



NIHONBASHI NEURODIVERSITY

Information guide

日本橋から「標準」を変えていく
日本橋ニューロダイバーシティ宣言

「ニューロダイバーシティ」とは、
発達障害を含む全ての脳や神経には違いがあり、
その違いを**優劣ではなく多様性**として
尊重し合う考え方のことを指します。

職場で例えると、発想力が豊かなあの人はユニークなアイディアが生かせる部署に。
集中力と分析的思考力がある人には、注意力が必要なタスクを時間単位で依頼。

そうすることで生産性・品質・イノベーションへの貢献につながります。

なによりも大切なのは、個人の尺度で物事を測らず、相手も自分も同じように
多様な存在だと理解し、お互いが生きやすい着地点を一緒に探ること。

それぞれが得意・苦手な領域を認め合い
関係構築をすることが、ニューロダイバーシティの本質です。

働く場所がニューロダイバーシティにあふれたら
もっと強くて優しい社会になっていく。

五街道の起点として、全国各地から多種多様な人材や知見が蓄積された
伝統と革新の地 日本橋から
私たちは新しいダイバーシティのあり方を実践していきます。

project overview

「日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト」概要

「ニューロダイバーシティ」の認知を拡大するため、日本橋にゆかりのある企業・団体の賛同を募りながら行う啓発活動の名称です。

01

発達障害のある人に対する
インクルーシブな
社会的土壌の創出

02

発達障害のある人との
相互理解を促進する
ツールの配付

03

ワークショップなどの
啓発活動の
企画・主催

そもそも 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) とは、Neuro (脳・神経) と Diversity (多様性) の二つが組み合わさった言葉で「神経多様性」を意味しています。「人それぞれ異なる特性を尊重して、多様性の違いを社会で生かそう」という考え方を広げるための取り組みです。また自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症、限局性学習症 (学習障害) などの症状を、能力の欠如と判断するのではなく「人間の一つの特性」として捉える概念でもあります。

参照：経済産業省ホームページ

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/neurodiversity/neurodiversity.html>



※経済産業省の
ホームページに
リンクします

「特性」は誰もが持っているもの

障害のある人に見られる「特性」は、強弱こそあるものの、障害の有無に関わらずこの世界の全ての人に備わっているものです。例えば、「他人の気持ちをくみ取る力」は、誰しも発揮しようとする場面があります。しかしその強弱や傾向は人それぞれに異なり、これこそが「脳の多様性・ニューロダイバーシティ」です。そしてこの多様性は、それぞれの人にある「特性」の一つ、と捉えることができます。

本来、発達障害のある人となない人を分ける明確な境界線はありません。それぞれの特性が平面上に点在しており、そのバリエーションが無数にあります。

全ての人を持っている特性の一端を「発達障害」と表現してしまうと、マイナスなイメージにつながりやすくなります。この問題を解決するために、発達障害ではなく「神経発達症群」という呼び方を採用する動きもみられています。

どんな企業やコミュニティも 特性を持った人たちの集合体である



変えるのは「人」ではなく「環境」

発達障害のある人は、その特性ゆえに生きづらさを感じる場面も多い傾向にあります。しかし特性が「困りごと」になるかどうかは、当事者が置かれている環境によって大きく異なります。

例えば、車椅子利用者にとって、段差や階段の多い施設で働くことは非常に困難です。しかしスロープやエレベーターを設置することで移動の困難はなくなり、“障害”は解消します。

このように“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。

発達障害のある人にも同じことがいえます。一人ひとりの特性を理解し、環境を柔軟に変えることができれば、多くの「困りごと」は解消します。それどころか工夫次第では、特性を「強み」に転換して仕事で生かすこともできます。

ニューロダイバーシティの視点を持つためには、当事者が社会に合わせるのではなく、社会の考え方を変えることが大切です。そのためには、発達障害の有無に関わらず、全員が地続きでつながっているものと再認識する必要があります。

「空気を読まずに発言する」を例に上げてみると...?

