

障害の多様化に対応した
職業リハビリテーションツールの
効果的な活用に関する研究

2022年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

障害の多様化に対応した職業リハビリテーション ツールの効果的な活用に関する研究

2022 年 3 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

本調査研究報告書は、当センター研究部門が 2019 年度～2021 年度に実施した「障害の多様化に対応した職業リハビリテーションツールの効果的な活用に関する研究」の結果をまとめたものです。

本調査研究では、当センター研究部門が開発した支援技法である「職場適応促進のためのトータルパッケージ (TP)」の活用状況や活用促進に向けての課題を整理し、TP が効果的に活用されるような情報提供の方策を検討しました。

その結果、TP の実践に必要な知識を伝える『TP 伝達プログラム』（研修）を開発しました。開発に当たっては就労支援機関等の職員の方々に受講していただき、受講者の知識・態度・行動の変化を測定し、学習効果の評価を行いました。また、研修以外の情報提供の媒体として『職場適応促進のためのトータルパッケージツールを活用した実践事例集』及び『トータルパッケージ学習テキスト／伝達プログラム講師用手引』を作成しました。このうち、『職場適応促進のためのトータルパッケージツールを活用した実践事例集』は TP に対する導入意欲を喚起することを目的とした事例集です。一方の『トータルパッケージ学習テキスト／伝達プログラム講師用手引』は TP の実施に関する知識を伝達するための『トータルパッケージ学習テキスト』と TP 伝達プログラムで使用する研修スライドの解説ポイント等をまとめた『伝達プログラム講師用手引』を合冊したものです。

本報告書、『職場適応促進のためのトータルパッケージツールを活用した実践事例集』及び『トータルパッケージ学習テキスト／伝達プログラム講師用手引』が多くの関係者の方々に活用され、我が国における職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助になれば幸いです。

最後に、本調査研究にご協力をいただきました皆様に厚くお礼申し上げます。

2022 年 3 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 成田 裕紀

執筆担当者（執筆順）

山科 正寿	障害者職業総合センター	主任研究員	序章第1節、第2節、第1章第1節、第3節、第4節、第2章第2節、第4章第1節、第2節
村久木洋一	障害者職業総合センター	研究員	序章第3節、第2章第3節、第4章第1節、第2節
田村みつよ	障害者職業総合センター	研究員	第1章第2節、第2章第4節、第3章
武澤 友広	障害者職業総合センター	研究員	第2章第1節、第4節、第4章第3節
渋谷 友紀	障害者職業総合センター	研究員	第2章第3節

謝 辞

本研究での各種調査、実践事例集作成のための事例収集及びトータルパッケージ（TP）伝達プログラムの実施にご協力いただいた支援機関、専門家など多くの皆様に、厚く御礼申し上げます。

＜研究担当者＞

本調査研究は、障害者職業総合センター障害者支援部門で担当した。

研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は以下のとおりである。

山科 正寿	障害者職業総合センター	主任研究員	2019年度～2021年度
村久木洋一	障害者職業総合センター	研究員	2019年度～2021年度
田村みつよ	障害者職業総合センター	研究員	2020年度～2021年度
武澤 友広	障害者職業総合センター	研究員	2019年度～2021年度
渋谷 友紀	障害者職業総合センター	研究員	2019年度～2021年度

目 次

概要	1
序章 本研究の背景、目的、方法	9
第1節 研究の背景	9
第2節 研究の目的	13
第3節 研究の方法及び構成	14
第1章 トータルパッケージ（TP）の活用に関する実態調査	21
第1節 調査の概要	21
第2節 質問紙調査	22
第3節 面接調査	51
第4節 調査結果が示唆すること	58
第2章 トータルパッケージ（TP）伝達プログラムの設計、開発、実施、評価	63
第1節 伝達プログラムの設計	63
第2節 伝達プログラムの開発	72
第3節 伝達プログラムの評価方法	81
第4節 伝達プログラムの実施及び評価	92
第3章 トータルパッケージ（TP）ツールを活用した実践事例集の作成	133
第1節 実践事例集のコンセプト	133
第2節 事例の収集方法	134
第3節 事例の収集結果	136
第4節 実践事例集の作成	140
第5節 考察	143
第4章 総合考察	145
第1節 トータルパッケージ（TP）学習テキストの作成	145
第2節 トータルパッケージ（TP）伝達プログラムの特徴と学習時の留意事項	152
第3節 本研究のまとめ	157
巻末資料	
巻末資料1	159

卷末資料 2		166
卷末資料 3		174
卷末資料 4		175
卷末資料 5		176

概要

1 調査研究の背景と目的

障害者職業総合センター研究部門では「セルフマネジメントスキルを活用しつつ、必要な支援を受けながら自立した職業生活を送れるよう支援することを目指した総合的な職業リハビリテーションサービス」である「職場適応促進のためのトータルパッケージ」（以下「TP」という。）を開発し、就労支援の現場への普及を進めてきた。TP は支援対象者の作業遂行力の向上、仕事を継続する中で生じるストレスや疲労に対する対処行動、個々の障害状況に応じた職場適応に必要な補完手段・補完行動及びセルフマネジメントスキルの獲得を目的としている（障害者職業総合センター，2004）。また、TP の実践を補助するツール等（以下「TP ツール」という。）として、ウィスコンシン・カードソーティングテスト、メモリーノート（幕張版）、ワークサンプル 幕張版（以下「MWS」という。）簡易版、MWS 訓練版、幕張ストレス疲労アセスメントシート（MSFAS）、グループワークが位置付けられている。

TP 開発当時の 1999 年度と比較すると、障害者の職業上の課題は多様化し、従来の手法では支援が難しい事例が増加するとともに、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所が設置される等、就労支援機関自体も多様化している。このような状況においては、把握しにくい障害特性を把握し、障害状況に応じた支援を行うことができる TP の一層の普及が望まれるが、先行研究においては TP を活用できる人材の育成及び研修の実施の必要性といった活用を促進していく上での課題も指摘されている（障害者職業総合センター，2013）。

そこで本研究では、TP が効果的に活用されるような活用促進の方策を検討することを目的とした。

2 調査研究の方法

本調査研究では、TP に関する情報提供方法の一つとして教育的なプログラム（以下「伝達プログラム」という。）を想定し、その開発を目指した。開発に当たっては、教育工学におけるインストラクショナルデザイン（Instructional Design：以下「ID」という。）の考え方を活用し、ID の基礎的なプロセスである ADDIE モデル（Gagne ら，2004 鈴木ら監訳 2007）に基づき調査研究を展開した。「ADDIE」とは分析（Analysis）、設計（Design）、開発（Develop）、実施（Implement）、評価（Evaluate）の 5 つのプロセスの頭文字をとったものであり、各プロセスの概要は以下のとおりである。

