

【話題提供 2】

**「責任性」～「協調・協力」の
チェックリストの作成**

(就労支援における態度育成の展開と課題)

小笠原 拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ）

知的障がい者の就労支援の課題

話題提供2：「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

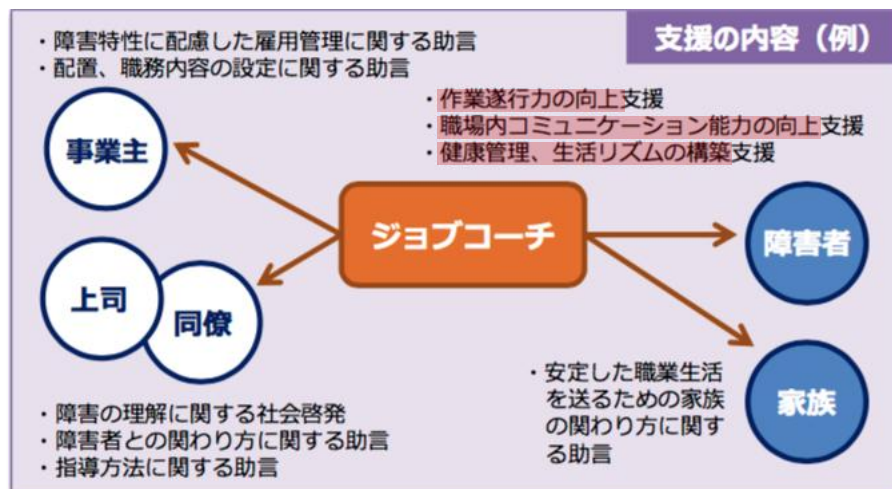
指導内容

今後の課題

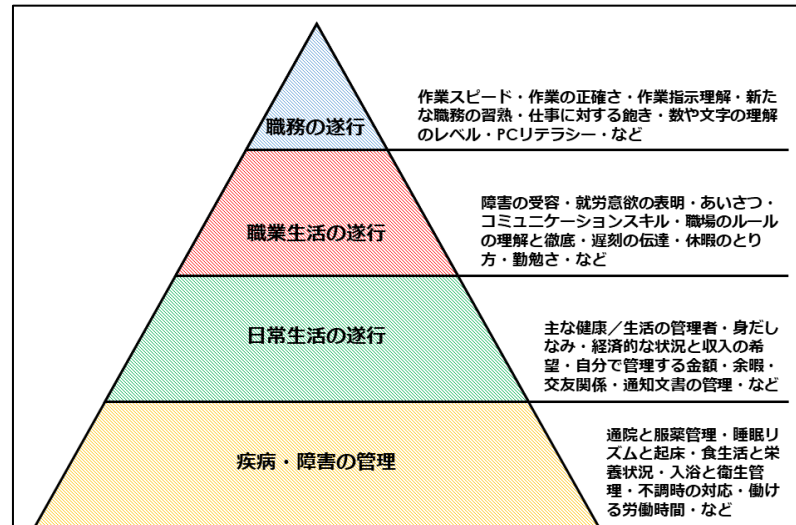
◆福祉（＊就労移行支援／就労継続支援の事業概要）

	就労移行支援事業	就労継続支援A型事業	就労継続支援B型事業
事業概要	就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (利用期間：2年) ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間：制限なし)	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間：制限なし)

◆労働（＊企業在籍型ジョブコーチの支援内容）



◆「職業準備性のピラミッド」



話題提供2：「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

【就労支援に関わるアセスメントツール（例）】

〈就労移行支援のためのチェックリスト〉

(高齢・障害者雇用支援機構)

I 日常生活

- 1.起床
- 2.生活リズム
- 3.食事
- 4.服薬管理
- 5.外来通院
- 6.体調不良時の対処
- 7.身だしなみ
- 8.金銭管理
- 9.自分の障害や症状の理解
- 10.援助の要請
- 11.社会性

II 働く場での対人関係

- 1.あいさつ
- 2.会話
- 3.言葉遣い
- 4.非言語的コミュニケーション
- 5.協調性
- 6.感情のコントロール
- 7.意思表示
- 8.共同作業

III 働く場での行動・態度

- 1.一般就労への意欲
- 2.作業意欲
- 3.就労能力の自覚
- 4.働く場のルールを理解
- 5.仕事の報告
- 6.欠勤等の連絡
- 7.出勤状況
- 8.作業に取り組む態度
- 9.持続力
- 10.作業速度
- 11.作業能率の向上
- 12.指示内容の理解
- 13.作業の正確性
- 14.危険への対処
- 15.作業環境の変化への対応

