



令和 4 年度

人間関係学部 共生社会文化研究所年報

Institute of Inclusive Society and Culture

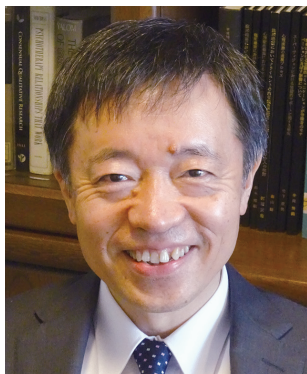


2022

大妻女子大学
OTSUMA WOMEN'S UNIVERSITY

目次

I 巻頭言	1
巻頭言 人間関係学部長 福島 哲夫	
II 所長挨拶	3
所長挨拶 共生社会文化研究所長 小川 浩	
III 共生社会文化研究所の概要	5
IV 事業報告 令和 4(2022)年度	8
・ 研究員提案事業	
1 ジョブコーチフォローアップ研修（事例検討）の開催支援 （柴田 珠里・千田 若菜・藤本 優）	9
2 保育現場における臨床心理学的支援についての研究会 （田中 優・古田 雅明・春日 文・廣瀬 雄一・沼田 真美・柳川 麻華）	11
3 高等教育機関における企業在籍型職場適応援助者養成研修に対する企業側のニーズ （小川 浩・金子 毅司・三田地 昭典）	13
4 女性のためのこころ・からだウェルネス講座 ～マインドフルな自分探し～ （八城 薫・大村 美樹子・西堀 まゆ・森 賢美・長嶺 沙耶・志間 菜乃子）	15
5 ソシオエステティックの普及・啓発に関するワークショップ（藏野 ともみ・光江 弘恵） ..	17
6 地域生活支援を行っている福祉専門職に対する実践力・研究力を向上させるための ワークショップ（藏野 ともみ・朝倉 由衣）	19
7 発達障害及びグレーゾーンの学生を対象としたキャリア教育プログラムの開発と実施 2 （本田 周二・小川 浩・縄岡 好晴）	21
8 ASD のある人の就労上のバーンアウトとメンタルヘルス（調査・研修） （小川 浩・千田 若菜・柴田 珠里・岡田 智）	23
・ 共催事業：若草プロジェクト・シンポジウム	25
・ 特別研究員との交流企画「研究員提案事業でつくる研究員と特別研究員のコラボ！ 2 研究員提案事業の使い方」	26
・ 収支報告	28
V 資料	
大妻女子大学人間関係学部 共生社会文化研究所規程	29
大妻女子大学人間関係学部 共生社会文化研究所運営委員会規程	31
大妻女子大学人間関係学部 共生社会文化研究所特別研究員規程	32
大妻女子大学人間関係学部 共生社会文化研究所投稿規定 2022（R4）年度版	34



大妻女子大学
人間関係学部長
福島 哲夫

I 巻頭言

新たな歩みをめざして

共生社会文化研究所を多摩キャンパスに設立して、4年が経過した。この年報も早いものでもう第4号となる。4年と言うと大学で言えば、ちょうど学部に入學して、卒業するまでの年数である。そして、大学生はこの4年間で飛躍的に成長する。

この研究所はどうだっただろうか？

さすがに大人になると、4年間で飛躍的な成長は望めない。そして、学生と違って大人や組織はあまり急に変化すると、その揺り戻しも覚悟しなければならない。そのような意味からは、この研究所は大人らしくゆっくりと成長して、一応の軌道に乗った4年間だったと言っていいのではないだろうか？

幸か不幸かこの4年間のうち3年はコロナ禍との闘いでもあった。コロナ最後（と願いたい）のこの1年は、やっと感染対策をしながらの研修会・研究会、そして研究実践が可能となった。言ってみれば、ちょうどいい準備期間だったのかもしれない。ちなみに私の学部長としての任期もこれで終わり、令和5年度からは所長として、この研究所を運営する責を担うことになる。

この4年間、私はこの共生社会文化研究所の使命と目標である「共生社会の実現に資する研究・研修を推し進める」ことについて、事あるごとにこの目標と使命は言うは易く行うは難いものであると発言し続けて来た。その思いは現在でも一切変わらないが、ここで少し、私の専門である心理学の分野での「共生」という発想について、書いてみたい。

心理学においては、この学問の歴史の始まり以来「価値中立的な科学としての心理学」を目指したという点から、「社会的正義」や「公正」、そしてそれらを踏まえた「共生」という概念は、表立って語られることはなかった。あえて言えば、20世紀前半に「心の全体性の回復」を唱えたスイスの深層心理学者ユング (Jung, C.G.) が、影 (shadow) という概念を使って、東西の冷戦の心理的な要因を説明したり、「集合的無意識」という概念で人類共通の無意識を探るという、結果として「共生」に繋がり得る発想を持っていた。

このユングの心理学が1960年代米国のヒッピー文化によって再評価されたことは、偶然とは言えない。周知のようにこのヒッピー文化は人間と自然との共生を目指し、人間の中にある「自然」とも共生することを目指していた。人間の中の自然とは、ユングの言う深層心理も含まれていたのである。このヒッピー文化は反戦運動とも大きなつながりがあったという意味では、やはり人間と人間との共生という事も目指していたといえるだろう。

日本においては、やはり 1960 年代に学園紛争の端緒ともなった反精神医学運動と反心理検査運動に見られる「共生」の思想が意義深いものだった。これは医療者と患者とが対等な立場で向き合い共に治療をおこなうことを目指したものであり、さらに文字通り「患者と共に生きる」というスローガンにまで至って、やや理想主義的な脆さも持っていたというのが、次の世代に属する私の個人的な見解でもある。

20 世紀後半になって、先述のヒッピー文化を引き継ぐような形で、ヒューマンポテンシャル運動が盛んになり、それは現在のトランスパーソナル心理学として続いている。これは人間性心理学や至高体験、変性意識などを大切にする姿勢であり、西洋文化と東洋文化を統合した「共生」の発想ともつながるものといえる。

さらに 21 世紀になって、多文化間カウンセリングとその発展形ともいえる「社会正義アプローチ」の心理学が盛んになって、やっと心理学でもはっきりと「共生」の姿勢を打ち出すようになってきた。この社会正義アプローチとは、社会運動を背景に発展したものであり、学際的で多角的な視座を持ち、時には「アドボカシー」（権利の擁護と代弁）の重要性にも着目するものであり、それまでのコミュニティ心理学やフェミニスト心理学などの流れを統合したものとなっている。

こうやって遅ればせながら、心理学の世界でもやっと「共生」を大切にする流れがはっきりと出てきた。このような大きな流れの中で、我々の研究所は何ができるのかそして何をなすべきであろうか。

足元からあるいは手元から始めるもよし、気宇壮大に世界を論ずるのでもいいかもしれない。どんな形であれ、「共生社会の実現に資する研究・研修を推し進める」という使命を果たすというのが、4 年生を卒業したこの研究所の新たなそして変わらぬ思いであることは確かである。



大妻女子大学
共生社会文化研究所長
小 川 浩

II 所長挨拶

4 年間を振り返って

今回は、共生社会文化研究所発足の経緯を振り返ってみたいと思います。

共生社会文化研究所の「芽」は、平成 29 年度に作成された、「次期中期計画検討部会（⑥多摩キャンパス活性化のために）報告書」の中にあります。この報告書は、当時の高山副学長の下、平成 29 年 10 月から平成 30 年 2 月までの 5 カ月間に計 10 回開催された検討部会でまとめられました。1 学部体制になることの不安と危機感を背景に、毎回遅い時間まで、教職協働で中身の濃い検討がなされたことを記憶しています。その報告書の中に、3 号館の活用方法の 1 つとして次のような記載があります。「多摩キャンパスのコンセプトである『共生社会の実現』に関わる研究を行い、また公開講座等の情報発信と、専門的研修を行う機能として、『共生社会研究・研修センター』を設置することである。研究領域としては、人間関係学部にある社会学、心理学、社会福祉学を柱としつつ、健康美学に関連する領域や、スポーツ、健康科学に関連する内容を取り入れることも良い。研修に関しては、これまで多摩キャンパスで実績のある福祉等の領域に関する専門職員研修、あるいは市民を対象に定期的に公開講座を行うことによって地域連携・地域貢献の機能も強化できる。」

この記述が多摩キャンパスの活性化が急務の課題であった学院の意向、実践的研究を推進したいという教員の熱意等と繋がり、異例のスピードで平成 30 年 4 月に、「共生社会文化研究所」の設置が実現したのです。学問的な研究が蓄積され、機が熟する形で誕生したと言い難いストーリーです。むしろ、不安や危機感をバネに何かを生み出すための土俵が必要とされ、自由度高く新たな試みができる土俵として誕生したのが共生社会文化研究所であると言えます。

その後、「さあこれから」というタイミングで新型コロナウイルス蔓延が始まり、研修会や研究活動が多くの制約を受ける期間が続きました。しかしその間も、研究員、特別研究員の皆様のご協力により、研究員提案事業、研究員・特別研究員の交流会、様々な共催企画、そして紀要発刊など、研究所の輪郭が少しずつ形作られていきました。この 4 年間で、多摩キャンパスを取り巻く状況はさらに厳しさを増し、「共生の理念」と「変化」を高校生や地域社会に向けて発信することがますます必要になっています。「危機感をバネに」、共生社会文化研究所の本領を発揮するタイミングです。人間関係学部の変化と共に、共生社会文化研究所も新たなステージに向かい、頑張っていきたいと思います。

最後に、令和 4 年度末をもって 2 期務めさせて頂きましたので、所長の役割を福島哲夫教授（前人間関係学部長）にバトンタッチさせて頂くこととなりました。最後に、研究員、特別研究員の皆様、そして事

業を下支えして下さった多摩事務部、学部・学科の助手、助教の皆様に改めて御礼を申し上げます。引き続き、共生社会文化研究所にご支援とご協力をよろしくお願い致します。

III 共生社会文化研究所の概要

概要

1. 設置の背景と経緯

- ・2018年2月に、高山副学長を部会長とする中期計画検討部会（テーマ6）において、「多摩キャンパス活性化のために」報告書がまとめられた。その中で、人間関係学部の20年に及ぶ教育・研究の蓄積を土台として、多摩キャンパスのコンセプトである「共生社会の実現」に関わる研究を行い、また公開講座等の情報発信と専門的研修を行う機能として「共生社会研究・研修センター」を設置する方向性が示された。
- ・2018年4月より人間関係学部内に共生社会研究所検討委員会（委員長：福島哲夫教授）を設置、同年7月末に「共生社会文化研究所構想案」がまとめられた。この構想案を学長に提出した結果、2019年4月を目途として開設準備を進める方向性が認められた。さらに人間関係学部内の検討及び承認を経て、同年10月に設置準備委員会（委員長：小川浩教授）が設けられた。
- ・設置準備委員会にて施設・設備の準備、規程等の整備、研究員、特別研究員の募集等を行うとともに、名称を「共生社会文化研究所」と決定した。また村木厚子氏が顧問に就任することとなった。
- ・以上の経過を経て、人間関係学部に付置する研究所として、2019年4月に正式に「共生社会文化研究所」が開設されることとなった。

