

2023年11月9日（木）第11分科会：職業評価

「働く態度」の評価・育成

ー「態度のチェックリスト」の作成と就労支援における活用ー

- 小笠原 拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ）
- 木村 恵理（社会福祉法人光明会）
- 菅野 敦（東京学芸大学 名誉教授）

I. 「態度のチェックリスト」の作成

小笠原 拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ）

Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

(1) 態度とは？態度育成の必要性とは？

障がい者就労支援の目的

働くことを通じた、障がいのある人の「自立」

「自立」するために必要なこと

- ・生活をするための収入
- ・生きていくために必要なスキル
- ・生きるうえでの課題に「どのように向き合うか」の姿勢

態度

(例) 困ったことを解決するために...



Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

(1) 態度とは？態度育成の必要性とは？

障がい者就労支援の目的

働くことを通じた、障がいのある人の「自立」

「自立」するためには、課題解決に向かう「態度」は、
作業・活動の内容や場面に限らず、
いつでも・どこでも求められる

生活をするためのスキル
生きていくために必要なスキル
生きるうえでの課題に「どのように向き合うか」の姿勢

態度

(例) 困ったことを解決するために...



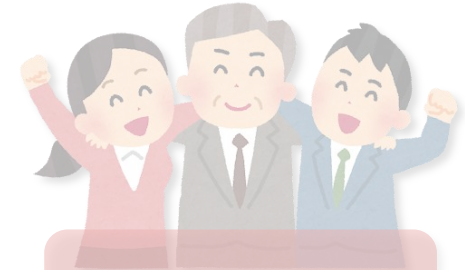
ルールを守る



相談する



自分で考える
工夫する



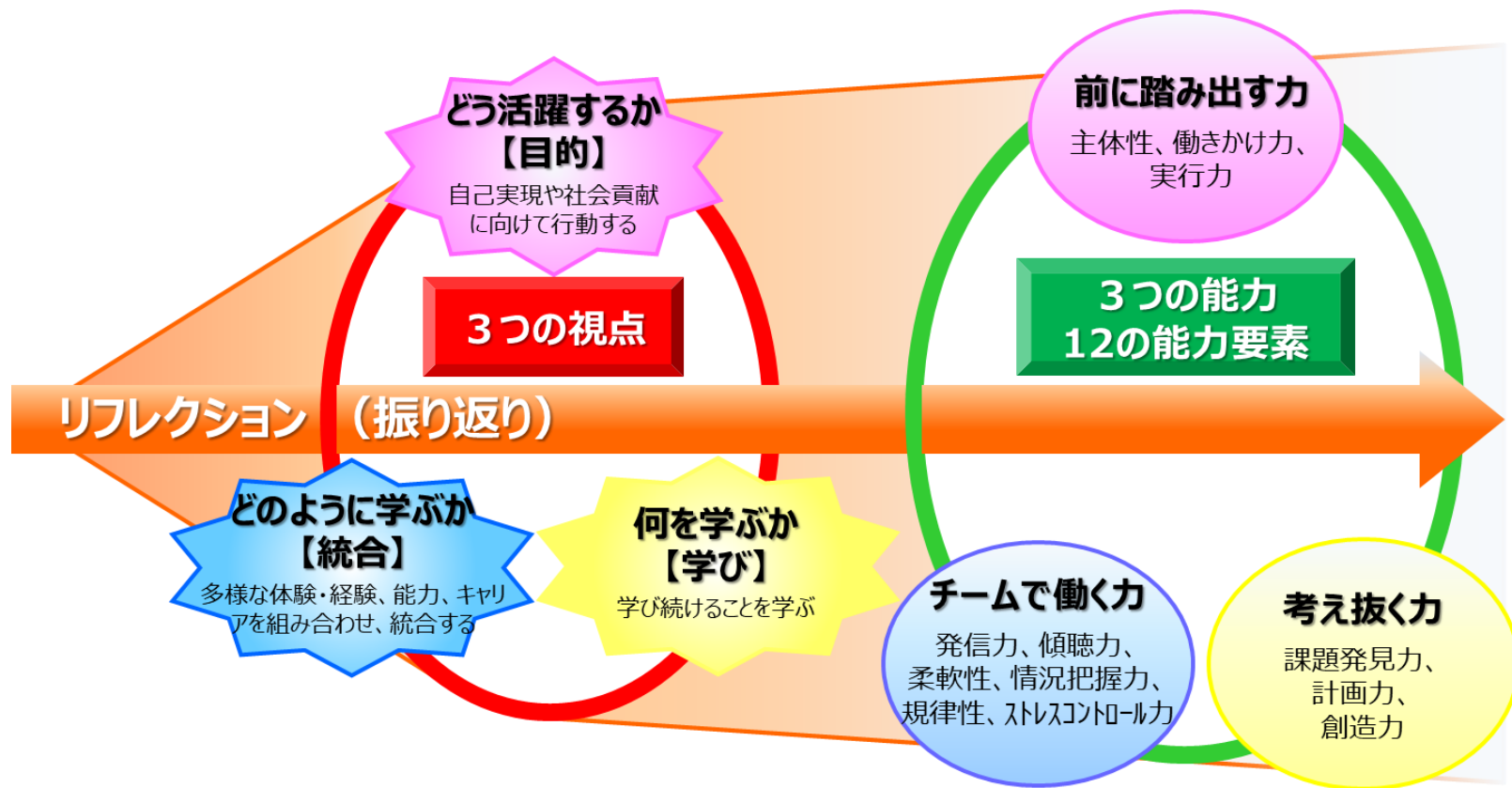
協力する

Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

(1) 態度とは？態度育成の必要性とは？

・課題に「向き合う」ための力 → **社会人基礎力（経済産業省）**



障がいの有無に限らず、社員育成の視点からも重要

Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

(1) 態度とは？態度育成の必要性とは？

・課題に「向き合う」ための力 → **社会人基礎力（経済産業省）**

「人生100年時代の社会人基礎力」の「気づき」の設定

個々人がキャリアオーナーシップにもとづき、自らが持つ・持たざる能力や体験をリフレクション（振り返り）するため、ライフステージの各段階で意識することが求められる“問い”を示すことが有用ではないか。

	就学前教育 幼稚園教育要領 保育所保育指針	初等中等教育 学習指導要領	高等教育 大学設置基準等	教育と社会との関係の接続 (これまでの重点)	新人 社会人 社会人基礎力 (2006)	中堅 社会人	中高年 社会人
何を学ぶか 【学び】	・学びに向かう力がついているか	・主体的に自己を発揮しながら学びに向かう態度はついているか	・どんな専門分野を修めて社会で活躍するための礎とするか		・自らが付加価値を生み出すための学びはなにか ・学びの広さや深さを得られるか	・強みを伸ばし、弱みを克服する学びはなにか ・社会や技術の変化に対応するための学びはなにか	・持続的に活躍し続けるために必要な学びはなにか ・経験等を引き継ぐための学びはなにか
どのように学ぶか 【組合せ】	・大人との触れ合いは十分か ・他者との関わりは十分か	・学校種間の連携や交流は十分か ・共に尊重し合いながら協働して生活していく態度はついているか	・年代、地域、文化などを超えた多様な人と関わっているか		・多様な人と出会い、視野を広く持ち、多様な機会を得ているか	・多様な人との関係性を構築し、価値の創出に向けて組み合わせているか	・多様な人との関係性を活用し、活躍の場や活動の領域をこれまでより広げているか
どう活躍するか 【目的】	・よりよい生活を営もうとしているか	・自分のよさや可能性を認識しているか	・得手不得手を踏まえて、企業・社会とどのように関わりたいか		・組織や家庭との関係でどんな自分でありたいか	・自己実現するためにどのような行動が必要か	・これまでの経験を踏まえ自らが社会に提供できる価値はなにか
3つの能力 12の能力要素	リフレクション（振り返り）				リフレクション（振り返り）		
	・主体的・対話的で深い学び ・キャリア教育の充実				・多様な経験の積み重ね ・リフレクションと多様なフィードバックの積み重ね		
	教育や体験活動を通じた育成／育成の支援				仕事や地域での実践を通じた深化／研鑽環境の整備		

