

**NIVR**

資料シリーズ  
No.12

**職業評価及び作業適応に関する  
専門用語集（翻訳）**

1996年 3 月

日本障害者雇用促進協会

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、職業リハビリテーションに関する研究・開発、情報提供、専門職員の養成・研修などに関する総合的な施設として日本障害者雇用促進協会により運営されております。

このため、当センターでは、職業リハビリテーションの各領域にわたる研究・調査を広く実施し、その成果を調査研究報告書等として発表するとともに、研究の過程で蓄積された内外の文献資料や研究データなどのうち重要と思われるものを資料シリーズの形で取りまとめ、今後の研究の基礎資料とするとともに、関係の皆様への参考に供しております。

本書は、こうした当センターの研究活動の一環として、**1993**年にウィスコンシン大学スタウト校の資料開発センターから刊行された次の用語集を翻訳したものです。

**Lynn R. Dowd ed. Glossary of Terminology for Vocational Assessment, Evaluation and Work Adjustment. Material Development Center, Stout Vocational Rehabilitation Institute, University of Wisconsin-Stout, 1993**

原書は米国の職業評価・作業適応協会（**Vocational Evaluation and Work Adjustment Association (VEWAA)**）のプロジェクト事業としてまとめたものを上記センターが発行したのですが、**1993**年**10**月にアトランタで開催された**RI**（国際リハビリテーション協会）北米会議の際に、**RI**職業委員会委員に参考資料として配布されました。

今回の翻訳に当たっては、上記センターのロン・フライ所長（**Ron Fry, Director of the Material Development Center**）から、**VEWAA**及び上記センターの両者の翻訳許可をいただきました。また、翻訳は「職業リハビリテーション用語に関する検討研究会」（代表：加瀬昭彦氏（横浜市総合保健医療センター））のご協力を得ました。あわせて謝意を表します。

**1996**年**3**月

日本障害者雇用促進協会  
障害者職業総合センター

翻訳

職業リハビリテーション用語に関する検討研究会

代表 加瀬昭彦 横浜市総合保健医療センター

原稿整理

池田 勲 障害者職業総合センター総括研究員

# 目 次

はじめに .....	1
謝辞 .....	3
用語集 .....	6
参考文献 .....	49

# はじめに

## 経 過

本書には長い経過がある。初編は、「職業評価と作業適応の基準に関する解釈指針及び **VEWAA** 用語集」という長い名称で **1978** 年に出版された。この **1978** 年版は、スタンレイ・クロウ博士が推進者となって作成した、全国職業評価・作業適応協会プロジェクト最終報告書に基づいていた。**1983** 年には、名称を短く「**VEWAA** 用語集」として改訂された。第 **3** 次改訂版は、「**VEWAA** 用語集」の名称のままであるが、幅広い現場立脚の手続きを入れて **1988** 年に完成した。これらの **3** 版の出版は、いずれも、職業評価・作業適応協会（**VEWAA**）とウィスコンシン大学マジソン校の資料開発センターとの共同作業によって行われてきた。

## 開 発

本書でも、前版と同様に現場立脚の手法を用いている。**25** 人のリハビリテーション教育者に **1988** 年版を見てもらい、新しい定義、現行の定義への変更、削除についての意見を出してもらった。さらに、同様のことを、現場の実践者に対しては「**VEWAA** ブレティン」を通じて、また、職業評価に関する第 **4** 回全国会議の参加者に対しては参加時の手紙配布を通じて依頼した。また、職業評価・アセスメント学際評議会への参加代表者にも同じ依頼をし、なおかつ、自分の所属する専門家団体の会員への配布も依頼した。**1991** 年 **11** 月にケンタッキー州ルイスヴィレで開催されたリハビリテーション協会年次総会でも、参加者中の約 **20** 人によるグループ討議を通じて情報収集を行った。

収集した全ての意見は「**VEWAA** 用語集への改訂意見」へと集約され、**25** 人の教育者、**VEWAA** 役員、コメントを寄せてくれたすべての個人、グループへ送付した。この場合、結果は表形式とし、個々のコメントはできる限り文書中に拾い上げるようにした。**1992** 年 **6** 月にイリノイ州シカゴで開催された **VEWAA** 役員会で、この「職業評価及び作業適応に関する専門用語集」という名称にすることになった。この名称が本書の性格をよく表し、読者の広い関心を呼ぶことを期待している。

## 形 式

本書には **80** 以上の新しい用語が取り込まれており、それらにはアスタリスク「\*」をつけた。意見を寄せた人には定義づけの参考資料をつけてもらい、それらは参考文献欄に収録した。投稿の定義が印刷文献となっていない場合は、定義記述の後のかっこ内に投稿者名と日付を記入した。

多くの用語定義が前出の用語集からそのまま取り入れられているが、それには文頭に「(r)」をつけて

ある（訳注：(&) と表示）。前の用語集で参考文献のなかったものには今回は「(Fry & Botterbusch, 1988)」とつけた。実地調査を通じて定義を変更したものには、かっこで「edited 1993」を添えた。類似の定義用語も指し示すときには「他も見よ」をつけている（訳注：〇〇も参照と表示）。「SYN」は同義語を示す（訳注：「同義語」と表示）。

## コメント

本書は、前編と同様、最終的な権威書を目指したものではなく、実地の立場からの意見のコンセンサスを目指したものである。実地からの所見というプロセスを入れることによって、職業アセスメント、職業評価、作業適応という我々の分野における第一義的な定義に関して得るところが多大であった。意見を寄せた大多数の人々は現行の定義に不満を表明してはいるが、本質的な改訂意見までは出されていない。われわれの分野にとってはよりよい定義が求められているのであり、ここに取り上げた用語が、職業評価・アセスメント学際評議会や他の専門職者の討議の的にされることを期待する。

Lynn R. Dowd, Ed. S, CVE（編者）

## 謝 辞

このプロジェクトでは多数の方々の労力をいただいた。下の協力者名簿に列挙する方々は、この用語集のための検討、示唆に長時間をさいていただいている。これらの労に対して、編者、**VEWAA**、資料開発センターからの多大な謝意を表したい。**Pam Leconte** には多くの情報提供に対し、また、**Lisa Cuozzo** には実地コメントの整理、タイピングでの助力に対して特に感謝の意を表したい。

## 協力者名簿

**Dr. Gary Clark**  
**University of Kansas**  
**Lawrence, KS**

**Ms. Lisa Cuozzo**  
**Adelphi, MD**

**Ms. Janelle Ellis**  
**Greenbelt, MD**

**Dr. Juliet Fried**  
**University of Northern Colorado**  
**Greenley, CO**

**Mr. Ron Fry**  
**University of Wisconsin-Stout**  
**Menomonie, WI**

**Ms. Geri Harrand**  
**Colorado Springs, CO**

**Dr. Norman Hursh**  
**Boston University**  
**Boston, MA**

**Dr. Bob Ianacone**  
**The George Washington University**  
**Washington, DC**

**Ms. Oamela Leconte**  
**The George Washington University**  
**Washington, DC**

**Ms. Linda Mathias-Kaskel**  
**Chicago, IL**

**Mr. G. M. Meade**  
**San Antonio, TX**

**Ms. Becky Mulroy**  
**University of North Texas**  
**Denton, TX**

**Dr. Debra Neubert**  
**University of Maryland**  
**College Park, MD**

**Ms. Diane Neville**  
**New York, NY**

**Ms. Deborah Nolte**  
Wadsworth, OH

**Ms. Fran Smith**  
Alexandria, VA

**Ms. Jo Ann Nunnally**  
University of North Texas  
Denton, TX

**Dr. Ronald Spitznagel**  
University of Florida  
Gainesville, FL

**Ms. Karen Pell**  
Auburn University  
Auburn, AL

**Dr. Bob Stodden**  
University of Hawaii at Manoa  
Honolulu, HI

**Dr. Paul Power**  
University of Maryland  
College Park, MD

**Dr. Darrell Taylor**  
Southern Illinois University  
Carbondale, IL

**Ms. Dana Schuster**  
San Jose, CA

**Dr. Roy Tunick**  
West Virginia University  
Morgantown, WV

**Dr. Michael Shafer**  
The University of Arizona  
Tucson, AZ

**Dr. John Wesolek**  
University of Wisconsin-Stout  
Menomonie, WI

**Dr. Pat Sitlington**  
Des Moines, IA

## 職業評価・アセスメント学際評議会メンバー

**American Occupational Therapy Association**  
Represented by : Ms. Sara Hertfelder

**American Rehabilitation Counseling Association**  
Represented by : Dr. Paul Power



**Council for Educational Diagnostic Services**

**Represented by : Mr. Jeff Wilson**

**American Vocational Association, Division on Career Development**

**Represented by : Ms. Carrie Rothenbacher**

**National Association for Vocational Assessment in Education**

**Represented by : Dr. Debra Neubert**

**National Association of Vocational Special Needs Personnel**

**Represented by : Ms. Pamela Leconte**

**The Vocational Evaluation and Work Adjustment Association**

**Represented by : Ms. Frances Smith**

**National Association of School Psychologists**

**Represented by : Dr. Peggy South**

**National Association of Disability Evaluating Professionals**

**Represented by : Dr. Bob May**

**Commission on Certification of Vocational Evaluation and Work Adjustment Specialists**

**(Ad Hoc Member)**

**Represented by : Dr. Pat Sitlington**

# 用語集

## 訳 注：

1 原書では用語をアルファベット順に列挙してあるが、本資料集では各原語用語に通し番号をつけ、アルファベットの見出しのもとに配列した。

2 以下の用語については必ずしも訳語を統一せず、場合に応じて一部違った訳語を当てている。

(1) **skill**：意識的に行動療法理論に基づく記述と思われる場合は「スキル」、もう少し一般的な場合および日本語としてなじんできている場合は「技能」と訳出。

(2) **assessment**：基本的には「アセスメント」を用い、前後のつながり具合により「評価」を当てている場合もある。

類語の **evaluation** には基本的に「評価」を当てている。**appraisal** にも「評価」を当てている。

**rating** には基本的に「評定」を当てている。

(3) **trait**：基本的に「特性」を当て、場合によって「特質」を用いている場合もある。

(4) **employment**：基本的に「雇用」を当て、もっと広義の意の場合には「就業」または「就労」を当てている。

3 相当すると考えられる訳語の他に、相当する概念の日本語がある場合には併記している。

## [A]

### 1. academic achievement

**学習成績、学業成績**：学習もしくは教育の成果。学習もしくは教育的努力の成果として獲得された学業のレベルまたは特定の技能のこと。個人の持つレベルや技能を確認するためには、標準化された、あるいは教師が工夫したテストが最もよく適用される。通常これらのテストは、筆記形式もしくは最近ではコンピュータを使用した検査形式によって行われ、計測されるように考案されている。(Fry & Botterbusch, 1988)

### 2. \* achievement test

**学力テスト**：通常、計画的に行われる教育もしくは訓練の成果として、ある個人が達成した事柄、獲得した特定の知識、または習得した特定の技能の程度を測定するテスト。(Mitchell, n. d.)

### 3. activities of daily living (ADL)

**日常生活活動、日常生活動作**：地域社会において自分の生活を自分で維持していくために必要であり、かつ日常的に見られる行動（例；身の回りのケア、健康管理、摂食、金銭管理、交通・移動および対人関係技能）。これらの活動を訓練することは、自己充実と、自立して機能する能力の成長に結びつく。(Fry & Botterbusch, 1988)

### 4. \* ADA

**障害を持つアメリカ人法（1990）公法 101-336 号**：民間企業における雇用、公共の施設とサービス、および電信・電話通信において障害を持った人々を差別することを禁じている。(Americans with Disabilities Act, 1990)

### 5. \* adaptability skill assessment

**適応技能アセスメント**：自己管理をし、問題を解決し、自分自身が成し遂げた事を評価し、選択を決定し、自分自身で任務を果たし、成し遂げた事の範囲で調整する技能、さらに、職場で起こる変化に適応していくためにこれらを統合していく個人の持つ技能を見極めること。これらの技能の妥当性は地域社会によって決まるが、技能を持つことは職業転換や就業の成功に結びつく。(Agran, Martin, & Mithaug, 1987)

### 6. \* adaptive behavior

**適応行動**：ある個人の年齢及び所属集団からの期待に相応する水準に達している、もしくは有効に働く、個人としての自立性と社会的責任感のある行動。(Davis, 1986)

## 7. adjustment services

**適応サービス**：障害を持った人が自己の問題やいろいろな状況に対処することを可能にするように計画された、継続的、体系的、個別的（ないしは教育的）リハビリテーションサービス。それは、個人的、社会的、ないしは職業的な発達の機能レベル（測定できるものでなければならない）を向上させるのに必要な技能、行動、概念を獲得させることを通じて行われる。（Sixth Institute on Rehabilitation Issues, 1979）

## 8. admission evaluation

**受け入れ評価**：あるプログラムを開始するに先立って行われる職業的に方向づけられた面接。第一の目的は職業評価サービス過程へ入ることの適切性を見極め、その人がこのようなサービスによって益を得るかどうかを明確にすることにある。（Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993）

## 9. adult basic education

**成人のための基礎学力教育**：教育的欠損があるために、職業上の最大の達成水準に到達することを妨げられている時や、個人が自己充実のための機会を切望した時に行われるもので、読解、言語、数学の技能に関する成人のための教育。（Fry & Botterbusch, 1988）

## 10. affirmative action

**肯定的行動、アファーマティブアクション**：雇用主によってなされるもので、女性、障害者、高齢者、人種的・民族的少数派集団その他、仕事への応募者として少数派の人を求人していく前向きな努力。同時に、これら少数派に属する被用者に対しての給与、昇進、訓練のための選考を含むすべての雇用上の処遇において差別なく取り扱うことも指す。（Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993）

## 11. affirmative action plan

**肯定的行動計画**：雇用主が障害者、女性、高齢者ないしは他の少数派の人々に対して、雇用と昇進の均等な機会を与えるための方針を述べた文章化された計画。このような計画には、均等な機会を保障するための、特定の活動、日程計画、不服申し立ての手続き、強制的に行う際の手続きを含む。（Fry & Botterbusch, 1988）

## 12. \*anatomical rating

**解剖学的評定**：medical impairment rating を参照。

## 13. (&) aptitude

**適性、適性能力**：生来のものであれ獲得されたものであれ、能力その他の特性の組み合わせで、適切

な教育や訓練が行われればいくつかの特定領域においての熟練性を学習または開発できることの指標となるもの。(Mitchell, n. d.)

