

# 「働く態度」の評価・育成

## －「態度のチェックリスト」の作成と就労支援における活用－

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

### 1 「働く態度」の育成の意義

#### (1) 障がい者就労支援の課題

障害者雇用促進法の改正により、2026年度までに民間企業における障がい者の法定雇用率が段階的に2.7%までに引き上げられるなど、障がい者の就労支援はより一層の充実が求められている。特に近年は、これまでの「就職」「職場定着」から「中長期的なキャリア形成」へと障がい者就労支援に対するニーズも変化してきている。

一方で、教育・福祉・労働を結ぶ継続的かつ体系的な支援はいまだ確立されていない。これは障がい者が就労や社会参加・社会的自立、さらには就労後のキャリア形成に必要な力が、ライフステージをまたぐ支援の場において共有されていないことが要因であると考えられる。

#### (2) 就労支援の意義（「はたらく」を通じた態度形成）

菅野<sup>1)</sup>は障がい者就労支援の意義として、『賃金の提供や、生活する力を高めることで、社会的な自立をめざしている』と指摘し、社会的な自立をめざすために、知識や技能に加えて、社会生活に必要な実践的な態度の形成に向けた支援の必要性を述べている。

態度とは、『ある対象に対して個人が反応や行動を決めるための精神的な準備状態のこと』と定義されている。社会生活をおくるうえでは、様々なひと・もの・ことがらに向き合い、自らの行動を適切に選択していく必要がある。社会生活における「態度」とは、変化の激しい現代社会において、自律的かつ多様な環境にも適応・順応しながら、課題を解決するための「生きていくための力」としてとらえることができる。

特に「はたらく（作業すること・仕事をする）」場では様々な課題解決の経験を積み重ねることができ、「はたらく」を通じて、実践的な態度を形成できると考えられる。

#### (3) 「態度の6階層」という視点

そのうえで、菅野<sup>1)</sup>は職業教育において育成が求められている態度を「感受性・応答性」「自律性」「積極性」「責任性」「柔軟性・多様性」「協調・協力」の6つに整理し、それぞれの難易度から階層構造を示している（図1）。

この「態度の6階層」は、社会参加・社会的自立に必要な実践的な態度が体系的に整理されており、教育・福祉・

労働をまたぐ一生涯の支援課題を共有できる重要な視座であると考えられる。

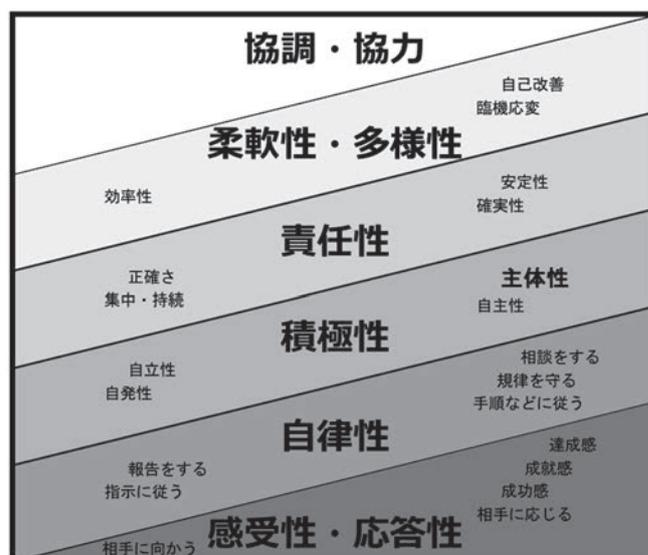


図1 態度の6階層（菅野2015をもとに作成）

### 2 「態度のチェックリスト」の作成

#### (1) 「態度の6階層」の解釈と項目づくり

「態度の6階層」の視点に基づき、具体的に支援を展開していくために、育成・評価の項目を作成する必要がある。

本研究では「態度の6階層」の解釈を進め、「態度のチェックリスト」の作成を試みた。各階層を見てみると、階層内においてもさらに細かい段階があると考えられている。例えば「積極性」は「自発性（呈示された課題に対して自ら取り組もうとする）」→「自立性（課題を自分ひとりでやり遂げる）」→「自主性（自分が周囲から要請されることを判断・選択して行動する）」→「主体性（自分で課題を見つけ出して行動する）」の順番で形成されていくと考えられている。「態度のチェックリスト」の作成においては、こうした階層内の段階（態度形成の段階）を意識しながら項目づくりを行った。

