

令和 5 年 6 月 16 日現在

機関番号：27104

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2022

課題番号：17K03420

研究課題名(和文) 発達障害者等に対する経済的自立のための就労支援の保障

研究課題名(英文) Employment support for economic independence for persons with developmental disabilities

研究代表者

廣田 久美子 (Hirota, Kumiko)

福岡県立大学・人間社会学部・准教授

研究者番号：20567276

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、ドイツ法・アメリカ法を比較対象として、発達障害者が「労働による生計を維持できる」(障害者権利条約27条)就労支援の権利を保障するための法制度的要件を明らかにした。

第一に、就労支援法制に継続性のある支援付き雇用を位置づけ、質的保障を行うこと、第二に、合理的配慮においてジョブコーチ等の個別支援を保障すること、第三に、就労支援法制と制度的整合性のある所得保障制度の整備などである。

研究成果の学術的意義や社会的意義

就労支援と所得保障は、必ずしも発達障害者の特性に配慮した給付とはなっていないのが現状であるが、職場での個別的支援の保障、障害者作業所の位置づけの明確化、賃金の補助と職場での支援を組み合わせた給付などにより、発達障害者にも就労支援を保障することができ、経済的自立の可能性が高まる。

本研究から得られた示唆は、日本において、今後の障害者の雇用保障施策の方向性の検討や政策立案の参考になると考えられる。

研究成果の概要(英文)： This study clarified the legal and institutional requirements for guaranteeing employment support for persons with developmental disabilities "right to the opportunity to gain a living by work" (Article 27 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities), using German and U.S. law as a comparison.

First, supported employment with continuity should be positioned in employment support legislation to provide qualitative guarantees, second, individualized support such as job coaches should be guaranteed as part of reasonable accommodation, and third, an income guarantee system should be established that is systematically consistent with employment support legislation.

研究分野：社会保障法

キーワード：障害者雇用 職業リハビリテーション 発達障害 就労支援 社会法典第9編

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

発達障害のある者は、人口の10%超で、その数分の一が支援を必要とすると考えられており、2005年施行の発達障害者支援法及び2011年改正の障害者基本法において法律上明記されたことから、明確に法的支援の対象となった。障害年金の障害認定においても、基準の精神の障害の区分に「発達障害」が加えられているが、対人コミュニケーション等の社会生活上の困難は障害等級の判定に反映されにくいと、身体障害者や知的障害者に比べて障害年金受給者は少ない。また、福祉的就労をはじめとする支援の多くは、依然として身体障害、知的障害を中心にしたものが多く、特に発達障害等のある者に対する適切な給付水準・給付内容は必ずしも保障されていない。このような障害年金等の所得保障を受けられず、十分な就労支援を受けられない発達障害者等においては、所得保障制度として生活保護制度が存在するものの、生活保護給付を受給する場合には、世帯単位の原則により家族の生活にも大きな影響を与えるだけでなく、福祉的就労から生じた工賃が収入認定されるなどの矛盾が放置されており、障害者の自立や社会参加の保障という観点からも、生活保護制度以外の所得保障の欠如は、法的にも大きな問題である。障害者の雇用・就労に関する現行法には、障害者総合支援法その他、障害者雇用促進法、職業安定法、生活困窮者自立支援法、求職者支援制度等、多くの法令が存在するが、公共職業安定所、市町村の障害者福祉窓口、障害者相談支援窓口が存在するものの、就労支援や雇用の継続等の困難に対して障害者が支援を求める権利規定はなく、支援従事者が個別に対応しているのが現状である。このような就労支援・雇用保障における障害者の権利性の欠如は、障害者権利条約第27条は当然のこと、第26条リハビリテーション、第28条相当な生活水準及び社会的な保障において問題となるだけでなく、権利条約全体の趣旨からも早急な対応が求められる。福祉的就労の現状の課題については、すでに社会政策や社会福祉学分野についていくつかの調査が見られ、その中で、福祉的就労から一般雇用への移行率の低さ、作業内容等に関する経営手法のノウハウの不足といった課題が指摘されている。しかしながら、障害者の就労や雇用に関して指摘されてきた課題の多くは、現在の法体系になる以前の、親の会などによる小規模作業所や授産施設による福祉的就労の頃から長きにわたって存在し続けてきたものであり、法制度の変遷や障害者権利条約の批准を経て、依然として変わらぬ状況が続いている。

