

HAWORTH

ニューロダイバーシティ(神経多様性): ワークプレイスにおける感覚上の ニーズの比較

2026年1月



概要

私たちはこれまでの『職場におけるアフォーダンスとレジリエンス』に関する研究を踏まえ、神経多様性を自認する人々(ND)とそうでない人々(神経定型者:NT)の職場体験における共通点と相違点について、いくつかの重要な問いに答えることを目的としました。本調査では、ワークプレイスにおける感覚面のトリガーを特定し、これらの要素の影響を評価するとともに、ポジティブおよびネガティブな環境体験に対する反応を検討しました。また、個人が環境にどのように適応したかを調査し、職務要求、職務リソース、ワークポリシー、および文化が、ND回答者とNT回答者を比較した場合のワークプレイス体験にどのように影響したかも分析しました。さらに、ワークプレイスにおいて有益とみなされる感覚的要素と有害とみなされる感覚的要素についても学びました。インクルーシブなリサーチを通じて、より支援的でインクルーシブなワークプレイスづくりに役立つ貴重な知見を得ることができました。

キーワード

- ニューロダイバーシティ(神経多様性)
- ニューロダイバージェンス(神経多様性)
- ニューロタイプ(神経型)
- インクルーシブデザイン
- ウェルビーイング
- 従業員パフォーマンス
- 実証的
- ストレス
- 感覚過敏性
- つながりのある文化

主要ポイント

ニューロティピカルな人とニューロダイバージェントな人は、感覚面のニーズが異なり、空間面の体験も異なります。従業員のウェルビーイングとパフォーマンスを支援することは、神経多様性のある人材のニーズに応えることも含まれます。

つながりのある文化を醸成するには、組織が従業員に、快適で思慮深くデザインされた職場環境、支援的なポリシー、前向きなワークプレイス文化、スキルに合った仕事などを提供することが重要です。

インクルーシブデザインでは、人間の多様性を総合的に考慮し、さまざまなオーディオ、ビジュアル、触覚の体験やサポートツールを提供する多様なスペースや製品を作り出し、誰もがつながっているという意識を持って参加できるようにします。

信頼とつながりの意識に基づいたワークプレイスを育むということは、さまざまな背景、経験、神経学的プロフィールを持つ人々を理解し、サポートすることを意味します。多様な採用慣行により、見過ごされていた可能性のある幅広い才能と知識を引き出すことができ、多様な経歴を持つ従業員を採用することで組織にも多くのメリットがもたらされます。多様性のあるチームが新しい市場を獲得する可能性は70%高く、インクルーシブな企業が財務目標を達成する可能性は120%高くなります。¹さらに、回答者の76%は、企業や求人者を評価する際に、多様な労働力が重要な要素であると述べています。²

支援的な採用の取り組みは第一歩にすぎませんが、それで終わりではありません。従業員を採用し、オンボーディングを行った後は、組織が快適で思慮深くデザインされた職場環境、支援的なポリシー、前向きなワークプレイス文化、スキルに合った仕事を提供することが重要です。世界保健機関(WHO)によると、職業上の差別や不平等、過剰な仕事量、職務のコントロールの低さ、雇用の不安定さなどの劣悪な職場環境は、精神衛生上のリスクになります。世界的に、うつ病や不安などのメンタルヘルス疾患による生産性の損失は年間1兆ドルにのぼり³、NDと自認する人は、NTの同僚よりも頻繁にうつ病、不安、生活の質のスコアが悪いと報告されています。⁴幸いなことに、ワークプレイスにおける従業員のメンタルヘルスとウェルビーイングのサポートに重点を置く世界中の組織に前向きな変化が起きています。

従業員のウェルビーイングサポートには、ニューロダイバーシティがある従業員のニーズを満たすことが含まれます。これを実現するには、インクルーシブなデザインの実践が道しるべになりえます。インクルーシブデザインは、人間の多様性を最大限に活用して、誰もがつながりの意識を持って参加できるスペースと製品を生み出します。インクルーシブなデザインを実現するには、それぞれの空間を利用する特定の人々を見極め、彼らとその空間と関わる際に直面している排除や、行っている工夫を検証する必要があります。これにより、より良い体験をデザインするために何が必要かが分かります。インクルーシブデザインがデザインプロセスに完全に統合されると、製品やスペースを使用できる、また使用したい人の数が増えます。

この調査では、神経学的プロフィールの違いがオフィスでの経験にどのような影響を与えるかを把握することを目的として、オフィスの従業員にインタビューと調査を行いました。多くの人にとって、オフィスには注意散漫の原因となることがあります。私たちのリサーチは、環境、仕事の要求、ポリシー、文化面のサポートなどの特定のオフィス内経験が、NDの従業員とNTの従業員に異なるレベルの影響を及ぼしているかどうかを明らかにすることを重視しました。

ニューロダイバーシティ(神経多様性)⁵:個々の脳機能と行動特性の自然な違いの範囲を指す用語です。この概念は、これらの差異が人間にとって正常であることを強調しています。

ニューロティピカル(神経定型的):神経学的発達と機能が、神経学的標準とみなされる社会的期待と一致している個人を表して使用される用語。

ニューロダイバージェント(神経多様性)⁶:行動、思考、世界との関わり方に影響を与える、人の脳の機能の違いを指します。これらの違いは、自然な個人差です。

ニューロタイプ(神経型)⁷:脳がどのように学習し、コミュニケーションを取り、また発達するかに関わる、個人のアイデンティティにおける根本的な側面。より具体的には、「ニューロタイプ」という用語は、人が持っている、または持っていることと認識している脳の種類を説明するために使用できます。ニューロタイプには、自閉症スペクトラム障害(ASD)、注意欠陥・多動性障害(ADHD)、知的障害、失読症、失行症、強迫性障害(OCD)、心的外傷後ストレス障害(PTSD)などがありますが、これらに限定されません。それぞれの神経の型は、異なる強みと貴重な視点をもたらします。詳細なリストについては、この白書の最後にある用語集を参照してください。

私たちは、アイデンティティ優先表現と個人優先表現の両方が持つ、繊細かつ個人的な性質を認識、尊重します。本レポートでは、NDおよびNTの所見を記述する際に、アイデンティティ優先の表現を使用します。

ニューロダイバーシティとニューロダイバージェンスの理解

ニューロダイバーシティとは、人類全体に存在するさまざまな違いと個々の脳機能を表します。自然界の生物多様性と同様、人間が繁栄するにはニューロダイバーシティが必要です。⁸ニューロダイバーシティは医学用語でも、診断名でも、治療可能なものでもないことに注意することが重要です。ワークプレイスでさまざまなニューロタイプをサポートすることは重要であり、ダイバーシティ体験は組織に多くの強みをもたらすことができます。

ニューロダイバーシティのあるチームは生産性を30%以上向上させることができます。⁹

世界的に、ニューロダイバーシティの重要性に対する認識が高まっています。これは、認知度の高まり、診断方法の改善、リソースとサポートへのアクセス、そして偏見の減少によるものです。¹⁰現在の統計によると、世界人口の15~20%が何らかのニューロダイバージェンスがあるとされています。¹¹この数は増加すると見られます。2023年のある調査によると、Z世代の回答者の半数以上が「確実に」(22%)または「やや」(31%)神経多様性があると自己認識していることが報告されました。¹²2024年には、Z世代の労働者が米国の労働人口の約18%を占めており、2030年には30%に達すると見込まれています。つまり、約5,000万人のZ世代が就労しており、¹³そのうち2,500万人以上がニューロダイバーシティを自認していることになります。

1. OECF, 2018

2. Glassdoor, 2021

3. World Health Organization, 2024

4. Kroll et al., 2024

5. Oxford University Press, 2024

6. Cleveland Clinic, 2024

7. Bowlby and Eveson-Egler, 2024

8. Miralles et al., 2021

9. Austin et al., 2017

10. Psychology Today, 2023

11. Doyle, 2020

12. Business Wire, 2023

13. Trendlines, 2024

「ニューロダイバーシティは、生物多様性が生命全般にとって重要であるのと同じくらい、人類にとって極めて重要かもしれません。どの形態の神経回路が、ある瞬間に最善であるかを、誰が言えるでしょうか？」

Harvey Blume
The Atlantic, 1998

ワークプレイスデザインにおいて、神経学的差異を理解することは重要です。ニューロダイバーシティスペクトラム全体にわたって、個人が同じ環境に対して複雑かつ多様な反応を示し、それを有益または有害と判断するからです。もし、NDを持つ個人にとってプラスの影響を与えるワークプレイスの要素を特定できれば、多くの同じ要素が、職場全体をサポートすることができます。これは、感覚システムを理解することから始まります。

