

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 |
| 【主体性】自ら課題を見出し、より良く取り組む |
| 【責任性】自分の役割を果たす |
| 【自主性】自分で考える |
| 【自立性】人に頼らず自分でやり遂げる |
| 【自律性】ルールを守る・決まりに従う |
| 【自発性】活動をやりたいがる・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 |

菅野(2015)により提唱

課題解決に向けた「態度」に関して・・・

「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

プロセスを体系的に整理

- 支援者間で育成プロセスを体系的に整理・共有
- 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

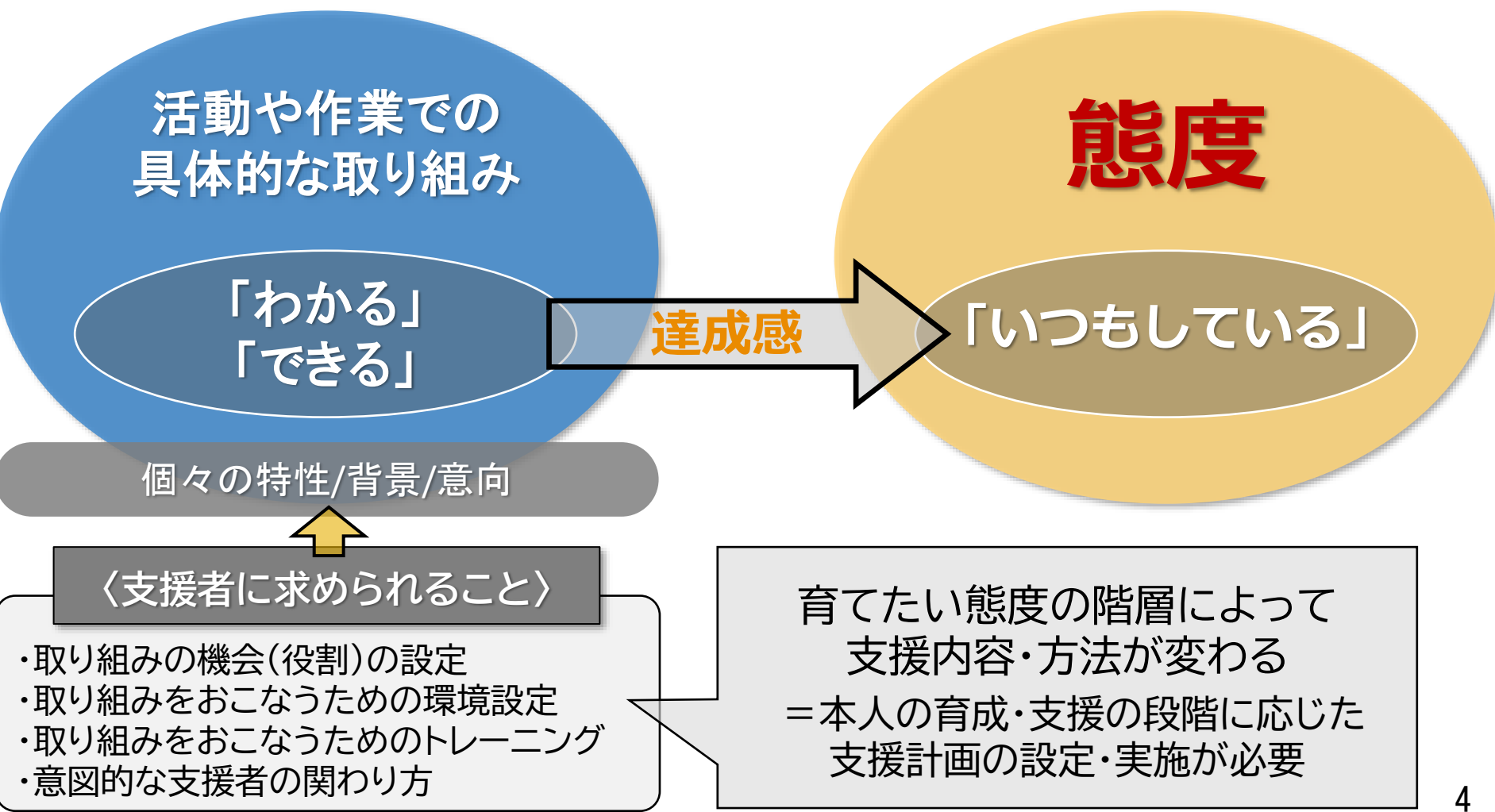
| 階層 | 態度（目指す姿） | 態度が発揮された具体的な取り組みでの姿 | 取り組み達成の頻度（定着率） | | | | | |
|------------------|--|---|----------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| | | | n 取り組みを 行っていない | 1 ほとんど、しない （0～20%） | 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、できる最善を尽くすために、自分から仲間・同僚と調整をし、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・作業をする場所をより機能的に整備できる | | | | | | |
| | | チームの活動・作業の道具や材料をより効果的、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 | | | | | | |
| 主体性 （柔軟性・多様性） | 目的の実現に向けて、でき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 | 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 | | | | | | |
| | | どんなときでも、できる最善を尽くすために、自ら… | | | | | | |
| | | 仲間・同僚をフォローして、共同の活動・作業を抜けなく・円滑に進められる | | | | | | |
| | | 活動・作業をする場所をより機能的に整備できる | | | | | | |
| 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 | 活動・作業の道具や材料をより効果的、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 | | | | | | |
| | | 状況を見て、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 | | | | | | |
| | | どんなときでも、役割・立場を果たすために、自ら… | | | | | | |
| 自主性 | 自分ですべきことを考えて（選択して）、活動・作業に取り組んでいる | 仲間・同僚と情報共有して、共同の活動・作業を抜けなく・円滑に進められる | | | | | | |
| | | 活動・作業をする場所を無駄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・作業を仕上げられる | | | | | | |
| 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 | やり方・進め方を考えて、計画的に活動・作業ができる | | | | | | |
