

## デジタル社会・DX推進調査特別委員会会議記録

デジタル社会・DX推進調査特別委員会委員長 佐々木 宣和

- 1 日時  
令和4年8月3日(水曜日)  
午前10時1分開会、午前11時43分閉会
- 2 場所  
第1委員会室
- 3 出席委員  
佐々木宣和委員長、千葉盛副委員長、高橋はじめ委員、名須川晋委員、岩淵誠委員  
岩城元委員、岩崎友一委員、神崎浩之委員、高橋こうすけ委員、中平均委員、  
飯澤匡委員、小林正信委員
- 4 欠席委員  
なし
- 5 事務局職員  
東根担当書記、三浦担当書記
- 6 説明のため出席した者  
大東コーポレートサービス株式会社  
RPA推進事業部次長 西岡 幸智 氏  
RPA推進事業部RPA推進課 酒匂 博之 氏
- 7 一般傍聴  
なし
- 8 会議に付した事件
  - (1) 調査  
「障がい者×RPA=∞」RPA事業への取組について
  - (2) その他  
次回の委員会運営について
- 9 議事の内容

○佐々木宣和委員長 ただいまからデジタル社会・DX推進調査特別委員会を開会いたします。

これより本日の会議を開きます。

本日は、お手元に配付しております日程のとおり、「「障がい者×RPA=∞」RPA事業への取組について」調査を行いたいと思います。

本日は、講師として大東コーポレートサービス株式会社RPA推進事業部次長、西岡幸智様、RPA推進事業部RPA推進課、酒匂博之様をお招きいたしておりますので、御紹

介いたします。

○**西岡幸智参考人** 皆さん、おはようございます。東京都の大東コーポレートサービス株式会社から参りました西岡幸智と申します。本日は、よろしくお願いいたします。

○**酒匂博之参考人** 同じく大東コーポレートサービス株式会社から参りました酒匂博之と申します。よろしくお願い致します。

○**佐々木宣和委員長** 西岡様、酒匂様の御略歴につきましては、お手元に配付している資料のとおりでございます。

本日は、「障がい者×RPA=∞」RPA事業への取組について」と題しましてお話しいただくこととなっております。

西岡様、酒匂様におかれましては、御多忙のところ、このたびの御講演をお引き受けいただきまして、誠にありがとうございます。

これから講師のお話をいただくことといたしますが、後ほど西岡様、酒匂様を交えての質疑、意見交換の時間を設けておりますので、御了承願いたいと思います。

それでは、西岡様、酒匂様、よろしくお願いいたします。

○**西岡幸智参考人** 本日は、お招きいただきまして誠にありがとうございます。東京都から参りました大東コーポレートサービス株式会社の西岡と申します。私は大東コーポレートサービスRPA推進事業部の責任者をしております。本日は、プログラマーの酒匂も同行しておりますので、「障がい者×RPA=∞」と題して、RPA開発事業の取り組みについて御説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

まず、私の自己紹介になります。大東建託株式会社の人事部に2003年に入社いたしました。入社してすぐに採用担当となり、障害者の採用を担当してまいりました。私が入社した当時の大東建託株式会社は障害者雇用にはあまり力を入れていなくて、法定雇用率を満たしていない状況でした。しかし、当時の上職などを含めて、この状況をどうにかしなければいけないという話があり、さまざまな対策を打つことによって、どうにか法定雇用率を満たせる会社となりまして、現在も法定雇用率を満たしております。

また、2011年には大東建託株式会社の総務部に管理職として異動しまして、東日本大震災津波の災害復興担当として仙台市、盛岡市、北上市の支店で復興のお手伝いを行ってまいりました。

2018年に現在の大東コーポレートサービス株式会社に出向しまして、大東建託グループ全体の業務の効率化に取り組んでおります。現在は、大東建託グループから40人月ぐらいの業務を請け負っています。また、並行して、今回お話しさせていただくRPA開発も既に始めております。RPAに関しては非常に効果が出ており、大東建託グループに貢献できていると感じています。

また、昨年はRPA推進事業部として、東京都とソーシャルファームという事業に取り組んでおりまして、就労困難者の受け入れを開始しています。本年は、障害者など就労に困難を抱えている方を多数採用するためには、どのようにすればよいかということと、そ

うした方々の職域の拡大をテーマとしたRPA開発に着手しております。

こちらが本日のアジェンダになります。まず、会社概要、弊社のRPAの取り組みについて御説明します。また、本日同行しております酒匂からは、RPAをこのような形でつくっていますということを実務者の視点で御説明させていただきます。

最後は、先ほどお話しさせていただきましたソーシャルファームについて、今後、弊社が取り組むべきことを皆様にお伝えさせていただければと考えております。

まず、会社概要についてです。私ども大東コーポレートサービス株式会社は大東建託グループの一員になります。大東建託グループには、現在、社員が2万人ほどおりまして、売上高1兆5,000億円のグループです。もともとは、アパートの建築や賃貸を行ってきまので、管理している物件が全国に120万部屋、人数に換算しますと214万人の御入居者様に利用いただいているところをごさいます、日本一の大家さんをやらせていただいております。

