

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

docomo

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。

表1 対象者の内訳

計	性別		CA			MA		
	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

IV. 結果と考察

表 2-1 業務評価項目

No.	領域	項目
1	感受性	安定して出勤する
2		業務において相手に応答する(話を聞く、答える)
3		業務に於いて集団行動に参加・行動する
4		業務内容・環境の変化に対応する
5		社会人として、TPOに応じた適切な挨拶をする(社内・社外)
6	自律性	社会人として、TPOに応じた適切なふるまい(姿勢・行動)をする(社内・社外)
7		社会人として、TPOに応じた適切なふるまい(姿勢・行動)をする(社内・社外)
8		社会人として、TPOに応じた適切なふるまい(姿勢・行動)をする(社内・社外)
9		職場の同僚に対して適切な人間関係を築く
10		内閣を定めて行動する
11	自律性(受容性)	業務に於ける定型的な業務(業務の開始・完了など)をする
12		業務に於ける非定型的な業務(業務上のトラブル、生体現象、体調不良など)をする
13		業務に於ける定型的な業務(業務の開始・完了など)をする
14		業務に於ける定型的な業務(業務の開始・完了など)をする
15		業務に於ける定型的な業務(業務の開始・完了など)をする
16	積極性	業務に使用する道具・用品を大切に扱う
17		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
18		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
19		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
20		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
21	責任性	担当業務の達成目標(量・時間)を理解する(出来高等の理解の評価)
22		安全に配慮して業務を行う
23		衛生管理に配慮して業務を行う
24		自ら業務の進捗を行う(自律性・自主性の評価)
25		自ら業務の進捗を行う(自律性・自主性の評価)
26	柔軟性	自ら業務の進捗を行う(自律性・自主性の評価)
27		自ら業務の進捗を行う(自律性・自主性の評価)
28		自ら業務の進捗を行う(自律性・自主性の評価)
29		自ら業務の進捗を行う(自律性・自主性の評価)
30		自ら業務の進捗を行う(自律性・自主性の評価)
31	協調・協力	業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
32		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
33		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
34		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
35		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
36	柔軟性	業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
37		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
38		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
39		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
40		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
41	協調・協力	業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
42		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
43		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
44		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)
45		業務の進捗方法を話し理解・実施する(手書き・マニュアル等の理解とスキル獲得の評価)

表2-2 業務評価の得点および評価基準

評価得点	評価基準
3	「自立的に見える」
2	「部分的な支援が必要(声かけ・モデル提示・具体的支援等)」
1	「全面的な支援が必要」

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。

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4 業務評価 領域間の相関

	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	0.71					
積極性	0.54	0.82				
責任性	0.64	0.95	0.79			
柔軟性	0.49	0.86	0.70	0.80		
協調・協力	0.57	0.83	0.77	0.87	0.87	

- 「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？
- 「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

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。

- 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。
- 「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)