おススメ！

株式会社綜合キャリアトラスト

定型業務の壁を打破！AI共創と完全在宅勤務で実現する障がい者エンゲージメント改革

キャムコムグループ 株式会社 綜合キャリアトラスト

業種	その他サービス業
従業員規模	301～1,000名
課題	採用と定着、エンゲージメント向上、障がい者の社会参画

ペーパーレス化や自動化により従来の定型事務が減少する中、未経験からAIプロンプトやノーコード（kintone）を習得する育成拠点を立ち上げ。社員自らがAIエージェントや業務支援システムを構築し、タスクを標準化して完全在宅勤務者へ展開する仕組みを確立しました。PC監視ソフトに頼らず、Microsoft Teamsのチャットと日報を軸にした自律的なマネジメントと複線型人事制度により、雇用の量と質の向上を両立させています。

■メッセージ動画



この動画は綜合キャリアトラストの障がいのある社員の方に制作、編集していただきました。

「法定雇用率の達成だけでなく、障がいのある社員がやりがいを持って成長できる業務をどう創出すべきか」「テレワーク環境下での体調管理や業務マネジメントはどうあるべきか」――多くの企業がこうした人的資本経営や働き方改革の課題に直面しています。特例子会社としてグループの雇用を牽引する株式会社綜合キャリアトラストでは、生成AI・ノーコードツールの積極的な活用と、徹底した信頼に基づく在宅勤務を組み合わせることで、従来の定型業務にとどまらない高度な業務への挑戦と、高いエンゲージメント・定着率を両立させています。同社が歩んできた実践の軌跡と、多様な人材が輝く組織づくりの秘訣をご紹介します。

■挑戦：自動化の波による定型事務の減少と、雇用拡大の狭間で

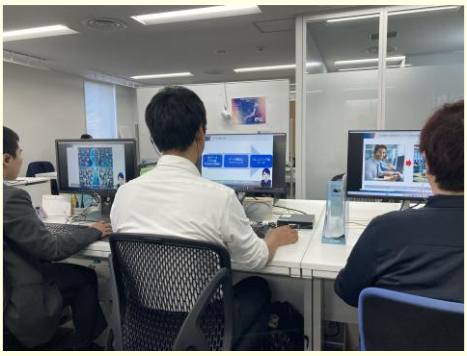
従来、同社の障がい者雇用における主軸業務はデータ入力、契約書作成、印刷・封入・発送、書類の電子化などの定型業務でした。しかし、グループ内外でのDX推進、RPA導入、ペーパーレス化の進展により、既存業務の約2～3割が消失するという強い危機感に直面します。 一方でグループ全体の成長に伴い、障がい者雇用数は従来の2倍近い規模へ増やし続ける必要がありました。業務が減る中で雇用を拡大し、いかに社員一人ひとりがスキルを身につけて活躍できる場を創出するかという、構造的な転換が迫られていました。

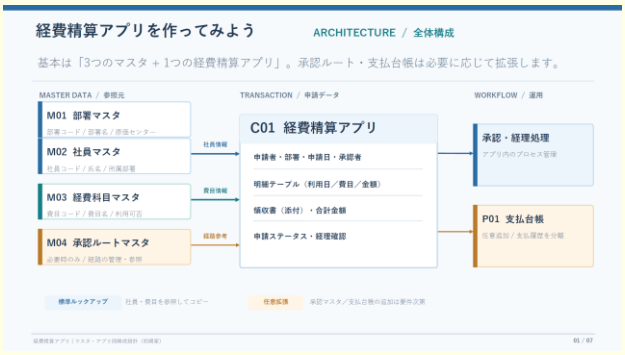
■ 独自戦略：未経験からのAI・ノーコード人材育成と複線型キャリア設計

・池袋事業所での育成モデル
綜合キャリアオプションの支援を受け、2025年4月に開設。未経験で中途入社した社員が約260本の動画教材と実務演習を通じて、AIプロンプト作成やkintoneアプリ開発、短尺動画制作を2～3か月で習得する仕組みを構築しました。

・AIエージェントによる業務標準化と拠点展開:
池袋の開発メンバーが自らAIエージェントを構築してタスクを切り出し、他拠点や在宅勤務メンバーへ業務を展開。高度な開発から標準化された定常作業までが連動するエコシステムを整えました。

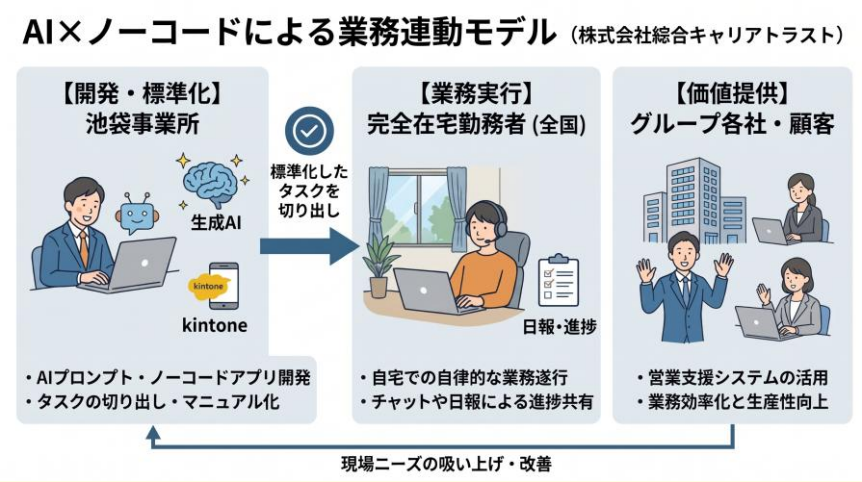
・複線型の人事・賃金制度の刷新:
従来の定型業務で短時間安定して働きたい社員と、AI・開発業務に挑戦したい社員の安定と挑戦に寄り添う、グラデーションのある評価等級を整備。所定労働時間に応じた月給制の選択肢を設け、意欲と能力に応じたキャリアアップを後押ししています。





