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）
野﨑 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にす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、本発表にあ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）。

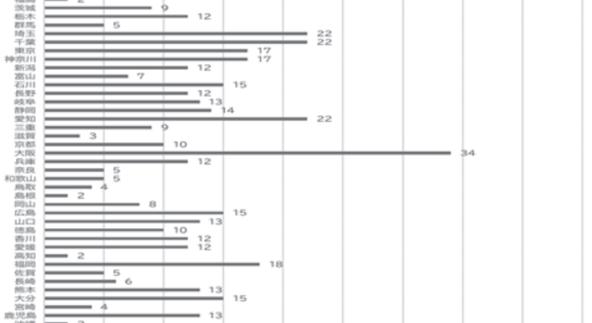

図１　都道府県別の参加者区分

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
今後も導入は予定は無し	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（χ^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になった（表４）。

表４　在宅訓練の状況とテレワークの支援実績

χ2(54)＝292.075,p<0.01		種別×訓練 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	合計
支援実績 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	
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	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	-0.3	1.6	
その他	度数	1	1	0	3	1	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

		応答数 度数	パーセント
研修ニーズ	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

			所属先 順位	移行	順位	A型	順位	B型	全体順位	合計
研修ニーズ	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	63	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】

1)　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：afujii@takamatsu-u.ac.jp

障害者のテレワーク支援に関する研究Ⅱ
－ASD者を中心とした職場開拓と職場定着の実践から－

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

1　はじめに

日本職業リハビリテーション学会で実施した山口・野崎らの調査[1]では、テレワークの導入について「発達障害の特性で困難が増す」48.8％と、他の障害種別の中でも一番高い数字を示す結果となり、テレワークにおける職場開拓と職場定着を目的とした取り組みが非常に大きな課題となっている。令和３年度障害者政策総合研究事業[2]によるヒアリング調査では、テレワーク雇用を実施している企業の職場開拓の方法として、①ハローワークの求人 ②企業の採用サイトでの情報収集 ③障害者の人材紹介を行っているベンダーとの連携などが挙げられている。また、求人情報だけでなく、就労支援従事者が企業情報を丁寧に収集する重要性や企業の採用方針や計画は定期的に見直し、情報交換を行っていくことの必要性についても触れられている。また、特に自閉スペクトラム症（以下「ASD者」という。）を中心とする発達障害者に対しては、個々の障害特性を丁寧に共有していく必要がある。

そこで本研究では、障害種別の中で最も高かったASD者に対するテレワーク上の課題とその支援策について触れ、ASDを中心とした発達障害者のテレワーク支援の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。

2　方法

⑴　研究対象者

東京都・神奈川県内で就労支援に従事する就労移行支援事業所のスタッフ４名とした。また、ASD者のテレワークの就労経験のあるスタッフを選抜しヒアリング調査を実施した。研究対象者の概要は表１に示す。

表１　研究対象者の概要

	性別	年齢	支援経験	所属施設	有する資格
A	男性	29	4年	就労移行	社会福祉士
B	男性	34	12年	就労移行	社会福祉士
C	男性	29	5年	就労移行	精神保健福祉士
D	男性	45	15年	就労移行	サービス管理責任者

⑵　研究方法・分析方法

研究デザインは質的帰納的研究とし、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。インタビュー内容の概要は、ASD者へのテレワーク支援に関する経験とその内容、実践状況、課題、対応例、支援上の困難さについてヒアリングをおこなった。インタビューは録音、データは逐語化した。分析方法は、佐藤（2008）の「質的データ分析法」を採用した。この方法を用いた理由は、調査協力者の語りの意味を何度も元の文脈に立ち返りながら検討するため、協力者の意見や考えを含む語りを、客観的な解釈を踏まえながら示すことができると考えたためである。具体的には、①記述データを通して本研究に関係する文章を意味内容ごとに抽出し（セグメント化）、②調査協力者の視点でその語りを理解するのに役立つ言葉を「定性的コード」として小見出しを付けた（オープン・コーディング）。次に、③それらを更に抽象度の高い言葉である「焦点的コード」に集約する（焦点的コーディング）ため、カードを用いてコード同士の関係を整理した。そして、文章全体の文脈に立ち返りながら、④「焦点的コード」から「カテゴリー」を生成し、⑤事例（協力者）を縦軸、コードを横軸にした「事例－コード・マトリックス」を作成した。最後に、⑥全体を通して各コード間の比較、記述データとコードとの比較、記述データ同士の比較、事例間の比較を繰り返した。カテゴリー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ーを導いた。さらにコアカテゴリー間の関連をプロセスと合わせて図式化した。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した。

