

研究業績等に関する事項

著書、学術論文等の名称	単著、共著の別	発行又は発表の年月	発行所、発表雑誌等又は発表学会等の名称	概要
(著書(欧文)) 1.				
(著書(和文))				
1. 『障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究』	共著	2007年3月	障害者職業総合センター	<p>(全体概要) 本報告書は障害者雇用を進めるためには障害者労働市場における雇用の需給(求人)と供給(求職者)の需給バランスの改善を進める必要があるという仮説のもと、質問紙及びインタビュー調査による研究の結果を報告したものである。犬飼直樹・野中由彦・若林功他7名執筆。全476頁。(執筆担当概要) 担当部分は、第5章従業員調査の分析結果について(192-224頁)、第6章第9節障害者の職業生活の充実方法—自発的離職予防の観点から—(422-461頁)。第5章は調査結果の記述統計、第6章は職務満足度(独立変数)と離職意図(従属変数)についての重回帰分析、及びインタビュー調査結果の質的分析により検討した。</p>
2. 『「やってみよう!パソコンデータ入力」の開発—知的障害者のパソコン利用支援ツールの開発に関する研究—』	共著	2007年3月	障害者職業総合センター	<p>(全体概要) 岡田伸一・若林功執筆。本報告書は、知的障害者のためのパソコンデータ入力練習ソフト「やってみよう!パソコンデータ入力」を開発し、そのソフト導入による効果について検証を行ったものである。全99頁。(執筆担当概要) 執筆担当部分は、第4章「本ツールを使つての効果的な指導方法の検証」(33-57頁)。第4章では知的障害のある人3名に協力してもらい、同ソフトを用いデータ入力の正確性や速度が改善するか否かを、シングルケーススタディ(マルチベースライン)により検討した。</p>
3. 『障害者に対する職場におけるサポート体制の構築過程—ナチュラルサポート形成の過程と手法に関する研究—』	単著	2008年3月	障害者職業総合センター	<p>障害者の職場定着には、事業所内でのサポートが重要だとされているが、どのようにこのサポートができていくのか、詳細に検討した研究は今まであまりなかった。この研究では、特になかなかこのナチュラルサポートがスムーズには形成されなかった事例やサポートの形成が困難だった事例に焦点を当て、どのようにサポートが形成されていくのかM-GTAを参考に詳細に分析し、またここから職業リハビリテーションの実践にどのようなことが示唆されるのか検討した。全119頁。</p>
4. 『ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究』	共著	2008年3月	障害者職業総合センター	<p>(全体概要) 依田隆男・若林功執筆。本報告書は職場適応援助者(ジョブコーチ)に関し企業、地域障害者職業センター、授産施設等に対し調査を行い報告したものである。全190頁。(担当部分概要) 執筆部分は第3章「地域障害者職業センターのジョブコーチ支援の効果」(49-72頁)。職場適応援助者による支援を受けた障害者の支援終了1ヵ月後・6ヵ月後・1年後の職場定着率を調査し、障害種類により1年後定着率が異なること(知的障害者は86%に対し精神障害者は67%)、また離職に影響する要因として「生活安定度」「健康状態」「雇用管理の適切さ」等があることが示された。</p>

5. 『職業リハビリテーションにおけるカウンセリング』	共著	2008年3月	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構職業リハビリテーション部	<p>(全体概要) 依田隆男・若林功執筆。障害者職業カウンセラーのためのカウンセリングのテキストである。このテキストは全4章で構成されており、前半2章は理論的解説、後半2章は障害者職業カウンセラーの実践に必要な具体的なカウンセリング技法や考え方を取り上げている。全101頁。(担当部分概要) 実践的な技法を紹介する後半において、第3章「職業リハビリテーションカウンセリングの実際」、第4章「職業リハビリテーション実現のためのカウンセリング」を執筆した(51-98頁)。第3章では障害者職業カウンセラーがどのような困難を経験するのか分析を行い、その対処に有用と思われる観点・技法を紹介した。第4章ではクライアントの具体的な問題解決につながる技法(ズリラの問題解決療法等)や障害受容につながる観点・支援方法を紹介した。</p>
6. 『発達障害白書2010年版』	共著	2009年9月	日本文化科学社	<p>(全体概要) 日本発達障害福祉連盟(編)、湯汲英史、朝日雅也他執筆。発達障害(広義)のある人に関する医療・教育・福祉等の動き等についてまとめたものであり、毎年出版されている。全209頁。(担当部分概要) 執筆部分は第8章Ⅱ「発達障害者の雇用の質を再考する」(117-118頁)。わが国の障害者の雇用問題は「量」(=人数)に焦点が当てられてきた経緯があるが、雇用の質についても重要であることを改めて指摘した。すなわち雇用の質が確保されない場合、離職や解雇のリスクが高まる可能性があることを指摘した。そして、雇用の質を確保するには、政策担当者や就労支援担当者の在り方のみならず、特別支援教育や家庭教育にも再考を迫られるものであることにもつながることを指摘した。</p>
7. 『日本版WAIS-Ⅲの解釈事例と臨床研究』	共著	2011年3月	日本文化科学社	<p>(全体概要) 藤田和弘・前川久男・大六一志・山中克夫(編)。知能検査WAISⅢを用いて各認知機能を詳細に把握することで支援に有効な見立てを得るための手法や、その手法を用いた事例を紹介している。全278頁。(担当部分概要) 執筆部分は「事例 自己・企業側の障害特性の理解を図り就労継続を目指している例」(162-179頁)。発達障害の疑いのある在職中の相談機関来所者に対しWAIS-Ⅲを実施し、全IQや言語性-動作性IQのディスクレパンシーのみならず、下位検査の得点を再グループ化し評価を行うプロフィール分析を行った。またこれらの結果から、このクライアントが職場適応するためにはどのような支援が必要か、について検討した。本事例における第2著者として、第1著者(高橋郁生)の執筆したものに協議の上必要な情報を補足した。</p>
8. 『職業上の困難さに着目した障害認定に関する研究』	共著	2012年3月	障害者職業総合センター	<p>(全体概要) 近年、職業的困難度を勘案した社会モデルに基づく障害認定についての議論が行われているものの、医学モデル的な現行の制度にどの程度の妥当性があるのかは実証的研究が行われていない。そこで、ハローワークの職業紹介データに分析し、また海外(わが国同様障害者雇用率制度のある独・仏)の職業上の障害認定制度について調査を行った。共著者は白兼俊貴。全178頁。(担当部分概要) 執筆部分は2章(7-20頁)。5年間にわたる全国のハローワークの障害者職業紹介データを用い、職業上の困難さの指標として、「就職率」「就職までの期間」等の複数指標により、現行の障害の範囲・等級と、職業的困難さの関係の検証を行った。結果として、職業上の困難度を示す指標が、視覚障害などを除き概ね障害等級と対応していることが示された。</p>

9. 『発達障害支援ハンドブック 医療、療育・教育、心理、福祉、労働からのアプローチ』	共著	2013年8月	金子書房	<p>(全体概要) 日本発達障害学会(監修)、菅野敦・松為信雄他(編)。知的障害を含む広義の発達障害児・者に関する概念・支援技法について、医療、療育、心理等の観点から項目を事典的にまとめたものである。全318頁。(担当部分概要) 執筆部分は「場面設定法」(284-285頁)。障害のある人の職業上の特徴を把握するためのアセスメントの一手法である場面設定法(situational assessment)について、その具体的な内容、留意点について述べた。</p>
10. 『職業リハビリテーションの基礎と実践 障害のある人の就労支援のために』	共著	2013年9月	中央法規出版	<p>(全体概要) 日本職業リハビリテーション学会(編) 相澤欽一、朝日雅也他(編)。職業リハ学会として、職業リハの実践上、必要な知識や実践上のポイントについてコンパクトにまとめたものである。全297頁。(担当部分概要) 執筆部分は「第4章 わが国における職業リハビリテーションのシステム」(58-72頁)。わが国の職業リハビリテーション制度について、法律(障害者自立支援法・障害者雇用促進法)、支援機関、就労支援プロセス上で活用できる制度、雇用主が利用できる制度について、概要を述べた。</p>
11. 『障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究』	共著	2013年3月	障害者職業総合センター(3分冊)	<p>(全体概要) 共著者は白兼俊貴等。近年障害者のキャリア形成に関して関心が注がれるようになってきている。しかしながら、多くの報告は障害者のキャリア形成に関する理念的・概念的考察であったり、事例による検討にとどまっている。そこで、本研究では量的及び質的データにより、現状における障害者のキャリア形成とはどのようなものか明らかにすることを目的とした。(担当部分概要) 担当部分は第1分冊第1章及び第2分冊第5章ほか。前者については企業担当者から得たデータを基に障害者のキャリア形成に影響を与える要因を、後者については働いている障害者からの聞き取り調査により障害者のキャリア形成に影響を与える要因について検討した。障害自体の性質に加え、企業の雇用管理の在り方がキャリア形成に影響を与えていることが示された。</p>
12. 『職業リハビリテーションを担う人材の専門性に関する基礎的研究』	共著	2014年3月	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構資料シリーズNo. 82	<p>(全体概要) 障害者の就労支援(職業リハ)を担う人材に求められる専門性に関する必要な知識・スキル、養成等についての研究を今後さらに推進するための基礎的研究として、①職業リハビリテーションに携わっている者がもっている職リハ人材の専門性に関する認識の整理、②職業リハの隣接分野である「対人援助職」(社会福祉士)に求められるスキル等の人材育成に関する文献調査、③アメリカにおけるリハビリテーションカウンセラー等の専門性を担保するための仕組みやその具体的な取り組みに関する専門家ヒアリングを実施した。全123頁。(担当部分概要) 社会福祉士に求められるスキル等の人材育成に関する文献調査を担当した。社会福祉士に求められる知識・スキル等の内容として、相談援助技術など職リハにも共通するものがあること、また理念・原理も習得されるべき内容として重視されていること、さらに養成校教員の養成にも目が配られていることなどは職業リハの人材育成を考える上でも有用であることを指摘した。</p>