2. 研究の目的

日本における発達障害者に対する就労支援について、職業リハビリテーションの保障としては量的にも質的にも不十分である(例えば、十分に訓練等給付が受けられない地域がある、障害にあった就労支援が必ずしも提供される保証はないなど)就労支援を受けている間の所得については、障害年金以外に公的な給付はない(就労継続支援B型における工賃収入や同A型における賃金は発生するが、いずれも年金の有無や労働(作業)時間によりそれぞれの所得や収入はまちまちであり、最低生活保障として位置づけられているわけではない)。

そこで、本研究では、職業リハビリテーションと所得保障がどのように一体的に保障できるのか、すなわち、就労支援の保障と、就労支援期間中の収入(所得保障)に着目し、発達障害者の就労支援について、アメリカとドイツの就労支援の枠組みを明らかにし、それぞれの特徴と問題点を析出することによって、日本法への示唆を得ようとするものである。

3. 研究の方法

本研究では、発達障害者等に着眼して、就労支援における法的な現状と課題を析出し、障害者の経済的自立を可能にするための就労支援における、障害者、事業所、公的機関の権利義務関係を明らかにする。その際、発達障害者等に対する生活・就業上の支援の現状の調査をもとに、比較対象として、ドイツにおける障害者の参加とリハビリテーション(社会法典第9編)等による所得保障給付と、就労支援の規範的構造及び就労支援に関係する公的主体の義務規定を分析する。さらに、職業リハビリテーションを進めるアメリカを適宜調査し、日本における発達障害のある者に対する「生計を維持できる」労働の保障を可能にするための法制度を明らかにする。

4. 研究成果

(1) ドイツ

ドイツには発達障害者に関する特別な法律はなく、他の障害と同様、自閉症やADHD、学習障害等の個別の障害として支援を行っている。よって、発達障害に該当する者も、他の障害者と同様、障害者を対象とした連邦参加法と社会法典第9編に基づく法制度によって、就労支援や職業リハビリテーションが提供されている(なお、ドイツにおける発達障害者の就労支援に関しては、主に自閉症者を中心とした研究を行った)。

ドイツの就労支援法制の枠組みは、労働ポスト(Arbeitsplatz)の獲得・維持のための支援、職業準備や障害に合わせた必要な教育、支援付き雇用での職業上の資格取得、職業への適応や再教育、医学的・心理学的・教育的ケアなど、さまざまな支援が労働生活参加給付として規定されている。

自閉症をはじめとする発達障害者に適した労働生活参加給付として、第一に、医学的・心理

学的・教育的扶助が挙げられる。具体的には 疾病及び障害への対応に際しての支援のための援助、 自助の潜在能力の活性化のための援助、 受給権者がそれに同意する場合は、パートナーと家族並びに上司及び同僚からの情報と相談、 地域での自助及び相談の可能性へのアクセスの斡旋、 社会的能力・コミュニケーション能力の訓練により及び危機に遭遇した際の、精神的安定及び社会的能力の促進のための援助、 生活実践能力の訓練、 運動能力の訓練、 労働生活参加給付を支給するための指導と動機付け、 その任務の範囲内での統合専門サービス (Integrationsfachdienst) への参加、 が挙げられている (同 6 項 1 号~9 号) (ただし、個別のケースでどのような必要性が生じれば給付が可能なのかについての規定はない)。中でも、自閉症の症状のある人に対する自閉症セラピー (自閉症の総体的症状やこれに付随する問題 (発達や感情面、関係性についての障害など) を扱う複合的な療法で、年齢段階に応じた社会への統合を目的としているものを指す。) については、稼得能力の維持や改善、回復について心理学的または教育学的な支援になる場合に限り、労働生活参加給付として認められる。なお、自閉症セラピーは、医学的リハビリテーション給付ともその範囲が重複する点について、疾病と戦うことが前提としてあって治療的教育 (Heilpädagog) 給付として必要な限りで医学的リハビリテーション給付となるが、自閉症セラピーが社会的統合や、コミュニケーション上の統合や人格的發展に重点を置く場合には医学的リハビリテーションには該当せず、労働生活参加給付になる。この場合は、社会的能力とコミュニケーション能力のトレーニングによって、危機的状況に遭遇した場合に精神的安定及び社会的生活を送るための能力の促進のための支援 (同 5 号) であることが必要である。例えば、職業教育ポストにいる場合には、その目的 (職業的な知識と能力の獲得などを通して、最終的に稼得活動を行い又は自営業を営む能力を得ること) を踏まえて、稼得能力の積極的な発展を達成しなければならないこととなっている。

