



RING!RING!
プロジェクト

平成27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

事業主体：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 理事長 中川 均

第1部 精神障害者の継続雇用支援システム「SPIS」の紹介

- 04 事務局報告 **本事業の実施概要とSPISの紹介、利用者アンケート**
全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局 三原 卓司（精神保健福祉士）

- 20 システム解説 **精神障害者の継続雇用支援システム「SPIS」の紹介**
有限会社 奥進システム 代表取締役 奥脇 学

- 29 当事者発表 **働く私のリカバリーとSPISを利用して**
株式会社キューピーあい 三好 大輔

第2部 SPIS導入で見えてきた精神障害者の雇用管理のヒント ～当事者とのかかわり方とSPIS活用の仕方～

- 38 活動報告 **<精神障害者就労>職場担当者の役割とは何か**
心理臨床ネットワーク アモルフ 宇田 亮一（臨床心理士）

- 47 **相談員として支援に関わりSPISを通じて感じた事**
梅花女子大学 心理教育・総合相談センター 相談員 石田 唯（臨床心理士）

パネルディスカッション（1/16 大阪会場・1/23 東京会場）

座 長：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
コーディネーター：心理臨床ネットワーク アモルフ 宇田 亮一（臨床心理士）

登壇者のプロフィール

- 49 中電ウイング株式会社 松川 由香（大阪会場／東京会場）
52 株式会社キューピーあい 藤岡 美和子（大阪会場／東京会場）
55 株式会社エコミュ えこみゅ の じむしょ @事務所 熊淵 卓（大阪会場）
56 有限会社福祉ネットワークさくら 小川 浩二 吉田 祥子（東京会場）

- 60 トークセッション 1/16 大阪編

- 63 トークセッション 1/23 東京編

第3部 資料編

- 70 **障害者の就労支援施策について**
厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労支援係長 鈴木 貴士

- 78 **SPIS運用手順**

ごあいさつ



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 理事長
中川 均

私共、NPO法人 精神障害者就労支援事業所連合会（略称：vfoster）は、元々は「職親会」と申しております。30年ほど前に、小さな会社の社長さんたちが精神障害者の就労支援を始めた時に、東京を中心に皆で寄り合っ、お医者さん達と一緒に勉強をして活動をはじめた集まりが出発点となっております。精神障害者の支援が何も無かった時代に、会社での実習をサポートする社会適応訓練事業という制度の実現に一役買ったという実績があります。その後、厚生労働省から要請を受けて、企業向けの啓発事業として「働く精神障害者からのメッセージ発信事業」と称して、働いている精神障害者の方に体験を発表して頂いたり、雇用側の経験を話して頂いたりするという事を中心に活動して参りました。

最近はさらに一歩踏み込んで精神障害の障害特性に応じて健康管理も出来るツールを使いながら、長く働いて頂く事を支援する事業に取り組んでおります。この「SPIS」はまだ3年目の事業ですので、世の中にこれから広めていく為に皆様の力をお借りしながら進めていきたいと思っております。

平成25年度の厚生労働省資料によれば、精神障害者の雇用は40万人の障害者雇用全体の中で約2万人だという事です。ですから5パーセントくらいでしょうか。少ないと言えば少ないですが、それでも5年前と比べると倍になっています。その後の統計データを見てももっと増えています。精神障害者の雇用義務が平成30年に法制化される事を背景に、年々増加している状況であると言えます。

ただ、本事業のテーマにもある通り、精神障害者の雇用においては就労後の定着が大きな課題です。具体的なデータとしては、1年以内に離職されるという方が6割もいらっしゃるという事です。実際、私が役員を勤める会社でお預かりした方も1人、頑張って2年は働いていただいたのですが、その後はやはりメンタルヘルスの波が大きくなって離職してしまいました。当面一番の課題はこれらを安定化させる事ではないかと考えております。

本事業のキーとなるツール「SPIS」。この仕組みを活用して就労の定着を促進させるという事業は、延べで約100の企業で約200人の使用実績です。まだこれだけの数字ではありますが、その使用実感は概ね良好です。これから大いに期待できるという事ではないかと思っております。

本報告書は、本年1月に開催されました事業報告会の内容を中心に事業成果を取りまとめております。第1部では、事業実施概要とSPISのシステム解説、利用者アンケートの集計結果、SPISを利用された当事者のご発表を掲載し、第2部では、SPISの外部相談員とSPIS利用企業の担当者によるパネルディスカッションの様態をダイジェスト編集いたしました。また巻末には、厚生労働省の鈴木貴士就労支援係長による障害者雇用の最新施策についてのご講演資料も掲載させて頂きました。

盛り沢山の内容となりますが、精神障害者の雇用義務化を平成30年に控える今、この冊子が皆様の指針としてお役に立てる事を願ってやみません。また我々の活動は今後も皆様のご協力を得てさらに発展させていかなければなりません。何卒お願い申し上げます。

平成28年 3月 吉日

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

精神障害者の
継続雇用支援システム
「SPIS」の紹介



全国精神障害者就労支援事業所連合会 (vfoster) 事務局
大阪精神障害者就労支援ネットワーク 地域・企業連携事業部

三原 卓司 (精神保健福祉士)

1. 当会の紹介

当会の概略

はじめに当会の概略を紹介します。当会は、精神障害者社会適応訓練事業※に協力して、精神障害を持つ当事者を職場に受け入れてきた中小企業を中心とした、自主的勉強会が前身になっています。これらの企業は職場の親という意味で「職親企業」と呼ばれておりました。「職親企業」を中心とする集まりは都道府県単位で全国に多数存在しておりますが、当会はいわばその全国協議会的な位置づけで昭和63年に任意団体「全国精神保健職親会連合会」として設立されたものです。従って会員構成としては、そうした「職親企業」や都道府県単位での職親会、精神保健福祉や障害者雇用に関わる行政機関を中心に、医療機関や福祉施設やその職員、さらに当事者の方もおられます。運営形態としては平成17年に法人化、平成25年には事務局を東京から大阪に移転しております。

※ 精神障害者社会適応訓練事業：

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条の定義）。本条文は平成24年に削除され、現在は各都道府県、政令指定都市の自主事業として、平成26年度調査時点で、28府県、13政令指定都市で残っている制度となります。

当会の事業活動ですが、この10年の大きな柱としては、厚生労働省からの委託事業や公益財団法人JKAからの補助事業による啓発事業、その他にも当会主催の研究会やセミナーの開催などです。また、社会適応訓練事業の実施状況に関する行政調査を行い、精神保健福祉法第50条の削除により当該事業が法的根拠を失って以降の全国実施状況を追跡調査しております。この10年の精神障害者の就労を取り巻く社会動向を振り返ると、当会がこうした全国規模の啓発事業や研究会、調査活動を行ってきた意義は小さくないと自負しております。

表1：ここ10年の全国精神障害者就労支援事業所連合会（vfoster）の主な事業活動

厚生労働省委託「働く精神障害者からのメッセージ発信事業」（平成18～25年度；前身事業を含む）

- ▶ 啓発セミナーを全国5-6箇所で開催
働く精神障害者の当事者発表、さらに雇用企業と支援機関交えたトークセッション
- ▶ 当事者の就労体験談をまとめた小冊子「働く生活ストーリー」を発行
- ▶ 電話ピア相談の実施

公益財団法人 JKA補助事業（平成19～25年度の内容）

- ▶ 啓発誌「JOB MENTOR」の編集・発行（年4号、No.1-28まで）
企業訪問、取り組み紹介、支援現場からの啓発情報提供、当事者体験談など
- ▶ 啓発ラジオ番組「こころのボイスマガジン きっと元気+」放送
ストレスやこころの問題を抱える人への応援メッセージ、精神障害者の就労・雇用促進を考える番組
パーソナリティ：広田和子（精神医療サバイバー）

全国精神保健職親研究会（平成元年度～26年度）

- ▶ おもに職親企業、支援機関、行政・保健機関が参加
- ▶ 講演、シンポジウム、事例報告、意見交換会 等

社会適応訓練事業 行政調査

「都道府県・政令市における精神障害者の就労支援施策と社会適応訓練事業の実施状況に関する調査」

- ▶ 社適事業が法的根拠を失った後の各自治体での実施状況調査
- ▶ H25年度まで全国精神保健職親研究会で発表
- ▶ H26年度調査については、当会HPに調査結果を掲示

この様に啓発・調査事業を主体に事業運営してきた当会ですが、精神障害者の就労件数が大幅に増加してきた昨今の雇用情勢も踏まえ、平成25年の事務局移転を機に、事業活動の中心を精神障害者の就労を支援する実践的なプログラムを提供するべく、運営の方向性を大きくシフトさせました。

当会が事務局を置くJSNについて

この方向性のシフトは、現在の当会事務局所在地であるNPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（略称 JSN（Job Support Network）の活動とも大いにリンクするところでもあります。ここでJSNについて触れておきますと、JSNは大阪で平成19年に設立され、平成27年度現在、就労移行支援事業所4箇所、就労継続支援A型事業所1箇所を運営するNPO法人です。平成27年3月時点での就職者246人、その就労定着率として約80%の実績を出しておりますが、特に就労定着率に関しては、法人運営の基本方針として単に就労させるだけでなく就労継続支援に注力しているという事があります。JSNの創業は障害者自立支援法の施行とともに精神障害者の就労が少しずつ一般化し始め

た頃とも重なりますが、この頃より就労継続を意識した活動を行っていたという事になります。

当会はこれと時期を同じくして、厚労省委託による「働く精神障害者からのメッセージ発信事業」の実施や、この公益財団法人JKA補助事業でも啓発誌「JOB MENTOR」を刊行するなど、啓発活動を主体に事業展開を行っていた事は先述の通りです。事務局移転の背景には、東京事務局の担い手が他の本来の業務都合で運営が手いっぱいになった事情がありますが、その移転先としてJSNが検討されたのは、上述のJSNの活動方針と無関係ではありません。雇用義務化を平成30年に控えて精神障害者の就労が激増している社会背景の中で、当会法人会員でもあるJSNが持つ支援や企業および関連機関との連携づくりのノウハウは、当会の運営に必要な不可欠になるであろうとの考えから、事務局の移転先としてJSNが選ばれました。

こうした経緯もあって、当会は啓発活動主体から当事者の就労を実践的に支援する方向に転換する事としたのです。本事業は、そのための活動の一つとして公益財団法人JKAからの補助を受けて実施しているものであります。

2. 精神障害者の就労定着支援システム「SPIS (エスピス)」について

SPISの概要

ここで、本事業で当会が普及活動を行った、精神障害者の就労定着を支援するツール「SPIS (エスピス)」について紹介させていただきます。いま「精神障害者の就労定着を支援するツール」として紹介を始めましたが、本システムの源流はJSNの訓練生が訓練課程の中で日々記録する訓練日誌にあります。つまり簡単にまとめると、この訓練日誌のエッセンスを実際に企業で働くに当たってのポイントを踏まえて改良したシステムがSPISであるという事が出来ます。実際のシステム開発は大阪のシステム会社である有限会社奥進システムによるものですが、その開発担当者はJSNでの訓練を経て奥進システムに就職した精神障害を持つ当事者さんであるという事を付け加えておきます。

SPISの詳しい開発の経緯や機能面については、20ページからの「システム解説 精神障害者の継続雇用支援システム『SPIS』の紹介」、および巻末資料78ページからの「SPIS運用手順」に譲りますが、ここではSPISの基本的な事項について説明したいと思います。

SPISの3つの特徴

SPISの源流がJSNという就労移行支援事業所の訓練日誌にある事は先に述べました。つまり、SPISのワークフローのベースは、日々働いている中で当事者が自分のコンディションを日報形式の記録を自らつけていく事にあります。これをWebシステムの力を借りて、当事者を雇用する企業側担当者と共有する事が全ての基本です。システムの力を借りるという事には、大きく2つのメリットがあるでしょう。1つはデータの蓄積が可能となる事、そしてもう1つはデータの加工が簡単に出来る事です。SPISでは、日報データを時系列のグラフとして表示する機能を備えています。このグラフ化機能がSPISの3つの特徴の1番目です。

SPISの大きな特徴として、日報として記録していく項目は当事者自身が決めるという事が挙げられます。これが2番目の特徴です。つまり、働き続けていく上での課題は当事者によって異なるはずである、そうであるならば、自らが課題であると感じる事項を日報に反映させるのがベストであるはずという視点です。この事により、その人が課題とする問題の変化をご本人も企業担当者も

一目で分かる＝「見える化」が出来るという事になります。これは、ご本人の自己理解と企業側の障害特性理解の大きな一助となるでしょう。

さらにSPISでは外部の専門家が支援の輪の中に入ります。これはSPISがWebシステムを利用しているからこそ可能となる支援体制と言えるでしょう。外部専門家が支援に入る目的は2つ。当事者支援と企業担当者支援です。これがSPISの特徴3つ目で、かつSPISの設計思想で最大の特徴であると言っても過言ではないでしょう。

外部支援が入る意味

－2者関係から3者関係のコミュニティへ－

ここで、外部専門家が支援の輪に加わる効果について詳述したいと思います。もしSPISが職場での単純な日報システムであるならば、ここに関わるのは 当事者 ↔ 企業担当者 の二者関係だけとなります。もちろんこれでは支援システムとは言えず、当然ここに専門家の支援者が加わる事になります。その事により、先の二者関係に 当事者 ↔ 支援者 と 企業担当者 ↔ 支援者 の二者関係が加わります。まず、この段階で起こる事を考えてみましょう。

当事者 ↔ 支援者の関係では

- ・本人の困難や気持ちを支援者が受け止める事で、本人の安心感につながる
- ・本人の自己管理能力を向上させるヒントを、支援者の専門的な視点から提供できる

企業担当者 ↔ 支援者では

- ・当事者の障害特性を理解するサポート
- ・職場担当者が当事者に接する中で抱える悩みへのサポート

といった事が挙げられます。逆にこれらが出来なければ専門家が介入する意味はありません。しかしそれぞれの関係は非常に直線的なものです。単純に二者関係の直線的関係が3系統できたという事に過ぎません。ところが実際にSPISが上手く稼働し始めると、その様に単純な二者関係の和には留まらなくなってきます。三者が関わり合うと、そこに必ず何らかの波及効果や連環が生ま

れるからです。コミュニティが形成されると言い換えても良いかもしれませんが。我々はこれこそがSPISの効果であると考えています。

例えば、始めの内は当事者も安心できる専門家がいるからこそ、自分の内面を日報で表現できるのかもしれませんが。つまり当事者と支援者の二者関係です。しかし、この二者関係の展開は必然的に職場担当者も見事になりますから、ここで波及効果が発生します。皆が同じ環境で関わっていれば、当事者と支援者のやり取りを通じて、企業担当者が感じる事や学ぶ事も数多く出てくるはずで、企業の当事者理解が進むのは、当事者 ↔ 企業担当者、支援者 ↔ 企業担当者の直線的二者関係からだけではないのです。逆に支援者としても、職場担当者が当事者に宛てて記したコメントを見て初めて、支援者が職場の様子を伺い知る事が出来るという事もあります。そしてそれは自然に支援にフィードバックされていく事になるでしょう。

我々はこの様な事が二者関係の単純和を超える連環＝コミュニティの力であると考えています。SPISは限られた関係者だけがアクセスするコミュニティです。そしてWebシステムを利用する事で、ジョブコーチなどのリアルな対面での支援より頻繁なコミュニケーションを可能としています。非常に濃密な関係性が構築される可能性を秘めており、SPISはこのコミュニティの力を大切にしています。この関係性が上手く回り始めた時、当事者にとっての職場環境は大きく変わるはずで、そしてそれ

こそがSPISの目指すところなのです。

SPISの普及活動について

SPISは平成24年に開発されました。設計思想が非常に新しいシステムであるため、ここまでの普及に当たっては、公的な助成や補助を活用して実証面と普及面を両立させるべく進めて参りました。その初年度として、JSNが独立行政法人福祉医療機構（WAM）の助成を受けて、平成25年度に全国の10社32名を対象とした実証的普及事業を実施いたしました。その成果を踏まえ、平成26年度からは、大阪府商工労働部 雇用推進室就業促進課 障がい者雇用促進グループが実施する3カ年の「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」で、JSNが実施事業者を選定される事につながり、大阪府下25社48名に対してSPISを利用した就労継続支援を実施しています。同年には、当会としても公益財団法人JK Aの補助事業の採択を受け、先の大府事業の対象である大阪府を除いた全国規模の普及活動を行う事となりました。本事業はこの補助事業の2年目として位置づけられます。以上の普及活動を表2. にまとめましたのでご参照ください。

また、今年度実施の本事業でモニターとしてSPISをご利用いただいた事業者や当事者のプロフィールは表3. 表4. に示します。

表2：これまでのSPIS普及事業

年度	実施者	助成・補助	対象者数
平成25年度	JSN	独立行政法人 福祉医療機構（WAM）社会福祉振興助成事業	10社 32名
平成26年度	JSN	大阪府商工労働部 「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」3カ年事業 1年目	26社 48名
	vfoster (当会)	公益財団法人JK A 障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動補助事業	15社 36名
平成27年度	JSN	大阪府商工労働部 「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」3カ年事業 2年目	27社 49名
	vfoster (当会)	公益財団法人JK A 障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動補助事業	19社 41名

表3：SPIS利用事業者の業種区分

事業者区分	事業者数	人数
特例子会社	3	10
サービス業	4	11
製造業	1	1
就労継続A型 (サービス業)	3	7
就労継続A型 (製造業)	1	3
医療・福祉事業所	4	4
その他	3	5
総計	19	41

表4：SPISを利用する当事者の障害分類

障害圏	人数
統合失調症	17
気分障害圏(うつ病、躁うつ病)	6
てんかん	2
発達障害圏	13
発達障害圏・気分障害併発	2
その他	1
総計	41

3. SPIS利用者アンケートの実施について

SPIS利用者アンケートの実施

長い前置きとなりましたが、ようやく本章の本題に入る事が出来ます。今年度のSPIS普及事業では、SPISがどのような効果をもたらしたか、その効果測定に関するアンケートを実施しました。アンケートの対象者は、①企業で勤務する当事者、②その企業の現場もしくは雇用担当者、③ジョブコーチなどの形で間に入る支援機関

の三者です。なお、JSNが実施者となっている大阪府商工労働部の「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」に於いても、大阪府下で同じアンケートを実施しており、母集団を全国規模に拡大するため同一の質問項目と回答形式で実施しております。アンケートの実施概要と回収状況を表5.表6.に示します。

表5：SPIS利用者アンケートの実施概要

対象者	本事業のトライアルでSPISを利用した当事者、雇用企業の担当者、支援機関担当者
依頼と回収	当会事務局員もしくはSPIS相談員が対象企業、支援機関を訪問、対面で趣旨を伝えて依頼、その場で回収 (例外：メール依頼・回収1社、電話依頼後FAX回収1支援機関、対面での依頼後FAX回収1支援機関)
質問項目	当事者用、雇用企業の担当者用、支援機関担当者用にそれぞれ設定
回答形式	4点法の選択式(支援機関担当者用には自由記載項目も3問設定) (1.とてもあてはまる 2.ややあてはまる 3.あまりあてはまらない 4.全くあてはまらない)
補足情報の収集	可能な時は、ヒアリングにより評価点だけでは読み取れない補足情報を収集

表6：SPIS利用者アンケート回収状況

利用者区分	対象者	アンケート回収数
当事者	41	34
企業担当者	26	21
支援機関担当者	3	3

集計結果解釈の概要

各集計結果に記載した質問項目をご覧頂ければ分かる通り、このアンケートは何らかの物理的指標を測定した定量評価ではなく、感覚的・官能評価的なものです。明確な客観指標となりうる質問項目が採用できれば良いのですが、現時点では残念ながらまだそうした項目を選定しうるだけの事例蓄積はありません。むしろこのアンケートは、SPISを実際に利用された方がどのような使用感を持ち、どの様に就労継続へ役立てたかについての体感が表されたものではないかと考えます。

先に結論を申せば、全般として高い評価を頂いたものであると考えております。しかし詳細を検討していくと、SPISを利用された皆さんが文句なしの自信たっぷりに高評価を下さったのであろうと解釈できそうな質問項目と、好評価に違いはないけれどやや控えめに判定された質問項目があると解釈が出来る様に思われました。そしてこれは上の記述で「高評価」と「好評価」と書き分け

た理由でもあります。

この点について、文句なしの「高評価」と少し控えめな「好評価」の違いは、その質問項目に対する手応えとその一方で不安や課題、これら両者のバランスに源泉があるのではないかと考えております。つまり、SPISを雇用現場に導入した当事者や企業担当者の中で何に気付きを得たか、それ故その分だけ何に不安やハードルを感じたのか、その心理状況のニュアンスがこの集計結果に反映されているのではないかとこの事です。このアンケートの集計結果はどうかこの視点で眺めて頂きたいと思えます。

本集計結果は、明確かつ客観的な統計的有意差を見出せる精緻なものではないかもしれませんが。しかしここには、実際にSPISを利用された皆さんの体感的実感が集積されているはずで、我々としては今後もSPISの普及を図り使用実例を集積する中で、それらを何らかのエビデンスとして示す事が出来ればと考えております。

【当事者アンケートの結果と解釈】

当事者アンケートの集計結果を質問項目の分類ごとに以下にまとめます。回答件数は34です。

■ 質問項目 1. 「日々の自己チェック」について

本分類の質問について、各項目の集計を表7.と図1.にまとめます。

質問項目 1. 「日々の自己チェック」について	評価点					Av / SD	
	1	2	3	4	—	Av	SD
①自己チェックを行うことで、日々の体調を確認しやすかった。	12	16	5	0	1	1.79	0.70
②自己チェックを行うことで、日々、仕事に思うように取り組めていたかを確認しやすかった。	16	8	8	1	1	1.82	0.92

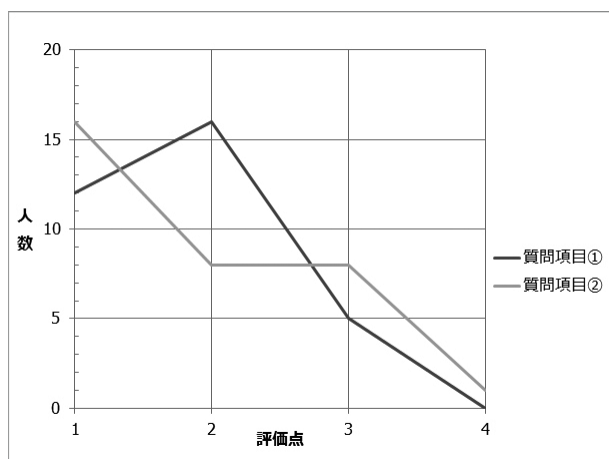


図1. 質問項目①-②の評価点分布

集計結果としては、① 平均1.79 (± 0.70 SD) と ② 平均1.82 (± 0.92 SD) となりました。SPISを利用して自分の状況を振り返る事について、当事者の方たちより好評価を頂いたと考えておりますが、各項目でのニュアンスの違いについて少し踏み込んでみたいと思えます。

単純に平均値だけ見ると、質問項目①の方がわずかに高評価という事になるのですが、図1. に示す通り、ヒストグラムの分布としては逆に質問項目②の方が最高評価「1」にピークがあり、質問項目①の方は「2」にシフトした様な分布となっています。おそらく、質問項目②

で評価点「3」をつけられた方の数に引きずられて、平均値がわずかに下がったとみるべきではないかと思われる。そこでここでは両者の分布の違いについて考察を加えたいと思います。

図1.を読み解くならば、質問項目②の方が全般的に高評価であったと言えるかと思われます。これをどう解釈するかですが、業務にどう取り組むかという事は、ある種非常に即物的で分かりやすいと想像が出来ます。しかし日々の体調管理については、それに比べると当事者本人にも分かりにくい部分がある、あるいは少しハードルが高くなるという事ではないかと考える事が出来る様に思います。そもそも体調管理の難しさというのは精神障

害の特性の一つであるはずですが、それが素直に反映された結果ではないかと考えております。

この表現で誤解しないで頂きたいのは、質問項目①も好評価には違いないという事です。SPISの体調管理機能は、ちゃんと今回SPISを利用した当事者の方から評価を頂いたと言う事です。但し、精神状態や体調の管理というのは、おそらく業務遂行状況という即物評価より難しい事なのではないだろうかという事です。好評価だがトーンはダウンしている、このようなニュアンスの違いを感じる事が、精神障害者の就労継続支援における課題やその対応に見当をつける上で、とても重要な視点になってくるのではないかと考えております。

■ 質問項目 II. 「グラフによる振り返り」について

質問IIに関する集計は下記の表8.の通りです。

表8：当事者アンケート集計：グラフによる振り返りについて							
質問項目 II. 「グラフによる振り返り」について	評価点					Av / SD	
	1	2	3	4	—	Av	SD
③グラフによる振り返りを行うことで、心身の不調に早めに気づくことが出来るようになった。	6	13	9	0	6	2.11	0.74
(③で1、2を選んだ人について)							
④不調に気づいた時には、生活の見直しや、早めに医療機関にかかるようになった。	10	6	3	2	13	1.86	1.01

これは、SPISの大きな特徴である日報評価項目のグラフ表示の機能を当事者がどの様に評価しているかの質問です。質問項目③は平均2.11（±0.74SD）と好評価です。しかしこの質問では、1-4のどの選択肢にも該当しないと回答された方が6名もおられました。アンケートの回答用紙に記入いただいているその場でお伺いしてみると、「グラフによる振り返り」機能は使っていないと言われた方が殆どでした。評価「3.あまりあてはまらない」を選ばれた方も何名かは、グラフは使っていないから「3」を選んだと言われており、実質的には「—」（どの選択肢も該当しない）を選ばれた方はもっと多いという事になります。つまり、SPISのセールスポイントであるグラフ機能を使っていない当事者が少なからずいた、という事になります。

グラフを使わなかった方の要因は大きく2つ考えられます。1つは事務局側の説明不足や誘導の不足によるもので、これは事務局や支援者の説明により改善する事です。もう1つは当事者自身がこの機能をあまり重視してい

ないケースです。ヒアリングを進める中で、評価項目を記録しても振り返りはあまりされなかったり、「あ～、そうなんだ・・・」という漠然とした感覚でしか受け取っていない人も一定程度いる事が分かってきました。実際、SPISで支援現場に入っていると、評価点の確認は直近数日のみに留められて、あとはコメント交信を重視される当事者も少なからずおられます。相談員が定期面談の時にグラフ推移を提示して初めて、自身の状況を長期視野で振り返られたケースも何例か見受けられました。

しかしその一方で質問④から読み取れるのは、SPISのグラフ機能を活用して不調に気づいた時にどうしているかと言えば、非常に多くの人が生活の見直しや医療機関の受診を行っているという事です。SPISの自己評価スコアの推移を漫然と眺めている利用者もいる一方で、自身のコンディションを自己確認するツールとしてしっかり活用されている事が十分想像できますし、特に不調時にその傾向が強くなる可能性が示されたと言う事は出来るでしょう。

もともとグラフ推移は一定期間のデータ集積があって変化が読み取れるものです。その意味では、この機能は毎日の様に使うものではないとも言えます。グラフをしっかり使われる方が居て使われる場面もある一方、あまり

活用されていないケースが比較的多いのもその為とも考えられます。この機能を有効活用するためには、支援者側が当事者に活用を促しつつ、定期的にグラフ推移を振り返る場面を設定する方が良いのかもしれませんが。

■ 質問項目 III. 「担当者・支援者との情報共有」について

SPIS最大の特徴である情報共有について問うた質問です。質問項目⑤と⑥については、評価点のヒストグラムのピークはいずれも「2」にあり、平均点は1.84 (±0.77SD)、2.03 (±0.90SD) と好評価です。一方で

特に質問項目⑥では、評価点「3」とした当事者が7名、評価点「4」とした当事者も2名もいるなど、低評価も散見される印象を受けます。

表9：当事者アンケート集計：グラフによる振り返りについて

質問項目 III. 「担当者・支援者との情報共有」について	評価点					Av / SD	
	1	2	3	4	—	Av	SD
⑤ SPIS利用後、心身の調子が悪くなった時に、担当者に相談しやすくなった。	11	16	4	1	2	1.84	0.77
⑥ SPIS利用後、以前より担当者から仕事上の配慮をしてもらっていると感じるようになった。	10	13	7	2	2	2.03	0.90
⑦ SPIS利用後、担当者や支援者が見守ってくれているという安心感を持てるようになった。	21	8	1	3	1	1.58	0.94

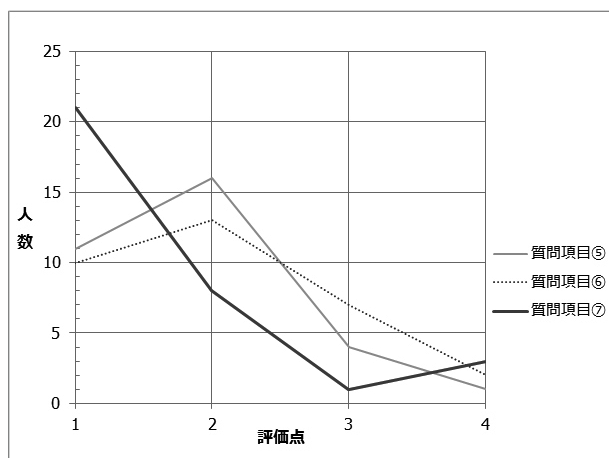


図2. 質問項目⑤-⑦の評価点分布

しかし、この評価結果には一つカラクリがあります。低評価の理由をヒアリングで聞いてところ、「元々、配慮を頂いているので、さらに改善されたという事ではない」(A型事業所)という方や、「特に変化はない」と答えられた方が何名もおられたのです。つまり、「1」や「2」の回答には該当しないから「3」「4」を選択したり無回答としたりしたケースで、この人たちの評価は決して内容的に低い訳ではないと言えるでしょう。こうした事を加味すると、実際の評価は見かけ上の集計結果より高評価と言えるのかもしれませんが。

しかし中には、「自分が抱える困難が、SPISを始める事で楽になった訳では無い」と断言された方もいました。この方は発達障害の傾向があり困難な課題を抱えているのですが、SPISを導入して2カ月程度の時期に行ったヒアリングでの評価は、この方にとって満足のいくものではなかったのでしょうか。しかし、その後2カ月ほど経ち、SPISに記入される日報コメントに彼の思考パターンに変化の兆しを感じられ、長期的な推移を見守る重要性を感じさせます。

特筆すべきは質問項目⑦の集計結果です。圧倒的に多くの当事者が、SPISを利用する様になって「担当者や支援者が見守ってくれているという安心感を持てるようになった」と感じているという事が、表からもグラフからも読み取れます。実はこの質問項目に対する高評価は、JSNと大阪府が共同で行った大阪府下事業者でのアンケートでも同様の結果が得られています。精神障害を持つ当事者にとって、関係者から見守られていると感じる事による「安心感」は極めて大きいのであろうと考えられます。

SPISを媒介に当事者／職場担当者／外部相談員の三者でコミュニティを形成して、日報のやり取りを続けていくと、始めは語られなかった内面の問題を当事者が自

ら語り出す事があります。そして当会とJSNがこの3年間で活動を続ける中で、それが職場の環境調整を図る課題解決の糸口になったという事例を、我々は何例も経験してきました。何がその「語り」を生む原動力となるのか。この問いへの答えは、この「安心感」というキーワード

にこそあるのではないかと。精神障害者の就労継続を支援する上で一番大切な事は何か？それは当事者に「安心感」を与える事ではないかという視点を、この集計結果は与えてくれた。我々はこの結果を深く受け止めております。

■ 質問項目 IV. 全体的な効果について

質問項目 IV. SPIS 全体的な効果について	評価点					Av / SD	
	1	2	3	4	—	Av	SD
⑧ SPIS を利用することで、仕事を続けていく自信につながった。	20	10	3	1	0	1.56	0.79

本項の導入部で触れた通り、このアンケートはJSNが実施者である大阪府事業と同一の質問項目で実施されています。ただ、この質問は「仕事を続けていく自信につながった」という表現を「役に立った」と読み替えて、その旨補足しながらアンケートを実施しました。質問時点で必ずしも「自信」という確信には至らずとも、SPISが「仕事を続けていく上で役立った」と当事者が感じて下されば、それでSPISの有効性は示せると考えたからです。

評価点の平均は1.56 (±0.79SD)、評価「1」と「2」では「1」が大幅に優勢と、当事者によるSPISの全体的な評価としては、高い評価を頂いたといえるでしょう。

う。ただ、上述の補足も全例で徹底出来た訳ではないので、「自信につながった」かどうかの基準では評価は少し下がり、「役に立った」かどうかの基準では、この結果よりさらに評価が上がるだろうと思われます。この様なブレも予想されますが、いずれにせよ高評価である事には変わりないと思われます。

また一方で要注意事項として、SPISに残すコメントの文面で誤解を生む事があると指摘された方がおられました。実際、SPISの運用ではコメントの解釈や取扱いは大きな課題となります。この点については、第2部のパネルディスカッションの中で議論されていますので、詳細はそちらをご参考ください。

【企業担当者アンケートの結果と解釈】

企業担当者へのアンケート集計結果を以下にまとめます。回答件数は21です。

■ 質問項目 I. 「項目のチェックやコメント欄でのやりとり」について

本項目は、SPISの日報で当事者がつける自己評価ポイントを閲覧したり、自由記載コメント欄でやりとりし

たりする事を通じて、職場での支援がどのように変わったかの評価です。

質問項目 I. 「項目のチェックやコメント欄でのやりとり」について 項目のチェックやコメント欄でのやりとりを通して	評価点					Av / SD	
	1	2	3	4	—	Av	SD
①当事者の障がい特性の理解が深まった。	11	10	0	0	0	1.48	0.51
②当事者の仕事への取組み具合がわかりやすくなり、業務の指示がしやすくなった。	8	12	1	0	0	1.67	0.58
③当事者への声かけの回数が多くなった。	11	8	2	0	0	1.57	0.68

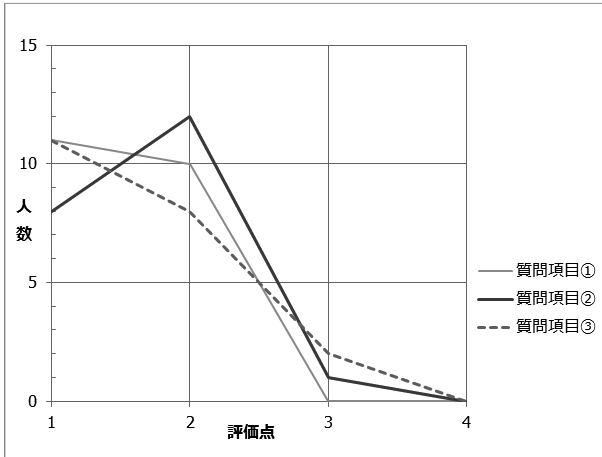


図3. 質問項目①-③の評価点分布

質問項目①から③まで、高い評価を頂いていると思われませんが、質問項目②については、他の項目より「2」

の評価が増えている事が、評価点の平均からもヒストグラムからも読み取れます。本節の冒頭、「集計結果解釈の概要」の項（9ページ）で、SPISに対する手応えとその一方で不安や課題、両者の心理状況のニュアンスが集計結果に反映されるのではないかと述べました。この視点になぞらえてこの質問項目を読み解くならば、精神障害者を雇用する企業の担当者側の見方はどう解釈できるでしょうか。SPISを利用する事で精神障害者の障害特性もよく理解できる様になったし、声掛けもずっと行いやすくなったとは言えそうです。しかし、それを踏まえて具体的に業務の中で本人をどう評価するか？どの様に指示を出すべきか？と問われると、好評価ではありながら、この辺りにまだ難しさやハードルも感じているのかもしれない。

