



## IT スキルの高い精神障害者を採用 人材発掘の困難を乗り越え、次代の人材育成中

### 取り組みのポイント！

#### 採用前

- ・就労支援会社などに相談し、人材発掘のためのヒント探し
- ・親会社と連携して業務を切り出し、専任仕事を担当するチームを構想
- ・仕事に集中できる環境づくり（執務室の用意、パーテーションの設置）

#### 採用

- ・IT スキルのテスト、面接（アンケートおよび対面）

#### 採用後

- ・ある程度幅を持たせた勤務時間を設定
- ・技術指導者の常駐で、集中しやすい、問題を解決しやすい職場環境を整備

### PROFILE

#### ■ 株式会社 NTTデータだいち

株式会社 NTT データの特例子会社として、平成20年7月に創業。本社（東京都江東区）と札幌、那須、川口、東京・駒場、石垣に事業所を構える。また、全国で在宅従業員を雇用。業務内容はITサービス事業、ヘルスキーパー、農業事業、オフィス事業など。社員数107名、うち障害者70名（平成24年1月末現在）。障害者雇用率1.93%（平成24年1月1日現在）。

#### ■ モデル事業期間中の精神障害者雇用結果

平成21年 2名  
平成22年 4名

合計6名雇用継続中（うち2名は別チームへ異動。平成24年1月19日現在）

#### ■ 就業場所

NTTデータだいち本社（東京都江東区）

#### ■ 勤務日数／労働時間

〈トライアル雇用期間中〉

Aさん（週5日 9:00～16:00）  
Bさん（同）  
Cさん（同）  
Dさん（同）  
Eさん（同）  
Fさん（同）

〈トライアル雇用期間終了後〉

Aさん（週5日 9:00～17:30）  
Bさん（同）  
Cさん（同）  
Dさん（同）

Eさん（同）

Fさん（同）

※前記を基本とし、本人希望に応じた出勤時刻の調整を行う

#### ■ 従事作業

ソフトウェア検証

#### ■ モデル事業参画の経緯

高いITスキルを持ちながら、職場環境が合わない、仕事内容が本人の適性と合わないといった理由により、職場に定着しづらい精神障害者の活躍の場を開発することを目的としました。国内ではITに特化した精神障害者雇用例が少ないことから、今回のモデル事業で先行例を示せばと思い、受託しました。

## 採用に至るまで4つのポイント

### Point 1 業務の選定

#### 親会社の業務を切り出し、 専任仕事に

NTTデータだいち ITサービス事業部 事業部長 神谷和友さんは、親会社であるNTTデータの方と、モデル事業で

行う業務について話し合いました。NTTデータでは、プログラムを作成した場合、ソフトウェアの品質確認はその部署で行っていますが、より品質を高めるために、第三者もチェック

- ※1 ソースコード検証／ソフトウェアの品質を高めるため、開発チームからソースコードを預かり、解析ツールや目視にて、改善箇所の指摘を行う。NTTデータだいちでは、Javaを対象。
- ※2 ファンクションポイント計測／ソフトウェアの処理内容の複雑さなどからファンクションポイントという点数を付けていき、ソフトウェアのすべての機能のポイントを合計して、規模や工数を導き出すもの。開発チームから設計書を預かり、目視にてファンクションポイントを計測。
- ※3 ユニットテスト検証／ソフトウェアのテスト実施状況を確認するため、開発チームからテスト結果を預かり、解析ツールや目視にて、改善事項を指摘する。



ITサービス事業部 事業部長 神谷さん

をしています。NTTデータだいちではその第三者チェックを引き受けることを目指し精神障害者たちで専任チームをつくり、品質確認（ソースコード検証※<sup>1</sup>、ファンクションポイント計測※<sup>2</sup>、ユニットテスト検証※<sup>3</sup>）を行うこととなりました。

## Point 2

### チーム運営体制の整備

#### 業務実行支援と定着支援の両輪

業務内容が決まると、そのために必要なスキルが整理されました。そして、① Java 言語の知識、② 情報処理システム開発の知識、③ 設計書の読解能力——がある人を選考することになりました。

NTTデータだいち IT サービス事業部 松浦 貴さんは、選考方法と雇入れ後のスキル研修について担当しました。そして、神谷さんともども、「ソフトウェア検証チーム」が業務を円滑に回すための体制やスキームを整えていきました。そして、業務実行を支援するマネジメントを神谷さん、松浦さんが行い、定着支援を社内ジョブコーチと精神障害者の就労支援機関で支えるという両輪による体制としました。



IT サービス事業部 松浦 貴さん

## Point 3

### 人材発掘のヒント探し

#### 就労支援会社に相談し、海外企業を見学

NTTデータだいちが悩んだのは、高度な IT スキルと知識があって、ソフトウェア検証が出来る精神障害者の“発掘”だったと、神谷さんは振り返ります。そのヒントを得るため、東京、神奈川、埼玉、千葉のハローワークや障害者職業センターを訪問しました。

