

【論文】

改定案「就労選択支援」の導入における就労アセスメントに関する一考察 —知的障害を伴う自閉症者の職場定着支援の事例を基に—

松田 光一郎

Matsuda koichiro

2022年6月、厚生労働省社会保障審議会障害者部会は、障害者総合支援法改正の方向性をとりまとめ、「就労選択支援」の創設が改定案として出された。しかし、改定案には一般企業と職場環境や業務内容のミスマッチを防ぐために必要な情報について触れられていない。そこで本研究では、障害者が就労能力や職業適性等に合った仕事を選択・決定し、安定的な雇用に繋げるために、どのような情報が重要となるのか、就労アセスメントのあり方について明らかにするため、知的障害を伴う自閉症者の職場定着支援の事例を基に実用的な観点から考察した。その結果、「就労選択支援」では、当該個人の単独での就労能力だけで職業適性を評価するのではなく、どのような援助があればできるようになるのか、累積的に就労能力と職業適性等を評価し、当事者を含む関係者と職場定着に必要な支援や配慮等を検討する必要があることが示唆された。

キーワード 就労選択支援、就労アセスメント、知的障害を伴う自閉症者、職場定着

I. はじめに

わが国における障害者の就労支援は、障害者雇用施策である職業リハビリテーションと障害者福祉施策である就労系障害福祉サービスの両施策の連携により展開されている。

「令和3年度障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」によると、多様な働き方が広がるなか、障害者の就労能力や職業適性等について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がっていない面もあることが指摘された。そこで、障害者のニーズを踏まえ、一般就労の実現とその質の向上に向け、障害者や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力することを就労支援の基本的な考え方とすることが示された。また、雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性として、障害者のニーズの把握と就労能力や職業適性の評価の在り方（就労アセスメント）、障害者就労を支える人材の育成・確保（雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修の確立など）、障害者の就労支援体系の在り方が挙げられた（厚生労働省,2021）。

「令和2年度障害者の就労支援対策の状況」によれば、障害者総数964万人のうち18～64歳の在宅者は377万人。障害福祉サービスにおける就労系サービスの利用は、就労移行支援が3.4万人、就労継続支援A型が7.2万人、就労継続支援B型が26.9万人（厚生労働省,2021）。就労系サービスから一般企業

への就職は、年々増加傾向にあり、令和2年度は約2.2万人が一般就労への移行を実現している。しかし、就労継続支援A型を利用するケースでは、就労先が決まった後で、その事業所がアセスメントを実施するため、就労継続支援B型の利用や一般就労など他の選択肢を選びにくいという現状がある（高志,2021）。また、就労移行支援事業者によるアセスメントを受け、就労継続支援B型の利用申請を行うケースでは、アセスメントが形式的なものになっているケースもある（小西,2018）。

このようなことから、2022年6月、厚生労働省社会保障審議会障害者部会は、障害者総合支援法改正の方向性をとりまとめ、障害者の適切な就労に結び付けるための新たなサービスとして、「就労選択支援」の創設が改定案として提出された。改定案では、多様な働き方が広がるなか、障害者本人の希望に応じて、能力などに合致した一般就労と福祉サービスの事業所の選択を可能にするため、一般就労中の福祉サービスの一時的な利用など、雇用と福祉の両分野を横断した一体的な支援の方策が盛り込まれており、法改正後も十分な準備期間を確保して実施に移される見通しである（厚生労働省,2022）。

この改正案が可決され、就労選択支援が創設される場合、障害者本人が就労を希望すれば、就労支援サービスの利用前に活用し、支援者と協同して就労アセスメントを行うことになる。疾患や障害特性などの情報を共有しながら、実際に作業などを行い、状況を把握するとともに、複数の支援機関が連携してケース会議を開いて、就労アセスメントの結果が作成される。また、改正案では、市町村や障害福祉サービス事業者などが連携できる機関として、障害者就業・生活支援センターが明確に規定されている（厚生労働省,2022）。

