一般企業における知的障がい者社員に対する業務評価項目作成の試み

ー職業態度の育成を通じたキャリア形成支援システムの構築に向けてー

小笠原 拓¹⁾ 岡本 孝伸¹⁾ 海宝 健城¹⁾ 菅野 敦²⁾(株式会社ドコモ CS¹⁾ 東京学芸大学²⁾

KEY WORDS: 職業態度. 業務評価項目. キャリア形成支援

döcome

I.はじめに

株式会社ドコモ・プラスハーティ

- ・障がい者雇用促進を目的に 2015 年 10 月 1 日設立
- ・ビル清掃業務
- ・職業判定上の重度知的障がいのある清掃スタッフ 16名を雇用
- ▶ 企業における障がい者雇用の課題(加納, 2014)
 - ・「企業内でのキャリア形成支援の必要性」
 - ·「労働力として**戦力化**すること」
 - ・「企業は日々変化に対応しており、働く障害者の従業員 にも変化の影響がある」
- ・社員のキャリア形成支援のために、指導・評価に活用する業務評価項目が必要。
- ・重度知的障がい者にも対応できる項目内容であることが必要。

職業教育における態度の6領域(菅野,2015)

感受性、自律性、積極性、責任性、柔軟性、協調・協力

※職業生活・社会生活に必要な 知識・技能・態度。

II. 目的 //

- 知的障がい者社員に対する業務評価項目の作成と適用性を検討。
- 業務評価と知的発達・特性との関係を検討。

Ⅲ. 方法 //

- 業務評価項目の作成・評価結果の分析。
- ・田中ビネー知能検査の結果との相関分析。

			20 7	シンロック	3 11/ (
= ⊥	性別		(CA			MA		
ĒΤ	男	女	範囲	平均	SD	範囲	平均	SD	
16	8	8	19-51	28.75	9.55	5.25-8.17	6.22	0.80	

