



知られていない 日常のリアル

～ステレオタイプでは見えない身近な特性のおはなし～

はじめに

発達障害には、世間でよく知られている特性だけでなく、実は多くの人が日常で直面しているのに、あまり語られない特性があります。本や講演、研修でも触れられる機会が少ないため、当事者が抱える困りごとの一部が、まだ社会に十分に届いていないのが現状です。

この漫画では、これまでに現場での関わりの中で見聞きした事例をもとに、「多く起こり得るのにあまり知られていない困りごと」を題材として取り上げています。あくまで“一例”ではありますが、職場や日常で実際に起こり得るものばかりです。発達障害のある方といっても、特性は人それぞれで、すべてに当てはまるものではありません。

ただ、こうした事例を知っていただくことで、「こういう感じ方やつまずきがある人もいるのかもしれない」と気づくきっかけになれば嬉しく思います。

小さな理解や声かけが、誰かにとって働きやすさにつながることもあります。この漫画が、その一助となれば幸いです。

2026.3 ハローワーク伊丹 専門援助部門 -M.Sakai

※本資料の無断転載・無断使用を禁止します。

事例1:「クールビズ」って何月何日から？

「自分のタイミング」っていつですか？

(1) 発達障害のある労働者の一例



(2) ひと声かけると…



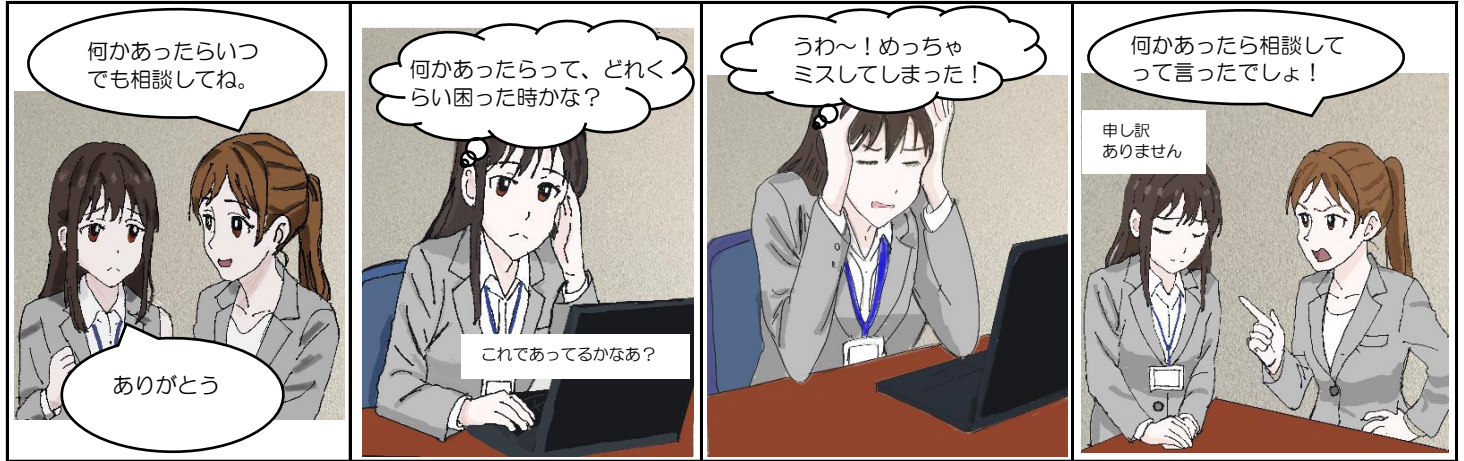
周囲から見ると「暑ければ上着を脱げばいいのに」と思うような場面でも、臨機応変に行動したり、その場の空気を読んでタイミングを判断することが難しい方もおられます。そのため、暑くてつらくても上着を脱がずに頑張ってしまうことがあります。

「自分のタイミングで大丈夫ですよ」という声かけは、柔軟で親切な対応に感じられる一方で、どのタイミングが適切なのかが分かりにくい方にとっては、かえって判断が難しくなる場合があります。そのため、たとえば汗をかいているのにジャケットやネクタイを外さない場合には、「暑かったら上着を脱いでも大丈夫ですよ」「ポロシャツで出勤しても良いですよ。ただ、エアコンで寒いこともあるので、ロッカーにジャケットやカーディガンを入れておくと良いですよ」など、具体的な行動がイメージできるアドバイスの方が理解しやすいことがあります。

