



2019年度 公益財団法人JKA 補助事業

事業報告書

精神・発達障害者の
就労実現のために
企業がなすべきこと

～ 合理的配慮のできる組織風土形成 ～

精神・発達障害者の就労実現のために 企業がなすべきこと

～ 合理的配慮のできる組織風土形成 ～

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

04 本事業の概要と実施状況報告
NPO法人 全国精神保健職親会 主任コンサルタント 三原 卓司

第 1 部 2019年度 JKA 補助事業 事業報告会ダイジェスト

07 基調講演 メンタル不調者・精神障害をもつ方のマネジメントと産業医の役割
北里大学大学院 医療系研究科 産業精神保健学 教授 田中 克俊

パネルディスカッション 精神・発達障害者の就労実現のために企業がなすべきこと
～合理的配慮のできる組織風土形成～

21 報告1：雇用企業の立場から 株式会社 ドコモ・プラスハーティ 業務運営部 担当部長 岡本 孝伸

25 報告2：雇用企業の立場から SPIS 定着実践報告 有限会社まるみ 三嶋 みちこ

30 報告3：雇用企業の立場から 遠隔支援による定着支援の課題 ～受け入れる側の視点～
医療機関の障害者ネットワーク代表世話人
公務部門の障害者雇用ネットワーク運営代表 精神保健福祉士
依田 晶男

33 報告4：支援機関の立場から 精神・発達障害者の就労実現のために企業がなすべきこと
～合理的配慮のできる組織風土形成 就労支援の現場から考える～
社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 理事長 小林 由美子

38 総合討論会 進行：NPO法人 全国精神保健職親会 専務理事 事務局長 保坂 幸司

第 2 部 2019年度 地域研修会ダイジェスト

43 Part.1 就労定着と職場のメンタルケアのための SPIS 啓発セミナー
開催地：横浜市・仙台市・郡山市（中止）

47 Part.2 企業と福祉の連携・交流を目指して開催する勉強会
開催地：福岡市・諫早市・京都市（中止）

50 Part.3 SPIS 入門・活用セミナー
開催地：東京都内・大阪市（中止）

第 3 部 資料編

52 解 説 精神・発達障害者の雇用マネジメントシステム「SPIS」（えすぴす）

57 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 課長 小野寺 徳子

71 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

令和元年10月に雇用促進法が大きく2点改正されました。まず1点目は平成30年に発覚した公務部門（国の機関および地方自治体）の不適正な障害者雇用率の再発防止策ならびに計画的な雇用実現へ向けた施策です。そして2点目は、障害者雇用に公務部門と比較して各段に努力が見られる民間部門のなかで、中小企業者（常用労働者数100人～300人）における障害者雇用に一段の努力が必要とされたことで、その促進施策として短時間労働の奨励金制度ならびに優良企業者認定制度等が定められました。

1点目の公務部門における障害者雇用への関りとして、私たちは内閣官房内閣人事局においてSPISの展開と外部相談員の派遣を進めています。そして2点目の中小企業における障害者雇用の促進については、私たちのルーツとも言うべき職親制度と社会適応訓練事業が改めて活性化すべき事業として期待が増してきています。そこで来年度（令和2年4月）より、障害者雇用を検討する企業が精神・発達障害者の受け入れに戸惑いを感じていることに応えるため、職親（就労訓練機会の提供事業者）経験豊富な私たちの友人たちに自らの経験を語っていただき、行政・医療関係者・福祉事業者等の関係者とともに「気づき」を共有するワークショップ「好事例からの学び」を全国的に展開する予定です（3ページ）。

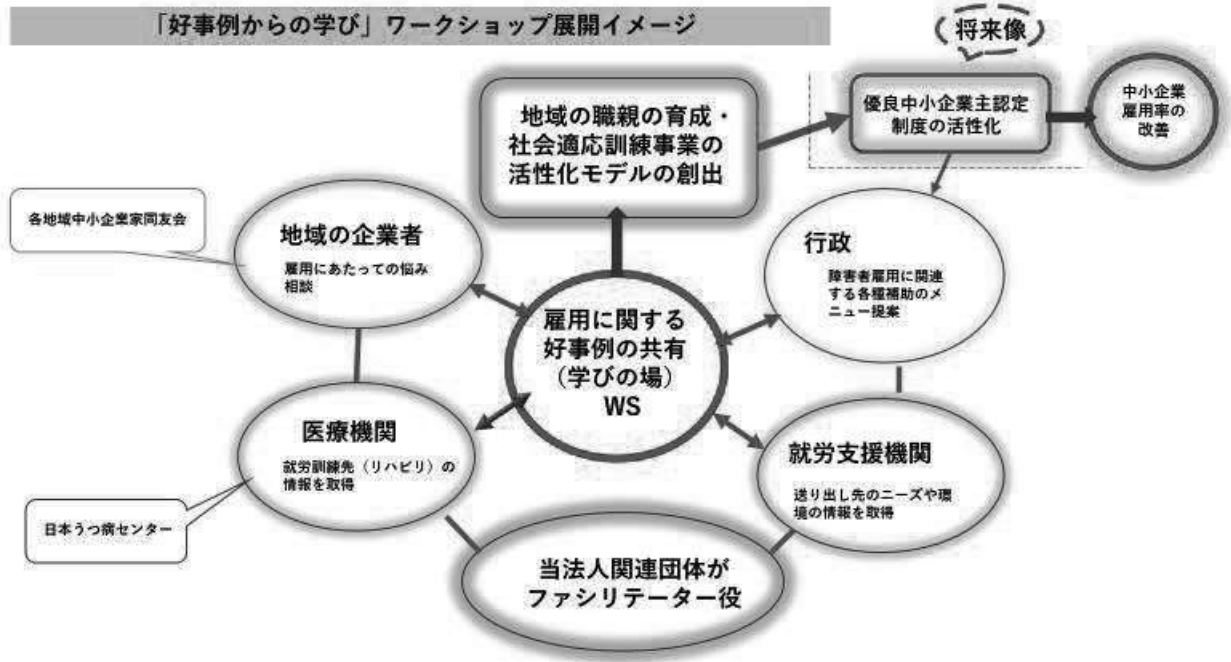
そして活動6年目となった公益財団法人JKA補助事業による就労定着支援システムSPISの普及啓発活動では、フィールドが公務部門における導入と従業員の復職プロセスにおける利用に広がり、累計利用者数も800名を超え、ケースの豊富さのみならず使い方のバリエーションも増えています。これもひとえに皆様のおかげと感謝しております。

また、1年間の活動の成果報告となる事業報告会においては、厚労省職業安定局 障害者雇用対策課 小野寺課長から雇用促進法の改正の要点を含めた行政報告をいただき、基調講演として精神科産業医のご経験豊富な北里大学大学院 医療研究科産業精神保健学 田中教授から「メンタル不調者・精神障害のある方のマネジメントと産業医の役割」についてお話をいただきました。パネルディスカッションでは「精神・発達障害者の就労実現のために企業がなすべきこと ～合理的配慮のできる組織風土醸成～」と題し、雇用企業の立場から株式会社ドコモ・プラスハーティ業務運営部岡本部長、当会理事で有限会社まるみの三鴨社長、全国土木建築国民健康保険組合依田専務理事、支援機関の立場から社会福祉法人多摩棕櫚亭協会小林理事長の皆さんにご発言いただきました。

この報告書には当会のJKA補助事業の1年間の活動内容が集積されております。ご高覧賜り、皆さまの活動の参考となれば幸いに存じます。

令和2年 3月吉日

「好事例からの学び」ワークショップ展開イメージ



本事業の概要

【事業実施の背景（社会的課題の現状）】

平成30年に精神障害者の雇用義務化と法定雇用率の引き上げが行われました。これによって多くの企業が精神障害者の新規採用と就労定着の対応に迫られています。また、平成28年施行の障害者差別解消法によっても、企業は合理的配慮の提供義務が求められるようになっており、長期の就労継続に課題があるとされる精神・発達障害者についても、適切な雇用管理が求められています。一方、障害者総合支援法に基づいて提供される就労支援サービスでは、新たに就労定着支援事業が創設されましたが、増加するニーズに対して不足が予想されています。

【事業の目的とスキーム】

こうした背景の中で精神障害者の就労継続を支えるためには、企業自身が精神・発達障害者の雇用管理スキルを向上させていく必要があります。そこで本事業では、Webアプリによる就労定着支援システム「SPIS」（えすびす）（以下、SPISと表記）を活用した就労支援の実践活動を行い、その成果を全国に発信することで精神・発達障害者の雇用管理ノウハウの啓発を行います。この事業スキームでは、就労支援ツールであるWebシステム「SPIS」の実践成果が積み上がることで啓発発信のコンテンツが豊富になり、それによる啓発効果の高まりによりSPISの普及が進むという循環が期待されます。そして本事業に参画する企業は、精神・発達障害者の雇用管理ノウハウが自然に蓄積していくということになります。このような事業スキームにおいては、就労支援システム「SPIS」が事業実施の根幹を担うこととなりますが、「SPIS」については巻末資料1に詳細を掲載しましたので、そちらを参考ください。

JKA補助事業について

本事業の目的：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

事業スキーム：

1. 就労定着支援システム SPIS を用いて、精神・発達障害者の 就労支援 を展開
2. 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



本事業の実施状況

【就労支援システム「SPIS」を用いた、精神・発達障害者の就労支援の展開】

前節に記した通り、本事業では就労支援の現場実践に Web アプリによる就労定着支援システム「SPIS」を導入して、効果の評価や事例の蓄積、そして支援者の育成を行っています。2019年度事業では 28 事業者 53 名の当事者と、その当事者に関わる職場担当者や支援者に SPIS を導入していただきました。

これらの活動の中で特筆すべき地域の取り組みとして、「京都障害者雇用企業サポートセンター」と当会が協力して実施しているのが、SPIS 普及の「京都モデル事業」です。「京都障害者雇用企業サポートセンター」は、障害者雇用推進のために京都府が設置している窓口で、京都府が SPIS の利用料を助成する施策を実施していることがこのモデル事業の背景にあります。これは全国でまだ一例しかない先進的な施策ですが、そのようなツール導入の支援制度があっても、実際の利用申請は限られているのが現状です。その為、支援ツールの導入が後押しされるには費用支援だけではなく、ツールを導入しやすい地域の環境づくりが不可欠であるとの仮説の下で実施しているのが本モデル事業です。

「京都モデル」では、京都府下に SPIS を活用できる支援機関や支援者を育成する必要があると考え、府域の企業の SPIS 導入支援と地域の支援機関の育成を行いました。この事業を始めた 2018 年度事業には 4 つの企業の 4 名の当事者と 1 つの支援機関の 1 名の担当者に、2 年目となる今年度の事業では 3 つの企業の 3 名の

当事者と 1 つの支援機関の 1 名の担当者に SPIS を半年間提供しています。さらに今年度の事業では、番外編的な研究事業として就労移行支援施設の利用者が訓練中から SPIS を導入し、就職が決まった時に就職先の企業に SPIS をスライド導入する試みも行っています。これは、企業に雇用され職場に配属された後で SPIS を導入するには多くの利害関係者との調整が必要なことから、なかなか導入に踏み切れない実態もあるため、就労移行支援事業所との連携モデルの有効性を検討することを目的としています。この研究事業では、就労移行支援事業所 1 施設の利用者 5 名に SPIS を導入し、1 名が就職することとなりました。この活動は本研究事業の枠組みから外れても、効果の検証と実践活動の継続が予定されています。

【精神・発達障害者の就労支援ノウハウの継続的な啓発発信】

上述した本事業での支援活動や試みの成果は、各地で開催する啓発セミナーや研修会で事例報告などの形で共有しています。これらの研修会は、おもに精神・発達障害者を雇用する企業や雇用を検討する企業、あるいは就労支援機関や医療機関を対象に開催されていますが、2019 年度事業で開催された地域啓発セミナーや SPIS の入門・活用講座の一覧を表 1 に掲載します。それぞれの研修会の概要は第 2 章にまとめていますので、そちらをご参考ください。

表 1. 2019 年度 JKA 補助事業で実施した研修会（一部、中止含む）

日程	開催地	講座名	共催、後援、協力等
5月25日（土）	東京都	SPIS 入門・活用セミナー in 東京	
8月10日（土）	東京都	SPIS 入門セミナー in 東京	
10月11日（金）	福岡市	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	
10月12日（土）	諫早市	精神・発達障害者の就労と定着支援を考えるミニセミナー in 長崎諫早	協力：(社福) 南高愛隣会
10月26日（土）	郡山市	SPIS 活用セミナー in 福島 【台風19号被災により中止】	協力：福島就業支援ネットワーク
11月1日（金）	東京都	SPIS 入門編ミニセミナー（東京）	
2020年 2月7日（金）	横浜市	SPIS 講座 社内環境編 in 横浜	共催：かながわ就労支援の会
2月15日（土）	仙台市	SPIS 講座 スタートアップ編 in 仙台	
2月29日（土）	東京都	SPIS 入門編ミニセミナー（東京） 【新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止により中止】	
3月10日（火）	京都市	SPIS 京都モデル事業 事業報告会 【新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止により中止】	協力： 京都障害者雇用企業サポートセンター
3月14日（土）	大阪市	SPIS 入門セミナー in 大阪 【新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止により中止】	

第 1 部

2019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・発達障害者の就労実現のために 企業がなすべきこと

～ 合理的配慮のできる組織風土醸成 ～

日 時：2020年1月25日（土）
11:00～16:55（懇親会：17:10～18:30）

場 所：株式会社ガイアート 本社大会議室（東京都新宿区）

基調講演

メンタル不調者・精神障害をもつ方の マネジメントと産業医の役割



北里大学大学院 医療系研究科 産業精神保健学・教授

田中 克俊

当会は精神障害者の雇用をおもなテーマとして活動していますが、その中で必ずしも障害者雇用に限らない企業内のメンタルケアの重要性に気付かされる場面に数多く遭遇します。障害者配慮として当事者の特性の背景や配慮を進めていくことと、産業精神保健としてメンタル不調者への対応を進めていくことには、数多くの共通点がありますし、当会が最終的な目標とするところも、障害者雇用を通じて誰もが働きやすい職場を創っていくことにあります。そして昨今は、ダイバーシティ雇用の考えが広がっていることもあり、今回の報告会では企業の組織風土の醸成をテーマとするプログラムの構成を企画しました。基調講演には、精神科産業医として数多くの実績を積み、職場内でのメンタルヘルズ課題について幅広い知見をお持ちの田中先生にお願いしました。以下、その講演録となります。

田中 克俊 先生 プロフィール

1990年産業医科大学医学部卒。

（株）東芝本社産業医、昭和大学精神神経学教室講師、北里大学大学院医療系研究科、産業精神保健学准教授を経て現職。

日本産業精神保健学会常任理事、日本ストレス学会理事、日本うつ病センター理事、日本産業ストレス学会理事、日本うつ病学会評議員。

精神保健指定医、日本精神神経学会専門医・指導医

ご紹介頂きました田中と申します。どうぞ宜しくお願い致します。今日は頂いたタイトルに沿ってお話しさせて頂きたいと思います。マネジメントというのはちょっと難しいかもしれませんが、今日はこの後のシンポジウムがメインだと思いますので、その橋渡しとして、産業医とはどんなもので、どんな事を考えているのかということや、皆様方が関わっている中でも産業医と接点があるかと思いますが、その時の参考になればということ、それから自分なりの私見なども含めてお話できればと思います。どうぞよろしくお願ひ致します。

産業医の役割 (スライド2-6)

産業医の職務というのは労働安全衛生法にいろいろ書かれていて、いろんな事をしなくてははいけません (スライド2-3)。勧告もできます、定期巡視もしなくてははいけません。労働安全衛生法では労働者数50人以上を対象としていますから、障害者雇用をやっている小規模事業所では残念ながら適用とならないところもあるのかもしれませんが、現在では産業医共同選任事業などもあります。小規模事業所でも共同選任事業等があります。

先のスライド (スライド2-3) で産業医の役割をいろいろと書いています。産業医とは一体何をするかというと、「事業者が果たすべき安全配慮義務を専門的な立場からサポートする」=アドバイスを与える役割という風に集約できるかと思います (スライド4)。

「安全配慮義務」というのは、もともと1975年から判例法として定められたもので、今は労働契約法の中で定められていますが、事業者は労働者が障害者であるかどうかに関わらず、その方が「健康に安全に労働できるように最大限の配慮をしなければいけない」ということであります。安全配慮義務については非常に高い水準が求められています。例えば、作業の転落事故などを防ぐなど、命を守る為にやれることはやらなくてははいけません。足場も柵もしっかり作っていたけれども転落して亡くなった。「命綱を着けておけば良いじゃないか!」「いや、命綱なんか着けていたら、却って作業しにくくて大変ですよ」と言っても、一番大事な命を守る為に何故そこまでしなかったのか?ここら辺までで良いという事はないだろう、といったようなことから発生した概念な訳です。

これはこういった事故だけに限らず、健康を守るという意味においても同じレベルが踏襲されています (スライド5)。そしていろいろな判例等も経て、最近では、安全配慮義務は「予見可能性の判断においては、様々な心理的環境を考慮した上で、その時代における医学的知

メンタルヘルス不調・精神障害をもつ方のマネジメントと産業医の役割

北里大学大学院医療系研究科産業精神保健学
田中克俊

01

産業医の職務

- (1) 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置
健康診断後の事後措置管理の管理者への指導助言及び個別相談等。
- (2) 作業環境の維持管理に関すること。(作業環境測定及び評価は別途専門機関が対応・紹介)
- (3) 作業の管理に関すること。
作業負荷強度の評価及び有害業務(危険有害化学物質の管理)の適正管理
- (4) 労働者の健康管理に関すること。
疾病予防及び健康づくり等。
- (5) 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
- (6) 衛生教育に関すること。
- (7) 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。
- (8) 過重労働者による健康障害防止(長時間労働者の面接指導・事後措置に係わる助言、勧告。)
- (9) メンタルヘルスに関する事項(ストレス対策、関連疾患のケアに関する助言指導。)

02

勧告等

労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができます。また、労働者の健康障害の防止に関して、総括安全衛生管理者に対する勧告または衛生管理者に対する指導、助言をすることができます。
(労働者数50人以上の事業場が産業医契約を行っている場合対象)

定期巡視

少なくとも毎月1回作業場を巡視し、作業方法または衛生状態に有害の恐れがあるときに必要な措置を講じなければなりません。
(労働者数50人以上の事業場が産業医契約を行っている場合対象)

【注】労働者数50人未満の事業場は産業医の選任義務は要しないが、健康診断後の事後措置管理として、事業者は有所見者について医師の意見を聞き適切な措置をしなければならない
→小規模事業場産業保健活動支援促進助成金(産業医共同選任事業)

03

産業医の役割

事業者が果たすべき安全配慮義務を専門的な立場からサポートすること

安全(健康)配慮義務

労働者がその生命身体等の安全(=もっとも重要なもの)を確保しつつ労働することができるよう、使用者において配慮すべきことを包括的に示した義務。

使用者が、この義務を怠り、労働者に損害を生じさせたときは、その損害を賠償しなければならない。

事業者にとって労働安全衛生上最も重要なことは、安全配慮義務を果たすこと

04

見の水準をもとに行われるべき」とされています。「その時代における医学的知見の水準」ということですが、これは最新の医学的知見を下に判断すべきということです。人間の健康を守る訳ですから、健康に詳しいと言われる医者であっても果たすべき役割が求められている訳です。「予見可能性の判断においては、予想される危害は、予想される最悪の程度を想定すべき」というところですが、特に精神障害においては、さまざまな精神不調があった場合の予見として、最悪の事態というのはやはり自殺です。われわれ精神科医としては、それをいつも診療において最も気をつけてやっている訳ですが、職場で働く場合においても、そこまでしなくても良いんだということは決してありません。

それから、『『必要な配慮』の内容は、労働安全衛生法などの労働安全衛生関係法令などに先んじて必要な措置を可能な限りで行うべき」ということですが、法律に基づいてこれくらいやっているから良いんだというものではないのです。先ほど申しましたように、やはり命を守るために最大限の事をしなくてははいけない。先ほど、産業医の役割について—これは実際には事業者が果たす役割として規定されている訳ですが、産業医はそれを専門的な立場からアドバイスすると話しましたが、実際にその予見義務を果たして悪い結果が起こらないように、そのような結果を回避する義務を果たすことは、決して産業医だけでできる事ではありません。さまざまなチャンネルの情報を生かし、さまざまな利害関係者が集まって共同作業をして初めて行われることでありますので、私たち産業医の活動を成功させるためには、やはり関係者の連携が何よりも大事になってきます。

この連携の仕方についてはこの後のシンポジウムで焦点になるかと思いますが、それ以前のところで医者として一応やっておいた方が良いのではないかと考えているところについて、今日はお話をしたいと思います。

障害者就労支援における産業医の役割 (スライド6、12)

障害者就労、特に就労継続の支援に関する産業医の役割は沢山あります(スライド6)。先ほどの労働安全衛生法に基づく役割もあるのですが、非常に主観的で簡単なまとめであります。私は多分「上司を支えること」が一番大事だろうとっております。私自身いくつかの企業を経験していますが、精神に障害を持った従業員は、症状がちょっと重症だったり適応の水準が少し低かったりという障害の程度で安定就労が決まるということがあ

安全(健康)配慮義務が求めるレベル

- ・予見可能性の判断においては、様々な心理的環境を考慮した上で、その時代における医学的知見の水準をもとに行われるべき。
- ・予見可能性の判断においては、予想される危害は、予想される最悪の程度を想定すべき。
- ・「必要な配慮」の内容は、労働安全衛生法などの労働安全衛生関係法令などに先んじて必要な措置を可能な限りで行うべき。



結構大変！
産業医を含めた関係者の共同作業が必要不可欠！

05

障害者就労支援における産業医の役割(ポイント)

1. 上司を支える
(上司-部下のコミュニケーション支援)
2. きちんとした診たてと不安への介入
3. 関係者間の連携強化(チーム作り)

06

るかもしれませんが、私の経験においては、それ以上にその方の上司が良い人かどうかでかなりの部分が決まってくるような気がしてなりません。

上司を支えることによって上司の力も随分強くなっていきます。実は上司も非常に不安だし、解らないことも多いのです。私たちが就労支援を考えると、当該労働者の支援にばかり視点がいくのですが、やはり管理者はとて大きな力を持っています。それが福祉と違うところで、職場というのは管理者が大きな力を持っています。労働者としてはやはり管理者の目を非常に気にします。その管理者の態度、行動、声掛けによって随分と反応が違ってきますので、それを少しでもスキルアップしてあげる。上司が困った時に私たち産業医だけでは応えられないことも多いのですが、みんなが集まって「ああした方が良いんじゃない、こうの方が良いんじゃない」と、「上司もみんなを支えているよ」という眼差しがあるか無いかで、上司は随分落ち着いて対応できるようになるかと思えます。具体的な上司の支え方についても色々ありますが、今日は後でコミュニケーションのスキルアップという研修みたいな話も少ししてみたいと思います。

それから(スライド6の)2番目、これは医者として行わなければならないことですが、「きちんとした診たてと

不安への介入」です。「不安への介入」に関してはチームでやらなくてははいけないと思いますが、医学的なバックグラウンドも含めた「診たて」－これは「診断」とは違うものですが、これについてはしっかりしなくてははいけないということをお話したいと思います。

そして「関係者間の連携強化」。産業医がチームリーダーになるのが良いのかどうかはいろいろ考えがありますが、私はその必要は全くないと思っています、私が伺っている企業では、私は大体サブとして関わっています。この「関係者間の連携強化」のコアメンバーとして、みんなの繋がりを強くしていくという役割がとても大事だと思います。あとで少し申しますが、精神・発達障害者がトラブルを起こすというのは、それは大体の場合でパニックを起こしている＝慌てふためいている訳です。これも後で申しますが、私たちは皆、心に余裕のない状態でプレッシャーを受けた時は、反発するか逃げるかどちらかの対応しか取れなくなるんです。適応的な思考ができるというのは、余裕がある時しかできません。それはかなり余裕があるということです。

私たちは、余裕のない状態では反発するか逃げるかしか出来ませんが、それは自分を守る為に危険から回避する為の本能ですから、症状でもなんでもない訳です。しかしながら、それを症状と捉えてしまったりその反発がグサッとくるようなものだったりした場合、周囲で支える人たちもみんな慌てふためいたり、ちょっとネガティブな感情を持ってしまったりします。それを上手になだめて、「これは症状じゃなくて、慌てて余裕のない状態なんだよ」ということを説明する。我々もしょっちゅう患者さんから怒鳴られたりして（診療を）やっていますが、医者はゆっくり話をすればそのうち落ち着いて帰ってくれるということを経験として知っているの、「まあ、落ち着いてやっていきましょう」といった役割をしながら、チームをまとめていく作業が実はとても大事なかなと思っています。

それでもしそのような場面で、医者が「いやあ、あの人は発達障害で、ちょっとこういうクセがあって、もう治らないので難しい」というようなことを言ってしまったら、みんなそっちの方へ流れてしまう訳です。これは随分大きな違いです。私ももちろんそうですけれど、医者だって最初からそういうことができる訳ではなくて、「ああ、こうやってやったら上手くいくものなんだ」という経験をつけると、それでまた随分違ったものになってくると思うんです。

保健医療サービス提供者に求められるコミュニケーションスキル (Health literacy and patient safety, 米国医師会)

1. 「ゆっくり」
2. 「わかりやすい言葉」
3. 「視覚的に」
4. 「情報の絞り込みと繰り返し」
5. 「ティーチバック」
6. 「質問しやすい雰囲気」

07

保健医療サービス提供者に求められる コミュニケーション・スキル

(スライド7-11)

最初に申しましたが、私たちがコミュニケーションを取る場合、特に障害を抱えた方とのコミュニケーションを取る場合、ちょっと上から目線になりがちなんです。こういった事を含めて、米国の医師会では保健医療サービス提供者向けのコミュニケーションの原則みたいなものを定めて、一生懸命それを教育しています。そこでは患者さんや障害者に関わる人たちに対する基本的なコミュニケーションとして次の6つを定めています（スライド7）。

「ゆっくり」話して、「わかりやすい言葉」を使い、「視覚的に」情報提供も行いましょうということですね。「情報の絞り込みと繰り返し」というのは、あれもこれもパッと言うのではなく、大事なことをまとめてということです。それから「ティーチバック」ですが、話した内容をちゃんと理解できたか、一度確認して本人に言ってもらわないと分からないことが沢山あるということです。精神科医療を行っているときでも、産業医として活動しているときでもそうですが、私たちも「これだけ丁寧に話をしたから、もう分かったよね」と思ってしまいがちです。ですが、本人も相手が一生懸命に話をしてくれればくれる程、「まだ分からない」なんてなかなか言えないですよね。けれど、それをあやふやにしていたら何も先に進みません。「もう一回言い直しなさい」という訊き方は問題あるかもしれませんが、ちゃんと分かっているかどうか「どんな感じでもいいから、ちょっとまとめてもらえませんか？」なんて言うと、あれま、全然まとまっていないということがあるんです。自分の言葉でまとめさせて、そこで初めて理解した＝リテラシーが完成したということになるので、こういったこと少しやっていただく必要があると思います。あと、「質問しやすい雰囲気を作る」ということが何よりも大

事です。これはもちろん質問だけではなくて、相談しやすい雰囲気というのがあれば、他にもさまざまな予防にもつながるところであります。

こうしたことを基に、海外では障害者を支える人たちへのコミュニケーション教育というのが盛んに行われています（スライド8）。大学や大学病院でナースなどが入る時には必ず徹底的にやっています。これ（スライド9）は、ハーバード大学で作って指導していた先生が日本に帰ってこられましたので、日本でも一緒に研究の中で上司向けのものを作って、それを上司向けのコミュニケーション教育みたいな感じに落とし込んだ例です。簡単なものです。要は「相手を押さない」ということです。先ほど言いましたように、「何で?」とか「これ、どうして出来なかったの?」ということや、「あなただったら出来ると思いますよ、期待していますよ」ということは、結局、相手を押し返している訳なんです。「それはありがとうございます。いろいろ慰めてくれてありがとう、励ましてくれてありがとう」ということに、「だけど」という風に“but”が付いてしまうと、なかなか先に進めないですね。

むかし英語や現代国語の解釈で習ったかもしれませんが、「確かにこうこうだ。しかし、こうこうだ」という文脈をつくるような頭の思考はどちらが優先されるか? “but”の頭が圧倒的に強くなるんですね。だから、人をゆっくりさせる時には、“but”“けど”と言わせるような事はあまり言うてはいけません。これはコミュニケーション導入での第一原則になります。「そうなんです、そうなんです」と言ってbutが入らないと、心は少しずつ開いていきます。

私たち精神科医も、特に大学病院で外来していると忙しいものですから、とても混乱して興奮している患者さんが来ているのに15分で終わらせなきゃいけないことがあります。そういう時にどうすれば良いかと言うと、「それは大変でしたね精神療法」と言いますか、私たちは診察の間に（電子カルテなどに）入力もしなくては行けませんので、患者さんが「隣の奥さんがなんとかかんとかなので、こうなんです」と言っても、「それは大変でしたね」と答える。すると患者さんは「そうなんです」と言わざるを得ないですね。そして更に「また隣の奥さんがこうして来てこうするんです」ときて、「それはまた大変でしたね」と返すと、「そうなんですよ」と。本当は「先生はパソコンなんか見ないで、じっと目を見てくれ、私の事をちゃんと聞いてくれているのかしら?」という思いがあるかもしれませんが、大体3回ぐらい「そうなんです」と言っているうちに柔らかくなってきます。興奮も落ち着いてきます。人間って大体そういうものなんですね。基本的には最初は“押さないで”、“Yes、Yes”といってもらえるよう

保健医療者へのコミュニケーション教育

項目	
1	精神療法におけるコミュニケーションの「型」
1.1	コミュニケーションスキルの必要性(10分)
1.2	コミュニケーションの「1. 2. 3」の意味と流れ(10分)
2	関係性をスタートさせる共感・支援
2.1	ぶつからない関係を作る(10分)
2.3	共感で関係を「ON」にする(30分)
3	問題解決に向けて質問によるガイド
3.1	ガイディッド・ディスカバリーとは(10分)
3.2	ソクラテス式問答の使い方(50分)

08

上司へのコミュニケーション教育(例)

