

令和 3 年度厚生労働省科学研究費補助金

障害者政策総合研究研究事業

就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究

令和 3 年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 山口 明日香

令和 4（2022）年 5 月

目 次

I. 総括研究報告	
国内の企業においてテレワークで働く障害者の現状に関する研究-----	1
山口 明日香	
(資料) 企業アンケート調査用紙の一部抜粋	
II. 分担研究報告	
1. 海外における障がい者テレワークの実態に関する文献研究-----	13
八重田 淳	
2. 特別支援教育教員の認識する知的障害者のテレワークに向けた 支援内容に関する研究-----	18
前原 和明	
3. 栃木県内のテレワークへの支援を实践する事業所の調査および就労支援に 携わる支援者のテレワークへの認識に関する調査研究-----	30
野崎 智仁	
4. 就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワーク雇用の推進及び 人材育成研究プログラムの開発に関する研究-事業所ヒアリング調査---	38
縄岡 好晴	
5. 高次脳機能障害者に対するテレワーク支援に関する研究-----	42
北上 守俊	
6. てんかんのある当事者に関するテレワーク研究-----	47
藤川 真由	
7. 発達障害・精神障害の障害特性とテレワークの適性に関する研究-----	50
清野 絵	
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	67

令和3年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

(総括)研究報告書

就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究

(21GC1017)

国内の企業においてテレワークで働く障害者の現状に関する研究

研究代表者 山口 明日香 高松大学・発達科学部学部

【研究要旨】

本研究では、新型コロナ禍に伴う社会変化の中で、企業で働いている障害者の働き方の実態とテレワークによる勤務の現状を把握するために、全国の 1100 社の企業を対象にオンライン調査を実施した。結果、コロナ禍によって、それまで障害者雇用で雇用されていた従業員がテレワークで勤務している実態があることが確認された。またテレワーク勤務している者の従事する業務としては、資料作成・文書作成に係る業務 (15.9%) が最も多く、事務に関連する軽作業、経理・会計に係る業務、ローデータ入力及び修正に係る業務、営業支援やスケジュール調整に係る業務などが高い割合を占めていた。またシステム開発・ソフト開発やプログラミングや AI 関連データ処理・データベース作成に関わる業務などデータワーク産業に関連する業務も一定数あることが明らかになった。

A.研究目的

テレワークは新型コロナウイルス禍（コロナ禍）によって、社会機能維持として推奨され、その実効性が実証されたと共に新たな課題とその可能性が認識されている。障害のある当事者及び企業ともに働き方の 1 つとしてテレワークによる就労に高い期待があることが報告されている（小林，2021）。障害者のテレワークによる就労の実現で解決できる課題には、災害時の社会機能の維持、労働者の多様なニーズへの対応、業務の効率化、通勤等の課題解決、環境の負担軽減など多岐にわたる。コロナ禍以前から、地方は公共交通機関の衰退や過疎化の影響から、通勤困難により障害者の就労の場が確保できない現象が顕在化している。一方で Society5.0 を迎え、AI を支えるデータワーク産業の深刻な人材不足の解決の方策の 1 つとして就労系障害福祉サービス事業所（以下、事業所）でこの領域に特化した人材育成に着手した実践が報告されてきている（パーソルチャレンジド，2021；梅木，2021）。

障害者雇用に特化した求人サイト duda に掲載された 2021 年 10 月テレワーク求人

数は、2020 年 10 月比で約 3.2 倍となっており、応募数も約 1.9 倍となっている（パーソル，2022）現状が明らかになっている。

テレワークによる就労支援において全国の事業所のノウハウや実践知の蓄積を形式知としてこれからテレワークによる就労へ着手する事業所と共有することは、様々な地域で多様な就労支援ニーズに事業所が適切に対応できるかの鍵となる。障害者雇用において、ICT を活用したテレワークによる就労は、新たな職域拡大であり、時代変化に事業所や支援者がどう対応できるか、その課題解決方策の共有と普及啓発が重要である。在宅就労支援として実績のある重度身体障害者の支援方法に加え、特に増加している発達障害者や精神障害者等の支援方法を構築し、事業所に対して、テレワークによる就労を実現するための支援マニュアルの普及を図ることは、当事者の多様な就労ニ

ーズに応えるための喫緊の課題となる。本報告では、企業で雇用されているテレワークで働く障害者の実態と就労系障害福祉サービス事業所の支援実態に関して調査した結果を報告する。

B.研究方法

I. 企業で働く障害者のテレワーク勤務の実態に関する調査

1. 対象者：2021年3月時点の特例子会社580社(以下、特例子会社)、求人情報サイトで「障害者雇用、在宅のキーワード」を検索し2021年11月末日時点で求人を出していた280社(以下、一般企業)、2020年の障害者雇用率の上位250社(以下、雇用率企業)の計1100社を対象とした。

2. 調査時期：2021年12月28日から2022年3月11日とした。郵送法にて依頼文を送付し、オンラインによって回答を依頼した。

3. 調査内容：2021年12月時点に企業で雇用されている障害のある従業員のテレワークによる勤務の実態に関する項目を設定した。具体的な調査項目は添付資料参照のこと。

4. 倫理配慮について

なお本調査の倫理審査については、高松大学研究倫理審査(高大研倫審 003)の承認を経て実施した。

5. 分析方法

各設問に単純集計を行い、その回答割合を算出した。

C.研究結果

I 企業で働く障害者のテレワーク勤務の実態

1. 基礎データ

特例子会社128社、一般企業32社、雇用率企業24社の計184社より回答があり、回

収率は16.7%であった。

回答した会社の最も多い設立年数の回答は10年以上20年未満であった(25.0%)。次いで設立から5年以上10年未満が19.0%多く、設立から5年未満が15.8%であった。ただし、一般企業と雇用率企業については、設立から30年以上と50年以上が最も多い傾向があり、その会社によって異なる傾向がみられた。表1 回答者の設立年数

Q 企業の設立年数	特例	一般	雇用率250	全体	割合
設立から5年未満	26	3	0	29	15.8%
設立から5年以上10年未満	29	6	0	35	19.0%
設立から10年以上20年未満	40	6	0	46	25.0%
設立から20年以上30年未満	21	0	1	22	12.0%
設立から30年以上40年未満	8	7	1	16	8.7%
設立から40年以上50年未満	4	2	4	10	5.4%
設立から50年以上	0	7	17	24	13.0%
回答しない	0	1	1	2	1.1%
	128	32	24	184	

回答した会社の主たる事業分野は、サービス業が35.0%で最も多く、次いでその他、情報通信業、製造業が多い割合を占めていた。

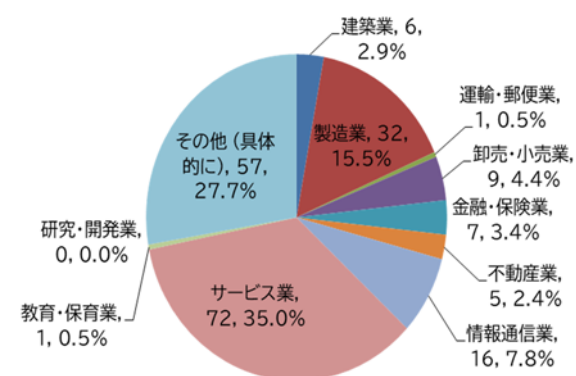


図1 主たる事業分野

回答した会社181社に雇用されている障害者の総数は、11364名であり、1社あたりの平均雇用人数は64.8名(SD=113.8)であった。表2 回答した会社の雇用者数

障害者雇用されている人数	総数
総雇用者数	11364
回答会社数	181
1社あたりの平均雇用人数	64.8
SD	113.8

2. 障害者雇用のテレワーク実施状況

回答者のテレワーク実施状況は、42.4%が実施していた。以前実施していた会社は6.5%あった。テレワーク実施期間は、開始から2年以内が最も多い回答になっていた。またテレワーク開始の動機としては、「新型コロナ禍の感染拡大防止のため」が32.3%で最も多い動機であり、次いで「通勤困難な勤務者への負担軽減のため」、「障害のある従業員の特性や労働環境の改善のため」が多い割合を占めていた。

表3 テレワーク勤務の実施状況

	総数	割合
実施している。	78	42.4%
実施していない。	92	50.0%
現時点では実施していないが実施を検討している。	2	1.1%
以前実施していたが、現在は実施していない。	12	6.5%
その他（具体的に）	0	0.0%
	184	

表4 テレワーク勤務導入の動機

	総数	割合
新型コロナ禍の感染拡大防止のため	43	32.3%
通勤困難な勤務者への負担軽減のため	28	21.1%
多様な人材の確保のため	14	10.5%
業務効率の向上のため	8	6.0%
障害のある従業員の特性や労働環境の改善のため	22	16.5%
従業員からテレワークによる勤務の希望があったため	10	7.5%
その他（具体的に）	8	6.0%
回答者数(全数=63)		(複数回答)

3. テレワーク勤務で取り扱っている業務の傾向

回答者の中で最も多く取り扱われていた業務は「資料作成・文書作成に係る業務

(15.9%)」であり、その他に取り扱っている割合の多い業務では、「事務に関連する軽作業にあたる業務(9.8%)」「経理・会計に係る業務(7.9%)」、「ローデータ入力及び修正に係る業務(7.0%)」「営業支援やスケジュール調整に係る業務(6.1%)」が高い割合を示していた。

表5 取り扱っている業務

	総数	割合
経理・会計に係る業務	17	7.9%
給与支給・精算事務に係る業務	12	5.6%
動画・映像・音楽データの加工修正に係る業務	7	3.3%
CAD等設計図作成に係る業務	7	3.3%
Web開発・Webコンテンツ作成に係る業務	9	4.2%
ホームページの保守管理・検査に係る業務	10	4.7%
SNS等を用いた広報に係る業務	3	1.4%
イラスト・印刷物作成に係る業務	9	4.2%
情報照会や与信管理に係る業務	7	3.3%
営業支援やスケジュール調整に係る業務	13	6.1%
顧客対応や問い合わせ対応に係る業務	8	3.7%
資料作成・文書作成に係る業務	34	15.9%
事務に関連する軽作業当てる業務	21	9.8%
ローデータ入力及び修正に係る業務	15	7.0%
AI関連のデータ処理・データベース作成に係る業務	5	2.3%
在庫管理・出入庫管理に係る業務	3	1.4%
研修・教育に係る業務	5	2.3%
ネットワーク・サーバーシステムの管理・監督に係る業務	8	3.7%
システム開発・ソフト開発・プログラミングに係る業務	12	5.6%
機械・端末等の遠隔操作に係る業務	1	0.5%
その他	8	3.7%
回答者総数=63		(複数回答)

4. テレワーク勤務している者の採用の経緯

それぞれの回答群の中で最も多い採用の経緯は、「以前から雇用していた従業員がテレワークになった(64.5%)」であった。

表6 テレワーク勤務者の採用経緯

	回答数	割合
以前から雇用していた従業員がテレワークになった。	40	64.5%
テレワーク勤務を前提として新たに障害者雇用の求人を出して採用されたものが従事している。	8	12.9%
以前から雇用していた者がテレワークになったことに加えて、新たに求人を出して雇用された者もいる。	6	9.7%
いずれにも該当しない	6	9.7%
その他（具体的に）	2	3.2%

5. 企業が障害者支援機関に求めること

それぞれの回答群の中で最も多く障害者支援機関に求めていることは、「障がい者へのPC等や作業スキルの向上を促す訓練の充実」であった。

表7 障害者支援機関に求めること

	回答数	割合
障がい者へのPC等や作業スキルの向上を促す訓練の充実	42	31.3%
障がい者へのテレワーク勤務を円滑にするコミュニケーション力の育成	29	21.6%
障がい者の自身の障害特性を踏まえた自身の工夫と周囲の配慮とのバランスを見つけるための訓練の充実	30	22.4%
障がい者のテレワーク勤務におけるジョブコーチ（職場適応援助者）による専門的な支援の提供	13	9.7%
障がい者のテレワーク勤務を円滑にするための支援のポイントについての研修の提供	13	9.7%
その他	7	5.2%
		（複数回答）

D. 考察

本研究の結果から回答者の約 48.9%の企業は、障害者雇用をしている従業員のテレワーク勤務の実施をしている又は実施の経験がある企業であった。

企業で働く障害者のテレワーク勤務の実態として、既に障害者雇用で勤務していた障害者がテレワーク勤務に至る事例が多い傾向であることが伺えた。実際にテレワーク勤務に至る動機では、「新型コロナウイルス感染症への感染拡大防止」を導入動機とする回答が最も多く、導入期間も2年以内が最も多

い結果であることが明らかになった。これは、新型コロナウイルス感染拡大によって、感染拡大防止を目的とする企業判断の中でテレワーク勤務に至っている事例が多い現状があることが伺えた。またこの理由に加えて障害のある従業員の通勤負担の軽減という視点や多様な人材の確保といった視点でも導入に至っていることが明らかになった。

実際にテレワーク勤務している業務としては、資料作成・文書作成に係る業務（15.9%）が最も多く、事務に関連する軽作業、経理・会計に係る業務、ローデータ入力及び修正に係る業務、営業支援やスケジュール調整に係る業務などが高い割合を占めていた。またシステム開発・ソフト開発やプログラミングやAI 関連データ処理・データベース作成に関わる業務などデータワーク産業に関連する業務も一定数を占めており、梅木（2021）も提言するように障害のある者の働き方としてデータワーク産業に従事する事例もあることが確認された。

また障害者支援機関にテレワーク勤務している企業が求める事柄としては、当事者のPC等や作業スキルの向上や、コミュニケーション力の向上、当事者の障害特性を踏まえた自分自身の工夫と周囲の配慮バランスを見つけるための訓練といった内容が求められていることが明らかになり、企業で活躍できる障害者の職業訓練の取り組みの視点について示唆を得ることができた。

E. 結論

本研究の結果、企業における障害者のテレワーク勤務の実態と支援機関に求めていることとして、障害のある者へのPC等のICT 端末等を用いた作業スキルの向上があ

ることが明らかになった。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

山口明日香・八重田淳・前原和明・縄岡好晴・野崎智仁(2022) 障害者のテレワークによる就労を目指す訓練の実践ポイント-事業所ヒアリング調査からの考察-日本リハビリテーション連携科学学会第 23 回香川大会, P-VI-6.

Asuka YAMAGUCHI, Jun YAEDA, Kazuaki MAEBARA, Tomohito NOZAKI (2022) Trends of home-based vocational training and telework-based employment supports for individuals with disabilities during the CCOVID-19 in Japan. 37th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, Hawaii, USA, Poster.

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 該当なし

2. 実用新案登録 該当なし

3. その他 該当なし

引用参考文献

パーソルキャリア(2022) リモートワーク・テレワーク継続宣言！いまこそ働き方改革を進める先進的企業の求人特集, <<https://doda.jp/kyujin/pickup/sp200831.html>> (2022 年 2 月 25 日閲覧)
梅木秀雄(2021) 各人の特性に適したデジタルワークスタイル実現への取り組み」, 職業リハビリテーション 34 (2) , 69-73.

<添付資料:企業調査アンケート調査用紙の一部抜粋>



R3年度 厚生労働省科学研究費
「就労系サービス事業所のテレワークによる就労の推進に関する研究」

障がいのある従業員のテレワーク勤務の実態に関する調査へご協力をお願い

この調査は「令和3年度厚生労働省科学研究費就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究(21GC1801)」の一部として、障がいのある方のテレワークによる勤務(以下、テレワーク勤務)の実態や仕事上の工夫などについて明らかにし、今後テレワークによる就労を目指す障害のある訓練生のための支援プログラムを開発することを目的としています。

本調査の実施では、高松大学研究倫理審査委員会(高大倫審2021001)を受けて実施しております。

回答は途中でやめていただいても一切の不利益はございません。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

調査責任者： 高松大学発達科学部 准教授 山口 明日香
筑波大学 教授 八重田 淳
国際医療福祉大学 助教 野崎 智仁
新潟医療福祉大 助教 北上 守俊

本調査に関する連絡先：〒761-0194 香川県高松市春日町960

E-Mail: afujii@takanatsu-u.ac.jp TEL:087-841-3255

調査結果については、個人及び施設名等の個人情報等は外部にわからないように取り扱いさせていただき、調査報告書及び学会等での研究目的での発表を予定しております。調査研究への研究協力への同意につきましては、回答をもって同意を得たものとしております。

2021年2月11日(金)までにご回答いただければ幸いです。

回答は提示しているURL又はQRコードよりご入力いただきますようお願い申し上げます。

URL

QRコード

本調査用紙については、質問事項の確認及び社内及び関係部署等での原議の際の資料としてご活用ください。

【研究倫理に関わる事項と回答方法について】

- ・回答を記入したら、次の設問への記入をお願いいたします。
- ・回答しなかったり、回答を途中でやめたりしても、いかなる不利益を生じません。
- ・今回ご協力をいただく質問用紙調査は、研究目的のみに使用され、データはすべて統計的に処理されます。結果は個人が特定されるように公開されることはありません。
- ・回答の処理からデータの保管と処分まで、厳重に扱われますのでご安心ください。
- ・本研究の実施にあたり、高松大学研究倫理審査委員会(承認番号: 高大倫審2021001)の承認を得て、回答者の皆様に不利益がないように実施されます。

1. 企業の設立年数についてお伺いします。

2. 貴社の主たる事業の内容として該当するものをご選択ください。（複数回答可）

- ☐ 建築業
- ☐ 製造業
- ☐ 運輸・郵便業
- ☐ 卸売・小売業
- ☐ 金融・保険業
- ☐ 不動産業
- ☐ 情報通信業
- ☐ サービス業
- ☐ 教育・保育業
- ☐ 研究・開発業
- ☐ その他（具体的に）

3. 障害のある方の雇用に至る経緯について、貴社の状況に近いものを選択してください。

- ☐ 設立当初から障害のあるなしに関係なく採用している。
- ☐ 障害者雇用率制度の対象となることから、障害者雇用を開始した
- ☐ 既存の社員が途中から障害者雇用の対象者となった。
- ☐ 特例子会社のため、主に障害のある従業員を採用している。
- ☐ その他（具体的に）

4. 回答にご協力いただいている方の現在の役職やお立場について該当するものから選択してください。

- ☐ 人事課の担当者
- ☐ 障害者の配置されている部署の管理者
- ☐ 社内の障害者へのサポートを行う役職（例：企業内職場適応援助者や障害者職業生活相談員）
- ☐ 人事課以外の管理者
- ☐ その他（具体的に）

5. 現在貴社で雇用されている障害のある方の障害種について、該当するものを選択してください。

	該当なし	1名以上5名未満	5名以上10名未満	10名以上30名未満	30名以上
上肢身体障害(上肢のみの動かしにくさ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
下肢身体障害(下肢のみの動かしにくさ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
片麻痺の身体障害(身体の片側面のみ動かしにくさ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
全身性の身体障害(全身の動かしにくさ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
内部機能障害	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
難病疾患	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
知的障害	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
発達障害(自閉症スペクトラム症, ADHD, 限局性学習症)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
精神障害(うつ病、双極性障害、統合失調症、強迫性障害、不安障害等)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
高次脳機能障害	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
視覚障害	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
聴覚障害	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
その他の障害(〇〇〇障害△△名)	<input type="text"/>				

6. 貴社で障害者雇用の対象となる従業員（以下、障がいのある従業員とします）のテレワーク・リモートワークによる勤務（以下、テレワーク勤務とする）の実施における現状について、貴社の現状に近いものを選択してください。

☐ 実施している。 ➡【「Ⅰ. 実施している企業への設問」へ進んでください】

☐ 以前実施していたが、現在は実施していない。 ➡【「Ⅱ. 以前実施していた企業への設問」へ進んでください】

☐ 現時点では実施していないが実施を検討している。 ➡【「Ⅲ. 検討している企業への設問」へ進んでください】

☐ 実施していない。 ➡【「Ⅳ. 実施していない企業への設問」へ進んでください】



新たな「働く」を創出する

R3年度 厚生労働省科学研究費
「就労系サービス事業所のテレワークによる就労の推進に関する研究」

I-I 障がいのある従業員のテレワーク勤務を実施してる企業への設問

このページでは、障がいのある従業員のテレワーク勤務を実施している企業へ設問しています。以下の項目への回答のご協力をお願いいたします。

1. 障害のある従業員に対しテレワークによる勤務を実施している期間は、2021年12月時点で、どの程度になるか該当する期間を選択してください。

2. 貴社の障害者のテレワークによる勤務を実施するに至ったきっかけや動機について、該当するものを選択してください。（複数選択可）

- ☐ 新型コロナ禍の感染拡大防止のため
- ☐ 通勤困難な勤務者への負担軽減のため
- ☐ 多様な人材の確保のため
- ☐ 業務効率の向上のため
- ☐ 障害のある従業員の特性や労働環境の改善のため
- ☐ 従業員からテレワークによる勤務の希望があったため
- ☐ その他（具体的に）

3. 貴社の障害のある従業員がテレワーク勤務で取り扱っている業務の主な内容について選択してください。（複数選択可）

- ☐ 経理・会計に係る業務
- ☐ 給与支給・精算事務に係る業務
- ☐ 動画・映像・音楽データの加工修正に係る業務
- ☐ CAD等設計図作成に係る業務
- ☐ Web開発・Webコンテンツ作成に係る業務
- ☐ ームページの保守管理・検査に係る業務
- ☐ SNS等を用いた広報に係る業務
- ☐ イラスト・印刷物作成に係る業務
- ☐ 情報照会や与信管理に係る業務
- ☐ 営業支援やスケジュール調整に係る業務
- ☐ 顧客対応や問い合わせ対応に係る業務
- ☐ 資料作成・文書作成に係る業務
- ☐ 事務に関連する軽作業当たる業務
- ☐ ローデータ入力及び修正に係る業務
- ☐ AI関連のデータ処理・データベース作成に係る業務
- ☐ 在庫管理・出入庫管理に係る業務
- ☐ 研修・教育に係る業務
- ☐ ネットワーク・サーバーシステムの管理・監督に係る業務
- ☐ システム開発・ソフト開発・プログラミングに係る業務
- ☐ 機械・端末等の遠隔操作に係る業務
- ☐ その他（具体的に）