ちなみに、岩手県では盛岡市と北上市に支店を構えておりまして、約800棟のアパートを建てているほか、約1万部屋を管理している状況でございます。

大東建託グループの障害者雇用率について説明いたします。表のとおり、当初は障害者雇用が全くできていない状況で、本当にどうしようかという話をしておりました。その中で、特例子会社をつくろう、全国の支店で障害者対応をしようといった対策を打ち、徐々に大東建託グループ全体に障害者雇用に向けた意識が浸透し、現在では、グループ全体の障害者雇用率が2.96%、全社員2万人に対して545人となり、法定雇用率2.3%をクリアしております。弊社は特例子会社ですので、本来であればグループ全体の障害者雇用を推進する必要はないのですけれども、大東建託グループ全体として障害者の雇用を積極的に進めていこうという考えのもと取り組みを進め、非常に高い障害者雇用率を維持しております。

ここからが大東コーポレートサービス株式会社の説明になります。本社は、東京都品川区の天王洲にごさいます。本社を含め、全国5カ所に拠点を構えております。社員数は426名、うち障害者104名を雇用する会社です。

企業理念についてです。多様な人財と企業が共に成長することで、豊かな人生を送りながら社会に貢献できる会社を目指すというのが弊社の社長が大好きな言葉で、さまざまなところで話をしているので、社員にもこの言葉が浸透しております。また、ことしは経済産業省から健康経営優良法人として認定いただいております。

続きまして、会社の沿革について説明をさせていただきます。会社の設立は、2005年です。先ほども御説明させていただきましたが、大東建託グループは障害者雇用率が低い会社でした。もともと障害者雇用に積極的ではなかったので、障害者雇用率を満たしていない状況をどうにかしようという考えのもと、2005年に特例子会社として大東コーポレートサービス株式会社を設立いたしました。設立当時は、知的障害者、身体障害者を採用し、シュレッダー業務や名刺の作成など単純作業と言われる部分から始めさせていただきました。

た。私も立ち上げから一緒にやってきたのですけれども、なかなか障害者雇用が進まない状況でした。

特例子会社でどのように障害者の雇用をふやしていくかということをさまざま考えながら、北九州市に事業所をつくったり、浦安市に事業所をつくったりしながら、障害者の雇用者数をふやしてまいりました。

2012年には、現行の大東ビジネスセンター株式会社を事務センターという形で設立しました。この事務センターに関しては、基本的には、障害者を雇用する会社ではなく、健常者しかいなかったのですけれども、2016年に大東ビジネスセンター株式会社と現在の大東コーポレートサービス株式会社が合併しまして、事務センターと障害者雇用を行う会社となりました。事務センターは効率化を推進する部署、障害者雇用はどちらかということと単純作業を行う部署という形で、相反する部分はあったのですけれども、現在ではうまく融合しながら業務に当たっております。

2019年には、RPAプログラムの開発を開始しました。こちらに関しては後ほど御説明させていただきますけれども、本社といろいろともめながら進めてまいりまして、紆余曲折を経て、ようやく今があるという状況でございます。

2021年からは、虎ノ門オフィスで障害者以外の就労困難者も一緒に雇用して業務を行っております。

こちらの表は、社員数と売上高の推移になります。右肩上がりに売上げが伸びていることがわかると思いますが、先ほども御説明させていただきましたとおり、大東コーポレートサービス株式会社と事務センターである大東ビジネスセンター株式会社が合併したことによって、売上げが一挙に伸びました。一方で合併により社員数は増加しましたので、特例子会社であった大東コーポレートサービス株式会社の障害者雇用率は急激に低下しました。売上げを伸ばしながら障害者をどんどん雇用していこうというのが弊社の方針となっております。

こちらが現在の社員内訳になります。社員数426名のうち、104名が障害を持っており、知的障害者が37名、身体障害者が11名、精神障害者が56名という内訳になっております。近年はパソコンへのデータ入力などの作業が多く、発達障害、精神障害の方がふえてきております。弊社においても身体障害者、知的障害者よりも精神障害者、発達障害者の応募が多く、また採用も多いという現状でございます。

こちらは、弊社の組織図になります。私どもRPA推進事業部は、事務センターと、障害者雇用を担当していた旧大東コーポレートサービス株式会社の真ん中に位置する部署となっており、両方のよいところを持ち合わせながら業務に当たっております。

弊社の業務概要になります。基本的には、大東建託グループの業務を受けるような形となっております。業務内容としては、事務作業がほとんどではありますが、それ以外にも物をつくっていたりしております。メインはシェアードサービスで、大東建託グループの人事、総務、経理、OA機器管理、営業支援関連の事務を行っております。こちらに関し