次のような適性能力が計測され得る。

- G Intelligence (知的能力)** ; 一般的な学習能力。教示や背景にある原理を理解もしくは「捉える」能力。理由づけをし、判断する能力。(U. S. Department of Labor, 1970)
- V Verbal Aptitude (言語能力)** ; 言葉の意味を理解しそれらを有効に使用する能力。言葉を理解し、言葉の間の関係性を理解し、全体の文章やパラグラフの意味を理解する能力。(U. S. Department of Labor, 1970)
- N Numerical Aptitude (数理能力)** ; 計算の操作を素早く、正確に行う能力。(U. S. Department of Labor, 1970)
- S Spatial Aptitude (空間判断力)** ; 物の形態を視覚的に考え、3次元の物体の2次元表示を理解する能力。(U. S. Department of Labor, 1970)
- P Form Perception (形態知覚)** ; 対象物、画像・グラフィックの詳細を知覚する能力。視覚的な比較・区別を行い、図形の形態と陰影、幅、線の長さにおける微妙な違いを見分ける能力。(U. S. Department of Labor, 1970)
- Q Clerical Perception (書記的知覚)** ; 記述されたもしくは表にされた資料の詳細を適切に知覚する能力。転写の誤りの発見、言葉や数字の校正、計算の誤りを防ぐ能力。(U. S. Department of Labor, 1970)
- K Motor Coordination (運動共応)** ; スピードのある的確な動きを行うために、眼球・腕・指の共応を素早く正確に行う能力。(U. S. Department of Labor, 1970)
- F Finger Dexterity (指先の器用さ)** ; 素早く正確に手指を動かし小さな対象物を取り扱う能力。(U. S. Department of Labor, 1970)
- M Manual Dexterity (手腕の器用さ)** ; 腕を容易に上手に動かす能力。腕を使って物を置いたり、回転する動作をする仕事の能力。(U. S. Department of Labor, 1970)

#### 14. architectural barriers

**建築上の障壁** : 身体的な制約を持つ人の移動能力や他の機能を制限する、もしくは減じるような物理的なデザインと構造 (例 ; カーブ、ドアの大きさ、スロープ、トイレ)。(Fry & Botterbush, 1988)

#### 15. \*arithmetic mean

**算術平均、相加平均** : 平均を表すものとして通常用いられる計算値の1種。合計値をその資料数で除することで求められる。(Mitchel, n. d.)

## 16. (&) assessment

**アセスメント** : vocational assessment を参照。

## 17. \* assistive technology (device)

**支援技術 (補助機器)** : 市販品として在庫からすぐに入手できるものか、部分的に改造したり注文製作するものなのかにかかわらず、障害を持つ人の機能的な可能性を増大させたり、維持したり、向上させるための物品、装置、もしくは生産システムを言う。

(Technology-Related Assistance for Individuals with Disabilities Act, 1988)

## 18. \* average

**平均** : 中心的傾向を表すいろいろな測定法の一般的な用語。算術平均、中位数、最頻値の**3**つが最も広く使われている。(Mitchell, n. d.)

## [B]

## 19. \* battery

**テストバッテリー、バッテリー** : いくつかのテスト結果を比較検討できるようにするため、同質な対象者群によって標準化されたいくつかのテストを組み合わせた**1**組のテスト群のことを言う。時には、同質の対象者で標準化されていない複数のテストをグループとして同時期に実施したというだけの時にこのように言われることもある。(Mitchen, n. d.)

## 20. background information

**経歴情報、背景情報** : 評価を開始するに先立って得られる、関連のある情報。肉親、友人、前の雇用主のような専門家でない人からの情報も、医師、心理士、カウンセラー、ソーシャルワーカー、その他職業評価者等からの情報もこれに当たる。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

## 21. behavior

**行動** : 自然界および社会的環境において直接に観察することができ、かつ計測することができる個人もしくは集団の活動。(Fry & Botterbusch, 1988)

## 22. behavior modification

**行動変容、行動変容過程** : 個人もしくは集団の行動を変容させるために計画された、強化の手続きを計画的に応用する処遇方法。(Fry & Botterbusch, 1988)

## [C]

### 23. career

**キャリア**：職業前、在職中、職業引退後の生活を通じての、ある個人の位置づけの連続経過。

(Super,1983)

### 24. careerassessment

**キャリア・アセスメント**：目標に到達するための教育的な計画を作成すること、また、就業や地域社会での生活に関連する技能を開発することに役立つために、情報や体験を収集・検討する過程。これは、小学校から始まり成人期までを通じて継続的に行われる。キャリア・アセスメントでは、職場、家庭、地域社会で機能を果たしていくことに関連する技能、興味、価値観について、継続的・個別的に収集・検討することになる。そして、(1) 心理・教育的アセスメント、(2) (家庭および地域社会の) 機能的な生活技能アセスメント、(3) 職業アセスメントといった個別的なアセスメント方法を包含する。

(Sitlington, Brolin, Clark, & Vacanti, 1984)

### 25. \* career development

**キャリア発達**：生涯を通じた行動の過程とその中で生じるいろいろな影響を包含したもので、それによって、個人の労働観、職業選択、キャリア・パターンの創造、自己決定の方法、役割の統合、自己の同定・キャリアの同定、教育的レベル、その他関連する事象が導かれることになる。

(Herr&Cramer,n.d.)

### 26. \* career exploration

**キャリア探索**：vocational exploration を参照。

### 27. casefinding

**ケースの発見**：サービスの必要がある人を同定し、その人と家族とにサービスを利用できることを知らせ、必要とされるサービスを手配し、その人がひとつもしくはそれ以上の人的サービスを受けられるように支援することを目的に、系統的なやり方で地域に入っていく過程。(Fry & Botterbush, 1988)

同義語：outreach

### 28. case manager or (client program manager)

**ケースマネージャーもしくは(クライアント・プログラムマネージャー)**：サービスを調整し、リハビリテーションの過程を通じてクライアントが成長していくことを保障し、適当な間隔でケースの概要をまとめ、そして(おそらく)財政的な責任をも受け持つ人を言う。(Herrick, Downing, Hall, McGill, Miller, Monteforte, Schubothe, & Winn, 1981)

## 29. \* ceiling

**上限値**：テストで計測される能力の上限。(Mitche11,n. d.)

## 30. \* central tendency

**中心的傾向**：ある得点値の集合を代表するように、最も典型的なひとつの数値で表す尺度。計測値の集合の傾向は、何らかのタイプの平均によって示される。(Mitchell, n. d.)

## 31. certified rehabilitation counselor (CRC)

**認定されたリハビリテーションカウンセラー**：リハビリテーションカウンセラー認定委員会で定義された、障害を持つ人のためのさまざまな、また、特別なリハビリテーションサービスを提供することに関して認定された専門職。認定のための必須領域は次のものである。障害の状況に関する医学的、心理学的、経済学的側面；リハビリテーションにおける立法上、法律適用上、社会学的、工学技術的な関わり；リハビリテーションサービスとその供給システム；人間行動の原理；職場開拓と紹介；職業リハビリテーションサービスの調整；および、カウンセリングとクライアントのアセスメント。

(Fry & Botterbusch, 1988)

## 32. certified in vocational evaluation (CVE)

**認定された職業評価員**：作業適応・職業評価専門職認定委員会（CCWAVES）によって、職業評価についての認定を受けた者で、次の領域において委員会で公表している標準にかなっている者。職務分析、職業情報、面接技法、個別的な職業評価計画、ワークサンプル、心理学的テスト、学習スタイル、場面設定アセスメント、機能的な生活技能、障害の機能的制限、報告書の作成。

(Commission of Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists, 1992)

## 33. certified in work adjustment (CWA)

**認定された作業適応指導員**：作業適応・職業評価専門職認定委員会（CCWAVES）によって、作業適応について認定を受けた者で、次の領域において委員会で公表している標準にかなっている者。行動マネージメント、障害の機能的側面、作業調整、個別的な作業適応計画、場面設定アセスメント、学習スタイル、地域に基盤を置いた職業訓練、障害の社会的側面。

(Commission of Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists, 1992)

## 34. client

**クライアント**：諸機関、事業体、学校、もしくはその他のサービス供給者からサービスを受けている人。(Fry & Botterbush, 1988) **consumer** も参照。



### 35. client follow-up

**クライアントのフォローアップ**：職業紹介から職場適応までの各時期に個人に対して行われる支援的援助。このサービスはサービス機関へのフィードバックにもなり、また、その人の雇用を維持していくために必要な援助を雇用主に提供することにもつながる。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 36. client plan

**クライアント計画書**：クライアント、他の機関の職員、その他重要な人物の直接参加により定期的に作成され見直しされる文章化された行動のプログラム。対象と目的とを特定し、それらを決められた期間内に達成するためのサービスを明らかにする。(Fry&Botterbusch,1988)

同義語：client program、individual evaluation plan、individual program plan、individual work adjustment plan、rehabilitation plan。

### 37. cluster trait (work) sample

**クラスター特性ワークサンプル**：関連性のあるひとつの職務群に固有の特性をアセスメントするワークサンプル。その職業群の分析とそれを首尾よく成し遂げるために必要な特性との分析に基づいており、共通的な職務要件に関する個人の潜在能力をアセスメントすることを意図している。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 38. commensurate wage

**釣合のとれた賃金**：障害を持った人の生産能力のレベルを考慮しつつ、仕事の質や量が同等に近い仕事をしている障害を持たない熟練者に通常支払われる賃金と釣り合うようにした報酬。

(Fry & Botterbusch, 1988)

### 39. Commission on Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists (CCWAVES)

**作業適応・職業評価専門職認定委員会**：指定機関から選任された委員によって構成される独立した委員会である。CCWAVES は、職業評価と作業適応の専門家と認められる質的な基準を満たす人を選び、その人に資格を与えることを目的としている。そのような基準が存在すれば、クライアントや他の実践家、関連分野の専門家、また一般市民にも大きな利益をもたらすと考えられる。

(Commission on Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists, 1992)

### 40. community alternative

**地域・在宅諸サービス**：障害をもつ人に介助や援助、サービスを提供する、施設外の地域・在宅で利用できる諸サービス資源。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 41. community-based programs

**地域に根ざしたプログラム**：障害を持つ人が生活している地域内で利用できるプログラムのことで、施設入所など隔離された環境内のプログラムに対立する概念。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 42. community resources

**地域で利用できる資源**：地域の人にソーシャルサービスを提供する公的・私的な機関・学校・プログラム（制度）。そのようなサービスは、一般に政府機関、地域からの募金、寄付、料金などを財源として成り立っている。(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 43. competitive bid

**競争入札**：一般の企業で行われているのと同様の価格見積りの手続きを経て設定された価格で、特定の仕事を特定の条件下で遂行する協定。(訳注：障害者団体だからといって、特別な保護をするのではなく、対等に競争していくということ) (Fry & Botterbusch, 1988)

#### 44. consumer

**消費者**：医学的な治療・職業リハビリテーション・リハビリテーション工学・住宅・自立生活・移送サービスなど、タイプの異なるサービスを受ける資格のある、または必要としている、あるいは今受けている障害者のこと。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

client の項も参照。

#### 45. \* criterion

**規 準**：あるテストの結果を判断したり、評価するための基準で、そのテストが測定したり、予測を立てたり、相関関係を明らかにしようとするときに対照する得点や評定など。(Mitche11, n. d.)

#### 46. \* criterion-referenced (content-referenced) test

**規準準拠（内容準拠）テスト**：ある個人が有する特定の知識・技能についての情報を提供するように作られたテストのことを表現するときに多く用いられる用語。(Mitche11, n. d.)

#### 47. \* curriculum-based vocational assessment (CBVA)

**カリキュラムに沿った職業アセスメント**：

- (1) 特定の職業教育コースに入学し、進んでいく際に、教育に関して学生が持つ疑問や特殊なサービスニーズに応えるための継続的なアセスメントのプロセス。(Albright & Cobb, 1988)
- (2) 現存のコース内容やカリキュラムの中で、学生の選択に応じてキャリア発達や職業訓練に関する

