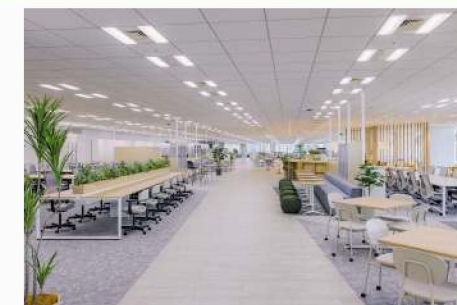


企業で働く障害者のウェルビーイング (Well-being)を高める ブランド・ハッピネス理論の実践

○梅澤 馨（東急住宅リース(株)人事部 勤労グループ マネージャー）

会社概要

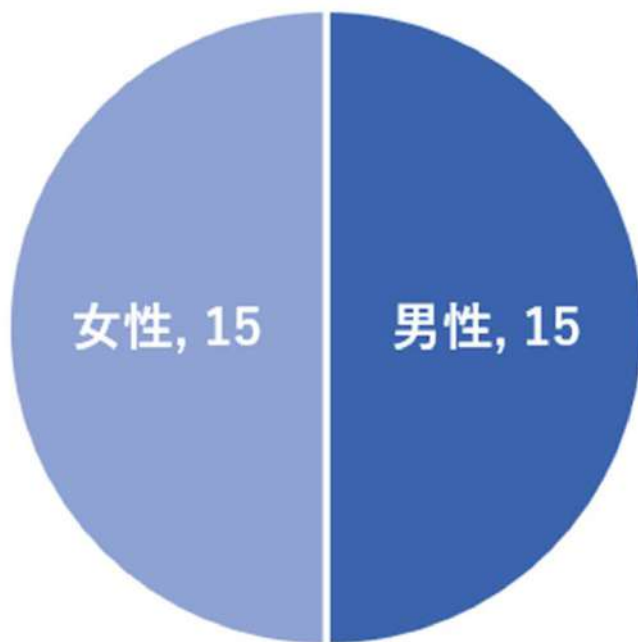
会社名	東急住宅リース株式会社
設立	2014年4月1日(営業開始2015年4月)
本社	東京都港区海岸1-2-20 汐留ビルディング6階
代表者	代表者取締役社長 橋本 茂
資本金	1億円(東急不動産ホールディングス株式会社 100%)
従業員数	1,265名(2024年3月末時点)
事業内容	賃貸経営(マンション・アパート一棟)、賃貸経営(分譲マンション・戸建)、建物管理、リフォーム、リノベーション



