

令和 4 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

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 4 年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 山口 明日香

令和 5 (2023) 年 5 月

研究報告書目次

目 次

I. 総括研究報告		
就労系障害福祉サービス事業所向けのテレワーク就労に関する オンライン研修の効果に関する研究	-----	1
山口 明日香		
(資料) ①セミナー実施案内チラシ		
②セミナープログラム内容		
③「障害のある人のテレワーク就労及び遠隔訓練のための支援マニュアル <ブックレット版> ; Society5.0時代の新たな「働く」を創出する」		
II. 分担研究報告		
1. 知的障害のある生徒に対するオンラインでの ジョブコーチングについての質的研究	-----	27
前原 和明		
2. 一般就労を目指す精神障害者が考えるテレワークの 可能性や期待に関する調査	-----	32
野崎 智仁		
3. 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	-----	36
北上 守俊		
4. テレワークを含む遠隔での職業リハビリテーションの 研究動向に関する研究	-----	42
清野 絵		
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	-----	46

令和4年度厚生労働科学研究費補助金(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)

就労系障害福祉サービス事業所を対象としたテレワーク就労オンラインセミナー実施による効果に関する研究

研究分担者 山口明日香 高松大学・発達科学部

【研究要旨】

本研究は、就労系障害福祉サービス事業所を対象としたテレワーク就労に関するオンラインセミナーの実施における効果を検証することを目的とした。全国の就労支援に携わるもの 623 名を対象に 9 分野のテーマから構成されるオンラインセミナープログラムを実施した。実施した結果、就労系障害福祉サービス事業所のテレワーク就労の促進につながるテレワーク就労支援の実際の理解と今後の積極的な導入検討の効果があることが確認された。この効果を維持継続するために、オンデマンド視聴や継続的な情報配信を行うプラットフォームの整備などを行う工夫が必要であることが明らかになった。

A. 研究目的

2020 年からの 1 年間で企業のテレワーク求人件数は約 3.2 倍となっており、テレワーク就労を希望する応募者もは約 1.9 倍となっていることが報告されている (パーソルキャリア、2022)。また就労継続支援事業所において人材不足が指摘されている AI を支えるデータワーク産業の担い手として、取り組む事例が報告されている (梅木、2021)。コロナ禍によって、DX がさらに進展し働き方に対する変化の潮流が大きく変わりつつある。この潮流は障害者雇用及び就労支援の領域においても大きく影響している。この流れは企業の障害者雇用率が 2.7%が見込まれる中さらに加速していくであろう。よって時代の潮流に応じた障害のある者のリスキリング及び就労支援機関の時代に応じたアップデートは緊急性が高い課題である。そこで、本研究では、全国の就労系障害福祉サービス事業所を対象に、時代に合わせた支援のアップデートとテレワーク就労を実践するためのオンライン研修プログラムを開発し、その効果を検証することを目的とする。

B. 研究方法

1. オンラインセミナー概要

本研究では、オンライン研修プログラムを 2022 年

12 月 9 日の 9 時から 18 時かけて全国の就労系障害福祉サービス事業所を対象にオンラインセミナーを実施した。案内を各都道府県の障害福祉施設を所管する担当課より案内いただき、QR コードを利用したオンライン申込みを受け付けた。

2. 分析方法

オンライン研修として 2022 年 12 月 9 日に実施した際の申込者は 627 名であり、その後のオンデマンド教材を受講している参加者は 289 名 (2022 年 12 月 22 日現在)となっている。オンライン研修を受講した受講者のうち、受講後アンケートに回答のあった 243 名の回答を分析した。具体的な設問項目は、事前アンケートには、参加者の所属する施設種別、都道府県、セミナープログラムへ期待する内容を設定した。事後アンケートには、参加者の所属する施設種別、セミナープログラムの学びになった内容、回答者の日頃の職種、セミナープログラムの満足度、学びになった内容、今後の取り組みと方針、今後の情報提供の希望、自由記述による感想を設定した。

3. 倫理配慮について

本研究は、高松大学研究倫理審査委員会にて倫理審査の承認 (高大研倫審 2021002) を経て実施した。

C. 研究結果

## 1. 参加申込者の概要

オンラインセミナーの参加申込者627名のうち、事業所の種類別では、就労継続支援B型事業所が204ヶ所、就労移行支援事業所194ヶ所、就労継続支援A型事業所129ヶ所であった。その他の職業リハビリテーション機関としては、障害者就業・生活支援センター13ヶ所、地域障害者職業センター1ヶ所の申し込みがあった(表)。47都道府県別の、参加者区分では、北海道が47名、次いで大阪府41名、東京都31名で上位を占めていた(図1)。表1 参加申込者の所属別

番号	事業所/機関	件数	割合
1	就労移行支援事業所	194	30.9%
2	就労継続支援A型事業所	129	20.6%
3	就労継続支援B型事業所	204	32.5%
4	障害者就業・生活支援センター	13	2.1%
5	行政機関	27	4.3%
6	その他	51	8.1%
7	教育機関	8	1.3%
8	地域障害者職業センター	1	0.2%
		有効回答	627

## 2. プログラム内容として期待していること

参加者が申し込みにあたり、期待している内容について複数回答で選択をしてもらったところ「テレワーク就労の実際について知りたい(445 : 13.5%)」で最も多く、「テレワーク就労におけるアセスメントの工夫やポイントについて知りたい(390 : 11.9%)」、「テレワーク就労を実現するための訓練内容について知りたい(378 : 11.5%)」、「テレワークをめざす訓練の様々なツールの使い方や事例について知りたい(328 : 10.0%)」がその理由の上位を占めていた(図2)。

その他には、事業所や利用者の準備事項や、職場開拓に関する内容にも比較的高い期待がされていた。

## 3. オンラインセミナーのプログラム内容と構成

プログラムは7つの部から構成され、「第1部：テレワークの働き方と変化(60分)」、「第2部：テレワークで働く障害者の実例(90分)」、「第3部：テレワー

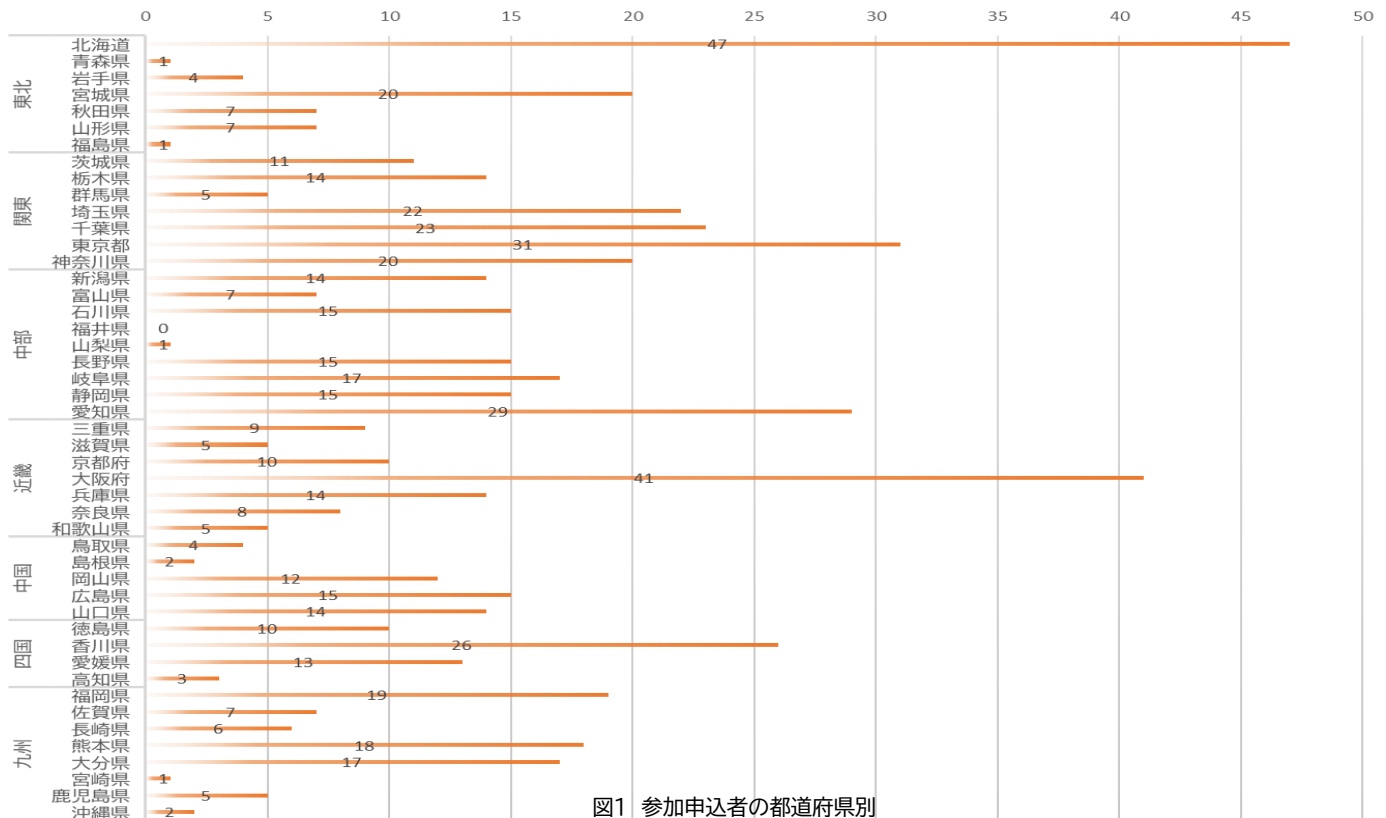


図1 参加申込者の都道府県別

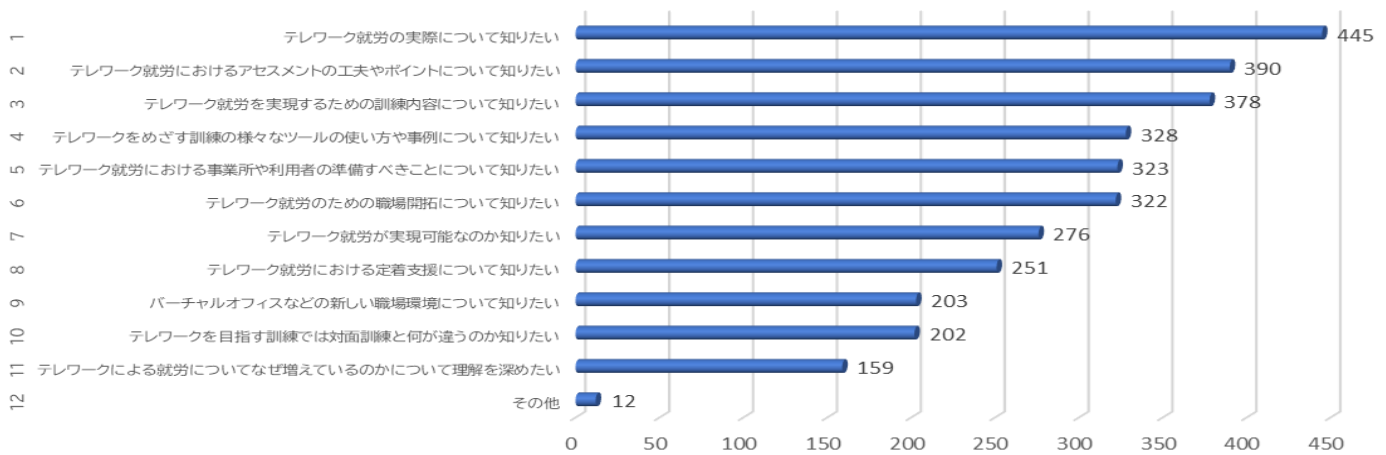


図2 期待する内容

クを目指す訓練のポイント（60分）」、「第4部：訓練生のアセスメントと訓練プログラム（60分）」、「第5部：職場開拓と定着支援の実際と連携（60分）」、「第6部：就労支援事業所の確認ポイント(40分）」、「第7部：テレ訓練をはじめににあたり覗いてみようバーチャルオフィス(90分)」として実施した（表2）。

講師は、各領域の実践者14名からその支援の実際とポイントについて発表してもらい、研究代表者が総合司会とコーディネートをを行い、3名の分担研究者がファシリテーターとして参加した。

表2 プログラム内容

1	テレワークの働き方と変化
2	テレワークで働く障害者の実際
3	テレワークを目指す訓練のポイント
4	訓練生のアセスメントと訓練プログラム
5	職場開拓と定着支援の実際と連携
6	就労支援事業所の確認ポイント
7	テレ訓練をはじめににあたり覗いてみようバーチャルオフィス

#### 4. 受講後のアンケート回答者の概要

627名の参加申込者の内、当日のオンラインアクセスのあった参加者の最大値は561名であり、一時退室・再度入室者含む延べアクセス者数は1182名であった。

事後アンケートに回答のあったのは、243名であった。これは参加申込者の内38.8%であり、当日参加者の43.3%に該当する。

事後アンケート回答者の内訳は、就労移行支援事業所が32.7%で最も多く、次いで就労継続支援B型事業所が30.8%、就労継続支援A型事業所が20.3%であった（図3）。

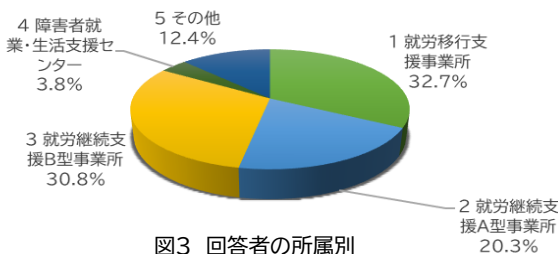


図3 回答者の所属別

回答者の日頃の職種は、「指導員・支援員」が90名(37.0%)で最も多く、次いで施設長等の管理職が64名(26.3%)、サービス管理責任者56名(23.0%)であった（図4、表3）。

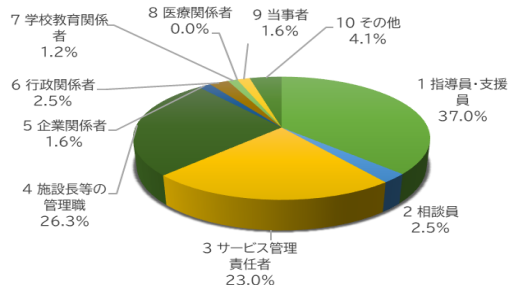


図4 参加申込者の職種別

表4 参加申込者の職種別

1	指導員・支援員	90	37.0%
2	相談員	6	2.5%
3	サービス管理責任者	56	23.0%
4	施設長等の管理職	64	26.3%
5	企業関係者	4	1.6%
6	行政関係者	6	2.5%
7	学校教育関係者	3	1.2%
8	医療関係者	0	0.0%
9	当事者	4	1.6%
10	その他	10	4.1%

回答者の内209名にあたる86.0%が、参加したセミナーのオンデマンド視聴を希望していた（図5）。

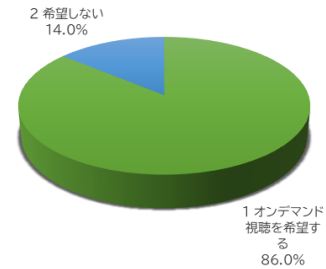


図5 オンデマンド視聴の希望

#### 5. セミナープログラムの満足度

回答者のセミナープログラムへの満足度は、「非常に満足した内容であった」とする回答が162名(66.7%)あり、「やや満足した内容であった」が75名(30.9%)、「どちらとも言えない」が5名(2.1%)、それ以下の「やや不満のある内容であった」、「非常に不満のある内容であった」は0名であった。回答者の内の97.9%が満足以上の満足度を示した（図6、表5）。

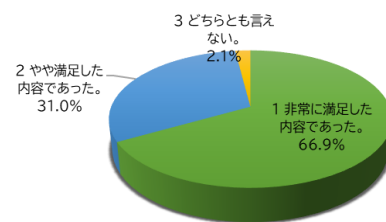


図6 プログラムの満足度

表5 プログラムの満足度

1	非常に満足した内容であった。	162	66.7%
2	やや満足した内容であった。	75	30.9%
3	どちらとも言えない。	5	2.1%
4	やや不満のある内容であった。	0	0.0%
5	非常に不満のある内容であった。	0	0.0%
6	その他	0	0.0%

#### 6. 学びになったセミナープログラム内容

参加したセミナープログラムのうち、回答者の学びとなった内容について複数回答にて選択してもらった。

最も学びになった内容としては「テレワーク就労の実際について知る」が188回答と多く、次いで「バーチャルオフィスなどの新しい職場環境について知る(143回答:10.7%)」、「テレワーク就労を実現するための訓練内容について知る(133回答:9.9%)」、「テレワーク就労をめざす訓練の様々なツールの使い方や事例について知る(127回答:9.5%)」、「テレワーク就労におけるアセスメントの工夫やポイントについて知る(124回答:9.3%)」という順で示された(図7、表6)。

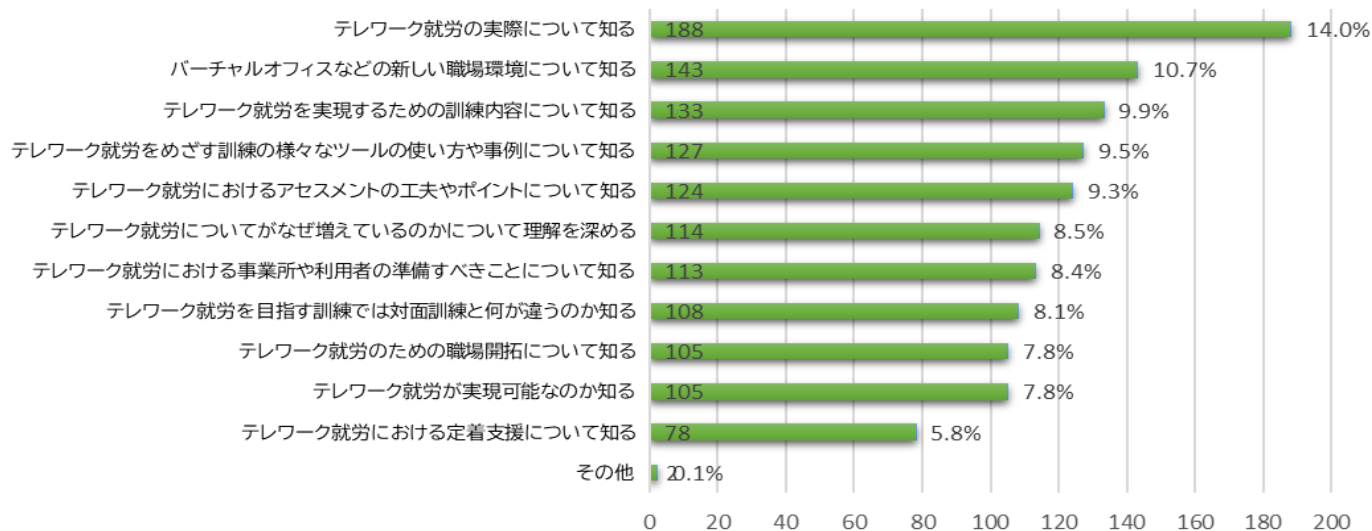


図7 学びになった内容

表6 学びになった内容

順位	学びになった内容	人数	割合
1	テレワーク就労の実際について知る	188	14.0%
2	バーチャルオフィスなどの新しい職場環境について知る	143	10.7%
3	テレワーク就労を実現するための訓練内容について知る	133	9.9%
4	テレワーク就労をめざす訓練の様々なツールの使い方や事例について知る	127	9.5%
5	テレワーク就労におけるアセスメントの工夫やポイントについて知る	124	9.3%
6	テレワーク就労についてなぜ増えているのかについて理解を深める	114	8.5%
7	テレワーク就労における事業所や利用者の準備すべきことについて知る	113	8.4%
8	テレワーク就労を目指す訓練では対面訓練と何が違うのか知る	108	8.1%
9	テレワーク就労のための職場開拓について知る	105	7.8%
10	テレワーク就労が実現可能なのか知る	105	7.8%
11	テレワーク就労における定着支援について知る	78	5.8%
12	その他	2	0.1%

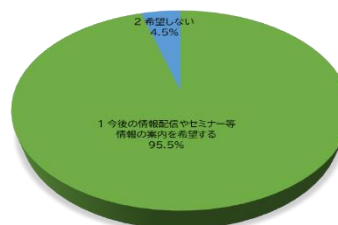


図9 今後の情報配信の希望

## 7. 事業所の今後の取り組みと導入方針

回答者に今後のテレワーク就労や在宅をはじめとする遠隔訓練の取り組みと導入の方針について回答を求めたところ、106名(43.6%)が「積極的に導入又は取り組み強化をしたい」を選択した。「導入済みの事業所見学や情報交換を行う検討したい」とする回答も103名(42.4%)であった。「導入を検討しない」とする回答は14名(5.8%)であった(図8,表7)。

図8 今後の取り組み

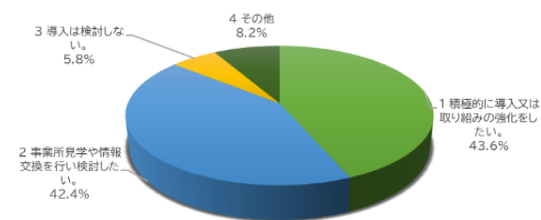


表7 今後の取り組み

順位	今後の取り組み	人数	割合
1	積極的に導入又は取り組みの強化をしたい	106	43.6%
2	事業所見学や情報交換を行い検討したい	103	42.4%
3	導入は検討しない	14	5.8%
4	その他	20	8.2%

## 8. 継続した情報配信とセミナーの希望について

回答者の内今後も継続した情報配信やセミナー等情報案内を希望するとした回答者231名(95.1%)であった(図9)。

## D. 考察

本研究の結果、47都道府県の内46都道府県からの参加があり、就労系障害福祉サービス事業所において、テレワーク就労に関するテーマトピックは全国的に関心を持たれていることが明らかになった。また関心を持たれている内容は、「テレワーク就労の実際について知りたい(445:13.5%)」が最も多く、その実際や他事業所での取り組みに対する関心が高いことが伺えた。また新型コロナ禍以降、非常事態宣言の期間中又はそれ以降にも在宅訓練の実施経験のある事業所も把握されており(PWC, 2021)、こうした背景からも、「テレワーク就労におけるアセスメントの工夫やポイントについて知りたい(390:11.9%)」、「テレワーク就労を実現するための訓練内容について知りたい(378:11.5%)」、「テレワークをめざす訓練の様々なツールの使い方や事例について知りたい(328:10.0%)」といった実際の支援内容に関連の高い内容への期待が高い結果となったと思われる。

山口(2022)の企業を対象としたテレワーク就労の

実際と課題に関する調査でも、障害者をテレワーク雇用を企業は、支援機関に対して、当事者のPCスキルの向上を促すための取り組みを重要視していることが明らかにされている。この点からも就労系障害福祉サービス事業所の職員自身もより質の高い支援の提供について情報収集をする必要性を認識していると考えられる。

本オンラインセミナーのプログラムを受講した者の内97.9%が満足以上の満足度を示したことは、本プログラム内容が、一定の就労系障害福祉サービス事業所のテレワーク就労に向けた現場の支援員の課題解決に資する効果が期待されることを示していると思われる。

本セミナープログラムの内、最も学びになった内容としては「テレワーク就労の実際について知る」が最も多く、次いで「バーチャルオフィスなどの新しい職場環境について知る」、「テレワーク就労を実現するための訓練内容について知る」、「テレワーク就労をめざす訓練の様々なツールの使い方や事例について知る」、「テレワーク就労におけるアセスメントの工夫やポイントについて知る」という結果であった。

特に「バーチャルオフィスなどの新しい職場環境について知る」については、当初申込者の期待する内容では下位に位置づけられている傾向があったことを踏まえると、実際にバーチャルオフィスの機能や活用についてデモンストレーションを行うなどしたことは、現場の実践者にとって、期待を超える新たな学びの視点となったことが伺える。

回答者のうち、今後積極的に導入又は取り組む意向のある者と他事業所の情報収集等を行うも取り組みを検討すると回答した者を合わせると回答者全体の86.0%を占めており、本プログラムが就労系障害福祉サービス事業所のテレワーク就労への取り組みを促進される効果が期待される内容であったと考えられる。

回答者の95.5%が今後も継続的な情報配信やセミナー等の情報提供を希望しており、今後も継続した実践に活かせる情報発信などのフォローアップや他事業所の取り組みの動向など継続的な情報発信が必要になることが明らかになった。回答者の86.0%は参加

したオンラインセミナーのオンデマンド視聴を希望しており、当日参加できなかった他の職員への共有や振り返りや継続学習のために活用などが希望されていた。こうした就労系障害福祉サービス事業所の職員研修に資する研修体制や実施方法を検討することは非常に重要になっていると思われる。

Society5.0時代の産業構造変化を見越した就労系障害福祉サービス事業所のDXやテレワーク就労の支助力向上を図るためにもこれらに取り組む事業所のコミュニティ形成やネットワーク形成が重要になると思われる。

## E. 結論

本研究の結果、今回設定したオンラインセミナーのプログラム内容は、就労系障害福祉サービス事業所のテレワーク就労を推進するための取り組みとして、一定の効果があることが確認された。また今後の就労系障害福祉サービス事業所のテレワーク就労の推進を促進するためには、以下4点の取り組みに効果が期待されることが明らかになった。

- (1) テレワーク就労の実際として他事業所の取り組みや実践を知る機会の創出
- (2) オンデマンド視聴を可能とするセミナープログラムの実施
- (3) それぞれの事業所の実践レベルや支援実績に応じた多層的な学習コンテンツの提供
- (4) 継続的な情報発信及びネットワーク形成を可能とするプラットフォームの公開

## F. 健康危険情報

なし

## G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

6件

- 1) Asuka YAMAGUCHI, Jun YAEDA, Kazuaki MAEBARA, Tomohito NOZAKI (2023) The next challenge on school-to-work transition for individuals

with disabilities during the Society5.0 in Japan」 38th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, Hawaii, USA.

