

ニューロダイバーズ人材を活用する企業経営

◆発達障害（がい）者をIT人材として就労支援する動き

2025年2月、就労困難者特化型DXプラットフォーム「NEXT HERO」事業を手掛けるVALT JAPANと三菱地所は、デジタル業務に特化した障害者就労継続支援A型事業所「NEXT HERO DIC（デジタルイノベーションセンター）丸の内」を開設した。障害者就労継続支援A型事業所は、障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスのうち、一般企業に雇用されることが困難な人を対象に事業所が直接雇用契約を締結して、就労や生産活動の機会を提供する。その中でも、DIC丸の内は、精神障害者や発達障害者を主な対象者として、書類のデータ化サービスやAI関連業務などデジタル業務に特化した就労機会を提供する。事業モデル（図1）は、就労継続支援事業所における実務を通じてDICで雇用した障害者のデジタル技術の経験を高めて

希望企業などへの転職を支援する雇用創出サービスになる。なお、VALT JAPANは鎌倉市と宮崎県延岡市にもDICを開設している。



図1 事業モデル（出所：VALT JAPAN プレスリリース）

◆海外のIT大手企業で発達障害人材の活躍機会が広がる

SAP、HPE、マイクロソフトやIBMなど海外のIT大手企業は、発達障害人材の職務適性に着目し、インターンシップ型の採用など対面的な評価を行う採用プロセスを設計し、高度IT専門職としての採用を積極的に進めている。特に、発達障害の症状の1つである自閉スペクトラム症（ASD）のある人にとって、IT分野は就労に適していると考えられている。ASDのある人は、複雑で緻密作業が得意でパターン認識力や数学的思考に優れる特徴があるため、プログラミングやデータ検証といったタスクと相性がよい。そこで、不足する高度IT人材の確保という課題を解決する方法の1つとして、発達障害人材が注目されている。

◆日本における発達障害人材の活躍事例

日本においても、これまでの障害者雇用の枠組みに捉われず、発達障害人材の活躍機会を開拓している企業がある。オムロンは、イノベーションの創出には、多様な人材の活躍が不可欠という認識のもと、21年より高い技術力を有する発達障害人材の雇用を進める「異能人材プロジェクト」を開始した。ASDのある人は、高い集中力や論理的思考力を持つ一方、対人交流が苦手である。そのため、従来型の面接採用では、こうした高い能力を持つ人材は取り込めない。そこで、本プロジェクトでは、採用時にコミュニケーションよりも技術力を優先して、AIや機械学習などの分野でとがった能力を持つ人を積極的に採用している。

日揮ホールディングスの特例子会社である、日揮パラレルテクノロジーズは、IT分野で発達障害人材の採用を拡大する。同社は、グループ各社の現場での課題をデジタル技術で解決する。たとえば、プラント設計時に過去の部品データから完成時の重さを予測したり、研修向けにプラントを仮想空間で再現したりするソフトなど、重要であるが緊急性のないDX案件に取り組んでいる。発達障害の症状は様々で通勤が苦手だったり、オフィスの雑音や照明に過敏だったりする。そのため、在宅勤務やコアタイムのない柔軟な働き方を採用し、1人に1プロジェクトを割り当て、チームでなく個人単位で働きやすい工夫をしている。

◆企業がニューロダイバーシティ経営を取り入れる動き

発達障害を脳・神経に由来する個人の様々な特性の違いと捉える「ニューロダイバーシティ（脳の多様性）」という考え方のもと、発達障害者の持つ特性を企業で活かしてもらおうとする動きがある。22年12月の文部科学省の調査によると、通常の学級に在籍する小中学生の8.8%に学習や行動に困難のある発達障害の可能性があったことが分かった。発達障害者が症状を自覚せずに、すでに一般雇用で働いているケースも十分考えられる。企業がニューロダイバーシティ経営を取り入れることは、①短期的に、ニューロダイバーシティな高度IT人材獲得による競争力強化につながるだけでなく、②長期的に、すべての被雇用者が脳の特性を活かして能力を発揮できる、より良い職場環境やマネジメント体制の構築につながる。企業は、生産性の向上やイノベーションを促進するため、ニューロダイバーシティ人材が活躍できる組織作りに取り組むことが期待されている。 【永田紘基】