

最優秀賞

全国の在宅障害者の才能を結集、 IT関連ビジネスに新分野を拓く

株式会社沖ワークウェル



企業プロフィール



株式会社沖ワークウェル

代表者：取締役社長 木村良二

〒108-8551

東京都港区芝浦4-11-17（2号館）

TEL 03-5445-6805

FAX 03-3798-7085

業種および主な事業内容

ホームページ制作、プログラム制作、ポスター制作、名刺制作など

従業員数

36名（平成18年1月現在）うち障害者数29名

<内訳>

肢体不自由者23名（うち重度23名、在宅22名）、内部障害者2名（うち重度2名、在宅1名）、視覚障害者1名（うち重度1名）、知的障害者3名

事業所の概要と障害者雇用の経緯

平成8年、沖電気らしい社会貢献活動を強化する目的で、社会貢献推進室を創設、障害者雇用の問題を本格的に検討しはじめた。通勤できない障害者の活用にはコンピュータネットワークを活用した在宅ワークが有効な手段であり、障害者の在宅雇用こそ沖電気らしい社会貢献活動であると確信する。

障害者の在宅雇用管理は極めて困難であるが、多くの問題点を克服、平成10年に3名の重度障害者を初めて在宅勤務で採用した。その後、独特の在宅勤務制度が軌道に乗り、次第に在宅雇用者を増加させ、平成16年に13名の在宅雇用者が在籍する特例子会社として独立。現在では23名の在宅雇用者以外に、通勤の視覚障害者1名や知的障害者3名などを雇用して、障害者の特性を生かしたユニバーサルデザインやアクセシビリティのコンサルタントとしての受注など、新たな事業展開を図っている。

社内ベンチャーとして、障害者の在宅チームが誕生

外部のユニークな人材との出会いが 新しい可能性を生む

平成10年6月、沖電気工業株式会社は3名の通勤が困難な重度障害者を初めて在宅勤務で採用した。このような障害者の在宅勤務がスタートするきっかけは、その2年前の社会貢献推進室の発足とともに、初代室長に木村良二現・沖ワークウェル社長が就任したことに始まる。

「沖電気らしい企業特性を生かした社会貢献活動を」という命題だけを与えられた木村室長は、どのように活動を展開すべきか、思い悩む日々を送っていた。当時の各企業の障害者対象の社会貢献活動といえば、保護の観点から社員のボランティアを募っての活動などが主なもので、それなりの意義は認めながらも、企業特性を生かした活動としては、いささか物足りなく感じていたからである。

具体的な結論を見いだすことができないまま、インターネットを眺めるうちに、社会福祉法人プロップステーションのホームページに思わず引き寄せられたのである。その中で、竹中ナミ理事長は、「チャレンジド（障害者）を納税者にできる日本」を目指すという独特な考え方を展開し、「働く意欲を持つ人が社会参画や納税という形で支える側となり、……ケアの必要なときには適切なケアを、働く意欲があるときには就労のチャンスが得られる社会システムが必要」と主張していた。

さらに木村室長が、「目から鱗」の新鮮なショックを受けたのは、就労のチャンスを与えるのに「コンピュータネットワークを活用した在宅ワーク」が有効な手段であり、すでに実践していると述べていることであった。コンピュータネットワークといえば、まさに沖電気のビジネス分野である。これこそ、企業特性を生かした社会貢献ではないか。竹中理事長の発言から大きな刺激を受け、発想を転換するきっかけとなった。

東京コロニーと障害者の小川忠さんに ホームページの制作を依頼

沖電気の社会貢献活動がスタートするときに社内啓蒙用ポスターに社会福祉法人東京コロニー障害者アートバンク（現アートピリティ）の作者の絵を使ったことから、東京コロニー職能開発室の堀込真理子さんと知り合う。

IT技術者在宅養成講座（東京都重度身体障害者在宅パソコン講習）の講師でもある堀込さんから、「2年間の講座で経済産業省情報処理技術者試験に合格するほどの技術力を身につけても、在宅で雇用してくれるような企業がない」と、技術力のある優秀な障害者がいても、通勤が困難なため、雇用されない実情を聞かされた。

