



RING!RING!
プロジェクト

平成26年度
公益財団法人 J K A
補助事業

「精神障害者の
継続雇用支援」
簡単操作のWebシステムを利用した

最新実例報告

「精神障害者の継続雇用支援」最新事例報告

特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会

目次

ごあいさつ

- 02 全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局長 保坂 幸司

第1部 簡単操作のWebシステムを利用した「精神障害者の継続雇用支援」最新事例報告会 ダイジェスト

東京会場：平成27年1月24日(土) シダックスホール 2

大阪会場：平成27年1月31日(土) 大阪府労働センターエル・おおさか

- 04 基調講演 **精神障害者の継続雇用**
～能力を活かす体調管理とコミュニケーション～

全国精神障害者就労支援事業所連合会 理事 / 株式会社大場製作所 代表取締役 /
NPO法人 栗原市障害者就労支援センター 理事長 大場 俊孝

- 16 特別講演 **障害保険福祉施策の動向**

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労支援専門官 山科 正寿

- 27 事務局報告 **SPISのシステム紹介と事業概要**

全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局 三原 卓司

- 37 事例報告 **SPISを利用した精神障害者の就労継続支援 ～事例 M～**

立教大学 心理教育相談所 宇田 亮一 (臨床心理士)

パネルディスカッション **SPISの活用を通じて得られた職場の変化**

- 45 **1/24 東京編**

コーディネーター： NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク 統括所長 金塚 たかし

雇用企業から： 有限会社まるみ名刺プリントセンター 代表取締役 三鴨 みちこ
株式会社博報堂 DY アイ・オー 業務3 部部长 山口 純恵

当事者： 一般社団法人ベガサス 内藤 義晴

SPIS相談員： 立教大学 心理教育相談所 宇田 亮一 (臨床心理士)

メンタルヘルスコンサルタント 橋倉 正 (臨床心理士・産業カウンセラー)

- 50 **1/31 大阪編**

コーディネーター： 全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局長 保坂 幸司

雇用企業から： 有限会社まるみ名刺プリントセンター 代表取締役 三鴨 みちこ
株式会社博報堂 DY アイ・オー 業務3 部部长 山口 純恵

当事者： 一般社団法人ベガサス 内藤 義晴

有限会社奥進システム 中田 智之 (SPIS 開発者)

SPIS相談員： 立教大学 心理教育相談所 宇田 亮一 (臨床心理士)

メンタルヘルスコンサルタント 橋倉 正 (臨床心理士・産業カウンセラー)

第2部 SPIS とは何か・・・

- 56 **今なぜ、SPISが注目されるのか**

立教大学 心理教育相談所 宇田 亮一 (臨床心理士)

- 59 **SPIS開発ストーリー**

有限会社奥進システム 中田 智之 (当事者・SPIS 開発者)

- 62 **支援者を支援すること ～相談員として本事業に関わって～**

河野 仁美 (臨床心理士)

- 64 **SPIS運用手順**

ごあいさつ

冒頭、WEBシステム（SPIS）を利用して精神障害者の就労継続を支援する事業にご参加されている当事者、企業、支援機関の皆様、そして事業資金をご提供いただいている公益財団法人JKA様に心から感謝申し上げます。

事業期間中には、当事者とご家族が多数参加するセミナー「こんぼ亭」（主催：特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構）、企業向けメンタルヘルスセミナー（主催：沼津ハローワーク）、障害者問題研究会（主催：大阪府中小企業家同友会）で事業内容をご報告する機会をいただきました。また、情報誌「働く広場」1月号（発行元：独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構）で6ページにわたる紹介をいただきました。関係者の皆様には紙面を借りて御礼申し上げます。

セミナー参加者や読者の皆様からはたくさんの問い合わせ—もっと詳しく知りたい…、どうすれば利用できるか…、こんな利用法は可能か…—をいただき、反響の大きさを改めて実感いたしております。本報告書において詳細を掲載しております、東京、大阪での「実例報告会」におきましても、来場者からの心のこもった評価や切実な利用希望をたくさん頂戴しました。いただきましたご質問やご希望にお応えしていけるよう、スタッフ一同決意を新たにしております。

本報告書には、第1部では精神障害者が働き続けることが出来ている職場の現状—（株）大場製作所大場俊孝氏とSPISを利用して就労継続を支援している事例—（有）まるみ名刺プリントセンター三鴨みちこ氏、（株）博報堂DYアイ・オー山口純恵氏、（一般社団）ペガサス内藤義晴氏、相談員として活動していただいた臨床心理士の宇田亮一氏、橋倉正氏についてまとめました。第2部はSPISのシステムとしての概要と利用方法を掲載しております。システムを開発した動機を書いた「SPIS開発ストーリー」—（有）奥進システム中田智之氏を是非ご一読ください。

精神障害者の就労支援は就労定着（6か月）から就労継続（働き続ける）の支援へと、課題が大きく変貌しつつあります。（紙面の都合上、資料のみの掲載となりましたが、厚労省山科正寿就労支援専門官の講演で述べられました）当事者自らが体調の波を「見える化」するSPISは、支援や雇用技術を活性化させる重要なツールとして様々な場面で活用されていくことが期待されます。とはいえ、利用ノウハウの蓄積と普及、当事者や企業の職場環境をしっかりと理解したセンスの良い相談員の育成、学校や家庭などの新たな場面での活用法の開発、費用負担の在り方等々、課題は山積みです。今後とも、皆様のご協力を得てこの事業をしっかりと育成させていかななくてはなりません。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

平成 27 年 3 月吉日

特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会
事務局長 保坂 幸司

簡単操作のWebシステムを利用した

「精神障害者の継続雇用支援」最新実例報告

第 1 部

簡単操作のWebシステムを利用した
「精神障害者の継続雇用支援」
最新実例報告会 ダイジェスト

基調講演

精神障害者の継続雇用 ～能力を活かす体調管理とコミュニケーション～



全国精神障害者就労支援事業所連合会 理事
(株)大場製作所 代表取締役
栗原市障害者就労支援センター 理事長

大場 俊孝

本報告会では、本会理事の大場俊孝（株式会社大場製作所 代表取締役）による基調講演を設定いたしました。大場製作所は宮城県にある自動車用及び建設機械の組電線加工を行う製造業で、精神障害者の就労がまったく一般的ではなかった25年以上前から継続的に精神障害者を雇用しています。本講演では、現場での取り組みや働く当事者の様子の紹介を交えながら、豊富な経験に基づいて精神障害者の職場定着に何が必要かという考察をまとめていただきました。

はじめに

ただいまご紹介にあずかりました宮城県から来ました大場でございます。

大変大きなテーマで、しかも厚生労働省の山科専門官の前にやらなくてはいけないという事で、非常に大きな抵抗があってこの場に立っておりますけれども、長年精神障害者の人達とかかわってきた体験を基に、今後の活動に役立ててもらえればな・・・という事でこの場におります。

今日の話というのは、会社とA型事業の話を紹介して、それから震災での影響、それから私が精神障害の人達と25年間、雇用・就労でかかわってきて感じた事、そして今保坂さんから言われた様に精神障害の人達の職場定着というのは非常に難しいのですけれども、定着するために何が必要かという事を、これまでの経験を基に述べていきたいと考えております。また現在かかわっている事例も紹介したいと思いますし、最後に私が地元でやっている活動も簡単に紹介したいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

お断りしておきますけれど、私は専門家でもありませんし、学者でもないので本当にまとめる能力とか力量に乏しくてですね、年齢も65歳という事で、大変な状況の中で原稿を作ったので、重複する部分が後で見たら一杯あって、非常に恥ずかしいのですが、我慢して聞いて

ていただきたいと思います。

(株)大場製作所の紹介

まず会社紹介ですけれども、宮城県の栗原市という所は岩手県と秋田県の県境に位置している所でございます。ですから宮城県の北西部にあります（スライド2）。

社員数は現在27名、男子が3名、女子が24名。障害者雇用が大幅に縮小したことで障害者は現在1名でございます。それから、業種は自動車用及び建設機械の組電線加工に26名、あとはスマートフォン関係の部品加工の仕事の要請はあるのですが、人員不足で今は仕事をやっていない状況です。あとは取引先の派遣業務、特殊な検査の仕事の依頼を請けていますのでそちらに1名。それから、社内外注としてNPOサン・エーという就労継続A型事業所をしています。というのは、このメンバーは震災後大場製作所で雇用していたメンバーをそっくり移籍させたというのが本音でございます。現在は同じ工場内にトータル、両方で約40名の人が仕事をしております。

大変だった6年間

それで、大変だった過去6年間という話（スライド3）。ちょうどこの資料をまとめるのに古いデータを見たら、

10年前うちの会社には88名の社員がいたのですね。その中で16人くらい精神障害者の人が働いていたのですけれども・・・。

2008年6月に岩手・宮城内陸地震で震度6弱の地震があって、停電とか水道破損で会社が1ヶ月停止状態だったという事、これも非常に大きな損害でしたね。そして続けて9月にリーマンショックがありました。我々の業界も大きな影響を受けました。うちなんかはベルトコンベアライン、組み立てラインで多くの人々がそこで働いていたのですけれども、量産品がゼロになってしまったという事です。

仕事が無いという事で取引先からはコストダウンされるし、多くの社員を解雇せざるを得なくなったという事で、表向きは解雇なのですけれども、多くは友人の会社へ移籍させたというのが実態です。ここまではなんとかやれたのですけれども、2011年1月に取引先から売上の約20%のコストダウンを宣告されました。「6ヵ月後に実施します」と。まあ、大きな衝撃を受けました。結果的に我々の同業者、4社ほど仕事を辞めたのですけれども・・・。

その宣告のすぐ後に東日本大震災があって、我々の所は震度7でございました。会社は全面的に2ヶ月停止した状態で、仕事量は少しずつ復活していったので全員揃うまでは4ヶ月かかったという事です。それから、当時は携帯電話関係のところと約30名が仕事をやっていたのですが、取引先が福島県の飯館村にある工場でした、放射能汚染の影響で30名分の仕事が全部消えてしまったという事で、これも私の友人の会社の方に多くの社員を移したという状況でした。

それで1番困ったのは、障害のある人達をどうするかというのが私の非常に大きな悩みで、私自身本当はこの時点で会社を辞めたかったのですね。ですけれども、やっぱり、健常者の人達というのはなんとか次の道というのを、職場を紹介しきればなんとかなるのですが、障害のある人達というのはそうはいかないという事ですね。

A型事業所 サン・エーについて

結果的にA型事業所（NPOサン・エー）に切り換えました（スライド4）。これは切り換える前に宮城県の県庁の障害福祉課に行って相談をして、「こういう内容でやりたいのだけれど・・・」という事で、了解の下に切り換えたという経緯がございます。けれども、長年ですね、私には精神障害者の人達を雇用してきた自分自身のプライドもありますので、A型事業所に切り換え、メンバーを移籍させた時には、なんとというか屈辱的な感じが強かつ

たですね。しかし、やはりそうしないと残れないという事がありましたので、私の妻を理事長にして、うちの会社の専務と障害者担当をNPOの方へ移したという事で、理事会は私の友人達で構成して、事務所は会社の別建物を提供して、大場製作所と委託契約を結んでですね、工場内外注の位置づけで現在やっております。

取引内容的には、価格のあるものは出来高制、価格の無いものは時間買上げ、時間を保証する制度です。現在は職員3名に利用者は12名です。利用者の内訳は、統合失調症7名、うつ病1名、知的障害2名、発達障害1名、身体障害者1名で働いているところでございます。殆どが大場製作所から移ったメンバーです。

東日本大震災による影響

東日本大震災による影響なのですけれども、とにかく大変な状況でしたね（スライド5）。私も思い出すと非常に辛いのですが、やはり精神障害の人達は殆どの人達が体調を崩したという事です。現在もそれを引き留めている人達がいるのです、現実には。それで、その中で統合失調症の人、2人が退職してしまいました。男子と女子です。その①の事例が男子なのですけれども、恋愛して彼女と同棲を始めたら薬を飲まなくなって、どんどん状態が悪くなって、いろいろと支援活動・フォローしたのですが、フォローしきれずに結果的に退職、入院してしまったという事です。

その②の人も会社が休業中でしたから、待機中に私の友人が経営する焼肉屋さんに行ってお手伝いしていたのです。水をもらったお礼という事でお手伝いしていた時に、焼肉屋さんで働く人と恋愛関係になってしまって、当然、私は知っている人でしたから、一応注意はしたのです。「夜遅くまで付き合うのは遠慮しろよ」という話は相手側にもしていたのですが、やはりそれがいけなかったのですね。やっぱり、夜、仕事が終わってから付き合うから、朝起きれない。生活リズムがすっかり狂ってしまって、結果的に働くのもままならない状況で実家に帰ってしまった、という事で退職しております。この2人については、私もこの25年間の中で非常に残念だったケースで、私がかつと関わってあげたら防止できたとも感じますが、私自身も会社対応でまったく余裕ない状況でしたので・・・。

そういう事で、震災の後A型事業所としてスタートしたのは8月なのなのですが、長く休んだ関係で殆どの人々がフルタイムからスタートできなかったですね。短時間からもう1回戻って働いて、今しっかりフルタイムで働け

るように戻った人もいれば、まだ3時間とか、4時間程度で足踏みしている人も現実にはおります。こういった状況が震災による大変大きな影響でした。

精神障害者と25年かかわって

次に私が会社の中で精神障害の人達と25年間かかわってきて感じている事の1点目ですが（スライド6）、個人差があるので、仕事場での・・現場での障害特性への理解というのは現実的には非常に難しいですね。特に送り出し機関からきちんとした説明がなされないままよこされますから、職場の現場では非常に困るのです。ここがやはり障害のある人を理解する上で難しいのかなと思います。

それで突っ込んで聞くと、プライバシーとか個人情報保護が前面に出てくる様になり、なかなか正しい障害特性が企業に伝わってこないという事で結果的に困るのは現場や本人なのです。ですから、本来であれば現場で配慮しなければいけない事、障害特性を企業側にきちんと説明して、その上で協力をもらうというストーリーが1番良いかと思うのですが、この辺がどうも曖昧。私からすると曖昧だという事ですね。やはり職場定着を考えた場合には、そうしたところをしっかりと企業とか現場に伝えていただいて、きちんとした配慮が出来るような企業への支援が絶対に無ければ職場定着というのは難しいと感じております。

それから2点目は、年間を通して見ると、揺れたり調子を崩すことが非常に多いのですが、でもダメージというのは対応の工夫で多くは乗り越えられると、体験上感じております。その工夫というのは、自分なりの感じなのですが、やはりいつでも相談できる環境というのが大事だなと思っております。今は、基本的には「いつでも良いから相談があったら誰でも良い、私の姿を見かけたら私にも言って良いから」という事で相談できる体制は整えております。

説明しているのは、会社・仕事に関する事は会社で解決の方が良いし、それから病気に関する様なことは専門機関だという風に、その辺の振り分けはやっていすけれど、やはりいつでも相談できる環境を作るとするのは非常に大切だと感じます。また後ほど詳しく説明しますが、本人を中心にした顔の見える支援会議というのは、職場定着する上では非常に大事だなと感じています。

それから、これも結構大きい事なのですが、症状にも

抛るのですけれど、ちょっと体調を崩すと、病院へ行って「1ヶ月休みなさい」なんていう話をされてくるのですね。でも、私は長年かかわって感じるのですが、やはり統合失調症の人などは、1ヶ月まるまる休むと戻るのが非常に難しくなってくるのですね。

ですから私は、1ヶ月休めと言われたという話ですが、1週間から10日してから電話して、「どうだ？」という事で話をし、「短時間でも良いから出て来い、1ヶ月身体まるまる休んだら戻るのが難しくなるぞ」という話をし、長期の休みを出来るだけ避けて、短時間で働く働きかけをやっていきます。これをやると、意外とダメージが少なくて済むのです。その辺私は、ある意味ではもう少し主治医と企業側の連携が取れば、もっと突っ込んだ取り組みが出来るのかな、という感じはしております。

3点目は、職場定着する上では支援会議が大変重要ではないかなと思っております（スライド7）。本人を中心に、職場それから地域機関、送り出し機関、医療も含め、総合的に見える支援をしないといけないのではないかと感じています。そして、後ほど詳しく言いますが、本人の持つ、現在抱えている課題とか目標とかを理解し、それを支援する人達の間で共有化していくのが必要だと感じています。

私が住む栗原市では、障害者雇用・就労については、いつでも支援会議の開催が常態化しているという事です。ですから、多少調子を崩しても離職には結びつかないという様になっています。通常、支援会議の参加メンバーというのは、本人を入れて、企業側、市の担当保健師、栗原市の保健師は必ず参加してくれます。日程調整は必要ですが必ず参加してくれます。全ケースに。それから、就業・生活支援センター、送り出し機関、内容によってはハローワークとか保健所も積極的に入ってくれます。現状で関わっていないのは医療機関だけです。

4点目は、仕事や環境に慣れると凄い能力を発揮する人が結構いるという事ですね（スライド8）。当社は難易度の高い仕事を段階的にチャレンジさせています。ですから仕事に慣れたら、後はその仕事はしっかり任せてしまうというやり方をやっています。

統合失調症の人達というのは意外と、流れ作業的な仕事とか能率を問われるような仕事とか、変化による配置換え・・・・「仕事量が少なくなったから、こっちの仕事をやってください」とかいう配置換えをすると、非常に戸惑い、苦手というか、そんな感じになりがちです。けれども、きちんと定期的に仕事の評価をしながらフォロー

していけば、その積み重ねで十分自信が付くという風に私は思っております。

当社の・・・これはワイヤーハーネスなのです（スライド9）。いわゆる、人間で言えば神経とか血管みたいな作用。自動車とか建設機械のワイヤーハーネスなのですが、200回路以上の難易度の高い仕事です。これも精神障害の人達にやってもらっています。出来るのです。それから、これ、製造指示書という番号が一杯、いろんな記号が入っていますけれど、これが全ての電線とか材料に付いているのです（スライド10）。ですから、この製造指示書の見方が理解できないと仕事が出来ないと言っても過言ではありません。これも、しっかりマスターさせています。これ、電線に全部、種類ごとにすべて今の内容のものが付いていますから（スライド11）、この見方が分からないと、なかなか仕事は難しいです。

彼なんかは統合失調症の人なのですけれども、11桁の番号で材料をセットするのですね（スライド12）。300種類あるのだから、ものすごいですよ。私にやれったって、私は出来ません。そういう難しい仕事もこなせるという事です。宇田先生がうちの会社にいらしていますので、そういう難しい仕事をやっているという事はご存知かと思いますが、段階的にチャレンジさせていくという事が大事だと思っています。

それから5点目（スライド13）。職場定着したら研修会や就職セミナーで、殆どの方に就労体験発表を私はやらせています。その効果は大きいのです。本人の自信になりますので、嫌がる人は説得して、今まで駄目だった人は1人もいません。やはり働いている事実ですから、発表することによって本人の自信に繋がりますよね。

栗原市では、去年で10年目を迎えたのですが、毎年「就労セミナー」を開催しています。市と保健担当員とハローワークと我々ネットワーク会議（自立支援協議会就労部会）のメンバーで主宰してずっと実施しています。そこで毎年いろいろな方々を発表させる場になっていますので非常に効果的な内容になっています。

それから6点目（スライド14）。調子の悪い時、「いつも通り仕事が出来ない」という訴えが多いというか、悩みというのはみんな共通しています。これらの対応として仕事の職場の人達に指示しているのは、こういう訴えがあれば、自分の病気と上手に向き合えという事を言っております。調子の悪い時はいつも通り仕事が出来なくても良いじゃないか。その分調子の良い時に頑張ればそれで良い。そういう対応をなさいと言っておりますから、

現場では私はそういう対応をしてもらっております。

誰だって上手に仕事出来る時と出来ない時があります。私もしょっちゅう失敗していますからね。ですから、こういう対応の仕方というのは経験上非常に効果的です。現場で一緒に働く人達が、こういう対応、理解をもって対応が出来れば、現場というのは大きな問題は起こらなくなってきます。

あと7点目。やはり信頼関係とか対人関係というのは非常に大きな意味があるのかなと感じております。

精神障害者の職場定着のために

次に、これまでの経験の中で、精神障害の人達の職場定着を考えた時に何が大事かという事を、私の能力で考えられる事を一応述べていきます。先程も言いましたけれども、顔の見えるネットワークと支援会議はとても大事だなと感じます（スライド17）。本人を入れて、職場も支援機関もそれから医療を含めた機関も入って、本人の持つ現在の状態をしっかりまとめた内容のものを共有化して、かかわる人達みんなで支援していけば、支援のスキルも確実にアップするのではないかと思います。後でのSPISの話にもありますが、そのSPISで要約したものを支援会議の中でうまく活用できるようになれば、もっと職場定着に結びつくことになるのかなと私は感じております。

しかしながら、現状では企業からは医療は見えません。主治医が考えている職場でなければならぬ配慮というのを、もっと企業までしっかりおろしてくれれば我々も助かるのですが、現実にはそれが無い。また、医療からも企業が見えない状況があるという事です。ちょっと調子を崩した時などでは、医療側から企業に電話して「どうなんですかね?」と、私はあっても良いような感じがしておりますけれども・・・。

やはり簡単に1ヶ月の休養診断書が出てしまうと、結果的に困るのは本人なのです。ですから職場定着するには、あるいは会議や支援をやっていくためには、いろんな角度から総合的に取り組んでいくことが大事だと思います。そういう意味では、ネットワークによる連携と継続的な支援が無いと、精神障害の人達というのは就職と離職を繰り返してしまう結果に結びつくのではないかと思いますので、やはりきちんとした継続的な支援が非常に大事だと感じております。

次に、信頼関係のある相談態勢とコミュニケーションという事で（スライド18）、私は基本的に、障害や病気

があっても無くても、職場で生まれた悩みは職場で解決すべきだと思っています。それから、病気に関する悩みというのは医療とか関係機関中心に対応して欲しいし、生活面に関する悩みというのは企業もかかわりますけれども、支援機関とか家族をも巻き込んで解決して欲しいなど。そして、解決が難しいようなケースは、支援会議の中でいるいろいろな人達と話し合っていけば解決に結びつくのかな、と私は思います。そういう意味では、孤立させずに本人が悩みを抱えこまないようにする事が重要ではないか。職場で相談できる態勢があれば、辞める人というのは激減するのではないかと考えています。

ストレスチェックとかなんとかいうのも、そういう意味ではこういう態勢があれば無くても済むわけですから、相談するという事は大事なと感じております。それから、冒頭に言いましたように、企業にそれぞれの障害特性とか仕事現場にお願いしたい配慮事項を、しっかり正しく伝えて欲しいという事です。これはやはり、送り出す側の責任だと思いますよ（スライド19）。

企業というのは、社員教育とか現場教育も同じことなのですけれど、雇用管理もしなければならぬ。正しく伝わらない限りは現場には下ろせないのです。ですから、プライバシーとか個人情報保護を前面に出されるとその先は無い、という風に私は感じています。ですから、そうではなくて、やはり現場に理解を求めて、働きやすい環境をつくり職場定着を図る目的ですから、企業にしっかり正しく伝えて欲しい。

企業側の上司とか障害者担当の方から現場に正しい説明があれば、周囲というのは納得とか理解すると思っています。うちの会社のメンバーは特別な人がいる訳ではないですが、来ていますから、普通の職場でも簡単に出来るはずだと私は思っています。ですから、説明が曖昧、不十分なままで企業に理解して欲しいというのは、本来おかしな話ではないのかなと思います。職場定着する上では、現場に障害特性などを正しく伝えて、配慮すべき点を明確にしておくというのが大事ではないかと感じています。

SPISの改善要望

それから、ここにSPISの改善要望とあるのですが（スライド20）、SPIS、私のところでも、今やっています。体験した視点で話をしたいのですが、まず評価項目のところ、対人関係と作業能率の部分はメスを入れて欲しいな、と。企業側からするとそんな感じがします。対人関

係で悩む人は結構いますよね。単なる対人関係ではなくて仕事の流れの中で、うちは製造の会社ですから、忙しいと説明が十分じゃないまま会話しなければならない時がある。すると説明が十分伝わらなかったり、それが対人関係のまずさに結びついたりしますので、対人関係というのもしっかりチェックできるような内容のものがあると良い。今は感想欄、文章かなんかでやっていると思うのですがその辺、何かすぐに発見というか、気付ける、周りが気付けるような内容のものが欲しいな、と思います。

作業能率に関しては、やはり本人が考えている能率と現場が考えている能率とはギャップがありますので、その辺は明確にしておく必要があるのかな、と。それから、SPISを要約したもの、一枚の紙に簡単に要約したものがあって、それを支援会議で活用できれば最高だなと感じます。うちの会社ではそれに近いものでやっていますけれども、その中に、やはり主治医から職場への配慮とか要望事項が入れば、そこできちんと記載されているような内容のものがあれば、もっともっと定着に結びつくし、支援のスキルは確実にアップできるだろうと思います。

今後の活用方法についてですが、企業にとって精神障害の人の雇用管理は非常に難しい現実がありますので、SPISでの情報を要約したものを活用して、就業・生活支援センターとか送り出し機関とか、本人の承諾のもとに共有化できれば、もっともっと職場定着に良い形で結びつくのかなと思いますので、今日は厚生労働省の山科専門官も来ていらっしゃいますが、この辺をやはり国でもう少し強固な、お金をかけてシステム開発をやるべきなのではないかな、と。それが出来ない限りはなかなか職場定着というのは難しいだろう、と私は感じております。

時間の関係で、ここからうちの事例を何件かご紹介したいと思います（スライド21-36、本文割愛）。

私の地域活動

最後に私の地域活動で（スライド37）、もう7年目なのですけれども、市内の23社の企業経営者で声をかけまして、企業経営者が運営するNPO法人障害者就労支援センター（通称NPOステップアップ）を立ち上げました。運営は企業集団で、理事が20社の経営者、監事は3社の経営者、トータルで23社の社長さん方で運営をしていくという事で、働く訓練先は施設内をあまり重要視しないでどんどん企業内へ出していこうと。せっかくの企業集団があるわけですから、どんどん企業内で実習をやるうという事で、どんどん企業に送り出しています。

先程言いましたように、全ケース、市とか関係機関、送り出し機関との支援会議を実施していこうという事でやっています。

現在の実施事業は4種類。就労移行支援事業が定員20名、就労継続B型事業が20名、あと、市からの委託事業で栗原市西部地域活動支援センターをやっていますし、それから障害者就業・生活支援センター「あしすと」もやっています。この就業・支援センターは、宮城県で一番最後に出来たのですが、今、宮城県の中では最先端をいっています。そういうことで地域の中でも活発に活動しております。

今、自前事業をやるうというので、月1回理事の皆さま

と職員とで合同会議で新しい事業をやるうという事で、A型事業所にするかどうかというのは考え中ですが、とりあえずは新しい事業をやるうというので議論をやっている最中でございます。もう少ししたら結論が出ると思えますけれども、東京とか大阪とは違って田舎なものですから、やれる事業というのはだいたい制限があるものですから、皆さまと相談しながら決めたいと思っております。これがそれぞれの事業所です（スライド38）。

そういった活動が私の代表的な活動です。長時間のご清聴、ありがとうございました。



01

(株)大場製作所の紹介

所在地：宮城県栗原市築館
 社員数：現在27名……男子3名、女子24名…(障がい者雇用1名…うつ病)
 業種：①自動車用及び建設機械の組電線加工……26名
 ②スマートフォン部品加工……0名(要請はあるが人員不足で対応できない)
 ③取引先への派遣業務(特殊検査業務)……1名

社内外注：NPOサン・エー(就労継続A型事業所)15名
 職員3名・障がい者12名

トータル40名が同じ工場内で仕事

02

大変だった過去6年間…会社を大幅に縮小

- ①岩手・宮城内陸地震(2008年6月14日)……震度6強
 停電・水道破損で会社が停止状態(約1ヶ月)
- ②リーマンショック(2008年9月15日)
 我々の業界も大きな影響を受けた。
 ・量産品の大きな減少「仕事がない！」と取引先からのコストダウン実施された。
 ……多くの社員解雇……多くは友人の会社へ移籍させた
 ここまでは何とかできたが…
- ③2011年1月大幅なコストダウン(売上の約20%削減)宣告
- ④2011年3月11日東日本大震災……震度7
 ・会社全面停止2ヶ月……復活は少量単位(長く休んだ人は4ヶ月)
 ・携帯電話関係の取引先、放射能汚染の影響で30名分の仕事が消えた
 ・コストダウン実施(同業4社が会社を辞めた)
 ・多くの社員解雇……多くは友人の会社へ移籍
 ・障がい者は解雇できないためNPOサン・エー(就労継続A型事業所)の設置

03

NPOサン・エーの紹介(就労継続A型事業所)

3つのA(あわてず!あせらず!あきらめず!)

★コストダウン対処と障がい者の働く場を確保する意味で決意。
 長年、働いてきたメンバーを移籍させた……私にとっては大きな屈辱!

