

2018年12月16日(日)

日本発達障害支援システム学会 2018年度 研究セミナー・研究大会

障がい児・者の働く態度に関する研究 —職業態度支援チェックリストの作成に向けて—

小笠原 拓¹⁾ 岡本 孝伸¹⁾ 伊藤 浩²⁾ 菅野 敦³⁾

1) 株式会社ドコモ・プラスハートィ 2) 社会福祉法人幸会 3) 東京学芸大学

1.はじめに

2.目的

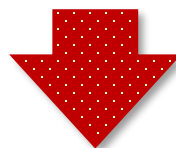
3.方法

4.結果・考察

菅野(2015)

障がい者の作業・就労領域の意義

「(はたらくことを通じて)生活する力を高めることで、
社会的な自立」を目指すこと



職業生活や社会生活に必要な能力の向上に加えて、
実践的な態度を育てることが必要

1.はじめに

2.目的

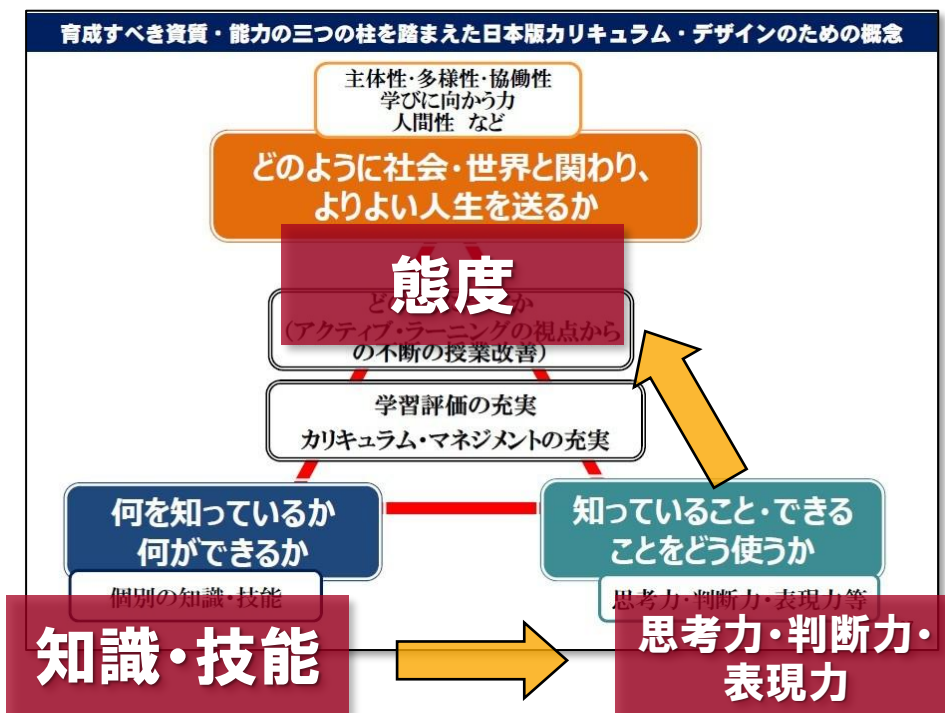
3.方法

4.結果・考察

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



1.はじめに

2.目的

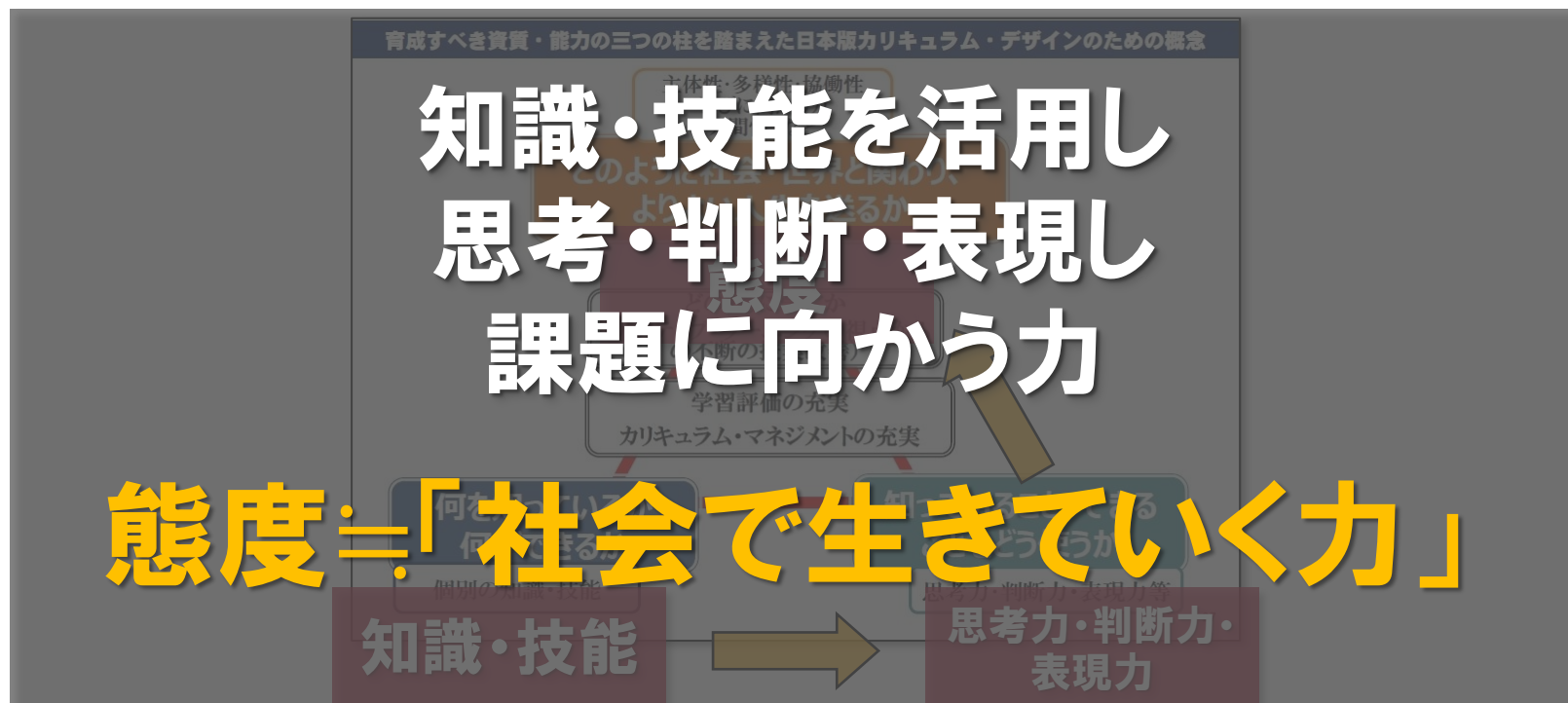
3.方法

4.結果・考察

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



1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

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



○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

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

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



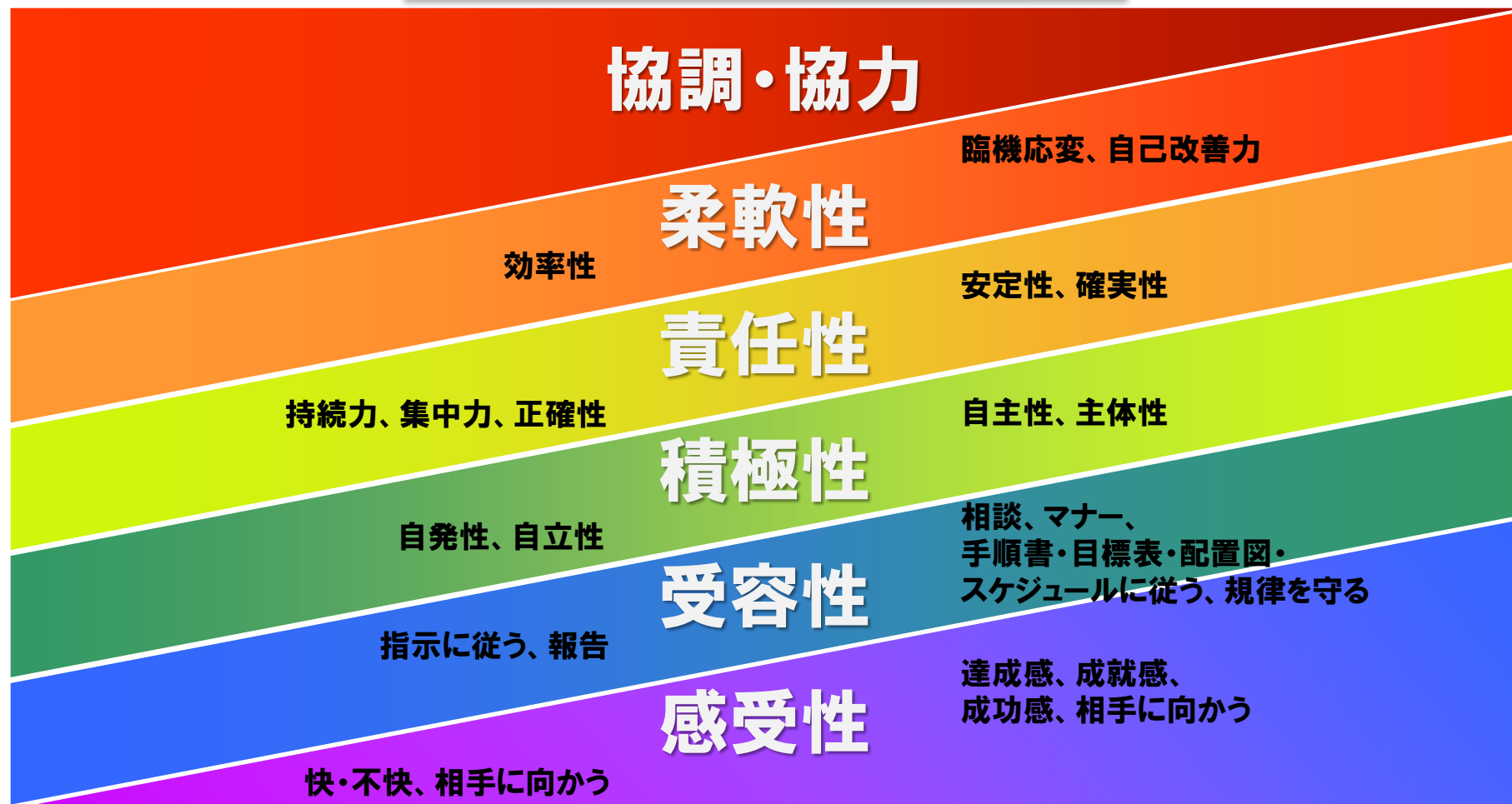