これは沖電気で在宅雇用をしてほしいという依頼でもあったが、まずは実際に仕事をしてもらうべく、東京コロニー経由で小川忠さん（現・沖ワークウェル社員、頸髄損傷による四肢体幹機能障害1級）に仕事を依頼した。その内容は沖電気で受注していたキオスク端末の商品説明画面を、続いて社会貢献推進室のホームページ制作を依頼した。平成9年のことであった。

特に、ホームページの制作では木村室長自身が発注担当者であったこともあり、小川さんの仕事ぶりを実際に確認す

ることになった。小川さんは、頸髄損傷で首から上しか動かず、菜ばしを口にくわえてパソコンを操作するのだ。速さは普通の健常者でもとても及ばないほどで、その仕事ぶりに感動を覚えると同時に、重度の障害者へのイメージを一新することになった。



東京コロニー
研修卒業生の
小川忠さん

在宅障害者に1人分の仕事量を コンスタントに確保するのが最大の問題

しかし、小川さん1人を在宅雇用すると思っても、現実にはさまざまな問題があった。まず、在宅で働く1人分の仕事量をコンスタントに発注してくれる社内の部門を探す必要があった。さらに問題は、IT関連の仕事は、受注があるときは残業や徹夜が当たり前であると同時に、受注がないときは1カ月も仕事がないという状況であり、そのまま障害者雇用に当てはめるには適しておらず、当面断念せざるを得ないことが分かってきた。

それではどうするか。かえって1人だけの雇用を考えるのではなく、複数の在宅障害者を雇用し、複数の発注

者からの仕事を基本にすれば、誰かが適切に管理することで仕事量が平準化し、労働時間に制約がある障害者でも仕事が可能だと考えた。幸い、沖電気は、業務上ソフトウェア外注会社と仕事をするのは多いので、場所の離れた技術者の管理に慣れている者は多数存在した。

ただ、複数の仕事と複数の在宅障害者を確保するとしても、一体誰が在宅障害者に適切な指示をするのか、複数の重度障害者と仕事をしたことがある者は誰も全くおらず、引き受け手がいなかった。

願ってもいない救世主登場

そんなときに現れたのが、津田貴現取締役である。ソフトウェア開発部門の技術者の津田さんが各部門から在宅障害者に適した仕事を取りまとめ、複数の在宅障害者と複数の発注者の間を取りもつ仕事(コーディネーター)をしたいと申し出たのである。

実は、津田さんは平成9年に社内の行事で左足を骨折、約1カ月半にわたりギブスと松葉杖の生活を強いられていた。この間、数回通勤を試みるも危険が伴うため、結局ほとんど自宅療養していた。このような経験から障害者の社会参加の後押しをするような仕事にかかわりたいと考えるようになっていた。

そのような背景があり、津田さんは大学の先輩でもある木村社会貢献推進室長を訪ねて相談するうちに、通勤困難な障害者のために在宅勤務による雇用の仕組みを一緒に作るようになったのである。その結果、社内ベンチャービジネスとして「重度障害者在宅雇用制度の提案書」を作成、平成10年に会社に提出した。

障害者在宅チーム「OKI ネットワーカーズ」のスタート

この提案書には障害者雇用率の向上に向けての在宅雇用制度の意義はもちろん、ユニバーサルデザインを障害



発足当時の
「OKI ネットワーカーズ」

者に学び沖電気製品やコミュニティビジネスに生かすというベンチャービジネスとしての意義が強調されていた。同年7月から障害者の法定雇用率が1.6%から1.8%に改定されることも追い風となり、この提案書は直ちに採用され、社内ベンチャー「OKI ネットワーカーズ」という名の障害者在宅チームが発足した。

その後、「OKI ネットワーカーズ」は、着実に沖電気やグループ各社のホームページやプログラムの仕事をこなしつつ、その技術力や誠実な対応が認められ、次第に仕事量も増え、沖ワークウェルが設立される平成16年には、メンバーも13名を数えるほどになっていた。それは、障害のある複数の優れた在宅技術者集団に営業、SE、納期・品質管理のできる有能なコーディネーターを巧みに配置することで、発注者が安心して仕事を依頼できる独特の仕組みが十分機能することを証明したこともあった。

