

就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進 に向けた議論すべき課題の明確化

研究代表者 前原和明（秋田大学）
・研究分担者 縄岡好晴（大妻女子大学）

研究要旨

本研究では、就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けた議論すべき課題の検討を行った。20名の就労支援の実践者及び研究者から構成される専門家に対してデルファイ法を実施した。2回の予備調査に基づき、職業的アセスメントの実施促進に向けた議論すべき課題の項目一覧を作成した。これを本調査1回目では、9段階の同意度及び5段階の重要度で判定し、2回目では1回目の結果をフィードバックして再度の回答を求めた。最終的に、専門家間の回答の一致率が高い項目を議論すべき課題とし、5領域、17項目からなる就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けて議論する必要がある課題として確定をした。今後は、この課題の解決に向けた具体的取組み及び制度整備などに向けた検討が望まれる。

A. 研究目的

就労支援は、職場定着支援だけでなく、職場定着支援の段階に至るまでの支援プロセスも極めて重要である。加えて、重要と共通認識される職場定着も含めて、アセスメントは、就労支援の基盤となるものであり、これを的確に実施していくことが重要である。就労支援における職業的な観点から実施されるアセスメントは、支援対象となる障害者がそれぞれに最も適した働く場に円滑に移行できるため、安定して働き続けられるため、そして、働く力を伸ばしていくことができるために行われる必要がある。

職業的なアセスメントに焦点を当てた実践報告では、職業的な観点から実施されたアセスメント結果が、就労支援を有効に機能させたとの記述を確認することができる（加藤・林・小山，2018；村上，1997；中村，小山・黒川・浅海，2013；土屋，2018）。特に、職業的なアセスメントは、支援対象者の課題の明確化（野田・野田，2008；篠垣，2006）、限られた支援環境における情報収集の効率化（霜田ら，2010）、就労支援者間での共通理解への寄与（樋口・納富，2010）、企業適応に向けた効率的な情報収集（後藤・斯波，2015）、支援対象者

の自己理解の促進に有用（松田，2013；松瀬，2017；清水，2018）などの支援効果があると報告されている。しかし、この一方で、このような職業的な観点から実施されるアセスメントに関する研究は少ない。加えて、現状においては、職業的アセスメントが現状において十分に実施されていない状況にあることが指摘されている（前原，2020；前原ら，2020）。

このような背景状況を踏まえると、今後の職業的アセスメントの実施促進に向けては、現行の日本における職業リハビリテーションの制度の改変や就労支援を支える新たな仕組みづくりなど、議論すべき課題が様々にあると考えられる。今後に向けては、このような議論すべき課題を明確化することが必要である。これは、日本の職業リハビリテーションの発展や障害者の社会参加の促進といった現在の課題を改善することにつながることを期待される。そこで本研究では、就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けて、議

論する必要があると考えられる課題の明確化を行う。

B. 方法

1.1 研究手法

本研究では、就労系障害福祉サービス事業所における職業的アセスメントの実施促進に向けて職業リハビリテーション領域において議論する必要があると考えられる課題について明らかにする。そのため、本研究では専門家から構成される研究協力者によるグループでの意思決定の方法を実施する。この種のグループでの意志決定の方法は、委員会

(committee) 方式のような、一定の規則のないインフォーマルなアプローチによって行われているのが実情である。このようなグループで行う方法の長所と短所は、表 2-4-1 のように整理できる (Pope C & Mays N, 2006)。本研究では、この種の長所を活かし、短所を最小限とするための方法が組み込まれ、規則のあるフォーマル方法として活用できる「デルファイ法 (Delphi)」を用いる。