⑶　倫理的配慮

明星大学研究倫理審査委員会の承認を受けた（番号2022044）。研究対象者には、目的、方法、プライバシー保護、不参加の保証などを説明し、同意を得た。

3　結果

協力者の語りをセグメント（定性的コード）ごとに整理し321枚のカードを作成した。各カードを整理、分類した結果、19の焦点的コードと６の（概念的）カテゴリーが生成された。さらに分類した結果、３つの上位カテゴリー（①在宅勤務における労働環境、②業務遂行上の課題、③孤立感の軽減）が導き出された。最終的に各カテゴリー及び焦点的コードの相互関係を検討し、概念図としてまとめた。尚、概念図については、文字数の関係上、報告スライド資料の中で掲載する。本文中では、上位カテゴリー

【　】、カテゴリー［　］、焦点的コード＜　＞のみを示す。

(1) 在宅勤務における労働環境

【在宅勤務における労働環境】は、［在宅勤務での課題］として ＜仕事場所と家庭のことをする場所を明確に分けることが必要となるため、家の中のレイアウトについて相談に乗る必要がある＞＜仕事と家庭の場所と時間の切り分けが難しいため、動線の確認などのアセスメントが必要となる＞＜自宅では騒音や邪魔が入り、気が散って仕事に集中できなくなるため、スキャタープロットのような時系列での課題確認をおこなう必要がある＞ ＜外部刺激による気が散らない作業場所を作ることが難しい＞＜仕事のスケジュールを決めそれを守ることに困難さを抱えやすいため、スケジュールの指導が必要となる＞などが挙げられた。

［技術・設備］では、＜技術的支援の確認が必要となるため、視覚指示（手順書など）を活用する＞＜インターネット接続の問題についてチェックシートを導入し対応をした＞＜ZOOMやTeamsなどの接続方法のシュミレーションをおこなった＞などが確認された。

(2) 職務遂行上の課題

【業務遂行上の課題】では［コミュニケーションの方法や変化］が挙げられ、具体的に＜発言のタイミングがわからず、質問していいときといけないときがわからない、暗黙の了解の意図がわからない＞＜対応策として、進行役を設定し「挙手」機能など具体的なツールを活用し、発言や質問があることをジャスチャーとして示すなどの対応をおこなった＞＜チャット機能を活用し明確に伝えるようにした＞などの意見が確認された。

［注意の持続・集中］では、＜画面に映っているものや音が気になり話に集中できない＞＜背景などは社内で統一したものを実施。またぼかし機能など、視覚刺激に繋がらないものをアセスメントし、対応を行った＞などの対応策が確認された。

［作業の切り替え］ では、＜画面共有に気が散ってしまい、チャットなどの情報を見落としてしまうことがあった。その場合、チェックシートなどを活用した。また、進行役が注意喚起を促す発言などをおこない、気持ちのリセットを図れるように対応をした＞＜タイマーや時計を自分の周辺に置き、リセットタイムをリマインド化した＞＜会議の議題、目標、期待することを事前に共有や会議後に議事録や録画を共有するなど、事後対応の方法を確立化した＞などの具体的な意見も聞かれた。

(3) 孤立感の軽減

【孤立感の軽減】では、［対人及び組織的な介入］を目的に＜上司や同僚とのコミュニケーションが取りにくく、定期的なミーティングの機会を設定＞＜メンタルヘルスの悪化等を確認するために顔を会わせた定期的なミーティングを実施＞＜組織が積極的にネットワークを構築する仕組み＞ などの取り組みについて確認がなされた。

4　考察

テレワークの職務内容として、自宅やオンライン会議の環境、オンラインでの作業、画面共有や共同編集の作業等のスキルが求めれる。しかし、ASD者の中には、障害特性上、視覚や音声の刺激が多く、複雑になったりすることで、認知的負荷が多くかかり、情報処理や適応性に時間を要してしまうケースがある。その結果、ASDを中心とする発達障害者のテレワーク就労の困難さや職業的課題が増してしまうことで、職場開拓と職場定着に結びつかないことがわかった。一方で、これらテレワーク上における職業的課題の事例と対応策における実践を知ることで、適切な支援がおこなわれテレワークで力を発揮し、働き続けることができる事例も多く存在する。実際にヒアリング先で確認した多くのASD者が、テレワークで働き続けることができていた。そして、就労系障害福祉サービスで、テレワークのための、またオンライン上での訓練、サービスを受け、職業的課題における対応策などを検討していた。つまり「発達障害の特性で困難が増す」[1)] ことを軽減するには、対象者がテレワーク就労に合っているかどうかといった丁寧なマッチングの実施やどのような支援や配慮が必要であるかといった、通常の就労支援と同様、支援の対象となる個人の障害特性や職業的な能力や課題、環境を評価し、把握することが重要であり、これらの取り組みが職場開拓や職場定着に求められると考える。

