

IT企業でも、 仕事はできる！

—株式会社アイエスエフネットハーモニー—

職場
ルポ



(文) 清原れい子 (写真) 小山博孝



株式会社アイエスエフネットハーモニー
〒165-0026 東京都中野区新井1-9-1 中野区立商工会館1階
TEL 03-5343-7100 FAX 03-5343-7101
URL <http://isfnet-harmony.co.jp>



障害者18人が働くアイエスエフネットハーモニーの事務所

同社は、設立目的に「ITを通じて、障害者に多くの雇用機会を創出して、社会参加を促し、自立を支援する」と掲げ、各種データ入力、ウェブサイトの構築、保守・運用、パソコンの配置や各種設定、中古パソコンや携帯のクリーニング、名刺作成、郵便物の仕分け・封入などの業務を請け負う。

中野の本社のほかに、仙台市と福島市に事業所があり、社員は親会社からの出向者を含め36人（うち障害者26人）。そのうち本社勤務は18人（うち身体障害者3人、

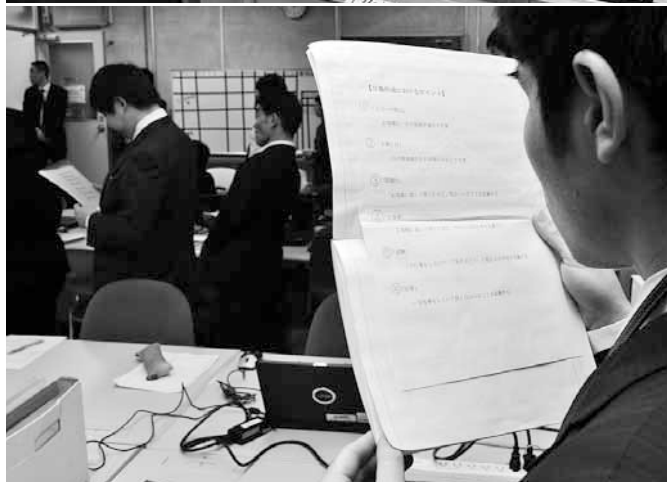
知的、身体、精神の障害のある方がともに働く

東京中野駅前の商業施設・中野ブロードウェイセンターを抜けた早稲田通りに、年期が入った中野区立商工会館のビルがある。1階の玄関を入ると、一斉に「いらっしやいませ」、「こんにちは」の明るい声が響く。ITベンチャー企業「株式会社アイエスエフネット」の特例子会社「株式会社アイエスエフネットハーモニー」の職場である。区立施設にオフィスがあるのは、中野区長が「特例子会社誘致」を公約に掲げ、応募した企業の中から選ばれたからだ。

同社は、設立目的に「ITを通じて、障害者に多くの雇用機会を創出して、社会参加を促し、自立を支援する」と掲げ、各種データ入力、ウェブサイトの構築、保守・運用、パソコンの配置や各種設定、中古パソコンや携帯のクリーニング、名刺作成、郵便物の仕分け・封入などの業務を請け負う。

精神障害者7人、知的障害者8人。障害のあるメンバーをFDM(Future Dream Member)未来の夢を実現するメンバーと呼ぶ。

取材にあたって写真撮影は全員OK。それぞれが自分の業務について説明してくれる。発売前の製品のソフトが動くかどうかをチェックする人、帳票の作成をする人……。説明を聞いても門外漢の私には難しい。見学依頼を数多く受け入れていて、「訪問会資料」を準備するチームもある。障害者雇用サポートサービスも行っているので、企業、学校関係者、家族に障害者が働く現場を知ってもらおう



午後の報告会が始まる。ホワイトボードには仕事の割り振り、目標、業務評価が一覧になっている

ことで、営業も兼ねているのだ。

職場の中央には、その日の仕事の割り振り、仕事の目標、業務評価などが一目でわかるホワイトボードがかかっている。

14時45分、午後の報告会が始まった。当番制のリーダーの進行で、部署ごとに仕事の進行状況を報告、15時15分からの仕事の割り振りが発表された。続いて「利他の心、他人を思いやる心が大事」、「ノートの線引きを完璧に」など「会社の哲学と個人の目標」について数人が発表。最後に「日報作成のポイント」を全員で唱和して、休憩時間になった。

3人の社員に話を聞いた。



名刺作成を担当する稲毛拓哉さん

稲毛拓哉さんは出版社でアルバイトなどをしている、ハローワークの紹介で応募、2008（平成20）年12月に入社した。名刺作成、データ入力、ブログ作成などの業務を行っている。「帳票作成が好きなので、これからもしていきたいです」という。大学院で流体力学を学んだが、発達障害があり就職はうまくいかなかった。趣味は読書。「数学の本が好きです。たまに焼肉やカラオケに行きます」