13. 『平成26年度障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト』	共著	2014年8月	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	(全体概要) 障害者雇用促進法上で規定されている障害者職業生活相談員(5人以上の障害者を雇用する事業所で、障害者の職業生活全般を支援するために選任が義務付けられている)の資格認定講習のテキスト。全427頁。 (担当部分概要) 「障害者へのカウンセリング(相談)を担当(104-112頁)。カウンセリングの基本的な技法を紹介するとともに、知的障害など認知的な制約のある人への相談を行う際の留意点について述べた。
14. 『精神障害者の生活支援システム』	共著	2015年2月	弘文堂	(全体概要) 精神保健福祉士養成課程対応のテキストである。精神障害者の生活支援、居住支援、就労支援(職業リハビリテーション)について概説している。全255頁。(担当部分概要) 「第5章2項就労支援制度の概要」「第5章第3項就労支援にかかわる専門職の役割と機能」「第5章第4項就労支援一連携と支援システムづくり」を執筆した。
15. 『就労支援サービス』	共著	2015年4月	みらい	(全体概要) 社会福祉士養成課程に対応した教科書であり、障害者、低所得者の就労支援の制度、支援機関、支援の実際について説明している。全192頁。(担当部分概要) 「ハローワーク」を担当(63-68頁)。ハローワーク(公共職業安定所)の業務概要、専門職、助成金などの支援制度、支援の実際について述べた。
16. 『そうだったのか!仕組みがわかる・使える障害者福祉』	共著	2016年10月	第一法規	(全体概要) 介護支援専門員を対象として、障害者福祉制度についてわかりやすく解説を行ったものである。全110頁。(担当部分概要) 「就労支援に関する社会資源」を担当(57-61頁)。わが国の就労支援制度の概要、専門機関・専門職について解説した。
17. 『精神保健福祉士過去問解説集2019』	共著	2018年5月	中央法規	精神保健福祉士の国家試験(2018年度)の科目「精神障害者の生活支援システム」の8問について解説を行った。
18. 『社会福祉士模擬問題集2019』	共著	2018年7月	中央法規	社会福祉士の国家試験模擬問題集であり、「障害者に対する支援と障害者自立支援制度」の3問の作問・解説を行った。
19. 『第1回公認心理師国家試験 要点解説と必修用語』	共著	2019年3月	文光堂	大石幸二(編集)。第1回公認心理師国家試験問題の解説と、知っておきたい必修用語225語を掲載したものである。設問はブループリントに沿って出題分野別に再配列され、解答の根拠が示されている。
20. 『公認心理師・臨床心理士のための発達障害論:インクルージョンを基盤とした理解と支援』	共著	2019年4月	学苑社	著者は山崎晃史、大石幸二、榎本拓哉、若林功、全320頁。発達障害の基礎理解として、診断論、障害論、原因論について整理し、さらに幼児期の育ちから成人期の就労まで、時間軸に沿った支援を解説する。個人の特性にのみ問題を還元しない生態学的あるいは関係性の視点を重視した、インクルーシブな環境を実現するためのテキスト。「第13章 成人期の支援—就労支援を中心に」を執筆した。
21. 『精神保健福祉士国家試験過去問解説集2020』	共著	2019年5月	中央法規	(全体) 2019年2月実施の精神保健福祉士国家試験の問題の解説集。全557頁。(担当部分) 「精神障害者の生活支援システム」全8問のポイントについて解説した(p.93-103)

22. 『2019年版障害者職業生活相談員テキスト』	共著	2019年6月	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	(全体) 障害者雇用促進法上で規定されている障害者職業生活相談員(5人以上の障害者を雇用する事業所で、障害者の職業生活全般を支援するために選任が義務付けられている)の資格認定講習のテキストの2019年版。全348頁。(担当部分概要)「障害者へのカウンセリング(相談)」を担当(p.99-109)。カウンセリングの基本的な技法を紹介するとともに、知的障害など認知的な制約のある人への相談を行う際の留意点について前年度までのものよりも分かりやすく会話例を掲載するなどして示した。
23. 『改訂版そうだったのか!仕組みがわかる・使える障害者福祉』	共著	2020年3月	第一法規	(全体) 小澤温(監)、小沢温、谷口泰司ほか著。2016年に発行された書籍の改訂版。介護支援専門員を対象として、障害者福祉制度についてわかりやすく解説を行ったものである。全127頁。(担当部分概要)「就労支援に関する社会資源」を担当(p.63-67)。わが国の就労支援制度の概要、専門機関・専門職について2019年現在の制度に基づき解説した。
24. 『精神保健福祉士国家試験過去問解説集2021』	共著	2020年5月	中央法規	(全体) 2020年2月実施の第22回精神保健福祉士国家試験の問題の解説集。全554頁。(担当部分) 第22回試験の「精神障害者の生活支援システム」全8問のポイントについて解説した(p.93-103)
25. 『2020年版障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト』	共著	2020年6月	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	(全体) 障害者雇用促進法上で規定されている障害者職業生活相談員(5人以上の障害者を雇用する事業所で、障害者の職業生活全般を支援するために選任が義務付けられている)の資格認定講習のテキストの2020年版。全341頁。(担当部分概要)「障害者へのカウンセリング(相談)」を担当(p.99-109)。カウンセリングの基本的な技法を紹介するとともに、知的障害など認知的な制約のある人への相談を行う際の留意点について、具体的な相談場面のやり取り等を示して説明した。また、担当者一人で抱え込まないことの重要性も指摘した。
26. 『2020年版公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト』	共著	2020年6月	厚生労働省	(全体) 上記25のテキストの公務部門向けテキストの2020年版。なお、本テキストは、公務部門における障害者雇用の水増し問題を受けその対応としてできた制度(公務部門向け障害者職業生活相談員)の講習テキストである。全303頁。(担当部分概要)「障害者へのカウンセリング(相談)」を担当(p.73-83)。
27. 『障害者雇用・就労支援のキーワード 職業リハビリテーション用語集』	共著	2020年9月	やどかり出版	(全体) 日本職業リハビリテーション学会監修による、障害者就労支援・職業リハビリテーションの実践や研究を行う上で必須となる用語集である。全159頁、68用語、見開き2ページで1用語の解説となっている。執筆者としてのほか、副編集委員長として、各執筆者への連絡調整(内容調整を含む)、出版社との打ち合わせ、学会理事会への報告などに携わった。 (分担執筆部分)「多様な就労形態」(p.28-29)、「職業能力開発促進法」(p.54-55)、「応用行動分析」(p.150-151)を担当した。
28. 『新MINERVA社会福祉士養成テキストブック11 障害者福祉』	共著	2021年4月	ミネルヴァ書房	(全体) 2021年度からの新カリキュラムに対応し社会福祉士養成用のテキストである。全237ページ。障害者福祉について事例を示すなど初学者でも分かりやすいように説明しているテキストである。岩崎香・小沢温・奥那嶺司(編著)、若林功・相馬大祐ほか執筆。 (担当部分) 障害者就労支援(特に雇用支援)を扱っている第2章第4節、第7章第3・4節、第10章第2節を担当した。