14. 現在テレワーク勤務を実施している中で生じている課題にはどのようなことがありますか。

- ☐ 業務管理の難しさ
- ☐ コミュニケーションの難しさ
- ☐ 孤立感や疎外感を感じることへの対応
- ☐ チームでの作業効率の低下
- ☐ ビジョンや目標の共有などが難しい
- ☐ テレワークによって発生した経費処理が難しい
- ☐ 社員間の自由なやりとりが難しい
- ☐ 上記項目として提示されている課題は生じていない
- ☐ その他（具体的に）

15. 現在テレワークで勤務している従業員の採用の経緯について

- ☐ 以前から雇用していた従業員がテレワークになった。
- ☐ テレワーク勤務を前提として新たに障害者雇用の求人をを出して採用されたものが従事している。
- ☐ 以前から雇用していた者がテレワークになったことに加えて、新たに求人をを出して雇用された者もいる。
- ☐ いずれにも該当しない
- ☐ その他（具体的に）

16. テレワーク勤務を前提の障害者雇用対象者の新規求人についてお伺いします。貴社の採用に至った求人の方法について以下の項目から該当するものを選択してください。（複数回答可）

- ☐ ハローワークを通じた募集
- ☐ オンライン検索できる求人サイトへの掲載
- ☐ 障害者就業・生活支援センターなどへの募集情報の公開
- ☐ 就労移行支援事業所への募集情報の公開
- ☐ 会社のHPへの掲載
- ☐ 合同説明会（オンライン含む）等への参加による募集
- ☐ テレワーク勤務を前提とする新規求人は行っていない
- ☐ その他（具体的に）

21. 障害者雇用におけるテレワーク勤務において障害者支援を行う関係機関に求めることについて選択してください。（複数回答可）

- ☐ 障害者へのPC等や作業スキルの向上を促す訓練の充実
- ☐ 障害者へのテレワーク勤務を円滑にするコミュニケーション力の育成
- ☐ 障害者の自身の障害特性を踏まえた自身の工夫と周囲の配慮とのバランスを見つけるための訓練の充実
- ☐ 障害者のテレワーク勤務におけるジョブコーチ（職場適応援助者）による専門的な支援の提供
- ☐ 障害者のテレワーク勤務を円滑にするための支援のポイントについての社内研修の提供
- ☐ その他（具体的に）

22. テレワーク勤務者の契約形態についてお伺いします。テレワーク勤務者の雇用形態に該当するものをすべて選択してください。（複数選択可）

- ☐ 労働契約に期間の定めがない。フルタイムの雇用契約（正社員）
- ☐ 期間が定められている雇用契約（契約社員・嘱託社員）
- ☐ 勤務時間が正社員より短時間勤務する雇用契約（パートタイム社員）
- ☐ 曜日時間共にテンポラリーに勤務する雇用契約（アルバイト社員）
- ☐ 派遣会社から派遣されて勤務する雇用契約（派遣社員）
- ☐ その他（具体的に）

23. 貴社の障がいのある正社員契約の従事者が労働時間制度は以下のうち該当するものをお答えください。複数選択可

- ☐ 通常の労働時間管理（固定化された時間枠）
- ☐ 事業場外のみなし労働
- ☐ 専門業務型裁量労働制
- ☐ 企画業務型裁量労働制
- ☐ 変形労働時間制
- ☐ フレックスタイム制
- ☐ 上記従事者によって、異なる時間管理制度を採用している
- ☐ その他（具体的に）

令和3年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

(分担)研究報告書

就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究(21GC1017)

海外における障がい者テレワークの実態に関する文献研究

八重田 淳 筑波大学人間総合科学学術院

リハビリテーション科学学位プログラム 准教授

【研究要旨】

【目的】本研究では、海外における障がい者のテレワークの実態を文献的に探ることを目的とした。

【方法】文献検索エンジンとしては google scholar を用い、検索キーワードとして telework, disability, work support のいずれかを有する 2021 年以降の海外文献のうち、実態把握に関する総説論文をフィルターとして検索し、障がい者テレワークの推進課題を整理した。【結果】検索の結果、169 件の文献が該当した。本文 PDF としてダウンロードが可能な論文以外は、アブストラクトを用いて障がい者テレワークの実態を探った。【考察】障がい者テレワークによる就労を推進するための課題として、障がい者のテレワークを支援する人材育成、障がい者テレワークに対する偏見の除去、障がい者を雇用する事業所のテレワーク業務分析について考察し、結論として今後の研究課題を整理した。

A. 研究目的

本研究は、海外における障がい者のテレワークの実態を探り、我が国の就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワーク就労を推進するための課題を整理することを目的とした。

B. 研究方法

1. 対象文献

COVID-19 によるパンデミックを経て、障がい者のテレワークがある程度進んだと想定される 2021 年以降の総説論文を対象文献とした。

2. 調査時期

調査時期は、文献検索期間と同様の 2021 年 4 月～2021 年 3 月である。

3. 調査内容

我が国における就労系福祉サービス事業所に近いと想定される職業リハビリテーション系のサービス事業所におけるテレワークの実

態と課題が述べられている海外の総説論文に記載されている内容とした。

4. 倫理配慮

本研究は文献研究であるため、倫理審査を要する研究には該当しない。

5. 分析方法

文献検索エンジンとして、google scholar を用いた。検索キーワードとして、telework, disability, work support を採用した。第一キーワードの telework は本研究テーマに含まれるメインワードであるため、そのまま採用した。第二キーワードの disability は対象を障害のある人に限定するために用いた。第三キーワードとして work support を用いた理由は、就労系福祉サービス事業所に該当する海外の事業所として想定されるのが work support center や sheltered workshop 等であり、就労支援の英訳として work support が妥当であると判断したことによる。

これら3つの検索キーワード **telework**, **disability**, **work support** のいずれかを有する2021年以降の海外文献のうち、実態把握に関する総説論文をフィルターとして検索した。本文PDFとしてダウンロードが可能な論文以外は、アブストラクトを用い、障がい者テレワークの実態を探り、その上でテレワーク推進の課題を整理した。

C. 研究結果

文献検索の結果、169件の文献が該当した。しかし、テレワーク支援を推進するための課題を挙げたものが多く、具体的な障がい者テレワークの推進方法に関するものは極めて限られているのが現状であった。

障害のある労働者と障害のある家族を持つ労働者の在宅テレワークを主題とした先行研究のレビューによると、在宅テレワークで取り組むべき課題としては、(1) テレワークと在宅生活のバランスの確保、(2) テレワーク業務遂行の技術的課題への対応、(3) テレワークに対する心理的・身体的適応状態の把握と介入、(4) テレワークの成果評価の在り方などが挙げられていた。これらの課題へのアプローチ方法として、障害のあるテレワーカーに対する横断的・縦断的研究デザインの不足自体も課題の一つとして挙げられていた。

また、障がい者テレワークによるマイナス要因として、(1) コロナ以外での医療アクセスの中断による在宅勤務の困難、(2) 在宅勤務による活動量の低下が、身体的・認知的・精神的機能の悪化につながる危険性、(3) テレワークによる対人関係上の心理的距離と無活動状態から生じる本人の社会的孤立と孤独感の増長、(4) 本人が居住する地

域社会という大枠の支援の中に障害のある人の個別支援が埋没するという混乱、(5) テレワークを支える家族や介護者の負担とストレスの増加、(6) テレワーク自体が労働の質と労働量の格差を悪化させることにつながる懸念、(7) テレワークによる雇用機会と所得が減少するという危惧などが挙げられていた。

障害の有無によるテレワーク実施率の実態がパンデミック前後でどのように変化したかという実態については、パンデミック前のテレワーク実施率は障がい者が5.5%で非障がい者は4.4%であるのに対し、パンデミック後の実施率は障がい者が12.7%、非障がい者が14.5%という調査結果がアメリカで示されている。さらに、18～26歳の若年層における在宅勤務率は、月平均で障がい者の10.8%、非障がい者の14.6%という結果がある。つまり、パンデミックによる障がい者の在宅ワークは非障がい者に比べて伸び率が少なく、在宅ワークをしている若年層も障がい者の方が少ないということだが、これには、居住環境のインターネット整備状況の違いも関係している。インターネットに接続できない家に住んでいる障がい者(12.5%)は、非障がい者(10.2%)より多い。

さらに、職種内容によっても在宅勤務率は異なっている。例えば、在宅勤務の管理職は、非障がい者が42.5%であるのに対し、障がい者は36.4%である。在宅勤務の営業職の場合は、非障がい者が18.5%であるのに対し、障がい者は12.5%となっている。特に営業職の場合は、身体的・物理的障壁が業務遂行に影響することが考えられる。

海外における障がい者テレワークの実態に関する先行研究は散見されるものの、テレ

ワークを推進するための課題を整理した上で慎重に検討する必要性が示された。我が国ではパンデミック前後における障がいの有無によるテレワーク実施率に関する先行研究等は見当たらないため比較考察はできない。就労や職業リハビリテーションの遠隔支援としてのテレ・リハビリテーションが比較的進んでいるアメリカの実態や課題は参考になるが、国際的な知見は極めて不足しているのが現状である。

D. 考察

文献研究の結果を踏まえ、以下に障がい者のテレワークを支援する人材育成、障がい者テレワークに対する偏見、障がい者を雇用する事業所におけるテレワークに関連した職務分析について考察する。

1. テレワークの人材育成について

障がい者のテレワークを推進するためにはその知識と技術を有する人材が不可欠であり、現時点ではそうした人材育成も欠如しているのが現状である。

障がい者のテレワークを支援する人材に求められる資質としては、以下の6点に整理することができる。

- 1) テレワークに必要となる情報通信技術の準備ができる人
- 2) その使い方とテレワーク業務を教えながら援助できる人
- 3) テレワーク業務に関連する情報保障・安全保障・法令遵守等の疑問を解決できる人
- 4) 専門的なコンサルティングを事業所に提供できる人
- 5) 障がい特性に応じたテレワークの合理的配慮を定期的に確認修正できる人

- 6) テレワーク雇用の継続に必要な雇用管理業務を請け負う人

2. 障がい者テレワークに対する偏見

障がい者を雇用する事業主が、障がい者のリモートワークは困難であるという偏見が、テレワーク実施自体の格差を産んでいることも懸念される。障がい者テレワークの可能性に対する偏見は、雇用差別に発展する危険がある。文献レビューからは、比較的テレワークが推奨される情報系の職業領域でも、パンデミック時には、障がい者は非障がい者に比べてテレワークをする可能性の低さが示されている。しかし、その理由や対応策については精査されていない。障がい者テレワークの偏見によって、障がい者雇用の機会がさらに減少することは避けなければならない。障がい者テレワークへの偏見を取り除くためには、テレワークでも十分に業務遂行が可能であるということを実証することが奨励される。

3. 障がい者雇用事業所における業務分析

先行研究では、今後のテレワークは障がい者にとって「明るい兆し」をもたらすという希望的観測を示唆するものが多い。しかしながら、これを現実のものとするためには、障がい者を雇用する事業主が、障がい者のテレワーク・在宅勤務をまず全面的に受け入れることが前提となる。その上で、必要となるテレワークに特化した業務の詳細な職務分析が必要となる。この職務分析により、障がい者がテレワークのどの部分で具体的に躓いているかを把握できれば、職場の構造上の問題解決とテレワーク実施に対する心理的障壁の問題を解決する方略を立案するための基本データとして活用することが可能となる。

さらに、テレワークの職務分析はテレワーク実施に関わるアセスメント開発の基礎資料となることが期待され、障がい者テレワークに関する合理的配慮事項の整理にもつながるだろう。例えば、情報通信機器の使い勝手に対する配慮、職場における人間関係への配慮、作業の個別スペースへの配慮、休憩や作業ペースの自由化への配慮等は、障がい者テレワークの推進によって大幅に解決される可能性があるため、基本的には障がい者テレワーク推進に向けた方略を探り、その成果を実証することが求められる。

E. 結論

COVID-19 によるパンデミックの影響により、障がい者テレワークの機会は以前として少ないのが現状である。雇用機会平等の原理に基くなら、テレワークという労働形態自体が「障害」とならないような「遠隔就労テクノロジー」の開発と整備は喫緊の課題である。また、テレワークを支援する人材の確保と育成も早急に整備する必要がある。障がい者テレワークの合理的配慮事項を、テクノロジーと人材の整備状況によって適宜アップデートし、テレワークを働く障がい者にとって公平な選択肢の一つとすべきである。

テレワークの実態が見えにくい現状で、障がい者の在宅勤務は、我が国の関連学会（例えば日本職業リハビリテーション学会）でも、30 年以上前から推奨されている課題である。パンデミックによる障がい者テレワークをチャンスに変え、新たな働き方としてのテレワークの成果を「見える化」することは、障害の有無に関わらない今後の大きな課題である。

最後に、障がい者テレワーク推進に関連する今後の具体的な研究課題を以下の 4 点にまとめた。これらの研究課題を探り、障がい者テレワークの推進については継続的に検討することが望ましい。

- 1) 働く障がい者本人と家族がテレワークをどの程度希望しているか？
- 2) 障がい者テレワーク推進の物理的・心理的・社会的な障壁とは何か？
- 3) 障がい者テレワークを支援する人材に必要な資質と有効な人材育成システムとは何か？
- 4) 障がい者テレワークの具体的な成果とは何か？

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

八重田淳(2022)障害者雇用におけるテレワークの現状と遠隔リハビリテーション支援の実践課題. 障害のある方の IT を活用した在宅就労フォーラム. 2022 年 3 月 5 日
(土) 主催：香川県/かがわ総合リハビリテーション事業団

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 該当なし
2. 実用新案登録 該当なし
3. その他 該当なし

引用参考文献

Beckel, J. L., & Fisher, G. G. (2022). Telework and worker health and well-being: A review and recommendations for research and practice. *International Journal of*

Environmental Research and Public
Health, 19, 7, 3879.

- Chirico F, Zaffina S, Di Prinzio RR, Giorgi G,
Ferrari G, Capitanelli I, Sacco A, Szarpak L,
Nucera G, Afolabi A, Ilesanmi OS. (2021)
Working from home in the context of
COVID-19: A systematic review of physical
and mental health effects of teleworkers. J
Health Soc Sci.6, 3, 319-332.
- Jesus, T.S.; Bhattacharjya, S.; Papadimitriou, C.;
Bogdanova, Y.; Bentley, J.; Arango-
Lasprilla, J.C.; Kamalakannan, S. (2021) The
refugee empowerment task force,
International Networking Group of the
American Congress of Rehabilitation
Medicine. Lockdown-Related Disparities
Experienced by People with Disabilities
during the First Wave of the COVID-19
Pandemic: Scoping Review with Thematic
Analysis. Int. J. Environ. Res. Public Health,
18, 6178. [https://doi.org/10.3390/
ijerph18126178](https://doi.org/10.3390/ijerph18126178)
- Kruse, D., Park, S.R., Rogers, Y. & Schur, L
(2021). Fact sheet on disability and telework
during the pandemic.
[https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/Docume
nts/Centers/Program_Disability_Resear](https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/Documents/Centers/Program_Disability_Research)

令和3年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(分担)研究報告書
就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究
(21GC1017)
特別支援教育教員の認識する知的障害者のテレワークに向けた支援内容に関する研究

研究分担者 前原和明 秋田大学・教育文化学部

【研究要旨】

本研究では、知的障害者がテレワークで勤務することを可能とするための支援方法と訓練内容について探索的に検討する。知的障害特別支援学校に所属する5名の先生に対して、半構造化インタビュー調査を実施した。得られたインタビューデータは、内容分析を用いて質的に分析した。分析の結果、先生方は「ICT機器の活用」、「テレワークでの就労」、「教育の実施」の3つのテレワーク支援に関するテーマを意見として述べていた。テーマからは、教育におけるICT活用の課題だけでなく、知的障害者にとってのテレワーク支援の有効性、知的障害者がテレワークで働くための支援と訓練のポイントなどが明らかになった。また、更なる分析より、知的障害者にとってのICT機器の支援機能について整理できた。これらの探索的に導き出された結果は、今後の知的障害者のテレワーク支援の促進に向けた有用な情報となることが示唆された。

A.研究目的

知的障害者のテレワーク支援に向けて必要となる支援の視点について探索的に明らかにすることを目的とする。このテレワーク支援に関する研究は、近年蓄積が進んでいるが、知的障害など身体障害以外の障害に対する研究は少ない(清野, 2021)。知的障害者は、知的機能と適応行動(これは、概念的、社会的および実用的な適応スキルによって表される)の双方の明らかな制約によって特徴づけられる能力障害である(日本発達障害福祉連盟, 2021)。この能力障害の結果、知的障害者は、様々な社会参加の場面において、様々な障壁に遭遇する。テレワーク支援に代表されるICT機器の活用は、知的障害者にとって実行可能かつ有効な技術的支援であるといえることができる(Kagohara et al., 2013)。職場における知的障害者に対する支援技術の文献レビューからも、支援技術が、職場の生産性、案内、時間管理、タスクの遂行に関するパフォーマンスを向上させることが示されている

(Morash-Macneil, Johnson & Ryan, 2017)。

日本では、就労支援におけるICTの有効性が指摘されている一方で、その自らの就労支援においてICTを活用することに課題があるようである(清野・丸山, 2020)。上西・望月(2020)は、福祉施設において就労支援者は、ICT機器の活用の必要性を感じているが、支援に有効なアプリケーションについての知識を持っていないこと、他の障害者とのトラブルの発生を事前に防ぐなどの理由から、積極的にICTを活用しないと考えているということを報告している。山口ら(2021)は、多くの職業リハビリテーションの支援者が、知的障害者に対するオンラインでの就労支援の難しさを認識していることを報告している。

今後の知的障害者のテレワーク支援の実施に向けては、知的障害者に対するICT機器を活用した指導の在り方や普段の実践の中で取組みについて更に明らかになっていくことが求められる。そのため、知的障害者との関わりがある支援者や専門家の見解を

参照にし、その課題や必要となる支援などを整理していくことは、実際の支援への還元という観点から有効である。

そこで、本報告では、知的障害者の ICT 及びテレワーク支援に対する認識について探索的に明らかにした結果を報告する。

B.研究方法

1. 対象者

本研究では、特別支援教育に携わる先生を調査協力者とした。知的障害者のテレワーク支援に関する就労支援の情報は、福祉領域において十分な検討がまだ行われていないため、その検討がより進む特別支援教育分野の知見を参考にするためである（志村ら、2015；清野、2021）。ICT 機器は知的障害のある生徒にとって有用なツールであることは確かである。実際、知的障害を対象生徒とする特別支援学校では、ICT を活用した多くの実践報告を確認することができる（水内・青山・山西、2018；山崎・水内・山西、2019；澤田、2019；藤原ら、2021；高津ら、2021）。

特に、近年、日本では、日本の文部科学省が「GIGA スクール構想」と呼ばれる、ICT 機器を活用した子どもの力を最大限引き出す教育の推進が図られてきている（文部科学省、2021）。この「GIGA スクール構想」では、子どもたちが情報を活用する能力は、言語能力と同様に子どもたちの発達において基本的な能力であるため、学校において、ICT を使用するための環境整備と ICT を活用した授業の充実が進められている。その結果、現在、多くの学校において、タブレットなどの ICT 機器が整備され、授業の中で使用できる環境になりつつある。これは、日本の特

別支援教育においても同じように推進されている。ICT 機器は、子どもの認知的側面を補うための効果的なツールとして活用されてきている（全国特別支援学校知的障害教育校長会、2016）。特別支援教育は、知的障害のある生徒の一般就労に向けた移行支援の最も重要な役割も担っている。ICT 活用に関連した教育が行われることは、生徒の将来的な自立に向けた発達促進のためだけでなく、生徒が将来、従業員として雇用された際に、職場で求められる合理的配慮を検討するなど、就労に向けた支援という観点でも有益である。

まず、特別支援教育における ICT 活用を行っている一人の先生に調査協力の依頼をし、その後、研究目的に見合った調査協力者をその先生から紹介していただくという手続きで、雪だるま式に調査協力者を集めた。調査協力者は、表 1 の特別支援学校で働く 5 名の先生であった。調査協力者の教師としての勤務年数の平均 17.2 年、標準偏差 4.15、最小値 12 年、最大値 23 年であった。

表1 調査協力者の概要

No.	協力者	性別	先生歴 (年)	その内高等部先生歴 (年)
1	A	男性	15	10
2	B	男性	23	7
3	C	男性	17	11
4	D	男性	19	6
5	E	女性	12	12
平均			17.2	9.2
標準偏差			4.15	2.59
最大			23	12
最小			12	6

2. 調査時期

調査時期は、2021 年 6 月 15 日～8 月 30 日の期間において、調査協力者である 5 名の先生に対して、60 分 1 回のインタビュー調査を実施した。

3. 調査内容

調査内容は、表 2 のインタビュー項目を用いた。この項目に基づき、半構造化インタビューを実施した。

インタビューは IC レコーダーを用いて記録された。記録されたデータは、逐語化され生データとして分析に用いた。記録された生データの平均文字数は 8073 文字（標準偏差は 1941.74 文字）であった。

表 2 インタビュー項目

項目
卒業後のテレワークを視野に入れた上でのあなたの考えを話してください。
・あなたの職業教育において ICT を用いた経験について教えてください。
・あなたが考える職業教育において ICT を用いた効果について教えてください。
・あなたが考える ICT を活用するに際の課題について教えてください。
・あなたの授業で効果的な ICT 活用ができた経験について教えてください。
・将来の知的障害者のテレワークに向けて、必要な支援があれば教えてください。

4. 倫理配慮について

なお本調査の倫理審査については、秋田大学手形地区における人を対象とした研究倫理審査委員会（2021 年 6 月 7 日付、第 3-6 号）の承認を経て実施した。

5. 分析方法

（1）分析 1

得られた全データについて、内容分析（Kyngäs, Mikkonen & Kääräinen, 2020）を用いて質的に分析した。研究目的に基づき、本稿の分析焦点を、知的障害者のテレワーク支援に向けた視点及び課題とした。次に、第一著者を中心にエピソードデータの意味及び文脈の類似性と違いについて、継続的に比較を行った。そして、随時、先生としての実践経験を持つ共同研究者などと協議を行った。最終的に、エピソードをカテゴリーに分け、整理した。

