

当事者中心の個別支援計画に基づいた支援の効果に関する検討 —行動問題を呈する自閉スペクトラム症者の職場実習を事例に—

松田 光一郎

本研究は、当事者中心の個別支援計画（Person-Centered Planning）に基づいた支援の効果について、障害者就労支援施設が実施する職場実習の事例を基に検討した。職場実習中に自分の親指を噛んだり、壁に頭を打付けるなどの行動問題を呈する自閉スペクトラム症者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）が行動の原因について、ABC分析と行動問題の動機づけアセスメント尺度を用いてアセスメントを行った。その結果、対象者は作業中の不快な音が嫌悪刺激となり、それが起因して行動問題が生起していることが推定された。そこで、対象者の強みに着目し、当事者中心の個別支援計画に基づいた実習計画を立案し、積極的行動支援が試みられた。その結果、対象者の行動問題は改善され、適切な行動が生起したことから、本人参画を重視した当事者中心の個別支援計画に基づいた支援の効果が示された。

キーワード：当事者中心の個別支援計画、自閉スペクトラム症、行動問題、積極的行動支援

In this study, the effect of support based on a person-centered planning centered on the parties was examined based on the case of workplace training conducted by an employment support facility for persons with disabilities. A workplace adaptation assistant (job coach) assessed the cause of behavior for autism spectrum disorders who had behavioral problems such as biting their thumbs or hitting their heads against the wall during workplace training. As a result, it was presumed that the unpleasant sound during work became an aversive stimulus for the subject, which caused behavioral problems. Therefore, focusing on the strengths of the target person, a training plan based on an individual support plan centered on the parties was formulated, and positive behavior support was attempted. As a result, the behavioral problems of the subjects were improved and appropriate behaviors occurred, indicating the effect of support based on the individual support plan centered on the parties with an emphasis on personal participation.

Key words : person-centered planning, autistic spectrum disorder, behavioral problems, positive behavioral support

1 問題の所在と目的

2013年4月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部が改正されたことにより、障害者を雇用する企業において、CSR（Corporate Social Responsibility）という視点から、障害者の働く環境を整えていくことが重視されるようになった（朝日2008）。これまでは、障害者就労を支援する支援者が中心となり、障害者雇用の推進に向けた様々な対策や研究会が実施されてきた。しかし、そ

のほとんどが障害者雇用を積極的に行っている企業の紹介や成功事例の提示、統計学的な推移や今後の動向などであり、障害者を雇用する側の立場から検討されることなく障害者雇用の問題が議論されてきた（石山,2010）。秦（2006）は、障害者就労を支援する支援者に対して「関係者のどのくらいの人たちが雇用する側である企業の現実を理解できているだろうか」という疑問を投げかけながら、「理念だけでは解決できないのが企業における障害者雇用推進である」と言及している。つま

り、依然としてこの分野では、障害者就労を支援する支援者の立場からの視点に重点が置かれ、障害者を雇用する側の立場や状況に関しては重視されてこなかったといえる。安倍（2003）は、障害者を雇用した後の環境の問題について、関係者間でもっと真剣に議論されるべきであり、障害者に適した環境を継続的に創出することが企業の社会的責任であると示唆した。

職業生活における自己決定の場面で、自らの意思を十分に表現することに困難が見られる障害者の場合、本人の意思よりも障害者就労を支援する支援者の意思が優先されることは少なくない。そうした中、障害者が置かれている環境の可能性に着目した計画法として、当事者中心の個別支援計画が注目されている。古井（2010）によれば、「当事者中心の個別支援計画は、アメリカで1960年代後半から1970年代にかけて行われた知的障害者支援の脱施設化を背景にして体系化された支援計画法である」と述べている。園山（2004）は、この計画法の特徴について、O'Brienら（1998）やHolburnら（2002）を参照しつつ、「サービスを受ける当事者の意思、好み、願いなどを可能な限り尊重するところにある」と述べている。さらに、Kincaid（1996）の議論を要約して自閉スペクトラム症者を対象とした当事者中心の個別支援計画の作成において重要な5つの目標を紹介している（園山2004）。

i) 地域社会で生活し、そで行われている活動に参加する。ii) これまでの友人関係や家族関係などを維持し、また新たに作る。iii) 日々の生活の中で好みを表明し、選択する。iv) 尊敬を受ける役割を果たし、尊厳を持って生活する。v) 持っている能力を発揮し、またその能力や新しい能力を伸ばす。

園山（2004）は、こうした当事者中心の個別支援計画に基づいた支援を実践することによって、激しい行動障害を示す自閉スペクトラム症者の行動に改善がもたらされたことを伝えている。

一方、わが国の福祉サービス利用に伴う障害者福祉領域においては、2003年に施行された支援費制度から、「サービス計画」の作成が義務化された。2006年4月に施行された障害者自立支援法におい