表 2-4-1 グループでの意思決定の方法の長所と短所

長所	短所
<ul style="list-style-type: none"> ・より幅広い知識や経験が得られる ・グループメンバー間の相互作用により選択をさらに広く考えるように刺激される ・また出されたアイデアに対する反論も出る ・一個人の癖や好みは排除できる ・集団としての視点が一個人の視点よりもより説得力がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・特定の個人による支配 ・多数派や権威ある人物の意見に同意されるよう求められる圧力 ・個々人の決定よりもより極端な決定が主張される ・ややこしい問題はそのまま放置される

1.2 デルファイ法

デルファイ法は「Delphiの神託」に由来し、米国ランド研究所によって開発されたアンケート方式による意見の集約方法である。これは、参加者にアンケート結果の評価のフィードバックを繰り返すものである（相馬・細井・八重田，2009）。

デルファイ法では、調査用紙を用いて、専門家に対する調査と調査結果のフィードバックを繰り返す中から専門家の意見を集約・整理していく。これは、グループでの意思決定を行うためのフォーマルなアプローチである。このように明確かつわかりやすく構造化された方法を用いることで、グループでの意思決定の方法に伴う短所を解消し、長所に基づき方法に科学的な信頼性を付与することができる。

1.3 研究手続き

デルファイ法では、研究協力者は直接会ってのやり取りをすることはなく、質問紙の送付により、各参加専門家の考えを聞いていく形でデータ収集が行われる（Murphy et al., 1998）。本研究では、研究協力者とのメールでのやり取りからデータ収集を行う。デルファイ法では、合意形成のために調査のフィードバックも盛り込んだ調査を2回以上行うこととしている。この回数は、時間、経済的コスト、参加者の疲弊に併せる必要がある。また、この合意形成の確固たるルールはなく、様々である（Powell, 2003）。本研究では、予備調査を2回実施し、本調査

で実施する議論すべき課題の項目一覧を作成する。本調査1回目では、その項目に対して、同意度（9段階）、重要度（5段階）及び課題に対する意見の自由回答を求める。その結果を集計した後に、本調査2回目を実施する。本調査2回目では、集計結果のフィードバックと1回目の意見に基づいて修正を行った項目一覧に対して、再度、同意度（9段階）、重要度（5段階）及び課題内容に対する意見の自由回答を求める。

1.4 研究協力者

デルファイ法では、研究協力者に専門家を設定する。専門家の選定に際しては、その領域で働き、目的に適う人として信頼できる者を選ぶ必要がある。また、いわゆる統計的なサンプリングで選ばれるものではなく、専門家の質で判断すべきと言われている（Powell, 2003）。通常、参加する研究協力者の数は、研究によって様々である（Powell, 2003）。6人以下だと信頼性が減り、12人を天井として漸減する（diminishing returns）

（Murphy et al., 1998）、多ければ多い程良いと言われることもあるが、その根拠はない（Powell, 2003）、50人以上になることの利点はほとんどない（Pope C & Mays N, 2006）等の指摘がある。その上で、その数については、問題の射程と時間、お金等の使える資源によって判断される必要がある（Powell, 2003）。

本研究では、表2-4-2のような基礎情報を背景に持つ20名の専門家を研究協力者としてデルファイ法を実施した。

表 2-4-2 研究協力者の情報

研究協力者の属性及び人数

研究協力者：計 20 名

- ・ 職業リハビリテーション領域(7 名)、社会福祉領域(10 名)、医療領域(1 名)、教育領域(1 名)、企業領域(1 名)、計 20 名
- ・ 研究者(6 名)、実践者(14 名)、計 20 名

経歴	平均±SD
就労支援経験年数 (n=18)	9.1±5.63 年 (最大 23 年、最小 0 年)
研究年数 (n=11)	4.4±7.83 年 (最大 35 年、最小 0 年)
学歴年	17.8±3.40 年 (最大 28 年、最小 12 年)

所持資格 (複数回答) :

社会福祉士 2 人、介護福祉士 1 人、精神保健福祉士 5 人、公認心理師 1 人、保育士 2 人、
 教員免許 4 人、社会福祉主事 3 人、障害者職業カウンセラー 2 人、職場適応援助者 6 人

