

七十七ニュービジネス助成金受賞

第21回(2018年度)

企業
インタビュー

Interview

株式会社manaby

代表取締役社長 岡崎 衛氏



会社概要

住 所：仙台市若林区木ノ下4-7-10

設 立：2016年

資 本 金：55.99百万円

事業内容：就労支援事業

従業員数：50名（2019年8月時点）

電 話：022（290）6026

U R L：https://manaby.co.jp/

独自のeラーニングシステムにより、障害者に「在宅訓練」「在宅就労」という選択肢を提案、障害者支援の課題解決を図る新しいビジネスモデルを構築

今回は「七十七ニュービジネス助成金」受賞企業の中から、株式会社manabyを訪ねました。当社は障害者向け就労支援を行う企業です。独自のeラーニングシステムによる障害者の在宅就労訓練と就労への支援等を、東北および関東17カ所の事業所で展開しています。当社の岡崎社長に、会社設立の経緯や今後の営業戦略等についてお伺いしました。

——七十七ニュービジネス助成金を受賞されたご感想をお願いします。

このような賞をいただけて本当にうれしいです。仙台で社会貢献したいという思いと、当社の事業を通じて新たな価値を生み出したいという思いを外部から評価していただいたことに感謝しています。共にNPO活動をしている経営者仲間からこの賞についての話をいただき応募したので、受賞後は祝福の言葉をかけていただきました。いただいた助成金は、新たなeラーニングシステムの開発など、今までなかなか投資できなかった新規事業に使わせていただきました。

学生時代に起業

——会社設立の経緯について教えてください。

私が大学生の時、障害者就労支援事業で全国トップの会社のインターンシップに参加しました。まだ学生だった私は、障害者就労支援をはじめ会社というものについて何も知らない状態でしたが、様々な業種の説明を聞いて、障害者就労支援は社会的価値が高く、経済的価値もあり、他の業種と比べて社会の役に立つことが当時の私にも明確にわかったため、そこを選びました。このインターンをきっか

けとして障害者就労支援事業に興味を持った私は、元々自分で起業したいという思いを持っていたこともあり、(株)ユニークアイを設立し、その後青森県で障害者就労支援事業所を開設しました。

その障害者就労支援事業所では全国にある一般的な事業所と同様の支援を行っていましたが、利用者の中にプログラミングが得意で自分でアプリを作ることのできるような高いスキルを持つ女性がいました。当時青森県には就職先そのものが少なく、その方の能力に合った就職先は東京の会社しかなかったため、その会社へ面接に行ったのですが、体調を崩して諦めて帰ってきました。更に就職先を探したのですが、青森県で私が紹介できたのは彼女の能力を活かすことのできない会社のみでした。

当時既にクラウドソーシングや在宅就労が流行り始めていたにも関わらず、わざわざ都内に行かないと就職できないこと、その人の能力や特性を活かした働き方ができないこと、そしてそれを私たちがサービスとして提供できないことにもどかしさを感じました。今のサービスの延長線上のまま事業を継続していいのかという疑問を持ち、どうしたらその人にあった働き方ができるようになるか考えながら事業を行い、2015年にタイムラー・日本財団のビジネスプランコンテストでグランプリを受賞したことを受けて、2016年に当社を設立しました。



本社

——経営理念について教えてください。

当社は「一人ひとりが自分らしく働ける社会をつくる」ことを目指しています。これは私が起業家として就労支援を継続しているからこそできることだと考えています。当社の利用者には、絵が得意な人やプログラミングが得意な人など様々な人がいます。私からすれば天才的な才能を持っているように思える利用者もいますが、その能力が評価されず仕事に繋がらない現状があります。実際私は青森の事業所で、高いスキルを持っている利用者を知っていたのにその利用者の能力を活かせる会社を紹介できませんでした。役に立てない自分を嫌だと思いつつ同時に、このような現状に疑問を感じました。

一般的な標準に合わせられる人と違って、標準に合わせることに苦手な人は生きづらさを抱えています。そういう人が無理を重ねて病気になるのを見ていたので、無理をしなくても生きていけるようにしたいと思いました。それだけでなく、一人ひとりの持つ個性を活かして働ける社会になればもっと良いと考え、このミッションを掲げました。