てもこの流れは踏襲され、個別支援計画の作成は義務化されている。しかしながら、障害者就労支援の現場では、当事者の「できないこと」に焦点を当てた個別支援計画が作成されてきた。支援費制度以降、福祉施設が採用した日本知的障害者福祉協会による支援計画様式においても、障害者に対する画一的な能力評価を中心としたアセスメントとなっている（沖倉2005）。また、障害者自立支援法における障害程度区分でも、障害者の「できる・できない」に焦点を当てたアセスメントが使用されている。これらのことから、今日においても障害者に対する支援の現場では、当事者の「できないこと」に焦点化した指導・訓練が実施されている。これらの指導・訓練が繰り返し提供されることで、当事者の自信の喪失や自尊感情の欠損に繋がる恐れがある。

これとは逆に、当事者中心の個別支援計画では当該個人が望む地域生活を実現するために、「できること」に着目する。そで行われる支援は、単なるスキルアップのための支援ではない。ストレンクス視点に基づき、当事者が希望する地域生活を実現することを目的としている。このような点から、当事者中心の個別支援計画は、わが国の障害者福祉や障害者就労支援のあり方に大きな示唆を与える可能性を持っている。しかしながら、これまで当事者中心の個別支援計画の立場から、問題行動の軽減を実証的に示した先行研究は極めて少なく、今後の研究の発展が期待されている。

以上のことを踏まえて、本研究では就労支援事業所が実施している職場実習支援における実践をとおして、当事者中心の個別支援計画に基づいた支援の効果について検討する。その上で、自閉スペクトラム症者の職場実習における積極的行動支援について言及する。

2 方法

(1) A事業所の概要

A就労支援事業所（以下、A事業所）は、2006年に障害者総合支援法における就労継続支援B型事業と就労移行支援事業の双方を実施する多機能型事業所として開設された。初年度に11名の障害

者（知的・精神）が就労移行支援を選択したが、A事業所では職場定着支援を行う職場適応援助者（ジョブコーチ）の配置や、職場実習と訓練を連動させた連環的な支援の整備が遅れていた。また、個別支援計画に関しては、その策定の際に「できないこと」に着目しがちであり、障害者の不足した能力を補うためのボトム・アップ支援が主となり、職業訓練における結果が重視されていた。そのため、個々の課題に対し、何が原因となっているのか、支援者を含む職場環境あるいは個別支援という援助設定が、障害者の作業行動の改善にどれほど作用したのか、といった効果の検証は行われていなかった。よって、支援過程の事後評価は、支援者にとってともすれば様式を埋めるだけの単なるペーパーワークとなってしまいがちであった。

このような就労支援のあり方に対する反省を受けて、A事業所では、障害者とその周りの環境の可能性に着目する当事者中心の個別支援計画の考え方に立ち、職場実習を中心とした支援体制を整備した。そこでは、単なる訓練的な方法は退けられ、A事業所が個々の課題に対する支援を計画、実施、記録、評価することで、障害者自身がエンパワメントを行うことが重視された。職場実習においても、障害者が目標を達成する上での環境設定は適切であったかどうか、それらを具体的に評価することが必要となった。また、障害者の就労にあたっては、すべての面での作業能力の向上を求めるような全方位的な就労準備性を強調するのではなく、現時点での能力を重視することが強調されるようになった。実習先企業に対しても、職場定着のための条件として、障害者の自立に必要な物理的環境の整備や人的支援が要請されることとなった。

(2) 対象者

対象者（男性、24歳）は、5歳の時に自閉スペクトラム症及び軽度知的障害と診断された。特別支援学校高等部卒業後、19歳から精神的に不安定となり、家族に度々暴力を振るうようになった。20歳の時に職場で自傷・他害などの行動問題が頻発したため、それまで勤めていた清掃会社を退職した。その後、日中の働く場の確保と再就職を目的

に、A事業所の就労移行支援サービスが開始された。

A事業所のサービスがスタートして間もなく、作業中に自分の親指を噛むなどの自傷が生起するようになり、改善が見られないまま1ヶ月が経過した。この間、A事業所では、対象者の個別支援計画の修正や短期目標の変更など、新たな支援が提案・実施されたものの、目立った効果は見られなかった。また、「利用者間の平等」といった名目の下に、利用者の個別のニーズに応えるような支援が十分に提供されていなかった。このような状況では、対象者が有効な要求手段を持っていたとしても、その般化は生じにくいと考えられた。さらに、対象者の安全確保や生命維持といった処遇が最優先され、QOL（生活の質）を考慮した対処は置き去りにされていた。A事業所にとって、こうした環境改善は容易ではない状況にあった。例えば、強い行動障害が発生するなどのトラブルが生じない限り、障害者の行動要因については深く検討されることがなかった。また、個別支援計画にはサービスを受ける対象者の意思は考慮されず、「突然、作業中にかんしゃくを起こす」といった表現やトラブルメーカーといった否定的な表現が記載されていた。対象者の個別支援計画の目標についても、「単純作業ができるようになる」ことや「行動問題が生起したら隔離して指導する」ことなど、「できないこと」に着目した支援となっていた。以上のような点から、A事業所では対象者のQOL（生活の質）が向上するようなサービスが実施されず、消極的なアプローチが肯定される状況となっていた。