障害者を対象とした必要な支援の検討に資するアセスメントツールとしては、「就労移行支援のためのチェックリスト（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,2007）」や「就労支援のためのチェックリスト（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,2009）」などがあり、就労支援機関においてアセスメントに関する取り組みが行われている。しかし、2020年9月、厚生労働省は、「障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化に関する中間報告」において、就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていないため、就労支援の利用に当たっての判断が現場に任されている実態があることが指摘された（厚生労働省,2020）。これまで、就労を希望する障害者の能力や適性などに関するアセスメントでは、就労支援の利用時に実施されるのが一般的であり、どのような職種や労働条件で働きたいのか、就職後にどういった合理的配慮が必要なのか、その内容が必ずしも就労先の選択や障害者本人に合った働き方に結びついていないケースもみられた（前原,2020）。そこで、就労選択支援における就労アセスメントでは、就労能力や適性を評価するだけでなく、障害者本人のニーズや強み、職業上の課題、就労に必要な支援や配慮などを評価・整理し、就労系障害福祉サービスの一時利用を法律で定める内容も含まれている（厚生労働省,2022）。

以上のことから、「就労選択支援」が創設された場合、就労アセスメントの情報が、障害者本人の就労に向けた訓練や支援で活用されるだけでなく、障害者を雇用する一般企業においても、環境整備や合理的配慮の提供の際に活用されることになる。しかし、就労先となる一般企業と職場環境や業務内容の

ミスマッチを防ぐために必要な情報とはなにか、改定案ではそのことが詳細に記されていない。

そこで本研究では、「就労選択支援」が法改正により創設されることを踏まえ、一般企業で働くことを希望する障害者の適性に合った職業選択ができ、安定的な雇用に繋げるために、どのような情報が重要となるのか、就労アセスメントのあり方について、知的障害を伴う自閉症者の職場定着支援^{注1)}の事例を基に、実用的な観点から考察することとした。

倫理的配慮として、事例の対象者の氏名や具体的な年齢を記録しない、聞き取った情報は研究以外で使用しない、外部に情報を漏らさない、情報は厳重に管理した後、速やかに消去する旨の説明と同意を得て行った。また、対象者が所属する就労移行支援事業所の管理者および支援対象者に研究の趣旨説明と同意を得て、当該個人のケース記録の閲覧を行った。さらに、研究成果の公表に関して、個人を特定できる情報は公表されないことを約束した。なお、今回の研究の執筆にあたり、研究代表者が所属する花園大学研究倫理委員会の承認（研究倫理 2021-19 号）を得て実施した。

II 事例

1. 対象者

1) 障害の程度

本研究の対象者 A は、知的障害を伴う自閉症の 20 代の男性であった。田中ビネー知能検査では、精神発達年齢 6 歳 5 ヶ月、知能指数 45 であった。

2) 生育歴

A の家族構成は、父、母、妹の 4 人であった。A は 1 歳 6 ヶ月検診時より、多動、独り遊び、視線回避などが見られ、自分の要求が通らないと激しいパニックを起こしていた。3 歳時に医療機関にて自閉症と診断され、自閉症療育センターの利用を勧められた。言語発達は、5 歳頃から反響言語が見られ、支援学校小学部 3 年に進学したころから、片言の会話ができるようになった。

3) 臨床像

A は会話において、言葉を字義通りに理解するため、対人面でトラブルが絶え間なく起こった。また、比喩や冗談がわからない、抽象的な概念、仮定のことを理解できないなどの特徴が見られた。さらに、気持ちや感情をうまく表現できないことや、相手の立場になって考えることが難しいなど、対人関係の構築に困難が見られた。

4) 職歴

A は特別支援学校高等部を卒業後、母親が務めるスーパーのバックヤードで野菜等のパッキングの仕事に就くが、自分の意思や気持ちを上手く伝えることができず、上司や同僚との関係悪化が原因で退職することになった。

2. 職場定着支援の経過

1) 就労アセスメント

退職後、就業・生活支援センターの紹介により、B 就労移行支援事業所（以下、B 事業所）の利用を開始したのは、20XX 年からであった。これまで B 事業所では、朝のミーティング時に一日のスケジュールを自発的に立てることで、見通しをもって仕事を行っていた。また、作業指示で不明な点は、支援者に質問することもできていた。日常的なコミュニケーションについても、気持ちや感情を言葉で伝えることは難しいが、他者からの質問に対する応答や交換ノートを使ったやりとりが可能であった。

