

## 4. 有識者会議事録

沖縄県障害者就労在宅就労ニーズ調査事業 第1回有識者会  
議事録

日 程：2021年6月25日（金）10：00～12：00

会 場：どこでも Work 梅 会議室 / Zoom

出席者：沖縄障害者職業センター 所長 名倉彰子様／ITサポートセンター 理事長 仲根建作様／障害者就業・生活支援センターティータ&チムチム センター長 中村淳子様／中部地区障害者就労・生活支援センター花灯 センター長 幸地睦子様／南部地区障害者就労・生活支援センターからにあ センター長 比嘉里美様／南部地区障害者就労・生活支援センターブリッジ 主任 國吉利生様／障害者就業・生活支援センターみやこ センター長 神里裕丈様／八重山地区障害者就業・生活支援センターどりいむ センター長 明静子様／県商工労働部雇用政策課班長 儀間奈美様、主査 小波津利佳様／県教育庁 県令学校教育課特別支援教育室指導主事 前川考治様／ゲストスピーカー：在宅就労支援事業団 理事長 田中良明様／㈱テレワークマネジメント 障がい者雇用事業部マネージャー 倉持利恵様

【第1回有識者会 次第】

1. 開会の挨拶 …… 沖縄県商工労働部雇用政策課 儀間奈美 様
2. 自己紹介 …… 参加者全員
3. 概要・趣旨の説明 …… どこでも Work 株式会社 朝比奈めぐみ
4. 事例発表① …… 在宅就労支援事業団 田中良明 様  
② …… 株式会社テレワークマネジメント 倉持利恵 様  
----休憩5分-----
5. アンケート説明 …… 株式会社アール・ピー・アイ 佐脇広平  
意見聴取 …… どこでも Work 株式会社 朝比奈めぐみ
6. 施策に向けてのディスカッション …… どこでも Work 株式会社 朝比奈めぐみ
7. 閉会 …… 株式会社ケイオーパートナーズ 富田治敏

【配布資料】

- 資料① 第1回有識者会次第
- 資料② 第1回有識者会名簿
- 資料③ 概要説明資料
- 資料④ アンケート概要説明資料
- 資料⑤ Zoomのルール
- 資料⑥ アンケート意見書

## 【事業の概要・趣旨の説明】

(ファシリテーター 朝比奈、以下朝比奈より事業概要を説明 ※省略)

### 【事例発表①】

(在宅就労支援事業団 田中理事長、以下田中) 我々が事業を進める中で、どのような課題があるのかについてお話する。創業したのは平成 11 年、何らかの理由により外で働けない人たちに在宅で働けるよう支援していこうということで始まり、平成 18 年 7 月に厚労省の在宅就業支援団体として九州第 1 号の認証を受けた。その後、就労移行事業所を設け、障がいのある方や難病の方、癌患者の支援をしてきた。平成 27 年度の制度改革の際、厚労省のヒアリング対象事業所となり、制度設計に携わって、同年 4 月より在宅における就労移行支援事業を開始した。仕事をする意欲と能力はあるものの、就労時間や移動に制約のある方々の通勤での就職や、施設利用が困難な障がいのある方や難病患者などの諸問題の解決に向けて、ICT を活用し、在宅で就労できる支援体制を構築、提供することを目的に現在も継続して活動している。

活動を通じて様々な環境下にある障がいのある皆様と交わる中で、以下のような事柄に直面している。1 つ目は、各種福祉サービス制度が障がいのある方に行き渡っていないこと。2 つ目は、全国的に在宅就労支援を導入している福祉事業所が少なく在宅就労支援という仕組みがまだまだ普及していないこと。3 つ目は、特別支援学校への在宅での実習の周知が普及していないことである。

導入に際し、まず利用者側に ICT が運用できる環境が整っており、運用ルール等の教育と周知が行われることが必要である。また制度が定めている運用を支援員側が徹底することが必要である。ハンドブックが出ているので、それに沿った形で、ICT 機器を効果的に運用することが求められる。

これらを満たした上で、就職への意欲のある方には、社会参加のための基礎的な人格形成のために、自己受容、自己発信、協働、挑戦などのヒューマンスキルを培う能力を身に付けさせることが重要である。どうしても在宅で仕事をするとすると 1 人で仕事をするというイメージがあるが、企業側はチームを組ませて業務をさせることがほとんどである。そういったことから自分から発信できる基礎スキルが必要となる。またパソコンの操作やメールなどによる報・連・相等ができる OA スキルを身に付けるためのカリキュラムを遂行していく。これらが事業所に求められる支援の形であり、絶えず課題として意識するよう心掛けていく必要がある。

カリキュラムも 1 つのポイントであり、我々独自では作らず企業と一緒に作って支援の現場に落としとしており、ミスマッチを防ぐことにも繋がっている。

企業側も障がい特性の開示を求めている。例えば、身体障がいの場合、何時間働けるのか？や、精神障がいの場合は、かかりつけ医との連携が上手くいっているのか？など、働き続けるための根拠を見える化することが、ここ 2 年ほどは特に求められている。

障がいのある方々も目的を持って訓練することが 1 つの大きな就労意欲に繋がるため、訓練後どのような企業があるのか、ある程度示す必要がある。同時にその企業から必要とされるスキルや求めるものを伝え、訓練に取り入れる。さらに、企業に対して 3 名ほど実習に参加させる中で適性を見極め、マッチングするという活動に取り組んでいる。

特別支援学校の在宅実習が非常に増えてきているが、在宅での実習自体を知らない学校もある。熊本県内のみならず茨城県や東京都の学校においても在宅実習の希望があるため実施している。

情報を広めることが障がいのある方々にとって 1 つの光になる。そういった意味では、周知をいかにしていくかが大きな課題である。今回の沖縄県の障がいのある方雇用ニーズ調査ということだが、様々な角度、様々な業種業界に対して、発信していくことが大切である。沖縄県でこういった調査がスタートしたということは 1 つの大きなターニングポイントとなると考える。ぜひ沖縄地方で頑張っていたきたいと思う。

#### 【事例発表②】

(株)テレワークマネジメント 障がい者雇用事業部 倉持マネージャー、以下倉持) 私からは障がいのある方のテレワーク雇用、テレワークについての最近の動きや、雇用する企業側の視点でお話します。まず、テレワークマネジメントについてお話ししたい。我々は 2008 年にテレワーク専門のコンサルティング会社として設立した。これまで 380 社以上の企業にテレワーク導入の支援をしてきた。自己紹介をすると、私は 2016 年 3 月までは、企業の人事部門の責任者として、障がいのある方を雇用する側にいた。その他に、働き方の多様化推進ということで、社内にテレワークを導入するということにも取り組んできた。2016 年 4 月から現在のテレワークマネジメントに入社し、障がいのある方のテレワークのコンサルティングを、この 5 年間ずっとやってきた。厚労省の障がいのある方の在宅雇用の事業や福岡県の事業等にも関わってきた。

これまで障がいのある方のテレワーク雇用に関しては、30 社以上の企業に導入した実績がある。昨年 7 月には企業向けに障がいのある方の在宅雇用の書籍を発行した。これまで、北海道、山梨県、高知県、福岡県など都市圏の大企業から、遠隔地、地方の中小企業まで様々な企業の導入支援をしてきた。この中で、例えば、高知県の B 型事業所や福岡県の B 型事業所など、利用者が在宅利用できるようにする支援もしている。この B 型事業所からはテレワークでの一般企業への就職者を多く輩出している。