特例子会社「沖ワークウェル」の誕生

「OKI ネットワーカーズ」が沖電気グループ内に定着し一定の評価を得るようになるに伴い、平成16年4月に次のような目的を掲げ、特例子会社の株式会社沖ワークウェルが設立された。

1. 企業理念『チャレンジドとともに「e 社会」創造』
2. 沖電気グループのCSR（企業の社会的責任）、コンプライアンス（法令遵守）の促進
3. 沖電気グループの障害者法定雇用率達成と維持
4. 在宅勤務者ばかりでなく地域の通勤できる障害者の雇用の促進
5. 雇用障害者の処遇や労働条件の改善

冒頭に「e 社会」の創造を掲げたのは、親会社である沖電気が企業ビジョンに、ネットワークを基盤に制約や国・地域・文化などの違いを超えて、あらゆる社会活動が「個」を中心に公平・安全・確実に行われる社会を「e 社会」として、その創造を掲げているからである。これをチャレンジド（障害者）とともに創造しようとするのが沖ワークウェルである。

また沖ワークウェル設立の目的には、沖電気グループ全体のCSRやコンプライアンスの促進および障害者の法定雇用率達成・維持の中心的な役割を担うと同時に、この機会に在宅ばかりでなく通勤できる障害者の雇用や障害者の労働条件の改善も図ろうという同社のねらいが明確に示されている。

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。

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。



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のが多く、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



2

コーディネーターによって 的確な業務・納期管理が可能に

沖電気グループ内の各部門はどこでもソフトウェア外注会社を抱えており、それなりの仕事を見つけ出すことは容易なことであった。ただ、前にも述べたようにIT関係の仕事は、まとまった量はあっても短期間で仕上げるのが多く、どうしても時間外労働が求められる一方で、1カ月間のコンスタントな仕事量を確保するのが困難という問題があった。

このため、複数の発注者（クライアント）の仕事を複数の在宅の障害者の間で調整しながら受注する形態にして、特定の時期に極力ピークがこないように平準化する必要がある。そうすれば、コンスタントに仕事をこなすことが可能になるはずである。



コーディネーターの
竹田純子さんから
在宅勤務者（OKI ネットワーカーズ）
の武田昌利さんへの業務連絡

ソフトウェア外注会社の場合も、進行や納期を管理する内勤のプロジェクトマネージャーが必要だが、特にこうした形で複数の在宅の障害者と複数の発注者の間で調整しながら業務の管理を進めていく場合、プロジェクトマネージャーを経験したコーディネーターの存在が不可欠である。コーディネーターの主な仕事は、発注者との打ち合わせ、在宅勤務者への作業の割り振り、品質・納期チェック、納品作業などのプロジェクト全体の管理である。

その点、沖ワークウェルでは、もともと場所の離れた技術者を管理することに慣れた業態であったこと、津田さんという障害者の立場を理解する願ってもない人材が登場したことなどから、比較的容易にコーディネーターの人材を確保できた。当初、1人でスタートしたコーディネーターも仕事量や在宅勤務者の増加に伴い、現在3人となり、よりきめの細かな対応が可能となっている。

