

特例子会社における 障がいのある社員に対する個別支援計画の実施 －「働く態度の階層構造」理論に基づく社員育成－

- 小笠原 拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ 担当社員）
菅野 敦（東京学芸大学 名誉教授）

態度の階層構造

【協調・協力】自ら仲間に働きかけ、ともに取り組む

菅野(2015)により提唱

【主体性】自ら課題を見出し、より良く取り組む

課題解決に向けた「態度」に関して…

【責任性】自分の役割を果たす

「支援者とともに課題解決をする」段階から始まり、
「主体的に課題解決をする」段階を経て、
「自ら他者に働きかける」段階に至る

【自主性】自分で考える

プロセスを体系的に整理

【自立性】人に頼らず自分でやり遂げる

→支援者間で育成プロセスを体系的に整理・共有

【自律性】ルールを守る・決まりに従う

→支援対象者の個々の段階に応じた育成・支援を
計画的に実施

【自発性】活動をやりたがる・自ら取り組もうとする

【応答性】人からの働きかけに応じる

【感受性】人からの働きかけを受け入れる

第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会

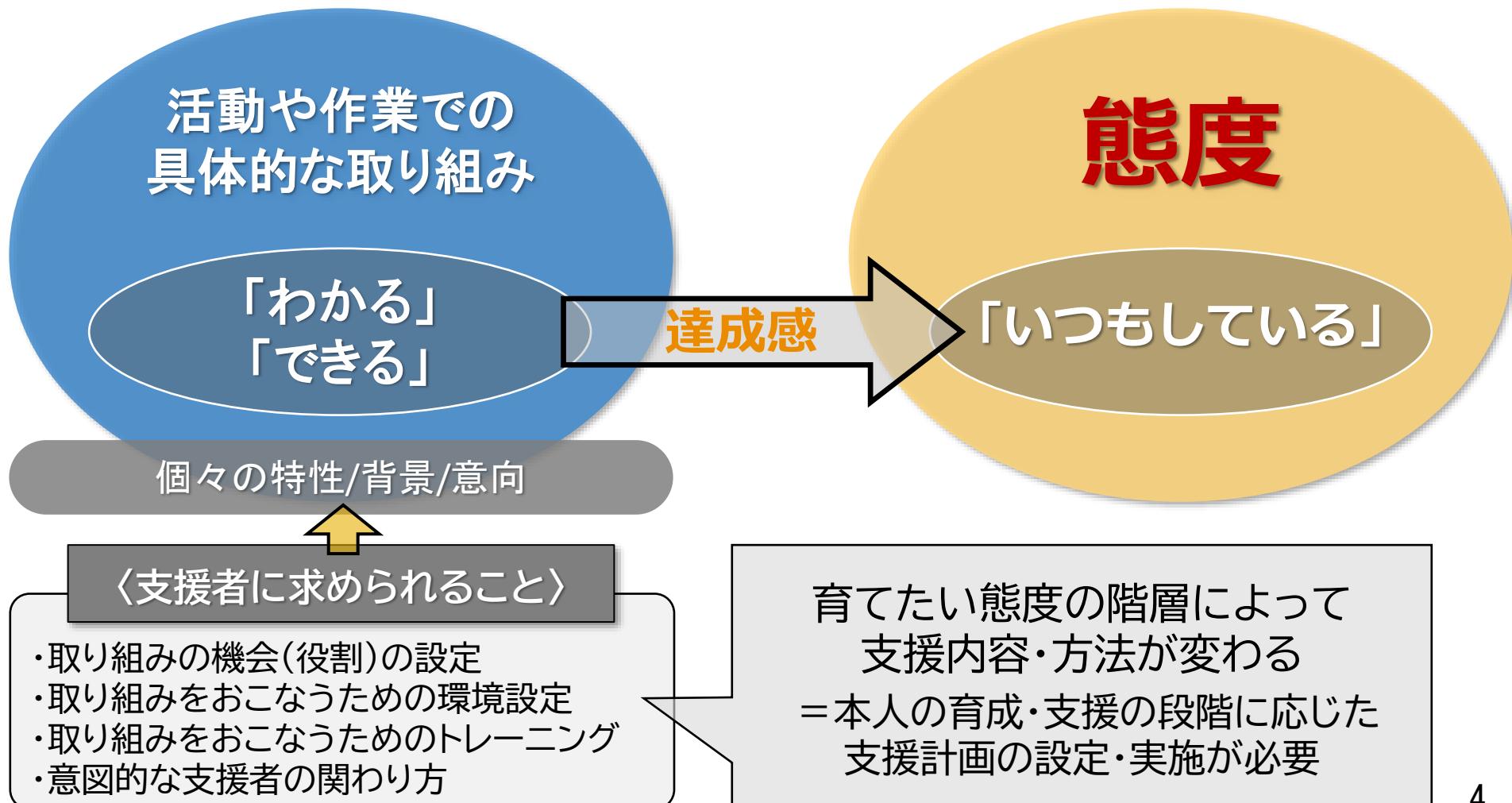
階層	態度（目指す姿）	態度が発揮された具体的な取り組みでの姿	取り組み達成の頻度(定着率)						
			n	1 ほとんど、しない (0~20%)	2 あまり、しない (21~40%)	3 ときどき、している (41~60%)	4 よく、している (61~80%)	5 いつも、している (81~100%)	
協調・協力	目的の実現に向けて、できるうる最善を尽くすために、自分から仲間・同僚と調整し、一人ひとりのすることを決めて、活動・作業に取り組んでいる	どんなときでも、できるうる最善を尽くすために、自ら仲間・同僚とすり合わせて… チーム内の連携方法を工夫・改善できる チームの活動・作業をする場所により機械的に整備できる チームの活動・作業の道具や材料により効率的・効率的に使用・補充できる チームの活動・作業のやり方・進め方を工夫・改善できる 状況に応じて、チームの活動・作業の目標・計画や役割分担を適切に変更できる 目標を立て、それに向けたチームの活動・作業の計画や役割分担を決めることができる	←	取り組みを行っていない	ほとんど、しない (0~20%)	あまり、しない (21~40%)	ときどき、している (41~60%)	よく、している (61~80%)	いつも、している (81~100%)
主体性（主従性・多従性）	目的の実現に向けて、できるうる最善を尽くすために、自分からすることを見出して、活動・作業に取り組んでいる	どんなときでも、できるうる最善を尽くすために、自ら… 仲間・同僚をオローラして、共同の活動・作業を抜けなく・円滑に進められる 活動・作業をする場所により機械的に整備できる 活動・作業の道具や材料により効率的・効率的に使用・補充できる 活動・作業の結果を振り返り、やり方・進め方を工夫・改善できる 状況に見えて、活動・作業の目標や計画をより良く修正できる 目標を立て、それに向けた活動・作業を計画して取り組むことができる	←	取り組みを行っていない	ほとんど、しない (0~20%)	あまり、しない (21~40%)	ときどき、している (41~60%)	よく、している (61~80%)	いつも、している (81~100%)
責任性	役割・立場に課せられた目標を達成するために、自分ですることを考えて、活動・作業に取り組んでいる	どんなときでも、役割・立場を果たすために、自ら… 仲間・同僚と情報共有をして、共同の活動・作業を抜けなく・円滑に進められる 活動・作業をする場所を駄目ななく取り組みやすく管理・維持できる 活動・作業の道具や材料を計画的に使用・補充できる 状況に応じて、やり方・進め方を調整し、確実に活動・作業をやり遂げられる やり方・進め方を管理・維持し、正確に活動・作業を上げられる やり方・進め方を考え、計画的に活動・作業ができる	←	取り組みを行っていない	ほとんど、しない (0~20%)	あまり、しない (21~40%)	ときどき、している (41~60%)	よく、している (61~80%)	いつも、している (81~100%)