感覚システムの重要性

私たちの世界は非常に複雑で、人は様々な感覚入力を通してその信号を解釈することが要求されます。視覚、聴覚、触覚、味覚、嗅覚以外にも、あまり知られていない感覚があり、空間における身体の動きや体内の信号を感知することができます。人には類似点があるにもかかわらず、感覚システムにおける個人差は、私たちが環境と関わる方法を大きく変える可能性があります。

NDの人は、感覚過敏の症状が顕著になることが多く、感覚処理障害 (SPD) または感覚処理過敏症 (SPS) のいずれかの症状が現れます。SPDは、感覚から得た情報を解釈し、反応することが困難になる脳の状態です。SPDは、感覚から得た情報を解釈し、反応することが困難になる脳の状態です。

SPDは他の症状とは独立して存在しますが、ADHD、ASD、書字障害などの学習障害、全般性不安障害などとともに経験されることがよくあります。¹⁴ SPDは、ストレス、不安、うつ病につながることもあります。¹⁵ 逆に、SPSは、外部環境からの感覚入力と内部プロセスを処理する方法に焦点を当てた個人の特性を表すために使用されます。¹⁶ 自閉症の成人の94%以上が、日常生活に大きな影響を与える感覚の違いを経験しています。¹⁷ さらに、人口のおよそ30%がSPSを患っており、非常に敏感であると考えられていますが、¹⁸必ずしもNDであるとは限りません。SPDとSPSにはいくつかの重要な違いがありますが、どちらも、感覚の問題を報告していない人とは異なる環境での体験を引き起こす可能性があります。

感覚が過敏の人は、過敏 (過剰反応) になり、感覚入力に対する反応が過剰になることがあります。例えば、視覚が過敏な人は、他の人には問題にならない照明でも明るすぎると感じ、頭痛、目の痛み、脳のぼやけ感を引き起こすことがあります。一方、低反応の人は、感覚刺激に対する反応が低下することがあります。例えば、聴覚が低反応の人は、周囲で何が起きているかを聞き取って解釈したり、仕事に集中したりするために、より多くの聴覚入力を必要とする場合があります。³ 3つ目のタイプの感覚処理過敏性は、感覚刺激を求める衝動に駆られる人のことです。¹⁹ 感覚刺激を求める行動には、思考をまとめるために歩くことが含まれます。歩くことは、複雑な考えを処理し、説明するのに役立つからです。この複雑さはさらに増します。なぜなら、人は完全に過敏か低反応かという二元論的なものではなく、一人の人が感覚の種類によって過敏であったり、低反応であったりすることがあるからです。人が環境をどのように認識するかは、日々、あるいは瞬間ごとに変化することもあり、ある時には有害だったものが、次の時には役立つこともあります。

8つの感覚²⁰

感覚	過敏	低反応
 <p>視覚 (視力) 物体や人に関する情報を提供し、空間を移動したり周囲とやりとりしたりするのに役立つ。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 視覚的に圧倒的な環境を避ける 明るい光や日光に敏感 動くものに驚く 	<ul style="list-style-type: none"> 明るい光、反射する表面、回転する物体を楽しむ 競合する背景にあるオブジェクトを見過ごす
 <p>聴覚 (聴力) 環境内の音に関する情報を提供する (騒々しい、穏やか、高い、低い、近い、遠い)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 広範囲の聴覚入力に対して強い反応を示す 聴覚刺激に気を取られやすい 他の人には聞こえない環境の音が聞こえる 	<ul style="list-style-type: none"> 音に気づかない 強烈な聴覚体験を求める

14. Hethmon and Conrad, 2020
15. Galiana-Simal et al., 2020

16. Aron et al., 1997
17. Crane et al., 2009

18. Galiana-Simal et al., 2020
19. Autism Speaks, 2025

20. Neurodivergent Insights, 2025

8つの感覚 (続き)

感覚	過敏	低反応
 <p>触覚 (感触) 環境や物体の性質に関する情報を提供する (感触、圧力、質感、固い、柔らかい、鋭い、鈍い、熱い、冷たい、痛み)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 触覚、衣服のタグ、特定の生地に対して強い嫌悪感がある 軽くぶつかったり触れたりすると過剰反応するように見える 	<ul style="list-style-type: none"> 何かに触れても気づかない 圧力に鈍感 圧力を求める
 <p>嗅覚 (匂い) 異なる匂いのタイプに関する情報を提供する (かび臭い、刺激臭、悪臭、花の香り、スパイシーな香り)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 匂いに強い反応を示す 香水、コロン、化学物質に悩まされる 	<ul style="list-style-type: none"> 強い臭いに気づかない 毒素や腐った食べ物に対する意識が低い
 <p>味覚 (味) 異なる味のタイプに関する情報を提供する (甘味、酸味、苦味、塩味、辛味)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 食物に対して非常に敏感 限られた種類の食べ物しか食べない 食べ物のある社交イベントを避ける 	<ul style="list-style-type: none"> 辛い食べ物や濃い味を好む 強い味のものを食べた後には、より注意深くなり、集中するようになる
 <p>内受容 (身体内部の感覚) 身体内の状態を知覚・理解し、感情的な反応を制御する方法など、身体の内状態に関する情報を提供する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 空腹、痛み、喉の渇きの信号に対する意識が強い 感情をより強く感じる 	<ul style="list-style-type: none"> 痛みや体温の信号に気づかない 空腹や喉の渇きの信号を感知できない 感情を認識するのが困難
 <p>固有受容 (筋肉と関節) 身体の特定の部位に関する情報と、その動きに関する情報を提供する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 身体的な接触を避ける 混雑した場所や他人の近くに立つと不安になる 	<ul style="list-style-type: none"> どの程度の圧力をかければよいか分からない 圧力を与える動きを求める
 <p>前庭 (平衡感覚と動き) 身体の位置情報と、身体を取り巻く環境が動いているかどうかに関する情報を提供し、動き・移動の速度や方向を知らせる。バランスを維持し、動きを調整するのに役立ちます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 広範囲の前庭入力に対して否定的な反応を示す 	<ul style="list-style-type: none"> 強い、または長時間の前庭刺激 (揺れ、スイング、回転など) を求める

社会的および文化的要因

物理的な職場環境に加えて、特定の社会的要因や文化的要因がオフィスでの体験に影響を及ぼすことがあります。多くのNDの人にとって、オフィスにいることは、新しい、または不確実な経験を予期したり、新しい人に会ったりすることに対する不安を伴うことがあります。NDの人は、ワークプレイスや社会の規範に合わせるために、NDの特性や症状の側面を隠したり抑制したりする、マスキングという手段で対応することがよくあります。²¹ NDの人がマスキングを行う理由はさまざまです。自己防衛、友人やパートナーを作ること、職場で受け入れられることなどがそのほんの一例です。マスキングは、NT (非定型発達障害) の社会的スキル、コミュニケーション能力、マルチタスク能力を重視する職場環境でより一般的である可能性があり、大きな代償を伴う可能性があります。マスキングは、ASDの人にとって、疲労、孤立、身体的健康状態の悪化、アイデンティティの喪失、診断の遅れ、そして自閉症性バーンアウトにつながる可能性があります。²²

NDの人の中には、スティミング (自己刺激行動) によって感情に対処し、感覚入力を管理する人もいます。スティミングとは、感情に対処するために用いられる反復的な行動や動作 (爪を噛む、髪をくるくる回す、手をバタバタさせる、足を叩くなど) を指します。²³ さらに、ワークプレイスのポリシーや文化などの外的要因が、NDの職場での経験に影響を与える場合があります。これらの要因が重なり、NDにとってオフィス環境での勤務が困難になることがあります。

支援的な文化とポリシーを備えた、適切にデザインされた職場環境は、ストレスを軽減し、従業員のパフォーマンスを向上させることができます。ハイワースリサーチチームの「職場におけるレジリエンス」では、適切なワークプレイスリソースを個人に提供することで、ストレスを軽減し、パフォーマンスを向上させることが示されました。これは特に感覚過敏のある従業員に当てはまりました。²⁴

21. Howard, 2023

22. Bradley et al., 2021

23. Neff, 2025

24. Johnson, 2020

NDと自認する人の増加、劣悪な職場環境が心身の健康に及ぼす影響、そして組織にかかる関連コストを背景に、当社はNDの人々の職場環境についてより深く知りたいと考えるようになりました。職場環境における排除や適応をより深く理解し、NDの従業員だけでなく、従業員全体をより良くサポートする方法を学びたいと考えました。NDではない人々(NTとも呼ばれる)の職場環境に関する基本的な理解を確立し、空間やポリシーが各グループに及ぼすさまざまな影響を比較する必要がありました。これが、私たちのリサーチにおける以下の質問につながりました。

- NDとNTの従業員は、職場環境を同じように体験しているか?
- オフィスで最も影響力のある感覚的要素は何か? また、ポジティブな体験とネガティブな体験はどのような影響を与えるか?
- ワークプレイスが支援的でない場合、人々はどのように環境に適応し、対処するか?
- 就業規則、文化、職務上の要求、そしてリソースは、ストレスにどのような影響を与えるか?

