

「ポストコロナ」の逆風下で 安定的な完全在宅就労を支える 体調セルフマネジメントツールと 業務管理ツールの併用事例

2023年11月9日

三菱商事株式会社 人事部
健康推進・DE&Iチーム
担当シニアマネージャー
精神保健福祉士 産業カウンセラー
中小企業診断士
福元 邦雄

誰か
話すか

なんと私自身が「中途身体障がい者」なのです…。

- 1986年 三菱商事入社。情報産業部門、新規事業としてメディア事業・広告事業担当
- 1995年 三菱商事子会社の広告代理店出向。広告代理店事業推進担当
- 2000年 IT部門にて携帯電話や動画配信を活用した広告事業担当（新規事業の社内社長賞受賞）
（2001年夏、レジャー中の事故で、左手4指を欠損。中途障害者として身体障害者手帳取得）
左上肢機能障害（3級）
- 2002年 子会社広告代理店（エム・シー・コミュニケーションズ）社長を拝命
出向中、社員のメンタル不調事案をきっかけにメンタルヘルスマネジメントⅡ種取得
中小企業診断士資格取得
- 2010年 三菱商事IT部門にて電子看板（デジタルサイネージ）や電子書籍の事業化担当
- 2011年 （東日本大震災後）全社緊急危機対策本部にて防災担当（防災士資格取得）
- 2013年 シンガポール支店 総務人事業務部長拝命
- 2016年 特例子会社の三菱商事太陽社長を拝命
障害者職業生活相談員、企業在籍型ジョブコーチ資格取得
- 2018年 NTTデータイントラマート社（東証スタンダード上場企業）と連携した
在宅障がい者のためのシステムエンジニア養成・斡旋を開始
- 2019年4月 精神保健福祉士資格取得
（合計200時間の精神科病院実習、就労継続支援B型事業所実習含む
2年間の通信専門学校修了）
- 2020年 厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞特別奨励賞」受賞
- 2021年 宮崎県延岡市「親なき後の支援施策」検討委員
エイチアールワン株式会社常務取締役 産業カウンセラー資格取得
- 2022年6月 現職着任
- 2023年 障害者雇用企業支援協会 障害者雇用制度検討委員会常任委員
(シニア産業カウンセラー／認定精神保健福祉士 挑戦中)

障害者雇用のメッカ
別府市亀川に
5年間居住・勤務

何を
話すか

1. 発表骨子

三菱商事株式会社として史上初となる完全在宅型での障がい者雇用を今般開始した。

新型コロナウイルス感染症の5類移行の流れを受けて、
世の中的にも**在宅勤務から入社へと潮目が変わる実感**があった。

当社特例子会社（三菱商事太陽株式会社）出向中の2020年度、
完全在宅で障がいの有るシステムエンジニア養成と雇用モデルで
厚生労働大臣表彰「**輝くテレワーク賞**」特別奨励賞を受賞した経験のある発表者
といえども、当社**社内調整に相当の工数**が割かれた。

受賞概要関連動画：

<https://www.youtube.com/watch?v=4Y7oVWZe1Lc>

今般の当事者社員は
宮崎県延岡市在住の精神に障がい（うつ病及びADHD）の有る方。
体調不良にどう備えるのか、遠隔地での業務遂行をどのように管理するのか？

各種の課題を克服できたのは多くの関係者のご支援のみならず
以下ご紹介する**2つの有効なツールの併用の成果**に他ならない。

2. そもそもなぜ延岡市だったのか？

特例子会社（本社大分県別府市）出向中に延岡市の**読谷山洋司市長**の視察を受けた。その後同市は**（株）カラフィス（三井正義社長 本社神奈川県）**と**テレワークによる障がい者の在宅雇用推進**に係る連携協定締結に至る。