29. 『精神保健福祉士国家試験過去問解説集2020』	共著	2021年5月	中央法規	(全体) 2021年2月実施の精神保健福祉士国家試験の問題の解説集。全557頁。(担当部分) 「精神障害者の生活支援システム」全8問のポイントについて解説した (p.93-103)
30. 『2021年版障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト』	共著	2021年6月	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	(全体) 障害者雇用促進法上で規定されている障害者職業生活相談員(5人以上の障害者を雇用する事業所で、障害者の職業生活全般を支援するために選任が義務付けられている)の資格認定講習のテキストの2020年版。全341頁。(担当部分概要) 「障害者へのカウンセリング(相談)」を担当(p.99-109)。カウンセリングの基本的な技法を紹介するとともに、知的障害など認知的な制約のある人への相談を行う際の留意点について、具体的な相談場面のやり取り等を示して説明した。さらにウィズコロナ・アフターコロナを意識し、オンライン活用による相談の留意点についても解説した。
31. 『2021年版公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト』	共著	2021年6月	厚生労働省	(全体) 上記25のテキストの公務部門向けテキストの2021年版。なお、本テキストは、公務部門における障害者雇用の水増し問題を受けその対応としてできた制度(公務部門向け障害者職業生活相談員)の講習テキストである。全303頁。(担当部分概要) 「障害者へのカウンセリング(相談)」を担当(p.73-83)。
32. 『ケアマネジメント事典』	共著	2021年11月	中央法規	日本ケアマネジメント学会(編集)によるわが国におけるケアマネジメントとその実践に関する理念、歴史、内容などをまとめた総合的な事典である。「就労支援とケアマネジメント」(p.336-337)を執筆した。
(学術論文(欧文)) 1.				
(学術論文(和文)) 1. 『ナチュラルサポートに関する文献を概観する』	単著	2006年9月	職リハネットワーク, 59, 43-49頁	わが国ではあまり概観されてきていない、障害者に対する職場内の上司・同僚からのサポート(ナチュラルサポート)に関する先行研究を米国のもを中心に概観した。結果として、ナチュラルサポートの概念検討に関するもの、ナチュラルサポートに影響を及ぼす変数に関するもの、ナチュラルサポートが成立した結果どのような効果があるかに関するもの、等に分類できることが明らかになった。(査読なし)
2. 『難病のある人の職業上の体験と捉え方』	単著	2007年9月	職リハネットワーク, 61, 11-14頁	厚生労働省の委託研究であった「難病患者の雇用管理・就労支援に関する実態調査」において収集された自由記述データについてKJ法を参考に「難病のある人の考える就職促進要因・阻害要因」「病気非開示時の職業生活プロセス」「復職のプロセス」の観点から分析を行った。結果について、それぞれについてカテゴリー化し図示した。加えて、難病のある人自身の生の声を分析することの意義について論じた。(査読なし)
3. 『働く障害者の職業上の希望実現度と職務満足度が離職意図に及ぼす効果』(査読付)	単著	2007年9月	職業リハビリテーション, 21(1), 5-21頁	障害者の職務満足度は離職意図と関連しているのか、また職業上の希望実現度は直接的に離職意図に影響しているのか、それとも職務満足度を媒介し影響を与えているのか明らかにすることを目的とした。質問紙による調査を実施し、①職務満足度は離職意図と関連している、②職務満足度と離職意図の関連の程度は障害種類により異なる、③「仕事の達成感」「労働条件」等職務満足度を構成する下位要素と離職意図の関係は障害種類によって異なる、等が明らかになった。(査読あり)

4. 『応用行動分析学は発達障害者の就労支援にどのように貢献しているのか?:米国の文献を中心とした概観』(査読付)	単著	2009年3月	行動分析学研究, 23(1), 5- 32頁	米国における発達障害者の職業に関するスキル習得の報告を中心に、まず70年代から90年代中盤までの研究の流れを概観した。続いて、1998年以降の応用行動分析に基づいた発達障害者への就労支援に関する研究について概観し、「作業技能(正確性・効率)」「作業技能(作業の自発的開始・課題従事・終了)」「対人生活技能」「問題行動低減」「就労支援者への指導」に分け内容を述べた。そして米国の研究報告では、有効な支援方法を開発しようとする流れが確かにあることを確認した。(査読あり)
5. 『就労支援における行動問題へのアプローチー企業内の環境を考慮した支援のあり方ー』.	単著	2009年12月	発達障害研究, 30(5), 380-387頁	就労支援における行動問題とはどのようなものか、また就労支援での行動問題に対するアプローチについて論じた。行動問題の定義から、行動問題とは環境との関係性の中で捉えるべきものであり、とりわけ就労支援では企業内環境を考慮することの重要性を指摘した。また企業内環境を考慮した支援について2事例により示した。加えて、ナチュラルサポートの形成のあり方にも目を向ける必要性があることを指摘した。(査読なし)
6. 『職場サポート・配慮に関するエビデンス:文献レビュー』	単著	2011年12月	職業リハビリテーション, 25(1), 40- 48頁	職場の同僚等による障害者へのサポート・配慮・援助(職場サポート)に関連する先行研究において、どのようなものが職場サポートの要因と捉えられてきているのか、また職場サポートへの要因として捉えられてきたものの中で、障害者を受け入れた職場の同僚等の認識・心理は扱われてきているのか、またどのようなエビデンスが示されているのか検証することを目的とし、英語文献の概観を行った。結果として、職場サポートの要因として、「障害者自身の認識や行動に関するもの」「職場の同僚等の認識等に関するもの」「支援者のスキル」などが先行研究で取り上げられてきていたことが示された。(査読なし)
7. 『職場におけるインクルージョンの評価と課題』	単著	2012年3月	職業リハビリテーション, 25(2), 54- 58頁	働いている職場においてインクルージョンが実現されているのか否かも重要な視点である。本稿では職場インクルージョンを具体的に「評価」「測定」という観点から先行研究により紹介し、職場インクルージョンは作業の習得状況などと並んで日々の就労支援の直接的な成果の一つとして扱うことができる可能性があることを論じた。(査読なし)
8. 『職業リハビリテーションと障害者雇用分野における研究動向』	共著	2013年9月	リハビリテーション研究, 156. 22- 27頁	職リハ研究の現状と課題、エビデンスを確立させた職リハの研究例、エビデンスに基づく実践(Evidence-Based Practice, EBP)の取り組みについて、職リハ先進国である米国の現状と課題を中心に紹介し、わが国における今後の職リハと障害者雇用分野における研究課題を整理することを目的とした。執筆担当部分では、エビデンスから実践に展開した事例として、Boston大学のAllaire博士が行った、慢性疾患患者の職業生活維持支援の取り組みについて紹介し、わが国における示唆について考察した。共著者:八重田淳、小澤昭彦(査読なし)
9. 『オーストラリアにおける職業リハビリテーション-政策、実践、研究と教育-』	共著	2014年3月	職業リハビリテーション, 27(2), 21-27頁	歴代のオーストラリア政府は、障害や傷害の経済的コストについて関心を高めており、その結果、この重要な問題に取り組むための様々な政策改革を実行してきた。本稿は、オーストラリアにおける政策変遷が職業リハビリテーション(以下、職リハ)サービスに及ぼす影響について概観する。加えて、近年のオーストラリアにおける職リハ専門職のコンピテンシー研究と職リハの高等教育について要約した。共著者:Nicholas Buys, Lynda R. Matthews, Christine Randall, 石原まほろ, 砂見 緩子, 八重田 淳(査読なし)

10. 『就労支援各分野と障害者支援分野との学びあい：職業リハビリテーション研究の発展に向けて』	共著	2015年3月	職業リハビリテーション, 28(2), 47-53頁	障害者への就労支援については職業リハビリテーションという概念で伝統的に扱われてきた。また、生活保護、ホームレス、母子家庭、更生保護、若年者、高齢者の各分野では就労支援の重要性が指摘されている。ただし、これらの分野の交流はあまり行われてこなかった状況にある。そこで、職業リハビリテーション28巻2号では「職業リハビリテーションの多様な対象者への拡がり」とのテーマの下、生活保護、ホームレス支援、母子家庭支援、更生保護、若年者支援、高齢者支援の専門家に、それぞれの分野の就労支援の状況について概説いただいた。本稿では、これら紹介された各分野でのトピックが、障害者支援分野とどのように関連があるのか等の考察を行った。(査読なし)
11. 『グラウンデッド・セオリー・アプローチ—労働研究への適用可能性を探る』	単著	2015年11月	日本労働研究雑誌, No665. 48-56頁	質的研究, 特にグラウンデッド・セオリー・アプローチ (以下, GTA) を用いた研究の本数は近年増加傾向にあり, GTA は労働分野でも活用できる可能性が大いにあると考えられるにもかかわらず, 労働分野においては十分に活用されているとは言えない状況にある。そこで本稿では労働研究での活用可能性拡大の一助となることを目的にGTA の紹介を行った。まずGTA とはどのようなものか概要や開発の経緯を説明した。GTA は, もともと社会学者のグレイザーとストラウスが1960年代に開発したものであったが, 開発者の2人は次第に立場を変えていき, それぞれの手法を提唱するようになったこと, その後この創始者2人を含む研究者がそれまでの流れを引き継ぎつつ, もともとのGTA を発展させ, 現在は数種類のバージョンのGTAの手法が存在することを示した。一方で, GTA には複数のバージョンがあるものの, 共通する要素もあり, その重なる部分について分析手順の概要を紹介した。次に労働分野での適用例について, 木下の開発した修正版GTA (M-GTA) を用いたもの2本, GTA を用いたもの2本の, 計4本の研究の紹介を行った。最後に, 労働研究においてGTA を使用する意義や可能性について述べた。(査読なし)
12. 『同僚の援助提供認識が働く知的障害者への援助行動に与える影響』(査読付)	共著	2016年3月	職業リハビリテーション, 29(2), 2-11	働く知的障害者に対する同僚・上司の援助行動の発生・阻害要因は、障害者本人の特性・状況、職場環境の要素、職場同僚・上司の援助提供に関する認識、ジョブコーチなど支援者の活動から構成されるという仮説を設定した上で、本研究では同僚・上司の援助提供認識と同僚・上司の援助行動の関係を明らかにすることを目的とした。因子分析の結果、同僚・上司の援助提供認識は「障害者本人への原因帰属」「関わることへの不安」「負担感と責任回避」、同僚・上司の援助行動は「教育助言」「補助」「否定的フィードバック」から構成されていることが見出された。また重回帰分析の結果、「教育助言」には「負担感と責任回避」が負に、「否定的フィードバック」には「障害者本人への原因帰属」が正に関わり、「補助」には同僚・上司の援助提供認識は有意には関わっていないかった。第一筆者として執筆・分析を全て担当。(査読あり)
13. 『障害者職業訓練の概要と課題』	単著	2016年5月	技能と技術, 2016/2	これまであまり十分に福祉関係者を含む、障害者就労支援に携わる者に知られていなかった、障害者職業訓練について、特に「職業能力開発促進法」の下で公的な機関で行われる事業の状況について概観した。現在、厚生労働省職業能力開発局で行われている障害者関連の職業訓練施策としては「一般の職業能力開発校への障害者の入校促進」「障害者職業能力開発校の設置・運営」「障害者の状態に応じた多様な委託訓練」であることを確認し、さらに障害者職業訓練の課題について論じた。(査読なし)

