

テレワークの孤独感を解消！ 重度身体障がい者の安定就労を 実現した雇用モデル

2021年2月24日

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

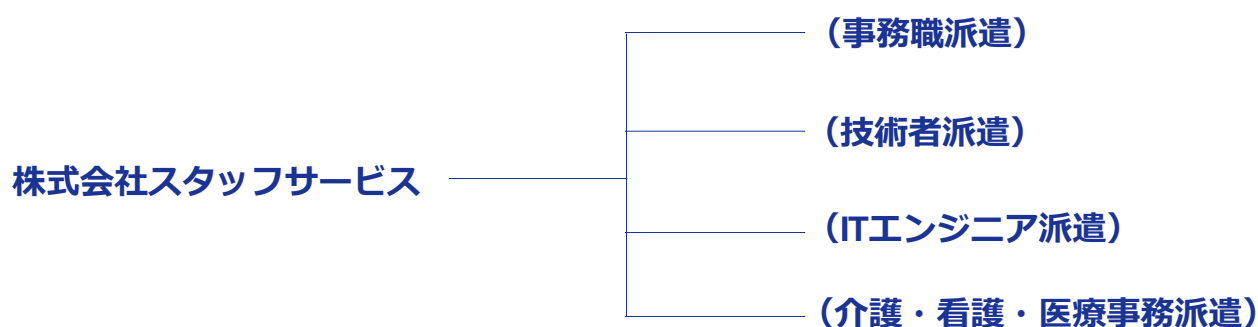
ゼネラルマネージャー 岡崎 正洋

 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概要

人材総合サービス会社 スタッフサービスグループ

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の障がい者雇用を担当

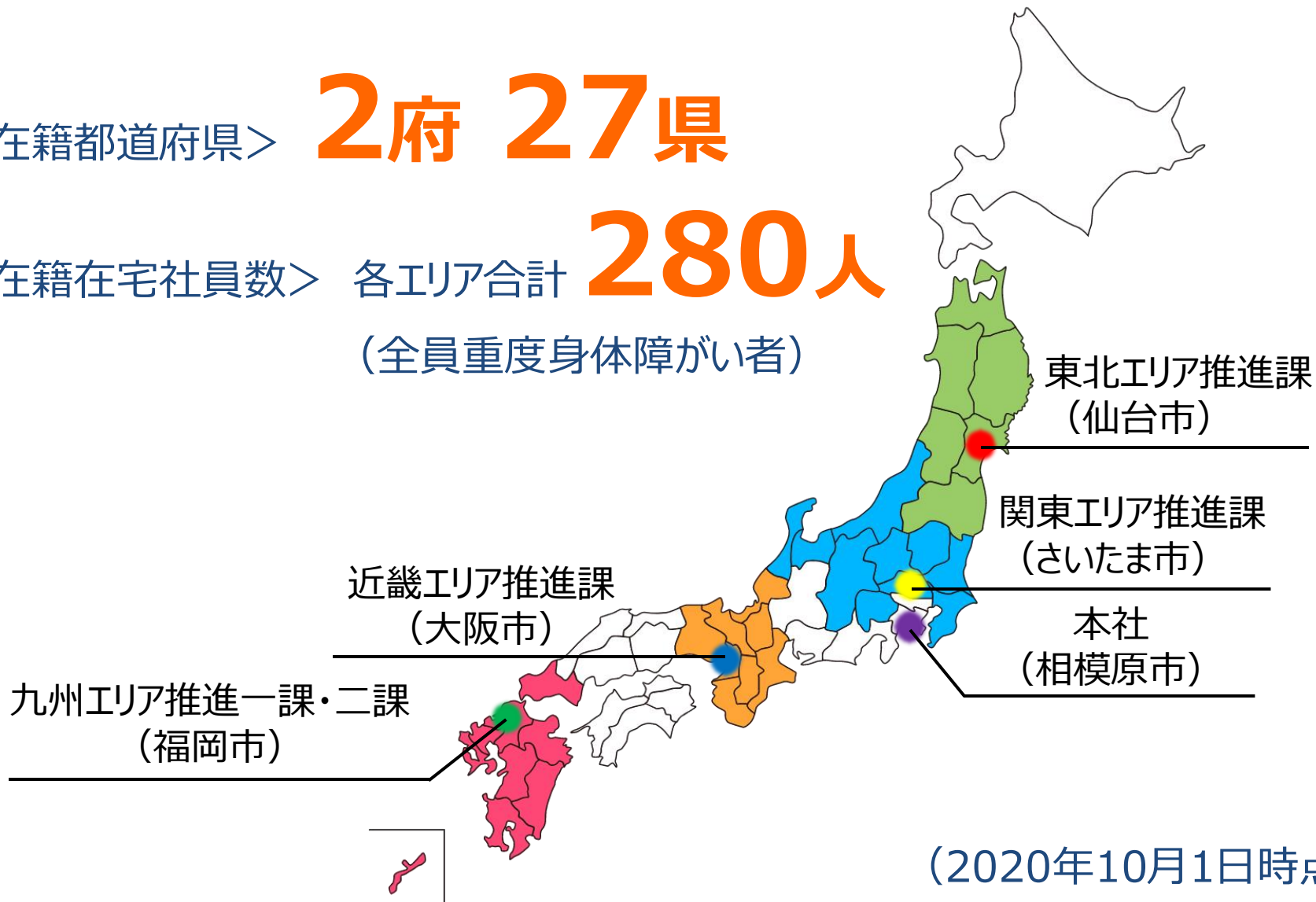
➤ 会社概要

本社所在地	神奈川県相模原市中央区鹿沼台1-7-7 トラスト・テック相模原ビル	
代表者	亀井 宏之	
設立	2020年4月 (スタッフサービス・ビジネスサポートより在宅部門が分社)	
株主	株式会社スタッフサービス・ホールディングス全額出資	
事業概要	スタッフサービスグループの事務処理サービス及び付帯する支援事業	
資本金	5,000万円	
従業員数	304人 (2020年10月1日時点)	
事業所	総務人事部・健康管理室 エリア統括部	(本社：神奈川県相模原市) (") 在宅就労推進課 東北エリア推進課 (宮城県仙台市) 関東エリア推進課 (埼玉県さいたま市) 近畿エリア推進課 (大阪府大阪市) 九州エリア推進一課 (福岡県福岡市) 九州エリア推進二課 (")

➤ 採用エリア及び在宅社員数

<在籍都道府県> **2府 27県**

<在籍在宅社員数> 各エリア合計 **280人**
(全員重度身体障がい者)