ライフステージを跨いだ、育成・支援の視点

Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

(2) 態度はどのようにして育てるのか？

「**態度**」は、日々の活動や作業での具体的な取り組みにおいて、「わかる」「できる」を繰り返すなかの達成感により、醸成される。

態度

「いつもしている」

達成感

活動や作業での
具体的な取り組み

「わかる」
「できる」

働くことを通じた、態度育成

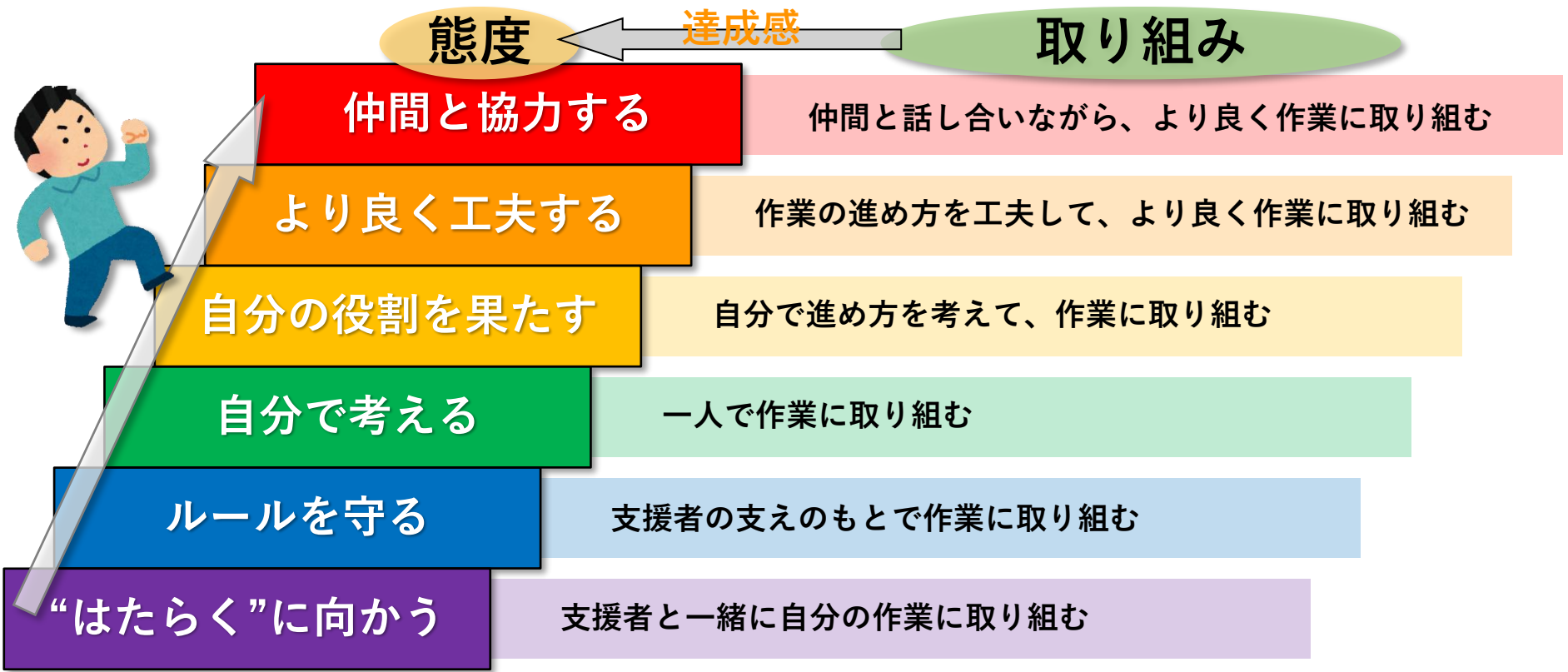
I. 「態度のチェックリスト」の作成

II. 就労支援における活用

(2) 態度はどのようにして育てるのか？

(課題解決) に向かう「態度」には**段階**がある (「態度の階層構造」 (菅野2015))
＝段階に沿ったタイムリーな支援をすれば「態度」を伸ばすことができる

- ① 「態度」の段階に応じて、必要な取り組み (経験) の機会を設定する
- ② 日々の取り組みのなかで「**できた!**」経験を重ねて、「**またやりたい!**」気持ちを促す



就労前～就労後を跨ぐ育成課題 (メンタルダウンへの支援にも対応)

Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

(2) 態度はどのようにして育てるのか？

(課題解決)「態度の階層構造」理論(菅野2015)等をもとにした、(菅野2015)
 =段階に沿った「態度の育成」支援(「態度のチェックリスト」)を
 作成・活用し、態度の育成段階に応じた、体系的な支援を実施する

【参照した先行研究】

- ・「態度の階層構造」(菅野,2015)
- ・「漸成的自我発達理論」(E.H.Erikson,1973)
- ・「役割取得理論」(R.L.Selman,1976)
- ・「道徳性発達理論」(L.Kohlberg,1984)
- ・「ダイナミクス・スキル理論」(K.Fischer,1980)
- ・「自我発達理論」(S.Cook-Greuter,2005)
- ・「精神障害と回復」(R.P.Lieberman,2008)

自分の役割を果たす

自分で考える

自分で考える

一人で作業に取り組む

ルールを守る

支援者の支えのもとで作業に取り組む

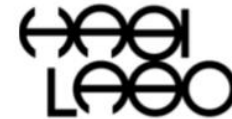
“はたらく”に向かう

支援者と一緒に自分の役割を果たす

就労前～就労後を跨ぐ育成課題(メンタル)

「働く態度」の評価・育成 — 「態度のチェックリスト」の作成と就労支援における活用 —

生涯発達・地域生活支援研究



第40号

'23年 6月
研究発表会

研究発表

特集 態度研究領域

態度のチェックリストと態度を伸ばすための取組

菅野 敦(東京学芸大学名誉教授)

生涯発達・地域生活支援と本研究会の「つくり」と課題

小笠原 拓(株式会社ドコモ・プラスハーティ)

「『態度のチェックリスト』に対応する知識・技能、能力の項目づくり—態度を伸ばすための取り組み場面の整理—」

横川拓也(株式会社ドコモ・プラスハーティ)

「特例子会社における、態度育成の仕組みづくり—個別支援計画の導入—」

佐藤資子(武蔵野千川福祉会)