B 事業所では、概ね 2 週間から最大 2 ヶ月間の就労アセスメント期間を設けていた。その期間は、C 就労支援員が A の働く目的を確認したり、対人関係スキル、コミュニケーション・スキル、社会性、協調性等の評価に重点が置かれていた。そのため、A に数種類の作業課題を実施させ、各々の作業能力を評価した。それ以外にも、地域の障害者職業センターに職業評価を依頼し、職業適性等に関する評価が行われていた。就労アセスメントが終了すると評価結果を基に、個別支援計画作成会議が開かれた。同会議では、A と母親、就業・生活支援センターの職員、B 事業所の D サービス管理責任者および C 就労支援員の計 5 名が構成メンバーとなり、就労に関する A の意向、適性、能力、強みや職業上の課題、職場定着に必要な援助や配慮等について話し合われた。特に、A が「できること」、「やりたいこと」、「やりがいをもっておこなっていること」など、働く目的や将来の意向について聞き取りが行われた。その中で、これまで一見理解しがたい不適切な行動も、A にとって意味のある重要な訴えとして捉え直し、A が落ち着いて仕事に取り組める環境を提供していくことを支援方針に挙げられた。そして、音刺激による過敏性や言葉を媒体としたコミュニケーションの困難さを考慮し、A が作業に集中して働ける環境を検討した。その結果、「落ち着いた環境で見通しのもてる単独での作業」、「作業の成果が明確」、「これまでの経験を生かせる仕事」、「他者との関わりが少ない落ち着いた環境」などが条件として挙げられ、それらの条件を基に個別支援計画案が作成された。そして、A の働く目的である「ひとの役に立ちたい」、「自立したい」という思いと照らし合わせた結果、職場実習に E 社が管理している市営浴場の清掃が選定され、A もそれに同意した。

E 社は B 事業所と業務契約を交わし、指定管理を受けている浴場清掃の一部を B 事業所に委託していた。同社が B 事業所に委託した業務は、週 5 日（月曜日から金曜日、ただし祝日は除く）、10 時から 15 時までの 5 時間で、市営浴場の洗面台およびトイレを清掃することであった。E 社の社員は通常 9 時までに現場に出勤し、男女浴室および脱衣室の清掃を担当していた。B 事業所の C 就労支援員は、職務分析を行う目的で職場実習の開始に先立ち、E 社の社員に付いてひと通りの清掃業務を体験した。そして、A の特性を考慮して作業手順を作成し、職場実習に向けた準備を行なった。また、職場実習の開始時と終了時に報告の機会を設定し、E 社の社員が A から報告を受けることで、双方の関係性が深められるように環境設定を行った。

2) 職場実習

E 社の事業主から、「A の実習を受け入れるにあたり、知りたいのは能力ではない。これまで、支援者

側はどのような方法でAを指導してきたのか、またどのような配慮があれば力を出すことができたのか、そうした情報が知りたい」という要望が寄せられた。そうしたことから、E社が障害者雇用に踏み切るためには、B事業所の協力が不可欠だったことがわかる。C就労支援員は事業主に対して、Aの障害特性に配慮した指導方法についてわかりやすく説明し、雇用上の注意点について情報提供を行った。職場実習が開始された時点では、仕事の手順や段取り等は、E社の社員からではなくC就労支援員が中心に行っていた。そして、実習開始から2週間後、Aの作業状況と社員からの業務報告書を基に検討した結果、引き続き経験を積み職場定着は可能だと判断され、トライアル雇用^{注2)}に移行した。

3) トライアル雇用

トライアル雇用が開始されると、事業主から作業に関する要求水準が明確に示されるようになった。その影響もあり、AはE社の社員Fから指示されたトイレ清掃が終わると、「できました」とC就労支援員に報告した。C就労支援員が確認すると、作業結果は完全ではない状態であった。つまり、作業完了報告と作業評価が一致せず、不完全な状態が見られた。この事実から、Aは指示内容を理解しているにも関わらず、指示に合わせて行動に移せないという問題が判明した。このような場合、上司から本人に対して叱責を行うことが一般的であるが、C就労支援員はコミュニケーションを苦手とするAにとって、叱責は効果的ではないと判断した。そして、Aの不適切な報告行動を変容させるため、ABC分析を用いることを考案した。ABC分析とは、行動のきっかけとなる直前の状況(Antecedent)、生じられた行動(Behavior)、行動の直後の結果事象(Consequence)に分けて記録し、行動を機能の観点から推察する応用行動分析の査定方法のことである。

C就労支援員が、Aの不適切な報告行動を2日間かけてABC分析を用いて査定した結果、Aは自立的に作業を遂行しているのではなく、C就労支援員からの作業評価を次の作業を遂行するための手がかりにしていることが推測された。そこで、C就労支援員は、Aが作業の見通しを持てるよう1日の作業スケジュールを作成し、誰もが目につきやすい事務所内の壁に掲示した。さらに、不適切な報告行動の随伴性ダイアグラム(表1)から、Aに望ましい報告行動が生起するよう、随伴性ダイアグラムを参考に介入方法の検討を行った。

