

令和 6 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）
分担研究報告書

〈アプリを併用した就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究〉
アセスメントスキル評価指標の内容妥当性の検証

研究代表者 丸谷美紀 国立保健医療科学院
研究分担者 湯川慶子 国立保健医療科学院
研究分担者 江口尚 産業医科大学産業生態科学研究所

研究要旨

障害者の就労支援に向けたアセスメントスキルの平準化を図るため、令和 5 年度に熟練した支援者のアセスメントスキルを質的に明らかにした。本研究では、アセスメントスキル評価尺度を作成し、内容妥当性を検証した。

調査対象は Yusoff を参考に、障害者の就労支援に精通する支援者及び研究者 9 名とした。Content validity index（以下；CVI）を用いて尺度の項目内容の妥当性を推定した。次に回答内容の詳細や項目の表現についてインタビューを実施した。

9 人のメンバーのうち 1 人は数項目を採点しておらず、分析は 8 人の結果を反映した。各指標の妥当性の基準は 0.78 以上であった。I-CVI、S-CVI/Ave、S-CVI/Ave (proportion) は 44 項目すべてで 0.78 以上であった。S-CVI/UA はミクロが 0.77 であった。インタビューでは、4 項目を就労選択支援の評価としては省くことを検討する、3 項目は重複しているという意見を得た。意見を反映した結果、39 項目になり、すべての S-CVI/UA が 0.78 以上となった（A ミクロは 0.90、メゾは 1.0、C マクロは 1.0、D 見立ての手段は 1.0）。

以上より、アセスメントスキル評価指標の内容妥当性は検証された。本評価指標は、熟練支援者や就労を継続している障害者へのインタビューに基づいて作成されたため、妥当性が検証されたと考える。

A. 研究目的

日本には、1160 万人（9.2%）の障害者がおり、主に企業等の一般就労と、福祉的就労に大別されて就労している。福祉的就労は、障害者総合支援法に基づく就労継続支援 B 型事業、就労継続支援 A 型事業（雇用契約を結ぶ）、就労移行支援事業がある。

福祉的就労である就労継続支援 B 型事業

の利用者の約 60% は、一般就労の希望があり（山口遼, 2023）、障害者等の希望する就労生活を支援することが望まれる。このため、2022 年に「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」の一部が改正され「就労選択支援」が創設された。これは、障害者が福祉的就労を希望した際に、就労先や働き方について、一

般就労を含めて、より良い選択ができるよう選択を支援することを主眼としている (Ministry of Health, 2024)。

「就労選択支援」は原則 1 か月、最長 2 カ月の支援となるため、就労支援に従事する者（以下、支援者）には高度なスキルが求められる。しかし、知識やスキルにばらつきがみられ、中でも組織内外での情報共有に向けた言語化・文書化は低かった (NIVER, 2023)。

スキルの平準化に向け、2024 年より基礎的研修受講が義務化され (Ministry of Health, 2022)、さらに、就労選択支援を実施する支援員に向けた就労選択支援従事者養成研修も 2025 年度から実施される (Ministry of Health, 2023)。

一方、アセスメントに特化した研修はなく、バックアップが必要である (Maebara & Nawaoka, 2021)。アセスメントスキルの平準化を図るために、評価指標が必要と考えた。

そこで、我々は令和 5 年度に、障害者の就労支援のアセスメントスキルを支援者と障害者へのインタビューから質的に評価指標案を作成した。評価指標作成に向け、妥当性を検証する必要がある。instrument 開発にあたり、内容妥当性は、他の妥当性に先立って必須である (Zamanzadeh et al., 2015)。

本研究の目的は、アセスメントスキル評価指標の内容妥当性を検証することである。

B. 研究方法

本研究では、アセスメントを「本人の能力を活かせる仕事に就き定着するために、本人と環境の情報を把握し、支援方針立案

に向けて判断を繰り返すプロセス」と定義した。

1. 調査対象：Yusoff (Yusoff, 2019) を参考に、障害者の就労支援に精通する支援者及び研究者 9 名とした。Lynn によるとエキスパートは 10 名を超えない人数が適当である (Lynn, 1986)。