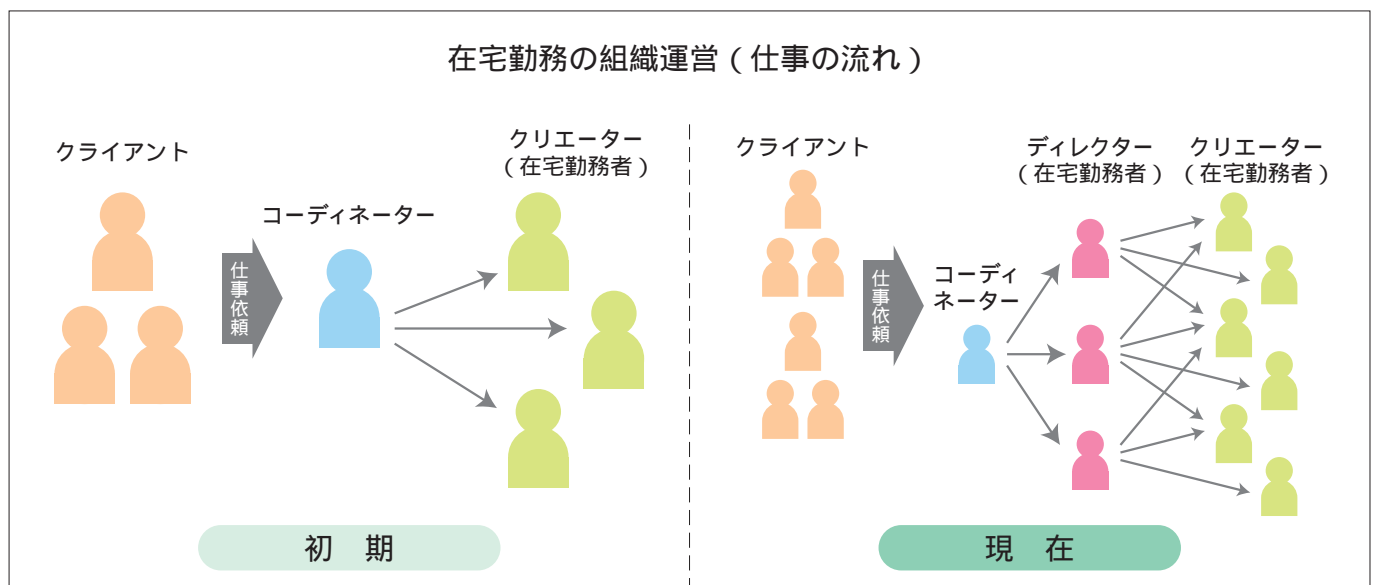
しかも、近年は、在宅勤務者（OKI ネットワーカーズ）の中からリーダー的な存在が現れ、ディレクターとして在宅勤務者間の調整を積極的に行える体制が整ってきている。現在4人のディレクターがいるが、これにより相互のコミュニケーションはさらに円滑になってきた。

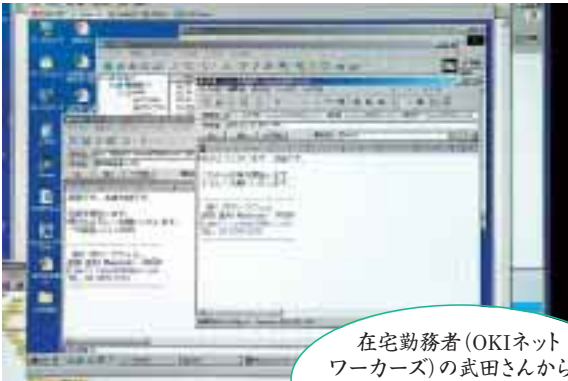
3

個人の事情に合わせてながら、 原則勤務時間は10時から5時まで

沖ワークウェルの在宅勤務者の労働条件はどのようなになっているのか。まず、雇用形態は1年を期限とした契

在宅勤務の組織運営（仕事の流れ）





在宅勤務者(OKIネットワーカーズ)の武田さんからの出退勤の確認のための挨拶メール

約社員だが、問題がなければ契約更新をしており、勤務時間も原則午前10時から午後5時までの1日6時間としている。ただし、一人ひとりの障害や介護の状況を考慮し、生活サイクルに合わせて各自自由に契約書で設定した。そのうえ、通院や体調不良時などには無給扱いで気兼ねなく休めるように配慮している。

勤務時間の管理については、タイムカードは使わず、毎回の出退勤時には挨拶メールを本社に送らせるだけでなく、一緒に作業している仲間にも送らせるようにしている。この挨拶メールには用件だけでなく雑談なども一言加え、コミュニケーションを促進するように指導している。

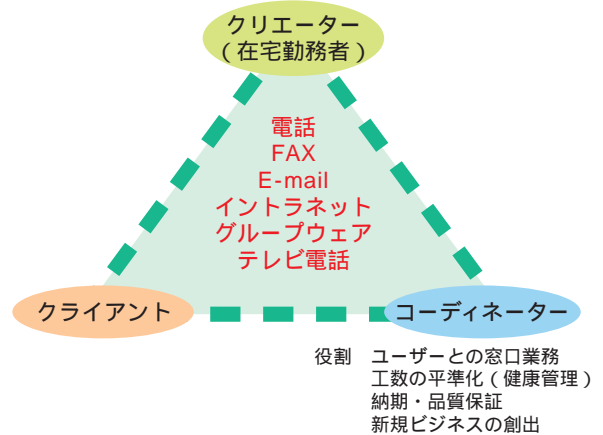
また、残業は原則的には行わせないが、どうしても必要な場合にはあらかじめ体調などを考慮し本人と相談して決めている。ただ、本人が勝手に残業することは固く禁じている。