(3) アセスメント

A事業所では、対象者の支援経過を振り返り、行動問題への対処として、対象者が置かれている環境の可能性に着目した当事者中心の個別支援計画の考え方を導入することとなった。これに伴い、当事者中心の個別支援計画の特徴である、i) 計画作成への障害者の参画、ii) 障害者の可能性への着目、iii) 障害者を中心にした支援体制という観点から個別支援計画の見直しが行われることとなった。

A事業所では、対象者の希望に応じた形で毎週月

曜日から金曜日の10時から15時まで、授産振興センターで施設外実習を実施した。その結果、全実習期間を通して、対象者は非常階段の掃除や外周清掃を主体的に行い、授産振興センターのスタッフから高い評価を受けた。しかし、廊下や居室清掃等の共同作業の場面では、他の実習生の行動が気になり、作業に集中できず、無断で作業を中断し悪態を見せることがあった。このような状況に対してA事業所では、対象者の行動上の問題の原因を明らかにするために、その動機を推定する必要があると判断した。そこで職場適応援助者は、「行動問題の動機づけアセスメント尺度：Durand,V.M. (1960)、平澤・藤原 (1996)」を用いて、行動問題のチェックを行い、その素点を4つの行動（感覚・逃避・注目・要求）の機能に分けて合計し、各機能の平均点を算出した（表1）。続いて、応用行動分析学の手法を用いて、ABC分析によるアセスメントを行った結果、行動のきっかけとなる「先行刺激（A）」、生起された対象者の「行動（B）」、対

象者の行動の直後の「結果刺激（C）」に分け、行動の機能が推定された。

本来、対象者は作業能力が高いものの、言葉による意思疎通の困難さと音刺激に対する過敏性が基盤にあり、作業中に聞こえてくるかん高い声（A）が嫌悪刺激となって、作業に集中できず、イライラ感が増加していた。そうしたときに、自らの親指を噛んだり、頭を壁に打ち付けたりする行動（B）をとると、支援者に落ち着ける環境に移動させられ、対象者は周囲のかん高い声が聞こえなくなり、イライラ感が減少（C）することが推定された。このようなABC分析により、対象者の行動問題がどのような契機を経て生起し、どのような結果を要因として強化・維持されてきたのかが推定された。

図1は、行動問題の随伴性ダイアグラムを示した。これを見ると対象者の行動問題は、「嫌悪刺激の回避」という機能によって維持されていることがわかる。したがって、効果的な支援計画を立案するためには、こうした要因仮説に基づいて、対象

表1 行動問題の動機づけアセスメント尺度

行動問題： 自分の親指を噛む		場面： 作業中						
行動の機能	感覚		逃避		注目		要求	
質問番号 評価点	1.	3	2.	6	3.	0	4.	1
	5.	1	6.	4	7.	1	8.	0
	9.	0	10.	5	11.	0	12.	1
	13.	0	14.	5	15.	1	16.	1
合計点	4		20		2		3	
平均点	2		5		1		3	
所見	行動問題の機能として、苦手な作業からの逃避と推察される							

