

苦手なコミュニケーションはルール化し 仕事を通じて得意分野を伸ばす

Acroquest Technology (アクロクエストテクノロジー)

毎週火曜日の昼食時、横浜市IT企業、アクロクエストテクノロジーのオフィスの一角で、「AS向上会」というミーティングが開かれている。

参加者はアスベルガー傾向のある社員8名と新人2名の10名で、ベテラン社員がアドバイザーとして加わる。AS向上会は、対人関係がうまくいかないと感じる社員が自主的にアメリカ精神医学会の診断基準に基づいたアスベルガーの自己診断テストを受け、傾向が強いとされた人が任意で入会している。医師の診断を受けたのは1名だけだが、社員数80名のうち8名というのは高い確率だ。

AS向上会の目的は、アスベルガー傾向のある社員の「仕事力向上」である。しかもその方針は、仕事に不慣れな人にも適用可能という意味で、新人2名が加わっている。

スタートは2010年7月だからそろ

そろ4年になる。

仕事力向上のための ミーティングを毎週実施

具体的に何をやるのか。アドバイザー役をつとめる組織価値経営部の中村泰彦氏によれば、「過去1週間を振り返り、上司や同僚とのトラブルの出身や原因を探り、対処法を考える」という内容です。アスベルガーの人は、指示通りに物事をこなすのが苦手で、何度注意しても改善ならず、上司が困り果ててしまいます。だったら、そこを直せぬか、というのがこの会を始めたきっかけです。

その際、ホワイトボードが活躍する。失敗したことも怒られたことを「事象」として書き出し、その根源にある「問題」を明らかにする。今度はそのもともとなった「原因」を探

り、同じ過ちを繰り返さないための「対策」を考える。これが一連の流れだ。

その対策の実行を確実にする2つのツールがある。1つは、「Acro Note」と名付けられたオリジナルのスケジュール帳だ。その日の予定と実際のスケジュールを書くのが基本で、上司が前日の夕方に翌日の予定をチェックする。「予定と実際のスケジュールが合わなかった場合、考えられる原因は、時間が足りなかった、やる気が起きなかった、スキルが足りなかった、のどれかです。その原因が一目でわかる仕掛けになっています。原因がわかれば対策を立てられるわけです」(中村氏)

ノートには「アイリール・サポート・シート」と書かれた欄もあり、度々注される項目を各自が記しておく。折に触れて見返しておけば、同じ過ちを繰り返さずに済むというわけだ。曜

日ごとの実行必須項目や、具体的な仕事を行う際に必ずチェックすべきことを「アクションアイテム」と呼び、それをツール欄がある。

もう1つのツールが「ほうれんそうシート」。先ほどの①事象、②問題、③原因、④対策のうち、自分でわかる箇所を記入し、それをもとに上司と相談するというツールだ。そこまで書いてあれば、上司への詳しい説明も省けるというわけである。対人コミュニケーションが不得意、仕事の優先順位をつけるのが苦手、物事を曖昧にしておけない、良くも悪くも集中しすぎてしまうというアスベルガーの仕事上の弱点を、こうして細かく文化化、可視化することで補っている。

強みも才能も人間性を重視

AS向上会の吉参メンバーの1人が澤村氏だ。理系の有名大学院を修了し、2007年に新卒で入社。しばらくは普通に働いていたが、彼の仕事ぶりに違和感を抱いた同社副社長の新免玲子氏がたまたまテレビで見てアスベルガーのことを知り、澤村に受診を勧めたところ、アスベルガーと判明した。澤村はこう話す。「上司や同僚とのコミュニケーションがうまくいかないと感じていたので



記されたことを報告する従業員。午前と午後それぞれ1時間の集中時間を設けられており、この時関係が改善し、緊急ではない上司への相談は禁止されている。



記されたときはパフ、褒められたときは鐘。感謝するときは笑顔に決まっている。

が、まさかそういう障害があるとは思いませんでした。実際にそう診断されてからは、気持ちが悪くなったのと同時に、対策もあるとわり、皆の助けも借りながら、仕事を頑張ろうと以前より高い意欲で働くことができるようになりました」

澤村氏は鉄道好きで、学生の頃から鉄道の監視システム構築に興味があった。同社はその方面の事業に力を入れていたので、入社を志望した。「この会社で私が働き続けられているのは、AS向上会などの配慮ももちろんですが、私の強みを引き出してくれる仕事やプロジェクトにきちんと就かせてくれたこと。そこが大きいですね。良かったこと、悪かったことをはっきり指摘してくれることに助かっています」

同社では、風通しの良い組織風土が醸成されている。訪問すると、全員が一斉に「こんにちは！」と挨拶してくれる。オフィスの真ん中に太

鼓や鈴が置いてあり、社員が立ち上がるときはそれを手にして鳴らし、「私はこれで褒められました〜」「これで叱られました〜」と良いときも悪いときも全社に発表するミニイベントが頻繁に行われている。コミュニケーションそのものをルール化する職場はアスベルガーの人にとって働きやすいに違いない。

そもそも採用面接時にアスベルガー傾向の強い人と気づくのだろうか。新免氏はこう答える。「話をすれば、気づきますよ。でもそういう人ほど突った才能を持っているので、それが判断の要素にはなりません。しかもそういう人は人間性が抜群らしい。埋もれさせておくにはもったいない人材です」

事業概要 ■システム開発、Java開発
■CMMI達成を支援するコンサルティングなど ■設立/1991年 ■本社所在地
■横浜市港北区 新横浜駅前ビル4階、80人



中村泰彦氏
組織価値経営部

澤 毅氏
オブジェクトフレームワーク
ディヴィジョン
エン지니어リングリエター

コミュニケーション促進施策

Acro Noteを使った報告

出社時、退社時、休憩前ほか、日に数回

挨拶の徹底

出社時、退社時、接客時

鳴りもを使った報告イベント

褒賞したとき、叱られたとき、褒められたとき

ほうれんそうシート

報告するときに必ずもって作成

プロジェクトごとのミーティング

毎日

AS向上会

毎週火曜日の昼食時

出典：中村氏・澤村氏へのインタビューと撮影資料