<https://www.city.nobeoka.miyazaki.jp/soshiki/31/2437.html>

そもそもコロナ禍前から浸透しつつあった
テレワークによる障がい者雇用。

大都市圏における障がい者求人の需給関係が逼迫する中、

地方在住求職者と大都市圏の求人企業をつなぐ

ソリューションに、いち早く注目した

読谷山市長の慧眼に敬意を表して、

今回「延岡市在住者」を最優先に求人を行った。

前出のカラフィスを始め、**のべおか障害者就業・生活支援センター**、

一般社団法人**社会福祉支援研究機構**傘下の就労移行支援事業所

グッドライフパートナー延岡の関係者の皆様方には多大なるご支援を頂いてきた。

この場をお借りして改めて御礼申し上げたい。

3. 逆風下の完全在宅勤務

厚生労働省公式YouTube動画（下記リンク）でもお伝えした通り、私的な空間であっても勤務時間中は「会社の執務空間」である。

緊張感を保って集中できるか。
かつて自宅の勉強部屋では能率が上がらず、図書館に行って漸く集中できた経験を持つ読者諸氏は決して少なくない筈だ。

https://www.youtube.com/watch?v=Esl_KN_OV70



厚生労働省公式YouTubeチャンネル：
2021年12月事例紹介

本来リラックスする目的で設営された私的空間において一定程度のストレスを伴う業務に継続的に集中する為には、障がいの有無に関わらず、**相当な覚悟と気持ちの切り替え**が必要となる。

昨今の会社復帰への流れはコロナ禍で急遽在宅勤務を余儀なくされた**多くの人々の本音**かも知れぬが、**コロナ前より入念に在宅勤務やその就労訓練を重ねていた障がいの有る方々にはまさに逆風**としか言いようがない。

4. D&I社の「エンカククラウド」との出会い

そんな中、100社以上の**導入数No1の実績**を誇るツールと出会う。

障がい者専門斡旋業等で創業14年の
(株) D&I (小林鉄郎社長 本社東京都) の
「エンカククラウド」だ。

<https://d-and-i.jp/service/enkaku/>



図1 テレワーク型障害者雇用プラットフォーム「エンカク」

その機能は**体調把握・管理**に始まり、**勤怠管理、タスク管理、ファイル共有**、と数多くあるが、中でも秀逸なのが**「画面キャプチャー機能」**だ。

10分毎に勤務者のPC画面が自動キャプチャーして共有されるため、当然、勤務者は一定程度の緊張感の下で仕事をする事となる



図2 「エンカククラウド」6つの機能

4. D&I社の「エンカククラウド」との出会い

当社では個人情報を整理する業務の場合などはこの機能を手動でオフにするなど、**多少の運用上の工夫**をしている。

当社社員によれば

「手元をカメラで写しておくように」と言われた別の企業と比べると、**はるかにストレスが低い**、との実感だ。

監視されているという印象を極力避け、

逆にきちんと業務していることのエビデンスを関係者で共有するという**透明性**は、**在宅勤務していない他の社員感情の面からも非常に公平感のあるものである。**

さらに「これこそが本当に

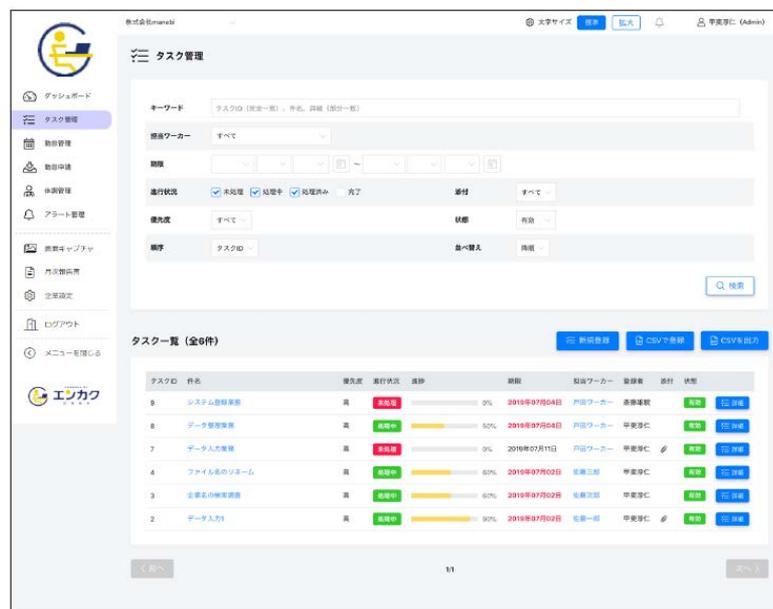
ずっと前から欲しかった!」との歓喜の声と共に活用しているのが「**タスク管理機能**」。

