



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	ASD当事者の就労場面における合理的配慮に関する課題
Author(s)	阿部, 日菜乃; Abe, Hinano; 安達, 潤 他
Citation	臨床心理発達相談室紀要, 7, 1-24
Issue Date	2025-03-24
DOI	https://doi.org/10.14943/RSHSK.7.1
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/94638
Type	departmental bulletin paper
File Information	03_2434-7639_7_1-24.pdf



ASD当事者の就労場面における合理的配慮に関する課題

阿部日菜乃*・安達 潤**

Issues Related to Reasonable Accommodation in Employment Situations for Autism Spectrum Disorder

Hinano ABE, Jun ADACHI

要 旨

本研究の目的は「自閉スペクトラム症（ASD）者と企業職員が合理的配慮をどうあるべきと考えているのかを把握し、比較すること」及び「ASD者がどのような配慮を提供されると働きやすくなると考えているのかを把握すること、それは企業にとって実現可能かを調査すること」にある。調査1では就労経験のあるASD者に対して座談会形式でインタビュー調査を行った。調査2では一般企業等でASD者と共に働いている職員に質問紙調査とインタビュー調査を行った。結果、双方が「相互理解」を重視していた。また、ASD者が働きやすくなるための合理的配慮として7つの観点が出された。その結果から一部抜粋し、調査2で企業職員にその配慮を行っているか尋ねた。結果、全員が「ある程度配慮をしている」または「かなりの程度配慮をしている」と回答した。合理的配慮の提供は、各企業の障害者雇用への考え方に依存しているという可能性が示唆された。

キーワード：自閉スペクトラム症（ASD）、合理的配慮、障害者雇用

Key words：ASD Reasonable accommodation Employment of the people with disabilities

第1章 問題と目的

1-1. 障害者雇用について

わが国では、主に障害者雇用促進法に基づき、様々な障害者雇用施策が講じられている。障害者雇用施策の具体例として、障害者雇用義務制度や合理的配慮の提供義務が挙げられる。これは、障害者の職業安定を図る目的で実施されている（厚生労働省職業安定局，2024）。

障害者雇用義務制度の一つに、法定雇用率がある。これは、障害者雇用促進法に基づいた制度である。この法によって、事業主に対して常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率）以上の障害者を雇うことが義務付けられている（厚生労働省，2023a）。

* 北海道大学大学院臨床心理学講座修士課程

** 北海道大学大学院教育学研究院教授

厚生労働省（2023a）によると、令和6年4月における従業員40.0人以上の民間企業の法定雇用率は2.5%である。そして、令和8年7月からは従業員37.5人以上の民間企業の法定雇用率が2.7%と、段階的に引き上げられる。

なお、令和5年度は従業員43.5人以上の民間企業の法定雇用率が2.3%であった。そして、法定雇用率達成企業の割合は50.1%であった（厚生労働省，2023b）。このことから、障害者の雇用状況推進には未だ多くの課題が残されていることが伺える。

1-2. ASD（自閉スペクトラム症）者と障害者雇用について

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課（2023）によると、発達障害者の平均勤続年数は5年1か月であり、身体障害者（12年2か月）や知的障害者（9年1か月）と比べ就労定着に課題がある。

さらに、梅永（2017）は発達障害のうち自閉スペクトラム症（以下、ASD）のある方が最も就職及び就労定着に課題を抱えていると述べている。その理由として、コミュニケーションがうまくとれないという点を挙げている。具体的には、就職後に同僚・上司との対人関係でつまずき、離職を繰り返す者が多いと指摘している。また、伊東・渡辺（2023）はASD者の特性に着目し、職場内で常識的とされるマナーを守ることが難しい、特定の手順や規則にこだわって変更を極度に嫌う、感覚過敏（または鈍麻）等の特性から生じる社会関係上のトラブルが起りやすいと述べている。そして、日々のストレスから体調を崩しやすくなるため、事業所は特別な配慮の必要性に迫られると主張している。

1-3. 合理的配慮とは

事業所が提供する特別な配慮として、合理的配慮がある。

厚生労働省（2015）は合理的配慮について「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置」であると説明している。そして、この措置は事業主に対して過重な負担を及ぼさない範囲で行われる。

合理的配慮の提供は平成28年の障害者雇用促進法改正時に義務化されている（厚生労働省職業安定局，2024）。一方、障害者差別解消法においては、行政機関等は義務、事業者は努力義務とされていた。しかし、後者の努力義務を義務へと改めること等を内容とする改正障害者差別解消法が令和3年6月に公布され、令和6年4月1日から施行された（内閣府，2024）。よって、企業はその対応に追われている。

厚生労働省（2015）によると、合理的配慮の手続きは、以下の通りである。まず事業主に対して、障害者が、募集及び採用にあたって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置を申し出る。その後事業主と障害者が合理的配慮に係る措置の内容に関する話し合いを行ったうえで、合理的配慮を確定させる。

さらに、内閣府（2024）は、合理的配慮の提供にあたり、建設的対話が重要であると主張している。建設的対話とは、社会的障壁を取り除くために必要な対応について、障害者と事業者の双方が対話を重ね、共に解決策を検討していくことを指している。そして、建設的対話をするためには、双方がお互いの状況の理解に努めることが重要であると述べている。

1-4. 合理的配慮の認識に関する課題

一方、合理的配慮に関する知識の程度や認識には未だ多くの課題が残されている。松中(2021)が障害をもち合わせていない勤労者1061名に調査を行ったところ、合理的配慮の名称・内容を知っている人は8.1%であった。また、芳賀・金川・稲富(2022)は、企業側も「特別扱い」と「合理的配慮」の中で悩むことが多いと述べている。一方、境(2023)は精神障害者の合理的配慮の認識について論述している。そこでは、「配慮を申し入れるとすべて叶う」「過度な完成度を求め代替を許さない」と考える人もおり、企業が対応に苦慮することがあると述べられている。

このように、合理的配慮を正しく認識することは合理的配慮を提供する側、される側の双方にとって困難であると考ええる。しかし、合理的配慮の提供には建設的対話が重要である。双方の合理的配慮の認識にずれが生じた状態では、話し合いを円滑に進められない可能性があると考ええる。

1-5. ASD者への合理的配慮の提供について

令和5年度障害者雇用実態調査(厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課, 2023)によると、発達障害者への雇用上の配慮をしていると回答した事業所は38.0%であった。刎田・江森(2023)は企業側にとって発達障害者の障害状況は「よく分からない」というのが正直なところであると述べている。そして、障害者の支援を学んだことがない人にとって、職場での支援や配慮の仕方・接し方が分からないのは当然であるとも述べている。このことから、発達障害者への合理的配慮の提供に苦闘している企業も少なくないということが伺える。

なかでも、ASD者への合理的配慮の提供はより困難であると考ええる。なぜなら、合理的配慮は提供する側とされる側の話し合いを行う中で作り上げるものだからである。ASD者はその特性上、人とのコミュニケーションに苦手さを抱えており、提供する側との話し合いに苦慮していると思われる。

これまで国内においてASD者の就労定着を目的としたさまざまな研究が行われており、その中には合理的配慮の提供について触れられているものもある(伊東・渡辺, 2023; 川端, 2022)。しかし、その多くは企業側のみにインタビューを行ったものである。よって、働きづらさの軽減に資する合理的配慮について、ASD者がどのように考えているのかは分からない。

合理的配慮の提供では、障害者と事業主が対話を重ね、共に解決策を検討していくことが重要である(内閣府, 2024)。よって、合理的配慮に関する研究においてもASD者と、ASD者に合理的配慮を提供する側の双方に調査を行い比較検討することが必要である。

1-6. 目的

本研究の目的は二つある。一つ目は、ASD者と企業で働く職員が合理的配慮をどうあるべきと考えているのかを把握し、比較検討することにある。二つ目は、ASD者がどのような配慮を提供されると働きやすくなると考えているのかを把握すること及びその配慮は企業にとって実現可能かを調査することにある。

第2章 調査1

2-1. 方法

2-1-1. 調査協力者

ASDおよび旧診断名（アスペルガー症候群・高機能自閉症等）の診断を受けていて、就労経験を有する方3名（協力者A、協力者B、協力者C）である。言語でのやりとりに関係が無くこと、調査協力者同士が互いに知り合いであることを条件とした。これは、インタビュー中に活発な意見交換がなされ、合理的配慮に関するより深い意見を聴取することを目的としている。

