

導入チェックシート

障がい者のテレワークを導入するにあたり、押さえていただきたい項目をチェックリスト化しました。ぜひ、ご活用ください。

STEP 01	社内体制	経営層の考え方を把握できている。	
		メリット・デメリットを理解し、社内全体で目的が共有できている。	
		推進チームを結成し、推進計画が策定されている。	
STEP 02	業務の切り出し	テレワークに合う仕事が明確になっている。	
		テレワーク業務のフロー図ができている。	
STEP 03	労務管理	就業規則(テレワーク勤務規定)が整備されている。	
		労務管理に関するルールを策定できている。	
		労働時間の把握方法を定めている。(始業・終業時間の把握)	
	執務管理	テレワーク環境の整備に必要な機材がそろっている。	
	IT環境	コミュニケーションツールの整備ができている。	
STEP 04	採用	採用のミスマッチを防ぐための方策を検討している。	
		障がい者のテレワークに必要なスキルが明確になっている。	
		健康状況などの把握ができている。	
STEP 05	導入	Web会議ツールを活用するなど、情報伝達の工夫がされている。	
		障がい者にテレワークに必要な教育訓練を行う。	
		テレワークの運用方法や注意点などについて、障がい者と共有できている。	
		障がい者をフォローできる体制を整えている。	
	改善・定着	テレワークの課題を把握し、改善している。	
		人事評価の仕組みについて検討している。	

参考

障がい者のテレワークに関する問い合わせ先

◆テレワーク全般窓口

テレワーク相談センター(国の機関)
<https://www.tw-sodan.jp/>
 一般社団法人 日本テレワーク協会
<https://japan-telework.or.jp/>

◆障がい者の雇用支援

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
 障害者の在宅就業支援ホームページ
<https://www.challenge.jeed.go.jp/>

発行：三重県雇用経済部 雇用対策課
 〒514-8570
 津市広明町13番地(本庁8階)
 電話：059-224-2510
 F A X：059-224-2455
 メール：koyou@pref.mie.lg.jp

制作：社会福祉法人 ぶろぼの

*社会福祉法人ぶろぼのは、「令和2年度障がい者のテレワーク促進事業」を三重県から受託しています。

令和2年度 障がい者のテレワーク促進事業

中小企業のための

障がい者のテレワーク 導入ガイド

障がい者のテレワークにはじめて取り組む企業向けにポイントをまとめました。障がい者の新しい働き方のモデルを構築する「障がい者のテレワーク促進事業」に参加した企業事例も紹介しています。皆様の参考にしていただけると幸いです。



令和3年3月
三重県

障がい者が希望や能力、適性を生かして働き、ともに働くことが当たり前となる社会をめざして

県では、障がい者が希望や能力、適性を生かして働き、ともに働くことが当たり前となる社会をめざし、障がい者雇用を促進して企業や県民の理解を深めるとともに、働く意欲のある障がい者が就労する可能性を広げる取り組みを進めています。

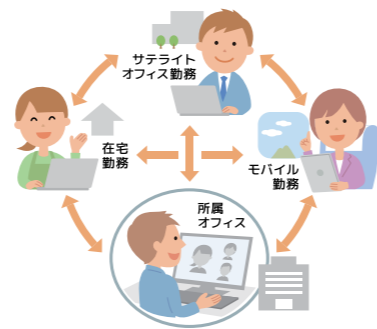
コロナ禍において、「新しい生活様式」が普及し、テレワーク・リモートワークや時差出勤など、働き方が一層、多様化しました。対面での接触回避や移動に伴う通勤負担の軽減などの観点から、障がい者のテレワークによる就労が、今後ますます進展していくものと考えられています。

そこで、三重県では分身ロボットやRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）をはじめ、様々なテレワーク技術を活用した障がい者の就労訓練を通じて、障がい者雇用の新しい働き方のモデルを構築し、県内企業や関係機関に発信することを目的に「障がい者のテレワーク促進事業」を実施しました。