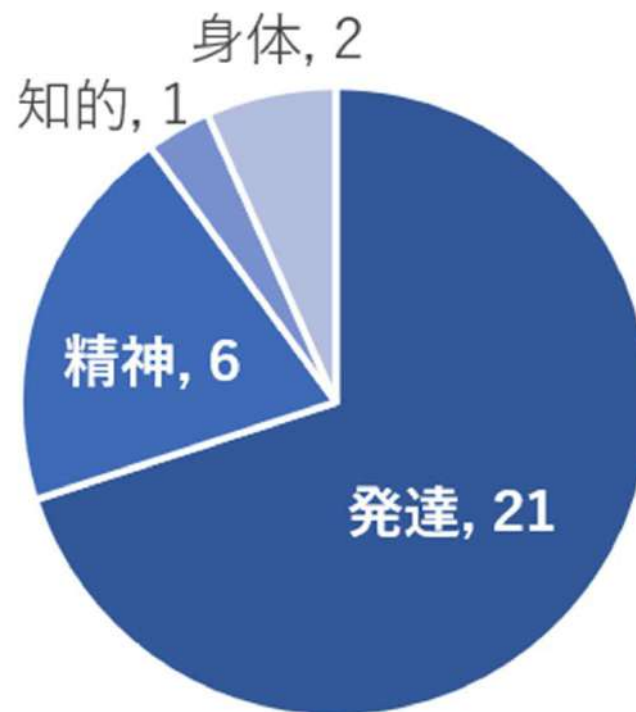
特徴

- ① 人事部門に障害者雇用者を集約(30名)
- ② 支援専門の担当を2名配属

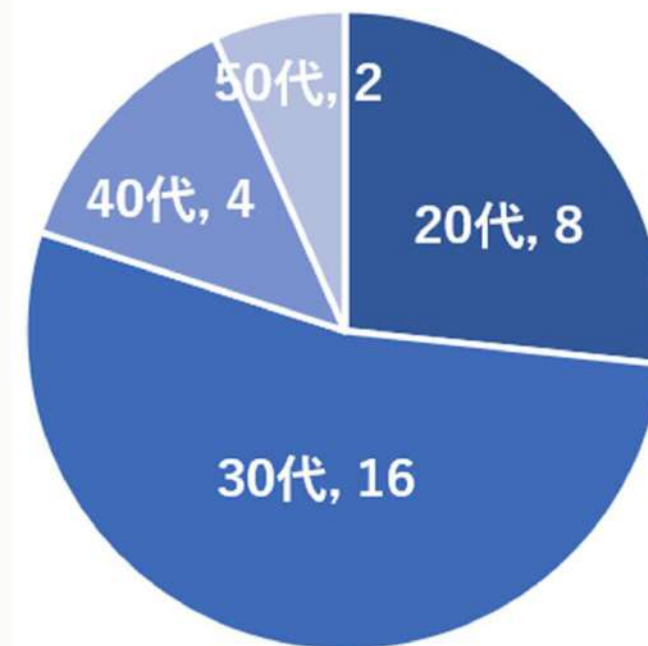
性別



障害種別



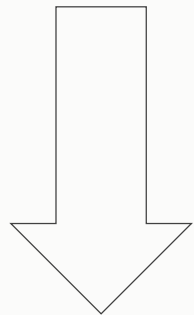
年代



※2024年9月1日時点(人事部所属)

1 背景

社会における企業の目的は、
社会が必要とする商品やサービスを提供して、
利益を追求すること



企業を取り巻く環境は変わり続けている

例)

アナログ→デジタル



すべての従業員(障害者含む)にとっても、仕事の変化は
避けられない。変化に対応しなければ、活躍できなくなる。

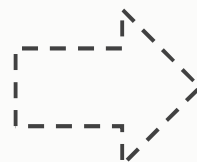
2 目的

企業内で「活躍」し続けること
(挑戦し、学び、成長すること)



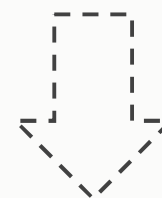
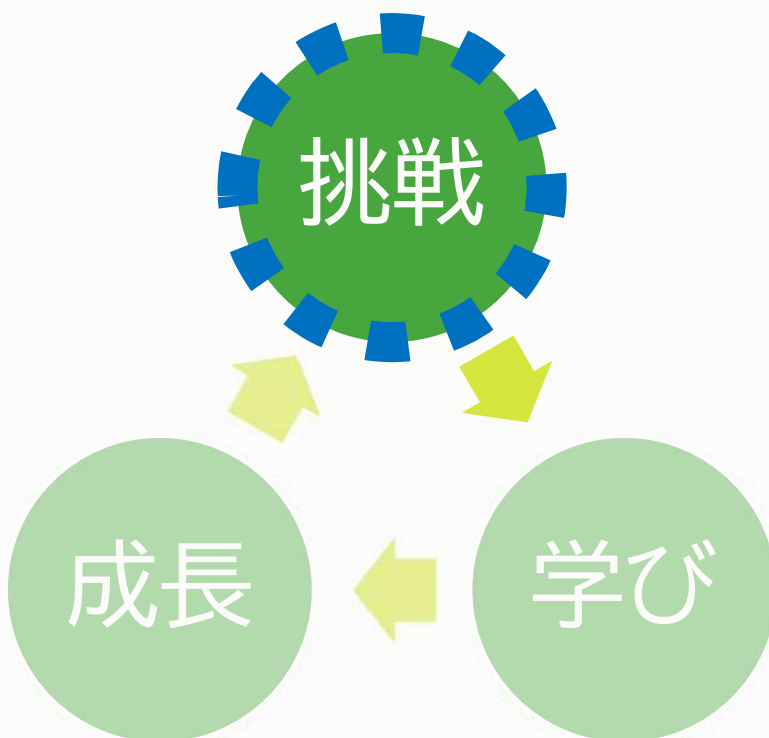
3 課題