対象者のリクルートについては、障害者支援機関に依頼した。

2-1-2. 実施方法

座談会形式のインタビュー調査を実施した。調査時期は2024年8月で、所要時間は1時間40分であった。面接場所は研究協力者のプライバシーが保てる個室であった。

2-1-3. 座談会の流れと配慮事項

座談会の4日前に、インタビューに先立って図1に示した「タイムスケジュールとルールについて」を参加者にメールでお送りした。タイムスケジュールに質問項目を記載し、事前にどのように回答するか考えておいていただくように依頼した。加えて、座談会のルールを設定した。ルールは図1のとおりである。これは、座談会を円滑に進行することと、座談会に参加することによって生じる調査協力者のストレスを軽減することを目的としたものである。また、調査協力者の負担を考慮し、前半と後半の間に休憩を挟んだ。

当日は著者がファシリテーターとなり、タイムスケジュールに沿いつつも、座談会の流れに合わせた進行を行った。加えて、リクルートを行った障害者支援機関に勤めている職員が立ち会いをした。これは、調査協力者の要望を受けて実施した配慮である。

タイムスケジュール、ルールについて			
タイムスケジュール 		ルール 	
1	タイムスケジュールやルールを説明 同意書など、お配りした資料に関する質疑応答	説明5分	10:30～10:35
2	合理的配慮とはどうあるべきか？	発表6分 意見交換10分	10:35～10:51
3	働きづらさが軽減した合理的配慮は？ 【自身の体験・見聞した話】	発表6分	10:51～10:57
4	働きづらさが軽減しなかった合理的配慮は？ 【自身の体験・見聞した話】	発表6分	10:57～11:03
5	3、4についての意見交換	10分	11:03～11:13
6	休憩	7分	11:13～11:20
7	ASD当事者が働きやすくなるための合理的配慮とは？	説明2分	11:20～11:22
8	業務内容・業務指示	発表6分 意見交換10分	11:22～11:38
9	職場の人の話しかけ方、関わり方	発表6分 意見交換10分	11:38～11:54
10	感覚問題にかかわること	発表6分 意見交換10分	11:54～12:10

① 他の人の意見を批判しない。

② 発表時間が2分を過ぎたら阿部が手元のプリントを振る。

③ 意見交換中、1人が5分以上発言し続けたら阿部が手元のプリントを振る。

④ 12時10分を過ぎたら自由に退出できる。

図1 タイムスケジュール、ルールについて

なお、調査協力者の同意を得たうえで座談会実施時に調査協力者の発言を録音し、後日、逐語記録を作成した。

2-1-4. 分析方法

分析には、KH Coder 3.Beta.03i（樋口，2020）を使用した（以下、KH Coder）。

分析をするにあたり、末吉（2019）を参考に、データクレンジングを行った。

その後、各質問項目に対して文章のクラスター分析を行った。

そして、生成されたクラスターのうち意味のまとまりがあり、明確なカテゴリー概念があると判断したクラスターを採用した。各クラスターをサブカテゴリーとし、サブカテゴリー名を付けた。さらに、KH Coderによって生成された樹形図を参考に、各サブカテゴリーをまとめた。これをカテゴリーとした。最後に、カテゴリー名を付けた。

2-1-5. 倫理的配慮

本研究は北海道大学大学院教育学研究院における、人間を対象とする研究倫理審査に申請し、承認を得たうえで実施した。承認番号は24-12番である。

2-2. 結果

2-2-1. データの概要

各質問項目に対して文章のクラスター分析を行った。各質問項目の総抽出語数、異なり語数、文章数は表1の通りである。

これらは形態素解析を行うことで求められる数値である。なお、形態素解析とは、文章を、意味を持つ最小単位に分割する作業のことを指す。総抽出語数は分析対象ファイルに含まれているすべての語の延べ数で、異なり語数は何種類の語が含まれているかを示す数である（樋口・中村・周，2022）。

表1 調査1のデータの概要

質問項目	総抽出語数	異なり語数	文章数
合理的配慮とはどうあるべきか	1,210	317	57
働きづらさが軽減した合理的配慮	590	192	23
働きづらさが軽減しなかった合理的配慮	597	207	21
働きづらさが軽減した合理的配慮、軽減しなかった合理的配慮についての意見交換	1,260	331	48
ASD当事者が働きやすくなるための合理的配慮とは			
業務内容・業務指示	1,790	409	74
職場の人の話しかけ方、関わり方	1,473	342	61
感覚問題にかかわること	871	257	31

2-2-2. 「合理的配慮とはどうあるべきか」の分析結果

文章のクラスター分析の結果、全部で11クラスターが抽出され、カテゴリー概念があると判断した8クラスターを採用した。なお、採用したクラスターはサブカテゴリー欄に記載している。

カテゴリー数は2個とした。以上の分析結果を表2に示す。

表2 「合理的配慮とはどうあるべきか」のクラスター分析結果

カテゴリー	サブカテゴリー	特徴語	発言内容の抜粋
相互理解	定期的な振り返り	振り返る、定期、良い	こうしよって決まった後も、定期的に振り返った方が 良いんじゃないかな。
	障害者であることを 現場に周知させる	自分、障害、知る	部署の中にも自分障害者だって知らない人も結構いて、 驚いたというか。
	双方が歩み寄る	一番、聞く、話	あまり求めすぎしてしまうのはだめだし、かといって声を 掛けなかったら届かないんで。
	建設的対話	配慮、作り上げる	お互いの合意のもとに配慮を考えて、作り上げていくも のかなー、と、思っています。
	情報共有	チーム、情報、多分、労働、相 談	チーム内では情報共有しておいてほしいとは思います ね。
	目的を意識する	目的、確認、向かう、対話	目的に向かってお互いの対話をして。
実際に働く職場	作業内容、作業環境を知る	作業、実習、就職	実習っていうの挟むと、実際の雰囲気掴んで、あと作業 内容とかも把握したうえで就職できるので
	職場で受ける配慮	職場、実際、働く	現場で、(どういふところに困り感があるのか) 実際 聞いてくれるっていうのが大事なかな

2-2-3. 「働きづらさが軽減した合理的配慮」の分析結果

文章のクラスター分析の結果、全部で6クラスターが抽出され、カテゴリー概念があると判断した5クラスターを採用した。なお、採用したクラスターはサブカテゴリー欄に記載している。カテゴリー数は2個とした。以上の分析結果を表3に示す。

表3 「働きづらさが軽減した合理的配慮」のクラスター分析結果

カテゴリー	サブカテゴリー	特徴語	発言内容の抜粋
他の職員との対話を 通じた配慮	特性を踏まえた配慮	職場、今、時間、職員、言う	もう一つの職場でも、結構体調気遣ってくれてあんまり 無理しないでくださいねーみたいな声かけてくれるの で。
	相談の中での相互理解	場、悩み、相談、悩む、把握、 話す	そういうことで悩んでるんですかと。そういう悩み方す るんですねっていうような場になってます。
働きやすい職場環境	今まで行ってきた工夫を 使える	笑、理由、帽子	私なりの理由があつてこういう格好をしています、みた いなのを、そのまま、はいはいっていう風に、良い意味 で流されたっていうか(笑) 取り上げられずに。
	自己認識を受け入れる	自分、使える、自身、前提	自分がやってきたものを、そのまま使えるっていうのが、 ありがたいです
	働きやすさのための、 特別ではない配慮	感じ、特別、分かる	特別に支援してやってるんだっていう、支援してもらっ てるっていうのが分からない感じに、自然に、いつの間に かなってたなーっていうのが、良いのかな

2-2-4. 「働きづらさが軽減しなかった合理的配慮」の分析結果

「働きづらさが軽減しなかった合理的配慮とは」というテーマを設定した。しかし、調査協力者は合理的配慮そのものに関する意見だけではなく、働きづらいつと感じる状況についても考えを積極的に共有していた。

よつて、クラスター分析を行つたところ、テーマに直接関わる内容が分類されず、職場で働きづらいつと感じる状況に関する意見が主要なクラスターとして抽出された。その結果、ASD者

