

事業報告書

精神・発達障害者の 就労定着のために

～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

精神・発達障害者の就労定着のために

～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

事業主体：NPO法人 全国精神保健職親会

02 ごあいさつ NPO法人 全国精神保健職親会 理事長 中川 均

03 平成30年度 JKA補助事業 実施状況報告と当会の活動

NPO法人 全国精神保健職親会 事務局 三原 卓司

第 1 部

平成30年度 JKA補助事業 事業報告会ダイジェスト

実践報告 精神・発達障害者の雇用マネジメント ～わが社の取り組み～

10 報告1：SPIS事例発表 株式会社島津製作所 人事部 マネージャー 境 浩史

17 報告2：その1：全国土木建築国民健康保険組合の取り組み

全国土木建築国民健康保険組合 総務部 人事課係長 町田 睦夫 専務理事 依田 晶男

21 その2：SPIS を使って分かったこと & 遠隔支援の普及の課題

全国土木建築国民健康保険組合 専務理事 依田 晶男

パネルディスカッション 精神・発達障害者の就労定着のために

～障害雇用のあり方と職場の取り組みを考える～

26 発言①：学識経験者の立場から 法政大学 現代福祉学部 教授 眞保 智子

30 発言②：雇用企業の立場から 株式会社熊谷組 管理本部人事総務部 人事グループ部長 高椋 啓彰

34 発言③：雇用企業団体・当事者家族の立場から ひょうご障害者福祉協同組合 理事長／

公益社団法人全国精神保健福祉会連合会（みんなねっと）理事長 本條 義和

36 発言④：支援機関の立場から 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

37 発言⑤：国会議員の立場から 参議院議員 川田 龍平

39 総合討論

第 2 部

平成30年度 JKA補助事業 実施セミナー等ダイジェスト

44 Part.1 就労定着支援システム「SPIS」を実践活用するための講座

仙台・北九州・福島・東京・横浜 レポート

52 Part.2 企業と福祉の連携・交流を目指して開催する勉強会

福岡・京都 レポート

第 3 部

資料編

56 Web日報システム「SPIS（えすびす）」について

63 行政報告 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 田中 歩

71 平成30年度 JKA補助事業 実施内容まとめ

72 あとがき NPO法人 全国精神保健職親会 専務理事 事務局長 保坂 幸司

ごあいさつ



NPO法人 全国精神保健職親会 理事長

中川 均

平成 30 年度は我々障害者雇用に関わる者にとって大きな変化の年でした。一方ではある意味、制度・規範としての障害者雇用が強化された年であり、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に入った結果、法定雇用率も経過措置期間を含め 2.0%から 2.3%に引き上げられました。しかしその一方で、一部の行政機関で不適切と思われる算定方法により雇用率を誤用していた問題が発覚した年でもあります。

私たちはこの問題を単に批判するというのではなく、障害者雇用を促進する本質的な議論のきっかけとなるように活動していきたいと考えております。公益財団法人 JKA 補助事業による我々の活動も、「精神・発達障害者の就労定着促進」として平成 26 年度に大幅な内容刷新を行って以来、丸 5 年となります。その基幹ツールとなる就労定着支援システム SPIS も、この間で本当に大勢の方に支えられて、実施事例 700 件を超えるまでの実績となりました。そうした中で今年度の事業報告会に

おいては、上述の基本的な考えに則り、SPIS の活用事例を中心に企業内での精神・発達障害者ならびにメンタル不調者への雇用マネジメントについて、2 つの事業者より実践報告をいただきました。また、パネルディスカッションセッションでは、「障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える」というテーマで、企業、福祉、学術専門家のそれぞれの立場で、さらに政治家の立場からもこの問題に切り込んでいただきました。いずれも密度の濃い発信となったのではないかと考えております。

本事業報告書は、上記事業報告会の講演録を中心に 1 年間の活動を取りまとめた冊子となります。これらの資料が、これからの精神・発達障害者の雇用支援はもとより、職場で働く全ての人のメンタルヘルス対策への一助となることを願ってやみません。関係各位におかれましては今後も変わらぬご指導、ご援助を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

平成 31 年 3 月吉日

事務局 報告

平成30年度 JKA 補助事業 実施状況報告と当会の活動



NPO法人 全国精神保健職親会 事務局
三原 卓司 (精神保健福祉士)

本章では当会の概略紹介と平成30年度 JKA 補助事業の事業趣旨ならびに実施状況について報告させていただきます。

全国精神保健職親会の紹介

全国精神保健職親会の概略

全国精神保健職親会（以下、略称のvfoosterとして記載）の活動の源流は30年くらい前に遡ります（スライド2）。精神障害者への支援制度も乏しかったこの頃、主に中小企業の篤志家に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。この様な「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、vfooster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。

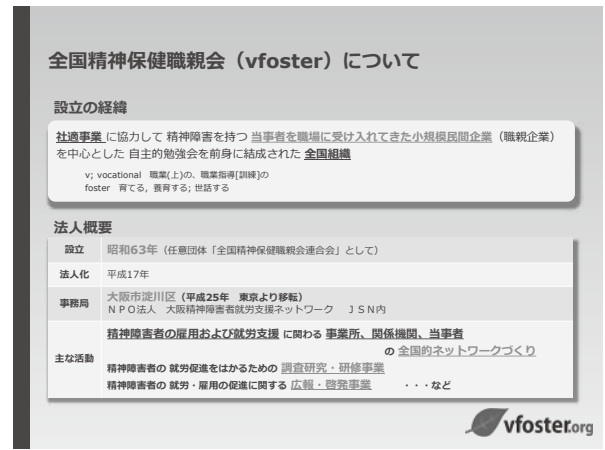
この「職親」の取り組みは「社会適応訓練事業」（以下、社適事業）という制度に結び付いた歴史があり、これは企業内での社会訓練に対して委託訓練費などで行政がサポートするものです。以前は法律で定められた国の制度でしたが、今は自治体の自主事業として細々と行われる程度になっています。ですが、私たちはこの社適事業は今でもとても有効な制度だと思っていますので、これを新しい形で再発掘するというのも活動テーマの一つになっています。

主な活動内容

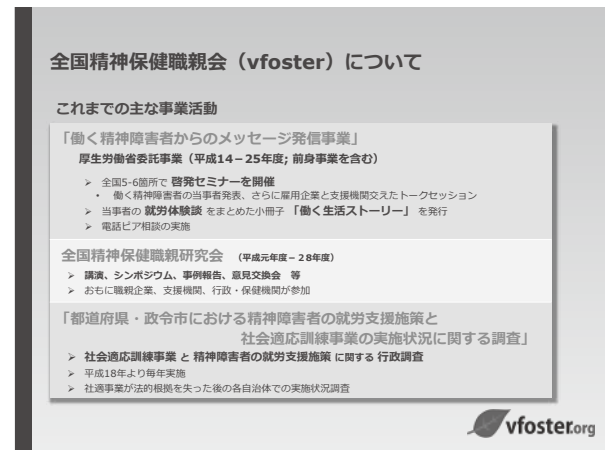
vfoosterの活動内容をスライド3-4にまとめました。精神障害者の雇用というのは、ほんの10年ほど前まで一部の「職親」が熱心に活動をしていた程度でしたので、vfoosterの活動も啓発が主だったものでした。中でも厚



01



02



03

生労働省の委託事業を受託していたのは大きくて、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載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。

特に平成29年度調査については（スライド4）、調査票による調査だけでは見えづらい部分を調べるため、活動12年目にして初めて実地ヒアリング調査も行いました。また、社適事業が下火になってきていることもあり、我々自身がこの調査をどのように位置づけるのかを振り返る必要もあり、これまでの調査活動を総括する目的で、関係者による座談会も開催しました。これらの内容を全て取りまとめた調査報告書は平成31年3月くらいに刊行予定です。ご興味のある方はご覧頂ければ幸いです。

JKA補助事業について

JKA補助事業については、平成19年度から実施しております（スライド5-7）。平成25年度までは啓発冊子の発行やラジオ番組を行っていましたが、平成26年度から現在のスタイルの活動になっています。平成30年度の事業内容を具体的に見ていきますが（スライド6）、一つ目は精神・発達障害者の雇用管理スキルの向上を目指す研修会を全国で開催しております。中央で大きな事業報告会を開催し、その他にも各地域で啓発セミナーを開催しております。研修にあたりましては、メンタルヘルス支援ソフトを配布・運用し、実際に支援活動も行っております。このような活動を取りまとめた啓発冊子も発行しています。

実際の実施状況ですが、平成30年7月から各地で研修活動を開催しております（スライド7）。二つ目に挙げましたメンタルヘルス支援ソフトですが、今年度は25の事業者（当事者ベースで36名・支援員9名）にお願いし、支援活動を行ってきました。また、啓発冊子と致しまして「しごとMentor」というマガジンを発行しました。そして、この1年の事業内容をまとめた報告書が本誌であります。

就労定着支援システム“SPIS”について

システムの概略

それでは、本事業のコアツールとなっております「SPIS（エスピス）」について紹介します（スライド8）。まず、一言でシステムの概略を申し上げるなら、「Webシステムを活用した日報データベース」ということとなります。そして、この日報に当事者が日々の状態を記録していき、それを雇用企業の担当者・支援者と共有する形となります。日報の構成ですが、当事者が決めた「自己評価項目」というのがあり、4段階の評価でこれを日々入力していきます。加えて当事者がコメントを記入できるようになっており、それに対して企業担当者や支援者がコメントの返信をできるようになっています。

こういったWebシステムを利用するメリットですが、まず、システムということでデータの蓄積や振り返って参照することやデータの加工といったことが非常に簡単にできるということがあります（スライド9）。日々入力した自己評価点の推移を、簡単に表示することもできますし、入力したコメントを簡単に一覧として出力することもできます。また、ウェブシステムを用いるもう一つのメリットとして、時間や場所を問わずに情報共有ができるというこ

とがあります（スライド10）。そうすることでそれぞれの場所・それぞれの時間で入力ができますし、当事者が職場担当者に対して直接にはなかなか伝えにくいことも、このシステムを介して伝えるということもできます。コミュニケーションのパターンが広がるというメリットもあるかと思えます。また、誰がこのシステムに関わるのか？といった点も、非常に柔軟に設定することができます。色々なパターンがありますが、例えば直属の上司・人事担当者だけが関わっているというパターンもありますし、そこに支援機関が関わるケースもあります。また、このシステムの専門の相談員が関わる場合もありますし、企業の方が入らずに支援機関だけでサポートしているという例もあります。いずれにしても、このWeb上で当事者をサポートするコミュニティが形成されているということになります。

このシステムは、平成25年度から実証的な事業を含めての活動を展開してきております（スライド11）。ここ数年でかなり普及して参りました。平成29年度頃からは有償でシステムをご利用下さる事業者さんも出て参りまして、現時点で700名を超える方にお使いいただいているという状況となり、いよいよ実用段階に入ってきたと考えております。

全国精神保健職親会 (vfoster) について

平成29年度 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

1. 調査票調査
平成18年度より毎年実施してきた調査票調査の平成29年度版
2. ヒアリング調査
調査活動12年目にして、4自治体のヒアリング調査を初めて実施

平成29年度調査 調査報告書 2月末～3月発行予定

第1章：調査票調査まとめ
第2章：ヒアリング調査まとめ
第3章：精神障害者の就労支援における今日の課題と今後の施策のあるべき方向性への提言

特別座談会：
 ・佐藤 宏 調査委員 (元・職業訓練大学校教授)
 ・金子 鮎子 調査委員 (vfoster 常務理事, NPO法人ストローク会 副理事長)
 ・大場 俊孝 (vfoster 理事, 高専学院大学 教授)
 ・齋 徳夫 (前・厚生労働省 健康局長, 元・精神・障害保健課長)
 ・福田 祐典 (前・厚生労働省 健康局長, 元・精神・障害保健課長)
 ・渡行 三郎 調査委員 (vfoster 事務局)

vfoster.org

04

全国精神保健職親会 (vfoster) について

KEIRIN 00 公益財団法人JKA 補助事業

事業概要

平成 19 - 25 年度
 > 啓発誌 「JOB MENTOR」の編集・発行
 企業訪問、取り組み紹介、支援現場からの啓発情報提供、当事者体験談など
 > 啓発ラジオ番組 「こころのボイスマガジン きつと元気+」の放送

平成 26 - 30 年度
 > 精神・発達障害者の 雇用管理ノウハウ研修会の開催
 > インターネットによる メンタルヘルス支援ソフトの配布・運用
 > 啓発冊子の印刷・配布

vfoster.org

05

平成30年度 JKA補助事業 実施状況

KEIRIN 00

補助事業名：精神・発達障害者の雇用管理に関するノウハウを啓発する事業

事業概要

- 1) 精神・発達障害者の 雇用管理スキルの向上を目指す研修会 を全国で開催
 ・中央啓発セミナー (本事業報告会)
 ・地域セミナー
- 2) メンタルヘルス支援ソフトの 配布・運用
 ・研修で用いる支援技術の教材モチーフには、就労支援事業所の評価記録法をアレンジしたメンタルヘルス支援ソフトを活用し、これを企業担当者、当事者、外部支援者に配布する。
 ・この支援ソフトで、企業担当者、精神・発達障害者の継続就労を企業内で支援する。
- 3) 啓発冊子の印刷・配布
 ・事業報告書
 ・啓発マガジン「しごとMentor」(平成29年度～「JOB MENTOR」の復刊)

SPiS

vfoster.org

06

平成30年度 JKA補助事業 実施状況

- 1) 精神・発達障害者の雇用管理ノウハウ研修会の開催

日程	開催地	内容
平成30年 7月9日(月)	仙台市	SPiS講座 入門編
10月26日(日)	福岡市	雇用企業、支援機関による小規模交流会(グループワーク)
12月8日(土)	北九州市	SPiS講座 入門編
12月16日(日)	福岡県 郡山市	SPiS講座 入門編
平成31年 1月12日(土)	北九州市	SPiS講座 基礎編
1月25日(金)	東京都	平成30年度 事業報告会&名刺交換会
1月26日(土)	東京都	SPiS講座 入門編
平成31年 2月22日(金)	横浜市	SPiS講座 入門編(かながわ就労支援の会 共催)
3月6日(水)	京都市	京都モデル事業 事業報告会

- 2) インターネットによる メンタルヘルス支援ソフトの 配布・運用

導入事業者	当事者	外部相談員
25事業者	36名	9名

- 3) 啓発冊子の印刷・配布
 ・啓発マガジン「しごとMentor」 創刊2号
 ・年次事業報告書

vfoster.org

07

本事業のコア・ツール SPiS について

システム概略

Webシステムによる 日報データベース

- ・就労支援事業所の訓練日報をベースに雇用現場に必要な要素を抽出
- ・当事者が日々の状態を記録
- ・蓄積された日報データを当事者、雇用企業、支援者で共有

- 自己評価点の記録欄
 > 本人主体で自己評価項目を設定
 > 4点法による評価
 ・真ん中を付けない
 ・多すぎない、少なすぎない評価段階
- 当事者コメント欄
 > その日の感想や課題などを自己発信
- 返信コメント欄(職場担当者、支援者)
 > 当事者コメントへの返信

vfoster.org

08

本事業のコア・ツール SPiS について

Webシステムを用いるメリット

1. データの蓄積、参照、加工が容易

自己評価点推移のグラフ集計

日報コメントの一括出力

集計期間も自由に設定可能(短期、長期、期間比較)

vfoster.org

09

本事業のコア・ツール SPiS について

Webシステムを用いるメリット

2. 時間・場所を問わない情報共有
3. 日報閲覧・コメント返信者の柔軟な設定

- > 各自の時間で発信、返信が可能
- > 出張先や離れた事業所からアクセス可能
- > 口頭で伝えにくいことの発信も可能

広がるコミュニケーションの機会

- > 当事者 ↔ 企業(直属上司、人事担当)
- > 当事者 ↔ 企業 + 支援機関
- > 当事者 ↔ 企業 + SPiS相談員
- > 当事者 ↔ 支援機関(+SPiS相談員) etc

当事者をサポートするコミュニティの形成

vfoster.org

10

本事業のコア・ツール SPiS について

助成事業・補助事業等

年度	助成・補助	実証期	普及期
平成25年度	WAM(独立行政法人 福祉医療機構) 社会福祉振興助成事業 「精神障害者の就労支援活動推進システム事業」 助成事業者：NPO法人 大塚精神障害者就労支援ネットワーク		
平成26-28年度	大塚商工労働部 「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」 委託団体：NPO法人 大塚精神障害者就労支援ネットワーク		
平成26-30年度現在	「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」 補助事業者：NPO法人 全国精神保健職親会 (vfoster)		
平成29年度～	公益財団法人 JKA 「精神障害者の就労支援活動推進システム事業」		
平成29年度～	京都府商工労働部 「発達障害者雇用推進事業等事業費補助金(定着支援事業)」		
平成30年度～	京都府労働政策推進センター 「障害者雇用における経営(エスビズ)を活用した就労定着支援モデル事業」		

導入事業者/利用者数
 これまでの利用者(平成30年12月現在)
 ・事業者数：約120社(延べ数)
 ・当事者数：約700名(延べ数)

いよいよ、実用段階に突入!

11

何が効果を生むか

このシステムのどういった部分が効果を生むのかという点について、これまでの経験からまとめてみたいと思います（スライド12-13）。日々の日報、グラフ、あるいはコメントのやりとりを通して、当事者の方からは「直接伝えにくい気持ちを伝えられた」「コメントに書くことで自分自身の気持ちや頭の中を整理することができた」と言っています（スライド12）。また、「職場の担当者や支援者の方から、常に見守られている安心感がある」という感想は、特に多く寄せられています。企業の方からは「精神・発達障害は見えない障害と言われており、こちらの気持ちと当事者の実際の気持ちに乖離があり、理解しづらいことがあった。しかし、このシステムを導入することで、当事者の気持ちが理解しやすくなった」と言っています。支援機関の方や、このシステム専門の相談員がおりますので、「専門家の視点を加えることで、どうやって当事者を受け入れていくか、参考になった」というご意見も頂いております。

この数年での活動を通し、非常に多くのことを経験して参りました（スライド13）。「当事者の勤務状況が安定した」という感想も頂いておりますし、「当事者理解が進んだ」「当事者への配慮について考えるようになった。結果。職場のコミュニケーションが変わった」というご意見も沢山頂いております。しかし、だからと言ってすべてが上手くいっているわけではなく、難しい事例があったことも確かです。SPIS自体はWebを活用した電子日報のシステムに過ぎませんので、導入したから即成功というわけではありません。やはり、このシステムは「人間を介して運用している」という視点は、忘れてはならないのだということを、我々自身が戒めを含めて考えております。

本事業の趣旨

今一度、この事業の内容をまとめてみますと、要するにこの事業ではSPISというツールを使い、精神・発達障害者の就労継続支援を実際に展開し、その中で得られた経験を元に、雇用管理のノウハウの啓発活動を行っているということになります（スライド14-15）。平成26年度から毎年、年度末に事業報告会を開催しておりますが、初めの2年間はこのシステムを利用した「最新実例報告会」というタイトルで行ってまいりました（スライド14）。それが3年目からは、我々が活動の中で感じたことを元に、「セルフケア・ラインケア、雇用管理への取り組み」といったキーワードが入ってきました。平成29年度は「職場の対話」「当事者のセルフコントロール」というキーワードが入っています。平成30年度、つまり今年度に関しては「障害者雇用の在り方、職場の取り組みについて考える」という、より大きなテーマになってきております。

このように、このシステムは就労支援・雇用マネジメントに対して有用なツールであると考えております（スライド15）。しかし先ほども申し上げましたように、これを活用・運用しているのは人間であるということ。関わる人たちで対話のコミュニティを形成した中で、当事者はコメントや評価点という形で発信を行います。これを起点に関係者間で対話をし、支援者はその対話を調整を担う役割となっています。このコミュニティの中で当事者が「安心できる」ということが、現実の職場の中での「安心感」につながっていくのだと考えています。一般的な福祉の支援現場とは異なり、職場には職場規範というものがあります。その中で、受容・共感が行われ、当事者も職場も変わっていく。そのことを我々はこの活動を通して経験してきました。

精神・発達障害者の就労定着のために ～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

精神障害の特性

改めてこのテーマを振り返ってみますと、初めは単なる実例報告会であったものが、少しずつテーマ性を帯びてきて、今年度（平成30年度）には職場の在り方と取り組みを考えるという、非常に大きなテーマとなってきたわけですね（スライド16）。その背景にはご存知の通り、中央省庁・自治体における障害者雇用の水増し問題があります（スライド17）。精神障害者雇用をサポートすることに、30年来関わってきた我々の団体としては、到底看

過できる問題ではありません。これにつきましては、関係3団体で内閣総理大臣宛に要望も出しております（スライド18）。こういったこともあり、今年度の取り組みとしてはここをきっちり、もう一度振り返って一つの活動報告にしたいと思い、このようなテーマを設定しました。

ここで日本の障害者雇用の歴史について振り返ってみたいと思います（スライド19）。元々、日本の障害者雇用というのは、傷痍軍人対策ということで、身体障害者の雇用から始まっております。それが、親なき後の草の根

SPiS 何が効果を生むか ～これまでの経験より～

- 直接伝えにくい気持ちが書けた
- 評価点の振り返りが役に立っている
- コメントを書くことで気持ちの整理につながった
- 担当者や支援者から見守られている安心感がある
- 話しているだけで分からない本人の気持ちが分かった
- こちらの受け止め方と本人の感じ方に違いがある事に気づけた
- 外見では判断つかない不調をつかめた
- 自己評価のグラフで、本人の不調の傾向が明確になった
- 支援の専門家の視点が参考になった

vfoster.org

12

SPiS 実証・普及活動を通じて学んできたこと

数多く経験してきたこと

SPiS の運用を続ける中で

- 当事者の勤務が安定した
- 当事者理解が進んだ
- 当事者への配慮について考える様になった
- 職場のコミュニケーションが変わった

しかし、必ずしも全てがうまく活用できた訳ではない・・・

SPiS 自体は 単なる Web電子日報のシステム に過ぎない

導入 = 成功ではない

システムを運用するのは人間である

vfoster.org

13

SPiS 実証・普及活動を通じて学んできたこと

JKA補助事業による「精神・発達障害者の雇用管理に関するノウハウを啓発する事業」の目的

JKA補助事業 事業概要（要約）

- SPiS を用いて、精神・発達障害者の就労継続支援を 実際展開
- その活動を通じて得られた経験を基に、雇用管理ノウハウの啓発を行う

事業報告会タイトルの変遷

年度	事業報告会につけたタイトル
平成26年度	簡単操作の Web システムを利用した精神障害者の継続雇用支援 最新事例報告会
平成27年度	簡単操作の Web システムを利用した精神障害者の継続雇用支援 最新事例報告会
平成28年度	精神障害者の就労定着をめくって～メンタル不調のセルフケア/リンクアップをサポートする Web システム「SPiS」による 雇用管理の取り組み ～
平成29年度	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30年度	精神・発達障害者の就労定着のために～障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える～

vfoster.org

14

SPiS 実証・普及活動を通じて学んできたこと

SPiS は、有効な 就労支援/雇用マネジメントのツールである。

しかし、それを 活用・運用するのは人間である

SPiSを通じて行っていること

システムを介した “対話コミュニティ” の形成

- 当事者が自ら発信する（評価点、コメント）
- 当事者の発信を起点に関係者で対話する
- その際、支援者が対話の触媒・調整役を担う

SPiS という枠組みの中で安心できることが、現実の職場で安心できることにつながる

システムを介して、人間が関わる

- 当事者は、自らの発信や関係者の反応で気づきを得る
- 職場は、当事者の発信を材料に当事者を知る

- 職場規範 中での 受容・共感
- 関わりを通して、当事者も職場も変わる

vfoster.org

15

精神・発達障害者の就労定着のために

～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

本日のテーマへの橋渡し

年度	事業報告会につけたタイトル
平成26年度	簡単操作の Web システムを利用した精神障害者の継続雇用支援 最新事例報告会
平成27年度	簡単操作の Web システムを利用した精神障害者の継続雇用支援 最新事例報告会
平成28年度	精神障害者の就労定着をめくって～メンタル不調のセルフケア/リンクアップをサポートする Web システム「SPiS」による 雇用管理の取り組み ～
平成29年度	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30年度	精神・発達障害者の就労定着のために～障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える～

vfoster.org

16

精神・発達障害者の就労定着のために

～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

中央省庁・自治体の 障害者雇用 水増し問題

vfoster.org

17

精神・発達障害者の就労定着のために

～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

中央省庁・自治体の 障害者雇用 水増し問題

内閣府 内閣府大臣 閣議 2018年8月29日

障害者雇用者数の虚偽報告問題に関する要望

閣議の中で障害者雇用者数を押し上げてきているという問題が浮き彫りとなり、閣議決定された。この閣議決定は、各府省庁において、障害者雇用者数を虚偽報告している事業者を厳正に指導し、虚偽報告を防止することを求めるものである。また、虚偽報告を防止するためには、事業者に対して、障害者雇用者数を虚偽報告している事業者を厳正に指導し、虚偽報告を防止することを求めるものである。また、虚偽報告を防止するためには、事業者に対して、障害者雇用者数を虚偽報告している事業者を厳正に指導し、虚偽報告を防止することを求めるものである。

記

- 今日の虚偽報告の原因と責任を明らかにしてください
- 原因究明検証チームに障害当事者、団体と雇用関係のある中小企業経営者が構成の半数以上となるように配慮してください
- 今後の取組防止策を決定してください
- 各府省庁や地方自治体などの雇用率未達成状況の解消計画と罰則規定を講じてください

以上

公益社団法人全国精神保健福祉会（みんななつと）
認定NPO法人地域精神保健福祉協議会（コンボ）
NPO法人全国精神保健協議会（vfoster）

vfoster.org

18

精神・発達障害者の就労定着のために

～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

日本の障害者雇用史

年代	制度制定・改正、事件等	内容
昭和22年	職業安定法	職業紹介、指導、指導が身体障害者へ
昭和35年	身体障害者雇用促進法 制定	身体障害者 雇用努力義務
昭和51年	改正	身体障害者 雇用義務化 前当雇用・義務雇用・納付金制度 導入
昭和40-50年代		共同作業所の設立が広がる
昭和62年	障害者雇用促進法 制定	対象が身体障害者から 三障害者に拡大 特許子会社の法定化
平成8年	改正	知的障害者 雇用義務化
平成17年	障害者自立支援法	障害福祉サービスとして 就労支援事業 メニュー化
平成18年	障害者雇用促進法 改正	精神障害者 みなし雇用（雇用率算入）
平成30年	障害者雇用促進法 改正	精神障害者 雇用義務化

身体障害者 → 知的障害者 → 精神障害者

雇用率対照として職業振興 ↓ 身体障害者中心の雇用施策
職亡きあへの雇の振替活動 ↓ 知的障害者に雇用拡大
社会的入院患者の地域移行 ↓ 精神障害者が雇用対象に

vfoster.org

19

活動ということで、知的障害者に広がってきました。精神障害者の雇用が少しずつ一般化してきたのは、ここ10年ほどのことです。そして平成30年に、ようやく精神障害者の雇用が義務化されました。障害者雇用全般で見ると、全体では増加傾向にあります（スライド20）。中でも精神障害者の雇用は顕著に増えている一方、就労定着に課題があるとよく言われています。

では、精神障害というのはどういう障害なのかというと、「障害特性が表向きはわかりにくい」「どう配慮してよいのか、よくわからない」と言われます（スライド21）。また、本人の思考パターンや世界観に直接影響を与えるような症状であるため、「何が正しいか」「自分自身が何者であるか」ということが、本人の中で非常に揺らいでしまう疾患・障害領域であるということが言えます。そしてもう一つ大きな点は、疾患と障害が併存するということです。症状でもあり障害、即ち生活困難でもあるということです。ある程度症状が軽くなったとしても不調の波は残ります。軽症化というのも「症状」という側面が薄れて「生活困難」という側面がクローズアップされてくる感じで、そのボーダーラインというのも非常にわかりにくいものです。また精神障害は社会性を帯びた疾患・障害であるということも非常に重要です。その方の症状や思考が揺らぐ内容というのは、文化・時代背景の影響を色濃く受けていますし、社会的価値観なども密接に関係しています。家庭・学校・職場での価値観と当事者自身の価値観に大きなギャップがあるということが発端となることも多いのです。また、残念ながら社会的偏見もまだ色濃く残っており、「自分は理解されない人間だ」という当事者感情にも直結する疾患・障害領域でもあります。そうした中での障害特性として、当事者が自身の気持ちを伝えることが苦手であると言われていています（スライド22）。緊張・不安・過度の気遣い・疑心暗鬼・偏見に対する警戒もあり、社会経験が不足して伝えられないということもあります。これらが外から見えている姿と本当の当事者の姿の乖離につながっているわけです。また、情報や感情の整理がなかなかつきにくいいため、思考が混乱したり感情のコントロールが困難になったりすることがあります。

