

障がい者雇用における 当社の取り組みについて

グリービジネスオペレーションズ株式会社





目次

- 01 当社紹介
- 02 働きやすい環境づくり
- 03 テレワークの導入



01

当社紹介

会社名 グリービジネスオペレーションズ
株式会社 (GBO)

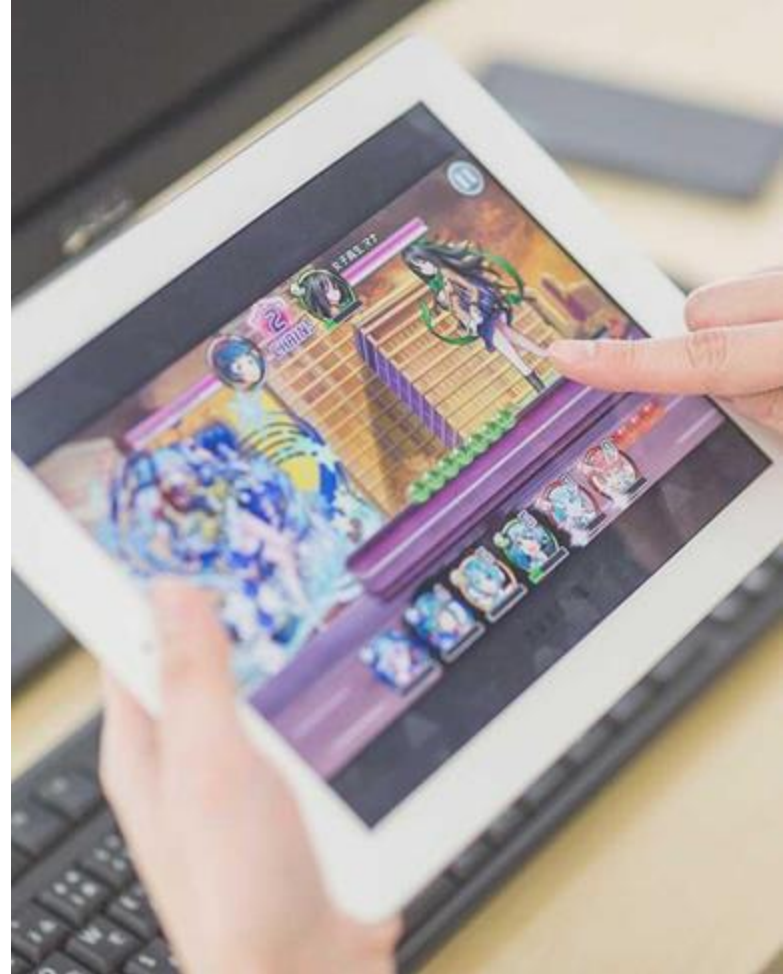
親会社 グリーホールディングス株式会社

設立 2012年5月1日
※5月22日 特例子会社認定

所在地 神奈川県横浜市

事業内容 データ作成、入力などの事務全般

従業員数 54人
※障害者手帳保有社員数 47人
(2025年7月時点)