第二に、統合的な環境での就労支援の促進として 2018 年に導入された「労働のための予算」 (Budget fuer Arbeit) (61 条) がある。障害者作業所の労働領域に対する請求権があり、社会保険加入義務のある民間もしくは公的な労働契約関係を有する障害者 (同条第 1 項) を対象として、使用者への賃金の 75% までの補助金と、障害を理由として必要となる指導及び職場への付添い費用を受給することができる。賃金補助は、結果として被用者の能力の減退を補うものと考えられており、労働協約上またはその地域で支払われる賃金と実際に労働者に支払われた賃金の差を補うため、障害者に法的請求権を認めているものである。障害を理由として必要となる指導や付添いの費用は、外部から調達することも、使用者が内部で組織して利用することもでき、とくに外部のサービスとしては統合専門サービス (Integrationsfachdienst) によるジョブコーチ (55 条 3 項) や労働アシスタント (49 条 8 項 3 号) を利用することができる (利用期間と範囲は個別に決定される)。

発達障害者が利用することの多い労働生活参加給付における特徴としては、第一に、支援付き雇用優先の原則がある。ドイツでは、さまざまな労働生活参加給付があり、体系的に整備されていないため、給付における優先順位が設けられており、通常の (一般労働市場での) 雇用可能性が示されて、かつ支援付き雇用が利用可能な場合、障害者の希望・選択権はなく、支援付き雇用に関する給付の請求権があるだけになるとするものである。社会法典第 9 編に規定されている障害者の希望・選択権を制限するものとの批判はあるが、障害者作業所で就労する場合には生計を維持するための社会給付を必要とする点において、社会法典第 1 編 2 条に基づく社会保障給付を回避するか、現に支給されている社会保障給付を減少させることを優先すると規定の解釈によるものである。

第二に、複数の給付を重複して利用できる点が挙げられる。例えば、アスペルガーシンドロームの障害のある原告が、労働領域におけるリハビリテーション担当機関である社会扶助主体に対し、1 日 2 時間までの労働のアシスタントの費用を保障することが認められたケースがある。この原告は、障害者作業所の評価部門と職業教育領域での活動の際に連邦労働エージェンシーがリハビリテーション担当機関であり、労働のためのアシスタントが 1 日に 2 時間まで認められていたことから、その後接続する労働領域についても同様に労働のアシスタントを認めるよう求めたものである。裁判所は、作業所の障害者がその障害にあった十分な支援、特にこれから得ようとしている仕事や能力がよりよくもたらされるよう保障される場合には、さらに給付を求める例外的な場合の請求権があるとして、障害者作業所における重複した労働生活参加給付の可能性が示されている。