1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

態度の6領域(菅野,2015)



※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。

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

態度の6領域(菅野,2015)



※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。

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

態度の6領域(菅野,2015)

「階層構造」とは・・・

- ⇒階層は必然的かつ普遍的な順序性を示す
- ⇒高次の階層は低次の階層が備える性質を持ちつつ、新たに特有の性質を持つ

支援対象者の実状に応じた、段階的な支援を検討することが可能

職業態度支援チェックリスト

- ・「態度の6領域」(菅野,2015)をもとに作成
- ・態度育成の具体的な内容(態度の表われとしての行動)を記載
- ・支援者の支援の視点づくり(支援内容の具体化)
- ・ライフステージをまたぐ、継続的な支援のための共通した視点づくり
- ・育成の対象者とも共有し、個別支援計画の目標設定・事後評価に活用

※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。

1.はじめに



2.目的



3.方法



4.結果・考察

**「職業態度支援チェックリスト(試作版)」を作成し、
その項目内容の妥当性を検証する。**

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

①「職業態度支援チェックリスト(試作版)」の作成

- ・「チェックリスト」は、幅広いライフステージ(幼児期～成人期)、対象者像(知的障がい者、発達障がい者、精神障がい者、健常者)を想定。
- ・各階層(領域)の発達の様相の仮説を踏まえた項目づくりを目指す。

○「**道徳性発達理論**」(Kohlberg, L.)

