

特例子会社における 障がいのある社員の個別支援計画の導入

－「働く態度の階層構造」理論による社員育成・支援の仕組み化－

- 小笠原 拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ 担当社員）
菅野 敦 （東京学芸大学名誉教授）

I .はじめに

1.会社概要

Ⅰ.はじめに

Ⅱ.育成・支援の仕組みづくり

Ⅲ.今後の課題

1.会社概要

* 2024年4月現在

会 社 名 : 株式会社ドコモ・プラスハーティ
(NTTドコモ特例子会社)

所 在 地 : 東京都豊島区東池袋 3 - 1 6 - 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 : 4 0 百万円

株 主 : NTTドコモ (1 0 0 %)

代表取締役社長 本 昌子

従 業 員 数 : 1 4 3 名 (うち、障がい者 9 2 名)

※ 出向含む、役員除く

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

NTT
docomo
株式会社ドコモ・プラスハーティ

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

1.会社概要



〈清掃業務の特徴〉

- ・ チームによる作業分担
- ・ 分かりやすい・使いやすい道具類

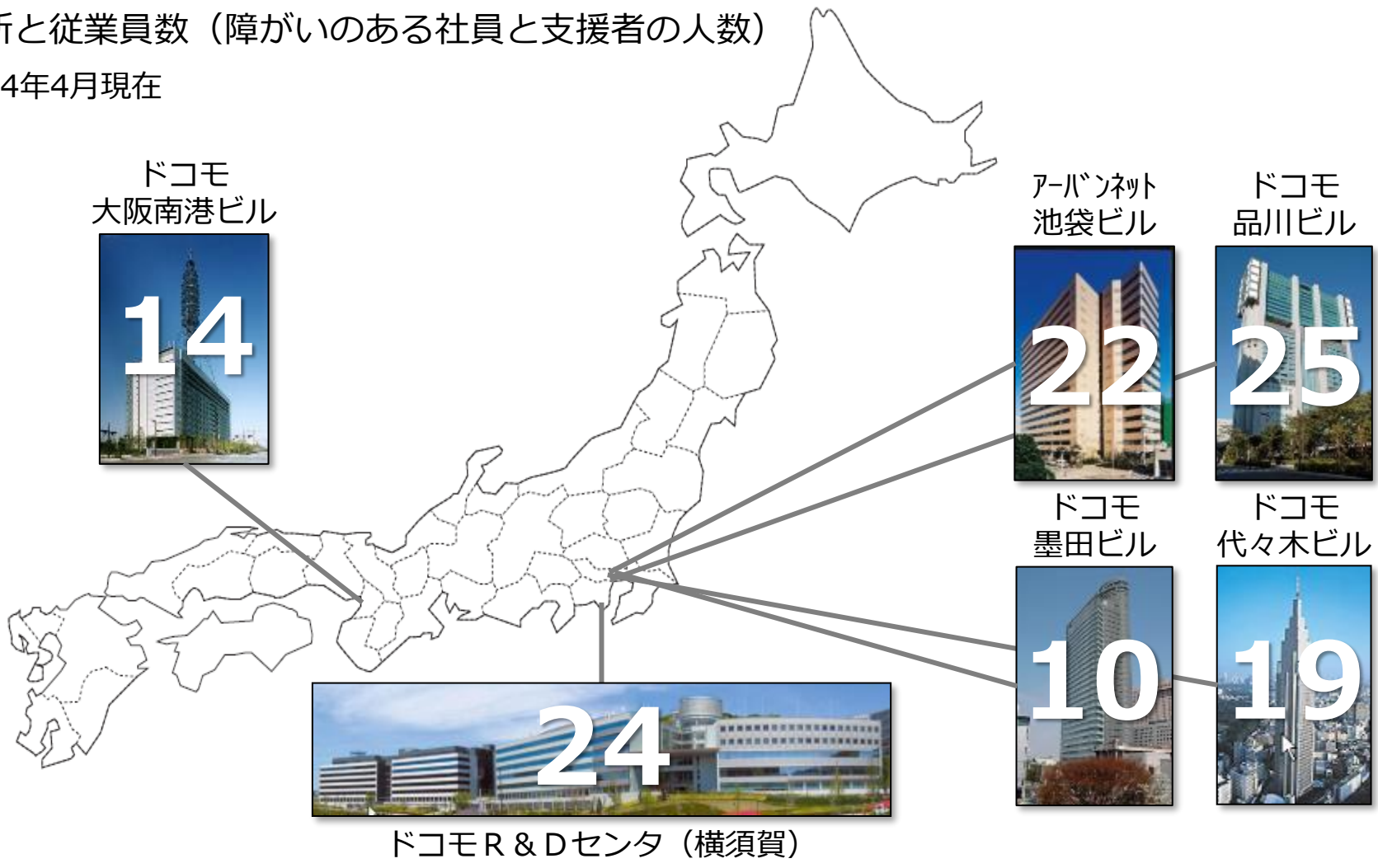
特例子会社における障がいのある社員の個別支援計画の導入－「働く態度の階層構造」理論による社員育成・支援の仕組み化－

- I.はじめに
- II.育成・支援の仕組みづくり
- III.今後の課題

1.会社概要

事業所と従業員数（障がいのある社員と支援者の人数）

* 2024年4月現在



1.会社概要



〈ドコモ・プラスハーティにおける障がい者雇用〉

(企業の社会的責任にとどまらず)
多様性を取り込みつつ強い会社をつくっていく、
ダイバーシティ経営の一環として位置付いている。

(雇用する（就職する）ことがゴールではなく)
働くことを通じて**成長・挑戦**し、**自立**への道すがら、
お世話になった方々に**貢献**することを目指している。