事業報告会

実践報告/シンポジウムへの導入

いま職場では、障害まではいかずともメンタル不調をきたす方が非常に増えています（スライド23）。しかもその境目というのは非常に不明瞭です。統計によると半数

以上の企業でメンタルヘルスの問題を抱える社員がおり、増加傾向にあるという調査結果もあります。特にメンタル不調によって休職した方は、復職が非常に困難という問題も明らかになっています（スライド24）。メンタルヘルスに対する取り組みを会社で行っていても、復職できるのは4割前後。約1割は休職と復職を繰り返しているという現状もあります。メンタルヘルスに対する取り組みを行っていない会社では、休職者の4割以上、つまり半数ほどが退職してしまうという現状があります。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センターの調査によると、精神障害者雇用の経験がある企業とない企業では、メンタル不調を訴える従業員の就労安定度が変わってくるという結果が出ています（スライド25）。障害者雇用の経験、それも精神障害者の雇用経験がある企業の方が、メンタル不調を訴える一般社員の勤務状況が安定しているということが統計で明らかになっています。昨今よく話題になる「働き方改革」の中でも、障害者雇用について取り上げられていますし、職場のメンタル不調の課題と密接にかかわるような課題も取り上げられています（スライド26）。これらは決して、精神障害者雇用だけの問題ではないのではないかと考えております。

まとめますと、精神障害とメンタル不調のボーダーレス化や働き方改革における障害者雇用やメンタルヘルス課題への取り組みの必要性、そうした中で本来これらを推進すべき立場の中央省庁や自治体自身に不祥事があったということ（スライド27）。これら全てを踏まえて今取り組んでいくべきなのは、単に精神障害者の雇用という面だけで取り上げるのではなく、実はすべての働く方にとって心の健康を確保していくことが大事なのではないでしょうか。その大きな枠組みの中で精神障害者の雇用にどう取り組んでいくのかということが、それら全体の象徴的なものとする試金石になるのではないかと考えています。

今回の事業報告会では、企業における実際の障害者雇用への取り組みを発表して頂きました。ご登壇頂いたのはいずれもSPISを活用しておられる事業者です。SPISでの実践を踏まえて、どのような精神・発達障害者への就労サポートについては全社的な雇用マネジメントを行っているかという報告をして頂きます。パネルディスカッションでは様々な立場の方にご登壇頂き、この問題についてディスカッションを行いました。私からの報告は以上となります。

精神・発達障害者の就労定着のために ～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

精神障害者の雇用 - 現状と課題 -

障害者の雇用は 増加傾向
その中でも 精神障害者の雇用は 顕著な増加

しかし、精神障害者の雇用は 就労定着への課題あり

vfoster.org

精神・発達障害者の就労定着のために ～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

そもそも 精神障害 ってどんな障害・・・？

- 障害特性が外見から判断できない
・配慮事項が理解されにくい
- 思考や世界観が揺らぐ疾患群である
・何が正しいか？自分は一休何者か？
- 疾患と障害が併存する
・症状であり 障害 (=生活困難) である
・軽症化 (安定化) しても 不調の波は残る
- 社会性を帯びた疾患・障害である
・文化・時代背景
・社会的価値観 などとも密接に関係
(家庭・学校・職場の価値観と「自己」のギャップ)
社会的偏見が色濃く残る
・自分は理解されない! という当事者感情に直結

精神・発達障害者の就労定着のために ～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

精神障害の特性・・・当事者が苦手とする(とされている)こと

- 気持ちや考えを人に伝える事
 - 緊張、不安、過度の気遣い、疑心暗鬼
 - 偏見に対する警戒
 - 社会経験の不足
- 見えている事と本人が感じている事が違う
本人の様子から把握できない 辛さ
- 情報や感情の整理 脳の情報処理機能の低下
 - 思考の混乱
 - 感情コントロールに困難
- 作業や指示内容の理解に影響 → 配慮事項
不安定な情緒 (緊張、不安、怒り...))

vfoster.org

精神・発達障害者の就労定着のために ～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

精神障害とメンタルヘルス不調のボーダーレス化

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

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.109 (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」 p.11 図表2-1 図表2-2 全従業員

vfoster.org

精神・発達障害者の就労定着のために ～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

メンタルヘルス不調による 休職者の 職場復帰状況

全体	職場復帰の割合 (%)			無回答
	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	
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	21.8	28.3	8.2
1000人	67.5	27.3	12.5	9.6

前掲資料 p.22 図表2-17 「ここ3年間の、メンタルヘルス不調による休職から職場復帰した割合」を改変

メンタルヘルス対策の取り組みと 休職者の転帰

休職後、復職	課題に至ったケース				休職せず 就業継続した割合	休職期間の 伸び率 (%)	その他	無回答
	復職後、退職	休職後、退職	休職せず 就業継続	(退職計)				
全体	37.2	9.5	14.8	9.8	34.1	14.1	8.2	3.3
取得あり	41.8	8.8	13.1	5.7	27.6	15.2	10.3	3.1
取得なし	30.2	9.5	18.0	17.2	44.7	11.7	5.5	4.1

前掲資料 p.21 図表2-16 「3年間でメンタルヘルス不調者のその後の状況として最も多い(ターン)を再構成

精神・発達障害者の就労定着のために ～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

精神障害とメンタルヘルス不調のボーダーレス化

精神障害者の雇用経験と 在職メンタル不調者の 就労安定度

- 精神障害者の雇用経験あり
 - 現在、雇用中
 - 過去に雇用経験あり
- 精神障害者の雇用経験無し
 - 障害者雇用の経験あり
 - 障害者雇用の経験無し

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 障害者雇用支援センター 調査研究報告 No.128 (2016年3月) 「精神障害者の雇用に関する企業側の認識とその解決方策に関する調査」 p.22 図表2-2 雇用経験者の職場復帰状況 全従業員

vfoster.org

精神・発達障害者の就労定着のために ～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

「働き方改革」における「障害者雇用」「メンタルヘルス課題」

検討テーマと現状

- 非正規雇用の処遇改善
- 賃金引上げと労働生産性向上
- 長時間労働の是正
- 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- 病気の治療、子育て・介護等と仕事の再立、障害者就労の推進
- 外国人材の受入れ
- 女性・若者が活躍しやすい環境整備
- 雇用の拡大と雇用の転換、再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実
- 高齢者の就業促進

多くの事例が 職場のメンタル不調、ひいては 精神障害 につながっている

平成29年3月 労働政策研究・研修機構 働き方改革実行計画 (工程表)

vfoster.org

精神・発達障害者の就労定着のために ～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

- 精神障害とメンタルヘルス不調のボーダーレス化
- 「働き方改革」における 障害者雇用・メンタルヘルス課題
- 中央省庁・自治体における 障害者雇用 水増し問題

- もはや、単に 精神障害者 の雇用にかかる問題にとどまらないのではないか？
- 全ての働く人 が、こころの健康を確保 しつつ働ける環境が必要なのでは？
- 精神障害者の雇用 は、その 試金石 ではないか？
- 雇用水増し問題への対応 は、今後の行く末を占う 象徴 ではないか？

vfoster.org

第 1 部

平成30年度 JKA 補助事業 事業報告会ダイジェスト

報告会 概要

精神・発達障害者の就労定着のために ～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

日 時：平成 31 年 1 月 25 日（金）
11:00 ～ 16:30（名刺交換会：16:30 ～ 17:30）

場 所：人事労務会館 大会議室（東京都品川区）



実践 報告

精神・発達障害者の雇用マネジメント ～わが社の取り組み～



報告 1 SPIS 事例発表

株式会社 島津製作所 人事部 マネージャー

境 浩史

はじめに

皆さん、こんにちは。島津製作所で障害者雇用を担当している境と申します。今日はどうぞ宜しくお願い致します。これから事例発表ということですが、SPISを使わせていただいてまだ発展途上だということだと思いますので、皆さんにとって参考になるかどうか分かりませんが、お話を進めたいと思います。

まず障害者雇用を担当しているという事で、担当すべき業務としては法定雇用率の達成ということになりますが、この1月現在の雇用率は2.28%、その中に精神障害の方が5名おられます。ただ、法改正があつていづれ

2.30%に引き上げになるということと、いま当社では72名が働いているのですが、72名の半数以上が50歳以上ということで、これから雇用率をどう維持するのかということで非常に悩んでいるところであります。その中で色々な部署で障害者雇用をしていこうということで面接会に行きますと、ほぼ精神・発達障害の方が来られています。多い時には8割ぐらいの方が精神発達の方ということで、やはりそういう方々の採用をしていこうということで、いろいろ考えていった訳です。

島津製作所での障害者雇用の方針

まず、障害者雇用の方針というべきものを私なりに考えています。障害者というのは、やはり「戦力」として雇用していきたいという思いが強いです。そういう意味では入社までのハードル（マッチング）は高いのですが、定着率も高くなっていると思っています。それから、「一極集中」ということではなく「分散型」で数多くの部門に配属することを意識しています。これには目的がありまして、数多くの部門で障害者を雇用することによって障害者への理解を増やすということです。仲間を増やしていきたいんですね。障害者を雇用するための理解を増やすという効果を求めて、多くの部門に配属するようにしています。それから、過剰な配慮はしていません。合理的配慮・安全配慮は基本ですけれど、あまり特別扱いをすると逆に障害者が働きにくくなるという事があるので、そういった方針で進めています。

先ほど申しましたように、精神・発達障害の方を新規に雇用していこうと思っていた訳なのですが、その前に幾つか課題があります。そもそも障害についての従業員の「知識」が不足しています。誤った理解をしている人も沢山いますので、そういった問題。それと並行して、既存の従業員がメンタル不調となって休職と復職を繰り返す人が非常に増えています。それに対応する周りの方も調子を崩したりするということで、この対応に苦慮しています。それから、特に精神・発達障害については誤った認識を持っている人もいて、そのような人たちは社内で話をしても・・・この場で具体的な言葉を挙げることも憚られるのですが、マスコミ等で一部報道されることを誤解し彼らのことを話します。このあたりの問題があるので、どうしたものかなと思っています。

メンタル不調者の増加とSPISとの出会い

それから、メンタル不調者も多いと言いましたが、在籍中の社員がメンタル疾患を発症して休職・復職を繰り返すと、周りの方々も非常に苦労したという思いがどうしても強くなります。復職されたときでも、受入れ部門の理解を得るのが非常に困難です。最悪のケースでは退職をされた後に後任者が不在となって、職場が混乱したと・・・。こういったネガティブな思考は根強いものがあります。加えてそういうところでは、当事者であるご本人の障害に対する自己理解、あるいは周囲の知識と理解、さらにサポート側である我々人事部の側にも「ノウハウ不足」というのを感じていました。

そういった中でSPISと出会った訳ですが、京都では「京都障害者雇用企業サポートセンター」に音頭を取って



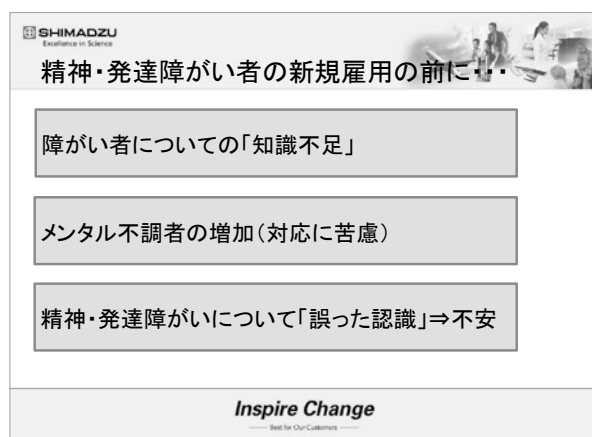
01



02



03



04

ただ、「業種・企業規模を問わず勉強・交流する会」という少し名前の長い会が2016年8月に立ち上がりました。これは企業の規模を超えて中小企業さんも含めて、また色んな学校の先生も含めた方々で・・・ちょうど昨日も開催していたのですが、そのメンバーが50人ぐらいにまで膨れてきました。最初は20人ぐらいから始めた交流会ですが、その2回目でSPISの紹介を頂きました。

こうしてSPISをトライアルで使うことになったのですが、このようなツールは他にも神奈川県「K-STEP」、大阪府「雇用管理のための対話シート」、障害者職業総合センターには「情報共有ツール」といった紙ベースのものがあります。その中で何故SPISを使うようになったかと言うと、当社の物理的背景もあります。まず、当社は京都本社の中に工場があるのですが、敷地が非常に広いです。だいたい甲子園球場の4.5倍ぐらいの非常に大きな敷地で、道路を挟んで建物も約40あるということで、従業員も色んな所で働いています。また全国にも支社・支店が数多くあります。そうした中で担当者・理解者が少ないという事がSPISを使う理由にもなっているかと思いますが、まずSPISを使う前にどういう使い方をするかについて考えました。

既にSPISのパンフレットは頂いているので、「当事者、担当者、支援者」こういった方々の理解を求め。それから「上司のマネジメント能力の向上」。これは、上司のマネジメント能力を上手く上げられないかということで意図的にターゲットを絞って、ある管理職に対して指導というのか、その管理職のマネジメント能力を向上させるためにも使ったことがあります。それから、「当事者と担当者、支援者の情報共有」。やはり敷地が広いことと全国色んな所に不調者がいるということから、SPISは情報共有が早く出来るということからの判断です。

SPISの実施状況と進め方

SPISを使っていく中で、色々な場で他の京都の企業さんにSPISの紹介をするようになってきたのですが、よくある質問は3つあるように思います。まず、「入力やコメントの記入が負担にならないか?」ということで、これはよく聞かれます。「どれくらい時間が掛かるのか?」とか。やはりこういったところを気になさる方が多いのだと思います。それから「コメントは何を書けばいいのか?」「当事者が何を書くのか?」「支援者は何を書くのか?」というような質問もあります。あるいは「上司が取り返しのつかない事を書かないか?」というような質問があります。やはりどうしても失敗してしまう事を恐れるということもあって、これは本当に、幾つかの会社さんにも一緒にや

りませんかと声を掛けたところ、こういった質問をいただくことが多くありました。

島津では現在6名の方にSPISを使っていると思います。その中で精神障害者は3名(男性1名、女性2名)。その他はメンタル不調者・・・未だ手帳はお持ちではないのですが、休職・復職を繰り返す方が3名。職種で言うと男性の3名は営業職・技術職です。特に島津は技術系の社員が多く、技術職の方はやはりこういった不調に陥る方が多いです。女性3名はアシスタント・事務職です。地域別では京都本社がちょうど半分の3名です。神田にある東京支社で3名ということで、合計6名です。

まず、SPISの進め方ですけど、ここに書いてあるようにメンタル不調者からトライアルをスタートしました。ただ、始めにSPISを導入した時に声をかけたのは精神障害の手帳をお持ちの方でした。当時その方はそれほど調子が悪くなくて、上手く勤務もできていたこともあって、「SPISはやりません。あまり構わないでください。」というような答えでした。そこで少し方向転換をしてメンタル不調者の方を対象に使うというところからスタートしました。その後、(スライド12) 2番目にあるように在職中の精神障害者を対象にしました。やはりどうしても体調を崩すことや波もあるので、調子を崩された時に「もう一度SPISを使って見ませんか?」と声を掛けて、現在3名の手帳をお持ちの方にSPISを使っていると思います。それから、新規雇用の精神・発達障害者の方については入社時から使ってもらうように決めています。これは、京都の本社であれば精神科の産業医の先生から「半年間はSPISを使うように」という形で勧めてもらうこともあって、この3番目については、昨年1人、入社をいただきました。この方はSPISまで準備をしたのですが、そもそもの体調が悪くなくて退職してしまったので、この3番目については、これから新規で入る方について実際に使っていくという事を考えています。

SPISの運用

次に運用ですが、セオリーとしてはやはり直属の上司が担当者になるということで、管理職や役職者がそれに相当するのですが、直属の上司との間でどうしても問題があるという時は、それを飛び越えてその上の上司、もしくはご本人の近くにおいて、ご本人への理解がある管理職の方に担当者になっていただく事もあります。また、スライドには「変化球」と書きましたが(スライド13)、担当者を一人ということではなく、人によっては複数配置をする、あるいは部署をまたいでフォローしていただく担当者も設けています。外部支援者はSPIS研究所の方、

SHIMADZU
Excellence in Science

メンタル不調者の増加(ネガティブ思考)

在籍中の社員がメンタル疾患を発症、休職と復職を繰り返し周囲が苦労した⇒受入部署の理解困難

メンタル疾患の症状が悪化⇒就業困難⇒退職⇒後任者不在・・・職場混乱

↓

ネガティブ思考

↓

本人の自己理解および周囲の知識・理解サポート側の「ノウハウ不足」

Inspire Change
— Best for Our Customers —

05

SHIMADZU
Excellence in Science

SPISとの出会い

京都障害者雇用企業サポートセンター

↓ 2016年8月

「業種・企業規模を問わず勉強・交流する会」

↓ 2016年11月

トライアルスタート

Inspire Change
— Best for Our Customers —

06

SHIMADZU
Excellence in Science

なぜSPISを使っているか？(数多くあるツール)

神奈川県「K-STEP」

大阪府「雇用管理のための対話シート」

障がい者職業総合センター
「情報共有ツール」

Inspire Change
— Best for Our Customers —

07

SHIMADZU
Excellence in Science

なぜSPISを使っているか？(物理的背景)

広い敷地(甲子園球場4.5倍)建物(約40)

全国に支社・支店が数多くある

担当者・理解者が多くいない

Inspire Change
— Best for Our Customers —

08

SHIMADZU
Excellence in Science

なぜSPISを使っているか？(目的)

当事者理解(当事者自身、担当者、支援者)

上司のマネジメント能力向上

当事者、担当者、支援者の情報共有

Inspire Change
— Best for Our Customers —

09

SHIMADZU
Excellence in Science

SPISについてよくある質問

入力やコメント記入が負担にならないか？

コメントは何を書けばいいの？

上司が取返しのつかない事を書かないか？

Inspire Change
— Best for Our Customers —

10

SHIMADZU
Excellence in Science

当事者 計6名実施中

精神障がい者3名(男性1名、女性2名)
メンタル不調者3名(男性2名、女性1名)

男性3名(営業職・技術職)
女性3名(事務職)

京都本社=3名(男性2名、女性1名)
東京支社=3名(男性1名、女性2名)

Inspire Change
— Best for Our Customers —

11

SHIMADZU
Excellence in Science

当事者 計6名実施中

①メンタル不調者からトライアルをスタート

②在職中の精神障がい者
=不調のサインがあった時

③新規雇用の精神・発達障がい者(入社時から)

Inspire Change
— Best for Our Customers —

12

もしくは「社内カウンセラー」ということで、島津には社内に臨床心理士の方が現在2名おられるので、この方たちも外部支援者としていうことで、島津に勤務しながら外部支援をさせていただいております。

次にコメントの入力ということで評価項目の話ですが（スライド14）、当事者の言葉をそのまま評価項目に使っています。入力のタイミングについては当事者の裁量に任せています。評価項目によっては、1日のうち朝出勤して半分入力して帰り際に残り半分を入力するという方もいますし、翌日の朝一番で全部入れる方など仕事のやりやすい形に任せるようにしています。また、コメントについては当事者・担当者とも、最低週1回からとかなりハードルを低くして始めるようにしています。というのは、コメントの記入が義務感になって何か書かないといけないとはならないように、「最低1回はやってね」という形からスタートしているのですが、大体の場合では、SPISの使い方に馴れてくるか何か聞いて欲しいという事が増えてくると、頻繁に日報コメントを書いてくるようになります。コメントのボリュームも人によってたくさん書く人もいますので、初めからハードルを上げない形での運用を進めています。

「リアルSPIS」（SPISによる支援の一環で実施する定期的な振り返り面談）ですが（スライド15）、これは1ヶ月～2ヶ月ごとにとというのが基本ですので、こちらの方も続けています。それとは別に「緊急面談」を適宜ということで、誰が面談するのかということも大事なのですが、今日はこの会場に東京で担当をしている横山という者がいるのですが、最近はこの緊急面談のタイミングが非常に大事だと感じています。SPISの評価項目で「1」という赤いマークはあまり付かないのですが、その点数がついた時は、やはり1ヶ月も2ヶ月もリアルSPISを待たせられないですね。緊急で話を聞いて欲しいという時にすぐに面談を行うことで、しんどさが少し軽減される事もあるので、緊急時の面談はできる限り行っています。

それから、評価項目は「グラフ化」が出来るので、産業医面談を継続している方には、これをアウトプットして事前に産業医に渡して面談をスムーズに行うこと、あるいは自己評価点の推移が落ちている時には、面談時に産業医から「何があったのか？」という事も聞けるような形で進めるようにしています。

質問への答え

ここから質問に対しての答えをしていきたいと思っております（スライド16～19）。まず「評価項目への入力やコメント記入が負担にならないか？」という質問に対してお答え

すると、だいたい1日5分程度で入力は出来ます。例えば入力も帰りのスマホで行ったり、外勤先でiPadを使ったりという事も可能ですので、だいたい5分程度で入力出来ます。紙ベースにおいても幾つかあるんですけども、それ程負荷に感じることはないです。それから、「コメントは何を書けばいいのか？」という事で言えば、メールなどでもそうですが、冷たい・キツイ表現に受け取られがちにもなるので、支援側としてやはり言葉選びは非常に慎重になるかと思えます。これは通常のeメールのやり取りも同じですけど、こういったところに気をつけます。

それから、外部支援者からのコメントについてですが、とても「ヒーリング効果」を感じます。一方で、職場の担当者のコメントは「栄養剤」のような役割で、この栄養剤を毎日届ける人もいれば、たまにコメントを書く担当者もいます。いずれにせよ職場担当者のコメントにはこういった「栄養剤」の効果があるのかなと感じています。そして「上司が取り返しのつかない事を書かないか？」という質問に対しては、結果として良くないコメントも書いてしまうこともありますし、実際の事例として最悪のコメントを書いた事もあります。これに対しては、やはり外部支援者からのフォローが・・・このタイミングが大事なのですが、そうしたフォローがあれば何とかカバー出来るかなと思えます。それから、上司の方も何らかの“気づき”を得て、マネジメントやコミュニケーションの取り方に変化が出て来ることもありますし、実際明らかに変わった上司もいます。そうした変化については上司に対してのフォローもしっかり行うのですが、こういった効果もありました。

SPISの効果

当事者にSPISの効果を知ると、やはり「口頭で伝えられなかった事を文字・文章で伝えられるようになった」という事を言われますし、それが非常に大きいと思っています（スライド20）。また、「コメントを書くことで自己理解を深めることにもつながり、言葉を選ぶ」ようになります。情報発信力の向上ということで、人それぞれのキーワードと言いますか、ある方に対しては「境界線」という言葉が非常に沢山出てくる方がいます。この「境界線」という言葉を使っている時は、不調だった気持ちの切り替えをやっている時かなという風に私も思っていますので、こういった言葉というのは非常に大事かと思えます。

管理者として感じる効果は、瞬時に情報が共有できる点が挙げられます（スライド21）。私は京都で働いているのですが、東京でSPISを使っている方でも・・・だいたい夕方朝も見るのですが、どういう状況かということ

SHIMADZU
Excellence in Science

運用(担当者・支援者)

担当者
セオリー=直属の上司(管理職などの役職者)

担当者
変化球=複数配置。部署をまたぐことも

外部支援者
SPIS研究所、社内カウンセラー

Inspire Change
— Best for Our Customers —

13

SHIMADZU
Excellence in Science

運用(コメント入力)

評価項目=当事者の言葉を「そのまま」

入力のタイミング=当事者の裁量でいつでも可

コメントは当事者・担当者最低週1回から…。
といつつ頻繁に書いてくれるようになります!

Inspire Change
— Best for Our Customers —

14

SHIMADZU
Excellence in Science

運用(リアルSPIS・面談・他)

リアルSPIS = 1~2ヶ月ごと

緊急面談=適宜(注:誰が面談するのか)

評価項目を「グラフ化」し産業医面談へ持参

Inspire Change
— Best for Our Customers —

15

SHIMADZU
Excellence in Science

SPISについてよくある質問

入力やコメント記入が負担にならないか?

コメントは何を書けばいいのか?

上司が取返しのつかない事を書かないか?

Inspire Change
— Best for Our Customers —

16

SHIMADZU
Excellence in Science

SPISについてよくある質問

評価項目入力やコメント記入が負担にならないか?

↓

1日5分程度で入力できる。負荷を感じない。
↓紙ベースの支援ツールもあるが…

K-STEP(神奈川県)
大阪府「雇用管理のための対話シート」
障がい者職業総合センター「情報共有ツール」

Inspire Change
— Best for Our Customers —

17

SHIMADZU
Excellence in Science

SPISについてよくある質問

コメントは何を書けばいいのか?

↓

冷たい・キツイ表現に受け取られがちになるので
言葉選びは慎重に(Eメールのやり取りも同じ)

外部支援者のコメント=ヒーリング効果
担当者のコメント=栄養剤効果

Inspire Change
— Best for Our Customers —

18

SHIMADZU
Excellence in Science

SPISについてよくある質問

上司が取返しのつかない事を書かないか?

↓

上司も結果として良くないコメントも書いてしまう
⇒外部支援者からフォロー(タイミングが大事)

上司も気づきでマネジメント・コミュニケーションの
取り方に変化が出てくる(上司へのフォロー要)

Inspire Change
— Best for Our Customers —

19

SHIMADZU
Excellence in Science

SPISの効果(当事者)

口頭で伝えられなかったことを
文字(文章)で伝えられるようになった

コメントを書くことで
自己理解を深めることに繋がる

「言葉を選ぶ」ようになる。情報発信力向上

Inspire Change
— Best for Our Customers —

20

がすぐに掴めます。ですから、そういった情報共有ができることで、関係者・当事者を含めて一緒に良い方向を目指すのではないかと思います。そして、上司のコミュニケーション能力の向上、成長が実際にあったと、そういった効果があると思います。

しかし一番の効果はやはり、当事者が見守られると感じられることによる「安心感」で、これが勤務の「安定感」につながります(スライド22)。それから「当事者理解」ですね。周りの方も含めて新しい発見もありますし、プライベートな事も日報に書いたりされますので、そうした理解が深まります。そして、「評価項目のグラフ化」機能も振り返りをやり易いものになっていると思います。先程お話ししたように、島津は「分散型」です(スライド23)。一極集中ではなく分散していることによって、SPISを使うことで情報共有を出来るというスタイルが合っていたと思います。それから複数人で関わるということ。私が担当している、もしくは誰々が担当しているという形だと、どうしても一人で抱えてしまうことになるのが非常に辛いことです。そういった事も含めると、複数人で情報共有できることは非常にありがたいと思います。そしてSPISを通じて関係者が成長できているというのは、私自身もそうですし、ここにいる横山もそうですが、コメントを読むでこういう風にコメントを返すのだということは、やはり

非常に勉強になります。そういったところが、SPISを使い始めた時から比べて大分慣れてきたというか向上してきたなという風にも思います。

まとめ

最後に私の所感ですけれど、SPISを使うには当事者の特性を考慮する必要があるのではないかと思います(スライド24)。SPISというよりも日報や文書など発信することを含めてですが、中にはどうしても義務感ややらされ感でやられる方もいます。ですから、やはり自分のことを上手く発信できるような方が大事なと思います。それから職場環境や上司が異動になって環境変化をした時の対応が非常に難しいと思っています。実際、SPISを使っている方で上司が代わって、そのタイミングで不調を起こしたということもあったので、その辺りの対応を今後上手くやっていかないといけないと思っています。外部支援員の必要性という事ですが、外部からコメントを頂くことによって話をよく聞いて下さる方もいます。外部支援員の影響力はやはり人によっては大きいと感じますので、私たちのまだ発展途上ではあるのですが、こういった事を考えながらSPISを使っていこうと考えています。短いですが私からの発表は以上です。ありがとうございました。

SHIMADZU
Excellence in Science

SPISの効果(管理者)

- Web上で関係者が瞬時に情報共有できる
(東京⇄京都、外勤先⇄東京支社等々)
- 当事者・関係者が一緒に、良い方向を目指す
- 「上司」のコミュニケーション能力向上⇒成長

Inspire Change
Best for Our Customers

21

SHIMADZU
Excellence in Science

SPISの効果

- 当事者の見守られることによる「安心(安定)感」
- 当事者理解が深まる ⇒ 新しい発見も
- 評価項目のグラフ化 ⇒ 産業医面談に使用

Inspire Change
Best for Our Customers

22

SHIMADZU
Excellence in Science

なぜSPISを使っているか？

- 「分散型」が合っていた！
「一極集中型」であつたら・・・？
- 「複数人が情報共有できる」
- 「SPISを通じて関係者が成長」できている！

Inspire Change
Best for Our Customers

23

SHIMADZU
Excellence in Science

所感

- 当事者の特性を考慮する必要がある
- 職場環境や上司異動など環境変化時の対応
- 外部支援員(臨床心理士等)の必要性

Inspire Change
Best for Our Customers

24



報告 2

その1:

全国土木建築国民健康保険組合の取組み

全国土木建築国民健康保険組合 総務部人事課係長 町田 睦夫
専務理事 依田 晶男

はじめに

— 依田専務理事の挨拶

皆さん、こんにちは。私どもでは去年の10月からSPISを使っているのですが、今日は人事係長の町田から、実際の取組みやそこで感じたところを事例からご紹介させていただきまして、その後に私の方からこのスキームや仕組みを今後どのように活用できるのかという事について、感じているところをお話したいと思います。それでは始めに町田係長の方からご説明させていただきます。

組織概要

皆さん、こんにちは。全国土木建築国民健康保険組合の人事担当の町田と申します。本日は宜しくお願ひ致します。当組合では日頃からSPISをJKA様の補助事業により活用させていただいております。この場をお借りし、厚く御礼を申し上げます。