⇒Piagetの「**認知的発達理論**」に基づく

⇒「**役割取得能力**」(Selman,1995)の発達段階

○「**心理社会的発達理論**」(Erikson E.H.)

⇒精神分析に基づく「**自我発達理論**」

⇒ライフサイクルにおける「**発達課題**」を提示

※2つの理論は「発達の必然性・普遍性に言及している点」、「発達是他者・社会との相互作用のなかで表れるとしている点」において類似性が指摘されている。

＊下位領域(「**感受性**」「**受容性**」)では、「**自立活動**」の内容を取り入れた。

＊上位階層(「**柔軟性**」「**協調・協力**」)では、「**コンピテンシー・モデル**」の内容を取り入れた。

＊**精神障がい**に対する**リハビリテーション**のプロセスを参照した。

1.はじめに

2.目的

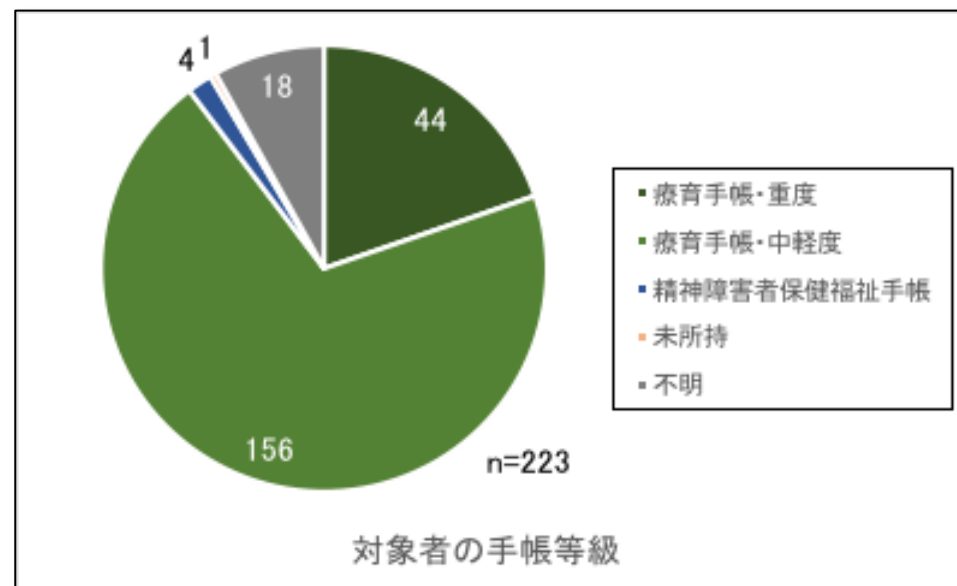
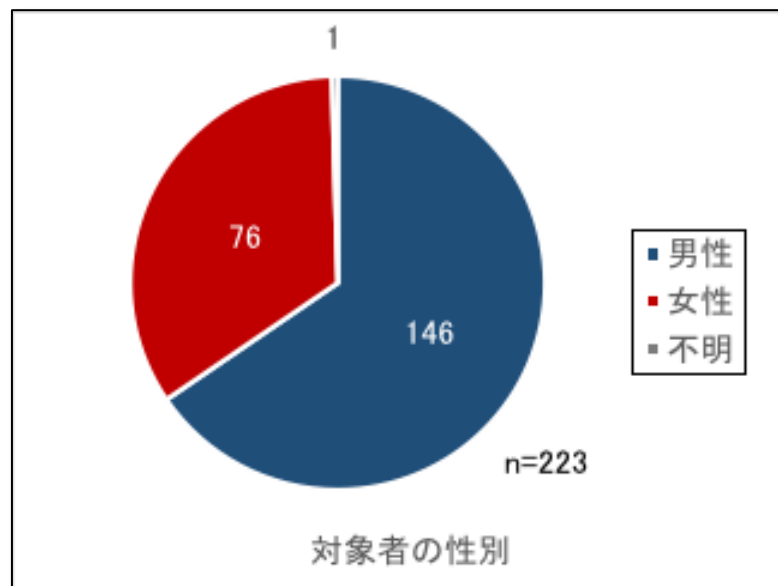
3.方法