「成長」には、
「**挑戦**」が欠かせない



障害を持っている方の中には・・・

- ・無気力、無関心
- ・意欲の不足
- ・好きなことがわからない
- ・得意なことがわからない
- ・挑戦への不安 等々



挑戦しないと・・・

「学び」が不足し、
「**成長**」も不足する

4 プランド・ハップンスタンス理論

結果がわからないときにも、
「行動」を通じてさまざまな可能性を探ること、
偶然の出来事を最大限に活用すること。

by J.D.クランボルツ



「とにかく、やってみる」という姿勢を推奨

4 プランド・ハップンスタンス理論 「とにかく、やってみる」

行動原則

・ 阻害する要因

好奇心

- ・ 失敗への不安、学びの諦め、無関心、慢性的な疲労、時間的余裕の不足

持続性

- ・ モチベーション不足、バーンアウト、短期的な満足、目標設定が不適切

楽観性

- ・ 過去の失敗経験、慢性的な不安、完璧主義、劣等感、過度な自己批判

挑戦

- ・ 失敗への不安、変化への不安、過去の失敗体験、自信の欠如

柔軟性

- ・ 強いこだわり、固定観念、自己防衛、経験の不足、自己効力感の低さ

5 具体的な取り組み

(1) 組織風土の醸成

「とにかく、やってみる」という姿勢を奨励

「うまくできなくても良いからやってみる？」

「前は苦手だったけどチャレンジしてみる？」

といった挑戦の機会を提案 小さな失敗は許容する

