

## ヤングケアラーの良い事例も知りたい!

### ●負担が重すぎる事例だけ報道され子供の介護参加が全否定されないか

福祉にも流行があるらしい。今は子ども食堂、そしてヤングケアラーだ。前者は活動の流行、後者は問題意識の流行と言うか。

今回は、この問題の良し悪しではなく、ものの考え方に関する問題提起をしようと思って、おそるおそるパソコンに向かった。

#### ■孫に祖父のおしっこ取りや入れ歯洗いをさせる人

じつは私は今まで、子どもが家事の手伝いをするのはいいことだと思っていた。その延長で、親や祖母の介護をするのも「感心ではないか」と軽い気持ちで言っていた。

福岡のある女性は、若い頃は舅の介護で、2人の子どもに介護の手伝いをさせていた。年を取って、今度は夫の介護をする段になって、2人の孫に介護を手伝わせた。「〇〇ちゃんは、おじいちゃんのおしっこ取り。△△ちゃんは、入れ歯洗いね」。その後、孫からこう言われたという。「おばあちゃんが寝たきりになったら、僕がおむつを替えてあげるね」。それから、この種の情報が得られると、せっせと私の月刊誌に紹介したものである。

かつて寝たきりの祖母のいる家庭で育った3人の女子高校生に登場してもらって、シンポジウムを開いたことがある。その1人は、祖母の介護で母を手伝っていたが、別段つらいとは思わなかった。それに慣れているので、寝たきりの家族がいる人と結婚してもいいと言うので驚いたことを憶えている。

ところが、最近の「ヤングケアラー」の問題とは、いわば児童虐待の問題ともいえるほど深刻な負担を負った「ケアラー」が多く、中にはALSの親を高校生が1人で介護するといったケースもあり、私も仰天してしまった。

ニュースを読むと、「ヤングケアラー」のケースは私が想像しているよりはるかに広がっているらしい。これをどう捉えたらいいのか、考えてしまった。どう捉えたらというのは、むろん負担の重いケースはすぐに何とかしなければならないが、その逆に、これはいい事例だと思われるケースは

どう判断すべきなのかということなのだ。

## ■子供に介護を手伝わせるなんて、と論調が傾いていたら

民主主義のいい例だろうが、こういう問題にネット上でも、皆がそれぞれ自分の持論を提示して、大混乱になってしまうこともある。公論乙論が激しくぶつけ合うならともかく、逆に子どもに介護を手伝わせるなんて、とんでもないことだと、そちらの方に論調が傾いていたら、どうなるのか。今まで、親の責任として、子どもにもそこそこの手伝いをさせていた人も、批判を恐れてそういうことを一切やめてしまうのか、そこが怖い感じがするのだ。

## ■運動に水を差す取り上げ方はよくないという考え

こういう場合にこそ、例えばマスコミも、「[ほぼ]ほどのヤングケアラー」ならいいのではないかと、いった意見もバランスよく紹介していくべきだと私は思うのだが、それこそ恐ろしいから、そちら方の声を紹介するのは差し控えてしまう。アマノジャクの私は、新聞を見ている、そちらの方の事例を紹介していないか、必ず紙面の隅々にまで目を動かすのだが、見当たらない。

今は「ヤングケアラー」の負の面を取り上げているのだから、それに水を差すようなことはやってはいけないと、自制心が働くのだろう。たしかに新聞などのマスコミのテーマの取り上げ方にはそういう意図がある場合が多い。

マスコミはそれでいいかもしれないが、子どもに介護を手伝わせるなんてとんでもない、といった考え方がこれからもずっと日本社会の正統的な考え方となってしまっているのか。攻撃されても、敢えてそれも受ける覚悟で厚労省あたりが発言してみてもいいかがか。

## ■差別語に引っかかって数百の出し物が使えない

かつて日本で差別語を摘発する運動が起きたことがある。それで思い出すのは、落語家の三遊亭だれそれというプロが落語ならぬ講演をした。そこに顔を出した私は、この問題に引っかかって、出し物として使えなくなったものが数百あると、彼の口から聞かされて、うーんとうなってしまった。

彼の最後の「オチ」は、舞台に出、座布団に座って、「ええ…」と声を出そうとして、「今日はここまで」と言って引き上げる。

その後、こうした差別語の摘発運動をしている人たちの集會に顔を出したことがある。私のグループは〇〇という言葉の摘発して、今後は使わないと関係者に約束させた、といった報告が各グループから次々と出された。

さて次は、何を摘発の対象にしようかという段になって、「私、あの『アホウドリ』という言葉が

気になるのよ」と発言する人がいた。「あんなかわいい鳥に、アホウドリなんて名前を付けるんだから…」。たしかにそうだ。ただ、研究者に言わせると、昔の「アホウ」は「バカ」と言う意味だけではなかったかもしれない。伝統になっているものには、そういう言葉をつける意味もあった。とにかくそういうことも含めて、時間をかけて冷静に議論していく必要がありはしないか。

