



テレワークで 障害のある方を より企業戦力に!

導入事例集



在宅勤務で
実力発揮!

障害者の
在宅雇用導入
事例集

はじめに

平成30年4月から障害者の法定雇用率の引き上げが実施されます。一方、「働き方改革」において、柔軟な働き方「テレワーク」が重要施策として位置づけられ、『在宅勤務』（雇用型・在宅型テレワーク）を制度として導入する企業が急速に増えています。このような社会背景の中、テレワークによる障害者雇用が進むことで、通勤が困難、あるいは地方在住のため、就職が難しい障害者の就労機会が、確実に広がります。

しかし、在宅勤務だから、障害があるから、という理由で「単純な業務を切り出す」形では、企業にとっては業務整備の負担がかかり、働き手にとっては仕事へのモチベーションが下がります。例え離れていても、例え障害があっても、やりがいのある仕事を健常者と一緒に行うことが、これからの社会に求められます。それを実践するために、昨年度、厚生労働省による「ICT

を活用した新たな障害者の在宅雇用推進のための支援事業」が実施されました。企業6社が参加し、テレワークでも、健常者とともに仕事ができる障害者の在宅雇用に取り組んだ結果、反響は非常に大きいものでした。今年度は、「障害者テレワーク（在宅勤務）導入のための総合支援事業」として実施され、10社が参加しました。

本書では、事業の報告に留まらず、本年度参加企業10社の取り組み状況を中心に、昨年度事業の参加企業6社のその後の状況、さらには、参加企業以外の事例も紹介しています。障害がある社員の能力を最大限に活用したい企業、そして、障害があっても自分の能力を生かしたい方への一助になれば幸いです。

株式会社テレワークマネジメント代表取締役
田澤由利

離れていても 障害があっても ともに働ける会社に



テレワークで、 障害のある方を より企業戦力に

在宅勤務で
実力発揮!

障害者の 在宅雇用導入 事例集

平成29年度厚生労働省委託事業
障害者テレワーク（在宅勤務）導入のための
総合支援事業

株式会社テレワークマネジメント
<http://www.telework-management.co.jp>

平成29年度事業参加企業の取り組み状況

CASE 01	価値住宅株式会社	06
CASE 02	サントリーホールディングス株式会社	10
CASE 03	株式会社ジャパントイムズ	14
コラム	「採用・定着」「社内対応・コミュニケーション」	18
CASE 04	株式会社セルム	20
CASE 05	日本航空株式会社	24
CASE 06	パーソルチャレンジ株式会社	28
CASE 07	株式会社バンダイナムコウィル	32
コラム	「業務・育成」「ツール・セキュリティ」	36
CASE 08	阪和興業株式会社	38
CASE 09	YORISOU社会保険労務士法人	42
CASE 10	楽天ソシオビジネス株式会社	46

先進事例

CASE 11	株式会社やまや食工房	50
CASE 12	在宅勤務の実習	54
CASE 13	病気治療と仕事	57

平成28年度事業参加企業の継続報告

CASE 14	ゾーホージャパン株式会社	58
CASE 15	株式会社クレディセゾン	59
CASE 16	サイボウズ株式会社	59
CASE 17	株式会社ピー・ビーシステムズ	60
CASE 18	マイラン製菓株式会社	60

セミナー報告

セミナー実施報告	61	
CASE 19	株式会社ソフトクリエイト	62
CASE 20	株式会社リクルートオフィスサポート	63

※本文中の「株式会社」は省略しています。

事業の紹介

事業の趣旨・目的

ICT（情報通信技術）を活用した、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方である「テレワーク（在宅勤務）」については、政府全体で働き方改革の一環として取り組まれており普及が進んでいます。障害者雇用においても、ICT技術の活用や多様な働き方の推進などにより、職場への通勤が困難な人や地方在住の障害者の雇用機会を創出できる可能性が高まり関心が強まっています。

本事業においては、テレワークのできる業務を切り出すのではなく、職場の業務をテレワークのできるよう改善を進めることにより、職場全体の生産性向上につながり、企業・障害者・障害者でない人にもメリットが出るテレワークの導入モデルを構築することを目的として取り組みました。

事業の体制

「障害者テレワーク（在宅勤務）導入のための総合支援事業」は、①「障害者在宅勤務導入コンサルティング事業」で、障害者のテレワーク導入のノウハウを有している企業（テレワークマネジメント）が受託。②多様な産業や規模の企業において、テレワーク（在宅勤務）の導入を希望する企業10社（06～49ページのCASE 01～10）が、自らそのノウハウを蓄積することを目的とした「ノウハウ蓄積モデル事業」を並行して実施しました。

事業の実施内容

障害者在宅勤務導入コンサルティング事業

1.在宅雇用導入のためのコンサルティング

モデル企業に対し、テレワークコンサルタントを派遣し、テレワーク制度がある企業については、現行の制度の課題を抽出、制度はないがテレワークを運用

している企業については、制度構築準備を支援。

2.在宅雇用コーディネーターの委嘱

コンサルティング企業とモデル企業の総合調整役として、社内研修の実施、先進企業の視察、採用、教育まで総合的にサポート。

3.障害者テレワーク（在宅雇用）事例集を作成

収集した事例を踏まえ、在宅雇用を導入のプロセス、雇用している障害者の障害種別や業務、導入のメリットや課題などをまとめた事例集を作成。

4.障害者テレワークセミナーを開催

2017年11月、東京都内において、障害者テレワークの普及を目的に、企業を対象としたPRセミナーを開催。参加者約120名。

ノウハウ蓄積モデル事業

1.社内研修の実施

各企業の障害者の雇用状況やテレワークの導入状況に合わせ、社内講習会を実施。障害者雇用の経験がない、または不足している企業については、障害者雇用に関連する法律や障害種別とその一般特性、雇用の際に企業が利用できる公的支援など、基礎知識編の研修を実施。障害者の雇用実績が豊富な企業については、各企業の課題を解決するために有効な研修を実施。

2.先進企業に対する視察の実施

平成28年度の厚生労働省「ICTを活用した新たな障害者の在宅雇用推進のための支援事業」のモデル企業、クレディセゾン、サイボウズ、ゾーホージャパン、在宅雇用の実績が豊富な企業であるOKIワークウェルやスタッフサービス・ビジネスサポートなど、モデル企業各社が希望する企業の視察を実施。

また、北海道旭川市で1年半で約30名の障害者在宅雇用を実現したリクルートオフィスサポートの視察においては、自治体との連携の仕方や地方の障害者の状況を把握することを目的に、旭川市において視

察と在宅勤務に関心のある障害者との面談会を実施。面談会には約40名の障害者と支援者が参加。

先進企業を視察したことにより、採用や雇用管理の方法、テレワークにおけるセキュリティ対策やコミュニケーション方法などのノウハウを蓄積した。

3.障害者の採用と研修

採用活動は、ハローワークの公開・非公開求人、企業や在宅雇用コーディネーターがネットワークを有する支援機関や人材紹介事業者など、求める人材像や職種、部分在宅か完全在宅かなどに合わせ多様な採用チャネルを活用して実施。完全在宅雇用を実施する企業においては、仙台・熊本・高知など地方で会社説明会と面談会を実施。

また、テレワークをテーマに都内で実施された精神障害者の合同面談会に参加。この面談会には、障害者約40名の参加があった。面談会の前には、精神障害者の雇用管理についてのセミナーも実施された。

初めて障害者を雇用する企業は、支援機関から雇用を前提とした実習生を数名受け入れ、社内の理解促進を図りながら雇用へと進めている。

4.導入事例や課題等の提供

モデル企業が実施したことで得られたノウハウや課題、改善策を事例集の情報として提供。

事業総括

本事業を通じて、新たに障害者を雇用した企業、実習からステップを踏みながら雇用へ進めている企業、既存の障害のある社員でテレワークを検証した企業など、状況はさまざまです。採用またはテレワークの検証をした障害者は、身体障害（聴覚障害、肢体不自由、難病）、知的障害、精神障害とすべての障害種別を網羅することができました。

参考：平成28年度「ICTを活用した新たな障害者の在宅雇用推進のための支援事業」の障害者の在宅雇用導入ガイドブック（厚生労働省ホームページでPDFがご覧いただけます。「在宅雇用導入」など、サイト内検索してください。）

Indexの解説

A業種

日本標準産業分類の大分類を基準に分類しています。特例子会社の場合には、その旨を追記しています。

B従業員数

「49人以下」「50人～300人」「301人以上」と大きく3つに分けています。実際の従業員数については、各事例ページに記載しています。

C採用経験

障害者を採用したことがあるかどうかについて、「はじめての採用」と「採用経験あり」に分けています。現時点で障害者の社員がいない場合でも、過去に採用経験があった場合には「採用経験あり」にしています。

D雇用方法

採用ルートについての分類です。選択肢は、「ハローワーク」「人材紹介会社」「就労移行支援事業所」「特別支援学校」「自社サイト」「その他の福祉機関」です。

E雇用スタイル

「完全在宅勤務」、在宅と出社を組み合わせた「部分在宅勤務」に分けています。さらに、都市部か地方かについても追記しています。就労移行支援事業所や会社などで行ったケースには、その旨を追記しています。

F障害の種類

事業で取り組んだ対象者に関して、「身体障害」「知的障害」「精神障害」「障害種別不問」を記載しています。

A 業種
（サービス業）
特例子会社

B 従業員数
49人以下

C 採用経験
はじめて

D 雇用方法
ハローワーク

E 雇用スタイル
完全在宅勤務
「地方」

F 障害の種類
「精神障害」
「統合失調症、発達障害」

CASE 01

障害者雇用の経験も、テレワークの制度も運用経験もなかった企業が、地方在住の精神障害者を完全在宅雇用

障害者雇用への取り組みも、テレワークへの取り組みも初めてでしたが、他企業の視察や集団面談会へ参加することで、社内全体の意識が変わり、採用と在宅勤務の両方を実現しました。

価値住宅株式会社

本事業でめざすもの

- 社員の生産性向上を実現するテレワークの導入
- 多様な働き方を選択できる会社として、多様な人材の確保へ
- 障害者の雇用を法的義務ではなく、人材確保の一つの手段へ

事業開始前の状況

- 障害者雇用
なし
- テレワーク制度
なし
- 在宅勤務者
なし
- モバイル勤務者
なし



価値住宅株式会社

所在地：東京都渋谷区代々木3-28-6
いちご西参道ビル2F
従業員数：16名
事業内容：不動産の売買、賃貸管理、土地有効活用
資本金：4000万円

雇用した障害者

・精神障害の30代男性。北海道旭川市在住
過去に約3カ月の就労経験あり。
完全在宅勤務で1日7時間（9時半～17時半）、週3日（月、木、土）勤務。

【業務】不動産チラシに掲載する間取り図の作成や写真の補正、ホームページへの物件情報の入力、新事業のVR（バーチャルリアリティ）コンテンツの作成や編集などを担当。

この業務は、集客のために非常に重要な仕事でしたが、営業職や事務職の社員が片手間に行っていて、後回しになっていた業務でした。障害者社員の養輪さんが専任で担当するようになってから、社員からは非常に助かるという声があがっていますし、会社全体の生産性が向上しました。



（上）作成した間取り図。
（左）自室で仕事中の養輪さん。

テレワーク road map!



2017年8月 先進企業の視察

・ゾーホージャパンへ、4名の社員参加

障害者雇用の動機

雇用義務のない規模だから、人材確保と生産性向上に期待
人口減少が進み空き家が増えていく中で、それでもさらに新築物件が建ち、売られている今の日本の状況に疑問を持ち、不動産業界を変えていこうと中古住宅流通の活性化や空き家の有効活用事業に力を入れています。空き家問題の解決策の一つとして、退院後の行き場所がないという理由で、精神病院から退院できない人の生活の場として、空き家を活用することを考えています。そこで本事業に参加することで、精神障害者について社員の理解を深めることができると考えました。

零細企業の多い不動産業界は、働き方改革を進めて、人材の確保と生産性を向上させていかないと事業の継続が困難になるという危機感を持っていました。社員の生産性を向上し、多様な働き方ができる会社にすれば、多様な人材の確保ができるのではないかと考えました。また、それを広く周知することによって、不動産業界に一石を投じたい、という大きな志もありました。しかし、テレワークの導入で、はたして生産性が上がるのか、社員が障害者とともに働くことができるのか、という不安もありました。

テレワークコンサルティング

ツール導入とルール作成、トライアルの実施

まずは、テレワークができる環境を整備する必要がありました。7月末には、テレワークを知るための研修を行いました。前半に、テレワークの定義やメリット、活用のポイントなどに関するレクチャーを受け、その後、ワークショップの形で自分たちの実際の仕事における、具体的なイメージをつかみました。

8月には、ツールやルールを検討しました。社内ネットワークへのアクセスとしては、セキュリティを考慮し、

手元のパソコン端末にデータを残さないリモートアクセスツールの使用を決定。また、在宅雇用する社員とだけでなく、本社と支店間とのコミュニケーションも課題になっていたため、Web会議ツールで、常時接続してみることにしました。ツールは、コンサルタントから紹介され、実際に視察でも見た無料Web会議ツール「appear.in」です。そして、テレワークを行う際の規程や手引きを作成しました。環境が整った11月からは、社員によるトライアルも実施しました。

受け入れ体制の準備

研修、先進企業の視察、障害者との面談会で、雇用への風土を醸成

障害者と接したことがある社員はほんの数名で、小学生の時に同じクラスにいた程度。ほとんどの社員は障害種別もよくわかっていない状況でした。そこで、障害者を在宅雇用している企業への視察や東京と北海道旭川市での面談会、研修に参加することで、徐々に障害者への理解が進み、同じ職場に迎えることへのハードルが下がっていきました。

ゾーホージャパンの視察

平成28年度の厚生労働省委託事業に参加したゾーホージャパンは、事業を通じて難病の人を1名在宅雇用しているほか、通勤している精神障害者や雇用を前提とした実習生が数名いるという企業です。

視察には社員4名が参加。実際に在宅勤務をしている人から直接話が聞けたことがとても参考になりました。孤独に仕事をしているイメージがありましたが、離れて仕事をしていても、雑談できるレベルまでコミュニケーションの密度を上げる工夫をしていることに驚きました。体を動かすことに制約があっても、テレワークであれば働く意欲と能力がある人が働ける、大きな意義のあることだと思ったという感想があり、とても役に立った視察になりました。

2017年9月 外部研修+企業合同面談会

・「精神障害者の雇用」リクルートアビリティスタッフニング
・約40名の精神障害の求職者と面談（社員3名参加）



2017年10月 旭川の取り組み視察+面談会

・リクルートオフィスサポートと旭川市の取り組み視察
・在宅勤務希望の障害者との面談会（約40名参加）



2017年11月 選考

・旭川で面談した人の自宅を訪問
・本人と家族、支援機関と面談



本社と支店間では「appear.in」を常時接続。

ゾーホージャパンでも使われていた「apper.in」を受け入れ体制準備の一環として導入し、本社と支店をつなぎました。

リクルートアビリティスタッフィングの研修会と面談会

精神障害者の求職者が多く登録しているリクルートアビリティスタッフィングが都内で開催した、精神障害者の雇用に関する研修と面談会に社員3名が参加しました。テレワークに関心のある障害者約40名に会いましたが、これだけ多くの障害者に会う経験は初めてでした。学歴が高い人、過去に難易度の高い仕事に就いていた人が多いことに驚きました。そして、コミュニケーションにコツが必要な人がいることにも気づきました。

旭川でのリクルートオフィスサポートの視察と面談会

北海道旭川市と連携して、地域の障害者を約30名在宅雇用したリクルートオフィスサポートの視察に参加しました。東京と旭川に離れていても、会社として一体感を出すために、遠隔での懇親会をするなど、コミュニケーションに工夫をしていること、地域の支援機関と協力して、安心して働ける環境をつくっていることを学びました。

面談会では、真剣に仕事を求めている人たちが多くに刺激を受けて、一人一人に真摯に対応していくうちに、雇用したいという思いが強くなっていきました。そして、採用候補者を数名に絞りました。

採用とその後の通常業務

Web会議ツールを常時接続、1日3～4回は会話

採用候補の1名は、同席していた支援員が太鼓判を押していた人で、職業経験は数カ月しかありませんでしたが、コミュニケーションに全く問題がありませんでした。想定していた業務も問題なく対応できそうでしたので、後日、支援員同席のもと、旭川の自宅を訪問して、双方の意思確認をしました。家族とも話したことで、改めて安心して長く働ける環境をつくっていかねばという思いになりました。

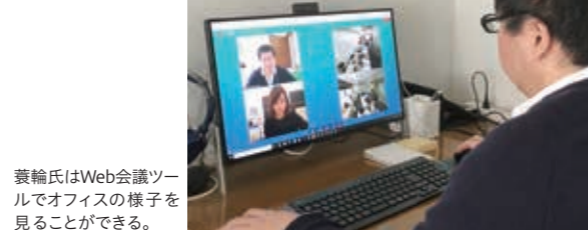
普段のコミュニケーションとしては、「apper.in」を常時接続しています。オフィスの音声は切っていますが、カメラはつけているので、在宅勤務者からはオフィスの様子が見えている状態です。

仕事を始める朝9時半にその日の予定を共有し、お昼には進捗状況などを確認し、17時半前にその日の進捗を報告してもらって業務終了です。1日3～4回ほどWeb会議で顔を合わせて会話をしています。

少しずつ仕事を覚えてもらうために、業務をする上での工夫として、やってもらいたい仕事をあらかじめ



在宅勤務中の養輪氏が、会社にいる石井氏と打ち合わせ中。



養輪氏はWeb会議ツールでオフィスの様子を見ることができる。



忘年会の日は自宅から乾杯に参加。

めすべて伝えるのではなく、一つの仕事が終わったら次はこれ、というように順番に仕事をお願いするようにしています。

後回しになっていた業務が進み、社員からはとても喜ばれています。業務の品質も高いので、もっといろいろな仕事を任せていくことを考えています。

Web会議ツールでのコミュニケーションだけでは、顔色などがわかりにくいので、体調面の把握がしにくいことはありますが、体調については自分から言ってくれるので助かっています。面接の際に旭川の支援機関の支援員と一緒に自宅を訪問しましたので、何かあれば協力する体制ができており、安心しています。

課題と今後に向けて

オフィスとの一体感創出とさらなる障害者雇用をめざす

完全在宅勤務者とオフィスの一体感をもっと出せるようにしたいというのが今の課題です。毎月、月初に全社ミーティングをしていますが、まだそこには参加していません。もう少し様子を見て会社の雰囲気慣れてから参加してもらおうと考えています。

また、せっかく旭川市とご縁ができましたので、今後も市のサポートを受けながら、さらに雇用人数を増やしていくことも考えています。

テレワークをした社員の声

・養輪一真氏（事業推進室）

不動産の業務には関わったことがなかったため、専門用語などをきちんと理解して仕事ができるかという不安がありました。就職後、職場の方々に親切に教えていただき、少しずつ理解して仕事ができるようになり不安も少なくなりました。まだ仕事を始めて短いですが、在宅での仕事は、通勤の疲労や不安もなく、仕事に過剰に緊張することがないため、自分の力を発揮できるともよい働き方だと感じています。

事業担当者の声

・高橋正典氏（代表取締役）

テレワークの導入は社員向けに取り組んでみようとはしていましたが、自力ではできなかつたと思います。障害者雇用については、自分自身は精神障害者の居場所づくりのために空き家活用という活動していますが、社員が障害者と一緒に働くことはとてもハードルが高いと思っていました。しかし、研修や先進企業の視察、面談会などを通じて、障害者とともに働くことへのハードルが徐々に下がっていきました。

この事業に参加したからこそ、両方が実現したと思っています。障害者の雇用義務は、現在は社員数が50名以上の企業を対象となっていますが、むしろなかなか採用が進まない、中小零細企業の人材確保の一つとして非常に有効な手段だと実感しました。当社の取り組みや成果を、人材難に困っている企業に対して広く周知していきたいと思っています。

・早瀬菜摘氏（事業推進室主任）

障害者に接した経験がなく、一緒に働いたこともなかったことで、雇用するのは無理ではないかと思っていました。この事業で先進企業の視察、東京と旭川の面談会に参加して、少しずつ理解が進みハードルが下がっていきました。東京と旭川の面談会に参加して、東京は学歴やスキルが高いけれどケアが必要な障害の方が多いなという印象を受けました。旭川では、面談会に参加した方々の就職に対する真剣さにふれ、たくさんの方と話しているうちに、これは採用しないといけないという思いになりました。そして、テレワークという働き方であれば、東京と旭川の距離を簡単に埋められますし、地方の方がテレワークを必要としていると思います。



後列左から、中村氏、高橋氏、山本氏、早瀬氏

2017年12月 採用決定→業務開始

・完全在宅勤務で1日7時間、週3日勤務



成果と課題

- 視察や面談会に参加することで、社員の障害者雇用に対する理解が進んだ。
- 実際に、遠隔地に住む障害者を完全在宅で雇用することができた。
- 課題は、オフィスとの一体感をもっと出せるようにしていくこと。

CASE 02

障害者雇用への取り組みもダイバーシティ経営の一環。多様な人材をチームにして、その能力を活かしていく風土

3年前から新卒の知的障害者を雇用し、現在11名の社員がいます。本事業では、自宅の擬似環境を利用したトライアルを実施し、業務への効果を確認しました。

サントリーホールディングス株式会社

本事業でめざすもの

- 知的障害の社員が作業系業務を担当し、既存社員が創造的業務に集中できることによる、業務の効率化
- 同じ職場でともに働くことによるダイバーシティ&インクルージョンの実現

事業開始前の状況

☑ 障害者雇用

身体障害者：89名
精神障害者：4名
知的障害者：11名

☑ テレワーク制度

あり

☑ 在宅勤務者

いる

☑ モバイル勤務者

いる



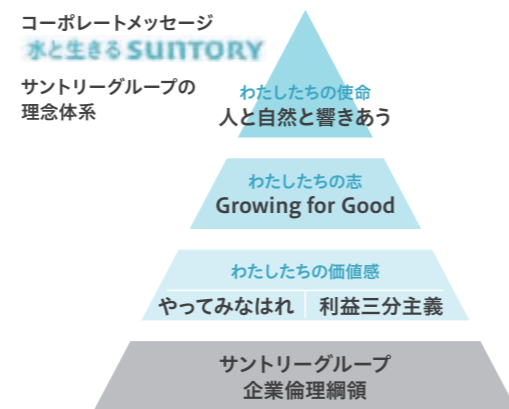
サントリーホールディングス株式会社
所在地：東京都港区台場2-3-3（サントリーワールドヘッドクォーターズ）
従業員数：4,954人（2016年12月末）
事業内容：グループ全体の経営戦略の策定・推進、およびコーポレート機能
資本金：700億円

企業理念

障害者雇用は、ダイバーシティ経営推進の一つ

2005年から「水と生きるSUNTORY」をコーポレートメッセージにしていますが、2012年のサントリーグループ総合会議で、「ダイバーシティ経営推進」を全社に宣言しました。ダイバーシティ経営とは、多様な価値観や発想を受け入れて、それを活かすことによって、より大きな価値、新たな価値をうみ出し続けようという思いです。

人材面で、多様な人材を登用すれば、さまざまな属性や価値観が存在すると同時に、そうした人材の力が発揮され、活かされれば、それが多様性を活かす組織づくりにつながります。その結果として、組織運営や意識風土面に変化をもたらします。それが新たな人材の登用につながり、組織運営や意識風土が変化する、といった循環を繰り返していきます。



テレワーク road map!