- ① 分析：教育するテーマの必要性（ニーズ）を分析し、学習者がこのプログラムを修了する時に、どのような知識、スキルや態度を身につけているべきか（ゴール）について検討する。
- ② 設計：学習者に対し、「何を」、「どんな順番で」、「どう」教えるのかを決める。また、プログラムの学習成果を「どのように測定するか」についての評価計画を立てる。
- ③ 開発：設計に基づき、教材・ツールなどを実作する。
- ④ 実施：開発した教材やツールを用いてプログラムを実施する。
- ⑤ 評価：実施したプログラムが当初に想定した目的を達成できたか確認する。

3 伝達プログラムのニーズ等の「分析」

伝達プログラムのニーズ等を分析するためのデータ収集を目的として、TP ツールである MWS やメモリーノート（幕張版）の購入機関を対象とした質問紙調査及び TP に関して知見がある支援者を対象とした面接調査を実施した。

（１）TP ツールの購入機関を対象とした質問紙調査（詳細は本文第 1 章第 2 節を参照）

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）52 か所に電子メールにより 2019 年 8～9 月の期間で、それ以外の機関 679 か所（以下「当機構以外の機関」という。）には郵送により 2019 年 12 月～2020 年 1 月の期間で調査を実施した。TP に関して提供を希望する情報の内容を尋ねたところ、いずれの機関においても「就労支援業務における TP の有効な運用方法」、「TP の活用事例」、「応用行動分析に基づく TP の利用方法」といった希望が比較的多かった。また、その提供形式についての希望を尋ねたところ、いずれの機関においても「ホームページ」、「TP の体験を伴う研修」、「講座」への希望が比較的多かった。

（２）TP の知見がある支援者を対象とした面接調査（詳細は本文第 1 章第 3 節を参照）

TP の知見がある支援者 21 人を対象に 2019 年 8 月～2020 年 11 月の期間で調査（半構造化面接）を実施した。その結果、以下の 3 点の示唆を得た。

- ① 研修等による情報提供のニーズが高い。また、TP に詳しい外部講師が研修を行うだけでなく、組織内で TP の活用に慣れた職員が講師となって他の職員に研修が行えるような研修ツールが必要である。
- ② TP の理論は理解が難しいと評される一方で、妥当性は高く評価されており、難度が高いことを理由に研修等による情報提供の対象から除外すべきではない。
- ③ 支援対象者の意欲面を考慮した支援方法等、支援対象者像の変化に応じた支援方法についての情報提供が求められている。

（３）質問紙調査及び面接調査の結果に基づくニーズ分析（詳細は本文第 1 章第 4 節を参照）

情報提供形式については「TP の体験を伴う研修」及び「講座」に対する希望が多かったことから、本調査研究で開発する伝達プログラムは「研修」とした。また、情報内容については「就労支援業務における TP の有効な運用方法」及び「応用行動分析に基づく TP の利用方法」に対する希望が多かったことから、就労支援業務における TP の有効な運用方法や TP の基本的技法である応用行動分析に基づく TP の利用方法を伝達することにした。加えて、研修の実施に必要な情報をホームページで公開することで、できるだけ多くの機関のニーズに応えることとした。

また、同様に希望が多かった「TP の活用事例」については、情報の受け手である機関の役割や機能に応じた活用事例を提供する必要があると考えられるため、機関の役割や機能の視点から活用事例を類型化して『トータルパッケージツールを活用した実践事例集』（以下「実践事例集」という。）を作成し、ホームページで公開することとした（実践事例集作成の詳細については、本文第 3 章を参照）。ただし、限られた研究期間と人員では研修と実践事例集の両方を ADDIE モデルに基づいて開発することはできないため、本調査研究ではまだ一度も開発されたことのない伝達プログラムのみを ADDIE モデルに基づいて開発することとした。

4 伝達プログラムの「設計」「開発」「実施」「評価」

(1) 伝達プログラムの「設計」(詳細は本文第2章第1節を参照)

ア 学習目標の設定

質問紙調査及び面接調査から分析したニーズを踏まえた伝達プログラムの目的(ゴール)である「支援者がTPの理論的知識を実践に生かせること」を達成するための学習目標を設定した。具体的には、障害者職業総合センター(2004)に示されたTPのポイントを研究担当者が抽出し「TPの理論的知識に基づく支援行動」として表現し直した項目(5領域25項目)とした。

イ 学習目標に応じたカリキュラムの決定

TPの実践場面による学習すべき内容の違いを考慮し、実践場面ごとに「第1回 アセスメント」、「第2回 作業訓練」、「第3回 セルフマネージメント」の3回の研修を設定し、各回における学習内容と学習目標(期待される「TPの理論的知識に基づく支援行動」)を対応させた形で整理し、各回の内容を以下のとおりとした。

- ・ 「第1回 アセスメント」:主に初期の支援であるアセスメント場面でTPの実践に必要とされるポイントから構成
- ・ 「第2回 作業訓練」:中・長期的な作業訓練場面でTPに必要とされるポイントから構成
- ・ 「第3回 セルフマネージメント」:支援対象者が自律的・自発的に作業に取り組むためのトレーニングを行うために必要なポイントや応用行動分析に関する解説や事例検討から構成

各回の研修は講義による知識伝達と講師と受講者及び受講者間の対話(事例検討・意見交換)の2種類の学習活動で構成することとし、学習活動ごとの時間を決定した。

ウ 学習成果を評価するための計画

伝達プログラムをどのように運用すると、成果がもたらされるのか、プログラムがどのように作用するのかの論理をモデル化したロジックモデルを作成し、評価指標を設定した(詳細は本文第2章第3節を参照)。なお、以下の評価指標の他に、研修の受講者に面接調査も実施することで質的なデータによる評価も併せて行うこととした。

- ・ 支援者のTP実施への意欲の向上:満足度アンケート(学習内容の今後の業務での生かし方等を尋ねるアンケート)で把握
- ・ 支援者のTPの理解の深化:獲得度テスト(架空の事例を提示し、その原因と対処方法を列挙することを求めることで、研修で伝達した知識の運用可能性を確認するペーパーテスト)で把握
- ・ 支援者間におけるTPの共有:満足度アンケート(学習内容を上司や同僚と共有する意向を確認する項目)で把握
- ・ TPの積極的な実施:TPチェックリスト(学習目標として設定した「TPの理論的知識に基づく支援行動」の実践の程度(以下「実践度」という。)を支援者が所属する組織の責任者が評価するチェックリスト)で把握
- ・ 「支援対象者の自己効力感の向上」:自己効力感尺度(成田ら,1995)(研修を受講した支援者から支援を受けた対象者の「自分の行為について自分がきちんと統制している」という信念(自己効力感)が強化されたかを確認する尺度)で把握