（2）分析 2

特に ICT の支援機能として分類されたデータは、内容分析（Kyngäs, Mikkonen & Kääräinen, 2020）を用いて質的に分析した。分析 2 では、分析焦点を、知的障害者の職業教育における ICT の具体的な活用方法とした。次に、第一著者を中心にエピソードデータの意味及び文脈の類似性と違いについて、継続的に比較を行った。そして、随時、先生としての実践経験を持つ共同研究者などと協議を行った。最終的に、エピソードをカテゴリーに分け、そのカテゴリーを知的障害者にとっての支援観点として整理した。

C. 研究結果

1. 分析1

（1）インタビューから得られたテーマ

特別支援学校教員に対するインタビューの結果を内容分析により分析した結果、3 つのテーマに関連した意見が得られた。この 3 つとは、「ICT 機器の活用」、「テレワークでの就労」、「教育の実施」である。得られたテーマは、これらのように幅広い内容を含

むものであった。本研究の目的は、知的障害者に対する ICT 機器の活用やテレワークでの就労といったことに対する知的障害者の専門家の意見を探索的に収集することであった。その意味で、この得られたテーマ幅広さは、現状及び今後に向けた検討事項として幅広く専門家の認識を得ることができたと考えられた。以下、テーマ毎に得た意見の詳細を提示していく。

（２）ICT 機器の活用

このテーマに関する意見として得られた内容は、表 3 のように整理することができた。

表3 ICT 機器の活用に関する意見

カテ ゴリ	数	サブカテゴリー	数
ICT に 対 す る 肯 定 的 認 識	54	・ICT 機器の活用の可能性	53
		・ICT 機器の便利さを伝えている	1
生 活 及 び 環 境 面 で の 課 題	3	・家庭などでの機器の使用と慣れの影響がある	2
		・家庭におけるネット環境の整備の必要性	1

このテーマに関して、ICT 機器の活用に対する肯定的な認識とこの活用に向けた生活及び環境面での課題に関する語りが確認できた。

（３）テレワークでの就労

このテーマに関する意見として得られた内容は、表 4 のように整理することができ

た。

このテーマに関して、調査協力を得た先生からは、テレワークに向けて必要となる訓練内容の詳細及び知的障害者がテレワークに従事する上での課題と利点が語られた。

表4 テレワークでの就労に関する意見

カ テ ゴ リ	数	サブカテゴリー	数
テ レ ワ ー ク に 向 け た 訓 練 内 容	36	テレワークに従事するための準備性	1
		機器やソフトウェア等の習熟に時間がかかる	5
		普段から活用して ICT 機器に慣れる	1
		メールの使用法について指導できていない	4
テ レ ワ ー ク の 課 題	35	ICT 機器の基本的な使い方を指導している	2
		テレワークに対する認識	1
		知的障害にとってのデメリット	8
		直接対面での指導の効果	5
テ レ ワ ー ク の 利 点	6	テレワークに必要な配慮	2
		知的障害にとってテレワーク導入の利点	6

(4) 教育の実施

このテーマに関する意見として得られた内容は、表5のように整理することができた。

このテーマでは、ICT 機器の導入とテレワークへの移行に向けた教育場面での想定される課題と、更なる促進に至ることが予測される背景要因が語られた。

表5 教育の実施に関する意見

カテゴリー	数	サブカテゴリー	数
教育における課題	26	教育指導の観点	8
		授業への導入における課題	7
		教育課程の編成に関する課題	4
		十分に ICT のメリットを授業に取り入れられていない	3
		授業での補助的活用	2
		授業導入前の準備が不可欠	2
教育の促進要因	6	生徒にとって身近なツール	3
		授業への導入の促進要因	2
		生徒の関心の高さ	1

2. 分析2

質的な分析をした結果、知的障害のある生徒に対する職業教育において ICT が活用された 53 のエピソードを得た。これらのエピソードは、表6のように、13 の活用方法

のサブカテゴリー、7 つの支援観点のカテゴリーに分類できた。

(1) カテゴリー：支援観点「理解」

分析の結果、先生は、知的障害のある生徒の作業指示や教授内容の理解を補うために ICT を活用していたと考えられた。このサブカテゴリーである活用方法には、「強調とポイントの明示」、「繰り返し」、「視覚的補助」、「比較」、「刺激に制限をかける」が含まれた。

「強調とポイントの明示」

この活用方法は、撮影された動画や写真に、ポイントを文字で書きこむ、注意事項を○で書き込むなどして、生徒の指示理解を促すというものである。例えば、清掃すべきスペースの写真を撮影した後に、作業指示の段階で、その撮影された写真に、清掃範囲や清掃の方向をペンで書き込みながら、そして、写真の注目ポイントに丸を書きこんで強調しながら作業指示が行われていた。

「繰り返し」

この活用方法は、録画した作業指示の動画を用いることで、生徒が繰り返し作業指示を確認することができるというものである。例えば、授業では、作業指示を動画であらかじめ録画しておき、生徒から質問があった際には、作業指示の動画を見直すように指示を出していた。

「視覚的補助」

この活用方法は、動画や写真を用いて作業指示を生徒に出しているというものである。例えば、作業指示書を写真で作成し、1 工程ごとに作業指示書の写真を確認しながら作業に取り組んでもらうことや、実物を画面

表6 ICT 活用方法と支援観点

カテゴリー(支援観点)	エピソード数	サブカテゴリー(活用方法)	エピソード数	エピソードの例
理解	17	強調とポイントの明示	4	作業のポイントや強調したい指示を記録された動画や写真に書き込むことで、生徒は指示をよりよく理解することができる
		繰り返し	5	作業指示を録画しておくことで、生徒は繰り返し作業指示を受けることが、よりよく理解することができる
		視覚的補助	5	指示に動画や写真を使うことで、生徒は指示をよりよく理解することができる
		比較	2	完成見本との比較をすることで、生徒は作業目標をよりよく理解することができる
		刺激に制限をかける	1	オンラインで、個別の学習スペースを確保することができ、邪魔となる環境刺激を少なくなるため、先生の指示などをよりよく理解することができる
コミュニケーション	9	交流	6	先生以外の他者と幅広く交流することで、生徒はコミュニケーションの機会を多く持つことができる
		他者との共有	3	プレゼンテーションアプリを用いることで、より簡単に他の生徒と学んだことなどを共有し、コミュニケーションすることができる
行動	6	書く	3	文章の入力、書き直しが可能となり、生徒はノートテークがより簡単にできる
		積極的な行動を支える	3	生徒が自らの興味と関心に基づいて主体的に検索することができる
メタ認知	9	フィードバック	9	生徒の作業動作を録画し、この録画された動画を見てもらうことで、生徒が自らの動作をチェックすることができる
環境	5	環境的補い	5	様々なアプリやソフトウェアを用いることで、教材の不足を補うことができる
記憶	4	履歴を参照できる	4	学んできたことなどを、データとして記録と蓄積することで、生徒は自らの学習の振り返りができる
機会	3	学習機会の担保	3	オンラインで授業を行うことで、時間、場所の制限なく、生徒は学習の機会を得ることができる
		合計	53	

上で共有することで共有したい概念の理解を促すなどの支援が行われていた。

「比較」

この活用方法は、動画や写真を用いて、仕事の完成状態やより良い作業動作を伝え、要求された状態や行動と比較しながら習得してもらうというものである。例えば、作業指示者による例と生徒作業動作を動画で比較して改善点を検討することや、作業訓練前と訓練後の動作を比較することで成長を評価するなどが行われていた。

「刺激に制限をかける」

この活用方法は、Zoomなどのオンラインミーティングを使用して授業を行うことで、個人の自宅や部屋で学習でき、本人の周囲に潜在する環境刺激を減らすことができるというものである。例えば、Zoomのオンラインミーティングを用いた結果、生徒が問いかけや指示への注目がより十分にできたなどの報告が確認できた。

(2) カテゴリー：支援観点「コミュニケーション」

分析の結果、先生は、知的障害のある生徒の同級生などの他者とのコミュニケーションの実行を助けるために ICT を使用していたと考えられた。このサブカテゴリーである活用方法には、「交流」、「他者との共有」が含まれた。

「交流」

この活用方法は、授業でオンラインミーティングを使用することで、学校外の専門家や卒業生からの助言を得るための機会が増加したというものであった。例えば、遠方の学校外の専門家から仕事に関する講話を受けることや、卒業後の進路や現在取り組んでいる作業を紹介し合うなどの他の学校の生徒との交流が、以前に比べて簡単に実施することができていた。

「他者との共有」

この活用方法は、プレゼンテーションアプリなどを用いて、他の生徒と自分の考えや発見などを伝えることがしやすいというものである。例えば、一人の生徒が学習し

たことを他の生徒にプレゼンテーションすることや、作業成果を写真等で他者に共有するなどの支援が行われていた。

(3) カテゴリー：支援観点「行動」

分析の結果、先生は、知的障害のある生徒の行動上の障壁を解消するために ICT を活用していた。このサブカテゴリーである活用方法には、「書く」、「積極的な行動を支える」が含まれた。

「書く」

この活用方法は、パソコンやタブレットの文書作成アプリやソフトを用いて、生徒にとって障壁である書くという行動を補うものである。例えば、ノートテキングをアプリで行うことで、日本語の漢字の想起できないという障壁を解消することや、文章作成時に先生の指示に従ってより容易に文章修正が可能となるといった支援が行われていた。

「積極的な行動を支える」

この活用方法は、生徒自身が興味と関心を持ったことの情報を得るために、ネットで検索するなどの主体的な行動をとることを可能とするというものである。例えば、生徒が授業の中で気になった情報を即座にネット検索で調べることや、授業で理解してほしい物事についての理解を促すために、あらかじめネットで関連する情報を検索してもらってから授業に参加してもらうなどが行われていた。

(4) カテゴリー：支援観点「メタ認知」

分析の結果、先生は、知的障害のある生徒のメタ認知を補うために ICT を活用していたと考えられた。この支援方法には、「フィードバック」が含まれた。

「フィードバック」

この活用方法は、撮影された動画をフィードバックに用いることで、生徒が自らの動作を客観的に知ることができるというものである。例えば、作業活動中の動画を録画し、その録画された動画を動作実施後に生徒に見てもらいながら、動作の改善点をフィードバックすることや、動画を確認し

ながら他の生徒からのフィードバックを受けるなどの支援が行われていた。

(5) カテゴリー：支援観点「環境」

分析の結果、先生は、知的障害のある生徒の環境面の整備を補う、あるいは充実させるために ICT を使用していたと考えられた。このサブカテゴリーである活用方法には、「環境的補い」が含まれた。

「環境的補い」

この活用方法は、指導に必要となる機具等をアプリにより代替することで、授業をより実際の場面の職場に近づけることができるなどといった環境面での補いをするというものである。例えば、販売の訓練においてレジスターのアプリを用いることや、生徒の回答の正誤を伝えるために正誤のブザーを発するアプリを用いるといった支援が行われていた。

(6) カテゴリー：支援観点「記憶」

分析の結果、先生は、知的障害のある生徒の記憶を補うために ICT を使用していたと考えられた。このサブカテゴリーである活用方法には、「履歴の参照」が含まれた。

「履歴の参照」

この活用方法は、生徒が自ら学んできたことなどを、データとして蓄積するだけでなく、蓄積されたデータを参照することで、学習の振り返りを可能とするというものである。例えば、地域の社会資源の場所や情報を、Google マップに登録していくことや、写真や動画データとして学習情報を保存するといった支援が行われていた。

(7) カテゴリー：支援側面「機会」

分析の結果、先生は、知的障害のある生徒の学習機会を補うために ICT を使用していた。このサブカテゴリーである活用方法には、「学習機会の担保」が含まれた。

「学習機会の担保」

この活用方法は、オンラインで授業を行うことで、時間、場所の制限なく、生徒に学びのチャンスを提供できるというものである。例えば、様々な理由で学校に通学で

きない生徒にオンラインで授業を提供するなどの支援が行われていた。

D.考察

1. テレワーク支援に向けた知的障害者の支援の視点に関する考察

ICT機器の活用に関して、先生からは、ICT機器の活用の可能性がもっと多く聞くことができた。この具体的な内容としては、生徒に対する撮影した動画を用いた作業動作のフィードバックや Zoom などのオンライン会議システムを用いたオンラインでの外部講師の活用や他生徒の交流など、知的障害の理解、コミュニケーション、行動、メタ認知、行動、記憶、機会に関する障害特性を補うための教育指導を行っているとの語りが得られた。この種の ICT に対する肯定的な認識は多く確認することができた。つまり、テレワークでの就労は、この種の知的障害者の障害特性を補うことができる可能性があると考えられる。

その一方で、家庭における ICT 機器の使用機会が少ないことや、ICT 機器を活用する上で必要となるネット環境の整備の必要性が課題として指摘された。小泉・木口・丸山 (2020) は、福祉事業所におけるネット環境の設備の不十分さや ICT 機器の導入を積極的に推進する人材の不足といった環境面での課題を指摘している。この先行研究は、福祉施設に対するものであったが、この種のネット環境を含む環境面に関する課題があると考えられる。確かに、近年、より多くの人々がタブレットやスマートフォンを所持し、家庭においてもネットが整備された環境となってきたと考えられるが、まだまだ十分でない家庭も存在することが想定される。その意味で、知的障害者の支援において ICT 機器を有効活用していく際には、ICT 機器に対する慣れ、ネット環境の整備といった環境面でのバックアップが必要であると考えられる。今後のテレワークに向けて必要となる訓練内容として、ICT 機器及びパソコンのソフトウェアの使用方法などの職務スキルに関することともに、テレワークで従事するために必要な職業準備性とでもいえるものが挙げられた。このテレワークに必要な

となると語られた準備性には、集中力の維持、勤務時間の遵守、作業に対する真面目さ、ネットトラブルが無いことと情報セキュリティの理解、困ったときの相談スキルなどが含まれた。従来の職業準備性の考え方でも、十分な「職務の遂行」に向けて、職業生活の遂行、日常生活の遂行、疾病・障害の管理が十分にできることが求められていたが（松為、2020）、このテレワークの準備性は、これまでの職業準備性の説明の中では明確に示されていないものである。今後のテレワークへの移行という観点に立つと、この求められるスキルを必要となる準備性として、さらに整理し、支援者が共通認識できるようなものとしていくことが有効であろう。

その他、知的障害者にとって、テレワークは職場から離れて勤務することができるので、人間関係上の課題の発生を抑止する可能性があるとの利点が語られた一方で、知的障害者がテレワークで勤務することで、直接的指導を受けることができず作業理解が難しくなるなどの課題が挙げられた。このような意見からは、職場から離れて勤務する際の作業指示や作業習得や実施のための支援をどのように、職場から離れた場所で確保するのかなどの検討が必要になると考えられる。つまり、知的障害者がテレワークする中で、どのように職務をマネジメントするのかという、職務マネジメントの側面を前提として検討することが求められると考えられる。

課題としては、教育において、ICT 機器をどのように導入したらよいか、うまく共通理解されていない現状や、その導入に向けて先生が様々な実践的工夫をする必要があるということが語られていた。その一方で、ICT 機器を導入するための対象生徒の周囲の環境も整い、慣れていることから導入促進の可能性も高いと考えられていた。Alper & Raharinirina (2006) が、生徒のニーズとアシスティブテクノロジーのマッチングをアセスメントすることの必要性を指摘しているように、日本においても ICT を用いたテレワークに向けては、個々の障害者の持つニーズと、ICT の機能を上手くマッチングさせるようなアセスメントができることが必要であると

考えられる。教育は特に、卒業後のテレワークへの移行の基礎的な訓練を提供する可能性がある。この種の情報が、学校段階においてアセスメントされ、整理されておくことができれば、それはその後の一般就労への移行などにおいて有効な情報となることが期待できる。このように、この種の情報が学校段階において整理されることがするための仕組みを作っていく必要があるであろう。

2. 知的障害者にとってのICTの活用の効果に関する考察

知的障害の特別支援教育に携わる先生は、ICT を「理解」「コミュニケーション」「行動」「メタ認知」「環境」「記憶」「機会」の7つの側面から活用していた。先生は、これらのような ICT を用いた支援により、知的障害者の理解及び記憶の障害、その結果生じるコミュニケーション、学習、環境的制約に関連する障壁を解消することを意図していると考えられた。

この本研究の結果は、先行研究で文献レビューされた支援技術の内容との共通点を確認することができた。Devi & Sarkar (2019) は、教育現場での知的障害者の支援技術についての文献レビューを行っている。彼らは、文献レビューで得られた先行研究の支援技術を「Mobility」、「Positioning/ Seating」、「Reading」、「Writing」、「Mathematics」、「communication」、「Recreation」、「Assessment and Evaluation」の8つに整理している。これらの8つの技術は、今回の調査で得られた7つの側面のサブカテゴリーの内容と共通することが多く確認できた。共通点が確認できたことから、本研究では知的障害者に対する ICT の活用方法をよりうまく収集することができたと考えられた。

本研究からは、先生は効果的に ICT の特徴を把握して、知的障害者の効果的な教育に用いていることが分かった。このように、ICT は知的障害の障害を補うだけでなく、より良く学ぶための有効なツールである。特別支援教育に携わる先生は、本研究で明らかになった機能を理解し、教育の中に効果的に取り入れることが望まれる。Alper,

S. & Raharinirina, S. (2006)は、生徒のニーズとアシスティブテクノロジーのマッチングをアセスメントすることの必要性を指摘している。日本における特別支援教育での ICT の今まで以上の導入に向けては、単に ICT 機器を授業の中で使うという考え方ではなく、個々の生徒の持つニーズと、本研究で一部明らかになった ICT の機能を上手くマッチングさせるようなアセスメントを先生ができるようになることが必要であると考えられる。

その上で、この結果は、教育場面のみに限定されず、就労支援など知的障害者の支援においても有効な視点を提供すると考えられる。本研究の調査協力者は特別支援教育に携わる先生であった。日本では、特別支援学校において、先生は、職業教育に関する授業がある。この授業は、学校卒業後の就職に向けて、働く上で必要な知識の獲得と作業スキルの習熟を目指したものである。また、特別支援学校では、生徒は、一般企業での就職に向けた訓練を、実習などを通じて行っている。この実習では、実習先の企業の従業員が訓練するだけでなく、特別支援学校の先生も訓練のための援助をしている。このような日本の学校での職業教育において、ICT は、生徒の理解を助け、具体的な作業スキル習得のための援助方法として有効に活用されていた。この訓練のための就労支援の本質は、「教える」ということである。例えば、援助付き雇用に関わるジョブコーチにとって重要なことは、「わかりやすく教える」ということである (Gold, 1980)。本研究の結果も、「教える」という点で、就労支援と共通する理念が存在している。よって、本研究の結果は、教育だけでなく、就労支援においても活用できる可能性がある。職場における知的障害者に対する支援技術の文献レビューからも、支援技術が、職場の生産性、案内、時間管理、タスクの遂行に関するパフォーマンスを向上させることが示されている (Morash-Macneil et al., 2018)。この種の効果を持つことを前提に、知的障害者の就労支援の技術もアップデートしていくことが必要であると考えられる。

E. 結論

本研究では、知的障害教育に携わる特別支援学校教員に対するインタビュー調査から探索的に、ICT の活用及びテレワークに対する認識を整理した。その結果、ICT 機器の効果、テレワーク、教育の実施に向けた認識が明らかになった。この結果から、今後のテレワーク支援に向けては、教育におけるその充実、ICT 機器の効果的活用、そしてテレワークに向けた素地づくり及び訓練が重要であると考えられた。特に、知的障害者のテレワークでの勤務に向けては、単に従来の就労支援に対する認識では十分ではなく、例えば、テレワーク準備性とでもいえるような、従来の職業準備性の概念を拡張し、スキル内容として具体的に整理していくようなことの検討も必要であると考えられる。また、知的障害者においては、ICT 機器の活用による利点だけでなく、例えば、困ったときの相談や対処などの自律的に行動できるような職務のマネジメントの側面を訓練したり、支援したりすることが重要となると考えられる。今後は、上記のような明らかになった側面を訓練することや支援するためのテレワーク支援が特別支援教育や福祉施設などにおいて実行されることが大切になってくるであろう。

近年、ICT 機器の発展は目覚ましく、これを活用することは、知的障害者にとっても社会参加に求められる配慮としてだけでなく、社会で主体的に活動するための有効なツールとなると考えられる。特に、このコロナのパンデミックにおいては、密を避け、遠隔での教育や支援をすることが求められている。しかし、その一方で、知的障害に携わる先生や支援者が、その対応に苦慮している現状にある。この研究で明らかになった視点は、このような先生や支援者が、より容易に ICT を用いた実践に取り組むための視点を提供すると考えられる。この ICT 活用した教育や支援が一般的に活用され、知的障害の支援や教育が改善されていくことが必要であると考えられる。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

Maebara K, Yamaguchi A, Suzuki T & Imai A (2022) A Qualitative Study on The Function of Information and Communication Technology Utilization in Teaching Students with Intellectual Disabilities: Implications for Techniques of Teaching/Job Coaching. *Journal of Intellectual Disability Diagnosis and Treatment*, 10(1), 13-20
<https://doi.org/10.6000/2292-2598.2022.10.01.2>

前原和明・山口明日香・鈴木徹・今井彩 (2022). 特別支援教育に携わる教員の認識する知的障害者のテレワークに向けた支援内容. 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要, 44, 123-130.

2. 学会発表

Maebara K, Yamaguchi A, Suzuki T, Imai A (2022) A qualitative study on the function of ICT utilization in teaching students with intellectual disabilities. 37th Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity.

H.知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

引用参考文献

Alper, S. & Raharinirina, S. (2006). Assistive technology for individuals with disabilities: A review and synthesis of the literature. *Journal of Special Education Technology*, 21(2), 47-

64.

