

厚生労働省科学研究費補助金

障害者政策総合研究事業

就労定着支援の質の向上に向けたマニュアル開発のための研究(23GC1010)

令和5年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 山口 明乙香

令和6(2024)年 3月

研究報告書目次

目 次

| | |
|--|----------|
| I. 総括研究報告 | |
| 質の高い就労定着支援を目指すための現状と取り巻く課題の整理に関する研究---- | 1 |
| 山口 明乙香 | |
| II. 分担研究報告 | |
| 1. 障害種別や就業形態に合わせた就労定着支援事業所の課題に関する研究----- | 11 |
| 島村 聡 | |
| 2. 特別支援学校教員の認識する移行支援の視点としての | |
| 職業準備性の概念に関する研究----- | 14 |
| 前原 和明 | |
| 3. 発達障害者の就労定着・雇用維持の関連要因と効果的支援：英語文献レビュー---- | 17 |
| 清野 絵 | |
| III. 研究成果の刊行に関する一覧表 | ----- 21 |

令和5年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

(代表)研究報告書

就労定着支援の質の向上に向けたマニュアル開発のための研究(23GC1001)

質の高い就労定着支援を目指すための現状と取り巻く課題の整理に関する研究

研究代表者 山口明乙香 高松大学・発達科学学部

【研究要旨】

本研究では、全国の就労定着支援事業所及び就労系障害福祉サービス事業所の職員を対象に実施したオンセミナーの参加者を対象に、就労定着支援事業所の現状を取り巻く課題と支援の提供における課題についてオンライン調査を実施した。本調査の結果、307名の回答から就労定着支援事業所を取り巻く課題としては、「利用者確保の課題」、「企業との連携の課題」、「生活支援の提供に関する課題」、「定着率を高める課題」、「事業所職員の確保の課題」、「利用者のキャリアアップ支援の課題」が特に課題として高く認識されていることが明らかとなった。また自法人以外の他の就労系障害福祉サービス事業所を経て就職した利用者への支援の課題には、「企業や支援機関との連携課題」が生じやすいことや「利用者情報の不足」、限られた期間の中での「信頼関係構築の課題」などがあり、計画相談事業所の担当がいらないセルフプラン利用者の支援では、「生活支援の役割範囲の課題」や「多面的視点や支援の質の担保の課題」が生じやすいことが示唆された。

<分担研究者>

八重田 淳・筑波大学・教授
島村 聡・沖縄大学・教授
前原 和明・秋田大学大学院・教授
若林 功・常磐大学・准教授
野崎 智仁・国際医療福祉大学・講師
縄岡 好晴・明星大学・准教授
藤川 真由・東北大学病院てんかん科・助教
清野 絵・国立障害者リハビリテーション研究所
障害福祉研究部心理実験研究室・研究室長
池田 浩之・兵庫教育大学大学院・助教

A.研究目的

本研究は、質の高い就労定着支援の実現を目指すにあたり、現状の把握や障壁となっている課題を明らかにし、質の高い就労定着支援を具現化するための取り組みの留

意点を整理することを目的としている。

本報告では、就労定着支援に関わる就労系サービス支援事業所の職員を対象に実施したオンラインセミナーの参加者が回答したオンライン調査の結果を報告する。

B.研究方法

1.対象者

2024年1月30日に実施した「障害のある人の質の高い就労生活を実現するための就労定着支援セミナー」に参加希望をした1032名のうち、オンラインフォームへ入力をした307名(申込者に対する割合29.4%)

2.調査時期

2023年12月25日から2024年1月30日を期間とした。

3.調査内容

調査内容は、就労定着支援事業所の課題として、①利用者の確保、②利用者への支援提供における制約、③企業との連携、④生活支援に関わる関係者との連携、⑤医療機関との連携、⑥定着率を高める難しさ、⑦事業所職員の確保、⑧本人のキャリアアップ(転職含む)の支援、⑨報酬単価と事業所の安定運営、⑩退職後の定着率から除外される期間の長さ、⑪就職後 6 か月以内における就労定着支援事業所の支援提供に係る報酬、⑫報酬体系の変更として、令和 6 年度から利用者数を考慮した報酬体系から定着率のみを報酬の基準とする報酬体系へ変更されることの 12 項目について設定し、「1:全く課題でない」、「2:課題でない」、「3:やや課題でない」、「4:どちらともいえない」、「5:やや課題である」、「6:課題である」、「7:非常に課題である」の 7 件法で回答を依頼した(添付資料参照)。

また自法人以外の就労系事業所を利用した新規利用者への対応の現状と課題及びセルフプラン利用者への対応の現状と課題について、自由記述にてその課題について回答を求めた。

4. 倫理配慮について

なお本調査の倫理審査については、高松大学研究倫理審査(高大倫審 2023001)の承認を経て実施し、報告すべき利益相反はない。

5. 分析方法

就労定着支援事業所の課題に関する 12 項目は、単純集計を行った。自法人以外の就労系事業所を利用した新規利用者への対応の現状と課題及びセルフプラン利用者への対応の現状と課題については、記述に対し

て定性的コーディングを実施し、その記述内容からカテゴリーを分類し、その記述割合を算出した。

C. 研究結果

1. 基礎データ

回答者 307 名の内、就労定着支援事業所の所属は 97 名(31.6%)であり、就労移行支援事業所が 143 名(46.6%)、就労継続支援事業 A 型事業所 69 名(22.5%)、就労継続支援事業 B 型事業所 106% (34.5%)、自立訓練事業所 22 名(7.2%)、障害者就業・生活支援センター 27 名(8.8%)であった。その他、相談支援事業所や行政関係、教育関係者の参加があった。

事業所の設置法人の内訳では、民間企業が 50.8%で最も多く、次いで社会福祉法人が 29.6%、NPO 法人が 12.4%であった。

参加者の職務内容は、支援者が 58.3%であり、サービス管理責任者 18.6%、管理者が 17.9%であった。

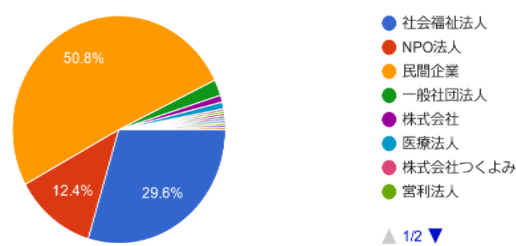


Fig.1 所属の設置法人

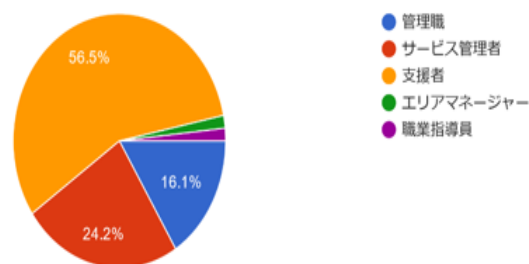
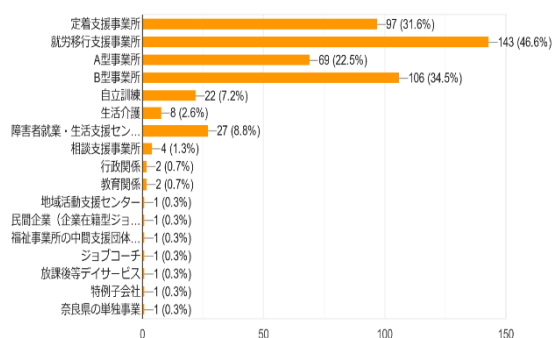


Fig.2 回答者の職務内容

Table1 回答者の所属



2. 就労定着支援事業所を取り巻く課題

(1) 利用者の確保

利用者の確保に関する課題は、「7：非常に課題である」とする回答が21.7%と最も多い傾向を示した。

利用者の確保に関する課題
280件の回答

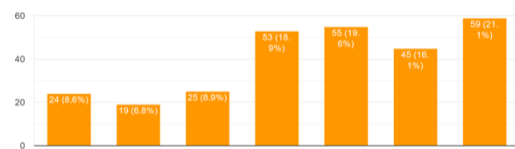


Fig.3 利用者確保の課題

Table2 利用者確保の課題

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | N | |
|---------|---------|------|------|-------|-------|-------|----------|-----|--|
| | 全く問題でない | | | | | | 非常に問題である | | |
| ①利用者の確保 | 24 | 19 | 25 | 53 | 55 | 45 | 59 | 280 | |
| | 8.6% | 6.8% | 8.9% | 18.9% | 19.6% | 16.1% | 21.1% | | |

(2) 利用者への支援提供における制約

利用者への支援提供における制約は、「4：どちらともいえない」とする回答が、35.8%であり、最も多い割合を示していた。

利用者への支援提供における制約の課題
279件の回答

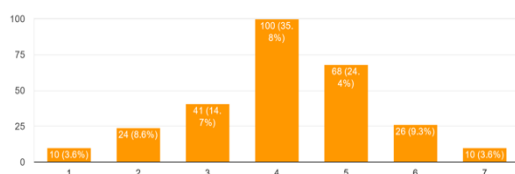


Fig.4 支援提供の制約

Table3 支援提供の制約

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | N | |
|------------------|---------|------|-------|-------|-------|------|----------|-----|--|
| | 全く問題でない | | | | | | 非常に問題である | | |
| ②利用者への支援提供における制約 | 10 | 24 | 41 | 100 | 68 | 26 | 10 | 279 | |
| | 3.6% | 8.6% | 14.7% | 35.8% | 24.4% | 9.3% | 3.6% | | |

(3) 企業との連携

企業との連携に関する課題は、「5：やや課題である」とする回答が、26.3%が最も多い最も多い割合を示していた。

企業との連携に関する課題
285件の回答

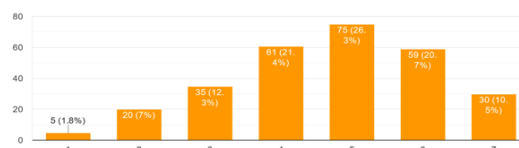


Fig.5 企業との連携

Table4 企業との連携

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | N | |
|---------|---------|------|-------|-------|-------|-------|----------|-----|--|
| | 全く問題でない | | | | | | 非常に問題である | | |
| ③企業との連携 | 5 | 20 | 35 | 61 | 75 | 59 | 30 | 285 | |
| | 1.8% | 7.0% | 12.3% | 21.4% | 26.3% | 20.7% | 10.5% | | |

(4) 生活支援に関わる関係者との連携

生活支援に関わる関係者との連携は、「5：やや課題である」とする回答が27.8%で最も多い割合を示していた。

生活支援に関わる関係者との連携の課題
284件の回答

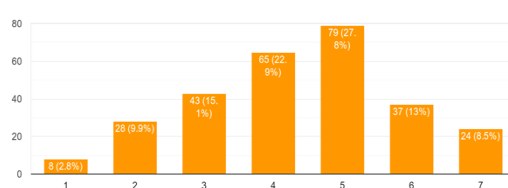


Fig.6 生活支援の連携

Table5 生活支援の連携

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | N | |
|------------------|---------|------|-------|-------|-------|-------|----------|-----|--|
| | 全く問題でない | | | | | | 非常に問題である | | |
| ④生活支援に関わる関係者との連携 | 8 | 28 | 43 | 65 | 79 | 37 | 24 | 284 | |
| | 2.8% | 9.9% | 15.1% | 22.9% | 27.8% | 13.0% | 8.5% | | |