話を元に戻して、「ヤングケアラー」の問題でも、困難なケースを取り上げる一方で、好ましいと思われる事例も取り上げて、子どもの介護参加について皆で考えるべきではないだろうか。

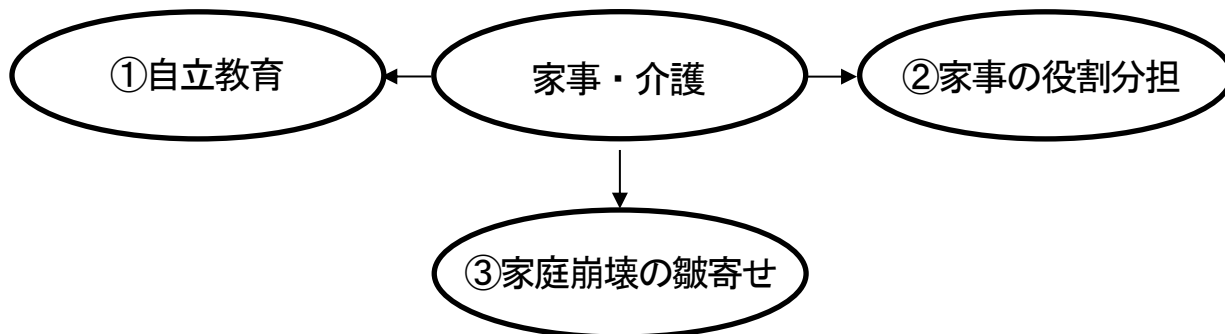
## ■子どもと家事・介護の関係に3通りある

さて、ここからもう少し掘り下げてみよう。子どもと家事・介護の関係は、以下のように3通りが考えられる。

1つは純粋に家事の役割分担。家庭の構成員として、何らかの家事の一部を分担するという意味の家事・介護。

次いで、子どもの自立教育として、家事や介護の仕事を教育の意味がある程度に担わせる。

3つ目は、家庭の崩壊などで、やむを得ず子どもも家事や仕事などを担わなければならなくなったケースである。



## ■教育の一環で一人暮らし高齢者のゴミ出しの手伝いをさせる親

いま社会問題になっているケースの多くは、この中の家庭崩壊などの結果、そのしわ寄せが子どもに来てしまった事例であろう。そこにはいろいろな理由が挙げられる。親が家を出てしまった、親が家事をやらなくなった、または親が病気や要介護になったために家事をできなくなったなど。

ここで大事ななのは、私たちがヤングケアラーを問題にする場合、この3つのどれを指すのかを確認することだ。今の時代、一般的な親は、家事はいいからまず勉強しなさい、という方針に貫かれているから、しぜん②が後回しになる。①を考えている親は少数派ではないか。

全国で支え合いマップを作っていると、①と②をきちんと頭に入れて子どもに関わっている親も一部はある。石川県のある市でマップづくりしていたら、ある母親は、朝子どもが登校するとき、

近くの一人暮らし高齢者宅に立ち寄って「ゴミ出しありませんか？」と確認してから行きなさいと言っていた。同じ町内のもう1人の母は、やはり子どもの登校に際して「お隣の一人暮らしのおじいちゃんに挨拶をしてから行くのよ」と言っていた。

もっと凄い事例がある。埼玉県春日部市のある夫婦は、結婚するとき、常に社会参加しながら生きていこうと確認し合った。そこで毎週日曜日は近くの老人ホームでボランティアをするのが習慣になった。

子どもが生まれたら、赤ん坊の時から老人ホーム訪問だ。だから子どもは施設の高齢者と触れ合いながら育った。この子が小学5年生になった時だったと思うが、その子がどうなったか母親に尋ねたら、「あの子、ちょっと変わってるんですよ」。朝登校するとき、仲間が揃うまでの間、ご近所の一人暮らし高齢者宅に行き、ゴミ出しありませんかと言っているらしいのだ。授業が終わっても、そのまま帰っては来ない。あちこちの一人暮らし高齢者宅に立ち寄って、お茶を飲んでくるらしい。こういう自立教育もあるのだなと感心させられた。

## ■欧米では盛んに自立教育が行われていた

ところで自立教育とは何なのか。ざっくりばらんに言えば、大人になっても、立派に社会生活を送れるために必要な教育というか。経済体験や生活体験などをイメージするが、ほかにも大事なものがある。欧米では様々な自立教育が行われている。例えば以下のように。

