

事業報告書

精神・発達障害者の 就労定着のために

～ 職場の対話と当事者のセルフ・コントロール、
そして地域のネットワークをめぐって ～

精神・発達障害者の就労定着のために

～ 職場の対話と当事者のセルフ・コントロール、そして地域のネットワークをめぐって～

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

02 ごあいさつ 全国精神障害者就労支援事業所連合会 理事長 中川 均

03 当法人の概要と本事業の趣旨 全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局 三原 卓司

第1部 平成29年度補助事業 事業報告会ダイジェスト (H30 1/26 東京)

16 特別講演 認知行動療法とこころのスキルアップトレーニング【こことレ】

国立精神・神経医療研究センター 認知行動療法センター 顧問
一般社団法人 認知行動療法研修開発センター 理事長 大野 裕

実践報告 雇用マネジメントシステム『SPIS』を活用した職場内の対話

39 1. 上司の立場から： タクトホーム株式会社 設計部 部長 高見澤 拓也

41 2. 当事者の立場から：タクトホーム株式会社 設計部 高橋 和宏

44 3. 支援者を交えたトークセッション

(支援者：社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 障害者就業・生活支援センター オープナー 本田 美咲
一般社団法人 SPIS 研究所 所長 橋倉 正)

47 シンポジウム 精神・発達障害者の就労定着のために

～ 職場内の対話と当事者のセルフ・コントロール～

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

パネリスト：一般社団法人 認知行動療法研修開発センター 理事長 大野 裕

一般社団法人 SPIS 研究所 理事長 宇田 亮一

NPO法人 わかくさ福祉会 障害者就業・生活支援センター TALANT 野路 和之

株式会社 島津製作所 人事部 マネージャー 境 浩史 / 有限会社まるみ 代表取締役 三嶋 岐子

第2部 平成29年度補助事業 実施セミナー等ダイジェスト

58 精神・発達障害者の雇用マネジメントシステム「SPIS」実践講座

～ 本人を孤立させない職場内の対話～ (H30 1/27 東京)

60 第1回 精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ 京都の企業と支援者の研修会

(H29 11/13 京都)

62 精神障害者の就労定着のために in 仙台セミナー

～ 職場の対話と地域のネットワークをめぐって～ (H30 2/2 仙台)

66 精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ 企業と支援者の勉強会 in 北九州

～ 雇用マネジメントツール「SPIS」の活用をめぐって～ (H30 2/9 北九州)

67 はたらきつづけるを応援する！ 精神障害者の”就労定着”研修会 (H30 2/23 横浜)

68 精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ 企業と支援者の勉強会 in 福岡

～ それぞれの立場での課題や不安を語り合おう～ (H29 12/15 福岡)

福岡県飯塚圏域 SPIS ワークショップ (H30 3/1 福岡)

第3部 資料編

70 SPISの概要

80 行政報告 精神・発達障害者の就労支援施策について (事業報告会 H30 1/26)

厚生労働省 職業安定局 雇用開発部 障害者雇用対策課 地域就労支援室 室長補佐 仙田 亮 …

87 行政報告 障害者雇用の現状と障害者雇用施策 (仙台セミナー H30 2/2)

宮城労働局 職業安定部 職業対策課 地方障害者雇用担当官 佐藤 幸男

96 平成29年度 JKA 補助事業実施内容まとめ

97 あとがき 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

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

公益財団法人JKA補助事業によるSPISの普及活動も今年度で5年目となりました。年を追って精神保健福祉行政も変化し、同時に企業に求められる雇用現場での取り組みも変わってきています。ともすれば雇用義務化に伴う数値目標の達成にのみ終始していた人事部門の関心が、精神障害者の就労定着から職場のメンタルヘルス対策へと広がりを見せています。また、人口減少社会に突入したわが国にあっては、当事者の地域生活を支えることと地域の産業を支えることが互いにリンクされていくことが必至の流れとなりつつあります。

そこで今年度の事業では、「職場の対話と当事者のセルフ・コントロール」と「地域のネットワーク」ということ基調テーマに活動を行ってまいりました。前者は東京で開催した事業報告会で特に注力したテーマで、事例報告として住宅デベロッパーのタクトホーム様、パネルディスカッションには京都を代表する企業の一つである島津製作所様に参加いただきました。さらに認知行動療法の先駆者であります大野裕先生には職場のストレスマネジメント手法としての同療法の有効性をご報告いただいています。また、各地で開催された地域セミナーでは、このテーマに就労を通じた当事者の地域生活、それを支える地域の雇用と福祉をつなぐネットワークという後者の

視点も加えたシンポジウムやワークショップを実施いたしました。

30年前に職親の会としてスタートした当会が社会適応訓練事業制度構築に一役買い、今まさに「SPIS」普及事業を通じて障害者就労のデファクトスタンダードづくりのお役に立てればと考えています。精神障害者雇用はこの10年で大きな変化を遂げており、ハローワーク調査では求職者は14,000人から80,000人になり、就職件数は4,600件から40,000件と他の障害に比して大きく伸びています。しかしながら就労定着の面では1年以内の離職者が約半数と課題を抱えています。今年度事業では、事業報告会と仙台セミナーで行政報告として国が取り組んでいる様々な就労促進施策を紹介いただきました。本冊子にはその時の資料も掲載しておりますので、ご一読されることをお勧めいたします。

今後も公益社団法人JKA様の補助事業を継続いただき「SPIS」普及を精神保健福祉から職場のメンタルヘルスへと活用範囲を広げ多くの活用事例を社会に提供していきたいと考えています。あらためてこの事業報告書の巻頭言をかりて関係各位への感謝と今後も変わらぬご援助をお願いいたします。

平成30年 3月吉日

当法人の概要と本事業の趣旨



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
三原 卓司（精神保健福祉士）

全国精神障害者就労支援事業所連合会（vfoster）の概略

法人のルーツと概要

vfoster の源流は 30 年くらい前に遡ります。この頃は精神障害者への支援制度も乏しかった訳ですが、中小企業の篤志家には、精神障害者を職場に受け入れて雇用現場で社会生活の訓練を引き受けていた方もいて、それを「職場の親」＝「職親」と呼んでいました。このような「職親」企業は全国各地にあり、自主的に勉強会を開いていました。全国各地に「職親会」というものがあって、vfosterはその全国連絡会に相当します。現在、大阪のJSNという就労支援事業所が事務局を引き受けており、2名の職員がほぼ専従で担当につき実務を回しています。

この「職親」の取り組みは「社会適応訓練事業」（以下、社適事業）という制度に結び付いた歴史があり、これは企業内での社会訓練に対して委託訓練費などで行政がサポートするものです。以前は法律で定められた国の制度でしたが、今は自治体の自主事業として細々と行われる程度になっています。ですが、私たちはこの社適事業は今でもとても有効な制度だと思っていますので、これを新しい形で再発掘するというのも活動テーマの一つになっています。そういう事もあって、平成 30 年 4 月に法人名に「職親」の名前を復活させて、「全国精神保健職親会」に名称変更する事が決まっています。

表 1. 全国精神障害者就労支援事業所連合会の概要

特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会の概要 (平成30年4月より NPO法人 全国精神保健職親会に名称変更)	
設立	昭和63年（任意団体「全国精神保健職親会連合会」として）
法人化	平成17年
事務局	大阪市淀川区 (平成25年 東京より移転) NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク JSN内
主な活動	精神障害者の就労支援および雇用に関わる事業所、関係機関、当事者の全国的ネットワークづくり 精神障害者の就労促進をはかるための調査研究、研修事業 精神障害者の就労・雇用の促進に関する広報・啓発事業・・・ など

主な活動内容

vfoster の活動内容を表 2（次ページ）にまとめます。精神障害者の雇用というのは、ほんの 10 年ほど前まで一部の「職親」が熱心に活動をしていた程度でした。そういう時代背景もあって、vfoster の活動も啓発が主だったものになっていました。中でも大きな位置付けを占めていたのは厚労省からの委託事業です。当事者の就労体験を発表するセミナーの全国開催や就労体験談を収録し

た冊子の発行など、「働く精神障害者からのメッセージ発信事業」という事業を 10 年少し継続いたしました。その他、当会の活動の発端でもある「職親」企業同士の勉強会は、全国研究会として現在はほぼ隔年で開催しています。それから、国の制度から外れた社適事業の実施状況に関して、全国自治体への定点観測調査を例年行っております。

もう1つ大きな事業にこの JKA 補助事業があります。これも以前は啓発冊子の発行やラジオ番組の放送をしていましたが、精神障害者の雇用環境が大きく変わってき

た事もあって、もっと直接的な支援を行う事業メニューとして、4 年前に SPIS の普及活動に転換したという事になります。

そのほか新しい事業として、ストレスチェックをサポートする事業も始めていますが、これは細々とやっている程度です。あと面白いのは「サロン」の開催でして、これは軽食やアルコールも取りながら情報交換ができる座談会です。去年から始めて東京で既に 7 回開いていてとても好評ですが、事務局のある大阪が未開催のままです。で、これを開催するのが次の目標です。

表 2. vfoster の主な活動内容

ここ 10 年での主な事業活動	
・厚生労働省委託事業「働く精神障害者からのメッセージ発信事業」(平成 14 - 25 年度; 前身事業を含む)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 啓発セミナーの全国開催 (当事者の就労体験発表、雇用企業と支援者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
・全国精神保健職親研究会 (平成元年度 - 28 年度)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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
・「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」	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 社会適応訓練事業 行政調査 ▶ 平成 18 年より毎年実施 ▶ 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の定点調査
公益財団法人 JKA 補助事業	
平成 19 - 25 年度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 啓発誌 「JOB MENTOR」の編集・発行
	<ul style="list-style-type: none"> ・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
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 啓発ラジオ番組「こころのボイスマガジン きっと元気+」の放送
	<ul style="list-style-type: none"> ・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
平成 26 年 - 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ SPIS の普及活動
	<ul style="list-style-type: none"> ・ SPIS の無償トライアルによる支援活動、職場担当者の OJT ・講演、シンポジウム、事例報告、意見交換会 等
新規事業	
・ストレスチェック サポート事業 (平成 27 年度より)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ストレスチェック制度に関する啓発セミナーの開催、ストレスチェック実施および実施のサポート
・vfoster サロン (平成 28 年度より)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 少人数で開催する自由闊達な議論や情報交換の場 ▶ 参加者：企業の障害者雇用担当者、中小企業の代表、医療・福祉機関、行政担当者 など

vfoster の活動意義

この様に vfoster は、「職親」の活動を通じて精神障害者の就労生活を 30 年近くサポートしてきた企業団体です。ですから、地域の企業実践と行政、福祉、医療の橋渡しを行う土台があります。全国連合会ですので各地の活動の全国連携が役割になりますが、その事務局を就労支援施設が引き受けている事で、企業団体でありながら福祉のノウハウを導入しやすい環境にあるという事が言えると思います。逆に、福祉の事業所が事務局を引き受けている団体でありながら、企業の視点を常に持ち続けている団体という言い方もできます。

つまり vfoster は、精神・発達障害者の雇用に関して、企業視点を持ちながら行政、福祉、医療含めた関係機

関を結ぶ媒体機能を全国規模で担う団体という事になり、歴史や実績から言っても、それができるのは恐らく vfoster しかないだろうと自負しております。ですので、私たちとしてはこの様な強みを活かした雇用企業のサポートを行っていきたくと考えています。小さな団体ですが、表 3. に記載したような緊密な連携関係にある団体も資源として活かしたサービス提供ができれば・・・と思っています。そしてそんな vfoster が SPIS のサービスを提供しているという事になります。SPIS は vfoster と表 3. に名前を出ている関係団体を通してしか利用できません。特に障害者雇用の分野では、産業医絡みの案件がうつ病センター経由になる以外は、vfoster が独占的にサービス提供を行っていく予定になっています。

表 3. vfoster の概要まとめ - vfoster の強み -

まとめ - vfoster の強み -
・精神障害者の就労を通じた社会生活をサポートしてきた企業団体
— 前身含め 30 年近い歴史を持つ
— 地域企業の雇用実践と行政 / 福祉 / 医療の橋渡しを全国規模で行ってきた
・就労支援事業所が事務局機能を引き受けている
— 企業由来の団体だが、福祉施設のノウハウや関係機関との連携力を発揮できる
— 福祉事業所が事務局を引き受けているが、企業の視点を持ちうる
→即ち、精神・発達障害者の雇用問題に関して 企業 / 福祉 / 医療 / 行政 の連携の媒体機能を担う唯一の全国団体
・医療 / 福祉 / 当事者団体との強力な協力関係
・大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN)
・日本うつ病センター
・地域精神保健福祉機構 (COMHBO : コンボ)

次に、精神・発達障害者の雇用が今後目指していく方向性について、vfooster が考えるところを少しお話します。

1. 精神・発達障害者の雇用とメンタル不調への対応

ご承知の通り、平成30年度から精神障害者の雇用が義務化され、それに伴って法定雇用率が段階的に引き上げられます。障害者雇用を拡大する企業も増えていますが、身体障害者の新規採用は既に飽和状態にあり、さらに古くから働いてきた方たちの高齢化という問題も加わって、新規採用の主なターゲットは精神・発達障害者となっているという様です（スライド1 左側）。一方、精神科医療にかかる外来患者は増加傾向にあり、特に気分障害や神経症圏の患者が増えています（スライド1 右側）。このことは、近年職場のメンタルヘルス課題への注目が高まっていることと無関係ではないと思われるますし、その意味で雇用現場では、精神障害者の雇用問題と職場のメンタルヘルスの問題の境界領域が近接化してきている印象があります。実際、スライド2に示した労働政策研究・研修機構の調査では、半数以上の企業でメンタルの問題を抱えている社員がいると考えていて、3割強の会社でそれが増えていると考えているという結果が示されており、雇用現場が持つイメージも概ねこのような感じかではないかと思われます。

この調査では休職者の復職状況も調べています（スライド3）。上の表で職場復帰できる方の割合をまとめていますが、7-8割以上復職できている会社が半数ある反面、1/4前後の会社で、2-3割未満しか会社に戻れないということです。スライド3の下の表は最終的な転帰をまとめたもので、メンタルヘルス対策をしている企業でも、復職できたのは4割強、3割近くが退職に至っていて、10%くらいは休職復職の繰り返しに陥っているということです。対策を行っていない企業では、復職できるのは3割ほどで、45%くらいが退職してしまうという結果で、メンタル不調による休職者の問題の大きさがうかがえます。

ここで、マクロな視点として日本の雇用環境を振り返ってみようと思います（スライド4）。近年、「日本型雇用」

の行き詰まりということがよく言われます。「日本型雇用」とは年功序列、終身雇用、就「職」より就「社」といった言葉に代表されるものですが、その結果、色々な弊害が指摘され始めています。例えば雇用の流動性が低下するという指摘では、いわゆる「日本型雇用」の枠組みに乗った人は、その中で良く言えば安定ですが、一方でむしろ組織の硬直化や非効率の方が勝ってしまい、結果、生産性も下げているとも言えます。そこで排除されたのが非正規雇用の若者であるとも言えますし、さらにそれが大量のニートを生み出した大きな背景要因になっています。また、少子高齢化や人口減少、さらに産業構造に大きな変化が生まれる中で、それにキャッチアップできずに地盤沈下が起きているというのが、いま日本の産業が置かれた厳しい環境であるかと思えます。

これらは高度成長期以降の経営戦略が固定化した果てに行き詰ってしまったという事だと思うのですが、その経営戦略とは「護送船団方式」「横並び」といった言葉に代表されるように、均一の価値観に集約して効率を求めるものだったと言えるでしょう（スライド5）。身近なところで用いられる表現で「ガラケー」や「ガラパゴス」などといったものも、結局みな同じ方向にしか向いていないから、特定の方向だけに進化して袋小路に入ってしまった、と言えるかもしれません。ですから、もし本当に日本経済の運営が行き詰まったとすると、いま必要なのは、まずはこれまで切り捨ててきた価値観を掘り起こして見直してみるのではないのでしょうか。いま政府がいま躍起になって言っている「働き方改革」というのも、まさにこの視点と言えるでしょう。政府の発信が必ずしも正しいとは限りませんし、掛け声倒れとなることもままありますが、「働き方改革」に関する政府資料や総理発言を見ていると、国がこの問題に対して非常に危機意識を持っていることは伝わってきます。本事業は直接的には精神・発達障害者の就労継続あるいは職場のメンタルヘルスがテーマですが、働く上での困難というのはそれだけではありません（スライド6）。近接領域では先に触れたニートや引きこもりの問題、さらにそれは皆年齢が上がってきて問題が深刻化してきているといいます。その他にも、子育てや介護、自身の通院治療との両立など、他にも色んなところにあるでしょう。「働き方改革」が目指す方向性とは、このようにそれぞれの事情を抱えた人がそ

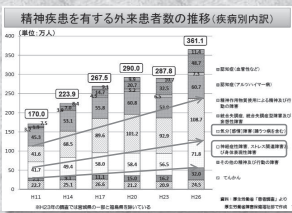
精神・発達障害者の雇用における今日的課題 3つの論点から
1.精神・発達障害者の雇用とメンタル不調への対応

精神障害者の雇用義務化と法定雇用率の引き上げ

事業主区分	法定雇用率	
	現行	H30年4月1日以降
民間企業	2.0%	2.2%
国、地方公共団体等	2.3%	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%

- H33年3月末までにさらに0.1%増
- 精神障害者の雇用義務化と法定雇用率引き上げがセット
- 新規採用における精神・発達障害者の高い注目
- 障害者雇用における被用者の高齢化
- 古くから障害者雇用を行っている企業での課題

外来患者の増加



気分障害、神経症の患者の増加
→ 「新型うつ病」など、従来とは異なる対応が必要
発達障害への注目(この統計では対象外)

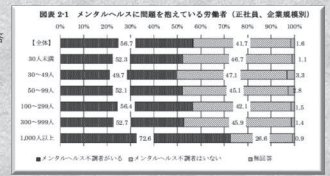
グラフ：平成28年1月 平成27年度全国保健所長会研修会 最近の精神保健医療福祉施策の動向について 厚生労働省資料より

01

精神・発達障害者の雇用における今日的課題 3つの論点から
1.精神・発達障害者の雇用とメンタル不調への対応

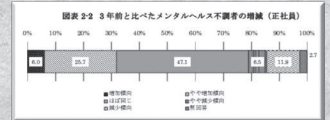
職場のメンタルヘルス対策の必要性の増大

半数以上の企業が
メンタルヘルスの問題を抱える労働者がいると回答



独立行政法人 労働政策研究・研修機構 調査シリーズ No.100 (2012年3月) 「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」 p11 図表2-1 を転載

3割強の企業が
メンタルヘルス不調者が増えていると回答



独立行政法人 労働政策研究・研修機構 調査シリーズ No.100 (2012年3月) 「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」 p11 図表2-2 を転載

02

精神・発達障害者の雇用における今日的課題 3つの論点から
1.精神・発達障害者の雇用とメンタル不調への対応

メンタルヘルス不調による退職者の職場復帰状況

7-8割は職場復帰できる企業が半数ある反面
2-3割から1割に満たない企業も25%強

	職場復帰の割合(%)			
	7-8割以上	半分程度から7-8割程度	2-3割程度から1割未満	無回答
全体	51.0	19.5	26.6	12.7
30人未満	47.4	9.6	33.1	11.2
30~49人	37.3	19.7	18.7	26.5
50~99人	38.7	11.6	40.2	15.5
100~299人	49.6	18.1	27.0	14.6
300~999人	51.3	21.6	28.3	8.2
1000人	67.5	27.3	12.5	9.6

前掲資料 p22 図表2-17 「ここ3年間のメンタルヘルス不調による退職から復帰した割合」を改変

メンタルヘルス対策への取り組みと退職者の転帰

	退職に至ったケース						その他	無回答	
	退職後、復職	復職後、退職	退職後、退職	退職せず(期間)	退職せず(退職後)	再就職			
全体	37.2	9.5	14.8	9.8	34.1	14.1	9.2	3.3	3.1
取り組みあり	41.8	8.8	13.1	5.7	27.6	15.2	10.3	3.1	2.1
取り組み無し	30.2	9.5	18.0	17.2	44.7	11.7	5.5	4.1	3.7

同資料 p21 図表2-16 「3年間でメンタルヘルス不調者のその後の状態としてもっとも多い(ターン)」を再構成

03

精神・発達障害者の雇用における今日的課題 3つの論点から
1.精神・発達障害者の雇用とメンタル不調への対応

日本型雇用慣行の行き詰まり

場面	特徴
採用	・新卒一括採用中心 ・人事主導 > 現場主導
昇給・昇進	・年功序列 ・終身雇用
職務	・正社員重視、男性中心 ・職務範囲があいまい
労働市場	・低い雇用流動性 ・就「社」 > 就「職」
人材育成	・企業固有の技術を重視 ・OJTがベース ・配置転換を繰り返す

結果としての課題	
人材	・正規/非正規従業員の固定化 ・人手不足、後継者不足の深刻化
組織運営	・組織の硬直化 ・非効率的な業務運営
技術・ノウハウ競争力	・低い生産性 ・技術継承の滞留 ・時代に適用しないスキル

組織のメンバーシップを重視する
メンバーシップ型雇用

少子高齢化 人口減少
産業構造の急激な変化
産業の地盤沈下 国際競争力の低下

04

精神・発達障害者の雇用における今日的課題 3つの論点から
1.精神・発達障害者の雇用とメンタル不調への対応

ダイバーシティと「働き方改革」



『働き方改革実行計画』の決定は、日本の働き方を変える改革にとって、歴史的な一歩である。文化、ライフスタイルとして、長年染み付いた労働慣行が本当に改革できるか、半信半疑の方もあろうが、後世において振り返れば、2017年が、日本の働き方が変わった出発点として、間違いなく記憶されることになる。

(2017年3月28日 「第10回働き方改革実現会議」 橋本総理発言)

05

精神・発達障害者の雇用における今日的課題 3つの論点から
1.精神・発達障害者の雇用とメンタル不調への対応

働く上での困難を抱える人びと

就職氷河期世代 ニート、フリーター
子育て、シングル・マザー
病氣治療との両立
老親・家族介護

精神・発達障害者

06

それぞれの能力を活かして働ける環境を実現しようとするものでしょう。支援現場の最前線にいと、どうしても直接の支援対象に視野が狭まりがちですが、こんな風にもう少し広い視点も持っておかないと、それぞれ自分たちの思考が「ガラパゴス化」してしまうのではないかと思います。

話が少しそれましたが、精神障害者の雇用と職場のメンタルヘルスの問題に関して、職業センターの研究報告に少し面白いデータがあるので、ここで紹介したいと思います（スライド7）。要点をお伝えすると、精神障害者の雇用経験がある企業、それも現在雇用している企業の方が、メンタル不調者が安定しているという調査です。そして精神障害者の雇用経験が無い企業では復帰できない方の割合が増えて、障害者雇用自体の経験が無い企業では、メンタル不調の方は本当に厳しい状態に置かれている、という事があります。ここで生まれてくる問いは、このような差が生まれてくるのはどうしてだろうか？ということ。何故でしょうか？いろいろな要因があると思います。そして、私たちがこの問いに対する明確な回答を持ち合わせている訳でもありません。ただ、メンタルな問題に課題を抱えていることと精神「障害」であることの間には明確な境界ラインはありません。一方で安定に至るまでのアプローチは障害の有無によって大きく変わる訳ではなく、基本的には同じ方向性にあるものはず。だとすれば、精神・発達障害者が長く働ける職場を作っていく中で、メンタル不調を抱える従業員が安定して働ける環境も同じ様に作りうるという仮説は決して不自然ではないでしょう。

2. 障害者雇用：支援側の視点と雇用側の視点、そして両者の連携

前節の視点も踏まえて、論点を支援側と雇用側の連携に移していきましょう（スライド8）。そもそも「就労」には、収入確保はもちろん社会参加や自己実現など多くの意義があるでしょう。とくに当事者にとって後者の2つは、単に収入を確保するという以上の重みを持ちます。そして支援側はそのような当事者の「就労」への希望を支えることが役割ですから、当事者が「働く」ということを直接間接に「支援」するという視点で見つめています。一方で雇用側は、まずは雇用した当事者が戦力である事が大前提にあります。そしてそれがあってから、コンプライアンスの遵守やCSRといった観点で障害者雇用をみ

ています。ですから、企業の視点は、まずは本人の能力をどう発揮して、どう安定勤務してもらうかという「マネジメント」の視点が中心にあって、その副次効果として、前節で触れた先の職場内メンタルヘルスの問題やコンプライアンス、あるいはCSRにつながっていくという事になるでしょう。両者の間にはこの様な視点の違いがある訳ですが、そのことを踏まえて両者の連携をしっかりとやっていきたいと思います。

その連携ですが、いまは福祉施設から訓練生を送り込む形が主流になっています（スライド9）。しかし当事者を受け入れる企業側の方は、まだ手探りで雇用を進めていたり、不安や場合によっては偏見すら残っていたりするものが現状でしょう。しかし実は、その企業側にもメンタル不調の従業員への対応という大きな課題があり、もはやこれを放置できる状態ではなくなってきているのは先に触れた通りです。残念ながらこの領域への支援のリソースは全く足りていない現状にあり、これは支援側のこれからの課題となってくると思われます。一方、企業側も自身の障害者雇用の経験が自助の鍵となってくる可能性もある訳です。そう考えると、社内の現実問題を起点に精神・発達障害者の雇用への視点もあり得るのではないのでしょうか。

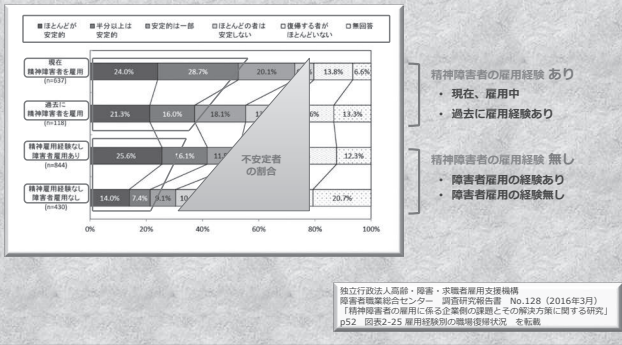
また、冒頭ご紹介した社適事業ですが、これはもともと保健所管轄の福祉事業で、本制度を活用して企業が当事者を訓練段階から受け入れる流れのものでした（スライド10）。いま主流となっている支援機関での企業「実習」ではないので、支援員が付きっきりではありません。地域の経済活動に直接参加する、言い換えると実社会の中で「就労」と自立生活の両方に対応した訓練を行う訳です。つまり地域の雇用企業が福祉の制度を活用して当事者を直接受け入れるという、非常に有効な枠組みであると考えられますが、残念ながら今は下火になっています。本事業の趣旨を踏襲しながら今日的課題も取り込んだ新たな制度が望まれるところで、そうすれば、訓練機関からの送り込みと地域の企業がダイレクトに当事者を受け入れるという、職業訓練の選択の幅がもっと広がっていくでしょう。

3. 地域生活を支えるネットワークと障害者雇用

社適事業について触れたところで、3つ目の視点として地域の連携について考えてみたいと思います。当事者

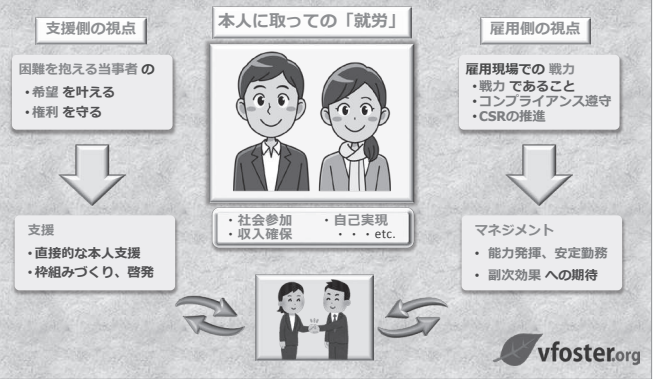
精神・発達障害者の雇用における今日的課題 3つの論点から
1.精神・発達障害者の雇用とメンタル不調への対応

精神障害者の雇用経験とメンタル不調者の安定度



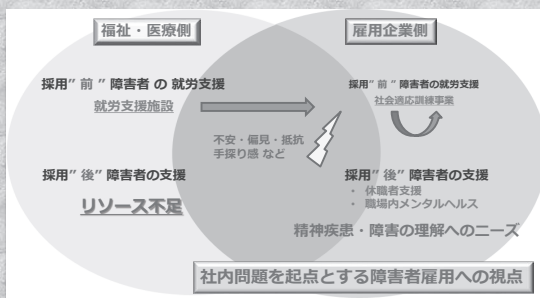
07

精神・発達障害者の雇用における今日的課題 3つの論点から
2.支援側の視点と雇用側の視点、そして両者の連携



08

精神・発達障害者の雇用における今日的課題 3つの論点から
2.支援側の視点と雇用側の視点、そして両者の連携



09

精神・発達障害者の雇用における今日的課題 3つの論点から
2.支援側の視点と雇用側の視点、そして両者の連携

社会適応訓練事業の意義と役割

実際の雇用現場での訓練

- 支援機関の実習ではない
 - 支援員が付きっきりではない
 - 「訓練のための訓練」ではない
- 地域の経済活動に参加
 - 実社会の中での訓練
 - 就労訓練と自立生活訓練の両方に対応
- 柔軟な制度設計
 - 障害特性に応じて、短時間や少人数で訓練可能
 - 就労系福祉サービスや雇用施策より柔軟な活用
 - 協力事業所に関する 設備や運営基準がない
 - 資源の開拓が容易で、事業を活用しやすい。

社会適応訓練事業の沿革

- 昭和57年度 通院患者リハビリテーション事業として創設
- 平成7年度 精神障害者社会適応訓練事業として精神保健福祉法に法定化
- 平成15年度 一般財源化 → これより縮小化
- 平成22年度 精神保健福祉法改正 根拠条文の削除
- 平成24年度 厚生労働省 障害者福祉部長 通知

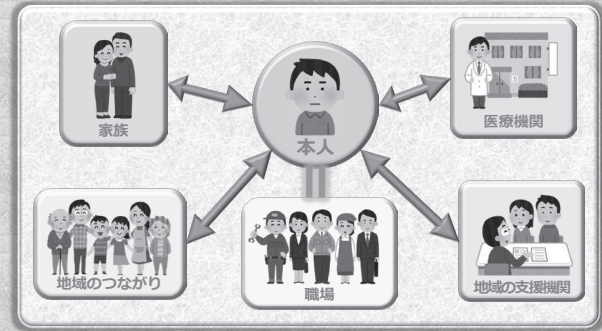
vfoster.org

10

の地域生活を支える資源を挙げていくと、まず家族は切り離せません(スライド11)。それから地域住民とのつながりも重要です。これは都市部では希薄になっているかもしれませんが、あればやはり心強いものでしょう。それから、地域の医療機関とのつながりも切り離せませんし、地域の支援機関とのつながりも重要になります。そして、当事者が就業して働くようになります。ここに「職場」が加わってくるようになります。「働く」ことによって、地域生活の中に本人を支える「職場」という資源が増えるとも言えます。「職業生活」と言いますが、働くということはそれ程に大切なことなのでしょう。どんな働き方をするか?ということは別次元の問題として残るかもしれませんが、「働く」ことと「どの様に働くか」ということは、あくまで別問題のはずです。大切なのは、家事やボラン

精神・発達障害者の雇用における今日的課題 3つの論点から
3.地域生活を支えるネットワークと障害者雇用

精神・発達障害者の 地域生活を支える 資源

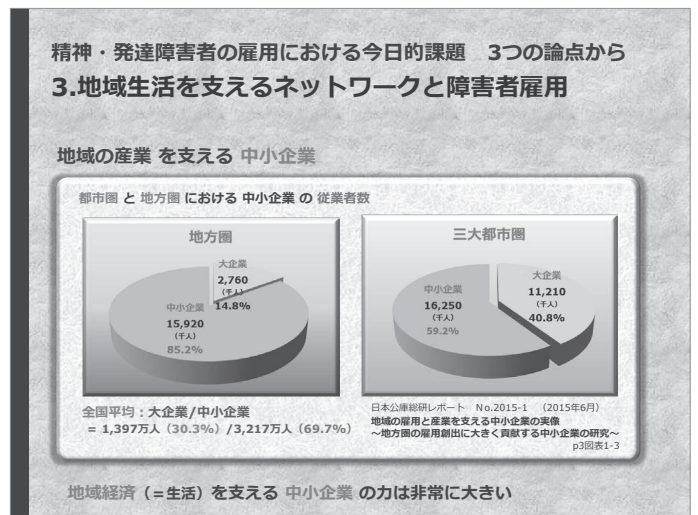


11

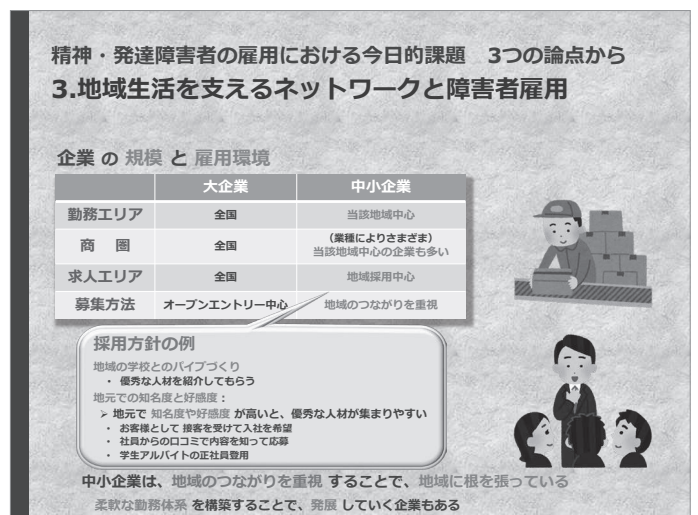
ティアなどの無賃労働も含めて「どの様に働くか」であって、地域で暮らすことの中から「働く」ことそのものが始めから外されている前提は、やはりどこかがおかしいでしょう。いま政府が躍起になっている「働き方改革」とは、究極的にこれまで社会が漠然考えてきた「あるべき働き方」のような共同幻想をどこまで解体・再構築するかということなのかもしれません。これには相当な時間とエネルギーを要すると思われるのですが、社会が受け入れる「働き方」の幅が広がってくれば、まだまだ沢山の人が社会の中に「職場」という資源を持ちうるはずなのです。雇用側は「雇用」の在り方を、労働者側は自分たちの「働き方」を、そして支援側も当事者が「働く」という言葉が指し示す意味と幅を、心して見つめ直さなければならぬのではないのでしょうか。

そうすると雇用の受け皿となる産業構造の現状を眺めてみる必要もあるかと思えます。スライド 12. は政策金融公庫が中小企業白書ほか各種統計をまとめたデータで、日本の産業構造を企業規模で概観したものです。大企業と言われる企業は、企業数ベースでは全体の 1%に過ぎませんが、そこで働く人たちは全国平均で約 30% います。逆に言えば 70% ほど人たちが中小企業で働いていることとなりますが、より詳細には三大都市圏（首都圏の一都三県、愛知・三重の東海二県、京都・大阪・兵庫の関西の二府一県）で大企業で働いている人が 4 割に増える一方、それ以外の地方部では、8 割を超える圧倒的多数の方が中小企業で働いているという統計データです。この数字を見るだけでも、地域経済もしくは地域の就業生活を支える上で、中小企業の力が非常に大きいものであることが分かります。

もう少し掘り下げてみましょう（スライド 13）。中小企業で働く場合、勤務エリアはやはり当該企業の所在する地域が中心になるでしょう。ビジネスエリアは事業内容によって全国展開あるいは海外展開をしている製造業や商事会社もあるでしょうし、逆に地域密着が基本となる業種もあるので、ここは一概には言えないと思えます。ただ、社員の募集という観点では基本は地域採用になるかと思われます（全国採用を行う企業も一部にはあるかもしれませんが）。企業が地域で優秀な人材を確保する有効な戦略もいくつかあるかと思えますが、新卒学生の採用を視野に地域の高校や大学などとの学校とのつながりを大切にする企業も多いでしょう。また、地域の中で製品やサービスあるいは社内風土や地域への貢献などへの評価が高いと、地域の優秀な人材が自然に集まってく



12



13

るでしょう。また、地域の生活課題に対応した勤務体系を構築すれば、従業員は安心して長く働くことができるし、それぞれの持つ能力も遺憾なく発揮できるでしょう。勤務体系の構築は大企業より中小企業の方が柔軟に対応しやすいはずですから、そこは企業規模を優位に活かすことができるでしょう。

なぜこの様な話を持ち出すかと言えば、上述したような地域の中小企業の就業環境は、障害者雇用との親和性が高いと考えられるからです。当事者にとって地域で就労することが地域で生活する重要な資源の一つになりうることは既に述べた通りです。企業にとっても職場に受け入れた障害者が適正に能力を発揮することは有益ですし、地域の産業・経済にとっても大きな意味を持つでしょう。そしてそれはさらに個別の企業と地域生活への好循環

環を生み出す源となるはずで、このことは地域経済が人口減社会の荒波をもろに受ける地方圏において重みを増す問題ではないでしょうか。即ち、地方圏における就労支援というのは、単に当事者が働くことを支援するにとどまらず、地域の産業・経済を支える一つの安全弁として機能しうるし、そのような機能を持つ地域資源であ

り地域産業としても捉えうるでしょう。従って、地域生活を営む根幹ともなる地域産業・地域経済の行く末を考えた時、福祉の支援側も産業を担う雇用側も一体となってこの問題に取り組む必要があるのではないかと思います。

職場の対話を活性化する日報システム “SPIS” と本事業の趣旨

さて、前項では精神・発達障害者の雇用における今日の課題について、3つの視点からレビューを試みました。いよいよ義務化される精神障害者の雇用ですが、前述の通りこの問題を取り巻く環境は周辺領域も含めて大きく変化しています。そのような社会環境や雇用情勢の中、vfoster では平成 26 年度から Web システムを活用した日報システムである SPIS の普及活動を行って参りました。システムの詳細については 70 ページからの解説に譲りますが、この SPIS は、当事者一人ひとりに合わせて作られた日報をベースに、当事者と職場担当者さらに支援者をオンラインと対面による面談を組み合わせて運用するシステムです。そして、私たちがこれまで 4 年間の普及活動を通じて、当事者の就労継続を支える一つの重要な鍵となるのではないかと考えるに至ったのが「対話」です。

SPIS では、当事者と職場で当事者のサポートを行う担当者、それから支援者も含めた三者で、オンラインと実際の対面を組み合わせ「対話」を続けていきます。その効果について利用者アンケートから読み取れたのは、当事者は SPIS を通じて関係者から見守られている安心感を得られるということでした（スライド 14 上段）。この安心感は、職場への信頼感と自分が職場に受け入れられる存在であるという自己肯定感につながるでしょう。ひいては当事者のメンタル状況の安定にもつながるでしょう。このように SPIS を通じた「対話」は当事者の安定を産む土台になると考えられますが、雇用企業の担当者からも同様に、SPIS の運用を通じて当事者理解が深まり、当事者への対応を考えるきっかけになったと評価をいただいています（スライド 14 下段）。これについて、より詳細なヒアリングを行ったところでは、SPIS を通じて行われる「対話」を通じて、それまでの担当者の

職場の対話を活性化する日報システム SPIS

— SPIS の効果 — 利用者アンケートの結果から

当事者にとって

機能	評価
全般	担当者や支援者から見守られている安心感、自分自身を知る
自己評価/グラフ機能	自分自身の振り返り、セルフ・コントロール (※ 定期面談などによる支援者のサポートがあることが望ましい)
コメント機能	日報上にコメントを残せる、気持ちを書ける

企業担当者にとって

機能	評価
全般	当事者理解が進む 当事者対応への考えを深めるきっかけとなった
自己評価/グラフ機能	外見では判断つかない不調をつかめた
コメント機能	直接的対話では分からなかった本人の気持ちが分かった

14

職場の対話を活性化する日報システム SPIS

— SPIS の効果 — 利用者アンケートの結果から

職場担当者自身の変化

業種	SPIS 利用期間	コメント
コンサルティング	4 カ月	見えている事と本人が感じている事が違っていることがある事に気づけた。
障害福祉	9 カ月	本人の様子からは把握できなかった辛さがわかった。職場や仕事に対する意識の高さに気づいた。
印刷・デザイン	2年8 カ月	その日、自分が発した言葉について「無かった」「ひどいと思った」などのコメントをタイムリーに見ることで、彼らの話し方がわかる
建設業	5 カ月	こちらは余り気にしていない事を、本人は深く捉えている点など、当事者の考えが非常に良く分かった。通常の会話などでは理解出来なかったと思う。また、支援者の方がどのように考えているかを都度直接話すことが出来るので大変参考になった。
製造業	3年以上	日報に正直に書いてくれる人は、話しているだけだと分からない事が見えてきた。担当者が変わる事を分かって負担してくる。
障害福祉	2年	本人のことを意識して見るようになりました。またSPISでより細かく作業内容や工夫している所などを知ることが出来、頑張っていることを具体的に声かけも出来ます。
製造業	2 カ月	自己評価がグラフによって視覚化され、本人の不調の傾向がより明確になった。
特例子会社	12 カ月	複数の意見が出るので客観的な判断がしやすくなる。 中期長期での変化を数字で見られることは大変参考になった。

15

当事者理解と実際の本人の気持ちにギャップがあることに気が付いたと共通して指摘いただいています（スライド15）。例えば、これまで分からなかった当事者の側面がSPIS上の「対話」を通じて分かるようになったというのは非常に大きな効果と言えるでしょうし、その結果、本人の不調の傾向がより明確になった、本人のことを意識して見るようになった、あるいは具体的な声掛けがしやすくなったとも評価いただいています。これらもSPISという「対話」のためのプラットフォームの具体的な効果と言えるでしょう。

そしてSPISの運用では通常、職場の担当者に加えて外部の支援者も加わります。「外部の支援者」とは、既に支援に入っている就労支援機関の職員やジョブコーチ、別途専門の支援者が付く、その両方など様々なケースがありますが、いずれの場合も雇用企業の担当者と担当者との間の調整役を担います。つまり、専門的な知識や技術を駆使して、当事者と雇用企業の担当者との「対話」が円滑に進むよう、あるいは対話が活性化するポイントを見つけ出して、その効果が最大限に発揮されるように、SPISの運用・活用をナビゲートするのが役割です。SPISというツールの有無に関わらず、就労支援機関の専門職の役割というのはまさにここにある訳ですが、SPISを用いた支援においてはその役割がより明確になります。なぜなら、SPISは支援側と雇用側の連携における共通のプラットフォームとなりうるものだからです。前項第2節で「支援側の視点と雇用側の視点、そして両者の連携」というテーマを取り上げたのもそのため

です。そして、雇用現場＝地域経済の場が地域生活の一つの土台となりうるという「職親」的視点からは、この連携も地域生活の重要な土台として機能しうるとも考えられ、それは前項第3節「地域生活を支えるネットワークと障害者雇用」で取り上げた通りです。