【付記】

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。

【参考文献】

1)　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

2)　山口明日香　他『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』令和３年度厚生労働省科学研究費補助金 （障害者政策総合研究事業）（総括）研究報告書「就労系障害福祉 サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のため の研究（21GC1017）」

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－

○野﨑 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）
縄岡 好晴　（明星大学人文学部）

1　はじめに

COVID-19流行とともに働き方が変革し、障害者の就労でもテレワークがみられるようになった。テレワークに関する日本職業リハビリテーション学会員への調査では「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%と、導入を困難に感じている回答が見られたが、「障害者雇用での有効性は高い」70.0%と高い割合を示し[1]、期待の高まりも感じられる。国土交通省は首都圏がテレワークの高い利用状況[2]、総務省は大企業を中心にテレワークを利用した[3]と報告した。一方、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。前述した障害特性により馴染まないという考えもあり、払拭できる代償手段や技術は確立されておらず、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。

2　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作業療法士４名とした。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。研究対象者の概要は表１に示す。

表１　研究対象者の概要

	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 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		

(2)　研究方法・分析方法

研究デザインは質的帰納的研究とし、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。インタビュー内容の概要は、障害者のテレワーク支援に関する経験とその内容、支援を実施する地域におけるテレワークの実践状況、テレワーク支援に関する支援者のスキル、テレワークが推進されるために必要なことなどとした。インタビューは録音、データは逐語化し、データをGTA法にて分析した。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した。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した。

(3)　倫理的配慮

高松大学研究倫理審査委員会の承認を受けた（番号20211002）。研究対象者には、目的、方法、プライバシー保護、不参加の保証などを説明し、同意を得た。

3　結果

66コード、10カテゴリ、５コアカテゴリが生成された。以下、コードを〔〕、カテゴリを〈〉、コアカテゴリを【】で示し、コアカテゴリごとに記す。

(1)　テレワークに必要なICTツール

【テレワークに必要なICTツール】は、〈テレワークに必要なソフト〉と〈テレワークに必要なハード〉に分類された。〈テレワークに必要なソフト〉は、〔zoom〕〔Teams〕などであったが、全て必須ではなく、いずれかを使用する想定であった。〈テレワークに必要なハード〉は、〔パソコン・タブレット・スマートフォン〕〔インターネット（wi-fi）〕などであった。〔プロジェクター・スクリーン〕は集団指導で使用していた。

(2)　テレワーク支援の経験

【テレワーク支援の経験】は、〈経験あり〉と〈経験なし〉に分類された。〈経験あり〉は〔精神障害者・発達障害者・身体障害者への支援〕であった。個別支援で〔作業指導〕〔職務遂行状況や精神状態の確認〕があり、集団支援で〔作業指導〕〔心理教育プログラム〕があった。通勤勤務から感染対策で〔入職した後にテレワークへ変更〕があった。企業支援で〔企業担当者との連絡と企業内研修〕があり、障害者支援と合わせ〔対象者交流と企業交流〕も

あった。他機関連携で〔支援関係機関との会議〕があった。〈経験なし〉は〔対面前提とした支援実施〕があった。

(3) テレワークのメリット・デメリット

【テレワークのメリット・デメリット】は、〈テレワークを行うことのメリット〉と〈テレワークを行うことのデメリット〉に分類された。〈テレワークを行うことのメリット〉は、身体障害者に〔物理的な障壁が解消済みであり介入不要〕、精神障害者、発達障害者に〔対人関係、コミュニケーションの簡便さ〕などがあった。企業支援で〔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〕があった。〈テレワークを行うことのデメリット〉は、障害者に〔コミュニケーションが一方向性になりがち〕〔生活リズムの乱れや公私の切り替えが困難〕などがあった。企業に〔企業が障害者雇用を経験・学習する機会減少〕などがあった。障害者と企業の両者に〔対象者と職員の会話不足と関係性の未発展〕があった。他支援機関では〔会議後の雑談が困難〕があった。

(4) テレワークに必要な支援者の技術・知識

【テレワークに必要な支援者の技術・知識】は、〈テレワーク支援の必須内容〉と〈テレワーク支援の応用的内容〉に分類された。〈テレワーク支援の必須内容〉は、〔オンラインツールの情報収集〕〔オンラインでの限られた情報源からの評価〕などがあった。これらを踏まえ〔精神症状の評価〕〔コミュニケーション技術〕などがあった。企業や他支援機関に〔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〕があった。〈テレワーク支援の応用的内容〉は、〔働くことによる潜在的なニーズの把握〕〔対面での介入より情報減少を理解して評価〕などがあった。〔対面で関われる機会の創出とその場面での評価〕という観点もあった。企業向けも兼ねた〔テレワーク経験者と未経験者の交流場面の設定〕〔職員向け研修会の開催〕もあった。〔ICTデバイスの設定（企業実施の可能性高い）〕は、企業側がフォローする可能性の意見があった。