まず、私の報告の構成です。報告は発達障害をお持ちのAさんについてですが、マネジメントを行なっている担当者目線でお話をさせていただきたいと思います。それに先立ちまして、当組合の組織概要について簡単に紹介します（スライド3-6）。当組合は土木建築業に携わる方々が加入する健康保険の組合です。ゼネコン各社、その下請会社・孫請会社など、約1800社、40万人がご加入頂いている国民健康保険の組合です。組合事務所のインシュアランス部門（保険部門）ですが、札幌から福岡までの5地域に拠点がござります。また、健康支援室（ヘルス部門）として、この5地域に仙台・広島・高松の3地域を加えた8地域に拠点がござります。少子高齢化の影響によりまして、社会保障制度の持続性の危機というものが叫ばれておるかと思ひます。健康保険を扱う当組合への影響も例外ではござりません。そのため、近年ではヘルス部門の役割がとて重要になってきておひまして、組合では疾病予防、重症化予防、また大学との共同研究などに力を入れているところとござります。他にもこの会場からすぐ近くの恵比寿に320床の「厚生中央病院」という病院を経営しております。また、名古屋



01

ご報告の構成

- 1 組織概要
- 2 当組合の障害者雇用状況
- 3 Aさん（発達障害者）雇用の経緯
- 4 SPIS（就労定着支援システム）の活用
- 5 SPISを使ってみて・・・

02

1 組織概要

- ・ 全国土木建築国民健康保険組合
昭和18年4月1日に設立された土木建築業に携わる方々が加入する国民健康保険組合
- ・ 加入事業所数、被保険者数（組合員と家族）
ゼネコン各社をはじめとする約1,800社、40万人が加入する日本最大規模の国民健康保険組合

03

- ・ 組合事務所（インシュアランス部門）
5地域【札幌、東京、名古屋、大阪、福岡】
健康保険の加入手続き（被保険者証）、保険給付
- ・ 健康支援室（ヘルス部門）
8地域【札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、高松、福岡】
保健師・管理栄養士が常駐し、被保険者の皆様の健康の保持増進をサポート

04

市・大阪市では、健康診断に重点を置いた健康管理センターも経営しております。それから、当組合では年5日のボランティアの有給休暇制度というものも設けております。職員には社会の為に何かをしようといった風土が根付いているのかと思います。こうした風土というのが、この障害者雇用を進める上でもとても重要な下地になっているのではないかな、と考えております。こちらの写真は石巻での活動で、左の方は西日本豪雨の際の泥かき作業の写真という事で載せさせていただきました（会場での投影のみ）。

全国土木建築国民健康保険組合の障害者雇用状況

概要が少し長くなりましたが、当組合の障害者雇用は、ご覧の通り山あり谷ありというところ（スライド7）。2014年度からの経年変化を表にまとめております。6月1日（いわゆる6.1調査）での雇用状況の変遷です。2017年のところを赤字にして赤のアンダーラインも引いております。障害者の退職が重なったこともありまして、不足数が一気にマイナス5.5人になってしまいました。そのため、ハローワークから改善指導を受けるに至ってしまいました。それで、これまでの当組合の姿勢はどうだったのか改めて考えてみました。3つ書いてあります。法律上の義務だから、そして身体障害者に偏った雇用、そして精神・発達障害者への理解不足、まさにこの3点が顕在化した結果がこの2017年でございます。

発達障害者Aさんの雇用の経緯

それでは、発達障害をお持ちのAさんの雇用の経緯です（スライド8）。近年はCSRへの関心の高まりや法定雇用率の引き上げなどで、障害者の実雇用が上昇してまいりました。そしてこれからは、今までの私たちがそうであったような身体障害者中心の障害者雇用では立ちいかないと気付きました。当組合では発達障害者の雇用推進、それから厚生中央病院では知的障害者の雇用推進に舵を切ったところ（スライド9）。そして保健組合の方では、JSN（NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク；vfosterが事務局を設置する就労移行支援事業所）様とのご縁を頂きまして（発達障害者の雇用への取組みを開始しました。業務の切出しでは、職員の働き方改革にも通じるよう、職員の定型業務を少しでも軽減し、より高度な業務に集中できるよう切出しを行いました。また、JSN様にもご協力を頂いて、（職員の障害特性などへの）理解不足を防ぐために、発達障害者の特性や、日頃、当事者と接する上での留意点などを、少しでも多

くの職員に学んでもらえるようにという目的で職員説明会を開催しました。

Aさんに関しましては、7月の実習に始まって現在に至るまで勤務が続いております。実はこのAさんは、これまで他社での就労というのは全て2ヶ月未満のものでした。なので、私どもでは7月からの勤務ですので、かれこれ半年、日々最長記録を更新している状況です。Aさんがどういう方かと申しますと、30代の男性で、職歴は短期のアルバイトの他はございません。性格は人見知りで、コミュニケーションは苦手です。ただ、とても素直で正直な方です。隠し事はしない方という事で、SPISを使う上でも向いている方だったのかなと思います。

Aさんに担当していただいている業務ですが（スライド9）、主に当組合が健康診断の際に受検者の方々に記入していただいているアンケートの結果の入力作業になります。このアンケートは京都大学との共同研究事業に用いている大変重要な基礎データになります。そのため、Aさんも遣り甲斐を持って取り組んでいます。他にも、これまで職員が片手間に行っていたシュレッダーの作業や名刺作成なども担当しています。こちらの業務は身体を使う作業になりますので、お昼休み後の1時間でやるようにしています。Aさんのメイン業務はアンケートの入力なので、それが丁度良い気分転換になっておるようです。

SPISの活用

この度、JSN様からのご紹介もありまして、私たちはSPISの利用をこの10月から開始しました（スライド10）。使い始めてまだ本当に間もないというところ（スライド10）。使っても数ヶ月活用してみようと思う事が大きく3つございます。「生活リズムを把握できる」、「心身の状態の推移から傾向を分析できる」、そして何よりも「見守り支えることが出来る」といった事です。SPIS上での関係性ですが、AさんとJSNの支援員さん、担当者である私の3者でこの関係性を作っております。これに、最初の1ヶ月はSPIS研究所の宇田様にリード役で付けていただきました。三者各々にメリットがあると思います。まず、当事者であるAさん。日々、SPISに記録することにより、冷静に客観的に自己の把握が出来ているように思います。人事担当である私は、Aさんの調子の悪化の早期の気付きに対応できます。そして、支援機関であるJSNさんは、離れていても、まるで側に居て継続支援していただいているような、そんな感覚を覚えます。

SPISでは、Aさんがその日の状況を4段階で評価できる項目がございます。これがもし5段階だとすると、「3」の普通という評価を行いがちになるところを、良いか悪

いかがが必ず分かる4段階にしているところが、とても工夫されたシステムだなと思います。評価項目はオーダーメイドで設定できます。設定にあたりましては、SPIS研究所の宇田様、JSNの上野様、Aさん、私とで初回の打合せをしまして、Aさん自身が自分の調子の波を一番よく

把握できる、こちらの画面の4項目を設定しました（スライド12）。特に、一番左上の睡眠に関してはAさんが一番気を遣っているところで、この上り下がりによって仕事の質とか精神状態にも本当に大きく影響してくるものです。



05



06

2 当組合の障害者雇用状況

これまでは…

- ・ 法律上義務だから
- ・ 身体障害者に偏った雇用
- ・ 職員の理解不足（精神、発達障害者の特性）

年度	労働者数	障害者数	雇用率	不足数	【参考】法定雇用率
2014	626	9.5	1.52%	▲2.5	2.0%
2015	629.5	12.0	1.91%	0	2.0%
2016	692.5	12.0	1.73%	▲1	2.0%
2017	697	7.5	1.08%	▲5.5	2.0%
2018	697.5	13.5	1.94%	▲1.5	2.2%
2019 (現在)	697.5	14.5	2.08%	▲0.5	2.2%

※労働者数は、保険組合・厚生中央病院・健康管理センターの合算値
 ※厚生中央病院・健康管理センターは、除算率(20%)を適用している。

07

- 3 Aさん(発達障害者)雇用の経緯
- ①ハローワークからの指導をきっかけに障害者雇用の推進を検討開始
 - ・ 保険組合…身体障害者に加え、発達障害者の雇用推進【事務補助】
 - ・ 厚生中央病院…知的障害者の雇用推進【現業補助】
 - ②2018年6月 JSN東京様と発達障害者の受入れの打合せを開始
 - ※業務の切出し、職場見学、職場実習
 - ※職員説明会開催(障害者雇用の意義、実習生Aさんの特徴、留意点)
 - ③7～8月 職場実習(2か月)
 - ④9～11月 試用雇用(3か月)
 - ⑤11月～ 臨時職員として正式採用

08

Aさんの担当業務

【主な業務】 健診時の アンケート入力	シュレッダー	プリンター、 コピー用紙補充
名刺作成	リーフレットの 印刷・発送補助	【その他】 会議設営補助 加湿器の給水

09

4 SPIS(就労定着支援システム)の活用

SPIS Supporting People to improve Stability

生活リズムを把握	心身の状態の 推移から傾向を分析	見守り支える
----------	---------------------	--------

10



11

Aさんの評価項目(オーダーメイドで設定)

SPIS Supporting People to improve Stability

眠りたいのに眠れない ことがあったか？ 【生活面】	余計なことを考えたこと があったか？ 【社会面】
調子を整えられたか？ 【社会面】	自分の言いたいことが 伝えられたか？ 【社会面】

12

SPISを使ってみて～3つのエピソード

配布資料（および本冊子）の方には載せておりませんが、こちらの画面でエピソードを3つご紹介します。まず、SPISを使い始めて間もなくの頃の本人のコメントです。

「今日は睡眠不足で調子が狂ってしまいました。余計な事を考えたり、周りのことを気にしたり、ロクな事がなかったです」。先程申し上げたように、睡眠の質がその日の精神状態にもろに影響を及ぼしたことが分かります。Aさんとも相談して対応を図りました。ここにも書いてありますように、健康アプリを活用したウォーキング活動を勧め、体調を整えることにしました。昼休み食後30分程度のウォーキングを習慣化しました。人事課ではメンバーが散歩コースのアドバイスを行うなどフォローアップを実施し、今でも毎日継続して散歩を続けております。その後のSPIS上でのコメントでも、「散歩により体調が整えられている」という言葉がけっこう頻繁に見られますので、この散歩という行動が体調管理に大切なものになっているという事です。

これはちょっと宣伝めいたものになってしまいますが、当組合ではDeSCさん（DeNAと住友商事の合併企業）のKenCom（ケンコム）というアプリを使っており、被保険者の皆様に提供しております。Aさんにもこのアプリを活用してもらって、散歩による活動記録をゲーム感覚で行ってもらいました。元々ゲーム好きのAさんでしたので、このアプリを楽しみながら活用なさっています。また、KenComの方では、この11月に歩数を競うイベントが開催されましたので、Aさんにもそのイベントに参加してもらって、ちょっと楽しんでもらいました。

2つ目のエピソードです。これもやはり睡眠がらみです。「深夜3時から朝5時半まで起きてしまいました。眠れないと諦めてしまうのは、悪い癖です」。翌日のコメントです。「退勤の1時間くらい前から落ち着かず、周りにご迷惑をおかけしたと思います」。段々、ちょっと気持ちが下がってきました。更にその翌日、「今日は結局、早退することになってしまいました」という事で、3日目にガクンと落ちてしまったというか、睡眠の質の低下を引きずってしまいまして、早退するまで落ちてしまったという事です。

この時、私たちは人事担当として正直焦りました。ただ、SPISにおける三者の関係性や見守り体制がとても有効に機能しました。まず、JSN東京さんと連携してJSNの事務所で本人と支援の担当者さんとで面談、その後、Aさん、JSNさん、そして人事課の私との三者面談ですね。この時、本人の心配ごとを時間をかけて聞き取ることをしました。そうする事で分かってきたのが、Aさんの気持

ちとして「周りの空気が自分を拒絶している。周りの方の咳払いを聞くと、自分が居てはいけない」と感じるといった事をAさんが話してくれたんです。これはAさんが昔から他者との関わり合いの中で感じる事のある感覚だそうで、この感覚が大きくなると、どうしてもその場に居ることがとても辛くなってしまふのだそうです。

私の方の対応としましては、「Aさんが入社してから、Aさんがいろいろやってくれるので、他の職員はとても助かっている」という事を、具体例を一つひとつ上げながら丁寧にAさんに説明しました。主な業務のアンケート入力の進捗は順調だとか、シュレッダー・コピー用紙を補充してくれたり、名刺作成をしてくれたりしたことによって、職員が定型的な業務から解放されて本当に助かっているといった事です。また、シュレッダー周りですが、これも小さな事かもしれませんが、Aさんが来るまでは紙クズでとても見苦しかったのが、Aさんがいつも綺麗にしてくれているので、とても気持ちの良いスペースになったといった事も伝えました。そして、SPIS上でいろいろな人が皆んな思っているという事を再確認しました。SPISがAさんにとって安心できる環境ということを改めて認識してもらい、その後の調子の向上につながりました。

結局、不調はこの半日の早退で済んで、次の日からは順調にまた来てもらえるようになりました。大きな落ち込みがあっても、即座にこういったフェイス・トゥ・フェイスでの対応に移れるのも、とても有効なものだと、この時本当に感じた次第です。他にもご紹介したいエピソードがありますが、時間の関係もございまして、最後にごく最近のエピソードをご紹介します。

本人のコメントです。「今日は良い日でした。結局、どれだけ人と関わったかで、職場や私生活での振る舞いが変わるという事が分かりました。普段、私は面倒なこともあり、人とあまり交わらないようにしていますが、そこに改善の余地があると感じました」。人づきあいが苦手であったAさんに変化が現れたことがうかがえるコメントです。そう言えば最近のAさんは、お正月に友達と一緒にスキー旅行へ行くお話を自分から楽しそうにしています。当初は人づきあいが負担になるということで、周りの職員もAさんに話し掛けることにすごく遠慮がちだったのですが、最近は徐々にAさんと周りの人との会話が増えています。先月、人事課の女性職員がAさんにサボテンをプレゼントしたのですが、Aさんはそのサボテンを嬉しそうに眺めたり、定期的に水遣りをやったりして大切に育てています。

今の私は、そんなAさんが無理し過ぎないように牽制しつつも、確実に定着化が進んでいることに手応えを感

じております。また、敏感なAさんが少しでも気楽でいられるような、そんな職場づくりも定着化を図る上で大切な事だと考えて、声掛けを絶やさないようにしています。前にAさんのご紹介でお話ししましたが、当組合に来る前のAさんは短期のアルバイトの経験、それも全て2ヶ月未満のものばかりでしたが、当組合に就労して、調子のアップダウンがあるものの既に半年になっています。改めて考えてみますと、これはSPISをはじめ複数の方の見守り体制が構築されていることが大きな要因だと思います。発達障害者の定着支援においては、この“見守り”がいかに大切かという事が分かりました。

まとめ

最後のまとめでございます。当組合が目指す姿です（スライド14）。義務だからではなく、お互いが信頼し合い協調していくという事で、Aさんにとっても当組合にとっても試行錯誤の連続ではございますが、今後ともSPISを活用させていただいて、効果を実感していきたいと思っております。まだ私どもは地に足をつけたばかりでございますので、その後の状況をご報告させていただく機会を頂戴できましたら、その時は他社様のモデルケースとも言えるよ

うなご報告が出来るように、今後とも努力して参ります。ご静聴ありがとうございました。



13



14



報告2 その2: SPISを使って分かったこと & 遠隔支援の普及の課題

全国土木建築国民健康保険組合 専務理事 依田 晶男

はじめに

今、町田係長の方から、実際にSPISを使っている人事担当者の立場からのお話があったと思います。先程は島津製作所の境さんから、SPISを通じて関係者が成長できているというお話がありましたが、私も当組合の管理者としてSPISのやり取りを外から閲覧させていただいており、日々、こういう時にこういうコメントが出来るようになったというものを見るにつけ、大変嬉しい気持ちになります。当組合でもそのような勉強や成長の機会ができていくことをここでご報告したいと思います。

私の方からの話は、私どもの組織でSPISを実際に使ってみて分かった事と、それともう一つ、SPISは広い意味で「遠隔支援」のスキルだと思うのですが、こういった

ものの普及における課題について、私なりに考えていることをお話したいと思います。それで、SPISはクラウドですから、情報共有という観点で非常に分かり易いですし、企業の外からのサポートが得られやすいという事だと思います。ただ、なかなかそこまで踏み込めない事業所の方々もおられるでしょう。先程、川崎市の「K-STEP」や大阪府の「雇用管理のための対話シート」などの話がありましたが、これらは結局、社内で持っている情報を共有していく取り組みですが、それにも色々あって、人事の部局が本人の配属されている部署の直属の上司とどうコミュニケーションを取りながら情報共有していくのか、という事だと思います。それがこの遠隔支援を使うと、先程、島津製作所からも話がありましたが、大手企業の

場合には一事業所の中だけではなくて、本社と全国各地にある支店・営業所での障害者雇用をサポートしていくという可能性も出てくるかもしれない。

更にこうした事は、午前中に中央省庁の障害者雇用の問題の話がありましたが、例えば中央省庁の問題と言っても、実際に雇用する場合は税務署であったり、あるいは法務局であったり厚生労働局であったり営林署であったり、色んな所が全国にある訳ですから、そういった所をサポートする仕組みとしても、遠隔支援は一つ大きな可能性を持っているものではないかなと思っています。今日はそんな事を含めて少し頭に入れて頂きながら、私の話をお聞きいただければと思います。

障害者雇用におけるSPISの効果

このSPISは、元々は精神障害を持つ方のために作られたと聞いておりましたが、実際に使ってみると、発達障害を持つ方にも非常に効果的だということを日々実感しています（スライド2）。先程、町田係長から、適宜いろいろ介入を適切に行っている話がありましたが、一見するとちゃんと働けているように見えますから、SPISという情報共有のツールが無かったら、周りは多分、そんな事ではんとい思っているだろうことは全然分らないんですね。そういう事を考えながら働いていて、そして目一杯までいってしまっただけで突然休んでしまわれる。これが精神障害や発達障害、特に精神障害の方たちは、就労定着が難しい人達だとレッテルを貼られてしまう要因です。それに対する解決方法としてSPISを使っている私どもが感じている事は、まずコメントを書くということと点数をつけるというところで、利用者本人が自分を客観視できているということ、日々のやり取りの中で非常に強く感じています。自分自身の心身のコンディションを示して、指標を自ら設定する。先程、4項目ありましたけれども、この辺も個人個人によって何が自分の変調の指標になるか違ってきますので、その人にとって一番大事なものをカスタマイズして設定できるというところは、非常にこのシステムのメリットだと思っています。

それからもう一つは、文章でコメントを書くというところがありますから、単に指標で1~4の点数だけではなくて、文章でどんな事を気にしているかということ、周りが理解できる、というのが非常に大きな部分です。更に外部からのサポートで担当者を支える。これは、事例報告の中でいずれからもご指摘があった事だと思います。また、SPIS導入の効果的な時期について実際に使ってみて感じる事として、我々はまだ雇用を開始した直後ですが、この時期は特に有効だと実感します。ただ、これ

がその後いつまで必要かという事については、おそらく本人と担当者次第だろうと思います。本人が自分を客観視できるようになり、あるいは自分で自分の訴えを適切に発信できるようになるとか、あるいは担当者がそういう事に対してキチッと受け止められるようになってくるまでかな、と。所謂、ナチュラル・サポートができるような体制を作っていく期間ということなのかもしれません。ただ一方で、どの企業の場合でもそうですが、担当者が異動してしまうことはどうしてもある訳ですから、その時にはSPISが再び必要となるでしょう。そういう事を考えると、継続する必要があるのかなと。もちろん濃淡はいろいろとあるでしょう。やはり、時期によって支援の必要が強い時とそうでない時があると思います。そういう意味で、「継続はするけれども濃淡のある支援を行う」というのが、このニーズに合致しているんだろうということが、いま感じているところです。

受け入れる事業所側の課題

次に、SPISの導入を受け入れる事業所側の課題で幾つか感じたところを書いています（スライド3）。これは必ずしも今回の報告の個別のケースに対してこういう事を感じている訳ではなく、他のSPISの活用事例などをお聞かせ頂いたりした中で感じている事を少し整理したものです。

1. 「本人」の適性の確認

幾つか課題があるのですが、まず利用者側の問題になります。利用者の適性というのはあるのだろうと思います。私どものケースは先程、町田係長から話がありましたけれども、SPISが非常によくハマるケースだったと感じています。何故なら、彼は自分自身の体調変化がまだよく解っていないので、そういう変化に気付く必要があるからです。それから、自分の思いを周りに伝えるににくいという課題を抱えているということもあります。この辺りはSPISを通じて支援していくことには非常にメリットが大きいと思います。

その一方で、うちの事業所では今までそういう事は無かったのですが、他の事業所のお話をうかがっていると、他責的な人、つまり何が起こった時に誰か相手が悪いんだと感じがちの人や攻撃的な人の場合には、そのような書き込みをされた時に担当者は非常に当惑してしまうと思うんですね。非常に長い文章を書かれてきて読むだけでも大変で参ってしまうという事もありますし、答え方によっては今度はパワハラだといろいろ訴えられるじゃないかと。そういった事が人事の担当者としては非常に課

題となります。その意味では、まず当事者を送り出す施設や機関の側で、SPISに馴染むか馴染まないかという事の判断やシステムの使い方の訓練をしていただき、適性を確認していただいた上で送り出していただくと、受け入れ事業所側も非常に受け入れやすいのではないかなと思います。つまり、使っていたものをそのまま使い続ける形で利用者が入って来るというのが、非常に理想的なケースだと考えています。

2. 「担当者」の適性とスキルアップ

正直に申し上げて、うちの町田係長は非常に適性があると思っています。皆さんも同意いただけると思いますが、このような日報を毎日閲覧して、そこでのコメントに対して声掛けするというのは、非常に大変ではないかと思われることと思います。先ほど島津製作所から、これがある程度慣れてくると、そんなに苦労ないというお話がありましたけれど、そういった事が向く人向かない人など、担当者にも向き不向きがあると思います。そこでひとつ、こうしたものを個人のスキルに依存するのか、職場のスキルと考えていくのかという事を問題提起したいと思っています。これを面倒と考えるのか、学びと受け止めるのか。学びと受け止めるのであれば、それを職場のスキルとして共有して繋がっていく事で生きてくる部分だと思っています。

午前中に厚生労働省の田中室長の話でも発達障害の話がありましたが、最近、企業の人事の方々とお話をしていると、今、発達障害に対する理解というのは企業の人事スタッフにとっても不可欠な素養になってきていると言われています。そのスキルをSPISというツールを使って学ぶ機会としては、明日「SPIS講座」が開催されますけれど、それは単に人事担当者だけではなく、職場で部下を抱える管理職の方々が発達障害について学ぶ時代にもうなって来ているのではないかなと思います。私も昨年は、管理職研修の中で発達障害（ASD＝自閉症スペクトラム）の問題について学ぶ時間を2時間半ほど取りました。こういった事を色んな企業が知っておくと、ハラスメントの問題などが起きた時に、その予防的な取り組みも含め円滑な対応が出来るようになるのではないかなと思っています。それから、その他にも職場環境を改善するという点では、これも午前中、田中室長から話がありましたけれども、昨年からは労働局が「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」というのを実施しています。平成29年度はこれをもう1,000回やったと言うのですから、30年度はもっとやっていると思うのですが、そういった形で事業所に訪問して発達障害や精神障害に

ついて理解してもらうための講座があるようですから、そんな事を利用する機会もあると思います。

平成30年度JKA補助事業 事業報告会

SPISを使って分かったこと & 遠隔支援の普及の課題

2019年1月25日

依田晶男

01

障害者雇用におけるSPISの効果

1. SPISは「発達障害」にも効果的
 - ・一見問題がなさそうでも突然休まれることへの不安
 - ・「書くこと」と「点数付け」で自己を客観視
 - ・自身の心身のコンディションを示し指標を自ら設定
 - ・文章でどんなことを気にしているか周囲も理解
 - ・外部からのサポートで担当者を支える
2. SPISが効果的な時期
 - ・雇用開始時は特に有効
 - ・定着支援にどこまで必要かは本人と担当者次第
 - ・一方で、担当者の異動時には再び必要
 - ・継続するが濃淡ある支援がニーズに合致

1
02

受け入れる事業所側の課題

1. 「利用者」の適性の確認
 - ・自分自身の体調変化に気付にくい人
 - ・自分の思いを伝えにくい人
 - × 他責的・攻撃的な人と担当者も疲弊(内容・分量)
 - ⇒ 送り出す施設や機関で使い方訓練と適性確認を期待(使っていたものを「使い続ける」のが基本)
2. 「担当者」の適性とスキルアップ
 - ・毎日の閲覧と声掛けに係る担当者の負担
 - ⇒ 個人のスキルに依存するか、職場のスキルと考えるか「面倒」と考えるか「学び」と受け止めるか
 - ・発達障害の理解は人事スタッフに不可欠な素養
 - ⇒ 担当者のための外部研修(SPIS講座)
 - 管理職研修で「発達障害」について学ぶ時代
 - 職場環境(精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 2)

03

3. 「外部支援者」を得られるか

受け入れる事業所側の課題の3点目ですが、外部支援者を得られるかという問題があります（スライド4）。SPISの話をする、「すごく良いと思うのですが、うちにそういうサポートをしてくれる所があるんですか？」というのもまた聞かれる話です。本人を雇用する段階でそれを探すというのはなかなか難しいだろうと思います。先程申しましたように、本人を知る施設や機関がSPISの支援機能を持つというのが現実的だろうと思っています。今の時代に合った支援スキルを、このような Web 機能や遠隔機能を使って多様化していくことが必要だろうと思います。そうするとまず挙げられるのは、精神・発達障害の人たちが就職を目指す時に利用する支援施設や支援機関として、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター、障害者職業センターなどになるかと思いますが、本当は更に、例えば大学の学生支援室といった教育機関などもこうした機能を使って、在学中からこれらのツールに馴染んでもらうこともあるかもしれないと感じております。

4. 利用に要するコストの負担

これは「合理的配慮」と言えるものだと思います。ただ、企業が雇用を行うときに、こうした合理的配慮が必要だということになると、その部分の費用負担を軽減しないと採用のハードルが高くなっていく側面もあると思います。今、障害者雇用については、雇用する事業所側が安心して雇用できるということで、全体的に事業所の負担を減らす流れがあります。ジョブコーチにしても企業はお金を払う訳ではありませんし、そうした労働関係の支援施策や、福祉関係にも支援策がありますが、企業側が障害者を雇うハードルをコスト面でも下げていくという流れがある訳です。そういう中でこの部分の負担をどう下げるかという話があると思います。一つは、例えば高齢・障害者・求職者雇用支援機構で助成金などがありますが、そういったものを使って、システムの導入経費や運営経費を企業に助成金として出すという流れもない訳ではないと思います。しかし一方で、本来は公的施策の中に位置づけていただいて、負担を軽減していただくと非常にありがたいと思っています。例えば、就労移行支援事業所が行う就労定着支援の中にこういったものを入れていくとか、あるいは医療機関であれば、デイケアの延長として診療報酬で対応していくとか、そういった事を考えていくことも必要なのではないかなと思います。

5. 産業保健への活用

最後に「産業保健への活用」という事ですが、やはり広がりを持っていくことが非常に大切だと思います（スライド5）。新しい人を雇うという話の一方で、職場の中で抱える問題が色々あるという話、2つの話があると思います。島津製作所の話の中でも職場が抱えるうつ病の方の職場復帰の問題の話がありましたけれども、そうしたものに活用できると、事業所の見方もずいぶん変わってくるのではないかという思いがします。典型的な例としては、本人が困っている場合のASD（自閉症スペクトラム）への対応やうつ病の復職への活用だとか、職場のメンタルヘルスの流れの中で、セルフケアとかラインケアに加え、大手の会社ですと事業所内の産業保健スタッフによるサポート、さらには事業所外資源によるケアとありますが、そうしたものに活用していくなど、大きな産業保健の文脈の中で、この問題を考えていくことが非常に意味あるものだと思います。

最後に

お手元に資料をもう1つお配りしていますが、これは「自閉症スペクトラム（ASD）」の話です（スライド6）。このスライドでも出ていますが、発達障害の中のASD（自閉症スペクトラム）ですが、いわゆる障害という方以外にも、障害とは言えないけれども自閉症スペクトラムの傾向のある方々が、人口の1割位いると言われるようになってきています。実際に職場の中に居られる方々で、コミュニケーションや仕事上の困難を抱えている方々にも視野を向けられるような産業保健上の課題として、SPISなどの“遠隔支援”をどう活用していくのかといった事をこれから考えていくことが必要なのではないかと。一事業所の立場でこんな事を言うのは大変恐縮ではあるのですが、SPISに関心を持たれている方々に是非そういう課題意識を共有していただければと思って、お話をさせていただきました。どうもありがとうございました。

受け入れる事業所側の課題

3. 「外部支援者」を得られるか
 - ・本人を知る施設や機関がSPIS支援機能を持つのが現実的(支援スキルの多様化)
 - ⇒就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター等
4. 利用に要するコストの負担
 - ・「合理的配慮」としての位置づけ
 - ・障害者雇用に係る事業所の負担を減らす流れの中で、コストがハードルを高くする面も
 - ・公的施策の中に位置づけることで負担軽減
 - ⇒就労移行支援事業所(職場定着支援)
 - ⇒障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター
 - ⇒医療機関(診療報酬)