(5) 医療機関との連携

医療機関との連携は、「4：どちらともい

えない」とする回答が 26.4%で最も多い割合を示していた。

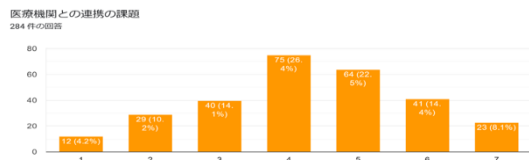


Fig.7 医療機関との連携

Table6 医療機関との連携

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | N |
|----------|---------|-------|-------|----------|-------|-------|------|-----|
| | 全く問題でない | | | 非常に問題である | | | | |
| 医療機関との連携 | 12 | 29 | 40 | 75 | 64 | 41 | 23 | 284 |
| | 4.2% | 10.2% | 14.1% | 26.4% | 22.5% | 14.4% | 8.1% | |

(6) 定着率を高める難しさ

定着率を高める難しさは、「5：やや課題である」とする回答が 26.4%で最も多い割合を示していた。

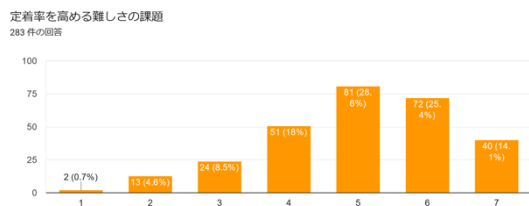


Fig.8 定着率を高める課題

Table7 定着率を高める課題

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | N |
|------------|---------|------|------|----------|-------|-------|-------|-----|
| | 全く問題でない | | | 非常に問題である | | | | |
| 定着率を高める難しさ | 2 | 13 | 24 | 51 | 81 | 72 | 40 | 283 |
| | 0.7% | 4.6% | 8.5% | 18.0% | 28.6% | 25.4% | 14.1% | |

(7) 事業所職員の確保

報酬単価と事業所の安定運営の課題は、「5：やや課題である」とする回答が 24.3%で最も多い割合を示していた。

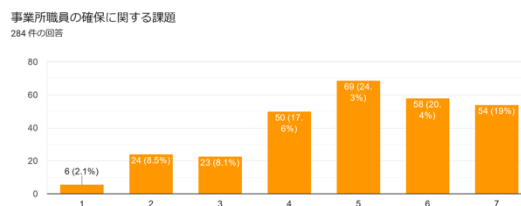


Fig.9 事業所職員の確保

Table8 事業所職員の確保

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | N |
|----------|---------|------|------|----------|-------|-------|-------|-----|
| | 全く問題でない | | | 非常に問題である | | | | |
| 事業所職員の確保 | 6 | 24 | 23 | 50 | 69 | 58 | 54 | 284 |
| | 2.1% | 8.5% | 8.1% | 17.6% | 24.3% | 20.4% | 19.0% | |

⑧ 本人のキャリアアップ(転職含む)の支援の課題

本人のキャリアアップ(転職含む)の支援の課題は、「5：やや課題である」とする回答が 27.6%で最も多い割合を示していた。

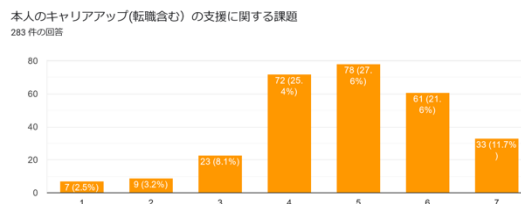


Fig.10 キャリアアップの課題

Table9 キャリアアップの課題

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | N |
|---------------------|---------|------|------|----------|-------|-------|-------|-----|
| | 全く問題でない | | | 非常に問題である | | | | |
| 本人のキャリアアップ(転職含む)の支援 | 7 | 9 | 23 | 72 | 78 | 61 | 33 | 283 |
| | 2.5% | 3.2% | 8.1% | 25.4% | 27.6% | 21.6% | 11.7% | |

(9) 報酬単価と事業所の安定運営

報酬単価と事業所の安定運営の課題は、「4：どちらともいえない」とする回答が 25.2%で最も多い割合を示していた。

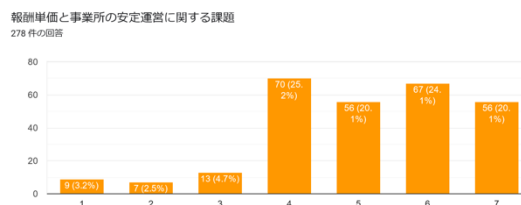


Fig.11 報酬単価と事業所の運営の課題

Table10 報酬単価と事業所の運営の課題

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | N | |
|----------------|---------|------|------|-------|-------|-------|----------|-----|--|
| | 全く問題でない | | | | | | 非常に問題である | | |
| ⑨報酬単価と事業所の安定運営 | 9 | 7 | 13 | 70 | 56 | 67 | 56 | 278 | |
| | 3.2% | 2.5% | 4.7% | 25.2% | 20.1% | 24.1% | 20.1% | | |

(10)退職後の定着率から除外される期間の長さ

退職後の定着率から除外される期間の長さの課題は、「4：どちらともいえない」とする回答が 31.1%で最も多い割合を示していた。

<定着支援事業所のみへの質問> 退職後の定着率..制度は1カ月以内の再就職は定着率に含まない
132件の回答

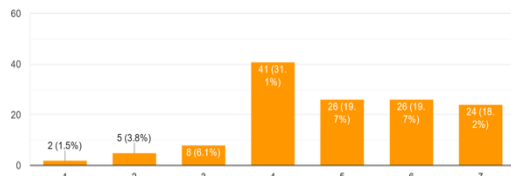


Fig.12 退職後の転職支援の期間の課題

Table11 退職後の転職支援の期間

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | N |
|----------------------|---------|------|------|-------|-------|-------|----------|-----|
| | 全く問題でない | | | | | | 非常に問題である | |
| ⑩退職後の定着率から除外される期間の長さ | 2 | 5 | 8 | 41 | 26 | 26 | 24 | 132 |
| | 1.5% | 3.8% | 6.1% | 31.1% | 19.7% | 19.7% | 18.2% | |

(11)就職後6か月以内における就労定着支援事業所の支援提供に係る報酬の課題

就職後6か月以内における就労定着支援事業所の支援提供に係る報酬の課題は、「4：どちらともいえない」とする回答が 40.0%で最も多い割合を示していた。

<定着支援事業所のみへの質問> 就職後6か月以内...、1回だけ900単位の請求が可能になっている
125件の回答

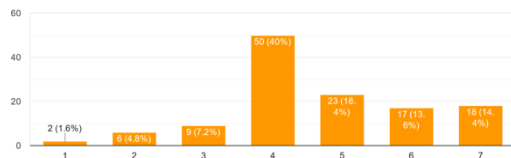


Fig.13 6か月以内の支援

Table12 6ヶ月以内の支援

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | N | |
|----------------------------------|---------|------|------|-------|-------|-------|----------|-----|--|
| | 全く問題でない | | | | | | 非常に問題である | | |
| ⑪就職後6か月以内における就労定着支援事業所の支援提供に係る報酬 | 2 | 6 | 9 | 50 | 23 | 17 | 18 | 125 | |
| | 1.6% | 4.8% | 7.2% | 40.0% | 18.4% | 13.6% | 14.4% | | |

(12)定着率のみを報酬の基準とする報酬体系へ変更されることの課題

報酬体系の変更として、令和6年度から利用者数を考慮した報酬体系から定着率のみを報酬の基準とする報酬体系へ変更されることの課題は、「5：やや課題である」とする回答が 21.0%で最も多い割合を示していた。

<定着支援事業所のみへの質問> 報酬体系の変更...ことへの考えに近いものを選択してください。
20件の回答

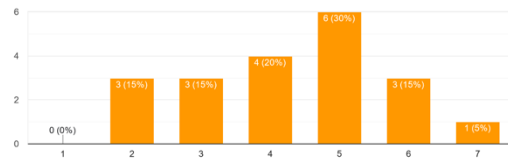


Table14報酬体系の変更

Table13 報酬体系の変更

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | N |
|-----------------------------|---------|------|------|------|------|------|----------|----|
| | 全く問題でない | | | | | | 非常に問題である | |
| ⑫定着率のみを報酬の基準とする報酬体系へ変更されること | 0 | 3 | 3 | 4 | 6 | 3 | 1 | 20 |
| | 0.0% | 1.1% | 1.1% | 1.4% | 2.1% | 1.1% | 0.4% | |

3. 定着支援事業所における本人の状態を把握するために実施している方法

就労定着支援で本人の状態を把握するために実施している方法について、該当するものを複数回答してもらった結果、「電話での連絡」が31.4%で最も多く、次いで「職場訪問」が26.6%、「メールでの連絡」は18.1%であった。LINEなどのSNSを用いた連絡は7.5%であり、「家庭訪問」による方法は8.9%、事業所での面談による方法は4.7%、オンラインフォームなどによる方法は1.0%であった。

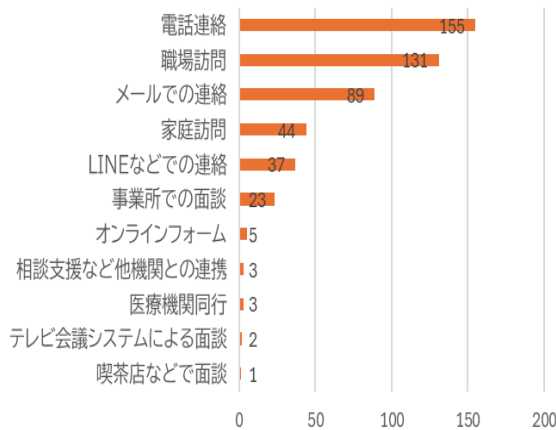


Table14 状態把握の方法

Fig.15 状態把握の方法

| 方法 | 回数 | 割合 |
|----------------|-----|-------|
| 電話連絡 | 155 | 31.4% |
| 職場訪問 | 131 | 26.6% |
| メールでの連絡 | 89 | 18.1% |
| 家庭訪問 | 44 | 8.9% |
| LINEなどでの連絡 | 37 | 7.5% |
| 事業所での面談 | 23 | 4.7% |
| オンラインフォーム | 5 | 1.0% |
| 医療機関同行 | 3 | 0.6% |
| 相談支援など他機関との連携 | 3 | 0.6% |
| テレビ会議システムによる面談 | 2 | 0.4% |
| 喫茶店などで面談 | 1 | 0.2% |

4. 自法人外の利用者対応の課題の現状

自法人以外から定着支援を利用者しようとする方への支援の課題の有無とその内容の有無については、自法人以外からの利用者への対応には課題があると回答したのは、40.2%であり、課題がないとしたのは17.8%であった。

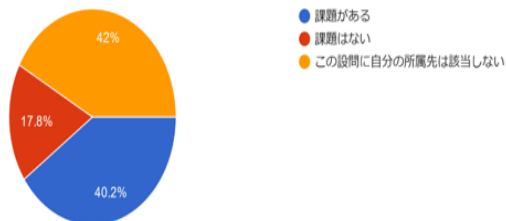


Fig.16 自法人以外の利用者の課題の有無

具体的な課題として、記述された61件の記述内容に応じて定性的カテゴリーに分類

した。結果、自法人以外の事業所を利用して就職に至った利用者の定着支援事業所の利用においては、「就職先と利用者とのマッチングの精度の課題」や「利用者の情報の不足」、「信頼関係構築の困難」、「企業や利用した就労系事業所との連携の困難」といった課題があることが示された。

