



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 プロジェクト発足発表会 開催レポート

2022.10.10.Tue

世界メンタルヘルスデー (World Mental Health Day: WMHD)

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 プロジェクト発足発表会 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
ジャパンファーマビジネスユニット プレジデント 古田 未来乃 P.02
- 講演：ニューロダイバーシティとは何か
鳥取大学 大学院医学研究科
臨床心理学専攻 臨床心理学講座 井上 雅彦 教授 P.02
- 講演：成長戦略としてのニューロダイバーシティ
経済産業政策局 経済社会政策室長 川村 美穂様 P.03
- 講演：日本橋ニューロダイバーシティプロジェクトについて
武田薬品工業 森 威 P.05
- 賛同企業・団体代表よりごあいさつ 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



左上：井上雅彦・右上：川村美穂・左下：古田未来乃・右下：森威（敬称略）

現在、ダイバーシティ&インクルージョンに対する社会的な関心が高まっています。しかし、その中でも脳や神経の違いに着眼した「ニューロダイバーシティ」という考え方は、日本ではあまり知られていません。そうした状況を鑑みて、まずは発達障害などの脳や神経に由来する違いを多様性の一つとして捉えるニューロダイバーシティの認知を広く喚起し、当事者の受け入れ風土醸成につなげるべく、世界メンタルヘルスデーである2022年10月10日を起点に「日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト」を発足。10月13日にプレス発表会を開催しました。

発表会では、主催である武田薬品工業によるプロジェクト内容ご紹介のほか、発達障害の診療・治療に長年取り組まれている鳥取大学 大学院医学系研究科 臨床心理学講座 井上雅彦教授より発達障害およびニューロダイバーシティについて、経済産業省より国内における取り組みの状況や経済的意義について、産官学それぞれの立場から、ニューロダイバーシティに取り組む重要性をご説明しました。さらに、本プロジェクトの賛同企業・団体の代表として株式会社スマサポ、株式会社テラスカイ、野村ホールディングス株式会社も登壇。今後、ニューロダイバーシティ実現に向けて組織として取り組んでいく方針を示しました。

主催企業よりごあいさつ

まず、武田薬品工業 ジャパンファーマビジネスユニット プレジデント 古田未来乃より日本橋ニューロダイバーシティプロジェクトの主催企業としてごあいさついたしました。



武田薬品工業は、多様性、公平性、包括性からなる DE&I を大変重要なものとして捉え、さまざまな角度から取り組んでいる組織でもあります。その一環として、ニューロダイバーシティ、つまり脳の多様性を尊重し、促進することの一端を担いたいと考えております。それはやはり、心理的安全性が高く仕事がしやすい環境、仕事の習熟がしやすい環境を作ることで、イノベーションの創出や生産性の向上に寄与したいという思いがあるからです。

今回は、ニューロダイバーシティの理解を共有するところから一步を踏み出したいと思っています。今回の発表会が、皆さんにとっても有意義な時間となることを期待しています。

講演：ニューロダイバーシティとは何か

鳥取大学 大学院医学研究科 臨床心理学専攻 臨床心理学講座 井上雅彦教授より、発達障害やニューロダイバーシティとは何かについて、ご講演いただきました。



内容（ポイント抜粋）

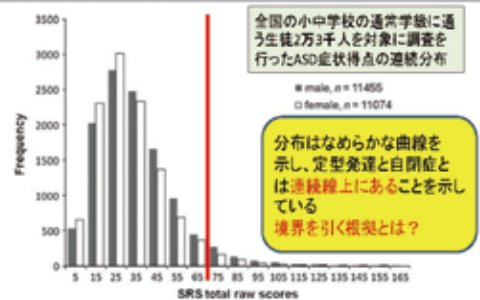
● 発達障害に対する誤解： 発達障害と定型発達に明確な境界線はない

皆さんがご存じの通り「発達障害」という言葉は、日本でもかなりメジャーになってきています。おもな障害としては、知能は正常な一方で、読み書き、計算など特定の行為が非常に苦手な学習障害。そして多動性や衝動性、不注意

のある ADHD（注意欠如・多動症）。対人関係や社会性の障害と、独自のこだわりを持っている自閉スペクトラム症があります。

本日のニューロダイバーシティに関わるデータとして、発達障害の一つである自閉スペクトラム症の特性を得点化した研究があります。全国の2万3000人の小・中学生を対象にしており、75点以上の人たちを自閉スペクトラム症の強い傾向があるとしています。しかし、この基準はあくまでも恣意的なものであって、得点分布では滑らかな曲線を示しています。つまり、私たちは発達障害を特別なものだと思ってしまうがちですが、実際は通常の人、いわゆる「定型発達」といわれている方たちの連続線上にあるものなのです。

自閉スペクトラム症(ASD)の特性のバリエーション



* Kamio, Y., Inada, N., Moriwaki, A., Sanada, M., Koyama, T., Tanih, H., ... & Costantini, J. N. (2013). Quantitative autistic traits ascertained in a national survey of 22,529 Japanese schoolchildren. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 128(1), 45-53.