自主性	自分でるべきことを考えて（選択して）、活動・作業に取り組んでいる	【いつもしているような活動・作業であれば】状況に応じて、自ら… その場で求められるふるいを考えて、適切に行動できる 活動・作業に必要な質問や議論ができる 活動・作業をする場所に適切に整えられる 活動・作業の必要なもの確認・選択して、適切に準備できる スケジュールや配置を確認して、適切に行動できる するべきことを確認・選択して、活動・作業の進め方を適切に変更できる やり方・進め方を確認・選択して、適切に活動・作業ができる	←	取り組みを行っていない	ほとんど、しない (0~20%)	あまり、しない (21~40%)	ときどき、している (41~60%)	よく、している (61~80%)	いつも、している (81~100%)
自立性	最後まで人に頼らず自分で、決められたとおり活動・作業に取り組んでいる	【いつもの決まった活動・作業であれば】自分ひとりで（誰に言われなくてても）… 活動・作業のルール・マナーを守って過ごせる 活動・作業に関する報告や連絡が正しくできる 活動・作業に必要なものを詳しく準備し揃えることができる 示された（変更された）スケジュールや配置のおりに行動できる 決められた時間内で活動・作業を終わらせられる 一過の流れで活動・作業ができる 正しいやり方で活動・作業ができる	←	取り組みを行っていない	ほとんど、しない (0~20%)	あまり、しない (21~40%)	ときどき、している (41~60%)	よく、している (61~80%)	いつも、している (81~100%)
自律性	自分の感情や行動をコントロールして、示されたとおり活動・作業に取り組んでいる	【いつもの決まった活動・作業であれば】… 活動・作業のルール・マナーを守って過ごせる 活動・作業に関する報告や連絡が正しくできる 活動・作業に必要なものを詳しく準備し揃えることができる 示された（変更された）スケジュールや配置のおりに行動できる 決められた時間内で活動・作業を終わらせられる 一過の流れで活動・作業ができる 正しいやり方で活動・作業ができる	←	取り組みを行っていない	ほとんど、しない (0~20%)	あまり、しない (21~40%)	ときどき、している (41~60%)	よく、している (61~80%)	いつも、している (81~100%)
自発性	活動・作業が示されると自分から活動・作業に向かう（やりたがる）	【特定の活動・作業・場所C／支援者からの説教・説明があれば】… 活動・作業に問い合わせ続ける様子が見られる 活動・作業ができたことを支援者に伝える様子が見られる 活動・作業に対する話題がこだわる様子が見られる 活動・作業に取り組み始める様子が見られる	←	取り組みを行っていない	ほとんど、しない (0~20%)	あまり、しない (21~40%)	ときどき、している (41~60%)	よく、している (61~80%)	いつも、している (81~100%)
応答性	人からの働きかけに応じている	【特定の支援者に対してもあれは】支援者からの働きかけに応じて… 支援者に自分の気持ちを正面に伝える様子が見られる 活動に関わる簡単な動作・行為をしようとする様子が見られる 支援者のやり方を真似る様子が見られる 支援者に対して何らかの形で応答する様子が見られる	←	取り組みを行っていない	ほとんど、しない (0~20%)	あまり、しない (21~40%)	ときどき、している (41~60%)	よく、している (61~80%)	いつも、している (81~100%)
感受性	人からの働きかけを（拒否せずに）受け入れている	【特定の支援者に対してもあれは】… 支援者が示した（指さした）ものに注目する様子が見られる 支援者からの働きかけ（拒否せずに）受け入れる様子が見られる 支援者からの働きかけに応じて表情を変化させる様子が見られる 支援者の動きに興味を示し注意を向ける様子が見られる	←	取り組みを行っていない	ほとんど、しない (0~20%)	あまり、しない (21~40%)	ときどき、している (41~60%)	よく、している (61~80%)	いつも、している (81~100%)

