

令和5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

アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発
についての研究

令和5年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 丸谷 美紀

令和6年(2024)年 5月

目 次

I. 総括研究報告	1
アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究 丸谷美紀	
II. 分担研究報告	
1. 就労支援の研修の実態と課題及び展望 湯川慶子、丸谷美紀、松繁卓哉	8
2. アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究 ～支援者のスキル抽出-聞き取り調査より 丸谷美紀、湯川慶子、松繁卓哉、江口尚	17
3. 就労アセスメントの専門性向上へ向けた障害者インタビュー調査 松繁卓哉、湯川慶子、丸谷美紀	35
4. アセスメントスキルの必要性や実施状況に関するアンケート調査研究 臼井千恵、和田裕雄、石村源生、丸谷美紀	40
5. 〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補選定-文献検討より 川口孝泰、丸谷美紀、臼井千恵、川尻洋美、高井ゆかり	57
6. 〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補の妥当性確認-聞き取り調査より 丸谷美紀、川尻洋美、高井ゆかり	62
7. 研修カリキュラムと視覚教材開発：海外視察 江口尚、丸谷美紀、湯川慶子、川尻洋美	71
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	80

令和5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

アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究

研究代表者 丸谷美紀 国立保健医療科学院

障害者の就労選択支援に向け、支援者のアセスメントスキルを平準化し、また障害者本人の状態の波と支援環境を突合させたモニタリングツールを開発するために、令和5年度は、アセスメントに関する研修ニーズ、及び熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、さらに〈就労アセスメントアプリ〉を基本設計した。

方法は、就労アセスメントを実施する支援者、及び障害者に、研修ニーズ、アセスメントやアプリ入力項目等について聞き取り調査した後に、全国に質問紙調査を行った。また、海外の先進的な取り組みを視察した。

分析の結果、アセスメント全体プロセスを学ぶ研修等の研修ニーズが得られた。アセスメントスキルは、本人と環境各々を見立てるスキル、本人と環境のかみ合わせの見立てのスキル、見立ての手段のスキルが得られた。障害者は「個々の特性の理解に基づいた支援」等が有益と感じていた。質問紙調査では「障害者就業・生活支援センターへの所属」、経験10年以上、精神障害者支援の経験が「地域のリソース有効活用」と有意に関連した。アプリ入力項目への意見は「自分のため」、「継続しやすさ」、「個別に配慮した評価基準」等が得られた。海外視察では、障害を持つ個人が就労のみならずコミュニティ生活のあらゆる側面に積極的に参加することの重要性等が確認された。

本研究で得られたスキルは、本人の自分らしく責任を持つ感覚「本来感」を中核とし、「技術的側面に留まらない共感教育」等にまとめ得ると考える。アプリの入力項目は、バイオ・サイコ・ソーシャル・モデルと合致し、名称は〈就労生活モニタリングアプリ〉が妥当と考える。

今後は、支援者のアセスメントスキルを平準化するために、分析結果を踏まえ、本来感、モニタリング、コミュニティに着目した研修を開発する。

○研究代表者

丸谷美紀 国立保健医療科学院 生涯健康研究部

援センター

松繁卓哉 国立保健医療科学院 医療・福祉サービス研究部

○

江口尚 産業医科大学 産業生態科学研究所

湯川慶子 国立保健医療科学院 疫学・統計研究部

臼井千恵 順天堂大学 医学部

川口孝泰 医療創生大学 国際看護学部

高井ゆかり 群馬県立県民健康科学大学 看護学部

川尻洋美 群馬大学医学部附属病院 患者支

A. 研究目的

障害者の就労選択支援に向け、就労アセスメントにおいて、①支援者のアセスメントスキルの個人差を平準化するための学習支援の不足、②障害者本人の状態の波（身体面・心

理面の良好な時期と不調な時期)と支援環境(物理的・人的支援状況等)を突合させてモニタリングし、関係機関等との情報共有のために可視化する就労アセスメントツールの不足等の問題がある。

本研究の目的は、まず、問題①に対し、熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、それらを反映した〈研修カリキュラムとシラバス〉と〈視覚教材〉を制作する。さらに、上記問題②に対し、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングし、就労の阻害要因や促進要因を可視化するための〈就労アセスメントアプリ〉を制作する。これら2つの目的を関連させながら研究を行い、〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉〈就労アセスメントアプリ〉を統合した[就労アセスメント研修]パッケージを最終成果物として開発し、支援者のスキルの平準化、及び関係機関等との情報共有の改善を図る。

令和5年度は、アセスメントに関する研修ニーズ、及び熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、さらに〈就労アセスメントアプリ〉を基本設計した。

B. 研究方法

1. 就労支援の研修の実態と課題及び展望

支援者に対する研修ニーズ、熟練者のスキル、実際に受けた研修や望まれる研修に関する聞き取り調査、及び海外視察(PacRim学会、ハワイ大学)などの結果から研究カリキュラム案を作成した。

2. 〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究～支援者のスキル抽出-聞き取り調査より

熟練者の就労アセスメントスキルを解明するために、就労アセスメントを実施する支援者のうち、実務経験5年以上、かつ「障害者

本人の状態の波と支援環境を調整し、本人の能力を後押しする適切な就労の選択支援」ができていない支援者に、アセスメントで重視している事柄等について、聞き取り調査した。

3. 就労アセスメントの専門性向上へ向けた障害者インタビュー調査

就労支援を受けて就労している障害者に、自分の理解が深まり、納得できる就労に結び付いたと感じた支援についてインタビューを実施した。

4. アセスメントスキルの必要性や実施状況に関するアンケート調査研究

支援者への聞き取り調査から就労アセスメントスキルの質問項目を作成し、全国の就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターに質問紙調査を行い、地域のリソースについて有効活用の有無を検討した。

5. 〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補選定-文献検討より

既存のアセスメントツール、及び障害者・難病患者の就労支援に関する文献からアセスメントに関する項目を抽出した。それらの項目のうち、モニタリングして可視化が必要な項目を選択した。

6. 〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補の妥当性確認-聞き取り調査より

就労アセスメントを実施する支援者のうち、実務経験5年以上、かつ「障害者本人の状態の波と支援環境を調整し、本人の能力を後押しする適切な就労の選択支援」ができていない支援者、及び障害者に、文献から整理した「障害者本人の状態の波を考慮して就労環境を調整するために、モニタリングが必要な項目」について聞き取り調査

した。

7. 研修カリキュラムと視覚教材開発：海外視察

2024 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity に参加し研究成果の一部を公表し、さらに障害者の就労について先進的な取り組みを行っているハワイ大学で、障害を持つ学生の雇用を支援するためのコミュニティと大学との連携について情報収集を行った。

(倫理面への配慮) 国立保健医療科学院倫理審査委員会の承認を得た(承認番号 NIPH-IBRA # 23002 NIPH-IBRA # 23005 NIPH-IBRA # 23013)。

C. 研究結果

1. 就労支援の研修の実態と課題及び展望

アセスメント全体プロセスを学ぶ研修、本人の状況や支援を可視化する方法、地域や社会情勢を考慮した就労支援の方法、支援者自身の内省する力を高める研修等のニーズが得られた。

2. 〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究～支援者のスキル抽出-聞き取り調査より

[ミクロ：本人・家族][メゾ：支援者自身・就労先][マクロ：地域・自治体]のレベル毎のスキルが得られた。さらに、に各レベルのかみ合わせを見立てた。これらの見立ての手段として、(本人の希望や困りごとを発端に)本人や関係者との対話を深める中で把握するなどのスキルが得られた。

3. 就労アセスメントの専門性向上へ向けた障害者インタビュー調査

当事者が有益と評価する就労支援のカテゴリ

リーは「個々の特性の理解に基づいた支援」「就労へ向けての自信につながる実習」「就職活動に直結したトレーニング」「共感」が抽出された。

4. アセスメントスキルの必要性や実施状況に関するアンケート調査研究

「障害者就業・生活支援センターへの所属」、経験10年以上、精神障害者の経験が「地域のリソース有効活用」と有意に関連した。

5. 〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補選定-文献検討より

モニタリングして可視化が必要な項目を整理した結果「就労に関係する生活行動」「就労生活に影響する心身の症状」「就労生活や症状に影響し得る家庭環境・就労環境」に分類された。

6. 〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補の妥当性確認-聞き取り調査より

個別性に即した細項目が必要、評価者のためのアプリではなく「自分のため」と感じられること、「継続しやすい機能」、その人なりの評価基準を決める、等の意見が得られた。

7. 研修カリキュラムと視覚教材開発：海外視察

Pre-Conference では障害を持つ個人がコミュニティ生活のあらゆる側面に積極的に参加し、統合されていることが強調された。

Conference では、教育、職場、医療、公共政策など様々なセクターにおいて、障害者が支援を受け、活躍できる環境を促進する包摂的慣行を実施する方法が探求された。

Post conference では、障害者に対する公平な機会を確保すること、雇用主のエンゲージメントについて強調されていた。

Manoa校訪問 では、障害を持つ学生、セルフアドボケート、自己決定に焦点を当てたプログラムの実際を聞き取った。

D. 考察

1. 就労支援の研修の実態と課題及び展望

就労支援の理念等の基礎的知識の確認に加え、模擬事例を用いたアセスメント演習（内省を含む）、アプリの活用方法、福祉分野の地域診断に着目した研修設計が必要と考える。

2. 〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究～支援者のスキル抽出-聞き取り調査より

得られたスキルは、本人の自分らしく責任を持つ感覚「本来感」を中核として、社会正義とケアを基盤としていると考える。

3. 就労アセスメントの専門性向上へ向けた障害者インタビュー調査

障害を持つ求職者の知見は、特性を敷衍して述べるとすれば、「適切な対象理解」「意識変容」「実践性」「技術的側面に留まらない共感教育」であると言える。

4. アセスメントスキルの必要性や実施状況に関するアンケート調査研究

「障害者就業・生活支援センターへの所属」している経験10年以上で、精神障害者の経験を有する人が「地域のリソース有効活用」していると考えられた。

5. 〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補選定-文献検討より

アプリの設計は、行動、心身の状態、影響を及ぼす環境を突合させて可視化する機能が望まれる。

6. 〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補の妥当性確認-聞き取り調査より

本アプリの入力項目の構造は、障害者の置かれている状況を相互に関連しあい複合的に作用しあうものという点でバイオ・サイコ・ソーシャル・モデルの考え方と合致する。本アプリの目的から〈就労アセスメントアプリ〉という名称よりも〈就労生活モニタリングアプリ〉が妥当とも考える。

7. 研修カリキュラムと視覚教材開発：海外視察

障害のある労働者にとって最善の雇用環境の醸成を推進するために、職場とコミュニティと連携する重要性の示唆を得た。

E. 結論

今後は、〈研修カリキュラムとシラバス〉と〈視覚教材〉制作に向けて、模擬事例を用いたアセスメント演習（内省を含む）、アプリの活用方法、福祉分野の地域診断に着目した研修設計を検討する。また、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングし、就労の阻害要因や促進要因を可視化するための〈就労アセスメントアプリ（就労生活モニタリングアプリ）〉を試用し精錬していく。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表

1. Nagai Y, Kirino E, Tanaka S, Usui C, Inami R, Inoue R, Hattori A, Uchida W, Kamagata K, Aoki S. Functional connectivity in autism spectrum disorder evaluated using rs-fMRI and DKI. *Cereb Cortex*. 2023 27: bhad451.

2. Hatta K, Usui C, Nakamura H. Acceptability of transdermal antipsychotic patches by patients who refuse oral medication and their effectiveness in preventing recurrence of delirium: a retrospective observational study. *Int Clin Psychopharmacol*. 2023 1:38(1):23-27.

3. Zhua Q, Wada H, Ueda Y, Onukia K, Miyakawa M, Sato S, Kameda Y, Matsumoto F, Inoshita A, Nakano H, Tanigawa T. Association between habitual snoring and vigilant attention in elementary school children. *Sleep Med.* 2024, in press
4. Wada H, Nakano H, Sakurai S, Tangiawa T. Self-reported Sleep Tendency Poorly Predicts the Presence of Obstructive Sleep Apnea in Commercial Truck Drivers. *Sleep Med.* 2024, in press
5. Koike S, Wada H, Ohde S, Ide H, Taneda K, Tanigawa T. Working hours of full-time hospital physicians in Japan: a cross-sectional nationwide survey. *BMC Public Health.* 2024; 24(1): 164. doi: 10.1186/s12889-023-17531-5.
6. Kitazawa T, Wada H, Onuki K, Furuya R, Miyakawa M, Zhu Q, Ueda Y, Sato S, Kameda Y, Nakano H, Gzoazl D, Tanigawa T. Snoring, obstructive sleep apnea and upper respiratory tract infection in elementary school children in Japan. *Sleep Breath.* 2023, in press
7. Kimura T, Kawano H, Muto S, Muramoto N, Takano T, Lu Y, Eguchi H, Wada H, Okazaki Y, Ide H, Horie S. PKD1 mutation is a biomarker for autosomal dominant polycystic kidney disease. *Biomolecules* 2023; 13(7): 1020. doi: 10.3390/biom13071020.
8. Nishizaki Y, Kuroki H, Ishii S, Ohtsu S, Watanabe C, Nishizawa H, Nagao M, Nojima M, Watanabe R, Sato D, Sato K, Kawata Y, Wada H, Toyoda G, Ohbayashi K.. Determining Optimal Intervals for In-Person Visits During Video-Based Telemedicine Among Patients With Hypertension: Cluster Randomized Controlled Trial. *JMIR Cardio.* 2023; 7: e45230.
9. Zhu Q, Wada H, Onuki K, Kitazawa T, Furuya R, Miyakawa M, Sato S, Yonemoto N, Ueda Y, Nakano H, Gozal D, Tanigawa T. Validity and reliability of the Japanese version of the severity hierarchy score for pediatric obstructive sleep apnea screening. *Sleep Med* 2023; 101: 357-364.
10. Matsuo R, Tanigawa T, Oshima A, Tomooka K, Ikeda A, Wada H, Maruyama K, Saito I. Decreased psychomotor vigilance is a risk factor for motor vehicle crashes irrespective of subjective daytime sleepiness: the Toon Health Study. *J Clin Sleep Med.* 2023; 19(2): 319-325.
2. 学会発表

1. シンポジウム 慢性疼痛 臼井 千恵
痛覚変調性疼痛 119 回日本精神神経
学会学術集会 2023 年 6 月 22-24 横
浜
2. シンポジウム 痛覚変調性疼痛として
の線維筋痛症 最近の知見 up to date
3. 臼井千恵 痛覚変調性疼痛の概要及び
線維筋痛症の脳機能画像 第 53 回日
本慢性疼痛学会 2024 年 2 月 23-24 足
利
4. Takahisa Ogawa, Chie Usui The
pain-note smartphone app as a tool to
measure the relationship between
step count and pain levels THE 20th
INTERNATIONAL CONGRESS OF THE
PACIFIC RIM COLLEGE OF PSYCHIATRISTS
PRCP 2023 13th - 15th OCT 2023
KUALA LUMPUR
5. Chie Usui, Kotaro Hatta, Takahisa
Ogawa. Association Between Step
Count Measured With a Smartphone
App (Pain-Note) and Pain Level in
Patients With Chronic Pain:
Observational Study The 6th
International Congress on
Controversies in Fibromyalgia 7-8
March 2024 | Brussels, Belgium
6. Marutani M , Usui C , Kawajiri
H , Takai Y, Kawaguchi T Support a
reason for living of persons with
disabilities using the mobile phone
application. 3rd Edition of
International Public Health
Conference March 21-23,
2024, Singapore
7. Nomura N, Ueki J, Sano E, Ikeda M,
Harada N, Wada H. Evaluation of
current self-management strategies
in iOS and Android mobile
applications on patients with asthma.
Abstract presented in European
Respiratory Society 2023 in Milan, 10
September 2023.
8. Hagiwara S, Wada H. Effect of five
years heated tobacco products use on
health-Comparison with smoking
cessation. Abstract presented in
European Respiratory Society 2023 in
Milan, 10 September 2023.
9. 和田裕雄. 介護者調査・事業者調査に
よる在宅呼吸ケアの現状と課題. J
Jpn Soc respir Care Rehab 2023; 33:
92s. 第 33 回日本呼吸ケア・リハビリ
テーション学会学術集会 (2023 年 12
月 1 日、仙台).
10. 和田裕雄. 指導医講習会：社会医学系
専門医制度の評価と発展に関する事業
2022-2023. 第 82 回日本公衆衛生学会
総会 (2023 年 10 月 31 日、つくば市).
11. 和田裕雄. 厚生労働科学研究より. シ
ンポジウム 5 VUCA 時代に対応可能な医
師の確保・育成：公衆衛生学を見据え
た医学教育からキャリアへの展開. 第
82 回日本公衆衛生学会総会 (2023 年

10月31日、つくば市)

12. 和田裕雄、谷川武. 睡眠不足ならびにサーカディアンリズムの乱れが肥満に及ぼす影響. 産業肥満研究会, 第96回日本産業衛生学会 (2023年5月11日、宇都宮市)
13. Miki Marutani, Hisashi Eguchi, Hiromi Kawajiri, Keiko Yukawa, Takuya Matsushige, Kiriko Takahashi.
Development of an Innovative App and Training for Transition Support Staff

to Better Support Transition to Employment of Persons with Disabilities. the 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, 2023

- H. 知的財産権の出願・登録状況
(予定を含む。)
1. 特許取得
なし
 2. 実用新案登録
なし
 3. その他
なし

令和5年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究研究事業）
アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究

就労支援の研修の実態と課題及び展望

研究分担者 湯川 慶子（国立保健医療科学院 疫学・統計研究部・上席主任研究官）
研究代表者 丸谷 美紀（国立保健医療科学院 生涯健康研究部・特任研究官）
研究分担者 松繁 卓哉（追手門学院大学 社会学部 教授）

研究要旨

本研究では、文献検討並びに就労支援関係者に対するインタビュー、海外の支援状況の視察等より、障害者への就労支援における研修の実態と課題を把握し、就労アセスメントの専門性向上のための研修のモデルを提示することを目的とした。

就労支援者のインタビューからは、就労支援機関内の初期研修や JEED（Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers；独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）の研修や、社内や地域の事例検討の研修を受けていた。希望する研修としては、プロセス中心のアセスメントや可視化することが上げられた。海外視察では、インクルーシブやダイバーシティの重要性、また、障害者のマインドセットを高める必要性、及び、支援環境の整備の重要性を再確認した。

以上から、就労アセスメントの専門性向上のための研修には、就労支援の理念や、内省、構造化された事例検討に関する要素が重要と考え、研修カリキュラム案を作成した。今後、研修を作成し試行的に実施して、研修受講者の意見や有識者の助言を得て修正し、最終的な研修を完成させる予定である。

A. 研究目的

障害者の就労を支援するためには、障害特性を把握し、本人の特技や希望を反映させた就労支援を行う必要がある。2022年12月に「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）」改正法が成立し、就労選択支援の新設が規定され、2025年10月から開始される。ここでは、従来の「就労」ではなく、障害者本人の希望に沿った職業・働き方などを重視した仕事探しを支援し、関係機関との橋渡しを行うことが目標とされ、就労選択支援は強みや課題、就労に必要な配慮につき、障害者本人と支援者側が共に整理・評価（就労アセスメント）することで、適切な一般就労や就労系障害福祉サービスにつなげる必要がある。

そこで、本研究では、文献検討並びに就労支援関係者に対するインタビュー、海外の支援状況の視察等より、障害者へ

の就労支援における研修の実態と課題を把握し、就労支援者の就労アセスメントの専門性向上のための研修のモデルを提示することを目的とした。

B. 研究方法

本研究では、研究班全体で行われた研修開発のための複数の研究結果をもとに、研修カリキュラム案を作成した。

1) 国内外の文献、先行研究を基に就労アセスメントに関する研修ニーズを抽出する、2) 支援者27名を対象にした就労アセスメント研修ニーズ、及び熟練者のスキル調査の中で、実際に受けた研修や望まれる研修について半構造化インタビューを行った。3) 上記で抽出した就労アセスメントに関する研修ニーズについて、全国の就労移行支援事業者へ郵送調査を行い、妥当性を確認した。4) 海外での障害者の就労や学習・生活支援の動向の把握を目的として、2024（令和

6) 年 2 月にアメリカ合衆国ハワイ州で開催された PacRim 学会に参加し、国外での障害者支援についての示唆を得た。また、5) ハワイ大学マノア校障害学研究センター (Center on Disability Studies; CDS) のスタッフと議論を行い、障害のある学生の学習支援や障害者の就労支援について示唆を得た。

上記の各研究結果を総合的に考慮し、就労支援者の就労アセスメント向上の研究カリキュラム案を作成した。

(倫理面への配慮)

支援者の調査にあたっては、国立保健医療科学院の研究倫理審査委員会の承認を得た (承認番号 NIPH-IBRA#23005)。

検討した文献や資料は著者や出典を明示し、内容は著作権の範囲内で記載した。

本報告書では、特に、2) 支援者への研修ニーズ、熟練者のスキル調査、実際に受けた研修や望まれる研修、4) 及び 5) の海外視察 (PacRim 学会、ハワイ大学) などの結果から研究カリキュラム案作成に至るまでのプロセスを報告する。

C. 研究結果

1. 熟練支援者へのインタビュー調査

熟練した支援者 (熟練者) 27 名を対象にインタビュー調査を行った。本研究において、熟練者とは「障害者本人の状態の波と支援環境を調整し、本人の能力を後押しする適切な就労の選択支援」ができていと推薦を受けた支援者 (実務経験 5 年以上) を指し、彼らの持つ就労支援のアセスメントスキルを収集し、教育ツールとして研修に組み込むことで、就労支援員全体としてのアセスメントスキルの向上を図ることを目的として、調査を実施した。

その結果、まず、A)ミクロ：本人と家族、B)メゾ：支援者自身と就労先、C)マクロ：地域と自治体の 3 レベルのアセスメントスキルがあった (表 1)。

具体的には、A)ミクロレベルとしては、障害者本人が自分らしく働く仕事や働く意味や喜びを本人と探る、家族の障害の受け止めや関与等を把握することなどである。B)メゾレベルとしては、本人が支援者と安心して接しているかや、就労先の物理的環境や障害の理解を把握すること、C)マクロレベルとしては、地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握することなどを指す。

次に、各レベルのかみ合わせ (表 2) が明らかになった。具体的には、D)本人と家族のかみ合わせに関するもので、家族が本人の成長や自立を後押ししているか、家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援を検討する、E)本人と支援者や就労先とのかみ合わせに関するもので、本人と支援者の関係性や、本人と就労先の労働条件や障害への配慮などについて検討する。F)本人と地域とのかみ合わせは、本人のニーズと地域の支援の合致に関するアセスメントである。

さらに「見立ての手段」としては、既存のツール等を参考に、本人の希望や困り事発生時に情報収集する、本人や関係者との対話を深める中で把握する、障害特性や年代に合わせて把握していく、支援者の五感を駆使して本人・就労先・地域の状況を把握することが上げられた。これらは、本人の希望や問題が発生するたびに実施され、軌道修正されていた。

これまで受けた研修としては、表 3 のとおり、1)就業支援基礎・実践・スキルアップ研修等の就労支援全般 (就業支援基礎研修、サービス管理責任者に関わる研修、旧制度の初任者研修と更新研修)、2) 就業支援課題別研修等の課題別研修 (精神障害のある方に関わる支援者向け研修、障害特性に関する研修、リスクがある方の対応に関する研修)、企業支援やビジネススキルに関する研修 (合理的配慮に関する研修、キャリア心理学、キ

キャリアカウンセリング、スーパービジョンに関する研修)などを受講していた。

また、事例検討を中心とした研修も多く挙げられた。社内の事例検討(エンパワメントやストレングスモデルを軸とした社内の研修)のほか、地域の就労支援事業所との勉強会での事例検討にも参加していた。具体的には、ほかの就労支援機関内でのケース検討、地域の移行支援事業所同士で開催している勉強会のケース検討、区の事業所の連絡会で困難ケースなどの事例検討などが挙げられた。

これらから、研修開発にあたっては、支援者が受講した基礎的研修等と整合性をとりつつ、就労選択支援に必要な講義および事例検討等の演習を取り入れるべきものと考えられた。

2. 研修ニーズの把握

研修に組み入れる必要のある内容としては、上記の熟練した支援者から「継続的にかみ合わせを見立てるアセスメント」「モニタリング方法」「地域情報」等が得られた(表4、表5)。

そのため、研修には、就労支援の理念や施策等を理解できる講義に加え、次の3点を含めること必要と考えられた。

①「アセスメントを深める方法」として、就労選択支援の6つの要素を通じてアセスメントを深める方法の講義・演習を行う。②「モニタリングの重要性」として、モニタリングの重要性の講義、アプリを活用した演習を行う。③「地域情報」として、地域資源や障害の捉え方等についてモデル等を用いた講義・演習を行う。

3. 学会およびハワイ大学視察からの示唆

海外視察の報告書にあるように、PacRim2023(the 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, 2023)は、障害者雇用と包摂に関する複雑な問題の理解を深めるために重要であった。同学会で得られた知見は、

当研究班での研修プログラムや当事者向けのアプリケーションを検討する上で、効果的な雇用慣行のあり方や、障害のある労働者向けの支援を実践するための先進的なツールと戦略の検討に役立った。

PacRim2024 で学んだ戦略を適用し、職場とコミュニティとの成果を共有して、障害のある労働者にとって最善の雇用環境の醸成を模索する。

ハワイ大学障害学研究センターRobert Stodden氏は、ハワイ大学の中に障害学研究センター(Center of Disability Studies: CDS)を立ち上げ、35年間運営に携わった。1997年の初等・中等教育法(Elementary & Secondary Education Act; ESEA)や個別障害児教育法(Individuals with Disabilities Education Act; IDEA)改正では、Kennedy Senior Policy Fellowとして条文作成や調整を行い、障害のある児童・生徒の教育プログラムを改善した。同センターは、障害者の地域との連携を中心にインクルーシブな社会を促進させる実践プロジェクトをリードし、米国の障害に関わる研究や研修、教育を大きく変動させている。

UCEDD (University Centers for Excellence in Developmental Disabilities)は、連邦政府が運営する大学の発達障害・知的障害支援拠点の集合体であり、全米の60を超える大学や機関に設置され、それぞれ特徴的な取り組みを行うとともに、成果とノウハウを発信している。支援対象は、発達障害(Developmental Disabilities)に限らず、幅広い障害・疾患を含み、教育に限らず、Interdisciplinary Training(人材養成)、Community Service(地域貢献)、Research(研究)、Dissemination(普及)活動を含む総合的な支援体制である。

4. 研修カリキュラム案

研修のカリキュラム案を表6に示した。以下、詳細を記す。

4-1. 講義の概要

講義は、受講生の負担軽減、便宜等の理由からオンライン講義とし、集合研修前までに各自で受講頂く形を想定している。

4-2. 演習の概要

アセスメント演習では、自己紹介と振り返りの後、4名1グループで事前に受講した講義での学びと自己の課題を共有するグループディスカッションを行う。

就労選択支援の5場面を想定した演習として、「就労アセスメント(NIVR: National Institute of Vocational Rehabilitation)」「本人への企業情報等の提供」「作業場面を活用した状況把握」「多機関連携によるケース会議」「アセスメント結果の作成」(40分×5場面)の事例検討を行う。模擬事例を用い、就労選択支援の5場面を通じて、アセスメントを深めていく方法を学ぶ。

