

# 業務内容に特化した研修で企業が求める人材を育成。 企業との連携で社内規定を整え、複数の在宅雇用を実現。



## 在宅雇用の経緯

自動車販売会社のフロントで働いていた鍵富左代子さんは、27歳の時に進行性筋ジストロフィーの療養のため会社を退職し、ボランティア活動をしていました。そんな折、世田谷区報で障害者支援団体ウィーキャン世田谷主催の在宅就労支援IT講習会を知り、在宅での仕事の可能性に期待して応募しました。一方、ウィーキャン世田谷は当時、不動産会社東急リバブルの障害者在宅雇用についての相談を受けており、パソコン技能を有し、在宅での勤務を希望している鍵富さんを推薦することにしました。しかし、東急リバブル側の求める業務能力が鍵富さんが未経験だった住宅間取図作成であったことから、その後1ヶ月間、東急リバブルより貸与されたデジタル間取図ソフトを使って、講習会及び自宅での間取図作成を指導。鍵富さんの努力もあって見事入社試験に合格し、東急リバブルでの採用が決定しました。

東急リバブルでは、鍵富さんの雇用をきっかけに在宅雇用に対する制度や職務内容の充実を図り、在宅雇用を拡大。ウィーキャン世田谷と連携をとりながら、合同研修やe-ラーニング\*を取り入れ、雇用者の更なるスキルアップに取り組んでいます。

\* e-ラーニング：主にパソコンやインターネットを活用して、自宅などにおいて学習できるシステムのこと

## Profile

### 支援団体 特定非営利活動法人 ウィーキャン世田谷

- 所在地：東京都世田谷区桜上水 5-37-12
- ☎ 03(3303)7732 FAX 03(6804)7935
- URL：http://www.w-setagaya.org/
- 在宅就業支援の利用者：25名（うち重度障害者15名）  
（内訳）身体障害者 …………… 25名

障害者の生活向上を支援するNPO法人で、在宅就労支援IT講習会等を通して、パソコンの技能やビジネスマナーを指導し、障害のある方の自立を支援する。ハローワークと連携して障害者雇用の情報収集を行い、企業や就職希望者に対して情報提供や助言を行うほか、就職後もフォローアップを行い、円滑な就労をサポートしている。また、障害者の社会参画等に関する広報・啓蒙を積極的に行うことで、障害者への理解を深める活動もしている。

### 企業 東急リバブル株式会社

- 所在地：東京都渋谷区道玄坂 1-9-5
- ☎ 03(3463)3662
- URL：http://www.livable.co.jp/
- 業種：不動産取引業
- 事業内容：不動産仲介業（売買仲介および賃貸仲介）、販売受託業（新築マンション・建売等の販売代理）、不動産賃貸業（自己所有・賃貸物件の賃貸借・転貸、運営管理等の代行業務）

従業員数 2,615名  
うち在宅雇用者数 …………… 7名  
うち障害者の在宅雇用者数 …………… 7名

以前から障害者雇用を行っていたが、補助業務のみで意欲の向上が図れず、定着率が低かった。そこで営業店舗で不動産広告の制作や印刷を行う業務を設けたが、1店舗のみの業務では仕事量が安定しないという問題もあり、在宅で勤務できるIT技術をもつ障害のある方を求めている。

### 在宅雇用者 鍵富 左代子さん

- 在住地：東京都在住
- 障害種別：身体障害（1級）
- 障害状況：進行性筋ジストロフィーによる体幹機能障害、両上肢機能障害。両上肢、両下肢の筋力低下により、外出時のみ、電動車椅子を使用する。日常生活においては、特に介助を必要としない。

平成4年、筋ジストロフィーの療養のため、当時勤めていた自動車販売会社を退職。こども病院のボランティアなどをしながら、求職活動を行っていた。平成18年4月に、ウィーキャン世田谷の在宅就労支援IT講習会に応募。ビジネスマナーやOJT等の講義を受けた。翌月にはデジタル間取図ソフトを使った住宅間取図の制作訓練を行い、その技術が東急リバブルの雇用条件に達したことから、就職が決定した。

