

実行委員会企画シンポジウム「知的障害児のキャリア教育について考える」（2018年8月12日）

話題提供

「職業態度研究からみた学齢期におけるキャリア教育」 ー特例子会社における社員育成の実践からー

株式会社ドコモ・プラスハートィ
小笠原拓

◆ 本日の内容

1. 当社の会社概要・経営理念
2. 「働く態度」とその育成
3. 態度育成に向けた取り組み
4. 態度育成の視点からみた教育・福祉・労働の連携

1. 当社の会社概要・経営理念

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

会 社 名 : 株式会社ドコモ・プラスハートィ
(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 鳥塚 滋人

従 業 員 数 : 129名(うち、障がい者87名)

※ 出向含み 役員含まず

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

会社概要・企業理念

▶ 「働く態度」とその育成

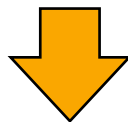
▶ 態度育成に向けた取り組み

▶ 教育・福祉・労働の連携

<ドコモ・プラスハートィの役割>

<役割>

- ① 重度の知的障がいのある方を中心とした自社採用
- ② グループ各社の障がいのある方の採用、定着支援



<貢献>

- ① ドコモグループの障がいのある方の働く場を拡大
- ② 障がいのある方もない方も相互に理解し、
援け合いながら、働いてゆくための環境づくり・人材育成

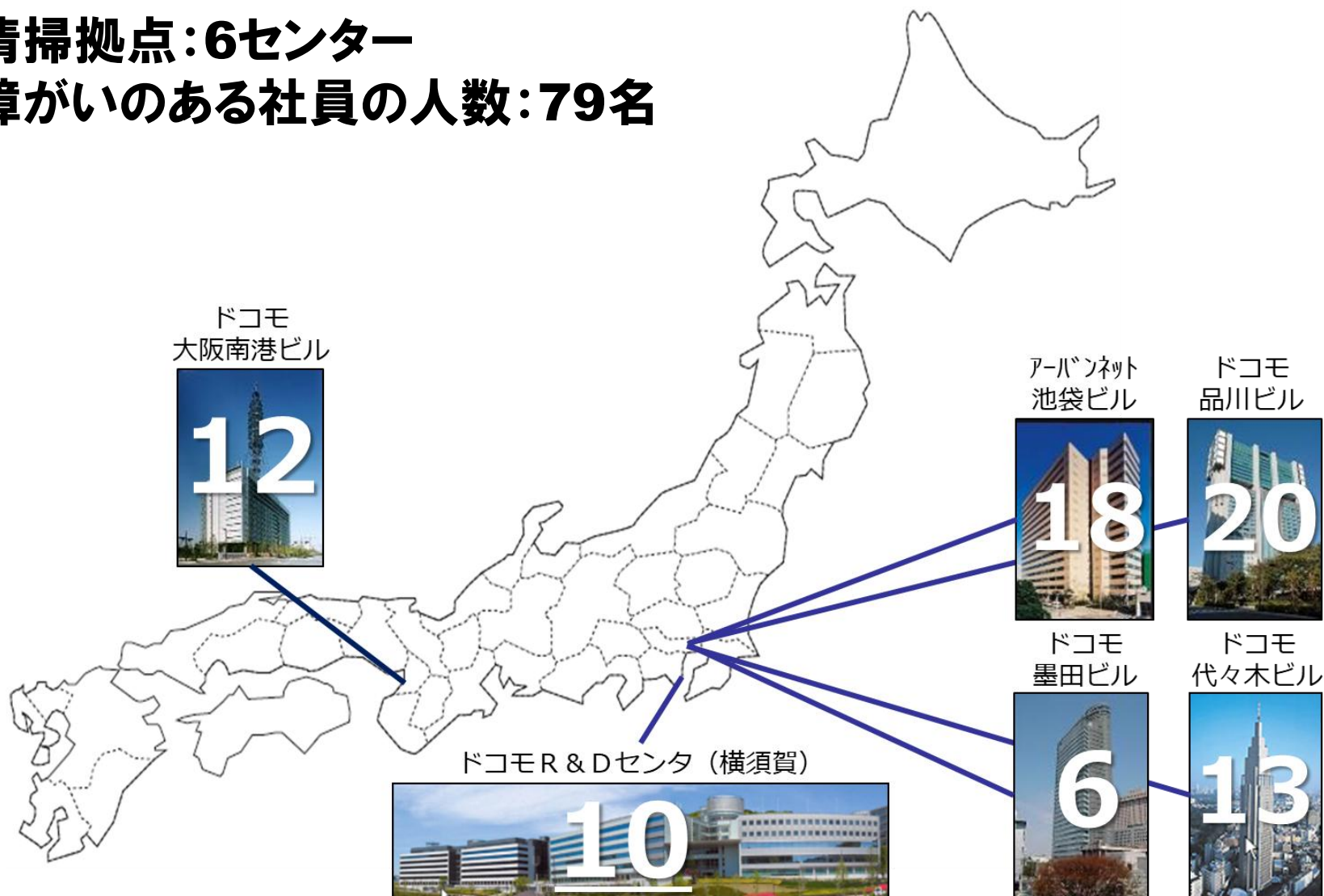
会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

- ・清掃拠点：6センター
- ・障がいのある社員の人数：79名



会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

<各センターの社員の平均年齢>

センター	全体	障がい者 スタッフ
池 袋	32歳	30歳
品 川	29歳	22歳
墨 田	36歳	24歳
代々木	27歳	23歳
横須賀	28歳	23歳
大阪南港	28歳	23歳

2018年8月1日現在

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

<企業理念>

「成長・挑戦・貢献」

人は**成長**を喜びと感じる存在だと考えます。

きのうより今日、今日より明日、少しでも成長していきたい。

だから、自らの可能性を信じ、挑戦することを大事にします。

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のです。

なぜなら、働くことは他者と関わることだからです。

自分だけのことから、自分以外の存在を意識することが社会性のはじまりだとするならば、私たちは働くことで社会性を身につけてゆくのです。

そうして、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、自立へ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、私たちは**貢献**と呼びます。

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

<企業理念>

「成長・挑戦・貢献」

人は**成長**を喜びと感じる存在だと考えます。

きのうより今日、今日より明日、少しでも成長していきたい。

だから、自らの可能性を信じ、挑戦することを大事にします。

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**のです。

なぜなら、働くことは他者と関わることだからです。

自分だけのことから、自分以外の存在を意識することが社会性のはじまりだとする
ならば、私たちは**働くことで社会性を身につけてゆく**のです。

そうして、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、自立への道す
がらお世話になった方々へ恩返ししてゆくことを、私たちは**貢献**と呼びます。

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

<企業理念>

「成長・挑戦・貢献」

働くことを通じて**社会的な自立**を目指す

人は**成長**を喜びと感じる存在だと考えます。

きのうより今日、今日より明日、少しでも成長していきたい。

だから、自らの**賃金**を高く見做すことを大事にします。

成長こそが喜びの源であり、働くことで人は成長していくのです。
• **社会で生きていく力**を高める

なぜなら、働くことは他者と関わることだからです。

自分だけのことから、自分以外の存在を意識することが社会性のはじまりだとするならば、私たちは働くことで社会性を身につけてゆくのです。

そうして、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、自立へ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、私たちは**貢献**と呼びます。

