

# 令和7年度 障害者就労支援試行事業 報告概要

## 【事業概要】

現行法では、週10時間未満の就労は雇用算定率の算定対象外となっている。そのため、週10時間以上の就労が困難な重度障害や難病のある方が、就労の機会から取りこぼされている現状がある。そこで、分身ロボットを活用し、複数人による交代制の就労によって就労時間の合計が週10時間以上となる場合に、雇用算定率の算定対象となることを目指し、その実現に向けた実証事業を実施した。

実証は、つくば市役所本庁舎では来庁者の発券機の発券サポートの案内を行い、庁外では市内のディーラーおよびカフェで実施されるサロンにおいて実施した。また、就労者の就労希望や適性に応じた就労支援および就労定着につなげるため、アセスメントシートの作成を行うとともに、就労先において就労者の研修・教育を行うための就労者教育マニュアルの作成も行った。

## 【調査・実証内容】

### 1. 市内複数施設における遠隔就労可能性調査（以下の実証Ⅰ～Ⅲ）

#### 実証Ⅰ 市内小売販売店における遠隔就労可能性調査

##### 調査内容

商談や点検、修理に訪れた家族が、子どもをキッズスペースで遊ばせている間、OriHimeによるこどもの見守りを実施。

##### 期間（2段階に分けて実施）

- ①令和7年8月1日～令和7年8月29日（店休日・土日祝日を除く12日間）13：00～17：00（1枠1時間、計4枠）
- ②令和7年12月6日～令和8年1月31日（土日15日間）10：00～12：00、13：00～16：00（1枠1時間、計5枠）

##### 場所

HondaCars茨城西（つくば研究学園店）  
茨城県つくば市研究学園2丁目1-3

#### 実証Ⅱ つくば市役所本庁舎における遠隔就労可能性調査

##### 調査内容

OriHime-D（移動体）を使用し、市役所に訪れた人に対し、発券機での発券手伝い、総合受付への誘導、キッズスペースの見守り、表敬訪問者の案内を実施。

##### 期間（3段階に分けて実施）

- ①令和7年9月22日～10月21日  
平日11:00～12:00、13:00～15:00（1枠1時間、計3枠）
- ②令和7年11月4日～令和7年12月2日  
平日11:00～12:00、14:00～16:00（1枠1時間、計3枠）
- ③令和7年11月17日 15:00～16:00

##### 場所

つくば市役所1階  
茨城県つくば市研究学園1丁目1-1

#### 実証Ⅲ 市内カフェ施設における遠隔就労可能性調査

##### 調査内容

ふらっとカフェで自身の紹介と話し相手として参加

##### 期間（2段階に分けて実施）

令和7年11月17日～令和7年12月19日  
10：30～12：00（最初の30分1枠、後1時間1枠）

##### 場所

スターバックス コーヒー つくば学園の森店  
茨城県つくば市研究学園3丁目23-1  
  
スターバックス コーヒー イーアスつくば店  
茨城県つくば市研究学園5丁目19

### 2. 就労アセスメント調査

令和5年度作成のアセスメントシートをベースに、検証を繰り返し「分身ロボットを使用した遠隔就労」に適したものと改善していく。

### 3. 障害を有する者に向けた就労教育

新規就労者に市内の各施設で業務を行うために必要な研修を実施。育成から就労までを支援する事業モデルとして確立するために必要な課題を解決するため、必要な課題抽出を行い、課題解決の論点整理を行う。

# 1. 市内複数施設における遠隔就労可能性調査

## ①実証 I 市内小売販売店における遠隔就労可能性調査

### 【実施概要】

商談や点検、修理に訪れた家族が、こどもをキッズスペースで遊ばせている間、OriHimeによるこどもの見守りを実施する。アセスメントを複数回実施してアセスメントシートの改善を図るため、2つの段階（①、②）に分けて実施。