が職場で困難を感じる場面が抽出された。

本稿では、これをデータの特徴として捉える。分析結果に基づいて以降は「働きづらいつと感じる状況」というタイトルをつけて議論を展開する。

文章のクラスター分析の結果、全部で5クラスターが抽出され、全てのクラスターにカテゴリー概念があると判断した。なお、採用したクラスターはサブカテゴリー欄に記載している。カテゴリー数は2個とした。以上の分析結果を表4に示す。

表4 「働きづらいつと感じる状況」のクラスター分析結果

カテゴリー	サブカテゴリー	特徴語	発言内容の抜粋
求人票と異なる働き方に変化	勤務時間が変化	退職、働く、求人	勤務時間については7時間ってことだったんですけど、退職する頃には1日2時間か4時間程残業して働く事が常態化してて（笑）
	仕事内容が変化	笑、A、作業、担当、要員	あれこれそうこうするうちに正社員の人がやるような仕事を（笑）担当するようなことになってて。
仕事が間に合わない	仕事が間に合わない時と、その解決に向けて	間に合う、今、急ぐ、感じ、仕事	間に合わない仕事を、急いでやれって言うのはできないからやっぱり無理だな。かえってミスるから
	社内でのやりとり	言う、出す、デッドライン、確か、最近	最近なんか、時間数だけ先に出してくださいって言われて、時間数、いや、確かに時間数はすぐに出せる。
	先方と自身の都合	書類、締め切り、リズム、関係、向こう	だけど、そうすると、今度は、書類を書く前は、なんとかこう5日締め切り10日締め切りのリズムをもって書けたものが書けなくなっちゃったんですよね。

2-2-5. 「働きづらさが軽減した合理的配慮、軽減しなかった合理的配慮についての意見交換」の分析結果

文章のクラスター分析の結果、全部で7クラスターが抽出され、カテゴリー概念があると判断した5クラスターを採用した。なお、採用したクラスターはサブカテゴリー欄に記載している。カテゴリー数は2個とした。以上の分析結果を表5に示す。

表5 「働きづらさが軽減した合理的配慮、軽減しなかった合理的配慮についての意見交換」のクラスター分析

カテゴリー	サブカテゴリー	特徴語	発言内容の抜粋
上司との関わり	上司側の体制	上司、申し送る、会う、経験、初めて	僕の経験で、上司が変わった時の申し送りをしっかりあった方が良いのかな
	職場側の意向	今、試行錯誤、入れる	でも今までだったら結構大会社の方が障害者を人数決まってるから、入れなきゃだめっていうか入れるってのがあったけど、
職場環境に応じた個別対応の必要性	会社の体制と雇用の在り方	会社、形	職場のありようによってそこも、話して、どうしたら良いんだろっていうそこも含めて、職場と、個人で意見交換できると良いのかなっていう感じがします。色んな会社の形があると思うので
	職場の状況に応じた、ASD者への対応	異動、人、職場、働く、学校	どういう人を雇用して、どういう人に働いてもらうかっていうのを自分たちの全体の職場全体を鑑みて、考えて決めてかないとそりゃお互い不幸ですね、っていう感じです
	他の職員との齟齬	記録、多い、報告、物凄	で、最初ちょっと本当にそこで物凄くいろいろ衝突が多かったりしたので、

2-2-6.「業務内容・業務指示」の分析結果

文章のクラスター分析の結果、全部で12クラスターが抽出され、カテゴリ概念があると判断した5クラスターを採用した。なお、採用したクラスターはサブカテゴリ欄に記載している。カテゴリ数は2個とした。以上の分析結果を表6に示す。

表6 「業務内容・業務指示」のクラスター分析結果

カテゴリ	サブカテゴリ	特徴語	発言内容の抜粋
マネジメント	仕事を増やす時の配慮	増える、嬉しい	仕事が増えることはやっぱり嬉しいことだし、でも、かといって急激にあれもこれもじゃなくてバランスだな。
	ASD特性に応じたマネジメント	自分、笑	多分そこら辺がやっぱり発達障害の当事者としては、自分では分からない、分りにくい部分かなってというのは、そこは一つ大きな特色かなっていう気はするの。
ローコンテキスト化させる	業務内容の全体像を伝える	結果	業務指示もそうですね。結果的に何をしてもらいたいのかっていうのは説明してもらおうと、自主的に動けるの。
	暗黙の了解への対応	忙しい、ルール、暇、手伝う、他、周り	そこに付帯ルールとして、例えば忙しい時は他の部門手伝おうとか、その周りの状況見て、とか上司に判断を、みたいなのも必要なのかなという気はします
	明示する	分かる、信じる、了解、上司	週2回掃除の時間があるんですけど、工程表があるんですよ。非常に分かり良いっていう。あれは通りがいいっていうのと、

なお、表6に記載しているローコンテキストとは、お互いに考え方が異なることを前提とし、言語による論理的なコミュニケーションを必要とする文化である。反対に、ハイコンテキストとは、以心伝心でお互いに相手の意図を察しあうことのできる、言葉を使わなくても通じる文化である（大島，2017）。

2-2-7.「職場の人の話しかけ方、関わり方」の分析結果

文章のクラスター分析の結果、全部で13クラスターが抽出され、カテゴリ概念があると判断した6クラスターを採用した。なお、採用したクラスターはサブカテゴリ欄に記載している。カテゴリ数は4個とした。以上の分析結果を表7に示す。

表7 「職場の人の話しかけ方、関わり方」のクラスター分析結果

カテゴリ	サブカテゴリ	特徴語	発言内容の抜粋
障害特性の理解とASD者への関わり方	障害特性の理解	障害、働く	たまたまうちのパートさんに旦那さんが障害者サービスの、作業所かどこかで働いてるってことで、
	障害特性の理解とASD者の働きやすさ	障害、理解、詳しい、変わる、人、関わる	個々人の障害の理解度によって関わり方変わってくるっていうのも、あったりするのかなって。
専門職を雇う	福祉職の雇用	福祉、勉強、雇う、増える	僕、福祉の勉強をした人を、その会社が雇うと良いんじゃないかなっていう気はするんですよ。
話し方	ローコンテキストなコミュニケーション	言う、分かる、声、職場	そうやって職場としてこういう風にしてもらおうとありがたいっていうのをバシッと言ってもらおうとこちらも振舞いやすくなるんで、
双方が関わりやすくなるための仕組みづくり	障害者と接する経験	体験、語る、笑	本とか知識で読んだことと、ちょっとした体験を、繋げて語ったり相手に想像したり相手に提案したりっていうのができるのを管理職こそ頑張られて（笑）
	社内体制を整える	環境、仕事、叱責、付ける	そういった環境整えるっていうのも、会社の方で気を付けるようなところがあるとありがたいかなって気はします。

2-2-8. 「感覚問題にかかわること」の分析結果

文章のクラスター分析の結果、全部で5クラスターが抽出され、全てのクラスターにカテゴリー概念があると判断した。なお、採用したクラスターはサブカテゴリー欄に記載している。カテゴリー数は2個とした。以上の分析結果を表8に示す。

表8 「感覚問題にかかわること」のクラスター分析結果

カテゴリー	サブカテゴリー	特徴語	発言内容の抜粋
合理的配慮を提供	職場で受ける配慮	職場、寒い、暑い、焦点、自分	暑さ寒さに自分はちょっと弱いので、前の職場だと物資的に冬用ジャンパーを支給してくれたっていうのがあって、自分で用意しなくてよかったなあとかあったりとか、
ASD者がすべきこと	ASD者が主体的に行動	スクリーン、ロール、下げる、行く、合意、周り、辛い、表明	なので、なぜこうなったかっていうのが分かってて、で、さらに辛い時にはどうするっていうのが、周りに合意をするなり表明をするなりしてて
	感覚問題から見た実習の必要性	思う、働く、感覚、職場、店	分かったうえで就職できた方が感覚面でも働きやすくなるのかなっていう風には思いますね。
	感覚問題を緩和させるための準備をする	必要、凄、い、配慮	いざという時にどうするのは、あらかじめすっごく必要だと思うんだけど、
	ASD者の自己理解、説明スキル	配慮、気、求める	そもそも、配慮を要求する側が、何を要求すれば楽になるのかが分かってないと要求できないじゃないですか。

