




【自主シンポジウム2】

# 知的障がい者就労支援における 「働く態度」の育成

-特例子会社における「はたらく態度のチェックリスト」の活用に向けて-

2020年12月26日（土） 13:00～15:00



## 企画趣旨

### ○企画者・話題提供者・指定討論者の紹介

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)
	横川 拓也	( " )
	阿佐美 弘介	( " )
指定討論者	菅野 敦	( 東京学芸大学名誉教授 )

## 企画趣旨

### 株式会社ドコモ・プラスハーティ 会社概要

会社名：株式会社ドコモ・プラスハーティ  
(NTTドコモ特例子会社)

所在地：東京都豊島区東池袋3-16-3  
アーバンネット池袋ビル

設立日：2015年10月1日(木)

営業開始日：2015年12月1日(火)

資本金：40百万円

株主：NTTドコモ(100%)

代表取締役社長 山崎 拓

従業員数：142名(うち、障がい者97名) \*

主な事業内容：ビル清掃受託業務  
ドコモ各社障がい者雇用・定着の支援

\* 2020年11月現在

## 企画趣旨

# 株式会社ドコモ・プラスハーティ 会社概要

## 【清掃業務の特徴】

### ①失敗させない道具と仕様

チャレンジドハウスキーピングシステム®の採用



### ②チーム作業による業務分担

業務への参加率を上げる

### ③ホスピタルグレードの消毒清掃

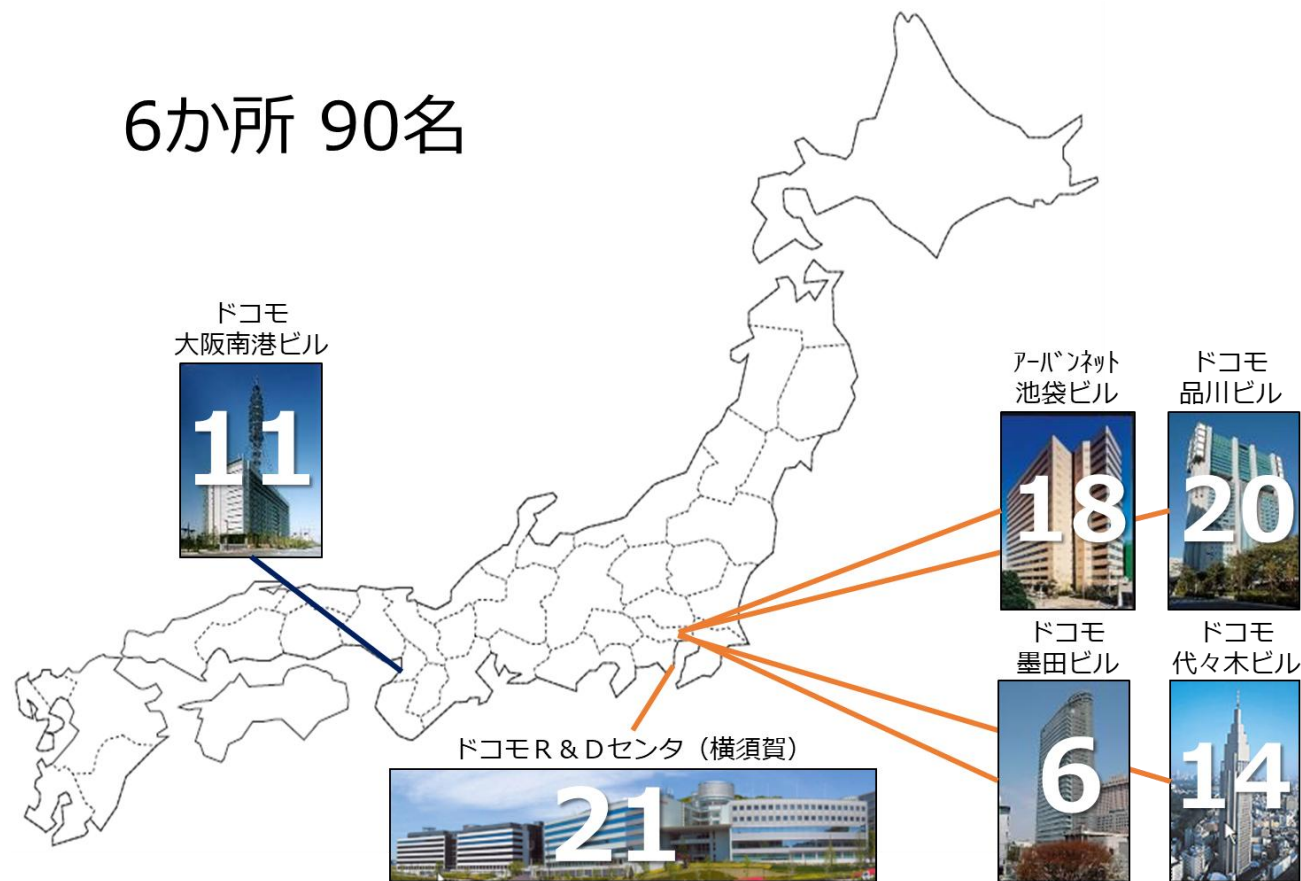
清掃業務を通じた感染予防



## 企画趣旨

# 株式会社ドコモ・プラスハーティ 会社概要

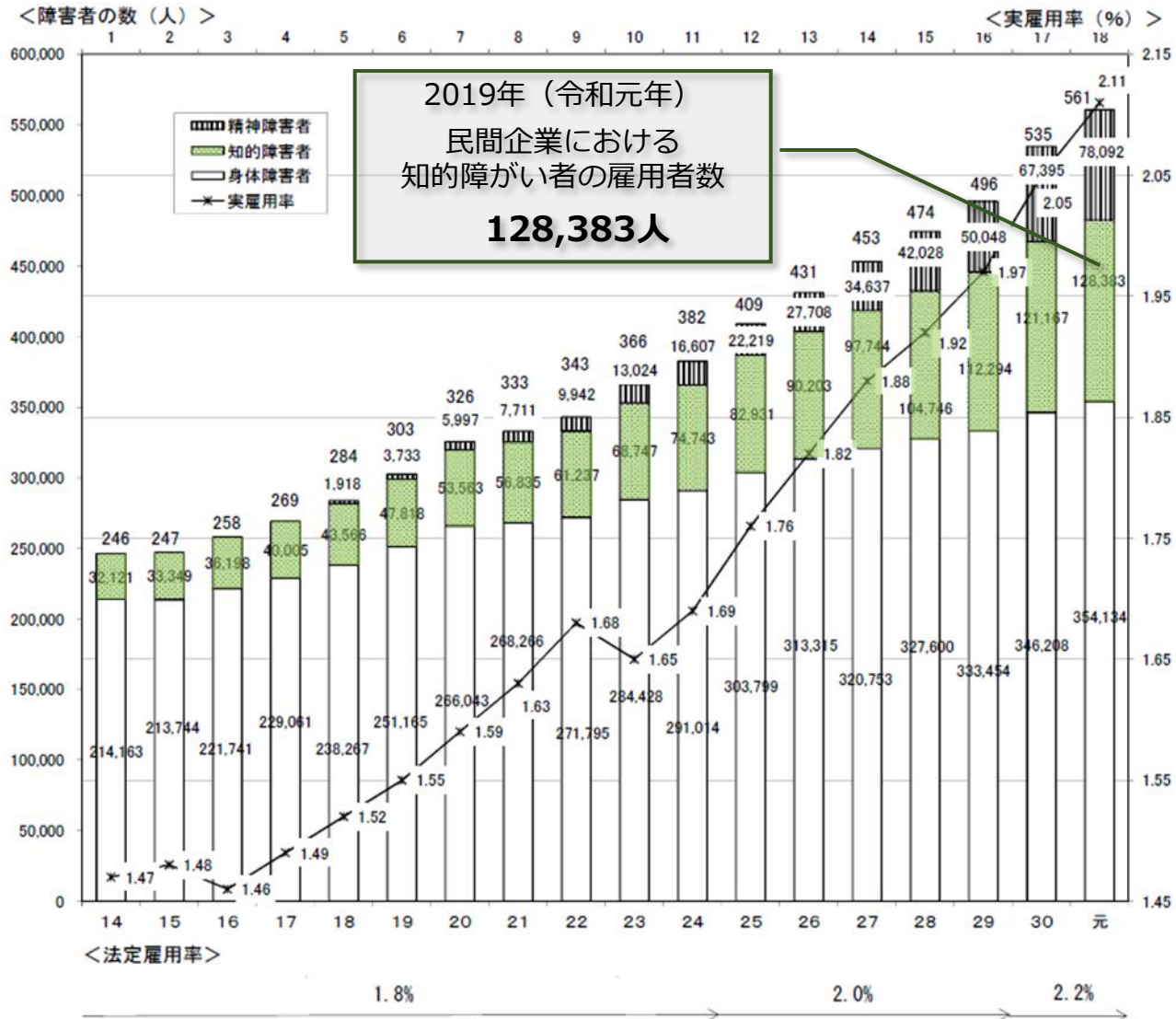
## 【事業所と障がいのある社員の人数】



# 企画趣旨

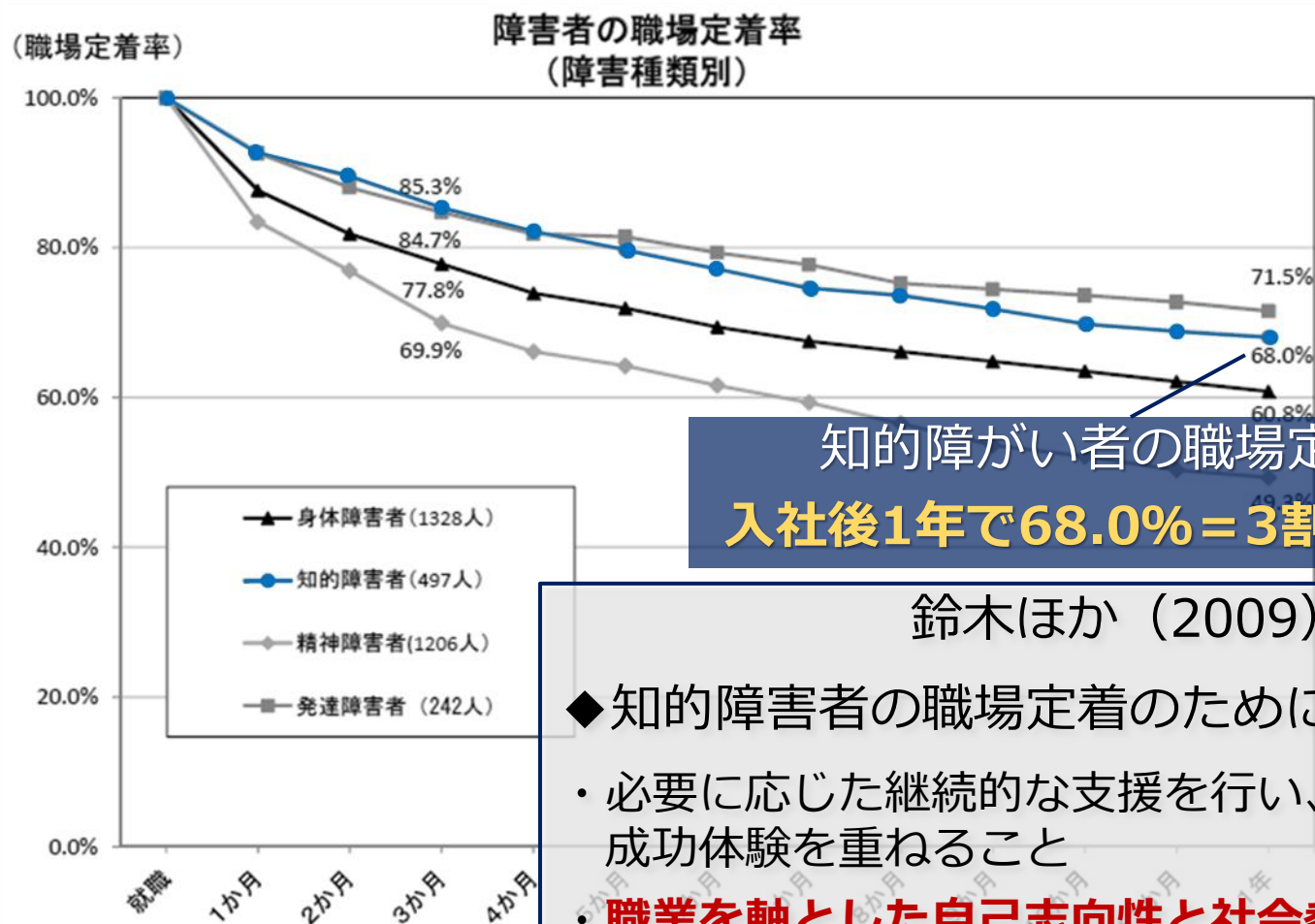
## 知的障がい者就労支援の課題

(厚生労働省,2020)



## 企画趣旨

# 知的障がい者就労支援の課題



知的障がい者の職場定着率  
入社後1年で68.0% = 3割強が退職

鈴木ほか (2009)

◆ 知的障害者の職場定着のために…

・ 必要に応じた継続的な支援を行い、就業を通じた成功体験を重ねること (経過期間)