（２）伝達プログラムの「開発」（詳細は本文第２章第２節を参照）

受講者の学習意欲という観点から学習内容をデザインする「ARCS モデル」（Keller, 2010 鈴木監訳, 2010）に準拠し研修教材を作成した後、「ガニエの９事象」の観点からプログラムの流れが効果的な構成となっていることを確認した。

（３）伝達プログラムの「実施」及び「評価」（詳細は本文第２章第４節を参照）

本調査研究では「実施」と「評価」を１サイクルとし、２サイクル実施した。１サイクル目は主に用意した評価指標や測定方法が想定どおりに機能するかどうかを確認する「第１評価期」として位置づけた。２サイクル目は、第１評価期の結果を受けデータの測定方法を修正した上で研修の学習効果を評価する「第２評価期」として位置づけた。

ア 伝達プログラムの参加者及び実施時期

第１評価期においては、上記３（１）の調査に回答した機関のうち、研究担当者からの問い合わせに対応可能と回答した 109 機関に研修の案内を送付したところ、15 機関 18 人から受講希望があった。研修は 2021 年 1 月中旬から 3 月上旬において実施した。

第２評価期においては、第１評価期と同じ対象（第１評価期の受講機関及びメール不通者除く）90 機関及び実践事例集の事例収集に協力した 17 機関に研修の案内を送付したところ、17 機関 34 人から研修の受講希望があった。研修は 2021 年 6 月下旬から 7 月下旬において実施した。

イ 伝達プログラムの学習効果の評価

- ・ 下記のとおり、伝達プログラムの実施により「支援者の TP 実施への意欲の向上」、「支援対象者の TP の理解の深化」、「支援者間における TP の共有」及び「TP の積極的な実施」が期待できることが示された。
- ・ 支援者の TP への意欲の向上：満足度アンケートにおいて「学習した内容を自身の業務に反映させる」と回答した受講者が全体の 9 割を超えたことに加え、自由記述においても「TP 実施への意欲の向上」を報告した受講者が複数存在した。また、面接調査では、「TP の導入」や「TP を活用した支援サービスの拡大」を検討している受講機関の存在を確認できた。
- ・ 支援者の TP の理解の深化：獲得度テストにより TP に関する知識の質の変化を分析した結果、研修後に応用行動分析学に基づく分析の正確さが向上した受講者が存在した。また、満足度アンケートの自由記述において TP の基本的技法である応用行動分析に基づく支援の意義を理解した複数の受講者の存在が確認された。さらに、面接調査において応用行動分析に基づき行動の背景要因を意識するようになったと報告した受講者がいた。
- ・ 支援者間における TP の共有：満足度アンケートにおいて「学習した内容を上司や同僚と共有する」と回答した受講者が全体の 9 割を超えたことに加え、面接調査において「組織内での研修内容の共有」が行われた受講機関や「フィードバックに際する態度の伝播」が生じた受講機関の存在を確認することができた。
- ・ TP の積極的な実施：TP チェックリストの実践度は研修前より研修後に有意に向上していた。また、一部の受講者については、満足度アンケートの自由記述で報告された学習内容に対応する項目の実践度が向上していた。

- ・ 支援対象者の自己効力感の向上：十分なデータ数を確保できなかったこともあり、評価が行えなかった。

なお、研修で使用した「研修スライド」（巻末資料に掲載）、研修スライドの解説ポイント等をまとめた「講師用手引」はホームページで公開することにより、伝達プログラムを地域の就労支援機関等で実施できるようにした。さらに、研修の効果を評価するための「研修の効果測定ツール」（満足度アンケート、獲得度テスト、TP チェックリストから構成）は「講師用手引」と共に本調査研究の成果物である『トータルパッケージ学習テキスト/伝達プログラム講師用手引』に掲載した。

5 実践事例集の作成（詳細は第3章を参照）

上記3（3）のとおり、本調査研究では伝達プログラムとは別に、「支援者のTPツールの導入意欲を喚起すること」を目標とした実践事例集を作成した。

（1）事例収集の対象

上記3（1）の調査において、管轄区域内のTPを効果的に活用している機関を紹介することに同意した地域センターから18機関の紹介を受けた。それらの機関に対して、事例の提供を依頼した結果、17機関（うち1事例は実践事例集への掲載は辞退）から協力が得られた。

（2）事例収集の方法と実施時期

2020年11月に6機関を対象に訪問調査を実施した。それ以外の11機関については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響によりメールやWEB会議形式で情報収集を行った。

（3）収集した事例の分析結果に基づく事例集の構成

TPの活用状況は機関各々が求められている実質的な就労支援サービスの機能によって類似性が確認できた。作成する実践事例集の用途を考えると、読み手にとっての参照しやすさが大切であり、就労支援サービスの機能に着目し、「アセスメント機能に特化した就労支援機関」、「アセスメント及びトレーニング機能を併せ持った就労支援機関」、「就労支援以外の機能を有する機関」それぞれの事例を紹介する3部構成とした。機能別の活用の様態は以下のとおりである。

- ・ アセスメント機能に特化した就労支援機関：相談や就職前実習のコーディネートを行う機関のうち、訓練のフィールドを持たない機関においては、TPはアセスメント場面で活用されていた。
- ・ アセスメント及びトレーニング機能を併せ持った就労支援機関：他のさまざまな訓練プログラムの一環として、またそのプログラムを策定するための情報収集（アセスメント）の手段としてTPが活用されていた。また、TPの実施により得られた情報は、支援対象者の障害特性を踏まえた環境調整が行われるよう、就職先、復職先、アセスメント後に利用を開始する就労移行支援事業所等に提供されていた。訓練に当たっては、作業遂行能力の向上や補完方法の獲得を目指すだけでなく、セルフマネジメントスキルの獲得を目指すところも見られた。
- ・ 就労支援以外の機能を有する機関：高次脳機能障害に特化した医療リハビリテーション機関では、作業療法の一環でTPが活用されていたが、利用回数や1回あたりの実施時間に制限のある機関もあり、TPを活用することの難しさを指摘する機関もあった。

6 トータルパッケージ学習テキストの作成（詳細は第4章第1節を参照）

伝達プログラムを実施した結果、学習効果にばらつきが見られた。このばらつきの要因として受講者の「前提知識の欠如」と「所属機関の役割・機能と研修内容の不整合」が考えられることから、これらの課題の解決策として学習者の知識の状態や所属機関の役割・機能に応じて、必要な情報源を参照して学習できる「トータルパッケージ学習テキスト」（以下「学習テキスト」という。）を作成した。