「態度のチェックリスト—へしごとに向かう態度の育成に向けて—」

Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

(3) 「態度の階層構造」理論に基づく、チェックリストの作成

チェックリストの構成

態度

対応

具体的な行動

評価

仲間と協力する

より良く工夫する

自分の役割を果たす

自分で考える

ルールを守る

“はたらく”に向かう

* 対象者が「具体的な行動」ができるために必要な支援（介入度）

- ・ 自立
- ・ 見守り
- ・ ヒント呈示・促し
- ・ 指示・説明
- ・ 全面的な援助

I.「態度のチェックリスト」の作成

II.就労支援における活用

(3) 「態度の階層構造」理論に基づく、チェックリストの作成

態度(目指す姿)		態度育成に向けた取り組み	取り組みに向けた支援レベル(介入度)					
			未実施	援助・支援を受け入れない	全面的な援助	指示・説明	ヒント提示	促し・見守り 自立 (支援を要さない)
協調・協力	目的の達成に向けて、仲間・同僚とより効果的な方法を考え、共有して作業に取り組んでいる	チームの作業に関して、自分から仲間・同僚に働きかけて						
		作業のやり方を共有・統一して、より効果的に取り組むことができる						
		目的の達成に向けて、作業目標を設定・実行することができる						
		無駄なく取り組みやすい作業環境を整えることができる						
		作業に関わる道具・資材を計画的に管理・使用することができる						
		作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる						
柔軟性・多様性	目的の達成に向けて、より良く工夫して臨機応変に作業に取り組んでいる	段取りをつけて、確実に作業をやり遂げることができる						
		自分の作業に関しては、いつでもどこでも自分で考えて						
		取り組みの結果を振り返り、作業のやり方を工夫・改善できる						
		目的の達成に向けて、作業目標を設定・実行することができる						
		自分の役割・立場を踏まえつつ、相手の状況にも配慮して行動できる						
		無駄なく取り組みやすい作業環境を整えることができる						
責任性	自分の役割に課せられた目標を達成するために必要なことを考え、安定して作業に取り組んでいる	作業に関わる道具・資材を計画的に管理・使用することができる						
		作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる						
		目標が提示されれば、自分の作業に関しては、いつでもどこでも自立して						
		段取りをつけて、確実に作業をやり遂げることができる						
		自分の役割・立場に求められるふるまいを判断して、適切に行動できる						
		作業の進み具合を確認・判断しながら、必要に応じて報告・連絡・相談をすることができる						
自主性	自分は何をするかを周囲からの要請に応え、判断(選択)して、活動・作業に取り組んでいる	作業に必要な道具・資材を判断・準備することができる						
		作業の進み具合を確認・判断しながら、時間内に作業をやり遂げることができる						
		作業の仕上がり具合を確認・判断しながら、正確に作業をやり遂げることができる						
		日常的な流れに沿った活動・作業であれば、どこでも自立して						
		日課・スケジュール・(配置・役割)を確認して、活動・作業に取り組める						
		活動・作業の場で求められるふるまいを判断して、適切に行動できる						
自立性	目標に向かって、決められたとおり最後まで自立して活動・作業に取り組んでいる	必要に応じて、活動・作業に関する報告・連絡・相談をすることができる						
		必要なものを確認して、活動・作業の準備・片付けを正しく行える						
		決められた時間内を確認して、活動・作業をやり遂げることができる						
		手順を確認して、活動・作業を正しく行える						
		日常的に行っている活動・作業であれば、自立して						
		日課・スケジュール・(配置・役割)に沿って活動・作業に取り組める						
自律性(目標)	自分の感情や行動をコントロールして、示された目標に従って活動・作業に向かっている	活動・作業の場のルールに応じた基本的なふるまいができる						
		決められたとおり活動・作業に関する報告・連絡・相談ができる						
		決められたとおり活動・作業の準備・片付けを行える						
		決められた時間内に活動・作業をやり遂げることができる						
		ひとつの活動・作業を正しい手順で通して行える						
		支援者の支え(適宜の促しや見守り)があれば、集団で活動するなかで						PASS(支援を要さない)
自律性(決まり)	自分の感情や行動をコントロールして、示された決まりに従って活動・作業に向かっている	配置・役割に従って、活動・作業に取り組める						
		日課・スケジュールに従って、行動することができる						
		活動・作業の場のルールに応じた基本的なふるまいができる						
		決められた時間内に活動・作業をやり遂げることができる						
		ひとつの活動・作業を正しい手順で通して行える						
		支援者の支え(適宜の促しや見守り)があれば、支援者と一緒に活動するなかで						PASS(支援を要さない)
応答性	人からの働きかけに応じている	活動・作業に最後まで向かい続けることができる						
		決められたとおり活動・作業に関する報告・連絡・相談ができる						
		決められたとおり活動・作業の準備・片付けを行える						
		活動・作業のなかの隣接する複数の工程を続けて正しい手順で行える						
		活動・作業のなかの複数の工程を正しい手順で行える						
		活動・作業のなかの1工程を正しい手順で行える						
感受性	人からの働きかけを(拒否せずに)受け入れることができる	特定の支援者からの全面的な援助(働きかけ)のもとでは						PASS(支援を要さない)
		(泣かずなど)一般に受け入れられる方法で、自分の要求を伝えることができる						
		支援者に活動に対する自分の気持ちを率直に伝えることができる						
		支援者の働きかけに応じて、活動を止めることができる						
		支援者の働きかけに応じて、活動に向かうことができる						
		支援者のやり方を真似ることができる						
		支援者の働きかけに注意を向けることができる						
		支援者からの呼びかけに応じていることができる						
		特定の支援者からの全面的な援助(働きかけ)のもとでは						PASS(支援を要さない)
		支援者からの働きかけを(拒否せずに)受け入れる様子が見られる						
		支援者の動きを真似る様子が見られる						
		支援者の動きに注意を向ける様子が見られる						
		支援者が喜んでる姿を見て、自分も喜んで様子が見られる						

