

ダイバーシティ

Diversity

AI 学び 障害の特性強みに

6月下旬、東京・秋葉原の一室で30代の男性がプログラミング言語「Python(パイソン)」を使った株価推移予測のデータ分析に取り組んでいた。IT業界で働いた経験はないが「専属の支援員からビジネス視点のアドバイスも受けられる。学びやすい環境だ」と話す。

この就労移行支援事業所「ニューロダイブ」では精神障害を持つ人など23人が、生成AIやDXに使用されるプログラミング言語や業務効率化ツールを習得する。パーソルホールディングスの子会社が運営している。

就労移行支援事業所は、企業への就職を目指す原則として65歳未満の障害者が訓練を受けられる施設。2年以内の利用期間で技能の習得を目指す。国民健康保険団体連合会(国保連)によると、全国に約2800の事業所がある。

技能といっても清掃や軽作業を行うつづビジネススマナを学ぶ事業所も多いが、ニューロダイブはAIに使われるPythonや統計学など、さまざまな科目の授業のような科目を提供する。8割はデータサイエンスやAIエンジニアなどIT系の職種に就職している。

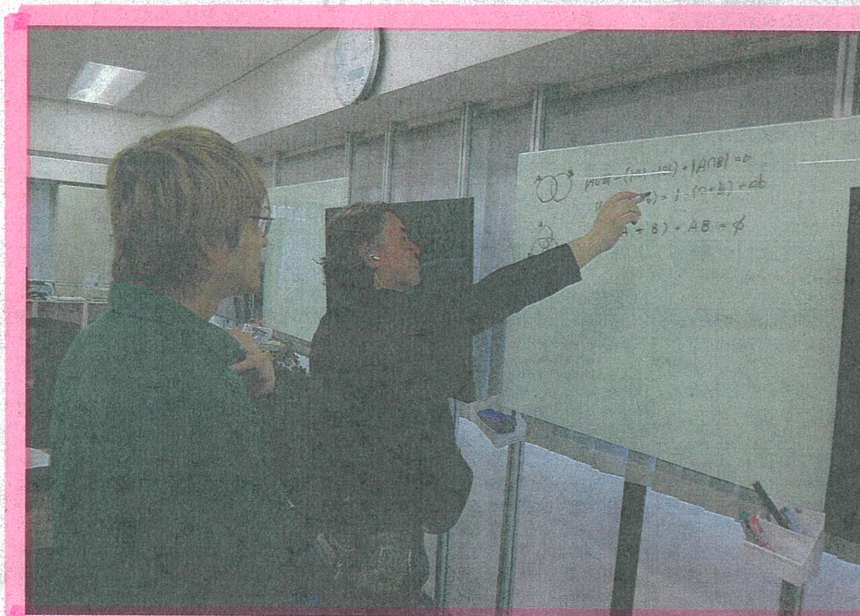
2020年に入所した山本元樹さん(35)は、約1年の訓練を経て日立ソリューションズに入社した。最初の就職先では多忙により心身に不調をきたして退職した。発達障害を持つ山本さんは高い集中力をコントロールできず困ることもあったが、こうした特性はAIを学ぶ上ではプラスに働いた。事業所では適度に休憩をはさむなど障害との向き合い方も学んだ。

山本さんはAIを使って頭蓋内出血をCT画像から判定するモデル開発に取り組んだ。データサイエンティストとしてキャリアを積んだ講師から指導を受け、判定の精度を上げていった。

日立ソリューションズではAIトランスフォーメーション推進本部に所属する。生成AIを社内導入するための調査や検証を行う業務で、チーム内の進捗管理を担う。AIなどの高度な知識が求められる仕事だ。

山本さんは、「自分をコントロールできるような自信が付き、新しい仕事にチャレンジする意欲を持てるようになった」と施設での訓練を振り返る。

厚生労働省の調査によると、発達障害と診断された人は22年に87万人と推計され、前回16年の調査より39万人増えた。このうち79.1%が精神障害者として手帳を持つ。就労移行支援事業所を利用する発達障害を含む精神障害者も増えている。



