

2019年12月8日(日)

日本発達障害支援システム学会 2019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（2）

—生涯発達支援の視点による考察—

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

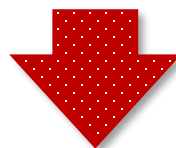
3.方法

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

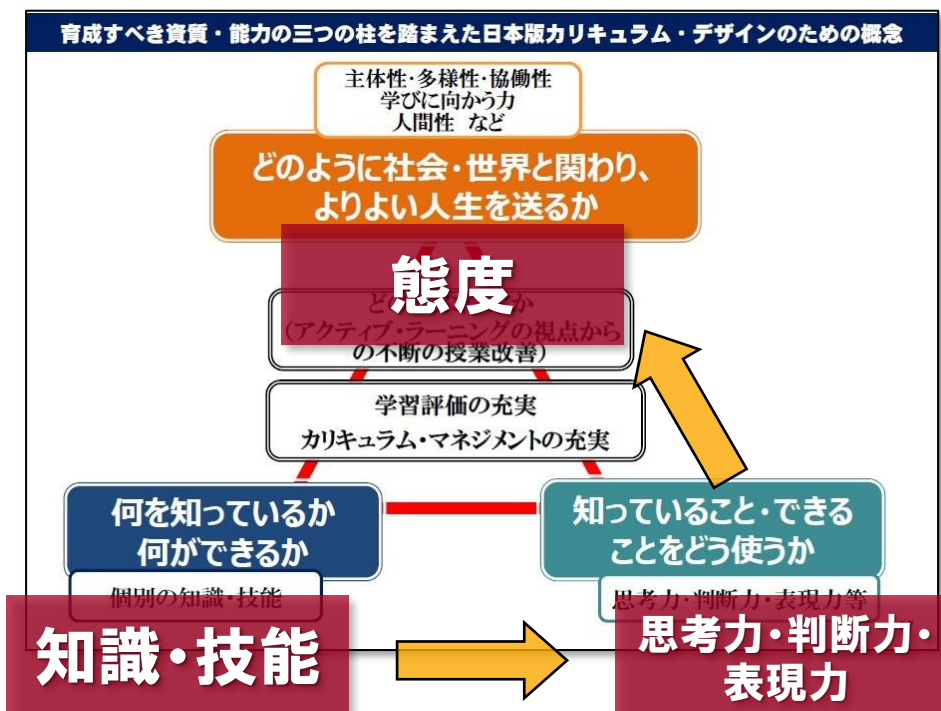
3.方法

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

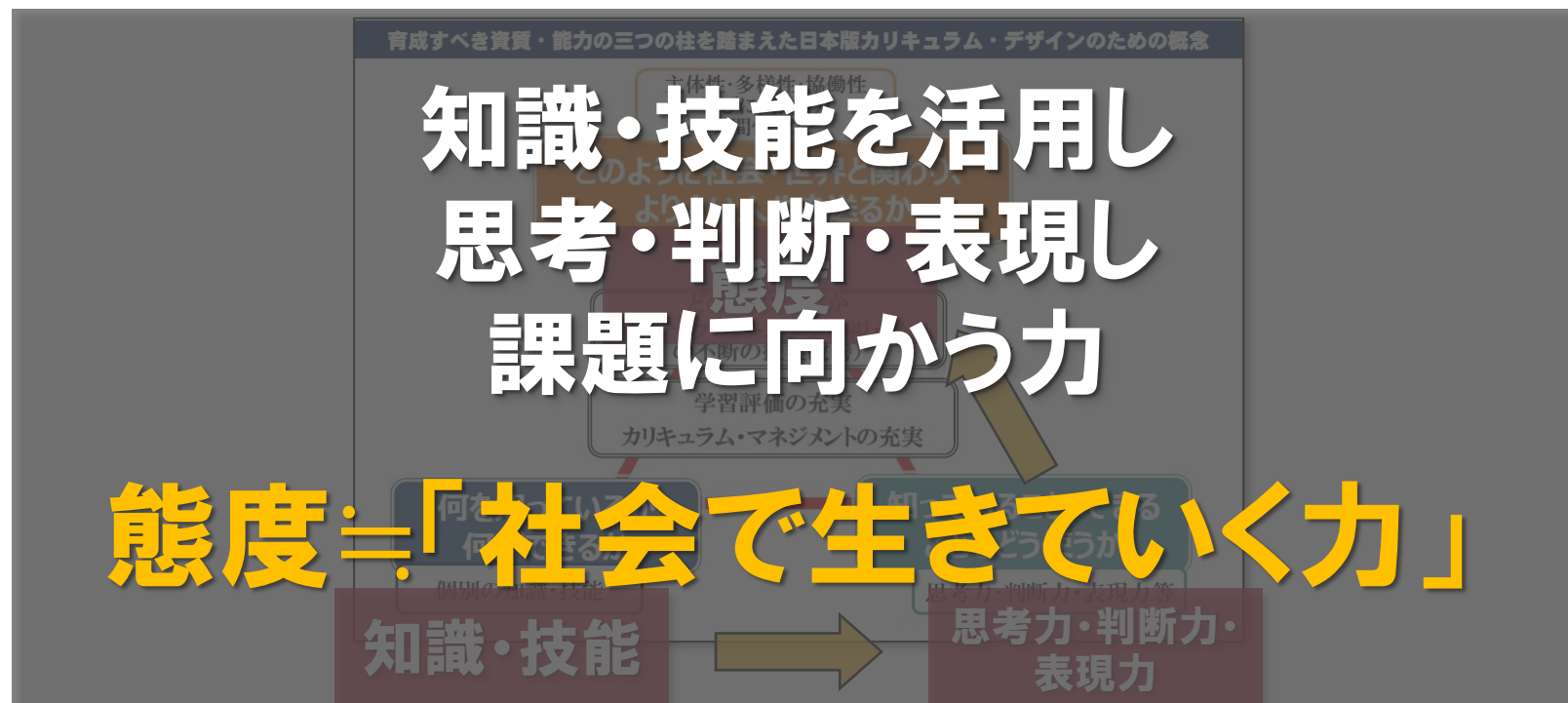
3.方法

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



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

