



## 中小企業がイ乎から始める 在宅勤務の障がい者雇用

# 採用は どのように進める？

株式会社カラフィス

代表取締役

三井 正義

- 第1回 コロナ禍だからこそ障がい者雇用の促進を
- 第2回 在宅障がい者雇用の基本的な考え方
- 第3回 在宅勤務者の業務内容とは？
- 第4回 採用はどのように進める？
- 第5回 毎日のマネジメントはどうする？
- 第6回 在宅勤務と障がい者雇用のこれから

### 1000人の採用を 実現した手順

前回は、在宅勤務の障がい者の仕事を具体的に紹介しました。しかし、初めてのケースでは、「仕事はありそうだ」と思っても実際どのように採用すればよいかわからないことも多いかと思えます。

そこで今回は、「どう採用すればよいか」「面接で何を確認するか」について解説します。

筆者は、特例子会社の責任者時代、2016年～2020年の4年間で、1000人を超える在宅勤務の障がい者の採用を行ってきました。もちろん一度に1000人超の採用をしてきたわけではあり

ません。

3か月に一度、ターゲットとなる地域を決めて1回あたり5人～10人程度を採用してきました。実例で紹介します。

#### (1) 少なくとも4回は訪問

ターゲット地域は、人口規模で10万人～20万人程度となる単独自治体、もしくはその近隣自治体でした。熱量の差はありますが、どのエリアでも必要数の就労希望者に会うことはできました。

該当地域には、採用まで少なくとも4回は訪問しました。「4回も訪問！」と驚かれるかもしれませんが、競争が厳しい東京で採用活動をするより、確実に希望者に会える地方都市へ足を運ぶことに躊躇はありませんでした。

#### (2) 鍵となる組織への挨拶

1回目の訪問は、鍵となる組織への挨拶と説明です。具体的には次の3つの組織です。

- ① 市役所の障がい者福祉・就労担当部署
- ② 障害者就業・生活支援センター（通称なかぼつ）
- ③ ハローワーク

当時は、「地方の障がい者がテ

レワークで東京の会社の仕事をする」ことをなかなかイメージしてもらえず、テレワークをテレフォンプライターの仕事と取り違えられるようなこともありました。

求人内容を丁寧に説明し、理解してもらったと同時に、新たな可能性と感ぜてもらえるまで話をするのがスタート地点となります。

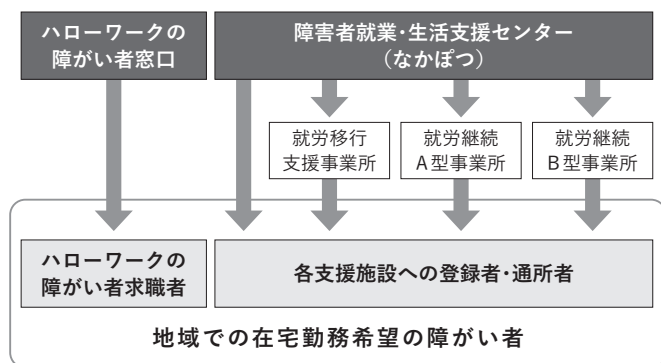
そして、この組織から地域の障がい者就労支援施設の人に、次へ解説する「支援者向けの説明会」の案内を流してもらいました。この説明会に適した会場の情報もこのタイミングで得られました。

#### (3) 支援者向けの説明会

2回目の訪問は、地域の障がい者就労支援施設者向けの説明会です。ここでいう就労支援施設とは「就労移行支援事業所」や「就労継続A型・B型事業所」などで、各地には当時の筆者の想定を超える数の施設がありました。30名～50名ほど入る会場を借りて、40分程度の説明後に、質問を受け付けます。

「業務開始にあたってPCの準備をする必要があるのか」「契約更新はどのような条件なのか」「自宅だけでなく施設で仕事することは

図表1 地域での在宅障がい者の募集ルート



できないか」。真剣に検討する人であればあるほど、具体的な質問をしてきました。

説明会の終了後、個別に質問をしてくる人も少なくありません。障がいをもつ生徒が通う、特別支援学校の先生の姿もありました。

#### (4) 障がい者向けの説明会

3回めは、就労希望の障がい者本人に対しての説明会です。これも同規模の会場を借りて行ないました。ハローワークの協力のもと施設内の会議室を借りたこともあ

りました。

単身参加の人もいましたが、支援者の人や家族と一緒に参加する人も数多くいました。車いすを利用する人もいたので、バリアフリーは必須です。

説明会の最後に、面接の会場と日時を知らせ、ハローワークを通して参加受付を行いました。

#### (5) 面接

4回めの訪問は、面接です。面接官は2名。面接時間は、応募者1名につき30分程度。

応募者は多種多様です。長い一般就労経験のあと、事故で障がいを負った人、発達障がいやコミュニケーションをとるのが苦手で、学校卒業後職歴のない人など。

面接のときに、何よりも大切なことは、応募者に面接会場を「安心の場」と感じてもらうことです。ほとんどの人が、ものすごく緊張して会場に現われます。

なかには長く引きこもっていた人が、「自宅で仕事ができるのなら」と意を決して面接にきたこともしました。「よくお越しいただきました。ありがとうございませう」、そんな気持ちを大切に面接した記憶があります。