ここからは、テレワークについて解説したい。テレワークとは<離れた>と<働く>を掛け合わせた造語であり、国は『ICT を活用し、時間や場所を有効的に活用できる、柔軟な働き方』であると定義している。コロナ禍でテレワークという言葉を目にするが増え、皆さんご存知だと思うが、3 年ほど前までは「電話の仕事ですか?」と言われることがあったほど知られていない状況だった。

在宅勤務というのは、自宅で勤務すること、会社に就職して働く人が自宅で勤務することを指す。一方リモートワークという言葉は、離れて仕事をするを指しており、テレワークとリモートワークの違いだが、テレワークは時間も場所も活用できるが、それに対しリモートワークは距離のみのことを指して時間概念はないことを理解して欲しい。

テレワークというのは、柔軟な働き方であって、決して自由に働けるということではない。自由に働くことと柔軟に働くことは違う。そのため在宅勤務というのは企業のルールに従って働くことになる。まだ障がいのある方の中には、自分の好きなように働けると勘違いしている方も多い。支援側はこのことをしっかり理解して欲しい。

厚労省の会議において用いた、現在の企業側の課題と支援機関側の課題を整理したスライドを共有する。企業側の課題として、テレワーク自体の実施がまだ十分にできていない、テレワークでできる業務への固定観念、例えば高度なスキルを求められるプログラマーなど、そのような仕事についてのイメージや、データ入力などの単調な作業しかできないと思っている。また支援機関側の課題

としては、テレワークという働き方をしっかり理解していないが故に、利用者・求職者に紹介できない、利用者の適性が見極められない、適切な支援ノウハウがないという課題が挙げられた。厚労省はこれらの課題解決に向けて計画を立てている。今年の12月に厚労省の事業で企業向け支援者向けの大規模なフォーラムが開催される予定である。

国だけでなく、様々な県での動きも始まっており、我々が関わったのが、福岡県に関しては令和元年度に県内企業に障がいのある方のテレワークを導入する事業、三重県と群馬県に関しては今年度、県内企業に障がいのある方のテレワークを導入するためのアドバイザーを派遣する事業も始まっている。各県、具体的な事業を実施しているが、沖縄県のようにニーズ調査を実施した県はまだない。そのため、今回の調査で得たデータは非常に貴重なデータとなる。我々も非常に期待している。

次に、テレワークについてどのくらいの企業が実施しているかを伝える。総務省の毎年の調査によるとコロナ前は全企業の20%しか導入していなかったが、その後第1回目の緊急事態宣言、ちょうど去年の今頃は全国で50%の企業がテレワークを実施している。その後、緊急事態宣言明けには大幅に下がっているが、当然である。その理由は、1回目の緊急事態宣言の際に、ほとんどの企業でテレワークの準備が十分でない中、実施したため、業務が上手く回らない、業務を止めたという企業もあり、緊急事態宣言が開けた後、通常の通勤に戻して業務を再開させたということだ。だが、グラフの通り、徐々にテレワーク実施企業が増えている。これが何を意味しているかというと、1回目のテレワークを実施した時の課題を解決して、テレワークという働き方を進めていかなければならない、社内のルールやシステムを整備してより良いテレワークを実施する企業が増えていることが現状である。また地域別に見ると、東京都にある企業は全体の7割が現在もテレワーク実施中であるのに対し、沖縄県に関しては実施している企業は全体の18%、一度も実施したことがない企業は半数以上という結果。これは障がいのある方をテレワークで雇用しているのは東京都の企業であると言える。テレワークの場合、例えば沖縄県の方が東京の企業にテレワークで就職した場合、賃金も東京の賃金基準となる。このまま、東京の企業のテレワーク雇用が進み、地方が遅れていくということが進むと、働き方の多様化自体も都市部と地方の格差が広がっていくことに繋がる。

コロナ対策でテレワークを実施した企業からの声が届いているので紹介する。「様々な業務がテレワークでできるようになったため、障がいのある方も雇用できそう」という意見や逆に「一般社員のテレワークは実施していなかったが、障がいのある方のテレワークを進めていてそのノウハウがあったからコロナ対策として一般社員のテレワークもスムーズに実施できた」という企業もあった。多くの企業はテレワークをしっかりと導入してから障がいのある方を雇用しようと考えがちだが、先に障がいのある方のテレワークを実施して、それを社内に広げていくというやり方も非常に有効である。障がいのある方のテレワーク雇用において、企業側のメリットは様々ある。採用エリアや採用対象者を拡大できるなどがあるが、コスト削減でいうと完全在宅雇用の場合においてはオフィススペースが不要であり、デスクなどの備品も必要ないため、結構なコスト削減に繋がる。そしてもう一つ知って欲しいのが、合理的配慮について、通勤よりもハードルが低くなる。例に挙げると、バリアフリー化が不要である。その他、精神障がいのある方に関しては、周囲の音が気になる方に対して、特別なスペースの確保や、パテーションの設置などが不要になり、企業が提供する合理的配慮の量・質が減る。これも企業側にとっては間接的なコスト削減になる。

これより企業事例を3社紹介する。まず1社目は、山梨県にある製造業。恐らく製造業はテレワークが難しいと考えているかと思うが、この企業は製造現場において障がいのある方をテレワークで雇用した。この企業は部品を製造しており、製造ラインが数多く並んでいる。毎日、製造に関するデータが出力されるが、そのデータを確認し問題がなければ特定のフォルダに格納するという業務を行っていた。この製造ラインを担当する部署は工学部出身の専門知識の高い社員ばかりで、その社員たちが、朝のルーティンワークとして全員でやっていた。この業務を分析したところ、この業務はExcelを使用することができれば誰でもできる業務だった。専門知識の高い社員が必要な場面というのは、製造データに異変があったときのみで、異変がなければ不要である。そこで、社外からアクセス可能にすることによって、この業務をテレワークでできるようにした。企業は、この業務ができる人を雇用することにし、障がい種など関係なく、この業務をしっかりとこなせる人を採用している。現在、3年目になるが、安定して働き続けている。

次に紹介するのは北海道の企業。この企業は賃貸物件向けの修繕受付・修繕業務という業種。この業界もテレワークは難しいと思われていたが、この会社の導入の動機・目的は人材確保であった。30名規模の企業で法定雇用義務はないものの、障がいのある方を5名雇用している。この企業の社長が「うちの様な小さな企業にはなかなかいい人材が来てくれない」と悩んでいたところ、テレワークで採用しようと考えを切り替え、定年退職後の方や介護のために通勤が難しい方も含め採用した。病院に入院中だがテレワークで働いている方もいる。筋ジストロフィーで生活全般において介助が必要なため病院で生活している。この方は特別支援学校在学中に内定をもらい、卒業後に入社した。通勤はできないが、オフィスにはしっかりネームプレートがあり、WEB会議ツールで常時接続して、病院からオフィスを見ることも音を聞くこともできるようになっている。質問などがある時には、直接声を掛けて話すことができる環境を作っている。また社内でサンクスカードというものがあり、これは社員1人1人にありがとうと伝えるメッセージを送る仕組みがあり、これも通勤社員と同様テレワーク社員にも送られる。テレワークで勤務している障がいのある方の業務は、広報業務。この会社のように現場の仕事が主な企業であっても、それ以外の業務が必ず企業にはある。

