

【話題提供者の要旨】

「特例子会社における社員育成の実践～働く態度の育成の視点から～」

小笠原 拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ）

1. 会社概要

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2015年10月に設立した。従来雇用の中心となっていなかった重度知的障がい者（障がい者雇用対策上の重度判定）を中心とした雇用を推進しており、ビル清掃業務を行っている。

当社では清掃システムとして「チャレンジドハウスキーピングシステム®」を採用している。障がいのある社員と健常者がともに行う、ホスピタルグレードの消毒清掃であり、環境と安全に配慮した薬剤を使用している。清掃に使用するツールは、障がいのある社員の使用に適した安全で体に負担が少ない“失敗しないツール”を選定しており、障がいの有無に関わらず、作業品質の安定と効率化を図っている。また、通常、一人で行う作業を工程ごとに細かく分担することで、より多くの社員が作業に参加できるように図っている。これらのシステムを採用することにより、障がいのある社員が安心かつ自らの仕事に誇りを持って働ける環境づくりに努めている。

当社は企業理念として「成長・挑戦・貢献」を掲げており、障がいのある社員が自らの可能性を信じ、働くことを通じて挑戦・成長し、自立につなげていくことを目指している。そのなかでも社会で生きていくための力を獲得するために、当社では「態度」に着目した社員育成を行っている。

2. 「働く態度」と企業における社員育成

態度とは「経験を通じて体制化された心理的あるいは神経性理的な準備状態であって、生活体がかかわりをもつすべての対象や状況に対するその生活体自体の行動を方向づけたり変化させたりするもの」（Allport, G.W., 1935）と定義され、「学習によって獲得されるもの」（藤原, 2001）と考えられている。

菅野（2015）は障がい者の社会的な自立を目指すために、知識や技能に加えて社会生活に必要な実践的な態度の育成の必要性を述べている。そのうえで、職業教育における態度を「感受性」「自律性」「積極性」「責任性」「柔軟性・多様性」「協力」から成る「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。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」として捉えることができる。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、育成対象者の実状に応じた段階的な育成をするうえで有用な視座であると考えられる。

小笠原（2018）は菅野（2015）の「態度の6領域」を参考にし、「職業態度支援チェックリスト」を作成した。このチェックリストは「働く態度」の育成を具体的に進めるための指標として活用されることが期待される。当社においても社員の育成管理システムに「職業態度支援チェックリスト」の項目を採用し、障がいのある社員の個々の課題を抽出し社員本人と共有しながら、計画的な育成を図っている。

3. 企業就労にむけた態度育成

前述の通り、当社ではチャレンジドハウスキーピングシステム®を導入しており、重度の知的障がい者でも作業を覚え、主体的に働ける環境づくりに努めている。これを「態度の6領域」に照らし合わせると、職場環境を構造化することで企業においても「自律性」「積極性」の水準の態度を育成することが可能であると考えられる。一方で、企業就労にむけては最低限、基本的な労働習慣や勤労の意義・目的の理解といった「感受性」に関わる態度の獲得が求められる。特に日常生活や余暇活動における金銭使用と、労働による金銭獲得との関係性の理解は、生活全般における勤労の位置付けを明確にするだけでなく、重度知的障がい者の経済活動への参加という意味でも重要である。

当社は特例子会社であり、障がい者を雇用するための環境が比較的整った状況にある。一方で、さまざまな状況変化に臨機応変に対応することが求められる一般的な職場環境に就労する場合はより高水準の態度の獲得が必要である。これを「態度の6領域」に照らし合わせると「責任性」以上の態度の育成が必要であると考えられる。この水準の態度は構造化された環境で獲得された態度（「感受性」～「積極性」）をもとに、思考・判断・表現活動の積み重ねにより獲得される。

これまでの知的障がい児・者への教育・支援は環境を構造化することにより、彼らが本来持つ能力を発揮させることに重きが置かれていた。しかし、知的障がい児・者の能力を向上させ、社会的な自立を目指すためには「責任性」以上の態度育成が求められ、脱構造化による思考・判断・表現活動の機会の提供が必要であると考えられる。