- ①妻を理事長、専務・担当者を移籍させた。理事会構成は友人達
- ②事務所は会社の別建物を提供
- ③(株)大場製作所と委託契約を結び、工場内外注の位置づけ
- ④取引内容……出来高制(価格のあるもの)+時間保証制
- ⑤職員 3名(サービス管理者1名・職業指導員1名、生活支援員1名)
- ⑥利用者 統合失調症7名・うつ病1名・知的2名・発達1名・身体1名
- ⑦利用者の稼働状況
 - フルタイム6名(1~2時間の残業もする)
 - 6時間4名
 - 4~5時間2名

04

東日本大震災による影響(精神の人達)

見通しのない待機、A型事業所への移籍、コストダウン
電気・水道が使えず、ガソリンや食品購入が難しい状態



ほとんどの人が体調を崩した...現在も影響がある

- その①...1名(統合失調症)が薬を飲まず病状悪化→退職→入院
- その②...1名(統合失調症)が待機中に恋愛し、生活が乱れ退職
- その③...短い人で2ヶ月、長い人で4ヶ月間の待機だったためフルタイムで働いていたメンバーは体力を落としA型事業所開所持、短時間労働から復帰した人が多かった。現在も完全復帰できていない人が複数存在している。

05

①精神障がい者と25年間関わって感じること

- 1) 個人差があるので仕事現場は障害特性の理解が難しい。
 - ・送り出し機関から企業に情報が的確に伝わらないケースが多い。
 - ・プライバシーや個人情報保護が全面に出て、正しい障害特性が企業に伝わらず、現場や会社内での配慮事項が曖昧な現実。職場定着するには障害特性を企業や現場にしっかり伝え、働く現場できちんとした配慮ができるような企業への支援が必要
...これは送り出し側の責任ではあらず。
- 2) 年間を通して見ると揺れたり、調子を崩すことが多い。
 - ・でもダメージは対応の工夫で多くは乗り越えられる。工夫とは①いつでも相談できる環境(仕事・病気・その他の悩み)
 - ②本人を中心にした顔の見える支援会議(役割分担明確)
 - ③病状にもよるが、長期の休みは出来るだけ避け、短期間休みにして短時間稼働で様子を見たほうが復帰は早い。

06

②精神障がい者と25年間関わって感じること

- 3) 職場定着するには支援会議は大変重要
 - 本人の孤立・企業を悩ませないためにもいろんな角度から総合的に見える支援・そして本人の持つ「課題や目標の共有化」が必要
- 【私の住む栗原市の事例】
- ★障がい者の雇用・就労(実習や制度活用)にはいつでも支援会議の開催が常態化している...多少、調子を崩しても離職には結びつかない参加メンバー
- ①本人
 - ②企業側
 - ③市の担当保健師(必ず参加してくれる)
 - ④就業・生活支援センター
 - ⑤送り出し機関
 - ⑥内容によってハローワークや保健所も入る医療機関...関わりなし

07

③精神障がい者と25年間関わって感じること

- 4) 仕事や環境に慣れると能力を発揮する人が多い。
 - ・当社は難易度の高い仕事を段階的にチャレンジさせている
 - そして習熟したら、そのポジションの仕事を任せている。
 - ・統合失調症の人達は
 - ①流れ作業的な仕事
 - ②能率を問われる仕事
 - ③仕事量の変化による配置換え...比較的苦手

任せて、定期的に仕事の正しい評価を伝えながらフォローすることは重要で、その積み重ねで自信がもてる。

08

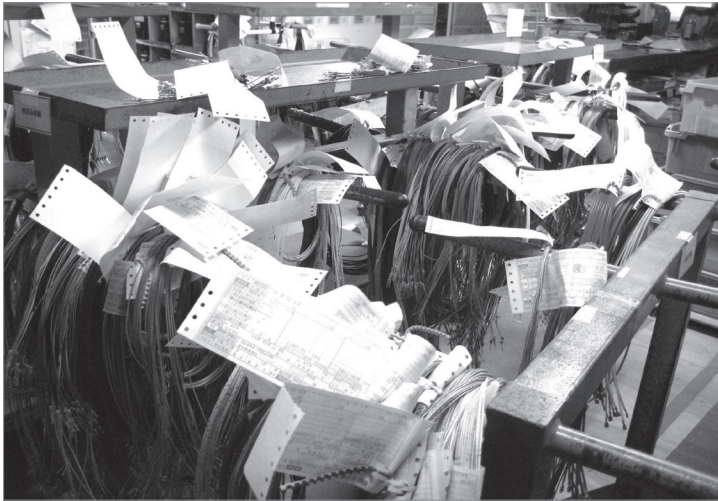


09

これを理解(マスター)しないと任せられる仕事はできない
...全ての電線や部材についての

製造指示書		ロットNo	構成No	追番	14/22番	全量	機種号機	生産No
7200 (01)		66 - x904	0179 B	5-021	11	4 - 91	00090	
製品品番		ジョイントアッシー		サブアッシー	切断機種号機	機種	サイズ	色
V062153364		07G		-W021	000114-24150	184	039	30
03439		184	039	30	1070	10	039 086	1070
同時共用	45	穴位置	同時共用	150	穴位置	B4	準	完
YSS	16-2891-02	0128SW	09-9915	0128モ-ルト	7120910220	*	JCDF=W	021
						*		4.5
						*	*	*
						*	*	*
						*	*	*
						*	*	*
チップ		長さ	チップ			*	*	*
長さ			長さ			*	*	*
179			179			*	*	*
工程	切断	1/12	前1	1/13	ジョイント	準	完	組
66	1/12		K1	1/13		K1	1/14	K1
							1/12	K1B

10



11



12

④精神障がい者と25年間関わって感じること

5) 定着したら、研修会や就労セミナーでほとんどの方に就労体験発表させているが、その効果は大きい。

嫌がる人には説得しますが、原稿を見てあげたり、アドバイスもしますので納得して発表します。

働いている事実ですから発表することによって本人の大きな自信・定着に結びつく。

栗原市では毎年「就労セミナー」を実施している。昨年で10年目です。

13

⑤精神障がい者と25年間関わって感じること

6) 調子の悪い時は「いつも通り仕事ができない」という訴えが多く、悩みは共通している。

その対応は…

↓

配慮事項として現場に指示している

自分の病気と上手に向き合うように。
調子の悪い時は「いつも通りできなくてもいい、調子の良い時に頑張ればそれでいいでしょう！」
誰だって上手に仕事できる時と出来ない時があります。
…この対応は経験上、効果的です。
現場で一緒に働く人達がこのような理解や対応ができれば大きな問題にはならないのです。

7) 信頼関係・対人関係が大きく影響する。

14

障がい者雇用に取り組む企業の特徴
～法政大学大学院教授 坂本光司 & 坂本光司研究室～
「幸せな職場の作り方」 障がい者雇用で輝く52の物語 (ラゲーナ出版)

52社の5つの特徴

① 人本経営の実践
・経営トップが「企業にかかわる全ての人の幸せを追求、実践する」という企業経営の最大の使命と責任を理解認識し、ぶれずに経営。

② 心優しい社員

③ 段階的に取り組んでいる

④ 障がい者に合わせる

⑤ 関係機関や地域との密接な関係

鹿児島で30名の精神障がい者が働く会社

15

精神障がい者の理想的就職パターン
～職場定着を考えると…25年間の感想～

第1段階 第2段階 第3段階

制度活用 実習・訓練
↓
本人・企業・支援機関3者間関係構築と習熟期間

制度活用(雇用準備) トライアル雇用 ステップアップ雇用
↓
現場にお願いする配慮事項や注意点(特性)を正しく伝え 協力をお願いする…これが出来ないとは定着は難しい(定期的通院&服薬)

雇用・定着 継続支援の開始
↓
定着支援のスタート

16

①職場定着のために何が必要か？

1. 顔の見えるネットワークと支援会議

本人を中心に職場・支援機関・送り出し機関・医療を含めた総合的に見える支援。そして本人の持つ「現況・課題・目標などの(サマリー)」を「関わる人達で共有化」できれば、それぞれの役割を明確化するばかりではなく、支援のスキルは確実にアップすると思うが・・・しかし、現状では企業からは医療が見えないし(主治医が考えている配慮事項が職場に伝わらず・見えない)、また、医療からも企業が見えない状況がある(職場への確認がなく、ちょっと調子を崩すと簡単に1ヶ月休養の診断書が発生してしまう)結局、困りごとは本人が抱え込むことになり、離職に結びつくのである。定着するにはタイムリーな支援をいろんな角度から総合的に実施することが基本・・・ネットワークによる連携と継続的な支援がないと障害特性上、就職→離職を繰り返すのは明白である。

17

②職場定着のために何が必要か？

2. 信頼関係のある相談態勢とコミュニケーションが重要

基本的には障がいや病気があっても、なくても

- 1) 職場で生まれた悩みは職場で解決すべきで、
- 2) 病気に関する悩みは医療や関係機関中心で、
- 3) 生活面に関する悩みは支援機関や家族中心で、
- 4) 解決の難しいケースは支援会議の場で解決すること。
- 5) 孤立させず、本人が悩みを長く抱え込まないことが重要。

職場で相談できる態勢・仕組みがあれば
病める人は激減するのだが・・・

18

③職場定着のために何が必要か？

3. 企業にその人の障害特性や

現場にお願いしたい配慮事項をしっかりと
正しく伝えてほしい。…送り出し側の責任だと思う

企業は社員教育・現場教育・雇用管理をしなければいけないが正しく伝わらない限り、現場での「理解や改善」は向上はしない。プライバシーや個人情報保護を出せばその先はないと思う。現場に「理解を求めて働きやすい環境をつくり、定着を図る目的」ですから、上司や担当者から現場に詳しい説明(社員教育)があれば周囲は納得・理解します。説明が曖昧や不十分では「理解してほしい」という言葉はおかしい？定着するには現場に正しく伝え、配慮事項を実行してもらおうこと。

19

SPISの改善要望・・・体験した視点で

①評価項目の追加要望

- 1) 対人関係・・・経験上、対人関係で悩む人や孤立する人が非常に多い
感想欄には書きにくいと思われるので必要と感じる。
- 2) 作業能率・・・企業は雇用管理や現場の配慮事項に活用できる
・本人の目標の明確化と評価が必要
・企業＝現場で求める能率との誤差・ギャップをなくすため
- 3) サマリーが必要(1枚の用紙に要約したもので支援会議で活用)
医療(主治医)からのコメントや職場への要望事項(配慮)が入るとそれぞれの支援のスキルは確実にアップすると思う。

②今後の活用方法について

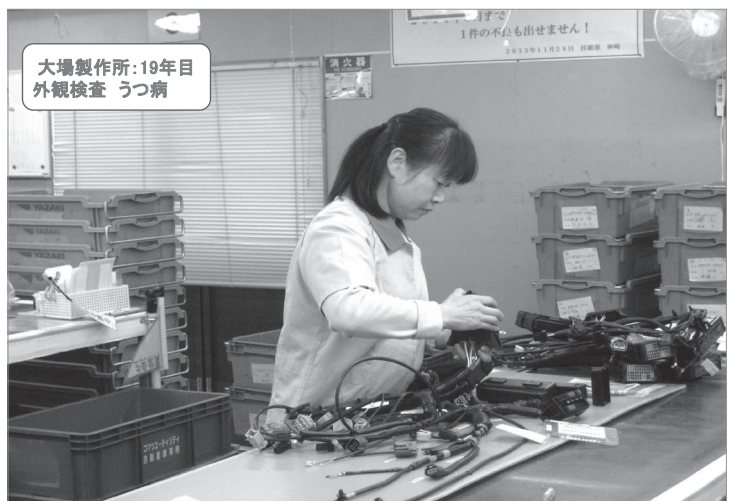
企業にとって精神の雇用管理は難しい現実があるので
送り出し機関や就業・生活支援センターと活用・共有できるように
なれば企業としても雇用管理上、効果的になり職場定着に結びつく

20

当社で働く事例紹介(精神のみ)

写真や名前の公表は
全員了解を得ています。
勤続年数は(株)大場製作所
からの通算年数です。

21



22



統合失調症:通算19年目:社会適応訓練から雇用
6~8時間稼働(導通検査) 菅原さん
9年前全国ネットのTVに素顔で出演

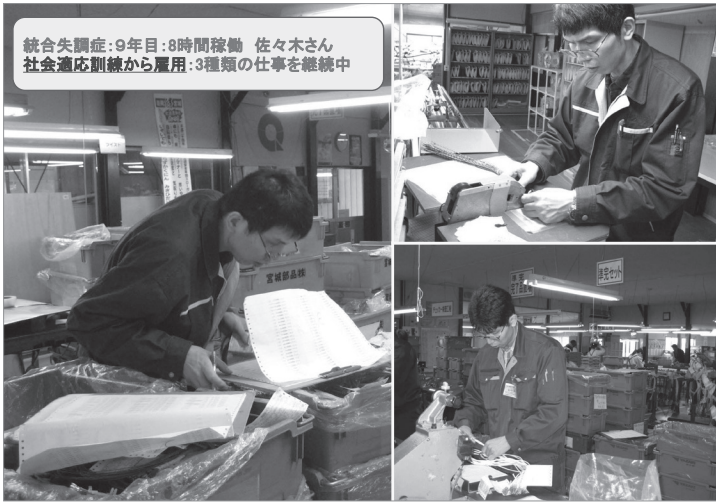
配線に間違い
ないか?
取付部品に間違
いないか?を
コンピューターで
検出する検査
回路数が多くなる
ほど難易度が
高くなる

23



統合失調症:15年目:社会適応訓練から雇用
6~8時間稼働(震災前8時間)付属部品付作業:導通検査も出来る
柳澤さん:10数年前から全国に先駆け素顔で就労体験発表

24



統合失調症:9年目:8時間稼働 佐々木さん
社会適応訓練から雇用:3種類の仕事を継続中

25



うつ病:4年目:6時間稼働 佐藤さん
就労移行支援職場実習から雇用
4種類の仕事ができる

26



2014年12月12日の
支援会議 テーマ「難作業の対応」

生活支援員

就業・生活支援センター

主役の佐藤さん

会社側(常務)

サービス管理者

27



統合失調症:11年目:6時間稼働 中村さん
社会適応訓練からトライアル雇用を経て雇用
震災前までは8時間働いていた:付属部品付作業

28



統合失調症:4年目:6時間稼働
就労移行支援の職場実習から雇用
遊佐さん 導通検査

29



統合失調症:6年目:3時間稼働 佐野さん
社会適応訓練～職場適応訓練を経て雇用
(震災前まで8時間働いていた)
付属部品付作業

30



2014年12月9日の
支援会議テーマ「稼働を4時間に延長」

主役の佐野さん

市の保健師

サービス管理者

2名は
就業・生活支援センター

職業指導員

企業側は私が入っています。

31



統合失調症:10ヶ月目:5時間稼働 石井さん
就業・生活支援センターからの紹介 実習+雇用
テープ巻き作業

32



現在の工場製作所への実習生
(発達障害・知的)

学校の实習

雇用目的

33



相談室

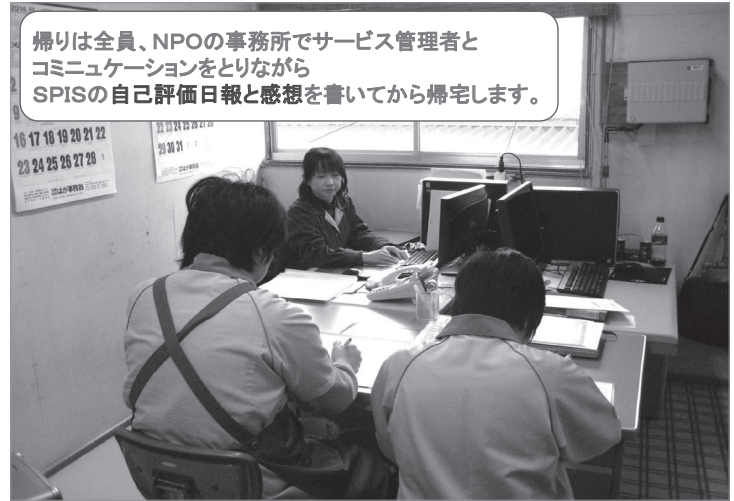
工場内には相談室があり、いつでも
相談できる態勢。支援会館もこの部屋で

34



サービス管理者による毎日2回(AM・PM)現場確認
職業指導員・生活支援員(最低でも5~6時間)は
現場で一箱に働きながら関わっている。

35



帰りは全員、NPOの事務所でサービス管理者と
コミュニケーションをとりながら
SPISの自己評価日報と感想を書いてから帰宅します。

36

私の地域活動・・・7年目

市内23社の企業経営者が運営する
NPO法人 栗原市障害者就労支援センター
通称:「NPOステップアップ」

想像したより効果的

1. 運営は企業集団・・・理事20社の経営者、監事3社の経営者
2. 働く訓練は施設内より、企業内実習を強化
3. 全ケースを市や関係機関・送り出し機関と支援会議実施
4. 現在の実施事業
 - 1) 就労移行支援事業(20名定員)
 - 2) 就労継続B型事業(20名定員)
 - 3) 市からの委託事業で栗原市西部地域活動支援センター
 - 4) くりはら障がい者就業・生活支援センター「あしすと」

37



38



伊豆沼の白鳥

39

16

特別講演

障害保健福祉施策の動向



厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課
就労支援専門官

山科 正寿

特別講演では、厚生労働省から山科正寿就労支援専門官を迎え、精神障害者にかかわる障害者福祉施策についてご講演いただきました。これまでの政策施策の流れから今後の方向性まで多面的なお話しをいただく中で、本報告会の趣旨である精神障害者の就労支援について重点的にご講演いただきました。なお、本冊子では発表資料のみ掲載させていただき、ご講演内容の掲載は割愛させていただきます。これは、本報告会が次年度の政策施策発表とほぼ重なる時期の開催であり、本冊子の掲載内容と最新施策との間で乖離が生じる可能性があるためです。ご理解ご了解の程、お願い申し上げます。



障害保健福祉施策の動向

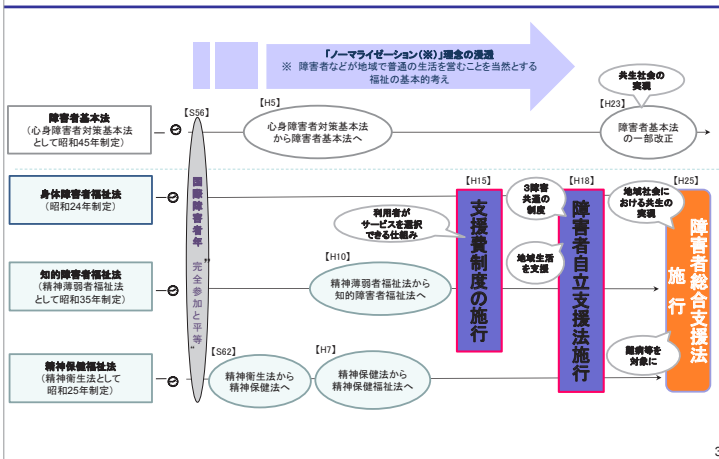
厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課
就労支援専門官 山科正寿

01

I 障害福祉施策のこれまでの経緯について

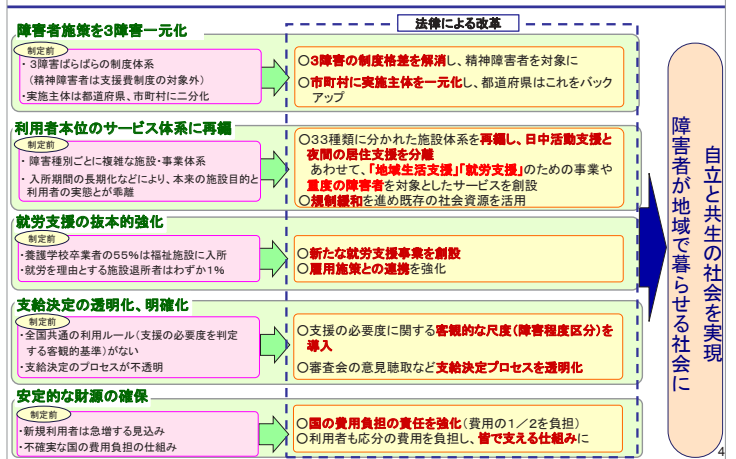
02

障害福祉施策の歴史

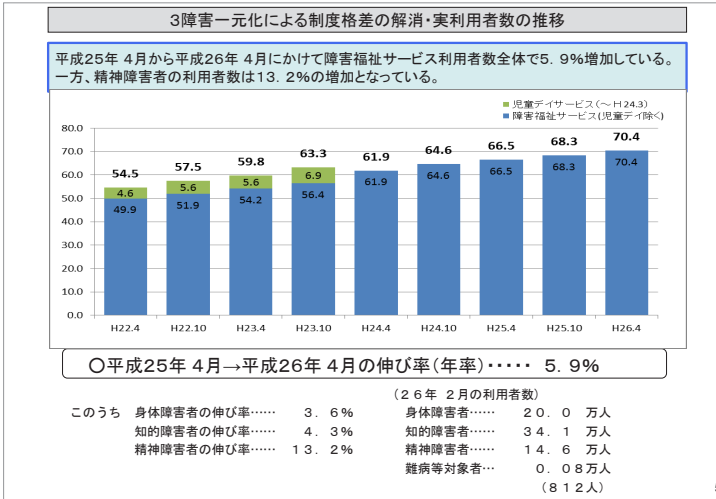


03

「平成18年障害者自立支援法」のポイント



04



05

障害者総合福祉施策のこれまでの経緯

年	障害者総合支援法関係	その他障害者関連施策の動き
平成18年	4月:「障害者自立支援法」の一部施行(同年10月に完全施行) 12月:法の円滑な運営のための特別対策 (①利用者負担の更なる軽減 ②事業者に対する課徴金と罰金 ③新移行のための経過措置)	4月:「障害者雇用促進法改正法」の施行 10月:「精神保健福祉法」の施行 12月:国連総会本会議で「障害者権利条約」が採択
平成19年	12月:障害者自立支援法の抜本的見直しに向けた緊急措置 (①利用者負担の見直し ②事業者の経営基盤の強化 ③グループホーム等の整備促進)	9月:「障害者権利条約」へ署名 11月:「身体障害者補助法改正法」の成立 (平成20年10月に施行)
平成20年	12月:社会保障審議会障害者部会報告の取りまとめ	12月:「障害者雇用促進法改正法」が成立 (平成21年4月に施行(一部、段階的施行あり))
平成21年	3月:「障害者自立支援法等改正法案」国会提出(一時的な衆議院解散に伴い廃案)	
平成22年	1月:厚生労働省と障害者自立支援推進協議会(団・弁護士)との基本合意 障害者制度改革推進会議において議論開始 4月:低所得者の障害福祉サービス及び補装具に係る利用者負担を無料化 障害者制度改革推進会議合議会において議論開始 6月:「障害者制度改革の推進のための基本的な方向性について」(閣議決定) 12月:「障害者自立支援法等改正法」(議員立法)が成立(平成24年4月に完全施行)	
平成23年	8月:「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」取りまとめ	6月:「障害者虐待防止法」(議員立法)が成立 (平成24年10月に施行) 7月:「障害者基本法改正法」が成立(同年8月に施行) 6月:「障害者優先調達法」(議員立法)が成立 (平成24年10月に施行)
平成24年	6月:「障害者総合支援法」が成立(平成25年4月(一部、平成26年4月)に施行)	6月:「精神保健福祉法改正法」が成立 (平成25年4月に施行予定) 「障害者差別解消法」が成立 (平成25年4月に施行予定) 「障害者雇用促進法改正法」が成立 (平成25年4月に施行予定)
平成25年	4月:基本理念の追加、障害者の範囲の見直し等について施行	6月:「精神保健福祉法改正法」が成立 (平成28年4月に施行予定) 「障害者差別解消法」が成立 (平成28年4月に施行予定) 「障害者雇用促進法改正法」が成立 (平成28年4月に施行予定)
平成26年	4月:障害支援区分、ケアホームとグループホームの一元化等について施行	1月:「障害者権利条約」を批准

06

障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言(概要)

障がい者制度改革推進会議 第35回(9.26) | 資料2

障害者総合福祉法の6つのポイント

- 障害のない市民との平等と公平
- 参画や空位の解消
- 格差の是正
- 放浪できない社会問題の解決
- 本人のニーズにあった支援サービス
- 安定した暮らしの確保

I. 障害者総合福祉法の骨格提言

- 法の理念・目的・範囲**
障害の有無によって分けられない社会を実現する。保護の対象から権利の主体への転換と、医学モデルから社会モデルへの障害観の転換。地域で自立的な生活を営む権利。
- 障害(者)の範囲**
障害者総合福祉法が対象とする障害者(障害児を含む)は、障害者基本法に規定する障害者(者)の中心の機能を障害に、慢性疾患に伴う機能障害を含む。
- 選択と決定(支給決定)**
障害者区分に代わる新たな支給決定の仕組み。サービス利用計画に基づく本人の意思や希望を尊重する。協議により必要十分な支給量が保障される。合意期間の設置と不服申立。
- 地域移行**
国が社会的入院、入所を解消するために地域移行を促進することを法に記述する。地域移行プログラムと地域定着支援を法定措置として策定、実施。ピアサポートの活用。
- 地域生活の基盤整備**
計画的な推進のための地域基盤整備10年戦略策定の法定化。市町村と都道府県が連携した計画を示す。地域生活支援協議会の設置。
- 権利保障**
権利保障は支援を希望又は利用する障害者の権利から相対的利用、不服申立のすべてに対応する。オプション(一時的)制度の創設。虐待の防止と早期発見。

II. 障害者総合福祉法の制定と実施への道程

- 障害者自立支援法の事後検証と移行準備**
自立支援法の事後検証を終了後も一定の専科の下で移行支援を実施し継続する。**障害者総合福祉法の制定及び実施までに行うべき課題**
総合福祉法の策定及び実施のための実態調査や実証事業を行う。**障害者総合福祉法の制定と実施**
総合福祉法の策定、あるいはこれの移行を支援する基本事業を設けること。**4. 財政的対応**
国は予算算入に必要な基礎データを把握する。障害者給付水準をOECD諸国の平均水準を目録的に定まるとする。財政的対応の是正を図る。財政設計にあたり一般財源での予算化を追求。障害者給付の増大は財政負担を減らす。支援がインフラに基づく協議による支給決定は財政的にも実現可能である。長期的な観点から地域生活支援のための財源確保を図ること。
- 障害者総合福祉法の制定と実施**
総合福祉法の策定、あるいはこれの移行を支援する基本事業を設けること。**4. 財政的対応**
国は予算算入に必要な基礎データを把握する。障害者給付水準をOECD諸国の平均水準を目録的に定まるとする。財政的対応の是正を図る。財政設計にあたり一般財源での予算化を追求。障害者給付の増大は財政負担を減らす。支援がインフラに基づく協議による支給決定は財政的にも実現可能である。長期的な観点から地域生活支援のための財源確保を図ること。

III. 関連する他の法律や分野との関係

- 医療**
医療は福祉サービス及び保健サービスとの有機的連携の下で提供される必要がある。
福祉、保健、医療にわたる総合的な相談支援が必要。
- 障害児**
障害児を含むすべての子供の基本的権利を保障する仕組みの創設が必要。
障害を理由に一般児童施設の利用が制限されるべきではない。
- 労働と雇用**
障害者雇用促進法を見直し、雇用の機会を確保する仕組みの創設、雇用率や納付金制度見直し等を行う。
労働と福祉の一体的展開。

07

II 障害者総合支援法について

障がい者制度改革推進会議 第35回(9.26) | 資料2

障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言(概要)

障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて、地域社会における共生の実現に向けて、障害福祉サービスの充実等障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するため、新たな障害者総合福祉法を講ずるものとする。

1. 趣旨

障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて、地域社会における共生の実現に向けて、障害福祉サービスの充実等障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するため、新たな障害者総合福祉法を講ずるものとする。

2. 基本理念

法に基づき日常生活・社会生活の支援が、共生社会を実現するため、社会参加の機会を確保及び地域社会における共生、社会的障壁の除去に資するよう、総合的かつ計画的に行われることを法律の基本理念として示す。

3. 障害者の範囲(障害者の範囲も同様に対応)。

「制度の空回」を生まるべく、障害者の範囲に難病等を加える。

4. 障害支援区分の創設

「障害支援区分」について、障害の多様な特性その他の心身の状態に応じて必要とされる標準的な支援の度合いを総合的に示す「障害支援区分」に定める。
※ 障害支援区分の認定が知的障害・精神障害者の特性に応じて行われるよう、区分の制定に当たっては適切な配慮等を行う。

5. 障害者に対する支援

- 障害者に対する支援(重度の身体不自由者等であって常時介護を要する障害者として厚生労働省令で定めるものとする)
- 共同生活介護(ケアホーム)の共同生活援助(グループホーム)への一元化
- 地域移行支援の対象拡大(地域における生活に移行するため重点的な支援を必要とする者であって厚生労働省令で定めるものとする)
- 地域生活支援事業の追加(障害者に対する理解を深めるための研修や啓発を行う事業、意思疎通支援を行う者を養成する事業等)

6. サービス基盤の計画的整備

- 障害福祉サービス等の提供体制の確保に目的に関する事項及び地域生活支援事業の実施に関する事項についての障害福祉計画の策定
- 基本設計・障害福祉計画に関する定期的な検証と見直しを法定化
- 市町村は障害福祉計画を作成するに当たって、障害者等のニーズ把握等を行うことを努力義務化
- 自立支援協議会の名称について、地域の実情に応じて定められるよう弾力化するともに、当事者や家族の参画を明確化

08

地域社会における共生の実現に向けて 新たな障害者総合福祉法を講ずるための関係法律の整備に関する法律の概要

(平成24年6月20日 成立・同年6月27日 公布)

1. 趣旨

障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて、地域社会における共生の実現に向けて、障害福祉サービスの充実等障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するため、新たな障害者総合福祉法を講ずるものとする。

2. 基本理念

法に基づき日常生活・社会生活の支援が、共生社会を実現するため、社会参加の機会を確保及び地域社会における共生、社会的障壁の除去に資するよう、総合的かつ計画的に行われることを法律の基本理念として示す。

3. 障害者の範囲(障害者の範囲も同様に対応)。

「制度の空回」を生まるべく、障害者の範囲に難病等を加える。

4. 障害支援区分の創設

「障害支援区分」について、障害の多様な特性その他の心身の状態に応じて必要とされる標準的な支援の度合いを総合的に示す「障害支援区分」に定める。
※ 障害支援区分の認定が知的障害・精神障害者の特性に応じて行われるよう、区分の制定に当たっては適切な配慮等を行う。

5. 障害者に対する支援

- 障害者に対する支援(重度の身体不自由者等であって常時介護を要する障害者として厚生労働省令で定めるものとする)
- 共同生活介護(ケアホーム)の共同生活援助(グループホーム)への一元化
- 地域移行支援の対象拡大(地域における生活に移行するため重点的な支援を必要とする者であって厚生労働省令で定めるものとする)
- 地域生活支援事業の追加(障害者に対する理解を深めるための研修や啓発を行う事業、意思疎通支援を行う者を養成する事業等)

6. サービス基盤の計画的整備

- 障害福祉サービス等の提供体制の確保に目的に関する事項及び地域生活支援事業の実施に関する事項についての障害福祉計画の策定
- 基本設計・障害福祉計画に関する定期的な検証と見直しを法定化
- 市町村は障害福祉計画を作成するに当たって、障害者等のニーズ把握等を行うことを努力義務化
- 自立支援協議会の名称について、地域の実情に応じて定められるよう弾力化するともに、当事者や家族の参画を明確化

3. 施行期日

平成25年4月1日(ただし、4.及び5.①～③については、平成26年4月1日)

4. 検討事項(障害者地域を段階的に講じるため、法の施行後3年を目途として、以下について検討)

- 常時介護を要する障害者等に対する支援、障害者等の移動の支援、障害者等の就労の支援その他の障害福祉サービスの在り方
- 障害支援区分の認定を含めた支給決定の在り方
- 障害者の意思決定支援の在り方、障害福祉サービスの利用の観点からの成年後見制度の利用促進の在り方
- 手話通訳等を行う者の選定その他の聴覚、言語機能、音声機能その他の障害のため意思疎通を図ることに支援される障害者等に対する支援の在り方
- 精神障害者及び高齢の障害者に対する支援の在り方
※上記の検討に当たっては、障害者やその家族その他の関係者の意見を反映させる措置を講ずる。

09

地域社会における共生の実現に向けて新たな障害者総合福祉法を講ずるための 関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議

障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて、地域社会における共生の実現に向けて、障害福祉サービスの充実等障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するため、新たな障害者総合福祉法を講ずるものとする。

<平成24年4月18日 衆議院厚生労働委員会>

- 意思疎通支援を行う者の選定及び実施については、利用者が必要とする範囲から、国は市町村を基本としつつ、市町村及び都道府県の協力を得ながら、必要に応じて国が直接支援を行うこと。
- 意思疎通支援を行う者の選定については、個人利用に必要とする、複数市町村の居住者が集まる会での利用と、障害者のニーズに適切に対応できるよう、派遣を行う市町村等への必要を支援を行うこと。
- 障害福祉計画の策定に当たっては、中長期的なビジョンを持ちつつ、障害者の地域生活に対する総合的な支援の計画的に行われるよう配慮すること。
- 障害者の高齢化、重症化が顕著に増加していること、障害者等の地域生活支援を更に推進する観点から、ケアホームと併設した後のグループホーム、小規模入居施設等を含め、地域における居住の支援等の在り方について、早急に検討を行うこと。
- 難病者に対する医療、保健、福祉、就労等の総合的な支援策について、法整備も含め早急に検討し実施すること。
- 精神障害者の地域生活を支えるため、住まいの確保、医療、福祉を包括したサービスの在り方、精神障害者やその家族が行う相談の在り方等の支援策について、早急に検討を行うこと。
- 障害福祉サービスの利用の観点からの成年後見制度の利用促進の在り方の検討と併せて、成年後見人の選定参加の在り方について、検討を行うこと。
- 障害者の就労の在り方については、障害者の一般就労をさらに促進するため、就労移行だけでなく就労定着への支援を充実させるようなサービスの在り方について検討するとともに、一般就労する障害者を受け入れる企業への雇用促進に向けた取組を推進すること。
- 障害者に対する福祉サービスに係る地方税や都市計画制度の取扱いについて、社会福祉事業の円滑な運営に資するべく必要な配慮が行われるよう、地方自治体に対し周知する等の措置を講ずること。
- 常時介護を要する障害者等に対する支援その他の障害福祉サービスの在り方等の検討に当たっては、国と地方自治体の役割分担を考慮しつつ、重要部門の確保、長時間サービスが必要とする者に対して適切な支給決定がなされるよう、市町村に対する支援の在り方についても、十分に検討を行い、その結果に基づいて、所要の措置を講ずること。
- 障害者政策委員会の設置に当たっては、関係行政機関の間で十分協議するとともに、障害者政策を幅広い国民の理解を得ながら進めていく観点から、広く国民各層の意見や要望を反映させるべきである。公平・中立を旨とする。

<平成24年6月19日 参議院厚生労働委員会>

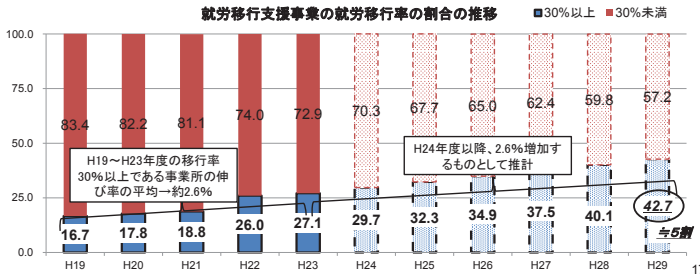
政府は、本法の施行に当たっては、次の観点について適切な措置を講ずるべきである。

- 意思疎通支援を行う者の選定及び実施については、利用者が必要とする範囲から、国は市町村を基本としつつ、市町村及び都道府県の協力を得ながら、必要に応じて国が直接支援を行うこと。
- 意思疎通支援を行う者の選定については、個人利用に必要とする、複数市町村の居住者が集まる会での利用と、障害者のニーズに適切に対応できるよう、派遣を行う市町村等への必要を支援を行うこと。
- 障害福祉計画の策定に当たっては、中長期的なビジョンを持ちつつ、障害者の地域生活に対する総合的な支援の計画的に行われるよう配慮すること。
- 障害者の高齢化、重症化が顕著に増加していること、障害者等の地域生活支援を更に推進する観点から、ケアホームと併設した後のグループホーム、小規模入居施設等を含め、地域における居住の支援等の在り方について、早急に検討を行うこと。
- 難病者に対する医療、保健、福祉、就労等の総合的な支援策について、法整備も含め早急に検討し実施すること。
- 精神障害者の地域生活を支えるため、住まいの確保、医療、福祉を包括したサービスの在り方、精神障害者やその家族が行う相談の在り方等の支援策について、早急に検討を行うこと。
- 障害福祉サービスの利用の観点からの成年後見制度の利用促進の在り方の検討と併せて、成年後見人の選定参加の在り方について、検討を行うこと。
- 障害者の就労の在り方については、障害者の一般就労をさらに促進するため、就労移行だけでなく就労定着への支援を充実させるようなサービスの在り方について検討するとともに、一般就労する障害者を受け入れる企業への雇用促進に向けた取組を推進すること。
- 障害者に対する福祉サービスに係る地方税や都市計画制度の取扱いについて、社会福祉事業の円滑な運営に資するべく必要な配慮が行われるよう、地方自治体に対し周知する等の措置を講ずること。
- 常時介護を要する障害者等に対する支援その他の障害福祉サービスの在り方等の検討に当たっては、国と地方自治体の役割分担を考慮しつつ、重要部門の確保、長時間サービスが必要とする者に対して適切な支給決定がなされるよう、市町村に対する支援の在り方についても、十分に検討を行い、その結果に基づいて、所要の措置を講ずること。
- 障害者政策委員会の設置に当たっては、関係行政機関の間で十分協議するとともに、障害者政策を幅広い国民の理解を得ながら進めていく観点から、広く国民各層の意見や要望を反映させるべきである。公平・中立を旨とする。

