

# 企業における発達障がい者の 業務アプリケーション・RPAプログラマーとしてのキャリア形成

○小松 里香（株式会社サザビーリーグHR 横浜業務サポートセンター オフィスリーダー）

## 1 株式会社サザビーリーグHR

当社株式会社サザビーリーグHRは、Ron Herman、Afternoon Teaなどのブランドビジネスを営む株式会社サザビーリーグの特例子会社である。2012年発達障がい者向けのサテライトオフィスとして指導員2名、障がい者社員11名でスタート。現在では特例子会社として、東京都渋谷区1拠点、千葉県市川市1拠点、神奈川県横浜市2拠点の計4拠点で、指導員14名、障がい者社員76名が在籍している。

当社の特徴としては、2点挙げられる。1つは各拠点でそれぞれ異なった業務を運営していて、マーケットバリューが高い業務にこだわっていること。具体的には、クライアントである親会社・グループ会社に直接貢献できるIT関連・DTP・物流業務を受託しており、各拠点で障がい者社員の適性に合わせて、指導員が業務を割り当てている。

2点目は、発達障がい者社員の割合が92%と高いことである。多様な障がい者を受け入れるより、設立当初まだ注目度が低かった発達障がい者に注目して、発達障がいに対するノウハウを蓄積して業務実績を積み上げてきた結果である。

## 2 横浜業務サポートセンター

4拠点の中で、最初に設立されたサテライトオフィスである。現在指導員4名、技術指導者1名、障がい者社員28名が在籍している。当拠点はITスペシャリストの発達障がい者が多いことが特徴である。業務は、システム開発、RPA開発、Webサイト更新、ブランドSNS運用サポート、顧客情報管理を担当している。

今回の発表では、IT系の高レベル業務であるシステム開発業務・RPA業務の内容と、各チームで活躍している社員の事例、キャリア形成のポイントを説明する。

## 3 システム開発業務概要

本社のシステム部門から、グループ社内向けの業務アプリケーション開発を受注して、チーム開発を担当している。

### (1) チーム体制

- ・プログラマー7名（発達障がい者社員）
- ・プロジェクトマネージャー1名（指導員・本社システム部門の元システムエンジニア）

- ・プロジェクト管理サポート1名（指導員・本社システム部門の元ネットワークエンジニア）
- ・技術指導者（経験豊かなプログラマーが業務委託契約で常駐）

### (2) 開発実績

- ・グループ社員の社員番号発番システム
- ・本社システム部門向けの業務見積・実績管理システム
- ・フリーアドレス座席表システム
- ・グループ全社向けBIツールのカスタマイズ

### (3) システム開発チーム社員事例

Aさん 29歳 2017年入社 正社員 広汎性発達障害

#### ア 入社前

高校を中退して、高卒認定試験合格後、3年間ひきこもる。その後、少しずつ社会活動を始め、就職を目指して就労移行支援の利用を開始して、2016年精神障害者保健福祉手帳を取得。また、独学で国家資格応用情報技術者試験に合格。

自宅から近く、業務未経験者でも技術力を磨くことができる当社採用に応募して、1年4ヶ月の訓練の後、入社。

#### イ 入社後

- ・当初は、Webサイト更新作業を担当。VBAプログラミングやセキュリティ管理で業務能力を発揮して、1年後にシステム開発チームに異動。
- ・この間、プライベートでは独学で国家資格情報処理安全確保支援士試験に合格。
- ・開発チームでは、広範囲かつ深いIT知識、論理的思考能力、ファクトベースでの過不足無いコミュニケーションで活躍している。

#### ウ 本人の成長実感

「入社前は内向的だったのが、プライベートも含めて活発になったと感じている」

「これまでは1人で完結させる業務が多かったが、1人ではなくチームで作業するので段取りや提案力が上達した」

#### エ 本人の今後の目標

「新技術を身につけて提案をしていきたい」

「いずれ本社のシステム部門で業務を試みたい」

## 4 RPA開発業務概要

3名の発達障がい者社員が、本社のシステム部門のチームメンバーに加わる形で、RPAの開発を行っている。

RPAとは、Robotic Process Automationの略で、パソコン内のソフトウェアであるロボットが人の代わりに働く業務自動化を指す。RPA開発業務は、そのロボットを動かすための業務分析や、ロボットの処理の流れを作成する業務である。

本業務担当の障がい者社員は、週に3日はサテライトオフィスで業務、残り2日は本社で業務することと、業務上の上司が指導員ではなく本社のシステム部門社員のため、高い自己管理能力と自発的な行動が求められる。

#### (1) RPAチーム社員事例

Bさん 33歳 2015年入社 正社員 広汎性発達障害

##### ア 入社前

文系の大学卒業後、一般枠で3年8ヶ月ほどIT企業に勤務。品質管理業務などに携わるが、体調を崩して退職。その後、精神障害者保健福祉手帳を取得。IT企業の職務経歴が活かせる当社採用に応募して、就労移行支援で8ヶ月訓練の後、入社。

##### イ 入社後

- ・Webサイト更新作業を担当。1年足らずで細やかさと人当たりの良さを活かして他社員への業務割り振りを始める。
- ・2年3ヶ月後～、システム開発のプログラマー兼テストエンジニア担当。
- ・3年5ヶ月後、システムやプログラムそのものではなく、業務や人に興味があることに気付き、RPAエンジニアとしての業務を開始。システム開発のテストエンジニアを兼務しながら、現在までRPAの業務ヒアリング・分析など、上流工程を担当している。

##### ウ 本人の成長実感

「一般雇用の前職では否定されることが多かったが、社会人として自信が持てるようになった」

「毎年違うタイプの仕事をさせてもらっていて、全ての業務につながっているので良い経験になっている」

##### エ 本人の今後の目標

「ワークライフバランスをとりながら、今やっている上流工程のスキルを磨いていきたい」

「発達障がい者がRPA業務を担当していく上で、ノウハウを確立していきたい」

## 5 キャリア形成のポイント

IT技術職としてキャリア形成をする場合、スタートとなるのは本人の意欲である。当社の技術職はプログラミングやRPA開発のため、終日PCに向かって地道にものづくりをする作業だが、社員自身が担当していてやりがいがあるか、単なる憧れではなく面白さや喜びを感じて取り組み、日々進化する技術の学習を続けられるかが、最も重要なこ

とである。

また、仕様・要件の理解力、こだわりのコントロール、自己管理能力・発信力など、技術力そのもの以外の能力を、指導員が見極めて、実務を通して成長させていく必要がある。そのため、クライアントに障がい者社員の特性を理解してもらいつつ、シンプルかつ影響が少ない案件からステップアップして成長できるように、指導員が開発業務を牽引してきた。発達障がい者は一人ひとり特性が異なっているため、個々の社員と十分に相談しながら、本人のペースで育てていくこともポイントである。

## 6 総括

発達障がい者雇用現場では、「社員に業務内容を合わせて組み立てる」と、業務内容がベーシックなものや、誰にでも取って代わられ易いものになる。そのような業務は、IT技術の進化で必ずしも人が行う作業ではなくなってきていることを実感している。

そのため、当社では「業務に合わせて社員をアサインする」という前提で、指導員や上司が、潜在能力の高い社員をITレベルの高い業務にストレッチさせてスキルアップできるように、「サポート」するのではなく「リード」していく指導が、重要であると考えている。

#### 【連絡先】

小松 里香  
株式会社サザビーリーグHR 横浜業務サポートセンター  
e-mail : r\_komatsu@sazaby-league.co.jp