- ① 支える表現で、関係を「ON」にする
「ON」の関係 = YES「そうなんです」
「OFF」の関係 = BUT「でも・・・」
- ② 「相手を押さない」と「相手の感情を追う」
「ON」関係を深める大事なポイント
- ③ ソクラテス式問答で問題解決へ
「行動」を変えるか「考え」を変えるかを自分で考えてもらう

09

なことをお話しするという事です。残念ながら難しいのは、(コミュニケーションによる関係構築で)一回失敗すると回復は難しいという事です。第一印象というか最初というのは、実はコミュニケーションでは意外と大事で、この順番を間違えないことが大切です。

相手に「そうなんです」と言わせることに一番成功させる質問といえますか、声掛けは何でしょう? 「ほら、こうでしょう!」と言い当てて、「そうなんです!」と驚かせるのはやっぱり難しいんですね。そうではなくて、必ず「そうなんです」と言わせるのは、「本人の感情に肯いてあげること」ですね。先ほどの「そりゃあ大変でしたね」というのはあまりに単純化した例かもしれませんが、「そうやって思うとキツかったですね、辛かったですね」「それは上手いかわなくて辛いなと思ったんですね」といったことですね。感情は嘘をつきません。相手が話す内容は現実とちょっと違っていて、誰もそんな事は言ってないのに何で?とか、それはどうなの?と茶々を入れたくなることもある訳ですが、それを辛いと思った感情に嘘はない訳で、その感情に肯いてあげるといいます。人の話を聞くということは、つまり「相手の感情を追う」ということなんですね。

これもまた心理学の研究でずっと昔から明らかにされ

ている事ですけれど、話し手が自分の話をよく聞いてくれたと思う聞き手の態度が一体何かというと、自分が感情表現をした時に頷くということなんです。逆に頷きマシンみたいな感じでなんでもかんでも「うんうん」とやり過ぎるのは、実はあまり良くないということも分かっています。自分でもちょっと言い過ぎちゃったかなと思った時に相手にうなずかれると「ん？」と思ってしまいますね。自分が「頭に来たんです」「辛かったんです」「不安になったんです」と言った時に「うん」と頷くと、「あ、話を聞いてくれた」という認知がとても高まる事が分かっています。ですから、人の話を聞くというのは「よし、感情を追うぞ」と思いながら、「あ、いま悲しいと思った」「いま辛くなったんだ」「いま心配しているんだ」ということを感じる、その態度というのがコミュニケーションの基本であって、そういったことをしっかりやっていきましょうということです。

でも、実際は結構押ししてしまうんですね。「いやいや、大丈夫だと思うよ」「期待しているよ」なんて先に言ってしまいますね。その方がこちらは何となく気が楽なんですけど、相手にすればちょっと違う。問題解決というのは結局、他人の力ではなくて自分の力をいかに発揮するか、周りの我々はその環境をどう整えるかということではありません。ですから、問題解決についても特に障害者支援や福祉的な目でいくと、我々は「こうしてこうすれば良いよ」とか「何をしてあげよう」「こうしてあげよう」「こう考えてあげよう」とか、「こうしてあげたら良いんじゃないの」とか「復職するにはこうして配慮してあげよう」とか、こちらで勝手に決められますが、それが本当に当たっているかどうかは分からない訳で、やっぱり本人に聞くということが一番大事なんですね。それで本人が言った上で、それをみんなで話し合いながら少し修正を加えていく。けれど、やっぱり本人の意見、自分で出した考えが継続する可能性が一番ある訳です。続く可能性がある。皮膚移植でもきれいな人工皮膚でもなかなか定着しません。やはり自分の皮膚、自家移植の方が圧倒的に定着する訳です。


ですから、まずはご本人の意見を優先して、もしこれでダメだったら次はこうしていこうね、と。何かをやる時には必ず、こうしてみようという話を本人から聞き出して、それも“ON”の関係にしないとなかなか出てきません。ずっと文句しか出てこなくなったりしますので、まずはきちんと関係を“ON”にした上で、本人の話を聞いてあげて、そしてそれを支えていくということをしていく。

「じゃあこうしようか」というときでも、「実験的にやってみよう、もし失敗したらこうしようね」という形が良い

「支える」→「問題解決」

一人では持てない荷物を持っているのを見つけた場合に・・・

「ON」の関係
(支える表現)



ソクラテス式問答
(分析的な質問)

「さてこの荷物、どのようにしましょうか？」

教育3ヶ月後のCSTの効果(ベースライン時のCS下位群)

	Mean Scores(SE) ¹⁾		Group x Time interaction ²⁾	Effect size (95% CI) ³⁾
	介入群 (n)	コントロール群 (n)		
ぶつからない話し方 (50点)	6.1 (0.3) (n=23)	5.3 (0.3) (n=23)	0.15	0.49 (-0.07to 1.05)
共感・支持の姿勢 (50点)	5.8 (0.3) (n=24)	5.3 (0.3) (n=27)	0.48	0.98 (-0.20to 0.88)
問題を上手に聞き出す (50点)	6.0 (0.2) (n=21)	5.2 (0.2) (n=24)	0.007	0.87 (0.18to 1.16)
相手と一緒に考える (50点)	6.4 (0.3) (n=22)	5.1 (0.3) (n=28)	0.001	1.04 (0.41to 1.68)

Abbreviations: SE, Standard error; CI, Confidence Interval.
¹⁾ Adjusted for baseline score of each outcome.
²⁾ P-value assessed using linear mixed models, including group, time and group x time as fixed factors; participants as a random factor.

ですね。「よし、じゃあ、こうしよう!頑張る!」とだけ言って離れて、それでコミュニケーションが終わってしまうのは良くありません。上手くいかないことの方が圧倒的に多い訳ですから、それで「ああ、ダメだ」と思うのが一番ブレーキになる訳です。ですから、上手くいかなかった時でも次はこうすると決めていたよねという形で、失敗のシミュレーションもキチンとした上でコミュニケーションを終わらせることは、障害者や患者さんに対するコミュニケーションとして、とても大事だと言われています。

試しに職場で無作為割付研究のようなことをやってみました。こうした問題解決をやっていきましょうということです。上から大所高所から「こうせい、ああせい」とか、やたら親切なサービスをただ提供するだけではなくて、「ソクラテス式問答」ですね。(本当は訊く側は) 答えをある程度知っているかもしれませんが、「どうしたら良いと思う?」と本人に訊いて一緒に話し合いながら、本人の意見を中心に構成していくという事です (スライド10)。

こうした内容の教育を2ヶ所くらいの会社でやって、それは1時間半くらいの教育だったのですが、これ(スライド11)はコミュニケーション・スキル(CS)の下手な上司の人たちを対象とした教育介入への解析結果です。全体の解析ももちろん行ったのですが、CSが悪かった

人たちであっても、「ぶつからない話し方」「共感・支持の姿勢」「課題を上手に聞き出す」「相手と一緒に考える」といったコミュニケーション・スキルの基本的な態度において大きな効果量（Effect size）が出ています。Effect size が1というのは非常に高い効果があるということで、0.67というのは中等度以上の効果があるということです。

こんな簡単な教育でも効果が出るんですね。何故かと言うと、普段から意外とコミュニケーションで苦労している、どうすれば良いか分からないというニーズがあったという事もありますが、管理職の皆さんはやはり経験も豊富におありな訳で、少しヒントを与えてあげると上手くいったということだと思います。教育の中では、ロールプレイとして、労働者側、管理者側、オブザーバー側などいろいろな役割をやらせて、自分がいかに押していたかということを感じてもらおう。特に、宿題として家で一番強敵の娘さんとの会話の中で練習してもらったりすると、いかに自分が押しているか、逆に押さないと会話がこんなにスムーズにいくのかということに気が付いたりすると、効果の持続は6ヶ月後も認められています。

これは特に産業医が主体となってやる必要は無い。人事、総務の方を含めてこうしたことが上手な方がやって頂ければと思います。いま、パワハラの問題もありますけど、結局はコミュニケーションの問題なのです。労災の認定審査をしていると、もうちょっと違う言い方があったんじゃないか?とか、トラブルそのものが問題というより殆んどが人間関係の問題なんですよ。

基本的に人間関係って性格がどうしたということではなくて、コミュニケーションの問題なんです。裁判までいったケースで根っここの部分は本当にそこで、上司の言い方です。本人が傷ついた、そしてそれが恨みという強い感情に変わったところがある。それだけ上司のものの言い方というのは大きな影響力を持っています。だから、それがほんの少し、5%、10%でもスキルアップするだけで職場の雰囲気は随分変わると思いますし、まして一番大事な障害者雇用の就労継続においても、とても大事なところだと思いますので、スキルアップの教育は是非やっていただきたい。いま研修のためのテキストも沢山出版されていますので、そういった教育を企画して頂くとうまいかなと思います。そうして具体的なスキルアップを図った上で、先ほども申したように上司をみんなで支えるということですね。「何か相談があったら、みんなで考えるからね。頼むよ!」というような姿勢を作っていく事が大事かなと思っています。

障害者就労支援における産業医の役割

1. 上司を支える
(上司-部下のコミュニケーション支援)
2. きちんとした診たてと不安への介入
3. 関係者間の連携強化（チーム作り）

12

“診たて”と不安への介入

(スライド12) 2番目の“きちんとした診たてと不安への介入”ですが、これは産業医や保健職、PSWの方などは責任を持ってやらないといけないと思います。ただ私が経験する上では、下手な医者よりは日々長く関わっている方が一番よく知っているということをととても強く感じます。誰か一人が診たてを決めるということではなくて、これは常にみんなで話し合いながらやっていくという事です。

“診たて”というのは、海外においては様々な困難を抱えた方に対する対応を考える場合、“case formulation”（ケース・フォーミュレーション）と言います。そのケースの概念化を図ります。この人は、こういう時にこういう風に考えて、こんな感情、こういう行動を起こすようなパターンなのだ。どんな要因がこの人をパニックに陥れ、安心させ、もしくは症状が起こった時にそれを遷延させるのかどうかということ。逆にこの人の強みとは何なのか?それを評価して引き出すためには、どういったサポートをすれば良いか。基本的には、後で申します“行動活性化”のようなものを含めて成功体験を積み重ねて、更にこれを強くさせるということがとても大事なポイントですけれど、その上でどういう風に具体的に支援していくかという話です。ここまでを“診たて（ケース・フォーミュレーション）”と言います（スライド13）。

この【強みと長所の評価】や【支援目標の設定】というのは、また後のシンポジウムでのお話になるかと思いますが、私の方では少し医学的などところについて、これまでの振り返りの部分についてお話をしたいと思います。

ここ（スライド13）に書いてありますように、「様々なチャンネルからの情報収集」がケース・フォーミュレーション（診たて）の場合には何よりも必要なのです。先ほどSPISのお話がありましたが、そういう意味でこれはすごく良いなと思いました。私たちが問診で「はい、産業医

の田中です。今週はどうでしたか？」と言っても、相手は本当に緊張していますし、非常に大きなことを引き出せないことが結構あります。適切に自己主張をしてきちんとヘルプシーキング（助けを求めること）が出来る人はあまり困ったことにはならない。それができない人たちが困る訳です。そこが苦手な人には、引出しの間口は出来るだけ広く、敷居も低くというのが、何よりも一番の対策な訳です。そういう意味でSPISのようなカジュアルな情報のやり取りはとても良いと思います。

それから【これまでの振り返り】についてですけど、大事なことは「問題はあなただ」という視点で振り返らないということです。「問題が問題」なのです。「あなたの中に問題あるんだ」と、その方の性格や人格を含めるのは、もう全くプラスの方向には動きません。あくまでも「問題が問題」なんだとして、問題をちょっと外へ置いておく。これは心理学的・精神的アプローチの基本で「外在化」と言います。「これ」が問題なんだ。それをあなたも私も見つめて、どうやっていこうかという視点がとても大事です。この「問題が何か？」ということ、あなたの性格じゃないよと言うのではなく、あなたの考え方なんだ、モノの捉え方に少しクセがあるんだ、ということからアプローチするのが最も成功率が高いと考えられています。“認知行動療法的アプローチ”などと言ったりしますが、今の心理学的なアプローチは殆んど認知行動療法理論に基づいたものです。良いか悪いかは分かりませんが、世界中で認知行動療法理論が中心になっています。確かにそれは有効でありますので、少し簡単に紹介したいと思います。

認知行動療法の理論（スライド14-20）

私たちの認知というのは、ネガティブから始まるんです。「ネガティブ・バイアス」と言います。何か出来事があった時には、どんな能天気な人でも必ず一瞬ネガティブが入ります。例えば夜アパートに独りで居る時に、玄関でガチャッと音がした時に、白馬の王子さまが馬車に乗って私にお金をあげに来てくれたなんて思う人は誰もいない訳です。どんな能天気な人でも必ず、どんな人も「泥棒か、物盗りか？何だ？」と必ず思う訳です。

あとでちょっとお話ししますが、私たちの脳は二層構造になっていて、一層目の古い脳のところは、安全か危険かどうか、身の安全を守る、命を守るために本能的に動く部分なのです。ですから、どんな人でも必ずネガティブなイメージが起きます。しかし、それを新しい脳の部分、特に脳の前の部分で、「いやいや、ちょっと待て

診断とは違う「診たて」の重要性

【これまでの振り返り】⇒様々なチャンネルからの情報収集が重要
出来事→考え→感情・行動のパターン解析(クセの理解)
症状出現の誘因、症状増悪・遷延の要因



【強みと長所の評価】⇒これが頼り！



【支援目標の設定】

13

よ。あそこにはいつも猫がいて、この時間になると走ってガチャッと音がして、あの音はあそこに立て掛けていたスティックを倒した音じゃないかな？」と冷静な情報収集をして、初めて「まあ、大丈夫か。見に行かなくてもいいかなあ」くらいな気持ちで落ち着いて出来事に対処できるようになる訳です。

最初はネガティブから入るんですけど、「いやいや、いま本能が危険だ危険だと言ったけれども、現実をちゃんと冷静に見てみると、もしかしたらちょっと違うんじゃないの」と、情報集めをすることが冷静にできない時に、我々は非常にネガティブな嵐に巻き込まれてしまう訳です。ネガティブな考えが優先的になるとネガティブな感情になり、ネガティブな感情になると、またネガティブな考えしか浮かばなくなってくる。そしてグルグル回って増幅してしまう訳です。私たちは精神科医として色々な患者さんを診ていますけれど、病気のある無しにかかわらず、基本的にはネガティブな輪をグルグル回して、自殺や様々な不幸が起こってくるし、病気の遷延や気分の回復が遅れるといったことが起こってくるのが実際です。

ただ、そうは言っても、もともと人間はものごとや出来事に対して最初はネガティブに見る本能的なものがあり、さらに現実的な今までの経験や色々な事からもやはりネガティブになります。ネガティブに捉えて心配して、火事じゃないのかな？と思ったら本当に火事で、ボヤのつもりでなくて良かったということもあるものですから、決してネガティブだけが悪い訳ではない。そういうこともあるので(ネガティブな方向に)引っ張られやすいんですけど、ただ、ここにクセがあるということなんですね。ちょっと時間が経ったら「そう言えば・・・」ということも起こってくるのですが、それがなかなか起こりにくいケースがあるんです。

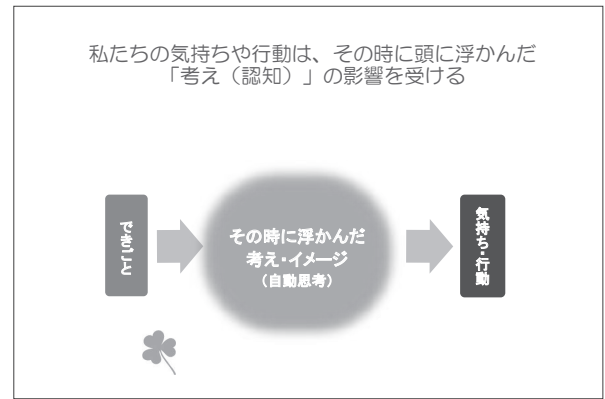
認知行動療法理論というのは、基本的にはネガティブな感情や行動はネガティブな出来事が直接に引き起こす

のではなくて、その出来事に対してネガティブな考えやイメージをずっと持ち続けた結果、ネガティブな考えや行動が引き起こされる、ネガティブな考えを上手く修正できなかった、バランス良く修正できなかった場合に増幅機能が働いてしまうという考えです（スライド14）。これが世界中で支持されて今の基本になっている訳ですけど、こういった悪循環が起って来る訳です（スライド15）。

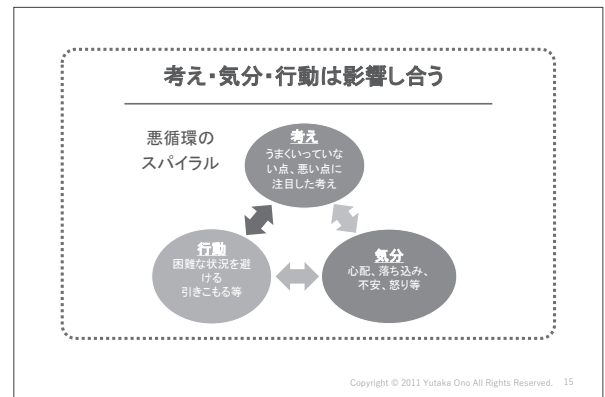
それをどうすれば良いか？医療的なアプローチとして認知行動療法のカウンセリングを受けてみましょうという考えももちろんあるのですが、わざわざ認知行動療法なんていうことを言わなくても、その負のスパイラルを切るために相談相手ができるサポートとして、考え方のクセを自分で考えさせるだけで十分効果があることが示されています。だから今の心理学では、むかし流行った性格心理学や人格心理学は世界の潮流から無くなっていきます。人格や性格は唯一無二で変わらないという概念は存在しません。すごくおとなしくて優しいお父さんが、高速道路を運転していて急に横から入られた時に、急に烈火の如く怒って「なんだ！あの野郎！」と言ったら、どんな性格なのかしら？と思ったりしますが、人は時と場合によって、つまり刺激に対しどう考えたかによって、いくらかでも感情や行動が変わってくる訳です。ですから、問題はあなたの性格がネクラだからネガティブだからということではなくて、上司から叱られた時にあなたはこんなことを考えるクセがあるんですね、だからこんな気持ちなんですね、ということです（スライド16）。

考えてからどんな感情が起こるかということはオートマチックです。障害者、健常者に関係なくどんな人でも起こってきます。何か大事なものを失ったら、必ず悲しくなります。自分が危険をコントロールできないと思ったら、不安になります。そして自分の大事なものを侵されたら、怒りという感情が起こってくる。これはみんなそうなんです。だから、「何であなたは怒るの？」と言っても意味は無い訳です。何で怒るような事を考えたか？ということがとても大事なのです。その考え自体は確かに当たっているかもしれないけれど、どうやらそれを増幅させてしまうクセがあるということを認知させるだけで、（怒りの感情も）少し弱まるのです。自分に湧いてきた感情を無批判に受け入れると、それが非常に鮮明な形で生き残ってしまう、そういうクセがあるんですね。

ですから、それをちょっと抑えるためには、あなたは元々こういうことがあった時にこういうことを考えて、そしたらこういう気持ちになったね、でもその考え方にはちょっとクセがあったということを考える。SPISでもそうですが、



14



15

性格ではない、考え方のクセ

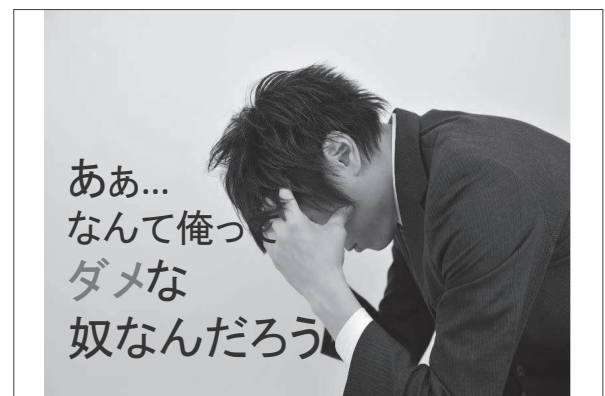
「私は元々根暗だから…」
「あの人は元々ポジティブな人」

出来事に対してどう意味づけしたかの違いがあるだけ

↓

自分の考え方のクセによる行動・感情のパターンを知ることで変わってくる（外在化の活用）

16



17

問題を「あなたの性格」というようなことではなく、こういうことがあった時にこういうことを考えるクセがあるんだと考える。だいたい困った事を繰り返しているケースであっても、(考え方のクセは) そんなに何パターンもありません。10パターンもあるケースはないですね。部下から何か言われた時、上司からこう言われた時、みんなが昼食に誘ってくれなかった時、仕事が多いのに手伝ってもらえなかった時など、色んなパターンがありますが、大体10ぐらいにまとまります。その中でも大きくてホットなクセは1つか2つで、その時のクセってだいたい決まっている訳なので、そのクセを知る。

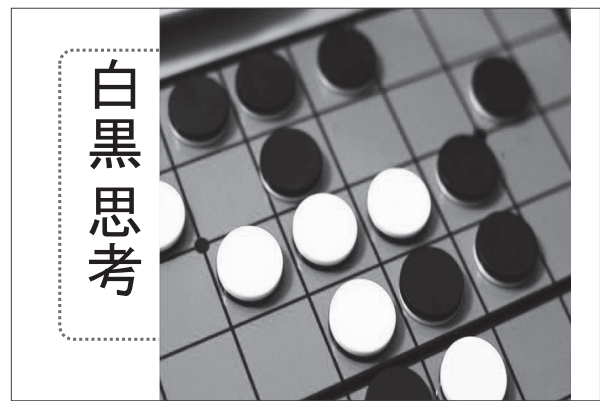
多いのは「白黒思考」で、ゼロか100かで考えるクセがあって、考えがその両極端に振れてしまう(スライド18)。「かもかも思考」。あんまり根拠も無いのに、「こうかもしれない、ああかもしれない」と、やたらと根拠のない先読みばかりして不安になってしまう(スライド19)。そうすると、「ほら、かもかも思考がやって来たよ」と言ってあげたりする訳です。あと「ねばねば思考」(スライド20)。「こうすべき、ああすべきだったのに」「こうしなければならなかったのに」と、shouldよりmustに近いかもしれないかもしれませんが、こういったものがだいたい三大「思考のクセ」です。これを認知行動療法のカウンセリングでは普通、「あなたはまたそんなことを言っちゃっている」ではなくて、「また白黒思考だねえ」、「また、ねばねば思考が出ちゃったね」という風に、問題を“外在化”する手法を積極的に使います。

海外においては認知行動療法みたいなものを基本とした心理教育を小学校から中学校、高校までずっとやっていて、非常に馴染みがある訳です。日本では馴染みがないので少し分かりにくいかもしれませんが、これは世界共通でエビデンスが示されていることです。

気を付けるべき背景要因 (スライド21)

それ以外の要因としては、やはり潜在的な“トラウマ”です。トラウマというと、多くは重大な事故など激烈な体験に基づいて起ってくる心の傷という考えですけど、非常に些細なことでも起こります。例えば、髪の毛を短く切ったら笑われたというだけで、何十年も(トラウマを)抱えた方が、ちょうど先々週の面接にもいらっしやいました。

私たちが小さいトラウマは多かれ少なかれ持っています。しかしトラウマが関わってくると、関係をオンにしたらかなり時間を重ねていかないと、それを引き出すのは難しいかもしれません。やはり、そこに何かあるのかな?というアンテナをちょっと付けておいた方が良いかなという



18



19



20

気を付けるべき背景要因

- トラウマ
- 睡眠障害
- 依存(アルコール、ギャンブルetc)
- 強迫
- 薬の副作用

21

ことはとても感じます。

先ほど説明しましたが、ある事象が起こったときに、前頭葉の方で「いまこんな人が、こんな表情でこんなことを言った」ということを、それぞれの言葉や音のイメージを集めてこういことだと解釈や意味付けをするのですが、その時に必ず過去の記憶と連動するんです。自分が学んだこと、過去に経験したことを含めて、今の状態を総合的に解釈しようとする訳です。そこにトラウマが関わってくるような出来事だと、何でこの人はこの時だけダメなんだろう？ということの原因が少し分かることもあります。トラウマにさえ関わらなければ、その他はもっと大変なことでも十分に出来るようになるということも沢山あります。

それから“睡眠障害”も気を付けるべき背景要因です。特に発達障害を持っている方には、睡眠の質がちょっと悪い方が結構いらっしゃる。精神障害においてもそうです。睡眠薬を飲めば良いという考えもありますが、確かに睡眠薬というのは寝つきを良くしますが、本当は脳を休める深い睡眠＝深睡眠がとても大事なのですが、実は睡眠薬はその時間をちょっと短くしてしまうのです。特にうつ病のお薬は元気を出させる薬なので、うつ病のお薬のかかなりの割合は睡眠を邪魔してしまうんです。抗うつ薬が効くことはもちろんありますが、効くか効かないか分からないことも結構あります。だけど取り敢えず出しておこう。特に内科の先生などが抗うつ薬を出されることが多く、そのお薬によって睡眠が却って悪くなっちゃったということがある。それを、環境をちゃんとしなかったからだとか、本人が弱かったからだなんて、非常に理不尽な解釈をされているケースがあるんです

今、スマホをやっている人が多いですが、寝落ちするまでスマホをやるというのが習慣になっていて、逆にそれが日々のストレスを断ち切るための儀式みたいになっていて、それはそれで悪くない人もいますが、(スマホの液晶画面から発する)ブルーライトというのは、睡眠のホルモンを必ず下げます。15分ぐらいでゼロぐらいにしてしまいます。非常に勿体ない話なんですね。日本ではあまり問題意識は高くないようですが、いま世界ではブルーライトは大きな問題になっています。寝る前、夜9時以降は、スマホを見てもパソコンを見ても液晶テレビを見てもいいけれど、せめて色を構成する青色・赤色・緑色の成分から青色の成分を抜くと、ちょっと黄色っぽく見えてしましますが、それで影響はゼロになります。睡眠の質も随分変わってきます。

環境調整というのはとても大事なのですが、やはり人間は食べる・寝るが基本ですから、まず、寝る、食べる。

ちゃんと睡眠で十分疲れが取れているということをした上でいろいろ積み重ねていかないと、なかなか上手くいかないことが沢山ありますので、ここは一つしっかりやって頂きたいと思います。

それから、“依存”の問題、特に“アルコール依存”の問題です。日本ではアルコールには非常に寛容になっていますが、なかなか問題解決が難しいのです。トラブルが続発する場合の背景に、このアルコールが抱える問題がとても大きいということがよくあります。アルコール依存なんてとても遠い話のような感じがしますが、実は日本に結構沢山いらっしゃるって大きな問題になっています。

あと“こだわり”。これは発達障害の方の場合には一つの特性でもありますが、“should 思考”、極端なパターンだと「こうしなければいけないんだ」という、その人の信念みたいなものがあります。多くはその人を育てる良いことでもあるのですが、それがネガティブに作用したときには、強迫的な傾向が強い人は必要以上に辛くなってしまいますので、その強迫を解くための対策が大事になるかもしれません。これはお薬が非常に効くタイプもあります。強迫を解くために、段階的にスモールステップでこだわらない練習を少しずつさせていく社会訓練も有効です。どちらかをやっていくと、結構、改善することができます。

あと、先ほど申しました“薬の副作用”。私の経験では、3分の1はもうお薬を止めた方が良いかなというか、止めて良くなる方がいらっしゃいます。心療内科へ行くと、取り敢えず出しておこうと薬を出されるんですね。中枢神経のお薬なんてとても難しいことをやっている訳ですから、2種類も3種類も飲んでいるのでは、どんな(相互)作用が起きるのか分からない訳です。そういったところで思考がうまく働かなくなり、集中力が低下し、眠気がずっと続いたり、身体のだるさがずっと続いたりする方が沢山いらっしゃるって、そういった余計な薬は飲まないようにということです。産業医は主治医の薬に対してセカンドオピニオンを言うような仕事ではないのですが、私は言っています。「これは、もう主治医を変えた方がいいね」とか(会場・笑)。それで改善する事が実はとても多いから、私はその誘惑から離れることが出来ません。大体3分の1はこれで解決します。

身体の病気による精神的な不調や、精神的なこと以外の理由で精神的な不調になる中では、精神の薬による副作用が一番多いんです。ですから事業所で一人は是非、産業医ではなかったとしても信頼できる精神科の先生とコネを作っておいた方が良いでしょう。「うちの先生のところに行って、このお薬が合っているかどうかちょっと診てもらったら？」というようなことですね。「このお薬を飲ん

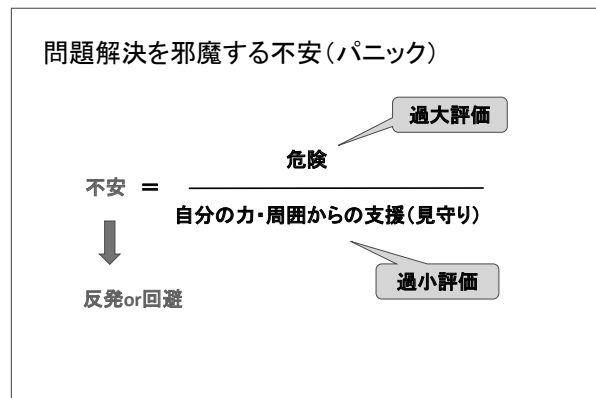
だから、眠くてダルくてたまらないんです」と言っているのに、「頑張れ! 支えるから」と言われてもご本人は辛いですね。「ちょっと一回相談したら?」というようなことを一言頂くだけで、随分変わる方も結構いらっしゃいました。

不安（パニック）と不安への介入 (スライド22-27)