また、発達障害の方の就労支援を行っている会社に相談に乗っていただきました。そこで海外に類似事例があることを知り、実際に、デンマークとイスラエルの会社を見学しました。両社の見学では、国や地方自治体などで、精神障害者を雇用するための仕組みづくりが整備されていることに関心を持ちました。

参考になったことを次にまとめてみます。

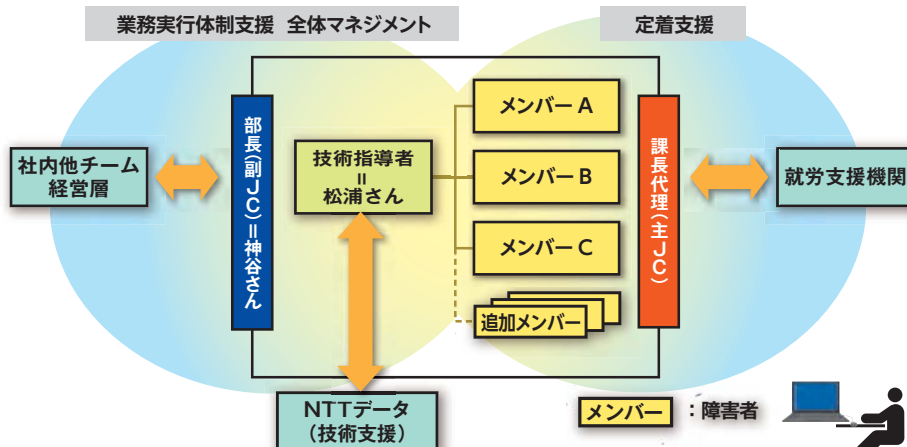
- ① 特性を活かすためのきちんとした専門的な機関でのアセスメントが行われていること。また、それを活かした就職活動が行われていること。
- ② 中期的な業務体験が可能であること。
- ③ 適切な環境での専門的な知識の習得が可能であること。
- ④ 弾力的な労働条件を設定していること。
- ⑤ 労働環境を個別に設定できること。
- ⑥ 精神障害・発達障害を理解できるチームづくりがなされていること。
- ⑦ 企業で長く IT 技術者として勤務しており、業務の流れを理解し詳細に細分化できる方や、ソフトウェア検証について専門的に取り組んできた方で、かつ精神障害・発達障害のよい特性を理解した人を設置していること。
- ⑧ 情緒を安定させるための心理的アプローチと業務的アプローチを融合させていること。

⑨ チーム内での特性——具体的には、視覚や聴覚等に過敏になりがちであること、会議など複数の人が話す際に集中できない場合があること、ジェネラリストではなくスペシャリストとして評価すべきことなど——に対する理解促進に努めていること。

③については、業務場所を個室やパーテーションで区切るなどして、視覚や聴覚への刺激を少なくしていました。また、精神障害者が自らのペースに合わせて、発達障害に理解のある IT 専門家による指導が受けられるよう配慮されていました。残念ながら、IT

### ソフトウェア検証チーム体制図

部長及び課長代理が窓口となり、外部の力を活用します。チーム運営は技術指導者が中心となって進めます。



業務に適合する精神障害者を探す仕組みは、まだわが国では整っていません。このような外国の例はとても参考になりました。

## Point 4

### 職場環境の整備

#### 執務室を設け、休息用ベッドを設置

精神障害者が入社後、リラックスして仕事に集中してもらうために、ソフトウェア検証チームは独立した執務室にして、各作業机は背の高いパーテーションで区切りました。また、疲労したときにすぐ横になれるよう、職場に休息ベッドを3台設けました。



各自の作業スペースをパーテーションで区切った



執務室には休息ベッドを用意

## 採用のポイント

NTT データだいちは、IT スキルのテストとアンケート、そして面接を行い、合格者を採用しました。

採用はハローワークに求人票を出したり、就労支援会社の協力を得るなどして応募者を募りました。採用選考にあたり、技術面で最重要視した Java 言語の知識をテストしました。Java 言語知識が不足している方でも、判定結果で、入社後の研修でスキルアップが期待できる方は採用しました。

ソフトウェア検証において求められる知識の中で、情報処理シ

ステム開発の知識と設計書の読解能力は、入社後の研修を通じてスキルを確認し、不足を補うこととしました。

面接では、通勤が可能かどうか、チーム運営に求められる協調性があるかなどを確認しました。また、コミュニケーションが苦手な人が不利にならないよう、面接前にアンケートを行い、面接時の質問と同様の問いに答えていただきました。

## 採用後、定着のための3つのポイント

### Point 1

#### 勤務時間の設定

#### 通勤時の耐性やペースで選択

面接時に通勤可能と判断しても、実際に通勤ラッシュなどを経験してみなければわかりません。採用された方は3か月のトライアル雇用（6時間勤務）として、きちんと通勤ができるかどうかを見ました。そして、苦手な方は混雑のピークを避けられるよう、勤務開始時間や終了時間をずらすなどしました。勤務時間は徐々に長くして、トライアル期間終了時に、本人にフルタイム勤務が可能かどうか確認しました。

