



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」 ワークショップ開催レポート

NIHONBASHINEURODIVERSITY Workshop 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」 ワークショップ開催レポート

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
- 講義：発達障害からニューロダイバーシティへ
株式会社 Kaizen 大野 順平 様 P.02
- グループワーク：発達凸凹なりきり体験ゲーム
株式会社 Kaizen 東海林 彩子 様
- 参考 P.06



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 4 月 20 日（木）15:30 ～ 17:30

「日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト」の活動の一環であるワークショップ。全 3 回（予定）の開催を通じて、ニューロダイバーシティについて学びながら、参加者に職場で実践できるアイデアや取り組みを共有することが目的です。第 1 回目の今回は、ニューロダイバーシティや当事者について知ることを主なテーマに、体験型のワークショップを開催しました。

●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**

最近ではニューロダイバーシティという言葉がメディアで取り上げられることも増え、社会に浸透してきたと感じる一方で、まだ十分に理解し、推進されるまでには至っていません。今がまさに分岐点。今後もさまざまな活動を通じて、日本橋を中心にニューロダイバーシティの実践を推進してまいりたいと考えております。今回のワークショップは、多様な個性を持つメンバーとひとつのミッションを達成する楽しさ、難しさを体験いただける内容となっています。弱みを補い、強みを活かして、チームとして成果を出すことの喜びや達成感を感じていただければ幸いです。



●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**



「職場における脳・神経の多様性に関する意識調査」の結果について

本プロジェクトでは、職場におけるニューロダイバーシティの現状と課題を把握するため、発達障害の診断を受けているオフィスワーカー 100 名、受けていないオフィスワーカー 2,500 名の計 2,600 名を対象に調査活動を行いました。その結果、次のことが分かりました。

次ページへ続く

- オフィスワーカーの約5%は、発達障害に見られる特性を持つグレーゾーンに該当する
- ニューロダイバーシティの認知度は、他の多様性に比べて最も低い
- 業務への支障を防ぐためどう対応しているかについて、ニューロダイバーシティ人材の約55%が「自分で対応しようとしている」と答えたのに対し、周りの人たちは約10%しか「自分で対応しようとしている」と答えていない

このような調査結果からも、ニューロダイバーシティ人材が職場で活躍できる土壌が整っているとは言えない現状であることがわかります。本プロジェクトの目的は、発達障害を伴う特性を脳や神経の多様性であると捉えることで、誰もが働きやすい環境をつくること。今回のワークショップが、その理解をより深めるきっかけになればと考えております。

※調査対象者、設問文、選択肢などの詳細は末尾の参考資料参照

※グレーゾーン：ASD、ADHD、LD当事者の特性を提示した設問のいずれかにおいて「よく当てはまる、または頻繁に指摘されたことがある」と回答した人たち

※ニューロダイバーシティ人材：発達障害の診断を受けている人とグレーゾーンに該当する人たち

※周りの人たちは：発達障害の診断を受けていないオフィスワーカーの内、グレーゾーンに該当しない人たち

※「職場における脳・神経の多様性に関する意識調査」の詳細については <https://www.takeda.com/ja-jp/announcements/2023/neurodiversity/> をご覧ください。

● 講義

株式会社 Kaizen 法人担当ディレクターの大野順平様に、
「発達障害からニューロダイバーシティへ」をテーマにご講義いただきました。

内容（一部抜粋）

● そもそも発達障害とは

発達障害とは、生まれつきの脳機能の発達の偏りによる得意不得意の特性と、その人が過ごす環境や周りの人たちとの関わりのミスマッチから社会生活に困難が発生すること。厚生労働省の「平成28年生活のしづらさなどに関する調査」によると国内で約48万人が発達障害と診断されていると推定されます。

① 同じ診断名であっても特徴の出方は人それぞれ

ASD（自閉スペクトラム症）、ADHD（注意欠如多動症）、SLD（限局性学習症）などさまざまな診断がありますが、同じ診断名であっても一人ひとりに脳の発達のばらつきがあり、特徴の出方が異なる。



② 生きづらさが「働く上での障害」のトリガーになっている

生まれつき脳の発達に凸凹がある状態であっても、本人および周りの人たちが生きづらさを感じなければ、場合によっては強みとして活かされ、働く上での障害にはならない。

これらを踏まえ、一人ひとりが多様であることを理解した上で、いかに苦手な部分が出にくいような環境を整えていけるかが大切になります。

● 発達障害からニューロダイバーシティへ

ニューロダイバーシティとは、脳や神経の多様性のこと。この考えのベースとなるのは「障害とは個人の状態に紐づくものではなく、人と環境のあいだに生まれるものである」とする考え方です。例えば、車椅子利用者にとって、段差のある場所を移動するのは非常に困難ですが、スロープやエレベーターを利用すれば“障害”は解消します。障害とは、人に起因するのではなく、環境の違いによって引き起こされるものなのです。