14. 『発達障害・知的障害児(者)支援をめぐる今日的な課題ー教育、医療、社会福祉、労働分野における動向ー』	共著	2017年2月	発達障害研究, 39, 19-26	日本発達障害学会第51回研究大会でのシンポジウムをまとめたものである。担当部分は労働分野であり、現在の就労支援の最新のトピック(障害者雇用促進法の改正など施策の動き、実践の動き)などについて情報提供をし、さらに労働分野における動向の課題(理念の明確化等)について指摘した。(査読なし)
15. 『精神障害者・発達障害者への復職支援の実際: 障害特性及び職場同僚・上司の理解に焦点を当てて』	共著	2017年3月	職業リハビリテーション, 30(2), 3-11	不適応と求職の根本的な要因として、発達障害、双極性障害(Ⅱ型)、統合失調症がある場合があるが、これまで復職支援の文脈では十分に扱われてこなかったこれら精神疾患の種類について復職支援を行う上での留意点について述べた。また、職場側の理解促進を考える上で重要な要素である、精神疾患のある復職支援対象者受け入れる職場の同僚・上司の認識についても取り上げた。第1著者として、導入部分、職場の同僚・上司の理解の重要性について論じた総論部分を担当した。共著者は、石原まほろ・行實志都子(査読なし)
16. 『働く知的障害者への職場同僚からの援助行動に関する研究』	単著	2017年3月	筑波大学大学院博士学位論文	本博士論文は、働く知的障害者への職場の同僚からの援助行動に関して、特に、援助行動が知的障害者の職業適応に及ぼす効果や、援助行動の要因について明らかにすることを目的とし、「Ⅰ. 序論」「Ⅱ. 本論」「Ⅲ. 結論」の3つの部分、全11章から構成されている。主な結果としては、同僚援助行動は障害者の職業適応、特に職務満足に効果を及ぼしている可能性があること、同僚援助提供認識と同僚援助行動には関連がある可能性があること、職場環境と同僚援助行動との間を、同僚援助提供認識が媒介していると考えられる場合があること、といった点が挙げられる。また、さらに3章で示されたモデルと、得られたデータとはどの程度一致するのか等についても考察を行った。また、実践への示唆、理論的発展への示唆、本研究の制約と今後の研究に向けた課題について論じた。
17. 障がい者の安全・健康に必要な職場での支援ー知的障がい者・精神障がい者・発達障がい者を念頭にー	単著	2019年12月	「安全と健康」, 70巻12号, 17-22. (中央労働災害防止協会)	企業で雇用されている障害者、特に知的、精神、発達障害者を念頭に、その安全やメンタルヘルスを含めた健康に必要な支援について、意義や実際例について述べた。また、安全衛生対策を行う上で検討すべき点(内容、合理的配慮、職場・企業レベルでの展開等)について論じた。(査読なし)
18. 職場の合理的配慮が精神障害者の職業継続に及ぼす効果: 研究の背景と今後の研究方針	単著	2020年3月	「地域ケアリング」22(3), 60-62. (北隆館)	精神障害者の一般企業での就労は進展してきているものの、精神障害者の離職率は他の障害種類に比べて高く、精神障害者の職業継続が課題となっている。一方、精神障害者を含む障害者の雇用場面(職場)での合理的配慮の提供義務が制度化されたが、職場における合理的配慮が精神障害者の職業継続に及ぼす効果について、実証的な研究は十分に行われていない。本稿ではこのテーマの研究の背景及び今後の研究の方向性について述べた。(査読なし)
19. 職業リハビリテーションの定義・理念から見たテレワーク・超短時間雇用	単著	2020年3月	「職業リハビリテーション」33(2), 60-64.	テレワーク・超短時間雇用について、職業リハビリテーションの定義、理念・意義、職業リハビリテーションと関連する概念という観点から見ていき、職業リハビリテーションの定義の要素が含まれ、展開されていることを確認した。また、職業リハビリテーションの理念・意義として指摘されている観点のうち、「権利の回復」「キャリア発達との関連」等から、テレワーク・超短時間雇用の実践上、研究上において追究する意義のある課題の存在を示した。(査読なし)

20. 一般就労の支援の現在 ー支援の各プロセスにおける実践に焦点を当ててー 企画趣旨	単著	2020年5月	発達障害研究, 42(1), 1-5.	発達障害研究42巻1号における69頁からなる特集「一般就労の支援の現在 ー支援の各プロセスにおける実践に焦点を当ててー」の企画趣旨として、発達障害者に対する就労支援の様々な支援方法等が近年開発されていることを解説した。またそれらの理解の前提となる障害者雇用支援制度の概要についても説明した。(査読なし)
21. 新型コロナウイルスと職業リハビリテーション：新たな研究課	単著	2021年9月	職業リハビリテーション, 35(1), 68-72.	まず、職業リハビリテーションの概念及び、職業面を中心としたコロナの生活への影響に分析し、これらのことを組み合わせて考えることのような研究課題が見えてくるか検討をした。そして、「どのようにオンラインを活用すると、訓練・作業の進捗に効果的か?」「どのようにオンラインでの相談、アセスメントを進めると効果的か?」「どのようにオンラインでの職場開拓、採用面接支援を進めると効果的か?」等の研究課題が考えられることを論じた。
22. コロナ禍による知的障害者の雇用情勢・在宅訓練の現状	共著	2021年11月	発達障害研究, 43(3), 290-299.	山口明日香との共著で第1筆者として執筆。コロナ禍による知的障害者の雇用情勢や在宅訓練の現状を扱った。雇用情勢については、本稿執筆時点では、コロナ禍の状況がこれまでの不況時よりも特別に雇用情勢が悪いと主張することは困難であった。ただし、職場実習や障害者合同面接会が中止となるなどの影響も見受けられ、知的障害者の場合、出勤しないことには業務遂行が困難な現業職であることが多く、ICTを用いた在宅勤務ではなく自宅待機等の対応をしている場合があったこと等を報告した。
23. ジョブコーチ支援 ～ナチュラルサポートをめざして～	単著	2022年2月	働く広場2022年3月号, 16-17,	企業事業主など、障害者雇用に携わる非専門家向けの原稿であり、職場の同僚・上司から働く障害者へのサポート(ナチュラルサポート)について、その内容や、有用性、発生を促すための関わり方等について解説を行った。
24. 米国におけるリハビリテーションカウンセラー資格認定の背景と現状	共著	2022年3月	職業リハビリテーション, 35(2), 42-46	岩永可奈子・矢野玲奈Eugenia Lantzとの共著であり、米国におけるリハビリテーションカウンセラー資格認定の背景と現状についての最新の情報について解説している論文である。第3筆者として、日本の読者の理解に繋げるための、文章を加筆した。
(紀要論文) 1. 『実務実習の実態に関する基礎研究』(査読あり) 2. 『在宅期間の長期化した軽度知的障害者への支援過程』(査読あり)	共著	2009年3月	職業能力開発総合大学校紀要B(人文・教育編), 38, 11- 28頁	職業能力開発総合大学校で指導員養成のために行われている実務実習(一般大学教育学部の教育実習に相当)の実態を探るため、2008年度に実習に参加した学生に調査を行った。実習先の施設の種類(公共職業校か企業内訓練校か等)により体験内容に相違があることや、実習中の生活面等に関するストレスを感じる学生が多いこと等が明らかになった。第2著者として、統計分析等を支援した。共著者：松本和重(査読あり)
	単著	2010年3月	教育相談研究(筑波大学心理・発達教育相談室紀要), 47, 43-51頁	20年以上在宅生活を送っていた知的障害のある方への支援経過について記述した。プロセスは、(1)ニーズの把握(今後どのようにしていけばいいのか相談したい)、(2)アセスメント(日常生活の把握、知的障害の可能性の有無の把握)、(3)母親の訴えへの傾聴と療育手帳取得支援、(4)利用できそうであり本人・家族の抵抗感の持ちにくい社会資源の見学・模索、(5)社会資源の試行的利用、(6)社会資源の本格的利用、であった。自己決定の支援という観点支援に関する方向性について検討をした。(査読あり)