2017年9月 模擬在宅勤務 トライアル1回目

・2名が会議室で半日実施（1回）

2017年10月 模擬在宅勤務 トライアル2回目

・2名が会議室で半日実施（1回）

2017年11月 模擬在宅勤務 トライアル3回目

・2名が会議室で終日実施（1回）

そのダイバーシティ経営を推進していくための多様な人材として、「年齢」「性別」「国籍」「ハンディキャップ」という4つの重点領域を設けています。それぞれの枠を超えることが、インクルージョンなのです。そのうちの一つ、「ハンディキャップ」を超えるために、障害者雇用にも取り組んでいます。

知的障害者雇用

3年前から取り組み、11名が働くダイバーシティ推進室

障害者雇用に関して、ダイバーシティ推進室では、3年前から知的障害者を積極的に雇用しています。採用ルートは、特別支援学校からです。したがって、新卒採用ということになります。2015年に1期生として4名、2016年に2期生4名、2017年に3期生3名を採用し、現状11名の知的障害者の社員がいます。彼らは、コラボレイティブ・パートナーと呼ばれ、親しまれています。

知的障害者の雇用に取り組んだのは、単なる法定雇用率の達成という課題ではなく、同じ職場で、ともに働くことで、本当のダイバーシティを実現し、根付かせたいという思いからでした。

また、知的障害者の社員が作業系業務を担当することで、既存社員は創造的業務に集中できるようになります。それによって、会社全体の業務効率化・価値創出にもつながります。実際、採用してみると、効率化だけでなく、例えば定型的と思われる業務を処理する能力が、健常者よりも高い場合もあることがわかりました。さらに、その特性により、周りの雰囲気明るくなり、声をかけ合う風土が生まれ、職場の活性化にもつながっています。

業務

作業系業務とデータ入力、パソコン研修も毎年実施

業務は、切り出した作業系の定型的な業務を主

に担当してもらっています。具体的には、シュレッター業務、見本誌へのポストカード貼り、ラミネート作業、POP発送、封入作業、伝票作成、アンケートや飲料のデータ入力などです。

データ入力などのパソコンを使った業務は当初は1割程度でしたが、最近では、パソコンを使った業務の依頼も増えてきています。また、基本は台場事業所への通勤ですが、伝票関連の仕事など、赤坂オフィスで業務する日もあり、直行直帰する場合があります。

教育面としては、入社した最初の年に、全員を対象に、（公財）東京都ごと財団による全21回のパソコン研修を行っています。学ぶ意欲も旺盛で、飲み込みが早いと感じています。

トライアルの実施

社内会議室を在宅に見立てて、2名が実施

在宅勤務のトライアルを行う際に、何かあった場合を含め、すぐに駆けつけられない場所というのは、ハードルが高いと感じました。そこで、今回は、在宅に近い擬似環境でのトライアルを実施することにしました。

擬似環境として選んだのは、社内の会議室です。和室の会議室があり、基本的には、そこを利用することにしました。内線電話もありますし、いざという



トライアルは、自宅に見立てた会議室で実施。

業種
製造業

従業員数
301人以上

採用経歴
あり

雇用方法
新規雇用なし

雇スタイル
部分在宅勤務（会議室を在宅とみなして）

障害の種類
知的障害（既存社員）

場合には、お互いに行き来できますので、フォローもしやすいからです。また、和室なので、通常の会社の雰囲気とは少し違うという点でも、在宅トライアルに近い環境が用意できると期待したからです。

入力量など、定量的な効果も見たいと考え、パソコンを使った入力業務を中心に行ってもらうことにしました。

対象者は、ダイバーシティ推進室に所属する1期生の2名です。それぞれ違う日に、9月に半日実施することにしました。その様子を見た上で、継続できると判断したら、10月に半日1回、11月には終日実施するという計画を立てました。

場所を事前に確認し、連絡は、部屋に設置されている内線電話、もしくは携帯電話で行うようにしました。また、いつもと比べて業務の進捗が変わるかどうかなの変化を見るために、毎回、終了した後に、業務内容についてのアンケートを実施しました。

9月の1回目は、問題なく行うことができ、定量的な効果も認められたので、計画通り、3回実施しました。

トライアルの結果と評価

顕著だった定量的な効果、今後には課題

アンケートの結果、データ入力に関しては、実施者2名とも、通常よりも数多くこなし、中には通常の2倍程度の量をこなした業務もあり、とても効果がありました。実際には、データ入力だけではなく、作業系の業務もありましたが、やはりパソコンを使った業務への効果が大きい結果となりました。

実施者たちに聞いてみても、「一人で集中できたので間違いも減る。職場だと同僚のおしゃべりが気になったり、周囲への気配りもあるが、それがなかったのも、いつもの倍のスピードでできた」「静かでよかった。落ち着いて早く進めるようになりました」といった声があがりました。

一方、第1回の感想では、「誰もいなくて寂しく感じた」という声も出ていました。寂しさに関しては、2回目以降は「慣れた」ということで、特に感じなかったようです。3回目の終日在宅の場合は、「午後少し疲れが出てきた」「夕方になって、人と話したくなった」と



トライアル後の座談会。

いう意見もあり、参考になりました。

当初、一人で離れた場所で業務を行うのは、やや時期尚早ではないかという意見もありましたが、非常に効果があることがわかりました。会議室の利用であれば、内線電話が便利ですし、問題なくフォローもできました。一方、自宅勤務となると、まだハードルが高いと感じます。また、確認事項が少なく、集中して取り組める業務がどれだけあるか、といったことも課題として考えないといけません。

社内発表会

一人一人の成果を共有、交流会も実施

12月には、メンバー一人一人の年間成果発表会が行われました。業務の依頼をしている部署や出身学校の先生など、40人の前で、「2017年にできるようになったこと」「2018年に頑張りたいこと」などについて、発表しました。「苦手だったはさみ業務やディスクッター業務ができるようになった」「『いつもありがとう。助かる』と言われたことがうれしかった！」「マイペースなので、もっと早く仕事ができるようになりたい」「後輩が入ってきたら、いろいろな仕事の説明ができるようになりたい」といった発表がありました。参加者からも、「自分も彼らのように、日々成長できるようチャレンジ意欲がわいた」などのメッセージがありました。

こうした機会を通じて、新たな業務の依頼が来たり、逆に刺激を受けて、自分たちの意欲につながったりするなど、お互いにより良い影響を与え合っていることを

改めて感じました。成果発表の後は、交流ランチ会を開催。みんなで楽しく話をしながら食事をしました。

次のステージへ

さらなる成長を視野に入れた育成めざす

ダイバーシティ経営推進の第一段階としては、各部署からできる仕事を発掘し、代行することで、インクルージョンしてきました。全員が新卒で入ってくるので、スタートラインから同じサントリーの仲間としてともに歩んでいきたいです。この取り組みを継続発展させることで、今後第二のステージへと考えています。

方向性としては、知的障害者をインクルージョンするダイバーシティ推進に拍車をかけ、活動をもっと広げていくことです。それぞれの成長を視野に入れた育成を考えています。また、事業をサポートし、成果や利益を確保していくことも大切だと考えています。

さらに、ゆくゆくは、グループ会社にも展開していきたいと思っています。いろいろな職場の中で、メンバーの一員として、能力や個性を発揮しながら業務に貢献するとともに、相互啓発、相互支援を通じて、個と組織の成長につなげていきたいと思っています。



ダイバーシティ推進室のメンバー。

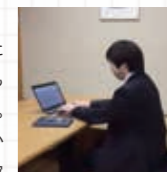
成果と課題

- 静かな環境で集中できたことが、データ入力の処理件数の大幅増につながった。
- 社内会議室を利用することで、内線電話を利用することができ、問題なく遂行できた。
- 勤務場所を自宅にした場合、業務量の確保や連絡体制など、クリアすべき点は多い。

テレワークをした社員の声

・伊藤氏（ダイバーシティ推進室）

テレワークは、最初は心配でしたが、一人だけの空間なので、とても集中できるし、効率が上がりました。実際、入力業務は1.5倍くらいはかどりました。1回目の時は、少し寂しさがありましたが、2回目からは慣れました。集中し過ぎないように、1時間で時間を区切って5分休むなど、インターバルをはさむようにしました。入力作業は向いていると思いましたが、封入作業など、みんなでするのがいい作業もあることと、1日トライアルをした時は、午後3時半くらいになると、少し話したくなったので、1日ずっとテレワークするのではなく、1日2時間くらいなら、毎日してもいいように感じました。



・櫻間氏（ダイバーシティ推進室）

静かなのがうれしくて、スピードを上げて作業ができました。ただ、最初の時は少し寂しかったです。仕事は、アンケートのインプットです。1回目の時は、内容が気になって、内線電話をすることもありました。でも、電話できちんと説明してもらったので、安心できました。



事業担当者の声

・尾家彰氏（ヒューマンリソース本部人事ダイバーシティ推進室）

一人で集中できた姿が見られましたし、成果ははっきりわかりました。一方、今回は、社内の会議室を利用したのですが、家で行うとなると、同じように成果が出るかわからないという心配はあります。サテライトオフィスのような場所、会社に似ている外の環境だったら、少しずつできそうな気がします。社会経験の少ないメンバーが多い中、そばにいないときのフォローなど、どう対応していけばいいのかわからない課題はこれからです。

・空谷一幸氏（ヒューマンリソース本部人事ダイバーシティ推進室専任部長）

集中して行っている様子がうかがえて、想像していたよりもよかったです。伊藤氏は、みんながいると気を遣うが、一人だとその分集中できるそうです。今回の実施は2名でしたが、仕事の分量と内容を考え、一人一人に合わせた目標数値を与えれば、できそうだと感じました。一方、出社することで、社会性を身につけ、生活のリズムをつくっている部分もあるので、そういう部分は大切にしていきたいと思っています。



左から、空谷氏、尾家氏

CASE 03

障害者雇用の経験なしの企業が、 複数回の社内研修と障害者の実習受け入れ を経て、障害者雇用を実現

障害者雇用の経験がなくても、視察や研修によるインプットと、障害者への業務依頼をきっかけに、社内での雰囲気の変化し、実習生受け入れを経て、雇用につながりました。

株式会社ジャパントイムズ

本事業でめざすもの

- 働き方の選択肢の拡大とさらなるダイバーシティの促進
- 自社の取り組みを通じ、メディアという事業体を活かした障害者テレワークの周知
- 通常業務を在宅でもできる環境への整備と業務見直しの推進

事業開始前の状況

- 障害者雇用
なし
- テレワーク制度
なし
- 在宅勤務者
いる
- モバイル勤務者
いる

thejapantimes

株式会社
ジャパントイムズ
所在地：東京都港区芝浦4-5-4
従業員数：130名(2017年5月末)
事業内容：「The Japan Times / The New York Times」「The Japan Times On Sunday」「The Japan Times ST」の発行、英文・和文の書籍、CD等の出版販売、翻訳および受託印刷の業務、セミナーイベント等の企画・実施
資本金：1億円

雇用した障害者

- ・精神障害（うつ）の20代女性
週5日、週40時間勤務。
【業務】人事総務業務を担当。伝票仕分けや伝票入力、電話応対など。
- ・実習中：精神障害（発達障害）の10代男性
- ・実習中：精神障害（うつ）の30代女性
週2日、2名一緒にオフィスで実習。
【業務】
・英文インデックスの入力業務
縮刷版制作用に、新聞紙面から英文記事のタイトルを入力し、インデックス（目次）を作成する業務。
- ・契約書のPDF化や知財管理業務の補佐
紙の契約書をスキャンしてPDF化し、ファイル名をつけて指定の場所に格納。国会図書館に収めるための紙面をナンバリング、裁断する業務。営業用のチラシの整理業務。



実習を経て、社員となった寺嶋氏は、人事総務業務を担当。

テレワーク road map!



2017年8月 先進企業の視察

- ・ゾーホージャパン、クレディセゾン、リクルートオフィスサポート

本事業参加の動機

法定雇用率未達成の現状打開へ

英文メディアである当社は、さまざまな国籍の社員と一緒に働き、すでにダイバーシティを実現している会社ではありましたが、会社トップには、さらに障害者雇用を促進することで、お互いの違いを認め合い、必要な配慮が自然にできる社内風土にしたいという思いがありました。

しかしながら、現場では日々の業務が優先され、障害者雇用納付金の納付書が送られてきてはじめて、障害者の雇用義務がある会社だったことを知ったという状況でした。慌てて外部セミナーに参加しながら情報収集を始めましたが、就業規則の変更など、他プロジェクトに追われる中で、具体的に動くことができずにいました。こうした状況の時に本事業を知り、すぐに参加することを決めました。

テレワークコンサルティング

業務を見直しトライアルを実施

テレワークをしている社員はいるものの、制度は未導入だったので、制度化をめざしてシステム環境の整備やルールづくりを行いました。テレワークの実施は難しいという部署もいくつかありましたが、トライアルに参加してもらうため、事前に業務の見直しを実施。現状でテレワークができる仕事がほとんどないという部署でも、Web会議ツールを使ったり、紙をPDF化することで、1週間に1回くらいはテレワークできる可能性があることがわかりました。

部署ごとに対応方法を決めてもらい、早い部署では8月からトライアルをスタート。秋にかけて次々に実施し、トライアルを継続しています。

1月中旬に、トライアルの検証を行うために、アンケートを実施したところ、トライアルに参加した29名

と、その上司や同僚ら27名の計56名から回答がありました。回答は前向きなものが多く、実施しなかった社員でも約7割が、導入された場合には「制度を利用したい」と回答しました。

また、自由回答欄には、実感したメリットやよい評価だけではなく、コミュニケーションの課題や業務評価に対する課題をはじめ、こうしてみたらどうか、こういうツールを利用しては、という提案まで、豊富な内容が含まれていました。これらの声をよく聞いて、今後の改善につなげていきたいと思っています。

先進企業の視察

障害者雇用未経験、前半はとにかくインプット

事業開始後は、障害者在宅雇用コーディネーターから、先進企業の視察、研修会や面接会、就労移行支援事業所への見学など、さまざまな企画の提案がありました。障害者雇用に関しての知見が何もなくだったので、そのほとんどに参加しました。

ゾーホージャパンへの視察では、性善説の考えにのっとり、がちがちのルールで社員をしぼらないテレワークの運用に驚きました。人格を重視した採用をしており、経営理念が社員一人一人に浸透し、信頼関係が築かれているからこそできる運用だと感銘しました。

平成28年度の厚生労働省委託事業参加企業のクレディセゾンでは、積極的にチャレンジすること、まずはやってみようという組織風土が推進力になっていると感じて、自分たちの取り組みを後押ししてもらった気持ちになりました。

リクルートオフィスサポートでは、地方の障害者を在宅雇用している事例を聞きました。当社では海外で働いている人もいることから、こんな雇用の仕方もあるのだという気づきを得ることができました。

2017年9月 外部研修+企業合同面談会

- ・「精神障害者の雇用」リクルートアビリティスタッフィング
- ・約40名の精神障害の求職者と面談
- ・就労移行支援事業所FDA見学
- ・障害者雇用に関する社内研修（全3回）
講師：NANAIRO代表 白砂正幸氏

2017年10月 実習受け入れ

- ・施設外実習として就労移行支援事業所FDAに大量の封入作業を依頼
- ・求職中の障害者3名との座談会

2017年11月 顔合わせ

- ・実習候補者5名と就労移行支援事業所FDA



業種
情報通信業

従業員数
50
〜
300人

採用経緯
はじめて

雇用方法
就労移行支援事業所、
人材紹介会社

雇用スタイル
通勤（在宅勤務準備中）

障害の種類
「うつ」、発達障害

新規雇用された社員の声

・寺嶋穂菜美氏

前職では、自分ができないことも本当はできて当たり前なのではないか、という不安を抱えながら仕事をしていました。今は、自分の障害や苦手をきちんと伝えた上で業務できることが、とても働きやすいと思っています。また、わからないこともすぐ聞くことができる素敵な職場環境です。

事業担当者の声

・山下淑恵氏（管理・労務担当 執行役員）

本事業を通して、障害者雇用とテレワークという当社が取り組むべき課題について、推進することができました。既存の社員の視野も広がり、多様性への理解が進み、チーム力が上がりました。今後も多様な人材を受け入れ、働き方の選択肢を増やすことで、さらなるダイバーシティを推進していきます。

・関口さやか氏（経営推進部 主任）

障害者の法定雇用率が未達成でしたので、社外のセミナーなどで情報収集しておりましたが、限界がありました。この事業に参加してからは、障害者雇用の専門知識が豊富な方々に支援いただけたことがとても大きかったです。「障害者」と「健常者」の区別程度しかわからなかったところから、いろいろな障害を持っている方や障害者と関わっている方と出会い、自分の意識が大きく変わりました。

また、視察した先進企業では、性善説の考え方であまりルールを決めずに運用していました。テレワークの制度を整備していく中で、細かい部分までルールづくりをしないとイケないという先入観があったので、新しい発見でもありました。

・狩野瑞帆氏（経営推進部 理事）

障害者を雇用するために必要なことを、研修や先進企業の視察などで、社内で推進する自分たちが最初にインプットできたことで知見を得ることができ、他社でも試行錯誤していることがわかり、自社で進めていくイメージを持つことができました。

この事業期間にたくさんの障害のある人たちに会う機会がありました。その中でも高知県で就労準備訓練を受けていた人たちの遠隔模擬面接に協力したことが印象的でした。面接の練習ではあるのに、とても緊張していて、それでも一生懸命話をしてくれる姿が微笑ましく、彼らと接することで、元気をもらいました。障害者とともに働ける職場になるかどうか、最初は心配していたことがたくさんありましたが、事業を通じてさまざまな取り組みを進めたことで、社内では何の違和感もなく一緒に仕事できています。



左から、関口氏、山下氏、狩野氏

場を広げてもらっています。ほかの社員とのコミュニケーションは良好で、みんなに可愛がられる存在です。せっかくのよい出会いを生かし、長く安定的に働き続けてもらうために、就労移行支援事業所の定着支援を受けています。本人が会社に直接言いにくいことがあれば、第三者に伝えることができますし、会社からは、こんなことを言ってもいいのかわからないかと迷う時、プロのアドバイスはとても参考になり、安心感につながっています。

受け入れの効果と今後

社内全体で進む業務改善とテレワークに向けた環境整備

業務の一部を実習生に分担することによって、社員がほかの業務に時間を使えるようになっていきます。また、今まで手がつけられず、後回しになっていた業務が一気に進んでいます。契約書のPDF化もその一つで、社内の紙資料のデジタル化が進み、テレワークできる業務が拡大しています。それにより業務改善につながっていますし、社内から感謝の声があがっています。

障害者雇用ゼロからのスタートでしたが、障害者と一緒に働くことが当たり前となり、必要な配慮が自然にできる風土が育ってきていると実感しています。

残念ながら事業期間中に、障害者が在宅勤務をするまでに至りませんでした。テレワークできる業務を増やすため、業務改善が必要なポイントを把握することができました。その業務改善の一端を障害のある社員と実習生が担ってくれています。

これにより、社内全体にテレワークできる環境が整えば、通勤が困難な障害者をテレワークで新規に雇用することができますし、今雇用している障害者や実習生が、必要な時に在宅勤務を選択できるようになります。障害者に限らず、多様な働き方ができる環境の整備を今後も継続していきます。

成果と課題

- 障害者雇用未経験ながら、視察や研修を数多く行った結果、採用することができた。
- 積極的に実習生を受け入れたことで、社員の意識が変わり始めた。
- 障害者の在宅勤務はまだできていないため、今後は、その筋道をつけていく。

署と一緒に働くことは難しいという拒否反応があるかもしれないと考えていました。

ちょうどその時期、大量の資料などを封入する仕事が発生しました。これまでは社員が手分けして行っていた業務ですが、こうした仕事を障害者に、お願いできることを実感してもらうために、就労移行支援事業所に依頼し、指導員を含め4～5名に社内のオープンスペースで、施設外実習という形で作業をしてもらいました。

一人一人が集中して業務を行っている姿を目にし、丁寧かつ期限内に作業を仕上げてくれたことから、社内からは「助かった」「ありがとう」という感謝の言葉とともに、こんな業務をお願いできないだろうかという別の仕事の相談がくるようになりました。

実習受け入れから雇用まで

受け入れる実習生の特性を学ぶ研修と定着支援

事業開始の前半でインプットしたことを活かし、実際に採用するというアウトプットをする準備を始めました。まずは、当社に関心のある求職中の障害者3名と社員4名で、座談会を実施しました。さらに就労移行支援事業所からは、実習候補者として5名紹介され、計8名の中から、担当する業務の適性がありそうで、かつ当社の社風に合いそうな人柄の3名を実習生として受け入れることにしました。障害者の特性は人それぞれのため、受け入れる実習生の特性を理解することと、一緒に働くために必要なことを学ぶための研修を行った上で、実習を始めました。

研修の成果もあり、実習生を非常にスムーズに迎えることができました。複数の部署の仕事を担当しているため、他部署の社員が様子を見にきたり、体調の変化がないか声をかけたり、積極的にコミュニケーションを取っています。

実習生のうち1名を直接雇用で切り替え、活躍の

社内研修

会社全体での理解促進のため研修は3回実施

社内で障害者雇用を推進する部署だけでなく、より多くの社員の理解を深めるために、障害者雇用に関する社内研修を同じ内容で3回実施しました。外国人社員のために、資料を英訳して通訳を入れた回も設定しました。

研修は、管理職と希望者をあわせて社員の1/3が参加し、質問も多くあがり、社内の関心が高いことがわかりました。社会問題を取り扱う自分たちが責任を果たせていないことを知り、さらに障害者雇用推進への思いが強くなりました。



社員の理解を深めるために、講師を招いての社内研修などを実施した。

障害者へ業務を依頼

封入作業の依頼をきっかけに社内から相談も

本事業への参加や研修の案内などで会社として障害者雇用に取り組み始めたことを社内に周知し、理解を得られた感触はありました。ただ、自分の部



封入作業の様子。

2017年12月
実習受け入れ前研修

・講師：就労移行支援事業所FDA 理事長 成澤俊輔氏

2017年12月
職場訪問、実習開始

・実習予定者3名

2018年1月
雇用

・1名雇用、2名実習継続中





お悩み解決!



