

障がい者がテレワークに 踏み出しやすい環境づくり

株式会社スタッフサービス・クラウドワーク
エリア統括部 ゼネラルマネージャー
酒本 速男



私たちは、オンライン上にイキイキ働ける職場を提供し続けます！

➤ スタッフサービスグループ概要

● 株式会社スタッフサービス・ホールディングス

スタッフサービスグループ経営管理・経営企画・デジタルビジネス推進

株式会社スタッフサービス

事務職、技術者・ITエンジニア、医療・介護分野の人材派遣、紹介予定派遣、人材紹介、業務請負をおこなっています。

事務職

● スタッフサービス

● ミラエール
オー人事キャリア

医療・介護分野

● スタッフサービス・メディカル

技術者・ITエンジニア

● スタッフサービス・エンジニアリング

● スタッフサービス・ITソリューション

製造分野

株式会社テクノ・サービス

製造分野における、人材派遣、紹介予定派遣、人材紹介、業務請負をおこなっています。

● テクノ・サービス

● テクノ・サービス マニュファクチャリング
● テクノ・サービス エージェント
● テクノ・サービス グローバル

バックヤード業務

株式会社スタッフサービス・オフィスマネジメント

● スタッフサービス・オフィスマネジメント

スタッフサービスグループのバックヤード業務をおこなっています。