2. 目的

- ・本学部の社会貢献の一環として、学部が有する優れた知的資源を活用し、共生社会の実現に必要な方策や技術の開発、共生社会に関わる社会文化全般の基礎的研究、並びにその結果の応用的発展について、広く学際的見地から研究調査等を行い、これらの成果を広く提供する。（共生社会文化研究所規程〔21R3.3.11改訂〕第2条）

3. 役割と機能

- ・研究所は、共生をキーワードとして研究を蓄積し、若手研究者及び研究や研修の機会を必要とする者をサポートする。
- ・大学の社会貢献、卒業生や地域の専門職の再研修をバックアップすることで、多摩地域の全体的学術的レベルの向上に資するものとする。
- ・企業や官公庁からアプローチしやすい窓口となることで、共生社会の実現に関わる産学官連携・地域連携による研究、研修活動を充実させるものとする。（共生社会文化研究所規程〔21R3.3.11改訂〕第3条）

4. 組織構成

- ・研究所には、「研究部門」と「研修・産学官連携部門」を置く。（共生社会文化研究所規程第4条）

5. 令和4（2022）年度構成員

- ・研究所には、所長、顧問を置き、本学部の専任又は常勤特任の教授、准教授、講師、助教、及び助教（実習担当）が兼任する研究員（併任教員）及び、外部の実践者・研究者等から成る特別研究員によって構成する。（共生社会文化研究所規程〔21R3.3.11改訂〕第5・6・7・8条）

	種別	氏名	備考	任期 [※ R4(2022)年度 任期満了]	新規・ 継続
1	顧問	村木 厚子	本学理事、 若草プロジェクト代表呼びかけ人	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
	所長	小川 浩	教授、副学長	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
1	研究員[大人社]	伊藤 美登里	教授 ◎ IISC 事業報告書委員	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
2	研究員[大福]	井上 修一	准教授 ◎ IISC 紀要委員	R4(2022).4.1- R6(2024).3.31	新規
3	研究員[大福]	小川 浩	教授、副学長 ◎ IISC 所長	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
4	研究員[大人心]	春日 文	常勤特任講師	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
5	研究員[大人社]	久保田 滋	教授 ◎ IISC 特別研究員との交流企画委員	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
6	研究員[大福]	藏野 ともみ	教授 ◎ IISC 広報委員	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
7	研究員[大人心]	田中 優	教授 ◎ IISC 特別研究員との交流企画委員	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
8	研究員[大人心]	福島 哲夫	教授、人間関係学部長	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
9	研究員[大福]	藤本 優	助教(実習担当)	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
10	研究員[大人心]	古田 雅明	教授	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
11	研究員[大人心]	堀 洋元	准教授 ◎ IISC 広報委員	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
12	研究員[大人心]	本田 周二	准教授 ◎ IISC 事業報告書委員	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
13	研究員[大人心]	三好 真	専任講師 ◎ IISC 特別研究員との交流企画委員	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
14	研究員[大人心]	八城 薫	教授 ◎ IISC 紀要委員	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
1	特別研究員	朝倉 由衣	社会福祉法人シナプス埼玉精神神経 センター 本学非常勤講師	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
2	特別研究員	大村 美樹子	株式会社アイビー・リレーションズ 本学非常勤講師	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
3	特別研究員	金子 毅司	埼玉福祉保育医療専門学校 本学非常勤講師	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
4	特別研究員	澤田 唯人	本学非常勤講師	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
5	特別研究員	柴田 珠里	横浜市発達障害者センター	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
6	特別研究員	千田 若菜	医療法人社団ながやまメンタルクリ ニック 本学非常勤講師	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続
7	特別研究員	沼田 真美	目白大学高等教育研究所	R3(2021).11.1- R5(2023).3.31 ※	R3(2021). 11.1~新規
8	特別研究員	光江 弘恵	日本エステティック協会 本学非常勤講師	R3(2021).4.1- R5(2023).3.31 ※	継続

9	特別研究員	江口 尚	産業医科大学産業生態科学研究所	R4(2022).4.1-R6(2024).3.31	新規
10	特別研究員	若林 功	常磐大学人間科学部現代社会学科	R4(2022).4.1-R6(2024).3.31	新規
11	特別研究員	廣瀬 雄一	鳴門教育大学大学院学校教育研究科 ※ R3(2021)年度まで研究員	R4(2022).4.1-R6(2024).3.31	R4(2022).4.1～新規
12	特別研究員	縄岡 好晴	明星大学人文学部福祉実践学科 ※ R3(2021)年度まで研究員	R4(2022).4.1-R6(2024).3.31	R4(2022).4.1～新規
13	特別研究員	柳川 麻華	東京都北区 保育園巡回指導員	R4(2022).10.1-R6(2024).3.31	R4(2022).10.1～新規
14	特別研究員	三田地 昭典	(株)Kaizen ブリッジコンサルタント	R4(2022).10.1-R6(2024).3.31	R4(2022).10.1～新規

6. 施設等員

多摩キャンパス 6 号館 4 階に、共同研究室 1 部屋、個人研究室 2 部屋を置く。



IV 事業報告

令和 4 (2022) 年度 研究員提案事業

【研究員提案事業（RPP: Researcher Proposal Project）】

- ・研究員及び特別研究員でグループを作り、各々の専門性を活かすことで、共生社会文化研究所の役割と機能に沿った研究、研修、産学官連携・地域連携を支援し、活性化させる事業を募集し、採択された 8 件について、1 件につき上限 20 万円の助成を行った。

No.	事業名	申請代表者	所属
01	ジョブコーチフォローアップ研修（事例検討）の開催支援	藤本 優	人間福祉学科
02	保育現場における臨床心理学的支援についての研究会	田中 優	人間関係学科 社会・臨床心理学専攻
03	高等教育機関における企業在籍型職場適応援助者養成研修に対する企業側のニーズ【中止】	小川 浩①	人間福祉学科
04	女性のためのこころ・からだウェルネス講座 ～マインドフルな自分探し	八城 薫	人間関係学科 社会・臨床心理学専攻
05	ソシオエステティックの普及・啓発に関するワークショップ	藏野ともみ①	人間福祉学科
06	地域生活支援を行っている福祉専門職に対する実践力・研究力を向上させるためのワークショップ	藏野ともみ②	人間福祉学科
07	発達障害及びグレーゾーン学生を対象としたキャリア教育プログラムの開発と実施 2	本田 周二	人間関係学科 社会・臨床心理学専攻
08	ASD のある人の就労上のバーンアウトとメンタルヘルスに関する調査・研修事業	小川 浩②	人間福祉学科

ジョブコーチフォローアップ研修（事例検討）の開催支援

柴田 珠里 特別研究員（横浜日吉就労支援センター）

千田 若菜 特別研究員（医療法人社団ながやまメンタルクリニック）

●藤本 優 研究員（人間関係学部 人間福祉学科）

1 本事業の問題と目的

ジョブコーチが専門職として機能するためには、職業的社会化を意識した主体的な学びと、学びに基づく行動変容が不可欠である。ジョブコーチは障害者雇用促進法のもとで障害者就労支援の専門職として養成されるが、養成後に所属する機関や従事する職務内容や役割範囲がさまざまであり、ジョブコーチとして目指す「職業像」が明確になりづらい。2002年の制度化以降、20年が経過したものの、実務者に必要な知識・スキル・専門性や価値規範がいまだ不明瞭であることが課題となっている（小川，2016）。さらに、ジョブコーチの経験値は、活動する地域や実務で出会う支援ケースに左右され、さらに所属機関から得られるスーパービジョンの有無によっても左右されると考えられる。したがって実務を重ねるだけでは、「ジョブコーチ」という職業への一体化につながる経験や機会が限られてしまう。このような背景から、ジョブコーチの実務者研修においては、職場外でのOJTやグループスーパービジョンの枠組みや機会となること、事例検討や意見交換といった参加者同士の相互作用を通じた主体的かつ内省的な学びの機会となることが期待されている。

そこで本事業では、「ジョブコーチ」の職業的社会化を促進する研修機会として「ジョブコーチフォローアップ研修（事例検討）」を提案し、沖縄・北海道・神奈川・大阪の4か所での開催支援を行った。

2 実施内容

「ジョブコーチフォローアップ研修（事例検討）」の開催にあたっては、各地域での実施責任者を4名招聘して「研修企画会議」を開催し、研修運営の留意点を「研修運営マニュアル」としてまとめた（図1）。「研修運営マニュアル」では、「参加者募集」や「事前準備」「参加者管理」「会場設営」「研修の目的やねらい、ゴール」「当日の運営」「事例検討での押さえどころ、まとめ」といった一連の流れと役割がイメージできるように記載し、項目に沿って事前の打ち合わせができるように工夫した。また巻末に「（参加者向け）事例検討の進め方」（パワーポイント）」を添付し、研修当日は同じパワーポイントを使って、研修の目的やねらい、ゴール、事例検討でのルールや誓約事項、役割分担などを簡潔に説明するようにした。

表1に研修の概要を示す。沖縄と北海道については新型コロナウイルス感染拡大防止対策をとった対面開催であり、神奈川と大阪についてはZoomによるオンライン開催であった。4か所の事務局を含んだ参加者数は、73名であった。

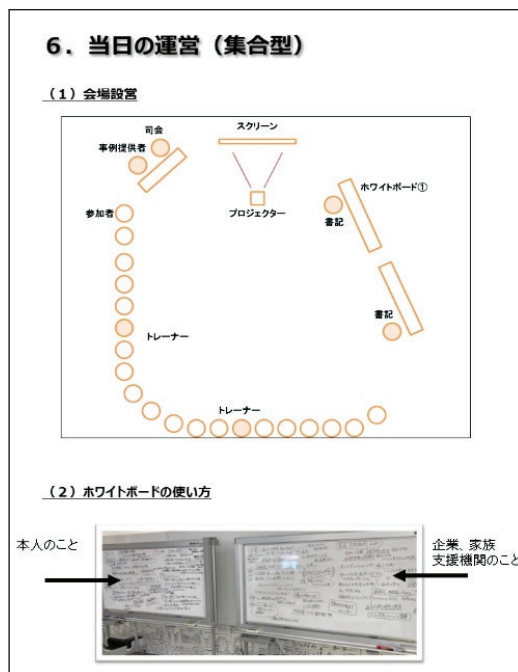


図1. 研修運営マニュアル（一部）

表1 研修の概要

開催地	沖縄県那覇市	北海道釧路市	神奈川県	大阪府
日時	2022/12/12(月) 10:00-12:30	2023/1/22(日) 9:30-12:00	2023/2/10(金) 17:30-20:00	2023/2/25(土) 13:30-16:00
方法	対面	対面	オンライン	オンライン
提供事例の概要	普通高校からの相談 ケース	社会性に課題のある 職場定着支援ケース	ナチュラルサポート 形成が困難	辞めたいという訴え が続くケース
参加者数(73名) *事務局を含む	19名	19名	16名	19名

