

知的障がい者就労支援における「働く態度」の育成

—特例子会社における「はたらく態度のチェックリスト」の活用に向けて—

企画者	小笠原 拓	(株式会社ドコモ・プラスハーティ)
司会者	小笠原 拓	(株式会社ドコモ・プラスハーティ)
話題提供者	横川 拓也	(株式会社ドコモ・プラスハーティ)
	阿佐美 弘介	(株式会社ドコモ・プラスハーティ)
指定討論者	菅野 敦	(生涯発達リサーチ・サポートセンター)

KEY WORDS: はたらく態度、チェックリスト、特例子会社

【企画趣旨】

2018年4月に障害者総合支援法や障害者雇用促進法が改正されるなど、障がい者の就労支援のより一層の充実が求められている。

菅野（2015）は障がい者就労支援の意義として、「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」と指摘し、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獲得に向けた支援の必要性を述べている。

そのうえで、菅野（2015）は職業教育における態度として、感受性」「自律性（受容性）」「積極性」「責任性」「柔軟性・多様性」「協力」から成る「職業態度の6領域」を挙げ、それぞれの領域の難易度から階層構造を示している（図1）。

この態度の6領域は、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対応しながら、課題を解決するための「生きていくための力」としてとらえることができる。また、6領域の難易度をもとにした「階層構造」という考え方は、支援対象者の実状に応じた段階的な支援を実践するうえで有用な視座であると考えられる

図1. 態度の6領域の階層構造（菅野，2015）



株式会社ドコモ・プラスハーティでは、同社に在籍する知的障がいのある社員育成を計画的に行うために、菅野（2015）の「職業態度の6領域」理論をもとに、社内の社員育成の仕組みづくりを進めている。

本シンポジウムでは、知的障がい者就労支援の意義として、「働く」に向かう態度の育成の必要性を提言するとともに、特例子会社における態度育成の仕組みづくりと実践事例を紹介し、その課題を検討することを目的とする。

【話題提供者の要旨】

1. 「はたらく態度のチェックリスト」の作成（小笠原拓）

小笠原（2020）は「職業態度の6領域」（菅野2015）をもとに「はたらく態度のチェックリスト」を作成した。

このチェックリストでは支援対象者の「働く態度」の獲得された具体的な姿（行動）が記載されており、支援者がチェックリストを記入することで、対象者の態度の獲得状況とその支援に関して、段階的な把握が可能になると考えられる。

また、このチェックリストは、幼児期～成人期、重度～軽度知的障がいといった幅広い対象者象を想定しており、教育や福祉の場から企業就労の場に至るまで、幅広く活用されることが期待される。

2. 「はたらく態度のチェックリスト」を活用した社員育成システムの構築（横川拓也）

株式会社ドコモ・プラスハーティは、ドコモグループの特例子会社として設立し、一般就労が難しいと思われる比較的重度の知的障がい者を自社採用している。

主な事業内容としてはビル清掃業務を行っており、チャレンジド・ハウスキーピングシステム®を導入している。作業環境を整え、チームで作業を分担することで、比較的障がいの重い社員の作業への参加率を上げるとともに、他者と関わりながら働く経験を通じて、社員の社会性の成長を図っている。

当社では「はたらく態度のチェックリスト」（小笠原2020）を活用した社員育成システムの構築を進めており、同システムの内容と今後の展望について報告する。

3. 「はたらく態度」に向けた社員育成の実践（阿佐美弘介）

株式会社ドコモ・プラスハーティでは、上記のとおりチーム制でのビル清掃業務を行っている。

清掃現場では業務進捗を可視化し、障がいのある社員同士で業務の進捗管理を行っている。また、業務の進捗記録をもとにチーム単位で業務を振り返る機会を設定し、社員間の業務に関するコミュニケーションを促している。

これらの取り組みを通じ、社員の「働く態度」の育成を図っており、「はたらく態度のチェックリスト」の記録から社員の変化と、支援上の課題について報告する。

【指定討論者の要旨】

指定討論者からは障がい者の就労支援の意義と、「働く態度」の育成の必要性について提言してもらうとともに、特例子会社における態度育成の仕組みづくりに向けた課題について問題提起してもらい、議論を深めていきたい。

(OGASAWARA Taku, YOKOKAWA Takuya, ASAMI Kousuke, and KANNO Atsushi)