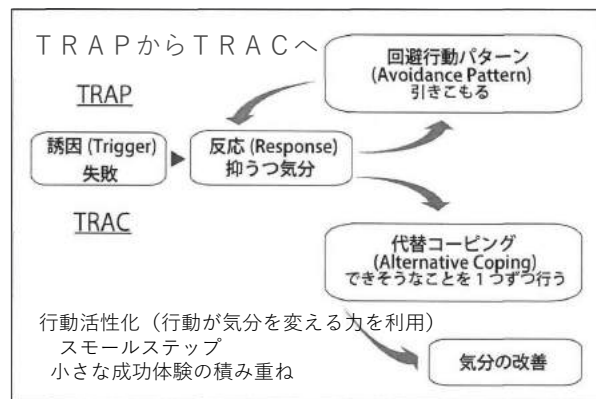
先ほど申しましたように、トラブルの元になっているのは、やはり“パニック（不安）”です。不安というのは簡単に言うと、自分の力や周囲からの支援・見守りの過少分と危険の割合で大体決まってきます（スライド22）。そして先ほども言ったように、不安が昂じてしまうと反発するか逃げるかになってしまいます。これは症状ではなくて、ちゃんとした生理的反應な訳です。危険か回避か、危険が多いと思って不安を感じた時の人間の当たり前の行動です。発達障害の方々が取るとして、これが激しく出てしまうというのがあるのかもしれませんが、それは病理が深いということではないです。こうしたコントロールに少し困難があることがありますけれど、元々の文脈としては正常な話であることが多くある訳です。

先ほどSPISのお話で「見守られているという感覚がある」という発言がありましたけれど、こういったことはまさに自分の力を発揮させます。これを引き出すのはとても大事です。これを少しずつ少しずつやるのがスキルだと思えますし、また後のシンポジウムの方で話題にできればと思っています。この「周囲から見守られているんだ、一人じゃないんだ」というのは、やはり大事な力なんです。リスクは過大評価してしまうクセがあるので、それについては「また、かもかも思考じゃないの?」「べきべき思考がやって来たね」なんて言いながら、ちょっとずつ練習をしていく。もちろん、もっと積極的に治療したい場合には、治療を含めたカウンセリングに紹介する手も悪くはないと思えますけれど。

海外等においては“TRAPからTRACへ”と言いますが（スライド23）、失敗したり嫌な出来事があった時には、憂うつな気分や不安になったりしますが、そこから回避もしくは反発してここでグルグル回る。それがいわゆる“TRAP”=罠にかかってしまっている状態です。そうではなくて、TRAPからTRACへという形へ持っていこうという訳です。まさに私たちはそこを支援するところなんです。回避や反発以外に何かないかな?ということ、ちょっと難しいけれど、ちょっとでもいいから、時間が掛かってもいいから、違う行動の一つ見つけてあげる。そして、それをできるだけ成功させるために、みんなでサポートし



22



23

てあげることが大切です。

本人は「これぐらいはたって、これぐらい出来たって」と言うかもしれませんが、みんなで素直に「ああ、良かった、良かったじゃない」と褒めてあげる、承認してあげる。これを“行動活性化”と言います。(本人は)「いや、そんなことをしたってやる気もないし、会社にも行きたくないんだけど。そんなこと言ってもしょうがないんじゃないの?」と言っても、いつも感情が行動を規定している訳ではなくて、実は感情と行動は友達なんです。行動すると感情が変わるということも沢山ある訳です。逆方向に回るので。自然の中で行動したり運動したり、取り敢えずストレスがあるから走っておこうなんていうことで、けっこう成功します。そういうこともある訳です。

実は行動活性化は成功率の高い介入方法だと考えられています。まずは小さなステップから、本人は（ステップが）小さすぎることに抵抗するんだけど、「まあ、実験としてやってみようや」と。「ほら、できた!」という繰り返して、本当の問題解決に近づくというところがありますので、ここは焦らずにキチッとやっていく。行動に訴えかける、「何をしようか?」ということ、ソクラテス問答の中で本人に決めさせていくことはとても大事です。環境と行動が気分を変える力はとても大きいのです。

それから、パニックや混乱になった状態を目の前にした場合どうすれば良いかと言うと、“話を聴いてあげること”です（スライド24）。混乱に対する一番の解毒薬は話を聞いてあげること。自殺予防や自殺への介入でも言われていることですが、これは黄金律だと思います。精神科医としてもこれしか技を持ってないというところでしょう。これはちょっとした練習をしていただくと誰でもできることです。

あと、必要によっては“適切な回避”ですね。回避か反発かと言いましたが、ちょっと休んでもらった方が良いかもしれない、ここは離れてもらった方が良いかもしれないということがあります。回避をちょっとコントロールしてあげる。こっちが裁判官みたいに「逃げちゃダメだよ、やると言ったじゃないの」となってしまうとダメになっちゃう。「じゃ、ちょっと休もうか。また3日休んだら連絡するから、それでまたやってみようよ」みたいな形で、スモールステップでやっていくことがとても大事です。回避を許さない相談者というのは厳しい「お父さん」なんです。なかなかすぐに相談できるとは思えない。

あと、“治療の工夫”です。先ほど申しましたように、私は決してお薬を積極的に使う方ではないのですが、ピンポイントで適切な治療があると、変わるきっかけになることもあります。怒りの感情や不安・緊張のセットポイントがずっと上がったままになっていて、お家にいるときや就労支援の事業所ではそんなことはなかったのに、ちょっとしたことで不安定になってしまう。不安・緊張のセットポイントが上がった状態がずっと続いていて危険だという認識がある場合、それを認知行動療法的なアプローチで下げるのは少し難しいです。1週間2週間くらい、リラックスのお薬を少し飲んでちょっと地固めをしてもらおうと、「こんな感じだったかなあ？何であんなイライラしていたのかなあ」となって、また少し現実を冷静に見られることがありますので、これもやはり治療の力が少し必要なことは必要です。発達障害は大きくはADHDとASDとLDに分かれる訳ですが、注意欠陥多動性障害（ADHD）で典型的な方は6～7割がお薬で良くなります。ビックリするぐらい良くなります。そこまで効かない方もいらっしゃるのですが、それでも2～3割くらい周囲が落ち着いて見える。「周りがこんなに違って見えるなんて知りませんでした」と感じる、ちゃんと落ち着いていて生活できるようになりましたという方もいらっしゃいますので、このようにお薬がちょっと効くケースでは、やはり工夫して適用を考えてあげることも大事です。

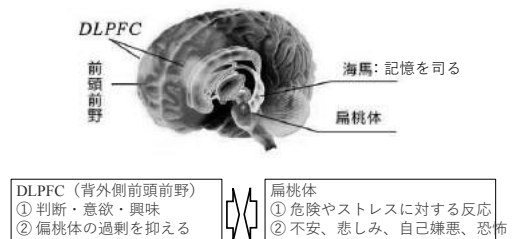
それから大切なのは“環境調整”です。この後の（シンポジウムの）テーマである「合理的配慮のできる組織風

不安(パニック)に対する介入

- 話を聴くこと ⇨ 不安・混乱に対する一番の解毒剤
- 適切な回避(過度になりすぎないように注意)
- 治療の工夫
- 環境調整(合理的配慮のできる組織風土醸成)

24

ストレス状態では扁桃体が過剰に動いている



25

不安(パニック)に対する予防

- 環境調整(合理的配慮のできる組織風土醸成)
- 不安に対する対処行動の獲得
- 運動
- 睡眠

26

土醸成」はとても大事なところにありますので、また後のシンポジウムでお話し頂ければと思います。

少し触れた話ですが、不安のコントロールというのは、先ほど説明した「古い脳」の方で「やばいんじゃないの」と思うと、それを新しい脳の方で「大丈夫だよ」と慰める関係、これで調整しているのです（スライド25）。お薬というのは、その中の方（古い脳）に効いて不安を無理矢理に抑える働きをしています。確かに薬を使う方法もありますが、それよりは職場として行う非薬物的なアプローチの方が健康的で適切だと思います（スライド26）。

その場合には前頭葉の機能を高める。「まあまあ・・・」
というようにする（古い脳の働きをなだめる）ことがとても
大事です。人間の感情を変えるためには、脳の機能を変
えることもとても大事です。前頭葉の働きを促進するとい
うのはメンタルヘルス上とても大事なことで、残念ながら
それを促進する薬はありません。私たちの生活習慣の中
で変えるしかありません。一番生物学的なところから
言いますと“運動”です。

運動をすると、普段私たちが悩んだり考えたりしてい
る日常生活のところとは全く別の場所で、脳が刺激され
ます。それを刺激として前頭葉の働きが活発化するの
です。メンタルの解決に対して“運動療法”というのは、日
本ではちょっと馴染みがないのですが、イギリスなどでは
もう、軽症うつ病に対しては「抗うつ剤を使いますか？
もしくは運動療法を受けますか？」という二者択一になっ
ています。特に、精神病的に本当うつ病だという時期
にはお薬も必要ですけど、なかなか治りきらないとか
働けるのだけど今ひとつというような、遷延した状態の
場合には、より優先的に運動療法が使われます。エビデ
ンスが沢山あるからです。下手な抗うつ薬よりも運動し
た方がよほど気分は改善するし、副作用もないし、再発
防止の可能性も高いということです。ですから、個人の
不安対策として、ちょっと運動に誘うということもとても
大事なかなと思います。

それから先ほどから話している“睡眠”です。睡眠が不
足すると、前頭葉の機能が極端に落ちることが分かっ
ています。不眠で一番共通する症状というのは、実はイラ
イラです。イライラや緊張があり、「やばい、ちゃんと寝
られる状態じゃないんだ」ということで、脳のこの真ん中
のところ（の活性）が上がってくるのです。かつ、前頭葉
の機能も低下しますので、睡眠が悪い時というのは踏ん
だり蹴ったりの状態になるんですね。ですから、「睡眠の管
理をきちんとするように」という注意はやはり大事です。

あと、予防としてはこれから話す（後のパネルディスカ
ッションで討議される）“組織風土の醸成や環境調整”が何
よりも大事ですし、“不安やパニックが起こった時の対処
行動”をどうすれば良いかを一緒に考えていくこともとても
大事です。トイレに逃げ込んで呼吸をする、音楽を聴くな
ど様々なパターンがあります。パニックが起こったらどう
しようもないというコントロール感の無さが不安をさらに
増長させる訳ですが、完璧ではなくてもこうすれば15分

自然の治癒力



27

ほど経てば落ち着くというような対処方法があれば、パ
ニックの激しさや持続時間も変わってきますので、それを
一緒に考えてあげるとはとても大事かと思っています。

時間になりましたのであとは個人的な話ですが、難し
いなと思うケースが回復した良いきっかけになったと思
うのは、自然との接触です（スライド27）。たまたま私が関わ
っている精神科ソーシャルワーカーの方がとても山歩きが
好きな方で、「先生、ちょっと山に連れて行きませんか」
と言ってくれます。いまちょっと林野庁と研究している
ところですが、同じようにしていても五感を刺激されて、意
外とこういったところでやっぱり違うんですね。先ほど言っ
たように、脳の疲れを取るためには沢山の場所を使うこ
とがとても大事です。いろいろ五感を開いてあげると良い
ですね。脳波も明らかに変わってきます。

私たちもちょっと長野県の信濃町で研究したんですけ
ど、脳波の働きが良くなりますし、注意力も回復して作
業効率も上がって、前頭葉の機能も向上したということ
示されました。いずれは障害者就労においてもテレワ
ークというものもありますので、ずっと都会の真ん中で働
くのではなく、例えば2ヶ月に1回は自然豊かな場所のオフィ
スで働きましようということがあると、随分救われる方も
いるのではないかなと思います。海外でも、1ヶ月や2ヶ
月のパケーションがあるからやっているとこの方も実は
沢山の場所を使います。これは非常に個人的な考えです
けれど、そういった機会に少しテレワークなどを使いなが
ら、自然の力を使いながらやっていくのも一つの方策
かなと考えております。

以上で私の話を終わらせて頂きます。どうもご静聴あ
りがとうございました。

パネル
ディス
カッション

精神・発達障害者の就労実現のために
企業がなすべきこと
～合理的配慮ができる組織風土醸成～



報告1 雇用企業の立場から

株式会社 ドコモ・プラスハーティ 業務運営部 担当部長
岡本 孝伸

SPISを使って
予防の面からアプローチを

今日は特例子会社の立場からお話をしようと思いま
す。弊社は2015年に立ち上げ、今年で5年目になります。
最初に作った中期計画が終わり、今は「どうやってこの
会社を、ドコモグループの中で生かしていくか」というセ
カンドフェーズに入っています。従業員数は136名。う
ち障害者が91名です。ドコモ〇〇と名前の付いた、グル
ープ適用している会社は15社あります（スライド2-3）。

弊社の主な事業は二つ（スライド4）。一つ目はドコモ
グループのビルの清掃業務です。91名のうち84名が従
事しています。都内と横須賀と大阪、6ヶ所で事業を行っ
ています。新たにこの春から横須賀で7名を新規採用し
ます。二つ目は提携しているグループ会社15社の支援
です。何の支援かと言うと、障害者雇用と就労定着支援
です。その一環として、障害関連の相談窓口を開設して
います。以前は月に1～2件、ちらほらと相談が来る程
度だったのですが、昨年の秋くらいから急に相談件数が
増えました。また、相談窓口に来るのはかなりこじれた

2019年度JKA補助事業
事業報告会 パネルディスカッション資料

docomo
株式会社ドコモ・プラスハーティ

**精神・発達障害者の就業実現のために
企業がなすべきこと**

2020年1月25日

株式会社ドコモ・プラスハーティ
事業運営部 岡本 孝伸

本書に記載の会社名・製品名・ロゴは各社の商標または登録商標です

© 2020 D000980 PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

01

会社概要

docomo
株式会社ドコモ・プラスハーティ

会 社 名：株式会社ドコモ・プラスハーティ
(NTTドコモ特例子会社)

所 在 地：東京都豊島区東池袋3-16-3

設 立 日：2015年10月1日(木)

資 本 金：40百万円

株 主：NTTドコモ(100%)

代表取締役社長：鳥塚 滋人

従 業 員 数：136名(うち、障がい者91名)
※ 出向含む 役員含まず

© 2020 D000980 PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

02

グループ的適用会社

docomo
株式会社ドコモ・プラスハーティ

・15社

ドコモCS	ドコモ・サポート
ドコモCS北海道	ドコモ・システムズ
ドコモCS東北	ドコモ・テクノロジー
ドコモCS東海	マガシーク
ドコモCS北陸	ビジネスエキスパート
ドコモCS関西	イー・エンジニアリング
ドコモCS中国	
ドコモCS四国	
ドコモCS九州	

© 2020 D000980 PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

03

現在の主な事業

docomo
株式会社ドコモ・プラスハーティ

プラスハーティの障がい者雇用	障害者雇用・定着支援
<p>ドコモビル清掃</p> <p>84名</p> <p>ドコモビル 12 ドコモビル 18 ドコモビル 20 ドコモビル 6</p> <p>ドコモビル 14 ドコモビル 14</p>	<p>相談窓口</p> <p>SPISによるカウンセリング(社内)</p> <p>行政報告関係事務処理代行</p> <p>啓発コンテンツ制作</p>

© 2020 D000980 PlusHearty, Inc. All Rights Reserved.

04

ケースが多いです。もしかすると相談窓口を知らなかったり、相談する気にもなれないほど落ち込んでしまった人がいるのではないかと、もっと“予防”の面でアプローチができないか？と考えていた時に、SPISと出会いました。SPISを相談窓口と同様、グループ展開したいな、と思いました。

やるからには、自分たちがまずSPISを利用して、それを基に「こういう面で有効ですよ」と言わないことには、なかなか受け入れてもらえません。まずは社内で試用することになり、PSWと心理職の方を2名、配置しています。また後ほど触れたいと思います。

弊社ではグループ内の6月1日時点の障害者雇用数の把握や、行政対応についても把握しています。各社の雇用状況はすべて、弊社に集まってきます。各社に対し、今後、障害者雇用をどう推進していくかについて支援をする立場にあります。来年度に向けて、各社の担当者に現状確認に伺うと共に、SPISの利用を打診していこうと考えています。また、これは特例子会社を立ち上げる前から行っているのですが、障害者と働くことへの理解を深めるため、マンガを使ったわかりやすい啓発本の作成なども行っています。

カウンセリングマインドを浸透させ 新たなマネージャーを養成したい

こういう取り組みを続ける中で、いろんなことを考えました。障害の有る無しにかかわらず、会社で働く人が最大限にパフォーマンスを発揮するための支援は、同じなんじゃないかな？と感じるようになりました。弊社では健常者の社員もSPISを利用しています。やってみると「そうだったのか!」ということも、たくさん出てきます。私も当事者としてコメントを書いており、PSWが返信してくれれます。先ほど田中先生の発表で、「上司のメンタルケアやサポートが重要」というお話がありましたが、私も身を持って実感しています。

働くことを支えるために、企業はどんな支援体制を用意すべきか（スライド5）？ 弊社のようにPSWを置いている会社は特殊かもしれませんが、通常はマネージャーがいて、専門職の方がいて、産業医などがいる。支援方法については、ティーチングやコーチング、医療行為などを行っているでしょう。しかし、「カウンセリングマインド」については、私も会社の研修などで受けたことはありません。このマインドを浸透させないことには、パフォーマンスを発揮できない人が結構います。これはSPISを導入してわかったことです。

働くを支えるために企業がなすべきことは？ docomo
株式会社ドコモ・プラスイノベーション

支援者	支援方法	眼差し
旧タイプ マネージャー	ティーチング	社会規範的 (べき論)
ダイバーシティ マネージャー	コーチング	
PSW等	カウンセリング	
医師、産業医等	医療行為	存在肯定的

© 2020 DCOMO (PlusEnergy) Inc. All Rights Reserved.

05

コーチングの研修を社内で行ったことがありますし、私も個人的にコーチングのスクールに行って研修を受けました。しかし、学んだだけではダメです。定期的に運用していかないと、効果が出ません。さらに感じたのは、「どうしたい？」と聞いても希望が出て来ない人がいます。まずは存在自体を認めてほしい。つまり、これからのマネージャー職とは、その辺りまでサポートしていかなくてはならないということ。恐らく、旧タイプのマネージャーというのは、コーチングの入り口まで辿り着いていれば良いほうではないか。しかし、これからのマネージャーは部下の存在肯定まで担っていかなくてはならない。こういったことが、障害のある方と働く中で、何となく見えてきました。

役職が上がると、「こうあるべきだ」と教えたがる。教師と生徒の関係になってしまい、対等ではなくなる。ですから私たちがコーチに伝えていることは、「同じ目線で伝えて下さい」ということ。この新しい形のマネージャーを認識してもらうために、「ダイバーシティマネージャー」と名付け、養成していく必要があると考えています。

スペシャリスト人材を マネジメントできない管理職

これ（スライド6-7）は橘玲さんが著書「働き方2.0vs4.0」の中で、働き方を1.0から5.0まで分類された表です。まず、「働き方1.0」というのは従来型の年功序列・終身型の日本的雇用慣行です。今、安倍首相が行っている働き方改革とは、「働き方2.0」における成果主義に基づいたグローバルスタンダード。

では世界は今、どのレベルにいるのかというと、すでに「働き方3.0」のところまで来ています。プロジェクト単位でスペシャリストが離合集散するシリコンバレー型です。もう日本と世界は、かなりの差が出てきてしまってい

る。そしてさらに、「働き方4.0」では、最先端の働き方としてフリーエージェント。つまり、雇用される形式ではないところまで来ています。

昨年12月の日経新聞の記事によると、「経団連が春季の労使交渉で、年功序列賃金など、日本型の雇用システムの見直しを訴える」とあります（スライド6）。海外では先ほどご紹介したような取り組みが進んでいるのに、日本では旧来型の処遇改善が尚も課題になっている。

大手企業では今、「スペシャリスト人材を中途採用する」ところまで来ています。ほぼ、中途採用を通常行っているようです。要はスペシャリスト人材を外部から採用しないと、会社が回らない。しかし、そういった方たちの雇用管理は難しいところが結構あるんです。スペシャリストなところがあるということは、例えば、社会性のところに課題があったりか、とんがっている部分があるゆえにへこんでいる部分も目立つというようなどころがあって、そうなると、旧来の方法で採用された管理者には、彼らの雇用管理ができない。そこで年中、採用を繰り返している。つまり、辞めていく人もそれだけ多いのではないかと考えられるのです。

旧来の方式で採用された管理者の方たちは、年功序列・終身雇用の中、長く一緒に働き続けることが大前提。周りとうまくやっていくことを最優先に考えて働いてきた。そして、彼らの上司は二つの権限を持っていました。何だと思いますか？ 評価権と人事権です。だから我慢を重ねて、直属の上司とその上の上司に認められることにターゲットを絞り、出世してきた。こういった人たちが、中途採用のスペシャリスト人材をマネジメントすることができない。なぜなら、今までの考え方が彼らには通用しないからです。彼らに会社への所属意識を持ってもらい、共に仕事を進めてもらうためのマネジメントは相当難しい。

弱みを見せても 安心して働ける職場を

障害者雇用における「働き方1.0」とは、雇用率の話。「働き方2.0」が就労定着やそのための支援スキル、より良いパフォーマンスを発揮すること。そして「働き方3.0」は、経済効果を求めること。私はここまで行かなくてはならないと感じています。障害者雇用がスタンダードになってきた時に、特例子会社というのは、ただ雇用しているだけでは役割が終わってしまいます。どうやって生き残るのか？ 雇用管理ノウハウを発揮するしか、手段はないように思います。どうやったら職場で働く人たちのパフォーマンスを上げていけるのか。安定して仕事を続

働き方について

働き方1.0 年功序列・終身雇用の日本的雇用慣行

「働き方改革」↓

働き方2.0 成果主義に基づいたグローバルスタンダード

「デジタル人材獲得 海外との競争出遅れに危機感」

経団連は2020年の春季労使交渉に向けた経営側の指針案で、年功序列賃金など日本型の雇用システムの見直しを訴える。
外国企業は優秀なデジタル人材の獲得で先行。
優れた技術者を高額の報酬で処遇するNTTデータやソニーのような例はあるが、日本企業全体では処遇改善はなお課題

日本経済新聞2019年12月4日

出典『働き方2.0V54.0』 橋本 著

06

働き方について

働き方1.0 年功序列・終身雇用の日本的雇用慣行

「働き方改革」↓

働き方2.0 成果主義に基づいたグローバルスタンダード

世界の潮流

働き方3.0 プロジェクト単位でスペシャリストが融合集散するシリコンバレー型

最先端の働き方 ↓

働き方4.0 フリーエージェント

出典『働き方2.0V54.0』 橋本 著

07

Google : プロジェクトAristotle

■ チームを成功へと導く5つの鍵

- 1) 心理的安全性(Psychological safety)
不安や恥ずかしさを感じることなくリスクある行動を取ることができる
- 2) 信頼性(Dependability)
限りある時間を有効に使うため、互いに信頼して仕事を任せ合うことができるか
- 3) 構造と明瞭さ(Structure & clarity)
チーム目標や役割分担、実行計画は明瞭であるか
- 4) 仕事の意味(Meaning of work)
メンバー一人ひとりが自分に与えられた役割に対して意味を見出すことができるか
- 5) 仕事のインパクト(Impact of work)
自分の仕事が組織内や社会全体に対して影響力を持っていると感じられるか

出典『働き方2.0V54.0』 橋本 著

08

けられる環境を提供できるか。こういったことを考えていかなないと、会社自体を保てなくなっているのだと思います

先ほどご紹介したシリコンバレー型の雇用形態を行う企業の中に、この問題を解決するためのヒントがあります。グーグルが4年ほどかけて、「自社で一番パフォーマンスを上げているチーム」について調査を行いました（スライド8）。その結果、“心理的安全性”が保障されているチームがそうであることがわかりました。もう一つ、「最高のマネージャーになるための8つの習慣」について、1

年ほどかけて調査をしたそうです（スライド9）。結果は、良いコーチであること。先ほど私がお話した、カウンセリングマインドとコーチングに通じる部分があります。あながち外れてなかったな、と感じています。

今、会社でなかなか力を発揮できていない人は、自分の弱みを見せないようにしているのではないかと。そのために費やしているエネルギーは、ものすごく大きいのだそうです。そしてそれが仕事に対するパフォーマンスを下げている。弱みを見せても、その職場にいられるとわかったら、土台の部分で安心できます。すると、安心して仕事をすることができます。私はまず、ここに取り組んでみようと思いました。そこにSPISを使おうと。

SPISを軸にして、まずはグループ会社に入り込んでいこうと考えています（スライド10）。次に、先ほどお話ししたダイバーシティマネージャーを養成していこうと。優秀な人材がいても、チームとして動かしていくことができれば、結果は出ません。もう間もなく、グループ会社の中から悲鳴が上がってくると思います。ですから今、準備を進めているところです。この辺をひっくるめて、「ドコモグループとして特例子会社をどう活用しますか?」と問いたい。私たちはここまでやる準備ができています。もし現場で、カウンセリングマインドをうまく発揮できないのであれば、「我々が受け持ちますよ」という構えです。

健常者にも好評な SPIS グループ各社に広げたい

弊社では'18年の6月からSPISの利用を開始し、少しずつ利用者を増やしてきました（スライド11）。'19年の5月にスタートした15名のうち、ほとんどの方は健常者です。SPISを導入した甲斐があるな、と感じる人も結構います。6ヶ月を1クールとしているのですが、8名が2クール目もSPISを続けたいと希望しました。こうして話を聞いてもらう時間というのはなかなかないし、必要だなと感じています。

同時に、グループ会社にもSPISの導入を打診しています。全国12社のうち、現在5社を回った段階で、3社から「SPISを具体的に利用したい方が、2～3名いる」という話をもらっています。残り7社を回ると数字がはっきりしますが、外部支援者1名あたり20名の利用者を担当できるとして。計32名の方にSPISを使っていただけるのではないかと考えています。こうして実績を積み上げてから、ダイバーシティマネージャーの養成に広がっていくと計画しています。

弊社では知的障害者を多く雇用しています。知的障害

Google : プロジェクトOxygen docomo
株式会社ドコモ・プロジェクトOxygen

■ 最高のマネジャーになるための8つの習慣

- 習慣1 よいコーチであれ。
- 習慣2 部下に権限を委譲せよ。マイクロマネジメントはするな。
- 習慣3 部下の成功と幸せに関心を持て。
- 習慣4 くよくよするな。生産的で結果志向であれ。
- 習慣5 よいコミュニケーターであれ。そしてチームの声を聞け。
- 習慣6 部下のキャリアについてサポートせよ。
- 習慣7 明確なチームのビジョンと戦略を持て。
- 習慣8 チームにアドバイスができるように技術的なスキルを磨け。

09

主な事業 docomo
株式会社ドコモ・プロジェクトOxygen

ブラスハーティの障がい者雇用

ドコモビル清掃

84名

グループ支援

障害者雇用・定着支援

相談窓口

行政報告関係事務処理代行

啓発コンテンツ制作

SPISによるカウンセリング（社内）

↓

カウンセリングによる支援

SPISによるカウンセリング展開

↓

ダイバーシティマネージャー養成へ

10

主な事業 docomo
株式会社ドコモ・プロジェクトOxygen

1. グループの障がい相談窓口
2. SPISを用いた日常のメンタルヘルスケア
 - (1) 社内展開
 - 2018年6月 2名
 - 2019年5月 15名追加
 - 2020年2月 全員アカウント&相談窓口
 - (2) グループ展開
 - 2020年1月 12社を対象に全国キャラバン中

11

管理者に必要なスキルについて考える docomo
株式会社ドコモ・プロジェクトOxygen

ルール

職業生活
(仕事・作業)

「働く」に向かう土台
自己肯定感・承認欲求

職業生活上
獲得してゆくもの

しつけ・訓練

コーチング
ティーチング

カウンセリングマインド

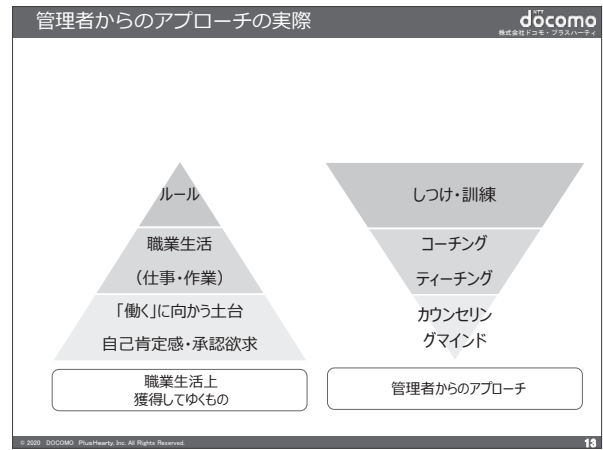
コーチからのアプローチ

弊社：コーチハンドブックより

12

のある方は、自己肯定感を得るための承認欲求として色んな問題行動が出てきます。そこで、カウンセリングマインドが絶対的に必要だと思いました。これがなかったら、土台がないので仕事なんかできません（スライド12）。SSTを否定するわけではありませんが、そればかりをやっていると「こうあるべきだ」というところにフォーカスするので、承認の欲求はなかなか満たされません。ともすると、メンタルダウンに向かいます（スライド13）。

それは多分、知的障害者に限ったことではありません。カウンセリングマインドでカバーすべきところについては、セルフケアで何とかする部分であって、会社が見るべき範囲ではないというのが、従来の考え方。しかし、障害の有無に関わらず、多様な人間が多く働く昨今では、そういった考え方では会社は持ちません。世代も異なれば、従来の雇用形態とは違う形で雇用される人もいます。私



13

は、将来の特例子会社とはこの辺りを考え、親会社や関連会社に貢献していくことが仕事ではないかと感じています。



報告2 雇用企業の立場から

有限会社まるみ
三鴨 みちこ

最近のテーマは“過確認” 配慮が必要な人と働く

弊社では11名が働いておりますが、そのうち、配慮を必要としない方は3名だけです。8名は何らかの配慮がないと、働き続けることができません。これは昨年11月、久しぶりに食事会をした時の写真です（スライド2）。なぜ久しぶりかと言うと、食事会をしても本当に盛り上がりがないからです（笑）。しかしこの時は、入社する方と退社する方が何名もおられ、「さすがに歓送迎会をやらないとなあ」と思い、開催した次第です。

会社の近くのバーを貸し切り、皆に先に行ってもらいました。私は社内の片付けなどをして、後から行こうとしていたら、先に着いていた社労士さんから「みんな突っ立っていて、誰も座ろうとしない。三鴨さんが来ないと始まらないよ」と電話がかかってきました。慌ててお店に行くと、本当に皆が突っ立っていて誰も座らない（笑）。「みんなワンドリンクを注文済みだよ〜？」と聞いても「どうして良いかわかりませんでした」と。