	テーマ	訓練内容の例
1	悲しみを乗り越える学習	「グリーンワーク」講座。家族の死を体験した生徒による報告会の開催。カウンセリング講座の開催
2	社会・経済体験学習	企業での就労・現場実習の斡旋。父親の職場参観日企画。アルバイト先斡旋。先輩を招き自主講座。選挙体験の主催
3	生活学習	専門学校の生徒を講師に招いて、簿記入門講座、家計簿のつけ方や不動産・保険・ローン等を含む「家庭運営セミナー」の開催。木工が得意な生徒を講師にDIY講座開催
4	結婚学習・夫婦体験	模擬結婚式の開催。夫婦体験セミナーの開催。恋愛セミナーの開催「愛するとは？」
5	人間関係学習	友だちづくりやグループづくりセミナーの開催・相談。人間関係に悩む生徒の相談。リーダーシップ体験セミナー

6	死の学習	「死学」入門講座の開催。葬儀・墓の見学会。霊研究の生徒を講師に「あの世はあるか？」シンポジウムの開催
7	高齢者・障害体験学習	高齢者体験・障害体験センターを校内に。体育に組み込む。障害者や高齢者を講師に「障害とは？」講座の開催
8	セルフヘルプ・グループづくり	親が離婚した生徒や障害のある兄弟をもつ生徒などのセルフヘルプ・グループづくりセミナー・相談・支援活動
9	健康学習	医師を招いて医療入門講座。健康診断の実施。血圧などの測定実習。禁煙講座。ビデオ素材に「からだセミナー」開催
10	食生活学習	弁当作りの実習。「弁当の日」を設ける。栄養士を招いて「青年期の食生活」講座
11	子育て学習	本物の赤ちゃんと同じように泣いたりする新生児の人形を持ち帰り、世話をする。寝不足に耐えられず親に泣きつく生徒も。
12	性教育	高校でデートDVなどをテーマに討論をしたり、幼稚園でも性被害にあいそうになった時にそれを理解したり、大人に話したりできるように教える。

この表はほとんどがかなり前にまとめたものだが、改めて見直してみたら、「介護」がなかった！  
高齢社会になるにつれて、このテーマが浮上したわけだ。

## ■「助けて！」と言える教育も必要になってきた

ついでに、もう1つの教育も最近、必要性が叫ばれるようになった。いじめを受けた時、周りに助けを求めることができるか。親や教師などの大人から被害にあった時に、それを言えるか。いじめ自殺が頻発した時には、さすがに文科省から通知が出された。しかしもともと我が国の文化や、福祉の中に、こういう視点がないから、そのままやむやみになってしまう。

改めて「助けられ」の教育を学校教育に盛り込むとしたら、たとえば以下のようなことが考えられる。

### <「助けられ上手」の授業例>

	学習項目	内容
1	みんなで「助けて～！」の練習	困った時はいつでも、気軽にこの言葉が出るように、クラスなどで実践しておく

2	困った時、助けてもらう実践	実際に困った時、SOSを発信する実践を。 いじめられた時、親に虐待された時など
3	困った時に助けてくれる人をあらかじめ何人か確保しておく	友だち、家族、親せき、ご近所の人、学校の教師、専門家、こども110番の家
4	自分が抱えている問題を打ち明ける練習	自分なりの打ち明け方を体得する
5	「助け合い」ゲーム	「さわやか福祉財団」作成
6	「どんな時に助けを求めますか？」—を考えさせる	授業、部活、家庭など状況によって「どんな時に？」

## ■崩壊家庭の裏に社会問題が集約されている

というわけで、「ヤングケアラー」の話を広げていくと、こういうことになる。だからヤングケアラーの問題が霞んでくるというのではなく、あくまでバランスの感覚が必要だということを指摘したいのである。

この問題の大元に家庭崩壊という現代の深刻な社会問題がある。老々介護、8050問題、引きこもり家庭、要要介護（要介護者が要介護者を介護）、これにDV家庭もある。これらの問題解決と一体で考えていかないことにはどうしようもない。

# 自閉症の人を警察の監視カメラの分析官に

●サイバーセキュリティの専門家や役所の膨大な記録文書の管理官にも



イスラエル軍の徴兵プログラムでエリート諜報部隊「8200 ユニット」  
の任務につく自閉症スペクトラムの兵士(BBCニュース映像)

これまで本研究所の月刊誌で、自閉症スペクトラムの人が持つ能力を生かした雇用の事例を継続的に取り上げてきた。前回は、イスラエル軍の情報部隊において「衛星写真の分析官」という高度に専門的な任務で自閉症の若者たちが活躍しているというニュースを中心に取り上げたが、この成功例が世界的な注目を集めたこともあり、その後も新しい動きが次々に生まれているので、まとめてご紹介していこう。

## ■最近の動きを表す4つのキーワード

まず目立った事例を次頁にまとめたが、これを見ると、最近の傾向が浮かんでくる。キーワードは、①ニューロダイバーシティ、②サイバーセキュリティ、③革新性と問題解決力、そして④新しい職種への応用だ。

①これまでのように自閉症などに特化して雇用するよりも、自閉症、ADHD、ディスレクシアなど、一般的な人とは脳の働き方が異なる人を「ニューロダイバーシティな人材」として区分けせずに雇用するあり方が広がっている。