(5) 支援を行う地域にテレワークが普及しない要因

【支援を行う地域にテレワークが普及しない要因】は、〈支援者側の要因〉と〈企業側の要因〉に分類された。〈支援者側の要因〉は、障害者に〔支援が十分に提供できず失敗の可能性を考える〕などがあった。職務に〔職務の選択肢が少ないと思っている〕などがあった。〈企業側の要因〉は、〔社内業務のうちでテレワークの職務量が少ない〕などがあった。

4 考察

(1) テレワークに必要なICTと支援者の不安

テレワークに必要なICTは、PCやzoomなどで、使用指導は一部で、事務業務の遂行可能かが目安であった。一方、支援者の不安が明らかとなった。企業や他支援機関との連絡で、情報量の減少や、関係の未発達について意見があった。藤田は、関連職種連携は多数の学問領域の者が集まっただけでは成立せず、相互に作用し合うことで実現すると述べている[4]。連携にはチームビルドが欠かせないが、本研究対象者は、単に情報共有にとどまり、共有する情報量も十分でない感覚を抱いていた。また、一方向性なコミュニケーションや非言語的な情報の得にくさなどの意見があった。鴨藤らは、精神障害者や発達障害者の就労支援で、コミュニケーションへの支援が必要であると述べている[5]。本研究対象者は、コミュニケーションの評価に、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のようであり、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る。

(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であり、想定した発言が多かった。また、テレワークのデメリットに関する内容が多く、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があった。障害特性によりテレワークが馴染まないという考えもあり、導入に躊躇する様子も感じられた。若林らは、知的障害者への在宅就労は、作業精度低下、生活リズム低下などがあると報告している[6]。また、後藤は、高次脳機能障害は、認知的特性からテレワークは容易でないと報告している[7]。本研究は北関東地域を対象とし、多くの企業にテレワークが浸透していない。支援実践者、企業のどちらも、経験の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。

【付記】

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。

【参考文献】

1) 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
2) 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）
3) 総務省『デジタルで支える暮らしと経済』，（2022）
4) 藤田郁代　他『関連職種連携教育の歴史的背景』，「医療福祉をつなぐ関連職種連携」，南江堂（2013），p.13-15
5) 鴨藤菜奈子　他『精神障害領域での就労支援、知的障害・発達障害領域での就労支援』，「就労支援の作業療法」，医歯薬出版（2022），p.137-146，p.170-172
6) 若林功　他『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）」，（2021），p290-299
7) 後藤祐之『高次脳機能障害と就労について』，「高次脳機能研究41（2）」，（2021），p.186-192

障害者のテレワークに関する企業ヒアリング調査の報告
－配慮と工夫に注目して－

○伊藤　丈人（障害者職業総合センター　上席研究員）
堂井　康宏・安房　竜矢・布施　薫・佐藤　涼矢・馬医　茂子（障害者職業総合センター）

１　背景と目的

テレワーク（ICTを活用した遠隔勤務）の障害者雇用への適用は、多様な働き方の推進や雇用機会の確保の観点から有用性が指摘され、普及が目指されてきた[1)]。さらに、2020年以降、新型コロナウイルス感染症対策としての必要性もあり、テレワークで働く障害者は急激に増加した[2)]。こうした中で、テレワークで障害者を雇用する各企業は、テレワークという状況特有の課題に直面し、それらに様々な方法で対応していると考えられた。

本発表では、テレワークで働く障害者を雇用する６企業に対して実施したヒアリング結果を報告する。その際、各企業が行っている配慮や工夫に特に注目することとしたい。

２　方法

障害者職業総合センターでは、2021年度から22年度にかけて、「テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査」[3)]を実施した。ここで紹介する企業へのヒアリングは、その一部として行われたものである。

ヒアリング対象企業は、障害のある社員がテレワークで働いていることを公表している企業をリストアップし、テレワークで雇用する障害者の障害種別、企業の規模や業種についてなるべく多様性を確保できるよう調整したうえで、決定した。ヒアリングの実施時期は、2022年４月から５月であった。

３　調査結果

⑴　ヒアリング対象企業の属性と状況

ヒアリング対象企業の仮名、業種、規模、テレワークで働く障害のある社員の障害種別を表１に示す。なお、テレワーク導入の時期は、６企業すべてで新型コロナウイルス感染拡大以前であった。

