

行動障害を示す自閉症者への職場実習支援 — パーソン・センタード・プランニングに基づいた実践事例から —

A Study on Support for the Employment of a Person with Autism: A Case based on Person-Centered Planning

松田 光一郎* 福地 潮人**
Koichiro MATSUDA Shioti FUKUCHI

本稿では、パーソン・センタード・プランニング(Person-Centered Planning 以下、PCP)の有効性について、F 障害者就労支援事業所における職場実習の事例を基に検討した。同事業所では、作業中に行動問題を多発する利用者に対して、その行動の原因を推定するために、ABC 分析によるアセスメントが行われた。その結果、利用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を多発していることが推定された。そこで同事業所では、当事者を中心とした計画作りである PCP が導入され、利用者の「できること」に着目した支援が試みられた。その結果、利用者の行動問題は低減し、適切な行動が生じはじめた。その後も安定した作業が継続されていることから、本人参画を重視した PCP に基づく職場実習支援の有効性が示唆された。

キーワード：自閉性障害、行動問題、パーソン・センタード・プランニング、積極的行動支援

はじめに

日常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児・者の場合、本人の意思よりもサービス提供者や家族の意思の方が優先されることも少なくない。そうしたなか、障害児・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、PCPが注目を浴びつつある。

古井は、「PCP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(古井 2010)。

園山は、このプランニングの特徴について、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(園山 2004)。さらに、彼は発達障害者も対象とした PCP 作成の重要な目標に関する Kincaid (1996)の議論を、次の5点に要約して紹介している(園山 2004)。

- ① 地域社会で生活し、そこで行われている活動に参加する。
- ② 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。
- ③ 日々の生活の中で好みを表明し、選択する。
- ④ 尊敬を受ける役割を果たし、尊厳を持って生活する。
- ⑤ 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。

園山は、こうした比較的新しい考え方・方法論である PCP を実践することによって、激しい行動障害を示す自閉症者の行動に改善がもたらされたことを伝えている(園山 2004)。

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¹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いる。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²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・訓練が繰り返して提供されることで、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。

¹ 障害者福祉領域での個別支援計画は、特別支援教育における個別の支援計画の義務化に先行して実施されており、障害児・者に対するサービス計画の作成という点から見れば、福祉と教育との連携が政策上では、いまだ模索されている(古井 2010)。

² 障害程度区分は、障害者個々に適切な支援を提供することよりも、国の財源とのかねあいでつくられた政策の実行可能性という視点が優先されている(中野 2006)。

これとは逆に、PCPでは当事者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。そこで行われる支援は、単なるスキルアップのための支援ではない。ストレングス視点に基づき、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、PCP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PCPの立場から、行動問題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。

以上を踏まえて、本稿ではF障害者就労支援事業所(以下、F事業所)におけるPCPに基づいた実践事例について検討することを通して、PCPの有効性を明らかにする。その上で、障害者の職場実習支援上、支援者に求められる視点について提示する。

1. F事業所における就労支援の経緯

F事業所は2007年、障害者自立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、F事業所では職場での定着支援を行う支援者の配置や、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、当事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、当事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、F事業所では、当事者とその周りの環境の可能性に着目するPCP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、F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、当事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、当事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、当事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、就労定着のための条件として、当事者の自律行動の実現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. PCPに基づいた実施内容

2-1 対象者をめぐる就労支援の状況

Pさん(男性、24歳)は、5歳の時に自閉性障害³と診断された。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⁴が多発したため、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、F事業所の就労移行支援サービスの利用を開始した。