I.「態度のチェックリスト」の作成

II.就労支援における活用

(3) 「態度の階層構造」理論に基づく、チェックリストの作成

態度(目指す姿)		態度育成に向けた取り組み	取り組みに向けた支援レベル(介入度)						
			未実施	援助・支援を受け入れない	全面的な援助	指示・説明	ヒント呈示	促し・見守り	自立(支援を要さない)
協調・協力	目的の達成に向けて、仲間・同僚とより効果的な方法を考え、共有して作業に取り組んでいる	→ 一組の作業に関して、自分から仲間・同僚に働きかけて	—	—	—	—	—	—	—
		→ 作業のやり方を共有・統一して、より効果的に取り組むことができる	—	—	—	—	—	—	—
柔軟性・多様性	目的の達成に向けて、より良く工夫して臨機応変に作業に取り組んでいる	→ 目的の達成に向けて、作業目標を設定・実行することができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 無駄なく取り組みやすい作業環境を整えることができる	—	—	—	—	—	—	—
責任性	自分の役割に課せられた目標を達成するために必要なことを考え、安定して作業に取り組んでいる	→ 作業に関わる道具・資材を計画的に管理・使用することができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる	—	—	—	—	—	—	—
自主性	自分は何をするかを周囲からの要請に応え、判断(選択)して、活動・作業に取り組んでいる	→ 目標が提示されれば、自分の作業に関しては、いつでもどこでも自立して	—	—	—	—	—	—	—
		→ 段取りをつけて、確実に作業をやり遂げることができる	—	—	—	—	—	—	—
自立性	目標に向かって、決められた手順・工程・時間・活動・作業に取り組んでいる	→ 自分の役割・立場に求められるふるまいを判断して、適切に行動できる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 作業の進み具合を確認・判断しながら、必要に応じて報告・連絡・相談をすることができる	—	—	—	—	—	—	—
自律性(目標)	自分の感情や行動をコントロールして、示された目標に従って活動・作業に向かっている	→ 作業に必要な道具・資材を判断・準備することができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 作業の進み具合を確認・判断しながら、時間内に作業をやり遂げることができる	—	—	—	—	—	—	—
自律性(決まり)	自分の感情や行動をコントロールして、示された決まりに従って活動・作業に向かっている	→ 作業の仕上がり具合を確認・判断しながら、正確に作業をやり遂げることができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 日常的な流れに沿った活動・作業であれば、どこでも自立して	—	—	—	—	—	—	—
応答性	人からの働きかけに応じている	→ 日課・スケジュール(配置・役割)を確認して、活動・作業に取り組める	—	—	—	—	—	—	—
		→ 活動・作業の場で求められるふるまいを判断して、適切に行動できる	—	—	—	—	—	—	—
感受性	人からの働きかけを(拒否せずに)受け入れている	→ 必要に応じて報告・連絡・相談をすることができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 決められた時間・活動・作業の準備・片付けを行える	—	—	—	—	—	—	—
		→ 決められた時間・活動・作業のなかの複数の工程を続けて正しい手順で行える	—	—	—	—	—	—	—
		→ ひとつの活動・作業を正しい手順で通して行える	—	—	—	—	—	—	—
		→ 援助者の支え(適宜の促しや見守り)があれば、集団で活動するなかで	—	—	—	—	—	—	PASS(支援を要さない)
		→ 配置・役割に従って、活動・作業に取り組める	—	—	—	—	—	—	—
		→ 日課・スケジュールに従って、行動することができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 活動・作業の場で求められるふるまいが基本となる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 決められた時間・活動・作業に取り組める	—	—	—	—	—	—	—
		→ ひとつの活動・作業を正しい手順で通して行える	—	—	—	—	—	—	—
		→ 援助者の支え(適宜の促しや見守り)があれば、支援者と一緒に活動するなかで	—	—	—	—	—	—	PASS(支援を要さない)
		→ 活動・作業に最後まで向かい続けることができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 決められた時間・活動・作業に関する報告・連絡・相談ができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 決められた時間・活動・作業の準備・片付けを行える	—	—	—	—	—	—	—
		→ 活動・作業のなかの複数の工程を続けて正しい手順で行える	—	—	—	—	—	—	—
		→ 活動・作業のなかの1工程を正しい手順で行える	—	—	—	—	—	—	—
		→ 一定の支援者からの全面的な援助のもとでは	—	—	—	—	—	—	PASS(支援を要さない)
		→ (泣かずなど)一般に受け入れられる方法で、自分の要求を伝えることができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 支援者に活動に対する自分の気持ちを率直に伝えることができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 支援者の働きかけに応じて、活動を止めることができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 支援者の働きかけに応じて、活動に向かうことができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 支援者のやり方を真似ることができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 支援者からの働きかけに注意を向けることができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 支援者からの呼びかけに応じることができる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 一定の支援者からの全面的な援助(働きかけ)のもとでは	—	—	—	—	—	—	PASS(支援を要さない)
		→ 支援者からの働きかけを(拒否せずに)受け入れる様子が見られる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 支援者の動きを真似る様子が見られる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 支援者の動きに注意を向ける様子が見られる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 支援者が真ん中でいふ話を聞かず、自分も真ん中で聞かれる	—	—	—	—	—	—	—
		→ 支援者が真ん中でいふ話を聞かず、自分も真ん中で聞かれる	—	—	—	—	—	—	—

具体的な行動の定着に
関する「評価」
(必要な支援(介入度))

Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

(3) 「態度の階層構造」理論に基づく、チェックリストの作成

チェックリストの構成

態度

対応

具体的な行動

評価

仲間と協力する

より良く工夫する

自分の役割を果たす

自分で考える

ルールを守る

“はたらく”に向かう

*対象者が「具体的な行動」ができるために必要な支援（介入度）

- ・自立
- ・見守り
- ・ヒント呈示・促し
- ・指示・説明
- ・全面的な援助

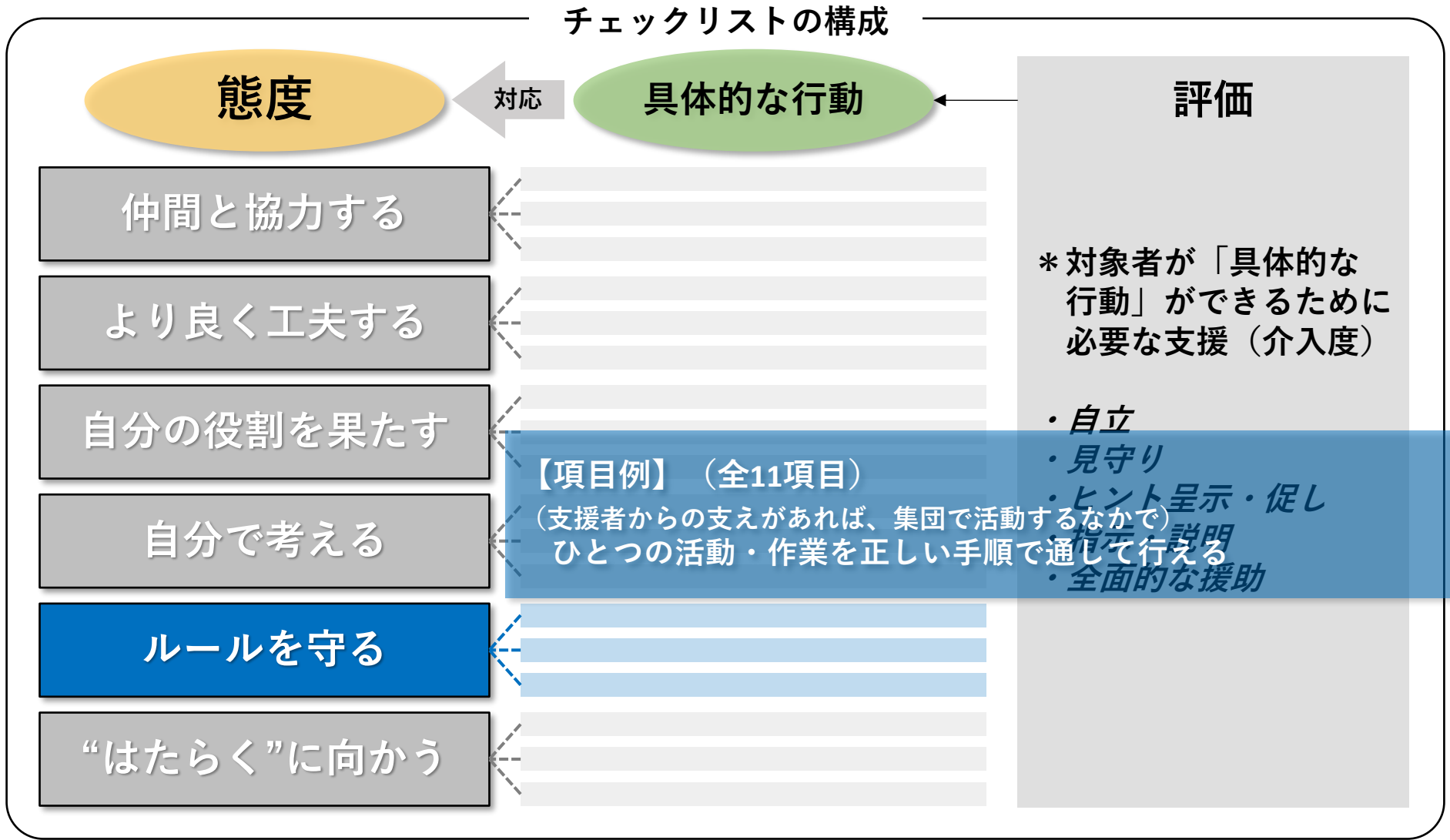
【項目例】（全11項目）

（特定の支援者からの全面的な援助のもとで）
支援者の働きかけに応じて、活動に向かうことができる

I. 「態度のチェックリスト」の作成

II. 就労支援における活用

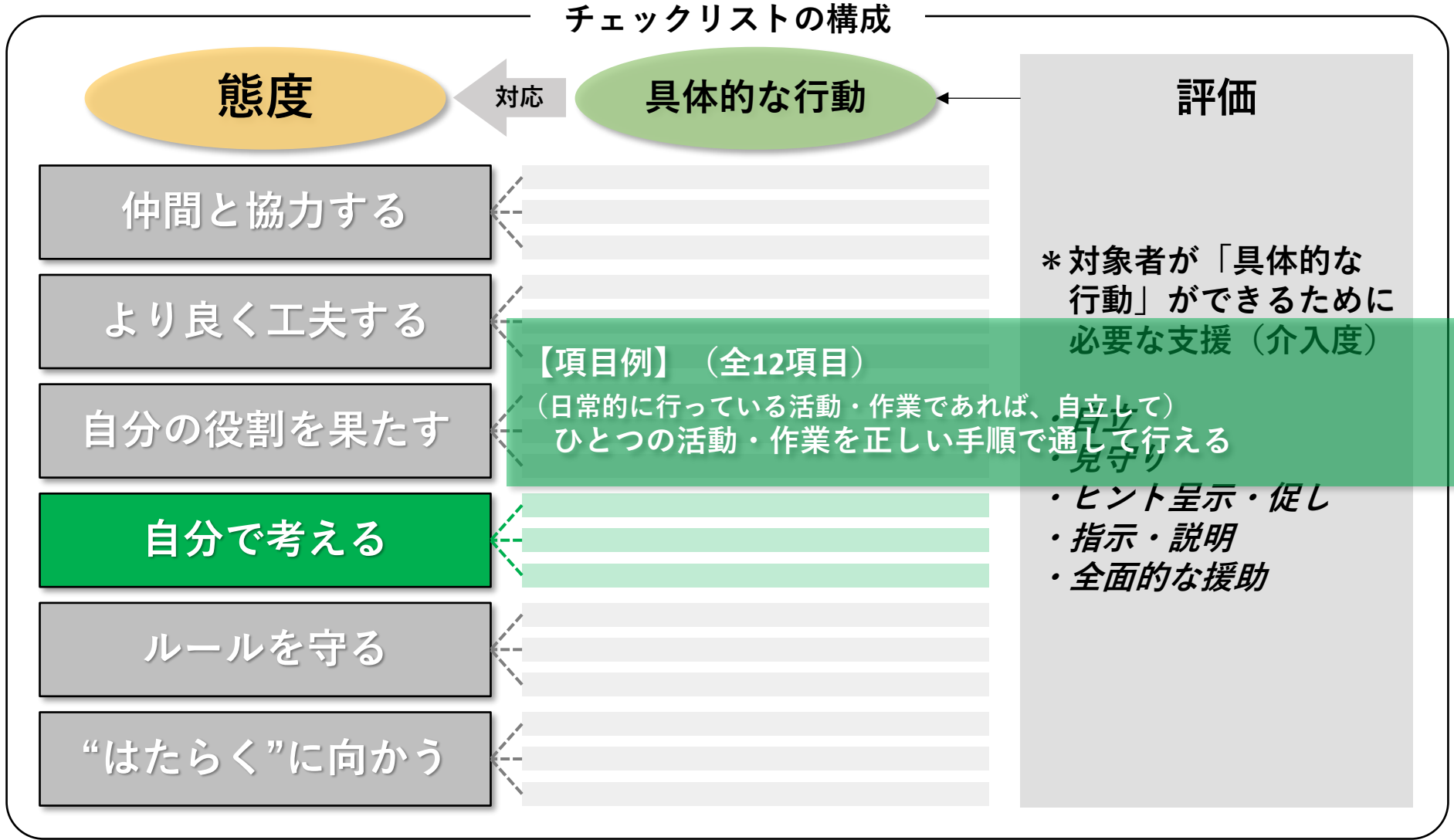
(3) 「態度の階層構造」理論に基づく、チェックリストの作成



I. 「態度のチェックリスト」の作成

II. 就労支援における活用

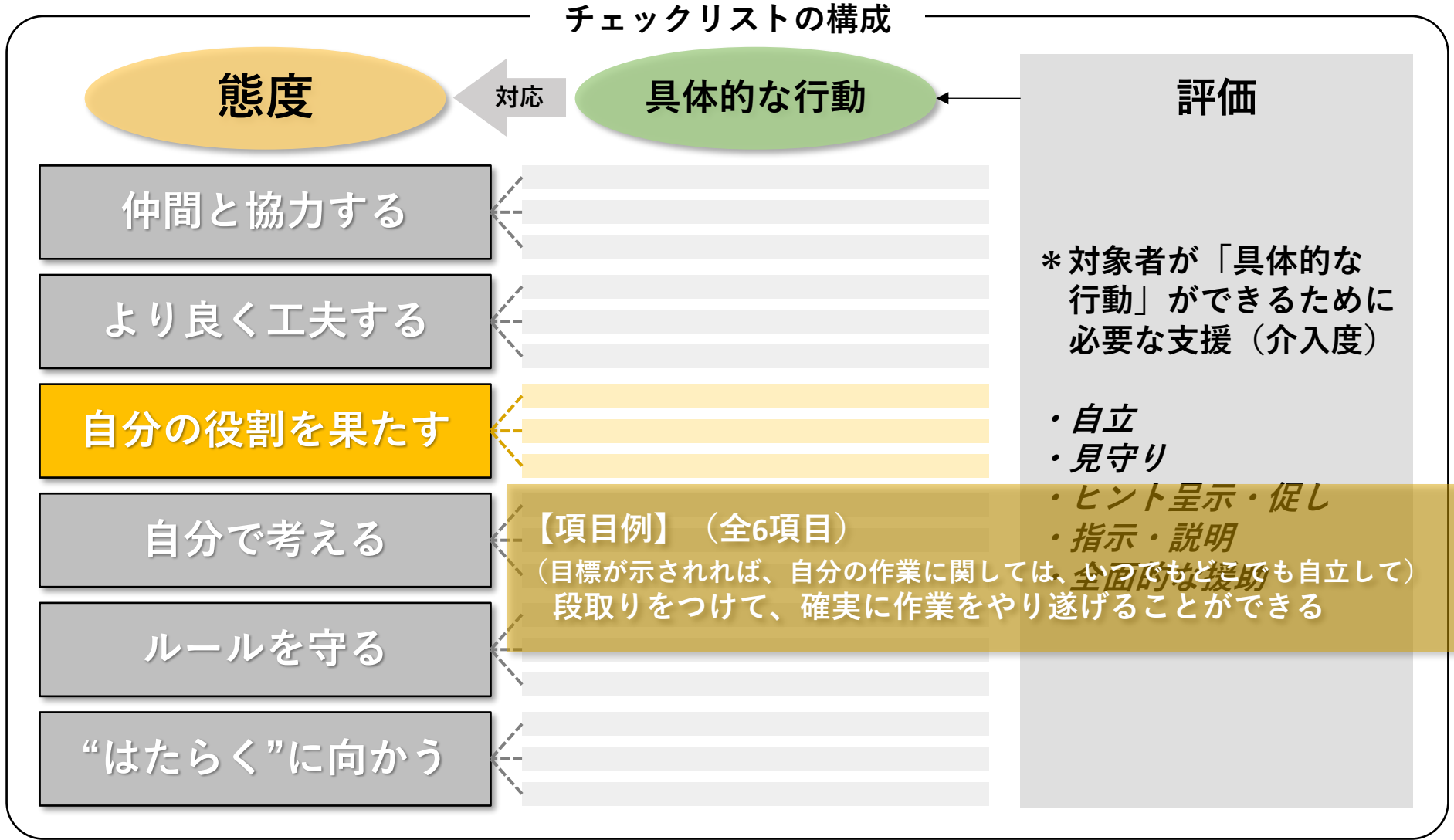
(3) 「態度の階層構造」理論に基づく、チェックリストの作成



I. 「態度のチェックリスト」の作成

II. 就労支援における活用

(3) 「態度の階層構造」理論に基づく、チェックリストの作成



Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

(3) 「態度の階層構造」理論に基づく、チェックリストの作成

チェックリストの構成

態度

対応

具体的な行動

評価

仲間と協力する

より良く工夫する

自分の役割を果たす

自分で考える

ルールを守る

“はたらく”に向かう

【項目例】（全6項目）

（自分の作業に関しては、いつでもどこでも自分で考えて）

作業の進捗状況に応じて、手順や段取りを変更することができる

- ・ 自立
- ・ 自立の促進
- ・ 指示・説明
- ・ 全面的な援助

* 対象者が「具体的な行動」ができるために必要な支援（介入度）

Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

(3) 「態度の階層構造」理論に基づく、チェックリストの作成

チェックリストの構成

態度

対応

具体的な行動

評価

仲間と協力する

より良く工夫する

自分の役割を果たす

自分で考える

ルールを守る

“はたらく”に向かう

【項目例】（全6項目）

（チームの作業に関して、自分から仲間・同僚に働きかけて）
作業の進捗状況に応じて、手順や段取りを変更することができる

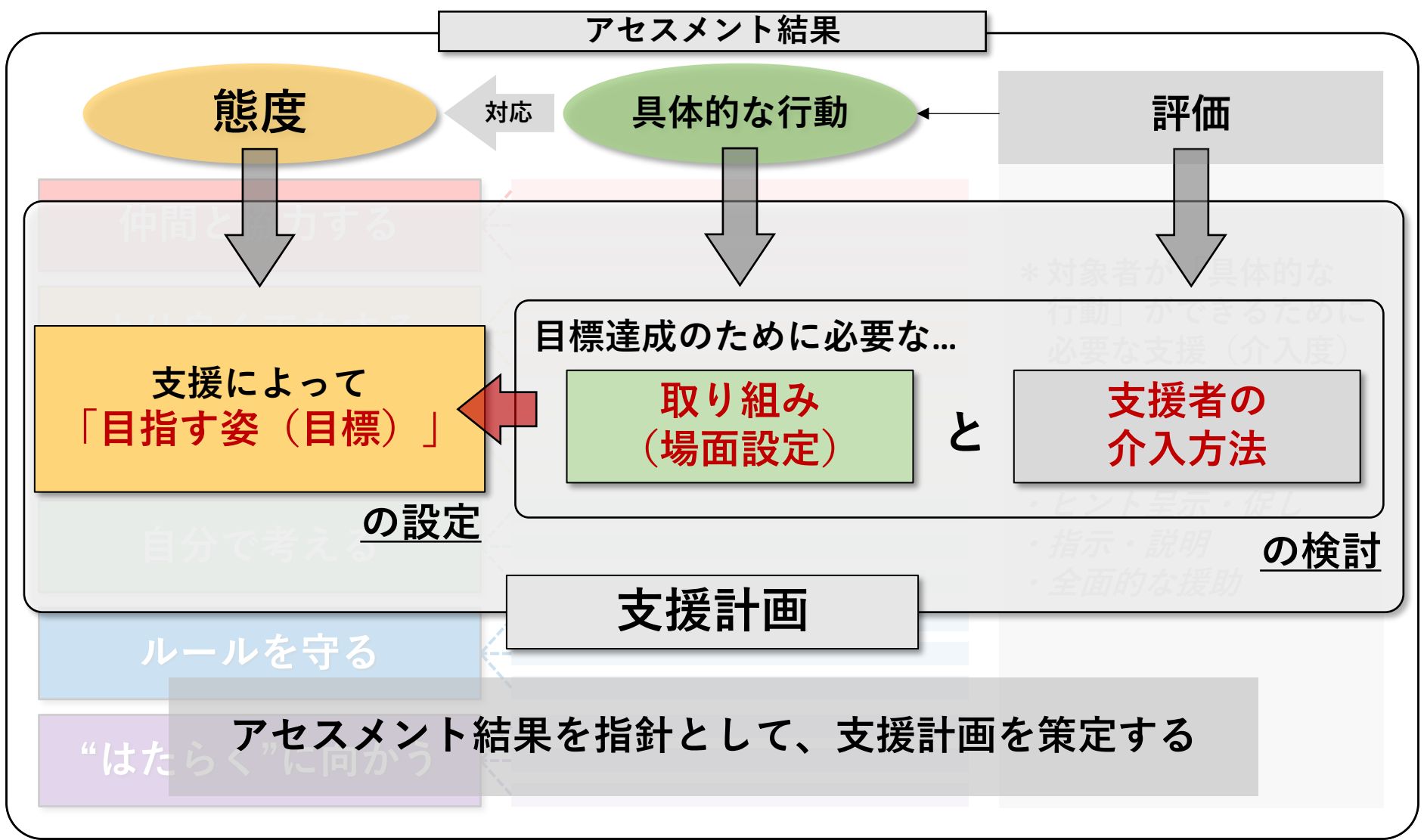
*対象者が「具体的な行動」ができるために必要な支援（介入度）

- ・自立
- ・見守り
- ・ヒント呈示・促し
- ・指示・説明
- ・全面的な援助

I. 「態度のチェックリスト」の作成

II. 就労支援における活用

(4) 支援におけるチェックリストの活用



Ⅱ.就労支援における活用

木村 恵理（社会福祉法人光明会）

Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

法人概要

社会福祉法人 光明会（こうめいかい）

- 本部所在地：千葉県八街市八街に20番地
- 設立年月日：平成10年11月設立
- 代表者：理事長 小澤定明

■基本理念：

働くことで他者を幸せにする障害者を全面支援します。

働いて給料を手にすることで人生を楽しむ夢を抱いている障害者の皆様へ支援をします。

障害者就業・生活支援センター事業との連携を図り、就職して人生を作りゆく夢を実現させましょう。

2002年に知的障害者授産施設としては日本初のISO9001:2000認証を得ました。対人サービスである福祉事業を「職員の気合い」「一生懸命な努力」といったあいまいさでごまかしません。常に改善しつづける「姿勢」。これこそISO規格(世界標準)が事業所に求める真意です。

ミッション・使命：顧客の社会的貢献と利他的活躍の機会と場を創造し、社会に日本ならではの勤労観（勤労を尊ぶ態度）と職業観（あらゆる職業の意義を敬う態度）を伝道します