Devi, C.R. & Sarkar, R. (2019). Assistive technology for educating persons with intellectual disability. *European Journal of Special Education Research*, 4(3), 184-199 .
<http://dx.doi.org/10.46827/ejse.v0i0.2487>

藤原志帆・倉田沙耶香・後藤匡敬・瀧川淳 (2021). 知的障害特別支援学校における「音楽づくり・創作」指導の試み：ICT の活用に焦点をあてて. 熊本大学教育実践研究, 38, 115-122.
<http://hdl.handle.net/2298/00043682>

Gold MW. Try another way training manual. Illinois: Research Press 1980.

上西一貴・望月隆之 (2020). 障害のある人の ICT 活用に伴う困難さ：就労継続支援 B 型事業所における全国調査の自由記述の分析. 福祉社会開発研究, 12, 51-60 .
<http://doi.org/10.34428/00011674>

Kagohara, D.M., Meer, L., Ramdoss, S., O'Reilly, M.F., Lancioni, G.E., Davis, T.N., Rispoli, M., Lamg, R., Marschik, P.B., Sutherland, D., Green, V.A. & Sigafoos, J. (2013). Using iPods® and iPads® in teaching programs for individuals with developmental disabilities: A systematic review. *Research in Developmental Disabilities*, 34(1), 147-156.

小泉隆文・木口恵美子・丸山晃 (2020). 就労継続支援 B 型事業所におけるタブレットの活用に関する一考察 —主たる利用者が知的障害者の事業所を中心に—. 福祉社会開発研究, 12, 61-68 .
<http://doi.org/10.34428/00011675>

Kyngäs, H., Mikkonen, K. & Kääräinen, M. (2020) The application of content analysis in nursing science research. Springer

Martorell, A., Gutierrez-Recacha, P.,

- Pereda, A. & Ayuso-Mateos, J.L. (2008). Identification of personal factors that determine work outcome for adults with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 52(12), 1091-1101. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2008.01098.x>
- 松為信雄 (2020). 職業準備性 (職業レディネス). 日本職業リハビリテーション学会 (監修)・職リハ用語集編集委員会 (編集)「障害者雇用・就労支援のキーワード 職業リハビリテーション用語集」. やどかり出版. pp. 18-19.
- 水内豊和・青山真紀・山西潤一 (2018). 知的障害児の体育科「立ち幅跳び」指導における ICT 活用の有効性. *教育情報研究*, 33(3), 15-20. https://doi.org/10.20694/jjsei.33.3_15
- 文部科学省 (2021). GIGA スクール構想の実現. (2021 年 11 月 23 日参照) https://www.mext.go.jp/a_menu/other/index_00001.html
- Morash-Macneil, V., Johnson, F. & Ryan, J.B.. A systematic review of assistive technology for individuals with intellectual disability in the workplace. *Journal of Special Education Technology*, 33(1), 15-26. <https://doi.org/10.1177/0162643417729166>
- 日本発達障害福祉連盟 (2012). 知的障害定義, 分類および支援体系. 日本発達障害福祉連盟 (American Association on Intellectual Development Disabilities (2009). *Intellectual disabilities: Definition, classification, and systems of support* 11th ed. American Association on Intellectual Development Disabilities)
- 澤田隆視 (2019). タブレット端末を活用した効果的な指導ー知的障害特別支援学校における, 日常的な支援機器の道具としてー. *帝京大学大学院教職研究科年報*, 10, 41-47. <http://hdl.handle.net/10682/4312>
- 清野絵・丸山晃 (2020). 就労継続支援 B 型サービス提供者における ICT 活用の実態と可能性: 精神障害, 知的障害, 身体障害の障害種別の比較. *福祉社会開発研究*, 12, 35-50. <http://doi.org/10.34428/00011673>
- 清野絵 (2021). 職業リハビリテーションと ICT・支援機器〜コロナの影響及び支援技術の現状と展望〜. *職業リハビリテーション*, 34(2), 24-36.
- 志村健一・清野絵・宮竹孝弥・荒木敬一・小泉隆文・三宮直也 (2015). 障がい者福祉施設における ICT の利用. *福祉社会開発研究*, 7, 33-45.
- 高津梓・奥田健次・田上幸太・田中翔大・生田茂 (2021) 特別支援学校における発話の困難な知的障害児の言語表出を促進する ICT の活用と継続. *特殊教育学研究*, 58(4), 283-292. <https://doi.org/10.6033/tokkyou.58.283>
- 山口明日香・岡耕平・前原和明・野崎智仁・八重田淳 (2021). 職業リハビリテーション学会員を対象としたコロナ禍の調査結果報告. *職業リハビリテーション*, 35(1), 22-29.
- 山崎智仁・水内豊和・山西潤一 (2019) 知的障害特別支援学校小学部における ICT を活用したダウン症児への国語科指導. *とやま発達福祉学年報*, 10, 57-61. <https://doi.org/10.15099/00019728>
- 全国特別支援学校知的障害教育校長会 (2016). 知的障害特別支援学校の ICT を活用した授業づくり. ジアース教育新社

令和3年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

(分担)研究報告書

就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究

(21GC1017)

栃木県内のテレワークへの支援を実践する事業所の調査

および就労支援に携わる支援者のテレワークへの認識に関する調査

研究分担者 野崎智仁 国際医療福祉大学・保健医療学部

【研究要旨】

本研究は、地方地域における障害者へのテレワーク支援の実態を把握することを目的として、栃木県内においてテレワーク支援を実践する事業所を調査した。また、同県内においてテレワークを普及させていくためには、どのような方略が必要であるかを検討するために、就労支援を実践している支援者に対して調査を行い、テレワークに対する認識がどのようなものであるか明らかにした。支援を実践する事業所として2事業所に対して参与観察による調査をした結果、支援概要や支援者としての課題や地域としての課題などが明らかとなった。支援者へのインタビュー調査では、医療機関や相談支援事業などに従事する支援者4名に対して半構造化面接により調査を行った。「就労支援におけるICT実践内容」「支援者に必要な知識と技能」「テレワークが普及しない理由」「テレワークの課題」が大カテゴリーとして抽出された。

テレワークの普及には、支援内容の情報共有や、支援者の支援技能向上に向けた取り組みが必要であることが示唆された。

A.研究目的

本研究は、地方地域における障害者へのテレワーク支援の実態を把握すること、また、同地域においてテレワークを普及させていくためには、どのような方略が必要であるかを検討するための基礎資料となることを目的とした。

COVID-19の感染拡大とともに、全国的に働き方が変革し、テレワークの広がりは加速している。国土交通省によると、2020年12月時点の都道府県別テレワークの利用状況は、東京30%、神奈川24%、埼玉22%、千葉21%と、東京圏を中心に高い傾向を示している(国土交通省、2021)。

障害者の就労支援においてもテレワークに関連する支援の導入が見られる。日本職業リハビリテーション学会員を対象とした調査では、「知的障害のある方の就労支援をオンラインでするのは難しいと思う」が57.0%、「在宅就労になると、発達

障害などの特性による困難が増すと思う」が48.8%、「在宅就労になると、精神障害などの症状が悪化すると思う」が44.2%、「高次脳機能障害のある方の就労支援をオンラインでするのは難しいと思う」が43.0%と、障害特性によっては導入の難しさを感じている回答が見られたが、障害者雇用の在宅就労としてオンライン業務の有効性は高いと思う」と回答したのは70.0%と高い割合を示しており(山口ら、2021)、テレワークへの期待の高まりも感じられる。

全国の就労系障害福祉サービス事業所へ調査した結果では、緊急事態宣言が解除されて数か月した調査時点であったが、全体の2割が在宅でのサービス提供に取り組む、在宅での生産活動を行っている事業所も全体の1割あったと報告している。調査時点では実施していなかった事業所でも、今後実施を予定していると回答した事

業所は約 13%あり、取り組みの更なる拡大・展開も予期されるとも報告している（山尾ら、2021）。

テレワークの導入による支援効果について、仕事を休みがちであった精神障害者がテレワークによって「人の目を気にせずに働けるようになった」と、人間関係の煩わしさから離れ、マイペースで安定した就労につなげる好機ととらえることも可能であり、この働き方がさらに拡大すれば、今まで働けなかった障害者の雇用機会を広げていくチャンスにもなると報告されている（松岡、2021）。また、障害特性と合わせ、テレワークが効果を示した事例として、就労意欲はあるが身体障害（心機能障害）のため通所が困難な事例、コミュニケーションの障害により対人関係の問題があるため通所が困難な事例、体調に変動がある精神障害のため通所が困難な事例について、テレワーク訓練により就労が可能となった報告がされている（青木ら、2020）。

一方で、栃木県をはじめとして地方地域においては、東京圏に比べるとテレワークは普及していない。総務省によると、テレワーク実施状況は、1 回目の緊急事態宣言時には 17.6%から 56.4%へと上昇し、その後、緊急事態宣言解除後には低下するものの、2 回目の緊急事態宣言時には 38.4%に再上昇し、大企業の導入により引き上げていることを報告している（総務省、2021）。中小企業が多い地方地域においては、労働内容や経済的な企業体力などの影響もあり、導入が進まない状況がある。このことは、一般労働市場のみならず、障害者への就労支援においても同様のことが推察される。地域に根ざして、一人一人と丁寧に関わる支援を実践し、対面による対人交流の重要性を見出している事業所も少なくはないのではないだろうか。また、前述したように障害特性によってはテレワークが馴染まないという考えもあり、それを払拭できる代償手段や技能は確立されておらず、導入に躊躇する支援者もいるのではないだろうか。実際に、知的障害者への在宅就労において、作業制度の低下、モチベーションの維持や生活リズムの低下、家庭関係の悪化といった事例もあり、しかしな

がら工夫しながら支援を実施する事業所があることも同時に報告されている（若林、2021）。高次脳機能障害では、その認知的特性からテレワークへの従事は容易でないと報告がされている（後藤、2021）。

テレワークの導入により就労支援の発展や高い効果を示すことができる可能性がありつつ、一方でその情報や技術、経験が不足していることにより、普及が阻害されているのではないかという仮説も考えられる。

本報告は、令和 3 年度厚生労働省科学研究「就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究（21GC1017）」として、栃木県内においてテレワーク支援を実践する 2 ヶ所の事業所を調査した結果、また、就労支援を実践する支援者 4 名へテレワークに対する認識について調査した結果について報告をする。

B.研究方法

研究 1 テレワーク支援を実践する支援事業所の調査

1. 対象者

栃木県内においてテレワークの実践を研修会等で報告している事業所、また本研究が始まり研究者間の情報内において共有された事業所を、調査対象の支援事業所として選定した。条件により選定された支援事業所は、以下の 2 ヶ所であった。

- ① NPO 法人チャレンジド・コミュニティ センター長 矢口真 氏
- ② 株式会社ミンナのミライ 施設長 北條春美 氏、支援員 鈴木理恵 氏

2. 調査時期

各支援事業所ともに、対象者への支援実践場面への参与観察、支援者へのインタビューを行い、それぞれ 2 回ずつ調査を行うこととした。

- ① チャレンジド・コミュニティ：2021 年 6 月 30 日、2022 年 3 月 10 日
- ② ミンナのミライ：2022 年 1 月 21 日、3 月 7 日

3. 調査内容

支援実践場面への参与観察、および対象

者へのインタビューを実施。調査内容は、事業所概要、支援概要、支援者に必要な知識や技能、地方地域にテレワークを普及させるために必要なことなどをもとに調査をした。

研究 2 就労支援を行う支援者へのテレワークへの認識の調査

1. 対象者

栃木県内において就労支援を実践する支援者も所属する栃木精神科作業療法ネットワークの協力のもと、就労支援に従事する支援者を選定した。条件により選定された支援者は、以下の4名であった。

- ① 医療法人恵愛会 青木病院 作業療法士 松坂伸行 氏
- ② 特定医療法人清和会 鹿沼病院内 地域活動支援センターせいわ 支援員 有村宗洋 氏
- ③ 一般社団法人 Bridge 代表 山口理貴 氏
- ④ NPO 法人那須フロンティア 就労支援事業所喫茶店ホリデー 作業療法士 木村友一 氏

2. 調査時期

以下の期間において、一人当たり 1～2 回、1 回あたり 1 時間程度のインタビューを実施した。

2022 年 2 月 24 日～2022 年 3 月 4 日

3. 調査内容

対面またはオンラインによるインタビュー調査を実施した。調査内容は、インタビューガイドとして、現在支援で活用している ICT 内容、テレワークに必要な支援者の知識や技能、テレワークの課題、普及させるために必要なこと、などを設定した。インタビュー内容は、対象者の同意の上、録音、録画をし、インタビューデータより逐語録を作成し、分析した。

4. 倫理配慮について

本調査の倫理審査については、研究代表者が申請した高松大学研究倫理審査(令和 3 年 6 月 18 日付)の承認のもと実施をした。

5. 分析方法

研究 1 については、支援実践場面を参与観察により調査をし、エスノメソドロジー分析を行った。また、インタビューデータを GTA により分析を行った。

研究 2 については、インタビューデータを GTA により分析を行った。

C. 研究結果

研究 1

1) 支援事業所の概要

法人名：

NPO 法人チャレンジド・コミュニティ

事業所名：

相談支援事業所いま・ここ、
就労移行支援事業所とっと、
就労継続支援 A 型事業所チャレンジド IT センター、
就労定着支援事業所めでい、
自立訓練（生活訓練）事業所すばる、
同行援護（居宅介護）事業所あいさば
他（障害者総合支援法の事業のみ記載）

テレワークの実施事業：

就労継続支援 A 型事業所チャレンジド IT センター

業務の流れ：

- ・ 会議室にて朝礼(支援者と通所者 6 名は会議室、オンライン上に通所者 2 名)、体調報告、業務予定、勤怠管理報告など
- ・ 各自、所有する PC にて作業を実施(ビデオツール等の接続は無し)
- ・ 勤務終了時間に終了(退勤管理表記載)

業務内容：

- ・ HP 管理業務、デザイン、運営企画
- ・ データ入力(アンケート内容、経理情報などの集計)
- ・ メールマガジンの編集、配信

支援者による支援内容：

- ・ PC セッティング、メンテナンス
- ・ 業務の選定、提供、進行管理
- ・ 週 1 回または月 1 回出社した対象者との面談、相談対応

法人名：

株式会社ミンナのシゴト

事業所名：

就労継続支援 A 型事業所ミンナのミラ

イ
就労継続支援 B 型事業所ミンナのナカ
マ
(障害者総合支援法の事業のみ記載)
テレワークの実施事業：
就労継続支援 A 型事業所ミンナのミラ
イ

※サテライト型テレワークの形態
業務の流れ：
・ オフィス内にて朝礼(共有事項、報告)
・ オフィスに設置されているノート PC
にて業務実施
・ 退社時間に終了(退社報告)

業務内容：
・ Instagram のフォロー数集計，ダイレ
クトメールの送受信対応
・ Twitter の予約登校設定
・ データ入力(スポーツチームや神社，
行政の顧客情報)
・ アノテーション(画像上のカテゴライ
ズ作業)
・ 動画編集(テロップ入れ，サムネイル
作成)
・ Chatwork によるチーム内コミュニケ
ーション
・ Google スプレッドシートによるデー
タ共有，共同作業

支援者による支援内容：
・ PC セッティング，メンテナンス
・ 業務選定，提供，進行管理
・ 個別相談対応
・ ICT リテラシー研修の実施

2) インタビュー結果
2つの事業所から，計3名にインタビュ
ーを実施した。

インタビュー時間は，NPO 法人チャレ
ンジド・コミュニティ矢口氏とは1時間8分，
株式会社ミンナのシゴト北條氏とは 1 時
間 14 分，鈴木氏とは 2 時間 14 分であっ
た。

インタビュー内容は，大カテゴリーとし
て「支援者に必要な知識と技能」「テレワ
ークの課題」「テレワークが普及しない理
由」が抽出された。(表 1)

表 1 テレワーク支援事業所のインタビュー結
果

大カテゴリー	小カテゴリー
支援者に必要 な知識と技能	<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワークに関する最低限の知識 ・ ICT リテラシー ・ 業務内容について対象者に頼られるのは支援者であるため解決方法の提案 ・ タイピングなどの PC スキル ・ 納品前の最終的な確認作業ができる能力 ・ 業務責任は支援者が負うことが多い ・ 対象者の日ごとの状態像を捉える力 ・ 業務の選定と提供する能力 ・ 支援者自身が情緒を安定させる
テレワークの 課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務内容によっては高いセキュリティ管理が必要 ・ 売上単価が低く，量をこなさないと仕事とならない ・ 対象者自身の自己管理能力が必要 ・ 仕事に夢中になり過ぎるとワークホリックになる危険 ・ オンラインで簡単に繋がれる良さを活かすスキルが労働者に求められる ・ 孤立するリスク
テレワークが 普及しない理 由	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長く福祉畑で従事すると抵抗があるか ・ 対人関係が苦手な人に向くという安易な考えである ・ 業務内容がテレワークに向いていない ・ 設備費など初期投資には負担がかかる ・ 業務内容は 4 年先を見据えて展開すべき

	<p>だが、今を回転させることに専念している</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ICT スキルを学修するために有料の研修に参加しているが、福祉では研修は無料の考えがある ・ 業務の情報管理の不安がある
--	--

研究 2

1) インタビュー結果

計 4 名にインタビューを実施した。

インタビュー時間は、青木病院 松坂氏とは 57 分、地域活動支援センターせいわ有村氏とは 32 分、Bridge 山口氏とは 41 分、就労支援事業所喫茶店ホリデー 木村氏とは 28 分であった。

インタビュー内容は、大カテゴリーとして「就労支援における ICT 実践内容」「支援者に必要な知識と技能」「テレワークの課題」「テレワークが普及しない理由」が抽出された。（表 2）

表 2 就労支援実践者のテレワークに関するインタビュー結果

大カテゴリー	小カテゴリー
就労支援における ICT 実践内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ Zoom を使用した入院患者への就労準備訓練（社会資源の説明、内職業務の進行管理） ・ Zoom による支援者間の会議 ・ 電話による相談支援の増加 ・ 作業を在宅に持って帰り取り組んでいる対象者への環境調整支援 ・ Zoom による企業との連絡調整 ・ Zoom による企業向け研修会 ・ メールによる相談支援対応 ・ 在宅就労の対象者が使用する teams の使

	<p>用方法の指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ オンライン上でのグループワーク ・ zoom を用いた企業交流会の開催
支援者に必要な知識と技能	<ul style="list-style-type: none"> ・ PC やタブレットなどのデバイスの知識 ・ 対象者の様子を捉える視点 ・ 対象者の変化を捉える観点 ・ 障害特性の理解と業務とのマッチング ・ オンライン上のコミュニケーションは齟齬が生じやすいと認識して関与の機会を意図的に増やす支援 ・ テレワーク業務の導入は企業に任せる ・ 生活の場での労働を想定すると、環境調整の知識と技術 ・ 企業側への障害特性の明確な伝達 ・ 通信機器の情報習得 ・ 支援を行う場所の確保と調整 ・ 視覚的情報の活用
テレワークの課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対面会議であると開始終了前後の僅か 10 分の意見交換が重要だができない ・ 生活リズムが乱れる可能性 ・ 生活と仕事の線引きが曖昧になる ・ 通所することで生活リズムを作っている対象が多い ・ 家庭内でネガティブな状況がある対象者には向かない ・ 対象者の雰囲気察しにくい ・ 非言語的なコミュニケーションが捉えにくい ・ 障害者雇用を新規で

	<p>始めようとする企業は、対象者の人となりを見極めて雇用する傾向にあるため、進みにくい</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ どれだけ適する業務が対象者にあるか見極めが難しい ・ 企業が対象者の困難事を抱え込む ・ 対象者の業務外の情報(余暇活動など)が企業と共有しにくい ・ 安定した就労と見られ、本質の課題がスルーされそう ・ オンラインだと、ちょっとした仕草が画角から外れて捉えられない ・ 会話にタイムラグが生じる印象 ・ 体調管理について企業が感じにくくなる ・ 通所の中で把握していた作業分析が実施しにくい 	<p>ってしまう危機</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用ビジネスのように利用される心配 ・ テレワークを支援できる支援者の不足 ・ 医療、福祉であると生活状況を把握する必要性がある ・ 仕事に向かい過ぎる対象がいると考えている支援者もいるか
テレワークが普及しない理由	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会って仕事をするという固定概念が支援者にある ・ テレワークに向く業務が地方に無い ・ 支援者自身に馴染みがない ・ 作業を生み出す力量が支援者にまだない ・ 在宅で仕事をする想定するとハード面やセキュリティ面で抵抗があるか ・ 栃木県では、障害者雇用のみならず、そもそもテレワークが広がっていない ・ 支援者が抵抗を感じている ・ 企業が障害者雇用から対象者との関りから障害を学ぶ機会を失 	

D.考察

1. テレワークの支援経験有無に関する考察

研究1では、テレワークの支援経験のある2事業所より、支援内容や考えを調査した。この結果からは、例えば「テレワークの課題」では、「セキュリティ管理」や「生産性」など、また「支援者に必要な知識、技能」については、「ICTリテラシー」や「業務選定」など、業務としての具体的な課題について意見が述べられていた。

研究2では、テレワークへの支援経験は不足しており、これから行っていく可能性がある支援者より、認識について調査をした。この結果からは、同様に「テレワークの課題」では、「情報共有のしにくさ」や「コミュニケーションの取りにくさ」、「生活リズムの乱れ」など、支援者側の困難さも交えた課題に関する意見が述べられていた。

この差について、支援者の専門性など背景の違いはあるかもしれないが、研究2の結果から推察すると、あくまでもテレワークを導入したら課題として生じてくるのではないかという印象に基づく内容である。つまり、実際にテレワークの支援に従事すると、当初予想していたより問題化しない可能性も考えられる。

しかしながら、実際に、テレワークを導入したことにより、対象者の中には相談できない環境や生活リズムの変化による不安感の増大や体調変化があったと報告されている(全国就業支援ネットワーク, 2020)。テレワーク支援への経験によるものと楽観視はできないものの、テレワークに関する情報を得ることや、知識、技能を