#### (2) 態度形成に対応する「能力」の項目づくり

上述のとおり、態度はあくまで『精神的な準備状態』であるため、直接的な指導・支援によって、態度の形成・変容を促すことは難しいことが予測される。

菅野<sup>1)</sup>は『態度とは知識・技能の定着と般化・応用というとらえ方もできる（中略）わかること・できることの繰

り返しにより、達成の楽しみを経験し、この積み重ねによって、常にわかること・できることで反応するようになる。この状態像、「(いつも)している」が態度の形成と考える』と述べている。

つまり、態度形成は活動や作業の場における具体的な取り組み(あるいは、そうした取り組みに必要な知識・技能習得のためのトレーニング)を通じて、達成感を得ることが重要であると考えられる(図2)。

そのために態度形成に向けた具体的な取り組み場面(=その取り組みに必要な「能力」)についても項目づくりを行う必要がある。特に「責任性」～「協調・協力」の上位階層の態度の形成には、意図的な場面設定が必要である。例えば「柔軟性・多様性」のなかの「臨機応変に行動する」といった態度を育成するためには、そうした行動が求められるような、イレギュラーな事象を設定する必要がある。このような態度形成に向けた具体的な取り組み場面(=「態度」が発露される具体的な評価場面)を支援者が理解・共有できるような項目づくりを試みた。

### (3) 「態度のチェックリスト」の妥当性に関する調査

作成した態度および能力の項目の妥当性を検証するために、東京都内の就労継続支援B型の事業所に調査依頼をし、

「態度のチェックリスト」を使用して、同事業所の利用者の態度の形成およびそれに関わる能力の獲得状況に関する評価を行った。

### 3 就労支援におけるチェックリストの活用

社会福祉法人光明会は千葉県にある障がい者支援事業所である。そのなかにある「就労するなら明朗アカデミー」は就労移行支援・就労定着支援事業所として、障がいのある人たちが就職し、働くことで社会に貢献することを通じて、人生に仕事がある喜びを得て「仕事のある充実した人生」を創造することを目指し、「生きる力」を育むための専門教育を実践している。

当事業所では、就労支援の一環として、公文式学習を提供しており、学習活動を通じた「働く態度」の形成を図っている。

今回、「態度のチェックリスト」を活用し、当事業所における支援の効果と課題について検討した。

#### 【参考文献】

- 1) 菅野敦『障害者支援の基本的な考え方』,「改訂 社会就労センターハンドブック」,全国社会福祉協議会(2015),p83-104

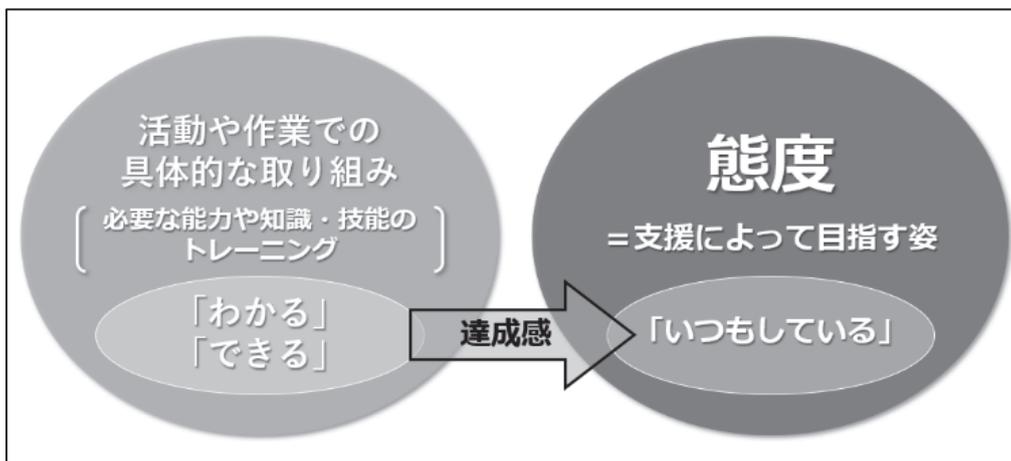


図2 態度形成に向けた取り組み(菅野2015をもとに作成)