



脳・神経の多様性で誰もが働きやすい職場づくりを

「日本橋ニューロダイバーシティ」 講演会開催レポート

NIHONBASHINEURODIVERSITY Seminar Report

脳・神経の多様性で
誰もが働きやすい職場づくりを

「日本橋ニューロダイバーシティ」 講演会開催レポート

目次

- 主催企業からのごあいさつ
武田薬品工業 清水 聡 P.01
- 日本橋ニューロダイバーシティ
プロジェクトより進捗ご報告
武田薬品工業 森 威 P.01
- 講演会：発達特性を活かして
「自分らしく働く」ために伝えたいこと P.02
株式会社キズキ 林田 絵美 様



次ページより開催レポートの様子をご覧ください。

●はじめに

開催日時：2023 年 11 月 22 日（水）10:00 ～ 12:00

日本橋ニューロダイバーシティプロジェクトの賛同企業・団体へ向けて、ニューロダイバーシティについて学びながら、職場で実践できるアイデアや取り組みを共有することを目的としたイベントの第 2 回。今回は、株式会社キズキ取締役の林田 絵美様をお招きして講演を行っていただきました。

●主催企業からのごあいさつ

**武田薬品工業 ジャパン ファーマ ビジネス ユニット
医療政策・ペイシェントアクセス統括部 患者・疾患啓発ヘッド
清水 聡**

4 月にワークショップを開催以来、今回が 2 度目のイベントとなります。この約半年の間に、SBI 新生銀行様、クリスタルロード様、シティグループ様にも新たにご賛同いただくといううれしいニュースがございました。ますますパワーアップして、皆様とともに学びを深めていければと思っております。本日はご自身も発達障害の当事者であり、株式会社キズキの取締役を務められている林田 絵美様をお招きしています。ご自身の体験をもとに発達障害の方をサポートする「キズキビジネスカレッジ」を立ち上げるなど、さまざまな活動をされている林田さんのお話は我々にとって大変意義のあるものだと思います。



●日本橋ニューロダイバーシティプロジェクトより進捗ご報告

**武田薬品工業 ジャパン ファーマ ビジネス ユニット
医療政策・ペイシェントアクセス統括部 患者・疾患啓発
森 威**



「体験プログラム」の実施について

武田薬品工業では今年 8 月、発達障害の特性のある学生さんをお招きし、発達障害の特性を持つ学生が多様な働き方を学ぶ「体験プログラム」を 3 日間にわたって実施しました。コミュニケーションに不安を抱える学生さんに実際の職場を体験していただくことで、働くことをポジティブに捉えてもらうだけでなく、ニューロダイバーシティ人材が働きやすい環境を整えるための我々の学びの機会と位置づけております。

●【プログラムの主な内容】

基本的な業務の進め方や社内コミュニケーションを体験する

- 上司への報連相を、いつ、どのように伝えるか考え、実践する
- 日々のタスクに優先順位を付け、仕分けて実施する
- 在宅、出社などさまざまな働き方についてチームで議論し意思決定する

●【参加者の声】

(一部抜粋)

—学生の声—

「議論の進め方や、グローバルな働き方、お互いに配慮しあって働く姿を見て、会社で働くイメージを持つきっかけになった」
 「自分の考えを発信したり、相手の意見を聞くことが楽しいかと思えた。今まではコミュニケーションを避けようという気持ちがあったが、今後は積極的にコミュニケーションを取りたい」
 「誰かに相談することの重要性に気付けた。何とか相談してみようと思えるきっかけになった」

—従業員の声—

「テンポよく意見交換をする学生もいれば、会話をしっかり飲み込んでから回答する学生もいた。意見交換は文字ベースで行ったほうが良い、リモートワークの方が良いなど、個人個人に応じた方法を考えて対応すべきと思った」
 「発達障害の特性を一般化し、自分の考えで線引きしたり遠慮したりせずに、個人個人の特徴や希望を把握することが重要と感じた」
 「できる限り個々の特性に応じた配慮を行い、学生さんにとって心理的安全性が保たれたプログラムを実施できた。ディスカッションを通じてチームとしての提案もでき、環境が整えば十分に活躍できると感じた」

学生さんからは3日間のプログラムを通して働くことへの意識が変わったというフィードバック、社内からは環境を整えることでニューロダイバーシティ人材が十分に活躍できると感じたという意見が寄せられました。発達障害がある、なしに関わらず、働きやすい環境とはいかなるものかを考え、整備する必要があることを改めて学ぶ機会となりました。今後もさまざまな活動を続け、皆様に共有してまいります。