令和2年度『障がい者のテレワーク促進事業』について

パソコン(PC)と分身ロボットの2つの手法を用いて、働く意欲のある障がい者と、障がい者雇用を考える企業をマッチングし、テレワークによる就労訓練を行いました。

参加企業：12社
障がい者：25名（特別支援学校の生徒5名を含む）
期間：約2か月間（令和2年11月から12月まで）



PCによるテレワーク就労

PCを活用したテレワーク就労。支援機関から支援を受けて就労する形態や、RPA化する業務など、様々な形態・業務内容による就労。

- 【参加企業・団体】（順不同）
- 熊野小型運送株（運送業）
 - 55カフェ（飲食業）
 - 株サンエイ工務店（建設業）
 - 株フェーズワン（就労移行支援事業所）
 - Man to Man Assist 株（物流サービス業）
 - NPO法人 a trio（教育サービス業）

- 【支援機関】
- Man to Man Animo 株
 - NPO法人 ぶるぼのくまの（社福）ぶるぼの

分身ロボットによるテレワーク就労

障がい者が自分の分身となるロボットを遠隔操作することによって就労する新しい働き方。主に会話を通じた接客などによる就労。

- 【参加企業・団体】（順不同）
- 株アールビーサポート 安濃津ろまん（介護業）
 - 名張近鉄ガス株（ガス業）
 - ネットヨタ三重株（自動車販売業）
 - 株百五銀行（金融業）
 - フィットネスクラブポロッキー（スポーツジム）
 - 三重県総合博物館（公共施設）

- 【支援機関】
- （社福）ぶるぼの

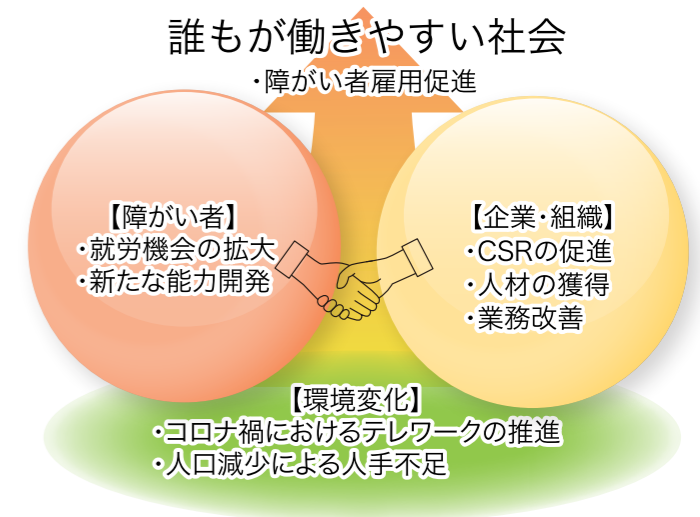
*本書では、身体障がい者、精神障がい者、発達障がい者など、障がいのある方を統一して、「障がい者」と表記します。

1 障がい者のテレワークで期待される効果

重度の身体障がいやコミュニケーションに障がいのある方など、これまで就労が困難と考えられていた障がい者の就労機会の創出につながります。

また、企業にとっては、障がい者の特性に応じて業務の再構築をすることで、業務改善や人手不足の解消になるとともに、企業価値の向上が図られます。

社会全体としては、障がい者のテレワークによる多様な働き方が推進され、障がい者雇用の拡大と理解促進が期待されます。



2 テレワークによる障がい者雇用の進め方

障がい者のテレワーク就労は、通常のテレワーク推進や、出勤を前提とした障がい者雇用以上に、社内での共通認識をもつことが必要です。テレワークの目的を明確にし、推進チームを作ると、雇用までの情報収集や発信力、試行後の課題共有など問題解決も進みやすいでしょう。