調査目的

インクルーシブなリサーチ

私たちのリサーチがインクルーシブなものであり、世界的な視点を持つことを保証するために、私たちはNDであると自認し、世界中のさまざまな国を代表する参加者を探しました。回答者には正式な診断を受けることやニューロタイプを明らかにすることは求めず、NDであると自認するかどうかだけを求めました。個人が正式な医学的診断を求めることを妨げる障壁が多数あるため、私たちはこのように参加者を集めることを選択しました。

多様な視点

ハイワースリサーチチームは、ND従業員のワークプレイス体験をより深く理解するために、2つのリサーチを実施しました。まず、NDと自認する個人にインタビューを実施しました。インタビュー結果を分析した後、得られた知見を基に、NDとNTの両方の回答者を含むより広範なグループからフィードバックを集めるためのリサーチを作成しました。このリサーチでは、環境における感覚的要素が回答者にどのような影響を与えたか、否定的または肯定的な経験があったときにどのように反応したか、どのような作業補助リソースを使用したか、仕事の要求、仕事のリソースの影響、そしてストレスレベルへの影響について質問しました。NDとNTの経験を比較することで、類似点と相違点、インクルーシブ性への障壁を特定し、よりインクルーシブで支援的な職場環境を構築するためのワークプレイス戦略を探求し、解決策をデザインすることができました。

職務要件: 職務の身体的、心理的、社会的、または組織的側面で、持続的な努力を必要とし、特定の生理的・心理的コストを伴うもの。例としては、厳しい納期、マルチタスク、人間関係の管理、高圧的な環境での業務などが挙げられる。

ジョブリソース: 仕事の目標の達成、仕事の要求の軽減、個人の成長と発展の刺激に役立つ、仕事の身体的、心理的、社会的、または組織的な側面。例としては、支援的な同僚や上司、役割の明確さ、必要なツールへのアクセスなど。

補助と配慮: 個人が仕事を効果的かつ快適に遂行できるようにするために提供されているツール、戦略、または変更。これには、手持ち型の気晴らしグッズ(フィジエットツール)、ノイズキャンセリングヘッドホン、柔軟な働き方の制度、感覚に配慮した職場環境などが含まれる場合があります。

フェーズ1

インタビュー

5カ国またがる27名のND参加者に対し、オンラインインタビューを実施しました。インタビューでは、参加者の物理的な職場環境に対する認識、職務経験、職務要求、職務資源、ストレスや不快感、ポリシー、文化、人口統計的要素に焦点を当てました。

リサーチ結果によると、ND従業員はオープンオフィス環境から気を散らされる要因を経験しており、騒音、照明、温度が最もよく挙げられていました。これらの従業員は、在宅勤務の機会、ヘッドフォンなどの補助ツール、プライベートスペース(例:アコースティックブース)などを利用して仕事をしていました。職場環境からの要求には、個人的な人間関係や仕事上の人間関係の調整、過重な作業負担、時間的プレッシャーなどが含まれていました。信頼できる上司や同僚の存在はこれらの要求を軽減していましたが、複数の回答者は宗教、友人、趣味といった外部からのサポートにも言及していました。インタビュー回答者のほとんどは、必要な配慮が既に提供されていた(例:在宅勤務ポリシー)か、ND状態を明らかにすることによる影響を恐れていたため、配慮を求めていると回答しました。

NDの従業員には、自社がインクルーシブなワークプレイスの構築において大きな進歩を遂げていると感じているものの、さらなる改善の余地があると感じている人も多くいます。回答者は、トレーニングを通じた意識向上の機会、気が散りにくい環境を提供する機会の増加、既存のポリシーの一貫した適用などを、オフィスでの体験を改善するための主要な方法として挙げました。

フェーズ2

調査

インタビューの結果に基づき、NDとNTの従業員を代表するより大規模な回答者から定量データを収集することを目的としたインクルーシブなデジタル調査を実施しました。

この調査では、北米、ヨーロッパ、アジアパシフィック地域の7カ国から1,027名 (ND 514名、NT 513名) が回答しました。これらの回答を総合することで、インタビュー段階で得られた定性的な洞察を検証し、さらに深めることができました。

重要な洞察

このセクションでは、職場環境、職務要求、職務資源がNDおよびNTの従業員に与える影響に関するリサーチから得られた6つの重要な知見を紹介します。これらの知見は、NDの従業員が直面する特有の課題、ワークプレイスデザインの好みの多様性、環境要因に対する過敏な反応、適切な職務資源の普遍的な利点、そして全体的なウェルビーイングに寄与する共通の人間のニーズを浮き彫りにしています。これらの知見を理解することで、組織は従業員の多様なニーズに応える、より支援的でインクルーシブなワークプレイスを構築することができます。

洞察1

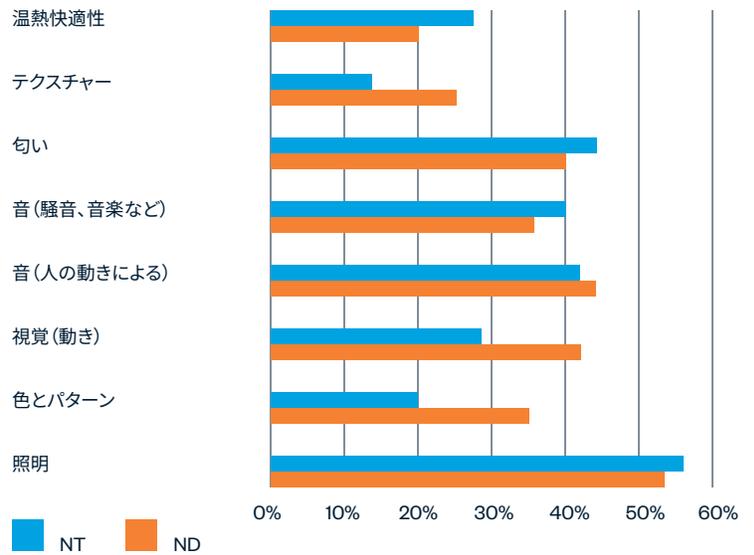
ND従業員とNT従業員は、4つの環境要素から異なる影響を受けていました。

典型的な就業日において、どのような環境要素が最も影響(プラスまたはマイナス)を与えるかを尋ねたところ、ND従業員の方がNT従業員よりも有意に多く、色や模様(視覚)、直視または周辺視野で通り過ぎる人(視覚)、そして接触する表面の質感(触覚)から影響を受けると回答しました。逆に、NT従業員は温熱環境(触覚)から影響を受けると回答した割合が有意に高くなりました。

「光は大きな問題です。オフィスの蛍光灯は気が散って頭痛の原因になります。私は温かみのある自然光とデスクランプを好みます。騒音も問題です。バックグラウンドノイズは必要ですが、大きすぎるのは良くありません。静かすぎても、大きすぎても集中できません。」

回答者、イギリス

ワークプレイス環境要素の影響



質問 通常の勤務日に最も影響を受ける要素は次のどれですか?

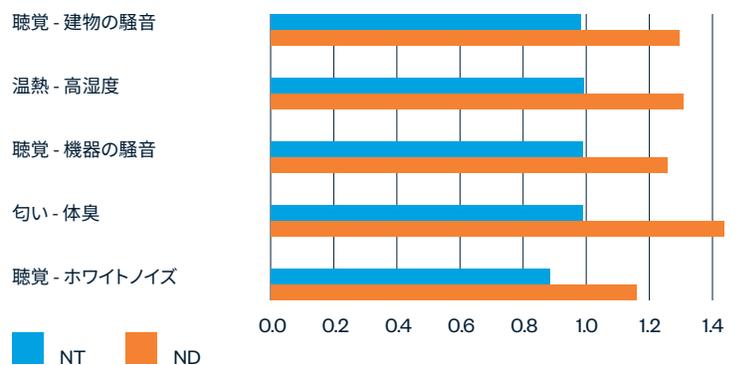
残りのワークプレイス環境要素は、NDとNTの回答者にほぼ同等の影響を与えていました。参加者の54.3%は、照明(視覚)、匂い(42.1%)、人の動きの音(聴覚 - 41.8%)、その他の音(聴覚 - 37.7%)の影響を受けています。

洞察2

ニューロダイバーシティのある従業員は、NTの従業員よりも、環境要素に対する反応においてより大きなばらつきを示していました。

NTの従業員と比較して、NDのある従業員は、環境要素に対する好みや経験においてより大きなばらつきを示していました。環境要素が従業員に与える影響のばらつきを示すために、標準偏差を用いました。

標準偏差による環境要素



質問 一般に、以下の要素はあなたの仕事のパフォーマンスにどのような影響を与えていますか?