➤ 業務内容

パソコンとネットワーク環境を活用した業務を対応

＜グループ内受託業務：28業務＞



入力・登録系業務

手書きデータをエクセルに入力したり、エクセルの情報をシステムに登録する作業など



補正系業務

システムに登録されている情報の更新や誤字などを補正する作業など



検索・調査系業務

インターネットから情報を収集したり、求人サイトを利用して必要な情報を調査する作業など

※他、グループ外受託業務：WEBアクセシビリティ検査
（日本ユニシス特例子会社と業務提携）

➤ テレワークで実現できたこと

- 働きたくても働けなかった地方在住の重度身体障がい者

280人の雇用を創出

※2016年1月～2020年9月

- コミュニケーションを重視し、

組織や仲間との一体感

を実感できる職場環境を構築

- 高い定着率を実現。入社後の定着率は1年後

97.0%

➤ テレワーク導入に至った背景

常用雇用労働者数が非常に多い ⇨ **約6万人**

外部環境の課題

雇用率もアップ！
首都圏を中心とした
採用激化

内部環境の課題

常用雇用者数もアップ！
通勤が困難で
採用できなかった
身体障がい者の存在

対策

地方在住の通勤困難な重度身体障がい者にテレワークで就労機会を提供する！

➤ テレワークを実践する上での課題

2015年秋の気づき

テレワークの孤独感



➤ 私たちが目指したこと

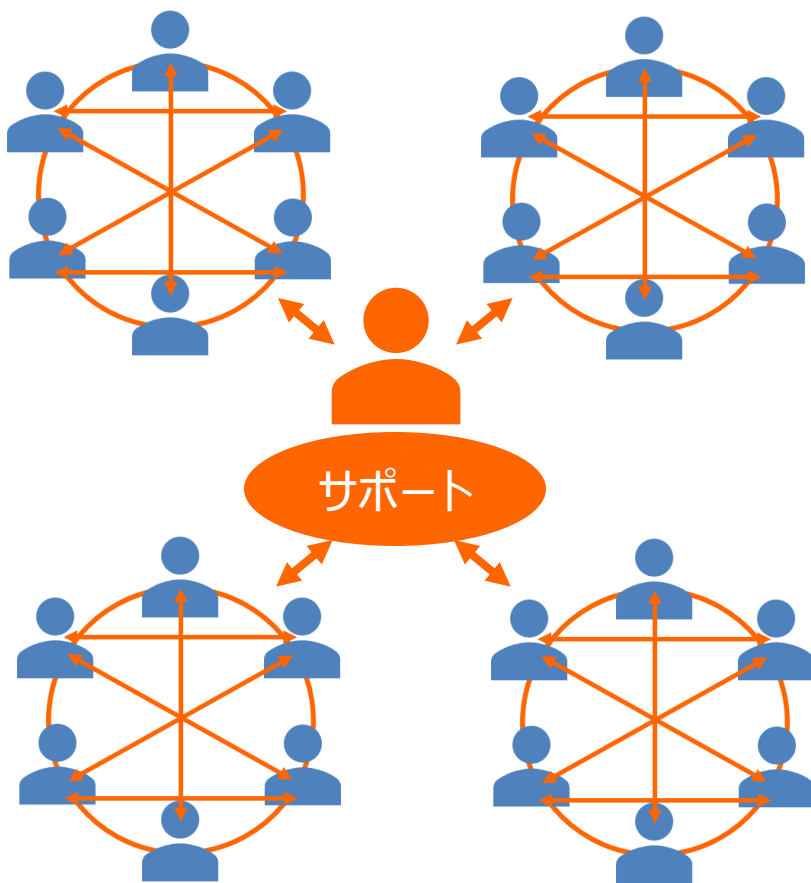
2016年春のビジョン



▶ 私たちが目指したこと

在宅社員同士が協業し、チームとして自走できる姿

自走型チーム運営



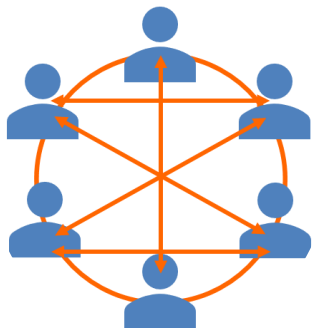
管理者の指揮のもとチームが活動する姿

管理型チーム運営



➤ 施策

自走型チーム運営施策



■ 組織構造	■ 業務研修
5人～15人のチーム制	チーム内で実施
■ 業務管理	■ 勤務時間
チーム単位の目標設定	シフト制導入
■ 情報共有	
1日3回定時Mtg実施	

サポート体制施策



■ 組織構造	■ 安全管理
本社及び4エリア体制	支援機関と連携
■ 人材確保	■ 研修体制
HW・支援機関と連携	入社時研修実施
■ 勤怠管理	■ 業務確保
ASP導入	主にグループ内受託
■ コミュニケーション	■ エンゲージメント
WEB会議システム	サンクスカード・エリアMtg
■ 健康管理	■ キャリア形成
オンライン相談室開設	組織運営に参画

➤ 施策のポイント

- ① 生活スタイルを守る
- ② ソーシャルスキルの向上
- ③ チームワーク運営
- ④ 働きがいづくり
- ⑤ サポート体制

➤ 生活スタイルを守る

テレワークのメリットを最大化

自分の生活スタイルに合わせてシフトを決める!