## 支援団体

特定非営利活動法人  
ウィーキャン世田谷

## 支援内容紹介

企業の立場を理解して即戦力となる人材を育成。  
在宅雇用者が働きやすい環境を整えるとともに技術向上を支援。



理事長  
鈴木 千恵子さん

特定非営利活動法人  
ウィーキャン世田谷

東急リバブル株式会社

在宅雇用者 鍵富 左代子さん  
/まとめ

## 個々の希望にそった研修を組み立て、マンツーマンで指導

ウィーキャン世田谷では、平成14年から世田谷区の協力を得て在宅就労支援IT講習会を開催し、パソコン技術習得による障害のある方の就労を支援しています。「講習会では初めに、本人の就職についての要望を聞き、希望の働き方にそった内容を組み立てます。ですから講習会といっても研修は個別対応ですね」と理事長の鈴木千恵子さん。筋ジストロフィーの障害をもつ鍵富さんも平成18年4月にこの講習会に参加しました。「鍵富さんの希望は在宅雇用でしたので、ビジネスマナーやメール、事務処理ソフトの基本動作の確認の他に、在宅雇用に関する知識やメールでファイルを送信する際に必要な圧縮・解凍方法の指導もしました」。



▲講習会ではまず最初に障害の特性や就職の希望などを聞き取り、支援対象者にあった講習プログラムを考案します。

## 企業の業務内容に特化した研修を行い 確実な採用へ結びつける

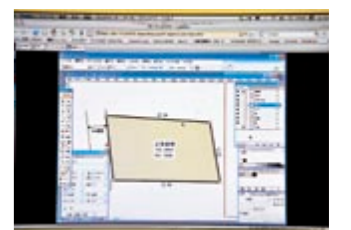
同じ頃、ウィーキャン世田谷に、ハローワーク渋谷を通して不動産会社東急リバブルの在宅雇用の相談が寄せられました。「東急リバブル様は障害者雇用の拡大と定着を図るため、関連会社で制作していた住宅間取図の作成を在宅雇用で行えないかと考えていたのです」。ウィーキャン世田



ウィーキャン世田谷では在宅就労支援IT講習会のほか、視覚障害者のためのパソコン教室も開催しています。



パソコンのマウス操作が苦手な人でも使いやすい「らくらくマウス」。こうした補助具の提供も行っています。



講習では遠隔操作でリアルタイムに添削ができるソフトの使用によって、より分かりやすい指導を心がけています。

谷では、在宅雇用に必要な動向や進捗管理のノウハウをアドバイスすると共に、東急リバブルの所有するデジタル間取図ソフトを使って、ウィーキャン世田谷が住宅間取図を作成できる人材を育成することを提案。早速、在宅就労支援IT講習会に参加していた鍵富さんに東急リバブルの業務内容に特化した研修を行うことにしました。研修では、作業効率向上のためにショートカットキーを多用するなど、パソコンの操作方法を検討し、一つの間取図を決められた時間内に作成するという東急リバブルの採用条件を見事クリアし、雇用へと結びつけることができました。その後も、同様の研修により更に5名の障害のある方が在宅雇用者として採用され、東急リバブルで働いています。

## 継続したフォローアップでよりよい労働環境を整備

採用後も、ウィーキャン世田谷は東急リバブルと連携して、在宅雇用者の技術的・精神的サポートを継続。インターネットを利用した音声通話システムや離れた場所からリアルタイムで添削・指導ができるリモートコントロールソフトをいち早く導入し、在宅雇用者が安心して仕事ができる環境整備のアドバイスをしています。また半期に一度の在宅雇用者のスキルアップ研修では講師として東急リバブルに赴き、技術の更なる向上を支援しています。