最後に紹介するのは、専門商社。この企業は元々テレワーク制度がなかったが、障がいのある方の在宅雇用を先行したことで、しっかり対策することが出来、コロナ禍を乗り切ることができた。先ほど、田中理事長からもお話しがあったが、テレワークというのは自宅で1人で孤独に仕事するという働き方ではない。(画面共有しながら)こちらの写真を見て分かる通り、この企業はチームワークを大切にしており、雑談も交えて朝礼を行っている。毎日、朝とお昼休憩明けの合計2回、WEB会議ツールで繋げて、ミーティングや雑談をすることになっている。

次に、企業が採用したい人材像についてお話ししたい。職業準備性については多くを語らずとも皆さん専門家でいらっしゃるのではお分かりかと思うが、通勤でもテレワークでも職業準備性は同じである。違う点は、自己発信力である。田中理事長からもお話しがあったが、チームで仕事をする企業がほとんどである。人に協力出来ることや、素直さも重要なポイントとなる。自己発信力が必要な理由だが、通勤していれば「ちょっと困っていきそうだな」とか「今日は顔色が悪い、調子悪いのかな」と周りの人が気付き声を掛けることができるが、テレワークの場合は常時接続している訳ではない

ことがほとんど。そのため、困ったことがあったら自ら質問する、体調に変化があったら自ら申告することが求められる。以上の点から通勤よりも自己発信力が求められることになる。

最後に、企業が支援機関に期待する、就労前をお願いしたいと思っていることは、1つ目は職業準備性を身に付けて欲しい、2つ目はパソコンの基礎スキルだが、高度なスキルが求められている訳ではない。本日事例紹介した3社とも社内の事務系業務をしている。プログラミングなど専門的な業務ではない。テレワークに必要な基本スキルというのは、ビジネスメールができる、コミュニケーションツールが使える、ファイルの受け渡し、一言でいうとテレワークに必要な基本スキルというのは遠隔でスムーズにやり取りできるスキルのことを指す。そして、就労後には、生活面や病状面のサポートをして欲しいと思っている。企業側からすると、離れた場所で働く従業員である。何かあった場合に企業と連携して動いて欲しい、サポートして欲しいと考えている。テレワーク雇用の場合、企業は通勤の時より支援機関の支援を重要視している。そのため、採用の時に、支援機関を利用していることを条件に付けている企業もある。テレワークは就労前の訓練も大事だが、就労後の支援機関の存在というのは非常に重要となる。

#### 【アンケート説明】

(株)アール・ピー・アイ 佐脇、以下佐脇よりアンケート調査の流れについて説明 ※省略

#### 【意見聴取】

(朝比奈) 事前にアンケートをデータでお送りし前もって意見聴取をしているが、せっかくなので、一言ずついただきたい。

(障害者就業・生活支援センターみやこ 神里センター長、以下神里) 特に意見はない。細かく質問ができていて良いと思う。

(南部地区障害者就業・生活支援センター かるにあ 比嘉センター長、以下比嘉) 在宅を希望している方の中には、現在通勤で就労している方もいるのではないかと。アンケート調査を転職希望の方にまで対象を広げてはどうかと思う。

(沖縄障害者職業センター 名倉所長、以下名倉) テレワークについての定義をアンケートにも盛り込んだ方が良いのではないかと。最近ではコロナ禍の関係で「在宅」と言われると企業で就労することなのか、それも福祉サービスなのか分かりづらいのではないかと感じた。アンケートの文言について、「障がいをお持ちの方」という表現が気になる。法令により定めのある「障がいのある方(人)」に統一してはどうか。問14にある公的制度については助成金の名称が変わっているものもあるため、最新の情報で載せた方が良いと思う。

(中部地区障害者就業・生活支援センター 花灯 幸地センター長) サービスの在り方を目的としているのか、それとも雇用を目的としているのかはつきりしない。周知にもっと時間をかけたほうがよいのではないかと。県の障がい者自立支援協議会の就労支援部会などへ相談し、連携や協力依頼をするのも一つの方法ではないかと思う。

(八重山地区障害者就業・生活支援センター どりいむ 明センター長、以下明) 企業対象のアンケートになかぼつは含まれていないようだがそれで良いのか。福祉サービスの利用者にとっては「在宅」=テ

レワークではなくて、持ち帰っての作業というイメージがあるため、わかるように説明が必要だと思う。

(障害者就業・生活支援センター ディーダ&チムチム 中村センター長、以下中村) 特支の肢体不自由児についても調査する必要があるのではないかと。当事者向けのアンケートには周りに支援者がいるかどうかの質問を入れた方が良いと思う。

(県教育庁 県令学校教育課特別支援教育室 前川指導主事、以下前川) 特支も調査対象に入れて欲しい。知的障がい以外の生徒、小・中・高校生(60名位)を対象にしてはどうか。保護者の意識も高めるためには、テレワークマネジメント様の資料も添えていただければ、今後の選択肢があるよという風なキャリア教育にもつながるのではないかと。

(ITサポートセンター 仲根理事長、以下仲根) 支援機関の調査対象は、A型・就労移行・相談支援事業所に限られていて、B型の在宅就労を希望している当事者についてはどうするのか。福祉サービス利用者以外で就労を希望している当事者の中でも在宅就労のニーズはあると思うので枠を広げること検討して欲しい。支援機関の課題としては、ITに関するスキル人材育成の必要があり、企業にも支援機関にもスキルのある支援者がいないために生じている苦労感を調査する項目を盛り込んでもらいたい。当事者の分類として手帳の区分だけでは、発達障がいヒットしないが、発達障がいの方の在宅ニーズが意外と多いため、手帳の区分にかかわらない障がい種別の選択肢を検討したほうが良い。その中に難病も含めて欲しい。この集まりそのものに障がい福祉課の担当者も参画していただき、支援機関にアンケート依頼をするときに、協力依頼文を雇用政策課と障がい福祉課連名で出してはどうか。

(南部地区障害者就業・生活支援センター ブリッジ 國吉主任、以下國吉) 企業向けの問7の上記以外と仲介を受けていないというものは差があると思う。あとは難病のところは気になった。

#### 【施策に向けてのディスカッション】

(朝比奈) ゲストスピーカーの話をもとに、沖縄県にどのような施策や事業が必要かというディスカッションをしていきたいと思う。田中理事長からは大きくネット環境や制度の周知認知、支援におけるノウハウが必要。また、倉持さんからは全国のテレワークの導入状況やテレワークと在宅勤務の違いなど、企業が求めている人材像や支援側に求めるものなどについてお話をいただいた。

(神里) 宮古地域としてもテレワーク、在宅就労に関する支援機関はなく、事業所の支援者の人材育成などの体制強化、スキルの習得が必要だと思う。まだ福祉に繋がっていない方についても、今後在宅就労のニーズが増えてくるように感じているので、拾い上げが必要だと思う。

(中村) 北部地区では、交通のアクセスが良くない中、なおかつネット環境も悪く格差が生じていると感じている。解消していく必要がある。

(仲根) 当事者の就職訓練システムの事業について、県の障がい者職業委託訓練事業にテレワークのITスキル人材育成のプログラム化が必要ではないかと。また職業訓練校などでの仕組みづくりを広げていくこと。企業が求める在宅就労人材ニーズに合致した人材育成プログラムの体系化を進めていく必要がある。離島推進政策のなかに障がいのある方の雇用を体系化していくこと。支援者側のITスキル人材の育成や特別支援学校でもITスキルが体系化することが必要。