Step 01 社内体制の構築

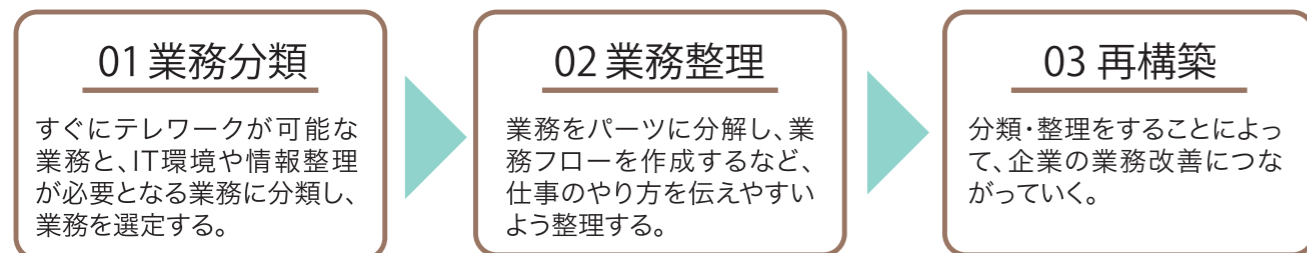
■方針の共有、社内周知、勉強会を実施

経営者は経営方針として、障がい者のテレワークを推進することを社内に周知したうえで、担当者1人に任せるのではなくプロジェクトとして始めます。関係者を集めたキックオフミーティングを行い、その上で実施方法やスケジュールなどを全部署で共有します。状況に応じて、定期的な社内勉強会を開催することで、社内の共通認識を作り、業務の切り出し、雇用後のフォローなど、積極的に関わってもらえる社内風土を醸成しましょう。



■業務の切り出しをきっかけに仕事のやり方の見直しを

業務の切り出しに悩む企業は少なくありません。雇用する障がい者の特性に応じて、マッチングするためには、人事部門、担当部門だけで考えるのではなく、推進チームを中心に、各部門から情報を集め、業務を選定しましょう。



業務を切り出すにあたり、業務改善の視点を取り入れることもポイントです。標準化されていない業務や整理されていない情報、省くことができる作業など、業務の棚卸しを行うことで、仕事の「見える化」が図られ、情報を共有しやすくなり、社内全体のテレワーク体制を進めやすくなるでしょう。

■障がい者のテレワークを始める際に考えておくこと

障がい者の特性により配慮する内容が変わってきます。障がい者を雇用した場合は、能力が生かせるよう適材適所の人員配置を考えていきましょう。

【配慮すべき特性の例】

- ・長時間の作業が難しく、定期的に休憩等が必要
- ・医療的なケア等が随時必要になる(決まった休憩等では対応できない)
- ・図解のマニュアルがないと理解しにくい
- ・メモを取る時間が多めに必要
- ・作業指示の理解に時間がかかり、ある程度の研修が必要

【障がい者のテレワークに適した業務・適さない業務】

適した業務

- ・同じ仕事が定期的に一定量発生する
- ・完了期日に、ある程度余裕がある
- ・仕事の始まりと終わりがはっきりしている
- ・成果物の完成度が評価できる
- (例)
- ・チラシやポスター、ホームページなどの作成業務
- ・帳簿整理やクーポンの集計などの経理業務
- ・アンケートなどの入力業務

適さない業務

- ・作業指示が対面での説明を必要とする
- ・随時、確認を必要とする
- ・専用の機械が必要で、在宅での作業が困難
- (例)
- ・工作機械に不具合が生じた場合に、修理などの緊急対応が必要な業務
- ・医療業のような直に人と接しなければ、成り立たない業務

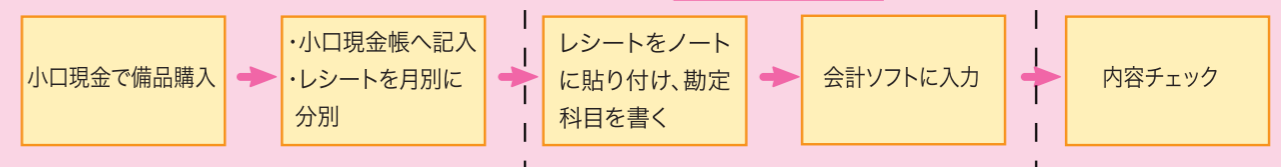
会計・経理業務

株式会社フェーズワン(就労移行支援)