ニューロダイバーシティ(神経多様性)という考え方へ

(発表資料より抜粋)

●ニューロダイバーシティの推進で誰もが働きやすい環境を作る

ニューロダイバーシティにはさまざまな定義があり、その一つが「一人ひとりの特性・多様性を尊重しつつ、誰でも暮らしやすい社会を作る」という考え方です。そして「障害」とは、個人の特性と環境との相互作用によって起こる生きづらい状態のことです。このような障害という概念を「支援する」ということは、個人のパフォーマンスを引き出しやすく、周囲に適応しやすい、個人にとって最適な社会・環境に変えていくことが基本となります。ニューロダイバーシティを推進することで、多様性を持った方を受け入れやすくなり、社会全体をより柔軟に、強靱にできるのではないのでしょうか。

発達障害の方が感じる社会生活の困難は、環境因子によって決まります。たとえば、周りの刺激に過敏で、物事を考えすぎてしまう、考えが止まらなくなるなどの体質の方がいるとします。その方が他人のペースにあわせたり、苦手な仕事もガマンして行う必要があったりする環境にいと、不注意によるミスが増える可能性が高くなります。そういったトラブルが増えることで、職場関係の悪化、自信の喪失、最終的には休職してしまう、という状況に陥る危険性もあります。

一方で、同じ体質の方でも個別のスペースがあったり、ある程度自分のペースで進められたりなど、本人の得意なやり方で仕事ができる環境があったとします。そのような環境では、不安や疲労感が低下するだけでなく、集中力・自己肯定感が向上して仕事の効率性が高まることが研究でわかっています。ですので、ニューロダイバーシティに取り組むためには、発達障害を持っている方の環境サポートが重要です。

比較的取りやすい対策としては、たとえば、オフィスのデスクとデスクの間に「ついたて」があれば、隣を気にせず仕事ができます。隣の話し声が気になるのであれば、ノイズキャンセリング機能のあるヘッドホンの使用もよいかもしれません。また出勤時間や労働時間も、新型コロナの影響で柔軟化する変化がみられています。これらは、定型発達といわれる方々にとってもメリットのある取り組みです。重要なのは、個々最適な労働環境を柔軟に選択できることです。

発達障害のある方を念頭に置いたニューロダイバーシティ環境を作ることは、診断がない人にとっても非常にメリットがあります。今後、働きにくさを感じるすべての方が享受できるようなシステムに進化させていくことが望まれます

講演：企業の成長戦略としてのニューロダイバーシティ

経済産業政策局 経済社会政策室長 川村美穂様より、国内におけるニューロダイバーシティの取り組み状況やビジネスとしての意義についてご講演いただきました。



内容（ポイント抜粋）

●ニューロダイバーシティ推進は、イノベーション創出・生産性向上につながる

経経済産業省がニューロダイバーシティを推進しているのは、それが企業の成長に不可欠な「ダイバーシティ経営」につながるからです。「ダイバーシティ経営」とは「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供す

ることで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」のことです。昨今では、コロナ禍をはじめとしたさまざまな影響により、予想もできないくらい目まぐるしく社会が変化しています。そういった中で、従来の日本企業が採ってきた均質性の高い組織による経営では変化への迅速な対応が難しく、リスクが高いと考えられます。競争力の源泉ともいえるイノベーションを生み出すためには、多様な視点を持っている方を組織の中に入れ、多様な人材が活躍できる組織とすることが重要です。

また、日本の少子高齢化にともなって、生産年齢人口は減少していくと予想されます。加えて社会のデジタル化は進んでおり、2030年には約80万人のIT人材が不足するともいわれています。発達障害の方が持つ特性の一部とデジタル分野との親和性の高さを指摘する研究もあり、実際に海外の先行事例では、発達障害のある方を積極的に雇用し、成果を上げている大手企業が現れています。

ニューロダイバーシティを取り入れ、発達障害を含むさまざまな方がより活躍できるような柔らかい組織土壌を作ること、[ダイバーシティ経営]を実現、ひいては日本企業が抱えるイノベーション創出・生産性向上の課題解決に効果的なアプローチとなる可能性があるのです。