2. 調査期間：2024 年 6 月～8 月

3. 調査方法：内容妥当性は、instrument 開発にあたり、他の妥当性に先立って必須であるため (Zamanzadeh et al., 2015)、Content validity index (以下；CVI) を用いた検討を行った。CVI は内容妥当性を定量化し、尺度の項目内容の妥当性を推定するための方法である (Yusoff, 2019)。まず質問紙調査で、評価指標の項目 (表 1) の関連について「1. 関連しない」「2. あまり関連しない」「3. やや関連する」「4. 関連する」の 4 件法で調査した。次に回答内容の詳細や項目の表現について、約 40 分のインタビューを実施した。

4. 分析方法：Ozair (Ozair et al., 2017) を参考に、項目レベルの内容妥当性指数 (I-CVI)、スケールレベルの内容妥当性指数 (S-CVI)、平均 (S-CVI / Ave)、ユニバーサルアグリーメント (S-CVI/UA) を算出した。算出に先立ち、3 または 4 と評価された各アイテムは妥当 ('1') に変換され、0、1、または 2 と評価されたアイテムは無効 ('0') に変換した。

S-CVI/Ave は、以下の 2 つの式で計算した。

$$I-CVI = (\text{合意項目}) / (\text{評価者数})$$

$$S-CVI/Ave = (I-CVI \text{ 全体の合計}) / (\text{項目数})$$

一つ目の計算方法は、すべての I-CVI 値を取得し、それをアイテムの数で割った。

2 番目の方法は、各評価者の平均比率を取得した。

S-CVI/UA は、100%一致した項目数を、項目の総数で割った。

各指標の妥当性の基準は 0.78 以上とした。

5. 倫理面への配慮：国立保健医療科学院倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号 NIPH-IBRA # 24004）。

C. 研究結果

内容妥当性の評価は、支援者 4 名（就労移行支援事業所 3 名、継続支援 B 型事業所 1 名）、就労支援事業所の管理者（就労移行支援事業所 1 名、就業・生活支援センター 1 名）、障害者就労支援に精通する研究者 2 名であった。

9 人のメンバーのうち 1 人は数項目を採点しておらず、分析は 8 人の結果を反映した (Zamanzadeh et al., 2015)。各指標の妥当性の基準は 0.78 以上であった (Yusoff, 2019)。

I-CVI はミクロから見立ての手段までの 44 項目すべてで 0.78 以上であった。S-CVI/Ave はすべて 0.78 以上であり、ミクロで 0.97、メゾで 1.0、マクロで 1.0、見立ての手段で 1.0 であった。また、すべての S-CVI/Ave (propotion) が 0.78 以上であり、ミクロで 0.97、メゾで 1.0、マクロで 1.0、見立ての手段で 1.0 であった。すべての S-CVI/UA が基準を満たしているわけではなく、ミクロで 0.77、メゾで 1.0、マクロで

1.0、見立ての手段で 1.0 であった。

インタビューでは、表 3 のような意見が得られた。つまり、A2.1、A3.2、B4.3、C1.1 は、就労選択支援の評価としては省くことを検討する必要がある。A3.1 は A3.3、C2.1 は c1.2 に、C2.3 は C2.2 に含められる。

表 3 の意見を反映した結果、表 4 のように 39 項目になった。その結果、I-CVI のミクロから見立ての手段までの 39 項目すべてが 0.78 以上となった。S-CVI/Ave はすべて 0.78 以上であり、A ミクロは 0.99、メゾは 1.0、C マクロは 1.0、D 見立ての手段は 1.0 であった。すべての S-CVI/Ave (propotion) も 0.78 以上であった (A ミクロで 0.99、B メゾで 1.0、C マクロで 1.0、D 見立ての手段で 1.0)。すべての S-CVI/UA が 0.78 以上となった (A ミクロは 0.90、メゾは 1.0、C マクロは 1.0、D 見立ての手段は 1.0)。

D. 考察

専門家による評点の結果、I-CVI はミクロから「見立ての手段」まで 44 項目すべてが 0.78 以上であり、妥当であると評価できる。S-CVI/Ave、S-CVI/Ave (propotion) も A ミクロから D まで 0.78 以上であり、妥当であると評価できる。S-CVI/UA はメゾ、マクロ、「見立ての手段」で 0.78 以上であり、ミクロの見直しが必要であった。