7 本調査研究の成果物の活用に関する提案（詳細は第4章第2節を参照）

伝達プログラムの研修スライド及び学習テキストは「さまざまな学習形態（OJT、Off-JT、自己啓発）に対応できること」を指摘するとともに、それらを用いた学習に当たっては「それぞれの支援機関に応じた学習目的、学習内容を定めること」、「アウトプット型の学習を取り入れること」、「支援者間で情報共有すること」といった提案を行った。

また、本調査研究で作成した成果物について、「学習者の状態に応じてどの成果物を活用して学習を進めると良いか」に関する目安を提示した（図表概－1）。

8 結論

本調査研究の目的は TP の活用状況や活用促進に向けての課題を整理して、TP が効果的に活用されるように活用促進の方策を検討することであった。検討の結果、活用促進の方策として①「支援者が TP の理論的知識を実践に生かせること」を目標とした伝達プログラムの開発、②「支援者の TP ツールの導入意欲を喚起すること」を目標とした実践事例集の作成、③学習者の知識の状態や所属機関の役割・機能に応じて、必要な情報を参照して学習できる学習テキストの作成を行った。今後、上記①～③の方策が有機的に組み合わせられることで多様な就労支援機関において TP に関する知識・ノウハウが普及することにより TP の活用が促進され、就労支援サービスの質の確保・向上につながることを期待される。



図表概－1 TP の学習段階と本調査研究の成果物の対応関係

※「研修の効果測定ツール」は「トータルパッケージ学習テキスト/伝達プログラム講師用手引」に掲載

引用文献

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design*, Wadsworth Pub Co.

(ガニエ, R. M., ウェイジャー, W. W., ゴラス, K. C., & ケラー, J. M. 鈴木克明・岩崎信 (監訳) (2007). インストラクショナルデザインの原理 北大路書房)

Keller, J. M. (2010). *Motivational design for learning and performance : The ARCS model approach*, Springer US (ケラー, J. M. 鈴木克明 (監訳) 学習意欲をデザインする : ARCS モデルによるインストラクショナルデザイン 北大路書房)

障害者職業総合センター (2004) 精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究 (最終報告書) . 障害者職業総合センター調査研究報告書 No.57.

障害者職業総合センター (2013) 障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版(MWS)改訂に向けた基礎調査. 障害者職業総合センター資料シリーズ No.72.

序章

本研究の背景、目的、方法

序章 本研究の背景、目的、方法

第1節 研究の背景

1 TPの研究経過

「職場適応促進のためのトータルパッケージ」(以下「TP」という。)は、支援対象者が作業遂行力を向上させ、対処行動、補完手段・補完行動を獲得し、個々の力に応じたセルフマネジメント・スキル¹を身につけられるよう、また支援者が、個々に必要な指導・支援を総合的に提供することができるよう開発された支援方法であり、ウィスコンシン・カードソーティングテスト(以下「WCST」という。)、ワークサンプル幕張版(以下「MWS」という。)、メモリーノート(幕張版)(以下「M-メモリーノート」という。)、幕張ストレス疲労アセスメントシート(以下「MSFAS」という。)及びグループワークで構成されている(障害者職業総合センター, 2004)。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「当機構」という。)障害者職業総合センター研究部門では、1999年度から職業リハビリテーション(以下「職リハ」という。)の技法であるTPの開発を進め、支援の現場におけるTPの汎用性を高めるための研究を継続している。

TPの目指しているところは、先述のとおり支援対象者の障害状況を明らかにし、支援対象者が作業遂行能力を向上させたり、対処手段・補完手段等を獲得したりするとともに、支援対象者がセルフマネジメントできるようになることを支援することである(障害者職業総合センター, 2004)。例えば、ストレスを感じやすく、疲労が蓄積して職務を継続することが困難な支援対象者の場合には、TPにより、ストレスや疲労を自覚し、自らそれに適切に対処する方法を身につけるよう支援する。また、作業遂行時にエラーが発生した場合は、まず、その支援対象者のエラー発生時の状況を明らかにし、原因を把握したうえで、職務を遂行できるようにするための補完手段(例えばM-メモリーノートの使用)を身につけること等を検討し、その獲得を支援する。そのため、TPは、様々な場面で利用可能な総合的な職リハ技法と言える(障害者職業総合センター, 2004)。TPにより支援対象者の障害の補完手段や対処行動の獲得を促すといった介入効果は事例単位で実証されており、活用事例として公開している(障害者職業総合センター, 2010a)。

TPを構成するツール等(以下「TPツール」という。図表序-1-1を参照)のうち中核をなすMWSは、2007年度より市販化され、職リハ機関はもちろん、教育・福祉・医療など様々な機関で広く活用されている(障害者職業総合センター, 2010b)。

2012年度に実施したMWSユーザーに対する実態調査によって把握したニーズに基づき、従来のMWSに加え、より難易度の高いレベルの設定と問題数(ブロック数)を追加した改訂を2016年度に行った(障害者職業総合センター, 2016)。この改訂と併せ、新たに3課題のワークサンプル(給与計算、文書校正、社内郵便物仕分け)の開発にも取り組み(障害者職業総合センター, 2019)、2020年度末に市販化した。MWSの課題の改訂や新規課題の開発により、MWSの機能が充実・強

¹ 具体的には、自分自身で自分の作業の指示を出す「セルフインストラクション」、自分自身で作業の工程管理ができているかをモニターする「セルフモニタリング」、自分自身で作業が上手くできたときに自分を褒める「セルフレインフォースメント」などがある。「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(最終報告書)」(障害者職業総合センター, 2004)においてトレーニング方法も含めた詳細な説明をしている。

化されたことから、今後は、TP を活用する様々な機関において、より有効に TP が活用されるよう、MWS を含めた TP の総合的な職リハの考え方（支援対象者が作業遂行能力を向上させたり、対処手段・補完手段等を獲得したりするとともに、支援対象者がセルフマネージメントできるようになることを支援する）について、各機関が理解を深めることが期待（障害者職業総合センター、2013a）される。

