

特例子会社における知的障がい者の態度育成に関する研究

—「自律性」を中心とした社員育成の検証—

○ 小笠原 拓¹⁾

岡本 孝伸¹⁾

菅野 敦²⁾

1) 株式会社ドコモ・プラスハーティ

2) 東京学芸大学教育実践研究支援センター

KEY WORDS: 知的障がい者 態度育成 自律性

I. はじめに

株式会社ドコモ・プラスハーティは2015年に設立したNTTドコモの特例子会社である。ビル清掃業務部門では障害者職業センターによる重度判定が出された知的障がい者を中心として雇用を進めている。当社では企業理念として「成長・挑戦・貢献」を掲げており、障がいのある社員が働くことを通じて自立できるように支援を行っている。

菅野(2015)は知的障がい者の職業教育に関して、能力の向上に加えて実践的な態度を育てることが必要であると指摘している。そのうえで、「感受性」「自律性」「積極性」「責任性」「柔軟性」「協調・協力」から成る「態度の6領域」を示している。この6領域は、それぞれ領域の難易度から階層構造を形成しているとされている。これを基に小笠原他(2016)は態度育成実践の評価項目として「職業態度支援チェックリスト」を作成した。

当社・池袋センターでは社内でも比較的、障がい较重いと思われる社員が働いている。そこで「職業態度支援チェックリスト」(小笠原他2016)のなかでも基礎的な領域である「自律性」の項目を参照し、日々の業務に関して、「時間を守ることができたか」「身だしなみはきちんとしていたか」「社会人にふさわしいマナーを守れたか」「仕事に必要な報告・連絡・相談ができたか」「正しい方法で作業ができたか」「安全に仕事が行っていたか」「清潔に仕事が行っていたか」の7項目の振り返りを行っている(障がいのある社員と支援者が話し合い、各項目の達成度を記録している)。

これらの実践の検証を行い、社員の態度獲得の現状と態度育成に関する課題を明らかにする必要がある。

II. 目的

本研究では、当社における「業務の振り返り」の記録をもとに、知的障がいのある社員の「自律性」を中心とした態度育成の推移を検証することで、社員の態度獲得の現状と課題を明らかにすることを目的とする。

III. 方法

・調査期間: 2017年5～9月

・調査対象者:

当社・池袋センターに所属している知的障がいのある社員14名

・調査方法:

当社における「業務の振り返り」の記録(業務日誌)に記載されている7項目について、対象者の達成状況によって、「できた(=3点)」「少しできた(=2点)」「できなかった(=1点)」に得点化した。

・分析方法:

(1) 対象者全員の各項目の月別および調査期間全体での平均得点を算出し、社員の態度獲得の状況を検証した。

(2) 対象者のうち精神年齢(MA)が明らかになっている社員12名に関して、各社員の項目別および7項目全体での平均得点を算出した。また、平均得点と精神年齢との相関係数を算出し、社員の知的水準と態度獲得との関連を検証した。

IV. 結果と考察

(1) 対象者全体の各項目の月別の平均得点の推移をFig.1に示す。「身だしなみ」と「安全」に関する項目が調査期間を通じて平均得点が上昇した。これは、態度育成の具体的な評価項目を業務の振り返りに取り入れることで、支援者と社員の間で問題意識を共有しやすくなったと考えられる。一方で、「作業の正確性」に関する項目は平均得点が下降した。調査期間内に作業内容は変わっていないことから、作業面での課題意識が共有されながらも支援方法自体に課題が残されていることを示唆するものと考えられる。

(2) 対象者の平均得点とMAとの相関係数は-0.38であった。対象者が少ないなかで、一部の比較的MAが高い社員の得点が低かったことが影響していると考えられ、「自律性」の領域では、重度の知的障がい者においても知的水準と態度獲得は関連しないと推測される。

