

2023年11月9日（木）第11分科会：職業評価

「働く態度」の評価・育成

ー「態度のチェックリスト」の作成と就労支援における活用ー

- 小笠原 拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ）
- 木村 恵理（社会福祉法人光明会）
- 菅野 敦（東京学芸大学 名誉教授）

I. 「態度のチェックリスト」の作成

小笠原 拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ）

I. 「態度のチェックリスト」の作成

II. 就労支援における活用

(1) 態度とは？態度育成の必要性とは？

障がい者就労支援の目的

働くことを通じた、障がいのある人の「自立」

「自立」するために必要なこと

- ・ 生活をするための収入
- ・ 生きていくために必要なスキル
- ・ 生きるうえでの課題に「どのように向き合うか」の姿勢

態度

(例) 困ったことを解決するために...


 ルールを守る


 相談する


 自分で考える
工夫する

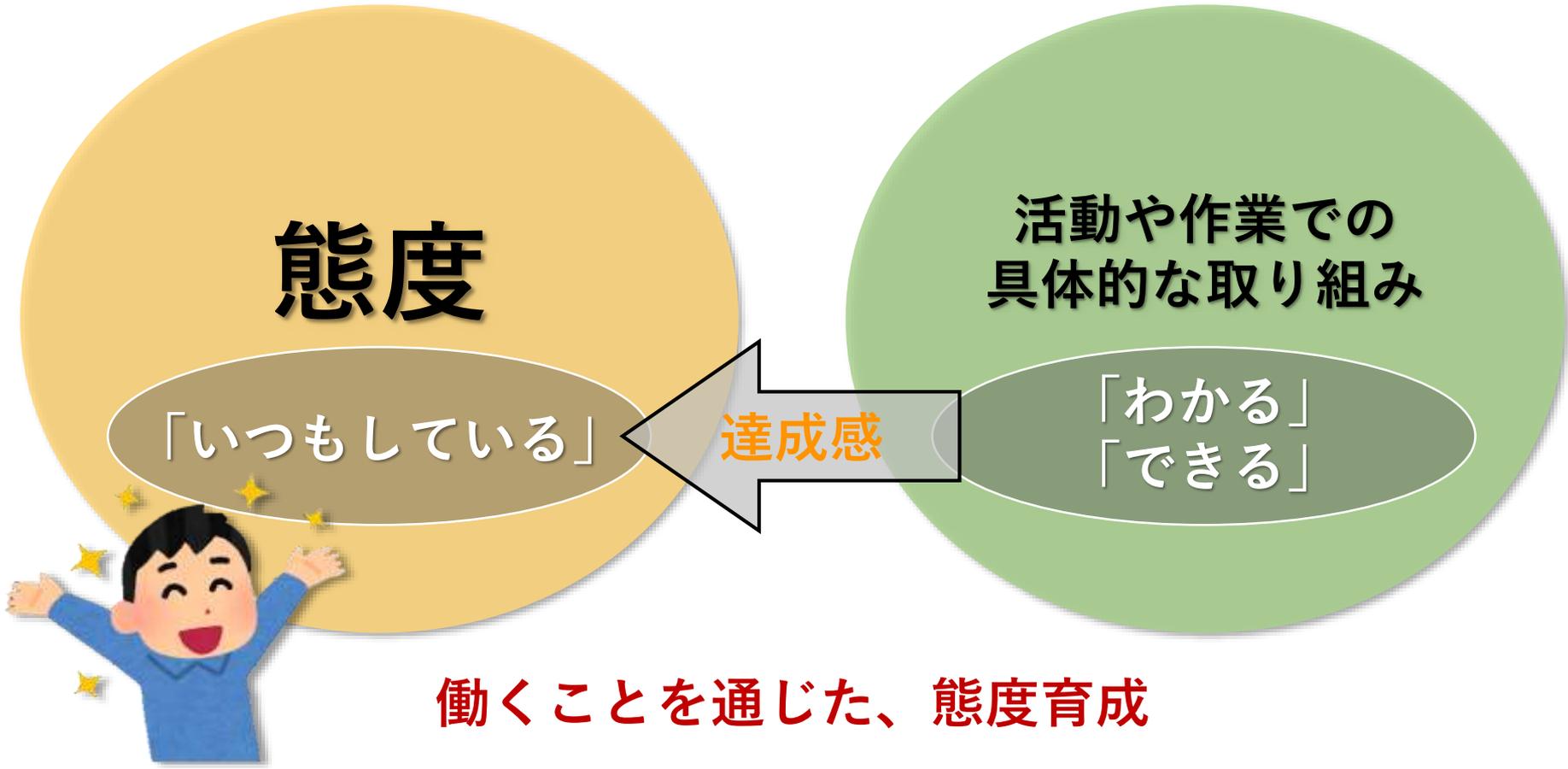