ニーズを決定していくプロセス。この中で、キャリアないし職業のプログラム内容・教育に関わる決定をしていくために、学生のキャリア・職業上の得手・不得手を把握する。

(Stodden, Ianacone, Boone, & Biscorner, 1987)

- (3) カリキュラムの構成や付随的なプログラムのプロセスから得られる情報の収集と活用。この場合、学生の進歩の程度、カリキュラムを変更・修正する必要があるかどうかについて判断するため、カリキュラム内容に関する（前後の）学生のアセスメントを行う。(Clark & Kolstoe, 1990)

## [D]

### 48. \* decile

**十分位数、デシル**：ある分布を、それぞれに10%ずつ含まれるよう10の部分に区分する（10パーセントずつに分ける）場合の9つの区分点（得点）のこと。(Mitchell, n. d.)

### 49. deinstitutionalization

**脱施設化**：3つの相互に関連しあうプロセスをもつ概念。

- (1) 地域でのケアや訓練といった本来あるべき方法を開発し、見つけ出し、利用することによって、公的な施設への入所を防止すること。
- (2) 地域生活をめざすリハビリテーションプログラムや訓練プログラムの効果が見込め、地域で十分に暮らすことができるにもかかわらず施設に入所している人々を、機会を見て地域に戻すこと。
- (3) 障害を持つ人の人間としての権利・市民としての権利を守り、その人を適切に、かつ迅速に地域に戻すことに責任を負えるように施設環境を確立し、維持すること。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 50. (&) developmental disability

**発達障害**：以下のような属性を持つ重い、持続的な障害がある場合に言う。

- (1) 精神的あるいは身体的な機能障害が原因となる障害や、精神的・身体的の両方の機能障害が複合した障害がある。
- (2) 機能障害の原因が22歳になる前に出現している。
- (3) このような状態が永続すると考えられる。
- (4) 以下のような日常生活での主要な活動中に、3つ以上の領域において著しい制限がある。

① 身辺目立

② 言語の理解と表出

③ 学 習

④ 移 動

⑤ 自己指南

⑥自立生活を送る力

⑦経済的に自立できる力

(5) 特殊な、あるいは2つの分野にまたがる、または一般的なケア、治療その他のサービスについて、組み合わせたり連続したり、生涯または長期にわたって、また、個別に計画し、調整することが必要なニーズがある。(The Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act, 1990)

## 51. dexterity

**巧緻性**：指や手、腕、肩、時には身体のいろいろな部分を組み合わせた、動きの巧妙さ、技能。その評価には、ワークサンプルを用いたさまざまな作業活動で動作を観察する方法、標準化された動作性テストを実施する方法などがある。(Fry & Botterbusch, 1988)

## 52. \* diagnostic test

**診断テスト**：いわゆる「診断」や分析を行うためのテスト。すなわち、個人の得手・不得手の領域を見出したり、その不得手や欠損などの特徴を明らかにしたり、また可能な場合は、その原因を推測したりもする。(Mitchell, n. d.)

## 53. disability

**能力障害**：人としてごく当たり前の方法で、あるいはその範囲内で、何かを行う能力に制限があったり、欠けていること（機能障害に起因する）。(Wood, 1980)

## 54. disadvantaged individual

**不利益を被っている人**：次のような理由で、経済的な制限を受けている人。すなわち、身体的障害、精神機能面の障害、若年、高齢、低学歴、人種や文化的な要因、受刑、犯罪歴があること、貧困。(Fry & Botterbush, 1988)

## 55. \* distribution (frequency distribution)

**分布（度数分布）**：得点ごと、あるいは一定の得点間隔ごとにその範囲内にある数（度数）を示すために、ある集団内の人の得点を表にしたもの。(Mitchell, n. d.)

# [E]

## 56. \* ecological assessment

**エコロジカル・アセスメント、生態学的アセスメント**：エコロジカルというのは、アセスメントと介入との枠組みを記述するために用いられる言葉である。この言葉は、個人と環境とは相互に影響し合っており、相互作用の結果としてお互いに変化がもたらされるという仮説に基づいている。

(Szymanski, Dunn, & Parker, 1989)

### 57. employability

**雇用可能性**：ある人が仕事に就けるかどうか、そして一旦就いたその仕事を継続できるかどうかを決定する、相互に関連し合う要因の複合体。(Jewish Vocational Service, 1959)

### 58. \*employability assessment

**雇用可能性のアセスメント**：ある人が適切な職業ゴールを選択し、ふさわしい仕事を見つけ出し、それに就くことができるかどうか、さらに一旦就いたその仕事を継続し、向上させることができるかどうかを決定づける複雑に関連し合っている要因と関係づけられるように、個人の能力を測定する一連の総合的なプロセス。(Farley, Bolton, & Little, 1990)

### 59. \*employment history

**雇用歴**：workhistory を参照。

### 60. (&) enclave model

**エンクレープモデル**：雇用されて、障害のない人と一緒に、あるいは隣り合って働く障害者の小集団（普通は 6 人から 8 人）方式。援助付き雇用（SE）の専門家による援助が継続的に提供されるというのが典型的である。望ましいエンクレープモデルは、障害を持つ人だけの集団に入れないことである。

(Powell, Panecofar, Streere, Butterworth, Itzkowitz, & Rainfoth, 1991)

### 61.environmental (working) conditions

**(職場) 環境条件**：職場の物理的環境で、それが、労働者の特定の身体的機能を要求することになる。(Botterbusch, 1984)

### 62. \*ethics

**職業倫理**：一般には、我々が行動する際の規範。すなわち、ある組織によって設定された原則、あるいは特定の専門領域に属するグループによって作られた技術的なガイドライン、専門的職務を遂行するに当たっての容認できる行動と容認できない行動についての忠告などである。

(R. J. Spitznagel, personal correspondence, May 24, 1991)

### 63. evaluation

**評価**：vocationalevaluation を参照。

#### 64. expert witness

**専門職** : vocational expert を参照。

### [F]

#### 65. follow-up information

**フォローアップ情報** : サービスを提供した後に集められるデータで、ある個人の状態を明らかにしたり、あるグループの状態を統計情報で表す。フォローアップは継続的なプロセスであり、直接に職場へ出向いて観察したり、クライアント自身やその同僚、雇用主と面接したりすることが含まれ、その後に必要なサービスニーズを明らかにすることに役立てられる。(Fry & Botterbush, 1988, edited 1993)

#### 66. functional assessment

**機能アセスメント** : 環境との相互作用の中で表れる目的的行動について測定すること。その結果は、アセスメントの利用目的に応じて解釈される。このようなアセスメントは、一般的能力、技量、作業遂行能力などを測定する評価のプロセスである。(Halpem & Fuhrer, 1984)

#### 67. \* functional capacity evaluation

**機能水準の評価** : physical capacity evaluation を参照。

#### 68. functional independence

**機能的自立** : 他の人の援助がなくても日常生活活動を適切に行う能力があること。

(Fry & Botterbush, 1988)

#### 69. functional limitations

**機能の制限** : ある個人の、課題達成や日常生活活動の遂行を妨げる、身体的・精神的機能の制限。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 70. functional living skills assessment

**機能的な生活技能のアセスメント** : 家庭や地域で生活していくのに関係する個人の技能、興味、価値観などを評価するための体系的なプロセス。このアセスメントの目的は、家庭生活や地域参加というゴールを達成しようとする人を援助する教育プログラムを作成することである。アセスメントとその結果に基づく勧告は、地域での種々の自立水準を達成していくためにどのような技能が必要とされるかについての分析と理解の上で行われなければならない。(Fry & Botterbusch, 1988)

## 71. functional outcomes

**機能上の成果（リハビリテーションのゴール）**：ある人が通常的に従事できるものであって、時間・体力・能力を使うことが必要とされる活動のこと。機能上の成果の一連のレベルは以下のとおりである。

- 一般的雇用－自営
- 一般的雇用－キャリア
- 一般的雇用－長期
- 一般的雇用－短期
- 一般的雇用－臨界的
- 一般的雇用－亜生産的
- 過渡的雇用－期間を限定したサービス
- 援助付き就労－継続的、長期援助
- 家庭内就労－自営
- 家庭内就労－他人に雇用されている
- 保護的就労－過渡的
- 保護的就労－長期
- 一時的な失業－市場価値のある職務技能を持つ
- 作業活動（ワークアクティビティ）プログラム－長期
- 無報酬の仕事：
  - 無報酬の家庭内労働－家事や他の家族の世話
  - 地域での活動－自分で自由に時間を使う
- デイ・アクティビティ・プログラム：
  - 在宅一家で自由に時間を使う
  - 在宅－全自立
  - 在宅・地域での援助－一部自立
  - 整備された生活環境－一部自立
  - 全介助－短期
  - 全介助－長期

(Fry&Botterbusch,1988,edited1993)

## 〔G〕

## 72. gainful employment

**有給雇用、稼働就労**：以下のどれかに含まれる就業：一般的な労働市場、援助付き雇用、保護的就労、自家事業、その他の家庭内就労。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 73. \* generalizable skills

**般化可能なスキル**：職業的なプログラムや職業の基本であり、成功のために必要であり、広狭の移行を可能ならしめる認知的、感情的、精神身体的な能力のこと。これらは実効的であり重要なものである。というのは、これらの能力は、職業プログラムを受けている者を労働の世界や、次の段階の教育・訓練の場へと移行させるのを援助する職業教育カリキュラムの共通的要素をなしているからである。これら般化可能なスキルを持つ者は、職業的プログラム、キャリア、職業、職務へと移っていくことが可能であり、それゆえ、雇用可能性を高めることができる。（Greenan, 1989, ascited in Berkell & Brown, 1989)

### 74. \* grade equivalent

**評価段階値**：ある得点が実際に相当するか、あるいは相当すると評定するための評価段階のレベル。（Mitche11, n. d.）

## [H]

### 75.habilitation

**ハビリテーション**：発達障害のある個人に対して、最大限に高い水準の自立を達成させるために提供されるサービス。（Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993）

### 76.handicap

**社会的不利**：主要な生活活動を実質的に制限する身体的または精神的機能障害。（Halpern & Fuhrer, 1984）

### 77. (&) heavy work

**重度の労働**：対象物を移動させるために、時々50ポンドから100ポンドの負荷が掛かるか、25ポンドから50ポンドの負荷が頻繁に掛かるか、10ポンドから20ポンドの負荷が絶えず掛かる労働。「中等度の労働」における身体的な所要要件を超えるものである。（U. S. Department of Labor, 1991）

### 78.human services

**対人的サービス**：障害者がその宿命に打ち勝ってコントロールするとか、生活の中での選択の自由を行使できるようにするとか、環境を処理できるようにするために供給されまたは実行される活動。

（Fry & Botterbusch, 1988）

### 79.human services delivery system

**対人的サービス提供システム**：保健ケア、教育、所得保障、そしてマンパワーサービスを含む諸活動



が供給される組織的な構造。(Fry & Botterbusch, 1988)

## [I]

### 80. impairment

**機能障害**：心理学的、生理学的、または解剖学的構造、機能の欠損、または異常で、疾病、事故、栄養不良、または出生時異常の結果で起こり得る。(Wood, 1980)

### 81. income maintenance service

**所得保障サービス**：十分な賃金で就労できない個人への、経済的な援助に関連したサービス。社会保障や社会福祉は2つの具体例である。(Fry & Botterbusch, 1988)

### 82. \* independent living skills

**自立生活スキル**：個人向けに最適化させ制限を最小化した環境の中で、可能なかぎり自分の力だけで機能を発揮しようとする障害者に必要とされる基礎的なスキル。それらのスキルには身辺自立、住居管理、地域生活、家計計画と管理などが含まれる。(Davis, 1986)

### 83. \* independent living

**自立生活**：自己決定や日常活動を遂行する上で、他者への依存を最小化するように、意に叶う選択に基づき自分の生活をコントロールすること。“自立”は個人によって別々な内容として定まってくる相対的な概念である。(Frieden, Richards, Cole & Bailey, 1979)

### 84. individual case record

**個別ケース記録**：このファイルは個人についての評価に先立って、あるいは評価の期間内に、または評価の後において得られたすべての情報を含んでいる。すなわち、紹介されてきた情報；生育歴・職歴；医学的、心理学的、心理・社会的情報、紹介時の問題意識、プログラムの目標と計画、検査結果、提供されるべきサービス、評価期間中の成績と向上に関するメモ、署名入りの報告書、そしてケース会議の概要、終了時の決定、最終報告書の所見と勧告に関する文書記録を内容とする。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 85. individual placement model