- (明) 離島もいろいろ課題はあるが、当事者も支援者も IT スキルが不足していると感じる。テレワークについても、学びをしてきた人とそうでない人の差がある。気持ちはあるがまだそこに行きついていない人もいる。また、それを確認できるだけの支援者のスキルが足りないと感じている。実際に実習をして時間を掛けて確かめてみないとわからない。体系化してプログラムとして作り上げていく過程は早急に必要。学校での教育や卒業した後の一般就労に向けての福祉サービスも必要。在宅の仕事をするにはこういったスキルが必要かと訊かれることもあり、情報が分かるだけでも支援者側は情報提供しやすくなると思う。
- (前川) 特支の状況は、コロナの状況もあり ICT 機器は 1 人 1 台、高等部に端末はあるが、周辺機器がなく整えていきたいと考えている。県をまたいでのテレワークでの就業体験も可能だと聞き、県内ではどこでも Work や IT サポートに協力いただいてテレワークでの就業体験を実施している。また、精神や病弱体質の多い森川特支でも担当職員間で今回の話を周知して、在宅でも色々な働き方があるということの小・中・高へも広げていきたい。そのための周辺機器の整備を進めていきたい。
- (比嘉) 前川先生が仰ったように、福祉の皆さんや大学で身体の方からの相談も通勤や移動支援が難しい方たちの就職支援をする際に、在宅での仕事をもっと広がればいいなと思っていたが、在宅で実習ができるという話を聞き、チャンスが沢山あるのは良いと思う。ただ、支援者側もスキルを身に付ける必要があるし、もっと事例が欲しい。いろいろなケースがあるので、皆で情報の共有をしながら支援する必要性を感じている。ニーズ調査は必要なことだと実感した。
- (國吉) なかぼつとして活動して 2 年目の事業で件数はまだ少ないが、在宅を希望されることが時々あるが与えられる情報が少なく、勉強する必要がある。沖縄県内では他県に比べて産業に偏り（観光業や医療福祉など）があるため、開拓も課題だと感じる。在宅というとデスクワークというイメージがあるが、産業の広がりがあれば、雇用の機会が増えるのではないかと。
- (名倉) 在宅での雇用を考えている県内企業はほぼない。産業構造の問題もあるが、在宅で働く業務内容のバリエーションが少ない。いろいろな事例を積み重ねていく、それを企業の方にも知っていただく啓発の取組も必要。また、障がいのある方の在宅雇用のメリットを企業に感じていただくことも重要であると思う。もっと幅広く考えていくよう訴え掛けていく必要がある。
- (朝比奈) これまでのお話をまとめると、支援側のスキルが必要という話や、企業への啓発周知も必要とのことだったが、沖縄は離島県なので、県外の企業に就職できるということはメリットだと思うが、ネット通信環境について確認していきたい。
- (神里) 宮古は 5G もまだ整っておらず、他地域に比べて格差はあると思うが、利用者さんの中にもリモート面談などが進みづらい環境にある方も多いため、インターネット環境の整備が必要だと感じている。光回線はきているので、工事さえすれば多少時間はかかるが整えられる。
- (明) 八重山では光回線は近くまで来ているが、ICT 機器という意味では自宅に Wi-Fi 接続していない、スマホはあるものの自宅で機器のない家庭も多いので、活用できるものがあると助かるし、ハードルを下げるができる。
- (朝比奈) ゲストスピーカーがいらっしゃるの、プレゼンでお話しできなかった部分を聴かせていただきたい。

(田中) 沖縄県の障がいのある方の在宅就労ニーズ調査事業が一番重要なところだと思う。私達も他県で、ニーズ調査事業に取り組んでいて4月からスタートしている。1カ月に60件問い合わせが来ている。なぜこのようなニーズ調査をするのかということを周知していかなければならない。移動が困難な方や大勢の人の中で作業をするのが困難な方が在宅就労を選ぶというのが元々のスタートだが、5年前に熊本県の震災を経験して、これから先は勤務先や居住地に変動がないという保証はない。危機管理対策のなかで在宅就労を導入していかなければならないというところを企業、事業者、支援者に擦り込む作業がニーズ調査からスタートしていくので、その後のパッケージまで描いた上で取り組む必要がある。現在、大分県で在宅のモデル事業を進行中だが、大分県内のB型事業所に在宅のノウハウを提供するというスキームで始めて3年目だが、すごく時間がかかる。事業所内での担当者の育成やサポート体制の構築などがある。ニーズ調査を行うと当事者に期待をさせてしまうので、その先のことを考えながら導入していく必要がある。今回のニーズ調査はいろいろな角度から周知をかけて沖縄で調査をする必要性を擦り込んでいった方が良い。

(朝比奈) ここでゲストスピーカーへのご質問があれば質疑応答の時間を取りたい。

(県商工労働部雇用政策課 小波津主査) 倉持様へ質問だが、沖縄県の主たる産業である第三次産業でも在宅雇用は可能なのか、事例があればお答えいただきたい。

(倉持) みなさん、テレワークに関する固定観念があると感じる。製造業やサービス業のテレワークは難しいという風に考えがちだが、どんな業種の企業であっても社内に色々な仕事がある。企業にテレワークを導入していただくときに、この業種はできないということは考えない。何のためにテレワークを導入するのかを考えていく、テレワークは働き方の選択肢の一つであり、毎日在宅勤務をすることも、直行直帰で働くことや週に2日だけ在宅で残りは出勤というのもテレワーク。保育園や介護施設、訪問看護などの業種で導入している例もある。会社の中にある仕事を細かく洗い出し、業務改善して業務効率をアップする。固定観念を外していく必要がある。

(仲根) 倉持さんが仰るように、業務改善して業務効率を高めるためのマネジメントが重要だと思う。業務効率のコーディネートする人のスキルが求められると考える。実際に他府県で人材育成の養成講座や研修事例、企業へのアプローチ法などがあれば教えて欲しい。

(倉持) 他県でも聞いたことはない。県内に事業所があればたぶん相談していると思うが、ないので私どもに相談があるというのが実状。実際に業務改善のコンサルティングができる事業所はあると思うが、テレワークの導入と業務改善がイコールだということをまだまだ理解されていないと感じる。

(田中) 障がいのある方の在宅就労は、これから先、必須になってくると思っている。倉持さんが紹介された従業員30名位の企業が人材確保のためにテレワークを導入された事例があったが、今後はこういう企業が多くなってくると思う。中小企業との連携を図り事例を作っていけばスタートしやすくなると思うので、力を入れて行っていただければと思う。

沖縄県障害者就労在宅就労ニーズ調査事業 第2回有識者会  
議事録

日 程：2021年12月24日（金）10：30～12：00

会 場：どこでも Work 梅 会議室 / Zoom

出席者：沖縄障害者職業センター 所長 名倉彰子様 / IT サポートセンター 理事長 仲根建作様  
 / 障害者就業・生活支援センターティータ&チムチム センター長 中村淳子様 / 中部地区障害  
者就労・生活支援センター花灯 センター長 幸地睦子様 / 南部地区障害者就労・生活支援セ  
ンターかるにあ センター長 比嘉里美様 / 南部地区障害者就労・生活支援センターブリッジ  
主任 國吉利生様 / 障害者就業・生活支援センターみやこ センター長 神里裕丈様 / 八重山地  
区障害者就業・生活支援センターどりいむ センター長 明静子様 / 県商工労働部雇用政策課班  
長 儀間奈美様、主査 小波津利佳様