- 2) Maebara K, Ymaguchi A (2023) A qualitative study of online job coaching for students with intellectual disabilities. 38th Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity.
- 3) 山口明乙香,八重田淳,前原和明,縄岡好晴,野崎智仁.(2023) Society5.0時代の就労系障害福祉サービス事業所の訓練アプローチの検討に関する研究,リハビリテーション連携科学学会第24回大会,ポスター発表
- 4) 山口明日香、八重田淳、野崎智仁、北上守 (2022)企業に雇用される障害者のテレワークによる勤務の実態に関する調査、職業リハビリテーション研究会第30回大会,口頭発表.
- 5) 山口明日香(2022) 職業リハビリテーションにおけるパンデミックの影響と工夫-新たな働き方の拡がりとその課題-,第6回日本リハビリテーション医学学会秋季学術集会,口頭発表.
- 6) 山口明日香(2022)Society5.0時代の障害のある生徒の職業選択とICTレディネスに関する研究 - 障がいのある生徒の仕事のネクストステージを考える -,日本キャリア発達支援研究会第10回大会,口頭発表.

pdf>, <2022年11月7日>

- 2) 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
- 3) 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)
- 4) 山口明日香 (2022) 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, 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, 3-12. < <https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/158058> > .

## 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

## 引用文献

- 1) PwC コンサルティング合同会社: 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, 2021  
<<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000798614>.



# 障害のある人の新たな働き方『テレワークによる就労』を支える 就労系障害福祉サービス事業所の実践セミナー

## ◆目的

就労系障害福祉サービス事業所を対象に Society5.0 時代における多様な働き方の1つであるテレワークによる就労について理解を深め、障害のある方の「テレワークで働く」を視野にいれた様々な訓練の工夫や実践におけるポイントについて理解を深めることを目的とします。

## ◆対象者

全国の就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、B型事業所の方、在宅訓練やテレワークによる就労の動向やこれからの展望について知りたい方、在宅訓練やテレワークについてやっている事業所の取り組みを知りたい方、事業所でこれから取り組もうと考えている方など。

オンライン  
ウェビナー使用

参加者  
無料



開催日時

12月9日 金

受付: 08:45~

9:00~18:00

申込締切: 12月6日(火) 17:00まで

## 🕒 タイムテーブル

- |               |   |
|---------------|---|
| ■ 09:00-09:10 | 企画趣旨<br>山口明日香(高松大学)   |
| ■ 09:10-10:10 | 第1部 テレワークの働き方と変化<br>大瀧 雅(バーソルチャレンジ株式会社 コーポレート本部事業開発部)   |
| ■ 10:15-11:45 | 第2部 テレワークで働く障害者の実際<br>佐藤美貴(札幌チャレンジド)、加藤 哲義(株式会社沖ワークウェル)、辻敏彦(阪和興業株式会社)                               |
| ■ 12:30-13:30 | 第3部 テレワークを目指す訓練のポイント<br>野崎智仁(国際医療福祉大学)、青木真兵(社会福祉法人ふるほの)、倉持理恵(テレワークーズ柏)                              |
| ■ 13:35-14:35 | 第4部 訓練生のアセスメントと訓練プログラム<br>前原和明(秋田大学)、六車浩(かがわ総合リハビリテーションセンター)、菊池直正(NPO法人在宅就労支援事業団)                   |
| ■ 14:40-15:40 | 第5部 職場開拓と定着支援の実際と連携<br>縄岡好晴(明星大学)、川崎壽洋(NPO法人ふうしすてむ)、倉持理恵(テレワークーズ柏)                                  |
| ■ 15:45-16:25 | 第6部 就労支援事業所の環境整備と支援ポイントの整理<br>山口明日香(高松大学)   |
| ■ 16:30-18:00 | 第7部 テレ訓練をはじめるとあたり、覗いてみよう バーチャルオフィス<br>津田貴(株式会社CMU Holdings)、あそどつく、園田大輔(株式会社ハッピーブレイン)、かがわICTテレワークネット |

お申込みは下記のURLまたはQRコードよりお願いいたします

<https://ws.formzu.net/fgen/S869854553/>



## ◆その他

プログラム内容及び話題提供者は予告なく変更なる場合がございますので、予めご了承ください。本セミナーは、令和3・4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のテレワークによる就労の推進に関する研究(21GC1017)」により実施しており、当該研究成果の一部です。

## ◆お問合せ先

高松大学発達科学部 山口明日香研究室  
セミナー事務局 かがわICT テレワークネット: telework.bridge2021@gmail.com





「障害のある人の新たな働き方『テレワークによる就労』を支える  
就労系障害福祉サービス事業所の実践セミナー」

プログラム

12/9(金)		開催場所: Zoom ウェビナー		
開始	終了		話題	話題提供者(敬称略)
8:45	9:00	受付		
9:00	9:10		企画趣旨	山口 明日香(高松大学)
9:10	10:10	1	テレワークの働き方と変化	大濱 徹(パーソルチャレンジ株式会社コーポレート本部事業開発部)
休憩 5 分				
10:15	11:45	2	テレワークで働く障害者の実際	佐藤 美貴(札幌チャレンジド) 加藤 哲義(株式会社沖ワークウェル) 辻 敏彦(阪和興業株式会社)
休憩 45 分				
12:30	13:30	3	テレワークを目指す訓練のポイント	野崎 智仁(国際医療福祉大学) 青木 真兵(社会福祉法人ぶろぼの) 倉持 利恵(テレワーカーズ柏)
休憩 5 分				
13:35	14:35	4	訓練生のアセスメントと訓練プログラム	前原 和明(秋田大学) 六車 浩(かがわ総合リハビリテーションセンター) 菊池 庸正(NPO 法人在宅就労支援事業団)
休憩 5 分				
14:40	15:40	5	職場開拓と定着支援の実際と連携	縄岡 好晴(明星大学) 川崎 壽洋(NPO 法人ぶうしすてむ) 倉持 利恵(テレワーカーズ柏)
休憩 5 分				
15:45	16:25	6	就労支援事業所の環境整備と支援ポイントの整理	山口 明日香(高松大学)
休憩 5 分				
16:30	18:00	7	テレ訓練をはじめると、覗いてみようバーチャルオフィス	津田 貴(どこだれ) あそどっく 園田 大輔(株式会社ハッピーブレイン) かがわ ICT テレワークネット
終了				

\*プログラム内容及び話題提供者は予告なく変更なる場合がございますので、予めご了承ください。本セミナーは、令和3・4 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のテレワークによる就労の推進に関する研究(21GC1017)」により実施しており、当該研究成果の一部です。



**Society5.0時代** の新たな「働く」を創出する  
**障害のある人のテレワーク就労及び  
遠隔訓練のための支援マニュアル**  
**<ブックレット版>**

# 1 はじめに

## 1. はじめに

この「障がいのある人のテレワーク就労及び遠隔訓練のための支援マニュアル<ブックレット版>」は、障害のある方々の社会での「働く」を支援する方に向けて作成しています。

私たちは、第4次産業革命と呼ばれるSociety5.0時代への切り替わりの狭間の時代にいます。これからの社会は人工知能(以下、AI)やテクノロジー技術の進展により、産業構造の変化や多くの仕事の変化を余儀なくされる時代となっています。

この時代を共に生きる障害のある方々の力をより発揮できるように支援し、自分らしく「働く」実現のサポートをすることは、これまで以上に求められています。

このマニュアルでは「テレワーク」という通勤という勤務場所に通うことに限定されない働き方を目指すことで、広がる選択肢の拡大や新たな産業構造の変化に対応できる力の育成が期待されます。

このマニュアルが、多くの就労系事業所の方々の日々の実践の一助となり、多くの当事者の皆様の「働きながら自分らしさを発揮できる日々を過ごす」ことにつながることを願っています。

## 2. 目次

1. はじめに
2. Society5.0時代とテレワーク
3. 障害のある人の働くこととテレワーク
4. 企業で「テレワークで働く」の実際
5. Society5.0時代における「働く」の未来予想図
6. データワーク産業の仕事
7. テレワークを目指す支援の過程
8. 職業準備性と遠隔コミュニケーションスキル
9. 遠隔訓練を実施するためのルール理解
10. 遠隔訓練のための工夫とポイント
11. 訓練のやり方のアップデート
12. 訓練生の準備事項と確認のポイント
13. 訓練生のタイプと支援の方向性
14. 情報リソース



## 3. 用語の整理

テレワークは、「ICT(情報通信技術)を活用し、場所や時間を有効に活用する働き方」です。テレ(Tele)は「離れた場所」とワーク(Work)を合わせた造語です。

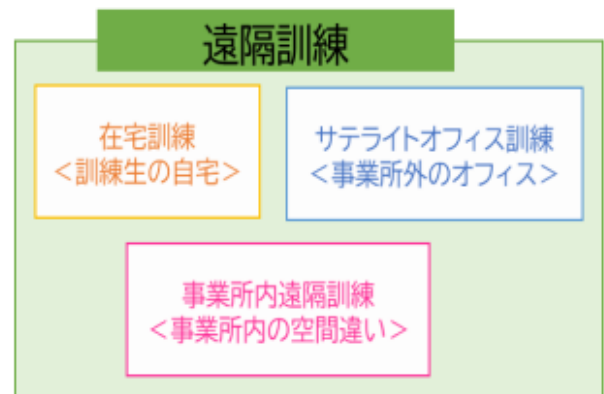
テレワークの場所は、主に自宅で働く在宅勤務、新幹線等の移動しながら働くモバイル勤務、会社でも自宅でもないサテライトオフィス等の場所で働くサテライト勤務に分類されます。

テレワークと同義語の造語としてリモートワークがありますが、その語源は遠隔(リモート)で働く(ワーク)こととされています。テレワークとリモートワークは厳密に使用が分けられている現状ではありません。

本マニュアルではテレワークとして用語を使用します。



またテレワークで働く力を高める訓練では、遠隔訓練が必要になります。遠隔訓練には、自宅と事業所間で訓練する在宅訓練やサテライトオフィスと事業所間で行うサテライト訓練など、その訓練生がどの場所で訓練するかによって、名称が分けられます。本マニュアルでは以下のように用語を整理して使用します。



## 2 Society5.0時代とテレワーク

日本社会はSociety5.0時代に入っています。Society5.0時代とは、第4次産業革命と呼ばれる社会変革が起きている時代です。この産業革命では、情報技術を中心に、人々の生活や産業が変革され、持続可能な社会の実現が目指されています。AI、ロボット、ブロックチェーン、ビッグデータ、クラウドコンピューティングなどの先端技術が活用され、様々な分野で生産性や効率性の向上が期待されています。

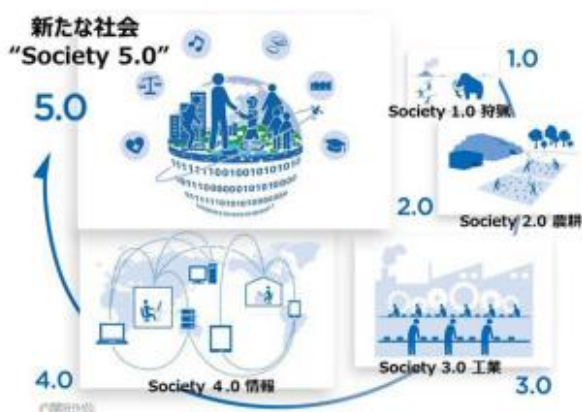
具体的には、医療や介護分野でのロボット技術の導入、IoT技術を用いたスマートシティの実現、自動運転走行車の普及、農業や漁業の自動化など人口減少が見込まれる社会において、社会機能の維持をこれらの技術革新において解決する取り組みが進められています。

Society 5.0では、テレワークが一層普及することが期待されています。テレワークは、従来のオフィス勤務ではなく、自宅やサテライトオフィス等の場所に限定されずに働くことを指します。新型コロナウイルスによって、社会機能を維持する1つの方法としてテレワークは急速に普及し、こうした経験からテレワークによる課題解決がより一層重視されています。

テレワークの普及により、通勤時間の削減や、地方創生の促進、働き方改革の推進など、多くのメリットが期待されています。

特に障害のある人にとってのテレワークで働くことは4つの側面から重要な課題の解決を図る働き方1つの選択として意味づけられます。

Society5.0では、産業構造の大きな変化が生じます。この産業構造変化では、障害の有無に関係なく仕事の中身や求人のある職種が変化していきます。こうした変化へ対応していくことは、「働く」上で大きな課題となっていきます。



図出典：Society5.0(内閣府)

こうした変化へ対応していくことは、「働く」上で大きな課題となっていきます。

この時代変化に応じた新たなスキルの獲得をリスキングと呼ばれていますが、障害の有無に関わらずこのリスキングは労働者の課題となっています。

障害のある人がテレワークで働くことは、不足している情報技術を用いた社会革新を支える人材としての活躍への期待、人口減少に伴う交通網の過疎化の影響による通勤困難の課題解消、障害者雇用を進める企業の対象地域の広域化への対応といった4つの側面からその意義があります。

「テレワークで働く」選択肢を考えることで、さまざまな社会課題が解決し、一人ひとりの最適な働き方を実現することにつながる可能性があります。障害のある人が「自分らしく働き」、社会で活躍することを支える就労系事業所にとって、テレワークで働くことへの理解を深めることは、Society5.0時代の就労支援を考える上で重要になります。



## 3 障害のある人の働くこととテレワーク

### 1. 「働く」こととテレワーク

「働く」上では、多くの場合、勤務先へ通勤することが求められ、職場によっては、通勤できる場所へ転居したり、通勤の課題を軽減するために勤務先を変更するなど、生活の場と働く場を成立させることは、「働く」上で重要な要素の1つとなっていました。

新型コロナ禍を経験したことで、「働き方」の多様性の一つとして捉えられていた、テレワークが、「働く」ことを継続するための手段の1つとして位置づけられ、国内では、多くの人が一時的にでも職場以外の自宅やサテライトオフィスなどから「働く」ことを体験しました。このことは、「働く」上での通勤に対する意識や前提を大きく刷新させるきっかけとなりました。

障害のある人にとっては、本人に必要な配慮や工夫、発揮できる力と職場環境とのマッチングは重要になりますが、就職するために引っ越しをして、生活圏域を変更することは、通院や支援機関との連携などの支援体制の維持という視点からも容易ではありません。

こうした課題の前提を解決する1つの方法の一つとして、毎日の通勤を前提とせず、「テレワークで働く」があります。



生活の場≒「働く場」      生活の場≠「働く場」

「テレワークで働く」には、原則通勤を前提としない「フルタイム」と呼ばれる完全テレワーク型の働き方と、週や月の一部を通勤し、テレワークと組み合わせるハイブリッド型のテレワークもあります。週5日の通勤を前提とすると、通院や体力との兼ね合いからハイブリッド

型で週の2日や月の数回の通勤なら成立するということもあります。

「テレワークで働く」が企業にとって特別なことではなく、働き方の1つのカタチとして普及したことは、障害のある人が働く企業を探す場合に、必ずしも生活の場と近い企業という選択肢だけにこだわることなく、その企業とのマッチングの可能性を幅広く探れるという点に大きな可能性を示しています。

「テレワークで働く」ことを1つの選択肢として考えることで、障害のある人にとって「自分の力を発揮できる場所」の制限が小さくなり、マッチングの可能性が広がることは、大きな希望となります。

### 2. 「テレワークで働く」ことでの位置づけ

「テレワークで働く」ことは、都市部と地方部では、その位置づけが異なる場合があります。都市部では、新型コロナ禍における通勤による感染拡大防止の取り組みの結果と職場のデジタル化やDX(デジタルトランスフォーメーション)の取り組みの促進といった点から、職種や業務部署によっては、完全テレワーク型やハイブリッド型を勤務形態の原則として取り組まれている場合もあり、個人のニーズや希望といった観点だけでなく、職場や業務の結果として「テレワークで働く」ことが求められることもあります。

一方地方部では、人口減少や新型コロナ禍による影響によって、公共交通機関の減便などの利便性の低下によって毎日通勤することが困難になったり、毎日通勤できる範囲では、本人の希望する仕事とマッチングできずに、生活費のために妥協して仕事を選択する結果になる場合もあります。こうした場合、通勤を前提としない「テレワークで働く」ことは、自分の目指すキャリアや仕事に対して、妥協せずに働くことを実現するための可能性を高めるための手段の一つとして位置付けられます。



職場や業務の結果としての「テレワーク」と  
「働く」ことを実現するための「テレワーク」



## 4 企業で「テレワークで働く」の実際

企業で働く障害者のテレワーク勤務の実際について紹介します。本研究事業において2021年12月から2022年3月に全国の1100企業(特例子会社570含む)を対象にオンライン調査を実施しました。その結果184社より回答いただき(回収率:16.7%)ました。その結果、184社の内 社がテレワーク勤務を実施していました。この結果から「テレワークで働く」の実際についてみてみましょう。

### 1. テレワーク開始のきっかけ

最も多いテレワーク導入のきっかけは、「新型コロナ感染症拡大防止のため(68.3%)」であり、次いで「通勤困難な勤務者のため(44.4%)」、「障害のある従業員環境の改善のため(34.9%)」が多いきっかけでした。



### 2. テレワーク勤務で取り扱っている業務

取り扱っていた業務は、「資料作成・文書作成(54.0%)」が最も多く、「事務に関連する軽作業に当たる業務(33.3%)」、「経理・会計に係る業務(27.0%)」、「ローデータ入力及び修正に係る業務(23.8%)」、「営業支援やスケジュール調整に係る業務(20.6%)」、「給与支給・精算事務に係る業務(19.0%)」、「システム開発・ソフト開発・プログラミングに係る業務(19.0%)」、「ホームページの保守管理・検査に係る業務(15.9%)」、「ネットワーク・サーバーシステムの管理・監督に係る業務(12.7%)」、「CAD等設計図作成に係る業務(11.1%)」などが実施されていました。



### 3. 使用しているツール

テレワークで働く上で、使用しているツールは、在籍管理や業務管理ツールでは、Teams【Microsoft社】が最も多く用いられており、遠隔会議システムでは、Teamsに加えて、Zoom、Google Meet、Cisco Webexが使用されていました。

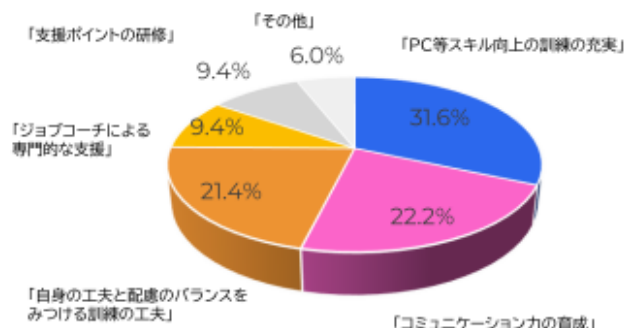
また日々のコミュニケーションとしては使用しているチャットツールでは、Teamsの他に、Slack、Chatworkなどが用いられており、その他には、チャットツールを用いずにEmailのみの回答もありました。



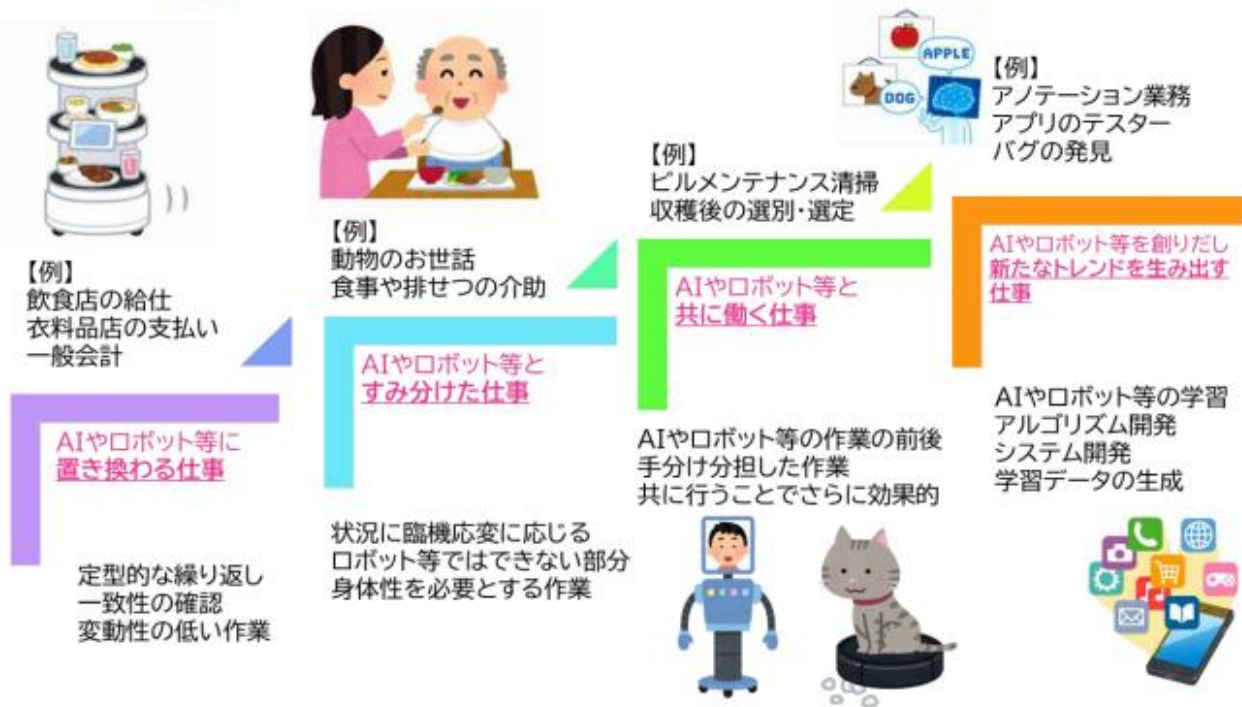
### 4. 支援機関に求めること

障害のある従業員がテレワークで働く上で、支援機関に求めることとしては、「当事者のPC等の向上を促す訓練の充実」、「当事者のテレワーク業務を円滑にするコミュニケーション力の育成」、「当事者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ポイントについての研修の提供」という順で支援機関に求められていました。

新型コロナ感染症対策がきっかけとなって開始された実態が多いことが確認されましたが、今回の回答のあったテレワーク勤務を実施している企業の半数以上が今後もテレワーク勤務を継続予定であるとの見解が示されていました。



# 5 Society5.0時代における「働く」の未来予想図



Society5.0時代は第4次産業革命とも呼ばれており、この時代の仕事は大きく4つの仕事へ分類されていると考えられています(経済産業省、2017)。

まずは「AIやロボット等に置き換わる仕事」です。この領域の仕事は、定型的な繰り返し、一致性の確認などの比較的可変性の低い仕事に該当します。例えば、飲食店の給仕や衣料品店等の支払いなどの会計作業の自動化が該当します。

「AIやロボット等とすみ分けた仕事」の領域の仕事は、動物のお世話や小さな子どもや高齢者の食事や排泄の介助などの身体性を必要とする作業など現在のAIやロボット等では、得意でないこととされる状況に臨機応変に対応することが求められる仕事に該当します。

人の身体性や細やかに変化する対象の心理状況に応じた対応などのAIが不得意とする領域のスキルが主に求められる仕事になります。

「AIやロボット等と共に働く仕事」は、人とAIとロボット等が共に1つの作業をやり遂げるようになります。例えばビルメンテナンス清掃等の床面の清掃などはロボット等が行い、細かなロボット等では対応が困難な部分は人が行うといったように、作業を手分け分担するスタイルやAIやロボット等がより効果的に作業ができるようにその作業の前後を人が担うなどが考えられます。農作物等の収穫後の選別や選定の作業と箱へ納める作業を分担するなどこの領域に該当します。