■ 質問項目II. 「グラフによる振り返り」について

前項の傾向は、表12. に示す通り質問項目④—⑥でも同様に表れているかと思われます。

質問項目II. 「グラフによる振り返り」について	評価点					Av / SD	
	1	2	3	4	—	Av	SD
④グラフによる振り返りを行うことで、当事者の心身の波がつかみやすくなった。 (④で1、2を選んだ人について)	9	9	1	1	1	1.70	0.80
⑤当事者の心身の波がつかみやすくなり、早めに配慮が出来るようになった。 (④で1、2を選んだ人について)	7	10	2	0	2	1.74	0.65
⑥当事者の心身の波がつかみやすくなり、業務のペース配分がしやすくなった。	5	9	6	0	1	2.05	0.76

まず、質問項目④については概ね好評価です。しかし、評価点「1」と「2」の内訳としては評価が割れている印象で、当事者の心身の波がつかみやすくなった事には違いないが、自信を持ってそうだと言い切れるかどうかという、やや慎重なニュアンスも含まれていると言えるのではないのでしょうか。

さらに質問項目⑤と⑥を読み解くと、企業担当者が雇用現場で精神障害者を支える中で感じるハードルの様なものが見えてくる様にも思われます。質問⑤は当事者に

早めの配慮が出来る様になったかどうか、質問⑥は業務のペース配分がしやすくなったかどうかについての問いです。いずれの質問も平均の評価は1.74と2.05であり、全体として好評価には違いありませんが、質問⑤は質問④と比べて回答結果がやや「2」にシフトしていると言えるでしょうし、質問⑥では回答全体の28.6%に当たる6名の方が評価「3.あまりあてはまらない」を選択されています。

■ 質問項目Ⅲ. 「支援者との情報共有」について

この質問は、企業の担当者が外部支援者からのサポートをどの様に評価したかという問いです。いずれの結果

からも重要な示唆が得られたと考えていますが、まず集計結果を表13.と図4.で示します。

質問項目Ⅲ. 「支援者との情報共有」について	評価点					Av / SD	
	1	2	3	4	—	Av	SD
⑦支援者と情報共有することで、当事者への理解がより深まった。	14	6	1	0	0	1.38	0.59
⑧当事者への理解が深まり、不調時にも適切に配慮が出来るようになった。	8	11	2	0	0	1.71	0.64

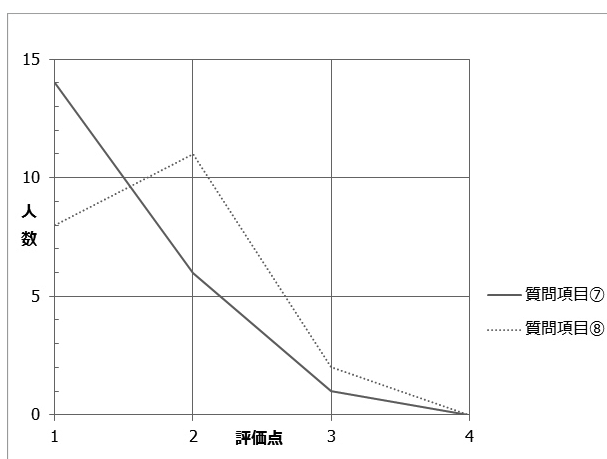


図4. 質問項目⑦-⑧の評価点分布

質問項目⑦は、外部支援者とつながる事で当事者理解が深まったかどうかについての質問です。2/3の方が「1」の最高評価を付け、「2」まで含めるとほぼ全員が高い評価をしてくださっています。企業担当者にとって、外部支援者とのつながりが当事者理解に果たした役割が非常に大きい事が読み取れます。但し今回のアンケートでは、SPISによる支援とジョブコーチなどによる従来の支援との比較にまでは踏み込んでいませんので、その

検証はこれからの課題です。その上で我々が予想もしくは期待している優位性としては、データの蓄積や随時のアクセスによる支援頻度の向上などが挙げられます。

質問項目⑧も好評価です。しかし質問項目⑦で得られた高い評価と比べて、平均点もヒストグラムのピークも、評価のトーンはやや下がっていると考えられるでしょう。度々繰り返す「ニュアンスの違いを読み取る」視点で考察します。問いの条件は「当事者への理解がより深まった」かと「不調時にも適切に配慮が出来るようになった」かです。これは単純に想像するだけでも、どちらの難易度が高いか見当がつきそうです。当事者への理解が深まったとしても、それを実際の職場で具体的な対応レベルにブレイクダウンしていくには、まだ調整や検討が残る可能性は容易に想像できます。そしてその分だけ慎重な評価をされたのではないかと思います。但しここでも繰り返し、これはあくまで評価点「1」と「2」のニュアンスの違いとしての比較です。SPISを利用する事で、一定程度には障害配慮が進んだと感じられているのではないのでしょうか。

■ 質問項目Ⅳ. 全体的な効果について

この質問では、SPISを利用して精神障害者の雇用管理で起こった全般的な変化について問うています。質問項目⑨は評価「1」がやや優勢ですが、その他は「2」

が優勢、特に⑩では評価「3」も散見される結果となりました。この結果について、もう少し詳細に見ていきます。

表 14：企業担当者アンケート集計：SPIS 全体的な効果について

質問項目Ⅳ. 全体的な効果について SPISを利用することで	評価点					Av / SD	
	1	2	3	4	—	Av	SD
⑨当事者に合わせた休憩の取り方、指示の仕方などについて考えるようになった。	10	9	2	0	0	1.62	0.67
⑩勤務場所が離れていても、見守りがスムーズに行えるようになった。	7	9	3	1	1	1.90	0.85
⑪障がい者の雇用管理への負担が減ったと感じる。	4	10	6	1	10	2.19	0.81

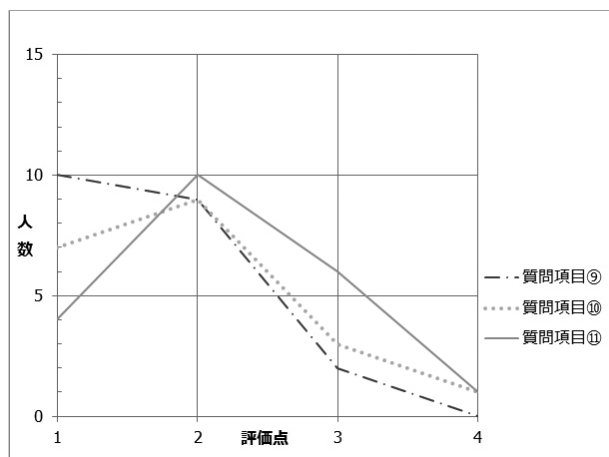


図5. 質問項目⑨-⑪の評価点分布

質問項目⑨⑩に関しては少し補足が必要です。この質問の意図する内容と職場環境が合致しないケースがあったのです。例えば、今回SPISをご利用いただいたモニター事業者の中には、同僚同士の立場で横の見守りとして当事者に関わった職場担当者もおられました。この場合、必ずしも職場の上長や管理者としての関わりではないため、質問⑨の「指示の仕方」について、お2人が「3.あ

まりあてはまらない」を選択されています。質問⑩「勤務場所が離れていても」も同様に、同じ現場で業務に従事しているご担当者が「3」または「4」の評価をされたケースもありました。これらを踏まえ、実質的には質問⑨⑩ともに図表に示された集計結果より高い評価であると理解しても良い様に思われ、この項目でもSPISは高い評価を頂いたと言えるでしょう。

最後に質問⑪「障がい者の雇用管理への負担が減ったと感じる」かです。特徴としては、評価点のistogramのピークが「2.ややあてはまる」にある事、そして全体の28.5% (6/21) もの方が「3.あまりあてはまらない」というやや低い評価をされている事があるでしょう。この結果はどの様に解釈されるべきでしょうか。平均点としては2.19の好評価でistogramのピークも2点にある。しかし30%弱の方はやや低めの評価をくださった。この回答結果は示唆に富んだ重要な意味を持つものになったと考えております。そこで以下のコラムでこの点に検討を加えたいと思います。

課題提起：SPISは精神障害者の雇用管理への負担を減らすのか？

SPISを利用することで「障がい者の雇用管理への負担が減ったと感じる」かどうかについては、質問⑪を見る限りやや辛口の集計結果になったと言えます。この方たちにとってSPISは、職場担当者から精神障害者の雇用を支えるツールとして有益ではなかったのでしょうか？この評価を解釈する一つの鍵は、アンケート用紙へのご記入時に補足的に行っていたヒアリングで得られたご意見などにあると考えています。

それを最も端的に表すと思われるのは、今回のモニター事業者のある就労継続支援A型事業所の施設長によるご意見です。それは、「支援において課題というものは常にあって、それはSPISを利用したからといって変わらない。SPISは支援を楽にするためのツールではないと考えているし、そもそも支援が楽になるとは思っていない」という趣旨のものでした。福祉系の就労形態の施設長であるからこそその視点であると言えるでしょう。同様のご意見は、JSNが大阪府下で実施しているSPISの効果検証事業で開催した研修会でも頂きました。「SPISを導入すれば精神障害者の職場サポートが楽になると思っていた。けれども実際は違った」という趣旨のご発言を、大阪府下の特例子会社のご担当者がされています。特例子会社でも先のA型事業所と同じ様な感想を持た

れたと言えるでしょう。これらのご意見はどう解釈すれば良いのでしょうか。SPISは何の助けにもならなかったのでしょうか？

我々はそうは考えていません。改めてその他の質問項目の集計結果を振り返ってみましょう。質問項目⑦の結果から感じられたのは、雇用する精神障害者の障害特性や課題は、SPISを利用する事で以前より明確になってきたという事だったのではなかったか。しかしその一方で、質問項目⑧「不調時にも適切に配慮が出来るようになったか」、質問項目⑨「当事者に合わせた休憩の取り方、指示の仕方などについて考えるようになったか」という事については、障害理解そのものと比べて評価のトーンやニュアンスが少し下がったという事ではなかったか。そして、何故この様なトーンダウンが発生するのかと考えた時に、我々はまさにここにこそ精神障害者の就労継続を支援するハードルや困難さがあるからなのではないかと考えるのです。

つまり、見えてきた課題は簡単に克服できるものなのだろうか？あるいは乗り越えるべきハードルが見えてきた時に、それは安易に放置できるのだろうか？という事です。SPISを利用する事で当事者の抱える就労継続上の課題が見えてきたからこそ、支援が楽にならないのではないかと逆の視点です。精神障害者の就労継続支援

それ自体はSPISの様な支援ツールを使っても決して楽になるものではないかもしれません。しかしこの事は支援の質を問う視点で評価するべきであろう、労多くして実りに結び付かない支援を行うのが良いのか、苦労が報われる支援につなげるのが良いのかという文脈で捉えられるべきであろう、と考えるのです。

アンケートの集計結果ではSPISは概ね好評価を頂きましたし、実際、現場でご担当者とやり取りする限り、SPISによる支援について感謝される事の方が多かった様に感じています。それでも雇用現場のご担当者は、精神障害者の就労継続支援は楽にならないと言われるのです。しかしそれは当たり前かものしれません。支援とは人と人が真っ直ぐに向き合う事なのですから。ですから、SPISを就労継続の課題の全てを解決する「魔法のツール」として期待すると、おそらく期待外れになってしまうでしょう。そうではなくて、我々はSPISというのは、就労を継続する上での当事者や雇用企業側の課題を明らかにしたり、コミュニティの力を借りて職場コミュニケーションを活性化させたりするツールなのだと考えています。そして、ツールを利用して課題を解決していくのは、SPISが生み出すコミュニティの輪に加わる、当事者、企業担当者、外部支援者それぞれの主体的な関わりなのだと考えています。

【支援機関アンケートの結果と解釈】

支援機関アンケートの集計結果を以下にまとめます。回答件数は3です。

本事業のSPISトライアルでは、就業・生活支援センターなど相談支援機関でもご利用いただきました。相談支援機関の担当者をさらにSPIS相談員がバックアップあるいはスーパーバイズ的に関わるという形です。本事業では、2支援機関3名のご担当者が5事業者5名の当事者に関わって下さいました。

但し、このアンケートの回答件数は3件とアンケート集計の母数としては少ないため、全体的傾向を計るといよりは今後のSPISの展開を考える上での参考事例と

して位置付けたいと考えております。それでも、これは非常に重要なトライアルだと考えています。今後SPISが広く普及する状況を想定すると、地域の支援機関の方が利用するパターンは必須となってくると考えるからです。集計結果は以下の表15.で示します。

なお、支援機関向けのアンケート用紙では、4点法による得点評価の他に自由記述欄を設け、支援者としてのご意見を頂ける様にしています。

表15：支援機関アンケート集計：選択回答項目

質問項目	評価点					
	1	2	3	4	—	
I「項目のチェックやコメント欄でのやりとりについて チェック項目の確認やコメント欄でのやりとりを通して	①離れていても当事者の状態が把握しやすかった	1	2	0	0	0
	②当事者の障がい特性への理解が深まった	1	2	0	0	0

表 15：支援機関アンケート集計：選択回答項目（続き）

質問項目		評価点				
		1	2	3	4	—
II 「グラフによる振り返り」について グラフによる振り返りを行うことで	③当事者の心身の波がつかみやすくなった	1	2	0	0	0
	(③で1、2を選んだ人について) ④不調の初期からの支援がしやすくなった	0	2	1	0	0
III 「当事者とのコミュニケーション」について SPISを利用することで	⑤当事者との信頼関係が深まった	0	3	0	0	0
IV 「企業担当者とのコミュニケーション」 について SPISを利用することで	⑥企業担当者と当事者についての情報共有 がしやすくなった	0	1	0	0	2
	⑦企業担当者との信頼関係が深まった	0	0	1	0	2
V 全体的な効果について SPISを利用することで	⑧タイミングに合った効果的な支援がしや すくなった	1	1	1	0	0
	⑨定着支援への負担が減ったと感じる	0	3	0	0	0

得点評価を概観すると、3項目で評価「3」がある他は概ね好評価ですが、「2」の評価割合が多く、少し控えめに評価された様子が窺えます。なお、今回のトライアルでは、雇用企業がSPISの輪の中に全く入らずに当事者と相談支援機関のみでやり取りを行い、それをSPIS相談員がサポートするという使い方をした事例が2ケースありました。質問IVに評価対象外が見られるのはその為です。また、元々の支援関係があった訳でなく、本事業

のSPISトライアルを通じて初めて当事者さんと雇用企業さんと関わり、それ以外での接点は殆ど無い事例も1例ありました。

このアンケートで数値データとして読み取れるのはこれ位です。情報が薄いため、自由コメント欄の記載内容を表にまとめ、支援機関担当者からみたSPISの評価を補足検討いたします。

表 16：支援機関アンケート集計：自由回答項目

問：SPIS導入前と導入後で当事者の変化したと感じる点（導入前からの就労ケース）

回答： ・自分の体調を客観視することができるようになった
・当事者ご本人がどんな所で体調をくずしたりするか等が分かったと言っていた
・少し波が落ち着いた様に感じる

問：SPISを使用するにあたってやりにく感じた点について

回答： ・本人の更新タイミングが分からず、サイトを見るタイミングを逃しがちだった
・企業さんが日常業務で関わる会社さんではないので、どれくらい入っていくかは迷う
・支援者が予め知っている事を再度伝える事があった時に少しやりにくさを感じた

問：その他、SPISについての感想・意見

回答： ・当事者が項目を変えて続けたいと言っているのは良かった
・その人のリズムの様なものは把握しやすく、どこでも見られるのはありがたい

支援機関の担当者からSPISに頂いたプラス評価の内容は、当事者や企業担当者から評価いただいている内容と同様です。当事者が自身の体調を客観視しコントロールしやすくなったという事であり、当事者の方から評価項目の設定に積極的にコミットしてくるケースもあったという事です。評価項目のグラフ化による「見える化」やアクセスビリティも、前節で紹介したSPISのメリット

通りのご意見です。

一方で、支援機関固有の課題も浮かび上がってきます。それは、支援機関と雇用現場の距離とでも言うものに集約されてくるのではないのでしょうか。「本人の更新タイミングが分からない」というのも、直接的な対面による支援ではないため、ご本人の雇用現場や生活サイクルがリアルタイムでは分からないという事だと思われます。但し、

この事は外部支援者として本事業に関わった相談員も条件は同じです。SPISへのアクセスは何も当事者、雇用企業、支援者の三者がリアルタイムで同期する必要はありません。翌日ないしは翌々日には状況を把握している状況が継続できれば、三者のコミュニティは十分に成立します。

その上でさらに課題を付け加えるなら、このご回答を頂いた就業・生活支援センターの職員さんからは、多忙を極めるセンターの業務の中に新たにどうSPISを組み込んでいくか、さらに負担がかかってしまうのではないかと不安感や負担感をお話し下さいました。この問題はSPISを使う事への「慣れ」によって緩和されてくる部分も多分にあると思われそうですが、それでもこのご意見は、支援機関の現場の声として真摯に受け止めるべきでしょう。SPISが今後広く利用されているためには、就労支

援機関や就業・生活支援センターの職員が、SPISを日常業務の中に取り込んで使いこなせる様になる事が必須であろうからです。

それよりも、「企業さんが日常業務で関わる会社さんではないので、どれくらい入っていくかは迷う」というご意見は、支援機関と雇用現場の距離という意味で貴重な示唆を与えてくれます。このケースでは、支援機関と当事者さんは元々の支援関係として契約で結ばれていた訳ではありません。本事業への協力として、本事業での関わりにおいてのみ当事者さんと関わったケースです。このご意見から見えてくるのは、単にシステムの操作や運用面の習熟の枠内には留まらない、雇用企業と支援者の関係づくりに直結する問題と言えるでしょう。このケースの転帰は後述します。

4. まとめと今後の展開について

まとめ

本稿では、はじめに当会の紹介からSPISのシステム概要と本事業の実施概要についてご説明いたしました。そして、本事業でSPISをモニター利用いただいた当事者、企業担当者、支援機関を対象に行ったアンケート調査の集計結果の紹介と、それを踏まえたSPISの効果についての考察を加えてきました。

端的に申せば、我々は精神障害者の就労継続に対するSPISの効果を確信しております。それは、官能評価的ではあるけれど、利用者アンケートの結果が雄弁に語ってくれていると考えております。そして、アンケートの集計結果からいくつかの重要なポイントが見えてきているとも考えています。

まず当事者にとって、企業の担当者や外部支援者からの「見守ってくれているという安心感」が、就労を継続させる何より大きな力になっていそうだという事です。それから、精神障害者を雇用する企業の担当者にとって、専門家による外部サポートが現場で当事者を支える一助になっているであろう事も読み取れました。これは障害理解に対しても具体的な職場での関わりに対しても当てはまると思われますが、アンケートの評価点とヒアリングの内容を合わせて解釈すると、どうもそこには、外部支援者から直接得られる学びと、外部支援者が当事者を支援する様子から間接的に得られる学びの2つの系

統がありそうでした。

そしてSPISというプラットフォームは、上記2点を実現するコミュニティの場を十分提供するという事も見えてきました（補足として、我々はSPISによるネット・コミュニケーションとリアルな対面コミュニケーションを組み合わせて初めて、両者の利点弱点が相互補完されると考えています）。最後にもう1つ重要な点は、SPISを導入してコミュニティの場が整ったからと言って、それだけで決して精神障害者の継続雇用の支援自体が楽になる訳ではないだろうという事です。SPISが提供するものは、あくまでも支援のプラットフォーム、当事者、雇用企業、外部支援者の三者コミュニティのプラットフォームだけです。これを有効に活用できるかどうかは利用する人間側の主体性にあるという事です。

退職事例についても触れておく必要があるでしょう。本事業でSPISをご利用いただいた19社41名の内、退職事例は3例ありました。1例は通勤圏外への転居に伴う退職、1例はご本人がステップアップを希望された転職による退職でした。つまりこれらは決してネガティブな理由による退職ではありません。特に転居退職の方からは、利用者アンケートの回収時に「SPISがあったからこれだけ働けたと思う」「所属企業が変わってもSPISを続けたいので、役所の担当者をお願いする」とコメント頂いています。

そして、残るもう1例にも背景事情があります。この事例は中小企業に務める発達障害の方だったのですが、モニター期間中に社長が急逝されるという職場環境の巨大な変化があったのです。さらに、前項で触れた、元々の支援関係は無く本事業を通じてのみ支援機関が入ったという企業こそ、この事例でした。昨秋、外部相談員も同席する定期面談のスケジュールを調整しようとしていた矢先、社長急逝の報に触れ、訪問を先延ばしにしました。そして年が明けてから、SPISの利用者アンケートだけをお願いしようとメールにて連絡したところ、そこでご本人の退職が明らかになったという経緯です。あまりに巨大な職場環境の変化。この事例からSPISの有効性を評価するには無理がありますが、それでも、SPISというツールがありさえすれば、ただ自動的に障害者の雇用を支えられる訳では無い。企業と支援者・支援機関の連携密度の重要性について深く考えさせられる事例です。

「皆様には甚大なご配慮頂いておりましたが、私共の力不足でご期待に応えられず申し訳ありません。担当が私に変わってからも週1度ペースでしかチェックできていなかったのも、もっと活用出来れば良かったと思います。これまでKをご心配頂き、ありがとうございます」という、ご担当者の無念さが伝わってくるメールに、我々も力不足を感じざるを得ませんでした。

しかし、全般を通して見れば、それぞれに特殊事情のある先の3ケースを除いて41名中38名の精神障害者が継続して就業生活を送られているという事になります。勿論、より長期の動向を見守っていく必要はありますが、就職後1年の離職率が56%という、2014年の障害者職業総合センターによる調査の結果を鑑みれば、驚くべき数字と言えるのではないのでしょうか。我々がSPISの効果を確認する実績の根拠であるとも言えます。

今後の展開について

当会とJSNがこの3年間でやってきた普及活動で、我々はSPISの有効性は経験的・官能的には十分証明されたと考えております。但しそれは、もう少しエビデンスとしても示していく必要があるであろうとも認識しております。その為には、より広い事例の集積が必要ともなるでしょう。

また、SPISが精神障害者の就労継続を支えるシステムとして広く普及するためには、いくつかの条件があります。最重要条件は外部相談員の確保と育成です。外部相談員の存在こそSPISのシステム概念の中核を為す

からです。SPISではまず当事者が自身のコンディションを示す評価項目を設定します。この際、ご本人の課題を映し出しつつ日々の日報作成に負担にならない数の項目を選択するには、やはり導入時の適切なインストラクションが必要でしょう。これには一定の支援スキルを要します。もちろん、SPISでは状況に応じて評価項目を途中変更する事も容易に可能ですが、その際にも、いつ、どの項目を修正するかについて適切なインストラクションが必要でしょう。それより外部相談員には、当事者の自己評価得点の推移や自由記載コメントから状況を読み取るスキルと、それを踏まえた応答をするスキルが備わっていないければなりません。それ無しにSPISは成り立ちません。そして企業担当者のサポートも重要な支援です。当会はJSNとも協力しながら、SPISを使いこなせる支援者の育成する活動の実施を検討しています。

それから、当会では昨年度より公益財団法人JKAによる補助事業としてSPISの普及を図って参りました。しかし補助に依存した活動だけでは普及範囲に限界があります。やはり今後は、実質的な活動費用と相談員の人件費を賄えるだけの収益事業としての展開が望まれます。その際、精神障害者を雇用する企業や支援機関がSPISを導入するに当たって、理想的には何らかの行政予算的な措置を以て財源負担が少なくなる様になれば言う事はありません。その様な状況を実現させるためにも、本節の始めにも触れたエビデンスの蓄積が説得力を持った材料となるでしょう。SPISを精神障害者の継続雇用支援ツールとして大きく飛躍させるために、我々の活動は今そこに集約していくべきなのであると考えております。

SPISは開発から4年目、JSNの普及活動が3年目、当会の普及活動でも2年目とまだ新しいシステムです。まだまだ多くの方たちのご協力を頂きながら普及を図りつつ知見を集積していく必要があります。平成30年の精神障害者の雇用義務化を控え、我々はこのSPISが働く精神障害者の福音となる事を願って、このSPISの普及活動に精進して参ります。今後も皆さまからのご指導を賜ります様、よろしくお願い申し上げます。

有限会社 奥進システム 代表取締役
奥脇 学

会社概要

～積極的に障害者を雇用する小さなシステム会社～

これから「SPIS」というシステムについてご紹介したいと思います（スライド2）。「エスピス」と読んで下さい。元々は2012年に弊社で働く精神障害を持つ社員の定着支援のために作ったシステムです。

弊社は大阪市中央区にあるシステム開発の会社です（スライド3）。主に中小企業向けの業務管理システムを手がけており、発注管理システムや在庫管理システムを開発しております。これらが売上の約85%を占めますが、残りはホームページの制作や色々な事業協力などで成り立っている会社です。最近ではホームページも行っています。社員数は9名、その内7名が障害者です。重度の身体障害者が3名と、精神障害者の方で手帳の等級が2級の方ばかり4名です。この4名が社内でSPISを使用して定着支援をしているという事になります。

SPISについては専用のホームページ（<http://www.spis.jp/>）を作成しています。SPISについてはこれまでに色々な事業に協力させて頂いているので、それを「これまでの実績」のページにまとめて掲載させて頂きました。そして、事業協力でSPISを使って頂いた方の声は「利用者の声」のページに掲載しています。それから、「開発ストーリー」というページで、僕がなぜこのシステムを開発したのかという思いを紹介させて頂きました。

SPISの開発への想い

「開発ストーリー」の内容を簡単に説明します（スライド4）。2012年の事になりますので、今から4-5年前でしょうか。僕は精神障害者の方を雇用し始めて6年く

らい経つのですが、その中で、精神障害者を雇用して定着させるためにはどうすれば良いのだろうか？といったセミナーに積極的に参加していました。でも、企業さんからよく聞かれるのは「精神障害者の定着は難しい」「3年働ければ御の字だ」という話です。しかしそんな中でも、自分たちの大先輩として先駆的に精神障害者を雇用されていた企業さんは「精神障害の方でも10年、20年と働けるよ」と言われていました。それがどの様に対応されているかと言えば、日々の顔色を見たり、体調を気にして仕事量を変えたり、あるいは相談に乗ったりするという事で、そういうきめ細やかな対応をすると長く働き続けられるという事でした。

弊社が精神障害者の社員を雇用したのは、「大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）」という支援機関を通してなのですが、入社して1～2年はJSNと協力して定着支援を行っていました。弊社には「業務日報」というものがあるのですが、その中で、日々の体調の中で気になる事項をピックアップして毎日書いてもらう取り組みを行っていました。そしてそれを見ている内に、僕たちも「この子は今、調子が良いんだな。もしくは、悪いんだな」という事が分かる様になってきました。

僕は営業も兼ねているので会社には半分以上いないんです。でも、この業務日報をWeb上で閲覧できるシステムを作っていたので、自宅に帰っても社員の調子を見る事が出来ました。これは便利だなと感じていて、これをどこかで役立てる事は出来ないか？と考える様になりました。うちが業務日報でやっている仕組みを切り出してシステムを作って、それを他の会社さんでも使ってもらえる事が出来れば、同じように定着支援の1つの形が出来るのではないかと。これがSPISを作ったきっかけです。

先ほど厚生労働省の方の特別講演でもあった通り、精

神障害者の雇用はこれからどんどん増えていく勢いです。雇用の現場というのも本当に広がっていくでしょう。就労形態も多様化するであろう現状の中で、社員の顔をきめ細かく見る事ができない現場も沢山出てくると思

ます。そんな多様化する現状の中で、一つのコミュニケーションツールとして使ってもらえたら良いなと考えたのがSPISです。

SPISホームページ

SPIS Supporting People to Improve Stability 06-6944-3658

HOME ご利用について システムを体験 これまでの実績 利用者の声 開発ストーリー よくある質問 お問い合わせ

SPISはカスタマイズできる日報システムです。
自分の特性に合わせて項目を決め、自分の毎日をモニタリングします。

worker
SPIS
office mates
support person

■ イベント情報

2016年03月							次へく表示>>
日	月	火	水	木	金	土	
06	07	08	09	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

イベント

[01/23] 精神障害者の継続雇用支援 最新実例報告会 東京会場
[01/16] 精神障害者の継続雇用支援 最新実例報告会 大阪会場

誌上デモンストレーション ～SPISの基本的な操作～

このSPISが目的としている事をスライド5に示しました。その1行目に「自分の状態を毎日記録し、それをグラフ化するシステムです」と書いています。先ほどのSPISホームページから実際にシステムを体験して頂くことができますので、ここから先は実際の画面でデモンストレーションをさせていただきます。皆さんがインターネットにつながっている端末であれば、どこからでも体験できる画面で説明させていただきます。

(以下、講演時に行ったプロジェクター投影によるSPISの実操作デモンストレーションの内容を、誌上デモンストレーションとして再構成して掲載いたします)

1. 当事者画面へのログイン

SPISのホームページ (<http://www.spis.jp/index.php>) から、「システムを体験」のタブをクリックしていただくと、システムデモのページが表示されます。
(<http://www.spis.jp/demo.html>)

この画面で「当事者ログイン画面」のところにある「ログイン画面はこちら」をクリックすると、ログイン画面(図1)が表示されます。

ここで表示されている「お知らせ」というのは、SPISについて色々頂いた要望を取り入れて加えた新機能などが掲載されています。最近では個人の服薬状況を閲覧できるように対応してもらいましたので、その事が表示されています。

2. 日報入力画面と出欠状況の入力

デモンストレーション用のIDとパスワードを入力し、ログインボタンを押すと、当事者社員（デモンストレーション用）の入力画面（図2）が表示されます。まず、これまでに入力した画面が一覧で表示されています。

3. 日報の新規入力 ～ 基本情報の入力 ～

そして、緑色の「新規作成」のボタンを押すと、日報を新たに入力することができます（図3a）。ここではまず、カレンダーで入力日の日付を選び、出席したか欠席したかを選択します。

次に服薬状況を入力します。先ほど触れた通り、これは今年度から新たに追加した機能です。この機能では、その方が飲んでる薬を事前に登録して表示させる事が出来ます。服薬情報の欄にある黄色の i アイコンをクリックすると登録内容を見る事が出来ますが（図3b）、このデモ事例では、昼と夕に薬を飲む様に登録されていて、それに加えて頓服が一つ出ている形になっています。ですからこの人は「前夜」と「昼」をクリックするのが普段通りの服薬という事になります。そして、ちょっと調子悪くて頓服を飲んだ時は「頓服」をクリックしてもらいます。頓服薬の場合は服薬量も入力できる様になっています。これで薬をどのくらい飲んだかが分かる様になっています。

弊社の社員は在宅勤務もやっていたりするのですが、実は最近、在宅勤務時には頓服を飲まなくて出勤時は

頓服を飲んでるという事がこの機能で分かりました。また逆に、在宅時でも頓服を飲んでいれば調子が悪いのだなあという事も分かってくる様になりました。

そして服薬欄の下には就寝時間と起床時間を入力する欄もあって、そこで睡眠時間も分かる様になっています。

4. 4段階の自己評価項目と自由記載コメント

これは、SPISの日報で最も基本となる入力項目です（図3a）。先ほどの「出欠」「服薬」「就寝～起床時間」の欄の下には、各自が設定した項目を4段階で評価するチェックリストが並びます。たとえば「常に幻聴が聞こえている」という項目を作った方であれば、幻聴が気になって仕事が手に付かないという際には「1」を、反対に幻聴は聞こえてはいても気にならない時は「4」をチェックします。

SPISの説明をしていると自己評価項目の数についてよく訊かれるのですが、これを4段階にしたのには実は意味があります。まず、真ん中を作らないという事。このシステムでは調子の波を見ることに意義があるため、「良い方か悪い方か」どちらかを選択するように工夫しています。2段階では少なすぎるし、6段階以上に設定するとチェックする時に負担になるという事で、4段階が適切であろうと判断しています。今後、皆さんの意見を聞いて変えていく事があるかもしれませんが、今のところはこんな形です。

図1：ログイン画面



図2：日報入力画面



図3a：新規日報入力画面（上部）



図3b：服薬情報確認画面



そして、これがSPISで最大の特徴なのですが、この評価項目は各人が自由に設定することができる様になっています。デモ画面では「幻聴」や「知覚過敏」や「しんどさ」などが、この人の調子の見る上で気になる項目として設定されています。それを見ることで僕たちもその人の状況が把握できるという事が一番重要ではないかと考えています。ですので、ここは他の人では違う項目になっていたりします。

そして、これも重要な機能の一つですが、評価項目を一通り付けた後に、「意見・感想」を書ける欄を用意しています（図3c 下の方）。フリーワードのテキストで文字数の制限は無く、何字でも書けるようになっています。

5. グラフ集計で調子の波を確認

この様にして日報の評価項目がデータとして蓄積されると、その統計データはグラフ表示させる事が出来ます。「統計・資料」タグの「統計分析」をクリックして表示された画面でカレンダー集計期間を設定して、緑色の「当事者評価グラフ」のボタンをクリックします（図4a）。

グラフは2種類の表示が用意されています。一つは上段にある棒グラフ。デモ画面では「生活面」「社会面」「作業面」「その他」で分類表示されています。これは、日報の評価項目を設定する時に予めこの様なカテゴリー分

類をしておき、それぞれの集計結果を表示させたものです。そして、このグラフの棒の部分をクリックすると、そのカテゴリーの詳細項目が展開表示されて、詳細項目の期間平均値が出てくる様になっています。ただ、皆さんこの機能には気づいていないのか、あまり使って下さっていない様です。

もう1つのグラフは、評価項目の日々の得点推移を時系列の折れ線グラフで表示させたものです。

日報に入力した評価項目の蓄積がこの様な形で一目瞭然と分かりますので、これはSPISを利用する上での中核機能の一つになります。そしてさらに、評価スコアが低くて調子が悪かったと思われる日のところにカーソルを持っていくと、その日の本人のコメントがポップアップで表示され、コメント内容を確認することが出来ます（図4b）。振り返りの際などには便利な機能です。

6. その他の機能

その他の機能として「振り返り」の機能もあります（図5）。週1回や月1回など定期的に振り返りを実施した時には、企業の担当者や支援者が後述の担当者画面で振り返りの内容を入力すれば、当事者画面でも閲覧が可能ですので、過去の振り返りの履歴を確認できます。

それから、先ほどの服薬管理については、「マスタ管理」

図3c：新規日報入力画面（下部）

評価項目	分類	1	2	3	4
生活面	幻聴				
生活面	知覚過敏				
生活面	しんどさ				
生活面	オンラインの気分転換がうまくできなかった				
社会面	愚考などが隠蔽されてうまく反応できない				
社会面	関係上コミュニケーションが取れない				
作業面	作業は集中して取り組めた				
作業面	次の日に疲れを残さない工夫ができた				
作業面	作業進捗に満足できなかった				

