

## 第3分科会

# 障害者のテレワーク支援に関する研究Ⅲ -地方地域における作業療法士の認識する テレワーク支援-

- 野崎智仁（国際医療福祉大学保健医療学部 講師  
・NPO法人那須フロンティア 理事）
- 山口明乙香（高松大学発達科学部 教授）
- 縄岡好晴（明星大学人文学部 准教授）

本研究は、  
厚生労働科学研究費補助金「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）」  
の助成を受けた。

## はじめに

### テレワークに関する日本職業リハ学会員調査

- 知的障害者には難しい 57.0%
- 発達障害の特性で困難が増す 48.8%
- 精神障害の症状が悪化する 44.2%
- 高次脳機能障害者には難しい 43.0%

### 導入を困難に感じている回答

- 障害者雇用での有効性は高い 70.0%
- 高い割合を示し、**期待の高まり**も感じられる。

山口明日香 他『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)」， (2021)， p.22-29

## はじめに

### テレワークの利用状況

- 国土交通省：**首都圏**が高い利用状況

国土交通省『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』（2022）

- 総務省：**大企業**を中心にテレワークを利用

総務省『デジタルで支える暮らしと経済』（2022）

**中小企業が多い地方地域では普及しておらず、**  
一般労働市場のみならず、障害者雇用でも同様  
と推察される。

## はじめに

- **障害特性により馴染まない**という考え
- 払拭できる**代償手段や技術は確立されていない**



躊躇する支援者もいるのではないだろうか。  
テレワークの有効性を感じつつ、**情報や経験の不足により、普及が阻害されているのではないか**  
という仮説が考えられる。

本研究は、地方地域における障害者へのテレワーク支援について、方略を検討するための基礎資料となることを目的とした。

# 方法

## (1)研究対象者

群馬県、栃木県、茨城県で就労支援に従事するOT4名。自身の支援経験のみならず、支援地域全般の知見を述べることができるよう、10年以上の就労支援の経験者とした。

	性別	年齢	支援経験	所属施設	有する資格
A	男性	41	17年	基幹型 相談支援	作業療法士 相談支援専門員
B	男性	37	14年	指定特定 相談支援	作業療法士 相談支援専門員 職場適応援助者
C	男性	37	14年	医療機関 就労継続B型	作業療法士
D	男性	33	10年	就労移行	作業療法士 相談支援専門員 職場適応援助者
mean±SD		37.0±2.82	13.8±2.49		

# 方法

## (2)研究方法

- 研究デザイン：質的帰納的研究
- 調査方法：

半構造化面接を一人当たり1時間程度実施。  
調査期間は2022年2～3月。

### インタビュー概要

- 障害者のテレワークへの支援の経験とその内容
- 支援を実施する地域におけるテレワークの実践状況
- テレワークへの支援に必要な支援者のスキル
- テレワークが推進されるために必要なこと

などとした。

## 方法

### (3) 分析方法

- インタビューは録音、データは逐語化し、データをGTA法にて分析。
- カテゴリの共通点や相違点を比較分類し、最終的にはコアカテゴリを導いた。さらにコアカテゴリ間の関連をプロセスと合わせて図式化。
- 分析の妥当性、内容検討は、当該分野の専門的立場の方に助言を得て実施。

### (4) 倫理的配慮

高松大学研究倫理審査委員会承認（番号20211002）



## 結果

66コード、10カテゴリ、5コアカテゴリが生成。

### (1)テレワークに必要なICTツール

〔コード〕		〈カテゴリ〉	【コアカテゴリ】
zoom	chatwork		
Teams	LINEワークス	テレワークに必要なソフト	テレワークに必要な ICTツール
セキュリティ 対策ソフト			
パソコン・タブレット ・スマートフォン	電話機 (携帯電話)	テレワークに必要なハード	
プロジェクター ・スクリーン	インターネット (wi-fi)		

ソフトは全て必須ではなく、いずれかを使用する想定

# 結果

## (2)テレワーク支援の経験

〔コード〕	〈カテゴリ〉	【コアカテゴリ】
<b>精神障害者・発達障害者 ・身体障害者</b> への支援	作業指導	
<b>職務遂行状況や 精神状態の確認</b>	心理教育プログラム	
入職した後に テレワークへ変更	企業担当者との連絡 と企業内研修	経験あり
対象者交流と企業交流	支援関係機関との会議	テレワーク 支援の経験
<b>対面前提とした実施</b>	経験なし	

