

クローズアップ

1

ネットワークを活用した在宅雇用のため、通勤が困難な障害者を全国から雇用

沖ワークウエルの障害者雇用の取組の最大の貢献は、通勤が困難なため社会参画に制限の大きかった障害者にも雇用を実現させたことである。障害者にとっては、一度、通勤という大きな壁を乗り越えネットワークを通じた仕事を遂行する仕組みが可能になると、勤務者の地域という壁も意味がなくなる。そのため、優秀な人材であれば、たとえ在宅の形であっても、居住地に関係なく働くことができるようになる。実際に、同社の場合、鹿児島、宮崎、静岡など地方に住む者も在宅勤務者として活躍している。

近年、重度の肢体不自由者にも雇用の機会が広がってきた。会社側による通勤手段の提供や、障害者にも運転しやすい自動車の開発がその要因の一部として挙げられるが、それでも交通事情がよくなければ、通勤することは不可能である。しかも、通勤可能な範囲に採用してくれる企業が存在しなければ、現実には重度の肢体不自由者の就職は厳しい。

その意味で、沖ワークウエルが実施しているような障害者の在宅雇用制度がもっと普及すれば、通勤が困難な障害者にも雇用の機会が増えるはずである。しかし、現在障害者の在宅雇用を実施している企業は、一部のNPO法人や株式会社アンウィーブ（平成16年度障害者雇用改善好事例で優秀賞受賞）のような例があるにせよごく少数である。しかも、小規模ながら在宅雇用を実施している企業は、いずれもネットワークを通じた技術的な分野である。

同社が23名の規模で在宅雇用制度を運営して一定の成果を上げている要因として、沖電気というIT関連ビジネスを通じた企業グループを背景

にしている点が挙げられる。この分野では、ソフトウェア外注会社と仕事をすることが多く、場所の離れた技術者を管理するノウハウが蓄積されている。また、沖ワークウエルが目指しているコミュニティビジネスの分野では、障害の有無や年齢などにかかわらず誰でもコンピュータにアクセスできる点など障害者の特性をビジネスに生かす機会が多々ある。

このような企業の環境があったからこそ、同社の障害者の在宅雇用制度の成功に結びついたのである。しかしながら、沖電気グループと同様のビジネスの世界でも、障害者の在宅雇用独特の困難を乗り越えて、障害者の在宅雇用をこれほど組織的に行っている企業は見あたらない。

だからこそ、沖ワークウエルがどのような困難・問題を乗り越えて、現在の重度障害者の在宅雇用制度を生み出してきたのか、そして、具体的にどのように機能させているのか、大いに注目されることである。

本社事務所と
名刺印刷部門