●講演

株式会社キズキ取締役の林田 絵美様に、
「発達特性を活かして「自分らしく働く」ために伝えたいこと」をテーマにご講演いただきました。

Profile

株式会社キズキ取締役 林田 絵美

発達障害の当事者で公認会計士。大学3年次に公認会計士論文式本試験に合格し、大学卒業後、公認会計士として3年間働く。その後、「何度でもやり直せる社会をつくる」をビジョンとする株式会社キズキにて、うつや発達障害の方がキャリアを築くための就労移行支援事業所「キズキビジネスカレッジ」(<https://kbc.kizuki.or.jp/>)を立ち上げ、同社の取締役も務める。



●内容

(一部抜粋)

▶ 林田様ご自身について

幼少期からいわゆる「空気が読めない子」。自分が世の中を器用に渡れるタイプではないことを感じ、将来は手に職をつけたいという思いで公認会計士を目指しました。在学中に資格をとって監査法人に就職しますが、周囲からの期待に応えたいプレッシャーから社会人1年目の繁忙期に職場で過呼吸になり救急車で運ばれるという出来事が。それをきっかけにメンタルクリニックを受診し、発達障害の診断を受けました。

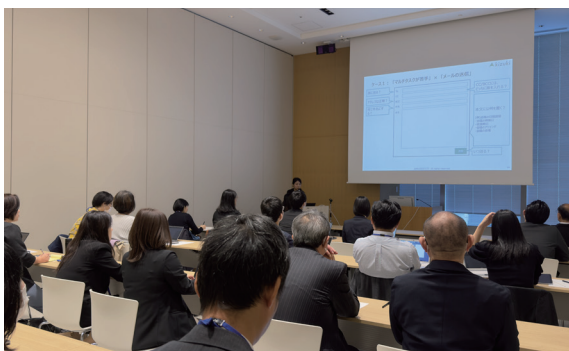
幼少期から「自分は周りと違って何かおかしい」と思い続けていたので、その原因がわかってスッキリしたというのが正直な感想。その後、発達障害について本を読んで勉強するほか、

●自分の過去の経験から思考回路を書き起こして自己理解を深める

●自分の課題を書き出して向き合い方を考える

といったことを行い、その後のキャリアに大きく役立つこととなります。このプロセスが、現在の「キズキビジネスカレッジ」の礎となりました。

たとえば発達障害の特性として「コミュニケーションが苦手」と一言に言っても、相手の考えを聞きながら自分の考えを整理するのが苦手な人は「思考の同時進行が苦手」。自分が言っていることが絶対と思ってしまう人は「相手との妥協点を見つけるのが苦手」と苦手な部分もさまざま。発達障害の特性だけでトラブルにつながるわけではなく、さまざまな要素が絡み合っているため、トラブルが起こる前段階のプロセスを知ることが大切です。