複数タスクの消化率表記や

納期設定を行うことで、

ADHDの特性などから、

優先順位付けや進捗を記憶しておくことが**苦手な場合でも生産性の向上が期待**できる。



「エンカククラウド」のタスク管理機能

5. 「1万人の物語」に基づく「キモチプラス」

更に当社はネクストワン合同会社
(武田吉正代表 本社東京都) の
「キモチプラス」(特許出願中) も併用する。
<https://kimochip-guide.com/>

同社運営の障がい者雇用の口コミサイトには
1万人超もの生きづらさや働きづらさに
どう向き合うか、
という具体的な対処策情報が蓄積されている。

それが「キモチプラス」の「トリセツ」を通じて
当事者自らがセルフケア力を向上できるように組み込まれている。



図3 「キモチプラス」日々の体調・メンタル状況の入力

5. 「1万人の物語」に基づく「キモチプラス」

単なる体調管理ツールに留まらないのは、セルフケアした上でも**不調入力が続いた場合は任意設定可能な支援者にも自動アラートされる**点だ。

所謂「赤に近い黄色状態」で長時間フォローした挙句に、離脱に至ってしまうことなく、

「**青に近い黄色**」で即座にフォロー可能で対応時間も削減される。

日報のやりとりという工数もなく、**管理者の負担軽減が徹底**されている。

当事者は**定期的に入力データを振り返る**ことで、**好調・不調の要因を推定し自己理解を進め、深化する対処策も「トリセツ」に生成されてゆく。**

「キモチプラス」導入後の**就労移行事業所では面接通過率が倍増。就職後の離職率も半減した事例があることも当社が起用を決定した背景だ。**

当事者の特性可視化、管理補助ツール

KimochiPlus

選択肢を選ぶだけで、特性、対策、マネジメントの推奨事項の資料をA4一枚（PDF出力可能）で作成。10,000件の雇用事例DBから作成するため、現実的な対策、マネジメント方法をレコメンド。データは増加を続け、精度が継続向上中。

当事者自身で簡単作成

当事者自ら学ぶ習慣を

多くの方がマネジメント可能に

図4 1万人超の物語DBから生成される「トリセツ」

6. 見えないものを見る努力

在宅か出社か？障がいがあるか無いか？は本質ではない。

潜在的な課題を可視化して対処する、
即ち「見えないものを見る努力」の覚悟はあるか？

距離を超え
働きづらさを克服するこれらのツールは

そんな覚悟を後押ししてくれる、

「魔法のココロの車椅子」

ともいえるものである。



なぜ

話すか

「テレワークの預言者」

1984年創業当時 **当社初代社長 故 中村裕 博士の言葉**

家で寝たきりであったとしても**頭がしっかり**していれば**プログラマーの訓練**が終わった後**給料が稼げる**

第一ステップ（2014年）

身体の障がいにより通勤が困難な社員を在宅勤務社員として採用。
職種はデータ入力業務。（大分県内2名、県外2名）



第二ステップ（2018年～）

当社の基幹業務であるシステム開発に従事するシステムエンジニアを育成する為
全国各地に住む障がいのある人を対象に教育プログラムを提供。
課題をクリアした人を**採用に繋げる**プロジェクトを開始。