2-2-9. 結果のまとめ

「合理的配慮とはどうあるべきか」において〔相互理解〕というカテゴリーが生成された。そのサブカテゴリーとして〔定期的な振り返り〕〔建設的対話〕〔作業内容、作業環境を知る〕が生成された。

「働きづらさが軽減した合理的配慮」として〔他の職員との対話を通じた配慮〕〔働きやすい職場環境〕というカテゴリーが生成された。「働きづらさが軽減しなかった合理的配慮（働きづらと感じる状況）」では〔求人票と異なる働き方に変化〕〔仕事が間に合わない〕というカテゴリーが生成された。

また、「業務内容・業務指示」において〔マネジメント〕〔ローコンテキスト化させる〕というカテゴリーが生成された。

さらに、「職場の人の話しかけ方、関わり方」では〔障害特性の理解とASD者への関わり方〕というカテゴリーと〔障害特性の理解〕〔障害特性の理解とASD者の働きやすさ〕というサブカテゴリーが生成された。

そして、「感覚問題にかかわること」では〔合理的配慮を提供〕〔ASD者がすべきこと〕というカテゴリーが生成された。加えて、〔ASD者がすべきこと〕のサブカテゴリーとして〔ASD者の自己理解、説明スキル〕が生成された。

第3章 調査2

3-1. 方法

3-1-1. 調査協力者

本研究の対象者はX市の一般企業等でASDおよび旧診断名（アスペルガー症候群・高機能自閉症等）の診断を受けている方と共に働いている職員4名である。なお、うち2名は同じ会社に勤めている。調査協力者の概要を表9に示す。

対象者のリクルートは、障害者就業・生活支援センター（ナカボツ）に依頼した。

なお、障害者就業・生活支援センターとは、障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う施設である（厚生労働省，2024）。

表9 調査協力者の概要

ID	調査協力者	ASD者と共に働いた経験年数	知的障害を伴わないASD者が担っている 主な業務内容
A社	外部の有識者	30年ぐらい	正規職員のサポート業務
B社	人事部	4年	店舗（品出し、日付管理、発注） 配送センター（仕分け、ピッキング）
C社	定着サポート （面談業務など）	5年	一般事務
	定着サポート （マネジメントなど）	3年	

3-1-2. 実施方法

質問紙（Googleフォーム）を用いたオンラインでの調査と、インタビュー調査を行った。表10に質問紙の詳細な構成を示す。なお、回答方法の欄に斜線が引かれている行の「質問項目欄」に記載されている文章は、説明文である。

質問紙（Googleフォーム）の構成要素は四つである。一つ目はフェイスシートである（Q1, Q2）。二つ目は企業で働く職員が合理的配慮についてどのように考えているのかを把握するための質問項目である（Q3）。三つ目はASD者が考える、働きやすくなるための合理的配慮の実現可能性について把握することを目的とした質問項目である。まず、調査1の分析結果を基に3つの架空事例を作成した（Q4, Q5, Q6）。そして、架空事例ごとにいくつかの質問文を設定した（Q4-1からQ4-4, Q5-1からQ5-4, Q6-1からQ6-4）。四つ目は調査1によって明らかとなったASD者の働きづらさが軽減される合理的配慮を、現在勤めている企業でどの程度行っているのかを把握するための質問項目である（Q7からQ12）。

その後、質問紙の回答を踏まえて、インタビュー調査を実施した。インタビュー中は質問紙（Googleフォーム）の回答内容について質問を行った。インタビュー調査期間は2024年12月で、所要時間は30分から1時間であった。なお、3社のうち2社はインタビューを対面で行った。実施場所は、プライバシーが保たれる個室であった。うち1社は調査協力者が勤める会社の個室でインタビューを行った。調査協力者のうち1名は対面で参加し、うち1名はオンラインで参加した。

インタビュー調査時は調査協力者の許可を得て、調査協力者の発言を録音し、その後、逐語記録を作成した。

表10 質問紙（Googleフォーム）の構成

番号	質問項目	回答方法
Q1	勤めている事業所名をご記入ください。なお、事業所名は特定されないように記号化して使用します。	自由記述
Q2	ASDおよび旧診断名（アスペルガー症候群・高機能自閉症等）の診断を受けている方と共に働いた経験年数をご記入ください。	自由記述
	雇用現場における合理的配慮についてお伺いします。	
Q3	合理的配慮を提供する際に提供する側、提供される側の双方が無理なく進めていくために大切なことは何だと思いますか。	自由記述
	次の文を読んで、貴社の障害者雇用枠で採用されている、知的障害を伴わないASDのある労働者が下記の合理的配慮を希望したことを想定してご回答ください。ただし、回答に際しては、想起したASDのある方の個人情報や貴社の業務秘密が明らかにならないよう留意くださいますよう、お願い申し上げます。	
Q4	入社前に実習期間を1週間程度設けてほしいです。 私は感覚過敏や感覚鈍麻があるので、どのような職場環境なのか知るために予め実習をさせてほしいからです。忙しい日時についても知りたいので実習期間は1日や2日ではなく1週間程度設けてほしいです。	
Q4-1	この合理的配慮を提供しやすい部門や部署はどこですか。	自由記述
Q4-2	そこでは、どれくらい合理的配慮の提供に取り組みやすいですか。	取り組みやすい、やや取り組みやすい、どちらともいえない、やや取り組みにくい、取り組みにくい（以下、5件法）
Q4-3	この合理的配慮を提供することが難しい部門や部署はどこですか。	自由記述
Q4-4	そこでは、どれくらい合理的配慮の提供に取り組みやすいですか。	5件法
Q5	障害のある職員を担当する方が障害について勉強できるような仕組みを会社の方で整えてもらいたいです。発達障害の特性の理解の程度によって関わり方も変わってくると思いますし、障害に理解がある人がいると働きやすいからです。	
Q5-1	この合理的配慮を提供しやすい部門や部署はどこですか。	自由記述
Q5-2	そこでは、どれくらい合理的配慮の提供に取り組みやすいですか。	5件法
Q5-3	この合理的配慮を提供することが難しい部門や部署はどこですか。	自由記述
Q5-4	そこでは、どれくらい合理的配慮の提供に取り組みやすいですか。	5件法
Q6	担当する仕事を増やす時のことです。 新しい仕事が増えるということは嬉しいことですが、仕事を増やすときには、私（ASDのある労働者）としっかり相談したうえで労働契約条件の変更を明示するなどきちっと公的に増やしてほしいです。加えて、段階的に仕事を増やしてほしいです。 また、仕事を増やした後については、他の職員の人に仕事内容や仕事量のコントロールをしてもらいたいです。理由は、仕事量の負担が重すぎるか自分で判断をすることが難しいからです。	
Q6-1	この合理的配慮を提供しやすい部門や部署はどこですか。	自由記述
Q6-2	そこでは、どれくらい合理的配慮の提供に取り組みやすいですか。	5件法
Q6-3	この合理的配慮を提供することが難しい部門や部署はどこですか。	自由記述
Q6-4	そこでは、どれくらい合理的配慮の提供に取り組みやすいですか。	5件法
	貴社の障害者雇用枠で採用されている知的障害を伴わないASDのある労働者に対して下記の合理的配慮を行っていますか。	
Q7	仕事を増やすときの配慮	かなりの程度配慮をしている、ある程度配慮をしている、あまり配慮をしていない、配慮をしていない（以下、4件法）
Q8	仕事内容を図解表現などを用いて見て分かるように示すための配慮	4件法
Q9	職員がASDの特性を理解するための配慮	4件法
Q10	職員がASDのある労働者と関わる際の配慮	4件法
Q11	明言、明文化していないけれど職員が当たり前だと思って行っている職場での暗黙の慣行などに順応することを難しいと感じている人への配慮	4件法
Q12	感覚過敏や感覚鈍麻への配慮	4件法

3-1-3. 分析方法

調査1と同様にデータクレンジングを行った。

その後、質問項目や逐語記録を参考に、文字データを「合理的配慮を提供する際に大切なこと」「マネジメント」「暗黙の了解への対応」「職員が特性を理解するための配慮」「感覚過敏や感覚鈍麻に関わる配慮」「実習」に分類した。そして、各項目に対してKH Coderを用いて分析を行った。その後の手順は調査1と同様である。