10

就労移行支援の事業所ごとの就労移行率

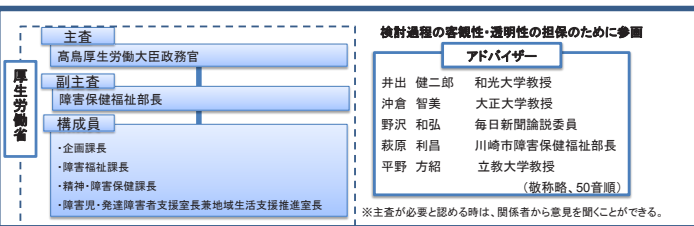
- 新しい基本指針においては、福祉施設を利用している障害者等の一般就労への移行を推進するため、就労移行支援事業所における就労移行率に関する目標を設定する。
- 目標の設定に当たっては、就労移行率30%以上である就労移行支援事業所の平均の伸び率約2.6%（平成19年度から平成23年度）を基に、就労移行率が30%以上である就労移行支援事業所を、平成29年度末までに全体の5割以上とすることを旨とするものとして設定。
- ※ 「就労移行率」は、ある年度4月1日時点の就労移行支援事業の利用者数のうち当該年度中に一般就労へ移行した者の割合。



Ⅳ 報酬改定等について

平成27年度障害福祉サービス等報酬改定について

障害福祉サービス等に係る報酬について、平成27年度報酬改定に向けて、客観性・透明性の向上を図りつつ検討を行うため、「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」を開催し、アドバイザーとして有識者の参画を求めて、公開の場で検討を行う。

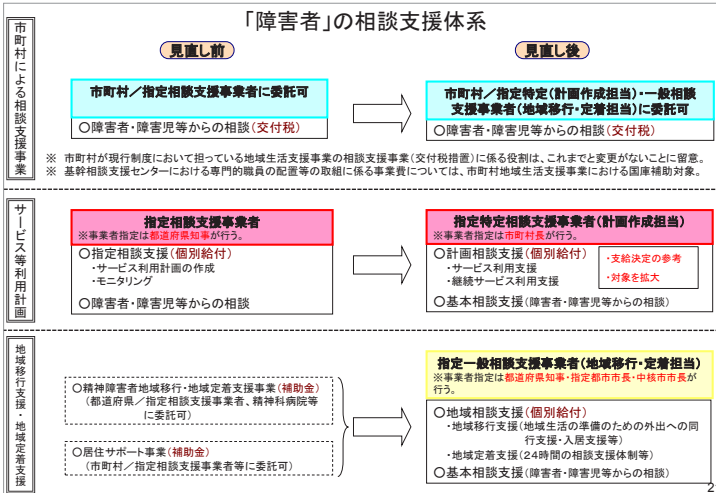


【検討スケジュール】

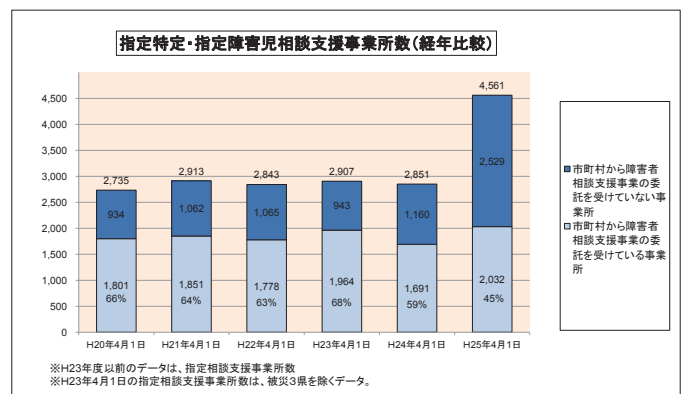
- 平成26年
6月～12月：関係者からのヒアリング、報酬改定に向けた議論(月1～3回程度実施)
※必要に応じて議論の状況を障害者部会に報告
予算編成過程で改定率セット
平成27年1月：平成27年度報酬改定の概要を障害者部会に報告
3月：告示公布、関係通知発行
4月：施行

Ⅴ 相談支援について

「障害者」の相談支援体系



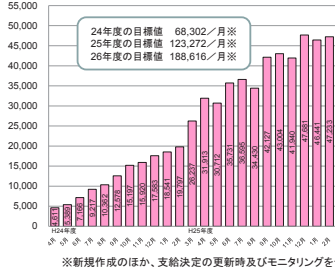
指定特定・指定障害児相談支援事業所等について



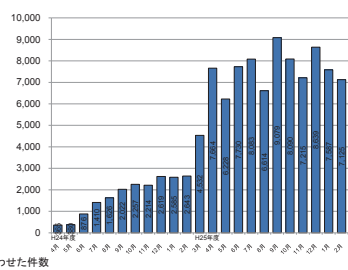
計画作成件数の見込みと実際の推移

- 平成27年度から利用者全員について計画が適切に作られるための体制づくりが必要。
 - 障害福祉サービス利用者 68.7万人、障害児支援利用者 14.4万人(H26.2月)
 - 障害福祉計画(H24～H26)では、支給決定の更新及びモニタリングも合わせて平成27年度から全例に対応するためには、平成26年度は平均して毎月18.9万件に対応できるような体制になっている必要があると見込んでいる。
- 一方、平成26年2月を見て月4.7万件にとどまっており、平成27年度から全例に対応できるように体制を作るためにはさらに取組を進める必要がある。

計画相談支援

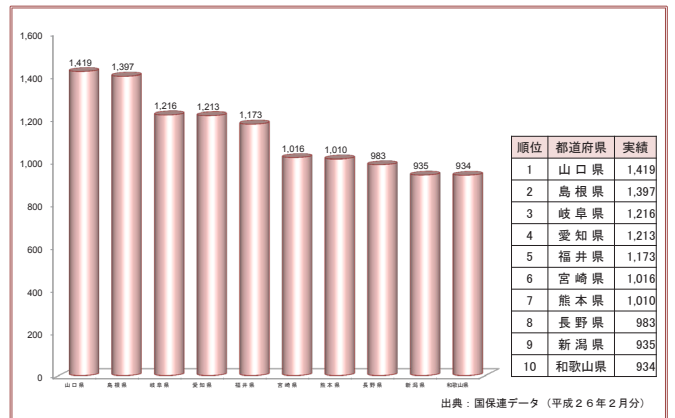


障害児相談支援



23

○障害福祉サービス等の利用者1万人当たりの計画相談支援の利用者数



24

計画相談支援等の完全実施に向けた体制整備の加速化策(ポイント)

※「計画相談支援・障害児相談支援の体制整備を進めるに当たっての基本的考え方等について」(平成26年2月27日付地域生活支援推進事務局)より抜粋

(市区町村に求められる配慮の例)

- 基幹相談支援センターや委託相談支援事業所と連携し、各相談支援事業所の繁忙状況を確認の上、特定の相談支援事業所に業務が集中しないよう配慮
- 支給決定・受給者証発行に当たって、
 - ・利用者の同意の上、受給者証や支給決定の変更通知の写しを、直接市区町村から相談支援事業所等に送付
 - ・支給決定の予定日より早期に相談支援事業所に情報提供し、十分な時間的余裕を確保
 - ・支給決定に当たって、期限を利用者の次の誕生日等までとして計画相談支援の業務量を分散

○ 特定相談支援事業所等における柔軟な対応の工夫例

- ①初回相談
 - ・心身の状況の把握
 - ・利用者等へ訪問、面談の実施(十分な説明と理解)
- ②サービス等利用計画案の作成・提出
 - ・利用計画案の説明、文書による同意
- ③サービス担当者会議開催
 - ・障害福祉サービス等の担当者を招集の上、開催
- ④サービス等利用計画案の作成・提出
 - ・利用計画案の説明、文書による同意
- ⑤モニタリング
 - ・計画の変更、事業者等との連携調整、利用者へ支給決定の申請勧奨
 - ・利用者の居宅等を確認し、面談の開催(計画の変更あり)

結果の記録

軽微な変更の場合や変更が無い場合は、利用者の同意やサービス担当者会議の開催は不要。

再度居宅等への訪問は必須ではなく、電話やメール等による確認でも可能。

25

地域相談支援(地域移行支援・地域定着支援)の概要

- 地域移行支援・・・障害者支援施設、精神科病院に入所又は入院している障害者を対象に住居の確保その他の地域生活へ移行するための支援を行う。
- 地域定着支援・・・居宅において単身で生活している障害者等を対象に常時の連絡体制を確保し、緊急時には必要な支援を行う。

(参考) 地域生活への移行に向けた支援の流れ(イメージ)

【地域移行支援】

- 【初期】
 - 計画作成
 - 訪問相談
 - 訪問相談、情報提供
- 【中期】
 - 居宅の確保等
 - 同行支援
 - 日中活動の体験利用
 - 生活・体験宿泊
- 【後期】
 - 住居の確保等
 - 同行支援
 - 関係機関調整

【地域定着支援】

- 居宅・居居等での生活する者との情報の連携体制
- 緊急訪問、緊急対応
- 居宅訪問、訪問看護
- 日中活動、居宅サービス利用
- 住まいの場の支援

【連携によるネットワーク化】

市町村・保健所・精神保健福祉センター・福祉事務所・障害福祉サービス事業所・障害者就業・生活支援センター等

【報酬単価】

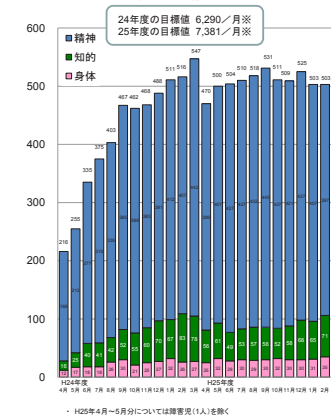
地域移行支援	地域定着支援
事業所数 254事業所	事業所数 367事業所
利用者数 4,588人	利用者数 1,785人

国保連平成26年4月実績

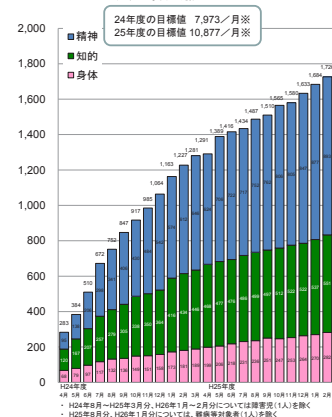
26

相談支援の利用状況(平成24年4月～)

地域移行支援



地域定着支援



27

VI 障害者虐待防止対策等について

28

障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律の概要

（平成23年6月17日成立、同6月24日公布、平成24年10月1日施行）

目的
障害者に対する虐待が障害者の尊厳を害するものであり、障害者の自立及び社会参加にとって障害者に対する虐待を防止することが極めて重要であること等に関し、障害者に対する虐待の防止、国等の責務、障害者虐待を受けた障害者に対する保護及び自立の支援のための措置、養護者に対する支援のための措置等を定めることにより、障害者虐待の防止、養護者に対する支援等に関する施策を促進し、もって障害者の権利利益の擁護に資することを目的とする。

定義
1 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
2 「障害者虐待」とは、①養護者による障害者虐待、②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待、③使用者による障害者虐待をいう。
3 障害者虐待の種類は、①身体的虐待、②放棄・放置、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的虐待の5つ。

虐待防止施策
1 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く。
2 「障害者虐待を受けたと思われる障害者を発見した者に速やかな通報を義務付けるとともに、障害者虐待防止等に係る具体的スキームを定める。

養護者による障害者虐待
【市町村の責務】相談等、居室確保、連携確保
【事業者等の責務】当該施設等における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施。
【事業主の責務】当該事業所における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施。

就労者による障害者虐待
【市町村の責務】相談等、居室確保、連携確保
【事業者等の責務】当該施設等における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施。
【事業主の責務】当該事業所における障害者に対する虐待防止等のための措置を実施。

3 就労する障害者、保育所等に送る障害者及び医療機関を利用する障害者に対する虐待への対応について、その防止等のための措置の実施を学校の長、保育所等の長及び医療機関の管理者に義務付ける。

その他
1 市町村・都道府県の都局又は施設に、障害者虐待対応の窓口等となる「市町村障害者虐待防止センター」「都道府県障害者権利擁護センター」としての機能を果たさせる。
2 市町村・都道府県は、障害者虐待の防止等を適切に実施するため、福祉事務所その他の関係機関、民間団体等との連携協力体制を整備しなければならない。
3 国及び地方公共団体は、財産上の不当取引による障害者の被害の防止・救済を図るため、成年後見制度の利用に係る経済的負担の軽減のための措置等を講ずる。
4 政府は、障害者虐待の防止等に関する制度について、この法律の施行後3年を目途に検討を加え、必要な措置を講ずるものとする。

※ 虐待防止スキームについては、家庭の障害児には児童虐待防止法を、施設入所等障害者には施設等の種類（障害者施設等、児童養護施設等、養介護施設等）に応じてこの法律、児童福祉法又は高齢者虐待防止法を、家庭の高齢障害者にはこの法律及び高齢者虐待防止法を、それぞれ適用。

VII 就労支援について

障害者の一般就労への移行状況

障害者総数約788万人のうち 18～64歳の在宅者:約324万人
(身体障害 111万人、知的障害 41万人、精神障害 172万人)

- 特別支援学校から一般企業への就職率 27.7%
- 特別支援学校から障害福祉サービスへの移行率 61.4%
- 障害福祉サービスから一般企業への移行率 3.7% (うち就労移行支援からの移行率は 20.2%)

障害福祉サービス

- 就労移行支援 約2.3万人
- 就労継続支援A型、福祉工場 約2.4万人
- 就労継続支援B型、旧法授産施設 約16.0万人 (平成24年10月)

企業等

ハローワークからの紹介就職件数 68,321人 (平成24年度)

就職

6.0倍

特別支援学校

卒業生 19,439人 (平成25年3月卒)

918人 (特別支援学校から障害福祉サービスへ)

11,945人 (特別支援学校から企業等へ)

5,387人 (特別支援学校から企業等へ)

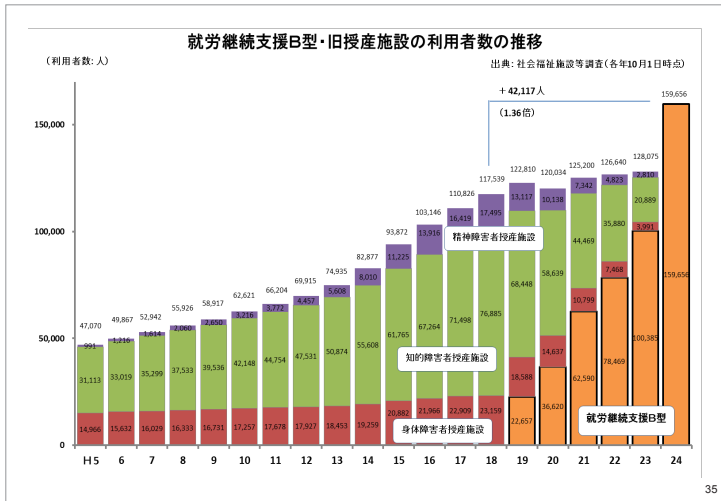
障害者就業・生活支援センターにおけるモデル事業について

	1年目 (平成24年度)	2年目 (平成25年度)	3年目(案) (平成26年度)
アセスメント	<ul style="list-style-type: none"> アセスメント票案の作成 評価案の作成と相談支援事業所との調整・課題抽出・整理 アセスメント結果で一般就労の可能な者の就労支援体制の調整 	<ul style="list-style-type: none"> アセスメント票案による実証 アセスメント票の改善・質の向上 → アセスメント票の完成 アセスメント手法の確立 マニュアル作成 全国への普及 	<ul style="list-style-type: none"> ① 精神・発達障害にも対応できるアセスメントツール、基本となる支援カリキュラムの作成 ② 障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所、就労継続支援事業所、就労移行支援事業所、企業等の連携による就労支援モデルの検証
一般就労後のフォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> 要継続的フォローアップ対象者の属性整理・要因分析 継続的フォローアップに係る支援の試行、課題抽出・整理 相談支援事業所との役割分担の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 継続的フォローアップを必要とする者への支援体制検討 マニュアル作成 全国への普及 	<ul style="list-style-type: none"> ③ 精神・発達障害者等に対する障害福祉サービス事業所における就労定着を図るための支援方法を検証 ↓ 自立訓練(生活訓練)等を活用した支援モデルの実証研究 など

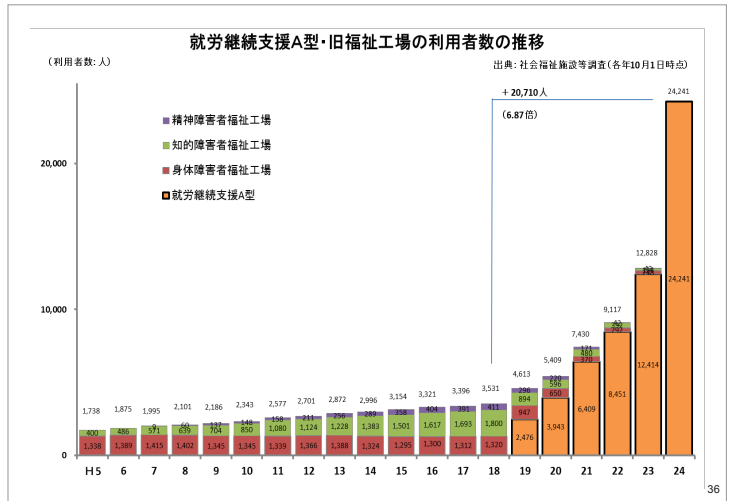
平成26年度 障害者就業・生活支援センターモデル事業

精神・発達障害者の就労アセスメント	関係機関の連携	生活支援が必要な障害者の就労定着支援
<p>課題</p> <p>精神障害者の雇用義務化を踏まえ、精神・発達障害者の就労を一層促進するために必要な、それぞれの特性に応じた適切な支援を行うためのアセスメント方法の確立が求められている。</p>	<p>課題</p> <p>①一般就労している障害者が加齢・職場不応等により就労継続が難しくなった場合、②就労継続支援事業所等の利用者が一般就労を目指す場合の連携体制の構築が必要。</p>	<p>課題</p> <p>知的・精神・発達障害者の就労定着を図るためには、服薬等の健康管理や食事・衛生・金銭等の生活面の自己管理能力を向上させることが必要。</p>
<p>平成25年度に作成したアセスメントマニュアルを改良し、精神・発達障害者により適切に対応できるアセスメントツールを作成。</p>	<p>障害者のニーズや障害の情態の変化を踏まえた継続的な就労支援を行うための各機関(※)の連携体制のあり方を検討する。 (※)障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所、就労継続支援事業所、就労移行支援事業所、企業等</p>	<p>自立訓練(生活訓練・宿泊訓練)、地域定着支援等を活用した就労定着のための生活訓練の支援技法やプログラムモデルの検討を行う。</p>

工賃の現状について



35



36

工賃向上(倍增5か年)計画の対象施設の平均工賃

(平成18年度) (平成24年度)
12,222円 → 14,190円 <16.1%増>

※ 就労継続支援B型事業所の一人当たり工賃月額
 (平成18年度は入所・通所授産施設、小規模通所授産施設を含む)

参考

- 就労継続支援B型事業所(平成24年度末時点)で、平成18年度から継続して工賃向上(倍增5か年)計画の対象となっている施設の平均工賃
 (平成18年度) (平成24年度)
12,515円 → 15,602円 <24.7%増>
- 一般の事業所(事業所規模5人以上)の労働者の現金給与総額(厚生労働省:毎月勤労統計調査)
 (平成18年度) (平成24年度)
334,374円 → 313,695円 <6.2%減>

37

都道府県別平均工賃(平成18年度、平成24年度)

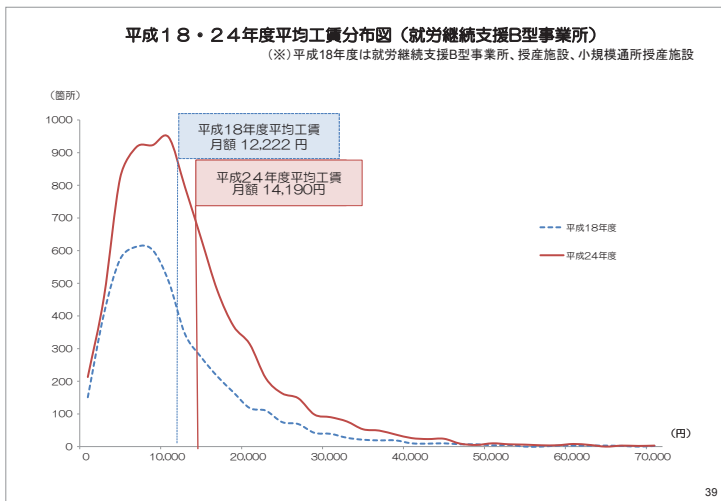
(円/月額)

都道府県	平成18年度	平成24年度
北海道	15,305	18,958
青森県	9,310	11,294
岩手県	15,225	17,903
宮城県	13,061	17,173
秋田県	12,580	13,612
山形県	10,283	11,165
福島県	9,540	12,056
茨城県	9,241	11,364
栃木県	12,563	14,485
群馬県	11,116	15,973
埼玉県	11,778	12,907
千葉県	12,024	12,819
東京都	14,488	14,485
神奈川県	12,367	12,817
新潟県	10,441	13,317
富山県	11,933	13,040
石川県	15,179	14,927
福井県	15,493	19,548
山梨県	10,736	15,413
長野県	10,548	13,686
岐阜県	10,068	11,708
静岡県	13,661	13,953
愛知県	14,447	15,200
三重県	10,407	12,412

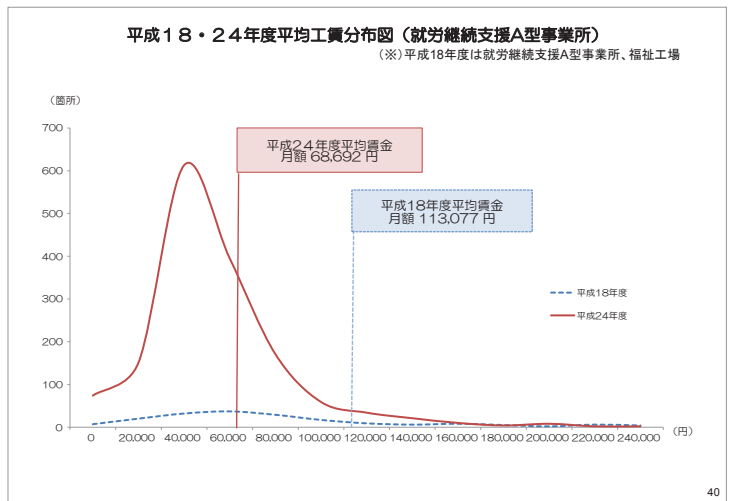
都道府県	平成18年度	平成24年度
滋賀県	15,566	17,120
京都府	12,959	15,498
大阪府	7,990	10,072
兵庫県	10,190	12,754
奈良県	9,861	13,305
和歌山県	12,048	15,377
鳥取県	13,266	16,686
島根県	12,549	17,155
岡山県	10,750	11,829
広島県	12,419	15,668
山口県	12,632	15,577
千葉県	14,636	18,827
香川県	11,172	13,306
愛媛県	11,710	14,211
高知県	16,013	17,730
福岡県	11,664	13,078
佐賀県	15,396	16,081
長崎県	11,181	13,846
熊本県	12,306	13,563
大分県	13,489	15,765
宮崎県	11,018	14,574
鹿児島県	12,809	13,843
沖縄県	13,552	13,738

(注) 平成18年度対象施設: 就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設
 平成24年度対象施設: 就労継続支援B型事業所

38



39



40

障害者優先調達推進法について

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律(障害者優先調達推進法)の概要

(平成24年6月20日成立、同6月27日公布)

1. 目的(第1条)
 障害者就労施設、在宅就業障害者及び在宅就業支援団体(以下「障害者就労施設等」という。)の受注の機会を確保するために必要な事項等を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進等を図り、もって障害者就労施設で就労する障害者、在宅就業障害者等の自立の促進に資する。

2. 国等の責務及び調達の推進(第3条～第9条)
 <国・独立行政法人等>
優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう努める責務
 基本方針の策定・公表(厚生労働大臣)
 調達方針の策定・公表(各庁長官)
 調達方針に即した調達の実施
 調達実績の取りまとめ・公表

<地方公共団体・地方独立行政法人>
障害者就労施設等の受注機会の増大を図るための措置を講ずるよう努める責務
 調達方針の策定・公表
 調達方針に即した調達の実施
 調達実績の取りまとめ・公表

3. 契約における障害者の就業を促進するための措置等(第10条)
 ① 国及び独立行政法人等は、公契約について、競争参加資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等障害者の就業を促進するために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
 ② 地方公共団体及び地方独立行政法人は、①による国及び独立行政法人等の措置に準じて必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

4. 障害者就労施設等の供給する物品等に関する情報の提供(第11条)
 障害者就労施設等は、単独で又は相互に連携して若しくは共同して、購入者等に対し、その物品等に関する情報を提供するよう努めるとともに、当該物品等の質の向上及び供給の円滑化に努めるものとする。

5. その他(附則第1条～附則第3条)
(1) 施行期日
 この法律は、平成25年4月1日から施行する。
(2) 検討
 政府は、以下の事項について、3年以内に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
 ① 障害者就労施設等の物品等の質の確保に関する支援及び情報提供の在り方
 ② 入札者が法定雇用率を満たしていること、障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していること等を評価して公契約の落札者を決定する方式の導入
 ③ 取組上の措置
 国は、租税特別措置法で定めるところにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進を図るために必要な措置を講ずるものとする。

Ⅷ 平成27年度障害保健福祉関係概算要求の概要について

平成27年度障害保健福祉関係概算要求の概要

◆予算額(26年度予算額) (27年度概算要求額)
 1兆5,019億円 → 1兆6,331億円(対前年度+1,312億円、+8.7%) (うち復興特会) 33億円

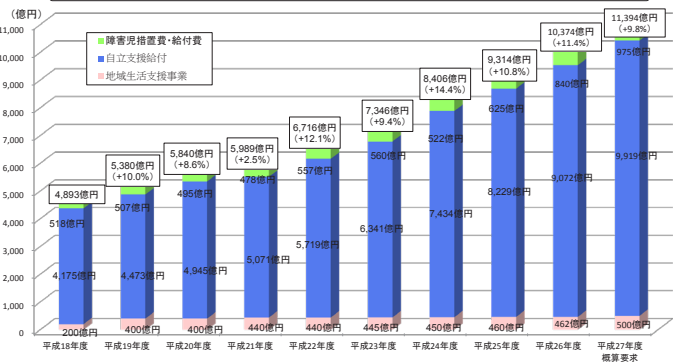
◆障害福祉サービス関係費(自立支援給付+地域生活支援事業+障害児措置費+給付費)
 (26年度予算額) (27年度概算要求額)
 1兆374億円 → 1兆1,394億円(対前年度+1,020億円、+9.8%)

【主な施策】

- **障害福祉サービスの確保、地域生活支援などの障害児・障害者支援の推進** (対前年度増▲減額)
 - ◆ 良質な障害福祉サービス等の確保 9,919億円(+84.7億円)
 - ◆ 地域における障害児支援の推進 1,040億円(+14.3億円)
 - ◆ 地域生活支援事業の充実の実施 500億円(+3.8億円)
 - ◆ 障害者に対する良質かつ適切な医療の提供 2,360億円(+14.3億円)
 - ◆ 障害福祉サービス提供体制の整備 116億円(+8.6億円)
 - ◆ 障害者の地域生活支援のための拠点等整備(新規) 4.7億円
 - ◆ 重症訪問介護などの利用促進に係る市町村支援 2.2億円(±0億円)
 - ◆ 障害者の自立支援機器の開発促進(一部新規) 2.5億円(+1億円)等
- **地域移行・地域定着支援などの精神障害者施策の推進**
 - ◆ 高齢・長期入院の精神障害者の地域移行・地域定着支援の推進(一部新規) 5.3億円(+4.1億円)
 - ◆ 精神疾患急後方体制整備事業費 1.8億円(▲1億円)
 - ◆ 認知行動療法の普及の推進 1億円(±0億円)等
- **自殺・うつ病対策の推進**
 - ◆ 自殺対策に取り組む民間団体への支援 1.3億円(±0億円)等
- **薬物などの依存症対策の推進**
 - ◆ 認知行動療法を用いた治療・回復プログラムの普及等(一部新規) 1.5億円(+1.1億円)等
- **東日本大震災からの復興への支援**
 - ◆ 障害福祉サービス事業所などの災害復旧経費(復興特会) 8億円(±0億円)
 - ◆ 被災地からのケア支援体制の整備(復興特会) 1.8億円(±0億円)等