⇒ **中村裕博士の言葉の実現へ**

**40年前の中村裕博士の
予言を今こそ実現
物語(Story)を紡ぎ
歴史(History)をつくる**

どうか
思い描いてください

**生きづらさ（＝障がい）を
抱えながらも
在宅でなら働ける人たちが
数多くいることを**

どうか
思い描いてください

**「魔法のココロの車椅子」
とでもいうべき
便利なツールが
あることを**

どうか
思い描いてください

変わる勇気をもち、
恒常性とたたかって
「ファーストペンギン」
となっている自分自身を！

「できるだろうか？」
ではなく
「やってみる」
ことではないでしょうか
(できない理由は限りない、のです)

よくお話していることですが…

- ・ **不慮の事故や**

**5人に1人が一生のうちに
一度はかかるといわれる精神疾患。**

**※みなさんもいつ「挫折の傷」を
負うかわかりません！**

2001年8月（37歳）、左手4指欠損…。

こんな私ですら、たった4本指を
失っただけでも2ヶ月の入院中、
1 - 2度、死にたくなかった・・・。

対面している**人の視線が、**
ぎこちない左手の義肢に
向けられることには、
実は敏感(^_^;)。

もう一度、繰り返します！

- 「傷＝創」を負った時こそ
チャンス！
- 「創造力」をどう発揮して
「絶望の淵」から
よみがえるか？

「“挫折”というキズ」を負ったときこそチャンス！

「創（きず）」は創造力の「創」

ばん そう こう
絆創膏

創造力

「倉」 = アーカイブ
されたものを

「リ」 = 刀
で切り出して

創意工夫してゆく

中村裕先生の教え：

「失われたものを数えるな
残されたものを活かせ」



「できないことより
できることを」

ご参考：「在宅で働くということ」

そこは、皆さんの「**生活の場**」であっても
仕事時間中は「会社」なのです

いつでも、呼び掛けられる状態。
見られていても当たり前。

障がいの有無に関わらず
在宅で働くということの
真価が問われ始めています！

引用：福元邦雄の「千朝千話」
<https://www.kuniofukumoto.com/>

『そこは、気ままな場所(時間)ですか？』
<https://youtu.be/hp7nVgLu-8c>

『テレワーク、絆はほんとに大丈夫？』
https://youtu.be/B_oJC2tmhAA

ご参考：日本経済新聞「経済教室」

私見
卓見

障がい者こそ在宅勤務を

三菱商事太陽代表取締役社長 福元 邦雄

障がい者雇用の充実へ企業や行政機関が様々な取り組みを進めている。私は障がいを持つ就労希望者の間で、もっと在宅勤務が広がるかと思っている。システム開発や事務代行を主力業務とする当社も障がい者の受け入れを拡充している。その中で感じた課題や効果を紹介したいと思う。

障がいを持ちながら働くには、起床、身支度、通勤などの行動が自分でできる必要がある。しかし、心身に生活のしづらさを抱えた人の場合、果たして「出勤してみんなで一緒に仕事すること」だけが働く必要なのだろうか。定時出勤の必要はなからう。企業側には柔軟な発想を持って、障がい者を職場に受け入れてほしい。

政府も2年前に決定した「働き

方改革実行計画」で「在宅就業の促進」をうたったが、発達した情報技術を活用することで多くの組織で在宅勤務は可能であろう。業務関連の細かな相談は、情報機器を活用すれば、表情や声の調子を含めて、「机を並べている状態」とほぼ同じく行える。作業効率、アウトプットの品質なども、在宅でも丁寧に管理できる。

当社の社員で精神に障がいを持つ人は一職場では周囲の環境が気になり、効率が上がらなかったが、在宅では純粹に業務に集中できてい」と話していた。身体に障がいのある社員からも「ストレスフルな通勤から解放され、体力を温存して始業できる」と聞いた。情報機器類を使えば、パソコンの画面越しとはいえ、間近に表情を確