SPIS定着実践報告

有限会社まるみ
三鴨 みちこ

01



2019年10月、本当に久しぶりの食事会

02

指示しないと動かない典型・・・ですから、最近のテーマは“過確認”です（スライド3）。「それいぢいぢ言わないとわからないかな？」ということも、確認しないとわからない。そんな方たちが割と多い会社です（笑）。

5名がSPISを導入 コメントにより対話が深まる

仕事内容は印刷がメインです。印刷物の作成なども行っています。SPISは現在、5名が利用しています（スライド4）。お陰様で皆、だんだん長い時間働けるようになってきました。1名の方はすでに、臨床心理士さんのサポートはいらないだろうということで、私と二人で細々とSPISを続けています。他の方は外部支援者の方にも入って頂いています。

弊社は障害者雇用をする以前は、とても風通しの悪い会社でした。SPISを導入してから、「対話しないで相手を理解できるわけがない」という、本当に当たり前のことに気付きました。また、SPISによって「対話するタイミング」を得たと実感しています（スライド5）。

他にも、私が職場担当者の立場として本当に良かったと実感していることが三つあります（スライド6）。まず、一般的な感覚では“当たり前”であることができず、苦しんでいる当事者の立場を深く理解できるようになりました。二つ目は、毎日コメントを記入することで、当事者が言いたいことを溜め込まないようになりました。私の方からも溜めずに言えるようになりました。三つ目は、当事者に「正直に話してね」と言うことで、私自身も正直にならなくては、と思うようになりました。

SPISを書くタイミングですが、業務終了後に「書いてるな～」というのを横目で見ています（スライド7）。すごい勢いでキーボードを叩いている様子を見ると、「筆が進んでいるんだな～」と（笑）。そして彼らが退社した後、私がコメントを読んで返信を行います。読むタイミングがなかった日は、帰りの電車や夜中、翌朝の出勤途中の車内で読みます。それでも読めなかった日は、「ごめんね、読んでないよ」と言います。気になることがある時は、SPISのコメントを待たずに「昨日眠れたの?」と聞くなど、臨機応変に対応しています。

外部支援者さんには、月に一度“リアルSPIS”ということで会社に来て頂いています（スライド8）。まずは当事者と外部支援者さんの二人で話してもらい、タイミングを見計らって私も参加します。その後、外部支援者さんと二人で、本人を抜いた形で話し合うこともあります。コメント記入だけでは結論の出ないことも、顔を見ながら話

最近のテーマ

過確認

03

SPIS利用者

- ・フルタイム（統合失調症）
※現在は社長との「ふたりSPIS」
- ・フルタイム（発達・睡眠）
- ・業務委託（毎日7時間/発達・睡眠）
- ・フルタイム（躁鬱）
- ・フルタイム（鬱?・引きこもり経験者）

04

猛烈に風通しの悪い職場が
SPIS導入で変わったこと

- ・対話しないで理解できるわけがない、と知る
- ・対話のタイミングを得た

05

SPIS導入で
職場支援者ができるようになったこと

- ・一般的な感覚では「当たり前なこと」ができなくて苦しんでいることを、深く理解できるようになった
- ・毎日記入することで、言いたいことを溜め込まないようになった。
- ・正直に話すように、と言うからには自分も正直にならなくては、思うようになった。

06

SPISの流れ

- ・当事者社員が業務終了後にSPIS記入 ←横目で見る
 - ①退社したら、読み、自分も記入。
 - ②勉強会や飲み会などで夕刻に読むタイミングが無かった場合は、帰りの電車や翌朝の電車などで記入。
 - ③それでも読めなかった場合は、ごめん、2日分まとめて読むね、と言う。
 - ・SPIS記入を待たずに、睡眠などを聞きたい時は、朝から聞く。
- 何事も、臨機応変。

07

すことで、結論が出ることがあります。とても良い場であると感じています。

嬉しかったコメント 「仕事に救われました」

事例を三つご紹介します。一人目は去年この場に登壇した方で、勤続期間が2年2ヶ月になりました（スライド9）。去年の発表の時は勤務時間が10時から18時だったのですが、今はとても具合が悪くなって不定になっています。業務内容は名刺の印刷業務におけるチェックや校正、電話やメールの対応。また、事務代行部門のリーダーでもあります。勤務時間は不定になったものの、彼の仕事はすごく増えており、責任も重くなっています。状態が悪くなっても仕事はできるし、勤務時間だけがすべてではないんだな、と感じています。

彼の働く上での課題は、発達障害ということもあり、優先順位の付け方が苦手であること。指示の受け取り方や判断にズレがあること。睡眠リズムが崩れやすいことです。日中の眠気が激しく、会社でも寝ることが多いです。

先日、彼が出社して来ないので電話をしました（スライド10）。「起きてるの？」と聞いたら「起きてます」と言う。「何してるの？」と聞くと「自分は価値がない人間で、起き上がることもできません」と言います。私は「はいはい、それは一旦置いて、会社に来て下さい。会社で聞きます」と言いました。真面目な彼は何とか起き上がって会社に来て仕事をします。その日のSPISのコメントには「今日は仕事に救われました。ありがとうございました」とありました。具合が悪い時に、自分から元気な力を振り起こすというのは無理です。外部の力がすごく大事だと思います。会社に来なくても、外を歩いてくれるだけでも良いのですが、会社に来てくれるのがベストなので、「とにかく動いて下さい」と伝えていきます。その時に「仕事が待ってるよ」と言うのはとても良いことなのではないか？と思います。

また、SPISがあることで、本人の認知と現実のズレを補正することができます（スライド11）。「自分は価値のない人間」ではなく、「会社に来れば本当に助かる人なんだ」ということを理解してもらえます。仕事の進め方の改善や、私生活のことも、SPISを通して聞き出すことができます。「なぜ起床時間が遅くなるのか？」ということについて話し合ったり、集中力について話題に上ることが多くあります（スライド12）。セルフチェック項目に集中力についての項目を入れている方も多いです。実際に行った仕事と照らし合わせると、「この仕事は集中力が続かないんだな」

リアルSPIS

- 月に一度、臨床心理士さんとの面談
- ①当事者社員と心理士さん
②職場支援者を交えて、3者で。
③職場支援者と心理士さん
- ネット記入だけでは結論の出ないことや繊細な内容の話を顔を見ながらすることで、よい方向へ向かう。

08

NO3 勤続2年1ヶ月

勤務時間 10～18時 → 不定

業務内容 名刺のチェック、校正、出荷作業
メール・電話対応
事務代行部門の、リーダー

仕事をする上での課題
（優先順位の付け方、指示の受け取り方・判断のズレなど）
睡眠リズム障害（日中の眠気、遅刻）

09

※SPISに救われたある日の例

自分は価値がない人間だという考えに囚われ、起き上がることもできない。

三鴨 「はいはい、それは一旦横において、午後からでも仕事にきてください。」

仕方なく出勤。仕事をする。

SPISコメント
「今日は仕事に救われました。ありがとうございました。」

本当にありがたい。

10

SPISがあったからこそ、実現したこと、していること

- 本人の認知と現実のズレを補正できる
自分は無能だ ⇔ すごく役立っている

仕事の進め方の改善
仕事以外の私生活の改善 両方に効果がある

11

当事者社員と職場支援者がSPISで、確認できること

就寝・起床時間 →なぜ遅くなるか、工夫の余地はあるか
集中力 →どのような業務にやりがいを見出せるか
気持ちの浮き沈み →原因は何か
もやもや →解決策はなくても、傾聴し、認証すること
怒り →消化の手助け（みんなの手を借りながら）

細かい状況がわかることで、毎日のしんどさや頑張り、理解することができる

12

ということ、私が判断することができます。また、気持ちの浮き沈みの原因は何なのか？ なんてそうなったのか？ ということも、その日のうちに把握することができます。モヤモヤすることはどうしようもありません。その時は「そうなんだ」と聞いてあげることが良いと、先ほど田中先生が発表の中で言うておられて安心しました。あとは、怒りの消火の手助けを、皆で手分けしながら行っています。

日報が書けなかった人も SPIS を続けている

二人目の方は、去年から SPIS を導入しました（スライド 13）。今で 4 ヶ月目になります。この方は 9 時から 17 時の勤務時間で、遅刻は一切なく、きっちり出勤して来られます。業務内容は名刺制作に付随する業務と、先ほどの方の補助的作業。システム関係に強い方なので、ホームページ関連やシステム全般の仕事を担当しています。障害者手帳を持っており、前職も障害者雇用だったのですが、日報を書けないことが引き金になり、会社と大きなトラブルになったそうです。その会社は手書きの日報だったそうですが、それが書けない。「なぜ書けないのか？」と問われても、うまく説明することができず、いつも責められる。元々躁うつだったのですが、うつ症状が激しくなって退職を余儀なくされてしまいました。

そんな方に SPIS を勧め、日報のようなコメント記入を詰め寄るといのはどうなんだ？とも思っていたのですが、「日報が書けない人でも書ける方法を、ちょっと試してみたいんだよね」と持ち掛けました。「書ける時と書けない時があっていいから、もし書く気が起きたら書いてほしい」ということも伝え、「あとはセルフチェック項目をチェックするだけでいい」と言ったところ、今も続いています。

外部支援者には、彼を送り出した就労移行支援事業所の方が担当して下さっています。送り出す側の支援者の方にも SPIS を使いこなして頂き、今後の就労定着支援に役立ててほしいという思いもありました。

SPIS で初めて知った 特有のしんどさ

三人目の方は勤続 4 ヶ月目の女性です（スライド 14）。引きこもり経験があります。勤務時間等は安定しています。製作部門を担当しているのですが、前に勤めていた会社では、上司との意思疎通があまりうまくいかなかったようでした。障害者ではないのですが、SPIS の利用

NO4 勤続4ヶ月
勤務時間 9～17時

業務内容 名刺のチェック、校正、
事務代行部門、
システム全般、ホームページ関連

日報を書けないことで前職を退職
外部支援者・・・送り出し就労移行支援事業所

13

NO5 勤続4ヶ月（引きこもり経験者）

勤務時間 10～18時
業務内容 デザイン・DTP、印刷
社長の事務補助

上司との意思疎通がうまくいかず前職を退職。
障害者ではないが、SPIS利用が効果的。
項目設定したところ、その内容に驚いた。

外部支援者・・・若者サポートステーション担当者

14

が効果的なのではないかと思い、スタートしました。セルフチェック項目を設定するためのヒアリングで驚いたのは、「体の痛み」という項目が出てきたこと。元々よく知っている人だったのですが、そういったしんどさを抱えていたことを、SPIS の話をしなければ一切知ることはなかったでしょう。また、痛みのレベルが毎日上がったたり下がったりしていることも最近わかってきました。それが心から来るのか、身体的なものなのかわかりませんが、何も言わない人だけ大変なんだな、ということが SPIS のおかげでわかりました。

東京都には 9 ヶ所の若者サポートステーションがあります。これは実験的な取り組みなのですが、私と彼女の SPIS を、彼女の紹介元であるステーションの方に遠隔で見てもらっています。障害のある方の就労については、多くの制度ができており、支援者が付いていることがほとんどです。しかし、彼女のように引きこもりを経験して就労から遠のいてしまった方には、若者サポートステーションくらいしか支援機関がありません。しかし、ステーションも飽和状態で、なかなか就職後の手厚い支援までは手が回っていない状況です。そんな中、企業に入ってから SPIS を使ってモニタリングしてもらえというのは、お互い心強いのではないかと思います、取り組んでいます。

社員全員に今日一日、 幸せに働いてもらいたい

私の最近のテーマは、皆に「SPIS書いて」と言うからには、自分も開示しようということ（スライド15）。コメントを返信するだけでなく、「今日はこんなことがあった」と、もっと私も書いてみようかと思っています。また、弊社は法定雇用率に関係のない規模の会社です。SPISを使うことで弊社は、何がどうなることを望んでいるんだろう？なんでこんなに一生懸命やっているのか？…やはり、今日一日、社員に幸せに働いてほしいというのが私の望みなのだと思います（スライド16）。先ほど、「配慮のいらぬ方が3名」とお伝えしましたが、SPISに集中していると、この3名を本当にほったらかしといていいのか？という気持ちになってきました。今日一日、幸せに働いてほしいという気持ちは、障害のある社員もそうでない社員に対しても同じです。

私はSPISを見るのが大好きで、毎日楽しみにしています。SPISは「今日一日、どういう気持ちで働いたか？幸せだったか、不幸だったか？」が読み取れるものだと考えています（スライド17）。皆が不幸だったら、私の経営が今日は良くなかったということ。体調などもあり、すべてが経営にリンクしているとは限りませんが、私は皆のコメントの中から、私自身への評価を読み取っているように感じています。

最近のテーマ①

SPISで自分も自己開示をすること

15

最近のテーマ②

私はSPISを使うことで

何が
どうなる

ことを望んでいるか？

16

今日一日、社員に幸せに
働いてほしい。

それは障害のある社員だけではない。

17

遠隔支援による定着支援の課題 ～受け入れる側の視点～



医療機関の障害者ネットワーク代表世話人
公務部門の障害者雇用ネットワーク運営代表 精神保健福祉士
依田 晶男

就職者数に占める 精神障害者の割合が増大

昨年この場では、私が所属している健康保険組合において、発達障害の方を1名雇用し、SPISを導入した事例についてお話ししました。本日はSPISを利用する立場での経験と、SPISを利用している他社の方から聞かせて頂いたお話を元に、整理した情報をご紹介しますと思います。

まず、受け入れる企業側として感じている課題は、他の会社と同様、「法定雇用率が上がり、企業はこれまでに以上に障害者雇用を増やしていかななくてはならない」という点です（スライド2）。企業間でも人材獲得にしのぎを削らなくてはなりませんし、公務部門でも人材確保が課題となっており、ライバルが増えてきている状況です。今から10年前には、ハローワークからの紹介で就職する障害者の半数以上は、身体障害の方でした。それが今では4分の1ほどに減り、代わりに精神・発達障害者が半数近くを占めています。彼らの雇用をなしに、障害者の人材獲得は難しい状況にあります（スライド3）。

精神・発達障害者の雇用においては、定着率が低い、障害に対する自己理解が薄い方が多いという課題があります。その中でSPISを使ってみて、我々が感じたメリットについて、改めて皆さまと情報を共有したいと思います。

使ってみて感じた SPISのメリット3点

一つ目のメリットとして、「利用者の自己理解と自己管理能力が向上した」ということを、実際に感じています（スライド4）。SPISの機能の中には、当事者が自分の状態を把握するための「セルフチェック項目」があります。これは当事者と支援者らが話し合い、その人なりの項目を独自に設定するものです。「何が自分の変調をきたす要

2019年度JKA補助事業・事業報告会(2020年1月25日)

遠隔支援による定着支援の課題 ～受け入れる側の視点～

医療機関の障害者雇用ネットワーク代表世話人
公務部門の障害者雇用ネットワーク運営代表
精神保健福祉士

依田 晶男

01

受け入れる側の視点

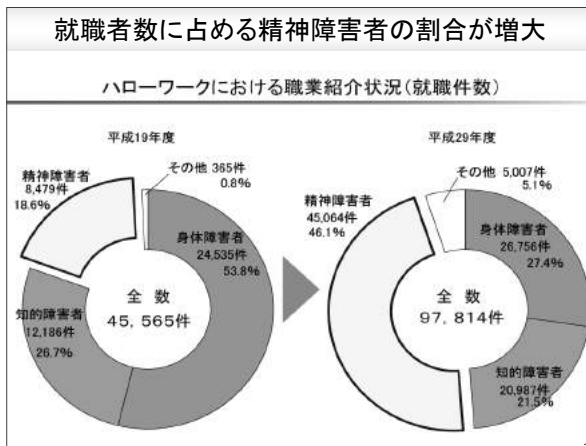
ア. 法定雇用率のハードル

- ・平成30年4月に法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられ、さらに令和3年4月までには2.3%への引き上げられるなど、これまで以上に障害者を雇用することが必要になっている。
- ・他企業と人材獲得でしのぎを削る中で、更に公務部門とも人材獲得を争わなければならない。

イ. 経験の少ない障害への対応

- ・ハローワークの紹介で就職する障害者の半数近くは精神障害(発達障害を含む)が占めている。
- ・身体障害者以外に雇用経験のない企業では、不安定で定着率が低いとされる精神障害者にどう対応するのか、ノウハウもなく不安を感じている。

02



03

因なのか」といった趣旨で自分の実感できる言葉で項目を設定し、毎日自分でスコアを付けていきます。そうすることによって、気付かなかった自分の傾向を自覚する。これには外部の支援者のサポートも不可欠です。

私共が雇用しているのは発達障害の方なのですが、「今日の調子はどう？」と口頭で尋ねるだけだと「特に問題はありません」と答えてしまう傾向にあります。しかし、口頭で説明することは難しくても、文章だとさまざまな感情を書き込んでくれます。SPISにコメントを書き込むことによって「本音が伝えやすい」というメリットがあります。自己理解が深まると共に、周囲が「どう対処すれば良いのか」を、一緒に考えていききっかけになります。

二つ目のメリットは、担当者もSPISを通じて、当事者の状況や気持ちを細かく把握することができ、「当事者理解が進む」ということです（スライド5）。例えば当事者から「こういう配慮をしてほしい」と求められた際、SPISで状況を把握していれば、なぜその配慮が必要であるか、合理的に理解することができます。

三つ目のメリットは、SPISには外部支援員が付くということです。職場担当者にとっては、「専門家のアドバイスが得られる」という安心感はとても大きいです。当事者からのコメントに対して「どう返信したら良いのだろうか？」と不安を感じた時に、外部支援者に意見を求め、対応についてアドバイスを受けることができます。

SPISの活用が考えられる対象者とは？

SPISの活用が考えられる対象者は、まずは、我々の職場で活躍されている方のように、障害者雇用枠で採用された精神・発達障害のある方です（スライド6）。彼は就労移行支援機関に在籍していた頃から、SPISを使用しており、役立つことを実感できていたことで、継続して職場でも使い続けています。雇用開始の際からSPISを利用されていることで、職場の側でも安心して当事者を受け入れることができます。

もう一つ考えられる対象者は、うつ病による休職からの復職者です。ほとんどが障害者手帳を保有していないため、雇用率とは無関係ということになります。しかし、現在職場にいるメンタル等の不調を抱えている方の問題は、企業にとって非常に深刻な問題です。こういったケースでもSPISが使われ始めており、今後は産業保健（産業医や産業保健師等）との連携が重要になってくると思われまます。SPISは復職後の利用も有効ですし、場合によっては休職中においても、職場とのコミュニケーションツ-

使ってみて感じたSPISのメリット(1)

- ア. 利用者の「自己理解」で「自己管理能力」が向上
 - ・心身のコンディションを示す指標を自ら設定。
 - ・「書く」と「主観スコア」のグラフ化で自分も知らなかった傾向に気付く。
 - ・言葉での説明は難しくても、文章だと書きやすいので、本音が伝えやすい。
- イ. 担当者による「利用者の理解」と配慮の必要性を理解できる職場の形成
 - ・利用者の気持ちや状況を担当者が理解できるようになる。
 - ・どのような配慮が何故必要なのか、職場の側でも合理的に理解できるようになる。

04

使ってみて感じたSPISのメリット(2)

- ウ. 専門家のアドバイスが得られる安心感
 - ・利用者のコメントを職場の管理者と外部支援者がリアルタイムで共有でき、必要時にはすぐ介入できる。
 - ・利用者のコメントへの対応について、外部支援者のアドバイスを事前に聞ける。

05

SPISの活用が考えられる対象者

- ア. 障害者雇用枠で採用される者
 - ・統合失調症、発達障害等の当事者
 - ・受け入れる企業の側にもノウハウがない
 - ・支援機関の定着支援サービスとして活用
 - ・限られた専門職を有効活用する側面も
 - ・SPIS活用が効果的な「雇用開始時」
- イ. うつ病等による休職からの復職者
 - ・障害者手帳を所持しない（雇用率と無関係）
 - ・企業の側の関心も大きい
 - ・産業保健（産業医や産業保健師等）との連携
 - ・主治医との関わり
 - ・SPIS活用が効果的な「復職後、再休職中等」

06

ルとして活用できるのではないかと感じています。

今後活用していく上でのSPISの課題4点

次に、SPISを活用する上での課題について整理してみました（スライド7-10）。

一つ目の課題は「個人情報を開示することへの不安」です（スライド7）。当事者の立場からすると、就職後に

企業からSPISの導入を打診された場合、どのようなメリット・デメリットがあるのか等、不安を感じることもあると思います。信頼関係に基づく納得感のある同意がないと、SPISの利用自体が形骸化してしまったり、トラブルの元にもなりかねません。どのようにすれば、当事者にメリットを感じて利用してもらえるか？この点は大きな課題だと感じています。

二つ目の課題は、「当事者がSPISの利用を希望しないこともある」という点です（スライド8）。私共の職場で働く当事者は、就労移行支援機関に在籍していた頃からSPISを利用していたため、メリットをすでに感じておられましたし、サポートの有効性が実証されていました。こういったケースでは、雇用側の企業としても採用がしやすいです。一方で、就労移行支援機関でSPISを利用していた当事者でも、就職を機に「もうSPISは必要ないです」と、利用を希望しないケースがあると聞きます。こういった場合に、SPISのメリットをどう説明していくか？就職直後は職場の人の言動に不安を感じたり、どう対応してよいかわからないことも多く出てくると思います。そんな時、SPISがあれば職場担当者に直接話す前に、外部支援者に相談してどう伝えれば良いかアドバイスを受けることもできます。こうしたことは、当事者にとって大きなメリットを感じられるのではないのでしょうか。

三つ目の課題は企業にとっての課題ですが、「外部支援者にかかるサポート費用」についてです（スライド9）。外部支援者にどれだけの期間、サポートに入ってもらうかは、個別のケースで異なりますが、長期的な視点で考えると、SPISのシステムを継続するための費用と共に、外部支援者に面談に来てもらう等の費用が発生します。「合理的配慮」を前提に考えると、企業がこういった費用を負担してくという考え方もあると思います。その上で、企業が負担する費用について、助成するというスキームも考えられます。しかし、いくらこのような仕組みがあったとしても、最初の段階で企業側がSPISのメリットを実感しないことには、利用は進みません。そういった意味では、当事者を送り出す支援機関側が、就労定着支援事業の一環としてSPISを利用するということも考えられます。就労定着支援事業では、「就職先への月1回の訪問」を行ったことで、支援をしたと見なして評価する仕組みがあります。直接当事者と会って面談すること以外に、SPISのような遠隔支援で関わりを持ちながら支援するという方法もあります。こういった支援を加算対象にしていくことも、今後検討していくべき課題なのではないかと考えています。

四つ目の課題としては、こういった遠隔支援による「効

SPIS活用に係る課題(1)

- 個人情報を開示することへの不安
 - ・SPISでは、個人情報を開示するため、信頼関係に基づく納得感ある同意がないと、形骸化やトラブルの基となる。
 - ・職場から勧められると断りにくいが、SPISの利用について、利用者自身がメリットを感じられなければ、押し付けられ感が生じる。
- SPISを利用することのメリットを示す
 - ・職場に送り出す前に、自己理解と自己管理能力を高める手段としてSPISを利用する機会を持つことで、利用者自身がメリットを感じて、就職後の利用継続を希望するなら、受け入れ側も安心して使える。

7
07

SPIS活用に係る課題(2)

- 利用継続を希望しない利用者
 - ・就労移行支援事業所等でSPISを利用して、メリットを感じていた利用者でも、就職すると利用継続を希望しないことがある。
 - ・企業側に自分の気持ちを知られることに不安もある。
- SPIS上で相談できる機能
 - ・就職直後は、職場の人間の言動に不安を感じたり、どう対応したらよいか不安を感じることも多い。
 - ・SPIS上には、職場担当者が外部支援者に相談する機能があるが、利用者からも外部支援者に職場の人間に伝えるコメントを事前にアドバイスしてもらう機能があれば、安心できるのではないか。

8
08

SPIS活用に係る課題(3)

- 「外部支援者」のサポート費用
 - ・雇用側の「合理的配慮」の位置づけの下に、企業が負担する費用への助成というスキームも考えられる。
- 送り出す側の支援機能という位置づけ
 - ・本人を知る施設や機関がSPIS支援機能を持つのが現実的(定着支援ツールの多様化)。
 - ・就労定着支援を行う際に、遠隔支援によりリアルタイムで状況を把握している場合は、給付費を加算するスキームも考えられる。
 - ・加算施設の施設基準(対象支援システムの認定等)についてコンセンサスを得るには、標準化に向けた議論が必要。

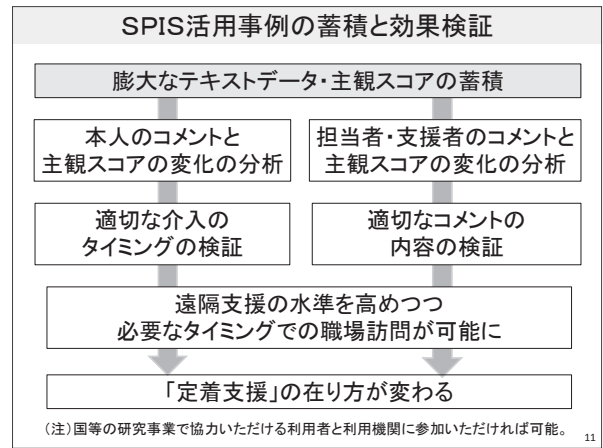
9
09

SPIS活用に係る課題(4)

- 遠隔支援の効果検証
 - ・遠隔支援により、実際に職場定着率を高める効果が確認できなければ、企業や行政の側に費用負担を求められても困難。
- サービスの質向上への貢献
 - ・SPISの支援を受けた利用者は、既に700名を超えており、利用者・職場担当者・外部支援者の残した膨大なコメントがテキストデータとして存在。
 - ・主観スコアとの関連を見ることで、体調変化の兆しを示すコメントや、効果的なアドバイスを見出すことができるなど、サービスの質の向上への貢献が期待される。

10
10

果の検証・実証」です（スライド10）。つまり、エビデンスを作っていくということです。実際に職場定着率を高める効果が確認できなければ、企業や行政の側に費用負担を求めることは困難です。すでにSPISの支援を受けた利用者は700名を超えています。企業で働いているケースと、福祉施設で利用しているケースがありますが、「どういった場合に体調変化の兆候が見出せるのか?」「どういった場合にどんなコメントが効果的なのか」等、膨大なデータを分析し、効果的なアドバイスの方法等を検証していくことができれば、サービスの質の向上が期待できます。産業保健の研究者の中には、こういった分野に関心を持っている方たちがいます。SPISの発展のためにも、今後必要になってくる課題だと感じています。



11



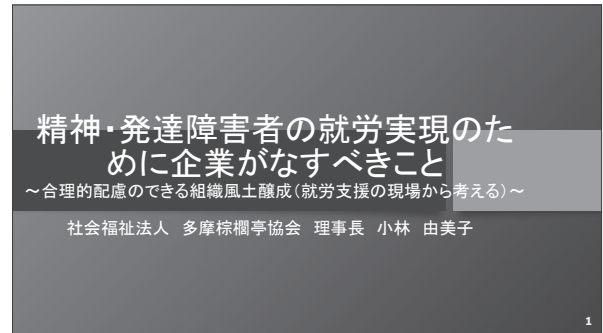
報告4 支援機関の立場から

社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 理事長
小林 由美子

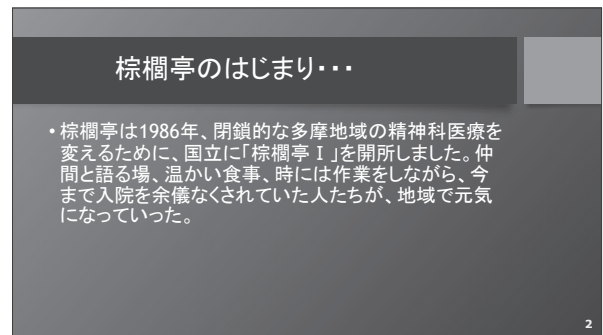
多摩棕櫚亭の紹介

皆さんこんにちは。多摩棕櫚亭協会の小林と申します。就労支援の現場から今日のテーマを発表させていただきます。まずは組織のご紹介です。多摩棕櫚亭協会、通称、棕櫚亭がどのように始まったかということですが、今から33年前、精神障害者がまだ医療の対象でしかなかった頃のことになります（スライド2）。そのような精神障害者の方々が地域に出て、その人らしく暮らせるにはどうしたら良いのかということで、共同作業所「棕櫚亭I」を開所しました。そのような場所を作って、閉鎖的だった精神医療を外側から変えていこうというのがそもそもの立上げです。創設世代の人間たちはみんな医療出身で、ワーカーやナースがこの棕櫚亭を立上げました。

棕櫚亭は国立市という地域にあります（スライド3）。なぜここに開所したかという、多摩地区は精神科のベッドが偏在している地域です。東京の精神科のベッド数の8割が、この西多摩の青梅・八王子に偏在しているということです。なので、ここを変えていくためには、多摩の入口に共同作業所を作っていくということがとても大切で、この星印の場所がちょうど国立なのですが、そこに共同作業所を作っていこうというのが棕櫚亭の出発でした。それから33年が過ぎまして、今の棕櫚亭の組織図



01



02



03

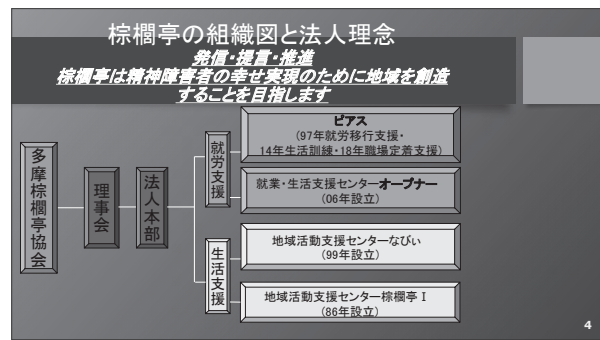
です（スライド4）。私たちは経営理念として、“精神障害者の幸せ実現”ということを出発点にしています。そして、いま現在ですが、就労支援で「ピアス」「オープナー」の2拠点、生活支援で「なびい」「棕櫚亭1」の2拠点、併せて4拠点で12の事業を展開しております。今日は就労支援の話ですので、先程お話した「ピアス」「オープナー」に焦点を絞ってお話をしたいと思います。

