

しごと

精神・発達障害者の就労をサポートするお役立ちマガジン

Mentor

メンター

創刊号



Topics: 何が変わる？これからの精神・発達障害者の雇用

特集： 精神・発達障害者の雇用マネジメントシステム「SPIS」（えすぴす）

探訪！ジョブサイト Job Site Explorer ～ 精神・発達障害者の雇用を支える取り組み紹介 ～

Part1. 小さな会社でもできる合理的配慮 有限会社まるみ

Part2. 地域行政と企業の連携から広がる障害者雇用

京都府商工労働観光部 総合就業支援室，京都障害者雇用企業サポートセンター / 株式会社島津製作所

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



vfooster.org

特定非営利
活動法人

全国精神障害者就労支援事業所連合会

精神・発達障がい者と 一緒に働く

みんなで理解しよう
合理的配慮

総監修：朝日 雅也

監 修：特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会
(略称：vfoster)

協 力：NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (略称：JSN)



B5判/32ページ
定価：(本体260円+税)



マンガで配慮の仕方を紹介しているから、実際に一緒に働く様子をイメージしやすい!

★ こんな方におすすめ! ★

- 障がい者の採用に関わる人事担当の方
- 障がい者と一緒に働く社員の皆様
- コミュニケーションや仕事の指示の出し方に不安がある方
- 障がい者が携わる仕事の調整に関わる方
- 体調管理などの工夫について知りたい方

他にも関連書籍が多数あります



ここを強くする
**メンタルヘルス
セルフケアマニュアル**
B5判/32ページ
定価：(本体260円+税)

周囲が気づく「うつ病のサイン」を掲載するなど、社員同士によるメンタルヘルス不全の予防が期待できます。全社員に配布するのに最適です。



ハラスメントを防ぐ
**アサーティブな
話し方・伝え方**
A4判/40ページ
定価：(本体400円+税)

部下の指導に悩む管理職や職場のコミュニケーションに悩む方におすすめです。ハラスメントにならない指導の仕方が漫画で学べます。



組織と働く人を守る
**重大トラブル
防止ブック**
B5判/54ページ
定価：(本体475円+税)

企業の信頼を失う大きなトラブルから身を守るための予防・対策本です。多くの人と一緒に働いている方、日常的にミスが多い方におすすめです。

ご注文・お問い合わせシート FAX.03-3846-1189

上記の冊子をご注文の際は、このページをコピーしてお使いください。

商品名	サンプル希望	見積希望	注文希望	部数
みんなで理解しよう 合理的配慮 精神・発達障がい者と一緒に働く	☐	☐	☐	
ここを強くする メンタルヘルスセルフケアマニュアル	☐	☐	☐	
ハラスメントを防ぐ アサーティブな話し方・伝え方	☐	☐	☐	
組織と働く人を守る 重大トラブル 防止ブック	☐	☐	☐	
	☐	☐	☐	

お客様名 (見積書送付先)

団体名		担当者名	
担当部署名			
住所 (必ずご記載ください)	〒		
TEL		FAX	
メールアドレス			☐ 弊社からの新刊案内を希望する
見積書の送付形式	☐ FAX ☐ 郵送	希望納品日	月 日

※梱包送料について 税別お買い上げ総額10,000円以上の場合は無料となります。(お買い上げ総額10,000円未満の場合は、梱包送料1,000円(税別)となります。)



株式会社現代けんこう出版
本社：〒130-0026 東京都墨田区両国1-12-8-502
TEL.03-3846-1088

お見積・ご注文・
お問い合わせは

<http://www.gendaikenko.co.jp>

FAX 03-3846-1189

Mentor 創刊のごあいさつ

私たち特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会（略称：vfoster）の活動は、社会福祉の支援制度が整備される遥か以前の30年ほど前から、精神障害者の受け入れを目指して自主的に勉強会などを行ってきた地域の企業経営者たちの集まりが原点です。「職業リハビリテーション」という言葉がありますが、これまで私たちは、社会で「働くこと」を通して自分らしさや自信を再発見して症状や障害の軽減につなげてきた沢山の当事者と一緒に働いてきました。

