

# 障がい者など就労困難者も歓迎 「働く喜び」と生きがいを提供

## おもてなし経営のポイント

- ❖ さまざまな仕組みで理念経営を実践
- ❖ 就労困難者の純粋で、まじめで、ひたむきな姿勢が周りのやりがいを育む
- ❖ 業務を細分化し、分業することで、障がい者の雇用を創出

### 経営理念と企業文化

#### 自社の考える「人間性」の基準を見える化し、評価

株式会社アイエスエフネットは「ISFnet グループに関わる全ての人々の環境の創造と幸せの追求」と「地域社会、グローバルな社会への貢献」を基本理念に掲げている。

理念経営を実践するため、IT 企業でありながら、IT の知識や経験がなくても人間性やモチベーションが高く、「ISFnet 経営理念・哲学」を遵守できる人を採用している。採用後は、企業倫理、ビジネス・接客マナー、ホスピタリティといったヒューマンスキルを教育し、その後、IT スキルのトレーニングが施され、IT エンジニアやコンサルタントとして派遣される。いくら技術と経験に遜色のないエンジニアでも、傲慢な態度では仕事は円滑に進まないとして、同社は、ヒューマンスキルが高く、一緒に働きたいと思わせる人材を採用。これは同社の顧客ニーズと合致し、業績も好調である。

アイエスエフネットグループが最も注目を集める点は、「20 大雇用(※注)」の推進であろう。驚くことに、ニートや引きこもり、障がい者など、

さまざまな事情で就労が難しい人にも安心して働ける環境を創造・提供し、社会的に自立する機会を与えているのだ。現在、グループ全体での社員数は約 2,400、その3分の1に当たる約 800 人が「20 大雇用」に該当する。こうした取り組みは、社会貢献に関心の高い多くの企業の賛同を受け、前述のヒューマンスキルや技術力の評価も相まって、受注につながっている。顧客企業による派遣した社員のヒューマンスキル評価も特徴的である。自社の考える「人間性」の基準を見える化して評価してもらい、評価結果に準じて6階級の認定資格を付与しているのだ。「ブランドマスター制度」と呼ばれるこの仕組みは、理念経営の実践に不可欠なものとなっている。

加えて、社員を家族に見立てたバーチャル組織「CORE(コア)制度」がある。入社時、社員は自分の「親」となる上司や先輩を自ら選ぶ。そして、ネットを駆使したコミュニケーションの中で、ときにはプライベートな相談も合う。社員同士が疑似的な家族となることで、より強固な信頼関係を築いている。同社は、半数以上の社員がシステムエンジニアとして客先に常駐し、地方や海外で勤務するため、

意思疎通や一体感の醸成が難しい業務形態といえる。これを補う CORE 制度は、理念経営の実践に大きな効果を発揮しているのである。

※注 20 大雇用：1 ニート・フリーター、2 FDM(障がい者は「未来の夢を実現するメンバー」であると考え、FDM(Future Dream Member)と称している)、3 ワーキンググア(働く時間に制約のある人)、4 引きこもり、5 シニア、6 ボーダーライン(軽度な障がい障がい者手帳を所持しない)、7 DV 被害者、8 難民、9 ホームレス、10 小児がん経験者、11 ユニークフェイス(見た目がユニークな人)、12 感染症、13 麻薬・アルコールなど中毒経験者、14 性同一性障がい、15 養護施設など出身者、16 犯罪歴のある人、17 三大疾病、18 若年性認知症、19 内臓疾患、20 そのほか就労困難者(難病・失語症・生活保護)を雇用すること

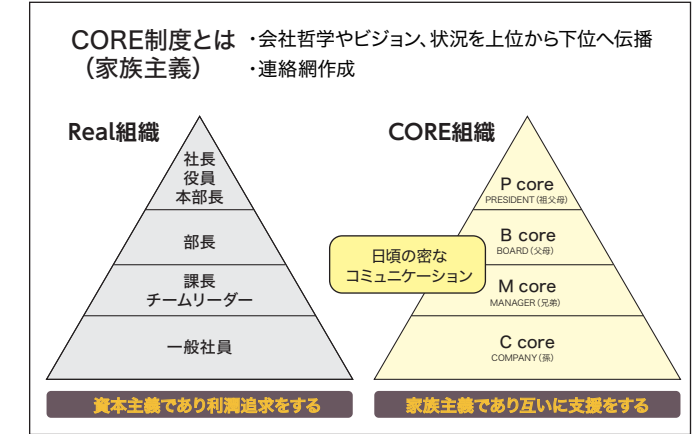
### 社員の意欲・能力向上

#### 「純粋で、まじめで、ひたむきな姿勢」は、働かだれもの心に響く

都内で大雪が降った日、ある社員が、車いすで通勤している社員に「大変だったね」とメールを送った。すると車いすの社員は、こんなメールを返してくれたという。「大変だと思えることがうれしい。車いすで働ける人は少ないのに、いまの私は雪で会社に行けないことを残念に思うことができる。本当に幸せです」と。アイエスエフネットグループには、このようなエピソード、つまり感動が日常的にある。「働くことが幸せ」と、自然に口



社員はみな、スーツを着用する。これが社員の自尊心とモチベーションを高めることにつながっている。



社員を家族に見立てたバーチャル組織「CORE(コア)制度」。Copyright©ISFnetGroup. All Rights Reserved.

### 地域・社会との関わり

#### 障がい者の雇用創出 女性スタッフにも輝く場を

数あるグループ会社の一つに、障がい者が社員の7割を占める特例子会社、株式会社アイエフエスネットハーモニーがある。親会社のアイエフエスネットが受注する仕事の中には、「納期に余裕がある」、「作業を細分化して割り振ることができる」など、障がい者での対応が可能なものがある。こうした仕事をハーモニーが請け負うのだ。たとえば、データ入力の仕事なら、手順書の作成は身体障がい者が担い、データ入力は知的障がい者がするといったように、障がいに応じた分業によって、仕事の品質を一定に保つべくマネジメントさ

れている。また、アイエスエフネットグループは飲食事業を展開しており、「匠カフェ」という屋号で現在、全国に4店舗を運営している。「匠カフェ」開店の動機も障がい者雇用である。コア事業のICTエンジニア(情報通信技術者)は男性が多い。「障がいを持つ娘にも働きやすい場をつくってほしい」という切実な親の声に応える形で、2011年3月1日、福島県福島市に1号店をオープン。その後、3店それぞれで弁当販売も手掛けるようになり、ようやく全店黒字化が見える状況にまで辿り着いた。ここで働く20大雇用の女性スタッフは「ずっとカフェで働きたかった。最初は緊張してなかなか声も出せませんでした。少しずつ自信が付き、声も出るようになった。働くことがとても楽しい」と目を輝かせていた。

・法人名：株式会社アイエスエフネット  
(アイエスエフネットグループ)

・代表者：渡邊 幸義 代表取締役

・所在地：東京都港区赤坂8-4-14 青山タワープレイス8F

・設立年月：2000年1月設立

・事業内容：情報通信業(情報通信システムの設計、施工、保守及びコンサルタント業務、コンピュータに関するソフトウェア、コンピュータシステムの運用、管理、保守の受託など)

・社員数：正規1,616名、パート・アルバイトなど67名

・ホームページ：http://www.isfnet.co.jp/

会社概要