

「つながる」ことの重要性

就労困難な方々が安心して働ける環境と雇用の創造に取り組んで

渡邊 幸義

アイエスエフネットグループは、創立17年目を迎える株式会社アイエスエフネット（ICT関連事業会社）を中心とする企業グループで、2016年1月現在、国内25社（子会社、関連法人を含む）、海外8社の関連グループ会社を展開し、従業員数は約3,100名を超えています（2016年1月現在）。2016年1月からは「30大雇用」を掲げ、独自のビジネスモデルを確立し、特に障がい者雇用、一般的に就労が困難とされる方の雇用においては、実績のある企業グループとして、多くの自治体や企業、学校、ご家族からも注目され、お蔭様で高い評価をいただいています。

会社の創設と 就労困難な方々との出会い

2000年1月、私はわずかな資本金で、ネットワーク・エンジニアを育成して企業に派遣する会社、アイエスエフネットを立ち上げ



わたなべ ゆきよし
アイエスエフネットグループ代表

ました。当時、36歳。設立メンバーは、私を含め4人の小さな会社でした。ちょうどそのころ、インターネットのインフラが急ピッチで整備されていた時代で、ネットワーク・エンジニアのニーズも急速に高まっていました。当社としても、早急に人財を確保する必要がありました。

ところが、実際に募集や採用面接を始めてみると、無名のベンチャー企業ゆえ、能力の高い人財は集まらず、たまに来る経験者のエンジニアは、態度が横柄で遅刻をしたり、履歴書すら持ってこない者もいました。どうしようかと頭を悩ませていたとき、経験者の中に交じって応募してくる未経験者に目が留まりました。応募してくる未経験者たちに話を聞くと、「どんな仕事でもやってみたいのです。しっかりと覚えますから、やらせてください」と謙虚な態度で、意欲もありました。その出会いから、未経験者を採用し、エンジニアとして教育することを始めました。また、この採用をする中で、一般的に就労が困難とされる人も多くいました。例えば、ニートやフリーター、障がいのある方、時間や場所に制約のある方、統合失調症の方、引きこもりだった方、発達障がいの方などさまざまな事情を抱え、就労しようにも雇用してくれる先が見つからないといった方々です。

雇用の創造への挑戦の開始

これらの方々との出会いをきっかけに、「働けない人」が働ける環境をつくり、安定した雇用を実現していくことは、私の使命にかなうものだ、との想いが強くなりました。2006年に「5大採用(シニア、ワーキングプア(働く時間に制約のある方)、障がいのある方、ニート・フリーター、ひきこもり)」を掲げ、今日の社会では就労が困難とされている方々が働ける環境を整備し、雇用を創造していくために当グループのテーマ(目標)としました。

彼らの多くは、就労の経験が少なく、スキルもありません。働こうとしても、いきなり一般企業に就職することは困難です。そのために「就労の入り口」として、経験やスキルのいらない業務を体験しながらITスキルを磨き、社会経験を積む、そうすることでキャリアパスが築け、次のステップに進むことができるようになります。当グループでは、これらを独自のビジネスモデルとして構築し、多くの方を雇用する環境を整えています。

各自の弱みを見つけ、それを指導・教育するのではなく、強みを見つけそれを伸ばすということに重きを置き、教育体制や研修制度を持っています。

2010年には「5大採用」を達成し、2011年3月からは「10大雇用」、同年11月に「20大雇用」、2015年1月からは「25大雇用」へと改め、就労困難な方々の雇用の創造に取り組んでまいりました。そして2016年1月、「記憶障がい」や「不妊治療中の方」など、さらに5カテゴリーを追加した「30大雇用¹⁾」をスローガンに掲げ、当グループの大義である雇用の創造への更なる挑戦を開始いたしました。

30大雇用を実現するにあたり、これまでさまざまな困難や課題がありました。それらの課題解決のため、社会的弱者の就労支援を

行うNPO法人FDA²⁾や、一般社団法人アイエスエフネットベネフィット³⁾の設立をし、さまざまな就労形態で多くの障がい者をはじめ事情のある方に合わせた雇用の場を提供しています。

いちばん大切なことは 「社会とつながっていること」

私は就労を阻むものが、つまり一般的に就労する人に求められるものが、大きく4つあると考えています。

まず、「勤務時間や場所に制限があること」です。通常の企業や団体では就労時間(一般的には9時から18時でしょうか)や、就労場所(会社のある場所や、支店など)に来て働くことが求められます。次に、「勤務状況」です。一定以上の勤務が求められ、連続したお休みや、不定期でも頻度の多い欠勤などは認められにくくなっています。3つ目は、「コミュニケーション能力」です。社内のメンバーやお客様との円滑なコミュニケーション、時として、『空気を読み』発言すること、が求められます。そして最後に、「スキル・能力」です。業務内容や就労内容にもよりますが、大学卒業以上、や、TOEIC ◎◎点以上、資格を保有していること、などが入社条件に入っていることは少なくありません。

“現代の風邪”といわれているうつ病は、日本人の4人に1人が疾病する可能性があるといわれており、誰もがうつ病になっても不思議ではありません。一度、メンタル不全になってしまうと、やる気が起こらず、今まで普通にできたことができなくなります。そして、もともとやっていた仕事に就くことができず、理解のないまま、退職を余儀なくされます。社会から断絶し、家に引きこもり就労の機会を逸する、そのような中高年もとても多いです。特に、真面目に仕事をしてきた方であつたり、また業務上での変化(異動や転勤)