NDとNT回答の標準偏差が表示されます。

標準偏差が大きいほど、反応はより極端なもの(つまり、より否定的またはより肯定的)であることを意味します。一方、標準偏差が小さいほど、反応はより中立的であることを意味します。ND従業員は、NT従業員よりも、照明、温度、匂い、騒音などの要素において、より大きなばらつきを示しました。これは、ND従業員がNT従業員よりも、これらの要素の影響を(双方向で)受けていることを意味します。

追加の分析により、様々な作業活動が空間要素によってどのように影響を受けるかを調査したところ、すべての要素の中で、個人が集中して取り組む作業が最も(プラスまたはマイナスの)影響を受けていることが分かりました。

この関係性をさらに探るために、次の点に注目しました。

(A) 特定の活動において最も影響を与えた要素。

(B) この関係がND従業員とNT従業員の間でどのように異なっていたか。



個人集中作業

ND従業員は、NT従業員よりも照明条件と他の人の動きの音の影響を大きく受けていました。



個人ルーチン作業

ND従業員は、聴覚的な要素の影響をより強く受けていました。これにはワークプレイス内の同僚の動き、建物のインフラ騒音(空調システム、エレベーターなど)、またBGMなどの環境音が含まれ、ND従業員へより大きな影響を与えています。



個人の心身の回復

ND従業員は、NT従業員よりも、人の動きの音、その他の騒音(建物の騒音、BGM、機器の騒音など)、そして温熱環境の快適性の影響をより強く受けていました。



グループコラボレーション

ND従業員は、照明条件、同僚の動きによる刺激(聴覚と視覚の両方)、共有スペースでの会話の影響をより受けていました。



グループプレストレーション

NDの従業員は、多感覚への影響を報告し、照明条件、他者の視覚的動き、聴覚刺激(会話や周囲の背景雑音を含む)、嗅覚刺激、そして様々な質感による触覚体験が大きな影響を与えていることを報告しました。

全体的に、ニューロダイバーシティ、活動、スペースの間には微妙な関係があることがわかりましたが、NDはNTよりもほとんどの活動において環境の影響をより強く感じていることがわかりました。

洞察3

個人の物理的なワークプレイスにおける肯定的な経験は、サポートを受けているという感情を育む。

物理的な職場環境が肯定的であると認識された場合、NT従業員とND従業員の両方が、ストレスと不安が軽減され、集中力が高まると感じています。NT従業員は、リラックスする可能性が有意に高く、これは、サポートのある職場環境だけではND従業員のリラックス効果を高めるのに十分ではないことを示唆している可能性があります。しかし、ND従業員はNT従業員と比較して、フラストレーションや怒りが軽減されたという回答が有意に高い傾向を示しました。

逆に、職場環境がネガティブな経験であると認識された場合、ND従業員の多くが、フラストレーション、不安、ストレス、感覚的要因への執着、怒りといった感情の高まりを報告していました。この結果は、インタビューで聞いた内容によって裏付けられました。一部のインタビュー回答者は、環境的な妨害によって集中力が途切れると、仕事に戻るのが難しくなり、怒りや不安を感じてしまうと述べています。一方、職場環境が支援的であれば、彼らはオフィスにいたり同僚との交流を楽しんでいました。

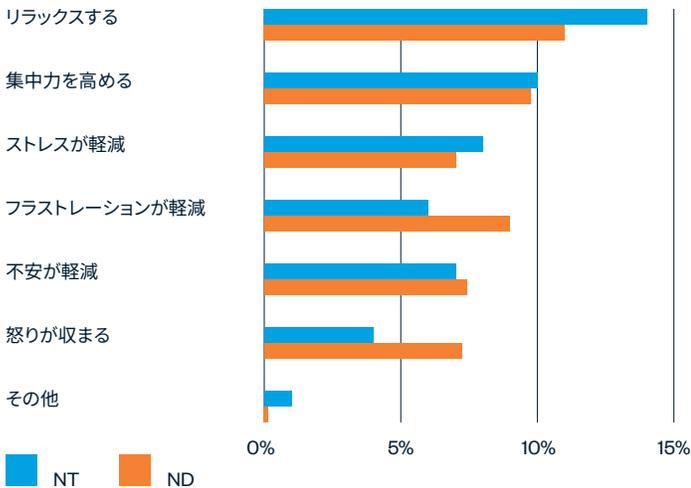
「仕事に行く最大のモチベーションは、実は人と交流することです。オフィスの環境は、自宅での仕事環境よりもずっと良いです。騒音も少なく、人間工学に基づいた家具が揃っています。」

回答者、中国

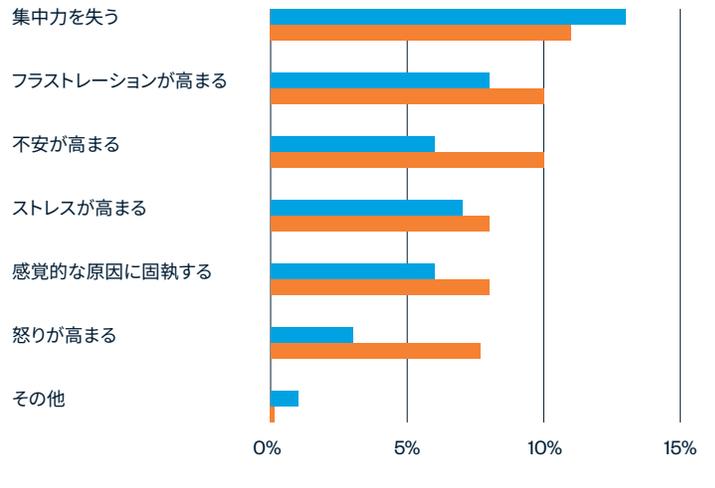
次に、環境が支援的でないときに人々がどのように対処しているかを調べました。NT従業員には、自分を悩ませているものを無視する強い傾向がありました。NT従業員とND従業員の両方が、別の場所を見つけたり、その場所に留まって自己調整したり、悩みの種を無視したり、散歩に出かけたりしていました。ND従業員には大きな違いが見られました。彼らはオフィスを避ける、オフィスを離れる、ヘッドホンを使用するといったことを選択していました。インタビュー回答者は、企業がND従業員を支援するための最も望ましい配慮、あるいは方法の一つは、必要に応じて在宅勤務できる柔軟な勤務ポリシーを持つことであると述べています。また、立ち上がって体を動かしたり、散歩したり、建物を離れたりすることが重要だと述べた人もいました。

環境要素に関連する肯定的/否定的な経験

肯定的な反応



否定的な反応

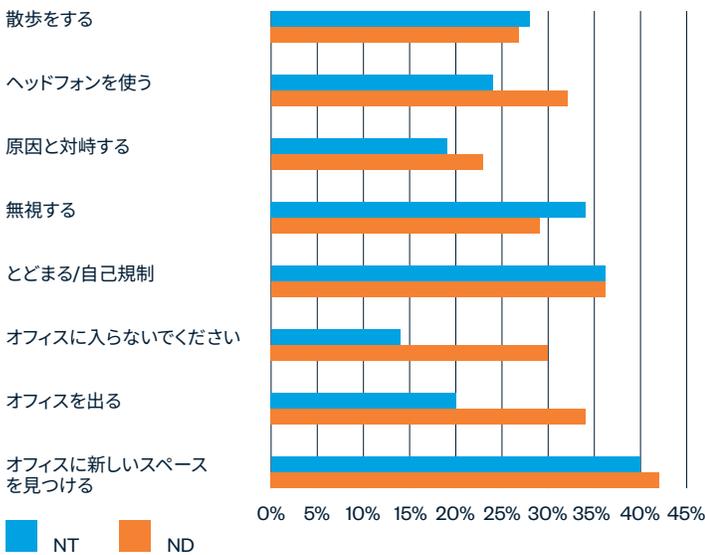


質問 一般に、環境要素に関連した肯定的/否定的な経験をした場合、あなたはどのような反応をしますか？

ニューロダイバージェントな従業員の34%がネガティブな出来事に対処してオフィスを離れるのに対し、NTでは20%でした。

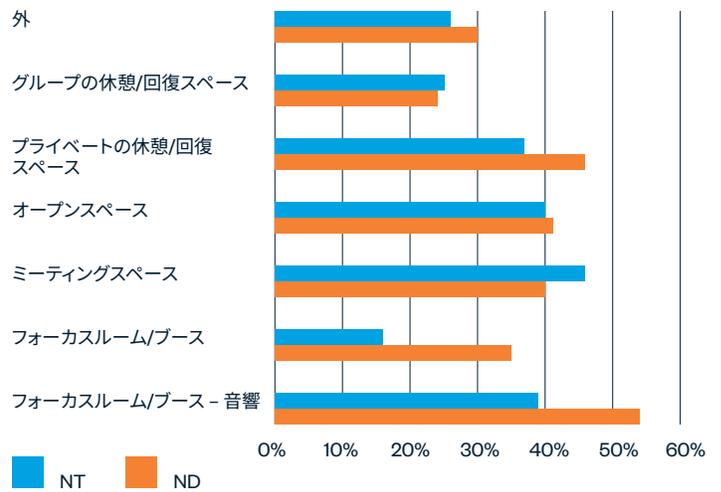
オフィスに留まる場合、ND従業員は、オフィスでネガティブな出来事が起こった際に、代替スペースを探すことにわずかに高い傾向を示しました。最も多く選ばれたのは、音響特性のあるフォーカスルーム/ブースでした。しかし、ND従業員はNT従業員よりも多様なタイプのスペースを探していました。