▲音声通話システムは、研修や仕事のやりとりで欠かせません。こうした設備環境を整えるのも支援団体の役割のひとつです。

■特定非営利活動法人  
ウィーキャン世田谷

■東急リパブル株式会社

■在宅雇用者 鍵富 左代子さん  
/まとめ

■特定非営利活動法人  
ウィーキャン世田谷

■東急リパブル株式会社

■在宅雇用者 鍵富 左代子さん  
/まとめ

## 企業

東急リパブル  
株式会社

### 支援を受けて

支援団体との連携で技術が向上。  
業務内容の充実で会社の実践力として  
活躍できる存在に。



人材開発部人材採用課  
課長  
大里 一志さん

### Work contents

#### 鍵富さんの業務内容

- 不動産間取の作図業務
- 在宅社員のチームリーダーとしての管理業務  
(メンバーへの業務振り分け/納品後の検品/メンバーに対する日常業務及び体調管理指導)
- 新入社員に対する在宅雇用システム及び業務の指導

### チームリーダーの在宅雇用者が進捗を管理。責任ある立場がやる気を喚起

在宅雇用者の主な業務はホームページやチラシに掲載する間取図の制作で、発注された間取図を決められた時間内に納品することが求められます。業務の分配や進捗の管理、出来上がった間取図の検品は、当初は間取図作業を統括する部署の担当者が行っていましたが、現在は在宅雇用社員によるチーム体制を整え、各チームのリーダーが行っています。チーム制を導入したことで、在宅雇用者の責任感が高まり、やる気につながっています。



▲間取図はPDFの下絵(画面右)を基にして作図します。会社の仕様書に沿って作成することが重要です。

### 間取図から案内図へ。長期的雇用を視野に入れ、業務内容を充実

雇用当初は、初心者でも簡単に間取図を作成できるデジタル間取図ソフトを使用していましたが、画質が劣ることなどから、より高度な作業ができるイラストレーターを導入。ウィーキャン世田谷のサポートによるスキルアップ研修を積み重ねて、在宅雇用者全員が使いこなせるようになってきました。現在は間取図だけでなく、不動産物件への案内地図の作成にも取り組んでおり、業務内容を充実させることにより在宅雇用の拡大を図っています。



▲半期に一度、一泊二日で行われるスキルアップ研修は、日頃1人で作業することが多い在宅雇用者が、リパブル社員であることを自覚できる場でもあります。夜は懇親会を行い、社員同士の親睦を深めます。

### 週に一度の音声ミーティングや食事で社員同士の連帯感を高める

コミュニケーション手段としてはインターネットを利用してリアルタイムに文字のやりとりができるチャットやメール、音声通話システムなどを用いて頻繁に行っています。週に一度は在宅雇用者全員と音声通話によるミーティングを行い、情報の共有化を図るほか、定期的に電話をかけ、悩みやつまづきがないか確認をしています。また、情報交換を兼ねた食事を開き、直接顔を合わせる機会を設けることで、在宅雇用者特有の孤立感を軽減させる試みも行っています。

鍵富さんの雇用状況	
雇用形態	契約社員
勤務時間	7時間/日(35時間/週) ※残業なし、週休1~2日
賃金	月給制 賞与あり
福利厚生	健康保険・厚生年金・雇用保険・労災保険加入、定期健康診断(年一回)、会員制リゾートホテル及び東急共済組合指定保養所利用可
設置機器	WindowsPC ※希望者には作業用椅子、アームホルダーの支給あり
購入、設置費用	パソコンリース料月3,000円 システム管理費月約12,000円
メンテナンス	リース会社による点検・補修
消耗品の購入	なし
雇用にあたり活用した制度	なし

## 在宅雇用者 Interview

東急リパブル  
鍵富 左代子さん



### 支援団体の細やかな添削指導で間取図制作を会得。社会人の一人として、働く喜びを感じています。

病気による退職後は、これからの自分に一体何ができるのだろうかと不安でした。ボランティアなどを行いながら、求職活動を行っていましたが、なかなか就職先が見つからなくて…。そのブランクが長かっただけに、在宅雇用者として働いている今は、社会人として認められている気がしてうれしいです。