一方で、「自法人の就労系事業所の利用者しか利用対象者にしていない」という記述があった。

Table16. 自法人以外の利用者の課題の有無

| 他法人利用者の支援の課題 | 割合 | 記述数 |
|-----------------|-------|-----|
| 企業と支援機関等との連携の課題 | 31.1% | 19 |
| 利用者の情報の不足 | 26.2% | 16 |
| 信頼関係構築の困難 | 16.4% | 10 |
| マッチングの精度の課題 | 6.6% | 4 |
| 前例ない | 6.6% | 4 |
| その他 | 6.6% | 4 |
| 特になし | 8.2% | 5 |

5. セルフプラン利用者への対応の課題と現状

自治体によって、セルフプラン(本人が申請手続き書類を作成)でも認められるエリアと計画相談がないと原則認められないエリアがあるが、人口規模の多い地域では、就労系サービスの利用については、セルフプランの利用が多い地域もある。

セルフプラン(担当の相談支援事業所がない)利用者(担当する相談支援事業所がある)計画相談(担当する相談支援事業所がある)利用者への就労支援における支援の違いやその課題について、自由記述にて回答を依頼した。

具体的な課題として、記述された95件の記述内容に応じて定性的カテゴリーに分類した。結果、セルフプラン利用者と計画相談利用者との違いにおいては、「多角的視点

と支援の質の確保(36.8%:35記述)」や「利用者の生活支援の範囲を役割分担(16.8%:16記述)」、「企業や他の支援機関との連携(12.6%:12記述)」、「計画相談事業所の確保(5.3%:5記述)」「利用終了後の資源への接続(1.1%:1記述)」といった点で違いがあることが示された。

一方で、「セルフプラン利用対象者の事例はない(17.9%:17記述)」という記述や「課題の違いはない(11.6%:11記述)」という記述もあった。

Table16 セルフプラン利用者の支援

| セルフプラン利用者と計画相談利用者の違い | 割合 | 記述数 |
|----------------------|-------|-----|
| 多角的視点と支援の質の確保 | 36.8% | 35 |
| 利用者の生活支援の範囲と役割分担の課題 | 16.8% | 16 |
| 企業や他の支援機関との連携の課題 | 12.6% | 12 |
| 計画相談支援事業所確保の困難 | 5.3% | 5 |
| 違いはない・課題はない | 11.6% | 11 |
| 事例がない | 17.9% | 17 |

D.考察

1. 就労定着支援事業所の課題

本調査の結果、307名の回答から就労定着支援事業所を取り巻く課題のうち、「5:課題となっている」以上の回答が、最も多い回答となっている項目として、「利用者確保の課題」、「企業との連携の課題」、「生活支援の提供に関する課題」、「定着率を高める課題」、「事業所職員の確保の課題」、「利用者のキャリアアップ支援の課題」が該当していた。

まず定着支援事業所の事業所運営に関わる課題としては、「事業所職員の確保の課題」や「利用者確保の課題」、「定着率を高める課題」があると考えられる。

「利用者確保の課題」は、厚生労働省(2023a)によると令和4年度の就労定着支援

事業所の1事業所あたりの利用者数の全国平均は、10.6名であった。都道府県別による定着支援事業所の利用者数の平均の最小人数は島根県の2.9名であり、最大人数は、愛知県の17.6名であった。全国平均を超える都道府県は、北海道、宮城県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県の13都道府県であった。この結果から人口密度が一定程度確保できている都道府県とその他の都道府県では、就労定着支援事業所の利用者数確保の課題の重要性が異なることが考えられた。また就労支援事業所の支援者の確保に関わる職員の確保に関する課題も大きな課題として捉えられていた。福祉職の人材不足の課題は、2023年に深澤(2024)が実施した障害福祉サービス事業所の人材確保に関する調査によっても、職員不足があると回答した事業所が半数以上であることを指摘しているが、この影響が就労定着支援事業所にもあることが推察される。

定着率は、事業所報酬単価を決定するにあたり定着率別の報酬単価が設定されていることから、事業所の安定した経営運営と支援者確保に直結する影響を与える。

この定着率向上の課題改善には、就労定着支援事業所が提供する支援の質の向上が影響を与える。就労定着支援の支援枠組みとなる職場定着面への支援である「企業との連携課題」と地域生活面の支援である「生活支援の提供に関する課題」が重要な課題として認識されていた本調査の結果から、就労定着支援事業所の支援の中核となる支援の在り方や具体的な工夫などがそれぞれの事業所では模索されている現状があると考えられた。

障害者のキャリアアップの支援は、FVP(2023)の調査においても、就労定着支援事業所の就労

定着支援の好事例の要素として取り扱われており、近年の一般労働市場においても、キャリアアップとしての転職支援や障害者のキャリアアップは、雇用の質に関わる課題として考えられている。こうした転職支援を含むキャリアアップ支援においては、就労定着支援事業所では、離職した利用者が1カ月以内に新たな事業所との雇用契約が締結した場合においては、離職の扱いから除することができ、就労定着支援事業所の定着率の影響を避けることができる。この利用者の転職に関わる現在の報酬算定に関わる制度では、このキャリアアップ支援が1カ月以内の再就職が見込めない場合には、定着率の低下につながる条件となっており、これは事業所の報酬単価の算定に直接的に影響を与えることとなる。こうした背景を踏まえると「利用者のキャリアアップ支援の課題」は、実際のキャリアアップ支援や転職支援において、利用者の職場や業務とのマッチングを適切に判断し、より質の高いキャリアアップ支援に注力する場合には、1カ月以内の新たな企業との雇用締結は容易でないことは、想像に難くない。

2. 就労定着支援事業所の利用者の背景の違いによる課題

就労定着支援事業所の利用者では、自法人の設置する就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所以外の利用者が就職6ヶ月後から就労定着支援事業所の利用を希望した場合にも、就労定着支援事業所の利用は可能である。その場合には、初期加算として900単位の連携のための報酬加算の請求が可能となる。

自法人以外の他の就労系障害福祉サービス事業所を経て就職した利用者への支援の課題には、「企業や支援機関との連携課題」が生じ

やすいことや「利用者情報の不足」、限られた期間の中での「信頼関係構築の課題」などがあげられた。

具体的な記述としては、「利用者さんの情報や企業担当者さんについて十分把握できていない状態で支援を始めることになる」という記述や「自事業所の定着支援利用者の対応で手一杯な点・現状受け入れ数が多ければ報酬単価が下がる点・外部の場合、ご本人の障害特性や配慮事項の細かい部分での理解不足が考えられる点・働きながらの支援となるためご本人との信頼関係構築の為の時間確保が困難な割に報酬体系が則していないため、事業所負荷が高い・就職までの経緯や企業担当者との関わり方の詳細がなかなか分かりづらい」といった記述、「法人以外からの依頼は困難ケースである場合が多く（全てそう）、支援に時間も体力も要す。また、関係性を就労後7ヶ月を過ぎてから構築することもあり、困難がより一層困難になっている」といった記述がみられた。

また信頼関係構築に関連する記述では、「外部からの場合、その方がどんな人なのか、どんな課題があるのかがわからない事と、今までの関係性ができていないところからの定着支援になるので、本人からの相談で本音となる部分が引き出せない可能性がある」といった記述がみられた。厚生労働省(2023a)による全国の就労定着支援事業所数の平均は、35.7事業所であり、都道府県別の就労定着支援事業所数では、県内に4事業所しか有しない県もあり、全国平均を上回る都道府県は、北海道、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、静岡県、愛知県、大阪府、兵庫県、福岡県の10ヶ所である。つまり人口規模の大きい地域は、一定数の定着支援事業所数が確保されている

が、それ以外の地域では定着支援事業所自体が社会資源として乏しい状況になるなかで、自法人以外から就職した利用者への就労定着支援のサービス提供への障壁が高いことは、質の高い就労定着支援を地域資源として活用するにあたり重要な課題となっているといえる。

また都市部の障害福祉サービスの支給認定における申請において、計画相談事業所と契約し、担当ケースワーカーがいないいわゆるセルフプランで申請をする利用者の支援では、「生活支援の役割範囲の課題」や「多面的視点や支援の質の担保の課題」が生じやすいことが示唆された。セルフプラン利用者の支援については、自治体による支給決定の原則によるため、セルフプランを認めている地域とそうでない地域では、その利用実態が大きく異なるもの現状である。

具体的な記述としては、「ご自宅での様子や、ご家族との関係性を確認する必要がある際に、相談支援員がいるときは、一緒にご自宅を訪問させて頂いたり、情報提供を依頼する場合があります。自分とは違った視点から相談支援員の助言を頂けるのはとても心強いです」、「就職後、セルフプランの方の生活面でのサポートが弱くなってしまう。家庭に何かあった際、介入できる人がいない」、「本人の地域生活における課題を一緒に考えてもらえる支援者がいると、本人だけでなく就労支援事業所としても安心感がある。モニタリングで、本人と就労支援事業所間だけでは気づけなかった本人の隠れたニーズに、相談支援専門員が違った視点から質問してくれることにより気づくことができることがあり、より本人の希望に沿った支援計画が作れるようになることがあ

る」、「就労以外の支援(自宅の様子確認やGH入居など)も行わなければ就労へ繋がらない場合もある。計画相談がついている場合はそちらに相談、連携を行うことができるが、セルフプランの場合、就労支援の立場では、生活面での支援が行き届かない部分があると感じる」があった。

これらの記述にもみられるように、セルフプラン利用者と計画相談支援員付き利用者では、その支援提供に係わる役割分担や連携の在り方などが異なる場合もあることが推察された。

E. 結論

本研究の結果、就労定着支援事業所を取り巻く現状として、支援提供に関連する課題や企業等との連携による課題、事業所の安定運営に関わる課題があることが整理された。また利用者のキャリアアップとしての転職支援を実現するにあたり、現行の制度設計における矛盾点も明らかになった。また自法人以外を利用した就職者の新規の就労定着支援事業所の受け入れには、情報の不足や企業等との連携課題などが生じやすい一方で、離職リスクの評価ができず、定着支援事業所としては、新規利用について慎重にならざるえないような状況にあることも推察される状況が確認された。

利用者の支給決定に関わる行政手続きの原則によっては、セルフプラン利用者が主となる地域もあり、そうしたエリアと計画相談支援事業所が必ず必要になる地域では、その支援提供における定着支援事業所の役割範囲やその支援の質の担保に関わる課題が異なることも明らかになった。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

山口明乙香ら(2024)質の高い就労定着支援を目指すための現状と取り巻く課題の整理, 高松大学研究紀要, 印刷中(10月発刊予定)

2. 学会発表

Asuka Yamaguchi, Kazuaki Maebara, Jun Yaeda, Tomohito Nozaki, Kousei Nawaoka (2024) Current status and issues of employment retention support for individuals with disabilities in Japan, Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity th39,Hawai, Poster.

山口明乙香・八重田淳・若林功・野崎智仁・前原和明・縄岡好晴・藤川真由・清野絵・池田浩之・島村聡(2024)就労定着支援事業所の現状と課題に関する考察 -報酬改定の方向性から見るこれからの変化-, 日本リハビリテーション連携科学学会第25回宮崎大会, 口頭発表.