テーマ① 「採用・定着」

障害者を採用する際の募集方法や選考方法、あるいは採用後の職場定着の課題など、支援機関のサポートを上手に活用しましょう。

Q 採用チャンネルが限られていて、募集方法もよくわかりません。どのような方法がありますか？

A 求人票の作成の仕方など採用の準備段階から、人材の紹介、就職後の定着まで、トータルでサポートする支援機関としては、まず「ハローワーク」があります。ほかに、「地域障害者職業センター」「障害者就業・生活支援センター」「就労移行支援事業所」「広域障害者職業センター」などがあります。新卒で採用する場合には、障害者が通学する「特別支援学校」とつながりを持っておくこともよいでしょう。また、すぐに採用することに不安がある場合は、実習期間を設けて業務への適性や職場との相性を見ることができます。

Q 支援機関という言葉をよく聞きますが、具体的にはどのような支援をしているのでしょうか？

A 支援機関には、公的な機関以外にも、民間の就労支援団体もあります。企業に対する具体的な支援としては、雇用前に行う、必要な基礎知識のレクチャーや業務設計のアドバイス、社内研修などがあります。選考では、企業が求める人材像に合う人を紹介し、面接に同席して障害特性や配慮について、正しく理解できるサポートをしてくれます。雇用後には、支援機関を交えて、障害者本人、人事部門、配属部署の上司や同僚など、関係者で定期的な面談の場を持つことをおすすめします。

Q 選考を行う際、注意するポイントはありますか？

A 面接で障害についてどこまで聞いてよいのか悩む面接官は少なくありませんが、表現などに配慮しながら、過度に遠慮することなく、面接官本人が理解できるように確認しましょう。支援機関を利用している障害者の面接には、支援員に同席してもらうことをおすすめします。支援員のサポートで、障害や配慮が必要な点などを企業が正しく理解できるケースがあります。在宅雇用の場合には、Web会議ツールでの面接もありますが、直接顔を合わせる機会を設けることも大切です。それによって、障害状況をきちんと把握することにつながります。

Q 障害者の定着が悪いのですが、定着率を高めるにはどうしたらよいのでしょうか？

A 障害者雇用の課題として、職場定着があります。特に精神障害者の場合には、疲れやすい傾向があり、働く時間に制約があったり、通院など定期的に休暇を必要としたり、プレッシャーやストレスに弱かったりします。対策としては、不調の場合には、勤務日数や時間を減らしたりして調整する方法があります。また、支援機関を利用している障害者の場合、支援機関にアドバイスを求めることも有効です。通勤が難しくても在宅であれば働けるケースもあるので、在宅勤務を組み入れている企業もあります。

テーマ② 「社内対応・コミュニケーション」

大きく反対する人はいませんが、全社的な受け入れムードにつながらない。そんな時には、障害を理解する研修の場を設定しましょう。

Q 障害者との接し方がよくわからないという声が多いのですが、何か有効な方法はあるのでしょうか？

A まず、障害とは何かを正しく理解することが必要です。障害者と直接コミュニケーションが取れる場をつくと、障害の実際を理解することになり、必要以上の不安や心配を払拭できる場合が多いようです。それには、障害者が就労をめざしてトレーニングをしている就労移行支援事業所などの見学を行うのが有効です。見学しながら障害者本人と話したり、支援員から専門的な話を聞いたりできます。また、障害者雇用を先進的に進めている企業の見学では、一緒に働く社員の生の声を聞くことができます。

Q 受け入れ体制が整っていません。社内の理解や協力をどのように促せばよいのでしょうか？

A 「会社として障害者を雇用するのは賛成だが、自分の部署は難しい」総論賛成各論反対の意見があって苦勞しているという企業は、少なくありません。こうした意見の背景の一つに、障害者に対する固定観念や思いこみがあることも考えられます。「障害者を理解する研修」のほか、障害者雇用に関する法律や社会的背景を理解する研修などを実施すると、障害者への理解が深まります。一人一人が自分のこととして取り組めるようになれば、社内の意識改革にもつながります。

Q コミュニケーションを取る時に気をつける点がありますか？

A 精神障害者の場合、緊張や不安を感じやすい傾向とともに、中途障害者の場合は、自己評価の低い人もいます。それぞれの特性に合わせたコミュニケーションの取り方を工夫する必要があります。文字を読んだ方が理解しやすいのか、口頭で説明された方がよいのか、相談しながら進めましょう。不明なことがあっても質問できずにいることもあるので、理解できたかどうかを確認しながら、話しやすい雰囲気をつくることも大切です。また、業務の指導や指示する人が複数いると混乱することがあるため、あらかじめ特定しておくことも有効です。

Q 在宅勤務している場合のコミュニケーションのポイントは何でしょうか？

A 在宅勤務でも、会社にいる時と変わらない、いつでも気軽にコミュニケーションが取れる環境づくりが重要です。電話とメールだけでなく、Web会議、チャット、SNSなど、さまざまなコミュニケーションツールを活用することで、在宅勤務者とオフィス勤務者とが、密に連絡を取り合える環境が整備できます。気をつけたいのは、多機能なツールを一つだけ用意するのではなく、複数のツールを使い分けることです。ちょっとしたことを聞くのには、操作が簡単なチャット、話した方がいい時はWeb会議など、場面に応じた使い方を工夫しましょう。

CASE 04

障害者雇用支援会社を持つ企業が さらなる障害者雇用を推進させるため、 障害者の在宅雇用に挑戦

2015年に障害者雇用を支援するグループ会社を設立。今後を見据え、さらなる障害者雇用支援のあり方を追求するべく、まずは自社における障害者テレワーク制度の構築に取り組みました。

株式会社セルム

本事業でめざすもの

- セルムグループの基本理念「笑顔の創造」「社会的意義の確立」「自己実現の追求」の実現
- 今後の障害者雇用支援に向けた自社でのノウハウの蓄積
- 多様な人材が活躍できる職場環境の整備と働きやすさの改善

事業開始前の状況

- 障害者雇用**
身体障害者：1名
精神障害者：1名
知的障害者：0名
- テレワーク制度**
なし
- 在宅勤務者**
いる
- モバイル勤務者**
いる



株式会社セルム

所在地：東京都渋谷区恵比寿1-19-19 恵比寿ビジネスタワー 7F
従業員数：97名
事業内容：企業の人材開発、人材育成研修プログラムのプロデュース及び実施運営
資本金：1億円

本事業参加の動機

障害者雇用を支援する会社の展開に向けて

セルムグループの基本理念の一つに「社会的意義の確立」があります。2015年4月には、グループ内に企業の障害者雇用を支援する専門会社であるNANAIROを設立し、さらに障害者雇用に注力する方針でした。また、さまざまな事業の展開とともに、多様な人材の活躍と多様な働き方が可能な環境整備が喫緊の課題となっておりました。

既存社員の中には、介護や育児中の社員もいるので、すべての社員の働きやすさの改善を行い、多様な人材が活躍可能な組織をつくと同時に、在宅勤務という働き方を必要とする障害者の雇用を創出することをめざしました。

研修と面接会

テレワークに関する知識習得と既存業務の分析でのトライアル

すでに障害者を2名雇用していましたが、これから



オペレーションスタッフの皆さん。

新規に採用するにあたって、どのような人がどんな仕事ができるのかイメージすることができなかったため、まずは「人」を見てから「仕事」を考えることに取り組みました。そこで、精神障害者の登録者が多い、合同面接会に参加しました。

まず、仕事を求めている障害者が多くいて、職業経験の豊富な人もたくさんいることに驚きました。その中で約2割、面接に進めたいと思う人がいました。合同面接会では一人一人と話す時間が短く、障害や必要な配慮など詳しく確認することができなかったため、後日正式な面接を行いました。採用には至りませんでした。

さらにオペレーションスタッフのいるチームを配属先候補とし、事前に勉強会の開催や既存業務の分析を実施しました。その結果、8割近い業務がテレワークできる可能性があることがわかり、既存社員がトライアルを実施。ただし、障害者を配属するためには、業務フローを見直す必要があることがわかり、配属は見送ることになりました。そこで、それ以外の業務を検討する必要が生じました。

障害者との座談会

人を見て、仕事を決めることで具体的な雇用のイメージを掴む

NANAIROの紹介で、就職活動中の障害者との座談会を社内で2回実施しました。

1回目の座談会では、「人」を見てから各部署でどのような仕事を任せられそうかをイメージしてもらうために、参加者3名に対し、社内のオペレーション部門の担当役員のほか、営業・事務・コーポレートの管理職や一般社員など約10名が参加する大規模な座談会になりました。

この座談会を通じて、具体的にこの業務をやってみたいと想定することができた人がおり、全社的



面接会での様子。

に障害者雇用に対するハードルを下げられたことは大きな収穫でしたが、残念ながら、この人は他社に就職が決まってしまいました。

1回目の座談会を通じて任せたい業務が決まったので、2回目の座談会はその業務ができるかどうかを人事が見極めるような形で行いました。しかし、求める人物像やスキルがピンポイントになるため、マッチする人に出会えず、採用には至りませんでした。やはり、仕事に人を当てはめるのではなく、人に仕事を合わせるやり方が有効だと思いました。そのためには採用という視点だけではなく、多様な人を受け入れられる制度や環境を整え、全社的な理解を深めていくことが必要であると実感しました。

テレワークコンサルティング

業務の見直しを実施し、テレワーク制度案の作成へ

テレワークの制度はありませんが、営業社員は、実質的に外出先でのモバイルワークを実施できており、システム環境はあまり問題がありませんでした。当社でのテレワーク導入は、業務の効率化と生産性向上を第一にしているため、業務の見直しに重点を置きました。

実際の業務を細分化して検討したことで、テレワークをする上でどこが課題になっているのかを明確にすることができました。その後、テレワークの制度案作成にも着手。同時に、障害者のテレワーク勤務トライアル実施へと踏み切りました。

テレワーク road map!



2017年8月 先進企業の視察

・ゾーホージャパン、クレディセゾン、リクルートオフィスサポート

2017年9月 テレワーク勉強会+企業合同面接会

・オペレーションスタッフ（内勤者）向けテレワーク勉強会の開催
・約40名の精神障害の求職者と面談

2017年11月 座談会1回目

・求職中の障害者との座談会

2017年11月 テレワークトライアル

・オペレーションスタッフ（内勤者）がテレワークのトライアルを実施



業種
専門サービス業

従業員数

50
〜
300人

採用経験

あり

雇用方法

人材紹介会社

雇スタイル

部分在宅勤務
〔都市部〕

障害の種類

〔発達障害〕
〔精神障害〕
〔既存社員〕

トライアル

システム担当の障害者がトライアル実施

広汎性発達障害の30代男性（人事総務部所属・入社3年目）。2014年に発達障害と診断され、就労継続A型事業所から入社。担当業務は、社内のパソコン、ネットワーク関連の保守業務です。

実施した障害者社員のコメント

【トライアル前の状況】

「以前は、仕事での『報連相』を自分からすることが苦手でしたが、仕事を通じて改善されています。特性としては、疲れが出やすく、あくびが頻発して眠くなり集中力がなくなることがありますが、あまりにひどいときは外の空気を吸うなどして対処しています。

パソコンには小学生の頃から興味があり、学生時代にプログラミングを学び、働いてみたのですが、あまり向いていないことがわかり、技術サポートの方がやりたいことだと気づきました。パソコンのキッキングは達成感がありますし、ネットワークなどいろいろなトラブルが起きた時、社員から相談されるので、みんなの役に立てていると実感できます。

テレワークは以前から興味があり、一度経験してみたいと思っていましたので、トライアルのメンバーに選出されて、喜んで検証に協力しました」

【検証結果】

1回目：13時～18時 社内の会議室でテレワーク

2回目：9時～18時 終日自宅でテレワーク

「現在はワンルームマンションに一人暮らしです。パソコンとスマートフォンを利用して、オフィスとはWeb会議ツールを常時接続。オフィス側には、自分の顔が常にモニターに写っている環境です。仕事をしている姿を見られたいタイプなので、常時接続は気になりませんでした。むしろ、社内の方がモニターの前に行けばすぐにテレワーク中の自分に話しかけ

ることができるので不自由さを感じることはありませんでした。1回目の会議室でのテレワーク中に、社内からLANにつながらないという相談がありましたが、電話で話を聞き、リモート対応で解決することができました」

【テレワークのメリット】

「通勤負荷が低減されて余暇活動の時間が増えることや、天候に左右されないのが、大雪の時などでも仕事ととまらないメリットがあると思いました。電話対応や相談を持ちかけられることが少なく、一人で集中できましたので、通勤している時より多く業務を進めることができました。現状の社内システムで、ほぼ問題なく業務ができましたが、VPN接続が連続8時間と限られており、そこは何かの工夫が必要なことがわかりました」

【課題や改善点】

「パソコンや遠隔でのコミュニケーションツールに慣れていない人だと不便さを感じるかもしれないので、ある程度教育や指導が必要だと思います。今回、チャットはWeb会議ツールのものを利用しました。相手からの通知メッセージが出ないため、即時の返信が難しかったですが、別のツールを導入することで解消できそうな印象です。また、仕事をしている姿を人に見られることに抵抗がある人もいますので、オフィスと在宅勤務者をどうつなげるかは、さらに工夫が必要だと思います。



トライアルの1回目は社内の会議室、2回目は終日在宅勤務。



担当者トライアルを実施したメンバー。

昼食については、自宅周辺に飲食店が少ないと、コンビニ弁当、インスタント食品などどうしても偏りがちになります。在宅勤務の日数が増えた場合、連日同じ昼食を取ると飽きてしまうので、業務開始前にあらかじめ弁当を作っておくのも方法としてあると思います」

【障害者のテレワークについて】

「自宅で仕事をする、テレビや音楽をつけたり、疲れて横になったり、業務に関係ないことをしてしまう可能性も出てきてしまうと思います。テレワークを行う場合、『業務をしっかりと遂行する』という意志を持つことが重要だと感じました。また、テレワークでは、チャットなど文字でのやりとりが多くなるため、仕事で何か確認したい時などもすぐに聞ける環境が必要だと思いますし、できるだけ不安を与えないようにすることが重要だと感じました。

テレワークではできない業務があるので、毎日は難しいですが、週に数日であれば、業務に支障が出ないですし、通勤の負担がかからなくなるので今後も環境を整えばテレワークを利用したいです」

今後に向けて

多様な働き方を推進するためテレワークの本格導入へオペレーションスタッフやシステム担当の障害者のテレワークトライアルを実施して、大きな問題がない

ことがわかり、改善が必要な点も明確になりました。そして、導入を希望する社員が増えていますので、多様な働き方を推進する第一歩として、テレワークの本格導入を進めていきたいと思っています。

今後、業務の改善を行って生産性を上げるために、情報システム部門の増員と設備に投資することが決定しています。これにより、さらにテレワークできる業務が拡大していきますので、この流れに合わせてテレワークを活用した障害者雇用の推進をめざしていきます。

事業担当者の声

・石渡雄大氏（人事総務部）

先進企業の視察や事業に参加している他社のお話を聞くことによって、障害者雇用について企業が抱えている課題や精神障害の方も含めて採用に非常に前向きであることをダイレクトに感じる事ができました。また、今回の取り組みの中で多くの障害者と会う機会があり、経験やスキルだけを見れば通常の中途採用とそれほど変わらない印象でした。それであれば受け入れについても障害者だけ特別対応でテレワーク可能ということではなく、会社全体の働き方を柔軟に考え、全社員が多様な働き方を選択できた方が現場の納得感や人材確保にもつながることを認識することができました。

・小幡康男氏（人事総務部）

当初は、障害者雇用もテレワークもどこか他人事感じていたが、テレワークの導入のためにはインフラの整備が必要になるため、プロジェクトに参加して進めているうちに、次第に障害者雇用にも興味を持ち始め、研修にも希望して参加しました。

また、この事業に参加したことによって、テレワークで、総務の業務の一部を障害者に任せるといった選択肢も増やすことができました。

・渡邊淳氏（NANAIRO）

これまで、外部の専門家、第三者としてお客様への支援を行っていましたが、今回のプロジェクトを通じて改めてお客様のお立場、気持ちがわかりました。障害者雇用の推進は、単に採用活動だけではなく、いかに関係者を巻き込みながら組織を動かしていくかが重要だと再認識しました。今回をきっかけにセルムの障害者雇用、多様な働き方の推進にも継続的に関わっていきたいと思います。



左から小幡氏、石渡氏、吉村氏、渡邊氏

2018年1月 座談会2回目

・求職中の障害者との座談会



2018年1月 テレワークトライアル

・既存障害者社員のテレワークトライアルを実施



成果と課題

- 障害者との座談会の実施で、在宅雇用の具体的な業務を想定することができた。
- 障害のある既存社員のトライアルで、メリットや課題を浮き彫りにできた。
- 明らかになった改善点を修正し、テレワークの本格導入を進めていきたい。

業種

専門・技術サービス業

従業員数

50～300人

採用経歴

あり

雇用方法

人材紹介会社

雇スタイル

部分在宅勤務「都市部」

障害の種類

「発達障害」（既存社員）

CASE 05

障害者雇用とテレワークをグループ全体に広げるため、特例子会社でのテレワークトライアルに挑戦

障害者を含め、誰もが安心して働ける共生社会の実現をめざし、子会社でのテレワークにチャレンジ。今後の推進に向けた基礎ができました。

日本航空株式会社

本事業でめざすもの

- 共生社会の実現をめざしたダイバーシティのさらなる推進
- 地域活性化のために、地方自治体と連携した地域の雇用創出
- 障害者を含め、誰もが安心して働けるグループ企業へ

事業開始前の状況

☑ 障害者雇用

身体障害者：149名
精神障害者：9名
知的障害者：73名
※日本航空、JALサンライトの合計

☑ テレワーク制度

あり

☑ 在宅勤務者

いる

☑ モバイル勤務者

いる



日本航空株式会社

所在地：東京都品川区東品川2-4-11
野村不動産天王洲ビル
連結従業員数：32,753名(2017年3月31日)
事業内容：定期航空運送事業及び不定期航空運送事業、航空機使用事業、その他附帯する又は関連する一切の事業
資本金：3558億4500万円

JALグループのテレワーク

先駆者としてワーケーションも導入

テレワークの導入は、2014年にトライアル実施、2015年に導入、2016年には自宅以外での勤務も可能にするなど、本格導入後もさらに利用者の拡大や生産性の向上に向けた取り組みを継続しています。2017年には、「ワーケーション」(「ワーク(仕事)」と「バケーション(休暇)」を組み合わせた造語)という働き方を、年次有給休暇の完全取得のための新たな一手として導入するなどしています。

さまざまな取り組みが評価され、2016年11月には、総務省の「テレワーク先駆者百選」に選定。2017年1月には、一般社団法人日本テレワーク協会が実施する「第17回テレワーク推進賞」において、「会長賞」を航空業界で初受賞しました。

テレワークの基本的な考え方は次の3点です。

- ・全社員が対象
- ・業務効率や生産性の向上が見込まれること
- ・必ず成果をコミットすること



テレワーク先駆者百選ロゴ



第17回テレワーク推進賞・会長賞

テレワーク road map!



2017年8月 先進企業の視察

・ゾーホージャパン、クレディセゾン、リクルートオフィスサポート



導入しているのは、日本航空とグループ企業7社。対象者約4,000人で、2016年の利用実績は、グループ全体で約5,200件となり、前年の約2,600件から大きく伸びてきています。

本事業で取り組みたいこと

障害者雇用における改善策と地域の人財育成

着実に利用実績が増えてきているとはいえ、テレワークできる業務をさらに拡大していくためには、個人情報や機密情報の漏えい防止など、セキュリティが担保できるかが課題と考えています。また、障害のある社員がテレワークすることで、健常者社員との間にコミュニケーション不足が生じ、組織全体の生産性が低くなることへの懸念や、障害のある社員自身の働くことへの意識が希薄になるのではないかと懸念がありました。

本事業を通じて、これらの懸念に対する改善策についても模索していきたいと考えました。また、地域活性化や地域の人財育成のために、地方自治体と密接に連携することにより、テレワークで勤務する社員を採用することで、弊社も地域もメリットのある取り組みへつなげられればと考えていました。

特例子会社JALサンライトの現状

テレワークは未導入、できる部署とできない部署の壁

テレワークの導入は、グループ企業各社の判断に委ねています。障害者は、グループ各社で直接雇用をしていますが、JALグループの特例子会社であるJALサンライトがグループ各社の障害者採用や雇用のサポート役を担っています。障害者のテレワークを推進するためには、JALサンライトと連携することが必要でしたが、テレワークはまだ導入していませんでした。

未導入の理由としては、JALサンライトを設立した

際の考え方としてあった、健常者と障害者が同じ場所と時間を過ごすことによって生まれる「共生社会の実現」がテレワークでも実現できるかという懸念。また、窓口業務などを担っているため、テレワーク導入が難しい部署とできる部署との不公平感を解消できるのか、という2点でした。

「フレックスタイム制度」のトライアル導入を進めていましたが、制度が利用できる部署とできない部署との「壁」があり、それを解消することに試行錯誤していたという実情もあり、テレワークの導入を積極的に進めようという考えにはなっていませんでした。

先進企業の視察

障害者のテレワークの有効性を知る機会

ゾーホージャパンでは、社長から、企業理念や行動規範をつくり、周知しているプロセスについて詳しく説明がありました。それが、障害者雇用の取り組みにつながっていることを知り、とても感動しました。また、在宅勤務者とオフィス間、離れて仕事をしている社員同士の雑談の量を増やすために、常時接続してオフィスの音声が聞こえるようにしておく工夫についても、大変参考になりました。

クレディセゾンでは、通勤からスタートして徐々に在宅勤務の日数を増やすことによって、障害者が安心して仕事ができるサポート体制を構築していることを学びました。

リクルートオフィスサポートでは、実際に在宅勤務している社員2名が遠隔から話をしてくれ、とてもいきいきとした姿が印象的でした。Web会議ツールでのコミュニケーションで、これだけ身近な感覚で接することができることに驚きました。また、工夫とやり方だけで、通勤している社員と同じ成果を出すことができ、戦力になることがわかり、大変参考になりました。

2017年10月 インクルーシブデザイン体験会

・続く2018年3月にはインクルーシブデザイン研修を実施

2017年11月 社内研修

・障害者差別解消法セミナー
講師：大胡田弁護士



2017年12月 トライアル

・JALサンライトでのテレワークトライアル



業種
運輸業

従業員数
301人以上

採用経歴
あり

雇用方法
新規雇用なし

雇スタイル
部分在宅勤務(トライアル中)

障害の種類
身体障害「聴覚」(既存社員)

テレワークをした社員の声

・青木 瑠奈氏 (総務センター給与グループ)

テレワークトライアルの指名をされた時は不安な気持ちが大きかったです。家でのネットワーク接続やウイルス対策に問題がないだろうか、印刷して業務をすることが多い部署なので仕事がうまくいかないのではと心配でした。実際に行ってみると、資料のPDF化や共有フォルダを上手に使用すれば仕事ができることに気づきました。部署の理解もあったので、必要な資料があった時、メールで連絡をするとすぐにPDFで共有フォルダに入れていただき助かりました。会議ではカメラだけではなく、音声を認識して文字に変換する「UDトーク」も使用し、聴覚障害者でもテレワーク中の会議に参加することができると証明できたと思います。