「態度の階層構造」理論(菅野2015)をもとに、
「働く態度」に関するアセスメントチェックシートを作成。

→支援対象者の育成段階を評価・特定するとともに、具体的な育成目標を設定する

◆「働く態度」の形成(そのための育成・支援)

「態度」は、活動・作業での具体的な取り組みを通じ、「わかる」「できる」を繰り返すことでの達成感により、形成・定着していく。





「態度の階層構造」理論に基づいた
社員それぞれの個別業務支援計画を作成。
→社内イントラシステムによって一元管理

The screenshot shows a web-based form for editing an individual job support plan. The form includes sections for:

- (1) 対象者情報:** Information about the target employee.
- (2) パートナーコメント:** Partner comments.
- (3) 個別支援計画:** Individual support plan, divided into three columns:
 - (A) 仕事の目標: Work goals
 - (B) 仕事の方法: Work methods
 - (C) 仕事の評価: Work evaluation
 Each column contains several items with checkboxes, such as "このまま一歩も前進していないか" (Am I not moving forward at all) and "どうすればできるようになるか" (How can I do it).
- (4) 手帳・実績の登録:** Record of diary and achievements.
- (5) 本人への連絡・スタッフ基盤行動の確認と評価:** Confirmation and evaluation of staff base actions.
- (6) 作業の手順:** Work procedure steps, showing a sequence of tasks: (A) [確認タスク] → (B) [確認タスク] → (C) [確認タスク]. Each step has sub-tasks like "[本人へのアプローチ]" (Approach to the employee).
- (7) 実績のガイドライン:** Guidelines for results, showing a sequence of tasks: (A) [確認タスク] → (B) [確認タスク] → (C) [確認タスク].

At the bottom are buttons for '戻る' (Back), '次へへ' (Next), and '登録' (Register).