「AIやロボット等を創りだし新たなトレンドを生み出す仕事」は、AIやロボット等を作り出すために必要なAIやロボット等に学習させる素材を作り出す仕事や、システムやアルゴリズムの開発などが該当します。具体的にはアノテーション業務やスマートフォン等で使用するアプリのテストを行い、バグを発見したり、セキュリティを確認する仕事などが該当します。

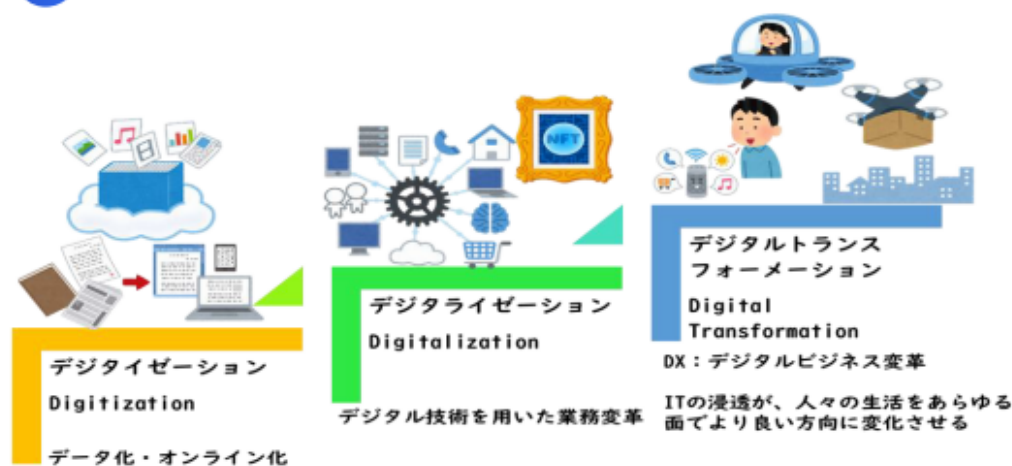
実際にこの領域の作業を訓練内容にしている就労継続支援A型事業所、B型事業所や就労移行支援事業所も増えてきています。これからの「働く」の未来がどのように変化していくのか、そこを見据えて就労系事業所の取り組む訓練の内容を検討していくことがこれまで以上に重要になってきています。

AIが不得意なコト	AIが得意なコト
<ul style="list-style-type: none"> <li>・クリエイティブな仕事</li> <li>・知的なコミュニケーション</li> <li>・身体運動が関係するもの</li> <li>・美的感覚が関係するもの</li> <li>・他者とのコラボレーション</li> <li>・決まったルールがなく予測がつかない作業や仕事</li> <li>・リーダーシップをとること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ビックデータの蓄積と活用</li> <li>・画像データの分析</li> <li>・一定のルールに従った仕事</li> </ul>





## 6 データワーク産業の仕事



社会がSociety5.0時代になることで、アナログからデジタルへ変革していくことをデジタルトランスフォーメーション(以下、DXとする)と呼びますが、このDXには、3つの段階があります。

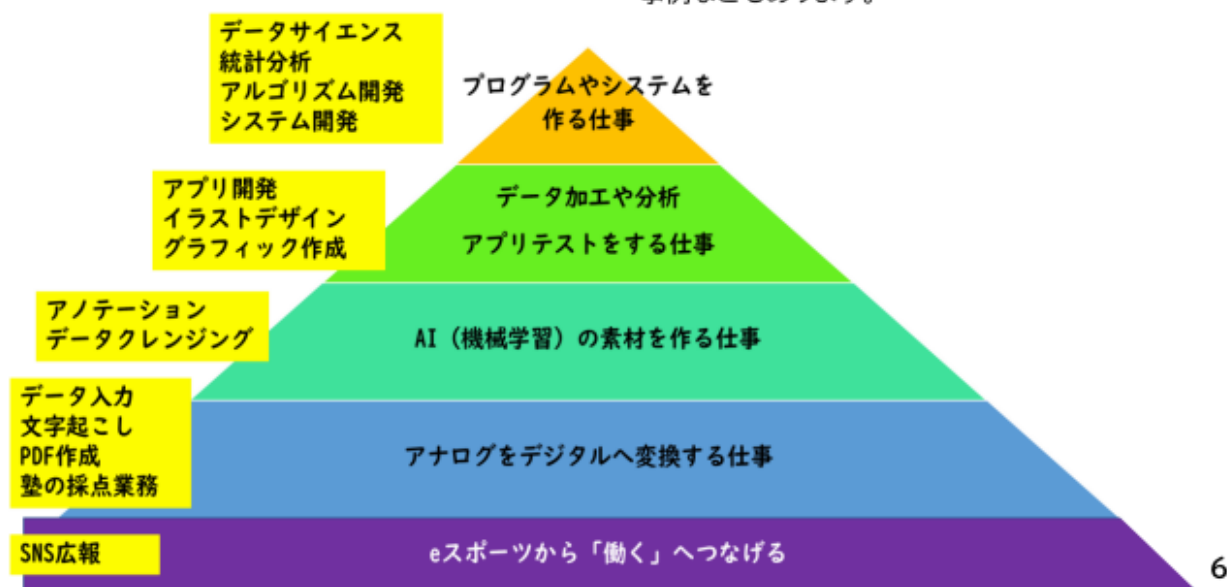
手書きやプリント媒体などのアナログ素材をデータ化・オンライン化する段階にあるデジタイゼーション(Digitization)、そのデータ化・オンライン化されたものをデジタル技術を用いてつなぎ合わせて機能を持たせるデジタルライゼーション(Digitalization)、デジタルライゼーションされたものが、それぞれの社会や生活場面において繋がり、人々の生活をあらゆる面で変化させていき、社会のビジネスの変革や生活様式の変化にデジタル技術が浸透していくデジタルトランスフォーメーション(Digital Transformation)段階のDXの段階です。それぞれの段階では、さまざまな仕事があり、実際に全国の就労系事業所でも取り組まれています。具体的には、デジタイゼーション段階の仕事として、データ入力や音声データの文字起こし、手書き

データ、書籍等のスキャンなどのPDF作成、塾の採点業務などアナログ素材をデジタルへ変換する仕事があります。

その次にデジタルライゼーション段階として、アノテーションやデータクレンジング等のAI等の機械学習の素材を作る仕事があります。AIに関連するもの他には、アプリ開発やイラストデザイン、グラフィック作成などのデータの加工や分析、テスターと呼ばれるチェックやバグの検出をする仕事などがあります。

専門性の高い分野にはAIやロボット等のプログラムを作る仕事があります。ここには、データサイエンスや統計分析、アルゴリズム開発、システム開発などが該当します。

これらのデータワーク産業において、紹介したいずれの段階でも就労系事業所で取り組まれていることが確認されています。また視線入力や特別な入力装置を必要とする重度身体障害のある方がeスポーツを通じてPCスキルを獲得し、「テレワークで働く」に至っている事例などもあります。



## 7 テレワークを目指す支援の過程



### テレワークを目指す支援の流れ

ここでは、テレワークによる就労を目指す支援の過程を確認し、それぞれのチェックポイントについて見ていきましょう。

#### 1. インテーク

まず訓練生がテレワークによる就労や遠隔訓練を希望した場合、その動機やそれまでの就労や訓練内容、ICTレディネスと呼ぶ訓練生の日常的なICTツールの活用状況やPC等の操作スキルの程度、家庭環境など、テレワークを目指す訓練の基礎情報を確認しましょう。その際には、テレワークを目指す訓練の流れや遠隔訓練における注意事項などについて説明しましょう。

#### 2. 支援の方向づけと合意

訓練生にICTツールを操作させてトライアルなどを行い、アセスメントを実施し、訓練の目標設定やジョブガイダンスを行い、訓練生と支援内容について合意形成を図りましょう。

#### 3. 訓練前期

訓練生のスキルの程度に応じた作業マニュアルの作成や遠隔訓練に必要なICTツールを用いた複数のコミュニケーション技能獲得やリラクゼーション技能の獲得を目指しましょう。遠隔訓練では、ICT端末の問題やインターネット接続の課題が突発的に発生する場合も想定されます。こうした課題が生じた場合の問題解決についても、複数の方法から解決する知識や技能の獲得を目指すことが大切になります。

#### 4. 在宅訓練・遠隔訓練

事業所への通所以外での訓練実施の場合、訓練生の自宅やサテライトオフィスの活用、事業所内での建屋内の階層分けされた空間による遠隔環境による訓練となります。この段階では、訓練前期で習得した技能を基に遠隔環境で、どの程度作業遂行ができるのか、実際に遠隔環境で訓練をすることで、訓練生自身の体感や新たな気づきや課題点などについて、確認しながら、遠隔訓練を実施します。

#### 5. 訓練後期

実際の就業場面を模した環境や作業内容について遠隔訓練や通所訓練などを組み合わせながら、技能の向上及びテレワークで働く上での訓練生の自己理解の深化を図ります。高いパフォーマンスを発揮するために必要な環境調整を行い、訓練生の自己マニュアルの作成、テレワークで働く上で、必要になる合理的配慮のポイントなどを整理していきましょう。

#### 6. インターンシップ・実習

実習の協力企業や就職を希望する会社等の受け入れ先での実体験によるフィードバックや課題点の整理を行います。

訓練後期で作成した自己マニュアルや必要な配慮や工夫について実際に体験することによって、より具体的な職業課題や環境調整が明確になり、訓練の成果を確認することができます。

#### 7. 就職

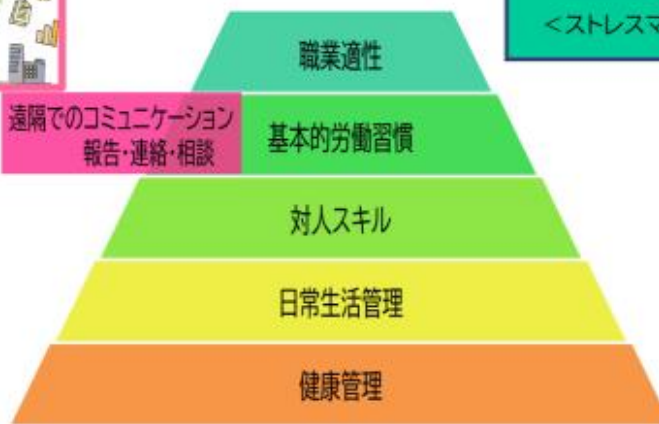
通勤型での就職と同様に、労働条件や勤務形態の確認、労使契約の締結などの必要な手続きについてサポートしましょう。テレワークでの就労の場合には、日常的に家庭で勤務することになる場合が多いので、家庭環境の確認や調整、訓練生の居住地域の支援体制の確認や緊急対応が必要な場合が発生した際の地域での連携体制について、就職先担当者も含めて確認をするなどのサポートも大切になります。

#### 8. 職場定着

定期的な状況確認やフィードバックを行うなどの定着のサポートが必要になります。訓練生が希望する場合には、就労定着支援事業所やその他の支援機関との連携体制を構築し、安定した職場定着が図れるように、就職先企業と調整していきましょう。



遠隔でのコミュニケーション  
報告・連絡・相談



業務管理スキル  
 <勤怠管理・体調管理・タスク管理>  
 コミュニケーションスキル  
 <チャット・バーチャルオフィス>  
 自己管理スキル  
 <ストレスマネジメント・作業環境調整>

職業準備性とは、職業生活をはじめ、継続するために必要とされる条件であり、職務を遂行するのに必要な技能である「職業適性」、職業生活を維持するための基本的労働習慣、他者との関わりを保つ対人スキル、日々の生活を維持する日常生活管理と心身の健康管理によって構成されています。

Society5.0時代では、テレワークで働くことだけでなく、日常的に遠隔会議システムを用いたコミュニケーションや、Teamsなどのコラボレーションプラットフォームを用いて報告・連絡・相談が必要とされていきます。こうしたICTツールを用いて遠隔でコミュニケーションを図れる力は、基礎的な労働習慣の一部として位置づけられます。遠隔でもコミュニケーションを図るには、PCやタブレット端末、スマートフォンなどを用いて、Teams等のファイル共有や情報共有を行うツールやチャットツール、遠隔会議システムツール、オンラインフォーム等を組み合わせながら、働く上で必要な情報のやり取りをすることは、今後さらに働く人の基礎的なスキルとなっていきます。

このように 社会全体の働く上で求められるスキルが変化していく、Society5.0時代に対応するためには、日々の事業所における訓練のアップデートを行うことは、就労支援を行う上で重要な取り組みになります。



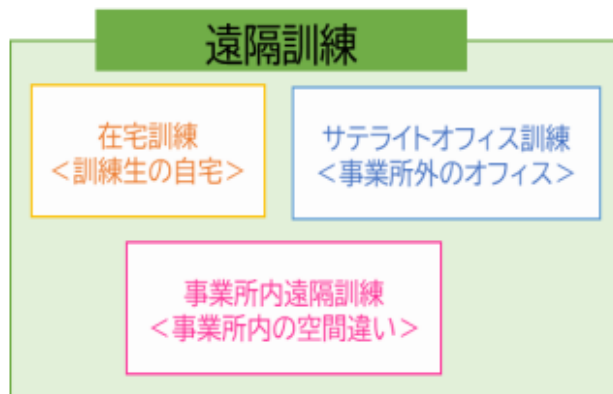
「テレワークで働く」ことを継続するために大切な視点になる力としてエンプロイアビリティがあります。エンプロイアビリティは「雇用される力」とも表現されますが、障害の有無に関係なく社会人として働き続ける上で重要になる基礎力として厚生労働省(2011)によって紹介されています。具体的には、「職業意識・勤労観、責任感、向上心・探究心」という土台の上に、3つの領域として「チームで働く力」、「前に踏み出す力」、「考える力」が位置づけられています。「チームで働く力」は発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力で構成され、「前に踏み出す力」は主体性、働きかけ力、実行力によって構成されています。「考える力」は課題発見力、計画力、想像力で構成されています。このエンプロイアビリティは、社会の中で働く上で必要になる基礎力でもあり働き続けるための継続力としても整理されています。この力に加えて、テレワーク特有の業務管理、作業環境の調整、自己発信スキルなどのスキルを獲得し、高めていくことが大切です。

# 9 遠隔訓練を実施するためのルールの理解

## 1. 遠隔訓練の種類

テレワークを目指す訓練では、対面訓練だけでなく、離れた環境でコミュニケーションを図り、業務を遂行できる力の獲得が必要になります。そのため遠隔訓練はその過程で必ず必要になります。この遠隔訓練には、訓練生の自宅と事業所で実施する在宅訓練や、事業所ではない場所のオフィス等と事業所をつなぐ、サテライトオフィス訓練、事業所の中で、階層違いや部屋を隔てるような空間違いで実施する事業所内遠隔訓練の3つに大きく分けることができます。

事業所内遠隔訓練は、事業所へ通所しているため、何かあればすぐに職員が訓練生の様子を確認したり、その場所へ駆け付けることは容易です。一方で在宅訓練やサテライトオフィス訓練は、事業所へ物理的な距離があるため、その前提において訓練内容の円滑な遂行や訓練中の安全確保、訓練の質の確保という点において、ガイドラインが設定されています。



セキュリティが施された状態で、音声データ、動画ファイル制止画像等として保存



## 2. 遠隔訓練のガイドライン

就労移行支援、就労継続支援における在宅での訓練等の提供については、厚生労働省より発出された通知「平成19年4月2日障発第0402001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知「就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について(通知)」にて定められています。こちらの通知は在宅訓練を始める場合には、最新版を必ず確認をしましょう。

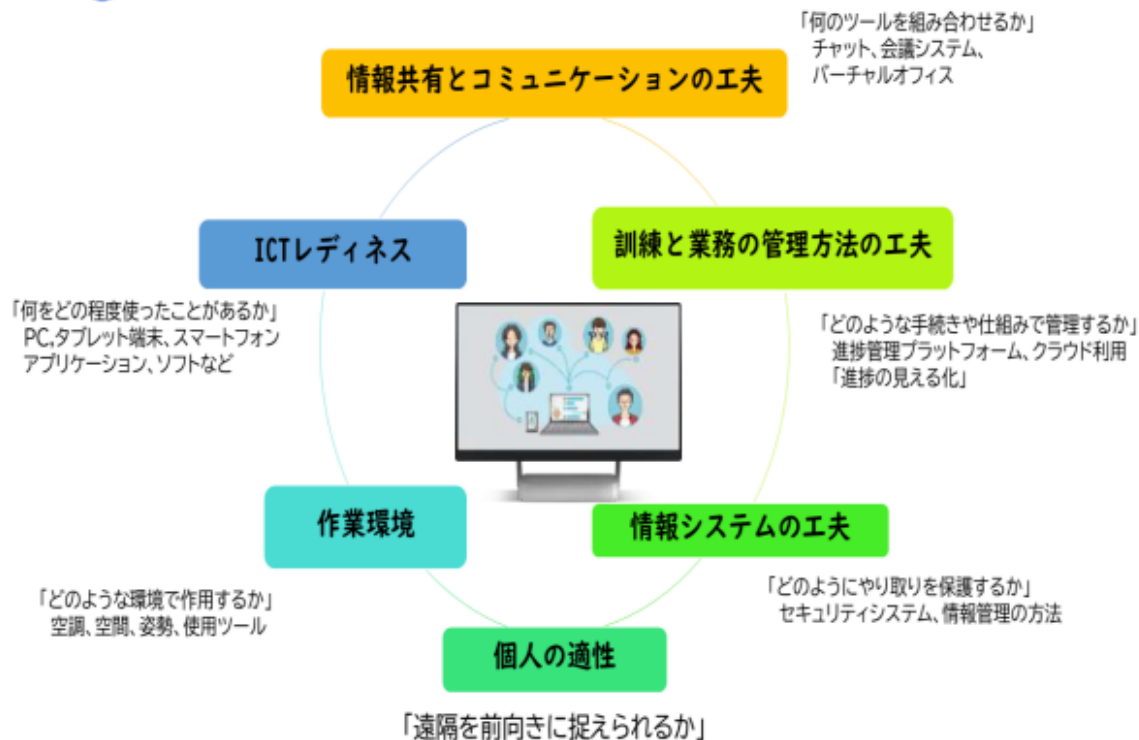
「(平成19年4月2日)(障発第0402001号)(各都道府県障害保健福祉主管部(局)長あて厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知)「就労系障害サービスにおける在宅でのサービス利用にかかるガイドライン」  
<<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000770977.pdf>>



ガイドラインでは、運営規程への明記、訓練・支援状況の記録について、作業・訓練内容の確保に関する留意事項や1日2回以上の確認や日報の作成とフィードバックについてなど、訓練の質を担保するための事項が設定されています。通所と在宅やサテライトオフィス等の併用や1週間に1回以上の通所・訪問又はICT機器による評価や原則1回以上の通所、訪問による達成度評価など、訓練の質を維持するための留意事項が示されていますので、これらのポイントを理解した上で遠隔訓練を取り組みましょう。

また遠隔訓練においては、訓練生の安全と安心を確保できる工夫や関係機関や関係者との連携体制の構築、日々の訓練の記録と即時的に訓練の進捗や内容を確認できる工夫によって、訓練の質を維持し、訓練生の力を高めるための効果的な遠隔訓練の実施に努めることが大切です。こうした遵守事項については、事業所内での共有はもちろんのこと、訓練生にも明示し、遠隔訓練開始前に双方の合意事項として確認しておくことが求められます。

## 10 遠隔訓練のための工夫のポイント



テレワーク就労を目指す遠隔訓練を進めるには、テレワークを整理するための要素についてまず理解をしましょう。

### 1. 遠隔訓練に必要な要素

遠隔訓練を成立するには、「情報共有とコミュニケーションの工夫」、「訓練と業務の管理方法の工夫」、「情報システムの工夫」、「作業環境」、「ICTレディネス」、「個人の適性」の6つの要素が影響していることを理解することが大切です。

それぞれの要素では、「何の組み合わせ」を採用するか、「どのような方法で行うか」などの視点から事業所に応じて選択していくことが必要になります。遠隔訓練を行うときには、様々な作業内容が取り扱われることがあります。テレワーク就労を目指す場合には、必ず「業務指示や報告・連絡・相談」、「資料の共有、成果物の提供」、「コミュニケーション」、「進捗確認」、「作業訓練」を遠隔環境で成立できるように訓練することが必要になります。この遠隔で働く上で基本となるスキルを獲得できるようにするためには、様々なアプリケーションツールを組み合わせる必要があります。

### 2. 訓練のポイントとツールの活用

例えば、「業務指示や報連相」や「作業訓練」を行う場合には、チャットや投稿スレッドやオンラインフォームを用いるなど、これまで対面において、印刷物や掲示物などを用いて、口頭によるやり取り中心に行っていたものを、こうしたツールも組み合わせることで、対面の口頭のみでなく、物理的に離れた環境

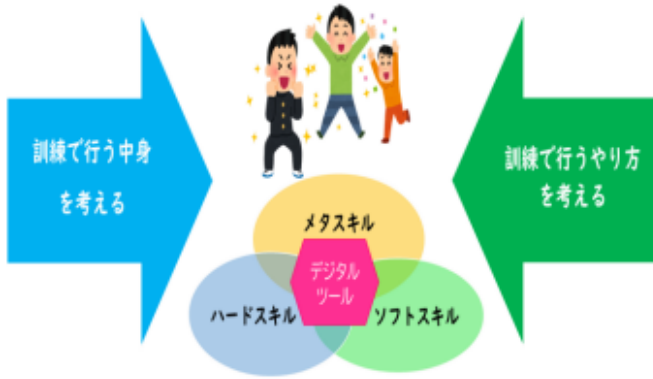
においても、「業務指示や報連相」を行えるスキルが獲得され、「作業訓練」を行うことができるようになります。一般的にテレワークで働く上で活用されているクラウドフォルダやコラボレーションプラットフォームとなる Teams のチャンネルや Google クラウドワークスなどを用いて資料の共有や成果物の共有などを行うことも可能です。こうした複数のツールを用いて訓練することで、訓練生のICTレディネスを更に高めることが可能になります。

訓練の過程では、訓練生が一番力を発揮できる作業環境について確認しましょう。

個人の適性では、「遠隔」であることが故の対面と異なるスキルが求められる点や相手から「察してもらう」ことができないことによって生じやすくなる「孤独感」などを体験した上でも「遠隔」であることを前向きに捉えられるかという点は、訓練の過程で確認すべきポイントになります。



# 11 訓練のやり方のアップデート



各事業所のICT環境や準備状況によって、どのアプローチから着手するか、最適なプロセスは異なる

就職後に企業の DX 進展や働き方改革などで、通勤と在宅勤務を組み合わせたハイブリッド勤務を前提とすることに企業の方針が転換されたり、部署によっては原則在宅勤務が求められる場合も今後は増えてくることもあるかと思えます。今後予測される社会の働き方の変化に対応できる力の育成を充実させるためには、遠隔訓練を標準的な訓練として取り入れることは、有益な工夫になると思われます。

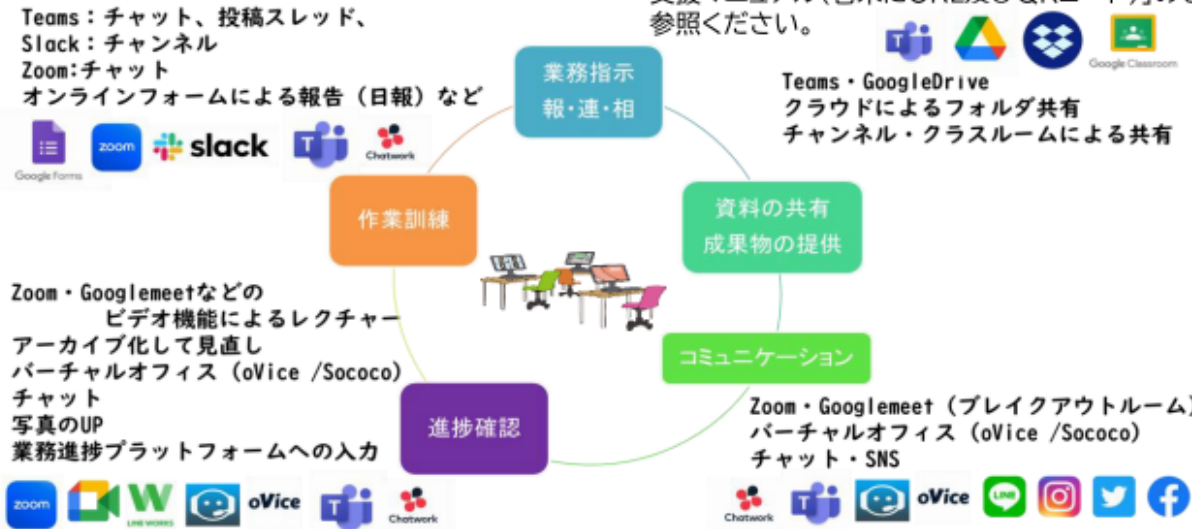
従来の訓練のアップデートとしては、「訓練で行う中身を考える」アプローチと「訓練で行うやり方を考える」アプローチの訓練の2つの側面からのアップデートが可能です。各事業所のICT等の整備状況や準備状況によっても、どちらのアプローチから着手するのが良いか最適なアプローチは異なりますので、事業所の実態と目指す支援内容に応じて、無理なく取り組めることから選定しましょう。