#### (6) 自宅訪問と支援者への挨拶

実は、実質5回めという訪問もありました。内定した人が実際に仕事をする自宅の訪問です。

執務場所は、「家の中で落ち着いて業務に集中できる場所でしたらOK」としていたので、これで採否が変わることはありません。

自宅訪問の最も大きな目的は、同席をお願いした家族や支援者との信頼関係の構築です。

採用後、「障がい者が朝起きてこない」ことなどが起きたときに、現地で確認してもらう可能性があり、そのような場合に連絡ができる関係性をつくりました。

訪問すると、みなさん笑顔で迎えてくれます。採用側としては、嬉しくなる瞬間でもありました。

#### 障がい者の在宅採用のポイント

ここまで、「100人の在宅障がい者の採用をどのように行なってきたか」について紹介してきましたが、少数の採用では、ここまです手間をかけられません。

これまでの経験から、一般的に考えられる採用のポイントを紹介します。

#### (1) ハローワークα

様々な就労支援組織がありますが、最初の訪問先は、ハローワークの障がい者窓口になります。

次に地域の「障害者就業・生活支援センター」との情報交換も大切です。

遠隔で在宅の障がい者を雇用するにあたって、地元でフォローしてくれる人の存在は、心強いものです。なかぼつは、採用後安定就労をサポートする施設を紹介してくれる、もしくは自身がサポート役になってくれる存在です。

また、採用段階でも、「就労移行支援事業所」や「就労継続A型・B型事業所」に通所している人であれば、面接だけでは知り得ない普段の状況を、事業所から教えてもらうことができます。なかぼつはこれらの組織との橋渡し役にもなってくれます（図表1）。

#### (2) 面接では見えないもの

実際の面接はどのように行なったらよいでしょうか。

筆者は、100人を超える在宅の障がい者の採用を行なうにあたり、500人以上の障がい者の面接を行ってきました。そのなかで、まずは失敗談を紹介します。

図表2 面接で確認したい4項目

- 1 在宅で安定就労できる体力と生活態度が身についているか
- 2 障がいの自己理解と、それを会社に伝えられるか
- 3 仕事に取り組む意欲があるか
- 4 相談力があるか



初回の採用時、面接の結果、5名のの人に3か月トライアルの形で働いてもらうことにしました。身体障がいの人3名と精神障がいの人2名でした。

身体障がいの1名は、面接での受け答えもしつかりしており「この人は、中心的存在として活躍してもらえるのでは」と思える人でした。しかし3か月のトライアル後、継続雇用をしたのはその人を除く4名でした。

継続雇用にならなかった人は、PCの立ち上げがなかなかできなかったのです。たとえばパスワードを入力する際「大文字」「小文字」を切り替えるためにはシフトキーが必要になりますが、シフトキーがわからない。「#」を入力する

ことができない。そうするとTV会議での朝会もスムーズに開催できなくなります。

「やはり最低限のPCリテラシーは必要」と感じ、その後、面接前に控室で「PCの立ち上げ」と「簡単な言語テスト」を行なうようにしました。

### (3) 面接で何を確認するか

面接で確認することは、大きく次の4つです(図表2)。

① 在宅で安定就労できる体力と生活態度が身についているか

障がい者雇用の前提として、ほとんどの会社は週30時間、つまり月曜～金曜6時間勤務/1日を求めます。それを長期にわたって安定的に行なうことができるか。確認するのは、「起床・就寝リズム」「食事」「服薬」の状況です。これがいちいちできていないと、まず安定就労はできません。

② 障がいの自己理解と、それを会社に伝えられるか

障がいを自分で理解し、それを会社に伝えられる力があるかを確認することも大切です。

面接ではよく「以前は〇〇の症状で苦労しましたが、いまは大丈夫です」という受け答えがありま

す。本当だったらよいのですが、よくよく聞いていくと、いまもその状況が変わっていないことがありまます。面接では誰もがよく見せようとするものです。だからこそ、「自己理解と、それを会社に伝えられるか」が大切です。

たとえば、発達障がいの人が「口頭での指示は混乱してしまうので、文章で指示してもらえると理解が進みます」と伝えらると、会社側も対応方法がわかります。鬱傾向の人が「季節の変わり目は、〇〇になるのでそのときは休憩を多めに取らせてください」と伝えることも同様です。

③ 仕事に取り組む意欲があるか

依存傾向が強い人もいますので「仕事に取り組む意欲」の確認も必要です。「自分でできる限りの貢献をして、その結果として報酬を得るんだ」という気持ちが弱い、サポートしてもらうことが先にきってしまう人です。

たしかにサポートは大切です。ただ企業で働く以上、働いた対価として賃金があるのは当然です。

前述の「障がいの自己理解と、それを会社に伝えられるか」とのバランスが難しいと思うかもしれませんが、経歴などを丁寧に聞い

ていくと、そのあたりの心持ちは伝わってきます。

④ 相談力があるか

一般的には使われない言葉かもしれませんが「相談力」も大切です。在宅勤務は、オフィスとは異なり、気配などから相手の理解不足を感じ取ることはできません。理解しないまま仕事を進めてしまい、会社が気づいたときには大きなロスをしていることが起こる可能性もあります。

ひとりで作業を進めるなかで、疑問点が出てきたときに、素直に相談できるか。立派な経歴の人ほど、なかなか相談できない傾向にある気がします。

「わからないことを、素直にわかりませんと言える人か」、面接でのやり取りを通して、このあたりも確認します。

◇ ◇ ◇

以上をベースに、取り組んでもらう業務内容について確認することとをまとめたうえで面接に臨むことで、在宅で活躍できる障がい者にきつと出会えると思います。

今回は、募集の流れや面接をテーマとしました。次号では、採用後の毎日のマネジメントについて紹介します。

みつゐ まきよし (株)カライフ代表取締役。1986年(株)リクルート入社。2012年より同グループの特例子会社リクルートオフィスサポート執行役員。2020年同社を退職し、障がいの在宅雇用を推進する(株)カライフを創業(<https://www.colofice.com/>)。