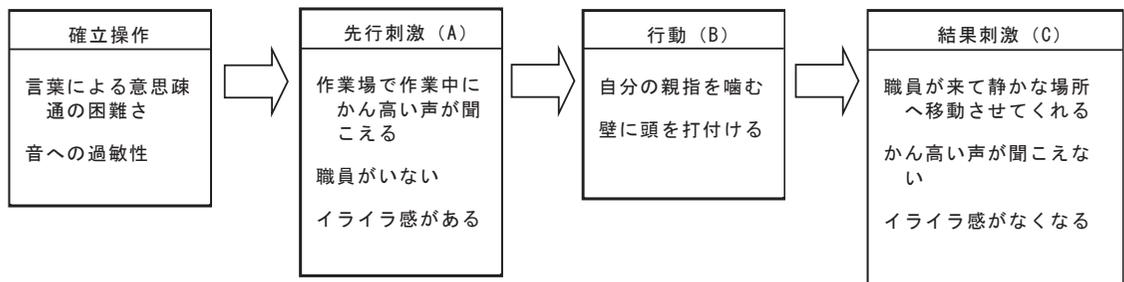


図1 行動問題の随伴性ダイアグラム

者の行動問題と環境との機能的な関係を改善し、適切な行動を高める介入をリンクさせる必要がある。

そこで、対象者の行動問題と機能的に等価な代替行動（適切な行動）を生起させるために、積極的行動支援（Positive Behavioral Support）を適用した。積極的行動支援とは、行動の機能に基づき、行動問題を低減するだけでなく、生活の質（QOL）の向上や適切な行動の増加を目指した包括的な支援方略である（Koegel,Koegel,and Dunlap,1996）。積極的行動支援における介入の特徴は、ABC分析を行うことが示されている（太田ら2007）。そして、単に行動問題の低減よりも、それに代わる行動の形成を中心とした介入が重視されている（平澤2003）。

積極的行動支援の行動問題に関する枠組み（図2）によると、行動には行動問題と機能的に等価な適切な行動、及び問題行動を起こしている文脈において期待される、適応行動がある。前者は、行動問題が果たす機能と同じ働きをする代替行動であり、後者の適応行動とは、行動問題が生じている文脈において、本来であれば生起しているはずであった典型的な行動であり、時間的・物理的に行動問題と両立しない行動である。

(4) 当事者中心の個別支援計画作成会議および実習計画

対象者の「できること」を引き出す環境について、当事者中心の個別支援計画作成会議がもたれた。対象者本人と、対象者の母親、授産振興センターの職員、A事業所のサービス管理責任者、職場適応援助者の計5名がその構成メンバーとなった（図3）。当事者中心の個別支援計画作成会議では、対象者の行動問題に焦点を当てるのではなく、対象者がやりたいこと、やりがいをもってしていることなど、行動問題に代わる適切な行動の形成について話し合われた。一見、理解しがたい対象者の行動も、対象者にとって重要なことの訴えとして捉え、対象者が落ち着いて集中できる環境の提供を重視し、行動問題を低減するための環境条件が挙げられた（表2）。そして、当事者中心の個別支援計画作成会議の審議を経て、職場実習は音刺激が少ない環境で、見通しのある授産振興センターの外周清掃が開始された。しかし、実習初日から、親指を噛む、壁に頭を打付けるなどの自傷行為が頻回に生起した。そこで、A事業所のサービス管理責任者は実習を一旦中止し、再度、当事者中心の個別支援計画作成会議を開催した。同会議では、積極的行動支援の枠組みに照らし合わせて、適切な行動が生起する環境条件が見直された。その結果、対象者が適切な行動を獲得するためのアプローチとして、単独で完結する授産振興セン