意見・感想

戻る 登録

図4a：当事者評価グラフ

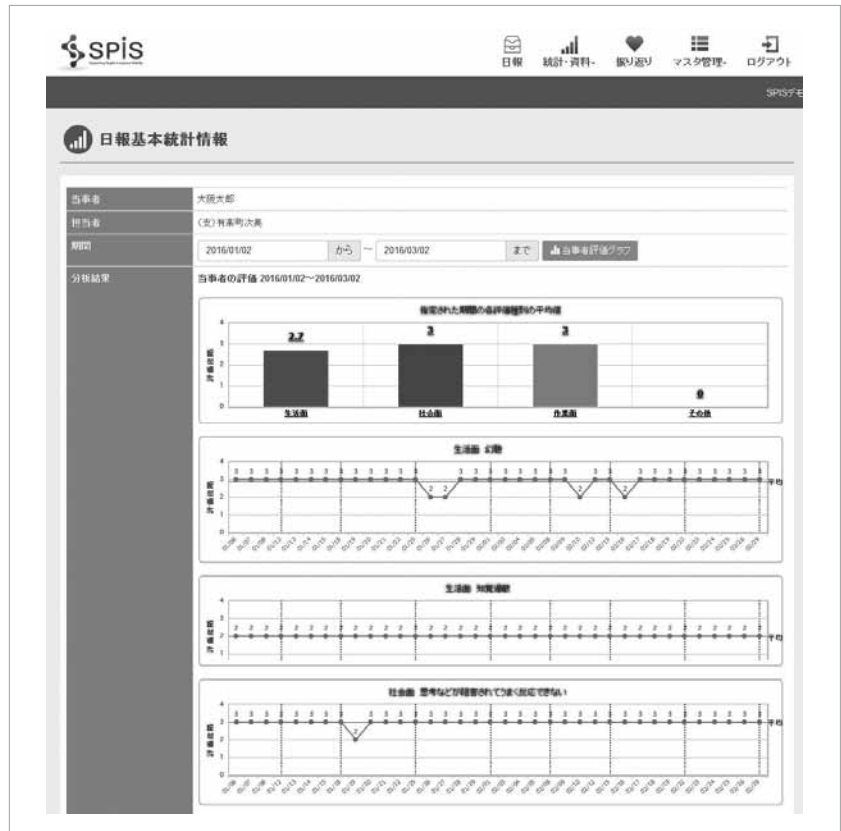


図4b：当事者評価グラフ
コメントポップアップ

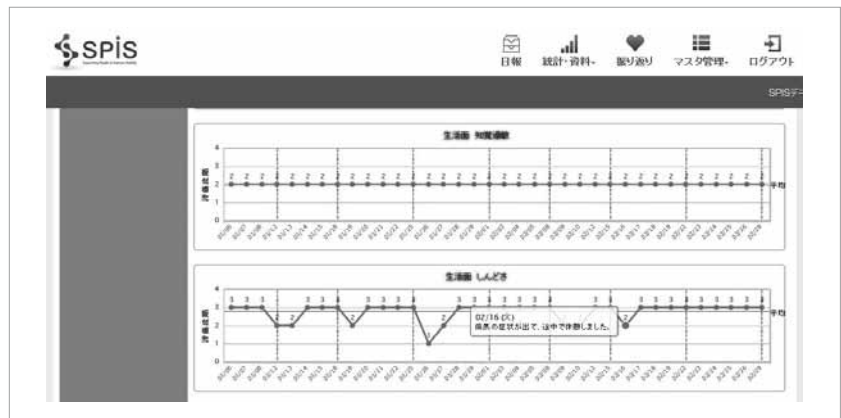


図5：振り返り一覧画面

作成日	部署	当事者	タイトル	編集	削除
2014/04/09	総務部	大隈太郎	年度初めアセスメント	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2014/04/08	総務部	大隈太郎	年度初めアセスメント	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

「服薬情報管理」から管理画面（図6a）に入っていきます。薬を登録するには、緑色の「新規作成」ボタンをクリックして登録画面を表示させます（図6b）。服薬時間はプルダウンから選択します。お薬の名前は「薬剤名」にカーソルを合わせて薬剤名を入力していくと、候補のお薬が一覧表示されます。例えば「デ」と入力すると、「デ」の文字が入った薬剤がプルダウンメニューに表示されますので（図6c）、そこで例えば「デパス」など対象薬剤を選択することができます（「デパ」と打てば、更に候補が絞られる）。そして、登録された薬剤は一覧表示されますし、一覧の薬剤名をクリックするとその薬剤の詳細情報が別ウインドウに表示されます。

最後にもう1つ、今年度からの大きな変化としては、スマートフォン対応の画面をスタートさせました。通勤時間等を使って入力や閲覧をしている方もおられます。ここまでが当事者向け画面の説明です。

7. 企業担当者／支援担当者の画面

担当者・支援者向けの画面（図7）も基本的には当事者画面と変わりません。一番大きく違うのは、本人の意見・感想を見て、それに返すコメントを書くことができる事です。企業担当者が本人である当事者社員に向けて書くコメント欄と、外部支援者が本人に向けて書くコメント欄の2つがあります。いずれの欄のコメントも、本人へのメッセージとして当事者画面から閲覧できる様になり

ます。

さらに、企業担当者が自身のメモとして残すコメント欄と、外部支援者から企業担当者へのコメント欄もあり、これらの欄は当事者画面では表示されません。つまりこの欄は専門家の外部支援者が企業担当者を支援する場所だとお考えください。これら企業の担当者や外部の支援者が入力するコメント欄は、当事者が入力する意見・感想欄の下の方に配置されています。

まとめ

以上、誌上デモンストレーションとしてSPISの取扱い説明をさせて頂きました。ご説明したSPISのやりとりを通じて予想できる効果としては（スライド6）、一つ目に職場で本人を支援する人が本人の状態を把握するきっかけになるという事です。僕もSPISを開発以来3～4年使用していますが、本人の書き方やチェックリストの付け方にはやはり癖があるので、その人の状態と調子が悪くなる前兆が分かってくるようになってきました。二つ目に、当事者も自身の振り返りを毎日する様になるので自己理解が深まるという事。そして最後に、当事者、会社、支援機関などとのネットワークが構築できるという点です。SPISというシステムは、こうしたコミュニケーションを促進させるツールとして、当事者の状態を見ながら適切な配慮をして就労継続につなげることを目的として開発させて頂きました。

図6a：服薬管理画面



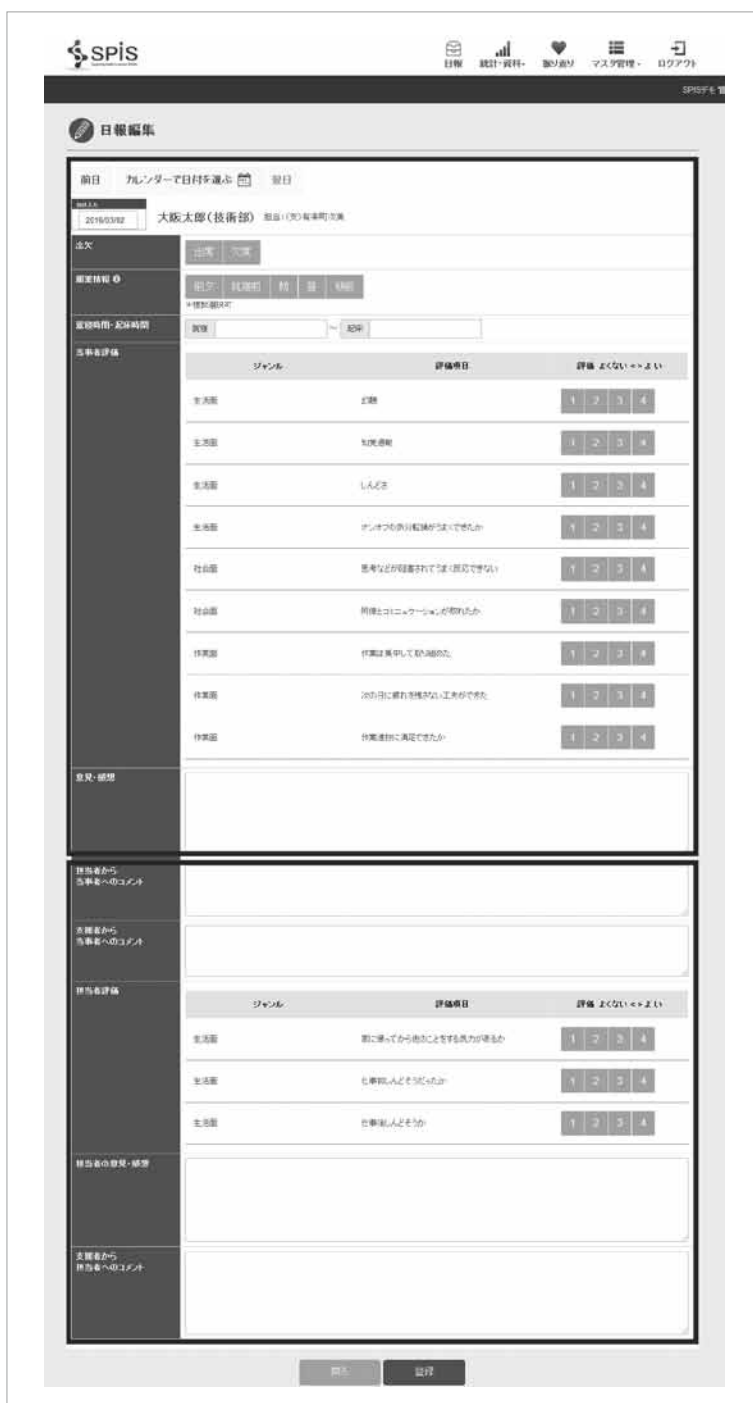
図6b：服薬情報編集画面



図6c:服薬情報編集画面(自動入力)



図7:支援者用日報編集画面



当事者入力画面と共通の表示 →

企業担当者 / 支援担当者からのみの →
入力項目

精神障がい者の就労定着を 支援する「SPIS」

Supporting People to Improve Stability

有限会社奥進システム

01

「SPIS」というシステムをご紹介します

- 「エスピス」と読んでください。
- 「SPIS」は精神障がいや発達障がいの方、お休みから復職した方などの職場での状態を把握しやすくし、声かけなどのコミュニケーションを促進するツールです。
- 2012年7月に提供を開始しました。
- 精神障がいのある社員の職場定着支援のために開発しました。
- NPO法人大阪精神障害者雇用支援ネットワーク(JSN)の協力をいただきました。

02

奥進システムが開発しました

- 大阪市中央区にあるシステム開発会社です。
- 最寄駅は谷町四丁目です。
- 2000年2月に設立しました。
- 主に中小企業さんの業務管理システムを開発しています。
- 重度障害者多数雇用事業所です
(社員9名、うち7名が障がい者で、3名は精神障がい)

03

動機 - 精神障がい者の長期雇用の実現

- 精神障がい者の職場定着は難しい、もしくは長期雇用は無理だと他の障がい者雇用企業からよく聞きます。
- 例えば、突然調子を崩して突然休んだり、今までできていたことができなくなったりし、理由がよくわからない場合が多く、対応しにくいと言われます。
- 奥進システムでは、JSNから助言を頂いた業務日報の定着支援部分を取り出したSPISを 運用し精神障がい者の長期雇用を実現しており、SPISを他の企業に使ってもらえば同じように、精神障がい者の長期雇用が実現するかもしれないと考えました。

04

内容 - 「SPIS」って、どんなもの？

- 自分の状態を毎日記録し、それをグラフ化するシステムです。
- 状態の項目が、個々人で自由に設定できます。
→どんなことを観察すればいいのかわ、特性に合わせて、評価項目として用意することができます。
- 蓄積された日報データを分析することで、その人の調子が上下する傾向をつかむ手立てになります。

05

予想される効果

- 支援する人(同僚、上司など)が、当事者の状態を把握するきっかけになる。
- 当事者の自己理解が深まる。
- 今課題になっている、当事者、会社、医療福祉の連携をSPISをコミュニケーション媒体として利用する事で状態が安定する。

06

事業協力しています

- 平成25年度 独立行政法人 福祉医療機構 福祉医療機(WAM)
「精神障害者の就労継続支援 健康評価システム事業」
受託団体: NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN)
- 平成26・27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」
受託団体: NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN)
- 平成26・27年度 公益法人JKA 補助事業 RING!RING!プロジェクト
「精神障害者の就労啓発事業」
受託団体: 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

07

ご利用について

- 企業でのご利用について
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
事業に参加協力をお願いする場合がございます。
- 個人でのご利用について
特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構(コンボ)
賛助会員になっていただき、サイト内でSPISのご利用登録を行うことで、ご利用が可能になります。

08



株式会社キューピーあい

三好 大輔

大阪と東京の2会場で開催した本事業の事業報告会では、「働く私のリカバリーとSPISを利用して」と題して、SPISを実際に利用された精神障害を持って働く当事者に、発症から就労に至るまでの経緯や現在の職務内容といった自己紹介とともに、ユーザーボイスとして実際にSPISを利用しての感想や課題点などを語って頂きました。本章では、東京会場でのご発表をベースに大阪会場でのご発表内容も盛り込んで、誌上再現として編集させて頂きました。

皆さん、こんにちは。私は株式会社キューピーあいの三好と申します。

ここまでのパートでは就労支援の施策やSPISの紹介といったお話が前半あったかと思いますが、私の方からは「働く私のリカバリーとSPISを利用して」と題しまして、今回SPISを利用して感じた事をお話しさせて頂きます。お話する内容は7つの内容になっております（スライド2）。時間が25分の枠となっておりますので、始めの4番目ぐらいまでで私自身の紹介と会社の紹介、どんなお仕事をしているかというところは、軽くサラッと触れる程度でお話させて頂きたいと思っております。その後のSPISについてのお話、5番目から7番目ですね。そこをちょっと時間多めにしてみたいと思います。

会社の概要

では、会社概要からご説明させて頂きます（スライド3）。社名は「株式会社キューピーあい」です。マヨネーズ、ドレッシングでおなじみのキューピー株式会社の特例子会社となっております。設立が2003年6月20日、今年では2016年ですので13年目の会社です。従業員はここ2-3年で急激に増えて100名を超えて、現在108名となっております。この中に内訳がございます。障害者が59名おりまして、知的障害の方26名、精神障害の方16名となります。この中には発達障害の方も多数含まれております。

弊社の事業内容になります（スライド4）。弊社は非常に職種が豊富というところが特徴になっております。キューピーの関連会社ですので、ポップ、ダイレクトメールといった販促物の印刷業務ですね。サンプルセットなどの封入発送作業や、グループ内の名刺作成、ホームページの製作。それから契約書管理、伝票照合の業務、食堂、売店の経営。そしてキューピーの関連会社が入っている建物の管内物流や清掃業務。変わったところでは農業のお仕事もございます。一般の市場には出ていないのですが、社内売りという形で着々と進めております。事業所は京王線沿いに揃っております。本社は町田市の多摩境にございます。多摩ニュータウンのはずれになります。それから3つの事業所、府中市の中河原事務所、それから調布市の仙川事務所、それから、つい先日、今年1月に渋谷事務所が開設されました。合計4つの事務所がある形になっております。

発症から就労するまでと現在の業務

ここから私の話になります。発症から就労に辿り着くまでの経緯をざっとここに書かせて頂きました（スライド5）。発症は1999年、高校2年の時です。思春期の多感な時期だったと思いますが、その頃に発症しています。初診は鬱と言われていますが、なにかに押し潰されるんじゃないか？といった根拠のない漠然とした不安、恐怖ですね。そういったものが発作的に襲ってくる様になりま

した。発作が治まった後も、弱くそれが続いていたものでして、とても学校に通えないという状況になってしまいました。それで精神科を受診。内容をいま振り返っても統合失調症だったのかなという事がありまして、こちらでは取返して統合失調症と書かせて頂いています。

それで病気療養が2年間ぐらい、そのうち医者から福祉作業所へ行ってみないかという様に言われまして、旧授産施設ですね、今のB型事業所になっている施設に入所して、公園清掃のお仕事をしていました。最初は週2日2時間という非常に簡単なところから徐々に時間を増やしていきまして、この当時はまだ日雇い派遣というものの規制がすごく緩かった時代でありましたので、週2日の派遣アルバイトに登録しまして、時間をどんどん増やしていった形になります。最後に就労支援センターさんの後押しがありまして、キューピーあいに入社という形になります。現在は、ほぼ寛解という状態ですが、あまり無理は出来ませんよ、というところですよ。就職しましたのが2009年5月、中途採用です。発症から就職するまで丸10年かかったという事になります。そして現在、入社7年目になりまして、こちらにある様に入社時から現在まで総務を担当しています。

キューピーあいでの業務内容について2つ書いてあります(スライド6)。実はつい最近異動になりまして、1月18日・・・先週より総務から別のところへ異動になっています。その異動のさなか、バタバタしている中で資料を準備していましたので、若干まとまりが無いかもしれませんが、そこはなんとか喋りでカバーしたいと思っております。

これまで総務をやっていたのですが、「受託事業チーム 画像処理」という発送関連の方に業務が移っています。ただ、ここでお話する内容につきましては、前の労務総務チームにいた時の内容になります。まだ新しい部署に1週間しか居ませんので、あまり良く解っていないという事とSPISやっていた期間、まだ労務総務の方が長かったですので、ここでは労務総務チームという事でお話させて頂きたいと思っております。

では、現在・・・現在と言うよりは1つ前の業務内容ですね。まず一般的な事務庶務、総務と言えば大体こんなお仕事かなというものがメイン業務です。消耗品・備品の管理、お客様の対応、会社イベントの進行だとか、災害時の対応なども行っています。それから副業という事で、同じ関連会社さんの郵便物の発送、または受け取って配達するという作業を行っています。

それから会社見学の受入を行っています(スライド7)。

お金を取っていませんので社会貢献事業という形になります。年間500～600名ほどの推移になっておりました。2015年度は最高記録になりまして700名超えとなりました。全て私に対応した訳ではないのですが、半分くらいは私が担当いたしました。こちらは実際に就労を目指していらっしゃる当事者の方、就労をサポートしている職員の方、それから特別支援学校の先生の方などがいらっしゃっております。それから、「データ入力業務」というのは、他の部署で溢れた物が時々出てきますので、そういった業務も時々行っていました。

「今、大変な事」についてです(スライド8)。私の課題としては、忙しいかどうかというところが、とにかくポイントになってきます。忙しくなってくると調子が悪くなってきます。1年くらい前に、総務のお仕事に加えて社内のIT関連の業務も行っていました。二足のワラジでずっと歩き続けたところもありまして、(スライド8に)「忙しさグラフ」とありますね。こちらで警戒の赤というのがずっと続いていたのかなあという印象があります。ただ、業務分担の見直しや部署内の増員などがありまして、やっと安全圏内に降りてきたのかなあという印象があります。ただ時々、業務が非常に集中してくる事がありますので、ちょっと危ないよという時もあったりします。

良い状態ですと(業務が)程良く下りてきて他の人に振り分けたり出来るんですけど、危険な状態、忙しい時はトラブルがどんどん次から次へと起きてきます。仕事が降ってきて断れない状況、人もいない、という事もあったりします。そうなりますと無理がたたって体を壊してしまう事もあります。3-4か月に1回程度でしょうか、そんなに長くは休まないのですが、突然1日から3日ぐらいお休みを取る事があります。急に休むと、部署の方に非常に迷惑がかかってしまいますので、私はあらかじめ忙しさをセーブするというのがポイントになってくるのかなと自分でも思っております。

SPISを利用する経緯と実際の感想

ここから、SPISをやってみようかと思った理由、SPISのお話に入っていきたいと思えます(スライド9)。最初にSPISを聞きましてのが、去年2015年の3月、医療従事者向けあるいは支援センターさん、企業さん向けの当事者の体験談という事をお話させて頂いた機会がございました。その中で、この後お話をされます宇田さんにSPISのお話を伺いました。そこで私は直感でこれは良いなと感じました。そう感じて実際にやってみようと思っ

た理由がこちらのスライドに書いた通りとなっております。

まず、私は今ここでこうやって話しておりますけれども、本当は話すより書く事の方が自分の状況を説明しやすいなと感じています。病院で上手く喋れないんだったら、一回紙に書いてそれを読んでみてという事もあるかと思えます。私は多分そちらのタイプかなと思います。落ち着いて頭の中で整理してまた自分で振り返る事が出来るところが凄く大きいな、とやっていたと思いました。

それから2番のところも大きいですね。支援がかなり少なかったというところがございませう。元々支援がほぼ必要ないレベルと見られておりました。特にこれと言って問題もなく安定して続けておりましたので、却って面談とかも少なくなってしまったという現状があります。また、大きな問題があまり発生しなかった事もありまして、私自身がどこに何をどう相談してよいか解らないというところもありました。ただ実際には、働き過ぎて調子を崩す事が多々あったという事があります。そこは、もしかしたらこのSPISで事前に気づいて防げるかもしれない、あるいは気づきが出るかもしれないという事があります。

3番目は私個人の考え方です。私は就職するまで非常に苦労しました。今も当事者の方は苦労しているかと思えます。より支援体制が広がって欲しいなと感じています。その中で、新しい支援システムをちょっと覗いてみたいなというところがあったので、やってみようかなと思えました。

それではここから、実際にSPISをやってみて変わった事、気付いた事、思った事について挙げさせて頂きます（スライド10）。私は評価項目を「朝から疲れを感じていたか」「一日が充実していたか」「不安・緊張を感じたか」という様に決めました。体調管理のところは多分出来ていると思えますので、それよりはむしろ業務内容ですね。業務をやっている、それが充実できているかどうか満足できているかどうか、あるいは忙しくなっていないかどうかといったところがチェックできる様な評価項目にしてあります。

また、数値で表現できない内容はコメントの方に入れています。事務局報告の中でもコメントの重要性に触れておられましたが、私も必ずコメントを入れる様にしておりました。数字で書く内容よりも言葉で意外と重要だなと自分で見ても思えるし、それを見る方も理解しやすいのかなというところがありまして、コメントはとても重視していたところがあります。また、気持ちが昂ってしまっただけ書いてしまった言葉も敢えて消さない様になっています。それもその時の私の考え方だと思えますので、

あえて消さずに・・・という形を取っていました。

それによって変わった事が2点あります。まず支援者との距離が非常に近くなったなと感じています。それまでどこに相談して良いか解らないという事も結構あったんですけど、SPISを介してやり取りをする内にリアルでも急に距離が近くなった様に感じました。支援の方はこう考えているのだなという事もありますし、私が考えている事も伝わっているのだなと思えます。

SPISのコメントに「どうすれば良いだろうか」と書いておいて、後日、実際に支援の担当者の方に聞いてみるという事も行なえる様になりました。また、書く事によって、自分がいつも考えている事などの再確認や修正が出来るというところも大きいなと感じています。

例えば、他の部署の方に「疲れていますね」と声をかけられた事がありまして、それを自問自答してそのまま丸のみにしなかったという事もありました。それは外部や社内の支援者の方に「ちゃんといったん自分で考えているのが良いね」と書いて頂きました。それが正しい事なんだと再認識できて良かったと感じています。リアルタイムなところが凄く大きいなと思っております。

こちらは「思った事・気付いた事」になります（スライド11、12）。3点ほどありますが、良い事と悪い事を両方書かせて頂いております。

まず、自身の仕事への取り組み方と振り返りが出来るというところが大きかったです。社内での振り返り・・・考課以外で支援というものが無かったという事は先ほど話させて頂きました。また外部支援者の方との面談が3～4ヵ月ぶり、場合によっては半年ぶり、前はいつ面談をやったっけ?という事もあります。そうすると、前回の事はもう覚えていないんですね。ですが、SPISをやり始めまして、自分でも異変を感知できる、また支援者が気付いた事もすぐ返答があるので、自分で自己修正が出来るのがすごく有り難いなとすごく感じています。こちらに「鏡=SPIS」と書かせて頂きました。そういう面は非常に・・・一旦自分で見てリアルタイムで気づけるというところはやりやすいと感じています。

それから2番目として、こういう使い方が出来るんじゃないかな?というところを書いています（スライド12）。人によって色々な使い方が出来るなと感じていました。例えば、私は「チェックは必ず入れてね」と言われていますが、コメントも入れたいという性格です。私の様にコメント重視でも良いんじゃないか?とも思いますが、コメントを書くのが大変だったらチェックだけでも良い。実際

にお会いして、それを「リアルSPIS」と言うんですけども、面談で「ここが低くなっているけど、どういう事？」という相談をしても良いですね。あるいは、ご本人によってはいっそ記入するのは毎日じゃなくても良いのかなとも感じたりしています。毎日だと大変なら2日に1回とか月水金とか、その人その環境にあった使い方が出来るのも特徴じゃないかなと思っております。

それから3番目として、これは私がちょっと心配になった事です。コメントや普段のチェックが逆効果になる事もあるのではないかとこの事があります。コメントを入れる、場合によってはSPISのコメント欄が愚痴や悪口になる様な事もあるだろうと思います。それを書いてしまいますと、場合によっては書いた後もずっと頭の中でグルグルグルグル回ってしまって、眠れないとかネガティブな感情ばかりずっと持っている、あるいはこちらから声かけても聞く耳を持ってくれないという事も考えられるだろうと思います。それをやると、また仕事でのミスや心の擦れ違いが起きて、それをまたコメントに書く。この悪循環が起きてしまう事もありそうだなという事をやっていたと思いました。ここですぐに適切な対応が出来れば良いのですが、場合によっては休職・退職になってしまう可能性もあるかなと思っております。なので、人によって使い方や注意・観察などをしっかりした方が良いのかなというところもあります。「気付く」という事では気付けるんですけども、対応としてどう対処するのかというところ。特効薬かなとも思ったのですが、その副作用も少し大きいかなとも思った部分もあります。そこは非常に・・・今後、色々構築していく必要があるのかなと感じています。

SPISについてのまとめ

最後にまとめとしまして、3プラス1の4項目を挙げさせて頂きました（スライド13）。私はSPISが広がって欲しいなと思っています。支援ツールとしては非常に魅力があると感じております。支援の方法と言いますと、今まではその図にあります様に面談が多かったのかなと思います。また社内の状況の整備や理解とか福祉の支援や医療との連携もあったかもしれません。なにもSPISだけに頼らなくても良いかなとも思っておりますが、状況に応じて、面談はちょっと大変そうだ、社内整備も大変だ、医者に聞いてもちょっと難しそうだ、じゃあちょっとSPISで一回ご本人の心の中を聞いてみようかという事で、SPISというツールを使うという選択肢があるのは良いかなと思っております。また、当事者と支援者しか見ら

れませんので、本音で語れる空間は当事者にとってすごく有り難いかなと感じております。

2番目は先程も申しました様に、人によって状況の使い分けは必要だなと感じています。向く人と向かない人はいるだろうと思います。ずっとその事を考えていて仕事にならないのでは元も子もないよなと感じます。その意味で、SPISだけに偏るのではなくて、色々な支援を効果的に使って組み合わせていくのが重要かなと思います。

3番目に冷静に的確に支援できる人の育成ですね。先程の事務局報告でも「支援者の育成」とありましたけれども、それはとても重要だなと感じています。コメントに対応するのも大変だなとSPISをやりながら思っていました。そこで対応を間違ってしまうと先ほどの様な悪循環に陥ってしまう事も考えられます。なので、ちゃんとコメントで導いてあげられる人ですね。先ほどの様に社内の愚痴や悪口の様な事をSPISに書いたからといって、必ずしも社内の制度ややり方がガラッと変わる訳ではありません。だけれども、それを「それはダメだよ！」と突き放すのも良くありません。そうではなくて「じゃあ、こう考えてみたらどうだろうか」とちゃんと導いてあげられる人が必要だなと感じています。

それから、今日は弊社の者も何人か来ているので、ちょっと言いづらいなと思いつつなんですけれども（笑）、企業側の理解、SPISの認知度、実績が必要だなと思っております。SPISはWEBシステムになります。そうなりますと、どうしても情報セキュリティというのに引っかかってしまいます。社内のパソコンでは使用できない、結構そういう会社が多いのではないかなと思います。実は弊社もそうでした。会社では使えませんのでスマホでやっているという形になります。個人のスマホです。そうなりますと、就業時間内にも出来ないですし自宅に帰って・・・という事になります。私は歩き通勤です。電車の中でも出来ません。なので、歩いて家に帰ってからやっている形になります。私はあまり仕事の内容を家に持ち込みたくないので、出来れば会社のパソコンで出来ると良いなと思ったりします。ただ、その情報セキュリティについて会社が良いよと言ってくれる為には、SPISが効果的なものでとても重要なものなんだよという事が広まっていく必要があるかと思っております。ですので、私はSPISがもっと広がって欲しいなと思っています。今後もSPISを使われる方が増えていきまして、厚生労働省の方も進めて良いよという事になれば、企業の方でも、じゃあうちでも社内のパソコンで何とかやってみようかなと思って頂ければ、使える様になるのかなと思って

おります。そして、こうした支援ツールが手軽に使える様になってくれると良いのかなと思いました。

私からは以上になります。ご清聴ありがとうございました。

司会：三好さん。ありがとうございました。三好さんは今まで総務で見学対応なども全部されていて、キューピーさんに行くとても解りやすい説明を下さるんですよね。今日も素晴らしい、分かりやすい発表をして頂いて、ありがとうございます。

それでは、何か今のご発表でご質問やお聞きしてみたい事ありましたら…。よろしいでしょうか？はい、どうぞ。

質問者：とても解りやすいお話と素晴らしい資料をありがとうございます。私も今、就労・生活支援センターの就労支援員なんですけれど、皆さんがよく配慮をもらいたい事に、会社で必ず振り返りの時間が欲しい、自分がどういう風に働いているのかフィードバックが欲しいという事を皆さんよく言われるんですね。ただスライドにあった様に、会社の方は忙しいから本当に何か月に1回というのがせいぜいで、それをやってくださる会社は本当に有り難くて、それが出来ない会社さんが結構多かったりすると思うんです。そういう中で今これを三好さんは使われていますね。それで、やはり何かあった時は色々なコメントが来て、つながっている安心感という言葉が先程の発表でもありましたけれど、例えばある程度安定してくると特にフィードバックは無い訳ですね。それでも何か・・・実感で良いんですけども、これがある事によってつな

がっている安心感というか、なにか見ているという安心感というのはあるのかな？という事を、少し実感でお聞かせて頂けたらなと思います。

三好さん：つながっている安心感ですね。それまでもよく言われていましたが、あまり障害者に見えないので、つい健常者と同じ様に接しられてしまうといった事も結構ありました。仕事もバンバン来ってしまう・・・。そんな中で支援の方から「今やらなくて良い事はやらなくて良いんだよ」といったコメントを頂ける事で、自分にブレーキをかけられるというのが非常に良いかなと思っております。私への返信コメントで結構頻度が高いのが、「あまり無理しないでね」というコメントです。自分でセーブかけてやってみようとか、それから私もあまり気付いていなかった事でもちゃんと見てくれたんだなという事もあります。顔色を見て「なんかちょっと大変そうだったよ」といったコメントも残して頂けると、ちゃんと見てくれたんだなという安心感は得られるかなと思います。先程、全く振り返りが無いとは書いたんですけど、見守ってはいてくれるという事が実感は出来た。そこが凄く良かったと思っております。こんな回答で大丈夫でしょうか。

司会者：はい、ありがとうございました。今日はキューピーあいから社長も応援団で駆けつけていらっしゃいますよね。やりにくかったかなあ（会場・笑）。でも、堂々とした発表で素晴らしかったです。ありがとうございました。

編集後記：

本シンポジウムの後、三好さんはSPISの社内利用が了承され、現在は社内で日報の記入と閲覧を行っておられます。

働く私のリカバリーとSPISを利用して



株式会社キュービーあい
経営企画グループ 三好大輔

2016年1月16日/23日

目次

1. 会社概要
2. 発症から就労にたどり着くまでの経緯
3. 現在の業務内容
4. 今、大変な事
5. SPISをやってみようと思った理由
6. 変わった事・気付いた事・思った事
7. まとめ

1. 会社概要

社 名:株式会社キュービーあい

本社所在地:東京都町田市小山ヶ丘4-3-3

親 会 社:キュービー株式会社

業 態:キュービー株式会社の特例子会社(グループ適用なし)

資 本 金:3000万円(キュービー株式会社100%出資子会社)

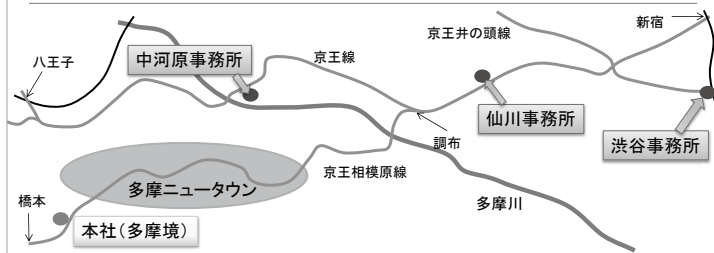
会 社 設 立:2003年6月20日

従 業 員 数:108名(うち障害者59名)※2016年1月16日現在
(内訳)肢体10名 聴覚4名 視覚3名 知的26名 精神16名 健常49名
※知的・精神には発達もあり



<事業内容>

- ・POP、DM、サンプルの封入、発送
- ・ホームページ制作・更新
- ・ユニフォームレンタル
- ・リラクゼーション
- ・契約書管理
- ・農業
- ・清掃
- ・名刺作成
- ・チラシ、ポスター等のデザイン、印刷
- ・食堂・喫茶・売店
- ・伝票照合
- ・切手印紙販売
- ・館内物流
- ・電子文書化、機密文書廃棄 等々



2. 発症から就労にたどり着くまでの経緯

1999年 高校2年3学期(1月)発症

統合失調症 ⇒ 何かに押しつぶされるような強い不安・恐怖(初診はうつ)

療養の後、福祉作業所(当時は小規模授産施設 現:B型事業所)に入所
徐々に作業時間を延ばし、就労を目指す
(週2日×2時間 → 午前午後計5時間×3日 → アルバイト追加)
就労支援センターの支援にて、キュービーあいに入社

現在は、ほぼ寛解 但し、あまり無理はできない⇒健常者とは違う点

2009年5月 キュービーあい入職(中途採用) 入社7年目
入職時から現在まで、総務を担当

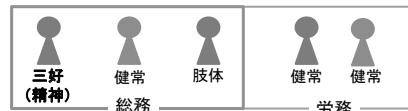
<現在>

株式会社キュービーあい
本社 経営企画グループ 労務総務チーム 所属 (主に総務を担当)

本社 事業グループ 受託事業チーム 画像処理 へ異動
(2016年1月18日から 発送業務関連)

3. 現在の業務内容

主に3人体制 + 上司2名(労務)



①一般的な事務・庶務

- ・消耗品・備品の管理
- ・電話・来客対応
- ・会社イベントの準備・進行
- ・会社に関わる事務手続き
- ・災害時対策立案・実行



②郵便物発送(受託業務)

- ・同じビルの関連会社の郵便物集荷・発送
- 受け取り・配達業務
- ・郵便切手類 個人向け販売



- ③会社見学受入(社会貢献事業)
 - ・就労目指している当事者の方、就労をサポートする職員・先生方、障害者を雇用したい企業の方、など障害者が実際に働いている現場をご紹介

- ④データ入力業務(受託業務)
 - ・アンケートデータ入力・集計作業
 - ・データベースのデータチェック作業 等

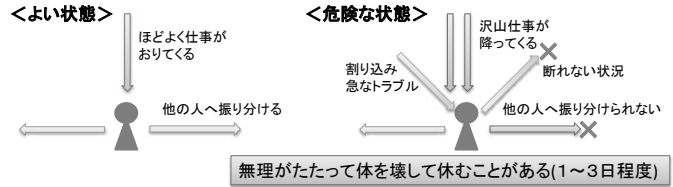
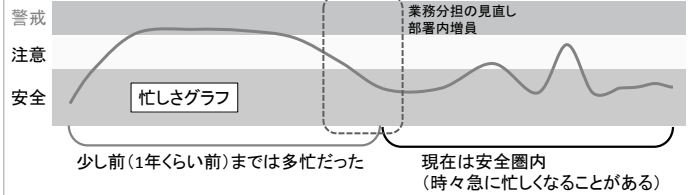