SPISの普及活動は、福祉医療機構の助成によるJSNの実証事業から今年度で5年目を数え、vfosterが実施する公益財団法人JKA補助事業としての活動も4年目となりました（表4.）。この間の活動を通じてSPISの効果には十分な手応えが得られるようになり、平成29年12月末現在、8社37名が有償でSPISを利用して下さっています（表5.）。さらに京都府でSPISの導入事業者を利用料の補助を行うメニューが立ち上がるなど、行政の支援が得られるまでもなりました。いよいよSPISも収益ベースに乗せていく段階に入ってきたと言えます。こうした状況を踏まえて今年度のJKA補助事業では、これまでの活動の全国への水平展開を目指して、全国6か所で地域セミナーや小勉強会を開催しました。そしてそれらの地域セミナーで主として挙げたテーマこそ、まさに先の論点である「対話」と「地域連携」です。「対話」とは職場内での対話であり、職場と外部の支援者を交えた対話でもあります。当事者の就業生活を支え、さらに地域連携に広がり地域生活を支えることを願って掲げたこの2つのテーマこそ、今年度の補助事業の基調を為すものであったと考えております。

表 4. これまでの SPIS 普及活動

年度	実施者	助成・補助	対象者数
平成25年度	JSN	WAM (独立行政法人 福祉医療機構) 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ヵ年事業 1年目	25社 48名
	vfoster	公益財団法人JKA 「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ヵ年事業 2年目	27社 49名
	vfoster	公益財団法人JKA 「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
平成28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ヵ年事業 3年目	27社 49名
	vfoster	公益財団法人JKA 「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」	23社 57名
平成29年度	JSN	日本財団 「精神障害者の就労定着支援のこれからを語り合う全国フォーラムの開催」事業	7社 10名
	vfoster	公益財団法人JKA 「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」	24社 49名

表 5. SPIS の有償利用者

年度	対象者数	業種等
平成28年度	1社8名	電力特例 1社
平成29年度	8社37名	物流業、運輸業関連会社 各1社 製造業 3社、製造業特例 3社

※平成29年度 京都府障害者雇用施設整備事業等補助金（定着支援事業）に採用（SPIS の利用料補助）

また今年度の補助事業では、この先さらに SPIS の利用者が増えてくることを見越して、SPIS を使いこなせる人材を育成する体制づくりにも着手しました。平成 30 年 1 月 27 日に東京で開催した SPIS 実践講座がそれで、雇用企業の担当者、支援機関の職員など、多数の方から熱心な聴講をいただきました。この様な講座は今後も継続的に開催したいと考えていますが、こうした講座の企画を始め、SPIS を活用できる人材の育成や教材の開発などのメニューを充実させるためには、その体制強化も必要となります。そこで平成 30 年 1 月 1 日、これまで SPIS の普及活動にご尽力いただいたメンバーを中心に、一般社団法人 SPIS 研究所を設立いたしました。今後、vfoster の SPIS 普及活動は SPIS 研究所と密接な連携の下で進めていくことになります。

ここまで広がりを見せてきた SPIS ですが、それでもまだせいぜい延べ 300 名程度の当事者に利用していた

いたに過ぎません。SPIS が精神・発達障害者の就労継続を支える一つのツールとして広く認知され、一つのスキームとして一般化することが当面の目標とするならば、今はまだようやくそのスタート位置にいたばかりとも言えるでしょう。もっと言えば、vfoster の活動は SPIS の普及それ自体を最終目標とする訳でもありません。あくまで、SPIS という雇用マネジメントツールの普及活動を通じて、精神・発達障害者がもっと受け入れられる社会環境を作ることと、その為に企業の雇用マネジメントのスキル向上をお手伝いする中で、誰に取っても働きやすい職場風土がつけられていくことが私たちの願いです。いよいよ精神障害者の雇用が義務化される平成 30 年を迎えるに当たり、これまでの活動をさらに深化させつつ全国的な広がりもみせていきたい。私たちの活動はいま、そのような段階にあります。今後とも、皆さまのご指導・ご鞭撻を賜りますよう、何卒よろしく願い申し上げます。

精神・発達障害者の就労定着のために

～職場の対話と当事者のセルフ・コントロール、
そして地域のネットワークをめぐって～

第 1 部

平成29年度補助事業 事業報告会ダイジェスト

日時 平成30年1月26日(金) 11:00～17:30

会場 東京ウィメンズプラザ 1階ホール

特別
講演

認知行動療法と こころのスキルアップトレーニング 【こことレ】



一般社団法人 認知行動療法研修開発センター 理事長
ストレスマネジメントネットワーク株式会社 大野研究所 代表取締役

大野 裕

略歴

おおの・ゆたか


1950年愛媛県生まれ。精神科医。医学博士。1978年慶應義塾大学医学部卒業と同時に、同大の精神神経学教室に入室。その後、コーネル大学医学部・ペンシルベニア大学医学部への留学を経て、慶應義塾大学保健管理センター教授を務め、独立行政法人国立精神・神経医療研究センター認知行動療法センターセンター長を経た後、2015年4月より（一社）認知行動療法研修開発センター理事長、ストレスマネジメントネットワーク代表に就任。

認知療法の日本における第一人者で、国際的な学術団体 Academy of Cognitive Therapy の公認スーパーバイザーであり、日本認知療法認知行動療法学会理事長、日本ストレス学会理事長、日本ポジティブサイコロジイ医学会理事長など、諸学会の要職を務める。専門は臨床精神医学、認知療法。

はじめに（スライド1、2）

皆さんこんにちは、大野でございます。いまご紹介頂きましたように、私どもは認知行動療法とこころのスキルアップトレーニング（「こことレ」）というサイトを持っておりますが、それについてご紹介させていただきます。いまご紹介にありましたように、認知行動療法というのは、自分を振り返って気付かないうちに色んな考え・行動をとっている、それを振り返ることでより適切な行動が取れるようになる。そういうような事で作られた精神療法（心理療法）です。そこで今日お話しする内容ですが、まず認知行動療法とはどういうものか？おそらくの中には初めて聞くという方もいらっしゃると思いますので、認知行動療法について説明をさせていただきます。そして、それをITで活用するという可能性についてお話をさせていただきます。特に「こころのスキルアップ・トレーニング」というサイトをどう風に見えるのか、その辺りについてご説明した上で、最後に簡単に、高ストレス者や就労支援に認知行動療法がどう風に見えるのかという話をさせていただきますと思います。

認知行動療法と こころのスキルアップトレーニング【こことレ】

（一社）認知行動療法研修開発センター
ストレスマネジメントネットワーク 大野研究所

大野裕

01

今日の話のポイント

- ITを使った簡易型認知行動療法を理解しましょう
- 認知行動療法活用サイト「こころのスキルアップトレーニング【こことレ】」を使って働く人のこころの健康を高めましょう
- 高ストレス者や就労者支援のための面談に【こことレ】を利用しましょう

2

02

ITを使った簡易型認知行動療法の活用（スライド3）

今日の話のポイント

- ITを使った簡易型認知行動療法を理解しましょう
- 認知行動療法活用サイト「こころのスキルアップトレーニング【ここトレ】」を使って働く人のこころの健康を高めましょう
- 高ストレス者や就労者支援のための面談に【ここトレ】を利用しましょう

3

03

認知行動療法とは

- 1960年代に
精神科医のアロン・ベックが提唱
- うつ病・不安障害の治療で
医療保険の対象
- 考えや行動をしなやかにして
問題解決能力を高め気持ちを軽くする
- →ストレス対処法として注目されている



04

認知行動療法とは

認知行動療法というのはアメリカの精神科医のアロン・ベックという先生が提唱した考え方です(スライド4)。20世紀で最も影響を及ぼした医師というもので昨年ベスト4に入った先生です。一番がDNAの二重らせんを発見したワトソンとクリックという人、二番がソーク博士というポリオワクチンを発見した人、三番目は有名な育児書を書いたスポック博士で、四番目がアロン・ベックです。非常に世界的に影響のある考え方を提唱した訳です。ただ、それが受け入れられるまでにはなかなか時間が掛かりました。だいたい20年～30年、私が丁度アメリカに留学していた1980年代半ばぐらいから少しずつ注目されるようになってきたという背景があります。この話をさせていただいているのは、この間のベックの活動が非常に認知行動療法的だからです。一つエピソードをご紹介致します。彼は今96歳ですが、この前も会って話していたら、「誰も聞いてくれないから、当時13歳だった娘に話して聞かせて、“なかなかパパ、それいいじゃない”と言われ、気を取り直して頑張ったんだ」ということを話していました。その中で、「どうやったらこの考えを皆に伝えることができるだろうか、使ってもらえるだろうかという風に考えた」と言うんです。「そうだ、本を書いたらいいんじゃないか」と。まあ、この辺の発想は非常に凡人的なんですけれども、そういう風に考えて原稿を書いて、有名な出版社に持ち込んだのです。次の日、編集者から電話が掛かってきました。「面白くて一晩で読んだよ。だけど、こんなに簡単な方法で上手くいくとは思えないから、うちからは出版できない」と断られたんです。「とてもガッカリした」と言っています。

だいたい落ち込んだ時というのは、私たちは3つの領域で悲観的になる、とベックは言っています。まず、自分自身に対して悲観的になります。「ああ、やっぱり自分には力が無いんだ」。それから、周りの関係に対して悲観的になります。「ああ、自分のことなんか受け入れてもらえないんだ」。そして、将来に対して悲観的になります。「ここから先、良いことは無いだろうな」。こういう風に考えると、ドンドン気持ちは落ち込んでくるんですね。そして、将来に対する絶望感が強くなると、自ら命を絶つという、そういう考えまで浮かんで来ます。これがうつの状態なんです。

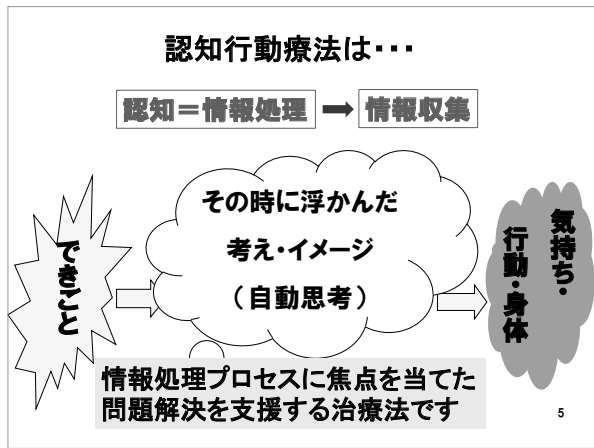
確かに断られた訳ですから、ガッカリするというのは当然のところであります。だけど、そのマイナスの面ばかり見ていると、良い面が見えなくなって来ます。例えば編集者は、「面白かった。一晩で読んだ」と。けっこう分厚い原稿なんです。それを一晩で読んでくれたのです。悪くないんです。だけど、それが見えなくなってくるのです。そうすると、ドンドン、ドンドン気持ちは落ち込んでくる。「うつになる人って、そういう風な状態になっているんだ」とベックは考えた訳です。そういう時に“distancing”(距離を取る)とベックは言っていますけれど、自分から距離をとってもう一度現実を見ると、良くない現実も良い現実も見えてくる。そうすると、ちょっと気持ちを取り直すことが出来ます。そして、そこで取り敢えず何か出来ないかなという風に考えることができるようになってきます。こういうのを“適応的思考”と言いますけれども、次に繋がる考えが出てくる。どうせダメなんだではなくて、こうしたらどうだろうと、そういう風な気持ちになってきます。そうすると、上手くいかなかった現場から色々なヒントが見えてくるのです。例えば今の例で言うと、「こんな

簡単な方法で上手くいくと思えない」と編集者は言ったわけです。「上手くいかない」というのは、これは想像なのです。上手くいかかと言ったら、これも分かりません。それだったら、確かめてみれば良いじゃないか。認知行動療法では“行動実験”と言いますけれども、まず確かめてみる。

そこでベックは、対話を通じた治療では初めて科学的な効果検証を行ったんです。お薬なんかではよくあります。実際のお薬とニセ薬を比べてみて、実際の薬が役に立つというところで認可が降りるといふ事はあるんですけど、対話を通じた治療でこういう事って殆どやられてなかった。それを先駆的に始めたことで効果が分かってきた。実際にデータを集めるために時間が掛かったんですけども、それで世界的に受け入れられるようになって、ノーベル賞の候補にもなりました。つまり、今お話した事は、上手くいかない事はあるんだけど、そこに捉われるのではなく、ちょっとそこから距離を置いて見ることが出来れば、色々な解決の手立てが見えてくる。これはまさに SPIS でやってらっしゃる事と共通する事なんです。そうする事で見えてくる。ただ、これが難しいのは、人は最初に否定的に考えると仰いましたけれども、「ああ、やっぱりダメなんだと考える」と仰いましたけれども、大体とっさの判断というのは、私たちはマイナスに考えるように出来ているんです。

認知行動療法を説明する時に、こういう風な図が使われます（スライド5）。ある出来事があった時にとっさに判断する～自動的に瞬間的に判断するという事で、専門的に「自動思考」と言われますが～その瞬間的な咄嗟の判断が私たちの気持ちや行動に影響する。ただ、この咄嗟の判断というのは、先ほど言ったように私たちはマイナスに考えるんですよね。これは“ネガティビティ・バイアス”と言いますが、こうやって私たちは生き延びてきたんだ、と仰われています。

例えば一人でアパートの部屋にいる時に外でゴソッと音がした。素敵な人が来たかな？とはまずは思わないんですね。やっぱり泥棒じゃないかなと考えると身構えるわけです。つまり、最初は限られた情報でその判断をする。「認知」というのはそういう事なんです。つまり情報処理のプロセスなんです。ただ、限られた情報だと偏っている場合がよくあるんです。では、どうするか？先ほどのアパートの例で言えば、ちょっとカーテンの間隙から何が起きているかを見してみる。素敵な人だったらドアを開けますし、ただの風だったら「な～んだ」ということで作業を続けるわけです。もしも泥棒だったら～そういうマイナスの良くない事だってあるわけですね～ そうしたら



05

警察に電話したり大家さんに電話したり、然るべき適切な処置が取れるわけです。つまり、情報を収集することできちんと判断ができるようになる。これを手助けしていくというのが認知行動療法なのです。それは私たち専門家がやることもあります。ご本人にそういう力を身に付けて頂いてご本人で出来るという事もあります。SPISの場合は、当事者の方と支援者の方と職場と、情報がたくさん集まることでより適切な支援が可能になってくるわけです。

これがもう一つ難しいのは、マイナスに考えるという事だけではなくて、マイナスに考えた事が間違いではない事もよくあるということなんです。よく「認知行動療法は、考えに目を向けるものだ」と言われています。新聞にも取り上げられていたのですが、こんな誤解があります。職場でみんなが食事に行く時、呼んでもらえなかった。「ああ、自分は嫌われているから、呼ばれなかったんだ」と。そう考えている時に「そんなに悲観的に考えるから落ち込むんですよ。もう少しプラスに考えたらどうですか？貴方の仕事が忙しいから、気を遣って呼んでくれなかったんだ。気を遣ってくれたんだと考えたらいいじゃないですか」。一見良さそうですね、これも必ずしも良くないんですね。つまり、気を遣ってくれたのか嫌われているのかは分からないのです。だいたい多くの場合、呼ばれないというのは嫌われている可能性が高いんですね（会場・大笑）。そういう時に、「いや、気を遣ってくれたんだ」と思っていると、「アイツ、空気読めないな」と、ますます立場が悪くなる訳です。その後、「ああ、やっぱり嫌われていたんだ」とますます傷つくんですね。そこが大事なんじゃないです。その人たちと仲良くやりたい、その時に「あっ、嫌われたんだ。どうせダメなんだ」どうせダメなんだと考えている、そこの考えが問題なんです。自分で扉を閉ざしているところですね。そういう時にちょっ

と立ち止まって、何が問題なのかその問題に目を向ける。それと同時に、その先に目を向けてどうなっていききたいのか？こういう力ができてくると、私たちはストレスに対して色んな問題が出て来ても、上手く対処できるようになってきます。

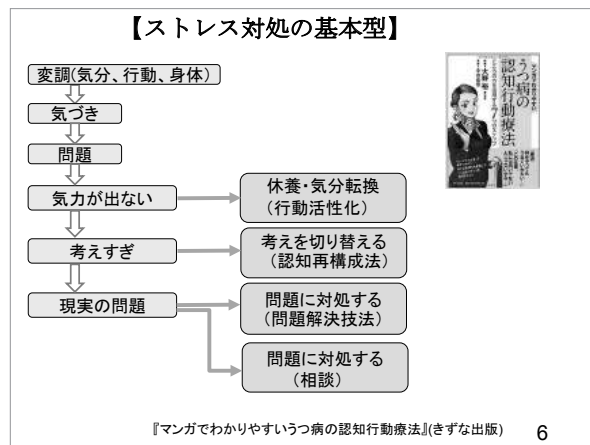
先ほどのベックの例だってそうなんです。出版をしたい、断られた。これは確かにショックなんですけども、出版をするというのは一つの手段なんですよ。ところが、そこに目が向いていると、それで一生懸命になってしまう。そして、それが上手くいかないとガッカリする。だけど、そこで求めていたものは本を出版することじゃなくて、自分の考えをみんなに伝えることなのです。その本来の自分の目標が見えなくなっているという事が多いのです。それを手助けしていくんですね。

【ストレス対処の基本型】(スライド6)

－ 認知が変わるとき －

そのプロセスについて少し説明させていただきます。『マンガでわかりやすいうつ病の認知行動療法』(きずな出版)という本をしばらく前に出したんですけども、CA(キャビン・アテンダント)さんがいろいろ悩みながら、お客さんに怒鳴られながら立ち直っていくという漫画です。CAさんを選んだのは私の趣味ではなくて、漫画家さんの趣味です。これを始めた時に、漫画家さんからメールが来たのです。「CAさんが良いですか、それとも美容師さんが良いですか？」よく分からなかったんですけど、「美容師さんの方が数が多いから売れるんじゃないでしょうか」「じゃ、CAさんにします」と、もう最初から決めていたようなんですね(笑)。「聞かなくてもいいじゃないか」と思ったんですけど・・・この本で何をお伝えしたかと言うと、いまお話した事って、一見難しそうに見えるんですけども、私たちが日常やっているストレス対処を身に付ければ、けっこう色んな事が出来るということなんです。

ちょっと話がズれますけれども、この前、雪が降ったので思い出したんですけど、2～3年前でしょうか、ある雪が降っている時に旭川で講演をしたことがあります。その時に一緒に講演したのが佐藤久雄さんというご高齢の方です。佐藤さんは秋田県で自殺対策のNPOをされている方です。何故そういう事をされるようになったかと言うと、ご本人が重いうつ病になって死ぬことを考えた。そういう体験をお持ちだからなんですね。何故そうなったかと言うと、会社を経営されていたのです。ところが



06

それが上手くいかなかった。色々手を尽くすけど上手くいかない。その時の心境について、佐藤さんは「万策尽きる」ってあるんだとお話されていました。そういう風に考えた。そして本当に万策尽きて会社は倒産するんです。「ああ、もう死ぬしかない」と、そういう風に考えた。ただ、幸いな事にお嬢さんが気づいたんです。そして、声をかけた。「お父さん、死のうとしているんじゃないでしょうね?」。

それで、次の言葉が良かったと佐藤さんはおっしゃっているのです。「勝手に死ぬと墓参りに行かないからね」。それを聞いて佐藤さんは、「あれ?それは寂しいな」と、そう考えて、死ぬのを止めたんだと、そういうことを講演でお話になっていらっしゃいます。これがまさに認知を変えるということなんですね。つまり、お嬢さんがおっしゃった事というのは、万策尽きたというのは会社を立て直すことで万策尽きただけじゃないか、家族との関係、友達との関係、本当に大切な事では万策尽きてないじゃない、それをおっしゃたんですね。それで、「ああ、そうか」と気づかれたのです。これがまさに認知が変わることなんです。

つまり、先ほどのベックが出版してもらえなかった、食事と呼んでもらえなかった、それと同じように会社を上手く立て直すことができなかった、この仕事が上手くできなかった。そこに目を向けてしまうと、本当に大切なものが見えなくなってきます。そういう時に、ちょっと大切なものを見よう。そうすることで気持ちというのは随分変わってきます。これは何も専門家だけの専売特許ではなくて、秋田県でもけっこう田舎の方で生活されている若いお嬢さんがおっしゃる事、まさにそれが認知行動療法的な発想そのものなのです。

認知行動療法のアプローチ

では、そういう時にどう風なプロセスで私たちは考えを切り替えているのか？これから認知行動療法のアプローチについて少し説明させていただきます。まず、気分・行動・身体、色んな変調を私たちは感じます。その時に大事なことというのは、何か問題が起きているんだという事に気付くことです。これ、後でお話しますが、こういう気持ちが落ち込むとか、不安になるとか、腹が立つ、こんなの無ければいいなと思うんですけど、これが無いと問題なんです。先ほど“ネガティブティ・バイアス”と言ったように、悪く考えるというのは必要な事です。辛い気持ちになるのも必要な事なんです。例えば不安にならなきゃいいなと思うんです。確かに抗不安薬という薬がしばらく前に出た時に、ある人が言ったんですね。「ああ、これで私たちは不安から解放される」と。だけど、別の偉い人が「いやいや、決してそんな事はない。私たちは不安があって初めて生きていけるんだ」と。

まさにそうなんです。不安というのは脳の扁桃体が働くことで感じます。例えば、脳炎で扁桃体が働かなくなった人を観察した研究というのがあります。どうなると思いますか？そういう人は。とっても良い人になるんです。誰と出会うともヤアヤアとニコニコして色んな話をして、自分の打明け話をする。人見知りの人からすると、ちょっと羨ましい感じがするんですけど、一番騙されるタイプですよね。オレオレ詐欺なんか、ビックリさせて不安を感じなくさせる、そしてお金を取り上げるというアプローチです。ですから、こういう気分の変調、行動の変化、これはアラームなんです。だから、その時にきちんと気付くということが大事で、そのツールとして SPIS は大きな役割を果たすだろう、と思っています。で、気付いたら何か問題がないだろうか？そう考えて、立ち止まって問題に向かえば良いんですけど、割と多いのはこういうのですね。「いや、解っているんだけど、やる気が出ないんですよ。やる気が出るまで待ちますか？」。

だけど、やる気というのは待っていても出てこないんです。皆さん方、生活を考えてみていただければ分かるんですけど、何かやるうというの、何かやって楽しかったからまたやるうと思うんです。やって良かったからまたやるうと思うんです。つまり、脳には報酬系という仕組みがあります。報酬というのはご褒美ということですけども、それが刺激されて初めてやる気が出るんです。待っているのはダメなんです。ですから、生活で疲れてくると、ちょっと休んで気分転換して元気を出そうと。こういうのは、認知行動療法では“行動活性化”と言いますが、これについてはまた後で少し時間があればご説明い

たします。そして、心が少し元気になったところで、「じゃ、問題をどうすれば良いだろうか？」と考えるんですね。

ただ、そういう時に気を付けないといけないのは、考え過ぎちゃうことです。だいたい考え過ぎているんです。こんな研究があります。脳画像の研究なんですけれども、私たちは悩んでいる時に親しい人から「大丈夫？」と手を握られると、ホッと楽になる。そういう時に脳の中でどんな変化が起きているか？前頭葉の考える働きがそういう時にはスーッと落ちるんですね。つまり逆に言うと、悩んでいる時というのはあれこれ考え過ぎているんです。ですから、そういう時にフツと考えが整理できれば気持ちは軽くなってきます。ただ、これも信頼できる人じゃないとダメなんです。恋人同士でもケンカしている時はダメだそう。夫婦でもそうなんです。やっぱりケンカしている時はダメです。なんか夫婦の相性診断に使うそうですけれども（笑）。そういう風な事を考えると、やっぱり考えを整理して切り替えるという事が必要で、それが役に立つということで、これを“認知再構成法”と言います。これについても後で説明します。そして、問題に目を向けていく“問題解決技法”というのが役に立つわけです。これ、企業なんかで言えば、PDCA サイクルです。

そしてその上で、一人で頑張り過ぎないで他の人に相談するというのも大切になります。ただ相談をしてみると、よく9月になると、若い人たちが自ら命を絶つということで、「相談しましょう」とキャンペーンが張られますけれども、相談できるようだったら死ぬことを考えないんですね。相談するというのはすごくハードルが高いのです。そういう時に、こういう人には相談できるんだという環境があれば、ちょっとした時に話し合える環境があれば、相談が出来るのです。個人のスキルだけでは到底無理です。環境が必要なんです。で、SPISというのは私が思うには、そういう相談できる前段階の環境を整える、そういう風な意味もあると思っています。

【認知行動療法の実際】

さて、そこでちょっと話を聞いていても雲をつかむような話だということで、じゃあこれ、面談の時にどうするんだらう？そういう風に考えられるかもしれませんが、そこで一つ、私の面接を動画でお見せします。4～5分ですけども、実際は40分～50分。この近くに花岡先生のクリニックがあって、そこで撮らせてもらったんですけども、その動画があります。NHKの「こころの時代」に何故か出演したことがあって、その中で流れました。40分～50分の動画を4～5分にまとめて頂いています。それを見ていただければと思います。

～これより4～5分の動画が流れる～

動画の内容：

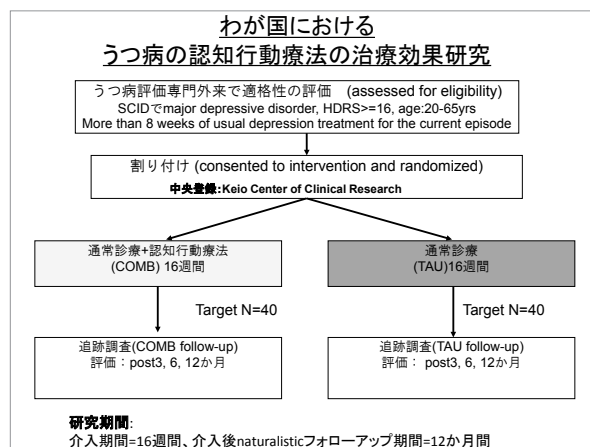
人前でうまく話せない事を悩んでいる患者との面談風景。大野氏は患者の話を傾聴しながら質問を重ねていく。そのような対話を続ける内に、患者自身が自分の悩みが自分の思い込みに過ぎないことに気づき始める。

～動画は終わり～

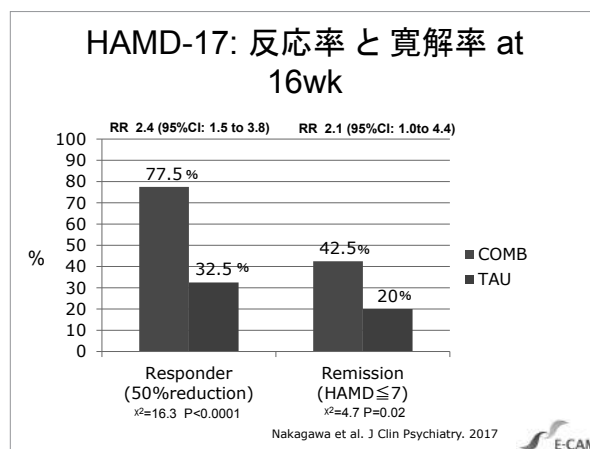
という内容ですけれども、こういう風にして情報を集めることで見え方が違ってきます。最初はマイナスの・・・良くなかった、ちょっと喋りにくかった、聞きにくかったんじゃないか？それで緊張する訳ですね。だけど、そう言えば十分に準備して来ている。過去と比べたら今の方が良くなってきている。そこで、少し気持ちは楽になってきます。私たちはネガティブ感情とポジティブ感情とよく言われますけれども、これをどうバランス良く心の中で働かせるか、それによって色々な事が出来るようになってくる訳です。ネガティブ感情というのは、先ほどもお話ししたようにアラームですから、これはブレーキです。そしてポジティブ感情というのは、やれば上手くいくかな？というアクセルなんですね。この両方が必要なわけです。そして、このアクセル・ブレーキの使い方が上手くいくようになれば、色々なストレスに対処できるようになりますし、いわゆるメンタル不調の症状というものが改善してくる可能性がある。それを最初お話ししたベックは実証していったのです。

【認知行動療法の治療効果研究】
(スライド 7-9)

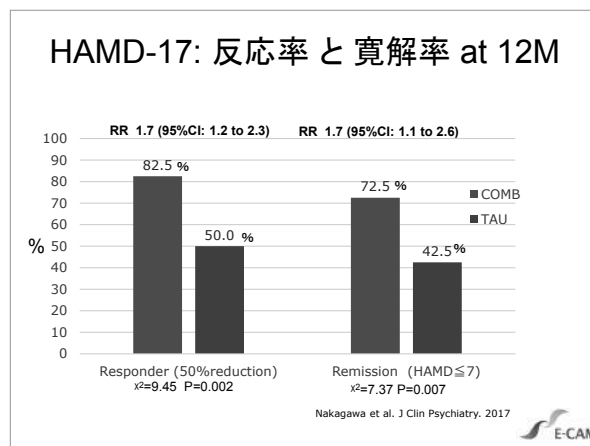
では、日本ではどうなのか？私たちうつ病の患者さんを対象にこういう研究をしてみました（スライド7）。一般的にクリニックなんかですと、うつ病の患者さんはお薬＝抗うつ薬が使われます。ただ、抗うつ薬というのは万能じゃないんですね。うつ病というのは原因が分かってないんです。そうすると原因を根治する薬というのは無いわけです。一般的に、お薬を使っても大体3割～4割の方は症状が残ると言われています。そこで、そういう治りにくいうつ病の人たちに、認知行動療法を追加したものとそのままの治療を続けた場合とで比較をしました。16週/週1回、認知行動療法の先ほどのような面接をします。そうするとこんな結果が出ました（スライド8）。“ハミルトンのうつ病尺度”という、こういう研究する時に一般的に使われるうつ病の尺度を見ますと、“Responder”



07



08



09

“Remission”とありますが、この remission というのは、殆ど症状が無くなった人たちです。16 週後、認知行動療法をした方たちの 40%以上の方で症状が無くなっていました。これまでの同じ治療を続けた人よりも明らかに効果があったのです。

「ああ、これなかなか良いじゃないか。論文にしよう」と私の仲間に言ったのです。けれど、仲間というか後輩たちがなかなか論文を書かないんです。とうとうそれで1年も経ってしまいました。私は、怠けて論文を書かないんじゃないかと思ったりもしましたが、1年待ったのが良かったということが後でわかります。1年経つと、ほとんど症状が無くなった人が7割以上になったんです（スライド9）。この間、認知行動療法はしていないのです。つまり、認知行動療法の方法が身につくと、色んなストレスに上手く対処できるようになって症状が消えていく。そういう結果になったのです。一般的に認知行動療法というのは、悩んでいる人が自分で自分の治療者になる、カウンセラーになることが目的だと言われます。それが実証できたのです。ここでようやく私の後輩たちが英語の論文を書いて注目を集めることになりました。

どうも、早く論文を書くように言っていた私がそっかしくて、後輩たちは慎重で思慮深かったということだったようです。ここのところがとても大事で、今日はもの見方を話していますけれども、私たちはつい自分の願望とかが入って見てしまうんですね。そして、こうしてくれたら良いのと思います。出来てない部分が目に付くわけですね。けれど、パーソナリティとか性格とか言われるものは、良い面も悪い面も裏表なんです。怠け者のように見えてじつは慎重で思慮深かった。こうした考え方はとても大事です。見方によって成果まで変わってくるからです。高校生を対象にした研究を紹介します。まず、高校生を2つのグループに分けます。成績が殆ど同じになるように分けるのです。そして一つのAというクラスに対して、教師に対して「クラスAはとても成績の良い子を集めた」と言うんです。もう一つのクラスBは「成績の悪い落ちこぼれを集めた」と言います。それで授業をしてもらうのです。しばらく経つと、成績の良い子を集めたというクラスの成績は上がっていくのです。落ちこぼれを集めたというクラスの成績は落ちていくのです。つまり、教師の見方によって「やっぱりこの子たちはデキる」と思えば熱も入って一生懸命になり、それをまた生徒が感じる訳です。一方、デキないと「やっぱりコイツらデキないんだ」と思うと、それがまた伝わって、生徒達もあんまり頑張らなくなる。だんだん差が出てくるんですね。ですから、その人の良い部分をどう見付けるかというのは、とても大

切です。

これは、あるうつ病の患者さんの経験を講演で聞いた時に教えてもらった事なんですけれど、ある女性の方なんですけど、うつ病にかかって医療機関へ行って、そこでドンと落ち込んだという話をされていました。なぜかと言うと、そこにうつ病のパンフレットが置いてあって、その中に「うつ病になりやすい性格」というのが書いてあったと。これ、よくあるんですよ?“病前性格”と言って専門家が好きな考え方なんですけれども、けれど、うつ病になった人にうつ病になりやすい性格を教えるなんてのは余計なお世話ですよ。専門家って大体そういうところがありますから、気を付けないといけないんですけど、やっぱりその人はそれを読んで、「細かい」→「確かにそうだ」、「人のことを気にする」→「ああ、やっぱり自分は性格が悪いからうつ病になったんだ」と、すごく落ち込んでしまった。ただ、その方がすごかったのは、ある時、気が付いたとおっしゃるんです。仕事をしていたら、仲間から貴方の仕事は丁寧だから助かると言われて、「あ、“細かい”というのは丁寧だということなんだ」と。“人のことを気にする”というのは人の気持ちに配慮ができるということなのです。決して悪くないのです。見方によって全然違うのです。私たちの性格とか能力というのは、そう簡単には変わらないです。ただ、それを上手く使うことができれば、それが生きて来るのです。

先ほどお話したように、私が留学したアメリカのコネル大学医学部の附属病院で最初に病棟に入った時に、「あ、これは日本には無いな」と思ったのは、カルテ（診療録）の中の asset という欄です。アセットというのは「資産」とか「資質」とかいう意味で、それはその人の良い面を書く欄でした。私たちは大体、こういう症状があってこんな問題があって、こんな事で困っているという事に目を向けてしまいます。悩んでいる方もそっちの話になるんですね。そうすると、最初にベックの話でしたように、どんどんどんどんマイナスの方に話しが行ってしまう。そうした時に、上手くいっている部分と上手くいっていない部分を冷静に見ていくことができると客観的な判断ができるようになってきます。SPIS が色んな立場の人が書き込んでいくという事の一つの意味は、色んな立場から見ると、良い部分と良くない部分が見えてくることにあります。それぞれの立場からの客観的な評価ができるようになってくるところに意味があると思います。

【簡易型認知行動療法の活用】

(スライド 10 -15)

簡易型認知行動療法の活用


- 定型的(高強度)CBT(High-intensity CBT)
個人精神療法
医療経済的側面、機会均等性、専門家数の不足

↓

- 簡易型(低強度)CBT(Low-intensity CBT)
集団への心理教育・認知行動療法やインターネットを介した支援を活用することにより多くの人にアプローチすることができる精神保健・医療サービス。

○配布資料 ○集団教育 ○電話 ○e-mail

○Internet CBT(I-CBT)による自己学習



10

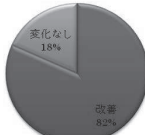
ちょっと話が私の後輩は怠け者ではなかったという話にズれてしまいましたが、とにかく認知行動療法というのは効きそうだ。ただ、これは1回あたり45分～50分じっくり話を聞いて、それも16週続けるというものです。でも、今のクリニックではなかなかそんなことは期待できないですね。職場も忙しいから、保健スタッフがそんな事をするのは出来ない。そこで最近注目されてきたのが「簡易型認知行動療法」と言われるものです。認知行動療法の基本的なところを押さえて効果的に、だけど簡便に認知行動療法を提供できないか？例えば、本を読んでもらうとか、集団を使うとか、電話とかeメールを使うとか・・・(スライド10)。

そして、いま私が力を入れているのはインターネットを使った自己学習です(スライド11)。もう10年近く前になりますけれど、まだガラケーの時代に始めたんですね。これは、使って頂いた方が「こういうやり方が楽になった」と評価を入力していくというものです。ちょうどその頃、ある人と話していたら、ガラケーでキーワード検索というのが話題になって、「淋しい」というキーワードで検索する人が多いんだという話が出たのです。「ああ、みんな淋しいんだ」と。だけど、「淋しい」というキーワードで検索すると、だいたい良からぬところ行って、「ここに来れば淋しくないですよ」と言って勧誘されてしまう。これ、ちょっとあんまり良くないから何か作れないか？ということで始めたものなのです。自分でお金を出して自分でやっただけですけど、そこでのポイントは、先ほどの「考えに目を向ける」ということなのですが、考えに目を向けるというのは、過去とか将来ではなく、「いま」に目を向けるというところ。ここは一つのポイントだろうと思います。

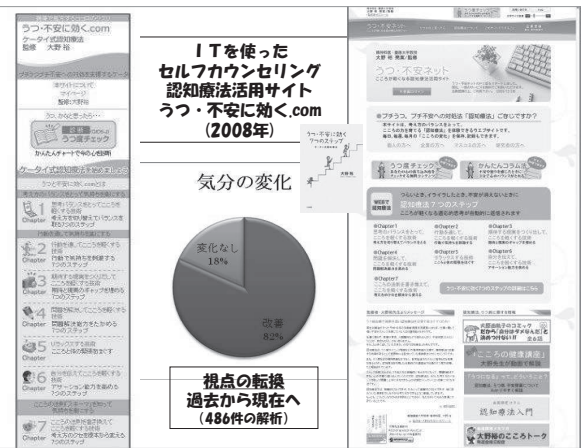
この中で協力してもらってデータを集めた事があるのですが、悩んでいる時って、私たちは大体過去を振り返って悩んでいるんですね。「あんな事しなきゃよかった。もっとこうすれば良かったのに」と。落ち込んでいる時って、

ITを使った セルフカウンセリング 認知療法活用サイト うつ・不安に効く.com (2008年)

気分の変化



視点の転換
過去から現在へ
(486件の解析)



11

PC版・スマホ版:こころのスキルアップトレーニング【こころ】 (月会費200円、年会費1500円、無料試用期間1ヶ月)



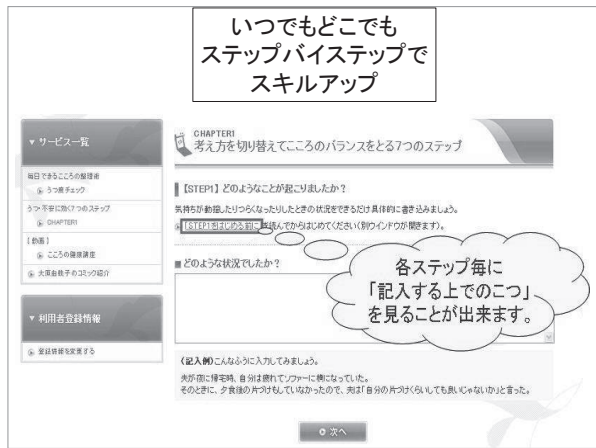
12

大体過去を考えています。不安になっている時というのは将来を考えるんですね。こうなったらどうしよう？と。だけど、過去は取り返しがつかないんです。将来は何が起るかわからないんです。いま何ができるかというのが大事なんです。そこに気付くことが出来れば、ストレスに上手く対処できるようになる。これは認知行動療法の基本的な考え方です。仕事を休むことになった。「あの時こうすれば良かったのに」と言っても、もう今さらできないんです。本当にそうすれば良かったかどうか分からないのです。復帰をする。「こうなったらどうしよう？」それが起るかどうか分からないんですよ。では、そうならないために「いま」何ができるか？過去の体験を生かして、いま何ができるか？ここがポイントになります。

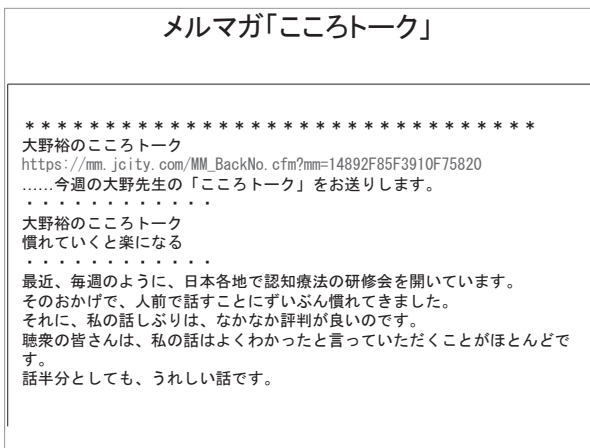
ただ、私もだんだん歳をとってきて、ガラケーが見にくくて辛くなったんです。そこで今はPCに移し替えて展開しています(スライド12)。これ、有料ですけども、おそらく来月からは1か月間無料で使える仕組みにしようと思っています。結構いろんな年代の方に使って頂いています。若い方だけではなくて、40代・50代もそれぞれ3割いらっしゃいます。もしご興味があれば、サイトに行っ



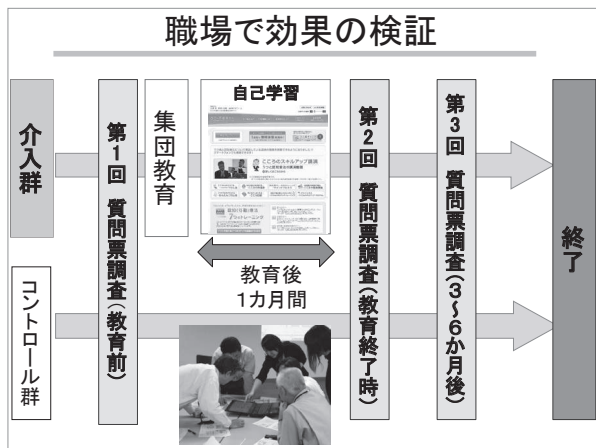
13



14



15



16

ていただければ、このサイトについて動画で説明しています。ある時期からスマホが使われるようになってきたので、スマホで使えるような改訂も行っています。

あとでご説明しますが、この中では認知行動療法に関するいろいろな知識やスキルを学べるようになっていきます (スライド 13、14)。そして、ステップステップでコメントが入りながら自分で振り返ることができる。こんな仕組みになっています。そして毎週末に私からメルマガが届きます。これ、けっこう人気です。だいたい金曜日の6時に届くんですけど、「これで、1週間終わったという気持ちになれる」と、そういう風に言われています (スライド 15)。

【簡易型認知行動療法の効果検証】

(スライド 16-21)

では、これが本当に役に立つのか? 企業などで何か使えるだろうか? というので、これも研究をしてみました (スライド 16)。職場でよくある1-2時間の集団教育で認知行動療法について説明をします。その後1ヶ月間、

このサイトを使ってもらおうということにしたのです。これをつくる前にある企業で集団教育をした後、保健スタッフがeメールで指導するというのをやりました。そして確かに効果があるということで、これも論文にしています (スライド 17)。

ただ、eメールの場合は大変です。保健スタッフが担当する人が10人20人だったらいいんですが、100人200人になってくると対応できなくなってきます。それでWebサイトを使えないだろうか? と。ただ、こういうのをやる時にもう一つ問題なのは、「俺、関係ないや」と言ってあんまり乗り気でない人。これも仕方ないのですが、少しでも関心を持ってもらおうということで、先ほどのメルマガで私の上に保健スタッフのメッセージを載せて、毎週送ることにしました。2つの企業で全職員に対してやりました。2つとも論文にしましたが、企業Aは～ここでは「k6」の得点が4点以下の人を対象にしました。200人ぐらいの職場です (スライド 18)。

k6というのはストレスチェックみたいなもので、6項目の質問紙でストレスの高さが分かるというものです。4点以下というのは、いわゆる悩みの少ない健康な人と考

I-CBT実施時のサポート **メールによるフォロー**

- 2回以上の実施を推奨。
- 期間中産業医から週1回程度、メールで情報提供、自己学習実施のフォローを行った。

メールの内容

講話でもご紹介されたとおり、認知行動療法におけるコラム法は皆様の普段の思考回路を整理し、認知のクセを客観的に捉え必要に応じて修正して行く手法です。トップ画面に載るコラム法を実施し、是非スキル習得に努めて下さい。10~20分/回の積み重ねが皆様の大きな力に繋がることを期待しております。