同じ「空気を読まずに発言する」でも、環境が変わればそれは「強み」として捉えることができます。



特性の違いが原因で約60%の人が 職場でのトラブルを経験しています*

ニューロ
ダイバーシティに
取り組むべき
理由

企業などで人事やメンタルヘルスを担当している人へのアンケート結果によると、「働くうえで困る可能性がある」**「特性の違い」**が原因で、職場トラブルを経験した」と答えた人は約60%でした。*トラブルが起きたときは、ほとんど上司や同僚だけで対処していることもわかっています。しかし、その対処について「難しい」「あまりうまくいっていない」と答える人は60%以上という結果でした。

このように、多くの会社で、少なからず共通の問題が起きていることがわかります。周囲の人だけでなく、当事者も困っていることを理解したうえで、お互いが生きやすい着地点を一緒に探っていくことが大切です。ニューロダイバーシティの考え方を取り入れることで、互いの理解や、解決方法の探索が進みやすくなる可能性があります。

*「発達凸凹活用マニュアル」掲載の「発達凸凹の企業実態調査」より抜粋・作図
(調査主体:NPO法人発達障害をもつ大人の会(DDAC)、2013/02/11～2013/03/31実施)

働くうえで困る可能性がある
特性の人が社内にはいない(12)
無回答(3)
わからない(12)
ない(15)
よくある(18)
ある(43)

「よくある」
「ある」が、
約60%

組織全体のイノベーション創出、 生産性向上につながる可能性があります

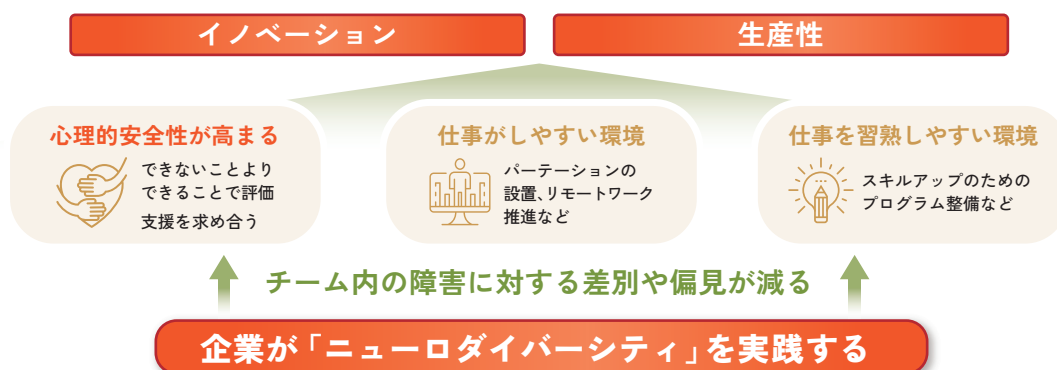
ニューロ
ダイバーシティに
取り組むべき
意義

ニューロダイバーシティという考え方は「できないこと」よりも「できること」の評価を大事にします。「できること」をきちんと評価して「できないこと」は協力しながら解決に導く...そんな考え方を、日々の業務に取り入れることは、発達障害のある人のみならず、周囲の社員たちの心理的安全性も高め、チーム、ひいては企業全体の生産性向上と、イノベーション創出をもたらします。

実際に、このような可能性が経済産業省による調査で明らかになっています。

人々の多様な特性を受け入れ尊重し合う「ニューロダイバーシティ」の実践は、具体的には、それぞれの特性に合う環境やコミュニケーションを構築していく活動です。ニューロダイバーシティは、誰もが働きやすく、イノベティブになれる社会を実現するための考え方でもあるのです。

ニューロダイバーシティを実践している組織



ニューロダイバーシティで、 誰しがいきいきと働きやすくなる職場を

例えばちょっとした段差や階段でも、車椅子の人にとっては大きな障壁（バリア）になり、生きにくさを感じてしまいます。

エレベーターがあると、車椅子の人だけでなく、妊婦さん、重い荷物を持った人など、さまざまな理由から階段に苦労していた人々も活動しやすくなります。

ニューロダイバーシティでも同じ考え方があてはまります。脳の多様性から生じるさまざまな特性を、互いに受け入れ尊重する活動は、発達障害の有無に関わらず、さまざまな特性の人がそれぞれに働きやすい社会を実現できます。