年間500~600名ほど来社
(2015年度:700名越(過去最高))

著作権者キュービーあい 無断複製禁止

4. 今、大変な事

業務の状況によって、多忙かどうか → 体調管理の重要なポイント



著作権者キュービーあい 無断複製禁止

5. SPISをやってみようと思った理由

- ① 話すより書くことの方が、自分の状況を説明しやすい
 - 落ち着いて記録できる、頭の中で整理できる、後で自分で振り返れる、など
- ② 支援がかなり少なかった
 - ・支援がほぼ必要ないレベルの為、特にこれといった面談などない状態
 - ・支援センターの面談も、間隔が非常に大きかった(少なかった)
 - ・本人がどこに何を言ったらよいのか分からなかった、もしくは大変な事になっている事に気付いていなかった(発信不足) → 実際には働き過ぎで調子を崩す事案が発生していた
- ③ 新しい支援システムに興味があった
 - ・社会全体の精神障害者の支援体制がまだまだ足りないと感じていた(企業の理解? 本人の自己受容? 行政施策の不足?)
 - ・就労にたどり着けた精神障害者のうち、半分以上が1年以内に退職という現状 その現状変える対策について

著作権者キュービーあい 無断複製禁止

6. 変わった事・気付いた事・思った事

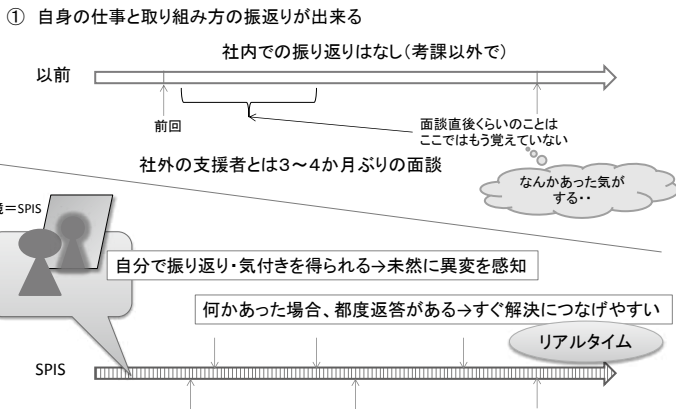
- <評価項目>
- 朝から疲れを感じていたか ⇒ 朝「会社行くのやだなあ」「だるいなあ」と感じていないか
 - 一日が充実していたか ⇒ 仕事をした充実感があるか、疲れた状態になっていないか
 - 不安・緊張を感じたか ⇒ スケジュールや切迫の近い仕事に追われていないか
 - 忙しくなっていないか、業務で落ち着かなくなっていないか

グラフで表現できない内容をコメントへ ⇒ 必ずコメントは入れるようにしている
一度入れた内容は書き直さない

- <変わった事>
- ① 支援者との距離が近くなった
 - SPISを介しての投げかけと返答(リアルタイム)
 - 「最近、〇〇さんが同じ内容で問い合わせをきてどう対応すれば..」
 - ⇒ 後日、実際に話して対応策や本人は多分こう考えているだろうとアドバイスもらう
 - ② 自分がいつも考えている事の再確認と修正ができる
 - 「他部署の人に疲れていますね」と声を掛けられ、そうなのかな?と自問自答した
 - ⇒ 外部支援者の方「そのまま受け取るのではなく自分に問いかけているのは良い」
 - 社内支援者「人それぞれ違う考えのフィルターがある」

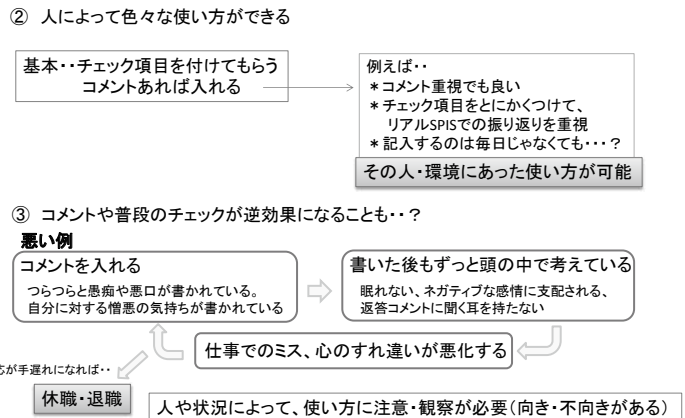
著作権者キュービーあい 無断複製禁止

<思った事・気付いた事>



著作権者キュービーあい 無断複製禁止

<思った事・気付いた事>



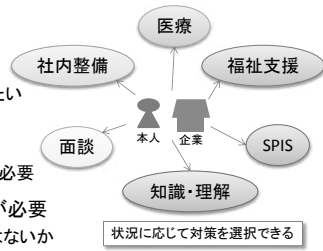
著作権者キュービーあい 無断複製禁止

7. まとめ

- ① 支援ツールとしては魅力がある
 - ・方法の1つとして充分活用できる
 - ・本音で語れる「空間」は、とてもありがたい
- ② 人や状況によって使い分けが必要
 - ・向く人と向かない人の見分け
 - ・うまく使える、状況を見極められる目が必要
- ③ 冷静に的確に支援できる人の育成が必要
 - ・コメントに対応するのも苦勞するのではないかしら
 - ・しっかり対応できる人材が必要
 - ・SPISに書いたからと言って必ずしも社内の制度ややり方が変わるとは限らない
 - ⇒別の解釈や、考え方を導いてあげる必要がある

さらに・

- ④ 企業側の理解や、SPIS認知度・実績が必要
 - ・Webシステム = 情報セキュリティ (社内のパソコンで使用できない)
 - ・必要な支援としての理解 = 就業時間内に記録してもよいかどうか
 - ・ぜひ、1つの方法として広まって欲しい



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」最新実例報告

第 2 部

S P I S 導入で
見えてきた
精神障害者の
雇用管理のヒント

～当事者とのかかわり方と
S P I S 活用の仕方～

第2部

SPIS導入で見えてきた 精神障害者の雇用管理のヒント ～当事者とのかかわり方とSPIS活用の仕方～

本事業では大阪と東京の2会場で事業報告会を開催し、働く現場で当事者をサポートされた事業者のご担当者としてSPIS相談員によるパネルディスカッションを行っています。第2部では、パネルディスカッションにご登壇いただいた相談員2名による、外部支援者の視点からのSPISの論考に加え、大阪、東京両会場のパネルディスカッションの誌上再現を掲載いたします。

活動報告

<精神障害者就労> 職場担当者の役割とは何か



心理臨床ネットワーク アモルフ
宇田 亮一（臨床心理士）

プロフィール

大阪大学経済学部経済学科卒業後、麒麟ビール（株）入社
山口支社長、（株）麒麟ビジネスシステム取締役社長、横浜工場副工場長を経て退職。
立教大学大学院 現代心理学研究科臨床心理学専攻 博士課程前期課程修了後、
立教大学心理教育相談所 研究員を経て現職

企業の雇用担当者が持つ 「精神障害者の雇用」のイメージ

心理臨床ネットワーク アモルフの宇田と申します。外部支援者としてSPISに関わり始めて4年目となります。私が今日の1番大きなテーマである「精神障害者の方が働き続ける」事についてSPISから学んだ事の1つは、やはりご本人＝当事者の方が自分と向き合うという事が欠かせないという事です。また、向き合うだけではなく自己開示するという事も大事です。ここでいう自己開示と

はSPIS内の限定されたメンバーに対してという事になります。

そしてもうひとつ大事な事があって、それはSPISを試行錯誤しながら運用する中で気づいた事なのですが、当事者だけでなく担当者の役割もとても大事だという事です。今日はその「担当者の役割とは何か」という事に焦点を当てて、私の体験をお話させて頂ければと思います。

現在、企業が精神障害者雇用に一斉に動き始めた事

は既に周知の通りです。そうした中で、いま一般的に企業の障害者雇用の担当者が何をなされているかと言うと、精神障害とは何か?あるいは発達障害とは何か?という事について、テキストや研修で一生懸命に学ばれているという事です。「精神障害者の人、特にうつの人には『頑張りなさい』と言ってはいけません」。そうした事を一生懸命頭に詰め込んで精神障害者の採用に備えておられます。そして採用が決まって当事者の方が入社されると、担当者の方は「今日は大丈夫ですか?」と問いかけ、当事者の方は「はい」と答える。「何かあったら言ってくださいね」「はい」。そしてしばらく時間が経って、担当者の方が「そろそろ、落ち着いたかな」と思った頃、「辞めさせてください」という話になる訳です。それが現在、多くの企業での精神障害者採用の実態だと思います。

そういう時、実際に言葉にするかどうかは別として、企業の担当者の方はこう思うんです。「やっぱり精神障害の方が働き続ける事は難しいんじゃないか」と。私はこういう思いを抱く担当者の方を、倫理的あるいは道徳的に批判しようとは思いません。皆さん一生懸命に努力されているからです。ただ、一言だけ言わせて欲しいのは努力の方向が違うという事です。

SPISが提供するものと職場担当者の役割 ～カウンセリング・マインドとコーチング・スキル～

SPISが私達に教えてくれた事は、精神障害者の障害(統合失調症、うつ病、発達障害・・・)がどういふものなのかという事が重要なのではなく(もちろん、その事も大事ではあるのですが)、もっと大事な事は、その当事者の方の<生きにくさ>、<生きる力>に注目しなさいという事です。そこにきちんとミートできれば、精神障害者の方が働き続ける事は確実に実現できると思っています。その事をSPISの概要図を使って説明させていただきます(スライド2)。

精神障害者の方が働き続ける為には当事者の心身の安定が欠かせませんが、そのうち身体基盤を整えるのは精神科医の役割になります。主に薬物療法で安定させる事になります。では、それ以外に当事者の方の心身を安定させる上で重要な事とは何でしょうか。それは人間関係の安定なのです。私達がいう人間関係とは、他者との関係だけではなく自分自身との関係も含めているのですが、この関係を安定させる事がとても大事なのです。

SPISでは、まず当事者の方がセルフチェックをして自分自身に向き合い、それをSPISの他メンバーに自己開示する事になります。これに対して職場担当者・外部

支援者がコメントを返していくのですが、この限られた人間関係の中で、当事者の方が安心して自由にものが言えるようになると、当事者の対人関係が安定してきます。

ここでいう安定とは、単にSPIS内だけの事ではないんです。当事者の方が生きている現実の家族や職場の人間関係も安定してくるんです。これがSPISの魅力だと思っています。ですから、当事者の方が、まずSPISの中で人間関係を安定させる事が重要なんです。その為には、当事者、担当者、外部支援者、それぞれが果たすべき役割があります。今日はその中でも特に重要な役割を果たす事になる担当者に焦点を当てたいと思います。

これからお話しする「担当者の役割」は私が頭で考えた事ではなくて、SPISの実践の中で気づいた事です。私達は、SPISを導入した当初から、SPISの良さとは当事者の心身の状態の「見える化」なんだと語ってきました。その通りなんです。当事者の方が、自分を生きやすくするためにセルフチェックを毎日行い、それをSPIS内の他のメンバーに開示する訳です。これが凄く大事なんです。ただ、SPISの「見える化」は、それだけじゃないんです。職場担当者あるいは外部支援者が当事者の方に何を語っているかという事も「見える化」するんです。SPISは書き言葉なので残ります。その中で担当者や外部支援者が何を感じて何を考えているかも「見える化」してくるんですね。そしてこの3年間、様々な試行錯誤を繰り返してきた中で、職場担当者が当事者とどんなやり取りすれば巧くいくのかという事が少しずつ分かってきたんですね。今日はこの事をお話したいと思います。結論から言うと、職場担当者の方には2つの大事な役割があります(スライド3)。

1つはカウンセリング・マインド。カウンセリング・マインドという事を説明しようとすると、曰く言い難いみたいところがあるんですが、私なりの言い方で言えば、「共に生きる」とか「一緒にそこにいる」とか「一緒に存在する」といった事で、ただそれだけの事なんです。逆の言い方をすれば、担当者の方が当事者の方に何か影響を与えようとしたり賢そうに振る舞ったりしてはいけません。ただ一緒にいる。ただそれだけなんです。これが先程の当事者の方のアンケート結果にあった「つながっている」「見守ってもらっている感じがする」という事なんです。実はこの話は精神障害者の就労だけの話ではないんです。一般就労でも同じなんです。これだけ企業が忙しくなると、従業員は誰もが孤立しがちなのです。自分自身の仕事で精いっぱい、皆んな人に声をかけるゆとりを失って、多くの人が自分自身の「蝸壺」の中で働いているん

です。こういう状況を突破する事が職場担当者の重要な役割なんですね。

それからもう1つはコーチング・スキル。仕事をきちんと覚えてもらうというアプローチが重要なんですね。このスキルが大事なんです。当事者の方が自分の仕事に自信を持つという事は、ご本人にとってすごい力になるんです。もっと正確に言うと、当事者の自分の仕事人が役に立つ事を実感した時、この「人に役立つ」という事が、ご本人にとって言葉で言い表せない位とても大きな力になるんです。それは、企業がよく言う「お客様の為に」というような抽象的な事ではなくて、隣の席の人が喜んでくれたとか隣の部署の人から「ありがとう」と言われたみたいな事なんです。それが力になるんです。

先程の担当者の方のアンケート結果で面白いなと思ったのは、「SPISをやったからといって担当者は楽にならなかった」という感想です。本当にその通りだと思います。SPISをやった担当者が楽になるという事ではないのです。SPISをやった、担当者は当事者の方と「もっと親しくなる」「もっと深い信頼関係になる」という感じなんです。職場担当者の方も忙しくて大変なのですが、何に力を入れればいいのかという視点が重要です。カウンセリング・マインドとコーチング・スキルという2つの事に焦点を当てて、そこに自分の思いを研ぎ澄ましていけば、精神障害者の就労定着は必ず実現できると思っています。

それから、カウンセリング・マインドとコーチング・スキルの関係で言うと、まず大事なものはマインドですね。マインドはスキルより先行しなければいけません。順番が逆になったら巧くいきません。それからもう一つ言えるのは、この2つは1人の担当者が両方の役割を担わなくても良いんです。分担しても良いんです。私たちの経験から言えば、分担しても巧くいくという事がわかっています。

事例A (スライド4-5)

それではこれから、カウンセリング・マインドの実例を見ていただきたいと思います。

Aさんは20代の女性です。ここでは敢えて「統合失調症」とか「うつ病」とか「発達障害」とか申し上げません。と言うのは、Aさんの<生きにくさ><生きる力>にまず焦点を当てたいからです。もちろん、病理を知っているというのは参照枠としては外せない大事な事なのですが、それよりも大事な事は、この人の<生きにくさ><生きる力>に注目する事なんです。セルフチェック項目というものはそうした視点で考察することが大事です。

この人のセルフチェック項目は4項目あるのですが、この人の固有性は「今日、人の態度で驚かされたか」という項目です。セルフチェック項目がその人にとって何を意味しているかというのは、SPISをやっていると段々分かってくる事が多いんですが、「今日、人の態度で驚かされたか」という事は、この人のメンタルヘルスの安定感を示しています。

どういう事かと言うと、精神障害の方が「今日、人の態度で…」という事をセルフチェック項目を入れる場合、この後に続く文章は多くの場合、「驚かされた」ではないのです。人の態度に動揺したとか、人の態度・言動が自分の胸に突き刺さったという感じの項目になる事が多いのです。精神障害の方は、自分と他者の間の境界線が曖昧になりがちです。ですから、相手の心がドーンとそのまま入ってくるのです。それで傷ついたり落ち込んだりするのですが、Aさんの「驚いた」というのは、他者との間に一定の境界線を持っているという事です。言い換えれば、この項目はAさんの生きる力、資源なのだという事が言えるのです。

次にAさんとAさんの担当者とのやり取りなのですが、6月10日、Aさんはこんな事を書いています。「今日も、平和だったし仕事もまあまあうまくいったのでよかった」。この人の意見・感想の基本パターンはこんな感じなのです。大体こんな形であっさり書かれるのです。そういう意味でメンタルは凄く安定していると言えます。

これに対して担当者は、先ほどのカウンセリング・マインド=共にいるという事で言えば、「あーそう、平和だったし、仕事もまあまあよかったね」。それで良いんです。それで十分なのですが、カウンセリング・マインドが研ぎ澄まされてくると、担当者はこんな風にコメントを返すのです。「今日は〇さん(休暇)のフォロー、◇さんのメールのフォロー、△さんの業務のフォロー、とすごい活躍でした。前向きな気持ちと、「やってやるぞ」という強い意志を感じました。」と。

このコメントはAさんを褒めているという事とはちょっと違うんです。褒めるというのは少し上から目線です。ここはそういうところから出てきた言葉ではないんです。横目線で共にいる。あなたをきちんと見ているという眼差しなんです。あなたは仕事がまあまあうまくいったみたいなことをサラッと書いているけれど、私はあなたがどんなふうに働いていたか、ちゃ〜んと見ていたんだからね。ありがとう・・・と書いてあるんです。こういう担当者の表出がAさんのエネルギーになるんです。これがAさんを元気にさせるんです。

先ほども言った様に、元々Aさんはメンタル自体は安

定しています。しかし担当者とういうやりとりをする中で、ある日Aさんはシリアスな話を書かれました。Aさんは基本的にシリアスな話というのは得意ではないんですが、ある日SPISにシリアスな思いを自己開示されたんです。

Aさんは身体障害者でもあるんですが、SPISに「職場のある人から私は『Aさんって、いつもゆっくり歩くだね』と言われてる。その人にどういう言葉を返して良いかわからない」と書かれたんです。担当者の方はその事は全く知らなかったです。そうした事が職場で起きている事を全く知らなかったんです。担当者の方がAさんに「全然知らなかった。ごめん」と謝り、即座にこの問題に対処してこの問題は解決します。今、Aさんはこの職場の中でかけがえのない存在感をもつ働き手になっておられます。

事例B (スライド6-7)

次はBさんの事例。Bさんは30代男性です。先ほど、セルフチェック項目には、その人の持っている<生きにくさ>や<生きる力>が出てくると言いましたが、この人の<生きにくさ>は不安・緊張を感じやすい事です。そしてその事を自分自身でよく知っているので、Bさんは不安・緊張を消すために、今日の仕事をやるだけではなくて明日の仕事までやろうとします。明日の仕事をやっておくと明日の不安、緊張が小さくなるからです。そういう風に考えるのです。そのこと自体も凄いことなのですが、その事によってBさんはゆとりが無くなる事が多くなります。これがBさんの<生きにくさ>なのです。そのBさんと担当者とのやりとりを見ていただきたいと思います。

6月3日。Bさんは、自分は今日、自分の仕事をきちんと段取りつけてやったのだという趣旨のコメントを書いています。カウンセリング・マインドというのは、「あーそう。段取りつける事が出来て良かったね」、これで良いですよ。この返してBさんのエネルギーになるのですが、カウンセリング・マインドが研ぎ澄まされてくると、これがこういうコメントになります。

「いつも離れたところから、Bさんの仕事振りを見ますが、忙しい時も余裕のある表情ですね。月初の仕事量は多いので、無理しないでくださいね」。

Bさんの担当者は先ほどのAさんの担当者と同じ事を述べています。つまり、私はあなたを見ているよ。いつもちゃんと見ているんだから・・・という事なんです。これがBさんの力になるのです。

1つ飛ばして7月10日。この日Bさんは朝から体調が

悪くて薬を飲んでいました。時間が過ぎるに連れて段々良くなっていくのですが、その日、担当者は会社にいませんでした。その日、担当者はなんとコメントを書くのか。

今日私は「終日外出してましたので、直接Bさんの仕事を見てはいないのですが、何となく想像できます」。

これはSPISの外にいる人が読んだら、多分担当者の書いた文面の真意は分からないと思います。しかし、毎日SPISの中で言葉を共有していると、この担当者が何を言っているのかが分かるのです。私は今日あなたを見ていないけれど、あなたが頑張ってきてちゃんと仕事をやっている。その事は見てなくてもちゃんと分かっているよ、と言っているのです。言葉というものには不思議な力があって、Bさんはこの文面の真意を分かるからこそ元気になっていくのです。

この事は、精神障害就労であろうが一般就労であろうが多分同じでしょう。こういう言葉をリーダーから貰ったら皆んな元気になるのです。ただ現在、企業の中では皆んなが忙しくなっていて、「自立」という言葉の下にこんな関わりがめっきり少なくなっているのです。現在、Bさんはこの職場だけではなくて、この企業の中心人物の一人になっています。

事例C (スライド8-9)

Cさん。20歳代女性です。Cさんの<生きにくさ>は過集中。過集中とは何かと言うと、これが全てとは言えないのですが、多くの場合、過集中の人の心の中というものは、外の世界が100になって自分の内面的世界が0。あるいは自分の事だけが100になって外が0になりやすいのです。それがCさんの<生きにくさ>なんですが、そういう状況によってCさんの対人関係が乱れがちです。Cさんと担当者のやりとりは8月25日のところを見ていただきたいと思います。

この日、Cさんはドーンと落ちて最悪の状態になりました。「ついに頓服では自分の感情を抑えられないところまで来てしまったようだ。プレブレで自分でも何を考えているのか意味が分からない。必死で抑えていてそれでもあふれてしまった感情についてとやかく言われたり、注意を受けるともう爆発してしまいそうになる。もう今は誰のどんな言葉も自分には届かないくらい辛い」と。

8月25日はCさんにとって大変な一日だったんですが、ただCさんには救いがありました。それは、CさんがSPISという限られた人間関係の中でこの事を書けたという事です。この事が大事なのです。こういう場面で、多くの人がこうした思いを胸にしまいこんだまま黙って辞めて

いくのです。さらにこのCさんを力づけたのは担当者の言葉です。今はもう誰のどんな言葉も自分には届かないと書いたCさんに担当者は何を言ったのか？頭で考えて書いてら書けない言葉をCさんの担当者は、ただ、共にいる。あなたを見ていたけれど、あなたの辛さに気づけなかった。そういう思いで担当者はこう書くのです。

「仕事中は一切そういったことも出さずに我慢して頑張っていたんだね。本当に頭が下がります。とにかく、そんな状況の中で、きちんと会社に来れているだけでも、すごいことです。自分を大切に、一瞬一瞬を過ごしてもらえたらと思います」。

凄くないですか？誰でも仕事で落ち込んだ時に上司がこんな風に接してくれたら、会社は辞めないんです。辞めるはずがないんです。「この担当者がある限り頑張ろう」。そう思うんです。人間関係というものは、本来そういうものなのです。

事例D (スライド10-11)

Dさん。Dさんは50代の男性です。話をすると長くなるので、1つだけDさんのセルフチェック項目についてお話します。Dさんのグラフは一直線です。毎日全く変化が無いんです。知的障害の方でもこうした事が起こるんですが、Dさんは知的障害ではありません。ですから、見方によればこうしたセルフチェック項目は無意味に思えるかもしれませんが、そうとも言えないのです。

まず大事なことは、このグラフもDさんの心の表現としてみる事が大事なのです。実はこの人は生きるのが怖くて怖くて仕方のない人なのですが、一つの生活パターンに自分を押し込める事でなんとか就労継続を実現しているのです。Dさんと担当者とのやりとりは外から見ると本当に何やっているの？みたいな他愛の無いコメントのやりとりなのですが、Dさんにとってこのやり取りは、孤独を緩和してくれるかけがえのない無いものなのです。このやり取りがDさんを支えているのです。

何故、そういう風に言い切る事が出来るのか。それはDさんの独り言の変化です。Dさんは自分の孤独さが極まった時に独り言を大声で言い始めるのですが、その事によって、周りの障害者の方はDさんから自分が何か言われていると思って体調を崩したり落ち込んだりしていたのですが、SPISを始めてからDさんの独り言が収まってきたのです。こういう本当にささやかな事には実は大きな意味があるのです。SPISの外から見たら、SPISって馬鹿みたいな事をやっているのではないかと思われるかもしれませんが、Dさんにとってこのやり取りは、人と人

のつながりなんです。それがDさんの独り言が小声になった事につながっているんです。その事によって職場の他の障害者の人達がDさんの独り言をほとんど気にしなくなったのです。そういう事例です。

事例E (スライド12-13)

それから次にEさんです。Eさんは40歳代の女性です。Eさんはいろんな事があってとても傷ついた過去をもっていて、現在、独りで過ごしている女性です。この人の<生きにくさ>は、セルフチェック項目、5項目のうち「さびしい」という項目が2項目あることに象徴させる事が出来ます。もちろん私は外部支援者として、「さびしい」を2項目にせずに1項目にしましょうよ、とやり取りをしたんですが、Eさんは、自分がSPISで自分に向き合うならば「さびしさ」について2項目入れなければ駄目だと言われるので、この2項目が残ったんです。しかもEさんは、最初の数ヶ月は会社になかなか出社する事が出来なくてSPISは始まりませんでした。

その後、Eさんが会社に週に1回か2回ぐらい出られるようになった時、Eさんがこう言われたのです。「宇田さん。私の精神症状って、人には言えないこんな症状があるんですが、最近会社に週に1日か2日ぐらい行けるようになったけど、その症状が会社で出そうで怖い」と。私は何ヶ月もかけてEさんを説得しました。どういう風に説得したか？「SPISの仲間にその話をしましょうよ」と。

そうしたらある時Eさんが、「私の口からは言えないけれど、宇田さん、言ってくれますか？」と仰ってくれました。それで、Eさんがいる前で私から担当者の皆さんに「実はEさんにはこんな症状があって、それが会社でも出そうになるのが怖いと思っておられます。知っておいてください」と伝えたんです。

Eさんは、きっと皆んなが自分の症状の事を知るとドン引きすると思って、皆んなをじっと見ておられました。そしたら職場の皆さんは何と言ったと思いますか。「そんな関係無いよ。会社においでよ。Eさんに会社に来てほしい」と言ったんです。そしたらEさんは、これまで週に1回か2回しか来られなかった人だったのに、翌月、1ヶ月間(22日間)皆勤したんです。これはEさんのこれまでの人生で初めての経験です。Eさんも勿論喜びましたが、担当者の皆さんがまるで「我がこと」の様に喜んだのです。

ただ、今日Eさんの話をしたいと思ったのは、この後の話なんです。Eさんは皆勤して自信をつけて、「ピアカウンセリングがやりたい」と言われたのです。自分はメン

タルな事で苦勞してきたので、会社の中のメンタルで悩んでいる人に寄り添いたいと言われたのです。会社からは是非やって下さいという事になりました。しかし残念ながらこの会社にはピアカウンセリングなんていう業務はありませんでした。つまり、コーチング・スキルが存在しなかったのです。そして本来的に言えば、そこは外部支援者の私が支えなければならなかったのですが、「Eさん、ピアカウンセリングって、こうだよ。こうやって、こうやって・・・」と手取り足取りみたいに教える事が出来ず、概念的にしか語れなかったのです。

こうした中で、Eさんはある当事者に（ピアカウンセリングとして）寄り添おうと近づきました。そうしたらEさんにはその当事者の顔が強張った様に思えて、その瞬間、Eさんの顔も強張ってきて、ピアカウンセリングの中で2人が黙りこくってしまうという事が起きたのです。そこからEさんはドーンと落ちて、また会社に来られなくなるのです。その時のEさんと担当者とのやりとりを見てほしいのです。

ある日、Eさんはこう書かれました。「中途覚醒や早朝覚醒があり、辛いです。ヒステリー続いています。工作中、大声を出したくなってしまい、トイレに入り、手首を噛んで、我慢しました。一昨日、夜、自宅で、リスカしました。何か崩れています」。

これに対する担当者(Lさん)のカウンセリング・マインド。「つらい思いに気づけなく、申し訳ありません。私は答えを導きだすことはできず頼りないですが、お話を聞くことはできます。Eさんが噛んで我慢したその内容を吐き出してください。今日はお休みですね。来週待っています」。

ある日、Eさんが「私は、能なし」と。そしたら違う担当者(Mさん)が、「気になるコメント!」と書き始めて、さらに「Eさんが能なしと思っている、もう任せている仕事があくつもありますよ」と続けられていました。この担当者(Mさん)は何を言っているのか。あなたの仕事はピアカウンセリングだけじゃない。待っているよ。あなたのやるべき仕事があるよ。今日明日あなたにやらしてもらおうと思って待っていたのに休んだので焦っているよ、という事です。そしてその後、この担当者(Mさん)はなんと書いたか。「だから絶対休まないでね!なんて代表みたいなことは言いませんので体調調整したら待ってますので入社しましょう!」と書いたのです。

これがどういう意味かと言いますと、この会社の社長さんもEさんにはなんとか働いて欲しいと思っています。だからEさんがどんなに傷ついていても会社に来ることが大事だと思っていて、この社長さんは「Eさん、休まず

に来て!」と言うのです。でもその時にこの担当者(Mさん)は、いや、社長は「来い」と言うけど私はそうは思わない。十分休んで良いから元気になったら出ておいでと言っているのです。

本当に本人の事を大事だと思ったら、今休んでもらうのが良いのか休まさない方が良いのか、実は正しい答えは分かりません。今日もし精神科医の先生がいらっしやったら恐縮ですけど、精神科医の先生って簡単に答えを出しますが、現場の中ではもっと悩むのです。ただ、そういう思いはEさんには伝わるのです。何が伝わるのか。LさんもMさんも社長も、あなたは大事な人だと言ってくれているんだという事がです。但しここで申し上げたいのは、カウンセリング・マインドだけでは仕事は支えられないという事です。コーチング・スキルが必要なんです。私自身、このケースでこの事を痛感する事になりました。

まとめ

最後のFさんの話(スライド14-15)は、では、コーチング・スキルって何だ?という事になるんですが、この話は時間が無いので、座談会の方で語らせていただきたいと思います。ここではこれまでの話をまとめたいと思います(スライド16)。

精神障害者の方の人間関係が安定するためには、まず当事者の方がセルフチェックをして、それを開示する。これがなければ駄目です。ただ、それだけで巧くいくという事でもありません。職場担当者がカウンセリング・マインドとコーチング・スキルを磨き上げて当事者と接する。その事が大事なのです。もう一つ付け加えれば、外部支援者の基本的な役割はそれを促進させる事だと思います。私はSPISを〈世界最小のコミュニティ〉と言っているのですが、この世界最小コミュニティの中で、当事者、職場担当者、そして外部支援者という三者が自らの役割をどんどん磨いていく事が、精神障害者の就労定着につながると確信しています。もっと簡単に言うと、深い信頼関係があれば就労定着は確実に達成できると考えています。・・・という事を申し上げて、私の活動報告とさせていただきます。

<働き続ける>を支える

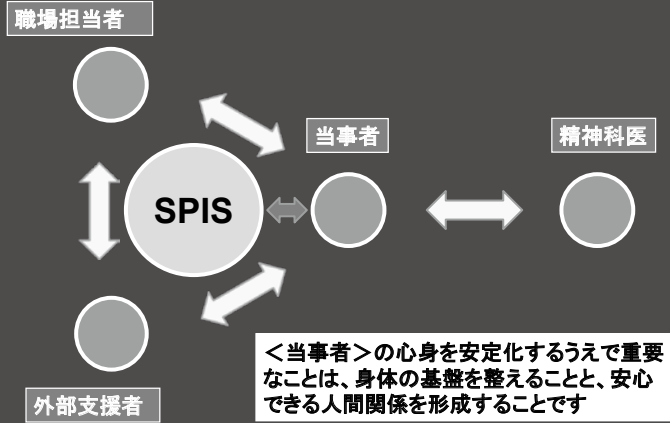
担当者の役割を考える

2016年(平成28年)01月16日 23日

心理臨床ネットワーク アモルフ 代表
宇田 亮一

01

<SPIS活用>概念図



02

<担当者に必要な条件>

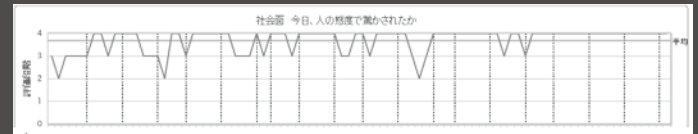
カウンセリング マインド コーチング スキル

03

(1)Aさん (セルフチェック)

<セルフチェック項目> 4項目

【今日、人の態度で驚かされたか】



04

(1)Aさん (意見・感想論一担当者コメント)

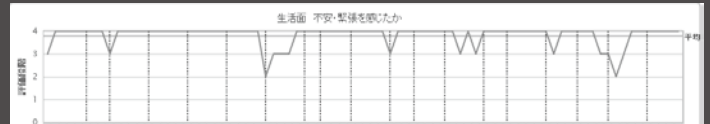
月日	当事者 意見・感想論	担当者 コメント
06月10日	今日も、平和だったし仕事もまあまあうまくいったのでよかったです。あと、朝は気分が乗ってない事が多いけど今日はなぜか気分が乗っていたので、それもよかったです。	今日はOさん(休暇)のフォロー、◇さんのメールのフォロー、△さんの業務のフォロー、とすごい活躍でした。前向きな気持ちと、「やってやるぞ」という強い意志を感じました。来週もよろしくお願ひしますね、ありがとうございます。
06月18日	今日は、平和だったし仕事もまあまあうまくいったのでいい1日でした。毎日、こうだといいなと思いました。なかなか難しいことですが。	朝一番の挨拶、素敵でしたよ。「やれば出来る!」と思っているので、大きな声での「おはようございます」は嬉しかったです。自分の気持ち次第で、いい日・悪い日に変わることもあります。何事にもチャレンジです。

05

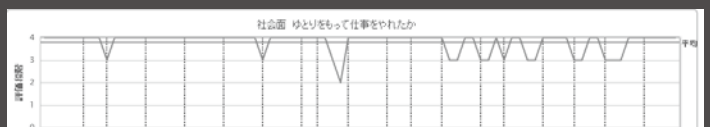
(2)Bさん (セルフチェック)

<セルフチェック項目> 4項目

【不安、緊張を感じたか】



【ゆとりをもって仕事をやれたか】



06

(2)Bさん (意見・感想論一担当者コメント)

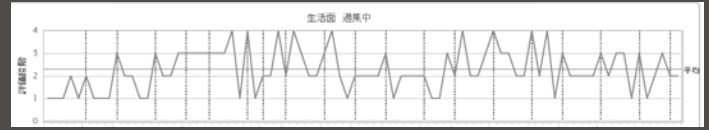
月日	当事者 意見・感想論	担当者 コメント
06月03日	今日は気持ちのよい忙しさだったように思います。月曜日の割には体の調子も良かったです。仕事は月初のやるべきことのみを優先させました。明日は月次などをまとめたり、大量の郵便物対応になりそうです。	いつも離れたところから、Bさんの仕事振りを見ていますが、忙しい時も余裕のある表情ですね。月初の仕事量は多いので、無理しないでくださいね。
06月04日	昨日に比べ、頭が重かった状態でした。偏頭痛治療薬を15:00くらいに服用。睡眠時間はいつも通りですが、質が良くなかったかもしれせん。頭痛外来とか行ったほうがいいかな、？仕事は昨日のリード分があり、余裕がありました。今日はゆっくり休みたいと思います。	顔色が赤みがあるように感じました。仕事はいつも通りに落ち着いた雰囲気を感じました。暑さが厳しく徒歩出勤は大変ですよ。疲れがたまらないようにしてくださいね。
07月10日	朝から頭が重い感じがしたので、出勤後すぐレルパックス服用。朝礼後、体調は回復していました。今日は来月の資料の作成をしていました。手探りですがやりがいありそうです。	終日外出していましたので、直接Bさんの仕事を見てはいないのですが、何となく想像できます。……