1.5 分析方法

1.5.1 予備調査

2 回の予備調査に通して得られた意見を意味の類似性から質的に分析・分類し、職業的アセスメントの実施促進のために職業リハビリテーション領域において議論すべき課題内容の項目一覧を作成する

1.5.2 本調査

9 段階の同意度を 3 分類 (同意程度：高群、中群、低群) し、3 群間での協力者の意見の回答割合を集計する。また、5 段階の重要度については、平均値及び標準偏差を出す。2 度の調査を通して、意見を集約し、最終的な同意程度の回答割合から議論すべき課題内容となる項目を採択する。なお、高群に分類される回答が 95%以上、または、高群分類される回答が 90%以上かつ中群分類される回答

を加算して 95%以上になる場合において、項目を採択する。重要度については、その平均値に基づいて項目の順序とする。

1.6 研究倫理

本研究は、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 2 年度 5 月 18 日付、第 2-2 号)。

C. 研究結果

1 回目の集計結果をフィードバックに加えて、自由回答の意見等を参考に項目削除を行い、2 回目の項目として提示した。

表 2-4-3~2-4-7 に項目及び本調査 1 回目及び 2 回目の同意度の選択割合を示した。なお、最終的に採択となった項目については太字で示した。

表 2-4-3 職業的アセスメントに関する研究の推進

調査回数 同意程度 (%)	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 職業的アセスメントの概念整理及び定義の明確化 就労支援の実践場面における職業的アセスメン	0	15	85	0	15	85
2 トの実施方法（実施時期、ツール選択など）に ついての整理	0	10	90	0	10	90
3 職業的アセスメントの実施目的や意味について の検討	0	10	90	0	10	90
4 職業的アセスメントの実施方法などに関する研究	0	15	85	0	15	85
5 職業的アセスメントに関する教科書などの充実	0	5	95	0	5	95
6 職業的アセスメントを実施するためのツールなど の準備のための助成	0	25	75	0	25	75
7 実践現場の時間的余裕に応じた新たな職業的ア セスメントツールやシートの開発	0	10	90	0	10	90

表 2-4-4 職業的アセスメントに関する教育体制の整備

調査回数 同意程度 (%)	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 就労支援における EBP（Evidence-Based Practice）の推進	0	0	100	0	0	100
2 就労支援における効果検証に関する研究の実施	0	10	90	0	10	90
3 大学等の高等教育機関において職業リハビリテ ーション（就労支援）に関する教育の充実	5	5	90	0	5	95
4 職業的アセスメントに関する研修機会の提供	0	0	100	0	0	100
5 職業的アセスメントに関する教科書などの作成 →（1 回目修正）項目を削除	0	5	95	-	-	-
6 職業的アセスメントに関する研究の実施→（1 回目修正）項目を削除	0	5	95	-	-	-

表 2-4-5 職業的アセスメント実施のための制度整備

調査回数 同意程度 (%)	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 職業的アセスメント実施者の資格化	0	45	55	0	60	40
2 スーパービジョン体制の整備	0	10	90	0	5	95
3 アセスメント実施による加算	5	10	85	5	5	90
4 国家資格所有者の配置に対する優遇制度	0	45	55	0	45	55
5 職業的アセスメントを実施することを補助する 専門機関や支援ネットワークの整備	0	0	100	0	0	100

表 2-4-6 就労支援の取組みに関する改善

調査回数 同意程度 (%)	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 民間企業での通常の雇用契約を目指す利用者とい う観点から就労系障害福祉サービスの目的につい て検討すること	5	15	80	0	20	80
2 職業的アセスメントの実施に対する報酬加算の検 討→(1 回目修正) 項目を削除	5	15	80	-	-	-
3 職場定着支援に関する支援の強化	0	5	95	0	0	100
4 行政機関等の外部に職場実習の斡旋などを行う窓 口を設置	0	30	70	5	15	80
5 営業活動等を外部の機関が実施し就労支援の時間 を確保	5	35	60	0	40	60