次に、所得保障に関しては、生計維持のための給付 (Leistungen zum Lebensunterhalt) (65 条) がある。労働生活参加給付のうち、職業教育、職業準備、職業継続訓練、支援付き雇用 (個人で職業への適性の取得をする措置のみ) 等、職業上の適性を明らかにしたり、試行雇用 (49 条第 4 項第 2 文) を利用して、賃金や労働による報酬をまったくもしくはわずかしか取得しない期間につき、移行手当 (Uebergangsgeld) が支給される。給付主体は主に連邦雇用エージェンシー、年金保険主体等である。なお、社会法典第 3 編に基づく場合、一般的給付ではなく、障害者のための特別な給付 (besonderen Leistung) (社会法典第 3 編 117 条) が行われていることが必要である。金額は受給者により異なり、一定期間に得た稼得収入と賃金の 80% を計算の基礎とする。収入がなかった場合は同じ資格グループ (Qualifikationsgruppe) の職業資格を適用して組み込む (9 編 68 条 1 項 2 号)。移行手当は、措置の参加者がその開始前直近の 3 年間に、最低 12 か月間、保険加入義務 (のある雇用) 関係にあった場合か、失業手当の請求権があり、かつその給付の申請をした場合である (3 編 120 条 1 項)。さらに、移行手当

が支給されない場合で、職業教育または職業準備訓練措置（基礎的職業教育を除く）9 編 55 条に基づく支援付き雇用、障害者作業所の評価手続または職業教育領域の間については、職業教育手当の請求権を有する（社会法典第 3 編 122 条 1 項）。

このように、ドイツでは、発達障害者のみを対象とした労働生活参加給付は規定されていないものの、自閉症等の発達障害者の利用が想定される給付やその利用範囲を拡大してきており、一般労働市場に近い場所での統合的な就労支援が目指されていること、さらにその間、職業教育手当をはじめとする一定の所得保障が行われていることが示された。

（２）アメリカ

発達障害者権利擁護法（Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act of 2000）は、発達障害のある人が地域で適切なサービスを受けることができず、家族に依存して生活せざるを得ない状況にある現状から、国とコミュニティが発達障害者の生活上の選択肢を維持・発展させることを目的とし、発達障害者の権利や支援について規定したものである。ただし、直接的には、義務教育およびその後の 22 歳までの教育までは障害者教育法（The Individuals with Disabilities Education Act 2004）、障害者の雇用に関連する問題を扱う連邦法は、1973 年リハビリテーション法（Rehabilitation Act）と 1990 年の障害を持つアメリカ人法（ADA）（2008 年に改正）の 2 つが主要なものであり、1973 年リハビリテーション法が、職業リハビリテーションの他、支援付き雇用、自立生活等を規定している（具体的な支援制度やサービス内容は州や学校によって異なる）。リハビリテーション法における障害者は、雇用の大きな障壁となる身体的・精神的障害（impairment）を有し、かつ職業リハビリテーションサービスを受けることによって雇用の可能性が期待できるすべての個人であり、「主たる生産活動の一つ以上を著しく制限する身体的・精神的障害を有する、に該当する障害の経歴がある、に準ずるとみなされる、のいずれかに該当する者」である。なお、アメリカでは 1990 年の ADA に基づく差別禁止や、労働者としての適格性に基づく公正な採用や処遇を重視してきたが、近年、労働力革新機会法（WIOA）により、特に雇用に関わる人々の雇用の機会、教育、トレーニング、サポートサービスへのアクセスを増加させることが求められるなどの改正が行われたり、2016 年以降、企業に対して障害者を積極的に雇用するための支援を強化するなど、障害者の雇用機会の促進や雇用目標の設定に関し、障害者に対するより積極的なアフターマティバクションを推進する制度へと発展していることが特徴となっている。