2. 「働く態度」とその育成

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

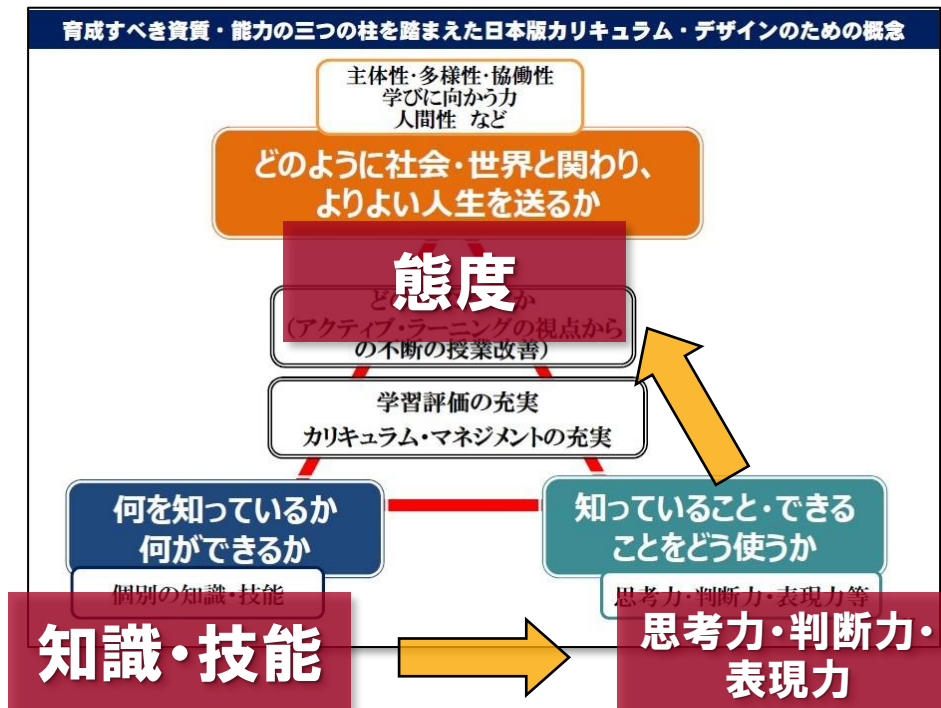
態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

Q 態度とは何か？なぜ態度の育成が必要なのか？

<態度とは？>

- ・反応のための先有傾向、準備状態
- ・一旦、態度が形成されると比較的安定し、持続的である
- ・後天的に学習によって獲得される



会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

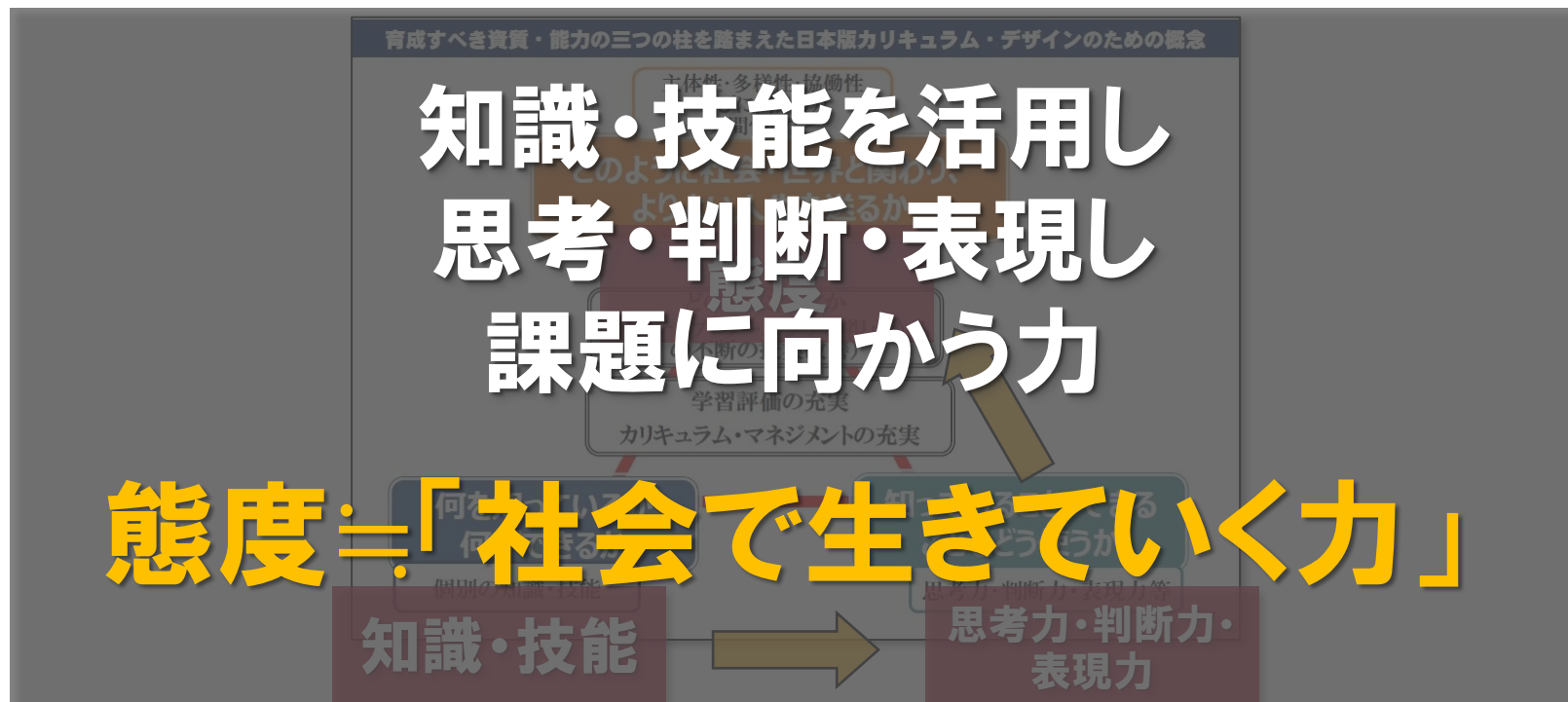
態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

Q 態度とは何か？なぜ態度の育成が必要なのか？

＜態度とは？＞

- ・反応のための先有傾向、準備状態
- ・一旦、態度が形成されると比較的安定し、持続的である
- ・後天的に学習によって獲得される



会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

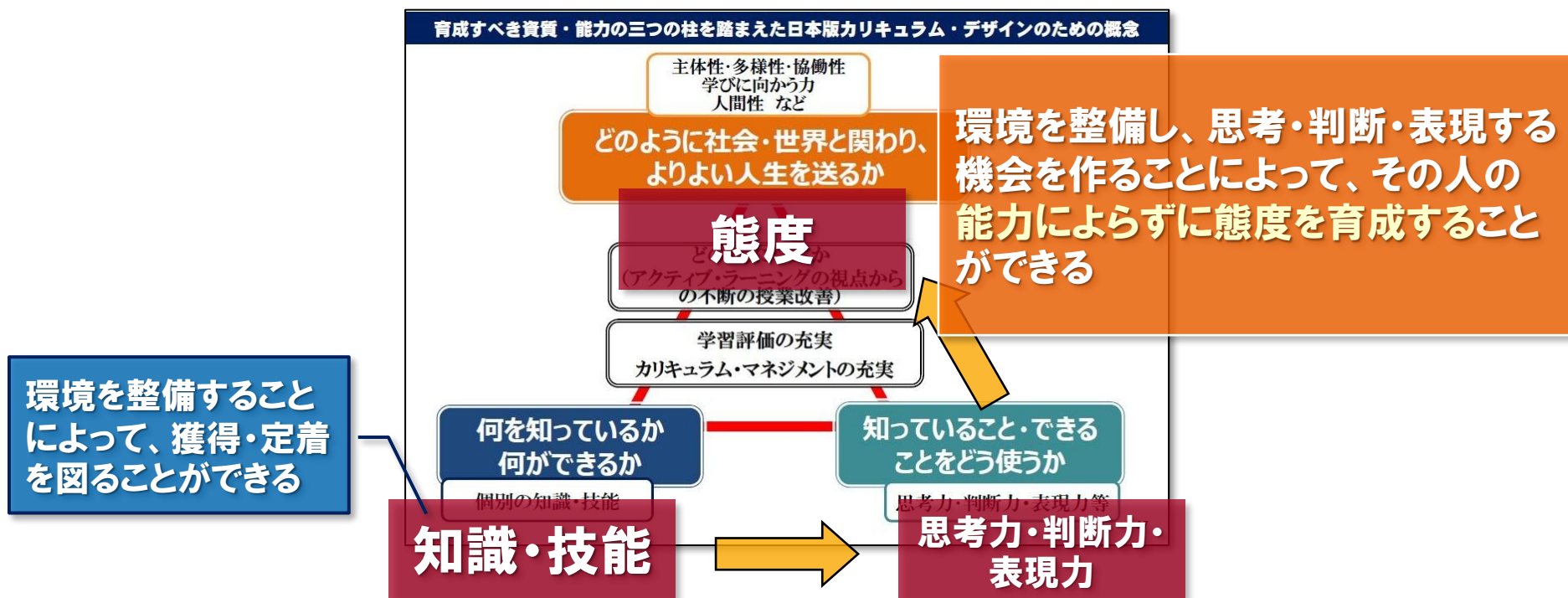
態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