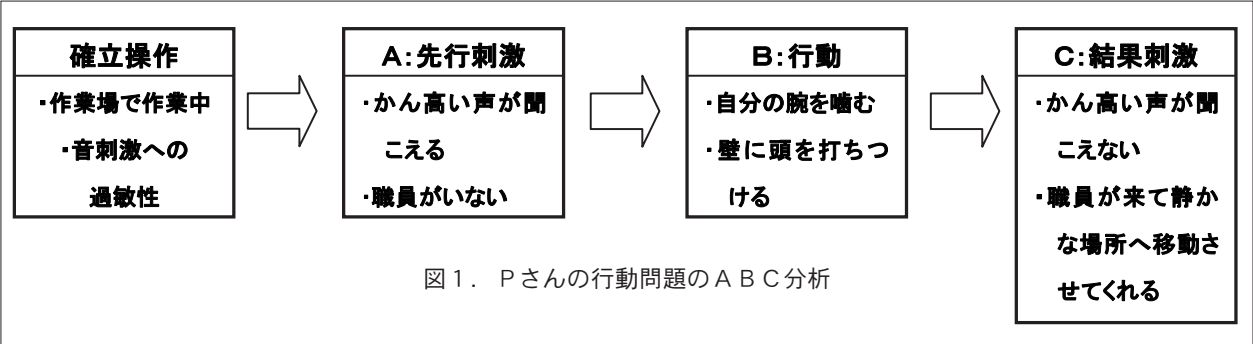
F事業所のサービスが開始されて間もなく、Pさんには作業中に腕を噛むなどの自傷が生じ始め、改善が見られないまま3か月が経過した。この間、F事業所では、Pさんの個別支援計画の修正や短期目標の変更など、新たな支援が提案・実施されたものの、目立った効果は見られなかった。また、「当事者間の平等」といった名目の下に、利用者の個別のニーズに応えるような支援が十分に提供されていなかった。このような状況では、当事者が有効な要求手段を持っていたとしても、その般化は生じにくいと考えられた。さらに、当事者の安全確保や生命維持といった処遇が最優先され、QOLを考慮した対処は置き去りにされていた。F事業所では、こうした環境の改善が支援者にとって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、当事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Pさん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。Pさん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「行動問題が生じ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、F事業所ではPさんのQOL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のである。

2-2 PCP導入前のアセスメント

F事業所では、Pさんの支援経過を振り返り、行動問題への対処として、Pさんが置かれている環境の可能性に着目したPCPを導入することとなった。これに伴い、

³ 自閉性障害は、自閉症あるいは小児自閉症とも呼ばれ、アメリカ精神医学会のDSM-IV(1994)では、①社会的相互作用(対人関係)の質的障害、②言語とコミュニケーション行動の質的障害、③限定された興味関心や常同的・反復的行動という、3つの主症状が診断基準の柱とされている(園山 2004)。

⁴ 問題行動という用語が、問題を有している行動自体を症状論的にとらえているのに対して、行動問題という用語は、そのような行動を引き起こし維持させている問題自体を示した用語である。特に行動問題という場合は、対象者個人のみならず、その背景となる環境的要因を含んで検討することが多い(加藤 2000)。



PCPの特徴である「計画作成への当事者の参画」、「当事者の可能性への着目」、「当事者を中心にした支援体制」という観点から支援計画の見直しが行われることとなった。

F事業所では、Pさんの希望に応じた形で毎週月曜日から金曜日まで、授産振興センター(清掃コース)での職場実習を実施した。そこでは、Pさんが置かれている環境に着目したアセスメントが行われた。実習期間を通して、Pさんは非常階段の掃除や外周清掃を主体的に行った点では、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F事業所では、Pさんの行動問題の原因を明らかにするために、応用行動分析学の手法を用いて、ABC分析を行った。そこでは、行動のきっかけとなる「直前の状況」(A)、生じられた「Pさんの行動」(B)、Pさんの行動の直後の「結果状況」(C)に分け、(A)先行刺激、(B)行動、(C)結果刺激について記録がなされ、Pさんの行動の機能が推定された。

このような状況に対してF事業所では、Pさんの行動問題の原因を明らかにするために、応用行動分析学の手法を用いて、ABC分析を行った。そこでは、行動のきっかけとなる「直前の状況」(A)、生じられた「Pさんの行動」(B)、Pさんの行動の直後の「結果状況」(C)に分け、(A)先行刺激、(B)行動、(C)結果刺激について記録がなされ、Pさんの行動の機能が推定された。

本来、Pさんは作業能力が高いものの、作業中に聞こえてくる「かん高い声」(A)が嫌悪刺激となり、それが起因して作業に集中できず、「イライラが積みもり自らの腕を噛んだり」(B)、「頭を壁に打ち付けたり」する行動(B)をとることで、支援者がすぐにPさんを落ち着ける環境へと回避させていた。その結果、Pさんは周囲の「かん高い声」が聞こえなくなり、「イライラ感が減少する」(C)ことが推定された。このような機能的アセスメントにより、Pさんの行動問題がどのような契機を経て生じ、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察された。

図1は、本事例の機能的アセスメントを集約した行動ダイアグラムである(図1)。これを見ると、Pさんの行動問題は、「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、Pさん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、Pさんの行動問題と機能的に等価な代替行動(適切な行