笹本清徳さんは2006年4月に親会社に入社した。故郷は八丈島で、知的障害があるため都立青島特別支援学校で寮生活を送った。担当はシュレッダー、訪問会資料準備、ゴミ回収、清掃、封筒作成のデータ入力など。6歳から習った書道は8段で、来客用の名刺書きに腕を振るう。「巡回（東京・青山の親会社での仕事）が好きです。清掃、

ゴミの回収、コピー紙・会社案内・入退受付票の補充などをします。これからの仕事を頑張ります」

川口一義さんは秋田県出身。国立障害者リハビリテーションセンターを経て、社会福祉法人東京コロニーのコロニー印刷に。「コロニーからの紹介です。パソコンを使う仕事だったので、自分にできるのではと思いました」。2008年1月の入社を機に中野区に引越し、電動車いすで30〜40分かけて通勤する。業務は、名刺作成、ブログ、携帯クリーニングのチェックなど。「手作業も多いのですが、みんなが協力して、自分ができないところをカバーしてくれます。将来的には障害者が使うもので、デザインのいいものを作りたいという夢があります」

未来に向かって 努力する人を採用

2000年に渡邊幸義社長ら4人が設立した親会社のアイエスエフネットは、わずか11年で社員数1600人を超えた。企業向けのITシステム構築・保守管理、ITエンジニアの育成・派遣、雇用サポートなどを手がけ、「人財育成企業」をめざしている。

渡邊社長の願望だという「20大雇用」

は、「二一ト、フリーター、FDM（障害者）、引きこもり、シニア、DV被害者、難民、ホームレス、麻薬やアルコールなどの中毒経験者、性同一性障害、養護施設出身者、若年性認知症、その他就労困難な人たちといった20項目を理由として採用の可否を決定しない」とするもので、未来に向けて努力する人を採用基準としている。

アイエスエフネットハーモニー常務取締役の白砂祐幸さんは、社員がまだ200人弱だった2003年に、親会社に入社した。特例子会社の設立へ、渡邊社長と二人三脚で事業展開を進めてきた白砂さんの話は、あたたかも映画を見ているようだ。

「障害者雇用のきっかけは、創業当時、募集しても無名のベンチャー企業には人が集まらなかったからです。IT事業で会社を大きくしていこうと思ったら、経験者を採用するのが鉄則です。でもIT業界のエンジニアには、応募してきたのに不遜な態度が見られました。一方で、経験はないのですが、モチベーションあふれる人たちがいました。そこで、ITに無知識・無経験の人を採用して育成することにしました」

無知識・無経験でも、実直で顧客から好かれる人たちは、どんな知識を吸収して売上げを伸ばしていった。渡邊社長がささやかなお礼の会を開くと、そのな



ブログ担当の川口一義さん



訪問会資料の準備をする笹本清徳さん（左）たち

かに引きこもりの人、統合失調症の人、てんかんで会社を解雇された人たちがいた。

「渡邊社長は、その人の持っているパソコンパワーが、お客様を喜ばせるために大事なのだ」と改めて確認しました。ここからが社長らしい発想ですが、引きこもりなどの人たちの中にはパフォーマンスが高い、働きたい人がたくさんいるはずだ。そういう人たちの募集をしたら、いい人がたくさん応募してくると考えたのです」

2006年、「5大採用」（ニート、引きこもり、シニア、障害者、女性）を掲げた。経済不況だったこともあり、ITには無知識・無経験の人たちがたくさん応募してきた。教育法がまたユニークだ。「うちの得意技は、お客様に教えていただくことです。無知識・無経験のスタッフをお客様のところに送る。お客様からクレームがくると思われますが、働きたい中途採用の人たちは一生懸命。『知識はないけれど結構頑張ってくれている』という評価が多くなったのです」

IT業界は、サーバー側のシステムエンジニア（SE）と、ネットワーク側のネットワークエンジニア（NE）に業務が分かれる。当時SE58万人に対し、NEは3万人しかいなかった。簡単なネットワークを作りたいという企業が増え、少しスキルを覚えると仕事があった。ネ

ットワーク事業が主体のアイエスエフネットは、人数が増えれば売上げが増え、会社はどんどん成長した。

「企業は、夜の見回りは外注したい。私たちはスキルがないので、トラブルが起きてでも大事になりにくい夜の仕事がほしい。まずは、いわゆる3Kといわれていた夜勤の仕事に取り組み、スキルが上がる」と昼間の仕事に移っていきました」