②以前はIT関連のテスターなどの技術職が中心だったが、次頁を見てまず目につくのは、「サイバーセキュリティ」という言葉だ。近年はサイバーセキュリティも、ニューロダイバーシティな人の能力に適した仕事として広く認知されてきている。

③企業が求める自閉症等の人の能力といえば、「細部への集中力」「パターン認識力」

## 自閉症などの「ニューロダイバーズな人材」の能力を生かした雇用

イスラエル 軍の情報部隊で衛星写真の分析官として活躍

- ◆特に優秀な人を軍諜報機関の超精鋭部隊や軍事諜報部の研究部門などで正式に雇用。
- ◆このプログラムを他業種へ応用し、訓練後、土地公社や輸送業界などへ送り込んでいる。
- ◆国がセキュリティ・オペレーションズ・センター・インスペクターとして育成・活用へ。
- ◆徴兵制（無償）ではなく正式に軍の戦力として500人を初の雇用へ。

オランダ 警察署が監視カメラの分析官として雇用。未解決事件の解決につながった。

オーストラリア

- ◆政府の厚生局等でテスト・アナリストとして雇用し、非常に有益な結果に。  
→防衛局のサイバーセキュリティチームでも雇用。
- ◆州の保健福祉局が記録管理担当官として雇用。膨大な量の保管記録に索引をつけて管理。
- ◆会計・コンサルティング会社がサイバーセキュリティの専門家として育成し、雇用。
- ◆銀行がサイバーセキュリティ、データサービス、コーディング、テスト等で雇用。

アメリカ

- ◆銀行が問題解決力の高い人材としてサイバーセキュリティ職を中心に雇用。
- ◆銀行が14カ国で300人をビジネス分析、アプリ開発、品質保証、技術運用、ソフトウェア・エンジニア等として雇用へ。
- ◆大学が、学内のエンジニア、科学者、ビジネス研究者、地元の企業経営者などで協働し、自閉症の人が持つ才能をビジネスの世界で活用するためのセンターを設立。
- ◆大学でニューロダイバーズな生徒と研究者を中心に構成された天体物理学とデータサイエンスの研究室が生まれ、その功績は世界的に認められて1億円の助成金も獲得。

イギリス

- ◆イギリス軍のサイバーセキュリティ部門での雇用を活発に検討中。
- ◆会計・コンサルティング会社が6カ国に「ニューロダイバーズ・センター・オブ・エクセレンス」を設立して雇用し、①データ収集と分析、エンゲージメント・エコノミー、資料の追跡とコントロールなどの担当に。  
→さらに②サイバーリスクアイデンティフィケーション、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）、コンプレックス・アナリティクスも担う。  
→革新性に優れていることから、③顧客の技術変革プランの実行や、特に困難なビジネス問題の解決において創造性を推進してもらうための雇用へ。  
→これらの雇用が非常に有益だったため、今後は数百人規模の雇用へ。



「同じ作業を長時間続けても集中力が落ちない」といった部分で、それがIT技術者への登用につながっていたが、最近はいくまでの雇用経験から、彼らの「革新性や問題解決力の高さ」に注目する企業も増えており、新たにサイバーセキュリティや技術革新、困難な問題の解決といった役割で雇用されている。

④次頁での事例では職種に下線を引いてあるが、これまでの事例（映画製作スタジオでのCG制作、畜産での動物の管理、銀行で正確に書類を処理しミスを発見するなど）に加えて、新たに様々な職種で実践的に能力が活かされていることが分かる。これまでの雇用事例を応用することで、警察で監視カメラの分析をしてもらうとか、役所の保管庫の棚に並ぶ膨大な量の資料を管理してもらう、さらに大学の研究室で複雑なデータを扱う研究作業に従事してもらうといった、新しい活用方法を開発する試みが目を引く。

## ■国家として自閉症の人を「サイバーセキュリティの戦力」に育成

以前お伝えした通り、イスラエル軍の「ビジュアル・インテリジェンス・ディヴィジョン」（通称「9900部隊」—衛星・航空写真の分析を行う部門）では数十人の自閉症スペクトラムの若者が、細部へのこだわりやパターン認識力などを生かして、軍事衛星を使って世界中からリアルタイムで送られてくる複雑な写真を分析している。

といっても特別に優秀な人材を集めているわけではなく、徴兵制の一環として、希望者は高校卒業時にパターン認識力などの試験と面接を受け、パスすれば参加できるというものだ。にもかかわらず、その成果は目を見張るもので、軍の担当者は、衛星写真の分析などにおける彼等の能力の高さは「off the charts（数値がグラフをはみ出すほど＝とてつもないもの）」だと証言している（ハーバード・ビジネス・レビュー）。