認できる。本社社員と在宅社員の親近感は以前よりも増したという。

ただ注意を要する点もある。在宅勤務を支える体制は手厚く整えるべきだ。当社も精神保健福祉士やジョブコーチからなる専門チームを設けているが、社員が不調となった場合の支援体制や医療関係者を交えた事前の相談などはきめ細かく確認しておかねばならない。会社と家が離れているがゆえに、フォローが不十分だと離職を余儀なくされることもある。

在宅勤務は障がい者を様々なストレスから解放し、業務に集中できる環境をつくりやすい。雇用する会社がかっちり支援体制を築き、共に働ける共生社会を実現していきたい。

2019年7月09日

私見
卓見

障害者雇用、現実的な法規定を

障害者雇用企業支援協会前理事 福元 邦雄

厚生労働省は企業が雇用すべき障害者の割合（障害者雇用率）を現行2・3%から、2026年7月にかけて段階的に2・7%に引き上げることを決めた。5年ごとに見直す現在の障害者雇用促進法を改正しない限り、次の雇用率引き上げが議論される際は、3%の増は30人の雇用増となる。

大企業が法令順守を掲げ、障害者を雇用する義務を果たそうとする一方で、中小企業では障害者を一人も雇用していない「ゼロ企業」が多い現実がある。企業規模によらず一律に法定雇用率が適用される現行の法規定は、果たして現実的なのだろうか。

昨今問題視され国会の付帯決議

でも触れられた「雇用代行ビジネス」はこの十年で急速に拡大してきた。違法性はないのかもしいないが、本業とは異分野で、しかも隔離された作業現場で障害者を雇用し続けることは、障害者雇用促進法の理念に反する。そればかりでなく、障害者に対する差別意識や人権侵害を助長することにつながりはないかと思う。英国や米国では画一的な法定義務は差別を招きかねないとの考えもあり、差別禁止法を充実させた上で、法定雇用率は廃止しているようだ。

例えば、障害者をもつ家族から感謝の声もあがる「農福連携」がある。社会的に意義深い取り組みだと理解できるので、これら「農園」への寄付や作物の購入実績を雇用率に換算することなどを検討

してみてもどうか。東大の近藤武夫教授らが自治体や企業と取り組む「超短時間雇用モデル」では、法定雇用率を度外視した上で、地域ぐるみで働きづらさを抱える人の就労を追求する。当事者にとっても法定労働時間に縛られず、働く意欲も高まるだろう。

さらに、実労働時間に応じた実態を雇用率に換算する試みも検討してはどうか。4月から障害者雇用促進法5条の改定部分が施行され、職業能力の開発及び向上の措置が努力義務となる。雇用代行ビジネスの利用に対し、行政当局から指導されることもあるのだ。「雇用の量」のみならず「雇用の質」も求められる現況下、現行法制度を事態に即したものにしてい議論を早急に始めたい。

2023年2月21日

ご参考：「イコウ IKOU」 一般社団法人社会福祉支援研究機構

ココロやカラダにお悩み、不安のある方の長期就労も応援する情報誌「イコウ」



イコウ -IKOU!

Person of employment support

就労支援の人

障がい者の就労においては、様々な立場から関わる支援者の存在が欠かせません。ここでは、支援者の方々に「人となり」や「経歴」、「モットー」などを自由に語っていただきます。

三菱商事株式会社 人事部 健康推進・DE&Iチーム 担当シニアマネージャー
三菱商事太陽株式会社 前代表取締役社長
中小企業診断士 / 精神保健福祉士 / 産業カウンセラー / 防災士

福元邦雄氏 Kunio Fukumoto

福元氏のオウンドメディア

福元邦雄の千朝千話 <https://www.kuniofukumoto.com/>



Profile

1963年東京都生まれ。1986年東京大学法学部卒。三菱商事株式会社入社。広告子会社社長やシンガポール社を経て三菱商事の特例子会社である三菱商事太陽株式会社の代表取締役社長就任。社長在職中、在宅の障がい者向けにIT技術費・採用斡旋の取組みを開始し、2020年度厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」特別奨励賞を受賞。43歳から始めた剣道は5段の腕前を誇る。