では、既存の障害者雇用とニューロダイバーシティの違いはどこにあるのでしょうか。

次ページへ続く

①対象の違い

発達障害の診断を受けた人だけでなく、そうでない人も等しく「すべての人間が脳や神経の多様性を有している」として考える。

②目的の違い

道徳的な社会貢献活動としてでなく、ニューロダイバーシティ人材の雇用そのものが、生産性や品質の向上など企業に多様なメリットをもたらすものとして考える。

このように、ニューロダイバーシティは特定の一部の人のためではなく、会社が成長するため、全ての人が働きやすい環境を得るために取り組むもの。非常に高い能力を持っていながら、これまでの採用スキームでは雇用できなかった人材を雇用し、組織の戦力として活かす企業も生まれています。人材を活かすマネジメント力を向上させ、一人ひとりの個性に合わせた環境を整えることが、企業の競争力アップにつながると確信しています。

●グループワーク：発達凸凹なりきり体験ゲーム

ファシリテーター：株式会社 Kaizen 東海林 彩子 様



講義のあとは、4名ずつのチームに分かれ「発達凸凹なりきり体験ゲーム」のグループワークにご参加いただきました。

※株式会社 Kaizen と株式会社 FVP の共同開発ツール

●発達凸凹なりきり体験ゲームとは？

4名の参加者を課長1名、課員3名の役割に振り分け、その人物設定を演じながらひとつの課題に取り組むワークショップです。課員3名にはそれぞれ異なる発達障害的な凸凹があり、課長はメンバーの特性を活かしながらゴールを目指します。

●第1ラウンド「強み・弱みを知っているのは自分だけ」

それぞれの役割を与えられたメンバーは、自分の個性や役割を知っているだけ(他の人のキャラクターは知らない)の状態で1度目の課題に取り組めます。課長が課員からアイデアを募り、役割分担をしようと試みますが、みんながバラバラな動きや発言をして一向にまとまる気配がなく、あたふた。結局どのチームも、時間内に課題を成功させることはできませんでした。

●種明かし「それぞれの強み・弱みを発表」

1度目のチャレンジを終えたところで、それぞれのメンバーに与えられた強み・弱みを発表。実際の発達障害の特性も交えながら解説し、凸凹に合わせた対応や、役割分担のポイントをレクチャーしました。



●第2ラウンド「強み・弱みを理解してマネジメント」

2度目のチャレンジでは、課長がそれぞれのメンバーの特徴を活かしながら役割を分担。アイデアを出す人、知識を補う人、作業をする人など適材適所で活躍し、無事課題をクリアするチームが続出しました。



●ワークショップを終えて

それぞれの役割を演じてどう感じたか、1度目と2度目の違い、日常生活で役立てられそうな気づきについてなど、参加者の皆様にご意見をいただきました。

「できないことがある＝ダメな人ではない。お互いの特性を理解することが大切だし、まずは自分が自分の特性を理解することも大切だと感じた」

「凸凹を擬似体験することで、問いかけ方によって答えやすい質問とそうでない質問があることがわかった。チームに貢献したい気持ちがあるのに、途中からスルーされているような気持ちになってさみしく感じた」

「自分の気持ちをうまく言えないもどかしさに自責の念が強くなった。2度目で特性を知ってもらえてからは気持ちも楽になったし、自分の強みを出そうという気持ちが強くなり、自信につながった。周りに理解され、受け入れられることの大切さを学んだ」

「普段からコミュニケーションには気をつけているつもりでも、つい抽象的な質問をしてしまいがち。意識して具体的な問いかけにすることが大事」

「与えられた仕事が出来ないことに悲しさを感じたのと同時に、役に立てるポジションを与えてもらったことがうれしかった。コミュニケーションを丁寧に積み重ねることで相互理解が深められると感じた」

「たとえ人と同じ作業ができなかったとしても、自分もチームの一員だと思える活かし方がある。できないことに目を向けるだけでなく、その中でできることを考えていきたい」

チームに貢献したいと思ってうまく活動できない苦しさや、逆に活躍できたときのうれしさなど、ワークショップを通じてさまざまな気づきを得ていただきました。互いの個性を知り合うことが安心感につながり、チームビルディングにもつながる。今回の体験を、発達障害の強みを生かすマネジメントのヒントにしていいただければ幸いです。

●おわりに

ニューロダイバーシティの基本理解を深めていただくために開催した今回のワークショップ。今後、さらに理解を深め、実践に落とし込むため、今年度中に2回のワークショップ開催を予定しております。実態調査のレポートなど情報発信を続けながら、ニューロダイバーシティの認知を拡大し、多様性を尊重し合う社会の実現を目指してまいります。