平成30年4月、精神障害者の雇用がいよいよ義務化されます。私たちはこれからも原点を忘れず、当事者がしっかりと職場に定着し、かけがえのない仲間として活動できる様に進んでいきたいと考えております。この度創刊する「しごと Mentor」は、そんな思いを形にしたものです。どうかお手にとってお読みくださいますよう、よろしくお願い申し上げます。



平成30年1月

特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会

理事長 中川 均

Cotents: もくじ

Topics: 何が変わる？これからの精神・発達障害者の雇用 04

特集：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. システム概要 10

2. SPIS 導入で期待される効果 13

3. SPIS これまでの普及活動と今後の展望 16

鼎談：SPIS三銃士 20

探訪！ジョブサイト Job Site Explorer

～ 精神・発達障害者の雇用を支える取り組み紹介 ～

Part1. 小さな会社でもできる合理的配慮 有限会社まるみ 24

群馬県 障害者雇用トップセミナー 講演録 25

SPIS に感謝を～ 有限会社まるみでの SPIS 活用 ～ 27

広告：倉科 透恵 28

Part2. 地域行政と企業の連携から広がる障害者雇用

京都府の精神障害者雇用の取り組み 29

島津製作所での精神障害者の雇用、 32

メンタルヘルスの課題、SPISとの出会いと成果

レポート：「第1回 精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ 35

京都の企業と支援者の研修会」

編集後記 38

何が
変わる？

これからの 精神・発達障害者の 雇用



株式会社 大場製作所（宮城県栗原市、7 ページとも）

特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局
三原 卓司（精神保健福祉士）

平成30年、改正障害者雇用促進法の施行により精神障害者の雇用が義務化され、それに伴い法定雇用率も引き上げられます。また、平成28年8月施行の改正発達障害者支援法では、事業主に発達障害者の特性に応じた雇用管理と雇用安定化への努力義務が課せられました。そして平成28年4月施行の障害者差別解消法でも、事業主に障害を持つ従業員への合理的配慮の提供が義務付けられています。障害者自立支援法（現・総合支援法）の施行から約10年、これらの法制度改正は、この間で激変した精神・発達障害者の雇用環境すら過去のものに変える新時代の到来を告げているのかもしれませんが。そこで「しごとMentor」創刊号の特集1では、これらの法制度変化が見据える将来の精神・発達障害者の雇用像を探ってみたいと思います。

制度への対応と 障害者雇用の意義

今回の精神・発達障害者の雇用に関する連の法制度の施行改正で、対応に追われる雇用現場の声がよく聞かれます。V Foster事務局でも相談を頂くことが増えていきますし、お付き合いのある行政機関でも問い合わせ対応のほか制度変更の周知活動にも忙殺されているようです。それだけ大きな変化と言えますが、これらに単なる義務や「させられ感」で従うなら、負担感ばかりが膨らんでしまうのではないのでしょうか。自分たちの身の丈に見合った対応を行うには、むしろもつと主体的に取り組む姿勢でいた方が、結局は楽なようにも思います。そしてその為には制度改定の目的や狙いを自分たちの中に落とし込んでいく必要があるように思います。そこで改めて、皆さんにそもそも障害者雇用って、誰のため、何のために行うの……という今更ながらの問いを投げかけてみたいと思います。

ます。出来る仕事も限られていて効率も悪い人たちを雇って一緒に働くって、企業に取って負担になるだけじゃないか、自分の会社にはそんな人たちを雇うゆとりは無いよ。こんな感覚はとも多いのではないのでしょうか。あなたはいかがですか？