■業務内容

会計、経理業務の一部を切り出した。事前に、経理に必要な知識や、表計算ソフトの操作方法を復習。メール、Zoomでのコミュニケーション、質問・報告方法の訓練を実施した。

【レシート管理業務フロー】

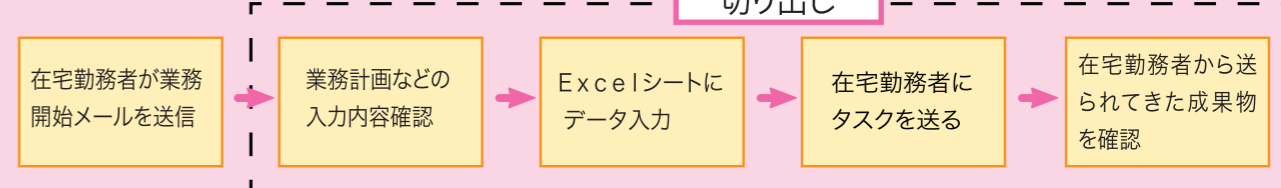


在宅勤務者の管理業務

■業務内容

在宅勤務をしている人の管理業務。事前に、グーグルフォームなどの内容作成、メールでの送信方法、データ変換方法、課題の作成の仕方などの訓練を実施し、繰り返しの多い業務を自動化した。

【在宅管理業務フロー】



飲食店のクーポン集計業務

55カフェ(飲食店)

■業務内容

接客業務に追われ、会計処理などの事務処理が滞っていたため、テレワークにてクーポンの集計業務を実施した。

顧客データの入力作業

熊野小型運送株式会社(運送業)

■業務内容

顧客からの注文データ(見積日、金額、作業日、担当者、作業内容など)の、Excelへの入力業務を実施した。

【業務の切り出しのポイント】

- ☑ 「絶対にテレワークにできない業務」以外はテレワークにできると考えることが大切
- ☑ テレワークのできる仕事をピックアップし、まとめておくと、適性にあわせて、業務のマッチングがしやすい
- ☑ 障がい者とよく話し合い、
 - ① 週ごとの作業計画を作成
 - ② どのように業務の確認作業を行うかを決めていく
- ☑ 業務確認は、テレワーク勤務者同士でのダブルチェックも可能



【企業との打ち合わせの様子】

事例紹介 1.PCを活用したテレワーク事例②

RPAの活用

RPAとは「Robotic Process Automation」の略語で、これまで人間が行ってきた定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化するものです。

導入するにあたり、RPA化に適した業務を選定し、ソフトを使いこなすために、必要に応じて障がい者に事前訓練などをするとよいでしょう。



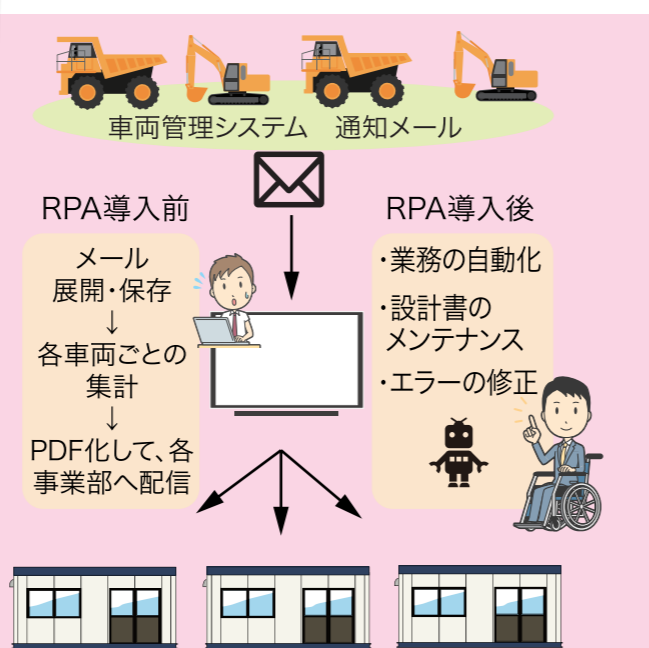
車両管理情報の集計をRPA化し業務を効率化

株式会社サンエイ工務店 (建設業)