現在は、フルタイム勤務、7時間勤務、6時間勤務の方がいらしゃいます。その人のペースで6～7.5時間（フルタイム）で選べるようにしています。多忙時は体調のよい方に残業をしてもらうこともあります。

### Point 2

#### 技術指導者の常駐

#### 不安の解消と品質保証でのバックアップ

採用された方は全員、IT 関連企業での勤務経験がありますが、質問を受け付けたり、問題が起きたときの解決を導く人が、すぐそばにいる必要性がありました。そこで、IT 技術に詳しい松浦さんが、ソフトウェア検証チームに常駐しました。身近に頼りになるリーダーを置くことで、技術的不安や外部調整事項の負担を軽減し、精神障害者たちが作業に集中できるようにしています。

松浦さんは、精神障害者に説明するときに、「特に精神障害者だからというのではないですが、ホワイトボード、プロジェクターを使って、絵や図を描き、視覚的に説明しました。お互いに目に見える形で、情報共有するのは効果的です」と話します。また、ホワイトボードは口頭コミュニケーションが苦手な方の支援ツールとして、チーム内のコミュニケーションに積極的に活用しています。

精神障害者がソフトウェア検証を行った後は、必ず別の同僚だったり、松浦さん、時には NTT データの方がチェックし、品質を確保しています。

## Point 3

## 就労支援機関との連携

企業で限界ある部分は  
就労支援機関に協力要請

NTTデータだいちが、採用した精神障害者に求めたのは、就労支援機関との関係構築でした。精神障害者の雇用のネックとなる病状・生活リズムのサポートは企業では限界があるので、その面でのフォローに就労支援機関が欠かせないと思ったからです。また、本人および就労支援機関の方に、主治医との連携も強く求めました。

精神障害者の採用後、神谷さんは、休みがちになった精神障害者の就労支援機関の方と連絡しあい、その方に自宅まで訪ねてもらうなどしました。病状や生活リズムが安定していない場合は就労支援機関の方との連絡は密に行い、会社が業務面で配慮できることなどのアドバイスをいただきました。

社内では、神谷さんと社内ジョブコーチによる面談を随時行いました。精神障害者たちとざっくばらんに話をし、「仕事面でしんどい」というような話が出れば、他の人と業務をシェアするなどの配慮をしました。

——モデル事業期間を終えて、現在の皆さんの様子はいかがですか。

**松浦さん** 当初は、与えられた課題をこなすのが精一杯という感じでしたが、慣れてきて自信がついたら、積極的に業務に携わろうという姿勢を感じます。例えば、生産性を気にするようになったり、チーム全体のことを考えるようになりました。ほかのメンバーに対しても気遣いをして、「今日は A さんが調子悪そうです」とか教えてくれる人もいます。リーダーの素養のある人が育ってきているという印象を持っています。仕事以外でも積極性が出てきて、昼休みに社内の他のチームのメンバーたちと食事している人もいますし、月1回、社員食堂で行われる飲み会などに参加している人もいます。

——御社の業務で IT スキル以外に求められることは何ですか。

**神谷さん** IT 業界がどう動いているのか、親会社のNTTデータがどういう方向に動こうとしているのかは常にアンテナを敏感にしておいてほしいです。時間に余裕があれば、IT 系の展示会にみんなで行ってもらっています。

——モデル事業を振り返ってみて一番印象深いことは？

**神谷さん** 当社の場合、求める人材のストライクゾーンが狭いので、ふさわしい人材を見つけるのに随分苦労しました。特定のスキルを持つ精神障害者の求人・求職の仕組みがほとんどないので、人材を探すのも、応募者をチェックするのも自社のコスト負担を気にしながら行うことになります。特定の分野で特出した能力を持つ精神障害者を、企業も本人もお互いに発見しやすい仕組みがあればと思いました。

——これから取り組む企業へメッセージを。

**神谷さん** 我々のような特定のスキルを要する企業でも、精神障害者の活躍の場は必ずあるということです。チームの中のひとりですが、当初選考過程で見て想定したよりも、ものすごい勢いで育った人がいます。一方で、私たちもまだ、人と仕事のマッチングに関しては試行錯誤の部分があります。ソフトウェア検証チームで能力を発揮していただこうと

## 担当者へ聞く ～モデル事業に参加して～



神谷さんと松浦さん

思って採用した人たちのうち2名は、適性を見て、サーバー組立業務を行う別チームに異動していただきました。

**松浦さん** 精神障害者の症状や対処法を理解できる人を会社に置くことです。私たちの部署だと、本人が体調が悪くなったらベッドで横になったり、勤務時間中でも気分転換に散歩に出掛けることを許可していますが、通常ではあり得ないことでしょう。そういった精神障害者に配慮した対応ができる企業の柔軟性や社員の理解が必要になると思います。