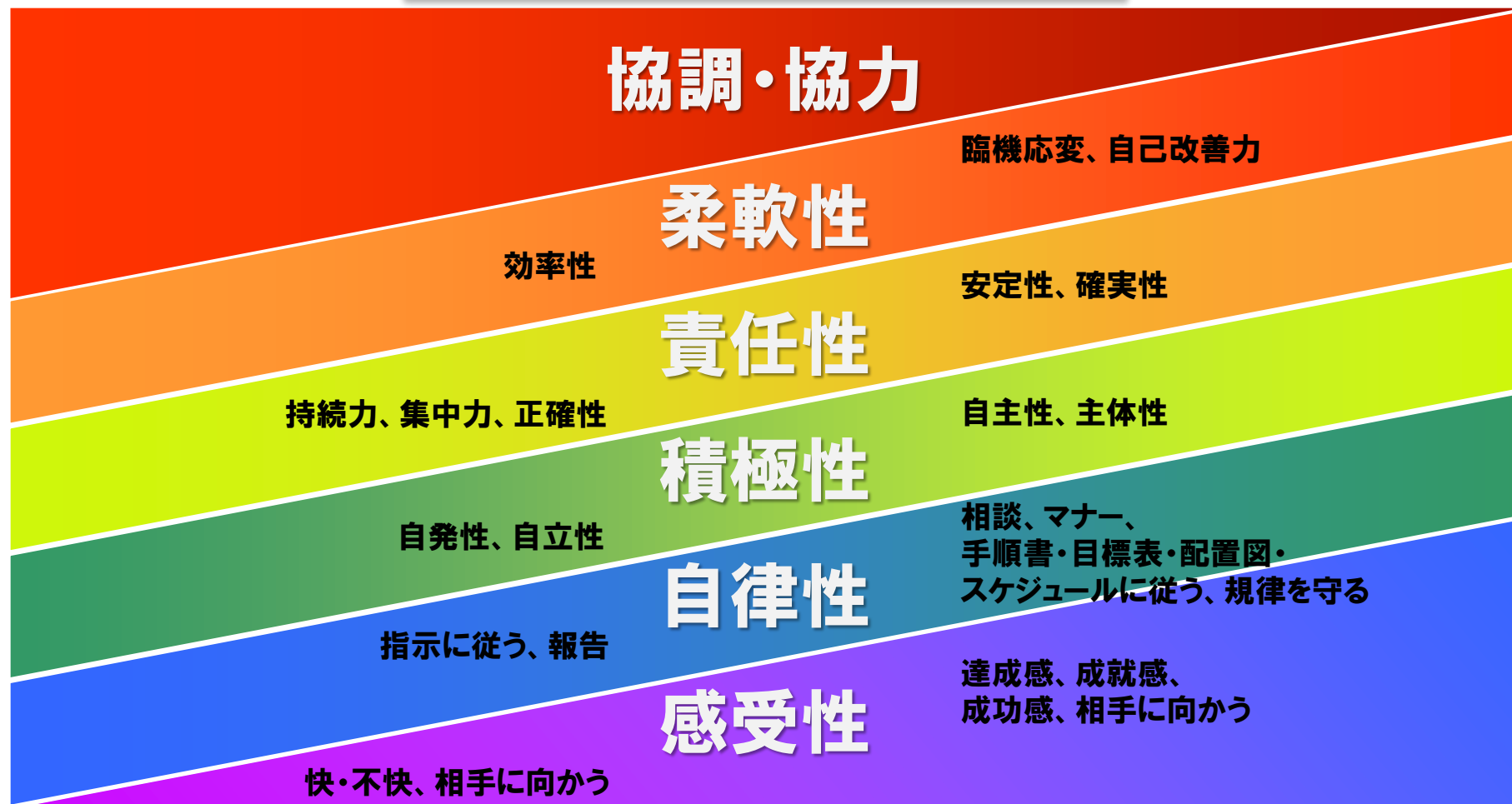
1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

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

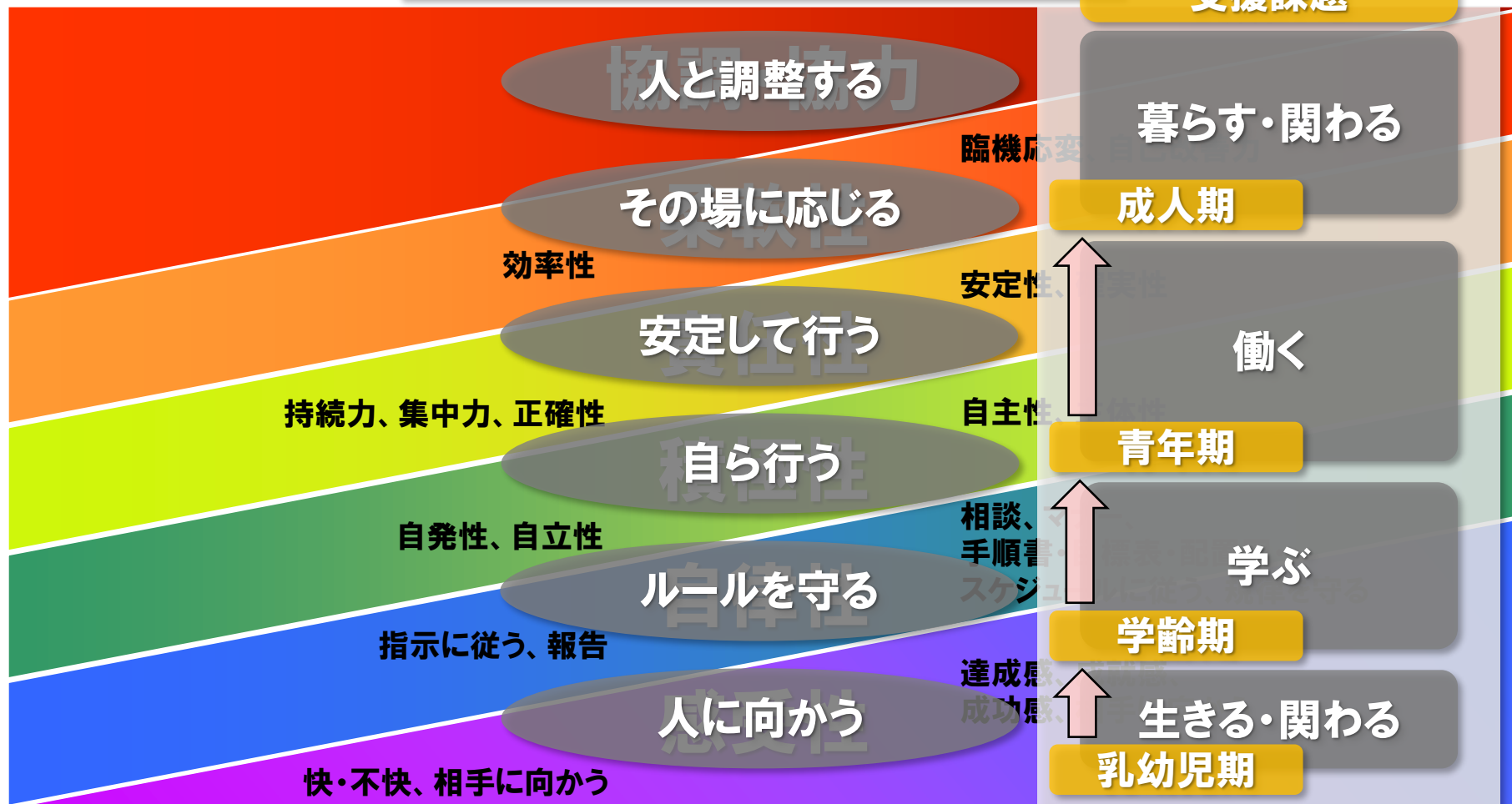
2.目的

3.方法

4.結果・考察

態度の6領域(菅野,2015)

各ライフステージの
支援課題



※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)

各ライフステージの
支援課題

知的障がい児・者の生涯発達のなかで、
実際に「態度」がいかに関与しているかは
明らかにされていない。

暮らす・関わる

成人期

働く

青年期

学ぶ

学齢期

生きる・関わる

乳幼児期

快・不快、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。

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)

