

知的障がい児・者の「態度」の獲得に向けた支援

－教育・福祉・労働にまたがる支援の検討－

企画者	小笠原 拓	(株式会社ドコモ・プラスハーティ)
司会者	小笠原 拓	(株式会社ドコモ・プラスハーティ)
話題提供者	小笠原 拓	(株式会社ドコモ・プラスハーティ)
	吉澤 洋人	(東京都立清瀬特別支援学校)
	横川 拓也	(社会福祉法人武蔵野千川福祉会)
	松本 咲子	(社会福祉法人幸会)
指定討論者	菅野 敦	(東京学芸大学教育実践研究支援センター)

KEY WORDS: 知的障がい児・者 態度 教育・福祉・労働にまたがる支援

【企画趣旨】

知的障がい者の作業・就労領域の支援の意義として、「賃金の提供や、生活する力の獲得・向上を通じて、社会的な自立を目指す」ことが指摘されている（菅野 2015）。知的障がい者である生徒に対する教育を見てみると、学習指導要領で教科「職業」の目標として、「勤労の意義について理解するとともに、職業生活に必要な能力を高め、実践的な態度を育てる」ことが挙げられている。

「態度」とは「人がある状況に対する行動の構え・準備状態」であり、「知識・技能の定着と般化・応用により形成される」と考えられている。態度の獲得は「行動」として表現され、そうした行動の経験が、より高度な態度の獲得に必要な知識・技能になると考えられる。菅野（2015）は「感受性」「自律性」「積極性」「責任性」「柔軟性」「協調・協力」から成る「態度の6領域」を示し、それぞれの領域の難易度から階層構造として捉えている。態度の獲得は生涯にわたる指導・支援課題であると考えられ、教育・福祉・労働にまたがる指導・支援の視点づくりが必要である。

小笠原（2016）は菅野（2015）の「態度の6領域」をもとに「職業態度支援チェックリスト」を作成し、知的障がい児・者の態度の獲得状況に関する調査を行った。その結果、上位領域（「責任性」「柔軟性」「協調・協力」と下位領域（「感受性」「自律性」「積極性」）は、それぞれ独立して態度を獲得していくプロセスがあり、下位領域で獲得した態度を基礎として上位領域の態度を獲得していくことが推測された。すなわち、下位領域の態度獲得には特に作業の工程・役割が分かりやすい環境づくりが重要である一方、上位領域の態度獲得には自ら思考・判断・表現する機会の設定が必要であると考えられる。菅野（2015）は態度の獲得に向けた支援のステップを示しており、ここでも態度獲得に向けたアプローチの前提として、環境づくりの重要性が指摘されている。

態度の獲得に向けた指導・支援の検討を通じて、知的障がい児・者の生涯にわたる指導・支援課題が明確になるとともに、指導・支援方法のシステム化が可能になると考えられる。本シンポジウムでは教育・福祉・労働の各領域における態度の獲得に向けた指導・支援の実践を報告するとともに、それぞれのライフステージにおける支援課題を明らかにし、具体的な支援方法について検討することを目的とする。

【話題提供者の要旨】

1. 特別支援学校における発達段階に応じた態度指導の目標設定（吉澤洋人）

東京都立清瀬特別支援学校は、小学部、中学部、高等部を設置する、知的障害のある児童・生徒のための特別支援学校である。本校では菅野（2015）の「態度の6領域」を参考に、小学部、中学部、高等部の学習指導案における単元目標と評価規準を整理した。その結果をもとに、発達段階に応じた態度指導の目標設定の在り方について検討する。

2. 企業における態度指導を通じた教育・福祉との連携と社員育成（小笠原拓）

株式会社ドコモ・プラスハーティは、知的障がい者を中心に雇用している特例子会社である。ビル清掃を行っており、比較的重度の知的障がい者でも主体的に業務に携われる環境づくりを図っている。当社は社員育成を重要視しており、態度育成をその中心として据えている。その一環として、「職業態度支援チェックリスト」（小笠原 2016）をもとにした態度指導を行っている。また、特別支援学校や就労支援機関からの実習生の受入れに際しても、態度指導を中心としたカリキュラムを作成することにより、就労移行における連携を図っている。

3. 就労継続支援における作業生産ラインの提供を通じた態度育成（横川拓也）

社会福祉法人武蔵野千川福祉会・武蔵境ワーキングセンターでは、利用者の働く能力である「技術」「知識」「態度」を向上するための取り組みに力を入れている。

そのなかで、態度に関わる「仕事に向かう自主性」を高めることを目的に、「工程ごとの理解」「指示のもと複数工程の経験」「1人で工程をつなぐ」「自分で判断しラインを形成」といった作業生産ラインを段階的に構築・提供した。その結果、利用者が作業の全体像を理解するとともに、「自分で考える力」を身につけることができた。また、模範的な動きを示す利用者が育つことによって、他の利用者がそれを手本に理解を深めるといった効果も見られた。

4. 就労継続支援における重度知的障がい者に対する態度育成（松本咲子）

社会福祉法人幸会タキオン1は、主に知的障がい者を対象とした就労継続支援B型の事業所である。当事業所には、重度の知的障がい者が利用しており、集中力や作業技能に課題の見られる利用者が所属している。そのような利用者に対し、ライン作業を導入し、作業態度の変容をみた。具体的には作業工程の提示、役割の分担、目標設定、利用者や作業道具の配置などをわかりやすく提示し、作業の流れを明確にすることで、作業に責任をもって参加できるよう働きかけた。こうした環境整備によって利用者がどのように変化したか報告する。

【指定討論者の要旨】

わが国では、次期学習指導要領等の改訂に向けて「育成を目指す資質・能力」として、「知識・技能」「思考力・判断力・表現力等」「学びに向かう力、人間性等」の3つの柱が議論されてきた。これらの資質・能力と、本シンポジウムにおける「態度」の位置付けを明確にしていく。そのうえで、それぞれの話題提供を踏まえつつ、知的障がい児・者の「態度の獲得」に向けた指導・支援の展開について、課題を明確にし、討論点を提供したいと考えている。

(OGASAWARA Taku, YOSHIZAWA Hiroto, YOKOKAWA Takuya, MATSUMOTO Sakiko, and KANNO Atsushi)