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 該当なし
2. 実用新案登録 該当なし
3. その他 該当なし

引用参考文献

FVP(2023) 地域における就労移行支援及び就労定着支援の動向及び就労定着に係る支援の実態把握に関する調査研究報告書, 厚生労働省令和4年度障害者総合福祉推進事業 <<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001113436.pdf>>

Jeed (2017) 障害者の就業状況等に関する調査研究(No.137)<<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku137.html>>

厚生労働省(2021)令和3年3月30日障 0330 第1号「就労定着支援の実施について」

厚生労働省(2023a)令和4年度社会福祉施設等調査

厚生労働省(2023b)令和5年度障害者雇用状況の集計結果<https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36946.html>

厚生労働省(2023c)障害福祉サービス等報酬改定検討チーム第38回(R5.10.11)資料4 就労定着支援に係る報酬・基準について<<論点等>><https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35715.html>

深澤宏一(2024)2023年度障害福祉サービス事業所等の人材確保に関する調査, WamReserchReport, 独立行政法人福祉医療機構<https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/240329_No.016.pdf>

なお本報告書は, 山口明乙香ら(2024)「質の高い就労定着支援を目指すための現状と取り巻く課題の整理」, 高松大学研究紀要(印刷中)の一部を再編したものである。

令和5年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(分担)研究報告書

就労定着支援の質の向上に向けたマニュアル開発のための研究(23GC1001)

障害種別や就業形態に合わせた就労定着支援事業所の課題に関する研究

研究分担者 島村 聡 沖縄大学 人文学部

【研究要旨】

本研究では、就労定着支援事業の質の向上に向けた事業所向けのマニュアルを作成するために、就労定着支援事業に関わる事業所や関係者から就労定着支援を実施する上での課題を明らかにしつつ、各者が行っている実務上の工夫についても聴取して、より実際的なマニュアルづくりに寄与することを目的とする。今回の調査では、就労定着支援事業に関係する沖縄県内の複数の事業者個別にインタビューを行い、就労定着支援における「役割の意識」、「重要だと思うこと」、「困難なこと」、「連携において課題となっていること」、「利用者のアプローチへの課題・困難」「企業など関係者に求めること」、「工夫して上手くいった事例」について聴き取りを行った。この結果、障害種別や就業形態に特化した取り組みにより就労定着の実績を上げている事業所が存在していることが確認され、就労定着支援事業が効果を上げるためには、利用者の特性や就業の動機に合わせた支援の方法を明確にすること、企業の状況を理解して、利用者の強みを引き出すことで企業の協力を得るといった工夫が重要となることが示唆された。

A.研究目的

本研究は、就労定着支援事業の質の向上に向けた事業所向けのマニュアルを作成するために、就労定着支援を実施する上での課題と実務上の工夫に焦点をあてて、就労定着支援事業が効果を上げるために必要な事項を明らかにすることを目的としている。

本報告では、沖縄県内の7つの事業所を対象に行ったインタビュー調査の結果を報告する。

B.研究方法

1. 対象者

本調査は、就労定着支援事業所の中から、2021年度までに沖縄県に指定登録された事業所の中で就労定着実績のある事業所に絞

り、そのうち了解の得られた4事業所(利用対象者を特化していない2カ所、在宅ワークに特化、復職支援に特化)と県教育庁就労支援コーディネーター、就業・生活支援センター、農福連携技術指導者をインタビューの対象として選んだ。個性的な就労移行・定着手法を持つこれらの事業所から共通した就労定着にあるべき機能を引き出すことが狙いである。

2. 調査時期

2024年1月9日から2024年2月20日であった。

3. 調査内容

調査内容は、本研究チーム内で示された
1 定着支援利用者の全体像

- 2 就労定着支援の実施タイプ
- 3 就労定着支援における役割の意識
- 4 就労定着支援において重要なこと
- 5 就労定着支援において困難なこと
- 6 就労定着支援における連携上の課題
- 7 就労定着支援の中で利用者のアプローチへの課題・困難
- 8 企業へ求めること
- 9 家庭やグループホームへ求めること
- 10 相談支援機関に求めること
- 11 好事例だと思われるケースの特徴を設定した。

4. 倫理配慮について

調査依頼時には、本調査の趣旨及び内容、調査データの取り扱いについて書面を提示して説明し、合意する場合にのみ回答を依頼した。

C. 研究結果

1. インタビュー調査のまとめ

1 制度の立て付け

・就労移行支援の後、就労後 6 ヶ月がとても大切な期間であるという認識は一致していた。制度的には加算対象となるその期間のフォローアップがまちまちであるため、何らかの形でしっかりとした立て付けにするべきだという意見が多い。

・できれば、就労移行をした事業所がそのまま定着を図ることが望ましいという点は一致している。他の法人の就労移行支援事業所に対しては、利用者に関する細かな情報提供を要求することになり、過去の経験も含めて包み隠さず引き継いでほしいという不満が出ていた。

2 企業の主体性

・企業（復職支援の場合は元の職場）が障害

者の就労定着に関して真剣に取り組むことが前提となるという点も一致している。その主体性を引き出すための取り組みが就労定着支援での必須項目となっている。企業側の人事異動による体制の変化や本人の職場環境の変化、復職時の受け入れ体制などについて指摘が多い。

3 本人と周囲の理解

・本人自身がモチベーションを保つための取り組みについてはどの事業者も重要視している。また、家族や支援施設、特別支援学校など周囲の理解に心を砕く場面が多い。さらに、福祉サービスを利用しているときはサービス管理責任者や計画相談の果たす役割が大きいとする点も合致する。

4 利用者の背景や就業形態に特化した取り組み

・今回は独自の工夫により障害種別や就業形態に特化した取り組みを行うことで就労定着の実績を上げている事業所があることが確認できた。その取り組みは、① 復職者に限り就労移行支援事業終了後の 6 ヶ月を独自の有料サービスによりカバーする、② 在宅就労の利用者に限って支援を行い、企業とのパイプ役に徹する、③ 新卒者の支援に特化して在学中から学校と企業との密な関係を築いていくといったものであった。

D. 考察

就労定着支援事業に求められる機能に関する考察

本研究の結果から、就労定着支援事業に求められていることの一つは、「利用者本人と企業との橋渡し役としてお互いが歩み寄れるように関わること」だと考えられた。

そのための条件として、① 本人の側だけ

に寄りすぎない、踏み込みすぎない。② 企業の目線に立って考えることができ、企業と共通言語で話し合えるようにすること、③ 支援者が社会人基礎力を身につけており、本人のみならず、企業との信頼関係をつくること、が挙げられた。そこで行われていた本人に対する 3 つの役割は、① 掘りどころ・ガス抜き・逃げ場、② アドバンストリーチ（前に一緒に進む）、③ エンパワーメント（気持ちに火を灯す）であり、企業への 3 つの関わり方として、① コンサルテーション（視点の提供）、② フォロー（啓発・周知・理解）、③ アプローチ（環境調整）があった（別図参照）。

E. 結論

上記の考察により、就労定着支援事業が効果を上げるためには、利用者の特性や就業の動機に合わせた支援の方法を明確にすること、企業の状況を理解して、利用者の強みを引き出すことで企業の協力を得るといった工夫が重要となることが示唆された。また、本調査の過程において、障害種別や就業形態に特化した取り組みにより就労定着の実績を上げている事業所が複数存在していることが確認され、就労定着支援の形態についても示唆をえることとなった。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

未定

2. 学会発表

山口明日香ほか（2024）「就労定着支援事業所の現状と課題に関する考察-報酬改定

の方向性から見るこれからの変化-」日本リハビリテーション連携科学学会 第 25 回大会

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 該当なし
2. 実用新案登録 該当なし
3. その他 該当なし

引用参考文献

朝日雅也、大橋秀行（2019）「重度障害者に対する社会支援に基づく多様な就労形態に関する研究」科研費助成事業研究成果報告書、研究代表者：朝日雅也、基盤研究（C）（一般）課題番号 15K03924

小池 眞一郎、大石 甲、浅賀 英彦ら（2018）「障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究」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資料シリーズ No.101

令和5年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

(分担)研究報告書

就労定着支援の質の向上に向けたマニュアル開発のための研究(23GC1001)

特別支援学校教員の認識する移行支援の視点としての職業準備性の概念に関する研究

研究分担者 前原和明 秋田大学大学院教育学研究科

【研究要旨】

本研究では、特別支援学校教員の職業準備性の概念に対する認識を調査した。X 県の知的障害特別支援学校 10 校の教員 538 人を対象者とした結果、職業準備性の 5 層毎に、在学中と卒業後間で重要度の平均差の検定を行った。結果、労働習慣、対人技能の階層において、有意な差が確認されなかった。教員の職業準備性の指導内容に対する重要度の認識は高く、教育場面でこれらを指導することの必要性を認識している現状が明らかになった。企業就労等しながら改善を図っていくことの効果も考えられる一方で、特に企業等で働く際には、誰が、どのように指導するのかということとは大きな課題である。特に、企業にとって、これらの基底項目の習得の不十分さは、大きな課題として指摘される傾向にある。この認識の違いが、連携を非円滑にしている可能性が考えられた。

A. 研究目的

社会参加に際しては、教育、福祉、労働領域等の支援者が共通理解できることが望まれる。就労定着に必要な要素として、「職業準備性」がある。これは、就業支援基礎研修、職場適応援助者養成研修、障害者職業カウンセラー養成研修等の就労支援の専門研修で必ず教授される概念である。

この職業準備性は、「職業生活に必要な個人的な諸能力」(松為、2020)と定義され、職業適性、基本的労働習慣、対人技能、日常生活管理、健康管理の各 5 層で職業準備性の具体的スキルが示されている。就労支援では、この概念を用いて、アセスメント、訓練及び支援、就労定着支援が提供されている。

今後の円滑な社会参加への移行を支援する上では、この職業準備性の概念について

の理解を広げていくことも有効であろう。

そこで本研究では、就労支援に携わる支援者の職業準備性に対する認識について明らかにする。

本報告では、特に、今後の就労定着支援に関する議論を進めるための基礎調査として、特別支援学校教員に対する調査の結果を報告する。

B. 研究方法

1. 対象者

X 県の知的障害特別支援学校 10 校の教員 538 人を対象者とした。

2. 調査時期

2023 年 10 月 21 日～11 月 17 日の期間で、オンライン調査へ誘導する依頼文を送付した。

3. 調査内容

調査項目は、基礎情報（性別、年齢、所属学部、教職経験年数）、研究者らが作成した職業準備性の5層各5項目の計25項目の指導内容を用いた。

25項目は、在学中及び卒業後の各時期における重要度を5件法で回答を求めた。

4. 倫理配慮について

調査に際しては、調査票の表面で研究の説明を行い、回答を持って同意を得たこととした。また、秋田大学手形地区における人を対象とした研究倫理審査委員会の承認を得た（令和5年10月11日付第5-37号）。

5. 分析方法

回答は、在学中と卒業後間での重要度の平均得点の差を検証するために対応のあるt検定を行った。

C. 研究結果

1. 基礎データ

129人の教員（男性42人、女性87人）から協力を得た。所属内訳は小学部48人、中学部37人、高等部44人であった。平均年齢は44.1歳、教職経験平均年数は18.9年であった。

職業準備性の5層毎に、在学中と卒業後間で重要度の平均差の検定を行った。結果、労働習慣、対人技能の階層において、有意な差が確認されなかった（表1）。

表1 職業準備性の階層毎の重要性の認識

| 階層 | 在学时 | 卒業後 | p値 |
|--------|------|------|------|
| 1 職業適性 | 4.22 | 4.41 | ** |
| 2 労働習慣 | 4.80 | 4.76 | n.s. |
| 3 対人技能 | 4.32 | 4.36 | n.s. |
| 4 日常生活 | 4.19 | 4.29 | ** |
| 5 健康管理 | 4.23 | 4.41 | ** |