棕櫚亭の就労支援

まず、棕櫚亭が就労支援に取り組んだのは1997年です。今から23年前ですね。この頃は少し後に知的障害の方々が雇用義務化になった頃で、精神障害者の就労支援なんて誰も見向きもしなかった、ノウハウなんて全く無かった時代です。だけどニーズだけは沢山あって、働きたい精神障害者は沢山いらっしゃいました。加えてこの数年前にハローワーク各所に精神専門の相談員が置かれ始めました。なので、おそらく時代の要請も精神障害者の就労支援に少しずつ取り組んでいくことが必要なんじゃないか、という流れができた頃だと思います。

私たちは、今で言うと就労移行支援事業になるのですが、当時は通所授産施設というものがあまして、それを就労ができるようなトレーニングを提供できる場所にしようと立ち上げました。ここにある5つがその当時立ち上げたスローガンです（スライド6）。「4つ目の作業所にしない」というのは、棕櫚亭も3つの作業所を持っていたので、（同様の作業所は）これ以上は要らないということで、ピアスを4つ目の作業所にしないということです。3番目は、全く手つかずでいた精神障害者の就労支援のノウハウを蓄積していこうということ。こんなことをスローガンにしながら立ち上げました。

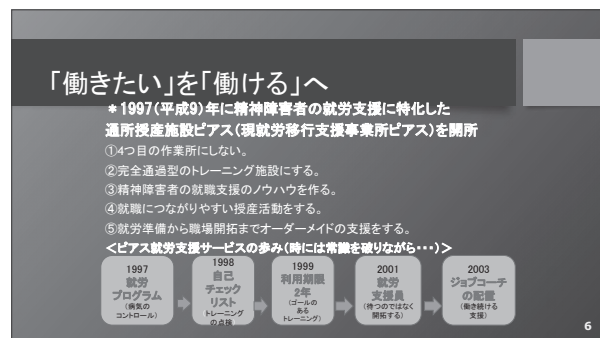
開所してから5-6年は、何があれば精神障害の方たちは働けるのかということはずっと模索し続けまして、毎年いろんなものを導入していきました。例えば1998年は「自己チェックリスト」というものを導入しました。これはトレーニングが効果的に行われているかという、いわゆる検証シートなのですが、ある意味これは評価的なものです。それから1999年には「利用期限2年間」という目標を作りました。やはりトレーニングにゴールがないのはおかしいということで、これを決めたということです。ですが、これは（当時の）精神科のリハビリテーションにとっては少し非常識なところがあって、いわゆる精神科のリハビリでは、本人を評価してはいけない、本人の物差しを大切にするとか利用期限を切ってはいけない、その人の時間で自由な長いスパンで見ながらその人が回



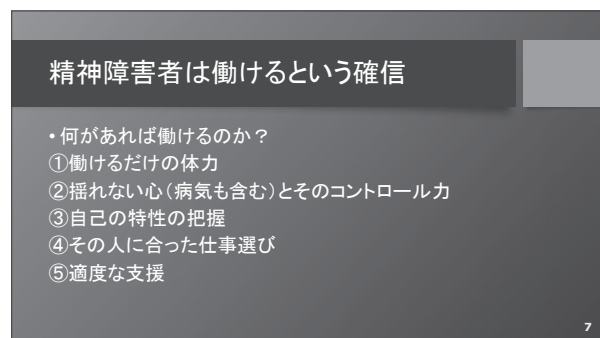
04



05



06



07

復していくことを待つというのが当時の常識でした。なので、その当時のリハビリテーションの感覚からはちょっと離れたものになったのではないかと思います。

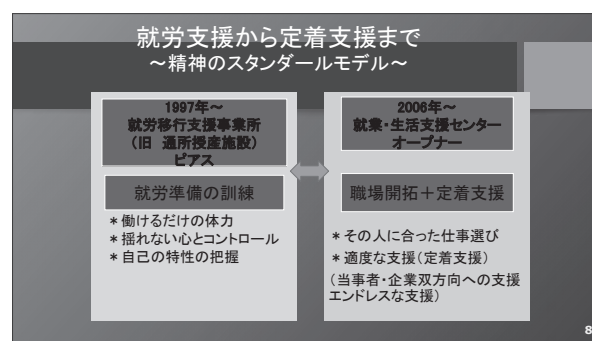
ですが、このような活動が続けることで、私たちは精神障害の方たちは働けるという確信を得ていきます（スライド7）。ただ、そのままでは働けないですね。何があれば働けるのか？ということを考えてのですが、それは「働けるだけの体力」と「揺れない心」です。変化に満ちた職場に入っていく訳ですから、ある程度タフな気持ちを持っ

ていなければいけないということ。あと、病気もあります。精神科の病気は波がありますので、その病気自体を揺れないようにしていく。ただ、「揺れる」ということが障害の特性なので、揺れること自体は仕方がない。でも、そのコントロール力を付けていくことが大切ではないかということです。こういう風に揺れたら職場に行けないけれど、これ位だったら大丈夫ということトレーニングの中から考えていく。あと、「自分の特性の把握」です。ストレスに弱い方たちでもありますので、そういう意味ではあまり自分の不得意なことをやらない方がいい。逆に言うと、得意なことは何だろうか？きちんと自分を俯瞰して見る。そういうことも必要なのではないかということです。あと4番目。「その人に合った仕事選び」をしていくということです。最後、当事者の方たちだけが頑張るということではなくて、そこに「適度な支援」が加わった時、これができる時はきっと精神障害の人たちは働けるし、働き続けられるんじゃないかという確信が私たちの実践の中で出てきました。並べてみるととてもシンプルなことですが、これが必要だなと考えました。

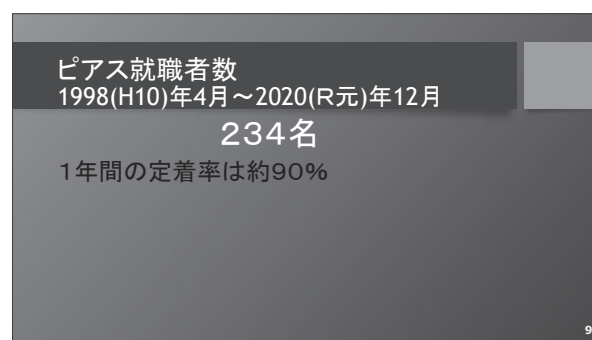
この考えに基づいて、私たち棕櫚亭では就労支援から定着支援までを行っています。いま就労に必要なと話したものを「ピアス」と「オープナー」に振り分けながら、サービスを展開しています（スライド8）。「働けるだけの体力」「揺れない心とコントロール」「自己の特性の把握」を準備訓練するピアスでやっていて、オープナーの方では「その人に合った仕事選び」「適度な支援（定着支援）」をやっていくという流れを作っています。ただ、平成30年に就労定着支援事業ができましたので、今はこれに限らないです。人によっては就労定着支援事業を利用される方もいらっしゃいますが、考え方は一緒です。私たちはこの考え方を“精神のスタンダードモデル”と読んでいますが、残念ながらなかなか広まらないというのがあって大変なんですけど、これを大切にしています。

このモデルを利用して、平成10年4月から令和元年12月までに234名の方が就職されました。（スライド9）定員の半数の方々が就職していくという流れです。あと、私たちが一番大切にしているのは定着率で、1年間の定着率は約90%です。3年間の定着率はキチッと取っていないのですが、現場に聞いたら、だいたい6割後半から7割前半くらいの人達が定着しているということになります。これが私たちの就労支援のご紹介です。

精神障害者の就労を取り巻く現状と安全で安心して働ける環境作り



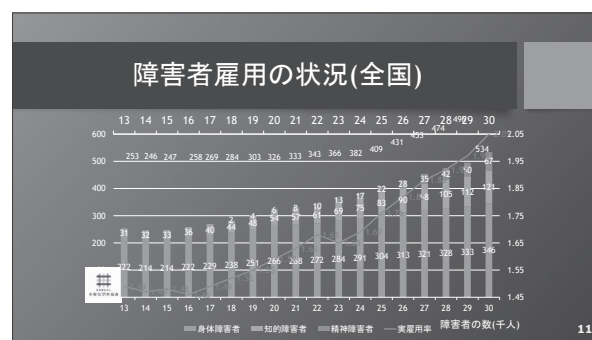
08



09

精神障害者の就労を取り巻く現状

10



11

次に、精神障害者を取り巻いている就労の現状とはどんなものだろうということですが、これは皆さんがよくご覧になる図だと思います（スライド11）。何が言いたいかというと、他の障害は伸びがないのですが、精神だけは毎年どんどん伸びていっている。就労がとても活況だということです。でも一方でこんなデータもあります（スライド12）。精神障害者の就労支援は進んでいるけれども、定着率は入社から1年経過時点で精神障害者の職場定着率は49.3%、50%を切るということが出てきます（ス

ライド12)。これは大きな課題ではないかなと思います。

この原因として考えられることは、まず一つは十分な就労準備がなされていないということ。先ほど、これがあれば精神障害者も働けるのではないかとこのところで提示したものが、キチッと行われていない部分があるのではないかなと思います。あともう一つは、安全で安心して働ける職場環境の整備がまだまだ遅れているのではないかなということが挙げられます。一つ目が就労前の課題で、二つ目が就職してからの課題だと思います。

では、安全で安心して働ける環境作りとは何だろう？何で作れるんだろう？ということ（スライド13）。例えば、ここ数年、雇用率がうなぎ登りに上がっています。では、それは雇用率を引き上げていだけで実現していくのだろうか考えたときに、そんなことはないということです。あくまでも「就職する」ことへの雇用率は門戸を開くかもしれませんが、「就職して働き続ける」ことには繋がっていかない。例えば、50人の会社の中に2.2%という椅子は用意されるかもしれないけれど、そこに座り続けていくことには繋がっていかないということです。

合理的配慮を考える

あともう一つ、2016年から求められるようになった「合理的配慮」ですが、それが役目を果たしているかと言えば、「障害の特性に合わせたそれぞれの働き方」に繋がるには、まだまだ時間がかかる印象を受けます（スライド14）。障害者雇用の質を高めていくには、まだちょっと時間がかかる。質を上げていくというのはどういうことなのかと言うと、それなりの体制が職場に用意されていくということだと思います。ただ、そこがまだまだこれからとところで、今日いらっしゃっている方は先駆的な方たちなので、きっとそういう場面が沢山あるのでしょうけれど、色々な職場を訪問してみるとそうとは限らないことがあります。実際、就労支援で職場訪問をしていて感じるのですが、「これが合理的配慮だ」というものが各現場と言うか就労する場に正しく理解されているのだろうか？と思うときがたまにあります。

例えばこんなケースがありました。その方は自閉症スペクトラムの女性の方です。3年間ドラッグストアでとても順調に働いていたのですが、「このごろ調子が変わる。どうにかできないか」ということで、そのドラッグストアの人事の方から、定着支援の途中でオープナーに入ってくれという要請があった方です。何かと言うと、この方は一人で黙々やる仕事はとても得意な方です。だから、賞味期限や消費期限の切れたものを外すとか伝票にある商

精神障害者の就労は進んでいる、、

・しかし一方で精神障害者の定着率は入社～1年経過時点の精神障害者の職場定着率は49.3%

出典 『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017...JED)

原因として考える事

- ① 十分な就労準備がなされていない
- ② 安全で安心して働ける職場環境の整備が遅れている

12

12

安全で安心して働ける環境作り

・雇用率を引き上げていだけではそれは実現しない
⇒あくまでも「就職する」事への門戸を開くに過ぎない、「就職して働き続ける」事に繋がるものではない。

・合理的配慮はその役目を果たしているのか？
⇒「障害特性」に合わせた「それぞれの働き方」に繋がるまでにはまだまだ時間がかかる印象を受ける。

13

13

合理的配慮を考える①

・就労支援をしていて感じる事
合理的配慮は正しく理解されているのか？
例えばこんな声がある・・・

14

14

品をちゃんとチェックするとか、そういう業務はピカイチで本当に間違いのない方です。でも、3年もやってきて仕事ができるようになったので、今度は新しく入った人を教える仕事で、ゆくゆくはリーダーになるということ提案しはじめたところ、調子が悪くなったということなんです。

ご本人に聞いたら「そうだ」と。「どういう風に思っているの？」と訊いたら、やはりそういう仕事はしたくないということを会社の上司にかなり言ったそうなんです。「私は本当に苦手だから、それは出来ない」と言ったら、多分悪気は無いと思うのですが、その上司の方は「それは障害特性だからしょうがないよ」とおっしゃられて、「でも、やってみようよ」と言われて、「私は本当に出来ないんです」ということを言ったんですね。だから、ただ苦手だということではない、特性というのは本当に出来ないことなんだという理解が、職場にどのくらいの実感で浸透していくのかというのは、まだまだ時間がかかるかなと思います。先日、

発達障害の当事者の笹森さんという方が、うちの施設の講演に来てくれておっしゃっていたのですが、「発達障害の方にとって、特性の理解というのは車椅子や杖に匹敵する」というお話をされていました。なので、このようなケースは車いすや杖を脇に置いてしまったというケースですね。そういうことがまだあるんです。

もう一人はうつ病の方なのですが、見た感じとても美しい女性で、聡明な方でお仕事も出来なくはないのです。だけど、見た目よりもすごく緊張感がなくて、オープナーと一緒に就労支援をしたので配慮事項も伝えました。「いま切り出して下さっている仕事だけを黙々とやらせてもらって、電話対応も取り敢えずしないようにして、とにかく出社することだけを目標に数ヶ月やってもらいたい。できれば年単位で見てもらいたい」ということをリクエストしたのですが、多分良かれと思ったんでしょうね、会社の方が「配慮事項を3ヶ月毎に見直しをしよう」と。「もしかしたら、その配慮が無くなっているかもしれないから、配慮事項が必要なくなっているかもしれないから、様子を見てみよう」ということを言った訳です。どちらも良かれと思ったことなんですけれど、やっぱりちょっと違うのかなという風に思います。障害特性を伝えてもなかなか配慮に繋がらなかったり、配慮事項が減っていくことが成長だと思われてしまったりとか、そもそもの解釈が少しズれている場合が多々あるかなということを感じます（スライド15）。

いま、採用面接では配慮事項を聞くことは当たり前になっています。だけど次のステップとして、それが正しく理解されて活用されることが、安全で安心な働ける環境を作っていくのではないかなと思います。さらにそれが一歩進んだ時に、健常者モデルとは違う成長のステップの踏み方があるのだろうと考えています。先ほどの鬱の方の会社の人の考え方は決して間違っている訳ではなくて、障害とは決して固定的なものではなくて、例えば環境やその人が頑張っていることが上手く合致すれば、障害も変わっていく可能性は必ずあるんです。なので、そういう意味で成長はしていくと思うんです。でも、そのステップの踏み方がまだ枠組みとして出来ていない、仕組みが出来ていないというのが現状かなと思います。それが出来た時に初めて、障害者も戦力となっていくのではないかなと思うのです。

「戦力」については、もちろん企業の方はそうなるようにしたいと思っていますけれども、私が当事者の方々のお話を聞いて一番感じることは、当事者自身が一番、会社の戦力になりたいと思っているということです。（自分が誰かの）役立っているという時のみんなの生

合理的配慮を考える②

・「障害特性」を伝えても「配慮」に繋がっていない
 ・「配慮事項」が減っていく事=成長する
 など、そもそもの解釈が少しずれている場合が多々ある

↓
 今、採用面接で「配慮事項」を聞く事は当たり前となっている
 次のステップとしては、それが正しく理解、活用されて、安全で安心して働ける環境作りに繋がっていく事
 さらには、健常者モデルとは違う成長のステップがきちんと用意され、障害者も戦力となりえる仕組みを作っていく事が必要

15

15

安全で安心して働ける環境作りを目指して①

・それはとても個性が高いものである
 だからこそ……

①当事者とのコミュニケーションをしっかりと取る
 ⇒「働きやすさ」は当事者一人一人の中にある
 ②必要であれば企業だけではなく支援機関さらには医療機関との連携の中で作り上げていく
 ⇒一つにはそれぞれが得た情報共有のため
 一つには障害のある方が働く事は、生きていく事そのものを考える必要があるため

16

16

安全で安心して働ける環境作りを目指して②

・その一環としてこんな取り組みをしている
 東京都福祉保健局が2018年（H30）より「精神障害者就労定着連携促進事業」を実施
 その中の①精神障害者就労定着支援連絡会
 ②医療機関・就労支援機関連携モデル事業をオープナーが受託
 それぞれの事業で
 * 採用面接コミュニケーションツール～5つの視点～
 * より良い情報共有のためのマイノート というツールを作成中
 「当事者とのコミュニケーションの促進」と「各関係機関の情報共有の促進」を念頭にそれぞれの作成を進めている

17

17

き生きとした顔ってないんですよ。だから、どうやれば企業で上手く力を活かしていただけるかということは、今後すごく大切になってくるかと思っています。

安全で安心して働ける環境作りを目指して

時間ですので、簡単にまとめます。「安全で安心して働ける環境作り」ということですが、発達障害にしても精神障害の方にしても個性の高い障害者ですので、その人にとって何がそうなのかということも個性がとても高いものです（スライド16）。だからこそ何が必要かと言えば、まずは当事者とコミュニケーションをしっかりと取っていくことが大切だと思います。「働きやすさ」は当事者一人一人の中にあります。ですから、それはやはり当事者に聞いてもらうことがすごく大切かなと思います。

2番目ですが、必要であれば企業だけではなくて、支

援機関・医療機関との連携の中で（環境を）作り上げていく。「職場」と言うと、どうしても企業の人に押しつけがちですね。でもやっぱり、職場だけの狭いところでそういうものが作れる訳ではなくて、特に障害者が就労するということは、生活していく、生きていくことそのものを考える必要があるわけです。「就労」という部分だけを取り上げては仕方がなくて、そこで何かがあれば生活

の方にも影響していく訳なので、そういう意味で精神障害者の方たちにとっては、医療から企業まで広い範囲で関係機関との連携というのは外せないものだと思います。時間が来てしまいましたので、②の部分に関しては、この後のパネルディスカッションの中でお話ができれば良いかなと思います。ご静聴ありがとうございました。

総合討論会



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）： 北里大学大学院 医療系研究科 産業精神保健学 教授

田中 克俊

株式会社 ドコモ・プラスハーティ 業務運営部 担当部長

岡本 孝伸

有限会社まるみ

三嶋 みちこ

医療機関の障害者ネットワーク代表世話人

公務部門の障害者雇用ネットワーク運営代表 精神保健福祉士

依田 晶男

社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 理事長

小林 由美子

「連携」のない支援は 皆が孤独になる

保坂：まずは多摩棕櫚亭の小林さんに伺います。多摩棕櫚亭さんは就労定着支援に定評がある事業所です。「なんちゃって」就労支援機関が増えてしまった昨今、その支援力は「老舗の鰻屋とコンビニの鰻」ほどの差があります。この20年、定着支援に力を尽くされてきた中で、「ここがポイントだ」という部分はありますか？

小林：私共は老舗であると自負しておりますが、民間企業も次々と就労支援に参入し、力を付けてきていると感

じます。就労移行支援事業所「ピラス」を立ち上げたのが'97年。当時は「職場さえ見つけられたら、皆が働き続けられるのではないか」と考えていました。しかし、十分な準備をして就職しても、やはり職場は変化していくもの。就職後に調子を崩したりする例が多く見受けられるようになりました。立ち上げから9年経った頃には「就職という突破口を開くだけではだめだ。働き続けるための、エンドレスな支援が必要だ」と感じるようになりました。そこで障害者就業・生活支援センター「オープナー」を受託し、スタートしました。精神・発達障害者の就労には、すごくきめ細やかな支援が必要。しかも、必要と

される支援の量は、何年経っても減ることはありません。他の障害の方たちの支援量は、時間の経過と共に減っていくのですが……。ですから、当事者自身が「セルフコントロールする力」が必要だと考え、SPISを導入しました。質問の答えに戻りますが、精神・発達障害者の支援で大切にしている部分は何か?と問われると、「エンドレスな支援」「きめ細やかな支援」の二つを大切にしているということになります。加えて申し上げると、自分たちだけで支援を完結しようとしなさいこと。「連携」なしに支援をしようとすると、すごく孤独になります。特に昨今は障害者就労が活況な分、企業も支援者も皆が孤軍奮闘しているように見受けられます。横の連携については、以前から課題となっていますが、今後も引き続き考えていかななくてはなりません。

保坂：ありがとうございます。三嶋さんの会社では、三嶋さん自身が「人ぐすり」となり、当事者支援を行っている印象があります。福祉との連携や付き合い方で、感じることはありますか？

三嶋：就労移行支援事業所から実習生を受け入れた当初は、本当にうまくいかないことばかりでした。毎晩、事業所の方に電話をかけて、支えて頂いていました。だからこそ今、SPISで支援者とすぐに連携できる体制になって、とても安心感を得られています。企業はすごく、孤独で不安です。支えてほしいと思っています。一方で、連携していく中では「企業も独立して支援ができるようになりたいな」という気持ちを少し持っています。プロの支援者の方にお世話になるばかりではなく、企業同士の横のつながりを強化して、相談し合える体制ができれば良いな、と感じています。

保坂：ありがとうございます。お二人から話題に上がったSPISですが、本日この会場に開発元である(有)奥進システムの奥脇社長も来ておられます。奥脇さんは(公財)全国重度障害者雇用事業所協会(全重協)の役員もされており、当事者の職場定着において、企業同士でノウハウを交換するような取り組みを積極的に行っておられます。企業規模や会社の風土の異なる者同士が交流し、横のつながりを作るためには、どのような点がポイントになってくるのでしょうか？

奥脇：僕は中小企業同士で交流する機会もあれば、全重協の方では特例子会社の方たちと集まる機会が多くあります。確かに思いや目的等は企業によって異なるかもしれませんが、支援のテクニックや技術においては、大きな違いはないのではないのでしょうか。例えば「適切な職場環境を醸成していく」ことに関して言えば、同じような過程を踏んでいくと思います。一つ事例を挙げる

と、特例子会社では、「20名以上の精神・発達障害者を雇用するに当たっては、専門家を1名雇用しましょう」といった流れになりつつあります。このように、社内で支援ができる体制作りに入れている企業も増えてきています。僕はとても良い流れだと感じています。僕は中小企業の雇用管理のためにSPISを開発し、小さな会社でも外部の専門家に助けてもらえる環境作りに入ってきました。同じような考え方で企業内の環境作りをされている企業が増えており、その方法は違えど「共通認識が増えてきたな」と感じています。僕は職親的な考え方で精神・発達障害者を職場に受け入れ、共に働くための環境を作ってきました。大企業も同じようなことを始めているということは、とても嬉しいことです。今日の岡本さんのお話にあったように、大企業において高ストレスの方が増えてきているという課題もあります。高ストレスの方がメンタルダウンしないようにSPISを活用できる方法にも、力を入れて考えていきたいと思います。予防という観点からも、うまく連携できる仕組みを作りたい。本日ご登壇された皆様が、この点についてどう考えておられるかも、非常に興味があります。

保坂：特にどなたにお話を伺いたいですか？

奥脇：田中先生と岡本さんです。

企業同士でネットワークを作り 情報交換や議論を

田中：少し質問の趣旨と答えがずれるかもしれませんが、企業が抱えるメンタルヘルスの問題は多様性に富んでおり、一人の担当者の知恵でフォローできるものではありません。ですから支える側も複眼的に連携しながら支援をしていかないと大変ですし、危ない一面もあるかなと感じています。障害のある方を働かせる、というのはストレスもかかります。安全に対する見地は絶対に必要です。どうしても一生懸命になると、人間って強くなって、弱くなる。そこが意外と大事だったりするのですが、渦中にいると見えなくなる。安全衛生についてのパトロールも、企業間の交流の中で行っていくというのはどうでしょうか？以前、精神障害者の職場復帰に際し、ジョブコーディネーター制度というものがありませんでした。PSWがジョブコーディネーターとして、診療の部分と職場を介在するという制度ですが、すぐなくなってしまいました。こういった立場の人が複数の職場を担当すると、職場間の事例を共有することもできます。やはり専門家は必要だと思います。しかし、社内で雇用される立場になると、どうしても人事の目を気にするようになってしまう。特にこうい

う分野においては、注意しなくてはなりません。ですから、社外の立場から各社を見る専門家がいても良いのではないかと、という気がしております。

奥脇：実は先日大阪で、企業内専門家の情報交換会を行いました。僕の知人に声をかけたところ、10社20名ほどが集まりました。やはり「孤立感」を誰もが感じておられました。企業内でこれまで誰もやったことのない領域に取り組んでおられるわけです。職場改善のために板挟みになることもあり、「疲れている」「相談するところがない」といった声が聞かれました。こういった立場の人たちが横のつながりを持ち、他社の方たちと情報交換を行う場が必要だと強く感じました。田中先生に追加で質問なのですが、そこに医者や支援機関の方などを混ぜた方が良いのか？ 今後どう発展させていけば良いのか、アイデアを聞かせて頂けると有難いです。

田中：もちろん、同じような立場で同じような考えの人ばかりが集まった方が、運営はしやすいと思います。しかし、まだその時期には来ておらず、何が良いのか悪いのか、どんどん意見を出し合って検討していかなければならない段階だと思います。つまり、違う意見や反対意見が出る場において、「目的は同じ」であることを共有する。その方が有意義だと私は思います。同時に、同じ立場の人だけで集まるネットワークというのも大切ですから、一つだけではなく、重層的に集まりを作っていくというのが良いのではないのでしょうか。

奥脇：ありがとうございます。参考にします。

岡本：私の会社では、私も当事者の立場でSPISを記入しています。私にコメントを返す立場の心理職の社員が二人いるのですが、彼らも当事者の立場でコメントを書いており、その際には私がコメントを返しています。お互いに立場を入れ替えて、日々の出来事を書き合っています。もし、こういったことが他の会社でも実現できたら、相当気持ちが楽になるのではないかな？と思いました。また、弊社では社内で事例検討を行っています。当事者のプライバシーを確保した上で、「この時のコメントにどう返したら良いか迷っています」という事例を持ち寄り、話し合います。せっかくSPISを使っているのですから、こういう活用の仕方もあるのではないかと思います。ただ、SPIS導入のための費用をどうするかは、各社悩ましい点でしょう。SPIS普及のための補助金などがあれば、社内で支援する人ももっとイキイキできるのではないかな？と思います。

保坂：ありがとうございます。今の話をまとめると、当事者を職場で支援する方たちに、孤立感や疲れが見受けられるということ。彼らをサポートするための仕組みや取

り組みが必要だということは、以前から議論されてきましたが、精神・発達障害者が職場にどんどん採用され、いよいよ切実な課題になってきたと。例えば田中先生は、ご自身が寂しくなったり辛くなったりした時に、誰に相談に乗ってもらおうのでしょうか？

田中：私は「鈍感力」が強く、あまり落ち込む方ではありません(笑)。ポロクソに言われても、診察室を出たら「あ〜、今日は何を食べようかな？」となります。ですから、あまり参考にならないかもしれないのですが、相談するのは医者同士よりもPSWの方。彼らに支えてもらっているなぁと感じています。

事例検討会では 皆の意見を尊重する

保坂：中川理事長はこれまでのお話を聞いて、どうお感じですか？ 何か質問があればお願いします。

中川：田中先生にお伺いしたいのですが、大企業では、産業医、産業保健スタッフ、人事部、職場上司と色々な立場の人が当事者を支える立場にあります。お互いが課題をシェアしながら当事者に向き合う体制が理想的ですが、なかなか上手くいかないこともあります。田中先生は各社の産業医をされていますが、好事例などを聞かせて頂ければ有難いです。

田中：私の場合は、各社の社内で事例検討会を一緒に行うようにしています。その際、産業医でなくとも良いので、ファシリテーター役は絶対に必要だと思います。私がファシリテーターをさせて頂く際には、それぞれの方の立場や考え方を尊重し、意見を出し合ってもらい、「この場に参加して良かったな」と思ってもらえることを心がけています。産業医の立場から意見を言って、人事の立場の方が違う意見を言ったとします。最初は「まあ素人な意見を言ってるな」と思ったとしても、意外とそれが的を射ていることもあります。ですから、お互いが謙虚な気持ちでディスカッションできる雰囲気を作ります。発言者が「自分の意見が尊重された」と実感できるかどうか。それが一番モチベーションに関わる部分です。あと、大事なのは先ほど三原さんが発表の際におっしゃったように、「診たてが大事」ということ。診たての際はどんな人でも「一人の大人として尊重する」ことをベースとします。「一人の大人」というのは、保護するだけではなく、その人がなりたい自分というのを尊重し、できないかもしれないけれどそれを理解するということ。そして、意見を聞くということ。それは障害者雇用に関わらず、EUなどで100年続く企業や、地元で尊敬されている企業の

一番の要因でもあります。障害のある人でも若い人でも、社員としてディビジョンメイキングをできるチャンスがある。こういった感覚を持つ社員の多い会社は、伸びるだけでなく地域からも社員からも愛される。つまり、皆が気持ちよく意見を言い合える場を、誰かが作ってあげる。その上で事例検討や連携なりを深めていくことが大切です。

中川：ファシリテーター役が非常に重要になってくると思うのですが、医療機関の方にお願ひした方が良いでしょうか？

田中：個人的にはケースワーカーさんが良いと思います。やはりケースワークが事例検討の中心になってくるからです。私の知っているケースワーカーさんは、当事者が就職する前に3日間、その職場に行って仕事を覚えます。当事者が担う可能性のある仕事を一通り経験し、理解した上でジョブコーチを始める。さすがにそこまでできる方は少ないと思いますが、就職後の定着率は非常に高いです。病院のケースワーカーもそうですが、彼らがやはり連携の中心であると思います。そう考えると、ファシリテーター役にも適しているのではないかと思います。やはり医者は上から目線になりやすいので、反省の意味も込めて、あまり適していないのかな・・・と(笑)。

中川：ありがとうございます。大変参考になりました。

障害名ではなく 困難性に着目した支援を

保坂：これは私からの質問なのですが、岡本さんの社内での取り組みに非常に関心があります。(株)ドコモ・プラスハーティーさんの障害者雇用に関する取り組みや、人材育成について、どのような理想を思い描いておられるのか教えて下さい。