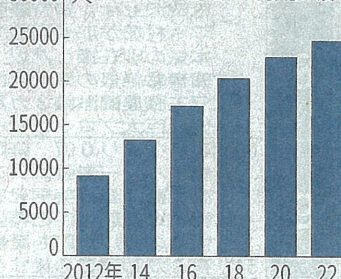
チームシャイニーでは利用者同士がAIを学び合う

精神障害者の就労移行施設利用の状況

全体に占める割合



精神障害者の利用人数



(出所)国保連



山本元樹さんはニューロダイブでAIを学び日立系に再就職した

就労支援施設にニーズ／雇用受け皿も

「脳の多様性」企業も注目

発達障害がある人の特性を、インベーションや生産性向上に生かそうとする取り組みは、「ニューロダイバーシティ」と呼ばれる企業の間でも広がっている。「脳や神経に由来する特性の違いを、多様性として尊重し、社会で生かす」という考えだ。

経済産業省は、デジタル分野での高い特性に着目して、成長戦略としてニューロダイバーシティを推進している。発達障害の人を企業が受け入れるプロセスを、「社内合意」「体制・計画づくり」「採用」「受け入れ」「定着・キャリア開発」の5つの段階に整理し、実際に雇用する企業の事例集を公表した。雇用を検討する企業を後押しする方針だ。(嶋井健太)

厚生労働省によると、就労移行支援は当初、知的障害者を主な対象としていた。精神障害者の利用が増えたことで、実施される訓練のニーズも変化しているという。

23年に民間企業に委託して行った調査では、回答した918の就労移行支援事業所のうち、プログラミング・DXスキルなどの訓練を提供していると回答した事業所は10.8%あった。利用者からのニーズも増えている。

発達障害がある人たちの特性が、デジタル技術との親和性が高いという研究もある。例えば自閉スペクトラム症(ASD)は、論理的な思考や高い集中力を持ち、専門技能を習得する能力が高いとされる。

一方で、高いスキルを身につけても精神障害者の就職には特有のハードルがある。コミュニケーションや、プレッシャーへの対応を苦手とすることが多いとされる。厚生労働省の調査では、平均勤続年数は精神障害者が5年3カ月、発達障害者が5年1カ月だった。身体障害者(12年2カ月)や知的障害者(9年1カ月)を大きく下回る。

こうした背景を受け、AIのスキルに加えて就職に力を入れる就労移行支援事業所もある。

NPO法人が運営する「チームシャイニー」は大学のゼミや講義を参考にしたりカリキュラムを提示する事業所だ。吉見祐次代表は「スキルを身につけても、実績がなければ就職に結びつけることは難しい」と話す。

吉見代表は、退所した後の雇用の受け皿となる事業所も立ち上げた。シャイニーラボ」と名付けた事業所には7人が所属し、中小企業や団体からAIを使う業務を単発で請け負っている。業務はラボのメンバーで分担して遂行する。就職にあたりアピールできる実績を積み上げることができる。

吉井智紀さん(28)もラボでAIを使った業務に取り組み。現在担当しているのは大阪の自治体が開くイベント向けのプロジェクトだ。子供が描いた絵をAIを使って画像処理し、川を流れる灯籠の動画に張り付ける内容で、画像処理のプログラム構築を担う。

吉井さんは、AI技術のアートやデザインに生かす「テクニカルアーティスト」の職種での就業を目指している。「一定の実績がなければ採用のハードルは高い職種。ラボでの業務を積み重ねながら次のステップにつなげられることはうれしい」と(吉井さん)と語る。



前回に続き、多阻む障壁をどう乗り越えるかについて論じ人他者をグループで認知する傾向が性別などわかりや性の違いがあると「男性グループ対グループ」などと、に分類してしまう組織内に分断が生やがてマジョリティグループが他のグループに対して情報共有、あるいは排除動を取るようになるの分断を経営学でオルトライン(Offline)とでは、フォルトは必ずしも乗り下れるのだろうか。なのが、米ノースタン大学教授のキマニ・ハンらによだ。彼の主張は「トラインが顕著にるのは、組織に確かな分断軸が存在台である」というフォルトラインが次元で存在すれば効果は薄れるとい例えば、日本人が大半を占める職