参加者の属性のうち、図2に参加者の（障害のある人が働く）職場での経験年数、図3に職場適応援助者養成研修受講の有無を示す。

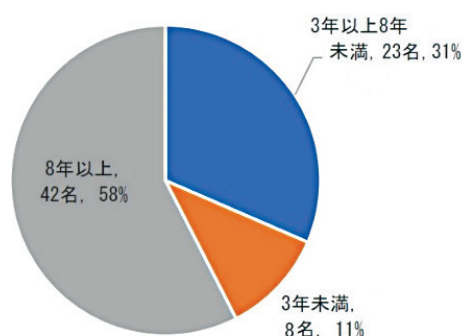


図2. 職場での経験年数

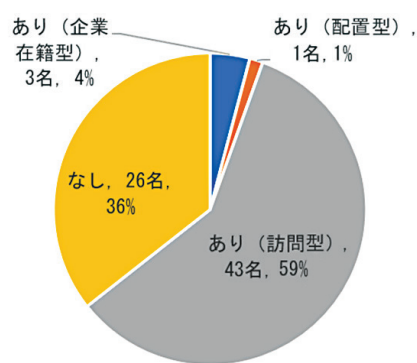


図3. 職場適応援助者養成研修受講の有無

研修後のアンケートでは51名（回答率69.8%）の回答を得た。「大変参考になった、大変満足した」と回答したのが39名（76.4%）、「参考になった、満足した」としたのが12名（23.5%）であった。またその理由について（複数回答あり）、「これまでの自分の関わりや支援方法について振り返ることができた」（40名、78.4%）、「事例を自分ごととしてとらえ、その実践を追体験できた」（36名、70.6%）、「今自分が抱えている課題や悩みについて、解決のヒントが得られた」（26名、50.9%）との回答を得た。

3 今後の展望

今後は、研修参加者73名うち、大妻女子大学生命科学研究倫理審査の承認後の開催となった北海道、神奈川、大阪（計53名）を調査対象とし、研修事前アンケートと研究事後アンケートの自由記述について質的分析を行う。また2023年4月に、調査対象者53名のうち概ね10名程度に対して、フォーカスグループインタビューを実施し、得られたデータについて質的分析を行い、ジョブコーチとして意識すべき学習テーマや職務内容、必要な知識・スキル・専門性・価値規範の抽出を行う予定である。さらに2023年6月までに分析結果の整理と考察を行い、学会等への発表を予定している。

保育現場における臨床心理学的支援についての研究会

- 田中 優（人間関係学科 社会・臨床心理学専攻 教授）
古田 雅明（人間関係学科 社会・臨床心理学専攻 教授）
春日 文（人間関係学科 社会・臨床心理学専攻 専任講師）
廣瀬 雄一（鳴門教育大学大学院 学校教育研究科 准教授）
沼田 真美（関西国際大学 心理学部 心理学科 講師）
柳川 麻華（東京都北区 保育園巡回指導員）

1 事業の目的

わが国においては小・中・高校におけるスクールカウンセラーの配置は充実した一方で、より発達早期の教育に関わる認定こども園、幼稚園や保育園における保育カウンセラーの配置に関しては制度が整っていないという現状がある。

そして近年、発達障がいや児童虐待等への社会的関心の高まりも相まって、保育者には発達や親子関係等も含めた多岐にわたる高度な専門知識と、心理支援機関や児童相談所へのリファー等の臨機応変な対応が求められている。そのため保育、幼児教育の現場では心理専門職に対するコンサルテーション（間接的支援）へのニーズが高まっていると考えられる。そこで求められるのは、臨床心理学的な知識の提供や介入はもちろんのこと、基礎心理学や発達心理学的な知見等を後ろ盾とする一次予防的な要素も含んだ支援の実践であるといえる。

本研究会は、心理学の各領域の専門家をメンバーとし、保育現場における心理学的支援の可能性と課題の掘り起こしを図るとともに、幅広く保育専門職や保護者向けに心理学的支援を提供する方法を探る。具体的には、まず先行研究の精査によって課題を明確化し、さらにこれらの知見を踏まえ、多摩市内の認定こども園、保育園等の園長や現場の保育者に対するインタビュー調査を行い、報告書・論文等として発表することを計画している。そして得られた知見に沿って、実際の心理学的支援の方法を検討し、将来的には現場での実施を目指している。

2 2022（R4）年度の活動

2022（R4）年度は、昨年度に引き続き、保育現場における心理学的支援の可能性と課題の掘り起こしを図るとともに、幅広く保育専門職や保護者向けに心理学的支援を提供する方法を探るべく、①保育領域における「気になる子」の定義の明確化を目指し、これまでの関連研究からの検討をおこなった。さらにこれらの知見を踏まえ、②多摩市内の認定こども園、保育園等の園長や現場の保育者に対するインタビュー調査、①②を進めるために③月1回の研究会を行った。

①保育領域における「気になる子」の定義の明確化について

保育領域における「気になる子」の定義の明確化については、文献研究によるこれまでの「気になる子」に関して、保育臨床に関する研究をレビューする論文をまとめ、共生社会文化研究（No.1）に投稿した（廣瀬・春日・黒川・宗・田中・沼田・古田・柳川，2023）。

②多摩市内の認定こども園、保育園等の園長や現場の保育者に対するインタビュー調査について

多摩市内の認定こども園、保育園等の園長や現場の保育者に対するインタビュー調査については、11

月から12月にかけて、多摩市内の保育園、および、認定こども園の園長3名と保育士3名に対する調査を実施した。

③定期研究会

月に1度の頻度で、zoomによるオンラインでの研究会を継続的に実施し、研究を継続した。

3 今後の活動について

今後の活動については、面接調査を分析し、保育現場における臨床心理学的支援についての検討を基にしたアクションリサーチを計画している。

文献

廣瀬雄一，春日文，黒川こころ，宗杏佳音，田中優，沼田真美，古田雅明，柳川麻華（2023）保育領域における「気になる子」の定義に関する考察 ―先行研究の知見をもとに― 共生社会文化研究，1，1-8.

高等教育機関における企業在籍型職場適応援助者養成研修に対する企業側のニーズ

●小川 浩 (人間関係学部人間福祉学科)
金子 毅司 (日本福祉大学福祉経営学部)
三田地昭典 (株式会社 Kaien)

1 事業の目的

わが国では、法定雇用率の下、民間企業に一定の割合で障害者雇用が義務付けられている。法定雇用率は、令和5年度の2.3%から令和6年度に2.5%、さらに令和8年度に2.7%へ引き上げられることが決まっており、多数の障害者雇用を求められる大企業においては、障害者雇用を担当する専門職として企業に在籍型ジョブコーチ養成研修修了者のニーズが高まっている。こうした状況に対応するため、厚生労働省において障害者雇用・就労支援の人材育成に関する検討が集中的に行われ、令和2～3年度に「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（第2ワーキング）」、障害者就労を支える人材の育成・確保について、及び令和4～5年度に「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」において、障害者雇用・就労支援の人材育成に関わる国の新たな体系が示された。そこでは、雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する「基礎研修」が位置付けられると共に、「職場適応援助者養成研修」については、ジョブコーチの専門的知識及び技術に焦点を当てたカリキュラム改訂と、上級ジョブコーチ研修を設けることで専門性の階層化の方向性が示され、将来的には資格化に向けた検討を行うことの必要性も指摘された。また、高等教育機関における職場適応援助者養成研修の実施について、実施要領の緩和が行われ、現在は大妻女子大学のみである厚生労働大臣指定の大学を今後増やす方向性が示唆されている。

以上を踏まえて、本研究は、今後もニーズの拡大が予想される高等教育機関における企業在籍型職場適応援助者養成研修に関して、特例子会社等の障害者雇用企業が、大学新卒の職場適応援助者養成研修修了者の採用について、どのようなニーズを持ち、どのような基礎的資質や専門性を期待するのかを明らかにすることを目的に、障害者雇用企業にインタビュー調査を行うことを予定していた。

2 2022 (R4) 年度の活動

令和4度は、新型コロナウイルスの影響も残り、インタビュー調査に協力して貰える企業が限定される中、同時並行で障害者雇用企業を対象に進めている科研費のインタビュー調査を優先せざるを得なかったため、実質的にインタビューを実施できたのは1社にとどまり、研究としてのまとめを行うまでに至らなかった。

尚、本研究のインタビュー調査とは別に実施した本学のジョブコーチ専門実習受け入れ企業に対するアンケートでは、回答した12社のうち、7社が「採用の可能性はある」と回答、5社が「まだ分からない」と回答し、多くの企業から採用についての前向きな感触を得ることができた。また、ジョブコーチ専門実習終了後に、各企業と個別に行った聞き取りにおいては、「これまでは就労移行支援事業等からの転職で人材を確保してきたが、それが難しくなっている」、「精神障害や発達障害の雇用においては、これまで以上の専門性が必要になっている」、「社会福祉士や精神保健福祉士等の国家資格は専門性に関するエビデンスになり、企業としても採用しやすい」、「雇用率の上昇により数十人単位での障害者雇用が必要になるため、それに対応して指導者の人材確保が必要である」、「ジョブコーチの養成研修修了者は、企業に対する支援について一定の理解があるので採用しやすい」、等の意見があった。

3 今後の活動について

令和4年度は計画通りにインタビュー調査を行うことが出来なかったが、令和5年度はインタビュー調査と共に、関東地域の特例子会社を対象にしたアンケート調査を実施し、量的・質的に企業側のニーズを明らかにすることを予定している。