Q 態度とは何か？なぜ態度の育成が必要なのか？

＜態度とは？＞

- ・反応のための先有傾向、準備状態
- ・一旦、態度が形成されると比較的安定し、持続的である
- ・後天的に学習によって獲得される



会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

Q 態度とは何か？なぜ態度の育成が必要なのか？

＜態度とは？＞

- ・反応のための先有傾向、準備状態
- ・一旦、態度が形成されると比較的安定し、持続的である
- ・後天的に学習によって獲得される

学校(A) 知識・技能 (A)

学校(B) 知識・技能 (B)

学校(C) 知識・技能 (C)

教育

施設(あ) 知識・技能 (あ)

施設(い) 知識・技能 (い)

施設(う) 知識・技能 (う)

福祉

企業(Ⅰ) 知識・技能 (Ⅰ)

企業(Ⅱ) 知識・技能 (Ⅱ)

企業(Ⅲ) 知識・技能 (Ⅲ)

労働

態度

○知識・技能・・・場によって学ぶ・求められる内容が違う

○態度・・・すべての場やライフステージに共通している ⇒ 一生涯にわたる支援課題

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

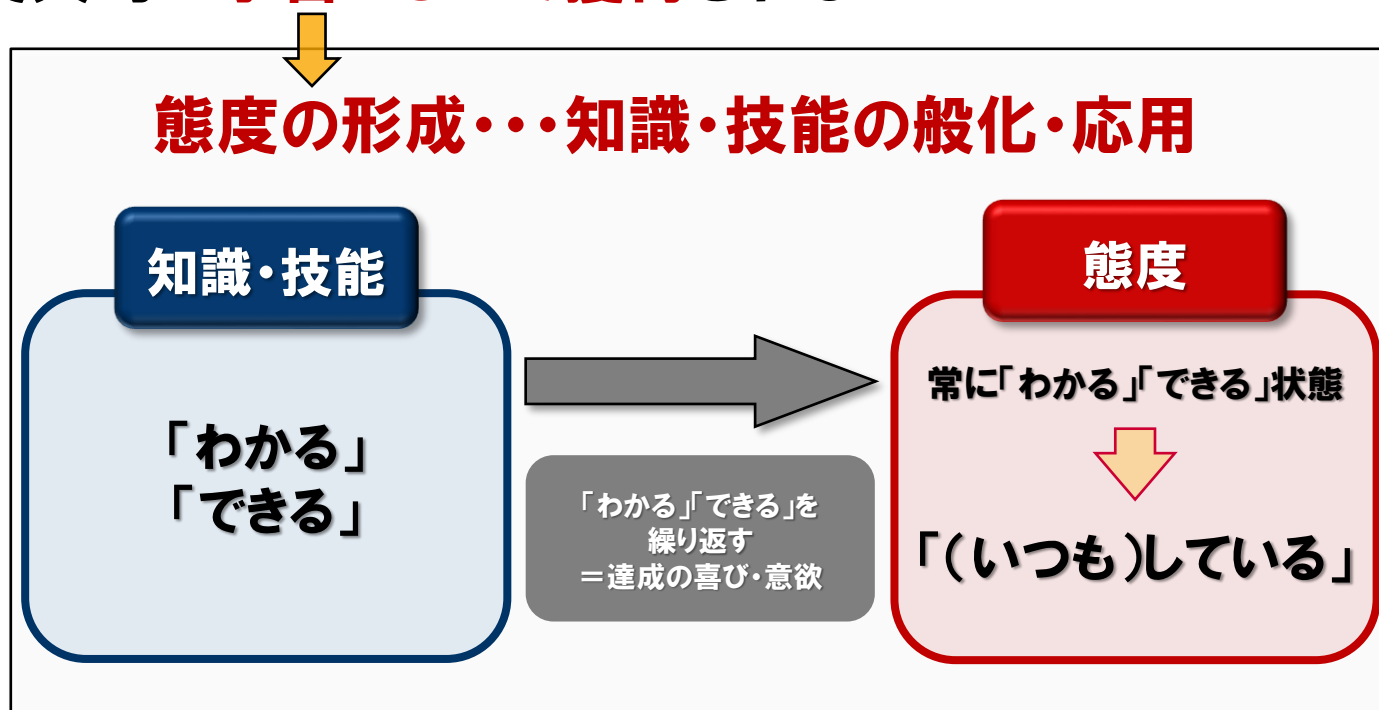
態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

Q 態度とは何か？なぜ態度の育成が必要なのか？

＜態度とは？＞

- ・反応のための先有傾向、準備状態
- ・一旦、態度が形成されると比較的安定し、持続的である
- ・後天的に**学習によって獲得**される



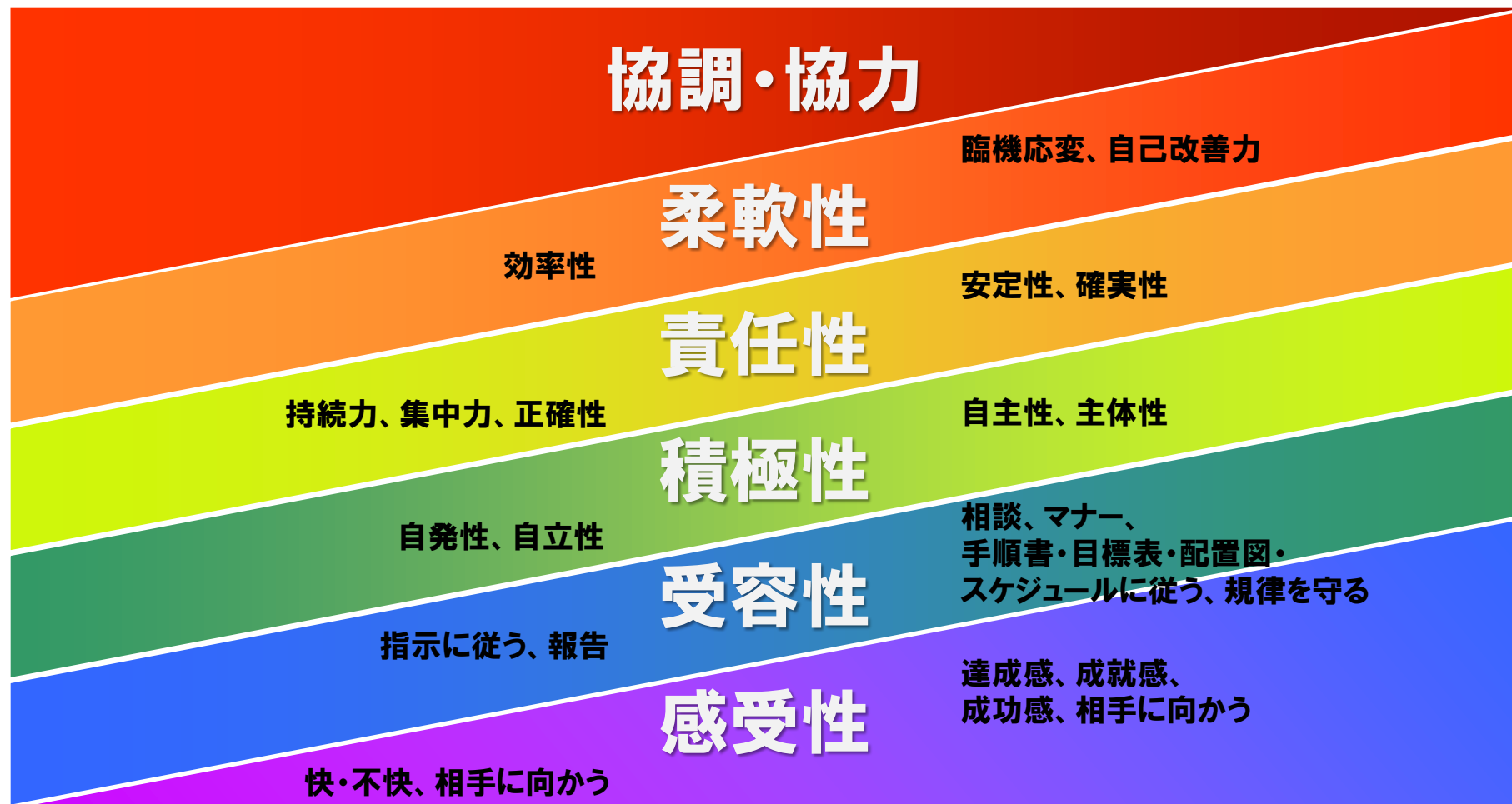
会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

