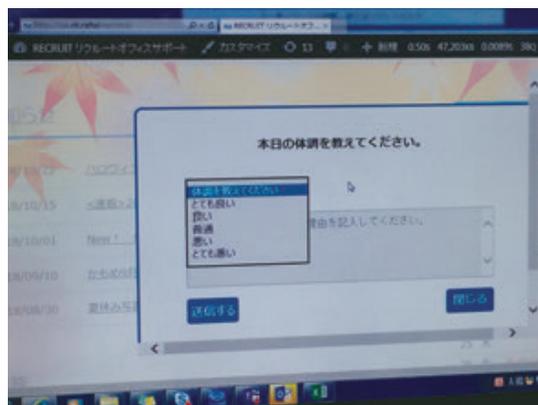
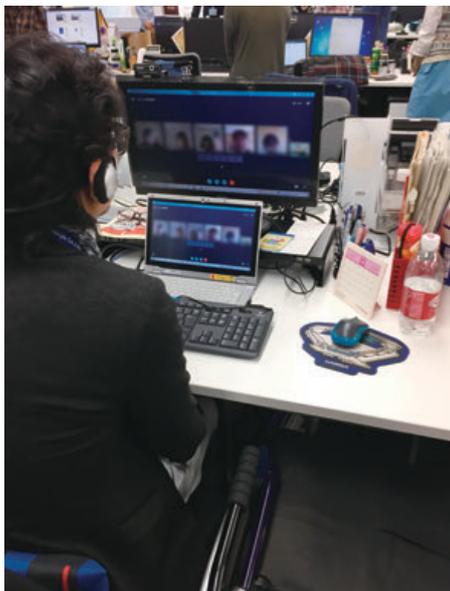


株式会社リクルートオフィスサポート (東京都中央区)



地方に在住する障害者を在宅勤務者として積極的に雇用。テレビ会議、チャットシステムを活用した研修、朝のミーティングなどの実施により、上司・同僚との一体感を醸成し、職場定着を促進。



事業所の概要

平成2年2月に株式会社リクルートプラシス設立。リクルート社内報の印刷業務を開始。同年5月に株式会社リクルートの特例子会社として認可される。
平成18年に株式会社リクルートオフィスサポートに社名変更。

従業員数 334人

業種および主な事業内容

サービス業

リクルートグループ各社の事務代行業
総務、経理領域の事務
コピー、発送、名刺作成
サイトの掲載情報の審査 など

障害者雇用の経緯

リクルートグループの業務の順調な拡大にあわせ、障害者雇用に積極的に進めてきたが、首都圏中心の採用活動では必要な人員を確保できない可能性があった。そこで地方在住の障害者を在宅勤務で雇用することを進めた。

紹介内容

精神障害、発達障害

【従事作業】
「じゃらん」「SUUMO」「タウンワークNet」などリクルートグループ各社が運営するサイトの掲載情報審査業務

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
	週の労働時間短縮などの変動あり	4人
正社員以外 (契約社員など)	週の労働時間が30時間以上	36人
	週の労働時間が20~30時間未満	0人
	週の労働時間が20時間未満	0人

勤続年数	~2年未満	76人
	2~3年未満	32人
	3~4年未満	22人
	4~5年未満	20人
	5年以上	127人

企業の声



渡邊 千洋さん (代表取締役社長)

各社が積極的に障害者雇用を進めるなか、首都圏を中心とした採用活動だけでは必要な人員を確保できない可能性があったことから、地方在住の障害のある方の採用を進めました。

在宅勤務者が行う職域を開発するために業務を見直した結果、既存業務の効率化ができました。障害のある社員にとっては、慣れた環境である自宅で仕事ができ、コミュニケーションによる負担も少ないので、生き生きと能力を発揮しています。

リクルートグループは、今後も業務を拡大していきますので、引き続き職域を開発し、障害者雇用を積極的に進めていきたいと考えています。



三井 正義さん (執行役員)

在宅勤務の導入にあたっては、旭川市に多大な協力をいただきました。障害福祉課から圏域の障害者就業・生活支援センターを紹介いただき、求職者の推薦や採用後の職場定着の支援をいただいています。

精神障害のある方も多く採用しています。採用面接にあたっては、収入を得るために働きたいという意思が明確であること、1対1の面接でコミュニケーションが取れること、生活リズムが整っていることを重視しています。

社員の声



津田 真奈さん (勤続1年)