■業務内容

社用車管理システムからの通知メールの集計と各事業部への配信業務を自動化した。メールの展開および保存と、各車両ごとの通知メール回数の集計、集計したものをPDF化して各事業部への送信をRPAにて行った。

障がい者は、支援機関からのRPAの訓練を受けながら、RPAの基礎知識と企業の中でのRPA化にふさわしい業務の選定や、実現可能かどうか、効率的な手順の改善についての検証方法を学んだ。



先進企業事例 5年前からテレワーク勤務を実施 株式会社三重データクラフト

■業務内容

JFEエンジニアリング(株)の特例子会社(三重県及び津市出資による第三セクター)として、障がい者雇用の中核を担う同社。造船・橋梁・鋼構造物等のCADによる図面作成および設計支援業務、自治体や一般企業向けの資料作成など幅広い情報サービス業務を行っている。



5年前より、データ入力や編集作業を障がい者のテレワーク業務として実施している。

5年前より、データ入力や編集作業を障がい者のテレワーク業務として実施している。

【人事担当の方に聞きました】

本人の希望もあり、在宅勤務をしていただいています。業務日報や勤怠情報の提出により業務管理をしています。

障がい者のテレワークの場合、健康管理も含めて、本人の自己管理が大切になると感じています。

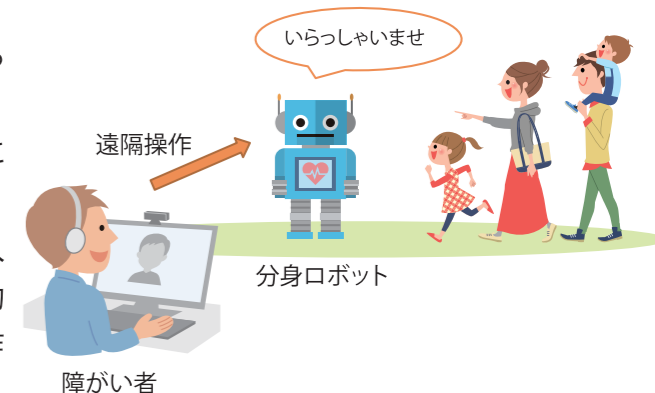
PCスキルも大切な要件ですが、上司とのコミュニケーションなど「報・連・相」による信頼関係の構築が仕事を継続するために重要です。

事例紹介 2.分身ロボットを活用したテレワーク事例

分身ロボットの活用

障がい者が分身ロボットを遠隔操作することによって就労する新しい働き方です。分身ロボットの操作は、操作デバイスでコントロール画面を操作することによって接客等の業務を可能にします。

技術的な面でのバックアップ体制など、事前準備を入念にしておくことが必要です。あらかじめ決められた動作や発話内容を設定し、ボタン1つで場面に応じた作業を行うことができます。



【分身ロボット例】

■OriHime

障がい者の肉声で会話でき、頭部と腕が稼働。PCのアプリインストールや設定、分身ロボット本体のネット接続など簡単に行うことができる。遠隔操作を行うデバイスはPCが無くてもスマートフォンがあれば可能。



*OriHimeは(株)オリィ研究所の商標です。

■Pepper

AIでも分身ロボットとしても動作する人型ロボット。業務シーンに合わせて、セリフなど様々なカスタマイズを行うことができ、PCを用いて遠隔操作することが可能。



*Pepperはソフトバンクロボティクス(株)の商標です。
*ソフトバンクロボティクス(株)のPepperを活用し本事業で実施しています。

障がい者と分身ロボットのマッチングと業務の切り出し

以下の手順で業務の洗い出しを行い、障がい者・企業(団体)・分身ロボット・支援機関を含めて調整するとよいでしょう。

- ①窓口業務や現場職員の業務の流れを洗い出す (例えば、検温・手指消毒アナウンス、定型の挨拶、商品宣伝、キャンペーンのお知らせ等の業務)
- ②働くスタッフと分身ロボットの役割分担を整理する
- ③業務内容や障がい者の特性との相性を考慮して、ロボットを選定する
- ④現場スタッフ、障がい者、支援スタッフ等で、業務のフォロー体制を整えておく