ては、全部で100人月ぐらいの業務を大東建託グループから受注しておりまして、常に効率化を図りながら業務に当たっております。

また、先ほど知的障害者が37名働いているとお話ししたのですけれども、知的障害者の仕事も残しています。知的障害者には、さまざまなタイプの方がおりますので、データ入力に向いていない知的障害者には、書類の封入、発送などの仕事を担当していただいております。また、大東建託グループでは賃貸住宅の業務も行っておりますので、リフレッシュキーの発送なども弊社で請け負っております。

その他、大東建託株式会社の本社にはメールセンターを置いておりまして、全部で750個以上あるメールボックスに毎日2,000件ほどの荷物が届きます。そこで、各支店から届いた荷物を各支店に発送するための仕分けなどを行っております。

また、ものづくりの分野ですが、浦安市にある事業所では、駐車場の看板や名刺など、大東建託グループで使用するものをつくっております。特に置き型の看板は、実用新案もいただいております。また、さまざまなところからの引き合いがございます。

総合的な方針としては、弊社が目指す3つの柱を定め、進めていこうと社長が全社員に指示しております。

一つ目としましては、障害者雇用の促進です。精神障害者、発達障害者がふえてきているという話をしましたが、知的障害者や身体障害者、その他の障害を持った方々は、まだまだたくさんおりますので、特例子会社として社会的責任を果たすため、できる限り障害者の方々を採用していこうと思っております。

二つ目としましては、シェアード化の推進です。大東建託グループの生産性向上を大東建託株式会社とともに進めております。当然のことながら、大東建託株式会社としては人件費の抑制につなげたいという部分がございます。私どもとしましてはできるだけ仕事を受注しながら、効率化を図るといって進めている状況です。

三つ目としましては、大東建託グループの仕事がいつまでもあるわけではないので、それ以外の仕事をつくろうといった形で、今年からアウトソーシングやBPOに取り組んでおります。また、現在、世の中で言われておりますSDGsにつきましては、4つの目標を定めて、グループ全体でベクトルを合わせて進めていくこととしております。

ここからRPAのお話をさせていただきます。この10年間で本当に職場環境が変わってきたと思っております。私もシェアードサービスを行っている総務部門の者ですが、紙を減らせとずっと言われてきました。また、特例子会社としてIT化が進むと、単純作業がなくなり、パソコンを使うことができない障害者は何をすればいいのか困ってしまうのです。そのようなところが弊社としての課題となっております。

また、コロナ禍になってから在宅勤務が浸透してきていると思うのですけれども、どうしても障害者雇用に在宅勤務を取り入れることは困難です。近年、従来型の業務が減ってきているところで、特例子会社である弊社がどのように業務を進めていけばいいのか非常に悩ましいところございました。

弊社の業務から見た実体験になるのですけれども、10年前までは印刷などの単純作業が多く、障害者に向いている仕事が多かったように感じます。単純作業に関しては、知的障害者や身体障害者が活躍できる場がたくさんあって、作業も順調に進めることができていました。ただ、現在は当然のことながらITによる自動化やシステム化など、そもそもパソコン操作ができる人というのが企業の採用条件になっています。ですから、これから、パソコン操作などITの比重が大きくなり、単純作業が減少したときに、障害者雇用がどのように変わっていくのか、弊社の中で課題となっておりました。その中で、会社としては、職域拡大について考えなければいけないという岐路に立たされており、RPAを始める以前は、本当にどうしようかという話をしておりました。

RPA推進事業部では、5年前、役員から働き方改革について話があり、本社人員のスリム化と企画業務への集中を指示されておりました。その中でRPAを入れたらどうかという話をいただきました。当時は本当に知識がなく、RPAというのは何ですかと聞いたほどRPAについて知りませんでした。

RPAについて知識がなかったものですから、勉強させていただきRPAを導入することとなりました。当時、RPAを入れていただいたベンダーからの売り文句は、誰でもできます、簡単にできます、24時間動きますというもので、すべて万々歳ではないかと思っていたのですけれども、実際に入れてみたら、なかなか誰でもできるようなものではありませんでした。人間的課題と書かせていただいているのですけれども、そもそも本社の人間は定型業務が多く、残業が多かったのですが、さらにその中でロボットをつくれということですかと本社の社員から言われ、また、そもそも誰でもできるものではないという話がありました。

簡単にできるという話だったのですが、技術的な知識を持っている人から見たら簡単なのですけれども、私のように知識のない人にとっては、結構勉強しないと無理ではないかということがありました。

また、コストの問題ですが、ベンダーからは月200万円ほどと言われておりました。高いコストを払ってつくってもらっても、結局、残業代と相殺したら赤字になるではないかということで、RPA開発は停滞しました。

では、なぜ弊社が今になってRPAをやり始めたかというところなのですけれども、私が大東コーポレートサービス株式会社へ異動し、大東建託グループ全体の効率化をシェアードサービスにより推進していこうという中で、単に大東建託グループの仕事を受けるのではなく、受注した仕事をどのように効率化するかということを求められておりました。その中で、やはりシェアードサービスは定型的な業務を受託することが基本なので、RPAを使えるのではないかという話から、もう一度掘り起こしました。