障がい者雇用

株式会社スタッフサービス・ビジネスサポート（通勤型障がい者雇用）

● スタッフサービス・ビジネスサポート

スタッフサービスグループ内の事務処理業務をおこなっています。

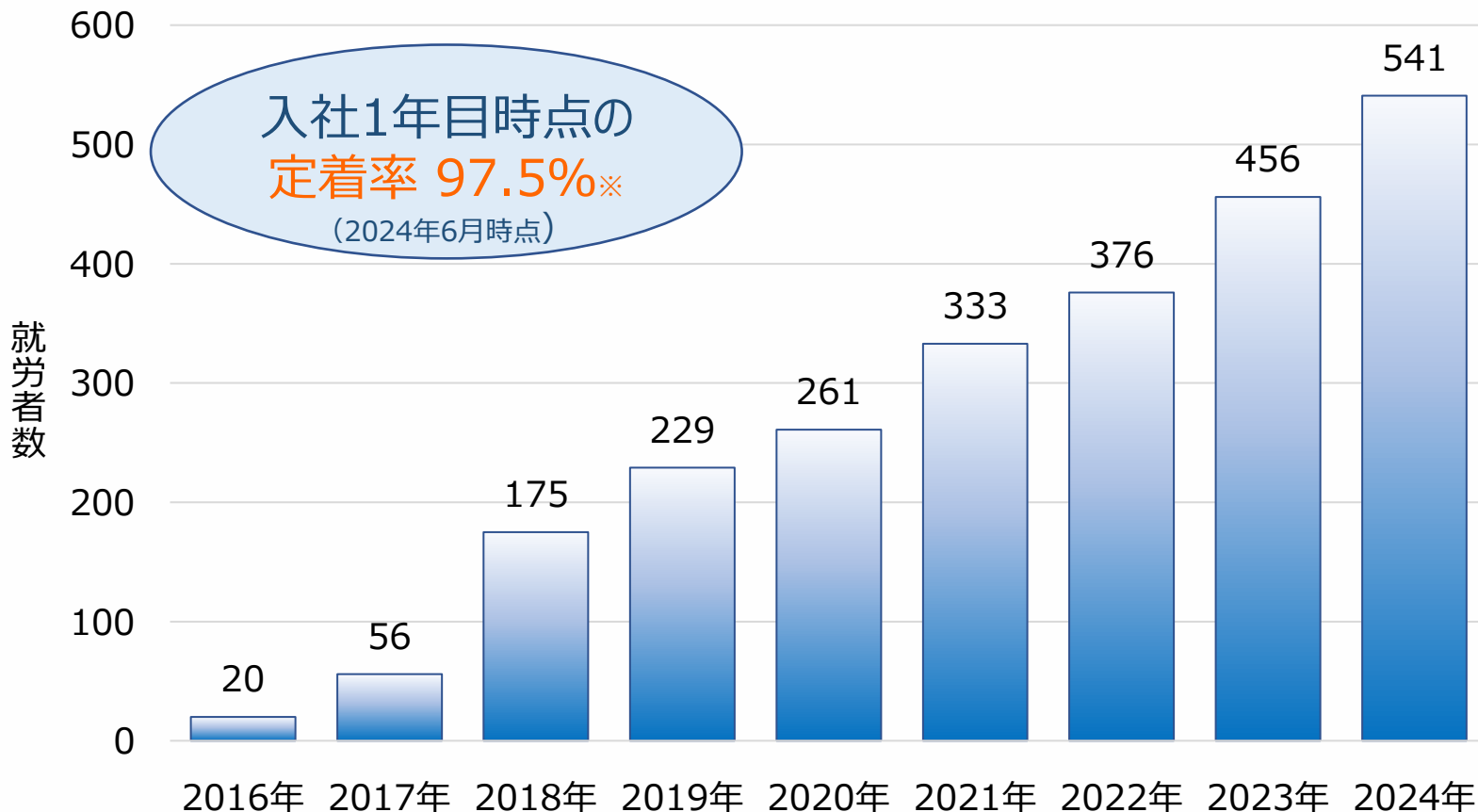
株式会社スタッフサービス・クラウドワーク（完全在宅型障がい者雇用）

● スタッフサービス・クラウドワーク

スタッフサービスグループ内の簡易業務と外部受託業務をおこなっています。

➤ 就労者数推移

※全員が重度の身体障がいがある方

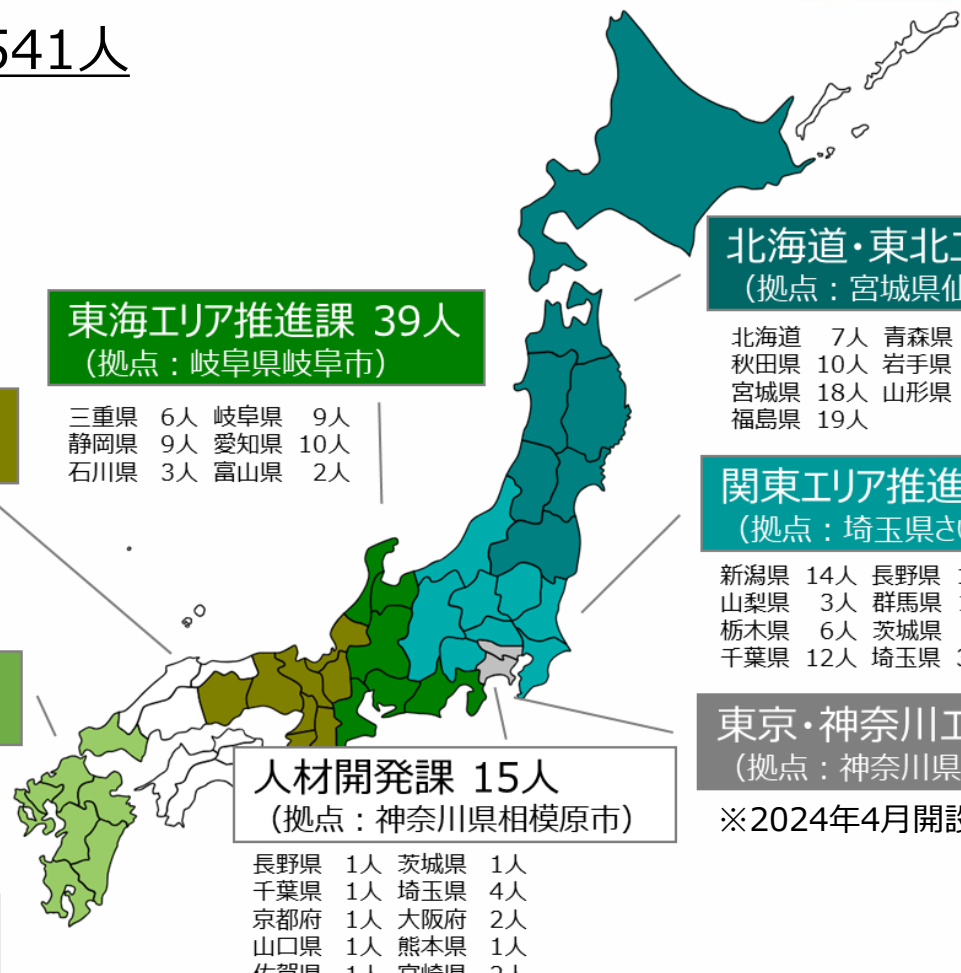


※一般企業就職後の身体障がい者の1年後の定着率60.8%
出典：『障害者の就業状況などに関する調査研究』（JEED）

➤ 採用エリアと在宅社員在籍マップ

在宅社員数：541人

※2024年6月時点



北海道・東北エリア推進課 108人
(拠点：宮城県仙台市)

- 北海道 7人 青森県 24人
- 秋田県 10人 岩手県 14人
- 宮城県 18人 山形県 16人
- 福島県 19人

東海エリア推進課 39人
(拠点：岐阜県岐阜市)

- 三重県 6人 岐阜県 9人
- 静岡県 9人 愛知県 10人
- 石川県 3人 富山県 2人

関東エリア推進課 102人
(拠点：埼玉県さいたま市)