〈職業準備性チェックリスト〉

(全国就労移行支援事業所連絡会)

基本的職業生活

- ・日常生活の管理
- ・健康の管理
- ・障害や症状の理解
- ・協力者

働く場での人間関係

- ・コミュニケーション能力
- ・自己のコントロール
- ・職業社会性

働く場での行動・態度

- ・作業遂行の態度
- ・基本的ルールの理解
- ・作業遂行の基本的能力
- ・周囲への配慮

話題提供2：「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

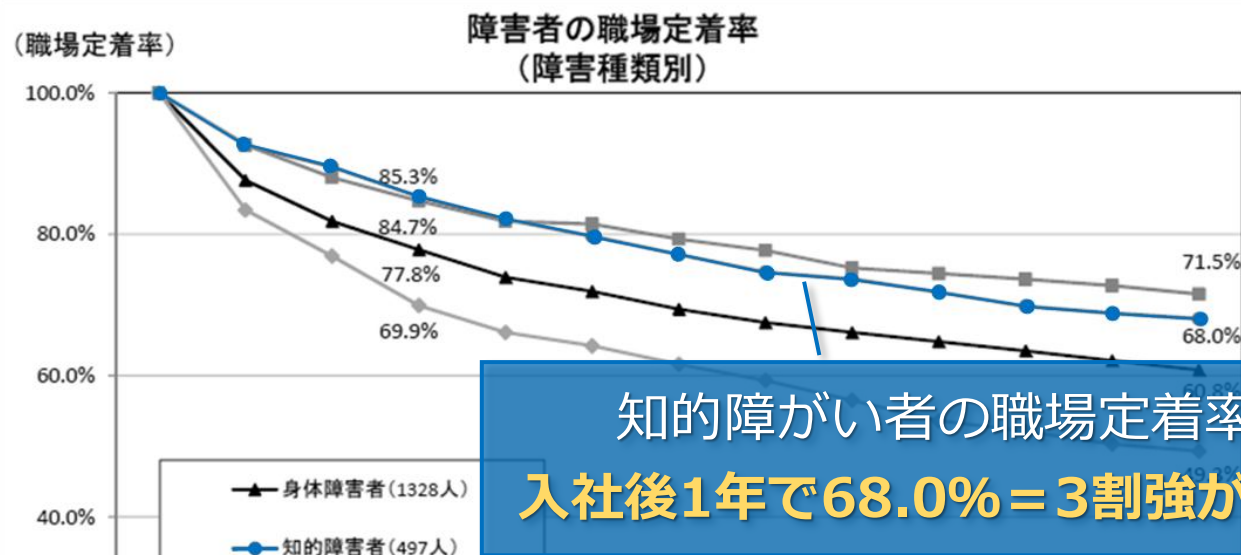
知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題



鈴木ほか (2009)

◆知的障がい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
- ・**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

**職場定着や職場におけるキャリアアップに向けた支援についても
整理・体系化する必要がある**

話題提供2：「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

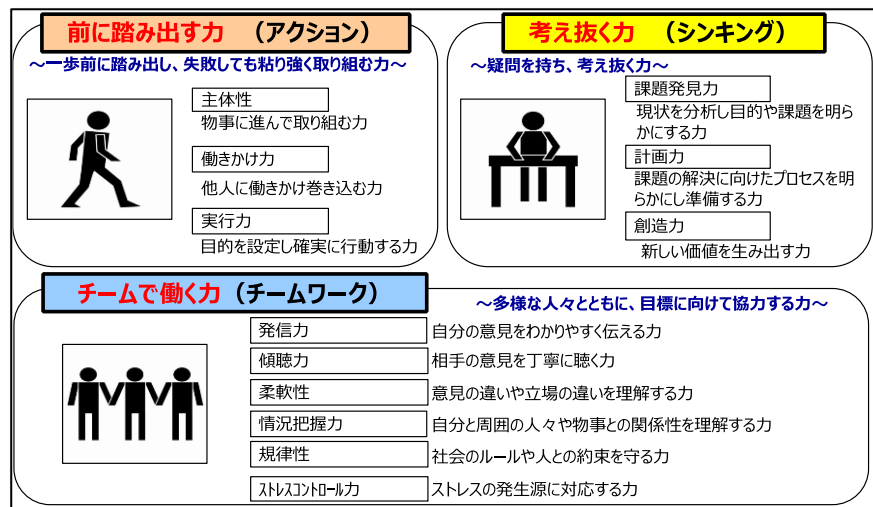
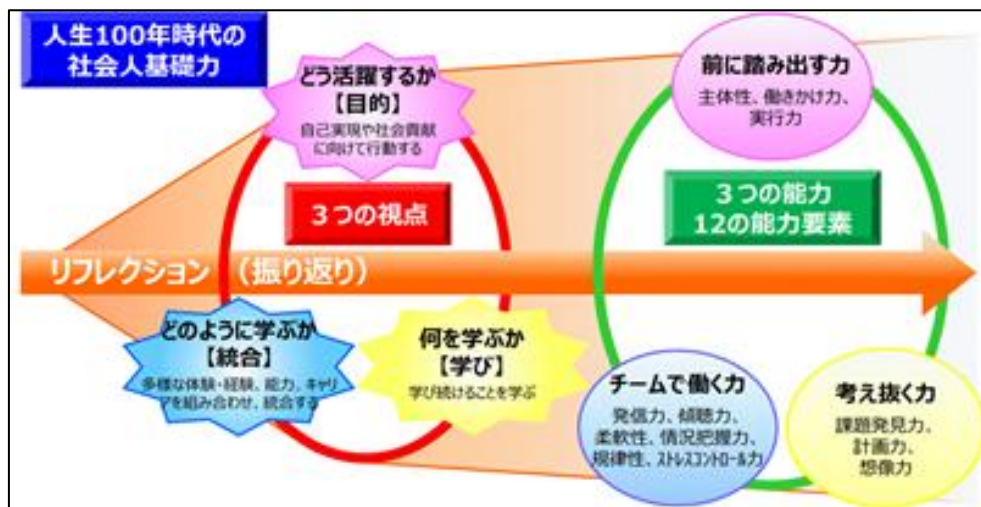
チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