3-1-4. 倫理的配慮

本研究は北海道大学大学院教育学研究院における、人間を対象とする研究倫理審査に申請し、承認を得たうえで実施した。承認番号は24-22番である。

3-2. 結果

3-2-1. 質問紙調査の結果

質問紙調査の結果を以下、表11から表13に示す。

表11 「合理的配慮を提供するために大切なこと」の結果

質問項目	A社	B社	C社
Q3	求人の際の業務内容の説明	ご自身の障がいに対してどのような合理的配慮が必要か、ご自身はどのような努力が出来るのかを、事前にヒアリングすること。	社員と上司で認識合わせをすること。社員自身が業務を行う上で必要な配慮を会社に申告し、申告内容を元に職場が対応できる範囲の配慮を提供しています。入社時の認識合わせも大事ですが、働いてみて双方が気づく課題もあるため、都度の認識合わせも大切と思います

表12 「ASD者が考える、働きやすくなるための合理的配慮は企業にとって実現可能か」の結果

質問項目	A社	B社	C社
Q4-1 だいたいどの部署		全ての部署で、事前に実習することを推奨しております。です。で、全ての部門で実習の受け入れは可能です。	特に提供しやすい部署があるわけではございません。ただし、一部事業所において2週間の実習受け入れを実施しております。入社前の就労イメージのために活用いただいております。現在、X市の事業所では実習受け入れはしておりませんが、トライアル雇用制度も活用しており、その期間中においても本人に就労イメージをつけてもらいたい判断いただいております。
Q4-2 どちらともいいえない		取り組みやすい	取り組みやすい
Q4-3 絶えず、外部からの来訪がある場所		特にありません。	該当なし（トライアル雇用という形で提供）
Q4-4 どちらともいいえない		取り組みやすい	どちらともいいえない
Q5-1 だいたいどの部署	A社	B社	C社
Q5-2 どちらともいいえない		全ての部門	特に提供しやすい部署があるわけではございません。全ての部署において「社員自身の障がい特性・配慮事項」を一緒に働くメンバーへ伝える場を設定しています。また全社員向け、管理者向けに障がい理解研修を実施しています。
Q5-3 多忙な部門		取り組みやすい ありません。	取り組みやすい
Q5-4 どちらともいいえない		取り組みやすい	該当なし
Q6-1 だいたいどの部署		全ての部門です。	特に提供しやすい部署があるわけではございません。全ての部署において上司と相談できる体制はあります。障害の有無・配慮に限定せず、企業として業務を安全に運営するための業務量調整を行っています。弊社では、上記のような労働契約条件に業務内容や業務量を記載しておりません。他者が仕事内容と量の調整することについて、一方的な指示で増減させるのではなく本人からの自己発信を重要視しています。
Q6-2 どちらともいいえない		取り組みやすい	どちらともいいえない
Q6-3 ありません		特にありません。	該当なし
Q6-4 どちらともいいえない		取り組みやすい	どちらともいいえない

表13 「ASD者の働きづらさが軽減される合理的配慮を、どの程度配慮をしているのか」の結果

質問項目	A社	B社	C社
Q7	ある程度配慮をしている	ある程度配慮をしている	かなりの程度配慮をしている
Q8	ある程度配慮をしている	ある程度配慮をしている	かなりの程度配慮をしている
Q9	ある程度配慮をしている	ある程度配慮をしている	かなりの程度配慮をしている
Q10	ある程度配慮をしている	ある程度配慮をしている	かなりの程度配慮をしている
Q11	ある程度配慮をしている	ある程度配慮をしている	かなりの程度配慮をしている
Q12	ある程度配慮をしている	ある程度配慮をしている	かなりの程度配慮をしている

3-2-2. インタビューデータの概要

表14に示す各項目に対して文章のクラスター分析を行った。総抽出語数、異なり語数、文章数は同表に示す通りである。

表14 調査2のインタビューデータの概要

項目	総抽出語数	異なり語数	文章数
合理的配慮を提供する際に大切なこと	1,087	284	35
マネジメント	1,339	329	59
暗黙の了解への対応	790	242	31
職員が特性を理解するための配慮	1,096	296	51
感覚過敏や感覚鈍麻に関わる配慮	403	161	15
実習	810	243	37

3-2-3. 「合理的配慮を提供する際に大切なこと」の分析結果

文章のクラスター分析の結果、全部で6クラスターが抽出され、すべてのクラスターにカテゴリー概念があると判断した。なお、採用したクラスターはサブカテゴリー欄に記載している。カテゴリー数は2個とした。以上の分析結果を表15に示す。

表15 「合理的配慮を提供する際に大切なこと」のクラスター分析結果

カテゴリー	サブカテゴリー	特徴語	発言内容の抜粋
相互理解	現場の「実際」を知ってもらう	実際、説明、大事	大事にしてるのがまず実際の職場を見学していただきたりとか、
	ミスマッチを防ぐための配慮	人、違う、障害、声、当事者	あるいは、大規模に説明会を行ってるんです。もちろん私も説明はするんですけど、概ね、実際に働いてる障害当事者の人が説明してくれるっていう会をしているので、
	当事者に合わせて対応	苦手、本人、最初、前、思う	本人が配慮してもらいたいことと別に配慮してもらいたくないこともあると思うので、要は本人がどうしたいのか、どうしてもらいたいのか、どうしたら働きやすいのかを一緒に最初に確認をしたうえで進めていきます。
	聞き取りをする	意見、客観、本人、聞き取る	基本的には、就職する、面接の段階で聞き取りをしています。本人の同意を頂いたうえでですね。
「伝える」「やり取りをする」機会を提供	上司、グループリーダーとの関わり	上司、グループ	そこで困ったことがあったりしたらグループリーダーから課長上長、上司に連絡して、そこでもう一回すり合わせをしたりとかすることはありますね。
	双方の状況、考えを説明する機会	配慮、会社、できる、自分、お伝え、社員	わりと入社してすぐのタイミングで、会社にお伝えすることが出来ますね。

3-2-4. 「マネジメント」の分析結果

文章のクラスター分析の結果、全部で12クラスターが抽出され、カテゴリー概念があると判断した8クラスターを採用した。なお、採用したクラスターはサブカテゴリー欄に記載している。カテゴリー数は3個とした。以上の分析結果を表16に示す。

表16 「マネジメント」のクラスター分析結果

カテゴリー	サブカテゴリー	特徴語	発言内容の抜粋
相互理解	自身の状態を伝える機会を提供	場、今	なので本人自身が今ちょっと辛いと思ったタイミングで、すぐ手を挙げてもらえれば、上司が話す場っていうのはすぐ設定しますので
	事前に説明をする	新しい、1つ、説明、仕事、増やす	仕事を増やす時にはいきなり増やすのではなくて、事前にまずは説明をしております。
仕事量の調整	勝手に仕事を増減しない	無い、決める、減らす、勝手、大変	勝手に増やすっていうことは無いです。
	与える仕事の量について	人、仕事、必要、多い、調整	ただ今来ている人たちでいくと、お仕事が割と好きっていう方たちが多いので増やされてトラブルになることっていうのは無いかな。
	仕事量のコントロール	管理、見直し、障害、必ず	管理者の、マネジメントの範囲っていう風に捉えていますね
建設的対話	面談する機会の提供	必ず、面談	そこには必ず、私も入るようにはしています。
	一緒に考える	本人、一緒、考える	本人が配慮してもらいたいことについて一緒に考えるという感じなので、本人が配慮してもらいたいことに関してはなるべく配慮できるようにはしています。
	マニュアルの改訂	マニュアル、進む、改定、使う、場合、分かる	そのマニュアルを改訂してみたりとかっていうところで進んでいます

3-2-5. 「暗黙の了解への対応」の分析結果

文章のクラスター分析の結果、全部で6クラスターが抽出され、全てのクラスターにカテゴリー概念があると判断した。{職場内特有の暗黙の了解}と{言葉で説明をする}は同じクラスターとして生成されたが、意味内容を踏まえて著者が主観で2つのサブカテゴリーに分類した。なお、採用したクラスターはサブカテゴリー欄に記載している。カテゴリー数は3個とした。以上の分析結果を表17に示す。