- 新潟県 14人 長野県 12人
- 山梨県 3人 群馬県 14人
- 栃木県 6人 茨城県 7人
- 千葉県 12人 埼玉県 34人

東京・神奈川エリア推進課 0人
(拠点：神奈川県相模原市)

※2024年4月開設

近畿エリア推進課 110人
(拠点：大阪府大阪市)

- 福井県 7人 滋賀県 6人
- 京都府 12人 奈良県 5人
- 和歌山県 5人 大阪府 37人
- 兵庫県 35人 岡山県 3人

九州エリア推進課 167人
(拠点：福岡県福岡市)

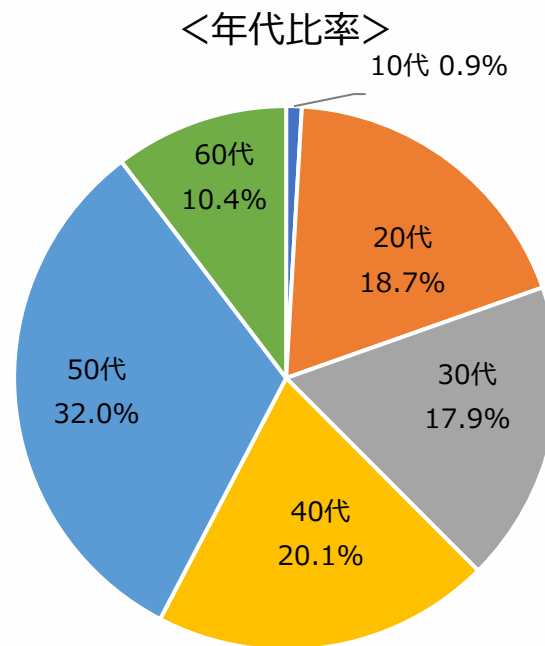
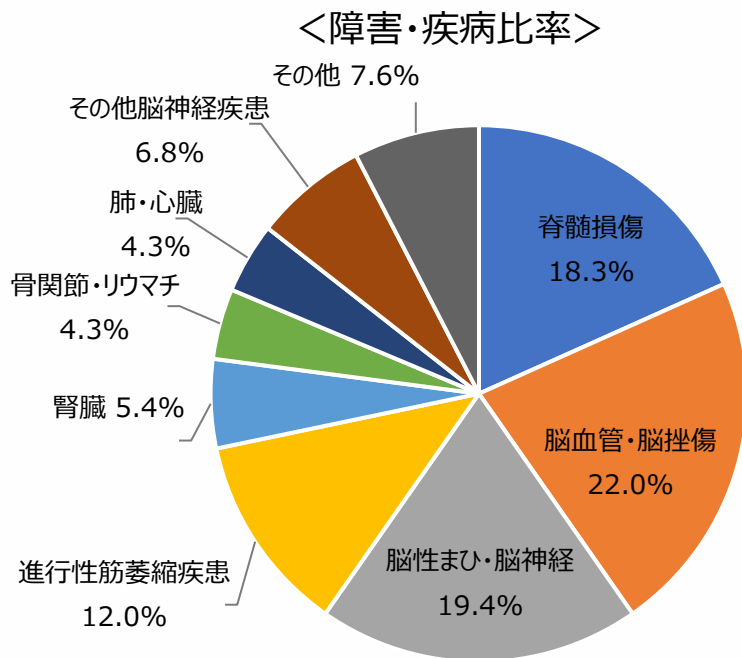
- 山口県 12人 福岡県 25人
- 佐賀県 16人 長崎県 19人
- 大分県 12人 熊本県 22人
- 宮崎県 16人 鹿児島県 17人
- 沖縄県 28人

人材開発課 15人
(拠点：神奈川県相模原市)