【分身ロボット就労の例】

- ・接客業務(飲食店、小売店など)
- ・案内業務(ホテル、博物館、スポーツジムなど)
- ・コミュニケーション業務(介護施設など)
- ・見守り・防犯業務(病院、金融機関など)

障がい者と分身ロボットの相性について

コミュニケーションが得意な方の場合

コミュニケーションが苦手ではなく、肉声で十分に会話のできる方は、自由でより繊細な接客が可能で、そのため、OriHimeのような、肉声を生かしてコミュニケーションが可能となるロボットと相性がよい。

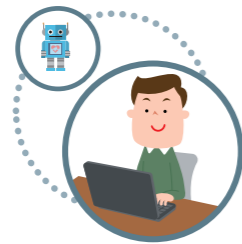
コミュニケーションが苦手な方の場合

肉声で会話が難しい方は、Pepperのように、パソコン上でセリフを設定し、ボタンを押すだけで、電子音声で会話するロボットと相性がよい。あらかじめセリフを登録しておけるため、セリフを間違えることなく、繰り返し話すことができる。

2. 分身ロボットを活用したテレワーク事例



【百五銀行】
本店営業部ロビーに設置し、受付係のサポートを行いました。お客さまから気軽に話しかけていただけるよう案内板を置くなど、工夫しました。



【ネットトヨタ三重】
来店者の挨拶や、手指消毒の依頼などを行いました。車の知識などを身につけることで、もっと専門的な案内ができる可能性を感じました。

利用者との話し相手として、分身ロボットを活用

株式会社アールビーサポート
安濃津ろまん(介護業)

【経緯】

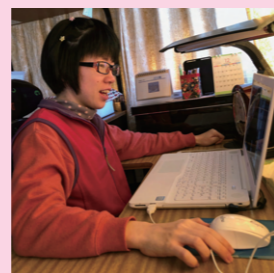
サービス付高齢者住宅や、デイサービスなど、様々な形態の介護施設を運営する同社。普段から、もっと利用者の話をじっくり聞く余裕がほしいと考えていた。

【導入後】

OriHimeを活用して、介護施設利用者の話し相手としての就労訓練をしたところ、大人気に。順番待ちができる状態となり、15分ごとに時間を区切るようになった。分身ロボットを介しても、まったく問題なくコミュニケーションが取れ、利用者さんの笑顔が溢れるようになった。

今後、訓練から就労することができないか、障がい者の方と調整していく予定。

■訓練生より
最初は不安でしたが、利用者さんも人の良い方ばかりで、とても楽しく就労訓練できました。これまで働けないと思っていましたが、誰かに喜んでもらえる、働く喜びを感じることができ、とても貴重な機会となりました。



【OriHimeを通して会話をしている様子】

【気を付けるべきポイント】

- ☑ 機材トラブルが発生した時の体制を構築しておく
- ☑ 子どもに対応した時など、不可抗力で壊れることを想定して、保険の加入について確認しておく
- ☑ 障がいを明かしたくない人もいるため、名前や顔を出してもいいか事前に了承を得る
- ☑ 接客業務などで活用する場合は、AIロボットと誤解されることを防ぐために、案内板を立てるなど周知する
- ☑ 定期的に話しかけるなど、来客が少ないときは孤独感を感じさせないようにする



【障がい者が遠隔操作していることをお知らせする案内板】

Step
03

環境整備・働き方のルール策定



■障がい者の状況や業務内容など個々に合わせた環境整備

障がい者の状況によっても異なりますが、何が必要となるか事前に検討しておく、スムーズに導入することができます。

労務管理面



- ・フレックスタイム制度などの柔軟な時間管理、成果の評価方法、勤怠管理などの**仕組みを整える**。
- ・日報等に健康状態を記入する欄を設けるなど、**日々の健康状況をチェック**する。担当者は、面談を行ったり、早めに休みを取るようアドバイスしましょう。