じゃらん観光ガイドのクチコミに関する審査業務を担当しています。私は在宅勤務メンバー同士のコミュニケーションを大事にしています。

やりがいを感じるのは、テレビ番組などでじゃらんのクチコミを基にしたランキング特集を目にしたときです。私たちが審査したたくさんのクチコミがランキングになり、それを見た方の「行ってみたい」という気持ちの手助けができていると思うと、とても嬉しいです。

自分の体調と向き合いながらお仕事ができるのが在宅勤務の長所の1つです。自分のベストコンディションを保ちながら、この審査業務に取り組んでいきたいと思っています。



松田 尚美さん (勤続1年)

グループ会社が運営するサイトの求人情報の審査を行っています。約30の基準にしたがって審査をしています。基準が多くて複雑ですが、審査が終わった後に資料を見返したり、上司の方に質問したりして、基準を常に頭に入れるようにしています。

私たちの審査した内容をクライアント企業が活かしてくださったときにやりがいを感じます。在宅という働き方でも世の中の役に立っていると感じられます。

いまの会社は、私たちのできるところを伸ばそうとしてくれます。私は、今後も基準に沿った審査を続け、必要な人材になり、できるだけ長く働きたいです。

現場担当者の声



宮地 俊介さん (在宅雇用開発室 グループマネジャー)

在宅勤務をしていると、通勤による勤務に比べて、仕事に関するさまざまな情報取得の機会が少なくなりがちです。当社では、半年に1回、テレビ会議でキックオフミーティングを開催しています。役員や事業担当者が、組織の方針、担当業務がどのように依頼元の業務に役立っているかを直接語りかけています。在宅勤務者にとっては社会との接点を感じる場であり、モチベーションの向上につながっています。

改善前の状況

障害者雇用を拡大していくために、従来の採用活動では人員を確保することが難しくなった。

改善策

1

地方在住の障害者に目を向け、在宅勤務を導入

①在宅勤務制度の導入

障害者雇用の進展にとまなない、各企業が積極的に障害者の採用を進めるなか、従来の首都圏を中心とした採用活動だけでは必要な人員を確保できないと判断し、地方在住の障害者を採用することとした。同時期、テレワークの実証実験を行っていた北海道旭川市に相談し、在宅勤務者の採用活動を開始した。

旭川市からは、圏域の障害者就業・生活支援センターなどを紹介してもらい、求職活動をしている者の推薦を得るなどして、5人の在宅勤務者を採用することができた。

②新たな職域の開発

当初、在宅勤務者には東京の事務所でやっていた業務を担当してもらうことを想定していた。しかしながら、個人情報の取扱いや業務量から、継続的に実施することが困難であった。

グループ会社で行っている業務を含めて検討した結果、住宅情報を取り扱う「SUUMO」に掲載している物件情報の内容に誤りがないか審査する業務が選定された。

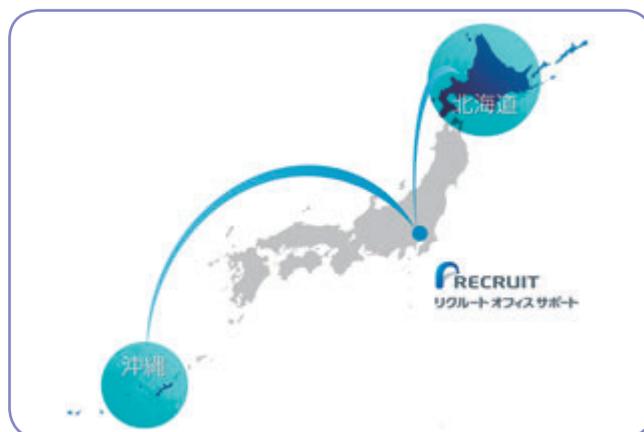
この審査業務の実績をもとに、「タウンワークNet」に掲載する求人情報に法令上の不備がないか審査する業務や、旅行情報サイト「じゃらん」に寄せられる口コミに不適切な表現がないかチェックする業務を請け負うこととなり、新たな職域が確保された。

インターネットの普及で、Webサイト上に膨大な情報を掲載、閲覧することが可能となったが、内容が適切かを審査する人手が不足していたという。在宅勤務者が審査業務を行うことで、グループ会社の人手不足、業務効率化に貢献した。

③在宅勤務者の積極的採用

在宅勤務者が行う業務量も増大し、積極的に地方在住者の採用を進めていった。旭川市のほか、北海道の他のエリア（釧路市、岩見沢市など）に加え、沖縄県在住の障害者を採用することとなった。