習得することによって解決が図れる課題もあるものと考ええる。

2. 地方地域の障害者への就労支援にテレワークが普及しないことに関する考察

研究2の結果より、「障害者雇用のみならず、テレワークが普及していない」や「テレワークに向く業務が地方に無い」ということは影響しているものと思われる。産業種としても一次産業、二次産業が多く、障害者の就労支援の作業媒体においても、現場作業が中心であるのは確かである。この作業内容を、テレワークに切り替えるということは難しいと考える支援者は多い可能性がある。

一般的な障害者雇用においても、業務を切り出す支援があり、これを参考にすると、これまでの作業をそのままテレワークに置き換えるというのではなく、これまでは実施していなかった新たな業務を創出する支援が有効となるかもしれない。また、テレワークの普及により、これまでは障害者雇用が積極的に図れなかったかもしれないオフィスワークにおいて、活性化する可能性も考えられる。この場合には、地方地域に所在する企業ではなく、首都圏などの県外の企業から雇用され、これまでとは異なる支援方法が求められるかもしれない。

また、研究1において、「普及しない理由」として「ICT技能習得のための有料研修」や「初期投資」に関する意見があったが、福祉領域においては研修参加や設備費への補助金導入など、支援事業所が資金を持ち出さなくとも運営できる方法が様々な存在している。資金投入が必要であるとすると、このこと自体に支援者が抵抗を感じ、テレワークの普及を阻害する可能性も考えられる。研修運営や設備費などに対して、行政による公的資金の投入などが積極的に行われると、この問題は大きなものとはならないかもしれない。

E. 結論

本研究では、テレワークの経験の有無により、「就労支援におけるICT実践内容」「支援者に必要な知識と技能」「テレワークが普及しない理由」「テレワークの課題」が大力

テゴリーとして抽出された。テレワークの普及には、支援内容の情報共有や、支援者の支援技能向上に向けた研修会の運営などの取り組みが必要であることが示唆された。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし

引用参考文献

国土交通省 (2021) 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う現時点での社会・国土の変化について、国土交通省、<<https://www.mlit.go.jp/policy/shingikai/content/001389689.pdf>>、<2022年4月15日>

山口明日香・岡耕平・前原和明ら (2021) 日本職業リハビリテーション学会員を対象としたコロナ禍の調査結果報告、職業リハビリテーション、35, 1, 22-29

山尾佳則・栗城尚史・東海林崇 (2021) コロナ禍における就労系サービス事業所の在宅でのサービス提供の実施状況と課題の考察、職業リハビリテーション、35, 1, 30-37

松岡広樹 (2021) コロナ禍における就労移行支援事業による共生モデル、職業リハビリテーション、35, 1, 55-60

青木真兵・川端信宏・藤田敦子ら (2020) コロナ禍における全利用者を対象としたテレワーク訓練の実践から、34, 2, 74-79

総務省 (2021) デジタルで支える暮らしと経済、総務省、<<https://www.soumu.go.jp/johotsusint>>

okei/whitepaper/ja/r03/html/nd123410.html>, <2022 年 4 月 15 日>
若林功・山口明日香 (2021) コロナ禍による知的障害者の雇用情勢・在宅訓練の現状, 発達障害研究, 43, 3, 290-299
後藤祐之 (2021) 高次脳機能障害と就労について, 高次脳機能研究, 41, 2, 186-192
全国就業支援ネットワーク (2020) 新型コロナウイルス感染拡大による雇用や支援への影響に関するアンケート, 全国就業支援ネットワーク, <
http://www.sien-nw.jp/wp/wp-content/uploads/2020/11/ank_vol4.pdf>, <2022 年 4 月 15 日>

令和3年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

(分担)研究報告書

就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究

(21GC1017)

就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワーク雇用の推進及び

人材育成研究プログラムの開発に関する研究-事業所ヒアリング調査-

研究分担者 縄岡好晴 大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科

【研究趣旨】

本研究では、発達障害者が在宅就労支援プログラムを行う際に、就労移行支援事業所がどのような支援方法や訓練を行っているのか、その現状について調査をすることを目的とした。そこで、発達障害者へのテレワーク雇用に実績のある就労移行支援事業所の支援者8名（3事業所）に対し回答を求めた。その結果、実際のプログラムの内容及び障害特性に基づいた対応方法について明らかにすることができた。

A. 研究目的

近年、障害特性に配慮した働き方としてテレワークを導入する企業が多い。特に生まれながらの障害特性から環境との不適合が生じやすいASD者にとっては、このような働き方は今後の進路選択により良い影響をもたらすことが期待できる。特にASD者においては、環境との不適合から不安障害の併存率が高いことも指摘されており、(Muris et al,1998)、これらの取り組みが二次障害の併発を防ぐことが期待できる。

そこで、今回の調査では、自閉スペクトラム症者（以下ASD者）を中心とする発達障害者のテレワーク雇用への支援として、特にオンラインを活用した在宅就労支援について、どのような取り組みがなされるべきか、その基礎資料の作成を目的としヒアリング調査を実施した。

B. 研究方法

1.対象者

ヒアリング調査に同意を得た就労移行支援事業所の支援者8名(3事業所)に対し回答を求めた。また、就労移行支援事業所のスタッフは発達障害を専門としており、在宅プログラムの対象者についても発達障害もしくは発達障害の特性を持った精神障害者であった。

2.調査方法

WEB(ZOOM)を使用した聞き取りによる調査を実施した。

3.調査内容

研究対象者は、事前に郵送した本研究の説明文書、同意書を読み、同意した上で研究に参加した。また 同意後、同意書の記入を求め、WEB(ZOOM)(配慮事項については4を参照)にて、質問紙に沿って質疑をおこなった。ヒアリングの時間は約60分とした。そして、インタビュー内容は対象者の同意の上、録音し、インタビューデータより逐語録を作成し、分析をおこなった。

4.配慮事項

インタビュー時のテキスト・音声及び映像は、ZOOMによる機能を使った記録は一切行わないようにした。音声はネットワークから切り離されたICレコーダーで記録し、第3者への漏洩を防ぐこととした。また、録音を拒否された場合は、筆記にて記録を残すこととした。ZOOMの使用については、ミーティングに入る際はパスワードを設定し、パスワードは厳重に管理することとした。研究の説明時点で、明らかになっているZOOMの脆弱性についてはわかりやすく説明をした。以上の対応でもZOOMでの調査に抵抗がある場合は電話での調査に変更し、本研究の説明文を読み、同意したうえで研究に参加していただくよう配慮した。

5.倫理審査

本研究は大妻女大学生命科学研究倫理審査の承認を得た。(承認番号03-24)

6.分析方法

インタビューデータをGTAにより分析を行い、カテゴリー化をおこなった。

3.結果

オンラインを活用した在宅就労支援プログラム

事業所では、就労移行支援事業所で実施するプログラムの変更は行わず、現状のプログラムを活かし、補完的な位置づけとして、オンライン（ZOOM）、電話、グーグルドライブなどを活用し、在宅就労支援プログラム（表1,2参照）に取り組んでいた。

対象者のほとんどが、発達障害の特性である実行機能に困難さを抱えており、その結果、時間管理に課題がみられた。そのため、インタビューでは、「障害特性」をカテゴリーとして位置づけ、表3のようにどのような取り組みを行っているのかを明らかにした。

表1. 在宅訓練プログラムの内容について

時間	曜日				
	月	火	水	木	金
10:00 ～ 12:00	<ul style="list-style-type: none"> ・出席報告（TEL） ・朝の日報作成 ・タイピング練習 ・PC演習問題 ・全体：講座参加（ZOOM） 	<ul style="list-style-type: none"> ・出席報告（TEL） ・朝の日報作成 ・タイピング練習 ・PC演習問題 ・全体：講座参加（ZOOM） 	<ul style="list-style-type: none"> ・出席報告（TEL） ・朝の日報作成 ・個別面談（ZOOM） 	<ul style="list-style-type: none"> ・出席報告（TEL） ・朝の日報作成 ・タイピング練習 ・PC演習問題 ・全体：講座参加（ZOOM） 	<ul style="list-style-type: none"> ・出席報告（TEL） ・朝の日報作成 ・タイピング練習 ・PC演習問題 ・全体：講座参加（ZOOM）
昼食					
13:00 ～ 15:00	<ul style="list-style-type: none"> ・個別課題（資格の勉強、就職書類の作成など） ・帰りの日報作成 ・振り返り（TEL） 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別課題（資格の勉強、就職書類の作成など） ・帰りの日報作成 ・振り返り（TEL） 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別課題（資格の勉強、就職書類の作成など） ・帰りの日報作成 ・振り返り（TEL） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレッチ講座（ZOOM） ・帰りの日報作成 ・振り返り（TEL） 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別課題（資格の勉強、就職書類の作成など） ・帰りの日報作成 ・振り返り（TEL）

表2. オンラインを活用した在宅訓練の実践内容

ツール	内容（課題の内容・使い方）	時間	結果
出席報告（TEL）	体調の確認、連絡事項、本日起り組むことの確認	5～10分	口頭による報連相の練習になっている。体調により電話ができない場合はメールでの対応を受け付けている。
振り返り（TEL）	体調の確認、連絡事項、取り組みの報告明日の予定の確認		
日報作成	個別アカウントを割り当て、オンライン上に入力。朝と夕方の体調と気分の報告作業内容、感想を入力	各10分	文字による報連相、援助要求の練習になっている。日々スタッフが確認し、要支援事項は個別に対応
講座① ビジネスマナー講座	社会人として必要なマナーや知識を座学形式で学ぶ。オリジナルの資料を使用。	50分	在宅訓練者はZOOMをつないで受講
講座② JST 講座（職場対人技能訓練）	職場で起こりうる対人場面をテーマにあげ、ロールプレイで良い/悪い例を提示。参加者同士で話し合い、講師がフィードバックをおこなう。	50分	在宅訓練者はZOOMで受講だが、ロールプレイ、ペアワーク、グループディスカッションはできないため聴講にとどまる。
講座③ JST 講座（職場対人技能訓練）	職場で起こりうる対人場面をテーマにあげ、ロールプレイで良い/悪い例を提示。参加者同士で話し合い、講師がフィードバックをおこなう。	50分	在宅訓練者はZOOMで受講だが、ロールプレイ、ペアワーク、グループディスカッションではブレイクアウトルームを活用。
講座④ ストレッチ講座	外部講師を招き、座ったままできるヨガ、姿勢矯正のストレッチなどを実施。	30分	在宅訓練者はZOOMをつないで受講
タイピング練習	MIKAタイプを使用	10分	朝の作業のウォーミングアップ代わりに行う人が多い
PC演習問題	テキストをもとにWord、Excel、パワーポイントについて学習。進捗は管理表に記入しスタッフと共有	50～100分	
個別課題① 資格の勉強	本人が目指している職種に関する資格についてテキストをもとに勉強	50～100分	
個別課題② 就職書類の作成	履歴書、職務経歴書、自己紹介カード（障害や配慮事項について）を作成し、スタッフが添削する	50～100分	

表3. 発達障害者の特性に対する在宅訓練プログラムでの具体的介入

大カテゴリー	小カテゴリー
実行機能への配慮	・就業開始時刻15分前にPCの立ち上げを指示する
実行機能への配慮	・PCの立ち上げ、勤怠管理ソフトの立ち上げなどの流れが得意としない対象者に対し、Todoリストを作成する
刺激の統制	・物の配置場所を一定化させ、業務以外で気になる個所を減らす。

実行機能への配慮	・グーグルのチャット機能を使用し、細かなキュー出しをおこなう
実行機能及び記憶保持への配慮	・グーグルカレンダーのタイマー機能を使用し、次の業務内容や休憩時間の指示出しを明確にする
不安の軽減	・メールおよびチャット機能を活用し、ノルマ及び達成状況について見通しを持たせる。
イマジネーションへの配慮	・作業内容について修正を掛ける際、ZOOMの録画機能を活用し、録画内容をもとにフィードバックをおこなう
不安の軽減	・ストレス対処を目的に、決まった時間内でストレス対処方法をスケジュール化し、パターン化して取り組ませるようにした。

D.考察

本研究により、発達障害者の在宅就労支援プログラムの実態を明かにすることができた。特に障害特性を想定したプログラムの提供と個別に基づく介入が実施されており、個の特性に基づいた介入がなされていた。これは在宅就労支援プログラムに限らず、事業所内外プログラムでも同様であるが、これらから、本人の特性について十分にアセスメントをしていく必要性についても示唆された。そして、アセスメントについては、独自のシートを作成・活用をしており、特に就労準備チェックリストのような基本的な生活スキルなど、就労スキル以外の要素について丁寧に確認がなされていた。

E.結論

ASD 者を中心とする発達障害者に対する在宅就労支援プログラムには、障害特性

を想定した介入の必要性と就労スキル以外の要素について具体的なアセスメントを実施していくことが必要である。

F.健康危険情報

該当なし

G.学会発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 該当なし

2. 実務新案登録 該当なし

3. その他 該当なし

引用参考文献

1) Muris, P., Steerneman, P., Merckelbach, H., Holdrinet, I., & Meesters, C. (1998) Comorbid anxiety symptoms in children with pervasive developmental disorders. Journal of Anxiety Disorder, 12, 387-393

令和3年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

(分担)研究報告書

就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究

(21GC1017)

高次脳機能障害者に対するテレワーク支援に関する研究

研究分担者 北上 守俊 新潟医療福祉大学・リハビリテーション学部 作業療法学科

【研究要旨】

本研究では、高次脳機能障害者に対するテレワークに向けた支援実態を明らかにすることを目的とした。障害福祉サービス事業所へのインタビュー調査を実施した上で、高次脳機能障害者のテレワーク支援に関して実態調査（157施設）を行い54施設から回答（回収率34.4%）を得た。結果、COVID-19感染拡大前に比し拡大後にテレワーク支援が増加していることが明らかとなった。また、50.0%の施設においてテレワーク支援が必要であるとの回答を認め、対象者の身体機能やてんかん、家庭の事情（家族の介護）の影響から職場勤務ではなくテレワーク勤務を希望する高次脳機能障害者は一定数存在することも示された。一方、テレワーク支援の情報や支援機関、知識・技術の不足が顕著である実態も示唆された。今後、高次脳機能障害者のテレワーク支援の実践を蓄積し、体系化されたテレワーク支援を構築していくことが重要である。

A.研究目的

新型コロナウイルス感染症（以下、COVID-19）の影響により、障害者のテレワーク支援の推進が求められている。しかし、テレワークに向けた支援機関の支援の在り方に関する実態は不透明な状況である。本研究では、高次脳機能障害者に対するテレワークに向けた支援実態を明らかにすることを目的とした。

本報告では、新潟県内においてテレワーク支援を実践されている障害福祉サービス事業所へのインタビュー調査と高次脳機能障害者のテレワーク支援に関する実態調査を行ったため、その結果を報告する。

B.研究方法

1.対象者

1-1.インタビュー調査

新潟県内においてテレワーク支援を実践している就労移行支援事業所1施設にインタビューを行った。

1-2.高次脳機能障害者のテレワーク支援に関する実態調査

全国の高次脳機能障害支援拠点機関と

高次脳機能障害者に特化した障害福祉サービス事業所、合計157施設に調査票を送付した。

2.調査時期

2-1.インタビュー調査

2021年11月25日

2-2.高次脳機能障害者のテレワーク支援に関する実態調査

2022年2月21日～3月31日

3.調査内容

インタビュー調査は、半構造化インタビューを行い、実態調査は無記名自記式質問紙調査法によるアンケート調査を行った。調査票は就労移行支援事業所へのインタビュー調査と先行研究(Brennan, Tindall, & Theodoros, 2010; 北上守俊・八重田淳, 2014; 障害者職業総合センター, 2014・2016; 川崎寿洋・篠原智代, 2020; 青木真兵・川端信宏・藤田敦子ら, 2021; PwCコンサルティング合同会社, 2021)を参照し、調査項目を作成した。

4.倫理配慮について

なお本調査の倫理審査については、新潟

医療福祉大学学長及び本学倫理審査委員会の承認（承認番号：18793-220111）の承認を経て実施した。

5. 分析方法

インタビュー調査は「事業所の概要」、「テレワークにおけるメリットとデメリット」、「テレワークで求められる能力」を中心に内容分析を行った。高次脳機能障害者のテレワーク支援に関する実態調査は、度数分布等の単純集計で処理を行った。

C. 研究結果

1. インタビュー調査

1-1. 事業所の概要

- 特例子会社として就労移行支援事業を展開している。
- 従業員数：12名（うち障害者9名）
- 利用定員：25名（1日利用者数20名）
- 利用者の75%程度は在宅訓練、それ以外は通所または在宅と通所のハイブリット形式での利用も数名いる。
- 障害種：精神障害と発達障害が大半、高次脳機能障害が数名、神経難病（パーキンソン病）も1名利用している。
- 利用者地域：新潟市内の利用者が多いが、僻地や離島の利用も徐々にみられ始めている。
- 利用経緯：相談支援事業所や障害者就業・生活支援センターから利用につながるケースが多い。
- 男女比：半々程度。他の事業所より女性の利用者が多い。
- 利用時の服装は、特別指定はない。各利用者1週間1回程度は個別面談を行っている。
- 主な訓練内容

セルフマネジメント、ディスカッション（1つのテーマに対し利用者でディスカッションを行う。ファシリテーターや書記等は基本利用者が行う）、ITスキル（エクセル、ワード等）等

1-2. テレワークにおけるメリットとデメリット

(1) メリット

- 福祉サービス事業所が少ない僻地や離島において就労を目指す方にとって在宅訓練は有用である。
- 通所では安定して利用が困難な利用

者において、リモートでのサービス利用の方の負担が少なく安定して利用できる対象者は一定数いる。

(2) デメリット

- パソコンの起動や Zoom の操作等が困難な方はサービス利用につながらないことがある。
- 長時間パソコンに向かっているため、肩こりや目の疲れ等が生じやすい。
- 職場に対する帰属意識が薄いと感じる方が一定数いる。

1-3. テレワークで求められる能力

- 自発的なコミュニケーション能力
分からない点も質問したり、業務の進捗を報告するなど
- 体調管理や生活リズムの構築
移動範囲が狭くなるため、意識的に運動したり、生活リズムが崩れないように意識することが必要である。
- 職場環境の整備

支援者と相談しながら長時間パソコン業務ができる環境を整備（椅子や机など）する必要がある利用者も一定数いる。

2. 高次脳機能障害者のテレワーク支援に関する実態調査

157施設の内、54施設から回答（回収率34.4%）を得た。

2-1. 基本属性

回答施設（複数回答あり）のサービス提供分類として、医療機関54施設、就労移行支援事業所6施設、就労継続支援B型1施設であった。

2-2. COVID-19 感染拡大前後のテレワーク支援経験の有無

COVID-19感染拡大前（2019年12月以前）はテレワーク支援経験「あり：6施設（11.1%）、なし：48施設（88.9%）」、COVID-19感染拡大後（2020年1月以降）のテレワーク支援経験「あり：22施設（40.7%）、32施設（59.3%）」で、COVID-19感染拡大前に比し拡大後の方が有意にテレワーク支援を多く認めた（ $\chi^2(1)=10.848$, $\Phi=0.317$, $p<.01$ ）。

2-3. テレワーク支援の必要性和困難感

高次脳機能障害者に対するテレワーク支援の必要性については「かなりある：12名（22.2%）」、「ややある：15名（27.8%）」、

表 1 テレワーク支援実践における障壁

No	項目 (%)	とても そう 思う	そう 思う	どちら も い え な い	そ う 思 わ な い	全 く 思 わ な い
1	個人のパソコンを所有している高次脳機能障害者が少ない.	8(14.8)	19(35.2)	16(29.6)	8(14.8)	1(1.9)
2	居住地(自宅等)がネット環境(無線・有線は問わない)にある高次脳機能障害者が少ない.	5(9.3)	16(29.6)	15(27.8)	14(25.9)	2(3.7)
3	就労支援者が高次脳機能障害者のテレワーク支援の知識・技術が乏しい.	10(18.5)	23(42.6)	17(31.5)	2(3.7)	1(1.9)
4	高次脳機能障害者のテレワーク支援を実践している支援機関が少ない.	16(29.6)	26(48.1)	10(18.5)	0(0.0)	1(1.9)
5	高次脳機能障害者のテレワーク支援に関する情報が少ない.	17(31.5)	31(57.4)	3(5.6)	1(1.9)	1(1.9)

表 2 テレワーク支援実践時の対処能力

No	項目 (%)	と て も よ く 出 来 る	ま あ 出 来 る	ど ち ら と も い え な い	あ ま り 出 来 な い	全 然 出 来 な い
1	身体機能のアセスメントや援助・助言・指導	3(5.6)	9(16.7)	22(40.7)	14(25.9)	4(7.4)
2	精神機能(感情・気分、意欲)のアセスメントや援助・助言・指導	0(0.0)	26(48.1)	15(27.8)	7(13.0)	4(7.4)
3	認知機能(注意・記憶・遂行機能)のアセスメントや援助・助言・指導	3(5.6)	16(29.6)	19(35.2)	10(18.5)	4(7.4)
4	言語機能(聞く、話す、読む、書く)のアセスメントや援助・助言・指導	1(1.9)	16(29.6)	25(46.3)	8(14.8)	2(3.7)
5	社会的認知のアセスメントや援助・助言・指導	0(0.0)	23(42.6)	19(35.2)	7(13.0)	3(5.6)
6	自己理解のアセスメントや援助・助言・指導	1(1.9)	23(42.6)	19(35.2)	6(11.1)	3(5.6)
7	生活管理(栄養・睡眠・休憩の取り方など)のアセスメントや援助・助言・指導	4(7.4)	22(40.7)	16(29.6)	6(11.1)	3(5.6)
8	ICT スキルのアセスメントや援助・助言・指導	0(0.0)	16(29.6)	18(33.3)	13(24.1)	5(9.3)
9	代償手段(メモ、工程表)の獲得状況に関するアセスメントや援助・助言・指導	2(3.7)	23(42.6)	17(31.5)	5(9.3)	5(9.3)
10	作業環境(机の高さ、座位・立位姿勢など)のアセスメントや援助・助言・指導	2(3.7)	14(25.9)	17(31.5)	15(27.8)	4(7.4)

「どちらともいえない：19 名 (35.2%)」で、「かなりある」と「ややある」を合わせると 50.0%が必要であるとの回答であった。

テレワーク支援の実施又は導入の困難感に関しては「かなりある：22 名 (40.7%)」、「ややある：19 名 (35.2%)」、「どちらともいえない：8 名 (14.8%)」で、「かなりある」と「ややある」を合わせると 75.9%が実施又は導入に困難を感じていた。

2-4. テレワーク支援実践における障壁

テレワーク支援を実践していく上での障壁について回答を得た。主な回答結果は「個人のパソコンを所有している高次脳

機能障害者が少ない：とてもそう思う 8 名 (14.8%)、そう思う 19 名 (35.2%)、どちらともいえない 16 名 (29.6%)」、「就労支援者が高次脳機能障害者のテレワーク支援の知識・技術が乏しい：とてもそう思う 10 名 (18.5%)、そう思う 23 名 (42.6%)、どちらともいえない 17 名 (31.5%)」、「高次脳機能障害者のテレワーク支援を実践している支援機関が少ない：とてもそう思う 16 名 (29.6%)、そう思う 28 名 (48.1%)、どちらともいえない 10 名 (18.5%)」、「高次脳機能障害者のテレワーク支援に関する情報が少ない：とてもそう思う 17 名 (31.5%)、そう思う 31 名 (57.4%)、どちらともいえない 3 名 (5.6%)」であった

表 3 テレワーク勤務を選択した理由

No	項目 (%)	当 て は ま る と と も	当 て は ま る ま あ ま あ	あ ま り 当 て は ま ら な い	あ ま り 当 て は ま ら な い 全 く 当 て は ま ら な い
1	てんかんによる影響	1(4.3)	4(17.4)	1(4.3)	8(34.8)
2	身体機能による影響	2(8.7)	5(21.7)	3(13.0)	4(17.4)
3	認知機能（注意・記憶・遂行機能）による影響	0(0.0)	3(13.0)	2(8.7)	9(39.1)
4	精神機能（感情・気分、意欲）による影響	2(8.7)	2(8.7)	3(13.0)	7(30.4)
5	社会的認知による影響	0(0.0)	4(17.4)	3(13.0)	7(30.4)
6	家庭の事情（家族の介護）による影響	1(4.3)	4(17.4)	1(4.3)	8(34.8)
7	家庭の事情（育児）による影響	0(0.0)	3(13.0)	0(0.0)	11(47.8)
8	家庭の事情（その他）による影響	0(0.0)	4(17.4)	2(8.7)	8(34.8)
9	居住地が僻地のため通勤圏内に求人が少ない	0(0.0)	1(4.3)	2(8.7)	11(47.8)
10	居住地が離島のため通勤圏内に求人が少ない	0(0.0)	1(4.3)	1(4.3)	12(52.2)
11	ICT（情報通信技術）スキルが高くテレワークの方がマッチしている	0(0.0)	5(21.7)	3(13.0)	6(26.1)

（表 1）.