### 期間

- ①令和7年8月1日～令和7年8月29日（店休日・土日祝日を除く12日間） 13：00～17：00（1枠1時間、計4枠）
- ②令和7年12月6日～令和8年1月31日（土日15日間） 10：00～12：00、13：00～16：00（1枠1時間、計5枠）

### 操作者

- ・オリイ研究所公認パイロット
- ・つくば市内在住パイロット 3名（②のみ）

### 利用設備

- ・OriHime（1台）、iPad（2台）、施設LAN使用



### 【実施結果】

#### 来店者への調査結果

- ・通常のキッズスペースではすぐに飽きてしまうが、ロボットを介した対話には高い関心を示し、長時間にわたって話し続けていた。
- ・子供やお年寄りにはAIよりOriHimeの方がいいと思った。

#### 就労施設関係者への調査結果

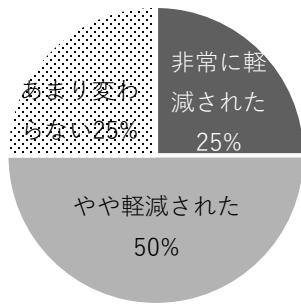
- ・保護者不在時に、子どもとお話したりゲームをしてくれたりしていただけたおかげでスタッフがみな安心して業務することが出来た。

#### 就労者への調査結果

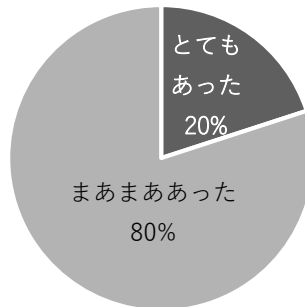
- ・子どもは予想外の動きをすることも多く、目を離せない場面もあるが、人の目が増えることで、より安全にご利用いただける環境づくりにつながると感じた。
- ・じゃんけんや間違い探しのスライドを用意し、子どもが楽しんでくれたことで、自分の工夫が役に立ったと感じることができた。



来店者の本事業に対する印象  
(n=8、期間②)



施設業務負担の変化  
(n=4、期間②)



就労者のやりがい  
(n=5、期間②)



# 1. 市内複数施設における遠隔就労可能性調査

## ②実証Ⅱ つくば市役所本庁舎における遠隔就労可能性調査

### 【実施概要】

OriHime-D（移動体）を使用し、市役所に訪れた人に対し、発券機での発券手伝い、総合受付への誘導、来庁者の話し相手、キッズスペースの見守り、OriHime Cartを使用し、表敬訪問者を案内・誘導する業務を実施する。庁内での移動体ロボットの有効性を検証するとともに、アセスメントを複数回実施してアセスメントシートの改善を図るため、3つの段階（①、②、③）に分けて実施。

### 期間

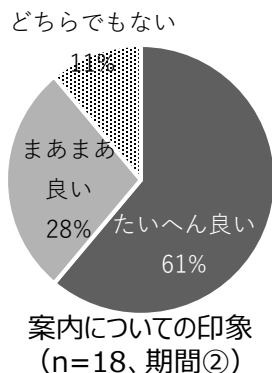
- ①令和7年9月22日～10月21日（平日20日間）  
平日11:00～12:00、13:00～15:00（1枠1時間、計3枠）
- ②令和7年11月4日～令和7年12月2日（平日20日間）  
平日11:00～12:00、14:00～16:00（1枠1時間、計3枠）
- ③令和7年11月17日 15:00～16:00

### 【実施結果】

#### 来店者数合計（お声がけ・ご挨拶人数）

3,385名 ※10月～12月の合計  
対応件数内訳を以下にまとめる。

|               |      |
|---------------|------|
| 発券のサポート       | 325名 |
| フロア・施設案内      | 24名  |
| 子どもへの声掛け（見守り） | 567名 |
| 雑談            | 476名 |
| 総合案内への引継ぎ     | 75名  |



