



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—

企画趣旨

話題提供

指定討論

話題提供4: 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

1. 当社の概要

- 会社名・・・株式会社ドコモ・プラスハーティ
- 設立・・・2015年10月1日
- 社員数・・・94名（うち、障がい者62名）※2017年7月末現在
- 主な事業内容・・・ビル清掃業務
 - 社員向け障がい者関連研修
 - 障がい者雇用・定着の支援、人材紹介



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—

企画趣旨

話題提供

指定討論

話題提供4: 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

1. 当社の概要

○ドコモグループの障がい者雇用の方針

1. 特例子会社はこれまで雇用の中心となつてこなかった**重度の知的障がいのある方を中心に雇用**を進める。
2. ドコモグループ各社はこれまでどおり法定雇用率の達成をめざして障がい者雇用を推進する。

ドコモ・プラスハーティでは、ダイバーシティの観点から「**障がいのある社員の定着**」を重要視しており、自社での雇用を進めるだけでなく、ドコモグループ全体で、障がいのある社員がその能力を発揮して長く働いていけるようにサポートしている。

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—

企画趣旨

話題提供

指定討論

話題提供4: 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

1. 当社の概要

○企業理念・・・「成長・挑戦・貢献」

人は**成長**を喜びと感じる存在。

成長こそが喜びのもとであり、働くことで人は成長してゆく。

成長のために**挑戦**してゆくことが**自立**へつながってゆき、
自立の道すがらお世話になった方々へ恩返ししてゆくことを、
貢献と呼ぶ。



○社員育成のための取り組み

- ・公文式学習
- ・身体機能改善指導

○地域社会への貢献

- ・職場実習の受け入れ



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—

企画趣旨

話題提供

指定討論

話題提供4: 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

1. 当社の概要

○清掃業務

- ・「**チャレンジドハウスキーピングシステム®**」の導入
環境に優しいホスピタルグレードの消毒清掃
安全で体に負担が少ない、“失敗しないツール”の最適化
- ・社員個々の特性に応じた作業分担と配置



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—

企画趣旨

話題提供

指定討論

話題提供4：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

2. 当社における社員育成と態度指導

○社員育成における課題

- ・指導・支援する内容が体系化されておらず、場当たりの指導・支援がされている。
- ・障がいのある社員に対して、業務に関わる目標を示すことができていない。
- ・特別支援学校や就労支援機関との間に共通した指導・支援の評価基準がなく、指導・支援に継続性が持てていない。



職業態度支援チェックリスト(小笠原2016)

- ・菅野(2015)の「態度の6領域」を参考に作成。
- ・作業・就労領域に関わる態度の獲得状況を行動面で評価。
- ・6領域43項目で構成。

⇒社員育成の評価項目として活用。

- ・障がいのある社員の業務日誌の評価項目として記載。
- ・職場実習の実習日誌および実習評価表の評価項目として記載。

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—

企画趣旨

話題提供

指定討論

話題提供4: 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

2. 当社における社員育成と態度指導

業務日誌

名前

今週の目標

チェック項目

時間を守ることができたか？

身だしなみはきちんとしていたか？

社会人にふさわしいマナーを守れたか？

仕事に必要な報告・連絡・相談ができたか？

正しい方法で作業ができたか？

安全に仕事ができたか？

清潔に仕事ができたか？

○…できた

△…少しできた

×…できなかった

コーチからコメント

日々の業務の振り返りから、業務に関する課題を抽出し、一週間の目標を設定する。

「職業態度支援チェックリスト」より項目を抜粋（「自律性」の領域）。一日の業務を振り返り、自分自身の課題に関する気づきを促す。

指導・支援の視点づくりと、業務に関する目標の共有



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—

企画趣旨

話題提供

指定討論

話題提供4: 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

2. 当社における社員育成と態度指導

○職場実習における態度指導

・実習の受け入れ体制の構築

⇒「基礎コース」(1週間)と「応用コース」(2週間)の目的別に実習内容を設定。

・職場実習の実習日誌および実習評価表に態度の評価項目を記載

⇒基礎コース・・・「**感受性～自律性**」を中心とした態度指導・評価。

⇒応用コース・・・「**自律性～積極性**」を中心とした態度指導・評価。

※学校・支援機関にフィードバックを行い、今後の指導・支援に反映。

(**指導・支援の継続性**を持たせる)

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—

企画趣旨

話題提供

指定討論

話題提供4: 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

2. 当社における社員育成と態度指導

「基礎コース」の評価項目

ひと はなし き へんじ	人の話をしっかりと聞き、返事をする事ができたか
き じかん まも こうどう	決められた時間を守って行動する事ができたか
み	身だしなみはきちんとしていたか
しゃかい じん あいさつ ことば まも	社会人にふさわしい、挨拶・言葉づかいやマナーが守れたか
しごと ひつよう ほうこく れんらく そうだん	仕事に必要な報告・連絡・相談ができたか
しじ こうどう	指示のとおりに行動できたか
さぎょう つか どうぐ つか	作業に使う道具をきちんと使う事ができたか
さぎょう じゅんび かたづ	作業の準備・片付けはきちんとできたか
き てじゆん さぎょう	決められた手順のとおりに作業ができたか
あんぜん さぎょう	安全に作業ができたか
せいけつ さぎょう	清潔に作業ができたか