障害福祉サービス等予算の推移

障害福祉サービス関係予算額は義務的経費化により10年間で2倍以上に増加している。

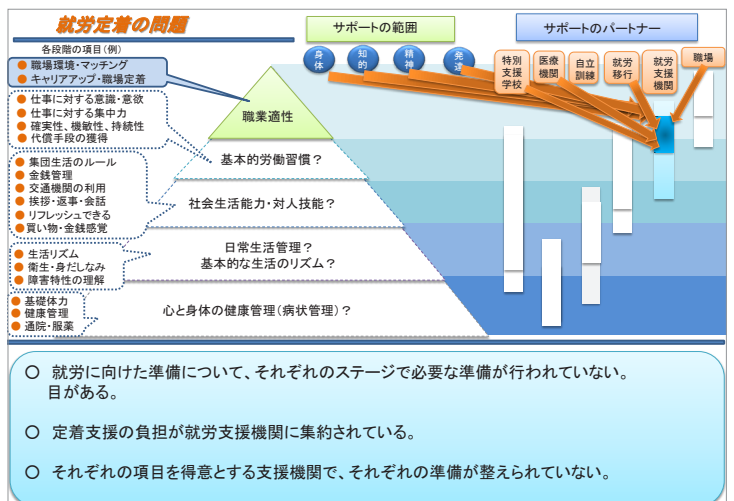
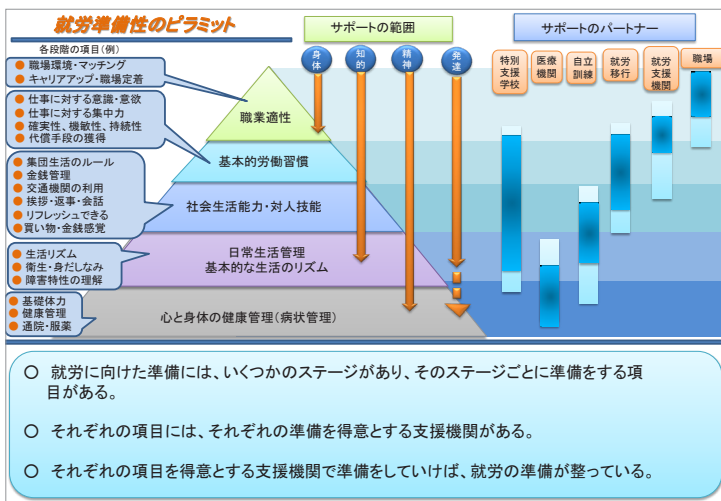
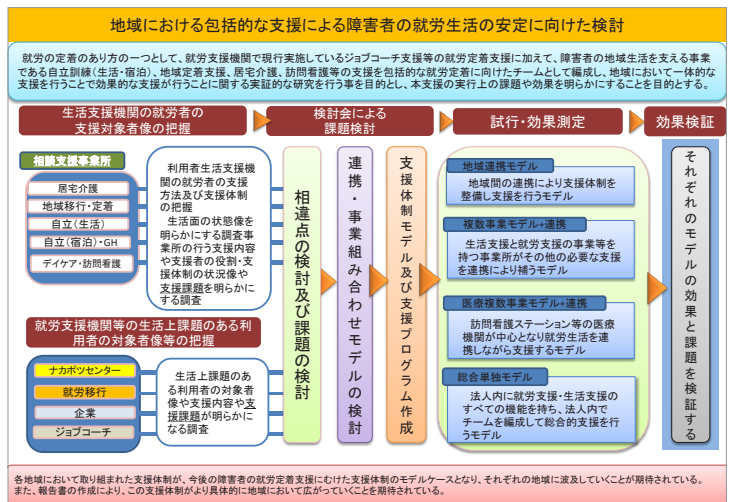
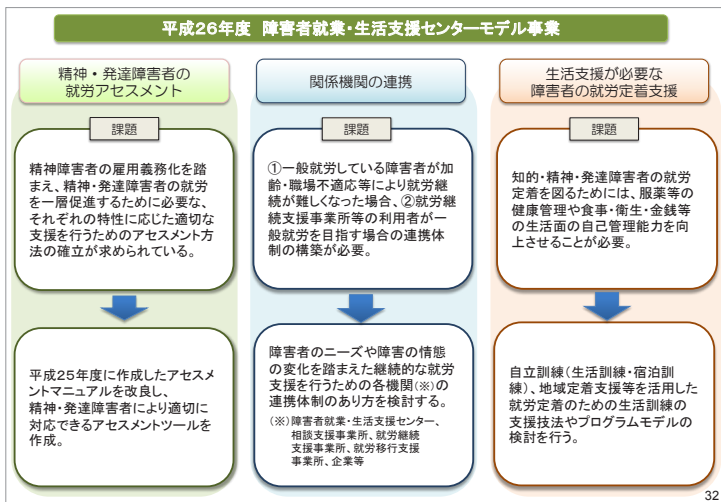
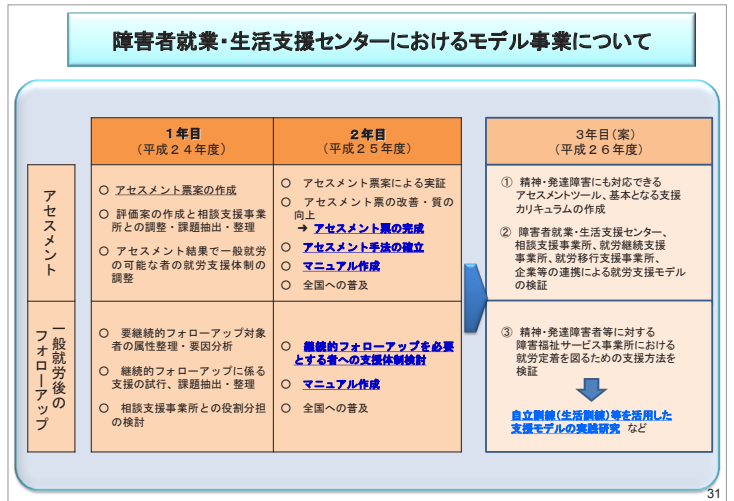


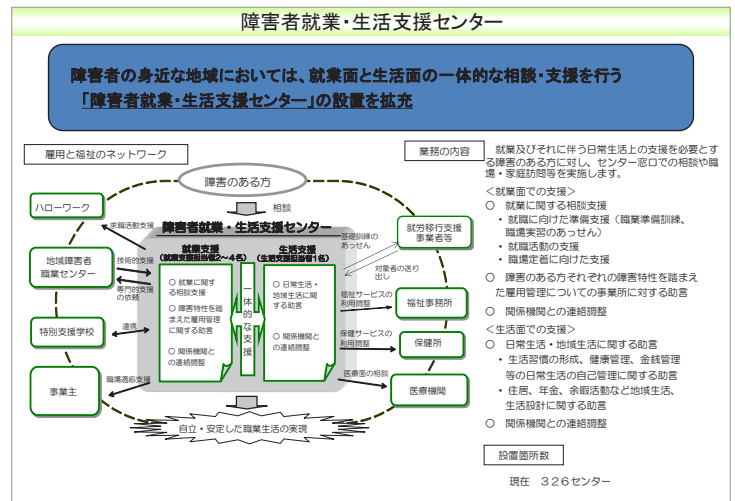
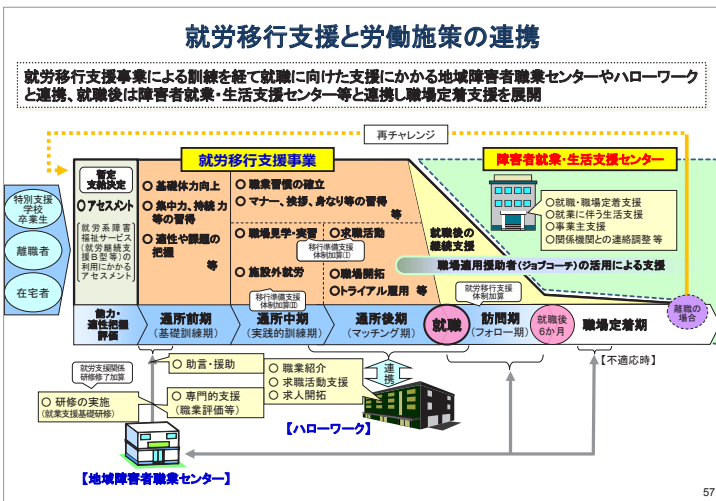
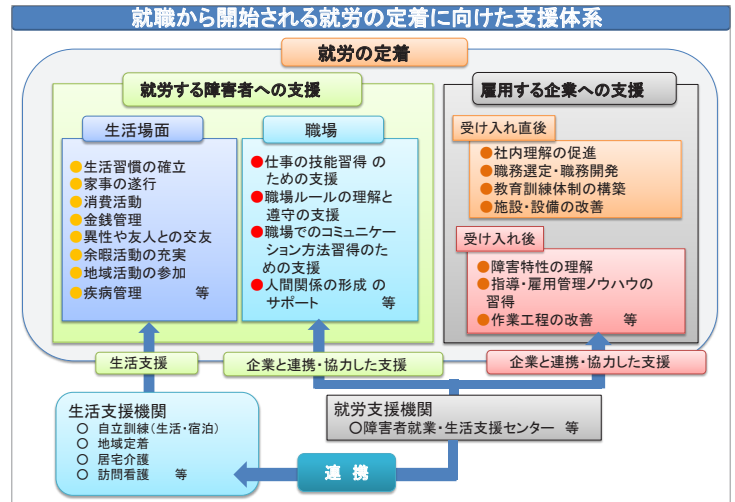
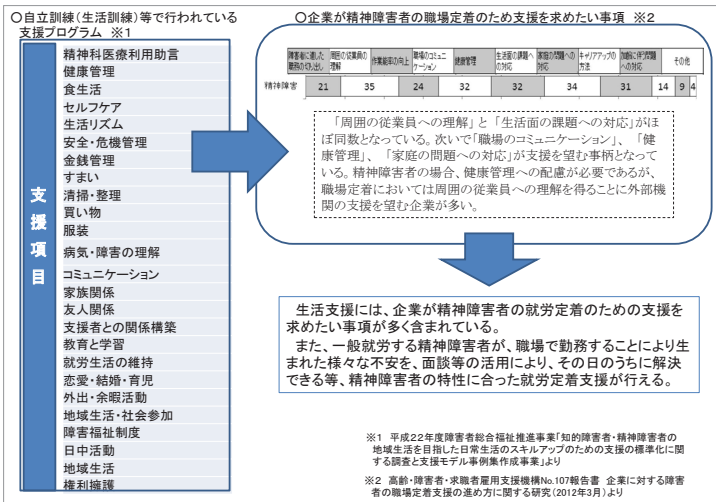
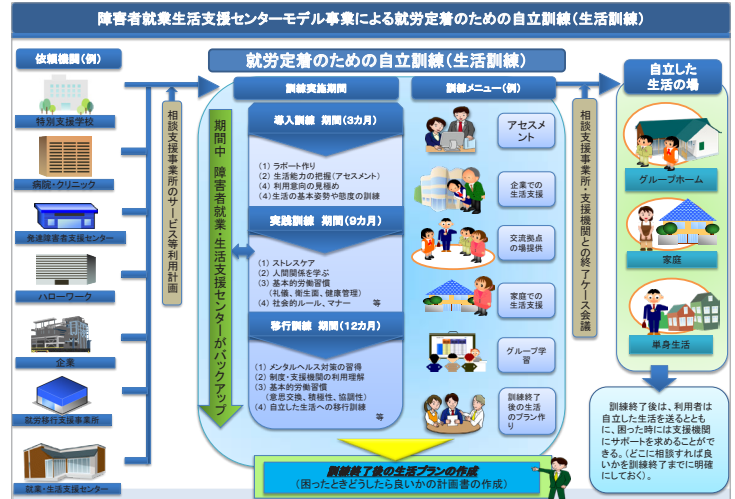
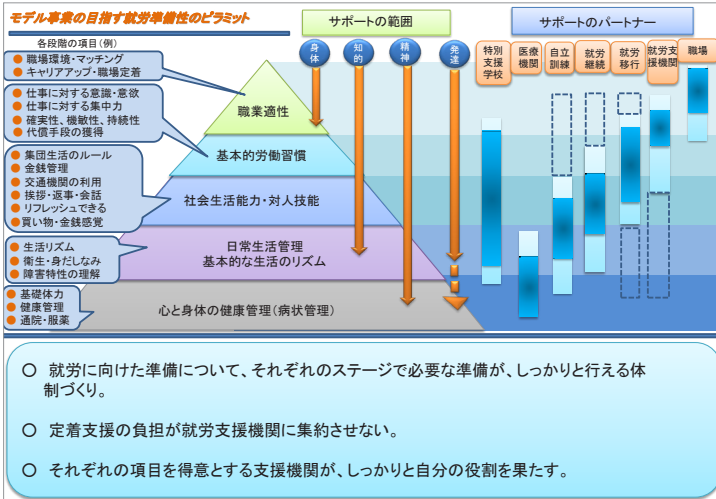
(注1) 平成18年度については、自立支援法施行前の支援費、自立支援法施行後の自立支援給付、地域生活支援事業等を積み上げた予算額である。(自立支援法は平成18年4月一部施行、同年10月完全施行)
 (注2) 平成20年度の自立支援給付費予算額は修正後予算額である。
 (注3) 平成21年度の障害児措置費・給付費予算額は修正後予算額である。

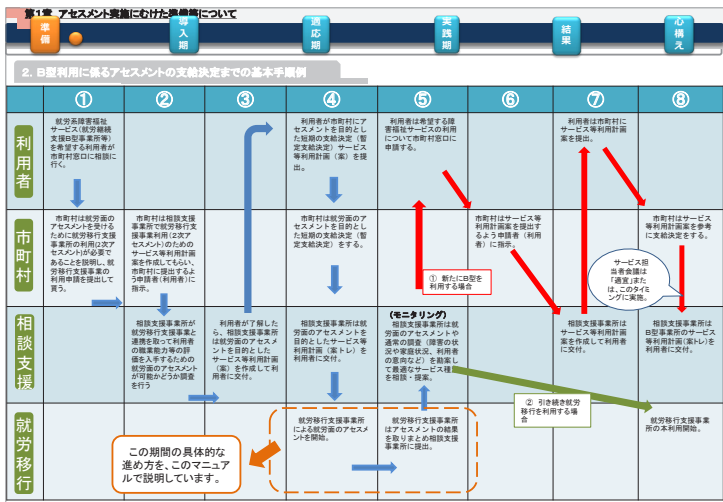
まとめ

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

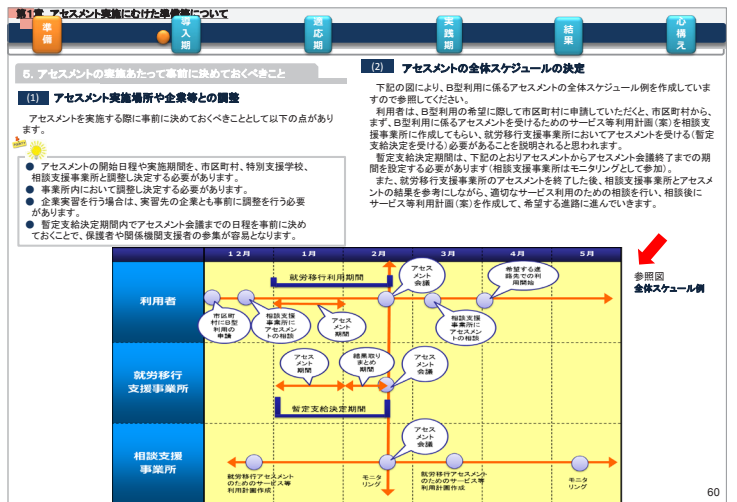
	就労移行支援事業	就労継続支援A型事業	就労継続支援B型事業
事業概要	就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のための必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に合った職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (利用期間：2年) ※ 市町村障害基金の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新が可能	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能な者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間：制限なし)	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間：制限なし)
対象者	① 企業等への就労を希望する者 ② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者	① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用につけなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用につけなかった者 ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者	① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ② 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定）における利用を含む結果、本事業の利用が適当と判断された者 ③ ①、②に該当しない者で、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者 ④ ①、②、③に該当しない者で、市町村が判断した者（平成24年度末までの経過措置）
報酬単価	742単位 （平成24年4月～） ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合	522単位 （平成24年4月～） ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合	522単位 （平成24年4月～） ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合



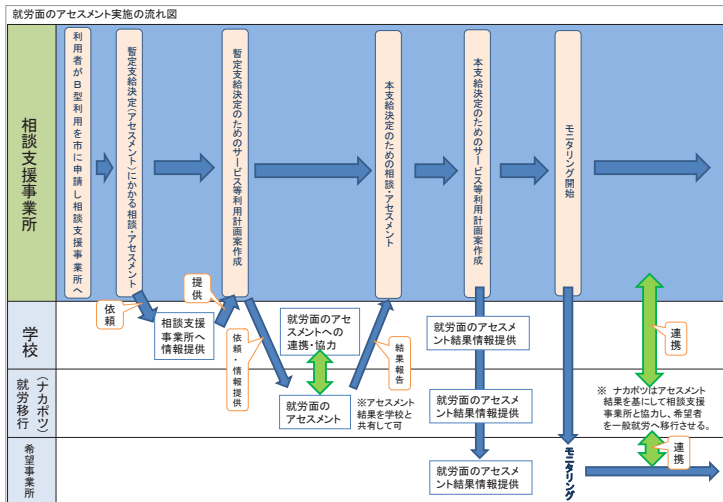




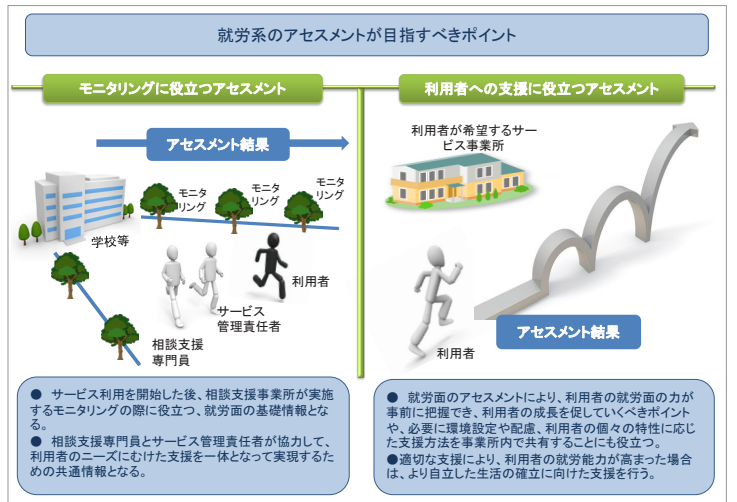
59



60



61



62



全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局

三原 卓司

本会と本事業の概略説明、SPISのご紹介と本事業の実施サマリーです。本冊子では大阪会場での内容を収載いたしました。これは、東京会場において事前の案内から大幅な時間超過があった事を踏まえ、大阪報告会では内容に大幅な修正を加えたことによるものです。これにより発表の主旨が明確になったかと思えます。東京会場でご参加くださった方におかれましては、本冊子の内容をご覧いただければ幸いです。

本会の紹介と本事業の概要

皆さん、こんにちは。全国精神障害者就労支援事業所連合会、事務局の三原と申します。私の方からは、本事業の核になりますSPISのシステムをご説明させて頂くのと、事業報告会でございますので、事業全体の概要をご説明させていただきます。予めお断りなのですが、このプログラムを組んだとき、私の持ち時間は始め20分で組んでおったんですが、それは、のちのパネルディスカッションなどに出来るだけ回したい気持ちもあったので20分で組んだのですけれども、やっぱりお伝えする内容もあって、ちょっと20分では入りきらないので、30分の枠でお話しさせていただいて説明申し上げますので、予めご了承ください。

まず初めに、全国精神障害者就労支援事業所連合会の概要をご説明させていただきます（スライド2）。設立は、昭和63年に「全国精神保健職親連合会」として設立されております。ですので、もう20何年、30年近くやってる団体になります。平成17年に法人化されておまして、どういった団体かと言いますと、一般に「社適事業」ですね、「社会適応訓練事業」と言われる事業に協力して、精神の障害をお持ちの当事者の方たちを職場に受け入れてきた、主に中小企業さんを中心とした団体でございます。

この「社適」の事業ですけれども、法律上の定義は「通常の事業所に雇用されることが困難な精神障害者を精神障害者の社会経済活動への参加の促進に熱意のある者に委託して、職業を与えとともに社会生活への適応のために必要な訓練を行う事業」という風になっておりまして、これに古くからご協力いただいていた企業さんの集まりという事になります。

事務局は、平成25年まで東京にあったんですけれども、大阪の方、新大阪の近くに移転して参りまして、就労移行支援事業所であります大阪精神障害者就労支援ネットワーク＝JSNですね、そちらの新大阪事業所の中に置かれております。

事業の内容なんですけれども、精神障害者の方の就労支援及び雇用に関する、雇用事業所さんですとか、あるいは関係機関、当事者の方の全国的なネットワークを作るという事があります。それから、精神障害者の方の就労促進を図る為の調査、研究であったり、そういった事に関する広報や啓発の事業などを行っております。

本事業の概要ですけれども（スライド3）、今回、精神障害者就労支援事業所連合会が行っている事業でございます。これは平成26年度の公益財団法人JKA、競輪ですね、そちらの方から補助を受けて行っている事業でございます。昨年5月からスタート致しまして、今年度末、3月末で一旦事業の区切りをつけるという事ござ

います。で、昨年度まではこの補助事業はまったく別の内容でやっておりまして、啓発的色彩の強い事業をやっております。その事業で作った啓発冊子をお手元の資料の中に入れておりますので、またご覧ください。

本事業に話を戻しまして、事業目的ですけれども、先ほどもご説明申し上げたんですけれども、就労を継続させることが困難だと言われている精神障害者の方をですね、就労を継続させられるようなシステムを普及していきたいという事をごさいます、です、対象としているのは、こういう精神障害者の職員にですね、働き続けることに何か課題を感じておられる事業所さんを中心に事業を行いました。

SPISの紹介

そうしましたら、その核になりますSPISについて紹介させていただきます（スライド4）。

開発したのは有限会社奥進システムでございます。2012年に提供を開始致しております。この開発の協力には、NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク、通称JSNですね、これは就労移行の支援事業所になりますが、そちらが協力しております、開発したのもこのJSNを卒業して奥進システムさんに就労された方によるものです。それからJSNで用いている訓練の日報をベースにして、企業で働く向けにアレンジした様なしつらえになっております。

で、奥進システムさんがこれを開発した背景としては、まさしく精神障害者の方の就労を支援するようなツールが作りたいという事をごさいます、それからそれに当たっては、今日この後にご登壇頂きますけれども、この卒業生の方ですね、開発者が自分自身のコントロールをどうするかという様な、そういうニーズもアイデアとして非常に活かされたようなシステムになっています。

システムのコンセプトですけれども、当事者の日々の状態を日報という形で記録致しまして、それをグラフで見えるようにするなどの形で「見える化」させます。で、日報です、そのデータを蓄積することになるのですが、それを当事者とそれを雇用している企業さん、それから外部からの支援者ですね、みんなで共有するという事になりまして、この三者のコミュニケーションを促進することで、雇用の管理それから支援のプラットフォームを提供するという事になっております。

SPISの操作概要

こういった様な形で使うかというワークフローを簡単にまとめたんですけれども（スライド5）、概ね3つのステップに分かれております。まず、日報に評価項目というのを設定致しまして、それに沿って日報を入力していくんですが、当事者さんご本人が自己評価するポイントを設定します。それから、日々の状況をシステムのコメントとして入力できる様になっています。企業さんの場合にもその評価ポイントですとかを入れられるようになっております。ステップ2としては、それを先ほど申しました「見える化」ですね、グラフ化できるようになっておりますし、当事者さんが日報の形で入力したコメントにもコメントを返せるようになっております。で、そこにですね、さらに外部の専門家の方が入ってきまして、これは当事者さんへも雇用している企業さんの方にも助言を行ったり支援を行っていくという事になります。この3ステップで構成されているシステムです。

これが実際の操作画面になります（スライド6）。これは当事者の方が日々日報入力していく時の自己評価の画面をサンプルとして表示させているものなんですけれども、評価項目は自由に設定できる様になっています。いくつかジャンルを設定できる様になっております、概ね推奨してるのは、「生活面」の視点ですね、それから「社会面」、周りの人との接し方ですとか状況、それから働くこと・職場での状況になりますので、作業状況がどうであるかとか言うような視点ですね、この3つの視点から観察していくのが良いのではないかと考えております。

こちらが評価項目ですけれども、本人にとって重要・働いていく上で、自己管理していく上でこれが重要だという項目を選んで頂くことになります。その際には本人にとってわかりやすい言葉で入れていくのが良いだろうと思われま。こちらでサンプルとして出ている評価項目としては、生活面では例えば「幻聴」ですとか「知覚過敏」「しんどさ」、あと社会面では「思考など阻害されてうまく反応できる出来ない」という事ですね。それから実際の作業面では、「作業に集中できたかどうか」「翌日に疲れを残さない工夫が出来たか」、まあそういった事をいくつか、ここでは4点設定しております。こうして設定した評価項目に対してですね、「よい」「よくない」を、4点法によって日々マウスでクリックしていく事で点数化していきまして日報を付けていきます。さらに先ほど申し上げた自由記載のコメントですね。これを入力できるようになっておりますし、あとは服薬状態や睡眠状態なんかもこちらに入力できるようになっております。

で、これが日々入力していった日報をグラフ表示させたものでして（スライド7）、上の方は生活面、幻聴という項目ですが、概ね、こう・・・フラットに推移しているのかな、と。こういう状態であれば概ね安定しているのかなという事を推測できる訳ですし、何か下の様にガタガタと動いてる様なときは、もしかするとそれは何か不調のシグナルが出ているのではないかな？という事が、日々付けていくことで、それを「見える化」することで、なにか非常に分かりやすい形で示されるのではないかという風に考えております。

さらには「コメント」ですね。入力したコメントは、マウスでグラフの上のその日付のところにマウスをもっていけば、入力した内容がポップアップ表示されますので、一覧性が非常に優れているような機能も備えております。

SPISにおける評価項目の設定

それで、このシステムを運用する上では、評価項目をどう設定していくかというのが非常に重要になってくるんですけども（スライド8）、これはあくまでご本人さんが安定して働くために必要な自己管理の評価項目ですので、当然その症状ですとか課題というものは千差万別です。幻覚が強い方もおられれば、イライラ感とか、怒りっぽくなる方もおられるでしょうし、集中力が落ちてきたりとか、作業スピードが落ちてくるとか、これはもう本当に千差万別かと思われまして、で、当然これは働くためにどうかという事で、安定して働くための自分自身の評価項目ですので、これを人事考課とか査定のために用いるようなものではない、という事ですね。

あと、項目の設定としては、これは設定した項目があまり多いと、入力も非常に大変負担になってきますので、だいたい4、5項目くらいが良いのではないかと思います。2、3項目でやられてる方もおられますし、もっと多く10項目くらい設定されている方もおられます。

もう一つのポイントはですね、項目は自由設定が可能なんですけれども、その時に、ご本人にとってじっくりくる項目名であることが重要であるという風に考えています。例えば、疲労感とか倦怠感というまとまった言葉で言っても、それがどういう表現がその人にじっくりくるかというのは、全く人によって違うわけですね。ある人によっては「しんどい」という事かもしれないですし、疲れた感じ、重だる～い感じ、その人にとって一番じっくりくる言葉で評価項目を設定していくのが、日々の管理上では重要ではないかという風に考えておりますし、それでずっと何も変化がないな・・・という事であれば、もしかする

とその項目では有効に状態を観察していけない可能性もありますので、そういう場合には、ちょっと評価項目を変えてみるというのも可能性としては考えられるかと思われまして。

それから、こういった事で、本当に各人に合わせて設定していく様なシステムですので、標準化するというよりは個別化を志向したシステムになっています。先程申し上げました様に、その評価項目の選択とか、さらにそれをどういう言葉で表現するかというのは、まったくもって人それぞれであるという事です。本当に色んな項目が設定されますので、今のところ、この疾患とかこの障害だからこの項目を選んで・・・というのは、ちょっとまだ症例の蓄積も少ないので、今のところどうかというのはちょっと分かりにくいな・・・というところもあるのですが、しかしそういう事よりも、ご本人が就労継続できることというのを一番重視しておりますので、非常に実践志向のシステムであるという事が言えるかと思えます。

SPIS導入で期待される効果

それで、このSPISを導入してどういう環境が得られるのかという事ですけれども（スライド9）、まずは先程のグラフ推移ですけど、当事者さんにとっては、評価項目、自分が毎日入れていった調子、日々の状況ですね、非常に自分自身でも客観視できるのではないかという風に思われます。自分自身でも気付いてないような症状とか不調サインもあるかと思われまして、それを客観化することで、自分自身への気付きですね、それが促せるのではないかと、いう事です。

それから、雇用企業さんにとっては、当事者理解の指標になる可能性があるわけですね。精神の不調というのは、あまりご自身から訴えることは・・・むしろ見えない症状であることが多いわけですけども、精神障害の特性としてはそういうのを放置していると突然大きく崩れるような事がありますので、こういう形で何か事前に変化を分かりやすい形でキャッチできればそれに越したことはない、分かりにくい当事者の変化の「気づき」になるのではという事ですね。ですので、当事者にとってはセルフコントロールという事ですし、雇用企業さんにとっては早期に介入する鍵になってくるのではないかと、そういう環境が得られるのではないかと、いう事です。

それから三者のコミュニケーションの場という事で（スライド10）、これは、外部から支援者が入りますので、当事者さんと企業の間での二者関係に外部支援員が加わるという事で、当事者さんとすれば職場の外に精神的

な相談ができる後ろ盾が出来ることになりまし、雇用企業さんにとっては客観的な視点から助言、アドバイスが頂けるという様なことになりまし。これは決してそれぞれの二者関係では成立しない連関ではないかという風に考えております。

ただ、実は、じゃあそれはそういうものが他にないのか？と言うと、実際、他に就労支援の機関もあるわけですし、就労つなぐなんかもありますし、ジョブコーチもあるわけですから、何が違うのかという事になる訳ですが、それは、SPISはWebシステムを使って入力していくシステムであるという事ですね（スライド11）。ですから、入力する時間ですとか場所を全く問わないという事ですね。ここは非常に大きいところであろうと思っております。つまり、随時、コミュニケーションが可能になるという事ですね。直接的に会った・直接のタイミングならずとも、システムに入力していく事でデータが残ってきますので、それでコミュニケーションが可能であるという事ですね。こういった事も不調のサインを早期にキャッチしたり、タイミングを適切に捉えて対応することが出来る鍵になってくるとお思います。

それから、システムに入力していくような形になりますので、口頭伝達ではないです。という事は、直接的に企業の担当者さんに面と向かって言えない様な事も、もしかするとここにはコメントを残せるかもしれないですね。これも非常に大きな点ではないかと思われまし。精神の方はなかなか直接口に言い出せない事も多いですので、それをこういう形で残せるのは非常に大きなメリットではないかと思われまし。という事は、それによって当事者さんの理解も広がって、その視点自体が広がってくるのではないかという事ですね。

それからもう一つは、就労支援のリソースそのものが、現状決して充分にある訳ではないという事があります。精神障害者の就労をされている企業さんでも、大きな会社さんですとか特例子会社さんでは、社内に専門のサポートをされている方を置いておられる企業もあるんですけども、必ずしもそういった企業さんばかりではないという事もありますし、それから社会リソースとして、就労支援のリソースそのものが現状まだまだ足りていないという事もありますので、こういったシステムを利用することで、それを補完する役割になるのではないかという風に考えております。

で、これを導入して、こういった事が期待されるかという事なんですけれども、機能面からみて少し分けてみま

した（スライド12）。日報のデータからという事が、どういふ利点があるかという事と、外部の支援が入ってどういふ事かという事ですね。当事者様にとっては、これは先ほどと同じ内容になりますけれども、自分自身を客観化するデータを手に入れるという事で、自分自身の振り返り、ひいてはセルフコントロールの力が向上するであろうという事ですね。この点に関しては、企業さまにとっては当事者を知る機会が増えるという事になりまし、データとして蓄積されていきますので、それは企業さんにとっての雇用ノウハウの蓄積という事になってくるかと思われまし。職場で当事者の方を担当される、支援する担当の方が変わっても、そこにはもうデータが残っているという事にもつながる訳ですね。

それから、支援員のサポートという観点からは、これも先ほどと内容が被りますが、当事者さんにとっては、社外に自分を理解して下さる方がいるという事で非常に安心感に繋がりますし、どうしても下がりがちな自己評価がそこで支えられるのではないかという風に思われまし。それから、企業さんにとっては第三者の専門家が入るという事で、客観的な視点を得ることが、しかも専門家の視点が入るという事で、当事者さんの支援、その方自身もそうですし、支援の形に対して新たな視座を得られるのではないかという風に考えまし。こうした事が、企業の中で当事者さんをサポートしていく、企業のサポート力を上げていく事に繋がっていくのではないかと考えております。客観的資料と三者コミュニケーションの相乗効果で、精神障害者の方の就労の継続を支えるシステムとして期待しておるという事でございま。

本事業の実施状況

この事業に関しては、先行事業といたしまして、昨年度、福祉医療機構=WAMですね、WAMの方で同様の実証・普及事業を行っております（スライド13）。それから今年度は、大阪府の方でほぼ同じ趣旨の事業・・・SPISの普及活動を行っております。これは連合会の事務局が置かれておりますJSNが実施している事業になります。

それでは、本事業につきまして実施状況の概要を簡単に説明させていただきます（スライド14）。今回は、27の事業者から合計53人の方からモニターをお申込みいただきました。その中で実際に稼働したのが、事業所としては15事業者と半分ぐらいなんですけど、人数としては36名という事で、これはですね、遠隔地からお申し込みいただいた様な企業さん、なかなか十分なセッティングとかフォローとか出来なかったところも非常に大きくて、

とくに関西の場合、大阪でも走っているものですから、他は全部遠隔地になってしまうという事で、ちょっとそちらの方は立ち上げが十分ではなかったのかなというのがあるんですが、そうは言っても36名の方に今回お試しいただけたという感じだと思います。

で、どういった事業者様からお申込みいただいたかという事ですけれども、特例企業者さんなんかが多いですね。あとは中小企業様、それから中堅企業、大体100～200名ぐらいの規模の会社ですけれども、そういったところですね。あとA型の事業所からもお申込みいただいています。それから、就労移行の事業所というのは、これは訓練生ではなくそこで働いている職員、つまり当事者の職員という事になります。あとは、福祉施設ですとか行政機関、公立病院、以下こういったところですね・・・からお申込みいただいています。

疾患分類ですけれども、統合失調症の方が今回多かったです。あと、躁うつ病ですとか、うつ病、まあ気分障害ですね、そこに発達障害を併発されてる方もおられますし、発達障害圏の方もおられる。それから、てんかんの方が3名、あとはちょっと、SPISの違う使い方として、社内コミュニケーションツールとしての可能性なんかも探る意味で、健常者で試していただいた分もありますし、あと、立ち上がらなかったところなんかでは、ちょっと疾患分類が分からなかったところもどうしても出てきておりますが、このような分類になっています。