事業担当者の声

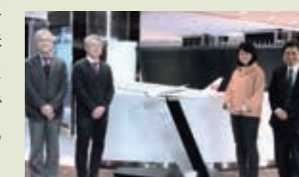
・棚橋直樹氏 (JALサンライト執行役員・総務部長)

テレワークと聞いた時に、正直に申し上げると導入は相当困難だと考えていました。一方で働き方改革の社会の動きに対して、どのように施策を広げていくかも重要なことです。

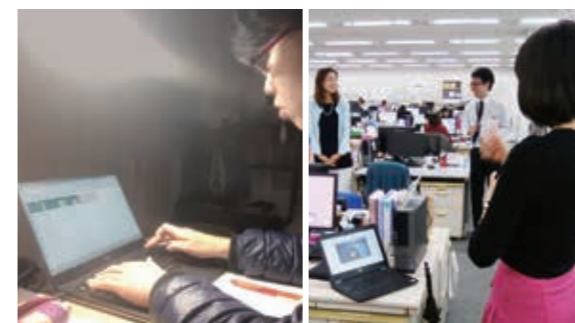
トライアルを実施してみて、メールのやりとりだけでは意思疎通が難しいケースもあり、改めて対面でのコミュニケーションが大事だと感じています。ただ、週に数回や月に数回のテレワークであれば、心のゆとりが生まれ人間関係にプラスになる効果もあると感じました。社会の変化や多様性を考えた時に、多様な働き方ができることは必要なことと考えています。対象者を少しずつ広げてみることで、障害の有無に関わらず働きやすい環境をつくることではないかと思いました。

・酒井 章太郎氏 (JALサンライト 総務部 総務セクション)

世の中で当たり前になりつつあるテレワークのトライアルに参加しましたが、十分に活用できるという感触を得ました。ただ、長年仕事をしていて、職場でのちょっとした雑談やコミュニケーションが、仕事の大きなヒントになることがあり、それをテレワークでどう実現できるかがポイントだと感じました。首都圏は通勤時間が長いので、育児・介護・自身の傷病などで仕事と生活の両立が大変な人、障害で通勤が厳しい人、高齢者の通勤負担の軽減策の一つとして上手に活用できると、より働きやすい会社になると思います。今回、私がテレワークで会議などに参加することにより、周囲の社員も興味を持ってくれました。まずはより多くの部署でテレワークを体験してもらえればと思います。



左から、棚橋氏、酒井氏、青木氏、岩竹氏



(左)在宅勤務時の青木氏。(右)ブリーフィングの際に、会話の内容を手話で説明。

の上司や同僚も回答しましたが、全般的には大きな問題はなく、テレワークの導入の可能性については、「規模を調整すればできそうである」という回答が約9割を占め、実施した部署では、導入に前向きな回答を得られました。

また、「もっと多くの人に体験してもらう機会があればよい」「今後も積極的にトライアルを実施し、改善されていくとよいと思う」とのコメントがありました。

今後も、導入の可否をさらに検討していきます。

今後に向けて

課題解決の手法を獲得、地方での人材採用の検討

事業開始時の目標の「地域活性化のために、地方自治体と連携した地域の雇用創出」については、共生社会の実現という観点から懸念していたことは払拭できました。また、社内研修を通じて、「建設的な対話」という社内の壁をなくすための手法を知ることができました。この2つはとても大きな収穫でした。今後は、JALサンライトをはじめ、グループ会社におけるテレワークの対象者を少しずつ広げていながら、地域での障害者雇用についても検討していきたいと思っています。

成果と課題

- 障害がある既存社員によるトライアルを実施し、テレワークができる環境を確認した。
- 共生社会の実現という観点から懸念していた点を払拭することができた。
- トライアルを重ね、地方での障害者雇用への取り組みを検討していきたい。

社内研修

課題解決に向けた障害者研修と体験会を実施

JALサンライトは、JALグループのシェアードサービス(総務業務、収入管理など)をして、その運営のさらなる効率化と、障害者が存分に能力を発揮することによって新たな職域を拡大することをめざしていました。それを実現するための課題として、マネジメント階層、部門、障害の有無、出身母体、プロパー社員と出向者などのある、さまざまな「壁」を解消する必要がありました。



JALフィロソフィの手帳。

JALサンライトの取り組みとして、「JALフィロソフィ」(JALのサービスや商品に携わる全員が持つべき意識・価値観・考え方)を、障害のある社員もいない社員も一堂に会して話し合う場を年間20回実施するなどしながら、「壁」を低くする取り組みを続けてきました。

テレワークという新たな働き方を受け入れるためには、多様性を活かす取り組みをさらに前進させ、この「壁」をさらに低くする必要があると考え社内研修を実施することにしました。

大胡田弁護士の研修

講師は全盲の弁護士の大胡田誠氏。「『日本社会の中にある心のバリアについて』～障害者差別解消法の趣旨から考える～」というテーマで、障害者は必要な配慮は勇気を持って申し出ること、それを受けた健常者と「建設的な対話」をしていくことが、共生社会の実現につながるというお話でした。参加者は約50名、グループ企業、成田空港勤務の社員など、遠方からも参加しました。

参加者のアンケートでは、100%「満足」という結果で、「もっと多くの社員に聞いてもらいたい」、「建設



研修時の様子。

的対話の必要性と重要性を理解した」、「普段の仕事の中で対話を心がけたい」という感想が多くありました。中には、入社して20年、これまで受けた研修の中で最も有意義で感銘した研修だった、というコメントもありました。

インクルーシブデザイン研修

JALサンライトの障害がある社員の職域拡大とJALグループ全体の障害者雇用のさらなる推進、それをグループ全体のサービス向上につなげることができないかを検討をするために、「インクルーシブデザイン」の体験会を経て、研修を実施しました。

インクルーシブデザインとは、障害者や高齢者、外国人など多様な人々を、施設、製品サービス、Web、ビジネスプロセスなど上流のデザイン工程から巻き込む手法で、健常者には気づかない潜在ニーズを発見し、新製品やサービスの開発に活かすものです。体験会では、視覚障害者と車いすユーザーと一緒に外出し、その行動を観察しながら、実際に不便を感じていること、町の中や建物にある障害者が利用しやすいように配慮しているものの中に、実はほとんど役に立っていないものがあることなど、普段見過ごしていたことや障害者に対して思いこみがあったことなどの気づきがありました。

グループ全体でこの概念を知り、障害がある社員から不便さを学ぶことによって、日本航空のサービス向上につなげられ、それが障害者を雇用することの意義になり、障害者にとっても会社全体のために役に立つ実感を得られるのではないかと考え、導入を検討しています。

テレワークコンサルティング

環境整備とトライアル実施で、テレワークの可能性を認識

テレワーク導入に向けまずは環境整備をしました。カウンター業務や受付など、在宅勤務ではできない業務も多く、テレワークはできないという反対の声も予想されました。テレワークトライアルに関しても、どの程度の規模で行うか非常に悩みました。

制度については、すでに導入済みであるJAL本体の制度をベースにして運用することになりました。決定後は、すぐにトライアルを実施しました。

聴覚障害の既存社員がトライアルに参加し週1回のペースで行いました。

トライアルの検証としてアンケートを実施。実施者

CASE 06

障害者雇用実績が豊富で、在宅勤務制度もある特例子会社が、初めて取り組んだ地方完全在宅雇用

「障害者のテレワーク」について、全社的な理解を進めるために、視察を4社、社内研修を4回実施。会社説明会も東北、四国、九州と全国展開した結果、4名を雇用しました。

パーソルチャレンジ株式会社

本事業でめざすもの

- パーソルグループの特例子会社として、多様な障害者雇用モデルの創出
- 障害者が活躍できる多様な雇用モデルの開発
- 在宅勤務場面における障害特性に合わせた雇用管理

事業開始前の状況

- 障害者雇用**
身体障害者：72名
精神障害者：117名
知的障害者：29名
- テレワーク制度**
あり
- 在宅勤務者**
いる
- モバイル勤務者**
いる



パーソルチャレンジ株式会社
所在地：東京都港区芝5-33-1 森永プラザビル本館18F・19F
従業員数：332名（2017年10月1日）
事業内容：障害者専門の人材紹介、コンサルティング、特定派遣、就労移行支援、委託訓練、教育・アセスメント、公共事業受託、事務アウトソーシング
資本金：4500万円

雇用した障害者

- ・精神障害者2名。九州在住
 - ・身体障害者2名。九州、四国在住
- 完全在宅勤務、週5日、週20～30時間勤務。
【業務】グループ企業社員2万人が交換した名刺のデータ化。システムに登録された名刺が正しくデータ化されているかを確認し、必要な修正を加える。



名刺が正しくデータ化されたか確認する（表示データはダミー）。

本事業参加の目標

雇用人数5名と完全在宅雇用に初チャレンジ

「障がい者雇用を、成功させる。」をミッションとした総合人材ビジネスを展開するパーソルグループの特例子会社で、雇用している障害者は約200名、半数以上が精神障害者です。グループ全体の事業の伸長に伴い、年間約70～80名の障害者を採用しています。障害種別は全く問わず、「職業準備性」を重視した採用と、障害者一人一人の多様な特性に

テレワーク road map!



2017年8月 先進企業視察

- ・リクルートオフィスサポート、カカクコム、サイボウズ



2017年8月 社内研修実施

- ・2018年1月まで計4回実施



2017年9月 面談会参加

- ・リクルートアビリティスタッフイング主催



2017年11月 会社説明会&面接会、ハローワークに求人票

- ・仙台、熊本、高知（11月以降も複数回実施）



合わせたマネジメント体制があり、昨年度の離職率実績は5%です。

グループ会社やグループ外の企業から受託した業務など、担ってほしい仕事はたくさんありましたが、採用が難しい状況になっていました。また、社員が増えていくにしたがって、オフィスを大きく拡張しなければならないという課題がありました。一方、通勤が難しいなどの理由で、在宅勤務であれば働ける人の雇用に取り組む必要性を感じていて、情報収集を始めていたところでした。

すでに在宅勤務制度はありましたが「部分在宅勤務」が利用できる制度しかなく、本事業を通じて、居住地を問わずに雇用できる「完全在宅勤務」と、障害者に限らず、より多様な働き方ができる制度への改善に取り組みました。

テレワークコンサルティング

トライアルによる課題抽出と改善で受け入れ体制を整備

在宅勤務制度はありましたが、完全在宅勤務を受け入れるために、現状の課題を明らかにして、改善することを目的にしました。まず、業務見直しを実施。次に、既存社員でのトライアルを実施し、課題を抽出して、改善を図ることにしました。

半年近いトライアルの結果、テーマとして挙げてきたことは、セキュリティ面とコミュニケーション面です。個々の部署で解決できるものではなく、全社的な方針を示す必要があるため、プロジェクトメンバーで対応方法を検討しました。コンサルタントによる対応策のプレゼンテーション資料を各自で確認し、社内で打ち合わせを実施しました。

その結果、コミュニケーションツールに関しては、通信容量が小さかったり、ヘッドセットを使わなかったためにハウリングしたりといった問題がでたため、代替機器や周辺機器の貸与と使い方の徹底を図る

ことになりました。セキュリティ面では、情報漏えい対策として、ソフトやツールの導入のほか、ルールの整備と周知をしていく方針を決定しました。

先進企業視察と社内研修

会社全体での理解をめざし、視察先は4社、研修は4回実施

1年間で約30名の地方在住者を在宅雇用したりクルートオフィスサポート、障害者の在宅雇用以前から取り組んでいたOKIワークウェル、10年ほど前から長野、山梨、沖縄など地方で在宅雇用しているカカクコム、障害者に限らず多様な働き方ができるサイボウズ。これら4社の企業に視察に行きました。

リクルートオフィスサポートでは、在宅雇用者に何かあればすぐに駆けつけられる範囲と考え、数年前に関東圏に限定した採用活動を行った結果、マッチする人に出会えなかったことから、地方での採用に踏み切った経験をはじめ、地方でも求職者の割合は精神障害者が多い状況であること、採用から業務の設計、指導育成、コミュニケーション方法など、多岐にわたる経験談を聞くことができました。

カカクコムでは、地域の支援機関との連携、在宅勤務者が定期的に同じ場所に集まって集合研修を実施していること、長く働き続けてもらうために成長



サイボウズの視察の様子。

業種
（サービス業）
特例子会社

従業員数
301人以上

採用経験
あり

雇用方法
非公開求人
ハローワーク

雇用スタイル
「地方」
完全在宅勤務

障害の種類
身体障害・精神障害

新規雇用された社員の声

・精神障害の男性

入社前に在宅での就業訓練を受けていたため、在宅での勤務はイメージができており、最初は緊張しましたが、業務は問題もなく行えています。現在は名刺の入力業務を行っており、毎日レクチャーの時間があり、また、その日に作業した業務におけるフィードバックもいただけるので、確認しながら進められ、安心して働いています。

事業担当者の声

・佐藤謙介氏（事業管理部 ゼネラルマネジャー）

今回の事業を通じて当社では初めてフル在宅勤務での障害者雇用に取り組みました。私たちがこの事業で検証したいと思ったのは、①地方在住者で在宅を希望する方々の母集団形成は可能か、②どのような方々が在宅勤務を希望されているのか、③実際の仕事のやりとりは円滑に行うことができるのか、④雇用管理(日々のコミュニケーション、健康配慮、勤怠管理など)は行うことができるか、です。

実際はまだすべて進行中ですが、①②については、地域によって在宅勤務者への支援体制は異なっていて、積極的な地域もあれば、まだ地域のバックアップが少ない所があることがわかってきました。また「就労」に対する考え方も地域によって違いがあるため、今後は地元の支援機関と密に連携を深め、当社として希望する支援などもお伝えいき、在宅勤務で働く人にとっても、雇用する企業にとっても、お互いがよりよい状態で雇用が進むように検討していければと考えています。

・有本由香氏（人材紹介事業部 ゼネラルマネジャー）

今回の事業に携わらせていただくにあたり、人材紹介事業部でも働き方改革と銘打って、在宅勤務トライアルを実施させていただきました。在宅勤務は難しいのでは、という現場の反発もありました。一方で、管理側からみると在宅導入の意義は大きいと考えていました。

結果、半年間のトライアル後のアンケートでは全員「今後も在宅勤務を望んでいる」という回答を得ることができました。主たる理由は、時間の有効活用、集中できる環境でした。社内コミュニケーション面での課題（チャットツールの不浸透、電話確認が増える、だらだら勤務してしまう）も見えてきたので、今後に向けては、よりセキュアで生産性向上が期待できるよう改善を重ねていきたいと考えております。



有本氏(左端)、佐藤氏(後列右端)とプロジェクトメンバー

社説明会、その後の面接会という方法で進めました。地方在住者の場合、書類選考を通過した後、Web会議ツールで一次面接を実施。二次面接では、自宅の仕事をWebカメラで映してもらい環境を確認し、地方在住の精神障害者2名と身体障害者2名を採用しました。

入社時研修

eラーニングを活用した入社時研修

完全在宅雇用の社員には、入社後に研修として、eラーニングを実施しています。受講は、それぞれのペースで進めてもらっています。さまざまなコンテンツがありますが、特に役に立っているのが、「パソコン入門」と「お仕事トレーニング（実際の仕事の疑似訓練）」の二つ。名刺のデータ化がなぜ必要なのか、どう活用されるのかといった、その仕事をやる意義などを解説しているものです。

完全在宅勤務の雇用は12月から始まったばかりですので、雇用管理の仕方や円滑な仕事の進め方については、トライアンドエラーを重ねながら最適な手法を確立していきます。それをノウハウとして蓄積し、自社での雇用に活かすだけでなく、取引先企業にも広げていくことで「障害者雇用が成功している社会」の実現をめざしていきたいと思っております。



研修で使用したeラーニングの画面。

会社説明会と面接会（一次面接）を2回実施。

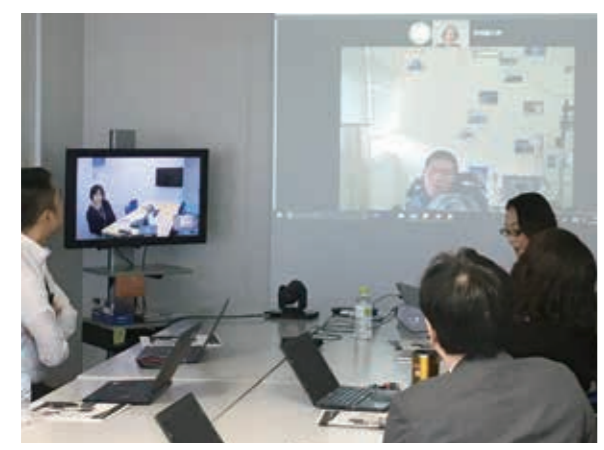
高知県では、県が障害者のテレワークでの雇用創出に力を入れており、県の呼びかけで説明会の前に県内すべての障害者就業・生活支援センター（障害者の生活や就労を支援する機関）を集めての意見交換会が開催されました。そこでは、交通手段がないために通所が難しい地域があることの説明がありました。参加者からは、テレワークについて理解が不十分であるために利用者にすすめることができないので、まずは支援者が学びたいという意見や、求人票の内容についての質問など、活発な意見交換ができました。当社からは、就職後の定着支援のためには、地域の支援機関との連携が重要であるということなどを伝えました。

2日間の会社説明会には、約40名が参加。半分以上が支援者で、その場で一次面接に参加したのは障害者9名でした。参加した支援者からは、「テレワークという働き方に希望を感じた」、「高知で会社説明会をしてくれたことによって、在宅雇用をする企業が実際にあることがわかったし、具体的な仕事をイメージすることができた」、「これで利用者に安心してすすめられる」という意見がありました。

採用活動はハローワークに求人票を非公開で出し、つながりのある支援機関からの紹介や地方での会



高知県で行われた会社説明会の様子。



社内研修は4回にわたって実施した。

の実感を得られるようなキャリアアップ施策などを試行錯誤していることを聞きました。

サイボウズでは、障害者の在宅雇用に限ったことではなく、人事制度の内容やその考え方を聞き、より多様な働き方を実現するためのヒントをもらいました。

すでに在宅勤務制度はあって利用者もいましたが、「テレワーク」についての理解には、ばらつきがあったこと、さらに障害者のテレワークを進めることの意義などは、全社員に十分理解されているとはいえない状況だったので、社内研修を4回実施しました。

管理職や一般職を対象に、「テレワークについて」、「障害者のテレワークの他社事例」、リクルートオフィスサポートの役員を講師に、同社の事例から学ぶ研修を実施しました。

採用活動

3県で行った計7回の会社説明会と面接会

2017年11月から2018年2月にかけて、宮城県、熊本県、高知県の3県で、計7回の会社説明会と面接会を行いました。

熊本県では、障害者の在宅就労を支援している団体の協力を得て、Web会議ツールを使用した遠隔

2017年12月
先進企業視察
・OKIワークウェル

2017年12月
入社
・2018年1月以降も毎月雇用あり



成果と課題

- 地方での会社説明会を積極的に展開し、事業期間内に4名を雇用することができた。
- 社内研修を全4回実施し、社内における障害者テレワークの理解を進めた。
- 完全在宅雇用を始めたばかりなので、今後はいかに定着させていくかが課題。

CASE 07

さまざまな障害領域における、雇用創出と多様な働き方の実現に向けた、障害者テレワークのトライアルと新たな職域開発に挑戦

障害者雇用実績だけでなく、今後を見据えて、新たな職域開発にのぞみました。障害者の新規雇用には至っていませんが、環境整備などを継続推進中です。

株式会社バンダイナムコウィル

本事業でめざすもの

- 障害者の在宅雇用という新たな取り組みへの挑戦をし、クリエイティブな業務領域を開拓
- 新たな職域開発を通じ、グループ企業のシニア社員がインストラクターとして障害者を指導し、ともに活躍できるモデルをつくる
- 多様な障害者の雇用と多様な働き方による「ダイバーシティ&インクルージョン」のさらなる推進

事業開始前の状況

- 障害者雇用**
身体障害者：5名
精神障害者：6名
知的障害者：53名
- テレワーク制度**
なし
- 在宅勤務者**
なし
- モバイル勤務者**
なし



株式会社バンダイナムコウィル

株式会社
バンダイナムコウィル
所在地：東京都港区三田3-13-16 三田43MTビル15F
従業員数：92名(2018年2月1日)
事業内容：開発サポート業務、製作サポート業務、営業サポート業務、オフィスアシスタント業務、メール便業務、オフィスクリーニング業務、就職支援業務
資本金：1000万円

本事業参加の動機

テレワーク導入による新たな職域開発と雇用創出の実現

現状の障害者雇用は知的障害者が約8割。グループ企業からの受託業務は、メール便、オフィスクリーニング、オフィスアシスタント業務、3Dプリンタを活用した玩具試作品の製作、ゲームの開発端末管理など多岐にわたり、業務を遂行する拠点も複数あり、社員一人一人がスキルアップできる環境もあります。本事業を通じて、さまざまな障害領域における雇用創出と多様な働き方を導入し、新たな職域開発の実現をめざしました。

特例子会社である当社は、グループ会社に対して障害者雇用の推進とサポートをしていく役割がありますが、以前よりグループ外のクライアント企業からコンテンツ開発に関わる業務委託の話があったので、障害者のクリエイティブな業務の拡充と雇用創出ができないかということグループ会社とともに検討していました。

障害者の新しい業務領域への着手とともに、その指導をシニア社員のクリエイターが担当するという、シニア社員と障害者がともに活躍するモデルづくりをめざしました。

エンターテインメントを社会に提供しているグループ会社は、リリース前の製品やサービスの情報などに関するセキュリティ管理が非常に重要です。テレワークで、そのセキュリティが担保できるかと懸念する声

もあったため、本事業を通じて、この課題の解決策についても模索していくべきと考えました。

先進企業の視察

2社の視察を通して多くの気づきを得る

クレディセゾンへの視察には、グループ会社と協力会社を含め、7名が参加しました。通勤と在宅を組み合わせると一人一人に合った働き方を選択できるという「できるところから始める」という視点の大切さを改めて認識しました。

リクルートオフィスサポートへの視察も、グループ会社と協力会社を含め10名で参加しました。クレディセゾンと同様、先進企業は「まず取り組むことから始める」という考え方を共通して持っていること、在宅勤務者の労務管理は多くの労力をかけていないことや、障害者一人一人の苦手なこと、できないことを教育しないことも重要な気づきとなりました。

2社を視察して多くの気づきを得ましたが、エンターテインメント業界特有の情報管理、セキュリティ対策を踏まえた業務の切り出しをどうするか、という課題は残りました。

テレワークについての社内研修

「なぜ、障害者雇用にテレワークを導入するのか」を知る

本事業ではクライアント企業から業務を受託し、それを在宅勤務の障害者が行うモデルをつくることをめざしていました。そこで、改めてクライアント企業を含めた関係者で、「テレワーク」という働き方と、障害者雇用におけるテレワークの必要性について、理解を同じくする目的で研修を実施しました。

参加者は約10名。国の働き方改革の動きからテレワークの最新動向、テレワークにおける課題とそれを解決するためには、テレワークでもできるように仕事のやり方を変えるということなどを学びました。

ユニバーサルマナーについての社内研修

適切な配慮を学んだ「ユニバーサルマナー」

雇用している障害者の約8割が知的障害者という状況で、グループ企業へも出向いて仕事をしていることから、障害者と働くことに対する違和感はありませんでしたが、本事業でさまざまな障害者を雇用していくためには、それぞれに応じた適切な配慮とはどのような対応なのかを学ぶ必要がありました。

そこで障害者についての基礎的知識から具体的な配慮・サポートの方法を座学と実技で学ぶ「ユニバーサルマナー研修」を実施しました。参加者は、グループ企業の役員・社員約250名。講師は自らが聴覚障害者でもあるミライロの薄葉幸恵氏。

「ハードは変えられなくてもハートは変えられる」をテーマに、設備や環境を変えることはできなくても、一人一人の気持ちや対応は変えられることを学びました。障害者や高齢者との向き合い方について実体験を交えた講義の後、視覚障害者の疑似体験や車いす体験、高齢者の疑似体験をしました。

<受講者の感想>

- ・研修はとても有意義であったと思っています。疑似体験は実際に理解する貴重な機会でした。
- ・自分も高齢になるし、障害者の比率からも、全く他人ごとではなく、どう向き合うのかを考えるよい機



視覚障害者の疑似体験や車いす体験、高齢者の疑似体験も行ったユニバーサルマナー研修。

テレワーク road map!