研修の最後は「演習全体を通じた学びと今後の自己の方針」としてグループで今後の計画等を話し、研修生同士で共有する。

D. 考察

考察は、「C. 結果」と合わせて記したため省略するが、障害者の就労支援の重要な基盤となるのは、障害者に合わせた就労支援、雇用側の理解の支援、規則や制度等による公的な支援等、また、ミクロ(個人)、マクロ(地域)、メゾ(制度)レベルの支援を総合的に考える必要があるという点である。

以下では、就労支援機関の人材育成の課題、就労支援員と障害者の関係、就労支援の研修開発と実施への展望について述べる。

1. 就労支援機関の人材育成の課題

障害者職業総合センター(JEED)の調査に

よると、①就労支援機関の知識・経験・スキル等の普及状況にばらつきがある、②就労支援の効果的支援ノウハウは、就労支援プロセスの全体的な知識・経験を持ち、就職前から職場定着後のフォローアップにかけて総合的で幅広い支援を、多分野機関と連携して行い、障害者や企業のニーズに応じた最新の支援を行うスキル等である、③ノウハウの言語化・共有等の人材育成の組取組を実施している組織ほど、効果的支援ノウハウが充足していることが示されている(障害者職業総合センター・就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究 調査研究報告書 No.167)。

また、障害者の視点からは、就職前後の支援を分けず、就職後の職場環境整備の可能性も含め、専門の職業リハビリテーションによる就労可能性の向上を踏まえた職業アセスメントや自己理解・自信向上の支援の重要性が指摘されていた。具体的には、就職前から、職務調整や就職後の職場環境整備を想定しながら支援する、希望の仕事の経験と専門支援者との振り返りによる自己理解とエンパワメント、多様な機能障害と具体的な職業課題の因果関係の専門職による評価、障害児や家族の「仕事ができる」意欲と自信を促進する情報や体験の提供などである。

逆に、企業・職場の視点からは、障害者の仕事内容を固定的に捉えず、個別の障害者が能力を発揮できる仕事内容や合理的配慮について専門支援者も含めた総合的な職場開発により、企業内で障害者を「活躍する人材」と認識する支援が必要であることが指摘されていた。例えば、業務の細分化やスキルレベルの一覧の可視化による適正

配置と能力開発支援、合理的配慮に関する事業主への助言や支援、各障害者の適性や意欲と、企業の人材ニーズの把握・整理による職場開拓、企業の障害者への認識の変化のための啓発などである。

さらに、地域の視点からは、医療や生活の関係機関による継続的な職業生活の支援や、就労や経済面も含む総合的支援には、専門機関の連携や職場での連携等の重要性を情報提供し連携を促進する必要がある。例えば、就職後の障害者の職業生活を継続的に支える地域のフォローアップ体制、就労・医療・生活・経済等の複合的・専門的支援ニーズへの多分野機関との連携、医療機関、職場や産業医等との密接な連携による障害者の就労支援、最新の障害者就労支援を医療・福祉・教育等の分野にも広げる活動を行う。

最後に、更にインクルーシブな就業への挑戦という視点から、障害者権利条約における、すべての障害者の労働の権利の保障を進める具体的な取組例として、障害者と健常者が共に働く職場環境として、福祉的就労を含み適正な雇用の場とするケースも紹介されていた。具体的には、障害者と健常者がお互いの理解に基づき適材適所で一緒に働く職場づくり、福祉的就労を適正な報酬や人間らしいやりがいのある仕事にするための支援などである。

2. 就労支援員と障害者の関係

支援者として大切にすべきことは、「本人の希望と決断」であり、障害者本人がチャレンジしたい、やると決めたことを応援することである。ジョブマッチングや職場開拓などの場面では、本人の希望や決断を尊重する。支援者は、実現するために本人

がどのような工夫や対処をしたらよいかを一緒に考え、サポートしていく。自分で決めたことはどのような結果でも納得しやすい。また、「本人の主体性と納得感」も重要である。支援者は障害者本人をリードしがちであるが、目標に向かって主体的に努力する本人を支え、本人の納得感をサポートしていくことが望ましい。

3. 就労支援の研修開発と実施への展望

就労支援に携わる人材育成の観点から、就労選択支援に必要な専門的なスキルの獲得を促進する体制づくりが求められている。雇用や福祉に関する基礎的な知識やスキルが不足している支援者に対し、就労アセスメントに関する研修ニーズを把握し、熟練した支援者のスキルを明確にし、研修のカリキュラムやシラバス、視覚教材を開発することで、支援者のスキルの均一化を図る。本研究では、就労選択支援に向けて、精神・知的・身体障害者に適用可能な就労アセスメントアプリの基本、及び、就労アセスメントの研修ニーズを調査し、就労アセスメント研修のカリキュラム案を作成した。今後は、研修案を試行するとともに、就労支援員の研修の受講体制の整備が国として求められている。

E. 結論

文献検討や有識者および支援者・障害者インタビュー、海外視察などにより、障害者の就労支援の人材育成方法や内容、環境整備について有用な知見と人脈を得た。これらを通じて、研修カリキュラム案作成と視覚教材作成の準備を行った。

F. 健康危険情報

特になし

G. 研究発表

1. 論文発表

特になし

2. 学会発表

Miki Marutani, Hisashi Eguchi, Hiromi Kawajiri, Keiko Yukawa, Takuya Matsushige, Kiriko Takahashi. Development of an Innovative App and Training for Transition Support Staff to Better Support Transition to Employment of Persons with Disabilities. the 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, 2023

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

1.特許取得

2.実用新案登録

3.その他

いずれも特になし

表 1. レベルごとの見立ての内容

レベル	レベル内小項目	アセスメントスキルのカテゴリ
A ミクロ レベル	A1 本人に関する視点	本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る 本人の興味関心に即した仕事を本人と探る 働く意味や喜びを本人と探る 人生や就労でつまづいた要因を本人と検討する 本人の生命や法に関わる経験を確実に把握する 本人の生活スキルの習熟度を見極める 就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる 経過の中で本人の変化と要因を本人と探る 心身の波を含めて自己理解の段階を本人と探る 本人が自ら環境を調整する力量を本人と探る
	A2 家族に関する視点	家族員個々の障害の受け止め方を見立てる 本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する 本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する
B メゾ レベル	B1 支援者（支援機関） 自身の見立て	本人が支援者と安心して接しているか自己の対応方法を吟味する 将来を見通して本人の可能性を引き出そうとしているか自己吟味する 本人の自己決定と実行を妨げていないか自己の支援を振り返る 支援者自身の経験や価値観が支援の妨げとなっていないか俯瞰する ツールなど客観的な指標と本人の主観を突合して総体的に見立てようとしているか点検する 関係者の意見も併せて多方面から本人を理解しようとしているか自己吟味する
	B2 就労先の見立て	就労先が D&I を経営の課題としているか把握する 就労先が求めるスキルや人物像を把握する 就労先の個々の障害の特徴への理解を把握する 就労先の物理的環境等を把握する 就労先の人事異動の周期などの人的環境の変化の頻度を把握する 就労先の慣れからくる配慮や関係の変化を見据える
C マクロ レベル	C1 地域・自治体の状態の 見立て	地域（ネット上を含む）のインフォーマルな支援を把握する 地域の障害や多様性の受け入れ具合を把握する 地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する 地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する 自治体の制度の運用の傾向を把握する 情報や人材育成機会の偏在と支援関係者の力量の地域差を把握する

表 2. レベル内/レベル間のかみ合わせの見立ての内容

レベル	レベル内小項目	アセスメントスキルのカテゴリ
D ミクロ内	D1 本人と家族の かみ合わせの見立て	家族の関りが本人の成長や自立を後押ししているか見立てる 家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる
E ミクロと メゾ間	E1 本人と支援者（機関） のかみ合わせの見立て	本人の支援者への対応から関係性が育ってきているか見立てる 本人と支援者の歩調が無理なく合っているか吟味する 支援機関の利用者との関係が本人の可能性を高めているか吟味する 支援機関の対応範囲を超えた事柄について他者の支援の必要性を見立てる
	E2 本人と就労先の かみ合わせの見立て	本人と就労先が就労の目的を共有できているか見立てる 障害開示・通勤条件・労働条件・仕事の内容が本人の希望と合致するか見立てる 本人の能力や希望に応じてキャリアアップや昇給が可能か把握する 希望する就労先で本人の強みを活かすために必要なスキルを見立てる 就労先の配慮と本人の力が出せる条件が合致し得るか見立てる 本人が希望する配慮と就労先の配慮が合致し得るか見立てる 本人が自分の心身の波への配慮を就労先と交渉できるか見立てる 就労環境が変化した場合に本人への影響を最小にする方法を見立てる
F ミクロと マクロ間	F1 本人と地域・自治体 のかみ合わせの見立て	生活や医療に関する本人のニーズと地域の支援が合致しているか見極める 身近な交流が本人の希望と合致しているか吟味する 活用している制度が本人のプラスになっているか吟味する

表3. これまでに受けた研修

就業支援基礎・実践・スキルアップ研修等の就労支援全般	事例検討
JEED（独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）の研修 就業支援基礎研修、サービス管理責任者に関わる研修 旧制度の初任者研修と更新研修 作業分析、課題分析、アセスメントの仕方 就業基礎研修、就労支援員向けの研修 ケアマネジメントサイクルを通じた就労支援において必要なアセスメント	社内での事例検討会 エンパワメントやストレングスモデルが軸となった研修 地域の就労支援事業所との勉強会での事例検討や、ほかの就労支援機関の勉強会でケース検討
就業支援課題別研修等の課題別研修	
精神障害のある方に関わる支援者向け研修 IPS 雇用に関する研修 障害特性に関する研修 アルコール依存症、発達障害、リスクがある方の対応に関する研修	地域の移行支援事業所間での勉強会で行うケース検討
企業支援やビジネススキルに関する研修	
合理的配慮に関する研修 キャリア心理学、キャリアカウンセリング、ビジネススキル スーパービジョンに関する研修、企業説明会	区の事業所の連絡会で困難ケースなどの事例検討

表4. 希望する研修

希望する研修	研修の要素
アセスメント全体プロセスを学ぶ研修 模擬事例も含めた事例検討 就労先を見据えた（協働した）アセスメント 支援者自身の内省する力を高める研修	プロセスを主としたアセスメント （就労後を見据えて、プロセスに沿って、かみ合わせを積み重ねるアセスメント）
本人の状況や支援を可視化する方法	モニタリング方法（アプリ等を活用）
地域や社会情勢を考慮した就労支援の方法	地域情報（地域の産業・障害への考え方等）
医療の知識 触法等の複雑な事例の支援	各論（困難事例への支援）
人材育成に関する研修 支援者自身の内省する力を高める研修 全国的なネットワークで困難や情報交換	人材育成担当者への研修

表5. 研修ニーズ

人材育成上の課題	想定される研修
信頼関係を構築できる力の育成 支援者が内省する力 就労後も継続した支援の力 人生経験豊かな利用者への支援 症状ごとに特徴的な支援 就労支援の理念の継承	模擬事例を用いたアセスメント演習 （環境設定し、かみ合わせをアセスメント。 内省、理念：Diversity & Inclusion を踏まえたアセスメント）
地域性に即した就労支援 人材育成に必要な情報や機会の地域差	福祉分野の地域診断演習
就労支援の理念の継承 新人の教育方法やツール 新人の積極性の育成 スタッフの職業経験（福祉かビジネスか）による支援の差 利用者の責任感を育成するプログラムの開発	人材育成担当者への研修

表 6. 研修カリキュラム案

GIO (一般目標) ¹⁾						
(有識者会議で検討)						
SBOs (到達目標) ²⁾						
(有識者会議で検討)						
受講資格	(有識者会議で検討)					
カリキュラム イメージ						
実施方法	科目	形態	内容	時間(分)	講師	対応SBO
事前学習 (オンライン)	就労支援の理念 ・目的	講義	・就労支援の理念と目的			(有識者会議で検討)
	障害者雇用 ・福祉施策	講義	・国の障害者雇用施策の体系や各種制度 (就労選択支援を主に)			
	就労アセスメントの目的：プロセスの重要性	講義	・就労アセスメントの各種定義 ・見立てを繰り返す必要性			
	就労支援のためのアセスメントシート	講義	・アセスメントシートの基本的考え方 ・具体的使用の概要と調整			
	本人を中核としたアセスメント	講義	・全体構造 ・本来感について			
	内省・地域性	講義	・内省の必要性 ・地域を見る必要性と視点			
	モニタリング	講義	・構造、具体的方法			
集合(二日)	事前学習の振り返り	GW ³⁾	自己紹介と振り返り			
	アセスメント演習	GW	就労選択支援の5場面を想定した演習 「就労アセスメント(NIVR)」 「本人への企業情報等の提供」 「作業場面を活用した状況把握」 「多機関連携によるケース会議」 「アセスメント結果の作成」			
	全体振り返り	GW	演習全体を通じた学びと今後の自己の方針			
	事後評価					

1) GIO: General Instructional Objective 2) SBOs: Specific Behavioral Objectives 3) GW: Group Work

令和5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）
分担研究報告書

〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
～支援者のスキル抽出-聞き取り調査より

研究分担 丸谷美紀 国立保健医療科学院
湯川慶子 国立保健医療科学院
松繁卓哉 国立保健医療科学院
江口尚 産業医科大学産業生態科学研究所

研究要旨

熟練者の就労アセスメントスキルを解明するために、就労アセスメントを実施する支援者のうち、実務経験5年以上、かつ「障害者本人の状態の波と支援環境を調整し、本人の能力を後押しする適切な就労の選択支援」ができていない支援者に、アセスメントで重視している事柄等について、聞き取り調査した。

本研究では、アセスメントを「本人の能力を活かせる仕事に就き定着するために、本人と環境の情報を把握し、支援方針立案に向けて判断を繰り返すプロセス」と定義する。

聞き取りの結果、[ミクロ：本人・家族][メゾ：支援者自身・就労先][マクロ：地域・自治体]のレベル毎のスキルが得られた。次に各レベル内・レベル間のかみ合わせを見立てるスキルが得られた。さらに、これらの見立ての手段のスキルが得られた。

以上のスキルは、本人の自分らしく責任を持つ感覚「本来感」を中核として、社会正義とケアを基盤としていると考える。

A. 研究目的

就労は健康の社会決定要因であり、世界中の全ての人にとって仕事に就くことは権利である(WHO, 2022)。特に障害者にとっては人生や生活の質の向上を支える手段の1つとして重要な意味を持つ(清野絵, 2016)。

日本では、障害者の就労支援に関し、「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて（社会保障審議会障害者部会報告書）」において、障害者の就労支援に携わる人材について、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分であることが示された(社会保障審議会障害者部会, 2022)。そこで、

就労アセスメント及びその他の就労支援に係る人材育成の知見の整理等が求められる。

現在、障害者の就労支援に関するアセスメントは、多様なツールや論説があるが、上記の様な課題が残る。そこで、今一度、ツールの活用も含め、熟練者のアセスメントスキルを精査し、支援者側のアセスメントスキルの個人差を平準化する必要がある。

本研究の目的は、上記問題に対し、熟練者の就労アセスメントスキルを解明するものである。

B. 研究方法

本研究では、アセスメントを「本人の能力を活かせる仕事に就き定着するために、本人と環境の情報を把握し、支援方針立案に向けて判断を繰り返すプロセス」と定義する。

1. 調査対象

募集方法：質的記述的手法を用いて行うため、研究対象者は機縁法により目的に即した対象者を選定した。具体的には研究協力者の榎本・進藤（就労移行支援事業者）より、就労アセスメントを実施する支援者（実務経験5年以上）の紹介を受けた。

選定基準：調査対象は、「障害者本人の状態の波と支援環境を調整し、本人の能力を後押しする適切な就労の選択支援」ができていた支援者とした。

2. 調査期間：令和5年7月～令和6年1月

3. 調査方法：就労支援にあたりアセスメントで重視している事柄等について、表1の内容を聞き取り調査した。

表1.聞き取り内容

<ul style="list-style-type: none"> ・就労支援にあたり、将来継続して就労することを見据えて、アセスメントで重視している事柄を、具体的な例も交えてお聞かせください。 ・アセスメントをする際に、障害者の方の心身の波をどのように把握されていますか。また、その波を補うために、どのように家庭環境や就労環境を整えていますか。 ・これまで携わってこられた支援のケースを振り返ってみて、「上手くいった」と思えたケースがありましたら、一連の経緯について詳しくお聞かせいただけますでしょうか？ ・就労支援において、その成否を分けるポイントは、どのようなところにあるのでしょうか？ ・これまで携わってこられた支援のケースを振り返ってみて、困難事例と感じたケースがありましたら、一連の経緯について詳しくお聞かせいただけますでしょうか？

4. 分析方法：逐語録を作成し、質的記述的にアプリ入力項目候補への意見、及び、アプリ全体への意見を抽出した。

（倫理面への配慮）国立保健医療科学院倫

理審査委員会の承認を得た（承認番号 NIPH-IBRA # 23005）。

C. 研究結果

1. 調査対象者

1) 基本情報

下記の27名であった（表2）。

表2. 調査対象者

経験年数	平均 8.71 年	
担当した障害種別注	知的障がい	
	身体障害	
	発達障害	
	精神障がい	
	難病	
	高次脳機能障害	
所属	就労移行支援事業所	20
	障害者就業・生活支援センター	7
保有する資格（重複）	社会福祉士	13
	介護福祉士	7
	精神保健福祉士	5
	公認心理師	4
	ジョブコーチ	2
	保健師	1
	福祉用具専門相談員	1
	福祉住環境コーディネーター	1
	教員免許状	1
	児童指導員	1
	ケアマネジャー	1
	産業カウンセラー	1
	キャリアコンサルタント	1
	タクティールケア	1
活用しているツールなど（重複）	ワークサンプル幕張版	6
	MSFAS	4
	職業準備性のピラミッド	3
	Kstep	3
	就労パスポート	3
	就労支援チェックリスト	2
	就労支援のためのアセスメントシート	1
	COPM	1
	ACT	1
	マイノート（東京都作）	1
	BWAP2	1
	事業所独自のツール	14
	自作のツール	2
特になし	1	

注) 1名のみ精神障害者に特化していたが、26名は知的・精神・身体・発達障害・難病・高次脳機能障害を担当した経験があった

2. 分析結果

まず、ミクロ（本人・家族）、メゾ（支援者自身・就労先）、マクロ（地域・自治体）という3つのレベルについて、各々の情報を把握し判断する視点としてのスキルが得られた。

次に、各レベルのかみ合わせ、即ち、ミクロ内（本人と家族のかみ合わせ）、ミクロとメゾ間（本人と支援者のかみ合わせ、本人と就労先のかみ合わせ）、ミクロとマクロ間（本人と地域・自治体のかみ合わせ）の情報を把握し判断する視点としてのスキルが得られた。

さらに情報を把握し判断する方法として「見立ての手段」が得られた。

各々の見立てと手段について次項より説明する。

1) レベルごとの見立ての内容（表3）

まず、見立ての内容として、ミクロ（本人・家族）、メゾ（支援者自身・就労先）、マクロ（地域・自治体）という3つのレベルについて、アセスメントスキルのカテゴリが得られた。各レベル、及びレベル内小項目について、アセスメントスキルのカテゴリを【】、具体的な語りを斜体で示して説明する。

[A ミクロレベル]

A1. 本人に関する視点

まず【本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る】【本人の興味関心に即した仕事を本人と探る】【働く意味や喜びを本人と探る】という、自分らしさに焦点を当てていた。

就労の目標だけではなく、働くことでどういうふうに生きていきたいかは必ず押さえて、そこに向けてどうしていけばいいかという視点で伺う。

次に【人生や就労でつまずいた誘因を本人と検討する】【本人の生命や法に関わる経験を確実に把握する】という就労継続・定着上のリスクやバリアを把握した。

勤怠や調子が悪くなるきっかけ、例えば同僚からの暴言がつかつたなど把握する。

リスクやバリアと同時に【本人の生活スキルの習熟度を見極める】【就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる】というスキルも把握していた。

週末は遊ぶことは大事だが、翌日の仕事に向けて休息も取っているか、確認する。

スピードは遅いが、アンケート入力等は100%正確なので、能力を発揮できる就労先が適していると仮定する。

さらに【経過の中で本人の変化と要因を本人と探る】【心身の波を含めて自己理解の段階を本人と探る】【本人が自ら環境を調整する力量を本人と探る】という本人の成長を見立てた。

疲れやすくて昼寝する、感情のコントロールがうまくいかない時に寝るなどの対処法ができてくる。

車椅子で通る際に、人がいなくなつてから通っていたが「今から通るんで、すみません」と自分で声掛けができるようになる。

A2. 家族に関する視点

まず一人一人を対象として【家族員個々の障害の受け止め方を見立てる】ことをした。

母は本人に検査を受けさせたかったが、父はかたくなに反対していた。

さらに【本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する】【本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する】と、家族の力量を見立てた。

起床から睡眠まで、食事も気にかけて、様子が変わったときに声をかけてくれる家族がいる。

[B メゾレベル]

B1. 支援者（支援機関）自身の見立て

何よりも【本人が支援者と安心して接しているか自己の対応方法を吟味する】と信頼関係をアセスメントしていた。

こちらの話を聞いていただくというより、相手がどんな気持ちで、どんなことに悩んでいるのか、受け止めて聴くことができていますか。

その上で、支援者自身が【将来を見通して本人の可能性を引き出そうとしているか自己吟味する】【本人の自己決定と実行を妨げていないか自己の支援を振り返る】【支援者自身の経験や価値観が支援の妨げとなっていないか俯瞰する】と、相手の成長を助けているか内省した。

事業所では端でパソコンをいじる方なので、対人関係や体を使う仕事は無理かと案じたが、本人が決めた実習先で変わっていった。

スタッフが先行して進めていくのはよくなく、待つことができるか。

自分自身の価値観や志向性を自分自身

の人生と照らし合わせながら知ろうとするか、痛みも生じるが支援には必要。

さらに【ツールなど客観的な指標と本人の主観を突合して総体的に見立てようとしているか点検する】【関係者の意見も併せて多方面から本人を理解しようとしているか自己吟味する】と、総合的にアセスメントしているか内省した。

眠れない、精神の波、理由すらわからないのか、ヒントになるものを会話の中で探して生活記録表の中に記録しておいて、総合的に見るようにしている。

B2. 就労先の見立て

まず【就労先が D&I を経営の課題としているか把握する】【就労先が求めるスキルや人物像を把握する】という就労先の理念や求める人物をアセスメントした。

外国人など多様な従業員も雇用しており、障害者への理解があり、障害の有無など全く意識することがない企業もある。

理念に加え、具体的な【就労先の個々の障害の特徴への理解を把握する】こともした。

雇用主が障害の知識がなく「何か変なことを言っている人」と捉える企業もある。

環境面も【就労先の物理的環境等を把握する】【就労先の人事異動の周期など人的環境の変化の頻度を把握する】【就労先の慣れからくる配慮や関係の変化を見据える】と、変化も含めてアセスメントした。

店長が異動する際に、配慮が必要なことなどの引き継ぎがうまくいかないと、元に戻るので、人事の周期など見据えておく。

[C マクロレベル]

C1. 地域・自治体の状態の見立て

まず【地域（ネット上を含む）のインフォーマルな支援を把握する】ことをした。

この地域は比較的地域のつながりがあり、仕事以外で地域の活動に参加していることは、就労後の支えとなるので把握する。

具体的な支援に加えて【地域の障害や多様性の受け入れ具合を把握する】【地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する】という風土をアセスメントしていた。

地域の大きさや考え方によっては、本人は就労移行を利用したくても、家族が「役所に親族がいるので、障害者がいることが役所に知られないように利用を取りやめたい」と連絡がくる場合もある。

現実的に【地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する】こともしていた。

地域によっては求人が少なく、交通の

便も悪いので、限られた中で探したり開拓する。

さらに【自治体の制度の運用の傾向を把握する】【情報や人材育成機会の偏在と支援関係者の力量の地域差を把握する】と、資源の質も把握した。

実習の交通費を支給する自治体もあるが、当方は交通が不便なのに交通費が支給されず、実習継続のバリアになっている。

他地域と比べると就労移行支援事業所もないし、社会資源が少ないが、当方は資源が少ないからこそ、すぐに尋ねていくという連携ができています。

表3.レベルごとの情報を把握し判断する視点

レベル	レベル内小項目	アセスメントスキルのカテゴリ
マ ミ ク ロ レ ベ ル	A1.本人に関する視点	本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る
		本人の興味関心に即した仕事を本人と探る
		働く意味や喜びを本人と探る
		人生や就労でつまずいた誘因を本人と検討する
		本人の生命や法に関わる経験を確実に把握する
		本人の生活スキルの習熟度を見極める
		就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる
		経過の中で本人の変化と要因を本人と探る
		心身の波を含めて自己理解の段階を本人と探る
		本人が自ら環境を調整する力量を本人と探る
	A2.家族に関する視点	家族員個々の障害の受け止め方を見立てる
本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する		
本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する		
× ㊦	B1.支援者	本人が支援者と安心して接しているか自己の対応方法を吟味する

	(支援機関) 自身の見立て	将来を見通して本人の可能性を引き出そうとしているか自己吟味する
		本人の自己決定と実行を妨げていないか自己の支援を振り返る
		支援者自身の経験や価値観が支援の妨げとなっていないか俯瞰する
		ツールなど客観的な指標と本人の主観を突合して総体的に見立てようとしているか点検する
		関係者の意見も併せて多方面から本人を理解しようとしているか自己吟味する
	B2.就労先の見立て	就労先がD&Iを経営の課題としているか把握する
		就労先が求めるスキルや人物像を把握する
		就労先の個々の障害の特徴への理解を把握する
		就労先の物理的環境等を把握する
		就労先の人事異動の周期など人的環境の変化の頻度を把握する
C1.地域・自治体の状態の見立て	就労先の慣れからくる配慮や関係の変化を見据える	
	地域(ネット上を含む)のインフォーマルな支援を把握する	
	地域の障害や多様性の受け入れ具合を把握する	
	地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する	
	地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する	
	自治体の制度の運用の傾向を把握する	
情報や人材育成機会の偏在と支援関係者の力量の地域差を把握する		

2) レベル内/レベル間のかみ合わせの見立ての内容(表4)

次に、レベル内/レベル間のかみ合わせ、即ち、マイクロ内(本人と家族のかみ合わせ)、マイクロとメゾ間(本人と支援者のかみ合わせ、本人と就労先のかみ合わせ)、マイクロとマクロ間(本人と地域・自治体のかみ合わせ)のアセスメントスキルが得られた。

[D マイクロ内]

D1. 本人と家族のかみ合わせの見立て

家族の力量について【家族の関りが本人の成長や自立を後押ししているか見立てる】ことをした。

ご家族がICカードをチャージしたり、財布を確認して補充していると、自分で残金を確認して補充する経験を奪ってしまう。

また家族全体を捉え【家族との関係が症状

に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる】ことで支援の輪を広げた。

親御さんは要介護3だったので、介護施設に相談する必要性を判断した。

[E マイクロとメゾ間]