I .はじめに

2.障がい者就労支援の意義と課題

I.はじめに

II.育成・支援の仕組みづくり

III.今後の課題

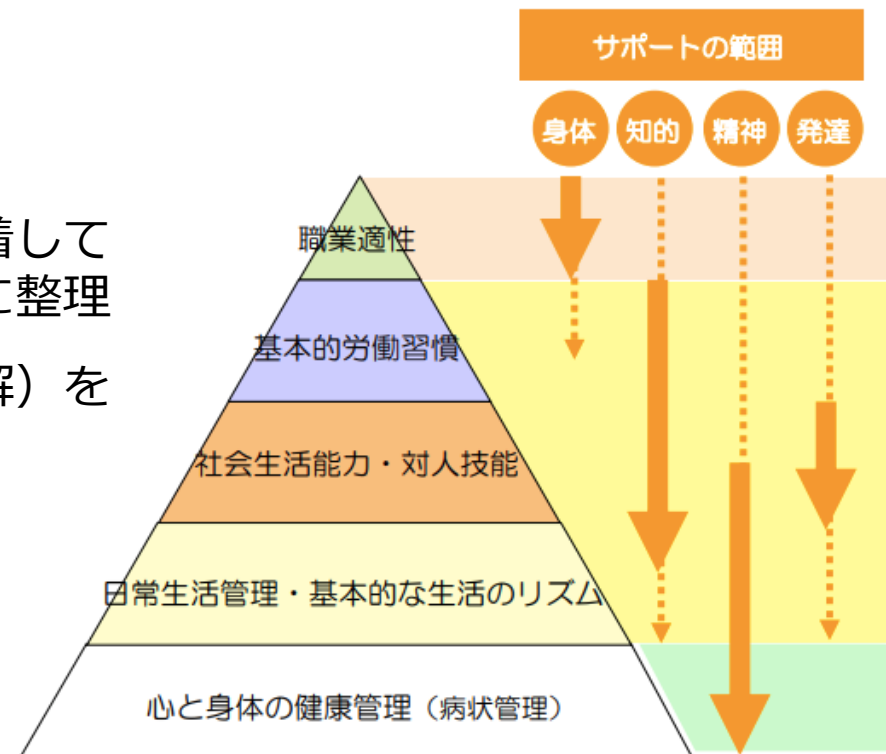
2.障がい者就労支援の意義と課題

①これまでの就労支援の課題

→ 安定と定着

◆就労準備性ピラミッド

- ・ 障がいのある人が就労し、安定・定着して働くための支援課題を幅広く段階的に整理
- ・ 職業生活に必要なスキル（技能・理解）をチェックリストとして一覧化



* 高齢・障害者雇用支援機構作成

I.はじめに

II.育成・支援の仕組みづくり

III.今後の課題

2.障がい者就労支援の意義と課題

②これからの就労支援の課題

→（安定と定着に加えて）**能力の向上と成長**

◆障害者雇用促進法改正

雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を 正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに**職業能力の開発及び向上に関する措置**を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

→障がいのある方が**企業の成長、発展にとってなくてはならない人材**として活躍し続けることができる環境づくりを一層進めることが重要

特例子会社における障がいのある社員の個別支援計画の導入－「働く態度の階層構造」理論による社員育成・支援の仕組み化－

Ⅰ.はじめに

Ⅱ.育成・支援の仕組みづくり

Ⅲ.今後の課題

2.障がい者就労支援の意義と課題

②これからの就労支援の課題

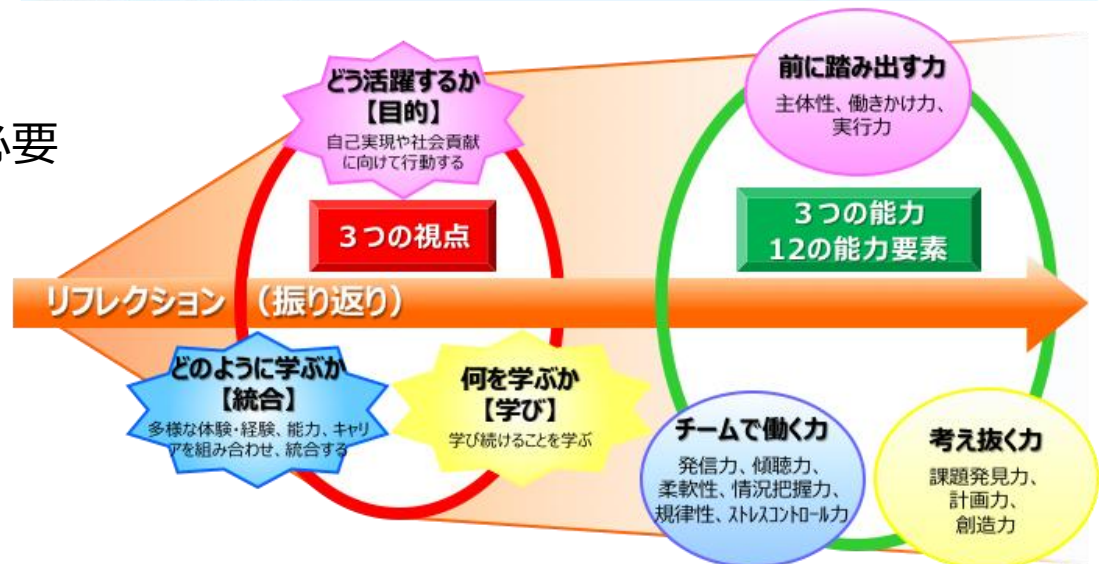
→（安定と定着に加えて）能力の向上と成長

◆社会人基礎力

- ・変化の激しい現代社会で生きていくためには
自ら考え、学び続ける力が必要

→障がいの有無に関わらず、
社会人として求められる

「人生100年時代の社会人基礎力」は、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力と定義され、社会人基礎力の3つの能力／12の能力要素を内容としつつ、能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要と位置付けられる。