ん・・・でもこの考え方って、そもそも「障害者」が出来ることは限られている、たかが知れているという無意識の前提に立っていませんか？でも、それは本当に正しいのだろうか？どうでしょう？私は、これは半分正解で半分間違いだと思っています。確かに出来ることに制限が加わることはあるし、それこそが「障害」な訳ですが、出来ることも沢山あるし時にそれは健常者をしのぐ場合もあるはずです。それぞれの人が持つ力を企業内でどう活かすか、最終的にはそこに尽きるように思うのですが、いかがでしょうか。目先の業績にとどまらない真の「企業力」とは、そんなところに源泉があるような気がします。

v fosterの活動のルーツは30年以上も前に遡ります。精

神障害者を支える福祉制度もほとんど無い一世代も昔、精神障害に対する世間の理解がどうであつたか想像に難くありません。そのような時代にあつて、精神障害を持つ当事者を職場に受け入れて社会生活の訓練を引き受けていた、おもに中小企業の経営者たちがいました。こうした企業を「職場の親」という意味で「職親」と呼んでおり、全国の「職親」は自主的に勉強会を開いていました。v fosterはこのような「職親」企業の全国連絡会として発足したわけですが、「職親」は企業です。ボランティア精神だけで続けることはできません。大変な努力の賜物でもあります。やはり当事者が雇用現場で戦力として役立ついるからこそ、こんなにも昔から「職親」の活動が続いてきたと言えるでしょう。

合理的配慮への プレッシャー？

事務局活動の中で企業の方にお会いしていると、十分に障害者雇用の経験をお持ちの方は

ずでも、障害者差別解消法による「合理的配慮」の提供義務で、新たに面倒で負担なことを押し付けられるのではないかと感じているように見受けられる場面にも遭遇します。どうも障害者が申し出てきたことには全て応えなければならぬ、障害者の言ったモン勝ちで企業は背負ってばかり・・・と思っている節が見え隠れします。んんん？でも、果たしてそんなことを求められているのかなあ？経験を十分にお持ちの企業でもそのようなことを感じるのですから、障害者雇用の経験が無い企業やこれから検討する企業にとつては、身構えてしまいうくらいに負担を感じることなのかもしれません。そこで、障害者を雇用するにあたって企業にどんな配慮が求められるのか、ちよつとレビューしてみ

1 支障となっている事情の申出・確認

・募集／採用時：障害者から事業主に申し出
・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

2 合理的配慮に関する話し合い

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

3. 合理的配慮の確定

確定した合理的配慮の内容と理由（「過重な負担」にあたる場合は、その旨とその理由）を障害者に説明

図1 合理的配慮のための具体的な手順（要略）

ましよう。

図1.に合理的配慮のための具体的な手順を示しました。最大のポイントは、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というところでしょう。そしてもう一つ大きなポイントは、配慮の内容を確定させるにあたっての「過重な負担」についての但し書きです。平成27年度厚生労働省告示第117号による合理的配慮の指針では、①事業活動への影響の程度②実現困難度③費用負担の程度④企業の規模⑤企業の財務状況⑥公

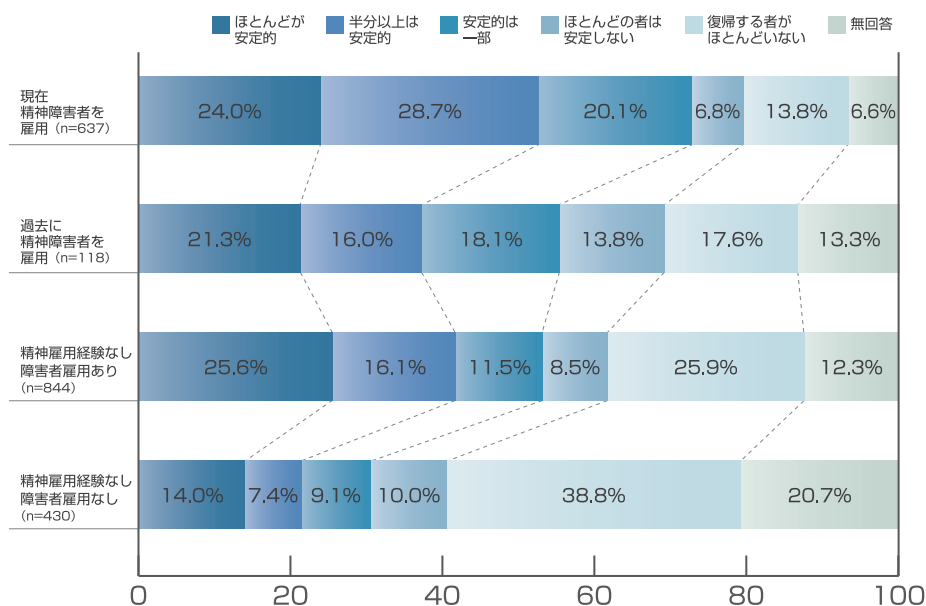
的支援の有無の6つの要素から総合的に勘案しながら個別に判断するとされています。つまり、企業にとつて負担が大きすぎる対応は「合理的」な範囲を超えるので、そこまでの対応は求めていないということになります。