⑵　テレワーク実施の契機

テレワークを導入した理由としては、「都市部における障害者採用競争の激化への対応策として、地方在住の障害者を対象に在宅勤務社員としての採用を始めた」（D社）のように、より多くの社員候補者を得ることを挙げる企業があった。また、「障害者を雇用する際に、本人の素養・力量・適性等よりも出勤の可否、トイレや駐車場の確保の可否が選考基準となることに」疑問を感じていたというＦ社の人事担当者からは、テレワークであれば環境整備に関する要素と関係なく、障害者を採用できるという意見も聞かれた。

表１　ヒアリング対象企業リスト

仮名	業種	規模	テレワークで働く社員の障害種別
J社	不動産業	50人未満	精神障害･知的障害
B社	不動産業	500～999人	身体障害
H社	商社	1,000人以上	精神障害
D社	広告･人材派遣業の特例子会社	500～999人	精神障害･発達障害等
F社	人材派遣業の特例子会社	300～499人	身体障害
K大学	学校教育	300～499人	身体(聴覚)障害

障害者雇用のコンサルティング会社からの働きかけがきっかけとなって、障害者のテレワーク雇用を開始した企業もあった（K大学）。J社は、コンサルティング会社から、市内在住の障害者を都市部の企業にテレワークにて就職させることを推進する旭川市の取組に関する情報を得、同市の取組を通じて、障害者をテレワークを前提として採用した。H社は、障害者雇用のコンサルティング会社からの紹介で、2017年に厚生労働省が実施した「障害者テレワーク導入のための総合支援事業」に応募し、テレワークでの障害者雇用を開始している。このように、コンサルティング会社からの働きかけや公的機関の取組を活用する形でのテレワーク導入は、新型コロナウイルス感染拡大以前にもみられたのである。

⑶　テレワーク実施に当たっての配慮と工夫

テレワークでの障害者雇用を円滑に実施するために、企業は障害のある社員への配慮等様々な工夫を行っている。

第１に、外部の支援機関との連携が挙げられる。例えばD社では、「新規のエリアで採用活動を始めるに当たっては、地域の障害者就業・生活支援センターに必ず事前に説明に訪れている。エリアに拠点がない中で公募をしていくために、障害者就業・生活支援センターからの協力が得られるような関係性の構築に時間をかける」としており、地域の就労支援機関との連携の重要性が認識されている。

このように採用時から支援機関との関係が重視される背景には、採用後に地域の支援機関のフォローを期待するということがあるだろう。遠方の障害者をテレワークで雇用する場合、上司や人事担当者が頻繁に自宅を訪問することは難しく、支援機関のサポートが重要となる。例えば、F社では、「（オンラインの）ミーティングに出席してこない社員がいたため、支援機関に連絡したところ、転倒して起き上がれずにいたり体調を大きく崩したりしていた」ことがあったという。支援機関は必ず家庭訪問をするわけではないが、F社の人事担当者は、支援機関との連携の大切さを示す一例として、このエピソードを紹介していた。

第２に、職場の一体感の醸成に関する取組が挙げられる。テレワークで働く社員は、社員としてのアイデンティティや、職場のチームとしての一体感をもちにくいという懸念がある。そのため、各企業では様々な工夫を行い、テレワークで働く社員が孤独感をもたないよう努めている。

例えばJ社では、「テレワークの社員からは所属する支店の映像が常に見られるようになっている。テレワークの社員は、自身の側の映像を支店側に公開する必要はない。音声は通常は切ってあるが、何かあればいつでも音声で話せるようになっている」とされ、社員として働いているという意識をもてるような仕組みを採用している。B社では、１週間に一度定期的に行うwebミーティングにおいて、業務の進捗の確認だけでなく、上司が「広い意味での社内の様子について情報共有」を行う。

またK大学では、テレワークの職員も月に一度出勤することとなっており、その際、業務の依頼元の部署への挨拶や学内見学を行い、「自身が作ったポスターやチラシがどういう使われ方をしているのかを確認したり、意見や感想を聞いたりする機会を設けるようにしている」。

さらに一体感の醸成を重視しているのが、H社である。H社では、「コミュニケーションはweb会議システム（Teams）で行っているが、常に接続して会話のできる状態で仕事をすることを約束ごとにしている」という。「社員同士がつながっていた方がお互い孤独感もなく、そして分からないことも協力しあい」問題解決している。