菅野(2015)は職業教育における「態度の6領域」を提唱



※6つ領域はそれぞれの領域の難易度から**階層構造**を形成している。

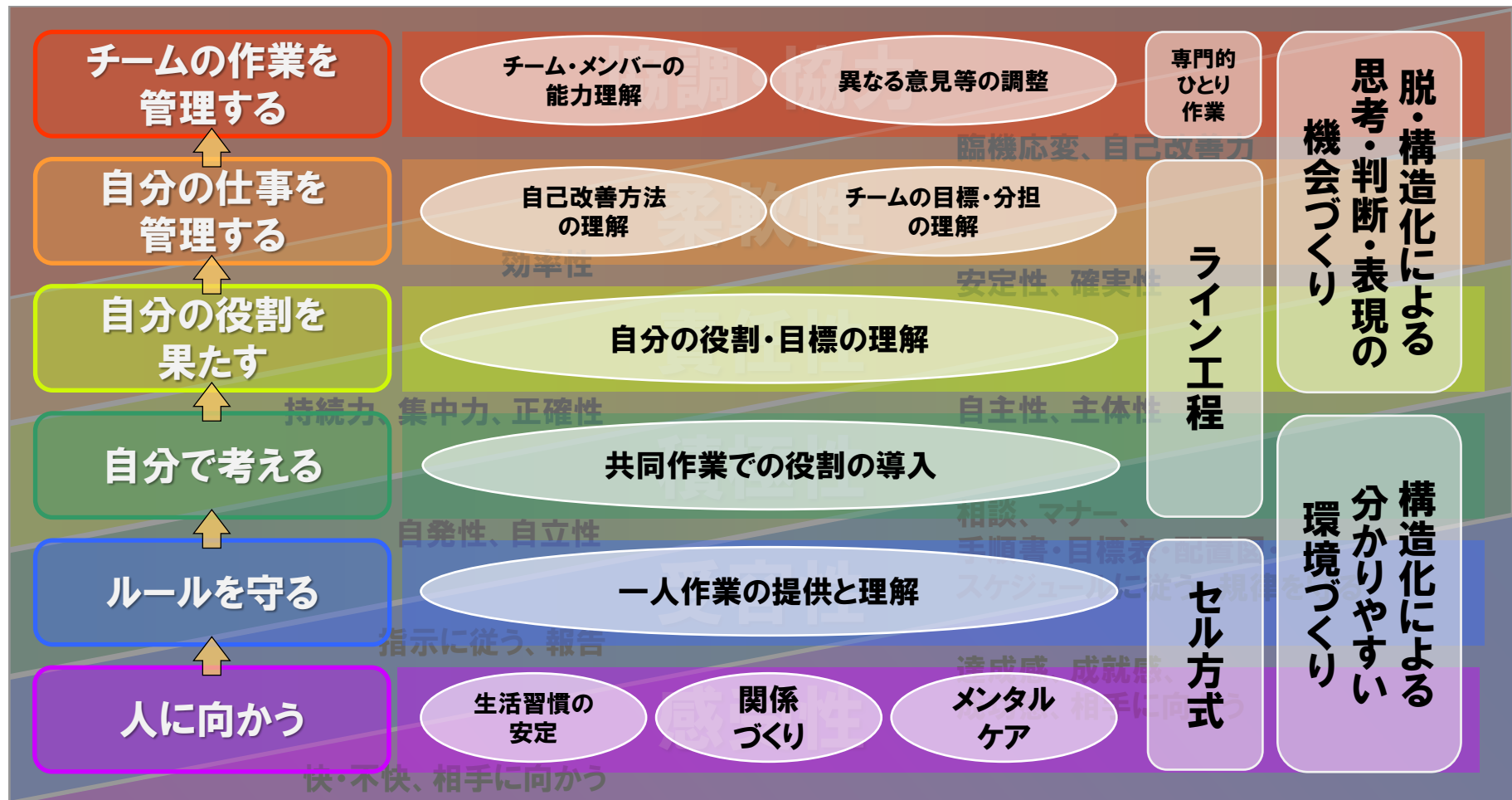
会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

「態度の6領域」(菅野,2015)の解釈と活用



※6つ領域はそれぞれの領域の難易度から**階層構造**を形成している。

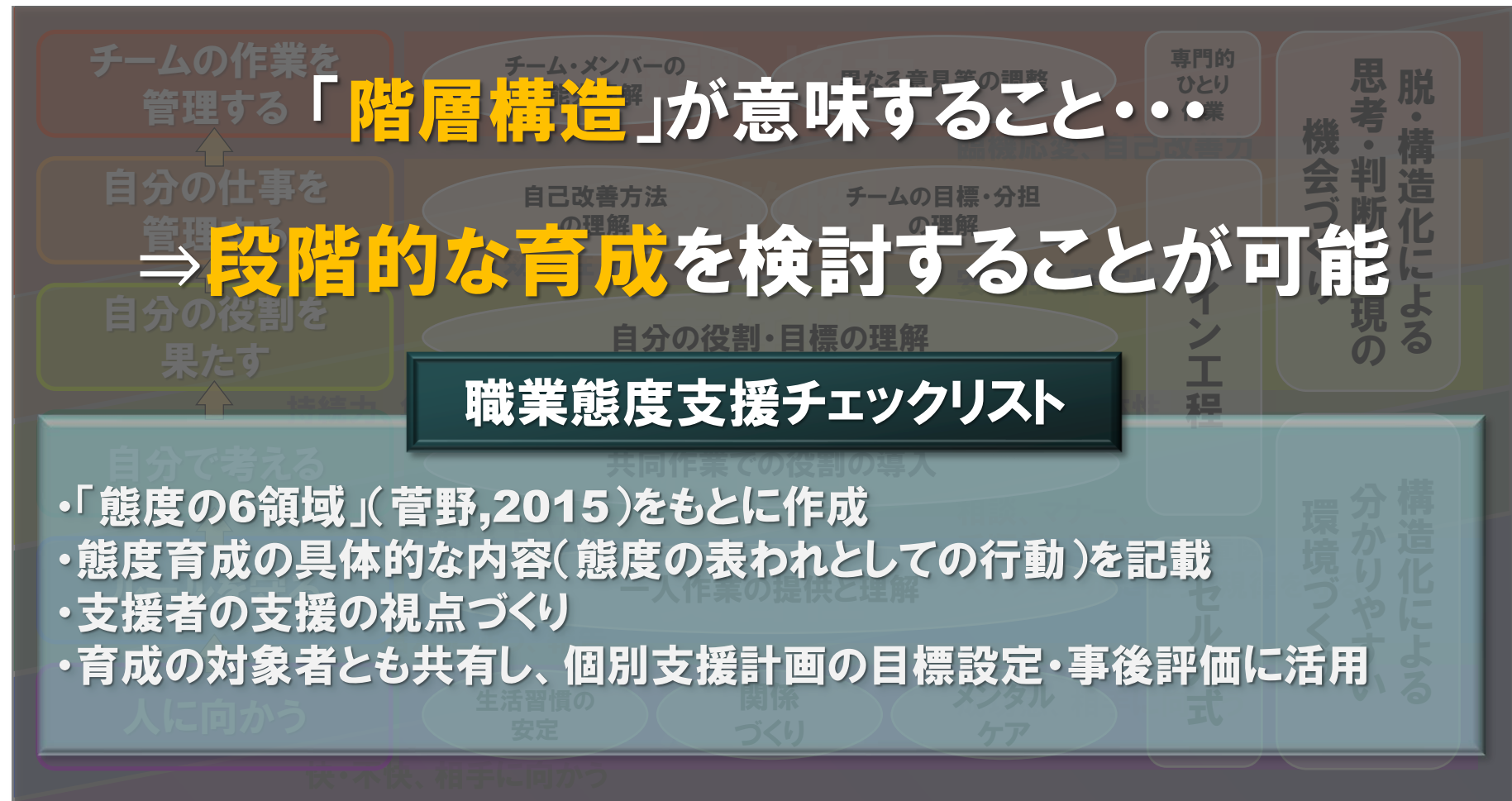
会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

