



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

●はじめに

開催日時：2024年11月12日（火）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4回。今回は、発達特性のある方々のためのシェアオフィス事業を展開する SUPERYARD 株式会社の代表取締役・大益佑介氏を講師に迎え、13の企業・団体から約40名が参加。講演やグループワークを通じて、職場環境における多様性と包摂性（インクルージョン）を高める具体的な方法を学び、議論を深める貴重な機会となりました。

●講演・ワークショップ



ワークショップでは、大益氏から発達特性のある方への具体的なケアサポート事例が紹介されました。実際の職場での意見の相違やその対処法が共有され、続くグループディスカッションでは、企業と当事者の双方が win-win になるという視点を念頭に、会社側と当事者双方の行動を考えるワークが行われました。

各テーブルには特別に用意されたワークショップの進行を補助するワークシートが配布され、参加者はポストイットを活用しながら意見を整理し議論を進めました。

単に発達特性だけでなく、当事者が抱える悩みや背景、状況にも配慮する必要があり、参加者は実践的な課題解決に取り組みました。こうした工夫により、建設的な意見交換が行われ、ワークショップは参加者にとって現実的かつ有意義な学びの場となりました。多様性を尊重しながら生産的な職場を築くための具体的なヒントを得る機会を、皆様にもご共有できればと思い、本レポートでは、ワークショップで扱われた3つの事例について詳しくお伝えします。



※本資料で紹介している事例は、ワークショップで扱った事例となり、あくまでも一例となります。人それぞれ抱えている事情や背景が異なるため、画一的な対応を紹介・奨励するものではないことをご承知おきください。



伊藤さん（仮名） 24歳・男性・家族と同居

学歴：4年制大学を卒業

現職：営業資料作成、経理処理に従事

特性および健康状況：自閉スペクトラム症（ASD）



● 伊藤さんのこれまで

伊藤さんは、大学卒業後、就職活動や公務員試験に挑戦していましたが、思うような結果を得られず、将来への不安を感じていました。そのような状況の中で、自分に適した就職活動の方法を見つけたいという思いから、福祉施設への通所を決意しました。福祉施設での支援を受けるためには医師の診断が必要であったため、通院を開始し、福祉支援者からのサポートを受けるようになりました。診察を通じて、幼少期から抱えていた自身の困難が、自閉スペクトラム症（ASD）による特性に起因するものであることがわかり、診断を受けました。

彼は診断を受ける以前から、特定の環境や状況において適応が難しいと感じることがありましたが、それが発達特性によるものであることに気付く機会がありませんでした。福祉施設への通所と診断の過程を通じて、これまでの自身の困難を見つめ直し、新たな方法で就職活動に取り組む準備を進めていました。



● 伊藤さんが心がけていること

伊藤さんは、慣れない環境下では、業務が多いと混乱やストレスを感じるがあります。そのため、一人になる時間を確保して物事を整理し、冷静な状態で次の行動に移ることを心掛けています。

学生時代にアルバイトとして一定の就労経験を積んでおり、その中で2年半にわたって重要な取り組みを行いました。そのアルバイトでは、1日の就労時間が半日程度であるにもかかわらず、業務において発生するケアレスミス減らす努力を日々継続し、その結果、ミスの発生頻度を大幅に減らし同僚や上司から一定の信頼を得ることができました。

また、企業実習では SNS の分析をテーマとした実習課題に取り組む機会がありました。その過程で、課題の内容をより効率的に達成するための改良案を自ら提案し、担当者との協議の上で実行に移しました。この取り組みにより、当初の締切よりも早く課題を完了させる成果を上げました。こうした経験から、伊藤さんの集中力や正確さ、そして常に改善を目指す向上心が評価されています。



● 伊藤さんが職場に申し出た悩み

伊藤さんから、入社早々に「時短勤務にしてほしい」との相談がありました。なお、体調が悪化しているといった健康上の問題は特に確認されておらず、雇用契約はフルタイム勤務を前提に締結されています。