開発に当たっては、もともとシステムエンジニアをやっていた社員がおりましたので、その社員にRPAをつくってみてと話をしたら、簡単につくってくれました。社員からは、大東コーポレートサービスは特例子会社だから、障害者に何かつくってもらえるスキーム

にできないかという話がありまして、大東建託株式会社の情報システム部と相談して、大東コーポレートサービス株式会社でのRPAの停滞と、障害者の職域拡大という課題の打開のため、RPA開発を進めることになりました。

ただ、RPA開発を始めるのは簡単ではなく、障害者にやってもらうためにどのようにしたらよいかということを経営者と綿密に打ち合わせをして、就労移行支援事業所に足を運びました。RPA開発を進めるに当たり就労移行支援事業所の障害者とお話をさせていただく中で、ようやく出会ったのが、本日同席しております酒匂です。酒匂は1期生になりまして、酒匂を採用するまでには半年間ほど準備をして、どのようにRPA開発をやらせるか、障害者が本当にできるのかということも含めて対応しました。

RPAとはと書かせていただきましたが、これは、ロボティック・プロセス・オートメーションの略で、人の手で行っていた定型業務をロボットに自動処理してもらえれば人間の手があくという考え方のもと、現在さまざまな会社で導入されている仕組みと聞いております。調べたところ、売上高1,000億円以上の企業のうち50%以上がRPAを導入しているようです。RPAは今までは何かを見ながら手で入力していた作業、ヤフーやグーグルで検索する作業、データをエクセルでチェックするのではなく、ほかの仕組み同士のデータをチェックする作業、媒体からダウンロードしてくる作業が得意な業務だと思っております。弊社でもRPAが得意とするものをつくるようにしています。

弊社では、NTTアドバンステクノロジー株式会社のWinactorという機種を導入しております。Winactorを選定した理由ですが、大東建託グループの仕組みに適合していることと、従来のプログラミング言語ではなく、視覚的につくっていただけることの2点です。

ちなみに、こちらが弊社でつくっている本数になります。2019年からスタートし、2019年は約115本ほどでしたが、徐々にふえていって、昨年度の実績は265本、今年度は270本つくる予定で進めております。今までつくったものの削減効果がどれくらいかということにつきましては、上に書かせていただいております。年間の時間では5万1,000時間の削減効果が出ております。これを人数に直すと28人工ぐらいの効果が出ているということで、大東建託株式会社には大きく貢献できていると思っております。RPAのよいところであって悪いところなのですけれども、業務が変わると使われなくなっていくので、野良ロボットにならないように管理しながら業務を行っております。

弊社では、職域拡大に一番適合すると言われていたAI-OCRを使おうとしています。RPAやITを導入した際に、ITを導入すると障害者の仕事が奪われてしまうのではないかという話があったのですけれども、ITで障害者の仕事を奪ってこようというのが弊社の考え方です。AI-OCRは優秀ですが、100%正確な訳ではありません。ですから、そこに関しては目視であったり、エラーの手入力など必ず人間の目や手が必要になるので、その部分を障害者にやってもらうということを、新たな職域として考えております。

障害者は得意な部分がたくさんあるのですけれども、やはり苦手な部分も多くあります。

私の部署で雇用している精神障害者、発達障害者の苦手な部分はマルチスキルと言われて  
いるもので、指示系統が複雑になると混乱してしまうことです。そこで弊社では、SEと  
呼んでいるのですけれども、チームリーダーを立て、SEがそれぞれの障害者に指示する  
ことによって、指示が一本化するようにしております。

また、障害者は悩みを抱えることが多いので、専門の相談員、精神保健福祉士の資格を  
持っている社員、保健師の資格を持っている社員による定期的な面談を行っています。定  
期的な面談を行うことによって、体調やメンタル面に不調を来す前に対応することができ  
ればと考えております。

なぜ、障害者でRPA開発ができたのかということについて、簡単に説明いたします。  
こちらの表に書かせていただいておりますが、これは弊社独自の考え方ですので、もしか  
したら世の中には当てはまらないかもしれません。プログラマーの適性というのは、シナ  
リオ作成、解析力、集中力、エラー検証力の4つがあると思っています。また、発達障害  
者、精神障害者は、興味を持ったことについては膨大な知識を持っており、また、常に新  
しいことをやりたいと過集中になって細部までこだわって作り込みます。発達障害者と  
ITは相性がよいと弊社では考えております。

ですので、弊社としては今後もITの分野を生かしていくために障害者をエンジニアと  
して雇用していきたいと考えています。

私どもとしては、障害者のキャリア形成ということで、社内研修だけではなく、社外の  
研修に参加させるなど、最終的には正社員から管理職になることができるように個々に技  
術やキャリアを磨いてもらいます。障害者でも、なんでもできるという話を弊社の中では  
しており、障害者が1円でも多く給料を稼げるような体制をつくっています。