<p>3. 『企業で働く知的障害者の職業適応と職場のサポートとの関係：知的障害者本人への調査から』（査読あり）</p>	<p>共著</p>	<p>2016年3月</p>	<p>学苑（昭和女子大学人間社会学部紀要），880，68-78.</p>	<p>障害者の職業適応のためには、職場の同僚・上司などからのサポート（職場のサポート）が重要とされるが、職場のサポートが職業適応に及ぼす影響について、十分実証されてはこなかった。そこで、職場のサポートは、職業適応の構成要素である職務満足、職務充足、組織コミットメント、職場でのインテグレーション、離職意図と関連があるのか、明らかにすることを目的として、知的障害のある人を対象とした質問紙調査を行った。知的障害者を雇用する企業で働く知的障害者169名から回答が得られた。結果として、職場のサポートは、「教育」「叱咤」「作業遂行サポート」の3因子から構成されていたこと、「教育」は「職務満足」と中程度の相関が認められたこと、「職務満足」と「組織コミットメント」、「職務満足」と「職場でのインテグレーション」との間に正で中程度、「職務満足」と「離職意図」との間に中程度の負の相関が認められたが、「離職意図」と「職場のサポートとの間」には弱い負の相関に見られるに留まったことが示された。（査読あり）</p>
<p>4. 『地域生活を支援する福祉専門職の医療と介護の連携における現状と課題』（査読あり）</p>	<p>共著</p>	<p>2017年3月</p>	<p>神奈川県立保健福祉大学誌14(1), 3-13.</p>	<p>神奈川県における医療と介護の連携促進要因を探ることを目的とした。方法：神奈川県医療ソーシャルワーカー協会（MSW）、神奈川県精神保健福祉士協会（PSW）、神奈川県介護支援専門員協会（CM）の会員各150名を無作為抽出し、450名を対象とした郵送無記名自記式質問紙調査（2016年3月28日～4月15日）を実施した。主な調査内容は、基本属性、国の方策や地域の状況・疾患・医療体制等の知識、自分の周囲の連携体制、医療機関連携における課題、専門職としての役割意識である。データ分析には相関分析及び分散分析を用い、医療と介護の連携要因と傾向を探った。結果：回答者140名（回収率31%）の職種全てにおいて項目間の高い相関が示された。特にMSWとPSWにおいての違いが顕著に見られた。第3著者として、質問紙の項目の作成を行った。著者：行實志都子、八重田淳、若林功（査読あり）</p>
<p>5. 依存症者を主対象とする就労継続支援B型事業所における就労支援（査読あり）</p>	<p>共著</p>	<p>2021年9月</p>	<p>人間科学（常磐大学人間科学部紀要），39(1), 45-55.</p>	<p>若林真衣子・八重田淳との共著で、第1筆者として執筆。依存症者を主対象とする就労継続支援B型事業所において、どのような対象者に対し、どのような運営や支援が行われ、その支援の成果はどのようなものかを明らかにすることを目的とした。3か所のB型事業所に対し聴き取り調査を行い、対象者には、依存症に加え発達障害などの障害が併存するなど社会復帰がこれまでの依存症者支援のみでは社会復帰が困難な人が含まれること、利用開始は医療機関や自治体の福祉事務所からのリファーによるもの等の特徴が見受けられた。</p>
<p>(辞書・翻訳書等) 1. 『障害百科事典』</p>	<p>共著</p>	<p>2013年1月</p>	<p>日本特殊教育学会/ 訳編</p>	<p>全5巻約2,600頁の事典である。「雇用の維</p>
<p>(報告書・会報等) 1. 『障害者が障害者を支えるー「まほろば福祉会」を訪ねてー』</p>	<p>単著</p>	<p>1999年5月</p>	<p>ノーマライゼーション, 19(5), 76-79頁</p>	<p>宮崎市にある身体障害者療護施設「まほろば福祉会」では、知的障害者が職員として雇用されており、介護が必要な身体障害者に対しヘルパー補助的な職務や、洗濯などに従事している。当時比較的新しい取り組みであった、福祉施設における知的障害者雇用についてレポートした。</p>

2. 『精神障害者職場復帰支援（リワーク事業）について』	単著	2005年3月	公設精神科リハビリテーション施設連絡協議会報告集(18), 2-13頁	当時始まったばかりであった、地域障害者職業センターにおけるうつ病者等への「リワーク（精神疾患休職者の職場復帰支援）事業」に関する説明を行ったものを文章化したものである。導入の経緯、対象者（雇用保険の被保険者であること）、支援概要について講演を行った。
3. 『職業評価によってどのようなことがわかるか』	単著	2005年11月	アスペハート, 11, 4- 9頁	地域障害者職業センターで行っている職業評価について概説した。すなわち、①面接・調査、②心理・生理的検査、③ワークサンプル法、④職務試行法に分け、それぞれの概要、分かることと限界について説明した。最後に、評価を行うに当たり、個人側の要因のみを見るのではなく、環境との相互作用に着目することの重要性を述べた。
4. 『難病のある人の雇用管理・就業支援のための啓発ツール』	単著	2007年9月	職リハネットワーク, 61, 34-35頁	本稿が発表された時点で、比較的入手がしやすい難病のある人の雇用管理・就業支援のためのツールである、「雇用管理・就業支援ガイドライン」「難病（特定疾患）を理解するために ～事業主のためのQ&A」の内容及び入手方法を紹介した。加えて、障害者就労支援担当者にあまり知られていないと思われる「難病情報センター」についても紹介を行った。
5. 『米国における難病のある人の職業リハビリテーション』	単著	2008年3月	職リハネットワーク, 62, 77- 82頁	わが国で端緒についたばかりである難病のある人への職業リハビリテーションの在り方の参考とするため、米国マサチューセッツ州ボストンを訪問し、1名の研究者（ボストン大学アレイア博士）、1名の支援者、1当事者団体（全米多発性硬化症協会マサチューセッツ支部）を訪問し、それぞれの活動内容について紹介を行った。特に当事者団体は日本とそれとは異なり、様々な方法で資金を集め、就労に特化したプログラムを作成・実践している点は注目に値すると考えられた。
6. 『マサチューセッツ州地域における職業リハビリテーション-Allaire博士の取り組みに焦点を当てて』	単著	2008年9月	職業リハビリテーション, 22(1), 54- 58頁	米国での慢性疾患や難病のある人に対する職業リハビリテーション活動に関する情報収集を目的に、2007年10月にマサチューセッツ地域を訪問したが、本稿ではそのうちボストン大学のAllaire博士の取り組みに焦点を当てて訪問結果を報告した。またAllaire博士の取り組みから得られた、我が国における難病のある人への職業リハビリテーションに対する示唆についても論じた。
7. 『特集にあたって（特集雇用主から見た精神障害者就労の実際）』	単著	2010年11月	精神障害とリハビリテーション 14(2), 124-126頁	特集「雇用主から見た精神障害者就労の実際」にあたり、企画立案の趣旨を述べた。すなわち、医療・福祉関係の読者及び就労支援担当の読者は、本特集によりどのような視座を持つことができるようになるのか、について論じ、特集の構成について説明した。
8. 『光文図書株式会社を訪ねて（特集雇用主から見た精神障害者就労の実際）』	単著	2010年11月	精神障害とリハビリテーション 14(2), 159-162頁	特集号の一記事として、精神障害者雇用に積極的に取り組んでいる神奈川県にある光文図書株式会社を訪問し、どのように精神障害のある社員の雇用管理を行っているのか等について聞き取り・見学により得た情報について報告した。
9. 『各社の取り組みから支援者は何を学ぶのか（特集雇用主から見た精神障害者就労の実際）』	単著	2010年11月	精神障害とリハビリテーション 14(2), 163-166頁	特集号では4つの企業における実践報告が集まったが、それを受けて就労支援にあまり携わっていない支援者が抱きがちと思われる「精神障害者雇用は会社の好意で成り立っている。採用してくれるだけでもありがたい」「入院時・通院開始時の状況からすると、よくここまで回復したものである。だから、周囲の理解さえあれば働くことができるはずである」といった7つの命題について、どの程度支持されるのかについて論じた。