#### 就労者への調査結果

- 市役所案内という専門性の高い業務に対し、研修によるフォローアップを活用して必要な知識を習得した。
- 単なる対話に留まらず、各課の役割やフロアマップ、発券手順など、事前の研修で多くの知識を習得し、質の高い案内を追求した。
- 外出困難により就労を諦めかけていたが、本実証を通じて新たな就労の可能性を見出し、非常に良い刺激を受けた。

### 操作者

- オリイ研究所公認パイロット
- つくば市内在住パイロット 3名（②のみ）

### 利用設備

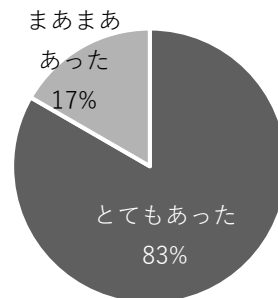
- OriHime-D（1台）、iPad（1台）、施設LAN使用
- OriHime Cart（1台）③表敬訪問者の誘導で使用  
※写真右側の機体



#### 来店者への調査結果

OriHime-Dのお盆にQRコードを記載したカードを設置、任意アンケートを実施した。

- 障害のある人が、遠隔操作で仕事ができることの可能性を大いに感じた。
- 対応者も、自分の分身を動かしているようだと言っていたのが印象的だった。



# 1. 市内複数施設における遠隔就労可能性調査

## ③実証Ⅲ 市内カフェ施設における遠隔就労可能性調査

### 【実施概要】

ふらっとカフェで自身の紹介と話相手として参加を実施する。

### 期間

令和7年11月17日～令和7年12月19日

※期間中に4回開催

ふらっとカフェ開催時間の10:30～12:00

(最初の30分1枠、後1時間1枠とする)

### 操作者

・オリイ研究所公認パイロット

・つくば市内在住パイロット 3名 (②のみ)

### 利用設備

・OriHime (1台)、iPad (2台)、施設LAN

モバイルバッテリー (1台) 使用



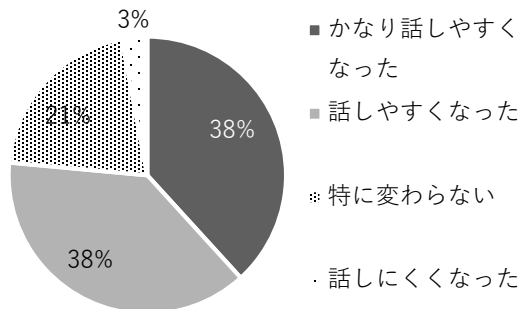
### 【実施結果】

#### 利用者への調査結果

- ・パイロットの明るく積極的な姿勢に触れ、障害者に対して自身が抱いていた固定観念を払拭するきっかけとなった。
- ・他の地域サロンへの展開や、より個人的な相談ができる環境づくりなど、今後の活用範囲の拡大を期待する。

#### 就労者への調査結果

- ・高齢者が、最先端の技術に興味を持つ機会になれたことにやりがいを感じた。
- ・つくばの名産を教えてもらい、「いつか生身でふらっとカフェに来て」と言われた。



OriHimeがいることで、他の参加者との交流に変化はあったか (n=34)



## 2. 就労アセスメント調査

### 【実施概要】

分身ロボットを用いた遠隔就労において、有効な就労選択・定着支援の方法を明らかにすることを目的として、各パイロットへのアセスメントを実施するとともに、手法やツールの妥当性を検証した。この検証にあたっては専門知識を有するメンバーによる「アセスメント部会」を設置。定期的に会議を開催し、面談結果の共有、就労計画の妥当性検討、および実証中のトラブルへの対応方針を決定した。

#### アセスメント実施者

パイロット支援担当

#### アセスメント対象者

実証Ⅰ - ① 6名、実証Ⅰ - ② 6名

実証Ⅱ - ① 5名、実証Ⅱ - ② 6名

### 【実施結果】

#### 改訂箇所について

令和5年度のアセスメントシート及び評価基準を用いてアセスメントを実施。分身ロボットを使用した遠隔就労アセスメントに適する評価となるよう評価基準を改定した。変更・追加した主な箇所は以下の通りである。