「応用コース」の評価項目

ひと はなし き へんじ	人の話をしっかりと聞き、返事をする事ができたか
き じかん まも こうどう	決められた時間を守って行動する事ができたか
み	身だしなみはきちんとしていたか
しゃかい じん あいさつ ことば まも	社会人にふさわしい、挨拶・言葉づかいやマナーが守れたか
しごと ひつよう ほうこく れんらく そうだん	仕事に必要な報告・連絡・相談ができたか
しじ こうどう	指示のとおりに行動できたか
さぎょう つか どうぐ つか	作業に使う道具をきちんと使う事ができたか
さぎょう じゅんび かたづ	作業の準備・片付けはきちんとできたか
き てじゆん さぎょう	決められた手順のとおりに作業ができたか
しぶん たんとう さぎょう しゅんび かたづ ぶく	自分ひとりで担当する作業ができたか(準備・片付けも含む)
しゅうちゅう さぎょう つづ	集中して作業を続ける事ができたか
せいかく さぎょう	正確に作業をする事ができたか
あんぜん さぎょう	安全に作業ができたか
せいけつ さぎょう	清潔に作業ができたか

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—

企画趣旨

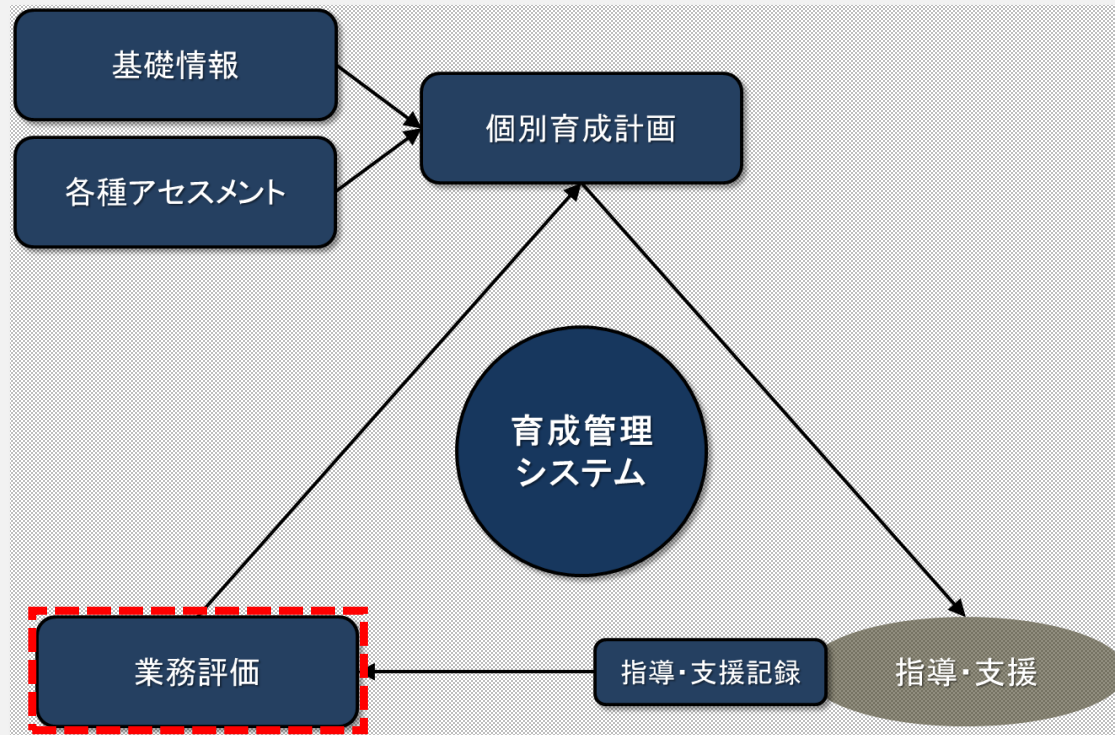
話題提供

指定討論

話題提供4: 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

3. 当社における態度指導の今後の展望と課題

○社員育成管理システムの導入の検討



障がいのある社員の育成に関わる情報を一元管理

- ・指導・支援の体系化
- ・障がいのある社員に対する業務目標の提示・共有

「態度」に関する評価項目を業務評価の一つとして活用。

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—

企画趣旨

話題提供

指定討論

話題提供4: 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

3. 当社における態度指導の今後の展望と課題

○社員育成管理システムの導入の検討

○今後の課題

- ・社内での「態度指導」に関する理解促進。
- ・態度評価項目の精度向上。
- ・清掃作業におけるライン行程方式の導入(態度獲得に向けた思考・判断・表現の機会の設定)。
- ・特別支援学校・就労支援機関との態度評価項目の共有、採用時の態度評価項目の活用(就労に向け指導が必要な態度の共有)。

障がいのある社員の育成に関わる情報を一元管理

・指導・支援の体系化

・障がいのある社員に対する業務目標の提示・共有

「態度」に関する評価項目を業務評価の一つとして活用。