表1 対象者の内訳

Ⅳ. 結果と考察

表 2-1 業務評価項目

感受性 自律性 (令容性)	変更して総計する 重和において無利性に参加でも物する 重和において無利性に参加でも物する 重和において無利性に参加でも物する 重和において無利性に参加でも物する は、自然ので、単純の変更、変化に応じる 社会人として、「POUCEOLLを制の定理形でする(社内・社外) 社会人として、「POUCEOLLを制の定理形できる(社内・社外) 社会人として、「POUCEOLLを制の定理形できる(社内・社外) 社会人として、「POUCEOLLを制の定理形できる(社内・社外) 社会人として、「POUCEOLLを制できる無差で 2007 (社内・社外) 社会人として、「POUCEOLLを制できる無差で 2007 (社内・社外) 社会人として、「POUCEOLLを制できる。 本書の、「POUCEOLLを制できる。 本書の、「POUCEOLLを制できる。 本書の、「POUCEOLLを制できる」 本書の、「中国・大学を表現に関する「表現して、中国・大学を表現して、中国・大学を表現して、中国・大学を表現して、中国・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・大学・
自律性	取出において無明行能に参加で作物する 無限用値・増進の変更・を化ご切した 社会人として、「POULGULを間の技能を含う(社内・社内) 社会人として、「POULGULを間の支援を含う(社内・社内) 社会人として、「POULGULを間の支援を含う(社内・社内) 社会人として、「POULGULを間の支援を含う(社内・社内) 社会人として、「POULGULを間の支援を表 地域の同僚に対して、「POULGULを関いる方にならを整える 地域の同僚に対していた。「地域の大力にならを整える 地域の同僚に対していた。」 東部における定理が発音に議の関係・売丁などとする 東部における定理が発音に議の関係・売丁などとする 東部における定理が発音に進発の関係・売丁などとする 東部に対ける定理が発音に進発の関係・売丁などとする 東部に対ける定理が発音に関係の関係・売丁などとする 東部に使用する運用・用金とではにおり扱う 東部に使用する運用・用金とではにおり扱う 東部の所は、予度の表別を対して、1984年、東部でも「中毒・大力・性情の評価) 東部の場合力法を正して、「保護・実践する(ス・プェン・ル・表・必要3番の理略とスキル機両の評価) 東部の自由とが立て発き、大力を一、大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大力・大
自律性	業別の音・理心変更・変化に応じた 社会人とは、TPOにない上程が自然をする(社内・社内) 社会人とは、TPOにない上程が自然をする(社内・社内) 社会人とは、TPOにない上程が自然をする(社内・社内) 社会人とは、TPOにない上程が自然を対した。 は会人とは、TPOにない上程が自然を対した。 は会人とは、TPOにない上程が自然を注 を表した。 は会人とは、TPOにない上程が自然を注 を表した。 は会人とは、TPOにない上程が自然を注 を表した。 は会人とは、TPOにない上程が自然を注 を表した。 は会人とは、TPOにない上程が自然を担 、
	業別の音・理心変更・変化に応じた 社会人とは、TPOにない上程が自然をする(社内・社内) 社会人とは、TPOにない上程が自然をする(社内・社内) 社会人とは、TPOにない上程が自然をする(社内・社内) 社会人とは、TPOにない上程が自然を対した。 は会人とは、TPOにない上程が自然を対した。 は会人とは、TPOにない上程が自然を注 を表した。 は会人とは、TPOにない上程が自然を注 を表した。 は会人とは、TPOにない上程が自然を注 を表した。 は会人とは、TPOにない上程が自然を注 を表した。 は会人とは、TPOにない上程が自然を担 、
	社会人比に、TPOISのに力度可能高限をつから社内・技術・技術・ 社会人比に、TPOISのに力度可能の基本に関係・信息をする社内・技術・ 社会人比に、TPOISのに力度可能の終生に力を整える 無限に関係を対していることを対しません。 ・
	社会人上に、TPOICECに上間切らら若い(泰勢・作動)をする(社内・社外) 社会人として、TPOICECに上間切らかだいな事をある 無慮の時態に対して寄む人間間接を置く 研想を与って作者する 裏部に対するを目的の報告(後書の開始・光7など)をする 裏部に対するを目的の場合(後書の開始・光7など)をする 展別に対するを目的の場合(後書の開始・光7など)をする 展別に対するを見から報告(後書の開始・光7など)をする 展別に対するを見が必要を持ちる 展別に対するを見が返離・相談(集別上のトラブル、生態景象、体間不負など)をする 展別に関してあるを記載を持ちる 展別に関してあるが選節する 展別に関してあるが選節する。 展別に関してあるが選節する。 展別の事情が大き正し(報酬・実施する(手術書・マニンアル等の理解とスキル機両の評価) 業別の月付け・整理機関の対法を正し(報酬・実施する(スヤジニール表と思想等の理解とスキル機両の評価) 業別の目前とおび工程を正し(報酬・実施する(スヤジニール表と思想等の理解を2キル機両の評価)