07

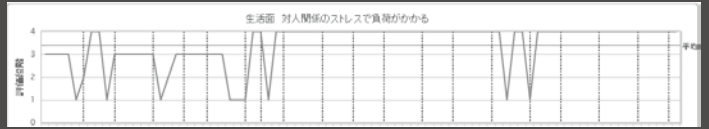
(3)Cさん (セルフチェック)

<セルフチェック項目> 6項目

【過集中】



【対人関係のストレスで負荷がかかる】



08

(3)Cさん (意見・感想論一担当者コメント)

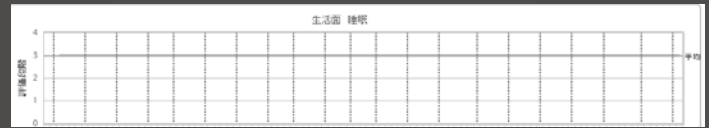
月日	当事者 意見・感想論	担当者 コメント
08月12日	今日はタイマーを使ったり使わなかったりしたけれど、自分のペースを守って仕事できたと思う。ただ、今日もパニックを起こしてしまった人がいて、耳栓をしていても防ぎきれず非常につらかった。お昼休憩を返上して仕事をしたところで、そんなにあわてていたら挽回するどころか余計間違えそうだし、毎回管理者の言うことを聞かずに管理者の昼休憩が短くなってつらかった。いかに影響を受けないようにするのが今後の課題だと思った。	お昼休憩時まで落ち着かず、ごめんなさい。過集中気味でしたが、しっかり業務に取り組んでくれて、とても嬉しいです。他分離とペースダウンをしっかり守って、いい仕事を一緒にやっていきましょう。
08月25日	ついに順服では自分の感情を抑えられないところまで来てしまったようだ。プレプレで自分でも何を考えているのか意味が分からない。必死で抑えていてそれでもあふれてしまった感情についてとやかく言われたり、注意を受けるともう爆発してしまいそうになる。もう今は誰のどんな言葉も自分には届かないくらいつらい。	仕事中は一切そういうことも出さずに我慢して頑張っていたんだね。本当に頭が下がります。とにかく、そんな状況の中で、きちんと会社に来れているだけでも、すごいことです。自分を大切にしていって、一瞬一瞬を過ごしてもらえたらと思います。

10

(4)Dさん (セルフチェック)

<セルフチェック項目> 2項目

【睡眠】



【人の症状が伝染したか】



11

(4)Dさん (意見・感想論一担当者コメント)

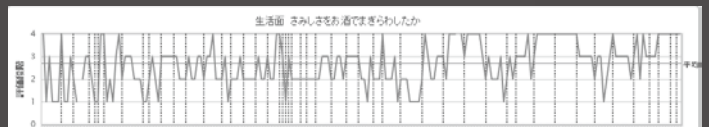
月日	当事者 意見・感想論	担当者 コメント
04月03日	精神状態はまあまあでした。	ぼちぼちお願いします。
04月04日	とくにありません。	今日も一日、お疲れ様でした。
06月10日	今日は、たくさん注文があって、よかった。	Dさんにはとても頑張っていたいただき、どうもありがとうございました。
08月09日	Yさんから、青いバッグをもらった。	うまく使えるとよいですね。
10月13日	車椅子バスケットをみにきました。	Dさんは、車椅子バスケットをどう思いましたか、聞かせていただけると嬉しいです。
10月14日	がんばってて感動しました。	ありがとうございます。よかったですね。
11月20日	すこしつかれましたが、アイスをもらえてうまかったです	今日もありがとうございました。アイスは、おいしいうございましたか、よかったですね。

11

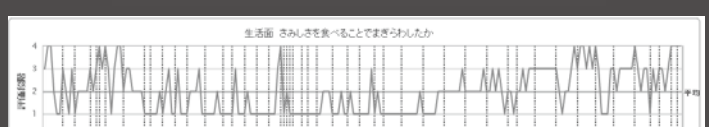
(5)Eさん (セルフチェック)

<セルフチェック項目> 5項目

【さみしさをお酒でまぎらわしたか】



【さみしさを食べることでまぎらわしたか】



12

(5)Eさん (意見・感想論—担当者コメント)

月日	当事者 意見・感想論	担当者 コメント
◇月 18日	中途覚醒や早朝覚醒があり、辛いです。ヒステリーが続いています。仕事中、大声を出したくなってしまい、トイレに入り、手首を噛んで、我慢しました。一昨日、夜、自宅で、リカしました。何か崩れています。	つらい思いに気づけなく、申し訳ありません。私は答えを導き出すことはできず頼りませんが、お話を聞くことはできます。Eさんが噛んで我慢したその内容を吐き出してください。今日はお休みですね。来週待っています。M
■月 20日	私は、能なし。	気になるコメント！Eさんが能なしと思っ ていても、もう任せている仕事がいくつも ありますよ。実は今日・明日でお願いし ようと思っていましたので焦ってます (汗) だから絶対休まないでね！なんて 代表みたいなことは言いませんので体 調整えたら待ってますので出社しましょ う！、睡眠がとれないことが原因でしょ うか。フェイスブックも痛々しかったです。 Eさんの事を心配しています。今日は就 業後用事があるとの事、充実した一日 になると良いですね。L

13

(6)Fさん (セルフチェック)

<セルフチェック項目> 2項目

【前置き言葉をちゃんとと言えたか】

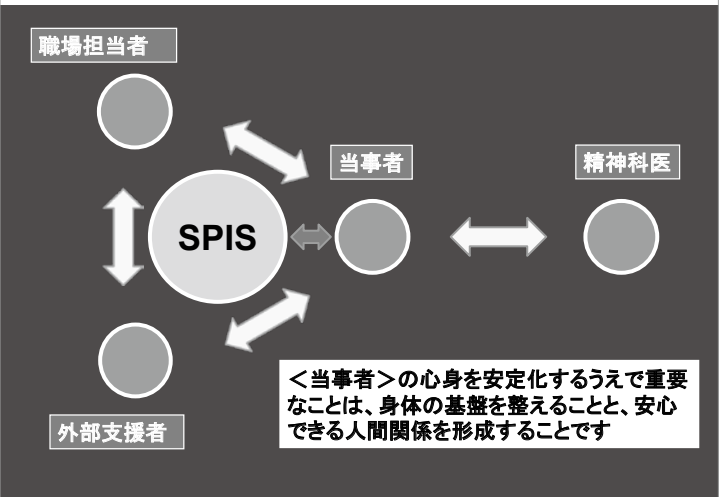
14

(6)Fさん (意見・感想論—担当者コメント)

月日	当事者 意見・感想論	担当者 コメント
03月 18日	今日も午後になってから眠くなりま したが、業務中に寝てしまわない ように顔を洗う等の工夫をしました。 根を詰めすぎないようにペースを 保って行いました。	午後からの業務はきついと思いますが、 昼休みの一時間休憩を有効に活用し、 わずかな時間でも昼寝をするなど、自 分でできることを工夫していきましょう。 また、一時間おきの5分休憩も活用し たらどうでしょうか。
03月 25日	今日の午前中は寝不足だったの か眠気が取り切れなくて眠かった です。けど、午後からは眠気も解 消されて自分のペースで業務を行 う事が出来ました。この反省点も 踏まえて今夜は早めに休みたいと 思います。	睡眠については、以前からよく話して いますね。もし事情が許すなら、「睡眠 時間を7時間とるようにする」などと決 めて、寝る時間を考えてみてはいか がでしょうか？
04月 11日	今日は昨日の昼休憩の失敗を生 かして早い時間にやる事を済ませ、 長く睡眠を取りました。一度だけに しないように続けていこうと言う気 持ちで努力したいと思います。	一日頑張りましたね。お昼の過ごし方 も良かったので、続けていきましょう。 今日だけではなく続けることが大事で す。

15

<SPIS活用>概念図



16

相談員として支援に関わりSPISを通して感じた事



梅花女子大学 心理教育・総合相談センター 相談員

石田 唯 (臨床心理士)

プロフィール

梅花女子大学院 現代人間学研究科 心理臨床学専攻課程 修了後、現職

精神障害者の就労と言う場合、「就労」そのものは決してゴールではなく、その先にも引き続き支援が必要です。しかし私が初めてSPISの事業に携わるようになった頃に知ったのは、それがすべての企業で十分に充実している訳ではなく、せっかく働く場所が決まっても様々な理由から働き続けることが出来ず、なかなか定着しない例が数多くある現状でした。

この事業では、精神疾患や発達障害を抱えた当事者の方と上司や管理職などにあたる担当者の方が、SPISを架け橋としてコミュニケーションを取られています。そうして日々当事者の心身の変化に気付いて働きかける事で就労定着に効果的に働きかけられた事例に触れるにつれ、私もSPISの重要性を感じるようになってきました。この度、私は外部相談員として、SPISを導入したA型の事業所にて3名の当事者の方に担当者の方と関わらせて頂く機会がありました。その中で改めてSPISの重要性を強く実感しております。

当事者の方にとってのSPIS

当事者の方とSPISや面談を通じて関わらせて頂いた中で、まず大きいと感じたのは、当事者の方がSPISを通じて自分の状態を客観的に振り返ることが出来るという点でした。真ん中（ふつう・どちらでもない）の項目がない4点法の中から、その日の状況について回答し、グラフを作る。一日ごとの前後はもちろんですが、一週間、一ヶ月と長いスパンで振り返った時、『この項目が続けて下がっている時期があるけど、そう言えばこの時期はこんなことがあった』などと、ご自身の気分の波を実感す

るきっかけになったり、『不調が続いている時期は思えば睡眠時間が足りていなかったかもしれない』と生活リズムを改善しようと思ったりするきっかけに繋がる事がありました。

また、面談を重ねる中で、マイナスな項目ばかりだと振り返る時にモチベーションが下がるからと、プラスの項目を増やして日報を付ける中で気分を上げたい、自分のその日の成果を実感したいという意見も出て来て、項目を再設定する機会がありました。時期ごとに項目の要不要を見定めて、今の自分に必要な形に再設定するのは、まさにセルフコントロールを目指すSPISならではの感覚を感じました。こうしてプラスの項目を入れる事で、ゆくゆく振り返った時に当時の自分がどれだけ業務に励むことが出来か確認することで、今後のモチベーションをより上げるきっかけにつながるのではないだろうかと感じました。

当事者の方と担当者の方にとってのSPIS

今回、私が担当させて頂いた場所はA型の事業所という事もあり、担当者の方々が当事者の方の状態に理解があり、高い専門知識を有しているという状況でした。日報を見ていると、当事者の方の細かな点に気付き、丁寧にコメントをして下さっていました。当事者の方が何か不安を書き込まれ、担当者の方がそれに反応した翌日には、担当者の方のコメントを受けた結果、安堵された様子の書き込みがあり、SPISという場が支えとして機能している様子が窺えました。自分の状況を深く理解し見守って下さる方がいるという安心感が得られる点はとても大

きなものだと感じました。

さらに、福祉的就労の事業所という事もあって、今後一般就労を目指してのスキルアップや生活リズムの改善を目指されている場であるので、睡眠や服薬の状況を一緒に確認しながら、生活リズムについて話し合える事も素晴らしい点だと思います。

職場という状況によっては孤独になりがちな空間で、SPISを通じて常に誰かと繋がっていて分かってもらえるという感覚、何かを発信すれば反応が返ってくるという経験の積み重ねは、やがてはSPISの枠を超えて、実際の対面場面でのコミュニケーションにも効果を来たすのではないかと思います。

今回、私が担当させて頂いた事業者は、このように担当者の方が当事者の方の状態に詳しいという事もあり円滑に進んでまいりましたが、必ずしも全ての方の雇用先が当事者の方の状態に詳しいとは限りません。そうした時、このSPISは担当者の方に当事者の方の状態を理解して頂くのにも、とても役立つものであると思います。前日にこういう事があると翌日にはこんな影響がある、こんな事があると眠れない……。そうした当事者の方の状況に日報を通して日々触れていく内に、前日はこういう事を書いていたので今日はこういう言葉がけが必要かもしれないと対応することが出来、その反応を受けて当事者の方も自分の事を理解してくれているという感覚が得られ、モチベーションを上げることや雇用の定着につながるのではないかと考えられます。

報告会を通して、SPISが様々な形でその職場の特色に合わせて効果を発揮している事例を見て来て、改めてその必要性を実感しております。微力ではありますが、これからも事業に貢献して行ければと思っております。

パネル
ディスカッション

1/16 大阪会場
1/23 東京会場

座長：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

コーディネーター：心理臨床ネットワーク アモルフ 宇田 亮一（臨床心理士）

パネルディスカッションではトークセッションに先立ち、ご登壇頂いた事業者のプロフィールと実際に SPIS で支援に当たられたご担当者の所感をまとめていただきました。その要略を掲載いたしますので、精神障害者の雇用側として SPIS を利用した生の声としてご参考ください。

登壇事業者のプロフィール



大阪会場

東京会場

中電ウイング株式会社 松川 由香

事業者概要	<p>名古屋市にある中部電力の特例子会社。設立は13年4月で、約2年の準備期間を経て15年4月に開業。開業当初の従業員は38名で、現在は94名の従業員が6つの部署に分かれて事業を運営。社員数94名のうち障がい者は62名（身体障がい者17名、知的障がい者37名、精神障がい者8名（うち発達障がい者7名）、法定雇用率は27年6月現在で2.26%（以上、スライド2）。会社の基本理念はスライド4を参照。</p>
業務内容と人員構成	<p>業務内容の詳細はスライド5を参照。園芸課では知的障がい者27名が花壇のメンテナンスや花栽培に携わる。印刷課の直近トピックとして、職員2名が平成28年3月開催の国際アリンピック（フランス・ボルドー）に出場予定。清掃チームは平成28年の4月に運開予定で現在準備段階。</p> <p>「ビジネスアシストセンター」は、親会社の中部電力本店ビル内と名古屋支店の2拠点。文書集配、コピー業務のチームとビジネスサポートチームがあり、SPIS利用対象者が在籍するビジネスサポートチームは、身体障がい者1名、発達障がい者7名が在籍し、健常者の実務支援者3名と所長1名を加えた合計12名の組織として構成。</p>
ビジネス・サポート・チームの概要（スライド6）	<p>中部電力の給与・厚生サービスセンターの業務を切り出し、平成25年5月に中部電力の組織の一部としてスタート。中部電力の各部門・各事業場から色々な業務を請け負いながら、平成27年4月に中電ウイングに移管。業務例として、データ入力、アンケート入力、個人情報入力、発送業務、宛名印刷、封入封かん、資料の電子化（pdf化）、ファイリング作業、アクセスを使ったデータベースなど。これら多岐に渡る業務は、特定の業務担当を設けず8名のメンバー全員でまわしている。</p> <p>雇用形態としては全員が8時50分～17時30分のフルタイム勤務。始めから発達障がいの知識があった訳ではなくゼロからのスタートだった為、3名の雇用から始め、次に2名その次3名と3段階で採用を行った。</p>

SPISの利用状況や利用しての感想等

SPIS導入の経緯

グループ発足当初から業務日誌をつけています（スライド7）。日誌の上の欄にはその日の業務内容を記入し、下の欄には感想や反省を書いて、メモ欄には、担当者から本人に向けてのメッセージ、一日を通して感じた事や応援すべき事、今日の調子がどんな風に見えたかななどを記入しています。しかし、毎日8名分の紙ベースの業務日誌に目を通してコメントを返すのは、支援者が3名いても大変でした。こうした時にSPISの存在を知り、平成27年8月からSPIS運用を開始しました。SPISの説明を聞いた時に、就寝・起床時間の管理や臨床心理士からのコメントを頂けるという事が大きな動機となりました。セキュリティの問題は社内申請を通してクリアしています。スマホで閲覧する事もできますが、入力については社内で行う様に徹底しており、終業前の16時45分から15分くらい取って入力してもらっています。

留意している事、感じた事

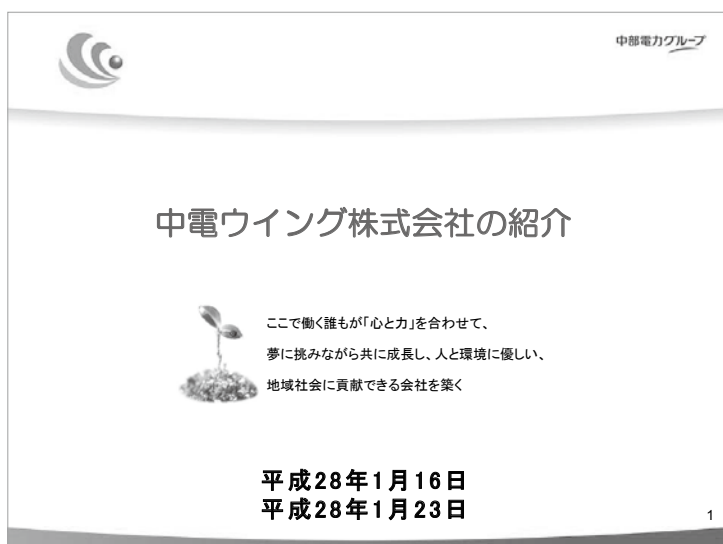
紙の日誌では書ける欄が決まっていますが、SPISは文字制限が無いので本人たちがコメントをどう書くのか気になっていましたが、心の内をしっかりと書いて頂いています。そして、臨床心理士の宇田さんや担当支援者（そ

のとき職場にいた支援者）がそれに対してコメントをしています。この様に、当事者、臨床心理士、企業支援者という形で1つのコメントに対して3方向から見るという形でSPISを利用しています。コメント量はまちまちで、一行のコメントがあれば、精神のバランスが悪い時は溢れんばかりのコメントが書かれている事もあります。

担当者として気をつけている事は、本人たちが書く内容には必ずメッセージや訴えるところがあるという事です。それを見逃さず確実にキャッチして、本人たちが書いてきた事に対して全く無関係な事は書かない様に意識して、タイムリーなコメントを心掛けています。コメント返信に困るときは、支援者3人で話し合って1つのコメントを作り上げる事もあります。

SPISでは、日報の閲覧権限を導入時に決められるため、利用している当事者が安心して使うことが出来ます。これによって、自分が書いたコメントが誰と誰にしか見られないかを設定できるので、安心感を持ってコメントできる様になっています。中には心の内を素直に表現しているコメントもありますが、セキュリティがかかっているため、担当者など自分が知って欲しいと思う人だけにコメントをみてもらえるという安心感の下、コメントを書いてくれているのだと実感しています。

残りはトークセッションでお話しさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。



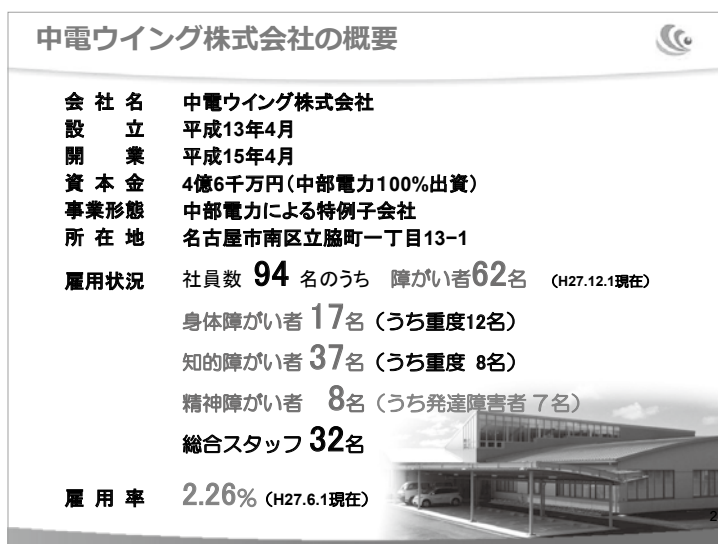
中電ウイング株式会社の紹介

ここで働く誰もが「心と力」を合わせて、
夢に挑みながら共に成長し、人と環境に優しい、
地域社会に貢献できる会社を築く

平成28年1月16日
平成28年1月23日

1

01



中電ウイング株式会社の概要

会社名	中電ウイング株式会社
設立	平成13年4月
開業	平成15年4月
資本金	4億6千万円(中部電力100%出資)
事業形態	中部電力による特例子会社
所在地	名古屋市南区立脳町一丁目13-1
雇用状況	社員数 94 名のうち 障がい者 62 名 (H27.12.1現在) 身体障がい者 17 名 (うち重度 12 名) 知的障がい者 37 名 (うち重度 8 名) 精神障がい者 8 名 (うち発達障害者 7 名) 総合スタッフ 32 名
雇用率	2.26% (H27.6.1現在)

2

02

特例子会社制度の概要

子会社に雇用されている障がい者を、親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる。



要件

- 親会社が特例子会社の意思決定機関(株主総会等)の支配
※50%を超える子会社の株式を保有、又は資本総額の50%以上を出資(中電ウイングは両者とも100%中部電力)
- 厚生労働大臣の認可を受けていること

(親会社 + 特例子会社)
障がい者雇用率: 2.0%以上

2.26% (H27.6.1現在)

要件

- 雇用される障がい者が、5人以上かつ全従業員の20%以上
- 雇用される障がい者に占める重度障がい者、知的障がい者及び精神障がい者の割合が30%以上
- 子会社の役員のうち1人以上は親会社から選任
- 子会社従業員の相当数が親会社から派遣
- 障がい者の雇用に配慮した施設・設備を有する
- 障がい者雇用の雇用管理上の配慮

3

03

中電ウイングの基本理念

社会貢献とビジネスの両立

人は皆、障がいのある無しに関わらず、生まれながらにして幸せに生きる権利を持っています。

中電ウイングは、「共生」と「人間尊重」の精神に基づき、障がい者がいきいきと働くための、適切な就労の場を創出し、働く喜びを味わい、生き甲斐と誇りを持って仕事に従事することを支援します。

中電ウイングは、ここで共に働くすべての人が心と力を合わせて、夢に挑みながら共に成長し、人と環境に優しい、地域社会に貢献できる会社を築いていきます。

4

04

中電ウイングの業務内容・人員構成

(H27.12.1現在)

業務内容		知的	肢体	聴覚	精神	小計	総務	合計
業務課	人事、給与厚生、安全衛生、経理、広報(見学対応)		1			1	8	9
商事課	防災用品、制服、ノベルティ商品の販売、包装	4	4			8	4	12
印刷課	デザイン、印刷、製本		4	3		7	5	12
園芸課	花壇メンテナンス、花栽培、園芸関連商品の販売	27			1	28	7	35
ビジネスアシストセンター	文書集配、コピー業務	6	4			10	3	13
	(ビジネス・サポート・チーム) 定型的な事務補助業務		1		7	8	3	11
清掃チーム	研修所の日常清掃(H28.4運用準備)						2	2

発達障がい者7名

5

05

ビジネス・サポート・チームの概要

業務受託: 中部電力の給与・厚生サービスセンターを始め、各部門・各事業場から受託

受託内容: データ入力、発送資料の宛名印刷から封入・封緘、PDF化、ファイリング作業、データベース作成、契約書袋とじなど。

雇用形態: 正社員(パートタイマーから始め正社員へ)
就業時間 8:50~17:30 フルタイム7時間40分勤務
休憩時間 12:00~13:00 1時間
(パートタイマー当時
就業時間 9:00~16:00 6時間勤務)

勤続年数: 3名 2年7ヶ月(平成25年5月~中部電力にてパートタイマーから通算)
2名 2年2ヶ月(平成25年10月~)
3名 1年4ヶ月(平成26年8月~)

6

06

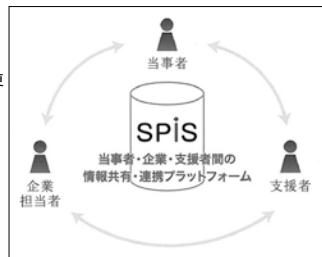
中電ウイングにおけるSPiSの運用

運用開始: 平成27年8月から

利用者: スタッフ全員(身体障害1名・発達障害7名の計8名)



ペーパーからPCシステムへ変更



7

07

ビジネス・サポート・チームの執務室

○ 執務室の様子



○ ホワイトボード



○ 休憩スペース



8

08



大阪会場

東京会場

株式会社キューピーあい 藤岡 美和子

<p>事業者概要</p>	<p>当事者発表 三好大輔氏の講演内容を参照</p>
<p>事業内容</p>	<p>当事者発表 三好大輔氏の講演内容を参照</p>
<p>キューピーあいでの定着支援について (スライド2)</p>	<p>3名の定着支援担当があり、現場を離れた立場から障害者の支援を広く見て対応を行っている。登壇者はその3名の内の1人で、本社と中河原事務所を担当、3障害約30名の支援を担当している（現場の業務は現場の支援者が担当）。また、精神障害者の方2名が復職段階にあるが、その支援も担当している。通院同行、復職に向けたプログラム作成などがその内容である。精神障害者の個人面談としての定期面談は、毎月実施している社員が3名、2,3ヶ月に一度の社員が1名。チームを交えての支援会議もそれぞれの方に対して実施している（スライド2）。 定着支援は採用を前提とした2次面接から関わりを始めている（スライド3）。面接段階から障害特性や配慮事項を見させてもらい、実習や採用へのサポートを支援機関と連携して行っている。入社後は研修で本人の自己理解や体調管理の確認をしている。また、ご本人の登録支援機関とも情報共有をお願いし、課題発生時には連携して会議などを開催している。外部との接点も多いが、日々の社内観察に重点をおいて現場の支援者などとも情報共有して取組みたいと考えている。30名もの支援対象者に毎日全員同じ様に関わるということは難しいが、一人一人の特性に合った支援をしたいと心がけている。</p>

SPISの利用状況や利用しての感想等

当事者発表をした三好さんについて

スライド4は、ご本人の了解を得て三好さんのスライド11を参考にして作成しております。入社してしばらくは当時の社長や部署の支援を受けていました。当時の社長の傍に三好さんは座っていました。三好さんは弊社が精神障害をお持ちの方を採用し始めた3人目でした。三好さんには社長も気を配っていましたが、ご本人はそれには気づいていなかったかもしれません。社内での振り返りはないとおっしゃっていたので、もしかしたら気づいていなかったのかなとも思います。

3年ほど前にサポートチームができて、私は定着支援担当として三好さんと同じチームの中で席も近くで仕事をするようになりました。三好さんには本当に支援が必要ないと思っていたので、チームで一緒になって初めてご

本人の特性を少しずつ理解していったというところですか。三好さんがSPISを始めて、自分で振り返り、気づきを得られたという事に関して、私の側からの観察と本人の評価に違いを感じました。その人にあった支援を心がけていた割に、日々傍に座っていながらも、SPIS導入前の3年間はなんだったのだろうと、今振り返るとなかなか及んでいなかったのだと思います。

SPISモニター導入の動機等と利用状況

昨年3月下旬に八王子でSPISの報告会がありました。そのとき宇田さんや大場製作所の大場社長（当会理事の一人）からもSPISの報告を聞きました。この会ではその支援機関の登録者4名の方が当事者発表で登壇され、その一人が三好さんでした。応援のために私も

聞きに行きましたが、そこで初めてこのシステムを知る事になりました。私も良いシステムだなと感じました。縁あって昨年の8月に会社で利用させて頂ける事になりました。ただ、会社ではWEBシステムがセキュリティの関係で使えないという事があって、私も三好さんもスマホや自宅のPCでやりとりをして、そこに宇田さんが絡んでくださっているという事になります。

SPISを利用しての感想

SPISを通しての話になりますが、本人の評価とこちらの見方が大分違うという事を感じました。そして、専門家の意見が私にとっても参考になりました。私は支援者といっても何の資格も持っておらず、会社員として日々仕事をしているだけでしたので、専門家の関わり方のヒント、特に宇田さんのコメントは時には力強く響いたり、時には優しくさすられたりする様な、そんな表現のコメントをたくさん書いて頂いて、精神障害者の方との関わり方のヒントを頂きました。そしてコメント欄を通じて三好さんの本音が段々伝わってくるようになって、私も本音で真摯に向かい合う事が段々できてきたと思っています。

まとめのスライド5も、三好さんの資料（三好さんスライド13）を参考にして作ったスライドです。三好さんが「本人」と「企業」を表現された箇所について、私は三好さんとの関わりはSPISを通してどんどん深まってきたと思ったので、「本人」と「支援者」と書き換えました。やはり支援ツールの一つとしてSPISの活用は素晴らしいと思いました。一人一人に合った支援が必要なので、その一つに活用できるのではないかと考えています。自立できるための活用と言うのでしょうか、精神障害をお持ちの方は自分の病状を冷静に見つめるという事がなかなか出来ない部分もあると思います。それを、記録をつけていきグラフを見る、コメントを見ていく事で、少しずつ自分が自立に対して良い方向に活用していけるのではないかと考えています。そして、私と三好さんの様に良い信頼関係・・・と私の方で勝手に言わせて頂いているのですが（笑）・・・が出来るのではないかとと思います。

一方で支援者の問題もあって、不慣れな場合は波の激しい方や支援が困難な方にいきなりSPISで向き合うのは難しいかもしれないとも感じています。ですが、支援者として当事者としっかり向き合うという事が必要なのではないかと思えますし、それには時として厳しさも必要だとも思います。ご本人がやりたいと思っている仕事であっても「今はまだその段階ではありません」と言える、負荷になる時には「ちょっと時期を待ちましょう」と言え

る様な、本人にとっては辛い事かもしれないけれど、信頼関係の下で言えるという部分があっても良いのかなと感じています。その様な信頼関係は長く続ける事でお互いに生まれてくるという事もあると思います。

最後に。これは三好さんと同じ意見です。私は企業の中で働いていますが、まだまだ精神障害をお持ちの方に対する関わり方や支援方法が企業の中に適切に浸透しているかという、まだまだ難しい問題が沢山あるのではないかと考えています。雇用している私たちも、より良く関われる方法の一つとしてSPISが活用できると良いなと思っています。

簡単ですが以上で終わりにさせていただきます。またディスカッションでよろしくお願ひ致します。ご清聴ありがとうございました。

当事者とのかかわり方とSPIS活用の仕方



株式会社キュービーあい
定着支援 藤岡美和子
2016年1月16日/23日

著作権者株式会社キュービーあい無断複製禁止

定着支援で行なっていること

- ★ 定期的面談（面談記録作成）
- ★ 問題が生じたときの面談（記録作成）
- ★ 支援記録の作成 → 所属部署と連携した支援記録の作成
- ★ 支援機関との連絡および会社訪問対応（登録者42名）年間70～80回
- ★ 社内の観察（日頃のコミュニケーション）
- ★ メンタルヘルス取りまとめ（月2回実施）臨床心理士との振り返り
- ★ 定着支援連絡会 年1回の企画
支援機関との情報共有
- ★ 家庭訪問 年2回 6月ごろ・12月ごろ
- ★ ケース会議 適宜おこなう（年間20回ほど）
定着支援は3名（本社・中河原）・仙川・渋谷

著作権者株式会社キュービーあい無断複製禁止

ある社員の事例

- 2次面接に参加
- 入社時の研修
- 定着支援
 - 定期面談
 - 課題の分析
 - 家庭訪問
 - 支援記録の作成



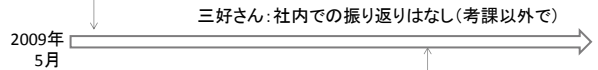
- 支援機関との連携
- 課題の解決サポート
- メンタルヘルスと連動
- 現場上司・指導者との情報共有
- 支援会議
ケース会議など

ひとりひとり関わり方が違ってきます。個人の特性にあった対応を心がけています。

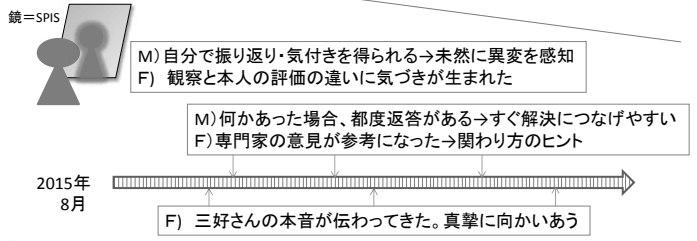
著作権者株式会社キュービーあい無断複製禁止

SPISで分かってきたこと <三好さんについて>

① 入社してからしばらくは社長や部署の支援を受けていた。



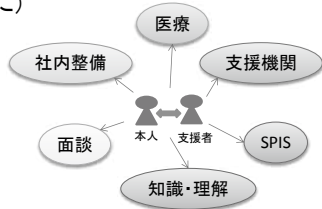
② 定着支援で同じチームになる。本人の特性を徐々に理解する。



著作権者株式会社キュービーあい無断複製禁止

まとめ（三好さんの資料を参考に）

- ① 支援ツールの1つとして活用
・ひとりひとりに合った支援が必要
- ② 自立できるための活用
・自分の病状を冷静にみつめる
- ③ 良い信頼関係を構築
・支援者として、当事者としてしっかり向き合うことが必要
時には厳しさも思っているのですが...