これがどれほどの利益になったのかは、その後イスラエルで、さらに自閉症の人の能力を活用する様々な計画が実行されていることを見れば、明らかだ。

まず、近年サイバー戦争への対応に大きな比重を置き、サイバー空間で戦える次世代の人材の養成に力を入れており、その一環として国家サイバー総局等の主導と資金提供により、自閉症スペクトラムの若者を対象にしたサイバーセキュリティ人材の養成コースが新設された。これは、サイバーセキュリティ業界でも特に引く手あまたの技術者である「セキュリティ・オペレーションズ・センター・インスペクター」を養成するもので、実践トレーニングを受け持つのは、このプログラムに協力するフェイスブックなどの企業が派遣するプロフェッショナルな指導者だ（ザ・タイムズ・オブ・イスラエル）。

## ■超精鋭部隊で「その人だけの特殊任務」につく自閉症の兵士も

また、前述の情報部隊に所属した自閉症の兵士たちは、能力が秀でていたため、徴兵を終えた後はインテルやイーベイといった大企業で雇用されたり、特に有能な人は、軍の諜報機関である 8200 部隊や軍事諜報部の研究部門などに抜擢されて活躍しているという（ザ・エルサレム・ポスト）。

イスラエルはサイバーセキュリティの分野で世界有数の技術を誇っており、ウィキペディアによれば、8200 部隊といえば「アメリカ国家安全保障局（NSA）に匹敵する諜報機関」であり、「イスラエル国防軍のサイバー攻撃・防御の超精鋭部隊」であるということだ。面白いのは、この部隊に所属する自閉症の兵士は、その能力を最大限に生かすべく、「彼専用にもうけられた非常にユニークな任務についている」ということだ。つまり、彼の能力に合わせて任務を設計しているのである。

こう見ると、イスラエル軍の試みが成功している要因は、充実したサポート体制だけでなく、それぞれの人が持っている障害にこだわらず、とにかく潜在する能力を柔軟に活用しようとする姿勢にありそうだ。それは、いわゆる「高機能ではない」自閉症の人でも、能力を買われ、徴兵終了後も技術者として軍で雇用されている人もいるという点からも感じられる。

そしてイスラエル軍は、これまで自閉症の人は正式な雇用では対象外（徴兵制は無償）としていた方針を大きく転換し、今年末までに 500 人を募集し、雇用すると発表している（ザ・エルサレム・ポスト）。

## ■未解決事件の監視カメラ分析官として容疑者の有罪を立証

イスラエル軍での成功は世界に大きなインパクトを与えており、シンガポールでは自国でこれをモデルにしたプログラムの立ち上げを検討中だし、オランダではある警察署が、イスラエル軍の担当者からアドバイスを得た上で、「未解決事件を解決する調査員」として自閉症の人たちを雇用し、チームを結成したという。このチームは、地域内の監視カメラの膨大な映像を分析し、容疑者が映り込んでいないか探るのが仕事で、すでにある事件で容疑者の有罪を立証したという（エスクワイア）。

これは、「衛星写真の分析」という任務で実際に生かされた、細部に注目して僅かな変化も見逃さない自閉症の人の視覚能力や細部への集中力を、「監視カメラ映像の分析」という任務にそのまま応用したものだ。このように、必要とされる能力が共通していれば、成功例を他業種にそのまま応用できるわけだ。

また、以前にご紹介したように、オーストラリア政府の厚生局や移民・国境警備局が自閉症スペクトラムの人たち数十人をテスト・アナリストとして雇用し、国の重要なシステムに関わる仕事に

も採用したところ、その成果（初期の段階で生産性が30%アップ）に感銘を受けた防衛局がサイバー・セキュリティ・チームに雇用したが、これもイスラエル軍でのプログラムを参考に実施されたものだ。

## ■いろいろな認知能力を持つ人が集まるチームは、他のチームよりも問題を早く解決できる

そして今、年々高まるサイバーセキュリティの重要性と、深刻なスキルギャップの問題（その技術を持つ人材が不足しているために、企業が戦略を実行できない）を背景に、サイバーセキュリティ業界に非常に適した能力を持つ人材として、自閉症やADHD、ディスレクシアなどの「ニューロダイバーズ」な人たちが脚光を浴びている。大手の銀行や会計・コンサルティング会社が、ニューロダイバーズな人材をサイバーセキュリティ部門を中心に雇用しており、大学とタッグを組み、4年をかけて本格的に専門家として育成する取り組みも始まっている。

今年2月には、イギリス政府の国防人民・退役軍人担当政務官が、「ニューロダイバーズな人にはサイバーセキュリティ業界に適した能力があるため、現在、イギリス軍で雇用することを活発に検討している」と明らかにしている（ザ・フォースズ・ネット）。

サイバーセキュリティの技術者にニューロダイバーズな人が向いているのは、高い分析や情報処理の能力が求められ、細かい部分に注目することや、詳細な情報やコードのバリエーションを探そうとすることが不可欠な分野であるといったことが挙げられるが、それだけではない。