評価指標案に関するインタビューは、就労選択支援の期間に焦点を絞った回答であった。短期間のアセスメントでは、ミクロとメゾは、障害者に関するアセスメントに

焦点を当て、障害者と支援者または将来の職場との関わりをアセスメントすべきである。

すべてのアセスメント項目は、障害者の生活全体を把握するために必要であるが、就労選択支援の1ヶ月の期間では、個々の家族の障害に対する認識(A2.1)、障害者とその家族がお互いを尊重すること(A3.2)、障害者のための地域福祉計画(C1.1)など、優先されない項目もある。

就労選択支援を通して、障害者に関するアセスメントや、障害者と支援者や将来の職場との関わりが高く評価されている。つまりミクロの主なアセスメントは「本来感」であるため、支援者や将来の職場が障害者の本来感を高めているかどうかを専門家が評価した。

これらのスキルは客観性を重んじるといった臨床判断の一部であることがわかる(Austin et al., 2023)。これらは、職業リハビリテーションカウンセラーの倫理基準である社会正義(Sprong, 2020)、対象の成長を促すために与えられた条件を変化させるケア(Gilligan, 1993; Milton, 1971; Noddings, 2002)と考えられる。

専門家へのヒアリングに基づく補正後は、I-CVI、S-CVI/Ave、S-CVI/Ave(proportion)、S-CVI/UAのいずれも0.78以上で妥当であると評価できる。アセスメントスキル評価指標は、熟練支援者や就労継続可能な障害者へのインタビューに基づいて作成された。したがって、アセスメントスキル評価指標は妥当と評価されたと考える。

E. 結論

令和5年度に明らかにしたアセスメントスキルから、アセスメントスキル評価尺度を作成し、Yusoffを参考に内容妥当性を検証した。

質問紙及びインタビューの結果、アセスメントスキル評価指標は妥当と評価された。本評価指標は、熟練支援者や就労継続可能な障害者への調査に基づいて作成されたためと考える。

- Austin, B. S., Lee, C.-L., McCarthy, A., & Sprong, M. (2023). Importance of Clinical Judgment Skill Competencies Across Practice Settings: Certified Rehabilitation Counselors' Perceptions. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 54(2), 148-166.
- Gilligan, C. (1993). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Harvard university press.
- Lynn, M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing research*, 35(6), 382-386.
- 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. *General human science*, 7, 35-51.
- Milton, M. (1971). *On caring*. Perennial Library Harper and Row, New York.
- Ministry of Health, L. a. W. (2022). *Opinion of the Subcommittee on Employment*

- of Persons with Disabilities, Labor Policy Council.* Retrieved 12.10 from <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000952801.pdf>
- Ministry of Health, L. a. W. (2023). *Committee on the Study of Standard Programs for Employment Choice Support Worker Development Training.* Retrieved 10.12 from https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202306011A-sonota1.pdf
- Ministry of Health, L. a. W. (2024). *Model Project Report on the Practice of Regional Cooperation in Support for the Initiation and Continuation of Employment* <https://www.mhlw.go.jp/content/1220000/001248314.pdf#:~:text=%E6%96%B0%E3%81%9F%E3%81%A%A%E3%82%B5%E3%83%BC%E3%83%93%E3%82%B9%EF%BC%88%E5%B0%B1%E5%8A%B4>
- NIVER. (2023). *Research on the Current Status and Issues of Human Resource Development and Accumulation of Support Expertise, etc. in Employment Support Providers.* <https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku167.html>
- Noddings, N. (2002). *Starting at Home: Caring and Social Policy.* University of California Press.
- Ozair, M. M., Baharuddin, K. A., Mohamed, S. A., Esa, W., & Yusoff, M. S. B. (2017). Development and Validation of the Knowledge and Clinical Reasoning of Acute Asthma Management in Emergency Department (K-CRAMED). *Education in Medicine Journal, 9*(2).
- Sprong, E. (2020). Counselors: A Social Justice Issue. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 51*(4).
- Yusoff, M. S. B. (2019). ABC of response process validation and face validity index calculation. *Educ Med J, 11*(10.21315).
- Zamanzadeh, V., Ghahramanian, A., Rassouli, M., Abbaszadeh, A., Alavi-Majd, H., & Nikanfar, A.-R. (2015). Design and implementation content validity study: development of an instrument for measuring patient-centered communication. *Journal of caring sciences, 4*(2), 165.
- 山口遼. (2023). 知的障害児の教育・支援に向けたアセスメント: 特別支援教育における知的機能の把握ツールと学習手立てに関する検討.
- F. 健康危険情報
なし
- G. 研究発表
1. 論文発表
投稿中
Miki Marutani, Keiko Yukawa, Hiromi Kawajiri. Development of Assessment Skill Evaluation Indicators for Employment Support for Persons with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*
2. 学会発表
抄録採択