【参考資料】厚生労働省

テレワークモデル就業規則～作成の手引き～(平成29年3月)

情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン(平成30年2月)

執務環境面



- ・在宅勤務となる**現場を把握し、環境を整備**する。
- ・適切な明るさ、勤務しやすい机や椅子、仕事ができる配置、セキュリティの確保(勤務時間中は、家族であっても入室不可にする、など)を整える。

【参考資料】

厚生労働省「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」(令和元年7月)

IT環境面



【セキュリティのチェック】

- ・個人情報や、機密事項を扱う場合、データのやり取り、作業PCの管理、情報の取り扱いなど**ルールや仕組みを明確にしておく**。

【データのやり取り】

- ・メール等でデータをやり取りする場合、**誤送信の対策や機密性の高いデータを扱わないなどを検討**する。

例: 会社からのメールに返信のみで対応し、新たにメールを設定しないなど

- ・ストレージサービスを利用(Googleドライブや Dropbox、OneDrive、Box等)する場合は、**無料プラン以外にも、セキュリティ面を考慮して有料プランも検討**する。

【その他】

- ・企業側から仕事用PCを支給し、VPN(Vital Private Network=仮想専用線)を活用することも検討する。

- ・**ファイルの名前のつけ方などのルールを決めておく**。

- ・**質問の仕方のルールを決める**。

例: 1.チャットで質問、2.テレビ会議システム等でやり取り、3.遠隔操作で説明など
・業務の開始と、終了の際に、テレビ会議システム等で対面であいさつ・報告を行うなど、**一人で黙々と仕事をするだけにならないように工夫**する。

【参考資料】

総務省「テレワークセキュリティガイドライン」(平成30年4月)

Step 04

採用活動・支援機関との連携



採用方法

ハローワークを活用しましょう。求人申込書に「在宅勤務」と記載することが必要です。ハローワークを通じて、「障がい者委託訓練(※1)」「障害者トライアル雇用(※2)」等の制度を活用して、採用を進めることがおすすめです。

※1 障がい者委託訓練……企業等において就業を目指す障がい者に職場訓練の場を提供し、支援機関のサポートを受けながら、雇用のきっかけにすることを目的とした制度です。

※2 障害者トライアル雇用……障がい者を原則3か月間試用雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけにすることを目的とした制度です。

健康状態を把握する

採用時には、雇用管理の準備として、**通院や薬の使用状況、利用している支援機関や医療機関、家族などの連絡先、連携体制について確認**しておきましょう。支援機関からサポートを受けている場合は、病状や特性等について詳しく把握していることも多いため、連絡を取り合える体制を整え、気になることがあれば早めに相談しましょう。

【参考】自己紹介書

障がい者にどこまで聞いてよいか悩む採用担当者も少なくありません。自己紹介書は、障がい者自身が記入し、企業に正しく伝えられるようにするツールです。

*障害者職業総合センター
職業センター支援マニュアルNO.13
「発達障害者ワークシステム・サポートプログラム ナビゲーションブックの作成と活用」

ブレナビゲーションブック
(実習用・自己紹介書)

氏名：(氏名) _____

写真の貼付	<input type="checkbox"/>
自己紹介ポイント	<input type="checkbox"/>
希望する仕事	<input type="checkbox"/>
希望する勤務地	<input type="checkbox"/>
希望する勤務時間	<input type="checkbox"/>
希望する給与	<input type="checkbox"/>
希望する福利厚生	<input type="checkbox"/>
希望する研修	<input type="checkbox"/>
希望する上司	<input type="checkbox"/>
希望する同僚	<input type="checkbox"/>
希望する上司	<input type="checkbox"/>
希望する同僚	<input type="checkbox"/>
希望する研修	<input type="checkbox"/>
希望する上司	<input type="checkbox"/>
希望する同僚	<input type="checkbox"/>
希望する研修	<input type="checkbox"/>
希望する上司	<input type="checkbox"/>
希望する同僚	<input type="checkbox"/>
希望する研修	<input type="checkbox"/>