進捗管理や作業訓練におけるレクチャーなどは、遠隔会議システムを活用してリアルタイムで行う選択肢の他には、事前に記録している動画を、いつでも視聴できるレクチャー動画として活用することで、個々の進



進捗状況や確認したいポイントについて、何度でも視聴し直すことができるメリットもあります。また動画以外にも写真で記録を残すことで文字だけでなく視覚情報を豊富にしたマニュアルや手引きの作成もより効果的な教材として活用することが可能になります。

テレワークでは、よく物理的距離があることによる孤独感を伴うとして注意点が示されますが、こうした孤独感の解消や同一空間に居るときと同じようなコミュニケーションを円滑にするツールとして、パーチャルオフィス(仮想空間オフィス)を同時に用いた働き方も定着してきています。このパーチャルオフィスは、Webブラウザ上で特定の URL から入ることが可能であり、相手が何をしているのか、今話しかけることができるタイミングなのかなどを視覚的に捉えることができ、実際にオフィス空間に居るときと同じようにコミュニケーションを図ることが容易になります。遠隔訓練におけるパーチャルオフィスの具体的な活用方法については、「Society5.0時代の新たな働くを創出する障がいのある人のテレワーク就労及び遠隔訓練のための支援マニュアル(巻末にURL及びQRコード)」のご参照ください。



## 12 訓練生の準備事項と確認のポイント

訓練生がテレワークによる就労の可能性を高めることを目指す訓練を希望する場合に準備状況を確認するポイントについて紹介します。

### 1. 目標や目的の明確化

まずテレワークの働き方を目指すのか ICT スキルを高めて通勤による就労を目指すのか、ハイブリッド通勤による働き方を目指すのか、自分の目指す就労や自己像のイメージを確認しましょう。その上で到達したいスキルのイメージや取得を目指すスキルについて、支援者と対話をしながら共有しましょう。その上で、事業所で提供できる訓練やそのプログラムの特徴などについて説明し、訓練の過程のイメージを共有できるようにしましょう。

### 2. 遠隔訓練に対する前向きな挑戦する気持ち

遠隔訓練では、本人のモチベーションややる気を維持することはとても大切になります。同じ空間に支援者や他の訓練生がいない、不安感や焦りなどを感じやすい環境でもあることを理解した上で、それでも遠隔訓練を前向きに捉え、挑戦する気持ちが持てているか確認しましょう。

### 3. ICT レディネスの確認

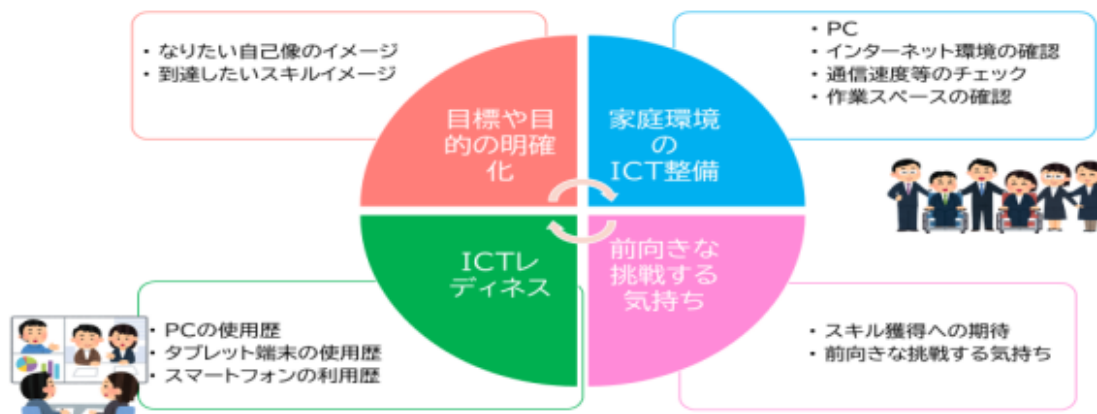
遠隔訓練を行う上で、必要な準備や障壁となる事象を予測するためにも、本人のこれまでの PC やタブレット端末、スマートフォン等 ICT 端末の使用歴や日頃の使い方、これまで使用したことのあるアプリケーションやソフト、作業など、どの範囲のことが経験があるのか、ICT 活用における準備性について確認をしましょう。このレディネスの違いによって、遠隔訓練を円滑に進めるためのスタートポイントを変えるなど、本人のステージに応じた個別最適なプログラムを構成することが大切です。またこの ICTレディネスを確認することで、本人にも、これまでの経験の他にどのようなスキルをつける必要があるのかについて具体的にイメージをもつことも可能になります。



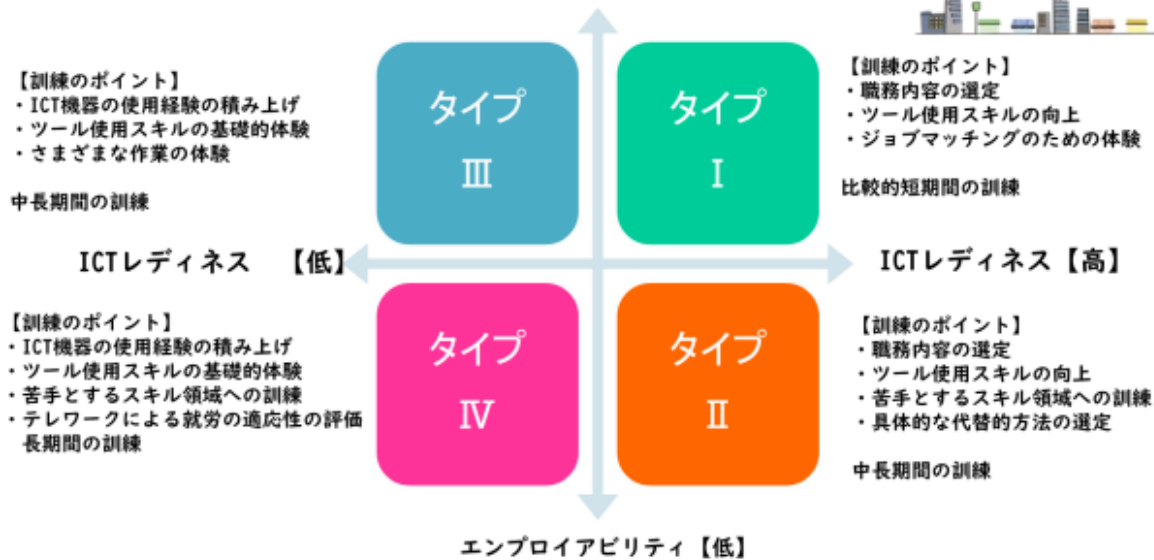
### 4. 家庭環境の ICT 整備

遠隔訓練を行う場合には、主に訓練をする場所の作業環境を整備することが大切です。多くの場合、自宅等が作業環境になることが多いと思われます。その場合、作業を行うに十分な空間が確保されているか、机やすい、PC 等の配置は無理な姿勢でなく、作業を行いやすくなっている、室温や湿度の調整は可能か、照明は作業に支障のない調整が可能かなど、実際に訪問し、作業環境を確認し、必要な改善があれば、それは家族の同意を得られるかなども大切なポイントになります。またインターネット環境についても確認しましょう。インターネット環境として遠隔訓練において、リアルタイムの遠隔会議システムを利用して、訓練を行う場合には、通信速度環境が安定しているのか、実際にインターネットへ接続して回線速度の測定をするなども大切です。テレワークや遠隔訓練では、情報セキュリティの観点から、遵守べき事項や、適切なインターネット設定、セキュリティ対策や理解しておくことが大切です。この点についても合わせて確認しましょう。具体的な推奨する作業環境などは、厚生労働省の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン(<https://www.mhlw.go.jp/content/000828987.pdf>)」などを参照いただき、作業環境のポイントを確認しましょう。

### 遠隔訓練における訓練生の準備事項



## 13 訓練生のタイプと支援の方向性



### ○タイプⅠ(マッチング先開拓重視支援)

ICTレディネスも高く、エンployアビリティも高い状態にあり、その支援の方向性は、本人の持っている力と職務内容のマッチングや既に獲得しているスキルの向上や使用ツールに拡充のための訓練、ジョブマッチングの体験のための実習など重要視されるようになります。

### ○タイプⅡ(代替スキル獲得重視支援)

ICTレディネスは高い状態にあるものの、エンployアビリティに関連するソフトスキル面の課題が確認される状況です。その支援の方向性としては、タイプⅠと同様に職務内容の選定やツール使用スキルの拡充に加え、苦手とするコミュニケーションスキルやストレスマネジメントスキルなどの領域の訓練や、苦手とするスキルの代替的方法の選定や獲得といった環境調整と工夫を獲得することがそのねらいとなります。

### ○タイプⅢ(ICTスキル汎用重視支援)

エンployアビリティ領域は高いが、ICTレディネスが低い方になりますので、ICT機器の使用経験の不足やICT使用の基礎的体験によるスキル獲得が重視されるようになります。様々な作業の体験やスキルの獲得によって、従事できる職務内容の拡大を目指します。タイプⅢの方は、その訓練期間はタイプⅡと同様に中長期的視点をもって取り組むことが必要になります。

### ○タイプⅣ(適性判断重視支援)

訓練生はテレワークによる就労を目指して在宅訓練を希望されているけれども、エンployアビリティ、ICTレディネスいずれも現状は低い状態にある方になります。このタイプは、タイプⅢと同様にICTツールの使用経験の積み上げや、基礎的なスキルの獲得、苦手とするコミュニケーション等のスキルの代替方法の獲得などを模索することになります。このタイプの支援においては、スモールステップで進めていくこととなりますが、この過程におけるスキル獲得のスピードや状況、本人の訓練における体感などを確認しながら、当初本人が希望するテレワークによる就労への適応性があると評価できるか、といったその方向性を確認することも支援の視点に含まれてきます。このタイプの訓練期間は、長期間の訓練となることを前提として、そのプログラムやステップを整理し、適宜アセスメントの結果を本人へもフィードバックしながらその方向性を調整することが重要になります。

タイプⅣがタイプⅡ又はタイプⅢへ変化していくこともあり、時にはタイプⅠへと変化していくこともありますので、訓練の過程を細かに評価していくことが大切になります。





ここでは、今後障害のある方のテレワーク就労を支援する上で有益な情報となるリソースを紹介したいと思います。

この支援マニュアル<ブックレット版>は、「Society 5.0時代の新たな働くを創出する障害のある人のテレワーク就労及び遠隔訓練のための支援マニュアル」から主要なポイントを抜粋した簡易版となります。このマニュアルは、テレワーク就労推進プラットフォームにおいて、これらのマニュアルに関連する動画や支援マニュアルの完全版のダウンロードが可能になります。またこのプラットフォームでは、セミナー等の情報についても随時提供していきますので、テレワーク就労や遠隔訓練に関する情報を把握したい方は、<<https://www.teleworkbridge.org/>>を閲覧ください。



○ Microsoft Teams就労系事業所向け情報及び使い方ガイド

<<https://www.microsoft.com/ja-jp/enable/work/>>

Microsoft 社では、「障害のある方の就労 / 雇用について」において、IT を用いた障害のある方向けの IT ラーニングプログラムや就労事例などを紹介しています。また障害別の困難別のガイドが公開されています



本研究事業の調査より、企業の障害者雇用のテレワーク実態でTeamsを用いた働き方が多いことが確認されたことから、就労系事業所における訓練へのTeams導入をサポートするために、ご協力いただき、就労系事業所向けの「Microsoft Teams 使い方ガイド」を作成いただき、HP へ公開いただきました。

これから遠隔訓練や日々の通所訓練においてもTeamsなどのコラボレーションプラットフォームを用いて訓練をアップデートを検討される方はご覧ください。<<https://www.microsoft.com/cms/api/am/binary/RE52nRh>>



<Microsoft Teams 使い方ガイド>  
ダウンロードQRコード

○日本テレワーク協会

<<https://japan-telework.or.jp/>>



日本テレワーク協会は、国内のテレワークに関する動向や各種マニュアルなどの公開を行っている協会です。最新のテレワークに関する動向や施策に関連する情報、テレワーク導入による効果などの様々な情報を公開しています。またテレワーク導入のポイントやそれらに関わる勤務規則の例など様々な実践事例が掲載されています。

○障がいのある方の全国テレワーク推進ネットワーク (全障テレネット)

全障テレネット(障がいのある方の全国テレワーク推進ネットワーク)は、ICT活用で障害者の就労・就職支援を行っている全国9団体によるネットワーク組織です。現在、障がいのある人に「在宅テレワーカー」として力を発揮してもらうことを考える企業も増えてきました。この新しい雇用の形はコロナ禍の後押しもあり、更に注目されることが予想されます。一方で、企業で雇用されて働くことは困難であっても、IT を使った仕事で社会と繋がりをもちたいと考え、フリーランスや社会就労のサービスを利用する方々も大勢います。当ネットワークは、長年障がいのある方のテレワークに関わる支援を行っていた団体が集結し、より積極的なテレワーク推進を目的とした全国的なネットワーク組織です。団体メンバーは、北海道、関東、中部、中四国と広域であり、かつ、その組織の形も、非営利団体、企業、第3セクターなど多様であるのが特徴です。

こちらのネットワークでは、障害のある人のテレワークの実際について、オンデマンド視聴できる素材を公開しています。



重度の身体障害の方から難病の方まで様々なテレワーク事例とその支援のポイントについて公開しています。

<<https://www.youtube.com/@user-mx6yc7ln2z/videos>>





新たな「働く」を創出する

高松大学発達科学部 山口明乙香研究室

発行日 2023年3月

本マニュアルは、厚生労働科学研究費補助金障害政策総合研究事業「社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促進に関する研究（PMH21GC1017）」の成果の一部です。

掲載の全てのコンテンツは著作権法により保護されています。

©2023AsukaYamaguchiLab.AllRightReserved

## 知的障害のある生徒に対するオンラインでのジョブコーチングについての質的研究

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、特別支援学校における職場実習後のオンラインを用いた適応指導の分析を通じて、オンラインでのジョブコーチングの視点について抽出した。得られた①体験の言語化、②記憶の喚起、③目標の設定、④認識の比較、⑤オープンクエスチョンからクローズドクエスチョンへの5つの工夫は、対面でも有効な視点であるが、オンラインでの指導であるからこそ、より強調して取り入れる必要であると考えられた。今後のテレワークに向けた支援や訓練の一つとして、この種の工夫等についてさらなる整理分析が必要であると言える。

### A.研究目的

近年、日本では、情報を活用する能力は、言語能力と同様に発達において基本的な能力であるため、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、学校において取り組まれている。

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。実際、知的障害を対象生徒とする特別支援学校におけるICTを活用した様々な実践が確認できる(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)。近年、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に取り組んでいる(文部科学省, 2021)。知的障害を中心とした障害者の支援において、ICT機器は、認知的側面を補うための効果的なツールとして活用できると言われている(全国特別支援学校知的障害教育校長会, 2016)。しかし、その一方で、このICT機器を用いた具体的な支援のあり方、工夫点や配慮といったことは明確にされておらず、さらなる実践知の蓄積が求められる。

そこで、本研究の目的は、知的障害のある生徒に対するオンラインでのジョブコーチングにおける工夫を明らかにすることである。

### B.研究方法

#### 1. 調査内容

本研究では、特別支援学校における産業現場での職場実習のオンラインでの適応指導場面を調査対象として分析を行った。2022年6月に、高等部教諭の知的障害のある1名の生徒のオンラインでの適応指導、約60分程度の記録動画を分析した。

#### 2. 分析方法

知的障害者のオンラインでの適応指導を行う上での工夫や配慮等は何かとの観点を持ち、実践者のやり取り記録からポイントとなるエピソードを抽出した。

#### 3. 倫理配慮について

本調査は、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。

### C.研究結果

知的障害のある生徒に対するオンラインでの適応指導の工夫や配慮等として、①体験の言語化、②記憶の喚起、③目標の設定、④認識の比較、⑤オープンクエスチョンからクローズドクエスチョンへの5つが抽出された。

以下にその詳細を示す。

#### 【体験の言語化】

この「体験の言語化」とは、適応指導を行う教師が、

知的障害のある生徒が当日の実習体験を具体的に言語化するための関わりのことである。教師は、生徒が

体験を言語化できるように、語りかけのイントネーションやスピードを調整等する工夫を取り入れていた。

〈エピソード〉

教師	「で、それで、疲れはどうなの？あるの？ないの？」
生徒	考え込む間があった後に「…あります…」
教師	その返答を受けて、左手を前に突き出しながら、声量を上げて言葉を強調しながら「やっぱりね！だと思っよ！だっさ、ないわけ、ないもん。」
教師	次は、声量抑えて、ゆっくりと「それ、すごく大事なことで…、実習中にそういう、あぁいった立ち仕事を、ずーっと同じ場所で、立ち仕事するって、初めてじゃないですか？」と返事を促す。
生徒	きっぱりと「はい！」と返事をする。
教師	その返事を受けて「疲れて当然だと思うので…」と返事を待つ。
生徒	考え込むように、ゆっくり「はい」と返事。
教師	その返事を受けて「その疲れを、ぜひあの感じて、仕事って大変なんだなと思ってもらえると先生たちはうれしいです。」と語りかける。
生徒	きっぱりと「はい」返事。
教師	「ぜんぜん、その疲れがあるというのは悪いことではないので、その疲れもありながらも、どういう仕事をしているかって、というのを後2日、C工房の実習で頑張っ欲しいですね。」
生徒	「はい」

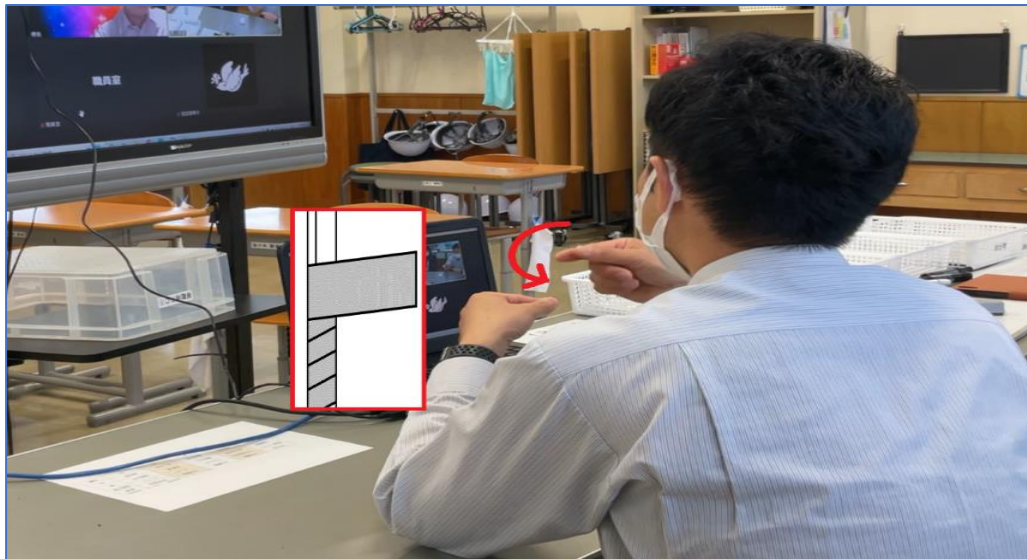
教師は、生徒の知的障害の状況を考慮した上で、さらにオンラインでも伝わりやすいように、イントネーションやスピードを誇張していた。

【記憶の喚起】

オンラインでは、言葉を中心としたやり取りとなりがちであり、この点は知的障害のある生徒にとって困難な点である。そのため、教師は、オンラインの動画において、実際に体を動かす等し、生徒の記憶を呼び起こしていた。

〈エピソード〉

教師	左の3本の指を棒線に見立て、右手でその3本の指にテープをぐるりと巻くような仕草さをしつつ「棒線を三本束ねてテープ貼るって」、再度同じ動作をして「結構、細かい動作だけど…明日、もし同じ仕事するってなると少しはスピード上げられそう？」と3回目の動作を行って問いかける。
生徒	「たぶんあげられそうです…」



このようなジェスチャーなどの非言語な事柄は、オンラインでの指導においても重要な役割を果たすと考えられる。この適応指導は、実習当日のその日振り返りを行うものであったが、例えば、適応指導の事前準備ができるのであれば、動画に作業状況を写真としてとったものを共有することや、紙面に書き写したも

#### 〈エピソード〉

教師	左手の人差し指を1本立てて1束を表現し、「一束、何分かってたっけ？」と聞く。
生徒	考え込んで沈黙「…」
教師	質問を繰り返す「最初の一束、何分だったっけ？」
生徒	「…1時間ぐらい…」と不安げに回答。
教師	「うん、そうだね。それくらいかかってたよね。うん」
生徒	「はい」
教師	「それ、もっとスピードあげれば、何分ぐらいでできそう？」
生徒	「だいたい…3?40分ぐらいはできる…」と曖昧な返答。
教師	「だいたいいくね…だいたいいくね。わかった。」と過度な生徒の見積もりに戸惑いながら返答、「だいたいいくね。わかった。じゃあ…じゃあ、ごめん、明日も同じ仕事をやるんだったら、まあ、その30分は、ちょっといきなり早くなるから、40分ぐらいに終わるように、目標をもって頑張ってください。」と伝える。
生徒	「はい！」

もちろん、対面での適応指導においても同様の関わりが重要であることはいうまでもない。オンラインであれば、単に動画に参加する（見るのみで主体的な思考につながらない）ことがあるため、特にオンラインだからこそ、具体的な目標を設定し、対象となる生徒の主体性を引き出すような関わりが行われていた。

のを補助的に用いることが有効であると考えられる。

#### 【目標の設定】

教師は、生徒の活動に対する目標設定を意識した関わりを行っている状況が確認できた。

#### 【認識の比較】

教師は、生徒の理解に配慮するために、例えば、体験前と体験後の状況変化といったように、比較するように指示していた。

## 〈エピソード〉

教師	「月曜日、実習どうですかと聞いた時、疲れましたというだけだったけど、今日、水曜日の時点では、疲れた以外に、今、感じていることがありますか？」
生徒	しばらく考え込んで沈黙した後に「仕事をするのは楽しいと思います。」

しばしば比較をすることで、知的障害のある生徒が具体的に体験をとらえることができるように配慮していた。これについても、対面での適応指導においても同様の工夫が行われていると考えられるが、オンラインだからこそ、この種の丁寧な比較を通じて、生徒の体験の想起や認識の促進を支援していると考えられた。

## 〈エピソード〉

教師	「仕事をしてて、どんなことが楽しいと感じますか？」
生徒	考え込んで沈黙「・・・」
教師	言葉が出てこない生徒の様子を見て、「どんな時でもいいよ。なんかできた時とか、うまくできた時とか。」と補う。
生徒	考え込んで沈黙した後に「時間通りに終わらせた時に・・・」
教師	「ふーん」と回答に反応し、「そうだね、今日はね、時間内にやるよっていうことができたんだものね。」と生徒の認識を承認する。
生徒	「はい」
教師	「いいですね。達成感を感じているんですね。」と認識を言語化する。
生徒	「はい」

このように教師は、「仕事をしてて、どんなことが楽しいと感じますか？」→「どんな時でもいいよ。なんかできた時とか、うまくできた時とか。」→「そうだね、今日はね、時間内にやるよっていうことができたんだものね。」というように段階的に問いかけをせばめるようにしていた。

## D.考察

これらの5つの工夫は、オンラインでの状況下において、知的障害のある生徒の理解、記憶の障害と、この問題によって生じるコミュニケーション、学習機会、環境的制限を補うための工夫と考えられた。この工夫を理解することは、就労支援におけるジョブコーチングのあり方を発展させるための視点でもあると考えられる。これら工夫について、さらなる調査をし、工夫等を収集していくことは、テレワークに向けた支援及び訓練のあり方を検討する上で参考になると考えられる。

## E.結論

本研究では、特別支援学校における職場実習後のオンラインを用いた適応指導の分析を通じて、オンラインでのジョブコーチングの視点について抽出した。得られた①体験の言語化、②記憶の喚起、③目標の設定、④認識の比較、⑤オープンクエスチョン

【オープンクエスチョンからクローズドクエスチョンへ】

教師は、生徒の言葉を引き出すために、問いかけを「オープンクエスチョン」から「クローズドクエスチョン」へと変化させていた。

からクローズドクエスチョンへの5つの工夫は、対面でも有効な視点であるが、オンラインでの指導であるからこそ、より強調して取り入れる必要であると考えられた。今後のテレワークに向けた支援や訓練の一つとして、この種の工夫等についてさらなる整理分析が必要であると言える。