これは、実稼働に至った事業所でどういう稼働状況になったかというのをまとめたものなんですけれども(スライド15)、だいたい今回のトライアルではですね、長い企業さんで大体半年ぐらいお使いいただきまして、立ち上げが、まあ・・・10月ぐらいに立ち上がった様な企業さんもありますので、だいたい3ヵ月～6ヵ月ぐらいの稼働期間で、それを「入力期間」というところに数字として挙げています。で、その期間・・・昨年12月31日＝昨年未まで、日報の数としてどれぐらい入れたかというのをこちらに表示してまして、さらにそれを以って、月換算、30日換算でどれぐらい入れたのかというのを表示してみました。

この意味ですけれども、30日あたり20日が・・・まあ大体月に20日働くとすれば、20日前後で入っていれば、働いた日は大体毎日入れて下さったのかな・・・という事になりますし、10前後の数字であれば出勤した内の半分ぐらいは入れて下さったのかなという事になります。で、7日とか5、6、7辺り・・・7辺りですと、まあ3日に1

回は入れて下さった、言い換えると毎週1日か2日は必ず入れて下さった様な状態であると言えます。

で、事例はあんまり多くはないですけど、ただザッと見る限り、疾患名によって入力ペースが多い少ないというのはあんまりちょっと・・・。そこはしっかり入れて下さったのかなと思われまして、30日当たりで20日ぐらい・・・かなりの数で入力して下さっている事業者さんも多かったのも、これはきっちり入力をルーチン化して下さったという事だと思います。

一方で、非常に短期間でトライアルが終わってしまった事業者さんですとか、30日当たりで1桁台下の方の事業者さんもあったんですけど、これは、十分・・・やっぱり立ち上げがなかなかという事でもあると思いますし、あるいは、SPISを使うに当たっては、やっぱり最初の立ち上げの段階でしっかりサポートしないといけないのかなという事も、一面では示されたのかな・・・。解釈としてはそういう事になるのかなという風に考えております。

利用者からのご意見・ご感想

で、今回ちょっと、SPISをトライアルいただいた方の中から、色々な形でご意見や感想をいただいています。いくつか内容区分ごとにまとめておりますので、ちょっとご紹介させていただきます(スライド16-18)。

まず、SPISで「セルフコントロール」という事で説明申し上げましたけれども、その視点からはですね(スライド16)、「たった3項目でこれだけ深く考えることができ、本当に勉強になった」という事ですね。それから「生活習慣の改善と自分自身を客観視できるようになった」、「日々の記入でストレスの分散になった」、「今回のトライアルは各人の心のケアだったように思う」。あるいは「もやもやしているつかみどころのない考えや気分を自分で振り返り、言葉にすることで自分自身を客観的に見る機会があった」、「自分自身のウィークポイントを認識して、意識的に改善できた」という事ですね。まあ比較的、自分自身を見つめなおす事が出来たなあと言ってくさっているのかなと思います。

(スライド17)「職場コミュニケーション」という観点からは、これは管理者の方から頂いたご意見なんですけれども、「お陰様で今まで以上にコミュニケーションの場面が広がってきています」と感謝の言葉をいただいております。

それから「外部支援員との繋がり」に関してですけれども、これについては、「外部の方と話すことによって自分の考えを再認識できてよかった」と。あるいは「嫌な事があった時は、それをSPISのコメントに書いて、それにコメントを返していただくという事で、自分の何かが浄化されたような気になってとてもありがたかった」という事ですね。それから「雇用関係者ではない誰かに何かを知ってもらうことが出来るという点が良かったと思う」。それから「外部の人と面談することで、内部もしくは会社全体に対して普段言えなかったこと悩んでいることを相談できてとてもよかった」。「支援員からの言葉に安心したり勇気づけられたりとても感謝しています。毎日返事を見るのが楽しみになっていました」という事も言っています。

で、一方ですりね、きれいな事ばかりではなく、これを更に効果的に活用する為にはどういふ課題があるのかな？という様なご意見もいただいております（スライド18）、「SPISを本当に活用する意味では、自分自身の心をSPISにきっちり正直に入れないうけないうじやないか」と。で、それが出来るようになるにはもっと時間が必要だし、その為には自分自身も強い目的や動機が要るんじゃないか、というような事も言っています。

同じ様な意見ですけれども、「自分自身そういうのは見ないふりとか気付かないふりをしているのが本当は楽だ」と。やっぱりそれは、自分にとってしんどいところ、しんどい部分を敢えて掘り起こす様なことにもなるし、それで考えてしまう、考え込んでしまうきっかけになるかもしれないという事ですね。それから、信頼関係をもっと強いものにして社内の奥にある問題を見つけるにはもうちょっと・・今回のトライアルの時間ではちょっと足りないのかな？というようなご意見もいただいております。それから、SPISを使って、まあストレスの発散にはなったんだけど、問題の根本を解決するには、ちょっとまだ難しいのかな・・・と。と言うのは、結局、社内の問題・・そういった不満というのを表立ってガンガン言っていくというのはなかなか難しいところもあるから、というようなご意見もいただいております。

まとめ

で、こういったところを、ちょっとまとめてみたいと思うんですけれども（スライド19）、SPIS自体は、先ほど画面をお示ししましたけれども、操作自体は非常に簡単

なものです。それで、当事者の方と企業担当の方、それから外部支援員の方を巻き込んで、この三者を結んでコミュニケーションを図っていくツールであると、そういうシステムであります。

で、今回のトライアルですりね、セルフチェックの効果というのは色々感じて頂けたのかなあという風に思っていますし、実際、職場で新しいコミュニケーション、新しい発見もあったよという様な事も言っています。だけれども、一方ですりね、やっぱり自分と向き合うことというの、決して簡単な・・楽な事ではない訳ですりね。それから、SPISを通じて色んな問題が出てきたときに、じゃあそれをどう扱うのかという組織としての問題は、これ自体はSPISがどうこうという事ではなくて、本当に組織の問題になってくるという事ではないかと思うんですけれども、両方併せて、SPISの効果・可能性と、それから、その上での課題というのが、先ほどいただいたご意見の中から示唆されるのではないかという風に思っています。

ただ、その課題については、そもそもSPISにそういった情報をどんどん入力していくという事で、更にそこで連携を図っていく・・と、その枠組みそのものを提供しているわけですから、その課題の解決も、実はその中に既にもう内包されて蓄積されていっているのではないかな、という事も言えるんじゃないかという風に考えております。

最後になりますけれども（スライド20）、この事業については来年度＝4月以降もですりね、同じ補助を受けられるように現在、申請中でございます。4月にならないと結果は分からないんですが、この補助が下りましたら、平成27年度もこの事業を継続させて頂く予定にしています。

それから、事業所連合会全体としては、この補助もそうなんですけれども、このSPISをもうちょっと・・事業として、サービスとして提供していくために、どういった形で提供していくかというの内部で検討している段階でございます。今日この場で具体的な内容はまだアナウンスできないんですが、そういった状況で、連合会としてはSPISの普及を図ってきたいという風に考えております。

私の方からは以上になります。ご清聴ありがとうございました。

簡単操作の Web システムを利用した 精神障害者の継続雇用支援

S P I S のシステム紹介と事業概要

特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会

01

全国精神障害者就労支援事業所連合会の紹介

- 【設立】 昭和63年（任意団体「全国精神保健職親会連合会」として）
- 【法人化】 平成17年
- 【団体概要】 精神障害者社会適応訓練事業 ※ に協力して当事者の方たちを職場に受け入れてきた小規模民間企業（職親企業）を中心とする団体
 - ※ 通常の事業所に雇用されることが困難な精神障害者を、精神障害者の社会経済活動への参加の促進に熱意のある者に委託して、職業を与えとともに社会生活への適応のために必要な訓練を行う事業（精神保健福祉法 第50条）
- 【事務局】 大阪市淀川区（平成25年 東京より移転）
就労移行支援事業所 大阪精神障害者就労支援ネットワーク JSN新大阪 内
- 【事業内容】
 - ・精神障害者の就労支援および雇用に関わる事業所、関係機関、当事者の全国的ネットワークづくり
 - ・精神障害者の就労促進をはかるための調査研究、研修事業
 - ・精神障害者の就労・雇用の促進に関する広報・啓発事業
 - ・・・など

02

本事業の概要

【事業主体】 全国精神障害者就労支援事業所連合会
（平成26年度 公益財団法人JKA補助事業）

【事業期間】 平成26年5月～平成27年3月末

【事業目的】

就労継続が困難と言われる精神障害者の就労継続を支援するシステムの普及

【事業対象】

雇用する精神障害者職員の就労継続に課題を感じている事業者など



03

S P I S の紹介



開発：有限会社 奥進システム（2012年提供開始）

協力：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク(略称：JSN)

（JSN卒業生の奥進システム社員が開発）

（JSNの訓練日報をベースに企業向けにアレンジ）

開発の背景

- ＊ 就労の継続が難しいとされる精神障害者の就労を支援するツールを開発した
- ＊ 開発者自身のセルフコントロールへのニーズをアイデアに活かした

システムコンセプト

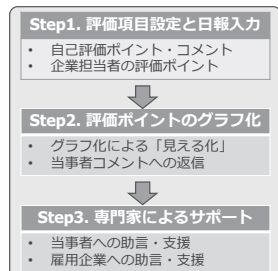
- ＊ 当事者の日々の状態を記録し（日報）、その変化を「見える化」する
- ＊ 日報データを蓄積し、当事者、雇用企業、外部支援者で共有する
- ＊ 三者コミュニケーションの促進により、雇用管理と支援のプラットフォームを提供する

04

S P I S のワークフロー

S P I S によるサポートの3ステップ

支援プラットフォームの形成



当事者、雇用企業、支援者の三者による連携

05

S P I S 操作の実際

日報入力画面（自己評価）サンプル

ジャンル	評価項目	評価
生活面	仕事	1 2 3 4
生活面	人間関係	1 2 3 4
生活面	しんどさ	1 2 3 4
社会面	仕事などを経験できていない(不安定でない)	1 2 3 4
作業面	作業は集中して取り組めた	1 2 3 4
作業面	仕事に対して他人の仕事を助けた	1 2 3 4
作業面	自分の仕事を手控えてしまった	1 2 3 4

評価項目は自由設定可能

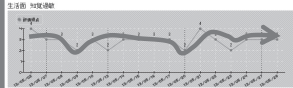
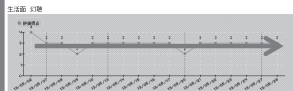
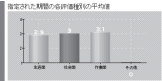
- ＊ ジャンル（推奨例）
 - ・ 生活面／社会面／作業面
- ＊ 評価項目
 - ・ 本人にとって重要な項目
 - ・ 本人が分かりやすい言葉
- ＊ 評価
 - ・ 4点法による自己評価

- ＊ 自由記載コメント
- ＊ 服薬／睡眠

06

S P I S 操作の実際 (グラフ集計画面サンプル)

項目のグラフ推移と体調変化



- * 安定期はフラットなグラフ推移
- * 不安定なグラフ推移は不調シグナル?
- * 日報コメントによる所見の補完
各日付にマウスオンでコメント表示

07

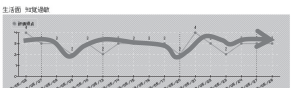
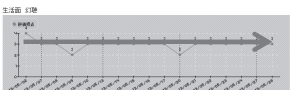
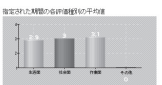
評価項目設定のポイント

- * 本人が安定して働くために必要な自己管理・評価項目
 - * 症状・課題はみな違う: 「幻覚」「易怒性」「集中力」「スピード」 etc.
 - * 人事考課・査定のためのものではない
 - * 4-5項目くらいが扱いやすい (もっと少ない人、もっと多い人もいる)
- * 項目名が本人にじっくりくるものである事が重要
 - * 同じ疲労・倦怠感でも「しんどい」「疲れる」「重だるい」など表現は多彩
 - * あまり長期に変化が見られなければ、評価項目の変更を考慮してみる
- * 標準化より個別化を指向している
 - * 評価項目の選択、さらにその表現方法は人それぞれ
 - * 疾患・障害種別による評価項目選定の傾向は現事例数では見出しにくい
 - * 本人が就労継続できることを重要な実践指向である

08

S P I S 導入で得られる環境

「見える化」された評価項目推移

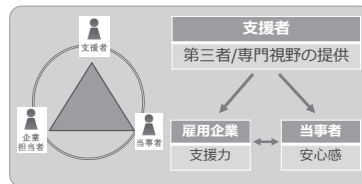


- 当事者：評価項目推移の客観化
- * 自覚しにくい症状や不調サインも多い
→ 客観データによる自己覚知への期待
- 雇用企業：当事者理解の指標となる可能性
- * 精神不調は自らはあまり訴えないが、放置すると突如エアポケットに
→ 見えない当事者変化への気づき
- セルフコントロール、早期介入への鍵

09

S P I S 導入で得られる環境

三者コミュニケーションの場



当事者/雇用企業の二者関係を外部支援者が支援
当事者：職場外のうしろ盾を獲得
雇用企業：客観的視点からの助言

二者関係では成立しない連携

アナログによる外部支援との違いは？
(就労支援機関、就業・生活支援センター、ジョブコーチ)

10

S P I S 導入で得られる環境

Webシステムを利用した 時間・場所を問わないアクセス



- 随時のコミュニケーションが可能
- 直接の対面によらないコミュニケーションが可能
 - 不調の兆候の早期キャッチ
 - タイミングを捉えた対応
- 口頭によらないコミュニケーションが可能
- 直接には伝えにくい内容の伝達も可能
 - 当事者理解の視点の広がり
- 不足する就労支援リソースの補完
- 社内支援者を置ける企業ばかりではない
 - 就労支援の社会的リソースそのものが、人手、支援時間ともに不足している現状がある

11

S P I S 導入で期待される効果

機能面からみた S P I S 導入の想定メリット

	当事者にとって	雇用企業にとって
日報データから (評価点、コメント)	<ul style="list-style-type: none"> • 日々の評価点蓄積による自己状況を客観データ化 • 自己コメントによる振り返り → 自己覚知、セルフコントロール力の向上 	<ul style="list-style-type: none"> • 当事者を知る機会の増加 • データ蓄積による企業としての対応力向上
支援員のサポートから	<ul style="list-style-type: none"> • 社外の理解者獲得による安心感、自己評価の向上 	<ul style="list-style-type: none"> • 客観的視点、専門家アドバイスによる新たな視座の獲得 → 当事者支援力の向上

客観的指標と三者コミュニケーションの相乗効果

12

先行事業、並行事業について

平成25年度

- * 独立行政法人 福祉医療機構 (WAM)
「精神障害者の就労継続支援 健康評価システム事業」

平成26年度

- * 大阪府商工労働部
「精神・発達障がい者雇用管理普及事業」

いずれも、NPO大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) による実施

本事業の実施状況

1. 申込・稼働状況

	事業者数	人数
申込	27	53
実稼働	15	36

(おもに遠隔地の事業者からの申込で立ち上げ不十分となった)

2. 事業者分類

事業者区分	事業者数
特例子会社	6
民間中小企業	5
民間中堅企業	1
A型事業所 福祉系	3
企業系	2
就労移行支援 社団	1
事業所 企業系	1
福祉施設	2
地方行政機関	1
公立病院	1
特養老人ホーム	1
社労士事務所	1
私立大学	1
自営家族	1
総計	27

3. 障害・疾患分類

障害・疾患名	人数
統合失調症	11
躁うつ病	4
うつ病、抑うつ症状	4
うつ病、広汎性発達障害	1
発達障害圏	4
てんかん	3
健常者トライアル	10
メンタルヘルス領域	4
その他、情報未入手	12
総計	53

実稼働事業所の稼働状況

事業者	障害名	稼働状況			備考
		入力期間	入力日数	30日当たり	
事業者A	統合失調症	214	124	17.38	事業者L てんかん 122 114 28.03
	統合失調症	214	124	17.38	
事業者B	統合失調症	150	65	13.00	事業者N うつ病 121 59 14.63
	うつ病	150	76	15.20	事業者O 広汎性発達障害 156 103 19.81
事業者C	発達障害	132	64	14.55	事業者P てんかん 156 95 18.27
	統合失調症	184	107	17.45	事業者Q うつ病 60 48 24.00
事業者D	うつ病	92	56	18.26	事業者R 情報未入手 30 3 3.00
	発達障害	13	8	18.46	事業者S 情報未入手 30 3 3.00
事業者E	統合失調症	148	135	27.36	事業者T 統合失調症 0 0 0.00
	統合失調症	131	130	29.77	項目設定済
事業者F	統合失調症	119	69	17.39	
	うつ病	66	34	15.45	
事業者H	統合失調症	47	43	27.45	
	統合失調症	0	日報未入力		
事業者I	うつ病	153	37	7.25	
		66	41	18.64	
事業者J	健常者トライアル	66	44	20.00	
		66	37	16.82	
事業者K		64	38	17.81	
		66	35	15.91	
事業者L		66	45	20.45	
		66	34	15.45	
事業者M		63	38	18.10	
		64	31	14.53	
事業者N		67	43	19.25	
		26	4	4.62	10/10最終
事業者O	その他	18	3	5.00	10/16最終
	その他	11	5	1.36	10/24最終
情報未入手	79	4	1.52	8/行進中止	

日報入力期間：3-6ヶ月 ※30日当たり入力日数・・・
 ・ 20日：勤務日のほぼ毎日入力
 ・ 10日：勤務日の半分くらい入力
 ・ 7日：勤務日の3日に1日 (毎週1-2日)

- ・ 障害区分による入力ベースの差はあまり感じられない
- ・ 入力をルーチン化した事業者・当事者も多かった
- ・ 一方で十分使いこなせなかった事業者もあり、導入・立ち上げに十分なサポートが必要かもしれない

S P I S を利用しての感想

セルフコントロールの視点から

- ・ たった3項目でこれだけ深く考えることができた事は本当に勉強になった。
- ・ チェック項目で生活習慣の改善と客観視ができるようになった。
- ・ 日々記入する事でストレスの分散になった。
- ・ 今回のトライアルは各人の心のケアだったように思う。
- ・ もやもやしているつかみどころのない考えや気分を自分で振り返り、言葉に落とし込むことで自分を客観的に見る機会があった。
- ・ 自分のウィークポイントを認識することができ、意識的に改善することができたように思う。

S P I S を利用しての感想

職場コミュニケーションの視点から

- ・ お陰様で、今まで以上にコミュニケーションの場面が広がってきています。

外部支援員とのつながりに関して

- ・ 外部の方と話すことによって、自分の考えを再認識できたことは良かった。
- ・ 嫌なことがあったときは、書いてコメントをいただくことで浄化された気がしてとてもありがたかった。
- ・ 雇用関係者ではない誰かに何かを知ってもらえることができるという点が良かったのではないかな。
- ・ 外部の人と面談することで、内部もしくは会社全体に対して普段言えなかったこと悩んでいることを相談できたことはとても良かった
- ・ 支援員からの言葉に安心したり、勇気づけられたり、本当に感謝しています。毎日、返事を見るのが楽しみにしていました。

S P I S を利用しての感想

S P I S を効果的に活用するための課題

- ・ SPISを活用するためには、自分自身の心をもっと正直に表さなければならぬと思う。本音で語ることが出来るにはもっと時間が必要だし強い動機(目的)が欲しい
- ・ 見ないふりや気付かないふりをしてやり過ごすほうが楽。自分にとってしんどい部分を再度掘り起こすことになるし、考え込んでしまっきっかけになる可能性もあるから。
- ・ 信頼関係をもっと強いものにし、社内の奥にある問題を見つけるにはもう少し時間が必要だと思った。
- ・ ストレス発散にはなったが、根本的に改善するとするとちょっと難しいと感じた。結局は内部、もしくは会社全体に対しての不満というのはあまり表立って言うことが難しいから。

まとめ

 SPiS は、
簡単な操作で、働く当事者／企業担当者／外部支援員の三者をつなぐ
コミュニケーションツールである


- 本トライアルを通じて、多くの方にセルフチェックの効果を感じて頂いた。
- 職場コミュニケーションの広がりへの感謝もいただいた。

- 一方で、自分と向き合うことが決して楽ではない側面も見えた。
- 組織課題をどう扱うかという問題に突き当たる可能性も指摘された。

- 本トライアルを通じて、SPiSの効果・可能性と課題が示唆された。
- しかし、示唆された課題については、SPiSの持つ情報提供の機能や三者連携の枠組みそのものが解決への手がかりを提供してくれるだろう。

19

今後の予定

 SPiS 普及事業について

平成27年度 公益財団法人JKA補助事業 補助申請中

 vfoster.org

全国精神障害者就労支援事業所連合会 として

SPiSのサービス提供に向けた条件（提供方法、価格体系等）を検討中

20

立教大学 心理教育相談所
宇田 亮一（臨床心理士）

事例報告では、SPIS相談員を務めた立教大学心理教育相談所の宇田亮一氏に、150日間のトライアル事例を報告いただきました。宇田氏の視点は常に職場の対人関係における「関係性」に注がれています。この事例でも、Mさんを取り巻く人間関係の「関係性」が、SPISを軸に150日の間で劇的に変化していく様子がつぶさに捉えられています。

SPISでは、本人が設定する評価項目に基づき自身のコンディションを点数化していきますが、もう一つ、自由記載コメント欄も設定されています。注目すべきは、点数化されたデジタルな心身状況の変化の情報ではなく、むしろ自由記載コメントというアナログな情報から、極めて豊かな「関係性」変化への働きかけが起こっている事でしょう。職場環境とは詰まるところ対人関係であるという事からすれば、これこそがSPISの真骨頂と言えるかもしれません。本事例報告は、どうかこの視点で目を通してみてください。

はじめに ～ SPISを通して生まれる 職場内での信頼関係 ～

SPISを利用した最新事例について、これからお話ししたいと思います。

我々は、障害者の有無に関わらず「関係性」の世界で生きています（スライド2）。それは単に他者との関係性だけでなく、「自分との関係性」も含まれています。そのことが原因でストレスを感じたり、うつ状態になったりパニックが起こったりする。そういった症状を身体的にケアするのが精神科医です。そして今までは職場や家族の問題など「関係性」の世界に入っていくのがメンタルヘルス活動の主たる役割でした。しかしSPISは「関係性」の世界に入っていく前に、「当事者と職場担当者と外部支援者」という三者の関係で一つの世界を作る。当事者はセルフチェックを行い、職場担当者と外部支援者はそれに対して毎日反応していく。それによって三者の関係が変わっていく。何が変わるのか？ 気持ちが通い始めるんです。本当の意味での信頼関係が出来てくる。そうすると当事者が安定する。これが、私が今考えているSPISの効果です。

世界最小のコミュニティー ～ Mさんの事例 ～

では、さっそく当事者Mさんの事例をご紹介します（スライド3）。この事例に出てくる職場の担当者は3名。Mさんの直属の部長Jさん。実際のリーダーであるKさん。人事労務担当のLさん。そして外部支援者として私が入ります。計5名でSPISを利用していきます。極端な言い方をすると、この5名で一つの社会、コミュニティーを作っていくわけです。私はこれを世界最小のコミュニティーと呼んでいるのですが、ここで信頼関係が出来れば当事者は安定します。

Mさんは2013年の春、地方都市のIT企業に契約社員として入社します。入社1年目の出勤状況が良ければ正社員に登用するという話でした。4月から翌年の1月まではなんとか欠勤をせずに出社しました。ちなみにこの企業は障害者雇用に対して非常に積極的で、契約社員でも入社時から毎月1日の有給休暇が与えられています。つまり、最初の10か月間は有給休暇の中でなんとかやりくりが出来ていたわけです。

しかし2014年2月、もう少しで正社員に登用されるという時点で欠勤が発生しました。企業としては「正社

員への登用は出来ない」という事になり、3月から5月までの3か月間の勤務状況で再判定をすることになりましたが、そのすべての月で欠勤が発生し、正社員登用は見送られました。さらに6月から8月の勤務状況で判定することになったのですが、6月に欠勤が2日あり、このままではうまくいかないという事で、7月からSPISのトライアルをやってMさんの心身が安定するかどうかを観たいというお話をいただきました。

SPISを使っただけのやりとりですが、ネット上で行う「ネットSPIS」と、実際に対面して行う「リアルSPIS」、二つの方法を用いました。前者は、当事者が日々自分と向き合いセルフチェックを行います（スライド4）。そして支援者や担当者としてネット上でやりとりを行う。後者の「リアルSPIS」の方は、月に一度私が面談に伺いました（スライド5）。この企業でのやり方は、まずは担当者のJさん・Kさん・Lさんと話をします。その後で当事者Mさんと二人だけで話す。最後に私を含めた5名全員で話をする。そんな形で進めて参りました。

周囲に気を使うMさん SPISが助けになれば…

スタートは6月。私がこの企業を訪問するところから始まりました（スライド6）。最初に3名の担当者から当事者がどういう方かという事をお聞きしました。Mさんは統合失調症で、非常に謙虚で真面目な方。家族構成は奥さんとお子さんが一人。一番Mさんが悩んでいるのは、「同じ職場の聴覚障害者の方との関係がギクシャクしていること」という話が出ました。Mさんも手話を覚えようとしないうえ、その方との緊張が解けない状態。Mさんはそのことが嫌で、「気楽にやりましょう」という様な内容で聴覚障害者の方に手紙を書いたという事も聞きました。そしてもう一つ。人に対するエネルギーの使い方が尋常ではないという事。入社したばかりの2ヶ月は、会社が終わって自宅の最寄り駅に着くと吐き気がするほど気を使っていたそうです。正社員登用が見送られている現在は気持ちが落ち着かず、私が行き始める前の4月5月と、通院で精神科の先生と話をするのに、前日に休みを取っているなことを想定してからでないと行けないという状況でした。

その後、当事者のMさんと話をしました（スライド7）。最初は「低気圧の時は調子が悪いんです」というような話から始まり、聴覚障害者の方との関係がギクシャクしていることを話されました。SPISの良さは、その人に

とって大事なことをチェック項目に入れられるという点です。そこで私は、「聴覚障害者の方との関係が今日はどうだったかという点を項目に入れて日々向き合いませんか?」と提案しました。すると「自分と日々向き合うのは大変だし、そのことをJ・K・Lさんが見ていると考えると、とても出来ない」と言われました。そこで、Mさんが日々向き合う項目を以下の3つに設定しました。

- ・ざわつく、ふわふわする。
- ・人の会話が自分のことを話している気がする。
- ・集中にかける。

これらを分類すると、①と③は自分自身の内的世界。切り離された個人の中の世界です。②は他者との「関係性」です。

お手元のグラフをご覧ください（スライド8）。7月から11月の5か月間におけるセルフチェック項目の結果を示しています。①の「ざわつく、ふわふわする」という項目では、状態が落ち着いていることを示す4点と、悪い状態を示す1点がずっと変動しています。後半は少し落ち着いてきますが、かなり上下動が激しい項目です。おそらくMさんがしっかり自分と向き合っただけの点数なのだと思います。②の「人の会話が自分のことを話している気がする」という項目では、ほとんどの期間で3点が4点が付けられています（スライド9）。つまり、「人が自分のことを話しているとは思っていない」という自己評価なんです。ただ、このことが後で問題になってきます。③の「集中にかける」という項目では、良い時も悪い時もあったという事を正確に付けられています（スライド10）。

これらのグラフも大事なのですが、「意見・感想欄」はグラフと同様かそれ以上に大切なところだと思います。初日の7月1日にMさんが書いた文章は、「本日より、宜しく願い致します。本日は、メンタルと体調を崩すことなく一日、仕事が出来ました。社会面や作業面は4点ではありませんが、いつもよりかは良いほうだと感じております。いろいろとお力添え頂くことがあるかと思いますが、宜しく願い致します」とありました（スライド11）。

この欄は何を書いても良いところですから、どんな事を書くかは人それぞれです。セルフチェック項目では、①が4点、②が3点、③が3点でした。これはもし他の人が書いたとしたなら、「今日はまあまあ良かった」という意見・感想で終わってしまうこともある様な点数評価です。

しかしMさんはこれだけ多くのことを書かなければならない。「本日より宜しくお願い致します」で始まり、「お力添え頂くことがあるかと思いますが、宜しくお願い致します」で終わる（スライド12）。このコメントでMさんの心のエネルギーの使い方が分かります。「セルフチェック項目」と言いながら、周りの人にどう説明するか非常にエネルギーを使っている。しかも、書いてある内容は事実のみで気持ちがまったく表れていない。記録文書の様です。私はこれを最初に読んだ時、「一人きりで頑張っているんだな…」という印象を受けました。

一週間後も同じようなパターンの記入でした。「おはようございます」から始まり、「メンタルの具合が悪く、仕事を休みました」と事実が書かれている。最後に「自分に過度なプレッシャーをかけない」と書かれていました。つまり、メンタルの問題を解決するのは「私」（Mさん自身）だと考えている。それから一週間後の感想も「お疲れ様です」から始まり「メンタルの調子が悪く…」と続いている。最初の数か月間は、メンタルの調子について書く際は「良いか、悪いか」しか書かない。そして「休憩室で横になった」という事実を書く。最後に「調子が悪いとか出来るだけ考えずに、明日を迎えたいと思います」と。つまり、自分の力でなんとかしようと考えているMさんの危機感が見て取れます。

最初の一か月間でまず感じたのが、Mさんがもう少し「辛い」とか「苦しい」とか自分の気持ちを書けると良いな、という事。自分の中だけで努力してなんとかしようとするのではなく、「皆の力を借りてやります」と言える様になれば良いな、と思いました。「おはようございます」で始まり「宜しく申し上げます」で終わる。そんなことに気を使わなくても良いよう、SPISが助けになれば良いなと思いました。

SPISという世界の中で「気持ち」が表現できる

7月の末に再度職場を訪問すると、まずは担当者から7月にも二日間の欠勤が生じたと言いました（スライド13）。この時、Mさんとお話したのですが、Mさんは「ネットSPIS」の中では「関係性」の世界をまったく書いていません。人が誰も出てこない。しかし、この日の私と二人きりの面談＝「リアルSPIS」においては、「関係性」の話が出てきました。むしろ、そのことを中心に話して下さいました。聴覚障害者の方については、自分から話しかける様にしている、挨拶をしても返してもらえない、目

線が合わないと気になってしまいます、と話しておられました。それからもう一つ。仕事については、ミスをするのとドキッとすると、叱られるんじゃないかと思ってしまうと。仕事でミスをしてドキッとするのは多くの人が感じている事。しかし、叱られるんじゃないか？と思うことがMさんの特性なのではないかと思いました。

翌月からも引き続き「ネットSPIS」を行いました（スライド14）。

8月4日。意見・感想欄で初めて他の人が登場してきます。職場担当者のKさんです。「Kさんに今日、調子が悪いので仕事中に服薬したことを報告しました」とありました。

8月15日。「調子を崩した時は無理をせず、焦らず、受け流せることを目標にしていきたい」とあります。多分ですが、「受け流せば」というのは、他者との関係を指しているのだと思います。

さらに9月に入るとどんどん変わってきます。「帰宅後に自分をいたわりたい」と書かれています。それまではまるで記録文書のような記述だったのですが、初めて自分の気持ちを書かれています。ただし、「お疲れ様です」で始まり「宜しく申し上げます」で終わる形は変わっていない。他者に対するエネルギーの使い方の大きな枠組みは、Mさんの中では変わっていない。

9月10日からはMさんの文体も変わりました（スライド15）。「なぜ、安定したのかを、考えたいと思います。一つ、思い当たる事は、昨日、大丈夫と何度も聞いていただいた事、心づかいが、嬉しかった事が良かったのかなと感じました」。ここで「関係性」の問題がどーんと前に出てきた。私も職場担当者も毎日コメントを書いているのですが、この日のKさんからのコメントをご紹介します（スライド16）。「今日は良い一日となったようで何よりです。ちなみに心遣いはMさんからも頂いていますよ。お互いさまで明日もやっていきましょう!」とあります。KさんはMさんに仕事を指示する立場です。でもここでは、Mさんを上から目線ではなく同じ仲間として接していることが感じられます。これからMさんは、SPISという世界の中でどんどんものが言えるようになってきます。7月1日のコメントと見比べて頂きたいのですが、「関係性」ということにMさん自身が気付かれている（スライド17）。それから、自分の気持ちを「言っただけいけない」と押さえていたMさんが、自分を労わりたい、息抜きしたいと書かれるようになった。

Mさんを正社員にしよう ～5名の思いが一つに～

9月の始めに再び訪問しました（スライド18）。担当者からは、8月にも1日の欠勤があり、6月から8月の間で計5日間の欠勤があったため、正社員登用はまた見送られた。9月から11月の状況を見ての判定となる、と聞かされました。再々々判定というわけです。それまでも私とMさんとの面談で正社員登用の話が出たことはありましたが、この日は二人で真剣にこの話について話し合いました。すると、入社時には試用期間があるとは知らず、「1年経てば正社員になれると思っていた、またダメになったのかという感じ」と答えが返ってきました。そう言われたときに職場の担当者に何か言ったの？と聞くと、「ああそうですか、分かりました」と答えて少し沈黙したけれど、あとでがっかりしている自分に気が付いたそうです。そして、帰りの電車の中で正社員になれなかったことを奥さんにどう伝えようかとずっと考えていたと伝えてくれました。私が「奥さんは？」と尋ねると、「クビにならなくてよかったじゃない」と言ってくれたそうです（スライド19）。いい家族だなと思いました。