環境要素の管理



質問 環境要素がサポートされていない場合は、どのように対処しますか？

探し求めるスペース



質問 環境要素がサポートされていない場合、通常どのようなタイプのスペースを探しますか？

「長時間にわたる会議の後、私は5分間、呼吸を整え、心を落ち着かせ、リラックスして、心臓の調和を保ち、脳を再び集中させます。それから次の会議に戻ります。」

回答者、フランス

洞察 4

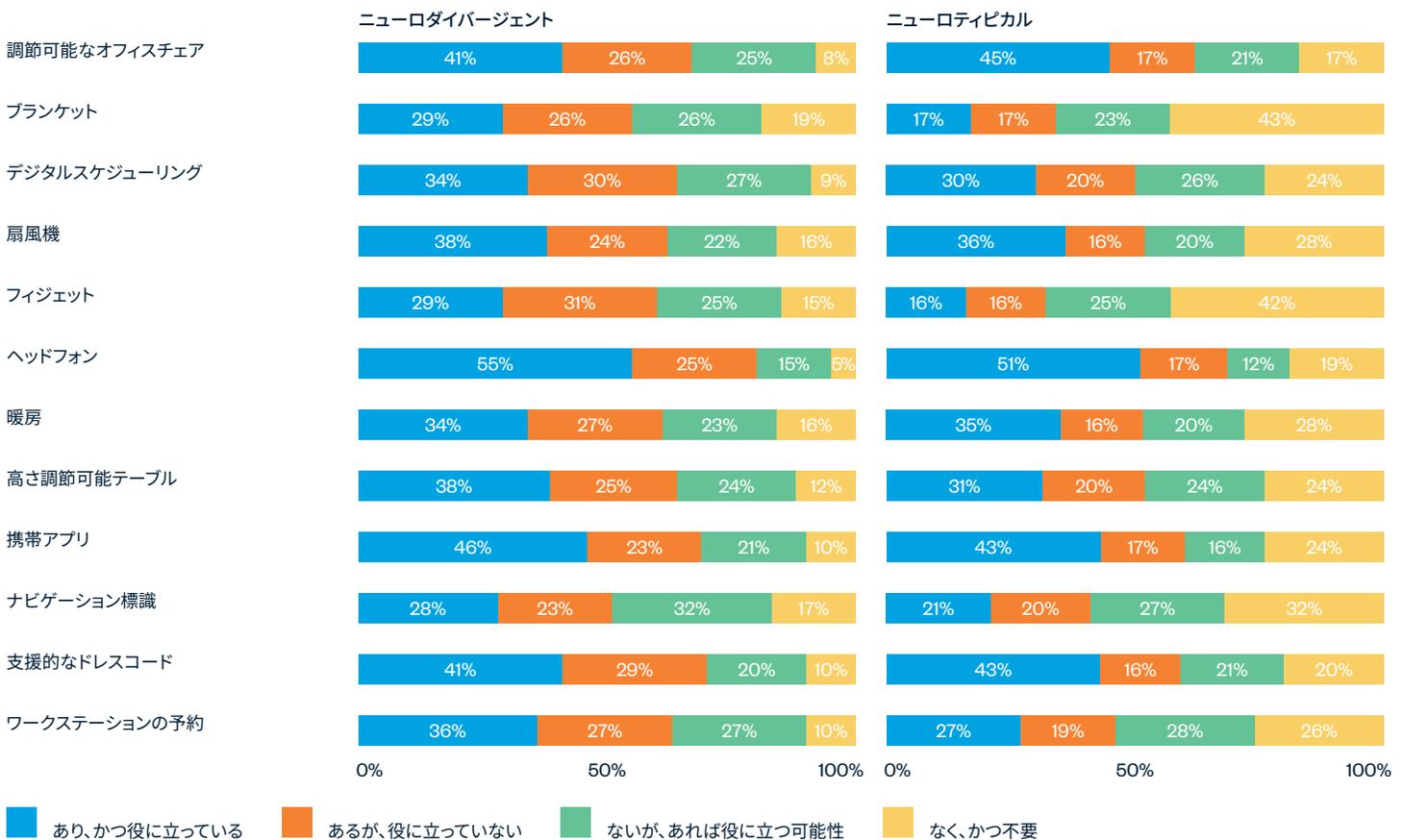
ND従業員はNT従業員よりも多くの作業補助具を就業日の管理に利用しています。

ND従業員へのインタビューでは、様々な作業補助やツールを利用できることが有益であるとの意見が聞かれました。インタビュー回答者は、日中の動きをサポートするために、高さ調節可能なテーブルや人間工学に基づいた作業用チェアを使用していると回答しています。その他、ノイズキャンセリングヘッドホンの使用、散歩、意思決定の自主性、柔軟なスケジュールといった回答も多く聞かれました。

調査ではこの点をさらに深め、ワークステーションの予約、デジタルスケジュール管理、支援的な服装規定、フィジエット、ブランケット、そして自律性や柔軟性といったより目に見えない支援手段など、雇用主または利用者が提供できる補助具やツールも含めました。調査の回答はインタビュー結果とほぼ一致し、ND従業員とNT従業員の両方にとって、調整可能なタスクチェアは貴重な作業補助具であることが確認されています。NT従業員の方が、作業補助具を持っていない、あるいは必要としていないと感じている割合が高いことを見ると、違いが見えてきます。また、ND従業員の方が、調整可能なタスクチェアなどの補助具を利用できる割合が高いものの、補助具は役に立たないと答えています。これは、補助具は役立つものの、作業補助具の提供だけでは克服できないオフィス環境での作業環境の側面があることを意味しているのかもしれない。

全体として、ワークプレイス内の移動を支援する標識や、デジタルによる部屋の予約システムは誰にとっても恩恵があると考えられます。しかし、NDの回答者はNTよりも作業補助ツールを利用している割合が高いです。NDは全体として、特にワークステーションの事前予約機能、電話/タブレットアプリ、ヘッドフォン、フィジエット、ブランケット、扇風機など、より多くの補助ツールを利用できることで恩恵を受けると感じています。

作業補助



洞察 5

NTとNDの従業員は、ワークプレイスのポリシーが整備されており、役立っているという点について、同程度の同意を示しました。

本リサーチでは、以下の4つのワークプレイスポリシーを調査しました。

1. 柔軟なスケジュール設定(出勤・退勤時刻、必要に応じて退社)
2. リモートワークの可否
3. 職務における意思決定の自主性
4. 職場環境における自主性(必要に応じて移動・場所の変更が可能)

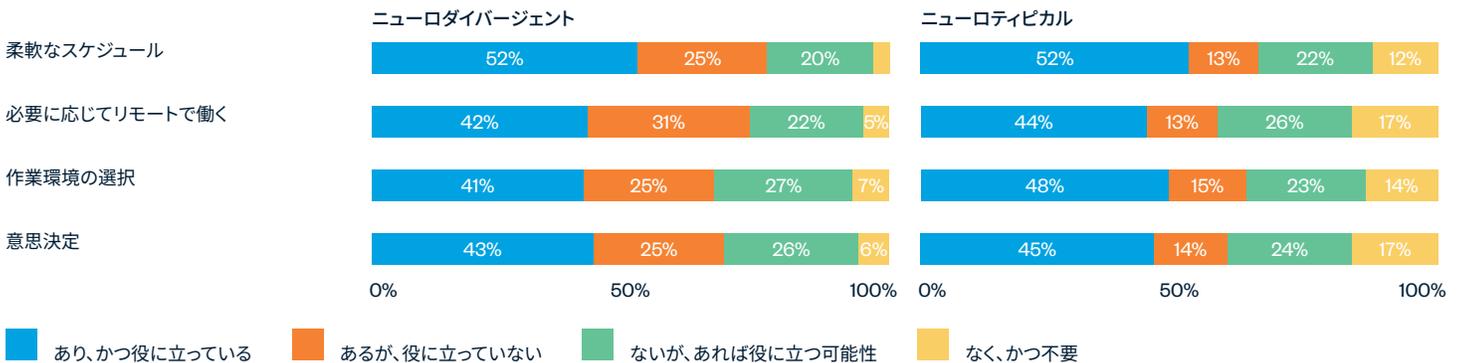
NT従業員の多くは、これらの4つのポリシーが整備されておらず、必要もないと回答しました。

