投票番号
4

大人の発達障害　職場の「困った」を解決できるセミナー・ワークショップの開催

- 職場で「指示がうまく伝わらない」「ミスが減らない」「コミュニケーションが噛み合わない」などの「困りごと」解決のヒントを伝え、明日から実践できるワークショップを開催します。
- 多様な人材を活かすヒントが詰まっています！
- ７月以降に、沼津駅周辺で２回、戸田地区で１回開催予定です。

事業のねらい

発達障害やグレーゾーンの方が就労等の際、人間関係の悪化等でトラブルとなるケースが見られます。
身近な問題ですが、こうした課題を具体的に学び、相談できる機会はこれまでほとんどありませんでした。
多様な人材が安心して働き続けられる職場を地域に広げていきたいという思いで本事業を実施します。

第２号様式

事　業　計　画　書

事業名	大人の発達障害　職場の「困った」を解決するセミナーの開催
実施場所	プラサヴェルデ（仮）
実施予定期間	※イベントや研修会等の当日だけでなく、準備期間・実績の取りまとめ期間等も含めて記載してください。 2026 年 4 月 15 日　　～　2027 年 2 月 28 日

◎事業概要

※事業の概要を 100～200 字で簡潔に記載してください（事業の紹介などで使用します）。

近年、企業等で関心が高まる「大人の発達障害」をテーマに、現場の困りごとを解消できるセミナーを開催。当事者自らが職場の困りごとや具体的な対策を紹介、さらにグループワークで自社の潜在的な課題を共有し、個別のケースに落としこむことで、働きやすい職場・組織づくりに繋げる気づきを得ることを目的とする。

◎目的

※事業を行うきっかけ（地域の問題点や課題、社会背景など）と、その解決のために何をするのかを記載してください。

現在、10 人に 1 人が発達障害やその傾向（グレーゾーン）にあると言われ、市内でも職場での対応不足による人間関係の悪化や早期離職が、企業の大きな損失となっている。身近な問題であるが、こうした課題を具体的に学び、本音で相談できる場はほとんどない。
本事業では、当事者の視点から「見えない困りごと」を可視化し、誰もが働きやすい職場づくりの気づきを得ることを目的とする。
そのことで多様な人材が安心して働き続けられる職場環境を沼津にも増やし、雇用の安定と地域経済の活性化に貢献していきたい。

◎実施内容

日　　程	実施項目・作業項目
	※イベントや研修会等の行事日程だけでなく、実施内容(打合せ・会議・資料作成・参加者募集・準備・検討会)、実施場所、参加対象、人員配置、役割分担など、事業期間すべてにわたる実施内容を記載してください。 ※ハード部門については、12 月 31 日までに施設整備を終え、その後は施設を活用する計画としてください。
2026 年 4 月	セミナー①企画、会場予約
2026 年 5 月	セミナー①チラシ制作、広報用原稿作成
2026 年 7 月	セミナー①集客開始、セミナー　②企画、会場予約
2026 年 9 月	セミナー①開催
2026 年 9 月	セミナー①振り返り、セミナー　②チラシ制作、広報用原稿作成
2026 年 10 月	セミナー②集客開始、セミナー　③企画
2026 年 11 月	セミナー②開催、振り返り、セミナー　③チラシ制作、広報用原稿作成
2026 年 12 月	セミナー③集客
2027 年 1 月	セミナー③開催
2027 年 2 月	セミナー③振り返り、報告書作成

◎事業効果

※事業の実施により、期待される効果を記載してください。

今回、発達障害者に対する職場での理解に関するセミナーを開催することで下記の効果が得られると考える。

・離職防止と定着
コミュニケーションや環境調整の手法を学ぶことで、トラブルによる離職を防ぎ、多様な人材が長く活躍できる安定した組織づくりに寄与する。

・働きやすい職場環境の実現
発達障害への理解は、指示の明確化や業務の可視化など、全ての従業員にとっての働きやすさにも繋がり、組織全体の生産性が向上する。

・地域における共生社会のモデル化
地域の企業が積極的にこの課題に取り組むことで、「誰もが自分らしく働ける街」としてのイメージ向上と、地域内の雇用の安定化に貢献する。

成果指標	※事業効果を客観的に評価できるよう、具体的な数値等を用いて成果指標を設定してください。 参加者　各１０名	指標の検証方法	※左記指標の検証方法を記載してください。 参加者名簿 参加者アンケートによる

◎評価の視点に合致していることの説明　※評価の視点については、募集の手引きを必ず確認して下さい。

社会的必要性	※まちの活性化や魅力づくりのために有益であり、不特定多数の利益につながる質の高い事業であるか。 2005 年の「発達障害者支援法」施行により、若年層への支援は浸透しつつあるが、それ以前に社会人となった方は発達障害に関する知識も乏しく、場合によっては本人も気づかず苦労しながら社会人生活を送っているケースもある。また、このようなケースでは、周囲も対応に苦慮して疲弊している。 今回、このような「隠れた困りごと」を可視化し、正しい知識と対話の場を提供することで、働きやすい組織づくりに貢献でき、離職を防ぎ地域経済への発展に寄与できると考える。
地域性	※地域課題の解決や地域資源の活用につながり、地域住民を巻き込めるか。 市内企業においても 10 人に 1 人とされる発達障害やグレーゾーンの方への対応は共通の課題であると推測される。 本事業を通じて、市内の中小企業が多様な人材を活かすノウハウを得ることで不本意な離職を防ぎ、誰もが働きやすい職場・組織づくりに貢献でき、地域経済への貢献も期待できる。
独創性	※申請者ならではの着眼点や個性が見られ、新規性、チャレンジ性があるか。 専門家による理論だけでなく「当事者自身の視点」を交えたプログラムであることを特徴としている。具体的な事例から自分の気付きを得ることができる。 福祉・労働関係の専門家や人事担当者向けに発達障害を学ぶセミナー等は開催されているが、その他の会社員等が気軽に参加できるセミナー等の機会はほとんどなかった。本事業では、組織の現場にいる一般の会社員等もフラットに参加でき、同僚との関わり方を話し合えるワークも設け、実効性を高めている。
実現性	※資金やスケジュール、法令順守、関係者との調整に問題がなく、予算や効果が適正であるか。 事業実施に必要な経費は、セミナー開催の賃借料、セミナー講師の報償費、広報費が中心となっている。 また、沼津市の広報も活用しながら広く広報活動を行うことで事業の認知度も広めていきたい。
発展性	※事業の波及効果が見込まれ、意欲をもって主体的かつ継続的な活動ができ、資金確保への取り組みも十分か。 初年度は本補助金を活用して認知度を高め、市内における「発達障害×就労」の相談窓口としての基盤を作る。その後は、セミナーを通じたネットワークを活かし、より専門的な有料個別相談への自主運営への導線を作る予定。

◎次年度以降の活動予定

※ソフト部門（ステップアップ型）新規または 2 回目の応募で、助成の継続（最大 3 年まで）を希望する場合は、今後の活動予定と事業継続のための戦略について記載してください（今回の応募が次年度以降の助成を約束するものではありません）。

◎実績の評価と改善点（継続事業のみ）

※継続事業については、過去の実績に対する自己評価と実績を踏まえた改善点等について記載してください。