・ **職業を軸とした自己志向性と社会参加への志向性を向上をさせること**

「障害者の就業状況等に関する調査研究」  
(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2017)

## 企画趣旨

# 知的障がい者就労支援の課題

菅野（2015）

### ・ 就労支援の意義

「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」

知識・技能・能力に加えて、職業生活や社会生活に必要な  
実践的な態度の育成が必要

- Q 態度とは何か？なぜ態度の育成が必要なのか？  
態度育成を展開していくために何が重要なのか？

## 企画趣旨

# 知的障がい者就労支援の課題

菅野（2015）

## 【本シンポジウムの目的】

「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」

- ・ 知的障がい者就労支援における「働く態度」の育成の意義の提言  
知的・技能能力に加えて、職業生活や社会生活に必要な実践的な態度の育成が必要

- ・ 「働く態度」の育成の展開に向けた課題の検討

- Q 態度とは何か？なぜ態度の育成が必要なのか？
- 態度育成を展開していくために何が重要なのか？

## 企画趣旨

# 本シンポジウムの構成

態度とは？態度の育成とは？

(菅野 敦氏)

話題提供 1

「はたらく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)

話題提供 2

「働く態度」に向けた社員育成の実践

阿佐美 弘介 (株式会社ドコモ・プラスハーティ)

話題提供 3

「はたらく態度のチェックリスト」を活用した社員育成システムの構築

横川 拓也 (株式会社ドコモ・プラスハーティ)

## 企画趣旨

# 本シンポジウムの構成

態度とは？態度の育成とは？

(菅野 敦氏)

特例子会社における「働く態度」の育成

話題提供 1

育成項目(評価基準)づくり

小笠原 拓 (株式会社トコモ・プラスハーティ)

話題提供 2

「働く態度」育成実践の整理

阿佐美 弘介 (株式会社トコモ・プラスハーティ)

話題提供 3

「はたらく態度」の育成実践の展開：育成の仕組みづくり

横川 拓也 (株式会社トコモ・プラスハーティ)