表2に、作業チェック表を導入した報告行動の随伴性ダイアグラムを示した。

C就労支援員は、Aの望ましい報告行動の生起を目的に、トイレ清掃の作業チェック表(表3)を作成した。そこで、C就労支援員はAにトイレ清掃が完了したら作業チェック表の確認欄に○印をつけて報告するよう、作業チェック表の使い方について説明した。

次に、作業チェック表を確認し、作業結果がC就労支援員の評価と一致すれば、作業チェック表の確認欄に◎印をつけ、Aに「綺麗にできている」と賞賛した。しかし、トイレ清掃が不完全な状態であれば確認欄に△印をつけ、不完全な個所のやり直しを指示した。

表1 不適切な報告行動の随伴性ダイアグラム

A：先行刺激	B：行動	C：結果事象
指示された作業が終了する	就労支援員に報告する	就労支援員から作業評価を受ける

表2 作業チェック表を介入した報告行動の随伴性ダイアグラム

A：先行刺激	B：行動	C：結果事象
指示された作業が終了する	作業チェック表の確認欄に自分で○をつけて就労支援員に報告する	就労支援員の作業評価と一致すれば確認欄に◎と賞賛を受けられる

表3 トイレ清掃の作業チェック表

手順	作業課題 (月日)	本人確認	就労支援員確認
1	バケツ, 洗剤, スポンジ, クレンザー, 雑巾を準備する.		
2	バケツ, 洗剤, スポンジ, クレンザー, 雑巾をトイレに移動する.		
3	ビニール手袋と長靴を着装する.		
4	使用する道具を持ってトイレに移動する.		
5	スポンジに洗剤をつけ洗面台とシンクを磨く.		
6	他のスポンジにクレンザーをつけ便器の汚れを取る.		
7	洗面台, 便器, 床をホースで洗い流す.		
8	雑巾で鏡, 洗面台, シンクを拭く.		
9	モップで床の汚れと水を拭取る.		
10	雑巾で床と便器を拭く.		
11	ゴミ箱内のゴミをとり, 黒のゴミ袋に入れる.		
12	使用した道具類を片付ける.		
13	使用したモップと雑巾を洗う.		
14	バケツ, 洗剤, スポンジ, クレンザー, 雑巾をトイレ外に移動する.		
15	ビニール手袋と長靴をぬいで片付ける.		

図1によると、BL（ベースライン）の言行一致率は、トライアル雇用開始4日目は25%、7日目は33%を示し、言行一致率の平均は29%であった。Aの自発的な行動を促す作業チェック表を導入した介入1の言行一致率は、トライアル雇用開始8日目は75%、11日目は57%、14日目は43%と漸次低下するという結果であった。しかし、15日目には83%、18日目は86%の言行一致率であった。15日目から、適切な報告行動を強化するため、作業結果がC就労支援員の評価と一致した場合、確認印からAが好きなキャラクターシールの貼り付けに変更すると共に、トークン・エコノミーを適用した環境設定を行った。さらに、障害者雇用の理解を深めるため、Aと関わる社員を対象に、勉強会を休日に実施した。勉強会では、C就労支援員が自閉スペクトラム症の出現率、原因、症状の概略等を説明し、「社会性」、「コミュニケーション」、「限定された興味」の3つの特性について概説したところ、数名の社員からAが「得意」と思われる廊下及び階段の清掃が提案されるなど、Aのこれまでの経験を活かせる作業に変えていくという動きが見られた。現在は作業チェック表（表3）にある「就労支援員確認」欄を削除し、本人確認欄のみで適切な完了報告を行えている。