- 評価者によって評価が変わりにくいように評価基準の文言を修正
- コミュニケーションの項目を領域として独立させ、8つの評価項目を設定
- 対人関係の領域にレジリエンスを追加し、失敗や困難さからの回復性を評価
- 作業態度の中に継続力を追加し、業務期間における継続力を評価
- 適応性・柔軟性の項目を分割し、能動性を評価

#### アセスメントの妥当性

- 単独評価を避け、管理者を含む2～3名の複数体制で議論を行うことで、就労支援経験の有無によらない評価の妥当性と品質を担保した。
- 通所前提の福祉的評価ではなく、業務特性（受付・接客など）に応じた柔軟な項目変更を行い、分身ロボットによる実務遂行の適性を的確に評価した。

#### 障害特性と遠隔就労の相関

実証実験を通じて得られたアセスメントシートを基に、障害種別の異なる対象者（精神・発達障害特性、身体障害特性）の就労適性を分析した。その結果、就労の可否を左右するのは障害種別ではなく、個々のアセスメント項目（自己管理能力や適応性等）に基づく詳細な評価であり、これが遠隔就労の可能性を示す指標となることがわかった。今後、統計的な有意性を確立するためには両障害領域での多様な症例蓄積が不可欠である。

## 3.障害を有する者に向けた就労教育

### 【実施概要】

公募・選考を経て採用された3名の新規就労者に対し、研修および業務フォロー、伴走支援としてのキャリア面談を実施した。

**実施場所** オリイ研究所本社（研修）、つくば市内複数施設（就労）

**実施期間** 令和7年7月～令和8年1月

**対象者** つくば市内在住パイロット 3名

**実施者** オリイ研究所 パイロット支援担当

### 【実施結果】

#### 研修プログラムについて

研修プログラムは、「汎用的な遠隔就労スキル（共通）」から「現場特有の実務スキル（特化）」へと段階的にステップアップする構成とした。この順序は、操作への不安を早期に解消することを意図している。

(1) 共通研修プログラム（他業務でも必須となる基礎項目）

いかなる業務においても基盤となる、社会人としての基本を習得する。

(2) 特化研修プログラム（今回の実証業務に固有の項目）

実証現場の特性（特殊ロボットの使用有無・業務内容等）に合わせ、実務を完遂するためのスキルを習得する。

#### 新規就労者への調査結果

##### これまでアルバイト（または一般就労）できなかった理由や不安

- ・ 長時間勤務や平日の連続した出勤（障害者雇用の勤務時間の基準である週10～20時間以上の勤務を継続すること）が難しいこと。
- ・ 身体障害を持っておりバランスを取れないこと、転倒の危険性があることで移動することに対して積極的になれなかったため。

##### 応募時の「分身ロボット（OriHime）」に対する印象や期待

- ・ パイロットとして働く方々がそれぞれ事情を抱えているからこそ、障害への理解や配慮が得やすい環境なのではないかという期待があった。
- ・ 分身ロボットを通じたコミュニケーションをすることで、自分の感情にどのような変化があるのか興味があった。

##### 「働くことへの自信」に変化があった理由

- ・ 障害をオープンにしてリモート就労することで、これまでの一般就労と比べて非常に働きやすさを感じ、就労への希望になった。
- ・ 働く上で、自分自身がどういった傾向を持つのか自己分析できたから。
- ・ 体調面でも精神面でも無理なく働くことができ、毎回の勤務に対して、どうすれば業務がよりスムーズに進むかを前向きに考えながら取り組めたから。

##### 継続的な勤務を希望する場合の理想の働き方

- ・ フルリモートかつ、障害をオープンにできる環境。
- ・ 最初は短時間、週に1～2日の少ない日数からスタートし、体調に合わせて徐々に時間や日数を増やしていける働き方。