給与は時給制で賞与もあり、それらの評価はコーディネーターが行うことになっている。



face to face のコミュニケーションを図る上で重要な役割をしている全員参加の懇親会(年2~3回開催)

3Cコミュニケーション



4 最新の連絡手段を駆使して 良好なコミュニケーションを図る

障害者の在宅勤務が外注会社などと決定的に違う点は、定期的な連絡会議を全く行わない点である。年2~3回全員が集まることはあるが、それは業務とは無関係な親睦のためだけの集まりである。業務のための会議を設けないという点では、通勤が困難な障害者のためという基本原則は、きっちり守られている。

コーディネーターなどによる在宅勤務者宅の訪問も以前は定期的に行われていたが、現在はほとんど行われていない。したがって、日常的な業務連絡は、別図のように、クライアント(発注者)、コーディネーター、クリエイター(在宅勤務者)の3者間の日常的なコミュニケーションを、それぞれの頭文字を取って3Cコミュニケーションと呼んで、電話、FAX、E-mail、イントラネット

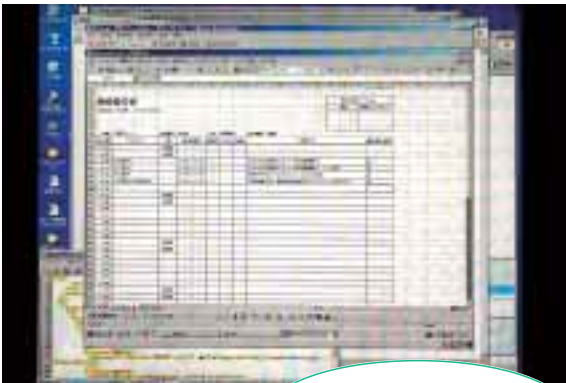


在宅勤務者(OKI ネットワーカーズ)の武田さんからコーディネーターの津田さんへの業務連絡

ト、グループウェア、テレビ電話など最新の連絡手段を駆使して行っている。また、現在、移動体通信を使いテレビ会議ができるノートパソコンを準備中である。これが軌道に乗れば、コーディネーターがクライアントとの打ち合わせ時にノートパソコンを持ち込むことにより、在宅勤務者も遠隔で会議に参加できるようになるはずだ。

これらの手段ではカバーしきれない、在宅勤務者間やコーディネーターとのコミュニケーションについては、全員が顔を合わせる年2～3回の懇親会が相互の絆を深めるうえで大きな力となっている。

しかし、特にクライアントとの折衝は、9割ほどはコーディネーターが行っているが、在宅勤務者によってはコーディネーター経由のコミュニケーションだけでなく、直接クライアントのニュアンスを聞きたいという場合もある。そのような場合には、なるべく本人の意向を尊重するようにしている。こうして、在宅勤務者の中からクライアントとの折衝や在宅勤務者間の調整も買って出るリーダー役のディレクターが自然発生的に出てきた。



武田さんから日常的に提出される業務報告書

5 沖電気のe-ラーニング教育システム 受講者には年間10万円の補助

仕事柄、社員教育は不可欠だが、業務関係の会議を行わないのと同じ理由で集合教育も行っていない。その点は、コーディネーターが個人面接を行い、プログラミング、ホームページ制作、デザインなど個人の特性を生かしながら、スキルアップのテーマを設定、そのテーマにふさわしい講習や学習用のテキストを紹介するようにしている。

また、日常業務に密接な問題については、インターネット上にグループウェアを構築して、技術のノウハウ、スケジュールの情報およびファイルの共有を進めている。グループウェアの情報共有は技術力を高いレベルに維持するうえで有効だが、教育上も大きな力となっている。

