

編集委員が 行く

発達障害の特性を活かし、社業を発展！ —工夫を重ね、社員を活躍させる職場—

グリービジネスオペレーションズ株式会社(神奈川県)、フロンティアリンク株式会社(東京都)ほか

有限会社まるみ 取締役社長 三嶋岐子



取材先データ

グリービジネスオペレーションズ株式会社

〒231-0062 神奈川県横浜市中区桜木町1-101-1 クロスゲート6F
TEL 045-227-6275

フロンティアリンク株式会社

〒102-0083 東京都千代田区麹町3-5-2 ビュレックス麹町
TEL 03-6421-2531

株式会社ウチらめっちゃ細かいんで

〒102-0083 東京都千代田区麹町3-5-2 ビュレックス麹町
フロンティアリンク株式会社内
TEL 03-6225-0991

編集委員から



近年、「発達障害」という言葉がテレビなどでもよく取り上げられ、社会的認知が進み、「どのような配慮があれば職場で活躍できるか」という事例を見聞きすることも多くなってきた。今回は、発達障害をメインテーマとし、特性を活かし、苦手分野を克服した働き方を実践する企業をご紹介します。

Keyword : 発達障害、IT、障害理解、業務体制の工夫・改善

写真：小山博孝・官野 貴

POINT

- ① 発達障害は得意・不得意の幅が大きいため、その人の得意分野を見つけて活用する
- ② ITを活用し、実務の工夫を図り、就労につなげる
- ③ 従来の枠にはまらない働き方で就労を実現し、会社・社会に貢献する



経営企画室副室長の竹内稔貴さん

グリーンビジネス オペレーションズ株式会社

「そもそも発達障害は本当に障害なのか、単なる個性ではないのか」という議論を耳にする。しかし、2005（平成17）年4月から「発達障害者支援法」が施行されており、発達障害は「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能障害であつてその症状が通常低年齢において発現するもの」と定義され、「発達障害」という診断を受けると、さまざまな支援を受けることができる。

「発達障害のある人はコミュニケーションが苦手」など、漠然とした情報ばかりが目立ち、学業や就労上での困りごとに注目されがちだが、実際は、適切な治療や支援を受けていけば、得意分野で力を発

揮する人も多く、一つのことを集中してこなすことに長けている人もいる。このように、業務への向き不向きをきちんと精査することで、得意分野で力を発揮させることに成功した会社、「グリーンビジネスオペレーションズ株式会社」を訪ねた。

採用成功の秘訣は 就労支援機関

経営企画室副室長で、職場適応援助者（以下、「ジョブコーチ」）でもある竹内稔貴さんにお話をうかがった。

「当社は2012年に設立されました。インターネットサービス企業『グリーン株式会社』の特例子会社です。障害者手帳を持つ社員43人のうち、約8割が発達障害のある社員です。発達障害のある方を積極的に採用する理由は、ITと親和性が高く、興味分野に対し情熱や関心を長く持続させる傾向を評価していること、採用に積極的な企業が少なく、買い手市場であったからです。採用した社員の9割は、就労支援機関の利用者です。基礎的な就労訓練を受けていることと、継続したサポートを受けられることがその理由で、定着もよいです」

特性理解と適切な対応

発達障害のある人は、社会常識やマナー

の理解にズレがあり、空気や表情を読む「非言語」コミュニケーションが苦手で、円滑な対人関係を構築できないことがある。しかしここでは、それが「間違いだ」と正すのではなく、結論を急ぐことなく傾聴し、彼らが悩みを相談できる機会を設定し、ストレスを軽減するようにしている。

また、これから起こることへの想像が苦手なことや、物事へのこだわりが強いことから、優先順位をうまくつけられない面がある。その点は、業務ルールの明確化や頻繁な情報共有により、円滑に進めている。

ハード面の配慮

竹内さんに社内を案内してもらうと、随所に工夫が見られる。まず、特殊塗料で全面をホワイトボード化している壁があり、いつでもどこでも板書が可能で、視覚化できる。ほかにも、長時間同じ姿勢でいることが辛い人のために、立ったまま作業ができるハイカウンターや、疲れやすさや過集中などに配慮した休憩コーナー、身体を伸ばしたり仮眠を取れるスペースもある。デスクは緩やかに隣席と区切られており、業務に集中できる。パソコンの大型ディスプレイも多く設置され、作業効率の向上をサポート。サンダ