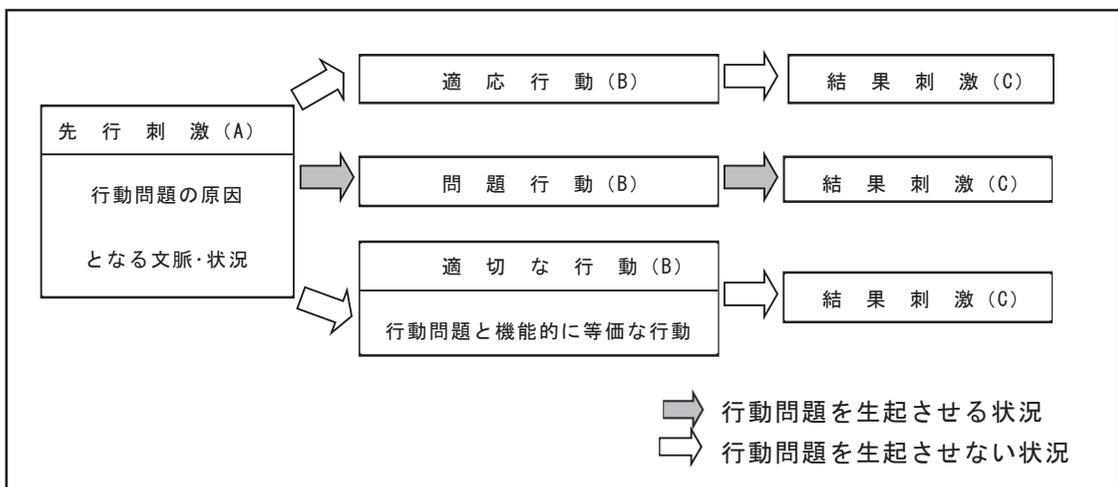


図2 積極的行動支援の問題行動に関する枠組み

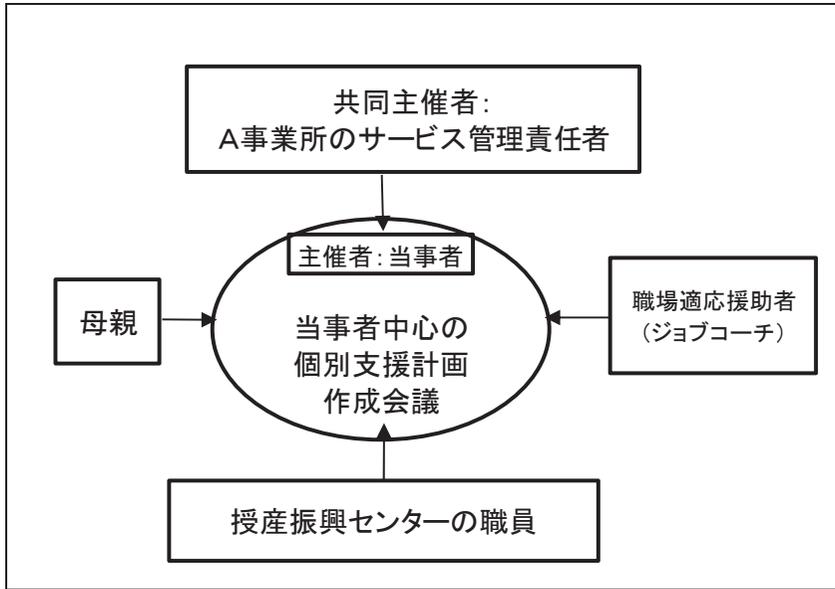


図3 当事者中心の個別支援計画作成会議の構成図

表2 環境条件*

1	不快な音刺激がないこと
2	リラックスできる環境があること
3	見通しがもてる作業課題であること
4	一人で完結する作業であること
5	困ったときに支援が受けられること
6	やりがいや達成感が得られる仕事であること

※ 対象者の問題行動を低減するために有効と考えられる条件

表3 実習計画

実習期間	20××年6月20日～8月22日
実習時間	10:00～15:00 (昼休憩50分)
実習内容	授産振興センター内の洗面所の清掃
援助設定1	授産振興センター職員の賞賛、アドバイス
援助設定2	洗面所清掃の作業完了報告
援助設定3	1日の職務分析シート及び作業手順書の掲示

ター内の洗面所清掃へと実習計画(表3)の変更を行った。次に、適切な行動を維持するための援助設定として、作業完了後に授産振興センターの職員から賞賛やアドバイスが得られるよう、報告の機会を設定した。さらに、対象者が見通しを持って作業が遂行できるよう、1日の職務分析シート(表4)を作成し、浴室の壁に作業手順書を貼って可視

化した。

A事業所の職場適応援助者は、洗面所清掃における対象者の行動を評価するため、14日間の実習期間において、課題分析表を用いて支援の経過を記録することとした。

図4に、洗面所清掃における適切な行動の随伴性ダイアグラムを示した。

表4 1日の職務分析シート

時間	職務概要	場所	留意点
9:50～10:00	出社・着替え	更衣室	着替え
10:00～11:50	洗面所清掃	男子用洗面所	隅々まで磨く
12:00～12:50	昼休憩	控室	マンガを読む
13:00～14:50	洗面所清掃	女子用洗面所	隅々まで磨く
14:50～14:55	完了報告	職員室	職員に報告
14:55～15:00	着替え・退社	控室	着替え

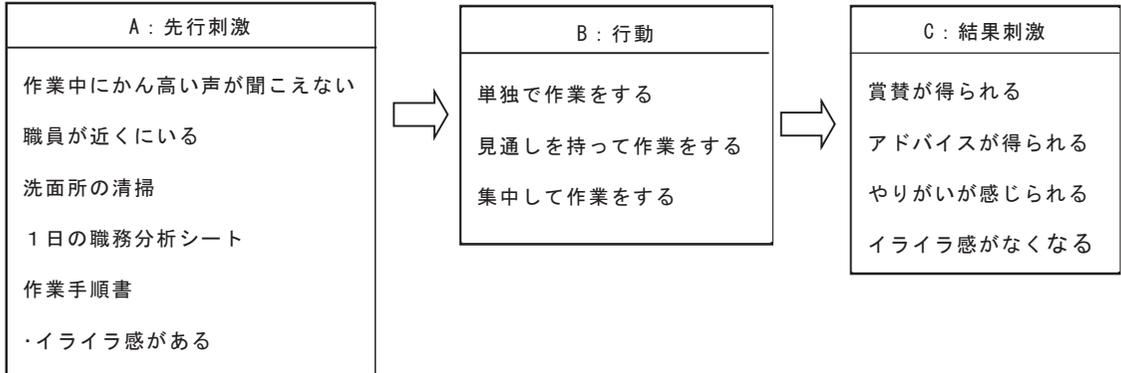


図4 洗面所清掃における適切な行動の随伴性ダイアグラム

表5 洗面所清掃における課題分析表と支援記録* (6月20日～8月22日)