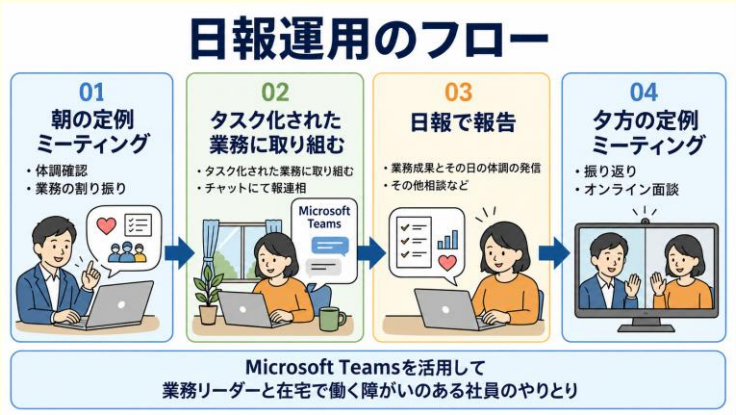
■ 成果：業務の高度化とグループ貢献の実感が生む高い定着率

2名からスタートした池袋の開発拠点は約25名体制へと拡大し、営業支援システムの構築やオウンドメディアの記事作成など、自社およびグループの事業へ直接貢献する中核戦力へと成長しました。綜合キャリアトラストの大野氏は次のように手応えを語ります。「指示されたものをただ作るのではなく、業務の背景や目的を理解してAIを活用できるようになることで、社員自身の成長実感と仕事への貢献意識が格段に高まっています」受託タスクを件数化・可視化したことで、在宅勤務者も迷いなく業務に集中でき、精神・発達障がいのある社員が9割を占める中で、極めて安定した就労実績を維持しています。



■ こだわり：「監視」ではなく「信頼とルール」で築く完全在宅雇用

在宅雇用の導入にあたり、同社ではタイピング監視、視線追跡、PC操作ログ、スクリーンショット取得といった監視ソフトを一切導入していません。採用時に自宅の勤務環境を直接訪問して確認した後は、出社を求めず、Microsoft Teamsのチャット報告、朝夕の定例ミーティング、そして日報による体調・業務進捗の申告を基本としています。「20分以上の離席時はチャットで一報を入れる」「不調時は無理をせず休養を促す」といった明確な行動ルールを共有し、システムで縛るのではなく、信頼関係とシンプルな運用で心理的安全性を確保しています。



■ 苦労：管理者・社員が一体となって手探りで進めたスキル習得

AIやノーコード開発を導入した当初は、現場の管理者自身も開発や営業の専門経験を持たず、どのような業務をどこまで任せられるのか手探りの連続でした。教材動画を管理者と障がい者社員が一緒に視聴しながら一つひとつのツールを検証し、受託した小規模なツール作成を練習台として地道にステップアップを重ねました。また、一度研修を受けた社員が後輩のために教材をアップデートする循環を整えることで、技術やAIトレンドの急激な変化にも現場主導で適応できる組織力を育みました。

■未来：在宅雇用のさらなる拡大と、自社実践ノウハウの外部展開

現在6名が勤務する完全在宅雇用枠を20名規模へと拡大するとともに、自社で培った「AI活用×障がい者雇用」の実践知をグループ外に向けて展開予定です。法定雇用率の引き上げ（2.7%時代）に伴い、採用拡大による業務確保と定着に悩む企業に対し、単なる人材紹介にとどまらず、ノーコードエンジニアの育成支援や定着コンサルティングを一貫して提供し、社会全体のインクルージョン加速を目指しています。

■ メッセージ：「できること」を決めつけず、テクノロジーで可能性を拓く

障がい者雇用やテレワークを検討する際、「この障がい特性だからこの業務」「出社しないと管理できない」という先入観を持ってしまいがちです。しかし、AIやノーコードという現代のテクノロジーを活用し、業務プロセスの可視化と相互の信頼関係を構築できれば、人材の可能性はどこまでも広がります。コストセンターと捉えるのではなく、企業価値を高める重要な戦力として向き合う姿勢こそが、人的資本経営の成功の鍵となります。

■株式会社綜合キャリアトラスト公式ホームページ：https://socat.jp/

■関連する記事（JTA働き方DX事例集　株式会社綜合キャリアオプション）

https://www.japan-telework.or.jp/library/6a02e870206f0279a0dd8dd1/6aec22bd241b9828274e0f54.pdf