 協力する

Ⅰ. 「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ. 就労支援における活用

(2) 態度はどのようにして育てるのか？

「**態度**」は、日々の活動や作業での具体的な取り組みにおいて、「**わかる**」「**できる**」を繰り返すなかの**達成感**により、醸成される。



態度

「いつもしている」

達成感

活動や作業での 具体的な取り組み

「わかる」
「できる」

働くことを通じた、態度育成

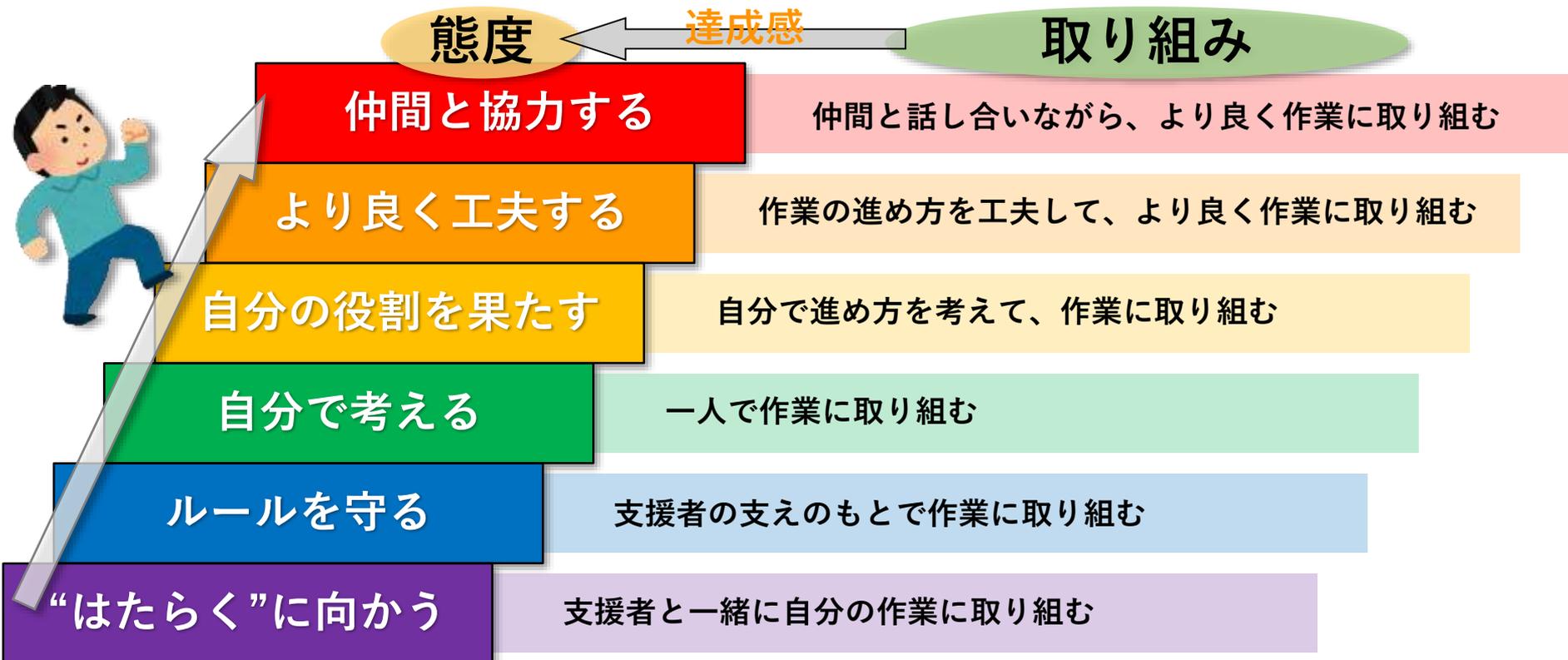
I. 「態度のチェックリスト」の作成

II. 就労支援における活用

(2) 態度はどのようにして育てるのか？

(課題解決) に向かう「態度」には**段階**がある (「態度の階層構造」 (菅野2015))
 = 段階に沿ったタイムリーな支援をすれば「態度」を伸ばすことができる

- ① 「態度」の段階に応じて、必要な取り組み (経験) の機会を設定する
- ② 日々の取り組みのなかで「**できた!**」経験を重ねて、「**またやりたい!**」気持ちを促す