E1. 本人と支援者(機関)のかみ合わせの見立て

本人との信頼関係について【本人の支援者への対応から関係性が育ってきているか見立てる】ことをした。

通院に同行して、カウンセラーから御本人の生きづらさを教えていただき、理解しようとする姿勢を示すことで御本人が私を意識してくれるようになった。

また利用期間が限られる中であっても【本人と支援者の歩調が無理なく合っているか吟味する】ことをした。

基本的には無理せず歩調を合わせるが、

様子を見ながら背中を押して歩調を早める必要も判断する。

支援者個人のみならず支援機関全体とのかみ合わせとして【支援機関の利用者との関係が本人の可能性を高めているか吟味する】ことをした。

利用者同士の相性が悪い様子で、大声が気になる場合は、その利用者に声の大きさを落としてもらう必要性を判断した。

さらに【支援機関の対応範囲を超えた事柄について他者の支援の必要性を見立てる】という重層的な支援の必要性を見立てた。

障害だけでなく、貧困も含めての支援になるので、基幹相談支援センターを交えて解決しようとした。

E2. 本人と就労先のかみ合わせの見立て

何よりも就労支援の要ともいえる【本人と就労先が就労の目的を共有できているか見立てる】ことをした。

仕事だけ決めても本人が動けなくなるので、働く目的を就労先と共有できているかは重要となる。

その上で、具体的な条件として【障害開示・通勤条件・労働条件・仕事の内容が本人の希望と合致するか見立てる】ことをした。

通勤の時間帯は、朝のラッシュ時はつらいが、昼間の混雑しない時間帯は電車通勤できるなど、就労先と条件を確認する。

また、将来を見据えて、【本人の能力や希望に応じてキャリアアップや昇給が可能か把握する】ことをした。

障害のある方の離職は、昇給や昇進ができないという理由が多いので、それも見

据える。

就労先とかみ合って、本人の可能性を伸ばすために【希望する就労先で本人の強みを活かすために必要なスキルを見立てる】ことをした。

書くことが苦手なので、仕事のメモ代わりにスマホで写真を撮るなど工夫の必要性を見立てた。

本人の可能性を伸ばすための合理的配慮にむけて【就労先の配慮と本人の力が出せる条件が合致し得るか見立てる】【本人が希望する配慮と就労先の配慮が合致し得るか見立てる】ことをした。

本人は報告する内容は理解できるが、報告できる環境、誰に報告するのかとか、どのタイミングか、などが整っているか。

さらに本人と環境の変化を見据えて【本人が自分の心身の波への配慮を就労先と交渉できるか見立てる】【就労環境が変化した場合に本人への影響を最小にする方法を見立てる】ことをした。

就労先の人的変化の頻度や今の業務が変わる可能性など、本人が受ける影響を予想する。

[F ミクロと マクロ間]

F1. 本人と地域・自治体のかみ合わせの見立て

本人の生活全体を捉えて【生活や医療に関する本人のニーズと地域の支援が合致しているか見極める】ことをした。

生活面、医療面、人生等、様々なことに関して、然るべき支援機関とつながっているか確認する。

また就労生活の支えとなる【身近な交流が本人の希望と合致しているか吟味する】ことをした。

異性の関係の影響力が大きい方が結構いて、夜中にLINEや電話をして生活リズム

が崩れることもある。

さらに【活用している制度が本人のプラスになっているか吟味する】ことをした。

トライアル雇用も少し捉え方が違っていたりもするので、しっかり把握する。

表4.レベル内/レベル間の情報を把握し判断する視点

レベル	レベル内小項目	アセスメントスキルのカテゴリ
D ミクロ内	D1.本人と家族のかみ合わせの見立て	家族の関りが本人の成長や自立を後押ししているか見立てる
		家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる
E ミクロとメゾ間	E1.本人と支援者（機関）のかみ合わせの見立て	本人の支援者への対応から関係性が育ってきているか見立てる
		本人と支援者の歩調が無理なく合っているか吟味する
		支援機関の利用者との関係が本人の可能性を高めているか吟味する
		支援機関の対応範囲を超えた事柄について他者の支援の必要性を見立てる
	E2.本人と就労先のかみ合わせの見立て	本人と就労先が就労の目的を共有できているか見立てる
		障害開示・通勤条件・労働条件・仕事の内容が本人の希望と合致するか見立てる
		本人の能力や希望に応じてキャリアアップや昇給が可能か把握する
		希望する就労先で本人の強みを活かすために必要なスキルを見立てる
		就労先の配慮と本人の力が出せる条件が合致し得るか見立てる
		本人が希望する配慮と就労先の配慮が合致し得るか見立てる
F ミクロとマクロ間	F1.本人と地域・自治体のかみ合わせの見立て	生活や医療に関する本人のニーズと地域の支援が合致しているか見極める
		身近な交流が本人の希望と合致しているか吟味する
活用している制度が本人のプラスになっているか吟味する		

3) 見立ての手段 (表5)

「見立ての手段」として、表5に示す手段で、見立ての内容を把握していた。これらは、支援のあらゆる場面を活用して、本人の希望や困りごとを入り口として、暫定的な見立てを軌道修正していた。

まず【自作/既製のツールを参考にする】ことをして上で、具体的に【(本人の希望や困りごとを発端に) 本人や関係者との対話を深める中で把握する】ことをした。

アセスメントシートは利用前に記入するが関係性ができていないので家族や障害のことは余り話さないで、利用する中で書き足していく。

日によって、また人によって困りごとの内容が異なるので、10人ぐらいの担当者会議で情報をすり合わせて、本当のところを確認する。

話のみでなく【支援の中で直接出向いて観察や傾聴から把握する】【支援の中で五感を駆使して本人・就労先・地域の状況を把握する】ことをした。

単身生活で家の中のことのフォローが必要な方は、訪問して家の状況を見る。

女性だと体調悪いと眉毛描かない、声を掛けると、実は昨日眠れなくて朝ぎりぎりに起きたから眉毛描けなかったと話す。

情報を深める際には【本人の希望や困りごとを発端に情報を深掘りする】ことをした。

眠れない時の状況を尋ねると、と一人でいられなくなり、一緒に遊びに行こうなど、知り合いへの連絡が止まらなくなる。

さらに本人の状況に配慮して【障害特性や年代に合わせて対応する中で状況把握する】【相手の立場に身を置いて情報把握する】ことをした。

依存が強い方の場合は、依存が強くなるように、あえて構わないようにして様子を見る。

どれほど大変な思いで皆さんは来られているか、多くの人が自分はこんなところを勧められた、親には言えないと感じていることを念頭に置く。

一方で【聞きにくい事柄は意図して事務的に尋ねることで把握する】ことをした。

つまづいた経験などは、質問票や履歴書に沿って、さらりと聞くようにしている。

本人や関係者に対するのみでなく【支援者自身の内省から状況を俯瞰する】ことをして深めていた。

まずは自分自身をしっかり知る、なぜ自分は今こういう表現をしているか、なぜ今こういう言葉を伝えたのか、しっかり深掘りして、内省していく作業が大事である。

表5. 見立ての手段

カテゴリ
自作/既製のツールを参考にする
(本人の希望や困りごとを発端に) 本人や関係者との対話を深める中で把握する
支援の中で直接出向いて観察や傾聴から把握する
支援の中で五感を駆使して本人・就労先・地域の状況を把握する
本人の希望や困りごとを発端に情報を深掘りする
障害特性や年代に合わせて対応する中で状況把握する
相手の立場に身を置いて情報把握する
聞きにくい事柄は意図して事務的に尋ねることで把握する
支援者自身の内省から状況を俯瞰する

D. 考察

1. アセスメント項目

1) 各レベルでのアセスメント

本人を中心として、ニーズとストレングスを、変化を見据えて見立てていた。また、支援者自身の内省により、より適切な見立てへと修正の努力をしていた。

[A ミクロレベル]

A1. 本人に関する視点

【本人が自分らしく生きられる仕事を本人

と探る】【本人の興味関心に即した仕事を本人と探る】【働く意味や喜びを本人と探る】は、本人の「本来感」を把握するプロセスと考える。「本来感」とは「自分自身の意思や気持ちに基づき素直に生きている」（伊藤正哉 & 小玉正博, 2007）「自ら行う人生の選択に責任を持ち、それに伴う結果に対して全責任を負える」（Guignon, 2008）という感覚である。「本来感」を覚える従業員は、他からの評価ではなく「内発的に動機づけられて」意欲的に仕事に取り組むことができる（Cable et al., 2013）といわれる。能力やワークパーソナリティよりも、本人がどのような職業生活、仕事、人生を望んでいるのかを把握する事が重要といわれ（青山貴彦, 2023）、本研究でも支援者は「本来感」として把握していたと考える。

次に【人生や就労でつまづいた誘因を本人と検討する】【本人の生命や法に関わる経験を確実に把握する】という就労継続・定着上のリスクやバリア（野崎智仁 & 谷口敬道, 2021）を本人と確認することは、自己と環境のミスマッチを認識し、自己理解の一助となると考える。

また、仕事の能力であるハードスキルは十分に所有していても、職業生活遂行能力と呼ばれるソフトスキルに困難性を抱えている者が多く（梅永雄二, 2017）、【本人の生活スキルの習熟度を見極める】【就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる】という本人のハード・ソフト両者のスキルを把握することは、支援方針立案に向け欠かせない視点である。

さらに【経過の中で本人の変化と要因を本人と探る】【心身の波を含めて自己理解の段階を本人と探る】【本人が自ら環境を調整する力量を本人と探る】という自己理解に基づ

く環境調整（宇野京子, 2023）のスキルを、本人が身に付けていく段階を見立てており、本人を「成長する存在」として捉えていたと考える（Mayeroff et al., 1987）。

A2. 家族に関する視点

家族には一人一人の受け止め方があり（山本真実, 2020）、本研究でも【家族員個々の障害の受け止め方を見立てる】と、一人ひとりの情報を把握した。

さらに家族には強みもあり、【本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する】【本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する】と、家族のニーズやストレスをアセスメントした（得津慎子, 2015）（丸本典子 et al., 2017）。

[B メゾレベル]

B1. 支援者（支援機関）自身の見立て

アセスメント実践では、クライアントへの関わり方に対する内省的な態度や活動の重要性が指摘されており（栄セツコ & 岡田進一, 2003）、本研究でも同様の視点が得られた。

まず論を俟たず【本人が支援者と安心して接しているか自己の対応方法を吟味する】と信頼関係をアセスメントしていた。

その上で、支援者自身が【将来を見通して本人の可能性を引き出そうとしているか自己吟味する】【本人の自己決定と実行を妨げているか自己の支援を振り返る】【支援者自身の経験や価値観が支援の妨げとなっていないか俯瞰する】と、支援者としての姿勢を内省した（青山貴彦 & 岡田進一, 2018）。

姿勢と共に、【ツールなど客観的な指標と本人の主観を突合して総体的に見立てようとしているか点検する】【関係者の意見も併せて多方面から本人を理解しようとしているか

自己吟味する】と、具体的なアセスメント方法も内省した。

内省的努力を重ね、自らの実践を客観的に見つめなおすことができ、必要な情報に関して、よりの確で適正な認識を行うことが可能になるといわれ(栄セツコ & 岡田進一, 2003)、支援者自身をアセスメントする重要な視点と考える。

B2. 就労先の見立て

【就労先が D&I を経営の課題としているか把握する】【就労先が求めるスキルや人物像を把握する】ことは就労先を導く組織文化を把握することになる。ダイバーシティは表層的(性別、人種、国籍、年齢、身体的な特徴等)なものと同層的(職歴、スキル、パーソナリティ、仕事観等)なものがあり、Diversity Management の段階になると、企業がダイバーシティに大きな価値を見出し、多様性が組織に大きな利益を生み出すという信念が組織全体に組み込まれる(荒金, 2013)。障害者の権利擁護という社会正義につながる重要な視点である(児島亜紀子, 2011)。

一方で【就労先の個々の障害の特徴への理解を把握する】ことは、就労先との相互理解の促進にむけて重要である。実習等を通じて互いの理解を深めることで(二本柳覚 et al., 2023)納得した就労につながると考える。

さらに経験年数が長い支援者は、職場環境に起因する就労継続を妨げる要因を適切に予見するといわれる(石原まほろ et al., 2023)。本研究においても【就労先の物理的環境等を把握する】【就労先の人事異動の周期など人的環境の変化の頻度を把握する】【就労先の慣れからくる配慮や関係の変化を見据える】という、変化も見据えて環境をアセスメントすることは、基本的な視点といえ

る(障害者職業総合センター, 2023a)。

[C マクロレベル]

C1. 地域・自治体の状態の見立て

【地域(ネット上を含む)のインフォーマルな支援を把握する】ことは、相談相手や余暇活動により間接的に就労生活を支えるために重要である(佐々木健太郎 et al., 2016)(中村龍平 & 細谷一博, 2021)。

【地域の障害や多様性の受け入れ具合を把握する】【地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する】という、地域全体の価値観を把握することは(高木寛之 et al., 2017)、具体的な【地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する】【自治体の制度の運用の傾向を把握する】の基盤となる視点である。これらは【情報や人材育成機会の偏在と支援関係者の力量の地域差を把握する】と共に、誰もがどこにいても必要な支援を受けられるという、普遍性を重視する社会正義の視点といえる(児島亜紀子, 2011)。

2) レベル内/レベル間のかみ合わせの見立ての内容

各レベルを見立てたのちは、本人と環境が相互作用を通じて、望ましい方向へ変化していくか見立て、環境と本人との相互作用のアセスメント(池田浩之, 2023)の一助になりうる。

[D. ミクロ内]

D1. 本人と家族のかみ合わせの見立て

【家族の関りが本人の成長や自立を後押ししているか見立てる】【家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる】ことは、本人に備わっている力を強める環境を整えるために、家族との相互

作用がプラスに働いているか、またそのために必要な支援を把握する視点といえる (Rutter, 1985)。

[E. ミクロとメゾ間]

E1. 本人と支援者（機関）のかみ合わせの見立て

【本人の支援者への対応から関係性が育ってきているか見立てる】【本人と支援者の歩調が無理なく合っているか吟味する】ことは、支援者を環境と捉え、本人のストレングスを高めるため (Ungar, 2011) の内省の視点といえる。この意味では、支援者自身も成長する存在として自己を捉えていたともいえる (西田絵美, 2015)。

【支援機関の利用者との関係が本人の可能性を高めているか吟味する】ことも、本人と他の利用者が相互に作用しあってストレングスを高めるため (Ungar, 2011)、支援機関全体を捉えた視点といえる。

【支援機関の対応範囲を超えた事柄について他者の支援の必要性を見立てる】ことは、先述の「D1. 本人と家族のかみ合わせの見立て」における【家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる】と共に重層的な支援の視点である (朝日雅也, 2016)。

E2. 本人と就労先のかみ合わせの見立て

本人の就労の目的は既存のツールのアセスメント項目にも示されてきたが (障害者職業総合センター, 2023b)、【本人と就労先が就労の目的を共有できているか見立てる】ことは、その後続く具体的なかみ合わせのアセスメントの前提と考える。

就労の目的に向かって【障害開示・通勤条件・労働条件・仕事の内容が本人の希望と合

致するか見立てる】ことは、各種マニュアルやツールに記される基本である。その上で、

【就労先の配慮と本人の力が出せる条件が合致し得るか見立てる】【本人が希望する配慮と就労先の配慮が合致し得るか見立てる】ことは、就職後の定着を視野に入れて適切なマッチングを図り (石原まほろ et al., 2023)、本人の力が発揮できる環境を具体的に整えるため重要な視点となる。これらは権利擁護とも言え、社会正義を基盤とした視点と考える (児島亜紀子, 2011)。

一方で、本人も就労先とかみ合せて自身の可能性を伸ばすために【希望する就労先で本人の強みを活かすために必要なスキルを見立てる】という、就労先と相互に成長する存在として捉えている。

さらに【本人の能力や希望に応じてキャリアアップや昇給が可能か把握する】【本人が自分の心身の波への配慮を就労先と交渉できるか見立てる】【就労環境が変化した場合に本人への影響を最小にする方法を見立てる】視点は、職場を固定的に捉えず (若林, 2023)、また本人が環境を調整する力 (今井彩, 2023) を把握し、本人と環境の両者が互いにかみ合わせを調整できるような変化を見据えてアセスメントする視点であった。

[F. ミクロとマクロ間]

F1. 本人と地域・自治体のかみ合わせの見立て

障害者は少なからず自尊感情等が下がっているといわれ (青山貴彦, 2023)、回復することが望まれる。

【生活や医療に関する本人のニーズと地域の支援が合致しているか見極める】【身近な交流が本人の希望と合致しているか吟味する】【活用している制度が本人のプラスにな

っているか吟味する】ことは、本人の力を回復するための環境との相互作用を見極めるレジリエンスの視点と考える(羽賀祥太 & 石津憲一郎, 2014)。

3) 見立ての手段

支援者は見立てる際に、各種ツールを活用しながら、ケアのスキルを用いていたと考える。

まず【自作/既製のツールを参考にする】は、各種ツールが開発されてきた近年のアセスメントの通例と考える。

具体的な行為として【(本人の希望や困りごとを発端に) 本人や関係者との対話を深める中で把握する】【支援の中で直接出向いて観察や傾聴から把握する】【支援の中で五感を駆使して本人・就労先・地域の状況を把握する】ことは、ケアのコミュニケーション方法といえる。即ち、当事者からのサインをケアラーが感じ取る、ケアラーから当事者にアプローチする、当事者の位置にケアラーが立ちとうとする、当事者と共に居る、というコミュニケーションの具現と考える(村上靖彦, 2021)。

情報を深める際には【本人の希望や困りごとを発端に情報を深掘する】という、本人の希望を中心としていた(青山貴彦, 2023)。

対象の状況に配慮して、本人の【障害特性や年代に合わせて対応する中で状況把握する】、本人や家族・関係者の【相手の立場に身を置いて情報把握する】ことをする一方で【聞きにくい事柄は意図して事務的に尋ねることで把握する】ことをした。これらは相反するように見受けられるが、対象の状況を慮った方法といえる。

さらに本人や関係者に対するのみでなく【支援者自身の内省から状況を俯瞰する】こ

とをして深めていた。障がい者支援では、内省的努力を重ねるなかで自らの実践を客観的に見つめなおすことができるといわれる(栄セツコ & 岡田進一, 2003)。また、エキスパートになればなるほど、専門知識と専門職としての立場をいったん括弧に入れるようになるといわれ(村上靖彦, 2021)、ケアを基盤としていた。

2. 本来感を中核とした構造

本研究で整理されたアセスメントスキルを構造化すると図1のようになると考える。

本人の本来感を中心に各レベルを見立て、さらにレベル内・レベル間という本人の本来感と環境との関係を見立てる。

各レベルを見立てる際は、現状、ストレングス、変化に着目する。レベル内・レベル間という本人の本来感と環境との関係を見立てる際は、各レベルのストレングスを発揮できる現状と変化に着目する。これらは、人と出来事と環境の相互作用から本人の回復を支えるレジリエンスの(羽賀祥太 & 石津憲一郎, 2014) (太田美里 & 岡本祐子, 2018)のプロセスともいえる。アセスメントには信頼関係と対象者の自信と自尊感情の回復・向上が必要となるため(青山貴彦, 2023)、レジリエンスのプロセスと合致したと考える。

見立ての手段では、ツールを活用しつつ、ケアのコミュニケーション方法を用いる。

これら各レベル、レベル内・レベル間、見立ての手段のスキルは、社会正義とケアを融合したスキルと考える。即ち、普遍性と公平性を旨とする社会正義、及び、人間の実存の中核を依存状態と捉えたニーズへの応答や相互承認というケアの要素を具現化したスキルと考える。

本研究の対象者は社会福祉士、心理士等の

資格を保有する者が多く、近年のソーシャルワークは社会正義とケアの倫理の両輪といわれる(児島亜紀子, 2011)。就労支援は、多様な学問背景を有する支援者による学際的なアプローチであるが、この二つを基盤としてア

セスメントを実施することが本人と環境が共に望ましい方向へと変化するために重要と考える。

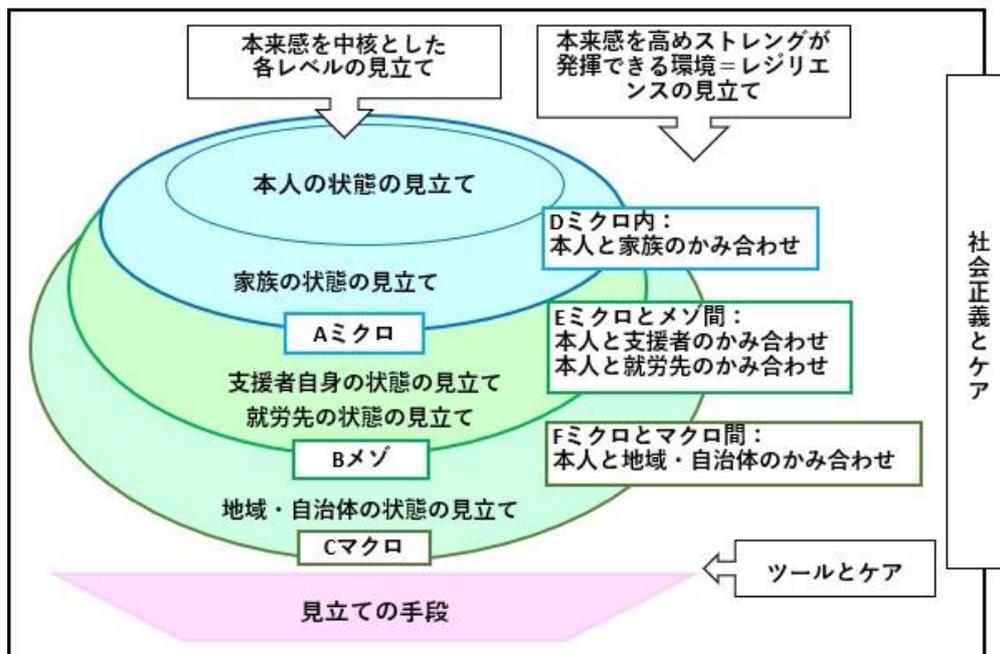


図1. 就労アセスメントスキルの構造 (理論的な構造)

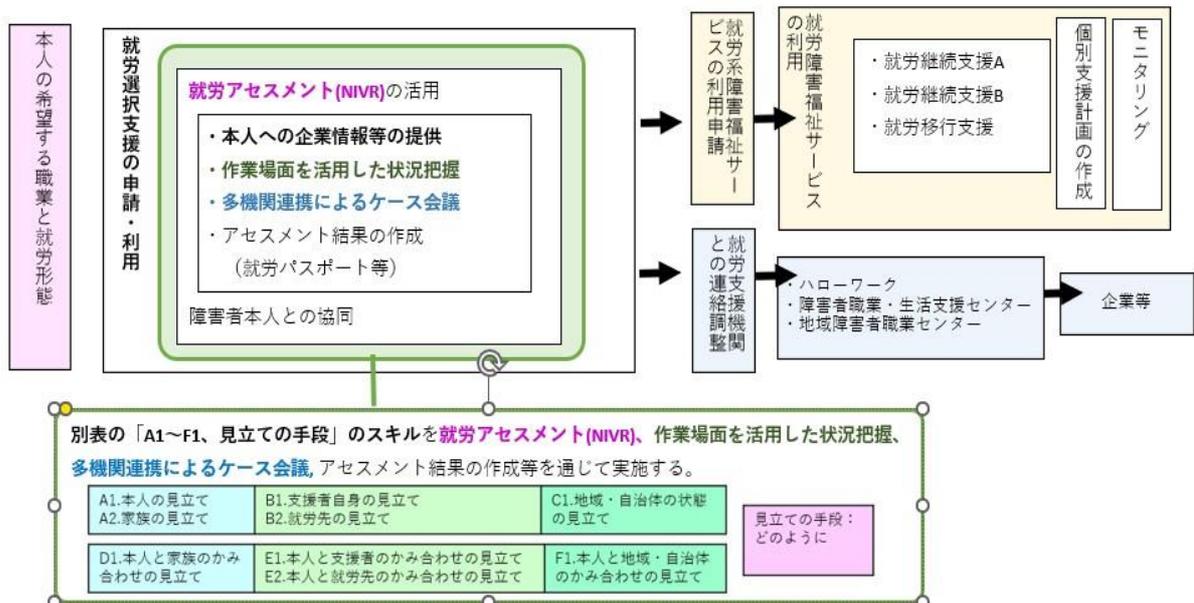
3. 実践への示唆

本研究は就労選択支援を見据えて、就労支援の熟練者のアセスメントスキルを分析した。本研究で整理されたアセスメントスキルは就労選択支援、就労移行支援で適応可能と考える。

即ち、就労選択支援では、就労アセスメント(NIVR)、作業場面を活用した状況把握、多機関連携によるケース会議、アセスメント

結果の作成を行うが、これらは就労移行支援における支援の要素が含まれていると考える。本研究の調査対象となった支援者は、就労移行支援や定着支援、生活支援を実践しているため、以上の結果が得られたと考える。このプロセスの中で日常的な観察等も含めて、本研究で得られたアセスメントスキルを組み込んでいくことが可能と考える。

就労選択支援のプロセスにおける就労アセスメントスキルのプロセス（実践的な位置づけ）



E. 結論

熟練者の就労アセスメントスキルを解明するために、アセスメントで重視している事柄等について聞き取り調査した。

その結果、[ミクロ：本人・家族][メゾ：支援者自身・就労先][マクロ：地域・自治体]のレベル毎の見立て、各レベルのかみ合わせの見立て、見立ての手段のスキルが得られた。これらは、社会正義とケアを融合したスキルといえる。

本研究で整理されたアセスメントスキルは就労選択支援、就労移行支援で適応可能と考える。

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

- 論文発表
なし

2. 学会発表

Miki Marutani, Hisashi Eguchi, Hiromi Kawajiri, Keiko Yukawa, Takuya Matsushige, Kiriko Takahashi. Development of an Innovative App and Training for Transition Support Staff to Better Support Transition to Employment of Persons with Disabilities. the 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, 2023

H. 知的財産権の出願・登録状況 (予定を含む。)

- 特許取得
なし
- 実用新案登録
なし
- その他
なし

- Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Breaking them in or eliciting their best? Reframing socialization around newcomers' authentic self-expression. *Administrative science quarterly*, 58(1), 1-36.
- Guignon, C. (2008). Authenticity. *Philosophy Compass*, 3(2), 277-290.
- Mayeroff, M., 田村, 真., & 向野, 宣. (1987). ケアの本質: 生きることの意味. ゆみる出版. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000795605557632>
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *The British journal of psychiatry*, 147(6), 598-611.
- Ungar, M. (2011). *The social ecology of resilience: A handbook of theory and practice*. Springer Science & Business Media.
- WHO. (2022). *Global report on health equity for persons with disabilities*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240063600>
- 青山貴彦. (2023). 実践のなかで取り組んでいるアセスメント. *職業リハビリテーション= Japanese journal of vocational rehabilitation/日本職業リハビリテーション学会誌編集委員会 編*, 36(2), 41-43.
- 青山貴彦, & 岡田進一. (2018). 障害者就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践活動の構造. *社会福祉学*, 59(2), 37-51.
- 朝日雅也. (2016). 障害者就労支援と連携. *リハビリテーション連携科学*, 17(2), 107-117.
- 荒金, 雅. (2013). 多様性を活かすダイバーシティ経営. 日本規格協会. <https://ci.nii.ac.jp/ncid/BB13571220>
- 羽賀祥太, & 石津憲一郎. (2014). 個人的要因と環境的要因がレジリエンスに与える影響 University of Toyama].
- 池田浩之. (2023). 心理的支援・認知行動療法によるアセスメントについて. *職業リハビリテーション= Japanese journal of vocational rehabilitation/日本職業リハビリテーション学会誌編集委員会 編*, 36(2), 26-28.
- 石原まほろ, 武澤友広, 井口修一, 宮澤史穂, & 伊藤丈人. (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-テキストマイニングによる内容分析. *Japanese Journal of Vocational Rehabilitation/Shokugyo Rihabiriteshon*, 36(2).
- 伊藤正哉, & 小玉正博. (2007). 自分らしくいる・いない生活状況についての探索的検討. *筑波大学心理学研究*, 34, 75-84.
- 今井彩. (2023). 特別支援学校における現場実習を通じたアセスメントと教育支援. *職業リハビリテーション= Japanese journal of vocational rehabilitation/日本職業リハビリテーション学会誌編集委員会 編*, 36(2), 46-48.
- 児島亜紀子. (2011). ソーシャルワークとケアの倫理: その受容と理論的課題. *社会問題研究*, 60, 1-13.
- 丸本典子, 吉原未佳, & 松岡純子. (2017). 精神障害者の就労にお