その日はその後、担当者を含めた5名で話しました。J・K・Lさんからも、なんとかしてMさんを正社員にしたいという気持ちがひしひしと伝わってきました。私は思い切って言いました。「Mさんを正社員にする。そのための会議にしましょう」と。皆さん頷いてくれました。そして、職場のトップであるJ部長が、人事労務担当のLさんがいる前で、「Lさんは耳をふさいでおいてほしい」と言ったんです。Lさんは正社員登用において最も事実を述べなければならない立場です。その人に向かって「耳をふさいでいてほしい」と。そして、「Mさん、調子が悪い時は、会社に顔だけ出してくれ。それでいい。すぐに帰っていいから」。

つまり、遅刻・早退は欠勤じゃないと。その場はシーンとしました。皆が頷いて、何としてもMさんを正社員にしようじゃないか、という空気でした。それから、Mさんが人に気を使いすぎるのはなかなか変えられない事だけれども、「せめてSPISの中ではタメ口で書いてよ。みんなもう仲間なんだから」ということを提案して、全員で大笑いしてこの日の面談を終えました。

その後も「ネットSPIS」は続きます（スライド20）。9月19日。「同じ部の方々に気にかけて頂いたのが良かったのかもしれない。甘えるわけではありませんが、調

子の悪い時の支えに感じています」。つまり、人に頼むということはMさんの中では「甘える」という事なんです。堰を切ったように意見・感想が変わってきます。

同22日（スライド21）。「大丈夫？と気にかけて頂いている事が、良かったのかなと思います」。25日。「具合の方ですが、正直しんどいです。ですが、達成感を感じます。あと一日、踏ん張りたい」。しんどいなんで言えなかったMさんがそう書いています。

30日。「かっこいいことを言うわけではありませんが、チームの方々、上司に励まして、引っ張って頂き見守って頂いたことが良かったのかな、と感じます。この状態が長引かないよう、できるだけ楽しいことを考えたいと思います」。Mさんは初めて「楽しい」という言葉を使いました。

コミュニティの中で 自由に話せるようになった

10月の「リアルSPIS」でのやりとりです（スライド22）。人事労務担当のLさんはMさんと席が少し離れているのですが、最近Mさんの笑い声が聞こえる、硬さが取れたと話されました。つまり、MさんがSPISというコミュニティの中で自由に安心して過ごせるようになったら、実際の職場の中でも同じように安心感を持てるようになったという事です。新しい仕事をやってもらったら、Mさんが面白かったと言っていた、と報告を受けました。こんなやり取りをした後でMさんと二人だけで話しました。すると、まず聴覚障害者との方との関係について話されました。自分の中で聴覚障害者の方の事のメモを取っていると。

思い出して下さい。7月の最初、聴覚障害者の方との関係をセルフチェック項目に入れようと提案した際、とても入れられないとMさんは答えました。今回は「向こうから挨拶をしてくれて嬉しかった」とありました。私が嬉しかったのはその後続く一言です。「でもわだかまりはまだ残っている」と話してくれました。「そうだね、そんな簡単に解決しましたという訳にはいきませんよね」と私は答えました。

そしてもう一つ。仕事の中でミスがあったら叱られるんじゃないかというMさんの意味づけがもっと深くなります。「仕事にミスがあるんじゃないかと思う時、周りの人が私のことをしゃべっているような気がする」と。私は「でも、セルフチェック項目では、ずっと良い点しか付けていなかったよね？」と尋ねました。Mさんは（悪い点を）

付けられなかったと言いました。私が「そのことを全体的話し合いで言ってもかまわない?」と聞くと、Mさんは「いいですよ」と答えました。

私は、全体の会議の中でそのことを報告しました(スライド23)。他人がMさんのことを話しているように感じているなら、そのことをSPISに書いてよとMさんをお願いしたのですが、いやあそれは出来ませんとのことでした。私は「ではMさんが書けるようになるまで待ちましょう」と言いました。すると人事労務担当のLさんが、「意見・感想欄には書けなくても、せめて評価点に2や1を付けることは出来ませんか?」と尋ねました。Mさんは黙っていました。しばらくするとJ部長が「待とう。Mさんが書けるようになるまで待とうよ」と言い、この日の会議は終わりました。

しばらく経った10月21日、Mさんの感想欄にはこう書かれていました(スライド24)。「今日はいつもに比べて、他者の話が気になる感じがしました。そのことをKさんに相談させて頂きました。話を聞いて頂き、アドバイスや助言を頂きました」。翌日、「昨日、相談にのっていただいた事を、朝、あらためて、内容を話していただいた事が良かったと思います。感じている事を、相談する勇氣と大切さを、感じました。ありがとうございました」。

この「ありがとうございました」ですが、7月の最初に書かれたものとは明らかに異なり、Mさんの魂を感じました。この日のKさんのコメントは「本当にそうですね。ちょこっと浮かんだ時にちょこっと声を掛けてもらえとお互い嬉しいですね。こちらこそありがとうございました」と書かれています。「こちらこそ」です。

何が起きているかという、このコミュニティーの中で、仕事上の上下関係はあるけれども、人間として横の目線でMさんを見ているということ。そこで響き合っている。当事者の方で、「支援」とか「援助」とか「相談」とかという言葉が警戒される方はたくさんおられます。なぜか?

人間として上から目線だからです。当事者は嫌な思いをいっぱいしているんです。場合によってはお説教をされたりする。そういう事がこのコミュニティーの中ではまったく無く、Mさんは自由に話せるようになった。

職場で生まれた関係性は 社員登用以上の宝物

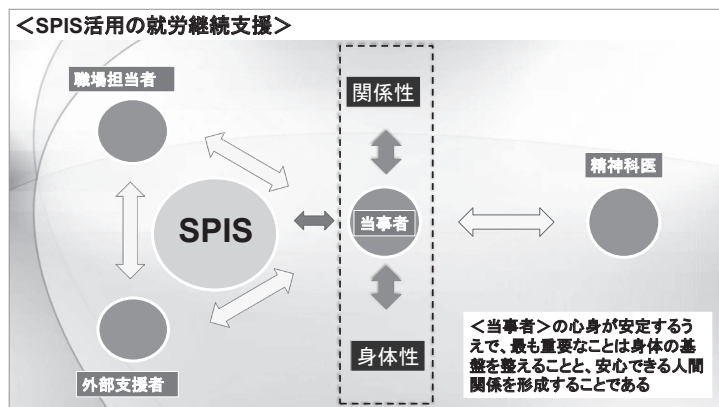
11月の末日。9月から11月の出勤状況による社員登用の判定が出ました(スライド25)。SPIS開始後150日目、最後の意見・感想欄です。

「社員の手続きですが、ぶじに12月より、正社員として働く事が決まりました。お力扱い、ありがとうございました。今日の一日の様子ですが、朝、少し、調子を崩しきみかなと、感じましたが、頓服を服薬するほどではないかなと思、服薬せず出社いたしました。仕事に集中していたのも有ると思いますが、徐々に、安定してきました。土日でリフレッシュして、来月から、気分を新たに仕事を楽しくしていきたいと思、ありがとうございます」。

このメッセージを7月1日のものと比べてみてください。まるで別人が書いた様な文体です。7月1日の文体は丁寧だけれども血が通っていない。今回の文体からはMさんの呼吸だとか心臓の音が感じられる。私は今日、この事例を通してMさんが正社員になったことを伝えなかったのではありません。もちろん、Mさんにとって正社員になったことはとても大きかったし、奥さんも喜ばれたと思、います。しかし私が言いたいのは、職場の中で人間として何でも言える関係が出来るようになると当事者は元気になる。そして、企業はその方を戦力として見るようになるという事。それはMさんにとってはもちろん、職場にとっても大きな事なんです。

以上で私の報告を終わります。ありがとうございました。

Webシステム(SPIS)を利用した
精神障害者の<就労継続>支援
【最新事例】
事例M
2015(平成27)年1月
立教大学心理教育相談所
研究員 宇田亮一



<1>事例M概要

- ① 当事者MさんはX年春、S県のIT企業に入社(契約社員)
- ② <1年の勤務状況がよければ正社員>という話
- ③ X年04月からX+1年01月までなんとか欠勤せずに勤務したが、X+1年02月に欠勤が発生
- ④ 正社員登用は見送られ、X+1年03月から05月までの3ヶ月で再判定となった。しかし、毎月、欠勤が発生
- ⑤ このため、さらに3ヶ月(06月から08月)の勤務で正社員登用を再々度、判定することになった
- ⑥ しかし、06月、欠勤2日となった。このため、07月からSPISを導入し、Mさんの勤務状態の安定を図ることになった

03

<ネットSPIS>=ネット上のやり取り

【ネット内のやり取り】(基本的に毎日)

- ① 当事者が自分自身に向き合う(一者関係)
 - ・SPISは当事者のセルフチェックがなければ始まらない
 - ・意見・感想は当事者のパーソナリティが言語表現される
- ② 当事者と支援者とがやり取りする(二者関係)
 - ・当事者と支援者とが情緒的交流をベースに信頼関係を築いていく
- ③ 当事者と担当者とはやり取りする(二者関係)
 - ・当事者と担当者とは情緒的交流をベースに信頼関係を築いていく
- ④ 担当者と支援者とがやり取りする(二者関係)
 - ・担当者と支援者とが情緒的交流をベースに信頼関係を築いていく

04

<リアルSPIS>=実際に対面してのやり取り

【面談】(基本的に月一度程度)

- ① 担当者と支援者とがやり取りする(二者関係)
 - ・当事者について担当者からみてどうみえているかの聴取を行う
- ② 当事者と支援者とがやり取りする(二者関係)
 - ・当事者と「一番悩んでいること、不安なこと、傷ついていることなど」を話し合う
- ③ 当事者と担当者と支援者とがやり取りする(三者関係)
 - ・当事者、職場担当者、外部支援者で問題点や今後の方向性を話し合う

05

<2> 事例Mのスタート:リアルSPIS(06月)

【担当者とのやり取り】:J部長、Kリーダー、L人事労務担当

- <当事者(Mさん)情報>:統合失調症
 ・謙虚、真面目《家族構成:妻、子(4歳)》
 ・同じ職場の聴覚障害者との関係がギクシャクしている
 ⇨手話を覚えない(手話の取得は原則、業務)
 ⇨聴覚障害者との関係が緊張しやすい(昨年、Mさんは聴覚障害者に手紙をだした)
 ・他者への気遣い→最初の頃は自宅最寄駅に着くと吐き気
 ・通院:月一度⇨X+1年の04月、05月は通院の前日に休暇をとっている

06

<2> リアルSPIS(06月)

【当事者Mさんとのやり取り】

★主な話の内容

- ・低気圧で体調崩している、と妻から言われる
⇨(本人は)そうかなあ、と思っている
- ・聴覚障害者との関係がギクシャクしている。ただし、このことをセルフチェック項目にすることには抵抗がある

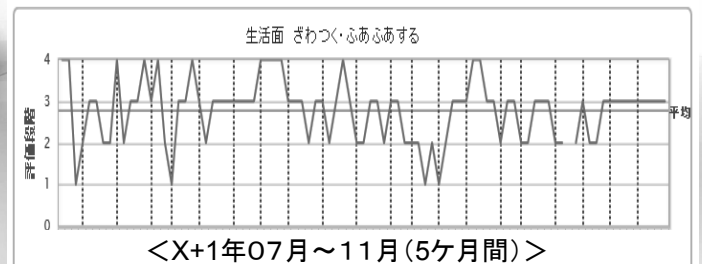
★セルフチェック項目(3項目)

- ①ざわつく・ふあふあする
- ②人の会話が自分のことを話している気がする
- ③集中に欠ける

07

<3-1>セルフチェック項目①の全体概要

- ① ざわつく・ふあふあする



08

<3-2>セルフチェック項目②の全体概要

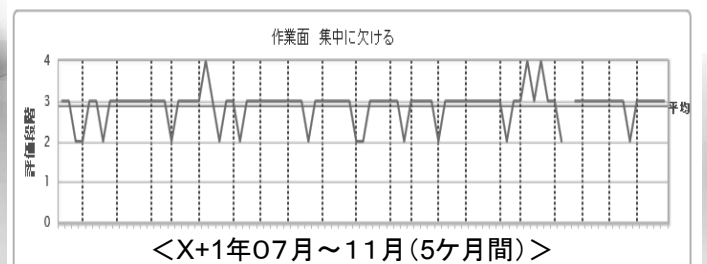
- ② 人の会話が自分のことを話している気がする



09

<3-3>セルフチェック項目③の全体概要

- ③ 集中に欠ける



10

<4> ネットSPIS(07月)

★ネットSPIS開始日 セルフチェック項目評価 <4・3・3>

【意見・感想欄】

本日より、宜しくお願いいたします。

本日は、メンタルと体調をくずす事なく一日、仕事が出来ました。社会面や作業面は4番ではありませんが、いつもよりかは、良いほうだと感じております。

いろいろと、お力添えをいただく事があると思いますが、宜しくお願いいたします。

11

<5> Mさんをどう“見立て”るか

【Mさんの“書き言葉”】

- ・「おはようございます」「よろしく願います」という挨拶
- ・「お力添えをいただきたく」という硬い表現
- ・「メンタルの調子が悪い」という抽象的、一般的な表現
- ・「仕事を休みました」「休憩室で横になった」という表現
- ・セルフチェック項目「人の会話が自分のことを話している気がする」について、意見感想欄で一切触れない
- ・自分の悪い状態を改善するために、自分の努力だけに焦点をあてる。「自分に過度にプレッシャーをかけない」「出来るだけ考えない」

12

<6> リアルSPIS(07月)

【担当者とのやり取り】

・06月に引き続き、07月も欠勤が生じた(二日間)

【当事者Mさんとのやり取り】

★聴覚障害者の方：「自分から話しかけるようにしている」
→「挨拶してもかえしてもらえない、目線が合わないと感じてしまいます」

★「ミスするとドキッと。叱られるんじゃないかと思ってしまう」

13

<7> ネットSPIS(08月)

★(SPIS開始後40日) セルフチェック項目評価 <3・3・3>

【意見・感想欄】

お疲れ様です。本日の、一日の様子ですが、腹痛もやわらいできております。メンタルはここ数日に比べると安定しているほうだと感じております。このまま、メンタルも、体調も上がっていくのが一番よいのですが、調子をくずした日は、無理をせず、あせらず、受け流せる事を目標にしていければと思います。宜しくお願いいたします。

14

<7> ネットSPIS(09月)

★(SPIS開始後70日) セルフチェック項目評価 <3・3・3>

【意見・感想欄】

お疲れ様です。今日の一日の様子ですが、昨日と比べると、安定している一日でした。なぜ、安定したのかを、考えたいと思います。一つ、思い当たる事は、昨日、大丈夫と何度も聞いていただいた事、心づかいが、嬉しかった事が良かったのかなと感じました。あと二日、がんばっていきたいと思います。宜しくお願いいたします。

15

<7> ネットSPIS(09月)

【担当者から当事者へのコメント欄】

今日は良い一日となったようで何よりです。ちなみに心遣いはMさんからも頂いていますよ。お互いさまで明日もやってみましょう！

【支援者から当事者へのコメント欄】

人と人の関係というのは、頭でかんがえるより、はるかに大きいのでしょうか。

16

<8> “意見・感想の変化”

【Mさんの“書き言葉”の変化】

★関係性への気づき

- ・「Kさんに服薬したのを報告しました。」
- ・「受け流せる事を目標にしていければ」
- ・「なぜ、安定したのかを、考えたいと思います。一つ、思い当たる事は、昨日、大丈夫と何度も聞いていただいた事、心づかいが、嬉しかった事が良かったのかなと感じました。」

★自分の気持ちへの気づき

- ・「自分を労わりたい」「息抜きしたい」

17

<9> リアルSPIS(09月)

【担当者とのやり取り】

・08月も欠勤が生じ(一日)、06月—08月で五日間の欠勤となった。このため正社員登用は09—11月で再判定となる。

【当事者Mさんとのやり取り】

★正社員登用の見送りについて

- ・最初、入社した時に試用期間があるとは知らなかった、またダメになったという感じ。
- ・言われた時は、「ああそうですか」と答えたが、あとでがっかりしている自分に気がついた。しかし、それよりも妻に言いづらかった。

18

<9> リアルSPIS(09月)

- ・<奥さんは？>「首にならなくてよかったじゃない」
【全体(M、J、K、L、U)でのやり取り】
- ・正社員にするために欠勤ルールをいかに活用するかを検討する⇒「今後、この会議をMさんを正社員にするために会議として位置付けたい」と提案、了承される
- ⇒J部長が「Lさんは耳をふさいでおいてほしい。Mさん、調子が悪い時は、会社に顔だけ出してくれ。それでいい。すぐに帰っていいから」(会議室、シーンとする)
- ・Mさんに、人に遠慮しすぎないために<まず、SPISで「ためぐちをきく」練習をする>ことを提案(みんなで大笑)

19

<10> ネットSPIS(09月)

★(SPIS開始後80日) セルフチェック項目評価 <2・3・2>

【意見・感想欄】

今日のメンタルの具合ですが、昨日から調子をくずしきみで、今日、起きて、調子が悪かったので、……(中略)……昼に、頓服、一錠、服薬して午後の仕事をしておりました。午後、この仕事をやりきったら、休憩室に行こうか、考えていましたが、あと少し、もう少しとしているうちに、少し回復してきて、一日が終わりました。同じ部の方々に気にかけて頂いたのが良かったのかもしれませんが。甘えるわけではありませんが、調子の悪い時の支えに感じています。

20

<10> ネットSPIS(09月)

【意見・感想欄】(SPIS開始後80日から90日)

- ★09??：徐々に安定してきたように感じ、一日が終わりました。明日が休みということと、大丈夫?と気にかけて頂いている事が、良かったのかなと思います。
- ★09??：具合のほうですが、正直、しんどいです。ですが、達成感を感じます・・・あと一日、踏ん張りたい
- ★09??：かっこいい事を言うわけではありませんが、チームの方々、上司に励まして、引っ張っていただき見守っていただいた事が良かったのかなと、感じます。この状態が長引かないよう、できるだけ楽しい事を考えたいと思います。

21

<11> リアルSPIS(10月)

【担当者とのやり取り】

- ・Mさんについて：笑い声が聞こえる、硬さがとれた
 - ・新しい仕事：(Mさんが)面白かったと言っている
- 【当事者Mさんとのやり取り】
- ①聴覚障害者との関係：自分の中で聴覚障害者の人とこのことをメモ取っている⇒自発的アクションがあつてうれしかった→ただし、まだわだかまりがある
 - ②新しい仕事、達成感あるが始める時に不安がある
 - ③仕事にミスがあるんじゃないかと思うとき、周りの人が私のことをしゃべっているような気がする

22

<11> リアルSPIS(10月)

【全体(M、J、K、L、U)でのやり取り】

③についての説明

<「そのことを日々のSPISに書いてよ」とお願いしたのですが、「いやあそれはできません」とのことだったので、現時点では、そういうことがあるという確認にとどめ、いつかそれが書けるよう働きかけていくことにしたい>→Lさん「意見・感想欄には書けなくても、評価点だけ、<2>や<1>をつけることはできませんか？」Mさん「沈黙」→J部長「待とう。Mさんが書けるようになるまで待とうよ」全体で了承

23

<12> ネットSPIS(10月)

【意見・感想欄】(SPIS開始100日後)

昨日に比べると、安定してきました。おもいあたる事は、昨日、相談にのっていただいた事を、朝、あらためて、内容を話していただき良かったと思います。感じている事を、相談する勇氣と大切さを、感じました。ありがとうございました。

【担当者から当事者へのコメント欄】本当にそうですよね。ちょこっと浮かんだ時にちょこっと声を掛けてもらえるとお互い嬉しいですね。こちらこそありがとうございました。

【支援者から当事者へのコメント欄】職場で相談できる、それが本当に大事なんですよ。

24

<☆> ネットSPIS(11月末日)

【意見・感想欄】(SPIS開始後150日)

社員の手続きですが、ぶじに12月より、正社員として働く事が決まりました。お力浴い、ありがとうございました。今日の一日の様子ですが、朝、少し、調子を崩しきみかなと、感じましたが、頓服を服薬するほどではないかなと思ひ、服薬せず出社いたしました。仕事に集中していたのも有ると思ひますが、徐々に、安定してきました。土日でリフレッシュして、来月から、気分を新たに仕事を楽しんでいきたいと思ひます。ありがとうございました。

25

本パネルディスカッションでは、SPISを利用した当事者、雇用企業の担当者、外部支援者として加わった相談員にご登壇頂き、それぞれの立場から感想や課題等について語って頂きました。大阪報告会では当事者でもある開発者にもご登壇いただき、お話を伺っております。

本冊子は、大阪報告会でのセッションから目を通される事をお勧めします。SPISの全体像や効果・可能性などはそちらが分かりやすいと思われるからです。その上で東京でのセッションをお読みになると、SPISの運用を続ける上での課題がきわめて実的な形で掘り下げて議論された事を感じて頂けるでしょう。

1/24 東京編



コーディネーター： NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク 統括所長 **金塚 たかし**

雇用企業から： 有限会社まるみ名刺プリントセンター 代表取締役 **三嶋 みちこ**
株式会社博報堂 DY アイ・オー 業務 3 部部长 **山口 純恵**

当事者： 一般社団法人ベガサス **内藤 義晴**

相談員： 立教大学 心理教育相談所 **宇田 亮一（臨床心理士）**
メンタルヘルスコンサルタント **橋倉 正（臨床心理士・産業カウンセラー）**

写真左より：三嶋さん、山口さん、内藤さん、宇田さん、橋倉さん、金塚統括所長

金塚：皆さんこんにちは。これから、パネルディスカッションと題して、SPISをご利用頂いた企業の方、当事者の方、外部支援者という形で携わった相談員2名にご参加頂き、お話を伺って参ります。まずはお一人ずつ、自己紹介とSPISを使って初めての感想をお願いします。

企業の視点から

～ まるみ名刺プリントセンター ～

三嶋：有限会社まるみ名刺プリントセンターの三嶋と申します。私の会社は名刺や小さな印刷物を作っています。

西新宿にあり、現在8名のスタッフで仕事をしております。内訳は正社員、パートタイム、業務委託という形です。それぞれがライフスタイルに合わせた働き方で、多様な人が働いています。この中で3名がSPISを利用しています。

弊社は割と社内のコミュニケーションが取れており、皆が仲良くLINEを使って情報交換をしています。ここは私だけがわがままを言って参加していません。と言うのは、土日もずっと関わってしまう事になって、私の方がメンタルをやられてしまうので、そこは勘弁してくれと。もう一つは、Facebookのメッセージ機能を使って、

業務連絡はそこで行っています。そこには「具合が悪い」とか「遅刻します」などといった連絡も入ってくるので、服薬している3名の方の体調なども共有しやすくなっています。

SPISはこれらと並行して使い始めたので、最初は正直うちの会社ではそんなに必要ではないんじゃないか？と感じました。そんな中で夏から使い始めた感想を申し上げると、「SPISに向いている人と向いていない人がいるんだな」というのが正直な気持ちです。先ほど宇田さんの発表にあったように、SPISを通じてどんどん変わっていく人もいれば、ずっと同じ調子で書いている人もいます。後者のケースではあまり効果的ではないのかな？という感じはします。逆に、ずっと書けなかったのだけでも、最近、自分の心情を吐露し始めた人もいます。それは使ってみて初めてわかったことでした。

私が気に入っている部分は、就寝時間を把握できることです。前の日に何時に寝たのかはとても重要なところ。3名とも睡眠のコントロールがすごく難しい人たちなので、それを私が把握できることは大きなメリットです。あと、服薬状況がわかるのも良いです。

弊社の使い方での改善点について申し上げますと、SPISを私と当事者と相談員の三者での共有は出来ているのですが、社内での共有にまで広げられていない点です。どこまで広げるか？という問題もありますし、毎日毎日それについて話をしていると仕事をやる時間がなくなってしまうのですが、どこかの時点では共有できたいなという思いがあります。弊社は2週間に一度、ランチミーティングと称して皆で一緒にお弁当を食べる機会があるのですが、そんな場で話が出来たら良いかな？と考えています。

それから、「セルフチェック項目」については夏に設定して、まだ一度も変更をしていません。ずっと本人が同じ点数を付けている項目については、本人はとても気にしているのだけど、実はブレがない部分なのでは？と感じています。では、それをいつの時点で設定を変更すれば良いのかな？という事は感じました。もしかしたら他のポイントがあるかもしれないし、それは周りの社員さんの方が感じているかもしれないので、そこを反映できれば良いかなと思いました。

あと、先ほど事務局の方のお話で「SPISは人事査定をするためのものではない」とありましたが、毎日目を通して「やる気がない」とか「しんどい」とかネガティブワードが続いてくると、「この人は本当にやる気がないんだなあ…」という気持ちになってしまいうんです。そのあたりの危険性はどうか？と少し感じ

ています。同じくお話の中で、「支援者＝精神的な後ろ盾」という言葉がありましたが、「じゃあ私は何なんだろう？」と感じました。いつも一緒にいる私が後ろ盾にならずに、外部の人が後ろ盾になるというのは少し寂しいなあという気持ちになりました。早く支援者の先生から卒業していきたいな、という気持ちが実はありました。

しかし現在、1名の方がスランプ気味で、休みが多かったり期待していたのに裏切られたりということが続いています。そうすると、どうしてそうなっちゃうの？と責める気持ちが私の中に起きてきてしまったんです。私も女性ですので、若い男性の社員だとお母さんが怒っている様な感じになってきてしまいうんです。でも、そこに支援者の方の冷静な目が入ってくると、煮詰まってしまった社内の関係をクールダウンしてくれるコメントが入ってくる事に救われていると感じています。私の感想は以上です。

金塚：ありがとうございました。今、「SPISに向いている人と向いていない人」「セルフチェック項目の設定変更」「支援者の後ろ盾」「支援者のコメント」といった話がありました。これらについては後ほど、宇田さんの方からもお話を伺えたらと思います。では、次に山口さん。宜しくお願いします。

企業の視点から ～ 博報堂DYアイ・オー ～

山口：株式会社博報堂DYアイ・オーの山口と申します。私どもの会社は特例子会社です。120名の社員がおりまして、聴覚障害者が40名、視覚障害者が10名ほど。あとは四肢障害等。視覚障害者はマッサージルームの仕事、聴覚障害者は主に事務系の仕事をしています。

3年ほど前から精神障害者を雇用しており、現在8名が働いています。当初、精神障害者の方をどのように雇用につなげていけば良いのか分かりませんでした。支援者についてもらうという認識も全く無い中で精神障害者の雇用でした。当初入社した方は高学歴でしたので、会社に入ってしばらくして慣れてくると「自分にはこの仕事は向いていない」と言う様になりました。しかし会社としてはこの仕事しかないと話しても、なかなか納得してもらえず、会社と当事者の双方の理解まで至らずに休職となりました。後になって、支援者という第三者に協力してもらう方法があるということが分かりました。その後は、精神障害者を雇用する際には必ず支援者を付けてもらう様にしました。

それと夕方に30分ほど必ず振り返りを行う様にしてい

ます。仕事など不安を感じていたり悶々とした状態になっていると、翌日の仕事に影響しますので、必ず話をする時間を設けています。特例子会社として、振り返りの時間を仕事中に確保しています。

それから月に一度、地域の就労支援センターの支援者と面談を行っています。毎月面談を行ってくださることが難しい地域支援センターもある様なので、その場合、SPISというシステムで支援対応が出来る様になればこのシステムは良いと感じます。

弊社では、社内のデータベースでグループの皆が仕事と気分と睡眠時間などを情報共有できる様に、日報をつけています。健常者も障害者も皆が入力しているのですが、それだと精神障害者の方にとっては皆に見られるということが大前提になるので、なかなか本心を書くことが出来ません。その点SPISでは限られた関係者しか閲覧できないため、「思いをぶつける」という意味で効果的だったと思います。

SPISは7月から12月までトライアルさせて頂きました。最初は3名のスタートでしたが、1名が休職したため2名のスタートとなりました。そのうちの一人は毎日欠かさずSPISに書き込んでいました。彼はとても真面目で、仕事の一環のように熱心に書いていました。もう一人は気持ちが昂ることが多く、途中から休職してしまいました。休職に至るまでの期間、人と対面して話をするとなかなか思いを伝えられないという状況でした。しかしSPISにはけっこう本心が書いてあり、際どい内容も書いていました。それに対して会社として対応できたことがあり、「本人がこのように言っている」とSPISに入れておけば、翌日には相談員の方からコメントが入っており、それを元にアドバイスが出来ました。システム的にはまだ改善点はあるとも思いますが、SPISは私たちの困った時のツールとしてとても助かりました。

当事者の視点から

金塚：ありがとうございました。それでは引き続き、当事者の立場でSPISを利用した内藤さん。宜しくお願いします。

内藤：一般社団法人ペガサスで働いている内藤と申します。自分も病人なのに、精神と発達障害の方の就労移行支援を行っています。今日は何の話をしようかな？とまだ頭の中がグルグルしています。先ほど7月から12月、自分がモニタリング期間にどれだけSPISに記入したかを見てみたところ、月平均7.25日という非常に悪い結果

でした（笑）。いかにダメな登壇者であるかを、今、感じています（笑）。

内藤の職業上の視点からお話させて頂きますと、利用者の方が企業に就職できるよう、人事や現場担当者とお会いしている状況です。やはり一番困っておられるのは、人事の方と現場の上長さんなんだろうなという印象です。法定雇用率を守るために人事としては採用を進めなくてはならない。しかし「なんでうちの部署なんだよ！」と僕のいる前で喧嘩が始まるんです。はい…非常にイヤだなあと思うんですが（笑）。精神や発達障害は目に見えない障害ですので、現場の方は非常に困惑する様です。

このSPISでは、自分の体調変化を「セルフチェック項目」として自由に設定することが出来ます。私の場合は「睡眠がうまく取れているか」と「酒を飲みすぎているか」を設定しています。あと、バブル世代なもので24時間働かないと気が済まないんですね。ですので「仕事が頭から離れられているか」という3項目を設定しました。特に精神・発達障害の方は、睡眠の乱れが休職につながってしまうことがあります。また、職場の中でSOSが出しにくいという傾向から、半年で辞めてしまったりするというケースがあります。SPISはこれらを未然に防ぐためのツールとして、リアルタイムに情報共有が出来る優れたシステムだと感じています。

では実際、自分の場合はどうなのか？と言いますと…操作はボタンを押すだけなんです。本当にボタンを押すだけなんです。それもダルいんですね。スマホかなんかに登録してボタンを押せばいいじゃないか…という話になるんですが、正直、SPISに向く人と向かない人はやっぱりいるんだろうなと。僕は「向かないモニター」になってしまったという結果なんです。しかし、自分が携わっている就労支援の仕事の中では、ぜひ企業さんにご紹介したい一押しツールです。就労移行支援の定着支援期間は半年なんです。そこから先は、ジョブコーチさんや就労援助センターさんの支援次第なんですね。いずれもマンパワーでやっておられるので、ウェブ上で自分や現場担当者が体調管理を確認できるというのは大きい。「雨が降るなあ。頭痛が来るんじゃないか？」などと早めに体調変化の情報共有が出来るのが良いですね。

あと、評価軸が4点形式なんですね。良い・悪い・さらに良い・さらに悪いで評価をする。普通だったら真ん中に「普通」というのをに入れて5段階に思うんですね。これはなかなか考えられていると思います。と言いつつ、私は平均入力日数が7.25日ですから、あまり説得力がないかもしれません（笑）。

SPIS相談員の立場から

金塚：はい、ありがとうございました。内藤さんの時だけ拍手がきましたね（笑）。以上、企業の方お二人と当事者としてこのシステムを使っていたいただいた内藤さんの3人にお話をさせていただきました。

さて、三嶋さんのところには相談員として橋倉さんが、山口さんと内藤さんのところには宇田さんに入って頂きました。まずは宇田さんの方から、相談員として入った感想をお願いします。

宇田：先ほど「SPISに向く、向かない」の話が出ましたので、そのことについて少し触れさせて下さい。「向かないな」と思っているケースにおいて一つ言えるのは、セルフチェックって結構大変なんですね。自分と向き合うことは大変ですので、そこそこで「やめよう」と思う方がいらっしやるのも確かです。

