

これからのリモート型障がい者雇用サービス

障がい者雇用における企業の課題

- ・雇用率の上昇による採用増（これまで受入れが難しかった障がいの検討が必要）
- ・業務にマッチした候補者の不足
- ・業務の切り出し(新たなポジションの創出)
- ・採用コスト増
- ・障害理解（採用時や雇用後）
- ・定着のためのフォロー体制

これまでのリモート型障がい者雇用の懸念点

農園型

- ・初期費用が高額である（1000万円程度かかったケースも）
- ・最小雇用人数に制約がある（3名からなど）
- ・生産物の行き先に困っているケースが多い（勤労満足度が上がらない）
- ・業務量が少ないための離職リスク（限られた区画で十分とはいえない業務量）

デスクワーク型

- ・業務の切り出しが難しい（継続した切り出し、セキュリティ面）
- ・業務量が少ないための離職リスク（仕事がないことの辛さ）

クオライフが提案するリモート型障がい者雇用のメリット

（採用）

採用の全面的なバックアップ（法定雇用数の維持）

（業務）

継続、安定した業務量の創出

（コスト）

通常の採用コストでスタート可能（農業型に比べ**1/5**程度の初期費用）

（定着）

最小限のコストと負荷をかけずに、障がいスタッフの定着化が可能

（CSR）

社会課題解決（「SDGs」の取組として発信が可能）、**地方創生**（地方での雇用が可能）

（雇用数）

本社雇用状況と組み合わせ**1名**から雇用可能（最低雇用人数の縛り無し）

（利益）

事業として収益化が可能



久遠ファクトリー (QUON factory)

クオライフが提案するソリューションは、
ジャパンSDGsアワード2018 SDGs副本部長（内閣官房長官）賞を受賞し、
現在**全国32店舗、61拠点**で展開の「**久遠チョコレート**（全国夢のチョコレートプロジェクト）」事業を活用した新しい障がい者雇用です。



<https://quon-choco.com/sdgs/>



既に多くの障がい者（約400名）が久遠チョコレートの製造現場で日々働いています。
トップショコラティエ 野口和男氏監修のもと、「チョコレートは質の高い材料とノウハウがあれば、誰でも上質な製品作りが可能」とのコンセプトから2014年にスタートしたこのプロジェクトが、今年年間**16億円**を売り上げるほどに成長しています。

【久遠ファクトリー導入企業事例(大手コールセンター企業)】

久遠チョコレート 本部工場
(愛知県豊橋市)

※久遠チョコレートの工場は
他のエリア(関東など)にも
あります

企業様本社



人事・業務ご担当者様

雇用関係

企業様スペース



管理者



障がい者

【製品流通①】
久遠チョコレート
本部買上げ

【製品流通②】
社内活用企画
福利厚生、ノベルティ
など



久遠ファクトリー 基本費用（税別）

サービス費用

初期費用	採用代行	50万円／1名	採用時のみ発生
	※農園型：350万円以上／1名（採用代行費＋設備購入費）		
月額費用	サポート（技術支援、定着、体調管理等）	5万円／1名	毎月発生
	諸経費	1～3万円／1名	毎月発生
	（標準材料費、事務費、消耗品、通信費、調理器具、作業着など貸与含む）		

運営基本費用

1. 障がい者の直接雇用 時給955円（例：愛知県豊橋市の最低賃金） 地域により異なります
2. 管理者の配置 時給1000円～1500円程度
※法定福利費を抑える形態の配置方法などご相談可能です。
3. 使用スペース分の賃料（および水道光熱費）※工場の一部スペースを使用の場合は按分となります

※上記1～3はリモート型障がい者雇用運営に関する厚生労働省からの雇用要件となります

障がい者1名雇用ケース（税別）

久遠ファクトリー 豊橋市

【初期費用】

採用代行（管理者別途）	50万円
-------------	------

【ランニング費用】

月額サポート	5万円
月額諸経費（想定）	2万円

給与 障がい者1名	11.4万円（時給955円×6時間×20日）
管理者 1名	12万円（時給1000円×6時間×20日）

使用スペース賃料（および水道光熱費） 2万円（概算）

ランニング費用合計	約32万円
-----------	-------

※製造したチョコレートは久遠チョコレート本部が買い上げることも可能（収益化）

◇ 野菜や花を扱う農園型障がい者雇用との大きな違いは？

最も大きな違いは、既に全国規模で流通している商品（チョコレート）を製造し、それらを久遠チョコレートに卸すことで、売り上げという実績と世の中の役に立っているというやり甲斐が安定雇用と真の仕事の価値を生み出していることです。

◇ 本業と異なる業務での障がい者雇用は、社内承認を得られ難いのではないかと？

どちらの企業も本業に従事できる障がい者の採用は継続されています。ただ、これまでの方法だけで雇用を増やすことは限界があるため、新たな職域の開拓を模索しています。多様な働き方の提供、ノーマライゼーションの推進は、企業の社会的責任（CSR）であり、企業はそれらを含めたESGに配慮した経営をすることで、SDGs 達成にも貢献でき、更なる企業価値の向上を目指すことができます。障がい者雇用を広げることはその大きな要素になり、そのひとつのソリューションが久遠ファクトリーになります。

◇ 自社内で雇用していないのに、法定雇用率のカウントに算定されるのか？

雇用される障がい者スタッフは貴社との直接雇用契約になりますので、問題なく算定対象になります。あくまでも、貴社の障がい者スタッフが久遠チョコレートの工場内で賃貸されたスペースで勤務するというスタイルです。

◇ 障がい者スタッフはどのように採用するのか？

久遠チョコレートでは既に数百名の障がい者スタッフが働いています。その中には一般企業への就職を希望している方もおり、経験のある人材が久遠ファクトリーを開設した企業に転籍することが可能です。また、基本的に人材は信頼関係を築いている支援機関などから採用していますので安心です。