第３に、テレワークは障害者の存在が認知されにくい働き方であるため、他の社員の理解を得るための工夫を必要とする。社員が職場に出勤している状況であれば、障害のある社員が働いている姿を上司や同僚が認識することは容易であるため、理解を得るための共通認識を比較的醸成しやすいと言えるだろう。ところがテレワーク勤務では、多様な特性の社員が働いていることを認識する機会が少なくなるため、意識的にそうした機会を生み出す工夫がなされることもある。J社では、「近隣で開催された障害者向けの合同企業面接会に社員を参加させ、障害者雇用に対するポジティブな意識をもてる機会を設けた」という。F社ではグループ内に障害者の存在を示すことも目的の一つとして、メディアの取材を受けたりシンポジウムで報告したりするなど、様々なチャネルでのアピールを試みている。

第４に、テレワークを実施するための環境整備に、きめ細かい配慮をする企業もある。パソコンやタブレット、携帯電話を貸与するのはヒアリング対象企業に共通することだが、障害に応じて「モニターやキーボード、トラックボール等の貸出も行う」（D社）、「小児麻痺による障害のある（中略）社員の場合、仕事中座りっぱなしでは身体に負担がかかるということだったので、立って作業が行える机を会社が用意した」（B社）といった事例がある。

第５に、テレワークで働く障害者の体調管理に関する取組がある。B社では、脳性麻痺の障害のある社員から、コロナ禍でコミュニケーションの機会が減り、発話機能の衰えが心配、との訴えがあり、勤務時間を変更し、障害者向けの「ジョブカフェ」に参加して発話のリハビリを行えるように配慮した。D社では、在宅勤務社員とのコミュニケーションには、web会議システムを多用しており、担当者は「リモートの画面越しであっても表情から本人の健康状態を極力とらえるよう心がけている」。

第６に、テレワークで働く障害者のキャリアアップに関する取組がある。D社では、在宅勤務社員が正社員にチャレンジする門戸は開かれている。しかし、正社員になると様々な業務を担当することになり、通勤が必要になるケースもある。それは本人たちにとってハードルが高いので、何か選択肢をつくれないか、検討しているという。F社では、新たにリーダー制度を導入した。「一定の要件を満たす人をリーダーに任命し、チーム運営業務を任せ、リーダー手当を支給するようにした」という。

以上みてきたようにヒアリング対象の各企業は、テレワークで働く障害者をサポートする様々な取組を実施していることが明らかになった。ここで取り上げた企業でも、テレワークの障害者雇用の経験は、最長で７年程度であり、今でもテレワークの仕組みを変更、改善している。テレワークの経験がお互いに限られている以上、取組事例やアイデアの共有は今後とも重要であり続けるだろう。

【参考文献】

1) 厚生労働省（2020）『都市部と地方をつなぐ障害者テレワーク事例集』.
2) 戸田重央（2022）「障害者のテレワークの現状と今後の見通しについて」働く広場，2022年6月号，pp. 2-3.
3) 障害者職業総合センター（2023）「障害者のニーズ等実態調査」調査研究報告書No. 171.

テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発について

○山浦 直子（障害者職業総合センター職業センター　障害者職業カウンセラー）
我妻 沙織（障害者職業総合センター職業センター）

1　はじめに

テレワークは、令和２年初頭からの新型コロナウイルス感染症の拡大やそれに伴う緊急事態宣言の発令を契機に、急速に導入が広がった[1) 2)]。広域障害者職業センター及び地域障害者職業センターからは、利用者からテレワークでの就職や復職に関する相談があるが、対応に苦慮している等の声が寄せられており、テレワークに関する技法開発を望む声が一定数確認されている。また、新型コロナウイルス感染症の蔓延を契機に企業が様々なクラウドサービスを導入する等業務のやり方の改善を進めた結果、テレワークは特別な働き方ではなく、働き方の選択肢の１つになったとの見方がある[3)]。

これらの背景を踏まえ、障害者職業総合センター職業センター（以下「職業センター」という。）では令和４年度から、新しい就労支援ニーズに対応した支援技法として、テレワークにおける職場適応を図るための基礎力を習得することを目的とした技法開発に取り組んでいる。

なお、職業センターでは従来、発達障害、精神障害、高次脳機能障害の３障害を対象に、それぞれの障害特性を踏まえて各障害別に支援プログラムを実施し、支援技法の開発・改良を行ってきたが、本技法開発においては、３障害のいずれかに焦点を絞るのではなく、発達障害、精神障害、高次脳機能障害にまたがる取組として開発を行うこととした。

本発表では、その開発内容を中間報告する。

2　開発の視点

テレワークは自宅で働く「在宅勤務」、本拠地以外の施設で働く「サテライトオフィス勤務」、移動中や出先で働く「モバイル勤務」の３つに分類されるが[4)]、テレワークを導入している企業においてその形態は在宅勤務が９割以上であることから[5)]、本技法開発では、テレワークの中でも在宅勤務を念頭に開発を進めることとした。