10. 『特集にあたって (特集 精神障害者の就労を支えるネットワーク)』	単著	2014年12月	精神障害とリハビリテーション 18(2), 124-125頁	精神障害者の就労を支える上で支援機関のネットワークが重要であることが指摘されているが、そのネットワークが実際にどのように形成され機能しているのか検討している研究は多くはない。そこで、この特集で全国各地の7つのネットワークを取り上げることとし、その意義を論じた。
11. 『事例から学ぶ (その2) (特集の趣旨)』	単著	2017年10月	職業リハビリテーション, 31(1), 2頁	職業リハビリテーションの実務者がスーパービジョン等を受けながら事例から学ぶことの意義を説明し、そのような機会が必ずしも恵まれているとは限らないため、「事例から学ぶ」というテーマでの特集を職業リハビリテーション学会誌として組むことの意義を説明し、本特集に構成する論文が各分野 (医療、福祉、教育) の実践を基にしたものであることを紹介した。
12. 令和2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) 『就労継続支援B型事業所における精神障害者等に対する支援の実態と効果的な支援プログラム開発に関する研究』報告書	共著	2021年5月	厚労科研費報告書	(全体) 障害特性等に合わせた適切な支援により、利用者の利用時間・日数の増加、および利用者の工賃向上を実現した実績のある就労継続支援B型事業所における支援内容や工夫等を整理し、効果的な支援プログラムを開発し、その実施マニュアルを作成することを目的とした研究である。共著者：八重田淳、砂見緩子、山口創生、若林功ほか。 (分担) 第5部「依存症者を主対象とする就労継続支援B型事業所における就労支援」を担当。依存症者を主対象とする3か所のB型事業所に対し聴き取り調査を行い、その結果をまとめた。主な結果として、①対象者には、依存症に加え発達障害などの障害が併存するなど社会復帰がこれまでの依存症者支援のみでは社会復帰が困難な人が含まれる。②利用開始は医療機関や自治体の福祉事務所からのリファールによるもの、③工賃向上や企業への就労という面では現在のところ十分な成果は出ていない状況にあった。
(国際学会発表) 1. 『Relationships between conditions to reduce prejudice, determinants of helping behavior, and workplace supports for employees with intellectual disabilities in Japan』	共著	2012年10月	22nd Rehabilitation International World Congress (Incheon, Korea)	働く障害者にとって重要である職場における同僚等からのサポートの発生の要因について、社会的スキル、職務遂行度、Allport(1954)の偏見低減条件、援助行動の生起の規定因 (Latane & Darkey, 1971) を独立変数とする階層的重回帰分析を行った。接触仮説や援助行動規定因の項目を含めると、社会的スキルや職務遂行の有意な説明力はなくなり、同僚の責任感や関わることの負担感、障害者の課題に関する原因帰属感が、サポートの発生に影響を与えていた。共著者の指導の下、第1著者として報告。共著者：八重田淳
What Motivates Individuals with Mental Illness to Work?	共著	2020年3月	Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity 36th annual conference	就労継続支援B型に通う精神障害者の就労意欲が何に影響されるのかを、聴き取り調査により質的に明らかにすることを目的とした。共著者として研究に参加した。なお、下記厚労科研費の就労「継続支援B型事業所における精神障害者等に対する支援の実態と効果的な支援プログラム開発に関する研究」の一環として行われた。共著者は、共著者は、八重田淳、石原まほろ、後藤 由紀子、前原和明ほかであり、本研究では関わりが高くなかったため、連名の最後となっている。

<p>(国内学会発表)</p> <p>1. 『セルフマネジメント方略による職業指導の効果と般化の検討 ～自己教示訓練を用いた指導～』</p>	共著	2002年7月	日本職業リハビリテーション学会第30回大会 (愛知県立大)	<p>中度の知的障害のある3人に対し、セルフマネジメントの要素を取り入れてあいさつ行動の形成支援を職業準備訓練のある一つの場面でを行い、他の場面にあいさつ行動が般化する否かを検証した。結果として、複数の場面で行動形成の支援を行うことで初めて般化されることが示された。共著者の指導の下に研究を行った。共著者：八重田淳</p>
<p>2. 『どのように時間管理を行い、複数のケースを支援していくべきかー海外文献での「ケースロードマネージメント」における時間管理ー』</p>	単著	2003年11月	第11回職業リハビリテーション研究発表会 (千葉市・障害者職業総合センター)	<p>通常、就労支援者は1ケースのみを担当することはなく、一時期に複数のケースを担当することが求められる。またさらにはケースマネジメント、カウンセリングのほか、書類作成や連絡調整等様々な業務を担当する。このような複数のケース、複数の業務を担当するには、それぞれを時間等も含め「管理」することが重要である。本発表ではこれらと関連する、海外の職業リハビリテーション文献で取り上げられている「ケースロードマネージメント」という概念について紹介し、また海外の先行研究について概観を行った。</p>
<p>3. 『ジョブコーチ支援におけるセルフマネジメント手続の効果ー作業効率の改善とその維持ー』</p>	共著	2004年8月	日本行動分析学会第22回年次大会 (帝京大)	<p>ジョブコーチ支援を受けていた、自閉症的傾向のある在職中の軽度知的障害者1名に対し、タイマーを用いたセルフマネジメント手続による作業効率向上の支援を行い、支援効果があるか否かについてシングルケーススタディ (ABABデザイン) により検証を行った。作業効率が2倍以上になったこと、また支援効果が直接的な支援終了6週間後も維持されていたことが確認された。共著者の承認を得て、第1著者として実施。共著者：山本淳一</p>
<p>4. 『あなたのクライアントは職場に満足していますか？ーミネソタ適応理論は就労支援の実践にどのような示唆を与えるかー』</p>	単著	2005年11月	第13回職業リハビリテーション研究発表会 (千葉市・障害者職業総合センター)	<p>わが国の職業リハビリテーションやキャリアの分野では、ミネソタ職業適応理論はあまり紹介されてこなかった。しかしながらミネソタ職業適応理論はもともと身体障害者の職業適応を説明・支援するための理論として開発され、職業リハビリテーションへの適用がしやすいキャリア理論である。本発表では同理論について紹介をするとともに、海外の職業リハビリテーションにおいて同理論を適用した研究の状況について概観を行った。</p>
<p>5. 『米国リハビリテーション誌における事業主研究の流れ』</p>	共著	2006年3月	日本リハビリテーション連携科学学会第7回大会 (神奈川県立大)	<p>わが国の職業リハビリテーションの報告において、海外のリハビリテーション誌における事業主誌研究を概観したものはあまり見られない。そのため、本報告では、1995年から2005年までに発表されたJournal of Vocational Rehabilitation、Applied Rehabilitation Counseling、Rehabilitation Counseling Bulletin、Journal of Rehabilitationの4誌において事業主について扱っている研究を抽出し、それらについて大まかな整理を試みた。抽出された論文は全部で49本あり、事業主の障害者に対する態度研究等に関しては知見が蓄積されてきていることが見出された。共著者の指導の下、第1著者として報告。共著者：八重田淳</p>

6. 『知的障害者用データ入力練習ソフトを用いた入力作業スピードの向上』	共著	2006年9月	日本職業リハビリテーション学会第34回大会 (神奈川工科大)	知的障害者用データ入力練習ソフト「やってみよう！パソコンデータ入力」を用い、データ入力作業のスピード向上に関し、目標設定、結果のフィードバック等が効果を発揮するか否かを、軽度知的障害者3名に協力してもらい、シングルケーススタディ(条件交代デザイン、マルチベースラインデザイン)により検証した。3名とも作業スピードの向上が認められたが、どのような条件下で向上するのかについては、協力者各人により異なっていた。共著者の承認を得て、第1著者として実施。共著者：岡田伸一
7. 『就業している障害者の職務満足度は離職意図と関係があるか？』	共著	2006年9月	日本職業リハビリテーション学会第34回大会 (神奈川工科大)	障害者の職務満足度は離職意図と関連しているのか、わが国ではあまり明らかにされておらず、また理論的な観点からの言及もあまりなされてこなかった。質問紙による調査を実施し、判別分析を行ったところ、職務満足度は離職意図と関連していることが明らかになった。第1著者として分析を主担当。共著者：吉泉豊晴・石川球子・野中由彦
8. 『知的障害者のパソコン作業の正確性に及ぼすセルフマネジメント手続きの効果』	単著	2006年10月	日本行動療法学会第32回大会(品川区立総合区民会館きゅりあん)	知的障害者用データ入力練習ソフト「やってみよう！パソコンデータ入力」を用い、データ入力作業の正確性の向上に関し、先行研究で効果があるとされたセルフ・ラベリングを用い、中度知的障害者2名に支援を行い、シングルケーススタディ(マルチベースラインデザイン)により検証した。1名はセルフ・ラベリングにより正確性が向上したが、1名はセルフ・ラベリングでは正確性は向上せず、さらに支援方法の工夫をすることが必要なことが示唆された。
9. 『難病患者の就職に対する意識 -自由記述の分析から-』	共著	2006年12月	高齢・障害者雇用支援機構主催第14回職業リハビリテーション研究発表会(千葉市・障害者職業総合センター)	厚生労働省の委託研究であった「難病患者の雇用管理・就労支援に関する実態調査」において収集された自由記述データについてKJ法を参考に「難病のある人の考える就職促進要因・阻害要因」「病気非開示時の職業生活プロセス」「復職のプロセス」の観点から分析を行った。結果について、それぞれについてカテゴリー化し図示した。加えて、難病のある人自身の生の声を分析することの意義について論じた。共著者の承認の下、第1著者として分析を主担当。共著者：春名由一郎
10. 『データ入力練習ソフト「やってみよう！パソコンデータ入力」を用いた支援のポイント』	共著	2006年12月	高齢・障害者雇用支援機構主催第14回職業リハビリテーション研究発表会(千葉市・障害者職業総合センター)	開発した、知的障害者用データ入力練習ソフト「やってみよう！パソコンデータ入力」による支援のポイントを概説した。同「ソフトの目的は実務のデータ入力作業技能の向上にあること、知的障害とはどのような障害かの再確認、訓練とは何かの再確認を行い、改めてその定義・留意点を述べた。また、実際の支援手続きとしてベースラインの測定や、当事者が能力を発揮しやすい設定を行うことの重要性を述べた。共著者の承認を得て、第1著者として研究実施・報告。共著者：岡田伸一
11. 『ジョブコーチ場面におけるナチュラルサポートの形成プロセス』	単著	2007年7月	日本職業リハビリテーション学会第35回大会(北海道大)	障害者の職場定着には、事業所内でのサポートが重要だとされ、その形成プロセスには障害者、職場同僚・上司、支援者間の相互作用が影響していることが考えられるが、あまりその相互作用に焦点を当てた報告は行われてこなかった。そのため、本発表では、一見サポートがスムーズに形成されたように見える事例に焦点を当て、どのようにサポートが形成されていくのかM-GTAを参考に分析した結果の中間報告を行った。