	社会人上に、TPOICECに上間切らら若い(泰勢・作動)をする(社内・社外) 社会人として、TPOICECに上間切らかだいな事をある 無慮の時態に対して寄む人間間接を置く 研想を与って作者する 裏部に対するを目的の報告(後書の開始・光7など)をする 裏部に対するを目的の場合(後書の開始・光7など)をする 展別に対するを目的の場合(後書の開始・光7など)をする 展別に対するを見から報告(後書の開始・光7など)をする 展別に対するを見が必要を持ちる 展別に対するを見が返離・相談(集別上のトラブル、生態景象、体間不負など)をする 展別に関してあるを記載を持ちる 展別に関してあるが選節する 展別に関してあるが選節する。 展別に関してあるが選節する。 展別の事情が大き正し(報酬・実施する(手術書・マニンアル等の理解とスキル機両の評価) 業別の月付け・整理機関の対法を正し(報酬・実施する(スヤジニール表と思想等の理解とスキル機両の評価) 業別の目前とおび工程を正し(報酬・実施する(スヤジニール表と思想等の理解を2キル機両の評価)
	社会人とし、TPOIC にたま物で点が上しておき飲える 無限の回程に対しておきする 研想を与って行動する 意和に当する場所に分 意和に当する場所に分 意和におけるを主がたる様子(職の関地・有すなど)をする 意和に対けるを主がたる様子(職の関地・有すなど)をする 意和に対して必要な問題を与う 意知に関いて必要な問題をする 意知に関いて必要な関係をする 意知に関いて必要な関係をする 意知に関いて必要な関係をする 意知に関いて必要な関係を対しまり始う 意知の用の分性と関係が関係を対しまなが、 意用の分析性・型性機の力法を正して領解・実際する「子順書・マニュアル等の理解とスキル機両の評価」 最初の用由および工程を正して規解・実際する「子順書・マニュアル等の理解とスキル機両の評価」 最初の目由および工程を正して規解・実際する「イディーのよっと問題等の評価との評価)
	報告の開始に対して報告な人間関係を製く 中間を守って行動する 裏別に対するを終めて後ろ 実別に対するを思いるといると思いるといるというでする 展別に対するを思いるというである。 展別に対するを思いるというである。 展別に対するを定分的な場合でする 展別に対するを定分的な影響を引きる。 展別に使用する選手用品を大切におり扱う 実践の情報する選手用品を大切におり扱う 実践の情報する選手用品を大切におり扱う 実践の情報する選手用品を大切におり扱う 実践の情報する選手用品を大切におり扱う 展別の情報する選手用品を大切におり扱う 実践の情報する選手用品を大切におり扱う 実践の情報する選手用品を大切におり扱う 展別の情報が表現する。 展別の情報が表現する。 展別の情報が表現する。 展別の情報が表現する。 展別の情報を入れる。 展別の情報を入れる。 展別の情報を入れる。 展別の情報を入れる。 展別の情報を入れる。 展別の情報を入れる。 展別の情報の影響の影響の影響の影響の影響の影響の影響の影響の影響の影響の影響の影響の影響の
	排動を与って行動する 最初に当する場所に定う 最初における定型的に報告(報告(書表とのトラブル、生根現象、体部不良など)をする 展別・広計ら巻を定勢的と連絡・相談に書法とのトラブル、生根現象、体部不良など)をする 展別・広計ら巻をの選集をする 展別に批けて必要な問題をする 展別に批けて必要な問題をする 展別に批けて必要な問題をする 展別に批けて必要な明確をする 展別に批けて必要な明確をする 展別に批けて必要な明確をする 展別に批けて必要な明確をする 展別に批けて必要な明確をする 展別に批けて必要な明確をする 展別に批けて必要な明確をする 展別に批けて必要な明確をとない。 展別の表記とは「報節・実際する(千冊書・マニュアル等の理解とスキル機用の評価) 展別の用述とは「数字となり、実際する(千冊書・マニュアル等の理解とスキル機用の評価) 展別の用述となり、実際する(大学ジェル・表と必要等の評価)
	展制に関う名談者に従う 最初における定置的な報告(業務の開始・先すなど)をする 最初における定型的な基準・相談(集計上のトラブル、生理研象、体調不良など)をする 遅到・2世・接着等の返継をする 最初に関いて必要が原理をする 最初に関する提出・用品を大切におり扱う 最初に関する提出・用品を大切におり扱う 最初の事者が主意には様・実施する(手術書・マニュアル等の理解とスキル機構の評価) 最初の片付け・登理整頓の方法を正し(場際・実施する(手術書・マニュアル等の理解とスキル機構の評価) 最初の片付け・登理整頓の方法を正し(場際・実施する(チが高・マニュアル等の理解とスキル機構の評価) 国際国のおよび工程を正し(場際・実施する(スケジニール表・定義等の影響の評価)
	展別における定型が保留で議席の関地・実下などとする 無における家を受ける機・機能、高者とのトラブル、生現現象、体調不良などとする 原列・文意・体影等の連絡をする。 産剤に、近の多な質問をする。 最初に発用でる場合、不過を大切に取り扱う 裏別の場合が必要は、不過を大切に取り扱う 裏別の場合が必要は、「一個を大力は、取り扱う 裏別の場合が必要は、「一個を大力は、一個では、一個では、一個では、 裏別の場合が必要は、「一個では、一個では、一個では、 最初の場合がと近く短路・実際する「・一個で、一一で、一一で、一一で、一一で、一一で、 最初の場合が上で、「上の、一個で、実際する「・一の、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、一、
	取扱における東芝的かは適格・相談(業務上のトラブル、生理現象、体調不良など)をする 選別・大助・体験等の適能をする 裏形に関いて変更に関いて変更に関いて、 裏形に関する通見・用品を大切におり扱う 裏形に関する通見・用品を大切におり扱う 裏のの事態力法をは「成都・実施する(中級者・大力・マーファル等の理解とスキル機構の評価) 業務の方付け・整理機能の方法を上く保証・実施する(中級者・大力・エーファル等の可能とスキル機構の評価) 国面の回答されば工程を正して経験・実施する(スケジニール表・配置調金の可能の評価) 国面裏務の方法とび工程を正して経験・実施する(スケジニール表・配置調金の可能の評価)
