

スタッフサービス・クラウドワークでの取組 その1

～重度身体障がい者の在宅就労を支える医療職の役割

○佐藤 史子(株式会社スタッフサービス・クラウドワーク 健康管理室 産業保健グループ 保健師)
宮下 歩・山口 桜・倉富 由美子・林 百合恵・永岡 隆(株式会社スタッフサービス・クラウドワーク)

1 はじめに

株式会社スタッフサービス・クラウドワーク(以下「SSCW」という。)は、株式会社スタッフサービス・ホールディングスの完全在宅型障がい者雇用の会社であり、2015年に事業を開始、2020年に分社化により創設された。

従業員608名全員(2025年8月現在)が重度身体障がい者で構成され、様々な障がいのある従業員がチームを構成してスタッフサービスグループ内の簡易事務業務と外部受託業を行っている。

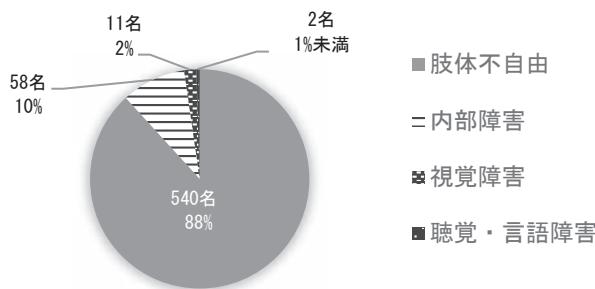


図1 障がい別従業員構成(2025年7月)

SSCWにおいて障がい者従業員が継続して就労するためには、会社が従業員の障がい特性を理解し、個々の配慮の検討が必要であり、上長・人事・産業保健職の連携は不可欠である。その中で保健師は『採用選考時のヒアリングと就労可否の判断』、『入社後の定着に向けたサポート体制の構築』、『従業員の心身面における安心・安定就労へ向けた支援』の3つの役割を担っている。それぞれの内容について報告する。

2 採用選考時のヒアリングと就労可否の判断

(1) 活動状況

SSCWは従業員を日本全国から雇用しており、採用面接は2次まで行っている。2次面接時には、面接官が就労場所となる自宅を訪問し、職場環境の確認も行う。保健師は2次面接時の面接官としてオンラインで参加している。

(2) 面接官としての保健師の役割

保健師は、在宅就労の必然性・定着性の観点から

- ・就労可否の検討(週30時間勤務と就労による体調悪化の可能性)
- ・就業上の配慮事項確認(就業時間、休憩時間、就業姿勢、PC付属品等)

・継続就労に向けたサポート体制

について可能な範囲で確認し、人事に見解を伝えている。

採用内定者については面接時の情報を踏まえ、合理的配慮について人事や上長に助言を行う。

3 入社後の定着に向けたサポート体制の構築

(1) 入社式に参加

入社式とは採用面接時にオンライン上で面識はあるが、入社式は、直接対面することで新入社員との関係構築を促進し、体調面などの確認も含めた重要なコミュニケーションの機会となる。

(2) 面談にて定着度の確認

入社1ヶ月後に初回面談を実施して心身面のヒアリングから定着度を確認し、必要時には上長と連携して職場環境を整える。また、健診事後、従業員自身からの相談、上長からの依頼等で面談を実施し、就労について課題があれば人事や上長と連携しながら解決を目指している。

(3) 長期欠勤、復職支援

長期欠勤となった従業員については無理のない復職となる様に支援している。長期欠勤が決まった際には、従業員及び状況によって主治医に対してリハビリ勤務制度等を説明、復帰に向け目指すべき状況を共通理解が進むよう努めている。復帰前に保健師がヒアリングを実施し、産業医面談で得た産業医の見解を人事に伝えるとともに、上長と連携しながら職場環境の調整を図る。

(4) 職場環境の調整

職場環境起因で働き難さが生じた際には、産業医や上長と連携して改善を目指す。

4 従業員の心身面における安心・安定就労へ向けた支援

(1) 対面である機会

入社式や年1回の集合型ミーティングに参加し、従業員と直接言葉を交わすことで、安心できる相談窓口となれるよう努めている。

(2) 体調変化への対応、相談窓口として機能

適時体調確認を行い、安全に就業が出来る状況が確認を行っている。進行性疾患等体調の変化が起こり易い従業員については、適宜職場環境の調整や、外部支援機関との連携を図っている。