4.結果・考察

②「チェックリスト」の項目内容の妥当性の検証

・調査時期：2018年10～11月

・調査対象者：



1.はじめに

2.目的

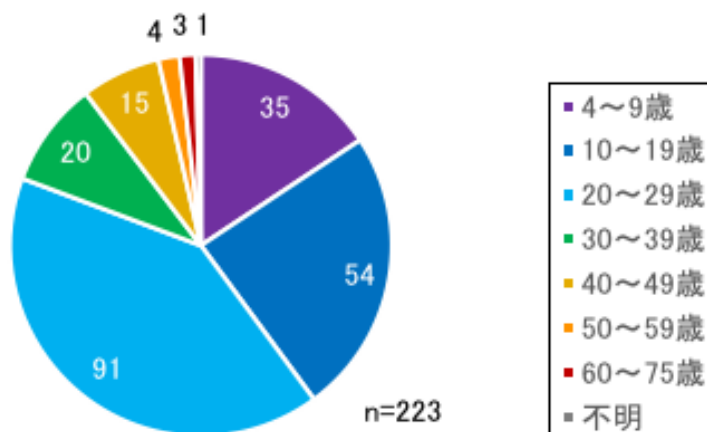
3.方法

4.結果・考察

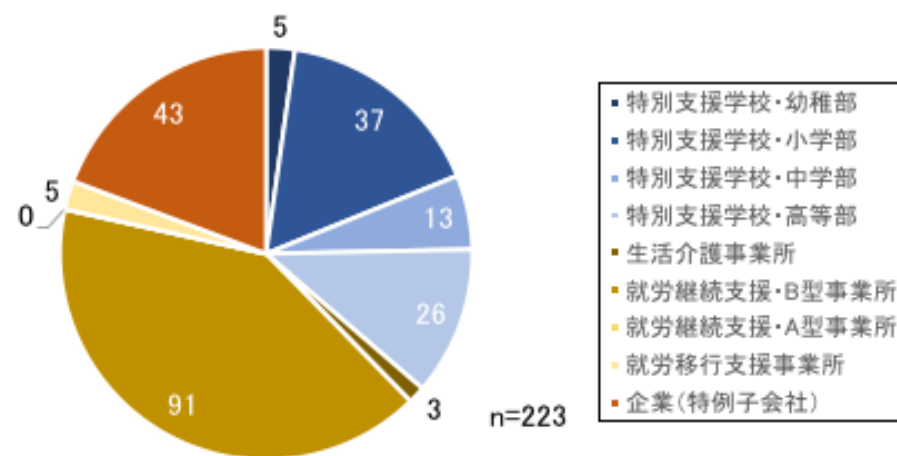
②「チェックリスト」の項目内容の妥当性の検証

・調査時期：2018年10～11月

・調査対象者：



対象者の年齢



対象者の所属

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

②「チェックリスト」の項目内容の妥当性の検証

・調査方法:

・支援担当者にチェックリストを配布し、対象者の「働く態度」の獲得状況について回答してもらった。

・「チェックリスト」の各項目(6領域・139項目)の内容について、対象者の態度の獲得状況(＝行動の定着度)によって、以下のとおり、得点化した。

- ・「いつもしている(80～100%)」……5点
- ・「よく、している(60～80%)」……4点
- ・「ときどき、している(40～60%)」……3点
- ・「あまり、しない(20～40%)」……2点
- ・「めったに、しない(0～20%)」……1点