今後もエリアを拡大しながら、定期的に地方在住の障害者を採用していく予定である。



在宅勤務者の居住エリア

- 9:30 テレビ会議システムにて全体朝会
 10:00 審査業務
 ※不明点はグループチャットにて質問
 12:00- 13:00 お昼休み
 ※午後の業務開始時はチャットにて報告
 13:00 審査業務
 16:00 日報作成
 16:20 テレビ会議システムにて全体夕会
 16:30 業務終了

在宅勤務者の1日

改善後の効果

平成30年5月時点で、地方在住の障害者を36人雇用している。

改善前の状況

遠隔地の在宅勤務者の職場定着に向け、研修体制の整備と体調管理、モチベーション維持のための工夫が必要であった。

改善策 2

テレビ会議などを活用した在宅勤務者向けの研修とコミュニケーション 機会の確保

①採用者を対象にした研修プログラム

採用者を対象に、2週間の研修プログラムを実施。初日は、採用者同士顔をあわせて集合研修を行うが、2日目以降は在宅にて研修を受講する。練習問題に繰り返し回答することで業務に必要なスキルを習得していく。不明点は、チャットシステムを用いて質問し、班長からアドバイスを得ながら理解を深めることができる。

②テレビ会議、チャットシステムを活用したコミュニケーション機会の確保

出退勤は、就業前と終業後にチャット (Microsoft Teams) に書き込むことで確認している。

始業時に朝会を実施。テレビ会議システム (Skype) を活用し、同じ班の在宅勤務メンバーと班長が顔を見ながら打ち合わせをしている。朝会では、天候の話から体調管理、当日行う業務の進め方などを双方向で情報交換している。また、テレビ会議を通じて、顔色や声、発言の量などの変化を把握するようにしている。

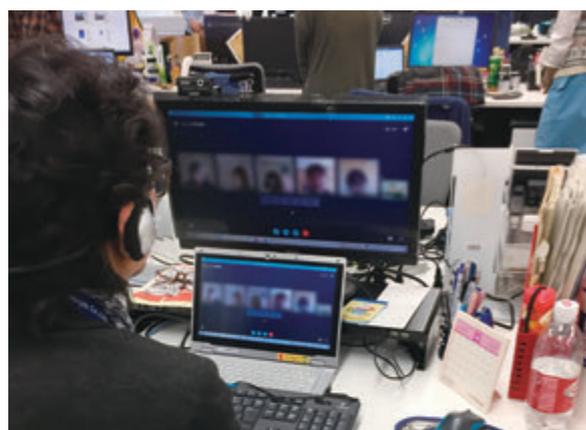
③体調管理をサポートする仕組み

テレビ会議において、班長は在宅勤務者の顔色や声などの変化を把握するよう心がけているが、体調の変化をより正確に把握するための仕組みとして、在宅勤務者

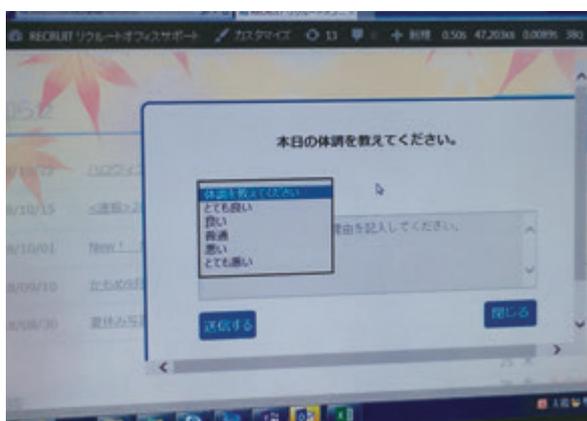
専用のポータルサイト「namara」を立ち上げた。本サイトには、毎朝体調を自己申告できるページや業務進捗を入力できるページがある。このサイトの情報をふまえて、体調の変化をとらえるようにしている。

業務中に体調が悪くなった場合は、チャットにて発信してもらい、テレビ会議で個別面談をしたあと、早退をうながしたり、業務の調整を行ったりして、安定就労をサポートしている。

また、東京の事務所には保健師が常駐しており、本人の希望や上司の判断により、テレビ会議を活用して保健師と面談することもできる。



朝会の様子



体調を自己申告するページ



業務申告をするページ

改善後の効果

在宅勤務者からは、家の環境で仕事ができるので負担が少ない、離れていても上司や同僚が気にかけてくれるので働きやすいとの評価を得ている。