

障害者のテレワーク支援に関する研究 I

－事業所のテレワーク支援の現状と研修ニーズ－

○山口 明乙香 (高松大学発達科学部 教授)
 野崎 智仁 (国際医療福祉大学保健医療学部)
 縄岡 好晴 (明星大学人文学部)

1 研究の目的

新型コロナ禍を経て通勤を前提としないテレワーク就労が広がっている。これは通勤困難を伴う障害者にとって就労を実現するための大きな可能性となる。本研究は、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調査を実施し、テレワーク支援の現状と研修のニーズについて明らかであることを目的として実施した。

2 方法

本研究では、2022年12月9日の9時から18時にかけて全国の就労系障害福祉サービス事業所を対象に実施したテレワーク就労に関するオンライン研修の参加希望者を対象にオンライン調査を実施した。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。

本研究の分析対象者は就労系障害福祉サービス事業所に該当する就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所のうち、有効回答である計527名を分析の対象とした。なお本調査は、高松大学研究倫理審査(高大倫審2021001)の承認を経て実施し、本発表に当たり報告すべき利益相反はない。

3 結果

(1) 回答者属性

47都道府県別の参加者区分では、北海道が41名、次いで大阪府34名、千葉県、埼玉県、愛知県がそれぞれ22名で上位を占めていた(図1)。

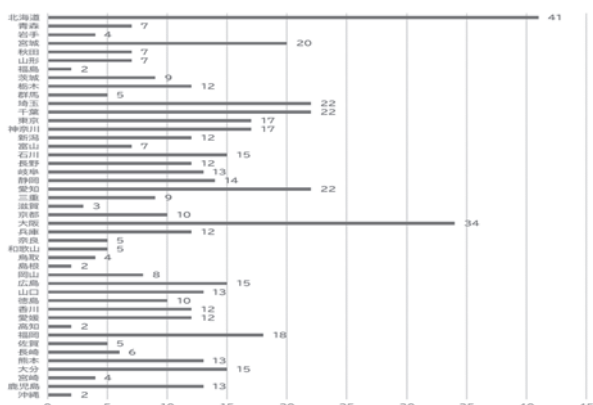


図1 都道府県別の参加者区分

本分析の対象者の内訳は、就労移行支援事業所194名(36.8%)、就労継続支援A型事業所129名(24.5%)、就労継続支援B型事業所204名(38.7%)であった(表1)。

表1 回答者の事業所種別内訳

	度数	%
移行	194	36.8
A型	129	24.5
B型	204	38.7
合計	527	100.0

(2) 在宅訓練の実施状況

参加者の在宅訓練の実施状況は、コロナ禍から在宅訓練を常時実施が193名(36.6%)で最も多く、次いで非常事態宣言下等の規制のある時期限定で実施していたのが155名(29.4%)であった。コロナ禍以前から在宅訓練を実施していたのは60名(11.4%)であった(表2)。

表2 在宅訓練の実施状況

	度数	%
コロナ前から在宅訓練を常時実施	60	11.4
コロナ禍から在宅訓練を常時実施	193	36.6
非常事態宣言下等の規制のある時期限定	155	29.4
今後導入を検討	20	3.8
今後導入は予定は無し	33	6.3
その他	66	12.5
合計	527	100.0

(3) テレワーク就労実現の状況

テレワーク就労支援における就労実現の事例の有無に関する状況では、35.5%(187名)は実現した事例なしであった。30.7%(162名)はテレワーク就労を実現した事例を有していた。また29.0%(153名)は希望者がいないことを理由とする事例なしであった(表3)。

表3 テレワーク就労実現の状況

	度数	%
TL就労実現事例あり	162	30.7
TL就労事例なし	187	35.5
希望者なしのため実績なし	153	29.0
その他	25	4.7
合計	527	100.0

(4) 在宅訓練の実施状況とテレワーク就労実現事例の関連

事業所の在宅訓練の実施状況とテレワーク就労実現の状況のクロス集計を行い残差分析を実施した。コロナ禍以前から取り組んでいる事業所は、テレワーク就労の実現をしている傾向が有意に多かった($\chi^2(54) = 292.075, p < 0.01$)。一方で、非常事態宣言下のみの実施をした事業所は、有意にテレワーク就労の実現事例が少ないことが明らかとなった(表4)。