**個別職場配置モデル**：ほとんどの同僚が障害を持たない職場に、もしくは障害者集団の一員とならなような職場に障害者を配置すること。これは最大限の統合を提供でき、望ましいモデルである。

(Hill, 1986)

## 86. \* individualized education program (IEP)

**個別教育プログラム**：障害を持つ児童の一人ひとりに対して、彼ら固有のニーズに合わせて特別に考案された教育を提供し、または監督する資格のある地域の教育機関や中間的教育施設の代表者による話し合いの中で作成され、明文化された方針。それには **16** 歳を超えない時期に開始され（個人にとって適当と判断された時は **14** 歳以前においても開始される）、それ以降の毎年において必要となる移行サービスについての記述があり、適当ならば、生徒が学校環境から離れる以前に考えられる施設ごとの責任や施設間の連携のいずれか（あるいは両方）についての記述を含む。

(Individuals with Disabilities Education Act, 1990)

## 87. individualized education plan

**個別教育計画**：サービスを受けている障害者個人のニーズに特定の合うように、そして紹介してきた機関からの要請を満足させるように考案され、方向づけられ、体系化された一連の事業内容。個別教育計画を通じて、サービスを受けている個人、紹介してきた機関、そして職業評価員は個人に関する評価プログラムの簡潔な全体像を得ることができる。(McCray, 1978)

## 88. \* individualized transition plan (ITP)

**個別移行計画**：長期的目標と短期的目的に関しての、期限付きで測定可能な期待される成果を含み、それらが達成されることを保証するために計画を実行、促進、監視する人々を明確にすることを含む計画。ITP の目的は、障害者があるひとつのサービス・レベルやタイプから他のサービス方法へできるだけ支障なく移るよう励まし援助することである。障害者が教育場面で特殊教育サービスを受けている場合には、個別教育計画 (IEP) の中に移行計画の部分が統合されているであろう。実際、**1990** 年の障害者教育法 (IDEA) の **101** 項から **476** 項において、IEP には移行計画が必要であるとしている。

(P. J. Leconte, personal correspondence, July, 15, 1991)

## 89. individualized work adjustment plan

**個別職場適応計画**：(1) 問題として取り組まれるべき行動、(2) 使用される方法と技術、(3) 計画の実行に関わる人々と個々の責任、(4) 計画が実行される際の作業課題や環境、(5) 計画を振り返り評価する方法、について特定化した計画。(Esser, 1975)

## 90. \* individualized written rehabilitation program (IWRP)

**文書化されたリハビリテーション・プログラム**：障害者個人の就労目的を達成するために、彼ら固有の長所、資源、優先権、関心、能力そして才能と一貫性あるように考案されたプログラム。長期的なりハビリテーション目標、中期的な職業関連の目的、特殊な職業リハビリテーションサービス（リハ工学の技術や個人援助サービス）や就職後のサービスの必要性の評価を含む。IWRP はサービスを受ける資

格が認められた障害者と職業リハビリテーションカウンセラーが共同作成し、両者の合意のうえで署名する。(U. S. House of Representatives, 1992)

### 91. industrial standards

**産業界標準**：労働活動の質と量に関する雇用主の期待に基づき、産業界労働者に求められる要件。  
(Fry&Botterbusch,1988,edited1993)

### 92.intake

**インテーク**：障害者を特定機関に受け入れるか、または、より適当な他の機関へ紹介することにつながる活動。これには、受け入れるに当たって必要な、資金、住居、プログラムなどの調整が含まれる。  
(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 93. (&) integrated work setting

**統合された職場環境**：障害を持たない労働者と職場の内外で交流する機会を持って競争的雇用がなされる、産業ベースの職場環境。障害を持つ労働者と健常労働者の比率が **1 対 8** を超えて高くない(障害者が多くならない)。(Hursh & Kems, 1989)

### 94. intelligent quotient

**知能指数**：検査実施によって得られた一般知能についての測定指標で、(1) 暦年齢に対する精神年齢の比率、(2) 年齢から期待される課題成績からの偏差値の **2** つの方式がある。(Fry & Botterbusch, 1988)

### 95. interdisciplinary approach

**学際的アプローチ**：障害者に対する診断、評価、個別プログラム策定のための方法論。これには、**2** 人あるいはより多数の専門家（例えば、医師、心理士、教師、職業評価員、療法士、ソーシャルワーカー、リハビリテーションカウンセラーなど）がひとつのチームとして参画し、障害者の個人的なニーズを明確にし、それらのニーズに合致させる方法を工夫する目的に沿って、それぞれの技能、能力、洞察、観点によって貢献する。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 96. interest

**興味**：ある作業、職業、キャリアに関連する活動や領域について強い好みや関心または好奇心が存在すること。(Fry & botterbusch, 1988, edited 1993)

### 97. interview

**面接**：診断、教育、カウンセリング、または情報収集の目的に利用される、**2** 人かそれ以上の人々

の間のコミュニケーション。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 98. \*inventory

**調査票、インベントリー**：通常、自己報告の形式によった質問紙またはチェックリストで、個人について知的側面以外の情報を集めるために考案されている。(Mitchell, n. d.)

### [J]

#### 99. job

**職務**：作業動作、方法、材料、生産物、作業者特質に関して、その主な作業活動や目標が類似している、会社の中の単一の職位または一群の職位。ひとつの職務の作業活動の配列は他の職位の持つそれとは決定的に異なっている。(U. S. Department of Labor, 1982)

#### 100. job analysis

**職務分析**：職務に関する正確で客観的で完全なデータを収集、評価、記録すること。職務分析は体系的で包括的で簡明な方法で；労働者が作業活動や機能として何をするのか；労働はどのように行われるのか（どんな方法、技術、過程が含まれ、どんな道具が使用されるのか）；労働の結果は品物を生産するのか、サービスが引き渡されるのか、どんな材料が使用されるのか；含まれる課業を達成するための労働者特質すなわち技能、知識、能力、適応はどのようになっているのか；を区別して記述する。また、仕事の文脈を、環境と組織の要因や労働者の裁量、責任、責務の性質によって明らかにする。

(U. S. Department of Labor, 1982)

#### 101. job bank

**求人情報バンク**：特定地域の中の最新の求人リストを載せた手引き、あるいはコンピュータ化されたシステム。(Fry&BotterbuSch,1988)

#### 102. \*job carving

**職務彫出**：実際の現場での仕事上の義務を分析し、重度の障害を持つ従業員にも担当させられる特定の課業を明らかにすること。(Griffin, 1991)

#### 103. job clusters

**職務クラスター**：仕事上の特定の義務、材料や装置の使用、必要とする技能と知識、または労働者特質などの職務要件の類似性に基づいて集められた職業のまとまり。(Fry & Botterbusch, 1988)

同義語：work families、job families。

#### 104.. job coach

**ジョブ・コーチ**：職場内での職場定着、通勤訓練、職業訓練中のクライアントに継続的アセスメントと経時的アセスメントを進めながら、1対1の個別化した援助を提供する専門家あるいは準専門家。  
(Wehman & Melia, 1985)

#### 105. job development specialist

**職場開拓担当員**：一般雇用の現場や実習訓練の状況の中で、障害者を就労させる目的のために実業界や産業界と接触する職員。彼らは障害者の能力を考慮しながら職務を分析し、特定の職務へと方向づける際には、担当カウンセラー、施設、そして本人との間で協議を行う。就労中の個人に対するフォローアップサービスを提供することもある。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 106. job exploration

**職務(業)探索**：職業の世界についての知識を増加させるべく、個人が労働体験、職業情報にさらされる過程。(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 107. job families

**職務族**：job clusters を参照。

#### 108. job keeping skills

**職務継続スキル**：一旦雇われたらその雇用を継続していくことを可能にする技能。これらには出勤についての知識／期待、時間の遵守、行った作業量と質、上司との人間関係、同僚との人間関係、安全、身だしなみや衛生が含まれる。(Fry&Botterbusch,1988,edited1993)

work habit も参照。

#### 109. \*job matching

**ジョブ・マッチング**：個人の作業者特質がある特定の職務に関する徹底的な職務分析の結果と比較、検討されるプロセス。(R. J. Spitznagel, personal correspondence, May 24, 1991)

#### 110. \*job modification

**職務再設計**：特定の労働者のニーズに合わせるために、目標の職務が変更されるプロセス。これは環境調整、機器と補助具の改善や手順の変更を通じて達成される。(Ogden-Niemeyer & Jacobs, 1989)

#### 111. job sample

**職務標本**：全体的に産業界から直接に複製したワークサンプルの形式で、ある職務の装置、道具、材

料、正確な手順、そして、その作業標準を含む。(Fry&Botterbusch,1988)

### 112. job seeking skills

**仕事探しの技能**：求人情報を見だし、それに引き続く採用までの一連の活動を可能ならしめる技能のこと。それには求人情報の取得方法、求職申込書の作成の仕方、採用試験の受け方、履歴書の作成の仕方、面接の最中はもちろんのことその前後においてどのようにすれば積極的な印象を与えるかといったことに関する知識を含んでいる。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 113. job task

**職務課業**：ある特定の職務の中から直接的にそっくりそのまま（変化を加えることなしに）抽出した単一の作業活動のこと。(Fry & Botterbusch, 1988)

### 114. \*JTPA

**1982年職業訓練パートナーシップ法**：この法により、若年者及び成人者のための人的資源プログラムと訓練プログラムの財政基盤ができています。(Job Training Partnership Act, 1982)

### 115. (&) job tryout

**職務試行**：クライアントに実際の労働経験や地域との関わりを提供するために企画された、暫定的な職場配置または見習いのこと。職務試行には以下のものが含まれる。

- (1) クライアントに新しい職業を経験させること。
- (2) 実際の労働環境の中でクライアントの労働、社会、対人処理の各技能を評価すること（場面設定アセスメント）。
- (3) 雇用主に、障害者が潜在能力を持ち有用な労働者であることを周知させること。
- (4) 採用配置を決定するために役立つような追加的なデータを収集すること。
- (5) クライアントが参考にできるような事項や労働経験を履歴書に記載できるようにすること。

(Neubert&Tilson,1987)

## [L]

### 116. \*labor market access (LMA)

**労働市場へのアクセス**：障害者の労働市場での雇用可能性や、市場参入上の欠点の度合いについて把握するための方法。それには、残存の機能を見極めるためにジョブ・マッチングを利用すること、障害の状況や程度をリスト化すること、すべての関連する要因に関して受障前の機能レベルと受障後のそれとを調整するための配置転換可能性法というプロセスを利用することを行う。こうして、リハビリテーション専門家は受障前後での障害者が可能な職業の見込みの程度を確認することができるのである。労

働市場へのアクセスにおける損失はすなわちクライアントの職業的障害の程度を示すものである。  
(Weed&Field,1990)

#### 117. \*labormarketinformation (LMI)

**労働市場情報**：ある特定の地域（例えば、市、州、地域、国）における仕事あるいは職業の分野（クラスター）での就業のしやすさや、成長の度合いを示す最新のデータ。**LMI**には、一般的な職業の定義とともに特定の企業における職務名、給与、職務上の責任、資格要件などが含まれている。

(P.J.Leconte,personalcorrespondence,July15,1991)

#### 118. \*labormarketsurvey

**労働市場調査**：個人の移転可能な技能や残存機能に基づいて行う、ある地域における特定の職業または職業群についての体系的分析。その中では、雇用傾向、給与レベル、求人可能性、成長の可能性、将来の見通し等に関する分析を行う。(Hursh&Kems,1989)

#### 119. learningassessment

**学習アセスメント**：どんな教授法あるいは行動改良法が最も効果的であるかを確認することにより学習可能性を把握すること。(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 120. learning disability

**学習障害**：specific learning disability を参照。

#### 121. learning style

**学習スタイル**：個人が新しい事柄を学習する際の方法。学習スタイルは、通常は、個人が最も早く学習することのできる感覚器官（例えば、視覚、聴覚、触覚、運動感覚）によって規定される。

(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 122. levels of vocational assessment

**職業アセスメントの段階**：

第1段階：スクリーニング；追加的なサービスを提供するかどうかを決定するための第1段階。このレベルでの評価には通常の面接、ごく限られた範囲での心理テスト及び関連データの収集が含まれている。

第2段階：臨床的；この中間的なプロセスには詳細な事例研究、綿密な職業カウンセリング及び心理テストによる結果が含まれる。さらに、転換可能な技能の分析やジョブ・マッチングも行われる。

第3段階：職業評価；実際の仕事あるいは模擬の仕事を利用して、評価や職業探索に焦点を当てて体系的に行う総合的なプロセス。その目的は個人の職業発達を支援することである。職業評価のプロセスには医学的、社会的、職業的、文化的、経済的データが織り込まれている。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 123. \* life-centered career competencies