* 経済産業省HPより

Ⅰ.はじめに

Ⅱ.育成・支援の仕組みづくり

Ⅲ.今後の課題

2.障がい者就労支援の意義と課題

今日の障がい者就労支援は・・・

「就労し、安定・定着して働く」ための支援にとどまらず、
「社会人として自ら考え、学び、成長し続ける」ための支援まで、幅広い課題がある。

その一方で・・・

スキルの的には問題ないけど
安定して働けない人がいる

「自分で考え、学び続ける」って
どう支援すれば良いの？

**働くこと（働くなかで自ら課題を解決すること）に
向かい続けるための力を伸ばす必要がある**

I.はじめに

II.育成・支援の仕組みづくり

III.今後の課題

2.障がい者就労支援の意義と課題

菅野（2015）

障がい者就労支援の意義

「賃金の提供や、生活する力を高めることで、社会的な自立をめざしている」

→社会的な自立をめざすために、知識や技能に加えて、
社会生活に必要な**実践的な態度の形成**に向けた支援が必要

態度とは…

人や活動、課題、学習、仕事、生活、社会に向かう“心の力”（構え）

●会社で…

手順どおりに
作業をする

（自分の気持ちをコントロールして）
決まりを守ろうとする**態度**

●駅で…

順番どおりに並ぶ



●会社で…

段取りを決めて
作業をする

自分で解決策を考えようとする**態度**

●駅で…

電車のルートを考える



I.はじめに

II.育成・支援の仕組みづくり

III.今後の課題

2.障がい者就労支援の意義と課題

菅野（2015）

障がい者就労支援の意義

「賃金の提供や、生活する力を高めることで、社会的な自立をめざしている」

→社会的な自立をめざすために、知識や技能に加えて、
社会生活に必要な**実践的な態度の形成**に向けた支援が必要

態度とは…

人や活動、課題、学習、仕事、生活、社会に向かう“心の力”（構え）

↓変化の激しい現代社会において、
自律的かつ多様な環境にも適応・順応しながら、
課題を解決するための「**生きていくための力**」

障がい者就労支援の意義のひとつとして…

働くことを通じた、「**課題解決に向かう態度**」の形成（自分の気持ちをコントロールして）
決まりを守ろうとする態度

自分で解決策を考えようとする態度

Ⅱ.育成・支援の仕組みづくり

1.働く態度の形成に関する理論

1.働く態度の形成に関する理論

◆態度の階層構造



菅野（2015）によって提唱

- ・働くこと（働くなかで課題解決すること）
 に向かう態度を段階的に整理
- ・就労に向けた準備段階から
 課題を見出しより良く取り組む段階まで
 幅広く網羅

→支援者が育成・支援を体系的に
 整理・共有できる
 ＝個々の段階に応じた、
 育成・支援を計画的に行える

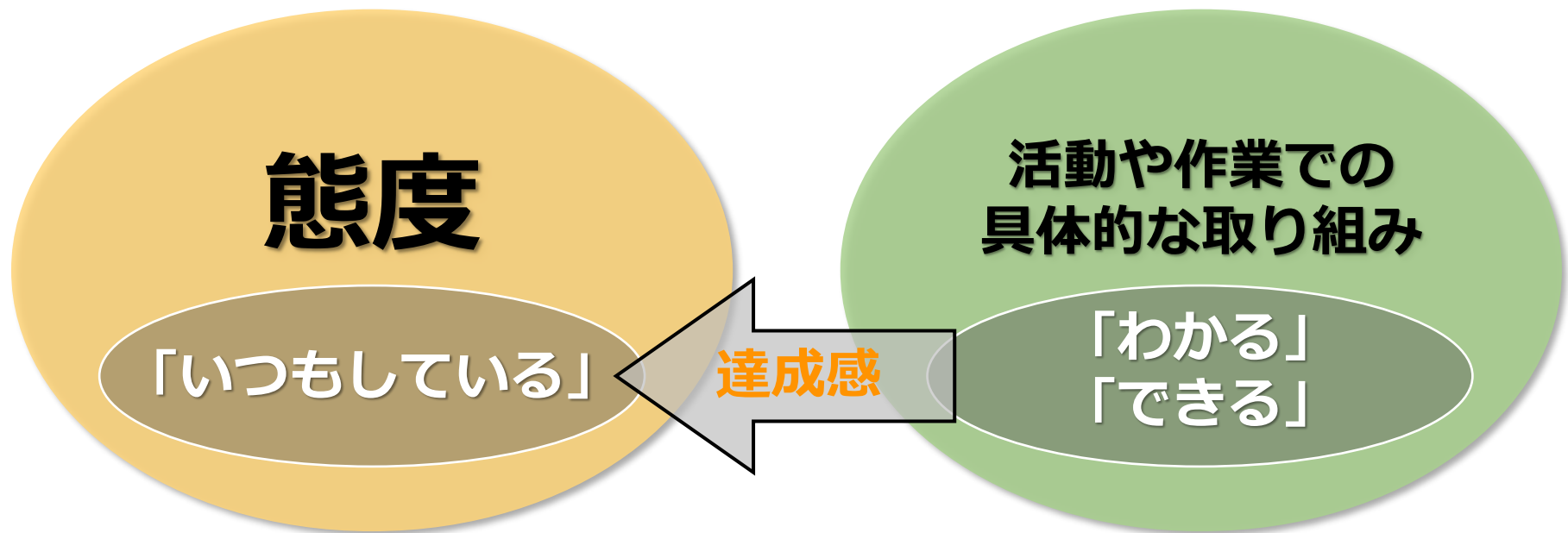
Ⅰ.はじめに

Ⅱ.育成・支援の仕組みづくり

Ⅲ.今後の課題

1.働く態度の形成に関する理論

「**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、形成される。

**働くことを通じた態度の形成**

育てたい「態度」の段階に応じた、取り組みの内容をリスト化
→態度の形成に向けた取り組みの内容を体系的に整理

Ⅱ.育成・支援の仕組みづくり

2.働く態度と取組みのリスト化

特例子会社における障がいのある社員の個別支援計画の導入－「働く態度の階層構造」理論による社員育成・支援の仕組み化－

I.はじめに

II.育成・支援の仕組みづくり

III.今後の課題

2.働く態度と取り組みのリスト化

態度（目指す姿）		能力（態度育成に向けた取り組み）	取り組み達成の頻度（定着率）					
			n	1	2	3	4	5
			取り組みを行っていない	ほとんど、しない (0～20%)	あまり、しない (21～40%)	ときどき、している (41～60%)	よく、している (61～80%)	いつも、している (81～100%)
協調・協力	目的の達成に向けてチームとして何をするかを仲間・同僚とすり合わせ・決めて、責任を共有して活動・作業に取り組んでいる	どんなときでも、自分から仲間に関わりかけ、目的の達成に向けてすることを一緒に考えて・・・						
		チームの活動・作業に関する報告・連絡・相談や情報共有のルールを決めることができる チームの活動・作業のやり方をより良く変え、ルールを決めることができる チームの活動・作業の場所を無駄なく取り組みやすく整え、ルールを決めることができる チームの活動・作業の道具や材料を計画的に使ったり・補充することができる チームの活動・作業の進み具合に合わせて、段取りや役割分担を組み替えることができる 目標を立て、それに向けたチームの活動・作業（内容・段取り・役割分担）を計画して取り組むことができる						