受け入れる事業所側の課題

5. 産業保健への活用

- ・社内で抱える「産業保健上の課題」に活用できれば、事業所側の見方も変わる
 - ⇒本人が困っている場合の「ASDへの対応」
 - ⇒「うつ病の復職」への活用
- ・職場のメンタルヘルス
 - ⇒セルフケア
 - ラインケア
 - 事業場内産業保健スタッフによるケア
 - 事業場外資源によるケア

4

05

SPISの産業保健上の効果

どの職場にもASD傾向のある者(人口の1割?)
うつ症状を抱える社員は存在

↓

SPISは「見える化」のスキル

↓

一見問題がなさそうでも課題を抱えて働いている
社員の存在に目が向く

↓

メンタル面に問題を抱える社員にも働きやすい
職場環境に変えていく契機

5

06

パネル
ディスカッション

「精神障害者の就労定着のために」

～障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える～



- | | |
|------------------------------------------------------|--------|
| コーディネーター： 全国精神保健職親会 専務理事 事務局長 | 保坂 幸司 |
| パネリスト(敬称略)： 法政大学 現代福祉学部 教授 | 眞保 智子 |
| 株式会社熊谷組 管理本部人事総務部 人事グループ部長 | 高椋 啓彰 |
| ひょうご障害者福祉協同組合 理事長／公益社団法人全国精神保健福祉会
連合会(みんなねっと) 理事長 | 本條 義和 |
| 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 |
| 参議院議員 | 川田 龍平 |

保坂：このパネルディスカッションの進め方なのですが、登壇者の皆さんには、まず各人10分程度、自己紹介を兼ねて現在の関心ごとや障害者の就労定着への問題意識などについてご紹介いただきます。それが一巡しましたら、パネラーとして着席いただいて、いろいろとご質問

に答えて頂きながら、会場ともやり取りしながら進行していきたいと思います。どんな話の流れになるのかやってみないと分かりませんが、どうぞ協力宜しくお願い致します。それでは始めに法政大学の眞保先生からお願い致します。



発言①：学識経験者の立場から

“比較優位”の考え方は 障害者雇用と「働き方改革」に通じる

法政大学 現代福祉学部 教授 眞保 智子

眞保：ただ今、ご紹介頂きました法政大学現代福祉学部から参りました眞保智子と申します。最初にお断りしておきますけど、「障害者」という字はひらがなでは書いていません。私は漢字で統一させていただいています。障害当事者の方にお伺いすると、色んなご意見があります。ひらがなで書いて欲しいとおっしゃる方もいらっしゃるけれど、「いや、それで何か解った気になられても困る」という方もいらっしゃいます。この辺り、議論をし続けることが大事だと思っていて、法律でお話する事が多いので、そのまま法律の字を使わせていただいています。10分お時間を頂きましたので、暫くお付き合いを頂ければと思います。

いま「働き方改革」ということが言われていますけど、今日、私がお話したいのは「働き方」についていろいろ考えてみる所です。労働時間についてもそうですし、女性の働き方もそうですし、もちろん障害者雇用についてもです。それで、考えれば考えるほど、障害者雇用をしっかりやっていくということは、働き方改革、つまり私たち自身の働き方にも通じると言いますか、障害者雇用をしっかり考えていくことが、私たちの働き方を良くすることになるのではないかと最近は思っています。それでこの話をまず自己紹介としてさせて頂きたいと思っています。

まず、大変な人手不足です。外国人や癌を患っている方にも働いて頂きたいとか、色んな事をおっしゃる方がいます。実際、私たちはソーシャルワークとして病院などで癌患者の方に関わることがある訳ですけど、そこで一番問題になるのは、今は診療室で結構カジュアルに癌を患われた方に告知がされてしまいます。そうすると、癌が不治の病として学んで来た世代の方たちは、「これは治療に専念しなくては」と、仕事を辞めてしまいます。ですが、治療に専念するためにはお金が必要です。だから仕事を辞めてはならない。働く時間や場所を柔軟にしながら、なんとしても働き続けて癌と共に生活していく。病と共に生活していく。そんな事をソーシャルワークの現場でもお勧めしている所です。ですので、「働き方」という事を考えると、障害者の方だけではなく私たちも含めて、色んな人たちに関係ある問題だと感じています。

ここに数字が出て来て嫌だなと思われた方はごめんなさい。経済学部で勉強しますと、1年生か2年生の時に必ずリカードの“比較優位”の話を学びます。私も勉強しました。でも忘れていました。私がこのリカードの説を思い出したのは、とある特例子会社の現場です。私は始めから障害者雇用の研究をしている訳ではありませんでしたが、父の専門が障害児教育でしたので、私の家にはまだ「自閉症」という言葉が全く人から知られていない1970年代から、自閉症の方がたくさん来ていました。ですので、私はその人たちと一緒に育ちました。ですから、障害のある方というのは大変身近でした。それで、リカードの話もすっかり忘れていたのですが、ある事業所に行った時に、「あれ？これは“比較優位”じゃないかな？」と思って、この分野の研究を始めました。福祉や教育という学問領域でこの問題を語っても良いと思うんですけど、今から16年前の事になりますが、もう少し多くの人に障害者が働く可能性について知ってもらいたいと思って研究を始めました。そのきっかけとなったのがこれ(“比較優位”“絶対優位”)です。よく大学の学びというのは役に立たないと言いますが、役に立つこともありますね。ある時、急に役に立ちます。

今、Sさん、Aさん、Bさんと3人の方がいらっしゃると思います。Sさんは味噌を作るのに4時間、醤油が6時間かかります。リカードの説ではワインと毛織物の話でしたが、ここは日本なので味噌と醤油にしています。片やAさんBさんはそれぞれ12時間、8時間かかります。これは障害のある方とない方で考えても良いし、仕事が出る方とそうでない方と考えると良いかもしれません。では、これでAさんとBさんは活躍する場は無いのかというと、それは違います。私はこの話を学生達にもするので、今の学生達はよく人と比べることをします。「私はあれもこれもSさんには敵わない。だから私はダメだ」ということですね。学生の悩みは大体そこです。色んな人と比べて私はダメなんだと。でも、そうでしょうか？という事なんです。

それで、Sさんは4時間・6時間の仕事能力でそれぞれを均等に4トンずつ生産します。AさんBさんは、12

時間・8時間の仕事能力でそれぞれ均等に生産します。そうすると通常は、2トンずつしか出来ないという見解です。では、社会の中で活躍する場は無いのかというとそれは全く違って、例えば得意なものに特化して生産する。Sさんは醤油だと6時間かかってしまうから味噌に特化します。AさんBさんは8時間で出来る醤油に特化します。AさんBさんはどちらもSさんには敵いません。Sさんと比べて絶対に得意なものは無い訳ですが、どちらかと言うと得意なものに特化して4時間作ってみます。そうするとSさんは、醤油に生産を特化した分、生産量は10トンになりますが、AさんBさんも4トンだったものが5トンになります。そして、味噌と醤油だけを生産していても困りますから、それを市場で交換していくというのがリカードの議論でした。

つまり、どちらかと言えば得意なものに特化して取り組むと全体の財が増える。これがリカードの理論でした。実際、先ほども全国土木建築健保組合の町田係長がご発表されていましたが、障害者雇用の現場でコア業務と周辺業務に仕事を分けています。それで、この後少し説明しますが、いつも障害のある人が周辺業務をするという訳ではないのですが、例えば比較優位で分業するということですね。私がこれを最初に見たのが伊勢丹ソレイユさんだったのですが、それは私がそこで見た伊勢丹さんだけの特殊な事例なのか?というのが、私が障害者雇用について真剣に考え始めたきっかけでした。

結論を申しますと、先程、全国土木建築健保組合の町田係長もおっしゃっていましたが、障害者雇用を上手く進めていращる会社の仕事の見つけ方というのは、まず“比較優位”での分業を考えられています。社会福祉の専門職の技術で「仕事を切り出す」ということを言っていますが、そのことは経済学でも当てはまるということです。より普遍性の高いことは、やはりどの学問領域でもそこに行き着くということですね。これが、私が障害者雇用の研究をしていて本当に素晴らしかったなと思えたところです。ですので、今「働き方改革」でホワイトカラーの残業時間が多いので残業を減らせ、でも、それは個人の努力でやれ、という流れになったとしても、それでは長続きしないと思っています。ではどうしたら良いのか?という事なのですが、これが先程の話です。

私たちの仕事というのは、組織が基幹的な業務として特にその人に遂行してもらいたいと思っている優先順位の高い仕事と、それ程でもない仕事の2つに大きく分けられていて、それら両方の仕事をしているというのが私たち日本人の働き方です。国によってはこれら全部を分けて

しまっている国もありますが、日本は全部一緒に仕事をしています。これをまず基幹業務と周辺業務に分けてみるというのが「業務改革」ですね。これをトップダウンで一つずつやってみる。そうすると、実は周辺業務と言ってもその中にも色々あって、それらはトラックのようになっていて、よりコア業務に近い重要な仕事からそうでもないトラックの外側の仕事まで、色々な仕事がグラデーションを持って存在している訳です。ですから、コア業務に近い周辺業務をすればコア業務のOJTになりますし、必ずしも周辺業務は障害者がすると言っている訳ではなく、場合によっては同僚がするかもしれませんし、自分の仕事を次に任せたい人かもしれませんし、新入社員かもしれません。あるいは場合によっては外注に出すかもしれません。いずれにしてもこのようにして、業務を適材適所で分業する、比較優位で分業する。実はこれがホワイトカラーの残業を減らすための考え方じゃないかなと思っています。

今日、皆様の資料の中に近藤武夫先生の講演のチラシが入っていたかと思います。私は近藤先生と厚生労働省で一緒にしたことがありますし、私どものNPOでもお話をさせて頂いたことがあるのですが、近藤先生の考えは、基本これです。二人で話し合った訳ではないのですが、ほぼ同時に同じことを考えていました。近藤先生の提唱する働き方は、もう既に川崎市や神戸市で実践されていますけれど、私自身が長らく現場に関わった群馬県高崎市で事業所が支援者と共に活動する時の考え方もこれです。ですから、非常に短時間の仕事を組み合わせる一つの仕事を作ることもありますし、所定労働時間の7時間45分あるいは7時間半での仕事を考えることもあります。いずれにしてもこうやってじっくりと障害者雇用の事を考えていると、私たちの働き方をどうしたら良いのか?現実に残業をどうしたら良いのかとか、子どもを持ちながら働くにはどうしたら良いのかとか、病気を持ちながら働くにはどうしたら良いのかとか、そうした事の解決策を見ることが出来るのではないのかなと思っています。

“比較優位”で分業すると申しましたが、最近可能性を感じているのは、もしかしたら精神・発達障害の方には“絶対優位”があるかもしれない、そういう仕事があるかもしれないということです。例えば、既にご承知のように発達障害の方は、プログラミングの世界でデバッグの作業といった事に優れた能力を持たれている方が多い。もしかするとこれは“絶対優位”かもしれません。でも、そういう特別な力が無くても働ける、それが“比較優位”の考え方です。私はどちらもあると思います。基幹業務を精神障害の方が担うことも当然あるでしょうし、周辺業務

から始めることもあるでしょう。私は地方の中小企業の社長さんに一からお願いしに行くことが多いので、その際にこんな話をしてもなかなか通じないのですが、皆様もロゴをご覧になっているかもしれませんが、最近は大企業で掲げるようになってきている「SDGs」(エスディーゼーズ)というものがあります。これは持続可能な開発の世界共通のゴールと言われていますが、そこには17のゴールがあって、その中に「経済成長と雇用を一緒に実現していく働き方を促進する」というものがあります。こうした考えも広めながら、誰もが働きやすい社会を作っていくというのが、やはりゴールの一つになるのではないかなと思っています。10分間というお時間でちょっと早口になってしまいました。最後に少し宣伝なのですが、この本は皆様のご支援も頂いて昨年出させていただいたんですが、ありがたいことに今、改訂版を2月を目標に出そうとしています。今日も編集者と会ってきましたけれ

ども、出た暁には何かの折に手に取って頂けたらなと思っています。法政大学の眞保智子でした。また、パネルディスカッションで宜しくお願い致します。ありがとうございました。

保坂：眞保先生ありがとうございました。先生は海外の事例も広く研究されていらっしゃるようで、これから働き方改革というのが、障害者雇用を当たり前の事としてどんどんと雇用マネジメントの中に、また大企業が無い地方でも障害者が自然に受け入れていくような仕組み作りや考え方の整理、その中で今日も「短時間就労」に繋がるお話も出てきましたが、みんなが納得できるような合理的な考え方というものを、おそらく先生はいろいろと追求・研究されていると思います。後ほど皆様からどうぞご質問を頂ければと思います。

NPO法人 全国精神保健職親会 様
平成30年度 JKA補助事業 事業報告会 & 名刺交換会

法政大学 KEIRIN 00

精神・発達障害者雇用の就労定着のために
～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

2019年1月25日 (金)

法政大学現代福祉学部 眞保智子 (しんぼさとこ)

「障害者」の表記は法律で使われる表記に統一させていただいております。

2019.1.25 satoko SHIMBO 1

01

KEIRIN 00

障害者雇用で
働き方改革

法政大学 KEIRIN 00

2019.1.25 satoko SHIMBO 2

02

深刻な人手不足

将来日本人は (2065年)	
総人口	8808万人
65歳以上	3381万人 (38.4%)
15歳から64歳	4529万人 (51.4%)
0歳から14歳	898万人 (10.2%)
出生率	1.44%
平均寿命	男性 84.95才 女性 91.35才
生涯未婚率	18.8% (2000年生まれの世代)

出所：国立社会保障・人口問題研究所

2019.1.25 satoko SHIMBO 3

03

仕事創出には「比較優位」による分業の視点を

	9さん	Aさん	Bさん
味噌10の生産に要する時間	4時間	12時間	12時間
味噌10の生産に要する時間	6時間	8時間	8時間
40時間労働で均等量生産するとき			
味噌の生産量	①(10/6h)	②(2/3h)	③(2/3h)
味噌の生産量	④(2/4h)	⑤(1/6h)	⑥(1/6h)
40時間労働で相対的に得意なものに特化して生産したとき			
味噌の生産量	⑦(40h)	⑧	⑨
味噌の生産量	⑩	⑪(40h)	⑫(40h)
味噌1と味噌1とで交換して互いに必要なものを手に入れる			
味噌の量	5t	2.5t	2.5t
味噌の量	5t	2.5t	2.5t

得意なものに特化して生産するとより多くの財を生産できる

2019.1.25 satoko SHIMBO 4

04

法令遵守を超える障害者雇用の価値

1『業務改善』によるホワイトカラーの生産性向上
2『多様性尊重』による新しい価値創造

『残業割増賃金より障害者雇用』
※仕事が人に付く日本的雇用 基幹社員も周辺業務

『着脱式手動運転装置』『音声認識A Iによる多言語翻訳』
※新しい製品・サービス・価値観の創造

2019.1.25 satoko SHIMBO 5

05

発達障害こそ「比較優位」による分業で生産性を上げる

一人が担当する業務 基幹業務に集中し生産性を上げる

周辺業務 基幹業務 と 周辺業務

近接業務を経験するOJT 能力開発による人材育成

同僚に
・後輩に
・新入社員に
・障害者雇用に

2019.1.25 satoko SHIMBO 6

06

生産性向上に誰もが貢献できる

1『比較優位』 『絶対優位』
2『基幹業務』 『周辺業務』

2019.1.25 satoko SHIMBO 7

07

SDGs: Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)

2019.1.25 satoko SHIMBO 8

08

ご清聴ありがとうございました

障害者雇用の実務と就労支援「合理的配慮」のアプローチ

～障害者雇用の実務と就労支援「合理的配慮」のアプローチ～
日本法令より改訂版を刊行します。よろしくお願いたします。

2019.1.25 satoko SHIMBO 9

09



発言②：雇用企業の立場から

試行錯誤の障害者雇用の定着化

株式会社熊谷組 管理本部人事総務部 人事グループ部長 高椋 啓彰

保坂：それでは続きましては、熊谷組の人事のご担当である高椋さんです。高椋さんは、発達障害者の雇用のサポート、人事のお立場ですからそういうご経験が豊富でございまして、企業の組織人であれば誰もが経験するであろう色々なご経験をして、そこを上手く解決しながら乗り越えて来られた事例をご紹介頂けると思います。では高椋さん、宜しくお願い致します。

高椋：今ご紹介にあずかりました、熊谷組の人事総務部におります高椋と申します。宜しくお願い致します。本日は簡単な自己紹介も含めた雇用事例の紹介ということで、先程ゼネコンというお話もございましたが、私は建設会社の熊谷組で人事総務部におります。本日の雇用事例という事ですが、私は2年前まで西日本の支店で人事担当をしております、その時に精神障害者の雇用をしたということで、本日はその事例について以前に論文投稿した内容をお手元にお配りさせて頂いております*。簡単に申しますと、私が従業員150-160人の支店で人事担当になった時に、他の事業所では障害者を雇用しているところもあるのですが、私の支店では障害者雇用がゼロということで、本社のほうから「ちゃんと雇用しなさい」という指示が来まして、それから雇用に動き出したという事です。それまでも障害者雇用に興味がなかった訳ではなくて、私も含めて（障害者雇用を）しなくてはいけないという漠然とした思いは部署の人間にもあったのですが、何かから始めて良いのか分からないということで、それからズルズルと時間ばかりが経って、雇用ゼロの状態がずっと続いていたという状況でした。それで、プロパーと言いますか既存の社員に、「手帳を持っている人はいませんか?」といったような声掛けをする程度で、採用については何も活動しませんでした。私が人事になる前は（障害者の従業員も）いたらしいのですが、一人辞め二人辞めという時に前任者も含めて何も手立てをしなかったという事で、最終的にはゼロになってしまっていたという状況でした。それで、雇用の活動を開始したという事です。

結果的に今、4名雇用しているということになっている

のですが、最初の1人目の雇用の時に、支店の所在地の障害者職業センターに相談に行きまして、その時に言われたのが、「色々な企業さんを見てきましたけれど、焦って何人も雇用しても、やはり結果的には皆さん辞めていって定着しません。そういう風な事になりますよ」という事でしたので、今、この辺をフロー図で書かせていただいているのですが、一人目のAさんを雇用する時に、Aさんが上手くいかなかったら次を入れてもダメだということで、「一人ずつ確実にやって行こう」と上司と相談して進めていったという状況です。そして、私は2年前の平成28年度の途中でこちらに転勤になりましたものから、4人目のEさんという方は、私が出ていった後で残った人事担当者と部署の人間で雇用したという状況で、支店のほうへ確認したら、4名とも元気でやっているということでした。

障害者雇用についての知識が何も無いまま（雇用を）始めたのですが、他の企業さんもやはり最初はなかなか難しいと思いますし、私も実際にそういう立場でスタートしたのですが、やはり障害者職業センターの方と連絡を密にして分からない事は聞いたり、（問題が起こったときに）その場のナアナアで放置しないような心掛けでやっていったことが良かったのかなと思います。それともう一つは、社内に仲間を作ると言いますか、人事担当は私でしたが、各部署の女性社員などでキーマンとなる社員をちゃんと作りました。私一人では全部を見ることができませんので、各部署のキーマンの方に障害者雇用についての認知度と言いますか、協力体制の意識を上げていていただいて、何とか部署の協力を得ながら上手く回っていったのかなという事です。実際の雇入れ時には、非協力的な社員や偏見を持った社員もやはりかなり居りまして、そういった方の誤解を解くのがやはり大変でした。それがすぐ変わるということは無いので、少しずつ社内に啓発資料を配ったり、飲み会の席でそういった障害者の方の話題を持ち出して、「いや、彼はすごくこうところが優秀なんだよ」とか「面白いところがあるんだよ」とか言ったりするなどして親近感を持ってもらって、腫れ物に触るような雰囲気や少しづつ取っ払っていったのも

良かったのかなと思います。その協力者も途中から私が全て指示しなくても声掛けなどを非常によくやってくれるようになったりして、各部署の社員の協力があって上手くいったという事をよく覚えております。

私の会社で障害者雇用がゼロになる前はどうかと言いますと、人事総務などのある特定の部署に従業員を固めて雇用しておりまして、ゼネコンの熊谷組の場合、支店の組織だと管理部というのは事務総務機能を持った所になりますが、営業なり土木部や建築部、その辺りを管理している安全管理部といった部署があります。管理部だけで障害者雇用を抱え込むと、やはり全社的には無関心を生んでしまって、支店としてやっていこうという意識が生まれないので、敢えて各部署に担当者を決めて「障害者を一人配置するので、責任を持ってちゃんと仕事を作ってやってください。サポートはこちらでやります」という話をして、土木部長や建築部長といった各部門長の方に協力いただいて、「障害者雇用をやるから、サポートの仕方をいろいろ教えてくれ」ということで、結果的に支店全体で4人の障害者をうまく具合に雇用したということで、自分の部署には関係ないというような雰囲気を作らせなかったところは良かったのかなと思います。

先程、眞保先生もおっしゃっていましたが、仕事の作り方が一番難しかったのですが、職業センターの方から紹介された書籍などを参考に、各部署から棚卸しをして仕事を作っていくという基本に忠実に少しずつ進めていったのが良かったのかなと思います。先程、一人辞めた方が図にあったかと思いますが、これはBさんという方です。先程、先生もおっしゃっておられましたが、非常に高度な知識がある方で、パソコンのスキルやExcelなど統計的な仕事に向いている方だったのですが、やはり一地方支店の中ではそれだけの仕事がありませんでした。結局、手待ち時間が生じたりして、それが耐えられなくなって、本人の方から「辞めさせてくれ」ということになってしまいました。結局、一人目を雇って二人目というところで、そのように業務スキルの非常に高度な方が来たというのも少し不運だったのですが、残念ながらそういう能力の高い方が辞められてしまったという事です。ですから、5人雇って、その内の4人が今も継続中という事になっております。

この前、支店のほうに連絡しましたところ、特にAさんは仕事の集中力が段々増してきているということでした。もともとかなり能力が高いというか偏差値が高いというか、そういう学校を出られているという事で、変な言い方になりますが、一つの型にはまると、やはり普通の社員より仕事の覚えが非常に早いということで、得意

分野を見出して、そういった仕事、例えば経理帳票や借地借家の毎月の支払いなど本人に向いている業務をドンやっていくと、遣り甲斐ということで私がいた頃よりも、仕事も「かなりバージョンアップしています」と聞きました。当時受け入れ部署担当だった私としては非常に安心というか良かったなと思いますし、結果的に本人の為になったのかなと感じております。あとのCさんDさんの方も、会社に慣れれば慣れるほど上手く仕事をこなしているということです。やはり、辞めさせないというか辞めずにじっくりと焦らずやっていくというところが良かったのかなと思います。

それから、そろそろ持ち時間いっぱいなので簡単に申し上げますが、ここの支店では“仲間意識”と言いますか、実は障害者の方にも名刺を持たせております。外部とのコミュニケーションのある仕事はさせていないので、取引先に名刺を渡すことは当然ないのですが、家族やお友達に名刺を渡すことで熊谷組の社員だということで、自分のロイヤルティを持ってもらうというか帰属意識というか、そういった事を実施しております。また、建設会社なので、地鎮祭や竣工式などで色々な現場に行ったりするのですが、そういう時に例えばAさんを連れて行って、自分の会社が造った建物とかを実際に見てもらって、日頃自分は経理的な仕事をしているのであっても、その経理的な事は実は現場のこういう支払いにしていたのだといったことが、普段現場に行くことはなくても、こうして一度現場を見せると、自分の仕事は何らかの生産現場に関わっているという意識にもなるので、事業の根幹というか、この会社はこういう事で飯を食っているのかというところも意識してもらったりするなどしてやっていったのが良かったのかなという点でもあります。

最後に。障害者雇用で一番悩んだのは、やはり支援者です。障害者センターの方と私、社員の担当者、そして本人との接点と言いますか、コミュニケーションとか情報交換とか共有化とか、当時そういった事のシステムが無くて、ジョブコーチさんなどの支援者が来られた時に、こういった事があったとか無かったとか、断片的には話をすることが出来たのですが、やはりリアルタイムで共有できるようなシステムがあったら良かったのかなと感じています。それから、社員が手待ち時間に耐えられなくなって、やはり会社から無断でいなくなったりした事もよくありましたが、その時に障害者センターの方が駆け込み寺のようにうちの社員を受け止めて頂いて、「大丈夫ですよ」という事もありました。本人から会社にはなかなか言えないような事を障害者センターの担当の方に聞いてもらって、会社に出来ないところのフォローをちゃんとして

頂いた事もありましたので、本人と支援者と企業側の三者が上手くマッチングできるような環境が整ってくれば、障害者の雇用継続の支援ももう少し手厚くなるのかなと感じています。当時は私もそこまでの知識がなくて、日々障害者の対応に追われる毎日でしたけれど、こういう場でいるんな方の話を聞くと、そういった事があれば組織力で対応できたりするのかなと感じております。

時間の関係で駆け足になりましたが、企業の方もやる気を持ってみんなを巻き込んでやっていけば、やはり何とか道は拓けてくるというのが、素人感覚ではありますが私の正直な結論でございます。ありがとうございました。



01

保坂：高椋さん、ありがとうございました。あとでまたご質問の時間もありますし、名刺交換の時間もありますので、今日は色々な企業さんの人事の担当の方もいらっやっていますので、ぜひ自由に横つながりをしていただいて、ノウハウを交換して学んでいただければと思います。

※精神・発達障害者の就労支援の実際（事業者の立場から）
 一株式会社熊谷組の取組み 高椋 啓彰
 産業精神保健 Vol.26 No.3 2018

障害者雇用の取組み

障害者雇用の経緯(1)
 支店における平成25年までの障害者雇用
 ～あくまでも企業側の都合・理想・楽観的～

- ・障害者手帳所持の確認・・・全社員への通知
- ・なるべく普通(健常者)の社員と同じ感覚で対応できる方
- ・なるべく既に社会人としての教育、訓練ができています方
- ・なるべく新たな設備投資が不要(身障者、精神障害 共)
- ・なるべく社員のサポートが不要な方

↓

上記のような考え方では障害者雇用には結びつかない。

身体障害、知的障害 → **精神障害**

02

障害者雇用の取組み

障害者雇用の経緯(2)

平成25年

- ・6月 本社連発：障害者重点採用支店の設定 “2人雇用” I
- ・7月中旬 障害者職業センターを訪問
 ＊障害者の現況、雇用のすすめ方、アドバイス等を頂いた。
- ・9月～ 職場体験実習 Aさん(発達障害)
- ・10月1日 ◎入社 Aさん
- ・11月 職場体験実習 Bさん(発達障害)
- ・12月1日 ◎入社 Bさん

平成27年

- ・1月31日 ▼退職 Bさん=ミスマッチ、業務御し不十分 他
- ・3月～ 職場体験実習 Cさん(発達障害)、Dさん(うつ病)
- ・4月1日 ◎入社 Cさん
- ・7月～ 職場体験実習 Dさん
- ・9月1日 ◎入社 Dさん

03

障害者雇用の取組み

(定着期間)

平成28年
 11月中旬 担当変更

平成29年
 4月 新卒採用による従業員数増加
 受注増による従業員数増加見込 →1人雇用

6月～9月 社員教育実施
 11月中旬 障害者職業センターを訪問
 ＊障害者の現況、雇用のすすめ方、アドバイス等を頂いた。

平成30年
 4月 職場体験実習 Eさん(発達障害)
 5月16日 ☆入社 Eさん

04

障害者の雇用管理の状況

(障害者雇用の割合)	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
	6/1 (1.94%)	6/1 (2.12%)	6/1 (2.04%)	6/1 (2.01%)	6/1 (2.0%)	6/1 (2.22%)
Aさん	4/1	3/31 4/1	3/31 4/1	3/31 4/1	3/31 4/1	3/31 4/1
発達障害 Bさん	+6月 10/1					
発達障害 Cさん		12/1	1/31			
発達障害 Dさん			4/1			
うつ Eさん				9/1		
発達障害 Fさん						5/16

平成25年6月までは本社や他支店に比べ障害者雇用の意識は高く、組織に合わせた具体的な行動がなかった。

05

障害者雇用の取組み

障害者業務の御し依頼

No.	氏名	内呼・手帳	職歴	勤務	退職	備考
1						
2						
3						
4						
5						

※社員にとっては、再発時に帰って来た社員を他の社員に代わることになります

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構：「はじめからわかる障害者雇用 事業者のためのQ&A集」より抜粋

06

障害者雇用の取組み、考え方、事例

障害のある従業員に対する関わり方、職場内の支援体制構築取組み

支店として10年近く障害者雇用をしていなかった(正社員の障害者手帳所持の1人のみ)ため、社員に戸惑いや理解不足が見られた。

- 異質な人、怖い?
- 関わらない
- 仕事の棚卸しに非協力的
 - …障害者に自分の仕事を奪われる
 - …自分の部署に配属してほしくない(負担が増える)
- 障害者は“注文”が多い
 - 配慮と区別の混同、精神障害の特性への理解不足



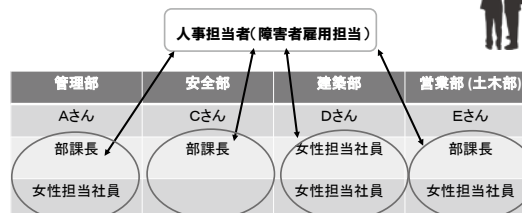
7

07

障害者雇用の取組み、考え方、事例

障害のある従業員に対する関わり方、職場内の支援体制構築取組み

- ・雇用担当者(人事担当)に窓口一本化 …報告、連絡、相談、情報の集約
- ・キーマンの養成(フォローや直接業務に関わる方) …特に女性社員
 - ※社員の啓発、意識向上がキーマンを通じて浸透していくことを期待
- ・啓発資料の展開(メール展開と社内イントラネット掲示板への掲載)



8

08

障害者雇用の取組み、考え方、事例

まとめ 支店として改善した点など

- ・障害者雇用についての理解、意識が支店全体として向上
- ・企業の社会的責任:従業員178人に対して4人雇用
- ・昼休憩を個室(応接室や会議室)で過ごす必要性の理解
- ・精神障害に対する偏見や理解不足は無くなりつつある
- ・違う部署の社員からの声かけや雑談、理解の低い社員への忠告など

9

09

障害者雇用の取組み、考え方、事例

まとめ 現在の課題点 今後の検討など

- ・真の意味での「共生社会」、「ダイバーシティ」の浸透はまだ道半ば。
- ・支店に限らず、会社全体として雇用率が上がってこない(定着面)。
- ・単純作業、同じ業務を長時間行う面がある(日によって手待ちが発生する為)。
- ・業務棚卸し不足(部署によってはシェアできていない)
- ・人よりも優れた感性や才能を持っているなど長所に着目した業務の検討
- ・事務系、作業系の仕事に限られている。=技術系の雇用

10

10

障害者雇用の取組み、考え方、事例

まとめ 現在の課題点 今後の検討など

技術系の採用は?