表 2-4-7 職業的アセスメント普及に向けた活動

調査回数 同意程度 (%)	1 回目			2 回目		
	低	中	高	低	中	高
1 職業的アセスメントに関するマニュアルの整備	0	5	95	0	0	100
2 職業的アセスメントの実施機関及び利用手続きに ついての可視化	0	10	90	0	15	85
3 職業的アセスメントの実施機関及び利用手続き についての可視化	0	10	90	0	10	90
4 多機関連携のための仕組み作り	0	10	90	0	5	95
5 地域内における支援スキル共有のための取組み	0	5	95	0	5	95
6 地域における情報共有や情報交換の取組み	0	5	95	0	5	95

除外した。その上で、採択された項目を
 2 回目の回答の集計結果に基づき、同
 重要度の得点順に並べた（表 2-4-8）。
 意度の不一致が見られた項目については

表 2-4-8 職業的アセスメントの実施促進に向けて議論すべき課題

No.	項目	平均	SD
領域 1 職業的アセスメントに関する研究の推進			
1	就労支援の実践場面における職業的アセスメントの実施方法（実施時期、ツール選択など）についての整理	4.8	0.55
2	職業的アセスメントの実施目的や意味についての検討	4.7	0.67
3	実践現場の時間的余裕に応じた新たな職業的アセスメントツールやシートの開発	4.6	0.60
4	職業的アセスメントに関する教科書などの充実	4.5	0.69
領域 2 職業的アセスメントに関する教育体制の整備			
1	職業的アセスメントに関する研修機会の提供	4.8	0.41
2	就労支援における EBP（Evidence-Based Practice）の推進	4.7	0.47
3	大学等の高等教育機関において職業リハビリテーション（就労支援）に関する教育の充実	4.7	0.57
4	就労支援における効果検証に関する研究の実施	4.6	0.76
領域 3 職業的アセスメント実施のための制度整備			
1	スーパービジョン体制の整備	4.7	0.49
2	職業的アセスメントを実施することを補助する専門機関や支援ネットワークの整備	4.7	0.57
3	アセスメント実施による加算	4.3	0.98
領域 4 就労支援の取組みに関する改善			
1	職場定着支援に関する支援の強化	4.8	0.44
領域 5 職業的アセスメント普及に向けた活動			
1	多機関連携のための仕組み作り	4.8	0.41
2	地域における情報共有や情報交換の取組み	4.8	0.41
3	地域内における支援スキル共有のための取組み	4.8	0.44
4	職業的アセスメントの実施機関及び利用手続きについての可視化	4.7	0.59
5	職業的アセスメントに関するマニュアルの整備	4.5	0.76

以上のように、最終的に5領域、計17項目からなる「職業的アセスメントの実施促進に向けて議論する必要のある課題」が明確化された。

D. 考察

これまで職業的アセスメントの実施促進に向けては、職業的アセスメントの実施方法の改善などの実践現場における工夫の検討といった形で取組まれてきた。そのため、職業的アセスメントの実施促進に向けて、現状の制度的な課題や将来的な仕組みの検討などについて十分に議論されてこなかった。本研究では、デルファイ法を用いて、将来的な改善に向けて議論する必要のある課題を明確化することを試みた。これは、デルファイ法に基づく本研究の手続きの範囲内で明確化された一つの視点である。しかし、本研究の結果は、この領域における専門家に対する明確な手続きに基づいた調査によって明らかになったものであり、現行の課題の一部を示すものと考えられる。その意味で、今後の職業的アセスメントの実施促進を含めた職業リハビリテーションのあり方を検討していくための貴重な基礎的資料になると考えられる。

以下では、本研究で明確化された職業的アセスメントの実施促進に向けて議論する必要のある課題について、制度的側面、教育及び研究的側面、実践的側面の3つの観点から考察する。