**生活の観点から見たキャリア形成能力**：ほとんどのライフキャリアにおける役割（例えば、家族の一員、労働者、市民、隣人、消費者など）に必要な、般化可能な生活技能のことで、日常生活の技能、個人・社会との対応における技能及び職業上の技能に焦点が当てられている。(Brolin, 1989)

#### 124. life skills

**生活技能**：種々の分野（例えば、職業、家族、学習）において、円滑に対処したり行動することに関連した般化可能な技能（例えば、コミュニケーション）。これらの技能を評価し、それを獲得するために必要な訓練を行うことは、多くの生活場面での対処をうまく行えない多くの重度障害者または発達障害者にとって重要であり、また職業リハビリテーションプログラムの成功に大きく影響する。(Adkins, 1970)

#### 125. life skills assessment

**生活技能のアセスメント**：個人がうまく適応する行動を遂行する能力のアセスメント。評価の方法には生理的測定機器（リラクゼーションとストレスマネージメントの技能を評価する場合）、観察による評定尺度、紙筆心理検査の利用がある。(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 126. (&) light work

**軽度の労働**：ある対象物を移動させるのに、時折 20 ポンドまでの力を必要とする、しばしば 10 ポンドまでの力を必要とする、または、もっと軽量だが継続的（一定時間の 3 分の 2 以上）に力を必要とする仕事。座作業の場合には、肉体的な要求度はこれらを越えても差し支えない。持ち上げる重量がごく軽量であっても以下のような場合には軽度の労働とみなされる。

- (1) 歩行したり立っていたりすることが著しく多い場合。
- (2) ほとんどが座っている場合であっても腕や足をコントロールしながら押したり、引いたりするようなことが要求される場合。
- (3) 一定のスピードが要求され、たとえ材料の重量は軽量でもそれを継続的に押したり引いたりするような作業が要求される場合。

(U. S. Department of Labor, 1991)



## [M]

### 127. \* Machines, Tools, Equipment and Work Aids (MTEWA)

**機械・道具・機器・作業補助具方式**：特定の作業活動を行うために労働者が使用する機器、補助具類を調査する職務分析の一方法。(U. S. Department of Labor, 1982)

### 128. manpower development

**人材開発**：教育訓練機関及び雇用機関が、現存する雇用の空きや推定できる空きに対して、有資格の人員を現在及び将来にわたって供給できるようにするため協力し合いながら努力していくプロセス。

(Fry & Botterbusch, 1988)

### 129. \* Materials, Products, Subject Matter and Services (MPSMS)

**材料・製品・目的・サービス方式**：作業活動の最終生産物を記述することによる職務分析の一方法。

(U. S. Department of Labor, 1982)

### 130. \* mean

**平均**：arithmetic mean を参照。

### 131. \* median

**中央値**：大きい順に並んでいる一連の数のうちで中央にある値。ある集団を 2 つの均等な部分に分けるポイント。50 パーセントイルの点。(Mitchell, n. d.)

### 132. medical impairment rating

**医学的に判断した機能障害評定**：患者を検査した結果、主治医ないしは独立した医学的担当者が判断した評定。通常、永続的損傷に関するアメリカ医学会 (AMA) 指針に基づいて実施される。これは、機能的障害としての解釈ではなく、AMA 指針に基づく解剖学的な機能障害のレベルを示すだけのものである。(Deutsch & Sawyer, 1985)

身体全体あるいは四肢の特定のひとつ、身体のある部分に関して数量的な割合で表現される。

(Fry&Botterbusch,1988)

同義語：anatomical rating。

vocational disability rating も参照。

### 133. (&) medium work

**中等度の労働**：ある対象物を移動させるのに、20 ポンドから 50 ポンドの力を時折必要とするような仕事、ごく軽量から 10 ポンド以上の力を継続的に必要とするもの。肉体的な要求度が「軽度の労働」

の定義を超えるもの。(U. S. Department of Labor, 1991)

#### 134. \* method of vocational assessment

**職業アセスメントの方法**：個人の職業発達や職業に関する意志決定を促進するのに役立つ職業情報の収集プロセスに必要な、技法、器具及び組織化、体系化された諸活動。職業アセスメントの方法には次のものが含まれる。職務分析、訓練分析、心理テスト（例えば、職業興味検査、気質検査、適性検査、巧緻性テスト、学習スタイル評価等）、観察と行動記録、ワークサンプル、場面設定法、職場内評価、職務試行、職業相談、経歴情報の検討、職歴確認及び身体能力のアセスメント。(Leconte,1991)

#### 135. \* methods-time measurement (MTM)

**時間測定法**：すべての手作業や作業方法を基本動作に分解し、各動作の性質と条件に応じた既定標準時間を割り当てる分析方法。(Maynard, Stegemerten, & Schwab, 1948)

#### 136. mobil work crews

**移動作業班**：援助付き雇用のひとつのモデルで、地域に根ざした職場において、単独で、あるいは 8 人を越えない障害者で構成する小さな班として働く。作業監督者が通常この小さな班に対しての責任を持つ。通常、仕事は契約に基づいて行われ、種々の異なった場所であるいは同じ場所で、他の契約が発効するまでの限られた期間、仕事を行う。工作中にも作業監督者やジョブコーチ以外の人々との統合がなされなければならないし、昼食や休憩時間中の単純な交流以上の統合をも図らなければならない。

(Hi11, 1986; Wehman & Melia, 1985)

#### 137. mobility

**移動能力**：個人が環境の中で移動する能力。(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 138. \* mode

**最頻値**：分布において最も頻繁に表れる数値。(Mitchell, n. d. )

#### 139. \* Modular Arrangement of Predetermined Time Standard (MODAPTS)

**既定標準時間モジュール法 (モダプツ)**：人間の各身体部分の動きについての標準時間を、既定時間標準によって示すシステム（作業に必要な基本要素動作を同定することによって全体の標準時間の把握を可能にするシステム）。これでは、活動を 2 種にグループ分けして定義づけと時間計測を行うことになる。すなわち、空間における四肢の動作と、終局動作と呼ばれる動作を完了する時の動作である。

(McLeod,1972)

## [N]

### 140. \* natural supports

**自発的な支援**：統合的かつ地域に根ざした雇用の場で、障害を持つ個人の雇用を促進するのに役立つ、同僚、雇用主その他の人から自発的に生じる支援。(Schafer, 1990)

### 141. \* normal distribution

**正規分布**：特徴的な釣り鐘型のグラフ形状を示す数値の分布。ほとんどのケースが平均値付近に集中するが、平均から離れるにつれて、精細な数学的等式に従って頻度が減っている。(Mitchell, n. d.)

### 142. normalization

**ノーマライゼーション**：人々にとって価値のある社会的役割を可能にし、確立し、そして維持する目的をもって、その社会の文化の中で価値ありとされている方法を利用すること。

(Wolfensberger & Tullman, 1982)

### 143. \* norms

**標準値**：テストスコアを意味づけることができるようにする参照枠としての統計値。(Mitchell, n. d.)

## [O]

### 144. observation procedure

**観察の手順**：ある個人の行動を文書化する目的で、観察し、客観的に記録するための組織化された手順。通常、生産性、行動様式、表現された興味、他者との関わり等が重視される。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 145. occupational exploration

**職業探索**：vocational exploration を参照。

### 146. occupational information

**職業情報**：ひとつの職務または職務クラスターについて、その職務の特徴や必要とされる事柄を正しく特定した適切な情報で、個人が職業上の意志決定をするために適切な情報を得るのに役立つ。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 147. on-the-job evaluation

**職場内評価**：個人が実際の職場で現実の職務を行う中で評価する技法。作業の達成の度合いは雇用主と評価担当者が協力しながら監督し、評価する。評価の開始と終了時期は事前に決定され、必ずしも採

用に結びつく意図で行うものではない。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 148. on-the-job training

**職場内訓練**：職場内で働く経験を積むよう計画することで、これを通して個人は指導を受けながら職務遂行の仕方を習得する。学校またはリハビリテーション機関と雇用主との間で、個人に対して支払う賃金の全額あるいは一部を雇用主が支払うかどうかを含めて契約が交わされることが多い。雇用に結び付くこともあり、結び付かないこともある。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 149. orientation

**オリエンテーション**：個人をあるプログラムや機関や雇用主に紹介する過程。個人には、考え方や手続きの方法、物理的レイアウト、安全についての制度、地域資源、推薦する理由、その他関係のある情報が提供される。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 150. \* outreach

**アウトリーチ**：case finding を参照。

### [P]

#### 151. \* participant

**参加者**：client、consumer を参照。

#### 152. \* percentile rank

**パーセンタイル順位**：獲得した検査得点を、100人のグループ内の位置に換算して表す表現法。ある得点のパーセンタイル値は、自群または比較対象群内でその得点以下の人々が占めるパーセントを示す。(Mitchell, n. d.)

#### 153. \* performance test

**動作性テスト**：被験者の運動または手腕反応に関する検査のことで、一般には特定の設備や道具を操作するときの巧緻性をいう。(Mitchell, n. d.)

#### 154. personal/social adjustment training

**個人・社会適応訓練**：行動を、社会的に適合する行動に基づく標準に合わせるように変容させるための、カウンセリング過程や訓練過程をいう。個人が環境を適切に処理することができるようにするための行動変容過程をいう。(Fry & Botterbusch, 1988)

### 155. physical capacity

**身体能力**：人がある特定の職務または一連の職務を遂行する際に必要とされる身体上の強さ、可動性、耐久性の程度をいう。(Fry & Botterbusch, 1988)

### 156. \* physical capacity evaluation

**身体能力評価**：労働の基本となる身体面での遂行要因を測定するための系統的かつ集中的な評価手続きをいう。(Matheson & Ogden, 1983)

同義語：functional capacity evaluation、work capacity evaluation。

work tolerance screening も参照。

### 157. physical demands

**身体的要件**：労働者に対し、職業人としての立場で発揮することを要求される身体的能力をいう。

(Botterbusch, 1984)

### 158. placement specialist

**職業紹介専門職**：職業紹介過程で、求職準備性の評価を行い、個別求職計画を作成し、職業紹介を確実にするための求職訓練、職場内訓練、フォローアップを実施して援助する専門職をいう。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 159. position

**職 位**：あるひとりの労働者がある企業で遂行する作業活動をいう。

(U. S. Department of Labor, 1982)

### 160. \* powertest

**パワーテスト、力量テスト**：反応速度によって影響されないでどのくらいの遂行力があるかを測定する検査をいう。従って、時間制限をしないか、あるいは時間をたっぷりとして実施する。

(Mitchell, n. d.)

### 161. \* practice effect

**練習効果**：あるテストを受けた経験が、同一のあるいは類似のテストを後日実施する際に及ぼす影響をいう。(Mitchell, n. d.)

### 162. pre-screening

**予備選考**：職業評価や他のサービスの必要性を決定するために、紹介時に得られるデータすべてに目

を通す過程をいう。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 163. production work evaluation

**生産作業評価、有償作業評価**：下請けや簡単な手作業のような実際の作業を使用し、リハビリテーション施設やエンクレープの作業場で行う評価技法をいう。相応の賃金が支払われ、製品の質と量が評価の主な対象とされる。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 164. psychoeducational approach

**心理教育的アプローチ**：適応の問題に対する医療モデルや心理療法的方法と異なり、心理教育的方法は、クライアントに関する行動科学の知識の提供・教育に基礎を置く教育モデルである。その目的は、生活を成功させ、満足させる技能（例えば、リラクゼーション、目標設定、問題解決法など）を系統的に教えるところに置かれる。(Farley, Means, Akridge, & Rice, 1986)

### 165. psychometric instruments

**心理検査**：認知、精神運動能、情動、興味、欲求、価値について測定する標準化された道具をいい、典型的には鉛筆を用いて検査できるものである。これは、一人ひとりの個人的、社会的、職業的領域に関する質問に答えるものであるため、教育的過程やリハビリテーション過程に重要なものである。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 166. psychosocial skills training

**心理社会的スキル訓練**：一般的には、心理的適応の問題といわれているものをスキルの欠損に起因しているものとみなして、適応・処理スキルを身に付けるための系統的な経験をさせて、必要な適応・処理能力を高める方法をいう。(Akridge & Means, 1982)

## [Q]

### 167. \*quartile

**四分位数**：1 分布内にある事象を 4 等分する際の分割する 3 点の 1。(Mitchell, n. d.)

## [R]

### 168. \*random sample

**無作為抽出標本**：ある母集団から、その集団の各構成員が等しい確率で含まれるような方法で、換言すれば、偏重や選抜という操作を排除した方法で抽出された構成員のサンプルをいう。(Mitchell, n. d.)

#### 169. \*raw score

**粗点**：あるテストを実施して得られた最初の定量的結果をいう。それは、正しく答えた数字、実施に要した時間、誤答の数、またはその他同様な直接の、改造されていない、解釈されていない数量のことである。(Mitchell, n. d.)

#### 170. \*reasonable accomodation

**合理的変更措置**：障害をもつ有資格の求職者や被雇用者が、求職のプロセスに参加し、ある職務の主要な仕事を遂行し、あるいは障害のない被雇用者が享受する利益や特権と同ものを享受することができるように職務（Job）や作業（work）を変更したり適応させたりすることをいう。