特別支援学校の生徒の実習を受け入れよう

今回、特別支援学校の生徒5名も、テレワークの訓練に参加しました。ネットを通じたコミュニケーションや、仕事の受け渡し等を初めて体験しました。
企業が生徒の実習を受け入れる場合は、仕事の内容と、個々の生徒さんが何をできるのかを把握し、マッチングを具体的に進めていく必要があります。特にPCスキルの向上や、日々の仕事を続ける力をしっかりと習得するような訓練が必要でしょう。

障がい者就労支援機関と連携する

テレワークを前提として障がい者を雇用することに不安を感じる企業の担当者も多いと思います。そこで、**第三者として継続的なサポートをする障がい者就労支援機関と連携**して、採用や就労をしていく方法もあります。

(令和3年2月1日時点)

三重障害者職業センター	・新規雇用や職場定着などのアドバイス ・相談や研修の実施 ・ジョブコーチ支援やリワーク支援 など
障害者就業・生活支援センター 【県内8ヶ所】	・就職を希望する障がい者の様々な相談対応 ・企業や支援機関と連携を取り、就職や職場定着を支援 など
就労移行支援事業所 【県内38ヶ所】	・就職を希望する障がい者の訓練を実施 ・実習の受け入れを検討する企業の相談対応 ・就労移行支援等を利用して就職した障がい者は、就職後のアフターケア実施 など

Step 05

テレワーク導入・改善・定着



教育訓練の実施

障がい者がテレワークをするためには、基本的なPC操作ができるか、遠隔でのコミュニケーションが取れるかどうか重要となってきます。WEB会議ツールを活用するなど、会社に出社したときと同じ状況を整えるようにし、**業務に必要な教育訓練を行っていきましょう。**

採用前に、**委託訓練を活用する方法もあります。**その際、あえて、メールでやりとりをするように心がけ、相手のPCスキルや文字でのコミュニケーションが取れるかなどを確認することが重要です。

情報伝達・コミュニケーションの工夫

障がい者がテレワーク勤務をする際は、**同じ職場にはいないため、管理者の関わり方がとても重要**です。仕事の指示の仕方、孤独感などストレス原因への配慮など、工夫をしましょう。

また、**いつでも容易にコミュニケーションが取れる環境づくり**が大切です。特に、対面していないので、障がい者自身が、自ら情報発信する必要があることを認識してもらうことが重要です。

マネジメント面の留意点

経営者も障がい者もお互いが初めての取り組みとなる企業も多いと思います。そこで、**トライアル期間を設け、予定通りに在宅勤務ができたか評価し、改善する方法**もおすすめです。

できなかった場合は、その理由を確認し、解決方法を共に検討することで、仕事への意識付けや、帰属意識の醸成につながります。

【コミュニケーションのポイント】

- 電話とメールだけでなく、Web会議やチャット、SNSなど様々なコミュニケーションツールを活用する
- 文章にした方が理解しやすいのか、口頭で説明された方がいいのか相談しながら進めていく
- 業務の指示者が複数いると混乱するため、あらかじめ特定しておく
- 対面していないからこそ、報告・連絡・相談など、自ら発信することが重要であることを伝える

【マネジメントのポイント】

- 始業時に1日の業務予定と、終業時に業務の進捗状況を報告してもらう
- 業務の優先順位や目標を明確にし、指示やアドバイスを一つずつ行い、その都度承認する
- 日報の提出など、時間管理や業務報告のルールを話し合い、双方が納得いく方法で運用する
- 障がい者にいつまでにどのような姿を目指すのか、目標を設定させ、定期的に評価などを管理者からフィードバックする

最後に

障がい者のテレワークは、切り出した仕事ができるかどうかということが最も大切です。発想を変えれば、はじめに障がい者の雇用ありきではなく、会社全体の業務を整理する過程で障がい者ができる仕事を見つけていくことが必要です。
「新しい生活様式」が普及し、多様な働き方の導入が進展していく中で、障がい者の仕事についても意識しておくことで、様々な形の雇用を進めることが可能になるのではないのでしょうか。
最初は手探りの部分も多いと思いますが、ぜひともチャレンジしていきましょう。