主体性 (柔軟性・多様性)	目的の達成に向けて自分がより良く何をするかを見出し・決めて、責任をもって活動・作業に取り組んでいる	どんなときでも、目的の達成に向けて自分を自分から考え・見つけ出して・・・						
		活動・作業がよりスムーズに進むように、周りに気を配ったふるまいができる 活動・作業に関して、相手の考えを認めつつ自分の考えを適切に伝えることができる 活動・作業のやり方をより良く変えることができる 活動・作業の場所を無駄なく取り組みやすく整えることができる 活動・作業の道具や材料を計画的に使ったり・補充することができる 目標を立て、それに向けた活動・作業（内容・段取り）を計画して取り組むことができる						
責任性	目標の達成に向けて自分の役割・立場に課せられたことを判断（選択）して、活動・作業に取り組んでいる	どんなときでも、目標の達成に向けて自分に求められていることを考えて・・・						
		自分の行動を確かめて、その場に合ったふるまいができる 活動・作業に必要な質問や相談ができる 活動・作業の進み具合に合わせて、段取りを組み替えることができる 活動・作業の段取りを組み込んで取り組むことができる 活動・作業に使うものを確かめて、必要な準備・片付けができる スケジュールや配置などを確かめて、活動・作業に取り組むことができる やり方や仕上がり具合を確かめて、正しく活動・作業ができる						
自主性	活動・作業をやり遂げるために自分のすることを判断（選択）して、取り組んでいる	いつもしているようなことであれば、どこでも自分から進んで・・・						
		自分の行動を確かめて、その場に合ったふるまいができる 活動・作業に必要な質問や相談ができる 活動・作業の進み具合に合わせて、段取りを組み替えることができる 活動・作業の段取りを組み込んで取り組むことができる 活動・作業に使うものを確かめて、必要な準備・片付けができる スケジュールや配置などを確かめて、活動・作業に取り組むことができる やり方や仕上がり具合を確かめて、正しく活動・作業ができる						
自立性	最後まで人に頼らず自分で、決められたとおり活動・作業に取り組んでいる	自分ひとりで（誰にも言われなくても）・・・						
		【いつも活動・作業の場】のルールやマナーを守って過ごせる 【いつも活動・作業の場面】のときの報告や連絡が正しくできる 【いつもしている活動・作業】の準備・片付けが正しくできる 【スケジュール表配置図など】の変更のとおりに行動できる 【スケジュール表配置図など】のとおりに行動できる 【設定時間】以内に【いつもしている活動・作業】を終わらせられる 正しいやり方で【いつもしている活動・作業】ができる						
自律性	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	【支援者指導者】に教えてもらいながらであれば・・・						
		【いつも活動・作業の場】のルールやマナーを守って過ごせる 【いつも活動・作業の場面】のときの報告や連絡が正しくできる 【いつもしている活動・作業】の準備・片付けが正しくできる 【スケジュール表配置図など】の変更のとおりに行動できる 【スケジュール表配置図など】のとおりに行動できる 【設定時間】以内に【いつもしている活動・作業】を終わらせられる 正しいやり方で【いつもしている活動・作業】ができる						
自発性	活動・作業が呈示されると自ら取り組みもうとしている（やりたがる）	特定の活動・作業・場所であれば、支援者からの呈示に対して・・・						
		活動・作業に向かい続ける様子が見られる 活動・作業ができたことを支援者に伝える様子が見られる 活動・作業に関する話を聞こうとする様子が見られる 活動・作業に自ら取り組み始める様子が見られる						
応答性	人からの働きかけに応じている	特定の支援者に対してであれば、支援者からの働きかけに応じて・・・						
		支援者に自分の気持ちを正直に伝える様子が見られる 活動に関わる簡単な動作・行為をしようとする様子が見られる 支援者のやり方を真似る様子が見られる 支援者に対して何らかの形で応答する様子が見られる						
感受性	人からの働きかけを（拒否せずに）受け入れている	特定の支援者に対してであれば・・・						
		支援者が示した（指した）ものに注目する様子が見られる 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 支援者からの働きかけに反応して表情を変化させる様子が見られる 支援者の動きに興味を示し注意を向ける様子が見られる						

