



在宅勤務を取り入れることで、精神障害者の雇用を拡大。きめ細かな体調管理や定期的な面談を通じて仕事の内容や勤務形態を見直すほか、能力に応じたキャリアアップを推進。

## DMM.com



### 事業所の概要

総合エンタテインメントサイト「DMM.com」を運営。動画配信、FX、英会話、ゲーム、太陽光発電、3Dプリンタなど40以上のIT関連サービスを展開。そのほか沖縄での水族館事業参入、ベルギーでのサッカークラブ経営など、さまざまな事業を手掛ける。また2018年より若手起業家の支援を強化、「DMMVENTURES」による出資や、M&Aなどを展開している。

従業員数 1,597人

### 業種および主な事業内容

情報通信業

インターネットサイトの運営、インターネットを通じた各種サービスの提供

### 障害者雇用の経緯

グループ事業の拡大や、労働局による障害者雇用率達成指導を契機に、平成27年2月、金沢市内のオフィスに障害者の採用から雇用管理を一貫して行う専門部署を立ちあげ、障害者雇用を大幅に拡大した。当初は倉庫内の軽作業でのみ雇用していたが、パソコン作業に職域を拡大するとともに、通勤や人間関係に課題がある方も働けるよう、在宅勤務制度を導入している。現在の在宅勤務者は北陸三県に拡大。

### 紹介内容

精神障害

【従事作業】

データ収集、Webパトロール、紙媒体のデジタル化、サイト更新およびこれらの作業の管理

### 障害者の雇用形態・勤続年数

雇用形態	正社員	
	週の労働時間に変動なし	8人
週の労働時間短縮などの変動あり	0人	
正社員以外 (契約社員など)	週の労働時間が30時間以上	30人
	週の労働時間が20~30時間未満	1人
	週の労働時間が20時間未満	0人

勤続年数	~2年未満	18人
	2~3年未満	8人
	3~4年未満	7人
	4~5年未満	2人
	5年以上	4人

## 企業の声



### 開田 栄次郎さん (DMM GAMES執行役員・人事部 部長)

障害のある方と一緒に働くことによって気づきが得られます。障害があることはデメリットではなく「個性」。誰でもできることとできないことがあります。できないことをお互いに補いながら成長すればいいし、それを実現できる場所が会社という組織だと思います。他方で、障害があるからといって区別することはなく、全社員に、主体性と経営視点をもってほしいというメッセージを伝えています。

当社では在宅勤務（リモートワーク）制度を導入しています。通勤がむずかしい、人間関係でストレスを感じるといった方でも、在宅勤務であれば、働く可能性が広がります。

今後は、当社での障害者雇用の拡大も検討していきますが、さらに、在宅勤務の導入を検討されている企業があれば、システム構築、雇用管理のノウハウといった観点で、当社もお手伝いさせていただき、障害のある方の雇用創出に繋がればと考えています。

## 社員の声



### 藤原 栄二さん (勤続3年10か月)

最初は倉庫内での軽作業を担当していましたが、勤務場所が変わって通勤がむずかしくなったこと、新しく担当した業務にも馴染めなかったことから、リモートワークに切り替えました。最初の頃は体調が悪くなることもありましたが、現在は特に問題がなく、元気に働いています。在宅勤務ではなく、事業所内での勤務に戻りたいと会社に伝えたところ、一定期間、事業所内の勤務も任せてもらうことができ、自信もつきました。11月からは本格的に事業所内の勤務に戻りました。

現在は、仕事ができるだけでも嬉しいと感じています。今後、機会があれば、自身の体験を他の障害のある方に伝えて、少しでも背中を押すことができればと考えています。

## 現場担当者の声



### 梶 進一さん (ビジネスクリエーション部 マネージャー)

事業拡大もあり障害者雇用を進める必要がありましたが、倉庫内での軽作業だけでは仕事の量に限界があること、求人を出しても交通手段が少なく応募者が集まらないことなどの課題があったことが、在宅勤務を進めるきっかけになりました。現在は、北陸三県にわたって在宅勤務者（リモートワーカー）の方に働いてもらっています。

ビジネスクリエーション部は障害者雇用の専門部署ですが、部署の拡大に当たってメンバーを社内公募したところ、想定以上に希望者が多かったことも、取り組みへの関心の高さのあらわれかと思っています。



### 坪田 勝之さん (人事総務本部 人事部 石川採用グループ グループリーダー)

リモートワーカーの方に作業をお願いすることで、いままで手がつけられなかった細かいところにも手が回り、利用者サービスの向上につながっています。例えば、障害のある方のなかには、インターネットを通じて地道に情報収集を行うことが得意な方もいます。彼らが収集したデータを当社の検索サイトに反映することで、検索サイトの情報が充実し、検索しやすさが向上するというメリットがあります。

## 改善前の状況

事業所内で軽作業を行っていた社員について、業務配置転換にともない転勤させたところ、遠方のため通勤が困難になったことや、業務に馴染めず自信喪失につながったことから、体調をくずし欠勤が続くようになった。

