

ここが聞きたい! 「在宅雇用制度」成功のポイント

Webを中心としたITビジネス分野だから障害者の在宅雇用が可能となり、発展性があるのではないだろうか

木村良二取締役社長



IT技術の進歩とWebの発展があったからこそ、長年の課題であった、通勤困難な重度の障害者の在宅勤務が可能になったと思います。IT技術の進歩は障害者の方でもパソコン操作を可能とし、出来上がった成果物をブロードバンド回線を使用し、インターネットでどこからでもすばやく送ることができるようになりました。また、高齢者や障害者を含めたWeb利用者の増大により、誰でも利用しやすいユニバーサルデザインの需要が高まっています。そのため、ホームページ制作でのアクセシビリティ配慮の必要性が高まり、障害者の観点からの提言が不可欠になってきました。障害者がIT技術を活用して在宅で働くのも、高齢者や障害者のアクセシビリティを配慮したサービスを提供するのも、沖

電気の提唱する「e社会」創造の一環なのです。

なぜ沖電気で在宅雇用が可能になったのかについては、沖電気のソフトウェア分野では場所の離れたソフトウェア外注会社に仕事を依頼し、それを指導管理するノウハウがあったからです。IT関連製品は年々、ユニバーサルデザインが重要なファクターのひとつになり、沖電気社員は在宅で障害者が働くことに誇りを持ち、そのIT技術力を高く評価してクライアントになってくれています。

私たちは沖電気グループやコミュニティに対して、障害者の経験・特性・感性をフルに生かしたユニバーサルデザインを積極的に提案していきます。



在宅雇用制度では何といてもコミュニケーションが最重要点

津田貴取締役事業部長

在宅勤務者とわれわれの間では、一応、健康や安全衛生、残業などの勤務時間を管理する仕組みがあり、在宅勤務者

はきちんと報告し、コーディネーターがこれをチェックすることになっています。しかし、この仕組みがきちんと守られ機能していくためには、日常的なコミュニケーションが十分にできることが必要です。

例えば、仕事の進行が遅れ気味で、残業しなくてはならない状況が分かってきた場合、早めに報告してもらい、要員を補充するなどの処置を講じます。それでも不十分なときには、一定の残業をしてもらうことにもなりますが、早めに決めるようにしています。

日ごろのコミュニケーションを成り立たせていくためには相互の信頼関係が大切です。障害者在宅勤務制度がうまく機能するかどうかは、コミュニケーションとそれを支える相互の信頼関係が確立されているかどうかにかかっていると思います。