I.はじめに

Ⅲ. 今後の課題

態度（目指す姿）		能力（態度育成に向けた取り組み）		取り組み達成の頻度（定着率）					
				n	1	2	3	4	5
				取り組みを行っている	ほとんど、しない (0~20%)	あまり、しない (21~40%)	ときどき、している (41~60%)	よく、している (61~80%)	いつも、している (81~100%)
協調・協力	目的の達成に向けてチームとして何をするかを仲間・同僚とすり合わせ、決めて、責任を共有して活動・作業に取り組んでいる	どんなときでも、自分から仲間へ働きかけ、目的の達成に向けてすることを一緒に考えて・・・ チームの活動・作業に関する報告・連絡・相談や情報共有のルールを決めることができる チームの活動・作業のやり方をより良く変える、ルールを決めることができる チームの活動・作業の場所を無駄なく取り組みやすく整え、ルールを決めることができる チームの活動・作業の道具や材料を計画的に使ったり、補充することができる チームの活動・作業の進み具合に合わせて、段取りや役割分担を組み替えることができる 目標を立て、それに向けたチームの活動・作業（内容・段取り・役割分担）を計画して取り組むことができる	どんなときでも、目的の達成に向けて自分を自分から考え、見つけ出して・・・ 活動・作業がよりスムーズに進むように、周りに気を配ったふるまいができる 活動・作業に関して、相手の考えを認めつつ自分の考えを適切に伝えることができる 活動・作業のやり方をより良く変えることができる 活動・作業の場所を無駄なく取り組みやすく整え、ルールを決めることができる 活動・作業の道具や材料を計画的に使ったり、補充することができる 目標を立て、それに向けたチームの活動・作業（内容・段取り・役割分担）を計画して取り組むことができる						
主体性 （主体的、多面的）	目的の達成に向けて自分がより良く何をするかを見出し、決めて、責任をもって活動・作業に取り組んでいる	どんなときでも、目的の達成に向けて自分を自分から考え、見つけ出して・・・ 活動・作業がよりスムーズに進むように、周りに気を配ったふるまいができる 活動・作業に関して、相手の考えを認めつつ自分の考えを適切に伝えることができる 活動・作業のやり方をより良く変えることができる 活動・作業の場所を無駄なく取り組みやすく整え、ルールを決めることができる 活動・作業の道具や材料を計画的に使ったり、補充することができる 目標を立て、それに向けたチームの活動・作業（内容・段取り・役割分担）を計画して取り組むことができる	態度形成に向けた「具体的な取り組み」 「態度が形成された活動・作業における取り組みの姿」						
責任性	目標の達成に向けて自分の役割や責任を主体的に判断（選択）して、活動・作業に取り組んでいる	自分の行動や発言、態度、態度・作業に関する報告・連絡・相談や情報共有のルールを決めることができる 活動・作業のやり方をより良く変える、ルールを決めることができる 活動・作業の場所を無駄なく取り組みやすく整え、ルールを決めることができる 活動・作業の道具や材料を計画的に使ったり、補充することができる 目標を立て、それに向けたチームの活動・作業（内容・段取り・役割分担）を計画して取り組むことができる	「働く態度」（目指す態度） （9項目）						
自主性	活動・作業をやり遂げるために自分のことを判断（選択）して、取り組んでいる	自分の行動や発言、態度、態度・作業に関する報告・連絡・相談や情報共有のルールを決めることができる 活動・作業のやり方をより良く変える、ルールを決めることができる 活動・作業の場所を無駄なく取り組みやすく整え、ルールを決めることができる 活動・作業の道具や材料を計画的に使ったり、補充することができる 目標を立て、それに向けたチームの活動・作業（内容・段取り・役割分担）を計画して取り組むことができる	（52項目）						
自立性	最後まで人に頼らず自分で、決められたとおり活動・作業に取り組んでいる	自分の行動や発言、態度、態度・作業に関する報告・連絡・相談や情報共有のルールを決めることができる 活動・作業のやり方をより良く変える、ルールを決めることができる 活動・作業の場所を無駄なく取り組みやすく整え、ルールを決めることができる 活動・作業の道具や材料を計画的に使ったり、補充することができる 目標を立て、それに向けたチームの活動・作業（内容・段取り・役割分担）を計画して取り組むことができる							
自律性	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	自分の行動や発言、態度、態度・作業に関する報告・連絡・相談や情報共有のルールを決めることができる 活動・作業のやり方をより良く変える、ルールを決めることができる 活動・作業の場所を無駄なく取り組みやすく整え、ルールを決めることができる 活動・作業の道具や材料を計画的に使ったり、補充することができる 目標を立て、それに向けたチームの活動・作業（内容・段取り・役割分担）を計画して取り組むことができる							
自発性	活動・作業が求められることに対して、主体的に取り組んでいる	自分の行動や発言、態度、態度・作業に関する報告・連絡・相談や情報共有のルールを決めることができる 活動・作業のやり方をより良く変える、ルールを決めることができる 活動・作業の場所を無駄なく取り組みやすく整え、ルールを決めることができる 活動・作業の道具や材料を計画的に使ったり、補充することができる 目標を立て、それに向けたチームの活動・作業（内容・段取り・役割分担）を計画して取り組むことができる							
応答性	人からの働きかけに応じている	活動・作業に関する報告・連絡・相談や情報共有のルールを決めることができる 活動・作業のやり方をより良く変える、ルールを決めることができる 活動・作業の場所を無駄なく取り組みやすく整え、ルールを決めることができる 活動・作業の道具や材料を計画的に使ったり、補充することができる 目標を立て、それに向けたチームの活動・作業（内容・段取り・役割分担）を計画して取り組むことができる							
感受性	人からの働きかけを（拒否せずに）受け入れている	活動・作業に関する報告・連絡・相談や情報共有のルールを決めることができる 活動・作業のやり方をより良く変える、ルールを決めることができる 活動・作業の場所を無駄なく取り組みやすく整え、ルールを決めることができる 活動・作業の道具や材料を計画的に使ったり、補充することができる 目標を立て、それに向けたチームの活動・作業（内容・段取り・役割分担）を計画して取り組むことができる							