- ける家族への支援に関する文献検討.
甲南女子大学研究紀要 看護学・リハビリテーション学編(11), 33-38.
- 村上靖彦. (2021). ケアとは何か: 看護・福祉で大事なこと. 中央公論新社.
- 中村龍平, & 細谷一博. (2021). 障害者を対象とした余暇学習(活動)に関する文献レビュー. 北海道教育大学紀要. 教育科学編, 71(2), 55-67.
- 西田絵美. (2015). メイヤロフのケアリング論の構造と本質. 佛敎大学大学院紀要 教育学研究科篇, 43, 35-51.
- 二本柳覚, 梅田愛稔, 田中智人, 田邊純, 山下朋美, &. (2023). 就労体験が障害当事者と企業側に及ぼす影響—企業の実習・障害者雇用受け入れ体制に関する調査研究—. 京都文教大学地域協働研究教育センター地域協働研究ジャーナル, 2, 41-56.
- 野崎智仁, & 谷口敬道. (2021). 精神障害者の就労定着および離職に関する研究の動向. 国際医療福祉大学学会誌, 26(1), 89-98.
- 太田美里, & 岡本祐子. (2018). レジリエンスに関する研究の動向と展望: 環境要因と意味づけへの着目. 広島大学心理学研究, 17, 15-24.
- 栄セツコ, & 岡田進一. (2003). 精神科ソーシャルワーカーのアセスメント過程における精神保健福祉実践活動: その構造と関連要因. 生活科学研究誌, 2, 241-252.
- 佐々木健太郎, 野口和人, & 村上由則. (2016). 知的障害児の就労後も活用しうる人間関係の構築・拡大を基盤とした移行支援の実践的研究—仲間関係の拡大が顕著に見られたある事例の長期的な分析から—. 宮城教育大学特別支援教育総合研究センター研究紀要(11), 47-57.
- 社会保障審議会障害者部会, 厚. (2022). 障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて (社会保障審議会障害者部会報告書).
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000949804.pdf>
- 障害者職業総合センター. (2023a). 就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究-「就労支援のためのアセスメントシート」の開発.
- 障害者職業総合センター. (2023b). 就労支援のためのアセスメントシート.
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai79.html>
- 清野絵. (2016). 就労支援と権利擁護についての一考察—文献レビューと米国のEmployment Firstの取組から—. 福祉社会開発研究(8), 59-71.
- 高木寛之, 大津雅之, & 田中謙. (2017). 専門職養成課程における地域アセスメントの視点の相違. 山梨県立大学人間福祉学部紀要, 12, 125-137.
- 得津慎子. (2015). 「全体としての家族」主体のソーシャルワーク実践における家族レジリエンス概念導入の有用性. 総合福祉科学研究, 6, 1-11.
- 宇野京子. (2023). 「就労パスポート」を用いた就労支援の展開. 職業リハビリテーション=Japanese journal of vocational rehabilitation/日本職業リハビリテーション学会誌編集委員会 編, 36(2), 51-53.
- 梅永雄二. (2017). 発達障害者の就労上の困難性と具体的対策. 日本労働研究雑誌, 8, 58-59.
- 若林, 功. (2023). アセスメントの場面設定について考える. 職業リハビリテーション=Japanese journal of vocational rehabilitation, 36(2), 36-38.
<https://cir.nii.ac.jp/crid/15202959010779>

34720

山本真実. (2020). 多声的な物語としての家族の
理解—“地図や鉄道へのこだわり”に
ついての家族ひとりひとりの物語—.
家族看護学研究/日本家族看護学会 [編],
25(1・2), 14-26.

令和5年度 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究研究事業）
アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
分担研究報告書

就労アセスメントの専門性向上へ向けた障害者インタビュー調査

研究分担者 松繁 卓哉 追手門学院大学社会学部 教授
研究分担者 湯川 慶子 国立保健医療科学院疫学・統計研究部 上席主任研究官
研究代表者 丸谷 美紀 国立保健医療科学院生涯健康研究部 特任研究官

研究要旨

本調査では、就労支援を受けて実際に就労している障害者を対象にインタビュー調査を行った。インタビューでは、実際に受けた就労支援の中で、本人が有益であった／就労に役に立ったと感じている支援の内容について詳しくたずねた。分析結果として4つのカテゴリー、「個々の特性の理解に基づいた支援」「就労へ向けての自信につながる実習」「就職活動に直結したトレーニング」「共感」が抽出された。これら当事者が有益と評価する就労支援のカテゴリーについて、その特性を敷衍して述べるとすれば、「適切な対象理解」「意識変容」「実践性」「技術的側面に留まらない共感教育」であると言える。

A. 研究目的

本調査では、障害を持ち、実際に就労支援を受けて就労している人々を対象に、インタビュー調査を実施した。調査の目的は、障害者の当事者としての視点から、良い就労支援とはどのようなものであるのかという点を探索することである。

最終的に5名の方々の協力を得てインタビューを実施した。限られた人数であり、就労支援を得て就労する障害者一般の見解を提示するものではなく、むしろ、今後の検討ポイントを考えていく作業におけるたたき台となる基礎資料を作成するところに本調査の主眼が置かれている。

また、研究班全体が目的としている、就労支援員に求められるスキルを明らかにし、研修プログラムを組み立てる取り組みにお

いて、本調査の知見が、研究全体の成果を精査していく上での一つの参照ポイントとなることをねらいとしている。

B. 研究方法

障害があり、実際に就労支援を受けて就労をしている人々に対し、半構造化面接を実施した。予め、書面で研究の趣旨と倫理的配慮について説明を行い、同意を得られた人々から、同意書への署名をいただいた。

同意書が得られた人々に対し、再度、口頭にて説明を行い、インタビューを実施した。同意にもとづき、インタビューはICレコーダーで録音され、その後、個人や組織を特定しうる内容に関して全て匿名化の処理をしたうえで逐語録を作成し、その時点で、音声データは廃棄された。

インタビューは、協力者の健康面にも配慮し、Zoom を用いたりリモート形式で実施し、1人につき45分程度の時間を取った。インタビュー内容は、就労移行支援事業所等の支援者から受けた支援のうち、自分の理解が深まり、納得できる就労に結び付いたと感じた支援について、質問項目は固く構造化はせず、協力者一人ひとりの特性・状況に応じて、インタビュー自体をゆるやかに進めた。

逐語録のテキストデータを精読し、研究目的に沿って、重要なポイントについてカテゴリの生成を行った。

(倫理面への配慮)

調査にあたっては、国立保健医療科学院の研究倫理審査委員会の承認を得た(承認番号 NIPH-IBRA # 23005)。

C. 研究成果

就労支援を受けて就労している障害者5名のインタビューを終えた。インタビュー協力者の属性は表1に示すとおりである。

表1. インタビュー協力者属性

	性別	年代	障害の種類
A	男性	40	精神
B	男性	20	精神
C	男性	20	身体
D	男性	30	精神
E	女性	30	発達

分析の結果、インタビュー協力者にとって、実際に役に立った就労支援の構成要素として以下の4つのカテゴリが生成された。

「個々の特性の理解に基づいた支援」

「就労へ向けての自信につながる実習」
「就職活動に直結したトレーニング」
「共感」

以下、それぞれについて解説していく。

1. 「個々の特性の理解に基づいた支援」

第一のカテゴリとして「個々の特性の理解に基づいた支援」が生成された。

就労する当事者として、それぞれに苦手分野や不得意な事柄が自覚されていて、それが本人の認識と一致する形で就労支援者にも共有されているときに、安心して、納得のいく就労支援が実感されていることを示す語りがあった。以下は、そうした語りの抜粋である。

「手を貸してくれるのは有り難かったのですが、世話役となるのではなく、当人の特性を理解して、これから社会に出る私達が自分から発信できるような力をつけさせてくれる支援員さんの存在が有難かったと思っています。」

「私は元々、自分のことについて発信するのが苦手だったのですが、私の支援員さんは、私が発信するのを、待ってくれる方だったんですね。私は発信するまでに時間がかかるのですが、そのような私の特性を理解してくれて支援してくれたのが、ためになりました。」

障害を持つ求職者の支援では障害者に対してのインプットやスキルアップが重視され、ともすると「待ち」の姿勢より「急かす/促す」ような姿勢になると想定される中で、

当事者にとって、そのような支援者のスタンスが大きな支えであったと感じられている側面は、しっかりと留意される必要があるだろう。

2. 「就労へ向けての自信につながる実習」

自身の障害等に起因して、就労支援を受けるにあたり、就労に対する不安や自信のなさについて振り返る語りがインタビューでは、しばしば聞かれた。そうしたケースにおいて、不安の払拭や、自信を強める契機となったものとして「実習」が挙げられた。以下は、「今、振り返って、就労のために一番役に立ったと思われる就労支援プログラムは何ですか」という問いに対して語られたものである。

「作業内容は職種によって異なり、単純作業であったり、ある程度複雑さを伴う作業であったりします。自分の場合は、実際の職場での単純作業を想定した実習だったので、私にとっては結構複雑に感じるところもあり、こなすのはたいへんでした。ただ、実習の終わりに行われる評価では、自分が考えていた以上に高い評価がありまして、それは大きな自信になりましたね。」

この語り手は、自分自身の感覚を上回って、高い評価を得たことが、何よりも自信につながったことを述べていた。

こうしたことから、当人のストレングスに着目して、これについての気づきを促していくことが、評価に関する様々な取り組みの中で中心に据えていくことの重要性がうかがえる。

今回の調査におけるインタビュー協力者

は、おしなべて、自身に対する自信面での不安を述べていた。そうした中で、「自分が考えていた以上」の評価を得たことが、ひとつのターニングポイントとなり、就職へ向けての重要な起点となった。

スキルアップが重要である一方で、自己意識の変容／モチベーション強化を念頭に置いたプログラムの充実の必要性が示唆された。

3. 就職活動に直結したトレーニング

就職活動に直結した支援内容が、当事者にとって、非常に大きなサポートであることがインタビューの中から示唆された。

「履歴書の書き方であるとか、就活に直結したことを、ひとつひとつ教えていただいたことが大きかったですね。慣れていないので、なかなか上手くできないところを、「むずかしいですよ」と、共感していただきながら学んでいくことが出来たので、必要な技術を身に付けることが出来ました。」

実際に就職活動において求職者が取り組む課題について、直接的に学習する機会は求職者にとって有益な機会であったことがうかがえる。

生成カテゴリー「2」の「就労へ向けての自信がついた実習」では、意識変容の面での促しの重要性が示唆されたわけであるが、「3」の「就職活動に直結したトレーニング」のように具体的・直接的な技術向上を目的としたプログラムも当事者にとって重要であると認識されていた。なお、上掲の「履歴書の書き方」についての語り手は、調査者から見ても非常に自身の強み・弱みについ

て、深く認識を有している様子がうかがえた。こうしたことから、当人の状況に応じて、意識返答や技術向上のプログラムの比重を適切に検討していくことの重要性が示唆された。

4. 共感

第四の категорияとして抽出されたのは、就労支援の従事者から求職者に対して示される共感であった。すでに対人援助職の資質に関する研究等で、しばしば示されてきたことであるが、本研究の協力者の語りの中でも強調されていた。

「ことあるごとに共感をしてくれる人のことが、僕の中では良い支援員だったと記憶に残っています。逆のケースで言うと、障害に対する理解がないわけではないでしょうけれど、うわべだけのような「フンフン」といった反応で、あと、たまに高圧的な人もいて、相談するには難しさを感じました。」

求職者らにとって、身に染みて辛く感じてきた障害に対して就労支援の従事者らから示される「共感」については、真に寄り添ったものであるか、若しくは、表面的なものであるのかは、敏感に感じ取られている様子がうかがえた。

共感教育において、「スキル」としての側面だけでなく、対象者が共感をどのように感じ取っているかという点も含め、就労支援の従事者の育成を行っていくことが不可欠であるだろう。

D. 考察

本調査では、非常に限られた人数の協力

者へのインタビューをとおして、実際に就労支援を受けて就労している障害のある人々の感じ方に着眼した。

分析の結果から抽出された4 category、「個々の特性の理解に基づいた支援」「就労へ向けての自信につながる実習」「就職活動に直結したトレーニング」「共感」は、それぞれ、就労支援における4つの異なる側面を示していると考えられる。

第一に、「適切な対象理解」である。同一のアプローチがすべての求職者に適用できるわけではない以上、一人ひとりの支援対象者の特性を適切に理解できることが重要となる。本調査の協力者らは、自分自身が「正しく理解されている」と実感できたときに、受けた支援を高く評価し、また、就労へ向けての大きな支えと感じていた。

第二に、「意識変容」である。多くの求職者にとって、アルバイト等の経験はあっても、正規職員として就労することに関して大きな不安を抱いていた。スキルの習得とは別に、こうした不安を払拭する契機は自信の回復にあった。こうしたことから、能力の「評価」は、客観評価的な側面よりも、ストレングスの評価(発見)としての側面を重視したものを考えることも重要であると示唆された。

第三に、「実践性」である。「適切な対象理解」と「意識変容」が伴ったうえで、提供される就労に直結した支援プログラムは、技術力を伴った自信の向上につながるようである。反対に言えば、スキル向上にどれだけの注力がなされても、求職者と支援者との間の相互信頼が築けていない状況で、かつ、本人自身の自身の回復が図られてない状況では、スキル向上のプログラムがねらいど

おりの効果を得られるかどうかは慎重に見極めていくことが重要であると考えられる。

第四に、「技術的側面に留まらない共感教育」である。共感を「スキル」として位置づけるのではなく、姿勢として理解を深めることが、障害のある求職者との間の信頼関係の構築を生み出すだけでなく、就労支援プログラムにおける学びの準備態勢を整えることにつながることを本調査から示唆された。

E. 結論

本調査は、限られた人数のインタビュー協力者ではあるが、障害のある求職者への就労支援において求められるポイントを、障害者視点から抽出した。

考察パートで述べたように、それらは「適切な対象理解」「意識変容」「実践性」「技術的側面に留まらない共感教育」と整理された。

これらの知見は、本研究班全体の研究成果と照らし合わせながら、支援対象者の感じ取り方を念頭におきつつ就労支援に従事する人々の育成プログラムの検討作業を進めていく際の一助になればと考える。

F. 健康機器情報

G. 研究発表

H. 知的財産権の出願・登録状況

F・G・Hに関して本分担研究課題において該当なし。

R5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)
研究課題名：アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発について
の研究(23GC1009)

分担研究報告書

アセスメントスキルの必要性や実施状況に関するアンケート調査研究

研究分担者 白井千恵 順天堂大学精神医学教室

研究協力者 和田裕雄 順天堂大学公衆衛生学教室

研究協力者 石村源生 情報経営イノベーション専門職大学

研究代表者 丸谷美紀 国立保健医療科学院

研究要旨

本研究の目的は、障害者の就労アセスメントの専門性向上を図るため、熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、視覚教材を用いた研修カリキュラムと就労アセスメントアプリを開発することである。障害者の就労アセスメントには、本人の能力と支援環境の評価の不足や、身体面・心理面の状態の変動に対応する必要性がある。既存のアセスメントツールがこの課題に対応できていないことから、補足する新たなツールの開発が必要である。本研究では、熟練者のスキルを分析し、視覚教材を活用した研修と就労アセスメントアプリの開発を通じて、この課題に対処する。

A. 研究目的

本研究の主要目的は以下のとおりである。

1) 熟練者の就労アセスメントスキルを明らかにし、その質的特徴を抽出する。2) 就労アセスメントにおける障害者の本人の能力と支援環境の評価の不足や身体面・心理面の変動への対応策を明らかにする。3) 既存の就労アセスメントツールの不足を補うための就労アセスメントアプリを開発する。4) 熟練者のスキル向上を支援する研修カリキュラムを設計し、視覚教材を開発する。本研究は、障害者の就労支援における専門性向上と、より効果的なアセスメントツールの開発を通じて、彼らの就労選択支援を促進することを目指している。

R5年度は主に1)、2)について研究を行った。具体的には問紙表調査を実施し、傾向を見るため、2つの目的でクロス集計を行

った。

【目的1】 本調査で「各アセスメントスキルの必要性や実施状況について」および「前述のアセスメントスキルのうち、スキルアップが必要と思う項目」については、経験年数も影響を及ぼす可能性があると考えられた。そこで、本可能性につき検証を行った。

【目的2】 地域のリソース有効活用についてさらに分析を行った。

以下、目的ごとに方法、結果、考察を述べる

【目的1】 経験年数の影響

B. 研究方法

(1) 対象 文末資料の通り。

(2) 測定

本調査で「各アセスメントスキルの必要性や実施状況について」の回答は、以下に示す0～3で得たが、0と1を「実施無」3と

4を「実施あり」と判断した。

0.あまり必要ない

- 1.実施していないが必要だと気づいた
- 2.対象者の状況により実施している
- 3.基本的に実施している

さらに、「前述のアセスメントスキルのうち、スキルアップが必要と思う項目」についての回答で、1. はい、0 いいえの2郡で検討を行った。

さらに、経験年数は、10年未満と10年以上の2群に分類した。

(3) 解析

「各アセスメントスキルの必要性や実施

ラベル 質問文

ラベル	質問文
2-1A1-1	A1 (マイクロレベル) .本人の見立て：本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る
2-1A1-7	A1 (マイクロレベル) .本人の見立て：就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる
2-1A2-2	A2 (マイクロレベル) .家族の状態の見立て：本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する
2-1A2-3	A2 (マイクロレベル) .家族の状態の見立て：本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する
2-1B2-2	B2 (メゾレベル) .就労先の状態の見立て：就労先の個々の障害の特徴への理解を見立てる
2-1B2-4	B2 (メゾレベル) .就労先の状態の見立て：就労先が求めるスキルや人物像を見立てる
2-1C1-3	C1 (マクロレベル) .地域・自治体の状態の見立て：地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する
2-1C1-5	C1 (マクロレベル) .地域・自治体の状態の見立て：地域の福祉サービス等の社会資源を把握する
2-1C1-6	C1 (マクロレベル) .地域・自治体の状態の見立て：自治体の制度の運用の傾向を把握する
2-2D1-2	D1 (マイクロ内) .本人と家族のかみ合わせの見立て：家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる
2-3-4	見立ての手段：どのように：自作/既製のツールを参考にする
3-1B1-2	B1 (メゾレベル) .支援者自身の見立て

状況について」にかかる質問（計 57 問）および「前述のアセスメントスキルのうち、スキルアップが必要と思う項目」にかかる質問（計 57 問）と経験年数（10年未満 vs.10年以上）との関連の有無につき、カイ 2 乗検定を行い、このうち、統計的に優位な関連が認められた項目につき、多重ロジスティック回帰分析を行った。所属機関、保持資格、経験した障害で調整を行った。

C. 研究結果

カイ2乗解析の結果、以下の12項目で経験年数との関連が認められた。

各項目の「アセスメントの実施」ありの経験年数10年以上の10年未満に対するオッズ比 (SEM)

ラベル	N	10年未満			10年以上			
		調整なし	調整あり [#]		調整なし	調整あり [#]		
		オッズ比	(SEM)	N	オッズ比	(SEM)		
2-1A1-1	699	ref	2.175*	(0.862)	603	ref	2.812**	(1.309)
2-1A1-7	691	ref	2.496**	(1.100)	596	ref	2.204	(1.149)
2-1A2-2	694	ref	2.858***	(1.102)	600	ref	2.587**	(1.089)
2-1A2-3	690	ref	1.996***	(0.511)	609	ref	1.717*	(0.481)
2-1B2-2	687	ref	2.375***	(0.759)	592	ref	2.744***	(0.988)
2-1B2-4	686	ref	2.425**	(0.866)	593	ref	2.143**	(0.809)
2-1C1-3	674	ref	1.456**	(0.272)	586	ref	1.411*	(0.293)
2-1C1-5	680	ref	2.207**	(0.691)	590	ref	2.222**	(0.772)
2-1C1-6	679	ref	1.834***	(0.375)	604	ref	1.854***	(0.421)
2-2D1-2	689	ref	2.491**	(1.031)	597	ref	1.854	(0.840)
2-3-4	667	ref	1.484**	(0.293)	597	ref	1.633**	(0.350)
3-1B1-2	704	ref	1.439**	(0.231)	617	ref	1.559**	(0.277)

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

所属機関、保持資格、経験した障害で調整を行った。

全項目で、10年以上の経験で「アセスメントの実施あり」が増加しており、調整後も統計学的に有意な関連を示し、統計学的に頑強であると考えられた。

D. 考察

本結果より、経験年数が長いと、ミクロレベルでの「本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る」「就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる」「本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する」などを実施するようになることが明らかとなった。障害者本人に寄り添った業務を行っていると考えられる。さらに、「本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する」「家族との関係が症

状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる」など家族の役割と家族のサポート体制構築への理解も深まると考えられた。

また、メゾレベルでは、「就労先の個々の障害の特徴への理解を見立てる」「就労先の状態の見立て：就労先が求めるスキルや人物像を見立てる」、マクロレベルでは、「地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する」「地域の福祉サービス等の社会資源を把握する」「自治体の制度の運用の傾向を把握する」などの「就業」に関する理解、「地域のリソースに関する理解」も深まると考えられた。その一方で、「自作/既製のツールを参考にする」という客観的判断を志向する人が増

加し、さらに、「支援者自身の見立て」についてスキルアップが必要」と考える人が増加し、謙虚な姿勢もうかがわれた。

E. 結論

経験年数が長くなると、障害者本人に寄り添った内容を把握できるようになり、さらに、就業についての関心、さらには、地域のリソースに関する知識も蓄積されたと考えられた。その一方で、客観的な判断を志向し、また、スキルアップ向上などを必要と考える謙虚な姿勢も観察された。

【目的2】地域のリソース有効活用について

B. 研究方法

熟練した支援者へのインタビューから就労アセスメントスキルの質問項目を作成した。(1) 対象

配布対象：

就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター(文末資料参照)

(2) 方法

使用した質問票及び単純集計は資料の通り。

特に、地域のリソース有効活用については、以下の関連する質問に、

2-1C1-1[地域(ネット上を含む)のインフォーマルな支援を把握する]

2-1C1-2[地域の障害や多様性の受け入れ

具合を把握する]

2-1C1-3[地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する]

2-1C1-4[地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する]

2-1C1-5[地域の福祉サービス等の社会資源を把握する]

2-1C1-6[自治体の制度の運用の傾向を把握する]

に対して、

0. あまり必要ない

1. 実施していないが必要だと気づいた

2. 対象者の状況により実施している

3. 基本的に実施している

のいずれかで回答するが、「3. 基本的に実施している」と一つでも回答した場合を「地域のリソースを有効活用している」とし、それ以外の場合を「地域のリソースを有効活用していない」とした。

(3) 解析

各質問に対する回答の分布を明らかにした。さらに、地域のリソース有効活用について、クロス集計を実施し、さらに、多変量ロジスティック回帰分析を実施した。所属機関、経験年数(0~10年未満[基準]、10~20年未満、20~年の3群で比較)、保持資格、経験した障害について調整を行った。

統計解析には、STATA-MP ver 16.0 (Stata Corp. LLC, College station, TX, USA)を使用した。統計的有意水準は、 $p < 0.05$ と

した。

(倫理面への配慮) 国立保健医療科学院倫理委員会の承認を得ている。

C. 研究結果

(1) 回答率

質問票は、(就労移行支援事業所3515件(3199件中あて先不明78)、障害者就業・生活支援センター337、地域障害者職業センター57)の計3549件に配布し、うち718件から回答を得た(回答率20.4%)。

(2) クロス集計

表1. に単変量ロジスティック回帰分析の結果を示す。就労移行支援事業所を基準として、障害者就業・生活支援センターのオッズ比(標準誤差)は、2.099(0.577)と有意に高値であった($P=0.02$)。地域障害者職業センターは、5.918(6.164)と高値である傾向が見られた($p=0.09$)。統計的有意水準に達しなかったのは、地域障害者職業センターに所属する回答が少なかったためと思われる($n=14$)。

次に経験年数では、10年未満の経験年数の参加者を基準として、10年以上20年未満の地域のリソース有効活用していることへのオッズ比(標準誤差)は、1.457(0.265)で有意に高値であった

($p=0.04$)。しかし、20年以上の経験者のオッズ比は1.752(0.601)と高値である傾向が見られた($p=0.10$)が、有意水準に達しなかった。この原因はやはり、20年以

上の経験を有する回答者が少なかった($n=53$)ためと考えられた。

さらに、各資格の有無について、地域リソースの有効活用について検討したところ、職場適応援助者のみが、資格なしに対して同「あり」のオッズ比(標準誤差)が、1.702(0.371)で有意に高値であった($p=0.02$)。他の資格については、その有無で地域リソースの有効活用に関する差を認めなかった。

経験した障害については、精神障害者の経験「なし」に対して、同「あり」のオッズ比(標準誤差)が、1.773(0.388)で有意に高値であった($p=0.01$)。他の経験については、その有無で地域リソースの有効活用に関する差を認めなかった。

次に、表2. に多変量ロジスティック回帰分析の結果を示す。保持資格と経験した障害については関連があると考えられたため、どちらか一方で調整した。その結果、障害者就業・生活支援センターのオッズ比(標準誤差)は、経験年数および保持資格で調整した場合は、1.957(0.552)と有意に高値で($P=0.02$)、「経験した障害」で調整した場合は、オッズ比(標準誤差)は1.696(0.492)と有意に高値の傾向を示した($P=0.07$)。経験年数については、経験した障害で調整すると、10年以上20年未満の地域のリソース有効活用していることへのオッズ比(標準誤差)は、1.458(0.290)で高値である傾向を認めた($p=0.06$)。一

方、保持資格で調整した場合は、関連は認められなかった。保持資格は、所属機関、経験年数で調整した結果、地域のリソース有効活用と有意な関連を示す資格はなかった。一方、経験した障害では、精神障害者の経験「なし」に対して、同「あり」のオッズ比（標準誤差）が、1.840(0.412)で有意に高値であり（ $p=0.01$ ）、本関連の頑強性が示された。

D. 考察

以上の結果より、「障害者就業・生活支援センターへの所属」、経験10年以上、精神障害者の経験が「地域のリソース有効活用」と有意に関連し、その関連は比較的頑強であると考えられた。

