

第3章 県外の特例子会社等に対するアンケート調査

1. 調査概要

首都圏を中心とした県外において、先進的に障がいのある方の在宅雇用を導入している特例子会社6社と特例子会社ではないものの障がいのある方の在宅雇用を導入している企業1社を対象に先進事例調査(ヒアリング調査)を行った。県内において在宅に特化した就労移行支援事業所どこでもWorkと連携している企業及び、第1回有識者会において登壇のテレワークのコンサルティングを手掛ける株式会社テレワークマネジメント協力の下、選定にあたった。

図表53 県外事例調査対象

調査日	調査(ヒアリング)会社名	親会社名
2020年10月4日	グリービジネスオペレーションズ株式会社	グリー株式会社
2020年10月5日	株式会社NTTデータだいち	株式会社NTTデータ
	総合系コンサルティング会社 ※社名非公開	—
2020年10月6日	株式会社テクノプロ・スマイル	テクノプロ・ホールディングス株式会社
	株式会社あなぶきパートナー九州	株式会社穴吹ハウジングサービス
2020年10月7日	パーソルチャレンジ株式会社	パーソルホールディングス株式会社
	ジョブサポートパワー株式会社	マンパワーグループ株式会社

2. 調査（ヒアリング）結果

（1）導入のきっかけについて

ヒアリングの対象となったのは、主に特例子会社であり、その最大の目的である法定雇用率の達成のために、継続的に障がいのある方の雇用をすることが必須となっているが、特に今回ヒアリングした7社のうち6社が、大企業がひしめき合う首都圏を拠点としているが、年々引き上がっていく法定雇用率と比例して障がいのある労働者の確保競争が激化し、通勤での採用が困難になっていったという背景があり、地方在住の障がいのある方の採用のため、サテライトオフィスや在宅勤務という形態を導入しているというのが、共通した導入の理由であった。

その中で、法定雇用率達成のための取り組みではあるものの、「在宅勤務制度」という新たな取り組みを導入する際に懸念される、様々なリスクの中で最も大きなリスクと考えるコスト面という課題があった。そこで経産省や厚労省の公的事業を活用することでその課題をクリアにし、導入のきっかけにしている企業が2社あった。また採用時に、トライアル雇用助成金等の公的な助成金を活用する企業も多数あった。

更にCSRの観点からも、地方在住である障がいのある方々の雇用機会の創出という社会的課題解決の1つとして在宅勤務制度導入の動きが出たとの声もあった。また2013年に制定された障害者差別解消法の施行が追い風となっているものと推察される。

（2）雇用の対象とする障がい種別・年代について

身体障がい・精神障がい・発達障がいと1つの種別に偏りがある場合や半々となっている企業と様々だが、知的障がいのある方がほとんどいないということが共通していた。家族や支援者がサポートすることはその負担の大きさや情報セキュリティの観点からも現実的ではないため、在宅勤務の特性上、働く空間に1人という状況において自己発信や自己判断といった知的障がいのある方の特性にマッチしない部分が求められることが理由との声が多かった。

年代に関しては、20～50代が中心となっており、10代と60代は少数であった。

（3）業務内容について

今回ヒアリングした大半の企業が、とりわけオフィスでの障がいのある方々の業務内容と言え、シュレッダーや郵便物の仕分けなどを、誰でもできる単調な業務で、いわゆる名もなき雑務が中心となっていた。しかし、近年のOAデジタル化が進み、また特例子会社の企業努力もありその内容も多様化している。更に2018年には精神障がいのある方も法定雇用率カウントの対象となったことも影響していると考えられるが、社会人経験のある精神障がいのある方々が活躍できる場として、一定のスキルが求められるバックオフィス業務やコア業務と内容が多様化している。その内容は、人事総務、経理、営業、企画戦略部門などほぼ全ての部門の事務業務の他に、画像・映像・VRに係る業務や、ホームページ制作やメンテナンス保守、ゲーム制作など高度なスキルや知識、経験が求められる業務もあり、沖縄県内の企業への調査結果と同様、情報通信関連の業務もある。