- 長野県 1人 茨城県 1人
- 千葉県 1人 埼玉県 4人
- 京都府 1人 大阪府 2人
- 山口県 1人 熊本県 1人
- 佐賀県 1人 宮崎県 2人

➤ 就労者内訳

さまざまな障害特性の方が活躍、50代60代のシニア世代も安定就労



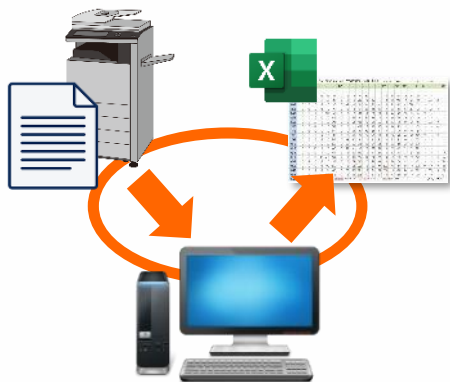
＜2024年6月時点＞

➤ 業務内容

■グループ会社からの受託業務

スタッフサービスグループ内のバックヤード業務支援等、各事業部から40業務を受託中

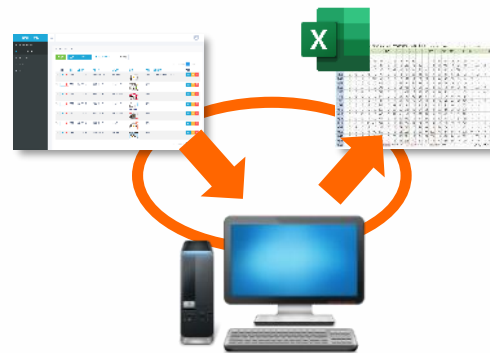
＜パソコンとネットワーク環境を活用した業務を対応＞



データ登録業務



データメンテナンス業務



データ作成業務

＜簡単な入力、コピー＆ペースト、ファイルやフォルダの操作、メールの送受信など基礎的なPCスキルがあれば対応可＞

■外部受託

BIPROGY株式会社様の特例子会社BIPROGYチャレンジド株式会社様と協業でWEBアクセシビリティ検査業務を受託中

➤ 今回お伝えしたいこと

1. 当社の雇用モデルについて
2. 定着のポイント
3. 雇用拡大に向けた課題と打ち手

当社の雇用モデルについて

➤ 個人の生活に合わせた勤務時間

日中の生活介助や定期通院、体力に合わせた休憩などの時間を確保しながら、9:00～19:00の間で6時間就労できるように個人で勤務シフトを決めて雇用契約を結びます。

標準的なシフトパターンの場合



生活介助が必要な方の場合



➤ テレワークコミュニケーションスキルを装着

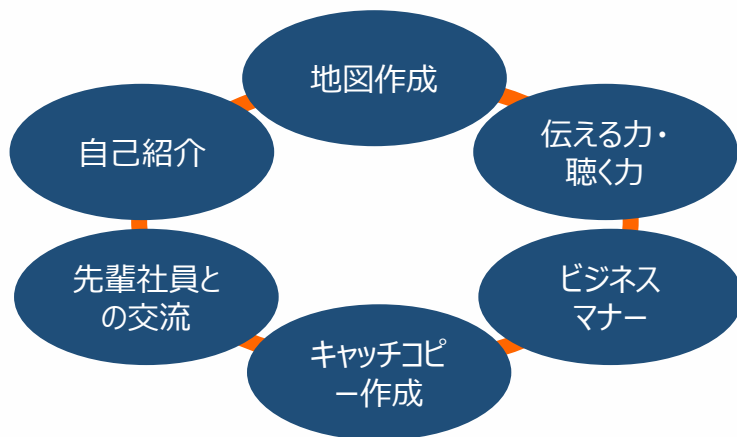
カメラ、モニターを通して、伝えること、聴くことができるコミュニケーション力

【入社後1ヶ月】
導入研修（本社研修）

【入社後2ヶ月】
業務研修（所属先）

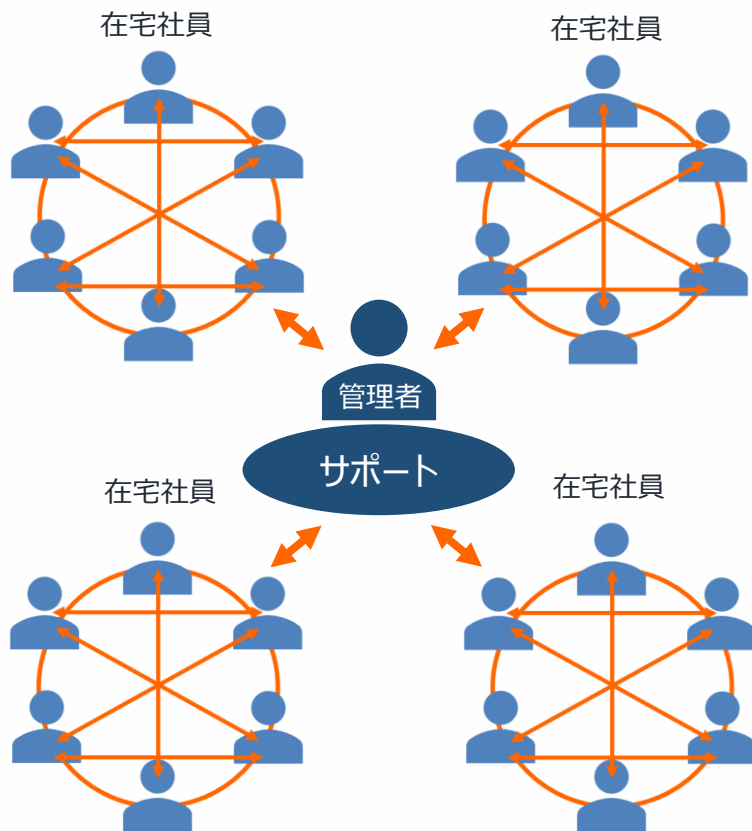
会社概要やルールその他、入社者同士の会話やオンライングループワークに注力し発信力をつける