当社ロゴマーク

自分に合った働き方を

——事業内容について教えてください。

主な事業として障害者の就労移行支援事業所「manaby」を運営しています。就労移行支援とは、障害者総合支援法で定められた国の障害福祉サービスです。就労に向けた職業訓練に始まり、就労活動から就労後の職場定着まで、障害者が働くことを包括的に支援しています。事業所は直営のものと、後ほど説明するCSPで運営するものの2種類があり、現在は東北エリアに8カ所、関東エリアに9カ所の合計17カ所を運営しています。そのうち2カ所は就労継続支援B型事業の「manaby CREATORS」です。その他、一般向けeラーニング事業「manaby WORKS」も行っています。就労移行支援の利用者数は2019年5月末時点でのべ562名となっています。

——事業の特徴について教えてください。

今までの障害者就労支援はそのほとんどが通所のみだったのに対し、当社は在宅でも訓練を行うことができ、さらに習得したスキルを活かして在宅就労へ繋げられることが特徴です。利用者の体調や特性に合わせて通所か在宅か選んでいただき支援を行っています。在宅訓練でも、当社独自のeラーニングシステムを使用して訓練を行うことでスキルを身に着け、自分に合う働き方を見つけることができます。

また、それと同時に当社では対話を取り入れたコミュニケーションを重要視しています。支援員との対話を重ねることで利用者が自己理解を深めることや、自分らしい働き方を見つけることに繋がるからです。在宅で訓練を受けている利用者も、毎日チャットツールを使って支援員とやり取りを行っています。さらに週に1度は事業所へ通所してもらい、支援員と直接会って話す時間を設けています。

——利用者について教えてください。

就労移行支援の対象となる方は身体障害、知的障害、精神障害、発達障害をお持ちの方などで、当社の利用者は精神障害の方と発達障害の方が多いです。医師の診断があり、行政から障害福祉サービス受給者証が発給されることでサービスを利用できます。利用者のほとんどが通所で当社を利用しており、在宅での利用者は2割程度です。体調等問題もなく通所ができる方には、事業所で支援員や他の利用者とのコミュニケーションを取ることのできるため、可能な限り通所で利用していただくことを薦めています。元々在宅訓練の利用者も、利用を続けていくうちに支援員とコミュニケーションを行う中で



訓練の様子

信頼感が芽生え、途中から通所に切り替えることができるようになる方もいます。障害の程度が改善しているからこそこのようなことができるので、とても嬉しく思っています。

——CSPについて教えてください。

CSPは当社が独自に創設したパートナーシップ制度です。フランチャイズの制約力とライセンスの機動力を組み合わせた新しい運営形態で、Change Social Partnerを略してCSPと呼んでいます。一般的なフランチャイズは事業を行う上での利害関係を共にすることに重点を置きますが、CSPでは当社理念に賛同し共に社会を変えようとするを大切にしています。現在CSPを締結している事業者は元々私の知り合いだった方ばかりで、福祉分野について詳しい方もいます。現在の事業所はCSPで運営している箇所の方が多くありますが、直営もCSPも事業所で行っていることに変わりはありません。

——従業員について教えてください。

2019年8月時点で従業員は50名います。そのうち福祉分野を元々専門としている人は4分の1くらいの割合で、半分以上は異業種から、もしくは新卒で当社に入社しています。障害者の支援を行う上で福祉経験はもちろん大切ですが、就労移行支援を行う場合には、色々な仕事の経験があるスタッフの方が利用者からの相談の際に役に立つことができます。そのため当社の従業員には様々な業種を経験している人がいます。

独自のeラーニングシステム

——eラーニングシステムについて教えてください。

当社の就労移行支援で使用しているeラーニングシステムは、当社独自に製作したシステムです。当社のシステムエンジニアが、利用者から出た意見や要望を内容に即時に反映させており、常にわかりやすいシステムを目指しています。

コンテンツはすべて動画を視聴しながら実際に手元でソフトを操作して習得していく形になっています。ゆっくり解説すること、専門用語を使わないことなどの工夫をしているため、集中力が持続しやすく、初心者でも取組みやすい内容になっています。

こういったeラーニングシステムのコンテンツは当社で作っていますが、内容によっては専門家へ外部委託して製作してもらうこともあります。専門的な内容がわかりやすく伝わるように、綿密に打ち合わせをしながら作っています。