2-5. テレワーク支援実践時の対処能力

テレワーク支援実践時の対処能力 10 項目を自己評価にて回答を得た。その結果、対処能力（自己評価）の高い上位 3 項目は「精神機能（感情・気分、意欲）のアセスメントや援助・助言・指導：とてもよく出来る 0 名（0.0%）、まあ出来る 26 名（48.1%）」、「生活管理（栄養・睡眠・休憩の取り方など）のアセスメントや援助・助言・指導：とてもよく出来る 4 名（7.4%）、まあ出来る 22 名（40.7%）」、「代償手段（メモ、工程表）の獲得状況に関するアセ

スメントや援助・助言・指導：とてもよく出来る 2 名（3.7%）、まあ出来る 23 名（42.6%）」であった。一方、対処能力（自己評価）が低い下位 3 項目は「身体機能のアセスメントや援助・助言・指導：あまり出来ない 14 名（25.9%）、全然出来ない 4 名（7.4%）」、「ICT スキルのアセスメントや援助・助言・指導：あまり出来ない 13 名（24.1%）、全然出来ない 5 名（9.3%）」、「作業環境（机の高さ、座位・立位姿勢など）のアセスメントや援助・助言・指導：あまり出来ない 15 名（27.8%）、全然出来ない 4 名（7.4%）」であった（表 2）.

2-5. テレワーク勤務を選択した理由

テレワーク支援経験の中で対象者がテレワーク勤務を希望された理由について回答を得た。特に回答数が多かった項目は

「身体機能による影響：とても当てはまる 2 名（8.7%）、まあまあ当てはまる 5 名（21.7%）」、「てんかんによる影響：とてもよく当てはまる 1 名（4.3%）、まあまあ当てはまる 4 名（17.4%）」、「家庭の事情（家族の介護）による影響：とてもよく当てはまる 1 名（4.3%）、まあまあ当てはまる 4 名（17.4%）」、「ICT（情報通信技術）スキルが高くテレワークの方がマッチしている：とてもよく当てはまる 1 名（4.3%）、まあまあ当てはまる 4 名（17.4%）」であった（表 3）.

2-6. テレワーク勤務開始後に生じた問題点

テレワーク支援経験の中で対象者がテレワーク勤務開始後に生じた問題について回答を得た。特に回答数が多かった項目は「新しいことを覚えるのが難しい：とてもよく当てはまる 4 名（17.4%）、まあまあ当てはまる 8 名（34.8%）」、「作業がなかなか進まない：とても当てはまる 3 名（13.0%）、まあまあ当てはまる 9 名（39.1%）」、「考え方や作業内容の変更が必要な場合に、なかなか変えられない：とても当てはまる 2 名（8.7%）、まあまあ当てはまる 9 名（39.1%）」等であった。

D. 考察

本研究より COVID-19 感染拡大後（2020 年 1 月以降）、高次脳機能障害者に対するテレワーク支援数が増加していることが示された。また、高次脳機能障害

者に対するテレワーク支援の必要性は少なくなく、対象者の身体機能やてんかん、家庭の事情（家族の介護）の影響から職場勤務（通常勤務）ではなくテレワーク勤務を希望する高次脳機能障害者は一定数存在することも明らかとなった。一方で、テレワーク支援の実施又は導入の困難さを感じている支援者は多く存在し、テレワーク支援の情報や支援機関、知識・技術の不足が顕著である実態が示された。本研究では、特に身体機能や ICT スキル、作業環境（机の高さ、座位・立位姿勢など）のアセスメントや援助・助言・指導に関して対処能力が自己評価として低い傾向が示唆された。

これまでもテレワークに対する支援者の継続的な教育の必要性は指摘されており（Huber, 2018）、今後高次脳機能障害者のテレワーク支援の実践を蓄積と継続的な支援者の育成により、体系化されたテレワーク支援を構築していくことが重要である。

E. 結論

高次脳機能障害者に対するテレワーク支援を必要としている対象者（身体機能やてんかん等による影響）は一定数存在することが明らかとなった。一方で、テレワーク支援の情報や支援機関、知識・技術の不足が顕著である実態が示された。今後、高次脳機能障害者に対するテレワーク支援の実践を蓄積していくことが必要である。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表
なし
2. 学会発表
なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 該当なし
2. 実用新案登録 該当なし
3. その他 該当なし

引用参考文献

- 青木真兵・川端信宏・藤田敦子ら(2021)コロナ禍における全利用者を対象としたテレワーク訓練の実践から、職業リハビリテーション, 34, 2, 74-79.
- Brennan, D., Tindall, L., Theodoros, D. et al (2010) A blueprint for telerehabilitation guidelines, Int J Telerehabil, 2, 2, 31-34.
- 川崎壽洋・篠原智代(2020)テレワークを活用した「多様な働き方」における対象者の拡がりと変化への対応, 職業リハビリテーション, 33, 2, 55-59.
- 北上守俊・八重田淳 (2014) 高次脳機能障害者の就労支援に求められるコンピテンシーと職種間差異について, 職業リハビリテーション, 28, 1, 2-11.
- 障害者職業総合センター(2014)高次脳機能障害者の働き方の現状と今後の支援のあり方に関する研究, 調査報告書, No.121, 57-108.
- Huber, M.J. (2018) Rehabilitation counseling going forward: The status of telerehabilitation, Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 49, 2, 4-5.
- 障害者職業総合センター(2016)障害者在宅就業支援の現状と課題に関する研究, 調査研究報告書, No.131, 49-53.
- PwC コンサルティング合同会社(2021)就労系障害福祉サービスにおける在宅でのサービス利用にかかるガイドライン, <<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000770977.pdf>>, <2022 年 1 月 25 日>

令和3年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

(分担)研究報告書

就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究

(21GC1017)

てんかんのある当事者に関するテレワーク研究

研究分担者 藤川真由 東北大学病院てんかん科

【研究要旨】

本研究では、てんかんのある当事者のテレワーク就労の実態を明らかにし、テレワーク支援に必要な知見を収集することを目的とした。先行研究の系統的レビューより、てんかんのある当事者の就労促進の要因の一つが「職場環境」であることから、テレワークという就労形態の可能性が見出された。当事者のテレワークの雇用実態のある企業や支援実態のある就労支援事業所などは未だ限定的であるが、次年度の具体的な事例の量的・質的調査の実施により、今後のてんかんに特化したテレワーク就労支援マニュアルの作成が充実することが示唆された。

A.研究目的

本研究は、てんかんのある当事者のテレワーク就労の実態を明らかにし、テレワーク支援に必要な知見を収集することを目的としている。障害者のテレワーク支援に関する研究は、近年注視されているが、個別の障害特性を踏まえた報告は少ない。

てんかんは、有病率1% (100人に一人)のありふれた脳神経疾患であり、「脳の病気であり、てんかん発作を繰り返す状態と、その状態がもたらす、神経生物学的、認知的、心理的、社会的な帰結を特徴とする」と定義される (Fisher et al., 2015)。てんかんがある人の就労支援においては、行政区分状は精神障害に内包され支援される一方で、てんかんに付随する様々な合併障害のある人も多いため、身体障害や知的障害の枠組みでも当事者への支援が提供されている。そのため、てんかんという疾患特性や機能特性に限局して支援状況を調査することが少なく、実態が明らかでない場合が多い。また、てんかんの特性として、一時的なてんかん発作のみで継続的な症状のない人や、合併障害のない人が多くいる。その場合、当事者本人が障害者就労支援の枠組みによる支援を希望せず、一般就労をしている場合もある。そのため、当事者の就労における課題が必ずしも如実に

明らかでない事が多く、課題が残る。よって、てんかんの当事者への就労支援の実態や有効な支援についての研究報告は国内外において未だ少なく、調査ニーズは高い。

先行研究の系統的レビュー (植田ら、2019) では、原著論文 (n=131) において、てんかん患者の就労に与える要因は、発作関連因子 (発作頻度、発症年齢) のみならず、心理的因子 (i. e., 抑うつ、てんかんセルフ・スティグマ) や環境的因子 (i. e., 就労支援の有無、職場環境)、そして属性 (i. e., 教育年数、性別) などの心理・社会的因子も重要であることが判明した。就労への心理社会的側面の影響が指摘される一方で、両者の関連を調査した研究が少ないことも課題として挙げられた。さらに、先行研究のアウトカム指標に用いられているのは、就労率が群を抜いて最も多く、就労形態や賃金、職務の質、職場環境、離職に関する情報が不足しているも明らかになった。

この中で特に注目すべきは、「職場環境」がてんかんのある人の就労に影響するという結果である。具体的には、病名開示のしやすさや周囲の疾病理解、てんかん発作への周囲の対応などである。また、テレワークを含む就労形態に関してもエビデンスが不足している。このレビューを受け、

テレワークという一つの働き方が、てんかんのある人の職場環境を向上し、就労の質の向上に資するのではないかという仮説が立てられた。

本事業では、先に述べた課題を克服すべく、研究ⅠやⅡ、Ⅲにおいて、大規模調査の障害区分の項目に「てんかん」を加え、実態の把握を試みている状況である。研究Ⅰの結果では、てんかんのある当事者のうち企業で雇用されている企業は、一般企業では 9.5% (2 社)、特例子会社では 30.2% (29 社)、一般企業雇用率 250 位内の会社では 30.0% (6 社) であった。

本報告では、研究Ⅰにおいててんかんのある人に限局した結果を踏まえて、進められている研究計画を述べる。まず、研究協力者として二名のてんかんのある当事者の就労に関する専門家を招聘し、研究計画を協議した：

青柳智夫氏(明治学院大学 非常勤講師)、浪久悠氏(国立病院機構久里浜医療センターリハビリテーション科作業療法士長)。

次に、研究対象の選定についてであるが、まず研究Ⅰ～Ⅲの大規模調査により、てんかん事例の抽出を行う。その結果をもとに、企業調査では、在宅就労を推進する企業や、てんかんの当事者の雇用を公開している企業を、就労事業所では就労移行支援事業所や就労継続支援 A 型事業所を中心に進めることとした。その中で、研究参加の同意のある当事者へのインタビュー調査も行うこととした。

さらに、研究Ⅴのテレワーク就労支援マニュアルの作成において、てんかんに特化した課題となりうる事項の仮説を立てた。具体的には、テレワーク時にてんかん発作が起こった場合の対応などの労働災害に関する事項や、労務契約の内容、労働規約チェックリストツールの作成などが挙げられた。

最後に、本研究結果の報告方法に関しては、日本職業リハビリテーション学会の自主ワークショップや、日本てんかん協会の機関誌「波」における特集企画を組むことを議論した。以下に具体的な研究計画を示す。

B.研究方法

1.対象者

全国のてんかんのある当事者の就労支援に特化した障害福祉サービス事業所、てんかんの当事者をテレワーク雇用している企業、及び、テレワーク就労をしているてんかんのある人。

2.調査時期

2022 年 5 月以降順次開始。

3.調査内容

調査内容は、自記式質問紙調査法による量的なアンケート調査と質的なインタビュー調査を設定した。

4.倫理配慮について

なお本調査の倫理審査については、東北大学医学系研究科倫理委員会の研究倫理審査の申請中であり、承認を経て実施する予定である。

5.分析方法

実態調査は、度数分布などによる単純集計を予定している。またインタビュー調査においては、質的データを内容分析によりまとめる予定である。

C.研究結果

研究Ⅰにおいて、てんかんのある人に限局した調査結果を抽出した。結果、てんかんのある当事者を雇用している企業は、一般企業では 9.5% (2 社)、特例子会社では 30.2% (29 社)、一般企業雇用率 250 位内の会社では 30.0% (6 社) であった。

D.考察

研究Ⅰの企業調査では、先行研究と同様、てんかんの当事者を雇用している企業は一定数あるものの少なかった。一方で、障害者雇用体制の進む特例子会社や一般企業雇用率 250 位内の企業では約 3 割の企業にて、てんかんの当事者の雇用実績があった。これらの企業が明らかになったことで、今後、テレワークをてんかんの当事者へ推進する企業や、てんかんの当事者の雇用を公開している企業へのさらなる追跡調査やインタビュー調査を実施しやすくなった。また、就労事業所でのてんかんの当事者へのテレワーク支援については、就労移行支援事業所や就労継続支援 A 型事業所を中心に進めることでより有用な結果が得られると判断した。その中で、研

究参加の同意のある当事者へのインタビュー調査も行うこととした。

また、次年度は、研究 II、III において、大規模調査の障害区分の項目に「てんかん」を加え、実態の把握を試みる。

さらに、研究 V のテレワーク就労支援マニュアルの作成において、てんかんに特化した課題となりうる事項の仮説を立てた。具体的には、テレワーク時にてんかん発作が起こった場合の対応などの労働災害に関する事項や、労務契約の内容、労働規約チェックリストツールの作成などが挙げられた。

最後に、本研究結果の報告方法に関しては、日本職業リハビリテーション学会の自主ワークショップや、日本てんかん協会の機関誌「波」における特集企画を組むことが有用であると考えられた。

E. 結論

てんかんのある人の雇用において、先行研究では「職場環境」が就労推進の有用な因子とされていた。研究 I の結果から、障害者雇用体制の実績のある特例子会社や一般企業雇用率 250 位内の企業では約 3 割の企業にて、てんかんの当事者の雇用実績があった。今後、さらに当事者らのテレワークの実態を企業、支援事業所、そして当事者から把握し、今後のテレワークの推進に向けたマニュアル作成をすることは有用であると考えられた。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

該当なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 該当なし
2. 実用新案登録 該当なし
3. その他 該当なし

引用参考文献

Fisher, R. S., Boas, WVE., Blume, W., Elger, C., Genton, P., Lee, P., Engel, J. (2005) Epileptic seizures and epilepsy: Definitions proposed by

the International League Against Epilepsy (ILAE) and the International Bureau for Epilepsy (IBE). *Epilepsia*, 46, 470-472.

小川舞美, 藤川真由, 中里信和: てんかんと就労における多面的問題. 職業リハビリテーション 33: 3-8. 2019.

植田和, 藤川真由, 中里信和 (2019) てんかんがある人の就労への関連因子: 系統的レビュー, 職業リハビリテーション, 33, 1, pp. 9-21

藤川真由, 中里信和, 八重田淳: てんかんと就労: 医療と職業リハビリテーションの連携の重要性. 職業リハビリテーション 33: 43-48. 2019.

令和3年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

(分担)研究報告書

就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究

(21GC1017)

発達障害・精神障害の障害特性とテレワークの適性に関する研究

研究分担者 清野 絵 国立障害者リハビリテーションセンター・研究所

【研究要旨】

本研究では、就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労を推進するための基礎資料として、発達障害と精神障害の障害特性とテレワークの適性に関する研究動向を明らかにすることを目的とした。研究方法は、文献レビューとした。その結果、テレワークにおいてはメンタルヘルスの向上や維持に留意する必要があることが示唆された。そして、新型コロナウイルス感染症の感染拡大後、我が国においては、①障害者の生活面でのオンライン化や就労場面でのテレワークが増加、②就労系障害福祉サービス事業所の在宅でのサービスや訓練のオンライン化が増加、③障害者の雇用や健康状態にネガティブな影響があったことが示唆された。さらに、国内外の研究から、テレワークにおいて、発達障害や精神障害の障害特性自体は除外基準にはならず、通常の就労支援と共通する職業的な能力や課題、環境の評価、必要な配慮の程度の評価と調整等が重要となることが示唆された。また、障害特性ごとの課題や支援については、特に発達障害者の自宅やビデオ通話での作業における認知的負荷の課題や、そのための対処が報告されており、そのような、認知機能に関する課題の解消には、管理者側の対処が必要であることが示唆された。

A.研究目的

本研究は、障害者の自立と社会参加の促進に寄与するため、就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労を推進するための知見の収集、支援マニュアルの作成と普及、人材育成のための研修プログラムの開発を行うための基礎資料として、障害特性とテレワークの適性に関する研究動向と先行研究の知見を明らかにすることを目的とする。なお、本研究では、障害特性のうち主に発達障害と精神障害について明らかにする。

本報告では、障害特性とテレワークの適性に関する先行研究の国内および海外の文献レビューの結果を報告する。なお、本報告では、テレワークを在宅勤務や在宅就労を含む職場以外での働き方と定義する。ま

た、就労系障害福祉サービスの在宅訓練や在宅サービスについてもテレワークの一形態と捉えてレビューの対象とする。

B.研究方法

1. 国内における先行研究の文献レビュー

1-1. 方法・対象

日本における障害特性とテレワークの適性の研究の動向を明らかにするため、日本語の文献についてデータベース検索およびハンドサーチを行い探索的に文献を抽出し、文献レビューを行った。

1-2. データベース・検索用語

データベースは、CiNii（国立情報学研究所）を使用した。検索用語は、（（障害者 OR 発達障害 OR 精神障害） AND （テ

レワーク OR リモートワーク OR 在宅就労))とし、全文検索を行った。さらに抽出された文献の引用文献、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の報告書、日本職業リハビリテーション学会の学会誌「職業リハビリテーション」からハンドサーチを行った。抽出された結果について、タイトルと要約から目的と合致する文献を精査した。次に、本文から内容を確認し、レビューする文献を決定した。

2. 海外における先行研究の文献レビュー

2-1. 方法・対象

海外における障害特性とテレワークの適性の研究動向を明らかにするため、英語文献についてデータベース検索およびハンドサーチを行い探索的に文献を抽出し、文献レビューを行った。

2-2. データベース・検索用語

データベースは、Pubmed（米国国立医学図書館内の国立生物科学情報センター）を使用した。検索用語は、大きく分けて①障害者のテレワークと技術に関するもの、②障害特性とテレワークに関するもの、③認知特性とテレワークに関するものとし、タイトルと要約を対象に検索を行った（詳細は表1参照）。さらに、抽出された文献の引用文献からハンドサーチを行った。抽出された結果について、タイトルと要約から目的と合致する文献を精査した。次に、本文から内容を確認し、レビューする文献を決定した。

3. 倫理配慮について

本研究は、公表されている資料を用いた文献レビューであり、個人情報を対象としていないため、倫理面への配慮が必要な研究には該当しない。

C. 研究結果

1. 国内における研究動向

1-1. 検索結果

データベース検索の結果、75件の文献が抽出された。そのうち、最終的な抽出数は6件であった。そこに、ハンドサーチにより抽出した文献を加え、内容を精査し整理した。

1-2. 研究動向

(1)テレワーク支援の変遷

障害者のテレワークについては、1980年代から報告が見られるが、それは通勤が困難な重度身体障害者を対象としたものであった（東京コロニー、1982・身体障害者雇用促進協会、1985）。堀込（2021）は、テレワークについて、1990年代半ばに雇用保険の要件や雇用率の適用の明確化、インターネットの普及を背景に特例子会社を中心に少しずつ始まったと報告している。その後、2006年の「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」の改正の際に、自営型のテレワークを活用した「在宅就業障害者支援制度」が創設された。さらに、2012年に「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）」の就労継続支援事業（A型、B型）でも在宅でのサービス利用が制度化されている。