Miki Marutani Keiko Yukawa, Hisashi
Eguchi Content validity of support stuff's
assessment skills index for employment of
people with disability. Healthcare Insights
24-25 July 2025, Dubai

H. 知的財産権の出願・登録状況
(予定を含む。)

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

表1 アセスメントスキル項目

A ミクロ

小項目	アセスメントスキルのカテゴリ
障害者を見立てる視点	A1.1 本人が自分らしく働ける仕事は何か
	A1.2 本人が就労生活上でつまずいたと認識している経験
	A1.3 自己と仕事の折り合いの程度
	A1.4 身体的な健康管理状態
	A1.5 心理的な安定状態
	A1.6 日常生活スキルの状態
	A1.7 本人が希望する就労に必要なソフトスキルの習熟度
家族を見立てる視点	A1.8 自己に必要な環境調整の理解や主体的な環境への働きかけ
	A2.1 家族一人一人の就労の可能性を含む障害の受け止め方
	A2.2 家族の対応の仕方
本人と家族のかみ合わせを見立てる視点	A3.1 家族の本人への関り方の妥当さ
	A3.2 本人と家族の互いの思いや考えを尊重しあう程度
	A3.3 就労に向けた家庭環境の調整の必要性

B メゾ

支援者自身を見立てる視点	B1.1 支援者自身は本人の将来を見据えているか
	B1.2 支援者自身の経験が適切に用いられ（自己覚知に基づいて適切に自己活用し）、本人の将来の選択の可能性を広げうるか
	B1.3 ツールや関係者の情報も併せて総合的に見立てているか
就労先を見立てる視点	B2.1 就労先の経営理念と求める人物像
	B2.2 就労先の障害への理解度
	B2.3 就労先の障害者を雇うことへの不安
	B2.4 就労先の就労条件・物理的・人的環境と変化の見通し
	B3.1 支援者自身の対応を本人が信頼しているか
	B3.2 本人と支援者との適切な距離感
	B3.3 本人の目標に向けた支援のペースの適切さ
本人と支援者（機関）のかみ合わせを見立てる視点	B3.4 他の利用者との関係性の適切さ
	B3.5 自組織を超えて連携した支援の必要性
	B4.1 現在の本人のニーズと就労先のニーズの合意度（障害開示・通勤・労働内容等の具体的条件）
	B4.2 キャリアアップに向けて本人の希望と就労先の方向性の合致度（長期展望）
	B4.3 必要な合理的配慮に関する合意形成の取り組み状況

C マクロ

地域・自治体を見立てる視点	C1.1 地域の障害者の実態、障害福祉計画等の施策
	C1.2 （ネット上を含む）身近なインフォーマルな支援の有無
	C1.3 自治体の障害者の就労に対する考え方
	C1.4 地域の障害者雇用の種類や仕事内容の多様さ
	C1.5 自治体の福祉や医療等の社会サービス資源の種類や支援内容の充実さ

見立ての手段：どのように

- D1 本人の希望や困ったことから深堀する
- D2 本人や家族の立場に身を置きつつ中立的な姿勢を保つ
- D3 本人の意思疎通の様式に合わせた方法で状況把握する
- D4 本人と関わる中で観察した本人の状況を確認する
- D5 伝えにくい事柄も共有できる関係性や面談技術を用いる
- D6 既存のツールを参考にする
- D7 事業所内や関係者からの情報を参考にする
- D8 支援者自身の内省から状況を俯瞰する