それから、SPISというのは情緒交流ですから、行ったり来たりする中で気持ちをやりとりすることにためらいがあったりすると、なかなか進みません。内藤さんがこれらのケースに当てはまるかどうかは分かりませんが、内藤さんって不思議な方なんですよ。ネットSPISはほとんど入力しておられないのですが、私が毎月訪問して二人で話していると、つながれている気がするんです。だから内藤さんとは、今後のお付き合いの中でこのあと「どういう展開になるのか」という点にたいへん興味があります。あと、これは私の直観なのですが、内藤さんに将来は外部支援者として活動してもらえたら良いんじゃないかという気がしています。

それともう一つ。SPISを利用して2年目に入る企業があるんですが、「セルフチェックが本当の意味で始まったな」となるまでに1年くらいかかる人もいます。評価4点をずっと付けていて、意見・感想欄に何も書かないというのが毎日続き、1年くらいして初めて書き始める人もいます。その人のペースというか、自己開示に対するいろんな思いがきつとあるんだろうなと思います。

金塚：山口さんのところに入られた感想や、SPISを利用した企業の全体的な印象についてはどうでしたか？

宇田：山口さんのところは会社組織としてきちんとしたルールがある。仕事面で「出来なくてもいいよ」とは言ってくれないんですけど、一方でケアもきちんとする、そういう企業だと思います。

あと、三嶋さんのお話にあった「外部の人が後ろ盾に

なるというのは少し寂しいなあ」というお話についてですが、三嶋さんの会社はとっても仲が良く、家族のような会社です。とても素晴らしいんですが、ただ、「当事者」と「担当者」という二者の関係においては、仲が良すぎるために言わなくてはならないことが言えなかったり、逆に言いすぎたりという側面があるような気がします。そこに外部の人間が入ると三者関係になり、ネット上で「社会」が生まれると、規範が働いてくるんだと思います。

金塚：ありがとうございました。では、橋倉さん。三嶋さんのところに入って頂いた感想をお願い致します。

橋倉：今、宇田さんからもお話がありました様に、三嶋さんは経営者でありながら担当者という立場でSPISに入って頂きました。そこに私が支援者という形で8月から入りました。先ほどありました様に本当に家族的な会社です。最初にお伺いして感じたのは、一人ひとりの社員さんのことを非常に良く理解し、配慮をされているということ。ですから、先ほど三嶋さんも言われた通り、私自身も「この会社にSPISは入れる必要があるのかな？」と正直感じるくらいでした。逆にSPISを入れることで今まで構築してきた良い関係性が崩れてしまう可能性を危惧したほどです。

そんな状況でスタートし、実際にやってみてどうだったか。確かに先ほど「向く、向かない」の話にあったように、あまりコメントを書かない、心情を表現されない、評価が変わらない、という方もおられました。ですが、月に一度ほど訪問してお話をしている内に、徐々に関係が深まっていくことを感じました。普段、SPIS上での当事者からの発信は少なくとも、「担当者や相談者が見守っている」という安心感があつたのではないかと思います。またこちらでも日々の状況を把握しているということが、当事者の一層の理解につながっていると思います。実際に会う回数では月に1回が精一杯ですけれども、その1カ月という時間を感じさせないくらい、面談ではSPISでは表れてこなかった感情的なこと、情緒的なことを話して下さることが増えてきた実感があります。

金塚：三嶋さんのところは中小企業、山口さんのところは大企業です。SPISの利用において、企業規模による違いは感じられましたか？

宇田：先ほど私が発表した事例ですが、大きな企業では何人もの担当者が色々な役割に分かれて関わります。一方、三嶋さんのところでは三嶋さん一人が担当者とし

て入ると全てがつながります。その辺が大きな違いかなと思います。

橋倉：そうですね。先ほど三嶋さんのお話にありました様に、担当者が経営者の場合には、当事者への理解が深まる点、配慮にすぐつなげられるという点ではメリットはありつつも、どうしても勤務評価的に見てしまうといった難しさもあるのではないかと感じました。

相談員との関わりで感じた事

金塚：三嶋さん、山口さん、内藤さんにお聞きします。三嶋さんのところも山口さんのところも、精神障害者以外の方もおられる中で支援機関とのつながりもあると思います。今回、そうした機関とは別に、SPISを通して「相談員」とネット上でやりとりした中で、何か違いの様なものを感じたことはありますか？

山口：私のところでは地域支援者の方が毎月面接に来て下さっています。ただ、何かあった時お互いに面談の日まで悶々としているという状況がありました。しかし、SPISの場合はネットでのやりとりを通して問題がその場で解決されます。相談員の方からすぐにコメントを頂けるのは、すごく便利だなあと感じました。あと、当事者が時間に関係なく入力できるのが良かったと思います。が、逆に言う「すぐにアドバイスももらえることを期待されているのかな？」と考えてしまうこともありました。お互いが24時間、気を張り合っているというのは結果としてデメリットになるのかな？というの思いました。

金塚：タイムリーにコメントももらえるというのはメリット。反対に、書いたらすぐコメントももらえるなどと、当事者にとって依存傾向が見られるかもしれない、というのがもしかするとデメリットなのか、と。

山口：そうですね。

金塚：三嶋さんはいかがでしたか？

三嶋：うちの場合は、精神障害者の方が割とスムーズに会社に馴染んでくれたため、気が付いたら支援者がいなかったんです。一人の方はハローワーク経由で入社して、4年間働いた後にカミングアウトという形だったため、どこにも支援者が介在しませんでした。今回、橋倉さんに入っていたいただいたのが初めてのケースでしたので、比較と

いう面ではよく分かりません。まだSPISの社内共有がうまくできていないのですが、SPISが入ったことで他の社員さんがより支援者のようになってきたように感じています。

先ほど、うちのような小さな会社では、社長が担当者だから配慮も早く出来る、とありましたが、実際には私は席を外していることが多く、朝と夜しか当事者の方に会わないこともあります。その時に一番大事なのは、一緒に働いている人がどれくらい配慮をしてくれるかということなのですが、その力がぐんぐん伸びていってのように感じます。最近はSPISとあわせて気分の波を会社全体で感じているというか、例えば誰かが木曜日にハイテンションで仕事をしていると、「あれは明日危ないぞ」と皆が感じたりして、そして本当に次の日にどんよりしていると、「ほら、やっぱり当たったね」と、波の読み方がうまくなってきました。

あと、「24時間気を張り合っているのはデメリットではないか」というのは、私も感じているところです。深夜にSPISを覗いてしまい、プライベートな時間を削って余計なことを考えてしまうことがありました。なるべく私は朝、出勤前に見る様にしています。いつもいつも、あまり深く考えない様にしています。

金塚：ありがとうございます。

内藤さんは当事者という立場と、お仕事上は支援者という立場を経験されています。内藤さん自身に支援者が付いたことへの感想を聞かせて下さい。

内藤：支援者という立場は僕自身、ものすごくストレスが大きいんですね。ですから、外部からの支援があるというのはとても有難かったです。ただ、オンとオフを切り替えるため、家では一切入力しないことに決めていました。数値での評価についてはすぐに入力することが出来るのですが、じゃあコメント欄はどうやって書いたらいいんだ？という迷いがありました。だから本当に単純な事しか書いていなかったと思います。怒って「会社辞めるぜ!!」とか（笑）。非常によろしくない使い方をしていたのではないかととも思います。就労移行支援事業所の職員が辞めちゃう原因も、SPISを使えば解決をするのではないかと考えています（笑）。

金塚：なんだか話が違う方向にいきそうですので（笑）、会場からの質疑応答に移りたいと思います。皆さんありがとうございました。



コーディネーター： 全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局長 保坂 幸司

雇用企業から： 有限会社まるみ名刺プリントセンター 代表取締役 三鴨 みちこ
株式会社博報堂 DY アイ・オー 業務3 部部长 山口 純恵

当事者： 一般社団法人ペガサス 内藤 義晴
有限会社奥進システム 中田 智之 (SPIS 開発者)

相談員： 立教大学 心理教育相談所 宇田 亮一 (臨床心理士)
メンタルヘルスコンサルタント 橋倉 正 (臨床心理士・産業カウンセラー)

写真左より：保坂事務局長、中田さん、橋倉さん、宇田さん、内藤さん、三鴨さん、山口さん

保坂：皆さんこんにちは。これからパネルディスカッションと題して、SPISをご利用頂いた企業の方、当事者の方、外部支援者という形で携わった相談員2名、そしてSPIS開発担当者にご参加頂き、お話を伺って参ります。まずはお一人ずつ、自己紹介とSPISを使っての感想をお願いします。

SPISを使った感想 ～ 企業の視点から ～

山口：株式会社博報堂DYアイ・オーの山口と申します。私の会社は社員120名の特例子会社で、聴覚障害者、視覚障害者、四肢障害、内部疾患の社員がおります。精神障害者の方を雇用して3年になるのですが、最初の頃は支援者が付いておらず、どのように仕事を進めていけば良いかが分かりませんでした。そのため、すぐに辞めてしまうケースもありました。その後、支援者を付けてもらえば良いということに気が付き、支援者・当事者・職場担当者という三者の関係で進めています。

昨年の7月から12月まで、3名の方にSPISを導入

しました。1名はすぐに挫折してしまったのですが、残りの2名で進めていきました。一人はうつで、もう一人は統合失調症です。統合失調症の方はとても真面目な方で、期間中はほぼ休まず毎日記録を付けていました。

弊社では、毎日夕方には必ず、仕事で溜まった事や気になっている事などを「振り返り」で話して帰ってもらうようにしています。また、1か月に一回、地域の支援者の方に来て頂き面談をしてもらうようにしており、長く働いてもらうための工夫をしています。それから弊社では社内にデータベースがあります。睡眠時間や業務などの日報を健常者も障害者も皆が入力しています。ですが、社員の皆が見ることが出来るので、精神障害者の方にとってはなかなか本心を書きづらいんですね。それが、SPISの場合、限られた関係者しか閲覧できないので、思ったことや感じている事をそのまま書くことが出来たようです。一人のうつの方は途中から休職してしまったのですが、思いのたけをかなりSPISにぶつけておられました。それを見て会社側の対応もすぐに行うことが出来たのが良かったと思います。

あと、現場担当者が当事者にどうコメントしていいか

分からないときに、当事者には見えない部分で相談者にSPISで回答方法を求めることが出来ました。私たちは素人なのでどう対応して良いか分からない時にアドバイスを頂けたことはとても助かりました。

改善して欲しい点は入力文字数の制限です。当事者や職場担当者がいろいろ書きたいことがあっても書き切れない、それに対して答えたくても書ききれないということがありました。

保坂：山口さんの会社には何名の精神障害者の方がおられますか？

山口：8名です。そのうち2名は休職中です。

保坂：そうですね、ありがとうございます。では引き続き、三嶋さん宜しくお願いします。

三嶋：皆さんこんにちは。有限会社まるみ名刺プリントセンターの三嶋と申します。私の会社は名刺や小さな印刷物を作っています。会社のある新宿は交通の便が良く、現在8名のスタッフはいろいろな場所から1時間ほどかけて通勤しています。正社員、パートタイム、業務委託とそれぞれの働き方をしているスタッフがあり、そのうちの3名が服薬されています。精神障害の方が一人、あとは発達障害の方です。

昨年の8月から、この3名の方に対してSPISのトライアルを始めました。弊社は若いスタッフが多く、いろいろと面白い取り組みを行っています。障害者も健常者も関係なく毎日の朝礼で体調報告を行い、「今日は具合が悪くて眠くてしょうがないです」など、ネガティブなことも先に言うてもらおうようにしています。そうすることで「じゃあ仕事で負荷をかけることはやめよう」など、調整できる環境が徐々に出来つつあります。あと、LINEとFacebookメッセージを使って情報を交換しています。ただLINEに関しては、土日も含めて四六時中連絡が入ってくると私の気が参ってしまうので、私だけ参加していません。Facebookメッセージは、仕事用として業務連絡を行っています。

SPISを使ってみての感想ですが、「向き」「不向き」があるなということを感じました。しかし、日々のチェックでは、服薬状況や就寝時間を把握できる点が本当に助かっています。3名とも睡眠のコントロールが難しいので、何時に寝たかというのはとても大事な要素です。朝礼でもツイッターやLINEでもお互いに何時ごろ寝たのかは分かるのですが、SPISに入力することで「今日は

大変かもね」という会話ができるのは本当に良い事だと思っています。

課題としては、本当に具合が悪くなると記入しないということがありました。具合が悪い時ほど書いて欲しいんだけど、という事を言っています。そうすると「忙しくて書けません」と言われたりもするのですが、顔を合わせると「SPIS書いてね」と伝え、それがコミュニケーションにもなりました。

あと、「セルフチェック項目」に関して、ずっと4点という良い評価のまま動かない方がおりました。これはもう気にする必要がないんじゃないかな?とったりするんですが、切り替えるきっかけがなくマンネリ化してしまいました。それから、せっかくSPISを三者でやっているのに、今後それを社内で共有化したいという気持ちもあって、どうやって所見を使おうかという事を考えています。もしかしたら、先ほど大場社長が発表しておられたように、会議のテーブルに乗せられる資料が作れるんじゃないかな?とも思っています。

現在1名、すごく良い感じで進んでいる方がおられるんですが、その方は睡眠のコントロールが出来ず、朝礼に来られない。朝礼に来るといような話が出来るんですが、だからこそSPISを使って言いたいことなどが書けるようになってきました。当事者の方の性格にもよると思うんですが、毎日だいたい同じような事しか書かない人もいます。ある程度安定しているんだと私は判断しています。そこだけで判断するのはいけないのですが、そういう人向けに顔文字の「スタンプ」のようなものがあればいいかな?と思いました。

SPISを使った感想 ～ 当事者の視点から ～

保坂：ありがとうございます。それでは、内藤さんお願いします。内藤さんは当事者かつ、現在は就労移行支援事業所で働いておられます。

内藤：皆さんこんにちは。横浜から来ました、一般社団法人ペガサスの内藤と申します。精神と発達障害の方の就労移行支援事業で働いています。え～、何を言えたいんでしょうか(笑)。

保坂：ではSPISの感想を。

内藤：はい。SPISについてお話しをするのは三回目なんですが、違ったことを言った方がいいのかな?せっか

く大阪に来たからには、何か面白いことを言わなきゃと、頭の中がグルグルしています（笑）。

私は平成11年に躁うつ病を発症し、7年ほど働いていなかったという状況です。もし16年前にSPISがあれば良かったな、今後SPISが精神・発達障害の方が働く良いきっかけになればいいな、と感じています。では実際、自分がどれだけSPISを利用したかと言うと、月平均7.25日しか記入していませんでした。体験者としてお話しして良いかと言えばクエスチョンマークが付きますが（笑）、まずはSPISの良い点からお話ししていきたいと思います。

先ほど入力画面のご紹介にもありました様に、SPISには自己評価ポイントを設定することが出来ます。自分特有の症状を設定することが出来る。そしてもう一つ、宇田さんがお話されていた様に、自由記述欄では「情緒的に」気分や体調を書くことが出来る。これらをリアルタイムで支援者や相談員が把握することが出来る事が特徴かな、と思います。

自分は支援者として活動しているのですが、当事者が自分の気分・体調を「自分で積極的に入力」して、支援者とWeb上で「対話して共有する」という形は、今までの対人支援型の福祉のシステムとは違うな、ということが最近分かってきました。ここで内藤のエピソードを交えてお話を進めていきたいのですが、毎日業務でバタバタなんですね。定着支援や面接の同行、面談、利用者さんの交通費を計算するような雑務・・・これらに追われて何も出来ないんです。ご本人に寄り添った支援をしたいとは思っているものの、なかなかご本人の特性みたいなものが見えないんです。

そんな中、先週ある企業に行ってきたんです。利用者さんがいま実習中なんですけど、大阪だから言っちゃってもいいかな（笑）。担当者の方が言うには「パソコンの中にメモを書いているんです。どういうことなんですか？」と。そこで僕は宇田さんと同じようにリアルSPISをやりました。最初に企業担当者と話をし、次に事実確認のためにご本人と話しました。そして最後に三者で場面を共有して話し合いました。

それでその時に、我々が気付かなかったご本人の不安やストレスについて、もしSPISというツールがあれば、事前にWeb上でのやり取りで、ご本人の気持ちももっとよく分かったんじゃないかな？と感じる場面がありました。ところが対人型の支援では、このような情報共有のプラットフォームがないところいきなり具体的な事案が出てくるので、支援の現場でいちいち冷や汗をかくわけです。SPISが早く広く普及すれば、ご本人そして企業の

支援に有効だと感じています。

保坂：ありがとうございます。内藤さんの時だけ拍手がありますね（笑）。では次に、このSPISを開発された天才システムエンジニアの中田さん。SPIS開発に当たってのお話を聞かせて下さい。

当事者が開発したSPIS

中田：初めまして。有限会社奥進システムの中田です。SPIS開発のきっかけからお話ししていきたいと思います。

弊社では、代表の奥脇が公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会の相談員をしています。要は、それぞれの都道府県で障害者雇用を考えている企業に対してアドバイスをする立場なのですが、その研修で千葉の幕張に行った際、すごく落ち込んで帰ってきたんです。障害者雇用のスペシャリストと言われる企業の方ばかりが参加したディスカッションにも関わらず、「精神障害者の雇用は難しい」という否定的な意見が多かったのだそうです。

社内では僕を含めて2名の精神障害者の社員がいますので、「では一体、どのようなシステムがあれば精神障害者の雇用継続につながるか？」と考え、SPISの開発に乗り出しました。僕は入社したばかりで、たまたま固定した仕事が無かったためSPISの開発担当になりました。

開発に当たって、僕自身が統合失調症の当事者として思ったのは、評価項目をそれぞれの当事者が自分で自由に設定できることが大事なのではないかという事です。同じ病気を持つ人たちとの付き合いもあるのですが、それぞれ生活の中で大変だと感じるポイントは異なります。ある人は薬を飲んで症状的には安定しているんだけど、薬が影響するとぼんやりして集中力にかけない。一方で、別の人は病気の症状自体が抑えきれず、幻聴や不安が強くなることもある。ですので、一人ひとりの症状に応じた項目設定ができるという点を工夫しました。そして、システムとしてその結果をグラフ化するようにしました。

その後、このように多くの皆様に使っていただけるようになったのですが、開発当初には思いもしなかったSPISの発展も見られました。職場担当者や支援者の方のやりとりについて、当初は「職場担当者の方は記入するのも大変だろうな」「コメントはほとんど活用されないだろうな」と考えていたのですが、多くの熱心な支援者・担当者の方がコメントの重要性に着目され、やりとりの

中で当事者の方の状況が改善するという事例も多く見られました。コメント欄の自由記入を行うことの重要性を、実際に活用してもらう中で認識することが出来ました。こういった形で意見を聞きながら、システム自体を使いやすく進化させていけたらと考えています。

保坂：ありがとうございます。SPISに関する意見やご要望も多くの方から頂いていますよね。また中田さんの方にまとめて持っていきますので、今後もよろしくお願います。

相談員の視点から

保坂：では、引き続き宇田さんの方から相談員としてSPISに関わった感想をお願いします。山口さんの会社は特例子会社として多くの社員がおられ、組織だったところで社員さんに配慮してやっていたら、三鴨さんの会社は家族的な経営で温かい雰囲気づくりをしている会社です。いろいろなタイプの異なる会社がある中で、SPISの使い方についてポイントや気づきがあればぜひお聞かせ下さい。

宇田：そうですね。山口さんの会社と三鴨さんのところではやはり違いを感じます。特例子会社のような大きな会社では、三者関係としてのルールがしっかり整備されています。そんな中でSPISがどう作用するか？という、二者関係でのつながりが強くなるんです。今日お伝えしたエピソードの中で、「J部長が自らの役割から離れて「Mさんを社員にしたい」と話したことは、まさにその象徴です。

反対に三鴨社長の会社のように、二者関係としての家族的なつながりが強い会社では、三者関係による規範を生み出すことが大事ななと思っています。一般的な話として言えば、二者関係は濃厚ではあるけれどちょっと息苦しくなりがちですが、三者関係は二者関係より希薄ではありますが風通しは良いといったイメージでしょうか。

保坂：橋倉さんはいかがでしたか？

橋倉：そうですね。まさに今、宇田さんがお話して下さったことが支援者の役割だと私も認識しております。

私は三鴨さんの会社を担当したのですが、先ほどお話にもありましたように、「この会社にSPISを入れる必要があるのかな？」というくらい、三鴨さんが一人ひとりの社員さんのことをよく理解し配慮されています。そのため

支援者としてどういう役割が必要なのか？と常に考えながら支援に携わっていました。当事者によっては、なかなか評価に変動がない、コメントが一言だけで心情が表現されないというお話もありましたが、長く関わっていく内に、短いコメントの中にある不安定さが見え隠れするようにもなりましたので、このように継続的に関わることの大切さ、そして支援者としての専門的な視点からアドバイスする必要性を感じております。

SPISの今後の展開・可能性について

保坂：ありがとうございました。

山口さんにお伺いします。グループ会社などから、今後精神障害者を雇用していくに当たりSPISを導入したいと相談された場合、どのように紹介されますか？

山口：実はすでに他の会社からそのような相談を頂いています。お話を伺うと、休職しているので会社に出てくることが出来ない。コンタクトを取るきっかけがない。SPISだったら自宅で記入できるので、そこから職場復帰につなげたいとのことでした。確かにどこでもいつでも記入できることは大きなメリットだと感じました。

保坂：確かに休職されている方にどうアプローチするかは大きな問題です。こちらから電話をするわけにもいかない。SPISが休職者への支援ツールとして役立つ可能性について、山口さんはどう感じておられますか？

山口：弊社でも休職した方が再トライアルで会社に来始めた時に、SPISを導入しました。が、またそこで休職してしまったんです。ただ、休んでいる時期にSPISに書き込まれたことを見て、こちら心境を把握することが出来たので良かったです。

保坂：三鴨さんも中小企業家同友会の障害者委員会でご活躍されていますが、仲間の企業にSPISを紹介するとしたら、どのような点がポイントになりますか？

三鴨：先ほども申し上げたように、弊社ではSPIS以外にもSNSを通じてつながることが出来ます。が、つながりすぎてしまう怖さというもあります。SPISでは限られた中でのつながりを実現することが出来ます。Facebookのメッセージなどでは24時間やりとりが出来るので、皆が関わると収集がつかなくなる可能性があります。うちのような仲の良い会社の中に「規範」を入

れていくためにも、SPISは有効だと感じています。

だんだん関係性が濃くなっていく中で、家族にありがちな「どうして分かってくれないの?」というお母さんのな気持ちになってしまうことがあります。私も母親なのでよくあるのですが、「もう知らないわよ!」となる。そうした時に相談員の方の冷静な目が入ることが有難かったです。小さな会社の人事担当者だと「孤独で耐えられない」とおっしゃっていることがあります。そういった立場の方を支援してほしいという気持ちがありますし、私自身も折れそうになることがあります。私にもコメントがほしい(笑)。

保坂: 内藤さんにお伺いします。SPISにこういう機能があればいいな・・・と、当事者の立場で感じることはありますか?

内藤: 機能面というよりも、なぜ自分が当事者でありながら支援をしているか?という話になってしまうのですが・・・。

一般的に精神障害ってセンシティブな話じゃないですか。出来ればクローズで働きたいという方も多いと思います。企業にとっても採用のリスクがある。SPISはそういった中でご本人や企業の不安を解消できるツールなのかな?と考えています。僕自身は睡眠がコントロールできているかどうかが指標の一つなんです。それが出来なくなると体調を崩してしまう。早めに睡眠の波が把握できて対処ができると、結果的に休職などのリスクを避けられる。自分自身で再発しないようにコントロールすることが出来るツールなのだと思います。自分が離職や休職してしまうと自分が苦しいんですよ。

それから、企業にとっても離職や休職は、せっかくお金を払って雇用しているのにリスクが高い問題です。そういう時にSPISは、企業にとって戦略的に障害者雇用を進めていくための雇用管理ツールになり得る。そういう3つの視点からSPISの可能性を感じます。特に就労定着支援が半年という期限が切られている中で、その後はどうするのか?という問題があります。そういう時もしかしたら、ご本人と企業、職場担当者をつなぐプラットフォームとして、SPISには大きな可能性があると感じています。

保坂: ありがとうございます。内藤さんにはこれからSPISの相談員としての活動もやっていただけたら良いな、とも思っているのですが、今後SPISを企業に導入して頂くに当たり、「相談員」がどうサービスを提供していくかも一つのポイントになると思います。技術も必要になる

と思います。相談員に求められる心構えやポイントというのはどうでしょうか?

宇田: 一番大事なのは、「観察する」ではなく「参加する」という姿勢だと思います。前者には必ず上からの目線が入るんですが、横のつながりの中でやりとりすることで気持ちがつながる。外部支援者は、そのところをベースにしていかないとダメかなと感じています。

橋倉: 定着支援においては、職場でうまくいなくて孤立してしまうことがあります。そうした際に、しっかり当事者に寄り添い気持ちを理解することが必要だと思います。そこにはもちろん、病気に対する知識や企業の立場を理解する力も求められます。それらのことを考えて支えていく「バランス感覚」が支援者には求められると感じています。

保坂: ありがとうございます。最後に中田さん。中田さんがSPISを開発してくれたお陰で、皆さんがいろんな使い方をして下さっています。今この報告を聞いて、感じていることや感想を聞かせて下さい。

中田: 最初は社内で活用するところから始まったSPISなのですが、本当に多くの方が使って頂き、関わって下さったことに感謝しています。僕自身がまったく予期できなかった効果を感じて下さっている方がおられるようで、こちらも大きな刺激を受けています。

システムというのは情報を処理するだけのものなので、それをどう活用するかが一番大きなところなのだと思います。宇田さんが報告された事例のように、関係性を作ることがSPISというシステムの目的です。今後のSPISを進化させていく方向性も、関係性を促進するようなものにしていきたいと思っています。

保坂: はい、皆さん今後ともどうぞ宜しくお願い致します。本日はどうもありがとうございました。

簡単操作のWebシステムを利用した

「精神障害者の継続雇用支援」最新実例報告

第 2 部

S P I S とは何か . . .

今なぜ、SPIS が注目されるのか

立教大学 心理教育相談所 宇田 亮一（臨床心理士）

SPISは まったく新しいメンタルヘルス活動の 枠組みである

SPISはこれまでの企業のメンタルヘルス活動とは全く違う考え方で設計されたシステムです。「何がこれまでの活動と違うのか」という事をここで説明したいと思いますが、<SPISの可能性>から言えば、ここでの説明は、違いのほんの一部に触れるだけで終わってしまうでしょう。というのは、SPISが実際に一般企業で活用され始めてから、まだ2年ほどしか経っておらず、SPISの秘められた可能性は、まだ全体像がはっきりしない段階にあるからです。今後、さらに具体的に活用されるにつれて、その全体像が次第に明らかになってくるのだと思います。それほどSPISの可能性は大きいのです。

ただ、今、はっきりと分かっているSPISの“本質的な凄さ”を説明するために、まず、“これまでの企業におけるメンタルヘルス活動がどのようなものであったか”を振り返りたいと思います。これまでの活動とSPISの仕組みを比較することで、両者の“本質的な違い”がはっきりするはずですが、ここでは“SPISそのものの内容”については触れません。<SPISの具体的な内容>については、P64からのSPISに関する説明をご覧くださいければと思います。

これまでの企業のメンタルヘルス活動は どんな枠組みの活動だったのか

企業におけるメンタルヘルス活動は非常に難しいと言われていています。なぜなら、障害の有無にかかわらず、「メンタルヘルス不調で悩む勤労者の多くが、そのことをタイミング良く口に出すことが出来ず、出社できなくなつてから初めて問題が発覚しがち」だからです。これが企業におけるメンタルヘルス活動の“悩みの種”なのです。ここをどう突破できるかという課題は、言葉を変えて言えば、“予防重視”のメンタルヘルス活動をどう展開できる

かという課題に他なりません。

“予防重視”のメンタルヘルス活動には、これまで二つの系列がありました。一つは、健康講演会やリーダー研修のような従業員に対する啓発活動です。啓発活動を地道に展開することで、メンタルヘルス不調の勤労者を早期に発見し、手を打つことが出来るはずだという考え方に基づいて、この活動は積み重ねられてきました。この活動が重要な活動であることはもちろんです。しかし、即効性という意味では成果にはなかなか直結しにくい活動でもありました。もう一つの系列の活動は、現実の日々の仕事の中で、直接、従業員をケアする活動で、一般には“4つのケア”と呼ばれています。“4つのケア”とは具体的には、セルフケア、ラインケア、（産業保健）スタッフケア、外部資源ケアの4つのケアを指しており、このケアによって従業員のメンタルな悩みを予防的に解決しようとするものです。この考え方は現在も企業におけるメンタルヘルス活動の根幹を支えていて、これを図示すると図1の通りです。

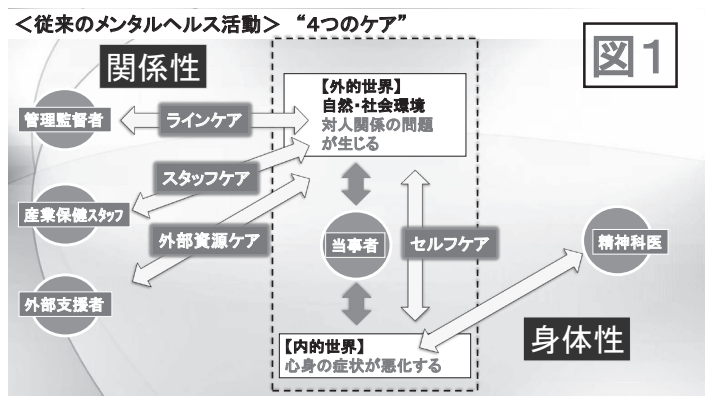


図1の中央に、まず注目してください。「人はなぜ悩むのか」という事を構図的にざっくりと言ってしまうと、<対人関係（自分自身との関係も含んでいます）によって、人はストレスや悩みを感じ、それが昂じるとうつやパニックといった症状が生じる>という事になります。この時、

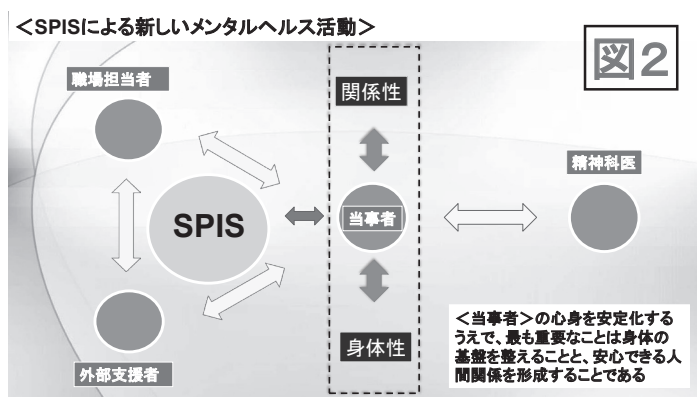
当事者の身体基盤をケアするのが精神科医の役割です（図1でいえば右側の立ち位置）。これに対して関係世界を調整するのが、先ほどの話で言えば“4つのケア”の活動という事になります。

当事者自身のケアは“セルフケア”と呼ばれています（図1でいえば中央の位置のケア）。これとは別に、当事者以外の人による関係世界の調整は、立場の違いで分けられていて、それぞれ“ラインケア”“スタッフケア”“外部資源ケア”と呼ばれています（図1でいえば左側の立ち位置のケア）。“ラインケア”とは職場の管理監督者によるケアであり、“スタッフケア”は企業内の産業医、保健師、人事労務担当者によるケアであり、“外部資源ケア”はソーシャルワーカーや臨床心理士によるケアを意味しています。

2015年12月から義務化される“ストレスチェック”も、この“4つのケア”の一つの施策として生まれたという事が出来ます。まず、従業員が“ストレスチェック”という名の“セルフケア”を行い、これを起点として“ラインケア”“スタッフケア”“外部資源ケア”に結び付けていこうという考え方です。ただ、この“4つのケア”をうまく有機的に重ね合わせることが大変難しく、“ストレスチェック”においてもこの連鎖をどう組み立てるかが大きな課題となります。いずれにしても、これまでの企業における基軸となるメンタルヘルス活動は“啓発活動”と“4つのケア”の二つの系列であったという事になります。

SPISは ＜世界最小の心のコミュニティ＞である

これに対して、SPISは“4つのケア”を最初から、自らの仕組みの中に組み込んだシステムだという事が出来ます。図示すると図2の通りです。



“4つのケア”とSPISを対応づけると、＜職場担当者＞が“ラインケア”“スタッフケア”に、＜外部支援者＞が“外部支援ケア”に該当します。ただ、図1と図2との大きな違いは、“4つのケア”を最初から仕組みとして組み込んでいるかどうかという事にあります。