会社名 グリーホールディングス株式会社

設立 2004年12月7日

所在地 東京都港区六本木

事業内容 ゲーム事業
メタバース事業
IP事業
DX事業
投資事業



当社の企業ビジョン

能力を最大限に発揮でき、仕事を通じ
自律的に成長し続けられる会社を創る

勤務時間

9:30



業務開始

12:00



昼休憩

13:00



午後業務開始

15:30



15分間休憩

18:30



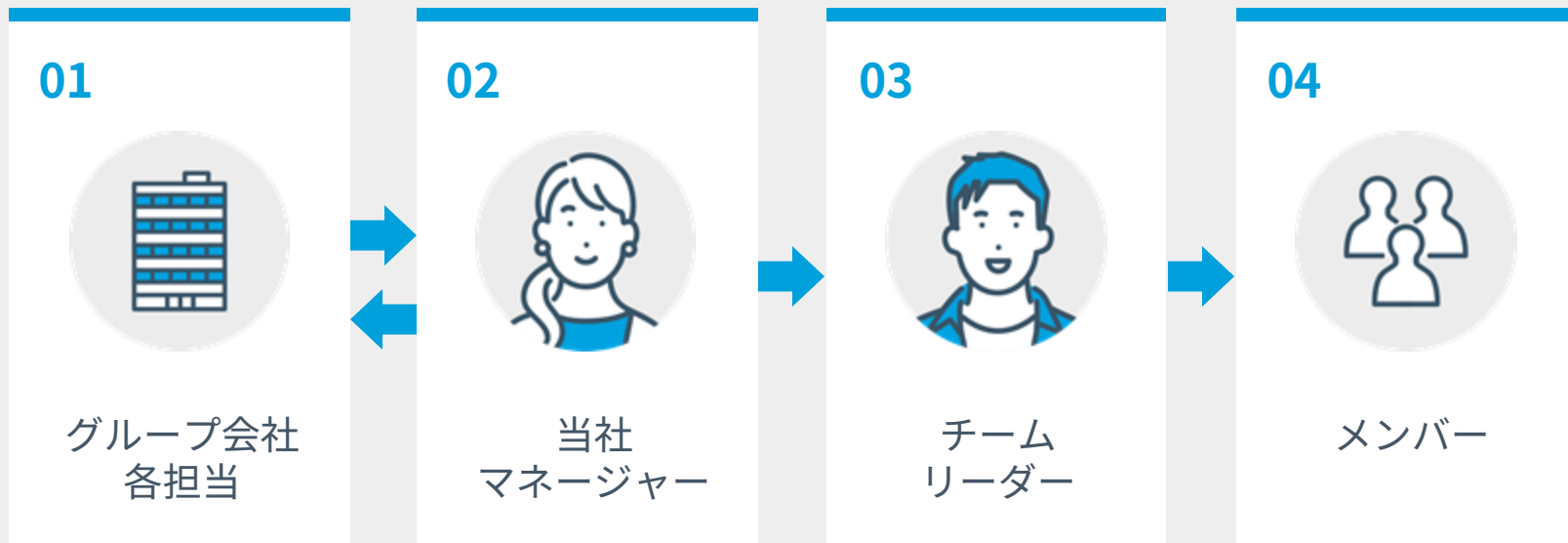
退社



※原則**残業なし**

※任意で追加**30分の仮眠休憩**取得可能

グリーグループ各社からの業務受注の流れ



※マネージャー1名が担当してる社員は7～13名

※マネージャーが直接メンバーに業務を振り分ける場合もあり

業務内容



ゲームビジネス
サポート業務



総務・人事
サポート業務



DX業務

業務内容

ゲームビジネスサポート業務



考案

ゲーム内のアイテム名称・説明文考案、
キャラクター・モチーフ考案

画像加工

ゲーム内で使用される画像の加工

品質管理・テスト

開発中及びリリース後のゲームタイトル
やサービスのテスター業務

知財・特許調査

自社特許に係る各種調査、資料作成

業務内容

総務・人事サポート業務



勤怠管理

勤怠システム登録、勤怠集計

各種制度管理

申請代理承認、集計、メール送信、
給与データ作成
※マッサージ利用、携帯購入補助、名刺、健康診断など

データ入力

データ入力、集計
※入社書類、健診結果等

文字起し

各種音源（講演、取材、会議など）の
音声文字起し

業務内容

DX業務



SNS運用 代行サポート

SNS投稿文面作成、レポート作成、
営業アタックリスト作成

広告レポート作成

レポート作成

各種申請代行

社内システムの申請代行



02

働きやすい環境づくり

物理的配慮

×

精神的配慮

オフィス

2020年4月- 在宅勤務の導入

2022年4月- 完全在宅制度*に移行

*子会社独自で導入

*PC機器のトラブル時や
気分転換のための出社は可能



在宅勤務における取り組み



01

密なコミュニケーション



02

モニター・
キーボード貸出



03

15分・30分の
休憩制度



04

社内ポータル
サイト