原則 9:00~19:00の中で週5日週30時間就業

9:00 10:00 11:00 12:00 13:00 14:00 15:00 16:00 17:00 18:00 19:00

例①

就業時間

休憩

就業
時間

生活
介助
休憩

就業
時間

9:00 10:00 11:00 12:00 13:00 14:00 15:00 16:00 17:00 18:00

例②

定期通院

就業時間

休憩

就業
時間

➤ 施策のポイント

- ① 生活スタイルを守る
- ② ソーシャルスキルの向上
- ③ チームワーク運営
- ④ 働きがいづくり
- ⑤ サポート体制

➤ ソーシャルスキルの向上

研修目的

完全在宅環境でも会話が生まれ、連帯感を生み出せる準備

- ＜本社スタッフによる導入研修＞
- ・テレワーク環境に慣れる
 - ・組織風土の理解



＜先輩社員による業務研修＞
業務上のコミュニケーションに慣れる

配属

入社

1ヶ月

2ヶ月

3ヶ月

➤ 施策のポイント

- ① 生活スタイルを守る
- ② ソーシャルスキルの向上
- ③ チームワーク運営
- ④ 働きがいづくり
- ⑤ サポート体制

➤ チームワーク運営

入社時研修が活かされます

業務はチームで取り組み、**自走的組織**を創る



➤ 施策のポイント

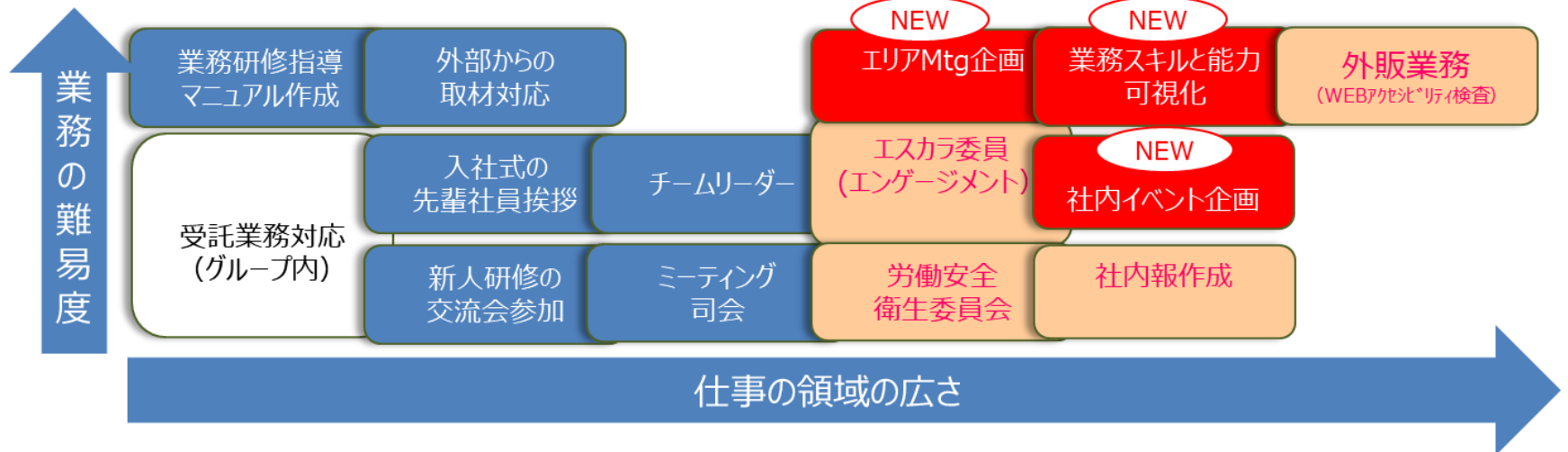
- ① 生活スタイルを守る
- ② ソーシャルスキルの向上
- ③ チームワーク運営
- ④ 働きがいづくり
- ⑤ サポート体制