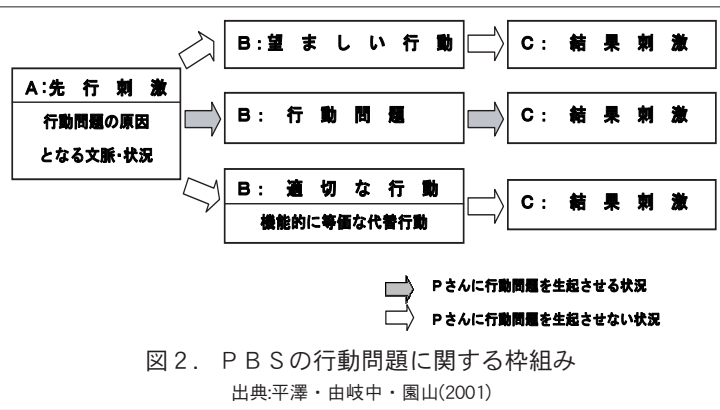


表 1 6つの環境要因*

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	見通しがつき易い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	困ったときに援助が受けられること。
6	やりがいや達成感が得られること。

※ Pさんの行動問題を低減するための有効な先行刺激

動)を生起させるために、積極的行動支援(Positive Behavioral Support: 以下、PBS)⁵を適用した。図2はPBSでの行動問題に関する枠組みを示している(図2)。この枠組みから、Pさんの行動問題を低減するための6つの環境要因が推定された(表1)。

⁵ 積極的行動支援(PBS)とは、単に行動問題の低減にあるのではなく、それに代わる適切な行動の形成と拡大によって、当事者の社会生活における質を高めることに重点を置く介入方法である(平澤 2003)。

⁶ このような捉え方は、応用行動分析学で使用されているチャレンジング行動の視点とも共通している。チャレンジング行動とは、サービスを提供する側に問題があることによって引き起こされた行動として捉え、サービス提供者に対するチャレンジ(挑戦)があることを強調するために使われている表現である(ジョーンズ他 2003)。

2-3 PCPの作成とPBSの実施

Pさんの「できること」を引き出す環境について、PCP作成会議がもたれた。Pさん本人と、Pさんの母親、授産振興センターの清掃員、F事業所のスタッフ2名、計5名がその構成メンバーとなった。同会議では、Pさんの行動問題に焦点を当てるのではなく、Pさんが「やりたいこと」、「やりがいをもってしていること」など、Pさんの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。その結果、一見理解しがたいPさんの行動も、「Pさんにとって重要なことの訴え」として捉えるよう認識が改められた。また、「音刺激が少ない環境下での、見通しのある単独作業」が実習内容として提案された。また、Pさんが希望する「落ち着いて集中できる環境」を提供することが重視された⁶。

上記のようなPCP作成会議で決定された内容をもとに、音刺激が少ない児童養護施設の外周清掃の実習が計画された。Pさんとの環境適性を把握するために、まず10日間の実習期間が設定された。しかし、実習開始直後、

これまでと同様の行動問題が継続して生じた。そこでPCP作成会議を開き、PBSの枠組みに照らし合わせて、適切な行動が生起する環境要因が見直された。その結果、Pさんが適切な行動を獲得するためのアプローチとして、①単独で行える浴室内洗面所清掃へと実習内容の変更が行われた(表2)。次に、獲得された適切な行動を維持するために、②実習中を通じて児童養護施設の清掃員から称賛やアドバイスが得られるよう援助設定を行った。続いて、やりがいや達成感がもてるよう、③作業完了後に清掃員に作業報告をする機会が設定された。

浴室内の洗面所清掃では、F事業所のスタッフ1名がジョブコーチとして児童養護施設の清掃員と連携し、Pさんの作業経過について、課題分析による記録と直接支援を行った(表3)。また、その際、スタッフは、1日の職務分析シート(表4)をPさんとともに作成するなどして、Pさんが、作業の見通しが持てるように時間の構造化を図った。同時に、浴室の壁に掲示型の作業手順書を貼り、作業方法の構造化も行った。

表2 実習計画

実習期間	平成××年7月2日～9月22日
実習時間	10:00～15:00(昼休憩50分)
ベースライン期	平成××年7月2日～7月17日
介入期	平成××年7月20日～9月22日
独立変数	洗面所清掃への職務変更、作業完了報告
従属変数	Pさんの行動問題の生起率の変化

表4 職務分析シート

時間	職務概要	場所	留意点
9:30～9:50	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
14:50～15:00	報告書作成	控室	清掃員に提出