オフィスでの物理的配慮



01

サングラス&
イヤーマフ



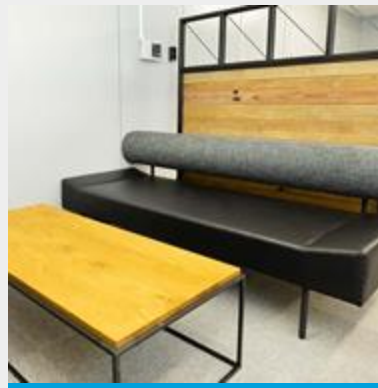
02

マルチ
ディスプレイ



03

ハイカウンター



04

休憩ソファ

物理的配慮

×

精神的配慮

“断る”仕事を決める

01



極端に
納期が短い仕事

02



納期必達が
前提の仕事

03



電話対応が
必要な仕事

得意・不得意を見極めた業務アサイン



それぞれの強み・弱みをうまく**組み合わせ**、安定した質を保つ

苦手な部分へのフォロー

時間をかけすぎてしまう時は
悩む時間を決める

優先順位がわからなくなったら
マネージャーに確認する

ミスしやすい箇所をメモしておき
個人用のマニュアル
を作成する

進捗が把握しづらい場合は
定期的に**作業報告時間**
を作る



ケアレスミスが多い場合は
チェックリストを作成する

苦手な部分は**仕組みで緩和**されるように工夫する

雇用側の理解と外部連携



マネジメント側の
知識習得

企業在籍型ジョブコーチの選任

障害者職業生活相談員講習の受講必須化

雇用環境整備士の配置



外部連携

企業・支援機関・行政との情報交換

定期面談

※マネージャー、社長、カウンセラー、保健師、産業医

各種制度の導入



休暇制度

通院休暇（年1回）

ファミリー休暇（年5回）

時間単位有給休暇（年40時間）

誕生日休暇（年1回）



その他の制度

正社員登用

年次MVP表彰

リーダー＆サブリーダー制度

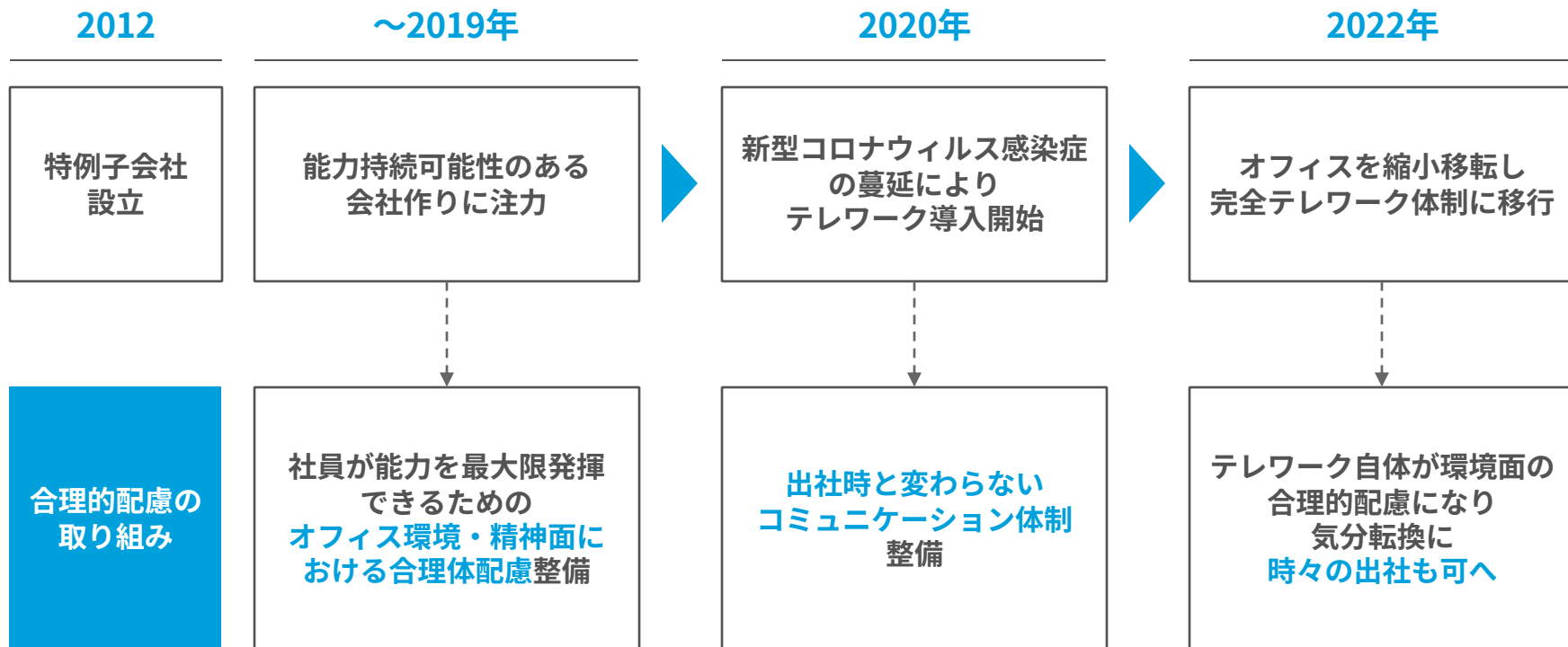
スキルバッジ制度



03

テレワークの導入

GBO設立～テレワーク導入の流れ



テレワークにおける取り組み

毎朝社員全員で参加する
オンライン朝礼・ラジオ体操

メインマネージャーが不在時でも
すぐにフォローできて安心の
サブマネージャー制度

朝の作業計画提出・
終業時の日報提出
で社員の困りごとを迅速に把握
臨機応変な面談



生活基盤安定＝就労の安定
プライベートな困りごとの相談に乗る
外部支援機関コンサルティング
導入

休憩の離席時は**一報**を入れ一緒に
働く人を不安にさせない
チャット文化醸成の声かけ

出社時と変わらない密なコミュニケーションを最重視

テレワークにおける取り組みの結果