グリーンビジネスオペレーションズの社内。発達障害のある多くの社員が活躍している

ラスや音を遮るヘッドフォンも使用できる。障害のあるなしにかかわらず、働きやすい配慮が満載の最先端のオフィスであるが、一つひとつは特殊なものではなく、どの企業でも導入できるものだった。

ソフト面の配慮

竹内さんによれば、受注のルールを前もって決めておくことで、仕事上のアクセシビリティを減らすことができる。具体的には、「断る仕事を決める」ということだ。納期が極端に短かったり、電話対応が必要な仕事は受注をしない。無理せず、自分たちの特性を活かす仕事に集中する会社の方針が、社員一人ひとりを後押しとして、残業なしの体制とし、時間単位で



ゲームに利用する画像の制作を担当する二宮祐美子さん

の有給休暇取得制度なども整備した。社長やジョブコーチの資格を持った社員との面談も、定期的に設けている。また社員同士で交流し、チームの意識を醸成する制度もつくった。ほかにも、皆勤表彰やMVP表彰、リーダー登用など、がんばった先には何があるのかも明確にしている。

企業ビジョンの共有

親会社であるグリーのミッションは「インターネットを通じて、世界をより良くする」だ。そして、グリーンビジネスオペレーションズのビジョンは「能力を最大限に発揮でき、仕事を通じて自律的に成長し続けられる会社を創る」である。社内のあちらこちらには、これらの企業ビジョンが掲示してある。



ゲームのテストを担当する天野扶未弥さん

グリーンビジネスオペレーションズは、親会社のミッションに共鳴し、グループの発展に寄与する存在のため、現在の主な業務は親会社およびグループ会社からの委託業務である。企業ビジョンの共有は採用面接から始まっており、採用後は人事評価にも反映されるよう徹底している。評価制度は外部に委託せず、試行錯誤しながら自社で考え、構築したものだという。

入社7年目の、品質管理（テスト）担当のチームリーダーである高田健弘さん（30代）は、この企業ビジョンが大好きだという。私は編集委員として、これまでいくつかの企業を訪問取材してきたが、「企業ビジョンが大好きだ」と語る人はいなかった。私の目に、高田さんはとても新鮮に映った。

高田さんの仕事は開発中のゲームを検



テストや画像加工など、幅広く業務を担当する鶴山祐己さん



フロンティアリンク株式会社の代表取締役社長、佐藤啓さん



宮城県の在宅社員、高橋さんと連絡を取る佐藤さん

証端末でプレイし、検知した不具合を親会社の開発チームに報告する業務で、まさに基幹業務に不可欠な存在だ。

仕事内容と働く人々

グリーンビジネスオペレーションズでは、親会社からゲーム製作における作業を数多く受注している。今回の取材を通して、ゲーム製作には本当に地道な作業がたくさんあることを初めて知った。例えば、二宮祐美子（30代）さんは、ゲームの背景やキャラクター、アイテムのほか、ゲーム用バナー広告の画像を、画像ソフトを使って加工する業務になっている。天野扶未弥さん（20代）は、開発中のゲームの品質管理を担当している。サブリーダー鶴山祐己さん（30代）は品質管理のほか、

ゲーム画像の加工業務も一部担当するなど、業務が幅広い。

技術を持っていないれば採用されないかと思うが、実はまったくの初心者もいるそう。新人に教えるのが上手な人もいれば、教えるのは下手だけどマニュアル作成が得意な人もおり、みんなが自分の得意な方法で教え合う風土がある。3カ月経てば、ほぼ一人前になれるという。ペアを組む仕事の場合は、特性と相性をみるのが、ジョブコーチの資格を持つマネージャーたちの仕事である。

画像加工は膨大な写真の切り抜きや、イラストの色替えなど、業務が多岐に渡る。また、ゲームのセリフの文字起こしやチェック作業も見せてもらった。一見簡単そうだが、集中力と根気のいる作業だ。管理部門以外の机には電話はなく、私語もなく、オフィスは非常に静かである。高い集中力で仕事をし、残業もないというのは、理想的な職場であると感じた。そして、彼らの真剣で落ち着いた働きぶりに圧倒された。