表17 「暗黙の了解への対応」のクラスター分析結果

カテゴリー	サブカテゴリー	特徴語	発言内容の抜粋
共に働く職員がサポート	共に働く職員に説明をしてもらうよう依頼	話、メンター、管理、必ず	なので、そういうことに関しては、管理職、メンターになる者に必ず伝えてくださいっていう話だったり、
言語化させる	職場内特有の暗黙の了解	思う、暗黙	暗黙の了解って別にASDに限ってのことではなくて、他の、例えば新しく入ったパートさんにとってもそうですし、暗黙の了解なんてそもそも知らないと思うんですよね。
	言葉で説明をする		ASDの方ってやっぱり会社でどう振舞えばいいか、だとか会社が社員にどういうことを求めているのかって言葉で言わないとなかなか分からない部分も多いかと思うんですよね。
	企業風土に適応するための配慮	職場、風土、働く	例えば歓迎会に呼ばれたら皆スーツで来るんですけど、そういうね、そこも働く職場によって違うんですよね。だいたい風土が。
	明確に伝える	人、明確、部門	なんかそういうもんだと思うっていうのはその時間になったらこれが鳴るからこの部門の人がやってくださいっていう風に明確にしましょうという風に伝えたりとか
視覚化させる	見える化する	形、見せる、見える、社員	それは視覚化させる形でこういうことが出来てほしいっていうのを一、社員にも見せませすし、
	上長と確認するためのツール	一緒に、今、できる	ご自身が今どこまで出来ているかなだとか逆に今足りないところってどこだろうっていうのを上司と一緒に、会話ができるように、っていうのを、

3-2-6. 「職員が特性を理解するための配慮」の分析結果

文章のクラスター分析の結果、全部で10クラスターが抽出され、カテゴリー概念があると判断した8クラスターを採用した。なお、採用したクラスターはサブカテゴリー欄に記載している。カテゴリー数は2個とした。以上の分析結果を表18に示す。

表18 「職員が特性を理解するための配慮」のクラスター分析結果

カテゴリー	サブカテゴリー	特徴語	発言内容の抜粋
障害特性について学ぶ機会	現場の状況を踏まえた配慮	現場、配慮	現場が動いてる中でじゃあ全員を集めてっていう現実的ではないので、
	共に働く職員が特性について学ぶ機会の提供	感じ、開く、学習、部門	場合によっては障害理解についての学習会を、開いて理解していただきながらということをやっているの
	核になる人に説明する	核、話、ある程度、行く	ある程度、核になる人には皆さんに、話をしに行くようにしています。
	職員が障害特性を理解するための資料	一緒に、配慮、違う、合理	一緒に働く人がどういう障害か、どういう風に接したら良いのかとか、
知識や考え方を更新する機会	社外の職員との情報共有	共有、仕組み、情報、凄	うちだったらこういう仕組みを作ったら凄くやりやすくなったんですっていうのを共有するようにしています
	状況に合わせた研修	前、e、コロナ、ラーニング、講師、採用、部署	コロナもあったので最近ではeラーニング形式で、やっておりますがコロナ前は対面のこともありました
	ケーススタディをする	ケース、スタディ、対応	毎年テーマを決めてですね、障害の概要から、ケーススタディみたいなところも取り入れて
	管理者向けの研修	管理、皆さん	こういう時にどういう風に管理者は対応したら良いのか、みたいなのを考えていただくような研修にしております。

3-2-7. 「感覚過敏や感覚鈍麻に関わる配慮」の分析結果

文章のクラスター分析の結果、全部で3クラスターが抽出され、全てのクラスターにカテゴリー概念があると判断した。また、サブカテゴリーを設けなかった。よって、採用したクラスターはカテゴリー欄に記載している。以上の分析結果を表19に示す。

表19 「感覚過敏や感覚鈍麻に関わる配慮」のクラスター分析結果

カテゴリー	特徴語	発言内容の抜粋
その人の困っている部分を確認する	進める、ひとつひとつ、確認、感じ	だからこそひとつひとつちゃんと確認をしながら、進めていく、
特性に合わせて職場を調整	思う、配慮、違う、強い、障害	その所だと光が強いから違う部門の、違う場所での仕事を、本人に、お願いしたりとか、そういう配慮はしています
刺激を緩和するための道具の使用許可や声掛け	過敏、許可、耳栓、音	イヤーマフだとか、耳栓だとかノイズキャンセリングのイヤホンとかっていうのは認めてます

3-2-8. 「実習」の分析結果

文章のクラスター分析の結果、全部で7クラスターが抽出され、カテゴリー概念があると判断した6クラスターを採用した。{出来る仕事を模索}と{実習を受ける立場を制限}は同じクラスターとして生成されたが、意味内容を踏まえて著者が主観で2つのカテゴリーに分類した。なお、採用したクラスターはサブカテゴリー欄に記載している。カテゴリー数は2個とした。以上の分析結果を表20に示す。

表20 「実習」のクラスター分析結果

カテゴリー	サブカテゴリー	特徴語	発言内容の抜粋
振り返り	体験後、振り返りをする	本人、振り返る	その振り返りの中で本人がどういう風に感じたのかとか
働ける環境か、見極める	感覚過敏の有無と職場選び	職場、A、B、C、過敏、感覚、結局、大丈夫、無い	あとC職場みたいところ。感覚過敏とかあったりする人、無いって言っても結局あったりするんですよね。
	実習期間	週間、クール、ワン、大体	1週間で大体ワnkール、一通りの流れがと体験できると思うので大体1週間っていうのはおすすめしています
	出来る仕事を模索	出来る、実習	あとはこういう仕事もしかしたら出来る可能性があるんだな、じゃあこういう風に段階踏んでやってもらおうっていうのを
	実習を受ける立場を制限		実習出来ない訳じゃないんですけど、全員に実習提供できる訳じゃない
	ミスマッチを防ぐ	思う	関わる人達の関わり方が見極められると思うんですよね。そこをちゃんと丁寧にやっていくことが必要だと思っています
	実際に職場を見る	見る、書く、働く、仕事	実際に見て仕事の内容だけではなくて、環境であったり雰囲気であったりどういう人が働いているのかとかどういう人がお客さんから来るものなのか

3-2-9. 結果のまとめ

「合理的配慮を提供する際に大切なこと」において [相互理解] [「伝える」「やり取りをする」]

機会を提供]というカテゴリーが生成された。加えて、[相互理解]のサブカテゴリーとして{現場の「実際」を知ってもらう}{聞き取りをする}が生成された。また、[「伝える」「やり取りをする」機会を提供]のサブカテゴリーとして{双方の状況、考えを説明する機会}が生成された。

そして、「マネジメント」では[仕事量の調整]というカテゴリーが生成された。

「暗黙の了解への対応」では[共に働く職員がサポート][言語化させる][視覚化させる]というカテゴリーが生成された。

また、「職員が特性を理解するための配慮」では[障害特性について学ぶ機会][知識や考え方を更新する機会]が生成された。[障害特性について学ぶ機会]のサブカテゴリーとして{現場の状況を踏まえた配慮}、[知識や考え方を更新する機会]のサブカテゴリーとして{状況に合わせた研修}が生成された。

「感覚問題にかかわること」では[その人の困っている部分を確認する]というカテゴリーが生成された。

さらに、「実習」では[振り返り][働けるか環境か、見極める]が生成された。

第4章 考察

4-1. ASD者と企業職員の合理的配慮に対する考え方の比較検討

ASD者の発言内容を分析した「合理的配慮とはどうあるべきか」と、企業職員の発言内容を分析した「合理的配慮を提供する際に大切なこと」を比較し、両者の合理的配慮に対する考えを比較検討する。

合理的配慮指針(厚生労働省, 2015)では合理的配慮に関する基本的な考え方の一つとして、「障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき」と述べられている。

本研究においても、ASD者と企業の職員それぞれのインタビュー結果を分析したところ、双方から共通して[相互理解]というカテゴリーが生成された。このことから、本研究に協力したASD者と企業の職員双方が合理的配慮を提供する側との[相互理解]を重視しているということが明らかとなった。

また、サブカテゴリーとしてASD者へのインタビュー結果からは{定期的な振り返り}{建設的対話}、企業の職員へのインタビュー結果からは{聞き取りをする}{双方の状況、考えを説明する機会}が生成された。

これらのカテゴリーは対話を通じてお互いを理解するという共通点を持つ。つまり、お互いにとってよい合理的配慮を提供するにあたり、双方の言語的なやりとりが重要な役割を担っているということが言える。