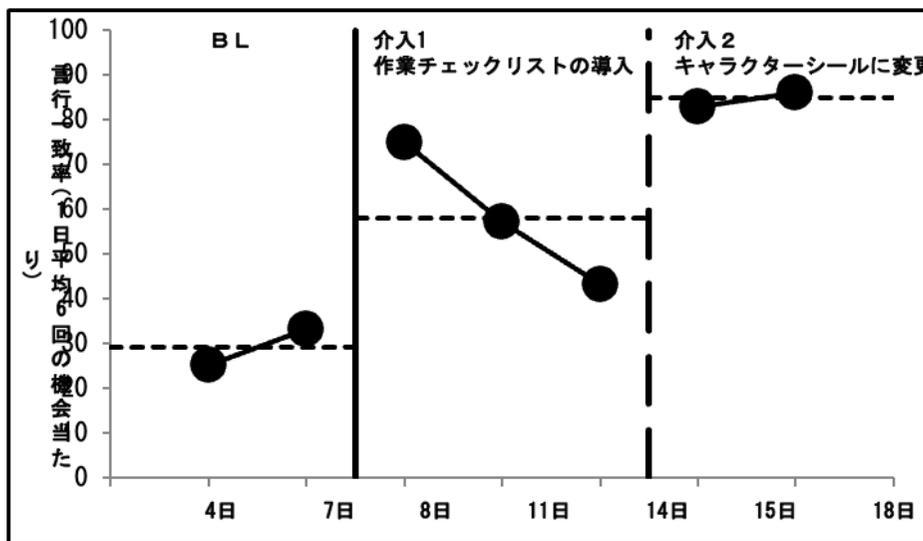


図1 作業完了報告と言行一致率

4) 正規雇用

C就労支援員は、Aの指導に積極的であった社員Fをキーパーソンに、職場定着に関する具体的な引き継ぎを行った。その目的は、C就労支援員による職場定着支援が終了しても、社員Fからの支援が継続的に得られるようになることであり、そのためには就労アセスメントから得られた情報を事業主側と共有する必要があった。

社員Fへ支援の引き継ぎが完了した段階で、C就労支援員はE社への訪問を週3回から週1回のペー

スに切り替え、訪問の頻度や支援の量を定着状況に応じて調整を行い、フェイディングを開始した。フェイディングでは、職場環境の変化や作業内容等の確認だけではなく、定着状況を評価し、現状に応じて就労アセスメントの情報が修正された。C 就労支援員はその情報に基づき、バリアフリー環境の実現に向けた改善案が事業主に提出された。こうした間接支援に軸を移したことにより、A の職場定着を協力する体制が徐々に構築され、社員 F を中心にナチュラルサポートが形成されていった。

その後、トライアル雇用の終了と同時に正規雇用が決まった。この時点で C 就労支援員による職場定着支援は終了することになった。E 社の事業主が A の正規雇用を決断したのは、職場定着状況、作業能力、働く意欲を評価しただけではなく、C 就労支援員による工夫がどのように職場定着に反映されたのか、就労アセスメントから今後の支援の指針に繋がる情報が得られたからであった。

Ⅲ 考察

「就労選択支援」で用いられる就労アセスメントでは、就労移行支援事業所の就労支援員らが、障害者本人が就労先・働き方についてよりよい選択ができるよう、就労に関する本人の意向等を聞き取り、就労支援のためのアセスメントシートが作成される。そのアセスメント結果を参考に、関係者らが障害者本人を交えて、就労能力や職業適性等に合った選択・決定に向けた支援が行われる。この場合、福祉施設から一般就労への移行に関するアセスメント情報だけでは不十分である。そのため、就労先となる企業の職場環境や業務内容のミスマッチを防ぎ、職場定着の効果を高めるために職場実習が行われる。

事例のように、一般就労にチャレンジする場合、障害の有無にかかわらず、明確な目標をもって臨まない仕事に就いたとしても長続きはしない(鳥雲ら,2012)。つまり、自分で働いて得た収入で余暇や貯蓄などを楽しむことができなければ、日々、何のために働いているのかわからなくなって、就労意欲が低下してしまうことが考えられる。そのため、就労アセスメントには、雇用後の職場定着を具体化するための基礎条件が明確に示されていなければならない。このような情報こそが事業主の理解を促進し、職場定着に繋がるのではないかと考える。

B 事業所では、就労に関する障害者本人の意向、適性、能力、強みや職業上の課題、職場定着に必要な援助や配慮等について、障害者本人を含む関係者と情報共有するために個別支援計画作成会議が開かれた。同会議では、A の一般就労に向け、単に一定の作業水準を目標にするのではなく、A の可能性を広げるため、継続的に支援していける環境が重視された。ここで留意すべき点は、A が達成感を得て、適切な行動が生起することに着目した点である。仕事の達成感、働き続ける原動力になると考えられる。社員 F から、A の就労能力や職業適性等に合った廊下及び階段の清掃が提案された。これをきっかけに、A はこれまでよりも仕事に積極的になり、社員 F から認められる存在へと成長することができたのではないかと考える。また、C 就労支援員は職業指導等において、作業チェック表(表3)に A が好きなキャラクターシールを用いてフィードバックを行った結果、図1に見られるように、洗面所や便器などの清掃作業のやり残しもなくなり、完了報告と作業結果が一致するようになった。そのことは、作