2017年8月 先進企業の視察

・リクルートオフィスサポート

2017年9月 社内研修

・「障害者テレワーク」
講師：テレワークマネジメント代表
田澤由利氏



2017年10月 先進企業の視察

・クレディセゾン

2017年10月 社内研修

・「ユニバーサルマナー研修」
講師：ミライロ
薄葉幸恵氏



業種
(製造業)
特例子会社

従業員数
50
~
300人

採用経歴
あり

雇用方法
就労移行支援事業所

雇スタイル
部分在宅勤務「都市部」

障害の種類
障害種別不問

- 会になりました。
- ・社会的背景や、我々が心がけるべきことは、参加していない社員にもぜひ知ってもらいたいと思いました。「何が障害か?」という問いは、改めて普段の生活の中での不自由を考えさせられるきっかけになりました。
 - ・実際に、障害者にどう声をかけるかといった立ち居ふるまい方などを学んだことで、具体的に自分の中に落とし込めたように思います。
 - ・自分の家族のことを思うと、ユニバーサル社会の構築は願うところです。その重要性をもっと多くの人たちに知っていただきたいと思います。

旭川視察

取り組み視察と面談会で障害者の就労問題を実感

北海道旭川市で、市の取り組みを視察した後、在宅勤務に関心のある障害者との面談会に参加し、自治体がサポートしている場合、地域で企業が活動しやすくなることがわかりました。また、多くの参加者との対話を通じて、就労が切実な問題であることを改めて再認識しました。

支援機関の支援員からは、就労に必要なスキルについて、就労支援のカリキュラムに取り入れて育てるという話もあり、とても心強く思いました。



旭川では、取り組みの視察と集団面談会に参加。

テレワークコンサルティング

受け入れ理解の研修実施と社員によるトライアル実施

テレワーク導入については、システム環境の整備と、研修を行いました。システム環境は、ほぼ問題なくできることを確認。研修には、プロジェクトメンバー5名と、他事業部から5名が参加し、在宅勤務者受け入れのための理解を深めました。また、テレワーク勤務規程作成にも取り組み、制度設計を進めています。

当初は、障害者の社員が参加する方向で検討しましたが、オフィス内での業務が大半を占めていたため、短期間で体制を整えることができず、その後、障害のない既存社員でトライアルを実施しました。トライアル後のフィードバックでは、実施した社員から体調管理や業務上のフォローをどうするかといった点についての意見が出たので、受け入れ体制と同時に、具体的な方法を検討しています。

管理職自らがテレワークのトライアルを行った気づき

田中康生（経営管理部 管理チーム兼グループ雇用推進チーム マネージャー）

- 【利点】
- ・通勤時間がないため、時間を有効に使うことができ、集中して業務に取り組むことができる。
 - ・社内のネットワーク環境が自宅でも問題なく機能することが確認できた。
 - ・社内の共有フォルダを活用することで、円滑に業務を遂行することができた。
 - ・勤務状況や伝達事項は、Web会議やメール、チャットで問題なくコミュニケーションを取ることができた。
 - ・見られていないことで、逆にメリハリができ仕事に対する責任感を意識しながら取り組んでいた。
- 【課題】
- ・テレワーク制度を本格導入するためには、今後トライアルを重ねながら検証していく必要がある。



Web会議ツールを使って、コミュニケーションも問題なく取れることを実感。

- ・自宅のネットワーク環境や執務環境については、情報管理の観点からもルール化が必要。
- ・最大の問題として、毎日在宅でできる業務の量が確保できていない。

採用活動

部分在宅勤務での社内広報業務で募集開始

当初は、クライアント企業から受託した業務をテレワークで行う計画でしたが、テレワークのトライアルを進める中で、現時点ではセキュリティ対策が十分できないという結論になりました。計画を一旦見直し、海外進出や社員の多国籍化というグローバル化が進む中で、海外拠点および国内で働く外国人の社員に対する発信文書やグループ関連の連絡情報の翻訳作業、また社内システムなどのマニュアルの翻訳作業についてテレワークでの障害者採用を募集することになりました。テレワークのトライアルは進んでいましたが、完全在宅勤務はまだハードルが高いため、週に数日通勤が可能という条件にしました。

数名紹介がありましたが、必須条件である英語力が少々不足していたり、社屋のバリアフリー化ができていないため車いすユーザーの採用が難しかったり、という理由で採用には至っていません。

本事業を通じて、在宅勤務を希望されている障害

者の中には、パソコンスキルが高い人が少なくないことを知ることができましたし、在宅勤務はストレス軽減にもなるため、障害の特性によっては、職場定着に効果的な働き方であると思います。今後も、トライアンドエラーを繰り返しながら検証を継続していきたいと思っています。

事業担当者の声

・一木裕佳氏（取締役）

本事業を通じて、テレワークについての基礎的な知識に関する理解はもとより、先進企業の視察では、導入時に苦労したこと、課題とその解決方法など、具体的な事例を直接伺うことができ、大変貴重な機会となりました。

また、企業が連携している自治体での企業説明会への参加では、地方で採用を推進する場合、自治体を中心としたさまざまな立場の方々の連携方法と、採用・定着のスキームを学ぶことができました。

当社社員およびグループ会社全体に向けた研修においては、在宅雇用を念頭に置いたユニバーサルマナーについて学ぶ機会を持ち、企業内に理解の促進、受容環境整備の推進を行うこともできました。規定の見直しやネットワーク環境の試行・体験など具体的な整備も進めることができ、人材の紹介もしていただきました。

これら具体的に実践的なノウハウの蓄積ができたのは専門のコンサルティングサポートがあったからであり、大変ありがたい機会となりました。

・國吉由香氏（第一事業部 マネージャー）

特例子会社である当社にとって、平成30年度からの雇用率引き上げも重なり、雇用と定着・育成について改めて考えていかなければならない時期に来ておりました。通勤可能な方を採用してだけでなく、「テレワーク制度」を構築して、会社と自宅の両方でできる業務開拓も視野に入れるべきと考えていただけに、今回の事業に参加させていただけたことは、大きな糧となりました。

就労希望を持ち、日々研鑽されている方々との接見や、先進企業様のノウハウをご教示いただくことで、「テレワーク」がぐっと身近になりましたし、また、実際にテレワークを体験したことで、当社における問題点、課題を確認することができ、実現に向けて大きな希望を持つことができました。コンサルティングを受けながら、障害者テレワークに取り組んでこられたことは、当社にとって新しい雇用の創出と業務拡大につながっていくと確信しております。



左から、國吉氏、一木氏、田中氏

2017年10月
旭川の取り組み視察+面談会

- ・リクルートオフィスサポートと旭川市の取り組み視察
- ・在宅勤務希望の障害者との面談会（約40名参加）

2017年11月
テレワークトライアル

2017年12月
採用活動

成果と課題

- 障害者の疑似体験もした研修では、障害者との向き合い方を考えるきっかけになった。
- 集団面談会では、障害者の就労問題を実感し、受け入れの理解を深めた。
- 在宅勤務を交えた障害者雇用を継続し、新規採用をめざしたい。



お悩み解決!



テーマ③ 「業務・育成」

採用後は、適性に合った業務で継続して働いてほしいし、キャリアパスも提示したい。
そのためにも、実習や研修を積極的に行いましょう。

Q 本人の適性や能力を十分に把握するためには、どうすればよいのでしょうか？

A 障害者雇用の場合には、本人の適性や能力だけでなく、障害を把握する必要があります。採用面接の際に、障害と必要な配慮事項をきちんと確認することで、解決の可能性が高まります。支援機関を利用している場合は、アセスメント情報を提供してもらうのもよいでしょう。適性や能力については、実習期間を設けたり、トライアル雇用制度を活用したりして、一定期間実際の仕事をしてもらうと、把握することもできます。在宅勤務をするなら、その頻度などについても、相談しながら見極めることが必要です。

Q どんな仕事がいいのか見出せません。どのような取り組み方がありますか？

A 障害者は、働く時間に制約がある人が多いですが、さまざまなキャリアを持つ人や特定の領域で突出した能力を発揮する人がいます。まずは、本人のキャリアや特性をよく把握しましょう。その上で、配属部署では、業務を見直すことをおすすめします。現在の業務を各人がすべて洗い出し、分担を見直すのです。これまでの経験や能力を活かせる業務をチーム内で担当してもらうことで、業務が効率化され、部署全体での生産性が高くなります。障害者の能力を活かしたサービスや事業を展開し、売上や利益に直接貢献している企業もあります。

Q 人事的な評価やキャリアパスについて、注意すべき点がありますか？

A 障害の特性を踏まえた人事評価のやり方を工夫していく必要があります。障害者の場合は、雇用形態や労働条件などを個別に定めた雇用契約を締結するケースがあります。その場合、経験を積んで能力が向上してきても、当初の条件と変わらないと、意欲の低下につながる可能性があります。対策としては、個別の目標管理が有効です。いつまでにどういう状態をめざすのか、話し合いながら具体的な目標を設定し、定期的な自己評価と上司からのフィードバックにより、意欲の維持につながります。目標を達成できた場合の昇給の条件なども明確にしておきましょう。

Q 職域をどうやって広げていけばよいのでしょうか？

A 障害者が業務に慣れてきた頃には、社員教育のための研修に参加する機会を設けたり、自分自身で学ぶ時間を取ったりすることも必要です。在宅勤務の場合でも、Web会議ツールを活用して、研修を実施することで、自宅にいながらリアルタイムで研修に参加できます。開催場所で参加する場合には、介助者の同行を許可したり、通勤ラッシュ時間を避けたりする配慮をしましょう。遠隔地の障害者を在宅雇用している企業では、地方のサテライトオフィスを利用して、定期的に集合研修を実施している所もあります。

テーマ④ 「ツール・セキュリティ」

障害者かどうかに関わらず、会社として重要なセキュリティ。
システム環境を整備し、ツールの活用や策定したルールのもとで、運用していきましょう。

Q 障害者が使うツールとして、おすすめのツールはありますか？

A 音声認識ソフトや入力作業の補助具、点字ディスプレイや読み上げソフト、着信を光で教える着信通知装置など、障害があっても、不自由な点をカバーするツールには、さまざまなものがあります。それらのツールにより、業務の幅が広がる場合があります。ただし、障害の状態は個人差が大きく、必要なツールも異なります。高齢・障害・求職者雇用支援機構の中央障害者雇用情報センターでは、就労支援機器についての情報提供や、障害者を雇用する事業者への貸し出しなどを行っているので、事前に相談することをおすすめします。

Q 障害者を在宅雇用する場合、セキュリティ対策は、どのように取り組めばよいのでしょうか？

A 障害者雇用に限らず、社外で業務を行う際のセキュリティ対策のポイントは、安全に社内情報にアクセスする手段の確保です。社外の端末にはデータを残さずに、社内情報にアクセスして仕事ができるシステムがあります。最近増えているのは、社内にあるパソコンに社外からリモートでアクセスして操作するリモートデスクトップ、クラウド上など安全な環境にある仮想のパソコンを手元端末で操作する仮想デスクトップなどです。

Q 在宅勤務している障害者をマネジメントする場合、どのように行うとよいでしょう？

A 在宅勤務の社員に対し、その人が障害者であるかどうかに関わらず、「さぼるのではないか」「どう管理すればよいのか」と不安を感じる管理者は珍しくありません。これには、遠隔にいる社員の勤怠管理ができるシステムの利用が効果的です。また、始業時と終業時に、メールや電話で連絡させる方法もあります。朝は業務予定を、夕刻は業務の進捗状況を報告してもらえば、業務記録としても活用できます。時間管理や業務報告のルールを定め、在宅勤務者と管理者の双方に納得がいく運用をすることが大切です。

Q セキュリティ上のルールとしては、どのようなものがありますか？

A USBメモリなどでのデータ持ち出しは、紛失や盗難のリスクがあるので、禁止している企業も少なくありません。そのような企業では、同様にパソコンのローカルにデータを保存してはいけないと決めています。また、社外での印刷や紙資料の持ち出しを禁止することも情報セキュリティの確保になります。さらに、パスワードの定期的な変更やスクリーンロックの設定、認証情報の取り扱いなどについても、ルールを決めておくことが必要です。自宅でも家族には見られないようにしている所もあります。ルールを策定したら、周知を徹底させましょう。

CASE 08

働き方改革を進めるため、 北海道の旭川から四国の高知まで視察を実行、 完全在宅での受け入れをめざす

障害者のテレワーク導入を通じて、既存社員を含めた働き方改革を推進すると同時に、障害者の職域拡大を図るため、各種視察やトライアルを経て、受け入れ準備を進めました。

阪和興業株式会社

本事業でめざすもの

- 障害者のテレワーク導入をきっかけに、既存社員の働き方改革も推進
- 障害者雇用に関する他部門への理解促進と、障害者の担当業務の拡大や配属部署の拡大
- 本事業で蓄積するノウハウを活用した、先進的な特例子会社の設立

事業開始前の状況

☑ 障害者雇用

身体障害者：17名
精神障害者：13名
知的障害者：0名

☑ テレワーク制度

なし

☑ 在宅勤務者

いる

☑ モバイル勤務者

いる



阪和興業株式会社

所在地：東京都中央区築地1-13-1 銀座松竹スクエア（東京本社）
従業員数：1,272名（2017年3月31日）
事業内容：鉄鋼、鉄鋼原料、建材、非鉄金属、石油、化成品、食品、木材、セメント、機械の国内販売および輸出入
資本金：456億5127万6790円

本事業参加の動機

働き方改革推進と職域拡大、ノウハウの蓄積

テレワークとしては、従業員約1,500名のうち、約800名にモバイルPC、iPad、携帯電話を会社から支給して、遠隔での業務を可能としています。しかしながら、勤怠管理や立替費用の精算、社内イントラネットの共有フォルダへのアクセスが一部不通なため、テレワークが可能な業務に制限があるという課題がありました。また、病気や障害で通勤できなくなった社員が3名在宅勤務をしていましたが、制度やルールが整っておらず、改善をする必要もありました。

本事業では、障害者のテレワーク導入をきっかけとして、現状の課題を改善し、既存社員の働き方改革を同時に推進することをめざしました。テレワークが可能な業務を増やすことによって、多様な障害者の雇用創出と、配属部署と職域の拡大、そして多忙な部署の業務改善や、社員にさまざまな制約があっても働きやすい環境につながるというモデルをつくりたいと考えました。具体的に採用人数は2、3名と目標を立てました。

また、設立を計画している特例子会社では、本事業で蓄積したノウハウを活用し、障害者の在宅雇用が当たり前の企業になることをめざしました。

先進企業の視察

在宅勤務ができるという考え方に変化

リクルートオフィスサポートの視察には、人事部3名、情報システム部1名の4名で参加しました。仕事の少ない地方へ、仕事の多い都心の企業から在宅勤務という手段を使って雇用を創出していることや、よく知られている出版物の校正という仕事が在宅勤務者のモチベーションをアップさせていること、またコミュニケーションツールを使用して孤独感なくチームで仕事を行っていることなど、すべてが驚くばかりで在宅勤務が理にかなった形で運用されていることに非常に感心させられました。また在宅勤務は、オンオフの切り替えが難しいのではないかと考えていましたが、仕事が終わったらパソコンに布をかぶせているという話を聞いて、シンプルでなかなかよい方法だと、これも感心させられました。

参加する前は、当社の業務では在宅勤務は難しいのではないかという思いがありましたが、ペーパーレス化や担当業務の設計次第で可能になるのではないかという期待に変わりました。

旭川への視察

市の取り組み視察と障害者との面談の貴重な機会

リクルートオフィスサポートの視察で、仕事の少ない地方の障害者を在宅雇用することに大きな意義を感じていたところ、旭川市の障害者との面談会の企画がありました。担当する業務がまだ明確には決まっていませんでしたので、参加することには迷いがありましたが、「面接会」ではなく「面談会」という趣旨でしたので、地方の障害者と会える貴重な機会と思い、参加しました。

旭川に行ってみて、市の皆さんが地域の雇用を創出するために熱心なこと、また、仕事を求めている障



手話の通訳もあった旭川でのプレゼンテーション。

害者がたくさんいること、そして、リクルートオフィスサポートが在宅雇用した実績があるため、旭川市の支援機関が在宅勤務について理解し、そこに期待が大きいことなどを知る機会となりました。

テレワークコンサルティング

大阪、東京、在宅の3拠点を結んだ社内研修

テレワークのトライアルを実施する前に、人事部門と情報システム部門を対象に、テレワークと業務改善の研修を行いました。大阪本社、東京本社と在宅勤務者の3拠点をWeb会議ツールで接続し、講義とワークショップを実施しました。

講義では、テレワークという働き方の最新動向、他社事例を学び、テレワークでこんなことができるのではないかという自由な意見が飛び交いました。テレ



社内研修では、講義とワークショップを実施。

テレワーク road map!



2017年8月 先進企業の視察

・リクルートオフィスサポート

2017年10月 旭川の取り組み視察+面談会

・リクルートオフィスサポートと旭川市の取り組み視察
・在宅勤務希望の障害者との面談会（約40名参加）

2017年11月 社内研修

2017年12月 テレワークトライアル

業種
卸売・小売業

従業員数

301人以上

採用経歴

あり

雇用方法

自治体の就労準備訓練
受講者

雇用スタイル

完全在宅勤務「地方」
（準備中）

障害の種類

精神障害「うつ・発達障害」、
難病（手帳なし）

ワークをするためには、オフィス内の業務を改善する必要があるため、ワークショップでは、現在テレワークするためにネックになっている業務と、それをどう改善すればよいかというアイデアを出し合いました。

研修受講前は、テレワークできる業務が少ない、データ入力などの単純作業しかできない、先進的な一部の企業が導入しているだけ、と自社での導入は難しいのではないかと否定的なイメージを持っている社員が多かったです。

研修受講後、ほとんどの社員は、「テレワークの可能性に気づかされた」、「業務のやり方を変えていけばできる仕事の幅が広がると思った」、「まずはお試しからでもやってみることだと思う」、「どんな業務でも最初からテレワークでは無理と決めつけない方がいい」という前向きな考えに変わりました。

一方、「仕事はやはり顔を合わせた直接のコミュニケーションが必要だ」「仕事以外でも同僚から元気をもらえるために出社は重要だ」という意見もありました。

業務の棚卸しと診断、担当業務の設計

既存社員によるトライアルの実施

テレワークでできる業務を増やすために、現状の業務の棚卸しを行いました。多忙な部署の社員一人一人が、どんな業務をどれくらいの時間をかけて、どんなシステムを使って、社内外の人と、どうコミュニケーションを取りながら進めているかなどを、細かく洗い出しました。

その分析結果から、新規に在宅雇用する障害者の業務を設計し、障害者を配属して業務を担当してもらうことによって、その部署の業務の効率化につなげたいという考えがありました。それをもとに部門長と話し合いながら、在宅雇用する障害者の業務を設計しました。



「Sococo」を使いながら社内と在宅とで打ち合わせ。



コミュニケーションツール「Sococo」の画面。

社内のセキュリティが厳しく、テレワークのトライアルを実施するためのコミュニケーションツールの準備に時間がかかりましたが、既存社員によるトライアルを実施しました。その結果、在宅であっても、多様な業務が実施できる手応えを得ることができました。また、新しいツールを使ってみて、離れていてもコミュニケーションが取れることを実感しました。

障害者就労準備訓練視察

高知県で訓練中の障害者と模擬面談、受け入れ準備

在宅雇用コーディネーターからの紹介で、昨年からのテレワークでの雇用を増やすことをめざし、障害者の就労準備訓練を行っている高知県を訪れ、県が実施している訓練受講中の障害者との模擬面談と視察を行いました。

約3週間のプログラムには、テレワークに関心のある障害者4名が参加していました。働くための意識づけ、自己理解から自己紹介、ビジネスマナー、仕事体験、面接練習など、幅広く学んでおり、模擬面談・仕事体験として訓練に協力しました。

訓練受講者には、実際に当社の仕事であるアンケー

トの集計作業を行ってもらい、業務の適性や希望を確認しました。模擬面談では、4名とも障害や配慮が必要な点について、素直に等身大で話すことができていました。また、集計作業は訓練で習った音声入力も試しながら問題なくできていました。全員、当社で働くことに興味があったことから、まずはトライアル雇用を実施することにしました。高知県の障害保健福祉課と連携しながら受け入れ準備を進めています。

今後は、トライアルの実施報告を社内に周知しながら、障害者に限らずテレワークトライアルの対象者を拡大したり、日数を増やしたりするなどして、改善策の有効性を検証していきます。社内の理解は進んだので、環境整備を進めれば、導入できると思います。

これから設立する計画の特例子会社で導入し、通勤が困難な障害者や地方での雇用などを積極的に進めていきます。



模擬面談の風景。



アンケートデータ集計の説明。

テレワークをした社員の声

・精神障害（発達障害）の男性

在宅勤務のトライアル中は、非常に静かな環境で集中して業務に取り組むことができるため、効率よく仕事ことができました。また、業務開始時に計画を立てて取り組むため、必要な時間や普段の業務内容の見直しもつながら、社内での業務についても効率よく取り組めるようになってきていると感じています。