制度的側面

制度的側面における事項として、「スーパービジョン体制の整備」、「職業的ア

セスメントを実施することを補助する専門機関や支援ネットワークの整備」、「アセスメント実施による加算」といった課題が明確化された。この制度的側面の事項には、職業的アセスメントの実施促進に向けた専門性の高い人材の育成やこのような人材の活用に関することが含まれていると考えられる。

我が国において、現在、就労支援の専門職としては、職業リハビリテーションの専門機関である地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラーが想定される。障害者職業カウンセラーが所属する地域障害者職業センターでは、就労支援のための個別の支援計画である職業リハビリテーション計画を策定する業務を行っている。しかし、就労系障害者福祉サービスを利用する全ての利用者がこの職業リハビリテーション計画の策定を受けている訳ではない。

また、相談支援事業所においてサービス等利用計画を策定しているが、就労面に関するアセスメントは十分ではなく、就労面に関するアセスメント情報をサービス等利用計画に盛り込むためには、就労継続支援B型事業所を利用する際に、就労移行支援事業所等が行う就労アセスメントを除くと、先の障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの職業リハビリテーション機関との連携が必要である。実際、現在の相談支援専門員研修では、ケアマネジメントに関する講義や演習を実施し、「サービス等利用計画」の内容等の質の向上が目指されている。しかし、この内容のいずれも就労相談を主たるテーマとしたものではな

い。その意味で、一般企業への移行などのニーズに応じた対応も求められる一方で、職業的アセスメントを十分に実施できていない状況にある。

以上のように、現在は、この職業的アセスメントを十分に実行しにくい状況にある。このような我が国の状況と異なり米国では、職業的アセスメントの専門職である公認職業評価専門職（**Certified Vocational Evaluation Specialist : CVE**）が各州の職業リハビリテーション機関・施設に在籍し、他の専門職と共に包括的な支援を展開している⁷⁾。このような違いを考慮すると、米国と同じまではいかないにしろ、福祉から一般企業での就労への移行を支援する同種の包括的な専門性のある支援者が存在することが求められるであろう。このような将来的なあり方に向けて、既に存在する専門職の有機的な連携や専門性の高い支援者の育成を視野に入れた取組を検討していくことが必要であると考えられる。

教育及び研究的側面

次に、教育及び研究的側面を取り上げる。本稿における教育的課題については、高等教育などの専門職の育成に関する事柄が多く含まれており、研究活動と密接であると考えられたことから、二つを一つとして検討する。

まず、教育的側面における事項として、「職業的アセスメントに関する研修機会の提供」、「就労支援における **EBP**（**Evidence-Based Practice**）の推進」、「大学等の高等教育機関において職業リハビリテーション（就労支援）に関する教育

の充実」、「就労支援における効果検証に関する研究の実施」、また、研究的側面における事項として、「就労支援の実践場面における職業的アセスメントの実施方法（実施時期、ツール選択など）についての整理」、「職業的アセスメントの実施目的や意味についての検討」、「実践現場の時間的余裕に応じた新たな職業的アセスメントツールやシートの開発」、「職業的アセスメントに関する教科書などの充実」といった課題が明確化された。この教育及び研究的側面の事項には、エビデンスを意識した就労支援の取組みの推進や実践現場において有用な職業的アセスメントツールの開発といったことに関することが含まれていると考えられる。

近年、他の領域と同様に、職業リハビリテーションにおいても、「エビデンスに基づく職業リハビリテーション

（**Evidence-Based Vocational Rehabilitation : EBVR**）」の確立と、研究と実践をつなぐことの重要性が指摘されている²⁵⁾。このようなエビデンスに関する情報はまだまだ不足している現状にある。また、この情報にアクセスするための手段や方法が、多くの実践に携わる支援者において整備されていない現状にもある。