特例子会社における障がいのある社員の個別支援計画の導入 - 「働く態度の階層構造」理論による社員育成・支援の仕組み化 -

I.はじめに

II.育成・支援の仕組みづくり

III.今後の課題

2.働く態度と取り組みのリスト化

活動・作業における取り組みの姿		取り組み達成の頻度（定着率）					
能力（態度育成に向けた取り組み）		n	1	2	3	4	5
		取り組みを行っていない	ほとんど、しない (0~20%)	あまり、しない (21~40%)	ときどき、している (41~60%)	よく、している (61~80%)	いつも、している (81~100%)
【自主性】 自分から考える	（いつもしているようなことであれば、どこでも自分から進んで・・・） 活動・作業の段取りを組んで取り組むことができる						
	目標の達成に向けて自分の役割・立場に課せられたことを判断（選択）して、						
【自立性】 自分一人でやる	（自分ひとりで（誰にも言われなくても）・・・） 正しいやり方で【いつもしている活動・作業】ができる						
	活動・作業に必要な質問や相談ができる						
【自律性】 ルールを守る	（支援者に教えてもらいながらであれば・・・） 正しいやり方で【いつもしている活動・作業】ができる						
	活動・作業に自ら取り組み始める様子が見られる						
応答性	人からの働きかけに応じている						
	支援者に自分の気持ちを率直に伝える様子が見られる						
感受性	人からの働きかけを（拒否せずに）受け入れている						
	支援者の動きに敏感を示し注意を向けようとする様子が見られる						