〈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）〉

花王株式会社、株式会社クマヒラ、株式会社コネル、株式会社スマサボ、
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、
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5月12日時点

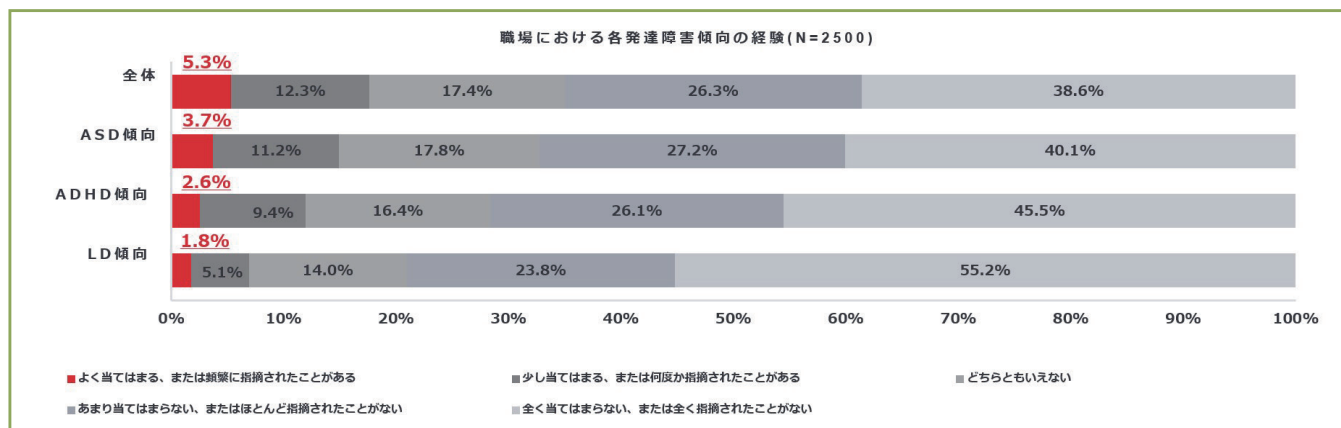
協力：株式会社 Kaizen

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せられて生まれた、「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』として捉える概念でもあります。

● 参考資料

オフィスワーカーの約5%は、発達障害に見られる特性を持つグレーゾーンに該当する



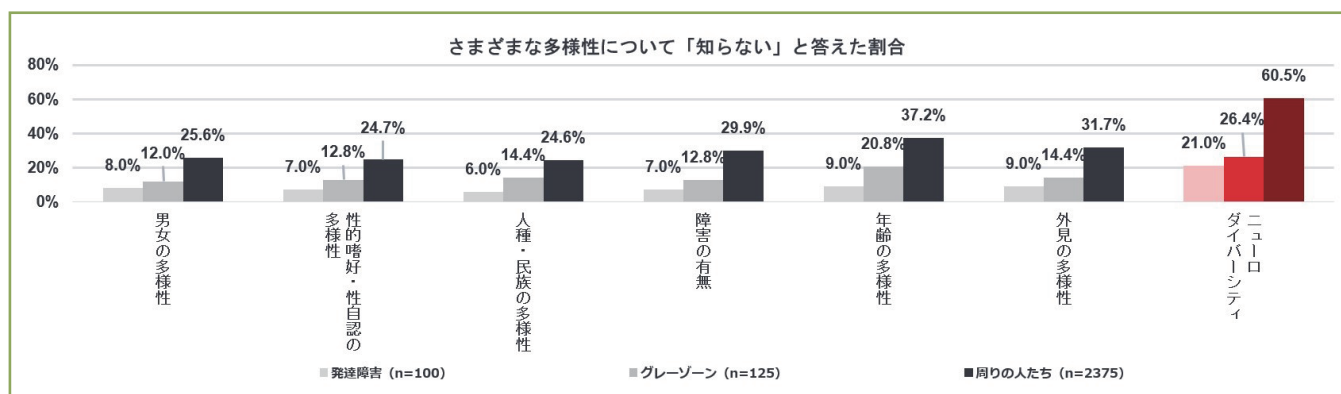
対象者：発達障害の診断を受けていないオフィスワーカー

設問文：あなたは、以下のようなことについて、過去に経験をしたり、周りに指摘されたりすることはありましたか。(お答えはひとつ)

ASD 傾向	ADHD 傾向	LD 傾向
・グループでの業務・活動が苦手。 ・やり取りがうまくかみ合わない。 ・伝えたいことを言葉にまとめることが難しい。 ・人の話に関心を持ってない。 ・自己流で物事を進めたがる。	・細かい注意を払うことができない。 ・注意を持続しつづけることが難しい。 ・忘れる・抜け漏れることがある。 ・順序立てて課題を進めることが難しい。 ・ソワソワと手足を動かしたり、座っていてもモジモジ動いてしまう。	・文字や単語、文章を読むときに正確でなかったり速度が遅かったりする。 ・文字を読み上げることはできるが、意味を理解することが難しい。 ・文字を正しい発音で読み上げることができない。文字や文章を書くことが難しい。 ・数の概念、数値、計算を学ぶことが難しい。