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

②「チェックリスト」の項目内容の妥当性の検証

・分析方法：

1. 各領域および各項目の平均得点を算出・比較

⇒項目内容が、態度獲得の難易度による階層性を示すことができるかを検証。

2. 各項目間の相関係数を算出

⇒項目間の関係性について検証。

1.はじめに

▶

2.目的

▶

3.方法

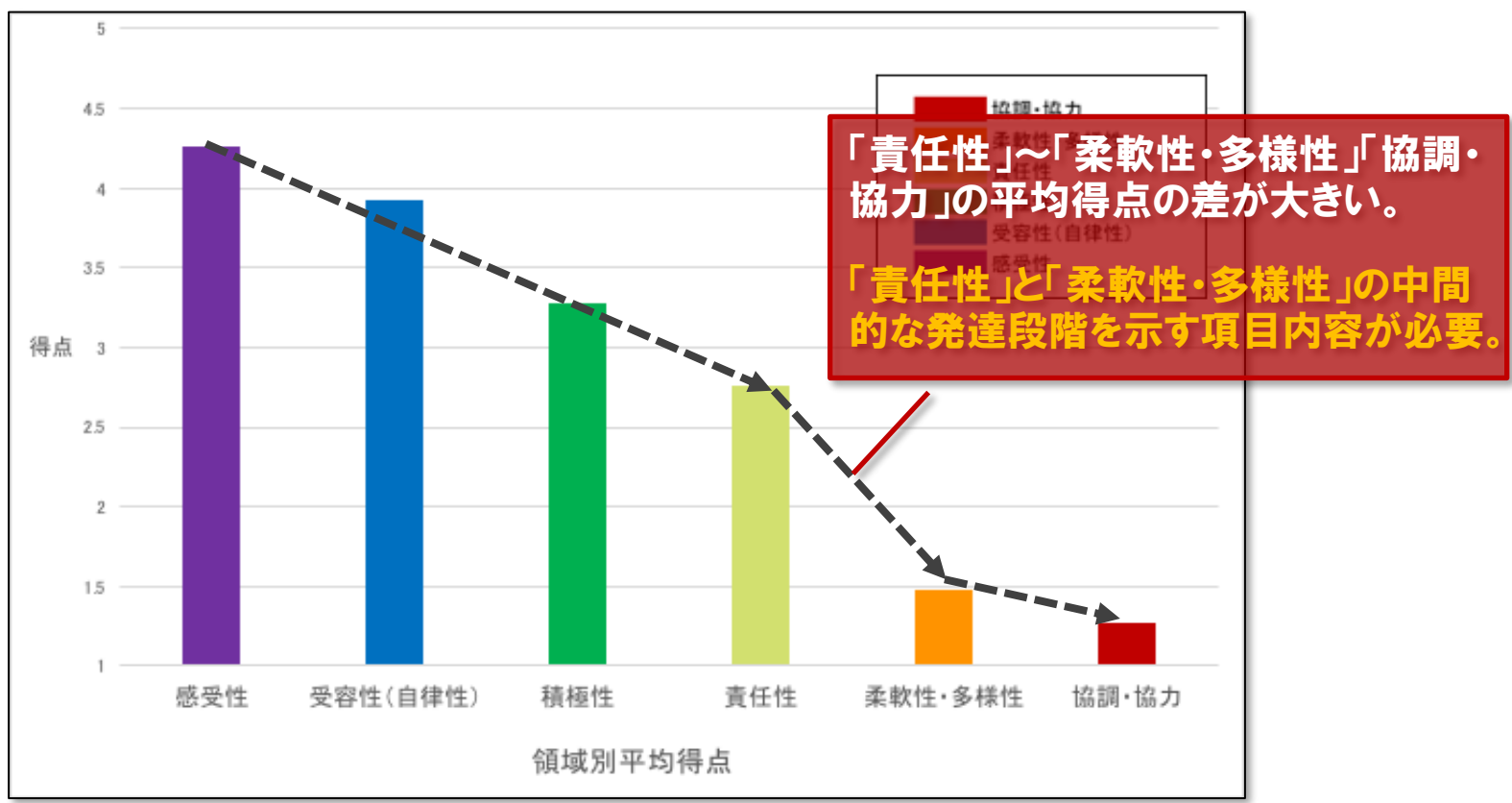
▶

4.結果・考察

①各領域および各項目の平均得点の比較

領域別平均得点

感受性	受容性(自律性)	積極性	責任性	柔軟性・多様性	協調・協力
4.254	3.921	3.272	2.765	1.481	1.275



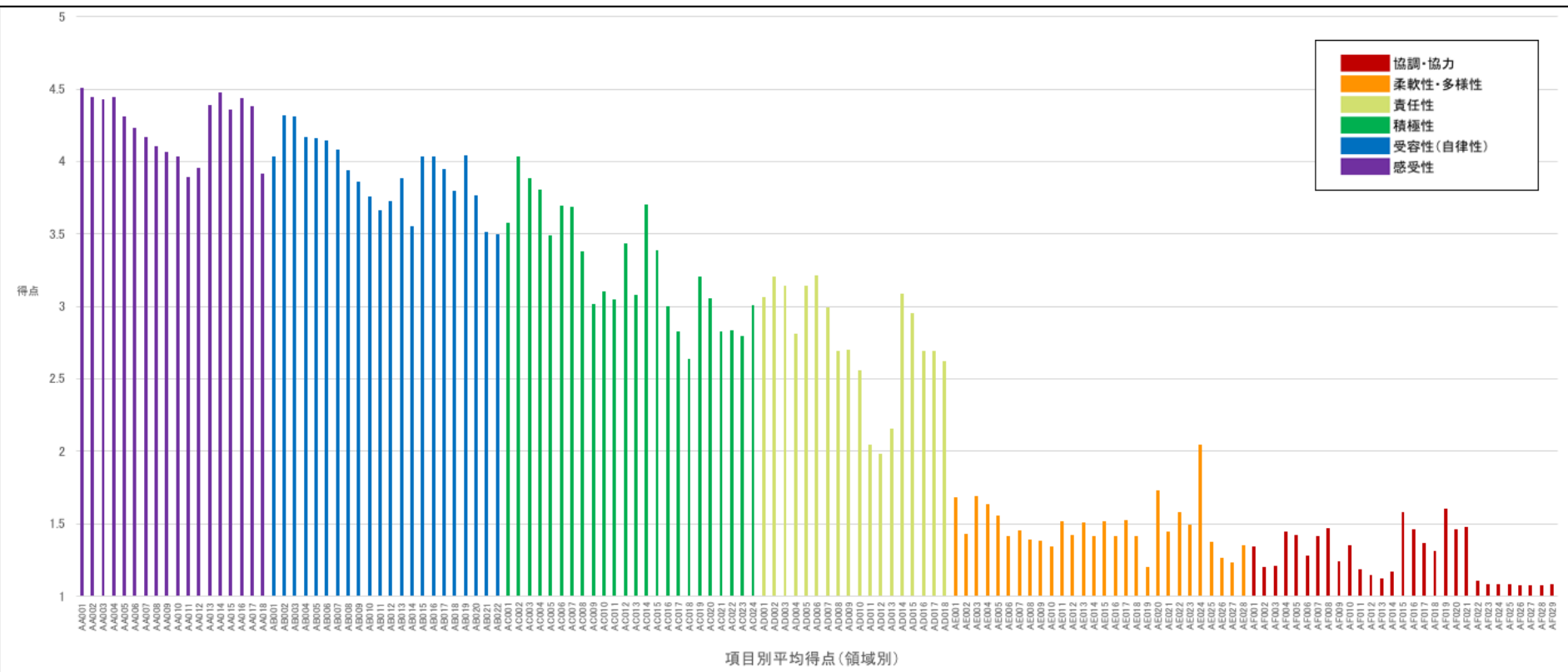
1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