・ ADA における発達障害

ASD に関しては、2008 年の ADA 改正前までは主要な生活活動には影響を与えないという理由で、実質的な障害とはみなされず、ADA 上の障害とはみなされないことが多かった。「障害」を持つ個人の定義を満たしていたとしても、ほとんど全ての業務の必須機能は他人とうまくやっていく能力であるため、ADA の保護の対象として適格性がないとする裁判例もあった。しかし、2008 年の ADA の改正に伴って出された規則では、制限されている主要な生活活動が例示されており、「他者との交流」と「コミュニケーション」の双方が含まれている。また、規則では、障害の定義の実質的制限要素を取り上げ、それが「適用の拡大に有利に考えられる」ように明示している。すべてのケースにおいて、個人のコミュニケーションの差異が実質的制限となるかどうかは必ずしも明らかではないものの、発達障害の適格性について広く解釈しなければならない旨が示している点は注目される。ただし、ASD の障害者にとって、就労においてチームの一員として協力的に働くことに困難を伴うことが多いため、そのポジションの本質的機能としてチームの一員として働く能力が求められる場合、そのポジションに就くことができない可能性がある。結果的に、職場の同僚を動揺させることなくストレスに対処する能力について、ほとんどすべての雇用環境において「本質的機能」として判断しているため、依然として、発達障害のある個人に対して適格性がないとする裁判例もみられる。

・ 発達障害者に対する合理的配慮

ADA の対象となる雇用主は、雇用機会均等を提供するために必要であれば、障害を持つ有資格の応募者または労働者に合理的な配慮を提供することが義務付けられている。雇用主は、それが過重な負担をもたらす場合、またはその個人が直接の脅威となる場合には、調整を提供する義務はない。調整が必要な ASD のある人の場合、その人が応募プロセスにアクセスするため、面接を完了するため、あるいは職務の本質的機能を果たすために、どのような調整が必要かを個別に判断しなければならない。障害者は、どのような便宜を図ることが有用であるかについての提案を含め、便宜の必要性について雇用主との対話を開始する必要がある。しかし、障害を持つ従業員が苦勞していることが明らかであり、したがって、従業員が調整を要求していなくても、雇用主はその人が障害を持っていることを「合理的に知るべきだった」場合には、雇用主に不利益措置を取る責任があると裁判所が判断したケースもある。ADA は、申請者と雇用者の間で双方向の対話を要求しており、ASD のある人は、職業リハビリテーションカウンセラーや支援雇用ジョブコーチがこの対話に参加することを望む場合もある。ASD のある人のニーズへの対応に関する数多くの調査研究から、コミュニケーションや社会的相互作用の障害を最小化するのに役立つ環境の修正が確認されている。この中には、ヘッドフォンを使って環境を少し変えることで感覚過敏に対処することや、照明を変えること、個室で仕事をすること、必要となるときに個室にアクセスできるようにすることなどが含まれている。また、1 日の一部または全部を在宅勤務にしたり、ピーク時の通勤が困難な場合はフレックスタイム制にするなど

といった調整もみられる。ただし、ASDのある人においては、他のスタッフとの交流がほとんどない、あるいは全くないプライベートな空間で独自に仕事をすることが、過重の負担をもたらさない慣習的な職場環境に対する調整となり得る場合があるが、主にチームワークとタスクやタイムラインの継続的な調整を必要とする職種では、この合理的配慮は不可能となるため、そのような職種では、過重な負担が生じるものとして、ADAの下では合理的配慮として求められない。

一方、ASDのある人に対する合理的配慮としては、就労における行動に対するサポート内容を特定し、実施することも含まれるため、ジョブコーチが、職場で必要とされる社会的・行動的スキルを理解する上で非常に有効であるとされる。特に支援付き雇用プログラムでは、必要に応じてジョブコーチや他の支援スタッフによる継続的なサポートを受けることができるため、重視されている。EEOCや裁判所は、ジョブコーチの派遣は合理的配慮であると明言していることから、雇用主がジョブコーチを雇う事によって過度な苦勞をしたり、直接的な脅威を感じたりする場合でない限りは、ジョブコーチを同行させないようにする事は難しいと言える。支援付き雇用と州の職業リハビリテーションのスタッフは、クライアントのアドボケイトとしての役割を担っているため、ADAにおける障害者の権利や雇用主の責任についての知識のみならず、ASDのある人の雇用に利用できる適切なサポートや、ジョブマッチングの重要性についての知識や具体的支援のスキルが求められる。

