

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

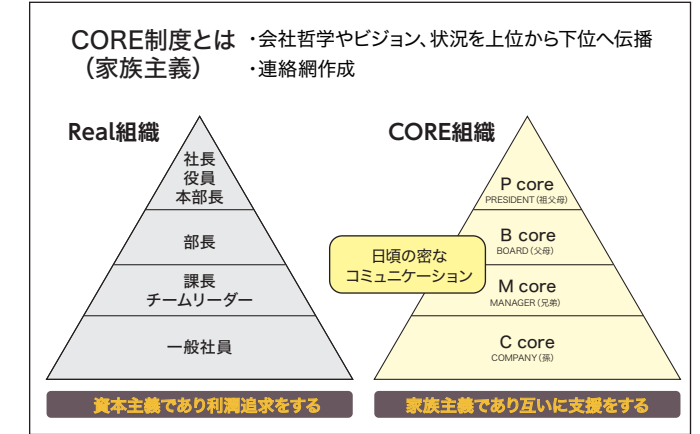
社員の意欲・能力向上

「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。少しずつ自信がつき、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