(2)新型コロナウイルス感染症とテレワーク

新型コロナウイルス感染症（以下、COVID-19）の感染拡大によりテレワークが増加している（これからのテレワークでの働き方に関する検討会、2020・パーソルチャレンジ株式会社、2020a）。そのような実態に対応して関連の学術誌で特集が組まれた。たとえば、2021年の「新ノーマライゼーション」誌の特集「リモートワークの広がり」や、同年の「職業リハビリテーション」誌の特集「テレワーク、遠隔支援とICT・支援機器」や「コロナ禍における職業リハビリテーション」、同年の「発達障害研究」誌の特集「新型コロナウイルス感染症の影響の現状と今後の課題」等であ

る。

その中で、若林（2021）は、COVID-19の影響から考えられる職業リハビリテーションの研究課題を整理している。そのうち、テレワークと関連していると考えられるものとしては、次のものが挙げられる。それは、就労系障害福祉サービス事業所における、効果的なオンラインでの相談、効果的なオンラインでの訓練、効果的なオンラインでの職場開拓、効果的なオンラインでのフォローアップ、非接触的な活動が促進されることで生じる課題の低減である。

(3) COVID-19 感染拡大以後のテレワークの実態

①障害全般

(ア)職業リハビリテーションの利用者

山口ら（2021）は、職業リハビリテーションの支援者を対象に COVID-19 の影響について調査した。それによれば、支援対象者へのネガティブな影響は、雇用継続、収入、健康状態、就職活動の全てで「やや影響がある」が最も多かった。また、「非常に強い影響がある」だったのは、雇用継続が 16%、収入が 14%、健康状態が 18%、就職活動が 34%であり、一部の支援対象者には強い影響があったことが伺える。

次に、同報告で支援実践への影響について、テレワークや健康状態と関連するものとしては次が報告された（山口ら、2021）。それは、「当てはまる」の割合が、「対象者の心理的に不調をきたした」が 72.9%、「対象者の生活リズムに不調をきたした」が 72.6%、「当事者との面談において、ビデオ通話やオンライン会議システムを利用することになった」が 57.0%であった。この項目でも、支援対象者の健康状態の悪化を示唆された。また、職業リハビリテーションにおいてオンライン化が進んだ状況が伺える。

(イ)就労系障害福祉サービスの利用者

PwC コンサルティング合同会社（2021）の調査によれば、就労系障害福祉サービス

事業所の在宅サービスは COVID-19 感染拡大以前が 3.3%、以後が 9.4%であった。また、在宅訓練は COVID-19 感染拡大以前が 20.6%、以後が 57.9%であった。ともに感染拡大以後に倍以上増加している。また、同調査によれば、在宅サービスを提供した利用者の主な障害種別は、多い順に精神障害 44.7%、知的障害 20.9%、身体障害 19.5%、発達障害 9.0%、内部障害 0.6%であった（山尾ら、2021）。

(ウ)就業者

パーソルチャレンジ株式会社（2020a）の企業調査によれば、COVID-19 により障害のある社員に実施した雇用施策の変更や特別措置で最も多かったのは、「テレワークを導入し、在宅勤務とした」で 27.3%であった。

パーソルチャレンジ株式会社（2020b）による就業中の障害者に対する調査では、「完全在宅勤務」と「在宅勤務とオフィス勤務の併用」が 51.6%であり、半数以上の障害者がテレワークを行っていた。

障がい者総合研究所（2021）の調査によれば、障害者が勤務先でテレワークを実施している割合は 59%であった。テレワークを利用している人のテレワークの頻度は、最も多かったのは「週に 3～4 日」で 34%であった。

②発達障害

国立障害者リハビリテーションセンター（2021）は COVID-19 の発達障害者への影響を調査した。それによれば、発達障害者の約 8 割がオンライン化を経験しており、約 6 割以上が何らかの困難を感じていた。発達障害者が対面のオンライン化で難しかったことは「どのタイミングで発言すればよいのか、よくわからなくて戸惑う」が 46%、「相手の話に集中しにくい（画面に映っている物が気になってしまうなど）」が 29%、「3 人以上になると、誰が話をしているのか、よくわからなくて戸惑う」が 29%、「ふだんより、言われたことを理解

するのに時間がかかる」が 22%、「画面に向かって話すこと自体に抵抗がある」が 20%であった。

(4)障害特性とテレワーク

①障害全般

障害特性とテレワークについて、清野（2021）は、テレワークや遠隔支援と関連する ICT（情報通信技術）と支援機器の研究について、身体障害を対象としたものが多く、発達障害や精神障害を対象としたものが少ないことを報告している。

前述した山口ら（2021）は、同調査で職業リハビリテーションの支援者に支援の考えについて報告している。それによれば、テレワークと関連した項目で、同意できると回答した割合は、下記であった。「これまで連携していた以外の遠隔地域の事業者とオンラインを活用した支援が容易になると思う」が 74.6%、「職業訓練指導においてオンデマンド形式の動画教材があれば利用したいと思う」が 73.3%、「障害者雇用の在宅就労としてオンライン業務の有効性は高いと思う」が 70.0%であった。オンライン化やテレワークへの期待が高いことが伺える。

山口ら（2021）は、障害特性と関連した項目についても報告している。それによれば、同意できると回答した割合は、就労支援をオンラインでするのは難しいと考えられているのは、知的障害者が 57.0%、高次脳機能障害者が 43.0%、発達障害者が 33.9%、精神障害者が 29.3%、身体障害者が 13.3%であった。発達障害、精神障害は、身体障害と比べるとオンラインでの支援が難しいと考えられる割合が多かった。次に、同意できると回答した割合は、「在宅就労になると、発達障害などの特性による困難が増すと思う」が 48.8%、「在宅就労になると、精神障害などの症状が悪化すると思う」が 44.2%、「在宅勤務の導入で通勤負担が減るので、特に精神障害や身体障害のある方にとっては好都合だと思う」

が 46.7%であった。テレワークにより発達障害者や精神障害者への課題が懸念されるとともに、精神障害者については通勤負担軽減のメリットも考えられることが示唆された。

②発達障害

発達障害について、岡（2021）は、知的障害や一部の発達障害のように認知機能に困難のある人のテレワークの困難さを指摘している。同時に認知機能に関する課題の解消は、本人側ではなく管理者側の課題であるとして、課題の解消を下記の 4 つに整理した。それは、「本人の認知能力の範囲内で遂行可能な課題を中心とする（課題難度調整）」「本人の認知的負荷を下げるための作業／コミュニケーション環境整備をする（物理的環境整備）」「本人の認知的負荷を下げるための補助スタッフを置く（人的環境整備）」「本人の認知的負荷を下げるための規則や手続きの整備をする（規則・手続き整備）」である。そして、これらの 4 つの支援について、テレワークの際に、認知機能の困難を補うのに有効と考えられる支援技術を先行研究（岡ら、2010・Morash-Macneil et al, 2018・Devi and Sarkar, 2019・Gillespie, 2012）を参考に整理している。それは、自宅レベルでは入力、出力、プロセスに関する技術、チームレベルではコミュニケーションと管理に関する技術、コミュニティレベルでは移動と活動に関する技術であった。

③精神障害

精神障害者について、山岡（2013）は、精神障害者の在宅就労を支援する就労系障害福祉サービス事業所等について報告している。それによれば、共通する支援内容として「教育（研修）の重要性」「チームとして成果を挙げること、総意を大切にしていく（チームワーク）こと」があった。そして、そのためには、孤独にさせないこと、チームプレイを上手く進めるために WEB カメラの使用、定期的なスタッフ訪

間が行われていた。また、多くの人が働けるように作業工程の細分化や在宅で簡単に入力できるソフトを開発している事業所があった。また、精神障害者の在宅就労の考えとしては、障害名ではなく職業的な課題特性を見る必要があることが指摘されていた。次に、在宅就労に向かない人として、「情報支援・人支援が多く必要な人」が挙げられた。一方、在宅就労に必要な能力としては、「一定のコミュニケーション力」「理解力（知的能力）」「自己管理が出来ること」「主治医との関係が築けていること」が挙げられた。

2. 海外における研究動向

2-1. 検索結果

データベース検索の結果、366 件の文献が抽出された。そのうち、最終的な抽出数は 20 件であった。検索結果を表 1 に示す。そこに、ハンドサーチにより抽出した文献を加え、内容を精査し整理した。

2-2. 研究動向

(1)テレワークとメンタルヘルス

テレワークについては、障害のない労働者においてメンタルヘルスを悪化させる可能性が報告されている。そのため、障害特性とテレワークの適性を検討する際に、テレワークのネガティブな側面についても把握しておく必要がある。Liu et al (2021) は、COVID-19 感染拡大中の労働者のテレワークについて、メンタルヘルスへの悪影響の可能性を指摘している。たとえば、障害のない労働者においてテレワーク中に誘発される心理的症状として、ストレス、心配、不眠症、苦痛、倦怠感、不安、うつ病等が報告されている (Delfino et al, 2021・Koch et al, 2021・Sutarto et al, 2021・Tan et al, 2020・Ho et al, 2020)。また、職場対策の欠如 (Tan et al, 2020・Ho et al, 2020)、厳格な管理制御と監視 (Delfino et al, 2021)、ワークエンゲージメントの低下 (Oksa et

al, 2021)、過度の仕事 (Koch et al, 2021) はメンタルヘルスを悪化させる可能性がある。一方、明確で包括的な職場ガイドラインは、従業員の心理的苦痛を軽減することが報告されている (Sasaki et al, 2020)。

(2)障害特性とテレワーク

障害特性とテレワークについては、発達障害を対象とした文献が多く、精神障害を対象とした文献は今回の検索方法では見当たらなかった。

①発達障害

Goldfarb et al (2021)によれば、COVID-19 感染拡大によりテレワークとなった自閉症のある人では、メンタルヘルスの悪化が見られた。また、仕事の心理的欲求の満足度が減少していた。在宅勤務のメリットとしては、「通勤時間が減ること」「感覚的環境を自分でコントロールできること」が報告された。一方、デメリットとしては、「インターネット接続に問題があると仕事にならないこと」、「上司や同僚とのコミュニケーションが取りにくいこと」「家ではやる事が出てきて集中できないこと」「新しい知識を学ぶのが難しいこと」「仕事と家庭の切り分けが難しいこと」が報告された。

McNaughton et al (2014)は、自閉症を含む音声によるコミュニケーションが困難な人で、音声発生装置、コミュニケーションボード、サインなどの「拡張・代替コミュニケーション技術 (AAC)」を使用して働いている人にテレワークについて調査した。それによれば、テレワークのメリットは「移動時間の短縮による作業効率の向上」「柔軟なスケジュール管理」「同僚とのコミュニケーションの円滑化」であった。一方、テレワークのデメリットは、「孤立感」「技術的・設備的な問題」「自宅で仕事をする難しさ」であった。

デメリットへの対処として、「孤立感」に対しては、「ネットワークの積極的な構築」「雇用主が多様なコミュニケーション

の機会を開発するため積極的に役割を果たすこと」「従業員が AAC 使用者の個人の役割とコミュニケーション方法を理解すること」「定期的な顔を会わせたミーティング」「定期的なフィードバック」が挙げられた。「技術的・設備的な問題」に対しては、「必要な機器の入手」が挙げられた。「自宅で仕事をする難しさ」に対しては、「仕事のスケジュールを決めてそれを守ること」「自宅と職場を明確に区別すること」が挙げられた。また、AAC 使用者の雇用機会に必要なものとしては、「IT リテラシースキル」「高校時代の移行プログラム」「自己擁護のセルフアドボカシースキル」が挙げられた。

Tang (2021) は、障害者のテレワーク時のビデオ通話、画面共有、共同編集について調査した。対象者の障害種別は、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、ニューロダイバーシティ（この研究では自閉症スペクトラム、注意欠陥多動性障害（以下、ADHD）、ディスレクシア、トゥレット症候群）、慢性疾患患者であった。本報告では、このうちニューロダイバーシティの人の結果を取り上げる。調査の結果、テレワークの満足度は高かった。また、テレワークへの移行で最も増加したのはビデオ通話による会議だった。ニューロダイバーシティの人の課題は次のように整理された。

（ア）自閉症スペクトラムでは、ビデオ通話の会議は、注意を持続したり、視覚と聴覚の表現を管理するのに余計な認知作業が必要であった。そのため、会議で共有するビデオとオーディオの量を管理することが推奨されていた。

（イ）ADHD とトゥレット障害では、画面共有で、タスクを切り替えるのが難しかった。そのため、気が散ったり、共有に集中していてチャットウィンドウなどに注意を払っていない場合があった。

（ウ）ニューロダイバーシティの人は、共

同編集で、視覚的またプロセスが複雑になることで、認知的努力が必要で、負担になることがあった。

Das et al (2021)は、ニューロダイバーシティ（この研究では自閉症スペクトラム障害、ADHD、学習障害、心理社会的障害）の人のテレワークについて調査した。その結果、ニューロダイバーシティの人がテレワークで感じている課題と課題への対策は次のように整理された。

（ア）外部刺激に対する注意散漫と注意抑制の管理のため、自宅のワークスペースの構築が必要である。ニューロダイバーシティの人にとって、自宅勤務は自分のワークスペースを管理できるメリットがある一方で、自宅には感覚的な刺激や気が散る要因がある。具体的な要因は、「騒音や邪魔が入る」「仕事以外の興味や趣味が同じ空間にある」であった。

（イ）仮想ワークスペースにおける注意散漫への対処が必要である。ニューロダイバーシティの人は遠隔会議中に会話から注意がそれがちなため、気が散る要因に対処する必要がある。具体的な要因は、「他の会議参加者の背景や背景音」「仮想背景の不自然さ」「アプリケーションの通知」であった。それらへの対策としては、「ビデオをオンにする」「自分のビデオ画像を付箋で隠す」「会議の相手にカメラを切ってもらう」「仮想背景をかける」「タイマーや時計を自分の周辺に置く」があった。また、組織が行う対策として、通知を削減するためのアクセス可能なガイドラインの必要性が提案された。具体的には、「注意が必要でない人にはメッセージのタグを付けない」「全体へのメンションは絶対に必要でない限り最小限に抑えること」であった。

（ウ）「会議の議題、目標、期待することを事前に共有すること」「会議中にアジェンダ項目に従うこと」「会議後に議事録や録画を共有すること」が重要である。ニューロダイバーシティの人は、認知の柔軟性

に課題があるため、注意が散漫になった後、会議に注意を戻すことが困難である。対策としては、「もう一度質問を繰り返してほしいとインタビュアーに頼む」「チャットメッセージをチェックして参考にしたリ、ダイレクトメッセージで会議に参加している誰かに要約のために連絡を取る」があった。組織が行う対策としては、注意力管理に関する組織の規範を見直し、不注意で注意が散漫になった後に素早く要約することを要求することを標準化することや、同僚がニューロダイバーシティの人の再集中の必要性に留意し支援する必要が提案された。また、遠隔コミュニケーションツールに「素早い要約のリクエスト」機能を追加することが提案されていた。

(エ) 会議で質問、発言するための順番待ちの課題に対処する必要がある。ニューロダイバーシティの人には、「会議中は、いつ質問していいのかわからないのか」「いつが自分の発言の番なのか全く分からない」という課題があった。対策としては、「挙手」機能を使って、質問したいことがあることを示す」「チャットで自分の考えを伝える」があった。遠隔の会議では、「進行役を指定すること」が提案されていた。

(3)遠隔での治療・介入

就労場面ではないが、コンピューターや電話を使用した遠隔でのコミュニケーションとの親和性という点で、遠隔での治療や介入の知見が参考となる。

①発達障害

Palmer et al (2010)は、ADHD の子どもと若者のための遠隔精神医療についてレビューした。それによれば、遠隔精神医療プログラムは、医療センター、地域精神保健センター、デイケアセンター、診療所等で成功していた。そのことは、遠隔精神医療が実行可能で、受け入れられていることを示している。そして、遠隔精神医療の家族や若者の満足度は高かった。さらに、うつ病

の子どもを対象としたビデオ会議を通じた遠隔精神医療の効果が報告されていた(Nelson et al , 2003)。

Adams et al (2022)は、自閉症患者への遠隔医療について医師を対象に調査を行った。その中で、遠隔医療の課題として多く挙げられたのは、「技術的な問題」「技術の使いやすさ」「コンピューターリテラシー」「作業上の連携や内容の網羅性」であった。その課題への対策としては、「チームとして資源・ツール・知識を共有する」「対面式やハイブリッド式で提供する」が提案された。一方、遠隔医療のメリットとして、「構造化および視覚教材の資料」「遠隔配信が特定のニーズを満たすこと」が挙げられた。遠隔配信の有用性を低下させると考えられる特性は、「学習、コミュニケーション、認知関連の能力」であった。一方、遠隔配信の有用性を高めると考えられる特性は、「技術的親和性」「若年者であること」「支援者がいること」「オンライン教育への慣れ」「高い知性」が挙げられた。

②精神障害

Bee et al (2008)は、遠隔での心理療法の効果についてメタ分析を行った。その結果、電話、インターネット、ビデオ会議での心理療法の、うつ病と不安関連障害で一定の効果がある可能性が示された。

Lawes-Wickwar et al (2018)は、精神疾患患者の遠隔医療についてシステマティックレビューを行った。その結果、電話によるサポートや、コンピューターを利用した認知リハビリテーションは効果が確認された。Medalia et al (2021)は、統合失調症患者の認知矯正療法の対面と遠隔介入のハイブリッド型について報告した。医師と統合失調症患者の両方が、課題として「技術へのアクセス」を挙げたが、「医師のサポートが利用できる可能性」は肯定的な影響を与えた。Mendelson et al (2022)は、統合失調症スペクトラム障害の遠隔での集団療法について報告し、プログラムの評価は肯定的

なものであった。

D.考察

結果の概要を表 2, 3 に示す。

1. テレワークとメンタルヘルス

本研究の結果から、テレワークが障害のない人のメンタルヘルスを悪化させる可能性があることが示唆された (Delfino et al, 2021・Koch et al, 2021・Sutarto et al, 2021・1 Tan et al, 2020・Ho et al, 2020)。さらに、障害者全般や自閉症のある人のメンタルヘルスを悪化させる可能性も示唆された (Goldfarb et al, 2021・山口ら, 2021)。このことから、テレワークにおいては、障害のない人と比べ、より脆弱性が高いと考えられる障害者のメンタルヘルスの向上や維持に留意する必要性を示唆している。そして、そのようなメンタルヘルスの維持のためには、職場対策や職場ガイドラインの整備、厳格な管理制御と監視の軽減、仕事の管理、ワークエンゲージメントの向上や維持が効果的な可能性がある (Tan et al, 2020・Ho et al, 2020・Delfino et al, 2021・Koch et al, 2021・Oksa et al, 2021)。

2. 障害者のテレワーク

本研究の結果から、COVID-19 の影響により我が国においては、①障害者の生活面でのオンライン化や就労場面でのテレワークが増加していること (山口ら, 2021・パーソルチャレンジ, 2020b・障がい者総合研究所, 2021・国立障害者リハビリテーションセンター, 2021)、②就労系障害福祉サービス事業所の在宅でのサービスや訓練のオンライン化が増加していること (PwC コンサルティング合同会社, 2021)、③障害者の雇用や健康状態にネガティブな影響があったこと (山口ら, 2021) が示唆された。

そのような中、職業リハビリテーションの支援者の 7 割以上が、オンラインの支援や業務の可能性を感じており、また動画教材へのニーズを持っていた。そのため、今後は、テレワークを含むオンラインの支援や業務の知見を蓄積し、その効果を検証していくこと、オンラインで活用できる教材の開発の取組を進めることが期待される。

なお、就労系障害福祉サービス事業所の提供した在宅サービスの主な利用者の障害種別は、最も多かったのは精神障害であり 5 割近くであった。一方、発達障害は知的障害、身体障害より低く約 1 割であった。我が国のテレワークやその支援がこれまで身体障害を中心に発展してきたことをふまえると、COVID-19 の影響で急遽増加した身体障害以外の障害について障害特性に配慮した支援体制の充実が重要と考えられる。特に、在宅サービスで利用者の多かった精神障害や、先行研究で課題が多く報告されている発達障害についても研究や実践を蓄積していく必要がある。

3. 障害特性とテレワークの適性

本研究の結果から、国内外において発達障害者や精神障害者が、すでにテレワークで就業したり、就労系障害福祉サービスで訓練、サービスを受けている実態が明らかになった。また、就労場面ではないが、遠隔での治療・介入では発達障害や精神障害の障害特性のある人への効果が複数の研究で報告されている。このことは、遠隔でのコミュニケーションとの親和性という点で、発達障害や精神障害の障害特性があってもテレワークに適合する可能性を示唆している。すなわち、発達障害や精神障害の障害特性自体はテレワークの除外基準にはならず、個人の個別要因がテレワークの適性の評価基準になると考えられる。

一方で、職業リハビリテーションの支援者においては、発達障害者や精神障害者をオンラインで就労支援をするのは難しいと

考えている人が約3割、テレワークで発達障害や精神障害の困難さの増加や、症状が悪化すると考えている人が4割以上いることが明らかになった。したがって、そのような懸念を解消するため、今後、発達障害者や精神障害者をオンラインで効果的に支援する方法や、オンラインやテレワークの適性に関わる個別要因を明らかにしていく必要がある。

そして、そのような個別の要因については、障害名ではなく職業的な課題特性を見ることが、情報支援・人支援の必要の程度、コミュニケーション力・理解力（知的能力）・自己管理・主治医との関係性が基準の1つとなる可能性がある（山岡，2013）。すなわち、テレワークにおいても通常の就労支援と共通する職業的な能力や課題、環境の評価、必要な配慮の程度の評価と調整等が重要となると考える。それらを適切かつ効果的に行うためには、テレワークの特性をふまえた実践の蓄積が必要であらう。