12. 『ナチュラルサポート形成を目指したジョブコーチ支援プロセスの分析－「膠着状態」にある事例の質的分析－』	単著	2007年12月	高齢・障害者雇用支援機構主催第15回職業リハビリテーション研究発表会（千葉市・障害者職業総合センター）	支援者はナチュラルサポートを形成しようとするプロセスの中で、最終的にナチュラルサポート形成が困難な事例にぶつかるとある。本発表では、ナチュラルサポート形成が困難で膠着状態にある事例について、その支援プロセスを分析した。＜キーパーソンの決めにくさ＞＜評価されない＞＜不安な事業所の雇用管理態度＞といったカテゴリーが見出された。
13. 『公正性判断と合理的配慮の提供：米国における研究の概観』	共著	2011年8月	日本職業リハビリテーション学会第39回大会（愛知県立大）	米国の先行研究では同僚となる人たちの合理的配慮に関する働く障害者の同僚となる人の「公正性判断」、すなわちその配慮提供が障害のない同僚の従業員にとって公正・公平だと判断されるか否かを取り扱っているものがある。一方、わが国ではこのような観点の研究はあまり見受けられない。そこで、職場における障害者に対する合理的配慮の要因としての、障害者を受け入れる職場同僚の公正性判断を取り上げている先行研究を探索した。共著者の指導の下、第1著者として報告。共著者：八重田淳
14. 『働く知的障害者への職場の同僚等からのサポートの要因』	単著	2012年8月	日本発達障害学会第47回研究大会（横浜国立大）	働く障害者にとって重要である職場における同僚等からのサポートの発生の要因として、理論的な観点からの検証はあまり行われていない。そこで本報告は、同僚サポートの発生は、Allport (1954)の接触仮説や援助行動の生起の規定因（Latane & Darkey, 1971）からの説明可能性があるか、量的に検討することを目的とした。重回帰分析の結果、接触仮説や援助行動規定因の項目は、同僚からのサポートの発生に関し約3割の説明力を有していた。
15. 『企業の実施した支援の有効性に基づく気分障害のある在職者事例の類型化－人事担当者への調査から－』	単著	2012年11月	日本精神障害者リハビリテーション学会第20回神奈川大会（神奈川県立保健福祉大）	気分障害のある在職者に対し、どのような企業側の支援がその職場定着に有効だったと企業担当者は認識しているのか、また企業の支援の構造化や、この支援の構造から事例を類型化することは可能か検討した。事例の定着に有効だと捉えられた項目について主成分分析し、4つの主成分（教育・職務拡大、役割固定と職務適応支援、勤務調整、職場外資源活用）が得られたこと、この主成分の得点により、事例が3群に類型化できることが示された。
16. 『対人援助職の人材養成に関する先行研究の概観－職リハ専門職養成への示唆－』	共著	2013年12月	高齢・障害者雇用支援機構主催第21回職業リハビリテーション研究発表会	わが国の職リハ従事者に必要な知識やスキル、養成に関する検討は十分に行われているとはいいがたいが、職業リハの隣接分野である、ソーシャルワークなどではこれらに関する議論が進められてきた。そこで、本研究はわが国のソーシャルワーカーに求められる知識・スキル・コンピテンスや養成に関する先行研究を概観し、職業リハ従事者の養成に関する示唆を得ることを目的とした。共著者は白兼俊貴、森誠一、下條今日子であり、第1筆者として、研究を実施した。
17. 『職場のサポートが知的障害者の職務満足度に及ぼす影響』	単著	2014年2月	日本社会福祉学会2013年度関東地域ブロック研究大会	職業継続意志に影響を与えると考えられる職務満足度を従属変数として捉え、職務の要請水準及び職場同僚からのサポートが、働く知的障害者の職務満足度に影響を与えているのか検証することを目的に、働いている知的障害者にアンケート調査を行った。結果として、職場の要求水準と職務満足度には有意な関係は認められず、職場同僚からのサポートと職務満足度には0.6の有意な相関が認められた。

18. 『働く知的障害者への援助行動：職場同僚の観点から』	単著	2014年8月	日本職業リハビリテーション学会第42回大会(岩手県立大)	本研究では、知的障害者と働く職場同僚に対し調査を行い、同僚からのサポート（援助行動）は職場同僚の観点からはどのような構成要素から成り立っているのか、職場同僚からの援助行動は働く知的障害者の職業適応と関連しているのか、を検討した。結果は(1)同僚のサポートは職場同僚の観点からは、「補助」「指導」「見守り・助言」の3つから成り立っていた。(2)「指導」は職務満足度と弱い正の相関、「見守り・助言」は職務満足度と中程度の正の相関が認められた。共著者は八重田淳であり、第1筆者として、研究を実施した。
19. 『職場の環境、同僚の認識、同僚の援助行動が働く知的障害者の職業適応に及ぼす影響－共分散構造分析による検討－』	単著	2017年10月	日本社会福祉学会第65回秋季大会	職場の環境、同僚の認識、同僚の援助行動が働く知的障害者の職業適応に及ぼす影響について、若林(2017)（博士論文）では、職場の環境→同僚の援助提供に関する認識→同僚援助行動という関係と、同僚援助行動→障害者の職業適応をそれぞれ別々に重回帰分析で検討を行ったため、変数全体で仮説モデルに合致するのかが検討されていない。そこで、共分散構造分析によりこのモデルへの適合性について検討を行った。結果として、障害者の職業適応→同僚の援助提供に関する認識、のパスもモデルに含めることで十分な適合度を得ることができた。
20. 『働く知的障害者に対する職場同僚の援助行動を引き出す支援者の活動－因子分析による検討－』	単著	2018年8月	日本職業リハビリテーション学会第46回大会(北星学園大)	ジョブコーチ等支援者は同僚等から働く障害者に援助が提供されるように、同僚等に働きかけたり、障害者本人に支援を行い、職場内のサポート体制を構築することを目指す。このような支援者の同僚等からの障害者への援助を引き出す活動の内容について、量的データにより分析された先行研究は少ない。そこで、本発表では知的障害者に限定し、職場同僚の援助行動を引き出す支援者の活動を因子分析によって検討した。
21. 『依存症者を主対象とする障害者就労継続支援B型事業所における就労支援』	共著	2021年3月	日本リハビリテーション連携科学学会第22回大会(オンライン開催)	アルコール依存症等の依存症者（を主対象とする障害者就労継続支援B型事業所で、どのような運営や支援が行われているのか明らかにすることを目的とし聴き取り調査を行った。生活リズムの構築などに加え、自らの飲酒歴についてミーティングを通じ見つめ直す等の心理・社会的支援に活発に取り組んでいること、生活保護を受給する利用者が多いこと等が特徴と考えられた。第1筆者として結果の分析・まとめ及び発表の説明を行った。共著者：若林真衣子、八重田淳
22. 『ジョブコーチに必要な知識・スキル（1）～訪問型および企業在籍型ジョブコーチの実情～』	共著	2021年8月27日～28日	日本職業リハビリテーション学会第48回愛知大会, オンライン開催(担当：愛知県立大学)	細岡好晴・清野絵・小川浩・柴田珠里・千田若菜との共著。訪問型及び企業在籍型ジョブコーチの業務や、求められる知識及びスキルなどの実情を明らかにすることを目的とした。訪問型ジョブコーチが行っている業務の上位2つは「就労（職業）相談」「対象者のアセスメント」、企業在籍型ジョブコーチでは「人間関係およびコミュニケーションの向上支援」「対象者の特性や関わり方、仕事の教え方」であること等が明らかになった。第4筆者としてデータのまとめ方等の助言を行った。