最近、沖電気の教育部門がWebで学習できるe-ラーニングシステムの提供を始めたが、その利用を積極的に勧めるとともに、年間10万円まで費用を会社が負担している。

6 月1度の勤務表と毎日の報告書で 安全衛生と健康の管理を行う

障害のある在宅勤務者の健康管理はもとより安全衛生面での管理は、健常者以上に神経を使わなくてはならない。特に、本社から目の届きにくい自宅で働く在宅勤務者の状況をどう把握するのが、大きな問題である。

沖ワークウェルは、在宅勤務者の職場の安全確保のため、月に1度勤務表を必ず提出させている。この勤務表には業務上の報告だけでなく、配線が乱れていないか、

「内勤の障害者との連携」

沖ワークウェルには、通勤している視覚障害者や知的障害者がいるが、在宅勤務者とは次のような連携が機能している。

視覚障害者 = 在宅勤務者が制作したホームページを、視覚障害者が音声化ソフトを使った読み上げによってアクセシビリティのチェックを行い、視覚障害者の観点から成果物の品質向上につなげている。

知的障害者 = 在宅勤務者がパソコンで名刺画面の作成を行い、事務所に送られた名刺画面を知的障害者が印刷し、さらに名刺のカッティング作業および配送を行っている。

照明は十分か、棚から本が落ちてこないかなど、自宅という職場の危険度をチェックする項目が列挙されており、確認の意味で必ずチェックして報告させるようにしている。さらに、体調については、毎日報告させるように義務づけている。

コーディネーターがこれらの報告書に目を通すことによって、在宅勤務者の健康と安全衛生管理を行う仕組みになっている。



プライバシーが確保されている武田さんの事務所(個室)

個室があることは、安全衛生面はもとより情報管理上からも譲れない条件だが、パソコンについては会社支給にすべきとの意見もあった。技術レベルの統一という意味では、会社支給にすべきかもしれない。ただ、各自これまで使い慣れたパソコンを持っており、もう1台会社が支給した場合、必ずしも広くない部屋で使い勝手が悪くなるなどの問題もあり、一律に会社支給のパソコンを使わせるべきではないとの結論に達した。

そこで、会社が本人所有のパソコンを借り上げる形にして、時給に50円上乘せすることにした。また、ADSL以上のブロードバンド回線を使用することを義務づけるとともに、電話代を含めて通信費月額4,000円、さらに電気代として月額3,000円を支給することにして

いる。

そのほか、プロジェクトによって特有の設備が必要な場合には、その都度会社から貸与することになっている。

7 パソコンなどの設備や環境について満たすべき条件

採用にあたって、通勤困難な肢体障害者であることや、ホームページ制作、プログラミング、デザインなどの能力を重視していることは当然だが、それ以外に職場となるべき個室があること、本人がパソコンを専有していることが重要な条件となっている。

肢体不自由者からみた「働きやすい職場」とは

OKI ネットワークーズ・ディレクターの武田昌利さん(平成14年入社)

多彩な障害者在宅技術者集団としての強みを発揮し、より優れた仕事をしていきたい

平成8年に事故で四肢マヒになるまでは、音楽の仕事(ギターリスト)をしていました。退院してからはコンピュータ関係の友人からサーバーの保守やプログラムの仕事をウインドウズを使って受注していました。その後、東京コロニーからOKI ネットワークーズの紹介があり、すぐに入社することになりました。入社後はより仕事が広範囲になっただけでなく、アクセシビリティなど質的にも高度なもの



武田さんはデザイン中心のマックのマウス(左)と文字中心のウインドウズのマウス(右)の2つを常時使っている。

りを、やりがいを感じています。障害者の在宅技術者集団としての強みを意識して、より優れた仕事をやっていきたいと考えています。その点、自治体や企業ユーザーなど沖電気グループ以外の仕事も増えていますので、社会的な責任感を強く実感するようになりました。

現在のプロジェクトでは、鹿児島、宮崎、静岡、東京・葛飾区、東京・八王子の5人のメンバーと組んでホームページの制作をしています。今後は同じホームページでも、これまでの経験を生かし、美しい音楽や映像が流れるような、より質の高い、マルチメディアの要素を加味した仕事をしたいと願っています。