## 結果

## (3)テレワークのメリット・デメリット

〔コード〕	〔カテゴリ〕	【コアカテゴリ】
<b>物理的な障壁が 解消済みで介入不要</b>	対人関係、コミュニケーションの簡便さ	テレワーク を行うこと のメリット
説明者と同時に視覚的な 情報が共有しやすい	生活に近い環境で従事し 後から働く目的を獲得	
職員研修の開催のしやすさ	企業が行う障害特性への 配慮を最低限に設定	
<b>コミュニケーションが 一方向性になりがち</b>	非言語的コミュニケーションの観察が困難	テレワークの メリット ・デメリット
生活リズムの乱れや 公私の切り替えが困難	通勤できないことより 職業準備性が未成熟	
観察による評価結果が 少ない状態での支援実施	<b>企業が障害者雇用を 経験・学習する機会減少</b>	
障害者の人権などの理念に 対する企業の不理解	<b>職員が支援場面の目撃が 減少し対応の不理解</b>	
<b>対象者と職員の会話不足と 関係性の未発展</b>	会議後の雑談が困難	
		テレワーク を行うこと のデメリット

## 結果

## (4)テレワークに必要な支援者の技術・知識

〔コード〕		〈カテゴリ〉	【コアカテゴリ】
オンラインミーティング ソフトの操作	オンラインツールの 情報収集	テレワーク 支援の必須 内容	テレワークに 必要な支援者の 技術・知識
<b>オンラインでの限られた 情報源からの評価</b>	精神症状の評価		
コミュニケーション技術	<b>住環境整備</b>		
<b>生活支援</b>	対象者の状態について 企業と情報共有		
企業との連絡体制の構築 ・定期的な連絡	他支援機関との連携	テレワーク 支援の応用 的内容	
働くことによる潜在的な ニーズの把握	<b>対面の介入より情報減少 を理解して評価</b>		
<b>テレワークが成立している 状況分析</b>	対象者の生活や仕事の 見え方の理解と支援提供		
対面で関われる機会の創出と その場面での評価	テレワーク経験者と 未経験者の交流場面設定		
<b>職員向け研修会の開催</b>	ICTデバイスの設定 (企業実施の可能性高い)		