23. 『ジョブコーチに必要な知識・スキル（2）～支援者の所属機関による相違～』	共著	2021年8月27日～28日	日本職業リハビリテーション学会第48回愛知大会, オンライン開催 (担当: 愛知県立大学)	清野絵・小川浩・縄岡好晴・柴田珠里・千田若菜との共著。主とする支援対象者の障害種類によってジョブコーチに必要な知識・スキルに相違があるか否かを明らかにすることを目的とした。有意差が認められた8項目のうち、発達障害者を支援主対象としている回答者が、より当該の知識・スキルが必要としている傾向がある等の知見が得られた。第1筆者として、データ分析、論文作成に携わった。
24. 『ジョブコーチに必要な知識・スキル（3）～支援対象者の障害 種類による相違』	共著	2021年8月27日～28日	日本職業リハビリテーション学会第48回愛知大会, オンライン開催 (担当: 愛知県立大学)	清野絵・小川浩・縄岡好晴・柴田珠里・千田若菜との共著。主とする支援対象者の障害種類によってジョブコーチに必要な知識・スキルに相違があるか否かを明らかにすることを目的とした。有意差が認められた8項目のうち、発達障害者を支援主対象としている回答者が、より当該の知識・スキルが必要としている傾向がある等の知見が得られた。第1筆者として、データ分析、論文作成に携わった。
25. 話題提供（1）：就労継続支援B型事業所の現状	単著	2022年3月5日～6日	日本リハビリテーション連携科学学会第23回大会, オンライン開催 (担当: 香川大学)	シンポジウム「就労継続支援, B型事業所の現状と特別支援学校からの接続における連携と課題」話題提供者1として、就労継続支援B型事業所の現状に関する基本的な情報を説明した。その後、秋田、香川の各地域での、特別支援学校から就労継続支援B型に移行する際の工夫について2人の話題提供者から主に「就労アセスメント」についての説明があり、その後意見交換を行った。

(演奏会・展覧会等) 1.				
(招待講演・基調講演) 1. 日本職業リハビリテーション学会研修基礎講座「研究法入門」講師	単著	2012年8月	日本職業リハビリテーション学会第40回大会 (九州看護福祉大学)	学会大会参加者向けの研修講座として、職業リハビリテーションにおける研究について、発想、データ収集、発表等について講義を行った。
2. 日本職業リハビリテーション学会関東ブロック研修「職業リハビリテーションの基礎」講師	単著	2014年2月	日本職業リハビリテーション学会関東ブロック研修 (池袋)	わが国の職業リハビリテーションの歴史について講演を行った。
(受賞(学術賞等)) 1. 日本職業リハビリテーション学会第34回大会奨励賞 2. 3.	共著	2006年9月	日本職業リハビリテーション学会第34回大会	口頭発表: 「就業している障害者の職務満足度は離職意図と関係があるか？」に対し受賞した。第1著者として受賞した。

研 究 活 動 項 目

助成を受けた研究等の名称	代表, 分担等の別	種 類	採択年度	交付・受入元	交付・受入額	概 要
(科学研究費採択) 1. 職場の合理的配慮が精神障害者の職業継続に及ぼす効果	代表	若手研究	2019～2021年度	常磐大学	247万 (予定)	本研究は、文献研究 (系統的レビュー) や半構造化面接、またそれより得たデータの質的分析に基づいて合理的配慮を測定するための尺度開発、その尺度による質問紙調査を実施することにより、職場における合理的配慮が精神障害者の職業継続に影響を及ぼしているのかを量的観点から明らかにすることを目的としており、基本的には2021年度までと研究計画となっている。

<p>2. ジョブコーチの知識及びスキルの明確化と職能評価基準の開発に関する研究</p>	<p>分担</p>	<p>基盤研究(C)</p>	<p>2019～2021年度</p>	<p>大妻女子大学</p>	<p>20万</p>	<p>本研究は、障害者就労支援の専門職員である「ジョブコーチ」に必要なとされる知識及びスキルを明らかにし、人材養成カリキュラムの改良に資することを目的としている。ジョブコーチはその効果と必要性が認められ、国の障害者雇用対策基本方針（厚生労働省，2018）において質的充実・量的拡大の方針が明記されている。しかし、職務内容及び必要な知識・スキルは明確になっておらず専門性が曖昧なことが課題となっている（小川，2016）。そこで本研究では、インタビュー調査を通してジョブコーチに必要な知識・スキルを明らかにする。次に、インタビューで得られた知見を米国の認定就労支援専門員（CESP）（Jeanne, et al., 2014）のテスト項目を参考に整理し、日本版ジョブコーチ職能チェックリストを開発する。</p>
<p>3. アルコール依存症者の回復支援ネットワーク</p>	<p>分担</p>	<p>基盤研究(C)</p>	<p>2018～2021年度</p>	<p>東京通信大学</p>	<p>16万</p>	<p>代表者は若林真衣子（東京通信大学）。本研究では、アルコール依存症者の「回復」過程を自己意識の視点から取り上げ、その「回復」像を明らかにし、現存する支援ネットワークを手掛かりに、支援者が支援しやすい環境について考察する。研究1～5の結果より、最終的には支援ネットワーク構築について提言するものである。</p>
<p>(競争的研究助成費獲得(科研費除く))</p> <p>1. 厚生科学研究費障害者政策総研究事業『就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラム構築のための調査研究』</p>	<p>分担</p>	<p>厚労科研費</p>	<p>2018年度</p>	<p>早稲田大学</p>	<p>300万</p>	<p>特別支援学校卒業生等が就労継続支援B型の利用を希望する場合、就労移行支援事業所(地域に就労移行支援事業所がない場合には就業・生活支援センター)アセスメントを実施することとなっている。しかしながら、全国に約3,000か所設置されている就労移行支援事業および332箇所設置されている就業・生活支援センターにおいては、アセスメントの期間や内容が統一されているわけではない。そこで本研究では平成28年度の全国の就労移行支援事業所および就業・生活支援センターに実施したアンケート調査をもとに、平成29年度には実際に地域の障害者就労移行支援事業所および障害者就業・生活支援センター等を実際に訪問し、就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラム構築のための情報収集ヒアリングを実施した。</p>
<p>2. 厚生科学研究費厚生労働行政推進調査事業『就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究』</p>	<p>分担</p>	<p>厚労科研費</p>	<p>2019年度</p>	<p>秋田大学</p>	<p>6万</p>	<p>代表者は前原和明（秋田大学）。本研究は、就労アセスメントにおいて活用可能なツールや手法・仕組みについて、国内外の文献等を収集し、共通点や相違点、活用方法・効果・限界等を整理する。そして就労系障害福祉サービスで活用できるアセスメント手法を実際に試行し、障害種別のアセスメント手法の活用モデルの作成を目的としている。文献研究を担当した。</p>
<p>3. 厚生科学研究費障害関連研究事業『就労継続支援B型事業所における精神障害者等に対する支援の実態と効果的な支援プログラム開発に関する研究』</p>	<p>分担</p>	<p>厚労科研費</p>	<p>2019～2020年度</p>	<p>筑波大学</p>	<p>100万</p>	<p>代表者は八重田淳（筑波大学）。本研究は、精神障害者を念頭に、障害特性等に合わせた適切な支援により、利用者の利用時間・日数の増加、および利用者の工賃向上を実現した実績のある就労継続支援B型事業所における支援内容や工夫等を整理し、効果的な支援プログラムを開発し、その実施マニュアルを作成するものである。本年度は研究会議及び聞き取り調査を行った。</p>

4. 厚生科学研究費障害者政策総合研究事業『企業等で雇用されている間における就労継続支援等の適正な実施プロセスについての研究』	代表	厚労科研費	2022～2023年度	常磐大学	530万	週2日はアルバイトで、週3日は就労継続支援を利用する等、企業等で雇用されている間における就労系障害福祉サービスの利用（以下、併用）についてニーズがあることが指摘されているものの、どのような併用の利用が望ましいのか、これまで十分な研究が行われてきていない。そのため、市町村や、就労支援期間等に対し調査を行い、併用についての実態を把握し、併用の利用についての手引きを作成することを本研究の目的としている。
(共同研究・受託研究受入れ) 1.						
(奨学・指定寄付金受入れ) 1.						
(学内課題研究(共同研究)) 1. 学内助成(課題研究) 『茨城県地域におけるソーシャルワーク専門職のキャリア形成に関する研究』	分担	協働	2020～2021年度	常磐大学	26.5万	代表者は平塚謙一(常磐大学)。茨城県地域におけるソーシャルワーカーのキャリアについて明らかにすることを目的とする。
(学内課題研究(各個研究)) 1.						
(知的財産(特許・実用新案等)) 1.						