◆社会人基礎力（経済産業省）



- * 個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力
- * 自己を認識して**リフレクション（振り返り）**しながら、**目的、学び、統合のバランスを図る**ことが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要

→学校教育で身につけた「学びに向かう力・人間性」をベースにしつつ、社会人としてのキャリアを重ねていきながら発展させていく

話題提供2：「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

【社員育成・キャリアアップに関わるアセスメントツール（例）】

〈社会人基礎力チェックシート〉

(経済産業省)

前に踏み出す力

主体性、働きかける力、実行力

考え抜く力

課題発見力、計画力、創造力

チームで働く力

発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、
規律性、ストレスコントロール力

* 各項目の評価内容はキャリアアップに応じて、
9段階に設定されている。

〈コンピテンシー・ディクショナリー〉

(Spencerほか,2001)

達成とアクション

達成重視、秩序・クオリティー・正確性への関心
イニシアティブ、情報探求

支援と人的サービス

対人関係理解、顧客サービス重視

インパクトと影響力

インパクトと影響力、組織の理解、関係の構築

マネジメントコンピテンシー

ほかの人たちの開発、指揮命令、
チームワークと協調、チーム・リーダーシップ

認知コンピテンシー

分析的思考、概念化思考、
技術的／専門的／マネジメント専門能力

個人の効果性

セルフコントロール、自己確信、柔軟性、
組織へのコミットメント

話題提供 2 : 「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

【社会人教育・キャリアアップに関わるアセスメントツール（例）】
障がい者の就労支援において、

企業就労後のキャリアアップを想定した支援は展開されていない
学齢期～成人期に跨る継続的な支援が展開されていない
(Spencerほか, 2001)

「態度の6階層」（菅野, 2015）では、

学齢期で身につけるべき「**学びに向かう態度**」と
それをベースにし、職業生活に必要な
「**はたらく態度**」を段階的に整理している

「態度のチェックリスト」の作成を通じて、
ライフステージを跨ぎ、一貫した
アセスメントツール（支援の視点）をつくる

チェックリストの作成

話題提供 2 : 「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

「態度の6階層」 (菅野2015)

協力
協調

目的・目標に向け、より効率的で効果的な方法や内容を話し合い、
チームで共有して取り組む姿、“心の力”

多様性
柔軟性

目的・目標に向け、常に効率的に自らの方法や内容を考えて、
臨機応変に取り組む姿、“心の力”

責任性

目的・目標に向け、自らの能力を常に安定的に発揮する姿、“心の力”

積極性

菅野の「態度の階層構造」理論をもとに
活動や課題(仕事)に取り組む姿、“心の力”

自律性

支援者とのやり取りから学びながら一人で取り組む姿、“心の力”

応答性
感受性

人からの働きかけにすぐ応じ、人に応じる、
かかわりの基本となる姿、“心の力”