発達障害の特性に合わせた**柔軟な環境調整**をすることで、
みんなが働きやすい職場に！

〈例〉
文字起こし
ツールを
活用する

耳から聞く情報を
覚えるのが苦手な人

文字情報で会議の流れが理解
できるので、話題についていける！



聴覚障害のある人

あとから議事録で知るのはなく、
リアルタイムで会議に参加できる！



〈例〉
オンライン
会議システムを
活用する

音や光の刺激が多い
環境が苦手な人

刺激が少ない自宅から会議に
参加することができる！



小さな
お子さんのいる人

家庭の事情で出社勤務が難しいときに
も大事な会議に参加できる！



〈例〉
定期的に1on1の
コミュニケーション
機会をつくる

臨機応変な
対応が苦手な人

仕事で困ったことがあったときに
安心して相談できる！



あらゆる人々

体調の変化や家庭の介護問題が発生
した際に安心して相談できる！



ニューロダイバーシティ実践のための TIPS

さまざまな特性を持つ多様な人々を理解し、
互いを尊重し合うためのニューロダイバーシティ実践のヒントを示します。

TYPE

01

コミュニケーション面で苦労があるが 深い集中力を発揮するのが得意なタイプ



臨機応変な対応よりも
マニュアル化された
仕事が得意



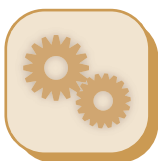
あいまいな情報よりも
明確な指示を好む



大人数で仕事するよりも
一人で黙々と
作業するほうが得意

独特のこだわりがあり、暗黙のルールに従うことや、口頭での曖昧なやりとりを苦手とする側面を持ちますが、明文化されたルールやマニュアルなどを遵守して仕事をするのが得意です。また同じ仕事を継続したり、見逃しやすい細かい部分にも気づいたりする能力にも長けています。

職場環境の整備	●電話対応は苦手な場合が多いようです。業務上の支障が少ないのであれば電話機自体をデスクから外してしまっても良いかもしれません。その分、目の前の仕事により集中することができます。 ●出入りが激しい入り口付近の席は、作業効率が落ちることが多いようです。オフィスの端側の席に配置することで、より集中して作業することができます。
コミュニケーションの工夫	●業務の指示はできる限り一本化すると良いでしょう。 ●業務を指導する際には「あれ」「それ」などの指示語や、「急いでやって」という抽象的な表現は避けましょう。
ツールの活用	ルール遵守の意識が高いため、周囲の同僚の仕事の様子が気になって集中できない場合があります。パーテーションなどを活用し、物理的に視界を遮ることで自分の作業に集中しやすい環境を作ると良いでしょう。



IT エンジニア

見逃しやすい細かい部分にも気づく能力に長けていることから、ソフトウェアテスト専門企業に就職。システムの不具合を発見する業務で力を発揮し活躍。



法務部

法令などの公的なルールに強い「こだわり」を持つ特性を生かし、法務部門に就職。他人や主観的な意見に左右されない正確な仕事で活躍。

※これらの特性がある人は、自閉スペクトラム症(ASD)の傾向が見られる場合があります。

ニューロダイバーシティ実践のための TIPS

さまざまな特性を持つ多様な人々を理解し、
互いを尊重し合うためのニューロダイバーシティ実践のヒントを示します。

TYPE 02

注意がそれやすいが、好きなことには アグレッシブに取り組めるタイプ



正確性重視の業務よりも、
スピード重視の仕事に
向いている



長時間同じ作業を
続けるよりも、
短時間で力を発揮する



じっくり計画するよりも、
思い立ったら
すぐ行動する

頭に思い浮かんだことや、目に入ることに注意がそれる傾向があるため、ミスや漏れが多かったり、一つの作業に集中力を維持することが苦手な側面があります。その一方で好奇心が旺盛で、興味関心があることには人一倍努力します。斬新な視点や豊かな発想力を持つアイデアパーソンも少なくありません。

職場環境の 整備	●状況に応じて作業場所を変えることができるフリーアドレス制を導入したり、立って作業できるデスクを設置したりすると、作業効率が上がります。 ●パーティションなどに囲まれ、目と耳からの刺激が少ない「集中作業スペース」を設置すると、ミスを減らすことができるでしょう。
コミュニケーション の工夫	●口頭だけの業務指示の場合、大事なポイントが抜けてしまうことがあるため、作業プロセスをチェックリスト化して、常に目に見える場所に設置すると良いでしょう。 ●単一の業務を長時間行うのではなく、複数の業務を組み合わせると良いでしょう。事務職であってもデスクワークだけでは集中力が維持できないので、数時間ごとに立ち仕事を織り交ぜることで全体の作業効率が上がります。
ツールの活用	タイマーを活用し、30分の作業、5分間の小休憩というサイクルを繰り返します。計画的に小休憩を入れることで作業への集中力が増すので、休憩を取った場合の方が時間トータルの生産性は向上することが多いようです。



研究開発職

興味があることには集中して取り組める特性を生かし、専門分野に特化できる研究開発職に就職。医薬品の安定性に関する試験や、品質に関わる試験業務で活躍。



メディア編集

言葉や文字に対してのこだわりと、視覚情報の処理能力を生かして文章の校閲の仕事を担当する。確認漏れがないため、社内でも信頼されている。

※これらの特性がある人は、注意欠如・多動症（ADHD）の傾向が見られる場合があります。

ニューロダイバーシティ実践のための TIPS

さまざまな特性を持つ多様な人々を理解し、
互いを尊重し合うためのニューロダイバーシティ実践のヒントを示します。

TYPE

03

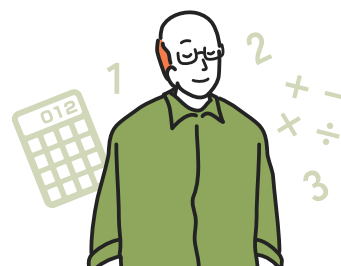
読み・書きなど特定の部分以外のことについては、
際立った不得意は見られないタイプ