①各領域および各項目の平均得点の比較



1.はじめに

2.目的

3.方法

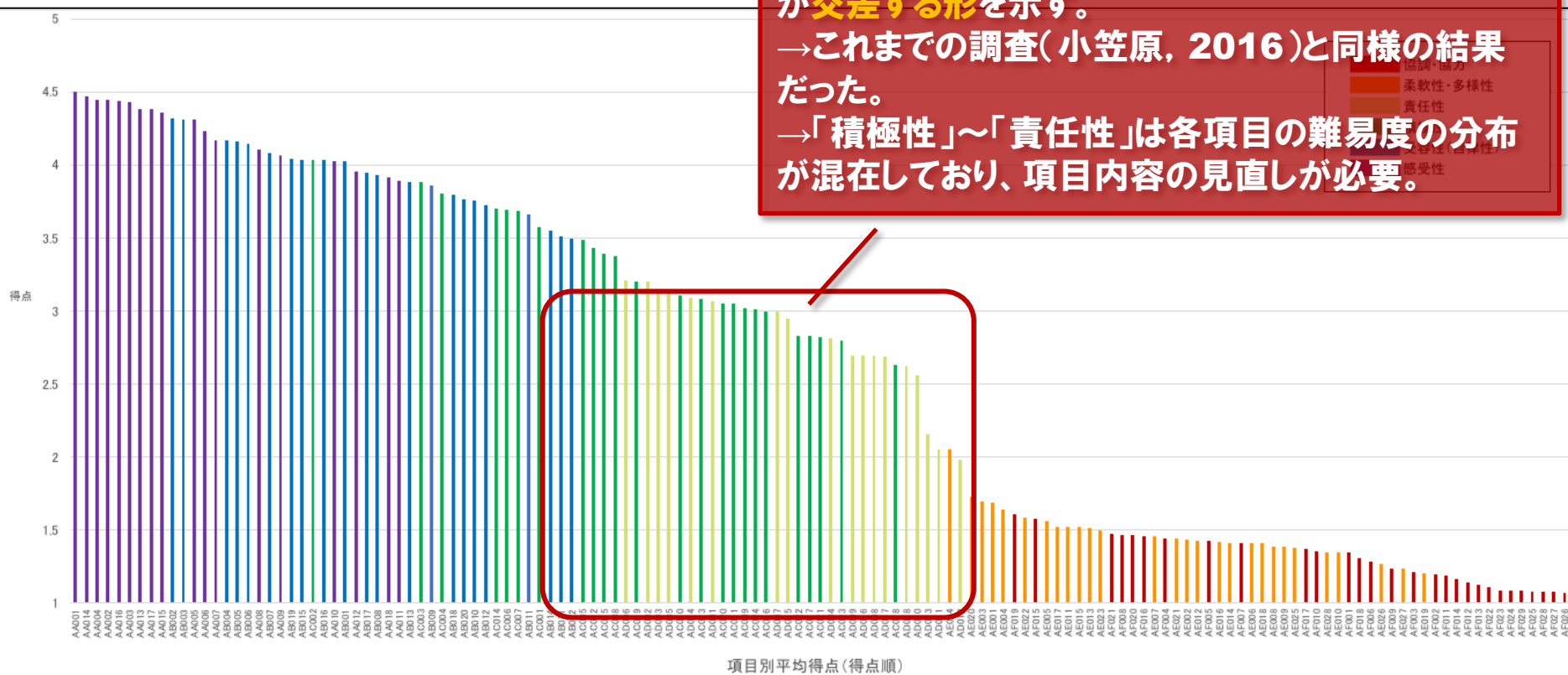
4.結果・考察

①各領域および各項目の平均得点の比較

下位階層の高難度項目と、上位階層の低難度項目が**交差する形**を示す。

→これまでの調査(小笠原, 2016)と同様の結果だった。

→「積極性」～「責任性」は各項目の難易度の分布が混在しており、項目内容の見直しが必要。



1.はじめに

2.目的

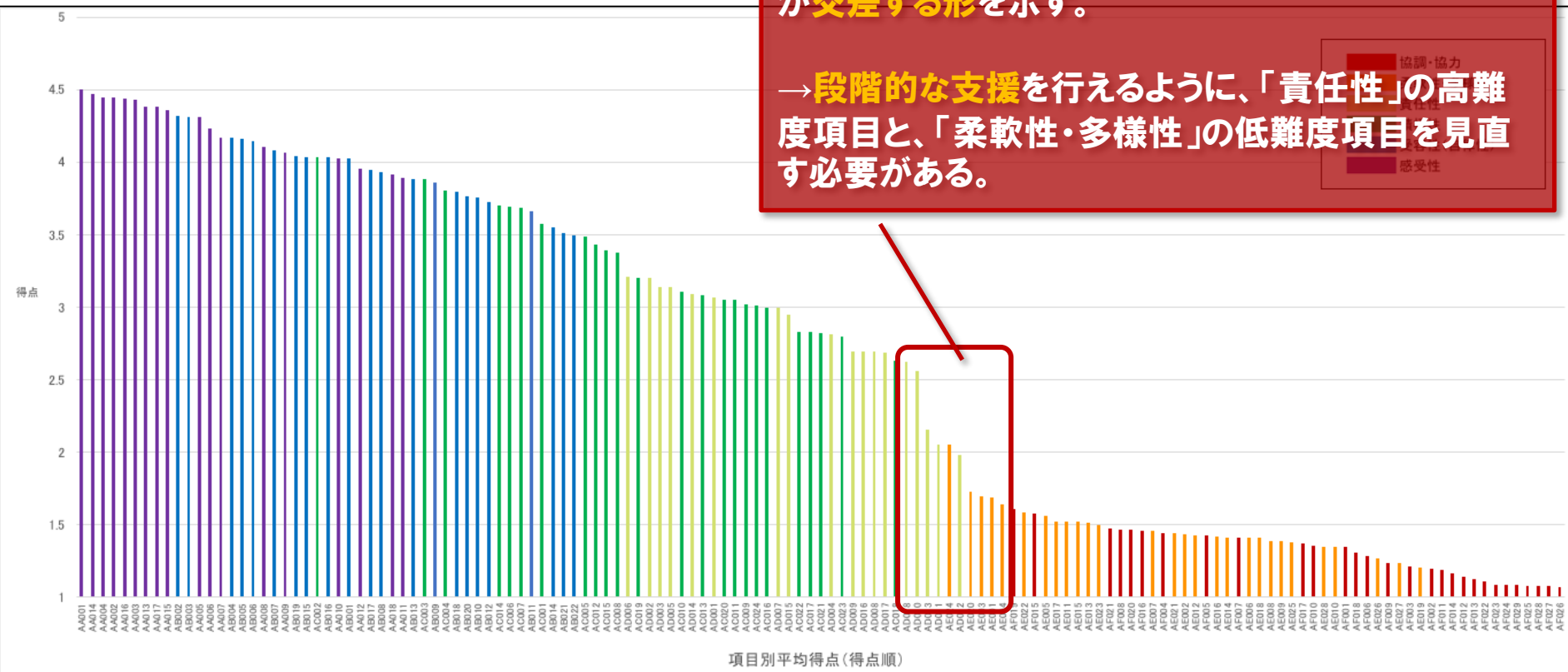
3.方法

4.結果・考察

①各領域および各項目の平均得点の比較

下位階層の高難度項目と、上位階層の低難度項目が交差する形を示す。