先輩社員からレクチャーを受けながら関係性を深め、報告・連絡・相談をしやすいとする



➤ 自走型チーム運営でコミュニティを形成

仲間と連携し、チームとして業務を遂行する組織づくり



円滑な業務管理・
調整が生まれる

業務目標をチーム
で協力して達成

心理的安全性と信
頼関係が生まれる

1日3回定時ミー
ティングを実施

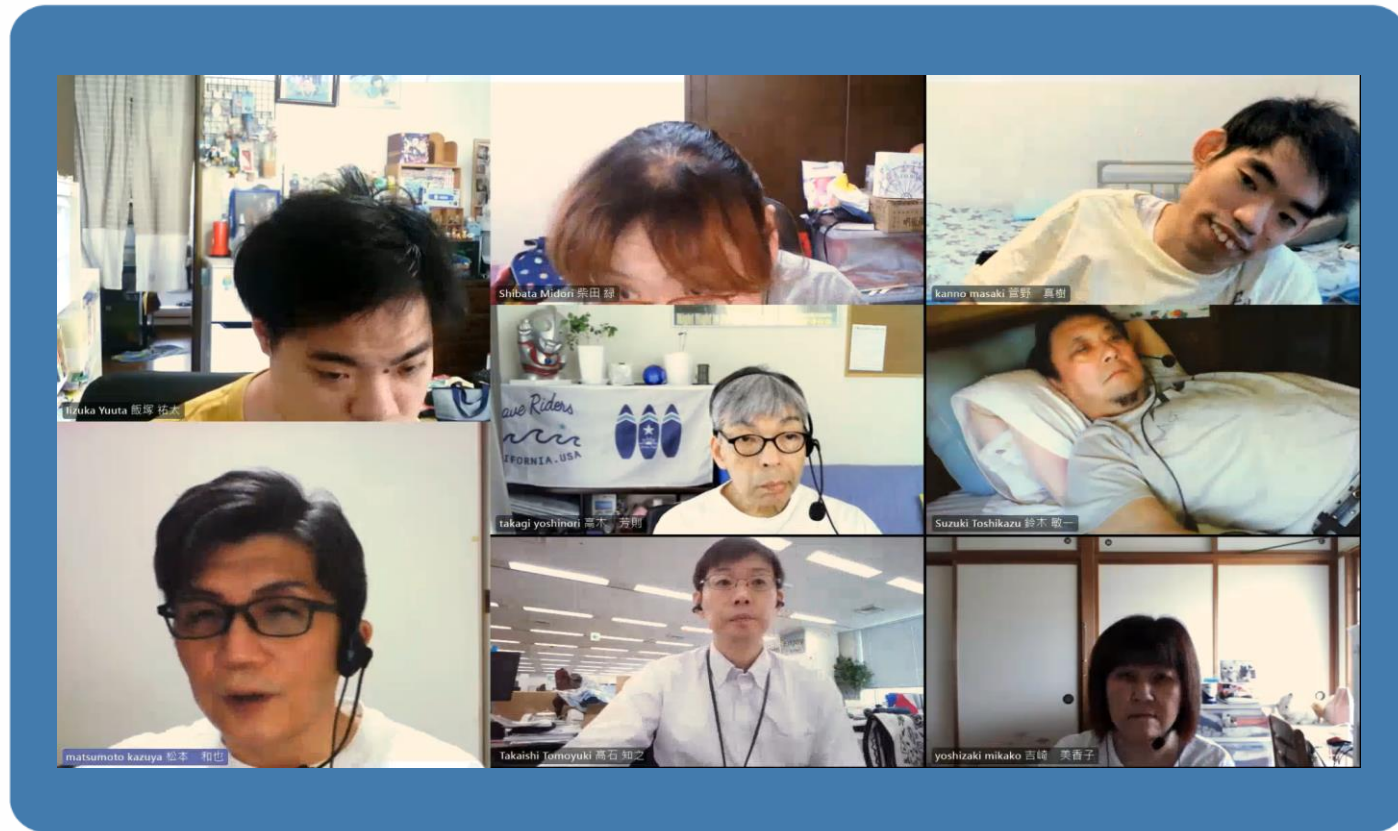
何気ない会話が安
心してできる環境

ミーティング時は雑
談をルール化

会話の量を増やす
ことで相談のハード
ルが下がる



➤ チームミーティングの雰囲気



定着のポイント

➤ 成長フェーズに応じた施策

テレワークでも成長のきっかけに応じた施策や仲間との関わりを持つ

入社

導入研修

業務研修

配属

ひとり立ち

就労継続

遭遇する壁

一緒に働く仲間との出会い、企業風土などの不安や緊張

<具体例>
初めて会う同期入社や会社の人に対して、どう振舞えば良いのか躊躇してしまう

生活リズム、コミュニケーションの取り方、仕事を担うことに対する不安

<具体例>
就労生活のスタート、慣れないWeb会議システムのコミュニケーションの中で頑張り過ぎてしまう

仕事の手順の習得、自分は何を任されるのか、どう成長できるのか、先が見通せない

<具体例>
習得が順調な同期仲間を見て、自分にはこの仕事は向いていないのではと思い込む

職場の風土、コミュニケーションのスタイルに馴染まないように感じてしまう

<具体例>
自分が受け入れてもらえるのか不安になり、気軽に話すことに慣れず相談しづらくなる

一歩前進、小さな成長が実感できない、この程度では意味がないと思ってしまう

<具体例>
日々のルーティンで成長機会を見失い、自分の存在価値を実感しづらくなる

自立してくるため仲間との関りが少なくなり、孤独や孤立を感じてしまう

<具体例>
業務中は独立作業となり、徐々に仲間との会話が少なくなり、物足りなさを感じてしまう

チームビルディング研修

自分の気持ちを話せる場や入社者や会社の人とフランクに話せる環境を作り、**仲間意識の醸成**を図り、不安や緊張を和らげる

講師によるコミュニケーション研修

今は頑張る場面ではなく、就労生活やコミュニケーションを大切に**仲間と協力して働くこと**を伝え、関わる際もそのことを尊重する

先輩社員と交流・業務研修

すぐに成果を求めない、何度質問されても丁寧に回答。過去に自分が研修を受けた時の失敗談などを伝え、先輩も昔は自分と同じだったんだと**楽観的な自信**を持ってもらう