加えて、ASD者へのインタビュー結果からは{作業内容、作業環境を知る}、企業の職員からは{現場の「実際」を知ってもらう}という類似したサブカテゴリーが生成された。よって、両者とも採用前の段階で仕事内容や作業環境を知ること必要性を感じていると言える。

また、本研究に協力したASD者と企業で働く職員の場合、合理的配慮についての考えを比較したところ、大きく認識が異なっている点は見当たらなかった。

これは、協力者のリクルート先が、障害者支援機関と障害者就業・生活支援センター(ナカポツ)であったことが理由であると考えられる。両者とも日頃から合理的配慮に関する知識に

触れる機会が多いことから、類似した考えをしていたと推測する。

4-2. 「働きづらさが軽減した合理的配慮、軽減しなかった合理的配慮（働きづらいと感じる状況）」について

川端（2021）は、ASD者が業務で成果を出せるようにするための上司の行動特性や考え方として「言葉に表れにくい他者の感情や考え方、懸念を聴き取り理解する」力と「ASD者や顧客のニーズを発見し、満足させるために支援を提供する」力を挙げている。

ASD者の発言内容である「働きづらさが軽減した合理的配慮」を分析したところ、[他の職員との対話を通じた配慮]と[働きやすい職場環境]がASD者の働きづらさを軽減させるということが示された。

例えば、協力者Cからは、自身が不安定だということを理解したうえで「あんまり無理しないでくださいねーみたいな声かけてくれる」という語りがあった。また、感覚過敏や感覚鈍麻がある協力者Bは「私なりの理由があってこういう格好をしています、みたいなのを、そのまま、良い意味で流されたっていうか（笑）取り上げられずに」と話した。このように、ASD者が日頃から行ってきた工夫をそのまま使えるように対応する、柔軟な姿勢がASD者の働きやすさに繋がるということも考えられる。

一方、「働きづらさが軽減しなかった合理的配慮（働きづらいと感じる状況）」では[求人票と異なる働き方に変化][仕事が間に合わない]というカテゴリーが生成された。

谷原（2018）はASDの傾向がある人の中には、完璧主義のため間違わないが、仕事が遅くなる人がいることを述べている。また、佐藤（2018）は発達障害の特徴がある人の業務の進行が遅くなる理由として、想像することに難しさを抱えているという点を挙げている。加えて、直観的に先を見通したり、全体像を把握したりすることが苦手であるためと説明している。また、ASD者が想像することを苦手とするため、決まっていた事柄や手順が急に変更になったりするとストレスに感じると述べている。

本研究においても「間に合わない仕事を、急いでやれって言うのはできないからやっぱり無理だな。かえってミスるから」（協力者A）という発言や、書類関係の締め切りに関する指示が変わったという協力者Bの「それ（今までの業務指示）に合わせて日程をなんとか工面してやってたものができなくなって、今すごい溜まってますよね」という発言が見られた。協力者Aと協力者BはASDの特性上、上司から受けた業務指示をこなすことが困難であったと予想される。また、このことから、ASD者が働きづらいと感じている時は、ASD者が本来持っている能力を有効に発揮することに支障をきたしている状態であると言える。

4-3. ASD者がどのような配慮を提供されると働きやすくなると考えているのか、その配慮は企業にとって実現可能か

4-3-1. ASD者が考える働きやすくなるための合理的配慮は、企業にとって実現可能か

調査1で明らかとなった「ASD者が働きやすくなるための合理的配慮」から一部抜粋し、調査2で企業の職員にその配慮を行っているか尋ねた。

その結果、3社とも「ある程度配慮をしている」または「かなりの程度配慮している」と回答していた。そのうえ、3社ともQ7以降の設問には全て同じ回答をしていた。

芳賀ほか(2022)は組織が障害者雇用を実施するにあたり、組織によっていろいろな考えやきっかけがあると指摘している。そして、組織文化の中でも特に「人(社員)」に対する考え方は障害者雇用に直結する項目になると述べている。

これらを踏まえると、合理的配慮の提供については、具体的にどのような配慮が企業にとって実現可能か、というよりも各企業が持つ障害者雇用についての考え方に依存しているという可能性が示唆された。

4-3-2.「業務内容・業務指示」及び「マネジメント」「暗黙の了解への対応」について

ASD者の発言内容である「業務内容・業務指示」を分析したところ、[マネジメント][ローコンテクスト化させる]というカテゴリーが生成された。

梅永(2017)はASD者の中には仕事そのものの能力を十分に所有していても、日常生活能力や対人関係などに困難性を抱えている者が多いと指摘している。

調査1においても、「業務内容・業務指示」という質問項目を設定したところ、業務指示に関する語りが中心であった。このことから、本研究に協力したASD者も仕事そのものというより、上司等からの業務指示に難しさを感じていると推察される。つまり、業務指示を行う職員がASDの特性を踏まえた上で業務指示を出すことで、ASD者の働きづらさが軽減され、ASD者が本来持っている能力を有効に発揮できると推測する。

また、伊東・渡辺(2023)は、発達障害者は自身の疲労やストレスの蓄積に気づきにくいと述べている。そして、周囲がモニタリングを行いながら作業量、作業内容、作業環境等を調整する必要があると主張している。

そして、本研究において[マネジメント]というカテゴリーが生成された。例えば、協力者Cは「(仕事が増えたことで適度に高まったストレスを)そのまま野放しにすると自分で耐えられないままストレスフルになっちゃう」と話しており、「当事者としては、自分では分からない、分かりにくい部分」だと自己分析していた。そして、周囲からの「コントロール」を望んでいた。

一方、企業職員の発言内容を分析したところ、「マネジメント」では[仕事量の調整]というカテゴリーが生成された。例えば、C社は「管理者の、マネジメントの範囲っていう風に捉えていますね」と話していた。また、C社は質問紙のQ6-1に対して「障害の有無・配慮に限定せず、企業として業務を安全に運営するための業務量調整を行っています」と回答していた。一方、A社は「ルールがあって、業務日誌っていうものがうちはあって、見直しを必ずする」「その場面で合意形成は取れるかな」と語っていた。

加えて、ASD者の発言内容の分析結果からは、[ローコンテクスト化させる]というカテゴリーが生成された。

八木・ボーン・又村(2021)は、ローコンテクスト化する職場で必須の指示や情報を具体的な言葉や文字で共有する作業は、障害者雇用における合理的配慮につながると述べている。

本研究においても、{業務内容の全体像を伝える}{暗黙の了解への対応}{明示する}は、業務指示のローコンテクスト化という共通点を有している。よって、想像することを苦手とするASD者にとって、ローコンテクスト化をするという合理的配慮は働きづらさの軽減に繋がると推察される。

また、企業職員の発言内容である「暗黙の了解への対応」を分析したところ、各社〔言葉で説明をする〕〔明確に伝える〕〔見える化する〕〔上長と確認するためのツール〕を用意するなどの配慮を行っていた。

加えて、本研究の調査協力者が〔共に働く職員に説明をしてもらうよう依頼〕をするという合理的配慮もあった。「働く職場によって違うんですね。だいたい風土が」(A社)という発言を踏まえると、暗黙の了解を明確化するにあたり、現場の職員の協力が必要だと推察される。

4-3-3.「職場の人の話しかけ方、関わり方」及び「職員が特性を理解するための配慮」について

厚生労働省(2015)は、同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であると述べている。

本研究においても、ASD者の発言内容を分析したところ「職場の人の話しかけ方、関わり方」において〔障害特性の理解とASD者への関わり方〕というカテゴリーと〔障害特性の理解〕〔障害特性の理解とASD者の働きやすさ〕というサブカテゴリーが生成された。

加えて、障害のある職員の担当者に対して「勉強してるとか、そういうのがあると良いのかな」「そういった環境整えるっていうのも、会社の方で気を付けるようなところがあるとありがたいのかな」(共に協力者C)という意見が挙がった。

また、宮岡(2023)が発達障害者を対象に行った調査では、ASD者が職場での人間関係について「気の合う人がいない」「同僚とどう接したらいいかわからない」などと語っていた。すなわち、他者との関係性構築に難しさを感じていると述べられていた。

一方、本調査において協力者Aは関わりのある職員を例に出し「障害について詳しいとはまだ言わないんだけど理解がある人がいて助かった」「いつも仲良く話すっていうか、雑談とかも話せるし」と語っていた。