NTとNDの従業員は、これらのポリシーの有用性を同程度に支持しました(これらのポリシーは導入されており、有用と認識されています)。しかし、これらのポリシーを導入しているが役に立たないのか、導入していないが必要がないのかを尋ねたところ、違いが明らかになりました。これらのポリシーを導入しているが役に立たないと回答したNDの従業員は、NTよりも大幅に多くなりました。

インタビュー回答者は追加の背景情報を提供し、多くの人が、会社の書面上のポリシーは支援的であると認識されているものの、実際の運用は個々のグループリーダーによって異なっていると述べています。これは、ポリシーと実践の間にギャップがあることを示しています。インタビュー回答者は、明確なポリシーとガイドラインがあることで、自分の役割と責任をより深く理解し、タスクに集中できるようになったと述べています。柔軟性と理解を促す明確で支援的なポリシーを高く評価していた一方で、ポリシーの実施と伝達にはばらつきがあり、それが怒り、不安、悲しみの原因になっていました。

調査とインタビューの結果を合わせると、ND従業員にとって政策の有用性と適用において公平性のギャップが存在する可能性が示唆され、画一的なアプローチが必ずしも最善ではない可能性があります。ポリシー支援の複雑さを深く掘り下げるには、さらなるリサーチが必要です。

ワークプレイスポリシー



洞察 6

職務上の要求に直面したND従業員は、NT従業員よりも著しく高いレベルのストレスを経験し、支援的なポリシーとワークプレイスの環境は、NT従業員よりもND従業員のストレス軽減に大きな影響を与えています。

インタビューを実施した結果、職務上の要求がND従業員にどのような影響を与えているかが分かりました。そこで、本調査では、職務上の要求とリソースがストレスに与える影響をより深く理解し、それがND従業員とNT従業員で同じであるかどうかを確認したいと考えました。

「ストレスを感じさせる要求、それは時間的なプレッシャーです。また時には、周囲の環境における個人間またはチーム間の対立です。」

回答者、オーストラリア

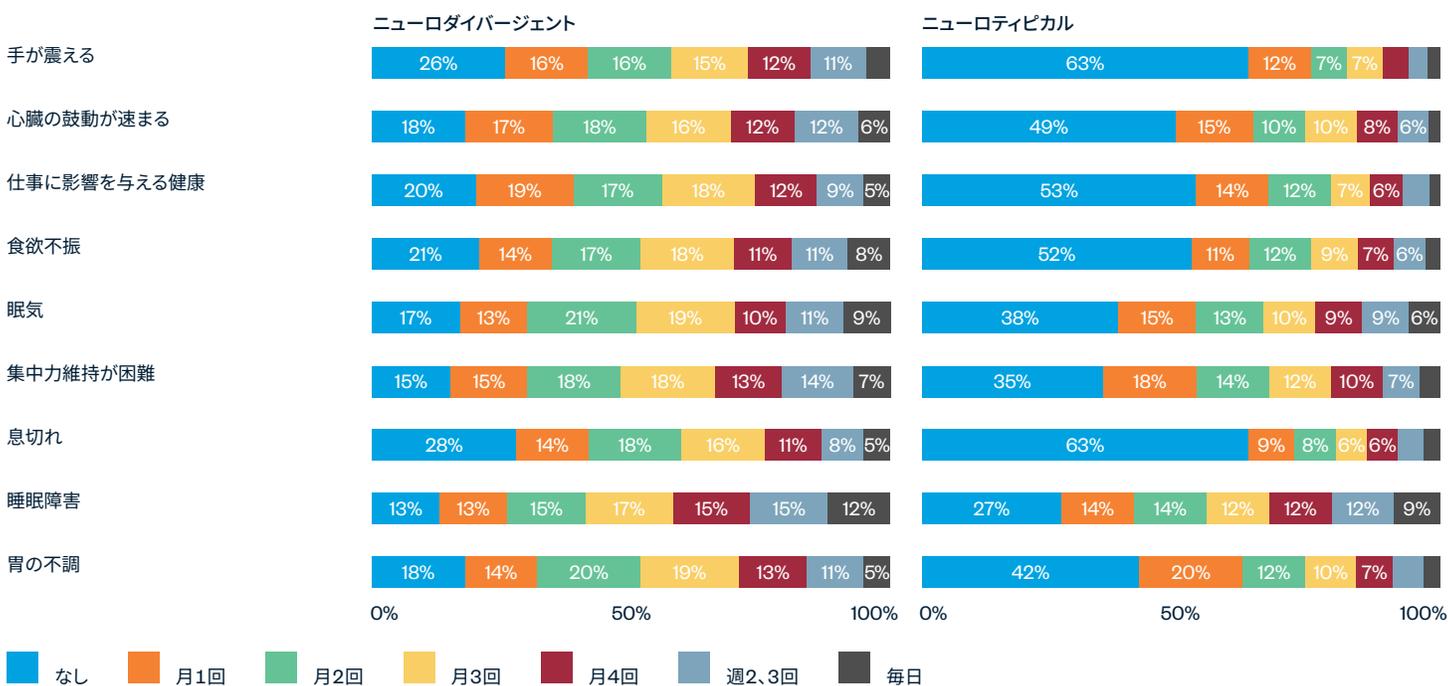
職務要求とストレスの関係をリサーチしたところ、ND従業員はNT従業員よりも高いストレスレベルを報告していることが明らかになりました。具体的には、ND従業員は、NT従業員と比較して、厳しい締め切り、マルチタスクの要求、複雑な社会的力学、プレッシャーの大きい環境といったワークプレイスの要求に直面した際に、有意に高いストレスを経験していました。

しかし、ND従業員は、特定の職務要求とウェルビーイング間のポジティブな相関関係がNT従業員よりも有意に強いことも判明しました。これは、特定の要求がND従業員の認知能力とより合致していること、あるいはそれらの

従業員が上司や同僚との支援的な関係、そして役割のタスクと期待の明確化を通じて、これらの要求を効果的に管理する方法を作り出していることを示唆している可能性があります。

物理的環境とポリシーに関連するウェルビーイングの要素も、ND従業員の方がNT従業員よりも強くポジティブな相関関係を示しており、非正規雇用者を支援するツールとして雇用資源が重要であることを示しています。インタビュー回答者からはまた、支援的な環境づくり、成功の認識、そして成長の機会が重視されていることも伝えられました。

ニューロダイバーシティの状態によるストレス



推奨

オフィス勤務は個人と組織にとって多くのメリットをもたらしますが、課題も存在します。二次リサーチとND従業員へのインタビューを通じて、私たちは、支援のないワークプレイスがNDの人々に及ぼす影響について、より深く理解できました。しかし、NTの人々が、同じ課題と影響を同じレベルで感じているかどうかは不明でした。

本調査から得られた知見は、思慮深い空間設計、スペースの多様性、利用者のコントロール、そして自律性や柔軟性といったワークプレイスのポリシーを通じて、インクルーシブな環境を創出することが、すべての労働者にとって有益であり、ND(神経症)患者のストレス軽減にもさらに大きな効果をもたらすことを強く示唆しています。

以下は、インクルーシブで支援的なワークプレイスの形成に役立つと思われる推奨事項です。

物理的な職場環境

回答者が職場体験に影響を与えていると感じている要素は数多くありますが、全員にとって有益となるために考慮すべき主な要素は、照明、スペースを移動する人の音、建物内のその他の騒音、そして匂いです。ND体験を考慮する際には、色、模様、動きの視覚的要素、そして物の質感も影響を与えます。

NDの体験とその肯定的・否定的影響には大きなばらつきがあることが分かりました。つまり、万能の解決策は存在せず、多様なニーズに合わせて様々な選択肢を提供する必要があるということです。これは、物理的な職場環境による肯定的または否定的な経験がND従業員に重大な影響を与える可能性があることを理解している場合、特に重要です。インタビュー回答者は、散歩、呼吸法、瞑想、友人や同僚との交流など、様々な回復活動に参加するために休憩を取る必要性について語っています。ワークプレイスは、従業員が適切なスペース、柔軟性、そして必要な場所を自ら選択できる自律性を提供することで、これらのニーズをサポートする必要があります。回復をサポートするスペースにも、多くの同じデザイン原則を適用できますが、照明レベル、視覚パターン、家具や素材の質感にさらに細心の注意を払うことが重要です。さらに、感覚過敏や低反応、そして感覚探求をサポートするために、様々なレベルの空間タイプと様々な囲いのレベルを用意しましょう。

「花が咲かないときは、花ではなく、
花が育つ環境を整える必要がある。」

Alexander Den Heijer

プランニングとデザインに関する考慮

感覚に配慮したデザインを効果的に導入するには、まずND従業員のニーズを理解し、可能であれば設計プロセスに彼らを参加させることから始めることです。これにより、ND従業員を含むすべての人にとって快適でインクルーシブな環境の構築に貢献するデザインの選択を確実に実現できます。