	課題項目														
		20	21	25	27	2	14	20	23	28	31	5	12	17	22
1	バケツ、洗剤、スポンジ、クリーナー、雑巾があるか確認する。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
2	バケツ、洗剤、スポンジ、クリーナー、雑巾をトイレ内に移動する。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
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持ち場へ移動する。	○	V	○	M	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
5	スポンジにクレンザーをつけ、洗面台とシンクの汚れを取る。	M	M	V	V	V	V	V	V	V	M	V	○	○	V
6	他のスポンジにクリーナーをつけ便器の汚れを取る。	M	V	V	M	M	V	V	V	V	M	V	○	○	○
7	洗面台、便器、床をホースで洗い流す。	M	M	V	V	M	V	V	V	V	V	V	V	○	○
8	雑巾で鏡、洗面台、シンクを拭く。	M	M	V	M	○	○	○	V	V	○	○	○	○	○
9	モップで床の汚れと水を拭取る。	M	V	V	M	M	○	V	○	V	○	○	○	○	○
10	雑巾で床と便器を拭く。	M	V	V	V	V	V	V	V	V	V	○	V	V	○
11	ゴミ箱内のゴミをとり、黒のゴミ袋に入れる。	V	○	V	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
12	使用した道具類を片付ける。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
13	使用したモップ、雑巾を洗う。	V	V	V	M	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
14	バケツ、洗剤、スポンジ、クリーナー、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。	V	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

*直接支援のプロンプトレベルは、介入度の低い順から「自立:○」「言語指示:V」「モデリング:M」「手添え:P」とした。

3 結果

表5に洗面所清掃における課題分析表を用いた

支援の記録と、図5に洗面所清掃における自立反応率の経過を示した。それによると、6月20日の自立反応率は40%であった。21日の自立反応は47%

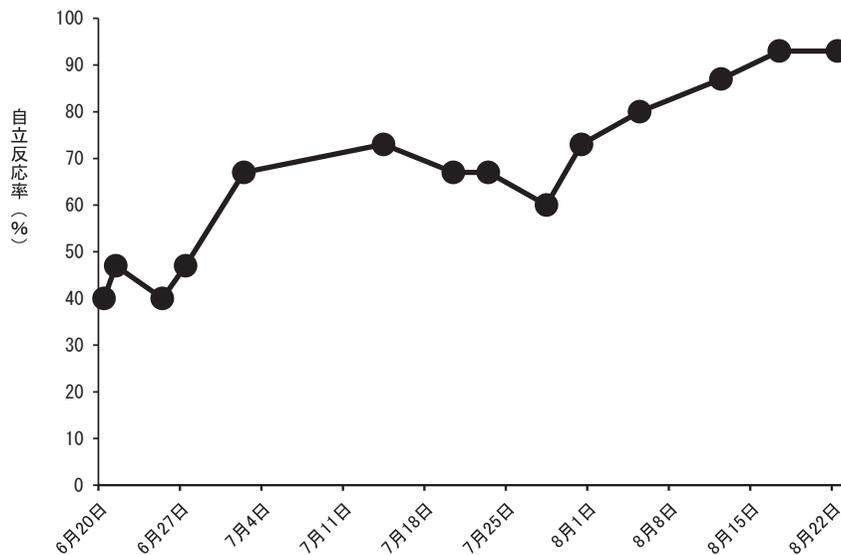


図5 洗面所清掃の自立反応率の経過 (14日間)

であり、25日の自立反応率は40%であり、プロンプトは言語指示のみで67%であった。6月27日の自立反応率は47%であり、言語指示20%であった。7月2日の自立反応率は67%であり、言語指示13%となった。7月14日の自立反応率は73%であり、言語指示27%、7月20日の自立反応率は67%であり、言語指示33%、23日の自立反応率は67%であり、言語指示33%、28日の自立反応率は60%であり、言語指示は40%となった。

続いて、31日の自立反応率は73%であり、言語指示は13%であった。8月5日の自立反応率は80%であり、言語指示は20%、8月12日の自立反応率は87%であり、言語指示は13%、17日と22日の自立反応率は93%で、両日共に言語指示は7%まで減少した。

4 考察

本事例は、対象者に合った不快刺激のない環境にするため、当事者中心の個別支援計画に基づいた支援を実施した結果、親指を噛む、壁に頭を打付けるなどの自傷行動は、6月20日から8月22日までの実習期間中、1度も生じなかった。このこ

とから、外周清掃から洗面所清掃へと職務変更を行ったアプローチは効果があったと考えられる。また、作業結果における職場適応援助者の賞賛は、対象児にとって自信となり、自ら能動性を高めていくことに繋がったと考える。こうした対象者の行動の変化は、職場実習における当事者中心の個別支援計画に基づいた支援の効果を示しているといえよう。