伊藤さん（仮名） 24歳・男性・家族と同居

学歴：4年制大学を卒業

現職：営業資料作成、経理処理に従事

特性および健康状況：自閉スペクトラム症（ASD）



● 実施したケア・サポート

福祉関係の支援者と連携：

福祉側の支援者と密に連携を図りながら、社会人として成長していくためのステップについて考える機会を提供し、ご本人に当事者意識を持ってもらえるよう働きかけを行いました。

就職までの努力を一緒に振り返る：

伊藤さんがこれまでに就職を実現するために費やしてきた努力を一緒に振り返ることで、現在の状況に対する意識を整理し、達成感や今後の目標を再確認できるよう支援しました。

勤務時間および1週間の時間設計のサポート：

勤務時間中の効率的な過ごし方や、1週間の時間の使い方について、一緒に具体的な計画を立てることで、働きやすい環境づくりをサポートしました。

悩みや不安への相談窓口の提供：

悩みごとがあればいつでも相談できるような環境を整えるとともに、重大な決断を急がず、じっくり考える時間を持てるよう促しました。

業務の量と種類の拡大：

手持無沙汰な時間を減らし、業務に集中しやすくなるよう、担当する業務の量や種類を徐々に拡大する工夫を行いました。これにより、適度な負荷を感じつつ、やりがいを見つけられるよう配慮しました。

伊藤さんの現在

伊藤さんは入社3年目を迎え、現在では部署にとって必要不可欠な人材として高く評価されています。これまでの勤務期間において、体調悪化等による休みは一切なく、安定して業務に取り組んでいます。

現在、伊藤さんは2つの部署にまたがる業務を担当しており、その範囲と内容も着実に拡大しています。

また、業務以外の面でも余裕が生まれ、周囲のスタッフとの雑談やコミュニケーションを楽しむ様子が見られるようになりました。これにより、職場内での関係性がより良好となり、チームワークの向上にも寄与しています。



木村さん（仮名）／28歳・女性・家族と同居

学歴：専門学校を卒業 現職：ネット情報の調査分析に従事

特性および健康状況：注意欠如多動症（ADHD）および自閉スペクトラム症（ASD）、
双極症、不安症、月経前不快気分障害（PMDD）に伴う腹痛および頭痛、睡眠障害（不眠傾向）

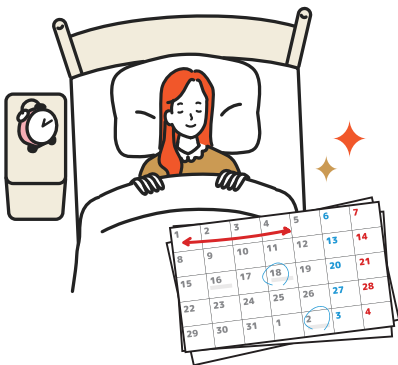


● 木村さんのこれまで

木村さんは数年前に就労を開始しましたが、長時間の残業が続いた後、高揚感や過活動、無計画に家具を購入する浪費行動が見られるようになり、抑うつ気分や食欲不振が現れました。仕事に加えてビジネススクールに通い始めましたが、両立が難しく、不眠や頭痛、体重減少が見られるようになり退職に至りました。

その後、初めて病院を受診し、双極症、不安症の治療を開始しましたが、適切な治療薬の調整が難しく、躁状態と抑うつ状態を繰り返すようになりました。躁状態では高揚感や過剰な意欲の増進、行為切迫、多弁、過活動、睡眠時間の大幅な減少、浪費傾向が見られ、うつ状態では抑うつ気分や意欲、活動性の著しい低下が現れました。

祖母が亡くなった際には躁状態の後うつ状態へと移行し、希死念慮が見られました。このような症状のため、日常生活や就労に支障をきたすようになり、最終的に現在の発達障害の診断に至りました。