各ライフステージの
支援課題

暮らす・関わる

成人期

働く

青年期

学ぶ

学齢期

生きる・関わる

乳幼児期

知的障がい児・者の生涯発達のなかで、
実際に「態度」がいかに関係しているかは
明らかにされていない。

◆本研究の目的

知的障がい児・者の「働く態度」について
ライフステージごとの獲得状況を調査し
態度獲得に向けた支援課題を明らかにする

快・不快、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。

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

(1)「働く態度のチェックリスト」の作成

「**道徳性発達理論**」(Kohlberg, L.)、「**心理社会的発達理論**」(Erikson E.H.)を参照。

＊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。

協調・協力

(例)所属するチームの作業の計画を立て、準備をする
仲間・同僚に対して、必要な助言・援助をする

柔軟性・多様性

(例)自己目標を立て、必要な手立てを講じる
優先順位をつけて作業を行う

責任性

(例)時間を調整し、安定して作業に参加する
進捗状況に応じて、必要な報告・連絡・相談をする

積極性

(例)自ら、分担された作業を行う
仲間・同僚どうしで、適切な言葉づかいをする

自律性

(例)指示に従って、作業を行う
指導者・支援者に対して、適切な言葉づかいをする

感受性

(例)指導者・支援者に注意を向ける
指導者・支援者のやり方を模倣する

1.はじめに

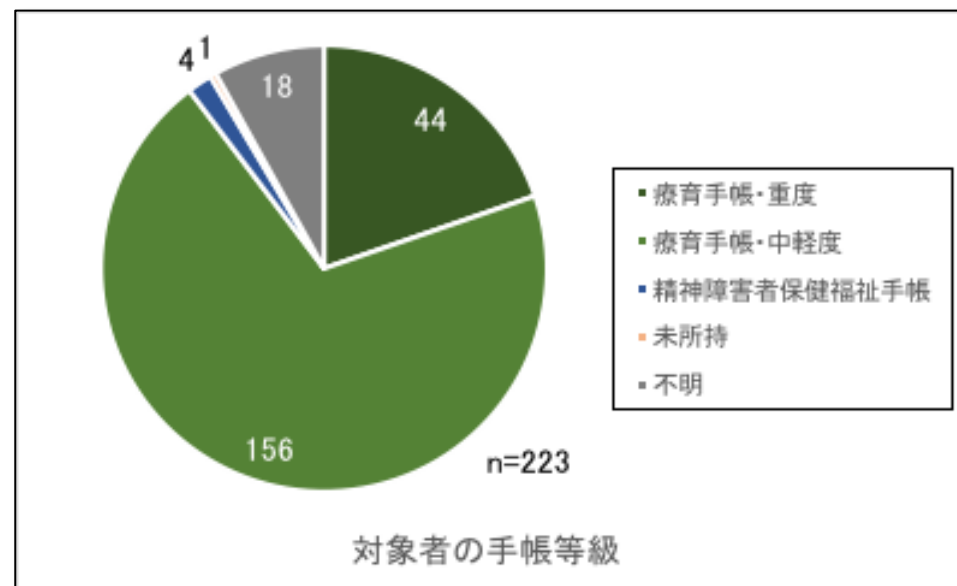
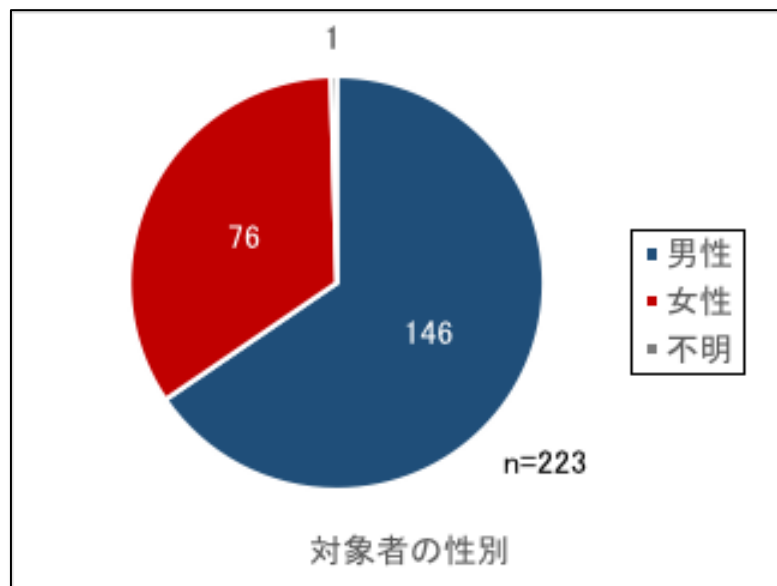
2.目的

3.方法

4.結果・考察

(2)「働く態度」の獲得状況に関する調査

- ・調査時期:2018年10～11月
- ・調査対象者:



1.はじめに

2.目的

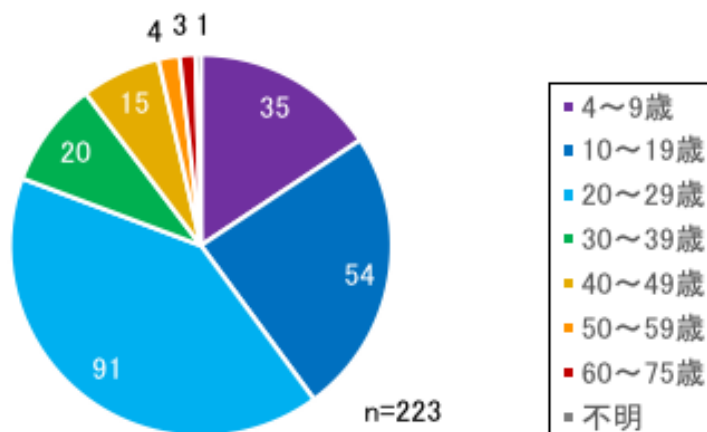
3.方法

4.結果・考察

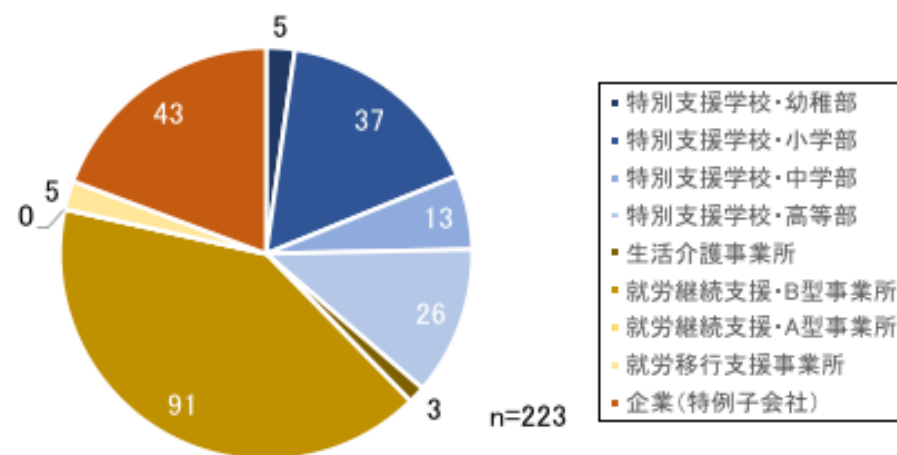
(2)「働く態度」の獲得状況に関する調査

・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)「働く態度」の獲得状況に関する調査

・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)「働く態度」の獲得状況に関する調査

・分析方法:

