NIHONBASHI
NEURODIVERSITY
PROJECT

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

NIHONBASHI NEURODIVERSITY 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の取り組みについて
武田薬品工業 森 威 …… P.01

●講演：発達障害のある社員の活躍
三井化学株式会社 安井 直子様 …… P.02

●講演：発達障害（ADHD/ASD）当事者としての経験と自身の特性について
高原 雅之様 …… P.04

●グループワーク：ニューロダイバーシティな職場を目指すうえで、心がけるべきこと …… P.04

●パネルディスカッション：企業側、当事者側での就労におけるフェーズごとの具体的な取り組み
三井化学株式会社 安井 直子様
高原 雅之様
株式会社 Kaien 大野 順平様（ファシリテーター） …… P.05

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：2024 年 4 月 10 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 3 回。今回は、三井化学株式会社の安井直子様、発達障害当事者である高原雅之様の講演やグループワークを通じ、ニューロダイバーシティな職場を実現するためのヒントを探りました。

●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

前回のイベントから現在まで、さらに三井不動産ビルマネジメント株式会社様、株式会社ユカリア様が加わり、現在 16 の企業・団体様にご賛同いただいております。ニューロダイバーシティという言葉も日本橋、そして日本で浸透しつつあると感じながら、まだ道半ば。本日は特性のある方が活躍する職場を実現されている三井化学株式会社の安井直子様、発達障害当事者である高原雅之様、発達障害の方の就労支援をされている株式会社 Kaien の大野順平様をお招きしました。皆様の経験を伺いながら、ワークショップを通して学びを深めていきたいと思います。

●日本橋ニューロダイバーシティプロジェクトの取り組みについて

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

2022 年、日本橋ニューロダイバーシティ宣言を掲げて以降、これまでに同様のプロジェクトが日本各地で発足し、広がりをみせています。

我々が目指すゴールは、特性のある方も周囲の方と同じようにフラットに活躍している世界。まずはニューロダイバーシティの意味や当事者の特性を知ることを目的に、第 1 回、第 2 回とイベントを開催しました。今回はそこから一歩進めて、ニューロダイバーシティな職場にするため、採用前や採用後のフォローフェーズにどのような取り組みが必要か、実践的なヒントを得られる機会にできればと考えております。

●講演

三井化学株式会社 人事部 ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョングループ
安井直子様に「発達障害のある社員の活躍」をテーマにご講演いただきました。