さらに・・・ 三好さんと同じ意見

- 企業側の理解や、SPIS認知度・実績が必要
- ・Webシステム = 情報セキュリティ（社内のパソコンで使用できない）
- ・必要な支援としての理解 = 就業時間内に記録してもよいかどうか
- ・ぜひ、1つの方法として広まって欲しい

著作権者株式会社キュービーあい無断複製禁止

ご清聴ありがとうございました

著作権者株式会社キュービーあい無断複製禁止



大阪会場

株式会社エコミュ ecommu @事務所 (えこみゆのじむしょ)

熊淵 卓

<p>事業者概要</p>	<p>兵庫県宝塚市を中心に、宝塚市、伊丹市、尼崎市、芦屋市、神戸市、西宮市の6市に12事業所を展開。本部は宝塚市。サービス形態は就労移行支援、就労継続A型、就労継続B型、自立訓練（生活訓練）、生活介護、地域活動支援センター、特定相談事業。</p>
<p>事業内容</p>	<p>A型は全5箇所で開催。利用者さんが納税者になって頂きたいという企業理念の下、雇用という形から一般就労に向けた支援として取組んでいる。行政的な位置づけとして、A型事業所は必ずしも一般就労を目指すものとして位置づけられてはいないが、株式会社エコミュとしては、一般就労に向けて訓練に取り組んでいただいている。そうした中で企業の面接や自治体の面接会などには職員も付き添っている。</p> <p>また、一般的によくあるパターンとして「抱え込み」という言葉がある様に、利用者が自法人の事業所を移動していくイメージがあるが、登壇者個人の考えとして選択肢の一つとして他法人もお勧めしている。それは、利用者さんの可能性を諦めて頂きたくない事と、法人としてもステップアップ方式で一人一人ニーズに合わせて次のステップに進んでいく事を考えているので、他法人の事業所や一般就労を含めてご紹介させていただいた上で利用者さんに進路を決めて頂いている。</p>

SPISの利用状況や利用しての感想等

SPISの利用状況

SPISは法人内のecommu@事務所（えこみゆのじむしょ）というA型事業所で、現在3名が利用しています。内訳は、精神障害者1名、発達障害者1名、精神障害及び発達障害者の併発が1名、性別では男性2名女性1名です。在籍期間としては、長い方で2年1ヶ月、新しい方で10ヶ月となっています。

きやレスポンスは、毎日の事なのでとても早いと感じましたが、「書く」事と「話す」事のギャップをどう埋めていくかという事が課題である様に感じました。これはとても重要な事だと感じています。支援とSPISの様なツールをどのようにリンクさせていくかが今後の課題になっていくのではないのでしょうか。この課題に関して、どのような形で手段、方法を考えて有効にしていけるのかについては、パネルディスカッションの中で話させて頂ければと思います。

SPISの有効性と課題について

SPISの有効性はすごく感じています。平成26年度のシンポジウムの記録では、SPISにコメントを「書くこと」の重要性が取り上げられていましたが、これについては自分も重要性と有効性を感じています。一方で、何かの出来事や起こった事に対するSPISを通じての気づ



東京会場

有限会社福祉ネットワークさくら 小川 浩二 吉田 祥子

<p>事業者概要</p>	<p>埼玉県さいたま市にある介護事業者。1999年操業開始、従業員63名（うちパート社員49名、訪問介護職員が常勤換算で32名）。</p>
<p>事業内容</p>	<p>介護保険に基づく高齢者介護サービス。ケアプラン作成、ケアマネージャー在籍の居宅介護、訪問介護、デイサービスなど。また障害者のサービスとして、計画相談支援事業、デイサービスの生活介護事業、その他、介護保険で賄えないような家事代行サービスなど。</p>

SPISの利用状況や利用しての感想等

精神障害者を雇用するきっかけ

2013年の12月に社長から障害者雇用を行いたいと告げられました。社長自身は社外で障害者雇用について学びがありましたが、社員や会社の方では受け入れ態勢や受け入れスタッフなど全く準備していなかったところからのスタートでした。たまたま縁があった方がおられて、2014年の1月に1名の精神障害者の雇用を開始しました。ハローワークの短期トライアルが1年間、ハローワーク担当者にサポートしていただきました。最初の1年間は休みも多く、入退院の繰り返しもあって出勤が少ない状況でした。

SPIS導入前の状況

ご本人Iさんのエピソードを紹介します。勤務初日から欠勤されて社員一同困惑した事がありました。本人に聞くと精神的なプレッシャーがあったとの事でした。パソコンが得意だという事で入社しましたが仕事上のミスが多く、「仕上げを早くしてね」というお願いをなかなか理解できず、何回も見直しをしてもらいました。「スピードを上げてね」という再三のお願いもうまく伝わりませんでした。結局、簡単な仕事しか渡せず、欠勤も多いため期日のあるものも任せられず、仕事を渡す者と支援する者が徐々に減っていきました。

スライド6に記した「サポートスタッフが心に傷を持つ」についてですが、スタッフの言葉に対するご本人の捉え方で、こういう風に傷ついたとご本人から指摘を受けて、指導する側もご本人を自分の言葉で傷つけてしまったと傷ついてしまった事がありました。それで、支援する方も支援される方もお互いに伝えたいことを伝えられない状態で1年が過ぎてしまい、お互い気を使いすぎてサポートする側もどんどん減ってしまいました。ちなみにこの時は、小川・吉田の発表者2名ともまだご本人の支援者ではありませんでした。

職場の人間関係を示すもう一つのエピソードとして、ご本人がある競技で障害者の国体に出場された事がありました。社員一同でカンパをして激励で花束を贈呈しましたが、会社に戻ってきた初日、誰も結果を聞けなかったという事がありました。成績が悪かった時に聞いてはまずいかな？という雰囲気があって、本人からも話を切り出せる環境ではなかったという現実があったのです。それが就労1年目の関係性でした。

(以上、小川)

SPIS導入前後の経過

SPISとは2014年12月に出会いました。この頃、ハローワークのトライアル期間が終了する時期で、第三者の支援がなくなるのがとても心配で、ぜひお願いした

いという事で導入しました。当事者の体調を数値化して具体的にわかるという事も魅力的でした。

コメントをやり取りしている中、ご本人が長期入院となりました。その間パソコンを使える環境になかったので、SPISは一旦中断となりました。退院後、なかなか復帰できなくて休みがちになってしまいました。そんなところに宇田先生の後押しもあって、生活リズムを整える目的で、月水金の午後の出勤を月曜日から金曜日の午前中の出勤に勤務体制を変更しました。服薬についてですが、彼女はお酒も好きで眠剤をチューハイで飲んでしまうという事もありました。しかしこの勤務体制の変更で、そんな生活習慣を変えて生活パターンを改善してもらう事ができ、一か月間皆勤が出来るようになりました。

SPISを通じて起こってきた変化

スライド8の「支援過程」についてお話します。SPISの担当者コメントは社長と小川と吉田のほか職員1名の4名が書くことになっていましたが、自分（吉田）は上手にコメントが書けませんでした。どうコメントしようかずっと考えていましたが、初めて書けたコメントが「今日はいい天気ですね」でした。それに対してご本人から「記入してくれてありがとう」という返信コメントがあって、とても嬉しかったです。

それからしばらく天気報告が続きましたが、ある時、宇田先生より「I（アイ）メッセージ」と言うものがあると教えて頂きました。「私がどう思うか?」「私はどうしたいか?」そんなメッセージがあると教えて頂いて、天気の話に加えてそんなやり取りもしていました。いい感じにコメントが続いていましたが、ある日突然、当事者コメントの欄に「私は役立たず」という一言が書いてあって、ドキリした思いもありました。そんな時に役所の方からグループホームの入所について打診がありました（スライド8「人生の一大転機を相談」）。そして、グループホームの入所をどうしようか考えているという事を相談してくれるまでの信頼関係が築けてきたのだと思いました。

新たな旅立ちへ

SPISを導入してコミュニケーションが円滑になっていったと思います（スライド9）。コメントを書くことでお互いに色々な事を知りあえました。「明日は来てくださいね」などとコメントした訳ではありませんが、欠勤が無くなりました。欠勤が無くなって毎日会社に来ると、皆が仕事を依頼してくるようになりました。仕事を定期的に

やっていくと、この時期はどの仕事をやれば良いかIさんも分かってきて、指示をしなければ仕事が出来なかったのが、指示が無くても自分から仕事を行う様になりました。

そんな時、Iさんは自分にしか出来ない仕事を求めてピアカウンセラーの資格を取りました。グループホームの入所も決まりました。グループホームはとても良い条件でしたが、Iさんは快諾しませんでした。グループホームがさくらから離れていて、入所すると通勤できなくなるからです。さくらの仕事が生涯の仕事だと思っていたのに、グループホームに入るとさくらをやめなくちゃいけない。だからどうしようか考えている、とまで言っていただけまでになってとても嬉しく思いました。

私たち担当者は、SPISのコメントを通じてIさんと信頼関係を築いたり関わりを持ったりすることが出来ました。しかし他の職員は、私たちのパソコンや会議室でのやり取りに対して疎外感を持っていたのかなとも思います。私たちは信頼関係を築けたけれど他の職員はどうだったのかな?と、この一年を振り返って思います。私たちはパソコンの画面でやってきたけれど、これからもう少しSPISを続けることで、対面でも他の人との関わりを持てるようになったのではないかなとも思います。

Iさんはグループホームの入所を決めました。私たちは来年度、障害者をもう一名採用したいと思っています。ここ（会場、公益財団法人JKA Ring! Ring!プロジェクトの横断幕）に、「無限の夢へ走り出そう」という風に書いていますが、無限の夢へのはじめの一步を支えてくれたのはSPISだと思っています。ご清聴ありがとうございました。

（以上、吉田）

SPIS導入でどう変わったか

(有)福祉ネットワークさくら
小川 浩二・吉田 祥子



沿革

□ グループプリビング個人で開所(1990年)
1998年旧厚生省グループプリビング支援モデル事業第一号認定

2000年介護保険制度開始
□ 介護保険に基づく事業
居宅介護支援
訪問介護
認知症対応型通所介護
通所介護

会社概要

社名 有限会社福祉ネットワークさくら
創業 1999年5月
所在地 さいたま市浦和区
従業員数 63名(社員14名パート49名)
常勤換算数 32名(うち障害者3名)
平均年齢 42歳
年間実習生 50名強

□ 障害者計画相談支援事業
□ 障害者生活介護事業
□ 家事代行自費サービス

社員総勢63名

福祉ネットワークさくら
組織図

代表取締役(1名)

リーダー7名、社員7名
パート20名、ヘルパー29名

総務
(2名)

社員福利厚生
給与事務
会社運営事務

<通所系>

通所介護
2か所(15名)
さくら俱樂部・第2さくら

デイサービス
生活相談員
ケアワーカー
ナース・厨房・ドライバー
請求事務

障害者生活
介護(5名)
アトリエ・モモ

デイサービス
サービス管理責任者
生活支援員
ナース・厨房・ドライバー
請求事務

<訪問系>

自費家事
代行(3名)
メーブル

ハウスキーパー
請求事務

居宅介護
(9名)
福祉ネットワーク
さくら

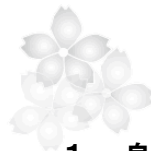
相談業務
ケアマネ
請求事務

訪問介護
(30名)
ヘルパーステーション
さくら

ヘルパー派遣
サービス提供責任者
請求事務

相談計画
支援(1名)
なないろ

相談業務
請求事務



現在の障害者就労

1. 身体障害者(男性) 42歳
7年11ヶ月勤務 事務職
3年半前より人工透析開始: 手帳取得
2. 身体・精神重複障害者(女性) 48歳
1年11か月勤務 事務職 12月退社
3. 知的障害者(女性) 19歳
9か月勤務 介護補助・清掃ほか

突然の就労

2013. 12 ハローワーク浦和へ

2014. 1 障害者雇用開始
短期トライアル1年間
月・水・金 午後1時から5時: 事務職

※ ハローワークご担当(1年間)

- 主治医との連携
休み多く入退院を繰り返す



エピソード



- 初日から休み
- 仕事のミスについて指摘せず
➢ (見直し・早くが分からない)
- サポートスタッフが心に傷を持つ
- お互いに気を遣い過ぎによるストレス
- 休みが多く責任のある仕事を任せられず



SPISとの出会い

2014. 10

SPIS：精神保健福祉士 ⇔ 当事者PCを使う
把握ソフト

2015. 3～6

長期入院

2015. 7

月～金 午前9時から11時勤務
生活のリズムが整い毎日出勤

7

07



支援過程

- コメントの記入が出来ない
- 「ありがとう」が嬉しくて
- “I(アイ)”メッセージへの気付き
- 人生の一大転機を相談

8

08



SPISを導入して

コミュニケーションの円滑化



休みがなくなる



仕事に責任を持つ

指示待ちだったのが自分から仕事を行う



グループホーム入所が決まる

生涯の仕事

9

09



ご清聴ありがとうございました

10

トークセッション 1/16 大阪編



コーディネーター：心理臨床ネットワーク アモルフ 代表

宇田 亮一（臨床心理士）

パネリスト（敬称略）：梅花女子大学心理教育・総合相談センター

石田 唯（臨床心理士）

株式会社キューピーあい 定着支援担当 主幹

藤岡 美和子

中電ウイング株式会社 ビジネスアシストセンター 主任

松川 由香

エコミュ株式会社 えこみゅ のじむしょ ecommu@事務所（就労継続支援 A 型）

熊淵 卓

座 長：全国精神障害者就労支援事業所連合会 専務理事 事務局長

保坂 幸司

写真左より：宇田さん 石田さん 藤岡さん 松川さん 熊淵さん

保坂：これからパネルディスカッションという形で、現場でSPISに携わって頂いた企業担当者の方3名と、外部支援者として相談員を務めて頂いた宇田さんと石田さんにお話を頂こうと思います。SPISを実際に使用してみて、気付いた事や事例を挙げて頂き、今後の課題など一步踏み込んだお話も伺えればと思います。よろしくお願い致します。

宇田：精神障害者の就労を支援する企業担当者の役割って何だろう？ この事をテーマに、ここで議論が出来ればいいなと考えています。その中でSPISの役割についても考えてみたいと思います。私は外部支援者として主に関東で活動をしています。関西では石田さんが担当をしておられます。

石田：関西でSPISの外部支援を担当している石田と申します。よろしくお願い致します。今年の7月からSPISに携わりました。まず、当事者の方が自分の状態を客観的に見る事が出来るという点を、素晴らしいなと感じています。日々自分の状態をチェックし、それをグラフで振り返る事もでき、担当者や支援者と共有・改善する事が出来ます。

雇用継続のために 心がけている点と課題

宇田：精神障害者の方について話す時、世間一般ではその方個人の方に焦点を当てて課題などを議論します。しかし、SPISは「関係性」に注目し、「人間関係の中で変わっていく」ことに焦点を当てています。各企業の方は、精神障害者の社員と携わる中で自らの役割をどう認識しておられますか？

藤岡：私は精神障害者の方の支援を始めて7年ほど続きます。そんなに長い経験ではないのですが、これまで21名の方に携わりました。その中で現在も働き続けておられる方は16名。3名がスキルアップのために退職、体調を崩して辞められた方が2名です。弊社は特例子会社ですので、スキルアップを目指す方にとっては少し物足りなさを感じる様です。精神障害者の方は非常にスキルが高く、戦力になる優秀な方が多いです。特例子会社では、「体調を整えながら働く」事に重きを置いておりますので、そういった方に対する働く環境を整えにくいです。体調が整い、さらにその先を目指す方に対しては、会社として何が出来るんだろう・・・？ そろそろ課題でもあります。私個人の想いとして、スキルアップを目指す方に対する適

切な支援が必要だと感じる事があります。スキルが上がり会社を退職し、違う場所で活躍するというのも雇用継続の一つの形であるかもしれないと考えています。卒業という様な形で会社を出て行くのであれば、それはそれで良い事なのかな?とも思っています。

宇田：そこは本当に大きな問題であると思います。精神障害者の方は、最初は心身の安定という点に重きを置いて定型的なルーティンワークから仕事をスタートします。しかし、落ち着いてくる程に本人から「こういう仕事がしたい」という希望が出てくる。その時にどうすれば良いのか? 松川さんはどの様にお考えですか?

松川：私どものチームは業務が多岐に渡り、個々の能力は人それぞれです。支援者の役割としては、その能力を伸ばし、自信をつけさせるために、本人へのフィードバックに力を入れています。例えば本人が行った仕事に対して他部署から頂いた感謝の言葉などを伝えます。本人だけでなく、チーム全体にフィードバックする事により、モチベーションが上がり業務に対してさらに食欲になり、活躍の場が広がっていきます。本人の能力を見極め、活躍の場が広がる様「工夫する事」が望ましいと考えています。

宇田：ありがとうございます。松川さんが当事者の方と接する際に心がけておられる事はありますか?

松川：発達障がいの方が7名おりますので、個々の体調によって業務の進捗が変わってきます。顔色を見ながら、業務の量などを日々変えています。いかに観察するかが重要で、本人が朝、執務室に入ってきた時点からスタートしています。

宇田：熊淵さんはどうですか? 担当者として大事にされている事はありますか?

熊淵：弊社では6割強が精神障害者の方です。個人的には「支援とはコミュニケーションである」と考えています。非言語や言語、さまざまなコミュニケーション方法があると思うのですが、僕は精神障害者だと思って関わった事は一度もありません。本人の個性であり、特性であると考えています。もちろん配慮が必要な特性はありますが、仮に体調の波があるとしても、一般的にも体調不良は誰にでもある話です。ただ、その波が激しいだけという風に認識しています。合理的配慮という言葉がありますが、あまりそこに捉われる事なく、一人の人として関わり、コミュニケーションを取り、その上で特性を理解しておく。継続雇用に関する問題は、これで十分にクリアしていけるのではないかと考えています。

SPISの中でコメントを「書く」という事

宇田：熊淵さんは先ほどの発表で、書き言葉が大事というお話をされました。コミュニケーションにおける書き言葉の意味とは?

熊淵：SPISを利用する前から業務日報を活用されていた会社などは多いと思います。僕のイメージでは、「書く」というと性格が変わる様な感覚があります。話している時と同じ人なのかな?と思う様な方もおられます。双方ともに本人の性質である事は間違いないと僕は思っているのですが、SPISを利用する事によって、その両面を第三者が見てくれる事はとても大きい。

宇田：一般的に精神障害者の方にとって、言葉を文字にして書く事は治療的な効果があると言われています。ただ、担当者の方もコメントなどを書く事は、なかなか大変な面があるかと思いますが、いかがでしょうか?

松川：実はSPISを導入した当初、本人たちが際限なくコメントを書くため、読む事自体が大変でした。どこがキーポイントになっているのか?読み取るコツがよく分かりませんでした。入力するよりも手書きで書いていた頃の方が整理されていて分かりやすかったのではないかと、思う事もありました。

宇田：これはSPISを運用していく上で問題になっている事でもあります。当事者が書き込む意見・感想欄に文字数の制限をつけた方が良いのか?という事。最初は確か300文字の制限があったんです。すると「もっと書かせて欲しい」という当事者からの意見があり、今は無制限になりました。本当にすごい量を書く方がおられて、それが良かったのか悪かったのか、私にも分かりません。

藤岡：私は先ほど当事者発表をして下さった弊社の三好さんを知る際、コメントでのやり取りがすごく役に立ちました。お互いにコメントの量はそんなに長くありません。最近ではあえて一行にしてみたり、考えながら書いています。一文字でも意味があって、大事な事だなと思います。治療の意味があるというのも頷けます。

宇田：人によっては無理をして書いたり、「書かなければならない」と思って書く人もおられます。ですので、導入の際に「書きたくなければ書かなくて良い」という事をはっきり伝える事が大事だと思います。

石田：書き言葉でコメントを残すというのは、いわば自分の気持ちを原稿化するという事です。それに対して担当者の方が共感して下されば、モチベーションが上がり、自分を表現していく練習になります。コミュニケーションにもつながります。しかし、逆に書く事が負担にな

りしんどくなってしまう人に対しては、外部支援者や担当者の方がブレない軸の様なものを持ちながらコメントを返し、調整していく事が必要だと感じています。

宇田：そうですね。我々外部支援者が介入し、調整していく事が大事ですね。松川さんはコメントを書く際に何か感じた事はありますか？

松川：私はSPISでのコメントには、「見守っているよ」というサインを入れる様にしています。私は皆んなの「おかん」だと思っているので（笑）。

毎日のやり取りで 気持ちがあがる

宇田：SPISの中でそういう感覚が生まれると、「つながる」事が出来るんです。今、松川さんはさらにおっしゃいましたが、そこまで行くまでが大変なんです。ある企業では担当者が当事者にコメントを返すに当たり、一人に対して1時間ほどかけて考えているとの事。私は驚き、「気楽にやって下さい。もし良ければ、話し言葉で書いてみて下さい」と伝えました。SPISの中では文字が残っていき、いつでも読み返す事が出来ます。だからこそ担当者は記入する際に負担を感じてしまう事があります。Enterキーをなかなか押せなくなってしまう。しかしここで声を大にして言いたいのは、その事によって「カウンセリング・マインド」と「コーチング・スキル」は飛躍的に伸びていくという事です。私が関わっている松川さんと藤岡さんは、これらのスキルに関して企業担当者の中でもトップレベルだと思います。それはなぜか？ 書き言葉で悩んだ経験があるからです。最近はどうですか？

藤岡：テスト使用で一ヶ月SPISを使った後、宇田さんに振り返りをして頂きましたよね。私のコメントを印刷して持参され、ところどころ赤線が引いてあり「こういうところが良いですね！」と褒めて頂き有頂天になってしまいました（笑）。宇田さんは本当に褒めるのがお上手なんです。だから私も、宇田さんのコメントを見習っています。時には温かく力強く、そして時にはさすられる様な優しさがあります。また、三好さんのコメントも皆さんにお見せしたいくらい素晴らしいんです。私は逆に癒されている方なので、苦しい思いは何もしていません（笑）。毎日コメントのやり取りをするのが楽しいです。私が大変な時には三好さんが逆に私のカウンセリングをしてくれている様な印象です。

宇田：藤岡さんは私の事を褒め上手だと言って下さいましたが、違うんです。外部支援者が出来るコメントって知っているんです。しかし担当者の方は、私たちのコメン

トを超えていくんです。「カウンセリング・マインド」にしても「コーチング・スキル」にしても、SPISを通して私たちを超えていく。これはとっても素晴らしい事だと思います。

石田：私も普段携わっている担当者の方の言葉は凄いなと思います。常にリアルな状況を見ている方からの言葉はとて響くし、大きいと思います。

関係性を構築する SPISの可能性

保坂：今後、SPISは障害者雇用の場面だけではなく、一般社員の雇用管理ツールとしても役立っていけば良いなと考えています。

宇田：SPISの可能性は確かに、障害者雇用の場面だけではないと思います。先ほど熊淵さんもおっしゃっていた様に、皆、程度の差こそあれ同じ悩みを持っています。精神障害者就労の現場から、改めて「働くなって何だろう？」という事を提起してくれるツールではないかと感じています。

保坂：ありがとうございます。では、最後に皆さんから一言ずつ、感想をお願いします。

熊淵：僕もSPISが将来的に社内のコミュニケーション・ツールになる可能性を感じています。夢のあるものになっていけば素晴らしいなと感じています。

松川：昨年8月からSPISをスタートしましたが、私の中での最大の収穫は臨床心理士の宇田さんからのコメントでした。私を含め、3名の支援者がコメントを書いているのですが、宇田さんのコメントから支援のヒントを頂き、とても成長させて頂いたと感じています。ぜひ他の企業さんにもこうした体験をして頂きたいなと思います。

藤岡：私が日々の支援の現場で心がけているのは、「一人ひとりのために、何がベストかを考える」という事です。SPISの項目も一人ひとり違ったものが設定でき、一人ひとりのためにコメントを書く。個別の対応が出来る素晴らしいツールだと感じています。今後、ますます浸透して行って欲しいなと感じています。

石田：今日皆様のお話を聞いて感じたのは、当事者の方は担当者からのコメントによって、自信が生まれモチベーションの向上にもつながるのだという事。担当者から見守られているという事が伝わるのは、とても大きな事だと感じました。

宇田：私が皆さんのお話を聞いて思ったのは、自立する事は大事だし価値のある事です。しかし働いている

人の中には、精神障害者かどうかに関わらず孤立している方がたくさんいます。この孤立を我々は「関係性」によって超えていく事が問われているんじゃないかな?と。以上

を持ちまして、パネルディスカッションを終了致します。登壇者の皆様に大きな拍手をお願いします。ありがとうございました。

トークセッション 1/23 東京編



コーディネーター：心理臨床ネットワーク アモルフ 代表 宇田 亮一（臨床心理士）

パネリスト（敬称略）：株式会社キューピーあい 定着支援担当 主幹 藤岡 美和子
中電ウイング株式会社 ビジネスアシストセンター 主任 松川 由香
有限会社 福祉ネットワークさくら 事務長 小川 浩二
有限会社 福祉ネットワークさくら 介護支援専門員 吉田 祥子

座 長：全国精神障害者就労支援事業所連合会 専務理事 事務局長 保坂 幸司

写真左より：宇田さん 藤岡さん 松川さん 小川さん 吉田さん

保坂：ここから先はパネルディスカッションという形で進めます。ご登壇頂くのは、先ほどご発表頂いた企業のご担当者4名と、外部支援者として相談員を務めて頂いた宇田さんです。

始めに、精神障害者の雇用を担当する職場のキーパーソンとしてSPISを使って頂いた4名の皆さんに、どんな事を心掛けてSPISに関わっているかという点をお話し頂ければと思います。

SPISに関わる上で心がけている点と カウンセリング・マインド

藤岡：会社で日々仕事をしながら様子をみて支援をする中で、ひとり一人の障害特性を理解している事はもちろんです。そこに信頼関係があるのと無いのでは違うと思いますので、私は特に相手の立場に立って考える事を心がけています。SPISのコメントでは、本人の想い

がストレートに表れる事もありますが、そうでなく葛藤しているけど大丈夫といったメッセージもあり、それに対して無理しているのではないかと、無理しないで下さい、といった思いを率直に伝えているつもりです。

松川：SPISで工夫をしている事は、コメントの中にあるキーワード、これが生きにくさにつながっているんですが、このキーワードに対して、タイムリーに返し、対応する事。これに気を付けています。やり取りだけでどうにもならない場合は、上司に面談をお願いしたり、もしくは支援者が時間を取って話したりします。その中で、個人が訴えようとしている事を的確に掴み取る事が大切なのかなと思います。また、臨床心理士の宇田先生の言葉の中にも、その人の生きにくさにどう対処していくかという凄いヒントが沢山書かれていますので、それらを参考に「私だったら本人に対して何の勇気付けの言葉をかけてあげられるだろう?」という事を考え、1つずつ盛り込んでコメントを書く様に日頃から意識しております。

保坂：ありがとうございました。さくらさん、お願いします。
小川：最初の頃はコメントに何を入れたら良いのかな？というのがあったのですが、振り返りの時に宇田先生に「その言葉、良かったね」と言われた時に感じたものを中心に書いていきました。

私の場合は業務の指導担当だった事もあって、仕事に関して出来た日は、やはり「よく頑張ったね」と褒める様なコメントを入れて、逆に仕事が出来なかった時に「今日は一日中ボーッとした」というコメントが入っていた時には「ミスが多かったもんね」と正直に入れていました。その代わりに、そういう日は逆に「言ってもらえば、もっと単純作業に切り換えたりするよ」という事を正直に言って「そういう時はちゃんとと言える様になるといいね」という形のコメントを入れていました。

あとは、体調管理の部分で、私もこんな身体なんですけれども、血圧が低くて立っているのも辛い様な時にどうしても表情が悪いみたいで、周りから結構「不機嫌だ」と言われるんです。それで、自分もそういう時は不機嫌じゃなくて体調が悪いんだよという事を皆んなに言っちゃっていますとその方に伝えて、だからあなたも今日は朝から体調が悪いという時は皆んなに言っちゃっても良いし、「危険」の赤札を立てておくと、皆んなも「体調が悪いんだな」と分かるから、そんな印を出したら？とか、そういうコメントを入れていました。あとは、男性と女性だったので「頑張ってるね」とかいう褒める方は吉田の方に任せていました。

保坂：はい。ありがとうございました。

吉田：私はケアマネージャーという業務がありまして、障害や就労というところでは全く関わっておりませんで、なぜ担当者選ばれたのかと言いますと、1さんと席が近かったという事と、そのフロアの中で一番年長者だったという事で担当者の中に入れて頂いたんです。

でも、コメントに関しては業務内容について切実に書く事はなかなか出来ずに、人間としてのコアな部分と言うのでしょうか、中心となる人との関わりという様なところで、例えば「辛い」と書いてあれば「何か手伝ってあげられるかな」とか、「気が付かなくて悪かったな」という様な、そんな感情だけで書いていました。果たしてそれがどうだったのかな？とも思うのですが、私は先程お話しさせて頂いた様に「I (アイ) メッセージ」で書かせて頂いた事が多かったかなと思います。

司会：はい。ありがとうございます。

宇田さん、どうでしょうか。皆さんのお話をお伺いして、皆んな素晴らしい方ばかりなのですが、宇田さんの方から何か・・・

宇田：私はここに登壇されている担当者ってトップランナーだと思っています。磨かれているんですね。SPISの中で「見える」と言いましたけれど、担当者のコメントが段々と磨かれていっている。今日私はその中のほんの一部を皆さんに見て頂いたのですけれど、読んでいる私の心が洗われる。そういうコメントを書かれるんです。外にいる私は現場を見ていないですからあんなコメントは書けません。本当に何の変哲もない「カウンセリング・マインド」しか出せないんですけれど、それを皆さんが越えていくんですね。

この事業は競輪の補助事業ですけど、競輪って先にペースメーカーがいるじゃないですか。ペースメーカーがザッと走って行って、アスリートがその後を走って行って、途中からペースメーカーは消えるという・・・。外部支援者って、ある意味ペースメーカーかなと思います。

批判的コメントがあった時の対応をどう扱うか

保坂：ありがとうございました。

私がちょっと気になったというか、皆さん大変だろうなと思うのは、言葉のやり取りをするじゃないですか。特に自由記述の欄はいろんな事を書きますよね。しばしば同僚の悪口的な風にしか読めない事とか、場合によっては会社の上部組織に対する批判もありえますよね。そして、それを鵜呑みにしてしまって大騒ぎみたいなケースだってあると思うんです。実際、他の企業さんでそういう事もあったんですよ。担当された方がそれで凄く困惑されて、SPISの内容を会社の中に広げる事が出来なくなってしまって・・・。書かれた内容に脅えてしまってね。

そういう事もあったのですが、そこがまた非常に大事なポイントだと思うのですが、言語表現の読み取りですよ。どこをポイントに読み取るのかという事で、どうやってそういうリスクを回避したり乗り越えていったりするのかという辺りに焦点を当てて、お話しして頂けませんか。いかがでしょうか？どなたかそういう経験をしましたという様な事はありますか？

どうぞ、お願いします。さくらさん、いかがですか？

小川：うちはそういう悪口とか、そういうのは無かったですね。ご自身についての事だけだったので・・・

保坂：そうですか。分かりました。

まあ、悪口というか、いわば否定的な表現ですよ。そんな事が書かれていた時にどう対処するかですよ。どうですか？

松川：先程も少し触れたのですが、私の所属するグルー

プには発達障がいの方が7人おりますが、結構赤裸々に記入してきます。仲間とのやり取りの中で「自分はこう感じた」と。周りから見ていると全然違って、注意すべき事ではない場合も「自分はそう感じたんだ」という事を書いてきます。ですが、それに対して私達支援者は、まず「否定はしない」という事を心がけています。

本人にとって何かが引っかかった。それが生きにくさに繋がるのかもしれませんが、引っかかりを覚えた訳なので、それをまずは否定しない。「これ、何を言っているんだらうな?」と感じたのであれば、呼び出します。呼び出すという言い方は変なのですが、本人と顔を突き合わせて膝を突き合わせて話します。ここはどういう風を感じたからそう思ったのかな?という事をやっぱり聞かないと・・・。

言葉のニュアンスは、文面だけでは理解できないところがあって、やはり本人が伝えたい事をきちんと聞きとる、それがリスク回避につながると考えています。

保坂: はい。ありがとうございます。他の方、いかがでしょうか。

藤岡: はい。私の場合はここ(会場のフロア)に本人がいるので・・・(笑)。

でも、ここでオープンにしても良いかなと思うのは、先ほど本人が発表した時に異動があったという話がありましたよね。実は、異動の内示を受けたところでSPISの数値がガクンと下がったんです。不安感があったという事です。ただし、内示なので本人は私には伝えられないんです。私は数値を見て、何かあったなと感じました。それでコメント欄を見た時に「今は何も言えないんです」って書いてあるんです。(会場フロアの本人に)ですよね?後ろで(本人に)頷いてもらっていますけど(笑)。それで、あっ!何かある・・・と。でも私に言えないという事は、私は素っ気無く知らん振りしていた方が良いのかなという事で、「言いたくない事は言わない、書きたくない事は書かなくていいです」と答えた事があります。

保坂: ありがとうございます。なるほど、分かりやすいですね。

宇田さん、やり取りの中で「ここが言いたいところだよ、ポイントだよ」というのを、講演スライドの中で下線を引いてよく皆さんに報告されていますよね。その辺り宇田さんの基準があると思うんですよね。その辺りを含めて少しお話をお願いします。

カウンセリング・マインドと コーチング・スキル

宇田: 何だらう・・・。先ほど見て頂いたのもそうなのですが、「言葉の意味」ではないんですね。今パッと浮かんだのは、先程の話の「今日はあなたを見ていないから分からないけれど、想像しています」という様な・・・。それだけを言葉で読むと何を言っているのかよく分からないのですが、中に気持ちが入っているというか、その事が大事だと思うんですね。

それで、保坂さんが言われた会社批判だとか人の批判が出た時はやはりハッとしますよね。それは人間として、そういう言葉が出た時にどう返すかという事はあるのですが、さっき松川さんが言われた様に、その言葉に囚われて「人の批判をしちゃいけない」とか「会社批判をするな」とか、そういう事をやり出してしまうとSPISをやっている意味が無くなるんですね。言葉の裏にある「この人は何を言いたかったのだらうか」・・・。松川さんが言われた事で良いなあと思ったのは、そこでうまく理解が取れなかったら、ちゃんと現実に行って「あなた、あんな風を書いてたけれど、私はそんなつもりではないよ」という様なやり取りをする。これが大事なんです。

そういう事で言うと、今日登壇して頂いている職場担当者の方々は企業の担当者だから、批判的な言葉が出てSPISというコミュニティの中で解決していけるのですが、これも、これが、職場担当者ではなく支援センターの担当者で、さらに外部の私が入ると、つまり企業の人がこの連携の輪の中に入っていない時は、その様な批判的な事って扱いにくいんですね。だからそれは、月に1度、リアルに皆んなで会ったところでやり取りする。「それまで待って下さいね」みたいなやり取りをしています。

保坂: 分かりました。ありがとうございました。

カウンセリング・マインドは凄く大切な事ですが、もう1つはコーチング・スキルですね。やはり仕事をして頂く訳ですから、その辺りは外部の支援者というのは会社の中の仕事はよく分かっていますからね。企業の現場担当者というのは、やはり効率良く働いてもらいたいし、生産性も上げてもらいたいし。その為にはいろいろご苦労もあると思うのですが、その辺りに焦点を絞って、コーチング・スキルについてですね。仕事をうまく覚えてもらって、そして会社の基準というか目標に到達して頂ける様なサポートという視点で少しお話し頂ければと思うのですが・・・。一言ずつ、いかがですか。

藤岡: 私は直接的な業務支援はしていないのですが、本人のコメントの中でいっぱいいっぱいになっているなあと感じる時があれば、本人に対してのアドバイスは出来るかなあという事と、コーチング・スキルと言っても、直接の業務だけではないマネジメントの部分ですね、

本人がやりきれないところを実際に周りの現場で働いている方にさりげなく伝えていく事では、大事な役割を持っているのではないかと考えていて、そのつもりで関わっています。

保坂：なるほど。ありがとうございます。

松川：私は業務の方で直接指導をしております。その立場で言わせて頂くと、体調管理が1番という事が先ほどから何回も出ているのですが、精神のバランスが悪い、要は体調の波が荒い、振れ幅が大きいとなると、やはり仕事の進捗＝効率性や生産性というのは、予想以上に下がります。この仕事はここまでなら出来るかなと踏んでいたメンバーが過集中でガクンとダウンして、午後からの業務が継続不能となり「午前中で帰ります」という事で半休になる事もあります。

そういった場合、「効率良く生産性良く」を目指す会社側の立場で話をすると、やはり体調をきちんと整えて、きちんと服薬して……。何か問題がある時は、やはりそれが解決しないと気持ちが上がってこないんですね。先ほど、体調を見て業務を減らすという話もありましたが、私たち支援者も体調とか顔色を見て、また1時間程度様子を見てあまりにも進捗が悪い様だったら、やはり集中力が削がれているというか体調が悪い証拠なので、私もそういう時は業務を減らしたり他の仕事とスライドさせたり、そういった工夫はしております。

保坂：ありがとうございます。

なんとというか、ここまで出来なければこの人にわが社の居場所はないんだ、という様な窮屈な考え方をしていると無理なところがありますよね。そこは少しハードルを下げて頂くとか、風呂敷で包んで全体でなんとか廻っているから、まあいいや、とか、もうちょっと待とうか、とかね。その辺の思い切りも必要ですよ。

それがベースにならないと、なかなかコーチング・スキルがうまく伝わらないというか。本人さんがリラクセスして力を出していくまで、つまり仕事のコーチングがテキパキできる条件のところまでどう持ち込むか？みたいなところも会社の中では結構大事で、カウンセリング・マインドとコーチング・スキルは車の両輪なのかなという様な感想を持ちましたけれど。

宇田さん、付け加えて何かありませんか。

宇田：私はコーチング・スキルって3つのポイントが大事だと思っていて、1つはその人に与えた仕事をコーチする事なんですけど、これは多くの企業で結構やれると思う。なぜなら、その仕事は引き継ぎなんかでやっているのだから、その人に与えた仕事に対する指導というのは結構できるのですが、基本動作みたいな事が問題になる時に