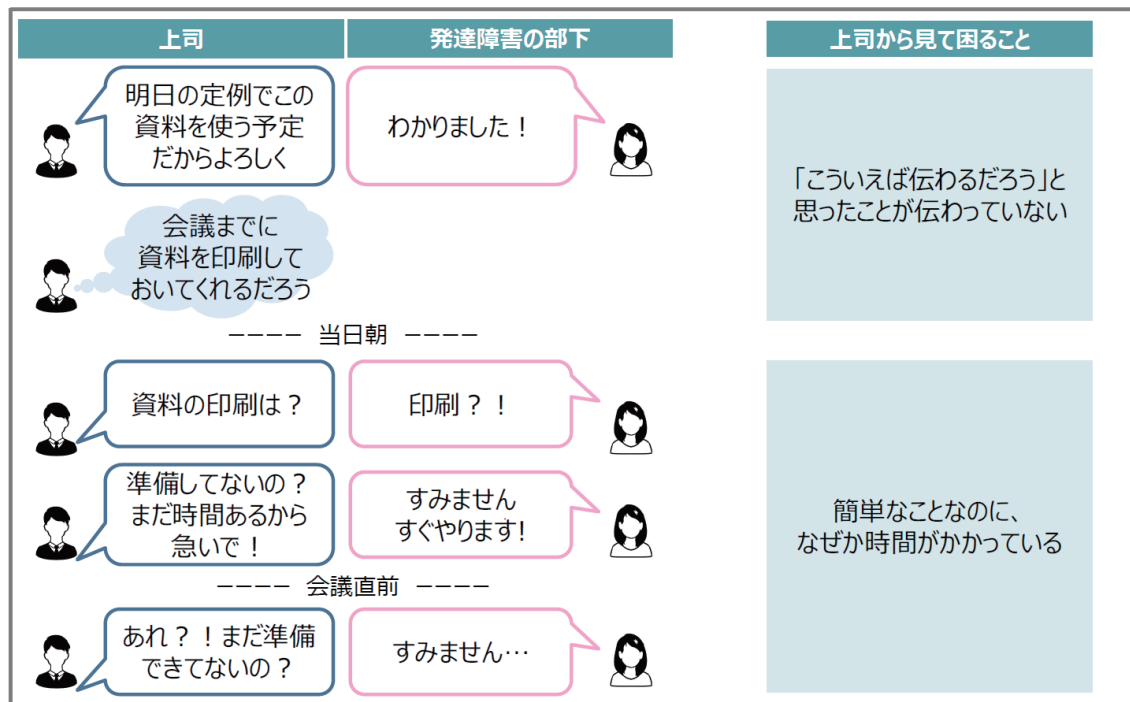


▶ 実際の職場で起こりがちなこと

発達障害のある部下に資料の印刷を頼むというシーンがあります。上司は「明日この資料を使うからよろしく」と資料を渡した時点で印刷を依頼しているつもりですが、部下は「印刷しておいてね」という意図を汲み取っていない。結果、直前になって焦って印刷しようとしてパニック状態に陥るといったトラブルです。

次ページへ続く

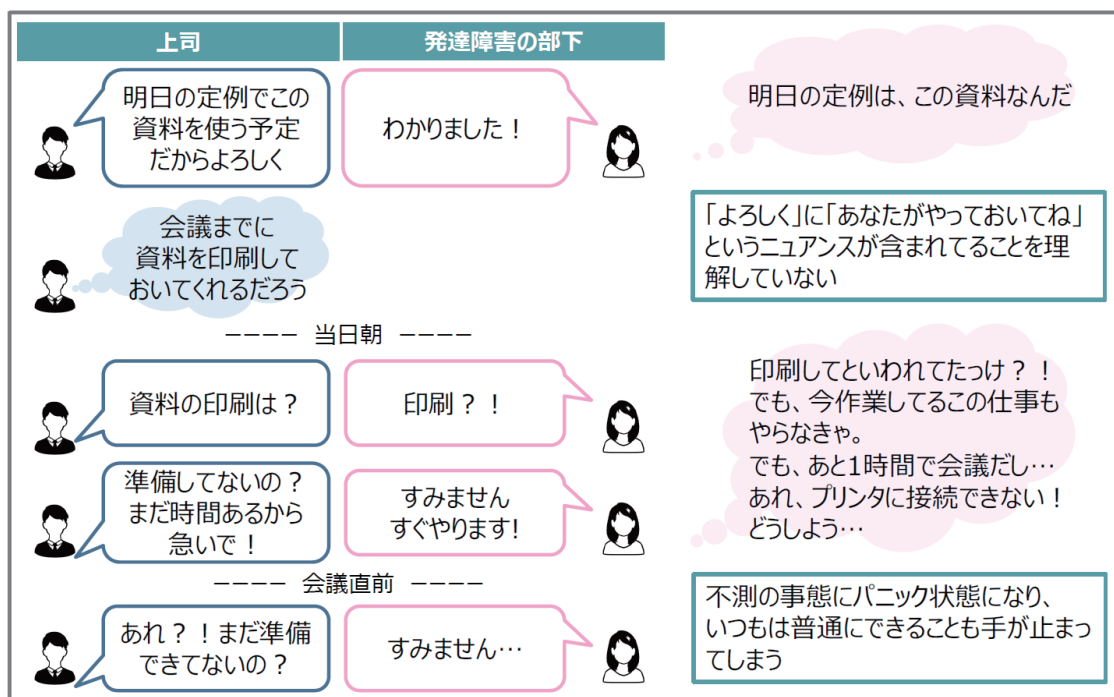
印刷業務を依頼



©株式会社キズキ. All rights reserved.

発達障害者社員がミスを繰り返してしまう理由 発達障害者がミスをする時に頭の中で発生していること

発達障害者がミスをする時、頭の中で何が起きている？



©株式会社キズキ. All rights reserved.