	選手/生物・指導の連絡をする 無常に他に不多を設計をする 単常に使用する選手・用品を大口におり扱う 業別の事力が生まして領域・実践する(予備者・マニュアル等の理解とスキル機構の評価) 業別の事力が生ませた(知識・実践する(予備者・マニュアル等の理解とスキル機構の評価) 業別の月付け、予整理の力が生ませて(影響・実践する(予備者・マニュアル等の理解とスキル機構の評価) 業別の月間はおよび工程を立て(機等・実践する(ステジェール表・企変)等の理解の評価) 知識素別の方法とは「機等・実践する(ステジェール表・企変)等の理解の評価)
受容性)	東部に関して必要な質問をする 東部に限用する選手、用品を大切に取り扱う 裏部に使用する選手、用品を大切に取り扱う 東部の手間が上端に受解す業度する(手順書・マニュアル等の理解と大手ル機構の評価) 東部の月付け・登理整場の方法を至して解除・実施する(手順書・マニュアル等の理解と大手ル機構の評価) 最高の日前さよび工程を正して確保・実施する(エクジュール表・配置医等の理解の評価) 田本業部の方法を工(技術・実際する(手順書・マニュアル等の研修と大手ル機構の評価)
	展別に使用する選手・用品を大切に取り扱う 無限の事態力法を主して報告・実施する(予明書・マニュアル等の理解とスキル機構の評価) 業務の所は力・運転登機の万法を主して報告・実施する(予順書・マニュアル等の理解とスキル機構の評価) 業務の団品よび工程を主して報告・実施する(スケジニール表・定置策等の場合) 知る業務の方法をよりに関係・実施する(スケジニール表・定置策等の影響) 知る業務の方法をよりに関係・実施する(本等・マニュアルをの理能とスキル機構の評価)
	業務の準備方法を正しく理解・実施する(千順書・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価) 業務の方付け・整理整備の方法を正しく理解・実施する(千順書・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価) 業務の創造および工程を正して理解・実施する(スケジニル表・配置回答の理解の評価) 担当業務の方法を正して理解・実施する(千順番・マニュアルギの理解とスキル機関の評価)
	東務の片付け・整理整領の方法を正しく理解・実施する(千順書・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価) 東務の担当および工程を正しく理解・実施する(スケジュール表・配置図等の理解の評価) 担当業務の方法を正しく理解・実施する(千順書・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
	業務の担当および工程を正し〈理解・実施する(スケジュール表・配置図等の理解の評価) 担当業務の方法を正し〈理解・実施する(手順書・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
	担当業務の方法を正しく理解・実施する(手順書・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
	世 日来後の連浜日標(量・町町)を推済する(山木両女寺の推辞の計画) 安全に配成して業務を行う
	衛生管理に配慮して業務を行う
	向によります。 自ら業務の準備を行う(自発性・自主性の評価)
箱極性	自ら業務の片付け・整理整頓を行う(自発性・自主性の評価)
194132132	自ら担当業務を行う(自発性・自主性の評価)
	■ つだ = 未 かと 1) ハ 目 元 に ・ 日 主 に い 計画 / 業務成果の対価として 給料を得ることを理解する (職業意識・顧客意識の定着の評価)
	単当業務の完了まで集中して業務を継続する
	担当業務の達成目標(量・時間)に向けて、状況に左右されず安定して業務に取り組む
責任性	担当来務の建成目標(重・时间)に回げて、状況に左右されり女走して来務に取り組む 品質を意識して正確に業務を行う・ミスがあれば修正する(業務の意義・価値の理解と実施の評価)
	担当業務の進格状況に応じて必要な報告・連絡・相談を行う
	業務におけるコンプライアンスを理解・遵守する
	担当業務の進捗状況やイレギュラーな事象に対して臨機応変に判断・対処する(機)
Z-1944	担当業務の方法を効率性・品質保持の戦点から工夫・改善を行う(業) 担当業務の工程を効率性・品質保持の戦点から工夫・改善を行う(案)
**************************************	担当業務の実施に関して計画を立て、進捗管理を行う(業)
	担当来がの表記に同じて計画と立て、地方日本と17 八東/ 新たな業務の提案を行う(基)
	テーム全体の業務を理解する(他スタッフの業務内容および能力の把握・理解の評価)
	テーム全体の業務の進捗状況を把握し、必要に応じて他スタッフの業務に協力する(賞) テーム全体の業務の進捗状況を把握し、必要に応じて他スタッフ間での協力を促す(賞)
-	
	チーム全体の業務の実施に関して計画を立て、進捗管理を行う(後)
調・協力	スタッフ間における業務に関する調整・決定を行う(業)
調・協力	
調・協力	チーム間における業務に関する調整・決定を行う(業)
調・協力	チーム間における業務に関する調整・決定を行う(業) 他スタッフに対して、業務スキルに関する指導を行う(業) 他スタッフに対して、社会的スキルに関する指導を行う(業)
NO.	g·協力