<https://www.cbj.jp.net/services/>
 実施方法について不明な点がございましたら、遠慮なくご連絡下さい。よろしくお願いたします。

 大野裕のこころトーク
https://mm.jcity.com/MM_BackNo.cfm?mm=14892F85F3910F75820
今週の大野先生の「こころトーク」をお送りします。

.....
 大野裕のこころトーク
 慣れていくと楽になる

 最近、毎週のように、日本各地で認知療法の研修会を開いています。そのおかげで、人前で話すことに少しずつ慣れてきました。それに、私の話しぶりは、なかなか評判が良いのです。聴衆の皆さんは、私の話はよくわかったと言っていたことがほとんどです。話半分としても、うれしい話です。

17

【企業A】
教育前のk6得点が4点以下の者(113名)を対象とした解析
 (介入群56名 コントロール群57名)

Kimura et al. J Occup Health 2015

(誤差範囲はSDを示す、以下同様)

18

【企業B】
教育前にK6得点 ≥ 5 の者を対象とした解析
 (介入群をI-CBT実施群と非実施群に分けて解析)

Mori et al. JMIR Res Protoc 2014

19

研究結果のまとめ

- ・こころが健康な人
⇒パフォーマンスの向上
- ・こころが疲れた人
⇒うつ度の改善
⇒継続利用で効果が持続
- ・コンピュータを活用した認知行動教育
⇒プレゼンティズムの改善

20

えられます。だから、200人いらっしゃると、そういう方が大体6割ぐらいとなります。そういう人達にこういう事をやってみると、「いや、俺元気だから関係ないよ」と言っている人でも、特に右のグラフを見て頂くと分かりますが、ご自分で自分の仕事のパフォーマンスが上がったと、非常にポジティブに答えていらっしゃいます。

もう一つ別の企業でも同じ様な研究をしました(スライド19)。これは5点以上です。これも200人ぐらいの職場でやったのですが、5点以上というのは、ちょっと疲れている人達です。これがだいたい3分の1位いらっしゃいました。多いかな?とも思うんですけど、実際けっこう多いんですね。ある大手企業の健保の方に聞くと、表に出ないまま精神的な不調で医療機関に掛かっている方が15%ぐらいいるという話を聞いたことがあります。ですから、表には出ないんですけど疲れた方が結構いらっしゃいます。そういう方々にこういう研修をすると、ブルーのところ、紺色のところは何もなかった人達で、この人たちは変わらないんですね。当然です。でも、研修すると確かに良くなります。ただ、黄色のところ研修1回で終わりというグループです。ピンクのところは、その後、

自己学習をして頂いたというグループです。つまり、1回限りの研修だと逆戻りをしてしまう。それが自己学習をしていただくと長続きするというので、健康な人にも疲れた人にも良いんじゃないかということで、今皆さんにお伝えしています。

それから、ご存知の方も多いと思いますけれども、“アブセンティズム (absenteeism)”と“プレゼンティズム (presenteeism)”という言葉が出てきています(スライド20)。アブセンティズムというのは、職場でよく問題となる休職する方たちです。精神的な不調のために休職をする。ただ実はもっと大きな問題は、精神的な不調を抱えながらも出社している人達(=プレゼンティズム)で、こういう人達が非常に多いです。そして、このことによる企業の経済損失も圧倒的に高いのです。何年前かにこの経済評価をした研究があって、アブセンティズム=休む人達による企業の経済損失は、だいたい460億円と言われていました。では、出社している方達の損失(=プレゼンティズム)はどうか?4兆3000億なんですね。100倍です。ですから、こういう精神的に疲れている人達は・・・これは医療機関にかかりながら出社している

人達です。実際には医療機関にかかっていない人も多
 んです。医療機関にかかった方が良い人でも実際にかか
 るのは大体3分の1ぐらいだというのは統計的に分かっ
 ていますけれど、かかっていない人もいらっしゃいます。
 そうすると、医療機関にかかりながら、あるいはかから
 ないで仕事を続けている人、だけど集中できない、ミス
 が多い、人間関係も上手くいかない・・・それが企業
 の業績の足を引っ張るんですね。恐らくそういう人に対
 しても SPIS を使われると、その人達と一緒により良い企
 業活動ができるようになってくると、そういう風に思いま
 す。

もう一つだけ情報提供として、同じことをジュニア・ア
 スリートにもやってみました（スライド 21）。ご存知の方
 もいらっしゃると思いますが、桐生第一高校という甲子
 園や花園などの常連校です。ここにスポーツ進学クラス
 というスポーツの優秀な人ばかりを集めたクラスが2クラ
 スありますが、ここで同じ様な事をやりました。ジュニア・
 アスリートって結構ストレスが強いんですね。まず正選
 手になれるかどうかという競争があります。そして正選手
 になったからといって、それがプロの道に通じるという訳
 でもないです。プロになっても、その後、色んな問題が



21

起きてくる。そうならないために、「こころのスキルアッ
 プ・トレーニング」を使って精神的なサポートをしてみま
 した。そうすると、アスリートの精神状態が良くなる、そ
 して、これをやった後に新人戦で優勝する、ということも
 ありました。このように、認知行動療法を活用した「こ
 ころのスキルアップ・トレーニング」は色んな形で使える
 ことがわかります。

こころのスキルアップトレーニング【こことレ】の活用

今日の話のポイント

- ITを使った簡易型認知行動療法を理解
 しましょう
- 認知行動療法活用サイト「こころのスキ
 ルアップトレーニング【こことレ】」を使って
 働く人のこころの健康を高めましょう
- 高ストレス者や就労者支援のための面
 談に【こことレ】を利用しましょう

22

22

【こことレの紹介】（スライド 22、23）

では、その内容はどういうものなのか？先ほど少し説
 明しましたがけれども、もう一度振り返りながら見ていき
 たいと思います。活用のしかたですが、例えば認知行動療
 法を e ラーニングで勉強していただくのも良いと思いま
 す。私がお手伝いしている大手の企業ですが、そこでは
 イン트라ネットでも私や保健担当者や人事の人と話をしてい

職場で【こことレ】を活用する

- 【こことレ】を使った
 こころのスキルアップ教育
 - e ラーニングのすすめ
- こころを軽くする3つのステップ
 第1ステップ 変調に気づく
 第2ステップ 一息入れる
 第3ステップ 考えを振り返り
 希望を現実化する

23

23

ます。認知行動療法を中心に対話をします。20～30
 分のビデオを作って、それをイントラネットで流すとい
 うことをしています。実際にそこまではなかなか難しいとい
 う場合には、ここで色んなイラスト動画というものを作
 って認知行動療法について説明をしたり、このサイトにつ
 いて説明をしたりしています。一つだけちょっと見てくだ
 さい。これ、先ほど話したように自分で作っています。例
 えば、こんな動画があります。

～動画～

皆さん、こんにちは。大野裕です。この動画では、「こころのスキルアップトレーニング」（「こことレ」）について説明していきます。「こことレ」は、認知行動療法と言われているカウンセリングの方法を使って、心を元気にすることを目的として作ったものです。認知行動療法というのは、私たちが毎日の生活の中で意識しないで使っているストレス対処法を上手にまとめたものです。私たちは毎

日、色々なストレスを体験していますが、そこから自然に立ち直っています。それは、私たち誰もが心の中にレジリエンス（resilience）＝心の回復力を持っているからです。その力を上手に使うコツが身に付けば、私たちの生活は充実したものになります。「こことレ」は、そのコツを身に付けて頂くことを目的にして作られたサイトです。

～動画終了～



24



25

これはサイトの入口ですが、サイトに入って頂くと、私が色々な認知行動療法のスキルについて解説している動画を見ることができて、その中で耳の不自由な方には、右側にテキストが流れるような作りになっています（スライド 24、25）。それから、これも最初のサイトのところを見て頂ければ分かりますが、下のところから解説リーフレットが無償でダウンロードできるようになっています。今日お配りした緑色のリーフレットは、それを打ち出したものです。関心がありでしたらコピーして頂いても結構ですし、ここからダウンロード出来ますので、いくらでも使って頂けるというものです。「こころトーク」も見ることが出来ます。これは 5～6 年は続けて毎週書いていますので、それを全部見ることが出来ます。

【職場でこことレを活用する】

－ 認知行動療法が考える、こころのマネジメント －

職場で【こことレ】を活用する

- 【こことレ】を使った
こころのスキルアップ教育
－e ラーニングのすすめ
- こころを軽くする3つのステップ
 - 第1ステップ 変調に気づく
 - 第2ステップ 一息入れる
 - 第3ステップ 考えを振り返り
希望を現実化する

26

26

ここで次にちょっと話題を変えて、集団研修などの時にどういう事をやれば良いだろうかというお話を少しさせていただきます（スライド 26）。そこでもう一度、認知行動療法について説明をさせていただきますと、私たちがストレスを感じた時にどうすれば良いか？ということで、沢山のステップがあっても難しくならないよう、2つか3つに絞ってこれを作ってみました。これは最近考えた

ものなのでまだ不十分なところもありますが、まず自分に何か問題が起きていることに気付くということなんです。そして、一息入れる。そして、その時に考えている考えを振り返って、自分の希望を現実化するように行動をする。考えと行動。だいたいこんなステップでストレスに対処すると良いんじゃないか、ということを今考えています。これは、私が“アンガーマネジメント”＝怒りのマネジメントでお話している内容から、色んな場面で使えるなという風に思ったんですね。怒りのマネジメントというのは、『子供のための認知療法練習帳』という子供向けの本があるのですが、その中に書かれているのは「波乗りを上手にしよう」というメッセージです。子供ですから、あまり難しい事は解らない。ただ、怒りというのはワーと強くなって、スーと引いていく。その時に、ワーと強くなった時にパッと反応するんじゃなくて、そこに上手く乗って、落ち着いたところで対応するといいんだ。これが怒りのマネジメントの基本なのです。

まず最初に腹が立ったことに気付く。そして一息入れる。そして考えを振り返る。怒っている時って、一言でまとめてしまうと、私たちは「ヒドい」と考えているのです。「ヒドいじゃないか」と。ヒドい考えるのは、「こうしてくれれば良いのに、こうするのはヒドいじゃないか」と考える訳ですよ。では、こうして欲しい時にこうしてもらう為にどのように自分が行動したらいいかと落ち着いて考えることが出来れば、怒りというのは良いエネルギーに変わってくるのです。ところが、カッとパッと手が出ると、これはますます関係が悪くなるんですね。怒りというのはエネルギーなのです。そのエネルギーを生産的に使うのか、それとも破壊的に使うのかというのは本人次第なんです。よくパワハラなんかで問題になりますけど、パワハラをする人だって悪気が～ある人もいるかもしれませんが～とにかくもっと頑張りたいとか、いろいろ思う訳ですよ。それだったら、そうなるように行動をする。つまり、「反応」ではなくて「選択」をするというのが、認知行動療法で考える怒りのマネジメントなのです。うつとか不安も同じです。一息入れる。

もう一つここで少し触れておきたいのは、今、うつのお話をしていたり不安のお話をしたりしていますが、例えば障害者雇用で統合失調症の人がいる、発達障害の人がいる、こういう方には使えるのですか？とよく聞かれます。結論としては使えます。人というのはそれぞれ違います。ご存知のように病名というのはその人の一面なんですね。統合失調症の方というのは、何らかの原因で現実をキチンと見れないことがある。そのために幻覚があったり妄想があったりという風な症状が出てくることもある。だけ

ど、症状だけに目を向けていると上手くいかないんです。もしもそういう症状のために困っているとしたら、その「いま」困っている現実をどうするかが大事です。

発達障害もそうです。発達障害というのも、ちょっと流行り過ぎていると思います。ADHDというのも非常に流行っています。でも、とても有名なある精神科医が、小学校時代に一度もクラスの席に座らなかったというのを自慢気に話していました。いま考えればADHDですよ。だけど、それを学校の教師が許してくれていたんですね。そしてその人はきちんと能力を発揮して良い仕事をするようになったんです。ですから、ある精神科医は発達障害のことを「環境誘発型障害」と言ったらどうかと言っています。ご存知のように、環境によって適応状況というのは随分違って来んです。あるクラスでうまく馴染めなかった子が、クラス替えになったらとても活動的でキチンとできるようになったという事もあります。つまり、私たちは精神障害というと何かそこに病気があるという目で見がちですけれども、その病気があるにしても出方というのは環境によって違うのです。それが体の病気と違うところだと私は思っています。ですから、ご本人の努力も必要ですけど、環境の支援も必要になって、だからこそ SPIS のようなものが生きてくるんだと思います。

【こころを軽くする 3つのステップ】

(スライド 27)

－ 第 1 ステップ：変調に気づく －

ちょっと話が逸れましたけども、話を戻しますと大体この3つのステップ (スライド 27)。まず、変調に気付くということですが、ネガティブ感情というのは、先ほどもお話しした通り心の警報器なのです (スライド 28)。それが鳴った時に、例えば落ち込んだり不安になったり、腹が立ったり人づきあいが上手くいかなかったり、楽しい事をやっても楽しくなかったり、集中力・作業力が落ちたり体調が悪かったり……。これ、全部「何か問題が起きているから、ちょっと立ち止まろう」という警報器なんですね。だから、その時に「まだ頑張れる」「頑張れよ」としてしまうと、せっかく鳴っている警報を切ることになります。だから、ちょっと立ち止まるという事が必要になってくるんですね。だけど、つい私たちは頑張ってしまう。特につい頑張り過ぎの人は、そこで気が付かないということもあるわけです。そういう時に、ちょっと SPIS を使って周りの人が気付けるようにしておく。困った時に

職場で【こことレ】を活用する

- 【こことレ】を使った
こころのスキルアップ教育
-e ラーニングのすすめ
- こころを軽くする3つのステップ
第1ステップ 変調に気づく
第2ステップ 一息入れる
第3ステップ 考えを振り返り
希望を現実化する

27

27

支援できるようにしておく。こういうことが出来れば、その人の心や身体が出している警報器に上手く対応できるようになってきます。こういうのを私は“心のカイゼン運動”と言っています（スライド29）。

トヨタの「カイゼン」というのは、まさにこういう事なんです。流れ作業をしていて、何か変だと思ったらそのラインを止める。そして皆んなで集まって問題がないか話し合う。そこから始まったという風に聞いています。これは非常に難しい。つまり、ラインを止めるとそれだけ生産性が落ちる訳ですよね。問題が無ければ、「何でお前、止めたんだ!」と、昔は責められていたんですね。そうすると、皆んな見て見ぬフリをする。そうこうするうちに見て見ぬフリが出来なくなった時に、問題がポンと表に出る。それでは手遅れなんです。だからそれを早目にしようと。そして、その時に問題が無ければそれで良いんです。だけど、問題が出たらそれに対して皆んなで対応する。

職場で【こことレ】を活用する

- 【こことレ】を使った
こころのスキルアップ教育
-e ラーニングのすすめ
- こころを軽くする3つのステップ
第1ステップ 変調に気づく
第2ステップ 一息入れる
第3ステップ 考えを振り返り
希望を現実化する

28

28

ネガティブ感情はこころの警報器！

こころのカイゼン運動:こころの聲に耳を傾けましょう

- * 気分の変化:落ち込み、不安、イライラ感、など
- * 行動の変化
生活:趣味、人付き合い、など
職場:集中力、作業量、など
- * 身体面の変化:睡眠、食欲、痛み、など

まだ頑張れるは要注意

ちょっと立ち止まりましょう

29

これもまさにSPISの発想ですね。それで、ストレスに上手く対処するという事です。

もう一つ動画を挿れたので、ちょっと見てみましょう。

～動画～

ストレスに上手に対処するためには、まずストレスを感じているという事に気付く必要があります。その手掛かりになるのが、心や身体の変調です。ストレスを感じると、私たちは落ち込んだり、心配になったり、閉じこもりがちになったり、身体の不調を感じたりするようになります。実はこうした心や身体の変調は心や身体が出している大切なメッセージなのです。こうしたメッセージは、私たちの身の周りに困った事が起きている可能性があるという

事です。これから良くない事が起きる可能性があるということを伝えているアラーム、つまり警報です。そうした時に、まだ頑張れると考えてその警報を無視してしまうのは決して良い事ではありません。心や身体の不調を感じた時には、ちょっと立ち止まって「何が起きているんだろう?」と周りを振り返ってみましょう。この振り返りがストレスに上手に対処する最初の大事なステップです。

～動画終了～

という風な感じでメッセージを出しています。あと、このサイトですと、少し勉強したければ、私が1時間講演している講演をそのまま動画にしていますので、それを見られます。これは『うつ・双極性障害で悩まないで』という本で、私の知り合いの出版社から出したんですけど、「もう売れないから絶版にする」と言うので、「絶版にするのなら下さい」と頼んで、もらって、それを全部PDFにして掲載しています（スライド 30）。



30

職場で【こことレ】を活用する

- 【こことレ】を使った
こころのスキルアップ教育
- eラーニングのすすめ
- こころを軽くする3つのステップ
 - 第1ステップ 変調に気づく
 - 第2ステップ 一息入れる
 - 第3ステップ 考えを振り返り
希望を現実化する

31

31

- 第2ステップ：一息入れる - (スライド 31-33)

ということで、まず気付くということなんですね。そして、気付いた後は一息入れる、ないしは一息入れながら気付くということも役に立つかもしれない。それが最近話題の「マインドフルネス」です。「マインドフルネス」というのは、過去じゃなくて、未来じゃなくて、「いま」に目を向ける。そこに気付くということです。「いま」だったら変えられる。その方法として例えばゆっくり息をする。数を数えながら息をして、吐き出してという、自分を取り戻す時間を持つということなんですね。そして、身体全体をスキャンしてみるとか色々な方法があります。例えば「息をする」というところでは、「こことレ」のサイトのマインドフルネスというところを見て頂ければ～これも無料で見られるところにありますけども～私の仲間が呼吸の仕方を指導しています。あるいは有料部分へいけば、もう少し色々な～マインドフルネスの歩き方とかマインドフルネスのボディスキャンとか～そういうものを解説している部分を見

マインドフルネス 自分を取り戻す！

- ステップ1: “今”自分に起きていることに目を向けましょう
 - 今なら変えられます
 - 過去は変えられません、将来のことはわかりません
 - “今”考えていること、感じていること、に注意を向けましょう。
- ステップ2: ゆっくりと息をしてみましょう
 - 考えと感情の悪循環から距離をとりましょう。
- ステップ3: 注意を全身の感覚に広げます
 - 体全体をスキャンしてみましょう
 - 周囲の状況にも気づきを広げてみましょう

32

32



33

ることができる、こういう風な作りになっています（スライド 33）。

マインドフルネスと言ってもそんなに難しいことではなくて、基本的には日本の「禅」の考え方をベースにして、それをアメリカに輸出して、そしてそれがマインドフルネスと片仮名になったので、いかにもありがたく見えるんですけど、私たちが普通にやっている事なんですね。そ

の例が、私の知り合いに京都で茶の湯をやっている女性がいて、その人は「粹伝庵」という茶室を開いて精神的に疲れた人を茶の湯で癒すというような活動をしています。行くと20分ぐらい瞑想して、その後、茶の湯をする。茶の湯って五感に働きかけるんですよね。そうやって自分を取り戻す。その人がおっしゃっていた事であるほどなと思ったのは、「茶の湯というのは、別に山の中で出来たのではないのです。静かな山の中で出来たんじゃない。政治経済の中心の京都の中で、ちょっと小さい空間の中で自分を取り戻す。それが茶の湯の出発点なんです」というでした。そういうものを私たちの忙しい日常の中で取り戻すことができる。これは一つ重要なステップだろうと思います。ですから、気持ちにストレスが掛かっていると気づいた時に、こういうマインドフルネスというものを使うことも一つの方法としてありますし、そうではなくて日常生活の中でマインドフルな時間を持つ、そうすることで自分をちょっと取り戻すということも役に立つと思います。

実は私は、「マインドフル」ってなかなか分かりにくい概念だな・・・とずっと思っているんです。ただ、お気付きの方いらっしゃるかもしれませんが、東海道新幹線に乗るとマインドフルって使っているんですよね。英語が流れますけど、あの中で「椅子を倒す時には、後ろの人にマインドフルになりましょう」と言っているんです。ああ、マインドフルってそういうことなんだ。つまり、周りに十分な思いやりを持つ。自分にも思いやりを持つ。そういう時間を持つということなんですね。ですから、そういう視点で考えると、マインドフルネスというのはとても良い考え方だなと思います。

－ 第3ステップ：考えを振り返り、希望を現実化する －
(スライド 34、35)

その上で次のステップです。自分の考えを振り返る。気持ちが動揺している時って、だいたい偏った考えになっています。最初にお話したように、自分を守ろう、何かを改善しよう、色んな意味で良くない方に目を向けているんです。ですから、そういう時にちょっと自分を振り返ることができると思いんじゃないか。先ほどお見せした私の面接の動画だと、私との対話でそれが出来ています。だけど、患者さんはよくおっしゃるんです。「いやあ、先生と話している時は出来るんですけども、自分ではなかなか出来ないんです」。で、面接に行くほどではない方もいらっしゃいますし、面接の中でいろいろ話したくな

職場で【こことレ】を活用する

- 【こことレ】を使った
こころのスキルアップ教育
-eラーニングのすすめ
- こころを軽くする3つのステップ
 - 第1ステップ 変調に気づく
 - 第2ステップ 一息入れる
 - 第3ステップ 考えを振り返り
希望を現実化する

34

34



35

かんたんコラム：考えを振り返り希望を現実化する

どのような場面でどんな気持ちになりましたか	気づき
そのときどのようなことを考えましたか	考え ≠ 事実
それに代わる考え方ができますか	情報収集⇒前向きな考え ＝次につながる考え (新しい気づき)
気持ちはどうなりましたか	
これからどうすれば良さそうですか	

36

いという方もいらっしゃいます。そういう方には、ちょっと自分を振り返る書き込みをしたらどうか、ということを知り行動療法ではお伝えしたりしています。ここでやっている事は、まず、何か変化が起きた事に気づきましょう、そして「考えた事」と「事実」とは必ずしも同じではないんだ、だから情報収集をしてどう工夫をしたら良いかを考えていこうにしようということなんです(スライ

考えを振り返るコツ	
どのような場面でどんな気持ちになりましたか	人前で話をしている緊張した。
そのときどのようなことを考えましたか	相手の人は、聞きにくかったはずだ。
それに代わる考え方ができますか	しゃべりにくくなったのは事実だ。 しかし、 最近では十分に準備しているし、以前と違って話せるようになってきている。
気持ちはどうなりましたか	少しホッとした。
これからどうすれば良さそうですか	緊張したときに、一息ついて、考えすぎているか振り返ってみる。
自分が自分のカウンセラーになる	

37



38

思考記録表(一人二役:7つのコラム)	
状況	考え ≠ 事実
気分	
自動思考	
根拠	情報不足 ⇒ 情報収集
反証	
適応的思考	前向きな考え=次につながる考え (楽になる、新しい気づき、問題解決)
気分の変化	

39

希望を現実化する	
どのような場面でどんな気持ちになりましたか	人前で話をしている緊張した。
そのときどのようなことを考えましたか	相手の人は、聞きにくかったはずだ。
それに代わる考え方ができますか	しゃべりにくくなったのは事実だ。 しかし、 最近では十分に準備しているし、以前と違って話せるようになってきている。
気持ちはどうなりましたか	少しホッとした。
これからどうすれば良さそうですか	緊張したときに、一息ついて、考えすぎているか振り返ってみる。

40

ド36)。これも特殊な事のように見えますけれど、基本的には私たちが書く日記と同じで、日記も自分を振り返るためのものなんですよ。それを少し体系的にやるといいんじゃないか。

それを先ほど動画でお見せしたんですけども、例えば人前で話して緊張した、あるいは相手の人が聞きにくかったはずだと考えたんですね。「喋りにくくなった」。これは事実です。確かにその可能性はあります。でも、十分に準備しているし、以前と違って変わってきている。そう考えるとホッとして、では、次にどうしたら良いかという事を考えていくことが出来るのではないかと。つまり、考えに目を向けて行動に移していくというプロセスが、ストレスに対する次のステップになります(スライド37)。ここまでスツと出来れば良いんですけども、それがなかなか難しい時もあります。考えを振り返るといってもなかなかそれが出来て来ない。そういう時には別のコーナーがあって、もう少し考えを整理するところがあるんです(スライド38)。ここで何をしているかと言うと、情報収集の部分をやっと詳しく書いています(スライド39)。そう考えた根拠はあるのか?それを見ていく。反対の事実は

無いのか?つまり、「喋りにくくなった」というのは「相手が気にかかった」ということを裏付ける事実なのです。だけど、「十分に準備をしている」「以前と違って話せるようになってきている」といったことも、実はその反対の事実なのです。この両方が見えれば、少し気持ちも軽くなって次に進もうかなとアクセルを踏みやすくなります。私のサイトだと、「根拠・反証」に入ると自動的にこれを繋げた文章が返ってくるようになっていて、それをご自分で調整してもう少し修正して考えを整理するという、考えの修正がしやすくなるようなお手伝いができるようになっています(スライド40)。

【希望する現実を作り出す】

いまの様に歩いていくと少し堅苦しい感じがするんですが、私、ある時に気付いたんですけど、友達と話して気持ちが楽になる時って、だいたいこんな流れになっているんですね。なぜ気がついたかと言うと、私たちが研修をする時に自分で書き込んでもらうからです。医師の研修なんかでもカウンセリング研修の時に書いてもらいます。

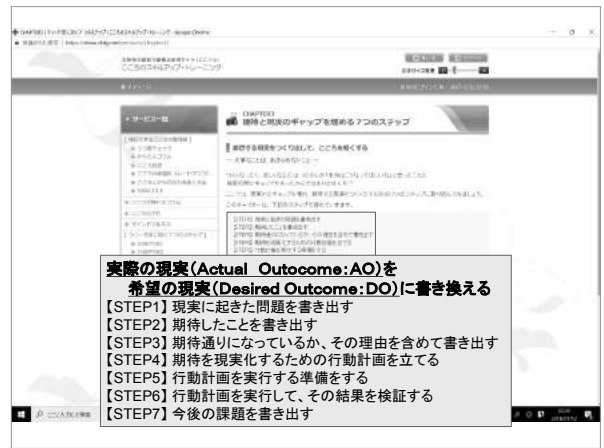


41

そうすると、女性の医者が別々のところで同じような事を書くんです。私はこれを「働く女性の悲しみと怒りのコラム」と名前を付けたんですけども、「仕事が終わって家に帰って、疲れたなと思いながら夫と子どもに食事を作って食べさせて、明日のことがあるからと考えながら、一生懸命後片付けをしていた。ふと横を見たら、夫がバカなテレビを見て笑っていた。悲しくて腹が立ってしょうがない。夫は私のことを何も考えてくれない、いつも解ってくれない。」というような場面です。

ちょっと冷静に考えると、「何も」とか「いつも」とかこういうのは余計な言葉なんです。こんなのが入ってくると腹が立ってくるんです、悲しくなってくるんです。「止めたらどうですか？」夫は言いたいんでしょうけど、そんな事を言ったら皿が飛んで来ますから、黙っているしかないですよ。確かにヒドイんですね。ですから、何日かして友達とコーヒーかお茶を飲みながら話をする。「この前、こんな事があって、うちの夫はこんななの」「確かにヒドイよね。声ぐらい掛けてくれてもいいのに」となる訳ですよ。

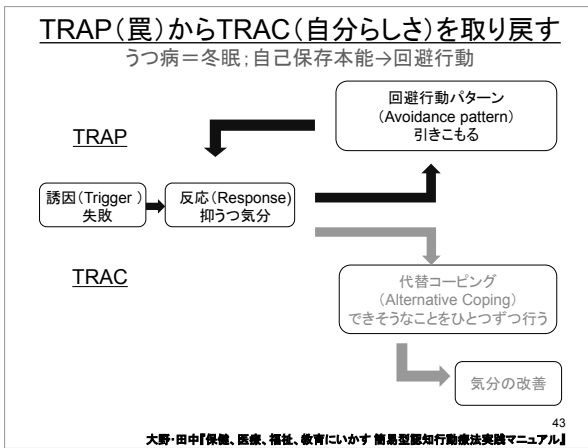
だけど、それが一段落して「そう言えばこの前の映画は面白かったね」と、この前の映画の話になってちょっと盛り上がったところで、「ああ、あの時、ご主人が子どもさんの世話をしてくれたね」と友達がポソッと云ったら、「あれ？いつもじゃないかもしれないな」と、ここで考えが緩むんですね。そうすると、ちょっと見え方が変わって来る。「そう言えば、この前、何かプレゼントくれたな。“何も”ではないかもしれない」。こうやって気持ちが緩んできます。そうすると、確かに気が利かない夫だけれども、「どうすればもう少し上手く動かすことができるか？」という風に考えが変わってくるんです。そうすると気持ちが楽になってくる。もちろんお友達に気持ちが分かってもらえたというのは嬉しいんですけども、それと同時にこう



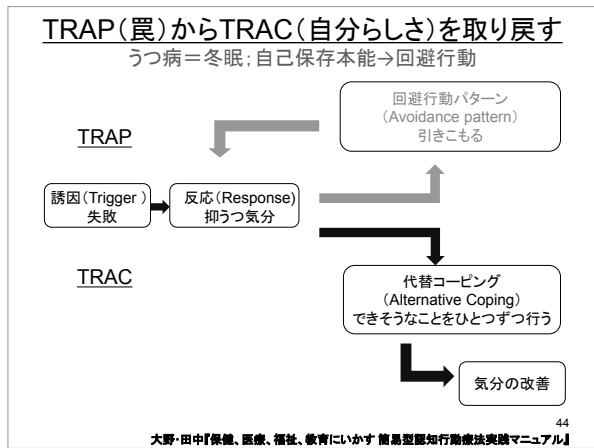
42

いう風に考えが変わるといところは非常に大きな力になってくるんですね。ですから、友達と話しているような事を自分でやってみるといいんじゃないか。こういう話をしたら、私の患者さんが「分身の術みたいなものですね」と言ってくれた人がいるんですけど、まさにそうなんです。ただ、この前、これを私の後輩の精神科医のグループのところで話をしたら、若い男の医者が手を挙げて、「先生、これは妻じゃなくて、夫じゃないですか？自分のところは逆なんですけど」と言ったヤツがいましたが、ああ、そういう事もあるんだな、と思って私は反省したんですけども(笑)。そういう時に、もう少し行動したら良いか？ということになるんですけども、そこは「希望する現実を作り出す練習」、「期待する現実を作り出す練習」という部分があります(スライド41)。

これは2000年ぐらいに出された論文で慢性のうつ病の方に効果があると言われているんですけども、一言で言えば、ここに書いてある“AO”を“DO”に書き換えるというステップです。“AO”というのは、Actual Outcomeで、現実に起きた出来事です。これはガッカリしたような出来事です(スライド42)。そして、「自分ももっとこうあって欲しかったのに」というのは“DO”=Desired Outcome、自分が「希望する」「期待する」現実です。そこにギャップがあるために、「ああ、どうせ自分はやってもダメなんだ。良い事なんて起きないんだ」とだんだん無力感を感じていくなっていきます。ですからそういう時に、現実にはこういう事が起きた、だけど実際はこうなって欲しかったんだ。ではその為にどうしていけば良いか？という事を考えていくことが出来れば、少しずつでも希望する現実を作り出すことができるようになります。これ、企業の活動なんかでも大事ですよ。全部上手くいくわけではない。上手くいかなかった時に、ではどうなりたかったのか？そしてその為にどうすれば良



43



44

気持ちが楽になる活動の見つけ方

- 最近楽しかった活動、やりがいを感じた活動
- 過去にやって良かった活動、やりたかった活動
- 考えすぎないですむ活動
 - 体を動かす、片付け、漫画を読む、喫茶店で息抜き、ウィンドショッピング、部屋を飾る、メールに返事、手芸、絵を描く、キャッチボール、植物の水やり、生き物を飼う
- 気分がそぐわない活動にもチャレンジ
 - 明るい服を着る、鼻歌を歌う、スキップする、わざとニコニコする、子どもと遊ぶ、カラオケに行く、外食
- 何もしない活動もOK
 - ぼーっと空を眺める、ゆっくり風呂に入る、入浴剤を入れる、寝室でお香を焚く

45

45

日常活動記録表

週間活動スケジュール
記入方法：各時間における自分の活動を記入し、各活動について自分が感じた克服感 (m)、すなわち達成度と、快感 (p)、すなわち楽しさの度合いを、0-10の尺度を用いて評点化する。評点0は克服感や快感が皆無であったことを表し、評点10は克服感や快感が最高であったことを表す。

	日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日
8:00 A.M.	起床 m-2 着替え D						
9:00 A.M.	雨靴と靴 m-3 D-						
10:00 A.M.							
11:00 A.M.							
12:00 P.M.	雨靴と傘! m-4 D-						
1:00 P.M.							
2:00 P.M.	新聞読込! m-4 D-						

図6-2 ジュリアナの活

46

いのか?この、先が見えるというのはストレス対処で非常に重要です。先ほどのベックの例でも、本を出版するだけだけでなく自分の考えをどう伝えていくか、そこが見えていることが大事なんです。

【TRAP(畏)から TRAC(自分らしさ)へ】 (スライド 43-45)

このようなステップや、先ほどもちょっと「行動活性化」というお話をしましたが、だいたい私たちは、上手いかなかった時にそれに反応して、逃げに入ります。冬眠状態になっちゃうんですね。「ああ、これは大変だ」と。これは、英語の頭文字を取ってTRAP (畏) といいます (スライド 43)。うつの時もそうです。不安の時もそうです。そうすると、「ああ、やっぱり出来なかったんだ」と言って無力感が残るんですね。でも、こういう時にちょっとでも出来る事をするんですね。そうして、「あ、出来るじゃないか」と思うと意欲が出てきます。もちろん自分で工夫して何か出来るというのも大事ですし、周りから声を掛けることも役に立ちます。これがTRAC(自分らしさ)

です (スライド 44)。

私の患者さんに過重労働でうつになった方がいらしゃいます。とにかく夜遅くまで働いて休日も出てくる。だけど上司は先に帰っていく。でもその人は言うんですね。「別に上司は先に帰っても良いんだ。だいたい、分かってない上司がいるとるさくてしょうがない。だけど、せめて帰る時に一声かけてもいいじゃないか。よく頑張っているね、助かるよと。そうすれば随分気持ちが違ったのに黙って帰っていくんですよ、先生」と言うんですね。こんな風にちょっと声を掛けるというのも、「やれているんだ」という心の刺激になっていきます。

いまの話もそうなんですが、自分でやる時には、「過去にやって良かった活動」だとか「考えすぎないですむ活動」だとか、場合によっては「気分がそぐわない活動」だとか、こういうのをやると気持ちが晴れてくるということが言われています (スライド 45)。「何もしない活動もOK」と書いてますけど、「行動活性化」というのは何か活動しなくてはいけないという風に考えがちですが、休むのも活動なのです。よくこれも企業であるんですけど、休めない人というのは、休むと何か悪い事が起きるんじゃない

できた感を育てるために

- ・ ところの中の障害物を取り除く
 - 「自分にはできない」と決めつけない
- ・ 楽しい行動ややりがいのある行動を増やす
 - 良くない行動を減らすのは難しい
- ・ できることから少しずつ
 - 具体的に可能な範囲で計画を立てる
 - ・ 友だちとお茶をする→友だちをお茶に誘う
 - 大きな活動は小さい活動に分ける
 - ・ 家の掃除をする: 計画を立てる→机の上を片づける→部屋を片づける
- ・ 活動に集中する
- ・ 大きな喜びよりも小さい喜びの積み重ね

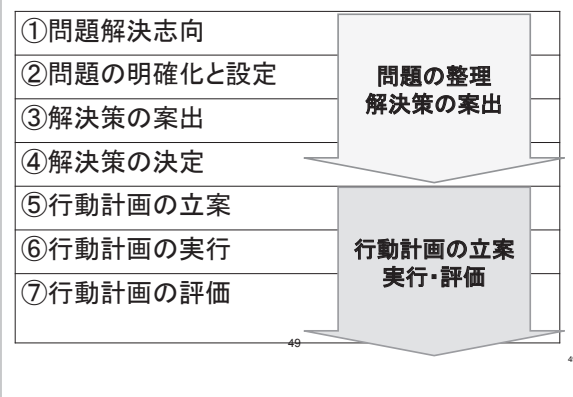
47

47



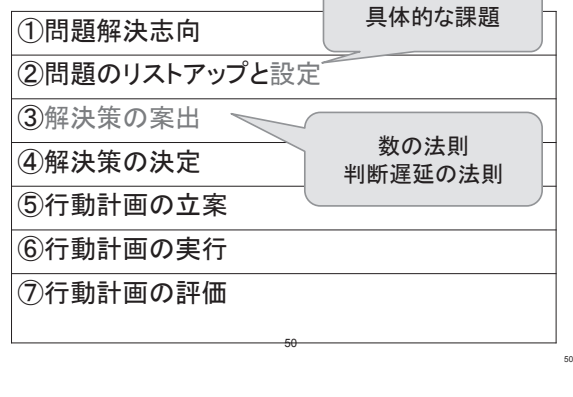
48

問題解決のステップ



49

問題解決のステップ



50

かと (思い込んでしまっている)。つまり「行動すること」が回避行動になっているんですね。行動することで自分の不安を和らげています。そういう人は、休むことも大事です。ただ、これもなかなか自分で気づくことができないので、生活を振り返って気持ちが晴れるような行動を増やしていくようにします。色々な行動があるんですけど、そういう行動を少しずつ増やしていく (スライド 46、47)。

あと、問題に対してはキチンと問題を解決する。これは企業の方はよくご存知ですけど、PDCA サイクルを回す訳です。問題を整理して解決策を考える。計画を立ててやってみて上手くいけばいいですし、上手くいかなければ、そこでもう一度問題に立ち返る。ここで起こりやすいのが、課題をキチンと細かく具体的に設定できていないという事だとか、解決策をこれしかないと思いつけているようなことです。その為に他の解決策が浮かばない。「数の法則」というのは、できるだけ多くブレインストーミングしながら多く解決策を考えましょうということです。そして、良いか悪いかはその時は後回しにするんです。とにかく解決策を考える。その時に一人で考え過ぎないこ

「地域への信頼」はうつ病を予防する！

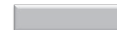
地域住民への信頼

2-3年後の
うつ病の割合

低い人達



高い人達



うつ病の発症リスクが57%減少

A prospective study of individual-level social capital and major depression in the United States

Figures: T. Kawachi

ABSTRACT This study examines the association between depression and individual-level social capital, defined as the presence of trust, reciprocity, and social support in one's neighborhood. The study uses data from the Harvard Study of Adult Development, a longitudinal study of 2,500 men who were followed from 1971 to 2003. The study found that men with high levels of social capital had a 57% lower risk of developing major depression over the study period.

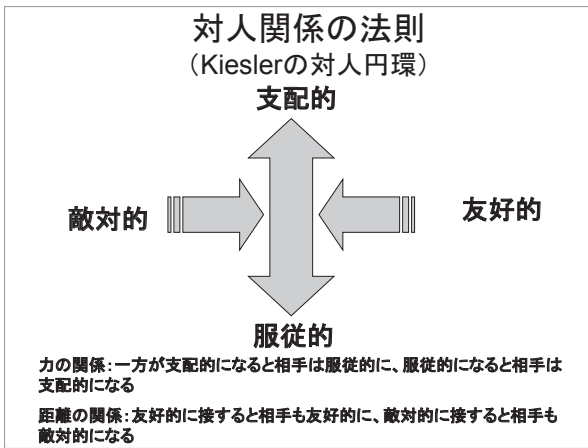
Fujiwara T, Kawachi T. A prospective study of individual-level social capital and major depression in the United States. J Epidemiol Community Health 2008;62(7):627-633.

51

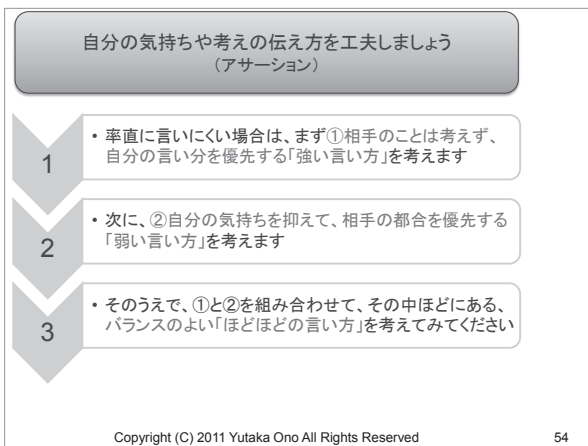
とも大事なんだ。こういう事も意識していただくと良いですね (スライド 48-50)。

【アサーション ～ ほどほどの言い方 ～】

それから、これは地域の調査なんですけれど、地域への信頼感がある人はうつ病になりにくいというデータが



52



54

出ています。Kawachi 先生たちのデータなんですけれども、信頼度の高い人はうつ病の発症率が 57%減少する(スライド 51)。これ、地域を職域に置き換えても同じですね。そうすると、人間関係は大事だと言うと、「いや、そう言っても自分の周りにはそんな人いないんです」という風に言うんですけれども、そうやって閉じてしまうと上手くいかないです。やはり悩んでいる時って、この横の軸というのは割と同じ反応を引き出します(スライド 52)。こっちがムツとすれば、相手はムツとするんですね。こっちがニコツとすれば相手はニコツとします。悩んでいる時には、ちょっとムツとして相手もムツとする、そうなりがちなんです。そういう時に穏やかな表情で接すれば、関係性は良くなっていきます。そして、この穏やかな表情と厳しい表情とで、同じマンガを読むと、穏やかな表情の方が面白いという評価が明らかに高くなるというデータが有るんです。つまり、笑顔になると良い情報が集まってくるんです。「笑う門には福来たる」なんです(スライド 53)。一方で縦の関係、これは反対の関係を引き出します。一方が強くなると一方が弱くなる。悩んでいる人って弱くなりがちなので、周りにはいる人はキチンと耳を

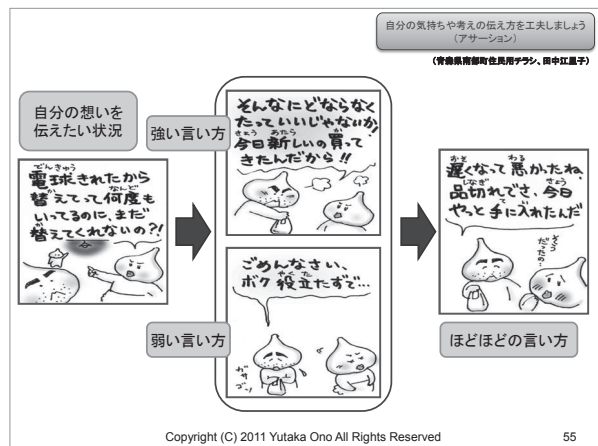
悲しいから泣くのではなく、泣くから悲しいのだ (W.James, 1884, 1890) 「笑う門には福来たる」 Charlie Brown Knows How to Be Depressed!