図表序－１－１ TP ツールの機能及び実施上のポイント

内 容		機 能	実施上のポイント
1 WCST (ウィスコンシンカートソーティングテスト)		・ 遂行機能障害のチェック ・ 効果的な支援方法の評価	・ 支援者は補完手段の手がかりを得られる ・ 支援対象者は補完手段の有効性を体験する機会となる
2 M-メモリーノート (メモリーノート（幕張版））		・ 基本的な情報整理スキルの獲得	・ スケジュールや行動の管理、行動記録、情報共有のツールとして、支援対象者のニーズに合わせて使用する
3 MWS (ワークシート（幕張版）)	簡易版	・ 課題の体験 ・ 作業における障害状況の確認 ・ 作業の実行可能性、作業耐性の確認	・ 簡易版を体験し、興味のあるものや取り組みたいもの、苦手な作業を特定する ・ 作業への障害の影響を予測する
	訓練版	・ 作業ミスや作業能率の改善 ・ 作業遂行の安定 ・ 補完方法の特定と使用の訓練	・ 課題の選択は原則として支援対象者との相談により決定する ・ 難しすぎる課題は除外し、できる課題から取り組み、段階的に訓練を進める
4 MSFAS (幕張シート・疲労マネジメントシート)		・ 障害に関する情報の収集整理 ・ 障害・疾病に関する認識整理 ・ ストレスや疲労の現れ方等、今後の見通しを立てる上での情報収集、共有	・ 本人主体に作成し、相談の中で、ストレス/疲労マネジメントへの支援を計画する ・ ストレス/疲労マネジメント訓練を段階的に実施する
5 グループワーク		・ 支援対象者がピアモデルに接する体験 ・ 支援対象者が障害認識に関して検討する体験	・ 作業開始時、終了時等に情報交換や討議を行うグループ活動の機会を設定する ・ M-メモリーノートの利用状況や作業状況等、リハビリテーションのポイントを確認する

2 これまでの TP の普及の取組

これまでに実施された TP に関する研究について、調査研究報告書の作成時期と、その時期に作成したツールやマニュアルなどの成果物を時系列に整理した。結果は図表序－１－２「TP に関する研究及び成果物」のとおりである。

図表序－１－２の整理結果では、現在までの研究において、多様化していく職リハのニーズを踏まえ、事業主や家族も含めた連携のあり方や、復職のタイミングでの支援技術の開発等に取り組み、併せて、MWS の課題の改訂や新規課題の開発、支援対象者の障害特性の多様化に対応した MSFAS の増補・改訂といったツールの整備に対応してきたことが分かる。また、全国の支援機関において広く MWS が活用されるよう市販化をすすめると同時に、MWS 等を購入した後、購入者が TP を実践できるように、マニュアルの整備も行っている。このようなツールの開発に併せたツールの市販化やマニュアルの作成は、TP の普及に一定の成果をもたらしたと考えられる。

図表序－１－２ TP に関する研究及び成果物

報告書No.	報告書名	この時期に作成した成果物等
調査研究報告書No.57 (平成11年～平成15年)	精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(最終報告書)	トータルパッケージを構成するツールを確定した。 ○構成ツール 研究部門成果物:MWS・MSFAS・M-メモリーノート (※WCSTはファティマ(株)成果物を当該社ホームページより無料ダウンロードするよう推奨したもの)
調査研究報告書No.64 (平成11年～平成15年)	精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(活用編)	
調査研究報告書No.74 (平成16年度～18年度)	事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(第1分冊 事業主支援編)	MWS・M-メモリーノート・M-メモリーノート訓練キットの製造委託販売の実施
調査研究報告書No.75 (平成16年度～18年度)	事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(第2分冊 関係機関との連携による支援編)	MWS・M-メモリーノート・M-メモリーノート訓練キットの市販用マニュアルの製造委託販売の実施
調査研究報告書No.93-1 (平成19年度～21年度)	特別の配慮を要する障害者を対象とした 就労支援機関から事業所への移行段階における 就職・復職支援のための支援技法の開発に関する研究(第1分冊 就職・職場適応支援編)	マニュアル「MWSの活用のために」 マニュアル「MSFASの活用のために」 MSFASの多様な障害特性に対応した増補・改訂
調査研究報告書No.93-2 (平成19年度～21年度)	特別の配慮を要する障害者を対象とした 就労支援機関から事業所への移行段階における 就職・復職支援のための支援技法の開発に関する研究(第2分冊 復職・職場適応支援編)	
調査研究報告書No.115 (平成22年度～24年度)	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	マニュアル「トータルパッケージの活用のために(増補改訂版)」 DVD「職場適応促進のためのトータルパッケージの理解と活用のために」※在庫なし
調査研究報告書No.130 (平成25年度～27年度)	障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発—ワークサンプル幕張版(MWS)の既存課題の改訂・新規課題の開発—	ワークサンプル幕張版(MWS)の既存課題の改訂・新規課題のプロトタイプの作成
調査研究報告書No.145 (平成28年度～30年度)	障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発(その2)—ワークサンプル幕張版(MWS)新規課題の開発—	MWS新規課題の仕様の確定 MWS改訂版の製造委託販売の実施 MWS改訂版の市販用マニュアルの製造委託販売の実施

3 就労支援機関等の状況

就労支援機関等を取り巻く環境については、TP に関する初の研究である『精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(最終報告書)』(障害者職業総合センター、2004)の研究期間における状況から以下のような変化があった。

- ① 企業の障害者雇用への理解の促進や、障害者自身の就労意欲の高まりから、企業への就職を希望する障害者が増加するとともに、発達障害や精神障害等、就職希望者の障害特性も多様化し、就労支援ニーズが高まっている。
- ② 就労支援ニーズの高まりに伴い、障害者就業・生活支援センター（以下「就業・生活支援センター」という。）や就労移行支援事業所など、障害者の就労を支援する支援機関の数も増加している。
- ③ 就労支援機関においては、精神障害者や発達障害者の中でも従来の手法では対応が難しい障害者の支援件数も増加しており、それら従来の手法によらない、障害特性に応じた支援の必要性

が高まっている。

- ④ 医療機関を利用しながら就労する障害者も増加することに伴い、医療機関自体が就労支援を実施するようになるなど、就労を支援する機関は、従来の就労系の福祉機関のほか、医療機関、教育機関、職業訓練機関、生活支援系の福祉機関、行政機関等と多様化している。

4 TP 活用の現状

TP の研究を開始した 1999～2003 年当時は、高次脳機能障害や統合失調症に共通する認知障害や易疲労性などの特性は、目に見えるものではなく、周囲の支援者や当事者にとっても分かりにくいことから、その把握は就労支援機関においても非常に困難であった。また、当時の職リハにおける評価・支援技法は知的障害者や身体障害者を対象として開発されたものであり、高次脳機能障害者や統合失調症者が抱える職業上の支援ニーズを十分に把握できるものではなかった。