	表3	業務評価	領域別平均	得点	
感受性	自律性	積極性	責任性	柔軟性	協調・協力
2.39	2.39	2.38	1.81	1.09	1.19

□ 領域ごとに難易度の段階性が考えられる。

		表4 業務		間の相関		
	感受性	自律性	積極性	責任性	柔軟性	協調・協力
感受性 自律性性 責任性性 柔軟・協力	0.71 0.54 0.64 0.49 0.57	0.82 0.95 0.86 0.83	0.79 0.70 0.77	0.80 0.87	08	7

- 〇「自律性」~「協調・協力」の領域間の相関が高い。
- →下位階層の知識・技能・態度の獲得が上位階層に影響?
- →各領域において、同質の項目が含まれている可能性?
- 〇「感受性」領域の異質性。
- →就労に向かう姿勢を育成するためには家族・支援機関等との連携が必要。

今後の課題

より多くの対象者に評価を実施し、項目内容の精度を上げていく必要がある。

表5 業務評価と知能検査結果との相関							
	MA	知覚-運動	言語	比較判断	短期記憶	数概念	
全項目	-0.057	-0.255	-0.031	0.154	-0.130	-0.145	
感受性	-0.251	-0.152	-0.169	-0.027	-0.392	-0.469	
自律性	-0.009	-0.210	0.006	0.132	-0.080	-0.130	
積極性	-0.085	-0.274	-0.133	0.403	-0.124	0.101	
責任性	-0.027	-0.228	0.017	0.049	-0.060	-0.108	
柔軟性	0.030	-0.219	0.076	0.120	-0.113	-0.150	
協調・協力	-0.111	-0.398	-0.036	0.135	-0.162	-0.199	

- 〇全般的に知能水準との相関は見られず。
- →社会経験の重要性。教育・指導の可能性。
- 〇「積極性」領域と「比較判断」に弱い相関あり。
- →業務における知識・技能・態度の獲得に「比較判断」
- に関わる知的発達が関係?(今後の検討課題)

今後の課題

認知面の評価を実施し、業務評価結果との関係を分析する必要がある。