岡本：理想の状態を10合目だとすると、まだ2合目か3合目くらいだと感じています。私共は知的障害者の雇用からスタートし、今後はグループ会社全体の障害者雇用における支援が重要な役割になってくると思います。現状を考えると、理想の状況になるまで10年ほどかかるのではないかと考えています。ただ、現場の困り度は非常に高く、それが追い風になっていくようにも感じています。もしかすると5年後くらいには、今日話したようなことが夢物語ではなくなるのではないかと。最終的には組織風土を変え、経営の視点を変えていくところまでイメージしています。ドコモグループというのは、巨大なタンカーのようなもの。私たちはタグボートみたいなもの。タンカーは「進路を変えたい」と思っても、すぐに向きは変

えられない。だから困った時には、グイッと押せるように、準備だけはしておきたい。なぜ私がこういった場で、胃が痛くなりながらも話すかということ、「岡本さんの取り組みは面白そうだし、協力できるところがあるよ!」という方と出会えるかもしれない。だから頑張っちゃべるんです(笑)。

保坂：ありがとうございます。障害のある方が社会参加するというのは、多大な情熱と頑張りを持って働くということ。それをうまく会社の活性化につなげ、良い職場作りにつなげてもらえたらと願っています。岡本さんのお話は、そんなイメージが広がっていくようで大好きです。それでは最後に、依田さんに締めて頂きましょうか。今日の感想や、要点の取りまとめをお願いします。

依田：私は現在、健康保険組合で経営側の立場を担っているのですが、PSWの資格も持っています。実際にはペーパーPSWなのですが(笑)、PSWのマインドは経営の立場においても「勉強しておいて良かったな」と感じる場面が多々あります。ハラスメントの問題や、うつ病になってしまう職員、復職した方に対する対応等にも役立っています。職場の中にPSWのマインドを広めていくことにも少し貢献できているのかな?とも感じています。また、田中先生をお招きして、幹部職員に対する研修などを行い、「土壌を作っていく」ことを大切にしています。障害者雇用については、2000年頃は知的障害者に焦点が当たっていました。「どうやって雇用していくのか?」ということが課題の中心であり、先行していた企業の方たちが、そのノウハウを伝える役割を担っていました。人事部門がその気になれば、伝えていくことができると確信しました。一方で精神障害者に関しては、新しく雇用するだけではなく、実は企業内にうつ病の方や発達障害などの課題を抱えている方が結構いて、彼らも視野に入れた上での取り組みを行っていかなくてはなりません。それは企業の側から見て、知的障害者を雇用し始めた時と比べて遥かに大きな問題です。企業にとっては生産性の向上を含め、すごく重要な課題になっています。ですから、SPISのようなツールも含め、企業担当者の支援スキルの向上等、皆が学んで全体のレベルを高めていく必要があります。

保坂：ありがとうございます。今日は厚生労働省の小野寺課長も最後まで会場に残って下さいました。せっかくですから小野寺課長からも、感想やご発言をお願い致します。

小野寺：本日はSPISの活用状況を含め、現場の様子をお聞きすることができ、大変勉強になりました。皆様がそれぞれのお立場で、日々真摯に障害者雇用や支援に取

り組んでいらっしゃるのだなと感じました。今日の私の発表に、少し追加でお話させて頂くことがあるとすると、対象障害者をどうするか?という点が論点になるとお話ししたのですが、巷では就職氷河期時代の方の就労をどうするか?ということが話題になっています。その中には「障害者手帳はないが、非常に困難な状況にある」という方がいらっしゃいます。その他には生活保護の方や生活困窮の方など、就職する上でさまざまな困難を抱えている方がおられます。私は障害者雇用対策課長ですが、本来は障害者という枠ではなく、「困難性」に着目した上で「何ができるか?」を考えていくべきではないかと思っています。しかしながら、対策というのは属性別に分かれております。実はノウハウや支援ツールにおいては共通している部分があるにも関わらず、対象者を区分

せずに横断的に支援することは難しい。私も個人的な見解としてこういうことを申し上げているのですが、少しずつムーブメントとして起こってくるといいなあと感じております。その第一歩として、「手帳があるのだけど、個別の困難性を判断する」こと。つまり個別認定的なものに係る議論・検討が少しずつでも進んでいくように、検討していきたいと考えております。

保坂：小野寺課長、ありがとうございます。本人の病名や障害名にとらわれず、本人が感じている「生きづらさ」に焦点を合わせ、共に歩んでいく。だからこそ「腹を割って話せる」関係ができ、スムーズにコミュニケーションができるようになるのではないのでしょうか。本日は皆様、長時間に渡りありがとうございました。

第2部

2019年度 地域研修会ダイジェスト

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事業も今年度で6年目となります。その一環として各地で開催する地域研修会は、各地域の実情やニーズを踏まえた3タイプの企画を用意しました。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

就労定着と職場のメンタルケアのための SPIS啓発セミナー

2019年度地域研修会の企画タイプの1つ目は、グループワークを取り入れたプログラムにより、就労定着支援ツールである SPIS をそれぞれの雇用や支援の現場でどのように使っていくかを、参加者と一緒に考えていくものです。



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 社内環境編 in 横浜

日 時：令和2年2月7日（金）13：00～17：30

場 所：横浜新都市ビル（そごう横浜）9F 市民フロア

受講者数：33名

共 催：NPO法人 かながわ精神障害者就労支援事業所の会

共 催：神奈川県

講 師：一般社団法人 SPIS 研究所ほか

横浜での研修会は、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」との共催企画となりました。今回は SPIS 講座「社内環境編」と銘打ち、事例報告では今まさに障害者雇用の実施を進めようとしている企業の経営者が、社内の理解を得るために取り組まれている内容と、休職中の障害者に SPIS を導入している事例をご報告頂きました。参加された皆さまからは「企業のリアルな苦労や状況が分かりました」、「当事者に向き合って下さる企業の様子に感動しました」、「障害者雇用の枠を超えて、新人、若年雇用、職場改善に役立ちそうだ」といったお声を頂戴しました。今回の事例発表は、職場担当者が社内環境を改善するために苦心する姿が参加者の皆様の共感を呼び、新たな気づきが生み出し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
基調講演 法政大学 現代福祉学部 教授 眞保 智子	「障害者雇用のこれから 雇用慣行・政策パラダイムシフト」の演題で、「合理的配慮」義務化がもたらすものから、この先の「日本的雇用慣行」が進む方向性を占う講演

事例報告 1 企業から	障害者雇用を進める中で、担当者が直面した「組織風土」と、誰もが働きやすい会社を目指した取り組みについて事例を交えた報告
東海鋼鉄株式会社 常務取締役 鴨山 剛至	
SPIS 講座	開発目的から導入効果まで。 ワークフローと操作方法をレクチャー
Session 「Web 日報システム SPIS とは」 一般社団法人 SPIS 研究所 理事 宮木 孝幸	
事例報告 2 企業から	休職者・復職者を対象とした SPIS の活用事例を報告。SPIS 導入で生まれた社内環境の変化や今後の展望について報告
株式会社テクノイケガミ 取締役 蒲谷 幸利	
グループワーク・意見交換	ここまでの発表を踏まえてグループで意見交換。グループで話されたテーマや質問等はパネルディスカッションで投げかけ、パネリストと会場で全体トークを実施
パネルディスカッション	グループワークで議論された内容について、各パネラーからご発言。講座やセッション全体を通じた感想を参加者も交えて会場全体でシェア
コーディネーター： 法政大学 現代福祉学部 教授 眞保 智子 パネリスト： 株式会社テクノイケガミ 取締役 蒲谷 幸利 東海鋼鉄株式会社 常務取締役 鴨山 剛至 一般社団法人 SPIS 研究所 理事 宮木 孝幸	

プログラムの詳細

基調講演

「障害者雇用のこれから 雇用慣行・政策パラダイムシフト」

法政大学 現代福祉学部 教授 眞保 智子

基調講演は一昨年の本研修会でもご登壇いただいた、法政大学現代福祉学部の眞保智子先生にお願いしました。「合理的配慮」の義務化が障害者雇用に「量」から「質」の転換をもたらしたこと、日本の雇用慣行が主に正社員を成員とするコミュニティとして成立してきたこと、そして「働き方改革」に象徴される雇用・労働環境の変化により、我々自身が働き方を今後どのように捉えていくべきであるかの視点を提供いただきました。

事例報告 1

「会社の組織風土改善への取り組み ～誰もが働きやすい会社を目指して～」

東海鋼鉄株式会社 常務取締役 鴨山 剛至

東海鋼鉄株式会社 常務取締役の鴨山剛至氏より、障害者雇用を進める上で、企業に根付いた組織風土を改善し、障害者の理解を深める重要性についてお話いただきました。中でも、「障害者と関わる“余裕”と“多様性の受容力”がキーワード。」という言葉が印象的でした。

事例報告 2

「復職支援事例報告 ～復職支援・就労定着で SPIS が職場に与えた効果～」

株式会社テクノイケガミ 取締役 蒲谷 幸利

株式会社テクノイケガミ 取締役の蒲谷幸利氏より、休職者を対象とした SPIS の活用事例についてお話いただきました。休職者対応を考える中、普段会う機会のない本人と Web で対話可能な SPIS は「体調面、精神面の様子を把握することができること、当事者本人が自由にコメントを記載できること、この2点が導入の決め手になった」とお話いただきました。また、外部支援者である臨床心理士から「当事者コメントの微妙な変化に対する気持ちの変化の掴み方がとても学びになった」とも。蒲谷様の熱い思いが伝わる報告でした。



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 スタートアップ編 in 仙台

日 時：令和2年2月15日(土) 10:30～16:30

場 所：仙台市医師会館 5階 研修室

受講者数：20名

講 師：一般社団法人 SPIS研究所ほか

昨年度に続く2回目の講座開催となった仙台では、昨年度の参加者からの感想や要望を踏まえて、参加された皆様がさらに具体的なSPISの活用イメージを共有して頂けるよう、タブレットやPCを用いた操作体験をプログラム構成に盛り込みました。そして、各プログラムの受講を通じて感じたことも含め、自分たちの支援や雇用の現場でSPISをどのように活用できそうかを共有するグループワークを行いました。このようなプログラム構成で、参加者はそれぞれの現場での活用イメージを想定することができたようで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
基調講演	
宮城障害者職業センター 主幹障害者職業カウンセラー 相澤 欽一	精神障害者のある社員の職場定着に望まれる関係機関連携と情報共有ツールについての報告
システム解説と操作体験	
講師：一般社団法人 SPIS研究所	SPISとはどんなシステムか 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に加え、実際にタブレットやPCを用いて操作体験を実施
SPIS 事例報告	
「SPISを導入して見えてきた就労支援の可能性」 社会福祉法人福音会 ワークセンター 麦 副園長 橋本 芳武	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
グループワーク（進行：一般社団法人 SPIS研究所）	
SPISをどう使う？ それぞれの現場での活用法を共有しよう（その1）	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
まとめ（進行：一般社団法人 SPIS研究所）	
SPISをどう使う？ それぞれの現場での活用法を共有しよう（その2）	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

プログラムの詳細

基調講演

「精神障害者のある社員の職場定着に望まれる関係機関連携と情報共有ツールについての報告」

宮城障害者職業センター 主幹障害者職業カウンセラー 相澤 欽一

基調講演では、精神障害者が安定して就労するために必要な就労支援機関や医療機関との連携について、また、近年SPISの他にも複数紹介されるようになってきた就労継続のための情報共有ツールについて、それぞれの特徴とツールを活用する上で必要な視点について講演いただきました。

社会福祉法人福音会 ワークセンター麦 副園長 橋本 芳武

福島県須賀川市にある多機能型事業所「ワークセンター麦」では、平成31年3月よりSPISを導入いただき、現在2名の方の支援にご活用頂いています。今回の事例報告では、「ワークセンター麦」のB型利用者から雇用関係を結んで職員に登用されたSさんの支援経過についてご紹介いただきました。就業当初、職員になったのにB型利用者より勤怠が安定しなかったSさんでしたが、SPISを導入することで、自身の内に抱えていた思いを共有できるようになり、勤怠が非常に安定したという内容でした。また、就労継続B型事業所としてSPISを導入して感じている所感についても報告いただきました。以下がその内容であります。

- ・見える部分で“分かっていた”と感じていた障害特性がもっと本人の内面部分（言葉1つ1つの感じ方など）で理解できる。それにより、新たな対応ができる。
- ・本人の安心感が一番だが、お話できないこともある（本人は、“こんな事言ったら悪いんじゃないか”と思い込んでいる。）
- ・不安の中や疲労感の中で生きている実態を知り、共感したり、解消するための対策が取れる。
- ・（当事者・支援者）お互いに成長していく姿がある。

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活用セミナー in 福島

【台風19号による水害の影響により中止】

日 時：令和元年10月26日（土）10：30～16：30
場 所：ミュールがくと館 定 員：30名

昨年度に続く2回目の開催が予定されていた福島での地域研修会も、仙台研修会と同様にそれぞれの雇用や支援の現場におけるSPISの活用法を具体的にイメージしていただけるようなプログラム構成を企画していました。

プログラム（開催予定だったもの）

プログラム	内 容
【システム解説・操作体験】	
「SPISとはどんなシステムか」 講師：一般社団法人 SPIS 研究所	就労支援ツール「SPIS」の解説とタブレット・PCを利用しての操作体験
【事例報告 1】	
「SPISを導入して見えてきた就労支援の可能性」 社会福祉法人福音会 ワークセンター麦 副園長 橋本 芳武 一般社団法人 SPIS 研究所 所長 橋倉 正	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
【事例報告 2】	
「わが社と私のSPISの取り組み」	企業の人事として社内でSPISを活用する一方、相談員として外部の支援機関の当事者を支援する立場からの報告
グループワーク（進行：一般社団法人 SPIS 研究所）	
SPISをどう使う？ それぞれの現場での活用法を共有しよう（その1）	ご参加者様によるグループワーク
まとめ（進行：一般社団法人 SPIS 研究所）	
SPISをどう使う？ それぞれの現場での活用法を共有しよう（その2）	グループ発表と総合討論 / 事務局より情報提供、質疑応答など

Part. 2

企業と福祉の連携・交流を目指して 開催する勉強会

2019年度地域研修会の企画タイプの2つ目は、地域の企業と福祉や医療の専門家が、それぞれの課題を共有しながら、連携・交流を目指す小勉強会です。当会が本事業とは別に主に東京で開催しているvfoster サロンの地方開催版とも言える内容です。



第3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:現場での困りごとを分かち合おう

日 時: 令和元年10月11日(金) 15:00 ~ 19:00
場 所: 西南学院大学 西南コミュニティセンター
参加者数: 14名

福岡での小勉強会も今年度で3回目となりました。この趣旨での開催3回目となる今年度は、「現場での困りごとを分かち合おう」と題し、参加頂いた皆様でそれぞれの思いを共有する場とし、それらの1つの解決へのアプローチとして SPIS の活動を紹介する場といたしました。

プログラム

プログラム	内 容
テーマ紹介	
「精神・発達障害者を雇用する上で、悩んだこと困ったこと」 NPO法人 全国精神保健職親会 主任コンサルタント 三原 卓司	法人概要と活動内容の紹介から、グループ討議のテーマのイントロダクション。
グループ討議・発表	参加された皆様でそれぞれに困り事を報告 意見交換を交えて議論
話題提供	
「精神障害者の就労定着支援ツール SPIS について」 NPO法人 全国精神保健職親会 主任コンサルタント 三原 卓司	精神・発達障害者の就労定着支援ツール「SPIS」について、誕生の経緯やシステム概略に加え、これまでの活動実績を報告。また、当会理事で京都障害者雇用企業サポートセンターの実践アドバイザー 谷垣 信也より、SPIS 普及における「京都モデル事業」の成果を紹介。
ハンズオン	
「精神障害者の就労定着支援ツール SPIS のハンズオン」	タブレットを用いた SPIS の操作体験を実施
感想共有・質疑応答	
	ご参加者様での感想共有と質疑応答



精神・発達障害者の就労と定着支援を考える ミニセミナー in 長崎 諫早

テーマ：定着支援の在り方と定着支援ツール

日時：令和元年10月12日(土) 13:30～17:30

場所：長崎ウエスレヤン大学 ウエスレー館

参加者数：27名

長崎で初となる地域研修会は、SPISの概要、SPISによる支援が有効に作用した事例を紹介し、それを基に参加者それぞれの現場での活用の仕方を検討していただくワークを実施しました。参加者からは、「面談や従来のやり方では拾い上げられなかった本人の訴えを拾い上げることができるかもしれない。」「精神・発達の方で心の声をどう引き出すかを考えられました。」「利用者・支援者・企業当事者が繋がることで問題解決がスムーズにいく。」といった感想を頂戴し、参加頂いた皆様で思いを共有できる講座となりました。

プログラム

プログラム	内容
テーマ紹介 「精神・発達障害者の就労支援の現状と今後のあり方」 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	就労支援の施策や制度についての直近動向紹介と、 支援に必要な視点の提示
ミニ講座 「精神障害者の就労定着支援ツール「SPIS」について」 一般社団法人 SPIS 研究所 所長 橋倉 正 (臨床心理士、公認心理師) NPO法人 全国精神保健職親会 主任コンサルタント 三原 卓司 (精神保健福祉士)	Session1 「SPISのしくみを知る」(担当：橋倉) ・開発目的から導入効果まで。ワークフローと操作方 法をレクチャー Session2 「なぜSPISは就労定着に役立つのか」 (担当：橋倉) ・当事者からの発信をどう読み解き、どう関係性を築 いていくかについて、SPISによる支援が有効に作 用した事例を基に、簡単なワークを交えて学習 Session3 「これまでの普及活動、今後の展開など」 (担当：三原) ・精神・発達障害者の就労定着支援ツール「SPIS」 について、誕生の経緯やシステム概略に加え、これ までの活動実績を報告。

第3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

【新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止により中止】

日 時：令和2年3月10日（火） 13:00～17:30
場 所：株式会社 島津製作所 本社 定 員：50名

京都府では、障害者雇用を企業視点でバックアップする専門窓口として設置された「京都障害者雇用企業サポートセンター」が、SPIS 普及のための「京都モデル事業」を実施しており、当会もこの JKA 補助事業の中で全面協力しております。京都で開催する企業と福祉の連携・交流を目指して開催するこの勉強会は、本モデル事業の事業報告会として3回目の開催予定でしたが、新型コロナウイルス感染症の拡大により中止となり、直接の事業参画者と行政関係者による関係者会議が振替実施されました。

プログラム（開催予定だったもの）

プログラム	内 容
【行政報告 1】 「障害者雇用対策について」 厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課 課長補佐 池田 陽平	障害者の雇用対策について、現状の法律、制度、施策、今後の制度検討を報告
【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 3 社の事例報告」	・日東精工株式会社 ・株式会社ヤマコー ・オムロン京都太陽株式会社
【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 活用の可能性についての報告
【事例報告 3】 「就労移行支援段階から SPIS 活用することにより就職後の就労定着を目指す事業モデルの研究の事例報告」 医療法人博友会 就労支援センター アステップむろまち 職業指導員 嶋村 春花	就労移行支援事業所による SPIS 付就職による定着支援の可能性
「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	京都府下で令和元年 7 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
【討論会】 「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 / 相談員 灘友 千紘 ・長岡ヘルスケアセンター 公認心理師 / 臨床心理士 大西 藍	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

企画の3つ目は、SPIS の導入を具体的に検討している企業担当者や、SPIS を通じて当事者と関わり合いを持つ外部支援者を育成する目的で開催する SPIS の入門講座です。2019 年度は事例研究や事例報告を盛り込んだ「入門・活用セミナー」を1回、座学中心の「入門セミナー」を2回開催しました。講師陣は、これまでの SPIS の普及に尽力いただき、精神・発達障害者の就労定着のみならず、広く対人援助にかかわる専門家、ならびに職場担当者の育成に注力されている一般社団法人 SPIS 研究所にお願いしました。



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 入門・活用セミナー in 東京

日 時：令和元年5月25日(土) 10:00～17:00

場 所：人事労務会館 2F 中会議室

参加者数：21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
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をレクチャー
事例研究 1 「支援機関活用例」 SPIS を活用した事例の報告 就労継続支援事業 B 型 ホープ大和 施設長 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
事例研究 2 「企業活用例」 SPIS を活用した事例の報告 株式会社テクノイケガミ 取締役 蒲谷 幸利	休職者・復職者を対象とした SPIS の活用事例を報告。 SPIS 導入で生まれた社内環境の変化や今後の展望について報告
Session2 「当事者との関係を作る」	当事者からの発信に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学習
おわりに	SPIS 誕生に纏わる秘話や自社での取組み、また、その後の SPIS の広まりなどについて、SPIS 開発企業としてのご発言

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 入門セミナー in 東京

日 時：令和元年8月10日(土) 12:30～16:30
場 所：JSN 東京 参加者数：16名

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 入門セミナー in 東京 Vol.2

日 時：令和元年8月10日(土) 12:30～16:30
場 所：渋谷区氷川区民会館 参加者数：16名

入門セミナーのプログラム例

プログラム	内 容
Session1 「SPIS のしくみと操作方法を知る」	開発目的から導入効果まで。 ワークフローと操作方法をレクチャー
Session2 「なぜ SPIS は就労定着に役立つのか」	当事者からの発信に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学習
Session3 「当事者をどのように理解して、 どう関係をつくるか」	当事者からの発信をどう読み解くか。当事者の言葉に どうコメントし関係を作っていくか。グループワーク形 式で学習
セミナーの振り返り・意見交換	本日の感想をグループでシェアし、意見交換

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 入門セミナー in 東京 Vol.3

【新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止により中止】

日 時：令和2年2月29日(土) 13:00～16:30
場 所：JSN 東京 定 員：12名

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 入門セミナー in 大阪

【新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止により中止】

日 時：令和2年3月14日(土) 13:00～16:30
場 所：新大阪丸ビル 新館 606号室 定 員：26名

解説

精神・発達障害者の雇用マネジメントシステム「SPIS」(えすぴす)

1 SPISの概要

1-1 開発の経緯

SPISは平成24(2012)年に有限会社奥進システムによって開発されました。直接の開発担当者となったのは、当時奥進システムに在籍していた精神障害の当事者であるシステムエンジニアです。システムコンセプトの基盤は、その担当者が奥進システム入社前に通所していた就労移行支援事業所(NPO 法人大阪精神障害者就労

支援ネットワーク(JSN: 当会事務局の引受法人))で用いられていた訓練日報にあり、その日報を基に開発者自身が就労継続する上で必要と考えた要素を抽出して、雇用現場で使いやすいようにアレンジを加えたWeb日報システムがSPISです。

1-2 SPISのシステム構成

SPISの本体は、インターネットのクラウド上にデータを保管して運用するWebアプリによる日報システムです。ここに当事者が日報を登録していくことになります。そしてSPISで重要なのは、これをWebクラウド上に登録する単なる日報というだけにとどまらずに、職場の関

係者(直属上司や人事・総務・労務部門など)や支援機関とリアルタイムで情報を共有し、当事者の就労をサポートするオンライン上の小コミュニティを形成するところにあります。以下にSPISのシステム構成やSPISの活用で効果などについて詳述します。

A: システム本体の構成

(日報への記録事項)

- 勤怠、睡眠状況、服薬状況等の記録欄
- 本人主体で個別に設定された4点法による自己評価点の記録欄(およびそのグラフ集計機能)
- その日の所感や情報発信、意見交換を可能にする自由コメント欄

(主な機能)

- 本人のコメント欄への返信機能
- 職場担当者、支援者間でのコメント交信機能
- 日報自己評価点のグラフ集計機能
- 自由コメント欄のコメント出力機能

図 1. SPIS日報画面のイメージ



B：システム運用体制
 (本人からの発信を共有し、就労継続を支える枠組み)

- Web日報上の本人からの発信に、職場担当者(直属上司、人事労務担当者など)がレスポンスを返します。ここに外部の専門職(臨床心理士、精神保健福祉士、就労支援機関の職員など)も加わり、本人-職場-専門職支援スタッフによる三者関係が形成されます。
- この三者交信をサポートのベースとして、定期及び緊急時の面談などのオンサイトによるサポートも組み合わせます。これによりWebサポートだけでは拾いきれない調子の波や本人からの発信が補完され、本人の特性理解や相互の信頼関係が深まることにつながります。

C：システムの運用で期待される効果

- 専門職スタッフがWebシステムを介して日常的に本人と職場の関係性に関わるメリットは数多くあります。
 - ▷ 専門職は日々の本人発信にある小さな変化をいち早く読み取ることができます。
 - ▷ 本人と職場による1対1の関係性は、往々にして当たりが強いものとなり行き詰ってしまうケースもありますが、SPISでは第三者の視点も加わった小コミュニティを形成して日々の交信を行うため、こうしたフリクションが起こる可能性を軽減できます。
 - ▷ 職場担当者が当事者対応に迷うケースは高頻度で起こりますが、SPISでは日報を通じて専門職が随時指南役となるため、職場内の当事者サポートのOJTが自然に進展します。ひいては障害者雇用に限らない管理職のマネジメント・スキルの向上に寄与することが期待されます。

- 平成27年度事業で実施した利用者アンケートで集約された利用者メリットを以下に記します。

○ **当事者にとって：「見守られている安心感」**

▷ システムを通じて関係者が常に関わってくれていると感じられることが、安定的就労を生む基盤となることが示唆されました。

○ **企業担当者にとって：「当事者理解」「専門家の視点」**

▷ Web日報やそれを補完する面談を通じて、初めて本人の本心や障害特性を理解できたという回答や、それによって、職場内のコミュニケーションが活性化されたという回答が多数寄せられました。また、専門職の日常的な支援の係りが、それを側面サポートしていることも示されました。

こうした環境が実現することで、当事者の不調サインの早期発見や早期対処が可能となります。それが当事者の就労の安定化につながるとともに、職場自体の当事者サポート力を育成していく事ができるのがSPISの大きな特徴であると言えるでしょう。

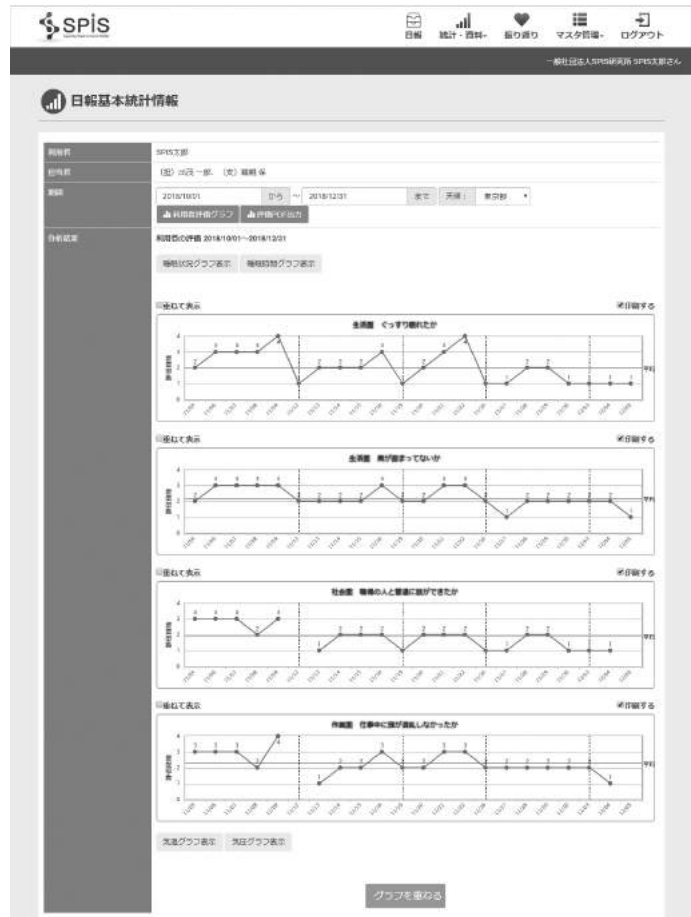


図 2. 評価項目のグラフ統計画面イメージ

2 SPISの普及活動と導入状況

2-1 これまでの活動

開発元である有限会社奥進システムがシステムの提供を開始したのが平成24(2012)年です。そして、翌平成26(2014)年から当会のJKA補助事業によるSPIS普及啓発活動が始まっています。事業開始当初は実証事業的な色彩が強かったこの活動も、年次を追うごとに実績が積み上がり、支援の枠組みとしての概念整理や理論構築も進展してきました。活動3年目となる平成28(2016)年度には有償でのサービス提供の依頼を

頂くようになり、それ以降、有償サービスの案件も徐々に増えてくるようになり、活動の範囲も広がってきました。そして平成30(2018)年には、開発元である有限会社奥進システムから、就労支援分野におけるサービス提供元として事業譲渡を受けるに至りました。こうして支援ツールとしての認知度も上がってきたSPISですが、2019年度はまだ補助事業のサポートを受けて普及啓発を行っている状況です。

黎明期 平成26-27年度頃	補助事業等を通じて雇用現場や支援現場にSPISを導入し、効果を検証する実証期。活動の成果は事業報告会や事業報告書冊子の中で就労定着支援における最新メソッドによる取り組みとしてフィードバック。
基盤整備期 平成28-29年度頃	導入先を拡大しながら長期フォロー案件の支援も継続。これらの実践からSPISの効果を確認する中で、支援ツールとしての概念整理や理論構築も進展、現在の事業展開の基盤づくりにつながった。活動成果は事業報告会や事業報告書冊子で啓発発信を継続。平成28年度後半に初めての有償サービスの提供に結びつく。
充実期 平成29年度後半-平成30年度前半	有償サービスとしての導入が拡大し、一部自治体でSPIS導入をバックアップする行政の取り組みもスタート。導入先は首都圏・関西圏に偏在するが、SPIS講座を全国開催するなど全国展開の土台作りを継続。メンタル不調者への支援ニーズも顕在化し、補助事業での啓発テーマもメンタルケア全般に対応する企業風土の醸成にまで視野が拡大。
事業化期 平成30年度後半～現在	有償サービスの拡大で収益事業として成立する見込みが立ち始めた。ユーザー同士の情報交換会も開催されたり、精神科病院(長岡記念財団 長岡ヘルスケアセンター(長岡病院))が、SPISを運用できる専門職の養成講座を主催するまでに発展した。

表1. SPIS普及活動のステイタス



図3. SPIS普及活動のステイタス推移

2-2 導入状況

2019年度のJKA補助事業においては、28事業者53名の当事者と、その当事者に関わる職場担当者(直属上司、人事・労務担当者など)や支援機関の支援職にSPISのアカウントを提供し、専門相談員による支援を実施しました。これにより、有償サービスとしてSPISを採用するかどうかの検討材料や啓発活動のための実践事例を提供することができました。また、また、2019年12月末時点で、SPISは有償サービスとして、約30