【第2回有識者会 次第】

1. 開会の挨拶・・・ 沖縄県商工労働部雇用政策課 班長 儀間奈美 様
2. 活動報告・・・ どこでも Work 株式会社 朝比奈めぐみ
3. 調査結果報告及び施策提案・・・ 株式会社アール・ピー・アイ 佐脇広平  
-----休憩5分-----
4. ディスカッション(意見聴取)・・・ どこでも Work 株式会社 朝比奈めぐみ
5. 閉会・・・ 株式会社ケイオーパートナーズ 富田治敏

【配布資料】

- 資料① 第2回有識者会次第
- 資料② 第2回有識者会名簿
- 資料③ 調査活動報告
- 資料④ 1-4 調査結果
- 資料⑤ 速報調査結果まとめ

## 【活動報告】

(ファシリテーター 朝比奈、以下朝比奈) 本事業の活動報告を4つの項目に分けて報告させていただく。まず1つ目がニーズ調査、本事業のメインとなるところであるが、県内企業、福祉事業所、当事者、ご家族と4つのカテゴリーに分けて発送していて、それぞれの件数を算出している。ただし、企業と福祉事業所に関しては、基本郵送でダイレクトに送っているが、当事者とその家族に関しては、事業所へ送ったものを手渡しいただくことになっていたため、発送件数は当事者2,000件と家族400件送っているが、どのくらい当事者、家族に渡ったかというのが現状把握できないというところをご了承いただきたい。また、期間については10月8日から発送開始して、到着次第の回答をお願いし、一旦10月末で締め切ったが、当事者と家族からの回答数が思わしくなかったというところがあり、11月19日まで延長して調査をした結果である。なお、回答方法は、専用のWEBページ、メール、返信用封筒による郵送、FAXにて受付。

当事者とその家族に対しては、アンケート回答前に「テレワークとは」という内容の動画を視聴し、理解いただいた上で回答をお願いした。その他、発送後に2回ほどフォローのため架電をおこない、1回目に「到着確認と回答のお願い」、また2回目は「回答したか否かの確認と催促の案内」。その際には数回にわたって架電したことにより、皆さまのお手を煩わせた部分があるかもしれないが、ご協力のおかげで順調に回答も集まっている。この場を借りてお礼を申し上げます。

次に、2つ目の項目として、県外の特例子会社へのヒアリングも実施した。先進的に在宅雇用を導入されている特例子会社6社を対象に話しを伺った。その他、特例子会社ではないものの、先進的に障がいのある方の在宅雇用に取り組んでいる企業との連携がとれたため、話しを伺うことができた。ヒアリング時期は10月4日から8日まで、内容は沢山記載してあるので、後ほどご覧いただきたい。項目3つ目は、今まさに開催しているこの有識者会。参加いただいているのは、沖縄県内の障がいのある方の就労に関して、日々寄り添っていらっしゃる皆さんにご協力いただき、全2回の開催。1回目は6月25日、事業の概要説明、そしてアンケートの内容について皆さんから意見をいただいた。さらに県外のゲストスピーカー2名による事例発表。2回目が、本日12月24日、活動報告、並びに調査結果の報告とそれに基づいての施策提案も行う。その後に皆さんから意見をいただきたいと思っている。

さらに、4つ目としては周知広報のため、県のホームページにも掲載した。その他県内の大手2社、琉球新報社、沖縄タイムス社に取材をしていただいた。

## 【調査結果報告及び施策提案】

(株式会社アール・ピー・アイ 佐脇) 私からは今説明のあったアンケートの結果について、紹介させていただく。沢山の結果が集まり、この時間の中で紹介しきれないほどのデータとなったが、最終的に報告書にまとめるもののうち、今日の有識者会では注目すべき点について抜粋してご紹介したい。

まず、先ほど共有のあったそれぞれの配布方法や配布数に対しての回収の割合についてまとめたものになる。県内の企業についてのサンプル数は 431 集まっている。主に県内企業の従業員数上位 800 件、プラスアルファで中小企業家同友会の会員企業となっており、正確な母数は不明だが、半分に迫るであろうという高い回答率になっていると思われる。次に、県内の障がいのある方（当事者）。先ほど話のあった通り、支援機関を通じて配布いただいたが、アンケート票としては 2,000 用意したもののうち 577 件回答があり、同様に 400 通配布した家族に関しては 107 件の回答となっており、皆さまのお力添えがあつての回収率の高さだと推察される。

皆さまの元にも届いたものがあると思うが、支援機関の皆さまからも 102 件、51%の回収率となっており、お忙しい中アンケートにご協力いただいた結果だと感謝している。

企業アンケートの結果から説明させていただくが、回答いただいた 440 件の企業のバックデータで、前提条件を踏まえておいていただきたい。まず、回答した企業の 75%の企業は従業員のリモート（健常者含む従業員のリモート）75%が「無し」と答えているが、一方で残りの 1/4 が「1人以上のリモートを経験している」という状態にある。また、「従業員の規模」と「リモートを実施した」か否かの人数には、あまり明らかな相関・関係性が見られなかったという状況である。続いて、回答のあった企業のうち 38%が障がいのある従業員がおらず、55%は 1 人から 10 人が在籍中と回答したということで、概ね 50 人以上であろう集団からすると、「1 人～10 人当事者を雇用している」企業が、回答いただいたうちの 55%で、38%には 1 人もいないという結果が出ている。さらに、従業員数と障がいのある従業員数のクロス集計をしたところ、2017 年度までの法定雇用率の影響かも知れないが、従業員規模の 50 人という数字を境目に、就労有無が大きく分かれているという状況がある。障がいのある従業員の在宅勤務の経験は「無し」が 87%と非常に高いが、一方で「1人以上」を足すと 10.7%になる。回答いただいたうちの 10.7%の企業は「当事者のリモート勤務を行ったことがある」と回答しており、しかも情報通信業（IT 系）の企業に関しては 35.5%と、非常に高い数値である。コロナの影響で促進された面もあるかもしれないが、業界によってかなり差が明確になっている。他にも、従業員規模と在宅勤務のある従業員数のクロス集計の結果も掲載しているので、お時間のある際にご覧いただきたい。

次に、回答した企業のうち、障がいのある方の在宅勤務に対しての認知度について説明する。まず、全体としては当事者の在宅勤務の、およそ半数が「認知している」と回答した。実施は別として、認知はしている。全体の従業員数が大きくなればなるほど、認知度も上がっているという相関が見られる。10 人以下の事業所もかなり高い数値を示しているが、28 件というところで沖縄の零細企業の母数が膨大であることからすると、これが代表できる数値なのかという疑問点は残る。こちらは導入したいかどうかという意向については 2%が「在宅勤務で障がいのある方を取り入れたい」と回答しており、「条件によっては」というところも含めるとおよそ 20%が取り入れたいと回答している。前向きの割合で比較的突出していると思われたのは、「情報通信業」やサンプル数が 8 と少数であるが、「金融業・保険業」や「学術研究・専門・技術サービス業」といった、かなりオフィスワークに近い事業者が多い。他のクロス集計もしているので、また後ほどご覧いただきたい。障がいのある方の在宅勤務における条件や不安について、業