女性のためのこころ・からだウェルネス講座 ～マインドフルな自分探し～

●八城 薫（人間関係学科）

大村美樹子（共生社会文化研究所特別研究員）

西堀まゆ・森賢美・長嶺沙耶・志間菜乃子（人間文化研究科臨床心理学専攻修士課程）

本事業は、様々なマインドフルネス体験を通して、自分の力で自分に合った心身の健康を維持・向上させる方法を模索するための、女性のための講座である。

マインドフルネスは、日常生活や余暇活動の中に取り入れて実践することが可能なメンタルトレーニングである。しかし、どのような方法で行うのがよいか、どの方法が自分に適しているか、そもそも万人にマインドフルネスの効果があると言えるのか、といった比較検証は見当たらない。そこで今回の提案事業では、女性からの関心が高い、アロマセラピー、クレイセラピー、ヨガ、ドッグヨガなどを用いたマインドフルネス講座の開催を企画した。

さらにこの企画は、マインドフルネスを研究対象としている大学院生とともに講座を企画・開催することで、修士論文に向けた研究の進め方、マインドフルネスの理解と誘導のための実践的トレーニングという位置づけもある。

事業計画は7月から10月にかけて、月1回4種類の講座実施を予定していたが、コロナ感染拡大により延期や中止、参加人数の制限などにより、「ドッグヨガを用いたマインドフルネス」1回、「アロマセラピーを用いたマインドフルネス」2回を実施することができた。参加人数を減らしたため、定量データとしては今後も継続して実施することで分析できるデータ数を収集することが課題となるが、大学院生の修士論文に向けた準備としては、倫理申請書の書き方に始まり、研究員とつながることによる新たな研究フィールドの開拓、トレーニング誘導と動画作成スキルの習得、インタビュースキルの習得など多様な側面での成果を得ることができた。

<開催講座の概要>

講座「ドッグヨガを用いたマインドフルネス」

日時：10月2日（日）10時～12時

場所：多摩キャンパス TAMARIBA テラス

参加者：9名

アンケート結果：回答者9名

Q1. ドッグヨガに参加されてみて、どのようなお気持ちの変化がありましたでしょうか？
もっともあてはまるものを1つ選んでください。

回答：「スッキリした（9名）」「ドキドキした（0）」「モヤモヤしている（0）」
「高揚した（0）」「落ち着かない（0）」「その他（0）」

Q2. 講座中、あなたのワンちゃんは、どのような様子でしたでしょうか。もっともあてはまるものを1つお選びください。

回答：「興奮して落ち着かない（0）」「リラックスしていた（3名）」「楽しそうだった（0）」
「いつもと変わらない（0）」「その他（6名）」（内容は下表のとおり）



ドッグヨガの様子

外の色々な匂いを感じ興味深くキョロキョロしていました。(1名)
落ち着いていたしそのしそだったし、人見知り犬ですがその場を怖がることなく参加できていました！(1名)
ぬいぐるみで参加(4名)

Q3. ワークに集中できましたでしょうか？

回答：「できた(3名)」「まあまあできた(6名)」「どちらともいえない(0)」

「あまりできなかった(0)」「できなかった(0)」

Q4. ワーク中にマインドフルな感覚の体験がありましたか？

回答：「あった(8名)」「なかった(0)」「わからない(1名)」

Q5. 講座の内容は期待通りでしたか？

回答：「期待以上(7名)」「期待通り(2名)」「どちらともいえない(0)」

「期待と少し違った(0)」「期待外れだった(0)」

感想(紙面の関係上、一部抜粋)

- ・ 始まる前から始まった直後はわんちゃんが警戒してドキドキ鼓動も早く、吠えたりもありましたが、ヨガが進むにつれて胸の鼓動が落ちついてきてリラックスしている様子になり、私もよりリラックスして体験できました。ありがとうございます。
- ・ 犬がいる事によって、自分1人で初参加しているドキドキ感が知らぬうちに無くなっていて、外の喧騒が嫌な音に感じなかったことに驚きました。もちろん、始まる前に犬を気遣ってくれて声をかけて下さった学生さんの優しさもありますが、帰宅後もいつも以上に犬とキョリが縮まり通じ合えた気がしました。
- ・ 素敵な環境でのドッグヨーガ、リフレッシュできて心地よかったです！

講座「アロマセラピーを用いたマインドフルネス」

※本講座は、大妻女子大学生命科学研究倫理委員会の承認(04-019)を得て、研究名「自然療法を用いたマインドフルネス誘導および促進の効果検証」として実施しているため、次年度以降も同講座にてデータ収集を継続し、本研究所紀要等で発表予定である。

日時：11月11日(土)、11月28日(土) 10時～12時、

場所：リラクゼーションサロン en Blanc (アンブラン)

多摩市唐木田 1-8-3

参加者：10名

参加者様からの感想(紙面の関係上、一部抜粋)：

- ・ 今後もこのような感覚を忘れないでいたい。仕事でストレスを感じることがよくあるが、この感覚を思い出していけば大丈夫そう。
- ・ マインドフルネスが感じることで分かった。無心になると思っていたけど、息とか匂いの感覚に集中とか、そういうことで体験できた。
- ・ 自分の感覚に集中するって、意外と普段の生活ではできていないと思った。不安を感じることはあっても、無駄なことを考えるタイプではないと思っていたが、意外とできてなかったと思った。(以上)



ワークの様子



院生によるインタビューの様子

ソシオエステティックの普及・啓発に関するワークショップ

●藏野ともみ（人間福祉学科）

光江 弘恵（NPO 法人ソシオキュアアンド ケアサポート）

1 はじめに

ソシオエステティックとは、「人道的・福祉的観点から精神的・肉体的・社会的な困難を抱えている方に対し、医療や福祉の知識に基づいて行う総合的なエステティックである。エステティックの施術によって人を癒し、励まし、QOL（生活の質）の向上に寄与し、その人が本来の自分を取り戻すために支援することを目的としている」¹⁾と定義されている。

フランスではメイクやハンドケア、フットケア等がソシオエステティック＝トリートメントサポート（治療補助）として活用されている。日本においても医療現場、福祉施設、矯正施設などで少しずつ活用のお場が広まってきている。ソシオエステティシャンは福祉や医療施設のスタッフの一員として、エステティシャンとしての角度からアプローチし、施術により対象者は元気を回復し、健康を増進し、社会復帰を早めることにつながっている。

2 本事業の目的

本ワークショップは、福祉の仕事を目指す方や実際にされている方、家族介護等をされている方がソシオエステティックを知り、活用されるようになることで、困難な状況の方々のQOLを維持、向上させることにつながることを体験を通して知って貰うことを目的とした。



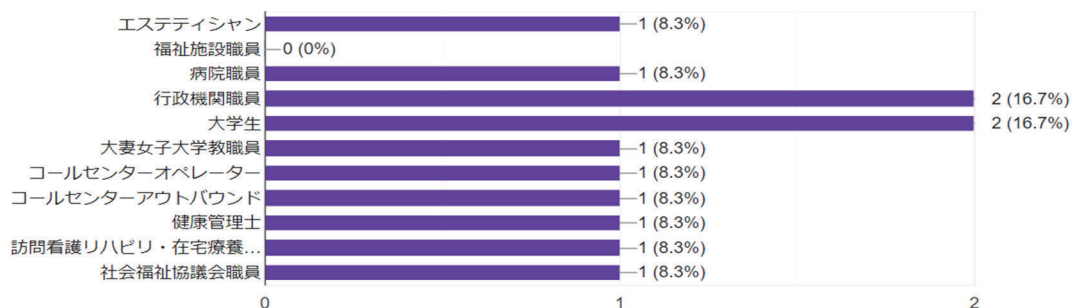
講義の様子

3 実施内容

本年度は、ソシオエステティック活用のお場を広げていくために参加者に対して活動内容の紹介、体験を行った。体験では肌に触れるケアがもたらす五感の刺激、自己肯定感、やすらぎ、幸福感を感じることを、自ら自分自身に実施することからはじめ、さらにプロのソシオエステティシャンから、自らが施術を受ける事で実感して貰うこととした。2日間のワークショップ実施後にアンケートを実施し、12名の方のご協力を得られた。

ワークショップは、2022年7月16日及び8月28日の2日間実施し、両日参加される方、1日のみ参加される方等おられたが、計18名の申し込みがあり、各日10名ずつの参加を得ることができた。コロナ終息前ということもあり、参加呼びかけを限定することになり、そのため参加者の多くが福祉や対人援助に関わる方々であった。

表1 参加者の職業



4 参加者のワークショップに関する感想と参加後の行動変容等に関するアンケート

参加者に対し、ワークショップ実施2か月後に、ワークショップの感想と参加後の行動変容について何うアンケートを実施した。ソシオエスティックの効果について多様な試みはあるが、日本における先行研究は多くなく、今後効果検証を行っていくための足掛かりとして、参加者の主観と共に、自らが体験したことによる行動変容について問うこととした。以下、アンケート結果の一部を抜粋する。

まず、ワークショップ参加前のソシオエスティックの認知度については、名前は知っていた者が5名(41.7%)、自らが施術を受けたことがある2名(16.7%)であり、6割がワークショップ以前から関心があることが分かった。

また、参加後の感想(自由記述)としては、「教わったハンドマッサージを日常の中で行うなかで“ちょっと自分を大切に時間”が増えたように感じます。私が患者さんに施術するには至りませんが、患者さんと一緒にマッサージをする時間を持てたいと思いました。」「在宅療養者(高齢者等)のQOLを真の意味で向上させていくには、医療・介護・福祉は必要であるものの十分

ではない中で、ソシオエステは精神的・身体的な効果や社会的意義からも在宅療養者向けサービスとしての可能性を感じています。」「フランスの病院で精神的な病を抱えている人に施術した際のエピソードが印象的でした。」「日本での実践事例をもっと聞きたかった」等、自らの実践や生活の中で活用できる可能性や具体的な実践についてさらに知りたいという感想が寄せられた。参加後の行動変容(複数回答可)については、ソシオエスティックについて誰かに話した9名(75%)、さらに自分に実践した(5名、41.7%)、あるいは他者に実践した(2名、16.7%)等何らかの行動を起こした方もいることが分かった。これらから、今後その動機や効果について継続的に検証していく必要性を感じた。