表4 在宅訓練の状況とテレワークの支援実績

	χ ² (54)=292.075, p<0.01	種別×訓練																合計			
		移行×以前	A型×以前	B型×以前	移行×以降	A型×以降	B型×以降	移行×非常	A型×非常	B型×非常	移行×導入検討	A型×導入検討	B型×導入検討	移行×予定なし	A型×予定なし	B型×予定なし	移行×その他		A型×その他	B型×その他	就労系事業所以外
TL就労実現事例あり	度数	23	11	5	42	20	31	2	1	0	1	0	0	1	4	1	9	8	3	0	162
	支援実績の%	14.2%	6.8%	3.1%	25.9%	12.3%	19.1%	1.2%	0.6%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.6%	2.5%	0.6%	5.6%	4.9%	1.9%	0.0%	100.0%
	調整済み残差	5.8	2.4	1.1	3.3	4.2	2.7	-1.9	-4.7	-6.7	-1.3	-1.2	-1.9	-1.8	0.9	-1.6	-0.2	1.9	-1.4	-0.7	
TL就労事例なし	度数	1	2	2	9	5	14	11	33	58	6	3	8	4	4	6	12	0	9	0	187
	支援実績の%	0.5%	1.1%	1.1%	4.8%	2.7%	7.5%	5.9%	17.6%	31.0%	3.2%	1.6%	4.3%	2.1%	2.1%	3.2%	6.4%	0.0%	4.8%	0.0%	100.0%
	調整済み残差	-3.7	-2.4	-1.2	-5.7	-2.3	-2.8	2.1	4.6	6.9	2.0	2.3	3.8	-0.4	0.6	1.3	0.4	-2.9	1.1	-0.7	
支援実績	希望者なしのため実績なし	度数	4	6	4	39	5	23	5	16	24	2	0	0	3	0	9	7	5	1	153
	支援実績の%	2.6%	3.9%	2.6%	25.5%	3.3%	15.0%	3.3%	10.5%	15.7%	1.3%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	5.9%	4.6%	3.3%	0.7%	100.0%
	調整済み残差	-1.9	0.1	0.5	3.0	-1.6	0.8	-0.3	0.4	-0.2	-0.5	-1.1	-1.8	-0.5	-1.9	-2.1	0.0	1.5	-3.0	1.6	
	その他	度数	1	1	0	3	1	1	1	3	0	0	0	5	1	4	1	0	2	0	25
	支援実績の%	4.0%	4.0%	0.0%	12.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	12.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	4.0%	16.0%	4.0%	0.0%	8.0%	0.0%	100.0%
	調整済み残差	-0.3	0.1	-0.7	-0.8	-0.4	-1.4	0.1	-1.0	-0.6	-0.7	-0.4	-0.6	5.8	0.9	5.0	-0.4	-0.9	1.2	-0.2	
合計	度数	29	20	11	93	31	69	19	51	85	9	3	8	13	9	11	31	15	19	1	527
	支援実績の%	5.5%	3.8%	2.1%	17.6%	5.9%	13.1%	3.6%	9.7%	16.1%	1.7%	0.6%	1.5%	2.5%	1.7%	2.1%	5.9%	2.8%	3.6%	0.2%	100.0%

(5) 研修ニーズの高い内容

研修内容として学びたい内容を選択してもらったところ、最も多い選択があったのは、「多様なツールの使い方(13.2%)」であり、次いで「定着支援について(12.0%)」、「テレワークの実際(11.8%)」「アセスメントの工夫(10.2%)」、「訓練内容の実際(10.1%)」が上位5つを占めていた(表5)。また事業所種別で研修ニーズの傾向の違いをクロス集計にて分析したところ、上位3位までは同様の傾向であった(表6)。

表5 研修ニーズ

研修ニーズ	応答数	
	度数	パーセント
⑩ツールの使い方	375	13.2%
⑧定着支援	342	12.0%
②テレワークの実際	334	11.8%
⑥アセスメントの工夫	289	10.2%
⑤訓練内容の実際	286	10.1%
③実現の可能性	284	10.0%
⑪バーチャルオフィス	235	8.3%
④対面訓練との違い	210	7.4%
⑦職場開拓の方法	174	6.1%
⑨準備事項	174	6.1%
①テレワーク増加の背景	137	4.8%
合計	2840	100.0%