## F.健康危険情報

なし

## G.研究発表

### 1.論文発表

なし

### 2.学会発表

Maebara K, Ymaguchi A (2023) A qualitative study of online job coaching for students with intellectual disabilities. 38th 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

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>

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](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](https://www.mext.go.jp/a_menu/other/index_00001.html)

澤田隆視 (2019). タブレット端末を活用した効果的な指導—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—. 帝京大学大学院教職研究科年報, 10, 41-47. <http://hdl.handle.net/10682/4312>

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/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

研究分担者 野崎智仁 国際医療福祉大学・保健医療学部・作業療法学科

## 【研究要旨】

本研究は、一般就労を目指す精神障害者のテレワークに対する思いについて調査をした。研究対象者は、地域生活支援センター事業及び委託相談支援事業の支援を受け、一般就労を目指している精神障害者とした。一般就労目標とはしているものの、その業種には囚われておらず、これから様々な働き方を模索していく時期の対象者である。インタビュー調査を実施し、語りからは、テレワークに対する可能性や期待、業務上の問題解決への不安、支援者に対する専門的支援への期待と技能への疑問、社会の変化への期待が明らかとなった。テレワークの発展による多様な働き方の実現が期待されるとともに、それを実現するための専門職の知識、技能が求められることが示唆された。

## A.研究目的

障害者の雇用者数は、民間企業で 578,292 人(対前年度比 3.2%増)であり、そのうち精神障害者は 88,016 人(対前年度比 12.7%増)と、他の障害以上に年々増加している(厚生労働省, 2020)。この背景には、障害者雇用促進法改定により、2010 年 4 月より精神障害者が雇用率の算定対象になり(厚生労働省, 2005)、2018 年 4 月より精神障害者の雇用義務化が法定化され、法定雇用率の計算上に精神障害者の数が正式に含まれるようになった(厚生労働省, 2015)ことが要因として考えられる。

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、「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%と、精神障害の特性に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。また、これまでの就労の仕方においては、精神障害者の障害特性により、適応が困難なことがあった。石原らは(2023)、就労継続を妨げる要因として、職場における障害特性への理解の不足や、環境変化により生活面での必要な支援が得られなくなることなどを報告した。また、厚生労働省は、障害者の平均勤続年数について、身体障害者 10 年 2 か月、知的障害者 7 年 5 か月、精神障害者 3 年 2 か月と、他の障害者と比べて精神障害者は低いと報告している。これらのように職場定着や離職率の高さが報告され、精神障害者の就労定着についてはその支援方法について様々に議論がなされている。

本研究では、一般就労を目指す精神障害者に対してテレワークについて考えを調査し、今後の支援内容を検討する一助となることを目的とした。

## B.研究方法

### 1. 対象者

A 地域生活支援センター(地域活動支援センター事業 I 型、委託相談支援事業等)を利用する精神障害者 5 名。



- ・ B氏 (49歳, 男性, 統合失調症)
- ・ C氏 (55歳, 男性, 器質性精神病)
- ・ D氏 (22歳, 男性, 躁うつ病)
- ・ E氏 (41歳, 男性, うつ病)
- ・ F氏 (40歳, 男性, 統合失調症)

## 2. 調査時期

2023年3月3日～31日

## 3. 調査方法

A 地域生活支援センターの活動時に作業面接または面接室にて半構造化面接を実施。対象者一人につき30分～1時間程度、1回の面接を実施。

## 4. 調査内容

テレワークへ期待することや課題、普及のために必要なこと、興味・関心、自身や身近な知人の経験などについてインタビューを実施した。

## 5. 分析方法

インタビューデータを逐語録に起こし、意味のあるまとまりごとに文節をし、GTAアプローチにより、サブカテゴリー、コアカテゴリーを導いた。

## 6. 倫理配慮

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。

## C. 研究結果

インタビュー時間は、B氏は25分、C氏は30分、D氏は40分、E氏は50分、F氏は30分であった。インタビュー内容は、コアカテゴリーとして「テレワークに対する可能性や期待」「業務上の問題解決への不安」「支援者に対する専門的支援への期待と技能への疑問」「社会の変化への期待」が抽出された。研究結果を表1に示す。

表1 テレワークに対する精神障害者のインタビュー結果

コアカテゴリー	サブカテゴリー
テレワークに対する可能性や期待	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 未経験のテレワークへの期待</li> <li>・ 交流が最低限のテレワークへの就職希望</li> <li>・ 今までの失敗体験が</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>防げる</li> <li>・ 精神症状への影響の少なさ</li> <li>・ 職場環境に左右されない生活場面での労働</li> <li>・ 安定しない生活リズムにおいても従事することが可能</li> <li>・ 労働力の提供が一定ではなく体調に合わせて遂行可能</li> <li>・ 趣味で行っていたPC操作能力が仕事に活用できる</li> </ul>
業務上の問題解決への不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対人場面の苦手さから自身で援助を求めることへの不安</li> <li>・ うまく説明できないため困難さが伝わるか心配</li> <li>・ 援助の求め方</li> <li>・ 相手のノンバーバルな表現が分からないことから真意が読めない</li> <li>・ ITスキルが身につけていない</li> </ul>
支援者に対する専門的支援への期待と技能への疑問	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援者がテレワークを経験していない</li> <li>・ 支援者のITスキルが不十分</li> <li>・ テレワークが実施可能となるようになるための支援が未確立</li> <li>・ 仕事上の問題が生じた場合に援助が可能であるのか</li> <li>・ 精神障害へ与えるテレワークの影響が想</li> </ul>

	定できない印象
社会の変化への期待	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対人技能の向上の必要のなさ</li> <li>・ 働き方が多様になることにより生活しやすくなる</li> <li>・ 多様なバックグラウンドのある人が働けるようになる</li> <li>・ これまで就職不可だった企業へもテレワークで就職できる</li> <li>・ テレワークをきっかけに社内に精神障害者が入れて偏見が減少</li> <li>・ 障害者雇用が促進</li> <li>・ 社会がインクルーシブな変容</li> </ul>

## D. 考察

### 1. テレワークによる働きやすさと社会変更への期待

本研究の対象者は、テレワークの経験はないが一般就労を目指している方々である。自身がテレワークに従事したらという観点で回答していた。その中では、これまで就労において苦労してきたことや障壁となってきたことが解決されるのではないかという希望を抱く語りが見られた。自身が社内に適応できるということに留まらず、企業が変容することや、さらには社会として障害者雇用が推進され、社会全体が変更するきっかけになるのではというマクロな観点での希望についても語られた。これらは現在の生活に対する行きにくさが背景にあることが予想され、新たな働き方によって解決されることを期待しているものと考えられる。逆説的に考えると、従来の就労では、その先に偏見や差別などによる働きにくさが生じる可能性があり、本来はその除去からが望ましいものの、テレワークの導入により仕事の獲得とともに同時に解決が図れる期待も感じられる。

### 2 支援者のテレワークに関する知識や技能への不安

支援者のテレワーク支援への知識、技能に対して不安や疑問に思う語りがみられた。確かに昨今の就労支援においては、その要素はなく、本当に支援が受けられるのかという疑問から生じるものであるだろう。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）。こういった悪影響を及ぼさないためにも、支援者の力量を向上させることは必然と言える。テレワークに関するセミナーや研修会が発展されていくことは、支援者の力量を高めるに留まらず、支援を受ける対象者にとっても開催の情報を得ることによる不安の解消にも寄与するものと考えられる。

## E. 結論

本研究では、テレワークに対する可能性や期待、業務上の問題解決への不安、支援者に対する専門的支援への期待と技能への疑問、社会の変化への期待が明らかとなった。テレワークの発展による多様な働き方の実現が期待されるとともに、それを実現するための専門職の知識、技能が求められ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

厚生労働省（2020）令和 2 年障害者雇用状況の集計結果，〈

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000747732.pdf>〉，〈2023 年 4 月 15 日〉

厚生労働省（2005）障害者雇用促進法の改定の概要，〈<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha01/pdf/kaisei01.pdf>〉，〈2023 年 4 月 15 日〉

厚生労働省（2015）障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改定する法律の概要，〈<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000121387.pdf>〉，〈2023 年 4 月 15 日〉

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>〉，〈2023 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

石原まほろ・武澤友広・井口修一ら（2023）障害者の就労継続を妨げる要因とアセスメントに関する研究，職業リハビリテーション，36（2），2-10.

厚生労働省（2019）平成 30 年度障害者雇用実態調査結果 〈<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>〉，〈2023 年 4 月 15 日〉

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](http://www.sien-nw.jp/wp/wp-content/uploads/2020/11/ank_vol4.pdf)〉，〈2023 年 4 月 15 日〉

## 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】

高次脳機能障害に起因する脳損傷者に対する遠隔リハビリテーションの有用性は、国外において知見が散見している。一方で、本邦における高次脳機能障害者に対するテレワーク支援の在り方に関する実態は不透明である。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に実態調査（54施設から回答）を実施した。その結果、高次脳機能障害者がテレワークの就労を達成するため、支援者として重要な視点は病前・病後の ICT スキルをはじめ、自己理解や認知機能、生活管理能力等をアセスメントし、その結果を支援プログラムに反映することが重要であることが示唆された。また、テレワーク支援の実施・導入に積極的に考えている施設が多い一方で困難感が抱いている施設が少なくなかった。今後、さらに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期待される。

## A.研究背景

2000年に米国で実施された脳損傷71名（平均年齢37.3±13.8歳）に対する遠隔リハビリテーション（以下、遠隔リハビリ）のニーズ調査の結果、遠隔リハビリにおいて認知機能（記憶機能、注意機能、問題解決能力）の改善や日常生活の困難さや不自由さを解決するための支援に強いニーズがあることが示された（Ricker, J.H, Rosenthal, M., Garay, E. et al 2002）。このように、国外では約20年前から脳損傷者の遠隔リハビリの実態調査が実施されているが、本邦では渉猟した限り存在しない。さらに国外では、遠隔リハビリと対面でのリハビリテーション（以下、リハビリ）の効果検証も行われている。外傷性脳損傷者（以下、TBI）に対する遠隔リハビリの有効性に関して、1980年1月～2017年4月までの文献レビューにおいて、13編（ランダム化比較試験：10編、前後比較研究：3編）の先行研究が確認できた。遠隔リハビリの手法は、電話による介入10編、インターネットによる介入3編であった。電話による介入は5編のランダム化比較試験のうち4編で介入の効果が報告された（効果量(d) = 0.28-0.51）。効

果が確認された点は「心身機能」、「心的外傷後ストレス障害」、「睡眠の質」、「抑うつ症状」の改善であった。インターネットによる介入は、実行可能性は支持されたが、有用性はデータ数が少なく3編の結果だけでは効果の判断が困難であった（Ownsworth, T., Arnautovska, U., Beadle, E. et al 2018）。TBI患者120名に対する認知リハビリの有用性（研究デザイン：ランダム化比較試験）について、施設内での認知リハビリ群（n=67）と在宅での認知リハビリ+週1回看護師による電話による介入群（n=53）の比較検討を行った。主なアウトカム指標は、受傷1年後の職場復帰率、認知機能、生活の質（QOL）等である。結果、両群間で1年後の職場復帰率や認知機能、生活の質に有意差はみられなかった（Salazar, A.M., Warden, D.L., Schwab, K. et al 2000）。従って、施設名でのリハビリと遠隔でのリハビリの効果は同程度であったことが推察される。

2021年の報告では、遠隔リハビリと対面でのリハビリは、治療、評価ともに同等または遠隔リハビリの方がより有用な場合もあることについて言及している。一方で、対象者が困難あるいは複雑な身体面

に関するリハビリの治療、評価は安全性の確保が遠隔リハビリでは困難な場合もあるため、まだ限界があることも報告されている (Subbarao, BS., Stokke, J., Martin, S.J. 2021). そのほかに効果検証の報告として、TBI 患者 3 名に遠隔リハビリ (ビデオ会議) で Cognitive Oriented to daily Occupational Performance を 3 ヶ月実施した報告もみられる。主なアウトカム指標はカナダ作業遂行測定 (COPM), Mayo-Portland Adaptability Inventory-4 Participation Index (M2PI), Dysexecutive Questionnaire (DEX) であり、検証の結果、3 名 (全て男性、受傷後 10 年以上) とも遂行機能が改善、生活行為のパフォーマンス向上、さらには社会参加が促進されたことが報告された (Ng, E.M., Polatajko, H.J., Marziali, E, et al 2013; Beit, Yosef, A., Jacobs, J.M., Shames, J. et al 2022).

## B. 研究目的

前述した通り、テレワーク支援の有用性は示されている。2020 年 1 月以降、本邦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や社会的ニーズが高まっている。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着目し、テレワークに向けた支援実態を明らかにし、テレワーク支援の在り方を検討することを目的とした。

なお、本調査結果の一部は 2021 年度と同補助金における研究報告書でも示されているが、その報告書ではテレワーク支援経験の有無や支援者のテレワーク支援実践時の対処能力等の結果とそれに基づく考察を述べている。本研究報告書では同一のデータセットを用いているが、研究背景や分析方法を再整理し加筆がなされている。それに伴う、結果、考察、結論の記述も異なっている。

## C. 研究方法

### 1. 対象者

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

2022 年 2 月 21 日～3 月 31 日

### 3. 調査内容

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; 川崎壽洋・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. 倫理的配慮について

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

主に平均値や標準偏差、度数分布等の単純集計で処理を行った。

そのほかに、テレワークの就労を達成するために重要と考える要因 (12 要因) については、上位 1 位～5 位まで順位をつけてもらった。総合順位の分析方法は「1 位～5 位の獲得総数」、「1 位の獲得数」、「順位の平均値」の 3 項目を総合して順位を決定した。

検定の有意水準は 5% とし、データ解析には SPSS Statistics 29 を用いた。

## D. 研究結果

157 施設の内、54 施設から回答 (回収率 34.4%) を得た。

### 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。

表1 高次脳機能障害者に対するテレワーク支援の実施又は導入する際の困難感

	かなりある	ややある	どちらとも いえない	あまりない	全くない
支援者個人	22 (41.5)	19 (35.8)	8 (15.1)	4 (7.5)	0 (0.0)
施設内全体	25 (47.2)	16 (30.2)	9 (17.0)	3 (5.7)	0 (0.0)

カッコ内 ( ) 回答割合

表2 ビデオ通話やオンライン会議システム（Zoom, Skype など）を活用実態

	かなり 活用している	やや 活用している	あまり 活用していない	活用 していない
対象者やその家族の支援	8 (14.8)	17 (31.5)	10 (18.5)	19 (35.2)
他施設との面談や情報交換	13 (24.5)	22 (41.5)	11 (20.8)	7 (13.2)
事業所内・外の研修会や勉強会	39 (72.2)	14 (25.9)	1 (1.9)	0 (0.0)

カッコ内 ( ) 回答割合

表3 今後の業務におけるビデオ通話やオンライン会議システム（Zoom, Skype など）の意向

かなり積極的	やや積極的	やや消極的	かなり消極的	分からない
21 (38.9)	27 (50.0)	3 (5.6)	1 (1.9)	2 (3.7)

カッコ内 ( ) 回答割合

## 2. テレワーク支援数と就労数

COVID-19 感染拡大後（2020 年 1 月以降）、高次

実際にテレワーク支援を実践された経験のある回答者（13 名）の内、復職支援数は平均 3.2 名（標準偏差 3.9 名、最大値 10 名、最小値 0 名）、再就職・新規就労に対する支援数は平均 3.2 名（標準偏差 4.0 名、最大値 15 名、最小値 0 名）であった。

## 3. テレワーク支援の実施又は導入する際の困難感

支援者個人のテレワーク支援の実施又は導入する際の困難感は「かなりある 22 名（41.5%）」、「やや

ある 19 名（35.8%）」で合計 41 名（77.3%）が困難を感じていた。

回答者の施設内においてテレワーク支援の実施又

表4 職場勤務（通常勤務）支援とテレワーク支援を比較した時の重要と考える要因

内容	結果
身体機能のアセスメントや援助・助言・指導	-2.74 (2.63)
精神機能（感情・気分、意欲）のアセスメントや援助・助言・指導	-1.50 (2.68)
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	-1.46 (2.99)
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	-1.06 (3.04)
社会的認知のアセスメントや援助・助言・指導	-1.94 (3.00)
自己理解のアセスメントや援助・助言・指導	-1.48 (2.63)
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	-0.60 (2.98)
I C T スキルのアセスメントや援助・助言・指導	0.08 (3.04)
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	-1.62 (2.85)
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	-2.12 (3.05)

カッコ内 ( ) 標準偏差

脳機能障害者にテレワーク支援（電話やメール等での相談支援も含める）数（回答数 47 名）と就労数に回答（回答数 46 名）を得た。その結果、テレワーク支援数は、平均 5.3 名（標準偏差 10.0 名、最大値 43 名、最小値 0 名）、テレワークの一般就労数は平均 0.3 名（標準偏差 1.2 名、最大値 7 名、最小値 0 名）であった。

は導入する際の困難感は「かなりある 25 名（47.2%）」、「ややある 16 名（30.2%）」で合計 41 名（77.3%）であり、支援者個人と同程度の割合であった（表 1）。

## 4. オンラインの活用状況と意向

対象者やその家族の支援に対して活用状況は「かなり活用している 8 名（14.8%）」、「やや活用してい

る17名(31.5%)」で合計25名(46.3%)であった。他施設との面談や情報交換での活用状況は「かなり活用している13名(24.5%)」、「やや活用している22名(41.5%)」で合計35名(66.0%)であった。事業所内・外の研修会や勉強会での活用状況は「かなり活用している39名(72.2%)」、「やや活用している14名(25.9%)」で合計53名(98.1%)であった(表2)。

今後の業務における活用意向は「かなり積極的21名(38.9%)」、「やや積極的27名(50.0%)」で合計49名(88.9%)が活用に積極的であった(表3)。

表5 テレワーク支援における遂行頻度の結果 (n=13)

内容	全くない	少ない	やや多い	非常に多い
Zoom や Teams 等の Web 会議サービスの利用練習	3 (23.1)	1 (7.7)	7 (53.8)	2 (15.4)
Slack や Chatwork 等のコミュニケーションツールの利用練習	11 (84.6)	2 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
Web コンテンツ制作の練習	9 (69.2)	4 (30.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
パソコンでのイラストや図面の作成練習	9 (69.2)	3 (23.1)	1 (7.7)	0 (0.0)
インターネットを用いた情報収集の練習	4 (30.8)	1 (7.7)	6 (46.2)	2 (15.4)
動画編集の処理練習	10 (76.9)	3 (23.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
身体機能のアセスメントや援助・助言・指導	3 (23.1)	7 (53.8)	1 (7.7)	2 (15.4)
精神機能(感情・気分、意欲)のアセスメントや援助・助言・指導	1 (7.7)	4 (30.8)	5 (38.5)	3 (23.1)
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	1 (7.7)	3 (23.1)	6 (46.2)	3 (23.1)
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 (7.7)	7 (53.8)	4 (30.8)	1 (7.7)
社会的認知のアセスメントや援助・助言・指導	0 (0.0)	8 (61.5)	4 (30.8)	1 (7.7)
自己理解のアセスメントや援助・助言・指導	1 (7.7)	4 (30.8)	4 (30.8)	4 (30.8)
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	1 (7.7)	4 (30.8)	6 (46.2)	2 (15.4)
ICT スキルのアセスメントや援助・助言・指導	4 (30.8)	5 (38.5)	3 (23.1)	1 (7.7)
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	1 (7.7)	4 (30.8)	6 (46.2)	2 (15.4)
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	3 (23.1)	7 (53.8)	1 (7.7)	2 (15.4)
職場見学	5 (38.5)	5 (38.4)	3 (23.1)	0 (0.0)
職場実習	8 (61.5)	4 (30.8)	1 (7.7)	0 (0.0)

カッコ内( ) 回答割合

## 5. 職場勤務(通常勤務)支援とテレワーク支援で重要な要因

高次脳機能障害者に対する就労支援を行っていく上で重要な要因について、職場勤務(通常勤務)支援、テレワーク支援のどちらが有意または同等に重要と考えるか回答を得た。回答方法は、「0」は職場勤務(通常勤務)とテレワークが同等に重要な要因であることを示す。+ (プラス)の数字が高い(最大5)程、テレワーク支援において重要な要因であることを示す。- (マイナス)の数字が高い(最大-5)程、職場勤務(通常勤務)支援において重要な要因であることを示す。その結果「ICT スキルのアセスメントや援助・助言・指導 0.08±3.04」がテレワーク

支援と職場勤務(通常勤務)支援が同程度に重要との結果となった(表4)。

## 6. テレワーク支援における遂行頻度

遂行頻度として多かった項目は「Zoom や Teams 等の Web 会議サービスの利用練習:非常に多い2名(15.4%)、やや多い7名(54.8%)」、「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:非常に多い:3名(23.1%)、やや多い6名(46.2%)」、「自己理解のアセスメントや援助・助言・指導:非常に多い4名(30.8%)、やや多い4名(30.8%)」、「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:非常に多い2名(15.4%)、やや多い6名(46.2%)」等であった。一方で、遂行頻度が少なかった項目は「Slack や Chatwork 等のコミュニケーションツールの利用練習:全くない11名(84.6%)、少ない2名(15.4%)」、「Web コンテンツ制作の練習:全くない9名(69.2%)、少ない4名(30.8%)」、「動画編集の処理練習:全くない10名(76.9%)、少ない3名(23.1%)」等であった(表5)。

## 7. テレワークの就労を達成するために重要と考える要因

最も重要と考える要因は「自己理解の高さ」であっ

た. 2 番目に「病前の ICT スキルの高さ」, 3 番目に「病後の ICT スキルの向上」と「就職先の障害者雇用への理解の程度」, 「生活管理 (栄養・睡眠・休憩の取り方など) の高さ」が続き, 「身体機能の高さ」が最も順位が低かった (表 6).

った支援プログラムを検討していくことが重要であると示唆する.

## E. 結論

高次脳機能障害者がテレワークの就労を達成するために, 支援者は病前・病後 ICT スキルをはじめ, 自己理解や認知機能, 生活管理能力のアセスメント

表 6 テレワークの就労を達成するために重要と考える要因の結果 (n=13)

重要と考える要因	総合 順位	1 位~5 位 の獲得総数	1 位 獲得数	順位 平均値
病前の ICT スキルの高さ	2	6 【6】	5 【1】	1.33 【1】
病後の ICT スキルの向上	3	7 【4】	1 【4】	3.00 【4】
身体機能の高さ	12	1 【11】	0 【7】	5.00 【11】
認知機能 (注意・記憶・遂行機能) の高さ	6	8 【1】	0 【7】	3.29 【5】
精神機能 (感情・気分, 意欲) の高さ	10	2 【10】	0 【7】	5.00 【11】
言語機能 (聞く, 話す, 読む, 書く) の高さ	7	7 【4】	0 【7】	3.33 【6】
自己理解の高さ	1	8 【1】	3 【2】	2.00 【2】
生活管理 (栄養・睡眠・休憩の取り方など) の高さ	3	6 【6】	2 【3】	2.60 【3】
代償手段 (メモ, 工程表) の獲得の程度	8	6 【6】	1 【4】	3.50 【8】
就職先の障害者雇用への理解の程度	3	8 【1】	1 【4】	3.38 【7】
家族からのサポートの程度	9	4 【9】	0 【7】	3.50 【8】
社会的認知の高さ	10	1 【11】	0 【7】	4.00 【10】

【 】内の数値は, 各項目での順位を示す.

## D. 考察

本研究の結果から, テレワーク支援の実施や導入について支援者個人だけではなく支援施設全体として多数 (支援者個人及び施設全体共に 77.3%) の方が困難を感じていることが明らかとなった. 一方で, 支援者間においてはオンラインを活用して情報交換 (66.0%) や勉強会を開催 (98.1%) しているケースは多いが, 対象者やそのご家族への支援頻度はまだ多くない実態 (46.3%) であることが分かった. その中においても, 今後の業務におけるオンラインへの活用意向は積極的な施設が多く (88.9%), これからのさらなる活用が期待される.