(Americans with Disabilities Act, 1990)

#### 171. referral1

**紹介**：クライアントをある機関やプログラムに方向づける過程。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 172. referral data

**紹介データ**：他の専門職、機関、個人から得られたある個人についての情報。それは、心理面の報告、最終報告、医療面の報告、インテーク報告、社会サービスについての報告のようなもので、口頭あるいは文書によって得られる。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 173. referral source

**紹介元**：サービスを受けさせる目的で個人を紹介してきた人やプログラムのこと。これには、職業リハビリテーション・ヒューマンサービス機関、医師、雇用主、保険会社、弁護士、雇用機関、地域運動団体、潜在クライアント自身が含まれるが、これらに限定されるものではない。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 174. (&) rehabilitation counselor

**リハビリテーション・カウンセラー**：自らの障害によって個人的、社会的、職業的に影響を受けている人たちを援助する専門職をいう。リハビリテーション・カウンセラーは、個人の能力やニーズを評価して、個人的あるいは職業的なカウンセリングを実施するほか、医療や職業訓練や職業紹介を準備したりすることもある。(U. S. Department of Labor, 1992)

#### 175. \*rehabilitation engineer

**リハビリテーション・エンジニア**：通常、産業工学の訓練を専門的に受けており、既存の職場を障害

をもつ人が利用できるよう適宜に改善する決定を下せる人をいう。

(R. J. Spitznagel, personal correspondence, May 24, 1991)

同義語 : rehabilitation technologist。

#### 176. rehabilitation facility

**リハビリテーション施設** : 身体的、精神的、社会的、職業的機能障害によって個人が受けている社会的に不利な影響を最小限にとどめ、そのような人々が自らの可能性を実現するのを援助するように計画された、多くのかつ組織化されたサービスを提供する機関のことをいう。(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 177. rehabilitation process

**リハビリテーション過程** : 障害をもつ人のニーズ全体に関して計画的にかつ順序だてて提供される一連のサービスをいう。これらのサービスは、その個人が自らの可能性を最大限に高められるよう援助することを目的としている。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 178. (&) rehabilitation technology

**リハビリテーション工学** : assistive technology を参照。

#### 179. \*reliability

**信頼性** : あるテストを用いていろいろなものを測定する際の、そのテストのもつ堅実さの度合。信頼性、安定性、信用度。測定誤差の影響が相対的に小さいこと。(Mitchell, n. d.)

#### 180. \*residual functional capacity

**残存能力** : 障害や疾病の発生後、個人が維持している (身体的、情緒的、知的な) 機能のレベル。

(R. H. Tunick, personal correspondence, November 27, 1990)

## [S]

#### 181. (&) sedentary work

**座作業** : 座作業とは、ほとんどの時間を座ってする作業であるが、短時間歩いたり立っていたりすることを含んでもよい。人体を含む対象物を、抱え上げたり、運搬したり、押したり引いたり、他の動かし方をしたりするのに、10 ポンド以下の力をときどき (全時間の 3 分の 1 以下) 使ったり、無視し得るような量の力をしばしば (全時間の 3 分の 2 以上) 使ったりすることである。歩くことや立っていることが必要なのがほんのわずかであり、他の座作業の基準をすべて満たしていれば、その職務は座作業である。

(U. S. Department of Labor, 1991)



## 182. selective placement

**選択方式職業紹介**：個人の制限（障害）の状況や重さのために、きめ細かい注意を払ったり、職務が要求するものと個人の持つ現在の技能とを合致させたりする必要があるような職業紹介過程をいう。職業紹介の目標を達成するには、職務や職場の改善が必要な場合もある。職場と技能とが合致するような職場の数が、極めて限られている場合のことが想定される。（Rusch, Schutz, & Agran, 1982）

## 183. \*self-concept

**自己概念**：個人の核心を表現する概念。この核心とは、自分は何ものかという観念であり、それは、個人の職業評価の内容として含まれる作業態度、職業興味、適性、技能、その他個人的な属性を通して示される態度や行動によって反映される。（Roebuck, 1991）

## 184. \*self-determination

**自己決定**：自分自身の運命あるいは行為の道筋についての決断；自らの意思に従って決断をすること。自己決定とは、自らの目標を明確に規定できるだけの態度およびその目標を達成するために主体的に動くことのできる能力の両方を意味する。（Ward, 1988）

## 185. sheltered workshop

**保護作業所、シェルタード・ワークショップ**：一般雇用（競争的雇用の場）で競い、あるいは機能することができない人々のために、統制され保護された就労の環境における過渡的な雇用あるいは長期的な雇用の場を提供する。そこでは、職業評価、作業の調整や援助付雇用のサービスなどを提供することができる。（Fry & Botterbusch, 1988 ,edited 1993）

## 186. similar benefits

**類似給付**：障害を持つ人々のための職業リハビリテーション・サービスの総体を最大にするのに役立つ類似の給付。州や連邦のリハビリテーション制度のために配分されている予算を使う前に、彼らができる別制度の諸資源を探し獲得することを奨励する。

（Fifth Institute on Rehabilitation Issues, 1978）

## 187. simulated work sample

**模擬的ワークサンプル**：仕事の場で実行される必須の仕事関連の要素や作業の道具などの一部分を模擬させる意図のワークサンプル。（Fry & Botterbusch, 1988）

## 188. single-trait work sample

**単一特性ワークサンプル**：単一の特性あるいは特徴を評価するワークサンプル。それは一つの特定の

職務に関係がある場合もあるし、あるいは多くの職務との関係がある場合もある。しかし、単一の独立した要素を評価することを意図するものである。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 189. situational assessment

**場面設定法**：完全に統制されているか、あるいは半ば統制された就労環境で、仕事に関係のある行動を評価するための体系的な観察過程。どんなタイプの課業や状況でも利用できるが、適切性／関連性を付加するために実際の仕事の場が最も頻繁に使われる。この方法を他のタイプの評価と区別する要素は、仕事に関係のある行動を評価するための仕事上の要求を体系的に変えることができるという点にある。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 190. skill training

**技能訓練**：特定職業に関わる職務をどのように行うかの教育。個人生活適応訓練や作業適応訓練とは区別される。(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 191. social adjustment training

**社会適応訓練**：地域の中で容認されるような方法で、他の人々と付き合えるように援助するために工夫された訓練。このような訓練は、クライアントに適切な社会生活技能を教えるための教育的過程を使って構成することができるが、そのような訓練には、社会化を促進するための個別あるいはグループカウンセリングを併用することもある。(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 192. (&) specific learning disability

**特定学習障害**：神経学的起因を持つと考えられる慢性的な状態で、言語的・非言語的能力の発達、総合化ないしは表出を選択的に阻害する。特定学習障害は平均的知能から優秀知能の範囲、十分な感覚および運動器官と十分な学習機会がある状況の中で、特徴ある障害状況として存在する。その状態は、表れ方においても重さの度合いにおいても多様である。生涯を通して、その状態は自己に関する価値観、教育、職業、社会化、日常生活動作に影響を与えることがある。

(Staff, ACLD, 1985)

#### 193. (&) staff conference

**スタッフ会議**：team conference を参照。

#### 194. \* staffing

**スタッフ会議**：team conference を参照。

#### 195. \* standard deviation

**標準偏差**：得点分布の多様性あるいは分散を示す尺度。得点が平均の周辺にかたまっている程標準偏差は小さい。正規分布では、得点のおよそ **3分の2 (68.3%)** が、平均以下 **1** 標準偏差と平均以上 **1** 標準偏差の間に分布している。(Mitchen, n. d.)

#### 196. standards

**基準**：機関の事業の質を測定する場合に比較対照する一連の規準。(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 197. \* standard score

**標準得点**：種々の“換算”値を意味する一般的な用語。粗点を換算値にするのは、便宜のため、あるいは比較のために、また解釈をし易いように表すためである。(Mitchell, n. d.)

#### 198. \* standardized test

**標準テスト**：個人の行為に関する体系的なサンプルを提示するために工夫されたテストで、定められた指示に従って実施され、一定のルールに従って採点され、そして一定の基準を示す情報に照合して解釈される。(Mitchen, n. d.)

#### 199. substantial gainful activity

**実質的な所得活動**：(社会保障) 給付金額ならびに適格性を規定するための社会保障上の定義。実質的な所得活動とは、**1** ヶ月当たりの収入が、決められた一定額を上回るものと定義されている。

(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 200. supported employment or supported work (model)

**援助付き雇用または援助付き就労 (モデル)**：重度の障害を持つ人のための賃金を伴う雇用。すべての援助付き雇用は、統合された場で行われる。援助付き雇用が他のリハビリテーション・モデルと違う主な点は、重度の障害を持つ人に対して、専門スタッフによる継続支援が永続的に職場で提供されることである。(RRTC, VC, 1987)

このプログラムでは、統合され、地域に根ざした雇用の場において濃密な現場訓練を提供する。

(Wehman & Kregel, 1985)

#### 201. synthesizing

**総合化**：リハビリテーションをめぐる多様な局面でのケース・スタディ情報と、他の情報源からの情報を、(ケース) 理解を深め計画を立てるために総体的に統合する過程。(Wright, 1980)

## [T]

### 202. \* Targeted Jobs Tax Credit (TJTC)

**特定職業に対する税制優遇措置**: 内国歳入法規の 51 条。9 種類の特定グループの人々を雇用する場合、雇用主に税制優遇の措置がなされる。この 9 種類の中には障害者が含まれる。

(President's Committee on Employment of People with Disabilities, 1992)

### 203. task analysis

**課業分析**: 特定の職務について、それを構成する作業活動に分解すること。職務全体を検討の単位とする職務分析と異なり、課業分析は一つの職務の中の個々の課業に焦点を合わせるものである。

(Fry & Botterbusch, 1988)

### 204. team conference

**チーム会議**: ひとりのクライアントのために働くチームメンバーおよびそのクライアントを含めた人達による、フォーマルあるいはインフォーマルな会議。チームメンバーは、クライアントの進歩の状況を振り返り、さらなる計画を立て、統合を維持し、そのクライアントをめぐる諸種プログラムを調整し、またクライアントが求め、あるいは彼/彼女のために必要とされる行動に関する提言をするために機能する。(Fry & Botterbusch, 1988)

同義語: staff conference, staffing。

### 205. temperament

**気質**: 仕事の特定のタイプによって就労者に課せられる、適応性への必要条件。異なる職務の条件が、就労者に対して異なるパーソナリティ特性を要求するということが明らかになったために、気質は職務分析の構成要素の一つとなった。(U. S. Department of Labor, 1982)

### 206. time study

**時間研究**: ある特定の課業あるいは職務の各部分を行うのにかかる時間、ならびにその課業または職務を行うのになされた手と体の動きについての詳細かつ科学的な分析。このような検討は、当該課業あるいは職務を行うための最も効率的な方法を決めたり、あるいは作業水準や賃金を決めることを目的としてなされる。(Fry & Botterbusch, 1988)

### 207. tools of evaluation

**評価の道具**: 評価者ならびに利用者が職業評価をするために用いるすべての技法、道具および手段。(Fry & Botterbusch, 1988)

methods of vocational assessment も参照。

## 208. \*training analysis

**訓練分析**：組織化された体系的な手続きで、通例、一定の書式の記述に従ってなされる。すなわち、ある職業クラスターあるいは職務に向けて一人ひとりに準備性をつけ、教育を与え、あるいは訓練することを意図した教育の場または職場における不可欠な基準、参加のための要件および訓練プログラムまたは雇用前訓練修了段階の適格性などに関わる情報やデータを集めることなどである。その手続きは就労者の性向、環境条件、身体的要求、素質、ならびに訓練プログラムにおいて必要とされる学習上の技能などを明らかにする。それはまた、教授・教育がどのように与えられるべきか、どのような任務がどのように与えられるべきかということと、教授での教育／訓練方式を明らかにする。

(Peterson, Leconte & Neubert, 1987)

## 209. training environment

**訓練環境**：技能あるいは技量を学び獲得することに重点が置かれる場。(Fry&Botterbusch,1988)

## 210. (&) transferability of work skills

**作業スキルの転移可能性**：過去の作業で行った熟練あるいは半熟練作業の活動を、他の仕事あるいは仕事に類する種類の活動での熟練あるいは半熟練作業活動の要求に応えるために応用できるとき、その人は以前行った作業のための技能を、それ以外の作業に応用することができる技能をもっていると考えられる。人の技能の転移の可能性は次のような作業の中で最も起こりやすくまた意味がある。

- (1) 同程度あるいはそれ以下の程度の技能が要求され、また
- (2) 同じあるいは類似の道具や機械が使われ、また
- (3) 同じあるいは類似の原材料、製品、過程あるいはサービスが含まれている。

(Code of Federal Regulation, 1988, Vol. 20, part 404, section 1560-1568)

## 211. transitional employment

**過渡的雇用**：就労者を雇用の中で安定させることを目標において、職場で限られた期間行われる訓練。クライアントのための過渡的雇用訓練プログラムは、通常、ジョブコーチあるいは雇用訓練専門家の責任である。(Wehman, Wood-Pietruski, Everson, & Parent, 1985)

## 212. \*transition services

**移行サービス**：個々人のために連絡調整された一連の活動で、学校から卒業活動への移行を促進するという結果指向のプロセスの中に組み込まれている。卒業活動の中には中等教育、職業訓練、統合的な雇用（援助付き雇用を含む）継続成人教育、成人サービス、自立生活または地域社会への参加などが含まれる。このサービスは、個人の好みと興味に基づくべきである。また指導、地域社会での経験、雇用の開発、その他の卒業成人生活の目標などを含むべきであり、適切なきには日常生活スキルや機能的

職業評価も含むべきである。(Individuals with Disabilities Education Act, 1990)

## [V]

### 213. \* validity

**妥当性**：使用されるテストが、どこまでその役割を果たしているかを示す程度。

(Mitchell, n. d.)