違う言い方をすると、＜当事者＞と＜職場担当者＞と＜外部支援者＞とがうまく連動するように最初からシステム設計されているのがSPISなのです。当事者が自分自身に日々、向き合うこと＜セルフチェック（セルフケア）＞を起点として、その＜セルフチェック（セルフケア）＞に職場担当者や外部支援者がそのまま連動することが仕組みそのものに組み込まれているのです。そういう意味で、SPISでは当事者が“職場の問題”や“家族の問題”に向き合う前に、まず自分自身に向き合い＜一者関係＞、次に当事者と職場担当者、当事者と外部支援者、職場担当者と外部支援者とが向き合い＜二者関係＞、さらに当事者と職場担当者と外部支援者とが向き合う＜三者関係＞のようにシステム設計されているのです。このSPISの世界を私は“世界最小の心のコミュニティ”と呼んでいますが、このコミュニティにおいて、＜一者関係＞、＜二者関係＞、＜三者関係＞が円滑に連鎖しはじめると、当事者の心身の状態が安定してくるのです。つまりこの事が、SPISが“これまでのメンタルヘルス活動と全く異なるシステムである”という意味です。

SPISはさまざまな物語を生み出す

SPISでは当事者一人一人の特性に基づいた＜セルフチェック（セルフケア）＞が起点となりますが、そこから動き出す人間関係の動きは、さまざまな物語を生み出します。同じ物語はひとつもありません。すべての物語が違うのです。今回、報告会で説明した事例Mは“正社員になれない物語”でしたが、このほかにも“毎日、遅刻してしまう物語”、“会社の期待がよく分からない物語”、“働き続けることは出来るが、生きがいを感じない物語”、“トラウマから抜け出せない物語”、“上司の叱責が怖い物語”、“人事異動が不安な物語”など様々な物語が生まれ、解決に向けて動きはじめました。SPISの中で＜職場担当者＞と＜外部支援者＞の役割は＜当事者＞に寄り添い、＜当事者＞が困難な物語にたくましく立ち向かっていけるよう支援していくことです。次年度も、SPISによってさらにたくさんの物語が生み出され、その都度、問題解決の新しいスキルが蓄積されていくことになるでしょう。

これまでのメンタルヘルス活動でも“予防重視”の活動

を展開することが重要であることはよく分かっていましたが、具体的にはいつも手探り状態で、いつも手ごたえの無さや手詰まり感に苛まれてきたのです。しかし、ようやくSPISの出現によってこの困難な問題に立ちむかえる仕組みが用意されたという事ができます。

精神障害者の就労問題という事に話を戻せば、精神障害者の就労問題は、現在すでに<働くこと>から<働き続けること>に重点が移ってきています。そして、この<働き続けること>の決め手のひとつとしてSPISが、今後、さらに注目されていくでしょう。

SPIS 開発ストーリー

中田 智之（当事者 / 有限会社 奥進システム）

当事者として、開発担当者として

始めに僕自身の経緯について書かせてください。僕が統合失調症と診断されたのは、平成16年1月、ちょうど30才のときでした。それまで僕は東京で仕事をしていたのですが、幻覚・妄想といった症状が出ていました。具体的には、周囲の人が陰で僕の悪口を言っている、自宅でも上の階に住んでいる人が僕の様子を盗聴している、街を歩けばすれ違う人が自分を笑っている等々という、後から考えると典型的な統合失調症の症状の数々です。しかしその頃の僕は、自分が精神的な疾患であるなどは夢にも思いませんでした。

そこで、たとえば自分を非難していると思った人に「なぜそんなこと言うんだ」などと詰め寄るなど、周囲に幻覚で感じた事に基づいた行動を取って、自分では全く気付かない内に社会的生活がどんどんおかしくなっていました。もちろん仕事も無茶苦茶で、僕の実力不足もあったのですが、当時パートナーとやっていた小さな会社もたたむことになりました。明らかにおかしいと感じた当時の友人達が僕に隠れて大阪の実家に連絡を取って、僕が実家に戻る手はずを整えてくれました。僕は何も知らずにただの帰省だと思って大阪に戻ったのですが、その後ずっと大阪に住んで今に至ります。

無理やり家族に連れられて行った大阪のクリニックで、家族にだけ病名が知らされました。後に僕にも病名が告げられますが、「でも自分は普通だ」とずっと思っていました。自分が病気であるという自覚のない、いわゆる「病識がない」状態です。ですから大阪に戻って少し経つと、「社会人なんだから働かないと。自分は今すぐにも働けるし」と職を探し始めました。なんだか自分は病気がみただけだからと、まずはリハビリも兼ねてバイトから始めたのですが、半年くらい経って朝起き上がれなくなりました。バイトも続けられないのかと非常に落ち込みましたが、そこから長い自宅療養に入りました。

ようやく5年以上経って、「自分は病気だということ

会社に理解してもらえれば働けるかもしれない」と思えるようになりました。それまでは自分に精神障がいがあることを知られたくなくて、先のバイトでもクローズで働いたのですが、NHKの福祉番組で統合失調症の患者の人が病気をオープンにして配慮を受けて働いているのを見て、自分もオープンにすれば働けるかもしれないと思いました。しかし、精神障がいの当事者が一人でやる就職活動は難しく、障がい者求人窓口に行ってもうまくいきませんでした。障がい者求人をしている企業は、大体身体障がいの方を想定していて、「精神障がいのある人に対してどのような配慮をすればいいのか分からない」と面接で言われたりしました。

そしてまた自宅療養の期間に入ったのですが、通っていた区役所主催のグループワークで保健士さんが大阪精神障害者就労支援ネットワーク（以降JSN）を紹介してくださいました。精神科のお医者さんがメインになって立ち上げたNPOで、精神障がいの者の就労移行支援で実績を上げている団体とのことでした。精神障がい者自分一人での就職活動に行き詰まりを感じていたので、JSNで訓練を受けながら就労のサポートをしてもらうことにしました。

JSNでの訓練は、まず週3日午前中のみというところからスタートし、徐々に時間を増やしていきました。そして、週5日、朝から午後3時まで作業できる、というところまで来た段階で工場での実習を経験し、次の実習先となったのが奥進システムです。奥進システムには実習として半年通い、縁あって平成24年4月から正社員として採用していただくことができました。

SPISの開発と普及の行き詰まり

このSPISというシステムの開発は、奥協代表が東京で行われた全国重度障害者雇用事業所協会の合宿で、「精神障がいの者は雇用しにくい」と他の相談員の皆さん（企業の経営者の方々です）が言われているのを聞いて、非常に落ち込んで帰ってきたことから始まっています。奥

進システムでは、当時から僕も含めて精神障がい者が2名雇用されています。他の会社では難しいのに、日々の揺れはありつつもうちの会社では定着しているのはなぜだろうと社内で話し合いました。奥進システムには全員がつける日報システムがあるのですが、精神障がいのある僕たちは、そこに心身の調子や疲れ具合なども記入しています。その効果が大きいのではないかという結論になり、さらに発想を進めて精神障がいのある人特有の仕事上の困っているポイントも日々チェックできるシステムを作成することになりました。

この日の会議で、会社に入りたての僕がこのシステムのモック(模型)を作ることになりました。のちにSPISになるこのシステムは、僕が奥進システムで仕様のヒアリングからモック作成、そしてシステムの完成まで一人でもっていった最初の仕事になりました。

SPISは2か月後に完成しました。シンプルなシステムなのですが、日報でチェックする項目を自由に作成できる、というポイントにこだわって作りました。たとえば同じ統合失調症という病名が付いていても、人によって出る症状や日常生活で困る点、配慮が必要なポイントが全然違います。それを当事者一人一人に合わせて、日々評価する項目を自由に設定できるようにしました。この機能によってSPISは、企業側の担当者が当事者の状況を把握するためのシステムであると同時に、当事者も自分の日々の心身の状態の変化を見ることができるようになるのではと思います。

僕は今まで一当事者として、今までたくさんの同じ病気を持つ人たちとかかわってきました。その中で、とても優秀な人が就職を目指して活動・訓練するも、うまくいわずに途中でドロップアウトするパターンが何度も繰り返されるのを見ました。原因はいろいろ考えられると思うのですが、精神障がい者が就労する上で一番大事なのは、能力的に優れていることより、

- ・自分自身が日常生活を送る(仕事をする)上で困るポイントを把握できていて、それを発信することができる
- ・日々の仕事や生活の中での心身の調子の変化に気づける

という、もっとも基本的な2点であると、自分自身が働く中で実感しています。

働く上で一番大事なことは、一時的に能力を発揮することではなく、まず週5日、定められた時間に出社する、そして定められた時間までその場において作業する、ということです。そのためにはまず、長期的に自分の生活習慣を作り上げ、安定して維持していく努力が必要になります。

SPISはうまく使えば当事者がこのようなことを理解するための助けになるでしょう。まず、評価項目を設定する時に自分の症状や業務上困りやすいポイントを考えることになり、それを毎日チェックすることによって、日々の心身の調子について敏感になることも出来ますから。

SPISの開発は、当時の自分の技術、体調管理レベルからすると結構しんどい仕事でしたが、自分が当事者でもあるので、作りながら非常にやりがいがありました。しかし開発から半年経っても、SPISを使ってもらえる会社はほとんど現れませんでした。わずかに奥協代表のつながりで使ってくれる一社があるだけで、そこでも現場の方が効果を感じられるような運用は出来ていないようでした。

SPISの目指すところは素晴らしいという思いは依然ありましたが、同時に今までにないシステムなので、お客様に価値を感じてもらうのが大変だとも思っていました。また、SPISはソフトだけ導入すればいいというものではなく、評価項目の選定方法から日々の運用ノウハウも含めた全体をシステムとして提供しないと、実際の現場でもなかなか効果を発揮できません。SPISの採用を検討する企業側の意見としては、こんな開発されたばかりで効果も不明なソフトを導入して大丈夫なのか、という思いがあって当然です。その後、何度か提携の話が持ち上がったのですがその都度流れてしまい、その間に奥進システム自体も経営的に非常に苦しい状況になりました。

転機の訪れとさらなる広がりへ ～ 全国普及へ向けた活動と僕の夢 ～

そんな中、JSNが実施する「精神障害者の就労継続支援健康評価システム事業」で、SPISを10社で使ってもらうことになりました。僕は正直どうなるのか不安でした。当時SPISは全く実績のないソフトでしたし、運用ノウハウも確立できてないのに、いきなり10社にも導入して全く効果が出なかったらどうすればいいでしょう。しかし会議では、SPISの目指す方向は奥進システムの目指す方向と合致しているので、SPISからの撤退はありえないと奥協代表は明言されました。

事業はこうして始まりました。奥協代表から、この事業では東京と大阪の臨床心理士さんが、SPISを導入された事業所の当事者の方のサポートに入ってくださいとうかがいました。専門職の方が支援して下さる

のはとてもありがたいと思いました。ただ、僕は直接業務にタッチしていなかったので、どのような形で進んでいるのかはこの時点では詳しく分かりませんでした。

そして平成26年1月末でこの事業が終了し、2月8日の土曜日に報告会が催されることになりました。僕は期待と不安の入り混じる気持ちで出席しました。報告会では実際利用して下さった事業所の方や、担当して下さった臨床心理士さんが発表されました。その発表を聞くと、SPISをかなり理想的な形で活用してくれていて、実際に精神的に救われた当事者さんもいてすごく嬉しかったです。SPISの運用ノウハウの理想形ができてきたのを感じました。この報告会で、SPISは大きな最初の壁の一つ越えました。

平成26年、JSNが事務局を引き受ける全国精神障害者就労支援事業所連合会の事業で、さらに多くの事業所でSPISを導入されることになりました。たくさんの成功した事例を聞くことはとても嬉しかったです。しかし事業所数が増えると、うまくいく事例と共に、中には運用を断念されたりあまり効果が感じられなかったりした事例もありました。その中で改めて感じたのが、SPISは単なるコンピューター上で動くシステムで終わってはならないという事です。僕が作ったのは、インターネット上で動く、日々のやりとりを蓄積するシステムです。ですが一番大事なのは、システムそのものではなく、そのシステム上でどの様なやり取りがなされ、それによって、当事者、担当者そして支援者の方々の間でどの様な関係が作られ、どの様な気持ちの変化が起きるかという事です。良い関係作りのできた事例では良い効果が生まれ、関係にうまく変化の起きなかった事例ではなかなか効果が上がらないという事が、事例が増えていく中で明確になってきました。システムだけでなく、当事者、担当者、支援者など関係されている全ての方を含めた関係が良い方向に向かうようにサポートする事が、今後SPISの進むべき方向であると考えています。

精神疾患なかなか完治はせず、慢性化しやすいといわれています。実際、発病後働いている当事者の方は、症状が治まっているように見えても、完治ではなく寛解の方がほとんどでしょう。ストレスのかかり方によってはまた再発したり悪化する危険もあります。僕自身今とても疲れやすいですし、幻聴などの症状も引きずったまま日々暮らしています。幻聴に引っ張られてしんどくなったりイライラすることも多いです。そんな中でも継続して仕事をしていくために、自分自身の症状の波の理解に努め、

しんどい状況や体調をしっかりと周囲に伝えていくことが必要です。精神障がいとは身体障がいと違って周囲からは目に見えません。本人の中で起こっている症状を伝えていけないと、周囲は理解することが出来ないのでから。

企業の方にとって「精神障がい者に対して、どのような配慮をしたら良いのか分からない」というのは本音でしょう。当事者の僕にとっても、精神障がいは分かりにくい事です。今でも病気の症状の出方が自分で理解できないこともしばしばです。しかし、SPISが精神・心理の専門職の方や企業内担当者の方のサポートの補助になるとともに、当事者の自己理解と日々の困り感の発信を促進するツールになれば、周囲も当事者もより働きやすくなるのではないのでしょうか。その状態こそが精神障がい者にとって理想的な「合理的配慮」なのだと思います。僕は今、おこがましくもSPISの将来をそのように思い描くようになりました。そのために僕は、あまりがんばりすぎると体調を崩してしまうので、自分のペースを保ちながら、当事者として開発者として、このシステムの発展に貢献していこうと思っています。

支援者を支援するということ ～相談員として本事業に関わって～

河野 仁美（臨床心理士）

勤勉で熱心な支援者への働きかけ

現在、私はクリニックや大学で、カウンセラーとして勤務しています。クリニックや大学で人と関わっていく中で、精神疾患や発達障害を抱えた方々が、就労することの大変さを感じています。精神疾患を抱えた方や発達障害の方への支援については、まだ十分とはいえないかもしれませんが、それでも以前に比べて幾分か改善されてきたのではないのでしょうか。一方で、その支援を必要とする方に支援をおこなう人々へのケアという視点について、就労という産業分野の今後の課題であるように感じています。

今回、私は就労支援をしている担当者さんの支援に重点を置き、SPISの事業に関わらせていただきました。私が担当したのは、A型事業所で管理者として勤務しておられる方だったのですが、事業所の特性から、知的障害の方が中心の作業所で、精神障害の方を支援するのは初めてのことだったそうです。当初、2人にどう関わっていけば良いのか、困惑されている様子でした。

SPIS開始当初、担当者さんのコメント欄に、毎日真面目にコメントをさせていただいている様子から、かなり肩に力が入っている様に思われました。この担当者の方は、本当に勤勉な方で、その熱意と一生懸命さが、SPISの記入欄からもひしひしと伝わってきました。ただ、あまりの熱心さを見るにつけ、それを持続するというのも難しいのではないかと、途中で担当者さんのほうが疲れ果ててしまうのではないかと、ということを私は危惧しました。また、担当者さんが、ご自身に「ちゃんと見れていないのではないかと不安を抱かれており、それが結果として当事者さんとの距離が取りにくくなり、お互いにしんどくなっている様に思えました。

一度直接お会いする機会があり、その際に、見守る側として私がおこなったのは、コメントのペース配分でした。毎日のコメントではなく、時々コメントにすることで、当事者さんと担当者さんの適度な距離を作ることが出来

ればと思っていたことでした。SPISを続ける中で、途中、当事者さんが続けること自体がむずかしくなりそうなこともありましたが、そこは担当者さんの持ち前の熱意で、なんとか乗り切られたようでした。

最近、コメントの回数を減らし、自身の負担にならない程度にコメントを書いておられる様で、当事者のコメントを見ながら、直接本人と話す機会を持たれている様です。

私自身、何が出来たかと問われると、この場合、当事者さんと担当者さんの距離間を調整したことでしょうか。担当者さん自身、頑張ろうという熱意はとても強く、支援する人としては素晴らしいと思いましたが、支援というものが、適度な距離と客観性が必要であるという事に、気がついてもらいたいと思いました。実際に困っている人を支援することはとても大切なのですが、支援する側の人間が頑張りすぎてしまい、燃え尽きてしまうという事も少なくありません。今回の場合は、距離をとるという意味で、毎日のコメントを控えるようアドバイスしたところ、そこまで頑張らなくても良いことを、担当者さん自身が体感し、上手に距離が取れたのではないかと思います。

先日、報告会で担当者さんにお会いした際、「コメントが出来ていないが、それくらいの方が、彼らもやりやすい様だ。私自身、それくらいがちょうど良い様だ」と話されていました。担当者さんが、ご自身と当事者さんとの間にちょうど良い距離を見出され、また、当事者と担当者という二者関係を客観的に見ておられるように感じられました。

見過ごされてきた支援者への支援

就労を支援する産業分野において、支援を必要としている方への支援に比べ、支援をする側へのケアについては見過ごされてきた様に思います。その方々をケア・見守ることは、産業分野を底から支えることにもつながって

くるのではないのでしょうか。今回、このSPIS事業に参加してみても面白く感じたのは、当事者さんたちへの支援も出来ると同時に、当事者さんと担当者さんのやりとりが第三者的に見られるという事です。この第三者的視点があることで、支援する側の人たちに対し、“見守っている人がいる”という安心感が生まれ、1人ではないことを感じてもらえるのではないかと思います。また、インターネットでやりとりするので、遠く離れたところでも支援が可能です。心理士などが少ない地域でも、支援をおこなうことが出来る点を考えると、今後の実用性は高いのではないのでしょうか。ただ、今回もあったのですが、直接会って話したい場合や、全体で会議をしたい場合に、お互いの日程を合わせる事が困難であることも多々ありました。これらをふまえ、現在、スカイプやテレビ電話などの導入も検討されています。

報告会や検討会では、全国精神障害者就労支援事業所連合会の保坂事務局長をはじめ、さまざまな方々が、より良い支援の体制を作ろうという、強い想いを感じました。人と人を繋ぐツールとして、SPISの今後の躍進に期待し、また自身も微力ながらその事業に貢献していければと思っています。

SPIS システム運用手順

1. システム設定

事前準備として、以下の設定情報を登録します。

担当者情報	登録担当者 <ul style="list-style-type: none">・システム管理者・雇用企業担当者・SPIS相談員	登録内容 <ul style="list-style-type: none">・ログイン情報・氏名・操作権限 など
当事者情報	基本情報 <ul style="list-style-type: none">・氏名（必須、ニックネーム登録も可能）・障害名（任意）・障害特性（任意）・支援方法（任意）・所属部署、支援担当社員（複数可）（任意）	
評価項目	<ul style="list-style-type: none">・当事者の自己評価項目／雇用企業の担当者評価項目を設定します。・評価項目は任意で設定可能です。・予め評価グループも用意されていますが、殆どのケースで利用者自身が評価項目を設定しています。 <p>※評価グループ（評価項目テンプレート：章末 参考資料を参照）</p> <ul style="list-style-type: none">・JSN（大阪精神障害者就労支援ネットワーク）による評価グループ・NIVR（障害者職業総合センター）による評価グループ	



ジャンル：評価項目のジャンルを設定

評価項目：ジャンルごとに具体的な評価項目を設定

▲評価項目設定画面（当事者用設定画面）

2. 日報入力

設定した項目に従い、日々の日報入力を開始します。

▲日報入力画面（当事者入力画面）

当事者入力項目

服薬状況：該当箇所にチェック

就寝・起床時間：時間を入力

出欠：出欠を選択

自己評価：各評価項目を4点法で選択・クリック

意見・感想：自由記載項目

▲日報入力画面（雇用担当者、支援者入力画面）

雇用担当者、支援者入力項目

（当事者も閲覧可能な項目）

コメントを当事者にフィードバック

・「担当者から当事者へのコメント」欄

・「支援者から当事者へのコメント」欄

（当事者は閲覧不可の項目）

・「担当者評価」：4点法で選択・クリック

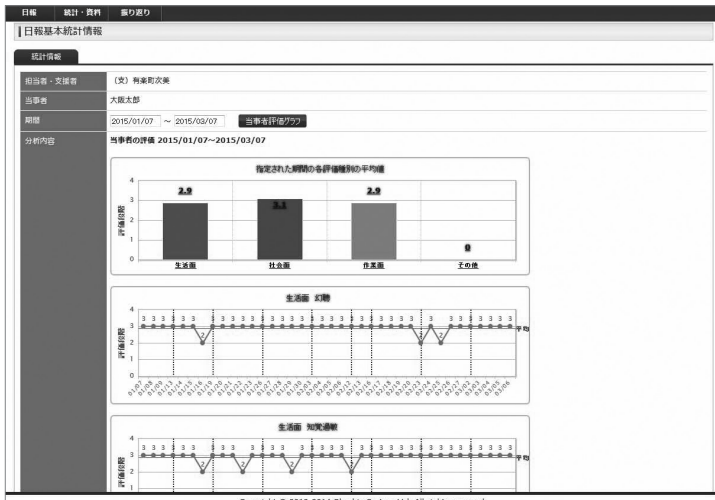
・「担当者の意見・感想」：自由記載

・「支援者から担当者へのコメント」：自由記載

（この欄により専門家による企業担当者への支援が可能になる）

3. 日報データの統計分析

入力された評価項目から、統計グラフが作成できます。
これにより、指定期間の評価ポイント推移を一覧出来ます。



期間：画面に表示させる期間を設定

当事者評価グラフ

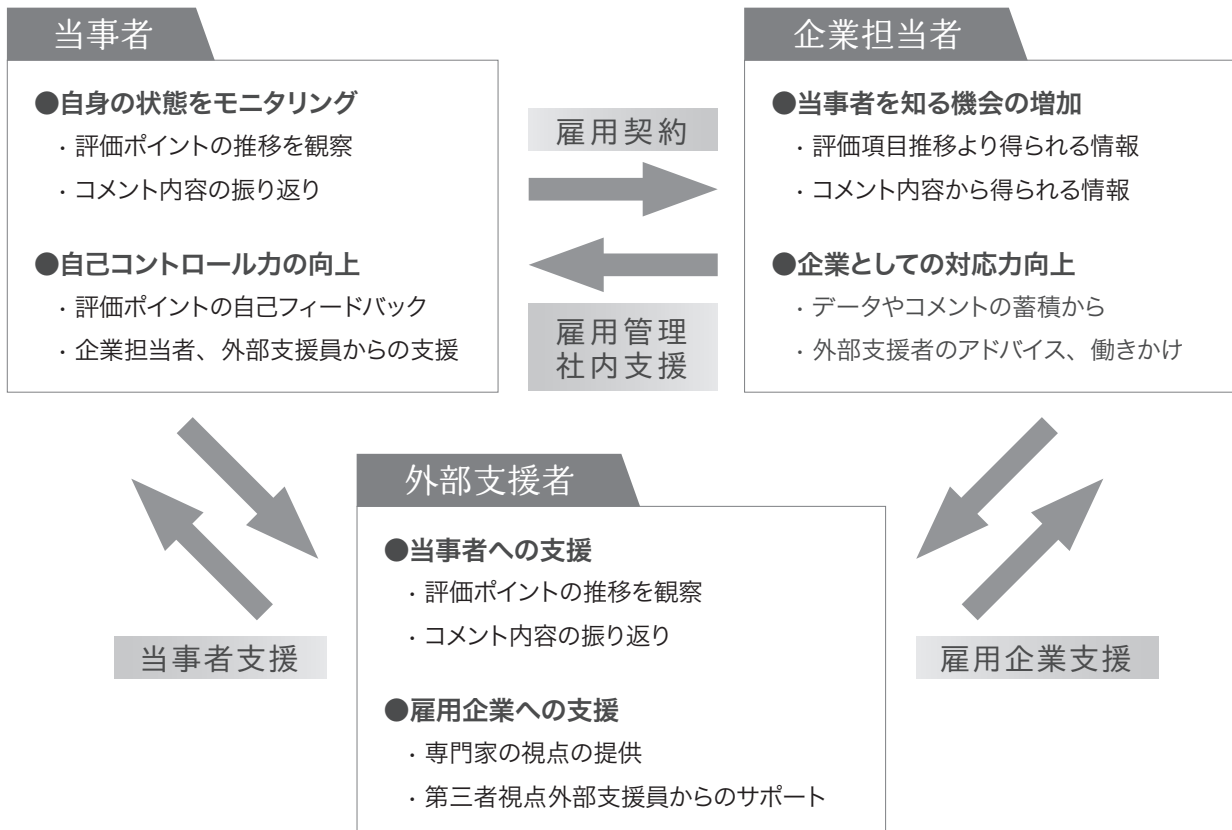
評価項目ジャンル：機関平均値を表示

自己評価項目：日々の値の推移を折れ線グラフで表示

▲統計分析画面

4. 日報データ/統計分析の活用、コメント交換による支援

得られた日報データ、統計分析データを就労継続支援に活用します。
日々のオンラインでの支援に加え、定期的に面談を持つことで、支援に厚みが増すことが期待されます。



参考資料：SPIS 評価項目テンプレート

- ・SPISでは、以下の評価項目がテンプレートとして用意されていますが、必ずしもこれに従う必要はありません。
- ・むしろ殆どの場合、それぞれの利用者に応じて項目設定されています。あくまで参考としてご理解ください。

1. JSN（大阪精神障害者就労支援ネットワーク）による評価グループ

種別 ジャンル	評価項目	内容	評価段階			
			1（できない・ない）	2（あまりできない・あまりない）	3（だいたいできる・だいたいある）	4（できる・ある）
生活面	気分や健康状態が気になる		たびたびあった	あった	あまりなかった	まったくなかった
生活面	疲れを感じたことは		たびたびあった	あった	あまりなかった	まったくなかった
生活面	頭が重いように感じたことは		たびたびあった	あった	あまりなかった	まったくなかった
生活面	火照りや寒気を感じたことは		たびたびあった	あった	あまりなかった	まったくなかった
生活面	朝起きてすっきりしないことは		たびたびあった	あった	あまりなかった	まったくなかった
生活面	夜中に目を覚ますことは		たびたびあった	あった	あまりなかった	まったくなかった
生活面	ストレス度合い	1が低く、4が高い				
社会面	他人との会話を行えたか		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
社会面	仕事をする際に何をしたらよいか決められたか		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
社会面	不安を感じた時に処理できたか		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
社会面	自分の感情や気持ちを素直に表現できたか		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
社会面	ミスや作業時の報告ができたか		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
社会面	仕事の目標を立てて行えたか		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	作業は集中して取り組めた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	席を外すときの声かけができた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	ミス・間違いがないか確認できた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	仕事の流れを意識して作業に取り組めた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	次の日に疲れを残さない工夫ができた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	仕事に意欲的に取り組めた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	安全に仕事をする事ができた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	必要に応じて他人の仕事を助けた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	自分の仕事を手伝ってもらった		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた

2. NIVR（障害者職業総合センター）による評価グループ

種別 ジャンル	評価項目	内容	評価段階			
			1（できない・ない）	2（あまりできない・あまりない）	3（だいたいできる・だいたいある）	4（できる・ある）
生活面 職業生活	出勤状況	正当な理由（通院、電車の遅延等）のない遅刻・早退・欠勤はない。	遅刻・早退・欠勤は頻繁にある。	遅刻・早退・欠勤は時々ある。	遅刻・早退・欠勤はまれにある。	遅刻・早退・欠勤はない。
生活面 職業生活	健康状態	健康に気をつけ、良好な体調を保っている。	健康状態は良くない。	健康状態はあまり良くない。	健康状態はだいたい良い。	健康状態は良い。
生活面 職業生活	身だしなみ	職場に応じた身だしなみをしている。	職場に応じた身だしなみをしていない。	あまり職場に応じた身だしなみをしていない。	だいたい職場に応じた身だしなみをしている。	職場に応じた身だしなみをしている。
生活面 職業生活	規則の遵守	職場の規則を守る。	規則を守らない。	規則をあまり守らない。	規則をだいたい守る。	規則を守る。
社会面 対人関係	挨拶	相手や場に応じて挨拶ができる。	挨拶はできない。	相手から挨拶されれば応じることはできる。	きまった挨拶はできる。	挨拶ができる。
社会面 対人関係	意思疎通・会話	同僚、上司と円滑な意思疎通・会話ができる。	意思疎通・会話はできない。	意思疎通・会話はあまりできない。	意思疎通・会話はだいたいできる。	意思疎通・会話ができる。
社会面 対人関係	指揮命令系統の理解	職場の上下関係、指揮命令系統について理解している。	指揮命令系統を理解していない。	指揮命令系統をあまり理解していない。	指揮命令系統をだいたい理解している。	指揮命令系統を理解している。
社会面 対人関係	人間関係の維持	誰とも人間関係を上手にとれる。	人間関係を上手にとれない。	人間関係をあまり上手にとれない。	人間関係をだいたい上手にとれる。	人間関係を上手にとれる。
作業面 作業力	体力	1日を通して作業ができる体力がある。	体力はない。	体力はあまりない。	体力がだいたいある。	体力がある。
作業面 作業力	指示内容の遵守	指示通りに仕事をする。	指示通りに仕事をしない。	あまり指示通りに仕事をしない。	だいたい指示通りに仕事をする。	指示通りに仕事をする。
作業面 作業力	正確性	正確に作業をし、品質、水準を保持できる。	正確に作業できない。	あまり正確に作業できない。	だいたい正確に作業できる。	正確に作業できる。
作業面 作業力	判別力	間違いや不良品の見分け、部品や伝票等の判別ができる。	判別ができない。	判別があまりできない。	判別がだいたいできる。	判別ができる。
作業面 作業力	作業速度	必要とされる作業速度をこなせる。	作業速度をこなせない。	作業速度をあまりこなせない。	作業速度をだいたいこなせる。	作業速度をこなせる。
作業面 作業力	習熟	与えられた作業に習熟している。	作業に習熟していない。	作業にあまり習熟していない。	作業にだいたい習熟している。	作業に習熟している。
作業面 作業力	作業変化への対応	作業の内容、手順等の変化へ対応できる。	作業変化へ対応できない。	作業変化へあまり対応できない。	作業変化へだいたい対応できる。	作業変化へ対応できる。
作業面 作業力	危険への対処	危険や禁止事項に対処できる。	危険に対処できない。	危険にあまり対処できない。	危険にだいたい対処できる。	危険に対処できる。

種別 ジャンル	評価項目	内容	評価段階			
			1 (できない・ない)	2 (あまりできない・あまりない)	3 (だいたいできる・だいたいある)	4 (できる・ある)
作業面 仕事への 態度	質問・報告・ 連絡・相談	必要な時に自発的に質問・報告・連絡・相談ができる。	質問等ができない。	質問等があまりできない。	質問等がだいたいできる。	質問等ができる。
作業面 仕事への 態度	時間の遵守	時間（作業開始時間、休憩時間、納期等）を守る。	時間を守らない。	時間をあまり守らない。	時間をだいたい守る。	時間を守る。
作業面 仕事への 態度	整理整頓	道具、材料、製品等は大切に取り扱い、整理整頓ができる。	整理整頓ができない。	整理整頓があまりできない。	整理整頓がだいたいできる。	整理整頓ができる。
作業面 仕事への 態度	積極性	どんな作業にも自分から積極的に取り組む。	作業に積極的に取り組まない。	作業にあまり積極的に取り組まない。	作業にだいたい積極的に取り組む。	作業に積極的に取り組む。
作業面 仕事への 態度	集中力	仕事への集中力はある。	集中力はない。	集中力はあまりない。	集中力はだいたいある。	集中力はある。
作業面 仕事への 態度	責任感	与えられた仕事は最後までやる。	仕事は最後までやらない。	仕事はあまり最後までやらない。	仕事はだいたい最後までやる。	仕事は最後までやる。
作業面 仕事への 態度	共同作業	作業や役割を分担したり、協力して共同作業ができる。	共同作業ができない。	共同作業があまりできない。	共同作業がだいたいできる。	共同作業ができる。

簡単操作のWebシステムを利用した

「精神障害者の継続雇用支援」最新実例報告

平成26年度 公益財団法人 J K A 補助事業

発行日：平成 27 年 3 月 25 日

発行元：特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会

連絡先：大阪市淀川区西中島 7-4-21 ホーククレセント第2ビル2階
JSN 新大阪内

簡単操作のWebシステムを利用した

「精神障害者の継続雇用支援」最新事例報告

特定非営利
活動法人 **全国精神障害者
就労支援事業所連合会**



RING!RING!
プロジェクト
競輪の補助事業