先輩社員によるOJTとアサーション

受け入れるチームメンバーから積極的に声をかける。分からないことを相談された時は、指示するというより、みんなで考えることで**チームとの一体感**を感じてもらおう

フォローアップミーティング

小さな**成功体験と成長実感**を持ってもらうことで自信を持ってもらう、同期からのポジティブなフィードバックをもらう

分科会・同期会エリアミーティング

分科会など他社員との共同作業や同期との交流などコミュニティを持つ年1回開催の集合型ミーティングやオンライン同期会で**仲間との一体感**を実感してもらう

打ち手

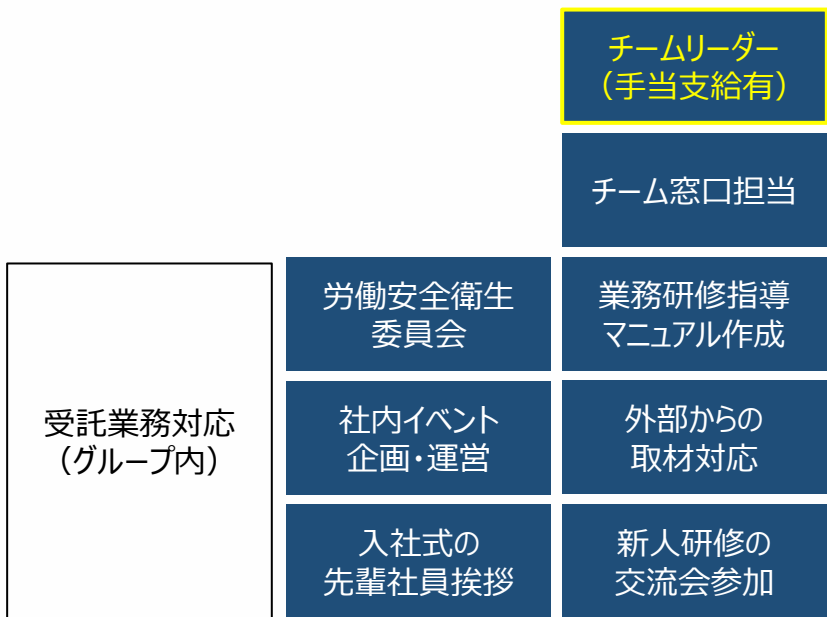
➤ 在宅社員の活躍の場を広げる取り組み

受託業務以外の仕事にもチャレンジできる**新たな職域と専門性を設定し**、障がい者の**就業の可能性を広げる取り組み**をおこなっています。

＜既存の活躍の場＞
エリア運営業務
組織に階層を導入

＜新たな活躍の場＞
本社スタッフ登用
スペシャリストを育成

難易度の幅



全エリアへ「社内公募」など実施
得意を活かす「ジョブ型」の推進

職域の幅

➤ 仲間を実感できるイベント開催

年に1回在宅社員同士が直接集うエリアミーティングを開催しています。
働く仲間や組織の規模を実感してもらいエンゲージメントを高める機会を作っています。

北海道・東北エリア推進課（青森・仙台）