職場適応支援者が単変量ロジスティック回帰分析で関連が認められ、多変量ロジスティック回帰分析で関連が認められなかった理由として、同様に経験年数の関連が焼失したことから、両者がメディエーターとして機能している可能性が考えられた。実際、経験年数が10年未満では同資格の保持者は14%程度であるが、10年以上で同資格の保持者は32%となり増加していることが明らかとなった。

以上より、「障害者就業・生活支援センターへの所属」している経験10年以上で、精神障害者の経験を有する人が「地域のリソース有効活用」していると考えられた。

本結果の限界が複数ある。まず、本研究は、

横断研究であるため、因果関係については議論できない。また、ロジスティック回帰分析を行ったが、「地域のリソース有効活用」しているのが、71%と極めて多いため、やや不正確である可能性がある。

E. 結論

本年度の研究結果を踏まえて、来年度は既存の就労アセスメントツールの不足を補うための就労アセスメントアプリを実装し、障害者が職場にて積極的に仕事に参加し、生産的なメンバーとして社会に貢献することへの支援につなげたい。

G. 研究発表

1. 論文発表

1. Nagai Y, Kirino E, Tanaka S, Usui C, Inami R, Inoue R, Hattori A, Uchida W, Kamagata K, Aoki S. Functional connectivity in autism spectrum disorder evaluated using rs-fMRI and DKI. *Cereb Cortex*. 2023 27: bhad451.
2. Hatta K, Usui C, Nakamura H. Acceptability of transdermal antipsychotic patches by patients who refuse oral medication and their effectiveness in preventing recurrence of delirium: a retrospective observational study. *Int Clin Psychopharmacol*. 2023 1;38(1):23-27.
3. Zhua Q, Wada H, Ueda Y, Onukia K, Miyakawa M, Sato S, Kameda Y, Matsumoto F, Inoshita A, Nakano H,

- Tanigawa T. Association between habitual snoring and vigilant attention in elementary school children. *Sleep Med.* 2024, in press
4. Wada H, Nakano H, Sakurai S, Tangiawa T. Self-reported Sleep Tendency Poorly Predicts the Presence of Obstructive Sleep Apnea in Commercial Truck Drivers. *Sleep Med.* 2024, in press
 5. Koike S, Wada H, Ohde S, Ide H, Taneda K, Tanigawa T. Working hours of full-time hospital physicians in Japan: a cross-sectional nationwide survey. *BMC Public Health.* 2024; 24(1): 164. doi: 10.1186/s12889-023-17531-5.
 6. Kitazawa T, Wada H, Onuki K, Furuya R, Miyakawa M, Zhu Q, Ueda Y, Sato S, Kameda Y, Nakano H, Gzoazl D, Tanigawa T. Snoring, obstructive sleep apnea and upper respiratory tract infection in elementary school children in Japan. *Sleep Breath.* 2023, in press
 7. Kimura T, Kawano H, Muto S, Muramoto N, Takano T, Lu Y, Eguchi H, Wada H, Okazaki Y, Ide H, Horie S. PKD1 mutation is a biomarker for autosomal dominant polycystic kidney disease. *Biomolecules* 2023; 13(7): 1020. doi: 10.3390/biom13071020.
 8. Nishizaki Y, Kuroki H, Ishii S, Ohtsu S, Watanabe C, Nishizawa H, Nagao M, Nojima M, Watanabe R, Sato D, Sato K, Kawata Y, Wada H, Toyoda G, Ohbayashi K.. Determining Optimal Intervals for In-Person Visits During Video-Based Telemedicine Among Patients With Hypertension: Cluster Randomized Controlled Trial. *JMIR Cardio.* 2023; 7: e45230.
 9. Zhu Q, Wada H, Onuki K, Kitazawa T, Furuya R, Miyakawa M, Sato S, Yonemoto N, Ueda Y, Nakano H, Gozal D, Tanigawa T. Validity and reliability of the Japanese version of the severity hierarchy score for pediatric obstructive sleep apnea screening. *Sleep Med* 2023; 101: 357-364.
 10. Matsuo R, Tanigawa T, Oshima A, Tomooka K, Ikeda A, Wada H, Maruyama K, Saito I. Decreased psychomotor vigilance is a risk factor for motor vehicle crashes irrespective of subjective daytime sleepiness: the Toon Health Study. *J Clin Sleep Med.* 2023; 19(2): 319-325.
2. 学会発表

1. シンポジウム 慢性疼痛 臼井 千恵 痛覚変調性疼痛 119 回日本精神神経学会学術集会 2023 年 6 月 22-24 横浜
2. シンポジウム 痛覚変調性疼痛としての線維筋痛症 最近の知見 up to date
3. 臼井千恵 痛覚変調性疼痛の概要及び線維筋痛症の脳機能画像 第 53 回日本慢性疼痛学会 2024 年 2 月 23-24 足利
4. Takahisa Ogawa, Chie Usui The pain-note smartphone app as a tool to measure the relationship between step count and pain levels THE 20th INTERNATIONAL CONGRESS OF THE PACIFIC RIM COLLEGE OF PSYCHIATRISTS PRCP 2023 13th – 15th OCT 2023 KUALA LUMPUR
5. Chie Usui, Kotaro Hatta, Takahisa Ogawa. Association Between Step Count Measured With a Smartphone App (Pain-Note) and Pain Level in Patients With Chronic Pain: Observational Study The 6th International Congress on Controversies in Fibromyalgia 7-8 March 2024 | Brussels, Belgium
6. Marutani M , Usui C , Kawajiri H , Takai Y, Kawaguchi T Support a reason for living of persons with disabilities using the mobile phone application. 3rd Edition of International Public Health Conference March 21-23, 2024, Singapore
7. Nomura N, Ueki J, Sano E, Ikeda M, Harada N, Wada H. Evaluation of current self-management strategies in iOS and Android mobile applications on patients with asthma. Abstract presented in European Respiratory Society 2023 in Milan, 10 September 2023.
8. Hagiwara S, Wada H. Effect of five years heated tobacco products use on health-Comparison with smoking cessation. Abstract presented in European Respiratory Society 2023 in Milan, 10 September 2023.
9. 和田裕雄. 介護者調査・事業者調査による在宅呼吸ケアの現状と課題. J Jpn Soc respir Care Rehab 2023; 33: 92s. 第 33 回日本呼吸ケア・リハビリテーション学会学術集会 (2023 年 12 月 1 日、仙台).
10. 和田裕雄. 指導医講習会 : 社会医学系専門医制度の評価と発展に関する事業 2022-2023. 第 82 回日本公衆衛生学会総会 (2023 年 10 月 31 日、つくば市).

11. 和田裕雄. 厚生労働科学研究より. シンポジウム 5 VUCA 時代に対応可能な医師の確保・育成: 公衆衛生学を見据えた医学教育からキャリアへの展開. 第 82 回日本公衆衛生学会総会 (2023 年 10 月 31 日、つくば市)

12. 和田裕雄、谷川武. 睡眠不足ならびにサーカディアンリズムの乱れが肥満に及ぼす影響. 産業肥満研究会, 第 96 回日本産業衛生学会 (2023 年 5 月 11 日、宇都宮市)

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得. なし
2. 実用新案登録. なし
3. その他. なし

表 1 単変量ロジスティック解析による地域のリソース把握に対する各変数オッズ比 (標準誤差)

	OR	SE	pvalue	OR	SE	pvalue	OR	SE	pvalue	OR	SE	pvalue
所属機関												
就労移行支援事業所	ref											
障害者就業・生活支援センター	2.089	0.577	0.01									
地域障害者職業センター	5.918	6.164	0.09									
経験年数												
20 ~ <10	ref											
≥10 ~ <20				1.457	0.265	0.04						
≥20				1.752	0.601	0.1						
資格												
1:社会福祉士				1.208	0.255	0.37						
2:精神保健福祉士				1.174	0.278	0.5						
3:職場適応援助者 (ジョブコーチ)				1.702	0.371	0.02						
4:産業カウンセラー				1.478	0.977	0.55						
5:キャリアコンサルタント				1.714	0.874	0.29						
6:作業療法士				1.171	0.704	0.79						
7:公認心理士 / 臨床心理士				1.328	0.554	0.5						
8:障害者職業カウンセラー				1.857	1.065	0.28						
経験した障害												
身体障害者							0.909	0.124	0.48			
知的障害者							1.05	0.204	0.8			
精神障害者							0.935	0.237	0.79			
発達障害者							1.773	0.388	0.01			
発達障害者							1.239	0.168	0.12			
高次脳機能障害者							1.202	0.173	0.2			
聴覚障害者							0.729	0.4	0.57			

表 2 多変量ロジスティック解析による地域のリソース把握に対する各変数オッズ比 (標準誤差)

	odds ratio	SE	pvalue	odds ratio	SE	pvalue
所属機関						
1:就労移行支援事業所	ref			ref		
2:障害者就業・生活支援センター	1.957	0.552	0.02	1.696	0.491	0.07
3:地域障害者職業センター	10.542	13.414	0.06	3.627	3.851	0.23
経験年数						
20 ~ <10	ref			ref		
≥10 ~ <20	1.3	0.248	0.17	1.458	0.29	0.06
≥20	1.42	0.526	0.34	1.549	0.603	0.26
資格						
1:社会福祉士	1.11	0.243	0.63			
2:精神保健福祉士	1.231	0.3	0.39			
3:職場適応援助者 (ジョブコーチ)	1.444	0.326	0.1			
4:産業カウンセラー	1.433	0.976	0.6			
5:キャリアコンサルタント	1.902	0.977	0.21			
6:作業療法士	1.217	0.738	0.75			
7:公認心理士 / 臨床心理士	1.206	0.51	0.66			
8:障害者職業カウンセラー	0.508	0.395	0.38			
経験した障害						
身体障害者				0.923	0.126	0.56
知的障害者				0.985	0.2	0.94
精神障害者				0.925	0.241	0.76
発達障害者				1.84	0.412	0.01
発達障害者				1.204	0.166	0.18
高次脳機能障害者				1.185	0.173	0.24
聴覚障害者				0.62	0.351	0.4

表 3 経験年数と職場適応援助者の資格の有無

資格		経験年数			合計
		0 to <10	10 to <20	≥20	
なし	N	344	168	38	550
	%	85.6	68	67.9	78
あり	N	58	79	18	155
	%	14.4	32	32.1	22
合計		402	247	56	705

〈資料 単純集計〉

1) 調査期間：令和6年1月～2月

2) 回答者

回答者の所属は就労移行支援事業所が最多で、経験年数は平均 9.3 年、社会福祉に関する視覚を保有する者が 4 割強であった。

回答者が関わった障害種別は精神障害者、発達障害者、知的障害者が日常的に多く、難病や高次脳機能障害は「全くない」の割合が多かった。

1) 所属先の機関	実数	割合
1: 就労移行支援事業所	585	81.5%
2: 障害者就業・生活支援センター	101	14.1%
3: 地域障害者職業センター	14	1.9%
無回答	18	2.5%
N (計)	718	

2) 経験年数 (通算)	実数
N	718
平均	9.3
最大	44.0
最小	0.0
標準偏差	6.6

3) 保有している資格等 (複数回答)	実数	割合
N	718	
1: 社会福祉士	178	24.8%
2: 精神保健福祉士	137	19.1%
3: 職場適応援助者 (ジョブコーチ)	157	21.9%
4: 産業カウンセラー	16	2.2%
5: キャリアコンサルタント	26	3.6%
6: 作業療法士	14	1.9%
7: 公認心理士/臨床心理士	37	5.2%
8: 障害者職業カウンセラー	20	2.8%

4) 過去1年間に関わった障害種類別の頻度

①身体障害者	実数	割合
0: 全くない	124	17.3%
1: 日常的にあり	261	36.4%
2: 頻度は多くないがある	306	42.6%
無回答	27	3.8%
N (計)	718	

②知的障害者

0: 全くない	19	2.6%
1: 日常的にあり	587	81.8%
2: 頻度は多くないがある	99	13.8%
無回答	13	1.8%

N (計)	718
-------	-----

③精神障害者

0: 全くない	12	1.7%
1: 日常的にあり	624	86.9%
2: 頻度は多くないがある	69	9.6%
無回答	13	1.8%
N (計)	718	

④発達障害者

0: 全くない	18	2.5%
1: 日常的にあり	615	85.7%
2: 頻度は多くないがある	63	8.8%
無回答	22	3.1%
N (計)	718	

⑤高次脳機能障害者

0: 全くない	195	27.2%
1: 日常的にあり	167	23.3%
2: 頻度は多くないがある	310	43.2%
無回答	46	6.4%
N (計)	718	

⑥難病者

0: 全くない	278	38.7%
1: 日常的にあり	101	14.1%
2: 頻度は多くないがある	281	39.1%
無回答	58	8.1%
N (計)	718	

5) 所属機関で利用しているアセスメントツールの頻度

①就労支援のためのチェックリスト	実数	割合
0: 基本的に利用しない	158	22.0%
1: 対象者の状況により利用	291	40.5%
2: 基本的に利用する	241	33.6%
無回答	28	3.9%
N (計)	718	

②就労支援のためのアセスメントシート

0: 基本的に利用しない	139	19.4%
1: 対象者の状況により利用	211	29.4%
2: 基本的に利用する	340	47.4%
無回答	28	3.9%
N (計)	718	

③ワークサンプル

0: 基本的に利用しない	389	54.2%
1: 対象者の状況により利用	184	25.6%
2: 基本的に利用する	91	12.7%
無回答	54	7.5%
N (計)	718	

④K-STEP

0: 基本的に利用しない	535	74.5%
1: 対象者の状況により利用	87	12.1%
2: 基本的に利用する	31	4.3%
無回答	65	9.1%
N (計)	718	

3) 各アセスメントスキルの必要性や実施状況について

3) -1 各レベルの見立てについて

[A1. 本人の見立て]

「1. 本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る」「2. 本人の興味関心に即した仕事を本人と探る」など、本人を中核としたアセスメントの回答が多かった。自由回答では、質問項目に加えて「体力や体調に関する確認」が得られた。

1. 本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る

	実数	割合
0.あまり必要ない	5	0.7%
1.実施していないが必要だと気づいた	30	4.2%
2.対象者の状況により実施している	168	23.4%
3.基本的に実施している	503	70.1%
無回答	12	1.7%
N(計)	718	

2. 本人の興味関心に即した仕事を本人と探る

	実数	割合
0.あまり必要ない	3	0.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	20	2.8%
2.対象者の状況により実施している	168	23.4%
3.基本的に実施している	516	71.9%
無回答	11	1.5%
N(計)	718	

3. 働く意味や喜びを本人と探る

	実数	割合
0.あまり必要ない	6	0.8%
1.実施していないが必要だと気づいた	20	2.8%
2.対象者の状況により実施している	225	31.3%
3.基本的に実施している	454	63.2%
無回答	13	1.8%
N(計)	718	

4. 人生や就労でつまづいた要因を本人と検討する

	実数	割合
0.あまり必要ない	7	1.0%
1.実施していないが必要だと気づいた	26	3.6%
2.対象者の状況により実施している	254	35.4%
3.基本的に実施している	416	57.9%
無回答	15	2.1%
N(計)	718	

5. 本人の生命に関わる経験を確実に把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	53	7.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	84	11.7%
2.対象者の状況により実施している	285	39.7%
3.基本的に実施している	269	37.5%
無回答	27	3.8%

N(計) | 718 |

6. 本人の生活スキルの習熟度を見極める

	実数	割合
0.あまり必要ない	5	0.7%
1.実施していないが必要だと気づいた	22	3.1%
2.対象者の状況により実施している	284	39.6%
3.基本的に実施している	395	55.0%
無回答	12	1.7%
N(計)	718	

7. 就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	7	1.0%
1.実施していないが必要だと気づいた	22	3.1%
2.対象者の状況により実施している	173	24.1%
3.基本的に実施している	496	69.1%
無回答	20	2.8%
N(計)	718	

8. 経過の中で本人の変化と要因を本人と探る

	実数	割合
0.あまり必要ない	7	1.0%
1.実施していないが必要だと気づいた	28	3.9%
2.対象者の状況により実施している	210	29.2%
3.基本的に実施している	455	63.4%
無回答	18	2.5%
N(計)	718	

9. 本人が自己理解のどの段階にいるか本人と探る

	実数	割合
0.あまり必要ない	3	0.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	35	4.9%
2.対象者の状況により実施している	252	35.1%
3.基本的に実施している	416	57.9%
無回答	12	1.7%
N(計)	718	

10. 本人が心身の波を察知し自己や環境を調整するどの段階にいるか本人と探る

	実数	割合
0.あまり必要ない	7	1.0%
1.実施していないが必要だと気づいた	41	5.7%
2.対象者の状況により実施している	293	40.8%
3.基本的に実施している	361	50.3%
無回答	16	2.2%
N(計)	718	

[A2. 家族の状態の見立て]

親の関与の程度や家族員一人ひとりを見立てる回答が多かった。

自由回答では、質問項目に加える内容は得られなかった。

1. 家族員個々の障害の受け止め方を見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	15	2.1%
1.実施していないが必要だと気づいた	67	9.3%
2.対象者の状況により実施している	438	61.0%
3.基本的に実施している	182	25.3%
無回答	16	2.2%
N(計)	718	

2. 本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	10	1.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	31	4.3%
2.対象者の状況により実施している	404	56.3%
3.基本的に実施している	256	35.7%
無回答	17	2.4%
N(計)	718	

3. 本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	18	2.5%
1.実施していないが必要だと気づいた	66	9.2%
2.対象者の状況により実施している	449	62.5%
3.基本的に実施している	164	22.8%
無回答	21	2.9%
N(計)	718	

[B1. 支援者自身の見立て]

全項目で6割以上は基本的に内省を実施していた。

自由回答では、質問項目に加えて「ミーティングや支援会議で自己の意見とすり合わせる」が得られた。

1. 本人が支援者と安心して接しているか自己の対応方法を吟味する

	実数	割合
0.あまり必要ない	4	0.6%
1.実施していないが必要だと気づいた	39	5.4%
2.対象者の状況により実施している	175	24.4%
3.基本的に実施している	483	67.3%
無回答	17	2.4%
N(計)	718	

2. 将来を見通して本人の可能性を引き出そうとしているか自己吟味する

	実数	割合
0.あまり必要ない	3	0.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	42	5.8%
2.対象者の状況により実施している	196	27.3%
3.基本的に実施している	459	63.9%

無回答	18	2.5%
N(計)	718	

3. 本人の自己決定と実行を妨げていないか自己の支援を振り返る

	実数	割合
0.あまり必要ない	2	0.3%
1.実施していないが必要だと気づいた	48	6.7%
2.対象者の状況により実施している	149	20.8%
3.基本的に実施している	501	69.8%
無回答	18	2.5%
N(計)	718	

4. ツールなど客観的な指標と本人の主観を突合して総体的に見立てようとしているか点検する

	実数	割合
0.あまり必要ない	19	2.6%
1.実施していないが必要だと気づいた	115	16.0%
2.対象者の状況により実施している	216	30.1%
3.基本的に実施している	348	48.5%
無回答	20	2.8%
N(計)	718	

5. 関係者の意見も併せて多方面から本人を理解しようとしているか自己吟味する

	実数	割合
0.あまり必要ない	3	0.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	44	6.1%
2.対象者の状況により実施している	201	28.0%
3.基本的に実施している	452	63.0%
無回答	18	2.5%
N(計)	718	

6. 支援者自身の経験や価値観が支援の妨げとなっていないか俯瞰する

	実数	割合
0.あまり必要ない	8	1.1%
1.実施していないが必要だと気づいた	87	12.1%
2.対象者の状況により実施している	163	22.7%
3.基本的に実施している	435	60.6%
無回答	25	3.5%
N(計)	718	

[B2. 就労先の状態の見立て]

具体的に求められるスキルや物理的環境に関しては実施している割合が多いが、D&Iの理念や人的環境の変化の見立ての実施の割合は少なかった。

自由回答では、質問項目に加える内容は得られなかった。

1.就労先が障害者雇用をD&Iによる経営の課題として考えているか

	実数	割合
0.あまり必要ない	58	8.1%
1.実施していないが必要だと気づいた	159	22.1%
2.対象者の状況により実施している	250	34.8%
3.基本的に実施している	180	25.1%
無回答	71	9.9%
N(計)	718	

2.就労先の個々の障害の特徴への理解を見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	8	1.1%
1.実施していないが必要だと気づいた	47	6.5%
2.対象者の状況により実施している	211	29.4%
3.基本的に実施している	428	59.6%
無回答	24	3.3%
N(計)	718	

3.就労先の人事異動の周期など人的環境の変化の頻度を把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	33	4.6%
1.実施していないが必要だと気づいた	116	16.2%
2.対象者の状況により実施している	260	36.2%
3.基本的に実施している	281	39.1%
無回答	28	3.9%
N(計)	718	

4.就労先が求めるスキルや人物像を見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	10	1.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	35	4.9%
2.対象者の状況により実施している	173	24.1%
3.基本的に実施している	475	66.2%
無回答	25	3.5%
N(計)	718	

5.就労先の物理的環境等を把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	3	0.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	39	5.4%
2.対象者の状況により実施している	180	25.1%
3.基本的に実施している	470	65.5%
無回答	26	3.6%
N(計)	718	

6.就労先の慣れからくる配慮や関係の変化を見据える

	実数	割合
0.あまり必要ない	9	1.3%
1.実施していないが必要だと気づいた	67	9.3%
2.対象者の状況により実施している	238	33.1%
3.基本的に実施している	375	52.2%
無回答	29	4.0%
N(計)	718	

[C1. 地域・自治体の状態の見立て]

具体的な、福祉サービス等の社会資源の把握は実施しているという回答が多かったが、インフォーマルな支援や人材の偏在等の実施は少なかった。

自由回答では、質問項目に加えて「指定管理の市町村の障害者の実態、障害福祉計画、就労支援施策」が得られた。

1.地域(ネット上を含む)のインフォーマルな支援を把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	22	3.1%
1.実施していないが必要だと気づいた	124	17.3%
2.対象者の状況により実施している	293	40.8%
3.基本的に実施している	247	34.4%
無回答	32	4.5%
N(計)	718	

2.地域の障害や多様性の受け入れ具合を把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	36	5.0%
1.実施していないが必要だと気づいた	155	21.6%
2.対象者の状況により実施している	287	40.0%
3.基本的に実施している	203	28.3%
無回答	37	5.2%
N(計)	718	

3.地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	32	4.5%
1.実施していないが必要だと気づいた	129	18.0%
2.対象者の状況により実施している	251	35.0%
3.基本的に実施している	269	37.5%
無回答	37	5.2%
N(計)	718	

4.地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	17	2.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	97	13.5%
2.対象者の状況により実施している	215	29.9%
3.基本的に実施している	354	49.3%
無回答	35	4.9%
N(計)	718	

5.地域の福祉サービス等の社会資源を把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	5	0.7%
1.実施していないが必要だと気づいた	51	7.1%
2.対象者の状況により実施している	216	30.1%

3.基本的に実施している	415	57.8%
無回答	31	4.3%
N(計)	718	

6.自治体の制度の運用の傾向を把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	20	2.8%
1.実施していないが必要だと気づいた	115	16.0%
2.対象者の状況により実施している	252	35.1%
3.基本的に実施している	299	41.6%
無回答	32	4.5%
N(計)	718	

7.支援に必要な情報や人材育成の機会の偏在による支援関係者の力量の地域差を把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	57	7.9%
1.実施していないが必要だと気づいた	180	25.1%
2.対象者の状況により実施している	228	31.8%
3.基本的に実施している	205	28.6%
無回答	48	6.7%
N(計)	718	

3) -2 各レベル内・レベル間のかみ合わせ具合の見立て

[D1. 本人と家族のかみ合わせの見立て]

基本的に/状況により実施している割合が多かった。

自由回答では、質問項目に加えて「本人が家族に対してどのような思いを持っているか」が得られた。

1.家族の関りが本人の成長や自立を後押ししているか見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	9	1.3%
1.実施していないが必要だと気づいた	32	4.5%
2.対象者の状況により実施している	346	48.2%
3.基本的に実施している	308	42.9%
無回答	23	3.2%
N(計)	718	

2.家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	3	0.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	32	4.5%
2.対象者の状況により実施している	323	45.0%
3.基本的に実施している	338	47.1%
無回答	22	3.1%
N(計)	718	

[E1. 本人と支援者のかみ合わせの見立て]

基本的に実施している回答が6割以上であった。

自由回答では、質問項目に加えて「様子を把握しながら時には背中を押して歩調を早める」が得られた。

1.本人の支援者への対応から関係性が育ってきているか見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	3	0.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	28	3.9%
2.対象者の状況により実施している	198	27.6%
3.基本的に実施している	466	64.9%
無回答	23	3.2%
N(計)	718	

2.本人の歩調に支援者の歩調が無理なく合っているか吟味する

	実数	割合
0.あまり必要ない	4	0.6%
1.実施していないが必要だと気づいた	27	3.8%
2.対象者の状況により実施している	220	30.6%
3.基本的に実施している	444	61.8%
無回答	23	3.2%
N(計)	718	

3.支援者の対応範囲を超えた事柄について他者の支援の必要性を見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	7	1.0%
1.実施していないが必要だと気づいた	31	4.3%
2.対象者の状況により実施している	230	32.0%
3.基本的に実施している	425	59.2%
無回答	25	3.5%
N(計)	718	

[E2. 本人と就労先のかみ合わせの見立て]

具体的な労働条件や配慮については実施している回答が多かったが、本人の心身の波への配慮は状況による場合が多かった。

自由回答では、質問項目に加える内容は得られなかった。

1.本人と就労先が就労の目的を共有できているか見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	5	0.7%
1.実施していないが必要だと気づいた	40	5.6%

2.対象者の状況により実施している	214	29.8%
3.基本的に実施している	431	60.0%
無回答	28	3.9%
N(計)	718	

2.障害開示・通勤条件・労働条件・仕事の内容が本人の希望と合致するか見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	2	0.3%
1.実施していないが必要だと気づいた	13	1.8%
2.対象者の状況により実施している	103	14.3%
3.基本的に実施している	576	80.2%
無回答	24	3.3%
N(計)	718	

3.本人の能力や希望に応じてキャリアアップや昇給がなされているか

	実数	割合
0.あまり必要ない	20	2.8%
1.実施していないが必要だと気づいた	84	11.7%
2.対象者の状況により実施している	332	46.2%
3.基本的に実施している	247	34.4%
無回答	35	4.9%
N(計)	718	

4.希望する就労先で本人の強みを活かすために強化したり身に着けることが必要なスキルを見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	6	0.8%
1.実施していないが必要だと気づいた	48	6.7%
2.対象者の状況により実施している	235	32.7%
3.基本的に実施している	401	55.8%
無回答	28	3.9%
N(計)	718	

5.本人が希望する配慮と就労先の配慮が合致しているか見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	3	0.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	25	3.5%
2.対象者の状況により実施している	142	19.8%
3.基本的に実施している	523	72.8%
無回答	25	3.5%
N(計)	718	

6.本人の心身の波に合わせて就労先が配慮を柔軟に変更できそうか見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	10	1.4%
1.実施していないが必要だと気づいた	39	5.4%
2.対象者の状況により実施している	244	34.0%
3.基本的に実施している	398	55.4%
無回答	27	3.8%
N(計)	718	