バンクオブアメリカで情報セキュリティの責任者を務めるクレイグ・フルリックさんによれば、サイバーセキュリティ業界は、ニューロダイバーズな人たちが持つ「問題解決力」を必要としているという。「この仕事では、敵対する相手の動きを予知する必要があり、そのためには特に優れた思考力が必要なのです」（ビルト・イン）。

彼はまた、「いろいろな認知能力を持つ人が集まっているチームは、他のチームよりも問題を早く解決することができる」とも言っている。そしてそれは、サイバー上の脅威と戦う上で不可欠な要素なのだ。（インサイダー）。

## ■自閉症、ADHD、ディスレクシアなどの人が、それぞれの強みを生かして顧客のビジネスニーズに応える

この「問題解決力」と「革新性」こそが、今、本格的にニューロダイバーズな人材を雇用する企業が、最も期待を寄せている能力なのだ。以前取り上げた、自閉症の人を世界各国でIT技術者として雇用するプログラムを実施しているソフトウェア会社SAPの担当者が、彼らを雇用する最大

の理由として「イノベーションを起こせる人材であること」を挙げていたが、その認識が、同じように自閉症などの人の雇用経験を経ることで、他の企業でも生まれているのだ。

イギリスを拠点とする会計・コンサルティング会社「EY（アーンストアンドヤング）」は、アメリカなど6カ所に「ニューロダイバース・センター・オブ・エクセレンス」を設置し、ニューロダイバースな人材を活用してきたが、これまでの雇用経験から、彼らは「イノベーション（革新性）に特に秀でている」ことが明らかになっているという。

米国取締役会長のケリー・グリアさんは、「彼らは問題を他の人とは異なる視点で考えたり、ショートカットや自動化のためのアルゴリズムをつくったりすることで、数百万ドルも節約してくれた」と言っている（グッドネット）。

脳の認知の仕方が異なるために、他の人とは違う方法で問題を解決できるというのは、具体的に言えば、例えばこういうことだ。

「素早くパターンやパターンの切れ目を見つけるといった、他の社員にはできない思考方法をすることで、顧客の問題に対して、驚くべき解決策を提案することができる」（ポストングローブ）。

そこで同社では2021年度は、ニューロダイバースな人材は顧客の技術変革プランを実行したり、特に困難なビジネス問題の解決において創造性を推進してもらうために雇用されるという。

また、そのアドバンテージを国内でも活用すべく、新たにイギリスにセンターを設置し、ニューロダイバースな人材を150人雇用して、全英の顧客担当チームで働いてもらうという。自閉症、ADHD、ディスレクシアといった、認知の仕方の異なる人たちが、それぞれの強みを生かして、AI、データ分析、自動化、ブロックチェーンといった新しい技術を必要とする顧客のビジネスニーズに応えられるよう、環境を整えるのがセンターの役目になる（EYホームページ）。

なおEYは昨年、ニューロダイバースな人材の雇用が非常に有益だったことから、既存の各センターでの雇用を劇的に拡大することを決めている。これは数百人規模の雇用になるという（ヴァンダービルト大学工学部ニュース）。

## ■ニューロダイバースな生徒と研究者で構成された科学研究室の活躍

そして、「警察で監視カメラの分析官として雇用する」というように、これまでの雇用事例を応用して、ニューロダイバースな人たちの能力を新しい現場で活用する試みも興味深い。

イスラエルでは、軍の情報部隊で成功したプログラムを他業種へ応用し、自閉症の人に専門の訓練を提供したうえで、土地公社や輸送業界などへも人材として送り込んでいる（エスクワイア）。

オーストラリアのヴィクトリア州保健福祉局では、自閉症の人を「記録管理担当官」として雇用するプログラムを立ち上げ、これが非常に成功して、賞も受賞している。彼らの仕事は、30キロ

メートルも続く保管庫の棚に並ぶ膨大な量の文書に索引をつけて管理することだ（スペシャリストルネ・オーストラリア）。

また、自閉症の人が脳の視覚に関わる部位を中心に思考していることを科学的に突き止め、「病気の脳ではなく異種の脳と考えて、その能力を社会に生かすべきだ」と提言しているカナダ・モントリオール大学のローレンス・モトロン博士が、自身の研究室で自閉症の人に研究を手伝ってもらった結果、「彼らの能力は科学の研究作業でも非常に有益だ」と述べたことを以前お伝えしたが、その本格的な事例も出てきた。

アメリカのヴァンダービルト大学に、ニューロダイバーズな生徒と研究者を中心に構成された、天体物理学とデータサイエンスの研究室があるのだ。この研究室の功績は世界的に認められており、ハワードヒューズ医学研究所が全米で特に進歩的な研究者に1億円を助成するプログラムにも選ばれている。