同じ場面でも取り組みに向かう姿が違う

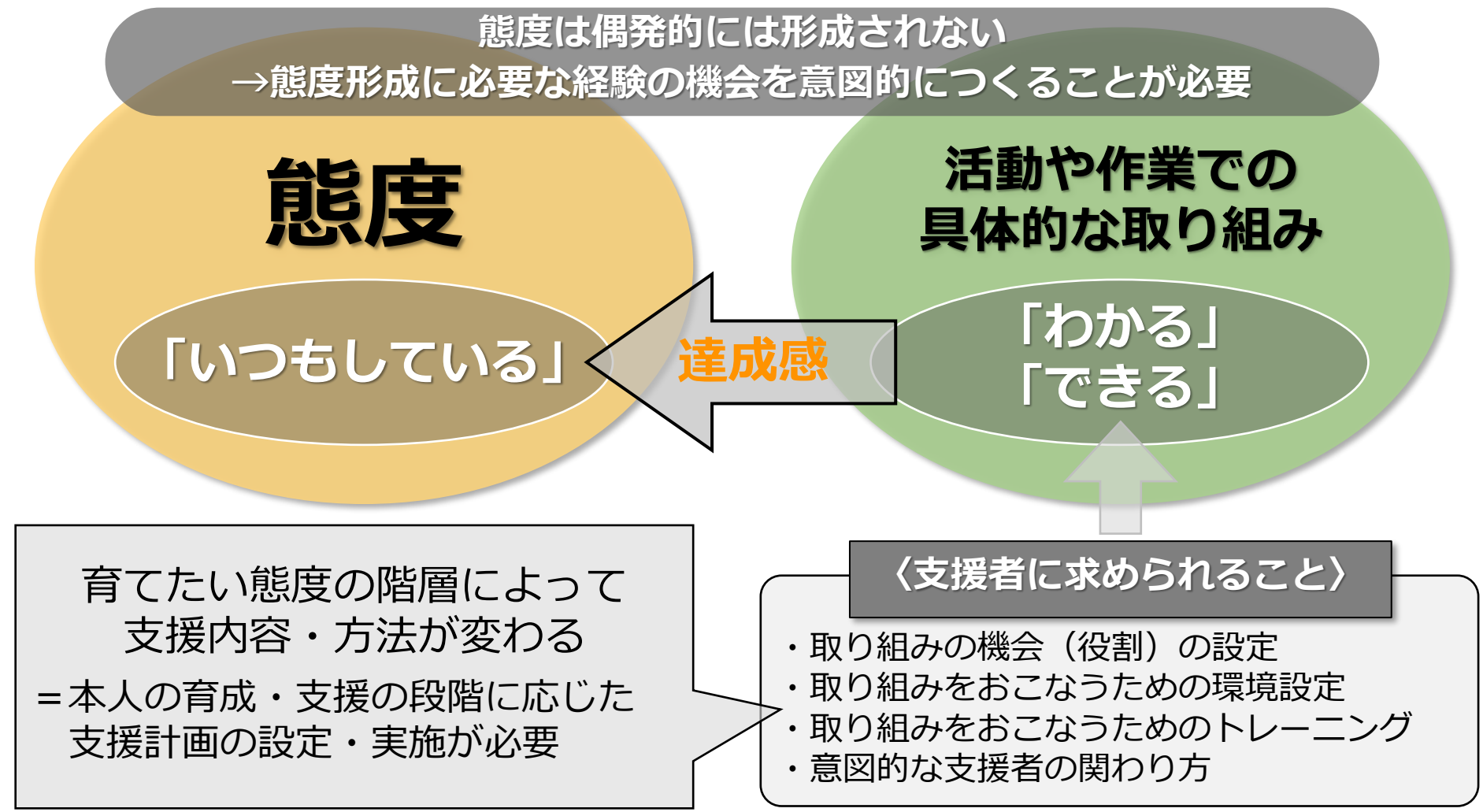
Ⅱ.育成・支援の仕組みづくり

3.態度の形成に向けて必要な支援

特例子会社における障がいのある社員の個別支援計画の導入－「働く態度の階層構造」理論による社員育成・支援の仕組み化－

- I.はじめに
- II.育成・支援の仕組みづくり
- III.今後の課題

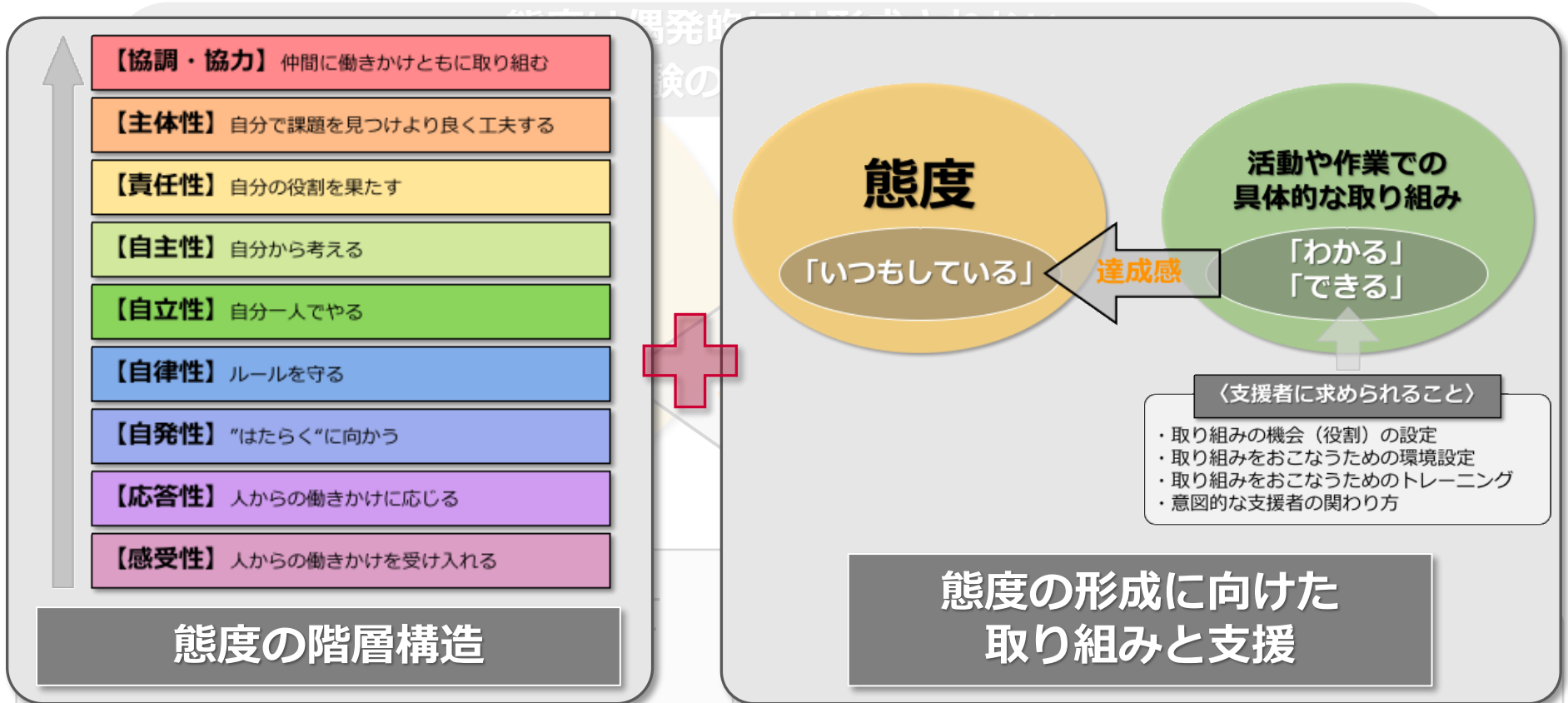
3.態度の形成に向けて必要な支援



特例子会社における障がいのある社員の個別支援計画の導入－「働く態度の階層構造」理論による社員育成・支援の仕組み化－

- I.はじめに
- II.育成・支援の仕組みづくり
- III.今後の課題

3.態度の形成に向けて必要な支援



育成・支援の「現在地/見通し」の明確化と「取り組み・支援内容」の明示
→社員育成・支援の体系化・標準化

Ⅰ.はじめに

Ⅱ.育成・支援の仕組みづくり

Ⅲ.今後の課題

3.態度の形成に向けて必要な支援

【自主性】 自分から考える

- ◆取り組みの機会・・・支援者の見守のもと、段取りを考えて取り組む
- ◆環境設定・・・・・・・・段取り作成のツール、進捗管理（結果分析）のツール
- ◆トレーニング・・・・・・・・段取りの仕方、進捗管理の仕方、作業の優先順位、結果と原因の分析
- ◆支援者の関わり方・・・必要に応じて本人の考えを聞き、助言をする

【自立性】 自分一人でやる

- ◆取り組みの機会・・・支援者の見守りのもと、決められたとおりに取り組む
- ◆環境設定・・・・・・・・作業の方法・手順、ルール、スケジュール、量・時間を促す提示
- ◆トレーニング・・・・・・・・作業工程間の動き、作業の量・達成時間
- ◆支援者の関わり方・・・必要に応じて、滞りなく作業をおこなうための助言をする（作業ごと）