フレンドリーで話しやすい雰囲気づくり

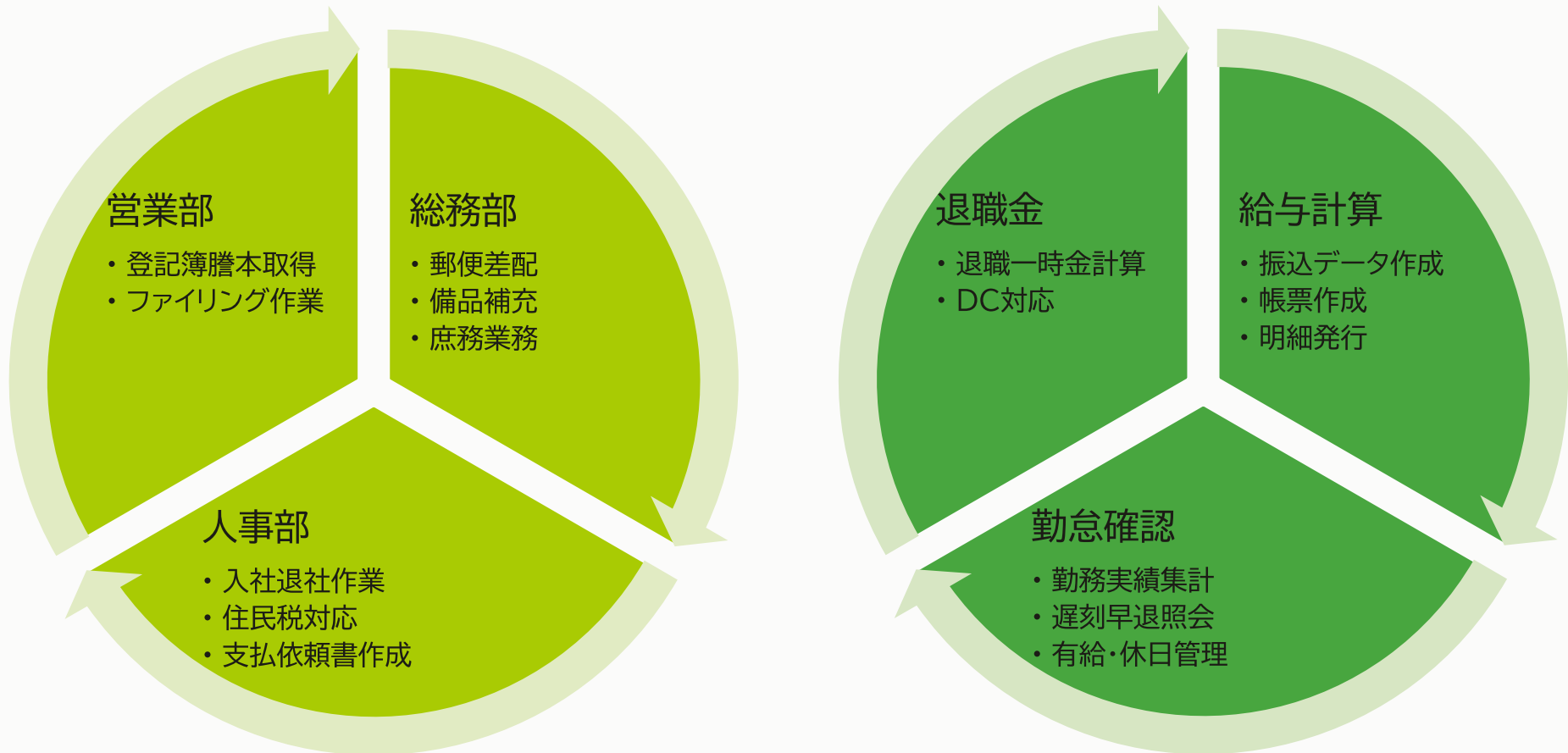
困りごとを一人で悩ませず、気軽に相談できる体制

自分から挨拶や御礼、謝るなど、相手を思いやれる関係性

支援者が過剰に配慮せず、周囲がフォローする仕組み(仕掛け)

5 具体的な取り組み

(2)ジョブローテーション



業務内容を変更して、自分自身で「好き」「得意」な業務を理解し、活躍できる環境を整える

5 具体的な取り組み

(3)学ぶ機会

全員参加

- ・ カフェテリア研修
(主体的に研修を選択)
- ・ ポータブルスキル研修
(異なる職種や業界でも通用する汎用性の高いスキル)
- ・ チーム会議
(希望を聞いて内容決定)
例)・経営会議資料の見方
・本部別の業務説明

任意参加

- ・ 資格取得支援
宅地建物取引士講座
賃貸不動産経営管理士講座
等々
- ・ 学び支援
(公開講座の受講費を会社負担 ※上限10万円)
- ・ 職場体験会
(資料作成、当日の講師)
- ・ 産学連携
(資料作成、当日の講師)

5 具体的な取り組み

(4) 体験機会

特別支援学校の生徒を対象とした「職場体験会」を定期的に開催。こども達の将来の職選択の幅を広げることが主目的だが、講師役として資料を作成し、人前で話すことで、自己効力感を高め、仕事に対する意欲や責任感の向上にも繋がっている。