●内容

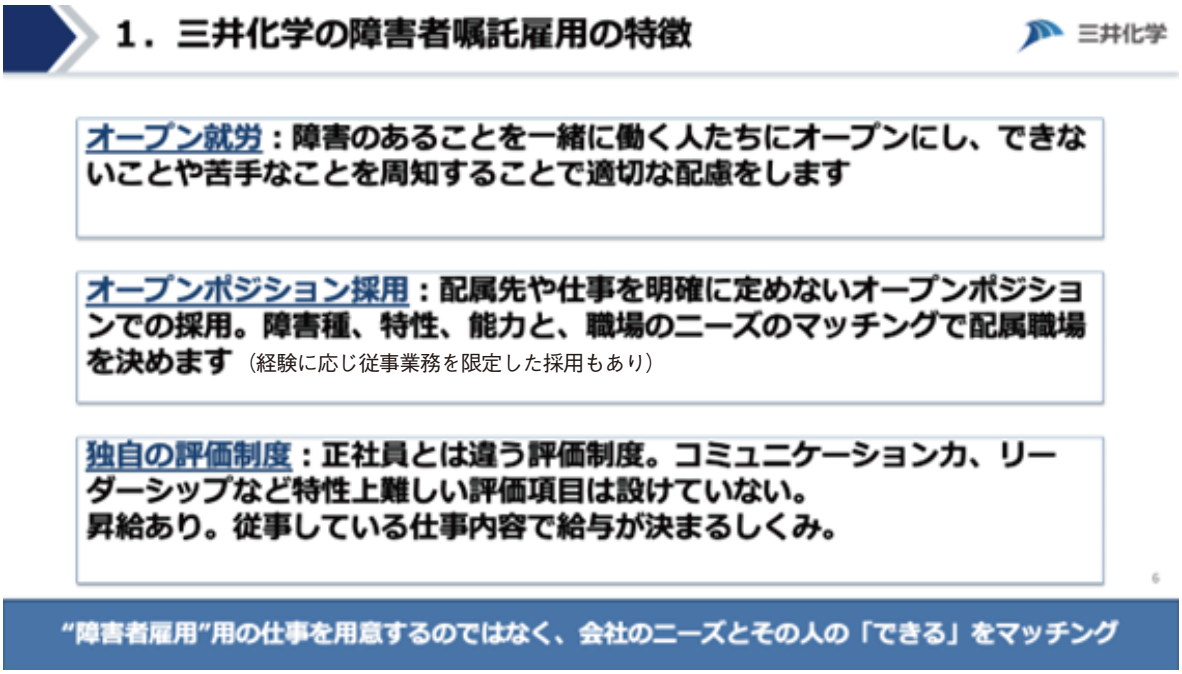
（一部抜粋）

▶ 三井化学株式会社について

110 年以上の歴史を持つ三井系の総合化学メーカーである弊社は、目指すべき企業像として化学の力で社会課題を解決し、多様な価値の創造を通して持続的に成長することを掲げています。社会課題解決のソリューションを提供するには多様な考えや価値観を認め、社内にも受け入れる必要があると考えています。障害者雇用もその一環との考えから「障害のある方が組織の一員としての実感を持ち、スキルを積みながら生き生きと活躍できること」を目指しています。

▶ 三井化学の障害者嘱託雇用の特徴

企業の障害者雇用にはいろいろなやり方があると思いますが、弊社では障害があることを一緒に働く人たちにオープンにし、配慮を受けながら就労したい方を嘱託社員として採用しています。採用面接や実習、配属前のインキュベーション期間を通し、個人の希望や特性を見極め、適した職場に個別に配置しています。大学での専攻や得意・不得意を考慮して配属するので、従事業務は多種多様。また、正社員とは異なる人事制度を設け、従事している仕事内容で給与が決まる仕組みにしていますので、成長が給与に反映されます。



次ページへ続く

▶ 選考について

書類選考、一次面接の後に３日間の実習期間を設け、その後二次面接に進んでいただくフローをとっています。この実習期間は、会社がご本人のスキルを確認するだけでなく、実際のオフィス環境で働くことを経験するためのものです。発達障害のある方のなかには明るさ、音、においなどに苦手がある方もいらっしゃいますので、この環境で働けそうかを確認いただいています。また出社時、退勤時の電車や通勤ルートに問題がないかなど毎日通勤することをイメージし確認してもらうことも長く働き続けてもらうには非常に重要です。

▶ 入社後のサポート体制や配慮

●【インキュベーション期間】

入社後は、基本的なビジネスマナーを学んだり、三井化学で働くための事務作業類を学んだり、朝から夕方まで働く会社生活に慣れるためのインキュベーション期間を設けています。短い人で １ヶ月、長い人では半年ほどかけて育成し、配属後スムーズに働きはじ始められるようにしています。また配属のタイミングで、配属職場で一緒に働くことになる方々に対し障害を理解してもらうための「受け入れ職場教育」を実施しています。

●【面談】

株式会社 Kaien のコンサルタントを交えての面談や人事部面談、産業医面談など、面談の機会を多く設けています。困りごとが大きくなる前に、悩みの芽は早めに摘むことが大切です。Kaien の面談では、コンサルタントと上司の面談もあり「どのように指導をしたらいいのか？」など指導者側の悩みにもアドバイスをもらっています。

●【働き方】

混雑した電車が苦手な方や毎日人に囲まれると疲れてしまうなどさまざまな特性がある方がいるため、始業時間をずらすフレックスタイム制度やテレワーク制度など、多様な働き方で力を発揮してもらうことを意識したサポートをしています。

●講演

高原雅之様に「発達障害（ADHD/ASD）当事者としての経験と自身の特性について」をテーマにご講演いただきました。

●内容

（一部抜粋）

▶ 高原様ご自身について

2011 年に SEO 商材の営業職に就き、ストレスからうつ病を発症。1 年ほどして退職した後転職を繰り返し、4 社目で発達障害の診断を受け、前職から障害者雇用で就労しています。現在の職場では私がはじめての障害者雇用となりますが、会社に「気づきを与えるポジション」というユニークな立場で人事・総務職を担っています。人材育成のサポート業務から自己理解、他者理解への興味が深まり、MBTI®※の資格を取得。副業として MBTI® の専門家としても活動しています。

出典：※ユングのタイプ論をもとにした、世界 45 カ国以上で活用されている国際規格に基づいた性格検査
https://www.mbti.or.jp/what/
（参照：2024-05-28）

▶ ご自身の障害について

ASD（自閉スペクトラム症）と ADHD（注意欠陥多動性障害）の診断を受けています。

【ASD（自閉スペクトラム症）としての特性】

・コミュニケーションの問題：目が合わない、雑談が苦手、一方的に話す、曖昧な指示が伝わらない、共感ができない
・関心の問題：相手の人柄そのものに関心が持てない、興味が限定的、空気を読むことが苦手、こだわりが強い
・身体感覚の問題：感覚過敏、過集中、時間感覚の弱さ