「態度の6領域」(菅野,2015)の解釈と活用



※6つ領域はそれぞれの領域の難易度から**階層構造**を形成している。

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

「態度の6領域」(菅野,2015)の解釈と活用

職業態度支援 チェックリスト

社員育成における活用

支援開始前の アセスメント

支援者の観察(聞き取り)による
「態度の定着度(安定度)」
の評価

- (例)
- ・いつも、している(80~100%)
 - ・よく、している(60~80%)
 - ・ときどき、している(40~60%)
 - ・あまり、しない(20~40%)
 - ・めったに、しない(0~20%)

個別支援(育成)計画

- ・支援(育成)目標の決定
- ・支援(育成)内容の選定
- ⇒「チェックリスト」より抽出

支援

再検討
(モニタリング)

事後評価 (本人との定期評価)

日々の記録(振り返り)での
達成頻度(＝定着度)で評価

- (例)
- 「一人のできる」の達成頻度が
80%以上で合格

支援記録 (本人との振り返り)

「自立度(支援者の介入度)」
の評価

- (例)
- ・一人のできる
 - ・支援者の声かけ・確認があればできる
 - ・支援者の身体的な援助があればできる

業務日誌												
名前: _____												
今週の目標												
チェック項目	月		火		水		木		金			
	月 日	自己 チェック	月 日	自己 チェック	月 日	自己 チェック	月 日	自己 チェック	月 日	自己 チェック		
時間を守る事ができたか?												
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?												
仕事に必要な機材・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												

達成感、成就感、
成功感、相手に向かう

※6つ領域はそれぞれの領域の難易度から階層構造を形成している。

3. 態度育成に向けた取り組み

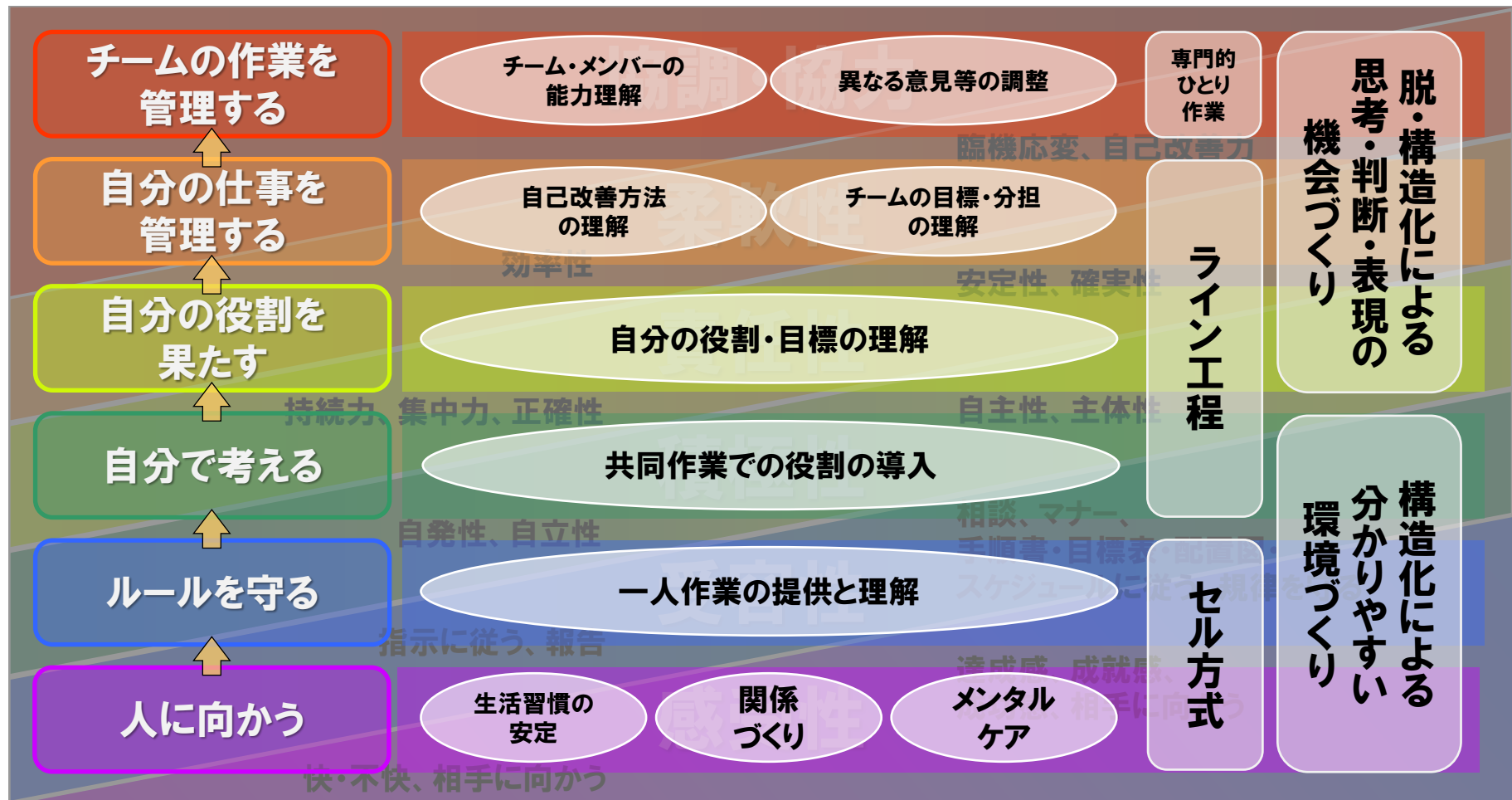
会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