表3 洗面所清掃の課題分析表※(7月20日～9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に移動する。	○	V	V	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
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	○	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	○	○	○	○	○	V	○	V	○	○	○
7	洗面台,便器,床をホースで洗い流す。	M	M	V	V	○	V	V	V	V	V	V	V	○	○
8	雑巾で鏡,洗面台,シンクを拭く。	M	M	V	○	○	○	○	○	V	○	○	○	○	○
9	モップで床の汚れと水を拭取る。	M	V	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。	○	○	V	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
13	使用したモップ,雑巾を洗う。	V	V	V	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
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、小川(1993)を参考に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。

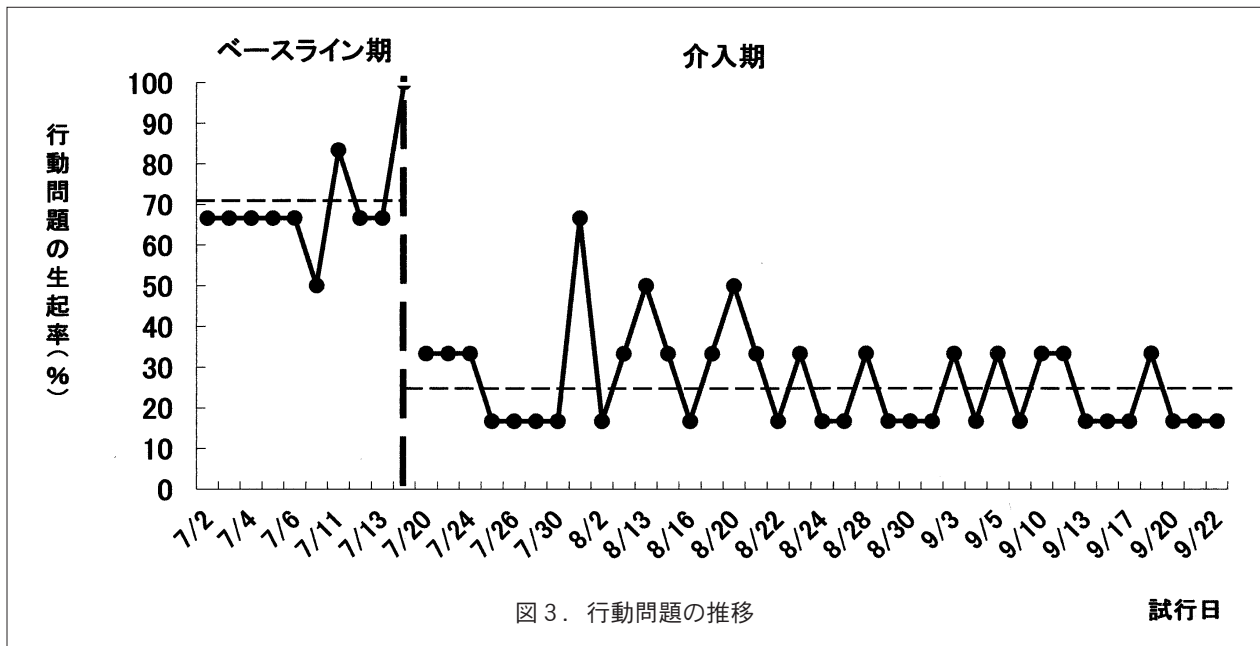


図3. 行動問題の推移

試行日

3. PCP に基づいた PBS の実施結果

表3に示した洗面所清掃における自立反応とプロンプトの経過として、7月20日の自立反応は40%であった。同じく21の自立反応は47%であり、25日の自立反応は33%であった。8月27日のプロンプトは言語指示のみで20%、8月2日は言語指示13%となった。14日には言語指示27%、20日は言語指示33%、23日は言語指示27%、モデリング6%、28日は言語指示40%となった。31日には言語指示が13%、9月5日には20%、12日には13%、17日、22日には7%まで減少した(表3)。また、7月2日から9月22日までの生起率を示した(図3)。この場合の生起率とは、腕を噛むなどのBさんの行動問題が、作業中に1回以上生じた日数の割合(行動問題が1回以上みられた日数/観察日数×100)とした。また、施行日とは、Bさんが実際に実習を行った日(観察日)とした。図3によると、ベースライン期(児童養護施設の外周清掃)における行動問題の生起率は、平均70%であった。

一方、浴室にある洗面所清掃へと職務変更を行った介入期では、Pさんの行動問題の生起率は平均26%まで減少し、フェイズ間の遂行レベルに明らかな差が見られた(図3)。また、介入期の測定値全37件中、ベースライン期との重複は3件(8%)のみだった。このことより、外周清掃から洗面所清掃へと職務変更を行った介入に、効果が有ったと考えられる。

