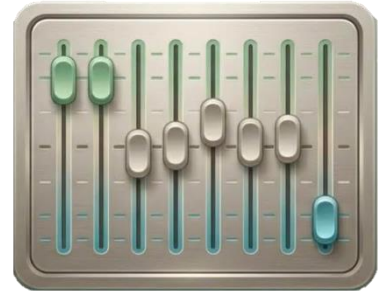


「なぜ上手くコミュニケーションできないのだろう」、「なぜか空気読めない」など職場での業務や人間関係で、困った経験はありませんか？
発達特性について学ぶことで1人ひとりの強みを理解し、人間関係の悪化を防ぎ、本来の能力を発揮できる環境を作る助けになります。

📁 発達特性（発達障害）について

発達障害とは、病気というよりも「生まれつきみられる脳の発達の違い」によるものです。人にはそれぞれ得意・不得意があり、その発達もグラデーションがあり、多様な特性があります。近年では、発達障害を「直すべき欠陥」ではなく、脳の多様性の一つとして捉える「ニューロダイバーシティ（Neurodiversity、神経多様性）」という考え方が広がっています。

就職や転職などをきっかけに、人間関係や職場での適応に難しさを感じ、大人になってから自覚することもあります。ただし、発達特性は周囲の理解や環境によって、困りごとにも強みにもなります。働くすべての人に、発達特性への正しい理解が求められます。



📁 発達特性ごとの行動の特徴

自閉症スペクトラム症 (ASD)

特性



コミュニケーションが苦手、こだわりの強さ、感覚過敏

苦手



察すること、曖昧な指示、急な予定変更、マルチタスク

強み



高い集中力、ルーティンの順守、論理性と緻密さ

注意欠陥多動性障害 (AD/HD)

特性



不注意、多動性、衝動性

苦手



マルチタスクでのミス、優先順位づけ、ケアレスミス

強み



豊かな発想力、圧倒的な行動力、興味への集中力

限局性学習症 (SLD)

特性



読み・書き・計算・推論など特定分野の困難

苦手



マニュアルの理解、議事録の作成、暗算

強み



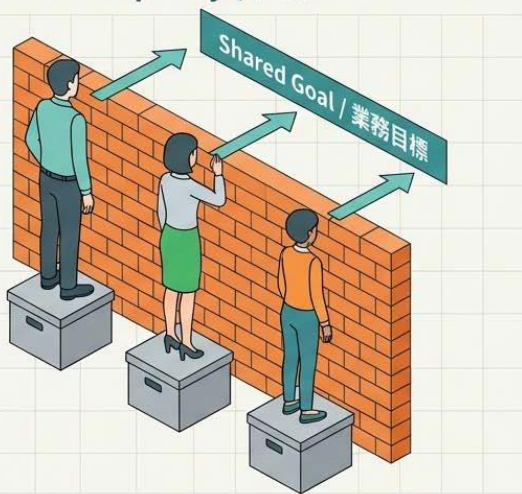
知的能力全体に遅れはなく、特定分野以外では能力を発揮

特性と環境のミスマッチを放置すると、度重なる失敗や過度なストレスから、メンタルヘルス不調を引き起こしてしまいます。そのため、合理的な配慮を行いより良い組織構築が求められます。

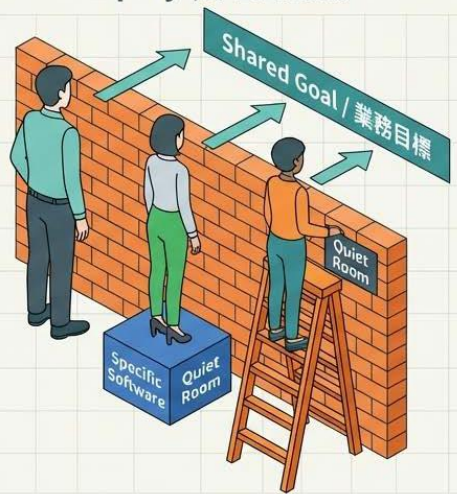
合理的配慮とは？

障害者雇用促進法等で謳われている「合理的配慮」とは、特性を持つ人にレッテル貼りし、「特別扱い」や「仕事のハードルを下げること」ではありません。視力の弱い人がメガネをかけるのと同じように、「本来のパフォーマンスを発揮するために環境を調整すること」です。

Equality (平等)



Equity (合理的配慮)



配慮を求める側と配慮に応える側とが相互に歩み寄り、事実を元に対話することで合理的配慮を検討しましょう。

実践例① 「暗黙の了解」から「明確な言語化」へ

> 「なるべく早く」「いつも通り」など、**曖昧な指示**は不安や混乱を引き起こします。「いつの〇〇時まで」「〇〇の手順で」など具体的な指示を徹底する。

実践例② **タスクの視覚化と指示系統の統一**

> **複数人からの同時指示**による混乱を防ぎ、指示する担当者を一本化し、マニュアルやメモなど後から視覚的に確認できる状態にする。

実践例③ **感覚過敏への配慮と環境の最適化**

> 聴覚過敏の方には耳栓、光覚過敏の方にはサングラスなどの着用許可、視覚的刺激に過敏な方にはパーティションの設置や座席位置の工夫する。

まとめ

特性を持つ人だけでなく、新人、外国人労働者すべての従業員にとって働きやすく、能力を発揮でき、ミスが起きにくい環境を構築することが重要です。誰かの「苦手」をチームの仕組みでカバーし、誰もが持つ「強み」を最大限に引き出すことが、心理的安全性が高く、生産性の高い職場づくりの本質です。