このことから、障害特性に関する正しい知識や理解を持つ職員だけではなく、障害に関する知識は少なくとも理解のある職員の存在もASD者の働きづらさの軽減に繋がるということが示唆された。

さらに、企業職員の発言内容である「職員が特性を理解するための配慮」を分析した。本研究の調査協力企業は、職員に〔障害特性について学ぶ機会〕を提供するための仕組みを整えていた。

また、サブカテゴリーとして〔現場の状況を踏まえた配慮〕〔状況に合わせた研修〕が生成された。例えば、B社の職員は「休憩に入って人手がそんなに現場にいないで大丈夫なタイミングで例えば10分15分ぐらいのちっちゃな学習会を開かせてもらったり」するなどの工夫をしていた。他には、「コロナもあったので最近はeラーニング形式で」(C社)研修を実施しているという語りがあった。

つまり、ASD者と共に働く職員に対して〔障害特性について学ぶ機会〕を提供するためには、その職場の状況に合わせてアプローチする必要があると言える。

4-3-4.「感覚問題にかかわること」及び「感覚問題にかかわること」「実習」について

ASD者の発言内容を分析したところ「感覚問題にかかわること」において、〔合理的配慮を提供〕〔ASD者がすべきこと〕というカテゴリーが生成された。

〔ASD者がすべきこと〕のサブカテゴリーは全て、感覚過敏や感覚鈍麻を緩和させるためにASD者自らが努力する部分であると考えられる。

このような努力を行った上で、企業の職員と建設的対話を行う。そして、感覚過敏または感覚鈍麻に対して〔合理的配慮の提供〕を受けることで感覚過敏や感覚鈍麻によって起こる働きづらさを軽減していると考えられる。

さらに、企業職員の発言内容を分析したところ「感覚過敏、感覚鈍麻に関わる配慮」において〔その人の困っている部分を確認する〕というカテゴリーが生成された。このことから、〔ASD者の自己理解、説明スキル〕の重要性が窺える。

また、ASD者の発言内容を分析した「感覚問題にかかわること」において、〔感覚問題から見た実習の必要性〕というサブカテゴリーが生成された。

そして、企業職員の発言内容を分析した「実習」では〔振り返り〕〔働けるか環境か、見極める〕という2つのクラスターが生成された。

川端（2022）は、想像力の弱さや新規場面への不安が高いASD者の場合、職場実習は本人と雇用側が相互に状況を見極め、課題を確認し、そこで働くために必要な環境を整える重要な時期であり、実習を経て段階的に正式採用へ移行することは双方にとって有意義であると述べている。

「あとやっぱり環境っていう部分は、やっぱりすごく体験してみないと分かんないところだと思うので」（協力者C）「ちゃんと見てもらったうえで働く、働きたいと思っていただいた方が定着すると思うんですよね」（B社）という語りからも、ASD者が実習などを通じて職場を体験することは、ASD者と企業の双方にメリットがあると言える。

4-4. 本研究の限界

本研究の調査協力企業はそれぞれの職場環境等に合わせてASD者が働きやすくなるための合理的配慮の提供に取り組んでいた。一方で、先行研究（厚生労働省，2023；松中，2021）を踏まえると、国内には、発達障害者への合理的配慮の提供に難航している企業も多く存在していると考えられる。

先で述べたように、本研究では、協力者のリクルートを、障害者支援機関と障害者就業・生活支援センター（ナカポツ）に依頼した。そのため、障害者雇用や合理的配慮に日頃から強い関心を持っていた人のみが調査対象者となった可能性があり、一般化するには限界がある。今後は、合理的配慮の提供に積極的に取り組んでいない企業の障害者雇用に対する考え方を変えるにはどのような契機が必要か、さらなる研究が求められる。

また、本研究の結果、ASD者および企業の職員双方が合理的配慮の提供にあたり〔相互理解〕を重視しているということが明らかとなった。加えて、相互理解において双方の言語的なやりとりが重要な役割を担っているということが示唆された。しかし、ASD者の中には人とのコミュニケーションに苦手さを抱えており、言語を通じた相互理解に難しさを感じている者もあると考えられる。

河村（2019）は「仲立ちとなる支援者が本人と雇用側の双方に適確に説明することができれば、雇用や適切な支援に結びつく可能性が高まると考えられる」と述べている。このことから、合理的配慮の提供に関わる言語的なやりとりをサポートする存在として支援者が挙げられる。

今後は、支援者が言語的なやり取りをサポートすることについて研究を行う必要がある。

参考文献

- 芳賀大輔・金川善衛・稲富宏之 (2022). ゼロから始める就労支援ガイドブック メジカルビュー社.
- 樋口耕一 (2020). 社会調査のための軽量テキスト分析 [第2版] -内容分析の継承と発展を目指して- ナカニシヤ出版.
- 樋口耕一・中村康則・周景龍 (2022). KH Coder OFFICIAL BOOK II 動かして学ぶ! はじめてのテキストマイニングフリー・ソフトウェアを用いた自由記述の計量テキスト分析 - ナカニシヤ出版.
- 伊東昌子・渡辺めぐみ (2023). 発達障害者の継続的就労ーインクルージョン・マネジメント型の個別配慮ー 成城大学経済研究所研究報告.
- 川端奈津子 (2021). 自閉スペクトラム症者とともに働く上司に求められるコンピテンシーの検討 自閉症スペクトラム研究, 19(1), 33-41.
- 川端奈津子 (2022). 自閉スペクトラム症がある人の職場定着における効果的援助に関する検討ー企業へのインタビュー調査の結果からー 環境と経営 静岡産業大学論集, 28(2), 111-124.
- 河村佐和子 (2019). 発達障害者と企業をつなぐ就労支援の課題と実践への示唆 広島大学大学院教育学研究科紀要, 第一部(68), 73-82.
- 厚生労働省 (2015). 合理的配慮指針 <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082153.pdf> (2024年12月14日).
- 厚生労働省 (2023a). 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について <https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf> (2024年12月14日).
- 厚生労働省 (2023b). 令和5年 障害者雇用状況の集計結果 <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001180701.pdf> (2024年12月14日).
- 厚生労働省 (2024). 令和6年版厚生労働白書ーこころの健康と向き合い、健やかに暮らすことのできる社会にー <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/23/dl/zentai.pdf> (2025年1月31日)
- 厚生労働省職業安定局 (2024). 第1回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001342941.pdf> (2024年12月14日).
- 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課 (2023). 令和5年度障害者雇用実態調査結果報告書 <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001233721.pdf> (2024年12月14日).
- 宮岡佳子 (2023). 成人発達障害の男性が抱える困難と対処行動ー内容分析による検討ー 跡見学園女子大学心理学部紀要, 5, 67-84.
- 松中久美子 (2021). 職場における合理的配慮に関する勤労者の認識 関西福祉科学大学EAP研究所紀要, 15, 29-35.
- 内閣府 (2024). 令和6年版障害社会白書 <https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r06hakusho/zenbun/index-pdf.html> (2024年12月24日)
- 大島慎子 (2017). グローバル広報と国際コミュニケーションの課題 筑波学院大学紀要, 12,

1-10.

境浩史 (2023). 企業における精神障害者への合理的配慮の実際と課題ー企業人事の立場からー産業精神保健, 31(2), 79-83.

佐藤恵美 (2018). もし部下が発達障害だったら ディスカヴァー・トゥエンティワン.

末吉美喜 (2019). テキストマイニング入門ーExcelとKH Coderでわかるデータ分析ーオーム社.

谷原弘之 (2018). 事例でわかる発達障害と職場のトラブルへの対応ー伝わらないわからない困った！を解決するための工夫ー法研.

梅永雄二 (2017). 発達障害者の就労上の困難性と具体的対策：ASD者を中心に 日本労働研究雑誌, 59(8), 58-59.

八木亜紀子 (編)・ボークロイド・又村あおい (2021). 9つの事例でわかる精神障害・発達障害のある人が活躍する職場のつくりかた 中央法規.

刎田文記・江森智之 (2023). 改訂版 成功する精神障害者雇用ー受入準備・採用面接・定着支援ー第一法規.

付記

本論文は、筆者の一人である阿部が、北海道大学大学院教育学院に提出した2024年度修士論文に加筆したものである。