また、現状では、実践現場においては、職業的アセスメントの代表的ツールが十分に用いられていない状況がある（前原，2020）。この理由の一つとして、代表的アセスメントツールを事業所内に配備するための経済的負担の大きさ、ツールを使用するためのスペース確保などの課題、また関連する知識の不足

などがあるようである。そのため、むしろ実践現場では、地域独自の共通アセスメントシートを作成するなどの実践的工夫を実践報告の場面などで多く聞くことができる。このような状況を踏まえると、実践と研究の乖離というものの大きさが、このつながりを作り上げていくかが課題であるとも考えられる。

これらのような状況を踏まえると、就労支援に関する研究だけでなく、教育的取組みの充実もあわせて整備していくことで、就労支援者の支援力の底上げを果たしていくこと必要であると考えられる。

実践的側面

最後に実践的側面における事項として、「職場定着支援に関する支援の強化」、「多機関連携のための仕組み作り」、「地域における情報共有や情報交換の取組み」、「地域内における支援スキル共有のための取組み」、「職業的アセスメントの実施機関及び利用手続きについての可視化」、「職業的アセスメントに関するマニュアルの整備」といった課題が明確化されたこの実践的側面の事項には、職業的アセスメントを実践現場で実施するために必要な地域における手続き及び仕組みの整備に関することが含まれていると考えられる。

就労分野における専門的知識の習得として、社会福祉士養成課程においては、「就労支援サービス」がある。しかし、就労支援に関する事柄は、多くの専門的知識における一部でしかなく、福祉領域のみでなく一般企業への就労の移行を含

めた幅広い就労支援の知識及びスキルの習得に向けての教育はまだ十分ではない。このような実情を考えると、一人の支援者が全ての関連する知識及びスキルを持ち支援を行うというのではなく、様々な専門性を持つ支援者が連携することでこれを補い合うような工夫も必要である。特に、社会資源が少ない地方都市などにおいては、このような連携をすることは、不足する資源を補い合うことを可能とし、有効であると考えられる。以上から、就労支援のスキルやアセスメントに関する技能を補助できるように、例えば職業的アセスメントを実施する専門的機関との連携や地域間での学び合い、スーパーバイズを受け合うといった仕組みづくりも必要になってくると考えられる。

E. 結論

本研究の成果である議論する必要のある事項内容は、職業的アセスメントの実施促進のための基礎的な資料として有用である。あくまでも本研究で協力を得た専門家間での協議内容であり、この具体化に向けては更なる検討が必要である。更なる検討に向けた継承発展については、今後の課題としたい。

F. 引用文献

- 後藤大士・ス波涼介（2015）：自閉症スペクトラム障害への職業準備性のアセスメントと支援．心理臨床学研究，33(4)，411-416。
- 樋口陽子・納富恵子（2010）：知的障害特別支援学校における自閉症生徒の