● 木村さんが心がけていること

軽躁状態や軽うつ状態が見られることはありますが、症状の波は小さく、寛解に近い状態です。軽躁状態では、調子が良いと感じて過活動になることがあり、その結果、予定を詰め込みすぎてしまうことがあります。しかし、その後にエネルギーが切れて抑うつ状態に陥ることもあります。これに対処するために、処方された薬を適切に服用することを徹底し、十分な睡眠時間を確保するよう努めています。また、規則正しい生活リズムを維持することや、休日に予定を詰め込みすぎないように注意することを心がけています。

● 木村さんが職場に申し出た悩み

木村さんは職場環境に対する不満や困難を頻繁に訴えていました。具体的には以下のような相談がありました。

- ・室温に対して：オフィスが寒く感じるため、暖房を入れてほしいという要望を繰り返し伝えています。
- ・室内の明るさに対して：強い光に対して敏感であり、ブラインドを下げてほしいと依頼しています。
- ・室内の音に対して：オフィスの騒がしい環境が集中を妨げていると感じ、静かな環境を整えてほしいと要望しています。
- ・評価に対して：自身の業務遂行能力について常に不安を抱えており、「自分の業務がうまくいっていない」「会社から十分に評価されていない」といった言葉を頻繁に口にしています。





木村さん（仮名） / 28歳・女性・家族と同居

学歴：専門学校を卒業 現職：ネット情報の調査分析に従事

特性および健康状況：注意欠如多動症（ADHD）および自閉スペクトラム症（ASD）、双極症、不安症、月経前不快気分障害（PMDD）に伴う腹痛および頭痛、睡眠障害（不眠傾向）



● 実施したケア・サポート

職場環境の現実を説明：

木村さん自身にも発達特性への対策をしてもらうなど、現実的な対応を模索しました。

生活リズムの健全化：

不眠が感覚過敏を強めている可能性があるため、規則正しい生活習慣の維持や十分な睡眠確保を優先しました。

対策グッズの使用：

温度調整のための上着、騒音を遮断するイヤーマフや耳栓、眩しさを軽減のサングラスを提案・活用しました。

福祉支援スタッフとの面談：

月1回の面談で業務の進捗確認、自己評価の話し合いを通じて不安を軽減し、モチベーション維持に努めました。

医師との相談支援：

医師に相談すべき事項を整理し、低用量ピルの服用を含むホルモンバランスの調整を進めました。

木村さんの現在

木村さんは会議に積極的に参加し、自身の業務の進捗状況を報告するだけでなく、業務上の課題についても明確に説明できるようになっています。

また、彼女が担当する資料のチェック業務では、正確性が非常に高く、上司や同僚から信頼を得ています。さらに、調査業務においても高い精度の結果を迅速に提供しており、その専門性と作業効率の良さが際立っています。

さらに、木村さんの生活面にも顕著な改善が見られます。睡眠の質や生活リズムの改善が心身の安定に寄与しており、感覚過敏も軽減したことで職場環境に対する不満がなくなりました。



平井さん（仮名） / 36歳、女性、夫と同居

学歴：美術系大学を卒業

現職：社内報等の広報誌作成に従事

特性および健康状況：自閉スペクトラム症 (ASD) とうつ病の診断あり。過去には自傷行為あり



● 平井さんのこれまで

大学卒業後、テレビ制作会社に入社。しかし、業務においてミスが多く、物の管理が適切にできず、円滑なコミュニケーションが取れないといった点が原因で、職場での人間関係が悪化しました。この状況を受けて心療内科を受診したものの、その時点では発達障害との診断には至りませんでした。

その後も複数の企業で就業するものの、職場の人間関係が原因で短期間での離職が繰り返されました。再び心療内科を受診した際、自分自身が発達障害の可能性を感じていたため医師に相談し、検査を受けました。その結果、自閉スペクトラム症 (ASD) とうつ病の診断を受けるに至りました。