障害者雇用は会社人生にプラス

白砂さんは入社後、末期がんを患い、奇跡的に回復して2006年3月にアイエスエフネットに復職した。そのころ1千人を超えていた社員の中に、顧客からのクレームが集中する人たちがいた。「うつ病ではないか」と認識した会社は、2006年1月に、メンタルヘルス不全者や育児中の女性などが、復職に挑戦することを目的としたチャレンジンググループを作っていた。渡邊社長は、大病を経験した白砂さんにグループの責任者を命じた。

「それまで私は、不適応者は会社を辞めていくのが当然と考えていたのですが、私も5時間働くのが精いっぱいでした。短時間勤務の私が、短時間勤務者の対応を考えてくれと言われたら、やらざるを得ない。日常的に決まってい

る仕事、ロースキルでもできる仕事をいくつか集めた結果、業務として成り立ちました」

体調が回復してきたころ、社内から「あのグループは役立たず……」という声が聞こえてきて、白砂さんは奮起する。

「働く時間は短くても、誰よりも働きたくて会社に来ている、会社に一石を投じたいと、社外の簡単なプログラムの仕事を受注したら売上げが上がり、その年に社長プロジェクト賞をいただきました」

会社がこのグループを認めてくれた。自分の役割は終わりだと思っていると、知的障害の人たちがグループに入ってきた。

「最初は戸惑いましたが、知的障害の人たちは、教えてくれたいうつ病の社員が休むと、『Aさんがいない』と探します。Aさんが出勤してくると迎えにくく。Aさんは『あんなに待っていてくれるなら、明日も頑張ってください』となる。体調がひんぱんに悪くなる社員を、知的障害の人を指導する業務につけたら、彼らの求める力と素直さで、勤怠がよくなり始めました。それで、うつ病から復職した人と知的障害の人が一緒に働くのはいいのではないかと思いはじめました」

かつて営業で1件1億円2億円の仕事をしていた白砂さんは、障害者と働くこ



白砂祐幸 常務取締役

とにやりがいを感じ始めた。

「このとき50万円ぐらいの仕事を受注したのですが、どの受注よりもうれしくて、このグループは会社の中で位置を確保できるのではないかと思います。うつ病の人も知的障害の人も一緒に働ける会社はなかなかありません。翌年に障害者雇用率を総合的に改善しようとなったときに、自分がやってもいいかなという気持ちと、私の会社人生に確実にプラスになるだろうという気持ちかわいていました。そのころNHKの特集で紹介され、社会的意味があるとも感じました」

それまでに、社内への布石は打ってきました。2007年にはチャレンジンググループで渡邊社長の誕生パーティーを開き、一緒に運営してもらった。翌日の朝礼で、社長は「あの職場はすごい。とてもいい気持ちになる」と話した。さらに「見学しに行くように」との社長指示を受けて訪れた役員たちを、大歓迎した。

「社内の理解を得て、もっと仕事がほしかったのです。障害者だからと小さな仕事しかもらえなくて腹が立ちました。本部長が見学にくるときには、『こんな仕事ならできるだろうというアイデアを落としていただく』と頼みました。そのうちに社内から大きな仕事が出るようになったので、特例子会社にしても大丈夫だと思いました」

2008年1月のアイエスエフネットハーモニーの設立時には、常務として責任者を務める気持ちは固まっていた。帳票フォーム開発やパソコンの配置や設定作業を始めると、会社は2年目で黒字に。障害のある社員・FDMの月給は平均13万円。離職率は1%未満である。

「ありがとう」 ほめる連鎖で職場をつくる

アイエスエフネットグループの社是は、「人と人とが調和（思いやり、利他の心）をすることで、1人の力が何倍にもなり、その一つ一つが集まることで、人も会社も進化・発展する」と、きわめて人間的だ。アイエスエフネットハーモニーが大切にしているのも、「思いやりの心をもって助け合い、人と接すること」。社員とのコミュニケーション、保護者との対話を重視している。

その精神と白砂さんの経験を生かし、

障害を問わないグループワークが実現できた。

「最初は、うつ病の人と一緒にしないでくれと思っていた自分。でもよく考えたら、自分も5時間でヒーヒーしている。彼らとどこが違うのかという思いが、障害者間の差別がない職場につながっています。車いすの人が『知的障害の人たちと一緒にしないでくれ』と言ったとき、腹が立ったのです。私自身がいろいろな場面で『あいつ、病気だから』と言われる声と重なって聞こえたのかもしれない」