定着が難しいと言われている障がい者雇用において
勤怠率や稼働工数では改善が見られ、社員の離職にも影響はなかった

突発休減少による
勤怠率改善！

導入前
2019年度

98.6%



導入後
2024年度

99.8%

毎月の1人当たり
稼働工数※
110～130%UP！



体調不良による離職
新入社員の離職
ゼロ！

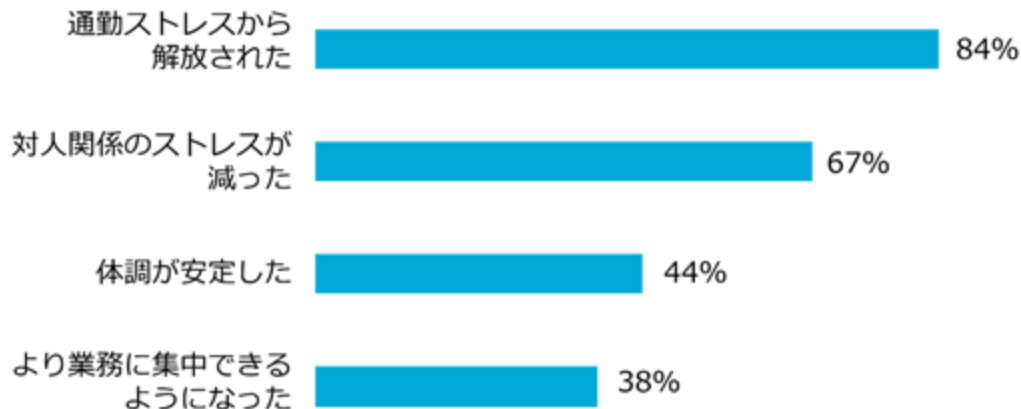
0

※稼働工数＝面談や業務準備時間を除き純粋に受託業務に当てた時間

テレワークが新たな合理的配慮に

テレワークでは自律的な体調・時間管理、ストレスコントロールがより一層求められるが、様々な特性をもつ社員にとって
環境面における疲労感軽減の大きなプラス効果が見られた

■テレワーク導入後の社員アンケート結果（2022年実施）



テレワーク安定稼働によるさらなる取り組み

テレワークが定着し、自己研鑽をサポートする仕組みや
障がい者雇用における新たな取組にチャレンジ



初の地方採用

**障がい者雇用における地方
の雇用創出**にチャレンジ。
地域の就労支援機関と連
携し2023年に遠隔地から
の採用に成功。



スキルバッジ制度※

社員からの要望をきっかけ
に**学習カリキュラムによる
スキルアップ機会を提供**。
通勤や対人関係の疲労軽減
によりライフワーク balan
スが改善したことで、社内
では新たなスキル獲得への
意欲が高まっている。

※業務の必要性とは紐づかず任意参加型

テレワークという新たな選択肢を 実現するために

日頃からのコミュニケーションを重視し、
会社と社員、双方で信頼関係を築くための努力が
必要不可欠である

A group of approximately 15 people, mostly in business attire, are silhouetted against a bright sunset sky. They are all raising their arms in a celebratory gesture. The scene is set on a high vantage point, with a cityscape visible in the distance under the warm, orange and yellow light of the setting sun.

様々な人が活躍できる社会へ