選択肢：よく当てはまる、または頻繁に指摘されたことがある／少し当てはまる、または何回か指摘されたことがある／どちらともいえない／あまり当てはまらない、またはほとんど指摘されたことがない／全く当てはまらない、または全く指摘されたことがない

ニューロダイバーシティの認知度は、さまざまな多様性の中で最も低い



対象者：今回の調査で回答を得た全てのオフィスワーカー

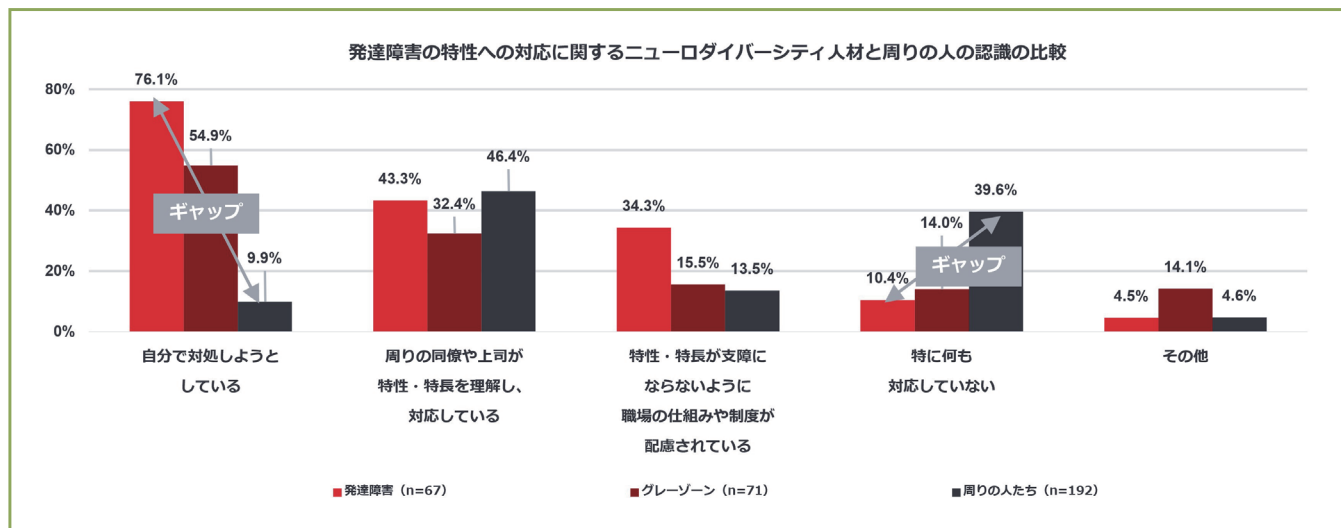
(内訳：発達障害の診断を受けている人 100 人、グレーゾーン 125 人、周りの人たち 2375 人)

設問文：それぞれの多様性について、あなたに当てはまるものをお選びください。(お答えはそれぞれひとつ)

選択肢：どんな内容かを理解し、実践している／どんな内容が理解しているが、実践していない／聞いたことがある／知らない

● 参考資料

ニューロダイバーシティ人材と一緒に働く周りの人たちとの間で、
支障を防ぐための対応について認識にギャップがある



対象者：発達障害／グレーゾーンの人たちの内、発達障害の特性・特徴で業務に支障があると感じている人たち（発達障害の診断を受けている人 67 人、グレーゾーン 71 人）

設問文：前述の特性・特徴が理由であなたの仕事に支障が出ないようにするため、あなたの職場ではどのような対応をしていますか。（お答えはいくつでも）

選択肢：自分で対処しようとしている／周りの同僚や上司が特性・特徴を理解し、対応している／特性・特徴が支障にならないように職場の仕組みや制度が配慮されている／その他／特に何も対応していない

対象者：周りの人たちの内、職場で発達障害の特性・特徴があると感じる人と一緒に仕事をしており、業務に支障があると感じている人たち（周りの人たち 192 人）

設問文：発達障害の特性・特徴のある方と仕事をする際のことについて伺います。仕事に支障が出ないようにするため、あなたの職場ではどのような対応をしていますか。（お答えはいくつでも）

選択肢：特性・特徴のある方が自分自身で対処しようとしている／周りの同僚や上司が特性・特徴を理解し、対応している／特性・特徴が支障にならないように職場の仕組みや制度が配慮されている／その他／特に何も対応していない