### 214. (&) very heavy work

**非常に重度の労働**：物を動かすのに、時には 100 ポンド以上、しばしば 50 ポンド以上、常時 20 ポンド以上の力を出す労働。「重度の労働」での身体的要求を超えている。(U. S. Department of Labor, 1991)

### 215. vocation

**職業 (天職)**：人が責務を感じて取り組んでいる職業。この語は、社会に対してもつ経済的な価値よりも、むしろその人にとっての心理的な意味をもつ点が一般的な職業 (occupation) の語と区別される。

(Super, 1983)

### 216. vocational appraisal

**職業評価 (過程)**：個人の職業的機能のレベルを計測するあらゆる過程について言う。

(Fry & Botterbusch, 1988)

### 217. vocational assessment

**職業アセスメント**：ある期間にわたって行われる総合的な評価の過程で、個人の特徴、教育、訓練、就職へのニーズなどを明らかにすることを目的として、通常、多職種協同チームで行う。それは、個人の教育プログラムを立てるための根拠となる。そしてその人に職業的潜在性への洞察を与える。

(Dahl, as quoted in McCray, 1988)

### 218. vocational counseling

**職業カウンセリング**：個人から情報を得、個人に対して職業に関する情報を提供し、そして、その人が職業を選択するに当たって職業的な長所ならびに短所を理解するのを援助する過程。

(Fry & Botterbusch, 1988)

### 219. vocational disability rating

**職業的能力不全に関する評定**：収入を伴う雇用を探し、維持するに当たって、傷病の影響あるいは能力を示すために、職業のエキスパートないしはリハビリテーション専門家がつける数値比率。これには

教育的達成（度）、職歴、賃金歴、年齢ならびに機能的な制限などの諸要因を考慮に入れる。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

## 220. (&) vocational education

**職業教育**：一連の過程により提供される構造化された教育プログラムで、学士以上の卒業資格といったようなものとは別に、有給・無給を問わず現在就いている職業、あるいはこれから就くであろう職業への準備として直接的に必要とするものを身に就けるために用意されるものである。(Carl D. Perkins Vocational and Applied Education Act of 1990)

## 221. vocational evaluation

**職業評価**：実際の生産作業、あるいは模擬的作業などを計画的に用いながら、アセスメントと職業探索に主眼を置いて行われる包括的な過程であり、クライアントの職業人としての発達を援助するためのものである。職業評価に当たっては、医学、心理、文化、労働、教育、発達学、経済学等からの考察をその過程において統合し、最終的な評価を得る。(Tenth Institute on Rehabilitation Services, 1972)

同義語：work evaluation。

vocational assessment、levels of vocational assessment も参照。

## 222. vocational evaluation report

**職業評価報告書**：個々のクライアントの重要な職業能力について、細かく系統立てて記載された文書のこと。この文書はさまざまな作業、あるいは作業場面に近い環境を通して、クライアントと評価者が相互に作用し合う中で見られる職業に関する重要なデータを記録し、保存するためのものである。報告書には、評価計画、実施内容、結果、考察、最終的な評価所見が記載される。その他、クライアントの身体的能力、学習能力、性格、社会適応能力、あるいは、選択した職業とその作業環境が必要としている能力に較べて労働者特質はどの程度なのか、といったことについてもしばしば記載される。またこの報告書は、クライアントの職業に関する可能性を最大限にするためには、今後どのような体験を積み重ねるべきかについての所見を含むものである。(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

## 223. vocational evaluation services

**職業評価サービス**：一定の基準（例えば、CARF 基準）に基づいて職業評価を行うサービスのこと。(Fry & Botterbusch, 1988)

## 224. (&) vocational evaluator

**職業評価員**：職業評価員は CCWAVES によって適格と判断され、資格認定を受けた者 (CVE) である。(Vacational Evaluation and Work Adjustment Association, 1990)

### 225. vocational expert

**職業（指導）専門家**：ある個人が、有給雇用を探し出し、それを維持する能力が損傷によってどう影響を受けたかを立証することについて、十分な知識、訓練、経験を持つ者として法廷が認めた者。職業指導専門家の多くはリハビリテーションの専門家で、その日常業務の中に、働く上での障害を持つ人々に対する職業評価と職業紹介を含む。（Field, Weed, & Grimes, 1986）

同義語：expert witness。

### 226. vocational exploration

**職業探索**：興味・関心や既知の知識と関連づけながら、クライアントが職業観を身につけていく過程。この過程には、職業に関する情報の活用、職場見学、職務体験の実施などが含まれる。（Roberts, 1970）

同義語：occupational exploration、career exploration。

### 227. vocational interview

**職業（指導）相談**：クライアントとリハビリテーションの専門家との間で行われる面接形式のインタビュー。このインタビューでは、クライアントの今後の展望を明らかにする上で有効な、個人的データ、特に経歴情報についての重要な情報を得ることができる。（Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993）

levels of vocational assessment も参照。

### 228. vocational objective

**職業目標**：個々のクライアントのリハビリテーションプログラムあるいは教育プログラムの開始に当たって設定される、職業と関連づけられ、時系列に沿って書かれる目標である。これは、職業リハビリテーションの実施過程の中で修正される場合もあり得る。

（Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993）

### 229. vocational profile

**職業プロフィール**：職業的発達とその最終目標の設定をするために重要となる、クライアント個人に特有なデータの集まり。職業的関連性のある個々人の属性（技能、体力、興味・関心、能力、ニーズ、最終目標）についてのコンパクトな描写であって、職業訓練あるいは就労についての計画を方向づける職業評価報告書の作成に必要なものである。（Fry & Botterbusch, 1988）

### 230. \*vocational rehabilitation counselor

**職業リハビリテーションカウンセラー**：rehabilitation counselor を参照。



### 231. vocational training

**職業訓練**：競争的雇用に向けての準備に必要な、職務遂行上の特定な技能や能力の習得のための訓練。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

### 232. volunteer

**ボランティア**：働きに対する報酬なしに無料で労力を提供する人。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

## [W]

### 233. work activity center

**作業活動センター、ワークアクティビティセンター**：身体的、精神的機能障害が重度なため生産活動に従事することが困難な人に、治療的な活動を提供する、独自の工夫されたプログラムを持つ作業施設。

(Fry & Botterbusch, 1988)

### 234. work adjustment

**作業適応**：クライアントが自分自身と作業環境との調和を図れるようにするために用いられる、技術、方法、手続きなど、個別化されたカリキュラムすべてのこと。作業適応には大きく分けて次の4つの主要観点がある。

- (1) 作業への適応へ向かう過程とその結果。
- (2) クライアントの内的（個人の）要因と外的（支援する側の）要因。
- (3) 短期的（日々の）関わりと長期的（人生にわたる）関わり。
- (4) 職業的満足を得るのに必要なものは、単純規準（仕事を発見すること）か、あるいは複雑規準（能力を活用すること）か。

(Dawis in Bolton, 1987)

### 235. work adjustment specialist

**作業適応専門職**：作業適応・職業評価専門家認定委員会によって認定された者か、もしくは現任者として適格条項を満たしている者のこと。

(Vocational Evaluation and Work Adjustment Association, 1990)

同義語：work adjustor（本書に項目なし）。

### 236. \* work capacity evaluation

**作業能力評価**：physical capacity evaluation を参照。

### 237. work environment

**作業環境**：職務に取り組む個人を取り巻く環境および条件。明るさ、設備、清潔さ、管理体制が含まれる。(Fry & Botterbush, 1988)

同義語：work setting (本書に項目なし)。

### 238. work families

**作業族**：job cluster を参照。

### 239. workgroup

**作業種グループ**：「職業探索ガイド (GOE)」分類の中の 2 段階目の分類で、66 種類になっている。この GOE 分類は 12 の興味領域 (例えば芸術、実務) から構成され、それぞれはいくつかの作業種グループ (例えば文芸、事務機器操作) に分類されている、(Fry & Botterbusch, 1988)

### 240. work habits

**作業習慣**：ある個人が雇用基準で求められる水準に合致すると言えるかどうかの点からみた、仕事場での行動状況。これには次の観点が含まれる。出勤状況、きちょうめんさ、衛生管理能力、社交性、チームワーク、協調性、建設的批判に対する受容力、指導を受け入れる能力、努力状況、積極性、忍耐力、たのもしさ、作業スケジュールに対する適応力、細部に対する注意力、家事能力、作業上必要となる身だしなみ、用具や所持品の慎重な取り扱い、安全に対する意識。(Fry & Botterbusch, 1988)

### 241. work hardening

**作業強化**：雇用可能性の向上という最終的な目標に向かって、身体的な耐性、スタミナ、忍耐力、生産性などを徐々に引き上げるように構成された、個別で職業指向の処遇プログラムで、模擬的あるいは現実の作業課題の中に導入される。(Matheson, 1984)

### 242. \* work history

**職業経歴**：有給あるいは無給の職業経験の集積である。これには職業の名称、職務内容、職場環境、特にその人に課せられていた職務などが含まれる。仕事あるいは雇用の経歴は、普通は、文書記録 (クライアントが記入した様式) や職業アセスメント過程の一部として行われた面接から得ることができる。(P. J. Leconte, personal correspondence, July 15, 1991)

同義語：employment history。

### 243. work personality

**ワークパーソナリティ**：個人の変容可能な特徴 (例えば、態度、対人技能、行動) で、就業の成功

に影響するものである。職業的技能（例えば、溶接、機械の操作）とは別のもの。（Neff,1977）

#### 244. worksample

**ワークサンプル**：実際の職業あるいは職業クラスターにあるものと同じかそれらと類似した課業、材料、道具を取り入れ、きちんと規格化された作業活動である。ワークサンプルは、個々人の職業適性、作業特徴、職業興味をアセスメントする際に用いられる。ワークサンプルにはいくつかのタイプがある。クラスター特性、職務標本、模擬的、単一特性サンプルなどである。（Fry & Botterbusch, 1988）

**cluster trait work sample、job sample、simulated work sample、single-trait work sample** も参照。

#### 245. work sample norms

**ワークサンプル基準**：ワークサンプルを用いて得たクライアントの作業成績をこの基準と比較し、実際のどの程度有効であるかを評価者が判断するための情報である。これには、MTM、競争を経て特定の職についた者、学生、保護雇用、一般人等、それぞれについての基準がある。産業別基準あるいは競争的就労者の基準が多く使われる。（Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993）

#### 246. work tolerance

**作業耐性**：長時間にわたり作業に取り組むことができる能力。容認される作業ペース、品質レベルを満たしながら安定した生産性を維持する能力。職務上要請される一定量のプレッシャーを乗り越える能力。（Fry & Botterbusch, 1988）

#### 247. work tolerance screening

**作業耐性スクリーニング**：座る、立つ、歩く、登る、ひざまずくなどの身体的な耐性について、構造的にテストすること。（Matheson, 1984）

**physical capacity evaluation** も参照。

#### 248. work values

**労働価値観**：創造性、自立性、利他性、あるいは労働に対する姿勢や働くことの誇りなど、労働する者の内的、外的構成概念に置かれる本質的な価値観。これらの価値観が固まっていると、職業探索、職業紹介の助けになる。（R. J. Spitznagel, personal correspondence, May 24, 1991）

#### 249. worker functions

**作業機能**：ある特定の課業群との関係における作業者の機能。職業辞典（DOT）でいうところの、DPT（データ、人、物）関連機能と、職務一作業者関係のレベルとの組み合わせでもある。

(Fry & Botterbusch, 1988, edited 1993)

#### 250. worker trait

**作業者特質**：次の要因に関する、作業者に求められる職業上の必要条件。すなわち、教育レベル、適性、特定の職業に対する準備性、身体的要件、環境的条件、興味、気質。これらの要因はすべて、米国労働省の職務分析手続きと関係づけて定義づけられ、測定され、用いられる。