今、ハローワークと一緒に東京しごと財団の障害者委託訓練をやらせていただいております。  
障害者にRPAを教えるような訓練事業です。この訓練事業もプログラマーである  
障害者が教えています。障害者が障害者に教えることによって、逆に自分たちの気づきに  
つながる新しい職域として、訓練事業を行っております。

本日は、プログラマーの酒匂が同席しておりますので、酒匂からRPAの紹介と今後の  
展望を御説明させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

**○酒匂博之参考人** プログラマーを担当しております酒匂博之と申します。よろしくお願  
いします。

入社して、4年が経ちました。職業訓練であったり、就労移行支援所でプログラミング  
を勉強して、今の会社に入社できました。今まで大小合わせて100件近くのRPA化を進  
めました。また、2020年、東京都大会のアビリンピックに参加して、本業ではございませ  
んが、ホームページ部門で銅賞を受賞することができました。以上が自己紹介になります。

今からお見せる事例は、固定資産棚卸しをエクセルやメールを使用してRPA化した  
動画になります。ここで言う固定資産棚卸しというのは、全国の大東建託株式会社の支店  
が設置している応接室、会議室セットやエアコン設置工事などで、年2回実施されていま

す。こちらのモデルは、現在も使用しているほか、採用実習や職業委託訓練で使用する資料にもなっています。3年半前に私も実習で作成しました。今でしたら、3営業日ぐらいでできると思いますが、入社当時は9営業日ぐらいかかりました。経験を積み、プログラマー同士で技術を共有して、相乗効果で成長しております。

それでは、ごらんください。左上の青いボタンをクリックすると、一連の処理が進行します。210件前後のメールに添付されたファイルを保存していきます。そして、添付ファイルと集計用のファイルを開いて、情報を転記していきます。同じ名称の情報があったとしても、最新のものに置き換えられるような処理にしています。全てを転記し終わったら、上書き保存してエクセルを閉じます。最後に、メールをファイル保存して所定のフォルダに移動します。

30秒ほどの動画だったのですけれども、このような流れになっています。完全なデジタルではなく、実際の業務を生かしてRPA化を進めているので、アナログな操作は残している状態です。システムエンジニアが要件定義をして設計書を作成した後に、プログラマーが実際のRPA化を進めています。今ごらんいただいた映像は、手作業で行うと994時間の作業になるのですけれども、ロボットを導入した結果、手作業は30時間になり、964時間の業務削減につながりました。

今後の進むべき方向性についてなのですけれども、一人ひとりが楽しく仕事して成長を続けられる職場環境にしたいのです。子供の頃から周りとは違うことでばかにされたり、笑われることがありました。周りは悪気がなかったかもしれないのですけれども、自分自身はやはり恥ずかしくて悔しさがありませんでした。小学生だったころの夢は、普通のサラリーマンになることでした。学生時代までは、安心感があったのですけれども、社会人になってうまくいかないことに対して焦りやもどかしさや不安が出てきました。うまくいかないことがふえて、自分自身を認めることができませんでした。もしかしたら障害や難病を抱えている方の中にも、世の中からないがしろにされた経験のある方もいらっしゃると思います。私もその一人です。今の会社で働いて、世の中の役に立っていいのだという事を思い、自分自身を認められるようになりました。

入社してしばらくは、技術の成長に充実感がありました。徐々に後輩がふえてきて、優秀な後輩たちなので、焦りが出たり、自分の背中を見られている気持ちがありました。無意識に周りと比較して、自分を認められない思いが続いていました。自分と向き合い、誰かと何かを比較することよりも、自分自身の付加価値を高めようと決めました。

3年目以降は、そういった比較することをやめて気持ちが楽になり、周りの思いや優しさに気づけるようになりました。自身の成長ではなく、周りの成長を喜び、日々の業務を通して自分の気持ちの変化を実感しました。きっとこれから経験したことのない業務に挑戦します。そして、業務が多岐にわたり、効率化を求められます。一人ひとりが仕事の中で得意なことを見つけて、楽しいと思える経験に出会ってほしいのです。楽しさの基準が異なっても、思いやりや優しさがあればお互いが歩み寄れると思います。成長速度は違っ

でも、身近な方々と一緒に成長したいのです。

気さくな、館ひろしさんに似た社長がいて、自慢の上司たちがいて、頼もしい同僚たちがいて、そして見本になる後輩たちもいて、いろんな気づきをもらっています。今できることは、楽しく仕事をする姿を示し、周りの気持ちに寄り添うことです。しかし、影響する範囲は限られます。少しずつ広げていくために、役職者や管理職以上になります。これからも周りと一緒に成長してまいります。

また、今回の講演を機に岩手県のDX推進を検索しました。久慈市のRPA、AI-OCRの実証実験や岩手銀行様のRPA導入など、積極的な取り組みを拝見しました。その中でも、RPA、AI-OCRで95%の削減効果だけではなく、テレワークの可能性も示唆されている記事も関心を持って読みました。弊社もRPAのWinactor、DXE、AI-OCRを導入しています。これから導入を御検討されていたら、お力になれることもあるかもしれないので、御連絡をいただけたら幸いです。