表6 所属別の研修ニーズ

研修ニーズ	順位	移行	所属先				全体順位	合計	
			A型	B型	A型	B型			
⑩ツールの使い方	度数	1	141	1	91	1	143	1	375
	\$研修ニーズの%		37.6%		24.3%		38.1%		
	所属先の%		12.6%		13.8%		13.5%		
⑧定着支援	度数	3	131	2	85	3	126	2	342
	\$研修ニーズの%		38.3%		24.9%		36.8%		
	所属先の%		11.7%		12.9%		11.9%		
②テレワークの実際	度数	2	135	3	72	2	127	3	334
	\$研修ニーズの%		40.4%		21.6%		38.0%		
	所属先の%		12.0%		10.9%		12.0%		
⑥アセスメントの工夫	度数	6	112	5	63	4	114	4	289
	\$研修ニーズの%		38.8%		21.8%		39.4%		
	所属先の%		10.0%		9.5%		10.8%		
⑤訓練内容の実際	度数	5	120	5	69	6	103	5	286
	\$研修ニーズの%		42.0%		22.0%		36.0%		
	所属先の%		10.7%		9.5%		9.7%		
③実現の可能性	度数	4	128	4	64	7	92	6	284
	\$研修ニーズの%		45.1%		22.5%		32.4%		
	所属先の%		11.4%		9.7%		8.7%		
④対面訓練との違い	度数	7	104	8	45	10	61	8	210
	\$研修ニーズの%		49.5%		21.4%		29.0%		
	所属先の%		9.3%		6.8%		5.8%		
⑪バーチャルオフィス	度数	10	64	7	61	5	110	7	235
	\$研修ニーズの%		27.2%		26.0%		46.8%		
	所属先の%		5.7%		9.2%		10.4%		
⑦職場開拓の方法	度数	9	65	9	44	8	65	9	174
	\$研修ニーズの%		37.4%		25.3%		37.4%		
	所属先の%		5.8%		6.7%		6.1%		
⑨準備事項	度数	8	76	11	35	9	63	9	174
	\$研修ニーズの%		43.7%		20.1%		36.2%		
	所属先の%		6.8%		5.3%		6.0%		
①テレワーク増加の背景	度数	11	46	10	38	11	53	11	137
	\$研修ニーズの%		33.6%		27.7%		38.7%		
	所属先の%		4.1%		5.7%		5.0%		
合計	度数		1122		661		1057		2840

4 考察

就労系事業所のテレワーク支援の実態としては、コロナ禍による影響によって在宅訓練が開始された傾向が多いことが確認された。コロナ禍以前から在宅訓練を実施している事業所やコロナ禍から在宅訓練を常時開始した事業所は、テレワーク就労の実現の実績がある一方で、非常事態宣言期間のみ在宅訓練を実施した事業所では、テレワーク就労の実現には至っていないことが明らかになった。

テレワーク支援に関する研修ニーズでは、多様なツールの使い方や定着支援、テレワーク支援の実際に関する内容の関心が高かった。回答者の所属別でも上位3位までの傾向は同様であったが、就労移行支援事業所と就労継続支援A型事業所では、訓練内容の実際やテレワーク就労実現の可能性に関する内容に関心をもっていた。就労継続支援B型事業所では、アセスメントの工夫やバーチャルオフィス等を用いた訓練の実際に関する内容の関心が高いことが明らかになった。

本研究の結果から、テレワーク就労を目指す支援においては、在宅などの遠隔訓練の実施を常時行う期間がある一定の蓄積が必要であると考えられる。テレワーク支援においては、遠隔環境における訓練やアセスメントの工夫、様々なツールの組み合わせによる工夫の最適化を試行する取り組みが重要になると考えられる。

本研究は、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(21GC1017(研究代表者: 山口 明乙香))」による成果の一部です。一部掲載データは、引用文献1) 成果報告書において報告されています。

本研究にご協力いただきました皆様へ感謝申し上げます。

【引用文献】

- 山口明日香『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』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)(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)」成果報告書文献番号202118048A

【連絡先】

山口明日香 高松大学発達科学部
e-mail : afuji@takamatsu-u.ac.jp