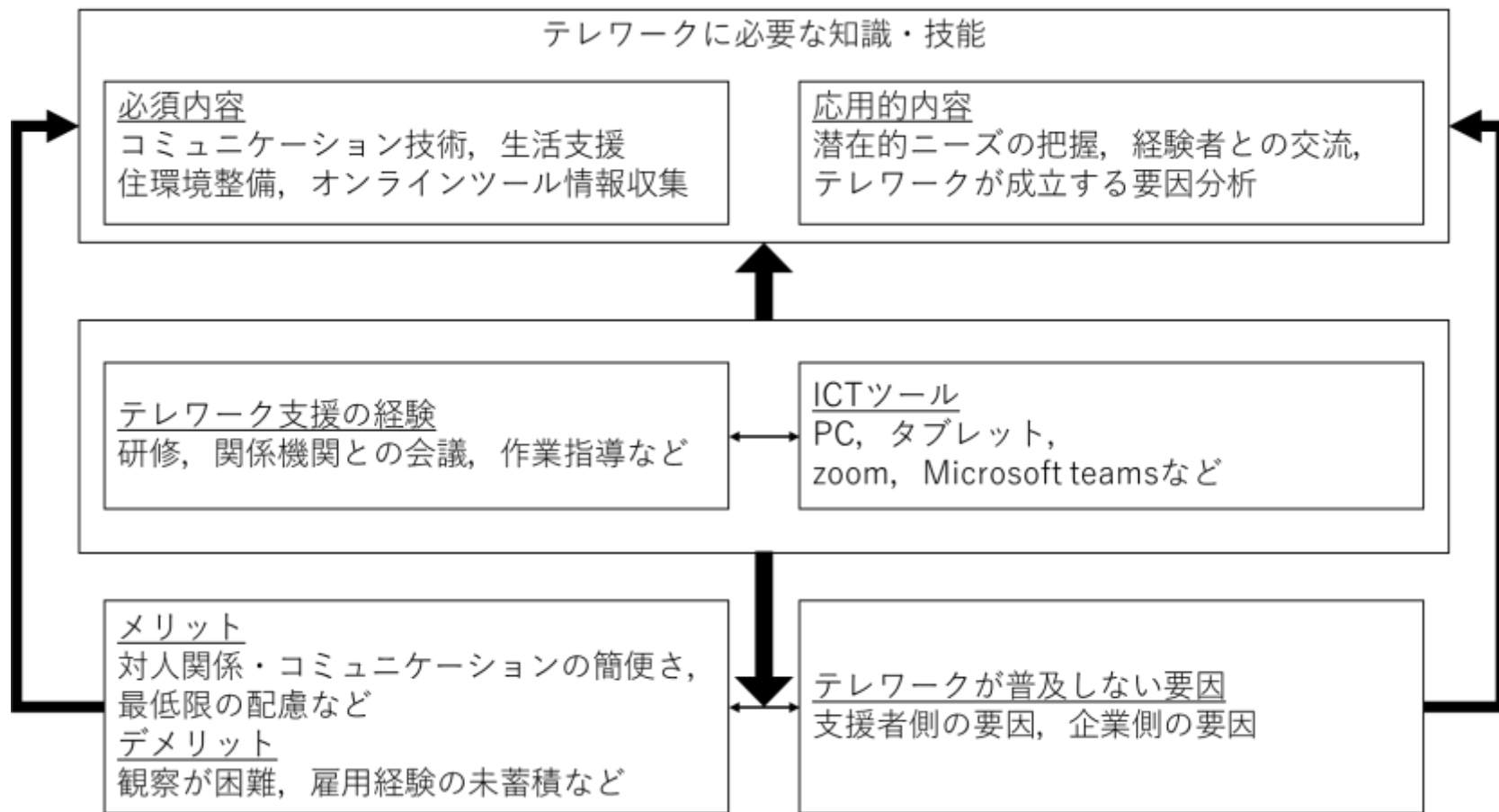
## 結果

## (5) 支援を行う地域にテレワークが普及しない要因

〔コード〕	〈カテゴリ〉	【コアカテゴリ】
支援が十分に提供できず <b>失敗の可能性を考える</b>	通勤しないことで <b>職業準備性が整わない</b>	支援者側の 要因
自宅と職場を切り分ける ことで生活のメリハリ	支援における <b>コミュニケーションの取りにくさ</b>	
<b>職務の選択肢が少ないと 思っている</b>	単純な労働力提供に とどまり不安を感じる	
テレワークの仕事を 生み出すことができない	セキュリティ対策が不明	支援を行う地域 にテレワークが 普及しない要因
対象者の <b>人となり</b> が 分かって <b>雇用</b> したい	社内業務のうちで <b>テレ ワークの職務量が少ない</b>	
<b>対面と比べ障害者雇用の 経験値が蓄積されない</b>	対象者の障害特性が分か りにくく <b>配慮しすぎる</b>	
<b>テレワークが 設定しにくい産業</b>	障害者雇用ビジネスとし て雇用率だけで雇用	企業側の 要因

# 結果

## 支援実践者の語りから導いた障害者のテレワークを 発展させるための構造



## 考察

### (1)テレワークに必要なICTと支援者の不安

- 事務業務の遂行可能かが目安。
- **支援者の不安**：企業や他支援機関との連絡で、**情報量の減少や、関係性の未発達**など。
- 研究対象者は、コミュニケーション評価に、対面では**非言語的情報を重要**としたが、**制限されている感覚**があり、このことがテレワーク導入に不安や迷いが生じる要因でもあると考えられる。

## 考察

### (2)テレワークの経験不足と支援方法の未確立

- 研究対象者のテレワーク支援の経験は僅か、**想定した発言**が多かった。
- **デメリットに関する発言**が多い。  
→障害者へ**失敗経験を積ませたくない**というリスクへの考え。
- **障害特性によりテレワークが馴染まない**という考え。導入に躊躇する様子も感じられた。  
→経験不足から支援方法が確立されておらず、**リスクに関する意識の高まり**へとつながっている可能性がある。