テレワークの特性をふまえた障害特性ごとの課題や支援については、国内外の知見が参考となる。発達障害者では、自宅やビデオ通話会議の環境、ビデオ通話の会議での作業、画面共有、共同編集作業等は視覚や音声の刺激が多かったり、複雑になることで、認知的負荷がかかり、処理に時間がかかったり、困難であったりする可能性がある（国立障害者リハビリテーションセンター，2021・McNaughton et al, 2014・Tang, 2021・Das et al, 2021）。そのようなテレワークの課題は、主に認知機能に関する課題であり、その課題の解消は、管理者側の課題として対処が必要であらう（岡，2021）。

E. 結論

本研究により、我が国における障害者のテレワークの実態と国内外の発達障害と精

神障害の障害特性とテレワークの関係の研究動向や知見が明らかになった。COVID-19の影響で、障害者全般のテレワークが増加したこと、また今後もテレワークが維持される可能性をふまえると、今後、さらに障害者のテレワークについて研究や実践の蓄積が必要である。

障害者のテレワークに関しては、メンタルヘルスの悪化の可能性を考慮し、その向上や維持のための取組が重要である。また、障害特性とテレワークの適性に関しては、障害名ではなく、テレワークの特性をふまえた職業的な能力や課題、環境の評価、必要な配慮の程度の評価と調整等が重要である。そして、テレワークの特性として、自宅での作業やビデオ通話や各種の情報通信技術の活用が考えられ、そのことは特に発達障害者にとっては認知的負荷が多くかかる可能性がある。そのため、それらの認知的課題の解消のため、支援者を含む管理側の対応が必要である。今後、そのための知見の収集を進め、支援マニュアルの作成や人材育成のための研修プログラムの開発につなげることが期待される。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 該当なし

2. 実用新案登録 該当なし

3. その他 該当なし

表 1.海外文献の検索用語と検索結果

検索の内容	検索用語	検索結果	抽出数
1.障害者のテレワークと技術			
障害者のテレワークと技術に関するもの	((Persons with Disability) OR (Persons with Disabilities)) AND ((Information communication technology) OR (Assistive technology) OR (Digital Technology)) AND ((Telework) OR (Remote work))	20 件	3 件
2.障害特性とテレワーク			
障害者とテレワークに関するもの	(Persons with Disabilities) AND ((Telework) OR (Remote work))	62 件	1 件
精神障害とテレワークに関するもの	((Mental Disabilities) OR (Mental Disorders) OR (Mental Illness) OR (Mental Disease)) AND ((Telework) OR (Remote work))*	73 件	4 件
	(Schizophrenia) AND ((Telework) OR (Remote work))	27 件	2 件
	((Depression) OR (Mood Disorder) OR (Bipolar disorder)) AND ((Telework) OR (Remote work)) *	35 件	1 件
発達障害とテレワークに関するもの	((Developmental Disabilities) OR (Developmental Disability)) AND ((Telework) OR (Remote work))	11 件	0 件
	((Autism) OR (ASD)) AND ((Telework) OR (Remote work))	43 件	2 件
	((ADHD) OR (Attention Deficit Hyperactivity Disorder)) AND ((Telework) OR (Remote work))	6 件	2 件
3.認知特性とテレワーク			
障害者の認知特性とテレワークに関するもの	((Persons with Disability) OR (Persons with Disabilities)) AND ((Cognitive characteristic) OR (Cognitive function)) AND ((Telework) OR (Remote work))	1 件	0 件
精神障害の認知特性とテレワークに関するもの	((Mental Disabilities) OR (Mental Disorders) OR (Mental Illness) OR (Mental Disease)) AND ((Telework) OR (Remote work)) AND ((Cognitive characteristic) OR (Cognitive function))	56 件	3 件
	(Schizophrenia) AND ((Teamwork) OR (Remote work)) AND ((Cognitive characteristic) OR (Cognitive function))	8 件	2 件
	((Depression) OR (Mood Disorder) OR (Bipolar disorder)) AND ((Telework) OR (Remote work)) AND ((Cognitive characteristic) OR (Cognitive function))	19 件	0 件
発達障害の認知特性とテレワークに関するもの	((Developmental Disabilities) OR (Developmental Disability)) AND ((Telework) OR (Remote work)) AND ((Cognitive characteristic) OR (Cognitive function))	1 件	0 件
	((Autism) OR (ASD)) AND ((Telework) OR (Remote work)) AND ((Cognitive	3 件	0 件

	characteristic) OR (Cognitive function))		
	((ADHD) OR (Attention Deficit Hyperactivity Disorder)) AND ((Telework) OR (Remote work)) AND ((Cognitive characteristic) OR (Cognitive function))	1 件	0 件
合計		366 件	20 件

* 検索記事のタイプはメタアナリシス, システマティックレビュー, レビュー

表 2.国内の研究動向の概要

障害種別	COVID-19 の影響
障害全般	<p><職業リハビリテーションの利用者>(山口ら, 2021)</p> <p>■ネガティブな影響(非常に強い割合)</p> <p>雇用継続 16%・収入 14%・健康状態 18%・就職活動 34%</p> <p>■支援実践への影響(当てはまる割合)</p> <p>健康状態</p> <p>対象者の心理的不調 72.9%・対象者の生活リズムの不調 72.6%</p> <p>オンライン・テレワーク</p> <p>当事者との面談でビデオ通話やオンライン会議システムを利用 57.0%</p>
	<p><就労系障害福祉サービス事業所の利用者></p> <p>(PwC コンサルティング合同会社, 2021)</p> <p>在宅サービス:COVID-19 以前 3.3%・以後 9.4%</p> <p>在宅訓練:COVID-19 以前 20.6%・以後 57.9%</p> <p><在宅サービスの利用者の主な障害種別>(山尾ら, 2021)</p> <p>精神障害 44.7%・知的障害 20.9%・身体障害 19.5%</p> <p>・発達障害 9.0%・内部障害 0.6%</p>
	<p><就業者></p> <p>企業:テレワーク導入 27.3%(パーソルチャレンジ株式会社, 2020a)</p> <p>障害者:テレワーク実施 51.6%(パーソルチャレンジ株式会社, 2020b)</p> <p>・テレワーク実施 59%(障がい者総合研究所, 2021)</p>
	<p><生活全般>(国立障害者リハビリテーションセンター, 2021)</p> <p>オンライン化:経験が約 8 割</p>
課題や支援内容	
障害全般	<p><職業リハビリテーション>(山口ら, 2021)</p> <p>■支援者の考え(同意できる割合)</p> <p>テレワーク</p> <p>・遠隔地域の事業者とオンラインを活用した支援が容易になると思う 74.6%</p> <p>・職業訓練指導でオンデマンド形式の動画教材があれば利用したいと思う 73.3%</p> <p>・在宅就労としてオンライン業務の有効性は高いと思う 70.0%</p> <p>障害特性</p> <p>・就労支援をオンラインにするのは難しいのは</p> <p>知的障害者 57.0%・高次脳機能障害者 43.0%・発達障害者 33.9%</p> <p>・精神障害者 29.3%・身体障害者 13.3%</p> <p>・在宅就労で発達障害などの特性による困難が増えると思う 48.8%</p> <p>・在宅就労で精神障害などの症状が悪化すると思う 44.2%</p> <p>・在宅勤務で通勤負担が減り、特に精神障害者や身体障害者には好都合だと思う 46.7%</p>
	<p><生活全般>(国立障害者リハビリテーションセンター, 2021)</p> <p>オンライン化:困難を感じるが約 6 割以上</p> <p>困難の内容</p> <p>・発言のタイミング・気が散って相手の話に集中しにくい</p> <p>・3 人以上になると、誰が話をしているのかよくわからなくなる</p> <p>・話の理解に時間がかかる・画面に向かって話すこと自体に抵抗がある</p>
精神障害	<p><就労系障害福祉サービス事業所等>(山岡, 2013)</p> <p>支援の考え方 障害名ではなく職業的な課題特性を見る必要</p> <p>共通する支援内容</p> <p>・教育(研修)の重要性</p> <p>・チームとして成果を挙げること、総意を大切にしていくこと</p> <p>支援の工夫</p> <p>・WEB カメラの使用・定期的なスタッフ訪問</p> <p>・作業工程の細分化・在宅で簡単に入力できるソフトを開発</p> <p>適性</p> <p>・在宅就労に向かない人:情報支援・人支援が多く必要な人</p> <p>・在宅就労に必要な能力:一定のコミュニケーション力・理解力(知的能力)・自己管理が出来ていること・主治医との関係が築けていること</p>

表 3.海外の研究動向の概要

障害種別	COVID-19 の影響
障害のない人	<p><メンタルヘルスの悪化> ストレス, 心配, 不眠症, 苦痛, 倦怠感, 不安, うつ病等(Delfino et al, 2021・Koch et al, 2021・Sutarto et al, 2021・1 Tan et al, 2020・Ho et al, 2020)</p> <p><メンタルヘルスを悪化させる可能性があるもの> ・職場対策の欠如(Tan et al, 2020・Ho et al, 2020) ・厳格な管理制御と監視(Delfino et al, 2021)・過度の仕事(Koch et al, 2021) ・ワークエンゲージメントの低下(Oksa et al, 2021)</p> <p><メンタルヘルスを軽減させる可能性があるもの> 明確で包括的な職場ガイドライン(Sasaki et al, 2020)</p>
発達障害	<p><自閉症> メンタルヘルスの悪化(Goldfarb et al, 2021)</p> <p><自閉症を含む音声によるコミュニケーションが困難な人> (McNaughton et al, 2014) テレワークのデメリットと対処 ・孤立感に対し:ネットワークの積極的な構築・雇用主が多様なコミュニケーションの機会を開発するため積極的に役割を果たすこと・従業員が AAC 使用者の個人の役割とコミュニケーション方法を理解すること・定期的な顔を会わせたミーティング・定期的なフィードバック ・技術的・設備的な問題に対し:必要な機器の入手 ・自宅で仕事をする難しさに対し:仕事のスケジュールを決めてそれを守ること・自宅と職場を明確に区別すること AAC 使用者の雇用機会に必要なもの ・ITリテラシースキル・高校時代の移行プログラム ・自己擁護のセルフアドボカシースキル</p> <p><ニューロダイバーシティの人> ・自閉症スペクトラム:ビデオ通話の会議で認知的負荷がかかる・対処としてビデオとオーディオの量を管理することが推奨 ・ADHD とトゥレット障害:画面共有のタスクの切り替えが困難 ・ニューロダイバーシティ:共同編集で認知的負荷がかかる (Tang, 2021)</p> <p>・自宅での外部刺激に対する注意の課題:自宅のワークスペースの構築 ・仮想ワークスペースにおける注意散漫の課題:要因に対処 ・認知の柔軟性に課題:会議の議題, 目標, 期待することを事前に共有すること, 会議中にアジェンダ項目に従うこと, 会議後に筆記録や録画を共有することが重要 ・会議で質問, 発言するための順番待ちの課題:「挙手」機能の利用, 共同進行役の指定等 (Das et al, 2021)</p>

引用文献

- 1) Adams, L., Adamo, N., Hollocks, M.J. et al (2022) Examining clinicians' concerns delivering telemental health interventions directly to autistic individuals during COVID-19, *Res Autism Spectr Disord*, 94, 101956.
- 2) Bee, P.E., Bower, P., Lovell, K., et al. (2008) Psychotherapy mediated by remote communication technologies: a meta-analytic review, *BMC Psychiatry*, 22, 8-60.
- 3) Das, M., Tang, J., Ringland, K. E., et al. (2021) Towards Accessible Remote Work: Understanding Work-from-Home Practices of Neurodivergent Professionals, *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 5, CSCW1, Article 183.
- 5) Delfino, G.F., van der Kolk, B. (2021) Remote working, management control changes and employee responses during the COVID-19 crisis, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34, 1376-1387.
- 6) Devi, C.R., Sarkar, R. (2019) Assistive technology for educating persons with intellectual disability, *European Journal of Special Education Research*, 4, 184-198.
- 7) Gillespie, A., Best, C., O'Neill, B. (2012) Cognitive function and assistive technology for cognition: a systematic review, *Journal of the International Neuropsychological Society: JINS*, 18, 1-19.
- 8) Goldfarb, Y., Gal, E., Golan, O. (2021) Implications of Employment Changes Caused by COVID-19 on Mental Health and Work-Related Psychological Need Satisfaction of Autistic Employees: A Mixed-Methods Longitudinal Study, *J Autism Dev Disord*, 52, 89-102.
- 9) Ho, K.F.W., Ho, K.F., Wong, S.Y., et al. (2020) Workplace safety and coronavirus disease (COVID-19) pandemic: survey of employees, *Bull World Health Organ*, Preprint.
- 10) 堀込真理子 (2021) コロナ禍で考える ICT・支援機器を活用したテレワーク支援, *職業リハビリテーション*, 34, 37-42.
- 11) Koch, J., Schermuly, C.C. (2021) Managing the crisis: how COVID-19 demands interact with agile project management in predicting employee exhaustion, *Brit J Manage*, 32, 1265-1283.
- 12) 国立障害者リハビリテーションセンター (2021) 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う発達障害児者および家族への影響—当事者・家族向けアンケート調査結果より, <http://www.rehab.go.jp/application/files/6316/1102/0298/202101.pdf>, <2022 年 5 月 9 日>

- 13) これからのテレワークでの働き方に関する検討会 (2020) これからのテレワークでの働き方に関する検討会報告書, 厚生労働省.
- 14) Lawes-Wickwar, S., McBain, H., Mulligan, K. (2018) Application and Effectiveness of Telehealth to Support Severe Mental Illness Management: Systematic Review, JMIR Ment Health, 21, 5, e62.
- 15) Liu, W., Xu, Y., Ma, D. (2021) Work-Related Mental Health Under COVID-19 Restrictions: A Mini Literature Review, Front Public Health, 24, 9, 788370.
- 16) McNaughton, D., Rackensperger, T., Dorn, D., et al. (2014) Home is at work and work is at home”: telework and individuals who use augmentative and alternative communication, Work, 48, 117-126.
- 17) Medalia, A., Saperstein, AM., Stefancic, A., et al. (2021) Feasibility and acceptability of remotely accessed cognitive remediation for schizophrenia in public health settings, Psychiatry Res, 301, 113956.
- 18) Mendelson, D., Thibaut, É., Sauv , G., et al. (2022) Remote group therapies for cognitive health in schizophrenia-spectrum disorders: Feasible, acceptable, engaging, Schizophr Res Cogn, 28, 100230.
- 19) Morash-Macneil, V., Johnson, F. and Ryan, J.B. (2018) A systematic review of assistive technology for individuals with intellectual disability in the workplace, Journal of Special Education Technology, 33(1), 15-26.
- 20) Nelson, EL., Barnard, M., Cain, S. (2003) Treating childhood depression over videoconferencing, Telemed J E Health, 9, 49-55.
- 21) 岡耕平 (2021) 知的・発達障害のある人のテレワークを支援するための支援技術, 職業リハビリテーション, 34, 40-56.
- 22) 岡耕平・近藤武夫・中邑賢龍 (2010) テクノロジーを活用した発達障害のある人の就労マニュアル, 独立行政法人雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 調査研究報告書, 149, 8-61.
- 23) Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., et al. (2021) Professional social media usage and work engagement among professionals in Finland before and during the COVID-19 pandemic: four-wave follow-up study, J Med Internet Res, 23, e29036.
- 24) Palmer, NB., Myers, KM., Vander Stoep, A., et al. (2010) Attention-deficit/hyperactivity disorder and telemental health, Curr Psychiatry Rep, 12, 409-17.
- 25) パーソルチャレンジ株式会社 (2020a) 新型コロナウイルスの影響に関する調査結果, <https://challenge.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/2020/07/news_6400-

- 1.pdf>, <2022 年 5 月 9 日>
- 26) パーソルチャレンジ株式会社 (2020b) 新型コロナウイルス感染拡大による障害者の就業, 就職への影響, <https://challenge.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/2020/07/news_6485.pdf>, <2022 年 5 月 9 日>
- 27) PwC コンサルティング合同会社 (2021) 令和 2 年度障害者総合福祉推進事業 障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究報告書, <<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000798614.pdf>>, <2022 年 5 月 9 日>
- 28) Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K., et al. (2020) Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan, *J Occup Health*. 62, 1-6.
- 29) 清野絵 (2021) 職業リハビリテーションと ICT・支援機器 : コロナの影響および支援技術の現状と展望, *職業リハビリテーション*, 34, 24-36.
- 30) 身体障害者雇用促進協会 (1985) 重度障害者の在宅就労の実態と問題点, 身体障害者雇用促進協会.
- 31) Sutarto, AP., Wardaningsih, S., Putri, WH. (2021) Work from home: Indonesian employees' mental well-being and productivity during the COVID-19 pandemic, *Int J Workplace Health Manag*, 14, 386-408.
- 32) 障がい者総合研究所 (2021) 障害者のテレワーク普及度に関する調査 (2021 年), <https://note.com/gp_info/n/n63351d16a99c>, <2022 年 5 月 9 日>
- 33) Tan, W., Hao, F., McIntyre, RS., et al. (2020) Is returning to work during the COVID-19 pandemic stressful? A study on immediate mental health status and psychoneuroimmunity prevention measures of Chinese workforce, *Brain Behav Immun*, 87, 84-92.
- 34) Tang J (2021) Understanding the Telework Experience of People with Disabilities, *PACM on Human-Computer Interaction*, 5, CSCW1, Article 30.
- 35) 東京コロニー (1982) 重度身体障害者に対する新職種としてのコンピュータ・プログラマーの養成とその在宅就労システムの実験的研究に関する報告書, 東京コロニー.
- 36) 若林功 (2021) 新型コロナウイルスと職業リハビリテーション : 新たな研究課題, *職業リハビリテーション*, 35, 68-72.
- 37) 山口明日香・岡耕平・前原和明ら (2021) 日本職業リハビリテーション学会員を対象としたコロナ禍の調査結果報告, *職業リハビリテーション*, 35, 22-29.
- 38) 山岡由美 (2013) 精神障害のある人たちのテレワークの可能性と在宅就業支援の課題 : 在宅就業支援団体へのヒアリング調査を通して, *岩手県立大学社会福祉学部紀要*, 15, 21-29.
- 39) 山尾佳則・栗城尚史・東海林崇 (2021) コロナ禍における就労系サー

ビス事業所の在宅でのサービス提供の実
施状況と課題の考察，職業リハビリテー

ション，35，30-37.

研究成果の刊行に関する一覧表

○ 書籍

該当なし

○ 雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
Maebara K, Yamaguchi A, Suzuki T & Imai	A Qualitative Study on The Function of Information and Communication Technology Utilization in Teaching Students with Intellectual Disabilities: Implications for Techniques of Teaching/Job Coaching.	Journal of Intellectual Disability Diagnosis and Treatment,	10(1)	13-20 https://doi.org/10.6000/2292-2598	2022
前原和明・山口明日香・鈴木徹・今井彩	特別支援教育に携わる教員の認識する知的障害者のテレワークに向けた支援内容	秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要	44	123-130	2022

「厚生労働科学研究費における倫理審査及び利益相反の管理の状況に関する報告について

令和4年3月31日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 高松大学

所属研究機関長 職 名 学 長

氏 名 佃 昌道

次の職員の(令和)3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進に関する研究
(2021GC1017)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 発達科学部子ども発達学科・准教授
(氏名・フリガナ) 山口 明日香・ヤマグチ・アスカ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	高松大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

- (※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。
- (※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

- (留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和4 年 4 月 2 日

厚生労働大臣
—(国立医薬品食品衛生研究所長)— 殿
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 国立大学法人筑波大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 永田 恭介

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 人間系・准教授
- (氏名・フリガナ) 八重田 淳・ヤエダ ジュン

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	高松大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称：)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。
(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和4年4月8日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 国立障害者リハビリテーションセンター

所属研究機関長 職 名 総長

氏 名 森 浩一

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 研究所 障害福祉研究部・研究室長
(氏名・フリガナ) 清野 絵・セイノ カイ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/> 有 <input checked="" type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和 4年 1月 21日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 国際医療福祉大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 大友 邦

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 国際医療福祉大学保健医療学部・助教
(氏名・フリガナ) 野崎 智仁・ノザキ トモヒト

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	高松大学研究倫理審査委員会	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

2022年3月14日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 新潟医療福祉大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 西澤 正豊

次の職員の(元号) 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

2. 研究課題名 就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究

3. 研究者名 (所属部局・職名) 新潟医療福祉大学リハビリテーション学部作業療法学科 助教

(氏名・フリガナ) 北上 守俊 (キタカミ モリトシ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査(※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	新潟医療福祉大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他(特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和4年3月2日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 国立大学法人 秋田大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 山本 文雄

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
- 研究課題名 就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究
- 研究者名 （所属部局・職名）教育文化学部・准教授
(氏名・フリガナ) 前原 和明 (マエバラ カズアキ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無 有 無	左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
		審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	秋田大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他（特記事項）

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

2022年 3月 31日

厚生労働大臣
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
(国立保健医療科学院長)

機関名 大妻女子大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 伊藤 正直

次の職員の令和3年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業

2. 研究課題名 就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 人間関係学部人間福祉学科・助教(実習担当)

(氏名・フリガナ) 縄岡 好晴・ナワオカ コウセイ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査(※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	大妻女子大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他(特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---

6: 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (無の場合はその理由: 当研究機関の規定による報告・審査対象外)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和 4 年 4 月 18 日

厚生労働大臣 殿

機関名 東北大学

所属研究機関長 職 名 総長

氏 名 大野 英男

次の職員の令和 3 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究
(21GC1017)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 東北大学病院・助教
(氏名・フリガナ) 藤川真由・フジカワマユ

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	■	□	□		■
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	□	■	□		□
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	□	■	□		□
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	□	■	□		□

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

令和 4 年度に倫理申請予定であるため。

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 ■ 未受講 □
-------------	------------

6. 利益相反の管理

当研究機関における C O I の管理に関する規定の策定	有 ■ 無 □ (無の場合はその理由:)
当研究機関における C O I 委員会設置の有無	有 ■ 無 □ (無の場合は委託先機関:)
当研究に係る C O I についての報告・審査の有無	有 ■ 無 □ (無の場合はその理由:)
当研究に係る C O I についての指導・管理の有無	有 ■ 無 □ (有の場合はその内容: 研究実施の際の留意点を示した。)