ここでもう一度、本事例を振り返ると、A事業所では対象者の行動問題について、i) 行動問題の動機づけアセスメント尺度およびABC分析が行われ、行動の機能面から原因が推定された。続いて、同定された行動の原因を基に、ii) 対象者の「できること」に焦点が当てられ、積極的行動支援の枠組みに習い先行刺激を調整することで適切な行動の獲得に向けた支援計画が立案された。次に、当事者中心の個別支援計画の観点から、iii) 物理的・人的支援を優先した介入の効果が検証され、対象者の特性に応じた計画へと修正が行われた。最後に、これら一連のアセスメントと介入により、iv) 対象者は行動問題を選択する必要がなくなり、「集中して作業する」といった適切な行動が生じた。この適切な行動の形成は、やがてや

りがいや達成感に繋がっている。こうしたやりがいや達成感は、単に給与や地位が上がるということでは得られるのではなく、見通しを持って作業に取り組める環境に変化したためだと推察する。

矢野ら(1993)は、「適応状態にある自閉スペクトラム症児ほど行動問題は低減しており、適応状態と行動問題の残存率との間には関連性がある」と述べている。これらのことから、行動問題を止めさせたり、制限したりする対応ではなく、その行動の意図を理解しながら、対象者に適切な行動を獲得させることで、行動問題を選択しなくてもすむようにするという対応が必要である。この考え方に立てば、対象者の適切な行動を積極的に支援する積極的行動支援は、福祉的就労から一般就労への展開を模索しているわが国の障害者雇用に大きな示唆を与えているといえよう。

5 今後の課題

本研究では、職場実習における当事者中心の個別支援計画に基づく支援の効果を明らかにすることを目的に、就労移行支援事業所における職場実習の事例を基に論を展開してきた。当事者中心の個別支援計画の立案、実施、効果の検討と計画の修正、新たな介入という一連の過程を通して、対象者の職場実習に継続可能性がもたらされたことが明らかとなった。この事例から導き出せる職場実習における積極的行動支援の要点は3つある。

1つ目の要点は、個別支援計画の策定に関して、障害者の意思や希望に耳を傾け、ニーズを確認した上で、対象者の視点で個別支援計画を立案することである。ここで留意すべきポイントは、支援機関や支援者が抱えている諸事情や価値観で支援計画を立案しないということである。対象者にわかりやすく計画内容を説明し、障害の程度に応じた自発的な要求表明を促していくことが重要である。この点では、障害者の意向を十分に尊重し、自己決定を支えていく働きかけが欠かせない。

2つ目の要点は、支援者が個々の障害者に対し、いかに達成感を与えられるかということである。職場実習支援は、単に一定の作業水準に達したら完了するわけではない。安定した職場定着に向け、

より良き状態への改善を継続的に支援していく視点が重要である。ここで留意すべきポイントは、障害者が遂行した作業によって達成感が得られ、それにより適切な行動が維持されていることである。そのような達成感は、就労に向けての原動力になっていると考えられる。

本研究で示した事例とは異なり、障害者の障害特性に応じた配慮がなされていないケースについては、職場適応援助者が職場に介入し、合理的配慮の積極面を雇用する側に説明し、対象者が十分な達成感を得られるよう、適切な行動を積極的に支援していく必要があるだろう。その際、積極的行動支援は対象者の可能性を発見し、選択肢を拡大していく上で効果が期待できる。

3つ目の要点は、支援者が障害者の「できること」を引き出し、就労に向けたキャリア・アップを支援していく視点を持つことである。職場実習支援は、単に作業能力のボトム・アップを支援するだけのものではない。援助付きの能力によっても作業遂行が可能になるように、仕事をより楽しむことのできる状況に変化させていくことが必要である。そのためには、やりがいのある仕事として遂行できるよう、雇用する側に対して適切な行動を目指した具体的な提案を発信していくことが重要となる。そのためには、今ある力で働き始めることができる環境が整備されていることが前提となろう。

本事例の特徴は、当事者中心の個別支援計画の観点から「好み」、「関心」、「能力」などを的確にアセスメントし、できることを促進させる環境を整備することにより、適切な行動を積極的に支援しているところにある。今後は、障害者就労支援における個別支援計画の作成過程において、当事者中心の個別支援計画に基づいた支援の効果を実証的に検証することをさらなる課題としたい。

倫理規定配慮

本研究の実施にあたり、観察と記録については、観察を行った地域・団体・支援機関・対象者に関して匿名性を考慮し、固有名詞の使用を控えた。また、対象者が研究への参加を辞退したり、中断したりする自由をもっていることを尊重し、プライバ