* $p < .05$, ** $p < .01$

各層で、有意差があった項目は表2の通りであった。

表2 有意差が確認できた項目

| 在学中の平均得点が有意に高い項目 | 階層 |
|------------------------------|----|
| ・職場に必要な報告・連絡・相談をすることができる | 2 |
| ・安定した生活のリズムを取ることができる | 4 |
| 卒業後の平均得点が有意に高い項目 | 階層 |
| ・就職先で求められる仕事に関する知識とスキルを持っている | 1 |
| ・期待される速度で作業できる | 1 |
| ・全般的に臨機応変な対応ができる | 1 |
| ・金銭管理をすることができる | 4 |
| ・一人で移動することができる | 4 |
| ・交通機関を利用することができる | 4 |
| ・自分自身の栄養管理ができる | 5 |
| ・自分自身の体調管理ができる | 5 |
| ・必要に応じて休む等をとることができる | 5 |
| ・適切な通院、服薬等をとることができる | 5 |

D. 考察

教員の職業準備性の指導内容に対する重要度の認識は高く、教育場面でこれらを指導することの必要性を認識している現状が明らかになった。その上で、職業適性は、職場での般化を考えると、卒業後の職場での指導が必要であり、差が生じることが理解できる。しかし、日常生活や健康管理という職業準備性の基底に置かれ、事前の獲得が必要と認識される項目において、卒業後での指導の重要度が高く認識されていた。企業就労等しながら改善を図っていくことの効果も考えられる一方で、特に企業等で働く際には、誰が、どのように指導するのかということは大きな課題である。特に、企業にとって、これらの基底項目の習得の不十分さは、大きな課題として指摘される傾向にある。また、しばしば労働領域との連携の中で、学校に事前に準備が要請される項目でもある（Maebara, 2022）。この認識の違いが、連携を円滑にしている可能性が考えられた。

E. 結論

本研究から、特別支援学校の先生の職業準備性に対する認識が明らかになった。限界は、調査対象者が限られていることである。今後の全国調査等が必要である。また、福祉、労働領域の支援者の認識を明らかにすることも有用である。これらは、今後の課題としたい。

ネス). 日本職業リハビリテーション学会 (監修)「職業リハビリテーション用語集」. やどかり出版. pp. 18-19.

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

前原和明・山田有輝也・山口明乙香 (2023)
特別支援学校教員の認識する移行支援の視点としての職業準備性の概念.
2023 日本発達障害支援システム学会
第 21 回研究セミナー／研究大会

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得 該当なし
2. 実用新案登録 該当なし
3. その他 該当なし

引用参考文献

Maebara K (2022) Case study on the employment of person with intellectual disability in childcare work in Japan. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*, 10(3), 122-129

松為信雄. (2020) 職業準備性 (職業レディ

令和5年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(分担)研究報告書

就労定着支援の質の向上に向けたマニュアル開発のための研究(23GC1001)

発達障害者の就労定着・雇用維持の関連要因と効果的支援:英語文献レビュー

研究分担者 清野 絵 国立障害者リハビリテーションセンター

研究要旨

本研究は、我が国における質の高い就労定着のあり方に資するための基礎資料を提供するために、海外における発達障害者の就労定着と雇用維持のための関連要因と効果的な支援を明らかにすることを目的としています。英語文献レビューにより、発達障害者の就労定着に関連する要因や効果的な支援として、個々の自己決定や自己擁護スキルの向上、社会的スキルの強化、適切な服薬管理方法の教育、職場でのナチュラルサポートの活用、適切な職場のサポート体制の整備、教育や職業訓練プログラムにおける具体的なスキルの提供が含まれる可能性がある。また、障害者の職場定着には、直接的職務関連懸念と間接的職務関連懸念の両方に対処することが、職場での持続可能な雇用につながることを示唆された。

A. 研究目的

本研究は、我が国における質の高い就労定着支援の提供のマニュアル作成の基礎資料とするため、海外における発達障害者の就労定着の関連要因と効果的支援を明らかにすることを目的とする。

B. 研究方法

方法はデータベース検索とする。使用するデータベースは、PubMed (アメリカ国立医学図書館)、Scopus (Elsevier)、Crossref (出版社国際リンク協会)とする。検索期間は、2024年3月から2018年3月とする。対象は、発達障害者の就労定着・雇用維持に関する英語の論文等とする。データベースの検索用語として、「job retention」と「developmental disabilities」を用いる。

本研究は文献レビューであるため、倫理面への配慮が必要な研究には該当しない。

C. 研究結果

(1) 抽出された論文数

データベースで検索した結果、抽出された論文はPubMed = 5件、Scopus = 6件、Crossref = 632,089,482件であった(重複を含む)。次に重複の1件を除外した。最終的に、タイトル、要約、本文を確認し、条件に該当する5件が抽出された。抽出された論文を表1に示す。

(2) 文献レビュー

検索の結果、抽出された論文のうち4件はレビュー論文であった。

Thomasら(2021)の研究では、障害者のた

めのエビデンスに基づく職場定着の介入と、職場定着の結果を改善するために高等教育、成人教育、雇用サービスにおいて障害者に教えることが有効である可能性のある特定のスキルを明らかにすることを目的に、ナラティブ文献レビューを行った。対象は、系統的レビューで抽出された6件の論文であった。文献レビューの結果、4つの介入戦略により、障害者の雇用定着率が統計的に有意に改善した。その4つの戦略は、①合理的配慮について話し合い、仕事関連の課題を解決する際に、個人の自己決定/自己擁護スキルを開発して適用すること、②社会的スキル、②服薬管理方法の学習、③職場でのナチュラルサポートの受け方であった。

Brookeら(2018)の研究では、障害者が競争力のある統合雇用で就労定着するための雇用維持や介入を明らかにするために、自閉症スペクトラム障害(以下、ASD)のある人の139件の記録を後方視的にレビューした。調査結果によると、ほとんどの研究参加者は、雇用18か月までに中程度や集中的なレベルの支援から最小限のレベルの支援に移行できました。また、ASDのある従業員は、支援付きやカスタマイズされた雇用のための継続的支援、支援の延長中に行われる継続的な評価とその後の支援から恩恵を受けていた。この段階で提供されたサービスには、最初の仕事の継続的なカスタマイズ、横方向の転職、キャリアの向上が含まれていた。

Lefeverら(2018)の研究では、雇用維持と職場復帰における障害管理(以下、DM)プログラムの有効性と効率性に関して系統的レビューを行った。系統的レビューの文献抽出の結果、28件の論文が抽出された。これらの28件のうち、7件は系統的レビュー、

3件はランダム化比較試験、9件は臨床試験、4件は混合方法研究、5件は質的研究であった。レビューの結果から、DMプログラムは効果的かつ効率的であることが証明されていた。一方で、DMの構成要素についてはまだ合意に達していない。しかし、仕事の調整、移行期の義務の促進、すべての利害関係者間のコミュニケーション、医療提供者のアドバイス、早期介入、そして利害関係者、組織、DMプロセスに対する受容、善意、信頼といういくつかの構成要素は他の構成要素よりも重視されていた。

Weiら(2018)の研究では、自閉症スペクトラム障害(ASD)のある若年成人の就労経験を明らかにするため、ASDのある若年成人と他の4種類の障害のある若年成人の求職経験、就業期間、離職を比較した。方法は、高校で特別支援教育を受けた青少年の全国代表標本として収集された5つの障害グループのデータを分析した。その結果、ASDの若年成人で自分で仕事を見つけたのは約22%で他の障害と比べ最も低かった。次に、ASDの若年成人では仕事を見つけるまでの期間が平均14カ月で他の障害よりも長かった。次に、ASDの若年成人の在職期間は平均24カ月で、他の2つの障害よりも長く勤務していた。次に、ASDの若年成人が失業した主な理由は、臨時の仕事が終了したためであった。

次に、検索の結果、抽出された論文のうち1件は障害者の就労定着率を改善するための雇用主の障害者の就労継続に対する態度を評価する尺度の開発に関する論文であった。Krisiら(2022)の研究では、障害のある労働者の雇用維持に対する雇用主の態度を評価するための多層スケール、「障害

のある労働者の雇用維持(Retaining Workers with Disability) (RWD)」モデルを開発した。1032人の雇用決定権を持つ回答者を対象に探索的因子分析(EFA)と確認的因子分析(CFA)を実施し、モデルを検証した。その結果、雇用維持に影響を与える二つの主要因子として、①直接的な職務関連の懸念と②間接的な職務関連の懸念が明らかにされた。これらの因子は、雇用主が障害のある労働者の維持に関してどのように感じているかを理解し、態度を変えるための手がかりを提供するツールとなる。

この論文における、直接的な職務関連の

懸念は、障害のある労働者の具体的な仕事のパフォーマンスや作業環境への影響に関するものである。これには、健康危機時の対応、保険費用の増加、職場の物理的環境の調整費用、支援技術の提供や作業スケジュールの調整などが含まれる。

次に、間接的な職務関連の懸念は、職場での社会的統合や同僚との関係に対する影響に関連するものである。これは、障害のある労働者が社会的に馴染めない、職場の士気やチームワークに悪影響を及ぼす、他の労働者が障害者のための調整を不公平と感じるという問題が含まれる。

表 1 発達障害者の就労定着・雇用維持に関する論文

| | 著者(年) | 論文タイトル |
|---|---------------------|---|
| 1 | Krisi ら (2022) | 障害のある労働者の定着を評価するための多層スケールの開発 |
| 2 | Thomas ら (2021) | 障害者のためのエビデンスに基づいた職場定着介入：ナラティブ文献レビュー |
| 3 | Brooke ら (2018) | 自閉症スペクトラム障害のある従業員が長期的な雇用成功を達成するための振り返り：雇用維持と介入のレビュー |
| 4 | Lefever ら (2018) | 職場定着と職場復帰における障害管理の効果と効率：系統的レビュー |
| 5 | Wei ら (2018) | 自閉症スペクトラム障害のある若年成人の就職活動、就業期間、離職 |

D. 考察

本研究では、英語文献における発達障害者の就労定着および効果的支援の要因を整理した。文献レビューの結果から、発達障害者の就労定着には多方面からの介入が重要であることが示唆された。これらの介入には、個々の自己決定や自己擁護スキルの向上、社会的スキルの強化、適切な服薬管理方法の教育、職場でのナチュラルサポートの活用、適切な職場のサポート体制の整備、教育や職業訓練プログラムにおける具体的な

スキルの提供が含まれる可能性がある。また、障害者の職場定着には、直接的職務関連懸念と間接的職務関連懸念の両方に対処することが、職場での雇用維持につながることを示唆された。

E. 結論

障害者の就労定着を支援するためには、一人一人のニーズに応じたカスタマイズされた介入が効果的と考えられる。本研究で得られた知見は、我が国における質の高い

就労定着支援のあり方を検討するための基礎資料として就労定着や雇用維持の要因の検討に使用できる可能性がある。

引用文献

- 1) Brooke Valerie; Brooke Molinelli, Alissa, Schall Carol, Wehman Paul, McDonough Jennifer, Thompson Katherine, and Smith, Jan. (2018) "Employees with Autism Spectrum Disorder Achieving Long-Term Employment Success: A Retrospective Review of Employment Retention and Intervention." *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43, Issue 3. (<https://doi.org/10.1177/1540796918783202>).
- 2) Krisi Miri; Eckhaus Eyal, and Nagar Revital. (2022) "Developing a Multilevel Scale to Assess Retention of Workers with Disabilities." *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32, 138–146.
- 3) Lefever Marlies, Decuman Saskia; Perl François, Braeckman Lutgart, and Van de Veld, Dominique. (2018) "The efficacy and efficiency of Disability Management in job-retention and job-reintegration: A systematic review." *Work*, 59 (4), 501-534.
- 4) Thomas Faith, and Morgan Robert L. (2021) "Evidence-based job retention interventions for people with disabilities: A narrative literature review." *Journal of Vocational Rehabilitation*, 54(2), 89-101.
- 5) Wei Xina; Yu Jennifer W, Wagner Mary; Hudson Laura; Roux Anne M, Shattuck Paul, and Blackorby Jose. (2018)

"Job searching, job duration, and job loss among young adults with Autism Spectrum Disorder." *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48 (1), 1-10.