フロンティアリンク株式会社

コミュニケーションが苦手といえは、「引きこもり」を連想する方もいるだろう。引きこもりの方が在宅勤務で活躍する企業にお話をうかがった。

引きこもりのままで働ける

「家に引きこもり、地域社会とつながりのない人は、全国に100万人いるともいわれています。いまは、『どうしたら家の外に出てもらえるか』などと議論されていますが、私は、『引きこもりのままでも働ける環境があればよいのではないかと考えました』

こう話すのは、「フロンティアリンク株式会社」代表取締役社長の佐藤啓さん。IT業界の人材不足を懸念していた佐藤さんは、身近に引きこもり経験者がいて、潜在能力の高さを感じていたという。

フロンティアリンクはマイクロソフトのエクセルやアクセス、ホームページ製作など、インターネットを使って在宅で学べる「eラーニング」のスクール事業を行っている。引きこもっており、在宅での学習を希望する人に自社教材を提供したところ、非常に飲みこみがよかった。その後、さらに数人の希望があり「在宅で学習したい」と思っている人は、もっといるのではないかと考えるようになった。また、会社設立以来の社員（現在30人）は、基本的に在宅勤務者ということもあり、在宅勤務のノウハウが構築されているため、引きこもりのまま在宅勤務をしてもらうことにまったくハードルを感じなかった



宮城県の高橋さんにパソコン画面越しにインタビューする三嶋委員（左）

ことから、自然と「引きこもりのまま採用する」ことになっていった。

新会社「株式会社ウチらめっちゃ細かいんで」

佐藤さんが、社員全員が引きこもりの会社「株式会社ウチらめっちゃ細かいんで」（以下、「めっちゃコマ」）を、新しく立ち上げたのは2017年12月。一度聞いたら忘れられない、なんともユニークな社名である。真面目で、細かいところにまでこだわる特性を表現した名前だ。フロンティアリンクのカリキュラム修了生

から4人が就労し、現在総勢12人。そのうち、発達障害のある人は3人だ。業務内容は、ホームページ製作やアプリ開発のほかに、引きこもり当事者や家族のためのサードビスとして、会議通話アプリを使った座談会イベントの開催や、引きこもりに関する総合情報ポータルサイトの運営なども行っている。

学びの場を創る

在宅での学習を希望する引きこもりの人が多いことはわかったが、そのすべての人に無償で講座を提供するわけにはいかない。「どうし

たらよいか」と考えた佐藤さんは、2018年4月に就労移行支援事業所「フロンティアリンクキャリアセンター」を立ち上げた。利用認定を受けた利用者は、フロンティアリンクの教材を使い、専門支援員の

支援を受けながらITスキルを学ぶことができる。福祉制度を活用しているため、通所が基本となるが、少しでも外に出られる人には大きな一歩になる。この利用者のサポートと、フロンティアリンクが運営する有償講座の講師のサポートが、めっちゃコマ社員の重要な仕事となっている。引きこもりをしながら勉強する人には、引きこもり経験者が寄り添いながらサポートしてくれることが大きな安心になっている。佐藤さんは「IT教育業界において、在宅学習する引きこもりの人をサポートする仕事」を生み出したのだ。

働く人々を支える仕組み

「めっちゃコマ社員はストレスへの対処や、コミュニケーションやマネジメント能力に不安を抱えている人も多いため、一人でコツコツ行う職人型の仕事に向いています。業務をITだけに絞り、究極のマニュアル化を突きつめ、環境を整えれば十分仕事ができます」と佐藤さんは語る。環境を整えるまでが準備段階だとしたら、日々

の業務はどのように行っているのだろうか。宮城県で在宅勤務する高橋明史さん（たかはしあきふみ）（30歳）にお話をうかがった。もちろん、パソコンの画面越しでの取材だ。画面に映るのは、高橋さんの自室。

