

問題点と対応策

1

通勤が困難な肢体不自由の障害者の能力をどのようにして活用するのか。

>> ネットワークを活用した在宅雇用制度を実施、通勤が困難な障害者を全国から雇用している。

詳細は9Pでクローズアップ

2

在宅障害者に発注する仕事はあるが、障害者向けに無理なくコンスタントに仕事を確保するのは困難である。

>> 複数のクライアントからの仕事を複数の障害者が調整して受注する形で平準化すれば、無理なくコンスタントに仕事をすることが可能である。ただし、クライアントと在宅勤務者との調整をしながら業務・納期管理するコーディネーターの存在が不可欠である。

3

さまざまな障害のある在宅勤務者の勤務時間はどのように設定し、どのように管理するのか。

>> 在宅勤務者は契約社員とし、個人の事情に合わせながら、原則として勤務時間は午前10時から午後5時まで（6時間）で個々に契約する。残業は原則として禁止。出退勤の報告については、挨拶メールを交換する形をとっている。

4

日常的な業務のコミュニケーションはどのようにして図るのか。

>> クライアントと在宅勤務者間のコミュニケーションは、コーディネーターが介在して、電話、FAX、e-mail、イントラネット、グループウェア、テレビ電話など最新の連絡手段を通じて行っている。このコミュニケーションを円滑にするため、近年は在宅勤務者のリーダーがディレクターとして活躍している。

5

集合教育が困難な在宅勤務者の社員教育はどのように行っているのか。

>> コーディネーターが個別に面接し、個々人に合ったスキルアップのテーマを設定し、そのために必要な教材や講習を紹介してきたが、それ以外に沖電気のeラーニング教育システム受講者には費用を年間10万円補助している。

6

在宅勤務者の健康や安全衛生管理はどのように行っているのか。

>> 在宅勤務者の体調・健康については、毎日の日報で報告させ、安全衛生管理などの職場環境については月1回勤務表にチェックして報告させ、コーディネーターが管理する仕組みとなっているが、最も重要視している点は日ごろのコミュニケーションとそれを支える信頼関係である。

7

パソコンなどの設備や作業環境についてどのような基準を設けるべきか。

>> 本人専用のパソコンがあること、個室があることを最も基本的な条件としている。そのほか、ADSL以上のブロードバンド回線使用を義務づけ、パソコン使用料、電話代を含む通信費、電気代などを定額で支給している。