職場勤務 (通常勤務) 支援と同様に ICT スキルのアセスメントや援助・助言・指導がテレワーク支援においても重要であることや, テレワークの就労を達成するために病前・病後の ICT スキルが重要であることも明らかとなった. 従って, Zoom や Teams 等の Web 会議サービスの利用練習等の ICT スキルをはじめ, それ以外にも認知機能や自己理解, 生活管理等についてアセスメントし, 対象者の目標に沿

や支援が重要であることが示唆された. また, テレワーク支援の導入に対して積極的に考えている施設が多い一方で, テレワーク支援の困難感が抱いている施設は少なくない実態が示された. 今後, さらに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

## 引用文献

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.
- Beit, Yosef, A., Jacobs, J.M., Shames, J. et al (2022) A Performance-Based Teleintervention for Adults in the Chronic Stage after Acquired Brain Injury: An Exploratory Pilot Randomized Controlled Crossover Study. *Brain Sci*, 12(2), doi: 10.3390/brainsci12020213.
- 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.
- Ng, E.M., Polatajko, H.J., Marziali, E, et al (2013) Telerehabilitation for addressing executive dysfunction after traumatic brain injury, *Brain Inj*, 27(5); 548-564.
- 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.
- 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.
- Ownsworth, T., Arnautovska, U., Beadle, E. et al (2018) Efficacy of Telerehabilitation for Adults With Traumatic Brain Injury: A Systematic Review, 33(4); E33-E46.
- 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>
- Ricker, J.H, Rosenthal, M., Garay, E. et al (2002) Telerehabilitation needs: a survey of persons with acquired brain injury, *J Head Trauma Rehabil*, 17(3); 242-250.
- Salazar, A.M., Warden, D.L., Schwab, K. et al (2000) Cognitive rehabilitation for traumatic brain injury: A randomized trial. Defense and Veterans Head Injury Program (DVHIP) Study Group, *JAMA*, 283(23); 3075-3081.
- Subbarao, BS., Stokke, J., Martin, S.J. (2021) Telerehabilitation in Acquired Brain Injury, *Phys Med Rehabil Clin N Am*, 32(2): 223-238.

# 令和4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)

テレワークを含む遠隔での職業リハビリテーションの研究動向に関する研究

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、テレワークを含む遠隔での職業リハビリテーションの研究動向を明らかにすることを目的とした。研究方法は、文献調査とした。その結果、遠隔での職業リハビリテーションで使用されているデバイスは、電話、PC、スマートフォン等であった。デバイスについては、使う目的や作業内容、支援対象者の環境やスキルにより、適切なデバイスを選択する必要がある。遠隔での職業リハビリテーションで使用されているシステムでは、メールやWeb会議システム等であった。遠隔での職業リハビリテーションの進め方の工夫では、共通して重要なのは①作業やICT環境、ICTスキル等の事前の評価と調整。②支援目的や支援対象者の特性、課題、ICTスキルに適したデバイスやシステムの選択。③遠隔支援や就労上の課題を評価し、それを解決するために必要なデバイスやシステムを効果的に組み合わせることの3点であることが示唆された。ただし、ICTや支援機器を使った実践は、支援者側の知識や経験による部分が大きく、支援者側の準備や、対応できる人材の育成等が必要な場合がある。働いている障害者のテレワークにおける事業主の組織的対応も必要である。なお、テレワークで生じる課題には、事業主の環境の調整や整で解消できるものもあり、事業主の組織的対応や事業主を支援も重要である。

### 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、障害者のテレワークの効果的実施に関する研究動向を明らかにすることを目的とする。具体的には、我が国における遠隔での職業リハビリテーション（以下、遠隔職業リハ）の実践と、そこで使われているICT（Information and Communication Technology：情報通信技術）や支援機器について整理する。なお、ここでいう遠隔職業リハは、①遠隔での訓練や支援、②就職前のテレワークを想定した訓練や支援、③就職後のテレワークの支援を想定している。

本報告では、遠隔職業リハに関する先行研究の結果を報告する。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。

### B.研究方法

日本における遠隔職業リハ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、文献調査を行った。データベースは、CiNii（国立情報学研究所）を使用した。

### 2.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.在宅訓練・テレワークの実態

コロナ禍で在宅訓練、テレワークを目指した訓練、テレワークが増加した。就労系障害福祉サービス事業所がコロナ禍後に在宅訓練を行った割合は57.9%であり、コロナ禍前と比べ倍以上に増加した。（PwCコンサルティング合同会社、2021）。また、同調査で、就労系障害福祉サービス事業所がコロナ禍で行った取組は、オンラインによる就職活動

支援が 31.0%、在宅就労を目指した訓練・プログラム等の導入が 26.6%であった。さらに、同調査で、コロナ禍で一般就労した障害者のうちテレワークで就労した人は前年比 109.0%で倍以上に増加した。また、障害者を雇用する企業は、コロナ禍で 51.6%と半数以上がテレワークを行った（株式会社パーソルチャレンジ、2020）。

## 2. 遠隔職業リハの方法と ICT

遠隔職業リハは様々なデバイス（情報端末や周辺機器）、システムを使って行われている。障害者就業・生活支援センター等は、コロナ禍で従来は対面で行っていた相談を、電話、メール、FAX、ビデオ面談（Zoom 等）を使って遠隔で行った（全国就業支援ネットワーク、2020a・2000b）。また、障害者就業・生活支援センター等の 81.3%が ICT を使っており、利用者との連絡に使う ICT は、多い順にメール、Zoom（Web 会議システム）、LINE（メッセージ、電話、ビデオ通話ができるアプリ）であった（全国就業支援ネットワーク、2020c）。

## 3. 遠隔職業リハの研究

我が国の遠隔職業リハの研究については、これまで議論や実践報告が少なく、十分な共通認識があったり、効果が検証されているわけではない。現在、研究や実践の蓄積が進んでいる。そのなかで、八重田（2021）は我が国の遠隔職業リハの今後の可能性について米国の実態をもとに検討した。また、清野（2021）は、遠隔職業リハで使われる ICT や支援機器について整理した。さらに、進行中の研究としては、国立研究開発法人日本医療研究開発機構

（AMED）の聴覚障害を対象した「COVID-19 流行下における聴覚障害者の ICT 利活用の実態調査及びその成功例をもとにした情報提供資料の開発」がある。

## 4. 遠隔職業リハの実践

論文や事例として公開されている参考となる取組を概観する。

### (1) 就労支援のオンライン化

井戸（2021）は、大学における障害学生への就労支援のオンライン化について報告した。オンライン化の各実践は、試行をしてから本格導入された。まず個別の就職相談では、学生の環境や希望により、電話、メール、Web 会議システム（Skype、Zoom、Microsoft Teams 等）で行った。次に、支援者付き学内アルバイトを行う就労体験プログラムでは、事前

に業務の文章化を行った。そして、一日の最初と最後に Zoom で業務の説明や確認を行った。次に、個別相談会では、前半は、就労移行支援事業所が Zoom で大学外の就労支援について講義を行った。後半は、企業や就労移行支援事業所が、普段業務で使っている Web 会議システムを使って学生と個別相談を行った。

この実践で、学生が使ったデバイスは、電話、パソコン（以下、PC）、スマートフォンであった。必要なシステムは、メール、Web 会議システムであった。進め方の工夫は、①支援対象者の環境や希望により、多様な方法で対応している点、②オンライン化導入前に施行や準備をし、慎重に検討してから導入を行っている点である。

### (2) 在宅訓練への切り替え

青木ら（2021）は、就労系障害福祉サービス事業所での在宅訓練について報告した。利用者の障害種別は、身体障害、知的障害、精神障害であった。事業所はまず利用者へのアンケートを行い、各利用者が在宅訓練ができるか、またどのような形でできるかを調べた。アンケートの内容は、次の 5 点であった。①作業環境（個室や自由に使える机等があるか）。②家族の手助けが得られそうか（平日に家族が在宅しているか、または近所に住んでいるか）。③他の福祉サービスの利用の有無。④ICT 機器の使用状況（PC、タブレット、スマートフォン）。⑤インターネット回線の契約状況。その後、在宅訓練を行った。訓練は、PC 作業が難しい利用者は、訓練の前後に電話で連絡をして、手作業、家事手伝い、運動を行った。PC 作業ができる利用者は、Web 会議システム（Zoom）で連絡をして、文書作成ソフト（Word）、表計算ソフト（Excel）でテキスト課題や名刺のデータ入力の作業を行った。

この実践で、利用者が使ったデバイスは、PC 作業ができない人は電話、PC 作業ができる人は PC であった。必要なシステムは、PC 作業ができる場合は、Web 会議システム、文書作成ソフト、表計算ソフトであった。進め方の工夫は、①事前に自宅の作業環境や ICT 環境等を評価している点、②PC 作業ができない人には、電話で連絡をとり、PC を使わない訓練にして対応している点である。

### (3) オンライン面接とテレワーク開始の支援

堀込（2021）は、身体障害者（肢体不自由）へのオンラインでの就職面接とテレワーク開始の支援について報告した。支援対象者は、障害による作業姿

勢のために声が出しにくい、場所が固定されていてカメラ映りが暗いという課題があった。そこで、面接の支援では、相手に声がしっかり届くこと、姿が鮮明に見えることを目指して、有線マイクと Web 会議用のリングライトを使った。また、面接は Web 会議システム (Zoom) で行われるため、画面が小さく、支援対象者は集中力が途切れたり、内容を聞きもらしたりがあった。そのため、音声を認識し文字起こしをする機器 (スマートフォンアプリの UD トーク) を使った。さらに、支援対象者は、手足で電源の操作ができないため、声で電源の操作ができる家電コントロール機能のあるスマートスピーカーを使った。

この実践で、支援対象者が使ったデバイスは、PC、スマートフォン、有線マイク、リングライト、スマートスピーカーであった。必要なシステムは、Web 会議システム、音声認識ツールであった。進め方の工夫は、支援対象者の遠隔支援や就労上の課題を評価し、それを解決するために様々なデバイスやシステムを組み合わせさせて使っている点である。

#### (4)テレワークへの切り替え

堀込 (2021) は、特例子会社からの相談による、知的障害を伴う発達障害のある従業員のテレワークの支援について報告した。従業員は、これまで PC を使ったことがなかったため、はじめはスマートフォンで、ICT に慣れてからは PC で Web 会議システム (Zoom) を使った。しかし、オンラインでは説明が難しいものがあり、それについては支援者が手持ちサイズのホワイトボードに絵や文字を書いて画面で見せて伝えた。また、重要な会議は録画して字幕を入れ、繰り返し見られるようにした。書類や Web サイトの文面は、まずは一人で読めるようにサイトの機能を使いルビ振りをした。

この実践で、従業員が使ったデバイスは、スマートフォン、PC である。必要なシステムは Web 会議システム、字幕自動作成ツール、ルビ振りツールであった。進め方の工夫は、①支援対象者の ICT スキルに合わせて使うデバイスを段階的に変えている点、②画面でホワイトボードを見せるというように ICT と ICT を使わない支援機器を効果的に組み合わせている点、③障害特性による課題を解決するために複数のツールを組み合わせさせて読み書きの補助をしている点である。

#### D.考察

##### 1. 遠隔職業リハのデバイスやシステム

遠隔職業リハのデバイスでは、電話、PC、スマー

トフォンがよく使われていた。このうち電話は、基本的な連絡手段として、また ICT スキルや設備のない場合のツールとして使われていた。次に、PC やスマートフォンは紹介した実践の多くで使われていた。この 2 つは、それぞれのデバイスでしか使えないサービスや機能があるため、使う目的や作業内容、支援対象者の環境やスキルにより、適切なデバイスを選択する必要がある。

次に、遠隔職業リハのシステムでは、メールや Web 会議システムがよく使われていた。メールは、基本的な連絡手段の一つとして使われていた。この Web 会議システムは、紹介した実践の全てで使われており、遠隔支援の主要なツールとなっていた。Web 会議システムには複数のサービスがあり少しずつ使い方が違う、またカメラやマイクの調整が必要な場合がある。

#### 2. 進め方の工夫

遠隔職業リハの進め方の工夫として共通して重要なのは次の 3 点である。①作業や ICT 環境、ICT スキル等の事前の評価と調整。②支援目的や支援対象者の特性、課題、ICT スキルに適したデバイスやシステムの選択。③遠隔支援や就労上の課題を評価し、それを解決するために必要なデバイスやシステムを効果的に組み合わせること。ただし、ICT や支援機器を使った実践は、支援者側の知識や経験による部分が大きく、支援者側の準備や、対応できる人材の育成等が必要な場合がある。

#### 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を含む遠隔職業リハの研究動向が整理された。本稿では、主に障害者への取組を扱ったが、働くことを支援する遠隔職業リハでは、働いている障害者のテレワークにおける事業主の組織的対応も必要である。テレワークで生じる課題には、事業主が補助スタッフを置いたり (人的環境整備)、規則や手続きの整備をする (規則・手続き整備) ことで解消できる課題がある。そのため、事業主を支援したり、働きかけていくことも支援者の役割として重要である。

#### F. 健康危険情報

該当なし

#### G.研究発表

##### 1. 論文発表

- 1) 清野絵 (2023) 「職業リハビリテーション」, 総合リハビリテーション, 51(3), p.285-291.
- 2) Kai Seino "Perspective Chapter: Vocational rehabilitation, information, communication technology, and assistive technology devices for employment", New Trends in Assistive Technologies,

## 2. 学会発表

清野絵.「発達障害者のテレワークにおける心理、認知的課題と対応策—国内および海外の文献調査の結果から—」, HCG シンポジウム (電子情報通信学会ヒューマンコミュニケーショングループ). オンライン. 2022年12月14日~2022年12月16日.

## 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

## 引用文献

- 1) PwC コンサルティング合同会社：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, 2021 <<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000798614.pdf>>, <2022年11月7日>
- 2) パーソルチャレンジ株式会社：ニュースリリース「新型コロナウイルスの影響に関する調査結果」を公表. パーソルチャレンジ, 2020 <[https://challenge.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/2020/07/news\\_6400-1.pdf](https://challenge.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/2020/07/news_6400-1.pdf)>, <2022年11月7日>
- 3) 全国就業支援ネットワーク：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, 2020a <[http://www.sien-nw.jp/wp/wp-content/uploads/2020/11/ank\\_vol4.pdf](http://www.sien-nw.jp/wp/wp-content/uploads/2020/11/ank_vol4.pdf)>, <2022年11月7日>
- 4) 全国就業支援ネットワーク：緊急調査 Vol2 新型コロナの対応等に係る障害者雇用や就労支援への影響について. 全国就業支援ネットワーク, 2020b <[http://www.sien-nw.jp/wp/wp-content/uploads/2020/11/ank\\_vol2.pdf](http://www.sien-nw.jp/wp/wp-content/uploads/2020/11/ank_vol2.pdf)>, <2022年11月7日>
- 5) 全国就業支援ネットワーク：コロナ禍の支援におけるICTの活用について. 全国就業支援ネットワーク, 2020c <[http://www.sien-nw.jp/wp/wp-content/uploads/2020/11/ank\\_vol5.pdf](http://www.sien-nw.jp/wp/wp-content/uploads/2020/11/ank_vol5.pdf)>, <2022年11月7日>
- 6) 八重田 淳：職業リハビリテーション領域における遠隔リハビリテーション(Telerehabilitation)の応用. 職業リハビリテーション 34：43-48, 2021
- 7) 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 34：24-36, 2021
- 8) 井戸 智子：大学における障害学生就労支援でのICT活用：就労支援のオンライン化の取組. 職業リハ 34：80-83, 2021
- 9) 青木 真兵・他 (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 34：74-79, 2021
- 10) 堀込真理子：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 34：37-42, 2021

## 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
山口明日香	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及び遠隔職業訓練の推進	地域ケアリング	24 (8)	92-95	2022
若林功・山口明日香	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)	2-11	2021
清野絵	職業リハビリテーション	総合リハビリテーション	51(3)	285-291.	2023
野崎智仁・山口明日香	北関東地域における就労支援実践者の認識する障害者のテレワーク支援に関する研究	地域ケアリング	24 (13)	66-70	2022
山口明日香	就労支援と障害者の動向に関する現状及び施策動向と今後の期待；障害者(児)福祉・労働施策の到達点と次の一歩	発達障害研究			2022

## その他

発表者氏名	タイトル	公開方法	公開年
山口明日香	Society5.0時代の新たな「働く」を創出する障害のある人のテレワーク就労及び遠隔訓練のための支援マニュアル<ブックレット版>	Webサイト< <a href="https://teleworkbridge.org">https://teleworkbridge.org</a> >掲載によるPDF公開 < <a href="https://www.teleworkbridge.org/_files/ugd/58aaa7_de7654788aa64e0bbbd5946f26a66335.pdf">https://www.teleworkbridge.org/_files/ugd/58aaa7_de7654788aa64e0bbbd5946f26a66335.pdf</a> >	2023
山口明日香	Society5.0時代の新たな「働く」を創出する障害のある人のテレワーク就労及び遠隔訓練のための支援マニュアル	Webサイト< <a href="https://teleworkbridge.org">https://teleworkbridge.org</a> >掲載によるPDF公開 < <a href="https://www.teleworkbridge.org/_files/ugd/5ace13_4d44aabb0a24a0c8e5daa66caaf76c8.pdf">https://www.teleworkbridge.org/_files/ugd/5ace13_4d44aabb0a24a0c8e5daa66caaf76c8.pdf</a> >	2023
山口明日香	みんなのテレワーク就労推進<オンデマンド教材>	Webサイトプラットフォーム< <a href="https://teleworkbridge.org">https://teleworkbridge.org</a> >	2023



新たな「働く」を創出する



Society5.0時代 の新たな「働く」を創出する  
障害のある人のテレワーク就労及び  
遠隔訓練のための支援マニュアル  
＜ブックレット版＞

# 1 はじめに

## 1. はじめに

この「障害のある人のテレワーク就労及び遠隔訓練のための支援マニュアル<ブックレット版>」は、障害のある方々の社会での「働く」を支援する方に向けて作成しています。

私たちは、第4次産業革命と呼ばれるSociety5.0時代への切り替わりの狭間の時代にいます。これからの社会は人工知能(以下、AI)やテクノロジー技術の進展により、産業構造の変化や多くの仕事に変化を余儀なくされる時代となっています。

この時代を共に生きる障害のある方々の力をより発揮できるように支援し、自分らしく「働く」実現のサポートをすることは、これまで以上に求められています。

このマニュアルでは「テレワーク」という通勤という勤務場所に通うことに限定されない働き方を目指すことで、広がる選択肢の拡大や新たな産業構造の変化に対応できる力の育成が期待されます。

このマニュアルが、多くの就労系障害福祉サービス事業所の方々の日々の実践の一助となり、多くの当事者の皆様の「働きながら自分らしさを発揮できる日々を過ごす」ことにつながることを願っています。

## 2. 目次

1. はじめに
2. Society5.0時代とテレワーク
3. 障害のある人の働くこととテレワーク
4. 企業で「テレワークで働く」の実際
5. Society5.0時代における「働く」の未来予想図
6. データワーク産業の仕事
7. テレワークを目指す支援の過程
8. 職業準備性と遠隔コミュニケーションスキル
9. 遠隔訓練を実施するためのルールを理解
10. 遠隔訓練のための工夫とポイント
11. 訓練のやり方のアップデート
12. 訓練生の準備事項と確認のポイント
13. 訓練生のタイプと支援の方向性
14. 情報リソース



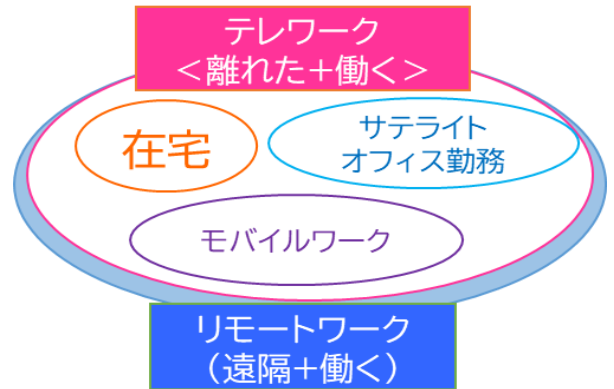
## 3. 用語の整理

テレワークは、「ICT(情報通信技術)を活用し、場所や時間を有効に活用する働き方」です。テレ(Tele)は「離れた場所」とワーク(Work)を合わせた造語です。

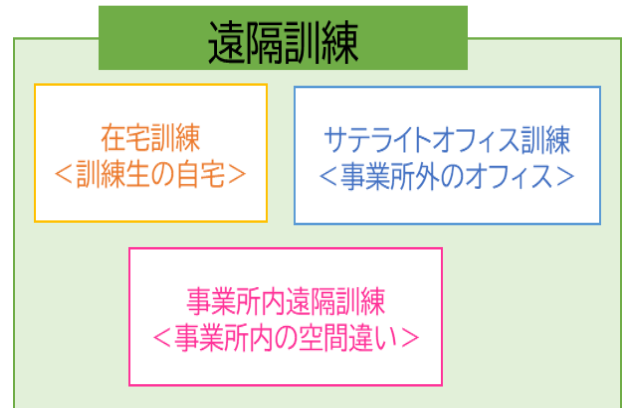
テレワークの場所は、主に自宅で働く在宅勤務、新幹線等の移動しながら働くモバイル勤務、会社でも自宅でもないサテライトオフィス等の場所で働くサテライト勤務に分類されます。

テレワークと同義語の造語としてリモートワークがありますが、その語源は遠隔(リモート)で働く(ワーク)こととされています。テレワークとリモートワークは厳密に使用が分けられている現状ではありません。

本マニュアルではテレワークとして用語を使用します。



またテレワークで働く力を高める訓練では、遠隔訓練が必要になります。遠隔訓練には、自宅と事業所間で訓練する在宅訓練やサテライトオフィスと事業所間で行うサテライト訓練など、その訓練生がどの場所で訓練するかによって、名称が分けられます。本マニュアルでは以下のように用語を整理して使用します。





# 2 Society5.0時代とテレワーク

日本社会はSociety5.0時代に入っています。Society5.0時代とは、第4次産業革命と呼ばれる社会変革が起きている時代です。この産業革命では、情報技術を中心に、人々の生活や産業が変革され、持続可能な社会の実現が目指されています。AI、ロボット、ブロックチェーン、ビッグデータ、クラウドコンピューティングなどの先端技術が活用され、様々な分野で生産性や効率性の向上が期待されています。

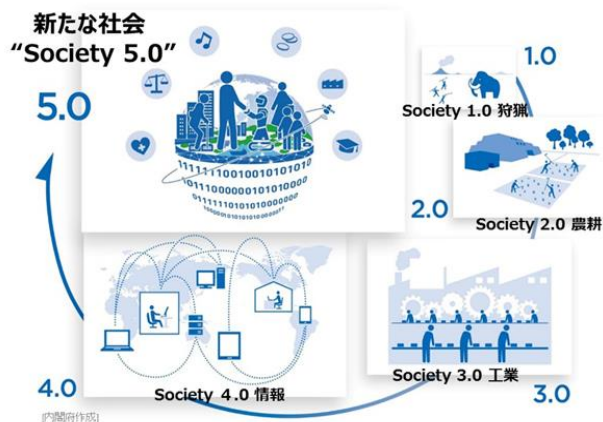
具体的には、医療や介護分野でのロボット技術の導入、IoT技術を用いたスマートシティの実現、自動運転走行車の普及、農業や漁業の自動化など人口減少が見込まれる社会において、社会機能の維持をこれらの技術革新において解決する取り組みが進められています。

Society 5.0では、テレワークが一層普及することが期待されています。テレワークは、従来のオフィス勤務ではなく、自宅やサテライトオフィス等の場所に限定されずに働くことを指します。新型コロナ禍によって、社会機能を維持する1つの方法としてテレワークは急速に普及し、こうした経験からテレワークによる課題解決がより一層重視されています。

テレワークの普及により、通勤時間の削減や、地方創生の促進、働き方改革の推進など、多くのメリットが期待されています。

特に障害のある人にとってのテレワークで働くことは4つの側面から重要な課題の解決を図る働き方1つの選択として意味づけられます。

Society5.0では、産業構造の大きな変化が生じます。この産業構造変化では、障害の有無に関係なく仕事の中身や求人のある職種が変化していきます。こうした変化へ対応していくことは、「働く」上で大きな課題となっていきます。



図出典:Society5.0(内閣府)

こうした変化へ対応していくことは、「働く」上で大きな課題となっていきます。

この時代変化に応じた新たなスキルの獲得はリスクリングと呼ばれていますが、障害の有無に関わらずこのリスクリングは労働者の課題となっています。

障害のある人がテレワークで働くことは、不足している情報技術を用いた社会革新を支える人材としての活躍への期待、人口減少に伴う交通網の過疎化の影響による通勤困難の課題解消、障害者雇用を進める企業の対象地域の広域化への対応といった4つの側面からその意義があります。

「テレワークで働く」選択肢を考えることで、さまざまな社会課題が解決し、一人ひとりの最適な働き方を実現することにつながる可能性があります。障害のある人が「自分らしく働き」、社会で活躍することを支える就労系障害福祉サービス事業所にとって、テレワークで働くことへの理解を深めることは、Society5.0時代の就労支援を考える上で重要になります。



# 3 障害のある人の働くこととテレワーク

## 1. 「働く」とテレワーク

「働く」上では、多くの場合、勤務先へ通勤することが求められ、職場によっては、通勤できる場所へ転居したり、通勤の課題を軽減するために勤務先を変更するなど、生活の場と働く場を成立させることは、「働く」上で重要な要素の1つとなっていました。