事業者約250名の利用者にSPISをご利用いただいています。表2.に導入先の一部を紹介しますが、現在は首都圏・関西圏の大手企業(特例子会社含む)を中心に、一部の中小企業、就労支援施設などに資システムが導入されている状況です。また、内閣官房人事局への導入は中央省庁や地方自治体における障害者雇用の支援モデルとなることが期待されます。

企業名	企業区分	所在地	利用当事者
株式会社 島津製作所	一般企業	京都府 / 東京都	7名
シャープ特選工業株式会社	特例子会社	大阪府	4名
NTT情報ネットワーク総合研究所	一般企業	東京都	1名
NTTファイナンス株式会社	一般企業	埼玉県	27名
NTTドコモプラスハーティ	特例子会社	東京都	18名
NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク	就労支援施設 (当会事務局引受法人)	大阪府 / 東京都	100名
株式会社 ベネッセビジネスメイト	特例子会社	東京都	28名
株式会社 電通そらり	特例子会社	東京都	2名
社会福祉法人 太陽の家	就労支援施設	大分県	7名
内閣官房 人事局	官公庁	東京都	3名

表 2. SPIS 有償サービス導入事業者の例 (2019年12月時点)

3 SPIS普及における課題と今後の事業展望

3-1

ここ数年で精神・発達障害者の就労継続をサポートするツールへの注目が高まってきました。独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業研究総合センターが発行した調査研究報告書 No.146「効果的な就労支援のための就労支援機関と精神科医療機関等の情報共有に関する研究」(2019年3月)においても、このような情報共有の必要性が言及され、SPISを含む表3.に示したツールの比較検討が行われています。また、同じく障害者職業研究総合センターが開催した第27回職業リハビリテーション研究・実践発表会でのパネルディスカッションII「精神障害のある社員の職場定着を進めるための情報共有ツールの有効活用について」において、これらのツールが取り上げられ、それぞれのツールの共通点と相違点、利用上の留意点、ツール活用による雇用継続の効果や雇用の質の向上などについて議論が行われています。表3.に記された支援ツールは今日紹介されている中の代表的なものと言えますが、SPISのほかは自治体や独立行政法人がExcelのワークシートやそれを印刷出力した紙媒体で運用するツールとして作成したもので、無償で入手することが可能です。一方、SPISはこれらのツールの中では、唯一ICTシステムとして設計されたものです。

ツール名	開発・運営主体	媒体
SPIS	開発：奥進システム 運営：NPO法人 全国精神保健職親会	Webシステム
K-STEP	川崎市	紙媒体の週報
雇用管理のための対話シート	大阪府 商工労働部 雇用推進室	Excelシート
情報共有シート	(独法) 高齢・障害・ 求職者雇用支援機構 職業センター研究所	紙媒体の週報

表3. おもな就労定着支援ツール

このようにSPISの普及活動を取りまく現在の事業環境としては、就労定着支援ツールの有効性や必要性が、精神・発達障害者の就労支援や雇用マネジメントに関心の高い人たちの間で徐々に認知されるようになり、ツールの導入や活用の実践が始まりだしたということが言えるかと思います。しかし、障害者雇用や支援現場全体を見通した時には、これらの動きもまだごく一部の先駆の取り組みに過ぎないとも言えるでしょう。

3-2 普及活動における課題

就労定着支援ツールの導入は、まだ緒に就いたばかりとも言える段階と言えます。SPISについても首都圏や関西圏の大手企業を中心とする一部の事業所で導入が進んできたに過ぎません。こうしたツールがより広く活用されるようになるにはまだいくつもの課題がありますが、中でもツールを活用できる支援職の養成は非常に重要であると考えています。何故なら、どのようなツールも適切な運用が為されて初めて十分な効果を発揮すると考えられるからです。特に企業の担当者がツールを効果的に運用できるようになるためには、支援の専門家のサポートが不可欠です。例えば SPIS では、自己評価点の推移から当事者のコンディションを読み取って、書き言葉でコミュニケーションを行うことが求められます。これは直接の対面とは異なるコミュニケーション形態であるため、日々支援に当たっている専門職であっても、「慣れ」＝一定の習熟が必要になります。支援の専門職ですら一定の習熟

が必要なのですから、SPISが雇用現場で十分に効果を発揮するには、SPISの活用に習熟した支援職が導入から一定期間は伴走する方が良いであろうというのが、これまでの私たちの活動の実践からの重要な仮説です。

こうしたことから、本事業では全国の各地域で核となる支援機関を発掘育成することを目指して、SPISを活用する支援についての地域セミナーを各地で開催してきました（6ページ参照）。こうした成果もあって、いくつかの地方で SPIS の導入が行われ始めましたが、まだ十分な実績とまでは言えないのが現状です。これからも SPIS の普及が進み、さらに効果的な活用が行われることを目指して、これまで同様に積極的な活動を続けてまいります。

（参考文献：一般社団法人 日本産業精神保健学会 広報誌「産業精神保健」2018 Vol.26）



厚生労働省 職業安定局雇用開発部 障害者雇用対策課
課長

小野寺 徳子

1月25日に開催された事業報告会での行政報告では、厚生労働省から小野寺徳子 障害者雇用対策課長を迎え、障害者雇用施策についてご報告いただきました。ご報告ではまず、障害者雇用対策のこれまでの経緯を踏まえて、政府が現在取り組んでいる施策の最新動向についてご説明いただいております。また、直近の障害者雇用の動向の報告と障害者雇用率制度や関連法規についてのご説明、活用できる制度やツールについてご説明をいただき、最後に障害者雇用の今後の検討に係るいくつかの論点をご紹介いただきました。なお、本冊子では資料のみの掲載とし、ご報告内容の掲載は割愛させていただきます。これは、本報告会が次年度の政策施策発表とほぼ重なる時期の開催であり、本冊子の掲載内容と最新施策との間で乖離が生じる可能性があるためです。ご理解ご了解の程、お願い申し上げます。

障害者雇用の現状と対策

令和2年1月25日



厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課長 小野寺 徳子

障害者の権利に関する条約(参照条文)

第二十七条 労働及び雇用

- 締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に對して開放され、障害者を包摂し、及び障害者にとって利用しやすい労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締約国は、特に次のことのための適当な措置(立法によるものを含む。)をとることに、労働についての障害者(雇用の過程で障害を有することとなった者を含む。)の権利が実現されることを保障し、及び促進する。
 - あらゆる形態の雇用に係る全ての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。)に関し、障害に基づく差別を禁止すること。
 - 他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件(均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む。)安全かつ健康的な作業条件(嫌がらせからの保護を含む。)及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護すること。
 - 障害者が他の者との平等を基礎として労働及び労働組合についての権利を行使することができることを確保すること。
 - 障害者が技術及び職業の指導に関する一般的な計画、職業紹介サービス並びに職業訓練及び継続的な訓練を利用する効果的な機会を有することを可能とすること。
 - 労働市場において障害者の雇用機会を増大を図り、及びその昇進を促進すること並びに職業を求め、これに就き、これを継続し、及びこれに復帰する際の支援を促進すること。
 - 自営活動の機会、起業家精神、協同組合の発展及び自己の事業の開始を促進すること。
 - 公的部門において障害者を雇用すること。
 - 適当な政策及び措置(積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。)を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること。
 - 職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること。
 - 開かれた労働市場において障害者が職業経験を有することを促進すること。
 - 締約国の職業リハビリテーション、職業の保持及び職場復帰計画を促進すること。
- 締約国は、障害者が、奴隷の状態又は隷属状態に置かれぬこと及び他の者との平等を基礎として強制労働から保護されることを確保する。

障害者雇用対策の趣旨、これまでの経緯等

背景・趣旨

- 雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。
- 障害者が、適性に応じて、能力を十分に発揮して働くことができるようにしていく必要。

※「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定)
障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

日本における障害者の雇用法について

- 昭和35(1960)年 身体障害者雇用促進法の制定
我が国で最初に定められた障害者の雇用に関する法律
法定雇用率：公的機関は義務、民間企業は努力目標
- 昭和51(1976)年 すべての企業に法定雇用率を義務化(納付金制度も施行)
当初の法定雇用率は、1.5%
- 昭和62(1987)年 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改正
法の対象となる範囲を、身体障害者から、知的障害者や精神障害者を含む
全ての障害者に拡大
- 平成10(1998)年 知的障害者についての雇用の義務化
- 平成28(2016)年 事業主に、障害者に対する差別の禁止・合理的配慮を義務化
- 平成30(2018)年 精神障害者についての雇用の義務化

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% (←平成30年3月26日) (令和3年4月より前)に、2.3% 国、地方公共団体、特殊法人等 2.5% (" 2.3%) (令和3年4月より前)に、2.5% 都道府県等の教育委員会 2.4% (" 2.2%) (令和3年4月より前)に、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(特例会社)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・罰金	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 ○ 障害者雇用罰金(雇用率未達成事業主) 超過1人、月額2万7千円支給(適用対象:常用労働者100人超) ※ この他、100人以下の事業主については罰金制度あり。 障害者を4名又は5名以上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2万1千円支給。 ・上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例罰金・特例納付金の制度がある。(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・設備、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	
実施・支援・リハビリ	④地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援し福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進 ○ ハローワーク(全国544か所) ... 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等 ○ 地域障害者職業センター(全国52か所) ... 専門的な職業リハビリテーションの実施(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334か所) ... 就業・生活両面における相談・支援

今後の障害者雇用施策の充実強化について(概要②)
(平成31年2月13日 労働政策審議会 障害者雇用分科会 意見書)

第2 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握及び障害者の活躍の場の拡大に関する措置

- ① 国及び地方公共団体の責務の明確化及び低気状態の企業意識の醸成
国等の機関は障害者雇用を推進すべき立場にあることを踏まえ、官民を問わず障害者雇用を推進していくために、法律において、障害者を雇用する立場としての国等の責務を明確化するとし、国等の機関及び国等の機関に所属する職員に求めるべき事項を定める。
- ② 障害者雇用の進展に資する計画的作成・公表に係る義務の明確化
国等の機関において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を断続的に実施する等、計画的なPDC(A)サイクルを確立できよう。法律において、障害者雇用の質の確保に資する計画的作成・公表に係る義務を定める。また、公表することができよう。計画的作成・公表を示す。
厚労省等においては、国等の機関の取組について作成・公表することができよう。計画的作成・公表を示す。
- ③ 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の確保
国等の機関に対しては、民間事業者と同様に、法律において障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の確保に関する規定(相談員に関する必要な資格要件を含む。)を整備する。
- ④ 国及び地方公共団体に対する報告徴収の義務の明確化
障害者雇用促進法の実効性を確保するため、厚生労働省が、国等の機関に対し、報告徴収できる規定を整備する。
※ 書類の保存期間は、官民問わず重要であることと認め、民間事業者においても同等と整った取組を推進する。
- ⑤ 対象障害者の確認方法の明確化
通報対象となる障害者に関する関係書類の保存について、障害者雇用促進法を適正に適用していくため、法律上の義務とする。
※ 書類の保存期間は、官民問わず重要であることと認め、民間事業者においても同等と整った取組を推進する。
- ⑥ 対象障害者の確認方法の明確化
通報対象となる障害者の確認方法について、障害者雇用促進法を適正に適用していくため、法律上明確化する。
※ 対象障害者の確認方法の明確化は、官民問わず重要であることと認め、民間事業者においても同等と整った取組を推進する。
- ⑦ 雇用の場における納付金創製の活用等
国等が納付金を徴収することは、国民の税金から支出となり、結果的に国の財政負担を軽減に資することとなる等の課題がある。その中で、そもそも、国等の機関は納付金を徴収する立場であることから、法定雇用率の達成を前提として納付金を徴収していくことが重要である。
なお、納付金制度は、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の軽減を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成等を行うことにより、障害者の雇用の促進と雇用の安定を図るものとして、果たしてきた歴史的役割は大きいものとして、引き続き適切に活用する。
- ⑧ 法定雇用率の確保に向けた計画的な取組等
国等は、2018年1月1日現在において、1年間を計画的期間とする採用計画に基づき取組を進めることと第一となり、割合を定めないよう雇用の確保を図る観点から採用の進め方として、民間における取組も参考にしつつ、国としてどのような取組ができるか検討する。また、国等における障害者雇用による民間事業者への影響に配慮する。

12

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(令和元年法律第36号)の概要

改正の趣旨

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置
 - (1) 国及び地方公共団体に対する措置
 - ① 国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するよう努めなければならないこととする。
 - ② 厚生労働大臣は、障害者雇用推進基本方針に基づき、障害者雇用推進計画を作成し、公表しなければならないこととする。
 - ③ 国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者(障害者雇用の促進等の業務を担当する者)及び障害者職業生活相談員(各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者)を選任しなければならないこととする。
 - ④ 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した障害者の任意状況公表しなければならないこととする。
 - ⑤ 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所に届出しなければならないこととする。
 - (2) 民間の取組に対する措置
 - ① 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち所定労働時間が一定の範囲内にある者(特定短時間労働者)を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく控除助成金を支給する仕組みを創設する。
 - ② 障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものである等の基準に適合する中小事業主(常用労働者200人以下)を認定することとする。
2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置
 - (1) 厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する監査徴収の規定を設ける。
 - (2) 国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用の算定対象となる障害者の数に関する調査を保存しなければならないこととする。
 - (3) 障害者雇用の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法等に基づき、厚生労働大臣は、必要があるときは、国及び地方公共団体に対して、確認の適正な実施に関し、監査を受けることができることとする。

施行期日

平成32年4月1日(ただし、1.(1)①及び2.(1)については公布の日(令和元年6月14日)、1.(1)③④⑤並びに2.(2)及び3については公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日)

13

障害者雇用をめぐる現状・課題と対応(改正法案の概要)

《施策の基本理念》社会連帯の理念に基づき事業主の共同の責務として、障害者雇用を促進

	国・地方公共団体	民間											
現状	<p>障害者の任免状況について、再点検結果を公表(H30.8)</p> <p>多くの機関において、対象障害者の不適切な計上上がり、法定雇用率を達成していない状態であることが明らかとなった。 【再点検前】再点検後</p> <table border="1"> <tr> <td>(H29.6.1時点)</td> <td>実用率</td> <td>不達成</td> </tr> <tr> <td>国</td> <td>2.50%</td> <td>1.17%</td> <td>2.0人 → 3,814.5人</td> </tr> <tr> <td>地方公共団体</td> <td>2.40%</td> <td>2.16%</td> <td>67.0人 → 4,734.0人</td> </tr> </table> <p>※法定雇用率 2.3% (H30.4 → 2.5%) ※国等、都府県等の教育委員会 は 2.2% (H30.4 → 2.4%)</p> <p>関係関係会議で「基本方針」を決定し、取組を開始(H30.10)</p> <p>① 子種機能の強化 ② 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組 ③ 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大 ④ 公務員任用面での対応等</p> <p>※ 国方針において、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行う旨を表明</p>	(H29.6.1時点)	実用率	不達成	国	2.50%	1.17%	2.0人 → 3,814.5人	地方公共団体	2.40%	2.16%	67.0人 → 4,734.0人	<p>企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は着実に進展</p> <p>雇用者数は、15年連続で過去最高を更新 (H20: 32.6万人 → H30: 53.5万人) H17〜H19: 45,566件 → H29: 97,814件</p> <p>精神障害者や中小企業主における障害者雇用は課題</p> <p>精神障害者の年間雇用件数は増加しているが、割合が減少している H17〜H19: 精神障害者 6.7万人(障害者全体の割合) ※H30 ⇒雇用者数(精神障害者) 6.7万人(障害者全体の割合) ※H30</p> <p>精神障害者は、短期労働者の割合が多い(※1) ⇒身体障害者 1割、知的障害者 2割 ※H30</p> <p>中小企業における障害者雇用が進んでいない 実用率率: 全体 2.0% ⇒100人以上300人未満 1.91%、45.5人以上100人未満 1.88% ※H30</p>
(H29.6.1時点)	実用率	不達成											
国	2.50%	1.17%	2.0人 → 3,814.5人										
地方公共団体	2.40%	2.16%	67.0人 → 4,734.0人										
課題	<p>対象障害者の不適切計上の再発防止</p> <p>精神障害者や重度障害者を含めた、障害者雇用の計画的な推進</p>	<p>短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保</p> <p>中小企業における障害者雇用の促進</p>											
対応策	<p>報告徴収の規定の新設</p> <p>書類保存の義務化</p> <p>対象障害者の確認方法の明確化</p> <p>⇒適正実施報告の規定の新設</p>	<p>週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特別給付金の創設</p> <p>中小企業主(300人以下)の認定制度の新設</p>											

14

週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特別給付金について

基本的な考え方

- ▶ 雇用率確保が目的の対象とする雇用労働者については、継続的自立の目安である週20時間以上の労働者とする方針を堅持する。
- ▶ 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週20時間未満の雇用労働者に対して、納付金と対する特別給付金を支給する。
- ▶ 支給額は半額は、調整金・報奨金の半額、週20時間〜30時間の短時間労働者の雇用率カット(0.5)との均衡を踏まえ、調整金・報奨金の半額の4分の1とする。
- ▶ 中間期(4月1日〜3月31日)までの期間に、特別給付金の支給額を算出する。支給対象となる雇用労働者の所定労働時間の下限として、トラファル雇用助成金(障害者短時間トラファルコース)における下限が10時間であることと踏まえ、10時間とする。

改正障害者雇用促進法の規定(抜粋)

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務(以下「納付金関係業務」という。)を行う。(略)

一 この特に関し労働時間以外の労働が困難な状況にある対象障害者(特定短時間労働者)のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者(以下「対象者」という。)として雇入れられた事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者を雇入れ又は雇入継続の進捗を図るための特別給付金を支給することとする。

二 (略)

支給要件・率

事業主区分	支給対象の雇用労働者	支給額 ¹⁾	支給上限人数 ²⁾
100人超(納付金対象)	週10時間以上20時間未満	7,000円/人(※調整金@27,000円×1/4)	週20時間以上の雇用労働者数(人)
100人以下(納付金対象外)	週10時間以上20時間未満	5,000円/人(※報奨金@21,000円×1/4)	週20時間以上の雇用労働者数(人)

(注) 1) 支給額: 1) 2) 対象となる雇用労働者(事業主)に該当する月に該当する。
(注) 2) 支給上限人数の算定においては、重疊のダブルカウント及び特例給付金の二重カウントは行わない。

申請・支給の時期・要領

事業主の負担軽減、支給の円滑化等の観点から、調整金・報奨金と同様の時期・要領で実施。
申請対象労働者: 申請期間(申請書の提出日)の4月1日以前に申請期間(申請書の提出日)に、当該申請書に基づき特定短時間労働者について特別給付金を支給。
申請: 100人超事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から5月15日までの間に、納付金の申告、調整金の申告と同時に実施。
100人以下事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から5月31日までの間に、実施(報奨金の申告がある場合は同時に実施)
支給: 申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施
※ 特別給付金の申請書(事業主)に添付する書類は、当該申請書の提出日から45日以内を申請期間とし、当該申請書の提出日から30日以内(調整金・報奨金と同様に取扱い)に、申請書の提出を完了する必要がある。特別給付金は申請期間中に支給する重大な事由がないこと。
※ 調整金・報奨金についても、支給の円滑化等の観点から、特別給付金と同様の時期に支給(申請年度の10月1日から5月31日までの間に申請書の提出を完了する必要がある)とする。

第二部

15

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について

○ 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業(障害者雇用ゼロ企業)が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。

○ このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なリワードを受けられることできるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設する。

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害者のいりちを含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例による相互参照・展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であり、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採択し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組(アウトプット)	体制づくり	①組織編成、②人材面	特に優良	2点
		③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就業施設等への発注	優良	1点
		⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理	特に優良	2点
成果(アウトカム)	数値的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況	特に優良	6点
		⑬定着状況	優良	4点
		⑭満足度、ワーク・エンゲージメント、⑮キャリア形成	特に優良	2点
情報開示(プロセス/ジョー)	取組(アウトプット)	⑯体制・仕事・環境づくり	特に優良	6点
		⑰成果(アウトカム)	優良	4点
		⑱数値的側面、⑲質的側面	特に優良	2点

注) ①〜⑯の評価項目のうち2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨(①〜⑯は①〜⑯については「優良」(1点)、②〜⑯については「良」(2点))を定性的又は定量的に証するを可能とする。

16

具体的認定基準

①以下の評価基準に基づき、20点(特例子会社は35点)以上を得ること。(取組階級で6点以上、情報開示階級で2点以上を得ること。)

②実用率率が法定雇用率を7割超えていること。(雇用不足数0であること) ※雇用率カット後に45人未満となる事業主は要件を満たす。

③申請対象労働者: 申請期間(申請書の提出日)の4月1日以前に申請期間(申請書の提出日)に、当該申請書に基づき特定短時間労働者について特別給付金を支給。
申請: 100人超事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から5月15日までの間に、納付金の申告、調整金の申告と同時に実施。
100人以下事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から5月31日までの間に、実施(報奨金の申告がある場合は同時に実施)
支給: 申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施
※ 特別給付金の申請書(事業主)に添付する書類は、当該申請書の提出日から45日以内を申請期間とし、当該申請書の提出日から30日以内(調整金・報奨金と同様に取扱い)に、申請書の提出を完了する必要がある。特別給付金は申請期間中に支給する重大な事由がないこと。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組(アウトプット)	体制づくり	①組織編成	特に優良	2点
			優良	1点
		②人材面	特に優良	2点
			優良	1点
			特に優良	2点
	仕事づくり	④職務選定・創出	特に優良	2点
			優良	1点
		⑤障害者就業施設等への発注	特に優良	2点
			優良	1点
			特に優良	2点
環境づくり	⑥働き方	特に優良	2点	
		優良	1点	
	⑨キャリア形成	特に優良	2点	
		優良	1点	
		特に優良	2点	
情報開示(プロセス/ジョー)	取組(アウトプット)	⑯体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
		⑰成果(アウトカム)	特に優良	2点
	⑱数値的側面	特に優良	6点	
		優良	4点	
		特に優良	2点	

注) 1) 特例子会社の場合、特例子会社設置後の当該子会社における取組のみが評価対象
2) 障害者と職務のマッチング
3) 障害者の能力・適性を支援機関等との連携その他の適切な方法(社内のジョブローテーションの活用等¹⁾)により行っている
4) 障害者と職務を支援機関等との連携その他の適切な方法(社内のジョブローテーションの活用等²⁾)により行っている
5) 2) 障害者雇用に関する、労務管理、医療、建築等の様々な分野の専門家「障害者雇用管理アドバイザー」の活用も含まれる。

取組階級の合格最低点 5点(満点20点)
情報開示階級の合格最低点 20点(満点50点)
合計の合格最低点 25点(満点50点)

17

各評価基準における評価要素(取組関係①)

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
体制づくり	①組織編成	特に優良	2要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①リーダークラス、部署横断的方針 ②社長自ら、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを職員に発信している ③部署を横断し、障害者雇用を推進するチーム、会議体を組織している ④当事者参画 ⑤障害者雇用を推進するチーム・会議体等に障害当事者が構成員となっている ⑥支援担当者又は障害者職業生活相談員等に障害者が就いている ⑦支援担当者の配置等 ⑧支援担当者(個々の障害者の支援を担当する者)を配置し、日常的に支援している ⑨注)担当が定まっていなくても、臨機応変に支援するようになっている(支援担当者には含まない) ⑩ジョブコーチなど都府県認定の指導員等を配置又は委嘱している ⑪PDC(A)サイクル ⑫障害者の志願推進のための計画を作成している ⑬定期的な現状分析・課題設定し、対策を講じている
		優良	1要素該当	
②人材面	特に優良	2要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①専門的な外部研修・セミナー ②自社在職中ジョブコーチ又は都府県認定の指導員等に養成した社員がいる ③過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する外部研修・セミナー(精神・発達障害者こそサポート養成講座、障害者職業生活相談員資格認定講習等¹⁾)に社員を派遣している ④注)法律上の義務を満たすために必要な受講の場合ではなく、積極的に受講した場合は想定。 ⑤専門的な社内研修 ⑥過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する専門的な社内研修を実施した ⑦理解促進・啓発 ⑧過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する基礎的な研修・セミナー(障害者雇用の理解促進に向けたセミナー、就労支援セミナー、事業所見学会等)の社内実施又は社員派遣を行った 	
		1要素該当		

18

各評価基準における評価要素(取組関係②)

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
特に優良	③事業創出	1要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字 ②過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上 ③過去10年間に、障害者雇用により新事業等が創出された 	
		優良	1要素以上該当	
		特に優良	2要素該当	
特に優良	④職務選定・創出	1要素該当	<ul style="list-style-type: none"> ①職務の選定・創出¹⁾ ②過去3年間に、職務調整票の活用その他の創出工夫により業務を定めた ③過去3年間に、組織内のフックアップ又はアンダーの実施その他の創出工夫により業務を創出した ④過去3年間に、支援機関等と連携して業務を定定・創出した ⑤注1)特例子会社の場合、特例子会社設置後の当該子会社における取組のみが評価対象 ⑥障害者と職務のマッチング ⑦障害者の能力・適性を支援機関等との連携その他の適切な方法(社内のジョブローテーションの活用等²⁾)により行っている ⑧障害者と職務を支援機関等との連携その他の適切な方法(社内のジョブローテーションの活用等²⁾)により行っている ⑨注2)障害者雇用に関する、労務管理、医療、建築等の様々な分野の専門家「障害者雇用管理アドバイザー」の活用も含まれる。 	
		特に優良	1要素以上該当	
		優良	1要素以上該当	
特に優良	⑤障害者就業施設等への発注	1要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①障害者就業施設への発注 ②過去5年間のうち3年以上、一額以上を発注 ③在宅就業障害者等への発注 ④過去5年間のうち3年以上、一額以上を発注 	
		特に優良	1要素以上該当	
		優良	1要素以上該当	

19

各評価基準における評価要素（取組関係③）					
中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素	
⑥職務環境	特に優良	2要素以上該当	①作業施設・設備等 ➢ 障害者のための作業施設・作業設備を整備している ➢ 障害者のための福利厚生施設を整備している (注) 福祉施設(休憩室等)、給食施設(食堂等)、教養文化施設(集会所等)等 ➢ 障害者のための就業支援機器を導入している ➢ 障害者特性に配慮したレイアウト設計をしている	①作業施設・設備等 ➢ 障害者のための作業施設・作業設備を整備している ➢ 障害者のための福利厚生施設を整備している (注) 福祉施設(休憩室等)、給食施設(食堂等)、教養文化施設(集会所等)等 ➢ 障害者のための就業支援機器を導入している ➢ 障害者特性に配慮したレイアウト設計をしている	
		優良			1要素該当
	特に優良	2要素以上該当	①職場実習生の受け入れ ➢ 過去3年間で少なくとも一度、職場実習生を受け入れた ②他の企業への見学・ヒアリングの実施 ➢ 過去3年間で少なくとも一度、他の企業を訪問し、障害者雇用の取組を見学・ヒアリングした ③他の企業からの見学の受け入れ ➢ 過去3年間で少なくとも一度、自社の障害者雇用の取組について、他の企業から見学を受け入れた	①職場実習生の受け入れ ➢ 過去3年間で少なくとも一度、職場実習生を受け入れた ②他の企業への見学・ヒアリングの実施 ➢ 過去3年間で少なくとも一度、他の企業を訪問し、障害者雇用の取組を見学・ヒアリングした ③他の企業からの見学の受け入れ ➢ 過去3年間で少なくとも一度、自社の障害者雇用の取組について、他の企業から見学を受け入れた	
		優良			1要素該当
	⑧働き方	特に優良	4要素以上該当	①フレックスタイム ②シフト制 ③時差出勤制度 ④短時間勤務 ⑤時間単位の年次有給休暇 ⑥勤務休憩又は病気休暇 ⑦その他(個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組み)	障害者が適用される規程を整備のみ ⇒ 1/2要素 過去3年間で障害者の利用実績があるのみ ⇒ 1/2要素 障害者が適用される規程を整備し、過去3年間で障害者の利用実績もあり ⇒ 1要素
		優良	2~3要素該当		

各評価基準における評価要素（取組関係④）				
中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
⑨障害特性に配慮した環境づくり	特に優良	2要素以上該当	①キヤリアプラン(支援計画) ➢ 障害者一人一人のキヤリアプラン(支援計画)を作成し、定期的に面談・フィードバックしている ②教育訓練 ➢ 社員の資格取得奨励制度、自己啓発支援制度等の仕組みを整備し、過去3年間で(障害者の)利用実績もある ➢ 社内の研修、アビリティアップの参加等、過去3年間で障害者の受講・参加実績がある	①キヤリアプラン(支援計画) ➢ 障害者一人一人のキヤリアプラン(支援計画)を作成し、定期的に面談・フィードバックしている ②教育訓練 ➢ 社員の資格取得奨励制度、自己啓発支援制度等の仕組みを整備し、過去3年間で(障害者の)利用実績もある ➢ 社内の研修、アビリティアップの参加等、過去3年間で障害者の受講・参加実績がある
		優良		
	特に優良	2要素以上該当	①日報 ➢ 日報を作成し、業務管理又は体調把握を行っている ②職場介助 ➢ 過去3年間に、職場介助者又は手話通訳・要約筆記等担当者を手配した ③通勤配慮 ➢ 過去3年間に、住宅の賃借、住宅手当の支払い、通勤のための駐車場の賃借又は駐車場に係る手当支払いを行った、又は通勤用自動車、バスの手配若しくは通勤補助者の手配を行った	①日報 ➢ 日報を作成し、業務管理又は体調把握を行っている ②職場介助 ➢ 過去3年間に、職場介助者又は手話通訳・要約筆記等担当者を手配した ③通勤配慮 ➢ 過去3年間に、住宅の賃借、住宅手当の支払い、通勤のための駐車場の賃借又は駐車場に係る手当支払いを行った、又は通勤用自動車、バスの手配若しくは通勤補助者の手配を行った
		優良		