文章を読み解くのに
時間がかかるタイプ



手書きで文字を書くことが
不得意なタイプ



計算や数字を扱う
仕事不得意なタイプ

生まれつきの脳の特性により、特定の処理が不得意です。例えば人一倍努力しても字をきれいに書くことが難しかったり、簡単な計算ができないことがあります。それ以外であれば**特段の困難はなく、こなすことができます**。担当業務を工夫したり、ツールを活用して苦手なことを回避すれば、支障なく活躍することができるでしょう。

職場環境の整備	● やみくもに型にはめようとせず、業務の手順や仕事内容の柔軟な調整を申し出しやすい雰囲気をつくることで働きやすくなります。 ● 職場の慣習や前例により、書字が苦手な人に手書きの書類作成を強要したり、計算が苦手な人に電卓の使用を認めない、などがないように注意しましょう。
コミュニケーションの工夫	● マニュアルが良いのかOJTが良いのか、口頭での説明を多くしたほうが良いのかはタイプによって異なるため、教え方のスタイルを柔軟に変えましょう。 ● 文字や口頭説明だけでなく、図表、グラフ、イラストなどを交えて説明すると、より早く正確に理解しやすくなります。
ツールの活用	スマートフォンのカメラ・メモ用のアプリケーションなどを活用すれば書字に頼らず記録ができます。また、文章を読むことが苦手な人の場合は、議事録よりもICレコーダーの方が負担が少ないでしょう。

※これらの特性がある人は、学習障害／限局性学習症(LD/SLD)の傾向が見られる場合があります。

国内外で、ニューロダイバーシティに取り組み、 成果を挙げている企業があります

特性の違いは能力の欠如・優劣ではなく、その人に備わっている一つの要素です。特性に差があると、周囲との感じ方や行動に違いが出て、環境とのミスマッチが生じることもあります。結果的に仕事で悩みを抱えたり、離職・休職せざるを得なくなったりする人もいます。就職活動の場面では、面接で自分のことをうまくアピールできずに苦勞する人もいるでしょう。ニューロダイバーシティの考えを実践し、採用方法を工夫することで、企業が期待する能力を持っているのに企業側が良さに気づきにくかったこのような人材を、新たに採用できる可能性が高まります。

このような成果には経済産業省も注目しており、実際に国内外で成果を挙げている企業もあります。

海外事例

Microsoft Corporation

特性に配慮しながらオンラインやチャットで面接を実施。チームワーク力の有無を絶対条件に入れずに選考した。結果、5年間で、大学でデジタル分野の専門課程を修めた優秀な170名の発達障害のある人材を雇用した。

国内事例

株式会社デジタルハーツ 株式会社デジタルハーツプラス

学歴やコミュニケーション力は評価対象にせず、自分の特性を受け入れているかを重視して選考。発達障害のある人が馴染みやすい文化を醸成し、高い定着率を維持できた。Microsoft社のエンジニアとのソフトウェアの不具合発見対決で同社が圧勝している。

国内事例

株式会社サザビーリーグ HR

発達障害を「障害というより、凸凹がある状態に近い」という理解の元、特性を生かせる選考を実施。入社後は業務を意欲的に学習した結果、高い専門性を獲得・発揮し、本社に出向する人材もあり、単なる職場提供ではなくステップアップを期待した雇用体系になっている。

最後に

企業の生産性・イノベーションを向上させ、日本の経済を活性化させる「強い社会」。さまざまな特性を持った人々がお互いを尊重し、得意な部分を生かして働くことができる「優しい社会」。

これらを強く推し進めることができるのは、職場という社会そのものである企業です。

実現のための第一歩は、まずは「ニューロダイバーシティ」を考えること。

その一歩を踏み出すために「日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト」では、今後さまざまな施策を展開しながら、この新しいダイバーシティのあり方を日本橋の職場から実践していきます。



NIHONBASHI NEURODIVERSITY

Information guide

日本橋から「標準」を変えていく
日本橋ニューロダイバーシティ宣言

問い合わせ先 : ニューロダイバーシティ広報事務局
M A I L : JP.neuro-diversity@takeda.com
企画・運営 : 武田薬品工業株式会社
監 修 : 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
制作協力 : 株式会社 Kaizen
NPO 法人発達障害をもつ大人の会 (DDAC)