働きがいづくり

活躍の場を広げる！ (受託業務→組織運営)

既存の活躍の場

新たな活躍の場



現状モデル
エリア内の運営業務

組織運営モデル 職域開発モデル
部全体の運営業務 外販など難易度が
高い業務

例) 社内イベント企画運営チーム

オンラインで全社員参加型クイズ大会運営
(2020.12月開催)

➤ 働きがづくり

サンクスカードのやり取りで、必要とされている・役に立てる・感謝されることを実感、チームワークも向上



2020年7月から運用開始累計25,000枚の活用実績

➤ 働きがづくり

年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
働く仲間と組織を実感

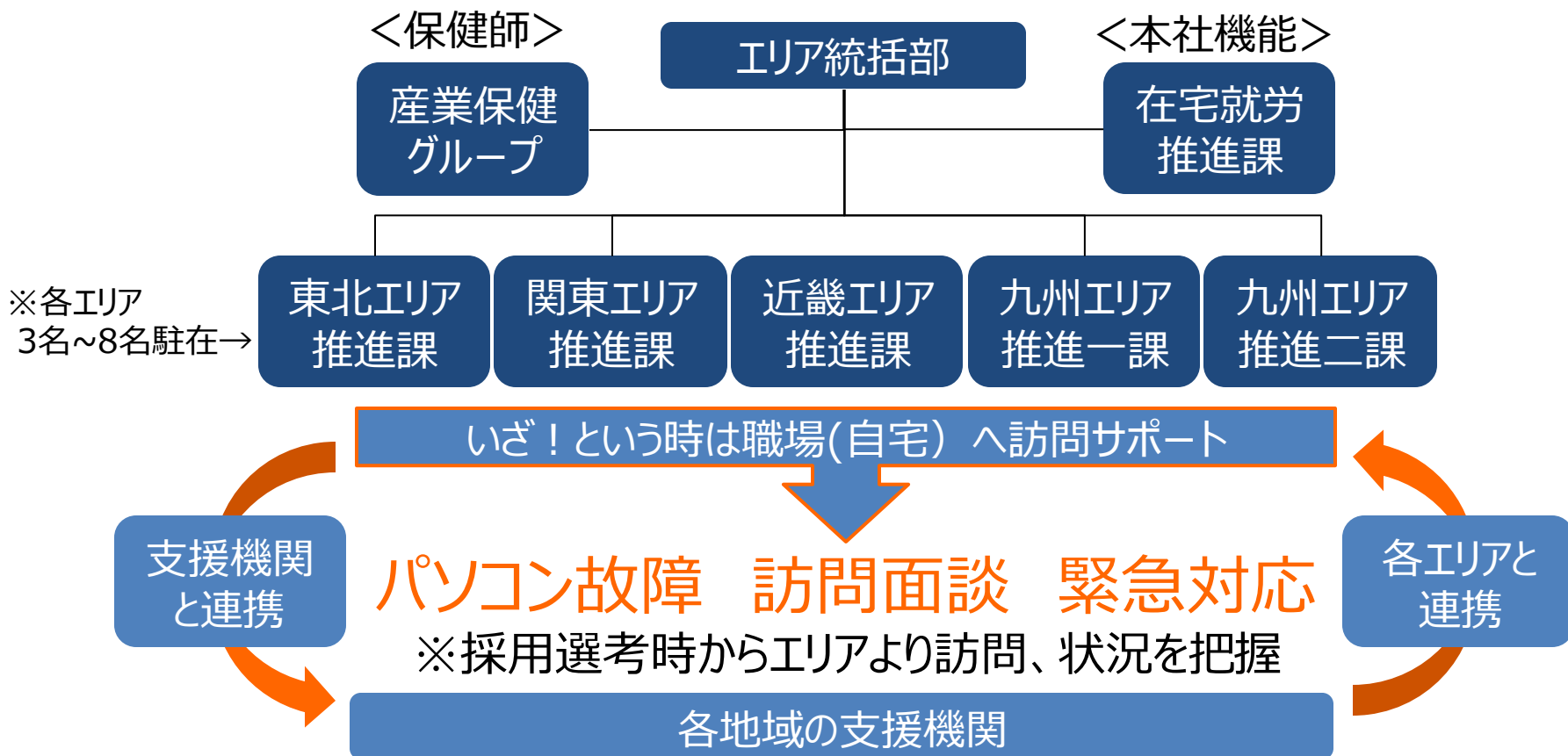


➤ 施策のポイント

- ① 生活スタイルを守る
- ② ソーシャルスキルの向上
- ③ チームワーク運営
- ④ 働きがいづくり
- ⑤ サポート体制

➤ サポート体制の充実

各地域の支援機関と連携したサポート体制



➤ サポート体制の充実

テレワークは、表情やししゃべり方によって印象が変わり、本意が伝わりづらく誤解を受けやすい



サポートメンバーのテレワークのコミュニケーション力向上

研修を体系化

①集合研修（知識）	聴く力・伝える力研修の実施
②実習研修（実習）	WEB会議システムを使った面談のケーススタディ
③モニタリング研修（確認）	面談の映像を精神保健福祉士作成のチェックリストを利用しモニタリング