また、テレワークにおける職場適応のための支援技法を開発するに当たり、専門家の助言や先行研究[6)]を参考に、テレワークに必要な力を図１のとおり整理した。このうち、「テレワークの基礎知識」には、テレワークを行うために必要な作業環境の整備、情報セキュリティに関する知識、パソコンの基本スキルが含まれる。なお、パソコンの基本スキルは、エクセルやワードを使いこなすスキルではなく、オンラインでデータの共有を安全に行えたり、オンラインの情報共有ツールの使用に対して抵抗感がないこと等を想定している。

「コミュニケーション」では、個々人が離れた環境で作業をするというテレワークの特性から、特に自己発信できる力がポイントとなる。

「自己管理」には、指示書を見て作業内容を正確に把握する、作業計画を立てその進捗状況を把握し必要に応じて作業計画を見直すといった作業の自己管理力と、疲労の状況により適宜休憩を取る、リラクゼーション方法の実施により作業と休憩とでオン・オフを切り替えるといった体調や疲労の自己管理力が含まれる。

「自己理解」は、テレワークという働き方の特徴やテレワークに必要な力を踏まえて、自らの得手・不得手を理解することを意味している。

職業センターでは、これらのテレワークに必要な力のうち、特に自己発信力、作業及び体調の自己管理力について、講習や演習、実践を通じて理解を深めることを目的とした支援技法の開発を行っている。以下、開発中の支援プログラムを「テレワークプログラム」という。

テレワークの基礎知識	作業環境の整備	情報管理能力	パソコンの基本スキル
コミュニケーション	自己発信力		
自己管理	作業の自己管理力	体調の自己管理力	
自己理解	テレワークに必要な力を踏まえた自らの得手・不得手の理解		

図１　テレワークに必要な力

3　テレワークプログラムの構成と概要

テレワークプログラムの構成は、図２のとおりである。

テレワークプログラムは、３つのユニットと、テレワークという働き方を想定したナビゲーションブックの作成から成る。

ユニット１では、テレワークの基礎知識の習得を支援するために、テレワークの実際、求められるスキルについて理解を深めるための講習を実施する。

ユニット２では、テレワークに必要な力のうち「コミュニケーション」に焦点を当て、テレワークで使用するコミュニケーションツールの特徴と使い分け、テレワークにおけるコミュニケーションのポイントについての講習を実施する。また、職場対人技能トレーニング（JST）[7)]を援用し、WEB会議システムを用いた報告やプレゼンテー

ションの練習を行い、テレワークで求められるポイントを確認する。

ユニット３では、ユニット１、２で確認したことの実践の場として、受講者と支援者が離れた場所でパソコンを通じたやり取りをする「仮想テレワーク空間」を設けて作業を実施する。仮想テレワーク空間では、オンライン上で指示者が作業を指示し、報告や質問も同様にオンライン上で行う。

なお、ユニット１～３の順番通りに全てのユニットを実施する必要はなく、受講者のテレワークの実施経験やテレワークに対する知識の有無などによって、必要なユニットや内容を取り出して実施することも可能である。

	目的	方法	内容
ユニット１	テレワークの基礎知識を習得する	【講習】テレワークについて①～テレワークとは？～	・テレワークについて知る ・テレワークの実際を知る
		【講習】テレワークについて②～テレワーカーに求められること～	・テレワークで求められるスキルを知る
ユニット２	テレワークで求められるコミュニケーションについて理解しポイントを確認する	【講習編①】テレワークで使うコミュニケーションツール	・テレワークで使うコミュニケーションツール（WEB会議システム、Eメール・チャット、情報共有ツール）の特徴を知る
		【講習編②】テレワークでのコミュニケーションに必要な力、テレワークでの報・連・相のポイント	・対面のコミュニケーションとオンラインのコミュニケーションの違いを知る ・オンラインのコミュニケーションのポイントを知る ・テレワークでの報告・連絡・相談のポイントを知る
		【演習編①】WEB会議システム上で「報告する」～テレワークプログラム版JST～	・WEB会議システム上で作業の進捗を報告する場面を取り上げ、画面上のロールプレイを通じて報告の際のポイントを確認する
		【演習編②】WEB会議システム上で「プレゼンする」～画面共有しながら説明する～	・WEB会議システム上で、資料を画面共有しながら説明する場面を取り上げ、WEB会議システム上でプレゼンテーションを実施する際のポイントを確認する
ユニット３	仮想テレワーク空間において作業を体験し１、２で学んだことを実践できるか試す	【作業】 ・ユニット１、２で確認したことの実践の場として仮想テレワーク空間で作業を体験する	・仮想テレワーク空間において作業を行った際に、自分の体調や状況について自ら発信したり、報告・連絡・相談が自分から行えるかや、オン・オフの切り替えができるか等を確認する