(3) 連携

従業員を取りまく就業環境として、社内では人事、上長、チームメンバーがそれぞれの立場から従業員と関わり、保健師はその全てと連携しながら支援を行っている。

従業員は重度身体障がい者であるとともに広域に居住していることから、入社時には各地域の外部支援機関への登録を必須としている。支援機関は就労に関する心身面・生活面の課題について対応しているが、会社が連携することで従業員の安定就労に繋がっている。

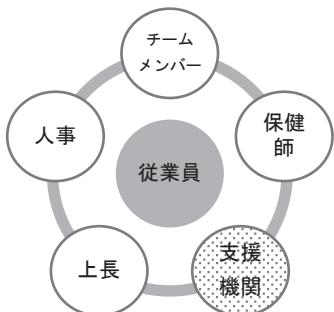


図2 従業員を取りまく就業環境

5 まとめ

SSCWにおける保健師の活動は、定着率と難病従業員割合の高さに少なからず影響していると考える。

(1) 入社1年後定着率98.3%

SSCWの入社1年後定着率は98.3%で、一般企業の60.8%と比較すると高い定着率を保っている。理由として一番に挙げられるのは、障がい者従業員同士が支え合って業務を進める組織風土である。様々な障がいのある従業員が一つのチームを組み教え合い、チームに体調不良者がいれば他のメンバーが業務を補い進めている。

またイベントを開催するなど従業員が主体となる機会も多く、これらを支えるためには、人事・上長・保健師・支援機関のスムーズな連携は欠かせない。その中で、保健師の役割は心身面の支援に留まらず、「誰に相談してよいか分からぬ」悩みの最初の窓口としても期待されている。2024年下期従業員エンゲージメント調査では、『SSCWが好きか』80.7%、『上司・事務所・リーダーに相談しやすい環境か』87.3%、『職場の雰囲気は良いか』87.8%であり、定着率の高さを裏付けている。

(2) 業員割合21%

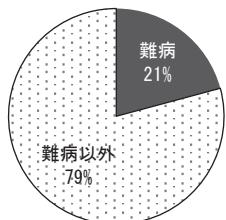


図3 難病割合 (2024年10月)

SSCW従業員のうち難病を有する者は21%で、難病の数は50種以上にわたる。難病従業員が継続して就労できる要因として、従業員自身の自己管理意識が高いこと、SSCWが従業員の体調に配慮した検討を重ねていること、従業員自身が助け合い就業していることが挙げられる。

保健師はそれぞれの難病について熟知しているとは言い難いが、選考時には対象疾患の特性や就業上の懸念事項など情報を収集した上で、受け入れ部門や人事にインプットし検討することで採用の可能性を広げている。併せていかに働きやすい環境を整えられるかの視点で、時には主治医の見解を確認しつつ、産業医と連携して従業員のサポートを行っている。

6 今後の課題と展望

従業員数は今後も拡大していく想定で、現状の定着率とエンゲージメントの高さを維持していくためには今後も心理的安全性の高い職場作りが求められる。

従業員の疾患や障がいが多様に広がる中、保健師には適切なアセスメントと判断、多職種連携が必要となってくる。これまで培ったノウハウを生かしながら引き続き産業保健活動を推進していきたい。

難病従業員の就労支援については、「共通性」「多様性」「個別性」に留意しつつ、心身面に寄り添いながら長期継続就労を目指して伴走するとともに、積み重ねた知見を活かし、さらなる就労の可能性を広げていきたい。

【参考文献】

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 調査研究報告書№137 障害者の就業状況等に関する調査研究(2017)
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 難病のある人の雇用管理マニュアル(2023)

【連絡先】

佐藤 史子（吉田 史子）
㈱スタッフサービス・クラウドワーク
e-mail : yshdf53@staffservice.ne.jp
企業HP : <https://www.biz-support.co.jp/cloudwork/>