体験して頂いた様子

表2 ソシオエスティックを知っていたか

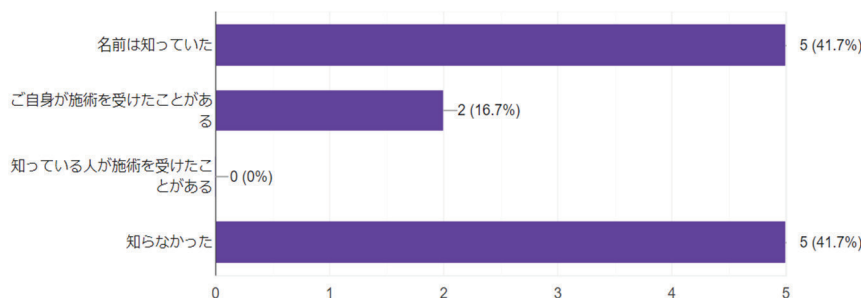
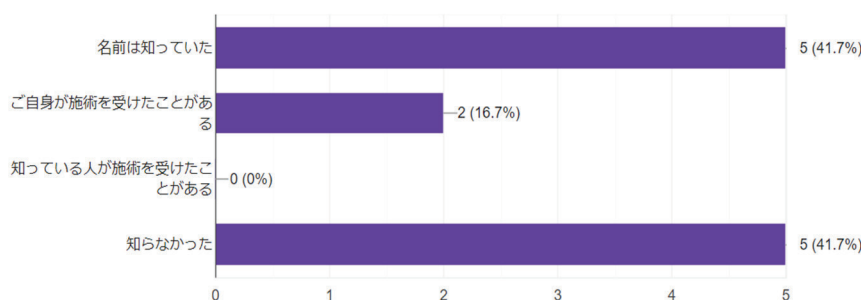


表3 ワークショップ参加後



5 まとめ

本年度の取り組みは、ソシオエスティックの概要や実践事例を知っていただくこと、また参加者自らが体験することで主観的にその効果を体感してもらうことに重点を置いた。アンケート等を通して、今回は導入と体験の段階で有り、参加者は実感としての効果はあると回答していることから、専門職が実践的に活用することだけでなく、セルフケアや家族間、ボランティア等で活用していくための継続的なワークショップ開催を行う必要性を感じた。

引用文献

1) 一般社団法人エスティック協会 <https://ajesthe.jp/esthetic/socio/> 2023年4月9日、11:28

地域生活支援を行っている福祉専門職に対する実践力・研究力を向上させるためのワークショップ

●藏野ともみ（人間福祉学科）

朝倉 由衣（埼玉精神・神経センター）

1 はじめに

本事業は、地域共生社会の実現に資する「包括的な相談支援体制の構築」や「地域住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制作り」を推進するために、社会福祉士及び精神保健福祉士の役割の拡大と実践能力を有する人材の育成が求められており、それに資することを目的として、10年以上前から始まった取り組みである。

また、福祉専門職養成を大学教育で送り出すことで完結せず、卒業生や広域的な多摩地域の福祉専門職に生涯研修の場を提供するものとして位置づけている。

今年度は、これまでの取り組みを引き継ぎ、2022（令和3）年度の本事業後のアンケート・聞き取り調査等の結果を踏まえて、「自分の実践を振り返り、研究にまとめよう」と題して、これまでのグループスーパービジョンを経て、参加者各自が抱えた課題について研究にまとめていく方法について、2部形式でワークショップを実施した。参加者の多くが、医療機関や高齢者施設・障害者施設のソーシャルワーカーであり、職場の感染症対策も未だ厳しいことから、オンライン開催となった。

2 本事業の目的

本ワークショップは、これまでのグループスーパービジョンを経て各自が気づいたソーシャルワーク実践課題について、報告や研究としてまとめていく方法を学ぶことを目的とした。

参加者の実務経験を考慮し、実務経験10年以上のベテラングループと、実務経験5年未満の者を中心とする初任者グループに分けて実施した。

3 実施内容

ワークショップは、2023年3月5日（土）10:00～16:00まで2部制で開催した。

第1部（10:00～12:00）では、既に研究としてまとめた経験のある実務家2名を講師として登壇して頂き、実践の中からどのように研究課題を見出していったのか、研究計画の立て方、職場への働きかけ方等を紹介して頂いた。登壇者はそれぞれ医療機関に勤務し、実務経験10年目、7年目ということもあり、他職種が同じような取り組みをしていることもあり、職場において実践をまとめることや、それらを職能団体等の学会で発表すること等が求められる立場にもあることが分かった。ただし、研究としてまとめるためには、職場内で医師等から指導を受けたり、大学教員にアドバイスを求めたりしていることも話された。

質疑応答ののち、第2部（13:00～16:00）では、ベテラングループ（実務経験10年以上）と、初任者グループ（実務経験5年未満）に分かれ、ワークショップを実施した。

ベテラングループは定員10名としていたが16名の希望があり、全員が過去の本研修に参加されたことがあるため、16名全員に参加して頂いた。初任者グループは定員30名であったが、実務経験5年未満の方13名と、6年～10年未満の方12名の希望があり、急遽、初任者グループを2つに分け、同じ内容ながらそれぞれの経験年数を考慮して、初任者グループと中堅グループ（実務経験6年以上グループ）に分け、ディスカッションを行うこととした。ファシリテーターが各1名ずつ付き、自らの実践を振り返

りながら研究テーマを探索した。

ベテラングループはそれぞれが個別の研究テーマを仮に決めることができたので、それらを持ち帰り、継続的に個別スーパービジョンと研究指導を行うこととなった。

また、初任者グループでは、3～4名グループで研究テーマを見出していくためにカード整理法を用いて実施した。

4 初任者グループ参加者のワークショップ実施後のアンケート結果

初任者グループ（実務経験1年～4年）と中堅グループ（実務経験5年～9年）に参加した25名に対して、ワークショップ実施1週間の期間を設けて、感想と今後の取り組みについてアンケートを実施した。参加者の実務経験年数と人数は表1の通りである。

1部に参加した感想については、「実践をまとめていく必要性を始めて自分のこととして実感した。」「研究になるとは思わないがまとめ、可能であれば般化する責任があると思った。」等の意見が寄せられた。

また、2部の同じような実務経験者とともに、グループで研究テーマを考えることについては、「オンラインであったがカード整

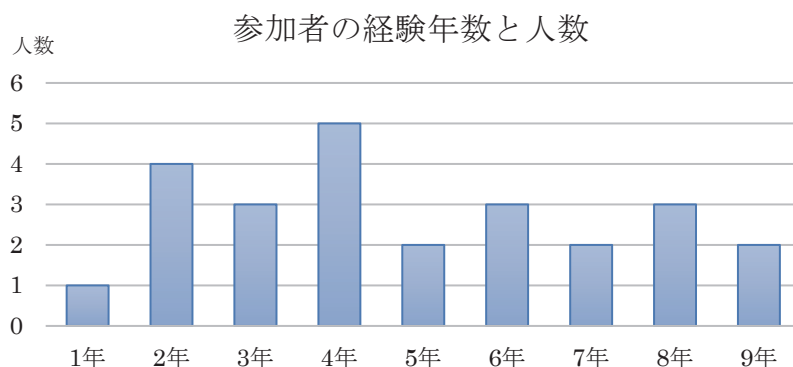


表1 初任者グループ参加者の実務経験

理法の手法で、自分の実践を念頭に研究テーマを絞ることができる体験ができて驚いた。」「自分の実践からでも研究テーマが見つかるとは思わなかった。」等という実践を客観視できる入り口に立ったという意見が多く見られた。また、「般化までは難しいが、実践報告を求められているので、まとめていく軸を見つけられると思う」、「実務経験が6年となると、後輩や学生を指導する立場になるが、どの様に振り返るかのヒントになったと共に、職能団体の学会に参加してみたいと思えた。」という実務への具体的な活用の感想もあった。

5 まとめ

これまでは自らの実践を振り返る機会を設けることと、その手法を知ることには重点を置き、スーパービジョンを受ける必要性和そのハードルが高くないこと、受けることで自らの実践に活かせることを体感してもらうことに注力してきた。その中で自らの課題を見出してきた人も増えたこと、社会的にソーシャルワーカーの実践を研究としてまとめていくが求められることから、今年度は、研究としてまとめていくことを体験的に学ぶ機会を設けた。今後も実践を振り返るためにスーパービジョンの継続と、研究としてまとめていくことについて継続的に研修を行っていきたい。

参考文献

・ソーシャルワーク学会監修「ソーシャルワーカーのための研究ガイドブック」中央法規、2019年

発達障害及びグレーゾーンの学生を対象とした キャリア教育プログラムの開発と実施 2

● 本田 周二 (大妻女子大学人間関係学部人間関係学科)
小川 浩 (大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科)
縄岡 好晴 (明星大学人文学部福祉実践学科)

1 事業概要

近年、小学校～大学まで各教育機関においてキャリア教育の充実が求められるようになり、様々なキャリア教育の実践が行われるようになってきている。しかしながら、それらの多くは大人数向けの単発のガイダンス形式のものが多く、発達障害のある学生やグレーゾーンの学生への配慮がなされた上でのキャリア教育プログラムの提供とは言い難い。そして、各大学で個別にこのようなキャリア教育プログラムを作ることは、一大学では対象人数が少ないことや支援者のマンパワーに限りがあることを考えると実現することが困難である。上記の問題意識の元、2019年度、2020年度に発達障害のある学生やグレーゾーンの学生を対象とした、大学間連携によるキャリア教育プログラムを試行的に開発・実施した。具体的には、好き嫌いや得意不得意を考えることを通して、学生の自己理解を深めるプログラムや働くことや社会人のイメージについて、社会人とのディスカッションすることを通して職業理解を深めるプログラムを実施した。そして、2021年度には、キャリア教育プログラムのさらなる改善のために、公益財団法人三菱財団の研究助成を受け、日本全国の大学に向けた支援者の困りごとに関する調査を行った。本事業では、2021年度の調査結果および2019年度、2020年度に実施したプログラム参加者のアンケート結果をもとに、さらなる改善を行い、より効果的なプログラムの作成（オンライン上で実際の仕事を疑似体験することを通して、仕事理解を深めるプログラム）・実施を行い、情報交換会等を通して発信を行った。

2 事業の成果

・第1回発達障害及びグレーゾーン学生を支援するための情報交換会

日 時：2022年7月25日（月）13時～15時
(Zoomによるオンライン)

参加者：大学等の支援者

内 容：前半に、障害学生への就職・キャリア支援に関する実態調査（2021年度実施）の結果報告が行われ、その後、グループに分かれて支援者同士によるディスカッションが行われた。



・第1回大学間連携キャリア教育プログラム～自分のことを知ろう～

日 時：2022年8月30日（火）10時～12時
(Zoomによるオンライン)