◆ **協調・協力**..... **4項目**

◆ **多様性・柔軟性**..... **5項目**

◆ **責任性**..... **5項目**

話題提供2：「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

協調・協力

チームとしての活動・仕事の目標や進め方を仲間・同僚と話し合っていて決めている
活動や仕事の状況・進捗に応じて、チームの活動の進め方を仲間・同僚と調整している
仲間・同僚の状況に応じて、必要な助言・提案をしている
チームとしての活動に関して、仲間・同僚と話し合っていて工夫・改善をしている

柔軟性・多様性

自分の活動に関して、常により高い目標を設定して取り組んでいる
活動や仕事の状況・進捗に応じて、自分の取り組みの方法や内容を変更して取り組んでいる
自分の取り組み結果を振り返り、それまでの実施方法や目標を修正して取り組んでいる
目標の達成に向けて、自分とは違う考え方や方法をも常に取り入れている
目標の達成に向けて、自分の活動を常により良く工夫・改善している

責任性

最後まで安定して自分のパフォーマンスを維持・発揮している
活動や課題に集中し、継続して、最後まで取り組んでいる
自分の役割に課せられた目標の達成に向けて取り組んでいる
自分の活動の進み具合や仕上がりを確認しながら、活動に取り組んでいる
自分の活動に関わる物・道具・環境に不備・不足がないか管理している

話題提供2：「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

協調・協力

チームとしての活動・仕事の目標や進め方を仲間・同僚と話し合っていて決めている
活動や仕事の状況・進捗に応じて、チームの活動の進め方を仲間・同僚と調整している
仲間・同僚の状況に応じて、必要な助言・提案をしている
チームとしての活動に関して、仲間・同僚と話し合っていて工夫・改善をしている

柔軟性・多様性

自分の活動に関して、常により高い目標を設定して取り組んでいる
活動や仕事の状況・進捗に応じて、自分の取り組みの方法や内容を変更して取り組んでいる
自分の取り組み結果を振り返り、それまでの実施方法や目標を修正して取り組んでいる
目標の達成に向けて、自分とは違う考え方や方法をも常に取り入れている
目標の達成に向けて、自分の活動を常により良く工夫・改善している

責任性

最後まで安定して自分のパフォーマンスを維持・発揮している
活動や課題に集中し、継続して、最後まで取り組んでいる
自分の役割に課せられた目標の達成に向けて取り組んでいる
自分の活動の進み具合や仕上がりを確認しながら、活動に取り組んでいる
自分の活動に関わる物・道具・環境に不備・不足がないか管理している