社長業の傍ら精神保健福祉士を取得
学生の時からイベントの企画が好きだった私は、大学卒業後に三菱商事に入社、主に広告やメディア事業に携わりました。35歳の時には関連会社の取締役となり、コンテツビジネスや現在のユーチュニアのようなビジネスモデルの構築などを行っていたのですが、37歳の時にレジャー中の事故で左手4指を欠損、身体障害者手帳を保有することになりました。仕事の面では先の事故の直後に同社の社長に就任したり、中小企業診断士の資格を取得したりということがありましたが、この時にある部下の方がメンタル不全に陥ってしまい、休職。その後、この方は退職を途絶えさせられてしまいましたが、これをきっかけにメンタルヘルスについて学び始め、「メンタルヘルスマネジメントII種」の資格を取得。その後、52歳の時に三菱商事の特例子会社である三菱商事太陽の社長に就任し、社長業を行いながら、現場実習などを経て精神保健福祉士の資格を取得しました。

テレワークのバイオニア企業として
三菱商事太陽は1983年に社会福祉法人太陽の家と三菱商事によって設立されました。太陽の家の創設者であり、三菱商事太陽の初代社長である医師、中村裕（なかもり ゆたか）博士は、「障がいがあったも自宅でも働くことが可能」と、コロナ禍をきっかけとし

生きづらさに負けない、働きづらさに逃げない

て現在のようにテレワークが浸透する40年近く前から、テレワークのような働き方を提唱していました。ちなみに、中村博士は、パラスポーツの振興を図られ1964年の東京パラリンピックの招致に尽力して「日本のパラリンピックの父」と呼ばれている方です。

なお、三菱商事太陽はネット環境を活用したテレワークのバイオニアとして早くから在宅勤務制度を導入して実績を積み重ね、2020年には厚生労働大臣表彰である「輝くテレワーク賞特別奨励賞」を受賞しました。

テレワークにおいて大切なこと

ここで、私がテレワークにおいて大切だと考えることをお話させていただきます。テレワークに従事される方には、ぜひ「業務に従事している」という意識を大事にしてほしいと思います。自宅です仕事をするということは、人によっては必ずしも効率的ではないと思います。当然、仕事の環境もオフィスのように整っていません。「他者の目」も少なく、誘惑も多いことでしょうか。

だからこそ、オフィス業務以上に意識を持ち、ベストなパフォーマンスを発揮して欲しいと考えています。それができる方にとっては、

テレワークは障がいのある方にとって仕事で成功体験を積み重ねることできる「機会の場」として重要なものとなるでしょう。

全ての人に求められる「生きる努力」
全ての生きとし生けるものには「生きる努力」が必要だと思います。

ここで、就労を志す障がいのある方にスロウガンを贈ります。それは「生きづらさに負けない、働きづらさに逃げない」ということ。人によって、障がい内容によって、生きづらさは様々でしょう。一時的なものもあれば慢性的なもの、身体的なものや精神的なものもあります。このしんどさや憂鬱さに負けない。

働きづらさというのも、人間関係や業務環境によって人それぞれでしょう。やりにくい人や、やりたくない仕事に出くわすこともあるでしょう。共生社会では多くの方が関わり合っており、どうしても他者との関係において変えられないことがあります。しかし、自分自身の中で物事の受け止め方は変えることができます。仕事において、居場所と出番は与えられるのではなく、勝ち取るものです。つらいことがあっても、できれば笑顔で。それが「働く」ということではないでしょうか。

https://social-so.net/ikou/pdf/ikou_2023spring.pdf

ご清聴ありがとうございました・・・

福元邦雄

kunio.fukumoto@mitsubishicorp.com