1. 各領域の平均得点を算出・比較

2. 対象者の年齢別の平均得点を算出・比較

①6歳ごとの年齢群に分けての比較

②学齢期(～18歳)と成人期(19歳～)の比較

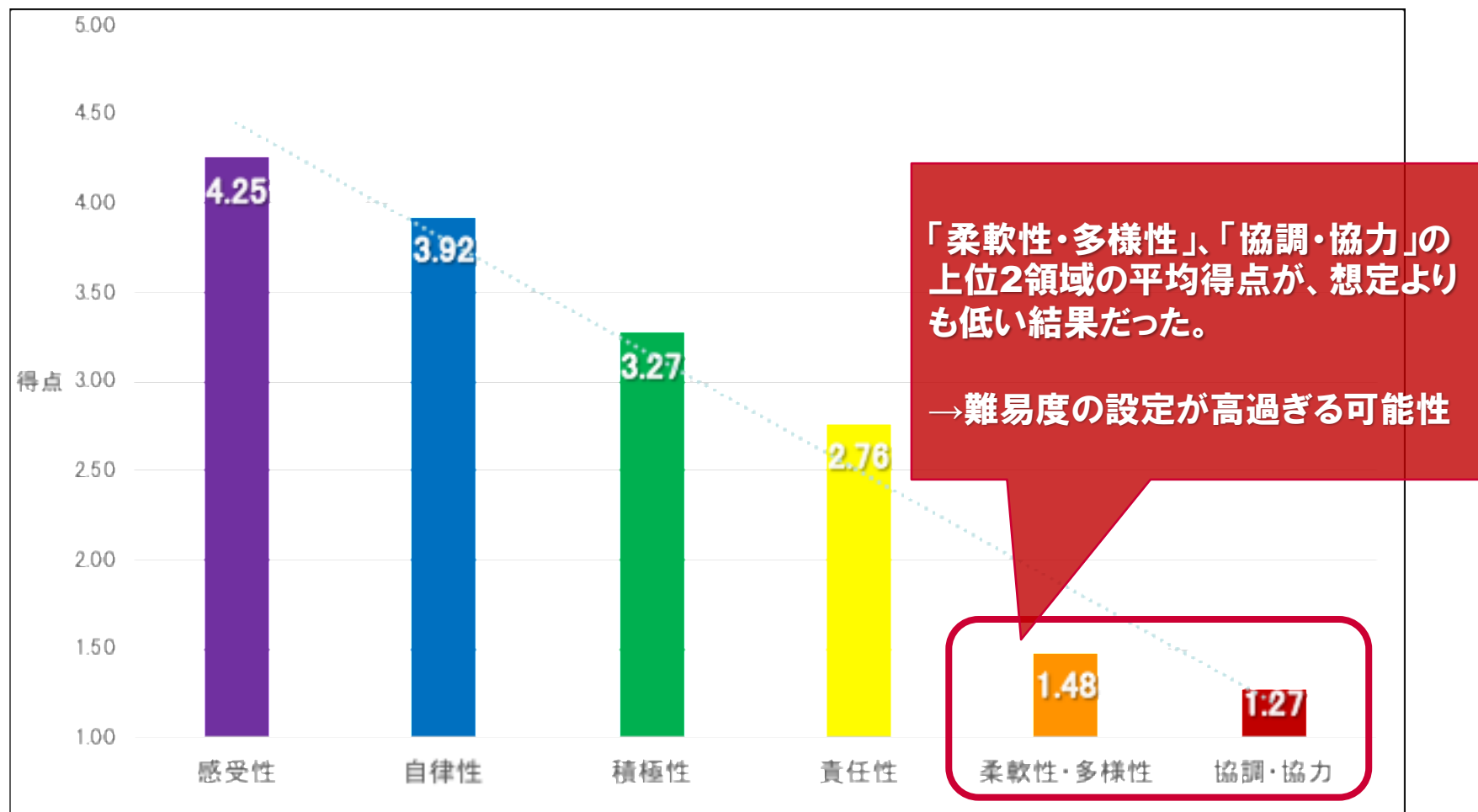
1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