(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 251. worker trait group

**作業者特質グループ**：同じ作業者特質ごとの、特に DPT（データ、人、物）の観点による職業の分類。(Fry & Botterbusch, 1988)

#### 252. worker trait profile

**作業者特質プロフィール**：作業者特質の各変数に関して、個々人についてアセスメントした評価。

(Botterbusch, 1986)

#### 253. worker's compensation

**労働者補償**：医療的なケア、失業、リハビリテーションサービス、あるいは産業災害や職業起因の疾病によって働く能力を失った場合などに対する財源を確保するための、州が行う、または補助する保険制度。(連邦政府職員、鉄道職員、特定の海運従事者は対象から除かれている。)(Matkin, 1985)

#### 254. workfare

**勤労福祉制度**：社会福祉給付の受給者に対して、給付の見返りとして就労を求める制度。AFDC（扶養児童を持つ家庭への援助制度）による貧困の悪循環を断つことを目的としている。通常対象となるのは、6歳を超える子供をもつ、障害をもたない単身の親である。(Fry & Botterbusch, 1988)

## 参 考 文 献

- Adkins, W. R. (1970). Life skills : Structured counseling for the disadvantaged. Personal and Guidance Journal, 49 (2), 108–116.
- Agran, M., Martin, J. E., & Mithaug, D. E. (1987). Transitional assessment for students with mental retardation. Diagnostique, 12(3–4) , 173–184.
- Akridge, R., & Means, B.(1982). Psychosocial adjustment skills training. In B. Bolton (Ed.), Vocational adjustment of disabled persons (pp. 149–166). Baltimore : University Press.
- Albright, L., & Cobb, R.(1988). Curriculum based vocational assessment : A concept whose time has come. Journal for Vocational Special Needs Education, 10 (2), 13–16.
- Americans With Disabilities Act of 1990, 42 U. S. C. Section 12101 et seq.(1990).
- Botterbusch, K. F. (1984). A manual of DOT related codes. Menomonie, WI : University of Wisconsin-Stout, Materials Development Center.
- Botterbusch, K. F. (1986). A comparison of computerized job matching system. Menomonie, WI : University of Wisconsin-Stout, Materials Development Center.
- Brolin, D. E. (1989) . Life centered career education : A competency based approach (3rd ed.). Reston, VA : The Council for Exceptional Children.
- Carl D. Perkins Vocational and Applied Education Act of 1990.
- Clark, G. M., & Kolstoe, O. P. (1990) . Career development and transition education for adolescents with disabilities. Needham Heights. MA : Allyn & Eacon.
- Commission of Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists (CCWAVES). (1992, November) . Standards and procedures manual for certification in vocational evaluation. Rolling Meadows, IL : Author.
- Davis, W. E. (1986). Resource guide to special educatin (2nd ed.) Newton, MA : A1lyn and Bacon, Inc.
- Dawis, R. (1987). The Minnesota theory of work adjustment. In B. Bolton(Ed.), Handbook of measurement and evaluation in rehabilitation (2nd ed.). Baltimore, MD : Paul H. Brookes.
- Deutsch, P. M., & Sawyer, H. (1985) . A guide to rehabilitation. New York : Mattew Bender.
- Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act of 1990.
- Esser, T. ( 1975). Individualized client Planning for work adjustment services. Menomonie, WI : University of Wisconsin-Stout, Materials Development Center.
- Farley, R., Means, B., Akridge, R., & Rice, B. ( 1986). Psychoeducational training with high-risk rehabilitation clients in a field office setting. Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 17(2) , 25–28.
- Farley, R. C., Bolton, B., & Little, N. D. (1990). Employability assessment and planning in

rehabilitation and educational settings. Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin, 23 (4), 117–123.

Field, T. F., Weed, R. O., & Grimes, J. W. (1986). The vocational expert handbook. Tucson, AZ : Valpar International.

Fifth Institute on Rehabilitation Issues. ( 1978). Similar benefits. Menomonie, WI : University of Wisconsin-Stout, Research and Training center.

Frieden, L., Richards, L., Cole, J., & Bailey, D. (1979). IRLU source book : A technical assistance manual on independent living. Houston, TX : The Institute for Rehabilitation Research.

Fry, R. S., & Botterbusch, K. F. (Eds). (1988) . VEWAA glossary. Menomonie, WI : University of Wisconsin-Stout, Materials Development center.

Greenan, J. P. (1989) . Identification, assessment, and placement of persons needing transition assistance. In D. E. Berkell & J. M. Brown (Eds.), Transition from school to work for persons with disabilities. New York : Longman.

Griffin, C. (1991, June) . Piecing together work tasks to create employment positions. Infolines, 2 (5), 4.

Halpern, A., & Fuhrer, M. (1984). Functional assessment in rehabilitation. Baltimore, MD : Paul H. Brookes.

Herr, E. L., & Crarner, S. H. (n. d.). Career guidance and counseling through the lifespan : Systematic approaches (3rd ed.). Boston : Scott Foresman & Co.

Herrick, W., Downing, G., Hall, J., McGill, M. Miller, L. C., Jr., Monteforte, V., Schubothe, H., & Winn, R. (1981). Computer-assisted rehabilitation service delivery. Dunbar, WV : West Virginia Rehabilitation Research and Training Center.

Hill, M. L. (1986) . Outline and support materials to assist in the preparation of proposals to provide time-limited and on-going services with a program of supported employment.

Richmond, VA : Rehabilitation Research and Training Center, Virginia Commonwealth University.

Hursh, N. E., & Kerns, A. F. (1989). Vocational evaluation in special education. Austin, TX : Pro-Ed. Individuals with Disabilities Education Act of 1990, Section 101(d) , 20 U. S. C. Section 1401 (a) Supp. II 1990.

Jewish Vocational Service. (1959). A scale of employability for handicapped persons. Research Project No. 64–57. Chicago : Author.

Job Training Partnership Act of 1982, 29 U. S. C. Section 1501–1791(j) (1988) .

Leconte, P. J. (1991). Vocational appraisal in interagency service planning for transition : The hand-off we usually miss. Unpublished paper. Washington, DC : The George Washington University, Department of Teacher Preparation and Special Education, Collaborative Vocational

Evaluation Training.

- Matheson, L. (1984). Work capacity evaluation : An interdisciplinary approach to industrial rehabilitation. Anaheim, CA : Employment and Rehabilitation Institute of California.
- Matheson, L., & Ogden, L. (1983). Work tolerance screening. Anaheim, CA : Employment and Rehabilitation Dept., State of California.
- Matkin, R. (1985) . Insurance rehabilitation : Service application in disability compensation systems. Austin, TX : Pro-Ed.
- Maynard, H. B., Stegmerten, G. J., & Schwab, J. S. (1948). Methods-time measurement. New York McGraw Hill.
- McCray, P.M.(1978). The individual evaluation plan. Menomonie, WI : University of Wisconsin-Stout, Materials Development Center.
- McCray, P. M. (1982) . Vocational evaluation and assessment in school settings. Menomonie, WI : University of Wisconsin-Stout, Materials Development Center.
- McLeod, N. (1972). The cerebral palsied in industry. (pp. 2–3). Sydney, Australia : The Spastic Centre of New South Wales.
- Mitchell, B. C. (n. d.). A glossary of measurement terms (Test Service Notebook 13). New York : The Psychological Corporation.
- National Rehabilitation Association. (1985, March). NRA's standard usage glossary : NRA initiates campaign for language awareness. NRA Newsletter. Alexandria, VA : Author.
- Neff, W. (1977) . Work and human behavior (2nd ed.). Chicago : Aldine Publishing Company.
- Neubert, D. A., & Tilson, G. P., Jr. (1987) . The critical stage of transition : A challenge and an opportunity. The Journal for Vocational Special Needs Education, 10(1), 3–7.
- Ogden-Niemeyer, L., & Jacobs, K. (1989) . Work hardening state of the art. Thorofare, NJ : Slack, Inc.
- Peterson, M., Leconte, P., & Neubert, D. (1987) . Vocational training analysis format. Washington, DC : The George Washington University, Department of Special Education.
- Powell, T., Panecofar, E., Steere, D., Butterworth, J., Itzkowitz, J., & Rainforth, B. (1991). Supported employment : Providing integrated employment opportunities for persons with disabilities. New York : Longman.
- President's Committee on Employment of People with Disabilities. (1992). Employer incentives when hiring people with disabilities. Washington, DC : Author.
- Pruitt, W. A. (1986) . Vocational evaluation. Menomonie, WI : Walt Pruitt Associates.
- Rehabilitation Research and Training Center, Virginia Commonwealth University. (1987). Data management system manual. Richmond VA : Author.

- Roberts, C. (1970) . Definitions, objectives, and goals in work evaluation. Journal of Rehabilitation, 36(1), 12 – 15.
- Roebuck, L. (1991). Learning style and self-concept. Presentation for Vocational Assessment of Individuals with Disabilities class, The George Washington University, Washington, DC.
- Rusch, F. R., Schutz, R. P., & Agran, M. (1982) . Validating entry-level survival skills for service occupations. Journal of the Association for the Severely Disabled, 8, 32 – 41.
- Sitlington, P., Brodin, D., Clark, G., & Vacanti, J. ( 1984 ) . Career/vocational assessment in the public school setting : The position of the Division on Career Development. In C. Smith & R. Fry (Eds. ) , Issues Papers : National Forum on Issues in Vocational Assessment (pp. 212 – 214). Menomonie, WI : University of Wisconsin-Stout, Stout Vocational Rehabilitation Institute, Materials Development Center.
- Sixth Institute on Rehabilitation Issues. ( 1979 ) . Changing concepts in adjustment services. Hot Springs, AR : Hot Spings Rehabilitation Center, Arkansas Research and Training Center.
- Staff (1985, Jan. /Feb.). Definition of the condition, specific learning disabilities. ACLD Newsbriefs. (No. 158), p. 1.
- Stodden, R. A., Ianacone, R. N., Boone, R. M., & Bisconer, S. W. (1987). Curriculum-based vocational assessment. Honolulu, Hi : Centre Publications.
- Super, D. E. (1983). The history and development of vocational psychology : A personal perspective. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), Handbook of vocational psychology, volume I foundations. Washington, DC : U. S. Office of Education.
- Szymanski, E. M., Dunn, C., & Parker, R. M. (1989). Rehabilitation of persons with learning disabilities : An ecological framework. Rehabilitation Counseling Bulletin, 35, 38 – 53.
- Technology-related Assistance for Individuals with Disabilities Act of 1988.
- Tenth Institute on Rehabilitation Issues. (1972). Vocational evaluation and work adjustment in vocational rehabilitation (reprint series No. 8). Menomonie, WI : University of Wisconsin -Stout, Materials Development Center.
- U. S. Department of labor. ( 1982). A guide to job analysis. Menomonie, WI : University of Wisconsin-Stout, Materials Development Center.
- U. S. Department of Labor. (1991). Dictionary of occupational titles. Menomonie, WI : University of Wisconsin-Stout, Materials Development Center.
- U. S. Department of Labor. (1992) . Occupational outlook handbook. Menomonie, WI : University of Wisconsin-Stout, Materials Development Center.
- U. S. Department of Labor, Manpower Administration. (1970). Manual for the USES general aptitude test battery. Washington, DC : GPO.



- U. S. House of Representatives. (1992, October10) . Congressional Record.
- Vocational Evaluation and Work Adjustment Association. (1990, May). Testimony at the Rehabilitation Services Administration Public Hearing, Washington, DC.
- Ward, M. J. (1988) . The many facets of self-determinations : Transition summary. Washington, DC : National Information Center for Children and Youth with Handicaps.
- Weed, R. O., & Field, T. F. (1990). Rehabilitation consultant's handbook. Athens, GA : Elliott & Fitzpatrick, Inc.
- Wehman, P., & Kregel, J. (1985). A supported work approach to competitive employment of individuals with moderate and severe handicaps. In P. Wehman & J. W. Hill (Eds). Competitive employment for persons with mental retardation : From research to practice (pp. 20 – 45) . Richmond, VA : Rehabilitation Research and Training Center, Virginia Commonwealth University.
- Wehman, P., & Melia, R. (1985) . The job coach : Function in transitional and supported employment. American Rehabilitation, 11(2), 4–8.
- Wehman, P., Wood-Pietruski, W., Everson, J., & Parent, W. (1985). A supported employment approach to transition. American Rehabilitation, 11 (3) , 12–17.
- Wolfensberger, W., & Tullman, S. (1982) . A brief outline of the plinciple of normalization. Rehabilitation Psychology, 27 (3) .
- Wood, P. (1980). Appreciating the consequences of disease : The classification of impairments, disabilities, and handicaps. The WHO Chronicle, 34, 376–380.
- Wright, G. (1980) . Total rehabilitation. Boston, MA : Little, Brown, and Company.

資料シリーズ No. 12

職業評価及び作業適応に関する専門用語集（翻訳）

---

編集・発行 日本障害者雇用促進協会  
障害者職業総合センター  
千葉県美浜区若葉 3-1-3  
**TEL 043-297-9024**

発行日 **1996年3月**

印刷・製本 毎夕印刷株式会社

---



**NIVR**

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570