実習研修の様子



①ケーススタディを実施し、録画

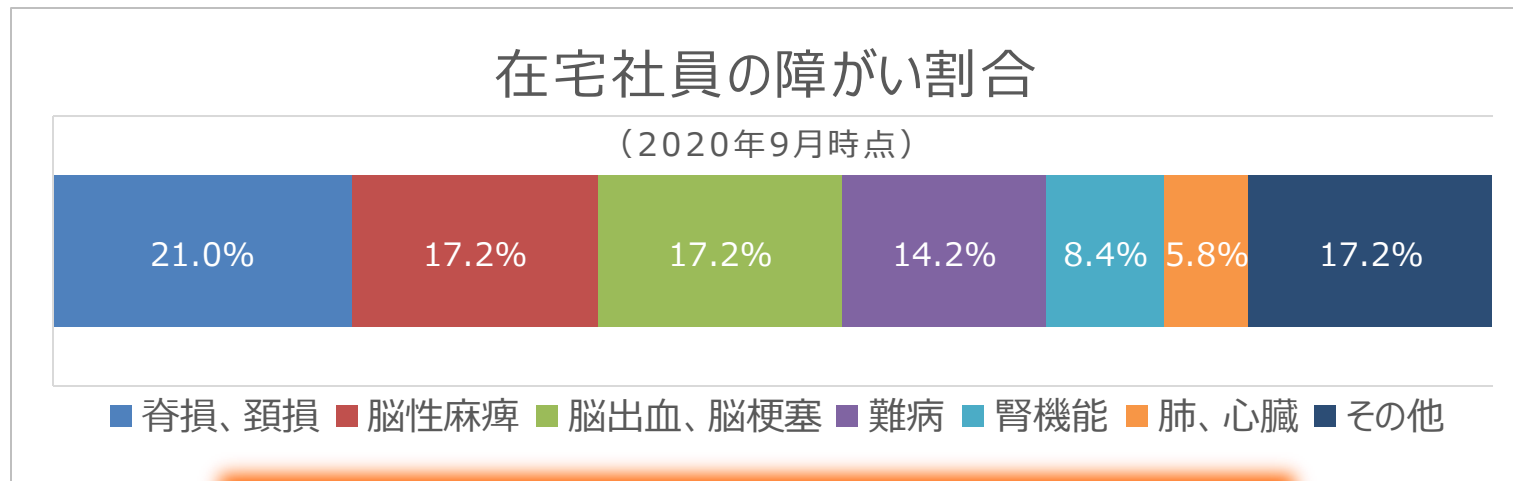