それで、互いを認め合う関係にするために、全員の持ち物をロッカーに入れて鍵をかけた。

「仕事が終わったら全部片付ける仕組みにして、次の日に、車いすの人たちは知的障害の人たちに『お願いします』、『ありがとう』と言わないと、仕事が始まらないようにしました。互いが感謝の言葉を言う。知的障害者を中心にして、精神障害者、身体障害者とタッグを組むと、職場はうまくいくと考えました。その後、知的障害者の中から人事のデータベースを覚えたり、経理の作業をまるごと覚えたりが出てきたので、伸びてきた者を中心に職場を組み立てました」

最初は怒り、注意することが多かったが、それぞれが一番だと思いう仕事を探してほめるようにも改めた。



帳票作成で活躍するのは山中遼司さん



ソフトの検証作業担当の藤原直人さん。
検証項目は1200カ所もある

「自分の机の掃除をしてくれたら、利他の心をほめる。感謝できる場面を作り、毎日終礼で1つほめる。ありがとうと、ほめるといふ連鎖で職場をつくっていく。成果をあげたとき、貢献したときは、会社にこういふふうにご貢献してくれ、みんな真似しよう」と話す。他人のために何かをするとはめられる職場だともんが思い始めると、業務が活性化していききました」

白砂さんが努力していることは、「その人の得意技を探すこと」だ。駅名を全部覚えていく、漫画にすごく詳しいなど、その能力を生かせないかと考えた。母親から「この子は何でもデータにするのが好き」と聞いた発達障害の人にプログラムを組ませると、教えにきたエンジニアは「新卒の人よりすごい」と驚いた。「コミュニケーションのサポートさえあれば、すごく伸びて、仕事で先方の会社と渡り合えるようになりました」

100拠点1千人雇用へ

急成長してきた親会社と特例子会社。アイエスエフネットハーモニーの一昨年度までの課題である親会社外の仕事は、とれるようになってきた。

「次は高齢障害者や重度知的障害者の方々ができる外部の仕事をいかにとれるかです。また、年配の人たちに定年まで

どうやって働いてもらうか不安です。50代の人が3人います。その人たちが、あと10年弱パソコン画面を見ながら作業するのは難しい。そのうち1人は実習生の研修を担当していますが、自分でできるのではなくて、他人をできるようにさせる仕事をしないと、働き続けるのは厳しいと思っています」

飲食業界のITシステムの営業をしてきた経験を生かし、白砂さんは昨年、福島営業所で「匠カフェ」をオープンした。「50代の人たちは心を込めた挨拶ができ、喜んでもらえる店になりそうですから、カフェ、対面販売の可能性の場をつくりたい。またITにこだわった末に、障害が多様な職場には手仕事が必要だと思いはじめました。昨年ぐらいから単純な作業だけでも面倒くさくて、お客さんが喜んでくれる、パソコンのキーボードやCPUの仕分けなどを始めました。パソコンのリサイクルは、重度知的障害者ができると思います」

公開セミナー、企業向け見学会、ご家族と語る会などを開催し、渡邊社長がメッセージを送る。いまも月2回、親会社の現場の社員中心の体験会を開く。

「障害者とマンツーマンで仕事をすることで、こんなにしっかりしているなら仕事を出しても大丈夫だという世論が社内にはできていると思っています。営業に出たときに名刺印刷の仕事をとってくれた

り、みんなが自分の仕事の中で、ほんのちよつとハーモニーのことを考えてくれていると思います」

白砂さんが障害者雇用で大切にしているのは、「同じ目線・地平に立つことは難しい。立ちたいけれど、立った気にはなりたくない」という思いだ。

「楽しくないと、障害者雇用はできません。笑顔で仕事をしてほしいですね」
渡邊社長は、2020年に全国100拠点、計1千人の障害者を雇用する計画を打ち出した。現在、障害者の社員は親会社を含めて約50人。拠点数は今年で約20になる。

「家族が安心して働く場所を作ることが、企業の役割だと思います。社長は、どうせ作るなら1千人雇用としたのですが、担当者としてはきついところですね。適切なフォロー体制ができていない職場で働くのは、彼らの人生にとってマイナスだという気持ちがあるのです。現在のようになったのは、重度知的障害者がいたからですが、向き合っていくにはエネルギーも覚悟も必要です。100拠点にするには、現場で彼らをフォローしてくれる理解者を何人も作らなければと思います」

100拠点の実現に、ベンチャー企業らしいスピードで、斬新なスタイルをきつと生み出していくだろう。その期待があふれる話だった。