

<h1 style="text-align: center;">元 氣 の 源 通 信</h1> <p style="text-align: center;">人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算</p>	<p style="text-align: right;">特定社会保険労務士・経営士 深川順次</p> <p style="text-align: right;">福岡市博多区比恵町 11-7-701</p> <p style="text-align: right;">TEL 092-409-9257 FAX 092-409-9258</p>
<p>(今月の言葉)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 障がい者雇用がもたらすもの ② 障がい者にも自立を促す ③ 会社の目標は全員が幸せになること 	

2010年11月号(第96号)

今月号は、障がい者雇用を考える第2弾です。今年の4月号では障害者雇用で有名な日本理化学工業(大山会長)を取り上げました。今回はアイエスエフネットの渡邊社長を取り上げます。

渡邊社長の本業はIT業です。同時に障がい者雇用に情熱を傾け、特例子会社(※)アイエスエフネットハーモニーを創設、現在ハーモニーを中心に27名の雇用を行い、さらに10年後の2020年には1000名を雇用すると宣言しています。

私もこの1年、障がい者雇用に積極的な2つの会社に関与させていただいております。1つ目の会社は、従業員10数名で4~5人の障がい者を雇用しています。2つ目の会社は特例子会社をつくり、10~20人の障害者雇用を目指しています。こういうかかわりの中で、障がい者雇用について学ばせていただいております。

今回は、アイエスエフネットの渡邊社長に学んでいきたいと思っております。

障がい者雇用は社内を活性化させる②

障がい者雇用がもたらすもの

「障がい者が働く意味、働く幸せを教えてくれた」日本理化学工業 大山会長

渡邊社長も、「FDメンバーが働きがいをもたらしてくれる」といいます。アイエスエフネットでは障がい者を「FDメンバー」と呼びます。障害者と呼ぶことに抵抗を感じ、考え出したのが Future Dream Member(未来の夢を共に実現する人)だそうです。

なによりも社員が、FDメンバーに接することにより確実に変わっていきました。

「俺たちの給与は確保できるのか」「会社がつぶれたら私たちはどうすればいいの」

障がい者雇用を始めたころに社員から聞こえてきた声です。

これが、FDメンバーと「交流会」(月1回開催)でふれあい、真摯な仕事ぶりを間近で見ているうちに自然と変わっていったといえます。

ちょっとした事にも「ありがとう」というようになり、なかなかいうことを聞かない人が素直になり、いがみ合っていた同僚同士が仲良くなるなどです。さらにFDメンバー雇用を支えるために自分は頑張るという「利他の意識」も芽生えてきたといえます。

それを明らかにしたのがリーマンショック後です。多くの企業で雇用調整が行われ、真っ先に障がい者等が解雇されました。渡邊社長は宣言します。「どんなに苦しくとも、絶対に社員を切りません」管理職たちも「社員やFDメンバーの雇用を支えるために僕たちが先頭で頑張ります」と応え、社員も全員が署名付きで「自分の給料を減らしてもFDメンバーを切らないでほしい」と応えてきました。

「FDメンバーが成長している姿を見て、自分ももっと成長しなければならないと思った」

「FDメンバーをもっと増やせるように、今以上に頑張る」

多くの社員たちの声です。

※特例子会社とは、障がい者の雇用に特別な配慮し、一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認可を受けて、障害者雇用率の算定において親会社の一事業所と見なされる子会社である。

障がい者にも自立を促す

もちろん、ある意味障がい者にも厳しい会社です。甘えは許しません。その思いは「ハーモニーを離れても社会人として生きていけるような強みやスキルを身につけてほしい」と思っているからです。

前記したように、親会社はIT業です。ハーモニーもIT関連の事業を行っています。例えば、名刺作成業務、データ入力業務、PC中古クリーニングサービス業務、帳票作成業務などです。しかも全員が「パソコンで日報を書く」ことになっています。ある程度パソコンを操作できなければ話にならないわけです。

脳梗塞による脳障害のために、アルファベットすら認識できない障がい者がいました。PCは基本的にローマ字入力ですから、彼は全くパソコン操作ができない。担当スタッフは悩みました。どうしたら覚えてもらうことができるか。そして行き着いたのが中学1年の教科書を買ってきて、毎日15分「これはAで、これがB・・・」とつきっきりで勉強することでした。これに障がい者は応えます。彼はくじけることなく、毎日少しずつ覚えていき、「パソコンで日報を書く」ところまで成長していったのです。

もちろん社会人として当然のあいさつの練習をしたり、身だしなみについてやかましくいたり、間違った行動をとれば注意もしています。それゆえお母さんから「厳しすぎる」という声もありました。

渡邊社長は言います。「どんなお母さんでも、子供を守りたいという気持ちになるのは当然です。障がいを持つお子さんであればなおさらでしょう。・・・しかし、特別視してはいけないと思うのです。」「社会に出れば、つらいことも厳しいこともある。それを乗り越えながら成長していくのは、障がい者でも健常者でも変わりありません」真の自立とは「自分の意志と力で生きることです。自らが望む人生をつくるために、自分で決めた目標に向かって、自分で選んだ道を歩んでいくことです」

会社の目標は全員が幸せになること

アイエスエフネットは、「5大採用」を掲げています。「ニート・フリーター」「障がい者」「ワーキングプア（働ける時間に制約がある方）」「シニア」「引きこもり」を積極的に採用し、自立の道を歩んでもらうことを目標の一つに掲げているのです。

すでに、「ニート・フリーター」については、500名の雇用を実現しました。また、「障がい者」は前記したように、ハーモニーを中心に27人を採用しています。「引きこもり」の雇用についても、昨年アイエスエフネットケアを創設、今年に入り2人を採用しました。1人は十数年の「引きこもり」経験者です。彼らは、社会復帰のためのトレーニングをこなし、いまでは派遣先（アイエスエフネットの主要業務の一つはITエンジニアの派遣業、派遣も登録型ではなく全員が常用雇用派遣）できちんと仕事を行っているとのことです。

「人を絶望から救う人間になりたい」渡邊社長の思いです。26歳の時に母親が脊髄の病気にかかり、60歳にもなっていなかったのに半身不随となりました。トイレにも這っていく状態で、いろんな病院にも行きましたが、治すことができません。自分の無力さを嘆いたといいます。絶望の中ですがるような気持ちで行った東京の病院で医師から「渡邊君、母さんは治るよ」と言われます。その時の喜びを次のように表現しています。「絶望を希望にかえてくれた医師が神様のように思えた」と。

そのとき、自分も「絶望に直面している人に希望を与えられる人間になりたい」と強く思ったといいます。

これが、5大採用につながっている、働けない人に働ける環境をつくることに情熱を傾ける原点になっているとのことです。

現在、アイエスエフネット（渡邊社長）は2020年までにハーモニーのような事業所を全国に100か所、1事業所に10人を雇入れることを目標に活動を行っています。