私のスライドは以上です。ありがとうございました。

○西岡幸智参考人 酒匂がプログラマーで入社したときは、人の言うことを聞かなくて暴走酒匂と言われたぐらいだったのですけれども、経験を積み、仕事をする中でさまざまなことを覚えていき、今では人前で話せるようになりました。障害を持っているということのカミングアウトしながらやっているのですけれども、そういった方が世の中にはたくさんいて、そういった方の中にはIT技術を持っている人もいますので、ぜひ目を向けていただきたいと思ひまして、本日、酒匂からお話させていただきました。

最後にソーシャルファームについて説明させていただきます。DXとは若干ずれてしまうのですが、弊社で行っている取り組みです。これは、1970年代にイタリアで始まりまして、基本的には就労困難者を採用して、一緒に仕事をしようという仕組みです。ただ、世の中にはなかなか浸透せず、東京都が何とか就労困難者を採用できるような仕組みをつくらうと取り組みを始めて、そこに弊社も手を上げさせていただき、やらせていただいております。

では、なぜソーシャルファームなのかというところですが、東京都のソーシャルファームの基準では、特例子会社の障害者は基本的に就労困難者ではないと言われております。弊社では、障害者雇用を普通にやっているのですけれども、障害者雇用以外の人たち、つまり世の中にいる障害者手帳を持っていない就労困難者を採用していくという形で進めております。それは、冒頭でもお話しさせていただきましたけれども、弊社の社長の好きな言葉で、多様な人財と企業がともに成長することという考えで、16年間取り組んできました。また、大東建託グループは障害者雇用率が高く、なかなか大東コーポレートサービス株式会社の存在感を見いだせないのです。何をやっていこうかという話をする中で、これからは就労困難者を採用していこうとなり、ソーシャルファームに手を挙げました。

法律の改正も行われると聞いておりますけれども、10時間以上20時間未満の短時間労働者は、障害者雇用率のカウントに入らないので、こうした方々は、なかなか就職できな

い現状にあります。また、育児や介護によって週数時間しか働けない人は、企業から敬遠される部分があり、就職できないという現状があります。弊社としてはITを生かして就労困難者と障害者の雇用を一緒にできないかと考え、進めてまいりました。

弊社としては、こういったタイプの就労困難者を採用していこうかというところで、内部疾患や難病を持っている方のうち、障害者手帳を取れない方々をまずは採用しようと考えています。また、週10時間以上20時間未満勤務の障害者、障害者手帳を返却した人もしくは返却したい人、発達障害を持っている就職予定の大学生などもソーシャルファームで採用しようと考えて進めております。

弊社の最終的な野望としましては、就労困難者に成長してもらって、チームリーダーになってもらおうと思っています。当然、障害者もチームリーダーになっていくのですけども、チームリーダーとプログラマーが一緒になってやってくれば、障害者雇用も進むのではないかと考え、このようなプランを進めております。

RPA推進事業部にも、内部疾患や精神疾患を持っているが障害者手帳を取得するほどではないという者がおりますが、就職したいと思っても他社では採用されなかったという経験を持っています。

また、5番目に書かせていただいております育児、介護により働きたくても働けないというところですが、弊社では、障害のある子供を育てているシングルマザーの方に週1時間でも2時間でもよいですよという条件で、一緒に働いていただいております。

弊社は特例子会社なのですけれども、障害者の採用をやっていますと言っているだけで、全部の障害者を採用できるというわけではありません。ただ、一人でも多くの障害者、就労困難者を採用できたらと思っています。

障害者にプログラマーとして働いていただいているのですけども、そのプログラマーを見ている限り、精神障害、発達障害の方たちで、プログラミングが好きな人というのはIT分野との親和性が高いと思っています。本当の活躍の場は、IT分野にあると考えています。

IT分野というのは、障害者、就労困難者の活躍の場であると私たちは感じています。きれいごとで申し訳ありませんが、Entrust a dreamというキーワードを私たちは使わせていただいております。Entrustというところで大東建託株式会社の文字から来ているのですけども、夢を託す、託される、そんな企業を目指していこうというのが弊社の理念です。一人でも多くの方が社会で活躍できるようにしていくこと、一緒に働ける環境をつくっていくことが私たち特例子会社の使命だと思っています。

皆様にとって本日の講演が参考になれば私たちとしては幸いです。本日、長時間にわたり聞いていただきまして、ありがとうございました。

○佐々木宣和委員長 大変貴重なお話をありがとうございました。

これより質疑、意見交換を行います。ただいまお話しいただきましたことに関しまして、質疑、御意見等がありましたらお願いいたします。

○**神崎浩之委員** 本当にすばらしい会社だなと思ってお話を伺っておりました。障害者雇用と効率化という話がどのように結びついていくのかと思っていたのですが、そもそも障害者雇用がなかなか進まない状況にある中で、障害者雇用の内訳を見ると、全体ではほとんどが身体障害者ですし、知的障害者や精神障害者は割合が少ないと感じております。どのような発想で効率化と障害者雇用を結びつけたのかお聞きします。また、本社ともめながら進めてきたというお話がありましたけれども、その辺りの経緯をお聞かせいただければと思います。