在宅勤務時は、すぐに話しかけることができない分、しっかりと落ちていてまとめた上で、より端的に質問できるようになってきています。社内での勤務の時も同じくまとめてコミュニケーションする必要がありますので、在宅勤務は業務時間の短縮と、効率化につながると改めて認識しました。

事業担当者の声

・辻敏彦氏（人事部人材開発課 課長）

事業開始前は、在宅勤務は勤務者本人に目が届かないことから管理不能というイメージがありました。コンサルテーションを受けながら進めていくうちに、導入を主導する立場の自分がその固定観念を変えていかないと、社内からの疑問に対応できない、そして導入もできない、自分が変わらなければいけないと思うようになりました。実際に考え方が大きく変わりました。そして、会社に来て仕事をしている部下の姿が見える＝マネジメントできている、というのは思いこみであり幻だと気づかされました。仕事とは成果を出すことであると、改めて思います。

・小原勇輝氏（人事部人材開発課）

最初はテレワークの導入は難しいと思っていましたが、進めていくうちにできそうだという感触を持ちました。働き方を変えるという、今回のように全社を巻き込んだ新たな取り組みには初めて携わりましたが、とてもやりがいがあり、今後、さらに拡大していくためには、自分自身がテレワークを体験することで、社内への説得力が増すと思っています。

・望月佐起子氏（人事部人材開発課）

実際に、健常者を含む部署全員でトライアルを行ったことにより、一気に視野が広がりました。当初は、在宅勤務者のみがメリットを享受するものと考えていましたが、本事業をきっかけに、就業規則、業務内容、コミュニケーションの取り方、業務報告のやり方など、日々当たり前に行っていた業務の見直しを行い、業務改善のきっかけとなりました。会社としても、個人的にも多くを得ることができたと思います。この成果を、多くの社員に経験していただきたいと思っています。



左から、小原氏、辻氏、望月氏

成果と課題

- 視察することで、在宅勤務に対するイメージが変わり、導入へ前向きになった。
- 社内の拠点を結んだ研修や新しいツールの試行など、在宅勤務のために多くの挑戦をした。
- まずはトライアル雇用を受け入れ、定着させていきたい。

2018年2月
高知県視察＋
トライアル雇用準備中



CASE 09

自社の障害者雇用を一つの事例として、多くの企業に伝えていきたい。その思いのもとで、初の雇用に向けて現在実習中

社会保険労務士として、障害年金の相談や手続きを行っている中で、自分たちも障害者雇用を実践したいという思いで参加した結果、採用を前提にした実習をしています。

YORISOU社会保険労務士法人

本事業でめざすもの

- 障害年金を専門としているからこそ、企業目線での障害者雇用の実践
- 社会保険労務士としての立場から、テレワークへの理解促進
- 顧問先への積極的なアドバイスの基礎構築

事業開始前の状況

- 障害者雇用
なし
- テレワーク制度
なし
- 在宅勤務者
なし
- モバイル勤務者
なし



YORISOU
社会保険労務士法人
所在地：東京都中野区東中野1-53-11 パークハウス東中野2F
従業員数：9名
事業内容：社会保険労務士業、人事労務相談顧問、各種相談
資本金：500万円

採用前提で実習中の障害者

- ・自閉症・知的障害の21歳男性
- 就労経験なし。週2日、1日5時間の実習からスタート。
- 【業務】事務所内での事務（データ入力、郵便仕分けなど）。

●実習中のある日のスケジュール

9:30頃	10:00から実習開始だが、毎回このくらいの時間に到着9:50になるまで、自席にて本などを読んで過ごす
9:50	所属する就労支援機関に、実習開始のメール報告
10:00	顧問先の給与データをパソコン入力
10:50	休憩
11:00	郵便局へ行き切手などを購入
12:00	昼休み 昼食を買いに出かけ、戻って事務所内にて昼食
13:00	顧問先の個人情報データを入力
13:50	休憩
14:00	上記業務を続ける
14:50	休憩
15:00	顧問先の給与データを入力
15:30	作業終了 就労支援機関に、1日の作業内容報告、実習終了の報告メールを行う
16:00	帰宅

テレワーク road map!



2017年8月 先進企業の視察

- ・ゾーホージャパン、クレディセゾン

本事業参加の動機

社会保険労務士法人が障害者雇用とテレワークに関心をもった訳

契約している顧問先企業の社会保険業務を行っているほか、障害年金を専門分野としている社会保険労務士法人です。年間約150名の障害年金の相談や手続きの対応をしています。

「働く」というのは「社会とつながること」。働くことをあきらめていた人が、働いて社会とつながるようになる一つの手段としてテレワークは有効だと考えていました。また、病気や障害があつて障害年金の相談にくる人が、働いている障害者を実際に知ることによって希望につながるのではないかとこの思いもありました。

本事業に参加することで、当社で障害者を雇用すること、社会保険労務士としてテレワークという働き方を理解して、顧問先企業の働き方へアドバイスしていけるようになることをめざしました。

障害年金を専門にしているため、ほぼ毎日のように、さまざまな病気や障害のある人と会ったり電話で話したりすることがありますので、対応の仕方には不安は少なかったです。しかし、相談に来るタイミングというのは、なかなか仕事に就けない、仕事が続けられなくなる、まだ仕事をする・再開するための準備が整っていない人が多いため、就労準備が整った人たちがどういう状態なのかを知る機会があまりありませんでした。また、実際に一緒に働くためには、個々の障害特性を理解して必要な配慮をするなど、雇用管理の仕方などを学ぶ必要があると思いました。

テレワークコンサルティング

テレワーク環境の整備やルールづくりの理解促進

テレワークに関しては、自分たちが行うというのではなく、そのためにはどのような準備が必要なのかを

理解をするために、システムやツール、運用ルールを学びました。また、推進するためには、業務の見直しが必要であることを知り、自分たちの業務をチームごとに洗い出し、棚卸しを進めました。

その中で、社内のファイルやサーバーのフォルダ整備を行っています。結果的に、業務の効率化にもつながり、仕事しやすくなりました。今後に向けて、さらに通常の業務を改善していきたいと考えています。具体的には、書類がとて多いため、PDF化を検討中です。PDF化は、一つの業務として、新たな障害者雇用にも結びつく可能性も考えています。

研修・視察・面談会

トップの参加は皆勤賞、率先して学んで見せて風土を醸成

障害者在宅雇用コーディネーターが企画した先進企業の視察、研修会、面談会は、代表自らがすべて参加して学びました。そこで得たことを社員に共有し、社内研修をしながら、障害者雇用に向けた風土をつくっていきました。

就労移行支援事業所FDAの集合研修

就労移行支援事業所FDAの理事長を講師にした研修には、社員全員が参加しました。研修は知識をインプットするものではなく、まずはワークショップで障害者とともに働くことを体感。その後は、就労トレーニング中の障害者5名による自己紹介と質問のやりとりでした。

ワークショップでは、チームメンバーの1人だけが目をつぶって、チームで一つのことに取り組むという体験をして、障害者と働くための4つのポイントを学びました。

- ① 一緒に目標をつくる。
- ② 1人1役：1人ずつ役割をつくる。
- ③ 相手に合ったコミュニケーション。
- ④ ほめること。

2017年9月 外部研修 + 企業合同面談会

- ・「精神障害者の雇用」リクルートアビリティスタッフィング
- ・約40名の精神障害の求職者と面談

2017年9月 集合研修

- ・就労移行支援事業所FDAにて（ほぼ全社員が参加）



2017年10月 旭川の取り組み視察+面談会

- ・リクルートオフィスサポートと旭川市の取り組み視察
- ・在宅勤務希望の障害者との面談会（約40名参加）



業種
専門・
技術サービス業

従業員数
49人以下

採用経緯
はじめて

雇用方法
就労移行支援事業所

雇スタイル
通勤（実習）

障害の種類
精神障害「自閉症」と

新規雇用に向けた実習生の声

・自閉症・知的障害の男性

この事務所で働くまでは、自分は就労できないんじゃないかなと思っていました。でも、ここに通ってみて、働くイメージができました。働いて給与をもらえたら、自分の好きなことができて、楽しい生活が送れるとイメージできました。例えば、シンガポールに旅行に行ったり、ステキなホテルに宿泊したり、カメラが好きなので、旅行先で写真を撮ったりなど、楽しいことを想像できます。「働く自由人」になれます。

事業担当者の声

・松山純子氏(代表)

テレワークのコンサルティングを受ける中で、非常にアナログな仕事の仕方をしてきたことに気づき、ICT技術で働き方が変わることを実感しました。事業期間内にテレワークを導入することは断念しましたが、社内の仕事の仕方を改善する準備が整ったと思います。

また、障害者を実習生として受け入れたことによって、今までやろうとしてもなかなか着手できなかった仕事が前に進んでいます。これも業務改善につながっています。ICTが得意な社員を中心に、これからは業務のデジタル化を進めていきたいと思っています。

この事業を通じて、いろいろな会社の視察に行ったり、セミナーや面談会に参加したりすることができました。旭川の面談会では、「どうして在宅勤務を希望するのか？」を全員に聞いたところ、音に敏感、人の視線が気になる、といったことのほか、人肌が気になる知覚過敏で通勤ができないという発達障害の人に会いました。本当に障害の特性は多様であることを改めて学びました。

そして、「社会とのつながりが人を元気にしてくれる」こと。社会とのつながりが持てなかった人が、働けるようになっていくこと。環境が合えば社会とつながれる人がたくさんいることを知りました。

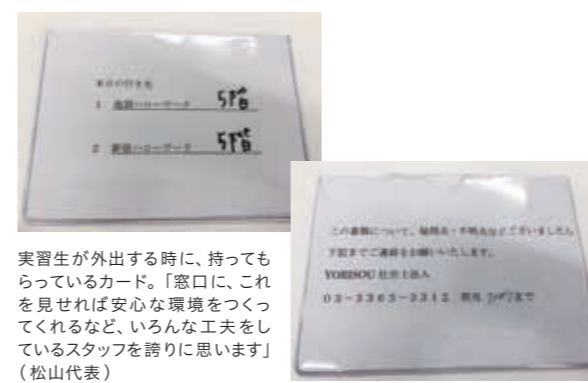


松山代表(前列右から2番目)と事務所のメンバー

じかどうかをチェックする照合作業をしている時は、とても苦しそうなお表情をしていて、こういう業務は苦手だと本人からも申し出がありました。また、仕事の全体像を最初から見せるよりも、順番に仕事を依頼する方が理解しやすいこともわかりました。得意なことを活かした仕事を任せることで、十分仕事はできますし、みんなの役にも立てると思います。

実習生を受け入れる前は、さまざまなことを心配していましたが、実際は非常にスムーズに受け入れが進んでいます。懸念するよりも、まずはやってみることが大事だと気づきました。

今後は、自社の障害者雇用への取り組みを一つの事例として、社会保険労務士の立場で顧問先企業に伝えていく、そして雇用する仲間が増えるよう啓蒙活動もしていこうと考えています。もう雇用契約を締結してもよいと思っているのですが、就労移行支援事業所からの、「焦らずにもっと慎重に進めた方がよい」というアドバイスを素直に受けとめています。



実習生が外出する時に、持ってもらっているカード。「窓口に、これを見れば安心な環境をつくってくれるなど、いろんな工夫をしているスタッフを誇りに思います」(松山代表)

種別も年齢もさまざまで、得手不得手も多様な人の中から、担当予定の業務が得意そうな人、社風に合いそうな人を3名に絞りました。

その就労移行支援事業所では、企業に出向いて実習ができる状態になった利用者を紹介した場合、たとえ採用することを前提としていても、最低3カ月から半年ほどの実習期間を設けています。それは、数週間から1カ月という期間は、よいところを見せられるようにがんばれる期間ですが、数カ月たつと、苦手なことが見えてきたり、体調が不安定な時期があったり、遅刻したりと、よくない点が見えるようになります。そうしたことを受け入れる企業でないと、長く働き続けることができない、という理由です。

3名に絞った後、職場訪問してもらうことになりました。3名の実習生を週に数日ずつ受け入れる予定でしたが、その日は3名のうち2名が風邪で欠席しました。

別日程に再調整するという選択肢がありましたが、「これも何かのご縁」と考え、その日に会社を訪問できた自閉症・知的障害がある1名を実習生として週2日・1日5時間受け入れることにしました。

受け入れ前には、社内で、自閉症の特性やパニックになった時の対応方法について勉強会を実施し、障害特性について社員全員で学びました。

通勤による実習開始

社内でも指示の仕方に变化、まずはやってみることが大事

実習生を受け入れてから、社内では、実習生が理解できるようにどう伝えるか、指示の仕方を相手に合わせて考えるようになってきたと思います。この変化は組織として、一歩成長するきっかけになるのではないかと思います。

いろいろな仕事をしてもらうちに、得意なことと苦手なことがよくわかるようになってきました。データの入力はとても速くて正確。一方、二つのものが同



1人が目をつぶり、みんなで協力。



3回目には見事4段のタワーが完成。

トレーニング中の多様な障害者5名の自己紹介を聞き、参加者からは次のような意見が出ました。

<意見>

「障害者雇用は特別なことと考えなくていいと思った」

「人を見る時に、欠点から見ていたことに気づいた。ありのままを見ることを知った」

「みんなが明るかった」

そのほかにも、昨年度の事業に参加して、障害者を雇用した企業を視察したり、企業の合同面談会に参加したりするうちに、社内における障害者の受け入れ風土を醸成することができました。

実習生の絞り込み

顔合わせを経て職場訪問へ

研修を受けた就労移行支援事業所から、実習候補者6名を紹介され、顔合わせを行いました。障害

2017年11月
実習候補者との顔合わせ
・候補者6名

2017年12月
実習候補者による
職場訪問
・候補者3名のうち、2名が風邪で欠席

2018年1月
通勤による実習開始



成果と課題

- 初の障害者雇用に向けて、採用を前提にした実習を順調に行うことができています。
- 視察や面談会、社員全員が参加した研修を経て、障害者雇用に対する理解を深められた。
- テレワークのトライアルはできなかったが、書類のPDF化を進めていくことが今後の課題。

CASE 10

障害者雇用の経験は豊富でも、本社での在宅雇用は初の試み。第1次・第2次トライアルを経てテレワーク制度を構築

障害者にとって、より働きやすい環境にはテレワークが必要と、短期間で2回のトライアルを実施し、テレワーク制度の構築を実現しました。

楽天ソシオビジネス株式会社

本事業でめざすもの

- オフィス中心の障害者雇用から、在宅でも働ける環境づくりへ
- 「障害者の雇用拡大」「既存スタッフの働き方拡充」「事業の拡大」の同時推進
- テレワーク導入に向けたルールづくり

事業開始前の状況

- 障害者雇用**
身体障害者：87名
精神障害者：22名
知的障害者：13名
- テレワーク制度**
なし
- 在宅勤務者**
いる
- モバイル勤務者**
いる

Rakuten SocioBusiness

楽天ソシオビジネス株式会社

所在地：東京都世田谷区玉川1-14-1
従業員数：146名（2017年6月1日）
事業内容：Web制作、データ処理、業務サポート、印刷サービス等
資本金：1000万円

本事業参加前の状況

グループ全体にテレワーク制度を広げていく

2007年から、宮城県（仙台）にて在宅雇用を実施しており、障害者8名（シフト制・6時間勤務）で、楽天市場レビュー（掲示板）チェック業務や楽天関連ニュースメディア露出調査（紙面・WEB）を担当していました。

東京本社では、テレワーク制度の導入が進んでいませんでした。

先進企業の視察

自治体との連携やミーティングと執務環境のルールを知る

リクルートオフィスサポートへの視察には4名が参加しました。業種が似ていることもあり、参考になることが多くあったことと、自治体と連携して地域の障害者を雇用するという新たな取り組みに感心しました。また、在宅勤務を希望するのは、身体障害者が多いイメージがありましたが、雇用しているのは精



視察先の一つ、リクルートオフィスサポートでの様子。

テレワーク road map!



2017年8月 先進企業の視察

・リクルートオフィスサポート

2017年9月 幹部研修

・「障害者テレワーク事業について」
講師：テレワークマネジメント
倉持利恵氏

2017年10月～ 採用活動

・求人票をハローワークに公開

2017年11月 先進企業の視察

・スタッフサービス・ビジネスサポート

神障害者が半数以上というのが新たな気づきでした。

スタッフサービス・ビジネスサポートには、九州、大阪、仙台、埼玉など、全国で完全在宅勤務をしている社員がいます。コミュニケーションが取れる在宅勤務を実現していることで、そばにはいませんが、中間の存在がモチベーションの源泉になっています。1日に3回（朝・昼・夕）のミーティングを行っていて、10分は業務確認、残りの10分で必ず雑談することになっています。重度身体障害の社員が体調管理をしながらかくために、生活介助を受けられるよう配慮をしており、週30時間、9時から19時までのシフト制を取っています。実際のミーティングを見学しましたが、遠隔コミュニケーションが非常にスムーズに行われており、楽しそうに雑談している様子が印象的でした。

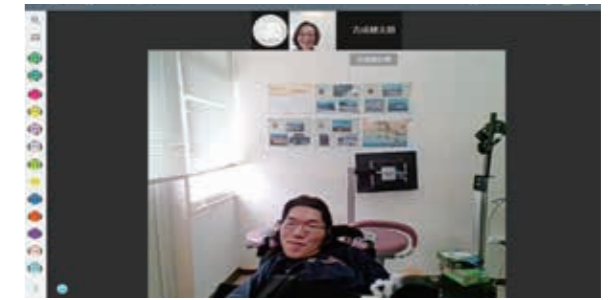
また、通勤者と在宅勤務者の社内システムへのアクセス権限や、完全在宅勤務の選考のやり方、リビングでの業務禁止、設置した場所からパソコンの移動を禁止するなど、自宅での執務環境のルールについても知ることができました。

障害者のテレワークに関する研修

バーチャルオフィスで働く様子を見る

会社の役員や幹部社員約20名を対象に、本事業の説明と「障害者のテレワーク」についての研修を実施しました。講師は、本事業でコンサルティングを受けているテレワークマネジメントです。

「テレワーク」の定義から、テレワークできる業務を増やすためには業務改善が必要なこと、障害者を在宅雇用している事例として、同社で勤務している脊髄性筋萎縮症の社員が病院に入院しながら働いていることが紹介されました。実際にその社員がバーチャルオフィスに登場して話をしてくれました。参加者からは、テレワークの可能性を改めて感じたという感想や、普段はどのように仕事や面談をしているか、またバー



社内研修の事例紹介では、バーチャルオフィスSococoから社員が参加。

チャルオフィスについての質問などもありました。

採用活動

ハローワークに求人票を公開

10月にハローワークに求人票を公開し、つながりのある支援機関やテレワーク専門の人材紹介サービスなどを活用して、採用活動を開始しました。

・求人内容

【業務内容】

Web制作・DB構築・社内システムを使用するの処理作業
エクセルを使用するのデータ処理・加工

【必要な経験等】

基本的なPCスキル（Word/Excel）

右記、実務経験者尚可 Photoshop/Illustrator/VBA

【勤務時間】

9:30～16:30（時間外勤務 月平均5時間）

週に1、2回程度のオフィス勤務が可能な人（必須）

採用状況

2月時点では内定者なし、採用活動は継続中

応募者10名のうち、書類選考を通過して面接に進んだのは3名、2月時点ではまだ内定が出ていない状況です。

実際に募集を行ったところ、精神障害者からの応募が多い傾向にあります。また、仕事をするための基礎体力や必要とするスキルが不足していることが

業種
（サービス業）

従業員数

50
～
300人

採用経験

あり

雇用方法

ハローワーク公開求人

雇スタイル

部分在宅勤務「都市部」

障害の種類
（既存社員）

身体障害「聴覚・車いす利用」

テレワークをした社員の声

・相木実氏(マーケティングサービス部 テクニカルビジネスグループ)
数年前、事故で車いすでの生活となり、以前の職場へは通えなくなり、退社しました。現在は、社内のアウトソーシング事業に従事し、編成系のサポートが主業務になります。体調が思わしくない時や悪天候時には通勤が困難な場合がありますし、血检ができやすい体質なので、自宅でも足を伸ばせることにメリットを感じました。車いすで生活を送り、通勤の面で就業を断念している人のためにも在宅での雇用が増えることを切に願っております。

・大滝健太郎氏(マーケティングサービス部 テクニカルビジネスグループ プロセス改善チーム リーダー)
弊社ではITインフラが充実していることもあり、今回のトライアルを通して、テレワーク導入のハードルはそう高くないのではと感じました。今後テレワークが一般に普及し、障害の種類や生活の場所を問わず、さまざまな方にとって、広く就業の機会が提供されるようになればと願っております。

・堀江健氏(マーケティングサービス部 テクニカルビジネスグループ)
誕生時から筋ジストロフィーのデュシェンヌ型を発症し、12歳より車いすでの生活となり、2016年から当社のプロセス改善チームに従事しております。今回のトライアルを通じて、ネットワークを介しても、いかにして生でのコミュニケーションのようにできるかが課題だと感じました。しかし、自宅でも社内と変わらずに業務ができることは、災害へのリスク回避や、車いすユーザーや通勤が困難な方にも大きなメリットがあるため、気軽に利用できるように導入を進めていきたいです。

事業担当者の声

・久保正勝氏(企画部部長)
本事業への参加を機に、改めてテレワークに関わる規定の整備や、より詳細なルール化を推進できたことは大きな成果だと感じています。テレワークによって業務内容の制約や成果に対する評価に差が出ないよう、環境やツールのさらなる整備を継続していきます。

・山岸大輔氏(雇用推進部 雇用推進グループ)
先進企業2社への見学を通じて、求人票の作成やトライアル実施時の運用ルールの作成などに活かすことができました。見学の際に率直なご意見をいただいた企業様には大変感謝しております。この採用活動を通じて、雇用条件など検討すべき課題が把握できたことは、大きな収穫でした。



久保氏(左端)と山岸氏(右端)

が取れないため、孤独感と寂しさが大きかったです」

第2次トライアル(シェアオフィス)実施者の感想

大滝健太郎氏(マーケティングサービス部 テクニカルビジネスグループ プロセス改善チーム リーダー)

「環境面では、Wi-Fiやモニター、プリンターなどの備品が供与され、普段のオフィスとほぼ遜色なく業務を行うことができました。一つの業務に集中でき、普段よりも効率よく対応できる業務もありました。ただ、声を出すことが必要な場面では、シェアオフィスという特性上、ほかの利用者へのご迷惑や通話内容の漏えいというセキュリティの観点から難しい場面もあると感じられました。また、休憩などの離席時にPCや資料をどのように保管するのかという課題があるように思われました」

今後に向けて

テレワークのニーズの高まりに応じた体制づくりへ

ICTを活用したテレワークを積極的に導入することで、より多くの障害者に就業の機会を得てほしいと思っていますので、東京本社でも在宅勤務での新規採用を積極的に進めたいと考えています。