以上のヒアリングを通じて、これまで大半を占めていた単純作業に加え、親会社の障がいのない社員の既存業務細分化、また関連会社や外部からの業務受注など、特例子会社であっても、生産性を求め、営業にも注力していることが分かった。

それによって、障がいのある方々の業務バリエーションが増え、様々な且つ多くの障がいのある方々の活躍の場が広がってきている。雇用する特例子会社側も“雇用率のためだけの人材”ではなく、“戦力となる人材”へと、その考えをシフトしていると推察される。

(4) 求める人材について

前述(業務内容について)の通り、戦力としての人材が求められる分、企業が求める人材の内容も変化している。無論、体調・メンタルの安定が大前提であるが、それに加えて、障がいのある方自身が自己を理解し合理的配慮を自ら求めることができることや、在宅勤務の特性上、自己発信するチカラが求められている。7社のうち1社は高度で専門的なITスキルや知識、経験を求めるが、その他の企業のほとんどは基礎的なスキルで問題ないと話していた。その理由を確認したところ、業務スキルについては入社後、研修やサポート役を立てステップアップをしながら身に付けていく育成体制が整っていることにあるという。それよりも情報リテラシーやセキュリティ意識、働く意欲などのマインドを求めている。採用試験時の面接は主にWEB会議ツールを活用して実施するが、その他にパソコン基礎スキルや、自己解決力や自己発信力等の社会人基礎力を確認するための実務試験を設けている企業がほとんどであった。

(5) 採用経路・支援機関との連携に関して

1社、ハローワークを主な採用経路としている企業もあったが、その他の企業においては支援機関を採用経路にしているとの回答が圧倒的であった。その理由としては、支援機関では就労に関連する訓練を受けている割合が高く、アセスメントされていること、体調の安定の証明、合理的配慮が明確化されていること、不調時の対処・対応方法がわかっているなど、定着におけるメリットの大きいことが挙げられた。

また、企業は業務に関わるサポートであるのに対し、プライベートに関わるサポートについては、障がいのある方と信頼関係を構築している支援機関にその役割を果たしてもらいたい、または助言して欲しいという思いがある。特に在宅勤務は、オフィスからの物理的な距離があり緊急時の対応に困難さが生じるためその役割を支援機関に対して求めていることが窺えた。その他、支援機関と企業は、応募から採用・定着まで企業と密にやり取りするが、支援機関の社会人基礎力・ビジネスマナースキルの不足を感じるとの声も多く上げられた。

(6) 配慮・定着について

どの企業においても、定期的にまたは都度必要に応じて面談を実施している。その部分は通勤の場合とほぼ変わらないが、通勤の場合と比較して、障がいのある方側からの相談の機会を求めにくい環境であることから、社内のサポート役からこまめな声掛けを実施している。

障がい種別ごとの配慮として見られたのは、身体障がいのある方には、個々の特性に合わせた機器の貸与など物理的な配慮をしている一方で、精神障がいの方には、業務中の仮眠や小休憩などを認める、またお互いの顔を見せ合うチームでの朝礼・終礼時にはカメラオフ(顔を見せない)を認めるなどの精神的配慮がなされている。また、在宅勤務の課題である孤独感を軽減するため、チャットツールでの雑談やWEB会議ツールを常時接続するなどを行っている企業もあった。更に、有給休暇とは別に通院のための特別休暇制度や通院の時間を勤務時間とみなす等、体調を安定させるための配慮が見受けられた。労働時間についても、法定雇用率カウントとなる週30時間以上という条件がある中、1日の平均労働7時間をベースとしながらも、入社時や体調不良時には短時間勤務を認めるなど、個々の体力やペースに合わせた労働時間を設定している企業がほとんどであった。

今回のヒアリングにおいて、フィジカル・メンタル両面の“個々に合わせた”多様で柔軟な合理的配慮をしていることが、比較的高い定着率の要因の1つと考えられる。