態度の6領域(菅野,2015)の具体的な育成内容



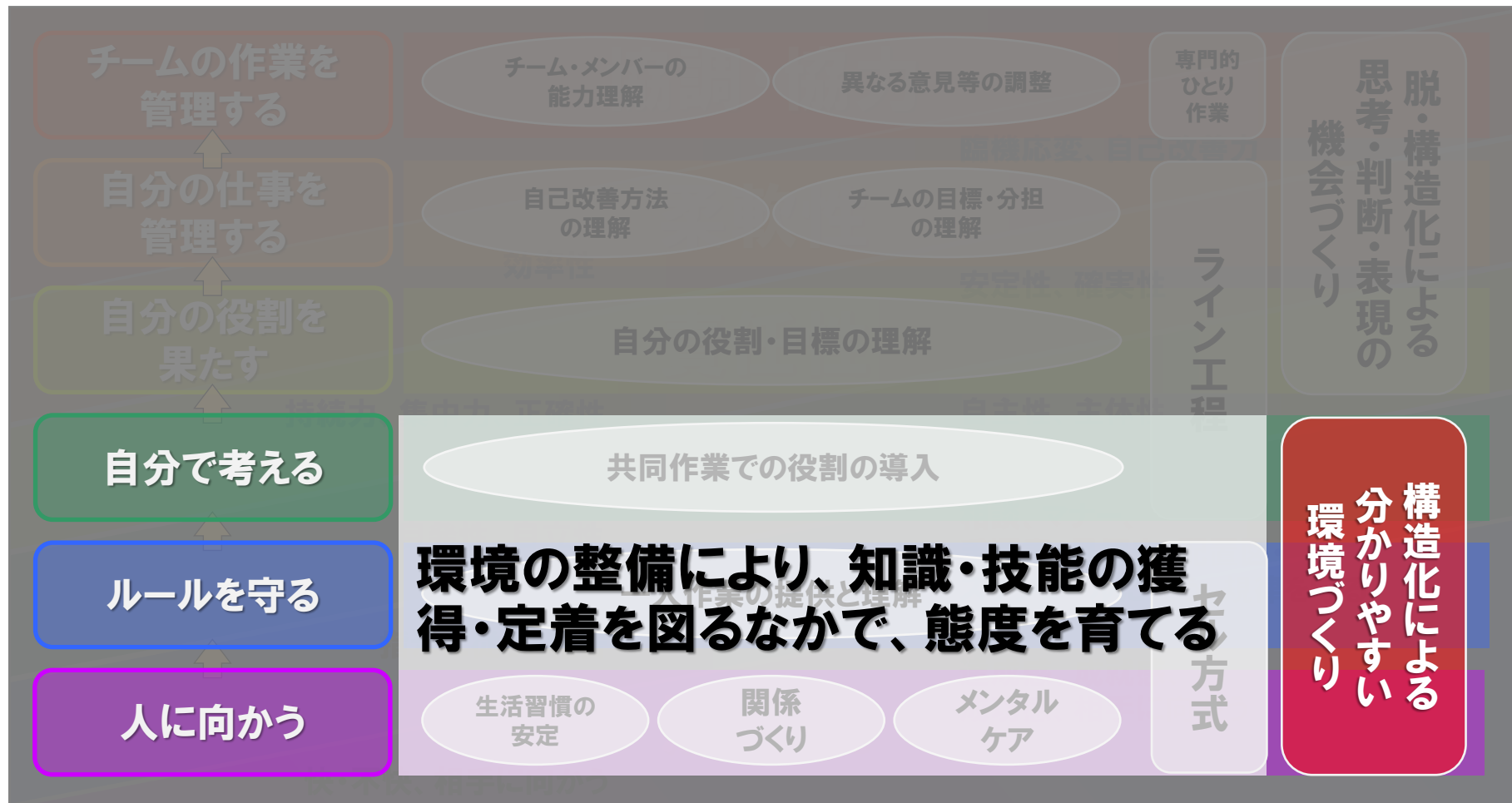
会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

態度の6領域(菅野,2015)の具体的な育成内容



会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

自分で考える

ルールを守る

人に向かう

構造化による
分かりやすい
環境づくり

<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



使いやすい清掃道具

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

自分で考える

ルールを守る

人に向かう

構造化による
分かりやすい
環境づくり

<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



分かりやすいルールの提示

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

自分で考える

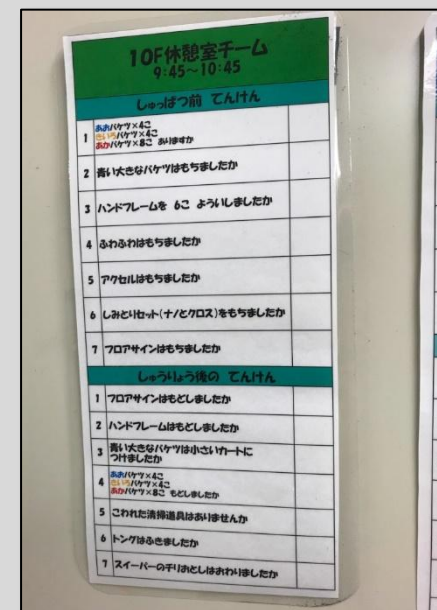
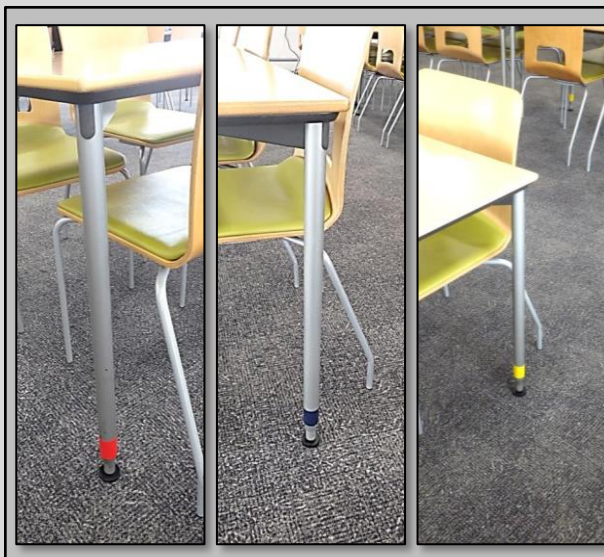
ルールを守る