● 平井さんが心がけていること

平井さんは対人関係が苦手で、特に適切なタイミングでの報告・連絡・相談が難しいという傾向があります。このため、聞きたいことや伝えるべきことを事前にまとめ、相手から声をかけられたタイミングで話すよう心がけています。また、リハビリ期間中は、毎朝自分の体調を記録し、その状況を周囲と共有することで、自分から声をかける機会を増やす努力をしています。

また、季節の変わり目や急激な気温変化、疲労が重なった場合には、体調不良を起こしやすい傾向があります。加えて、対人関係の悩みが長期間続くと、不調に陥ることがあります。その際には夫と話し合い、客観的に自身の変化を伝えてもらったり、アドバイスを受けることで気持ちを落ち着かせるようにしています。



● 平井さんに起こった変化や申し出

入社後数か月が経過すると、平井さんから以下のような変化や申し出が見られるようになりました

- ・周囲の人々に対して指摘を行うようになる。
例：仕事中の雑談内容やオフィス内の過ごし方、施設の使い方など。
- ・在宅勤務への切り替えを希望する発言が見られる。
- ・正社員登用を望む意向を示している。



平井さん（仮名） / 36歳、女性、夫と同居

学歴：美術系大学を卒業

現職：社内報等の広報誌作成に従事

特性および健康状況：自閉スペクトラム症(ASD)とうつ病の診断あり。過去には自傷行為あり



● 実施したケア・サポート

他人との距離感に関する指導：

職場特有の人間関係の在り方を説明し、学校や福祉施設とは異なるコミュニケーションの必要性を伝えました。また、周囲の人々も平井さんに対して配慮をしている一方で、我慢している部分があることを理解してもらい、問題があれば直接指摘せず、ケアスタッフへ相談することを推奨しました。

出社勤務の意義の説明：

規則正しい生活習慣と適度な運動が心身の安定につながることを説明し、出社勤務がその一環であると理解してもらいました。また、自傷行為の防止のため、ケアスタッフが近くにいる環境が必要であることも併せて伝えました。

平井さんの現在

平井さんは、午前、昼、午後の休憩時間を明確に設定したことで、安定した勤務が継続できるようになっています。また、過去の状況と比較して、現在の就労環境がご自身にとって良好であることを再認識されており、職場での安心感が高まっている様子が見受けられます。

さらに、問題や悩みが生じた際には、早めにケアスタッフへ相談する姿勢が定着してきており、円滑なコミュニケーションが取れるようになってきています。勤務終了後には近所のジムで体力づくりを始められるなど、生活全般においても前向きな変化が見られるようになっていきます。

● おわりに

1. 一方的な対応をしない： 発達特性やサポートの内容は個人や時期によって異なります。

- ・コミュニケーションを重視し、本人の気持ちや状況を理解する。
- ・必要に応じて専門家に相談し、一人で抱え込まない。
- ・柔軟に対応を見直し、状況に合ったサポートを提供する。

2. 必要以上に遠慮しない： 過剰な配慮は成長を妨げることがあります。

- ・本人に合った適度なチャレンジを用意する。
- ・対等な立場で接し、特別扱いしすぎない。
- ・ミスや改善点は建設的なフィードバックを通じて伝える。

3. 過度に当事者を恐れず適切な知識を持つ： 当事者へのコミュニケーションを必要以上に恐れないでください。

- ・正しい理解を持ち、偏見を避ける。
- ・得意なことや好みを尊重し、共に目標を目指す。
- ・多様性を受け入れることで、組織全体の成長に繋げる。

発達特性のある方と向き合う際は、
恐れすぎず、正しく理解し、
適切にサポートすることが重要です。
共に成長し、組織力を高めていきましょう。



〈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、株式会社クリスタルロード、株式会社コネル、シティグループ、株式会社スマサポ、NPO 団体ニューロダイバーシティ協会、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)
※2025年1月

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。