それと同時に、既存社員についても、ITの活用により、障害の種類や程度に関わらず、多種多様な業務にチャレンジし続けていますので、加齢や障害の進行などの理由で、今後テレワークのニーズがさらに高まる予想しています。

採用活動は今後も継続していきますが、本事業で得たノウハウを今後の事業展開に活かしていきます。

成果と課題

- 短期間で第1次、第2次のトライアルを実施し、テレワーク制度を構築できた。
- 在宅勤務の様子を実際に見ることで、執務環境やルールについての理解を深めた。
- 今後も採用活動を継続して、障害者の在宅雇用へと結びつけていきたい。

見受けられます。さらに志望理由が合わない人もいました。

また、オフィスに通勤しているメンバーとの協業での業務を想定しており、特に入社当初はメンバーと直接顔を合わせる機会を設けることで、円滑な業務遂行ができると考えているため、週1〜2日通勤できる人を条件にしました。

テレワークコンサルティング

テレワーク制度導入に向けたルールを作成

テレワークを導入するために規程や各種規則の確認と整備を進めましたし、グループ内でルールを再確認し、実際に東京本社のテレワークのトライアルを通じて、テレワークのルールを作成しました。

作成にあたっては、在宅勤務用としてだけでなく、既存の社員が柔軟な働き方を進められるよう適用範囲を拡大し、社員一人一人のライフステージに応じた働き方が可能になるようすり合わせを行いました。

ルールを作成する際に行ったテレワークのトライアルは、車いす利用者など、主に下肢に障害を持っている社員を中心に実施しました。第1次トライアルとして、自社のサテライトオフィスでのトライアルを実施。大きなトラブルは発生しませんでした。そこで、管理者がテレワーク実施者の自宅に行き、業務環境と一緒に確認し、第2次トライアルの在宅勤務を実施しました。また、第2次トライアルでは、民間のシェアオフィスを利用した社員もいました。1月の東京での積雪時には、車いすを使う社員が出社困難となりましたが、スムーズに在宅で業務を行うことができました。

第1次トライアル(サテライトオフィス)実施者の感想

相木実氏(マーケティングサービス部 テクニカルビジネスグループ)

「社内ネットワーク、バリアフリーも整っているので、

安心して業務に向かえました。チームに聴覚障害のメンバーもいるので、通常チャットを使用して詳細な打ち合わせをしていますが、業務に支障はありませんでした。ただ、メンバーと離れた所での作業だったので、全体の雰囲気がかみづらく感じました」

堀江健氏(マーケティングサービス部 テクニカルビジネスグループ)

「出社については、オフィスに入るドアを開けてもらわなくてはならない点以外は問題ありませんでした。業務は、ネットワークを介したデータのアップロードや監視業務などで、業務連絡は、メールおよび社内専用のチャットを介しましたが、社内ネットワークも整っており、問題ありませんでした。少人数なので、集中力を持続させるために何かをしながら業務に対応した方がいいこと、連絡手段を用意すべき点のほか、若干孤独感と寂しさを感じました」

第2次トライアル(自宅)実施者の感想

相木氏

「社内のネットワークから離れて作業するため、社内ツールが通常通り作動するか心配でしたが、担当者による環境確認・設定により、問題なく業務遂行できました。また、朝・昼・業務終わりにWebミーティングを活用し、顔を見ながら話し合いができたので、疎外感なく終えることができました」

堀江氏

「出社する必要がないため、その分時間に余裕を持って行動でき、移動をする手間も省けました。社外からのネットワーク接続も上手くできたため、特に問題ありませんでした。

ただ、一人での業務対応なので、集中力を持続させるために音楽を流していました。これが毎日続くとなるとほかの工夫をする必要があると感じました。また、自宅ではメンバーとリアルでのコミュニケーション

2018年2月 テレワーク制度構築



堀貴志氏（31歳）

手足の筋力が発達しない先天性の病気により肘から指先、下腹部から足先にかけての筋力が弱く、握力は1キロ程度。就労移行支援事業所である合同会社ムーブで訓練を受け、株式会社やまや食工房に転職。主に従業員の労務管理業務を行っている。仕事に、車いすラグビーに、日々奮闘中。

株式会社やまや食工房

2003年2月設立

所在地：福岡県福岡市東区松島5-27-5

従業員数：約1,200名（うち正社員120名）

※2018年3月現在

もつ鍋を中心とした飲食店「博多もつ鍋やまや」を全国20カ所以上で運営。

「お客様を元気にしたい!」という企業理念に向かって、日々全力で取り組んでいる。

飲食業界は離職率20～30%といわれる中で、離職率は5～6%。個々人の事情に合わせた柔軟な働き方を選択できる。



【先進事例】株式会社やまや食工房

CASE
11

車いすラグビー日本代表をめざして。練習と仕事を両立させるためのテレワークを実践中

障害者雇用もテレワークもなかった企業が、一人の採用をきっかけに、支援機関や社会保険労務士と協力して、両方を実現させました。

仕事内容と働き方

堀氏が就職しているやまや食工房は、福岡県にある辛子明太子の製造販売を中心とした事業を行うやまやコミュニケーションズの子会社です。オペレーション事業本部に所属し、主に従業員の労務管理の業務を担当しています。フルタイムで週5日勤務。在宅勤務を中心にモバイル勤務も併用し、月3～4日はオフィスに通勤しています。

オフィスにはエレベーターがなく、バリアフリー設備は十分ではありませんが、自席がある2階フロアへの

移動は、社員4名程が車いすを持ち上げ、階段を使って堀氏を運んでいます。

テレワークで働くことをめざしたきっかけ

堀氏は、車いすラグビーで東京パラリンピック出場をめざしており、練習と仕事を両立させるために、テレワークで働くことを選択しました。

以前は、22歳の時にコンサルタント企業に一般事務職で就職し、通勤しながら仕事をしていました。5年前に車いすラグビーに出会った当初は福岡にチームがなく、毎月1回週末を利用して沖縄で練習に参

加していました。その後、福岡でのチームの立ち上げにも関わり、現在は福岡を拠点にしています。

現在、全日本の合宿と呼ばれるようにはなりませんが、出場するためにはそこから全日本のメンバーに選出される必要があります。そのためにはもっと練習時間を確保する必要がありました。車いすラグビーはチームが少ないため、練習試合などの遠征は遠隔地が多くなります。同時に遠征費用は自己負担なので働いて収入を得る必要もあります。

前職では、休日勤務や残業があり、練習時間がなかなか取れない悩みを抱えていることを知ったチームの監督から、「テレワーク」という働き方があること、それに向けてトレーニングができる施設があることを聞きました。そこで8年間勤務した会社を退職し、テレワーク就労をめざした訓練を始めました。



オフィスに出勤するのは、月に3～4日程度。

テレワーク就労移行訓練～就労へ

訓練を行ったのは合同会社ムーブ。障害者の就労移行支援事業所で在宅での訓練を行っています。堀氏は、すでに一般事務職での業務経験があったため、スキルトレーニングよりも、テレワークで働くために

就労支援機関の紹介

合同会社ムーブ（福岡市博多区）

2016年9月から在宅の就労移行支援事業を開始。在宅での利用者1名からスタートし、2018年1月現在、在宅13名、通所7名。利用者の障害種別は、精神障害が7～8割、残りが肢体不自由。これまでの就労実績は、在宅雇用2名。

在宅での就労準備訓練

利用者の体調や通院などの事情に合わせて、営業時間9時から18時の間であればいつでも訓練が可能となっている。訓練する場合は「Sococo」というバーチャル上にある事業所にログイン。バーチャル上で個室が利用でき必要な場合は鍵をかけることもできるため、人とのコミュニケーションが苦手な人も安心できる。また、支援員も常時バーチャル事業所上にいるため、何かあればすぐに相談することが可能な環境を構築している。

また、「F-chair+」という勤怠管理システムを導入し、利用者の訓練時間の把握をしている。訓練時に「着席」ボタンを押している間は、パソコンの画面がランダムにキャプチャされる機能を活用して、利用者がどう質問しているかとまどっている場合でも、画面遷移を見ながら利用者のつまづきを把握して的確な指導を行っている。

指導員も利用者も、職業経験や職種、得手不得手にばらつきがある。個々人に合った内容とペースで効果的なトレーニングをするために、障害者就労支援施設向け



「ムーブ」の皆さん

「障害者を雇用した後、長く働くために困ったことがあったら相談にのるのが、私たち専門家の重要な役割の一つです。どんな業務をどんな状態でやっているのか、例えばムーブの事務所でテレワークすることで、企業の方が気づかない課題を把握して指導することもできますので、どんどん自分たちを活用してください」

に開発された「knowbe」というeラーニングプログラムを導入している。このプログラムの機能で重宝しているのが、体調セルフチェック機能。日々の体調を利用者が自分でチェックしていくことによって、障害者が長く働くために必要な体調管理の仕方を習得している。

在宅就労訓練を利用している人の中には、精神障害により自宅から外出することが難しい人も少なくない。自宅で訓練をすることによって、薬が減ったり表情が明るくなったりという効果が出ている。



eラーニングプログラム「knowbe」は体調管理の仕方を習得できる。

必要な遠隔コミュニケーションの仕方などの訓練を中心に行いました。

ほとんどオフィスに通動しないテレワーク勤務の場合、チャットやメールなど文字でのコミュニケーションや、Web会議ツールを利用した同僚や上司とのコミュニケーションが多くなります。就職先の企業によって使用しているコミュニケーションツールが異なりますが、一般的に利用されている複数のツールを使えるように慣れることや、複数のツールをどういうシーンでどう活用するか、またその際のマナーなどを3～4カ月間学びました。

2017年5月、車いすラグビーチームの監督から紹介されたやまや食工房に採用されました。監督は筑紫丘高校のラグビー部出身で、社会保険労務士をしています。やまや食工房の清水社長とは、車いすラグビーを通じて出会いましたが、その時に高校のラグビー部の先輩後輩の関係であることがわかりました。それが採用のきっかけとなりました。

社内での取り組み

堀氏の採用のポイントは、信頼できる人柄でした。採用時にはテレワーク制度もなく、テレワークで働く社員もいませんでした。さまざまな制約があっても働

テレワークで、働いてみて

堀貴志氏

仕事をする時間と場所の融通がきく働き方なので、ラグビーの練習と仕事が両立できるようになりました。自宅以外でも、練習場所の近くのカフェで仕事をしたり、地方への遠征の時は練習開始ギリギリまで仕事をしたりすることもあり、モバイル勤務もしています。課題として感じているのが、電話やメール、チャットなどでコミュニケーションを取るのが多いことからちょっとしたすれ違いが起きることがある点です。就職前にトレーニングしていたムーブさんにも相談しながら、この課題を解決しながらさらに会社に貢献できるようにしたいです。



社会保険労務士・車いすラグビーチーム監督の坪田氏（右）
「選手は全員障害者ですが、練習や遠征では、自分でできることは自分でやることをモットーにしています。ラグビーの中でも気がついたことを指摘していくことで、仕事でもパフォーマンスを発揮できるように、企業と連携しながら指導していきます」

く意欲があり信頼できる人柄があれば、その人の得意なことを活かすことによってできる仕事はあるし、その環境をつくるのが自社の使命であるという方針を、社長が常日頃から打ち出していました。

その考えを十分理解していたオペレーション事業本部では、労務管理という機密情報が多い業務をどうテレワークでできるようにするかを考え、セキュリティ対策を強化したパソコンを導入しました。この経験をきっかけに、「最初からできないと決めつけるのではなく、やるためにはどうするかを考えればどんなことでもできるし手段はいろいろある」と思えるようになりました。

会社として障害者とともに働くのは初めてだったため、どうすればチームの一員となって会社に貢献してもらえるかを考えました。以前は、慣れた仕事を担当者それぞれが自分でやる方が早いと考えていて、仕事をシェアしてチームで仕事を進めるという意識があまりありませんでした。堀氏が入社してからは、障害をメンバーみんなが理解する必要があること、他のメンバーも体調不良や家庭の事情などで不在の時でも、仕事が止まらないような体制をつくっていく必要があることにも気づきました。

また、世の中には段差や坂が多いことが気になり始めたり、車いすに長時間座っているのはつらいこと、障害の特性に合わせて姿勢を変えたり、こまめに休憩を取ったりする必要があることも改めて知りました。

今後について

離れて仕事をするのが多いため、体調がどうなのか、仕事に集中できているかどうか把握しにくいことがあります。現在は、電話やメール、チャットでやりとりをしていますが、オフィスとテレワーク勤務者が常時つながっているようなツールを導入するなどして、コミュニケーションを活性化させていきたいと考えています。

時々、疲れているような、仕事に集中できていないのではないかと感じる場合があります。それが障害からくるものなのか、プライベートの過ごし方に問題があるのか、もしかするとビジネスマナーを知らないだけかもしれないなど、判断が難しいことがあります。こういう時にどう指導すればよいか、社会保険労務士でもあり、車いすラグビーの監督でもある坪田氏や、障害者就労の専門家であるムーブさんと協力しつつ、働きやすく、そして能力を発揮できる環境をつくっていく予定です。

堀氏のテレワークをきっかけに、障害者だけでなく社内にテレワークを広げる計画があります。また、脳卒中が原因で指先しか動かない人を雇用する予定があります。適切なツールはどんな物があるのか、業務をどう進めればよいかなど就労移行支援事業所のムーブさんと一緒に準備を進めています。



上司の島田氏（左）と堀氏。

interview インタビュー

やまや食工房代表取締役 清水圭氏

障害者雇用のノウハウが何もなく当社が雇用できているのは、就労移行支援事業所のムーブさんや社労士の坪田氏など、いろいろな専門家の方がサポートしてくれるからこそ、成立しているのです。

例えば、
・能力のある女性が、出産を機に退職して専業主婦になったこと
・定年退職してもまだまだ元気に働ける人
・障害のためになかなか就職できない人
など、周囲には働く余力や能力があるのに、働く環境が少ないことに気づかされる出会いがありました。

そこで、会社に来なくてもいいから、1時間でも2時間でもいろいろな制約があっても働きたい人の仕事や場所をつくるのが自分の仕事だと考えています。

定年退職後、資格などを保有していなくても、運転免許さえ持っていれば、配送の仕事もできると思っています。他社と協力して、飲食店で出すデザートや障害者の人たちにつくってもらい、それを通常価格で購入しようと計画しています。つまり、それぞれの人が持っている強みを活かせば、だれでもどんな仕事でもできると思っています。

飲食業界は離職率が高いのですが、長く働いてもらうためにどうすればよいかを、日々試行錯誤しています。売上などの数値目標よりは、柔軟に働ける環境づくりを意識しています。

採用時にも工夫をしています。面接では履歴書を重要視するより、現場リーダー、その上の管理職、そして社長と何人もの目を通して「この人と働きたい」と思えるかを見ています。店舗の現場では、能力よりも人として信頼できるかどうか大切に考えているからです。その結果が離職率5～6%になっているのだと思います。

障害者雇用を特別なこととは考えていません。法定雇用率を達成するために雇用するのではなく、当社の理念に共感してくれて、制約が多けれども働きたい意欲があって、信頼できる人であれば、その環境をつくるのが私の仕事です。



八雲病院に入院中の新井氏。実習時には、病室から移動して、業務を行った。

【先進事例】在宅勤務の実習

CASE 12

実習の職場はバーチャルオフィス。 面識のない者同士、 1週間の遠隔職場実習

実地での職場体験が難しいという障害者3名を、遠隔職場実習という形で、1週間受け入れました。その様子をレポートします。

遠隔職場実習の可能性

遠隔職場実習という実習の方法をご存じでしょうか？メールやWeb会議システム、電話などを活用して実際の職場に行かずに職場実習を行うことです。

障害があって外出が難しい人でも、ネット環境さえあれば実習を受けることができます。しかし、このような実習方法を取る企業数は少ないのが現状です。多くの企業に遠隔職場実習をすすめるためにも、本事業の受託者でコンサルティング企業のテレワークマネジメントが実習生を受け入れることにしました。

実習生もサポートも、全員違う場所からの参加

今回の実習では、これから働きたいと考えている障害者を3名受け入れました。

- 北海道手稲養護学校3年生の男性・宮川氏（筋ジストロフィーウールリッヒ型）
- 北海道八雲養護学校卒業生で、現在は八雲病院に入院中の19歳男性・新井氏（脊髄性筋萎縮症）
- すみだ障害者就労支援総合センター利用の37歳男性・貫洞氏（精神障害）

3名は違う場所において、お互いに面識はありません。また、サポートする側の社員3名も、それぞれが違う場所にあります。全員が違う場所にいるので、コミュニケーションを取るのには難しいと思われるかもしれませんが、どこにいてもテレワークができるように環境を整備しているため、特に不便を感じることはありません。

コミュニケーションに関しては「Sococo」というバーチャルオフィスを使用しています。このツールを使用

することで、困ったことがあれば、チャットやWeb会議などですぐに相談することができます。そのほかにも、バーチャルオフィスにいて誰が出社しているのかが一目でわかるメリットもあります。

バーチャルオフィス上で、初の顔合わせと業務説明

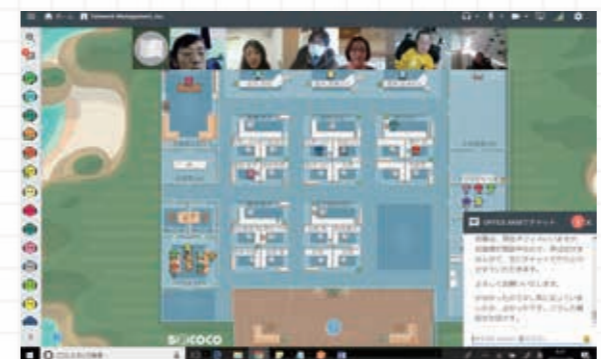
実習は、実習生をバーチャルオフィスに招待して行いました。初日の午前中はカメラをつけて、顔を合わせて自己紹介を行い、この時に自分の障害について話をしてもらい、どんな配慮が必要かを確認しました。もちろん実習前にどんな配慮が必要なのか確認していましたが、3名の実習生が自分の障害について知らない人にしっかりと説明できるかということを確認するためにも、改めてもう一度説明してもらいました。その後は、テレワークについての講義を行い、業務説明へと移りました。

今回の実習では、仮の仕事ではなく、実際の仕事として、セミナーのアンケート集計や名刺情報入力の業務を行ってもらいました。

朝礼は一緒、終業時間は個別に設定

実習生は全員が違う場所において、生活環境が違います。病院に入院している人もいれば、学校に通っている人もいたので、実習時間に関してはそれぞれの可能な時間で参加してもらいました。

朝9時に全員がバーチャルオフィスに出社します。朝礼を行い、その日の体調や業務の進行状況の確認を行います。3名の実習生が、前日のそれぞれのよかった所などを話し合う時間を設けました。そのことで、実習生が自分だけではなく、ほかの人にも気を配



バーチャルオフィス上での朝礼の様子。



休み時には、仲間とともに車いすホッケーを楽しむ新井氏（中央奥）。

ているのを確認することもできますし、お互いに褒め合うことで、モチベーションにもつながりました。

それぞれ実習可能な時間が異なっていたので、11時頃までは全員が業務を行っていますが、別々にお昼休みに入ります。

午後の業務は13時から開始します。終了時間は一定ではなく、14時に業務を終了する人もいれば、15時まで業務する人もいます。業務終了時には、実習生それぞれとサポート側で、しっかりと1日の業務のフィードバックをし、体調確認もしました。

業務上のフォローは、チャットや会話で

実習中に休憩を取りたい場合は、いつでもチャットなどで報告することで、好きなタイミングで休憩ができるようにしていました。ただ当初は、任せられた業務を終わらせることを意識しすぎて、休憩がおろそかになっていることもありました。実習1日目の業務終了後に体調を確認すると、緊張もあったのか、疲れが表れていました。

業務をしっかり進めるのも大切なことですが、自分の体調を管理できる力をつけてもらうために、こちらから休憩を取る時間を定めたりはしませんでした。そのため、次の日の朝礼で、改めてしっかりと自分自身で休憩を取るように伝えました。

最初の2、3日はバーチャルオフィスのチャット欄も、あまり書き込みもなく、寂しいものでした。「今、質問いいですか?」というフレーズばかりで、コミュニケーションがうまれることはありませんでしたが、少しずつ変化が表れ始めました。

実習生がお互いに気を配り、休憩を取っていない人がいると、「休憩は大丈夫ですか?」とほかの人が声をかけるようになったのです。少しずつコミュニケーションが増えていき、そのおかげで、全員がしっかりと



手稲養護学校の看板をはさんで、担任の桑原岳夫教諭（右）と宮川氏。

休憩を取るようになりました。

1週間でも大きく成長、業務も完遂

今回の実習では、バーチャルオフィス以外にも、もう一つツールを使用しました。それは、勤怠管理ツール「F-Chair+」です。これはタイムカードのようなもので、勤務中は着席ボタンを押して、席を外す場合は退席ボタンを押します。

これを使うことで、勤務時間の記録ができます。それ以外にも、このツールは、定期的にデスクトップの画面をキャプチャして保存するため、「在宅勤務だからサボっているのではないかと心配する必要もありません。さらにキャプチャ画面がずっと同じ画面の場合には、業務の進め方がわからず、手が止まっているのかもしれない、気づくことができます。

今回の遠隔職場実習は、初の試みでしたが、多くの学びを得ることができました。最初は実習生に理解してもらえるかという心配もありましたが、1週間の実習が終わる頃には、一人一人が大きく成長を見せてくれました。予定していた業務もしっかりと終わらせ、結果も残してくれました。

環境さえ整っていれば、実際に会ったことがなくても、距離が離れていても、普通の実習と変わらないクオリティで実習生を受け入れることができる、ということを実感しました。実際その場所に足を運ぶことが難しく、実習を受けたくても受けられない環境にある人にとっては、働くという経験を積む一つの方法になります。これから働くことをめざしている障害者の人たちにとっても、価値のある働き方の提示ができると思います。

実習経験を活かして、次のステップへ

新井氏

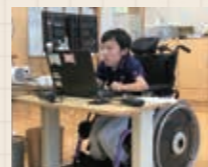
実習終了後、紹介された起業準備中の実業家と意気投合し、現在はインターンシップ中です。業務としては、企業内ITツールの選定や、テレワーカーのための音声入力ツールの開発などを行っています。新井氏の意見を取り入れることで、病気や障害の有無や仕事をする場所（オフィスか在宅か）などの境界をあまり意識せず、多様な人が多様な働き方ができる組織づくりができると、受け入れ企業は考えているそうです。



「まずはインターン終了後に正社員として働けるようにがんばっていきたい。会社に就職することができたら、さまざまなことに挑戦して仕事に慣れていこうと思います。これまではゲームプログラマーをめざしていましたが、実習をして、世の中にはいろいろな仕事があることがわかりました」。

宮川氏

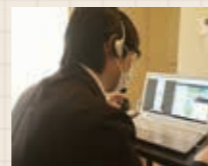
高校3年生としての学業に励みつつ、今回の実習でテレワークを経験した宮川氏。今は、さらに経験を積みながら卒業後の就職をめざして就職活動を続けています。その結果、現在は札幌にある企業と面接を行うなどして順調に進んでいます。