F. 研究発表

1. 論文発表

- 1) Kai Seino. (2023) "Perspective Chapter: Vocational Rehabilitation, Information, Communication Technology, and Assistive Technology Devices for Employment." *New Trends in Assistive Technologies*, 1-21, IntechOpen.
- 2) Kai Seino. (2023) "Diversity and Inclusion in Telework for Persons With Disabilities After COVID-19: A Literature Review." *Effective Human Resources Management in the Multigenerational Workplace*, 102-114, IGI Global.

2. 学会発表

なし

G. 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

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

| 著者氏名 | 論文タイトル名 | 書籍全体の編集者名 | 書籍名 | 出版社名 | 出版地 | 出版年 | ページ |
|------|----------------|---------------|---|------|-----|------|-----|
| 池田浩之 | 職場への定着を考 える | 池田浩之； 谷口敏淳 | 職業リハビリ テーションに おける認知行 動療法の実践・ 精神障害・発達 障害のある人 の就労を支え る - | 遠見書房 | 東京 | 2023 | 1- |

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 |
|--|--|---|--------|-------|-----------------|
| 山口明乙香・八 重田淳・若林功・ 野崎智仁・前原 和明・縄岡好晴・ 藤川真由・清野 絵・池田浩之・島 村聡 | 「質の高い就労定着支援を目指すた めの現状と取り巻く課題の整理」 | 高松大学研究紀要 | 82 | 1-10 | 2024 (10月発刊) |
| Asuka Yamagu chi, Kazuaki Maebara, Jun Yaeda, Tomo hito Nozaki, Ko usei Nawaoka | Current status and issues of em ployment retention support for in dividuals with disabilities in Jap an | Pacific Rim Intern ational Conference on Disability and Diversity th39 | 39 | 456 | 2024 |
| 山口明乙香・八 重田淳・若林功・ 野崎智仁・前原 和明・縄岡好晴・ 藤川真由・清野 絵・池田浩之・島 村聡 | 就労定着支援事業所の現状と課題に 関する考察 -報酬改定の方向性から 見るこれからの変化- | 日本リハビリテーシ ョン連携科学学会第 25回宮崎大会発表 論文集 | 25 | 29 | 2024 |
| 前原和明・山田 有輝也・山口明 乙香 (2023) | 特別支援学校教員の認識する移行支 援の視点としての職業準備性の概 念. | 日本発達障害支援シ ステム学会,第 21 回研究セミナー研究 大会論文集 | | p 1-7 | 2023 |
| 若林功・山口明 乙香 | 一般就労中における就労系障害福祉 サービス利用の現状-市町村への調 査を中心に- | 職業リハビリテーシ ョン | 37 (2) | 22-27 | 2023 |
| 前原和明 | 一般就労中における就労系障害福祉 サービスの一時的利用と就労アセス メント | 職業リハビリテーシ ョン | 37 (2) | 55-58 | 2023 |

| | | | | | |
|------------------|--|---|------------|---------|------|
| 八重田淳 | 一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時利用と職業リハビリテーションの哲学 | 職業リハビリテーション | 37 (2) | 58-61 | 2023 |
| 前原和明・山口明乙香・萩原真由美 | 米国における自己決定支援に基づく移行支援の研究動向：DCDT国際会議での情報収集から | 職業リハビリテーション | 37 (2) | 74-77 | 2023 |
| 野崎智仁 | 精神障害のある方のジョブコーチによる支援 | 産業精神保健福祉 | 31 (4) | 184-188 | 2023 |
| 野崎智仁 | 障害福祉事業所から見た一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時利用 | 職業リハビリテーション、 | 37 (2) | 44-45 | 2023 |
| 清野絵 | Perspective Chapter: Vocational Rehabilitation, Information, Communication Technology, and Assistive Technology Devices for Employment | New Trends in Assistive Technologies | IntechOpen | 1-21 | 2023 |
| 清野絵 | Diversity and Inclusion in Telework for Persons With Disabilities After COVID-19: A Literature Review | Effective Human Resources Management in the Multigenerational Workplace | IGI Global | 102-114 | 2023 |



「今」みんなで定着について考える

障害のある人の質の高い就労生活を 実現するための就労定着支援セミナー

就労定着支援の現状と課題について理解を深め、障害のある方々のための「質の高い就労定着支援」を実現するための工夫や実践について理解を深めましょう。



プログラム

- 第1部 職業リハビリテーションの理念を
踏まえた就労定着支援の役割と機能
- 第2部 事業所調査の結果から見る
就労定着支援の現状の理解
- 第3部 パネルディスカッション
就労定着支援への期待とこれから

01

職業リハビリテーションの理念を踏まえた
就労定着支援の役割と機能

埼玉県立大学
名誉教授 朝日 雅也氏



第1部 基調講演

職業リハビリテーションの理念を踏まえた就労定着支援の支援と役割



基礎について
共有させてもらおう!

朝日さん
(埼玉県立大学) 就労定着について

♡♡♡
♡♡♡
♡♡♡

1. 職業リハビリテーションの理念について

↳ 障害者雇用促進法

<定義> “就労定着”のワードは

自立を指すもの

とすると、職業リハビリテーションの観点で就労定着は入ります

「職業リハビリテーションは「権利の回復」を指している

「キャリア発達」

人はだれでも
キャリアディベロップメントに
いく。(生涯職業発達)

「職業」は、その人の発達と
とらえると 見方次第!

ILO 国際労働機関 (身体的・精神的障害のため)
国際的には 幅広く障害をとらえている

① 適当な職業

② 継続

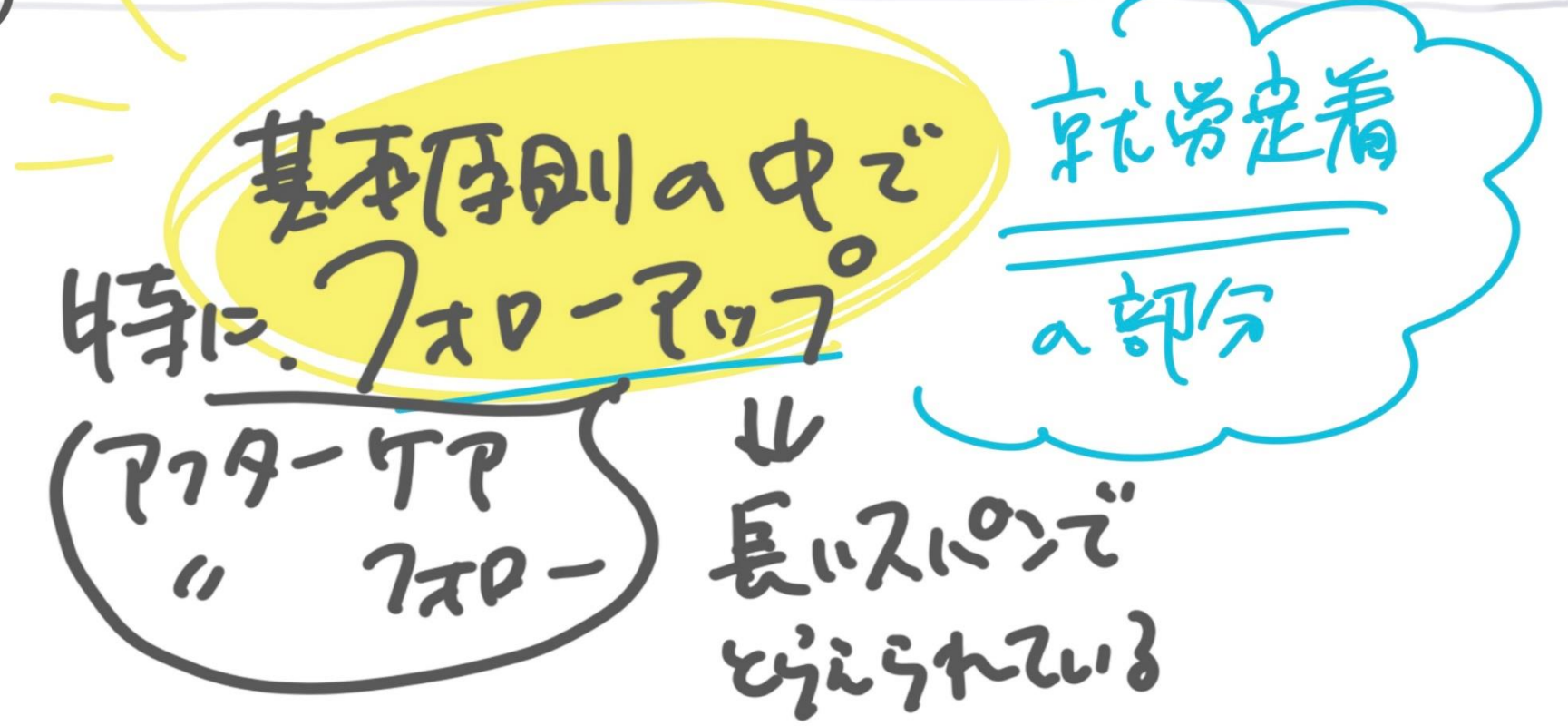
③ 向上が見通し

これが減っている人。
↓
職業リハビリテーションの対象に
リハビリテーションを行おうとして

社会への 統合

再統合

社会的な役割を果たす。
生活を再開することに





基礎について
共有させてもらおう!

2. 就労定着の本質と考える

働く力の
構成要素

多様な要素において
構成される

環境や条件をとらえることが
支援に不可欠

「〇〇さんがいると
現場が明るい」
「〇〇さんはこの領域は
すごい」

マッチング
本人を変える

基本的なスキル等マッチング
+
空間的なマッチング

環境調整
人的支援

家族

本人の背景には
家族がいる

職場 | 社会

多様な
マッチング

ジョブコーチ
モデル

対人技能

感情のコントロール
あいさつ
謝罪

準備性も
大事

But. 柔軟性も
大事

生活が整ってから
生活を整えながら
就労の機会を
生うことも
↓
就労をめざすから
生活も再構築される

生活

就労

バランス

どちらにもとらわれず、
どちらかにだけ焦点を
あてることがないように

この迷っている
ところから向き合う

やめようかな

ここにも
次のステップも
ハッピー
リタイアメント

情報
選択

こらばる
イメージできるように
働きかける

生活のために
就労支援が
あり

第1部 基調講演

職業リハビリテーションの理念を踏まえた就労定着支援の支援と役割



朝日さん
(埼玉県立大学)

基盤に7-12
共有させよう!