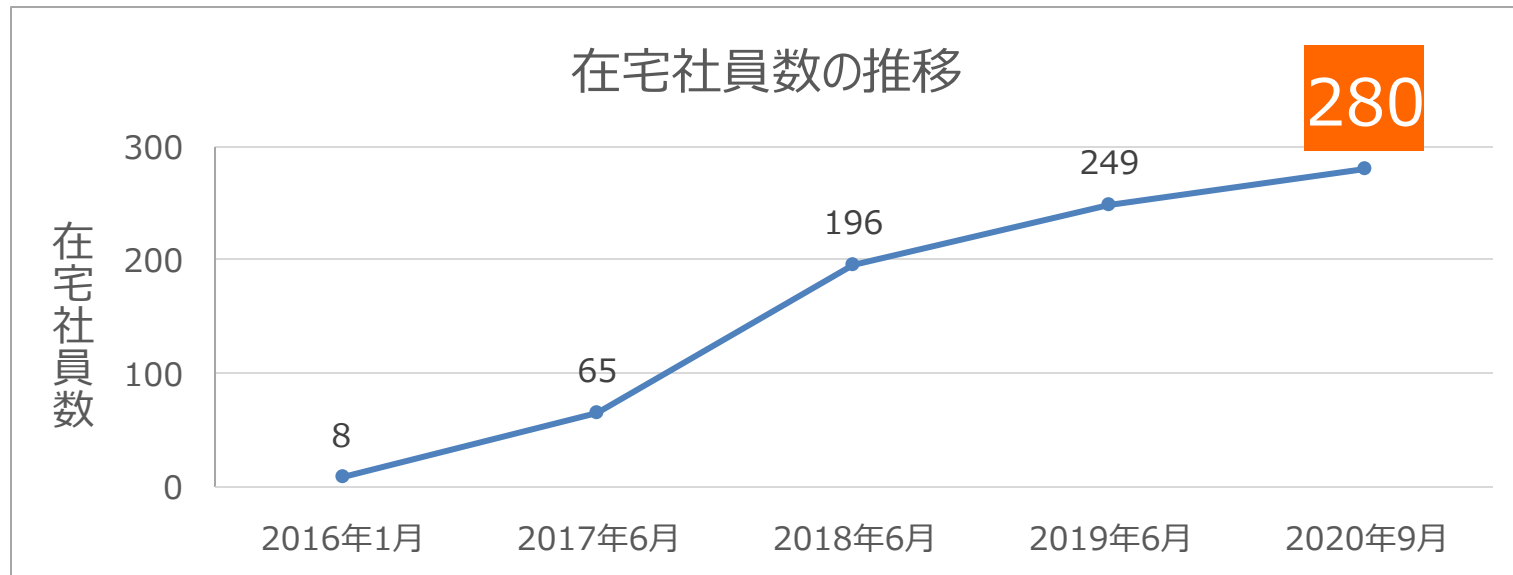
②メンバー間で良い点や修正点を確認