人に向かう

構造化による
分かりやすい
環境づくり

<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



分かりやすいルールの提示

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

自分で考える

ルールを守る

人に向かう

構造化による
分かりやすい
環境づくり

<失敗させない道具と仕様>

チャレンジハウスキーピングシステム®の採用



動きが分かるレイアウト

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

自分で考える

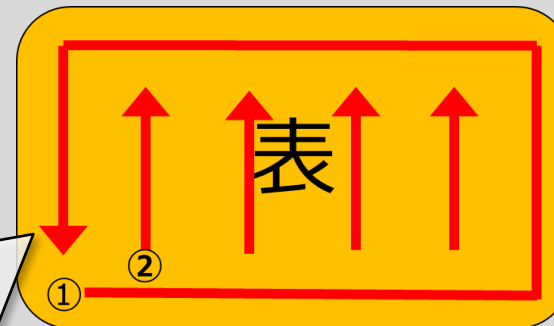
ルールを守る

人に向かう

構造化による
分かりやすい
環境づくり

<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



裏



工程分析と役割分担

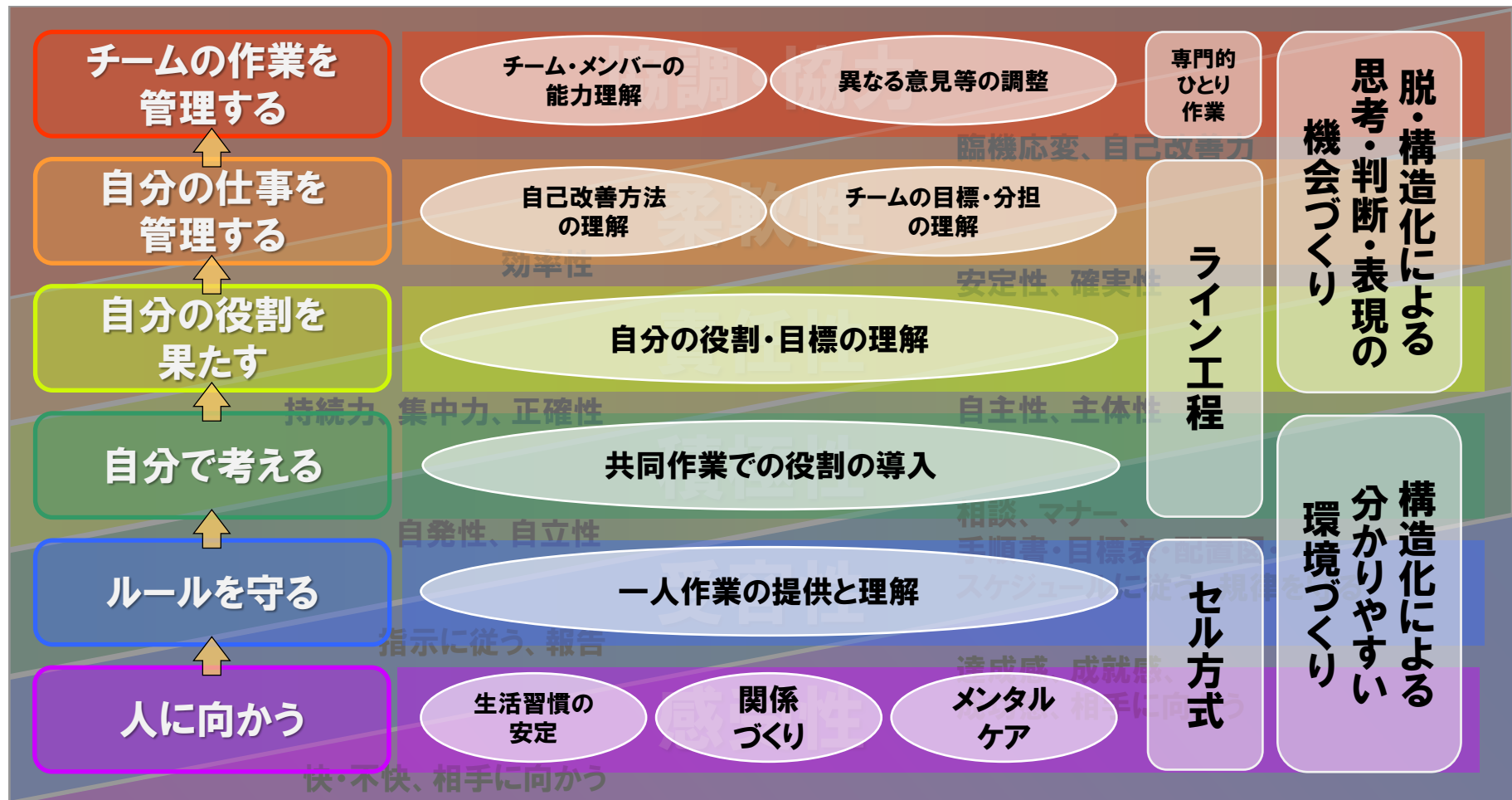
会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

態度の6領域(菅野,2015)の具体的な育成内容



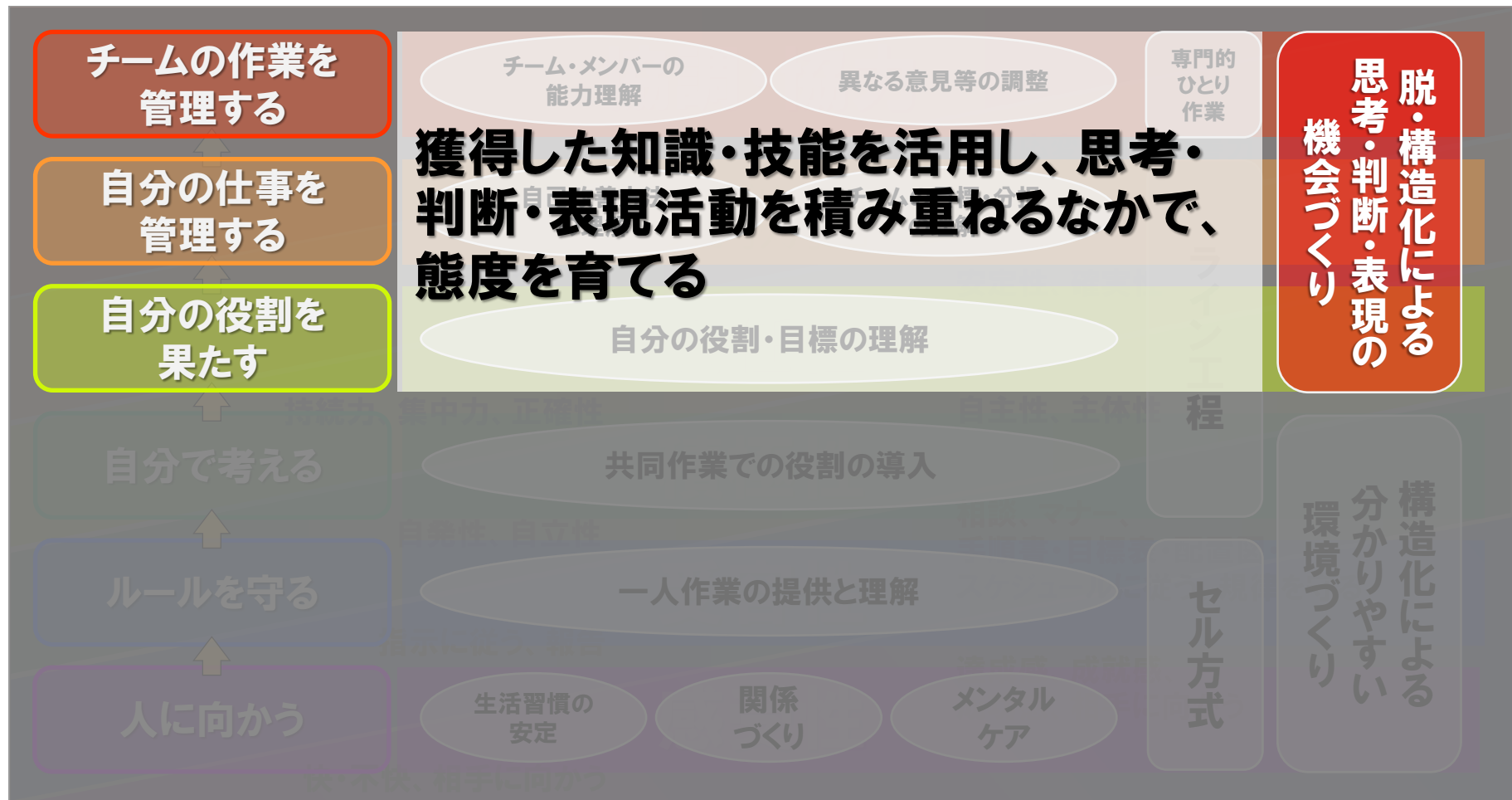
会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

態度の6領域(菅野,2015)の具体的な育成内容



会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

チームの作業を
管理する自分の仕事を
管理する自分の役割を
果たす脱・構造化による
思考・判断・表現の
機会づくり<主体的な活動のための環境づくり>
(今後の課題)育成段階に応じた思考・判断・
表現の機会づくり

⇒社員のキャリアアップ

必要な情報の可視化
(例)作業の目標と進捗状況
チーム構成と分担
各メンバーの作業能力

4. 態度育成の視点からみた 教育・福祉・労働の連携

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

学校(A)

学校(B)

学校(C)

教育

施設(あ)

施

施設(う)

福祉

態度

企業(Ⅰ)

企業(Ⅱ)

企業(Ⅲ)

労働

態度・・・一生涯にわたる支援課題

⇒教育・福祉・労働による継続・連携した支援が必要

⇒連携の視点としての「**態度評価**」

(例:態度のチェックリスト)