やご家族での問題（介護や、引越しなど）が同時期に起こると、疾病することが多いようです。このような方の場合、いちばん大切なことは、【社会と断絶（引きこもり）せず、社会とつながっていること】である、と私どもは考えています。

働いていなくとも、社会と何らかの形でつながっていることで、居場所があり、そしてやりがいを見つけ、モチベーションを維持することができるのです。

助け合うことが当たり前

当グループには、ほぼすべての部署に、障がいのあるメンバーや一般的に就労困難である人が配置されています。最初は受け入れる側も慣れずに緊張していますが、日々業務を共に行ううちに、お互いに慣れ、欠くべからず存在になっていきます。人と人には、どんな場合にも相手との距離があります。その相手が、障がいがあっても、就労が困難であっても同じなのです。何をすれば喜ぶのか、円滑にコミュニケーションが取れるのかを考え、相手を認め、そして共に働く環境が当グループにはあります。

一緒に働く障がいのある方や就労困難な方は、事前に見学会、説明会にお越しいただきます。おかげさまで日本全国より問い合わせをいただき、毎日、日本中の当グループで見学会が行われていますが、親御さんや当事者の方は一様に、各自のペースで普通に働いている障がいのある方や就労困難な方を見て、驚くと同時に「自分でもやれるかもしれない」と思うことが多いようです。

例えば、NPO法人FDAの理事を務める成澤俊輔は、視覚を

徐々に失う難病である網膜色素変性症のため、目がほとんど見えません。FDAでは主に引きこもりの就労支援を行っているのですが、スタッフの多くも何らかの就労上配慮が必要な人となっています。FDAでの就労支援を考え、見学に訪れた当事者の方が、成澤と話をし、その後のお昼の時間に、成澤がお茶を飲もうとしたときに、ポットの操作が難しく、助けを必要とすることがあります。その際に、見学にいらした方に、ポットのボタンを押すのを頼むことがあります。そのような些細な「人のためになる」ことが、自身の居場所があるという意識を育てていくのです。

このように、FDAおよび当グループでは、お互いがお互いを助け合うことが当たり前になっています。

ここには、競争の原理や行き過ぎた効率化はありません。できることを助け合いながら行う、という当たり前の、本来人間が持っている“人を助きたい”という想いがあります。

ある家族のお父さんが病気になり、働くことができなくなりました。その場合、その家族はどうするでしょうか？ 別のお父さんを呼び、病気になったお父さんは、居なくなるでしょうか？ 病気になったお父さんの代わ

一般就労と就労継続A型との違い

就労継続支援A型

一般就労の前の段階。支援員のサポートを受けながら、最低賃金を保障された状態で働く形態。

※自転車という補助輪がついている状態



一般就労

自分一人の力で、一般の企業などで雇用契約に基づいて働く形態。

※自転車という補助輪がはずれた状態



Copyright © 2016 by FDA. All Rights Reserved.

図 一般就労と就労継続支援A型との違い

りにお母さんが働いたり、お兄ちゃんが働いたり、親戚に助けってもらったりして、お父さんの分を補い、看病をしたいと思います。会社も同じように、一人が病気になれば、一人ひとりが、少しずつ自分のできることを行い、大変な人がいれば手を差し伸べ、助け合うべきである、と私は考えています。

日本には、障害者総合支援法という法律があります。この法律には、就労前の訓練を行う人と支援する人と一緒に働くという考え方があり、当然、合理的配慮が必要な方、就労継続支援A型から一般就労が可能な方、障がいゆえに支援員が必要な方、がいらっしゃいます。

もし、受け入れ先（就労先）で就労したとしても、何らかの理由で継続して働くことが難しくなったり、再度支援が必要になったりすることがあります。そのような場合でも、社会と切れずに「つながる」ことが大切であ

ると私どもは考えております。

もし、当グループの取り組みに少しでもご興味があれば一度、ご見学にお越しください。

◆アイエスエフネットグループの取り組み

<http://www.isfnet.co.jp/action/index.html>

注

- 1) 30大雇用…… 1：ニート・フリーター 2：FDメンバー（Future Dream Member：アイエスエフネットグループでは障がいのある方を「未来の夢を実現するメンバー」として、FDメンバーと呼称） 3：ワーキングプア 4：引きこもり 5：シニア 6：ボーダーライン（軽度な障がいと障がい者手帳を所持の方） 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方） 12：感染症の方 13：麻薬・アルコール等中毒経験者の方 14：LGBT（性的少数者） 15：養護施設等出身の方 16：犯罪歴のある方 17：三大疾病 18：若年性認知症 19：内臓疾患 20：難病 21：失語症 22：生活保護 23：無戸籍 24：児童虐待の被害者 25：破産者 26：父子家庭・母子家庭 27：記憶障がい 28：就労国の言語ができない 且つ 専門スキルがない外国人 29：不妊治療中の方 30：その他就労困難な方（介護中の方）
- 2) 特定非営利活動法人Future Dream Achievement……社会的弱者（引きこもり、ニート、うつ病）の社会復帰を目的に就労支援・トレーニングなどの活動を行っている。
- 3) 一般社団法人アイエスエフネットベネフィット……多機能型事業所（就労継続支援A型・就労継続支援B型）として2012年に開所。障がいのある方が将来的に自立をして就労できるよう、企業への就労を目指す支援を行っている。