- 就労支援の取り組み. 特殊教育学研究, 48(2), 97-109.
- 加藤祐樹・林果林・小山文彦 (2018) :
メンタルヘルス不調をかかえた労働者をめぐる主治医と産業医等との医療連携に関する研究. 日本職業・災害医学会会誌, 66(2), 93-98.
- 厚生労働省 (2019) : 障害者の就労支援対策の現状. <
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisshahukushi/service/shurou.html> (2019年12月31日).
- 厚生労働省 (2020) : 令和元年度・障害者の職業紹介状況等. <
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000641906.pdf>> (2020年6月23日).
- 前原和明 (2020) : 障害者就業・生活支援センターにおける知的障害者の就労アセスメントの実施状況. Total Rehabilitation Research, VOL.8 29-38.
- 前原和明・縄岡好晴・若林功・八重田淳 (2020) : 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. 厚生労働行政推進調査事業補助金 厚生労働科学特別研究事業 令和元年度総括研究報告書.
- 松田光一郎 (2013) : A 県発達障害者支援センターにおける現状と課題 : 成人期就労相談を事例に. 京都ノートルダム女子大学研究紀要, 43, 53-63.
- 松瀬留美子 (2017) : コミュニケーション上の苦手意識が顕在化しない ASD 学生への心理臨床的アプローチと臨床イメージ. 自閉症スペクトラム研究, 14(2), 5-13.
- 村上裕輔 (1997) : 精神障害者に対するジョブコーチ活動—その有効性と今後の課題についての検討. 職業リハビリテーション, 10, 39-46.
- Murphy M K, Sanderson C F B, Black N A, Askham J, Lamping D L, Marteau T & McKee C M (1998): Consensus development methods, and their use in clinical guideline development. Health Technology Assessment, vol.2, No.3.
- 中村佐織 (1990) : 精神障害者の就労援助における PSW のアセスメント状況と課題. 社会福祉, 31, 65-71.
- 野田勉・野田孝子 (2008) : 療育を就労へつなげる親と協働者による手探り支援—失敗から改善へ. 情緒障害研究紀要, 27, 31-36.
- 小山文彦・黒川淳一・浅海明子 (2013) : メンタルヘルス不調に罹患した労働者の治療と就労の「両立支援」: 厚生労働省委託「治療と職業生活の両立等の支援手法の開発のための事業」において活用した就労可否判断のアセスメント手法. 日本職業・災害医学会会誌, 61(4), 251-258.
- Pope C & Mays N (Eds.) (2006): Qualitative Research in Health Care, 3rd ed. Blackwell Publishing Ltd. (ポープ, C. & メイズ, N. (2008) : 質的研究実践ガイド 保健医療サービス向上のために (第2版) 医学書院.)

- Powell C (2003): The Delphi technique: myths and realities. *JAN Leading Global Nursing Research*, 41(4), 376-382.
- Roessler R T & Rubin S E (Eds.) (1992) : *Case Management and Rehabilitation Counseling*, 2nd ed. pro-ed, Texas.
- Rubin S E, Roessler R T & Rumrill P D (Eds.) (2016) : *Foundations of the Vocational Rehabilitation Process*, 7th ed. pro-ed, Texas.
- 清水浩 (2018) : 高機能自閉症生徒の自己理解支援に関する研究. 山形県立米沢女子短期大学付属生活文化研究所報告, 45, 53-60.
- 霜田浩信・岡田明子・金澤貴之・松田直 (2010) : 知的障害生徒における現場実習にむけたアセスメント—一般職業適性検査活用による現場実習プロフィールの記述内容分析. 群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編. 59, 113-124.
- 篠垣千絵 (2006) : Aさんへの作業支援—再就労を目指して. 情緒障害教育研究紀要, 25, 31-36.
- Strauser D R, Chan F, Wang, Ming-Hung, Wu, Ming-Yi & Rahimi M (2014) : *Vocational Evaluation in Rehabilitation*. (Strauser D R (ed): *Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation From Theory to Practice*. Springer Publishing Company, New York.
- 相馬正之・細井匠・八重田淳 (2009) : 理学療法領域における最優先研究課題の探索 : デルファイ法を用いて. *理学療法科学*. 24(6), 853-858.
- 土屋知子 (2018) : 社会的行動障害のある人への支援技法の使われ方についての探索的検討. *高次脳機能研究*, 38(1), 14-21.
- 八重田淳・藤川真由・若林功・小澤昭彦・石原まほろ・西村周治・岩永可奈子 (2011) : 職業リハビリテーションのエビデンスとは何か?. *職業リハビリテーション*. 25(1), 24-26.

G. 研究発表

1. 論文発表

- Maebara, K. & Nawaoka, K. (2021) A Clarification of Key Discussion Points for Promoting the Implementation of Vocational Assessment in Employment-Related Disability Welfare Service Agencies. *総合人間科学*, 7, 35-52

2. 学会発表

なし

H. 知的財産権の出願

なし