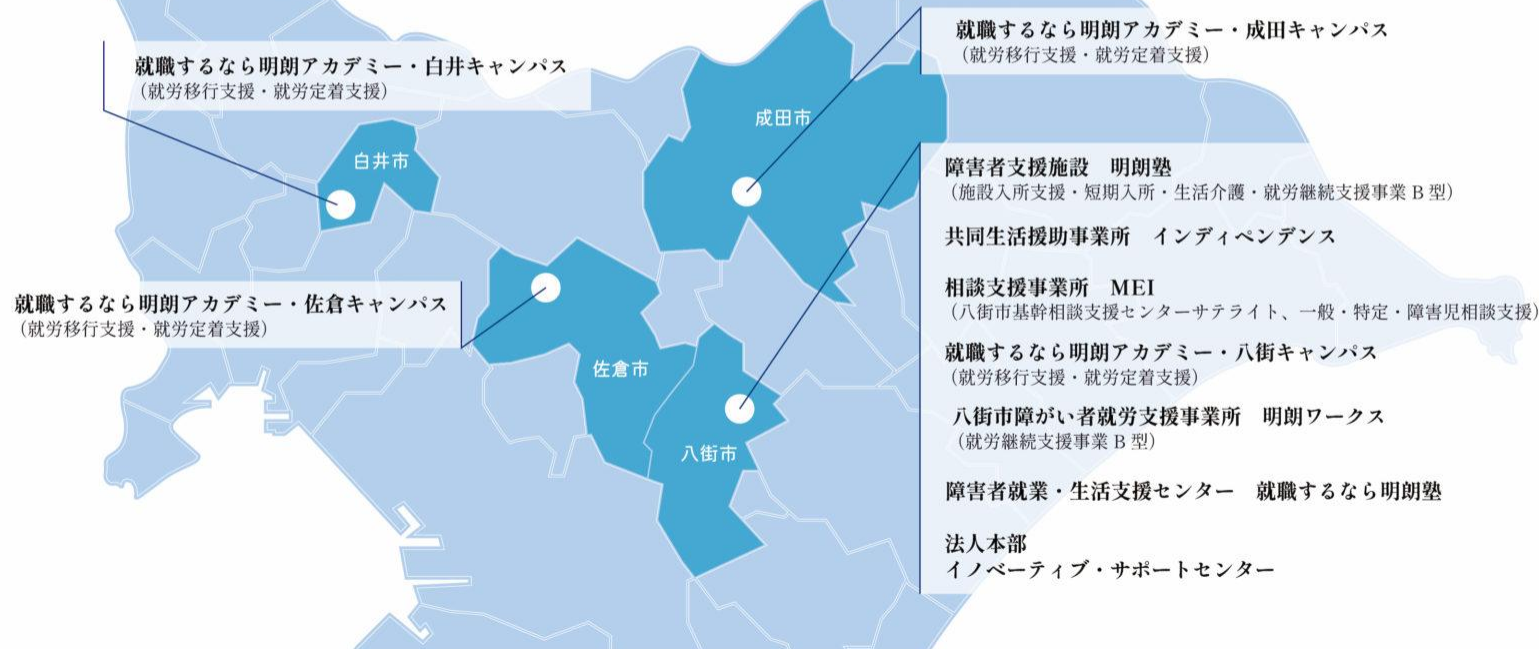
ビジョン：だれもがこの世に生まれてきた役割に基づき社会への貢献を求めて利他的行動に尽くす世の中を実現します



Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

社会福祉法人光明会 運営施設・事業所



Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

【現状の課題定義】

支援計画策定にあたり利用者の現状と支援の段階を整理する。
また支援方法について支援者間で共有する必要がある。



チェックリストの事例1

- ② 30代男性顧客
- ② 精神保健福祉手帳
- ② 統合失調症
- ② 事業所内での普段の作業の取り組みの様子から注意・集中の認知の弱さが見受けられる
- ② 実習先では「やる気がない」と評価された

「態度の階層」の一番下、感受性～自立性までは普段の作業の取り組みの様子をチェックした。自主性～協調・協力までは事業所ではなく、職場実習先での態度を実習先担当者よりヒアリングしチェックした。

I.「態度のチェックリスト」の作成

II.就労支援における活用

態度(目指す姿)		態度育成に向けた取り組み	取り組みに向けた支援レベル(介入度)						
			未実施	補助・支援を受け入れない	全体的援助	指示・説明	ヒント提示	促し	自立
協調・協力	目的の達成に向けて、仲間・同僚とより効果的な方法を考え、共有して作業に取り組んでいる	チームの作業に關して、仲間・同僚と話し合って 作業のやり方を共有・統一して、より効果的に取り組むことができる 目的の達成に向けて、作業目標を設定・実行することができる 無駄なく取り組みやすい作業環境を整えることができる 作業に關する道具・資材を計画的に管理・使用することができる 作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる 段取りをつけて、確実に作業をやり遂げることができる			✓				
		自分の作業に關しては、いつでもどこでも自分で考えて 取り組みの結果を振り返り、作業のやり方を工夫・改善できる 目的の達成に向けて、作業目標を設定・実行することができる 自分の役割・立場を踏まえつつ、相手の状況にも配慮して行動できる 無駄なく取り組みやすい作業環境を整えることができる 作業に關する道具・資材を計画的に管理・使用することができる 作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる			✓				
柔軟性・多様性	目的の達成に向けて、より良く工夫して臨機応変に作業に取り組んでいる	目標を示されれば、自分の作業に關しては、いつでもどこでも自分一人で 段取りをつけて、確実に作業をやり遂げることができる 自分の役割・立場に求められるふるまいを判断して、適切に行動できる 作業の進捗具合を確認・判断しながら、必要に応じて報告・連絡・相談をすることができる 作業に必要な道具・資材を判断・準備することができる 作業の進捗具合を確認・判断しながら、時間内に作業をやり遂げることができる 作業の仕上がり具合を確認・判断しながら、正確に作業をやり遂げることができる			✓				
		日常的な流れに沿った活動・作業であれば、どこでも自分一人で 日課・スケジュール・(配置・役割)を確認して、活動・作業に取り組める 活動・作業の場で求められるふるまいを判断して、適切に行動できる 必要に応じて、活動・作業に關する報告・連絡・相談をすることができる 必要なものを確認して、活動・作業の準備・片付けを正しく行える 決められた時間内を確認して、活動・作業をやり遂げることができる 手順を確認して、活動・作業を正しく行える			✓				
責任性	自分の役割に課せられた目標を達成するために必要なことを考え、安定して作業に取り組んでいる	日常的に行っている活動・作業であれば、自分一人で 日課・スケジュール・(配置・役割)に沿って活動・作業に取り組める 活動・作業の場のルールに応じた基本的なふるまいができる 決められたとおりに活動・作業に關する報告・連絡ができる 決められたとおりに活動・作業の準備・片付けを行える 決められた時間内に活動・作業をやり遂げることができる ひとつの活動・作業を正しい手順で進めて行える			✓				
		支援者の支えがあれば、集団で活動するなかで 配置・役割に従って、活動・作業に取り組める 日課・スケジュールに従って、行動することができる 活動・作業の場のルールに応じた基本的なふるまいができる 決められた時間内に活動・作業をやり遂げることができる ひとつの活動・作業を正しい手順で進めて行える			✓				
自主性	自分は何をするかを周囲からの要請に応え、判断(選択)して、活動・作業に取り組んでいる	支援者の支えがあれば、支援者と一緒に活動するなかで 活動・作業に最後まで向かい続けることができる 決められたとおりに活動・作業に關する報告・連絡ができる 決められたとおりに活動・作業の準備・片付けを行える 活動・作業のなかの隣接する複数の工程を続けて正しい手順で行える 活動・作業のなかの複数の工程を正しい手順で行える 活動・作業のなかの1工程を正しい手順で行える			✓				
		特定の支援者と一線に活動するなかで (道かずになど)一線に受け入れられる方法で、自分の要求を伝えることができる 支援者に活動に對する自分の気持ちを率直に伝えることができる 支援者の働きかけに応じて、活動を止めることができる 支援者の働きかけに応じて、活動に向かうことができる 支援者のやり方を真似ることができる 支援者からの働きかけに注意を向けることができる 支援者からの呼びかけに応じることができる			✓				
自立性	目標に向かって、決められたとおりに最後まで自立して活動・作業に取り組んでいる	特定の支援者とのやり取りのなかで 支援者からの働きかけを(拒否せずに)受け入れる様子が見られる 支援者の動きを真似る様子が見られる 支援者の動きに注意を向ける様子が見られる 支援者が驚いている姿を見て、自分も驚く様子が見られる			✓				
		感受性 人からの働きかけを(拒否せず)に受け入れている			✓				
自律性(目標)	自分の感情や行動をコントロールして、示された目標に従って活動・作業に向かっている								
自律性(決まり)	自分の感情や行動をコントロールして、示された決まりに従って活動・作業に向かっている								
応答性	人からの働きかけに応じて								
感受性	人からの働きかけを(拒否せず)に受け入れている								