各評価基準における評価要素（成果関係①）				
中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
⑩数値的側面	①雇用状況	特に優良	1要素以上該当	①実雇用率が法定雇用率の3倍以上 ②除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上
		優良	1要素以上該当	①実雇用率が法定雇用率の2倍以上 ②除外率適用前の実雇用率が法定雇用率不足率ゼロ
		良	1要素該当	①実雇用率が法定雇用率以上 ②過去3年間で障害者不足率ゼロ
	②定着状況	特に優良	2要素該当	①過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が90%以上 ②過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が80%以上 ③社員全体の平均勤続年数に対して、障害者の平均勤続年数が同等以上(ただし、少なくとも、障害者の平均勤続年数が5年以上、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上) ④障害者の平均勤続年数が10年以上、又は勤続年数が10年以上の障害者が半数以上
		優良	1要素該当	
		良	1要素以上該当	

各評価基準における評価要素（成果関係②）				
中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
⑪質的側面	③満足度・エンゲージメント	特に優良	1要素該当	①満足度又はエンゲージメントに関する過去3回(少なくとも1月1回の期間)は必要。以下同じ。)のいずれかの調査結果でも、肯定的な回答(障害者)の割合が8割以上
		優良	1要素該当	①満足度又はエンゲージメントに関する過去3回(少なくとも1月1回の期間)は必要。以下同じ。)のいずれかの調査結果でも、肯定的な回答(障害者)の割合が6割以上、かつ、過去3回(少なくとも1月1回の期間)は必要。以下同じ。)のいずれかの調査結果でも、肯定的な回答(障害者)の割合が6割以上
		良	1要素該当	①満足度又はエンゲージメントに関する過去3回(少なくとも1月1回の期間)は必要。以下同じ。)のいずれかの調査結果でも、肯定的な回答(障害者)の割合が6割以上

各評価基準における評価要素（成果関係③）				
中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
⑫質的側面	④キヤリア形成	特に優良	2要素以上該当	①人事(2要素分) ➢ 管理職の障害者(中途障害者を除く)又は中途障害後に管理職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる ②給与 ➢ 障害者(最賃減額特例対象者を除く)の平均賃金が最低賃金より2割以上、又はその半数が最低賃金より1割以上 ➢ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が1割以上上昇 ③その他のキヤリア形成(職域拡大・正社員化・労働時間延長等) ➢ 過去3年間に少なくとも1人(障害者)より高度な業務等に職域拡大した、非正社員から正社員に転じた、又は短時間勤務からフルタイムに転じた等
		優良	2要素以上該当	①人事(2要素分) ➢ 役職に就いている障害者(中途障害者を除く)又は中途障害後に役職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる ②給与 ➢ 障害者(最賃減額特例対象者を除く)の平均賃金が最低賃金より1割以上、又はその半数が最低賃金より1割以上 ➢ 障害者(最賃減額特例対象者を除く)の平均賃金が最低賃金より2割以上、又はその半数が最低賃金より2割以上 ➢ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が0.5割以上上昇 ③その他のキヤリア形成(「特に優良」における要素と同一)
		良	2要素以上該当	①人事 ➢ 他の障害者である社員に対する業務指導等の役割を担うリーダー等に任命された障害者が少なくとも1人いる ②給与 ➢ 障害者(最賃減額特例対象者を除く)の平均賃金が最低賃金より1割以上、又はその半数が最低賃金より1割以上 ➢ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が0.1割以上上昇 ③その他のキヤリア形成(「特に優良」における要素と同一)

各評価基準における評価要素（情報開示関係）				
中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
⑬取組(アウトプット)	⑤会社体、社外・環境づくり	特に優良	1要素該当	①～④の加点要素(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年更新情報を厚生労働省に報告することを誓約(厚生労働省・労働局HPに掲載情報も更新)
		優良	1要素該当	①～④の加点要素(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可
⑭成果(アウトカム)	⑥数値的側面	特に優良	1要素該当	①～④の加点要素(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年更新情報を厚生労働省に報告することを誓約(厚生労働省・労働局HPに掲載情報も更新)
		優良	1要素該当	①～④の加点要素(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可
	⑦質的側面	特に優良	1要素該当	①～④の加点要素(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年更新情報を厚生労働省に報告することを誓約(厚生労働省・労働局HPに掲載情報も更新)
		優良	1要素該当	①～④の加点要素(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可

国の機関における採用・定着状況等	
<p>■ 各府省※1においては、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」により策定された採用計画※2に基づき、2018年10月23日以降、積極的に障害者雇用の推進に取り組んできたところであり、2019年6月1日時点までの状況は以下のとおり。</p> <p>※1 2018年6月1日現在で法定雇用率を達成している6府省は含まない28府省。 ※2 28府省の採用計画数合計は4,075.5人。</p> <p>採用状況・定着状況(2018年10月23日から2019年6月1日までの採用者)</p> <p>○ 採用者数は3,444.0人※。離職者数は161.0人であり、採用計画に対する進捗率は全体で80.6%。 ※ 法定雇用率上の数(採用者数の実人員3,131人)。なお、障害者数は身体障害者1,639.0人(47.6%)、知的障害者62.5人(1.8%)、精神障害者1,742.5人(50.6%)</p> <p>○ 離職者数は161人(定着率は94.9%)※。 ※ 実人員ベース ※ うち、定職22人、非定職159人。離職理由別では身体障害者62人(定着率95.3%)、知的障害者4人(定着率94.4%)、精神障害者95人(定着率94.5%)</p> <p>○ 離職理由のうち多かったのは「体調悪化」(31.7%)、「本人都合」(26.1%)※。 ※ 非常勤職員(159人)のうち約半数は期間満了を理由に離職している。</p> <p>職場等の満足度に関するアンケート調査(2019年6月1日現在)</p> <p>○ 「現在の府省に就職し、働いていることへの全体評価」は「満足/やや満足」が88.2%。 ※ 「不満/やや不満」と感じている点として、「林業・水産」「漁業・水産」が相対的に多い。「障害者特性に合った業務分派・業務指示」等が挙げられた。 ※ アンケート回収率88.2%。</p>	<p>国の機関(行政機関、立法機関、司法機関)における任免状況(2019年6月1日時点)</p> <p>○ 2019年6月1日現在の国の機関における雇用障害者数は7,577.0人。</p> <p>○ 法定雇用率2.5%に対して、国の機関全体の雇用率は2.31%、前年(1.22%)に比べ1.09ポイント上昇。 (参考) 行政機関の雇用障害者数は7,184.0人であり、雇用率は2.40%、前年(1.24%)に比べ1.16ポイント上昇。</p>

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書において引き続き検討とされた論点 ①		
項目	研究会報告書の主な指摘(一部分科会意見書の指摘)	分科会意見書の記載
① 法定雇用率の算定方法	<p>(1) 「A型事業所での雇用は、利用者である雇用の数等に応じて障害福祉サービスの報酬が支払われる等、いわゆる一般雇用とは異なることから、A型事業所が増えれば増えるほど法定雇用率が引き上げられていくような仕組みは適当ではない」</p> <p>「法定雇用率の計算式の分子に於いて雇用数と定着率を併せて算定すべき」</p> <p>(2) 「精神障害者の短時間勤務に係る雇用率のカウント(暫定措置として0.5を1カウントとして算定)を、今後どのように取扱うべきかの指摘。【分科会意見書】</p>	<p>「A型事業所については、措置業態との棲着を重んじる必要があること等の課題があることも踏まえ、引き続き検討を行うことが適当。」との整理。</p> <p>「短時間勤務に係る雇用率については、制度的な位置として導入した効果を分析する必要があること等の課題があることも踏まえ、引き続き検討を行うことが適当。」との整理。</p>
② 中小企業に対する障害者雇用奨励金及び障害者雇用納付金の適用	<p>「雇用の対象拡大は慎重に検討すべき」、「障害者雇用の土壌づくりから丁寧に政策改革を促さない」と雇用が促進しない、「50人以上は拡大すれば雇用の範囲も拡大される雇用のインセンティブになる」との指摘。</p> <p>「適用に関しては、経営財政の持続可能性、中小企業における雇用の受け入れ体制の整備や支援機関との関係構築、就業支援機関における雇用の状況等を踏まえ、納付金の額を引き上げる等の措置措置及び雇用の要件緩和を含めて引き続き総合的に検討することが適当。」との整理。</p>	<p>「雇用の対象拡大は慎重に検討すべき」、「障害者雇用の土壌づくりから丁寧に政策改革を促さない」と雇用が促進しない、「50人以上は拡大すれば雇用の範囲も拡大される雇用のインセンティブになる」との指摘。</p> <p>「適用に関しては、経営財政の持続可能性、中小企業における雇用の受け入れ体制の整備や支援機関との関係構築、就業支援機関における雇用の状況等を踏まえ、納付金の額を引き上げる等の措置措置及び雇用の要件緩和を含めて引き続き総合的に検討することが適当。」との整理。</p>

【参考1】 「重度障害者の在宅就業に関する調査研究」について【概要】

調査目的
「平成30年の地方からの提案等に関する対応方針」（平成30年12月25日閣議決定）において、常時介護を必要とする障害者の在宅での就業支援の在り方について検討し、2021年度の障害福祉サービス等報酬改定に向けて結論を得るとされたことを踏まえ、在宅就業中の重度障害者の支援の在り方を検討するための実態を把握する。

調査研究概要
○平成31年度障害者総合福祉推進事業 指定課題
○補助基準額：500万円
○実施団体：一般社団法人 コ・インベーション研究所
○事業内容：重度訪問介護事業所及び利用者に対するアンケート調査等

アンケート調査内容
○調査対象：全国の重度訪問介護事業所を対象とした全数調査
○調査方法：郵送調査
○調査内容
・重度訪問介護利用者数
・利用者の障害支援区分、障害の状況
・利用者の就労の有無、就労形態（企業等で雇用：自営や請負、通勤・在宅の別）
・就労希望、就労の間に必要な支援等
○調査票回収状況（令和元年11月）

調査対象数	回収数	回収率	連絡集計数
7,320事業所	2,898事業所	39.6%	2,636事業所

アンケート調査結果（速報値）（精査中）
○就労率 6.0% ○就労希望率 5.4%

今後のスケジュール（予定）
・10～11月 アンケート調査（速報値集計）
・12月～ ヒアリング調査
・3月 調査報告

【参考2】 障害者雇用・福祉連携強化PTIについて

構成
主催：厚生労働省
副主催：職業安定局高齢・障害者雇用開発審議会、社会・援護局障害福祉部長

主な検討事項（現段階のイメージ）
・障害者の就労支援全体の在るべき（目指すべき）姿
・地域の就労支援機関の連携の強化
・通勤支援の在り方
・職場等における支援の在り方
・障害者雇用率制度の対象障害者の範囲
・障害者雇用率制度における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価
・就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱い
・自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保の在り方 等

（参考）開催状況
第1回 令和元年7月25日 議事：(1)今後の検討の進め方について (2)その他
第2回 令和元年8月7日 議事：(1)障害者雇用と福祉の連携強化に向けた検討体制の充実(案)について (2)その他
第3回 令和元年10月2日 議事：関係者ヒアリング①（社会福祉法人りべらす 理事長 伊藤佳世子氏(重度障害者の就労支援について)）
第4回 令和元年10月7日 議事：関係者ヒアリング②（株式会社障害・求職者雇用支援機構 副総括研究員 春名由一郎氏(海外事例について)）
第5回 令和元年10月18日 議事：(1)分身ロボットカフェの視察について (2)その他
第6回 令和元年11月12日 議事：関係者ヒアリング③（公益社団法人全国盲ろう者協会(代表理事 大塚 真氏)、一般社団法人日本ALS協会(会長 嶋守 恵之氏)(通勤支援や職場等における支援等の在り方について)）
第7回 令和元年12月9日 議事：関係者ヒアリング④（社会福祉法人日本視覚障害者団体連合(会長 竹下龍樹氏)(同上)）
第8回 令和元年12月9日 議事：関係者ヒアリング⑤（社会福祉法人日本身体障害者団体連合(会長 阿部一彦氏)(同上)）
第9回 令和元年12月13日 議事：関係者ヒアリング⑥（一般社団法人日本経済団体連合会(労働政策本部長 正木義久氏)、日本労働組合総連合会(総合労働局長 仁平氏)(同上)）

※ PTIでの検討状況については、適宜、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会に報告、議論

＜参考資料＞

① 障害者雇用の現状

障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約964万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約377万人。

	総数	在宅者	施設入所者	
			18歳以上 65歳未満	障害者施設等 入所者や入院患者
身体障害児・者	436.0	428.7	101.3	7.3
知的障害児・者	108.2	96.2	58.0	12.0
精神障害者	419.3	389.1	217.2*	30.2
総計	963.5	914.0	376.5	49.5

（単位：万人）

* 精神障害者については施設一泊未満である。身体・精神障害者の総数の算出は、年齢別・性別別の数値に基づいている。

身体障害児・者のうち、在宅率は、厚生労働省「生活のつらさに関する調査」（平成28年）、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」（平成27年）等、知的障害児・者のうち、在宅率は、厚生労働省「生活のつらさに関する調査」（平成28年）、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」（平成27年）、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」（平成29年）

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約964万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人
（内訳：身体101万人、知的68万人、精神217万人）

① 特別支援学校から一般企業への就職が約30.1% 就労継続福祉サービスの利用が約30.2%
② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間1.3%（H16）→4.3%（H20）
※就労移行支援からは27.0%（H20）

障害福祉サービス
・就労移行支援 約3.9万人
・就労継続支援A型 約6.9万人
・就労継続支援B型 約24.0万人
（平成30年9月）

企業等
雇用者数 約58.9万人（平成30年9月1日）
※45.5人以上企業
ハローワークからの紹介求職件数 1,022,819件（平成30年度）

12,906人/年（うち就労移行支援サービス 6,626人）
769人/年
特別支援学校 卒業生21,657人（平成30年9月）
就職 6,760人/年

障害者雇用の状況（令和元年6月1日現在）

○ 民間企業の雇用状況
雇用者数 56.1万人（身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人）
実雇用率 2.11% 法定雇用率達成企業割合 48.0%

○ 雇用者数は16年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

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（令和元年6月1日現在）

合計 461,829人

- 精神障害者 82,953人
- 知的障害者（重度以外） 92,251人
- 知的障害者（重度） 24,881人（知的障害者の21.2%）
- 身体障害者（重度以外） 148,403人
- 身体障害者（重度） 113,341人（身体障害者の43.3%）

○ 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

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。

企業規模別実雇用率（令和元年6月1日現在）
全体 2.11%
45.5～100人未満：1.71%
100～300人未満：1.97%
300～500人未満：1.98%
500～1000人未満：2.11%
1,000人以上：2.31%

企業規模別達成企業割合（令和元年6月1日現在）
達成率 48.0%
45.5～100人未満：45.5%
100～300人未満：52.1%
300～500人未満：43.9%
500～1000人未満：43.9%
1,000人以上：54.6%

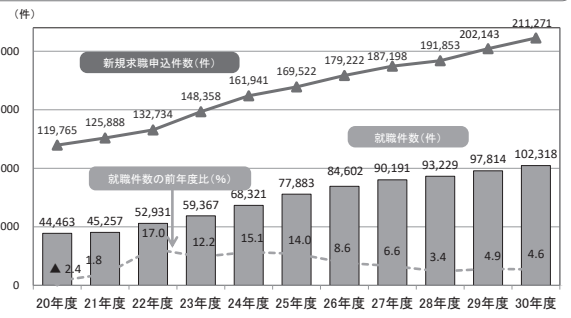
公的機関の障害者雇用状況(令和元年6月1日現在)

	法定雇用率(%)	実雇用率(%)	雇用率達成割合(%)
国	2.5	2.31(1.22)	61.4(27/44機関) (18.6(8/43機関))
厚生労働省	〃	3.12(2.89)	—
都道府県	2.5	2.63(2.47)	70.2(33/47機関) (51.1(24/47機関))
知事部局			
その他の機関	2.56(2.32)		80.2(89/111機関) (65.8(75/114機関))
市町村	2.5	2.41(2.38)	72.3(1,766/2,441機関) (69.6(1,718/2,470機関))
都道府県			
教育委員会	2.4	1.87(1.87)	12.8(6/47機関) (10.6(5/47機関))
市町村	2.03(2.10)		60.4(32/53機関) (64.2(34/53機関))

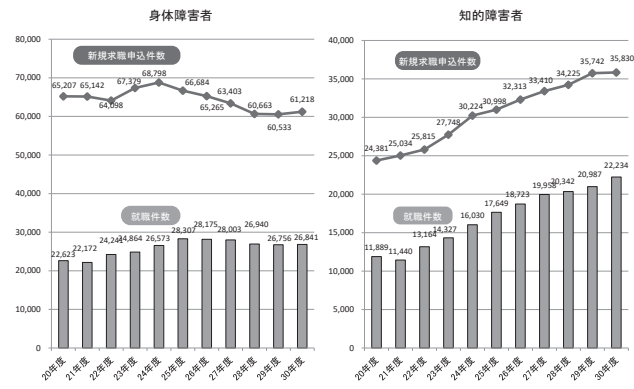
注:()は平成30年6月1日現在の障害者の任免状況にかかる数字

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

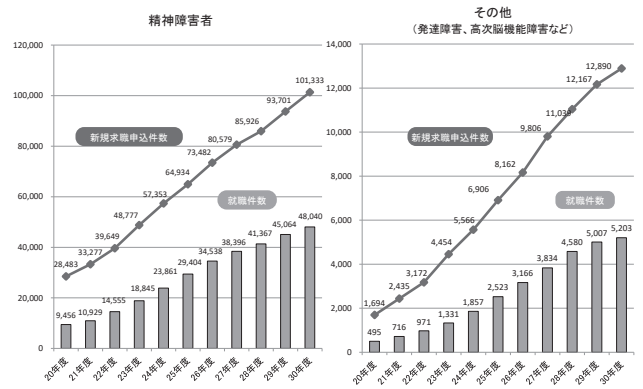
- 平成30(2018)年度の就職件数・新規求職申込件数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は102,318件と10年連続で増加。新規求職申込件数は211,271件と19年連続で増加。



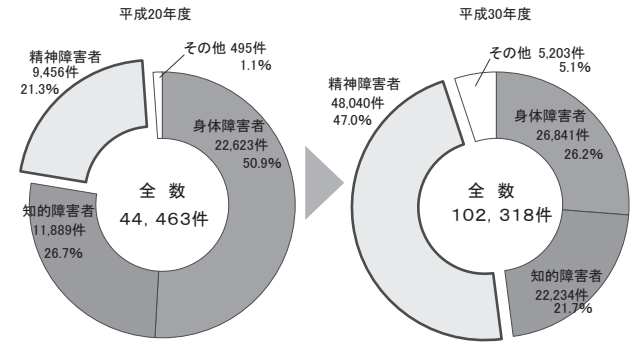
ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①



ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②

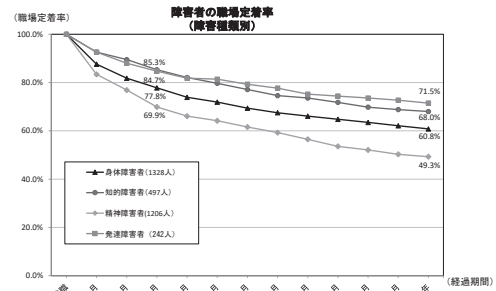


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)



障害者の定着状況について(障害種別)

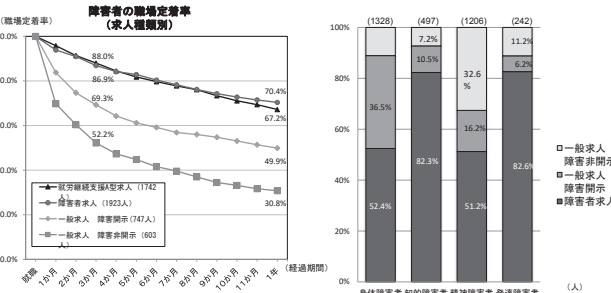
障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。



出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JED)

障害者の定着状況について(求人種類別)

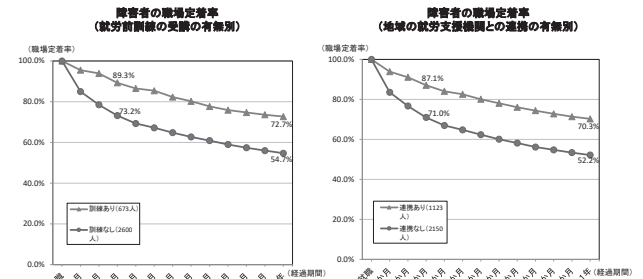
一般求人に障害非開示で就職する場合や、一般求人に障害開示で就職する場合に、職場定着率は低くなる傾向がある。また、身体障害者は一般求人障害開示、精神障害者は一般求人障害非開示で就職するケースが多みられる。



出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JED)

地域の支援機関を活用した場合の定着状況について

障害者の定着状況については、就労前の訓練受講や、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも、定着率が高い。



出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JED)

<参考資料>

② 障害者雇用率制度

障害者雇用率制度について

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確保することし、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。
※ 重症身体障害者、重症知的障害者は1人としてカウント、短時間重症身体障害者、重症知的障害者は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、令和3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%

障害者雇用率制度について

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

- ① 事業主に対して、従業員的一定割合(法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け
民間企業:2.2% 国、地方自治体:2.5% 都道府県等の教育委員会:2.4%

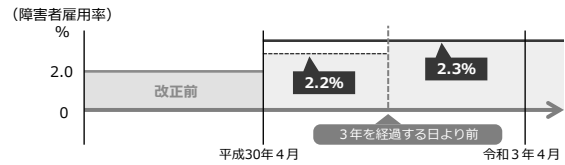
週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者	1	0.5
	重度	2
知的障害者	1	0.5
	重度	2
精神障害者	1	0.5※

※ 精神障害者である短時間労働者で、①かつ②を満たす方については、1人をもって1人とし、みなす。
①新雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
②令和5年3月31日までに、雇入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

- ② 令和3年4月の前に、更に、0.1%ずつの引き上げ

障害者雇用率の見直し

平成26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。

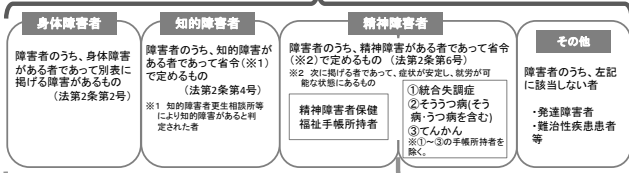


※ 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、平成30年4月より2.5%、3年を経過する日より前に2.6%【改正前 2.3%】とする。
都道府県等の教育委員会については、平成30年4月より2.4%、3年を経過する日より前に2.5%【改正前 2.2%】とする。

※ 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

障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

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



雇用義務の対象
事業主は、...その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上でなければならない。(法第43条第1項)
...「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者(...精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。...)をいう。(法第37条第2項)

障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法

身体障害者

- 身体障害者手帳※1
※1 当分の間、次のいずれかに掲げる「いずれかの医師が作成した診断書又は意見書※2によって確認を行つて差し支えない。
イ 身体障害者福祉法の規定により都道府県知事の定める医師(指定医)
ロ 労働安全衛生法に規定する産業医
ハ 人事院規則等に規定する健康管理者
※2 心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸、聴覚又は視覚の機能の障害については、当分の間、イによるものに限る。

知的障害者

- ① 都道府県知事又は政令指定都市市長が交付する療育手帳(例えば、東京都においては愛の手帳)又は
② 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターによる判定書

精神障害者

精神障害者保健福祉手帳

除外率制度について

- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
現在の民間事業主の法定雇用率・・・2.2%
- 2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度(障害者の雇用義務を軽減)を設けていた。
除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。
経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている(法律附則)。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施した。

除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。) ・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空運輸業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)	5%
・採石業、砂・砕石採取業 ・水運業 ・窯業原料用鉱物採業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。) ・その他の採業	10%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	15%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便事業を含む。)	20%
・港湾運送業	25%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関	30%
・林業(狩猟業を除く。)	35%
・金属採業 ・児童福祉事業	40%
・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	45%
・石炭・亜炭採業	50%
・道路旅客運送業 ・小学校	55%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	60%
・船員等による船舶運航等の事業	80%

合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

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)
- ・ 本人の負担の程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・休憩・休日にし、通院・休日に配慮すること。(精神障害ほか) など

88

(3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時：障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後：事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 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、措置に一定の期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判断しながら個別に判断する。
① 事業活動への影響の程度、② 実現の難しさ、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。

89

(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	事例表ページ
視覚障害	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。 ・ 採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。	5
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 ・ 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。 ・ 出退勤時刻・休憩・休日にし、通院・休日に配慮すること。 ・ 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 ・ 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 ・ 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。	6
聴覚・言語障害	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。 ・ 面接を筆談等により行うこと。	15
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 ・ 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 ・ 出退勤時刻・休憩・休日にし、通院・休日に配慮すること。 ・ 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。 ・ 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。	17

70

(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	事例表ページ
肢体不自由	募集及び採用時	・ 面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにすること。	25
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 ・ 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 ・ 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。 ・ スロープ、手すり等を設置すること。 ・ 体温調整しやすい服装の着用を認めること。 ・ 出退勤時刻・休憩・休日にし、通院・休日に配慮すること。 ・ 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。	26
内部障害	募集及び採用時	・ 面接時間について、休日に配慮すること。	36
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 ・ 出退勤時刻・休憩・休日にし、通院・休日に配慮すること。 ・ 本人の負担の程度に応じて、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。	37

71

(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	事例表ページ
知的障害	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。	43
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 ・ 本人の負担の程度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。 ・ 図表を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・ 一つずつ作業手順を分かりやすく示すこと。 ・ 出退勤時刻・休憩・休日にし、通院・休日に配慮すること。 ・ 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。	44
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。	53
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 ・ 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・休憩・休日にし、通院・休日に配慮すること。 ・ 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。	54

72

(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	事例表ページ
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、文字によるやり取りや試験時間の延長等を行うこと。	63
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 ・ 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表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・休憩・休日にし、通院・休日に配慮すること。 ・ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。	65
難病に起因する障害	募集及び採用時	・ 面接時間について、休日に配慮すること。 ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。	74
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 ・ 出退勤時刻・休憩・休日にし、通院・休日に配慮すること。 ・ 本人の負担の程度に応じて、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。	75

73

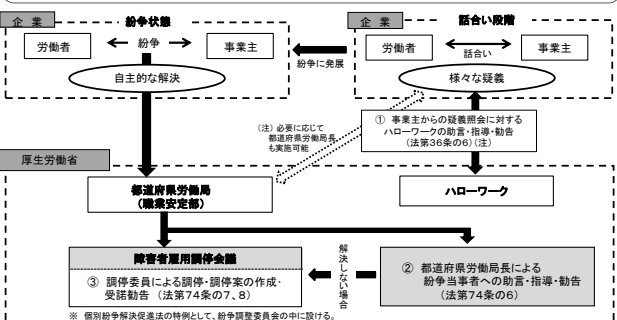
(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例表ページ
高次脳機能障害	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。	79
	採用後	・ 業務指導や相談に関し、担当者を決めること。 ・ 仕事内容等を事前に説明し、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。 ・ 出退勤時刻・休憩・休日にし、通院・休日に配慮すること。 ・ 本人の負担の程度に応じて、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。	80

74

改正障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続

- 障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告を行う(法第36条の6)。
- 事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合、当該事項に係る紛争は、**都道府県労働局長が「必要な助言、指導又は勧告をする」**(法第74条の6)とともに、**新たに創設した「紛争調停制度の対象」となる**(法第74条の7、8)。



75

新 就労定着支援

○対象者

- 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後9月を経過した者

○サービス内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
- 利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面支援
- 月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- 利用期間が3年間経過後は必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ

○主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1
- 就労定着支援員 40:1 (常勤換算)

○報酬単価（利用者数規模別に加え、就労定着率（過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数）が高いほど高い基本報酬）

※基本報酬 <利用者数20人以下の場合>

新設	
就労定着率	基本報酬
9割以上	3,200単位/月
8割以上9割未満	2,640単位/月
7割以上8割未満	2,120単位/月
5割以上7割未満	1,600単位/月
3割以上5割未満	1,360単位/月
1割以上3割未満	1,200単位/月
1割未満	1,040単位/月

※付加費

職場適応援助会養成研修修了者配属体制加算	120単位/月
※ 職場適応援助会研修修了者配属体制加算は、研修修了者1名を定員数から減算して配属している場合	
特別増追加算	240単位/月
※ 特別増追加算は、研修修了者1名を定員数から減算した上で	
初増加算	800単位/月(1割未満)
※ 初増加算は、研修修了者1名を定員数から減算し、事業所から利用費を受け入れた場合	
企業連携等関係特別加算	240単位/月
※ 企業連携等関係特別加算は、研修修了者1名を定員数から減算した上で	
就労定着実績体制加算	300単位/月
※ 就労定着実績体制加算は、過去3年間の就労定着率が高いほど高い基本報酬の額に応じて配属している者の割合が1割以上の事業所を評価する	

※ 上記以外に、利用者数に応じた設定あり (21人以上40人以下、41人以上)

※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。
※ 職場適応援助会に属する助成金との併給調整を行う。

○事業所数 561 (国保連平成30年10月実績)

○利用者数 3,495 (国保連平成30年10月実績)

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

本日、皆さまのお手元に「2019年度 公益財団法人JKKA補助事業」の成果をまとめたこの冊子をお届けいたします。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。

昨年度に引き続き、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。京都府をはじめとして、全国各地で精神・発達障害者の雇用を企業、支援機関、行政が協働して継続的に取り組む現場が確実に増強されてきました。精神・発達障害者の働きにくさ・生きにくさを「見える化」することで、それぞれの立場や専門性を活かした支援が可能になります。本気で取り組むことで、職場全体が活性化する事例もたくさん報告されています。

コロナウィルスの影響で障害者雇用の現場にも大きな困難がもたらされていますが、直接の面談がやりにくい環境下でも、SPISを活用している支援の現場では、当事者の不安の軽減にとっても役立っているとの声も寄せられています。この報告書の事例を参照していただければ、たくさんのヒントが見つかると思います。

令和2年 3月吉日



2019年度 公益財団法人JKA 補助事業

精神・発達障害者の就労実現のために 企業がなすべきこと

～ 合理的配慮のできる組織風土形成 ～

発行日：令和2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・発達障害者の就労実現のために 企業がなすべきこと

～ 合理的配慮のできる組織風土形成 ～

 **vfoster.org** NPO法人 全国精神保健職親会

 2019年度 公益財団法人JKA 補助事業