このような高次脳機能障害者や精神障害者に対する評価・支援技法に対するニーズを受け、開発を進めたのが TP という支援技法及びその TP を実践する際に使用する各ツールである。特に、その中核をなす MWS の開発に当たっては、高次脳機能障害や統合失調症に共通する「認知機能の障害」や「ストレスや疲労が疾病や障害に与える影響」に着目し、これらの特性が作業に及ぼす影響を可視化することをコンセプトとしている。

TP は、支援対象者が実際の職場に近い作業を実施する中で、職場で生じることが予想される障害の現れ方（作業上のエラー、作業時の疲労やストレスなど）を体験することで気づき、その障害を補完する方法や職業生活全般についてのセルフマネジメントスキルを獲得できるよう支援することを狙いとしている（障害者職業総合センター，2013b）。

また、本人の能力の向上や補完方法の獲得を目指すだけでなく、効果的な指示の出し方や適正な作業量の把握など、個々人に必要な人的・物理的環境を明らかにすることも目指しており、その基本的技法は応用行動分析に基づいて構築されている（障害者職業総合センター，2004）。

上記 3 で述べたとおり、就労支援機関等を取り巻く環境が大きく変化し、障害者の職業上の課題が多様化している中で、従来の手法では支援が難しい事例が増加するとともに、就労支援機関自体も増加し、多様化している。TP が、把握しにくい障害特性を把握し、障害状況に応じた支援を行う技法として開発された経緯を踏まえると、TP は現在の障害特性や就労支援機関の多様化にも対応できるものと期待できる。

第2節 研究の目的

1 TPの活用促進上の課題

これまでの研究では、TPによる支援が支援対象者の就職や復職に向けて一定の効果があることが示されている一方で、TPの活用が促進される上での課題として、人材の育成や研修の必要性が指摘されている（障害者職業総合センター，2013a）。

具体的には、MWSの購入者は増えても、本来の推奨している活用方法は浸透せず、今以上に「効果がない」と感じる支援者が増える危険があることや、MWSに関するスキルや知識の普及が進まないと、他の支援者へ活用方法を研修できるようなエキスパートの育成も進まないことへの懸念が示されている（障害者職業総合センター，2013a）。その上で、特に研修のあり方について、その方法を考える必要があるとの課題が指摘されている（障害者職業総合センター，2013a）。

また、支援機関の状況に応じて研修を体系的に行い、研修受講者の専門性やキャリアに応じて、TPの「背景理論（応用行動分析）」や「実務理論」を伝達するプログラムを検討する必要性や、「TP概論」、「TP演習」、「モデル的なTPの実施」、「体験的なTP研修」などをステップアップしながら学習できるプログラムを検討する必要性も指摘されている（障害者職業総合センター，2010b）。

加えて、「OFF・JT」と「OJT」の両方に活用できる研修メニューを構築したうえで、TPの実践に向けて、独学可能なマニュアル・資料等の整備を行う必要があるとの課題も指摘されている（障害者職業総合センター，2010b）。

2 研究の目的

TPは開発当初は高次脳機能障害者、知的障害者、統合失調症などの精神障害者を対象としていたものの、後続の研究（障害者職業総合センター，2010b）によって、発達障害者や気分障害者など多様化する支援対象者像に対応できるよう再構成されている。しかし、2007～2009年度に実施した「特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究」（障害者職業総合センター，2010b，2010c）により、TP未経験の機関がMWS等のツールを初めて導入する際に支援技法を伝達する方法を検討しているものの、これがTPの普及を目的とした研究としては最後のものとなっており、それ以降10年以上研究が実施されていない。MWS市販の開始時期が2004～2006年度であることを考えると、当時、MWSを購入した機関や近年、就労支援を開始した事業所が2010年以降の研究の知見を得ないままになっている可能性がある。そのため、現在のTPの活用状況も踏まえて、TPの導入を開始して間がない支援機関から、TP導入後10年以上を経過しているような支援機関までもが参考とできるような、幅広い情報提供のあり方を検討する必要がある。

そこで、本研究では現在までのTPの活用状況や活用促進に向けての課題を整理したうえで、本来推奨しているTP開発の理念を踏まえた活用方法が浸透し、TPが効果的に活用されるような情報提供の方策を検討することを目的とする。

第3節 研究の方法及び構成

第2節では、TP に関する情報提供の必要性について述べたが、情報提供を効果的・効率的に行う方法としては、集団での実施が可能で体系的な情報が提供される教育的なプログラムが考えられる。また、第2節で述べたとおり、先行研究でも TP について学習できるプログラムの必要性が指摘されているところである（障害者職業総合センター，2010b）。そこで、TP の情報提供方法の一つとして教育的なプログラム（以下「伝達プログラム」という。）を想定し、本研究ではその開発を目指す。開発に当たっては、教育工学におけるインストラクショナルデザイン（Instructional Design：以下「ID」という。）の考え方を活用し、ID の基礎的なプロセスである ADDIE モデルに沿った研究活動を展開した。本節では、ID や ADDIE モデルについて解説するとともに、本研究の方法や構成について記載する。

1 ID とは

ID とは、教育活動の効果、効率及び魅力を高めるための手法を集大成したモデルや研究分野、また、それらを応用して学習支援環境を実現するプロセスを指す。日本では、2000 年頃からの e-Learning の普及とともに注目を集めるようになった用語である。欧米では、古くから教育工学の中心的概念として広く用いられ（鈴木，2005）、発展してきた分野であり、実践する領域に固有の方法論というよりは、教えることの共通基盤的な方法論が提供・研究されてきた。ID が応用される領域は、学校教育だけでなく、企業内教育や生涯教育など幅広い。

ID には様々なモデルがあるものの、デザインのプロセスについての共通的な基本要件は、以下が想定されている（Gagne ら，2004 鈴木ら監訳 2007）。

- ・ ID はティーチング（教えること）のプロセスではなく、学習のプロセスを支援することに焦点化するという立場をとる。
- ・ 学習はさまざまな変数が関与する複雑なプロセスであるという立場をとる。
- ・ ID モデルはさまざまなレベルで応用可能である。
- ・ デザインは繰り返しのプロセスである。
- ・ ID 自体が相互に識別可能でかつ、関連する下位プロセスの集合体である。
- ・ 異なるタイプの学習成果には異なるタイプのインストラクション（教育）が求められる。

ID は幅広い分野における人材育成に活用されており、その効果も蓄積されている（中山ら，2016）。また、職リハの領域では、米国において、支援者に対する IPS（個別就労支援プログラム）に関する教育プログラムが ID 及び ID の基礎的なプロセスである ADDIE モデルを活用し開発されている（Patel ら，2018）。これらのことから、TP の伝達プログラムの開発を目指す本研究において ID 及び ADDIE モデルは非常に有益な枠組だと考え、その考え方を取り入れることとした。