建設業の人手不足は深刻

■発達障害者

課題:コミュニケーションが重視される建設技術者
支援ができる環境構築が前提

- ◎現場支援ができないか? CADオペレータ(図面作成)など
- ◎膨大な工事記録、図面のデータ化

11

11

支援者へお願いしたいこと

採用時に重視していること

- (1)基本マナーの習得
挨拶…最大の武器
正社員でもなかなか気持ちの良い挨拶ができない者もいます。挨拶はマナーの基本。挨拶一つで組織の雰囲気、社員間のコミュニケーション、生産性の向上。基本的な言葉遣いも同様です。
服装…ここは身なりに表れます。服装の乱れは心の乱れと評価されます。
- (2)健康
規則正しい生活習慣が確立している方を望んでいます(身辺処理が自立)。
- (3)一定期間の職場実習にてマッチング確認
パソコン操作(エクセル、ワードなど)、意欲、協調性などを見極めます。

12

12

支援者へお願いしたいこと

雇用継続において重視していること

- (1)まずは会社に慣れることが最優先
入社後、通勤(出社、帰宅)、プライベートなど会社勤務を軸にすべてのサイクルがまわる

→入社後数ヶ月は業務内容の成果、やりがい面に焦らず慣れること。
体調管理を含め勤務時間も6h、7h、8hなど柔軟に対応する必要あり
事業内容、業績、組織、人に興味を持つ

→自分が勤務している会社の事業内容を知れば、自分との関わりもわかり、公表されている業績や決算にも興味を持つことでモチベーションにも繋がる

→組織・従業員の名前、役職、役割なども順次覚えると、直接コミュニケーションがなくても緊張感や不安感は減って慣れてくる

→自分の無関心は、周りや相手からの無関心の雰囲気呼び込む。

13

13

支援者へお願いしたいこと

雇用継続において重視していること

- (2)報告・連絡・相談
職場は、すべてとっていいほどコミュニケーションで成り立つ
報告(自身の振り返りにもなる)
連絡(するだけのことでは済む)
相談(人を巻き込む=自分が楽になる=解決が早くなる)
- (3)定期的な面談と日々の打合せ(業務・体調・雑談)
 - ・定期面談は入社後6ヶ月は月1回、その後は6ヶ月に1回
 - ・日々の面談はコミュニケーションをとることで本人の不安解消
- (4)会社を休む勇気をもつ
 - ・体調不良や何か悩みがあり休養が必要な場合は無理をせず会社を休む
 - ・リフレッシュする、かかりつけの主治医に相談・サポートを受ける等大切
 - ・早めの対応ができてはやく回復・解決する

14

14

支援者へお願いしたいこと

雇用継続において重視していること

(5)目標を持つ

自分なりに何か目標を持ってチャレンジ(努力)することで、勤労意欲や仕事とプライベートのメリハリも生まれる。

☆仕事：6ヶ月間にこの業務のレベルを●●する

☆自己啓発：建設業経理士、簿記●級・・・会社が奨励
漢検、TOEIC、パソコン検定・・・自分の興味、夢

☆その他：お金を●貯める、毎日●歩く、本を●冊読む、
体重を●kgにする

(6)その他(ロイヤリティ面)

この仕事をするために就職 ×
この会社の一員として自分も貢献している・・・やりがい、必要とされている、欠かざる人材である自分 ○

☆名刺の所持

☆現場見学(事業の根幹 利益の源を知る)

☆懇親会への参加 *任意

15

15

支援者へお願いしたいこと

障害の内容・程度の把握、情報展開・共有化

・障害特性をわかりやすく伝えるツール活用紹介(冊子や説明資料)

多様な能力が発揮される職場へ

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。

職場の多様な能力を最大限に引き出すためには、障害のある従業員が、自分の強みや得意分野を十分に発揮できるような環境を整えることが重要です。



札幌市
「職場で使える
虎の巻」
より抜粋

16

16

支援者へお願いしたいこと

業務マニュアルの自己作成手法の活用

説明者:業務説明(口頭)



本人:説明を受けた内容のメモや記録をして“業務マニュアル”を作成



本人:作成した“業務マニュアル”を説明者に見てもらう(確認・チェック)



説明者からの修正などを行い“業務マニュアル”を完成させる



本人から説明者などへ展開(業務の共有化・見える化)



17

17

発達障害者の特性は十人十色で“こうすればよい”という決まったものではなく、粘り強く個々に合った対応をしていくしかないと感じています。

最後に・・・
担当者の熱意・気持ちは相手(事業所内の社員や障害者の方)に必ず伝わります！

ご清聴ありがとうございました。

18



発言③：雇用企業団体・当事者家族の立場から

精神障害者の雇用を義務化する意義

ひょうご障害者福祉協同組合 理事長／
公益社団法人全国精神保健福祉会(みんなねっと) 理事長

本條 義和

保坂：それでは、引き続きプログラムに記載順で同じようにご発言を頂きたいと思えます。「みんなねっと」の本條理事長、お願い致します。

本條：皆さんこんにちは。「みんなねっと」、全国精神保健福祉会連合会の本條でございます。今日、私に与えられた役割というのは、家族として当事者の雇用をなかなかしていただけないという事をお話することではないかと思っております。私が家族会活動を始めたのは今から20年くらい前になりますが、当時は雇用どころか病院から家族が退院してきた時に社会参加する事を“社会復帰”と申していましたが、その施設が無くて家族が作業所を

作ってなんとか居場所を与えるという時代でした。私はその頃、精神障害も障害者であるから障害者雇用促進法の対象にすべきだと思っております、今まで運動を続けてまいりました。

その点から言いますと、ここ数年、非常に大きな変化が起こっています。ご承知のように、平成25年に精神障害者も雇用義務の対象になりました。実はその頃、参議院の厚生労働委員会で参考人の質疑に呼ばれて意見陳述をいたしました。そこには川田先生も委員としてご出席していらっしゃいましたが、ある先生から「精神障害者を雇用義務の対象にすると、どのような効果があると思いますか?」というようなご質問をいただきましたの

で、それに対して私は「大変大きな効果があるのではないか」と申し上げました。実はその頃、知的障害者が一足先に雇用義務対象になり雇用が非常に進みました。それは、当時障害者雇用の一つの方法として特例子会社という制度ができた訳ですけれど、その制度ができた当初は身体障害者が圧倒的に多かったのですが、10年もしたら知的障害が一番になって身体障害を追い抜いた訳です。ですから私は、「義務化することによって大変大きな効果があるから、是非実現していただくように先生方も頑張ってください」と言うようにお願いした訳です。

それから私が関わっているのは、家族会の他にも一つ「ひょうご障害者福祉協同組合」というのがあります。これは次のディスカッションでは十分に説明する時間もないと思いますので、ここで簡単に申しますと、特例子会社というのは殆どが大企業です。残念ながら中小企業の場合にはそういうものを作っていく力は、やはり十分にはありませんし、またニーズ的にも少し無理があると思います。それが、組合を作れば中小企業でも特例子会社を作れるという制度が平成21年度から始まった訳です。私は何とかそれを兵庫の地で作りたいたいと思ひ、まず組合を作るところから始めました。3年余りかかって組合を作って、それを何とか厚生労働省に認めて欲しいと言ひ、平成28年にやっと認可が降りました。全国4番目となる組合で、異業種で作った組合としては初めてでした。そういう制度がどんどん出来てくれば、それを活用することによって、中小企業の方であっても障害者の方の雇用が進むのではないかと思います。特に精神障害の場合は、今日いらっしゃる職場の方の多くが中小企業の方だと思いますので、そういう方法も是非ご検討頂きたいなと思ひしております。

あと少し時間がありますので話を家族会に戻しまして、精神障害というのは非常に疲れやすい特性を持っています。ですから一つは短時間雇用をお願いしたい。私は精神障害の当事者団体としては唯一、労働政策審議会に参加していますので、そこで発言をして、短時間雇用について精神障害・発達障害に限り、所定労働時間が30

時間未満、また3年間という限定付きで週20時間以上の場合にも、雇用率へのカウントが0.5のところを1.0にして頂けるようになりました。今後は超短時間労働に議論が移っていますが、是非実現するようにと願ひしております。私は先程、眞保先生からもお話がありましたような“比較優位”ではなくて、私は“絶対優位”ではないかと思ひています。むしろ、能力を引き出せなかった支援者あるいは企業に義務と責任があるのではないかと思ひています。短時間であれば一人前以上に働く能力は必ずあります。是非、障害当事者の方の能力を信じて活用して頂けますようお願い申し上げます。

それから精神障害や発達障害はコミュニケーションの障害と言われてしますので、人と接するのが苦手です。そうしたところは、テレワークなどといったものを活用していく事も考えられます。その他、皆様方のお知恵・お力を出し合ひいただひ、精神障害・発達障害の方の社会参加がより進むように、共々にシンポジウムを通じて考えていきたいと思ひしております。どうぞお知恵・お力を拝借できますようお願い申し上げます。自己紹介に代えさせていただきますと思ひしております。ありがとうございました。

保坂：本條理事長、ありがとうございました。団体のご紹介が無かったので、ご存知のない方が多いと思ひますが、「みんなねっと」というのは、全国各地に家族会という形で勉強会や研修会をしております。今、会員数はどれくらいですか？

本條：1200団体です。

保坂：人数では？

本條：3万人ちょっと。

保坂：3万人を超える会員がいらっしゃる、いろいろご家族で精神障害を発症されたお子さんやご家族身内の皆さんが集まって研修をしたり、またいろいろ政策提言をしたりといった活動をしていますので、どうぞご関心を持って頂ければありがたいなと思ひます。



発言④：支援機関の立場から

精神・発達障害者の雇用が企業文化にもたらす影響

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

保坂： それでは、引き続きまして JSN の統括施設長の金塚さんから発言していただきます。お願いします。

金塚： 皆さんこんにちは。ご紹介を頂きました JSN の金塚と言います。今日は、私は支援者の立場で話をさせていただきます。今日はお見えの皆様方は企業の方が多くて、支援者側の方が本当に少ないのですが、支援者というところでの話をさせていただきます。私たち JSN は、精神・発達障害に特化した就労支援を行っております。その中で就労支援と言いましても、ただただ企業に送り出すという事だけではなくて、「いかに長く働き続けられるか」という事を一つのコンセプトとして、この 10 年活動してきました。その結果、一般企業に 400 名以上の方を送り出し、働き続けるというのも 70% 以上の方が働いているという現状です。

午前中の(厚生労働省)田中室長の話の中に、精神障害の方の就労定着率がとても悪いというような話がありました。実際に 1 年後の定着率が約 50% を切るという数字がありましたけれども、今言いましたように、私の所では、長きにわたって 10 年近く働いている方もおられますし、つい最近働きはじめた方もおられる。それをまるまる合わせて 7 割以上の方が働いているという現状です。そのような中で、(精神・発達障害者を雇用する)企業に変化が起きてくるんですね。私は、精神・発達障害者の方々は企業文化に影響を与える人たちだと思っています。影響を与えるには、企業の方々が彼らとしっかり向き合って頂く、真摯に向き合って頂くというのが、一つの条件ではありますが、そういう条件をしっかりクリアして私たち支援者と一緒になって彼らの雇用を進めて行く中で、間違いなく企業文化に影響を与える人たちかなと思っています。

具体的に色々な事があります。マニュアルを見直すという事があつたりします。私も現場に入っていた頃は、ジョブコーチとして雇用現場に入って彼らに仕事を教えるのですが、企業の方々に「マニュアルを見せてもらえませんか」とお願いをしてお借りするんです。そのマニュアルを持って私自身が仕事をするのですが、そのマニユア

ルを使って人に聞かずに最後まで仕事を出来たという企業は殆どなかったです。途中でつついというか、聞かざるを得ない状況、言うならば、そのマニュアルを持って最後まで仕事が出来ないという事があつたりもしました。改めて私たちがマニュアルを作るというような中で、企業の方々から「ああ、こういうマニュアルは良いよね」と言われるのです。写真なり、イラストなり、絵なり・・・色々なことを入れながらマニュアルを作る。そのようにマニュアルを見直すということが一つありました。また、コミュニケーションの取り方もそうです。日本人って、「頑張れ！」という言葉が好きですね。つつい「頑張れ」と言ってしまうのですが、その「頑張れ」だけではなかなか通じないということを企業の方々に分かって頂いたりする中で、企業の中でコミュニケーションの取り方が変わって来たという事もありました。

これは一つのモデルだと思っている企業があります。大阪にアクテックという特注のアルミケースを作っている会社があります。有名なところではイチロー選手のバットケースはそこで作っています。その社長は、今、講演などに行くと、威風堂々とおっしゃられます。「精神障害の方を雇用したから、うちの会社があるんだ」と言われます。もう 20 数年前に精神の方をお雇いし、いろいろミスもあつたりして会社に何千万円かの負債が発生した事もあつたのですが、社長はその人たちを切ることはなかったです。辞めさせずに雇用し続けた。その時に考えたのは、「これは人の問題ではなくて、システムの問題だ」と。システムに問題があるという事で、ミスしないシステムを考えた。で、今は、「アメーバ経営」という経営手法を取り入れていて、チームごとの採算を考えている訳です。A チームには精神の方々が 3 名おられて、それ以外のチームには精神障害の方は居られないんですね。でも、ここ 6 年・7 年も前から、この A チームが生産性では会社の中で一番なんです。その社長が言われるのは、「一人ひとりの能力を見ると、健常者と言われる方と比べると、精神障害の方は生産性としては 70% ぐらいかもしれない。何割か落ちる。でも、チームとなった時は違う効果が現れるんだ」と堂々とおっしゃっています。この社長

は芦田さんと言うのですが、元々、芦田さんが起業した時には“人”という視点だった。それが“システム”に変わって行って、今は“チーム”という視点に変わって行った。それで今、会社が成り立っているんだとおっしゃいます。

私たち支援者がどう「就労定着」という概念を持つか？1年続いたら良いのか、3年続いたら良いのか、5年続いたら良いのかと考えますが、企業が本当に彼らを「雇って良かったな」と思えるようなところまで、私たち福祉側支援者としては、支援が出来れば幸せだなと思っています。そんな事を考えながら、JSNは活動しています。自己紹介を兼ねてお話しさせて頂きました。ありがとうございました。

保坂：はい、ありがとうございました。JSNは就労移行とか定着支援をやっている事業所なんですけど、全利用者の方にSPISを訓練期間から使っていただいて、今日、依田さん・町田さんのご報告にもありましたけど、訓練期間の中でSPISのような仕組みを使いこなせるようになって、そのまま会社に来て頂けると、会社の中でもサポートの仕方が分かりやすいという事を何回か経験して来たものですから、今は全員に使っていただいて、訓練期間から慣れてもらっています。そういった事を申し上げたいと思います。また後で金塚さんの方からそういった取り組みも聞けると思います。



発言⑤：国会議員の立場から

障害者雇用への取り組みが 社会全体の雇用環境の改善につながる

参議院議員 川田 龍平

保坂：それでは自己紹介の最後になりますけど、川田先生、どうぞ宜しくお願い致します。

川田：皆さんこんにちは。只今、ご紹介頂きました参議院議員の川田龍平です。先程、本條さんからお話がありましたように、私は6年前、平成25年の障害者雇用促進法の審議の時にも国会議員をしておりましたし、障害者雇用の水増しの問題についても昨年11月20日に参考人質疑などがありましたので、その問題についても取り上げ、当事者として質問をしておりました。特に私は生まれつき血友病という病気で、その治療のために血液製剤を使ってHIVに感染した薬害事件の当事者として、10歳の時にHIVに感染したことを知って、19歳で実名を公表し、国と製薬会社を相手に裁判を闘ってきたのですが、この国は“隠蔽”という問題がずっと横たわっていて、特に厚生労働省ではこうした隠蔽が本当に繰り返し常態化しています。

実は昨日も厚生労働委員会で閉会中審査が行われまして、国会は来週の28日から開催になるのですが、閉会中にもかかわらず審査が開かなければいけないというのは、毎月の勤労統計の調査で、実際はそうではなかったのにそうだと言って、500人以上の事業所については

全事業所の調査をしなければいけないのに、実はそれを「している」という事にしていたのです。毎月の勤労統計調査が実は標本調査になっていて、東京都で3分の1しか実施していなかったという事が分かり、今回の大きな不祥事になったのです。これによって、実はGDPも下方修正しなければいけないのではないかという話だけではなく、本当に大きな国民的不利益が生じているのは、失業給付や休業補償など事業所に対する助成金などの諸々が、実は567億円という非常に大きな額で皆さんに支払われてなかったことが分かってきました。これは2,015万人ぐらいの人に大きな影響を及ぼすという試算になっていて、これを皆さんに戻さなければいけない。もう一回計算し直して払い戻すことになると、それだけで追加の経費が157億円ぐらい掛かるということです。これを皆さんの労使のお金と税金でもって雇用保険の方から払われていくという、本当におかしな事がまかり通ってしまう国になってしまっているということです。

この問題の少し前の障害者雇用率の問題でも、厚生労働省は水増しをしていた他の省庁でもチェックし切れていなかったということで、国全体の障害者雇用率が実際には非常に低いということが分かった。こういった問題が繰り返し引き起こされてくる背景には、それぞれの省

庁がこの問題について本当に他の省庁任せというか、結局、自分の省庁のことすらしっかり見ていないというのがよく分かるのは、この統計の問題でもそうですし、障害者雇用率の問題でもそうです。そういう意味では、この問題について各省庁で本当にしっかりやっつけていかなければいけないという事もそうなのですが、国全体としてこの責任を取らせていかなければいけない問題なので、こういった問題についてしっかり追及していきたいと、今思っているところです。

私は今日皆さんからこの精神障害・発達障害の問題についてお話を伺っていく中で、これは今、障害者として認定されている人だけの問題ではないのだなと強く感じております。特に精神障害については、手帳を持っているかどうかで雇用率に算定するという事だけではなくて、先程メンタル不調の話もありましたけれども、雇用率の問題というのは、それらも含めた全体の問題ではないかと思えます。システムの話も出ましたけれど、障害者の人達を取り巻く状況だけではなくて、今、社会全体が様々な不調を抱えている人達が本当に多い中で、この問題は厚生労働省の問題としてだけではなく、やはり職場全体として真剣に考えていかなければいけないところにあると思っています。

自分も日々感じるのですが、連絡なく休むなんて事はけっこう普通にあったりして、これが発達障害かどうか分からない、本人も自覚していないと思うのですが、若い人の中にはさすがに無断欠勤まではよほどの事がなければ無いにせよ、遅刻の連絡が無いといった事はけっこう日常的に感じています。そうすると、そういった事というのはどこにでも在ることではないかなと思えます。ユニバーサルデザインという言葉がありますが、今、精神障害・発達障害を取り巻く環境というのは、実は「働く人の環境」ということでどの人にとっても本当に大切な事ではないのかと思っています。特に新入社員に対する研修などといったところでは、無断欠勤や遅刻といったことは実は本人すら自覚していない場合もありますので、そういう意味で先程お話があったSPISのシステムというのは、どの仕事についてもとても有効ではないのかなと。それから、パワハラの問題などもあって、これからパワハラ防止の法律も国会で審議されます。職場のいろいろな問題というのは、そういう意味でやはり第三者的なところからのチェックが必要だというのは、精神障害・発達障害の雇用に限った問題ではないのではないかと思います。こういったものを、ここに居る皆さんだけではなく全ての事業所で一般化して、多くの人達のユニバーサルなものにしていくことが、こういった問題をもっと身近なものとし

て感じていく上で必要なことではないのかと思っています。

日本の障害者雇用率をどうしていくのかといった時に、雇用調整助成金などの制度で障害者の人達の雇用を促進するためのお金というのは、実はそれらの納付金によって成り立っているという問題があります。この納付金は、雇用率を満たしていない企業からお金を取ったものを助成に回していくという仕組みから成っています。これは仮定の話ですが、全ての企業が雇用率を満たせば財源が無くなってしまふという事になってしまいます。従いまして、もっとしっかり安定した財源を確保していくことを通して、障害者の雇用を促進していくものにしていかなければいけないと思います。

それから先程も話がありました海外の事例ですが、先日、院内集会で話してくれた先生のお話では、海外ではパン屋で働く人が小麦アレルギーを持っていると、それでも障害として認定されるらしいのです。障害に対する認定の仕方というのは本当に国によって違って、フランスではそういう風に障害として認められるとか、工場労働者は肩が上がらないと障害として認めるといったことがあるらしいのです。そういった事を職場や地域で認めるか認めないかという事は、実は当事者が入った形で合意の中で決められていくという事があって、この国でも将来的にそういった事を考えていかなければいけない。雇用率の達成というのは単に数字の達成だけではなくて、もっと当事者の立場から、いかに働きやすい職場にしていくのかという事を作っていく事が、これから必要になってくるのではないかなと思えます。

特に今この国では、これまで民間で一生懸命働いてきた人たちや一生懸命に職場環境を整えてきた人たちの所から、公的部門での雇用率を上げるために公的機関に障害者の雇用を移してしまったら、国が雇用率の公的合意を満たすためだけにこれを目標としてやってしまうと非常に問題だということがあります。そのため、障害を持つ当事者からは、年度内にすぐに雇用率を達成することを目標にするのではなくて、もっと職場環境を整えるために、長い時間をかけて一人ひとりの考え方などを変えていくことをもっと優先して、公的部門でも職場環境をちゃんと整えることをしっかりやっつけていくべきではないかという意見が出ています。それから、公的部門においては雇用率が民間よりも高く設定されていますが、それは民間に範を示すためにやるという事だったのですが、それを障害者が公的部門でちゃんと働けるようにしていくことの方がすごく大切な事ではないかと思っています。

厚生労働省の幹部が「これから精神障害者や知的障害者を雇用していくのは不安だ」と言っているという事

ですが、厚労省自体の障害に対する理解そのものが全くなっていないのではないかと思います。公的部門における障害者の雇用率の問題もそうですが、社会全体の障害者雇用に対する理解というのは、まだ十分ではありません。障害者が働きやすい職場を作るということは、単に障害者に対してだけではなく、今は障害と認定されていない人についても働きやすい職場をつくることにつなが

ていくという事があります。そういった視点からも、この障害者雇用の問題をしっかり考えていきたいと思っています。今日は是非、パネルディスカッションで皆さんと議論させて頂ければと思いますので、宜しくお願い致します。ありがとうございました。

保坂：川田先生ありがとうございました。

総合討論



偏見や誤解が早期治療を遅らせる

保坂：それぞれの立場から発表を頂きました。まずは発表を聴いてのご感想を伺えればと思います。

川田：島津製作所さんの発表を聴いて、精神・発達障害者の特性を生かしていかに業績を上げていくのかという点が非常に参考になり、勉強になりました。これからの社会においては、障害のある方だけが問題なのではなく、今までの「長時間労働が当たり前」という考え方が問題だったのではないかと考えさせられます。女性や障害のある方が働きにくい職場を変えていくことによって、時短労働への取り組みが進めていけるのではないのでしょうか。同様に、車いすの方が過ごしやすい職場に変えていくことも、そこで働く人やお客様をはじめ、すべての人にとって開かれた関係を築く上で非常に重要なことだと思います。

保坂：行政や一般企業で働く人の中には、精神障害であることを隠す方がまだまだ多くおられます。「それがわかると、やりたい業務に就けないんじゃないか」と考え、障害を開示しないでいるうちに、孤立して重篤な状態になってしまうこともあります。どうにかしてもっとオープンにできるような仕組み作りを出来ないものかと考えています。

眞保：現在、精神障害の中で中心となっている病は統合失調症です。統合失調症が一番発症する時期は、私どもが関わっている大学生の時期です。15才から25才・・・これから未来が開けていくという若者たちがかかる病です。だからこそ、こじらせてはいけません。しかし、そこに偏見や誤解が入ることで治療が遅れてしまいます。今は昔と違ってお薬もとても良くなっています。早期治療をすれば学業・職業に早く復帰することができます。それにも関わらず、残念ながら保護者の方が社会の目を気にして「個性です」と言う。お風呂に3年入らなくて髪の毛がコールドールようになって初めて、治療に入る。他の病気なら3年も放置しておけば、命が無いかもかもしれません。企業の方々には「学生のためにも、昔のような偏見や誤解を持たないで下さい」とお願いしています。

本條：偏見などを取り除いていくためには啓発も大事ですが、私はやはり「教育」が必要ではないかと思います。統合失調症に限らず、精神障害は誰もがなり得る病気です。幸い、平成32年頃から40年ぶりに（精神障害のことが）教科書に掲載される予定です。義務教育の段階から教えていって、自治会や市民団体などを通した社会教育に広がっていくことが、偏見をなくす一番の近道になるのではないかと考えています。

医療機関も就労に興味を抱き始めている

保坂：精神障害は目に見えませんし、個々の病状も様々です。専門家である医師に聞いても、100%の自信を持って病名を診断することは難しいそうです。10回診断すれば、7回は間違ふという説もあります。ですから、長ければ1年ほどかけて病状を観察し、診断を経て治療に入っていく。それでも見立てが間違ふ可能性は大いにあるということです。金塚さんは精神科医療機関と患者さんの関わりについて詳しく、全国のクリニックを回って調査をされたご経験もあります。

金塚：精神障害は障害と病気の両方の側面があり、医療機関との密な関わりがあります。そこが他の障害と大きく違う点ではないでしょうか。私たち支援者は「障害」という面を支援し、彼らの思いを叶えていく立場であります。逆に「病気」に関しては専門外ですから、医療機関を頼らざるを得ない面があります。私の実感では、医療機関の方々がこの10年ほどで、ようやく就労支援に興味を抱き始めたのかな？。そういう流れになってきたというか、医療機関としても就労を考えざるを得ない状況になってきているのだと感じます。医療機関というのは本来、病気を治す、それが難しければ安定させることが役目です。しかし、安定されることを考えた際には一般企業で就労するという事は、とてもストレスフルなことです。再発する恐れがあるので、10年以上前には「できれば働くことから距離を置いた方が良い」と考えている医師がたくさんおられました。PSWの方々にもそういう感覚があったと思います。私どもの法人の利用者さんも、クリニックのデイケアで「働きたい」と言ったところ、「そんな無茶なことをしたらあかん。再発してしまう。生活保護をもらって、ここで同じ悩みを持つ仲間とゆっくり生活すればいい」と言われていたそうです。そんな時代を経て、今は医療機関の考え方も変わりつつある。私どもの法人の理事の半数は精神科の医師です。理事長である田川も大阪で小さなクリニックを運営しています。田川とは20年来の付き合いなのですが、出会った頃から「僕は病気だけを診るのではなく人生を診るんだ」と話していました。私はこの言葉に衝撃を受けました。統合失調症などは慢性疾患ですから、当事者はずっと病気と付き合い続けなくてはなりません。人生において、働くということは大きなウェイトを占めます。そこをしっかりと見据えた上で、田川は診察を続けているのです。しかしながら、このような思いを持った医師が全国でどれだけの数いるのかと言えば、残念ながらまだまだ少ないというのが現状です。約3年間かけて、私は全国の精神科診療所を調査して回ったことがあります。全国と言っても何千ヶ所

の診療所があるので、その中でも「就労支援を行っている、もしくは興味がある」という約40ヶ所の診療所を訪ねたに過ぎません。その中では、確かに当事者の人生を本当に応援しようとしている診療所との出会いがあった一方で、疑問を感じるような診療所があったというのも正直な感想です。

企業が医療と関わる時、支援機関を活用してほしい

保坂：では、企業が医療機関と関わっていくためには、どうすれば良いのでしょうか？

金塚：企業の人事担当者が医療機関に出向く時というのは、社員が休職したり復職したりする時が多いのではないかと思います。医師の立場からすると、患者さんというのはお客様です。ですから、患者さん、この場合は当事者である社員の不利になるようなことは、基本的には言いません。当事者が「働きたい」と言えば、後押しすると思います。また、企業の方が直接医療機関に出向くというのは、なかなか難しいことも多いかと思います。できれば私たち支援者を活用して欲しい。私たちは企業と医療機関、両方の立場を知っています。間に入って調整することも私たちの役割だと認識しています。