態的に在宅勤務化しづらいという声が大きく、「意向なし」と回答いただいた企業からの代表的な選択肢となっている状況がある。それ以外のところでは、「業務の切り出しに困難がある」や「円滑にコミュニケーションできるか不安がある」といったところも多く選択されている。非常にまんべんなく選択いただいた設問であったが、情報通信業に関しては「業態的に向いてない」とは自認していないということが判明している。障がいの有無はさておき、リモートに向いているという側面もあるように見受けられる。従業員別や在宅リモートワーカーの人数と不安についての相関関係などもクロス集計しているので、後ほどご覧いただきたい。

続いて、企業が受入れを考えた時の公的支援制度について、どのような支援を求めているかということ調査した。かなり満遍なく回答されている状況があるが、例えば卸小売業が「定着に向けたアドバイスやサポート」をかなり高い数値で回答しており、製造業は「業務の切り出しやマニュアル化」というところを支援として欲している傾向が強い、ということが明らかになっている。一方で、当事者側に求めるものに関してはPC基礎スキル、自己管理スキル、コミュニケーションスキル、社会人基礎力、ビジネスマナーなどと、選択肢ほぼ全てが選ばれており、まんべんなく求めているが、業種別に見ると、「情報通信業」や「学術研究・専門技術サービス業」などのPC基礎スキルに関するニーズが大きいという結果が出ている。

次に支援機関についての調査結果をかいつまんで紹介するが、在宅就労支援機関の在宅就労支援の実績有無に関しては回答いただいたうち、33.3%、1/3が有りとは回答している。これからの意向に関しては、「積極的に進める予定」というのはA型事業所のみが回答しているが、「予定していない」という回答もA型事業所の方が多いという結果が出ており、単純にどちらが前向きということは一概には言いづらい。次に、在宅就労支援の課題については、あらかじめ準備した選択肢にまんべんなくチェックを付けていただいております、A型事業所の方々よりも就労移行支援事業所の方が、現場に近いというせいも、課題に多くチェックを付けているという傾向が出ている。以上が支援機関からのアンケートの取りまとめになっている。

一方、当事者の回答については、在宅かどうかの前に、就労に関する意向を最初に確認した。回答いただいた当事者のうち28.9%が就職活動を行って企業で働きたいとお答えいただいている。居住地別では本島北部とそれ以外では、就労の意向にかなり大きな差が表れている。支援機関別では、人によって見方もいろいろあるが、「就労移行支援事業所の就職活動を行って企業で働きたい」というのが71.4%と、他の事業所と比べて非常に大きく差がある。このニーズ調査の核心の一つでもあるが、回答した当事者のおよそ半数が在宅就労を認知している。強いというならば、30代40代50代の認知度が高いという結果が出ており、障がい種別では、身体障がい（手帳あり）の方々、精神障がい手帳ありの方々の認知度が比較的高いと思われる。居住地別では、本島北部と他の地域での認知度に差があるという状況になっている。また関心度については「在宅就労に関心がある」「少し関心がある」の合計が全体の半数にあたる、50.4%となっている。年代別では、強いと挙げるならば10代と30代の関心度が高く60代以降の関心度が低く、サンプル数の少ない70代も低いという結果が出ている。障がい種別で分類すると、障がいのある方々とそれ以外の方々とは、認知度にやや開きがある。わかりやすいクロス集計としては、

予め在宅就労を知っていた当事者が積極的、つまり「関心がある」「少し関心がある」の合計が「知らなかった」より1.5倍ほど多い。具体的イメージについての設問は、「自分のペースで働けそう」が41.9%と、かなり高くなっている。一方で、17.7%が「1人で孤独になりそう」といった回答も見られる。特徴的なのは離島の当事者の方々は、他の地域に比べると「自分のペースで働けそう」や「周りに人がいないので集中できそう」などの回答が多く、リモートワークに感じているメリットの内容面で、他の地域と差が出ている。また、在宅就労に向けた訓練に対する認知では、全体の18.7%の方が「知っている」、「知らない」が76.1%という状況であり、年代別では大きな差はないと考えられるが、強いて挙げるなら、10代と50代の認知度が高い。本島北部の方の認知度は他の地域と比べると低く、支援機関別ではA型・B型の利用者の方の認知度はやや高めという結果が出ている。

最後は、ご家族からの回答となる。まず回答いただいた方々の状況であるが、およそ76%の方が「同居中である」と回答した。在宅就労の認知に関しては、60.7%が知っているという回答されたうち、身体障がいのある方の家族の認知がやや高いとの結果が出ている。また、賛否については、全体の60.7%が賛成と回答いただいている。障がいの種別では、身体障がいのある方の家族のうち、91.7%が賛成で、知的障がいのある方の家族のうち、44.4%賛成と、かなり開きが生じている。認知度別では、「知っている」「予め知っていた」方々ほど、賛成を示す傾向が大きい。

一方で、家族が考える当事者在宅就労の課題としては、大きい順に並べると、「必要な知識や技術」「パソコンなどの機器の用意」「通信環境の整備」といった項目が上位を占めている。障がい種別では、発達障がいのある方の家族は、他の種別の家族と比べると、「必要な知識や技術」「パソコンなどの機器の用意」こういった項目を挙げていただく割合が高いという結果が出ている。また、望む支援としては、予め用意した選択肢に、かなりまんべんなくチェックを付けていただいたが、精神障がいのある方の家族の回答傾向が、他の種別の家族と比べて、スキルよりは通信環境やパソコンなどハード面での支援を求めているということが言える。以上が、回答いただいたアンケートの一次集計も含めた分析結果になる。

慎重に考察する必要はあるが、今の時点で施策の提案についてまとめており、後半の叩き台として紹介させていただく。今後必要となる対応の方向性として、当事者のおよそ半数が「在宅就労に関心がある」と回答しており、さらに家族も6割が賛成である。一方で、企業における在宅就労当事者の数が非常に限られている。従業員数の大きな企業に主に聞いているため、かなり実態を反映している調査結果であると思われる。当事者側のニーズに対して働き口の供給が極めて少ない状態であると推察でき、周知や開拓共に量的な改善が必要かと思われる。

具体的に何ができうるのかに関しても、事務局なりに掘り下げた内容を記載しているので、ご覧いただきたい。普及促進に関してだが、従業員数の大きな県内企業を中心に当事者の在宅就労認知度は約半数に留まっている。つまり企業セクターへの周知が引き続き必要だと思われる。続いて、当事者への認知度を更に高めることにより、関心度が高まるという期待ができるものの、訓練の周知については、まだまだ余地があると言える。また家族が考える様々なニーズの中に通信環境の支援やPC機器の支援など在宅就労に固有のニーズもかなり回答いただいたこと

