

# 福岡県「テレワークによる障がい者雇用促進サポートモデル 事業事例集」に九州地理情報が掲載されました



福岡県  
FUKUOKA Prefecture

障がいのある人のテレワーク雇用をもっと身近に。

## ヒトノチカラ

テレワークによる障がい者雇用で任せている業務や、  
導入方法など現場の様子がわかる！

福岡県の「ヒトノチカラ」を

テレワークで活かしていく。

福岡県内には、様々なビジネススキルを持った障がいのある人がたくさんいます。しかし、まだまだその力を活かす場が充分ではありません。

福岡県では、テレワークでの雇用を取り入れることで、企業の人材確保がより幅広く行えることを目指すとともに、通勤時の負担が大きい等の理由により、働く意欲や能力があっても働くことができなかった障がいのある人の就労機会を広げたいと考えています。

いきいきと自分らしく働ける方が増えてほしい。

そのために、ひとりひとりが持つ「ヒトノチカラ」をもっと活かしていきたい。本冊子のタイトルには、そんな福岡県の想いを込めました。

障がいのある人のテレワーク雇用をもっと身近に。  
**ヒトノチカラ**

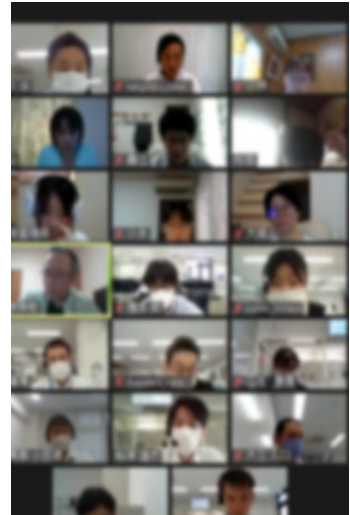
テレワークによる障がい者雇用促進サポートモデル事業  
発行日：令和2年9月  
発行元：福祉労働部労働局新雇用開発課  
直 達：092-643-9594



テレワークによる障がい者雇用  
促進サポートモデル事業 事例集



ICTで共生社会の未来を創る  
九州地理情報株式会社  
人間の都市へ



## 実際にやってみると、自分たちが勝手に



ハードルを上げ過ぎていたんだと思いました。



## 企業概要

## 九州地理情報 株式会社

所在地：福岡県福岡市東区青葉

資本金：1億円

事業内容：

地理情報システム開発、一般システム開発、図面・文書管理、データエントリー、紙媒体電子化(スキャニング)、

保管検索システム開発、障がい者教育など

従業員数：93名(2020年5月現在)

<http://kyuchiri.ne.jp/>

## テレワーク雇用状況

人数：4名(2020年5月現在)

障がい：精神障がい

勤務日：平日5日間

勤務時間：8:30~15:30

担当業務：開発部(2名)プログラマーとして、自治体向けの地図情報を活用したシステム開発 総務部(2名)



## 事業参加前

本当にできるのか  
不安や懸念がありました

設立当初は身体障がいのある社員が多かったのですが、ここ数年で精神障がいのある社員が増え、定着に課題がありました。また、既存社員の年齢も上がり、通勤のハードルも感じていて、それらの課題を解決するためにテレワークの導入を考え始めていました。

県事業に参加するに当たっては、扱う情報が機微なため、セキュリティ面について社内と同程度のセキュリティが確保できるか不安や懸念をもっていました。さらに雇用当初から完全テレワークという点も、本当にできるのかやや心配な面はありました。

情報共有をしていくことを重視しました。現場は既存業務をこなしながら、新しい取組みへの対応で少々大変でしたが、会社方針が明確になっており、関係者全員が認識を合わせ、協力して進められました。

事業の取組みの中で最も印象に残ったことは、業務設計に関することです。当初は現状でテレワークが可能な業務を見つけて、雇用することを考えていました。しかし、現状の業務の中からテレワークのできるものを見つけるのではなく、業務のやり方を工夫して、どうすればテレワークでもできるようになるのかを検討することが重要だとアドバイスを受けました。これにより、テレワークで可能な業務の幅が広がるとともに、業務の効率化にもつながることが分かりました。