I. 「態度のチェックリスト」の作成

II. 就労支援における活用

態度(目指す姿)	態度育成に向けた取り組み	取り組みに向けた支援レベル(介入度)						
		未実施	援助・支援を受け入れない	全面的援助	指示・説明	ヒント提示	促し	自立
協調・協力	チームの作業に関して、仲間・同僚と話し合っている							
	作業のやり方を共有・統一して、より効果的に取り組むことができる			✓				
	目的の達成に向けて、作業目標を設定・実行することができる			✓				
	無駄なく取り組みやすい作業環境を整えることができる			✓				
	作業に関わる道具・資材を計画的に管理・使用することができる			✓				
	作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる			✓				
柔軟性・多様性	段取りをつけて、確実に作業をやり遂げることができる			✓				
	自分の作業に関しては、いつでもどこでも自分で考えて							
	取り組みの結果を振り返り、作業のやり方を工夫・改善できる			✓				
				✓				
				✓				
				✓				
責任性				✓				
				✓				
				✓				
				✓				
				✓				
				✓				
自主性				✓				
				✓				
				✓				
				✓				
				✓				
				✓				
自立性				✓				
				✓				
				✓				
				✓				
				✓				
				✓				
自律性(目標)	ひとつの活動・作業を正しい手順で通して行える			✓				
	支援者の支えがあれば、集団で活動するなかで							
	配置・役割に従って、活動・作業に取り組める							✓
	日課・スケジュールに従って、行動することができる							✓
	活動・作業の場のルールに応じた基本的なふるまいができる			✓				
	決められた時間内に活動・作業をやり遂げることができる							✓
	ひとつの活動・作業を正しい手順で通して行える			✓				

チェックリストにより判明した点

「態度の階層」の自主性～協調・協力での支援レベル「全面的援助」が多いため、支援員の介入度を減らしていき、「介入度の低い「ヒント提示」を行い、ご本人が自分で考えて行動する機会を作る必要がある。

チェックリストの事例2

- ② 30代男性顧客
- ② 身体障害者手帳（車イスと松葉づえを使用）
- ② 脊髄小脳変性症（せきずい しょうのう へんせいしょう）
- ② 就労経験あり、1社を10年以上、複数社を数年間の勤務していた
- ② 社交的な性格で休憩時間は誰かと話していることが多い方ですが、実習先では配慮事項を伝えられずに現場ではその場にあった振る舞いできませんでした。

「態度の階層」の感受性～自立性までは普段の作業の取り組みの様子をチェックした。自主性～協調・協力までは事業所ではなく、職場実習先での態度を実習先担当者よりヒアリングしチェックした。

I.「態度のチェックリスト」の作成

II.就労支援における活用

態度(目指す姿)		態度育成に向けた取り組み		取り組みに向けた支援レベル(介入度)						
				未実施	補助・支援を受け入れない	全体的補助	指示・説明	ヒント提示	促し	自立
協調・協力	目的の達成に向けて、仲間・同僚とより効果的な方法を考え、共有して作業に取り組んでいる	→	チームの作業に關して、仲間・同僚と話し合っている	✓						
			作業のやり方を共有・統一して、より効果的に取り組むことができる	✓						
			目的の達成に向けて、作業目標を設定・実行することができる	✓						
			無駄なく取り組みやすい作業環境を整えることができる	✓						
			作業に關する道具・資材を計画的に管理・使用することができる	✓						
柔軟性・多様性	目的の達成に向けて、より良く工夫して臨機応変に作業に取り組んでいる	→	作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる	✓						
			段取りをつけて、確実に作業をやり遂げることができる	✓						
			自分の作業に關しては、いつでもどこでも自分で考えて	✓						
			取り組みの結果を振り返り、作業のやり方を工夫・改善できる	✓						
			目的の達成に向けて、作業目標を設定・実行することができる	✓						
責任性	自分の役割に課せられた目標を達成するために必要なことを考え、安定して作業に取り組んでいる	→	自分の役割・立場を踏まえつつ、相手の状況にも配慮して行動できる	✓						
			無駄なく取り組みやすい作業環境を整えることができる	✓						
			作業に關する道具・資材を計画的に管理・使用することができる	✓						
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる	✓						
			目標を示されれば、自分の作業に關しては、いつでもどこでも自分一人で							✓
自主性	自分は何をするかを周囲からの要請に応え、判断(選択)して、活動・作業に取り組んでいる	→	段取りをつけて、確実に作業をやり遂げることができる				✓			
			自分の役割・立場に求められるふるまいを判断して、適切に行動できる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業に必要な道具・資材を準備することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
自立性	目標に向かって、決められたとおりに最後まで自立して活動・作業に取り組んでいる	→	作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
自律性(目標)	自分の感情や行動をコントロールして、示された目標に従って活動・作業に向かっている	→	作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
自律性(決まり)	自分の感情や行動をコントロールして、示された決まりに従って活動・作業に向かっている	→	作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
応答性	人からの働きかけに応じている	→	作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
感受性	人からの働きかけを(拒否せず)に受け入れている	→	作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			
			作業の進捗状況に応じて手順や段取りを変更することができる				✓			

I.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

[illegible]

Ⅰ.「態度のチェックリスト」の作成

Ⅱ.就労支援における活用

考察

- ・チェックリストを使用することで、支援する介入度が整理され明確になる。
- ・チェックリスト使って整理することにより支援者間で情報共有ができ、支援のバラつきが減少できる。

今後に向けて

- ・「態度の階層」の支援者の共通理解のため研修を行う。
- ・職場実習の前後でチェックリストを行い、支援の介入度や支援方法等を支援者間で統一する。
- ・評価項目が抽象的であることから、チェックのバラつきが減少させるため、事業所毎の作業に対応した具体的な項目にする。
- ・支援方法を蓄積していく。