5 具体的な取り組み

クラブ活動や健康経営イベント等への参加を推奨。



里山保全活動



トレッキングクラブ



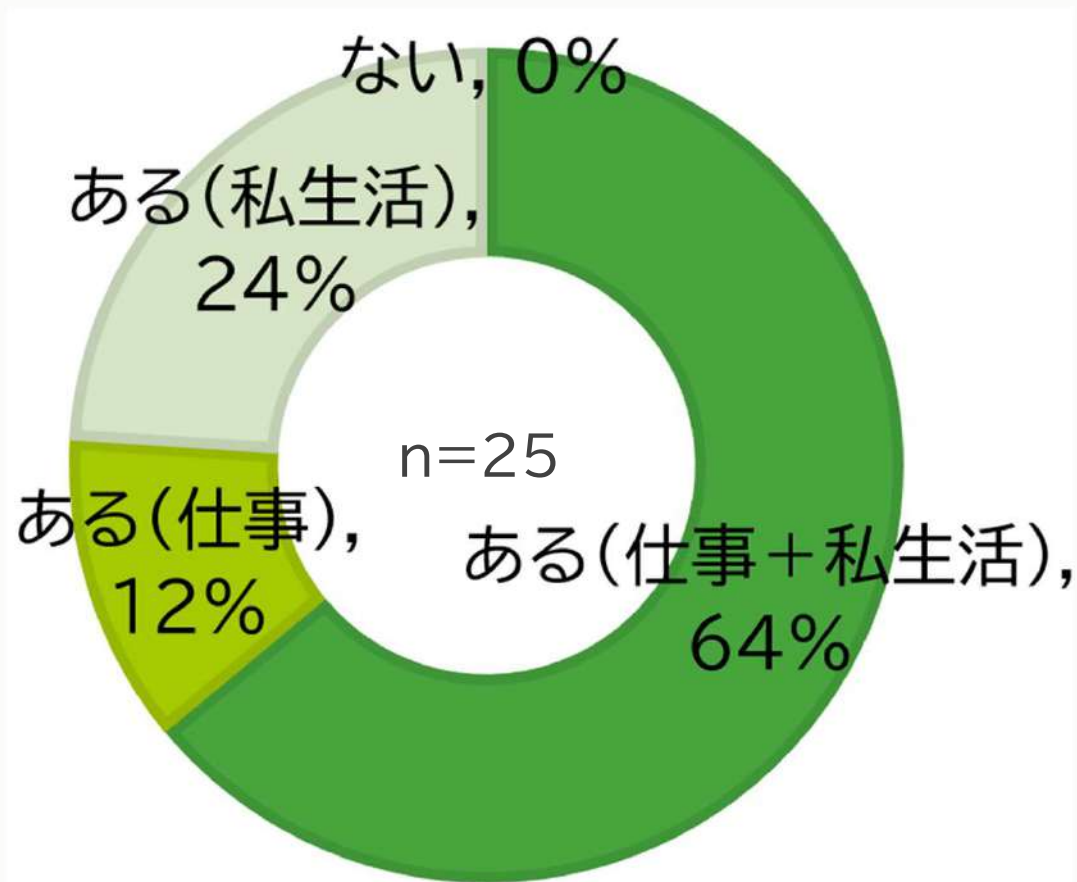
漸進的筋弛緩法セミナー



東京アビリンピック

6 成果

直近1年以内に「挑戦」に取り組んだ割合



(例)

- ・資格試験

宅地建物取引士、ITパスポート
賃貸不動産経営管理士
簿記2級、インテリアコーディネーター

- ・ジョブローテーション

- ・正社員登用試験

- ・一人暮らし(親から自立)