関東エリア推進課



東海エリア推進課



全員がリアルに集う！

近畿エリア推進課



九州エリア推進課（福岡・宮崎・鹿児島・沖縄）



雇用拡大に向けた課題と打ち手

➤ アプローチが難しい潜在層の存在

重度障がい者（潜在層）の就労における不の構造



➤ 就労における不の構造の要因

①テレワークへの『理解不足』

■ ハローワークの担当官や支援機関のスタッフ



重度身体障害者のテレワーク事例が周知になく、求職者に具体的に伝えられない

■ 市役所の職員や病院関係者



就業内容の情報が少なく、就労の可能性よりも生活支援の方が優先となっている

②テレワークなら働けることへの『認知不足』

■ 就労希望の重度身体障がい者



- 外出が困難なためハローワークに行くことが難しい、登録すらできない
- 職業訓練には一定の通所が必須条件のところが多く、職業訓練も受けられない
- 正しい情報が得られず、テレワークを知らない、または仕事が難しいイメージがある
→ 応募に至らない

障害者雇用のテレワーク就労の社会的認知度が低い

対策

重い障害があってもテレワークで働ける情報を届けること

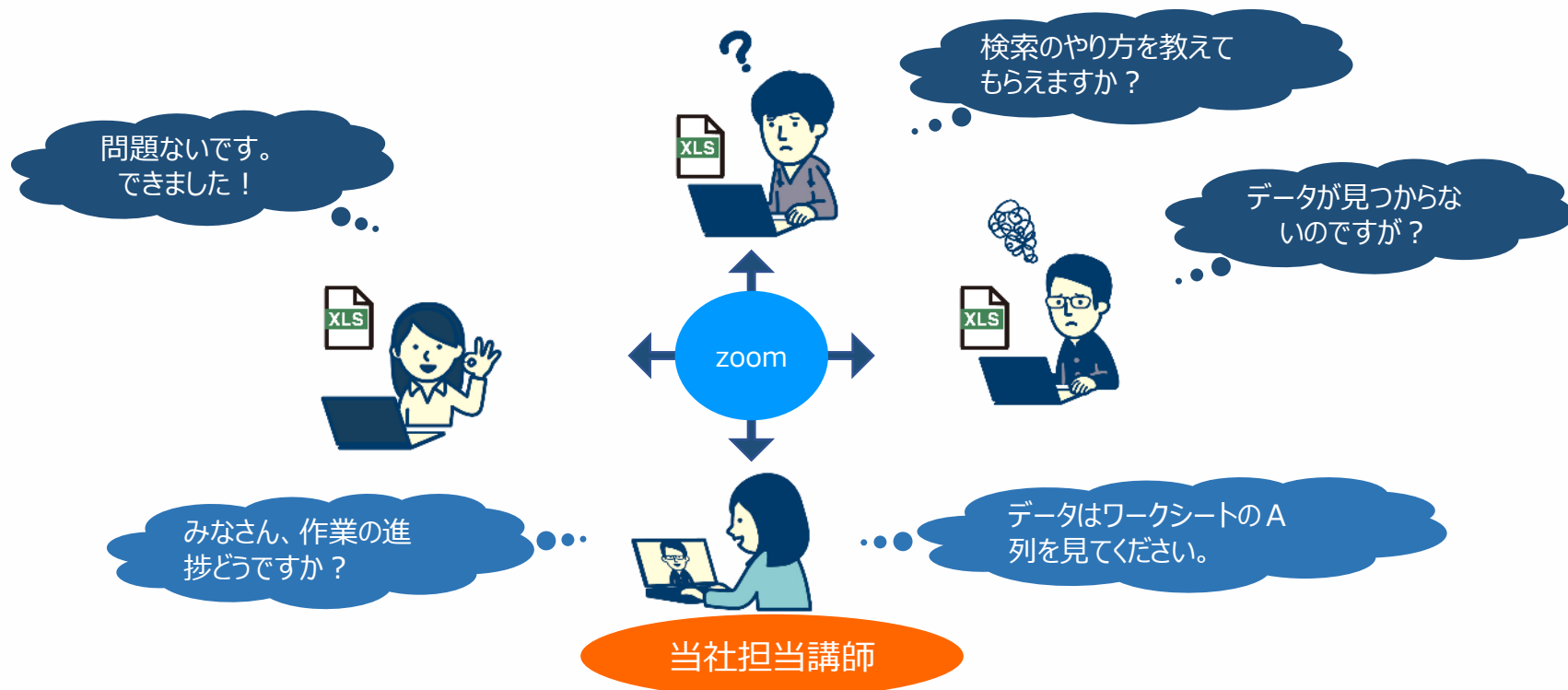
- 就労から遠い立ち位置にいる潜在求職者へのチャネル開拓
- テレワークの働き方にリアルな実感値を持つことができ、テレワークに関心を持ってもらえるコンテンツ開発