新型コロナ禍を経験したことで、「働き方」の多様性の一つとして捉えられていた、テレワークが、「働く」ことを継続するための手段の1つとして位置づけられ、国内では、多くの人が一時的にでも職場以外の自宅やサテライトオフィスなどから「働く」ことを体験しました。このことは、「働く」上での通勤に対する意識や前提を大きく刷新させるきっかけとなりました。

障害のある人にとっては、本人に必要な配慮や工夫、発揮できる力と職場環境とのマッチングは重要になりますが、就職するために引っ越しをして、生活圏域を変更することは、通院や支援機関との連携などの支援体制の維持という視点からも容易ではありません。

こうした課題の前提を解決する1つの方法の一つとして、毎日の通勤を前提とせず、「テレワークで働く」があります。



生活の場≒「働く場」 生活の場≠「働く場」

「テレワークで働く」には、原則通勤を前提としない「フルタイム」と呼ばれる完全テレワーク型の働き方と、週や月の一部を通勤し、テレワークと組み合わせるハイブリッド型のテレワークもあります。週5日の通勤を前提とすると、通院や体力との兼ね合いからハイブリッド

型で週の2日や月の数回の通勤なら成立するということもあります。

「テレワークで働く」が企業にとって特別なことではなく、働き方の1つのカタチとして普及したことは、障害のある人が働く企業を探す場合に、必ずしも生活の場と近い企業という選択肢だけにこだわることなく、その企業とのマッチングの可能性を幅広く探れるという点に大きな可能性を示しています。

「テレワークで働く」ことを1つの選択肢として考えることで、障害のある人にとって「自分の力を発揮できる場所」の制限が小さくなり、マッチングの可能性が広がることは、大きな希望となります。

## 2. 「テレワークで働く」ことの位置づけ

「テレワークで働く」ことは、都市部と地方部では、その位置づけが異なる場合があります。都市部では、新型コロナ禍における通勤による感染拡大防止の取り組みの結果と職場のデジタル化やDX(デジタルトランスフォーメーション)の取り組みの促進といった点から、職種や業務部署によっては、完全テレワーク型やハイブリッド型を勤務形態の原則として取り組まれている場合もあり、個人のニーズや希望といった観点だけでなく、職場や業務の結果として「テレワークで働く」ことが求められることもあります。

一方地方部では、人口減少や新型コロナ禍による影響によって、公共交通機関の減便などの利便性の低下によって毎日通勤することが困難になったり、毎日通勤できる範囲では、本人の希望する仕事とマッチングできずに、本来の希望に必ずしも沿わない仕事を選択する結果になる場合もあります。こうした場合、通勤を前提としない「テレワークで働く」ことは、自分の目指すキャリアや仕事に対して、希望に沿った働き方を実現するための可能性を高めるための手段の一つとして位置付けられます。



職場や業務の結果としての「テレワーク」と  
「働く」ことを実現するための「テレワーク」



# 4 企業で「テレワークで働く」の実際

企業で働く障害者のテレワーク勤務の実際について紹介します。本研究事業において2021年12月から2022年3月に全国の1100企業(特例子会社570含む)を対象にオンライン調査を実施しました。その結果184社より回答いただき(回収率:16.7%)ました。その結果、184社の内63社がテレワーク勤務を実施していました。この結果から「テレワークで働く」の実際についてみてみましょう。

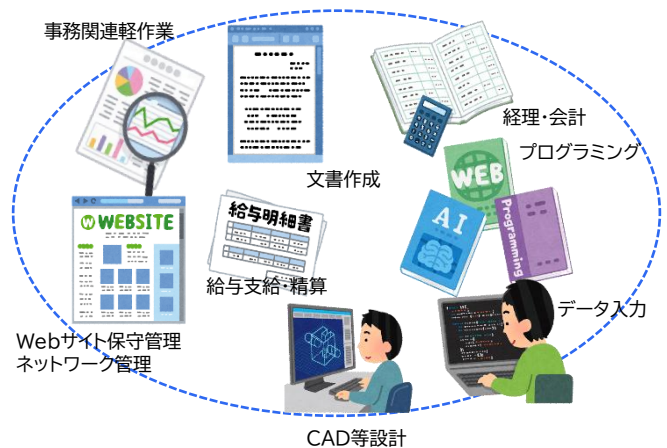
## 1. テレワーク開始のきっかけ

最も多いテレワーク導入のきっかけは、「新型コロナ感染症拡大防止のため(68.3%)」であり、次いで「通勤困難な勤務者のため(44.4%)」、「障害のある従業員の環境の改善のため(34.9%)」が多いきっかけでした。



## 2. テレワーク勤務で取り扱っている業務

取り扱っていた業務は、「資料作成・文書作成(54.0%)」が最も多く、「事務に関連する軽作業に当たる業務(33.3%)」、「経理・会計に係る業務(27.0%)」、「ローデータ入力及び修正に係る業務(23.8%)」、「営業支援やスケジュール調整に係る業務(20.6%)」、「給与支給・精算事務に係る業務(19.0%)」、「システム開発・ソフト開発・プログラミングに係る業務(19.0%)」、「ホームページの保守管理・検査に係る業務(15.9%)」、「ネットワーク・サーバーシステムの管理・監督に係る業務(12.7%)」、「CAD等設計図作成に係る業務(11.1%)」などが実施されていました。



## 3. 使用しているツール

テレワークで働く上で、使用しているツールは、在籍管理や業務管理ツールでは、Teams(Microsoft社)が最も多く用いられており、遠隔会議システムでは、Teamsに加えて、Zoom、Google Meet、Cisco Webexが使用されていました。

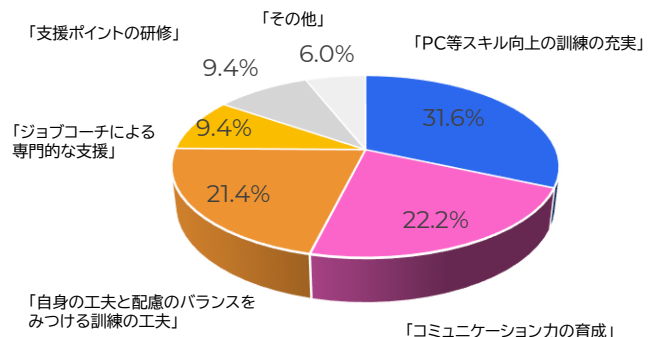
また日々のコミュニケーションとしては使用しているチャットツールでは、Teamsの他に、Slack、Chatworkなどが用いられており、その他には、チャットツールを用いずにEmailのみの回答もありました。



## 4. 支援機関に求めること

障害のある従業員がテレワークで働く上で、支援機関に求めることとしては、「当事者のPC等の向上を促す訓練の充実」、「当事者のテレワーク業務を円滑にするコミュニケーション力の育成」、「当事者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ポイントについての研修の提供」という順で支援機関に求められていました。

新型コロナ感染症対策がきっかけとなって開始された実態が多いことが確認されましたが、今回の回答のあったテレワーク勤務を実施している企業の半数以上が今後もテレワーク勤務を継続予定であるとの見解が示されていました。





【例】  
飲食店の給仕  
衣料品店の支払い  
一般会計

AIやロボット等に  
置き換わる仕事

定型的な繰り返し  
一致性の確認  
変動性の低い作業



【例】  
動物のお世話  
食事や排せつの介助

AIやロボット等と  
すみ分けた仕事

状況に臨機応変に応じる  
ロボット等ではできない部分  
身体性を必要とする作業

【例】  
ビルメンテナンス清掃  
収穫後の選別・選定

AIやロボット等と  
共に働く仕事

AIやロボット等の作業の前後  
手分け分担した作業  
共に行うことでさらに効果的



【例】  
アノテーション業務  
アプリのテスター  
バグの発見

AIやロボット等を創りだし  
新たなトレンドを生み出す  
仕事

AIやロボット等の学習  
アルゴリズム開発  
システム開発  
学習データの生成



Society5.0時代は第4次産業革命とも呼ばれており、この時代の仕事は大きく4つの仕事へ分類されていると考えられています(経済産業省、2017)。

まずは「AIやロボット等に置き換わる仕事」です。この領域の仕事は、定型的な繰り返し、一致性の確認などの比較の変動性の低い仕事が該当します。例えば、飲食店の給仕や衣料品店等の支払いなどの会計作業の自動化が該当します。

「AIやロボット等とすみ分けた仕事」の領域の仕事は、動物のお世話や小さな子どもや高齢者の食事や排泄の介助などの身体性を必要とする作業など現在のAIやロボット等では、得意でないとされる状況に臨機応変に応じることが求められる仕事が該当します。

人の身体性や細やかに変化する対象の心理状況に応じた対応などのAIが不得意とする領域のスキルが主に求められる仕事になります。

「AIやロボット等と共に働く仕事」は、人とAIとロボット等が共に1つの作業をやり遂げるようになります。例えばビルメンテナンス清掃等の床面の清掃などはロボット等が行い、細かなロボット等では対応が困難な部分は人が行うといったように、作業を手分け分担するスタイルやAIやロボット等がより効果的に作業ができるようにその作業の前後を人が担うなどが考えられます。農作物等の収穫後の選別・選定の作業と箱へ納める作業を分担するなどこの領域に該当します。

「AIやロボット等を創りだし新たなトレンドを生み出す仕事」は、AIやロボット等を作り出すために必要なAIやロボット等に学習させる素材を作り出す仕事や、システムやアルゴリズムの開発などが該当します。具体的にはデータに定義づけるアノテーション業務やスマートフォン等で使用するアプリのテストを行い、バグを発見したり、セキュリティを確認する仕事などが該当します。

実際にこの領域の作業を訓練内容にしている就労継続支援A型事業所、B型事業所や就労移行支援事業所も増えてきています。これからの「働く」の未来がどのように変化していくのか、そこを見据えて就労系事業所の取り組む訓練の内容を検討していくことがこれまで以上に重要になってきています。

#### AIが不得意なコト

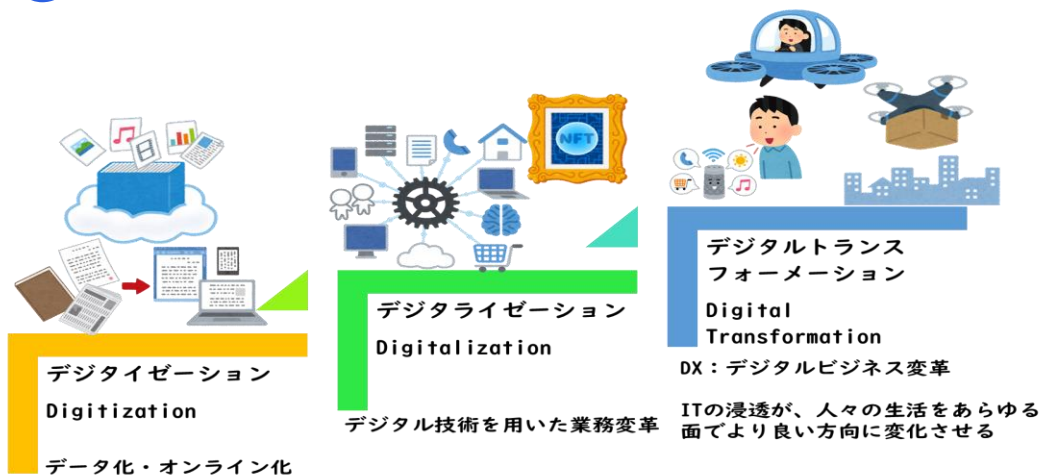
- ・クリエイティブな仕事
- ・知的なコミュニケーション
- ・身体運動が関係するもの
- ・美的感覚が関係するもの
- ・他者とのコラボレーション
- ・決まったルールがなく予測がつかない作業や仕事
- ・リーダーシップをとること

#### AIが得意なコト

- ・ビックデータの蓄積と活用
- ・画像データの分析
- ・一定のルールに従った仕事



# 6 データワーク産業の仕事



社会がSociety5.0時代になることで、アナログからデジタルへ変革していくことをデジタルトランスフォーメーション(以下、DXとする)と呼びますが、このDXには、3つの段階があります。

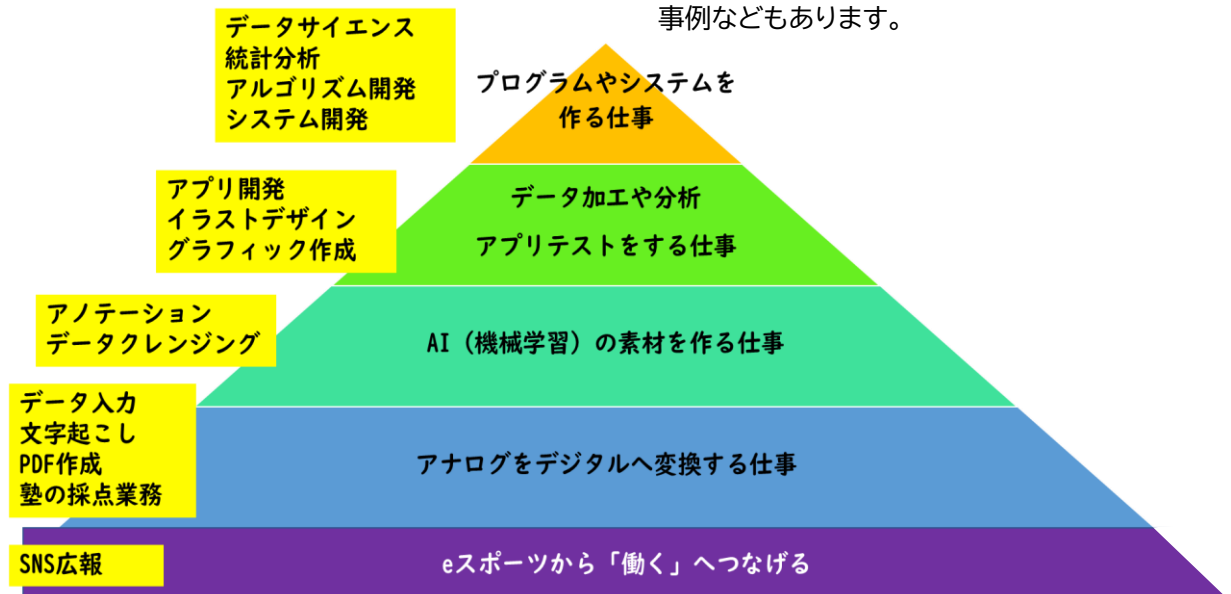
手書きやプリント媒体などのアナログ素材をデータ化・オンライン化する段階にあるデジタイゼーション(Digitization)、そのデータ化・オンライン化されたものをデジタル技術を用いてつなぎ合わせて機能を持たせるデジタルイゼーション(Digitalization)、デジタルイゼーションされたものが、それぞれの社会や生活場面において繋がり、人々の生活をあらゆる面で変化させていき、社会のビジネスの変革や生活様式の変化にデジタル技術が浸透していくデジタルトランスフォーメーション(Digital Transformation)段階のDXの段階です。それぞれの段階では、さまざまな仕事があり、実際に全国の就労系障害福祉サービス事業所でも取り組まれています。具体的には、デジタイゼーション段階の仕事として、データ入力や音声データの

文字起こし、手書きデータ、書籍等のスキャンなどのPDF作成、塾の採点業務などアナログ素材をデジタルへ変換する仕事があります。

その次にデジタルイゼーション段階として、アノテーションやデータを整えるデータクレンジング等のAI等の機械学習の素材を作る仕事があります。AIに関連するものの他には、アプリ開発やイラストデザイン、グラフィック作成などのデータの加工や分析、テスターと呼ばれるチェックやバグの検出をする仕事などがあります。

専門性の高い分野にはAIやロボット等のプログラムを作る仕事があります。ここには、データサイエンスや統計分析、アルゴリズム開発、システム開発などが該当します。

これらのデータワーク産業において、紹介したいいずれの段階でも就労系事業所で取り組まれていることが確認されています。また視線入力や特別な入力装置を必要とする重度身体障害のある方がeスポーツを通じてPCスキルを獲得し、「テレワークで働く」に至っている事例などもあります。



# 7 テレワークを目指す支援の過程



## テレワークを目指す支援の流れ

ここでは、テレワークによる就労を目指す支援の過程を確認し、それぞれのチェックポイントについて見ていきましょう。

### 1. インテーク

まず訓練生がテレワークによる就労や遠隔訓練を希望した場合、その動機やそれまでの就労や訓練内容、ICTレディネスと呼ぶ訓練生の日常的なICTツールの活用状況やPC等の操作スキルの程度、家庭環境など、テレワークを目指す訓練の基礎情報を確認しましょう。その際には、テレワーク目指す訓練の流れや遠隔訓練における注意事項などについて説明しましょう。

### 2. 支援の方向づけと合意

訓練生にICTツールを操作させてトライアルなどを行い、アセスメントを実施し、訓練の目標設定やジョブガイダンスを行い、訓練生と支援内容について合意形成を図りましょう。

### 3. 訓練前期

訓練生のスキルの程度に応じた作業マニュアルの作成や遠隔訓練に必要なICTツールを用いた複数のコミュニケーション技能やリラクゼーション技能の獲得を目指しましょう。遠隔訓練では、ICT端末の問題やインターネット接続の課題が突発的に発生する場合も想定されます。こうした課題が生じた場合の問題解決についても、複数の方法から解決する知識や技能の獲得を目指すことが大切になります。

### 4. 在宅訓練・遠隔訓練

事業所への通所以外での訓練実施の場合、訓練生の自宅やサテライトオフィスの活用、事業所内での建屋内の階層分けされた空間による遠隔環境による訓練となります。この段階では、訓練前期で習得した技能を基に遠隔環境で、どの程度作業遂行ができるのか、実際に遠隔環境で訓練をすることで、訓練生自身の体感や新たな気づきや課題点などについて、確認しながら、遠隔訓練を実施します。

### 5. 訓練後期

実際の就業場面を模した環境や作業内容について遠隔訓練や通所訓練などを組み合わせながら、技能の向上及びテレワークで働く上での訓練生の自己理解の深化を図ります。高いパフォーマンスを発揮するために必要な環境調整を行い、訓練生の自己マニュアルの作成、テレワークで働く上で、必要になる合理的配慮のポイントなどを整理していきましょう。

### 6. インターンシップ・実習

実習の協力企業や就職を希望する会社等の受け入れ先での実体験によるフィードバックや課題点の整理を行います。

訓練後期で作成した自己マニュアルや必要な配慮や工夫について実際に体験することによって、より具体的な職業課題や環境調整が明確になり、訓練の成果を確認することができます。

### 7. 就職

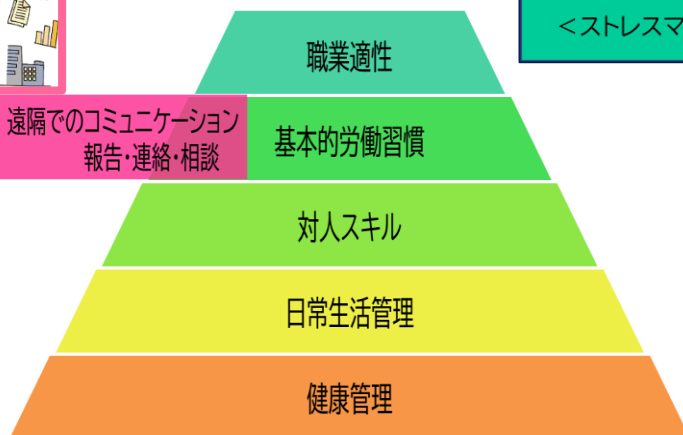
通勤型での就職と同様に、労働条件や勤務形態の確認、労使契約の締結などの必要な手続きについてサポートしましょう。テレワークでの就労の場合には、日常的に家庭で勤務することになる場合が多いので、家庭環境の確認や調整、訓練生の居住地域の支援体制の確認や緊急対応が必要な場合が発生した際の地域での連携体制について、就職先担当者も含めて確認をするなどのサポートも大切になります。

### 8. 職場定着

定期的な状況確認やフィードバックを行うなどの定着のサポートが必要になります。訓練生が希望する場合には、就労定着支援事業所やその他の支援機関との連携体制を構築し、安定した職場定着が図れるように、就職先企業と調整していきましょう。



遠隔でのコミュニケーション  
報告・連絡・相談

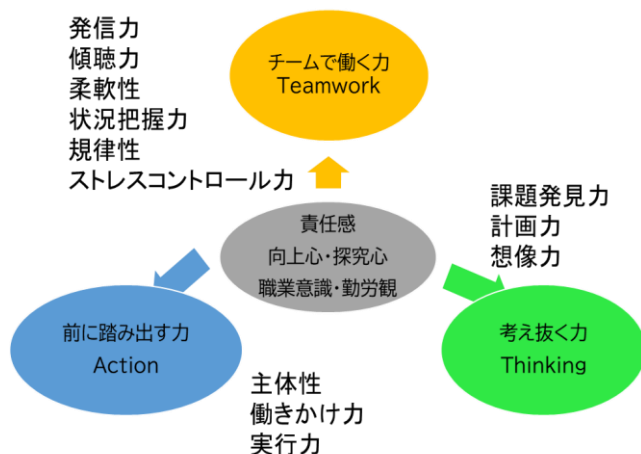


業務管理スキル  
<勤怠管理・体調管理・タスク管理>  
コミュニケーションスキル  
<チャット・バーチャルオフィス>  
自己管理スキル  
<ストレスマネジメント・作業環境調整>

職業準備性とは、職業生活をはじめ、継続するために必要とされる条件であり、職務を遂行するのに必要な技能である「職業適性」、職業生活を維持するための基本的労働習慣、他者との関わりを保つ対人スキル、日々の生活を維持する日常生活管理と心身の健康管理によって構成されています。

Society5.0時代では、テレワークで働くことだけでなく、日常的に遠隔会議システムを用いたコミュニケーションや、Teamsなどのコラボレーションプラットフォームを用いて報告・連絡・相談が必要とされていきます。こうしたICTツールを用いて遠隔でコミュニケーションを図れる力は、基礎的な労働習慣の一部として位置づけられます。遠隔でもコミュニケーションを図るには、PCやタブレット端末、スマートフォンなどを用いて、Teams等のファイル共有や情報共有を行うツールやチャットツール、遠隔会議システムツール、オンラインフォーム等を組み合わせながら、働く上で必要な情報のやり取りをすることは、今後さらに働く人の基礎的なスキルとなっていきます。

このように 社会全体の働く上で求められるスキルが変化していく、Society5.0時代に対応するために、日々の事業所における訓練のアップデートを行うことは、就労支援を行う上で重要な取り組みになります。



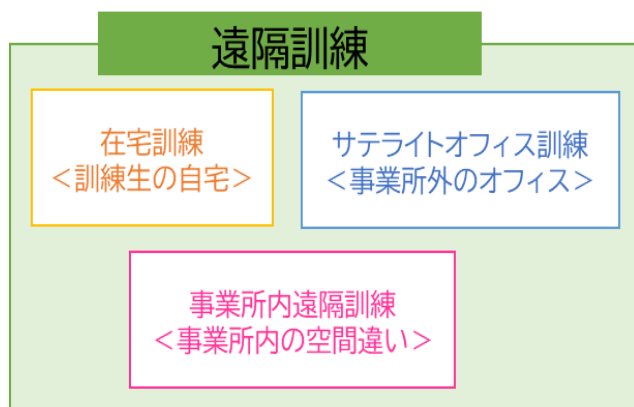
「テレワークで働く」ことを継続するために大切な視点になる力としてエンプロイアビリティがあります。エンプロイアビリティは「雇用される力」とも表現されますが、障害の有無に関係なく社会人として働き続ける上で重要になる基礎力として厚生労働省(2011)によって紹介されています。具体的には、「職業意識・勤労観、責任感、向上心・探究心」という土台の上に、3つの領域として「チームで働く力」、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」が位置づけられています。「チームで働く力」は発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力で構成され、「前に踏み出す力」は主体性、働きかけ力、実行力によって構成されています。「考え抜く力」は課題発見力、計画力、想像力で構成されています。このエンプロイアビリティは、社会の中で働く上で必要になる基礎力でもあり働き続けるための継続力としても整理されています。この力に加えて、テレワーク特有の業務管理、作業環境の調整、自己発信スキルなどのスキルを獲得し、高めていくことが大切です。



## 1. 遠隔訓練の種類

テレワークを目指す訓練では、対面訓練だけでなく、離れた環境でコミュニケーションを図り、業務を遂行できる力の獲得が必要になります。そのため遠隔訓練はその過程で必ず必要になります。この遠隔訓練には、訓練生の自宅と事業所で実施する在宅訓練や、事業所ではない場所のオフィス等と事業所をつなぐ、サテライトオフィス訓練、事業所の中で、階層違いや部屋を隔てるような空間違いで実施する事業所内遠隔訓練の3つに大きく分けることができます。