○**西岡幸智参考人** 効率化と障害者雇用に関してなのですが、障害者の仕事はどんどん減ってきています。弊社でも当初から働いていた社員は、データ入力やエクセル入力ができるのですが、そこで止まってしまうのです。今までは、紙媒体でやってきたものをエクセルに入力するなどの作業があったのですが、それが紙ではなくなってウェブフォームになってくると、障害者の仕事が減ってくるところがございました。そこで、まず、雇用に関しては、喫茶店ができないかと考えたのですが、東京都では既に取り組まれているところが多くありました。農業はどうかという話もあったのですが、どれもハードルが高く、雇用につながらないところでした。

私たちの売り上げは大東建託グループのコストになるので、シェアードサービスのコストをどれだけ減らせるかというのは大東建託グループとして必要です。私たちの売り上げを減らすことが大東建託グループとしては必要なのです。コストを減らすことによって業務委託料をお返しして、これだけ効率化しましたというところを常に考えなければいけないというのがシェアードサービス部門の責務だったので、その中で、システム化に取り組みました。

ただ、やはり私どもは大東建託株式会社の子会社ですので、お金を使うにしても、システム化を進めるにしても、なかなか手足が出せない部分がありました。

では、なぜ障害者でやるのかという話に関しては、当時一緒に働いていた企業から、アメリカの一流企業では、発達障害者が働いているという話を聞いて、日本でもできるのではないかと考えたものです。

また、本社ともめながらということについては、RPAを導入するためにはコストがかかります。ロボット1台につき幾らとコストがかかるので、本当に効率化が図れるのかと、今でも言われています。削減効果5万時間と出させていただいているのですが、役員にとってはあまり面白くない数字でして、もっと本社の人間を減らせるだろうと言われております。

○**神崎浩之委員** IT人材を障害者の中から見いだしていくということですが、面接や定着ということが障害者雇用では重要だと思います。例えば、途中で離脱された方がいらっしゃるのかということと、ジョブコーチ的な方がいないと、リタイアしていく場合があると思うのですが、その辺りはいかがでしょうか。

○**西岡幸智参考人** まず、面接に関して、弊社は採用前に必ず実習を2週間受けていただ

いております。入社いただくに当たって、自分が見えているかということを最低限の条件にしています。自分が見えていない方を採用してしまうと、自分の障害に向き合っていないので、入社してからアンマッチングを起こすことになるので、実習の期間に確認させていただいています。

私どもは、かわいげという言葉を使っていて、どんな人を採用するかと聞かれた時には、かわいげのある人ですと真剣に答えているのです。実習期間中は、チームリーダーである健常者が必ず毎日確認することになっていて、その中で対話も行います。当然、対話が苦手な方もいらっしゃると思いますが、対話が苦手だからだめというのではなくて、本人はどのように頑張って説明しようとしているのかというところを必ず確認して、実習が終わったときに採点しています。技術力は何点、生活力は何点、態度は何点という形で採点して、基準を満たしていれば採用する形を取らせていただいております。現在のチームリーダー9名で最終的にどうするのか話し合わせて、採用するかしないかというのを1週間なり10日間なりの実習を見てきた本人たちに確認させています。

また、辞めた人に関しては、ここ4年間で1人だけです。

定着に関しては、精神保健福祉士の資格を持っている社員が、入社1年目まで面談を行っており、その面談の内容を共有しています。また、障害者は、長時間働くことが苦手なので、最初はアルバイトで入ってもらっています。最初は週4日で5時間働き、どんどん勤務時間を延ばしていった、最終的には、月曜から金曜までフルタイムで働けるようになったら、正社員の面接をしようという形で、ステップを何段階か踏んでいます。最短で3カ月で正社員になった方もいますし、今までで一番長かった方では、2年半かけ正社員になりました。それぞれに合った向き合い方をしているので、定着が図られていると思っております。

最後に人材の見出し方ですが、今はさまざまところでITの就労移行ができてきていると思うので、そういうところに私どももお声がけしたり、逆に私どものところに来ていただいたりなどしています。就労移行支援事業所の中でも、なかなかITまで踏み込めない事業所は結構あると思っていて、弊社ではこういうふうにやっていますとお話すると、やってみようかなとなることも結構あります。

○**神崎浩之委員** 最後に酒匂さんにお聞きしたいのですけれども、この会社に入る直前はどのようなことをやられていて、何がきっかけでこの会社に面接という運びになったのかお聞きします。

また、入社1年間はどのような心持ちだったのかお聞かせいただきたいと思います。

○**酒匂博之参考人** 前職は、エンジニアとしてCADを使った筐体の設計などを行っていました。その他にもアルバイトとしてゲーム会社でメーカーのデバックを行ってまいりました。自分の将来を考えていくうちに、年齢を重ねれば重ねるほど自分がやりたい仕事に就けなくなってしまうという不安もあり、東京都の職業訓練校に通いました。6カ月間のコースだったのですが、そこでウェブデザインとプログラミングを健常者と一緒に学びまし