↓

ナビゲーションブックを作成する	・ユニット１～３での実践を通じて気づいた自らの特徴（得意なこと、苦手なこと、苦手なことへの対処方法）を、ナビゲーションブックにまとめる

図２　テレワークプログラムの構成

４　試行実施の状況

試行実施は、まず、主に職業センターのプログラムを受講する発達障害者に対して実施した。

⑴　受講者の状況及び試行実施の内容

発達障害者に対する試行実施における受講者（４人）の状況及び試行実施の内容は図３のとおりである。

	障害	テレワーク経験やWEB会議システム利用経験の有無	試行実施の内容	
①	発達障害（注意欠如・多動症）	【テレワーク経験】なし 【WEB会議システム利用経験】あり（オンラインでの研修）	【共通して実施】 ・ユニット１：テレワークの基礎知識を習得する講習 ・ユニット２：テレワークで使うコミュニケーションツール、テレワークでのコミュニケーションに必要な力等についての講習	・ユニット３：仮想テレワーク空間における作業実施（レポート作成、ワークシート作成、ワークサンプル）
②	発達障害（自閉スペクトラム症）	【テレワーク経験】なし 【WEB会議システム利用経験】あり（オンライン面接）		・ユニット３：仮想テレワーク空間における作業実施（レポート作成、ワークサンプル）
③	発達障害（注意欠如・多動症、自閉スペクトラム症）	【テレワーク経験】なし 【WEB会議システム利用経験】あり（オンライン面談）		・ユニット３：仮想テレワーク空間における作業実施（レポート作成、ワークサンプル、アンケート回答）
④	発達障害（注意欠如・多動症、自閉スペクトラム症）	【テレワーク経験】なし 【WEB会議システム利用経験】あり（大学のオンライン授業）		・ユニット３：仮想テレワーク空間における作業実施（レポート作成、ワークサンプル、アンケート回答、ナビゲーションブック作成）

図３　発達障害者に対する試行実施の状況

⑵　受講者から得られた感想

・テレワークはコミュニケーションの煩わしさがないと思っていたが、自己管理や自己発信の能力が求められるので難しい部分もあると感じた。

・パソコンを通じた文字でのメッセージのやり取りは、相手の顔が見えないため気楽に行うことができた。

・質問への返答があるまで他のことをするなど、並行作業が必要だと分かった。

・作業の進行状況についてこまめな報告が重要だと思った。

⑶　支援者から見た受講の効果

ア　テレワークに対する理解

テレワークについて、パソコンが得意あるいは一人でいる方が気楽なので自分には向いていると漠然と感じていた受講者からテレワークに必要な自己管理やコミュニケーションの必要性について、理解する機会が得られた。

イ　コミュニケーションに関する自らの特性理解

受講者がメールやチャット、WEB会議システムでのやりとりを行うことで対面でのやりとりとの違いを理解し、自らのコミュニケーション上の特性を理解するきっかけになった。

５　おわりに

今後、精神障害者や高次脳機能障害者に対しても試行実施を進め、令和６年３月末までに支援マニュアルとして発行し、ホームページへの掲載を予定している。

本技法開発により、障害者がテレワークについて理解を深め、テレワークで働くために必要な準備や対処策を検討する際の一助となるようにしたい。

【参考文献】

1)　厚生労働省『テレワークをめぐる現状について』，「第１回『これからのテレワークでの働き方に関する検討会』参考資料」，(2020)
https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000662173.pdf

2)　武藤久美子「個と組織を生かすリモートマネジメントの教科書」，株式会社クロスメディア・パブリッシング(2021)，p. 27-28

3)　倉持利恵・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」，みんなのテレワーク就労推進(2023)，p. 11
https://www.teleworkbridge.org/_files/ugd/58aaa7_bbc71d96cfd24ab78fd30e0e2a9975de.pdf

4)　厚生労働省・総務省『テレワークとは』，「テレワーク総合ポータルサイト」，(2023年７月19日閲覧)
https://telework.mhlw.go.jp/telework/about/

5)　総務省「令和４年通信利用動向調査の結果（概要）」，(2023)

6)　独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構　障害者職業総合センター「テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査」，(2023)

7)　独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構　障害者職業総合センター職業センター「支援マニュアルNo. 6　発達障害者のための職場対人技能トレーニング（JST）」，(2011)

【連絡先】
障害者職業総合センター職業センター企画課
e-mail：csgrp@jeed.go.jp Tel:043-297-9042