1. 各領域の平均得点の比較



1.はじめに

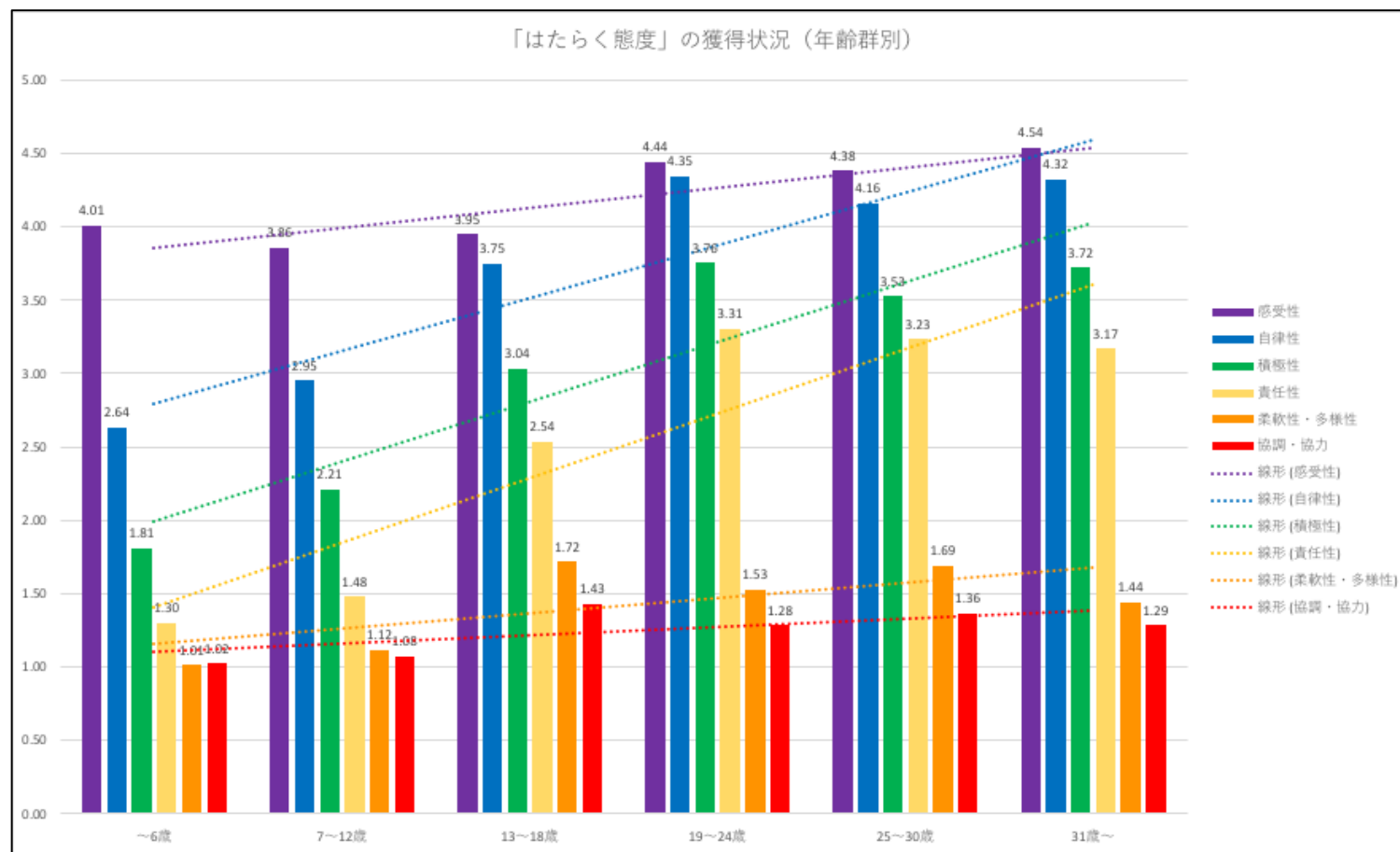
2.目的

3.方法

4.結果・考察

2. 年齢別の平均得点の比較

① 6歳ごとの年齢群に分けての比較



1.はじめに

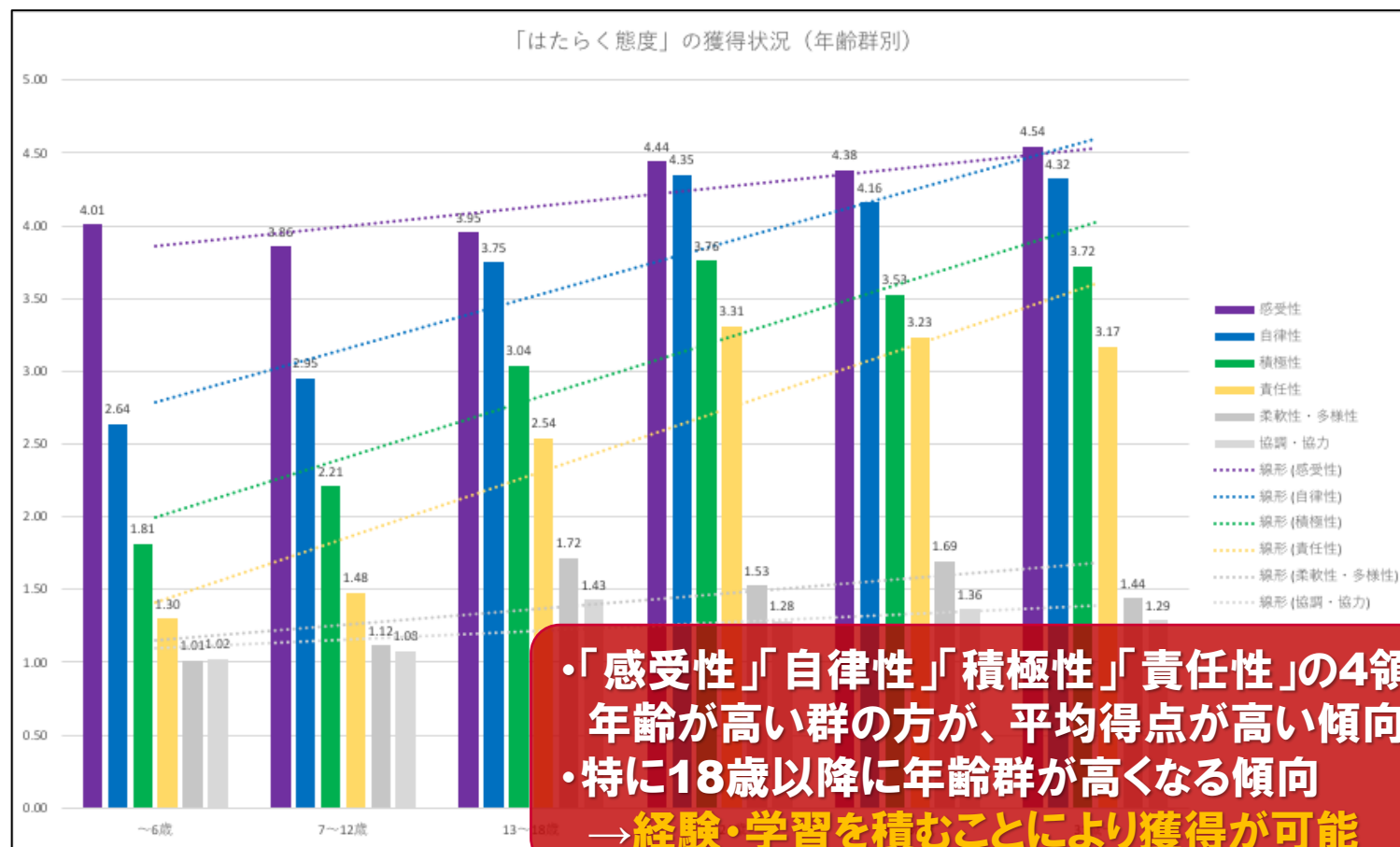
2.目的

3.方法

4.結果・考察

2. 年齢別の平均得点の比較

①6歳ごとの年齢群に分けての比較



1.はじめに

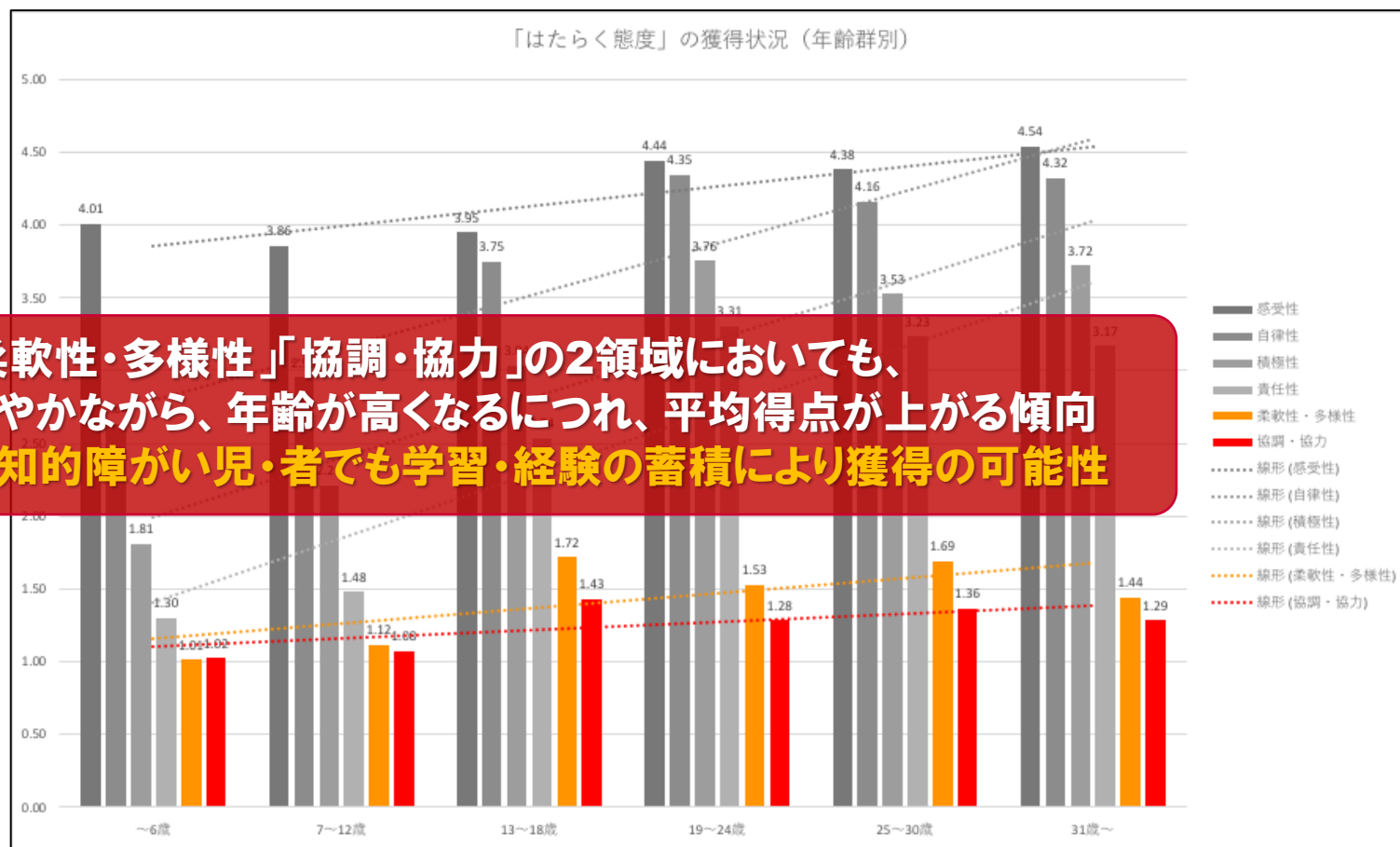
2.目的

3.方法

4.結果・考察

2. 年齢別の平均得点の比較

①6歳ごとの年齢群に分けての比較



・「柔軟性・多様性」「協調・協力」の2領域においても、
緩やかながら、年齢が高くなるにつれ、平均得点上がる傾向
→知的障がい児・者でも学習・経験の蓄積により獲得の可能性