③録画映像で自身の対応を振り返り

テレワーク実践による成果

 スタッフサービス・クラウドワーク

➤ テレワーク実践による成果①



受け入れる障がいの内容も徐々に広げる

➤ テレワーク実践による成果②

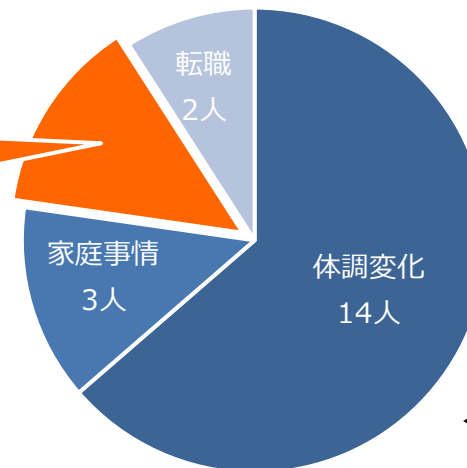
高い定着率を実現（安定して働ける環境）



※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）

■ 退職理由

環境合わず退職した社員は
 3人（入社者の約1%）



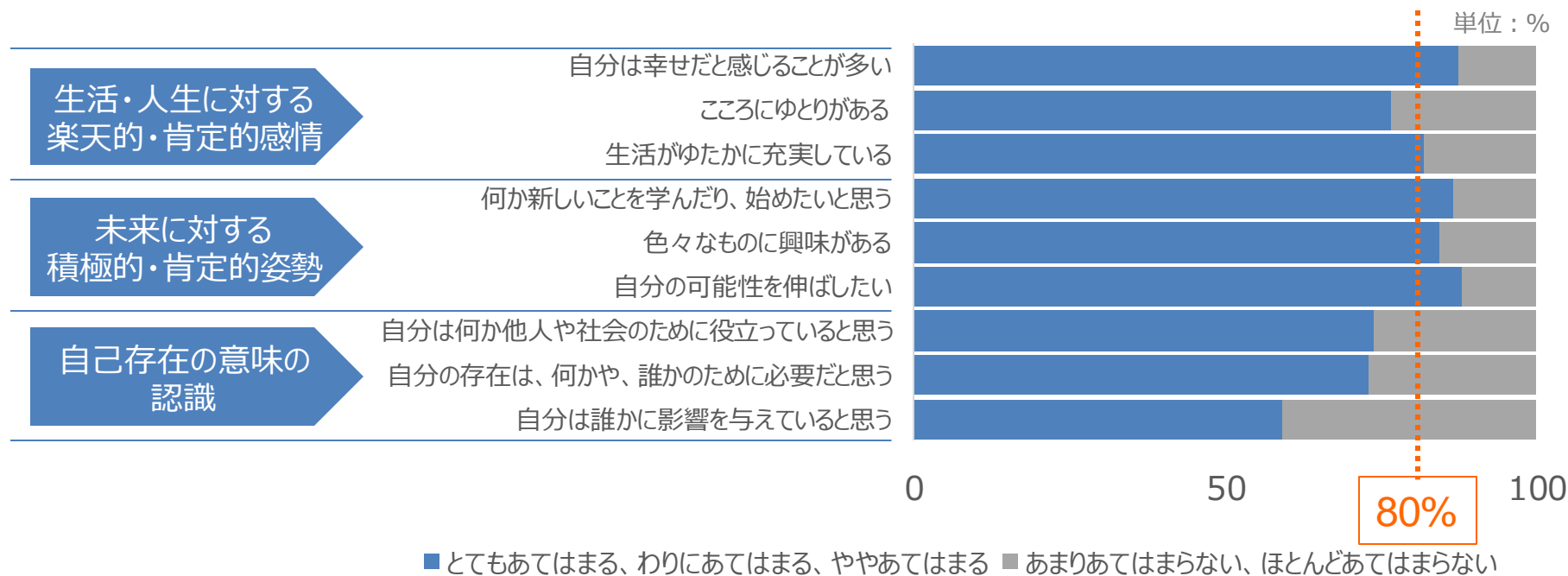
<2020年9月時点>

➤ テレワーク実践の成果③

在宅社員254名に対し、**生きがい意識**についてのアンケート調査（Ikigai-9）を実施

※参考文献：生きがい意識尺度（Ikigai-9）の信頼性と妥当性の検討。日本公衛誌2012;59

「生活・人生に対する楽天的・肯定的感情」、「未来に対する積極的・肯定的姿勢」
 において**約8割**から肯定的な回答が得られた。（2020年7月実施）



➤ 今後のテレワーク活用で目指すこと

1.通勤困難な重度身体障がい者の雇用拡大

目標500人

2.テレワークの可能性追求

グループ内外との連携による職域拡大

➤ 社員インタビュー動画（当社HPより抜粋）



➤ スタッフサービスグループ経営理念

チャンスを。

わたしたちは個人、企業、社会にチャンスを提供する。
働きたい人と働く機会を、最も多くつなぎ続ける。

ご清聴ありがとうございました。