顔の表情によって気分は変わる
(Larsen et al, 1992, Strack et al, 1988)

姿勢によって気分はかわる
(Steper & Strack, 1993)

(Niedenthal, Embodying Emotion, Science, 2007, review)
岡本泰昌

53



55

傾ける必要がある。ただ、そうは言ってもなかなか自分のことを表現するのは難しいので、例えばそれを書き出すことで伝える。これも SPIS の有意義なところですね。その時に意識する事は何かと言うと、まず、強過ぎる言い方、弱過ぎる言い方、これを避けて「ほどほどの言い方」を見つけるといことです。これも一般的によく言われる事です。私たち、だいたい人間関係はそうしているんですね(スライド 54)。

これ、青森県の南部町というところで作られたデラシで、にんにくの特産地なんですけれども、にんにく夫婦が喧嘩しています(スライド 55)。にんにく妻が怒っているんです、「電球がきれたから替えてって何度もいっているのに、まだ替えてくれないの?!」と、「買ってきたんだ!」とにんにく夫は怒りたいんですけど、これだと喧嘩になります。「ゴメン、僕、役立たずで」、「本当にそうよね」と。これも良くないですよ。考えながら「ほどほどの言い方」を見つける。その時にもう一つのコツは・・・私、愛媛県出身ですけど「みきゃん」ってご存知ですか(愛媛県イメージアップキャラクター)?新橋に「かおりひめ」という愛媛県と香川県のアンテナショップがあるんですけ

ど、そこに行けばいます。それでわたしは「ミカンていいな」ということを伝えるときに「みきゃん」を紹介しています(スライド 56)。ミ・カン・てい・いな・・・

「ミ」=見える事実、つまり事情が分かるんですね。

「カン」=感じている気持ちが伝わります。

「てい」=提案すると、相手に受け入れられやすいんですね。こういうコツを身に付けていただく。

「いな」=「ダメ」と言われたら、そこで代案を出せば良いのです。

「遅くなって悪かったね」、気持ちです。「品切れで、今日やっと手に入れたんだ」、「ああ、そういう事情だったのね」。こういう事も人間関係に役に立つ。こういう事で、認知行動療法は役に立つんだということですね。

気持ちや考えを伝えるときのコツ

ミ・カン・てい・いな

ミ 見る

カン 感じる

てい 提案する

いな 否と言われたときの代案

愛媛県イメージアップキャラクター
みきゃん

© 2011 愛媛県みきゃん 2801016

障害者雇用、復職者支援への【こことレ】の活用

今日の話のポイント

- ITを使った簡易型認知行動療法を理解しましょう
- 認知行動療法活用サイト「こころのスキルアップトレーニング【こことレ】」を使って働く人のこころの健康を高めましょう
- 高ストレス者や就労者支援のための面談に【こことレ】を利用しましょう

57

ITの活用

◆各セッションのテーマと対応技法

本プログラムは
①導入(心理教育)、②行動活性化、③認知再構成法、④問題解決法、⑤アサーション、⑥再発予防の5つのモジュールから構成されています。

	テーマ	技法
第1回	認知行動療法とは	心理教育 行動活性化
第2回	行動で心を元気にする	行動活性化
第3回	状況・気持ち・考えを整理する	認知再構成法
第4回	適応的思考を作り出す	認知再構成法
第5回	問題を上手に解決する	問題解決法
第6回	気持ちや考えを上手に伝える	アサーション
第7回	まとめとふりかえり	再発予防

◆セッションの時間配分(1回30分程度)

うつチェックとホームワークの確認(5分)

↓

心理教育(5分)

↓

うつ不安などのワークの実施(10分) ※

↓

ワーク内容の確認(5分)

↓

ホームワークの説明と感想共有(5分)

■第1回と第7回のセッションは最初から最後まで実施者同席で行います。

■第2回から第6回までのセッションは※印の時間は実施者は席を外します。

58

参考図書

序章 定型的認知行動療法と簡易型認知行動療法

第1部 認知行動療法の基本を理解する
第1章 認知行動療法と関係性
第2章 症例の概念化(定式化)
第3章 認知行動療法的面接の基本構造
第4章 主要な認知行動療法のスキル

第2部 簡易型認知行動療法を健康生活にいかす
第1章 こころの健康に活用する
第2章 食事教育・運動教育に活用する
第3章 睡眠教育に活用する

- 簡易型認知行動療法の進め方がわかる
- 専用サイトの資料や動画が活用できる

59

専用サイトの内容

- ワークショップ記録動画
- 認知行動療法介せるイラスト動画
- CTRS解説マニュアルと解説動画
- こころのスキルアッププログラム
解説動画とパワーポイント
- インターネット支援型認知行動療法
- マインドフルネス支援動画
- 地域教育プログラム(コミュニケーション編)
- 睡眠教育用パワーポイントと関連資料

ストレスマネジメントネットワーク

60

【まとめに代えて】 (スライド 57-60)

では、これを高ストレス者の面談とか就労支援、復職

者支援に使えないだろうか?と保健師さんと相談したら、「いや先生、そうは言っても認知行動療法を使うには時間がないのです」と。それだったら WEB サイトを使った

らどうか?最初に問題を整理する時は人がいて、具体的にスキルを使う時は先ほどのような「こことレ」のスキルを利用する(スライド 57)。そして疑問があれば最後に人に聞く。つまり、人と IT の協業が出来れば、マンパワーが少なくとも良いサポートができるんじゃないか(スライド 58)?こういうプログラムを作って、いま効果の研究をしています。このマニュアルは別の私のサイトで見ることができるので、こういう風なマニュアルを作って、今、AMED という国の研究助成機構がありますが(国立研究開発法人日本医療研究開発機構; Japan Agency for Medical Research and Development)、そこで私の仲間が研究費を貰って実証的に研究をしているところです。

どういうところでそれが見れるかと言うと、こんな本があります。これは保健スタッフの方に向けて書いたものですけど、『簡易型認知行動療法実践マニュアル』というもので、職場でこころの健康に活用する、食事教育・運動教育に活用する、睡眠教育に活用するという事で作りました(スライド 59)。結構、食事教育なんかでも認知行動療法は役に立つんですね。私たちはダイエットをしると言われると、大体はつい、言い訳思考・先延ばし思考が出てくるんです。「じゃあ明日からやります」と。でも、だいたい「明日からやる」というのは、また明日になったら「明日から」になるんですね。だから、そういう事を含めていろいろ使えるようなものをという事で、これが

良いのは、この本の宣伝になりますけど安いというのが一つです。私が自費出版したものですから、ストレスマネジメントネットワークのホームページから購入していただくとさらに安くなります。もう一つは、パワーポイントとか動画とか色々なものを見て勉強できるサイトと連動させています。このサイトを見るには、この本に書いてあるパスワードが必要なのです。だから、本を持ってないとこの中に入れない。ただ、本ごとパスワードを変えられないから、全部同じパスワードです。だから、誰かが持てば入れるという、そんな仕組みになっています(スライド 60)。

ということで、認知行動療法についてお話しさせていただきました。そして、「こころのスキルアップトレーニング」というものの使い方、利点、そして SPIS との連携の可能性、SPIS の意味、等々を説明させていただきました。これも年会費 1500 円・月会費 200 円で高いんですけども・・・高くもないと思うんですけど、カードで登録していただくと1ヶ月は無料で使えるようになっています。まとめて注文していただくとグッと安くなりますので全く私のところに収益が入って来てないんですけども、結構これは使い勝手が良いと思っています。SPIS と共に活用して頂ければと思います。今日はどうもありがとうございました。

本実践報告では、職場で SPIS を活用した上司と当事者から、それぞれの体験発表をしていただき、その後、この両者に支援に携わった2名を加えたトークセッションを行っております。

実践報告 1 SPISを活用した職場内の対話：上司の立場から



タクトホーム株式会社 設計部 部長
高見澤 拓也

タクトホーム 事業者概要

設立：昭和 59 年 所在地：東京都西東京市
社員数：616 名（平成 29 年 3 月 31 日現在）
事業内容：戸建住宅の販売、マンションの分譲、注文住宅の建築、請負工事、
不動産の賃貸、損害保険代理店業務、その他

まずは簡単に弊社の紹介をさせていただきます。私共タクトホーム株式会社は、住宅ニーズの高い首都圏や東海圏、東北圏を中心に、「安心価格で高品質」を追求した戸建住宅の、建築・販売を行っているハウスメーカーです。「誰もが当たり前で高品質の家を家賃並みの支払いで購入できる」…そんな社会にしたいという理念の元、業務を行っております。社員数は昨年の時点で 700 名ほど。業務エリアは北海道から沖縄県まで、年間約 4,000 棟の住宅を供給しています。また、私共を含めた住宅メーカー 6 社で「飯田グループホールディングス」というグループを設立、こちらは日本で最も多く分譲住宅を供給するグループとなりました。最近では市川海老蔵さんが出演する CM や、「すまい一だ」という分譲住宅のポータルサイトの CM も放映していますので、ご覧になった方もおられるかもしれません。

ここからは我々の設計部についてご紹介したいと思います。総勢約 80 名の部署であり、高橋さんの所属している本店設計部には、約 30 名が所属しています。設計

部での精神障害者の受け入れは、高橋さんが二人目です。高橋さんは 2015 年 5 月に事務職として入社されました。私自身は精神障害者の方の就労について、それまでほとんど知識がありませんでした。配属先の上司という形で、たまたまこのような機会を得ることになりました。その立場でどのように関わりを持ってきたのか、今回発表させていただきますと思います。

高橋さんの設計部での業務についてですが、当初は社内のサーバーに保管している設計関係図書をチェックして記録し、ファイルにするという事務作業を主に行っていました。1 年ほどその仕事を続けて頂いていたのですが、高橋さんは大変真面目で勉強熱心な方。事務作業の間を縫って、建築設計 CAD の使い方を学んで頂きました。住宅の手描きのスケッチ等を CAD で販売図面に描き直すという作業をして頂きました。その経緯としましては、事務作業をやって頂いている時に「眠気が出る」という報告を受け、興味を持っている仕事などを任せれば、眠気も出にくいのではないか?と考えることでした。

徐々にCADを使った仕事を増やしていき、ある時、気が付けば技術職として働いて頂くことになっていた・・・という経緯です。

高橋さんは当初アルバイト雇用でしたが、現在は正社員として設計部の性能構造課という部署に所属されています。住宅の性能を数値化してお客様に提示する住宅性能表示制度というものがあるのですが、審査機関から評価書を発行してもらうための申請書を作ったりする仕事をお任せしています。

ここからは私が雇用担当者としてSPISを使用した感想について述べていきたいと思います。高橋さんは私から見ると、入社当初から非常に安定しておられて、問題が特にならないように思えました。高橋さんの前に来ておられた精神障害者の方は、不安定なところもあり、仕事を続けていくことができませんでした。ですから高橋さんに関しては非常に安心して職場に受け入れることができました。これは支援機関であるオープナーさんの方針だと思うのですが、当初から紙ベースの週報を提出しておられました。そこに書かれていることは、私の高橋さんの印象とは違っていました。自身の状態や他の社員からどのように見られているか（が気になる）といったことや、薬の影響などで眠気に襲われてしまい、集中力を保つのに苦労されている・・・といったことが書かれていたのです。担当者としてはそういったコメントを見た際には、「すぐにでも声を掛けたい」という気持ちになります。しかし、私共の部署は皆がパソコンに向かって静かに仕事をしている職場で話し声が目立ってしまうため、声を掛けるのが難しい状態でした。かと言って他の部屋に呼んで話をすると、深刻な話だと思われ他の社員も警戒してしまいます。ですから私は、高橋さんが給湯室に行くタイミングを見計らい、後ろから追いかけて行って「あのさ、さっき週報に書いてくれたことだけど、気にしなくていいよ」などと気楽な感じで伝えていました。紙ベースのため声を掛けるまでに時間がかかり、何とかならないのかなぁとも思っていました。

ですからSPISのお話を頂いた時は、「これは上手いくのではないかな？」と感じました。席が数メートルしか離れていない社員にも、メールやSNSなどを使って指示を出すということは日常的に行っていましたし、文章で指示を出した方が正確に伝えられるというメリットも把握していました。実際にSPISの運用を始めてからも、やはり予想通り「よく出来たシステムだな」と感じました。当事者の方が書き込んだコメントに対して、すぐに返事を出すことができます。紙ベースの週報の時に比べて、反応を

正確かつ迅速に返せるので、とても効果的だと思いました。それにもう給湯室で待ち伏せしなくても良い（笑）。また、メールやSNSとは異なり、SPISはあくまで高橋さんの体調や状態について話し合う場。定義や認識が明確なため、書き込みがともしやすかったです。しかも、私と高橋さんだけのやり取りだと、例えばポジティブに伝えたいことがネガティブに伝わってしまうような危惧もあったのですが、SPISはカウンセラーの橋倉さんとオープナーの本田さんの4名が共有しています。ですから、私の表現がまずかったとしても、皆さんが何らかの反応をして下さり、とてもコメントが書きやすかったです。

高橋さんはSPISというシステムと大変相性が良かったのではないかと感じます。元々しっかりと自己分析をして表現して下さる方ですので、返信もしやすかったです。逆にあまり発信をしない当事者の方にSPISを導入すると、やりにくさを感じることもあるのではないかと思います。しかし一方で、もし普段は発信をしない方も、SPISというツールを通して、発信してくれるという可能性があるのではないとも感じます。担当者としては、当事者の様子を直接見ることに加えSPISの書き込みを見ておけば、ほぼほぼ欲しい情報を得られるというか、当事者の状態を把握することができます。高橋さんの場合はご自身の状態を改善していこうという思いが強く、SPISの中でも「睡眠はこのように取るべきだ」というような考えを書き込み、実践しておられる様子が見受けられました。SPISは高橋さんに限らず、遠隔地のスタッフの状態を把握する際にも有効なのではないかと感じました。

SPISを利用する中で、高橋さんの仕事に対する取り組み方や姿勢を、私自身が学ばせて頂いた場面も多々ありました。また、橋倉さんや本田さんの意見に開眼させられるようなことも多くありました。時には雑談で盛り上がることもありますし、高橋さんがどのように変わってきたのか、正確に把握することができました。高橋さんはCADを使っただけの仕事も高い精度で行っておられ、仕事の上での成果も上げることができたと思います。ともしれば精神障害者の方が就労先で埋もれてしまうというケースもあると思うのですが、SPISのようなツールを使って能力を引き出すことができれば、企業の戦力にもなります。また、相談員の方や支援者の方と一つのチームを作って当事者を支援するという形は、とても良かったと思います。精神障害者の方が戦力として活躍して下さることは大変な難しいことです。会社としても当部署としても、これからもこういった機会があれば生かしていきたいと思えます。



タクトホーム株式会社 設計部

高橋 和宏

私はオープン就労で今の会社に働き始めて、2年9ヶ月目になります。病名は統合失調症です。今日はどうぞよろしくお願い致します。なぜ私が、どういう目的で今日お話することになったのかを先に申し上げたいと思います。オープン就労で働いている精神障害者の方はたくさんいらっしゃいますが、その中でも私が特例子会社ではなく、普通の企業に普通に勤め続けているというのが、今回の人選のポイントだと（事務局の）三原さんから伺いました。もっと言うと、山あり谷ありの就業生活を、SPISを活用して乗り切りました。職場で安定して働いた結果、会社からも評価され、2017年8月からはとうとう正社員に頂きました。このような私のケースを紹介することは、「参加者を勇気づけることになる」とのことでした。定着率が悪いと言われる精神障害者をいかにして選び、雇い、安定就労に導くかに本気で取り組み始めていらっしゃいます。そのような企業様にとって、私のケースが参考になるのではないかと思います。今日のお話の目的は、SPISなどのツールを駆使しつつ、私がいかにして働く今の生活を軌道に乗せ、安定就労に至ったのかをご説明して、特に一般企業の方々の参考にして頂くことが目的です。

それでは、これからどのように話をすすめるか、話の流れをご紹介します。まず、働き始めるまでのことについて簡単に触れます。その後、オープン就労で働いてみての感想を述べます。そして、SPIS導入の経緯や使ってみて思ったこととお話します。具体的には、「SPIS導入時の会議がとても重要だと思う」という話などが中心になります。そして最後に、私が思うSPISの良いところと改善してほしい点についてお話しし、私のパートの締めくくりとします。

まず、私が働くまでの経緯についてお話します。病気の苦勞話よりも、働く今の暮らしについての話のほうが今日の報告会の趣旨に合致しますので、ここはなるべくサラッとお伝えします。今から7年半前の2010年8月、

統合失調症を発症して3ヶ月ほど入院しました。退院後、近所の小さなデイケアに8ヶ月、都立の大きなデイケアに2年間在籍し、療養いたしました。その後、ピアスという作業所に1年9ヶ月ほど在籍して就労準備をし、そして2015年5月にタクトホームに就職いたしました。

次にオープン就労で働き始めての感想をお話します。まず、今から振り返って思うのは、オープン就労とは一種の中途採用だということです。中途採用なのでもちろん、新卒採用とは違って同期入社の人がいませんでした。一人で職場に話せる人を見つけて行って、定着していかねばなりません。それが大変でした。お昼休みも数ヶ月から1年ほどは一人で食べていました。しかし、タクトホーム（株）には他にもオープン就労で働いている方が数人いて、しかも同じピアス出身でした。その方々に声を掛けて頂き、毎日一緒に、お昼ごはんと同じお弁当を食べるようになって、だいぶ楽になりました。オープン就労だからといって、根気が必要なのは、一般の就労の場合と変わらないのではないのでしょうか。やはり修行と言いますか、例えば任せて頂ける仕事の内容なども、最初は何もわからないわけですから、単純な入力作業などを頂くわけです。それは当たり前のことだと思います。そこでへこたれずに、先行きが見えない中でも頑張り抜いた先に、専門的な内容に一步踏み込んだ次の仕事を与えられるのだと思います。その専門的な仕事をこなすために、他の社員の方々と連携が必要になり、今までの孤独が解消されていきます。そうなるまでの孤独に耐えるには、根気も必要ですし、プライベート、例えば家族との関係なども良好であることも大切だと思います。また、先程述べた会社内でのオープン就労の仲間たちとのいい関係にも、非常に助けられました。さらに絶対に必要だったのは、上司とのコミュニケーションだったと思います。これがなければ先が見通せず、潰れてしまったと思います。そこに、SPISが力を発揮してくれました。

SPISは、2016年の8月から利用しています。SPIS

の存在自体は、それより前から知っておりました。友人がやっており、話をよく聞いていたからです。かねがね自分もやってみたいなと思っておりました。そこに、オープナーという私の支援機関を通じて「SPISをやってみないか？」と打診があり、喜んでやらせていただくことに決めました。実際の画面をお見せしたほうが、わかりやすいと思いますので、ご覧下さい。

(本冊子でのスライド掲載は割愛します。)

これは2017年11月20日のSPISのスライドです。このようにいくつかのセルフチェック項目があります。例えば「朝、起きた時に頭が軽いか」「朝、起きた時に体に疲れがないか」といった項目が並んでいます。これに1～4の点数を自分で付けていきます。下の方にコメント欄があり、そこでいろんなやりとりを行います。実は、タクトホームに働き始めた当初からも、SPISのようなことはしておりました。就職活動をする際に私が活用した支援機関は、今申し上げたオープナーという就労移行支援事業所だったのですが、私の担当である川田さんが職場との対話促進のために、「体調管理シート」という、エクセルを印刷した紙を用意して下さいました。内容はSPISとほぼ同じです。そこに毎日の体調を1～4の数字から選んで記入し、連絡事項なども書き込んで、毎週上司に提出し、コメントをいただいております。このシステムにより、自分の体調を自分で把握することができましたし、職場に伝えたいことや疑問などもスムーズに伝えることができ便利でした。しかし、SPISを導入することで、ほぼ同じことが、インターネット上で、いつでもどこでもできるようになりました。デジタルデータなので過去の記録を振り返るのも楽にできるようになりました。私はこのようなコミュニケーションツールを使わずにオープン就労で働いた経験が、全くありません。ゼロです。ですので、使わないでいたら働き続けるに際してどういう都合の悪いことが起こるのかが、実体験からはお話できないのが歯がゆいです。ここからは想像でお話するしかできないのですが、もしSPISも体調管理シートもないままで働いていたら、体調管理を今よりもずっと軽視していたのではないかと思います。過度なストレスがかかっても、すぐに相談する相手がなく、病気持ちの自分には危険な生活を送ることになっていたのではないかと。具体的には、病気再発のリスクが高くなっていたのではないかと思います。

さて、ここからは実際の画面を見ながら具体的なお話を進めていきます。SPISが始まってまず行ったことは、毎日つけるセルフチェック項目の文言を考えることでし

た。臨床心理士の先生が一人ついて下さり、職場の上司(高見澤さん)、オープナーの担当者(本田さん)、臨床心理士(橋倉さん)、私(高橋)の4人でじっくり話し合っ、項目を決めていきました。今、画面に映し出しているのがその項目です。この過程で、自分は何に気をつけるべきなのかについて深く考えさせられました。その後も今に至る日常生活の中で、ほとんど無意識に、その会議で考えた「気をつけるべきこと」を実践していると思います。と言いますのは、毎日この項目と向き合う機会があるからです。ですからこの項目をどう設定するかはとても重要だと思います。これは月曜日の記録なので、「余暇活動がセーブできているか」という項目は、最上位の4ではなく3になっています。つまり、この日はけっこう疲れているということです。ですが、この日は土日明けなので元気で、「朝起きた時に頭が軽いか」「朝起きた時に疲れがないか」という項目は二つとも4です。でも、17日(金)では、週末なので、余暇活動は4でセーブできているにもかかわらず、上が二つとも3となっています。

この項目作りの会議はもう一年以上前のことで、はるか昔に感じられます。かなり長い時間をかけて4者の合議の上で一ひとつ文言を吟味したのですが、その後毎日この項目と向き合う中で、このうちのいくつかは「卒業」といいますか、その問題に気をつけるのが徐々に当たり前のことになってきました。病状に即して日常生活の送り方、生き方が変わったので、会議を「はるか昔」、生き方が変わる前の出来事と感ずるのではないのでしょうか。それほどこの会議は重要だと思います。その後の生き方の変化の内容、成果を左右すると思います。

SPISは数値評価項目の他にも、自由コメント欄もあります。これは去年の11月20日(月)のコメント欄です(編集注：報告会当日は実際のSPISの画面コピーをスライド投影されましたが、本冊子での掲載は差し控えます)。この数日は、やや長めだと思います。普段はもう少し短いです。私の場合は、まず前日頂いたコメントへの反応から始めるのが通例です。前日の私のコメントに橋倉さんと本田さんが返答を下さったので、それに対する返事やお礼、感想などを書きます。それからその日の体調と、携わった業務の内容を書きます。この日はここからが少々変則的なのですが、ミニ段落変更をして、特に気がついた反省点を書いています。「ハウレンソウのソウ、相談する姿勢が自分には足りていないので次の日から特に意識します」などと書いています。それから、また改行を挟んで事務連絡ですね。ちょうど次の日に打ち合わせがありましたので、その最終確認をしています。これで私のパー

トは終わりです。さらに下の方に、担当者からのコメント、これは上司の高見澤さんからですね。その下に、支援者からのコメント、ここでは相談員の橋倉さんがコメントを下さいます。たまたま今回はないのですが、オープナーの本田さんもここにコメントを下さいます。

ここまで、数字や文字だけを使って、インターネット上でやりとりされる SPIS についてご説明してきました。しかし、このようなデジタルでのやり取りに加えて、「リアル SPIS」という直接対話もあります。1ヶ月に一度、SPIS 相談員の橋倉さんと、支援機関のオープナーの本田さんが職場まで来て下さいます。そこに上司の高見澤さんと私が加わり、4名全員で、振り返りなどの会議を行います。今は、状態が安定しているため2ヶ月に一度になっています。毎日インターネット上でやり取りしている方々と直接お会いすると、ものすごく盛り上がります。SPIS でのコメントを基に、さらに深い話をバンバンできるので、自分を見つめ直す大変良い機会となっています。

病気が完全には回復してなかったこともあったと思いますが、SPIS を始めた当初、さらにはその前の体調管理シート時代も、今より明らかにネガティブだったと思います。集中力が持続しなかったこと、眠気に苦しんでいたこと、また恥ずかしいのですが、病気の後遺症や薬の副作用で呂律が回らなかったこと。これらのことをとても気にして、コメント欄で訴えました。今は、この1年余りの内に、また病気が一層回復して、集中力も前より持続するようになりました。眠気も治まって、だいぶ呂律も回るようにもなりました。そして、ポジティブになってきたと思います。論より証拠で、最初の週の SPIS の記録を振り返ってみますと、例えば2016年の8月10日(水)は、2が二つもあるのと、「ネガティブ思考に陥っていないか」が3になっています。今は、数ヶ月の間ずっと、この項目は4を維持しています。グラフで見てください(SPIS のグラフをモニタに映し出す)。SPIS には、このようなグラフ表示機能もあります。

次に、SPIS の良いところと改善してほしい点についてお伝えします。まず、良いところは、やはりインターネット上で運用されているので、いつでもどこでも入力できる

ので続けやすい点。もちろんこれは諸刃の剣でして、インターネットやパソコンが苦手だという方には不向きでしょう。たまたま私は、パソコンがそんなに苦手ではなかったので、バッチリ、ハマりました。例えば喫茶店でノートパソコンをスマートホン経由でインターネットに繋いで、SPIS に記入したりしています。また、先程グラフ表示をお見せしたのでその威力を感じて頂けたと思うのですが、過去ログを振り返りやすく、グラフなどでデータを追う機能も豊富で便利です。

改善してほしい点についてですが、ある程度慣れて参りますと「セルフチェック項目を、自由に変更したい」という欲求が生まれてきました。しかし SPIS では、項目の文言は厳重に4者で話し合いながらでなければ変えないことというルールになっています。そのルールがあるからこそ、一つひとつの項目の息が長く、長期的なデータが手元に残り病状把握には便利だとは思いますが、しかしながら、自分で自由に項目を変更することができれば、項目の内容をより自分のものと感じられるのではないのでしょうか。一生 SPIS をやるわけではないと思うんです。自分の人生は自分で切り拓いていかねばならない局面も出てきます。そのような時のために、自分で考える力を養っておく必要があります。セルフチェック項目の文言は、例えば半年とか1年とか期限を区切った後、自分で内容を編集できる権限がほしいです。項目を自分で考え、記録し、それを皆さんに見て頂くということも、とても意義があり、精神障害者の自立を促す経験となるのではないかと思います。

最後にまとめます。精神障害者が職場定着して長く働き続けるためには、仲間の存在、プライベートの充実など色々な要素が必要ですが、自己理解とそれに基づいた発信もとても重要です。安定就労のために、またその基礎となる病気の再発防止のためにも、自分の特徴を知り、モニタリングし続け、的確に周囲に情報を発信する必要があります。そのために、SPIS は効果的なツールです。私の経験からも、パソコンに強い方には是非おすすめしたいです。以上で、私の発表を終わります。ありがとうございました。

実践報告 3 SPISを活用した職場内の対話： 支援者を交えたトークセッション



コーディネーター：

全国精神障害者就労支援事業所連合会 専務理事 事務局長
保坂 幸司

パネリスト（敬称略）：

外部支援者：
一般社団法人 SPIS 研究所 所長 橋倉 正
社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 障害者就業・生活支援
センター オープナー 本田 美咲
当事者：タクトホーム株式会社 設計部 高橋 和宏
職場担当者：タクトホーム株式会社 設計部 部長
高見澤 拓也

（写真左から：保坂、橋倉、本田、高橋、高見澤）

パネリスト 所属事業者概要

社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会

活動開始：昭和 62 年 法人設立：平成 8 年 所在地：東京都国立市
事業内容：障害者総合支援法に基づく以下の事業
就労支援（就労移行支援事業所「ピラス」、就業・生活支援センター「オープナー」）
生活支援（地域活動支援センター「なびい」、地域活動支援センター「棕櫚亭I」）

一般社団法人 SPIS 研究所

法人設立：平成 30 年 1 月 1 日 所在地：東京都渋谷区
事業内容：SPIS 相談員としての当事者支援、SPIS 相談員養成研修およびスーパーバ
イズ、SPIS 職場担当者の研修、支援機関、企業等での講演会、研修、コンサルティ
ング等、メンタル不調者を対象とした SPIS 活用モデルの開発、上記に関する研修資料、
解説書等の開発

タクトホーム株式会社

39 ページ参照

チーム支援だからこそ 見守られ感・見守り感

保坂：高見澤さん、高橋さん、素晴らしい発表をありがとうございました。タクトホームさんは良い会社ですね。

高見澤：会社全体としてどこまで行き届いた支援ができていのかと言えば、正直なかなか厳しい部分もあるかと思っています。が、私共の部署は何とか力を入れてやっていきたいと考えております。会社の皆の協力も得られたからこそ、ここまで来ることができたのかなと思います。

保坂：会場の皆様も住宅購入の際には是非タクトホームさんを（笑）。

高見澤：宜しくお願いします（笑）。

保坂：では本田さんから、ケースに関わってきた過程で気付いたことや、力を入れたことなどがあればお話し頂けますでしょうか？

本田：改めまして、障害者就業・生活支援センター オープナーの本田と申します。オープナーは社会福祉法人多摩棕櫚亭協会という国立市にある事業所内で、精神障害者の方を中心に支援を行っております。国立市は人口 7 万 5 千人という小さい市でして、企業の数も多くはありません。ただ、精神病院がたくさんあります。そういった経緯もあり、多摩棕櫚亭自体は 30 年続いております。オープナーは法人内で就労支援の部門を担当してお

ります。法人内には就労移行支援事業所ピアスもあります。精神障害者の方を中心に、「働きたい」と言う方からご相談を受け、就職までのプランを一緒に考えたり、就職後の定着支援も行っております。つまり高橋さんは、ピアスとオープナーの両方で支援させて頂いている形になります。高橋さんの支援につきましては、だいたい他の方も同じなのですが、就職後1年3ヶ月ほどは月に一度の面談と定期的な企業訪問を行いました。その後、SPISを導入し1年半ほど続けています。高橋さんは元から体調面のコントロールをしっかりとされていましたので、出勤は安定しており、仕事自体も順調にされていました。しかし生活面では過活動になりやすいという面がありました。多趣味で勉強熱心、ご友人も多い。主治医からも「過活動になることによって悪化するかもしれない」と言われていたので、何でもやりすぎないようにブレーキをかけながら支援を続けてきました。SPISの中でも「何でもできる気になっていないか」という項目を設定し、勤務時間を延ばしていくタイミングなども相談しながら進めてきました。リアル SPIS を通して、「早く勤務時間を延ばしたい」と言う高橋さんに「ゆっくりやってみましょう」というお話もさせて頂きました。あと、客観的な意見が入らなくなってくるというか、万能感が出てしまった時に悪化する傾向があります。ですので、客観的な意見をお伝えする際にも、SPIS を利用しました。支援者としてはこういった場面ですごく SPIS の効果を実感しました。また、私もまったく予想していなかったのですが、先ほど高見澤さんが発表されたように、SPIS を通して「チームとして支援をしている」という実感があります。高橋さんと高見澤さんは普段から面談をされていたのですが、私たちがその様子を把握する機会はなかなかありませんでした。「どういった関係性なのか？高橋さんは高見澤さんのことをどういう存在として、どういう気持ちで接しているのか？」ということがわからなかったのですが、SPIS を通じて二人がとても良い関係を築いているな、ということがわかりました。ご本人は SPIS から「見守られている感」を実感していると思うのですが、支援者から見ても「会社の方が高橋さんを見守っている感」をすごく感じました。それまでは別々で行っていた高橋さんの支援を、皆でできるようになってきました。それは、当初予想していなかった SPIS の効果だなと思っています。

SPIS は当事者の状態が 手に取るように理解できる

保坂：ありがとうございました。多摩棕櫚亭協会さんでは、就労準備も非常に丁寧にされているんだろうなあと思います。高橋さんは、オープナーさんやピアスさんで就職に向けて頑張っていた時期、しんどいこともあったでしょう。

高橋：はい、ありました。最初にピアスに入った頃は、あまり覚悟もしていませんでした。他にいくところもなくて行ったので、入ってから目的を見失って苦しかった時期がありました。

保坂：そこを頑張り抜いたからこそ、今日があるわけです。ピアスの中では色々な目標を立てて訓練をされていたと思うのですが、その中でどの辺が特に「自分の力になっているな」と感じますか？

高橋：やはり「積極的にならなければ、何も身に付けることはできないんだ」とわかったことが、大きな学びになりました。失敗から学んだこともあります。東京都庁の一週間の就業体験訓練に参加したのですが、それはもう、燃えるようなやる気で行ったんです。そこで指摘されたことが、本田さんから言われたことと同じだったんです。「話が長い」と（笑）。まだ直っていないんですけど（笑）。

保坂：ありがとうございます。次は橋倉さんに伺います。高橋さんが「SPIS 導入時の初めての面談がとても重要」と言っておられましたが、SPIS の外部相談員として関係性の中に入っていき、あるいは関係性を作るための工夫やご苦労についてお話し頂けますか？

橋倉：まず、この「チーム高橋」の4人が揃ってこうして報告できる機会を頂けるとは、導入時にはまったく想像していませんでしたので感慨深いなあ…と。外部相談員として企業さんを訪れる際には、当事者・企業担当者・私という三者関係がほとんどです。しかし今回は、支援機関の本田さんが加わったという、私自身にとっては初めてのケースでした。私自身、自分がどういう立ち位置で支援をしていったら良いのか？正直まったくわからない中でのスタートでした。本田さんからはある程度、高橋さんと高見澤さんの関係性がとても良いことや普段からお二人の間でよくコミュニケーションが図られていることを聞いていました。また、高橋さんが日々どういう点を気にしながら働いておられるのかということも伺っていました。本来でしたら私が初回の面談でご本人から確認するのですが、本田さんが間に入っておられることにより、スムーズにスタートできました。この点は通常、SPIS をスタートする際とは大きく異なった点かなと思います。先ほど高橋さんが「初回面談がとても重要」とおっしゃっておられましたが、私としても初めての顔合わせでもありましたし、まずは「こんな支援者に支援してもらいたくな

いな」と思われぬように、和やかな場にしようと思って臨んだ記憶があります。そこから高橋さんとお話をしながら、セルフチェック項目を決めていきました。この項目は4段階で評価をしますが、高橋さんはほとんど3か4にチェックされます。「じゃあ3だから大丈夫なのか？」と言えばそうではなく、普段4を付けている項目が3になった時は、ちょっと高橋さんの中で何かが起こっているんだと解釈できます。また、コメントも毎日とても丁寧に書かれます。その中でご自身の体調のことや業務のこと、相談したいことなどを書いてくださるので、SPISを見ると高橋さんの状態が手に取るように理解できました。さらには私たち支援者のコメントに対してまでも、いつも翌日のコメントの中でどう受け止めたかについてわざわざ書いてくださっています。

支援者が自らを振り返り、 「私ももらっている」

保坂：ありがとうございました。高見澤さんは部長として非常に責任の重い立場であり、たくさんのお仕事を抱えておられるかと思えます。その中で障害者雇用の最前線に立ち、丁寧に高橋さんの様子を見守っておられます。SPISを導入することについて、「時間を取られるなあ、面倒だなあ」という負担感はありませんでしたか？

高見澤：負担感というのはあると思います。最近は書き込みもあまりできていません…（苦笑）。しかし、時間を取られるという負担感というよりも、どういうコメントを返すべきなのか？ 表現に悩んでしまうことはあります。ただ、チーム全体で支援する体制がSPISによってできましたので、「あまり深く考えず、とりあえず書きちゃおうかな」と切り替えることができました。ですので、そこもSPISというシステムの良いところかなと感じています。

保坂：ありがとうございます。SPISはご本人が設定した評価項目をチェックし、コメントをやり取りするというシンプルなシステムです。とは言え、短いコメントのやり取りの中では誤解が生じることもあります。その点を踏まえ、外部相談員として経験豊富な橋倉さんに参加して頂き、やり取りを安定化させるという役割を担って頂きました。橋倉さんは言葉のやり取りの中で、何か気が付いたことなどはありますか？

橋倉：高橋さんは本当によく自己分析をしておられ、業務においても「常に改善しよう」という気持ちが非常に強い。例えばミスをした時には「次はミスをしないよう、こういうふうに改善していきたい」とか、「今日は眠気がひどかったので、眠気が出ないように改善していきたい」など、常に何か工夫をしておられます。「やっていかなきゃならない」という言葉が日々コメントの中に見受けられるのですが、そんなに簡単に改善できないことも多々あると思うんです。ですので、こういった言葉が増えてきている時には「いやいや、ほどほどでいいですよ」というコメントを返したりします。また、過活動になりがちな時は「プライベートでこんなことをやった、あんなこともやった」というコメントが増えてきます。それによって寝る時間が遅くなっているな、ということなどが日報から読み取れます。そんな時は「やらない方がいいですよ」とコメントするのではなく、「ほどほどでいいですよ」と。本田さんが言われたように「ブレーキをかける」ことを意識してコメントを返しています。

本田：高橋さんの真面目な人柄を、私たち支援者は3人とも「見習わなきゃ」と感じています。高橋さんのコメントを通して、「自分はどうかだろう？」という自分自身の振り返りをすることもあります。高橋さんに対してアドバイスのコメントをすることもありますが、逆に自分自身を振り返り「私はこうしてますよ」とコメントすることもあります。自分も人生設計をちゃんと考えなきゃなあと気付くこともありますし、3人とも自分たちのことを話し始めることがあります（笑）。時間をかけてきたからこそ、「私も何かもらってるな」という関係ができてきている気がします。

保坂：ありがとうございます。高橋さんは一般社員の方でメンタル不調を訴え、退職しがちになった方の相談相手を務めたりされているそうです。今その方は完全に復職され、高橋さんの隣の席でバリバリ働いておられるとのこと。「高橋さんはタクトホームの10年分のボーナスを稼いじゃったんじゃないか。すごいなあ（笑）」という話を控室でしておりました。では最後に、どなたか会場の方でご質問のある方はおられませんか？ 大丈夫ですか？ では、これを持ちましてトークセッションを終了したいと思います。ありがとうございました。

（一同拍手）

精神・発達障害者の就労定着のために ～職場の対話と当事者のセルフ・コントロール～



本シンポジウムでは、SPIS を雇用現場で活用した経営者や人事担当者と、当事者ならびに雇用企業の支援に当たった支援担当者、さらに医療の視点から特別講演・講師の大野裕医師を交えたパネルディスカッションを行いました。精神・発達障害者の就労定着を支える上での対話の重要性をメイン・テーマに、当事者と職場や支援者の間での対話を通じて本人も職場風土も変わっていく様子についてなど、それぞれの経験を共有いたしました。また、後半のフロアからの質疑応答においても、精神・発達障害者の就労定着を支える上での現場の苦労や、それに対する知恵などが詰まったやり取りが行われました。

コーディネーター：	全国精神障害者就労支援事業所連合会 専務理事 事務局長	保坂 幸司
パネリスト（敬称略）：	一般社団法人 認知行動療法研修開発センター 理事長	大野 裕
	一般社団法人 SPIS 研究所 理事長	宇田 亮一
(写真左から： 保坂、大野、宇田、 野路、境、三鴨)	NPO 法人 わかくさ福祉会 障害者就業・生活支援センター TALANT	野路 和之
	株式会社 島津製作所 人事部 マネージャー	境 浩史
	有限会社まるみ 代表取締役	三鴨 岐子

パネリスト 所属事業者概要

一般社団法人
認知行動療法研修開発センター

16 ページ 特別講演参照

一般社団法人 SPIS 研究所

44 ページ 実践報告参照

NPO 法人
わかくさ福祉会

昭和 57 年 八王子精神障害者家族会「わかくさの会」発足
平成 18 年 9 月 NPO 法人「わかくさ福祉会」設立
活動内容：地域生活支援センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業、就労継続支援 B 型事業、八王子市斎場請負事業

株式会社
島津製作所

創業：明治 8 年 資本金：266 億円
従業員数：単体 3,202 名 / 連結 11,528 名（平成 29 年 3 月末現在）
事業内容：分析計測機器、医用機器、航空機器、産業機器の開発・製造・販売。

有限会社まるみ

設立：平成 8 年 12 月 所在地：東京都新宿区
従業員数：10 名 内当事者 5 名（障害内訳：統合失調症、うつ、躁鬱、発達障害（重複あり））
事業内容：名刺等、小型印刷物のデザイン、製作

SPIS 利用者の職場定着率は 1年後でなんと90%

保坂：最初に大野先生からお話を伺っていきたくと思います。先ほど控室で先生に、「認知行動療法を夫婦喧嘩の解決に生かせますかね?」と尋ねたら、「保坂さんの場合は無理だねえ」と言われてしまいました(笑)。しかし今日の先生の講演を聴いたところでは、うんと達人になれば活かせるのではないかと、かすかな希望が湧いてきました。認知行動療法の普及状況や、こうすればもっと広まっていくのではないかとという見解をお聞かせ願えますでしょうか。

大野：まず夫婦間の問題についてですが、私も人には助言できるのですが自分で応用するのは難しいです(笑)。普及状況に関しては、1対1の認知行動療法をみっちり行うというのは、なかなか難しい面があります。「どこに行けば認知行動療法を受けられるのか?」と全国各地で質問を受けるのですが、ほとんど受けられる場所がない状態なんです。実施していたとしても、「どうかな?」と首を傾げたくなるようなところもあります。私がサイトを開設したのも、サイトでもそれなりのことができるのではないかと考えたからです。人工知能を使ってあのサイトを活用することができないか?ということも、ある企業と一緒に考えているところです。と、言うのは老人の施設においてあるお年寄りの方が「人から言われたら腹が立つけれど、ロボットなら許せる」とおっしゃったことがあるんです。そうすると、そういうものを使って自分自身を振り返ることが出来ると良いんじゃないか。一対一の面接は難しいけれど、認知行動療法の考えを使って就労支援や職場のメンタルヘルスを考えていく...それができれば、いろんな可能性が広がるのではないかと考えています。そんな折、SPISというツールを知りました。私の立場から申し上げると、これも認知行動療法をうまく活用されている例だと思えます。そういうことで今、いろいろとお手伝いをさせて頂いているという状況です。

保坂：ありがとうございます。面談には多くの時間がかかります。診療所のお医者さんも、一人の患者さんに1時間以上かけていたら、経営が成り立たなくなります。人工知能を活用することにおいては、大野先生はずいぶん研究をされていると伺っています。今後はこれらを使って違う局面を切り拓いていかれることが期待されます。

それでは、次に宇田さんにお話を伺いましょう。宇田さんはSPIS相談員として、対人援助の専門家の立場から企業と当事者の間に入って助言をされています。それでこの度、相談員を養成するための取り組みとしてSPIS