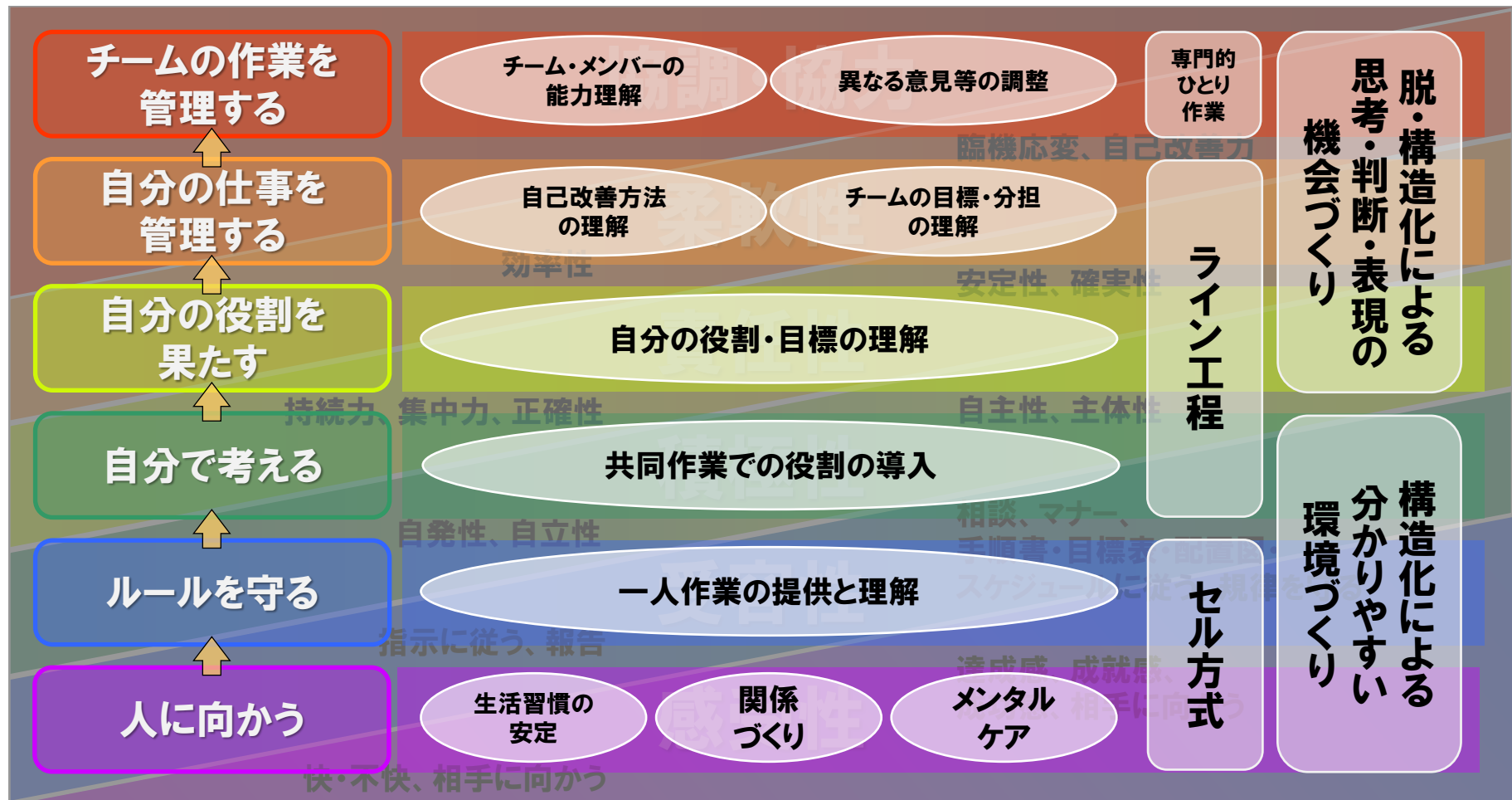
会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

企業就労の視点からみた「態度の6領域」



会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

企業就労の視点からみた「態度の6領域」

必ずしも構造化された環境ではない、**一般企業**への就労に向けては、「**責任性**」までの態度は育てておきたい

自分の役割を
果たす

自分の役割・目標の理解

自分で考える

共同作業での役割の導入

ルールを守る

一人作業の提供と理解

人に向かう

生活習慣の
安定関係
づくりメンタル
ケア専門的
ひとり
作業ライン
工程セル
方式脱・構造化による
思考・判断・表現の
機会づくり構造化による
分かりやすい
環境づくり

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携

企業就労の視点からみた「態度の6領域」

環境が整備された**特例子会社**への就労においても、
集団活動が可能な「**受容性**」までの態度は育てておきたい

自分の役割を
果たす

自分で考える

ルールを守る

人に向かう

自分の役割・目標の理解

共同作業での役割の導入

一人作業の提供と理解

生活習慣の
安定

関係
づくり

メンタル
ケア

専門的
ひとり
作業

ライン
工程

セル
方式

脱・構造化による
思考・判断・表現の
機会づくり

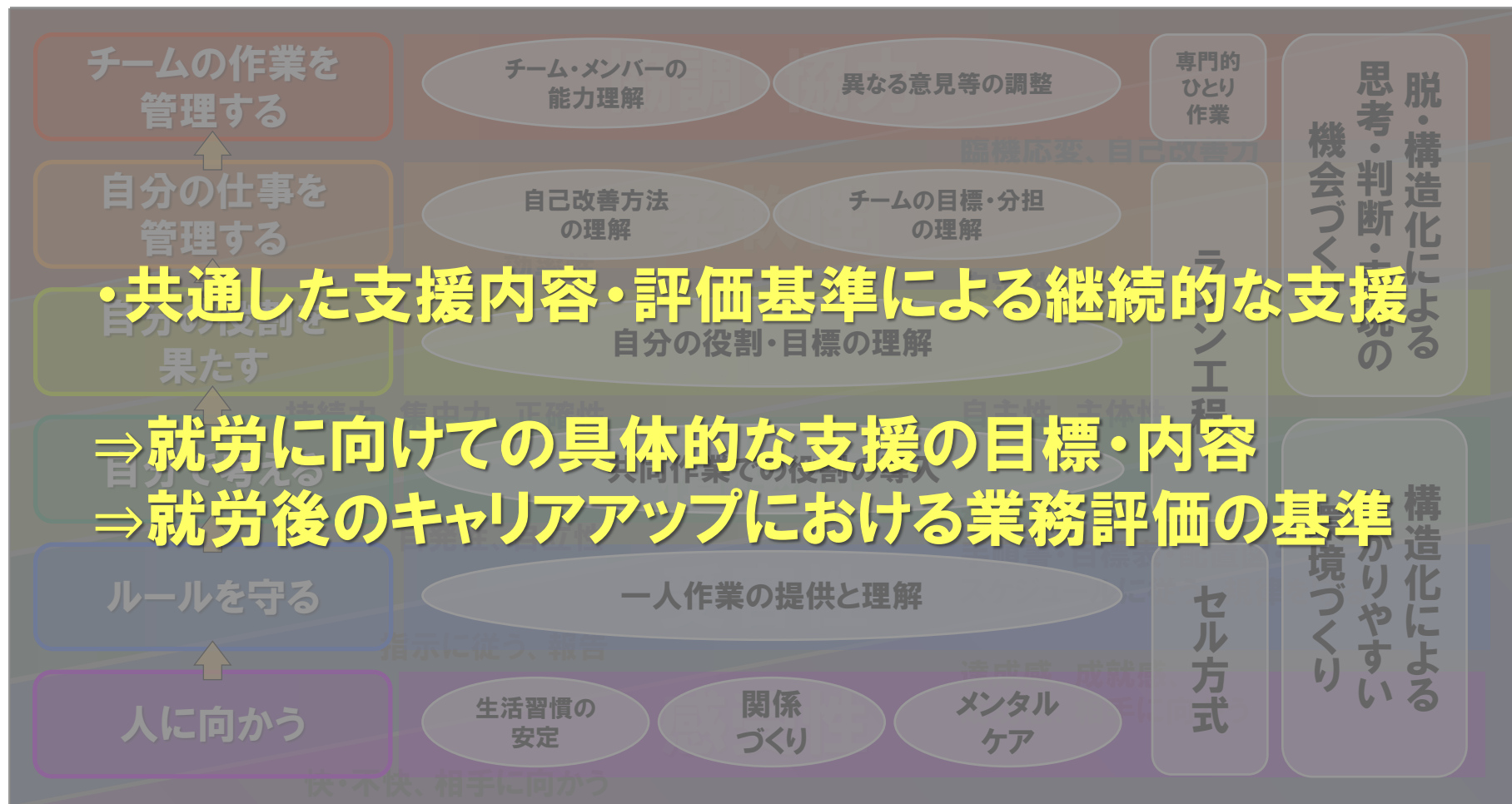
構造化による
分かりやすい
環境づくり

会社概要・企業理念

「働く態度」とその育成

態度育成に向けた取り組み

教育・福祉・労働の連携



ご清聴ありがとうございました。