【ADHD（注意欠陥多動性障害）としての特性】

・不注意：気が散りやすい、飽きやすいので不注意が起こりやすい、人と話していても違うことを考えている
・多動性：落ち着きがなく手足をよく動かす、衝動的に行動する

これらは私自身の特性であり、個人によってその特性は異なります。それは発達障害の有無に関わらずすべての人の数だけ異なるものの捉え方や考え方があるということ。現在の職場では、私の話を忍耐強く、関心を持ってきいてもらえる環境に助けられ、自分らしさを見出すことができました。誰もが違う人間であることを念頭に置き、その人の個性に向き合うことで、ニューロダイバーシティな職場が実現できるのではないでしょうか。

●グループワーク：ニューロダイバーシティな職場を目指すうえで、心がけるべきこと

安井様、高原様の講演のあとは、参加賛同企業の方々がチームに分かれてグループワークを行いました。参加者には高原さんの詳細なプロフィールが配布され、その情報をもとに「選考フェーズ」「フォローフェーズ」で人事担当者として高原様を採用し、活躍してもらうために必要なことを議論しました。

次ページへ続く

「まずは特性を正しく理解し、必要なフォローを考慮すべき」「フォローフェーズは考えやすいが選考フェーズがむずかしい」といったさまざまな意見、感想が飛び交うなか、参加者の経験や知見も交えた議論が進められました。

●ワークショップで出たアイデア（一部抜粋）

選考フェーズ ・書類選考 ・筆記試験 ・面接など	面接スタイルを選択できる（オンライン / オフライン）	試用期間を設ける	働く環境について事前に理解してもらう	必要な配慮のヒアリング	会社として採用の方針を明確化する
フォローフェーズ ・内定 ・配置など	当事者と周辺の間に第三者のサポートを入れる	新しい仕事へのチャレンジ機会をつくる	1on1 など上司との相互理解の場をつくる	得意に対するポジティブなフィードバックを中心にする	受け入れ部内へのマインドセット教育を徹底する

次ページへ続く

●パネルディスカッション：
企業側、当事者側での就労におけるフェーズごとの具体的な取り組み

三井化学株式会社 安井直子様
高原雅之様
株式会社 Kaien 大野順平様（ファシリテーター）

大野：ワークショップのなかで気になった意見はありますか？

高原：「面接スタイルを選択できる」というのはすごくいいですね。そもそも口頭で話すのが苦手なので文章で答えられた方がやりやすい。面接するにしてもオンラインでできるとすごくありがたいです。

大野：三井化学ではどのような面接スタイルですか？

安井：一次面接はオンライン、その後 3 日間の実習を経て、二次面接は産業医と、最終面接は人事や配属先の上司とリアル面談になります。採用に十分な時間をかけることでミスマッチを防いでいます。

大野：「新しい仕事へのチャレンジ機会をつくる」というのもすごくいいですよね。

高原：個人的にはいちばん好きなアイデアです。障害者雇用は簡単な業務からスタートするのが一般的ですが、それだけではモチベーションにつなげるのがむずかしい。また飽きやすいという特性ゆえ、同じ業務を続けるのが辛いという側面もあります。チャレンジ機会を与えてもらい、それが成功すれば自信になりますし、いい循環が生まれると思います。

大野：私が障害者雇用で大切にしているのは「その人にとってふさわしい仕事であるか」と「その人が仕事を通じてモチベートされて組織に貢献できるか」というふたつの視点。単に苦手なことを配慮するのではなく、どうすれば能力が引き出せるか、活躍できるかを引き出す観点が重要だとあらためて感じました。

高原：雇用される立場としては、自分の個性を理解して伴走してくれるのがいちばんうれしいこと。配慮する側、される側ではなく、対等に互いを理解して支えていく関係性がニューロダイバーシティにつながるのではないでしょうか。

安井：私は発達障害を、現代の会社の評価制度のなかにたまたま苦手な部分がある人と捉えています。一人ひとりの特性に目を向けることで活躍できる人はもっと増えるはずなので、多くの会社で取り組みが進むことを願っています。

次ページへ続く

●おわりに

今回のワークショップは、「特性のある方を雇用するため」ではなく「高原さんを雇用するため」という個人に向き合う視点を大切に実施されました。このイベントでの体験を、ニューロダイバーシティの取り組みのヒントにしていただければ幸いです。

NIHONBASHI NEURODIVERSITY PROJECT

〈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、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、株式会社ユカリア、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)

※2024 年 4 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。

出典：※1 経済産業省「ニューロダイバーシティの推進について」
https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/neurodiversity/neurodiversity.html
（参照 2024-05-28）