7.本人が自分の心身の波への配慮を就労先と交渉できるか見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	8	1.1%
1.実施していないが必要だと気づいた	48	6.7%
2.対象者の状況により実施している	232	32.3%
3.基本的に実施している	401	55.8%
無回答	29	4.0%
N(計)	718	

8.就労環境が変化した場合に本人への影響を最小にする方法を見立てる

	実数	割合
0.あまり必要ない	8	1.1%
1.実施していないが必要だと気づいた	59	8.2%
2.対象者の状況により実施している	276	38.4%
3.基本的に実施している	344	47.9%
無回答	31	4.3%
N(計)	718	

[F1. 本人と地域・自治体のかみ合わせの見立て]

「実施していないが必要だと気づいた」という回答が多かった。

自由回答では、質問項目に加える内容は得られなかった。

1.生活や医療に関する本人のニーズと地域の支援者と合致しているか見極める

	実数	割合
0.あまり必要ない	16	2.2%
1.実施していないが必要だと気づいた	86	12.0%
2.対象者の状況により実施している	342	47.6%
3.基本的に実施している	232	32.3%
無回答	42	5.8%
N(計)	718	

2.本人の希望する交流が身近にあるか把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	27	3.8%
1.実施していないが必要だと気づいた	109	15.2%
2.対象者の状況により実施している	383	53.3%
3.基本的に実施している	159	22.1%
無回答	40	5.6%
N(計)	718	

3.活用している制度が本人のプラスになっているか吟味する

	実数	割合
0.あまり必要ない	12	1.7%
1.実施していないが必要だと気づいた	97	13.5%
2.対象者の状況により実施している	340	47.4%
3.基本的に実施している	233	32.5%
無回答	36	5.0%
N(計)	718	

[見立ての手段：どのように]

対話や対応での把握は多かったが、ツールの利用や内省は「実施していないが必要だと気づいた」という回答が多かった。

自由回答では、質問項目に加えて「雑談」が得られた。

1.本人や関係者との対話を深める中で把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	1	0.1%
1.実施していないが必要だと気づいた	11	1.5%
2.対象者の状況により実施している	104	14.5%
3.基本的に実施している	577	80.4%
無回答	25	3.5%
N(計)	718	

2.障害特性や年代に合わせて対応する中で状況把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	6	0.8%
1.実施していないが必要だと気づいた	18	2.5%
2.対象者の状況により実施している	193	26.9%
3.基本的に実施している	476	66.3%
無回答	25	3.5%
N(計)	718	

3.支援の中で五感を駆使して本人・就労先・地域の状況を把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	31	4.3%
1.実施していないが必要だと気づいた	66	9.2%
2.対象者の状況により実施している	231	32.2%
3.基本的に実施している	353	49.2%
無回答	37	5.2%
N(計)	718	

4.自作/既製のツールを参考にする

	実数	割合
0.あまり必要ない	55	7.7%
1.実施していないが必要だと気づいた	84	11.7%
2.対象者の状況により実施している	279	38.9%
3.基本的に実施している	256	35.7%
無回答	44	6.1%
N(計)	718	

5.支援者自身の内省から状況を俯瞰する

	実数	割合
0.あまり必要ない	26	3.6%
1.実施していないが必要だと気づいた	60	8.4%
2.対象者の状況により実施している	269	37.5%
3.基本的に実施している	320	44.6%
無回答	43	6.0%
N(計)	718	

6.相手の立場に身を置いて情報把握する

	実数	割合
0.あまり必要ない	7	1.0%
1.実施していないが必要だと気づいた	45	6.3%
2.対象者の状況により実施している	219	30.5%
3.基本的に実施している	412	57.4%
無回答	35	4.9%
N(計)	718	

(4) 前述のアセスメントスキルのうち、スキルアップが必要と思う項目

[A1. 本人の見立て]

	実数	割合
N	718	
1.本人が自分らしく生きられる仕事を本人と探る	436	60.7%
2.本人の興味関心に即した仕事を本人と探る	381	53.1%
3.働く意味や喜びを本人と探る	432	60.2%
4.人生や就労でつまずいた要因を本人と検討する	415	57.8%
5.本人の生命に関わる経験を確実に把握する	276	38.4%
6.本人の生活スキルの習熟度を見極める	381	53.1%
7.就労定着を見据えて本人の就業のスキルを見立てる	432	60.2%
8.経過の中で本人の変化と要因を本人と探る	364	50.7%
9.本人が自己理解のどの段階にいるか本人と探る	475	66.2%
10.本人が心身の波を察知し自己や環境を調整するどの段階にいるか本人と探る	432	60.2%

[A2. 家族の状態の見立て]

	実数	割合
N	718	
1.家族員個々の障害の受け止め方を見立てる	426	59.3%
2.本人の年齢や症状の特性に応じて親の関与の程度を把握する	416	57.9%
3.本人の症状の要因や対処方法に関する家族の経験知を把握する	394	54.9%

[B1. 支援者自身の見立て]

	実数	割合
N	718	
1.本人が支援者と安心して接しているか自己の対応方法を吟味する	435	60.6%
2.将来を見通して本人の可能性を引き出そうとしているか自己吟味する	454	63.2%
3.本人の自己決定と実行を妨げていないか自己の支援を振り返る	454	63.2%
4.ツールなど客観的な指標と本人の主観を突合して総体的に見立てようとしているか点検する	407	56.7%

5.関係者の意見も併せて多方面から本人を理解しようとしているか自己吟味する	425	59.2%
6.支援者自身の経験や価値観が支援の妨げとなっていないか俯瞰する	456	63.5%

3.支援者の対応範囲を超えた事柄について他者の支援の必要性を見立てる	463	64.5%
------------------------------------	-----	-------

[E2. 本人と就労先のかみ合わせの見立て]

[B2. 就労先の状態の見立て]

	実数	
N	718	割合
1.就労先が障害者雇用をD&Iによる経営の課題として考えているか	303	42.2%
2.就労先の個々の障害の特徴への理解を見立てる	460	64.1%
3.就労先の人事異動の周期など人的環境の変化の頻度を把握する	344	47.9%
4.就労先が求めるスキルや人物像を見立てる	407	56.7%
5.就労先の物理的環境等を把握する	355	49.4%
6.就労先の慣れからくる配慮や関係の変化を見据える	415	57.8%

	実数	
N	718	割合
1.本人と就労先が就労の目的を共有できているか見立てる	402	56.0%
2.障害開示・通勤条件・労働条件・仕事の内容が本人の希望と合致するか見立てる	371	51.7%
3.本人の能力や希望に応じてキャリアアップや昇給がなされているか	357	49.7%
4.希望する就労先で本人の強みを活かすために強化したり身に付けることが必要なスキルを見立てる	389	54.2%
5.本人が希望する配慮と就労先の配慮が合致しているか見立てる	401	55.8%
6.本人の心身の波に合わせて就労先が配慮を柔軟に変更できそうか見立てる	397	55.3%
7.本人が自分の心身の波への配慮を就労先と交渉できるか見立てる	393	54.7%
8.就労環境が変化した場合に本人への影響を最小にする方法を見立てる	405	56.4%

[C1. 地域・自治体の状態の見立て]

	実数	
N	718	割合
1.地域(ネット上を含む)のインフォーマルな支援を把握する	386	53.8%
2.地域の障害や多様性の受け入れ具合を把握する	364	50.7%
3.地域の福祉サービスを含む就労への考え方の傾向を把握する	389	54.2%
4.地域の就労先の量や就労条件の傾向を把握する	388	54.0%
5.地域の福祉サービス等の社会資源を把握する	417	58.1%
6.自治体の制度の運用の傾向を把握する	365	50.8%
7.支援に必要な情報や人材育成の機会の偏在による支援関係者の力量の地域差を把握する	334	46.5%

[F1. 本人と地域・自治体のかみ合わせの見立て]

[D1. 本人と家族のかみ合わせの見立て]

	実数	
N	718	割合
1.家族の関りが本人の成長や自立を後押ししているか見立てる	408	56.8%
2.家族との関係が症状に影響している場合に他機関の支援の必要性を見立てる	480	66.9%

	実数	
N	718	割合
1.本人と就労先が就労の目的を共有できているか見立てる	400	55.7%
2.障害開示・通勤条件・労働条件・仕事の内容が本人の希望と合致するか見立てる	379	52.8%
3.本人の能力や希望に応じてキャリアアップや昇給がなされているか	382	53.2%

[見立ての手段：どのように]

[E1. 本人と支援者のかみ合わせの見立て]

	実数	
N	718	割合
1.本人の支援者への対応から関係性が育ってきているか見立てる	379	52.8%
2.本人の歩調に支援者の歩調が無理なく合っているか吟味する	430	59.9%

	実数	
N	718	割合
1.本人や関係者との対話を深める中で把握する	423	58.9%
2.障害特性や年代に合わせて対応する中で状況把握する	380	52.9%
3.支援の中で五感を駆使して本人・就労先・地域の状況を把握する	363	50.6%
4.自作/既製のツールを参考にする	342	47.6%
5.支援者自身の内省から状況を俯瞰する	341	47.5%
6.相手の立場に身を置いて情報把握する	411	57.2%

令和5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）
（分担）研究報告書

〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補選定-文献検討より

研究分担者 川口孝泰 医療創生大学
研究代表者 丸谷美紀 国立保健医療科学院
研究分担者 臼井千恵 順天堂大学精神医学教室
研究分担者 川尻洋美 群馬大学医学部附属病院
研究分担者 高井ゆかり 群馬県立県民健康科学大学

研究要旨

本研究の目的は、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングするための〈就労アセスメントアプリ〉入力項目の候補を選定することである。

方法は、既存のアセスメントツール、及び障害者・難病患者の就労支援に関する文献からアセスメントに関する項目を抽出し、モニタリングして可視化が必要な項目を選択し、類似する項目を分類整理した。

結果として、「就労に関係する生活行動」「就労生活に影響する心身の症状」「就労生活や症状に影響し得る家庭環境・就労環境」に関する項目に整理された。

今後は、これらの候補の妥当性を実践者や障害者に確認し、精錬する必要がある。

A. 研究目的

本研究では、既存の障害者就労支援の研究成果を生かしながら、それらのアセスメントツールを補完ツールとして活用しながら、今日の情報通信技術を生かした継続的なアセスメント（モニタリング）を可能とする手段としてアプリケーションの開発を目指している。

本研究の目的は、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングするための〈就労アセスメントアプリ〉入力項目の候補を選定することである。

B. 研究方法

1) 研究期間：令和5年5月-令和6月

2) 方法：既存のアセスメントツール、及び障害者・難病患者の就労支援に関する文献からアセスメントに関する項目を抽出した。

それらの項目のうち、モニタリングして可視化が必要な項目を選択し、類似する項目を分類整理した。

（倫理面への配慮）国立保健医療科学院倫理審査委員会の承認を得た（承認番号 NIPH-IBRA # 23002）。

C. 研究結果 及び D. 考察

■障害者就労支援におけるアセスメントの文献的背景

障害者就労支援のためのアセスメントの研究は、障害者の職業選択や労働条件などの就

労にかかわる希望やニーズ、就労のための基本的スキル・作業遂行能力や健康状態などの情報、および就労継続のための個人と環境の望ましい環境を評価するためのツールの提案、などを課題とする文献が多くみられた（文末の文献一覧参照）。それらの文献が提案するアセスメント項目の柱は、

- ① 就労に対する希望・ニーズに関する事項
- ② 就労支援のための基本スキルに関する事項
- ③ 就労継続のための環境評価に関する事項
などが一般的なアセスメントの分類項目とされる。

とくにアセスメントすべき具体的なチェック項目として、「仕事の自発性」「仕事の準備と後片付け」「巧緻性」「労働福祉的知識」「家族の理解」「交通機関の利用」「指示系統の理解」「数量、計算、文字」などが挙げられ、障害者の就労支援においては重要な役割を果たすものである。すべての文献に共通する意見として、障害者の就労支援においては、個別のニーズに合わせた継続的なサポートが必要であることが挙げられている。本研究において開発を目指すアプリケーションの開発は、個別性や継続性のサポートを実現するためのツールとして、その重要性がうかがえる。

また、障害者就労支援にはさまざまなプログラムの提案もなされている。これら就労支援プログラムの目的は、一般企業で働きたい障害者の方を対象に、就労するための技術を身に付けてもらい、それを活かす訓練を促すものであり、それらの研究が提案している内容は大きく以下のように分類されている。

- ① 社会スキル：コミュニケーションスキルや自己管理能力を身につけるトレーニング。
- ② ビジネススキル：パソコンスキル、ビジ

ネスマナー、報連相などのビジネスに必要な基本的なスキル。

- ③ 専門スキル：職場で必要な専門的なスキルの習得。
- ④ 就活スキル：職場実習や企業研究、応募書類作成、面接練習など。
- ⑤ 援助付き雇用プログラム：精神疾患を抱える人が仕事に就けるよう支援する方法の一つで、現場での支援やトレーニングを提供し一般企業への就職を目指す。
- ⑥ 個別就労支援プログラム（IPS）：援助付き雇用の一種で、一人ひとりに合わせた専門トレーニングを提供し、就職後の職場定着の支援も行う。

これらのプログラムは、障害者の就労をサポートし、社会参加を促進する重要な役割を果たしている。

その他、障害者就労支援に関して日本との国際比較を行った文献も多い。

- ① 障害者雇用率向上の国際比較：日本では障害者雇用の促進が進められ、企業は障害者雇用の割り当てを受け、さまざまな支援策を実施している。
- ② 障害者雇用支援機関の国際比較：就労移行支援事業所や障害者就労支援センターなどが、障害者の就労支援に取り組んでいる。
- ③ 国際協力機構（JICA）の国際的な役割：JICAは障害者の人権尊重と「完全参加と平等」を目指し、障害者の社会参加を促進するための国際プロジェクトを展開している。
- ④ 海外視察の成果検証：JICAはオランダやドイツなどで、国外の障害者就労支援制度を視察し、日本に適用できるノウハウを取り入れている。

さらには、日本での取り組みを背景にした

国際的な取り組みとして、

- ⑤ SDGs（持続可能な開発目標）と関連：
SDGs の目標 8「働きがいも成長も」に障害者の雇用が含まれ、世界中の障害者雇用の拡大が求められている。
- ⑥ 国際連合（UN）との連携：国連では、障害者の権利尊重と社会参加を推進し、各国での障害者の雇用支援の実態の把握と連携。

などが代表文献として挙げられる。

以上の取り組みは、社会のグローバル化の観点からも、障害者の社会参加と人権尊重を推進するために重要なものであり、本研究が目指すツールの開発とも一致している。

■本研究におけるアセスメントアプリ項目の設定

本研究では、既存の障害者就労支援の研究成果を生かしながら、それらのアセスメントツールを補完ツールとして活用しながら、今日の情報通信技術を生かした継続的なアセスメント（モニタリング）を可能とする手段としてアプリケーションの開発を目指している。

「障害者本人の状態の波（身体面・心理面の良好な時期と不調な時期）と支援環境（物理的・人的支援状況等）を突合させてモニタリングし可視化するためのツールとして〈就労アセスメントアプリ〉を制作する。このア

プリは、就労を希望する障害者の方と支援者の方が初回面接後に、障害者の状態の波と支援環境の経過を入力し、定期的な面接の際にグラフ等で示し、タイムリーに必要なされる個々人の支援を、経過する時間軸上の変化に合わせて検討するためのツールとして活用する。

アプリによるアセスメント項目の設定は、関連する既存の文献を参考に、以下の手順での統合を行った。統合の手順は、

- 1) 既存のアセスメントツール、及び障害者・難病患者の就労支援に関する文献からアセスメントに関する項目を抽出した。
- 2) 上記1) の項目のうち、モニタリングして可視化が必要な項目を選択し、「就労に関する生活行動」「就労生活に影響する心身の症状」「就労生活や症状に影響し得る家庭環境・就労環境」に関する項目を抽出した。（障害種別などフェイスシートに記録しモニタリングの必要性が少ないと思われる項目は、含めなかった。）
- 3) 類似する内容の項目を分類した。
その結果、表1のように整理された。

表1. 先行研究を基に整理したアプリ入力項目候補

【文献から整理した】 就労アセスメントアプリの入力項目：生活行動・身体・心理面の症状・環境の状況 ^①											
1. 一日の行動のうちモニタリングが必要な項目 ^②				2. その時の気持ちや体の様子 ^③				3. その時の周りの状況 ^④			
食事 ^⑤	出来た ^⑥	出来ない ^⑦	どちらとも言えない ^⑧	気持ちの持ちつき ^⑨	大丈夫 ^⑩	ちょっと辛い ^⑪	かなり辛い ^⑫	家庭内の動きやすさ ^⑬	大丈夫 ^⑭	ちょっと辛い ^⑮	かなり辛い ^⑯
睡眠 ^⑰	大丈夫 ^⑱	ちょっと不眠 ^⑲	かなり不眠 ^⑳	集中力や意欲 ^㉑	大丈夫 ^㉒	ちょっと辛い ^㉓	かなり辛い ^㉔	家族の理解や協力 ^㉕	ある ^㉖	少しある ^㉗	ない ^㉘
生活リズム（一日のスケジュール） ^㉙	出来る ^㉚	出来ない ^㉛	どちらとも言えない ^㉜	体の症状 ^㉝	大丈夫 ^㉞	ちょっと辛い ^㉟	かなり辛い ^㊱	服薬や通院の時間確保 ^㊲	大丈夫 ^㊳	ちょっと難しい ^㊴	かなり難しい ^㊵
清潔や身だしなみ ^㊶	出来た ^㊷	出来ない ^㊸	どちらとも言えない ^㊹	動きや感覚の制限 ^㊺	大丈夫 ^㊻	ちょっと辛い ^㊼	かなり辛い ^㊽	通いやすさ ^㊾	大丈夫 ^㊿	ちょっと辛い [㋀]	かなり辛い [㋁]
健康管理 [㋂]	出来た [㋃]	出来ない [㋄]	どちらとも言えない [㋅]					周りの雰囲気 [㋆]	大丈夫 [㋇]	ちょっと辛い [㋈]	かなり辛い [㋉]
金銭管理 [㋊]	出来た [㋋]	出来ない [㋌]	どちらとも言えない [㋍]					指示や意思疎通 [㋎]	大丈夫 [㋏]	ちょっと難しい [㋐]	かなり難しい [㋑]
家庭での役割 [㋒]	あり [㋓]	なし [㋔]	どちらとも言えない [㋕]					作業場の環境 [㋖]	大丈夫 [㋗]	ちょっと辛い [㋘]	かなり辛い [㋙]
通所や通勤などの移動 [㋚]	大丈夫 [㋛]	ちょっと辛い [㋜]	かなり辛い [㋝]					作業場の構造や表示 [㋞]	大丈夫 [㋟]	ちょっと難しい [㋠]	かなり難しい [㋡]
周りの人との意思疎通 [㋢]	大丈夫 [㋣]	ちょっと辛い [㋤]	かなり辛い [㋦]					器具・機器や家具 [㋧]	大丈夫 [㋨]	ちょっと辛い [㋩]	かなり辛い [㋪]
意思表示 [㋫]	大丈夫 [㋬]	ちょっと辛い [㋭]	かなり辛い [㋮]					仕事の負担 [㋯]	大丈夫 [㋰]	ちょっと辛い [㋱]	かなり辛い [㋲]
ルールや連絡を守る [㋳]	出来た [㋴]	出来ない [㋵]	かなり辛い [㋶]					仕事の内容 [㋷]	大丈夫 [㋸]	ちょっと辛い [㋹]	かなり辛い [㋺]
作業 [㋻]	大丈夫 [㋼]	ちょっと辛い [㋽]	かなり辛い [㋾]					作業の時間や休憩 [㋿]	大丈夫 ^㊀	ちょっと難しい ^㊁	かなり難しい ^㊂
失敗や助言への対応 ^㊃	大丈夫 ^㊄	ちょっと辛い ^㊅	かなり辛い ^㊆					安全面 ^㊇	大丈夫 ^㊈	ちょっと難しい ^㊉	かなり難しい [㊊]
危険への対処 [㊋]	出来た [㊌]	出来ない [㊍]	どちらとも言えない [㊎]					友人や地域との関係 [㊏]	大丈夫 [㊐]	ちょっと難しい [㊑]	かなり難しい [㊒]
余暇の過ごし方 [㊓]	出来た [㊔]	出来ない [㊕]	どちらとも言えない [㊖]								

E. 結論

本研究の目的は、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングするための〈就労アセスメントアプリ〉入力項目の候補を選定することである。

方法は、既存のアセスメントツール、及び障害者・難病患者の就労支援に関する文献からアセスメントに関する項目を抽出し、モニタリングして可視化が必要な項目を選択し、類似する項目を分類整理した。

結果として、「就労に関係する生活行動」「就労生活に影響する心身の症状」に関する項目、「就労生活や症状に影響し得る家庭環境・就労環境」に整理された。

今後は、これらの候補の妥当性を実践者や障害者に確認し、精練する必要がある。

【文献一覧】

① 有村達之, 小宮山博朗, 細井昌子: 疼痛

生活障害評価尺度の開発, 行動療法研究, 23 (1) 7 - 15, 1997.

- ② 佐藤 勝彦, 菊地 臣一, 増子博文, 岡野高明, 丹羽 真一: 脊髄・脊髄疾患に対するリエゾン精神医学的アプローチ(第2報) 整形外科患者に対する精神医学的問題評価のための簡易質問票(BS-POP)の作成, 臨床整形外科, 35(8), 843-852, 2000.
- ③ Adachi, T. Nakae, A. Maruo, T. Shi, K. Shibata, M. Maeda, L. Saitoh, Y. Sasaki, J. :Validation of the Japanese Version of the Pain Self-Efficacy Questionnaire in Japanese Patients with Chronic Pain, Pain Medicine, 15(8):1405-1417, 2014.
- ④ DSM5 Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
- ⑤ 前原和明・今井彩・秋田障害者総合支援

- 協議会就労支援部会著「職業的アセスメントから進める就労支援」2022. 1. 28
- ⑥ IAOE-J：日本版・就労支援のための利用者一時のアセスメントチェックリスト
- ⑦ 前原和明、八重田淳：知的障がい当事者の社会参加に対するニーズ調査 p75
- ⑧ 改訂版・就労移行支援事業所による 就労アセスメント実施マニュアル p4 就労支援のための訓練生用チェックリスト
- ⑨ 改訂版・就労移行支援事業所による 就労アセスメント実施マニュアル p31 導入期の面談での確認項目
- ⑩ 改訂版・就労移行支援事業所による 就労アセスメント実施マニュアル p35 具体的な検討事項
- ⑪ 改訂版・就労移行支援事業所による 就労アセスメント実施マニュアル p38 面談での確認する項目
- ⑫ 改訂版・就労移行支援事業所による 就労アセスメント実施マニュアル p44～48 基本的なルール
- ⑬ 職業的アセスメントの基礎 p 12～13 〈職業的アセスメントの視点〉
- ⑭ 就労移行支援のためのチェックリスト 独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター調査研究報告書 No. 168 就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究 — 「就労支援のためのアセスメントシート」の開発— p38 表2-5 就労継続を妨げる要因のカテゴリー、概念、要約文の例（障害種類に関わらない）
- ⑮ 就労支援のためのアセスメントシート活用の手引 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター p37-51 II. 就労のための基本事項
- ⑯ 就労支援のためのアセスメントシート活用の手引 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター p52-81 III. 就労継続のための環境
- ⑰ 常時介護が必要な重度身体障害者の就労支援～ 相談支援の立場から～ 表1 就労環境調整シート
- 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
Marutani M, Usui C, Kawajiri H, Takai Y, Kawaguchi T
Support a reason for living of persons with disabilities using the mobile phone application. 3rd Edition of International Public Health Conference March 21-23, 2024, Singapore
- H. 知的財産権の出願・登録状況
(予定を含む。)
1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

令和5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）
（分担）研究報告書

〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補の妥当性確認-聞き取り調査より

研究代表者 丸谷美紀 国立保健医療科学院
研究分担者 川尻洋美 群馬大学医学部附属病院
研究分担者 高井ゆかり 群馬県立県民健康科学大学

本研究の目的は、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングするための〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補の妥当性を確認することである。

就労支援の経験を5年以上有し、かつ「障害者本人の状態の波と支援環境を調整し、本人の能力を後押しする適切な就労の選択支援」ができていた支援者27名、及び障害者11名に、「障害者本人の状態の波を考慮して就労環境を調整するために、モニタリングが必要な項目」について聞き取り調査した。

アプリ入力項目候補への意見は、個別性に即した細項目が必要、と集約された。アプリ全体への意見は、評価者のためのアプリではなく「自分のため」と感じられること、「継続しやすい機能」が前提として得られた。また、その人なりの評価基準を決める、言葉の評価より5段階などの線で示す、モニタリング頻度と期間、他のアプリとの連動等の意見が得られた。

最終的に本アプリの入力項目の構造は、生活行動、気持ち体調、環境に分類され、3つが紐づく構造は、障害者の置かれている状況を相互に関連しあい複合的に作用しあうものという点でバイオ・サイコ・ソーシャル・モデルの考え方と合致する。

本アプリの目的から〈就労アセスメントアプリ〉という名称よりも〈就労生活モニタリングアプリ〉が妥当とも考える。今後は得られた意見を基にアプリを試用し改善していく。

A. 研究目的

障害者の就労において、障害者本人の状態の波（身体面・心理面の良好な時期と不調な時期の変調）があることでアセスメントが難しくなっており、その結果、波に応じた就労環境の調整が困難となっている（日隠七重 & 鈴木純恵, 2008）（岩本友規 & イワモトユウキ, 2020）。より障害者本人の力を活かすために、障害者本人の状態の波と支援環境（物理的・人的支援状況等）を突合させてモニタリ

ングし、可視化する必要がある。可視化した結果を、関係機関等との情報共有することで、状態の波に合わせた環境調整が可能となる。

現在、障害者本人の状態をアセスメントする実用的なツールは各種存在するが、状態の波をモニタリングするツールは存在しない。また、環境と突合させて支援に生かせるツールもない。医療・介護・健康分野のデジタル化方針の提言後（内閣府,2014）は、多数のスマートフォンアプリケーション（以下、アプ

り) が創出され有効性が確認されている (Sullivan & Lachman, 2017)。アプリの有用な機能はセルフモニタリングであり (Szinay et al., 2020)、障害者本人の状態の波と支援環境 (物理的・人的支援状況等) を突合させてモニタリングするために有用と考える。現在、国民の8割以上がスマートフォンを使用しており (総務省, 2021)、今後、アプリへの親和性の高い世代が就労支援の対象となることを見据えると、身近な携帯電話で状態を入力できるアプリとして、〈就労アセスメントアプリ〉を開発する事が有用と考えた。

そこで、まず、アプリ入力項目を国内文献と分担研究者の川尻・川口・臼井・高井の先行研究を基に、アプリの入力項目 (本人の状態と物理的・人的支援状況等) の候補を整理した (表1)。次に、整理したアプリ入力項目候補の妥当性を障害者、及び、障害者の就労の支援者に確認する必要がある。

本研究の目的は、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングするための〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補の妥当性を確認することである。