保坂：高松さんは企業の人事担当というお立場から、医療機関との連携をどう捉えておられますか？

高松：これまでに直接、医療機関の方と接する機会はありませんでした。病気や治療については、本人からの報告もしくは支援機関の方が間に入って報告して下さいます。私たちは医療のことは分かりませんので、その報告を元にこちらで配慮できることを教えて頂いて工夫するという形で進めています。

保坂：障害について医療機関の説明を聞いたところで、私たちが100%理解できるかということ、そういうケースは稀です。精神科の医師は病気を診ることが専門ですから、その方の生活環境や成育歴、家族構成などについては関知していないことが殆どです。ですから、精神障害の方をサポートするためには、医師の力以外にも大事なことがたくさんあります。ご本人の努力、福祉の力、そして企業の力です。精神障害の方は懸命な努力をした上で就職にたどり着きます。そこに適切なサポートと受け入れ態勢が加わることで働き続けるができる。もっと言えば、社会参加が厳しいと思われるような重度の方にも手厚いケアとサポートができる社会になっていかなければ、いつまで経っても偏見から脱することは出来ないのではないかと感じています。

本條：日本の常識は世界の非常識・・・諸外国では「ワー

クイズセラピー」つまり、労働が治療であると言われて
います。日本はあまりにも入院期間が長い。言い換える
と、病院のベッド数が多すぎます。精神疾患においては
完治することはなかなか難しいと言われていました。他の
病気であれば、入院治療の必要がなければ退院して障
害がありながらも働くというのが当たり前です。世界で
は精神疾患においてもこの考え方が常識になっています。
日本の意識もこのように変えていく必要があるのではない
でしょうか。

保坂：先ほど金塚さんの話にあった田川医師は、「生活
を大きくすることで、障害の占めるウェイトが小さくなる」
と言われていました。そのためにも、専門医の治療が終わっ
た後は「人薬」。人薬になるべく人は職場や家庭、支援
者や友人の輪の中にいるのではないのでしょうか。今日は
会場にもたくさんの方が集まっておられます。せっかくで
すので、何かご質問やご感想を伺えれば幸いです。

当事者の人生まで考えたサポートのあり方

Q：T社から参りましたSと申します。弊社ではこの4月
から障害者の方を本格的に雇用します。そこで今回の
テーマである「就労定着」を広い視点で捉えた時に、
会社として障害者の方の「生涯学習」をどうサポートで
きるかと考えています。これから特例子会社として農業
を始めるのですが、そこに18才と21才の障害者の若者
が入社してきます。彼らの人生を長い目で見た時、働き
続け、学び続けることをサポートしていくためにはどうい
った工夫が必要でしょうか？

金塚：これは支援者側が考えていかなければならない問
題であると認識しています。先日聞いた話なのですが、
中学を卒業した知的障害の子が「支援学校には行かない」
と言う。「なぜか？」と訊ねると、「支援学校だと3
年経ったら就職させられる」と。ついこの間までは支援
学校を出た人たちには就職先が少なく、「なんとか就職
を」という思いで私たちは支援をしてきました。それが今、
こういった事例も出てきている。そこで問われてくるのは
「支援の質」ではないでしょうか。ただ単に企業に送り
出した数を実績として重ねるのではなく、当事者の人生
をどう考えるのか。「働く」という以外の生活の充実を支
援者としてどう考えるのか。

眞保：私は大学生の教育に携わっていますが、「働く」
ということで学べること、気付くことは多大だと実感して
います。特に日本の企業は人を育てることに優れている。
働く場を持つ教育力は素晴らしいものがあります。まずは
目の前の仕事一つずつ出来るようになり、お給料を
もらい成長していくことが生涯学習につながっていくので

はないかと思います。

金塚：企業の方に「この方はこういう障害があるので、
具体的にはこういった配慮をお願いします」といわゆる
合理的配慮についてお伝えすると、だいたい対応して下
さるようになったなあという実感があります。一方で、合
理的配慮への対応のみでとどまっているなあと感じるこ
ともあります。どういうことかと言うと、私どもの法人を卒
業して就職した400名以上の方々にアンケートを取った
ところ、就職後3年で離職する人がとても多かった。さ
らに調べてみると、3年で離職する人の殆どはパート・
アルバイトでした。なぜか？給料も変わらない、業務内
容も変わらない。つまりキャリアアップの仕組みがない。
私も眞保先生と同じ意見で、企業というのは人を育てる
プロだなと感じています。だからこそ、障害者の方も一
般の従業員と同じように、キャリアアップする仕組みを
作って頂きたい。そうすれば定着率ももっと伸びてくるの
ではないかと思います。

家族支援・生活支援に誰がどう関わるか

Q：V社のOと申します。弊社では通勤や職場内のコミュ
ニケーションなどが問題で、職場には通えないけれど働
きたいという気持ちを持っている、精神障害を含めた障
害者方たちに、在宅で業務委託という形で仕事をお願い
しています。業務委託という形であれ、障害者雇用をし
ていて感じるのは、この方たちは体調不良や経済的事情
などのさらに奥に家庭環境や生活環境が整っていない方
が多くおられるということです。企業の立場として家庭環
境までサポートした方が良いのか？また、サポートする
としたらどのような関わり方が適切なのか悩んでいます。
本條：“家族支援”という話になりますが、これまでの日
本では家族が障害当事者を支援するというケースが多
かった。しかし、実はそれは間違いです。「家族を支援
する」というのが正しい形です。イギリスのパーミンガム
にあるメリデンというところでは、ご家庭を訪問して家族
も本人も丸ごと支援しています。家族とご本人の間のコ
ミュニケーションを指導したり、問題解決のための技術
を伝えたりしています。そうすると家族も支援技術が向
上し、本人も回復に向かっていく。現在の日本の制度に
おいては、精神科訪問看護の対象を家族まで拡大すべき
ではないかと思っています。

保坂：家族支援は永遠のテーマです。日本ではまだあ
まり良い仕組みがありませんが、当事者が所属している環
境や地域が協力して、皆で役割分担しながら支えていく
という形が理想なのではないかと思います。すぐには解
決できないかもしれませんが、専門家なども巻き込んで、

当事者自身が課題を発信できるような機会を設けることが大事なのではないかと思えます。

発達障害と思われる既存社員への対応

Q:B社の特例子会社のIと申します。いま、世の中でフォーカスされているのは就労を目指す精神・発達障害の方への支援で、非常に多くの支援機関がある訳ですが、その一方で既存社員の中にもどんな業務をやっても上手くいかない、部署を変えても対応できず、恐らく発達障害ではないか?と思われる事例が出てきています。本人もご家族も発達障害であるとは考えておらず、「自分の能力が低いのではないか?」「自分にこの業務が合っていないだけじゃないか?」と思っているようです。こういった既存社員に対してどういった支援を行うのが良いでしょうか? また別のケースとして、業務について上司が指導した際に、「僕は発達障害ですから」と開き直られるケースがあります。企業としてはどのように対応すれば良いでしょうか? 企業からは障害者手帳を保持しているかどうか確認してはいけくないですか。これからますますこのようなケースは増えてくると思えます。国や有識者の間では対策に関する議論は始まっているのでしょうか?

眞保:どこで行われているかは正確に把握できていないのですが、議論は様々なところでされています。障害者雇用促進法では、障害があると企業が把握した時点で合理的配慮を行うことが求められています。手帳の確認がダメというのもケースバイケースで、本人が「障害がある」と申し出た場合は、法律上の合理的配慮が必要かどうか、上司が面談などで確認する必要があるのではないかと思います。

川田:私もIさんと同じ問題意識を持っています。入社した社員が発達障害ではないか?というケースは、私もこれまでの職場で経験しています。自称した人もいます。実は発達障害支援議員連盟というのがあり、私も参加しています。発達障害にもいろいろあって、しかも今、世界的な認定基準がちょうど変わろうとしている時期です。まだあまり知られていないトゥレット症候群を発達障害の枠組みに入れて欲しいというご家族からの要望もありました。条文には入らなかったのですが、学校や職場で配慮がなされるように啓発を行っている段階です。つまり、雇用の促進や教育というところには、まだまだ追いついていないのが現状です。今、皆さまが現場で感じておられる問題に関して、法律の整備が遅れていて本当に申し訳ないのですが、これらに関心を持っている議員もおりますので、こういった場で今後もどんどん発表して頂ければと思います。

保坂:ありがとうございました。時間もそろそろ無くなってきました。今日は実践報告の方で土木健康保険組合の依田さんに発表いただきましたが、時間も短かったので、全体の感想なり少し補足なりを願えますか?

依田:今のご質問に関連してなのですが、発達障害の場合には、本人が自覚して訴えてきた場合に初めて対応ができます。本人が言っていない場合やこちらから「あなた、発達障害でしょ?」ということはできません。その様な中でNHKでは一昨年の5月から発達障害プロジェクトをやっています。テレビで頻回に発達障害を取り上げられる様になって、生きづらさを感じている方が医療機関を受診するケースも出てきている一方で、上司が「君もそうではないか」と言ってしまうなど困った事例も出ています。私たちのところでは職場の管理者研修の中で発達障害について勉強する機会を作っていて、その中で上司自身が自覚する部分も出てきていますが、同じように職員にも知ってもらうことが必要だろーと思っています。先ほどのご質問に関して仕事が出来ないことで困っているとすれば、それはマッチングの問題かもしれませんから、それは仕事の切り分けなどである程度解決することもあるだろーと思えます。その一方で、特に若い人の場合が多いと思いますが、先ほどのお話にもあったように、「自分は発達障害だから配慮してくれ」と言ってくることもありますよね。その時に大切なのは職場の決まりごとを伝えておくことだと思います。それがしっかり伝わっていないがために、色々問題が出てくるのが非常に多い様に思えます。ですから、その様なルール決めをしっかりしておくことや、発達障害の特性に合わせた上司の関わり方や職場の対応といったこともありますので、「発達障害であることをカミングアウトすること」が大事なのではなく、現場が困らないようにしていくことに注力して、外部の力も活用されていけると良いと思います。

保坂:ありがとうございました。責任あるポジションでお仕事をされているでしょうから、どうしても自分で解決していかなければならないと抱え込んでしまいがちです。それをどうほぐしていくか。今の様なルール決めやその他にも色々なやり方を、1つ2つではなく、二層三層に組み合わせて、外部の専門家を呼んでみるなどいろいろなやり方を考えていかれると良いですね。それでは時間となりました。本日は長い研修となりお疲れかと思いますが、これにてクローズとしたいと思います。本当にお疲れ様でした。パネラーとしてご登壇された皆さんに労いの拍手をお願いいたします(一同、拍手)。

第 2 部

平成30年度 JKA補助事業 地域セミナーダイジェスト

当会が展開する JKA 補助事業による精神・発達障害者の就労定着のための啓発セミナーも今年度で 5 年目となります。その一環として各地で開催する地域セミナーは、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、SPIS の実践活用講座を全国 5 箇所で開催しました。また、これとは別の趣向の集まりとして、地域における企業と福祉の意見交換や連携の場を作りたいとの思いから、自由闊達な意見交換ができる小規模のサロンの会合も、昨年度に引き続き福岡市にて開催いたしております。第 2 部では、これらの模様をダイジェストで報告いたします。



Part. 1

就労定着支援システム「SPIS」を 実践活用するための講座



精神・発達障害者の就労定着支援システム 「SPIS」実践講座 in 仙台

～ 当事者のセルフ・コントロールと
職場の対話活性化のために ～

日 時：平成 30 年 7 月 9 日（月） 10：00 ～ 16：00

場 所：TKP 仙台カンファレンスセンター

受講者数：48 名

共 催：アデコ株式会社 仙台第1支社

講 師：一般社団法人 SPIS 研究所

東北地方で初となる「SPIS 講座」を開催した仙台では、昨年度の本補助事業で「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～」と題したフォーラムを開催し、精神障害者の就労支援に関わる多数の方に参加いただいていた。そして、その実績を踏まえて、アデコ株式会社 仙台第 1 支社の協力を得て実現したのが今回の「SPIS 講座」です。「SPIS」は文字を通して当事者と対話を行うツールです。その為、本講座も単なる座学講座にとどまることなく、リアルな事例報告に加えて「当事者をどう理解し、どう関係を作っていくのか」ということをテーマとするグループワークも実施する重層的な構成としました。長時間に渡る講座でしたが、参加された皆様の活発な議論が交わされました。

プログラム

プログラム	内 容
講 演 「SPIS ストーリー」 全国精神保健職親会 専務理事 事務局長 保坂 幸司	vfoster の概略と SPIS 誕生秘話や経緯についての報告
SPIS 相談員養成基礎講座 Session 1 「SPIS のしくみを知る」	開発目的から導入効果まで。 ワークフローと操作方法のレクチャー
SPIS 事例報告 かながわ精神障害者就労支援事業所の会 事務局長 吉野 敏博	実際の当事者コメントや自己評価点のグラフ推移など、支援機関における SPIS の活用事例報告
SPIS 相談員養成基礎講座 Session 2 「SPIS の特徴を知る」	SPIS の3つの特徴と、支援者に求められるカウンセリング・マインドとコーチング・スキルについての講義
SPIS 相談員養成基礎講座 Session 3 「当事者を理解する」	当事者からの発信をどう読み解くかについて、グループワーク形式での学習
SPIS 相談員養成基礎講座 Session 4 「当事者との関係を作る」	当事者からの発信に支援者としてどうコメントし関係を作っていくか、グループワーク形式での学習

プログラムの詳細

SPIS 事例報告

かながわ精神障害者就労支援事業所の会 事務局長 吉野 敏博

「かながわ精神障害者就労支援事業所の会」は当会の会員団体です。社会適応訓練事業の実施企業を中心に、精神障害者を雇用または雇用を検討、応援する企業や団体が集まってできた法人で、全国団体である当会と活動趣旨を同じくする地域団体と言えます。法人内に就労継続支援 B 型事業所を開設し、企業団体である特性を活かして非常に実践的な訓練の場を提供しています。事例報告は、その事務局長である吉野さんからの報告で、B 型事業所での支援の中で SPIS を導入しようと思った経緯について、

- ▶ご本人のことをもっと深く知りたい
- ▶お互いの理解を深めたい
- ▶ご本人が特性を伝えやすいシステムが欲しい
- ▶リアルタイムな支援の手段があれば
- ▶職員の支援力向上に

という思いがあったこととお話いただきました。そして、こうして始めた SPIS を通じた当事者 T さんとのやりとりから、ご本人と支援者の側に起こった好ましい変化と、その一方で見えたシステム運用上の課題について報告していただきました。



Web 日報を活用して職場の対話を活性化 させるメンタル・ケア・マネジメントシステム SPIS 講座 in 北九州 入門編 / 基礎編

昨年度に引き続きの開催となる北九州地区での「SPIS 講座」は、SPIS の基礎を学ぶオリエンテーション的な位置づけとなる「入門編」と、この「入門編」相当の講座受講者を対象として、実際の運用面にまで踏み込む「基礎編」の連続開催として企画されました。いずれも他の講座と同様、グループワークを積極的に取り入れた実践的な講座として企画されています。いずれも少人数での開催となりましたが、その分、非常に密度の濃い講座となりました。

入門編

日 時：平成 30 年 12 月 8 日（土）10：30 ～ 17：00
場 所：社会福祉法人 北九州市手をつなぐ育成会 育成会会館
受講者数：13 名 講 師：一般社団法人 SPIS 研究所

プログラム

プログラム	内 容
ミニ講座 精神障害者の就労支援 障害特性への理解と職場の対話 NPO 法人 全国精神保健職親会；事務局員 三原 卓司	日本の障害者雇用の歴史から産業メンタルヘルスにおける直近の動向を踏まえ、精神障害者の雇用に限らない、職場のメンタルヘルス対策まで視野に入れた雇用マネジメントの必要性についてレビューを行う小講座
SPIS 講座 入門編 Session1 「SPIS のしくみを知る」	開発目的から導入効果まで。 ワークフローと操作方法のレクチャー
SPIS 事例報告 NPO 法人 全国精神保健職親会 理事 有限会社まるみ 代表取締役 三嶋 岐子	実際の当事者コメントや自己評価点のグラフ推移など、雇用企業における SPIS の活用事例報告
SPIS 講座 入門編 Session2 「SPIS の特徴を知る」	SPIS の3つの特徴と、支援者に求められるカウンセリング・マインドとコーチング・スキルについての講義
SPIS 講座 入門編 Session3 「当事者を理解する」	当事者からの発信をどう読み解くかについて、グループワーク形式での学習
SPIS 講座 入門編 Session4 「当事者との関係を作る」	当事者からの発信に支援者としてどうコメントし関係を作っていくか、グループワーク形式での学習

プログラムの詳細

SPIS 事例報告

NPO 法人 全国精神保健職親会 理事 / 有限会社まるみ 代表取締役
三鴨 岐子

有限会社まるみは東京都内で営業する小さな印刷会社です。事例報告の前半では、精神障害者を雇用するにいたる経緯と、それ以前とそれ以降の社風の変化についてお話いただきました。そして後半では、SPISを導入して活用することで得られるようになった当事者社員のさまざまな思いや課題、それらに対する経営者としての取り組みなどについてお話いただきました。

基礎編

日 時：平成 31 年 1 月 12 日（土）10:00 ~ 16:30
場 所：社会福祉法人 北九州市手をつなぐ育成会 育成会会館
受講者数：11 名 講 師：一般社団法人 SPIS 研究所

プログラム

プログラム	内 容
SPIS 講座 基礎編 Session1 「セルフチェック項目設定」	SPIS 導入時の入り口となる初回面談について、特にセルフチェック項目を設定する際のポイントについての学習していただくセッション。座学に加え、講師陣によるデモンストレーションのあと、参加者のペアワークによるロールプレイを実施。
SPIS 講座 基礎編 Session2 「ネット SPIS を学ぶ」	Web 日報システムである SPIS では、日々オンライン上で交わされるやり取りが当事者をサポートする基本単位となる。セッション 2 では、このプロセスにおいて当事者とのかわりが必要視点やポイントなどについて、座学とグループワークを通じて学習。
SPIS 講座 基礎編 Session3 「リアル SPIS を学ぶ」	SPIS の運用においては、オンラインでの日々のやり取りのみならず、定期的に直接の対面による振り返りを実施してこそ、十分なサポートの効果が得られる。これをネットでの SPIS に対して「リアル SPIS」と呼んでおり、セッション 3 ではその意義や実施上のポイントなどについて、座学とグループワークを通じて学習。
意見交換会	講座の振り返り、意見交換

プログラムの詳細

SPIS 事例報告

SPIS 講座「基礎編」は、SPIS のオリエンテーション的な位置づけの「入門編」相当の講座を受講済みの方を対象に開講する講座で、実際に SPIS を導入する際に必要となる各ステップについて学習していただくものです。具体的には、「セルフチェック項目」の設定、普段のオンラインでの支援に相当する「ネット SPIS」、定期的実施する対面での振り返り面談「リアル SPIS」について、グループワークをふんだんに取り入れた 1 日の講座で、実践的な学習を行っていただきました。



Web 日報を活用して職場の対話を活性化 させるメンタル・ケア・マネジメントシステム SPIS 講座 入門編 in 福島

日 時：平成 30 年 12 月 16 日（日）10：30 ～ 17：00

場 所：ミュージカルがくと館 2F 中ホール

受講者数：26 名

講 師：一般社団法人 SPIS 研究所

福島県郡山市で開催された「SPIS 講座」は、仙台で昨年度に開催されたフォーラムや今年度の「SPIS 講座」の盛り上がりを見て、福島県でも是非・・・ということから開催に結びついたものです。講座の構成は概ね他地区で開催された内容に準じますが、参加者は地域の就労支援機関が主体の集まりとなりました。雇用企業に SPIS を導入していただく上でも、SPIS を使いこなせる地域の支援機関の基盤作りをしっかりと行っていく必要性を感じさせる会となりました。

プログラム

プログラム	内 容
ミニ講座 精神障害者の就労支援 障害特性への理解と職場の対話 NPO 法人 全国精神保健職親会；事務局員 三原 卓司	日本の障害者雇用の歴史から産業メンタルヘルスにおける直近の動向を踏まえ、精神障害者の雇用に限らない、職場のメンタルヘルス対策まで視野に入れた雇用マネジメントの必要性についてレビューを行う小講座
SPIS 講座 入門編 Session1 「SPIS のしくみを知る」	開発目的から導入効果まで。 ワークフローと操作方法のレクチャー
SPIS 支援事例報告 かながわ精神障害者就労支援事業所の会 事務局長 吉野 敏博	実際の当事者コメントや自己評価点のグラフ推移など、支援機関における SPIS の活用事例報告
SPIS 講座 入門編 Session2 「SPIS の特徴を知る」	SPIS の3つの特徴と、支援者に求められるカウンセリング・マインドとコーチング・スキルについての講義
SPIS 講座 入門編 Session3 「当事者を理解する」	当事者からの発信をどう読み解くかについて、グループワーク形式での学習
SPIS 講座 入門編 Session4 「当事者との関係を作る」	当事者からの発信に支援者としてどうコメントし関係を作っていくか、グループワーク形式での学習

プログラムの詳細

SPIS 事例報告

かながわ精神障害者就労支援事業所の会 事務局長 吉野 敏博

「かながわ精神障害者就労支援事業所の会」の事務局長 吉野さんから、7月の「SPIS 講座 in 仙台」に続く事例報告をいただきました。今回の報告では、就労継続 B 型事業所の利用中から SPIS を導入した事例のみならず、訓練を経て就労された方の定着支援ツールとしての利用事例、退職された就職者の復職後のサポート事例の 3 つの事例について報告いただきました。さらに、SPIS の利用が途中で中断してしまったケースについても簡単に報告いただき、SPIS により得られた好ましい効果と運用上における留意点の双方の視点からご発言いただきました。



対話コミュニティ・アプローチにより精神・発達障害者の就労をサポートする Web 日報ツール SPIS 講座 入門編

日 時：平成 31 年 1 月 26 日（土）10:30 ~ 17:00

場 所：人事労務会館 中会議室

受講者数：21 名

講 師：一般社団法人 SPIS 研究所

事業報告会の翌日に行われた東京での SPIS 講座は、前日の事業報告会から引き続きの参加者も数多くおられました。受講者 21 名と比較的少人数の会となった一方、ちょうど良い広さの会場で前日の事業報告会の熱を引き継いだ、参加者同士の距離の近さを感じられる講座となりました。

プログラム

プログラム	内 容
SPIS 講座 入門編 Session1 「SPIS のしくみを知る」	開発目的から導入効果まで。 ワークフローと操作方法のレクチャー
SPIS 講座 入門編 Session2 「SPIS の特徴を知る」	SPIS の3つの特徴と、支援者に求められるカウンセリング・マインドとコーチング・スキルについての講義
事例報告 SPIS を活用した事例の報告 報告 1：企業からの報告 報告 2：支援機関からの報告 質疑、意見交換等（ご参加者からの質疑応答）	報告 1：有限会社まるみ 代表取締役 三嶋 岐子（雇用管理者として） 近藤 建生（当事者として） 報告 2：障害者就業・生活支援センター TALANT センター長 野路 和之
SPIS 講座 入門編 Session3 「当事者を理解する」	当事者からの発信をどう読み解くかについて、 グループワーク形式での学習
SPIS 講座 入門編 Session4 「当事者との関係を作る」	当事者からの発信に支援者としてどうコメントし関係を作っていくか、グループワーク形式での学習
意見交換会	講座で学んだこと、感じたことを参加者で共有

プログラムの詳細

SPIS 事例報告

SPIS を活用した事例の報告 報告 1 有限会社まるみ

雇用管理者として：代表取締役 三嶋 岐子

当事者従業員として：近藤 建生

三嶋氏より約 5 年間の利用経験から、SPIS の運用方法、人材の定着の他に業務改善など企業として役立っている点を報告していただきました。利用 1 年の近藤氏からは、具体的な事例をあげながら、極端に低くなりがちな自己評価を正常な評価に戻せることによって、仕事にいい影響が出ている等の報告がありました。

東京都八王子市にある障害者就業・生活支援センター「TALANT」では、本事業の2年目となる平成27年度から SPIS を導入いただき、現在9名の方の支援にご活用いただいています。今回の報告では、その中のお1人であるYさんの支援経過について、SPIS の活用含めてご紹介いただきました。また、精神・発達障害者の方の思考や行動の特性を踏まえた、より大きな総論的視点として、就労支援において留意すべきポイントや配慮についてもお話いただきました。そして、その中で障害者就業・生活支援センターとして SPIS を導入して感じた所感についても報告いただきました。以下は、その視点からの指摘であります。

①就労支援機関としての応答限界

・担当する支援ケースが増える中で、SPIS への書き込みが時間的に厳しくなる

対策：前もって本人にはその旨を伝え了解していただく

②企業側の理解普及の困難さ

・企業側に既存の定着のための仕組みがある場合や SPIS 導入までの理解段階に至っていない場合も多い

対策：当事者、支援者、SPIS 相談員のみで実施

③依存性とフェードアウトの難しさ

・SPIS がルーチン化していくことや、居場所となりすぎてフェードアウトが困難なケースがある

対策：事前に SPIS 導入の目的説明を行う。
また定期的な面談や会社訪問で調整する。

④ SPIS 相談員との相性と支援情報の共有

・中途段階からの SPIS 相談員の関わりから、ラポール形成の困難さと相性の問題
・SPIS 相談員が外部であることから、本人が働く企業側との調整の難しさと支援の方向性の情報共有

対策：事前・事後の情報共有の徹底



Web 日報を活用して職場の対話を活性化させるメンタル・ケア・マネジメントシステム SPIS 講座 入門編 in 横浜

日時：平成31年2月22日（金）10:00～16:30

場所：横浜市教育会館 第一会議室

受講者数：26名

講師：一般社団法人 SPIS 研究所

昨年度に引き続き「かながわ精神障害者就労支援事業所の会」との共催となった横浜での研修会は、神奈川県で初の開催となる SPIS 講座として企画されました。さらにこの講座では、共催先からの強い要望もあり、PC やタブレットを用いて実際に SPIS の操作を行うプログラムを実現した初めての講座ともなりました。この準備に当たっては「かながわ精神障害者就労支援事業所の会」ならびに SPIS 研究所から多大なるご協力をいただきました。実際のシステム利用環境をほぼ再現したことで、参加者された皆さんには SPIS 導入時のイメージをリアルに体感していただくことができ、参加者アンケートでも「タブレットで入力体験をさせて頂いて、とても実感がわきました」、「実際に SPIS にログインしてみる事ができ、今までイメージだけでしたので実際に使用するとした場合を想定する事ができました。」といったお声を頂戴しました。今後の講座企画に向けて新たな踏み出せた講座だったと言えるでしょう。

プログラム

プログラム	内 容
はじめに NPO 法人 全国精神保健職親会；事務局員 三原 卓司	vfoster の活動の概略と SPIS の利用状況についての報告
SPIS 講座 入門編 Session1 「SPIS のしくみを知る」	開発目的から導入効果についての解説と、ワークフローおよび操作方法のレクチャーならびに操作実習
事例報告 「SPIS わが社での取り組み」 株式会社島津製作所 人事部 マネージャー 境 浩史	自社での SPIS 取り組みについて、SPIS との出会いから実際のコメントのやりとり、運用面の課題についての事例を交えた報告
SPIS 講座 入門編 Session2 「SPIS の特徴を知る」	SPIS の3つの特徴と、支援者に求められるカウンセリング・マインドとコーチング・スキルについての講義
SPIS 講座 入門編 Session3 「当事者を理解する・当事者との関係を作る」	当事者からの発信をどう読み解き、当事者の言葉にどうコメントし関係を作っていくかについて、グループワーク形式で学習。また、初の試みとして、PC・タブレットを用い、実際のコメントのやり取りを想定した演習も実施
SPIS 講座 入門編 Session4 意見交換・感想共有 「SPIS に触れてみた感想をシェアする」	SPIS を体験した感想やセッション全体を通じた感想をグループでシェア
おわりに 有限会社奥進システム 代表取締役 奥脇 学	SPIS 誕生に纏わる秘話や自社での取り組み、また、その後の SPIS の広まりになどについて、SPIS 開発企業としてのご発言

プログラムの詳細

SPIS 事例報告

SPIS 我が社での取り組み

株式会社島津製作所 人事部 マネージャー 境 浩史

実際に SPIS を導入されている株式会社島津製作所 人事部の境氏より、企業としてのメンタルヘルス課題の説明から、SPIS との出会い、そして数あるツールの中でなぜ SPIS を選んだのか?といった点について多数の職員を抱える大企業ならではの視点でお話いただきました。SPIS 導入の効果のお話の中で、「当事者と関係者が良い方向を目指すことができ、上司のコミュニケーション能力の向上に繋がる」という言葉がとても印象的でした。

SPIS 講座

Session1 「SPIS のしくみを知る」、Session2 「SPIS の特徴を知る」

一般社団法人 SPIS 研究所 臨床心理士 宮木 孝幸

Session3 「当事者を理解する・当事者との関係を作る」

一般社団法人 SPIS 研究所 所長 橋倉 正

いずれも、初の試みとなる SPIS の操作を実際に行いながらのワーク。Session1 では操作法の実習を、Session3 では、教材として用意された当事者の日報データに対し、実際の SPIS 画面からコメント返信して、それをグループ内で共有するという実習ならびにグループワークを実施しました。