3. 就労定着支援に
求められるもの

環境調整
人的支援を前提に

良いジョブコネクト?

エネルギー・トレーニング・サポート = 忘れさられるジョブコネクト

職場は形成される
所は

- この状況を見る
- 職場に委ねる

合理的配慮

本人をTEAM
MEMBERの
一員

本人の課題

誰もが働きやすい職場の創造

ディセントワーク
働きたいのある人間的な仕事)の追求

障害者雇用への
とくめ
とよ。

4P
権利
保護

収入
安定

(Social)
社会的保護が
ある
生活的安定

A society
for All
すべての人の
社会の実現

職場に代わる → 就労定着は
「連続」「向上」の累積化

に定着する → させるもの
するもの

社会に参加する

本人・
職場)の
支援者 協働
作業



第1部 基調講演

職業リハビリテーションの理念を踏まえた就労定着支援の支援と役割



朝日さん
(埼玉県立大学) 就労定着について

「基盤について
共有させようね!

// 理念が幅広い

リハビリテーション

1. 職業リハビリテーションの理念について

↳ 障害者雇用促進法

<定義> “就労定着”^{たふ}は

自立をいかるもの

とすると、職業リハビリテーションの観点で就労定着は入ります

「職業リハビリテーションは
権利の回復」^を
している

「キャリア発達」

人はだれでも
キャリアデベロップメントに
いく。(生涯職業発達)

「離職は、その人の発達と
うらなると負けではない!

ILO 国際労働機関 (身体的・精神的障害のため)
国際的には幅広く障害をとりこむ

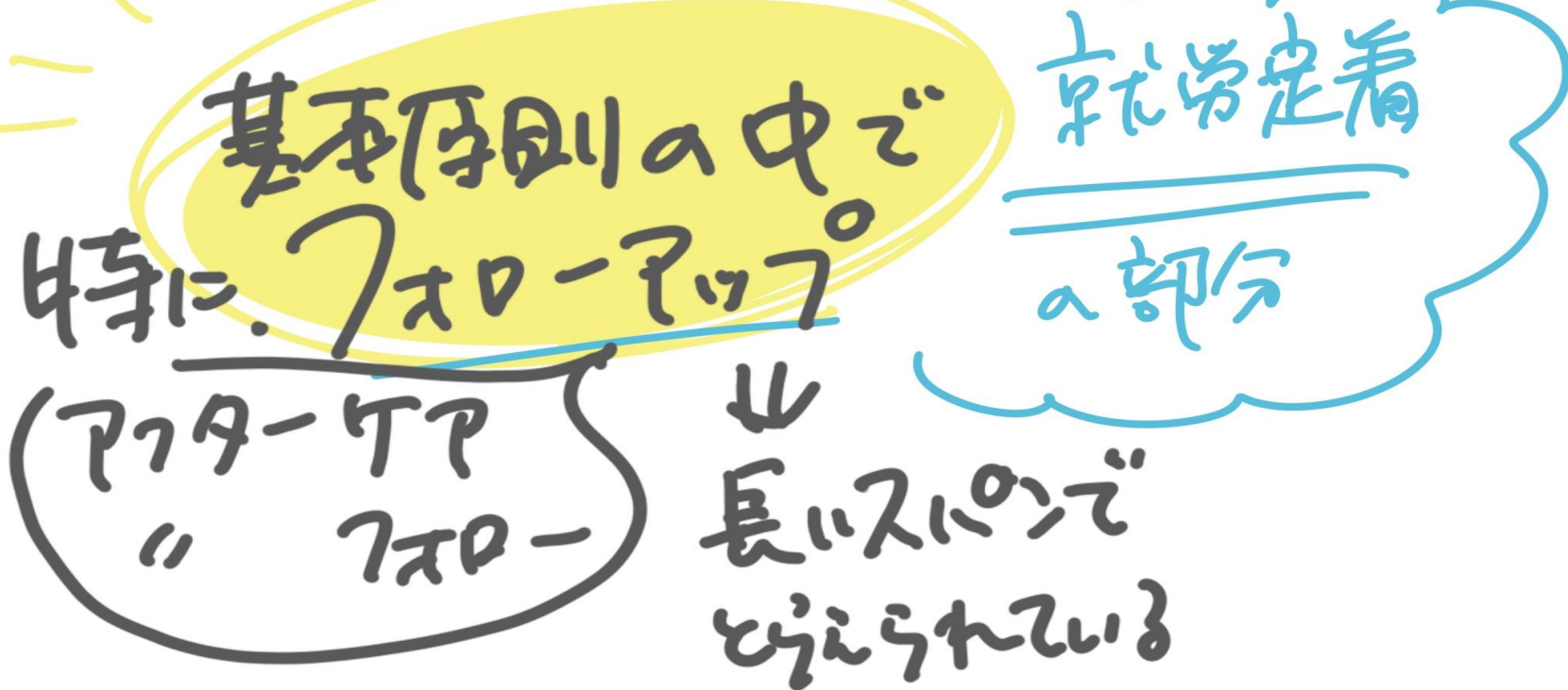
- ① 適当な職業
- ② 継続性
- ③ 向上が見通し

これが減っている人。
↓

職業リハビリテーションの対策に
リハビリテーションを行なうことで

社会への統合
再統合

社会的な役割を果たす。
生活を再開することになる



02

事業所調査の結果から見る
就労定着支援の現状の理解

高松大学
教授 山口明乙香



第2部 報告

事業所調査の結果から見る就労定着支援の現状の理解



山口さん
(高松大学)

1. 障害者の雇用状況の現状

雇用障害者数 → 過去最高
〃 実雇用 対前年比 4.6% ↑

法定雇用率 50.1%
事業所企業 50% 超えた

2.7%の基準に満たすのは
定着するのみに考えられているのでは?

2. 就労定着に関するデータ

障害種別
によって
定着率が
異なる

精神
半数 定着ができていない
→ 定着しにくいとモヤモヤ

離職の原因も
多岐にわたる

3. 就労系事業所の現状

※ 資料参照

- 増加率
- 就労系サービス利用者が多い都道府県 → 色が濃くなる
平均 1.408名
- 支援事業所数
大阪・東京が事業所数
北海道 → 都市圏が多いか? とゆこと
- 民間の設置事業所が多いところが多いか?
- 1事業所あたりに
〃 利用者数

ばらつきがあり 平均よりも低いところが多い

コロナ禍のくぼきを経て、
また一般就労へ移行
しはじめている

就労系事業所
退所後
→ 一般
→ A型
→ B型

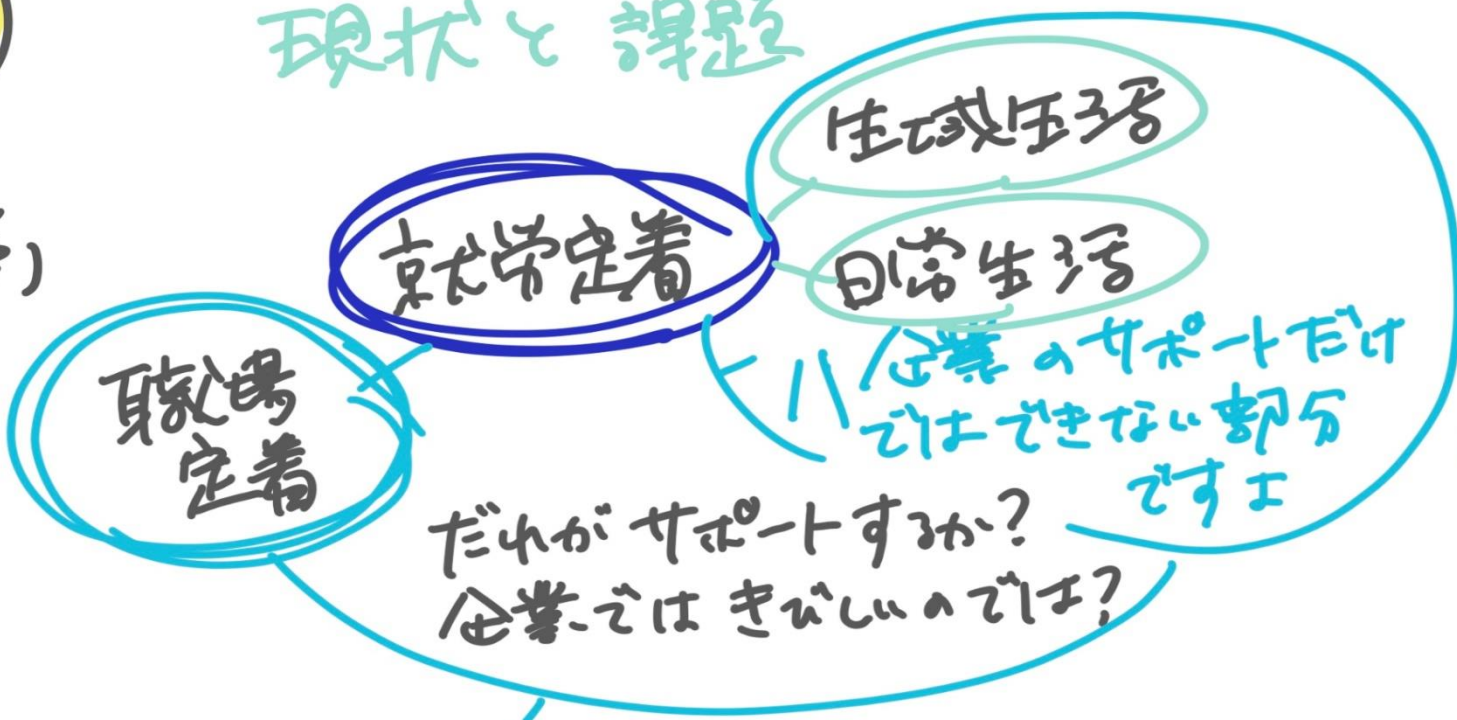
こちらも
動きは
資料にて



第2部 報告



4. 就労定着支援事業所の現状と課題



とはいえ、両面を支援する組織体制

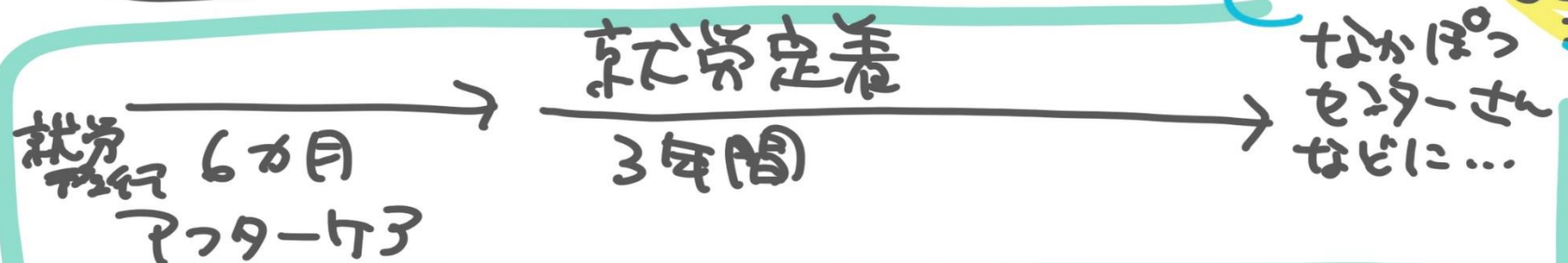
就労定着

バランス

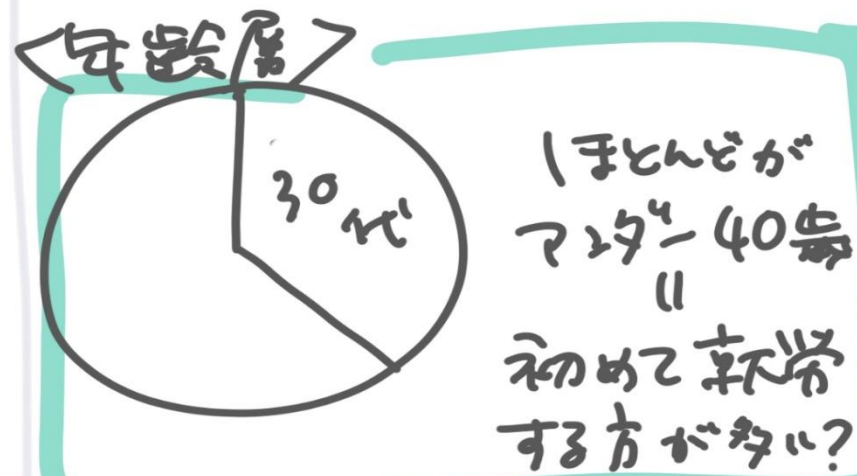
課題

But!
金銭的なの?
どこに
つなぐの?
なかほっ
センターさん
などに...