実習最終日に、「バーチャルオフィスを使ったことがなかったけれど、遠く離れていてもチームを組んで仕事ができるというのはとてもいい体験だった」と感想を寄せてくれました。

貫洞氏

実習終了時に、「1週間とにかく大変だった。プレッシャーなどもあり、本当の仕事というのはすごく大変だとわかった。でも、ほかの2人も一緒だったので、がんばることができた。今回の実習をやってみてよかったと思う」と話してくれました。



現在は就職したいという意思があり、企業面接を受けて就職活動しています。一つ一つの経験が自信につながっているようです。

【先進事例】病気治療と仕事

CASE 13

がん治療と仕事の両立。在宅勤務やオフピーク通勤、多様な働き方の活かし方。



ある日突然、がんが宣告されたら、どうしますか。治療は必然ですが、その治療費も、生活費も、必要なことには変わりありません。病気だからこそ、生活費がそれまでよりもかかる可能性も少なくありません。病気の治療と仕事の継続は、これからの大きな課題です。

がんになって退職するのは、3人に1人

国立がん研究センターによると、2017年のがん罹患数予測は、101万4,000例です（2017年9月20日）。また、2008年にがん罹患していると診断された患者数のうち、20歳から64歳という就労可能年齢だった人数は、全罹患患者数の32.4%でした。（独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センター）。

一方、厚生労働科学研究費補助金・厚生労働省がん研究助成金「がんの社会学」に関する合同研究班（主任研究者 山口健）が、がん患者を対象に行った調査では、診断後に依願退職や解雇された勤務者は、34%でした（2004年）。

がんにかかっても、生活は続きます。可能な限り、仕事も続け、給与を得るといっても大切な選択肢の一つです。その人たちが仕事を続けていくためには、在宅勤務は一つの有効な手段となります。完全在宅勤務ではなく、出勤と在宅をうまく組み合わせながら、働き続けられる社会が求められています。

時々の在宅勤務で、体と心の負担を軽減

澁谷昌孝さんにがんが見つかったのは、今から7年前の2011年10月。結婚4年目で、子どもが1歳の時でした。勤務先のスターバックス コーヒー ジャパンでは、営業の地区マネージャーとして、担当する店舗を見て回る多忙な毎日だったそうです。病名は、肺せんがん。「告知日の夜が一番つらかったですね」。かなり進行していたため、すぐに手術が必要とされました。まず、手術のために2カ月会社を休み、その後も抗がん剤治療で3カ月間の休みを取るようになりました。そして、2012年5月に復職します。その時の気持ちをこう振り返りました。「会社が待っていてくれたこと、必要としてくれていること。それが、あり

がたかった」。

その後、がんが脳に転移していることがわかり、外科手術やガンナイフなどの放射線治療のほか、分子標的薬治療などを続けています。「1週間休んだり、長期傷病休暇を申請して1年間に1回、3カ月程休んだり、といったことを繰り返しながら、仕事をしています」。

2013年6月には、治療の影響で歩くのに支障が出るようになりました。「午前10時出勤、午後7時半退勤と、通勤時間をずらしたオフピーク通勤をしています。その後、2017年に在宅勤務を導入した会社の提案で、通勤がづらい時などに、在宅勤務をするようになりました。見た目が健康そうなので、通勤時にぶつかられたり、転んだりすることもあります。それが減っただけでもいらいらしくなったので、よかったです」。

澁谷さんのように、病気治療を続けながら会社で働き続けるというのは、大変なことですが、家族と暮らしていくためには、必要な選択肢です。

「がんになったら会社を辞めなければいけないというのではなく、病気を治したいかどうかのプライオリティが一番大事。簡単に転職できるものではないし、すぐに辞めるのは危険で、もったいないと思います」。

これからますます増加が予測されているがんという病気。在宅勤務を利用できる環境が広がれば、仕事を辞めずにすむ人がもっと増えていくことが期待できます。



平成28年度事業参加企業の継続報告

昨年度の「ICTを活用した新たな障害者の在宅雇用推進のための支援事業」に参加した6社。今年度の活動について報告します。
※1社は、セミナー報告（62ページ）で紹介しています。

CASE 14

障害者雇用の推進と サテライトオフィス開設で、 多様性を創造

【ゾーホージャパン株式会社】

完全在宅勤務で初の障害者雇用を実現

昨年度の事業開始段階では、在宅勤務を認める「スーパーフレックス制度」はありましたが、障害者雇用に関しては、精神障害の人を1名実習として受け入れているだけで、雇用実績はありませんでした。事業期間中に、難病によって身体に障害のある人を採用することができました。2017年1月から1日8時間、週3日の完全在宅勤務で顧客向けコンテンツ作成業務を担当しています。一時期体調を崩していましたが、徐々に復調し、現在も通院しながら、仕事を継続中です。

新規採用2名と、実習生受け入れも2名

今年度は、昨年の事業開始時の実習生を採用したほか、8月には、難病の男性と完全在宅勤務での業務委託契約を結びました。業務内容は本社の英語サイトの翻訳が中心です。1日3時間、週3日からスタートし、今では、1日8時間、週5日のフルタイムで働いています。「毎日規則的な生活をしているので、体調も安定していて、仕事がいい影響を与えているよ

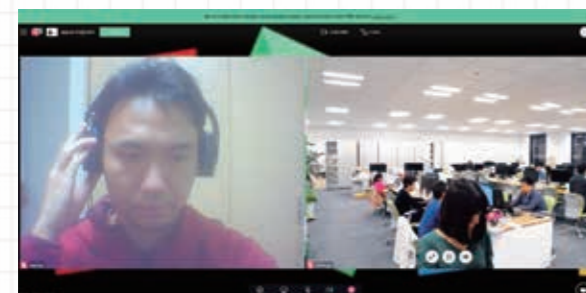


静岡県川根本町にオープンしたサテライトオフィス。

うです」と本人も語ります。近く雇用する予定です。そのほか、実習生を2名受け入れています。1名は、コミュニケーションに障害があったので、最初は専用ブースをつくって対応しましたが、徐々に慣れてきて、現在は机のそばにパーテーションを置くだけで、一緒に仕事をしています。もう一人の実習生は、総務の仕事してもらっています。

一方、テレワークへの取り組みとして、2017年4月、静岡県川根本町に、サテライトオフィスをオープンしました。そこでは、現在2名の社員が働いています（4名になる予定）。地元の女性と、埼玉県川越市から移住した男性の2名です。女性は主に販売支援活動、男性は製品のローカライズを行っています。「もともと縁があった土地ではないですが、勤務地としていろいろ調べるうちに興味がわきました。実際にこちらで働いてみると、空気がきれいで、ストレスなくのびのびと仕事ができます」と、本人も満足そうです。

当社で働く障害者の親御さんへ会った際、「受け入れてくれる会社があって、本当に感謝しています」と言われたのが印象的でした。これからも、こうした取り組みを続けていきたいです。



本社の社員とWeb会議をしている様子。

今年はどうかな？



平成28年度版のガイドブックで事例紹介として掲載いたしました。

CASE 15

テレワーク制度の導入と第2期トライアルの実施で、職場環境の整備を推進

【株式会社クレディセゾン】

通勤からスタートし、週2日の在宅勤務を実施

昨年度の事業では、テレワークのできる環境を整備し、第1期トライアルと位置づけた、3部門での在宅勤務トライアルを実施しました。テレワークでの障害者採用には全国から応募がありましたが、在宅勤務がトライアル段階だったこともあり、通勤もできるという条件に絞って面接を実施。その結果、左半身に麻痺がある身体障害者の女性を採用しました。2016年12月の採用後、当初は本人の希望もあって通勤勤務だけでしたが、2017年3月からは、週2日の在宅勤務のトライアルも実施しました。

デフリンピックをめざして、在宅勤務のトライアル参加

社内でのトライアルについては、第2期トライアルを実施しました。2017年9月にはテレワーク勤務規程

を導入し、11月にはトライアル用テレワーク端末を倍増しました。神奈川支社に所属する聴覚障害者（小林哲平氏）は、支社では営業を担当していますが、デフ陸上競技選手でもあります。「デフリンピックをめざし、通勤時間を減らして、少しでも練習時間を増やしたい」というニーズから、在宅勤務のトライアルに参加しました。



神奈川支社に所属し、デフ陸上競技選手でもある小林氏。

トライアルを拡大することにより、多様な働き方に対応できるテレワークへのニーズを見出すことができ、環境整備など次のフェーズに進むことができました。

CASE 16

障害者と健常者混在のアシストチームが社内の業務効率化へ寄与

【サイボウズ株式会社】

既存社員の業務改善と新規採用に向けた取り組み

昨年度の事業では、完全在宅勤務で働く視覚障害者との働く環境の見直しと、障害者の新規雇用に取り組まれました。新規採用では、精神障害者の女性を実習という形で受け入れ、昨年2月の時点で、週3日出社、週1日在宅勤務というところまで進みました。

新たに2名を採用し、新しいチームで業務拡大

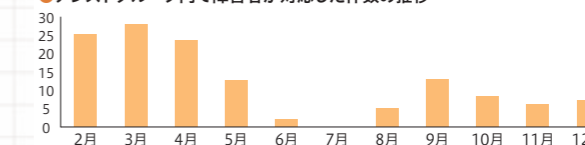
実習中の女性は、その後、体調が悪くなって出社できなくなり、さらに在宅でも仕事を続けることが難しくなって、実習は終了となりました。視覚障害の既存社員は、所属する部署が朝会や定例会をWeb会議で実施するようになり、コミュニケーションが密になったりと、効果が出ています。

事業終了後は、精神障害者の男女各1名を採用しました。現在は、通勤して、総務の仕事を中心に行っ

てもらっています。具体的には、人事の中に、8名のアシストグループをつくり、管理本部全体のアシスト業務として、備品発注や点検、単発的なイベント準備、ノベルティ作成といった業務を請け負っています。これにより、会社全体での業務効率も上がり、昨年2月の結成以降、依頼件数も増えています。

障害者社員とは、毎週30分ずつ、必ず面談をしています。体調や子どものことなど、いろいろな話を聞きます。その上で、その週をどうするか、休みを入れるか、時短にするか、といったことを決めていきます。

●アシストグループ内で障害者が対応した件数の推移



2月から5月は採用関連の繁忙期で業務量が多かったが、5月にメンバーが退職したため減っている。8月以降は、新メンバーが入ってきたので、また増えてきている。

CASE
17

完全在宅勤務者の雇用は継続、環境整備を推進

【株式会社ピー・ピーシステムズ】

障害者雇用には至らずも、初の在宅勤務者を採用

昨年度の事業では、障害者の完全在宅勤務で内定を出すところまで進んだものの、支援機関との連携を模索する中で、本人の都合によって内定辞退となりました。一方、事業の中で、テレワークのできる環境を整備したことにより、在宅勤務を希望する、育児中の女性を採用することができました。

働きやすさを重視して、時間や回数に柔軟に対応

事業終了後も、引き続き週3日程度の完全在宅勤務を継続しています。糸島に在住していて、通勤だと片道1時間半近くかかる上、一人で小さな子どもを育てているので、在宅勤務がとても有効です。前の週に、「来週はこの日とこの日、1日3時間働きます」というシフトを申告してもらい、それを承認する形で、その都度、時間や回数の増減には、柔軟に対応しています。業務は、社内システムのメンテナンスとWeb

ページの定期的な管理業務です。

障害者雇用ではありませんが、在宅勤務というペースができていたことが、タイミング的にも合っていました。短時間でも、在宅勤務ができるということが、理解だけでなく、実体験としてできたのがよかったです。環境の整備が整ったので、障害者雇用についても、きちんと方向性を考えていくつもりです。



在宅勤務を行う糸島は自然豊かな環境。

CASE
18

障害者雇用への取り組みに向け、受け入れ体制を準備中

【マイラン製薬株式会社】

テレワークの環境整備と障害者への理解を促進

昨年度の事業開始時点では、テレワーク制度も未導入、障害者雇用も初めてでした。テレワークについては、人事部担当者に限定した在宅勤務のプレトライアルを実施。障害者雇用に関しては、採用には至りませんでした。障害者との座談会や研修を通じて、社内における障害者雇用への理解が深まりました。

テレワークのトライアルを継続、障害者雇用も前進

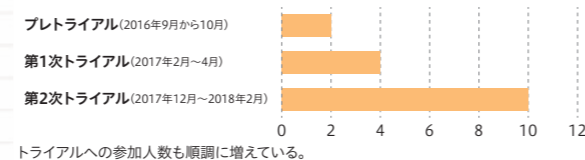
今年度は、近く障害者雇用率が上がることを受け、いよいよ本格的に採用しなければいけないと、その準備を行いました。現在、受け入れ部署として、総務、人事、ITなどの3部署を検討中です。東京都のサービスを利用して、マッチングや合同面談会にも参加予定です。

在宅勤務については、2017年2月から4月まで、フレックス適用部門の「育児・介護・障害・傷病」の制

約がある社員を対象に、第1次トライアルを実施しました。さらに対象を広げ、12月からはフレックス適用部門であれば、理由を問わずに、全社員を対象にした、第2次トライアルを2018年2月まで実施しました。

トライアルでは、しっかりと検証を行うために、週2回までという上限だけでなく、週1回以上という下限も設けています。第2次トライアルは、男性社員の参加もあり、さまざまな意見が出ています。それらを反映して、新年度では、テレワーク制度の導入も障害者雇用も、成果に結びつけたいと考えています。

●トライアル実施者数の推移



セミナー報告!

「障害者の在宅雇用、入門セミナー テレワークで障害者雇用を企業戦略に！」

2017年11月16日(木)、エッサム神田(東京都千代田区)で、障害者の在宅雇用に関する入門セミナーを開催しました。テーマは、「テレワークで障害者雇用を企業戦略に!」。セミナーの講演内容やアンケートの結果について、報告します。

在宅勤務者も、Web会議ツールで講演に参加

セミナーの募集開始から1カ月足らずの間に、定員を超える申し込みがあり、社会の関心が高いことがよくわかりました。当日は、一般企業だけでなく、障害者雇用の支援機関関係者や個人など、120名が参加しました。

セミナーでは、障害者雇用の現状やテレワーク(在宅勤務)についての講演のほか、ソフトクリエイとリクルートオフィスサポートによる自社の取り組みが紹介されました。この2例については、62-63ページに掲載しています。

最後に、Web会議ツールを使って、在宅勤務で働いているソフトクリエイの後藤氏、クレディセゾンの障害者社員と人事担当者も加わり、パネルディスカッションを実施しました。



定員を超える120名が参加。障害者の在宅雇用に対する関心の高さが伺えます。

会場からは、「在宅勤務をしていて、寂しく感じたりすることはないか」「コミュニケーション不足はないか」といった質問などがありました。在宅勤務者からは、「Web会議ツールを常に使用しているの、特に問題はない」、企業担当者からは、「なるべく声がけをしている」といったやりとりもありました。

雇用している障害者のうち、在宅勤務の割合は20%

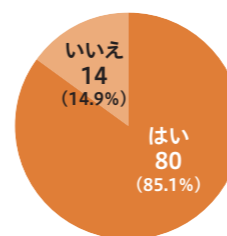
セミナー終了後にはアンケートを実施しました。障害者を雇用していると回答したのは、94件中80件(85.1%)でした。85%という数字は、非常に高いように思われます。セミナーへの関心の高さから、雇用にも積極的な企業が集まったのかもしれない。

障害者を雇用していると回答した80件のうち、在宅勤務をしているのは、16件(20%)でした。やはり、障害者で在宅勤務をしている人は、まだ少ないようです。

障害者雇用について、課題があるかどうかについては、81.5%は「課題がある」と答えました。自由回答で記入してもらったところ、採用や職場定着、社内での対応の仕方、業務の切り出しや職域拡大、育成などを挙げる回答が多くありました。これらについては、Q&Aコラム(18-19ページ、36-37ページ)に、よくある質問として取り上げています。

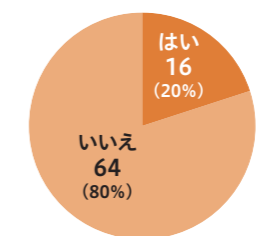
●アンケート結果、発表!

障害者を雇用していますか?
(有効回答: 94)



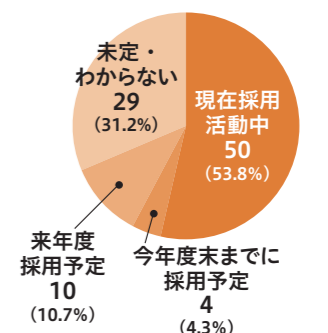
85%は、非常に高い数字。関心が高いだけでなく、雇用にも積極的な企業が集まったせいかもしれません。

雇用している障害者は在宅勤務ですか?
(有効回答: 80)



障害者を雇用している80件のうち、在宅勤務は16件(20%)。障害者の在宅勤務は、まだ少ない。

今後、新たに障害者を採用する予定ですか?
(有効回答: 93)



CASE 19

「働き方改革」ガンガン試して わかったこと～障害者の 在宅雇用はじめて物語～

【株式会社ソフトクリエイト】



昨年度の事業に参加し、初の在宅勤務社員が誕生

2016年4月の時点で、精神障害者を1名雇用していましたが、在宅勤務ではありませんでした。そこで、障害者雇用を推進するために、在宅勤務の成功事例をつくり、社内の理解を促進させようと、昨年度の厚生労働省委託事業「ICTを活用した新たな障害者の在宅雇用推進のための支援事業」に参加しました。

あらかじめ、配属部署はマーケティング部門、業務はコーポレートサイトの運營業務に決まっていた。4名応募のあった中から、身体障害がある後藤氏に採用が決まりました。「ジストニア」という筋肉が自分の意思通りに動かなくなる病気のため、通勤が困難で在宅勤務を希望していました。在宅勤務ができるように、「IT技術者在宅養成講座」という2年間の講座を受講中で、成績がよかったこと、支援員との報告のやりとりでも体調が安定していたことが決め手でした。

キーワードは「仕事の見える化」と「ロケーションフリー」

主な業務内容は、「Webサイトの管理やデザイン」「販促物のデザイン作成」「セミナーやイベント管理」「マーケティングデータ集計」です。マーケティングチームは、Webデザイン担当の後藤氏のほか、制作・広告担当、セミナー運営担当、管理職の4名がチームを組んでいます。在宅勤務の後藤氏をはじめ、オフィスで勤務する人、セミナー会場で仕事をする人、会議室や外出先で勤務する人、働く場所もそれぞれです。

そこでチームでは、「仕事の見える化」と「ロケーションフリー」をキーワードに働く体制を整えました。「仕

事の見える化」では、チャットを使ったリアルタイムのコミュニケーションにより、今日やることや個人の行動を共有しています。また、スケジュールや目標についてもお互いに見えるようにして、チームの行動も共有しました。「ロケーションフリー」としては、Web会議やクラウドストレージのグループウェアなどを利用して、どこにいても同じ仕事ができるようにしています。

後藤氏には、「チームの生産性向上に貢献」というミッションを与えました。最初は、現場とのテレワークでのコミュニケーションにやや苦労したので、管理職が間に入ってそれぞれの話を聞き、やりとりを重ねるうちに、改善してきました。後藤氏からは、「学びの場を今後もっと増やしてほしい」と、会社へ期待する言葉ももらっています。昨年度の事業で初めて挑戦した障害者の在宅勤務は、今年度も継続し、当初の目標を達成し、成功事例となりました。



在宅で勤務する後藤氏。「働き方のカタチ」は、展示会などで盛り出されたポスター。

CASE 20

1年で28名の「地方」「在宅」障害者を戦力化した「採用」「職域開拓」「マネジメント」のリアル

【株式会社リクルートオフィスサポート】



首都圏での採用競争激化で、地方での在宅雇用に挑戦

1990年より、特例子会社として障害者雇用に取り組んできましたが、リクルートグループの従業員が毎年1,000名以上ずつ増加する見込みとなり、さらなる障害者雇用の拡大が必要でした。一方、首都圏における障害者採用競争が激化し、地方での採用を視野に入れる必要がありました。

初の地方展開のモデル構築には、地方自治体や地元でのバックアップ体制が必要と考えていたところ、旭川市のテレワーク実証実験の話を紹介されました。そこで、実証実験に参画することを決め、2016年7月に旭川市の協力を得ながら在宅雇用に向けた取り組みをスタートしました。

28名の完全在宅勤務者を採用

同年10月には、5名をトライアル雇用として採用。3カ月のトライアル期間を経て、2017年1月に4名の本採用を決定しました。残り1名は、ITスキルの不足により不採用としました。この反省から、それ以降は選考試験に簡単なパソコンの実技テストを導入しました。そして、4月には1名、7月に6名、10月に7名を採用し、現在在宅勤務をしている社員は28名います。

障害部位は、身体障害が12名、精神障害が16名。年齢は幅広く、20代が8名、30代が6名、40代が10名、50代が4名です。

採用ルートは、地域の就労移行支援機関経由が多いですが、採用活動においては、現地で関係機関向けと個人向け会社説明会を開催するほか、旭川市内全戸に宅配されるタブロイド紙に求人広告も掲載し

ました。2017年7月以降は、旭川近隣の富良野や小樽・岩見沢といった別エリアでも採用活動を行いました。

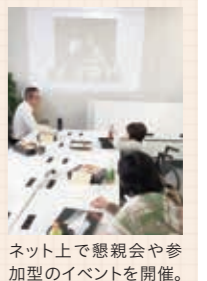
在宅勤務での業務は、リクルートグループ各社が運営するサイト情報の審査業務です。ポイントは、簡易定型であることと、個人情報でないこと。毎日、始業時と終業時には、Web会議ツールを使って、全体会を行っています。通常のやりとりはチャットです。

資料の共有はクラウドストレージを利用し、始業時には体調を、終業時には振り返りを記入してストレージにアップしてもらいます。セキュリティ対策としては、会社の標準パソコンを貸与し、2017年11月からはVDI（仮想デスクトップ）を活用するほか、毎日パソコンの操作ログを取っています。

昨年行った3回の採用活動では、毎回40名を超える応募があり、地方での就労ニーズも強く感じています。今年も、4月には6名から10名採用する予定ですし、その後も新規雇用を継続していくつもりです。

●在宅勤務 標準的な1日

- 9:30 Skype for Businessにて全体朝会
- 10:00 審査業務
※不明点は全体グループチャットにて質問
- 12:00 お昼休み
- 13:00 審査業務
※午後の業務開始時はチャットにて報告
- 16:00 日報作成 → box (クラウドストレージ) にアップ
- 16:20 Skype for Businessにて全体夕会
- 16:30 業務終了



ネット上で懇親会や参加型のイベントを開催。



在宅勤務で
実力発揮!

障害者の
在宅雇用導入
事例集

制作・発行 株式会社テレワークマネジメント
株式会社YUIDEA