『オンラインお仕事体験会』



➤ お仕事体験（Excelを使用した作業）

当社で用意したデータを使用し、データの検索作業をします。
この作業を通じて、困ったことや進捗などをオンライン上でタイムリーに共有しながらテレワークで仕事をすることを体験していただきます。



➤ テレワークで就業中の従業員との交流

テレワークで就業中の当社社員との交流を通じ、不安や疑問を解消したり、就労に必要な心構えや準備などの理解を促します。

A. 自分の力で働いてお金を稼ぐ実感を得られることです。

Q. 実際に働いてみて一番良かったと思うことは？

A. パソコンの画面上での会話に慣れるのが大変でした。

Q. 仕事をしていて一番たいへんだったことは？

zoom

A. ExcelやPowerPointの勉強をしました。

Q. 就労に向けて具体的に準備したことは？

➤ 開催サマリー

※2022年7月～2024年1月実績

- 1都1道2府35県の地域で開催を実現！

開催回数：**97回** 参加人数：のべ**475人** (障がい者のみ)

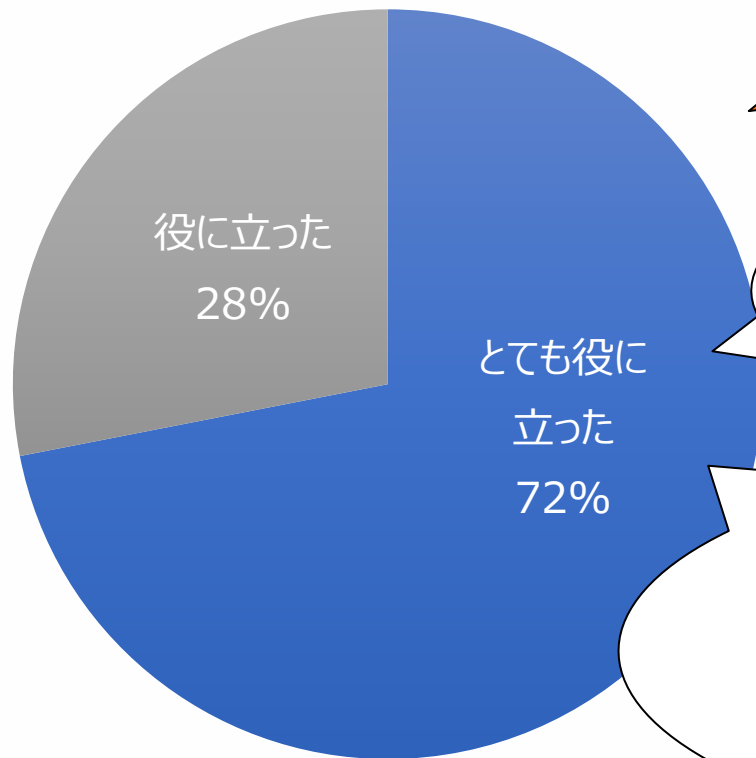
※2022年7月～2024年1月実績

参加施設	参加人数
支援機関	239
ハローワーク	24
リハビリ施設	14
特別支援・養護学校	159
その他	39

▶ 参加者アンケート

回答者（参加した障害者67人の回答）

※役に立たなかったなどのネガティブ回答は0件



脳性麻痺の自分でも
「できる！」という自信が
つき
励みになります。

リモートなら
私でもできるじゃないか
と思いました。

在宅勤務って実際どのような仕事をしているのか？
私が身につけなければいけないスキルは何か？
漠然と不安があったのですが今回の体験を通して
お仕事内容がイメージできた
ことがとてもよかったです。

➤ テレワークの認知拡大の成功要因

- 就労経験の有無、スキル問わずオンラインに繋がれば参加OKとし、体験会参加のハードルを下げたことで、よりより重度な障害の方にも参加してもらえた
- 支援者単独やご家族にも見学できるよう制限なく間口を広げ、テレワークの働き方をリアルに届けることで、テレワークの認知を広めることができた

➤ 最後に・・・

テレワークは、たった1人で黙々と淡々と・・・って感じがしますが・・・

自宅という安心・安全な環境で働くことで、
自分の力を発揮しやすく、
人や社会ともつながれます。

➤ スタッフサービスグループ経営理念

スタッフサービスグループ経営理念

チャンス。

Vision

いつからでも、どこにいても、
誰もがより良い「働く」に出会える社会へ

Mission

人の可能性を信じ、一人ひとりの働こうという想いと、
働く機会を最も多くつなぎ続ける