- レイアウトを決定する際には、様々な感覚ニーズをサポートするために、空間をどのようにゾーニングするかを検討してください。活動レベルを示すゾーンや境界を設定する際、また場合によっては感覚要素を分離する際には、隣接性が重要です。空間が明確に定義されているほど、人々は空間の使い方や必要なスペースをどこで見つけられるかを把握しやすくなります。例えば、静かなゾーンがある場合は、活動的なゾーンで起こりうる聴覚や視覚による妨害がないようにする必要があります。
- 食品、洗剤、製造工程などの臭いを考慮しましょう。可能であれば、ネガティブな反応を引き起こす可能性のある臭いのあるエリアを隔離しましょう。適切な換気と空気の流れも、不快な臭いの除去に役立ちます。

- 空間を設計する際には、明確な誘導サインと秩序ある配置を意識しましょう。これには、空間内を移動するための標識が含まれます。これには、建築上の特徴、ランドマーク、視覚的なアクセスなど、その他の判読性を高める手がかりも含まれます。最終的な目的は、ナビゲーションを容易にし、空間内の移動方法や使い方がわからないことによる混乱やストレスを軽減することです。
- 専用の静寂ゾーンや活動ゾーンがない場合は、従業員が騒音レベルを管理・制御できる方法を検討してください。
- 集中、コラボレーション、回復など、さまざまな作業活動のニーズに対応できるよう、多様なワークセッティングを提供するとともに、低感受性から高感受性までの感覚の差異にも対応します。
- 照明レベル、音響、空気の流れをユーザーが自由に制御・選択できるようにします。そのためには、スマートビルディングテクノロジーの活用を検討してください。
- 高さ調節可能なデスクと人間工学に基づいた作業用チェアを設置し、動き回れる機会を提供します。
- スペースの予約を容易にするデジタル予約ツールを提供します。

環境要素に関する考慮



視覚 - 照明

- 可能な限り自然光を取り入れるようにしてください。ただし、明るい光(自然光、人工光を問わず)から離れたところに休憩スペースを設けてください。
- 明るすぎる照明や寒色系の照明(4,000~5,000K)は避けてください。
- 調光機能と色温度調節機能付きの作業用ランプを設置してください。



視覚 - 色と模様

- 高コントラストの模様は避けてください。
- 様々な空間で使用されているカラーパレットを考慮してください。空間が過敏症の方への配慮を重視している場合は、おだやかな落ち着いた色を使用してください。低反応の方や感覚探求の方への配慮を重視したスペースの場合は、より鮮やかで明るい色を使用してください。



視覚 - 視線または周辺視野における動き

- オープンな環境では、ユーザーが操作できる遮蔽物を設置して視界を遮ることを検討してください。



聴覚 - 聴力

- 機器の騒音や建物の騒音による妨害を最小限に抑えるため、隣接関係を計画し、衝突を回避します。
- 人が話す音や空間内を移動する音などの妨害が大きすぎる場合に、人々が退避できる多様なスペースを提供します。スペースとしては、個別の音響ポッドや密閉されたタッチダウンスペースなどが考えられます。
- 音響パネル、照明、柔らかい素材、カーペット、ラグなど、騒音を低減する素材を使用します。
- 背景ノイズを中和するために、サウンドマスキングの使用を検討します。ホワイトノイズ、ピンクノイズ、バイオフィリックサウンドなどが挙げられます。



嗅覚 - 匂い

- 新しい家具や仕上げ材を持ち込む際は、材料のガス放出に関するプロトコルに従って、材料の臭いを中和してください。
- 空気の流れと還流を考慮し、香水、コロソ、ボディソープなどの臭いができるだけ早く除去されるようにしてください。
- フードサービスステーション、コピー室、清掃サービススペースなど、臭いが付着しやすいエリアを隔離してください。



触覚 - 感触

- 表面仕上げを選ぶ際には材質を考慮し、接触頻度の高い表面には粗く引っかき傷のつきやすい素材の使用を避けてください。
- 高い空気循環と低い湿度を維持することで、快適な温度環境を確保してください。
- 各人が換気をコントロールできるようにし、空間内の空気の流れを増減できるようにしてください。

職場環境とポリシーでは、組織がどのようなツールや業務支援を提供しているか、そして従業員が自分で用意できるものは何かについても考慮する必要があります。

NDおよびNT従業員を支援できる会社提供のツールには、読みやすさ、道案内、個人の1日の計画に役立つデジタルプランニングおよび予約支援ツールなどがあります。高さ調節可能なテーブルと人間工学に基づいたタスクチェアも、快適さを提供し、必要な人に感覚刺激を与える動きをサポートするのに役立ちます。

従業員が用意する便利なツールには、ヘッドフォン、扇風機、フィジェット、ブランケットなどがあります。

ワークプレイスのポリシーと文化

ワークプレイスの物理的な環境に加えて、組織全体の文化とポリシーは、従業員、特にND従業員をサポートする上で大きな役割を果たします。

許可なく柔軟性を持たせることが重要かもしれません。これにより、ND従業員が自身のニューロタイプを自己開示する必要性を軽減できます。開示済みの従業員については、活用状況と機会をより深く理解し、有益なポリシーを策定するためのフォーカスグループを設けることも効果的です。インタビューでは、メンタルヘルスとニューロダイバーゼンスを支援する従業員リソースグループが有益であり、組織内の他者とのつながりを育むのに役立つという意見も聞かれました。

ND従業員にとって、職務要求、職務資源、ストレス、そしてウェルビーイングの間にある特有の関係を理解することは、より支援的なワークプレイスを形成するために不可欠です。調査結果を発展させ、政策関連の公平性のギャップ(洞察5)と関連付けることで、柔軟な勤務形態、職務期待に関する明確なコミュニケーション、社内支援システムの改善など、ストレスを軽減するための戦略を実施することを推奨します。これらの具体的なニーズに対処することで、認識されている職務要求に関連するストレスを軽減できます。私たちの調査結果に基づき、雇用主は支援システムの強化、企業ポリシーの公平な施行の確保、必要なツールへのアクセスの提供、そして成長と人間関係構築の機会の促進に重点を置くといでしょう。そうすることで、組織は従業員のウェルビーイングを向上できます。

「遠方」感覚

本研究では前庭感覚、固有受容覚、内受容覚に特に焦点を当てていませんが、これらの感覚は、空間における自分の身体の位置、空間内での動き、そして身体を調節するために何が必要かを理解する上で重要な役割を果たします。

これらの3つの感覚をサポートするには、空間全体のレイアウトを考慮する必要があります。

主要通路は広く、鋭角のないものにしましょう。

自己調整を支援するための空間を整備しましょう。そこでは、揺れる・回る・踊るといった身体の動きや、瞑想、ヨガ、マインドフルネス、読書などの回復的な活動が行えるようにすることが考えられます。

結論

ワークプレイスには、ストレスを軽減し、レジリエンスを高めるために不可欠な要素が数多く存在します。特に、環境ストレス要因や明確なポリシーサポートの欠如に対する感受性が高い**ND**従業員にとって、これは重要です。多様なニーズに対応できる適応性の高いワークプレイスを提供することで、組織はこれらのストレス要因を大幅に軽減し、従業員のウェルビーイングを支援できます。そうすることで、組織は**ND**従業員の強みを効果的に活用しながら、すべての従業員のウェルビーイングを向上できます。

ワークプレイスのリソースに関する2回目の調査として、私たちの調査結果は、インクルーシブ性と生産性の促進において、適切にデザインされたワークプレイスの重要性を再確認するものでした。どちらの調査も、職場環境の改善は、インクルーシブな文化を促進するだけでなく、従業員の全体的なエクスペリエンスとパフォーマンスを向上させるという明確な根拠を示しています。ニューロダイバーゼンスのある人々は、ワークプレイスに独自の視点と強みをもたらします。よって、組織はすべての従業員が成功し、活躍できる環境を整備することが不可欠です。私たちの調査結果は、**ND**従業員と**NT**従業員を支援するための実用的な提言を提供し、誰もが職務で優れた成果を上げるために必要なリソースとサポートを得られるようにします。

インクルーシブなデザインとは、ニューロダイバーシティに対応し、多様な人々の思考、働き方、そして交流の仕方をサポートするスペースを創造することを意味します。感覚的なニーズ、柔軟性、そして選択肢は、誰もが活躍できる環境を育む上で重要な役割を果たします。組織がインクルーシブ性を優先する中で、ワークプレイスは、すべての人に集中力、快適さ、そしてつながりを提供できるように適応していく必要があります。私たちの調査結果は、**ND**と**NT**従業員両方が職務において成功し、活躍できるよう支援するための、実践的な推奨事項を提供しています。