参加者：学生及び大学等の支援者

内 容：前半で「自分の好き・嫌いを知ること」、後半で「自分の得意・苦手を知ること」について、個人ワークとグループワークを行った。



・第2回大学間連携キャリア教育プログラム

～ストレスへの対処方法を知ろう～

日 時：2022年11月26日（土）10時～12時

（Zoomによるオンライン）

参加者：学生及び大学等の支援者

内 容：前半で「ストレスとは何かを知ろう」、後半で「ストレスへの対処方法を知ろう」について、個人ワークとグループワークを行った。



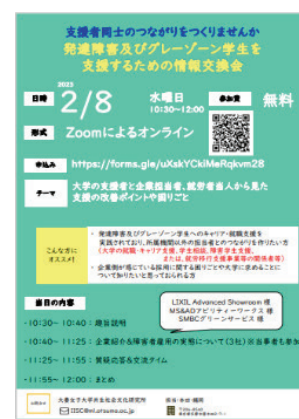
・第2回発達障害及びグレーゾーン学生を支援するための情報交換会

日 時：2023年2月8日（水）10時30分～12時

（Zoomによるオンライン）

参加者：大学等の支援者および障害者雇用を実施されている企業

内 容：はじめに、障害者雇用を実施されている企業3社（LIXIL Advanced Showroom、MS&AD アビリティワークス、SMBC グリーンサービス）より障害者雇用の実態について説明があり、その後、グループに分かれて、交流タイムが行われた。



・障害学生や就職活動に不安を抱える学生への支援

～オンラインしごと体験およびICTツール活用の実践報告

日 時：2023年3月23日（木）10時30分～12時（Zoomによるオンライン）

参加者：大学等の支援者

内 容：株式会社エンカレッジと共同主催で、日本全国の障害学生・グレーゾーン学生の支援に携わっている障害学生支援室やキャリアセンターの方を対象に、報告会を行った。その中で、障害学生に向けた支援の取組として、「支援者同士、学生同士をつなげる 大妻女子大学共生社会文化研究所プログラム」と題して、これまでの取組について報告を行った。

3 まとめと今後の課題

2回の支援者同士の情報交換会、2回の大学間連携キャリア教育プログラム、1回の全国に向けた実践報告の実施を今年度行うことが出来た。キャリア教育プログラムに関しては、新しいテーマのプログラムを開発、実施することが出来た。プログラムに参加した支援者および学生のコメントからプログラムの効果について一定の手ごたえを得ることができた。また、全国に向けた報告が出来たことで、次年度以降に本実践を広げる可能性が出来たと考えている。一方で、まだ開発する必要のあるキャリア教育プログラムが残されており、そちらに関しては、次年度以降の課題として考えている。

ASDのある人の就労上のバーンアウトとメンタルヘルス（調査・研修）

●小川 浩（大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科）
千田 若菜（医療法人社団ながやまメンタルクリニック）
柴田 珠里（社会福祉法人横浜やまびこの里）
岡田 智（北海道大学教育学研究院）

1 はじめに

自閉スペクトラム症（ASD）やその特性のある人は、その多くが ASD 以外の精神医学的症状を併存することが知られており、ASD のある人のメンタルヘルスは、臨床上・研究上の課題となっている。この問題に対し、海外では 2020 年以降 “autistic burnout” という ASD に特有のバーンアウト（燃え尽き）の存在がいくつかの研究により明らかにされている（Raymaker et al., 2020；Mantzalas et al., 2022；Arnold et al., 2023 など）。Autistic burnout においては、カモフラージュ／マスキング努力の弊害や、バーンアウトに伴う能力・機能低下、感覚負荷と引きこもりの位置づけなど、従来のメンタルヘルス支援では考慮されてこなかった新たな知見が指摘されている。

我々は 2021 年度の事業において、わが国の障害者雇用・就労支援現場において、ASD のある人のバーンアウトがどのように見られているのかを討議・整理する座談会形式の研修を実施した。バーンアウトは、登壇者および参加者の日常や実践において、経験と気づきがある一方で、発達段階、場面、立場等の違いにより観察される事象や景色にバリエーションがあるため、当事者を含めた関係者の気づきに向けた共通理解の持ち方と、予防や回復のための支援のあり方には課題があることが整理された。そこで 2022 年度は、バーンアウトについて、関係者での共通理解をどのように持ち・促すか、そして予防と回復の支援はどのようにあると良いかを検討するにあたり、就労上のバーンアウトの実態を見出すことを目的とし、雇用企業と就労支援機関を対象としたインタビュー調査を行った。その後、調査の共有を含めたセミナーを実施した。

2 インタビュー

職場におけるバーンアウトの様相を明らかにすることを目的に、ASD のある人の就労上のバーンアウトに関する経験のある企業 3 社（5 名）、就労支援 3 機関（3 名）の計 8 名を対象に、計 6 回のオンラインによるインタビュー調査（半構造化面接）を実施した。調査期間は 2022 年 12 月～2023 年 2 月であり、インタビュー時間は 1 回につき 1～2 時間程度であった。質問内容は、バーンアウトについて、①職場においてどのようなことが生じたのか、②気づきのきっかけ、③考え得る背景や要因、④実際の対処や対応、⑤予防的対応のアイデア、であった。質的分析前の内容的とりまとめ段階では、以下の点が確認された。①周囲は、「当事者からの発信」と「観察されるエピソード」の両方からバーンアウトの兆候を拾っており、②その内容は、身体・行動、作業・勤怠における不適応的な変化が中心であり、③それらは（当事者にとっての）負荷の累積の後にくる環境や役割の変化がきっかけで顕在化していた。得られたデータは今後、テーマティック・アナリシスによる質的分析を行い、学会等で発表の予定である。

3 セミナー

研修の概要を、表 1 に示す。当日は、「ASD における過剰適応、カモフラージュ／マスキング、バーンアウト」に関する国内外の知見に加えてインタビューの速報をミニレクチャーで押さえた後、企業、就労

支援の2名の話題提供者により、それぞれの立場からみえる、ASDのバーンアウトについての実践上の経験と気づきが述べられた。その後、指定討論者からの質問に合い、登壇者全員で本テーマについて討議した。

表1 研修の概要

テーマ	ASDのある人の就労上のメンタルヘルスとバーンアウトについて考える
日時	2023年3月5日（日）10：00～12：30
場所	オンライン（Zoom）
話題提供	千田 若菜（ながやまメンタルクリニック） 山口 綾子氏（NRI みらい株式会社） 高橋亜希子氏（エンカレッジ早稲田駅前）
指定討論	小川 浩（大妻女子大学人間関係学部）
司会	柴田 珠里（社会福祉法人横浜やまびこの里）
参加者	66名（就労支援、企業、当事者・家族、教育、医療・福祉など）

53名のアンケートが回収された（回収率80%）。回答された研修参加満足度と、自身の経験との関連性を図1、2に示す。自由記述では、思い当たる経験として、企業や就労支援からは理由のわからない体調不良と退職が、当事者・家族からは過剰適応からの不登校や慢性疲労について記載があるなど、参加者の多くから過剰適応やバーンアウトへの気づきや課題意識について述べられた。また本テーマの研修がほかになく貴重であったこと、2021度の当事業セミナーにも参加したことや、引き続きの開催を希望する記載も見受けられた。

4 まとめ

■非常に満足 ■満足 ■どちらでもない ■満足しなかった

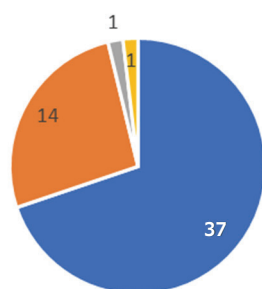


図1 研修参加満足度

■非常にあった ■あった ■どちらでもない

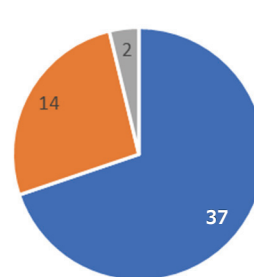


図2 自身の経験との関連性

バーンアウトは、職業的成長やキャリア形成とも密接に関連する事象であり（Raymaker et al., 2022）、バーンアウトという観点でメンタルヘルス問題を見ることには、就労支援上の意義がある。当事者・家族と、企業、就労支援、医療、教育などの関係者が、バーンアウトの共通認識を持つには、この事象の輪郭の一層の明確化が必要である。今後は、就労場面で当事者にどのようにバーンアウトが経験されているのかについて、その景色を見出し、周囲からみた様相とのすり合わせを図る必要がある。

一般社団法人若草プロジェクト・共生社会文化研究所共催 2022「若草プロジェクトシンポジウム」 ～18歳成人で何が変わるのか～

令和4年11月3日13:00～16:15、大妻女子大学E棟055教室において、一般社団法人若草プロジェクトとの共催により、「若草プロジェクトシンポジウム」が開催された。

- ・基調講演：東京大学大学院情報学環教授 林香里
- ・第1部 新しい法律を学ぶ
 - 「18歳成人民法」笹井 朋昭 法務省民事局参事官
 - 「女性支援新法」河村 のり子 厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課長
 - 「AV新法」金尻 カズナ NPO 法人ぱっぷす理事長
- ・第2部 18歳成人で何が変わるか
 - コーディネーター 大谷 恭子
 - 登壇者：熊田 栄一 / 河村 のり子 / 笹井 朋昭 / 金尻 カズナ / 村木 厚子 / 林 香里

法務省、厚生労働省から新しい法律の概要について説明があった後、基調講演の林香里氏を含めた上記登壇者により、法改正によって現実的に生じている課題、その対応の必要性について意見交換が行われた。シンポジウムの中で、大谷弁護士からは「少年法が改正され、自己責任という考え方で18歳の家出少女を守れなくなった」との問題提起があった。家出少女について、これまでは将来罪を犯す恐れがある「虞犯少年」として立ち直りに関わる事が出来たが、成人年齢の引き下げで18、19歳は対象外となり、家出少女が保護されなくなった。虐待等の事情で家にいられない少女を支援につなげるきっかけが失われる可能性がある」と指摘した。また、18、19歳は保護者の同意のない契約を無効にできる「未成年者取り消し権」が適用されたが、対象外になったことで、AV（アダルトビデオ）の出演契約の取り消しが困難になる問題が生じ、急遽、契約から撮影まで1カ月、撮影から公表まで4カ月の猶予期間を義務付けるAV新法が制定されたとの経緯が説明された。AV被害者を支援するNPO法人ぱっぷすの金尻氏は、被害相談が増えてきている実態を説明し、「性的搾取で利益を上げる企業を残さないことだけでなく、需要を抑制する仕組みを作ることの重要性を指摘した。全体に女子大生にとって身近な問題であり、支援という視点だけでなく、抜け道のない法律を作ることの重要性、そのために行政と民間が常に情報交換をすることの必要性を確認することの出来るシンポジウムであった。



特別研究員との交流企画

「研究員提案事業でつくる研究員と特別研究員の コラボ！ 2 研究員提案事業の使い方」

●田中 優（人間関係学科）
三好 真（人間関係学科）
久保田 滋（人間関係学科）

1 企画意図

研究員提案事業の応募要項には、「1 趣旨」として、「共生社会文化研究所は、①共生社会の実現に関わる基礎的研究、応用研究の実施、②若手研究者への研究機会の提供と研究支援、③共生社会の実現に関わる市民対象、専門職対象、卒業生対象の研修等の実施、以上3つの目的で設置されています。これらの目的に沿って、共生社会文化研究所の研究員及び特別研究員がそれぞれの専門性を活かし、研究、研修及び産学官連携を行うことを支援するため、共生社会文化研究所は研究員提案事業（RPP: Researcher Proposal Project）を設け、その要領を以下のように定めます。」とある。