●環境整備によって心理的安全性を高める

経済産業省では、ニューロダイバーシティの取り組みは企業にどのようなメリットがあるのかを分析しました。その結果、ニューロダイバーシティに取り組むことで、組織のイノベーション創出・生産性向上が期待できるという成果を得ております。ニューロダイバーシティ先進企業において定量的に分析を行ったところ、イノベーション・生産性につながる重要な要素は、心理的安全性の確保、パーテーションやイヤーマフを用意するなどの働きやすい環境整備、個人の仕事の熟練度の3点であるとわかりました。特に組織の心理的安全性は重要で、心理的安全性を確保するためには、リーダーが中心となってなんでも話せるような空気を醸成することが効果的です。

ニューロダイバーシティ先進企業ではこれらの重要な要因にアプローチできるような、文化・環境の整備、社内他部門への普及・啓発など、さまざまな取り組みが実施されており、イノベーションや生産性向上につながりやすいと考えられます。具体的な取り組みとして、例えば発達障害で雇用された方、マネジメントをする管理職の方が、いつでも専門家に相談できるような体制を確保している企業もいらっしゃいます。対話が苦手だけどテキストコミュニケーションなら可能という方のために、チャットによるテキストコミュニケーションの常用や、リモートワークを行えるような環境を整えている事例もありました。また社内での理解促進・啓発のため、発達障害のある方が達成した成果を積極的に他部門に発信し、信頼感の醸成を図る取り組みもみられています。

●ダイバーシティ&インクルージョンによる企業の持続的な価値向上へ

今後の取り組み方針として、まずは先行事例に基づいた方法論を、これまでニューロダイバーシティに取り組んだことのない企業に導入をしてもらおうと考えております。そして発達障害のある方を含めたチームを組んでいただくことでどのような成果が出て、どのような課題があるのかを検証していきます。もう一つは、認知度を高めるための発信活動も並行して注力していくつもりです。ニューロダイバーシティの取り組みは非常に重要と感じていますが、まだ言葉や取り組みが社会全体に浸透しているわけではありません。引き続きさまざまな場所で発信させていただき、ダイバーシティ&インクルージョンによる企業の持続的な価値向上につなげていきたいと思っております。

講演：日本橋ニューロダイバーシティプロジェクトについて

武田薬品工業 森威より、本プロジェクト発足の背景などと併せて、概要をご説明しました。



内容（ポイント抜粋）

●プロジェクトの発足背景と概要

ニューロダイバーシティは海外では浸透が進んでいる中、日本ではまだ認知が十分に進んでいないのが現状です。そのため、まずはニューロダイバーシティの浸透を図り、当事者を受け入れやすい環境の醸成につなげることを目的としました。そして、日本橋から標準を変えていくために、本プロジェ

クトの発足を起案しました。本プロジェクトを通してニューロダイバーシティの認知を拡大していき、多様性として尊重しあう社会を目指していきたいと思っております。

●古くから多様な人材や知見が蓄積されやすいエリア、日本橋

多くの企業が集まっている日本有数のオフィス街である日本橋は、古くは五街道の起点でした。日本橋は全国各地から多種多様な人材や知見が蓄積されやすく、発達障害のインクルーシブな社会実現の土壌が整うエリアの一つです。そのため本プロジェクトでは、日本橋からニューロダイバーシティにあふれる職場作りを考えていただく活動を行っていきたいと考えております。

●今後のプロジェクトの展望

今後の具体的な活動として、ニューロダイバーシティに関する意識調査を実施していきます。そして、ご賛同いただいている企業様、団体様とともにニューロダイバーシティを実践していただくためのワークショップを展開していく予定です。これからも本プロジェクトにご賛同いただく企業様、団体様を募りながら、これらの啓発活動を実施していきたいと考えております。

賛同企業・団体代表よりごあいさつ



株式会社スマサポ

経営企画本部 人事総務課 Unit Manager

岩岡 加寿久 様

当社は多様な働き方を実現するために、ハイブリッドワークの創設や、ワーケーションといったハード面に関わる制度を構築し、運用をしております。その中で、従業員がどこにいても働ける環境作りに取り組んできました。本プロ

ジェクトを通して、まずは社内の理解浸透、取り組みの推進を行っていきたいと思っております。また、ステークホルダーと連携して、さまざまな価値観を持つ人が能力を発揮できる社会の実現に取り組んで参りたいと考えております。ニューロダイバーシティ実現に向けたトリムタブとなるよう、本プロジェクトに関わる皆様と、ともに連携して進めていきたいと考えておりますので、今後ともよろしくお願いたします。



株式会社テラスカイ

常務執行役員

高井 康洋 様

IT 業界の人材不足は大きな課題であり、我々はそれを 2 つの解決策で打開しようとしています。1 つが未経験者をエンジニアにしていくこと。もう 1 つがダイバーシティです。株式会社テラスカイでは、性別や年齢、国籍などの縛りを