により、導入への支援やガイダンスという家庭向けの手立ても求められている。企業への支援については、求める支援として挙げられた在宅に向けた就労訓練、定着に向けたアドバイス、採用時におけるコーディネート、雇用前の PC スキル、業務の切り出し、あるいは助成金といった各テーマでの個別支援ないし、セミナー等での支援も有効かと思われる。一方で、業種別に見たときに、情報通信産業などリモート化しやすい業種による実績・関心が高く、宿泊、卸、小売、製造などオフィスワークよりは現場の仕事が中心の業種では実績、関心がかなり低いので、業種別の対応も場合によっては必要かと思われる。例えば、IT 関連産業系は周知を強化し、現場中心の業種には、業務の切り出しサポート等を併せて提案していくなど。最後に支援体制については、企業が求める PC 基礎スキル、自己管理スキル、コミュニケーションスキル、社会人基礎力などを踏まえた、支援力向上というのが今一度求められていると思われる。また、在宅就労ということで企業ニーズにある在宅勤務に向けた就労訓練、定着のアドバイス、コーディネート、PC 基礎スキル、業務の切り出しなど、他の就労でももちろん必要だが在宅就労固有のノウハウがかなりある領域と思われるので、特化した支援体制の拡充も必要となってくるのではないかと。先ほど回答を紹介したが、支援機関はパソコンスキル等の習得、当事者の意識、コミュニケーション、通信環境、当事者の自己理解、ビジネスマナー、仕事部屋確保、企業開拓といった多くの課題を自覚いただいているものの、取組み意向そのものはそこまで高くないということにギャップがあるので、支援者側の課題解決やスキルアップあるいはイメージ改善のところに目を向けることが求められている。

#### 【ディスカッション（意見聴取）】

（朝比奈）報告のあった内容を踏まえてお一人お一人からご意見を頂戴したい。

（沖縄障害者職業センター 名倉所長）調査の結果を聞かせていただき、在宅就労については、まず企業がどう実施していくかというところのイメージ、勿論業種によっても差があるかと思うが、その辺りが非常に大きいと思われる。障がいのある方の雇用全般に言えることだが、情報不足から来る踏み出しにくさはあると思うので、特に障がいのある方、かつ在宅で雇用管理していくというところについて、今回の調査でも先進的な企業にいろいろヒアリングされたということだが、そのような事例を提供することは非常に重要なのではないかと思う。

（IT サポートセンター 仲根理事長、以下仲根）当事者の回収率が良いと正直思った。意見は沢山あるが、前もって見た範囲内では、地域別の特徴性というところについて言うと、北部・中部・南部とあるが、北部では認知度が少し低くなっている。就職活動を行っている企業で働きたいという数値が低い。一方、中部は多い。正直なところ、なかぼつセンターの取組みの違いもあるのではないかと感じている。また、就労支援機関の状況については、就労移行支援事業というのは就労移行させるのが役目なのでそこに企業で働きたいニーズが高いのは当然のようなことだと思うが、全体的に支援機関での ICT 活用力が非常に低い。そのことにより在宅就労に結びつけるスキルが就労支援機関内の中に培われていない。事業者としてのソフト活用やパソコン活用というのが低いし、研修機関や就労支援機関に対する IT 活用支援というものを評価してい

ないと、結果として在宅就労に結びつかないというのが、一番大きいのではないかと思う。就労機関やそれぞれの役割分担、就労支援、継続、移行、なかぼつの役割、そのようなところにおける在宅就労の就労支援機関内での役割をもう少し明確化していかないとチーム力にならないということを感じた。また、関心度のところで、10代・20代がそんなにまで高くないということが懸念される。

やはり、若い人たちの関心度はもっと高くなっていかないと、後々の問題が生じるため、特別支援学校などでのIT活用のメニューや検定など様々なIT活用力を特別支援学校の中でも広げることを、ぜひ求めていきたいと思う。障がいのある方の在宅就労支援の核となる支援機関、中間支援機関がハッキリしていないため、どこでもWorkやITサポートセンターもあるが、どこが核として在宅就労支援を担うのかという民間支援機関、中間支援規模の強化に取り組んでいかないと、前に進まないと感じた。障がいのある方々の関心度では、精神障がいの方々のやりたいという希望とご家族の希望も含めて非常に身体以上に高い関心度がある中で、実際に就労支援機関で就職に結びついて、その後定着しているかというところとそうじゃない現状に対して、精神障がいの方々の在宅就労に関するマニュアルのような、そこも今不足しているし、市町村でのそのような希望に対して在宅就労のサービス量(日数)、就労支援の決定がなかなか下りない現状があるため、福祉サービスの決定判断、公的機関の判断機能と本人たちの在宅での支援マニュアルを構築しないと離職に繋がる可能性が高いと思われる。

(ディータ&チムチム 中村センター長) 先ほどの調査でも北部の認知が低いという風にあったが、地域の特性があり、地域の産業構造も大きく影響していると思われる。支援機関による課題として捉えるだけでなく地域で障がいのある方がどのような生活設計をしていきたいかというニーズも大事だと思っている。

また、先ほど当事者・家族の方から通信の状況を支援して欲しいというアンケート回答もあったが、これもずっと申し上げているが、北部ではネット環境がきちんと整っていないところがあるように感じた。

(中部地区障害者就業・生活支援センター 花灯 幸地センター長) 資料全てを見ることはできないが、まず支援者、支援機関が在宅雇用というキーワードを知らないのではないかとこのところで、そこからパソコンスキルとかコミュニケーション力アップというのを、既に障がいのある方を在宅雇用している企業から学ぶ機会が必要ではないか、自分たちで完結するのではなくて、企業が求めているものを実際に雇用しているところから学ぶことが必要ではないかと感じている。これは特別支援学校も一緒に、学校教育の間にパソコンスキルを学ぶ必要があるのではないかと考えている。企業に対するアプローチだが、業務の切り出しは当然だが、情報セキュリティや個人情報漏洩などを懸念していると思う。そこを踏まえ、既に在宅雇用している企業からレクチャーしてもらい、学ぶ機会を設けるということも必要ではないかと思う。さらに、通信環境のことだが、本格的にやるということであれば、沖縄県がきちんとやっぱりNTTと協定を結んで各拠点に、環境を整備してもらおうということをししないと、県内全域に在宅というキーワードが伝わっていかないのではないかと感じる。

(南部地区障害者就業・生活支援センター かるにあ 比嘉センター長) 企業の部分ではやはり導入が難しいと感じるという大多数の企業がいらっしゃるという部分もあり、また在宅における条件と、不安な部分も目を通したが、業務形態で在宅勤務のテレワークがしづらいという企業も沢山あるということが分かった。職種によっても、在宅ワークが難しいというのもある。しかしながら身体や精神障がいの方々は1人でゆっくり仕事ができる、自分の体調整えながらできる在宅ワークのメリットもあるし、そのような部分で企業もまた理解を示してもらいながら雇用という部分も考えて欲しいと思う。コロナ禍で在宅勤務になる方も結構いた。知的や発達や精神の方もいらっしゃるが、環境が整ってないために、在宅ワークができず出勤しないといけないという方たちも実際にいた。ある方は、身体で病状がどんどん進むもので、段々出勤ができなくなってしまい、在宅を考えないといけない状況にいらっしゃる方も結構いたので、そのような部分では、確かに企業に求められているスキルや環境、コミュニケーションも大事だが、勤務してできる仕事以外に在宅でできる仕事というのを分かって貰いながら、スキルがすごく高くなくても、できる仕事を企業の方で作り出して欲しいというのが現状あると思った。沢山の資料を見ると支援者も、もっと理解しながら、当事者の方にパソコンのスキルの習得など、いろいろな情報も伝えないといけないと感じた次第である。