講座受講者からの質問や意見交換、感想共有の時間は、これまでもプログラム終了後に設けていましたが、その時間枠が短いために、お互いの感想を十分に共有できなかったという意見をたびたび頂戴していました。そこで、今回の横浜講座ではそのためのセッションを一枠確保して、受講者同士の意見交換と交流の場としていただくようプログラムを構成しました。また閉講挨拶にも多くの時間を確保して、SPIS 開発企業である有限会社奥進システムの奥脇代表から、開発秘話や現在の SPIS の広がり、また今後の可能性などについて多くのご発言をいただき、参加者との意見交換ができるように企画いたしました。

Part. 2

企業と福祉の連携・交流を目指して 開催する勉強会



第2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

テーマ：障害特性への共感と雇用マネジメントへの視点

日 時：平成30年10月26日（金）18:30～21:00

場 所：西南学院大学 西南コミュニティセンター 2階会議室

参加者数：24名



福岡でのイベントは、当会が東京でほぼ定期開催している v Foster サロンのような小規模座談会の形式としました。企業からも参加いただくべく PR をして参りましたが、一定の会員基盤がある首都圏・関西圏とは違って集客にも苦しみ、残念ながら企業参加は殆ど得られませんでした。当会理事で西南学院大学教授の館 暁夫先生の機転により予定していたプログラムを急遽変更、「いま、この福岡の地で精神障害者の雇用を進めるには」と、それぞれの課題を語り合う会に衣替え、皆で熱い議論を持ちました。それぞれの思いを共有する場となったことでご参加者様から大変喜んでいただきました。そして、こうしたつながりを継続すべく、次回開催を約束して会場を後にしました。





第2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

日 時：平成31年3月6日（水）13:00～17:30

場 所：株式会社 島津製作所 本社

参加者数：70名

本セミナーは、一昨年11月に開催された第1回に引き続き、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の第2回目として企画されました。プログラムでは、昨年6月から京都府下で京都障害者雇用企業サポートセンターにより実施された「SPISを活用した就労定着支援モデル」で、SPISのモニター導入を行った企業からの事例報告を中心に、SPIS導入の効果や課題の検証、さらには外部相談員との連携といった様々な運用課題について討論しました。地域行政との連携で70名もの関係者が広く集うこのようなイベントを継続開催できることで、定着支援におけるSPISの有用性は着実に広がりを見せていくであろうことを実感できる会となりました。

プログラム

プログラム	内 容
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	・SPISの概論から運用方法、支援のポイントについて ・なぜ、SPIS は就労定着に役立つのか
事例報告1： 京都 SPIS モデル事業参加企業4社の事例報告	・京都電子計算株式会社 ・株式会社ティー・エス・ケー ・島津プレジジョンテクノロジー株式会社 ・株式会社革靴をはいた猫
事例報告2： SPIS 活用の可能性 株式会社島津製作所 人事部 マネージャー 境 浩史	・SPIS 導入の狙いと活用方法 ・課題と今後の可能性
行政報告 ・京都 SPIS モデル事業の成果と課題 京都障害者雇用企業サポートセンター 谷垣 信也 ・討論会：京都 SPIS モデル事業を振り返って 一般社団法人 SPIS 研究所 理事長 宇田 亮一 長岡ヘルスケアセンター 臨床心理士 / 精神保健福祉士 阿部 郁美	京都府下で平成30年6月から実施された「SPISを活用した就労定着支援モデル」事業の成果報告。実施主体の京都障害者雇用企業サポートセンターからの総括と、この事業で企業支援に当たった外部相談員からのコメントを交えた討論。

プログラムの詳細

【第1部】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

SPISの全体像の説明から運用方法、SPIS導入でどんなメリットがあるのかといった点について詳しくお話いただきました。特に「なぜ、SPISは就労定着に役立つのか?」といった視点で、職場担当者のSPISを通じての当事者支援について、セルフチェック項目の設定やコメント記入のポイントを説明しました。「当事者とよりよい関係を生み出すにはカウンセリング・マインドとコーチング・スキルが必要」というお話に参加者は熱心に耳を傾けられていました。

■ 京都電子計算株式会社 取締役 常務執行委員 管理室長 北川 勝彦
管理室 総務部 岡住 靖子

復職された職員に SPIS を導入した京都電子計算株式会社からは、始めに北川氏から SPIS 導入の経緯とご本人の状況、また会社としてのマネジメント課題やそれに対する取り組みについてお話し頂きました。続いて岡住氏より、ご本人が SPIS を利用する事でどう状況が変化していったかについて、自己評価点のグラフ推移とコメントの特徴を用いてお話いただきました。発表の中では、北川氏のご本人へのサポートだけではない組織全体としてのメンタルヘルス対策への熱意と、岡住氏の「外部相談員の効果は絶大!」という言葉が、職場で当事者を支えることになる企業参加者の胸に響いたようです。

■ 株式会社ティー・エス・ケー 執行役員 総務部長 福井 剛

グループ全体で障害者雇用率5%を達成されている株式会社ティー・エス・ケーでは、清掃を主としたビルメンテナンス事業で障害者が活躍しています。業種柄、職場が点在しているため障害者をサポートする専任のジョブサポーターの負担増がある中で、組織的としてジョブサポーターに全てを頼らないマネジメントシステムを構築できればという期待感を持って、京都 SPIS モデル事業の申し込みをされました。評価項目の日々の変化がとても大きい当事者でしたが、自己表現の場ができたことへの安心感から精神的な安定を得られたそうです。また、ジョブサポーターにとっても外部支援者の存在がある事でコミュニケーション視点の広がりがあったとお話し頂きました。

■ 島津プレジジョンテクノロジー株式会社 企画管理部 第二企画推進課 人事・庶務グループ 古川 智也

当事者の気持ちの変化を中心にお話し頂きました。当事者は昇格の話が挙がる中で体調を崩されたそうで、どうにか勤務を安定させてあげたいということで SPIS を導入されたそうです。実際の導入にあたっては、ご本人に「自分自身とどう向き合うか」、「周囲に知られたくない、負担をかけたくない」という心理的負担があったそうですが、実際に SPIS を利用する中で日々の変化を客観視して自分を見つめ直す機会が増えたことや、外部支援者のサポートが効果的に働いたとの報告を頂きました。その一方で、人事担当としてコメントを入力し過ぎていないか、ご本人にとって重荷にならないか迷う場面も多かったとの課題についてもお話し頂きました。

■ 株式会社革靴をはいた猫 取締役 宮崎 雅大

革靴をはいた猫は、ノーマライゼーションの理念を実践するために京都市内の大学が障害者スタッフと学生がともに働く場として設定したカフェから発展創業した靴磨き屋さん。職人として勤務する当事者が「自分のファンをつくっていきたい」という課題の中で、「お客様や仕事仲間との関係を深めるための自己理解」や「店長（知的障害）の下支え役としての気持ちの整理」ができれば、職人としてステップアップできるのでは?という取締役の思いから SPIS の導入となりました。日々のコメントで状況報告や分析報告が多くなっていくのと同時に、店内での対話で感情表現が豊かになっていったとお話し頂きました。報告の最後に「SPIS を使うことで何気ない言葉の真意を感じ取ろうとする癖がつく。障害あるなしに関わらず”人間”に対する見方が広がる。」とのコメントを頂きました。

■ 京都障害者雇用企業サポートセンター 谷垣 信也

SPIS の有効性を認識しながらも費用対効果に確信が持てないために導入をためらうケースが多いのではないかという仮説から実施した、モデル事業参加企業へのアンケート調査の報告。毎月のアンケートでは、SPIS 運用の実態と実感について、取られている手間や効果性を考えた時の負担感などについて回答いただいていた。

▶ アンケート結果の総括

- ✓ 負担感が無いわけではないが、閲覧・コメントにかかる時間はほとんど 10 分 / 日程度。
- ✓ 効果性を考慮した場合の負担感はさらに小さいものとなる。
- ✓ 外部相談員の存在は当事者や職場担当者にとって不可欠なものと評価できる。

▶ 4社の運用を観察した谷垣氏の総括

- ✓ 負担感については、「リアル SPIS」や日常対策を通して、当事者マネジメントに関して管理者との話し合いの機会が増えた分が増していると想定。
- ✓ 但し、これにより当事者マネジメントや職場全体のマネジメントの充実という波及効果に繋がっていくことになると感じる。そしてこれは本来必要なことである。
- ✓ 参加企業の管理者としては、本人のサポートにとどまらず、職場のマネジメント改善全体に繋がりたいとの狙いもあり、SPIS の活用から多くのヒントが得られたのではないかと考える。

■ 一般社団法人 SPIS 研究所 理事長 宇田 亮一

(外部支援担当：京都電子計算株式会社、株式会社ティー・エス・ケー)

京都電子計算のケースは、再休職の可能性が高まるとされる休職回数が多い方への SPIS 導入となった困難事例。当事者コメントにおいても、ご本人の「生きにくさ」が表れていることが多く、ご本人の傾向を踏まえて支援に取り組んでいくことが今後のテーマ。ティー・エス・ケーの事例は、精神・発達障害者の中で自分の気持ちを表出できない人が 7 割、逆に内面をどんどん吐き出す傾向にある人が 3 割と言われる中での後者のケース。ご本人の生きにくさでもある過剰とも言える承認欲求に対して、受け止めるポイントは受け止めながら、本人も自己コントロールができるような枠組みを作りながらのサポートでした。

■ 一般財団法人長岡記念財団 長岡ヘルスケアセンター（長岡病院）

臨床心理士 / 精神保健福祉士 阿部 郁美

(外部支援担当：島津プレジジョンテクノロジー株式会社、株式会社革靴をはいた猫)

島津プレジジョンテクノロジーのケースは、ご本人が当初 SPIS 利用に抵抗感を持っていた事例。そのような中で支援の関わりを通じて、ご自身の心理（きつさ、苦しさ、迷い、不安感）を同じ目線で理解してくれる人の存在から、徐々に心を開いていったケースでもありました。支援のプロセスを通じて、ご本人が「今の自分を見つめる事が出来てきた事」が、ご本人の持つ力なのかもしれないと感じられました。株式会社革靴をはいた猫の事例は他の3社とは異なり、ご本人に困り感があつての SPIS 導入ではなく、自身の癖を見つめるための利用。今までの関わり方とは違ったにも関わらず「支援者」目線で接してしまい、却って緊張させてしまった事に少し反省があります。ただ、お店の現場では表現が豊かになってきているとのことなので、そのような場を増やして接客やスタッフとして人と関わる事で、ご本人がステップアップしていければ良いのかなと思っています。

解説

Web日報システム 「SPIS (えすぴす)」について

1 システム概要

SPISは精神・発達障害を持つ方やメンタル不調の方向けの雇用管理システムです。個人の特性に合わせて評価項目を設定できる日報形式のシステムとなっており、入力データをクラウドで管理しますので関係者間で情報を共有できます。また、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できます。

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。



1-1 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**
 ・いつでもパソコンやスマートフォンで簡単アクセス。 ・お休みでも出張中でも利用可能。
- 2 | **当事者の評価項目を自由に設定**
 ・当事者本人が”しっくりくる” 分かりやすい言葉で設定可能。
 ・対面が苦手な方でも自由記載コメント欄で伝えることができる。
- 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」**
 ・不調の兆候のキャッチや適切な配慮もタイミングが図りやすい。 ・印刷することで診察時の資料として活用可能。
- 4 | **日報データを三者で共有**
 ・当事者本人と企業担当者、支援機関との情報共有・連携が可能に。

1-2 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。この評価項目は自由に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。

- 1 **生活面・出勤状況の記録**
出欠 / 出勤時刻 服薬情報 / 頓服詳細
就寝時間・起床時間
- 2 **当事者用評価（自己評価点）**
自己評価点項目を本人主体で設定
→本人にとって重要な項目を
本人が分かりやすい言葉で表現する。
(※本人がじっくりくる言葉の方が日々の変化を
汲み取りやすい)
4点法による評価 真ん中を作らない。
- 3 **当事者コメント（自由記載）** その日の課題や感想を入力。
- 4 **担当者からのコメント** 職場担当者から当事者コメントへの返信
- 5 **支援者からのコメント** 外部支援者から当事者コメントへの返信

2018 10月 山田花子 担当：(調)鈴木二郎、(調)田中愛子、(支)小林由香

01 (日)

出欠 出席 欠席

出勤時刻 出勤 09:00 ~ 退勤 12:00

服薬情報 前夜 頓服前 朝 昼 頓服

頓服詳細 リーゼ (クロチアゼパム) 5 mg

就寝時刻・起床時刻 就寝 22:30 ~ 起床 6:30

ジャンル	評価項目	評価 よくない(1)ーよい(4)
生活面	朝までぐっすり眠れた	1 2 3 4
生活面	頭痛	1 2 3 4
社会面	自分の気持ちを素直に表現できた	1 2 3 4
仕事面	焦りを覚える	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

当事者コメント
今日は天候が曇り、気圧の変化が激しく、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う場面で、教えてもらったことが、一部理解できませんでした。何度も質問しては悪いと思うかもしれませんが、社内の雰囲気が重いです。

担当者からのコメント
10/01変更 鈴木 二郎
今日は雨も降っていて、出勤するだけでも大変でしたよね。新しい業務説明は、私が理解のベースをもっと確認すればよかったですね。明日の午前、もう一度ゆっくりおさらいしてみましょう。今週末あと1日、週末休みを楽しみに、一緒にがんばらう！

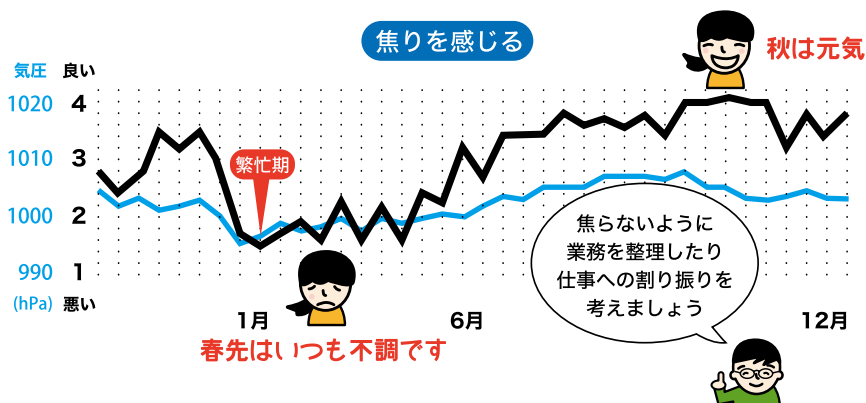
担当者からのコメント
10/01変更 田中 愛子
頭痛は本当につらいですね。キツイ時は、お薬を飲んで少し休んでください。頭痛持ちの私も身体に少し疲れたら寝ました。自分からは言い出しにくいかもしれないので、明日は私から声をかけてまいりますね。

支援者からのコメント
10/01変更 小林 由香
SPISで困ったことを伝えることができますよね。十分に理解できていないまま、仕事を進めるのは重くても不安です。新しい業務に取り組み、は、こまめに確認したり休憩を取れるといいですね。今日はとても眠れたので、早めに入社して、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。

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げがしやすくなり、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。

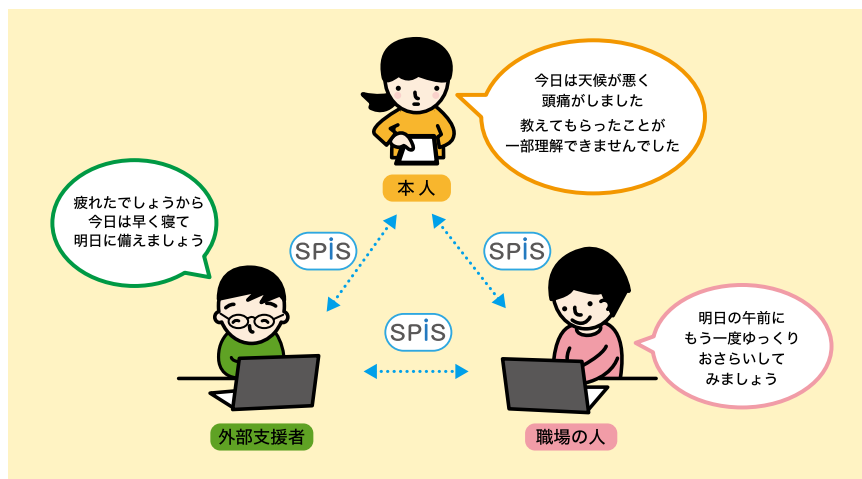


step3

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。



2 SPIS導入で得られた効果と課題

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より、当事者、職場担当者、外部支援者それぞれの得られた効果をまとめました。

当事者からは担当者や支援者から「見守られている安心感」への評価、そして日報に自分の気持ちを残せることに対する評価が高く、口に出して言えない事や直接話せなかった事を記入する事でストレスの分散になるとの声をいただきました。一方で、自己理解が深まるものの自ら記録した日報を基にセルフ・コントロールを行うには、支援者によるサポートが必要なケースも散見されました。この点については、現在のSPISの運用では支援者と職場担当者との定期的な振り返り面談を実施をお願いしています。

企業担当者へのアンケートではSPISを通じて本人や支援者と情報共有することで当事者に対する理解を深める機会が飛躍的に増えたとの意見を多数いただきまし

た。SPISを導入することで得られる情報も多く、これらによって職場のコミュニケーションが活発になり、さらにはこれらの積み重ねにより適切な合理的配慮の提供、そして企業の精神・発達障害者の雇用マネジメントスキルの向上に役立っていると言えます。

外部支援者からは、雇用現場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から早期にキャッチできることや、日々当事者と関わっている職場担当者から得られる情報によって、当事者本人の状況をより客観的に理解できるようになったとの声を頂いています。また、定期的な振り返り面談においてもSPISを通じて日々関わっていることから面談時にはしっかりフォローしたい内容に時間を割いて注力できることが当事者・支援者双方にとってのメリットであると言えます。

- これらの結果を通して見えてきたものは、
- 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、
 - ②企業担当者の当事者理解を促進し、
 - ③それが当事者にとって「見守られている安心感」を提
供することに繋がる。

そんなツールと言えるでしょう。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り、職場担当者にとって心強い存在であるということも付け加えたいと思います。



アンケートの結果まとめ

当事者 得られた効果

- 担当者や支援者から見守られている安心感を得ることができた
- 自分自身の体調や生活リズムについて意識的に考える事はできるようになった
- 障害特性の自己理解が深まった（自分自身のウィークポイントを認識して意識的に改善できた）
- 職場の障害理解が進み、コミュニケーションが活性化した
- 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
- 日報上にコメントを残せる事で、口に出して言えない事や直接話せなかったことを 知ってもらうことができ、もやもやした気分も自分自身で振り返って言葉にする事ができた



アンケートの結果まとめ

職場担当者 得られた効果

- 本人の様子からは把握できなかった辛さがわかった
- 通常の会話などでは理解できなかったことが理解できた
- 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
- 本人のことを意識して見るようになった
- 当事者理解を深める機会が飛躍的に増加した
- 本人の状況が分かるので、具体的な声かけができるようになった
- 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
- 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った
- 家庭での過ごし方や不調の前兆も分かりやすくなり、業務調整がしやすくなった
- 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
- 外部支援が入る事によって関係者間で課題を共有でき、職場担当者も孤立せず繋がっている安心感が心強い
- 複数の意見が出るので客観的な判断がしやすくなる
- 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



アンケートの結果まとめ

外部支援者 得られた効果

- 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
- 職場担当者からも情報をフィードバックされるので、本人の状況をより客観的に理解できるようになった
- 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

3 これまでの実績

補助・助成事業等 (※平成30年10月現在)

年度	補助・助成
H25年度	WAM (独立行政法人福祉医療機構) 社会福祉振興助成事業「精神障害者の就労継続支援健康評価システム事業」 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)
H26～28年度	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」 受託団体：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN)
H26～30年度現在	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捕縄事業」 補助事業者：NPO法人 全国精神保健職親会 (vfoster)
H29～30年度現在	公益財団法人 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」 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)
H29～30年度現在	京都府商工労働観光部「京都府障害者雇用施設整備事業等事業費補助金 (定着支援事業)」 ※ SPIS 導入事業者への利用料補助
H30年度現在	京都障害者雇用企業サポートセンター 「障害者雇用における SPIS (エスピース) を活用した就労定着支援モデル事業」

これまでの利用者 (※平成30年12月現在)

事業者数	120社 (延べ数)	当事者数	約700名 (延べ数)
------	------------	------	-------------

4 SPIS これまでの普及活動と今後の展望

4-1 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」の訓練生が有限会社奥進システムに就職。
- JSNの訓練日報をベースに就労現場向けにアレンジする方向で企画。
- 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。
- 身心コンディションやメンタル課題など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。

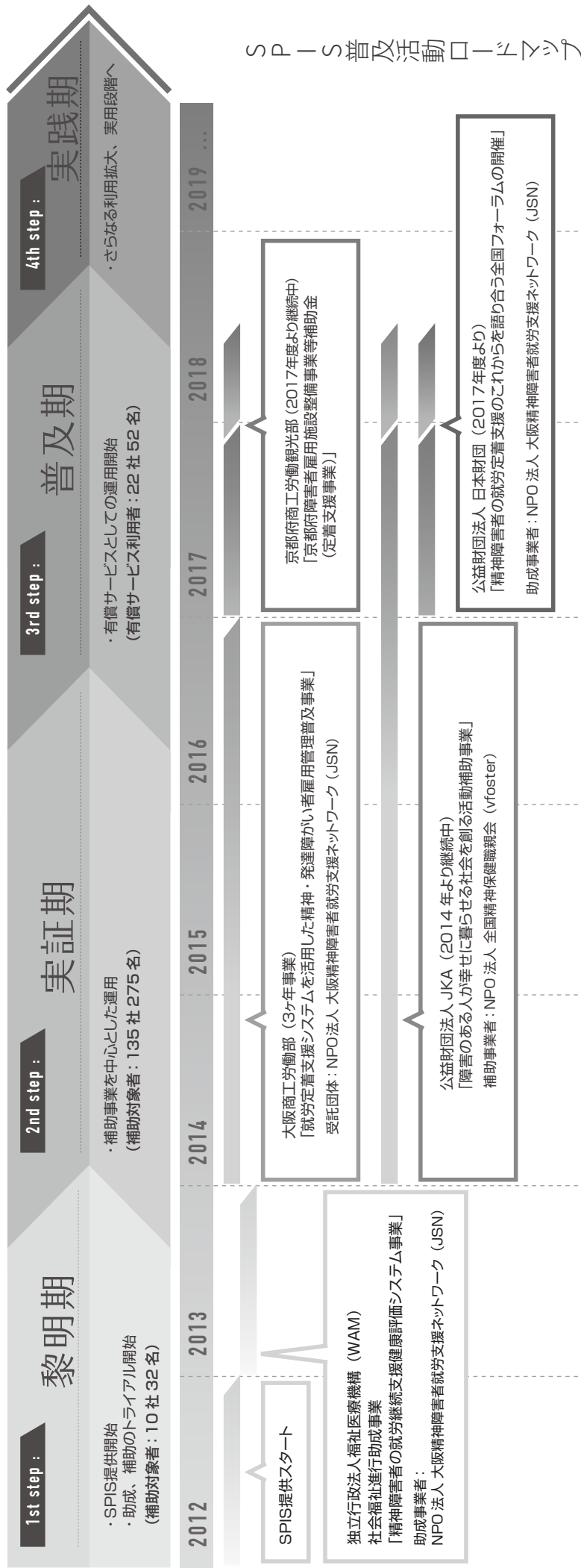
助成、補助を中心とした普及活動

- 大阪府商工労働部 / JSN の事業 (平成28年度まで)
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。

実用化を目指した展開へ

より多くの事業者 서비스에提供するため、補助金等のみならず普及体制の構築

- 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



SPIS普及活動ロードマップ

4-2 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

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、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、例えば特別座談会に登場頂いた株式会社島津製作所では、メンタルヘルス不調者への対応にSPISの活用を開始しています。取り組みを通じて指摘されるのは、企業内で精神・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場合もあるという事です。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精神保健福祉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ー的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。

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

田中 歩

1月25日に開催された事業報告会での行政報告では、厚生労働省から 田中 歩 地域就労支援室長を迎え、障害者福祉施策についてご講演いただきました。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31年1月25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

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	①事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づける 民間企業 ……………2.2%（～平成30年3月20日）（平成33年4月より前、2.3%） 国、地方公共団体、特殊法人等 ……………2.5%（ # 2.3%）（平成33年4月より前、2.6%） 都道府県等の教育委員会 ……………2.4%（ # 2.2%）（平成33年4月より前、2.5%） ※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（特許子会社）を設立した場合等、雇用率算定の特例も認められている。
納付金・調整金	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） 不足1人 月額5万円徴収（適用対象：常用労働者100人超） ※ 常用労働者100人超200人以下の事業主は、不足1人 月額4万円 ○ 障害者雇用調整金（雇用率未達成事業主） 超過1人 月額2万円支給（適用対象：常用労働者100人超） ※ この際、100人以下の事業主については納付金制度あり（障害者を4名又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万円支給） ・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	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	
実子職 業 シ ン ク リ ン グ	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＜福祉施設との有機的な連携を図りつつ推進＞ ○ ハローワーク（全国44カ所） …… 障害者の応募に応じた職業紹介、職業指導、求人提供等 ○ 地域障害者職業センター（全国52カ所） …… 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324カ所） …… 就業・生活両面にわたる相談・支援

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、障害者の雇用に関する状況に鑑み、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、公労使陣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) 賃情把握・紛争解決促進**
① 事業主に對して、(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、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.hkwp.jp/inf/taisaku/taisho/bunryoku/ryudo/kyokyu/kyuugakusha/kyuugakusha_125/index.html)に掲載。

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 <ul style="list-style-type: none"> ○ 賃金を引き下げること、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、採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書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようになること ○ 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

4

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)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

5

(3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時：障害者から事業主にに対し、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、事業主と障害者で話し合う。
- 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か否かについて、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。 など

6

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

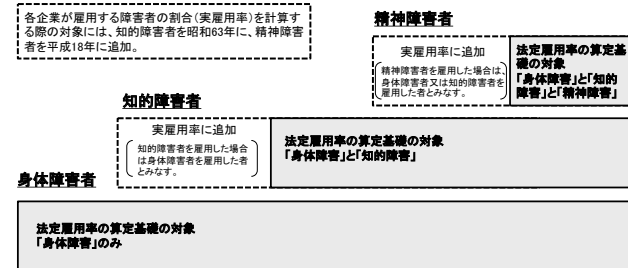
障害区分	場面	事例
精神障害	募集及び採用時	・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 ・ 本人の状況を見ながら業務量を調整すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。
発達障害	募集及び採用時	・ 面接時に、就労支援機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、指示を一つずつ出す、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。 ・ 出退勤時刻・休暇・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。

7

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年間は漸次緩和措置として、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定める率とする。



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

8

障害者雇用対策について

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。

■ 民間企業における雇用率設定基準

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

※ 短時間労働者は、原則、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。

■ 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。

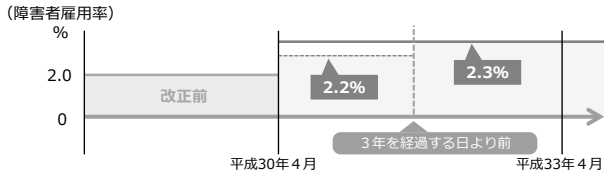
(参考) 現行の障害者雇用率 (平成30年4月1日から、平成33年4月より前に、さらに、0.1%ずつの引き上げ。)

<民間企業>		<国及び地方公共団体>	
民間企業	= 2.2%	国、地方公共団体	= 2.5%
特殊法人等	= 2.5%	都道府県等の教育委員会	= 2.4%

9

障害者雇用率の見直し

平成25年法改正により、精神障害者の雇用義務が課されることとなったことに伴い、民間企業の障害者雇用率を、**30年4月より2.2%、3年を経過する日より前に2.3%**に引き上げることとした。



※ 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、平成30年4月より2.5%、3年を経過する日より前に2.6%【改正前 2.3%】とする。
 ※ 都道府県等の教育委員会については、平成30年4月より2.4%、3年を経過する日より前に2.5%【改正前 2.2%】とする。
 ※ 雇用率の見直しに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上（雇用率2.3%時は43.5人以上）に変更

10

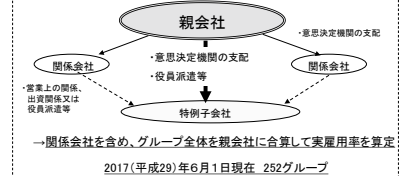
特例子会社制度

- 障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.2%）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。
- 一方、①障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。また、②特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。
- これにより、事業主にとっては障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことができることや、障害者本人にとっては障害者に配慮された職場環境の中で、個々の能力を発揮する機会が確保されること等のメリットがある。

①(特例子会社制度)



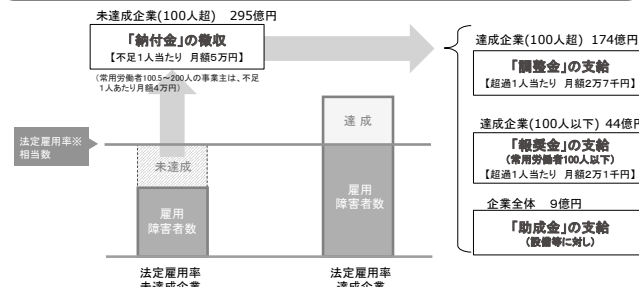
②(グループ適用)