2 ID の基礎的なプロセスである ADDIE モデルと本研究の方法及び構成

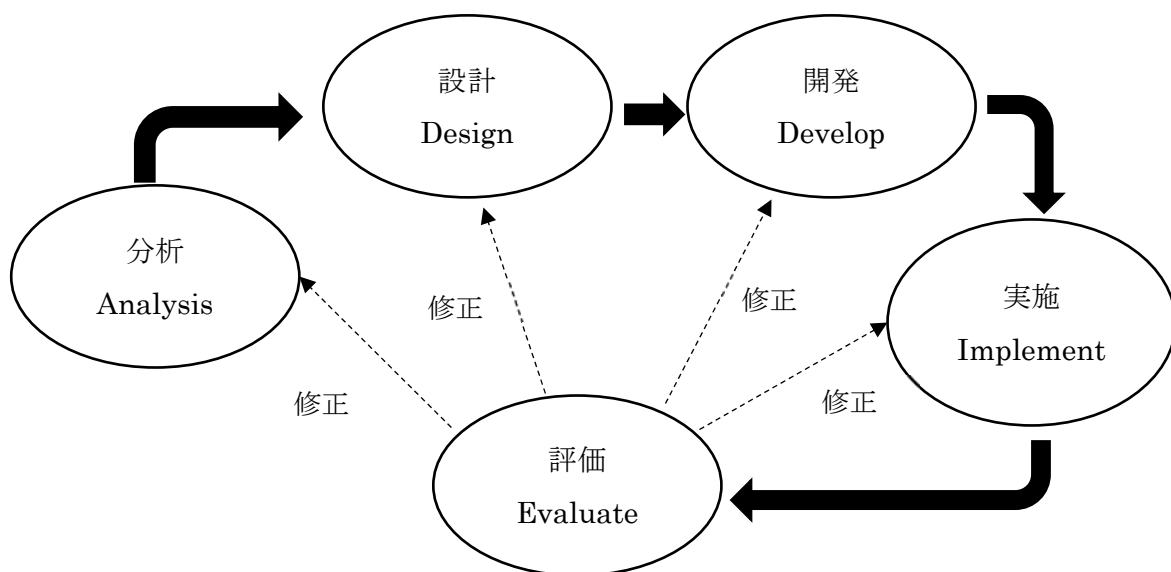
（1）ADDIE モデルの概要

ID の手順を示す重要なプロセスモデルとして、ADDIE モデルがある。「ADDIE」とは分析

(Analysis)、設計 (Design)、開発 (Develop)、実施 (Implement)、評価 (Evaluate) の5つの頭文字をとったものである。各要素の具体的内容は図表序－3－1のとおりである。また、図表序－3－2はそれぞれの主要な構成要素が互いにどのように結びついているのかを示している。図中の実線は、分析から評価に至るプロセスの流れを示しており、破線はフィードバックの流れを示している (Gagne ら, 2004 鈴木ら監訳 2007)。ADDIE モデルは、PDCA サイクルを教育の枠組みに置き換えたものともいわれている。

図表序－3－1 ADDIE モデル各ステップの概要 (柴田 (2014) から一部修正)

ステップ	概 要
分析 (Analysis)	「教える理由」「対象者」「ゴール」を明確にする。
設計 (Design)	「何を」「どんな順番で」「どう」教えるのかを決める。
開発 (Development)	設計に従って教材・ツールなどを実作する。
実施 (Implement)	設計に従って与件のもと、教育を実施する。
評価 (Evaluate)	ゴールに沿った方法を使って評価・再分析・再設計をする。



図表序－3－2 ADDIE モデル (Gagne ら, 2004 鈴木ら監訳 2007)

本研究における伝達プログラムの開発は ADDIE モデルの5つのステップに基づいて進めたため、次項以降で、図表序－3－2に示した ADDIE モデルの各ステップの解説をするとともに、ステップごとの本研究における活動と本報告書の構成との対応関係を具体的に記す。

(2) ADDIE モデルの第1ステップ：分析 (Analysis)

ADDIE モデルのプロセスは分析から始まる。分析においては「どんな問題に対してインストラクションが解決法となりうるか」という問いが重要であり (Gagne ら, 2004 鈴木ら監訳 2007)、以

下に示すア～エまでの各項目について検討が求められる。TP に関する効果的・効率的な情報提供という本研究のテーマに沿って、以下の各項目について検討を行った。なお、各項目の検討結果については第1章第4節に記載している。

ア ニーズの決定のための分析

まず、ID を用いて行う教育についてテーマの必要性、妥当性などを検討する。本研究では、TP の先行研究における指摘から、TP の活用に関する効果的・効率的な情報提供の方法を検討する必要があることを確認している。検討に当たっては、どのような情報にニーズがあるかを把握する必要があることから、TP ツールである MWS や M・メモリーノートを購入している支援機関における TP の実施状況や必要としている情報を把握するための質問紙調査を実施した。加えて、TP の実施に関する実態及び課題、TP に関する要望等を詳細に把握するため、TP の概要を理解している支援者に対しての面接調査も実施した。これらの調査結果は第1章第2節、第3節にまとめている。その結果を踏まえ、TP の伝達プログラムについてのニーズを決定した。

イ ゴールを決定するための分析

ニーズを特定した後には、学習者がこのプログラムを修了する時に、どのような知識、スキルや態度を身につけているべきか、(学習者が何に取り組むべきかではなく) 学習者が何をできるようになっているかといった点、すなわちゴールを決定することが重要である (Gagne ら, 2004 鈴木ら監訳 2007)。ゴールの決定に当たっては、教授分析 (Instructional analysis) という手法により「何を (目標行動)」、「どんな条件で (評価条件)」、「どのくらい (合格基準)」の3つの要件を明らかにすることが必要だと言われている (柴田, 2014) (図表序-3-3)。さらに柴田は、「与件 (例えば与えられた教育時間や受講者の所持能力) でゴールにたどり着けるか」、「誰が評価しても評価結果が同じになるゴール記述か」の2点がゴールを決定する教授分析のポイントだとしている。本研究では、TP を活用する支援者が獲得すべき知識、スキル及び態度について、教授分析に基づき検討し、本プログラムのゴールとして決定した。

図表序-3-3 ゴールの3要件 (柴田, 2014)

①目標行動	何をできるようになるか。 例：言える、書ける、区別できる、行える、選べる、作れる、等。
②評価条件	どんな条件でできるようになるか。 例：〇〇を見ずに、〇〇を使って、〇分以内に、〇〇の場所で、等
③合格基準	どの程度できるようになるか 例：全て、〇%以下、〇点以上、等