研究所を設立されました。そこで、SPIS研究所のコンセプトや今後やりたいことなどをお話頂けますでしょうか。

宇田：SPIS研究所の宇田です。実はSPIS研究所はこの1月に立ち上げたばかりです。私がSPISと最初に出合ったのは、今から6年前、2012年のことです。保坂さんから「外部相談員としてSPISの協力してもらえませんか?」とお話を頂き、第一印象で「SPISって面白そうだな!」と思いました。特に、当事者の方がセルフチェックを行う点と、当事者・企業担当者・相談員の三者が関わる点が興味深かったです。というのは、当時私は大学のカウンセリングルームで悩みを持つ方の相談業務をしていました。ただ、カウンセリングルームの中では気持ちが落ち着くという方でも、仕事に戻ると悩んでしまう。こうした相談者の悩みの中で、何より「どうにかしたいな」と感じていたことがあります。それは、こういった悩みを持つ方たちが会社を辞めて「せいせいした!」と言うのではなく、多くの方が「俺はダメなんだ...」と落ち込んでしまわれることでした。ですから、カウンセリングルームと職場と当事者を結ぶというSPISの考え方は、すごく面白いと感じました。三者間で対話を行うことで、きっと何かが変わるはず?という気持ちで参加させて頂きました。携わってみると、当事者の方から喜びの言葉をいただいただけでなく、職場担当者の方からも興味深いお話を聞くことができました。職場担当者の言葉で一番印象に残っていることは、「当事者は何も変わらない様子で毎日出社して来ているが、心の中ではこんなに揺れているんですね。それが初めてわかった」という言葉でした。

今日、厚生労働省の仙田さんからの発表で、「精神障害者の方は就労1年目で50%が退職している」という話がありました。しかしSPISを使用している当事者は、就労して1年が経った段階で90%の方が職場に定着しています。ただ、ここで強調したいことはそのことではなくて、退職された約1割の方についてです。SPIS利用者で退職された方は「もう俺なんかダメなんだ...」と言って辞められたのではなく、「この会社とは合わないと分かったから、別の会社で頑張る」と言って辞められた方が多いんですね。これはすでに<就労定着しない>という領域の話ではなく、<転職>という領域の問題だと思っています。これがSPISの面白さだと思います。

それから、私がもう1つSPISから学んだこと、それは私が仲間と一緒にSPIS研究所を立ち上げようと思った理由でもあるのですが、我々はどうしても当事者の就労定着というところに目がいきますから、何か問題が当事者のところだけにあるように思いがちです。ですが三者で対話をしていると、先ほどの実践報告で本田さんが「私

自身がいるんなことを学んだ」と言われていましたが、対人援助職の問題でもあるということに気づいていくことが大事なんだと思うんですね。対人援助職はどうしても「先生＝ティーチャー」になってしまうことがあるんですが、それはダメだと思うんです。職場の担当者も含めて同じ立場と視点でやりとりを行うことが、とても大事だと思うんです。このことを研修を通じて対人援助職の人に伝えたい。そういう思いでSPIS研究所を立ち上げました。これから本格的な活動を進めて参りますので、関心をお持ちの方は是非、お問い合わせ頂ければ幸いです。

東京支社での状況も SPISを見ればすぐわかる

保坂：ありがとうございます。では、次に株式会社島津製作所の境さんにお話を伺いたいと思います。島津製作所さんが「良い会社だな」と思うのは、ものすごくハードな仕事をされている中において、境さんのように問題意識を持つ人事の方がおられるという点です。自分たちの会社が成長するためには、この辺りに力を入れていかなければならないんだという明確な意識を持っておられる。そして、私共のような専門家のノウハウをうまく引き出して下さり、応援しやすいような環境を作って下さっています。ぜひ皆様にも、島津製作所さんの取り組みについてお話を聞いて頂きたいと思います。境さん、よろしくお祈りします。

境：島津製作所の境と申します。今日はよろしくお祈りします。島津製作所というと関東ではなかなか馴染みのない会社ですので、まず少しか紹介させていただきます。本社は京都にあり、創業は1875年。すでに140周年を超えた非常に歴史のある会社です。事業内容は、分析機器・医療機器・航空産業機器と、皆さんが普段の生活ではなかなか馴染みのないような精密機器の製造販売を行っています。技術力をウリにしている会社ですので、技術者の比率は非常に高いです。2002年にノーベル化学賞を受賞した田中耕一は、現在も弊社で活躍しています。このような会社で、私は人事部で障害者雇用を担当しています。

この立場にいますと、障害者の雇用率を達成しなくてはならないというプレッシャーがかなりあります。当然そのためのアプローチを行っていくわけですが、私が着任した際の雇用率は1.66%という非常に低い数字でした。そこから雇用を進め、現在は70名強の障害者の方が働いております。その中で精神障害者の方が6名、知的障害者の方が4名、残りの方が身体障害者です。現在の

雇用率は2.3%を超えており、数字だけ見るとなんとカクリアーしている状態なのですが、この70名強の方の半数近くは50才を超えているということで、高齢化してきています。また、今年の4月から雇用率の引き上げがあり、新たな雇用を進めていかななくてはならない状態です。その中で新たに雇用しようとするれば、精神の方の応募者も多いということで、実際にこの3年でも精神障害者の方を4名採用しています。ただ、社内ではまだまだ精神障害者の受け入れに対する地ならしが必要だとも考えています。社員の中にもメンタル不調をきたして休職・復職を繰り返す方が複数名おります。職場の中ではそうした方への印象は良くありません。

こういった状況の中、新たに精神障害者を雇用していくとなると、いろんな意見も挙がってきます。私自身、一人で悩んでいたこともあるのですが、京都障害者雇用企業サポートセンターから声が掛かりました。皆様のお手元にある「しごとMentor」という冊子の29ページに、サポートセンターの紹介が掲載されていますので、ご参照下さい。ここで京都市内の企業の障害者雇用に関する勉強会が開催され、SPISと出合いました。その時は保坂さんと宇田さんもおられて、SPISについてお話を伺いました。これは余談なのですが、私は去年の10月に企業在籍型ジョブコーチの講習を高松で受けまして、4日間の講習の中でSPISの紹介が2回ありました。やはり全国いろいろな場所でSPISの認知度が高まっていることを改めて感じました。

弊社では2016年の11月からSPISを導入しています。現在3名の方が使っており、うち1名が精神障害者の方です。この方は月に一度、産業医によるフォローアップ面談を受けており、その際にSPISのグラフをプリントアウトしたものを持参しています。産業医もSPISの活用に積極的で、導入に当たっては産業医の方から「SPISを使ってはどうか？」とお薦めを頂くような努力もしています。

次に、これまで1年少しSPISを使用してきた中での効果についてお伝えします。3名中2名は神田にある東京支社で勤務しております。私は京都本社にありますが、「東京で何が起きているのか？」タイムリーに情報を得ることが出来ます。SPISを見て調子が悪そうだということがわかれば、京都からでも支援者などにアプローチをかけて、タイミング良くフォローをお願いすることが出来ますので、とても助かります。これは本社においても同様で、島津製作所の本社は甲子園球場の4.5個分ほどある非常に広い敷地で、建物も40棟以上あります。しかしSPISがあれば、当事者と少し離れた場所においても、

どういう状況にあるのか瞬時に把握することができます。また、SPISを続けていく中で、例えば当事者の方が趣味や勤務外の過ごし方について、コメントに書いてくるようになります。そうすると、山登りが好きだとか旅行が趣味だとか、お酒を飲む習慣があるとかがわかってきます。それがわかると当事者との距離が縮まったように思い、その方のことを理解しやすくなりました。

それから一番大きいと思っているのは、コメントを返す職場担当者の成長にもつながるということで、それを実感します。ある上司が今まで当たり前と思っていた対応で、縦社会で育った男性上司だったのですが、口頭であれメールであれそれが当事者の女性を傷付けていたことがあったそうです。それがなかなか理解できなかったのですが、SPISを使用する中で「今まで相手を傷付けていたんだ」ということに気付いてくれたようです。そして自ら、話し方教室やアンガーマネジメントの研修に行くようになり、接し方を変えようと努力してくれました。この気づきというのは、先ほど大野先生がお話しされた認知行動療法にもつながってくるのかなと思います。来月からはさらにSPISを導入する対象者を広げていく予定です。

保坂：ありがとうございます。今のお話にあった「男社会で育ったマッチョな上司がアンガーマネジメントの講座を受けるようになった」という下りは泣けてきますね。こういったフォローアップの際に認知行動療法がずっと提供できるとさらに良いんじゃないかという気がしています。
境：今後、いろんな形でセルフケアやラインケアなどのアプローチをしていきたいと考えています。「健康経営」という流れに乗って、そういった研修なども来年度は企画していきたいです。

SPISを介することで 落ち着いた対応が可能に

保坂：それでは引き続き、有限会社まるみの三鴨社長よりご発言いただきます。三鴨社長のところは印刷会社なんですけど、たくさんの障害者の方を雇用しておられます。今日は午前中に厚生労働省の方から短時間労働の話もありましたが、三鴨さんのところは超短時間勤務をベストな形で組み合わせるチャレンジなど、SPISを導入しながら生産性を落とさないように頑張っておられます。

三鴨：有限会社まるみの三鴨と申します。よろしくお願ひします。弊社は西新宿の駅の近くにあります。父が亡くなった後に私が会社を引き継ぎました。会社としては22年目になります。精神障害者の方と一緒に働き始めたのは11年前からです。リーマンショックなどがあった

頃に、それまで一緒に働いていた方がいなくなっていった、最後に残ったのが私と統合失調症の社員さんともう一人、病気ではない社員の3名だけでした。それが11年前で、そこからスタートした感じで、今では私を含め12名のスタッフでお仕事しております。その中で服薬されている方が6名おります。SPISを利用している方は5名です。

ちなみに、一番初めからおられた統合失調症の社員さんは、ハローワーク経由で障害を開示せずに弊社に就職されました。その後5年ほどは我慢しながら、辛いことも吐き気も飲み込みながら働いておられました。その後、あるきっかけで病気のことも開示されてSPISも導入されたのですが、それまでのことを振り返ると「なんにも病気のことを知らないままで、よく一緒に仕事をしてたなあ。苦勞をかけてしまったなあ」と思います。今はSPISを通して、日々の仕事の状況を見ながら共に働いています。今日もこうして離れてはいるのですが、会社で何が起きているのかは夕方にSPISを見ればわかりますので、それを見てフィードバックすることを続けている毎日です。

先ほど大野先生のお話の中で、「対人関係の法則」として力の関係と距離の関係を上下左右の矢印で示した図があって、それがとても印象的でした。特に「一方が支配的になると相手は服従的になる」という部分はすごく納得できました。先ほどの島津製作所さんは男性的な会社ということでしたが、弊社は逆に女性ばかりのところからスタートしたので、お家みたいな感じで私がお母さんみたいになってしまうことがあるんです。「なんでそんなお〜っ!!」みたいな(笑)。お母さんが子供に叱っているように、わーっ!!と威圧的に言っちゃう(笑)。仕事の中でできなくなっていく事に対する歯がゆさがあって、「分かるけど、どうして今日具合が悪くなるの?」ということを書いてしまったり。上から目線と言うと分かりやすいかもしれませんが、そんな自分との闘いだなあと思っています。そういう態度を出してしまうと、気持ちを開示してくれなくなってしまいますので、こうして欲しいなあという部分をいかにグッと抑えつつ話を聴けるか奮闘しているところです。仕事が忙しい中で話を聞いてしまうと、「そうは言ってもこれは今日中にやって!」ときつい言い方をしてしまうんですが、SPISでゆっくり対応すると落ち着いて伝えられるということもあります。

実は昨日すごく良いことがありました。一人の社員さんがミスをして「もうっ!!これは言わなきゃっ!!」って思ったのですが、SPISにその時の状況を書いてくれていて、「これで怒っちゃったらアウトだな」と理解することができた

ので、このことはゆっくり説明する必要があることがわかりました。弊社では就業後に社内でSPISを書いていく方は一人だけで、残りの方は帰りにスマホなどを使って記入しています。ですから私も帰宅した後や、飲み会が終わった後などにSPISを見るのを楽しみにしています。

保坂:ありがとうございました。どんな大きな会社でも「仕事場」としては20～30名のユニットで働いておられるところが多いのではないのでしょうか？三鴨社長のところは小さな会社ですが、社長の社員さんへの向き合い方というのは、どんな大企業でもうまく応用できるのではないかと思います。「精神障害者の雇用は難しい」と言う前に、イキイキと良い職場を作っている会社はたくさんありますので、こうしたノウハウを共有できればと思いますし、私共でもそういった機会をこれからも作っていきたいと考えています。

それでは最後に、障害者就業・生活支援センターを手がける野路さんのお話を伺いたいと思います。野路さんのセンターではたくさんの方の障害者の方が登録をされており、幅広い支援を行ってられます。とても活気のあるセンターでして、SPISも積極的に活用されています。

当事者のコメントが 支援者の気付きにつながる

野路:障害者就業・生活支援センター TALANTの野路と申します。私共は八王子でNPO法人わかさ福祉会を手がけているのですが、この地域は恐らく世界一、精神科が集中している地域ではないかといわれています。精神科病院が15ヶ所、クリニックが16～17ヶ所ありまして、人口が57万人でベッド数が4,000床越え、前回のオリンピックのときに国策でたくさん病院が作られた東京の外れの地域です。そんな場所でなかぼつセンターを運営しております。

私共がSPISを導入したのは、4～5年前に宇田さんをお招きして勉強会を開催したことがきっかけです。なぜ、私がなかぼつのセンター長の立場でこれに食いついたかなんですが、昔から当事者の方のセルフチェックとしてエクセルなどを利用する仕組みや、アセスメントシートを使った就労支援を行っていたのですが、どちらかと言うと「評価」のような形になってしまっていました。私もそれを使ってはいるけれど好きではなかった。そこに宇田さんからお話を聞いた時に、「当事者が自分の言葉で書く」という点に大きな魅力を感じました。当事者自身が自分の生きづらさや働きづらさを言葉に置き換えて評価項目に挙げて、真ん中の点数を選ばせない4段階で

チェックするというのはSPISならではの。現在7名の方が導入されています。内訳は統合失調症の方が5名、うつ病の方が1名、発達障害の方が1名です。

なかぼつセンターには毎年何十名という利用者が新規登録をされます。私もセンター長をしながら30～40のケースを担当しています。スタッフは70～80のケースを持っています。すると「SPISのコメントをちゃんと書けるのか？」という不安もあります。SPISを使っているスタッフは私を含め3名いるのですが、正直ほとんど書き込めていないという現状があります。使い方としては非常に不真面目で申し訳ないと思っているのですが、SPISの魅力として当事者が自分の言葉で書き込むというのは、エンパワーメントという面から見ても効果があると思います。それから、セルフチェックの項目を当事者と一緒に設定していくときに、本人が選択する項目が意外とこちらが予想していたポイントとずれていたということがあつて、支援者として長くつきあっていながら、分かっていたようで分かっていた、本人に取っての優先度はこちらの方が高かったんだと「気付き」になることがあります。

また、我々の仕事は現場で個別対応することがメインですので、支援者間でケースの共有をする機会がなかなかありません。しかし、宇田さんからセカンドオピニオン的にご意見を頂いたことで、より迅速に対応ができた例もありました。これからSPISを本格導入していくかはまだ課題ではあるのですが、SPISをやりたいと言って3～4年続けている当事者もいらっしゃいます。私たちからのコメントはほとんど書いていなくても本人はやりたいと言われるんですね。やはり山あり谷ありの毎日の波をSPISを使って把握して乗り越えていくというのは、当事者にとって非常に重要なことではないかと思っています。とりわけ認知機能の障害がある方は独特の情報の受け止め方をされますし、いろんな精神状態が影響したりしますので、大きな決断になる前に支援者が予兆を拾って、三者間で共有できるのは有効なことだと感じています。

保坂:ありがとうございます。これから広くSPISを使って、より手厚い支援に生かしていただければと思います。そのためには費用もかかるので、もう少し使いやすくなるための制度設計もできないかと働きかけを行っています。ちなみに、島津製作所のある京都府では、SPISにかかる費用の3分の1を昨年より補助して下さっています。そうした事が後押しになって使いやすくなっていくのかなと思います。そして多くの方に使って頂くことで相談員も増えて企業からの改善やノウハウも蓄積されていきますので、そうした蓄積をうまく活かしていけるような

体制も作っていきたいと思います。

では、せっかくですので大野先生。皆様の発言を聞いての感想をお聞かせ頂けますでしょうか？

大野：私は精神科医ですが、医療の現場にいますとこのような福祉の情報というのはあまり入ってきません。医療と福祉の連携についても意識しないとなかなか難しい。そういった意味でも「SPISに医療機関はどう関わっているのか？」という視点も必要なのではないか・・・そう思いながら皆様の発言を聞いていました。

保坂：ありがとうございます。医療に関わるケースでは、産業医や主治医も参加して頂いてSPISを運用するといったことや、障害者手帳を持っているだけでなく休職中の一般社員の方にもSPISを導入するという例もスタートしています。また結果や進捗等を追って皆様にもご報告できればと考えています。

それでは、まだ少し時間がありますので、会場の方からのご質問に移りたいと思います。どなたかご質問・ご感想のある方は挙手して下さい。

いつまで使い続けるのか？ SPISの終着点を考える

質問者A：Y社で企業在籍型のジョブコーチをしているAと申します。境さんにお伺いします。産業医の先生がSPISを勧めて下さるとのことでしたが、精神科がご専門の先生ですか？

境：はい、精神科医の先生です。

質問者A：うらやましいです。私共の会社の産業医は精神科の専門医ではないので、メンタルヘルス関係には保守的というか・・・苦慮しているところです。

境：本社は嘱託産業医として精神科の先生がおられるのですが、東京支社は精神科専門医ではありません。ですので、同じような課題を抱えています。

保坂：他にどなたかいらっしゃいませんか？感想でも構いません。

質問者B：大阪から参りました、S社のBと申します。SPISを利用して、コミュニケーションツールとして当事者の方にも企業担当者にとってもメリットがあると感じています。自分にとっても成長できるツールだなあと、今日の皆様の発表を聞いていて思いました。職場のコミュニケーションとして、一般的に「飲みコミュニケーション」ということを言いますが、働く上で部下と上司がコミュニケーションを取るツールの必要性を感じます。先ほど当事者である高橋さんの発表では、「SPISを一生使うつもりはない」という言葉がありましたが、「SPIS以降」のコミュ

ニケーションツールとして理想的なものがあれば教えていただきたいと思います。

境：我々も同じような悩みを持っています。いろんな仕掛けを考えています。小さな部署からの活動で「コミュニケーションの改善」に取り組んでいます。東京支社のある営業部隊でも実際に行いました。ただ効果をどう測定するかという部分が非常に難しく、たとえば「半年後にどう変わったのか？」などを測るのが困難だという課題があります。私が最近勉強させて頂いたことで言えば、「フェア・マネジメント」という言葉を初めて聞きました。これを上手く活用すれば自然とコミュニケーションが活性化するのはないかと。今後もさらに勉強していきたいと考えています。

三鴨：「SPISをいつまで続けるんだろう？」という部分に関してですが、実は弊社では昨年の12月末で一番早くから導入されている2名の方は、外部相談員のサポートを終了しました。「かなり安定してきたな」と私も感じていますし、次にSPISを待っておられる方のために、優秀な相談員さんは移動して頂くのを申し訳ないからです。現在導入しておられる方のうち2名は私との1対1、他の3名には相談員さんに入って頂いて三者間で行っています。SPISを続けている中で一つ気になっていることは、ずっとずっと自分の心ばかりを見つめている方がいる。それ自体はすごく大事なことだけど、それだけで終わっちゃうのはどうなのかな？と思うんです。自分を見つめることができるようになったら、次は周りの人の心についても感じられるようになってほしいなと考えています。

保坂：ありがとうございます。どこを終着点にするのか？ということは精神科の診療においても難しい部分ではないでしょうか。宇田さんは心理士の立場として、どうお考えですか？

宇田：本当に難しい問題だと思います。ただ、基本的には当事者が「SPISを続けたい」と思っているかどうかを大事にしたいですね。また、企業の方にお伝えしているのは、「精神・発達障害の方が入社した後6ヶ月の間に緊密な人間関係が形成できるとすごく安定する」ということです。最近「なぜ弱さを見せあえる組織が強いのか」というビジネス書が話題になっています。これまでは「弱みを見せてはいけない」という考え方が主流でしたが、この本では、「理想の職場というのはそうではない。弱みを見せ合える関係だからこそ、よい仕事ができるんだ」ということが述べられています。どうすればそれができるのかということについては私の中にまだ明確な答えはないのですが、弱みを見せ合える関係というのは、き

と大切なんだろうなと思っています。

大野：そういった意味では、お互いを理解し合うというのがすごく大事なんだと思います。私はある大手企業で精神科産業医をしており、研修などのお手伝いもしています。全社員を対象に入社1年目・3年目・5年目というように、いわゆる係長・課長・部長・役員になったときに同じような研修を行うのですが、そのキーワードは「思いやり」と「微調整」なんです。つまり、相手を思いやりながらお互いに微調整をして、関係を築いていく。何万人も社員がいる会社ですからすごく大変なことなのですが、3～4時間に渡る研修を丁寧に行っていく。そうすることで障害の有無に関わらず良い関係が構築できるんです。そういった視点からSPISを使うとうまく活用できるのではないのでしょうか。

保坂：ありがとうございます。引き続き会場の皆様からご質問はございませんか？ 今後SPISを導入しようかなとか、精神・発達障害者の雇用を進めなければというミッションをお持ちの方もたくさんお越しになっているのですが、ご感想でも結構ですのでお願いします。…目が合っていましたね。Cさん、いかがでしょうか？

質問者C：特例子会社SのCと申します。今日は貴重な話をありがとうございました。私共の会社では知的障害の方をメインに障害者雇用を行っています。今後、精神障害者の方を雇用するに当たり、いろいろと検討はしているものの、なかなか雇用には至っておらず、多分SPISを導入する以前の課題がいっぱいある状況です。ただ、少しずつ実習でも精神や発達の方も増えていて、今春には精神障害・発達障害の方が1名ずつ入社することになっています。今日はSPISを実際に導入されている企業さまのお話を聞き、そのメリットもおうかがいできて大変参考になりました。ありがとうございました。

保坂：実験的に数ヶ月導入して、感触を確かめてみることも可能ですので、どうぞご相談下さいませ。他にご質問はございませんか？

通勤など隙間時間を使い SPISのコメントを返信

質問者D：N社のDです。弊社も京都に本社があり、私も2年前まで京都で障害者雇用を担当しておりました。弊社も全国に事業所がありまして、東京でも障害者雇用を広げていかないといけないということで、昨年から採用活動を行っています。知的障害者の方を1名、採用することができたのですが、今後は精神・発達障害の方に活躍して頂くことを考えています。しっかりとお仕事を

して頂き、それに見合った報酬を支払うといくことを前提に採用を進めていく予定です。それに当たって、SPISは非常に効果的なツールだなあと思いながら皆様の発言を聞いておりました。京都では既に行政を含めた取り組みが始まっているということですが、東京で採用を進めていく上でもそのような仕組みがあれば良いなあと感じます。例えば無料で試用できる期間があるとか、受け入れたハローワークから実習生を受け入れたときに使えるようなことができればと、ふと思いました。その辺の状況を教えて頂ければ有難いです。

保坂：ありがとうございます。現状ですが、厚生労働省もSPISに関心を持って下さっていて、ごく最近、雇用対策課の方にお会いして1時間ほど話をしてきたところで。京都府はいち早くSPISが導入しやすい仕組みを作ってくださいました。島津製作所さんが中心となって、他の企業に声をかけたり勉強会を行ったりして下さっています。東京都にもこれから働きかけていきたいと思っています。是非、企業の皆様の方からハローワークや管轄の役所の方に、「SPISを導入したいので助成金を出してほしい」といった要望を伝えて頂ければ幸いです。それが一番、効果的だと思います（笑）。他にご質問はありませんか？
質問者E：福岡県北九州市にある就労移行支援事業所から来ました。今日はありがとうございました。私は利用者さんを企業に送り出す立場ですので、「この利用者さんにSPISを導入したら効果的だろうな」と思い描く方がたくさんいます。企業のお立場として、境さまにご三嶋さま質問させて下さい。業務が忙しい中でコメントを返したりされているとのことですが、どうやってお時間を作られていますか？

境：私はSPISの管理者という立場ですので、導入している3名の方すべての状況を見ていますが、コメントはしないということにしております。ただ当然何か問題や緊急性があれば、私も上司、支援者の方と会ったりしています。そういう意味では私も毎日関わっていると言えます。コメントを返信する職場担当者からは、電車の中でタブレットやスマホなどで目を通すことができるので、隙間の時間を活用して入力していると聞いています。その辺りはすごく便利な時代だなと感じています。

三嶋：私も帰りの電車の中や帰宅してから、コメントを読んだり書いたりしています。SPISは「困ったことを翌日に持ち越さない」ためのツールですから、本当は当事者が起きている時間帯に返信した方が良いとは思いますが、飲み会で遅くなってしまうと「深夜になってごめんね」と思いながら入力したりしています。ただ、「今日はまずかったな」ということがあった日には、迅速にコメン

トを確認するようにしています。たまに3日分くらい貯めてしまうこともあり、「読んでるんですか？」と聞かれてしまいます（笑）。「読んでるよ、返事してないだけで…」ということもあります（笑）。宇田さんのお話の中で、「SPISを利用して退職した人たちでは、企業担当者のコメント返信率が低い」ということを聞いてからは、「絶対に返信しよう!」と、なんだかムキになって書いています。でも、ものすごく長〜いコメントに対して「へえ〜」とか「あ、そう」だけ返すこともあるんですよ（笑）。それでも「読んでくれたんだな」と納得してくれたりしますし、「そのことについては書くの大変だから直接話そうか?」ということもあります。いろいろ工夫してやっています。

保坂：なるほど、ありがとうございます。では時間も迫ってきたので、最後にどなかたおられませんか?

「キャリアアップをしたい」 SPISを通して本音を発信

質問者F：国会議事堂の中で障害者の方が作った商品を買っています。私自身、発達障害者で手帳を持っています。今日はいろいろな発表を聞かせて頂き、とても面白かったです。大手企業さんってやっぱり、知的障害者の方を雇用することが多いと思うんです。なぜなら、障害がわかりやすいからだと思うんです。例えば「彼女は100円と千円の違いがわかりません」と言われれば、対応がしやすい。しかし私みたいな精神・発達障害者って「明日は低気圧が来るから休みます」とか言うじゃないですか。「なんで?!」ってなるだろうし、そんなことだと会社が潰れちゃうじゃないですか（笑）。でもそれを三鴨さんの会社は受け入れていて、「低気圧だから明日は一人お休み」とかしているんじゃないかと思います。で、何が言いたいのかというと、私って自分が手帳持ちだから、そういう当事者仲間がいっぱいいるんですよ。彼らは「障害者雇用で働いても、月の給料が12万円くらいにしかならない」と言っています。「だったら生活保護をもらって、何もしないで生きていた方がいい」という友達もいます。逆に発達障害でエクセルがとても上手な子もいます。それで今、同一職種同一賃金ということが言われていますが、という事はExcelができて経理の仕事がめちゃくちゃ出来るのであれば、低気圧が来たら休んでしまうかもしれないけれど、一つ長けているところがあれば障害者雇用の枠を超えて時給2千円くらいもらってもいいんじゃないかと思うんです。でもその子は月12万円しかもらってなくて、「土日のアルバイトでいいから私を雇ってくれませんか?」と頼まれて、うちの経理をお願いしています。

なんか…そういうところで少し疑問を感じています。あまり質問になっていないんですが、障害者雇用の賃金って規則みたいなのがあるんですか?

保坂：障害者雇用だからと言って賃金を安くすることはありません。働いている時間が短いからその分、給料が安くなってしまふことはあるのではないのでしょうか。
質問者F：友達ももっと長く働けるにもかかわらず、「4時になったら帰って下さい」と言われてしまうのがすごく辛いそうです。

保坂：そうですね…やれる仕事を増やしていくというのはどうでしょうか? つまり、時給2千円をもらえる仕事を得るために、さらに技術を身に付けていく。そのためには根性も必要でしょう。

野路：全くおっしゃる通りで、支援をしていると同じような状況に出会うことがあります。キャリアアップの道を閉ざして、「うちは時給千円しか出せないから、うちを踏み台にして転職してもらってもいいよ」と言う企業さんも実際にあります。働き始めたことで年金を切られてしまったりする方もいますし、障害者の所得保障をどうするのか? ということは、本当に大きな問題だと私たちは考えています。今、一般の求人は調整能力やコミュニケーション能力が求められることが多いし、大学入試などもそういった能力を問う流れになってきています。そして障害のある方たちには業務を切り出してきて、その中だけで短時間労働をしてもらおうと。できればその中でもキャリアアップして能力が上がっていく流れができれば良いのですが、SPISを使っている方の中にも「リーダーにならないと正社員にはなれない」と言われて、頑張りすぎて過剰適応してしまって再発した例もあります。今後、雇用体系や自分の中の悶々とした気持ちも、例えばSPISなどを通して当事者が本音を発信して訴えていくというのも、とても大事じゃないかなと思っています。

保坂：ありがとうございます。それでは最後に、皆様から一言ずつお願いできたらと思います。

三鴨：今、私の携帯が鳴りまくっていて、会社で何かあったんじゃないかとドキドキしています（笑）。先ほどのご質問の中で、「精神・発達障害者がもうすぐ1名入社されます」という会社の方がいらっしやいました。お一人ってというのは、寂しいんじゃないかな? 人数が集まってくると良いのかな? と思います。うちの会社は何名も精神・発達障害者の方が在籍していてもうまく回っているのは、人数がいるからという面もあります。反対に人数がいるから揉めることもあります。すごくこだわりが強く「この人だけはどうしても苦手です!」というのもあります。しかし、一人ひとりの話を聴いて解きほぐしていくの

にSPISは良いのかなと思っています。一人ひとりに面談をしていける時間はないので、コメント一発で返すことができるというのは、本当に素晴らしいシステムだと感じています。

境：私はSPISと関わるようになってまだ1年3ヶ月なのですが、いろいろなことが見えてきました。良いことも悪いこともありました。使い続けている限りはプラスに変えていきたい。京都の企業でSPISを導入しているのは、まだ弊社1社のみです。仲間が増えるといろんなことを共有できるのでN社さんも是非、導入して頂ければと思いますし、今後も広めていきたいと考えております。

野路：私が今、悩んでいるのは精神科の医療機関との就労支援機関との連携です。精神障害のある方が働き続けるために医療との連携が必須というのは全国的なテーマですが、支援機関と医療との見立てが違うことが多くあります。私たちは医療が専門ではないですが職場での本人の様子を把握できます。一方、医療は受診時における本人とのやりとりが殆どです。その点で、SPISは既に就労移行支援事業等で導入されていますが、もっと早い段階・・・例えば病院のデイケアの段階から導入

できたら、認知機能障害など精神症状について当事者が自分自身の課題を意識していく、それに支援者が関わっていく、できたらお医者さんもそれに関わっていく、そんなことができれば良い・・・と考えています。

宇田：最後のご質問の中でお金の話が出てきて、年金や働くお金って大事だよねという話が出て、それは本当に大事だなと思ったのと、もう一つ、障害者の方が「働きたい」という方が働き続けることは、すごく治療的な意味があると思います。薬よりも効果があるのではないのでしょうか。

大野：認知行動療法の立場からすると、まさにSPISは認知行動療法をうまく職場に応用している例だと思います。ですから是非、私の活動と連携しながら進めていきたいと考えています。それからお薬とどう連携していくかという事も大切ですね。最近、海外では製薬会社が薬だけではなくて、ウェブを使った支援と連携する動きも出てきていますので、治療の中でも活用していくような流れが出てきたら良いなあと考えております。

保坂：ありがとうございます。それでは時間になりましたので、これにてシンポジウムを終了します。

精神・発達障害者の就労定着のために

～職場の対話と当事者のセルフ・コントロール、
そして地域のネットワークをめぐって～

第 2 部

平成29年度補助事業
実施セミナー等ダイジェスト

精神・発達障害者の雇用マネジメントシステム 「SPIS 実践講座」～本人を孤立させない職場内の対話～



平成30年1月27日(土)
10:30～17:10
会場：コンベンションルーム
AP 渋谷道玄坂CDルーム
(渋谷シネタワー 13階)
参加者：37名

関連制度 解説

障害者雇用に関わる法律や諸制度について

社会保険労務士法人 アルファ・コンサルティング 小島 史明

当会の理事を務めていただいている社会保険労務士の小島 史明氏より「障害者雇用に関わる法律や諸制度」と題して、障害者の一般就労への移行時に関わる法律について解説頂きました。

障害福祉に関連する法律から始まり、障害年金等の社会保障制度の概要、事業主に課せられる障害者の雇用義務制度について分かりやすく説明して頂いた後、企業の障害者雇用の実態と障害者雇用に関連する裁判事例と合理的配慮の提供義務についても触れていただきました。併せて就労定着支援の最新動向についても簡単に説明。全体を通して大変分かりやすい解説で、参加者の皆さんも熱心に耳を傾けられていました。

講義

SPIS の概要説明 ～ SPIS を通じた職場の対話シミュレーション その1～

一般社団法人 SPIS 研究所 所長 橋倉 正

SPIS 相談員を務められている橋倉正氏から、SPIS の3つの特徴である「セルフチェック・自己開示」「見える化」「三者の対話」を重点に講義をして頂きました。特に当事者の「働き続ける」を支えるための大きな力となる「対話」に重点を置き、当事者とSPIS相談員・職場担当者との間の対話では、「カウンセリング・マインド」と「コーチング・スキル」の2つの視点について事例紹介を交えつつご説明頂きました。

セッション1

<ネット上での対話1>演習

一般社団法人 SPIS 研究所 理事長 宇田 亮一

まず、受講生には実事例を基に匿名化されたプロフィールが提示されます。その上でネット上の対話としてSPISに入力された実際の当事者の評価項目の点数や意見感想、それに対するSPIS相談員のコメントを参考に、どんな相談員なのか?当事者のSPIS相談員に対する印象はどんなイメージか?といった個人ワークを行いました。その後、それぞれが書いたコメントや感想をメンバー間で共有する形でグループワークを行いました。

セッション2

<ネット上での対話2>演習

一般社団法人 SPIS 研究所 理事長 宇田 亮一

セッション1と同様、個人ワークとして、SPIS導入5ヵ月経過時点の当事者コメントを2日分を確認後、いよいよ体調を崩し始めたSPIS導入8ヶ月目の当事者コメントを見ながら、SPIS相談員としてどのようなコメントを返すのかといった演習を行いました。職場担当者とはコメントの内容がどう違って来るのかを意識しながら、それぞれが書いたコメントや感想をメンバー間で共有する形でグループワークを行いました。

セッション3

<その他>演習

一般社団法人 SPIS 研究所 理事長 宇田 亮一

セッション3では、本演習の題材となった事例を担当するSPIS相談員が実際にどのような当事者コメントへの返信や面談を行ったかを紹介し、セッション1・セッション2の演習での各自のコメントや面談シミュレーションとの比較検討を行いました。

今年度で4年目となるJKA補助事業によるSPISの普及活動では、これまでの活動によるSPISの認知度や活躍の場の広がりを踏まえて、全国6箇所地域啓発セミナーを企画しました。第2部ではそれらの様子をダイジェストで報告いたします。



第1回 精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ 京都の企業と支援者の研修会

平成29年11月13日(金) 13:00 ~ 17:30
会場：株式会社島津製作所 京都本社
参加者：67名

京都セミナーは、京都府商工労働観光部総合就業支援室ならびに京都障害者雇用企業サポートセンターの協力を得て、企業、支援者と行政が一同に揃うイベントとして開催されました。このような地域行政との連携で地域の関係者が広く集うイベントの開催はv-fosterとして初の試みであり、定着支援におけるSPISの有用性が着実に広がりを見ていることを実感しました。このイベントの詳細は今年度創刊した啓発誌「しごとMentor」でも紹介しております。



行政報告

京都府の企業支援活動

京都府 商工労働観光部 総合就業支援室 障害者雇用推進担当課長
松下 妙子
京都障害者雇用企業サポートセンター 実践アドバイザー
谷垣 信也

京都府 商工労働観光部 松下氏より障害者雇用の支援の特徴や取り組みを紹介した後、京都府の定着支援事業における補助金制度（京都府障害者雇用施設整備事業等補助金）について解説。続いて、京都府障害者雇用企業サポートセンター 谷垣氏よりサポートセンターで実施している障害者雇用企業の支援の取り組みや、精神・発達障害者の雇用に関する実情、雇用企業と連携した勉強会やネットワーク作りについてお話を頂きました。

事務局報告

全国精神障害者就労支援事業所連合会の活動とSPISの概要

全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局/事務局員 **三原 卓司**

当会の概要や主な取り組みを紹介した後、SPISのシステム解説を行いました。また、SPIS利用事業者に対して行ったアンケートの集計結果の紹介を行い、その結果を踏まえてSPISに期待される効果や、今後の普及活動の予定などについて報告致しました。



事例報告 1

SPIS を導入して得られた職場の変化 3 年の利用経験から

シャープ特選工業株式会社 管理部総務課 課長 石垣 多佳子

大阪府 精神障害者等雇用促進モデル事業（2014年）よりSPISを導入し、職場担当者の立場で関わって頂いているシャープ特選工業株式会社 石垣 多佳子氏より、SPIS 導入の経緯から活用事例まで、4 件の事例を基に SPIS を通じた支援のポイントやその効果についてご報告いただきました。



事例報告 2

当社のメンタルヘルス課題と障がい者 雇用、SPIS を通じた取り組み

株式会社島津製作所 人事部 マネージャー 境 浩史

開催地京都で実際に SPIS を導入されている 株式会社島津製作所 境氏より職場内での SPIS 利用の実例紹介を頂きました。精神障害者の雇用のみならず、メンタル不調を持つ社員への取り組みについてもお話いただきました。



講義

SPIS 概論： SPIS の運用と支援のポイント

一般社団法人 SPIS 研究所 理事長 宇田 亮一
/ 所長 橋倉 正

SPIS の概論から運用の仕方、支援のポイントについて詳しくお話いただきました。特に今回は「職場担当者が SPIS を通じて当事者をどう支援していくか?」という視点で、セルフチェック項目の設定やコメント記入についての話題も深く掘り下げて説明。「職場担当者にもカウンセリング・マインドとコーチング・スキルが必要」という言葉は、参加者の心に響いたようです。



演習

演習とグループワーク：～ SPIS の事例を 基にした演習とグループワーク～

一般社団法人 SPIS 研究所 理事長 宇田 亮一
/ 所長 橋倉 正

参加者全員が5～6名のグループに分かれ、実際の当事者のコメントに返信する形で職場担当者のコメントを作成。テーブルごとにシェアし、他の人が書いたコメントにも耳を傾けます。何が「正しいコメントか」という視点ではなく、「私はどう書きたいのか」に集中。当事者の気持ちに寄り添い、自分の言葉で表現する大切さと向き合いました。

参加者の声

- ・実際に SPIS を利用されている企業の取り組み発表やワークを通して、良い学びの機会となりました。
- ・障がいうんぬんではなく、いかにコミュニケーションをとるか、人間対人間であることを学びました。(障がい：原文ママ)
- ・本人との関係を築くことが大切だと思いました。根気よく続けることも大切ですね。



精神障害者の就労定着のために in 仙台セミナー ～ 職場の対話と地域のネットワークをめぐって～

平成30年2月2日(金) 13:00～17:30

会場：仙台市医師会館 5F 研修室 参加者：81名

共催：宮城就業支援ネットワーク

仙台セミナーは、地域の就労支援機関が集まって構成された“宮城就業支援ネットワーク”との共催イベントとなりました。「地域のネットワーク」にスポットライトを当て、医療・企業・支援のネットワークのあり方をテーマに、地域の方それぞれの思いのこもった熱いイベントとなりました。



行政報告

障害者雇用の現状と障害者雇用施策

宮城労働局 職業安定部 職業対策課 地方障害者雇用担当官 佐藤 幸男

行政報告では、宮城労働局より地方障害者雇用担当官である佐藤幸男氏より、「障害者雇用の現状と障害者雇用政策」について発表して下さいました。本冊子では発表資料のみ掲載させていただき、ご講演内容の掲載は割愛させていただきます。これは、本報告会が次年度の政策施策発表とほぼ重なる時期の開催であり、本冊子の掲載内容と最新施策との間で乖離が生じる可能性があるためです。ご理解ご了解の程、お願い申し上げます。



特別講演

精神障害者の就労定着を考える・・・

NPO大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN） 理事長
医療法人楠朋会 くすの木クリニック 院長 田川 精二

「精神障害者の就労定着支援を考える」と題し、理事長を務める就労移行支援事業所JSNでの取り組みと成果を発表。JSNは平成19年6月の設立以来、平成29年3月末までの約10年間で338名の就職者を輩出していますが、就職だけを目的とするのではなく、「働き続けるための支援」をモットーに、高い就労定着率を維持しています。昨年は大阪にある5事業所のスタッフ全員にアンケートを実施。「長く働き続けるためにはどんな支援が必要か？」をテーマに徹底的なリサーチを行いました。その結果、JSNでは特別なスキルを使って支援を行っているのではなく、基礎訓練をしっかりと行った後に一人3～4ヶ所かつ1～3ヶ月の実習に送り出していることや、丁寧なジョブコーチ支援や支援者同士の連携が長期の就労継続につながっていることがわかりました。

また、別のアンケート調査では、2年以上働き続けている精神障害者の方80名のうち50%は、「今の仕事の責任は重い」と回答。しかも、そのうちの80%の方は「仕事のやりがいがある」と答えており、83%の方は「その会社で働き続けたい」と答えているそうです。この結果を踏まえ田川氏は「何の責任も与えず、同じ仕事を淡々と毎日こなしてもらえば一番安定するという考え方は違うのではないか。責任を手応えとやりがいにながら働くことが、仕事を続けていく秘訣である」と述べられました。



基調報告

精神・発達障害者の就労支援システム SPISの紹介 ～職場の対話をめぐって～

全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局員 三原 卓司

「精神・発達障害者の就労支援システム SPIS の紹介～職場の対話と地域のネットワークをめぐって～」と題し、初めに全国精神障害者就労支援事業所連合会の歴史と概要を、次に精神・発達障害者の雇用における3つの論点、最後に SPIS の概要について発表。趣旨は本冊子の冒頭3ページにまとめた通りですので、そちらをご参照ください。

シンポジウム

「働き続ける」を実現するために ～地域におけるネットワークのあり方を考える～

パネリスト：

NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 理事長
/ 医療法人楠朋会 くすの木クリニック 院長 田川 精二

全国精神障害者就労支援事業所連合会 常務理事 / 株式会社大場製作所 代表取締役 大場 俊孝

特定非営利活動法人 サン・エー 石川 トモ子

社会福祉法人石巻祥心会 石巻地域就業・生活支援センター 早坂 良和

コーディネーター：

NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長 金塚 たかし

『働き続ける』を実現するために～地域におけるネットワークのあり方を考える～と題したシンポジウムでは、地域の雇用企業、支援機関、それぞれの立場から日々の取組みを発表いただきました。その後、基調講演講師を務めた田川医師を交え、コーディネーターの金塚氏から登壇者に質問を投げ掛けるスタイルでパネルディスカッションを行いました。