3年間
自立のステップを
どうサポートするか?



数に合わせて
単価計算 ⇒ 計算
4月~
定着率の4割



利用者
と割り
次が
精神的
知的
身体
定着率の課題

利用期間

1年くらい → 収入で個人負担が出てくる
その後、減る → 2年目以降 自分で払って利用
するかどうか判断する事が影響

2年目
以降が
1/2になる

内容

職場面の支援が多い

一人負担の割合4割

事業所からの声

- 6ヶ月サポートできない
- 月1回不十分
- レポート 企業さんも4割ほどかきかたが...

「フーディング」
「おかしな」
「スムーズじゃない」
「離職後、再就職とスムーズじゃない」
「再就職への支援 加算の問題」
「中絶とむすかしい」
「単価」
「課題 企業への就業支援がむすかしい」

サービス後の
フォローアップしすすむという現状

03

パネルディスカッション 就労定着支援への期待とこれから



埼玉県立大学名誉教授
朝日 雅也氏 (ファシリテーター)



沖縄大学 教授
島村 聡氏



法政大学 教授
眞保 智子氏



全国就労移行支援事業所連絡協議会
酒井 大介氏



大阪市職業リハビリテーションセンター所長
酒井 京子氏



千葉県障害者就業・生活支援センター長
藤尾 健二氏

第3部 パネルディスカッション



質の高い就労定着支援

1. 一般的な就労定着について 自己紹介と考え



就労支援
 " 移行) セットアップが
 " 定着 効果的だと思う

プロセスのイメージを
 上げがう
 言いたい

適正の把握 → マッチング → 支援
 ↑
 つたわったプロセス
 ↓
 手前の部分に力も入らねえと
 " 定着だけじゃ... "

仕事の方は 企業にお任せ
 生活の都合の大き
 ニーズの高まりが
 ある

高年齢
 中高年
 生活困難者

生活支援が増えた
 ↓
 スタート=就労支援のもの
 ↓
 両輪の支援と

就労定着
 多岐に...



今の定着支援が
 つくられるときにかけた
 ↓
 今のイメージとちがう
 課題が抽出
 してる

ナレッジサポートの
 幅が広がっていて
 くらいいいか?

生活支援もうけながら、
 重症の方も受けられるか
 自己実現できるか



大阪で
 職業リハビリテーションを
 民間でやっている
 13 + 19 = 32
 送り出す準備をしている

- 準備性の課題
- 本人の就労環境
 生活
- 働きかたが
 どうできるのか?



「千手かたはか おもいきりかかっていた」
 ため福祉サービスとの定着は保てない
 本人のニーズ + 質の向上
 全ての関係者が
 最大限に努力すること

潜在的にもっている
 (ナレッジサポート性)
 力をどう引き出すのか
 ・ 関係者 組合・関係
 ・ 家族



2. 就労定着支援事業の現状と課題

質の高い就労定着支援

就職後のサポートが弱い
↓
定着と福祉サービスが
↓
本人のご家族
できる!
コーディネータ

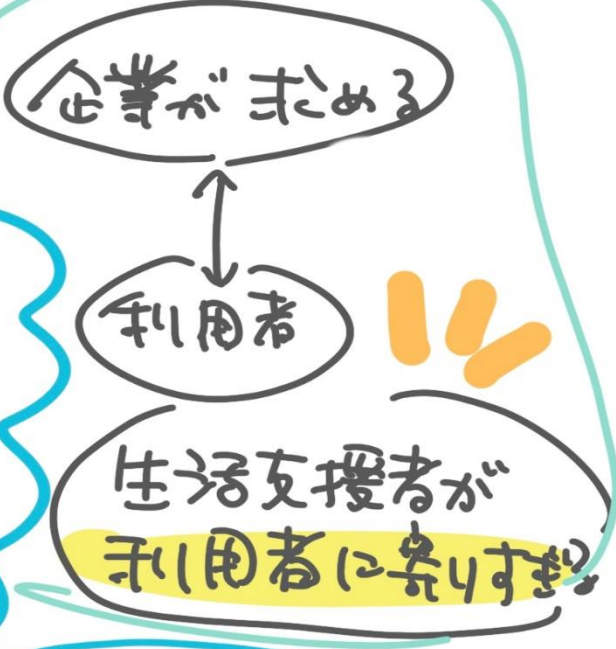
整理するのが
先なのは?

効果的支援が
確立されてない

→ 6か月たってもフォローできない
いまさら支援ですか?

定着前の支援なくして定着しない
内容が確認
どりにあてていいか?

企業側からの声
・短時間の接触
・マンパワー不足? → 運務が上手くない
退職が多く、パートナーシップが
くめていない
・支援機材において本人の利益に
自己負担



担い手となる事業者が
↓
半分しか手をあげてない
リソースが届いていない

一連のプロセスの重要性
⇒ 分断されている
事業者が異なる等

支援の濃淡が
個々
必要に合わせた
支援ができる
制度設計
に

力量の不足
相談支援のあり方
イメージがもてない
支援にかかっている

本人との関係性の
おすかし

「なじみの関係」
というワードもきかなく
なっている

誰のための何と
支援するか

就業支援に
寄りすぎて、スキルを
求めすぎる支援者

研修
制
現場に向かわされている

つなぎ方
リクエストの仕方
情報のなくさず
お守りのつかうケースも
どうリクエストするか?

つなぎ方
手はよい

有料サービス
自己負担を
減らしてもらう
空白が
できるくらい



質の高い就労定着
支援

質の高い就労定着とは? 3. 就労定着を担う人への期待



企業の論理を
知り考える視点
内在する論理

生活面の
支援をしっかりと
就業面は
出来ることは
限られている

大事に関わっている
伴走者

環境を調整する
仕事

地域の中で
どう生きるか?
地域資源との
連携

SOSを
キャッチしてほしい

就労後の支援
期限はあっても
終わらない
どことどうつながるのか

働きつづけられるように
支援する

向こう岸にわたす
船頭者



阻害する要因にも
思いをはせる。

ココにも
伴走

「フェーズ」
サポート

休職中の
支援を
おねがい
したい

6ヶ月
いつどのタイミングで入って
いけるか? を伝えるために
組み立て、見極め
できるように 確立させたい



バランスよく
マッチングできる
人材

コーディネーター
的存在として
つくりあげる

準備性
雇用に向けて
心構えを

企業側 3年はみじかい ← 実情なのか 本来的なのか これは考えてみたい

令和6年 4 月 12 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 高松大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 佃 昌道

次の職員の(元号) 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 令和5年度 厚生労働省科学研究費補助金 障害者政策総合研究事業

2. 研究課題名 就労定着支援の質の向上に向けたマニュアル開発のための研究(23GC1010)

3. 研究者名 (所属部署・職名) 発達科学部子ども発達学科・教授

(氏名・フリガナ) 山口明乙香・ヤマグチアスカ

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"/> | 高松大学 | <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 未受講

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4月24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 筑波大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 永田 恭介

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 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）
- 研究課題名 就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究（23GC1010）
- 研究者名 （所属部署・職名）人間系・教授
（氏名・フリガナ） 八重田 淳（ヤエダ ジュン）

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 type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <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 沖縄大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 山代 寛

次の職員の(元号) 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 沖縄大学

2. 研究課題名 就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 人文学部 教授

(氏名・フリガナ) 島村 聡 (シマムラ サトル)

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 type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <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) ・該当する口を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12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 秋田大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 山本 文雄

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 厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）
2. 研究課題名 就労定着支援の質の向上に向けたマニュアル開発のための研究（23GC1010）
3. 研究者名 （所属部署・職名）教育文化学部・教授
（氏名・フリガナ）前原 和明（マエバラ カズアキ）

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"/> | 秋田大学 | <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 4 月 5 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 常 磐 大 学

所属研究機関長 職 名 学 長

氏 名 富田 敬子

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 厚生労働科学研究費 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究 (23GC1010)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 人間科学部・准教授
(氏名・フリガナ) 若林 功 (ワカバヤシ イサオ)

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"/> | 高松大学 | <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 11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 国際医療福祉大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 鈴木 康裕

次の職員の(元号) 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 令和5年度厚生労働科学研究費補助金事業(障害者政策総合研究事業)
- 研究課題名 就労系障害福祉サービス事業所におけるテレワークによる就労の推進のための研究
- 研究者名 (所属部署・職名) 保健医療学部作業療法学科・講師
(氏名・フリガナ) 野崎智仁・ノザキトモヒト

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"/> | 高松大学 | <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 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 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 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 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 12月 11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 明星大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 落合 一泰

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 厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)

2. 研究課題名 就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 明星大学 人文学部 福祉実践学科 准教授

(氏名・フリガナ) 縄岡 好晴 (ナワオカコウセイ)

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"/> | 高松大学研究倫理委員会 | <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4月8日

厚生労働大臣 殿

機関名 国立大学法人東北大学

所属研究機関長 職名 総長

氏名 富永 悌二

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 就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究

3. 研究者名 大学病院・助教

藤川 真由・フジカワ マユ

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 type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <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 checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (有の場合はその内容：研究実施の際の留意点を示した。) |

(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4月9日

厚生労働大臣 殿

機関名 国立障害者リハビリテーションセンター

所属研究機関長 職名 総長

氏名 芳賀 信彦

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 障害政策総合研究事業（身体・知的・感覚器等障害分野）
2. 研究課題名 就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 研究所 障害福祉研究部 研究室長
(氏名・フリガナ) 清野 絵 (セイノ カイ)

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 type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <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 兵庫教育大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 加治佐 哲也

次の職員の(元号) 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 就労定着支援の質の向上に向けたマニュアルの開発のための研究【23GC1010】

3. 研究者名 (所属部署・職名) 大学院学校教育研究科人間発達教育専攻 准教授

(氏名・フリガナ) 池田 浩之 (イケダ ヒロユキ)

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"/> | 高松大学・高松短期大学 | <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。