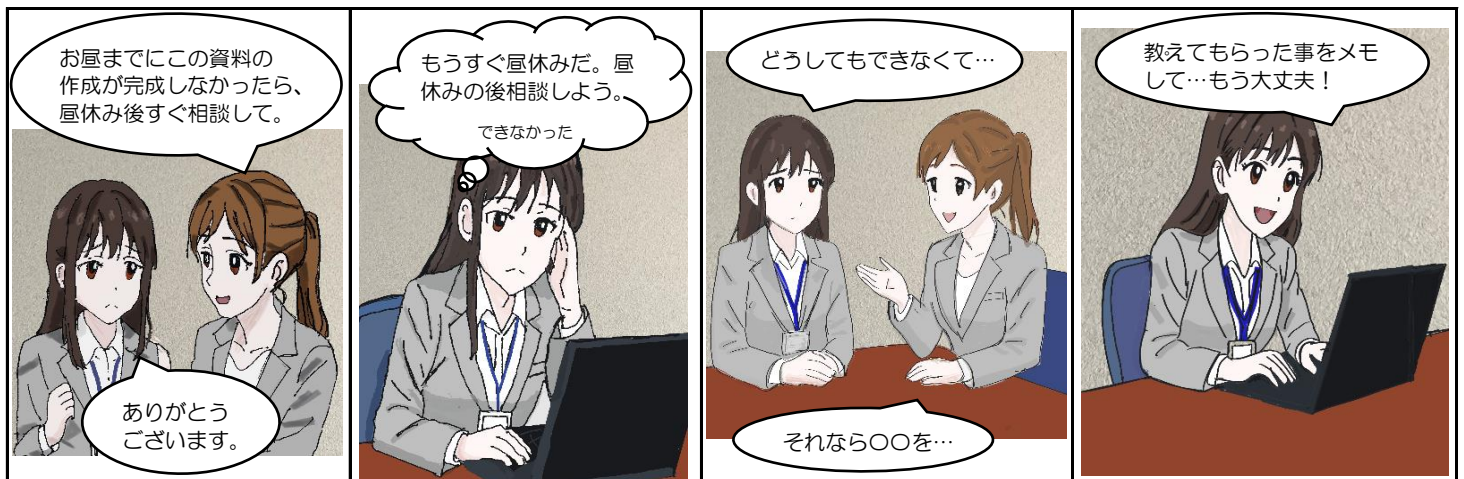
事例2:「何かあったらいつでも相談してね」は親切？不親切？

「何かあったら」の「何か」ってどんなレベルの困りごとか答えられますか？

(1) 発達障害のある労働者の一例



(2) 伝え方を変えると…



「何かあったらいつでも相談してね」「困ったことがあったら言ってね」こういった声かけは、親しさや思いやりから、よく使われる言葉だと思います。ただ、「何か」や「困ったこと」と言われたとき、その範囲や基準がどこまでを指すのかは、人によって大きく異なります。たとえ自分では説明できても、それはあくまで“自分の尺度”であって、誰にでも共通するものではありません。

そのため、発達障害のある方の中には、困りごとがあっても、それが“相談してよい内容”なのか判断できず、結果として相談を先延ばしにしてしまう場合があります。早い段階で共有できれば小さく解決できたことが、「相談していいのかわからない」ために大きな問題に発展してしまうこともあります。

こうした状況を防ぐためには、期日を決めて進捗を確認する、困りごとの有無にかかわらず定期的に面談の場を設けるといった“話せる仕組み”を作ることが効果的です。

「困ったら言ってね」だけでなく、「言いやすい環境」を整えることが、双方にとっての安心につながるのではないのでしょうか。

事例3:「いろいろ教えてあげなきゃ!」はちょっと待って!

発達障害を持つ人の中にはマルチタスクが苦手な人も多くいます。

(1) 発達障害のある労働者の一例



(2) 伝え方を変えると...



「もっと色々教えてあげたい」「早く成長してほしい」と、期待や親切心から、一度にたくさんの事を教えてしまうことはないでしょうか。

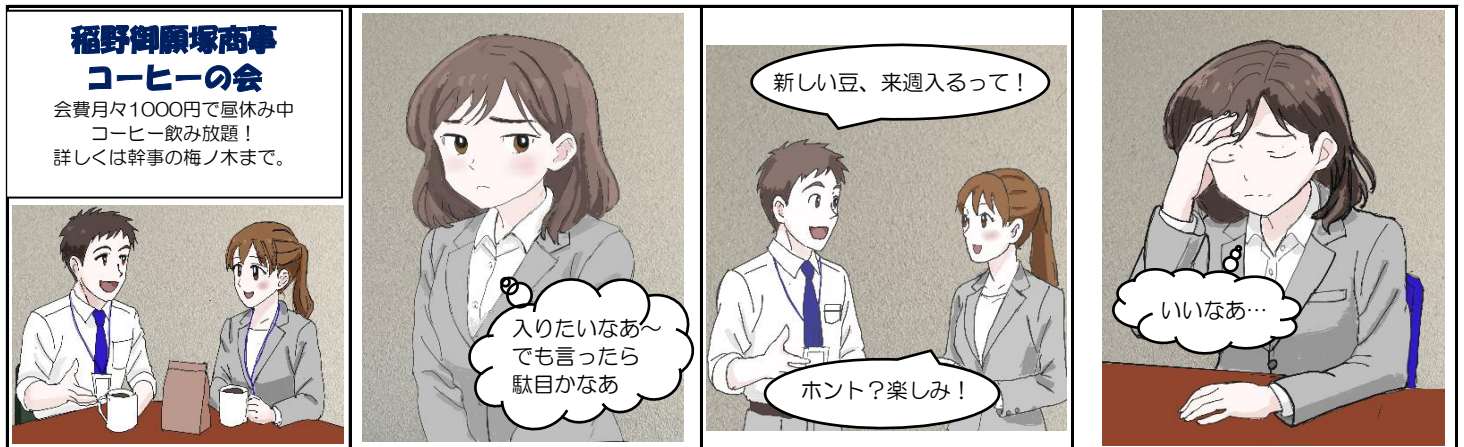
発達障害のある方の中には、「マルチタスクが苦手」という方も多くおられます。そのような方に一度に多くの情報を伝えると、かえって混乱してしまい、定着しにくくなることがあります。そのため、特にマルチタスクが得意ではない方には、遠回りに見えても、一つずつ理解度を確認しながら進める“スモールステップ”の方が、確実に覚えていただけることが多いと感じています。