「窓の外は一面の田んぼです。いま、エアコンが壊れているのですが、窓を開けて、風を入れながら仕事をしています」

この日はとても暑かったので、すかさず佐藤さんから「早くエアコンを直して、働く環境を整えてください」とアドバイスがあった。

高橋さんは前職を辞めて1年後、知人の紹介でめっちゃコマに入社。現在、6カ月目だ。引きこもり総合情報ポータルサイト「ひきベディア」（<https://hikipedia.jp/>）の編集リーダーをしている。高橋さんは「めっちゃコマのスタッフはみんな、真面目な人ばかり。遠く離れていても、つながって仕事ができることが嬉しい。また、田舎からの通勤はたいへんなので、自宅で仕事できて本当に助かっています。引きこもりの人でも、安心して力を発揮できるように社会になるといいです」と話す。

サポート体制とコミュニケーション上の配慮

佐藤さんとめっちゃコマ社員は、ビデオ会議アプリケーションを使い、毎日顔を

見ながら言葉を交わす。

「メンタルサポートが必要な人々ではありませんが、あくまでも会社であることを意識し、必要以上に気持ちにふみこまず、プライベートなことは根ほり葉ほり聞きません。その代わり、本人から申告してきたことには配慮をしていきます。また、体調や気分が落ちこんでいるときは、復調するまで休んでもらいます。週一回、精神保健福祉士による面談も行っています。こちらは音声だけで、顔が見えないので気楽にいろいろと話せるようです。どんな仕事でもストレスがかかりますが、自分しかできない仕事ではなく、『替えがきく仕事』であることが重要で、『自分一人ではない』という安心感が、安定を生みます。『替えがきく』という単純作業だけのように聞こえますが、高度プロフェッショナル業務であることと両立させることが必要だと思います」

「物事の受けとめ方の起伏が激しいので、議論が白熱すると蝟壺化たじろまします。そのため、チーム会議もすべてネット上でを行い、議論はすべてオープンにしています」
そもそも、コミュニケーションが苦手な人たちの集団だからこそ、意識を合わせていくことに工夫を凝らしている。これはすでに一般企業の数段上をいっていると感じる。

新しい働き方と 雇用管理手法

20年以上前、私が初めて見たテレビ会議システムはとても高額で、大企業しか使えないものだった。しかし現在では、インターネットの普及とともに情報共有のシステムが安価に（もしくは無料で）手に入る。工夫次第で、いくらでも働き方を変えていくことができる。在宅勤務の問題の一つとされる雇用管理についてもお聞きした。

「最初のころは、社員が働いていることを『どう証明するか』を考えていました。自己申告では嘘になるのではないかと勘繰ったり、ビデオカメラでモニターすることや、パソコンが動いている時間を計測する方法など、いろいろと考えました。でも、一番大事なことは管理することではなく、成果を出してもらうことなので、成果物に注目し、評価することに落ち着きました。物事へのこだわりが強い傾向があるので、一日の業務を振り返るときに、時間をかけてもあまり意味のない、『不要な業務』も検証し、本人に伝えています」

時代をけん引する集団

今回取材した企業に共通するのは、

「IT」と「コミュニケーションを苦手と感じる社員」だ。また、共通する課題は「IT人材の確保」、「いま働きづらい方の社会参加」、「自社の成長」、「社会の成長」である。社会生活で不可欠とされている「コミュニケーション」が苦手な方でも、企業の工夫次第で、就労し、高い能力を発揮することができる。そこには「社員の能力を活かしたい」と本気になって考えた会社の姿勢が見える。会社が本気だからこそ、「ここでなら働ける」と思った社員の心に火がついているのではないだろうか。そして日本社会が抱える問題を「力を合わせて解決していこう」という企業側からの投げかけを、社員がしっかりと受けとめている。それは支援・被支援を超えて、信頼をベースとした「一枚岩」となった。

また、働くことで得られるものは賃金だけではなく、人の役に立つ幸せな気持ちであるという大事な事実を再確認できた。真剣な表情にも、こぼれる笑顔にも、働く人と企業双方の満たされている心を感じた。

時代の先端を走る企業が、このような雇用をけん引しており、結果として会社の業績をあげ、社業を広げ、発展させるとともに、大きく社会貢献していることも、特筆すべきであると感じる取材となった。