このように「合理的配慮」の提供を要略すると、具体的な内容はお互いに話し合つてくださいね、その際、会社として出来ることと出来ないこととの調整もしっかりすり合わせて下さいね、ということに尽きます。これまでしっかりと障害者雇用に取り組まれてきた企業では、既に実施している内容が明文化されたに過ぎないはずですし、当事者からの要望は原則飲まなければならぬと構えてしまうのも、少し過剰適応だと言えるでしょう。

ところで、よくよく考えてみると「配慮」って「障害者だから」必要なものなのではないでしょうか。「健常者」だって配慮されたい事柄を持っているんじゃないのかなあ。もちろん全ての希望が通る訳ではないですが、障害の有無に関

何が
変わる？

これからの精神・発達障害者の雇用



精神障害者の
雇用経験

不安定者の
割合

図2 「精神障害者の雇用状況とメンタルヘルス不調者の職場復帰状況」
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター調査研究報告書 No.128 (2016年3月)
「精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決策に関する研究」p52 図表 2-25 を元に改変

わらず、それぞれが抱える事情を皆で組織の中でもっと配慮し合えたら、皆がもっと楽になれるんじゃないでしょうか？「障害者」は「障害」ゆえに配慮事項も増えるかもしれないませんが、それ以外のところで「障害者」や「健常者」の区別は必要なのだろうか？本当はお互いの配慮の中に働きやすくなる鍵があるのに、なにやら勝手に「付度」して言いたいことを胸の内に秘めているとしたら勿体ないですよ。これについては最後の項でもうすこし掘り下げてみたいと思います。

職場のメンタルヘルス対策時代の精神・発達障害者の雇用

平成27年に従業員50人以上の事業所にストレスチェックの実施が義務付けられました。この背景には業務起因のメンタル不調が増えている現実があり、ことに休職や自殺行動による影響は深刻です。

これらは本人や家族に取って大変不幸な出来事ですが、職場に取っても事後の業務負担が増えるだけでなく、周りの従業員が被る心の傷も相当大きなものになります。今や企業に取って職場のメンタルヘルス対策は喫緊の課題と言えるでしょう。しかしそれでも、職場内でメンタルヘルスに関する話題はどこかタブー視されているところがあつて、これまで大きく語られることは無かったのではないのでしょうか。

ですが近年、ようやくこうした風潮に風穴が空き始めたようにも思います。平成25年度には、従前より厚生労働省が重点的に対策に取り組んできた「4大疾病」（がん、脳卒中、心臓病、糖尿病）に加えて、精神疾患を加えた「5疾病5事業」の医療計画が実施されることとなりました。そして平成27年度からのストレスチェック実施の義務化。職場内でメンタルヘルスの話題を堂々と取り上げられる時代の舞台が少しずつ整ってきたと言えるのではないのでしょうか。