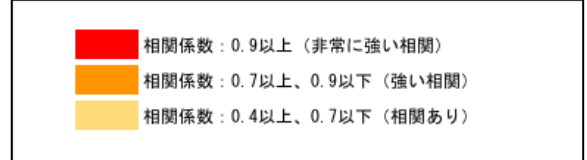
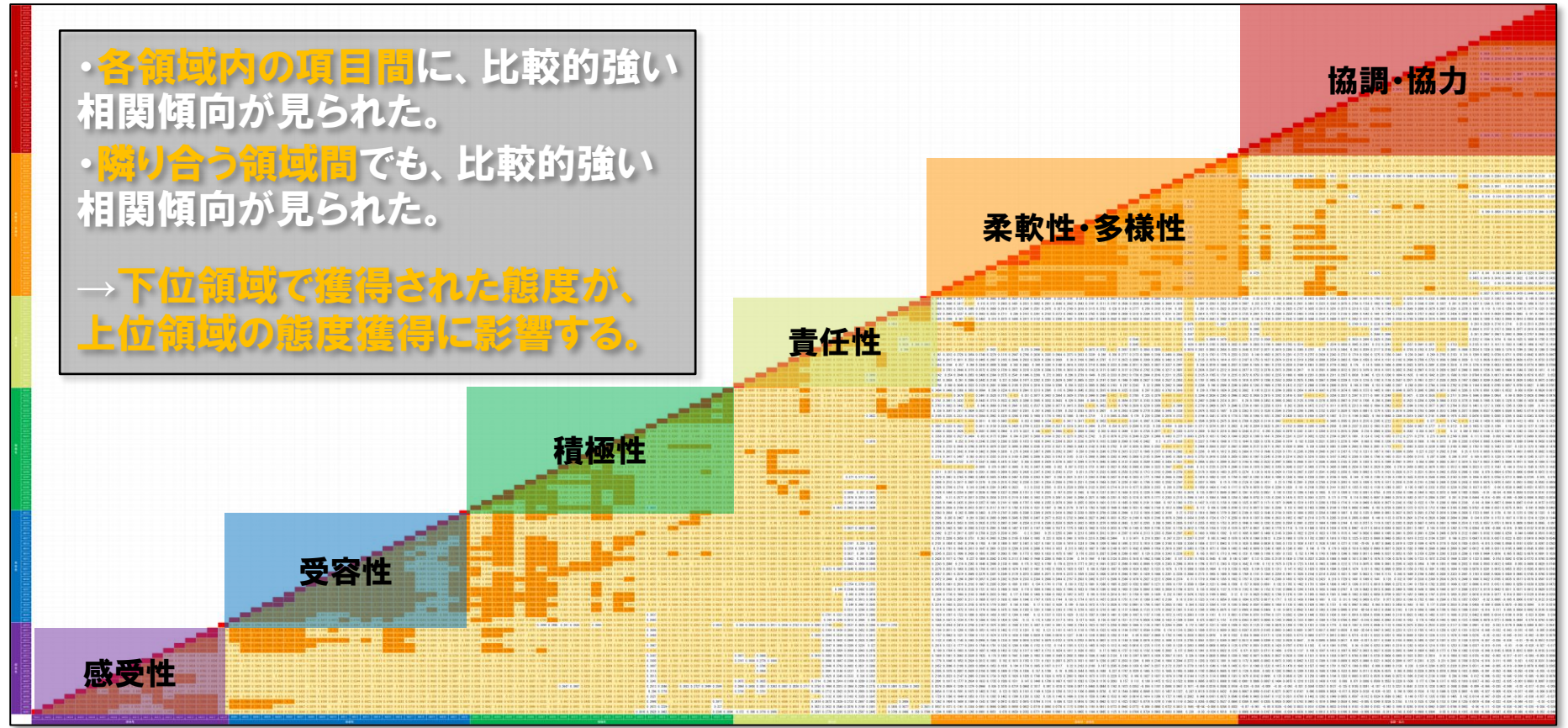
→**段階的な支援**を行えるように、「責任性」の高難度項目と、「柔軟性・多様性」の低難度項目を見直す必要がある。



1.はじめに ▶ 2.目的 ▶ 3.方法 ▶ 4.結果・考察

②各項目間の相関係数

・各領域内の項目間に、比較的強い相関傾向が見られた。
・隣り合う領域間でも、比較的強い相関傾向が見られた。
→ 下位領域で獲得された態度が、上位領域の態度獲得に影響する。



1.はじめに

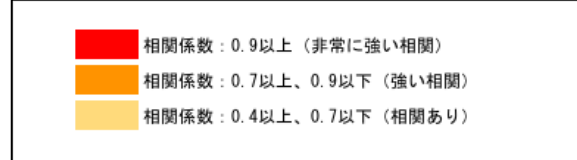
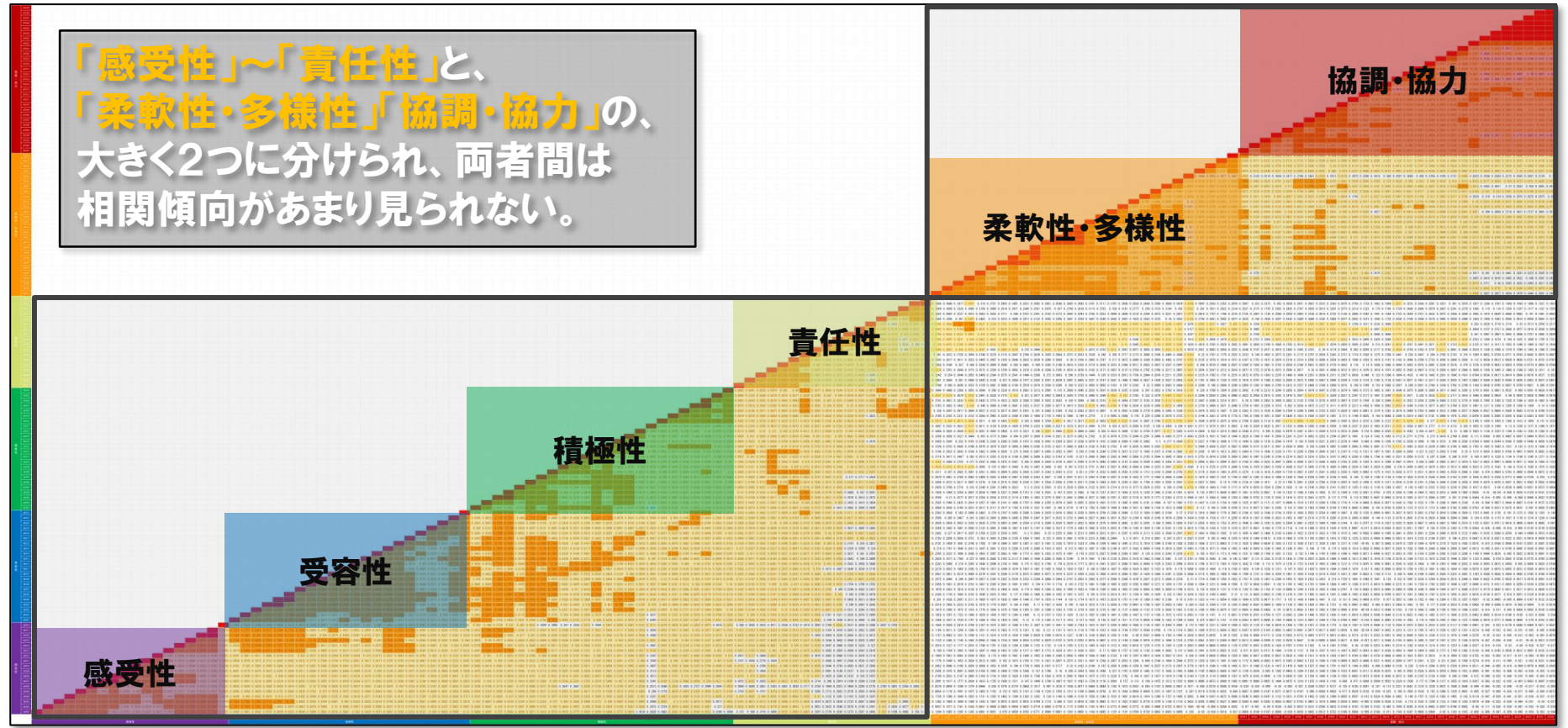
2.目的