コンテンツ画面

——eラーニングシステムの開発の経緯について教えてください。

当社で独自のeラーニングシステムを作ろうと思ったきっかけは、青森の事業所での経験です。当時利用者には既製のeラーニングシステムを使ってスキルを学んでもらっていましたが、その内容だけでは十分理解することができず多数の質問が出ていました。その様子を見て、利用者がスキルを十分に習得するためには自分たちでシステムを作らないといけないと感じ、当社創業当時から独自のシステム開発に取り組んでいました。

開発当初のeラーニングシステムはスライドショー形式で説明文を読んでもらうだけのものでした。それではわかりにくかったので動画を作り、説明文を音声で読み上げるようにしました。さらにこれでは理解できても習得ができていなかったため、説明を見たあとに課題を出して実践するようにしました。これが現在のeラーニングシステムです。常に利用者からの声を聞いて、少しずつ反映してきた結果が今のものです。ただこれで完成ではなく、まだまだ改善の余地があると考えているので、今後も常に改善してより良いシステムを作ろうと思います。

——具体的なコンテンツの種類について教えてください。

現在のコンテンツは15種類以上あり、それぞれについて難易度が初級、中級、上級に分けられています。具体的には、在宅就労に向けて仕事内容や働き方の選択肢を広げられるWeb系スキルのHTML/CSSやWordPress、オフィス系スキルのWord、Excelのほか、デザイン系スキルのillustratorやPhotoshop、プログラミング系スキルのJavaScriptなどのコンテンツと、その他ビジネスマナーや映像制作などについてのコンテンツなど様々なものを用意しています。これらの中から、利用者が将来やりたい仕事に関係するコンテンツを選び、支援員と共に「どのスキルをどの順番でどれくらいの期間で習得するか」の計画を立て、実際に学んでいきます。今後も種類をどんどん増やしていくことを考えており、新たなコンテンツを追加するための準備を進めています。

私は、就労支援はこのくらいのサービスでいいと妥協するのではなく、色々な人がお金を払ってでも学びたいと思うようなコンテンツを作りたいと考えているので、コンテンツの内容にはこだわりを持っています。当社が良いコンテンツを作ることで、利用者に就労移行支援に対してプラスのイメージを持ってもらえたいと思っています。さらに、当社の利用者がスキルを習得することで自分に自信を持ってもらいたいと考えているので、常により良いコンテンツを作っていこうと思います。

——その他の就労移行支援の取り組みについて教えてください。

eラーニングシステムでのスキルの習得以外では、就職活動中の面接の練習を行ったり、相談に乗る機会を多く設けたりという取り組みを行っています。また、事業所ごとに週に1回レクリエーションを行っています。これはeラーニングでは学ぶことのできない、例えば人とのコミュニケーション能力や、自分の生活リズムを整えるためのスキルなどを身につけるために行います。自分のコンディションを整えるための手段である瞑想についてや、社会に出るうえで栄養学の講座やスーツの着こなしについての講座を行っています。さらに外部講師として障害者就

労に詳しい人に来ていただき、実際の在宅就労についての話を聞いたりします。Youtuber講座なんていうことも企画しています。



レクリエーションの様子

在宅就労

——障害者就労の現状について教えてください。

民間企業など事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務が定められており、2018年4月から法定雇用率が0.2%引き上げられ、2.2%になりました。2021年4月までには更に0.1%引き上げられる予定とされています。これを受けて企業側も障害者を雇用するために様々な取り組みを行っているため、一概に障害者の就職は厳しいと言えなくなっていますが、この基準を達成できず納付金を払っている企業も約半数いるとされています。大手企業が特例子会社を設立して雇用することと、社員が50名しかいない会社で1名障害者を雇うのでは労力が違いますし、実際経営者から障害者を雇うことの難しさについて相談を受けることもあります。企業は企業なりに悩みながら努力をしているので、今後もっと一人ひとりが活躍できる社会になればいいなと思っています。

——利用者の就職実績について教えてください。

障害者の就職において最も難しい点は、人間関係などの問題から、就職できてもすぐに離職してしまう人が多いことです。実際利用者の中には、他の就労支援の事業所を利用して就職したものの、病気が再発して仕事を辞めて当社に相談に来る方もいらっしゃいます。このような就職できてもすぐに辞めてしまう状況は、本人の幸せに繋がらない上に企業側

としてもいいことではないため、一番の問題だと思っています。そのため企業として利用者が何人就職したかという数字ではなく、利用者一人ひとりの人生設計を重要視して就職の支援を行うようにしています。その結果、当社の利用者で就職した方の就職後6カ月の職場定着率は89%になりました。