1.はじめに

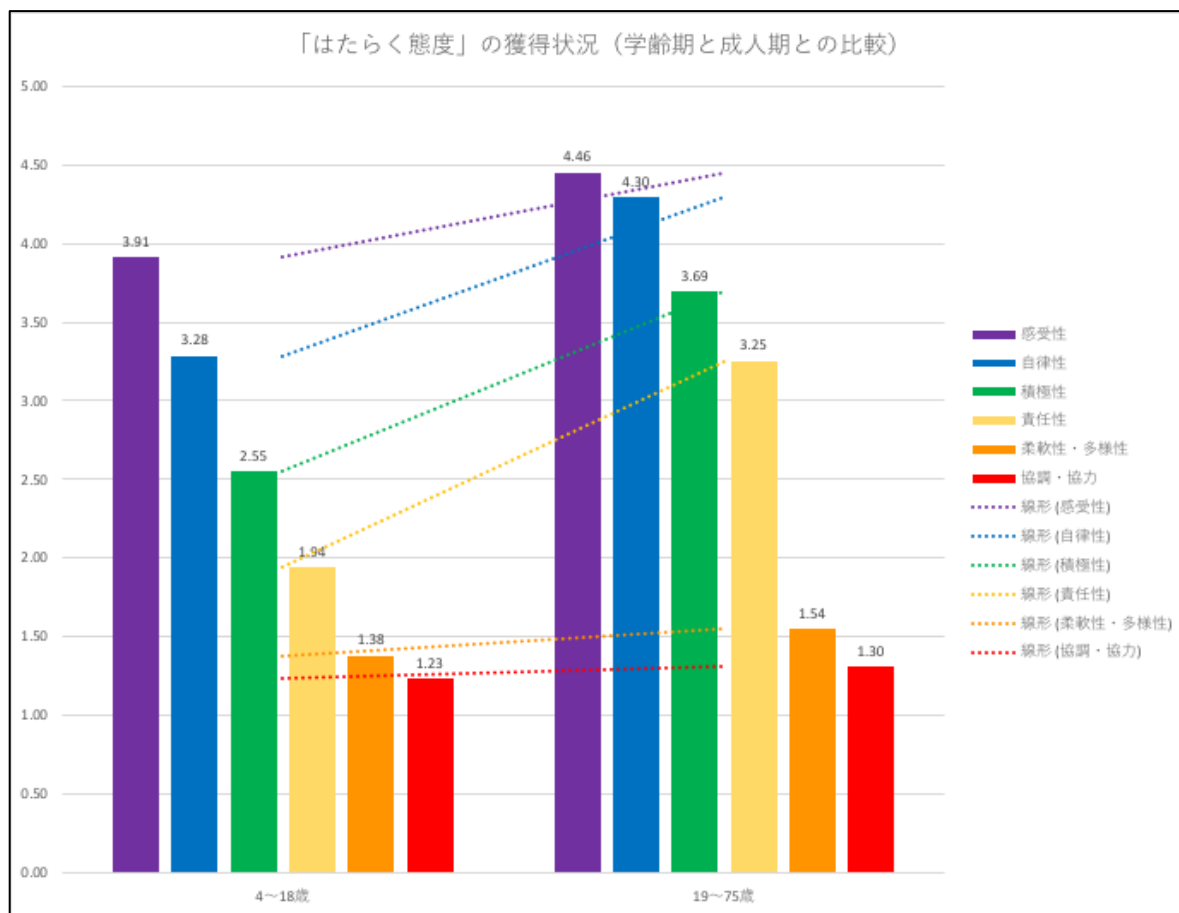
2.目的

3.方法

4.結果・考察

2. 年齢別の平均得点の比較

②学齢期と成人期の比較



1.はじめに

2.目的

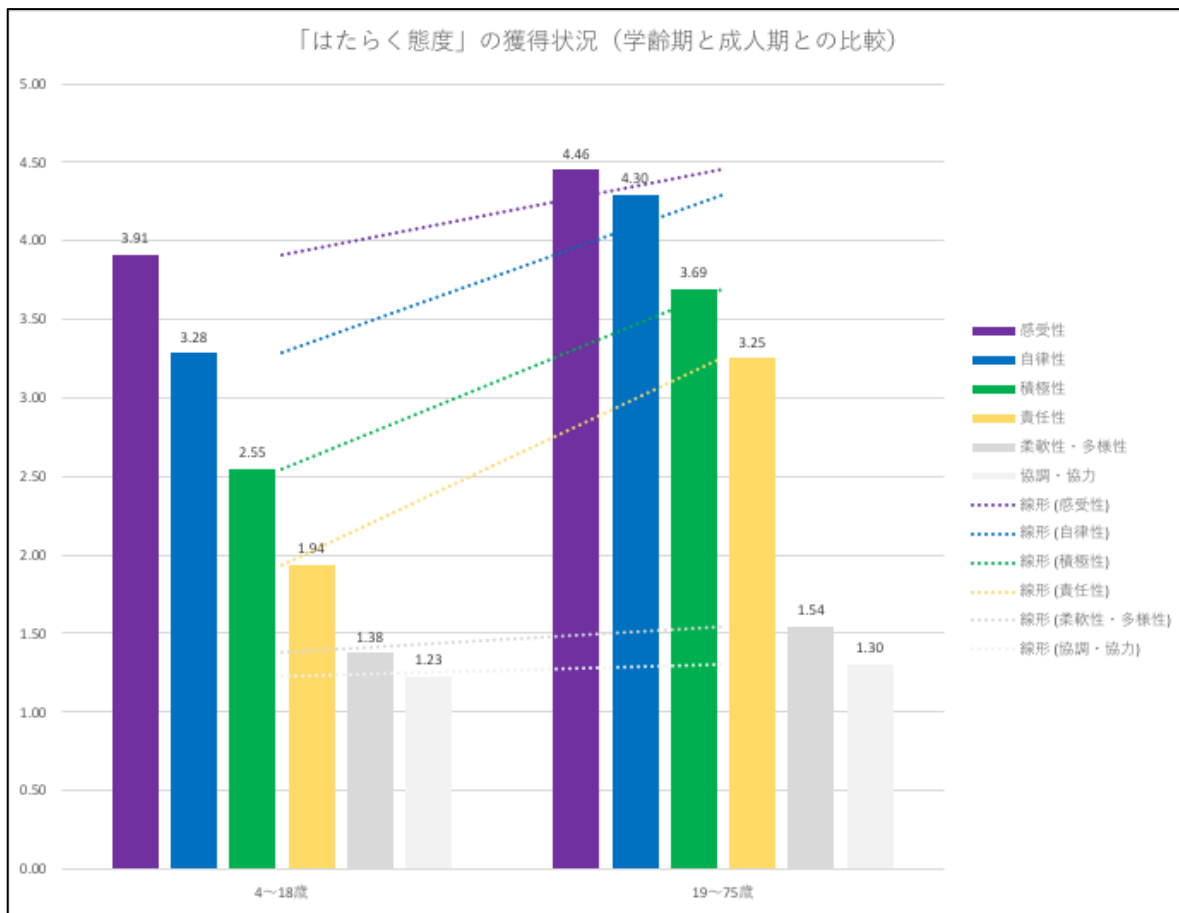
3.方法

4.結果・考察

2. 年齢別の平均得点の比較

②学齢期と成人期の比較

「はたらく態度」の獲得状況（学齢期と成人期との比較）



・「感受性」「自律性」「積極性」「責任性」の下位4領域

t検定により、平均得点に優位な差が見られた

1.はじめに

2.目的

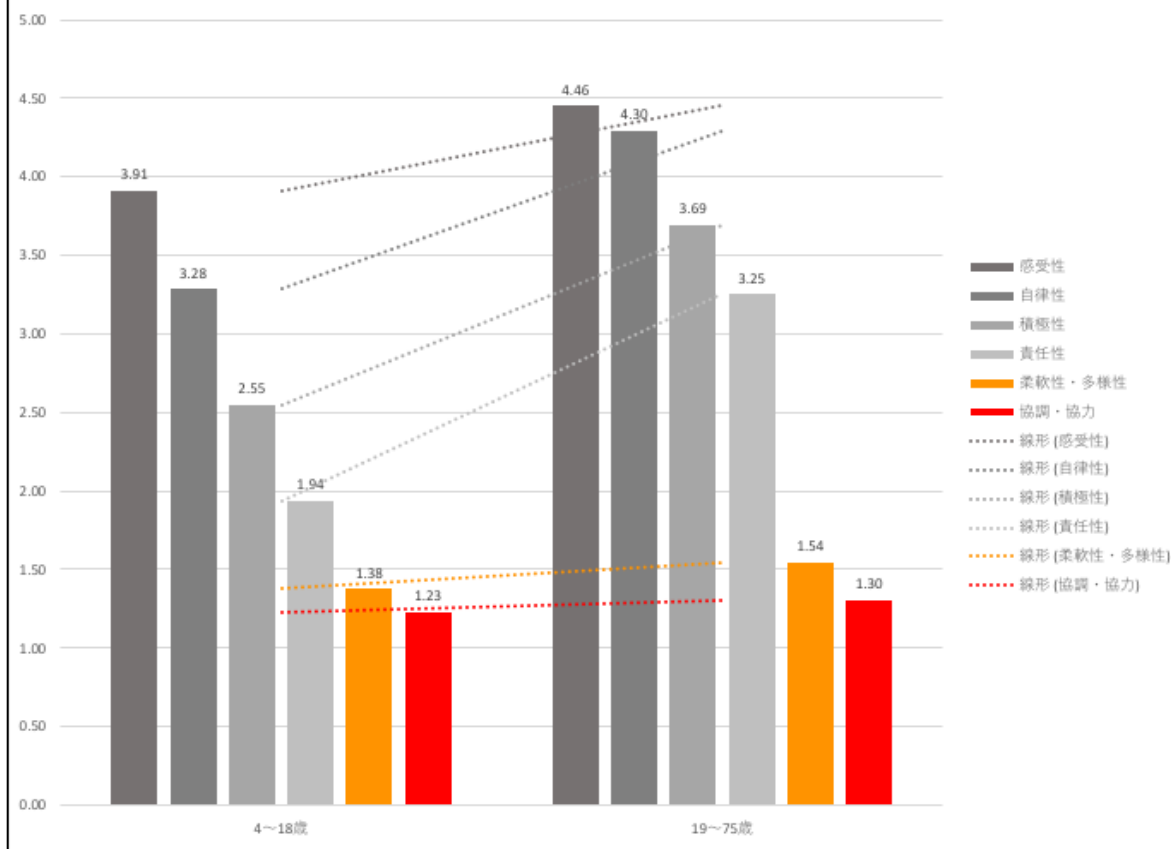
3.方法

4.結果・考察

2. 年齢別の平均得点の比較

②学齢期と成人期の比較

「はたらく態度」の獲得状況（学齢期と成人期との比較）



・「感受性」「自律性」「積極性」「責任性」の下位4領域

t検定により、平均得点に優位な差が見られた

・「柔軟性・多様性」「協調・協力」の上位2領域においても、平均得点に優位な差が見られた

Q. 重度の知的障がいのある人でも獲得は可能なのか？

1.はじめに

2.目的