支援機関の立場から

社会福祉法人石巻祥心会 石巻地域就業・生活支援センター 早坂 良和

『働き続ける』を実現するために」というシンポジウムのテーマに即して、ご自身の活動を通じて2つの視点からのご発表をいただきました。以下はその要点です。

●在職中の方が「これからも」働き続けるための支援

地域にはたくさんの関係性があり、就労定着のためのネットワークも本人の周りにある。しかし、時間とともにそのつながりが薄くなってしまふことも多く、ネットワークを維持する日々の取り組みの重要性を感じる。また、就労継続支援においては、当事者と企業の職場での日々の対話に支援機関が加わって最小単位のネットワークが形成されるが、これを維持するために十分な面談時間や頻度を確保できないところに課題を感じている。SPIS の話を聴くにつけ、新しい形が出てきていると感じるし、直接の対面を維持できない分を埋めるツールとなる可能性も感じている。

●求職中の方が「これから」働き続けるための支援

就業・生活支援センターは色々な人たちとつながって地域のチーム支援を成立させるのが仕事である。近年、センターへの紹介経路も多様化しているが、紹介元にかかる制度もその制度の地域の担い手も十分に知って「使いこなす」必要がある。「これから」働く人を支えるには、地域にこのようなネットワークが形成されて、なおかつそれが「動く」(＝有効に機能する) 必要がある。支える側の枠組みとして「ネットワーク会議」があり、ハローワーク、支援センター、行政窓口、生活困窮窓口などが幅広く集まっているが、地域の企業とのネットワークづくりはまだ不十分で、それがこれからの課題である。自分たちの取り組みを知ってくださる企業同士が繋がる仕組みがあれば、これから働こうとする障害者も働き続けやすくなるのではないかと思う。



雇用企業の立場から、 そして SPIS 導入事業者の立場から

特定非営利活動法人 サン・エー 石川 トモ子

サン・エーは就労継続支援A型事業所として平成23年8月に開設され、現在は職員3名で利用者12名(精神5名、発達1名、身体1名、知的5名)を支援しています。作業内容は業務委託契約を結ぶ大場製作所の工場内作業として、自動車部品の製造と導通検査を行っています。平成25年9月よりSPISを導入して就労継続への取り組みを行っており、今回はその状況を中心に報告していただきました。以下、その要約です。

運用方法として、パソコンを触った事のない利用者への対応と現場にパソコン台数が限られることから、当事者が紙で書いた日報を石川さんがSPISに入力することから運用開始、半年経過後、体調が不安定な3名のみSPISへの入力を継続することとした(その後、入力継続は2名に)。当事者にSPISを始めて良かったことのアナケートを行ったところ、以下のような意見が寄せられた。

- 自分評価を記入することで、自分の1日を振り返ることができて良かった
- 直接は言えないことや話せなかったことでも、とりあえずコメント欄に書くことで、自分の気持ちを伝えられるようになった。
- 自分の気持ちを書いて伝える事で自分が素直に変わって、嫌なことがあってもトラブルを起こさなくなった。
- 外部のSPIS相談員からのコメントを励みにしている。

一方、サービス管理責任者である石川さんに取って良かった点は、

- 時間が取れず当事者と接する事ができなかった時でも、自己評価点を見ることで本人の様子がある程度わかるようになった。
- 感想欄のコメント内容を見ることで、見た目だけでは分からない本人の苦しみや悩みが分かる。

といったことで、例えば直接の声かけに「大丈夫です」「変わらない」と答えていても、実は頭痛や腹痛があったことがSPISでの自己評価点などから分かるようになった。こうして支援者の声の掛け方が良い方向へ向かうことで、コミュニケーションが取りやすくなったとのこと。またSPIS相談員による支援については、当事者へのコメントが支援者にとっても当事者と話すときの参考となったり、支援者にも直接アドバイスをいただいたりするなど非常にありがたい存在である。また、自己評価点のグラフ化機能やコメント一覧の出力機能は振り返り面談で活用しており、ケア会議で利用することもあるとのこと。

支援全般を振り返ると、精神障害者の就労継続には関係機関との連携が必要だが、その中で医療機関との連携に難しさを感じるとのことでした。また、体調の波が激しい方は何年働いていても就労継続への支援は難しいと感じていて、そのような精神障害者にSPISを活用し、職場全体で当事者理解を進めて相談しやすい雰囲気を作り、関係機関と連携しながら就労継続支援を続けていきたいと話されていました。



雇用企業の立場から

株式会社大場製作所 代表取締役
/ 全国精神障害者就労支援事業所連合会 常務理事 大場 俊孝

vfosterの常務理事でもある大場氏からは3つのテーマで報告いただきました。1つ目のテーマは、就労支援に関わるネットワークを圏域に構築した経緯とその活動状況について。ポイントとして企業経営者を巻き込んでいったことを挙げられていました。例えば、障害者自立支援法の制定時に市から就労支援機関への要望が寄せられた時には、中小企業家同友会の会合の中で発案して企業中心のNPO法人を立ち上げたとのことでした。こうして設立された栗原市障害者就労支援センター「NPOステップアップ」は、スタート時15社、1年後には23社の協力事業者で運営されているとのことでした。

2つ目のテーマはネットワークの成果としての就労実績です。管内の障害者雇用率は2.13%。全国平均が1.97%、宮城県の数字が1.94%であることや圏域人口等を考えると高い実績だろう。数値は岩手宮城内陸地震やリーマンショック、さらに東日本大震災などで上下動したものの、その後、上昇の一途を辿っているとのこと。

3つ目のテーマは、30年近い大場氏の活動の中で考える精神障害者の職場定着に必要なポイントについて。以下にその5つのポイントを紹介します。

- ①体調管理、服薬管理、余暇の過ごし方、金銭管理などの「セルフケア」。
- ②障害特性を開示して、職場から正しい理解を得る重要性。支援機関が企業に当事者を送り込む際には、障害特性を企業側にきちんと伝達することが重要。それにより職場での当事者理解が広まるし、当事者の孤立も防ぐことができる。さらにこうした取り組みは、企業側にとっても社員教育や雇用管理に応用できるメリットがある。
- ③いつでも相談できる環境整備と信頼関係のあるコミュニケーションの重要性。職場で生まれた悩みは職場で解決し、放置したり見逃したりしない。病気に関する悩みは医療機関を中心に、生活面に関する悩みは支援機関や家族を中心に対応し、解決が難しいケースは支援会議の場で話し合えば解決の道は必ず見えてくる。
- ④雇用後の就労継続支援の強化。本人、支援員、関係機関、企業の連携が大切で、本人の持つ課題や目標を共有することが重要。この成否が定着に結び付く鍵になるだろう。その際、支援機関の役割は大きく、質の向上は重要。精神障害の特性理解は支援者に必須の事項だろう。
- ⑤地域の「顔の見える」ネットワークの必要性。地域のネットワークの核は自立支援協議会の就労支援部会。ネットワークには企業との結びつきが必須で、行政と福祉だけで回しているような形では有効に機能しないだろう。全国を見まわしてもこの点に弱さを感じる。どの様な企業でも地域貢献したいと考えているし、法人会、経営者協会、倫理法人会、中小企業家同友会、青年会議所、商工会議所などの企業団体は全国どこにでもあるから、そうした地域の企業団体等に接触してうまく連携することが、就労支援部会が機能する為に必須条件となるだろう。



パネルディスカッション

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

それぞれの活動を報告いただいた3名に基調講演の講師を務めた田川医師を加えて、地域におけるネットワークのあり方について「ぶっちゃけトーク」を行いました。

早坂氏によると、宮城県では震災によって精神疾患を発症した方も多く、家も仕事も手帳も無い、支援を受けてきた経緯もないなど、切迫した状況で支援を求めている方が増えているとのこと。疾患や生活の問題に就労への課題が重なってくると、まず就業・生活支援センターに相談を持ちかけてくるため、日々の支援は多忙を極めていると言います。そのため、一緒に取り組んでいける支援者同士の連携やネットワークについてそれまで以上に考えるようになったそうで、連携先の相手にも動いていただけるよう、先方の役割や立場、状況まで想定して連携を持ちかける意識をしているとのことでした。これに関して大場氏からは、自身がネットワークを作った際のポイントとして、行政に本気になってもらう為に実績を作った上でアプローチしたとのコメントをいただきました。

「ネットワーク」についてはさらに議論を深めました。冒頭の各自の報告で早坂氏が「ネットワークが動く」と表現したことについて、本人の向こう側にある別の資源の状況や動きも常に把握できているイメージと補足すると、田川医師は「時には相手の領域に踏み込むこと、相手にも自分の領域に踏み込ませること」が大切であると付け加えました。何故なら、自分の領域だけで対象者に関わっていると、他職種との間のすき間に対象者が落ちてしまうからで、領域は空白が出来ないように重ならせないといけなかったとのこと。そしてこのような形で一度信頼関係が出来ると、非常に強固で血の通ったネットワークとなるとのことでした。

続いて、石川氏の報告にあった医療機関との連携の難しさについて、田川医師から「医者と上手に付き合うコツ」をアドバイス。大場氏からの「多くの支援機関が同じ悩みを抱えている。精神障害者の職場定着を考えた時には診察同行も必要だと思うのだが?」と質問に対しては、「診察に追われる医者が特別に時間を作ることは難しい。連携の鍵を担うのはPSWを中心としたコメディカルで、それによって医療機関の連携の力は数倍になるだろう。政府の検討会でも医療機関がPSWを雇えるような報酬制度の必要性を訴え続けたが、まったく反映されていない。この点が改善されれば、さまざまな連携が円滑になる」と発言し、現状の課題と解決策を提言されました。

最後に、SPISの導入を通じて起こった職場の変化を石川氏に語っていただきました。さらにここでSPISの開発企業である有限会社奥進システムの奥脇代表と、SPIS外部の支援者としても活動しているNPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワークのジョブコーチ古我知氏も飛び込み出演、SPISの開発の経緯や秘話、支援でのポイントについて語っていただきました。

参加者の声

- ・熱意のある内容でとても勉強になりました。ネットワークを作り、活動していくことは、実りのあるものだと感じました。
- ・どんな人でも、「仕事をしたい」と思ったときにどれだけ力になれるかだと改めて感じました。
- ・ネットワーク、連携について大変勉強になりました。

精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ企業と支援者の勉強会 in 北九州 ～雇用マネジメントツール「SPIS」の活用をめぐる～

平成30年2月9日(金) 13:00～17:30

会場：北九州市立精神保健福祉センター セミナー室 参加者：32名

協力：北九州市立精神保健福祉センター、北九州市立浅野社会復帰センター

事務局報告

vfoster と精神・発達障害者の雇用マネジメントをサポートするWebツール“SPIS”の紹介

全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局/事務局員 三原 卓司

初めにvfosterの歴史と概要について、次に精神・発達障害者の雇用における3つの論点、最後にSPISの概要について発表しました。趣旨は本冊子の冒頭3ページにまとめた通りですので、そちらをご参照ください。



レクチャー

SPIS の基本的な仕組みと使い方

一般社団法人 SPIS 研究所 所長 橋倉 正

SPIS 研究所の橋倉所長より、SPISが開発された経緯やシステムの概要について説明していただきました。特にSPISを導入することで、働く当事者の就労継続にもたらす効果を「SPIS導入で得られる環境」と、「SPISを利用された利用者アンケートから見えてくるもの」を実際の事例を挙げながら詳しく説明していただきました。



グループワーク

SPIS を用いたグループワーク ～当事者理解と対話の仕方～

一般社団法人 SPIS 研究所 理事長 宇田 亮一

SPIS 研究所の宇田理事長より、SPISの3つの特徴である「セルフチェック・自己開示」「見える化」「三者の対話」を重点に講義をしていただきました。特に当事者の「働き続ける」を支えるための大きな力となる当事者とSPIS相談員・職場担当者間の「対話」に重点を置き、そこで必要となる「カウンセリング・マインド」と「コーチング・スキル」の2つの視点について、事例紹介を交えつつご説明いただきました。その後、ネット上の対話としてSPISに入力された実際の当事者の評価項目の点数や意見感想、それに対する外部相談員のコメントを参考に、どんな外部相談員か?当事者の外部相談員に対する印象はどんなイメージか?といった個人ワークを行いました。そして、それぞれが書いたコメントや感想をメンバー間で共有するグループワークを行いました。

はたらきつづけるを応援する！ 精神障害者の”就労定着”研修会

平成30年2月23日(金) 13:30～16:45

会場：ビジョンセンター横浜 3F 301会議室 参加者：86名

共催：特定非営利活動法人かながわ精神障害者就労支援事業所の会

後援：神奈川県 神奈川県労働局 藤沢商工会議所 神奈川県経営者協会 神奈川県労働安全衛生協会
神奈川県新聞社 湘南東部地区精神障がい者就労推進協議会



基調講演

今後の障害者雇用促進制度の在り方を考える

法政大学 現代福祉学部 教授 眞保 智子

障害者雇用、休職者の職場復帰に関する従業員支援プログラム、職業リハビリテーション、若年者就労支援とキャリアデザイン等を研究されている法政大学 現代福祉学 教授 眞保 智子氏より、今後の障害者雇用促進制度についてお話をいただきました。

障害者雇用促進制度の概略から始まり、企業の雇用義務、雇用率制度の枠組み、雇用義務対象者について分かりやすく解説していただきました。また、短時間雇用での問題（精神障害者や重度身体障害者、手帳不所持者、手帳返還者等のカウント）についても、週20時間未満の雇用契約に関わる雇用企業や障害者本人へも何らかの対応が必要では？といった提言に参加者一同が深く頷いておりました。特例子会社制度においても、親会社が子会社の障害者雇用を推進するために研修やノウハウの移転等を実施することに対する支援措置（カウント対象とする）や、障害者雇用促進制度の本来の趣旨から特例子会社から親会社等の一般の事業所への異動出向（キャリア形成）についてもより促進されるのではといった見解を示されました。



講座

精神障害者の職場定着支援システム「SPIS」

一般社団法人 SPIS 研究所 臨床心理士 宮木 孝幸

SPIS相談員を務められている宮木孝幸氏から、SPISが開発された経緯やシステムの概要について説明していただいた後、SPISの特徴である「セルフチェック・自己開示」「セルフチェック項目設定のポイント」「見える化」「三者の対話」を重点に講義をしていただきました。特に「三者で対話が世界最小のコミュニティであり、当事者が一人にならない自分の居場所になると、ご説明いただきました。



事例報告

休職者への復職支援事例報告

株式会社テクノイケガミ 取締役 蒲谷 幸利

放送機器メーカーである株式会社テクノイケガミ 取締役 蒲谷幸利氏より、休職者への復職支援の事例報告についてお話をいただきました。

SPIS導入前は休職者の対応は電話とメールに加え、本人との面談、主治医を加えた3者面談、訪問や本人からの連絡待ちということでした。これらの問題点としては”会った時”のタイミングの体調しか分からないということでした。その時は偶然体調が良いかも分からないし、良くないのかもしれない。とにかく体調等の状況が掴みにくいということから、休職中のコミュニケーションツールとしてSPISを採用することになったそうです。

実際にSPISを導入すると、口に出して話すことが苦手な本人さんをより深く理解できるようになったことに加え、専門家からのアドバイスが学びとなり、職場担当者のスキルアップにとっても役立ちましたという言葉が参加者の胸に響いたようです。

精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ企業と支援者の勉強会 in 福岡 ～それぞれの立場での課題や不安を語り合おう～

平成 29 年 12 月 15 日(金) 18:00 ~ 20:30

会場：西南学院大学 西南コミュニティーセンター 参加者：20名

コーディネーター： 全国精神障害者就労支援事業所連合会 副理事長 株式会社 新・栄 代表取締役
織田 和男

コメンテーター： 全国精神障害者就労支援事業所連合会 理事
西南学院大学 人間科学部 社会福祉学科 教授 舘 暁夫

この勉強会は、精神・発達障害者を雇用する地域の企業、支援機関、医療機関、当事者など様々な立場の方たちにご参加いただく小規模の集まりとして開催されました。進行は事務局からの全体基調を成す話題提供として、本冊子3ページに紹介した、v Fosterの概要、精神・発達障害者の雇用における3つの論点とSPISの概要説明からスタート。その後、参加者全員によるフリートークに移り、各自の自己紹介と併せて普段の取り組みやそこでの課題や不安などについて、それぞれの立場から自由に語っていただきました。医療機関や支援機関の不安に雇用側の視点からフォローが得られたり、当事者体験に参加者一同が深く頷いたりするなど、立場を超えた交流でそれぞれが新たな視点を持ち帰る場となりました。また、舘教授からは精神障害者の雇用支援にかかる歴史的経緯を踏まえた現在の課題整理への視点のコメントをいただき、議論に深みが増すこととなりました。

福岡県飯塚圏域 SPIS ワークショップ

平成 30 年 3 月 1 日(木) 14:00 ~ 16:00

会場：セルプちくほ 参加者：20名

協力：医療法人陽山会 丸野クリニック／社会福祉法人筑穂福祉会 セルプちくほ



本ワークショップは、福岡県飯塚市内の就労支援機関、医療機関の協力の下、当該圏域の就労支援機関や医療機関の支援職を対象に開催されました。前半にSPISのシステム概要や精神・発達障害者の就労継続にもたらす効果、普及状況などについてプレゼンテーションを行ったあと、後半に参加者によるグループワークを行いました。グループワークでは、参加者が日頃の業務で抱えている支援上の課題について、「当事者との意思疎通や情報収集」、「当事者と接する時間や質」、「関係機関同士の情報共有、連携」という視点で共有を図り、そこにSPISのような支援ツールを導入すること予想される変化について意見交換を行っていただきました。参加者アンケートでは「グループワークの形式にすることで、自分以外の意見も聞けてより深く理解できた。」という言葉を頂きました。

精神・発達障害者の就労定着のために

～職場の対話と当事者のセルフ・コントロール、
そして地域のネットワークをめぐって～

第 3 部

資料編

SPIS の概要

vfoster では離職率が高いとされる精神・発達障害者やメンタル不調者が長く安定して働くことを支援する事業に取り組んでいます。そのキートンである「SPIS (エスピス)」も誕生から5年。この間に延べ約100の事業者で約200名にご活用いただいています。本特集では、このWeb日報システム「SPIS (エスピス)」を紹介致します。

1. システム概要

1-1. SPIS とはどんなシステムか

SPIS はデータをクラウドで管理する日報システムです。いつでもどこでもパソコンやスマートフォンで簡単にアクセスできる為、当事者がお休みでも職場担当者が出張中でも、環境に依存されることなく利用が可能になっています。

SPIS の日報では体調面や精神面の状態を自己評価して入力します。評価項目は当事者の特性に合わせて自由に設定可能で、通常は導入時に当事者、職場担当者、外部支援者の三者で相談しながら項目を設定します。また、自己評価項目以外にも自由記載のできるコメント欄を設けていますので、直接の対面で話すことが苦手な人

でも日々の出来事や感じたことをその日のうちに伝えることが出来ます。

こうして記録された日報データはクラウド上に蓄積されて、当事者・職場担当者・外部支援者の三者でリアルタイムに共有できます。また、自己評価点の推移は簡単にグラフ化できますので、体調面、精神面の好不調の波が一目瞭然となり、季節や月、週の流れを振り返る事ができます。さらに当事者が記入した自由記載コメントに職場担当者や外部支援者から返信が可能ですので、直接の対面によらずとも当事者への働きかけが随時可能となります。SPIS はこの様に当事者が日々記録する日報をベースに職場でのコミュニケーションの活性化を図るツールです。

SPIS の特徴

- 1 | クラウドサービスを利用した日報管理システム
- 2 | 当事者の評価項目は自由に設定可能
- 3 | 自己評価点の推移はグラフ表示機能で簡単に「見える化」
- 4 | 日報データを三者で共有

1-2. SPIS 導入で期待される効果

SPIS の導入で期待される効果を利用者ごとにまとめました。

▶当事者

直接の言葉では伝えにくい体調の波や気持ちも、自己

評価点や自由記載コメントの形で発信できます。そしてシステム運用には専門家の外部支援員も加わる為、障害特性の自己理解を深めるサポートが得られ、セルフ・コントロール力の向上が期待されます。また、職場担当者へのサポートも得られる為、職場の障害理解が進んだりコミュニケーションが活性化したりする事によって、勤務環境の改善も期待されます。

▶職場担当者

日報での発信を通じて当事者理解を深める機会が飛躍的に増えます。またSPISはWebシステムである為、遠隔地の事業所に勤務する当事者へのフォローも容易です。また、外部の専門家がシステム運用に加わる為、日々の声掛けや不安定時の対応などでの専門家の視点やノウハウを簡単に共有できます。その結果、当事者理解が深まったり職場のコミュニケーションが活性化したりする事が期待されます。さらにこれらの積み重ねは、適切な合

理的配慮の提供、ひいては精神・発達障害者の雇用マネジメントのノウハウ蓄積につながります。

▶外部支援者

雇用現場を頻繁に訪問しなくても、当事者の不調の兆候を自己評価点の推移や自由コメントの内容を通じて早期にキャッチできます。また、当事者や雇用企業に専門家の視点による助言を行う際も、日々蓄積された日報データから有益な情報を簡単に抽出できます。

SPIS導入で期待される効果



当事者

- ・直接の言葉では伝えにくい体調の波や気持ちも発信できる
- ・障害特性の自己理解が深まる
- ・職場の障害理解が進み、コミュニケーションが活性化することで、勤務環境の改善が期待される



職場担当者

- ・当事者理解を深める機会が飛躍的に増える
- ・遠隔地の事業所に勤務する当事者へのフォローも容易となる
- ・日々の声掛けや不安定時の対応など、専門家の視点やノウハウを簡単に共有できる
- ・企業としての精神・発達障害者の雇用マネジメントのノウハウ蓄積につながる



外部支援者

- ・雇用現場を頻繁に訪問しなくても、当事者の不調の兆候を早期にキャッチできる
- ・蓄積された日報データから支援に有益な情報を簡単に抽出できる
- ・当事者や雇用企業に専門家の視点による助言を行う際に、具体的なデータを提示できる

1-3. SPIS のワークフロー

Step1：体調面、精神面の状態を日々、簡単なフォームの日報に入力します。

生活面・社会面・仕事面などの視点から評価項目を設定し、「良い」「悪い」を4段階で入力します。この評価項目は自分で考えて設定することができます。また、自由記載可能なコメント欄も備わっています。

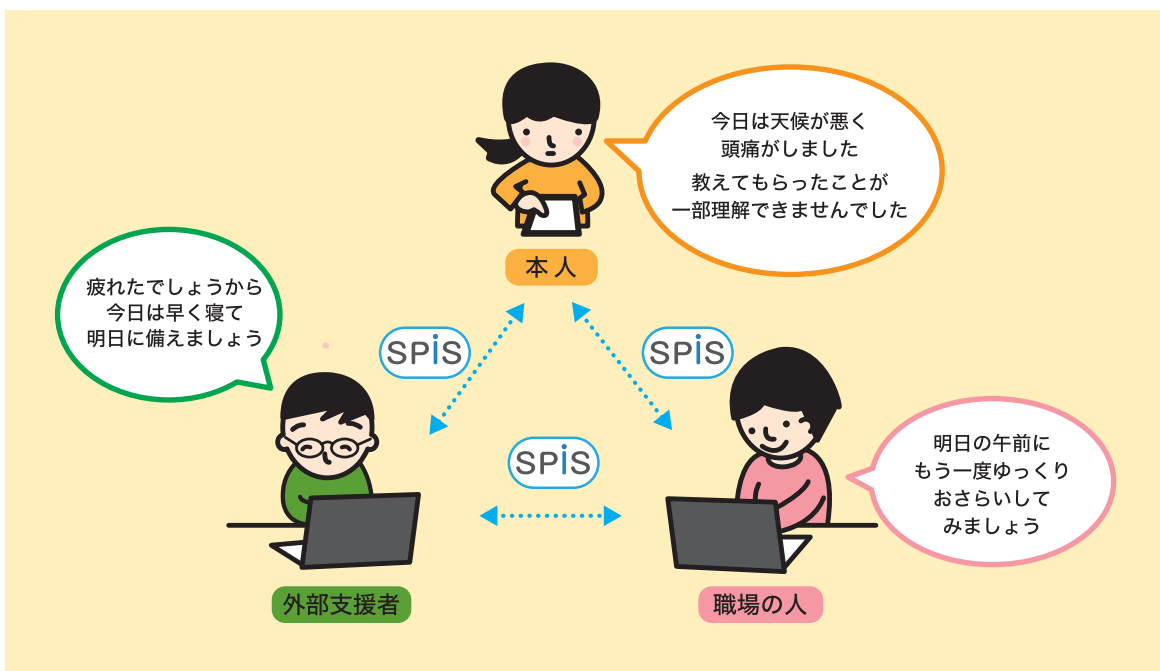
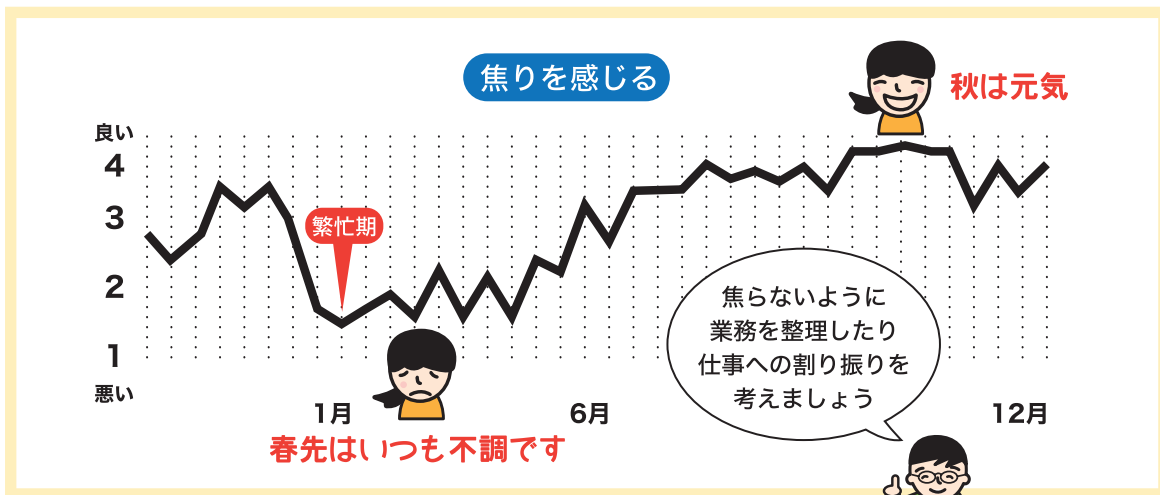
Step2：自己評価点の推移はグラフ表示機能によって簡単に「見える化」できます。

自己評価点の推移をグラフ化することで、体調面、精神面のアップダウンが一目瞭然となります。これによりご本人に声がかがしやすくなり、季節や月、週の流れやその時の出来事を一緒に振り返ることができます。

Step3：自由記載コメント欄で日々の出来事や感情を共有します。

職場で起きた事や感じたことは、自由記載のコメント欄に記入できます。顔を見て話すことが難しい人でも、日報でならその日のうちに職場の人に伝えることができます。また、外部相談員の支援付きでご利用いただく事で、臨床心理士や精神保健福祉士などの専門家からの確かなアドバイスも貰えますので、当事者本人は翌日もすっきりした気持ちで職場に向かうことができ、職場の方も接し方のヒントを得ることができます。

日付入力 2017/10/1	山田花子 担当：(調)鈴木二郎 (調)田中愛子																					
出欠	出欠 欠席																					
出勤時刻	出勤 09:00 ~ 退勤 18:00																					
経費情報	朝夕 朝食前 昼 昼 朝夕																					
就業時間・起床時間	就業 22:30 ~ 起床 6:30																					
当事者用評価	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ジャンル</th> <th>評 価</th> <th>評価 よくない/よい</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>生活面</td> <td>朝までぐっすり寝れた</td> <td>1 2 3 4</td> </tr> <tr> <td>生活面</td> <td>頭痛</td> <td>1 2 3 4</td> </tr> <tr> <td>社会面</td> <td>自分の気持ちも素直に表現できた</td> <td>1 2 3 4</td> </tr> <tr> <td>仕事面</td> <td>焦りを感じる</td> <td>1 2 3 4</td> </tr> <tr> <td>仕事面</td> <td>ミスがないか確認できた</td> <td>1 2 3 4</td> </tr> <tr> <td>仕事面</td> <td>休憩を申し出ることができた</td> <td>1 2 3 4</td> </tr> </tbody> </table>	ジャンル	評 価	評価 よくない/よい	生活面	朝までぐっすり寝れた	1 2 3 4	生活面	頭痛	1 2 3 4	社会面	自分の気持ちも素直に表現できた	1 2 3 4	仕事面	焦りを感じる	1 2 3 4	仕事面	ミスがないか確認できた	1 2 3 4	仕事面	休憩を申し出ることができた	1 2 3 4
ジャンル	評 価	評価 よくない/よい																				
生活面	朝までぐっすり寝れた	1 2 3 4																				
生活面	頭痛	1 2 3 4																				
社会面	自分の気持ちも素直に表現できた	1 2 3 4																				
仕事面	焦りを感じる	1 2 3 4																				
仕事面	ミスがないか確認できた	1 2 3 4																				
仕事面	休憩を申し出ることができた	1 2 3 4																				
担当・感想	今日は天候が悪く、気圧の変化が激しかったので、頭痛がしました。午前中は頑張れたのですが、午後は初めての業務を覚えてもらえず、教えてもらったことが、一部理解できませんでした。何事も質問しては悪いと思いつけられないまま進んだので、気分が重いです。																					
指導者から 当事者へのコメント	今日は雨も激しくて、出勤するだけでも大変でしたよね。新しい業務説明は、私が理解のペースをもって確認すればよかったですね。明日の午前、もう少しゆっくりおさらいしてみましょ。今週末あと1日、週末休みを楽しみに、一緒にがんばらう！(´▽`)																					
支援者から 当事者へのコメント	SPiSで困ったことを伝えることができ良かったですね。十分に理解できていないまま、仕事を進めるのは誰でも不安です。詳しい業務に取り組みときは、こまめに質問したり休憩を取るのも良いですね。今日はとても頑張れたでしょうから、早めに入浴をして、好きな音楽を聴くなどリラックスし、明日に備えてください。																					



2. SPIS 導入で期待される効果

2-1. 利用者アンケートのまとめ

当事者アンケート

これまでの普及活動で実施したSPISの利用者アンケートの結果をまとめてお伝えします。まず、SPISの効果について当事者からの回答で共通していた意見は、雇用企業の担当者や支援者から「見守られている安心感」への評価でした。そして次に自分の気持ちを日報に残せることへの評価でした。一方、自ら記録した日報を基に独力でセルフ・コントロールが出来る人はアンケートの範囲では殆どおられず、支援者によるサポートの必要性が示唆されました。この点について現在のSPISの運用では、支援者や企業担当者との定期的な振り返り面談の実施を推奨しています。

企業担当者アンケート1

企業担当者へのアンケートでは、SPISを通じた本人や支援者との情報共有により当事者への理解が進んだ、あるいは当事者対応への考えを深めるきっかけになったのご意見を多数頂きました。しかし一方で、SPISの利用で精神・発達障害者の雇用マネジメントが楽になったかと言うと、必ずしもその様な評価を頂けた訳でもありませんでした。やはり「雇用マネジメント」とは、そもそも人の手がかかるもので簡単に楽になる様なものではないと言えるのかもしれませんが、しかし、SPISはその為に有益となる多くの情報を提供するツールであるとの評価は頂けた様に思います。

企業担当者アンケート2

この結果を踏まえて、SPISが効果を生み出す要因を検討すべく、SPISの利用企業の担当者を対象により詳細なアンケート調査を行いました。このアンケートではSPIS導入前後での変化に焦点を当て、当事者、職場担当者自身、そして両者の関係がどの様変わったかをヒアリングしています。その結果、多くの担当者が当事者の勤務状況やメンタル状況が安定した事を指摘されました。そして、担当者自身も当事者理解の仕方や接し方に変化があった事をコメントして下さいました。

担当者の変化で共通していたのは、担当者と本人の感じ方でギャップがある事に気が付いたという事で、しかもそれは日々の会話では気づけなかったと言うことでした。SPISの活用により、直接の対話で拾いきれなかった気づきを得たと言えるでしょう。そして企業担当者の当事者への距離感や関係も、適切な距離を置きながらも意思の疎通はしっかり図れている状況が浮かび上がってくる結果となりました。

この様にSPISは、①雇用現場で当事者とのコミュニケーションに働きかけて、②企業担当者の当事者理解を促進し、③それが当事者に「見守られている安心感」を提供する事につながる事ができる。そんなツールだと言えるでしょう。そしてその際に、両者のコミュニケーションが円滑に回る様に働きかけるのが、外部の専門家の重要な役割であるという事も付け加えたいと思います。

SPIS利用者アンケート（平成27年度 JKA補助事業アンケート）

当事者アンケートの結果まとめ

- ・ 担当者や支援者から見守られている安心感を高く評価した
- ・ 日報上にコメントを残せる事への評価も高かった
- ・ 一方、セルフ・コントロール力の向上には支援者のサポートが必要だと思われた

企業担当者アンケートの結果まとめ

- ・ 情報共有を通じて当事者理解が進んだ
- ・ SPISの運用を通じて当事者対応への考えを深めるきっかけとなった
- ・ 一方、雇用マネジメント自体が楽になるとの評価は得られなかった

SPISの導入前後で変わったこと（平成28年度 JKA補助事業アンケート）

項目	コメント内容
当事者本人の変化 （※職場担当者から見て）	<ul style="list-style-type: none"> ・勤怠状況に劇的な変化はないが、退職者はゼロになった。 ・朝に休みたいという電話がほとんどなくなった。 ・面談を希望することが減った。 ・自分の気持ちを吐き出せる場所（SPIS）があること、それを肯定してくれる外部支援者がいることが勤務状況の安定に繋がっている。
職場担当者の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者の考えが良く分かった。新たな気づきがあった。 ・意識して本人を見るようになった。 ・見えなかった当事者の背景や思いを把握しやすくなった。
当事者と職場担当者との関係性	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者との適切な距離感を置きやすくなった。 ・職場担当者の認識と本人の意識のギャップに気付くことができた。
外部支援者が入るメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・関係者間で課題を共有できた。繋がっている安心感が心強い。 ・外部支援員からの複数の視点が有益だった。

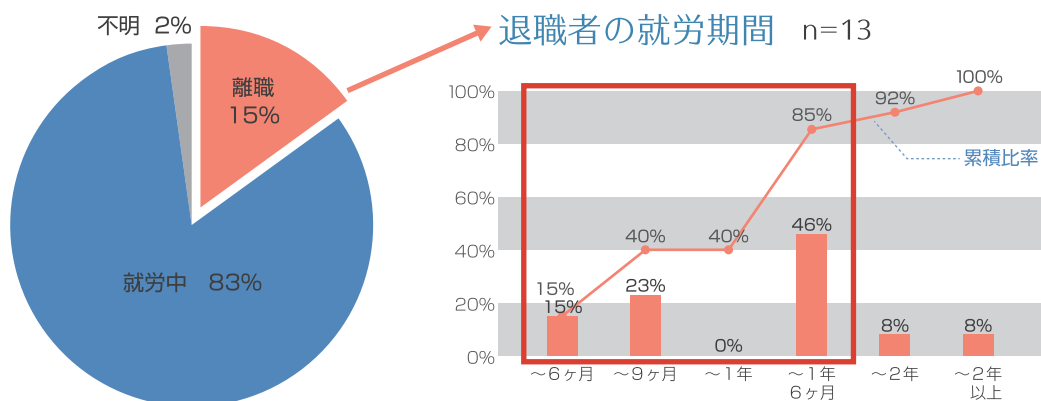
外部支援者が入るメリット（平成28年度 JKA補助事業アンケート）

項目	コメント内容
外部支援者が入るメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・関係者間で課題を共有できた。繋がっている安心感が心強い。 ・外部支援員からの複数の視点が有益だった。

2-2. SPIS利用状況の統計解析

アンケート調査に加えて、SPISの利用状況についても統計解析を行いました。解析対象は平成25年度から27年度の普及事業での利用者の内、解析に適さない事例（精神・発達障害以外での利用や障害名が不明の場合など）を除いた88名です。解析期間中に15%の

方が退職しましたが、その85%はSPIS開始から1年半以内での退職でした。一方で、SPIS利用開始500日経過しても80%以上の方が就労を継続されています。一般に報告されている就労継続率は、支援付きの場合で就労から1年後で60%強ですが、SPISを利用した場合は、そこから更に10%強の上乗せがあった計算となります。



就労期間に対する SPIS の利用日数

退職の有無別（就労期100日換算）

次に、SPISが効果を生み出す要因を分析する為、SPISの利用状況を退職群と就労継続群に分けて集計し直しました。その結果、就労継続群では企業担当者が当事者の日報100日中22日でコメントを返している一方で、退職群ではその半分の11日しかコメントしていませんでした。利用者アンケートで「見守られている安心感」が指摘されていましたが、統計からもコメントを返す重要性が示されたという事だと思えます。

企業担当者の当事者へのコメント頻度と退職有無

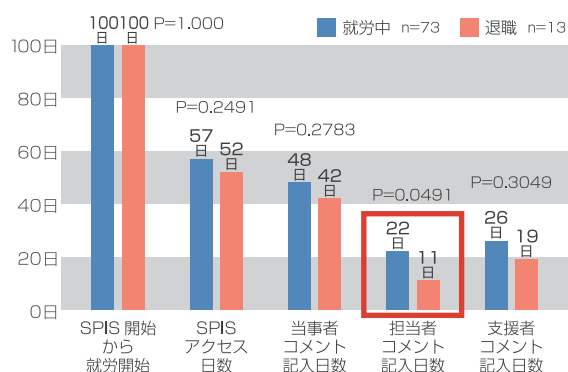
企業担当者のコメント頻度も分析しました。週1.0回というところにカットオフを設けましたが、これは最低でも週1回プラスアルファのコメントをしているか、1度もコメントしない週もあるかの境目を意味します。そして、そこを境に退職につながる割合が6%から21%にまで跳ね上がっていますので、これもSPISでコメントを返す重要性を示して結果かと思えます。

【まとめ】

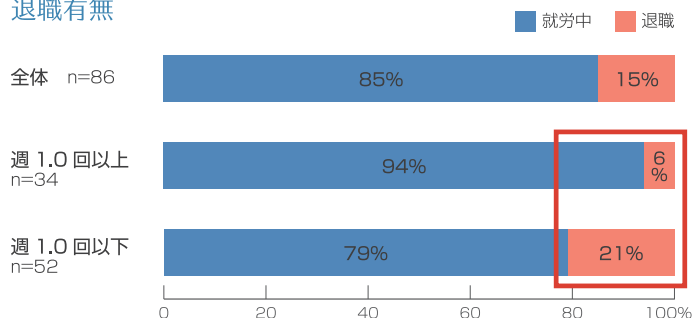
SPISとはどんな効果が期待できるシステムか？

SPISは当事者一人ひとりに合わせて作られた日報をベースに関係者間でコミュニケーションを図るツールです。期待される効果としては、まず当事者が関係者から「見守られている安心感」を得られるということ。これは自分が職場に受け入れられているという自己肯定感や職場への信頼感にもつながります。逆にSPISを通じたコミュニケーションが不十分であれば効果不十分となることが予想されます。

就労期間に対するSPISの利用日数 退職の有無別
(就労期100日換算)



企業担当者の当事者へのコメント頻度と退職有無



2つ目に職場担当者はSPISを通じて当事者の色々な側面を知る事が出来るということ。これは企業が雇用マネジメントをサポートする土台になりますし、当事者もセルフ・コントロール力を高めることにつながるでしょう。但し、SPISの利用が即、雇用マネジメントを楽にする訳ではなくて、そこはやはり色々な苦労はあるだろうと考えられます。それでも、SPISを通じて得られる情報や効果には計り知れないものがあるでしょう。SPISとは職場コミュニケーションの活性化を通じて、精神・発達障害者の雇用マネジメントの質を高めるツールであるということが言えると思えます。

3. SPIS これまでの普及活動と今後の展望

3-1. これまでの普及活動 SPISが誕生してからこれまでの歩みと、今後の展望についてまとめてみました。

SPISの誕生

- ☑ 就労移行支援事業所「JSN」の訓練生が SPIS 開発元である奥進システムに就職。
- ☑ 訓練生時代に使用していた日報をベースに就労現場向けにアレンジする方向で開発スタート。
- ☑ 開発：2012年（平成24年）5月開発スタート、同年7月提供開始。

開発のポイント

- ☑ 長く働き続けるために本人が「気になるポイント」を、日報の運用管理のエッセンスに反映させること。
- ☑ 幻聴や胃腸の具合、頭痛等の個々人で異なる気になるポイント(評価項目)を自由に設定できること。
- ☑ 日報をインターネットで確認でき、意見交換できる仕組みがあること。定期的な振り返りを実施すること。

助成、補助を中心とした普及活動

- ☑ 大阪府商工労働部 / JSN の事業
約30社約50名による大阪府費用負担による最長3ヶ年の利用実績。
- ☑ 公益財団法人 JKA / vfoster の補助事業
延べ約100社200名による JKA費用負担による利用実績。

収益事業を目指した展開へ

より多くの事業者にサービスを提供するため、補助金、助成金に頼らない普及体制の構築

- ☑ システム利用料と相談料の有償化
- ☑ 全国各地での普及活動の展開

外部支援員となる専門家の養成

- ☑ 相談専門員の養成講座の開催（JSNによる日本財団補助事業）
- ☑ 企業向け実践講座の開催（vfosterによるJKA補助事業）

補助・助成による利用者の推移

年度	実施者	助成・補助	対象者数
平成25年度	JSN	WAM(独立行政法人 福祉医療機構) 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ヵ年事業 1年目	25社 48名
	vfoster	公益財団法人JKA 「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ヵ年事業 2年目	27社 49名
	vfoster	公益財団法人JKA 「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
平成28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ヵ年事業 3年目	27社 49名
	vfoster	公益財団法人JKA 「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」	23社 57名
平成29年度	JSN	日本財団 「精神障害者の就労定着支援のこれからを語り合う全国フォーラムの開催」事業	7社 10名
	vfoster	公益財団法人JKA 「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」	24社 49名

有償利用者の推移

年度	対象者数
平成28年度	1社 8名

年度	対象者数
平成29年度	7社 33名

3-2. SPISの今後の展望

精神・発達障害者の雇用マネジメントと 職場のメンタルヘルス、 そしてその先に

本冊子冒頭（P3）の「当法人の概要と本事業の趣旨」でも取り上げましたが、精神・発達障害者の雇用マネジメントと産業メンタルヘルスの課題は、近年とても境界の曖昧なものになってきています。精神障害者の雇用義務化に注目が集まる一方で、メンタル不調による休職者の復職支援や職場のメンタルヘルスに対する現場の困り感も、実は相当に大きなものがあります。しかもこの課題に対する支援のリソースは全く足りていないのが現状でしょう。

それに対する一つの取り組みとして、平成29年度補助事業報告会のシンポジウムにご登壇いただきました島津製作所では、メンタルヘルス不調者への対応にSPISの活用を開始しました。取り組みを通じて人事部の境マネージャーが強調されるのは、社内で精神・発達障害者の雇用に関する課題意識を喚起するには、産業メンタルヘルスの課題からのアプローチの方が受け入れられやすいという事です。企業が抱える精神保健上の課題は企業規模や社内風土で千差万別かとは思いますが、このアプローチは雇用現場からの声として一つのヒントを与えてくれるでしょう。