表1. 先行研究を基に整理したアプリ入力項目候補

〔文献から整理した〕 就労アセスメントアプリの入力項目：生活行動、身体・心理面の症状・環境の状況											
1. 一日の行動のうちモニタリングが必要な項目				2. その時の気持ちや体の様子				3. その時の周りの状況			
食事	出来た	出来ない	どちらとも言えない	気持ちの落ち着き	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い	家庭内の動きやすさ	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い
睡眠	大丈夫	ちょっと不眠	かなり不眠	集中力や意欲	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い	家族の理解や協力	ある	少しある	ない
生活リズム (一日のスケジュール)	出来る	出来ない	どちらとも言えない	体の症状	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い	服薬や通院の時間確保	大丈夫	ちょっと辛い	かなり難しい
清潔や身だしなみ	出来た	出来ない	どちらとも言えない	動きや感覚の制限	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い	通いやすさ	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い
健康管理	出来た	出来ない	どちらとも言えない					周りの雰囲気	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い
金銭管理	出来た	出来ない	どちらとも言えない					指示や意思疎通	大丈夫	ちょっと辛い	かなり難しい
家庭での役割	あり	なし	どちらとも言えない					作業場の環境	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い
通所や通勤などの移動	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い					作業場の構造や表示	大丈夫	ちょっと辛い	かなり難しい
周りの人との意思疎通	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い					器具・機器や家具	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い
意思表示	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い					仕事の負担	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い
ルールや連絡を守る	出来た	出来ない	かなり辛い					仕事の内容	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い
作業	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い					作業の時間や休憩	大丈夫	ちょっと辛い	かなり難しい
失敗や助言への対応	大丈夫	ちょっと辛い	かなり辛い					安全面	大丈夫	ちょっと辛い	かなり難しい
危険への対処	出来た	出来ない	どちらとも言えない					友人や地域との関係	大丈夫	ちょっと辛い	かなり難しい
余暇の過ごし方	出来た	出来ない	どちらとも言えない								

B. 研究方法

1) 研究期間：令和5年7月-令和6年1月

2) 研究参加者

i. 募集方法：質的記述的手法を用いて行うため、研究対象者は機縁法により目的に即した

対象者を選定した。具体的には研究協力者の榎本・進藤 (就労移行支援事業者) より、就労アセスメントを実施する支者・障害者の紹介を受けた。

ii. 選定基準：調査対象は、「障害者本人の状態の波と支援環境を調整し、本人の能力を後

押しする適切な就労の選択支援」ができて
いる支援者・障害者とした。

3) 調査方法：「障害者本人の状態の波を考
慮して就労環境を調整するために、モニタ
リングが必要な項目」について、(表2)の
内容を聞き取り調査した。

性	女性	4
	男性	7
年代	20	4
	30	4
	40	3
障害種別	知的障害	2
	身体障害	3
	発達障害	1
	精神障害	5

表2. 聞き取り調査内容

<p>1. 基本項目</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年代 ・資格 ・就労支援の経験年数(通算) ・支援した経験がある障害の種別 (精神障害、発達障害、知的障害、身体障害、感 覚器、難病、高次脳機能障害など) ・使用した経験のあるアセスメントツールやチェ ックリスト (就労支援のためのアセスメントシー、職場適応 促進のためのトータルパッケージ(TP)、ワーク サンプル幕張版(MWS)、幕張版ストレス・疲労 アセスメントシート(MSFAS)、難病のある人の就 労支援活用ガイド等) <p>2. アプリに関する事柄</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労支援にあたり、将来継続して就労するこ とを見据えて、アセスメントで重視している事柄を、 具体的な例も交えてお聞かせください。 ・アセスメントをする際に、障害者の方の心身の 波をどのように把握されていますか。また、その 波を補うために、どのように家庭環境や就労環境 を整えていますか。 ・心身の波を把握し、波を補うツールとしてアプ リ開発を考えています。文献から整理した別表の 項目について、ご意見をお聞かせください。

4) 分析方法：逐語録を作成し、質的記述的
にアプリ入力項目候補への意見、及び、アプ
リ全体への意見を抽出した。

(倫理面への配慮) 国立保健医療科学院
倫理審査委員会の承認を得た(承認番号
NIPH-IBRA # 23002)。

C. 研究結果

1. 調査対象者：

・障害者：下記の11名であった(障害種別
は重複回答)。

・支援者：下記の27名であった。

経験年数	平均8.71年	
別注 担当した障害種	知的障がい	
	身体障害	
	発達障害	
	精神障がい	
	難病	
属所	就労移行支援事業所	20
	障害者就業・生活支援センター	7
保有する資格 (重複)	精神福祉士	13
	介護福祉士	7
	精神保健福祉士	5
	公認心理師	4
	ジョブコーチ	2
	保健師	1
	福祉用具専門相談員	1
	福祉住環境コーディネーター	1
	教員免許状	1
	児童指導員	1
	ケアマネジャー	1
	産業カウンセラー	1
	キャリアコンサルタント	1
	タクティールケア	1
活用しているツールなど (重複)	ワークサンプル幕張版	6
	MSFAS	4
	職業準備性のピラミッド	3
	Kstep	3
	就労パスポート	3
	就労支援チェックリスト	2
	就労支援のためのアセスメントシート	1
	COPM	1
	ACT	1
	マイノート(東京都作)	1
	BWAP2	1
事業所独自のツール	14	
自作のツール	2	
特になし	1	

注) 1名のみ精神障害者に特化していたが、26名は知的・精神・身体・発達障害・難病・高次脳機能障害を担当した経験があった

2. 分析結果

ことができ、個別性に即した細項目が必要となる、と集約される。

1) アプリ入力項目候補への意見

生活行動、気持ち体調、環境、それぞれに対する意見を表3に示す。種々の意見を得る

表3 アプリ入力項目候補への意見

大分類	小項目	意見の集約
生活行動	食事	食事の支度も含める
		食事療法が必要な方は守れているか尋ねる
		栄養バランスも尋ねる
	睡眠	熟睡感など睡眠の質を尋ねる
		過眠気味でないか睡眠時間も尋ねる
		不要な昼寝をしていないか尋ねる
		昼夜逆転がわかるように時刻を尋ねる
		中途覚醒の頻度を尋ねる
	生活リズム（一日のスケジュール）	何時ぐらいから体や頭が動き始めるか尋ねる
		規則正しいスケジュール通りの行動を尋ねる
		スケジュールに具体的な時間を入れる（夜12時前に寝るなど）
	清潔や身だしなみ	入浴やシャワーや洗濯などの下位項目を尋ねる
		衣類を生活に保っているか尋ねる
		歯磨きなどの衛生面を尋ねる
		場に合った化粧や髭剃りなどを尋ねる
	健康管理	服薬など具体的な項目を尋ねる
	金銭管理	電子マネーやクレジットなども尋ねる
	家庭での役割	家庭で掃除などの下位項目または自由記述で尋ねる
	通所や通勤などの移動	人ごみや慣れていない場所への移動ができるか尋ねる
	意思表示	「困ったときに頼める」「断る」など具体的な項目を尋ねる
言語、ツール、サイン、動作など方法は問わずとするか		
コミュニケーションは家族と職場を分けて尋ねる		
失敗や助言への対応	失敗の報告と助言を分けて尋ねる メモを取るなど具体を尋ねる	
危険への対処	物理的か心理的なものか危険の定義を示して尋ねる	
余暇の過ごし方	地域とのつながりやサークルを尋ねる	
	運動をしているか尋ねる	
他	(月経周期など) 本人と支援者にしかわからないマークなどをに入れて尋ねる	
	自由記述を追加	
気持ち 体調	気持ちの落ち着き	焦りなどの気持ちの下位項目を尋ねる
		言葉が出ない思考が止まるなどの下位項目を尋ねる
		気持ちの項目は少ない方が選択に悩まない
体の症状	何時ごろからなら動きやすいなど体調の下位項目を尋ねる	
環境	服薬や通院の時間確保	仕事中の服薬の時間、通院の休みが取れる、が分かるように尋ねる
	周りの雰囲気	職場での人間関係が分かるように尋ねる
	仕事の負担	仕事の負担は我慢できない程度など分かるように尋ねる
		仕事の満足度を尋ねる 今後の展望や希望を尋ねる

	作業の時間や休暇	作業時間と休憩時間を分けを尋ねる
		休憩スペースを尋ねる
	作業場の環境	物理的な環境と人的な環境を分けて尋ねる
		作業場の環境を温度も含めて尋ねる
	作業場の構造や表示	構造や表示はマニュアルや指示を含めて尋ねる
	安全面	環境の安全面は心の面か身体の間か分けて尋ねる
	友人や地域との関係	家庭内や地域での余暇の過ごし方は詳細に尋ねる
	友人や地域との関係	地域のサポートは就労継続のカギとなるため尋ねる
		地域のサークルなどを尋ねる
		友人や地域との関係は関係性の有無か継続か分けて尋ねる
		余暇の時間、余暇の過ごし方、友人との関係性を分けて尋ねる
		仕事の負担で仕事以外のことのできないのか理由を尋ねる
	その他	社会のニュースの影響を尋ねる
		全体に「家庭」と「仕事」を分けて尋ねる
「その日何があったのか」も尋ねて症状と紐づける		
全体に		一口コメントを入れる

2) アプリ全体への意見

前提、項目と構造、自己評価基準等に対する意見を表4に示す。

・前提：評価者のためのアプリではなく「自分のため」と感じられること、また「継続しやすい機能」とするといった意見であった。

・項目と構造：項目数を絞る、自由記述を入れる、大項目のうち入力が抜けていても記録できる、行動・心身・環境の構造化を避ける、等であった。

・自己評価基準：「自分では体を清潔にしているというが、体臭が強いこともある」など、自己評価と他者評価が異なる場合の評価基準についての意見や、「家族が金銭管理の一部を援助する必要がある人もいる」など、家族の力を借りても「できる」とするかなど、その人なりの評価基準を決めてはどうか、という意見であった。

・入力（自己評価）様式：言葉で評価するよりも5段階などの線で示す、評価の細かさも

カスタマイズできるとよい（3段階、10段階か）などの意見であった。

・出力（自己評価）様式：出力は表の方が分かりやすい、棒グラフが見やすい人もいる、などの意見であった。

・自己評価と他者評価のすり合わせ：「自信がない人は客観的にできていると思われても『できない』にするのでは」など、支援者や実習先の評価とのすり合わせが必要との意見があった。

・モニタリング頻度と期間：1時間おき、朝夕、1日1回が継続しやすい、などの意見であった。

・機能：他のアプリとの連動、読み上げ機能、などの意見があった。

・その他：鬱状態でアプリを立ち上げることもできない時の対処をどうするか、という意見があった。

表4 アプリ全体への意見

前提	自分のためのアプリと感てもらえるようにする
----	-----------------------

	自分で目標を立てて、そのためにつける 初心に戻る、目標を再認識できるもの 継続できる手軽な物にする
項目と構造	項目をカスタマイズできると効果的 手軽さが大事なので項目を絞る 自由記述があるとよい 行動や気持ちに関連しなくても環境のチェックができるようにする 最初に心身の状況を尋ねて、その背景や結果としての生活行動を聞くという方法もある 構造化すると難しい対象者もいるので、並列でつけるようにしてはどうか
自己評価基準	人によってできるレベルが異なるので、支援者と個別に設定してから使用する その人なりの評価基準を決めてからアプリを使う（家族の力を借りても「できる」にするなど）
入力（自己評価）様式	言葉で評価するよりも5段階などの筋で示してはどうか 点数のほうが分かりやすい 数字や線で評価が良い 言葉の評価は難しい 評価の細かさもカスタマイズできるとよい（3段階、10段階か）
出力（自己評価）様式	出力は表の方が分かりやすい 出力は人によってグラフまたは表に変更できるとよい 棒グラフが見やすい人もいる 折線グラフが重なると分かりにくい人もいる 折れ線のほうが分かりやすい
自己評価と他者評価のすり合わせ	支援者と本人の評価をすり合わせる必要がある 自己評価と他者からの評価の食い違いをどうするか アプリで予め共有して、細かい点は対面で深めていく 支援機関、企業、本人とのギャップを埋めるために活用する
モニタリング頻度と期間	1時間おきに気持ちや体調を記録する人もいる 毎日と帰りの状態を記入すると1日の変動が分かる 1日1回程度の単純な方が継続できる 寝る前、朝など、都合のいい時間に1日を振り返って入力する 毎日は負担になるので気になるときに入力する モニタリングの期間を個別に設定する
機能	他のアプリと連動できるとよい 視覚や学習に障害がある対象のために読み上げ機能が必要である
その他	鬱状態でアプリを立ち上げることもできない時の対処

D. 考察

得られた意見について、研究班、及び、有識者と協議し、次のようにアプリ項目、及び機能について検討した。

1-1. 入力項目内容

個々の障害者の状況に合わせて、全ての小項目について、下位の項目が必要に

なり、入力の負担が増えることが懸念される。各小項目に「メモ」機能で、個別性を保つ。例えば小項目「睡眠は足りている」には「睡眠についてメモ」機能をつけ、個別の状況に即して「夜11時に就寝する」「就寝前は、SNSは見ない」などをメモすることで、より自分のためのモニタリングとなるようにする。

1-2. 入力項目構造

生活行動、気持ち体調、環境に分類され、紐づく構造は、バイオ・サイコ・ソーシャル・モデルに準ずると考える(日本ソーシャルワーク教育学校連盟, 2020)。バイオ・サイコ・ソーシャル・モデル「状況のなかの人間 (person-in-his/her-situation)」として捉える点を重視し、バイオ (bio) /サイコ (psycho) /ソーシャル (social) という3つの側目からクライアントの状況や環境を把握する。バイオ (生理的・身体的状態) には、クライアントの有する健康状態や ADL・IADL の状態、能力などが含まれる。サイコ (精神的・心理的状态) には、クライアントの心理状態や意欲、意思の強さ、嗜好、生活やサービスに関する満足度などが含まれる。ソーシャル (社会環境的状态) には、家族や親族との関係、近隣関係、友人関係、住環境や就労状況、収入の状況、利用可能な社会資源などが含まれる。

バイオ・サイコ・ソーシャル・モデルでは、クライアントの置かれている困難な状況は、生理的・身体的要因、精神的・心理的要因、そして社会環境的要因がそれぞれに独立したものではなく、相互に関連し合い、複合的に作用し合って困難な状況をもたらしていると捉える。

本アプリの項目をバイオ・サイコ・ソーシャル・モデルと突合すると、生活行動はバイオ、気持ち体調はバイオとサイコ両者にまたがる項目、環境はソーシャルに含まれる。障害者の置かれている状況を相互に関連しあい複合的に作用しあうものという点でバイオ・サイコ・ソーシャル・モデルの考え方と合致し、包括的かつ相互関係で障害者の状況をモニタリングできる構造と考える。

2. アプリ全体への意見

・前提: 「自分のため」と感じられるアプリとするために、アプリ起動時に「アプリをつける理由 (働く理由)」をトップに示す。

また「継続しやすい機能」とするために、操作を単純にすること、項目数を絞ることが考えられる。

・項目と構造: 項目数を絞る、自由記述を入れる、大項目のうち入力が抜けていても記録できる、という機能をつける。

行動・心身・環境を突合させることで、合理的配慮やナチュラルサポートの改善につながるため、構造化の機能は維持する。

・自己評価基準: アプリ活用を開始する時点で、支援者と評価基準を決める。例えば、「よく眠れた」の評価は、アプリをつける前と変わらなければ「どちらでもない」、アプリをつける前よりも朝の目覚めが良く日中も眠くならなければ「当てはまる」、アプリをつけ始める前よりも眠れなくなった場合は「当てはまらない」とする、などが考えられる。

・入力 (自己評価) 様式: 言葉、数字、顔の表示で分かりやすさと親しみやすさを考慮する。

・出力 (自己評価) 様式: 視覚的に理解しやすい折れ線グラフとし、行動、心身の状態、環境の各1項目のみ (計3つのグラフが一つの枠に出力される) を出力できるようにする。

・自己評価と他者評価のすり合わせ: NIVRの「就労支援のためのアセスメントシート」開発の際も、自己評価と他者評価に食い違いが見られ、すり合わせをすることで相互の理解が進むとされていた(井口修一 et al., 2022)。本アプリも自己評価と他者評価のすり合わせながら、互いの理解を深めていくことが重要と考える。

・モニタリング頻度と期間：モニタリングは継続できることが重要であるため、頻回の入力を避ける。期間は、就労選択支援を視野に入れると1か月程度と考える。就労選択支援が終了し、一般就労、就労移行支援、福祉的就労に進んだ後も必要時継続して経過を追うこともできる。

・機能：調査対象となった障害者は、頭痛や睡眠、女性は月経前症候群など、単独のアプリを活用していた。他のアプリとの連動も視野に入れる必要がある。読み上げ機能は視覚障害者は既に利用しているので、それを活用できる。

・その他：障害者の支援のためのアプリであるため、負担をかけてまで継続する必要はないと考える。休養が必要な際は、休養を優先し、モニタリングしたいと意欲が出た際は再開するように、未入力期間は空白となるように作成する。

3. 今後の示唆

アプリの効果的な活用には、個別化された情報提供と専門家の助言が重要といわれる(S hi et al., 2022)。〈就労アセスメントアプリ〉も、障害者の働く目的に応じて入力項目を選択し、支援者や就労先の職員と共に振り返りを行うことが功を奏する。

また、アプリ利用の促進要因にアプリリテラシーがある(König et al., 2021)。アプリに親和性の高い年代が対象となると考えるが、慣れるまでは支援者と共に入力することも考えられる。

E. 結論

障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングするための〈就労アセスメントアプリ〉入力項目候補の妥当性を確認するために、支援者 27 名、及び障害者

11 名に、「障害者本人の状態の波を考慮して就労環境を調整するために、モニタリングが必要な項目」について聞き取り調査した。

個別性に即した細項目が必要、評価者のためのアプリではなく「自分のため」と感じられること、「継続しやすい機能」、その人なりの評価基準を決める、等の意見が得られた。

本アプリの入力項目の構造は、障害者の置かれている状況を相互に関連しあい複合的に作用しあうものという点でバイオ・サイコ・ソーシャル・モデルの考え方と合致する。

本アプリの目的から〈就労アセスメントアプリ〉という名称よりも〈就労生活モニタリングアプリ〉が妥当とも考える。

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

Marutani M, Usui C, Kawajiri H, Takai Y, Kawaguchi T

Support a reason for living of persons with disabilities using the mobile phone application. 3rd Edition of International Public Health Conference March 21-23, 2024, Singapore

H. 知的財産権の出願・登録状況
(予定を含む。)

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

- König, L. M., Attig, C., Franke, T., & Renner, B. (2021). Barriers to and facilitators for using nutrition apps: systematic review and conceptual framework. *JMIR mHealth and uHealth*, *9*(6), e20037.
- Shi, Y., Wakaba, K., Kiyohara, K., Hayashi, F., Tsushita, K., & Nakata, Y. (2022). Effectiveness and components of web-based interventions on weight changes in adults who were overweight and obese: a systematic review with meta-analyses. *Nutrients*, *15*(1), 179. https://mdpi-res.com/d_attachment/nutrients/nutrients-15-00179/article_deploy/nutrients-15-00179.pdf?version=1672390355
- Sullivan, A. N., & Lachman, M. E. (2017). Behavior change with fitness technology in sedentary adults: a review of the evidence for increasing physical activity. *Frontiers in public health*, *4*, 222909.
- Szinay, D., Jones, A., Chadborn, T., Brown, J., & Naughton, F. (2020). Influences on the uptake of and engagement with health and well-being smartphone apps: systematic review. *Journal of medical Internet research*, *22*(5), e17572.
- 日隠七重, & 鈴木純恵. (2008). 福祉施設に通う知的障害者の体調不良を発見するための方策. *大阪大学看護学雑誌*, *14*(1), 21-28.
- 井口修一, 武澤友広, & 石原まほろ. (2022). 就労困難性 (職業準備性と就労困難性) の評価に関する調査研究-「就労支援のためのアセスメントシート」の開発. *調査研究報告書サマリー*, *2*, 17-24.
- 岩本友規, & イワモトユウキ. (2020). 発達障害のある人の就労継続に向けた主体的な自己の発達. *明星大学発達支援研究センター紀要: MISSION*(5), 31-40.
- 日本ソーシャルワーク教育学校連盟, 一. (2020). ソーシャルワーク演習のための教育ガイドライン.
- 総務省. (2021). モバイル端末の保有状況. <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r04/html/nf308000.html#n3801010>

令和5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）
「アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
(23GC1009)」

(研究代表者：丸谷美紀（国立保健医療科学院生涯健康研究部・特任研究官）)

研修カリキュラムと視覚教材開発：海外視察

分担研究者 江口 尚（産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室・教授）
研究代表者 丸谷美紀（国立保健医療科学院生涯健康研究部・特任研究官）
研究分担者 川尻洋美（群馬パース大学看護学部・講師）
研究分担者 湯川慶子（国立保健医療科学院疫学・統計研究部・上席主任研究官）

研究要旨

当研究班では、〈研修カリキュラムとシラバス〉〈視覚教材〉〈就労アセスメントアプリ〉を統合した[就労アセスメント研修]パッケージの開発を進めている。本分担研究の目的は、障害者の就労について先進的な取り組みを行っている海外の事例を収集し、また研究成果の一部を報告することを通じて、研究全体に資する情報提供を行うことであった。2024年2月26日から3月1日まで米国ハワイ州ホノルル市に滞在し、PacRim2024のPre-Conference、Conference、Post-Conferenceへの参加、The Center on Disability Studies (CDS), College of Education, University of Hawai`i at Mānoaへの訪問をすることにより、障害のある労働者の就労支援について、当研究班の目的とする成果物の開発に役立つ多くの先進的な知見とネットワークを得ることができた。研究期間2年目となる次年度は、今回の出張の成果を、研修カリキュラムと視覚教材開発に役立てたいと考えている。

A. 研究目的

障害者雇用率の引き上げや、企業の社会的責任への関心の高まり、深刻な労働力不足から、障害のある労働者の安定就労への関心が高まっている。障害者の就労選択支援に向け、就労アセスメントにおいて、①支援者のアセスメントスキルの個人差を平準化するための学習支援の不足、②障害者本人の状態の波（身体面・心理面の良好な時期と不調な時期）と支援環境（物理的・人的支援状況等）を突合させてモニタリングし、関係機関等との情報共有のために可視化する就労アセスメントツールの不足等の問題がある。本研究課題の目的は、1) 上記問題①に対し、熟練者の就労アセスメントスキルを解明し、それらを反映した〈研修カリキュラムとシラバス〉と〈視覚教材〉を制作すること、2) 上記問題②に対し、障害者本人の状態の波と支援環境を突合させて経過をモニタリングし、就労の阻害要因や促進要因を可視化するための〈就労アセスメントアプリ〉を制作することであり、上記2つの目的を関連させながら研究を行い、〈研修カリ

キュラムとシラバス〉〈視覚教材〉〈就労アセスメントアプリ〉を統合した[就労アセスメント研修]パッケージを最終成果物として開発し、支援者のスキルの平準化、及び関係機関等との情報共有の改善を図ることである。併せて、研修実施上の留意点等を示すことである。その中で、本分担研究では、障害者の就労について先進的な取り組みを行っている海外の事例を収集し、研究全体に資する情報提供を行うことであった。

B. 研究方法

2024 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversityに参加し、また研究成果の一部を報告することを通じて、情報収集を行った。さらに The Center on Disability Studies (CDS), College of Education, University of Hawai`i at Mānoaを訪問し、障害を持つ学生の雇用を支援する取組について情報収集を行った。

2月26日	Symposium on Postsecondary Transition of Neurodivergent
-------	---------------------------------------------------------

	Students Having Potential in STEM (Pre-Conference event, University of Hawai'i at Mānoa, Campus Center Conference Room)
2月27日-28日	39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity (Hawai'i Convention Center)
2月29日	Hawai'i Summit on Employment First (Post-Conference event, Entrepreneurs Sandbox)
3月1日	Visit University of Hawaii at Manoa (Prof. Robert Stodden and Dr. Eric Folk)

図 PacRim2024 参加及びハワイ大学訪問スケジュール

(倫理面への配慮)

本研究の実施に当たっては、人を対象とした研究は実施していないため、倫理的に配慮すべき事項はない。

C. 研究結果

1 . Symposium on Postsecondary Transition of Neurodivergent Students Having Potential in STEM (Pre-Conference event) (神経多様性を持つ学生の STEM 分野への進学と職業移行に関するシンポジウム)

1-1. 講演者と発表内容

- スコット・ベルマン氏 (ワシントン大学障害者サービスセンター暫定ディレクター)
ベルマン氏は、STEM教育における包摂、多様性、公平性を推進する取り組みについて紹介した。具体的には、神経多様性学生のニーズを理解し、それを教育プログラムに統合する方法に焦点を当てることの重要性を指摘していた。
- リサ・ガロウェイ氏 (ハワイ大学障害研究センター教員)
ガロウェイ氏の講演は、地元のネイティブハワイアンコミュニティに根ざした STEM カリキュラムの開発についてであった。彼女は、障害を持つ学生が

STEM分野で成功を収めるために必要な支援体制を構築する上でのポイントを紹介した。

- ロンダ・ジェンソン氏 (北アリゾナ大学教授、心理学科・教育専攻)
ジェンソン氏は、障害者が STEM 分野での参加を拡大するために資金提供を受けたプロジェクトについて紹介した。彼女の研究は、神経多様性を有するが育成向けの教育へのアクセスとプロフェッショナルな開発モデルに焦点を当てていた。
- ヘ・ジン・パーク氏 (ハワイ大学マノア校障害研究センター准教授)
パク氏は、特に才能ある学生を支援するための連邦政府からの助成金に基づくプロジェクトについて紹介した。彼女の研究は、優れた教育プログラムと神経多様性のある学生の移行支援に関連するものであった。
- マヤ・マティス氏 (ハワイ大学マノア校障害研究センター准教授)
マティス氏は、自閉症スペクトラム障害 (ASD) に焦点を当てたコミュニティベースの介入の実装についての彼女の臨床的専門知識を紹介した。教師や親、コミュニティヘルスワーカーへのトレーニングと支援について焦点を当てていた。
- キリコ・タカハシ氏 (ハワイ大学マノア校障害研究センター准教授)
タカハシ氏は、神経多様性のある学生が STEM 分野で成功を収めるための教育アプローチについての研究を紹介した。タカハシ氏は、文化に応じたカリキュラムと教授法、包括教育、ユニバーサルデザインの学習、支援技術の重要性を指摘していた。
- パトリック・ガートサイド氏 (Work Now Hawaii・創業者)
ガートサイド氏は、神経多様性を持つ人々の雇用を支援する非営利組織の取り組みを紹介した。ガートサイド氏は、実装の実践的な戦略、成功事例、Employment First を実現するためのコミュニティや雇用主の関与の重要性を強調した。Employment First の原則は以下の通りである。基本原則：