また、就職できた方のうち30%は在宅就労を実現しています。ここでいう在宅就労とは企業との雇用関係にありながら在宅で仕事をすることです。近年、特例子会社を設ける大手企業が増えてきていることもあり、在宅などの働き方が増えてきています。今後はさらに新しい働き方が増え、変化していくことが考えられるので、当社も現在提供しているサービスだけに留まらず、時代に合わせて内容を変えていこうと思っています。

——具体的な就職先について教えてください。

デスクワークの仕事に就く方が一番多いです。割合は少ないですが、プログラミング技術や動画製作能力を活かした仕事に就く方もいます。デザインのセンスが良く、フリーランスのイラストレーターになった方もいます。その方は自分でホームページを作成し、そこから仕事の依頼を受けています。当社も利用者の実際の事例をその方に漫画にさせていただき、ホームページに掲載しています。

一人ひとりに合った仕事を

——manaby CREATORSについて教えてください。

manaby CREATORSは、当社が運営する就労継続支援B型事業所の名称で、現在は仙台市と横浜市の2カ所にあります。就労継続支援B型とは、障害や難病のある方のうち、企業等と雇用契約を結んで働くことが困難な方が、軽作業などの就労支援を受けることができる福祉サービスです。利用者の障害や体調に合わせて自分のペースで作業を行うことができ、雇用契約を結ばないため賃金は出ませんが、生産したものに対する工賃が成果報酬として支払われます。

従来の就労継続支援B型事業所では主に単純な軽作業が行われていましたが、当社の事業所は利用者一人ひとりの個性や好きなことを収益化することを考えて作業を行っています。具体的に言うと、Web

メディア「novalue」に掲載するコンテンツ作りを行っています。コンテンツの内容は自由で、利用者が好きなものを製作しており、例えば絵が得意な方はイラストを、ライティングが得意な方は文章を、他にも歌やゲームのシナリオなど、製作するものは様々です。これらの作品をご覧いただき、企業や個人から製作業務を受託し、工賃へと反映していきたいと考えています。

——manaby WORKSについて教えてください。

manaby WORKSはeラーニングと職業紹介事業の2つの特徴を併せ持つサービスです。障害者でも就職している方は就労移行支援のサービスを利用できませんが、そういう方たちにもmanabyで提供しているサービスを利用できるようにしたものです。政府は2020年までに2013年と比較して約3倍にあたる在宅勤務者数を実現するとしています。また、同年に全労働者の10%以上にあたる方が在宅で働くという目標も掲げているため、今後さらに在宅就労が主流になっていくことが予想されます。当事業所では障害者の方が在宅就労する際に必要となるパソコンのスキルを習得できるよう、就労移行支援を利用できない方にも当社のeラーニングシステムを提供し、さらに必要に応じて在宅で働くことのできる仕事を紹介しています。



Manaby WORKS のコワーキングスペース

サービス面の強化

——今後の事業展開について教えてください。

当面はこのまま現在の事業を進めていくことを一番に考えています。eラーニングシステムのコンテンツを常により良いものにして提供するようにし

つ、事業所自体の質も高めたいと思います。そのためには従業員のスキル向上が欠かせないので、今後は福祉のリテラシーを上げるような仕組みを導入したり、社員研修を増やして更に色々なことを学ぶことができる環境を整えたり、サービス面の強化を考えています。

よく考える

——事業を行う上で大切だと思うことについて教えてください。

最終的な目標達成のために、最初からしっかりと考えることを大切にしています。

私は当社の起業前から独自にeラーニングシステムを作りたいと思っていたため、実現のために何をすべきかよく考えました。そのおかげで、良いものを提供できるようにするためには、当社設立後すぐに製作を始める必要があることに気付くことができました。もし最初によく考えていなければ、きっと計画通りには進まず、今よりも不便でわかりにくいものになっていたと思います。

もちろん最初によく考えても全てが想像通りにいくことはなく、想定外のことは必ずあります。しかしそういったトラブルが起きるリスクを減らすためにも、考えられることはよく考えたほうが良いと思いますし、考えすぎて悪いことはないと思います。



岡崎社長

長時間にわたりありがとうございました。御社の今後ますますの御発展をお祈り申し上げます。

(2019. 8. 5取材)