### 改善策 1

通勤などの課題がある場合は在宅勤務にするなど、勤務場所や業務内容を柔軟に変更することで離職を防止するとともに、支援機関からのサポートを受けやすい環境も整備

#### ①勤務場所や業務内容の柔軟な変更

事業所内での勤務からリモートワークに切り替えたことで、周囲への気遣いで神経をすりへらすことが少なくなった。通勤の必要がなくなったことから、通勤で疲弊することもなくなった。

事業所内で従事していた確認作業は精神的なプレッシャーが高かったことから、リモートワークに変更した際には業務内容を見直し、精神的プレッシャーを緩和した。

#### ②指示系統の一本化

担当する業務ごとに管理者が決まっているが、担当する業務が複数あると、その組み合わせによっては、管理者が複数になることがあった。複数の管理者からの指示が混乱を招くことがあったので、指示系統はメインの一人にするようルールを変えた。



リモートワーカーの管理を総括的に行う  
ビジネスクリエーション部のミーティングの様子

#### ③支援機関と連携しやすい就業規則の改正

精神障害者の採用に当たっては、必ず、地域の支援機関に登録してもらい、必要な場合に職場定着に向けたサポートを受けられるようにしている。リモートワーカーは自宅が職場となることから、勤務中に自宅で支援機関からの支援を受けられるように、リモートワーカーの就業規則を改正した。また、自宅で支援を受けることから、家族も含めて、支援機関からのアドバイスを受けやすくなった。

#### 就労支援機関担当者の声

こまつ障害者就業・生活支援センター  
所長 富田雄毅さん



障害者雇用を進めるに当たっては、DMM.comのように、会社として仕組みを作って取り組むことが必要だと思います。

DMM.comの在宅勤務は、常に業務の拡大に取り組んでいること、自宅であっても「職場」として出退勤管理を適切に行っていること、出来高ではなく時間で管理していること、場合によっては作業の量的な調整もしてくれること、定期的に面談して悩みを聞いてくれることなどが優れている点だと思います。

## 改善後の効果

在宅勤務に切り替えたことで、対人関係のストレス、業務上のプレッシャー、通勤の困難性が解消され、体調も安定した。また、無理のない業務から始めたことで、仕事に自信が持てるようになり、徐々に業務改善の工夫を考える心の余裕ができた。

## 改善前の状況

精神障害のある方のなかには、体調によって作業スピードが異なる、作業の内容によってはモチベーションが維持できないなどの課題があり、これらが原因となって体調をくずす者もいた。

## 改善策 2

### 毎日の体調管理や定期的な面談を通じて、本人の体調や能力に応じた目標を設定

#### ①きめ細かな体調管理

同社では、コミュニケーションツールを活用して、事業所内で勤務している社員も、リモートワーカーも、頻りにコミュニケーションをとっている。これに加え、在宅勤務者の体調管理のために、①仕事の成果を量と水準から把握し、大きな変化があれば、管理者から、体調が悪化していないかなどを確認、②欠勤する場合は具体的な理由を確認し、必要に応じて支援機関にサポートを依頼、③リモートワーカーは少なくとも3か月に1回は出勤して面談を実施、といった複数の方法できめ細かく体調などを管理している。

#### ②能力に応じた目標や業務内容の変更

毎日の体調管理や定期面談を通じて悩みや要望を把握した際には、①本人の業務実績を参考に、無理のない範囲の目標を本人と相談しながら決定している。②業

務内容が合わず、自信を失っている者には、本人が得意な分野を勘案して、能力を発揮しやすい業務内容に変更している。

#### ③キャリアアップ

リモートワーカーには、作業を担当するオペレーターと、オペレーターの作業内容を確認する検品者がいる。オペレーターでの経験が蓄積され、高い水準の作業ができる者は検品者になることができる。

検品者として経験を経た後に、事業所内での業務が可能、高い水準の作業ができる者、公平な審判が可能、コミュニケーションが適切にとれる者は、管理者になることができる。管理者になると、リモートワーカーの教育・指導、勤怠管理、サポートを行うことになる。



業務別に管理者がつき、社内クライアント (発注者) からの発注窓口の役割、在宅勤務者の指導の役割を担う



管理者は、定期的に在宅勤務者と面談し、悩みの把握や、作業の目標設定を行う

## 社員の声

### Aさん (勤続3年)

以前は、リモートワーカーとして働いていました。体調を崩して休職したこともありましたが、安心して戻れる職場があったことや、戻ってからも体調に合わせた業務量に調整してくれたことをありがたく思っています。

在宅での経験を踏まえて、現在は事務所に出勤し、リモートワーカーの方たちの作業の管理を行っています。自分にも障害があったので、障害のある方たちの立場にたってアドバイスするように心がけています。

今後、障害者の雇用が進んで、多くの方と仕事をしたいですし、自分としてももっといろんなことにチャレンジしたいと考えています。

## 改善後の効果

業務内容の見直しにより、能力発揮が可能になり、自信を取り戻し、結果的には他の者よりも高い水準の作業ができるようになった。さらに、事業所内での業務も可能な程度に回復できたことから、現在は、管理者となって働くまでに成長した。