それまで住宅間取図というものを全く作ることがなかったため、支援団体の方には本当にお世話になりました。在宅雇用だと、普通の会

社勤務のように先輩や同僚にすぐに疑問を聞くことができないという不便さがありますが、その分支援団体の先生がe-ラーニングで添削し、細かく指導してくれました。会社でも研修などでスキルアップの機会を設けてくれているので、そこで新たな技術をどんどん覚えて、仕事の幅を広げたいと思っています。また、現在はチームリーダーを任されているので、新入社員に自分が覚えた技術を伝えてあげられればと思っています。

### 支援関係早見表

関係者	東急リパブル株式会社	他の支援団体	特定非営利活動法人 ウィーキャン世田谷	鍵富さん
時期				
就職・雇用ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用の拡大と雇用した社員の定着促進を図るため、在宅雇用の導入を考えていた</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅で働ける就職先を探していた</li> </ul>
就職前	<b>相談</b> ◀ ..... ・在宅雇用を相談 ▲ .....	【ハローワーク渋谷】 ..... ▶ <b>紹介</b> ◀ ..... ・ウィーキャン世田谷を紹介 ・東急リパブル、ハローワーク、ウィーキャン世田谷の3者で意見交換	..... ▶ <b>提案</b> ・在宅雇用のノウハウを提供 .....	
	<b>在宅雇用導入</b> ◀ ..... ・就業規則の整備 ・間取図作成を業務内容に決定 ▼ .....		..... ▶ <b>講習会</b> ◀ ..... ・在宅就労支援IT講習会を実施 ・Word、ビジネスマナー講習 ..... <b>提案</b> ・職務内容の検討 ・就業規則の整備を助言 ..... <b>鍵富さんを推薦</b>	..... ▶ <b>講習会参加</b> ・区報をみて、在宅就労支援IT講習会に参加
	<b>スキル研修を依頼</b> ..... ・デジタル間取図ソフトを貸与 ..... <b>採用</b> ◀ .....		..... ▶ <b>研修</b> ◀ ..... ・東急リパブル就職に向けて間取図作成を指導 .....	..... ▶ <b>研修受講</b> ・東急リパブルの業務に特化した研修を受講 ・技能習得
<b>採用決定</b>				
就職後	<b>スキルアップ研修</b> ◀ ..... ・半年に1回実施 ・在宅雇用者が一堂に会し意見交換 ・イラストレーター導入		..... ▶ <b>フォローアップ</b> ・スキルアップ研修の講師協力 ・継続雇用に向けた助言 ..... <b>フォローアップ</b> ..... ・技術的、精神的サポート	..... ▶ <b>継続雇用</b>
	<b>在宅雇用の促進</b> ◀ ..... ・在宅雇用者が7名に増える ・週1回の音声によるミーティングを導入 ◀ .....		..... ▶ <b>フォローアップ</b> ◀ ..... ・定期的なフォローアップを実施	..... ▶ <b>キャリアアップ</b> ・チームリーダーとなる ・新入社員への指導 ..... ▲

### まとめ

#### この事例におけるポイントと評価

今回の事例が就職に結びついた要因としては、まず第一に企業の在宅雇用に関する業務内容と採用基準が明確であったことがあげられる。そのため業務内容に特化した効率の良い研修を行うことができた。また、企業の在宅雇用の整備段階から支援団体がかかり、十分な意思疎通のもと就労前に雇用条件や環境を整えることができたため、採用後のスムーズな業務が可能となった。雇用後も企業と在宅雇用者の潤滑油として、技術及び精神的支援を継続している。

#### 今後の目標

在宅雇用の場合、企業と在宅雇用者が物理的に離れているので、コミュニケーションを確保することを提案していきたい。また、障害により体調管理に配慮しなくてはならない方も多いため、環境整備や管理面でのフォローを一層強化していきたい。在宅雇用者が増え、チームで仕事が回せるようになってきているので、個々の得意なところを活かし、全体で生産性が上がることを目指したい。