



障がい者人材紹介を行う株式会社D&Iは「テレワーク」を取り入れた障がい者就労の新たな形を提案している。そして、障がい者就労支援を行う一般社団法人社会福祉支援研究機構に加盟している就労移行支援事業所の利用者も、同社のテレワークスキームを活用して就労を実現している。今回の鼎談では、両者はそれぞれの立場からテレワークの全国ネットワークにより、就労先が少ない地方と都市部を結びつけるなど、多くの利点があることを確認した。400万人ともいわれる現在就労していない障がい者が就労できる環境づくりに向けてお互いの思いと意気込みを交わした。

テレワークとは
 情報通信技術 (ICT) を活用した「場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」を指す。テレワークは働く場所によって<自宅利用型テレワーク (在宅勤務)><モバイルワーク><施設利用型テレワーク (サテライトオフィス勤務など)>の3つに分けることができる。現在、総務省が主導しての全国的なテレワーク推進が行われている。

新規就労者をいかに増やすか

(杉本氏) かねてより私は人材業界におりましたが、14年前に新規事業として障がい者紹介事業に取り組み、福祉業界と関わることとなりました。また、この仕事こそ私が初めて「心からやりたい」と思った仕事でした。ダイバーシティな社会づくりの意義や必要性を感じたのです。だから、立ち上げた会社の名前は「ダイバーシティ」と「インクルージョン」の頭文字を組み合わせた「D&I※」としたのです。

(佐野氏) 私がD&Iさんの取り組みで面白いと思ったのは、テレワークを活用した職場環境の創出であり、無理なく障がい者が就労をしているということ。障がい者が働くことは「国から支援を受ける側から税金を払う側になる」という面でも国にとって大きなメリットがあります。この転換は私たちも就労移行支援を通じて目指すものでもあり、そこにあるのは共通の目的意識であると思います。

※ダイバーシティ (D) : さまざまな違いを尊重して受け入れるということ/インクルージョン (I) : 包み込み受け止めるということ



(一社)社会福祉支援研究機構 理事長 佐野敏夫 さの・としお

テレワークをネットワーク化し 挑戦できる社会へ(杉本氏)

障がい者の全労働人口は約450万人。つまり、約400万人の方は就労していないということになります。私たちのミッションは、仕事に就いている50万人を支援することに加え、「現在働いていない400万人をいかにして50万人の側へと移行させるか」ということであると考えています。

(佐野氏) そのお考えには大賛成です。日本では労働力が年間50万人といったペースで減少しています。だから、障がい者にも労働を通じて積極的に社会参加してもらいたいですね。

(小林氏) 働ける障がい者50万人をいかに集めるかということより、400万人が働く環境づくりが大切だと思っています。4



(株)D&I 代表取締役 杉本大祐 すぎもと・だいすけ

00万人の方々には私たちが関わることができることを社会参加のきっかけにしたい。雇う側の企業にもしっかりとフォロワーをしていきたいと考えています。「雇ってもらって終わり」では決してありません。雇った方を社内ですべてサポートしていき、生産性をあげていくことが何よりも大切なことであると感じています。

障がい者ができる仕事をつくる

(杉本氏) 私たちの企業に対するスタンスの前提としては、「障がい者就労にお金をかける企業は多くない」ということ。これは、

雇った人を戦力化する フォロワーを(小林氏)

実際に障がい者人材紹介をやっている分かったことです。障がい者雇用は社会から切り離されがちなのです。ハローワークの担当窓口も違いますしね。

<テレワーク>と<就労移行支援>が切り拓く 全国結ぶ400万人の可能性

(小林氏) 企業はパフォーマンスの高い人材を雇用したい。しかし、優秀な人材といえるものは限られています。ここで企業のニーズを満たせずに「ご希望の人材はいませんでした」で終わってはいけません。営業視点においては「希望人材でなくとも、どうしたら雇用してもらえるのか」を考えなければならぬのです。そこで、私たちが取り組んだのが「業務を切り出し、より細分化させること」でした。業務の現場に入り、「障がい者でも無理なくできる仕事」や「テレワークにおいて遠隔地でもできる仕事」を抽出していったのです。切り出され、割り当てられた業務と障がい者の相性は非常に良いケースが多く、それまでは決して企業から求められていなかったような人材の雇用創出を実現させることができました。

地方の障がい者に活躍の場を

(小林氏) 就職した障がい者に対し、カウンセラーが月に1回面談をしています。何か就労上の問題があったとしても、課題を可視化させ、解決に導くために。緊急度が高い問題が浮上した場合は、企業側と当社の社員、カウンセラーが一緒になって課題解決に取り組みます。これによって、さらに定着率を高めていくことができます。

(佐野氏) やはり、地方には仕事が決まらず多くはあります。しかし、働きたい、もしくは働ける障がい者はいます。D&Iさんのテレワークのスキームは、仕事がある都市の企業と地方に住む障がい者を結びつけることができます。国の課題である地方再生の一旦も担うことができるのではないのでしょうか。

(小林氏) テレワークを活用した就業スキームは、仕事と障がい



(株)D&I 取締役 小林鉄郎 こばやし・てつろう

(小林氏) 今まで約10年、企業とのネットワークづくりをしてき

「雇って良かった」の感想が 障がい者雇用を広める(佐野氏)

しゃる通り、互いのコア部分を活かしてコラボレーションしていくことができると思います。

ましたから、クライアントは2000社、案件に関して5000件は常時存在しています。これが私たちの大きな強みですね。加えて、全国展開している社会福祉支援研究機構さんの「就労移行支援事業所ネットワーク」に地方の障がい者に対する対面フォロワーをしていただければ、企業、障がい者双方に大きなメリットがあるのではないかと考えています。各就労移行支援事業所には定着支援のプロが多く在籍されていますから、ぜひ、お力をお貸しいただきたいところです。

(杉本氏) 私たちは、テレワークをさらに多くの企業に活用していただくよう、全国にテレワークのネットワークをつくっていきたくて考えています。障がい者の有無に関わらず働ける、誰もが挑戦できる社会づくりをするために、今後も取り組んでいきます。

(佐野氏) 障がい者ができる業務の掘り起こしと働きたい・働ける障がい者の支援。とても大きなミッションだと思っています。ぜひ、引き続き共に取り組んでまいります。