| | | 【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まいを考えて、適切に行動できる | | | | | | |
| | | 活動・作業に必要な質問や相談ができる | | | | | | |
| | | 活動・作業をする場所を適切に整えられる | | | | | | |
| 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 | 活動・作業に必要なものを確認・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 | | | | | | |
| | | 【いつもの決まった活動・作業であれば】自分ひとりで（誰に言われなくても）… | | | | | | |
| 自発性 | 活動・作業が呈示されると自分から活動・作業に向かう（やりたがる） | 活動・作業の場のルールや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・作業に使うものを正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とおりに行動できる | | | | | | |
| | | 決められた時間内で活動・作業を終わらせられる | | | | | | |
| 応答性 | 人からの働きかけに応じている | 一連の流れで活動・作業ができる | | | | | | |
| | | 正しいやり方で活動・作業ができる | | | | | | |
| | | 【いつもの決まった活動・作業で／支援者からの教示・説明があれば】… | | | | | | |
| | | 活動・作業の場のルールや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 | | | | | | |
| 感受性 | 人からの働きかけを（拒否せずに）受け入れている | 活動・作業に使うものを正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とおりに行動できる | | | | | | |
| | | 決められた時間内で活動・作業を終わらせる | | | | | | |
| | | 一連の流れで活動・作業ができる | | | | | | |
| | | 正しいやり方で活動・作業ができる | | | | | | |
| 感受性 | 人からの働きかけを（拒否せずに）受け入れている | 【特定の活動・作業・場所で／支援者からの誘いかけ・促しがあれば】… | | | | | | |
| | | 活動・作業に向かい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・作業に関する話を聞こうとする様子が見られる | | | | | | |
| | | 活動・作業に取り組み始める様子が見られる | | | | | | |
| 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であれば】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率直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 | | | | | | |
| 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であれば】… | | | | | | |
| | | 支援者が示した（指した）ものに注目する様子が見られる | | | | | | |
| | | 支援者からの働きかけを（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 | | | | | | |

「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