3.方法

4.結果・考察

②各項目間の相関係数

「感受性」～「責任性」と、
「柔軟性・多様性」「協調・協力」の、
大きく2つに分けられ、両者間は
相関傾向があまり見られない。



1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

②各項目間の相関係数

相関係数が0.9以上の、「非常に強い相関関係がある」項目は、**質問内容が、重複している可能性があり、検討が必要。**

No.	項目	平均 得点
AA007	(集団のなかで)指導者・支援者に注意を向ける	4.1727
AA008	(集団のなかで)指さした方に注意を向ける	4.1036
AA009	(集団のなかで)指導者・支援者の話を聞く	4.0676
AA010	(集団のなかで)指導者・支援者の言語での働きかけに応答する	4.0315
AA016	指導者・支援者からの働きかけに応じて、活動に参加する	4.4414
AA017	指導者・支援者からの働きかけに応じて、活動の終わりまで参加し続ける	4.3829
AB004	指導者・支援者の働きかけに従って、決められたとおりに作業を行う	4.1712
AB005	指導者・支援者の働きかけに従って、決められたとおりに作業をやり遂げる	4.1622
AB006	指導者・支援者の働きかけに従って、決められたとおりに準備・片付けをする	4.1493

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

②各項目間の相関係数

相関係数が0.9以上の、「非常に強い相関関係がある」項目は、**質問内容が、重複している可能性があり、検討が必要。**

No.	項目	平均 得点
AC003	自ら、決められたとおりに分担された作業を行う	3.8834
AC004	自ら、決められたとおりに分担された作業をやり遂げる	3.8072
AC021	仲間・同僚どうしで、適切な言葉づかいをする	2.8243
AC022	仲間・同僚どうしで、適切なふるまいをする	2.8341
AD010	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	2.5605
AD011	担当業務が完了していない場合に引継ぎを行う	2.0495
AD017	顧客や知らない他者に対して、適切な言葉づかいをする	2.6906
AD018	顧客や知らない他者に対して、適切なふるまいをする	2.6261

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

②各項目間の相関係数

相関係数が0.9以上の、「非常に強い相関関係がある」項目は、**質問内容が、重複している可能性があり、検討が必要。**

No.	項目	平均 得点
AE007	担当業務に関して、品質保持に関する課題から作業方法を改善する	1.4550
AE008	担当業務に関して、品質保持に関する課題から作業環境を改善する	1.3891
AE009	担当業務に関して、品質向上の観点から作業方法を改善する	1.3874
AE010	担当業務に関して、品質向上の観点から作業環境を改善する	1.3439
AE011	担当業務に関して、効率性に関する課題から作業方法を改善する	1.5182
AE012	担当業務に関して、効率性に関する課題から作業環境を改善する	1.4253
AE013	担当業務に関して、効率性向上の観点から作業方法を改善する	1.5113
AE014	担当業務に関して、効率性向上の観点から作業環境を改善する	1.4144

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

②各項目間の相関係数

相関係数が0.9以上の、「非常に強い相関関係がある」項目は、**質問内容が、重複している可能性があり、検討が必要。**

No.	項目	平均 得点
AF023	部下の業務に対して評価を行い、本人へのフィードバックや必要な手立てを講じる	1.0864
AF024	所属するチームの組織的な課題を理解し、課題解決に必要な手立てを講じる	1.0864
AF025	所属するチームのシステム的な課題を理解し、課題解決に必要な手立てを講じる	1.0811
AF026	所属するチームに求められる社会的な要請を理解し、新たなプロジェクトを立ち上げる	1.0727
AF027	所属するチームの中・長期目標を立て、目標達成に向けた計画を立て、必要な準備をする	1.0766
AF028	所属するチームの中・長期目標を立て、目標達成に必要な人的配置を行う	1.0773
AF029	所属するチームの目標の進捗に応じて、目標設定や目標達成に必要な手立ての修正を行う	1.0818

＊上位階層（「柔軟性・多様性」「協調・協力」）の項目に関しては、ほとんどの対象者の得点が「1」であったため、相関係数が高くなった可能性がある。

→**対象者を拡大した調査が必要**

（軽度知的障がい（境界域）、発達障がい、精神障がいなど）

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

今後の課題

- ・「責任性」から「柔軟性・多様性」をつなぐ、中間的な発達段階の項目内容の検討
- ・「積極性」～「責任性」領域に関して、難易度に応じた項目の配置の検討
- ・質問内容の重複している項目に関して、統合等を含めた項目の精査
- ・軽度知的障がい、発達障がい、精神障がいなど、対象を拡大した調査の実施

**ご静聴ありがとうございました。
ご指導・ご鞭撻のほど、よろしくお願いいたします。**