11

障害者雇用納付金制度について

- ▶ 障害者雇用は、社会連帯の理念に基づき、全ての事業主が共同して取り組むべきもの。
- ▶ 障害者の雇用に伴う経済的負担の調整を行うための仕組みが、障害者雇用納付金制度。
- ▶ 雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金・報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。



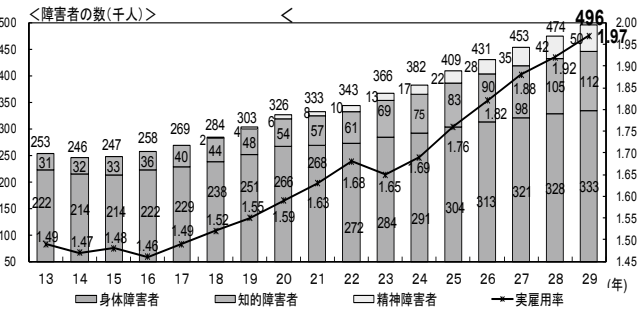
※ 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定。
 ※ 額は平成29年度の実績。

12

2. 障害者雇用の現状

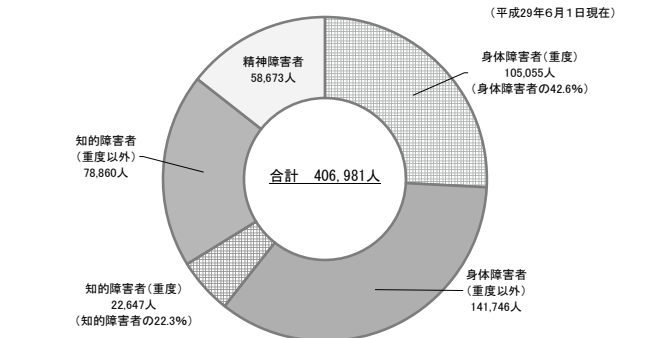
障害者雇用の状況

- 民間企業の雇用状況
 雇用者数 49.6万人（身体障害者33.3万人、知的障害者11.2万人、精神障害者5.0万人）
 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。



14

雇用障害者数における障害種別ごとの重度障害等の実人数について

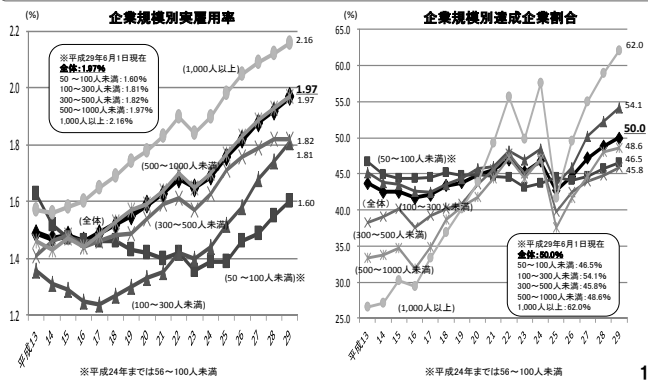


- 重度知的障害者
 知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判断された者
- 重度身体障害者
 身体障害者障害程度等級表の1級又は2級に該当する障害を有する者及び同表の3級に該当する障害を2以上重複して有すること等によって2級に相当する障害を有するとされる者

15

障害者の雇用の状況(企業規模別)

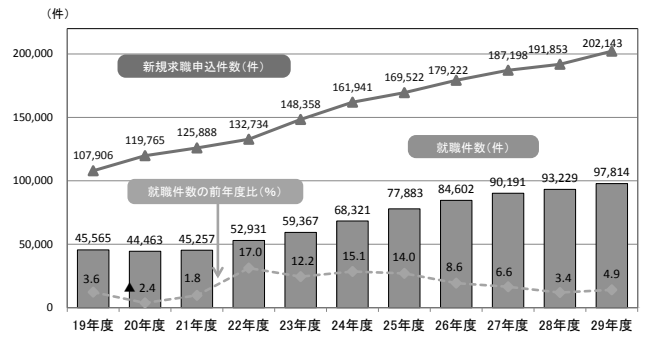
○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



16

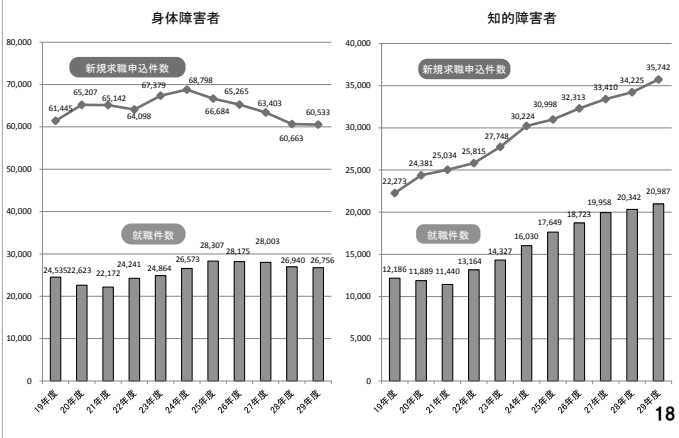
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

○ 2017年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
 ○ 就職件数は97,814件と9年連続で増加。



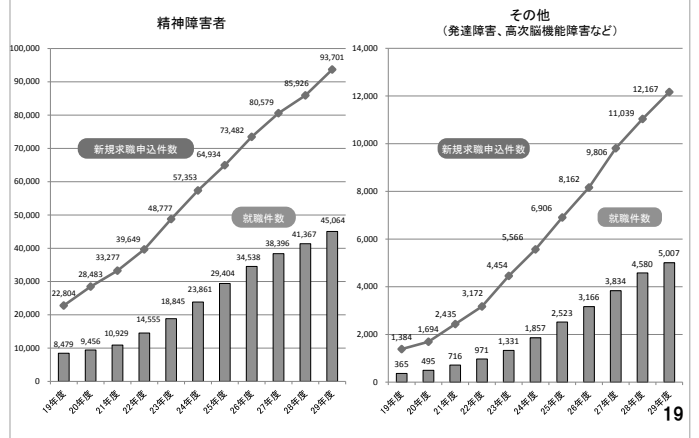
17

ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①



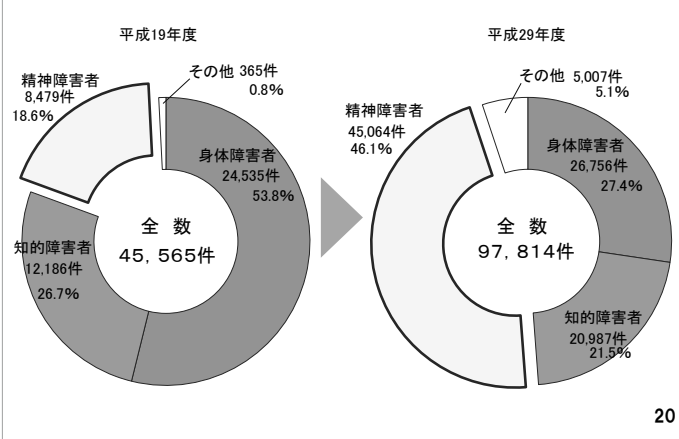
18

ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②



19

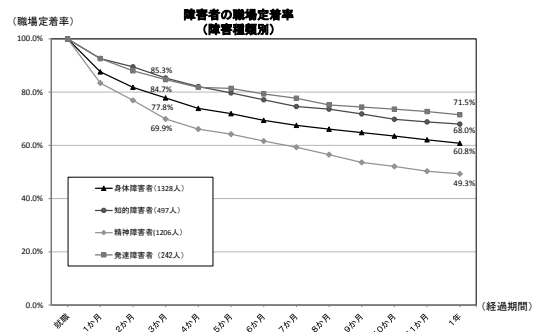
ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)



20

障害者の定着状況について(障害種別)

障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。

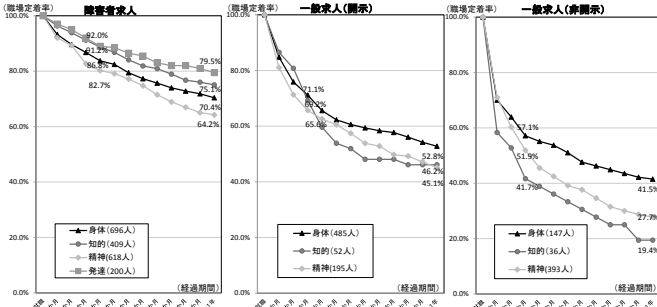


出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)

21

障害者の定着状況について(求人種類別・障害種別)

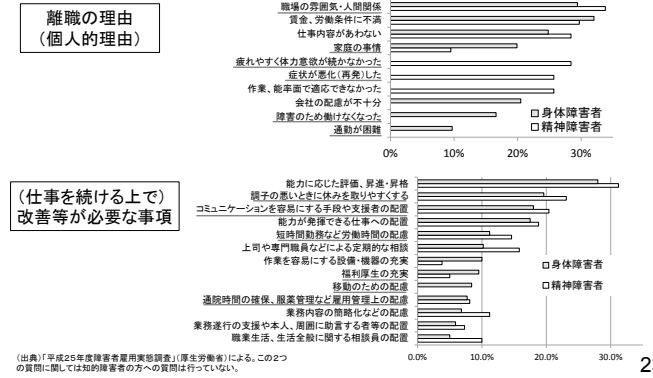
- いずれの障害種別でも、障害者求人、一般求人開示、一般求人非開示の順に定着率が低下する傾向。
- 障害者求人において、知的障害や発達障害は比較的安定しているのに対して、精神障害の場合は定着率が低水準となっている。
- 一般求人において当初大幅に離職する傾向はあるが、3~6ヶ月経過後は、比較的定着状況が安定。



※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、FED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。
 ※一般求人については、サンプルが少ないことから発達障害者を除いて表を作成。また、知的障害者については、表には含んでいないものの、相対的に回答数が少ないことに留意が必要。

障害者の継続雇用の課題となり得る要因

障害者の継続雇用の課題としては、仕事内容や賃金、評価等の労働条件のほか、職場の雰囲気や人間関係、体力との関係、通勤などの「働く場」に関する課題も多く見られる。



障害者の平均勤続年数の推移

- 障害者の平均勤続年数については、近年、新たに雇い入れられる者が増加していることもあるが、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

	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)

3. 就労支援策について

障害者雇用率達成指導の流れ

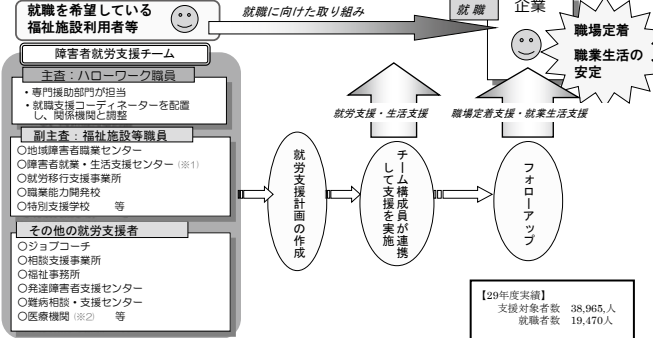
実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。

雇用状況報告(毎年6月1日の状況)	(障害者雇用促進法 第43条第7項)
雇入れ計画作成命令(2年計画)	※ 翌年1月を始期とする2年間の計画を作成するよう、公共職業安定所長が命令を发出(同法第46条第1項)
雇入れ計画の適正実施勧告	※ 計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告(計画の1年目終了時)(同法第46条第6項)
特別指導	※ 雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施(計画期間終了後1~9か月間)
企業名の公表	※ (同法第47条)

公表の状況：29年度 0社、28年度 2社、27年度 0社、26年度 8社、25年度 0社、24年度 0社、23年度 3社、22年度 6社、21年度 7社、20年度 4社、19年度 2社

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。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

趣旨

精神障害、発達障害のある方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」だが、企業で働く一般の従業員が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限定的。ハローワークでは、一般の従業員を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しい理解を促し、職場での応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となる講座を、平成29年秋より開始。（平成30年3月末までに約1,000回講座を開催、約34,000人がサポーターに）

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

- 内容 ◆「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について
メリット ◆精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを、短時間で学ぶことができます。
講座時間 ◆90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
受講対象 ◆企業に雇用されている者を中心に、どなたでも受講可能
※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問わない。
※ 受講者には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈（数に限りあり）。
実績 ◆実施回数：992回、養成者数：34,018人（平成30年3月末時点）



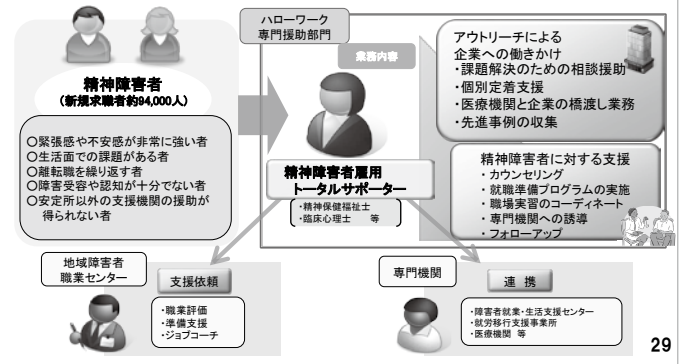
ハローワークから講師が事業所に出向く、出張講座も実施。また、精神障害者・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士などが相談対応することも可能。

28

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



29

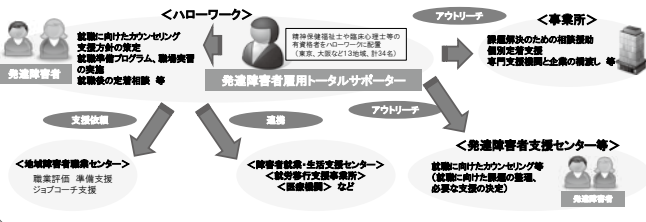
発達障害者雇用トータルサポーターによる一貫した専門的支援の実施

背景・課題

- 発達障害者については、ハローワークの新規求職者数や発達障害者支援センターの相談人数が大幅に増加しており、さらに平成30年4月の障害者雇用率引き上げにより、就労支援のニーズが大幅に増大する見込み。
- 発達障害者は、対人関係の構築等に困難を抱えていることから、障害特性や作業能力等を把握してマッチングを行うとともに、継続した支援により定着を図ることが重要。

事業内容

ハローワークに発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、発達障害者に対する就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を実施する。



（参考） 地方公共団体行政計画（平成29年3月28日開催地方政策委員会決定）
6. (2) 障害者等の労働と能力を活かした就労支援の推進
発達障害者等の可能性のありとも、障害の特性に応じた一貫した指導・就労支援を行うとともに、教育委員会・大学、保健・福祉・労働・労働関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

30

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（ほかに支所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、それらに基づいて就職に職場に適應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けた段階に着実に移行させるため、センター内の作業体験、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、作業遂行力や職業能力の向上、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、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的支援を実施。

○ 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

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。

○ 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や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・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、マニュアルの作成や研修等を実施。

31

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

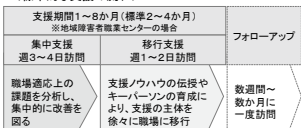
- 障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、
- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
 - ・ 事業主と同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

<支援内容>

- ・ 障害特性に配慮した雇用管理に関する助言
- ・ 配置、職務内容の設定に関する助言
- ・ 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
- ・ 健康管理、生活リズムの構築支援



<標準的な支援の流れ>



<ジョブコーチ養成実績（平成29年度）>

計961人（8,142人）
 一 訪問型ジョブコーチ（福祉施設型） 513人（5,897人）
 一 企業在籍型ジョブコーチ（事業所型） 448人（2,245人）
 ※（1）には、養成研修開始（平成17年度）からの養成実績を計

<地域センターのジョブコーチによる支援実績（平成29年度）>

・ 支援対象者 3,641人
 ・ 職場定着率（支援終了後6か月時点） 88.1%
 （支援終了後6か月時点：28年10月～29年9月までの支援終了者の実績） 32

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29年度）	312人	720人 （※助成金（※1）を活用して支援を実施したジョブコーチ数）	148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、機構（※2）が受働した者 受働後は、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、障害者の就労支援に係る業務経験が1年以上ある者	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、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、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12万円

※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

33

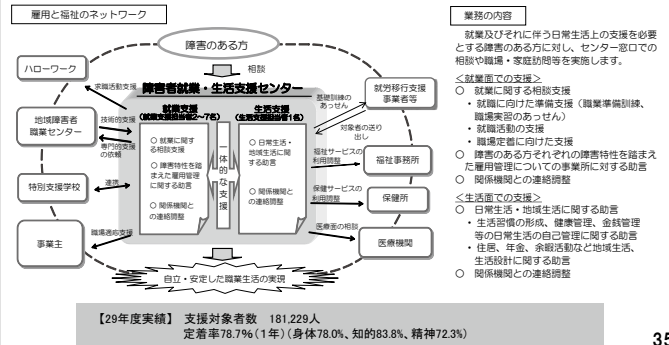
職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成研修の概要

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機種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8回(4月、6月、8月、10月、12月、翌2月) ※8月、12月は千葉及び大阪の2か所で開催
 - (3) 内容： 以下の①と②の双方を受講。42時間(8日間)程度。
 - ①集合研修(千葉または大阪(8月、12月のみ))：講義を中心とした集合研修。
 - ②実技研修(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13回(6機関連計)
 - (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。
※養成研修の終了後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30年度)： 3回開催 / 大阪、東京(うち1回は企業在籍のみ)
1回開催 / 北海道、静岡、滋賀、岐阜、長崎、福岡、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」を設置(平成30年4月現在 334センター)



雇用関係助成金(雇用保険二事業に基づくもの)

※都道府県労働局又はハローワークにおいて受付

特定求職者雇用安定助成金	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。
特定就職困難者コース	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。
発達障害者・難治性疾患患者雇用助成コース	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用した場合、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(精神障害者は6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4万円の助成金を最大3か月支給。(精神障害者を雇用する事業主に対しては月額最大8万円を3か月、月額最大4万円を3か月の最大6か月支給)。
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が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4万円の助成金を支給。
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」「正統・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「中高年障害者の雇用継続支援」「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日あたり最大10,000円、企業在籍型職場適応援助者による支援を実施する場合は最大月額9万円(中小企業の場合は12万円)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。
障害や病後治療と仕事の両立支援コース	両立支援推進センターに基づき、労働者の障害や病後の特性に応じた治療と仕事を両立させるための柔軟な勤務制度や休暇制度を導入し、かつ、両立支援に関する専門人材(企業在籍型職場適応援助者等)を新たに配置した事業主に助成。※企業在籍型職場適応援助者を配置した場合は30万円を支給
中小企業障害者多数雇用施設設置等コース	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、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)。

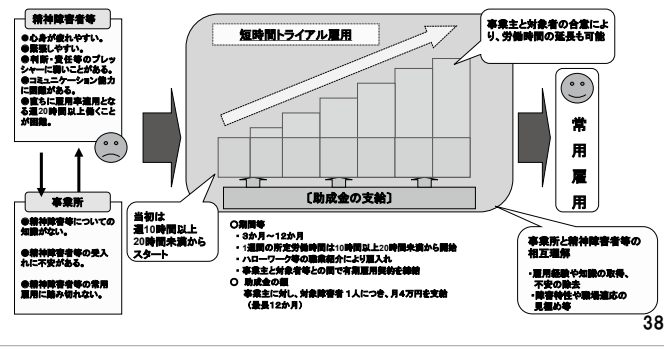
トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)の概要

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促進することを目的とし、事業主に対して、トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)(月額4万円、最大3か月(精神障害者に対しては月額8万円を3か月、月額4万円を3か月の最大6か月))を支給する。



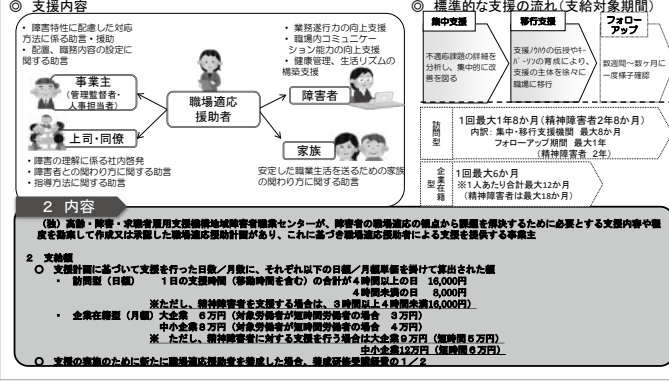
トライアル雇用助成金(障害者短時間トライアルコース)の概要

- 精神障害、発達障害といった障害特性により、直ちに20時間以上の労働時間での就業が困難な者については、雇入れ当初は20時間未満の就業から開始するトライアル雇用。
- トライアル雇用期間中に、事業主と対象者が合意すれば、労働時間を延長することも可能。
- トライアル雇用を通じて、常用雇用への移行を目指す。



障害者雇用安定助成金(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)による直接的・専門的な支援を提供する事業主に対して助成金を支給。



公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要①

1. 今般の事態の検証とチェック機能の強化

(1) 今般の事態の検証

・第三者による検証の場として、「国の行政機関における障害者雇用に係る事業に関する検証委員会」（委員長：松井 廣氏（弁護士、元福岡高検検事長））を設置。検証結果について、真摯に受け止め、今般の事態について深く反省し、再発防止に向けて必要な対策を講じていく。

(2) 再発防止のための対策

○厚生労働省における取組

・障害者雇用促進法に基づく通報等に関する実務、再発防止のための取組に係る留意事項を示した**手引きを作成**

・制度改正等の際には、手引きについて必要な改訂を実施

・人事担当者向けの説明会・情報交換会を毎年実施。

・**チェックシートを毎年度配布**し、各府省からの通報を受けるに当たってチェックシートの提出を求め確認

・各府省の**関係書類等について必要な調査**を行い、障害者の範囲や確認方法等が適切かを確認 等

○チェック機能の強化に向けた更なる検討

・引き続き**法的整備を視野に入れた検討**を行うとともに、各機関が自ら障害者の**任免状況を公表する仕組み**を検討

○各府省における取組

・本府省のみならず地方支分部局等でも再発防止策が継続的に実効あるものとして実施されるよう、府省全体で体制を構築し、**取組状況のフォローアップ**を実施

・手引きに従って、通報対象となる**障害者の名簿を作成**するとともに、障害者手帳の写し等の**関係書類を保存**

・実地確認やヒアリングにより、**内部点検**を実施

・不適正な事務処理を未然に防止するため、**チェックシート**を活用しながら、**複数の職員によるチェック等の体制強化** 等

40

公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要②

2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組

○平成31年末までの障害者採用計画を策定

○障害者雇用を推進していくために必要な**府省内の体制整備、採用活動及び職場定着等に関する具体的な計画**を策定

○障害者雇用に関する理解の促進

・国家公務員における**合理的配慮指針**（年内）及び公務部門における**障害者雇用マニュアル**（年度内）の整備

・障害者雇用精通したアドバイザー等による、各府省において障害者が活躍できる**具体的な業務を選定**するための支援

・障害者雇用に関する**理解促進に向けたセミナーや講習会、職場見学会等**の開催 等

○採用計画を着実に進捗させるための取組及び支援策

・**ハローワークにおける職業紹介**等

・障害者**就労支援機関**等との連携 等

3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大

○障害者が活躍しやすい職場づくりの推進

・各府省の**推進体制**の整備(実務責任者の配置等)

・障害者雇用に関する**理解の促進**(再掲)

・働く障害者向けの**相談窓口**の設置

・個々の障害者をサポートする**支援者の配置・委嘱**

・障害者の**作業環境を整えるための機器の導入・設備改善** 等

○障害者がいきいきと働きやすい人事管理の在り方の検討

・**早出遅出勤の特例、フレックスタイム制の柔軟化**等の措置

・**テレワーク勤務**を活用できるような環境整備 等

○障害者の自立の促進や民間における障害者雇用に関する取組の推進

・障害者**雇用施策**の充実

・障害者**優先調達法**に基づく、障害者**就労施設**等からの物品等の調達推進

41

公務部門における障害者雇用に関する基本方針の概要③

4. 公務員の任用面での対応等

○障害者を対象とした**常勤採用の枠組み**(選考採用)

・人事院が能力実証等の一部を**統一**に行う**障害者を対象とした選考試験**を新たに導入（平成30年度から）

・各府省の**個別の選考採用**も並行して実施。人事院から**留意点**等を各府省に提示（年内）

○「**ステップアップ制度**」の枠組みを導入（年度内）

・非常勤職員として勤務後、選考を経て**常勤職員**となることを可能とする。（厚生労働省等において必要な手続きを経て平成30年度中に取組を実施）

○常勤職員として採用予定の者について、本人の希望に応じ、採用前に非常勤職員として勤務できる「**フレ雇用制度**」を導入

○非常勤職員について、障害特性等に応じた適切な対応を図る観点から、**雇用の安定確保等に関する運用指針**を策定(年内)

○上記施策の推進に必要な**定員・予算については適切に措置**

※地方公共団体に対する対応

・各地方公共団体の実情に応じ、本基本方針を参考にしながら必要な措置を講ずるよう、厚生労働省及び総務省より要請

・法定雇用率を達成していない地方公共団体について、その達成に向けた取組を着実なものとするため、厚生労働省は総務省の協力を得て、上記に記載された支援を踏まえつつ、対応について検討

5. 今後に向けて

○閣僚会議等政府一体となって推進する体制の下で**フォローアップ**を行い、取組を着実に推進

○法定雇用率の達成に留まらず、**障害のある方が意欲と能力を発揮し、活躍できる場の拡大**に取り組み、今後も**政府一体**となって**障害者の雇用を不断に推進**

42

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。

43

1 精神・発達障害者の雇用管理ノウハウ研修会の開催

日程	開催地	タイトル
7月9日 (月)	宮城県仙台市 TKP 仙台カンファレンスセンター	精神・発達障害者の就労定着支援システム SPIS 実践講座 in 仙台
10月26日 (日)	福岡県福岡市 西南学院大学 西南コミュニティセンター (2階会議室)	第2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」 テーマ：障害特性への共感と雇用マネジメントへの視点
12月8日 (土)	福岡県北九州市 社会福祉法人 北九州市手をつなぐ育成会育成会会館	Web日報を活用して職場の対話を活性化させる メンタル・ケア・マネジメントシステム「SPIS 講座 入門編 in 北九州」
12月16日 (日)	福島県郡山市 ミューカルがくと館 中ホール	Web日報を活用して職場の対話を活性化させる メンタル・ケア・マネジメントシステム「SPIS 講座 入門編 in 福島」
平成31年 1月12日 (土)	福岡県北九州市 社会福祉法人 北九州市手をつなぐ育成会育成会会館	Web日報を活用して職場の対話を活性化させる メンタル・ケア・マネジメントシステム「SPIS 講座 基礎編 in 北九州」
1月25日 (金)	東京都品川区大崎 人事労務会館 大会議室	平成30年度 JKA 補助事業 事業報告会&名刺交換会 精神・発達障害者の就労定着のために ～障害者の雇用のあり方と職場の取り組みを考える～
1月26日 (土)	東京都品川区大崎 人事労務会館 中会議室	対話コミュニティ・アプローチにより精神・発達障害者の就労をサポートする 「SPIS 講座 入門編」
2月22日 (金)	神奈川県横浜市 横浜市教育会館 第一会議室	Web日報を活用して職場の対話を活性化させる メンタル・ケア・マネジメントシステム「SPIS 講座 入門編 in 横浜」
3月6日 (水)	京都府京都市 株式会社島津製作所 本社	第2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」

2 インターネットによるメンタルヘルス支援ソフトの配布・運用

導入事業者	当事者	外部相談員
25事業者	36名	9名

3 啓発冊子の印刷・配布

- ・啓発マガジン「しごとMentor」創刊2号 (7,000部)
- ・年次事業報告書 (1,400部)

あとがき



保坂 幸

NPO法人 全国精神保健職親会 専務理事 事務局長
保坂 幸司

本日、皆さまのお手元に「平成 30 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できますこと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。

本事業で私たちが取り組んできたのは、Web を活用した日報システムである SPIS を支援ツールとして、実際に精神・発達障害者の就労支援活動を行うことと、その成果を基に啓発活動を行うことです。そこで私たちが目指してきたのは、単に障害者雇用の法定雇用率を達成するためといった表面的な目標ではありません。私たちの最終的な願いは、精神障害や発達障害を持つ方はもとより、メンタル課題を抱える全ての従業員へのサポートを通じて、誰にとっても働きやすい職場づくりへの一助となることです。平成 30 年度は精神障害者の雇用が義務化され、法定雇用率が引き上げられる一方で、中央省庁な

らびに地方行政機関での障害者雇用の水増し問題が発覚した年でもあります。こうした中で、私たちの下へは複数の省庁や企業から精神・発達障害者や職場のメンタルケアに関する相談が寄せられることとなりました。

いま、日本の社会は大きな転換期を迎えています。そこで求められるのは多様な背景を持つ方を社会が受け入れることでしょう。雇用現場にあっては、働くことに対する困難を抱えていても、その方が持つ能力を発揮できる環境づくりが求められていると私たちは考えています。私たちはそのような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必要であ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 31 年 3 月吉日



平成 30 年度 公益財団法人 JKA 補助事業

精神・発達障害者の就労定着のために

～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

発行日：平成 31 年 3 月 25 日 発行元：NPO法人 全国精神保健職親会 (vfoster)

編集人：三原 卓司 発行人：保坂 幸司

連絡先：NPO法人 全国精神保健職親会
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

～ 障害者雇用のあり方と職場の取り組みを考える ～

 **vfooster.org** NPO法人 全国精神保健職親会