- ・引っ越し

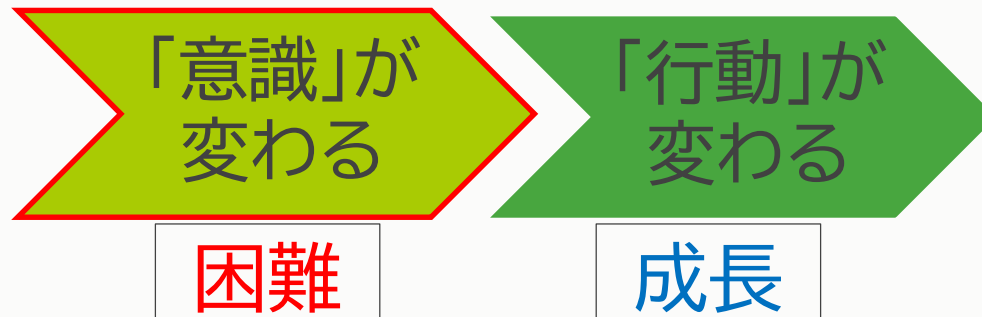
- ・毎日の散歩、運動の習慣

7 まとめ

目的

企業内で活躍し続けるためには「成長」が欠かせない

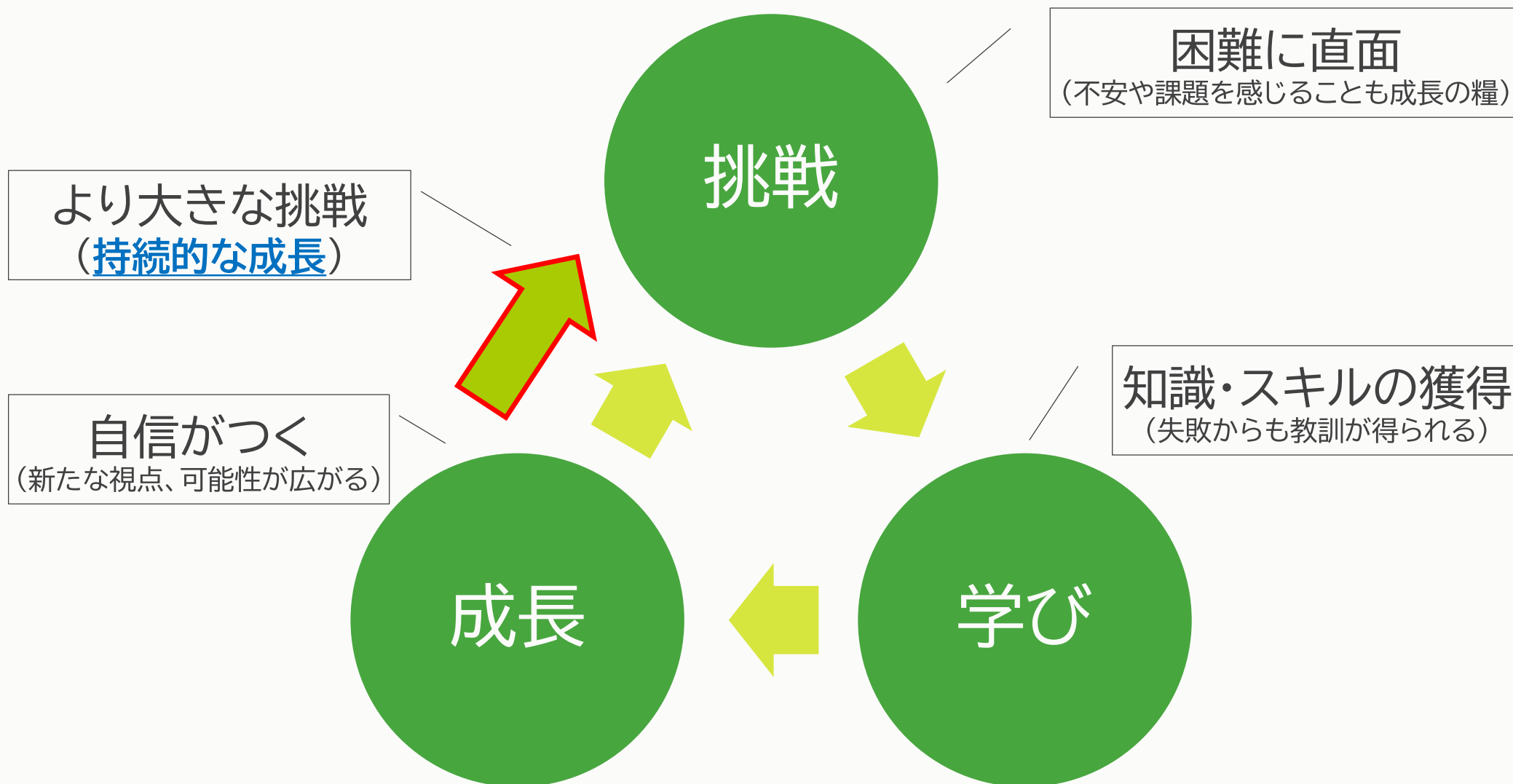
(1) 通常



(2) プランド・ハップンスタンス理論



7 まとめ



7 まとめ

私は、すべての従業員(障害者を含む)にとって、挑戦することは、自己効力感を高め、個々の「成長」、生活の質(Quality of Life)の向上にも繋がることを実感している。

こうした実践を通して、それぞれのウェルビーイング(Well-being)を向上させることが、組織の持続的な成長と成功に欠かせないと考えている。