## 事業参加中

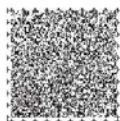
プロジェクトチームで  
情報を共有

一番の成功の要因は、プロジェクトチームを編成したことです。テレワークを導入するに当たっては配属部署だけでなく、システム、人事、その他様々な部門が関わってくるため、

## 事業終了後から現在

テレワークによる  
定着の効果の表れ

入社直後からテレワーク勤務になるため、社内状況や業務を一から教えなるといけません。どのくらいの人や工数をかければいいのか、悩みどころでした。テレワークで勤務する社員には



## テレワーカー VOICE

Mさん(40代)



社会復帰をスムーズにするため、通勤ストレスを軽減できるテレワークを選択しました。テレワークは初めてでしたが、コミュニケーションの手段さえあれば、通勤との差はないというのが実感です。体調が整えばまた通勤することも考えましたが、テレワークで違和感なく働けているので、ずっとテレワークで働きたいと思っています。

働く前は、自宅の作業環境をきちんと整備できるのか不安でしたが、各種設定もZoomでつなぎながら対応できました。テレワークでは意識しないと報連相がうまくいかないもので、日々実践していくことが大事だと改めて思っています。今は短時間勤務ですが、いずれフルタイム勤務にして、仕事を長く続けていきたいです。

1名の専属担当をつけましたが、最初の2週間位は、ほぼ1日つきっきりで対応していたように思います。通勤者への指導と比べると、倍近い工数がかかったかと思えます。ただし、最初にしっかりと対応できた分、その後は予想していた程はかかりませんでした。

テレワークを知った当初は、身体障がいのある社員を対象に考えていましたが、人の多い職場だと体調を崩したり、ストレスになるという精神障がいのある社員に対してテレワークという働き方が非常に合っているということを実感しました。雇用した社員も体調を崩さず安定的に働いていて、テレワークの効果の1つと考えています。

### 今後

#### テレワークの拡大を視野に入れています

今後は既存社員でも、テレワークで働けそうな社員に対しては、テレワークという選択肢を示していきたいです。テレワークの拡大も視野に入れて、現在パソコンに関しては、シンクライアント導入を本格的に検討している段階です。部署などによってツールがバラバラで統一されていない点など課題はありますが、より良い環境整備をす

るため、改善を検討していきます。

### 感想 & メッセージ

#### テレワークは難しいと 考え過ぎていました

当初、テレワークは難しいというイメージがありました。特にセキュリティの厳しい企業にとって、はたしてテレワークができるのだろうかという気持ちがありましたが、実際試してみると、考え過ぎだったことが分かりました。自分たちでハードルを上げ過ぎていたというのが率直な感想です。

また、生産性が下がるのではないかという心配もありましたが、通勤時と変わらないことも分かりました。面接で過集中になると報告を受けたので、長時間労働にならないよう声かけをしています。

信頼関係とインターネット環境があ



Tさん

ればテレワークはできます。社内を進めていくに当たっては、機器の調達や利用するツールなど、ITに精通した社員に参加してもらうことがポイントです。

代表取締役社長  
三舛 善彦

当社は、より多くの人々に生活を営むための環境と多様な働く場所を提供し『人が活きるカタチ』を創造することを社会的使命に掲げています。



平成30年度福岡県事業の「テレワークによる障がい者雇用促進検討会議」への参画を機にテレワークという働き方を理解し、今後働き方改革の一環としてさらに導入し拡げていきたいと思えます。今後も社会環境や社員の生活スタイルの変化に柔軟に対応した働き方ができる会社を目指していきます。

#### 一日の流れ

8:30出社  
バーチャルオフィス  
Sococoにログイン  
↓  
チャットで挨拶・朝の業務連絡・業務  
↓  
12:00お昼  
↓  
13:00業務  
チャットで挨拶・業務報告  
↓  
15:30退社  
Sococoログアウト



事例集の内容は福岡県庁のHP内に掲載されています。



<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/attachment/121545.pdf>