シーにふれる場合には、研究責任者（筆者）はできるかぎり対象者に研究の内容について説明をおこない、同意を求めた。得られた対象者の個人情報については厳重に保管し、秘密保護の責任を遵守するとともに、公表する必要がある場合は、支援機関、対象者または法的保護責任者の同意を得るなど、十分に配慮をおこなった。なお、本研究は研究責任者（筆者）が所属する大学の研究倫理審査会の承認を得ておこなった。

謝 辞

本研究の執筆にあたり、ご協力いただいた障害者就労支援事業所の職員の方々ならびに利用者の皆様に、篤く御礼申し上げます。

参考文献

- 朝日雅也（2008）障害者権利条約下における障害者雇用の課題。福祉労働,121,12-21, 現代書館。
- 安倍省吾（2003）知的障害者雇用の現場から－心休まらない日々の記録－。文芸社。
- 古井克憲（2009）重度知的障害者が求める地域生活支援の視点とは：パーソン・センタード・プランニングにおけるアセスメントの質的分析から。社会福祉学,49（4）,65-78。
- 古井克憲（2010）知的障害者に対するパーソン・センタード・プランニングの実践：特別支援教育や障害者地域生活支援における本人を中心に据えた計画作りを目指して。和歌山大学教育学部紀要,60,9-16。
- 秦政（2006）企業経営の立場からみた課題について。発達障害研究,28（2）,136-144。
- 平澤紀子・由岐中佳代子・園山繁樹（2001）問題行動を有する自閉症者のQOLの向上を目指す援助方法の開発：実用的な機能的アセスメント様式とその活用方法。西南学院大学研究紀要,5,104-113。
- 平澤紀子（2003）積極的行動支援（Positive Behavioral Support）の最近の動向：日常場面の効果的な支援の観点から。特殊教育研究,41（1）, 37-43。
- 石山貴章（2010）知的障害者の労働に関する雇用者の問題意識の構造。風間書房。
- Jones, Edwin, Jonathan Perry, Kathy Lowe. (1996) Active Support A Handbook for Planning Daily Activities and Support Arrangements for People with Learning Disabilities. ジョーンズ他（2003）参加から始める知的障害のある人の暮らし - 支援を高めるアクティブサポート。中野敏子監訳・編、相川書房。
- 加藤哲夫（2000）行動問題（小出進編集代表）発達障害指導事典第二版、学習研究社、184-185。
- Kincaid, D. (1996) Person-Centered Planning. In L. K. Koegel, R. L. Koegel, and G. Dunlap (eds.), Positive Behavioral Support : Including People with Difficult Behavior in the Community. Paul H. Brookes, Baltimore, Maryland, 439-465.
- 菊野一雄（2010）新しい労働の人間化『ネオ QOL』運動としての『ディーセントワークの理念』の歴史的位置と意味。跡見学園女子大学マネジメント学部紀要,9,25-34。
- 水谷由美・石田祥代・柳本雄次（2003）アメリカ合衆国における Person-centered planning: カルフォルニア州での作成方法に焦点を当てて。筑波大学心身障害学研究,27,159-171。
- 中野敏子（2006）障害者自立支援法の施行と『障害者福祉』の課題。明治学院大学社会学・社会福祉学研究 ,122,39-59。
- 大曾根寛・奥貫妃文（2006）障害者自立支援法における『労働』と権利擁護の在り方：『福祉』と『労働』を架橋する法理論の形成に向けて。研究年報（放送大学）,24、1-16。
- 小川浩（1993）ジョブコーチの援助技術：システマティック・インストラクション。職業リハビリテーション,6、74-77。
- O'Brien, J and O'Brien, C. L. (2002) "The origins of Person-Centered Planning, A Community of Practice Perspective." In .Holburn. S and P. M. Vietze (eds.), Person-Centered Planning. : Research, Practice, and Future Directions. Paul H. Brookes, Baltimore, Maryland, 1-27.
- 沖倉智美（2005）当事者中心アプローチと記録：障害者福祉施設における個別支援計画作成を通して考える。ソーシャルワーク研究,31（3）,20-27。
- 下山真衣・園山繁樹（2005）行動障害に対する行動論的アプローチの発展と今後の課題：行動障害の低減から生活全般の改善へ。特殊教育研究,43（1）,9-20。
- 園山繁樹（2004）激しい行動障害を示す発達障害者の人の最適生活設計：応用行動分析学的アプローチと本人中心計画作成を通して。福祉心理学研究,1,43-52。
- Holburn, S. and Vietze, P. M. (2002) A better life for Hal : five years of Person-Centered Planning and Applied Behavior Analysis. In S Holburn and P. M. Vietze (eds.), Person-Centered Planning :Research, Practice, and Future Directions. Paul H. Brookes, Baltimore, Maryland, 291-314.
- 矢野洋子・山下勲（1993）青年期、成人期の自閉症者に関する研究。日本特殊教育学会第31回大会発表論文集（福井大学）, 558-559。