研究員にとっては、地域連携プロジェクト、共同研究プロジェクトという大妻女子大学が設ける助成制度があるが、研究員提案事業（以下：RPP）は、これらとどのように異なるのか。また、特別研究員にとっては、RPPに参加することの意義や独自性はどこにあるのかなどRPPの目指すところについての意見交換を通じて明確化することを目指した。

昨年度は、8つあるRPPから、3つについて、各RPPの構想段階からの思いや、目指すところについて情報交換することで、それぞれのRPPへの理解を深め、また、RPPの新たな視点や発展へのヒントなどを共有するための「研究員提案事業でつくる研究員と特別研究員のコラボ！」を企画・実施した。その結果、RPP、さらには、共生社会文化研究所の活性化に繋がること可能性がある事が明らかになり、また、参加者から本年度も引き続き開催を求める意見も多く、引き続き、本年度も第二弾となる交流企画を計画した。

2 開催概要

交流企画は、「研究員提案事業でつくる研究員と特別研究員のコラボ！ 2 研究員提案事業の使い方」として、令和4年9月15日18:00～19:30にオンラインで開催した。研究員12人、特別研究員6人、心理相談センター研究員1名の計19人が参加した。

以下の3つの研究員提案事業についての発表をもとに有意義な意見交換が行われた。

- ①女性のためのこころ・からだウェルネス講座～マインドフルな自分探し
- ②ASDのある人の就労上のバーンアウトとメンタルヘルスに関する調査・研修事業
- ③保育現場における臨床心理学的支援についての研究会

3 交流企画開催の成果：参加者の感想

交流企画開催の成果として、開催後のアンケートから、個人情報等を省いたものを一部抜粋した。

- どの発表ももっと詳しく聞きたい専門性の高いもので、学会のシンポジウムに出ている気持ちになりました。

- 自分の研究のヒントになる機会であり、純粋に学びの導入の場とも感じました。今後、外部に配信できると良いなと思います。
- 他の方の取り組みが分かり、有意義でした。
- この度は貴重な機会をありがとうございました。いずれのご発表も非常に实际的、現場的な知見にあふれたもので、これからの発展可能性を感じさせるものでした。よい刺激を受けました。ぜひとも、このあとの展開と成果についても、いつかお伺いできたらと思いました。
- 研究所の提案事業でどんなことが展開しているのかがわかり、よかったです。
- ありがとうございました。こうしてフィードバックをいただける機会があると、自分の観点を見つめ直せたり、このテーマで良いんだと思えて、とてもありがたかったです（自分の発表に関して）。皆さんの発表を伺っていて、すべての提案事業がどのようなものなのか、知りたくなりました。短い時間でも良いですので、提案事業の全体と各事業のエッセンスがわかる企画や機会があれば嬉しいです。
- 他の仕事の関係で参加が少し遅れてしまったのですが、いずれの発表も興味深い内容で、とても勉強になりました。研究を通じて地域と大学が繋がりを持てることが貴重であるのと、そこに本学卒業生が加わってくれていることの素晴らしさを実感しました。
- それぞれの研究員の方々がフィールドを持ち、実践や研修、研究を進められていることに対して、大いに刺激を受けました。
- 実践的な内容が多く、とても勉強になった。
- 3人の発表内容が充実していて、大変興味深く、3つの発表につながりを見出しながら参加することができた。また、前回の発表がその後どうなったのだろう、ということにも興味が惹かれた。

4 全体のまとめ

コロナ禍におけるオンライン下での二度目の企画・開催ではあったが、研究員と特別研究員との交流を実現することができた。また、開催後のアンケートから、開催時期は今回の開催時期（9月）が良いという意見、実施方法は、ほとんどがオンライン（zoom）での開催が良いというものと、一部、対面での実施や、実施後の懇親会を求める意見もあった。オンライン（zoom）での開催については、地理的制約のないアクセスのしやすさが大きな要因と考えられる一方、対面での実施や実施後の懇親会については、さらなる交流や議論の発展を求めている感想だと推察できる。以上のことから、特別研究員との交流企画は継続・発展する意義を感じられるものとなった。

R4(2022)年度 共生社会文化研究所予算 収支報告

I
巻頭言

II
所長挨拶

III
共生社会文化研究所の概要

IV
事業報告

V
資料

予算	運営費		¥2,500,000
支出	研究員提案事業	No.01 藤本 優	¥189,190
		No.02 田中 優	¥61,650
		No.03 小川 浩①	¥0
		No.04 八城 薫	¥138,244
		No.05 藏野 ともみ①	¥109,040
		No.06 藏野 ともみ②	¥66,822
		No.07 本田 周二	¥100,000
		No.08 小川 浩②	¥99,687
	HP 年間保守費		¥275,000
	年次報告書 製作費		¥121,000
	紀要 製作費		¥265,380
	パンフレット製作費		¥27,918
	その他（機器備品、消耗品、装用、通信費 等）		¥4,058
支出計		¥1,457,989	
残額		¥1,042,011	

V 資料

大妻女子大学人間関係学部 共生社会文化研究所規程

平成 30 年 12 月 4 日 制定

(趣旨)

第 1 条 大妻女子大学学則（昭和 48 年 4 月 1 日制定）第 39 条第 2 項の規定に基づき、人間関係学部（以下「本学部」という。）に共生社会文化研究所（以下「研究所」という。）を置く。

2 研究所の業務、組織及び運営については、この規程の定めるところによる。

(目的)

第 2 条 研究所は、本学部の社会貢献の一環として、本学部が有する優れた知的資源を活用し、共生社会の実現に必要な方策や技術の開発、共生社会に関わる社会文化全般の基礎的研究、並びにその結果の応用的発展について、広く学際的見地から研究調査等を行い、これらの成果を広く提供するものである。

(事業)

第 3 条 研究所は、共生をキーワードとして研究を蓄積し、若手研究者及び研究や研修の機会を必要とする者をサポートする。

2 大学の社会貢献、卒業生や地域の専門職の再研修をバックアップすることで、多摩地域の全体的学術的レベルの向上に資するものとする。

3 企業や官公庁からアプローチしやすい窓口となることで、共生社会の実現に関わる産学官連携・地域連携による研究、研修活動を充実させるものとする。

(部門)

第 4 条 研究所は、第 2 条及び第 3 条を達するために次の部門を置き事業を行う。

(1) 研究部門

(2) 研修・産学官連携部門

2 研究部門の主要な研究領域は以下のとおりとする。

(1) 社会学領域

(2) 心理学領域

(3) 社会福祉学領域

(4) 健康美学領域

(5) その他必要と認めるもの

3 研修・産学官連携部門が対象とする領域は以下のとおりとする。

(1) 社会学領域

(2) 心理学領域

(3) 社会福祉学領域

(4) 健康美学領域

(5) その他必要と認めるもの

(組織)

第 5 条 研究所に次の構成員を置く。

(1) 研究所長

(2) 研究員

(3) その他研究所長が必要と認める者

2 研究所長及び研究員の任期は2年とする。ただし、再任は妨げない

3 研究所に顧問を置くことができるものとする。

4 顧問は、研究所に対して、研究所の運営に関すること及び研究調査企画等に関して助言を行うことができる。

(研究所長)

第6条 研究所長は、本学人間関係学部の専任教授の中から学長が委嘱した者をもってこれに充てる。

2 研究所長は研究所を代表し、その業務を掌理する。

(研究員)

第7条 研究員は、人間関係学部専任又は常勤特任の教授、准教授、講師、助教、及び助教（実習担当）が兼任するものとし、学長の委嘱をもってこれに充てる。

2 研究員は、研究所の運営に関する事項を掌握する。

(特別研究員)

第8条 前条の他、学外者等を特別研究員とすることができる。

2 特別研究員は、第2条及び第3条を達するために必要と認められる者で、運営委員会の承認を経て研究所長から委嘱されたものとする。ただし、この場合は無給とする。

(事務担当員)

第9条 研究所の事業遂行の円滑化・効率化を図るため、研究所長が委嘱した者を事務担当者として置くことができる。

(研究所運営委員会)

第10条 研究所の運営その他、業務にかかわる事項を企画、遂行するために共生社会文化研究所運営委員会（以下「運営委員会」という。）を置く。

2 運営委員会に関する事項は別に定める。

(雑則)

第11条 この規程に定めるもののほか、研究所の組織及び運営に関する必要な事項は、運営委員会の議を経て研究所長が定める。

2 この規程の改廃は、運営委員会の議を経て行う。

附 則

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年3月11日より施行する。

大妻女子大学人間関係学部 共生社会文化研究所 運営委員会規程

平成 30 年 12 月 4 日 制定

(趣旨)

第 1 条 この規程は、大妻女子大学人間関係学部共生社会文化研究所規程第 10 条の規定に基づき、大妻女子大学人間関係学部共生社会文化研究所運営委員会（以下「運営委員会」という。）の組織及び運営について必要な事項を定める。

(審議事項等)

第 2 条 運営委員会は、大妻女子大学人間関係学部共生社会文化研究所（以下「研究所」という。）に関し、次に掲げる事項について審議する。

- (1) 研究所の運営に関する事項
- (2) 研究所事業の企画、実施、管理等に関する事項
- (3) 研究所員の人事に関する事項
- (4) 予算、決算に関する事項
- (5) 研究所規程等の改廃に関する事項
- (6) その他、研究所の目的を達成するために必要な事業に関する事項

(組織)

第 3 条 運営委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 研究所長
- (2) 学部長
- (3) 各学科長
- (4) 各専攻主任
- (5) 研究員
- (6) その他研究所長が認める者

(委員長)

第 4 条 運営委員会に委員長を置き、研究所長をもってこれにあてる。

2 委員長は、運営委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故が生じたときは、委員長があらかじめ指名した委員がその職務を代行する。

(委員以外の者の出席)

第 5 条 運営委員会が必要と認めたときは、第 3 条に掲げる委員以外の者の出席を求め、その意見を聞くことができる。

(雑則)

第 6 条 この規程の実施に関し必要な事項は、運営委員会の議を経て、研究所長が定める。

附 則

この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

大妻女子大学人間関係学部 共生社会文化研究所 特別研究員規程

令和 2 年 2 月 28 日 制定

(総則)