同大学では、この研究室を率いるケイヴァン・スタッスン教授が中心となり、自閉症の人が持つニューロダイバーズな才能をビジネスの世界で活用するためのセンターも設立した。大学内のエンジニア、科学者、ビジネス研究者、地元ナッシュビルの企業経営者、自閉症の全国組織などが連携して取り組み、自閉症の人が企業で活躍できるようにするためのツールやテクノロジーも開発している（ヴァンダービルト大学広報資料）。

（住民流福祉総合研究所・木原理恵）

# 英国トップクラスの暗号解読者は、読み書きに障害のあるディスレクシアの人たちだった

●能力のほうを重視して活用し、障害はサポートするという考え方



写真右側(後ろ姿):イギリスの諜報機関GCHQでテクニカルアナリストとして働くディスレクシアの女性  
(ディスレクシア当事者による団体 Made By Dyslexia 公開の映像より)

## ■顔認識能力が優れた「スーパーレコグナイザー」が犯罪捜査で活躍

1つの前の記事に関連して、「障害」と「能力」の関係について、少し考えてみたい。

私たちは普段、障害をもつ人と、高い能力をもつ人は、まったく別の存在として考えている。そして、私たちが注目するのは、まず「障害」の方だ。

人の顔を記憶して見分ける、顔認識能力というものがある。これが極端に低い人は、「相貌失認」という障害を持つ人として古くから知られているが、逆にその能力が極端に高い人は、長い間、その存在さえ認識されてこなかった。

たまたま、ある相貌失認の研究者が「この能力がすごく低い人もいるなら、逆に高い人もいるのでは？」と思いついて調べてみたことで発見されたようだが、彼らの存在が社会で注目されるようになったのは、その能力を生かせる場が見つかり、驚くべき活躍をするようになったからだ。

最近、ナショナルジオグラフィック誌に「人の顔を『超認識』する特殊能力チーム、犯罪捜査で活躍」という記事が掲載された。イギリスのロンドン警視庁(スコットランド・ヤード)には、顔認識能力が非常に高い「スーパーレコグナイザー」を集めた捜査チームがあり、様々な事件で活躍しているというのだ。

スーパーレコグナイザーは、普通の人がこれまでに会った人の20%しか覚えていないのに対し、80%を覚えており、数年前に1度すれ違っただけの人を見分けられることもある程だという。BBCが取り上げたスーパーレコグナイザーの警官は、これまでになんと2千人の容疑者(最高で1

日に17人)を見つけたというから驚く。

日本でも、同じように「見当たり捜査」を行う捜査員がおり、中には数千人の顔を覚えている人もいると聞くから、この能力を持つ人も入っているのではないか。

## ■スーパーレコグナイザーもサイコパスもスペクトラム状の存在

といっても、「スーパーレコグナイザー」は、特殊な種類の人間として存在するわけではない。ナショナルジオグラフィックの記事によれば、顔認識能力は、低い人から高い人までがスペクトラム状に分布しているという。極端に低い人は相貌失認になり、極端に高い人がスーパーレコグナイザーになり、誰もがその間のどこかにいるというわけだ。

意外なようだが、「サイコパス」も同じである。サイコパスというと、いまだに「イコール殺人犯」「生まれつき特殊な人間」というイメージが一般的だが、オックスフォード大学・感情神経科学センターのケヴィン・ダットン博士によれば、サイコパスというのは特定の人だけが持っている病気ではなく、サイコパス的特性という連続した帯のようなもの（スペクトラム）であり、多かれ少なかれ、私たちの誰もがその中のどこかに位置しているというのだ。

## ■度合いが強くなるほど「障害」にも「能力」にもなる

自閉症スペクトラムなども、非常に autistic な人（自閉症的な人）もいれば、少しだけ autistic な人もいて、後者は大抵、その自覚も持っていない。

こういう風に見ていくと、実は人間の性質の多くが、このようなスペクトラム状の存在なのではないかと思えてくる。そしてその度合いが強くなるほど、「障害」にも「能力」にもなっていく。そして、どちらがその人のアイデンティティーや肩書になるかは、「社会でその能力を生かせる場が見つかるか」にかかってくる。

わかりやすい例で言えば、以前、何かのテレビ番組に、生まれつき味覚が非常に鋭いという女性が出ていた。その女性は、普通の人よりはるかに味覚が鋭いことで日常生活では困ることが多く、通常なら「味覚過敏」という障害者として扱われるところだが、それを生かせる職につくことができたため、「スーパー味覚者」という“すごい人”として紹介されていた。

サイコパスの人の場合も、幼少期の虐待などの体験によってその特性が暴力性や自己制御力の欠如などと結びつき、凶悪な犯罪者になる人がいる一方で、アメリカのトップ企業の重役200人以上を対象に行われた調査では、サイコパスの連続殺人犯に見られる能力が、ビジネスの世界では才能として開花していることが明らかになっているという。魅力や自己中心性、説得力、同情の欠如、恐れ知らず、社会的に優位に立ちたがる、ストレスへの耐性が高いといったサイコパスの特性は、企業、軍隊、警察といった職業で生かされれば「才能」になるのだ（NHK「心と脳の白熱教室」）。