業ミスに対する注意だけではなく、A が確実に達成できるプロンプト（手がかり）を提示して、望ましい行動を引き出し、賞賛を得られる機会を作るなど、正の強化が得られたことにより、作業ミスや不適切な行動の軽減に繋がったと考えられる。

以上のことから「就労選択支援」は、一般就労を希望する障害者に対して、就労能力や職業適性に合った選択・決定のための支援だけではなく、復職支援等にも活用されることが望まれる。この点、就職後も一時的に就労継続支援事業を利用できるようになれば、障害者雇用を進める企業と就労支援を行う事業所が、より連携しやすくなり、本人の能力と適性に合った働き方を実現する可能性が高まると考えられる。

IV 結語

本研究では、改定案が可決され「就労選択支援」が創設された場合、一般就労を希望する障害者が就労能力や職業適性に合った選択・決定ができ、安定的な雇用に繋げるために、どのような情報が重要となるのか、就労アセスメントのあり方について、知的障害を伴う自閉症者の職場定着支援の事例を基に実用的な観点から考察した。その結果、障害者本人や支援者が就労能力や職業適性等を十分に把握し、過不足ない援助が実施できてこそ、現実社会の中で障害のない者と同様の活動が可能になることが示された。これにより「就労選択支援」では、当該個人の単独での就労能力だけで職業適性を評価するのではなく、就労アセスメントの手法を活用して、どのような援助設定があればできるようになるのか、累積的に就労能力と職業適性等を評価し、障害者本人を含む関係者と職場定着に必要な条件等を検討していく必要がある。

最後に、本研究は筆者が勤務した就労移行支援事業所の職場定着支援に限られており、その結果はあくまでも限定的である。また、キーパーソンであった社員 F 以外の社員は、障害者の職場定着支援に対してどのような認識を持ち、就労アセスメントからどのように情報を得ていたのかについては明らかにされていない。こうした点を深めるために、E 社の社員の語りから質的研究による検証を行うなど、さらなる調査分析が求められる。

謝辞

本研究の執筆にあたり、ご協力賜りました関係者の皆さまにこの場を借りて感謝申し上げます。

注

- 1) 職場定着支援（就労定着支援）とは、就労に困難があり、支援を求めている障害者が就労先の労働環境や業務内容に順応して、長く働き続けられるよう、ジョブコーチが職場に訪問して行われる支援のことであり、就労移行支援事業所と一体となって支援を行う場合は、最長3年半まで可能である。標準的な職場定着支援では、集中支援、移行支援、フォローアップの期間があり、就労移行支

援事業所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターで実施されている。

- 2) トライアル雇用とは、ハローワークの紹介により、特定の求職者を短期間の試用期間を設けて雇用し、雇用側と求職者側が相互に適性を判断した後、両者が合意すれば本採用が決まる制度のことである。なお試用期間中は雇用側に対し奨励金が支給される。

引用文献

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(2009) 就労支援のためのチェックリスト―就労支援のための訓練生用チェックリスト及び就労支援のための授業員用チェックリスト、マニュアルNo. 30.

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(2007) 就労移行支援のためのチェックリスト―障害者の一般就労へ向けた支援を円滑に行うための共通のツール、マニュアルNo. 20.

小西隆史(2018)連載 職業リハビリテーション関連機関の知識 就労継続支援B型、総合リハビリテーション, 46(8), 777-779.

厚生労働省(2022)障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて(中間整理).

厚生労働省(2021)障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書.

厚生労働省(2020)障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化に関する中間報告書.

前原和明(2020)障害者就業・生活支援センターにおける知的障害者の就労アセスメントの実施状況. トータルリハビリテーションリサーチ, 8, 29-38.

松田光一郎(2014)自閉症者の継続雇用を可能にする要因に関する研究―関西圏にあるT社を事例に―. 自閉症スペクトラム研究, 12(1), 65-72.

烏雲華力格・拓殖雅義(2021)知的障害者の就労における目標志向性と自己調整方略および職務満足感の関連. 特殊教育研究, 59(1), 11-24.

高志博明(2021)就労継続支援A型事業政策の動向に関する一考察. 職業リハビリテーション, 35(1), 2-9.