こういったトラブルは、思考回路のズレによって起こることがほとんど。ミスが多い背景に、「ニュアンスを汲み取れない」「想定外のことにパニックになりやすい」といった特性が潜んでいることがよくあります。発達障害の方ご自身が活躍するためにも、周囲がマネジメントするためにも、個人個人の特性を把握することが大切です。

▶ 周囲の過度な負担なく「仕組化」するためには

そうは言いながら、マンツーマンでサポートするような環境でない以上、すべての特性を理解して仕事をすることは現実的ではありません。周囲の過度な負担なく、特性のある多様な方が活躍するためには「仕組み化」の考え方が大切です。

仕組みを進めるためには、

- マルチタスクが苦手な人は、複数の点に注意を払う必要があるメール送信でミスが起きやすい
- 自分の「正しさ」に対してこだわりが強い人は、コミュニケーションでトラブルが起きやすい

というように、こういった特性からどんなリスクがあるかを洗い出し、それに対応した仕組みを検討するというステップをおすすめします。

例) マルチタスクが苦手な社員の、メールのミス・トラブルを予防する仕組み

- メール文をテンプレート化する
- 指示の出し方を定型化する
- 送信前の「自己点検」をチェックリスト化する

例) 送信前の自己点検のチェックリスト

- ✓ アドレスが指示書と一致しているか
- ✓ 件名に誤字脱字がないか
- ✓ 本文が指示書の内容と一致しているか
- ✓ 添付ファイルが必要な場合、ついているか
- ✓ 件名に誤字脱字はないか
- ✓ 本文に誤字脱字はないか
-

▶ 仕組み化で真のインクルージョンを実現する

今日お伝えしたかったことは、発達障害と一言と言ってもその特性はさまざまで、定義するのがむずかしいということ。課題の背景にあるプロセスに目を向けることが大切です。しかし同時に、周囲の気遣いだけで対応しようとする、疲弊して逆にメンタルを崩すことにつながりかねません。多様な個性を認めることと、我慢することは違います。ともに活躍できる方法を検討し、可能な限り仕組みで解決することが、本当の意味でのインクルージョンにつながるのではないのでしょうか。



発達障害の方の特性と仕組み化

特性		ミスやトラブル		仕組み化
マルチタスクが苦手	▶	複数の注意点や確認項目があると、抜け漏れが生じる	▶	「注意を払う」部分をツールや仕組に変換する
相手に配慮したコミュニケーションが苦手	▶	自分にとっての「正しい」コミュニケーションを貫き、結果的に相手が疲弊する	▶	会社にとって正しい「コミュニケーションの基準」を明示し、納得を得る
こだわりが強い	▶	業務の一部にこだわりすぎて、他業務の進捗に支障がでる	▶	
注意散漫	▶	1つの業務をやっている途中で、他のことに気が散ってしまい、集中し直す頃には何をどこまでやっていたか忘れてしまう	▶	

● おわりに

今回のご講演を通じて、賛同企業・団体の皆様からは、

「上司からの指示が通っていないと感じるとき、部下の頭の中がどのようなになっているかの解説が興味深かった」

「経験に対する対策の仕組化についてとても共感し、社内で何ができるか検討したいと思った」

「過去の経験や思考回路を書き出し、自己理解に繋げるプロセスを、発達障害の有無に関わらずコミュニケーションを苦手とする社員の教育に活用したい」

といったご感想を頂戴したほか、その後も積極的に意見交換をされる様子が印象的でした。今後も引き続き、賛同企業・団体の皆様の学びの場、交流の場を設けてまいりたいと思います。



〈プロジェクト概要〉

企画・運営：武田薬品工業株式会社

〈賛同企業・団体（50音順）〉

SBI 新生銀行様、花王株式会社、株式会社クマヒラ、クリスタルロード、株式会社コネル、シティグループ様、株式会社スマサポ、非営利組織 DiODEN、株式会社テラスカイ、株式会社日本水道設計社、野村ホールディングス株式会社、株式会社 voice and peace、三井不動産株式会社、三井不動産ビルマネジメント株式会社、一般社団法人ライフサイエンス・イノベーション・ネットワーク・ジャパン (LINK-J)

※2023 年 12 月時点

ニューロダイバーシティとは

ニューロダイバーシティ（Neurodiversity、神経多様性）とは、Neuro（脳・神経）と Diversity（多様性）という 2 つの言葉が組み合わされて生まれた、「脳や神経、それに由来する個人レベルでのさまざまな特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、それらの違いを社会の中で生かしていこう」という考え方であり、特に、自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症、学習障害といった発達障害において生じる現象を、能力の欠如や優劣ではなく、『人間のゲノムの自然で正常な変異』として捉える概念※1 でもあります。