「Employment First」の中心的な考え方は、重度の障害を持つ人を含むすべての人が、統合された雇用およびコミュニティ生活に完全に参加可能であるというものである。この哲学により、重度障害を持つ青少年および成人に対する雇用関連サービスの第一選択として、一般労働市場での雇用が優先されることになる。政策と実践：Employment Firstは、政策に影響を与える概念であり、サービスの資金配分における優先事項でもある。これは、従来のデイサービスやシェルタードワークショップよりも統合雇用を優先するシステムへの変更を求めるものである。支援とサービス：このアプローチは、隔離された設定からの資源を統合雇用成果につながる個別化された、柔軟な支援へと移行することを提唱している。これには、ジョブコーチング、サポートされた雇用、職業リハビリテーション、自然支援の利用が含まれる。コミュニティ統合：Employment Firstの取り組みは、コミュニティ統合のより広範な目標と密接に関連している。これには、障害を持つ個人がコミュニティで雇用されるだけでなく、コミュニティ生活のあらゆる側面に積極的に参加し、統合されていることが含まれる。すべての人にとっての利益：Employment Firstは、統合雇用が障害を持つ個人にとってより良い成果をもたらすと信じている。これには、自尊心の向上、収入の増加、健康の改善、より広範な社会的ネットワークへの参加が含まれる。立法の支援：米国の多くの州が正式なEmployment First政策を採用しており、国家レベルでの支持も増加している。これらの政策はしばしば、統合雇用が公的資金によるプログラムの優先されるサービスオプションおよび成果であることを法制化している。

1-2. 参加者の反応

参加者からは、具体的な教育手法や職場での適応策に対する具体的な質問が多く寄せられ、活発な議論が行われた。また、参加している当事者である学生や親、教育者、研

究者、支援者からのフィードバックを通じて、今後のカリキュラム開発や政策提案に生かすべき貴重な意見が得られた。

1-3. 総括

このシンポジウムへの参加は、神経多様性を持つ学生がSTEM分野で成功を収めるための理解と支援を深めるための重要な機会となった。参加者として、神経多様性学生の潜在能力を引き出し、支えるために、教育現場や職場で直ちに実践できる知識とツールを得ることができた。

2. 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity (Hawai'i Convention Center)

障害者雇用を専門とする産業保健の専門家として、パックリム2024会議に参加したことは、包摂と多様性に関する世界的な視点を深める貴重な機会となった。パックリム2024のテーマは「Beyond Access: Building a Culture of Belonging」であった。この会議は、教育、職場、医療、公共政策など様々なセクターにおいて、障害者が支援を受け、活躍できる環境を促進する包摂的慣行を実施する方法を探求することを目的としていた。

2-1. 雇用ストランド：雇用ストランドの議論は、専門分野に特に関連が深かった。このセッションでは、「雇用優先」政策を体系的なアプローチとして障害者全員に意義ある労働を実現するための必要性が強調された。障害者が職場で利益を受けるための障害福祉の管理戦略が共有され、雇用をアクセシブルで持続可能にするために重要であるとされた。

2-2. 包摂的身体活動と神経多様性ストランド：主に雇用に焦点を当てていたが、包摂的身体活動と神経多様性のセッションは職場の包摂に対する洞察に富んだ類似点を提供した。これらの議論は、全ての個人が受け入れられる環境を作ることの重要性を強調し、包摂的雇用慣行を反映していた。神経多様性ストランドは、雇用を含む様々な生活領域に神経多様性個人を統合する方法についての視点を提供した。認知の多様性を受け入れることが職場の革新と生産性を高めるために重要であると強調された。

2-3. ネットワーキングとコラボレーショ

ン：会議は教育者、政策立案者、アドボケートなど、多様な専門家とのネットワーキングを促進した。これにより、障害者の雇用成果を向上させる取り組みについてのアイデアを交換し、協力するプラットフォームが提供された。異なる地域からの同僚との議論から、障害者雇用のためのグローバルな課題と革新的な解決策についての洞察が得られた。

2-4. 具体的な発表内容について：
PacRim2024 での研究者や実践者の発表の中で、今後当研究班の研究活動に役立つと考えられた発表を 2 つ取り上げる。

2-4-1 . Accessible 'workplaces': Assistive technology, disability, and the changing working landscape in Japan (Jenni Schofield)

この発表の目的は、英国人であり車いすでの生活をしている当事者でもある研究者が、日本の特例子会社での参与観察により、1) 障害を持つ労働者が職場により良く適応できる方法を探求し、彼らの声や経験を強調する 2) 日本の職場における当事者としての経験を共有し、発信することで政策立案者や雇用主に職場のアクセシビリティ向上を促す 3) 職場を再定義し、雇用主がアクセシブルになるためのガイダンスを提供することであった。その研究活動を通じて、現在日本の企業で利用可能で使用されているアクセシビリティ技術は何か、障害を持つ労働者はそれらの効果と有用性をどのように評価しているのか、「職場」とは何か、その進化が障害を持つ労働者にどのような影響を与えたのか、労働環境の変化とともに、障害を持つ労働者の雇用機会はどのように変化したのかについて情報収集し、発表の視点からまとめていた。背景情報として、日本における障害者のある労働者の雇用状況や特例子会社制度について紹介していた。研究は、NTT の特例子会社である NTT クラリティで行われた。

NTT クラリティは、障害を持つ人々が快適に生活できる社会を築くことをビジョンとすること、高コントラストの掲示、広い空間、異なる素材の床など、アクセシブルな設計が施されていること、障害者が主導する障害理解研修や、障害者の生活、スポーツ、レシピなどに関する記事を掲載したウェブペ

ージ「YuYuYu」の運営など、日本の特例子会社のリアルな状況を紹介していた。特例子会社制度には、「包摂か隔離か」の議論が常に生じているが、発表者は、1) 理想的な世界では、特例子会社は必要なくなるだろう 2) 特例子会社は「違い」を生み出すが、障害を持つ同僚に囲まれて働くことは、その自体でアクセシビリティを助けるかもしれない 3) 企業は従業員の声に耳を傾け、包摂、相互尊重、理解の文化を促進する必要がある、と考察をしていた。

2-4-2. Differences between employers who do and don't hire people with disabilities: Using segmentation to design targeted social marketing approaches (Melanie Randle: Professor of Marketing, University of Wollongong)

世界的に見て、15 歳以上の障害者の労働参加率は、障害のない人の約半分と推定されている。オーストラリアでは、労働参加率は過去 20 年間ほとんど変わっていない。先行研究では、雇用主が障害者を雇用しない理由を特定して列挙しているが、市場細分化技術を用いて障害者を雇用する企業としない企業の違いを比較した研究はない。本研究の目的は、障がい者を雇用する雇用者と雇用しない雇用者の特徴的な特徴を明らかにし、雇用率を高めるために効果的なソーシャル・マーケティング戦略を特定することであった。2023 年にオーストラリアの雇用主 1419 社を対象に行った調査の結果を報告している。雇用主が障害者であることを公表した人を採用したことがあるかなにかに基づいて、先験的なセグメンテーションを行っている。まず、雇用主グループ間の有意差を確認するためにカイ二乗検定を行った。性別、障がい者と接した経験と自信、組織の規模、雇用にどの程度積極的か、雇用に人工知能を使用しているか、将来障がい者を雇用する意思があるか、などの点で有意差が認められた。次に、雇用する理由と雇用しない理由の 2 つのグループについて説明した。雇用主が障がい者を雇用する理由として最も多かったのは、障がいのある人のスキルがその仕事に最適であること、そして地域社会を支援し、インクルーシブな職場を作りたいからであった。雇用主が雇用を見送る理由として最も多かったのは、

障害を明らかにした応募がなかったこと、職種が障害者に適していないこと、障害者をサポートする適切なリソースがないことであった。本発表は、雇用主の障害者雇用意欲を高めるために、どのようにターゲットを絞ったソーシャルマーケティング戦略に知見を反映させることができるかについて、実践的な示唆を与えていた。この論文は、「雇用における障壁を克服するための洞察、革新、戦略」を提供しており、マーケティングの研究者の視点からの障害者雇用の促進についての検討ということでもユニークであった。

2-4. 本研究班の成果報告

熟練者のアセスメントスキルに関する聞き取りの結果を口演発表した。[ミクロ：本人・家族][メゾ：支援者自身・就労先][マクロ：地域・自治体]のレベル毎のスキル、及び、各レベル内・レベル間のかみ合わせを見立てるスキル、さらに、これらを見立てる手段のスキルについて報告した。発表会場内外で情報交換を行い、研究成果の妥当性が確認されると共に、実践へ還元しさらに精錬する必要性が考えられた。

2-5. まとめ：PacRim2024は、障害者雇用と包摂に関する複雑な問題に対する理解を深めるための重要な機会であった。PacRim2024で得られた知識は、当研究班での研修プログラムや当事者向けのアプリケーションを検討する上で、効果的な雇用慣行のあり方や、障害のある労働者向けの支援を実践するための先進的なツールと戦略を検討することに役立った。PacRim2024で学んだ戦略を適用し、職場とコミュニティとの成果を共有して、障害のある労働者にとって最善の雇用環境の醸成を模索する。会議で新たに知り合った研究者や実践家と、日本における障害者の雇用支援について意見交換を継続する。PacRim2024への参加を通じて、メインテーマから具体的な実践に落とし込むことができた。また、その実践は、私の専門である産業保健の労働者の保護の基本的な価値と一致していると認識できた。

3. Post conference 2024 Hawaii Summit on Employment First

プログラムは、支援者、実務家、当事者向け

のコースに分かれており、我々は実務家向けのコース (Practitioners Track) に参加した。

3-1. 講演者と発表内容

● **Braiding and Blending Services**
(Jennifer White : US Department of Labor Office of Disability Policy))
はじめに：このプレゼンテーションは、障害を持つ個人を支援する際に家族、隣人、地域社会のメンバーが果たす重要な役割を強調していた。これらの個人が繁栄するためには、調整、創造性、他人への依存が必要であると指摘していた。サービスと資金の組み合わせ、組み込み、順序付け：組み合わせ、組み込み、順序付けの資金が違法であり、「二重取り」と考えられているという一般的な神話に対処する必要がある。Braidingというのは日本語では「三つ編み」のことであり、複数の資金源を活用して一つのサービスを提供する仕組みのメタファーである。実際は、連邦政府はこれらの方法を承認するだけでなく、包括的な支援を構築するためにこれらの方法を奨励していることを強調して、「二重取り」「不正受給」という誤解を解くことが大切であると説明をしていた。編み込み (Braiding) の例：デイビッドのケース：デイビッドは、住宅の機会、HCBS ウェーバーの支援、職業リハビリテーション、メディケイド、社会保障、郡のレクリエーション奨学金、コミュニティカレッジなど、複数の支援源を組み合わせながら支援を受けている。アビーのケース：デイハビリテーションサービスの参加者であるアビーは、製パンで生計を立てたいと考えていた。彼女の個別サービスプラン (ISP) には、製パン業界を探求し、仕事に応募し、フィットネスと栄養クラスを続けることが含まれるなど、複数のプログラムが組み合わさっている。組み合わせ (Braiding)：異なる資金源を組み合わせる望ましい結果を得ることと定義されている。例えば、職業リハビリテーションなどの資金源からの支援を受けて、教室学習、インターンシップ、ジョブコーチング

のプログラムが支援された事例がある。順序付け：サービスを計画する際に、それぞれが次のサービスにつながるようにすることで、連続した支援構造を作る方法のことである。効果的なサービス調整の障壁：資金源との関係がない、支援機関のインフラが不十分、ケースマネージャーの経験不足、自己擁護者や家族が組み合わせサービスを要求する方法を知らないといった一般的な障害を特定する。

- **Real Work for Real Pay: Success Stories Hawaii 2024 (Jennifer White, CEO**

Able Opportunities, Inc.)

社会正義と障害者：本発表では、障害者に対する公平な機会を確保することの重要性が強調されていた。特別教育の進化と社会正義の文脈での継続的な努力が強調されていた。エンパワーメントとアドボカシー：好奇心の精神を育て、内在化された非障害者優先主義（エイブリズム）に対抗することや、個人を効果的にサポートするためには、継続的な学習と適応が必要であることが強調されていた。包括的な技術とツール：ホムンクルスの脳地図：感覚に関する考慮事項が議論され、「手の上の手」(Over the hand) 教授法（この方法では、教師やケアギバーが支援を受ける人の手の上に自分の手を置き、物理的に操作を行うため、支援を受ける人の自主性を奪い、受動的な役割を強いる可能性がある。）ではなく、「手の下の手」(Under the hand) 教授法（この方法では、支援者が支援を受ける人の手の下に自分の手を置きます。これにより、支援を受ける人が主体的に活動を行うことが促され、その人の能力や自主性が尊重されるため、特に認知症の高齢者や障害を持つ人々への支援において、その人々の尊厳と自立を支持するために推奨されることが多い。）を推進し、学習における内発的動機付けを促し、手がかり、きっかけ依存を減らすことを提唱していた。コンプライアンスからアライアンスへ：指示的な方法から、クライアントが主導する

ことを可能にする方法へのシフトが行われ、非言語的な教授技術の利用を促していた。技術とトレーニング：職場と個人の自律性を促進するために、携帯型カメラ、iPad、アプリを使用し、ビデオ履歴書や自己紹介映画の作成が紹介されていた。ユニバーサルデザイン：コミュニケーションを効果的に強化するために、多様な学習ニーズに対応するためのユニバーサルデザインのトレーニングツールの使用が推進されていた。人中心のアプローチ：個人主導の解決策に焦点を当て、個人が主体的に通信とタスク管理のための画像システムを使用することが奨励されている。これにより、さまざまな設定での機能の独立性が高まることで、利用者の自主性が高まることにつながっている。コミュニティと雇用者の関与：コミュニティのリソースと雇用者を巻き込み、包括的な環境を作る戦略の必要性や、障害者のニーズを理解し、それに適応することの重要性が強調されていた。戦略計画と変革管理：組織変革のためのステップが概説され、技術統合、戦略計画、パフォーマンス測定を含む、障害者サービスの持続可能な改善を確保するための措置についての説明がなされた。

- **Employer Engagement (Steve Blanks)**
雇用主のエンゲージメントについての概要：発展途上の障害者の雇用平等とコミュニティを目指し、雇用主の関与に関する様々な実践が紹介された。これには、関係構築の考え方のシフト、雇用主の旅の4段階の枠組み、新たな実践の展開が含まれる。雇用主のエンゲージメントの重要性：85%の仕事がネットワークキングを通じて獲得されるため、雇用主との関係構築は極めて重要である。特にハワイにおいては、この点が真実であるかどうか議論された。必要なシフト：「二重顧客」アプローチへの実践の変更が必要であるとされ、求職者と雇用主（二重顧客）の両方に焦点を当てる。言語とアプローチの変更、関係やパートナーシップの発展に重点を置く。ビジネス慣行の理解、ビ

ビジネスとの共同作成の機会の確立に関心をもつ。顧客エンゲージメント：ビジネスと顧客との関係を築くプロセスとして定義され、顧客基盤との信頼と忠誠心を築くための手法が示された。パートナー開発：信頼できるアドバイザーとしての自己位置付けが求められ、信頼性の向上、関係の深化、自己志向の低減が重要である。関係構築：関係構築の基本はまずは与えることであり、より多く聴き、専門知識を共有し、どのように助けることができるかを尋ね、本当の自分自身でいることが勧められる。雇用主の旅の主要段階：雇用主の関与のプロセスを「接続、考慮、転換、継続」という4つの段階で説明し、それぞれの段階での活動が具体的に示された。

● **Customized Employment (Tricia Jones-Parkin)**

本講演の目的は、障害を持つ人々のための支持された雇用とカスタマイズされた雇用における雇用主の関与の最善の実践を共有することであった。この講演は、組織が障害のある労働者の雇用を最優先にするための戦略をどのように実装するかについての概要を紹介した。組織変革における戦略：雇用を最優先にするための取り組みの目標は、1) 雇用第一と HCBS 設定の交差点を理解し、すべての人が競争的統合雇用を探求する機会をどのようにつなげるかを学ぶ 2) 雇用と関係構築、コミュニティの機会の探求に役立つ発見プロセスの主要要素を実装する方法を学ぶ 3) 直接支援専門家の能力を構築し、意義のあるコミュニティ統合と雇用機会につながる生活体験を結び付ける方法を学ぶことであった。2. 成功的なプロバイダ変革の要素：1) リーダーシップ：「なぜ」を定義し、チームを構築し、関係者とのコミュニケーションを図る。2) 顧客焦点：受け入れと個別中心の計画、コミュニティライフエンゲージメント、利益管理を含む。3) 運用：サービスの運用、移行サービス、エージェンシーの運用焦点を明確にする。4) 労働力開発：現在のスタッフのスキルと

能力、リクルートメント、オンボーディング、新規スタッフのトレーニング。5) 結果、測定、分析、および知識管理：品質保証、満足度、パフォーマンス測定、エージェンシーの認証、資金提供者の品質とコンプライアンス調査。3. 個別中心の思考、計画、実践：1) 個別中心の思考は、人とその愛する人々の見解を尊重し、生活の質、福祉、そして情報に基づいた選択を重視する。2) 個別中心の計画は、その人が選んだサポーターによって導かれ、良い生活を構成する選択肢や興味を学び、必要なサポート（有償・無償）を特定する方法である。4. 基礎となる価値観/定義 1) 競争的統合雇用 (CIE) は、個人が最低賃金以上で報酬を受け、障害のない他の従業員と同様に利益を受け、進歩の機会を提供される雇用形態である。2) 生活体験：直接的な日常の出来事を通じて得られる個人の世界に関する知識である。3) 発見プロセス：カスタマイズされた雇用を確保するための基盤となる定性的プロセス。4) カスタマイズ雇用：雇用者と従業員の間個人的な関係を通じて競争的統合雇用または自営業を達成するプロセス。5. カスタマイズ雇用の利点：1) 複雑な支援ニーズを持つ個人に特に効果的 2) 障害のある人を含む、雇用を求めるすべての人に適用可能 3) 競争的採用の比較要素を回避 4) 自然な関係、支援、訓練に依存。

4. The Center on Disability Studies (CDS), College of Education, University of Hawai`i at Manoa 訪問報告 (Prof. Robert Stodden and Dr. Eric Folk)

The Center on Disability Studies (CDS), College of Education, University of Hawai`i at Manoa を訪問した。訪問の目的は、障害を持つ学生の雇用を支援するためのコミュニティと大学との間の密接な関係についてであった。ロバート・ストドン氏およびエリック・フォーク氏から、CDS の活動の概要と当研究班の活動への意見聴取を行った。このような取り組みによりハワイ大学では、日本では大学進学難しいと考

えられているダウン症や知的障害のある学生が、支援を受けながら大学を卒業することができたり、メンターとなったりしている。障害があることに先入観を持つことなく、可能性を信じて支援をしていくことの重要性を強く認識することができ、当研究班で作成する支援者向けの研修や当事者向けのアプリケーションでも重要な考え方であると考えられた。

- LEND プログラム：
ハワイ大学の Leadership Education in Neurodevelopmental and Related Disabilities (LEND) プログラムは、さまざまな分野の専門家を育成するための主要な取り組みである。このプログラムは、発達障害および関連障害を持つ個人の健康と教育の成果を向上させるために必要なスキルを高めることを目的としている。
- セルフアドボケートカウンセリングプログラム：
セルフアドボケートカウンセリングプログラムは、障害を持つ学生を支援するための重要な要素として強調された。このプログラムは、学生が教育および雇用環境で自身の権利とニーズのために主張することを支援する。
- コミュニティと大学の協力：
ストドン氏とフォーク氏は、コミュニティと大学との関係の重要性を強調した。このコミュニティと大学のパートナーシップにより、障害を持つ学生のための実践的な支援と雇用機会が提供され、教育から労働市場への円滑な移行が保証される。
- Derek Otsuji 教授による参考講演：
障害を持つ学生および従業員を支援する一環として、デレク・オツジ教授の取り組みが紹介された。この講演は、学術および職業環境で障害を持つ個人のニーズと能力を理解するため上での重要な知見であり、この取り組みから、障害のある学生に対する先入観が当事者の可能性を低めていることが示されていた。
- 自己決定の強調：
学生および障害を持つ従業員の自己決定に重要な焦点が当てられた。センタ

ーのプログラムは、個人が自身の目標を設定し、自身の人生に関する選択をすることを奨励している。このアプローチは、自制心と所有感を促進し、労働市場および社会への成功した統合に不可欠である。

- 当研究班が作成を進めている成果物については、ストドン氏とフォーク氏からは前向きなフィードバックをいただいた。お二人とのディスカッションを通じて、当事者にも、支援者にも Self-determination、Self-advocate、Independently、Passion、Responsibility、Sustainability がキーワードになること、CDS の知見が使えること、が認識できた。今後も、研究班の研究活動の進捗に応じて、CDS との意見交換が有用であると考えられた。
- 結論：この訪問では、CDS が障害を持つ学生が直面する課題に対処するために取っている包括的なアプローチについて、当研究班の成果物を検討していくうえで、多くの有用な情報を得ることができた。LEND、セルフアドボケートカウンセリング、自己決定に焦点を当てたプログラムは、教育だけでなく、これらの学生の就労の成功につながることを示している。この訪問は、障害を持つ学生を支援するために実施されている実践的な措置についての貴重な洞察を提供した。また、「失敗事例はないか」との質問に対して、「プログラムを休止している事例はあるが、諦めた事例はない。失敗は支援者が諦めたときに失敗になる」という言葉が印象に残った。卒業生の雇用機会を拡大するために、コミュニティリーダーとさらに連携する。

D. 考察

今回の PacRim2024 への参加及び CDS への訪問についての考察は、「C. 結果」と合わせて記載した。

E. 結論

2024 年 2 月 26 日から 3 月 1 日まで米国

ハワイ州ホノルル市に滞在し、PacRim2024の Pre-Conference、Conference、Post-Conference への参加、The Center on Disability Studies (CDS), College of Education, University of Hawai`i at Mānoa への訪問をすることにより、障害のある労働者の就労支援について、当研究班の目的とする成果物の開発に役立つ多くの先進的な知見とネットワークを多くの先進的な知見を得ることができた。研究期間 2 年目となる次年度は、今回の出張の成果を、研修カリキュラムと視覚教材開発に役立てたいと考えている。

なし

3. その他

なし

F. 健康危険情報

該当する情報はなし。

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

Miki Marutani, Hisashi Eguchi, Hiromi Kawajiri, Keiko Yukawa, Takuya Matsushige, Kiriko Takahashi.
Development of an Innovative App and Training for Transition Support Staff to Better Support Transition to Employment of Persons with Disabilities. the 39th Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, 2023

H. 知的財産権の出願・登録状況（予定含む）

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

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
Nagai Y, Kirino E, Tanaka S, Usui C, Inami R, Inoue R, Hattori A, Uchida W, Kamagata K, Aoki S.	Functional connectivity in autism spectrum disorder evaluated using rs-fMRI and DKI.	Cereb Corte	27	451	2023
Hatta K, Usui C, Nakamura H.	Acceptability of transdermal antipsychotic patches by patients who refuse oral medication and their effectiveness in preventing recurrence of delirium: a retrospective observational study.	Int Clin Psychopharmacol	38(1)	23-27	2023
Zhua Q, Wada H, Ueda Y, Onukia K, Miyakawa M, Sato S, Kameda Y, Matsumoto F, Inoshita A, Nakano H, Tanigawa T.	Association between habitual snoring and vigilant attention in elementary school children.	Sleep Med	in press		2024
Wada H, Nakano H, Sakurai S, Tangiawa T.	Self-reported Sleep Tendency Poorly Predicts the Presence of Obstructive Sleep Apnea in Commercial Truck Drivers.	Sleep Med	in press		2024
Koike S, Wada H, Ohde S, Ide H, Taneda K, Tanigawa T.	Working hours of full-time hospital physicians in Japan: a cross-sectional nationwide survey.	BMC Public Health	24(1)	164. doi: 10.1186/s12889-023-17531-5.	2024
Kitazawa T, Wada H, Onuki K, Furuya R, Miyakawa M, Zhu Q, Ueda Y, Sato S, Kameda Y, Nakano H, Gzoazl D, Tanigawa T.	Snoring, obstructive sleep apnea and upper respiratory tract infection in elementary school children in Japan.	Sleep Breathing	in press		2023
Kimura T, Kawano H, Muto S, Muramoto N, Takano T, Lu Y, Eguchi H, Wada H, Okazaki Y, Ide H, Horie S.	PKD1 mutation is a biomarker for autosomal dominant polycystic kidney disease.	Biomolecules	13(7)	1020. doi: 10.3390/biom13071020.	2023

Nishizaki Y, Kuroki H, Ishii S, Ohtsu S, Watanabe C, Nishizawa H, Nagao M, Nojima M, Watanabe R, Sato D, Sato K, Kawata Y, Wada H, Toyoda G, Ohbayashi K.	Determining Optimal Intervals for In-Person Visits During Video-Based Telemedicine Among Patients With Hypertension: Cluster Randomized Controlled Trial.	JMIR Cardio.	7	e45230	2023
Zhu Q, Wada H, Onuki K, Kitazawa T, Furuya R, Miyakawa M, Sato S, Yonemoto N, Ueda Y, Nakano H, Gozal D, Tanigawa T.	Validity and reliability of the Japanese version of the severity hierarchy score for pediatric obstructive sleep apnea screening.	Sleep Med	101	357-364	2023
Matsuo R, Tanigawa T, Oshima A, Tomooka K, Ikeda A, Wada H, Maruyama K, Saito I.	Decreased psychomotor vigilance is a risk factor for motor vehicle crashes irrespective of subjective daytime sleepiness: the Toon Health Study.	J Clin Sleep Med.	19(2)	319-325	2023

令和6年3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 国立保健医療科学院

所属研究機関長 職名 院長

氏名 曾根 智史

次の職員の令和5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 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 生涯健康研究部・特任研究官

(氏名・フリガナ) 丸谷 美紀・マルタニ ミキ

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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	国立保健医療科学院	<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 6年 3月 22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 産業医科大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 上田 陽一

次の職員の令和 5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研究事業
2. 研究課題名 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 産業生態科学研究所・教授
(氏名・フリガナ) 江口 尚・エグチ ヒサシ

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"/>	産業医科大学倫理委員会	<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。

厚生労働大臣 殿

機関名 順天堂大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 代田 浩之

次の職員の令和5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 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 医学部・先任准教授
(氏名・フリガナ) 白井 千恵・ウスイ チェ

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"/>	国立保健医療科学院	<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 11 月 16 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 医療創生大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 新谷 幸義

次の職員の 2023 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 厚生労働科学研究補助金：令和 5 年度障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 アプリを併用した就労アセスメントの専門性 向上のための研修の開発についての研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 国際看護学部・教授
(氏名・フリガナ) 川口 孝泰・カワグチ タカヤス

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"/>	国立保健医療科学院研究倫理委員会「多機関共同研究一括審査」	<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6年5月8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 群馬県立県民健康科学大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 柏倉 健一

次の職員の令和5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 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
- 研究者名 (所属部署・職名) 群馬県立県民健康科学大学 教授
(氏名・フリガナ) 高井ゆかり・タカイユカリ

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"/>	国立保健医療科学院	<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6年5月28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 国立大学法人群馬大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 石崎 泰樹

次の職員の令和5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研究事業
2. 研究課題名 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 医学部附属病院看護部・看護師
(氏名・フリガナ) 川尻 洋美・カワジリ ヒロミ

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"/>	国立保健医療科学院	<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 国立保健医療科学院

所属研究機関長 職名 院長

氏名 曾根 智史

次の職員の令和5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 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 医療・福祉サービス研究部・上席主任研究官
(氏名・フリガナ) 松繁 卓哉・マツシゲ タクヤ

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"/>	国立保健医療科学院	<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6年3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 国立保健医療科学院

所属研究機関長 職名 院長

氏名 曾根 智史

次の職員の令和5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 アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 疫学・統計研究部・上席主任研究官

(氏名・フリガナ) 湯川 慶子・ユカワ ケイコ

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"/>	国立保健医療科学院	<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。