難しくなるのですね。つまり「大きな声で挨拶する」とか、たとえば「司会を輪番でやりなさい」とか「電話は取らなきゃいけない」といった事。企業によって規範が違うんですね。就業規則に出ない様な事ですよ。もっと言うと例えば「働いている時に寝てはいけない」とかですね。そういう事を指導するのはとても難しい。それは何故かと言うと、その人の例えば過集中だとか聴覚過敏だとか、もしかしたら薬の飲みすぎだとか、色んな事を考えなければいけないのですが、その基本動作のところはどういう工夫をされていくかというのが大事。さっき小川さんがお話の中で「赤札」と言われたのですが、小川さんのところの当事者の人は、自分が困っていても「困った」と言えないんですね。それでどうしているかと言うと、口で言えないから「本当に困った時には赤札、今日中に話を聞いて下さい」という時は黄色い札を出す」とか、そういう工夫。そういうコーチングが大事だと思う。

それで、たとえば朝礼の司会をやるという時に「あなたはなくていいよ」と言ったら全体が崩れるから、企業としてそれはどうしても言えないという時にどんなコーチングをするかと言うと、人が恐くて司会が出来ないという人に、「上を向いて喋る」とか「地面に向かって喋る」とか、あるいは「メモをただ棒読みする」とか。それでその人はオーケーという事にする。そういう工夫が大事なのかなと思います。

保坂：ありがとうございました。この辺の話も企業さんの場面場面で違いますので話をしだすとキリがないのですが、今日はパネルの方は少しまとまった話をして頂いたので、精神障害者の雇用支援について少しイメージは掴めたのかなと思います。

せっかくですから、会場の方からここをちょっと聞いておきたいとか、ここは是非感想を言っておきたいという事がありましたら、残りの時間を使いたいのですが、いかがでしょうか。

質疑応答

～SPISはどこまで有効か～

質問者A（就労支援機関理事）：とても興味深いお話と報告をありがとうございました。精神障害の方たちというのは揺れる障害なので、今日の話のカウンセリング・マインドというのが職場にあると、やはり揺れが最小限になっていくんだなというのがとてもよく分かりました。

ただ、ちょっとズレた質問になるのかもしれませんが、今日、実践報告でお話しされた方たちにお聞きしたいのですが、私たちが就労支援で支援する時に、一つの枠

組みとして「職場ではここまでやって、それ以上になった時には支援者に返して下さい」という言い方をするんですね。つまり職場は職場としてあって欲しいというか。ですが、今日のこのSPISで職場担当者の方たちは、私たちとかなり被ってくる事をやられている。それが多分カウンセリング・マインドという事なんだと思うのですが、どこまで皆さんが職場でそれをやられていて、どこから支援機関に返されるのか？あるいは多分色んな三者があって、例えばそれは宇田先生を入れた三者もあれば支援機関を入れた三者もあると思うのですが、そこを詳しく教えて頂ければありがたいと思います。

保坂：ありがとうございます。仰る通りで、今日は特例子会社というお立場で二社に登場して頂いていますので、一般の、中小零細の会社とはまたちょっと違って、専門家を手厚く配置したり担当の方を配置したりするという事が出来ている。むしろ、会社全体から見れば少数派だとは言えるんですね。ただ基本的な事は、こういう事が一般の社員の皆さんにも少しずつ出来る様になってもらうしか手が無いというところはあると思います。時間がかかるんですけどもね。それ以外にやり様がない。その事を前提に、色んな枠組みというか三人のチームの作り方にも色々ケースがあると思うのですが、その辺りについて宇田さん、お願いします。

宇田：今言われた事は、今まで我々が当事者を支援する枠組みがそうだったと思うんです。つまり、職場の中は原理原則。原理原則をやるかやれないか、そこをやして下さいと。そして気持ちはカウンセリングルームで聴きますと。でも、これだけでは上手くいかないという事で、今やろうとしているのは、企業の中の原理原則とカウンセリングの中でやっている気持ちの中を聴くという事を相互の人間がやるという事。私は臨床心理士ですから、私の方はカウンセリングルームを出て、それから企業の担当者は気持ちが分かるという事も大事にしてやるという事。それが、精神障害者が長く働き続ける事を支援する上では、そこに踏み込んでいかなければならないのかなと個人的には思っています。

保坂：はい、ありがとうございます。

あの・・・良い方法は無いんです。それで、(質問者) Aさんがお持ちになられている様なお力を、会社の中でも出来る人になって頂ける様なサポートというのでしょうか。これからはそういう事を福祉とか精神科の医療とかが・・・。ただ、お医者さん達は生物学的なアプローチしか出来ない人が大半だし、カウンセリングもへべい人の方が多いので、むしろ福祉で関わっている立場の方たちが企業さんにもうちょっと深く入って、そこで色々なア

プローチの仕方をOJT的に伝えて頂く。会社の中の人でも必死になってやろうとすれば学べると思うんですね。その辺は慎重かつ大胆にいかなければいけない。

場合によって善意に溢れる担当者さんなんかは、SPISでのやり取りなんかでも一生懸命応えすぎて、応えなくても良いやり取りになってしまって、会社の担当者さんって心配する面というのはうんと心配しちゃうんですよ。それがきっかけでご自身が体調を崩してしまって・・・という事もありますので。今までにそういう例が無かった訳ではないので、やはりきっちりしたレクチャーや研修とか、ゆっくりしたリズムで専門家のスキルを学んで頂く様なSPISの導入と運用のやり方というものも、これから整理していかなければいけない。まだ、そういう段階かなと思っております。

質問者B(就労支援機関理事長)：すみません。関連する質問なのですが良いですか？

色々とお話を興味深く伺っていました。まだ全体像があまり分かっていないのですが、少し感じた事は、スコアで出てきたものもいくつかありますが、それがコメントというところはかなり集約されているのかな？という気がしました。今日はコメントのお話が多かったのですが、これだけコメントに集約されると、企業の負担感もそうでずし支援者の方の負担感もあるのかな？と。

当事者が気づいていって当事者がセルフチェックをしながら、それはある意味、私たちが手がかからなくなっているものでそんな王道は無いのかもしれないですけど、まだ「魔法のツール」を探している私たちとしては、当事者が気づいていって、それを企業なり支援者がサポートするツールとして使える事にとっても期待しています。ですが、あの様にコメントを出していく事に集約されてしまうと、何と言うのか実習生に何か書いているみたいなのところがあって、こういう言い方をして良いのか分からないですけど、結局負担が減らないというのでしょうか。少し誤解があるかもしれませんが、ツールであるからには負担感が減る、つまり当事者が伸びていく事に対する負担感が減るというものが欲しいと思いましたので、コメントばかりではないポイントというものがあれば、もう少し教えて頂ければと思います。

保坂：今までの例で端的に言うと、スコアを毎月1回プリントアウトして、グラフといった形で分かりますのでね。それを本人さんが主治医のところを持って行って、職場の中でのストレス状況とかいった事を分かってもらうとか、そこでの薬の影響なんかも説明して減薬につなげるといった様な事は例としてありますね。

それから、どこでSPISをフェードアウトするかとい

う事が今テーマになっています。SPISをどこまで使い続けて、どこが基準で止めるかという事ですよね。だから、そこを今……。今年くらいにはおそらくSPISからフェードアウトして、またしばらく様子を見るとか。

その為にはSPISを使ってここまで出来る様になるうよとか、会社の理解もこの位まで進んだら良いよねというところを、導入前にやはりある程度設計というか申し合わせをして、そこに向かって専門家も含めてみなで働きかけていく。それが出来る様になったら少しずつフェードアウトする。それが3か月刻みで、例えば3クールやって9ヶ月でとか、場合によってはもう少し長くやるとか、いろいろあると思います。

但し、今までの経験で言うと12カ月くらいやるとほぼ、データのなというか変化の季節による揺らぎもあるし、1日の中での変化や繁忙期や色々な時期もありますから、そういう揺れの個々人のパターンの様なものは、長くやればそれだけデータの的には分かる。それで大ごとにはならないで、事前に対応が取りやすくなるという事は言えるかと思えます。

但し、厚生労働省や大阪府なんかは、いつまでも出来ないのだから、どこでどうやってフェードアウトするのだろうか？という事については、私たちも問われるところです。質問者C：都内の精神科の病院で看護師をしております。今日は貴重なお話をありがとうございました。支援者の方にお訊ぎしたい事がありまして、医療に関する、どういう治療を受けているかといった事や病状といった個人情報をごの程度まで開示しているか。どなたまで開示しているか、例えば人事部であるとか特定の支援者さんだけなのかとか、その辺の倫理的な面はどの様に考えて社内内で運用されているかという事を教えて頂けますでしょうか。

宇田：その本人がどういう病名でどんな薬を飲んでいるかというのは、外部支援者は企業から与えられた情報だけでやっています。ただ、話をしている中でご本人から話される事があります。そしてもちろん守秘はする。

ただ、先ほどシステム解説の中で（奥進システムの）奥脇さんが説明された様に、薬を飲み過ぎでないかというチェックをするために、自分が飲んでいる薬を全部書かれる方もいらっしゃるんですね。ですがSPISというのはクローズされた世界なので、誰もが見ている世界ではなくて、この信頼できる人間関係の中だけで見ているんですよという事ですね。

それと、ごめんなさい、話がちょっと横に行ってしまうかもしれないんですが、薬なんかで専門家ではないけれど気になるのは、例えば先ほどのコーチング・スキルの

話で、ある時、当事者が眠たいという時に、薬によって眠たい状態が起きているという事が理解できなければ、ふざけるな！という話になるんですね。お前、何をやっているんだ！と。でも、当事者は怒られると、ますます頓服を飲む。頓服を飲んでまたダウンしてしまう、みたいな……。

そういう事の為に、我々も薬の情報や医学的な情報は欲しいなという風には考えているのですが、特に何か持っているかとか、何か特別な情報を本人から個人情報として預かっているかという、それは今はない状態です。こんなところでよろしいでしょうか？

保坂：このSPISも医療関係者というか主治医が覗けば、またそれなりの情報の読み取りが出来ると思うのですが、医療活動ではないので、そこは今のところそれはしていません。あくまでご本人さんが自分の事を知ってもらいたいと思って、データを主治医のところを持って行って、「実は今こうなんです。これで3日間休んじゃいました」みたいな事ですね。

それがあると、治療が悪かったのか会社でハードだったのか、はたまた生活で何かあったのか……。お医者はお医者様で身体的な条件でそうなったのか、つまり自分の分野でそうなったのか、会社の中で負荷がかかったのかという事が分け出来ますので、そこは治療方針が非常に立てやすくなる。

同じ事は会社の方も、課題が分かる、原因が分かる、因果関係が見えてくるという事によって、全部会社が悪い訳ではないんだね、という事が分かってきます。それはとても大きな事なんです。担当の方って、皆んな「自分が悪いのね」という風になっちゃう良い人が多いので、結構大変なんですよ。そこはやはり切り分けをして見えてくると、非常にサポートしやすくなるし、本人さんともある程度の枠組みでお付き合いしていける範囲内で、そういう意味では先ほどの質問でBさんがおっしゃった様に、ある程度効率良くとかそういう関係性を保てるという意味では、非常にプラスに働いているという事例は沢山あると思います。

それでは、ちょっと時間も来てしまいましたので、登壇された方に拍手を頂いて……。

（会場拍手）

今日は13時からという事で、大変長時間の研修となりお疲れになられたと思いますが、どうぞお気をつけて。ありがとうございました。

（会場拍手）

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 3 部

資料編

特別講演

障害者の就労支援施策について



厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課
就労支援係長

鈴木 貴士

特別講演では、厚生労働省から 鈴木貴士 就労支援係長を迎え、障害者福祉施策についてご講演いただきました。これまでの障害福祉施策の経緯を起点に障害者の就労支援の現状について、さらには障害者総合支援法施行後3年を目途とした見直し事項まで幅広くご講演いただきましたが、本冊子では発表資料のみ掲載させていただき、ご講演内容の取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。ご理解の程、お願い申し上げます。



障害者の就労支援施策について

平成28年1月16日
平成28年1月23日

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課
鈴木 貴士

01

目次

障害福祉施策の経緯	3
障害者の就労支援の現状	10
障害者総合支援法施行後3年を目途とした見直し事項	34

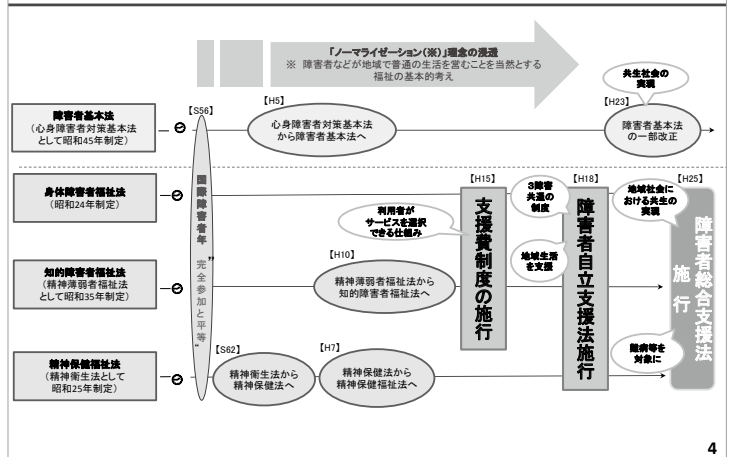
02

障害福祉施策の経緯

3

03

障害福祉施策の歴史



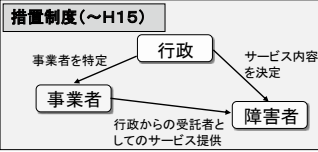
4

04

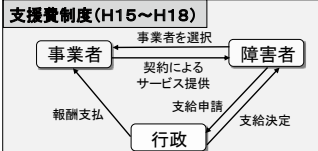
措置制度から支援費制度へ(H15)

支援費制度の意義

- 多様化・増大化する障害福祉ニーズへの対応
- 利用者の立場に立った制度構築



- ＜措置制度＞
- 行政がサービス内容を決定
 - 行政が事業者を特定
 - 事業者が行政からの受託者としてサービス提供

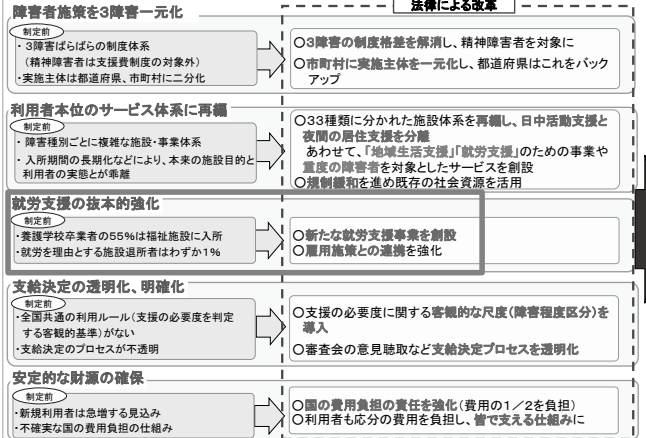


- ＜支援費制度＞
- 障害者の自己決定を尊重(サービス利用意向)
 - 事業者と利用者が対等
 - 契約によるサービス利用

5

05

「平成18年障害者自立支援法」のポイント



自立と共生の社会を実現
障害者が地域で暮らせる社会に

6

06

地域社会における共生の実現に向けて 新たな障害保健福祉施策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
障害者自立支援法を踏まえて、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、新たな障害保健福祉施策を講ずるものとする。

2. 概要

1. 親名
「障害者自立支援法」を「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の法律（障害者総合支援法）」とする。

2. 基本理念
法に基づく日常生活・社会生活の支援が、共生社会を実現するため、社会参加の機会確保及び地域社会における共生、社会的帰属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新たに掲げる。

3. 障害者の範囲（障害児の範囲も同様に対応。）
「制度の谷間」を埋めるべく、障害者の範囲に難病等を加える。

4. 障害支援区分の創設
「障害程度区分」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合いを総合的に示す「障害支援区分」に改める。
※ 障害支援区分の認定が知的障害者・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. 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）

6. 検討規定（障害者施策を段階的に講ずるため、法の施行後3年を目途として、以下について検討）

① 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、障害者の就労の支援その他の障害福祉サービスの在り方
② 障害支援区分の認定を含めた支給決定の在り方
③ 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
④ 手話通訳等を行う者の派遣その他の聴覚、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障がある障害者等に対する支援の在り方
⑤ 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。

7. 障害者に対する支援

① 重度訪問介護の対象拡大(重度の肢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)

② 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

③ 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を加える)

④ 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

① 障害福祉サービス等の提供体制の確保に係る目標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

② 基本指針・障害福祉計画に関する定期的な検証と見直しを法定化

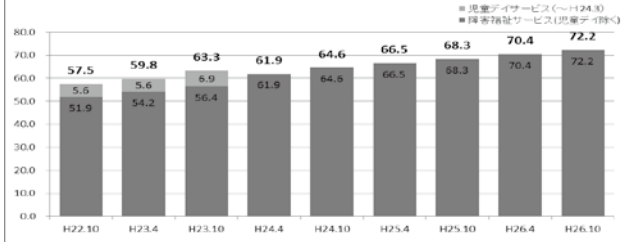
③ 市町村は障害福祉計画を作成するに当たって、障害者等のニーズ把握等を行うことを努力義務化

④ 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、当事者や家族の参加を明確化

07

3障害一元化による制度格差の解消・実利用者数の推移

平成25年10月から平成26年10月にかけて障害福祉サービス利用者数全体で5.7%増加している。一方、精神障害者の利用者数は13.0%の増加となっている。



○平成25年10月→平成26年10月の伸び率(年率)..... 5.7%

(26年10月の利用者数)

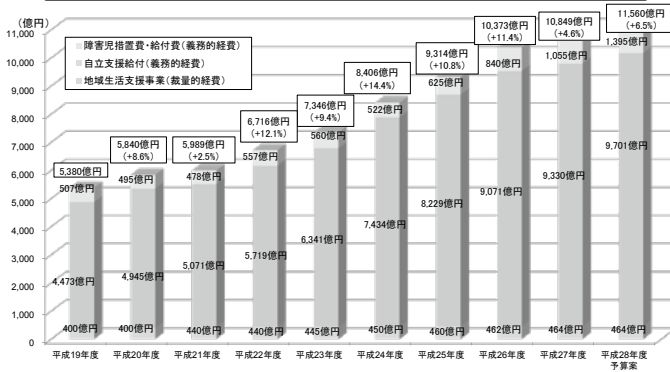
障害者種別	伸び率	利用者数
身体障害者の伸び率	3.6%	20.4万人
知的障害者の伸び率	4.2%	3.4万人
精神障害者の伸び率	13.0%	15.6万人
難病等対象者		0.1万人 (1,080人)

8

08

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年度の障害福祉サービス・給付費予算額は修正後予算額である。

9

09

障害者の就労支援の現状

10

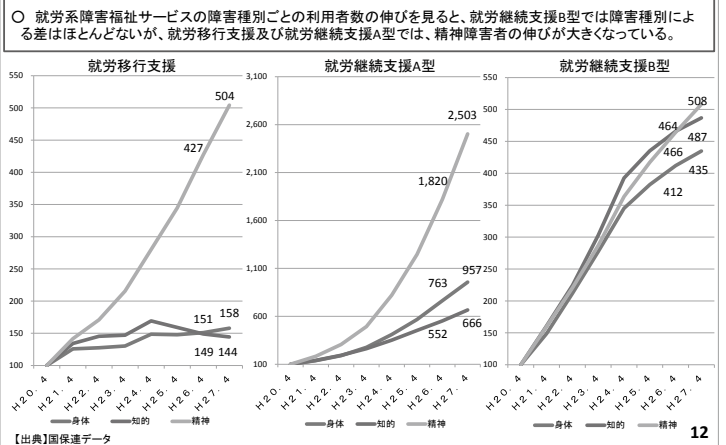
10

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を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、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) ※市町村審査会の個別審査を経て、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である者に対して、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を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	① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 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 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者
報酬単価	711単位(平成27年4月～) ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合	519単位(平成27年4月～) ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合	519単位(平成27年4月～) ※ 利用定員が21人以上40人以下の場合
事業所数	3,087事業所 (国保連データ平成27年8月)	2,959事業所 (国保連データ平成27年8月)	9,633事業所 (国保連データ平成27年8月)
利用者数	31,514人 (国保連データ平成27年8月)	52,660人 (国保連データ平成27年8月)	202,855人 (国保連データ平成27年8月)

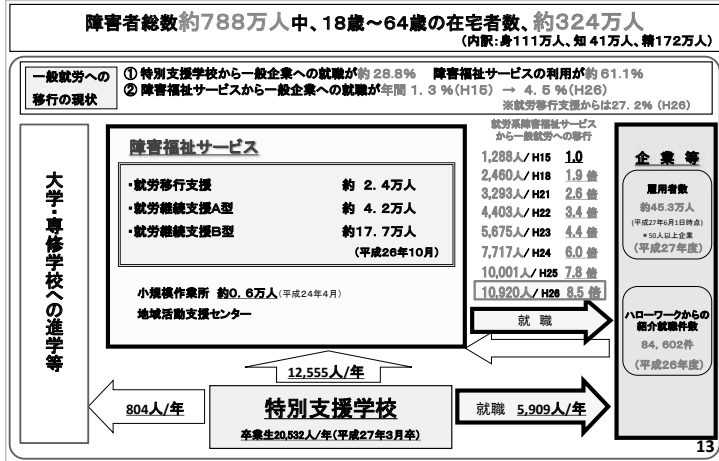
11

就労系サービスの利用者数(障害種別)の伸び(平成20年4月を100とした場合)



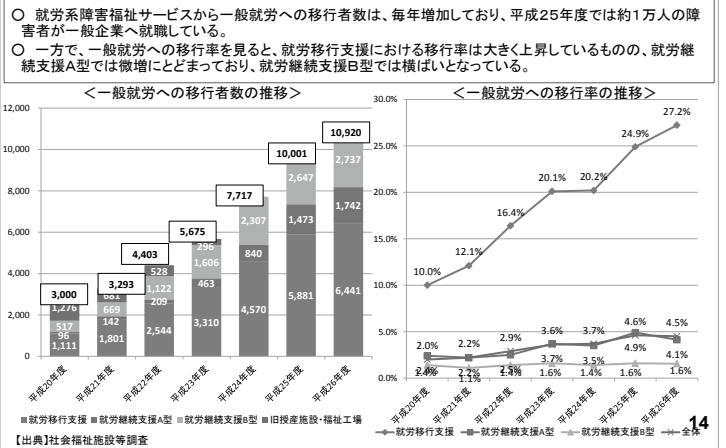
12

就労支援施策の対象となる障害者数/地域の流れ



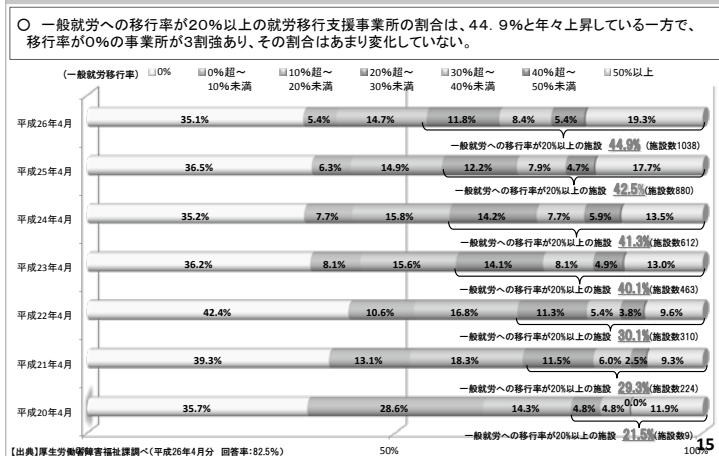
13

一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)



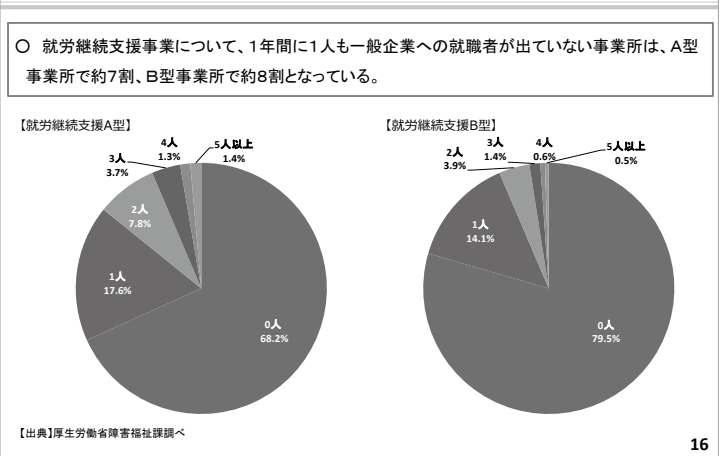
14

就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合の推移



15

就労継続支援(A型・B型)事業所における就職者数の状況(平成25年度)



16

平成25年度平均工賃(賃金)月額の実績

平成25年度平均工賃(賃金)

施設種別	平均工賃(賃金)		施設数(箇所)	平成24年度(参考)	
	月額	時間額		月額	時間額
就労継続支援B型事業所 (対前年比)	14,437円 (101.7%)	178円 (101.1%)	8,589	14,190円	176円
就労継続支援A型事業所 (対前年比)	69,458円 (101.1%)	737円 (101.8%)	2,082	68,691円	724円

平成18年度と平成25年度の比較

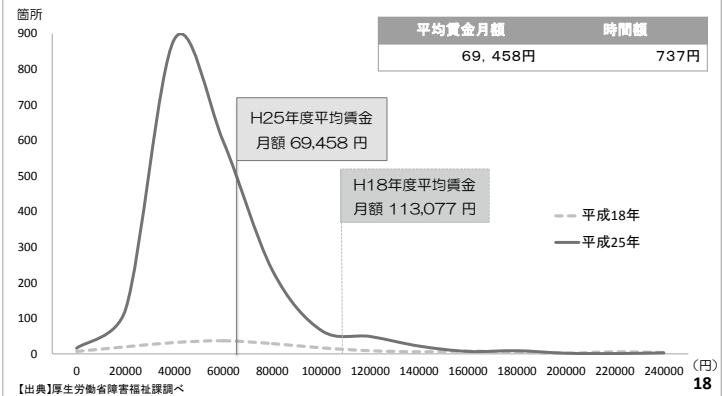
対象事業所	平均工賃(賃金) (増減率)
工賃向上計画の対象施設(※)の平均工賃 ※平成18年度は就労継続支援B型事業所、入所・選所授産施設、小規模通所授産施設	(平成18年度) 12,222円 → (平成25年度) 14,437円 (118.1%)
就労継続支援B型事業所(平成25年度末時点)で、平成18年度から継続して工賃増5か年計画・工賃向上計画の対象となっている施設の平均工賃	(平成18年度) 12,542円 → (平成25年度) 15,872円 (126.6%)

17

17

就労継続支援A型における平均賃金の状況

- 平成25年度の利用者1人当たりの平均賃金月額は、69,458円と18年度と比べて約39%減少している。
- また、平均賃金を時給換算すると737円となり、同年度の最低賃金の全国平均764円と同程度となっている。

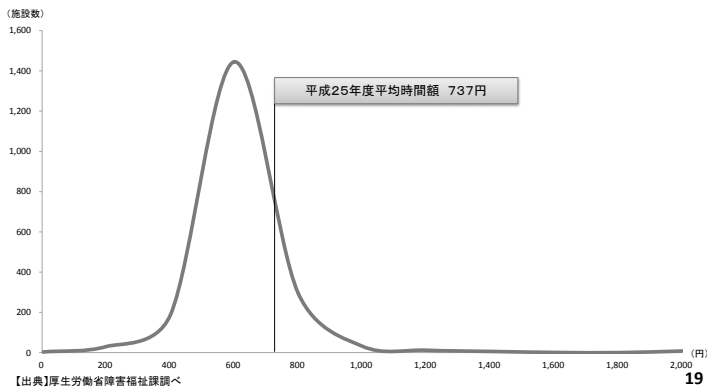


18

18

就労継続支援A型における平均賃金(平成25年度時間額)の状況①

- 就労継続支援A型における平均賃金(時間額)の分布を見ると、600円程度の施設が多くなっている(中央値は719円)。

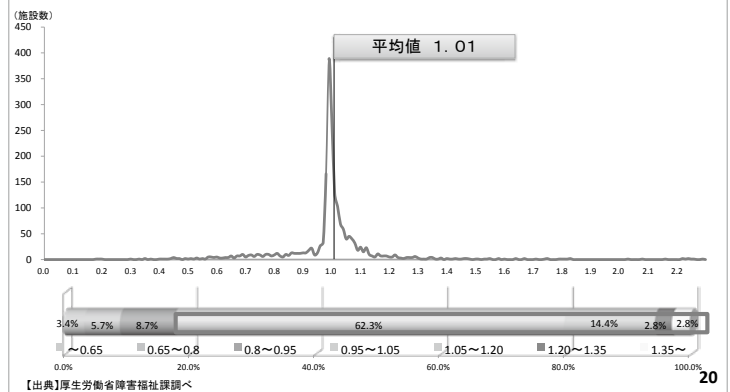


19

19

就労継続支援A型における平均賃金(平成25年度時間額)の状況②

- 各都道府県により最低賃金は異なることから、各都道府県の最低賃金を1とした場合の各事業所における平均賃金の平均値は1.01であり、8割強の事業所がおおむね最低賃金以上となっている。



20

20

就労継続支援A型事業の運用について

8 障害者の就労支援の推進等について

障害者保健福祉関係主管課長会議資料(平成27年3月6日)抜粋

(1) 障害者の就労支援の推進について

② 就労継続支援A型事業について

就労継続支援A型事業については、平成24年10月から、短時間利用者にかかる報酬の減算を導入したところであり、平成26年9月時点では、計95事業所(4.0%)が減算の対象となっているところである(平成24年10月実績は、141事業所(10.2%)。

当該減算については、本来の利用者である障害者の利用を正当な理由なく短時間に限り、健康者である従業員(基準省令によるところの「利用者及び従業員以外の者」)がフルタイムで就労している事例、利用者も就労継続支援A型事業の従業員も短時間の利用とすることによって浮いた自立支援給付費を実質的に利用者である障害者の賃金に充当している事例など、本来の就労継続支援A型事業の趣旨に反するだけでなく、自立支援給付費を給付する趣旨からも不適切である事例が見られたことから、就労継続支援A型事業における報酬の適正化を図ったものである。

しかしながら、最近においても、正当な理由なく利用者の意に反して労働時間を短く抑える、あるいは就労機会の提供にあたって収益の上がらない仕事しか提供しない等といった運営を行っている事業所の存在が指摘されているところである。

これは、一般就労が困難である者に就労機会を提供し、障害者が自立した日常生活または社会生活を営めるよう賃金水準を高めるという就労継続支援A型事業の趣旨に反するものであるため、各都道府県、指定都市及び中核市におかれては、引き続き、A型事業について事業趣旨に沿った運営が確保されるよう、不適切な事業の解消に向けて重点的な指導をお願いしたい。

なお、今般の障害福祉サービス等報酬改定において、現行の短時間利用に係る減算の仕組みについて、事業所における利用実態を踏まえたものとなるよう見直し、平成27年10月から施行することとしているので、ご留意願いたい。

21

21

就労継続支援A型における短時間減算の見直し(平成27年度報酬改定)

- 就労継続支援A型については、依然として短時間利用の問題が指摘されていることから、減算の仕組みを見直すとともに、減算割合を強化する。
- なお、予期せぬ状況等により、短時間利用となることがやむを得ない者の利用が妨げられないよう配慮する。

見直し前の短時間利用減算の仕組み

- 過去3ヵ月間において、雇用契約を締結している利用者の1週間あたりの利用時間が週20時間未満となっている利用者(短時間利用者)の占める割合が、現員数の50%以上である場合に基本報酬を減算する。
- 減算割合
 - ・ 短時間利用者の割合が50%以上80%未満 ⇒ 所定単位数の90%を算定(10%減算)
 - ・ 短時間利用者の割合が80%以上 ⇒ 所定単位数の75%を算定(25%減算)
- 例外規定はなし。

見直し後の短時間利用減算の仕組み

- 過去3ヵ月間における雇用契約を締結している利用者について、事業所の1日あたりの平均利用時間を算出し、当該平均利用時間に応じて基本報酬を減算する。
- 減算割合
 - ・ 平均利用時間が0時間以上1時間未満 ⇒ 所定単位数の30%を算定(70%減算)
 - ・ 平均利用時間が1時間以上2時間未満 ⇒ 所定単位数の40%を算定(60%減算)
 - ・ 平均利用時間が2時間以上3時間未満 ⇒ 所定単位数の50%を算定(50%減算)
 - ・ 平均利用時間が3時間以上4時間未満 ⇒ 所定単位数の75%を算定(25%減算)
 - ・ 平均利用時間が4時間以上5時間未満 ⇒ 所定単位数の90%を算定(10%減算)
- 予期せぬ状況等により、短時間利用となることがやむを得ない者については、平均利用時間の算出から除外する。

22

22

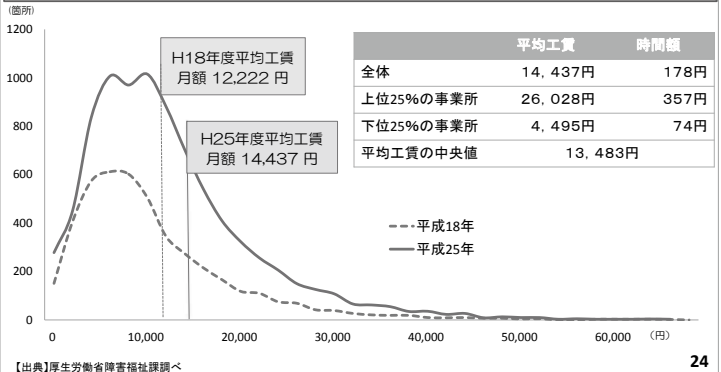
指定就労継続支援A型における適正な事業運営に向けた指導について(ポイント)
(平成27年9月8日付障発0908第1号)

- 1 就労継続支援A型の利用における支給決定手続きについて**
就労継続支援A型の利用が適切か否かの客観的な判断を行うため、原則として、暫定支給決定を行うこととされているので、利用者に対して適切なサービスを提供する観点からも、適正な支給決定手続きを行うこと
- 2 不適切な事業運営の事例**
 - (1) 生産活動の内容が不適切と考えられる事例**
就労機会の提供に当たり、収益の上がらない仕事しか提供しておらず、就労継続支援A型事業の収益だけでは、最低賃金を支払うことが困難であると考えられる事例
⇒ 「就労支援事業別事業活動明細書」により、収益と費用の比率等を確認することで、最低賃金を支払うことが可能な事業内容であるかどうかを判断
 - (2) サービス提供の形態が不適切と考えられる事例**
就労継続支援A型のサービス提供に当たり、利用者の意向や能力等を踏まえた個別支援計画が策定されていない事例や、長く働きたいという利用者の意向にかかわらず、全ての利用者の労働時間を一律に短時間(例:1週間の所定労働時間が20時間)としている事例など、サービス提供に当たっての形態が不適切な事例
⇒ 適切なアセスメントに基づいた個別支援計画が策定され、当該計画に基づいたサービス提供がされているかを確認。全ての利用者の労働時間が一律に短時間とされているような場合には、その理由を確認し、適切なアセスメントに基づいた結果であり、かつ、利用者の意向等に反して設定されているものではないかを確認
 - (3) 一定期間経過後に事業所を退所させている事例**
就労継続支援A型の利用に当たり、利用してから一定期間が経過した後、利用者の意向にかかわらず、就労継続支援B型事業所に移行させるなど、不当に退所させていると考えられる事例
⇒ 一定期間(例:2年又は3年)が経過した後、就労継続支援B型事業所に移行し、事業所を退所している利用者について、退所理由を確認。また、特定求職者雇用開発助成金の支給対象となった利用者について、当該助成金の助成対象期間経過後に退所させられているようなことがないかを確認

