

<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: center;">特定社労士・経営士 深川順次 福岡市博多区比恵町 11-7-701 TEL 092-409-9257 FAX 092-409-9258</p>
<p>(今月の言葉) 障がい者も戦力化する</p> <p>① 障がい者雇用が急務の課題 ② 障がい者のために会社を挙げて仕事をつくり出す ③ 障がい者がもたらしてくれたもの ④ 「歩」を「金将」にする</p>	

2012年4月号 (第112号)

障がい者やひきこもりなどの就労弱者の雇用に執念を燃やしている人がいます。IT トータルサポート事業を展開するアイエスエフネットの渡邊社長です。2008年には障がい者雇用促進のために特例子会社(アイエスエフネットハーモニー)を創設しました。更に2020年までに、①1000名のFDメンバー(障がい者)の雇用を創造します、②個々の強みを活かす職業訓練を通じ、その強みで社会に寄与することを継続します、③FDメンバーに月額25万円の給与を支払います、と宣言し、活動にまい進しています。

では、渡邊社長はいかにして障がい者等も戦力化しているのか、学んでいきたいと思います。

障がい者も戦力化する

障がい者雇用が急務の課題

以下の2点から障がい者雇用の促進が大きな課題となっています。

1点目は、障がい者が増加していることです。「障害者白書」(平成23年度版)によると、身体障がい者366.3万人、知的障がい者54.7万人、精神障がい者323.3万人、全体で744.3万人に上ります。つまり全人口の実に6%が何らかの障がいを持っていることとなります。しかもそのうち就労者はたったの45万人。6%の人しか就労に付けられない状態です。

私たちにとって働くことは生活の糧を得ることだけではありません。「人に褒められること、役立つこと、必要とされること」でもあります。つまり人は働くことによって成長し、また生きがいや希望を見出すことができます。この人としての営みから多くの障がい者が排除されています。障がい者は「働きたくとも働けない」状態にいるわけです。

同じ人間として障がい者に働く機会と場所を提供することが求められています。それは増大する社会保障費の削減という点からも必要です。

2点目は、平成27年度から従業員100人(短時間の場合は0.5人で計算)超の企業に障害者納付金制度が適用されることです。昨年(23年)7月からは200人超の企業に適用されました。法定雇用率1.8%(民間企業)を満たさなければ、1人不足するごとに1月あたり5万円(200人超300人以下の企業は当面4万円)の納付金を徴収されます。それが100人超の企業に拡大されるのです。

(法定雇用率1.8%を超えて雇用する企業には1人あたり月2.7万円の調整金が支給されます)

障がい者のために会社を挙げて仕事をつくり出す

「雇用を通して社会に貢献できる企業でありたい」「障がい者をはじめ、働けるのにもかかわらず一般社会の不理解で働く機会を得られない人たちに雇用の機会と場所を提供し、誰もが働ける当たり前の社会をつくりたい」

これが、アイエスエフネットの渡邊社長の強い思いです。

そのために、会社を挙げて仕事をつくり出していきました。「誰がやってもできそうな仕事、面倒だと思っていた些細な仕事、後回しになりがちな単純作業を切り出してください」とまず本部の社員に働きかけました。社員の協力を得るために、切り出しを行った者には給与に反映させるポイント制も設けました。シュレッダーかけ、コピー取り、単純な入力作業、簡単な資料作りや書類の仕分け、梱包や配布

などなど。仕事を仕分けしてわかったことは、**全体の3割程度がFDメンバーにもやってもらえる「ノンコア業務」**だったということです。

この仕事の仕分け—切り出しは、FDメンバーの仕事をつくり出しただけでなく、社員が「コア業務」に専念できるという効果ももたらしました。

障がい者がもたらしてくれたもの

渡邊社長は言います。「障がい者雇用がもたらしてくれたこと、それは『働きがい』であり『利他の心』です」確かに仕事が遅いかもしれません。難しい仕事はできないかもしれません。しかし、それを補うに余りある効用をもたらしてくれたと言います。

FDメンバーは挨拶も、一度教えたことはきちんと守ります。渡邊社長が外出先から帰ってくると「社長お帰りなさい」と誰よりも大きな声で迎えてくれます。デスクのイスを引いたまま外出しようとしたら、「社長、イスはきちんとしまってから外出しましょう」と注意してくれます。ちょっと車椅子を押してあげると「社長、ありがとうございます」とお礼を言ってくれます。

そしてなによりも社員が、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頃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言います。

ちょっとした事にも「ありがとう」というようになり、なかなか言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」も芽生えていきました。

「歩」を「金将」にする

なぜ、渡邊社長が障がい者やニート・フリーター、ひきこもりなどの「就労弱者」の雇用に積極的になったのか。その理由の一つが創業期にあります。

創業当時、募集してもなかなか人が来ない。しかもITエンジニアは売り手市場で、育てた社員が他社に引き抜かれる、あるいはより良い条件の会社に転職する人も多かったと言います。そういう中で、渡邊社長は「無知識・未経験者の採用」を積極的に進めていきます。技術、スキル以上に人間性を重んじて採用していったわけです。挨拶などの基本的なビジネスマナー、コミュニケーションを大切にしました。「君たちは知識や経験では他社のエンジニアにはかなわない。だから、派遣先では誰よりも一所懸命やるんだぞ。一所懸命やっていたら、必ず認めてくれるから」「コミュニケーションを大切にすれば、派遣先で可愛がられるようになる」創業間のないころ、居酒屋などで車座になり飲み、何度も思いを伝えたと言います。こうして徐々に得意先に受け入れられていったのです。

もちろん、採用後は徹底したサポート体制をつくり社員の技術面での成長も促しています。

アイエスエフネットでは採用時に全社員に「3つの約束」をしてもらっています。

①自己啓発のために勉強を継続すること、②一所懸命に働いて長く働いてもらうこと、③人にされて嫌なことはしないこと

同時に渡邊社長は社員に「5つの宣言」を行っています。

①リストラをしない、②定年の撤廃、③ダイバシティ（働き方の多様化）を推進する、④やりがいの創造（本人の強みを活かしたキャリアパスの実現）、⑤自分の責任でない就労困難な状況は最大限皆で助ける

まさに、アイエスエフネットでは「安心して働ける職場づくりを実践し経営者、幹部、社員の信頼関係をつくりあげていること」「技術面、人間性の両面から社員の成長を促していること」このことによつて、「歩」を「金将」にする土壌づくりに成功しているのです。