一般的なニューロタイプ用語集

ニューロダイバーゼンスには、様々な神経学的差異が含まれますが、これらに限定されるものではありません。

不安症

持続的な心配、恐怖、不安を特徴とする精神状態で、日常生活や意思決定に影響を与える可能性がある。

自閉スペクトラム症(ASD)

コミュニケーション、行動、感覚処理、社会的交流に影響を与える可能性のある発達上の差異。

注意欠陥・多動性障害(ADHD)

不注意、多動性、衝動性のパターンで、機能と発達に影響を与える可能性がある。

聴覚処理障害

脳が音、特に発話を処理および解釈する方法に影響を与える状態。

ダウン症候群

発達および知能の差異を引き起こす遺伝性の状態で、多くの場合、明確な身体的特徴を伴う。

算数障害

数字や数学的概念の理解に影響を与える学習上の差異。

書字障害

微細運動能力と筆記能力に影響を与える神経学的な状態で、書面での表現が困難になる。

失読症

主に読み、綴り、そして時には話し、書くことにも影響を与える学習上の差異。

発達性協調運動障害(発達性協調運動障害)

身体の協調性、動作の計画、そして時には発話にも影響を与える状態。

てんかん

反復性の発作と脳内の電氣的障害を特徴とする神経疾患。

知的障害

知的機能と適応行動の制限を特徴とする状態。18歳未満で発症する。

強迫性障害(OCD)

繰り返し起こる望ましくない思考や、反復的な行動、または精神活動を特徴とする。

心的外傷後ストレス障害(PTSD)

トラウマ的な出来事を経験または目撃することで引き起こされる精神状態で、記憶や感情のコントロールに影響を及ぼす。

トゥレット症候群

チックと呼ばれる不随意運動や発声を特徴とする。

著者



ジェニファー・ポット博士(ジェン)は、ウェスタン・ミシガン大学の経営学教授であり、人事の上級専門資格であるSPHR (Senior Professional in Human Resources) を取得しています。彼女は、チェンジマネジメント、報酬制度、リーダーシップ、組織文化の構築を専門としています。ジェンは2004年に、アクロン大学で産業/組織心理学の修士号と博士号を取得しました。



クリスティン・レディックは、ハイワースの「ワークプレイス・リサーチ&インサイト」チームに所属する主任リサーチスペシャリストです。彼女は、企業文化、職場のパフォーマンス、ウェルビーイングなど、クライアントにとって重要なテーマに関するプロジェクトを主導しています。パデュー大学を卒業し、インテリアデザイナーの資格も保有しています。クリスティンは、人を理解し、つながりを築き、共感することが、より深いデザイン成果につながると信じています。



アーロン・ハイワースは、グランドバレー州立大学オナーズカレッジで歴史学の学士号を取得し、政治学を副専攻しました。在学中は、学術誌「Grand Valley Journal of History」の編集委員も務めました。ハイワースのリサーチアナリストとして、職場における人間のウェルビーイングに焦点を当てた課題に取り組み、従業員のニーズを支援するための調査を行っています。



エリック・ノヴォトニー博士は、行動科学者であり、ワークスペースのデザインが働く人の行動、態度、感情に与える影響について研究しています。特に、オフィス空間や家具のデザインが、職場でのウェルビーイング(心身の健康)、パフォーマンス、そして帰属意識の向上にどう貢献できるかを探究しています。彼の研究成果は、ハイワースの今後の製品設計に活かされるとともに、顧客が人間のパフォーマンスを高める職場づくりを行う際の支援にもなっています。



アミア・ウォレスは、ホーワース・インターナショナルのアジア太平洋地域における「リサーチ&トレンド部門」の責任者であり、グローバルな視点と職場デザインおよび戦略に関する豊富な経験を持っています。彼女はデザイン学士号を取得しており、アジア太平洋地域およびヨーロッパにおいて、ワークプレイスのインテリアデザイナーおよび戦略担当者として幅広く活躍してきました。その経験を活かし、ハイワースの研究方針の策定や、得られた知見を実践的な職場ソリューションへとつなげる重要な役割を担っています。

参考文献

- Austin, Robert D., and Gary P. Pisano. "Neurodiversity as a Competitive Advantage: Why You Should Embrace It in Your Workforce." *Harvard Business Review*, May 2017. <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>.
- Aron, Elaine N., and Arthur Aron. "Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality." *Journal of Personality and Social Psychology* 73, no. 2 (1997): 345–368. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.73.2.345>.
- Autism Speaks. "Autism and Sensory Issues." Accessed June 27, 2025. <https://www.autismspeaks.org>.
- Bowlby, Maggie, and Jay Eveson-Egler. *Autism + ADHD*. Association for Autism and Neurodiversity, March 5, 2024. Accessed June 27, 2025.
- Bradly, Louise, Rebecca Shaw, Simon Baron-Cohen, and Sarah Cassidy. "Autistic Adults' Experiences of Camouflaging and Its Perceived Impact on Mental Health." *Autism in Adulthood*, 2021. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0071>.
- Business Wire. "New ZenBusiness Research Finds Class of 2023 Sees Neurodiversity as an Asset in Leadership & Is Primed to Be the Most Entrepreneurial." June 14, 2023. Accessed March 27, 2025.
- CECP. *Diversity & Inclusion in Corporate Social Engagement*. Fall 2018.
- Cleveland Clinic. *Health Library*. Accessed February 13, 2024.
- Crane, Laura, Lorna Goddard, and Linda Pring. "Sensory Processing in Adults with Autism Spectrum Disorders." *Autism* 13, no. 3 (2009): 215–228. <https://doi.org/10.1177/1362361309103794>.
- Doyle, Nancy. "Neurodiversity at Work: A Biopsychosocial Model and the Impact on Working Adults." *British Medical Bulletin* 135, no. 1 (2020): 108–125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>.
- Galiana-Simal, Ana, María Vela-Romero, Víctor M. Romero-Vela, Nuria Oliver-Tercero, Vicente García-Olmo, Pablo J. Benito-Castellanos, ... Luis Beato-Fernandez. "Sensory Processing Disorder: Key Points of a Frequent Alteration in Neurodevelopmental Disorders." *Cogent Medicine* 7, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.1080/2331205X.2020.1736829>.
- Glassdoor. "What Job Seekers Really Think About Your Diversity and Inclusion Stats." July 12, 2021. Accessed May 30, 2025. <https://www.glassdoor.com/blog/diversity/>.
- Hethmon, Marci and Kathryn Conrad. *Understanding Disabilities: Sensory Processing Disorder*. 2020.
- Howard, Jeffrey. "What Is ND Masking & Why Do Professionals Do It?" *Inclusion Hub*, April 13, 2023. Accessed March 21, 2024.
- Johnson, Beck. *On-Site & Remote Work Resources for Resilience: Stress & Performance During COVID-19*. Holland, MI, 2020.
- Kroll, Emily, Michael Lederman, Jennifer Kohlmeier, Kiran Kumar, Jessica Ballard, Ilse Zant, et al. "The Positive Impact of Identity-Affirming Mental Health Treatment for ND Individuals." *Frontiers in Psychology* 15 (2024): 1403129.
- Miralles, Arthur, Marine Grandgeorge, and Michel Raymond. "Exploring Neurodiversity through Biodiversity: Empathy of People with Autism Towards Living Beings Mostly Differs for a Single Species, Ours." August 31, 2021. <https://doi.org/10.31234/osf.io/49qxj>.
- Neff, Megan Ann. "The Power of Sensory Regulation: Unleashing Well-being." ND Insights. Accessed June 6, 2025.
- Neurodivergent Insights. "8 Senses of the Body: The Hidden Sensory Systems." <https://neurodivergentinsights.com/8-senses/>.
- Novotny, Eric. "Affordances: Behaviors Encourage by Desirable, High-Performance Work Environments." Holland, MI, April 2024.
- Oxford University Press. "Neurodiversity, n." In *Oxford English Dictionary*. Accessed February 13, 2024. <https://doi.org/10.1093/OED/8409557016>.
- Psychology Today. "Why Has There Been a Rise in Autism and ADHD Diagnoses?" July 14, 2023. Accessed March 27, 2025.

参考文献

Trendlines, Employment and Training Administration. *Changes in the U.S. Labor Supply*. Issue No. 11, August 2024. Accessed October 2024.

World Health Organization. "Mental Health at Work." September 2, 2024. Accessed June 12, 2025. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

HAWORTH

ヘイワースリサーチでは、ワークプレイスのデザインと人間の行動、健康とパフォーマンス、そしてユーザーエクスペリエンスの質との関係を調査しています。私たちは学んだことを共有し、応用して製品開発に役立て、お客様の作業環境の構築を支援しています。このトピックやヘイワースが提供できるその他の研究リソースの詳細については、[haworth.com](https://www.haworth.com) をご覧ください。