第 1 条 大妻女子大学人間関係学部共生社会文化研究所規程第 8 条の規定に基づく特別研究員を志望する者があるときは、以下の手続きに基づき、大妻女子大学人間関係学部共生社会文化研究所（以下「研究所」という。）の目的及び事業に即して適当と認められる場合、これを許可する。

(出願資格)

第 2 条 特別研究員となることができる者は、次の各号の一に該当し、研究員により推薦があった者とする。

- (1) 本学の人間関係学部以外の専任教員及び本学の職員
- (2) 本学以外の大学又は学術に関する研究施設に所属する者
- (3) 前二号以外の者で、研究員の指導又は研究員との協働の下、本研究所の研究及び産学官連携事業を実施する上で適当な経歴及び業績を有する者。

(出願書類)

第 3 条 特別研究員を志望する者は、次の書類を研究所長に提出するものとする。

- (1) 特別研究員願書（所定の用紙）
- (2) 履歴書及び業績書

(選考)

第 4 条 特別研究員の選考は、大妻女子大学人間関係学部共生社会文化研究所運営委員会（以下「運営委員会」という。）の議を経て研究所長が行う。

(研究指導)

第 5 条 特別研究員は、研究員の指導又は研究員との協働の下、研究等を行う。

- 2 特別研究員の指導又は特別研究員との協働を行う研究員は、受入れ時に決定し、運営委員会に報告する。
- 3 特別研究員の指導又は特別研究員との協働を行う研究員に変更があった場合、担当する研究員は速やかに運営委員会に報告する。

(受入の時期)

第 6 条 特別研究員の受け入れの時期は、原則として学期の初めとする。

(研究期間)

第 7 条 特別研究員の研究期間は、原則として 2 年とする。ただし、当該期間中に本研究所において研究等の実績があり、更に研究を継続する意思がある場合には、願い出により期間の延長を認めることができる。

- 2 研究期間延長の承認は、運営委員会の議を経て研究所長が行う。

(研究倫理)

第 8 条 特別研究員は、本学総務センター研究支援室が行う研究倫理教育を受講しなければならない。

- 2 特別研究員が、本研究所特別研究員として研究を行う場合には、研究員の確認を経て、大妻女子大学生命科学研究倫理審査委員会での審査を受けなければならない。

(身分の取消)

第9条 研究所長は、特別研究員として不適当と認めたときは、運営委員会の議を経てその身分を取消することができる。

(改廃)

第10条 特別研究員に関わる細則は、運営委員会の議を経て研究所長が定める。

2 この規程の改廃は、運営委員会の議を経て行う。

附 則

この規程は、令和2年2月28日から施行する。

大妻女子大学人間関係学部 共生社会文化研究所 投稿規定 2022(R4)年度版

1. 本誌の性格

共生社会文化研究は、人間関係および共生、社会、文化に関する学際的な雑誌です。

2. 投稿者の資格

共生社会文化研究所の研究員であるか、共著者の中に共生社会文化研究所の研究員が含まれている必要があります。

3. 投稿者の責任

掲載された論文の内容についての最終責任は、共生社会文化研究所の研究員が負うものとします。

4. 投稿論文の種類と内容

4.1. 論文の種類

投稿を受け付ける論文種別は、原著論文、短報、総説、報告、資料、書評とします。投稿に際しては原稿の種別を明記してください。論文は、本誌に掲載される前に他の出版物に公表されていないものに限りです。

4.2. 論文の長さ制限を設けません。

5. 原稿の種別

<査読付き>

5.1. 原著論文

独創的研究で、十分な論証を経て価値ある結論を提示したもの。

5.2. 短報

研究として完結していないが、新しい事実や掲載価値のあるデータ、考察の記載があるもの。

<査読なし>

5.3. 総説

特定の題目について内外の研究を総括し、且つ著者独自の見解を含むもの。

5.4. 報告

論文の体裁を持つもの。技術報告、開発報告、フィールド報告等。

5.5. 資料

実験や調査等で得られた価値あるデータ。

5.6. 書評

図書資料についての感想、批評、評価。

6. 原稿の形式

6.1. 原稿の様式

原稿は Microsoft Office Word で作成した指定の様式 (.doc 形式ファイル) を使用してください。それ以外の様式で作成した原稿は受け付けません。

6.2. 使用言語

- ・原則として使用言語を問いません。
- ・日本語の場合は、以下を英語で併記してください。
 標題・副標題・著者名・著者の所属機関名・キーワード・英文抄録（査読なしの論文については、英文抄録を省略することができます）
- ・日本語及び英語以外（例えば中国語やスペイン語など）の場合は、以下を英語で併記してください。
 標題・副標題・著者名・著者の所属機関名・キーワード・英文抄録

6.3. 単位

国際単位系（SI）に準拠します。

6.4. 原稿の構成

(1) 標題、副標題

日本語（またはそれ以外の言語）と英語の両言語で記載してください。

(2) 著者名

著者名は、姓名を略さずに、日本語（またはそれ以外の言語）と英語の両言語で記載してください。称号や学位は省略してください。著者が複数の場合は、当該研究・執筆に対し、寄与するところが多い者を先に記述します。著者は20名を上限とします。

(3) 著者の所属機関名

著者が所属している機関名を、日本語（またはそれ以外の言語）と英語の両言語で記載してください。所属機関の所在地は、郵便番号・番地などを省略せずに記載します。著者が複数いる場合は、記号や番号で著者に対応づけてください。

(4) 抄録

本文で使用した言語による抄録を付してください。日本語の場合は上限2,000字、英語の場合は400語程度を目安とします。

(5) キーワード

3～5語のキーワードを本文で使用した言語と英語の両言語で記載してください。

(6) 本文

図表も本文に挿入してください。本文中で文献を引用する場合には、本文中の引用箇所に順次番号をつけてください。

例1) 鈴木（2021）によれば…….

例2) ……などの報告もある（2021）.

(7) 謝辞、付記

研究の過程で何らかの援助を受けた場合、「謝辞」や「付記」の節を設け、簡潔な謝意を示すことができます。その場合、その援助者及び機関の名称及び援助の内容などを記載してください。

(8) 引用文献

引用文献は本文の最後にまとめ、文献リストの記載はアルファベット（abc）順に並べてください。著者名は、複数著者の場合、一人目の著者名を記述し、後はほかとしてください。英文の場合は、一人目の著者名を記述し、後はet al. としてください。

記載方法は以下のように統一してください。

<雑誌>

著者名（出版年）. 論文名. 誌名., 巻数, 号数, 開始ページ-終了ページ.

近藤四郎ほか（出版年）. 足の計測値統計の一試案. 人類学雑誌, 61（4）, 7-14.

Ohsawa, Seiji et al.（出版年）. Growth standards for children's weight of 12 ethnic groups

in Myanmar and Thailand. Japan Journal of Human Growth and Development Research, 51, 46-56.

<書籍の中の論文，章など>

著者名（出版年）．論題．編著者名．書名．版表示，出版社，開始ページ終了ページ．

鵜飼保雄（出版年）．“ 遺伝率の相対性 ”．量的形質の遺伝解析．医学出版，109-110．

Harrison, Bruce. “Risks of handling cytotoxic drugs”. The Chemotherapy Source Book. 3rd ed., Lippincott Williams & Wilkins, 566-580.

<ウェブサイト>

著者名．“ ウェブページの題名 ”．ウェブサイトの名称．入手先，（入手日付）．

科学技術振興機構．“ 参考文献の書き方 ”．科学技術情報流通技術基準．http://sist-jst.jp/handbook/sist02_2007/main.htm，（参照 2012-2-15）．

“Grants.gov Application Guide SF424 (R&R)”. U.S. Department of Health and Human Services. <http://grants.nih.gov/grants/funding/424/index.htm>, (accessed 2012-2-1).

<特許>

特許出願人名．発明の名称．特許文献の番号等．公開特許公報等の発行の日付．

文部科学省研究振興局長．廃プラスチック選別機．特許第 3752522 号．2006-3-8．

Arata, Andrew. Process for treating water. U. S. Patent 6890953. 2005-5-10.8.

7. 投稿の手続き

当研究所 HP の投稿サイトから受け付けます。

8. 編集委員会での原稿の取り扱い

8.1. 原稿受付日

原稿が投稿された日をもって受付日とします。

8.2. 査読

掲載は編集委員会で決定します。なお、次の場合には、不採択とします。

- (1) 本誌で扱う分野と著しくかけ離れている。
- (2) 投稿規定と著しくかけ離れている。
- (3) 既に公表されているもの。
- (4) 学術的な観点から不適当と判断したもの。
- (5) その他、編集委員会が不適当と判断したもの。

査読付き論文（原著論文、短報）の採否は、編集委員会が指名する査読者 2 名による査読結果を踏まえて審査を行い、採否を決定します。なお、審査の結果、期限を定めて修正を求める、あるいは（著者の了解を経たのち）論文種別を変更して掲載する場合があります。

9. 掲載原稿の校正および発刊の方法

掲載決定後、著者に掲載原稿を送付します。速やかに校正を行ってください。校正は 1 回のみとします。校正終了後、電子版を当研究所ホームページにて随時公開し、年度内に冊子化します。

<冊子作成のためのスケジュール>

- 1 月上旬 原稿入稿締切
- 1 月下旬 業者から執筆者へ「初稿」を発送
- 2 月上旬 執筆者から業者へ「初稿の校正」を返送
- 2 月下旬 業者から執筆者へ「二校」を発送
- 3 月上旬 執筆者から業者へ「二校の校正」を返送・校了
- 3 月下旬 納品

10. 別刷

別刷は有料で別に定める価格により購入することができます。

11. 著作権

投稿者は、本誌の刊行及び電子版の掲載する著作物またはこれを原著作物とする二次的著作物の著作権及びこれら著作物の翻訳、翻案、データベースへの取込み及び送信の権利等、本誌に掲載する著作物に関する一切の権利を、信託財産として大妻女子大学共生社会文化研究所に包括的に譲渡します。

また、信託財産の趣旨に反しない限り、著作者は著作物に対する著作者人格権を行使しないこととします。

12. 規定の改廃

この規定の改廃は、運営委員会の議を経て大妻女子大学共生社会文化研究所長が定めます。

人間関係学部共生社会文化研究所 特別研究員願書

記入年月日

令和 年 月 日

(かな)

氏名： (漢字) 印

生年月日： 昭. 平. 年 月 日

自宅住所：

所属組織： 職名：

志望の理由

主な研究テーマ

推薦者（研究員）

印

令和 4(2022)年度 大妻女子大学人間関係学部
共生社会文化研究所年報
2023 年 7 月発行

編集・発行： 大妻女子大学 人間関係学部 共生社会文化研究所
所 在 地： 206-8540 東京都多摩市唐木田 2-7-1
連 絡 先： IISC@ml.otsuma.ac.jp