表2 アセスメントスキル評価指標案の CVI

A. ミクロ	a	b	c	d	e	f	g	h	expert agreement	I-CVI	UA
障害者を見立て る視点	A1.1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.2	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.3	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.5	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.6	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.7	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A1.8	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A2.1	1	1	1	1	1	1	0	7	0.88	0
家族を見立て る視点	A2.2	1	1	1	1	1	1	0	7	0.88	0
	A3.1	1	1	1	1	1	1	0	1	0.88	0
	A3.2	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	A3.3	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
1 1 1 1 1 1 0.77 1									S-CVI/Ave=0.97		
the average of proportion relevance scores across all experts=0.97									S-CVI/UA=0.77		
B. メゾ											
支援者自身を見 立てる視点	B1.1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B1.2	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B1.3	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B2.1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B2.2	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
就労先を見立て る視点	B2.3	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B2.4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B3.1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B3.2	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
(機関)のかみ 合わせを見立て る視点	B3.3	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B3.4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B3.5	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B4.1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B4.2	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
本人と就労先の かみ合わせを見 立てる視点	B4.3	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
		1	1	1	1	1	1	1			
the average of proportion relevance scores across all experts=1									S-CVI/Ave=1		
the average of proportion relevance scores across all experts=1									S-CVI/UA=1		

C. マクロ

	C1.1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
地域・自治体を見立てる視点	C1.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C1.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C1.4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C1.5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
本人と地域・自治体のかみ合わせを見立てる視点	C2.1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C2.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C2.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1

D. 見立ての手段: どのように

	1	1	1	1	1	1	1	1	1	S-CVI/Ave=1		
	the average of proportion relevance scores across all experts=1									S-CVI/UA=1		
D1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	S-CVI/Ave=1		
	the average of proportion relevance scores across all experts=1									S-CVI/UA=1		

表3 インタビュー結果

- A2.1 アセスメントとして必要だが、選択支援の1か月では家族一人一人と会うことも難しい
 A3.2 アセスメントとしては必要だが、選択支援の1か月では家族の深い面は難しい
 B4.3 アセスメントとして必要だが選択支援の段階では就労していないため削除
 C1.1 アセスメントとしては必要だが、選択支援の1か月では地域の障害者の実態、障害福祉計画等の施策は直接反映されることはない
 A3.1 家庭環境の調整に近い（含まれる）
 C2.1 身近なインフォーマルな支援の有無に含まれる
 C2.3 本人のニーズと生活や医療に関する地域の支援の合致度に含まれる
 A3.3 表現の修正：就労に向けた家庭環境の調整の必要性
 D2 身を置く姿勢も大事だが客観視も必要である
 D3 インタークの段階から必要である
 D4 確認したことを何へ反映するか
 D8 経験値を活かすという意味では納得である

表4 修正後アセスメントスキル評価指標 CVI

A. ミクロ	a	b	c	d	e	f	g	h	expert agreement	I-CVI	SCVI- UA	
障害者を見立てる視点	A1.1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
	A1.2	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
	A1.3	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
	A1.4	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
	A1.5	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
	A1.6	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
	A1.7	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
	A1.8	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	
家族を見立てる視点	A2.2	1	1	1	1	1	1	0	1	7	0.88	0

本人と家族のかみ合 わせを見立てる視点	A3.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
------------------------	------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

	1	1	1	1	1	1	0.9	1		S-CVI/Ave=0.988
the average of proportion relevance scores across all experts=0.9875									S-CVI/UA=0.9	

B. メゾ

支援者自身を見立 てる視点	B1.1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B1.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B1.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
就労先を見立てる視 点	B2.1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B2.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B2.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B2.4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
本人と支援者（機 関）のかみ合わせを 見立てる視点	B3.1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B3.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B3.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B3.4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B3.5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
本人と就労先のかみ 合わせを見立てる視 点	B4.1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	B4.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1

	1	1	1	1	1	1	1	1	1		S-CVI/Ave=1
the average of proportion relevance scores across all experts=1									S-CVI/UA=1		

C. マクロ

地域・自治体を見立 てる視点	C1.1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C1.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C1.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C1.4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C1.5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
本人と地域・自治体 のかみ合わせを見立 てる視点	C2.2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
	C2.3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1

	1	1	1	1	1	1	1	1	1		S-CVI/Ave=1
the average of proportion relevance scores across all experts=1									S-CVI/UA=1		

D. 見立ての手段：どのように

D1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1
D8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1

	1	1	1	1	1	1	1	1	1		S-CVI/Ave=1
the average of proportion relevance scores across all experts=1									S-CVI/UA=1		