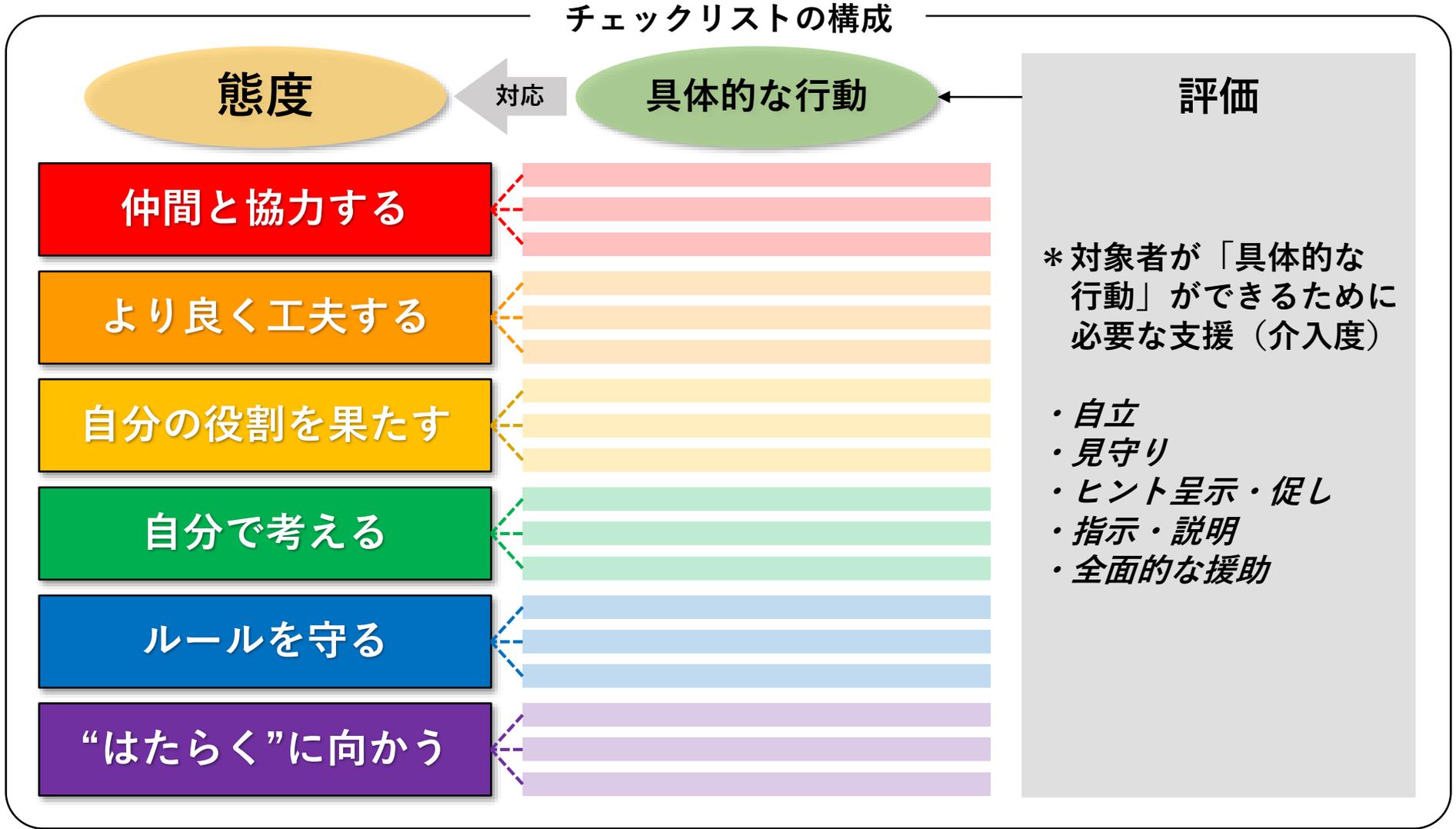


就労前～就労後を跨ぐ育成課題 (メンタルダウンへの支援にも対応)

I. 「態度のチェックリスト」の作成

II. 就労支援における活用

(3) 「態度の階層構造」理論に基づく、チェックリストの作成



II.就労支援における活用

木村 恵理（社会福祉法人光明会）

I. 「態度のチェックリスト」の作成

II. 就労支援における活用

法人概要

社会福祉法人 光明会（こうめいかい）

- 本部所在地：千葉県八街市八街に20番地
- 設立年月日：平成10年11月設立
- 代表者：理事長 小澤定明

■基本理念：

働くことで他者を幸せにする障害者を全面支援します。

働いて給料を手にする事で人生を楽しむ夢を抱いている障害者の皆様へ支援をします。

障害者就業・生活支援センター事業との連携を図り、就職して人生を作りゆく夢を実現させましょう。

2002年に知的障害者授産施設としては日本初のISO9001:2000認証を得ました。対人サービスである福祉事業を「職員の気合い」「一生懸命な努力」といったあいまいさでごまかしません。常に改善しつづける「姿勢」。これこそISO規格(世界標準)が事業所に求める真意です。