当事者固有の課題に注目するSPISのアプローチ手法に障害者手帳の有無は関係ありません。SPIS普及

活動を通して私たちが何度もリアルに見てきたのは、当事者が職場に居場所を見出して生き生きと働くようになる姿、そしてその過程で職場全体が風通しの良い働きやすい雰囲気になっていく姿です。即ちSPISの活用による雇用マネジメントのスキームは、

- ①外部の専門家の力を借りながら、メンタルの課題を抱える従業員と職場の担当者間でのコミュニケーションを活性化させる
 - ②その事により当事者が職場に安心感を持って働けるようになる
 - ③さらにそのプロセスが精神・発達障害者あるいはメンタル不調者に対する企業の雇用マネジメントのスキルを向上させるものである
- と言えるでしょう。

だとすると、SPISがこの先に目指すものは何でしょうか。もしかすると精神・発達障害者の雇用マネジメントやメンタルヘルス不調者へのフォローにすらとどまらないのかもしれませんが。平成27年から制度スタートしたストレスチェックでの高ストレス者、あるいは介護や育児などで働く事に困難を抱える方のメンタル不調の一次・二次予防、退職率が高いとされる新卒社員に対するメンタリックなコミュニケーションなど、職場でのコミュニケーションの改善が働きやすさにつながる全ての事象がSPISの適用範囲となるのかもしれませんが。ここ最近で大手企業からシステム導入に関する問い合わせが増えてきたSPIS、精神・発達障害者の就労生活を支える活動を長く続けてきた私たちは、これからも当事者も関係者も共に成長していくため、大きな視点を持って課題に取り組んで参りたいと考えております。

SPISプレス報道一覧

2016年

11月	30日	日本経済新聞 夕刊 <広角鋭角>
-----	-----	------------------

2017年

1月	24日	読売新聞 <医療ルネサンス>
8月	21日	デーリー東北、山口新聞
	25日	高知新聞、沖縄タイムス、Fuji Sankei Business I.
	26日	神戸新聞
	28日	長崎新聞
	29日	共同通信 47NEWS <医療新世紀>
	30日	室蘭民報、中国新聞
	31日	宮崎日日新聞

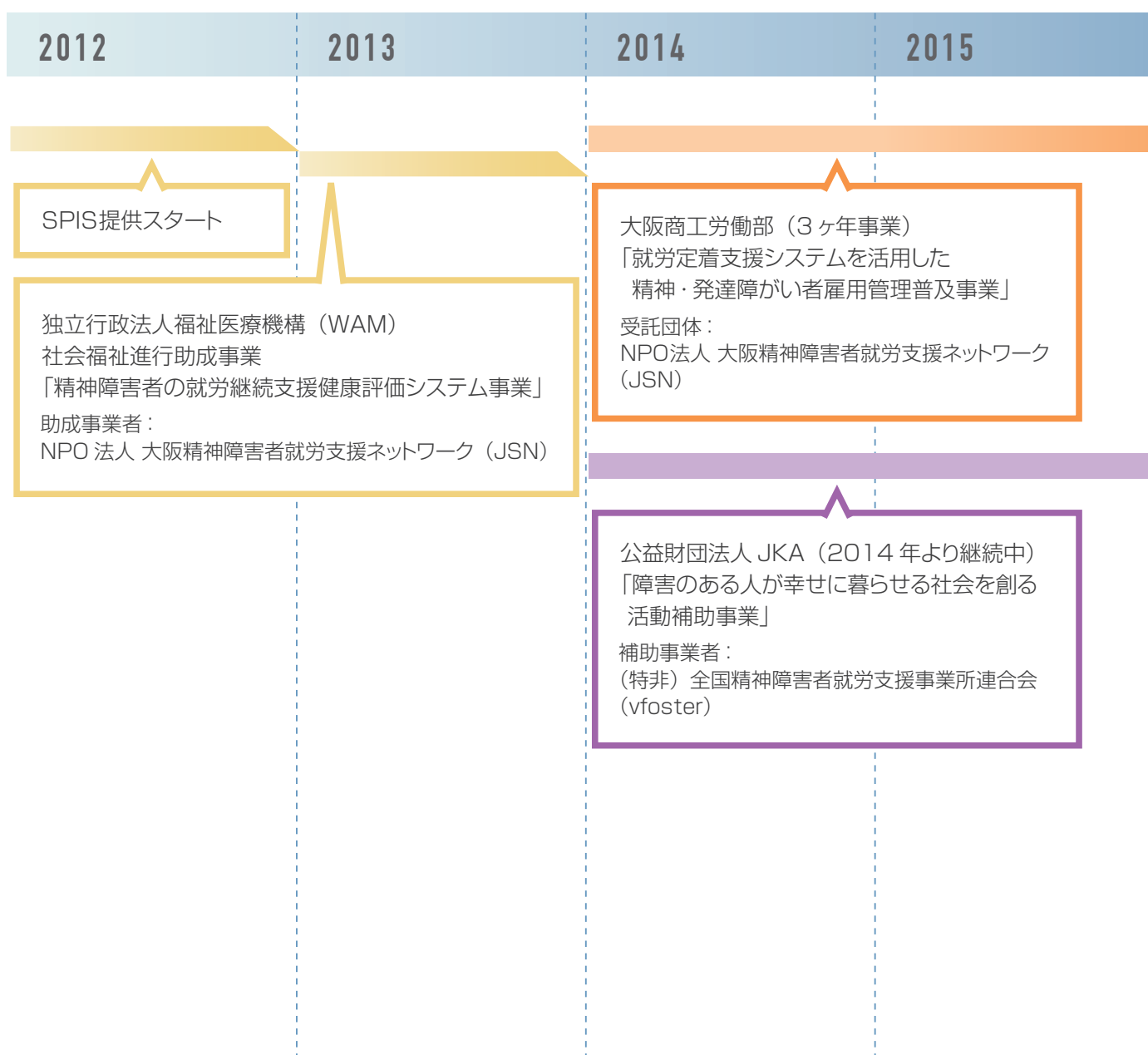
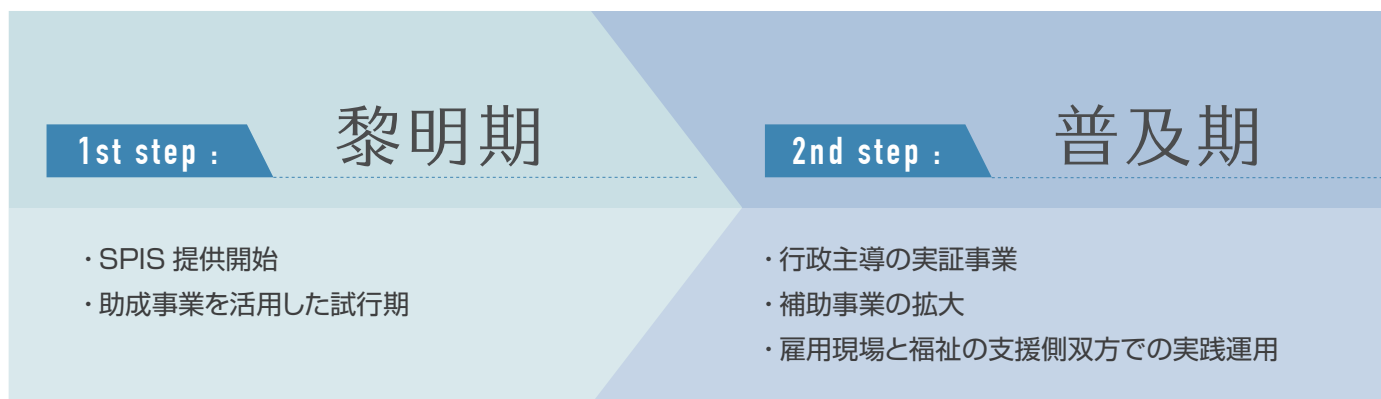
9月	1日	四国新聞
	5日	京都新聞
	6日	埼玉新聞、山陰中央新聞、The Japan Times
	8日	河北新報
	13日	南日本新聞
	19日	産経新聞、静岡新聞 夕刊、中部経済新聞
10月	1日	山陰新聞
12月	23日	毎日新聞 くらしナビ ライフスタイル「健康狂想曲」

2018年

3月	13日	神奈川新聞 <論説特報>
----	-----	--------------

※太字 全国紙

3-3. SPISの事業展開 ～ これまでの道のりと今後の展望 ～



3rd step :

発展期

- ・企業現場での実践運用拡大
- ・有償利用ユーザーの登場
- ・外部相談員、社内担当者の養成開始
- ・SPIS研究所の設立（2018年1月）

2016

2017

2018

京都府商工労働観光部（2017年度より事業メニュー化）
「京都府障害者雇用施設整備事業等補助金
（定着支援事業）」
SPIS 導入事業者への利用料補助

公益財団法人 日本財団（2017年度より）
「精神障害者の就労定着支援のこれからを語り合う
全国フォーラムの開催」
助成事業者：
NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）

- ・有償利用者の登場・拡大
収益事業化、普及拡大への助走期
- ・SPIS 研究所の設立

精神・発達障害者の 就労支援施策について

厚生労働省 職業安定局 雇用開発部 障害者雇用対策課 地域就労支援室 室長補佐
仙田 亮

行政報告では、厚生労働省から 仙田 亮 地域就労支援室室長補佐を迎え、障害者福祉施策についてご講演いただきました。ご講演では障害者雇用の就労件数や職業紹介などの最新動向に始まり、現在利用できる様々な就労支援施設や各種制度などについて詳細な解説、改正障害者雇用促進法のポイントまで幅広くお話いただきましたが、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。ご理解ご了解の程、お願い申し上げます。

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
「精神障害者の就労定着のために」

精神・発達障害者の 就労支援施策について

平成30年1月26日

厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課

1. 障害者雇用促進法等について

01

02

障害者雇用促進法の概要

【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置	
雇用義務制度	① 事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける 民間企業 2.0% (～平成25年3月 1.8%) 国、地方公共団体、特殊法人等 2.3% (" 2.1%) 都道府県等の教育委員会 2.2% (" 2.0%) ※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特別会社）を設立した場合は、雇用が法定の特例も認められる。 ※2 精神障害者（中級障害者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（既開業時）に算入することもできる。
納付金制度	② 障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る ○ 障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 法定1人、月額5万円徴収（適用対象：常用労働者100人超） ○ 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人、月額2万7千円支給（適用対象：常用労働者100人超） ※ この他、100人以下の事業主については軽減金制度あり。 （障害者を4%又は8人の子会社少数支配を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給） ・上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特別調整金・特別奨励金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）
助成金制度	③ 障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給 ・障害者作業施設設置等助成金 ・障害者介助等助成金 等
障害者本人に対する措置	
職業リハビリテーション	④ 地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援し福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進 ○ ハローワーク（全国44か所） ○ 障害者の雇用に際しては職業紹介、職業指導、求人開拓等 ○ 地域障害者職業センター（全国52か所） ○ 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等） ○ 障害者就業・生活支援センター（全国30か所） 就業・生活両面における相談・支援

03

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に係る状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応
(1) 障害者に対する差別の禁止 雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。 (2) 合理的配慮の提供義務 事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。 (想定される例) ・車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ・知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること →(1)(2)については、公務使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。（平成27年3月25日に公布）
(3) 苦情処理・紛争解決援助 ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。 ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備。
2. 法定雇用率の算定基礎の見直し 法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分については、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。
3. その他 障害者の雇用の明確化その他の所要の措置を講ずる。 施行期日：平成28年4月1日（ただし、2は平成30年4月1日、3（障害者の雇用の明確化に限る。）は公布日（平成25年6月19日）） ※ 改正法の関係資料は、厚生労働省HP「障害者雇用対策」(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuitei/pages/kyoumu_soudou_koyou/shougakushokoyu/hougakusho_h25/index.html)に掲載中。

04

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する**差別禁止**、**合理的配慮の提供義務**を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。
 ※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、**厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。**

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げる、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文章・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

05

合理的配慮指針

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲： 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

○ 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

【別表の記載例】

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出勤時刻・休憩・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

06

(3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者と話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たると否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。

① 事業活動への影響の程度、 ② 実現困難度、 ③ 費用・負担の程度、
④ 企業の規模、 ⑤ 企業の財務状況、 ⑥ 公的支援の有無

- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。 6 など

07

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例
精神障害	募集及び採用時	・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 業務の優先順位や目標を明確にし、指示一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・ 出勤時刻・休憩・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 ・ 本人の状況を見ながら業務量を調整すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
発達障害	募集及び採用時	・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ・ 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 業務指示やスケジュールを明確にし、指示一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・ 出勤時刻・休憩・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。

08

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害を平成18年に追加。

知的障害者
実雇用率に追加
知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者となります。

精神障害者
実雇用率に追加
精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者となります。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害者」と「知的障害者」

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害者」のみ

昭和51年 10月 昭和63年 4月 平成10年 7月 平成18年 4月 平成30年 4月

09

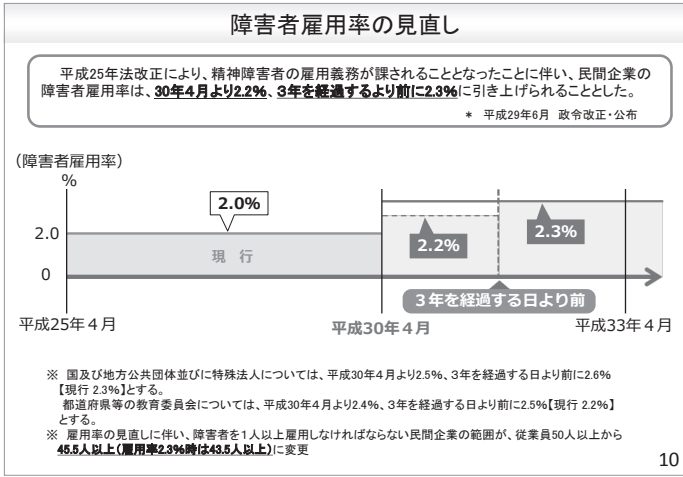
法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- 従前は、身体障害者・知的障害者を算定基礎として法定雇用率を計算していた。
- 今般、法定雇用率の**算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加**【施行期日 平成30年4月1日】
⇒ 身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として法定雇用率を計算。
- なお、施行後5年(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は経過措置として、労働者(失業者を含む。)の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者(失業者を含む。)の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して法定雇用率を定めることとされている。

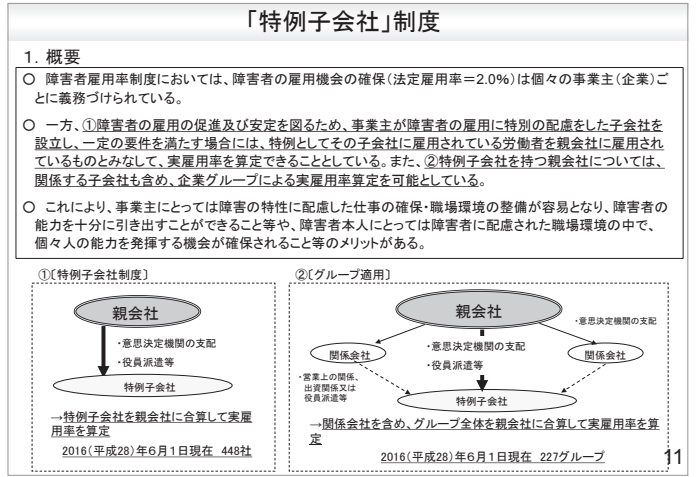
【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

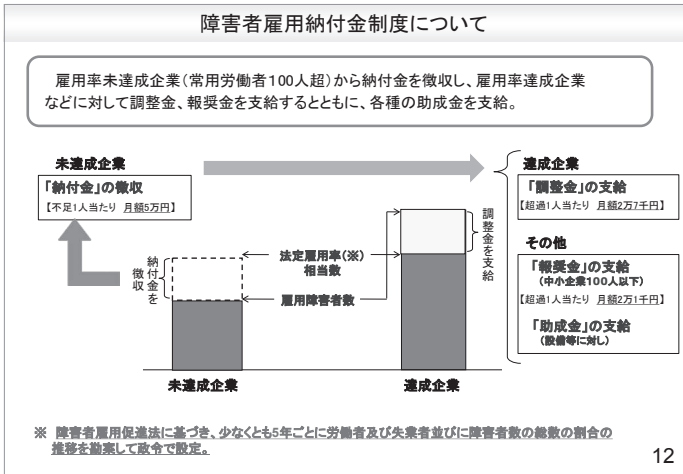
10



11



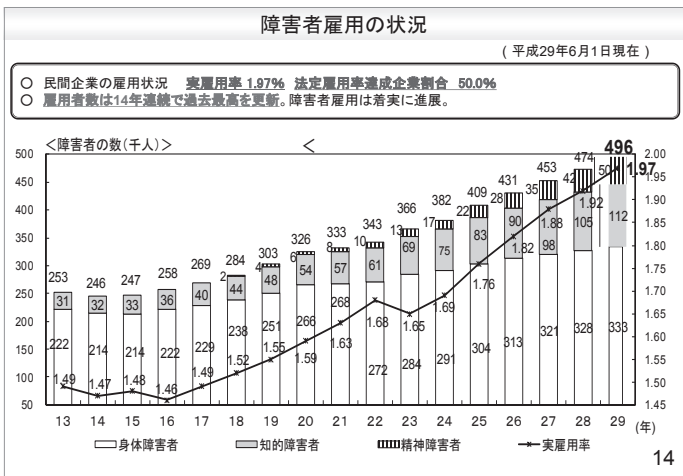
12



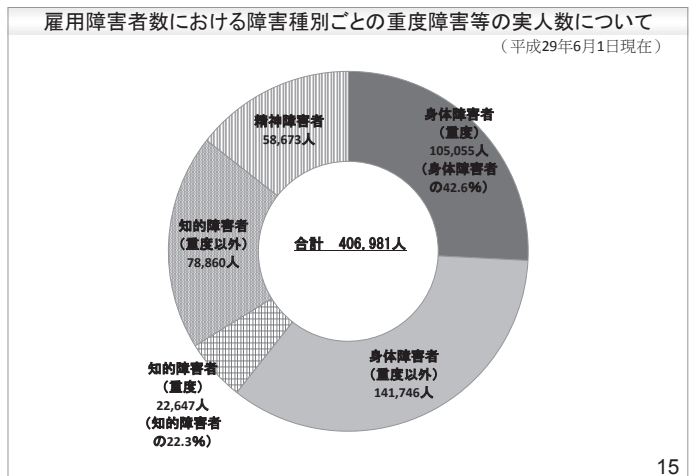
13

2. 障害者雇用の現状

14

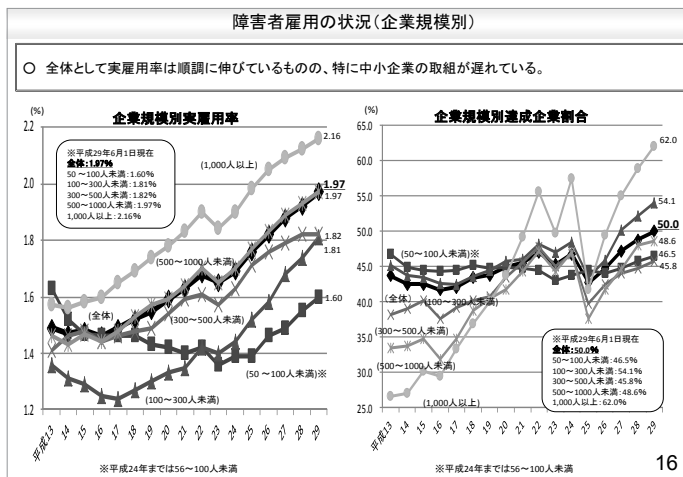


15

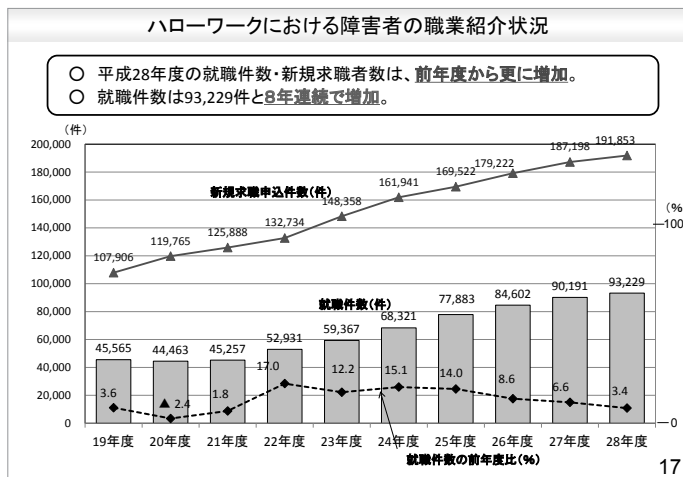


15

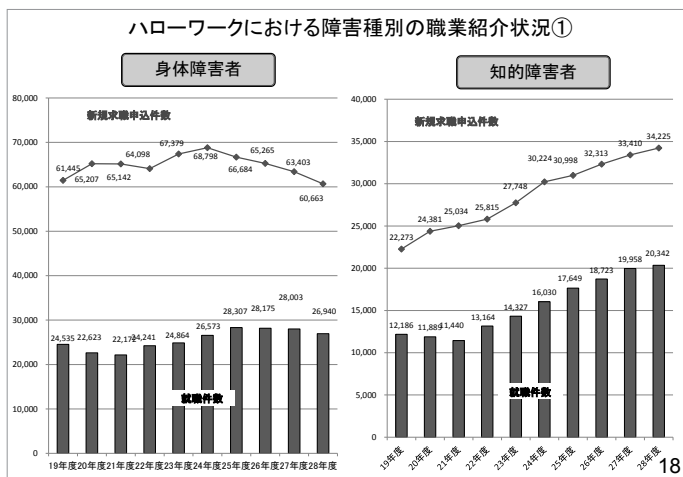
16



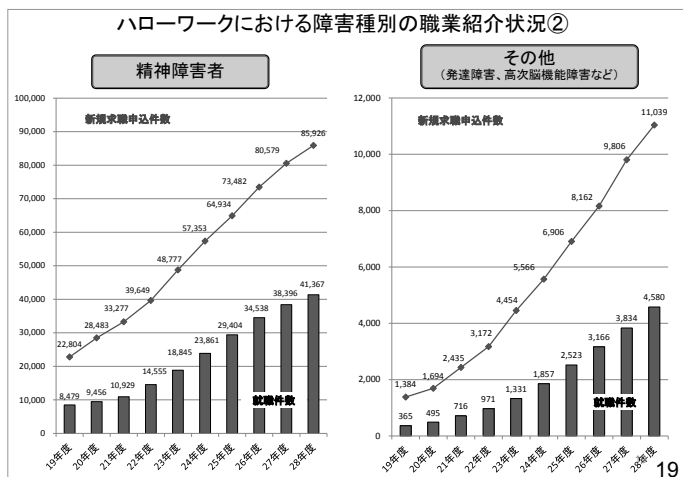
17



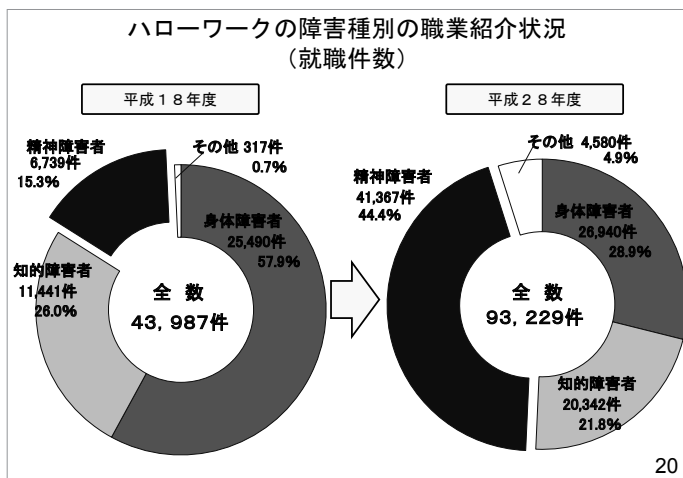
18



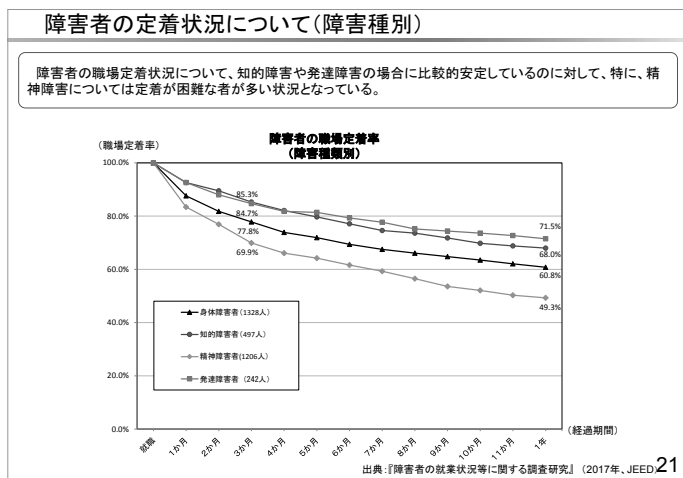
19



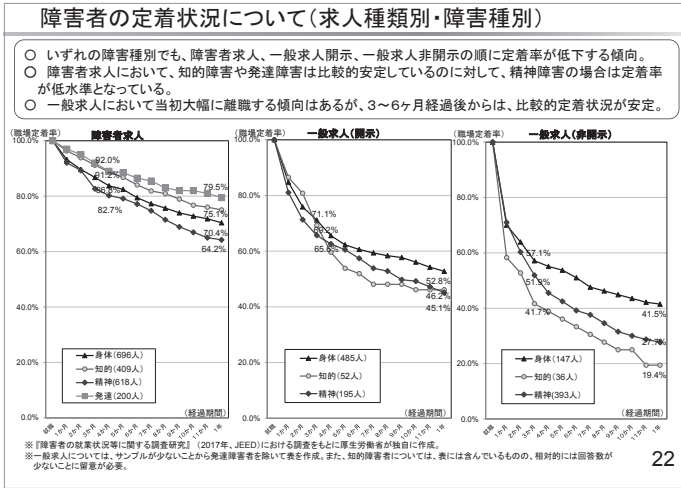
20



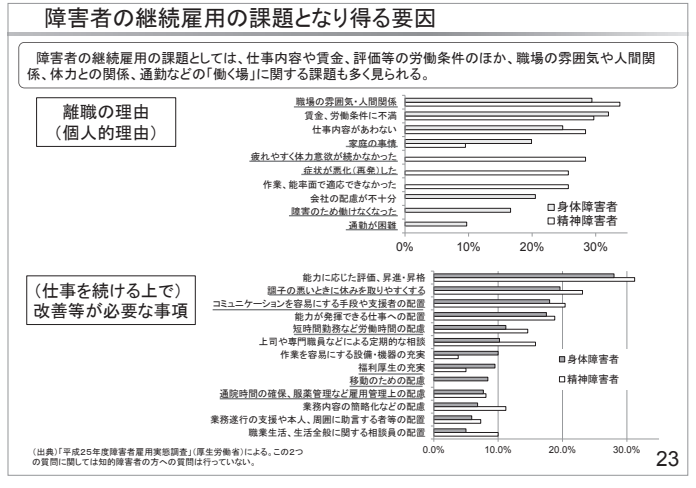
21



22



23



23

障害者の平均勤続年数の推移(障害種別)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月

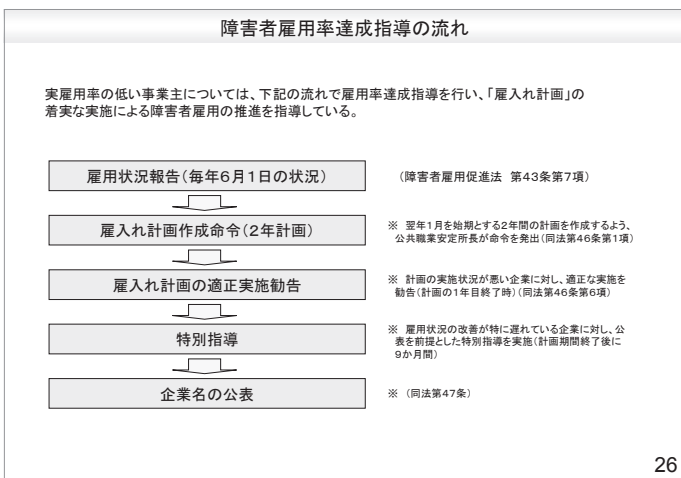
※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点(各年11月1日)までの勤続年数をいう。
 ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

出典：障害者雇用実態調査結果報告書(平成10、15、20、25年度)(厚生労働省障害者雇用対策課)

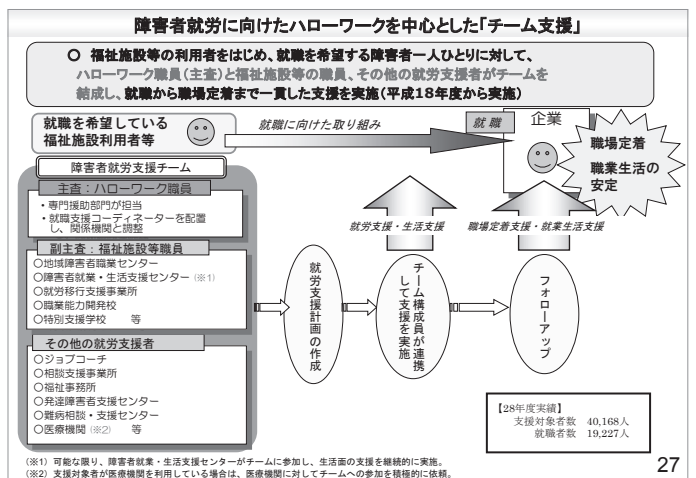
24

3. 就労支援策について

26



26



27

27

28

精神・発達障害者しごとサポーターの養成について

趣旨
企業内において、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、精神・発達障害者に対する正しい理解を促進する。また、当該サポーターを増やしていくことにより、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

背景
① 雇用される精神障害者が大幅に増加（障害者雇用促進法、平成17年1日施行）
平成18年 2,189人（障害者計209,029人） → 平成28年 49,356人（障害者計386,806人）
② 精神障害者の低い定着率（ハローワークの職業紹介より就職した精神障害者の定着率（平成28年4月、1歳未満・障害・求職者雇用支援機構））
3ヶ月経過時点 69.9% 1年経過時点 49.3%
③ 精神障害者雇理理由第1位は「職場の雰囲気・人間関係」（平成28年求職者雇用支援調査）

事業内容

しごとサポーター養成講座を開催
● 企業の一般労働者の受講を推奨
● 講師には精神障害者雇用1-タールサポーターを活用
● 受講には精神障害者雇用1-タールサポーターを活用
講習の内容
● 共に働くためのポイント（コミュニケーションの方法等）について
● 精神疾患（発達障害を含む）の理解について
● 精神・発達障害の特性について
● 目標 平成29年度 20,000人
● 企業からの要請に応じて職場内への出前講座も実施

精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進
受講後は精神・発達障害について基礎知識や理解を有することを職場内で表示
障害特性を理解し、億として自然なサポートを行う応援者
シボルマーク
いつもと違う様子が見られたら一声かけよう！
和やかな雰囲気づくりを心がけよう！

（参考）この講座は「障害者雇用促進法」（平成28年6月2日閣議決定）「障害者雇用促進法」第15条の2第1項に基づき実施されています。
「職場における精神・発達障害者を支援する環境づくり等に関するガイドライン」

地域障害者職業センターの概要

地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県（ほか支所5か所）に設置。

障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

○ 職業評価
就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらに基づき就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法を定め、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○ 職業準備支援
ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう段階に着手して移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対応力の向上を支援。

○ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業
障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通して障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○ 精神障害者総合雇用支援
精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○ 事業主に対する相談・援助
障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、
● 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
● 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

○ 支援内容
● 業務特性に配慮した雇用管理に関する助言
● 配置、職務内容の決定に関する助言
● 業務遂行力の向上支援
● 職場内コミュニケーション能力の向上支援
● 健康経営、生活リズムの構築支援

事業主（管理監督者・人事担当） ← ジョブコーチ → 障害者
上司 同僚 家族
● 雇用の過程に係る内容助言
● 障害者との関わり方に関する助言
● 指導方法に関する助言
● 安定した職業生活を営むための家族の関わり方に関する助言

○ 標準的な支援の流れ
計 887人 訪問型ジョブコーチ（福祉施設型） 540人
企業在籍型ジョブコーチ（事業所型） 347人
※ 養成研修開始（平成17年度）からの養成実績累計
計 7,181人 訪問型ジョブコーチ（福祉施設型） 5,384人
企業在籍型ジョブコーチ（事業所型） 1,797人
◎ 地域センターのジョブコーチによる支援実績（28年度）
● 支援対象者数 3,574人
● 職場定着率（支援終了後6ヶ月時点） 87.1%
（支援終了後6ヶ月時点：27年10月～28年9月までの支援終了者の実績）

職場適応上の課題を分析し、集中的に改善を図る
週3～4日訪問
支援期間1～8ヵ月（標準2～4ヵ月）（地域センターの場合）

支援の進捗を把握し、必要に応じて支援内容を調整する
週1～2日訪問

フォローアップ
訪問週1～2回程度
1～2ヵ月程度

職場適応援助者（ジョブコーチ）の種類

	配置型ジョブコーチ	訪問型ジョブコーチ	企業在籍型ジョブコーチ
所属/身分	地域障害者職業センターの職員（非常勤嘱託）	就労支援を行っている社会福祉法人等に所属する者	障害者を雇用している企業等に雇用される者
主な活動場所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	自社
ジョブコーチ数（平成28年度）	312人	549人 （※助成金（※1）を活用して支援を実施したジョブコーチ数）	98人 （※助成金（※1）を活用して支援を実施したジョブコーチ数）
要件	障害者関係業務の経験を有し、機軸（※2）が委嘱された者 委嘱後は、原則として研修を受講	訪問型ジョブコーチ養成研修を修了し、機軸（※2）が委嘱された者 委嘱後は、原則として研修を受講	企業在籍型ジョブコーチ養成研修等を修了した者
公的助成	活動経費は運営費交付金により支出	地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施した場合は、障害者雇用安定助成金（職場適応援助コース）により活動費を助成 ▶1日の支援時間によって、日額最大16,000円	地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施した場合は障害者雇用安定助成金（職場適応援助コース）により活動費を助成 ▶月額最大8万円

※1 障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）
※2 高齢・障害・求職者雇用支援機構

職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成研修の概要

従来、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構でのみジョブコーチ研修を実施。
平成18年度から民間においても大臣指定研修を開始。現在6機関の研修が指定を受けて実施。

1. （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の研修の概要
(1) 対象者： 障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）を活用して活動する見込みのある者等
(2) 回数： 年4回（4月、6月、10月、翌2月）
(3) 内容： 以下の①と②の双方を受講。42時間（8日間）程度。
①本部研修（幕張）。ただし平成29年10月（香川県）：講義を中心とした集合研修。
②地域研修（各地域センター）：演習、ケーススタディ等が中心の個別指導。
(4) 費用： 研修費用は無料。旅費は、受講者又は受講者が所属する法人・事業所が負担。

2. 大臣指定の研修の概要
(1) 対象者： 1.（1）のほか、ジョブコーチ支援の知識・技術を習得したい就労支援の担当者
(2) 回数： 年12回（6機関計）
(3) 内容： 局長通達で定めるモデルカリキュラムに従って42時間以上で自由に設定。6～7日間程度。
(4) 費用： 研修費用は5万円前後（※）。旅費は、1.（4）と同じ。
※養成研修の修了後6か月以内に、助成金を活用して支援を実施した場合に、1/2の額を助成。
(5) 開催場所（平成29年度）： 3回開催 大阪
2回開催 東京、北海道
1回開催 静岡、滋賀、岐阜、長崎、兵庫（訪問型のみ）

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充
21センター（14年5月事業開始時） → 332センター（29年4月現在）

雇用と福祉のネットワーク
障害のある方
業務の内容
ハローワーク
地域障害者職業センター
特別支援学校
事業主
生活支援センター
就労移行支援事業所等
福祉事務所
保健所
医療機関
自立・安定した職業生活の実現

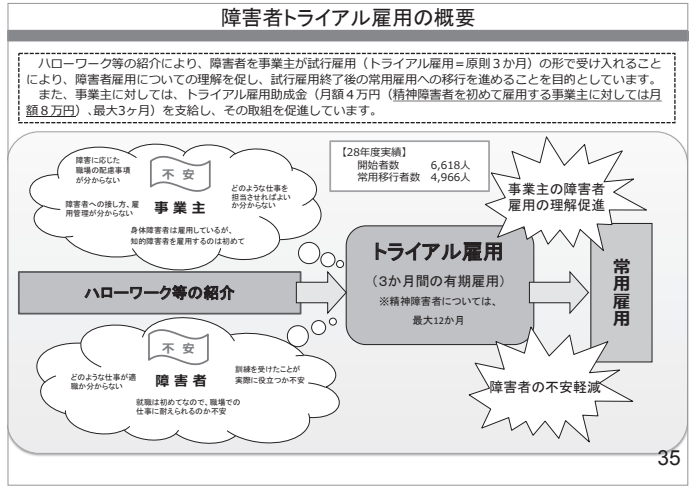
就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

＜就業面への支援＞
○ 就業に関する相談支援
○ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
○ 就労活動の支援
○ 職場定着に向けた支援
○ 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
○ 関係機関との連絡調整
＜生活面への支援＞
○ 日常生活・地域生活に関する助言
○ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
○ 住居、年金、継続活動など地域生活、生活設計に関する助言
○ 関係機関との連絡調整

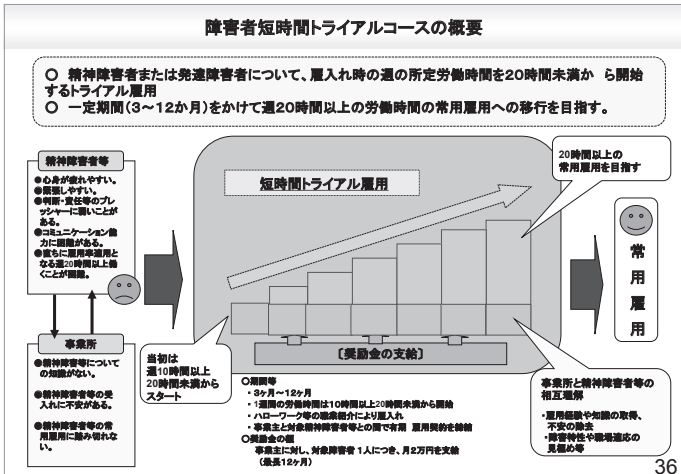
【28年度実績】 支援対象者数 166,635人
定着率 78.1%（1年）（身体78.9%、知的83.2%、精神71.5%）

雇用関係助成金(障害者関係)	
※都道府県労働局又はハローワークにおいて支給	
● 特定求職者雇用開発助成金	
特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円(中小企業の場合は120万円)等を支給。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円(中小企業の場合は120万円)を支給。
障害者初回雇用コース	障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇入れた場合、120万円を支給。
● トライアル雇用助成金	
障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月の試用雇用を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円の助成金を支給。(精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額最大6万円)。
障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけた後、常用雇用への移行を目指して試用雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月2万円の助成金を支給。
● 障害者雇用安定助成金	
障害者職場定着支援コース	職場定着支援計画を作成し、「柔軟な時間管理・休暇付与」「短時間労働者の勤務時間延長」「正解・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「社内理解の促進」のいずれかの措置を講じた事業主に助成。※助成額は措置ごとに異なる。
障害者職場適応援助コース	職場適応援助者(ジョブコーチ)による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成。訪問型職場適応援助者による支援を実施する場合は支援実施1日当たり16,000円(4時間未満の日8,000円)、企業内専任型職場適応援助者による支援を実施する場合は月額6万円(中小企業の場合は3万円)を支給。そのほか、職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。
● 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	
障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を新規に5名以上雇用して、その雇入れ後障害者を10名以上継続雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対し助成。雇入れ者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて支給額を決定(支給上限額3,000万円)。	

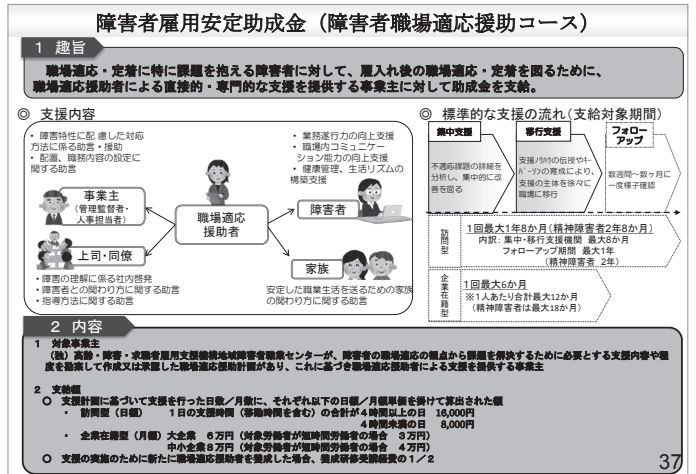
35



36



37



38

ご清聴ありがとうございました

障害者雇用促進法や各種支援策についてご不明な点は、
労働局(職業対策課)又はハローワークにお気軽にお問い合わせください。

38

39

宮城労働局 職業安定部 職業対策課 地方障害者雇用担当官

佐藤 幸男

行政報告では、宮城労働局から 佐藤 幸男 地方障害者雇用担当官を迎え、障害者福祉施策についてご講演いただきました。ご講演では障害者雇用の就労件数や職業紹介などの最新動向に始まり、現在利用できる様々な就労支援施設や各種制度などについて詳細な解説、改正障害者雇用促進法のポイントまで幅広くお話しいただきましたが、本冊子では発表資料のみ掲載させていただき、ご講演内容の掲載は割愛させていただきます。これは、本報告会が次年度の政策施策発表とほぼ重なる時期の開催であり、本冊子の掲載内容と最新施策との間で乖離が生じる可能性があります。ご理解ご了解の程、お願い申し上げます。

障害者雇用の現状と障害者雇用施策

平成30年2月2日



宮城労働局職業対策課
地方障害者雇用担当官

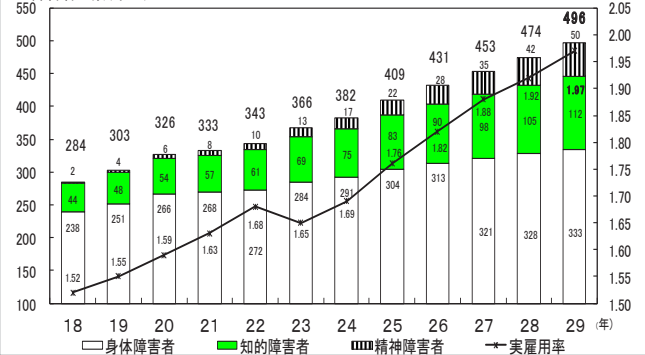
佐藤 幸男

障害者雇用の状況

(平成29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1.97%** **法定雇用率達成企業割合 50.0%**
- **雇用者数は14年連続で過去最高**を更新。障害者雇用は着実に進展。