23

就労継続支援B型における平均工賃の状況

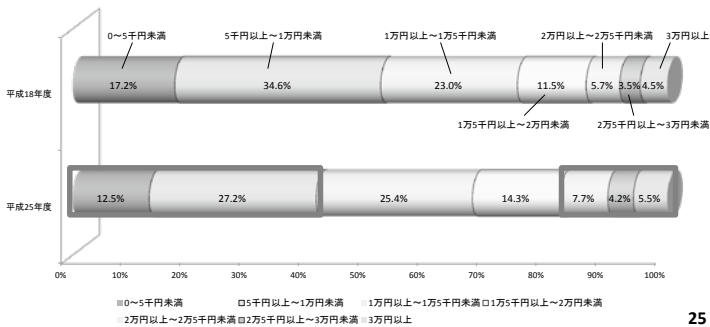
○ 平成25年度の利用者1人当たりの平均工賃月額額は、14,437円と18年度と比べて18.1%上昇している一方、上位25%と下位25%の事業所の平均工賃には約5.8倍の差がある。
○ また、平均工賃を時給換算すると178円となり、同年度の最低賃金の全国平均764円の4分の1以下となっている。



24

就労継続支援B型における工賃の状況

- 平成18年度と比較すると、利用者1人あたりの平均工賃月額が2万円以上の事業所の割合は増加しており、全体の2割弱となっている。
- 平均工賃月額が1万円未満の事業所の割合は減少しているものの、全体の約4割となっている。



25

都道府県別平均工賃(平成18年度、平成25年度)

都道府県	平成18年度	平成25年度	都道府県	平成18年度	平成25年度
北海道	15,305	18,848	滋賀県	15,566	17,558
青森県	9,310	12,125	京都府	12,999	15,395
岩手県	15,225	18,114	大阪府	7,990	10,345
宮城県	13,061	16,989	兵庫県	10,190	13,020
秋田県	12,580	13,790	奈良県	9,861	13,856
山形県	10,283	11,526	和歌山県	12,046	15,741
福島県	9,540	12,842	鳥取県	13,366	17,089
茨城県	9,241	11,353	島根県	12,549	17,921
栃木県	12,563	14,804	岡山県	10,750	12,126
群馬県	11,116	16,346	広島県	12,419	15,551
埼玉県	11,777	13,309	山口県	12,632	15,639
千葉県	12,024	12,596	徳島県	14,636	19,299
東京都	14,488	14,588	香川県	11,172	13,920
神奈川県	12,367	13,180	愛媛県	11,710	14,667
新潟県	10,441	13,416	高知県	16,013	18,738
富山県	11,933	14,027	福岡県	11,664	13,112
石川県	15,179	15,297	佐賀県	15,396	16,875
福井県	15,493	19,733	長崎県	11,181	13,894
山梨県	10,736	15,449	熊本県	12,836	13,648
長野県	10,548	14,074	大分県	13,489	15,869
岐阜県	10,068	11,756	宮崎県	11,018	15,078
静岡県	13,661	14,055	鹿児島県	12,809	14,119
愛知県	14,447	15,318	沖縄県	13,552	14,032
三重県	10,407	12,851	全国平均	12,222	14,437

(注)平成18年度は、就労継続支援B型事業所、授産施設及び小規模通所授産施設の平均
平成25年度は、就労継続支援B型事業所の平均

26

特別支援学校卒業生等に係る就労継続支援B型利用の取扱いについて

平成26年度までの取扱(対象者)

- 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)した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①及び②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①から③までのいずれにも該当しない者であって、一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しい又は就労移行支援事業者が少ない地域において、協議会等からの意見を徴すること等により、一般就労への移行等が困難と市町村が判断した本事業の利用希望者(平成27年3月31日までの間に限る。)

平成27年度以降の取扱

- 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 50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②のいずれにも該当しない者であって、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている本事業の利用希望者

※ 平成27年3月以前から就労継続支援B型事業を利用している者については、改めて就労移行支援事業所によるアセスメントを受けなくとも、平成27年4月以降も引き続き利用することが可能であること。

(前回の経過措置では、平成25年4月以降にアセスメントを経ることなくB型事業の利用を開始した者については、支給決定更新時にアセスメントを受けることとしていたが、これらの者についても同様の取扱いとする。)

27

障害者の就労形態

○ 障害者の就労形態としては、一般就労以外にも、自営や障害福祉サービスでの就労がある。

	一般就労	就労継続支援A型	就労継続支援B型	自営
障害者の位置付け	労働者	労働者かつ利用者	利用者	—
就労者(利用者)数	約63.1万人(内訳) 身体:43.3万人 知的:15.0万人 精神:4.8万人	約3.3万人(内訳) 身体:7,261人 知的:13,330人 精神:12,543人	約17.5万人(内訳) 身体:22,608人 知的:99,060人 精神:53,571人	—
平均月額賃金(工賃)	身体:約22.3万円 知的:約10.8万円 精神:約15.9万円	約6.9万円	約1.4万円	—
労働関係法令の適用	あり	あり	なし	なし

(注1)「一般就労」の就労者数及び平均賃金月額は、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所の状況。
(注2)就労継続支援A型・B型の就労者(利用者)数は、平成25年10月時点の状況。

【出典】平成25年度障害者雇用実態調査、国保連データ等

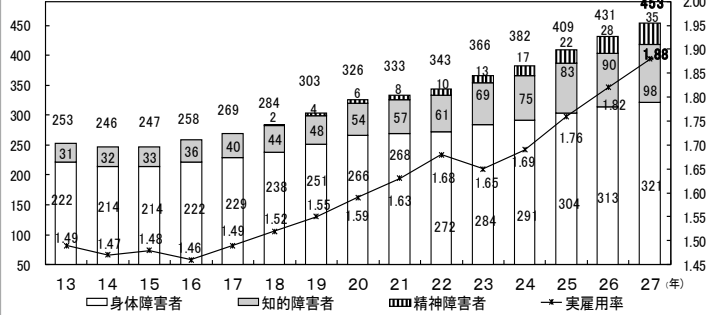
28

障害者雇用の状況

(平成27年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況(法定雇用率2.0%) 実雇用率1.88% 法定雇用率達成企業割合 47.2%
- 雇用者数は12年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

<障害者の数(千人)>

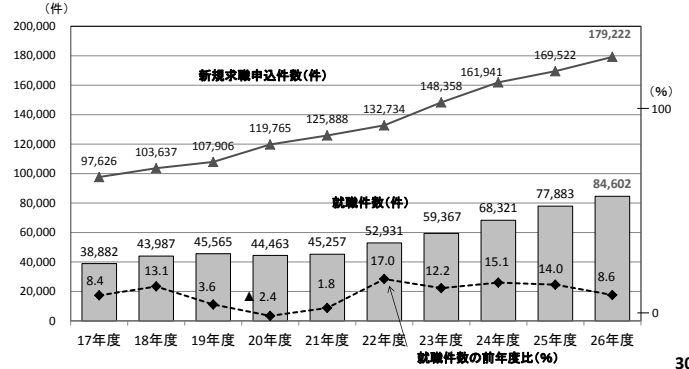


29

29

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

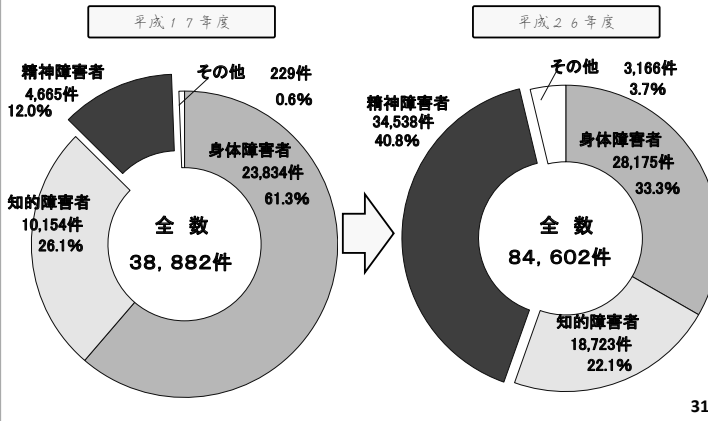
- 平成26年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 特に、就職件数は84,602件と5年連続で過去最高を更新。



30

30

ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)

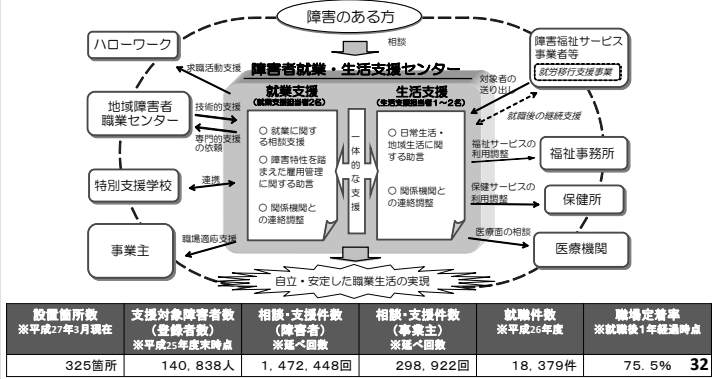


31

31

障害者就業・生活支援センター事業

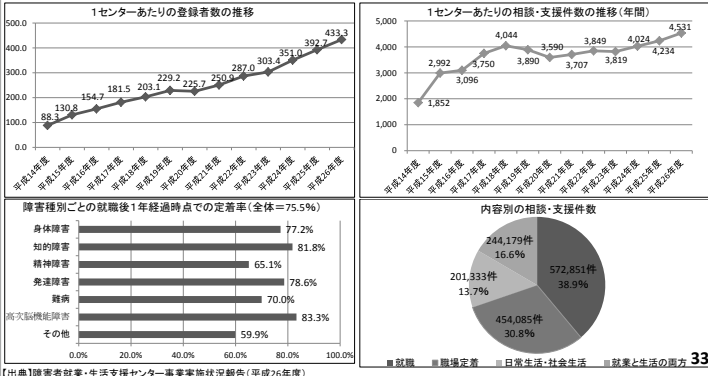
- 障害者就業・生活支援センターでは、就業支援担当者と生活支援担当者が連携し、障害者の就労定着に向けた支援を行っている。
- 支援対象障害者数(登録者数)は140,838人(平成26年度末)となっており、単純計算すると1センターあたり約433人の登録者数となっている。



32

障害者就業・生活支援センターでの事業実施状況

- 障害者就業・生活支援センターにおける登録者数の増加に伴い、相談・支援件数も毎年増加しており、生活面にかかる相談・支援は約3割となっている。
- 障害者就業・生活支援センターでの支援により就職した者の1年経過後の職場定着率は75.5%となっており、障害種別でみると、精神障害者の職場定着率が低い状況にある。



33

33

障害者総合支援法施行後3年を目途とした見直し事項

34

34

障害者総合支援法施行後3年を目途とした見直し事項

障害者総合支援法附則第3条においては、施行後3年（平成28年4月）を目途とした見直しとして、以下の事項を見直すこととしている。

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派遣その他の聴覚、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障があ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こととされている。

■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の法律（平成十七年法律第百二十三号）

附 則（平成二四年六月二七日法律第一号） 抄

（検討）
第三条 政府は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔たれることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向けて、障害者等の権利に係る施策を総合的に講ずるため、この法律の施行後三年を目途として、第一号の規定による改正後の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の法律第一号の規定による基本理念を勘案し、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派遣その他の聴覚、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障があ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等について検討を加え、その結果に基づいて、所要の措置を講ずるものとする。
2 政府は、前項の規定により検討を加えようとするときは、障害者及びその家族その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

35

35

社会保障審議会 障害者部会における議論の経過

4月28日（第61回）
3年後見直しに係るフリートークング

5月29日（第62回）
関係団体ヒアリング①（10団体）

6月2日（第63回）
関係団体ヒアリング②（10団体）

6月9日（第64回）
関係団体ヒアリング③（13団体）

6月15日（第65回）
関係団体ヒアリング④（12団体）

7月7日（第66回）
常時介護（1R）

7月14日（第67回）
移動支援、就労支援（1R）

7月24日（第68回）
高齢障害者（1R）

9月8日（第69回）
意思決定支援、意思疎通支援（1R）

9月9日（第70回）
障害児支援、支給決定（1R）

9月25日（第71回）
精神障害者、その他（1R）

10月15日（第72回）
常時介護、移動支援、就労支援（2R）

10月20日（第73回）
精神障害者、意思決定支援、意思疎通支援（2R）

11月2日（第74回）
高齢障害者、支給決定（2R）

11月9日（第75回）
障害児支援、その他（2R）

11月13日（第76回）
議論の整理①

11月27日（第77回）
議論の整理②

12月4日（第78回）
報告書（案）について議論

12月14日（第79回）
報告書（案）をとりまとめ

36

36

論点の整理(案)①

平成27年4月15日
障害福祉サービスの在り方等に関する論点整理のためのワーキンググループ資料

I 常時介護を要する障害者等に対する支援について

- どのような人が「常時介護を要する障害者」として考えられるか。
- 「常時介護を要する障害者」のニーズのうち、現行のサービスでは何が不足しており、どのように対応すべきか。
- 同じ事業の利用者であっても、障害の状態等により支援内容に違いがあることについてどう考えるか。
- 支援する人材の確保や資質向上の方策・評価についてどう考えるか。
- パーソナルアシスタンスについて、どう考えるか。
- パーソナルアシスタンスと重度訪問介護との関係についてどう考えるか。

II 障害者等の移動の支援について

- 個別給付に係る移動支援と地域生活支援事業に係る移動支援の役割分担についてどう考えるか。
- 個別給付に係る移動支援について、通勤・通学等や入所・入院中の取扱いをどう考えるか。

III 障害者の就労支援について

- 障害者の就労に関する制度的枠組についてどう考えるか。
- 就労継続支援（A型及びB型）、就労移行支援の機能やそこで支援のあり方についてどう考えるか。
- 就労定着に向けた支援体制についてどう考えるか。
- 労働施策等の福祉施策以外との連携についてどう考えるか。

IV 障害支援区分の認定を含めた支給決定の在り方について

- 支給決定プロセスの在り方をどう考えるか。
- 障害支援区分の意義・必要性・役割についてどう考えるか。
- 障害支援区分の認定における障害特性の更なる反映についてどう考えるか。
- 障害者が地域に必要な介護を受けられるよう国庫負担基準の在り方についてどう考えるか。

37

37

論点の整理(案)②

V 障害者の意思決定支援・成年後見制度の利用促進の在り方について

- 障害者に対する意思決定支援についてどう考えるか。
- 成年後見制度の利用支援についてどう考えるか。

VI 手話通訳等を行う者の派遣その他の聴覚、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障がある障害者等に対する支援の在り方について

- 意思疎通支援事業の内容・運営についてどう考えるか。
- 意思疎通支援事業についての財政的措置のあり方についてどう考えるか。
- 意思疎通支援関係の人材養成についてどう考えるか。
- 意思疎通支援に係る支援機器の活用、開発普及等についてどう考えるか。
- 意思疎通支援に関する他施策との連携をどう考えるか。

VII 精神障害者に対する支援の在り方について

- 病院から地域に移行するために必要なサービスをどう考えるか。
- 精神障害者の特徴に応じた地域生活支援の在り方についてどう考えるか。
- 総合支援法における意思決定支援と、精神保健福祉法附則第8条に規定する「精神科病院に係る入院中の処遇、退院等に関する精神障害者の意思決定及び意思の表明の支援の在り方」との関係性についてどう整理するか。

38

38

論点の整理(案)③

VIII 高齢の障害者に対する支援の在り方について

- 障害福祉サービスの利用者が介護保険サービスへ移行する際の利用者負担について、どう考えるか。
- 介護保険給付対象者の国庫負担基準額について、どう考えるか。
- 介護保険サービス事業所において、65歳以降の障害者が円滑に適切な支援を受けられるようにするため、どのような対応が考えられるか。
- 65歳前までに自立支援給付を受けてこなかった者が65歳以降に自立支援給付を受けることについてどう考えるか。
- 障害者総合支援法第7条における介護保険優先原則について、どう考えるか。
- 心身機能が低下した高齢障害者について、障害福祉サービス事業所で十分なケアが行えなくなっていることについて、どのような対応が考えられるか。
- いわゆる「親亡き後」と言われるような、支援者の高齢化や死亡などの支援機能の喪失後もできるだけ地域において安心して日常生活を送るために、どのような対応が考えられるか。

IX 障害児支援について

- 家族支援や医療的なケアが必要な障害児への支援も含め、障害児支援の在り方についてどう考えるか。
- 医療的ケアが必要な障害児や重症心身障害児をはじめ、障害児支援の質の向上をどのように図っていくか。

X その他の障害福祉サービスの在り方等について

- 障害者総合支援法の障害者の範囲についてどう考えるか。
- 既存の障害福祉サービス等について、制度・運用面の見直しが必要な事項をどう考えるか。
- 障害福祉サービス等の財源の確保を含めた制度の持続可能性についてどう考えるか。
- 障害福祉サービス等の利用者負担の在り方についてどう考えるか。
- 都道府県及び市町村が作成する障害福祉計画をより実効性の高いものとするため、どのような方策が有効か。

39

39

障害者総合支援法施行3年後の見直しの概要

（社会保障審議会障害者部会 報告書概要／平成27年12月14日）

「障害者総合支援法（H25.4施行）」の附則で、「施行後3年を目途として障害福祉サービスの在り方等について検討を加え、その結果に基づいて、所要の措置を講ずることとされている。これを受けて、社会保障審議会障害者部会で平成27年4月から計19回にわたって検討を行い、今後の取組についてとりまとめた。（次期通常国会に関係法律の改正案を提出予定）」

1. 新たな地域生活の展開

- 本人が望む地域生活の実現
 - 障害者が安心して地域生活を営むことができるよう、地域生活支援拠点の整備を推進（医療との連携、緊急時対応等）。
 - 知的障害者や精神障害者が安心して一人暮らしへの移行ができるよう、定期的な巡回訪問や随時の対応により、障害者の理解力・生活力等を補う支援を提供するサービスを新たに位置付け。
 - あわせて、グループホームについて、重度障害者に対応可能な体制を備えたサービスを位置付け。また、障害者の状態とニーズを踏まえて必要者にサービスが行き渡るよう、利用対象者を見直すべきであり、その際には、現に入居している者に配慮するとともに、障害者の地域移行を進める上でグループホームが果たしてきた役割や障害者の状態、ニーズ・障害特性等を踏まえて詳細について検討する必要がある。
 - 「意思決定支援ガイドライン（仮称）」の作成や普及させるための研修、「親亡き後」への備えも含め、成年後見制度の理解促進や適切な後見類型の選択につなげるための研修を実施。
- 常時介護を必要とする者等への対応
 - 入院中も医療機関で重度訪問介護により一定の支援を受けられるよう見直しを行うとともに、国庫負担基準について重度障害者が多い小規模な市町村に配慮した方策を講ずる。
- 障害者の社会参加の促進
 - 通勤・通学に関する訓練を就労移行支援や障害児通所支援により実施・評価するとともに、入院中の外出に伴う移動支援について、障害福祉サービスが利用可能である旨を明確化。
 - 就労移行支援や就労継続支援について、一般就労に向けた支援や工賃等を踏まえた評価を行うとともに、就労定着に向けた支援が必要な障害者に対し、一定の期間、企業・家族との連絡調整等を集中的に提供するサービスを新たに位置付け。

40

40

<p>2. 障害者のニーズに対するよりきめ細かな対応</p> <p>(1) 障害児に対する専門的で多様な支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 乳児院や児童養護施設に入所している障害児や外出が困難な重度の障害児に発達支援を提供できるよう必要な対応を行うとともに、<u>医療的ケアが必要な障害児</u>への支援を推進するため、障害児に関する制度の中で明確に位置付け。 ○ <u>放課後等デイサービス</u>等について、<u>質の向上と支援内容の適正化</u>を図るとともに、<u>障害児支援サービス</u>を計画的に確保する取組として、自治体においてサービスの必要量の見込み等を計画に記載。 <p>(2) 高齢の障害者の円滑なサービス利用</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者が介護保険サービスを利用する場合も、それまで支援してきた障害福祉サービス事業所が引き続き支援できるよう、その事業所が介護保険事業所になりやすくする等の見直しを実施するなど、障害福祉制度と介護保険制度との連携を推進。 ○ 介護保険サービスを利用する高齢の障害者の利用者負担について、一般高齢者との公平性や介護保険制度の利用者負担の在り方にも関わることに留意しつつ、その在り方についてさらに検討。 <p>(3) 精神障害者の地域生活の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 精神障害者の地域移行や地域定着の支援に向けて、市町村に関係者の協議の場を設置することを促進するとともに、<u>ピアサポートを担う人材の育成</u>等や、<u>短期入所における医療との連携強化</u>を実施。 <p>(4) 地域特性や利用者ニーズに応じた意識疎通支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者種別ごとの特性やニーズに配慮したきめ細かな対応や、地域の状況を踏まえた計画的な人材養成等を推進。
<p>3. 質の高いサービスを持続的に利用できる環境整備</p> <p>(1) 利用者の意向を反映した支給決定の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 主任相談支援専門員(仮称)の育成など、相談支援専門員や市町村職員の資質の向上等に向けた取組を実施。 <p>(2) 持続可能で質の高いサービスの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>サービス事業所の情報公表</u>、自治体の事業所等への指導事務の効率化や審査機能の強化等の取組を推進。 ○ 補装具について、成長に伴い短期間で取り替える必要のある障害児の場合など、個々の状態に応じて、<u>貸与の活用も可能とする</u>。 ○ サービス提供を可能な限り効率的なものとする等により、<u>財源を確保しつつ、制度を持続可能なものとしていく必要</u>。41

41

<p>障害者総合支援法施行3年後の見直しについて(現状・課題) (社会保障審議会障害者部会 報告書 平成27年12月14日 ～就労支援部分抜粋～)</p> <p>障害者の就労支援について</p> <p>(1) 現状・課題 (就労系障害福祉サービス等の現状と課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就労系障害福祉サービス(就労移行支援、就労継続支援)から一般就労に移行した障害者の数は、平成20年度(障害者自立支援法施行時)1,724人に対し、平成25年度10,001人であり、5年間で約5.8倍となっている。また、民間企業(50人以上)における障害者の雇用者数は約43万1千人(平成26年6月)、ハローワークを通じた障害者の就職件数は約8万6千人(平成26年度)であり、いずれも年々増加しており、特に精神障害者の伸びが大きい。 ○ 就労移行支援事業所については、一般就労への移行率(利用実人員に占める就職者数)が20%以上の事業所の割合が増加する一方、移行率が0%の事業所の割合は約30%強で推移しており、移行率の二極化が進んでいる。 ○ なお、就労移行支援の標準利用期間(2年間)について、訓練期間としては短い障害者もいることから、これを延ばすべきとの意見がある一方、期間を延ばせばかえって一般就労への移行率が下がってしまうおそれがあり、むしろ、就労継続支援も組み合わせ、利用者の状態に応じた支援を行っていくべきとの意見もある。 ○ 平成25年度において、就労継続支援A型事業所から一般就労へ移行した者の割合は4.9%、就労継続支援B型事業所から一般就労へ移行した者の割合は1.6%となっており、サービスを利用する中で能力を向上させ、一般就労が可能になる者もいる。また、B型事業所の一人当たり平均工賃月額(平成25年度)は、約17%の事業所で2万円以上の工賃を実現している一方、約40%の事業所で工賃が1万円未満であり、厚生労働省が定める運営基準(3千円)に達していない事業所も存在する。 ○ 障害者就労施設等の受注機会を確保するため、平成25年4月に「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」が施行され、調達件数や金額は伸びているものの、地域によって調達実績に差が見られる状況である。 <p>(就労定着支援)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者の就労定着支援について、就業面の支援は、基本的には企業の合理的配慮や労働政策の中で行われるべきものであるが、また、就業に伴う生活面の支援は、障害者就業・生活支援センター(生活支援員)や就労移行支援事業所が中心となって実施している。 ○ 障害者雇用促進法の法定雇用率については、平成30年度から精神障害者の雇用についても算入される予定である。今後、在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。企業に雇用された障害者の早期離職を防ぎ、職場に定着することは、障害者の自立した生活を実現するとともに、障害福祉サービスを持続可能なものとする観点からも重要である。42

42

<p>障害者総合支援法施行3年後の見直しについて(今後の取組)① (社会保障審議会障害者部会 報告書 平成27年12月14日 ～就労支援部分抜粋～)</p> <p>(2) 今後の取組</p> <p>(基本的な考え方)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ どの就労系障害福祉サービスを利用する場合であっても、障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮し、自立した生活を実現することができるよう、工賃・賃金向上や一般就労への移行をさらに促進させるための取組を進めるべきである。また、就業に伴う生活面での課題等を抱える障害者が早期に離職することのないよう、就労定着に向けた支援を強化するための取組を進めるべきである。 <p>(就労移行支援)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就労移行支援については、平成27年度報酬改定の効果も踏まえつつ、一般就労への移行実績を踏まえたメリハリを付けた評価を行うべきである。あわせて、支援を行う人材の育成(実地研修を含む。)や支援のノウハウの共有等を進めるべきである。 <p>(就労継続支援)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就労継続支援については、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して就業の機会の提供等を行うこととしており、こうしたサービスを利用する中で、能力を向上させ一般就労が可能になる障害者もいることから、一般就労に向けた支援や一般就労への移行実績も踏まえた評価を行うべきである。 ○ また、就労継続支援B型については、高工賃を実現している事業所を適切に評価するなど、メリハリをつけるべきである。就労継続支援A型については、事業所の実態が様々であることを踏まえ、利用者の就労の質を高め、適切な事業運営が図られるよう、運営基準の見直し等を行うべきである。 ○ さらに、一般就労が困難な障害者に対して適切に訓練が提供され、障害者が自らの能力を最大限発揮し、自己実現できるよう支援するため、就労継続支援B型の利用希望者に対して本年度から本格実施されている就労アセスメントの状況把握・検証を行うとともに、その効果的かつ円滑な実施が可能な体制を整備しつつ、対象範囲を拡大していくべきである。 ○ 「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に関する法律」に基づく官公需に係る障害者就労施設等からの物品や役務の調達の推進については、障害者就労施設等で就労する障害者の自立の促進に資するものであることから、地方公共団体に対する調達事例の提供や調達方針の早期策定を促すなど、受注機会の増大が図られるよう、必要な取組を推進すべきである。43
--

43

<p>障害者総合支援法施行3年後の見直しについて(今後の取組)② (社会保障審議会障害者部会 報告書 平成27年12月14日 ～就労支援部分抜粋～)</p> <p>(2) 今後の取組</p> <p>(就労定着に向けた生活面の支援を行うサービス等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズに対応するため、財源の確保にも留意しつつ、就労定着支援を強化すべきである。具体的には、就労系障害福祉サービスを受けていた障害者など、就労定着に向けた支援が必要な障害者に対し、一定の期間、労働施策等と連携して、就労定着に向けた支援(企業・家族との連絡調整や生活支援等)を集中的に提供するサービスを新たに位置付けるべきである。 ○ 就労定着に当たっては、企業の協力も重要であることから、障害者就業・生活支援センター事業の充実や企業に対する情報・雇用ノウハウの提供など、引き続き、労働政策との連携を図るべきである。 <p>(サービス内容の情報公表)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就労系障害福祉サービスについて、障害者やその家族等が適切な事業所を選択できるよう、事業所の事業内容や工賃・賃金、一般就労への移行率、労働条件等に関する情報を公表する仕組みを設けるべきである。44

44

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 ・システム管理者 ・雇用企業担当者 ・外部支援者	登録内容 ・ログイン情報 ・氏名 ・操作権限 など
当事者情報	基本情報 ・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	・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。 ※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） ・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	

グループ	評価種別(ジャンル)	評価項目	編集	削除
共通	作業部	作業中	編集	削除
共通	作業部	作業進捗に満足できたか	編集	削除
共通	作業部	朝寝ができていたか	編集	削除
JSN	生活部	気分や健康状態が良くなる	参照	
JSN	生活部	疲れを感じたことは	参照	
JSN	生活部	体が重く、ふらつきを感じたことは	参照	
JSN	生活部	火傷や熱い湯気を感じたことは	参照	
JSN	生活部	朝起きてスッキリしないことは	参照	
JSN	生活部	寝中や目を覚ますことは	参照	
JSN	生活部	ストレスを感じたことは	参照	
JSN	社会部	他人との会話が行えたか	参照	
JSN	社会部	仕事を完了する際に何をしたらいいのかわかったか	参照	
JSN	社会部	不安を感じた時に処理できたか	参照	
JSN	社会部	自分の感情や気持ちを言葉に表現できたか	参照	

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

- 出 欠：出欠を選択
- 服薬状況：該当箇所にチェック
- 就寝・起床時間：時間を入力
- 自己評価：各評価項目を4点法により入力
- 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

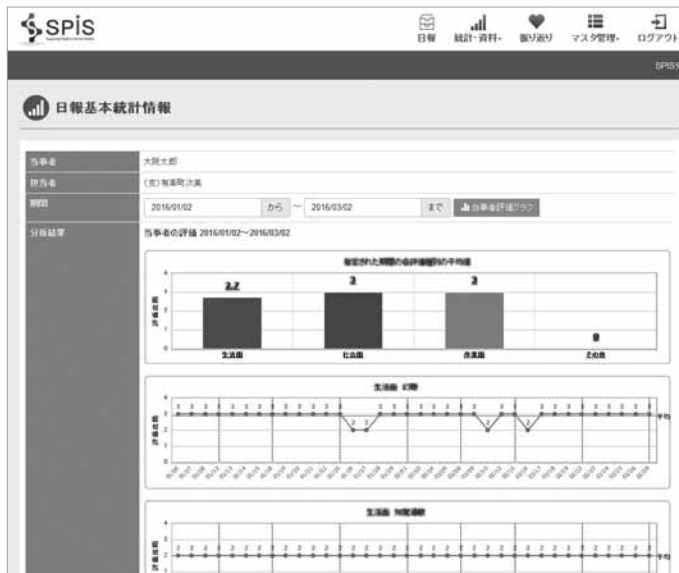
- ・「担当者から当事者へのコメント」欄
- ・「支援者から当事者へのコメント」欄

（当事者は閲覧不可の項目）

- ・「担当者評価」：4点法により入力
- ・「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

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。



▲ 統計分析画面

期間：画面に表示させる期間を設定

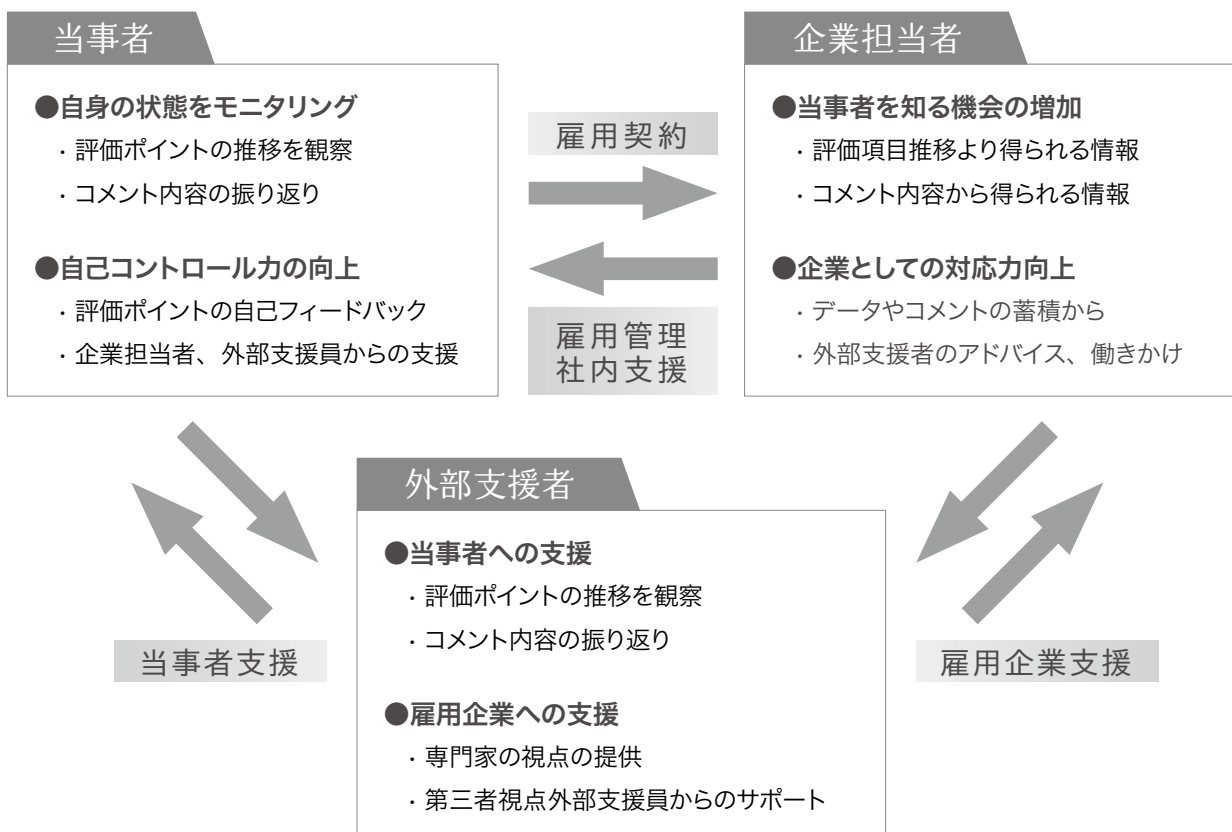
当事者評価グラフ

評価項目ジャンル：期間平均値を表示

自己評価項目：日々の値の推移を折れ線グラフで表示

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。



5. 服薬情報の登録

病院で処方された薬を登録し、服薬情報を登録できます。

服薬情報の記録から、いつ・どんな薬を・どれくらい飲んだか把握できます。

服薬管理マスタで処方薬を登録し、利用します。

時間	薬剤名	薬剤説明 (剤大用量)	用量		
昼	ニューレグアル(クロロピリドン) 123.00mg		2.00錠	編集	削除
夕	ベグタシーA(総合錠)(ロルプロマジン・プロメチン・配合錠) 33.00mg		33.00錠	編集	削除
朝	シラキサ(オランザピン) 11.00mg		33.00錠	編集	削除

登録済みの服薬情報一覧

新規作成ボタンで新規薬剤登録

▲ 服薬管理マスタ 服薬情報一覧画面

新規薬剤の登録画面

服薬時刻、薬剤名、成分量、用量、コメント

▲ 服薬管理マスタ 服薬情報編集登録画面

日報画面で服薬情報が確認できます。

時間	薬剤名	(剤大)用量
昼	ニューレグアル(クロロピリドン)	2.000錠
夕	ベグタシーA(総合錠)(ロルプロマジン・プロメチン・配合錠)	33.000錠
朝	シラキサ(オランザピン)	33.000錠

6. スマートフォン・タブレットへの画面対応

スマートフォン・タブレット等での操作時でも、問題無く操作できるよう画面調整を自動で行っています。



▲ PC での見た目



▲スマートフォン(例:iPhone6)での見た目

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27年度 公益財団法人 J K A 補助事業

発行日：平成28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5-3-4 新大阪高光ビル801

J S N地域・企業連携事業部内

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