ミッション・使命：顧客の社会的貢献と利他的活躍の機会と場を創造し、社会に日本ならではの勤労観（勤労を尊ぶ態度）と職業観（あらゆる職業の意義を敬う態度）を伝道します

ビジョン：だれもがこの世に生まれてきた役割に基づき社会への貢献を求めて利他的行動に尽くす世の中を実現します



【現状の課題定義】

支援計画策定にあたり利用者の現状と支援の段階を整理する。また支援方法について支援者間で共有する必要がある。



チェックリストの事例1

- ⑦ 30代男性顧客
- ⑦ 精神保健福祉手帳
- ⑦ 統合失調症
- ⑦ 事業所内での普段の作業の取り組みの様子から注意・集中の認知の弱さが見受けられる
- ⑦ 実習先では「やる気がない」と評価された

「態度の階層」の一番下、感受性～自立性までは普段の作業の取り組みの様子をチェックした。自主性～協調・協力までは事業所ではなく、職場実習先での態度を実習先担当者よりヒアリングしチェックした。

I. 「態度のチェックリスト」の作成

II. 就労支援における活用

態度(目指す姿)	態度育成に向けた取り組み	取り組みに向けた支援レベル(介入度)						
		未実施	援助・支援を受け入れない	全面的援助	指示・説明	ヒント提示	促し	自立
協調・協力	チームの作業に関して、仲間・同僚と話し合っ							
	作業のやり方を共有・統一して、より効果的に取り組むことができる			✓□				
	目的の達成に向けて、作業目標を設定・実行することができる			✓□				
	無駄なく取り組みやすい作業環境を整えることができる			✓□				
	作業に関わる道具・資材を計画的に管理・使用することができる			✓□				
	作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる			✓□				
柔軟性・多様性	自分の作業に関しては、いつでもどこでも自分で考えて							
	取り組みの結果を振り返り、作業のやり方を工夫・改善できる			✓□				
				✓□				
				✓□				
				✓□				
				✓□				
責任性	目							
	チャックリストにより判明した点			✓□				
	「態度の階層」の自主性～協調・協力での支援レベル「全面的援助」が多いため、支援員の介入度を減らしていき、「介入度の低い			✓□				
	「ヒント提示」を行い、ご本人が自分で考えて行動する機会を作る必要がある。			✓□				
				✓□				
				✓□				
自主性	目							
				✓□				
				✓□				
				✓□				
				✓□				
				✓□				
自立性	目							
				✓□				
				✓□				
				✓□				
				✓□				
				✓□				
自律性(目標)	支援者の支えがあれば、集団で活動するなか							
	配置・役割に従って、活動・作業に取り組める							✓□
	日課・スケジュールに従って、行動することができる							✓□
	活動・作業の場のルールに応じた基本的なふるまいができる			✓□				
	決められた時間内に活動・作業をやり遂げることができる							✓□
	ひとつの活動・作業を正しい手順で通して行える			✓□				

チェックリストの事例2

- ⑦ 30代男性顧客
- ⑦ 身体障害者手帳（車イスと松葉づえを使用）
- ⑦ 脊髄小脳変性症（せきずい しょうのう へんせいしょう）
- ⑦ 就労経験あり、1社を10年以上、複数社を数年間の勤務していた
- ⑦ 社交的な性格で休憩時間は誰かと話していることが多い方ですが、実習先では配慮事項を伝えられずに現場ではその場にあった振る舞いできませんでした。

「態度の階層」の感受性～自立性までは普段の作業の取り組みの様子をチェックした。自主性～協調・協力までは事業所ではなく、職場実習先での態度を実習先担当者よりヒアリングしチェックした。

I. 「態度のチェックリスト」の作成

II. 就労支援における活用

考察

- ・ チェックリストを使用することで、支援する介入度が整理され明確になる。
- ・ チェックリスト使って整理することにより支援者間で情報共有ができ、支援のバラつきが減少できる。

今後に向けて

- ・ 「態度の階層」の支援者の共通理解のため研修を行う。
- ・ 職場実習の前後でチェックリストを行い、支援の介入度や支援方法等を支援者間で統一する。
- ・ 評価項目が抽象的であることから、チェックのバラつきが減少させるため、事業所毎の作業に対応した具体的な項目にする。
- ・ 支援方法を蓄積していく。