(南部地区障害者就業・生活支援センター ブリッジ 國吉主任) 調査感謝申し上げます。すごく難しいと感じたのが、先ほどの教育やITスキルを底上げしてそういった市場が広がるといいなと思いつつも、地域の就労訓練機関の中で、IT関連を目指している方が少数であったりすると、なかなか訓練施設の中で重点を置きにくい現状もあり、この訓練のマッチングというのが、強みがあるところに目指している方に聞き取りして、計画相談も絡んでくると思うが、必要とする方に情報を届け、必要とするサービスを提供するというのが大切なのではないかなと思う。また、前向きになりにくい企業に対しては、モデルケースをどうやって作って情報提供していくのかということと、中小企業が大半の中で進めて、県内の雇用促進するのが大事ではあるが、県外からのニーズがある、そこで企業とニーズとの差があるのでやっぱり県外からもっと、積極的に雇っている事業所の情報をどのようにまとめて、それをどのようにコーディネートしていくか、先ほど仲根さんが言っていた核となる支援機関も大切なのではないかなと感じる。

(障害者就業・生活支援センターみやこ 神里センター長) 本当に、沢山のデータ有難く思う。幸地センター長からのお話し、繋ぎもあって宮古でも、在宅ワークの面接に至っている方もいらっしゃるが、それをなかぼつとしても周知していく中で課題だと感じたのは、相談機関から上がってくるのが「集団の中で上手くいかず、引きこもりになっている方(在宅)できませんか？」という相談がすごく多かった。家から外に出られない、訓練にも行けない方をどうにか受けられませんか？という相談があり、支援機関もまだ『在宅就労=1人仕事』というイメージが強いのではないかな。その辺の、支援機関側も障がいのある方の在宅就労とはどのようなものかということをもっと学んでいく必要がある。僕も含めて、必要あるのだろうと感じた。また、アンケートから当事者の関心というのはあるが、実際に働きたいか、働きたくないかという、企業側からは雇用の意向ということがハッキリ質問としてあったが、当事者へ働きたいか、働きたく

ないかという、意向がもう少し確認できると、さらに良かったのではないか。それを望む理由が、先ほどの支援機関が考えるニーズと、当事者のニーズの違いが分かると、なお明確になっていくと感じた。そして、企業側は特例子会社で進めているところとそうでない企業に分かれるが、そうでない企業も在宅就労に取り組んでいる企業はあると思うので、宮古もやはり特例子会社ではないところの取り組み方など、先ほどから出ている、求める人物像について、どのようなスキルがあり、どのような方を雇いたいなど、具体的に見えてくるよう、情報を集めていきたいと感じている。その辺の情報を共有できる場があると、ありがたいと思う。

(八重山地区障害者就業・生活支援センター どりいむ 明センター長) 今回の調査結果内容を拝見し、私たちの全然知らなかった在宅就労の企業の考えや課題、多くの就労サービスを受けている当事者の考えを確認することができ、とても良かった。予想することはできていても、数字として結果が見られることにより、やっぱりそうだったのだと考えることができるので、とても良かったと思う。その中で企業が不安に感じていることはよく分かるし、幸地センター長が仰っていたことや、仲根理事長や職業センターの名倉さんも仰っていたように、上手くいっている事例を支援者や企業にも知らせる。支援者側も全然知らないことの弱さがあるので、一緒に学んでどのように当事者に伝えていけるかが、先なのではないかと感じた。併せて、支援者のスキルも付けないといけないので、ITを活用できるスキルの学習について一緒に考えられたら良いと思う。行政も一緒に考えていただけると助かると思った。ITスキルがすごく弱いのは認識している。私たちも離島なので、在宅就労支援に結びつく紹介をしたことがなく、ハローワークを通してもないので、実際に全然動けていないが、スーパーでも今はコロナ禍によってネット環境で販売を始めたり、注文受けたりなど取り組んでいるので、実際に当事者が在宅ではなくても、このような社会が分からない。ITを活用したニーズが沢山あると思う。それが徐々に進んでいくと同時に、もっと明確に現れてくるのではないか。実際、在宅でする人もいれば、ITを活用した中で、作業に伴う仕事も増えてきて相関的に充実していく可能性もあるので、IT活用できるスキルを強化していきたい。

(仲根) 質問というより提案になるが、在宅就労の訓練項目があったと思うが、認知状況については在宅就労に向けた訓練環境が、実際沖縄であるのだろうか？就労移行はどこでもWorkに取り組んでいるが、例えば委託訓練メニューでは在宅がないと思うので、そのような在宅就労に向けた訓練メニューというものをどう創出するのかを、少し盛り込んでいただきたい。

(県商工労働部雇用政策課 小波津主査) 先日アビリンピックの引率で、東京都で全国の競技している方の状況を見てきたが、その中でも沖縄県選手団は、沖縄では金賞が取れたものの、全国レベルではスキルの部分で、特にパソコン系は少し弱いと感じた。県外の参加者は実際に企業で働いている方が出場されているのも影響はあるが、沖縄県全体としてITのスキルは企業側が求めるニーズ、雇用政策課の商工労働部からも発信をしていき、教育分野や支援機関、福祉に内容を反映させていただきたいと感じた次第である。実際に私が感じたことを伝えると、一般向けではあるが、東京都でテレワークの活用ヒント等で業種別にパンフレットが置かれていたりするので、その障がいのある方向けというのが作れないかと思い、参考に持ち帰ってきたと

---

ころである。次に予定している県のモデル事業の中でも、どのような形になるかは分からないが、事例紹介でやはり進んでいるものに取り組んでいきたい。

(朝比奈) 私共どこでも Work では、テレワークの訓練をやっているものの、当初全く事例がなかったもので、本当に皆さまが仰るように事例が欲しいと思いつけている。私の肌感覚ではあるが、県外企業のニーズと県内企業のニーズは若干違うのではないかと思うので、今後どのように違うのかも含めて整理していきたい。県内でのモデル事例を作り、紹介したいと思うので、小波津さんをはじめ県の皆さまとも連携を図りながら進めていきたいと思う。

#### 【閉会の挨拶】

(株式会社ケイオーパートナーズ 代表取締役 富田治敏)：ご協力いただき感謝申し上げます。今日いろいろなアイデアや、施策についてのご意見も出てきたので、とても良い機会になったと思う。恐らく10年前に、今日のような会議ができると想像していた人は多分いないと思うが、リモートで会議の開催など急速にIT化が進み、今回のコロナで加速してきていると思う。一方で、IT化が進むと無くなる職種もあり、新しい働き方が今加速している中だと思う。これまでは働き方の選択肢の一つとして、障がいのある方ができなかったテレワークが広がっていくのではないかと考える。今後、企業や支援者、当事者にも周知の必要がある。新しい働き方としても、沖縄県として支援をしていただき、今まで支援されなかった障がいのある方々が働く喜びを得ることができると思うので、今後共宜しくお願いしたい。

令和3年度 障害者雇用在宅就労ニーズ調査  
事業実施報告書  
令和4年1月発行

【発行】

沖縄県 商工労働部 雇用政策課  
〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1丁目2番2号  
TEL 098-866-2324  
FAX 098-866-2349

【受託事業者】

障害者雇用在宅就労ニーズ調査事業受託コンソーシアム  
株式会社ケイオーパートナーズ  
株式会社アール・ピー・アイ  
どこでもWork株式会社