ウ 学習者の前提スキルと動機づけの特徴に係る分析

続いて、「学習者がどのようなスキルをすでに持ってプログラムに取り掛かると期待するか?」「何が学習者の動機づけを高めるだろうか?」といった問いを立て、学習者に関しての分析を行う

こととなる（Gagne ら, 2004 鈴木ら監訳 2007）。学習者がすでに持っているスキルが理解できなければ、適切な学習のゴールを決定することは難しい。併せて、学習者の動機づけが低ければ、学習効果が期待しづらくなる。本研究では MWS 又は M-メモリーノートの購入者へ向けたアンケートや、プログラム開発過程における試行での受講者に対する受講前の面接調査を踏まえ、学習者の持っているスキルやニーズの把握・分析も行った。

エ 条件と制約についての分析

分析（Analysis）の4番目に考慮する点は条件と制約である。ここでは、プログラムを実施し学習目標を達成するにあたって、考慮すべき条件や制約、例えば空間的あるいは環境的な条件や制約についての分析を行うこととされている（Gagne ら, 2004 鈴木ら監訳 2007）。

（3）ADDIE モデルの第2ステップ：設計（Design）

分析（Analysis）を踏まえ、「教える理由」、「対象者」、「ゴール」等が決まったら、次は学習者に対し、「何を」、「どんな順番で」、「どう」教えるのかを決めるという段階に入る。これが ADDIE モデルの第2ステップ「設計（Design）」である。

第2章第1節では、第1章の調査結果等を基に実施したプログラムの設計の取組について記載している。

（4）ADDIE モデルの第3ステップ：開発（Develop）

設計（Design）において「何を」、「どんな順番で」、「どう」教えるのかが決まれば教材・ツールなどを実作する段階に入る。これが ADDIE モデルの第3ステップ「開発（Develop）」である。

第2章第2節に開発の取組について記載している。

（5）ADDIE モデルの第4ステップ：実施（Implement）

開発（Develop）において教材やツールなどが実作できれば、それらを用いてプログラムを実施（Implement）する段階となる。ADDIE モデルにおける実施には2種類があり、1つ目は主にプログラムを開発する過程での試行的な実施を指し、2つ目は開発終了後のプログラムのリリースを指す（Gagne ら, 2004 鈴木ら監訳 2007）。本研究における実施（Implement）は1つ目の意味において用いており、その取組は第2章4節に記載している。

なお、ADDIE モデルに基づいて開発した伝達プログラムを地域の就労支援機関等で実施できるようにするために、研修スライド（『Microsoft PowerPoint』を使用して作成）は障害者職業総合センターのホームページ（<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai75.html>）で公開する予定である。また、研修スライドの各スライドの解説ポイント等をまとめた「講師用手引」及び研修の効果を評価するための「研修の効果測定ツール」（満足度アンケート、獲得度テスト、TP チェックリストから構成）をパッケージ化した「TP 研修ツールキット」も同ホームページで公開する予定である。

（６）ADDIE モデルの第５ステップ：評価（Evaluate）

ADDIE モデルの最終段階は評価（Evaluate）である。これは、実施したプログラムが当初に想定した目的を達成できたか確認する段階である。ID での評価において最も有名なモデルの一つがカークパトリックの４段階評価モデルである。このモデルにはレベル１：反応、レベル２：学習、レベル３：行動、レベル４：結果の４つのレベルが含まれおり、それぞれのレベルでの学習者の変化が評価される。本研究ではこのカークパトリックの４段階評価モデルを用いて、開発した TP の活用に関する伝達プログラムの試作版の評価を行った。評価の方法を第２章３節に、評価の結果を第２章４節にそれぞれ記載している。

（７）実践事例集及び TP 学習テキストの作成

本研究では、ニーズ決定のための分析（Analysis）のプロセスで行った調査結果を踏まえ、TP の効果的な活用を促進するための伝達プログラムの開発とは別に、TP ツールを活用した実践事例の収集を行い、実践事例集として取りまとめた。さらに、TP について学習する際のテキストとなる TP 学習テキストも作成した。実践事例集の必要性については第１章第４節の２の（１）に、作成については第３章に記載している。また、TP 学習テキストの位置づけについては第２章第４節の２の（７）の（カ）に、作成については第４章第１節に記載している。なお、実践事例集も障害者職業総合センターのホームページ (<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai76.html>) で公開する予定である。

引用文献

Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). *Principles of instructional design*, Wadsworth Pub Co.

（ガニエ，R. M.，ウェイジャー，W. W.，ゴラス，K. C.，& ケラー，J. M. 鈴木克明・岩崎信（監訳）（2007）．インストラクショナルデザインの原理 北大路書房）．

中山実・鈴木克明（編）（2016）．職業人教育と教育工学 ミネルヴァ書房．

Patel, S. R., Margolies, P. J., Covell, N. H., Lipscomb, C., & Dixon, L. B. (2018). Using instructional design, analyze, design, develop, implement, and evaluate, to develop e-learning modules to disseminate supported employment for community behavioral health treatment programs in New York State. *Frontiers in Public Health*, 6, 113.

柴田喜幸（2014）．インストラクショナルデザインと多職種連携教育への活用 医学教育, 45(3), 183-192.

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.57（2004）「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究(最終報告書）」

障害者職業総合センター マニュアル、教材、ツール等 No.32（2010a）「ワークサンプル幕張版 MWS の活用のために」

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.93-2（2010b）「特別の配慮を必要とする障害者を対象

とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究（第2分冊 復職・職場適応支援編）」

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.93-1 (2010c)「特別の配慮を必要とする障害者を対象とした、就労支援機関等から事業所への移行段階における就職・復職のための支援技法の開発に関する研究（第1分冊 就職・職場適応支援編）」

障害者職業総合センター 資料シリーズ No.72 (2013a)「障害の多様化に対応したワークサンプル幕張版(MWS)改訂に向けた基礎調査」

障害者職業総合センター マニュアル、教材、ツール等 No.21-1 (2013b)「トータルパッケージの活用のために（増補改訂版）：ワークサンプル幕張版（MWS）とウィスコンシン・カードソーティングテスト（WCST）幕張式を中心として」

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.130 (2016)「障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発：ワークサンプル幕張版（MWS）の既存課題の改訂・新規課題の開発」

障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.145 (2019)「障害の多様化に対応した職業リハビリテーション支援ツールの開発（その2）：ワークサンプル幕張版(MWS)新規課題の開発」

鈴木克明 (2005). e-Learning 実践のためのインストラクショナル・デザイン 日本教育工学学会誌, 29(3), 197-205.