た。その中で、ウェブ系のプログラミングを使った仕事に就ければよいなと思っていたのですけれども、ウェブ会社は少数精鋭のところが多く、障害者雇用率を満たさなくてもよいという会社が多いということがわかってきて、焦りが出てきました。

先ほどお話のあったアーネストキャリアというところに就労移行支援事業所を見つけて、話を聞きに行きました。RPAというものを行っているという話をそこで初めて聞き、訓練期間も間近に迫っていたところだったので、これにかけるしかないということで、アーネストキャリアに通所して2週間ほど勉強をして、その後、実習に臨みました。

実習では、目の前のことに全力で取り組みました。私が障害者雇用の1人目だったということもあり、技術的な部分も含めて周りに相談できる人がいませんでした。全部自分でやらなければならないということが1カ月間あったのですけれども、3月にもう1人入社したので、その後は、2人で話し合いながら進めてきました。人間関係や技術的な面でもうまくいかないことがありましたが、就労移行支援所の定着支援だったり、弊社の定着支援で自分の心のうちを話すことができました。

○**名須川晋委員** 先ほどの神崎委員の質問に関連して、実際に1週間や10日間勤務してみても、どの程度の方が採用されるのか、採用率についてお聞きいたします。

また、RPAについては、テレワークとは親和性があるものなのか、また、御社では、テレワークを導入されているものかお話しを伺えればと思います。

○**西岡幸智参考人** この4年間で60名から70名ぐらいの方に実習にお越しいただきお入りまして、入社いただきました障害者は10名ほどです。

今のところ退職者は1名のみという状況となっておりますので、定着していると思っております。

テレワークに関して、私どもの事業所では新型コロナウイルス感染症が拡大する以前から進めております。私どもの本社は天王洲にあるのですけれども、通勤に片道2時間かかる社員がおり、往復で4時間かかると、さすがに疲れてしまうということがあって、その方には、半年間は通勤してもらい、その後は在宅勤務にするという条件で入社してもらいました。現在、このようなコロナ禍の状況となり、9割方テレワークを導入しております。同席している酒匂は1週間に1回虎ノ門の事業所に出社する程度です。2週間に1回出社するかしないかという方もいます。それぐらい、テレワークとRPAの親和性は高いと感じています。

弊社ではチームリーダーが毎日朝と夕方にプログラマーの業務の進捗を確認するようにしております。プログラミングなので、自宅でやっても会社でやっても一緒なので、生産性に関しては全く落ちておりません。

RPAに関して言えば、現在、弊社ではマイクロソフトのチームズを使っているので、フェイス・トゥ・フェイスで話をすることや進捗状況を確認することによって、毎日顔色も見るようにしています。また、チームリーダーには、プログラマーの顔色がどうか、何気ないところで体調がどうか聞くようにと指示をしているので、体調に異変があった場合

は、チームリーダーの間で共有され、専門の相談員に相談できるようにしております。テレワークに関しては、出勤したくないという人も何人かおまして、テレワークに向いている仕事だと思います。

○名須川晋委員 採用については、60名から70名の実習参加者に対して10名ということで、相当狭き門だなと思いました。

もう一点でございますが、岩手県に株式会社ヘラルボニーという企業があります。4年前の設立なのですが、飛ぶ鳥を落とす勢いで、知的、精神等々の障害者のアート作品をさまざまな企業とコラボレーションしながら、売ったり、貸したりするという仕事をしています。大東建託株式会社はマンションやアパートも建てられると思いますので、例えば仮囲いに知的障害者のアート作品を貼り付けてPRし、社会的貢献をPRするというビジネスモデルもあると思います。御視察いただければありがたいと思います。

○佐々木宣和委員長 ほかに御質問のある委員の方、よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○佐々木宣和委員長 それでは、ほかにないようですので、本日の調査はこれをもって終了いたします。

西岡様、酒匂様、本日はお忙しいところ、御講演をいただきまして誠にありがとうございました。共に成長するという、非常にいいフレーズだなと思っておりますし、障害のある方もRPAを通して本当に大きな貢献ができるということも勉強させていただきました。お二方のますますの御活躍を祈念いたしまして、挨拶とさせていただきます。本日はありがとうございました。

○佐々木宣和委員長 委員の皆様には、次回の委員会運営等について御相談がありますので、しばしお残りいただきます。

次に、9月に予定されております当委員会の調査事項についてであります。御意見等がありますでしょうか。

〔「一任」と呼ぶ者あり〕

○佐々木宣和委員長 特に御意見等がなければ、当職に御一任願いたいと思いますが、これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○佐々木宣和委員長 御異議なしと認め、さよう決定いたしました。

以上をもって本日の日程は全部終了いたしました。

本日はこれをもって散会いたします。ありがとうございました。