【自律性】 ルールを守る

- ◆取り組みの機会・・・支援者の指示・説明に従って取り組む
- ◆環境設定・・・・・・・・作業の方法・手順、ルール、スケジュールを促す提示
- ◆トレーニング・・・・・・・・作業の方法・手順、準備・片付けの仕方、報告・連絡の仕方
- ◆支援者の関わり方・・・必要に応じて、正しく作業をおこなうための助言をする（工程ごと）

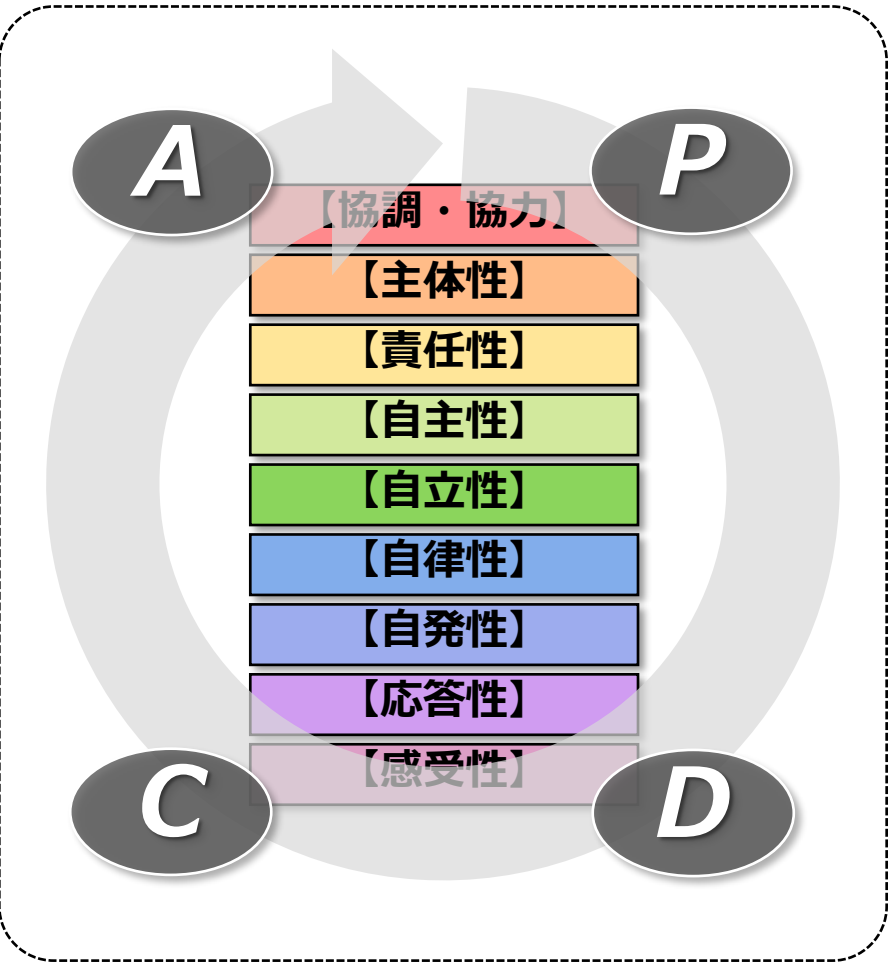
Ⅲ.今後の課題

1.個別支援計画の導入

特例子会社における障がいのある社員の個別支援計画の導入－「働く態度の階層構造」理論による社員育成・支援の仕組み化－

I.はじめに II.育成・支援の仕組みづくり III.今後の課題

1.個別支援計画の導入



- ◆「態度のリスト」および「態度の形成に向けた支援リスト」に基づく、体系的な育成・支援の計画
 - ◆社員個々の育成・支援の段階に応じた支援計画を作成
 - ◆本人の業務目標（目指す態度と取り組みの姿）と支援者による支援計画（態度の形成に向けて必要な支援）の2段階構成
 - ◆社内イントラシステムによる計画の進捗管理
 - ↳業務目標・支援計画の作成・修正
 - ↳社員個々の端末で業務目標の達成状況を振り返り
 - ↳支援記録の入力／支援の実施報告
- * 将来的には「障がいのある社員の育成・支援に関するノウハウ」のシンクタンクとしても活用

Ⅲ. 今後の課題

2. 社員育成・支援の仕組み化に向けて

I.はじめに

II.育成・支援の仕組みづくり

III.今後の課題

2.社員育成・支援の仕組み化に向けて

◆育成・支援の段階に対応した給与制度（業務評価制度）の確立

↳ 今後はそれぞれの段階に応じた業務を行う形になる。

それにともない業務内容に対応した給与制度の確立が必要になる。

（＝「働く態度」による業務評価制度の確立）

◆障がいのある社員のキャリアコースの明示

↳ 現段階では経過措置的に支援者から本人に目標の提案を行っている。

将来的には本人が自分自身のキャリアを見据えて、自ら目標設定を行えるように障がいのある社員のキャリアコースを明示する必要がある。

◆生活面・健康面の支援（ご家族・支援機関等との連携）

↳ 現段階では個別支援計画は会社における業務遂行に関する支援が中心。

社員によっては生活面・健康面に関する支援を検討する必要がある。

会社として「どこまで介入するのか」の線引きを明確にするとともにご家族・支援機関等との連携体制を構築する必要がある。

◆ジョブコーチの育成/評価およびフォロー体制づくり

↳ 障がいのある社員の育成・支援の枠組みに則り、ジョブコーチの業務内容および業務スキルを明確化し、専門性を担保するための仕組みづくりが必要。

ご清聴ありがとうございました。