事業所内遠隔訓練は、事業所へ通所しているのもので、何かあればすぐに職員が訓練生の様子を確認したり、その場所へ駆け付けることは容易です。一方で在宅訓練やサテライトオフィス訓練は、事業所へ物理的な距離があるため、その前提において訓練内容の円滑な遂行や訓練中の安全確保、訓練の質の確保という点において、ガイドラインが設定されています。



セキュリティが施された状態で、音声データ、動画ファイル制止画像等として保存



## 2. 遠隔訓練のガイドライン

就労移行支援、就労継続支援における在宅での訓練等の提供については、厚生労働省より発出された通知「平成19年4月2日障障発第0402001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知「就労移行支援事業、就労継続支援事業(A型、B型)における留意事項について(通知)」にて定められています。こちらの通知は在宅訓練を始める場合には、最新版を必ず確認をしましょう。

「就労系障害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」

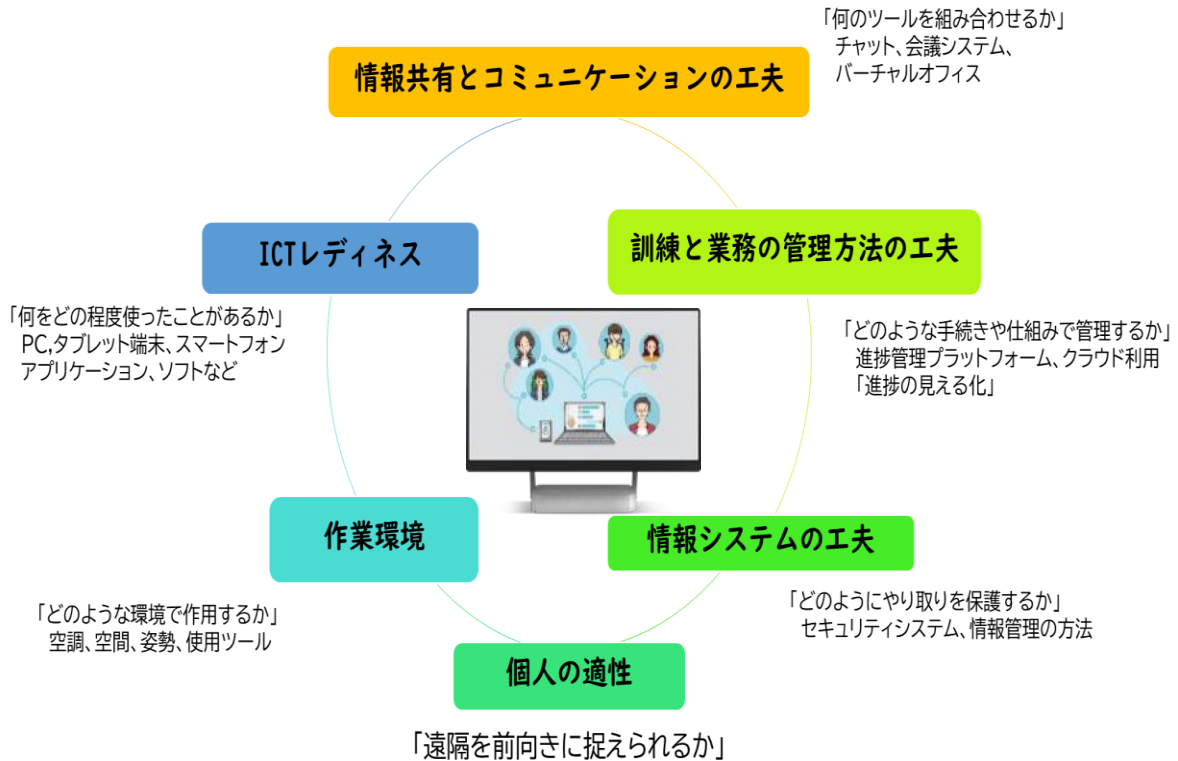
<<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000770977.pdf>>



ガイドラインでは、運営規程への明記、訓練・支援状況の記録について、作業・訓練内容の確保に関する留意事項や1日2回以上の確認や日報の作成とフィードバックについてなど、訓練の質を担保するための事項が設定されています。通所と在宅やサテライトオフィス等の併用、1週間に1回以上の通所・訪問又はICT機器による評価、原則1回以上の通所、訪問による達成度評価など、訓練の質を維持するための留意事項が示されていますので、これらのポイントを理解した上で遠隔訓練を取り組みましょう。

また遠隔訓練においては、訓練生の安全と安心を確保できる工夫や関係機関や関係者との連携体制の構築、日々の訓練の記録と即時的に訓練の進捗や内容を確認できる工夫によって、訓練の質を維持し、訓練生の力を高めるための効果的な遠隔訓練の実施に努めることが大切です。こうした遵守事項については、事業所内での共有はもちろんのこと、訓練生にも明示し、遠隔訓練開始前に双方の合意事項として確認しておくことが求められます。





テレワーク就労を目指す遠隔訓練を進めるには、テレワークを整理するための要素についてまず理解をしましょう。

### 1. 遠隔訓練に必要な要素

遠隔訓練を成立するには、「情報共有とコミュニケーションの工夫」、「訓練と業務の管理方法の工夫」、「情報システムの工夫」、「作業環境」、「ICTレディネス」、「個人の適性」の6つの要素が影響していることを理解することが大切です。

それぞれの要素では、「何の組み合わせ」を採用するか、「どのような方法で行うか」などの視点から事業所に応じて選択していくことが必要になります。

遠隔訓練を行うときには、様々な作業内容が取り扱われることがありますが、テレワーク就労を目指す場合には、必ず「業務指示や報告・連絡・相談」、「資料の共有、成果物の提供」、「コミュニケーション」、「進捗確認」、「作業訓練」を遠隔環境で成立できるように訓練することが必要になります。この遠隔で働く上で基本となるスキルを獲得できるようにするためには、様々なアプリケーションツールを組み合わせる必要があります。

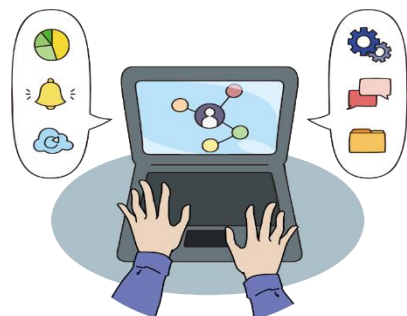
### 2. 訓練のポイントとツールの活用

例えば、「業務指示や報連相」や「作業訓練」を行う場合には、チャットや投稿スレッドやオンラインフォームを用いるなど、これまで対面において、印刷物や掲示物などを用いて、口頭によるやり取り中心に行っていたものを、こうしたツールも合わせて実施することにより、対面の口頭のみでなく、物理的に離れた環境

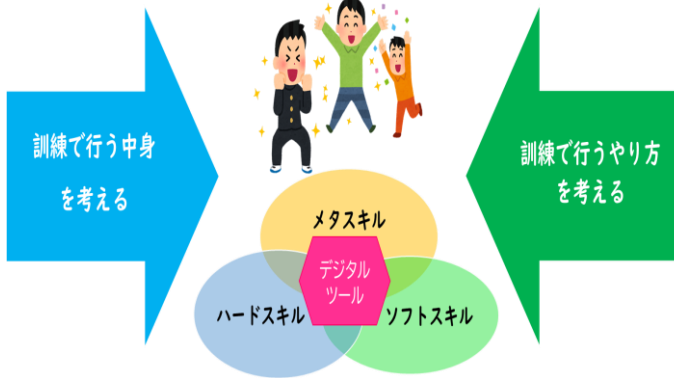
においても、「業務指示や報連相」を行えるスキルが獲得され、「作業訓練」を行うことができるようになります。一般的にテレワークで働く上で活用されているクラウドフォルダやコラボレーションプラットフォームとなる Teams のチャンネルや Google クラウドルームなどを用いて資料の共有や成果物の共有などを行うことも可能です。こうした複数のツールを用いて訓練することで、訓練生のICTレディネスを更に高めることが可能になります。

訓練の過程では、訓練生が一番力を発揮できる作業環境について確認しましょう。

個人の適性では、「遠隔」であることが故の対面と異なるスキルが求められる点や相手から「察してもらう」ことができないことによって生じやすくなる「孤独感」などを体験した上でも「遠隔」であることを前向きに捉えられるかという点は、訓練の過程で確認すべきポイントになります。



# 11 訓練のやり方のアップデート



各事業所のICT環境や準備状況によって、どのアプローチから着手するか、最適なプロセスは異なる

就職後に企業の DX 進展や働き方改革などで、通勤と在宅勤務を組み合わせたハイブリッド勤務を前提とすることに企業の方針が転換されたり、部署によっては原則在宅勤務が求められる場合も今後は増えてくることもあるかと思えます。今後予測される社会の働き方の変化に対応できる力の育成を充実させるためには、遠隔訓練を標準的な訓練として取り入れることは、有益な工夫になると思われます。

従来の訓練のアップデートとしては、「訓練で行う中身を考える」アプローチと「訓練で行うやり方を考える」アプローチの訓練の2つの側面からのアップデートが可能です。各事業所のICT等の整備状況や準備状況によっても、どちらのアプローチから着手するのが良いか最適なアプローチは異なりますので、事業所の実態と目指す支援内容に応じて、無理なく取り組めることから選定しましょう。

進捗管理や作業訓練におけるレクチャーなどは、遠隔会議システムを活用してリアルタイムで行う選択肢の他には、事前に記録している動画を、いつでも視聴できるレクチャー動画として活用することで、個々の

## 業務指示

- ・テレビ会議システム
- ・チャット機能
- ・Email
- ・ストリーム等の掲示板への提示
- ・バーチャルオフィスの活用

対面による対応

## 報連相

- ・チャット機能
- ・テレビ会議システム
- ・ビデオを撮って送る
- ・写真を撮って送る
- ・オンラインフォームへ入力する
- ・バーチャルオフィスの活用



多様なツールで遠隔でも「できる」「わかる」



アナログ → デジタル → クラウド・バーチャル空間



現在までの取り組み



Society5.0時代

進捗状況や確認したいポイントについて、何度でも視聴し直すことができるメリットもあります。また動画以外にも写真で記録を残すことで文字だけでなく視覚情報を豊富にしたマニュアルや手引きの作成もより効果的な教材として活用することが可能になります。

テレワークでは、よく物理的距離があることによる孤独感を伴うとして注意点が示されますが、こうした孤独感の解消や同一空間に居るときと同じようなコミュニケーションを円滑にするツールとして、バーチャルオフィス(仮想空間オフィス)を同時に用いた働き方も定着してきています。このバーチャルオフィスは、Webブラウザ上で特定の URL から入ることが可能であり、相手が何をしているのか、今話しかけることができるタイミングなのかなどを視覚的に捉えることができ、実際にオフィス空間に居るときと同じようにコミュニケーションを図ることが容易になります。遠隔訓練におけるバーチャルオフィスの具体的な活用方法については、「Society5.0時代の新たな働くを創出する障がいのある人のテレワーク就労及び遠隔訓練のための支援マニュアル(巻末にURL及びQRコード)」をご参照ください。

Teams：チャット、投稿スレッド、  
Slack：チャンネル  
Zoom：チャット  
オンラインフォームによる報告（日報）など



業務指示  
報・連・相

作業訓練



資料の共有  
成果物の提供

コミュニケーション

Zoom・Googlemeetなどの  
ビデオ機能によるレクチャー  
アーカイブ化して見直し  
バーチャルオフィス (oVice /Sococo)  
チャット  
写真のUP  
業務進捗プラットフォームへの入力



進捗確認

Zoom・Googlemeet（ブレイクアウトルーム）  
バーチャルオフィス（oVice /Sococo）  
チャット・SNS



## 12 訓練生の準備事項と確認のポイント

訓練生がテレワークによる就労の可能性を高めることを目指す訓練を希望する場合に準備状況を確認するポイントについて紹介します。

### 1. 目標や目的の明確化

まずテレワークの働き方を目指すのか ICT スキルを高めて通勤による就労を目指すのか、ハイブリッド通勤による働き方を目指すのか、自分の目指す就労や自己像のイメージを確認しましょう。その上で到達したいスキルのイメージや取得を目指すスキルについて、支援者と対話をしながら共有しましょう。その上で、事業所で提供できる訓練やそのプログラムの特徴などについて説明し、訓練の過程のイメージを共有できるようにしましょう。

### 2. 遠隔訓練に対する前向きな挑戦する気持ち

遠隔訓練では、本人のモチベーションややる気を維持することはとても大切になります。同じ空間に支援者や他の訓練生がいない、不安感や焦りなどを感じやすい環境でもあることを理解した上で、それでも遠隔訓練を前向きに捉え、挑戦する気持ちが持っているか確認しましょう。

### 3. ICT レディネスの確認

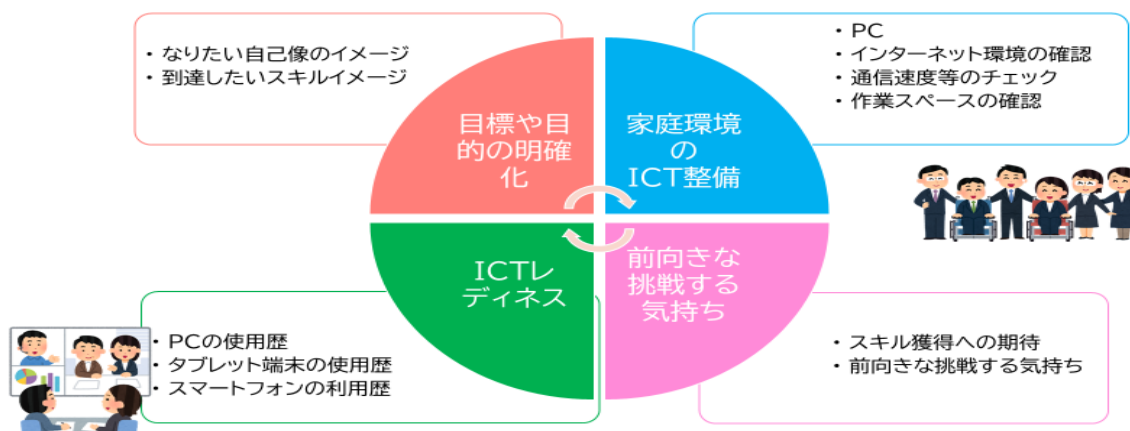
遠隔訓練を行う上で、必要な準備や障壁となる事象を予測するためにも、本人のこれまでの PC やタブレット端末、スマートフォン等 ICT 端末の使用歴や日頃の使い方、これまで使用したことのあるアプリケーションやソフト、作業など、どの範囲のことが経験があるのか、ICT 活用における準備性について確認をしましょう。このレディネスの違いによって、遠隔訓練を円滑に進めるためのスタートポイントを変えるなど、本人のステージに応じた個別最適なプログラムを構成することが大切です。またこの ICTレディネスを確認することで、本人にも、これまでの経験の他にどのようなスキルをつける必要があるのかについて具体的にイメージをもつことも可能になります。



### 4. 家庭環境の ICT 整備

遠隔訓練を行う場合には、主に訓練をする場所の作業環境を整備することが大切です。多くの場合、自宅等が作業環境になることが多いと思われます。その場合、作業を行うに十分な空間が確保されているか、机やすい、PC 等の配置は無理な姿勢でなく、作業を行いやすくなっている、室温や湿度の調整は可能か、照明は作業に支障のない調整が可能かなど、実際に訪問し、作業環境を確認し、必要な改善があれば、それは家族の同意を得られるかなども大切なポイントになります。またインターネット環境についても確認しましょう。インターネット環境として遠隔訓練において、リアルタイムの遠隔会議システムを利用して、訓練を行う場合には、通信速度環境が安定しているのか、実際にインターネットへ接続して回線速度の測定をするなども大切です。テレワークや遠隔訓練では、情報セキュリティの観点から、遵守べき事項や、適切なインターネット設定、セキュリティ対策や理解しておくことが大切です。この点についても合わせて確認しましょう。具体的な推奨する作業環境などは、厚生労働省の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン(<https://www.mhlw.go.jp/content/000828987.pdf>)」などを参照いただき、作業環境のポイントを確認しましょう。

## 遠隔訓練における訓練生の準備事項



# 13 訓練生のタイプと支援の方向性



- 【訓練のポイント】
- ・ICT機器の使用経験の積み上げ
  - ・ツール使用スキルの基礎的体験
  - ・さまざまな作業の体験

中長期間の訓練

ICTレディネス 【低】

タイプ  
Ⅲ

タイプ  
Ⅰ

- 【訓練のポイント】
- ・職務内容の選定
  - ・ツール使用スキルの向上
  - ・ジョブマッチングのための体験

比較的短期間の訓練

ICTレディネス 【高】

- 【訓練のポイント】
- ・ICT機器の使用経験の積み上げ
  - ・ツール使用スキルの基礎的体験
  - ・苦手とするスキル領域への訓練
  - ・テレワークによる就労の適応性の評価
- 長期間の訓練

タイプ  
Ⅳ

タイプ  
Ⅱ

- 【訓練のポイント】
- ・職務内容の選定
  - ・ツール使用スキルの向上
  - ・苦手とするスキル領域への訓練
  - ・具体的な代替的方法の選定

中長期間の訓練

エンployアビリティ 【低】

## ○タイプⅠ(マッチング先開拓重視支援)

ICTレディネスも高く、エンployアビリティも高い状態にあり、その支援の方向性は、本人の持っている力と職務内容のマッチングや既に獲得しているスキルの向上や使用ツールに拡充のための訓練、ジョブマッチングの体験のための実習など重要視されるようになります。

## ○タイプⅡ(代替スキル獲得重視支援)

ICTレディネスは高い状態にあるものの、エンployアビリティに関連するソフトスキル面の課題が確認される状況です。その支援の方向性としては、タイプⅠと同様に職務内容の選定やツール使用スキルの拡充に加え、苦手とするコミュニケーションスキルやストレスマネジメントスキルなどの領域の訓練や、苦手とするスキルの代替的方法の選定や獲得といった環境調整と工夫を獲得することがそのねらいとなります。

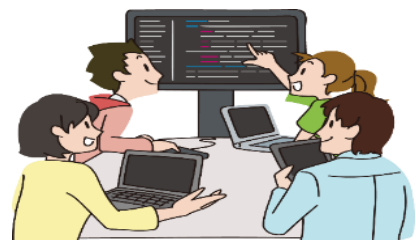
## ○タイプⅢ(ICTスキル汎用重視支援)

エンployアビリティ領域は高いが、ICTレディネスが低い方になりますので、ICT機器の使用経験の不足やICT使用の基礎的体験によるスキル獲得が重視されるようになります。様々な作業の体験やスキルの獲得によって、従事できる職務内容の拡大を目指します。タイプⅢの方は、その訓練期間はタイプⅡと同様に中長期的視点をもって取り組むことが必要になります。

## ○タイプⅣ(適性判断重視支援)

訓練生はテレワークによる就労を目指して在宅訓練を希望されているけれども、エンployアビリティ、ICTレディネスいずれも現状は低い状態にある方になります。このタイプは、タイプⅢと同様にICTツールの使用経験の積み上げや、基礎的なスキルの獲得、苦手とするコミュニケーション等のスキルの代替方法の獲得などを模索することになります。このタイプの支援においては、スモールステップで進めていくこととなりますが、この過程におけるスキル獲得のスピードや状況、本人の訓練における体感などを確認しながら、当初本人が希望するテレワークによる就労への適応性があると評価できるか、といったその方向性を確認することも支援の視点に含まれてきます。このタイプの訓練期間は、長期間の訓練となることを前提として、そのプログラムやステップを整理し、適宜アセスメントの結果を本人へもフィードバックしながらその方向性を調整することが重要になります。

タイプⅣがタイプⅡ又はタイプⅢへ変化していくこともあり、時にはタイプⅠへと変化していくこともありますので、訓練の過程を細かに評価していくことが大切になります。



ここでは、今後障害のある方のテレワーク就労を支援する上で有益な情報となるリソースを紹介したいと思います。

この支援マニュアル<ブックレット版>は、「Society 5.0時代の新たな働くを創出する障害のある人のテレワーク就労及び遠隔訓練のための支援マニュアル」から主要なポイントを抜粋した簡易版となります。このマニュアルは、テレワーク就労推進プラットフォームにおいて、これらのマニュアルに関連する動画や支援マニュアルの完全版のダウンロードが可能になります。またこのプラットフォームでは、セミナー等の情報についても随時提供していきますので、テレワーク就労や遠隔訓練に関する情報を把握したい方は、<<https://www.teleworkbridge.org/>>を閲覧ください。



#### ○ Microsoft Teams就労系事業所向け情報及び使い方ガイド

<<https://www.microsoft.com/ja-jp/enable/work/>>

Microsoft 社では、「障害のある方の就労 / 雇用について」において、IT を用いた障害のある方向けの IT ラーニングプログラムや就業事例などを紹介しています。また障害別の困難別のガイドが公開されています

本研究事業の調査より、企業の障害者雇用のテレワーク実態でTeamsを用いた働き方が多いことが確認されたことから、就労系障害福祉サービス事業所における訓練へのTeams導入をサポートするために、ご協力いただき、就労系障害福祉サービス事業所向けの「Microsoft Teams 使い方ガイド」を作成いただき、HP へ公開いただきました。これから遠隔訓練や日々の通所訓練においてもTeamsなどのコラボレーションプラットフォームを用いて訓練をアップデートを検討される方はご覧ください。

<<https://www.microsoft.com/cms/api/am/binary/RE52nRh>>



<Microsoft Teams  
使い方ガイド>  
ダウンロードQRコード

#### ○日本テレワーク協会

<<https://japan-telework.or.jp/>>



日本テレワーク協会は、国内のテレワークに関する動向や各種マニュアルなどの公開を行っている協会です。最新のテレワークに関する動向や施策に関連する情報、テレワーク導入による効果などの様々な情報を公開しています。またテレワーク導入のポイントやそれらに関わる勤務規則の例など様々な実践事例が掲載されています。

#### ○障がいのある方の全国テレワーク推進ネットワーク (全障テレネット)

全障テレネット(障がいのある方の全国テレワーク推進ネットワーク)は、ICT活用で障害者の就労・就職支援を行っている全国9団体によるネットワーク組織です。現在、障がいのある人に「在宅テレワーカー」として力を発揮してもらうことを考える企業も増えてきました。この新しい雇用の形はコロナ禍の後押しもあり、更に注目されることが予想されます。一方で、企業で雇用されて働くことは困難であっても、IT を使った仕事で社会と繋がりを持ちたいと考え、フリーランスや社会就労のサービスを利用する方々も大勢います。当ネットワークは、長年障がいのある方のテレワークに関わる支援を行っていた団体が集結し、より積極的なテレワーク推進を目的とした全国的なネットワーク組織です。団体メンバーは、北海道、関東、中部、中四国と広域であり、かつ、その組織の形も、非営利団体、企業、第3セクターなど多様であるのが特徴です。

こちらのネットワークでは、障害のある人のテレワークの実際について、オンデマンド視聴できる素材を公開しています。



重度の身体障害の方から難病の方まで様々なテレワーク事例とその支援のポイントについて公開しています。

<<https://www.youtube.com/@user-mx6yc7ln2z/videos>>





高松大学発達科学部 山口明乙香研究室  
発行日 2023年3月

本マニュアルは、厚生労働科学研究費補助金障害政策総合研究事業「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促進に関する研究（IPMH21GC1017）」の成果の一部です。

掲載の全てのコンテンツは著作権法により保護されています。

©2023AsukaYamaguchiLab.AllRightReserved

「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  
(平成26年4月14日科発0414第5号)」の別紙に定める様式(参考)

2023年 5 月 29 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(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 令和4年度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のテレワークによる就労のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 高松大学発達科学部子ども発達学科・教授  
(氏名・フリガナ) 山口 明日香

## 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。

2023年 3月 15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 明星大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 落合 一泰

次の職員の2022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 (所属部署・職名) 明星大学 人文学部 福祉実践学科 助教  
(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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<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"/>	<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)

本研究の実施にあたっては、明星大学研究倫理委員会の審査を受け承認を得ている。

(※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5年4月7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4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) 東北大学病院てんかん科・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)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<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"/>	<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 checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (有の場合はその内容: 研究実施の際の留意点を示した。 )

(留意事項) ・該当する口を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。

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 鈴木 康裕

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 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 (所属部署・職名) 国際医療福祉大学保健医療学部・講師  
(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		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5年4月17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 芳賀 信彦

次の職員の令和4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 疾病・障害対策研究分野 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		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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<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"/>	<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5年4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 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4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・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) ・該当する口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5年3月7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4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 （所属部署・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		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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<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"/>	<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。

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。

- 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) 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		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"/>	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。