

『「うちの子、頭はいいんだけど...」
陰キャの高学歴エリートが幸せになれる理系就職のススメ』

ダイヤモンド編集部

野村聖子:記者 特集新・理系エリート

2023.11.26 5:10



Photo:imagenavi/gettyimages

対人コミュニケーションに不安があっても、学力さえあれば大学までは上り詰めることができる。しかし、就職となると話は別。人付き合いが苦手な“陰キャ”の高学歴エリートが、日本の企業で能力を発揮できる環境、満足な待遇を手に入れるには？ 特集『[新・理系エリート](#)』（全59回）の#7では、周囲との人間関係を築くのが苦手な高学歴エリートが、幸せな就職をかなえるためには文系、理系どちらに進むべきかジャッジした。（ダイヤモンド編集部 野村聖子）

「陰キャは理系に進むべし」俗説は間違いか否か

勉強はできるが、周囲と円滑な人間関係を築くのが苦手。大学まではエリート街道を歩んでいたのに、就職先でうまく適応できない――。

高学歴だが対人コミュニケーションに不安がある若者にとって、学力があれば上り詰めることができる受験の世界とは異なり、就職は大きな壁だ。ちまたではよく「理系の職種の方が人と接する機会が少ないから、“陰キャ（陰気なキャラクター）”は理系に進む方がよい」と言われたりもする。しかし理系の職種であっても、企業では当然、大人数から成るチーム単位でプロジェクトを動かす。

では研究者の道にとっても、アカデミアで上を目指すのも昨今はチームによる研究が基本。「スタンドプレーで成果を出すのは難しく、最低限のコミュニケーションスキルは必要になる」と東京大学理工連携キャリア支援室の山田篤氏と田中雅人氏は言う。

両氏は東京大の理学部・工学部の学生を対象に就職支援を行っている。対話などに苦手意識のある学生に対しては、模擬面接やディスカッションなどでの指導を何度も繰り返すという。

苦手の範疇であればこれらの訓練で改善できる可能性はあるものの、それが脳の持つ特性である場合、克服するのはどうにも難しい。その代表例が「発達障害」である。発達障害の場合、無理に環境に適応しようとする、うつ病や適応障害などを発症してしまう恐れがある。

単なる陰キャではなく、脳の特性で対人コミュニケーションが苦手なまま克服できない場合、高学歴で学力は高くても、社会人としてのエリート街道は諦めなければならないのか。

確かにこれまでの日本の企業文化では、このような人材が高待遇を得るのは難しかった。しかし、少しずつではあるが、極端に苦手な分野があっても特定の能力が高い、いわば“とがった”人材を生かそうとする動きが見られる。そして、彼らにマッチするといわれる職種を見ると、前述した「陰キャは理系に進むべし」という俗説は、あながち間違いではなさそうなのだ。

**日本の一般的な昇進ルートでは
発達障害で高待遇を得るのは難しい**

発達障害治療の第一人者で昭和大学医学部主任教授、同大学附属烏山病院病院長の岩波明医師の元には、高学歴の患者も多く訪れる。彼らに「日本における一般的な“昇進”のルートを歩ませようとするにつまずきやすい」（岩波医師）という。

ADHD（注意欠如・多動性障害）、またアスペルガー症候群を含むASD（自閉症スペクトラム障害）など、一口に発達障害と言っても幾つか種類がある。よくある傾向の一つは「ずばぬけた集中力（過集中）」。この特性によって職場で大きな成果を出し「幹部候補として昇進ルートに乗る患者は多い」（岩波医師）。

企業で幹部社員に昇進するためには、何らかのプロジェクトで大人数をまとめ上げる調整役として成果を求められることがほとんどだ。多くの関係者の中に入って異なる意見や主張の擦り合わせを行い、適度な落としどころを見つける、これが調整役の主たるミッションだが、発達障害の患者は集中力に優れる一方、マルチタスクが苦手だ。

また、場の空気や言葉の行間を読めないというコミュニケーション上の特性を併せ持つ傾向にあり、調整役は過大なストレスになる。だから、それまで順風

満帆にキャリアを積んでいても管理職目前でつまずいてしまう。日本企業で昇進、昇給をかなえる道がこの調整役を経るルートの本道で「ほぼ他の手段は存在しないように思える」（岩波医師）。

しかし、人手不足を背景に近年、発達障害の特性を逆に強みとして企業の第一線で活躍してもらおう「ニューロダイバーシティ」という概念を経済産業省が提唱し始めている。そんな中で実際に企業のニーズと結び付ける事業を行っているのが、人材大手パーソルホールディングス傘下のパーソルダイバーシティだ。

発達障害の特性が強みになる IT 分野

空前の人手不足も後押し

パーソルダイバーシティの人材マッチング事業「ニューロダイブ」は、もともと対人コミュニケーションが苦手な大学生をサポートする事業から生まれたという。当時から「難関大学の学生からの相談は多かった」とパーソルダイバーシティの大濱徹氏は振り返る。

ニューロダイブでは、データサイエンスや AI 開発などの先端 IT 分野に絞ってマッチングを行っている。これまでの各種先行研究により、発達障害の特性を強みとする上で最適の職種が IT 分野（下図参照）だったからだ。

IT分野では弱みを強みに変えられる

発達障害の特性・行動における 職場への適応性

職場で弱みとなり得る特性

- ▲ 場の空気や行間が読めない
- ▲ 一つのことに関心し周りが見えなくなる（過集中）
- ▲ パターン化した行動や細か過ぎるこだわり
- ▲ 考えるよりも先に動く（衝動性が強い）
- ▲ マルチタスクが苦手な注意欠如
- ▲ 多弁、じっとしてられない

特性故の強みとIT人材とのマッチング性

- ◎ 空気を読まずに鋭い批判・指摘ができる胆力
→顧客の依頼に対して本質的価値を提案できる人材
- ◎ 細部にこだわる、規則性が伴うような作業が得意
→1万行のデータを目視確認できる人材
- ◎ 寝食を忘れて一つのこと集中できる
→短時間でテストアプリを作ることができる人材

*発達障害の種類により特性は異なる

*経済産業省「イノベーション創出加速のためのデジタル分野における『ニューロダイバーシティ』の取組可能性に関する調査」、パーソルダイバーシティへの取材などを基に作成

無断転載禁止 ©株式会社ダイヤモンド社 **DIAMOND online**

[拡大画像表示](#)

ただ事業の発足から日が浅いこともあり、実際に採用されたケースの待遇を見ると、現状では一般採用よりも専門人材を安く雇用できるという目的で企業側に都合よく使われてしまっている側面は否めない。

とはいえ、IT 分野は世界的に専門人材が不足し、国内でも 2030 年に最大で 79 万人が不足すると推計されている。海外ではすでに米マイクロソフトや独 SAP などの大手企業が、発達障害の技術者を高度な IT 専門職として採用し、革新的なアプリケーションの開発などにつなげている実績がある。日本ではまだまだ萌芽の段階とはいえ、ニューロダイバーシティは発達障害の特性との親和性、および企業のニーズによって IT 分野を中心に進んでいくことは確実だろう。

頭はいいが、極度に周囲との人間関係を築くのが苦手な子供を文系理系のどちらに進ませるべきか。もちろん子供の希望第一だが、学歴や能力に見合った待遇や環境を得ることを最優先にするならば、他の分野よりも IT 分野を目指す方が幸福度は高くなりそうだ。従って「理系に進ませた方がよい」というのが結論となる。