4. 考 察

前章で見たようなPさんの行動問題の減少は、不快刺激の少ない落ち着いた環境を設定したことにより、それが作業に集中できるきっかけとなったことに起因する。Pさんはその結果、見通しを持って主体的に作業を行う

ことができ、大きな達成感の獲得へと繋がったのである。PCPに基づいた介入以降、キーパーソンである委託業者の清掃員が高く評価するほど、Pさんは熱心の実習に取り組んでいる。こうしたPさんにもたらされた行動の変化は、自閉症者の職場実習支援におけるPCPの有効性を大いに示しているといえよう。

ここでもう一度、本事例を振り返っておくと、F事業所では、Pさんの行動問題について、①ABC分析による機能的アセスメントが行われ、その行動の機能から原因が推定された。続いて、同定された行動の原因をもとに、②当事者の「できること」に焦点が当てられ、行動問題と機能的に等価な代替行動の獲得に向けた支援計画が策定された。次にPCPの観点から、③物理的・人的支援を優先した介入の効果が検証され、当事者の現状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から、④当事者の「できること」を拡大していく形でのフィードバックを伴う新たな援助設定が行われた。この過程において、PCPによってPさん自身とその環境との関係における「できること」に変化がもたらされ、その行動の変化は、やがて本人の達成感の獲得に繋がった。こうした達成感の獲得は、単に給与や地位が上がるということで得られるのではない。仕事をより楽しむことのできる状況へと変化させていくことでこそ得られるのである。Pさんは達成感を得るべく自ら能動性を高めていくことで、そこからもたらされる環境の変化により、適応状態が維持されていると考えられる。

矢野らは、「適応状態にある自閉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(矢野・山下1993)。

これらのことから、当事者が達成感を持って仕事を続けられる環境をアプローチするPCPに基づく支援は、福祉施設から一般就労への展開を模索しようとしているわ

が国の障害者就労に大きな示唆を与えているといえよう。

5. 結びにかえて

本稿では、PCPの有効性を明らかにすることを目的に、F事業所における実践事例をもとに議論を展開してきた。PCPに基づいた個別支援計画の策定、実施、効果の検証と計画の修正、新たな介入という一連の過程を通して、Pさん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支援上のポイントは三つある。

一つは、個別支援計画の策定に関して、当事者の意思や希望に耳を傾け、ニーズを確認した上で、当事者の観点から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。当事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、当事者の意向を十分に尊重した上での、自己決定を支えていく働きかけが欠かせない。

二つ目のポイントは、支援者が個々の当事者に対し、いかに達成感を与え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、当事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、本人の就労継続に向けての原動力になっているといえる。

本稿で示した事例とは異なり、当事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、ジョブコーチが職場に介入し、合理的配慮の積極面を職場実習先に説明し、当事者が十分な達成感を得られるよう、具体的な支援を提案していく必要があるだろう。当事者の可能性を発見し、その拡大を支援していくPCPに基づいた支援は、その際にも効果の面で大いに期待できる手法だといえよう。

三つ目のポイントは、支援者が当事者の「できること」を引き出し、就労に向けたキャリア・アップを捉えていく視点を持つことである。職場実習における支援は、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、就労後もやりがいのある仕事として遂行できるよう、雇用主等に対し具体的な提案を発信していくことが重要となる。この点では、当事者にとって「今ある力」で働き始めることが可能であり、そのための条件が個別に配慮されていることが前提となろう。

PCPでは、意思表示に制限がある障害者の「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設定することで、達成感が得られるよう積極的に適切な行動を支援するところに特徴が見られる。本稿では、介入によって自閉性障害に対する職場の理解が進み、適切な対応が講じられる中で、当事者の適応力が育まれたことにより、行動問題の軽減に繋がったと考えられる。こういった実践過程は、ILO(1999)が掲げるような当事者視点に立った「働きがいのある仕事」としてのディーセント・ワーク(Decent Work)の理念を具体化していくためのアプローチのひとつなのである。

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、PCPに基づいたアプローチ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、秘密保護の責任を順守するとともに、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。

謝辞

本稿の執筆にあたり、ご協力いただいたF障害者就労支援事業所の職員ならびにご利用者の皆様には、篤く御礼申し上げます。

引用文献

- 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.
- 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.西南女学院大学研究紀要,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.特殊教育学研究,41(1), 37-43.
- 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.
- 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.
- 小川浩(1993)ジョブコーチの援助技術:システムティック・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.
- 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.