・メディケイドにおけるウェイバープログラム

在宅および地域密着型サービスプログラム・ウェイバーは、同じ法的権限の下で運営される多様なプログラム群の総称であり、ほとんどの州で複数の同ウェイバープログラムがあり、地域移行支援サービスが行われている。例えば、アリゾナ州を除くすべての州で、知的障害・発達障害者を対象としたウェイバープログラムと高齢者（高齢者または高齢者・障害者）または身体障害を持つ非高齢者を対象としたウェイバープログラムが少なくとも1つずつある。このプログラムの目的は、発達障害者等が、施設ではなく、コミュニティで生活できるように支援することである。この中で、ウェイバーサービスは、IDEA（障害者教育法）の下で提供される特別教育サービスを補完するものとして、特に若年層の雇用に関連したサービスについて、州が長期サポートを提供している（支給資格は州で異なる）。ただし、必要なケアの必要性のレベルを満たしている場合ウェイティングリストに登録されることになるが、サービスの利用を開始できるまで約10年かかるといった課題がある。

（3）日本法に対する示唆

ドイツもアメリカも、就労支援や職業リハビリテーションにおいては、発達障害者独自のサービス提供の枠組みが用意されているわけではない。しかし、ドイツは一般労働市場に近い場所での職業リハビリテーションを指向する中で、さらに障害者のニーズに応じたサービス提供の仕組みの中で支援が保障されており、アメリカは自閉症者法や発達障害者法が存在するが、職業リハビリテーションなどのサービスについては、ADAによる施策が他の障害者と同様に提供されている。アメリカとドイツの職業的参加の可能性は類似した形となっており、一般労働市場へのアクセスは、作業所（シェルタードワークショップ）と支援付き雇用（サポートドエンプロイメント）の選択である。ただし、ドイツでは、近年、支援付き雇用と障害者作業所の見直しにより、障害者作業所を利用する以前に、職業教育（Berufsbildungswerk）と支援付き雇用が優先的に機能している。また、ドイツにおいてもアメリカにおいても、職業リハビリテーション領域に自閉症スペクトラムの人々が多くいることから、職業リハビリテーションの専門家の養成と、自閉症児の早期支援が推進されている。

所得保障においては、ドイツは、賃金補助制度と職場での支援を内容とする給付の創設が行われ、年金保険においても、障害者作業所の労働領域にいる障害者の稼働能力はないものとして判定するなどの制度的整合性が考慮されている。

そこで、日本においては、職業リハビリテーションと就労支援の連携にとどまらず、まずは、いずれの相談支援の入口からでも一般労働市場での就労を目指すことができるよう、発達障害者個々に適した支援・給付の選択を保障する就労支援給付体系の整備が必要である。中でも、発達障害者の就労上の困難に対応することのできる就労支援法制に継続性のある支援付き雇用を位置づけ、質的保障を行うことや合理的配慮においてジョブコーチ等の個別支援を保障することが求められる。

また、就労支援や職業リハビリテーションを利用している間の所得保障や一般就労の困難な障害者に対しては、障害年金の給付要件への反映を前提に、障害年金で対応できない障害者に対しては別途所得保障制度を設ける等の措置も必要となろう（ただし、一般就労が可能な障害者に対する障害年金については、直ちに減額・廃止するものではなく、生活の実態に即した段階的な対応が考えられる）。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 廣田久美子	4. 巻 なし
2. 論文標題 障害者就労における働き方の変化 - 訓練等給付	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 新たな時代の社会保障法	6. 最初と最後の頁 275-290
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 廣田久美子	4. 巻 第29巻第2号
2. 論文標題 発達障害のある人の就労支援と所得保障	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 福岡県立大学人間社会学部紀要	6. 最初と最後の頁 91-102
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 廣田久美子	4. 巻 33号
2. 論文標題 障害者の就労支援と所得保障	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 社会保障法	6. 最初と最後の頁 131-144
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 廣田久美子
2. 発表標題 障害者の就労支援と所得保障
3. 学会等名 日本社会保障法学会 第72回秋季大会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 廣田久美子
2. 発表標題 ドイツ就労支援の近年の動向と課題
3. 学会等名 日本職業リハビリテーション学会第49回宮城大会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関