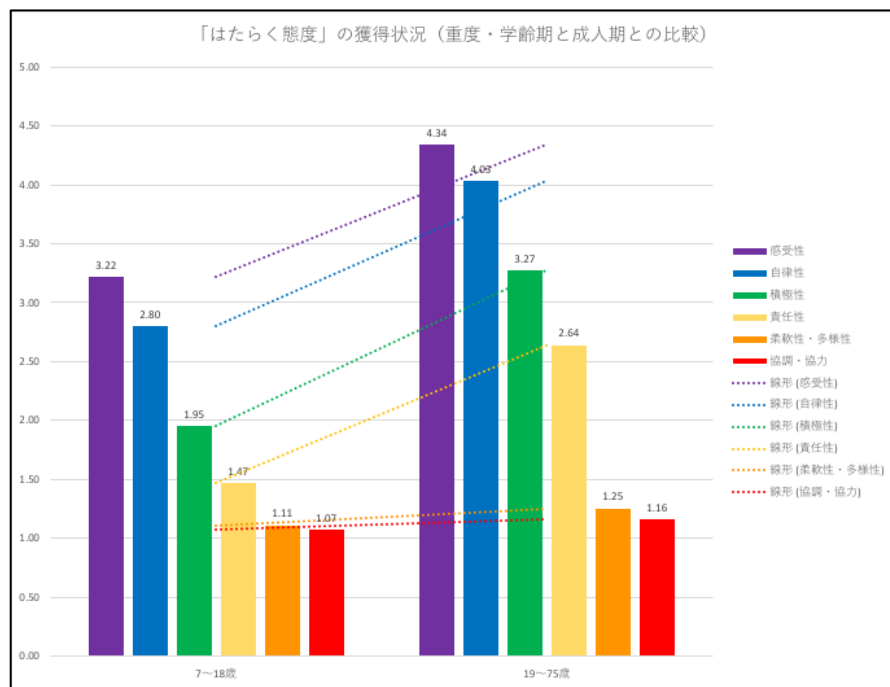
3.方法

4.結果・考察

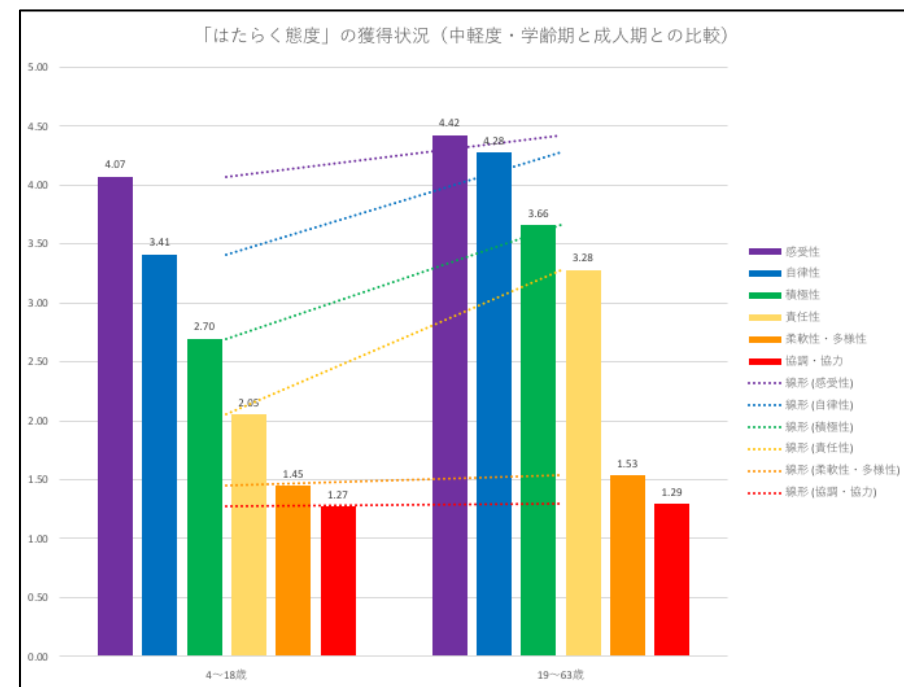
2. 年齢別の平均得点の比較

②学齢期と成人期の比較

【重度】



【中軽度】



- ・ 重度知的障がい児・者においても、「柔軟性・多様性」「協調・協力」の上位2領域で平均得点に優位な差が見られた

→ 重度知的障がい児・者にも高次の態度獲得の可能性

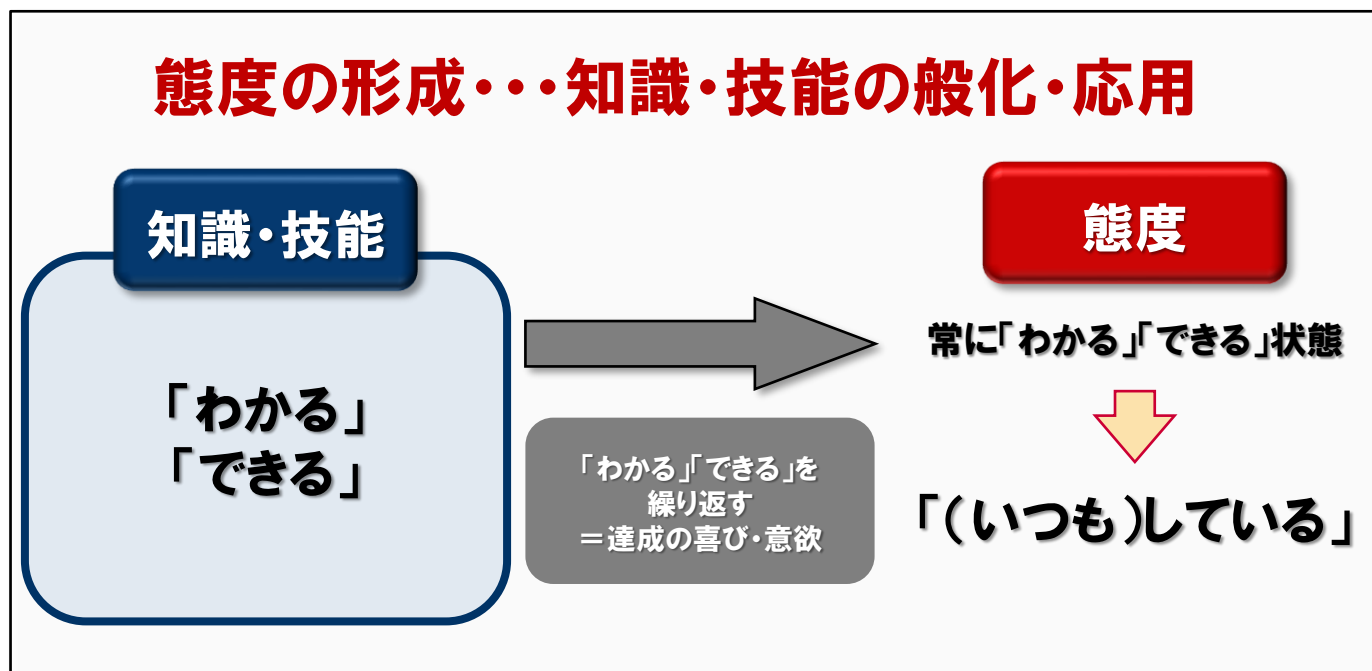
1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

3. 態度育成・支援に向けた課題



1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

3. 態度育成・支援に向けた課題

協調・協力

柔軟性・多様性

責任性

積極性

自律性

感受性

知識・技能を活用した
能力(思考・判断・表現)に対する
指導を通じて獲得(再構造化)

作業環境の構造化による
知識・技能に対する
指導を通じて獲得

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

3. 態度育成・支援に向けた課題

態度の形成・・・知識・技能の般化・応用

知識・技能

「育成・指導に関する
チェックリスト」

- ＊「態度のチェックリスト」
に対応
- ＊指導すべき知識・技能・能力に関する一覧
- ＊すべての指導・支援の場に
共通する「中項目」で構成
（「中項目」を参考に、それぞ
れの現場において、具体的な指導
内容を設定する）

「わかる」「できる」を
繰り返す
＝達成の喜び・意欲

態度

「態度のチェックリスト」
（小笠原他, 2019）

6領域42項目

1.はじめに

2.目的

3.方法

4.結果・考察

3. 態度育成・支援に向けた課題

態度の形成・・・知識・技能の般化・応用

知識・技能

「育成・指導に関する
チェックリスト」

態度

「態度のチェックリスト」
(小笠原他, 2019)

＊「態度のチェックリスト」
に対応

6領域42項目

- チェックリストの作成・活用を通じて、態度育成・支援の
パッケージ化を目指す。
(態度育成・支援に関する研究会の開催)

(「中項目」を参考に、それぞ
れの現場において、具体的な指導
内容を設定する)

ご清聴ありがとうございました