## ■標準化された環境や評価基準に合わない部分が「障害」に

ある性質や能力が強くなるほど、それが障害になるというのは、普通レベルの人に合わせて標準化されている環境に合わないから、というケースが多くあるからだ。芳香剤から知能テストまで、この世界はなんでも普通の人に合わせてつくられている。普通の人のお臭に合わせた洗剤や香水の匂いが溢れる社会は、嗅覚が鋭い人には耐え難くて頭痛などが起きるし、脳の働き方が異なり、視覚に関わる部分で思考する子どもを、それに合わない知能テストで検査すれば知的障害ということになってしまう。

社会で成功したディスレクシアの当事者たちが立ち上げたという世界的な団体「メイド・バイ・ディスレクシア」は、教育や雇用の場でディスレクシアを弱みよりも強みとして定義し直していくことを目指しており、「私たちが問題を抱えてしまうのは、教育の場でも雇用の場でも、何十年も使われてきた標準化された評価基準がいまだに使用されているからです。ディスレクシアの人は、標準化された思考を持っていません。私たちは普通の人とは異なる方法で情報を処理するのであり、だからこそ、それを職業で生かした時に非常に大きな価値が生まれるのです」と述べている（ザ・ガーディアン）。

問題は、今の社会が、「障害」ばかりに気をとられ、それがその人のアイデンティティーだと思い込んでしまうところだ。その人の「能力」も発見し、それを活かせる場を社会に見つけてあげれば、その人はスーパー味覚者のように、「能力のせいで日常生活に支障もあるけど、すごい人」として、ポジティブな存在になれる可能性があるのだ。

## ■能力のほうを重視して生かし、障害となる部分はサポートするという考え方

1つ前の記事で取り上げたニュースはいずれも、まさにその事例と言える。「能力と障害の両方があるなら、能力のほうを重視してビジネスなどに生かし、障害となる部分はサポートしてあげればいい」というスタンスだ。

最近では、大手IT企業の中には、ニューロダイバーシティな人に応募してもらうために、ホームページの社員募集ページ自体を見直し、自閉症などの人にも理解しやすくアピールする書き方に作り直しているところまである。

さらには、「うちは100年前の設立からずっとニューロダイバーシティを重視してきましたよ」と豪語するところまで出てきた。それは、イギリス国内外の情報収集・暗号解読を担う諜報機関GCHQである。

GCHQのトップクラスの暗号解読者は、かなりの割合でディスレクシアなのだそうだ。ディスレクシアの人は文字の読み書きに困難があり、日本の国立成育医療研究センターのサイトには「脳



機能の発達に問題があるとされている」と書かれているが、ニューロダイバーシティの考え方では、脳の情報処理の仕方が普通の人と異なるということであり、GCHQでは、それが暗号解読に非常に役に立つのだという。担当者は、「脳の情報処理の仕方が異なる人材を意欲的にリクルートしてきた結果、うちの見習い職員のディスレクシア率は、他の団体の4倍にのぼります」と自慢げに語っているのである（ザ・ガーディアン）。もちろん、その分、サポート体制も整えている。

なおGCHQは昨年、次世代の人材育成のために、「スパイを志す」11歳～18歳の子ども向けに、難問のパズルを詰め込んだクリスマスカードを公開した。「人と異なる思考は天性の才能であり、さまざまな思考が入り混じってこそ、一見不可能に見える問題が解決できる」とGCHQのジェレミー・フレミング長官は語っている（CNN）。

## ■「正確なタイミングで小石を投げ続ける能力」をビジネスに生かせるか

といっても、私たちが障害だと思いこんで見ているものを、能力と見直し、さらにそれをビジネスの場で生かすというのは、かなりの発想力と行動力が必要になる。

自閉症の人の能力活用におけるパイオニア的な存在の1つであるDXCテクノロジー（元ヒューレットパッカー）で、自閉症の人の雇用プログラムを発案した同社幹部のマイケル・フィールドハウス氏は、あるパーティーで、友人の自閉症の息子が遊んでいるのを見ていたのが発想のきっかけだったと回想している。

少年は、小石を坪の中に投げ入れるという遊びを延々と続けていて、初めはそれを苛立たしく感じていた彼だが、少年が石を全く正確に同じ間隔で投げ続けていることに気付いた時に、見方が変わったという。

「彼はそれを2時間もの間、続けていました。私はその晩、才能というものは、実際にはありとあらゆる形やサイズで存在するのだと学んだのです。私が見たのは、まだ活用されていない、生のままの才能でした」（DXCテクノロジー・ホームページ）。

こういう「生のままの才能」を、どのようにビジネスの現場で実際に生かせるか、ということなのだ。（住民流福祉総合研究所・木原理恵）