外し、さまざまなところから採用を行っております。そのような中、武田薬品工業様からニューロダイバーシティプロジェクトへのお声かけがあり、これは IT 業界の人材課題解決に役立つのではないかと思います、参画いたしました。今後、当社では特性を活かした働き方を認めることで、さまざまな社員の雇用を促進したいと思っております。当プロジェクトに関わる企業様とともに、日本橋の地から、ニューロダイバーシティの認知向上に貢献していきたいです。



野村ホールディングス株式会社

サステナビリティ推進室 室長

園部 晶子 様

今回、プロジェクトの目的でもある多様性を尊重する社会の実現という思いに共感して、武田様に賛同させていただきました。弊社は、すべての社員に公平な機会を提供し、インクルーシブな職場作りのために、2013 年から LGBTQ

を支援するアライを増やす活動を行っております。さまざまなマイノリティのアライへと拡大し、当事者の治療と仕事の両立の支援を実施しております。ニューロダイバーシティは、その取り組みがみえにくい点において、弊社の活動と共通した課題がありました。今回のプロジェクトで取り組みを可視化するのは、非常に重要なことだと思っております。今後、こちらのプロジェクトを通じて課題について勉強し、何ができるのかを考えて参りたいと思っております。



株式会社 voice and peace

代表取締役
赤平 大 様

私の子どもは発達障害とギフテッドを併せ持っています。我が子の将来を助けるためにいろいろな助けを求めてわかったのが、社会がニューロダイバーシティを知るという重要性でした。社会にもっと広く知ってもらいたいと思って起業した

のが、今の株式会社 voice and peace です。おもな取り組みは発達障害やニューロダイバーシティに特化した動画の配信です。今後、進学・就職できるかわからないという待たなしの状況を、当事者の私が声を上げる必要がある。こういう覚悟を持って、今回の武田薬品工業様のプロジェクトに参加させていただきました。私はニューロダイバーシティをLGBTQと同等にしたいと考えておりますので、ぜひこれをご覧になった方も同じ仲間になっていただければと思っています。

締め

「日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト」では、多くの企業が集う日本有数のオフィス街であり、発達障害へのインクルーシブな社会実現の土壌が整うエリアの一つである日本橋を中心に、ニューロダイバーシティという概念を知っていただき、ニューロダイバーシティあふれる職場づくりを考えていただく活動を行ってまいります。その活動の一環として本日より特設ページ（www.n-neurodiversity.jp）を公開し、啓発冊子のデジタル配布を開始しました。今後は、実態調査、ワークショップなどを展開していく予定です。

こうした取り組みを通じて、意識の変化、そして行動の変化へと段階的にニューロダイバーシティの認知を拡大し、発達障害を含む脳や神経の違いを優劣ではなく多様性として尊重し合う社会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)

※2022年10月13日時点

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※1 でもあります。

井上先生プロフィール

井上 雅彦 先生

鳥取大学大学院 医学系研究科 臨床心理学専攻 臨床心理学講座教授

鳥取大学医学系研究科臨床心理学講座教授 医学博士。鳥取大学医学系研究科附属臨床心理センターにおいて、発達障害を中心とした多くの心理相談を受けながら、自閉症に関する臨床と研究に取り組んできている。専門は応用行動分析学、臨床心理学。臨床心理士・認知行動療法スーパーバイザー・専門行動療法士・自閉スペクトラム支援士エキスパート。著書に「発達障害&グレーゾーンの小学生の育て方」(すばる舎、2020)、「行動分析学 - 行動の科学的理解を目指して - (有斐閣、2019)」など多数。

武田薬品について

武田薬品工業株式会社 (TSE: 4502/NYSE:TAK) は、日本に本社を置き、自らの企業理念に基づき患者さんを中心に考えるというバリュー (価値観) を根幹とする、グローバルな研究開発型のバイオ医薬品のリーディングカンパニーです。武田薬品は、「すべての患者さんのために、ともに働く仲間のために、いのちを育む地球のために」という約束を胸に、革新的な医薬品を創出し続ける未来を目指します。研究開発においては、オンコロジー (がん)、希少遺伝子疾患および血液疾患、ニューロサイエンス (神経精神疾患)、消化器系疾患の 4 つの疾患領域に重点的に取り組むとともに、血漿分画製剤とワクチンにも注力しています。武田薬品は、研究開発能力の強化ならびにパートナーシップを推し進め、強固かつ多様なモダリティ (治療手段) のパイプラインを構築することにより、革新的な医薬品を開発し、人々の人生を豊かにする新たな治療選択肢をお届けします。武田薬品は、約 80 の国と地域で、医療関係者の皆さんとともに、患者さんの生活の質の向上に貢献できるよう活動しています。

詳細については、<https://www.takeda.com/jp/> をご覧ください。