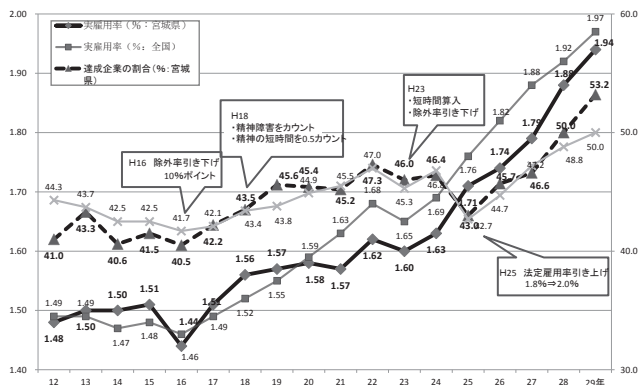
<障害者の数(千人)>



01

02

民間企業における障害者雇用の推移(全国・宮城)



03

都道府県別の障害者実雇用率の状況(H29.6.1現在)

都道府県名	雇用率	都道府県名	雇用率	都道府県名	雇用率	都道府県名	雇用率
北海道	2.13	新潟	1.96	奈良	2.62	熊本	2.24
青森	2.06	富山	1.97	和歌山	2.25	大分	2.44
岩手	2.16	石川	1.98	鳥取	2.16	宮崎	2.30
宮城	1.94	福井	2.40	島根	2.25	鹿児島	2.22
秋田	1.98	山梨	1.95	岡山	2.52	沖縄	2.43
山形	2.03	長野	2.06	広島	2.05		
福島	1.95	岐阜	2.02	山口	2.56		
茨城	1.97	静岡	1.97	徳島	2.17		
栃木	1.98	愛知	1.89	香川	1.96		
群馬	1.96	三重	2.08	愛媛	1.97		
埼玉	2.01	滋賀	2.13	高知	2.19		
千葉	1.91	京都	2.07	福岡	1.97		
東京	1.88	大阪	1.92	佐賀	2.54		
神奈川	1.93	兵庫	2.03	長崎	2.26	全国	1.97

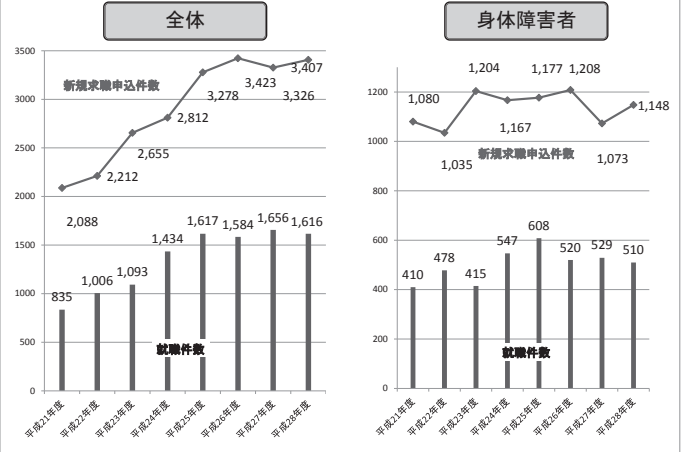
04

都道府県別の障害者法定雇用率達成割合の状況 (H29.6.1現在)

都道府県名	雇用率	都道府県名	雇用率	都道府県名	雇用率	都道府県名	雇用率
北海道	54.1	新潟	60.0	奈良	63.2	熊本	58.9
青森	57.1	富山	58.5	和歌山	62.1	大分	61.4
岩手	57.5	石川	56.7	鳥取	59.7	宮崎	66.5
宮城	53.2	福井	58.6	島根	68.1	鹿児島	61.7
秋田	61.0	山梨	57.7	岡山	55.7	沖縄	61.6
山形	58.0	長野	60.9	広島	50.2		
福島	55.7	岐阜	58.4	山口	59.3		
茨城	55.9	静岡	52.9	徳島	66.0		
栃木	60.1	愛知	48.6	香川	57.7		
群馬	57.5	三重	61.3	愛媛	54.2		
埼玉	49.4	滋賀	60.7	高知	60.9		
千葉	54.5	京都	53.1	福岡	52.1		
東京	34.1	大阪	45.5	佐賀	72.6		
神奈川	47.8	兵庫	52.7	長崎	60.1	全国	50.0

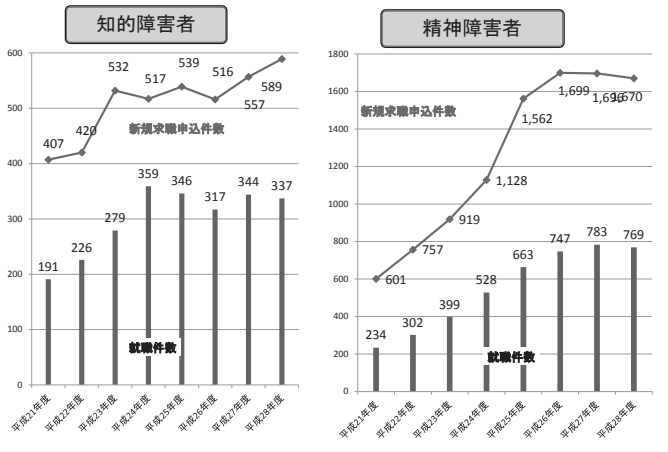
05

ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況(宮城)①



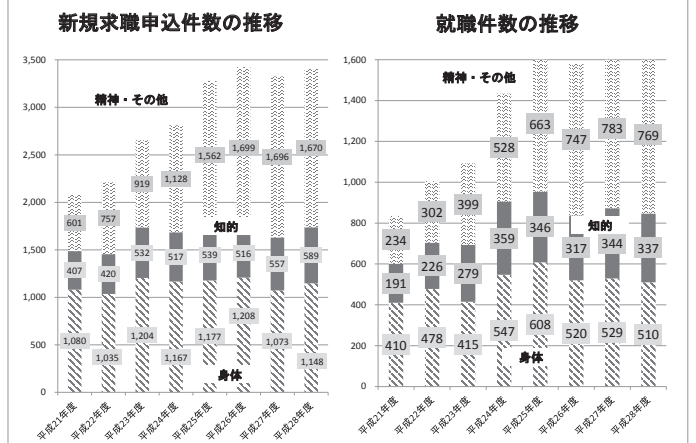
06

ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況(宮城)②



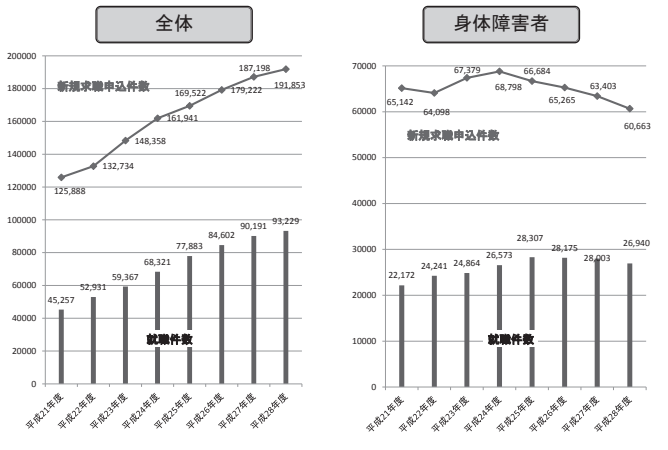
07

ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況(宮城)③



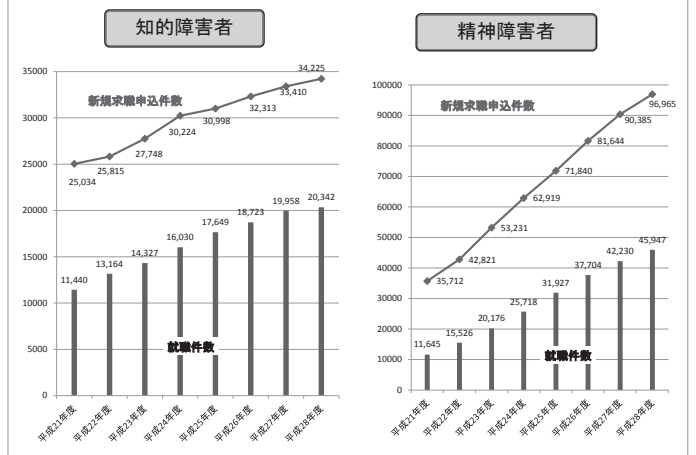
08

ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況(全国)①

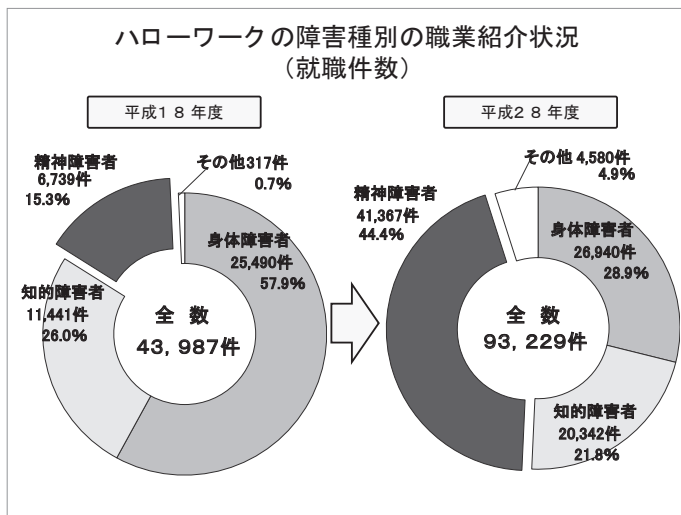


09

ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況(全国)②



10



11

障害者雇用対策について

背景・趣旨

- 雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱
- 障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指す。

仕組み

① 障害者の雇用義務

- 障害者雇用率制度
 - 事業主に対し、従業員の一定割合 (=法定雇用率) 以上の身体・知的障害者の雇用を義務付け (※精神障害者はカウント可)

雇用主	法定雇用率	30年4月
民間企業	2.0%	→ 2.2%
国、地方自治体	2.3%	→ 2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2%	→ 2.4%

○ 障害者雇用納付金制度
事業主間の経済的負担を調整するため、法定雇用率を満たしていない企業から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金等を支給

納付金/調整金	金額
(雇用義務不足事業主)	1人につき5万円納付
(雇用義務超過事業主)	1人につき2万7千円支給

※納付金を納付したとしても雇用義務は免除されない。

② 職業紹介・地域就労支援

- ハローワーク 544ヶ所 (産業や人口の集積地域であることや利用者の利便性等を総合的に勘案して設置) ... 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を実施
- 地域障害者職業センター 52ヶ所 (各都道府県に1ヶ所+5ヶ所の支所) ... 専任カウンセラーによる専門的な支援 (職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等) を実施
- 障害者就業・生活支援センター 332ヶ所 (障害福祉圏域単位で設置 (平成29年4月現在)) ... 身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施

12

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

障害者
身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害(以下「障害」と総称する。)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者 (法第2条第1号)

身体障害者
障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの (法第2条第2号)

知的障害者
障害者のうち、知的障害がある者であって省令(※1)で定めるもの (法第2条第4号)
※1 知的障害者更生相談等により知的障害があると判定された者

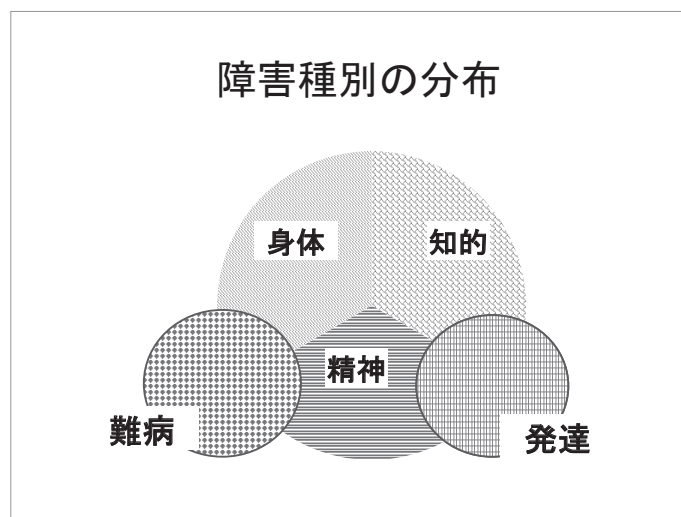
精神障害者
障害者のうち、精神障害がある者であって省令(※2)で定めるもの (法第2条第6号)
※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの
①統合失調症
②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
③てんかん
※①~③の手續保持者を除く。

その他
障害者のうち、左記に該当しない者
・発達障害者
・難治性疾患患者等

雇用義務の対象
事業主は、...その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。 (法第43条第1項)

実雇用率算定の対象 ※平成30年から雇用義務の対象
(雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例)
事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項(第43条第1項)の規定の適用については、...当該事業主が、当該精神障害者である労働者の数に相当する数の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。 (法第71条第1項)
※当該規定における「精神障害者」は、法第69条の規定により精神障害者保健福祉手續保持者に限定している。

13



14

近年の障害者雇用促進法等の改正内容

- ▶ 平成25年4月~
法定雇用率の引上げ (1.8% → 2.0%)
対象となる事業主は、従業員50人以上
- ▶ 平成27年4月~
障害者雇用納付金制度の対象企業の拡大
(常用労働者200人を超える事業主 → 100人を超える事業主)
- ▶ 平成28年4月~ (平成25年の障害者雇用促進法の改正)
雇用分野における
障害を理由とする差別の禁止
合理的配慮の提供義務
苦情処理・紛争解決援助
(自主的解決の努力→労働局長による助言・指導・勧告、紛争調整委員会による調停)
- ▶ 平成30年4月~
算定基礎に精神障害者を加えて法定雇用率を算定、引上げ
民間企業 2.0% → 2.2% (3年以内に0.1%引上げ予定)
対象となる事業主は、従業員45人以上
※国、地方公共団体等は、2.3% → 2.5% (3年以内引上げ有)
*現在は、実雇用率の計算に当たって精神障害者をカウントすることができるが、法定雇用率の算定基礎には、身体障害者及び知的障害者のみが入っている。
*平成30年4月から精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えるが、施行後5年間に限り、従来の算定基礎で計算した率と、精神障害者を加えた算定基礎で計算した率との間の率とすることも可。

15

障害者雇用率制度の概要

身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

○ 一般民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。
※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント、短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。
※ 精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。

○ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率
一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率 (平成25年4月1日から施行)

雇用主	雇用率
<民間企業>	
一般の民間企業	2.0%
特殊法人等	2.3%
<国及び地方公共団体>	
国、地方公共団体	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.2%

16

ハローワークにおける障害者の雇用促進のための取組

1 雇用率達成指導の実施

- 障害者の雇用状況の把握（障害者雇用状況報告書）
- 雇入れ計画に基づく指導の実施
 - ・ 雇入れ計画作成命令（雇入れ計画期間 2年）
 - ・ 適正実施勧告
 - ・ 企業名の公表

2 障害者に対する職業紹介等の実施

- ・ 相談・支援体制の整備（「就職支援ナビゲーター（障害者支援分）」の配置等）
- ・ 各種の雇用支援策の活用（トライアル雇用、ジョブコーチ支援等）
- ・ 関係機関との連携の確保（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等）
- ・ 定着指導 等
- ・ 障害者雇用ゼロ企業に対する重点的な指導（働き方改革の項目）

3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組の実施

- ・ 雇用率達成指導と結びついた職業紹介の実施
- ・ 障害者向けの求人開拓の実施（一般求人から障害者求人への転換を含む。）
- ・ 各種助成金制度の活用
- ・ 定着指導 等

17

17

障害者雇用の課題

- 就労困難な重度知的障害者や急増する精神障害者の雇用がなかなか進まない。
- 加えて、発達障害、高次脳機能障害など新たな障害特性に応じた雇用管理の研究・蓄積が必要。

知的、精神障害者の状況①

- 障害者新規求職者17.9万人（平成26年度）のうち、
身体：約6.5万人（約36.4%） 知的：約3.2万人（約18.0%） 精神：約7.3万人（約41.0%）



- 雇用障害者の約47万4千人（平成28年6月1日の雇用状況報告）のうち、
身体：約32.8万人（約69.1%） 知的：約10.5万人（約22.1%） 精神：約4.2万人（約8.9%）

知的、精神障害者の状況②

- 就業実態調査(H23)によれば、重度知的、精神障害者は、不就業者が就業者を大きく上回っている。

知的障害者就業状況 (%)				精神障害者就業状況 (%)			
障害程度	総計	就業者	不就業者	障害程度	総計	就業者	不就業者
計	100.0	51.9	47.0	計	100.0	28.5	69.5
重度	100.0	39.8	59.1				
非重度	100.0	62.4	36.9				

18

18

障害者雇用に向けた支援の例

法定雇用率達成に向けた方針・戦略の策定に対する助言
職務創出に向けたアセスメント・提案

- ◆ 障害者雇用促進法の趣旨を踏まえた雇用方針の検討
- ◆ 業務の再編・集中化等による職域開発に関する助言・提案
- ◆ 賃金体系、採用後の処遇等についての助言
- ◆ 職場見学、人事担当者や配属部署の従業員に対する研修支援（障害特性と配慮事項、雇用管理ノウハウ等）

* 障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者雇用の実務家等

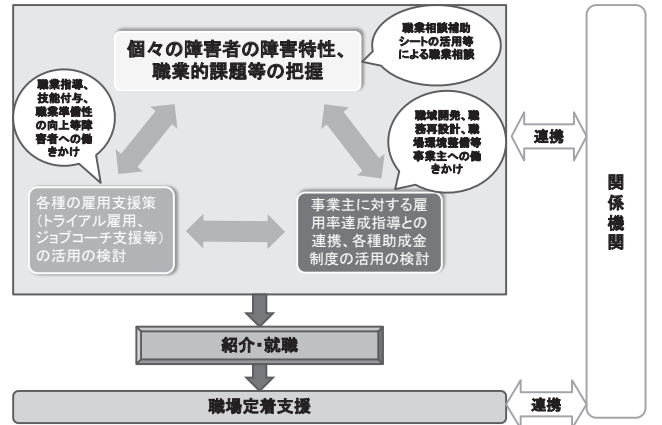
職場実習 OR トライアル雇用の活用から採用

ジョブコーチの活用

企業内部の支援体制と関係機関（ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等）との連携による職場定着サポート

19

障害者支援に当たっての基本的留意点



2

20

就職後の職場定着に向けた指導

- 就職後、ハローワークなどが、直接事業所を訪問
- 問題等があった場合には、ハローワークと関係機関が相互に連携し合って、解決に向けた助言、支援を実施

○ 全ての障害者が対象

次の者は特に継続的な指導を行うよう配慮

- ・ 重度身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者
- ・ 過去に転々と職場を変えている障害者
- ・ 初めて就職した障害者、長期離職後に就職した障害者 など

○ 次に該当する事業所についても対象

- ・ 障害者の離職が目立つ事業所
- ・ 障害者雇用について経験が浅い事業所 など

【平成28年度実績】

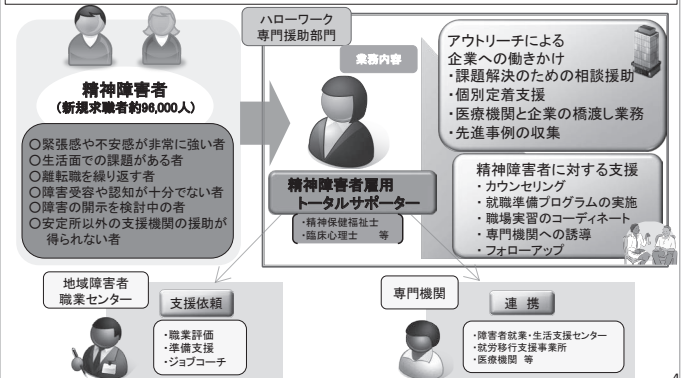
指導件数	うち事業所訪問	うち電話確認等	関係機関による定着指導実施件数
80,780 件	19,656 件	57,494 件	40,404 件

21

精神障害者雇用トータルサポーターについて

概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施
宮城県内配置安定所：仙台・石巻・古川安定所



4

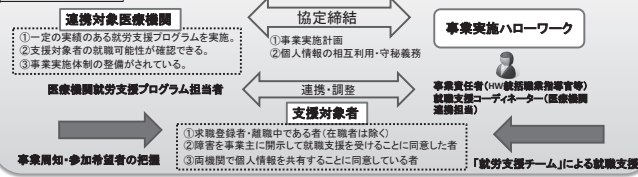
22

精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の実施について

1 目的

都市部のハローワークにおいて、就労支援プログラム等を実施する医療機関と連携したモデル事業を実施し、当該医療機関との信頼関係を構築するとともに、地域の他の医療機関に対してもハローワークでの取組状況について普及・啓発を図り、医療機関との連携を推進することとする。

2 事業実施体制



3 事業内容等

- 主治医等として医療機関の間とは継続、就労支援の観点から支援対象者を医療機関からハローワークに引き継ぐ。
- 支援方法については、「チーム支援事業」を活用し、支援期間は原則6ヶ月以内とする。
- 想定される支援内容は次のとおり。
 - ①職業相談・紹介、キャリアコンサルティング、就職ガイダンス(履歴書の書き方等)、職業訓練あっせん等の就労支援サービス
 - ②職業実習等の機会の積極的な提供
 - ③3ヶ月目と支援期間終了時に医療機関側の担当者を含めたケース会議の開催
 - ④職場定着支援等のフォローアップ支援の実施

4 実施安定所等

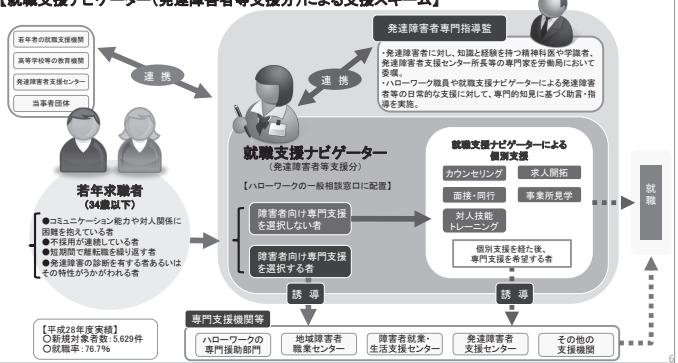
仙台安定所・3医療機関と連携
※全国では38労働局にて実施

23

若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

- 発達障害等、コミュニケーション能力に困難を抱える者に対して個別支援を行うとともに、障害者向け専門支援を希望する者に対しては、専門支援機関への誘導を行う等、コミュニケーション能力に困難を抱える要支援者向けの総合的な支援を行う事業を実施。
- ①若年者の就労支援を行う機関と障害者の就労支援機関の連携体制を構築。
- ②発達障害等、様々な要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている要支援者に対して、自らの特性と支援の必要性についての気づきを促し、適切な支援への誘導を行う。
- ③発達障害者に対する専門的支援の強化を図ること等により、要支援者のニーズに応じた適切な相談・支援を実施し、要支援者の円滑な就職の促進を図る。

【就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)による支援スキーム】

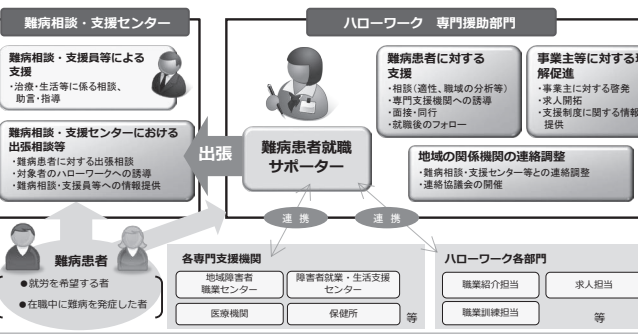


24

難病相談・支援センターと連携した就労支援の実施

ハローワークに「難病患者就職サポーター」(※)を配置し、難病相談・支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な支援を行う。

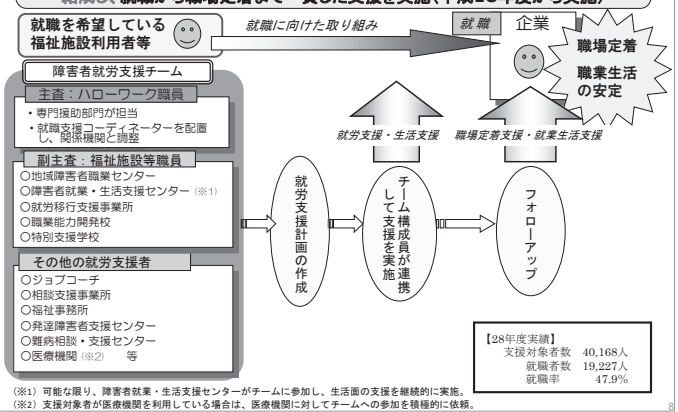
- ※ 配置数 : 全国51人
- 配置場所(県内) : ハローワーク仙台の専門援助第2部門窓口
- 採用要件 : 難病患者の相談に関する業務経験1年以上等



25

障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員(主査)と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施(平成18年度から実施)



- (※1) 可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。
- (※2) 支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

26

「チーム支援」の実績

- 障害者自立支援法が施行した平成18年度からモデル事業(10所)として開始。平成19年度から全国実施し、年々支援対象者が増加するとともに、高い就職率を維持。
- 知的障害者や精神障害者の利用割合が高く(全体の約85%)、障害特性に応じたきめ細かな支援を実施。

<チーム支援の実施状況>

	支援対象者	就職件数	就職率
平成23年度	19,082人	9,899人	51.9%
平成24年度	21,635人	10,636人	49.2%
平成25年度	22,943人	12,673人	55.2%
平成26年度	26,156人	14,005人	53.5%
平成27年度	30,507人	15,392人	50.5%
平成28年度	40,168人	19,227人	47.9%

<チーム支援の障害種別の実施状況(平成28年度)>

	支援対象者(構成比)	就職件数(構成比)
身体障害者	4,454人(11.1%)	2,064人(10.7%)
知的障害者	15,775人(39.3%)	8,097人(42.1%)
精神障害者	18,366人(45.7%)	8,345人(43.4%)
その他(*)	1,573人(3.9%)	721人(3.7%)

*その他とは、発達障害や難病、高次脳機能障害など

27

主たる就労支援関係機関

施設名等	事業内容
地域障害者職業センター	障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備及び職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施
障害者就業・生活支援センター	障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育、医療等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施
就労移行支援	就労を希望する障害者につき、生産活動その他の活動の機会を通じて、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便宜を供与する事業
就労継続支援A型	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業(雇用契約に基づく)
就労継続支援B型	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業(雇用契約に基づかない)
発達障害者支援センター	発達障害者やその家族などに対して、発達障害に関する相談支援、発達支援、就労支援及び情報提供などを実施
難病相談・支援センター	難病患者の療養上、生活上の悩みや不安等の解消を図るとともに、電話や面接等による相談、患者会などとの交流促進、就労支援などを実施

- 注1 特別支援学校、職業能力開発施設も重要な関係機関
- 注2 その他、病院、保健所、市町村役場、都道府県独自の就労支援機関等がある

10

28

地域障害者職業センターの概要

地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県（ほか支所5か所）に設置。

障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通して、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を適切に障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○ 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

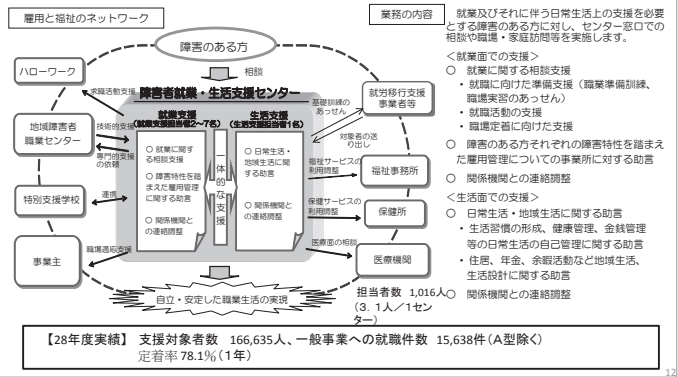
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

29

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

21センター（14年5月事業開始時）→ 332センター（29年4月現在）



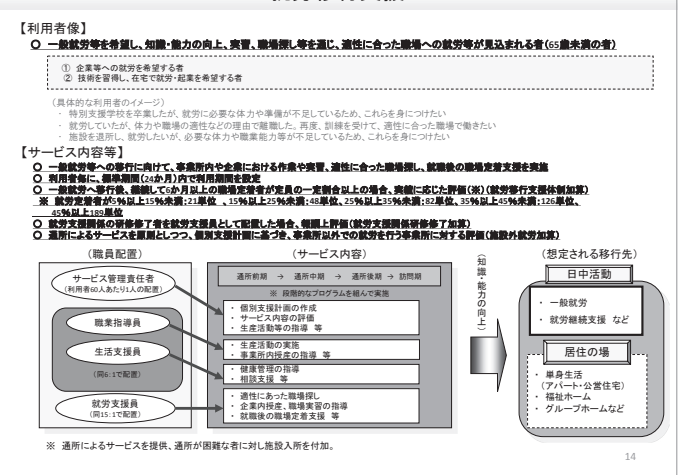
30

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
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困難と見込まれる者に対して、①生産生活、職場体験等の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、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、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、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、企業等の雇用には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、企業等の雇用には結びつかなかった者 ③ 企業等を離脱した者等就労経験のある者で、既に雇用関係の状態がない者	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な者 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、就労移行支援事業等によるアセスメントにより、就労面に係る課題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	3,236事業所 (国保連データ平成28年12月)	3,518事業所 (国保連データ平成28年12月)	10,579事業所 (国保連データ平成28年12月)
利用者数	31,679人 (国保連データ平成28年12月)	64,239人 (国保連データ平成28年12月)	220,747人 (国保連データ平成28年12月)

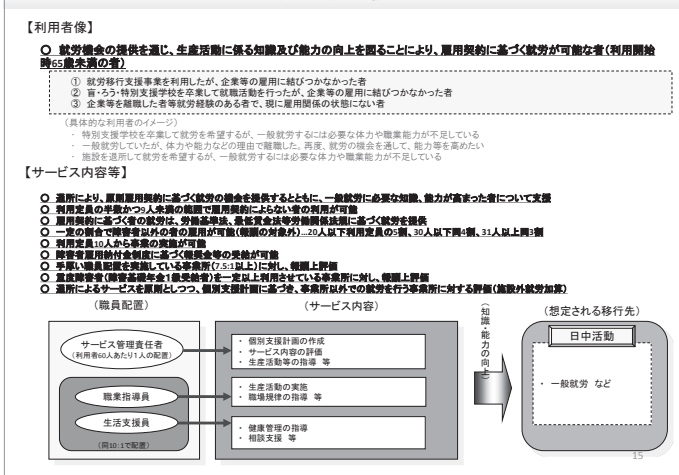
31

就労移行支援



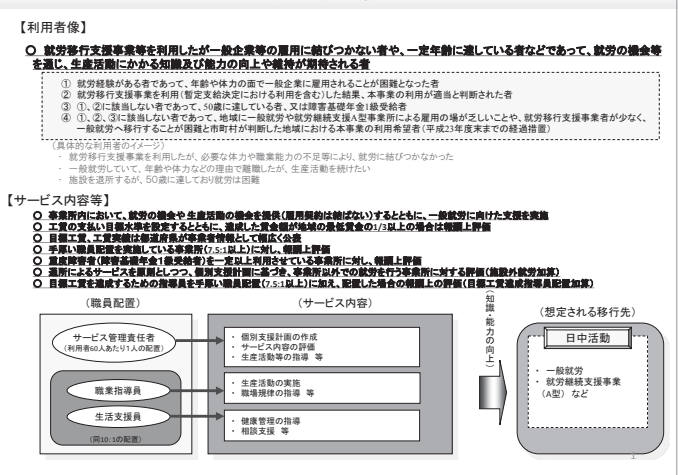
32

就労継続支援A型



33

就労継続支援B型



34

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)

1 概要

高齢者や障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

2 助成期間と助成額


	助成額		助成期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
○ 身体・知的障害者 <small>※短時間労働者を除く</small>	50万円	120万円	1年	2年
○ 重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者) <small>※短時間労働者を除く</small>	100万円	240万円	1年6ヶ月	3年
○ 障害者 (短時間労働者)	30万円	80万円	1年	2年

41

特定求職者雇用開発助成金 (発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)

1 趣旨

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。また、いわゆる難病のある人は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。このため、発達障害者及び難病のある人の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用し、雇用管理等について配慮を行う事業主に対する助成を行う。



2 内容

(1) **対象事業主**
発達障害者又は難病のある人※1を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) **助成対象期間**
1年(中小企業2年)

(3) **支給金額**
50万円(中小企業の場合 120万円)※2

※1 治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者(障害者総合支援法の対象疾病を基に設定(平成27年7月~))


※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は4回)に分けて支給する。

42

特定求職者雇用開発助成金 (障害者初回雇用コース)

1 趣旨

中小企業においては、比較的障害者雇用への取組が遅れている傾向にあり、中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が約4分の3を占めていることから、障害者雇用の経験のない中小企業において、ハローワークや一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により初めて身体・知的・精神障害者を雇用し、法定雇用率を達成した場合に、奨励金を支給することにより、中小企業における障害者雇用の促進を図る。



2 内容

(1) **対象事業主**
障害者雇用の経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象となる50人~300人規模の中小企業)の事業主

(2) **支給金額**
初めて障害者を雇用した日から3か月の間に法定雇用率障害者数以上の障害者を一般被保険者として雇い入れた場合 120万円支給

・特定求職者雇用開発助成金、障害者トライアル雇用奨励金と併給可

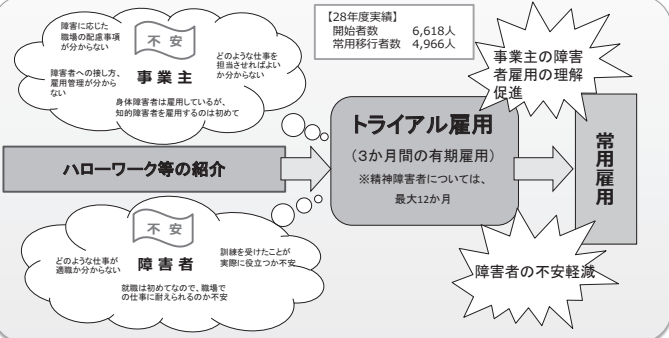
・法定雇用率障害者数以上の雇入れを行った後6か月経過後に支給

43

トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用(トライアル雇用=原則3か月)の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を進めることを目的としています。

また、事業主に対しては、障害者トライアル雇用奨励金(月額4万円(精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては月額8万円)、最大3ヶ月)を支給し、その取組を促進しています。



[28年度実績]
開始者数 6,618人
常用移行者数 4,966人

不安: 障害者への接し方、雇用管理が分からない
不安: どのような仕事を担当させればよいか分からない
不安: どのような仕事か選別が分からない
不安: 訓練を受けたことが実際に役立つかわからない

事業主の障害者雇用の理解促進

障害者の不安軽減


44

平成29年度秋から実施

「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」

目的：一般の従業員を主な対象に、精神・発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者となっていただく

開催状況(予定含む)
仙台会場3回(すでに1回実施済)
大崎会場1回(すでに開催済)




45

講座の例

本日の講座の内容

- 精神・発達障害者しごとサポーターとは?
- 精神・発達障害者、どう接したらいいの?
- そもそも「障害者」とは?
- 「精神障害」とは? 「発達障害」とは?
- 障害者の病気との付き合い方とは?
- どのような仕事が適しているのか?
- なぜ、障害者雇用?



46

精神・発達障害者しごとサポーターとは？

- 「支援者」というよりも、精神障害、発達障害のある同僚を温かく見守る「応援者」
※今までの事業所指導、セミナー等は社長や人事担当者向けであった
- 「応援者」が増えることにより、職場の雰囲気や人間関係がよくなることを期待！
※他者に気遣うことでチームワークが良くなる（＝生産性の向上につながる）
- 基本的な知識を持つことで、「応援者」として、一緒に働いてください
※先入観や噂を鵜のみにしない



47

精神・発達障害者、どう接したらいいのか？

- 本人も周囲もお互いに慣れてきたら、個々の特性に応じて、柔軟で自然な関係作りを！
→ 障害があってもなくても1人の同僚
- 障害の有無に関わらず、急な関係作りは難しい
→ 時間をかけてじっくり知っていくことで、誰もが安心して働ける職場づくりを

※せっかく仕事も覚えたのに、些細なことで退職では、企業側にとっても労力の無駄になる（健常者・障害者に限らず「職場定着」が優先です）



48

どのような仕事が適しているのか？

- どのような仕事が適しているかは、基本的に障害のない人と同様に個人で異なる（障害の特性と障害者本人の個性は違います）
- 精神障害者の職業的な課題
→ 症状や病歴等が一人一人異なるため、個々を理解することが重要
→ 例として、「変化」に対して弱さがある（人間関係・生活リズム・仕事内容など）
疲れやすい＝緊張状態で気が休まらないなど
解決策としては、困っていきそうな場合は速やかな声掛け、ある程度関わる同僚を小人数に固定化、日誌などでの状況報告（なかなか困っていることは言えません）
- 発達障害者の職業的な課題
→ 障害特性が多岐（自閉症、学習障害、注意欠陥多動性）にわたるため、個々の特性に応じた対応が重要
→ 例として、急な変更ことや一度に複数のことを指示されると混乱する。
雰囲気をつかめない（抽象的な指示は理解できない）、「空気が読めない」ということ
一度の手順が定着するとそのやり方に固執し、修正しにくい。
解決策としては、手順表や1日のタイムスケジュールを見える化（張り出して確認する）
暗黙のルールは、極力使わない、健常者でも人によって許容範囲は違います。
この場合、「（相手か）なぜわからないのか」ではなく「（相手に）なぜわかりやすいようにしないのか」を考えてみてください。



49

平成29年度 JKA補助事業 実施内容まとめ

平成29年度の本事業では、以下のセミナーや研修会の実施と啓発冊子の発行を行いました。

■ 実施イベント概要

日時	場所	タイトル
平成29年 11月13日(月)	京都府京都市 株式会社島津製作所 本社	第1回 精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ 京都の企業と支援者の研修会 協賛：京都障害者雇用企業サポートセンター ●地域行政との連携により企業・支援者でともに学ぶ SPIS 研修会
平成29年 12月15日(金)	福岡県福岡市 西南学院大学 西南コミュニティセンター	第1回 精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ 企業と支援者の勉強会 in 福岡 ～それぞれの立場での課題や不安を語り合おう～ ●地域の関係者で開くフリートークの小座談会
平成30年 1月26日(金)	東京都渋谷区 東京ウィメンズプラザ 1階ホール	平成29年度 JKA補助事業 事業報告会 精神・発達障害者の就労定着のために ～職場の対話と当事者のセルフ・コントロール～ ●平成29年度 JKA補助事業 事業報告会
平成30年 1月27日(土)	東京都渋谷区 コンベンションルーム AP 渋谷道玄坂 CD ルーム	精神・発達障害者の雇用マネジメントシステム 「SPIS」実践講座 ～本人を孤立させない職場内の対話～ ●精神・発達障害者の就労定着のためのSPIS実践セミナー 首都圏開催版
平成30年 2月2日(金)	宮城県仙台市 仙台市医師会館 5F 研修室	精神障害者の就労定着のために in 仙台 ～職場の対話と地域のネットワークをめぐって～ 共催：宮城就業支援ネットワーク ●精神・発達障害者を取り巻く地域のネットワークのあり方を考えるシンポジウム
平成30年 2月9日(金)	福岡県北九州市 北九州市立精神保健福祉 センター セミナー室	精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ 企業と支援者の勉強会 in 北九州 ～雇用マネジメントツール「SPIS」の活用をめぐって 協力：北九州市立精神保健福祉センター 九州市立浅野社会復帰センター ●精神・発達障害者の就労定着のためのSPIS実践セミナー 九州地区開催版
平成30年 2月23日(金)	神奈川県横浜市 ビジョンセンター横浜 301会議室	はたらきつづけるを応援する! 精神障害者の”就労定着”研修会 共催：かながわ精神障害者就労支援事業所の会 ●社員・障害者が健康で働ける職場づくり・メンタルヘルスの研修会
平成30年 3月1日(木)	福岡県飯塚市 セルブちくほ	福岡県飯塚圏域 SPIS ワークショップ 協力：陽山会 丸野クリニック 社会福祉法人 筑穂福祉会 セルブちくほ ●圏域の福祉・医療機関の支援者を対象とする SPIS ワークショップ

■ 刊行物

日時	名称	内容
平成30年 1月25日(木)	「しごと Mentor」 ～精神・発達障害者の就労をサポートするお役立ちマガジン～ (創刊号)	<ul style="list-style-type: none"> ・Topics：何が変わる?これからの精神・発達障害者の雇用 ・特集：精神・発達障害者の雇用マネジメントシステム「SPIS」 ・探訪!ジョブサイト Job Site Explorer ～精神・発達障害者の雇用を支える取組みの紹介～ Part1：小さな会社でもできる合理的配慮 Part2：地域行政と企業の連携から広がる障害者雇用 ・レポート：「第1回 精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ 京都の企業と支援者の研究会」

あとかき

本日、皆さまのお手元に「平成 29 年度 公益財団法人 JKA 補助事業」の成果をまとめたこの冊子をお届け出来ます事を大変嬉しく思います。財団ならびに、事業関係者の皆様に、この場をお借りして感謝申し上げます。

本事業で私たちが普及活動を展開する SPIS は、精神障害者の継続雇用を支えるニーズに応え、その効果を実証してきました。最近ではメンタル不調による休職者の復職支援への活用が図られる様になり、現在は複数の企業様からまさにそのオーダーでのお問い合わせを頂くまでになっております。また、大阪府や京都府、東京都など行政においても啓発事業や利用に際しての助成金施策の対象となってきました。少しずつですが、SPIS は普及の手ごたえを感じております。SPIS に好意的な大阪の精神科医師三家英明先生は「化学由来の薬の次は人薬（ひとぐすり）」が大切といいます。まさしく、メンタルヘルスの不調には人間同士のコミュニケーションが治療的效果を発揮します。私たちは、全国の「職親」として、働く現場で、精神障害者のリハビリテーションを行ってきましたので、三家先生の「ひとぐすり」という言葉には大いに共感を覚えます。

これからも、精神障害者の就労支援の枠組みづくりを軸に従業員のメンタルケアへのサポートも通じて、働きやすい職場づくりへの一助となる様な取り組みをさらにレベルアップできる様、研鑽を重ねたいと考えております。私たちの活動は多くの方たちのご協力がなければ成り立ちません。引き続き、皆さまのご指導ご鞭撻を賜ります様、何卒よろしく願い申し上げます。

平成30年 3月吉日

特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会

専務理事 事務局長 **保坂 幸司**

平成29年度 公益財団法人J K A 補助事業 事業報告書

精神・発達障害者の就労定着のために

～職場の対話と当事者のセルフ・コントロール、そして地域のネットワークをめぐって～

発行日：平成 30 年 3 月 31 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（vfoster）

編集人：三原 卓司 発行人：保坂 幸司

連絡先：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
大阪市淀川区西中島 5 - 3 - 4 新大阪高光ビル 801
JSN地域・企業連携事業部内

精神・発達障害者の就労定着のために

～ 職場の対話と当事者のセルフ・コントロール、そして地域のネットワークをめぐって ～

 **vfooster.org** 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