これは、障害の有無にかかわらず、新入社員への指導においても共通するポイントと言えるのではないのでしょうか。

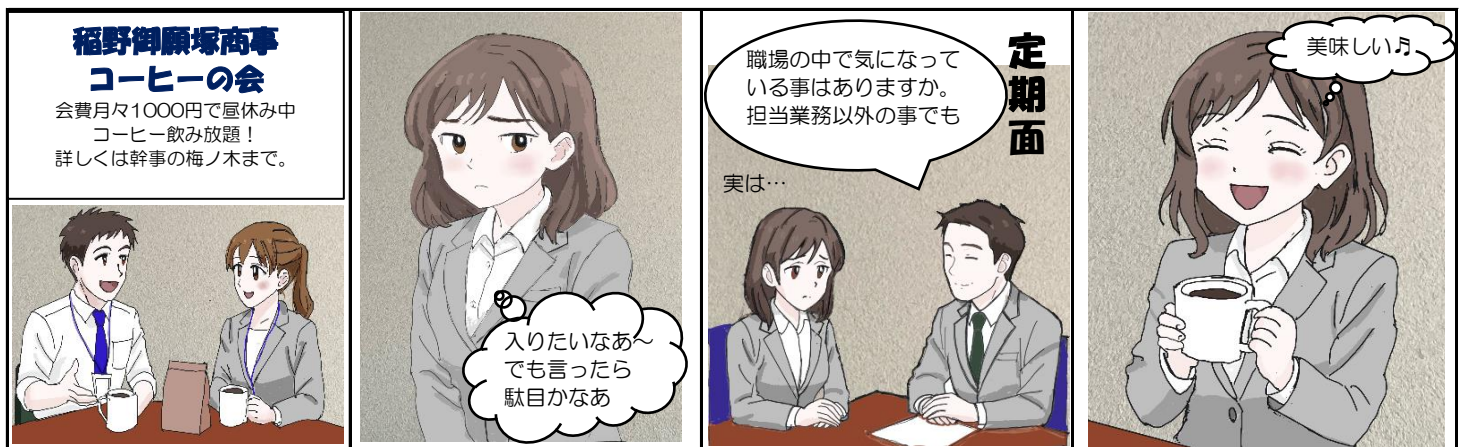
事例4:些細なことかもしれないけど…

些細な事も、言っている事がわからず、言えない事も…

(1) 発達障害のある労働者の一例



(2) 少しの工夫で…



発達障害のある方の中には、「この程度なら伝えても大丈夫」という感覚的なラインが掴みにくく、ごく些細なことでも遠慮してしまう場合があります。そのため、本来は伝えても全く問題のない内容であっても、1人で抱え込みやすくなる場合があります。

そうした状況を防ぐためには、たとえば日誌で“嬉しかったこと”や“困ったこと”を毎日1つ書いてもらうなど、日常的に気軽に気持ちを表現できる仕組みを作っておくことが有効です。

また、定期面談を通して、安心して話せる関係性を築くことも大切です。さらに、支援機関が定着支援に入っている方の場合は、入社時に「職場で直接言いつらいことは、支援機関を通じて伝えても貰っても大丈夫ですよ。」と伝えておくと、本人・企業の双方にとって安心に繋がります。

事例5:なんで言ってくれなかったの！

相手の言葉を優先してしまう事も…

(1) 発達障害のある労働者の一例



(2) 少しの工夫で…



「成長の過程で“助けられる”場面が多かった。」「障害があることで自尊感情が下がりやすく、相手の方が正しいと感じてしまう。」「早口や強い口調で言われると、どう返して良いか分からなくなる。」など、さまざまな理由から、自分の意見よりも相手の考えや指示を優先してしまいやすい場合があります。

そのため、自己主張が苦手な方に対しては、たとえ「違うのでは？」と感じる場面でも、いきなり強く注意するのではなく、まずは「どうしてその判断になったのか」を丁寧に聴く姿勢が大切ではないかと思われます。

ハローワーク伊丹 専門援助部門

伊丹市昆陽1丁目1-6

072-772-8616



初版発行 令和8年3月

※本資料の無断転載・無断使用を禁止します。