話題提供2：「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

協調・協力

チームとしての活動・仕事の目標や進め方を仲間・同僚と話し合っていて決めて取り組んでいる

活動や仕事の状況・進捗に応じて、チームの活動の進め方を仲間・同僚と調整して取り組んでいる

仲間・同僚の状況に応じて、必要な助言・提案をしている

チームとしての活動に関して、仲間・同僚と話し合っていて工夫・改善をしている

柔軟性・多様性

自分の活動に関して、常により高い目標を設定して取り組んでいる

活動や仕事の状況・進捗に応じて、自分の取り組みの方法や内容を変更して取り組んでいる

自分の取り組み結果を振り返り、それまでの実施方法や目標を修正して取り組んでいる

目標の達成に向けて、自分とは違う考え方や方法をも常に取り入れている

目標の達成に向けて、自分の活動を常により良く工夫・改善している

責任性

最後まで安定して自分のパフォーマンスを維持・発揮している

活動や課題に集中し、継続して、最後まで取り組んでいる

自分の役割に課せられた目標の達成に向けて取り組んでいる

自分の活動の進み具合や仕上がりを確認しながら、活動に取り組んでいる

自分の活動に関わる物・道具・環境に不備・不足がないか管理している

話題提供 2 : 「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

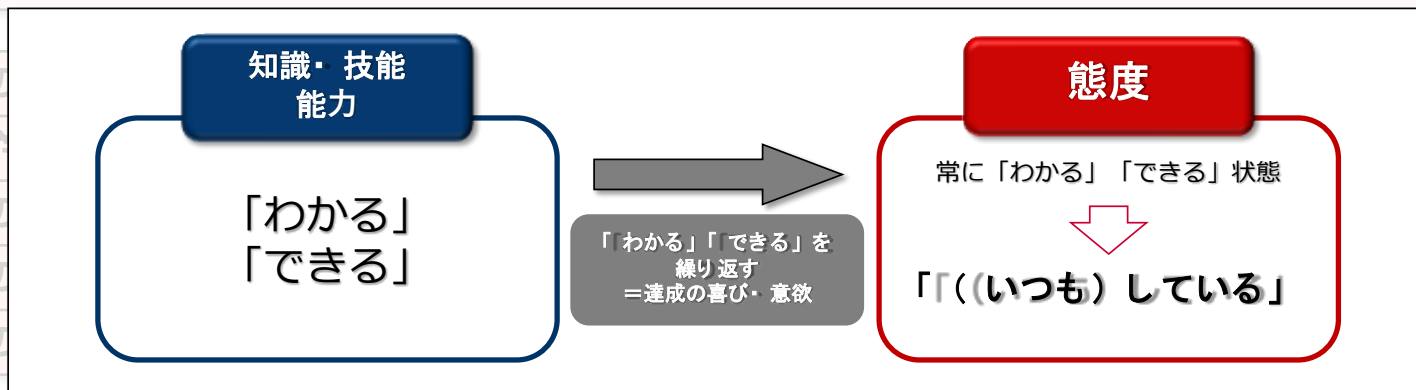
指導内容

今後の課題

協調・協力

態度は…
「知識・技能・能力」の指導を通じて形成される

柔軟性・多様性



責任性

→ **「態度のチェックリスト」に対応する**
「知識・技能・能力」に関する指導内容のリスト
が必要

話題提供2：「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

◆「知識・技能・能力」に関する指導内容のリストの作成

- ・ ICF
- ・ 生活適応支援チェックリスト
- ・ 職業能力評価シート（厚生労働省）
- ・ 職業準備性チェックリスト
- ・ 就労支援のための訓練生用チェックリスト（高齢・障害・求職者雇用支援機構）
- ・ 就労支援のための従業員用チェックリスト（高齢・障害・求職者雇用支援機構）
- ・ 社会人基礎力チェックシート（経済産業省）
- ・ コンピテーションディクショナリー（Spencerほか,2001）

障がい者の職業生活・社会生活の支援や
企業における人材育成に関するアセスメントツールを参考に
「態度のチェックリスト」の各項目に対応する形でリスト化

話題提供2：「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

◆「指導内容リスト」の項目例

態度

責任性

自分の活動の進み具合や仕上がりを確認しながら、活動に取り組んでいる

具体的な指導内容

担当業務の進捗状況に応じて、必要な報告・連絡・相談をすることができる

担当業務が完了していない場合に引継ぎを行うことができる

担当業務の完了後、必要な引継ぎを行うことができる

担当業務の完了後、ミスが発覚した際に必要な対応をとることができる

＊「態度のチェックリスト」に記載されている、**態度**を育成するための
具体的な指導内容（指導場面）を支援者が想定することができる

→「態度」の育成内容から、具体的な指導・支援計画を作成できる

今後の課題

話題提供 2 : 「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

- ◆ 「**態度のチェックリスト**」 (および「**指導内容のチェックリスト**」) を活用し、労働・福祉の分野における育成・支援を体系化していく。

→ (例) 特例子会社における社員育成の体系化

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 - 1 6 - 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 : 4 0 百万円

株 主 : NTTドコモ (1 0 0 %)

代表取締役社長 新 徹

従 業 員 数 : 1 4 7 名 (うち、障がい者 9 7 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

* 2021年6月現在

話題提供 2 : 「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

態度の6階層
(菅野,2015)

育成項目

(育成段階に応じた)
作業体制

協調・協力

柔軟性・多様性

責任性

積極性

自律性

感受性・応答性

態度の
チェックリスト

知識・技能・能力の
指導内容リスト

【Stage3】

清掃スタッフだけで
協力して作業を進める

【Stage2】

ジョブコーチが見守るなかで
他のスタッフと一緒に作業を進める

【Stage1】

ジョブコーチの指示のもとで
分担された作業をやり遂げる

＊ 「態度のチェックリスト」を軸にした個別支援計画の導入

話題提供 2 : 「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

育成・支援計画の
見直し、修正

個別支援計画

育成・支援計画の
設定

A

P

態度の
チェックリスト

知識・技能・能力の
指導内容リスト

育成・支援の
振り返り、記録

育成・支援の
実践

支援記録

業務日誌

C

D

社内イントラシステム

話題提供 2 : 「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成 (就労支援における態度育成の展開と課題)

知的障がい者の就労支援の課題

チェックリストの作成

態度

指導内容

今後の課題

育成・支援計画の
見直し、修正

個別支援計画

育成・支援計画の
設定

社員への育成・支援の実践を積み重ねながら…

- ◆ リストの項目内容を検証
- ◆ 「はたらく態度」の育成ノウハウを検証
- ◆ 学齢期～成人期の継続的な支援の仕組みづくり

知識・技能・能力の
指導内容リスト

育成・支援の
振り返り、記録

支援記録

C

D

育成・支援の
実践

業務日誌

社内イントラシステム

ご清聴ありがとうございました