ここで少し面白いデータを紹介します。図2は、障害者職業総合センターの研究調査で、精神障害者の雇用経験とメンタル不調者の勤務状況を比べたものです。これによると、精神障害者の雇用経験がある企業（それも現在精神障害者を雇用している企業）の方が、メンタル不調者が安定しているという結果です。そして、精神障害者の雇用経験が無い企業では職場復帰できないメンタル不調者の割合が増え、精神障害者に限らず障害者雇用そのものの経験が無い企業では4割近くが職場復帰できず、半数近くが安定しないという厳しい状態に置かれています。どうしてこういう現象が起きるのでしょうか？ここで冒頭に投げかけた問いかけに戻りたいと思います。企業が障害者雇用をする意義って何だろう……。そしてもう1つ、精神障害に関して言えば、「障害」と「障害」に至らないメンタル不調、その境目はどこにあつて職場内での配慮や対応にどのような違いがあるのでしょうか？

問いはまだまだ尽きませ

若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も、一度失敗を経験した人も、みんなが包摂され活躍できる社会、それが一億総活躍社会である。すなわち、一人ひとりが、個性と多様性を尊重され、家庭で、地域で、職場で、それぞれの希望がかない、それぞれの能力を発揮でき、それぞれが生きがいを感じることができる社会を創る。そのために、一人ひとりの希望を阻む、あらゆる制約を取り除き、活躍できる環境を整備する。

一億総活躍社会の実現に向けて

緊急に実施すべき対策（案）

一成長と分配の好循環の形成に向けて一

平成 27 年 11 月 26 日 一億総活躍国民会議

一億総活躍時代の 障害者雇用

ん。しかし、精神障害者の雇用が義務化されるかどうかに関わらず、既に企業の中にメンタル不調者が沢山いる現状があり、障害者雇用の経験がある企業の方がメンタル不調者の勤務状況が安定しているという調査結果が何を意味するのか。何やら禅問答のようになってきましたが、この問いへの答えは私がここで出すものではなく、皆さんの経験や実践の中で体现されるものではないかと思っています。

政府は平成 28 年 6 月 2 日に「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定しました。報道で言葉だけは耳にしていますが、本記事の執筆に当たり初めて本文を読んでみました。これまで一度も目をしていないかったと言うのは、事務局運営を担う身としてはちよつと恥ずかしいところだ

したが、ここでそれを掲載してみます。いかがでしょうか。皆さんはどのように感じましたか。

私はけつこう凄いことを言っているんじゃないかと思いました。ここで言う「凄い」とは「想定外の意外さ」と言い換えても良いです。国やお役所が言うことやすることって、高い税金を巻き上げたり、あれこれ規制をかけてきたり、弱い立場の人間のことが本当に分かっているのか？と思うようなことだったり、そんなイメージを持っていますか？あるいはやたら堅苦しい形式ばった文書で何を言っているんだか分かりにくかったり……。私もそう思う部分もあるのですが、いやいや、国もこんなシンブルで力強く前向きな言葉も発信するんだ

と、ちよつと意表を突かれました。先にも触れましたが、働く上での困難を抱える人たちは何も障害者だけではありません。子育てや介護も、ニート・引きこもりもシングルマザーも長期の闘病で職を失った人も、ワーキングプアも貧困連鎖も LGBT も……。そして、皆が知恵を出し合っ



て皆が働きやすい職場や社会を作っていけるならーもちろん決して簡単なことではないですが……。それは結局自分にも返ってくるのではないのでしょうか。そしてその時に、障害者雇用を進める意義はどこにあるのでしょうか。その当事者に個別の「合理的配慮」を提供するプロセスや

ノウハウは、単に障害者雇用にとどまらず、もつとユニバーサルに誰もが働きやすい環境を作ることにつながっていくのではないのでしょうか。私は最近、こんな風に思うのです。障害者雇用を進めるのではない、皆が働きやすい職場を作るのだと。

「障害者雇用」を進めるのではない 皆が働きやすい職場を作るのだ

参考資料

● 法定雇用率の引き上げ（平成30年4月1日から）

法定雇用率の引き上げと対象企業の拡大

（民間企業の場合）対象を従業員数45.5人以上に拡大

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

従業員数（例）	法定雇用率（変更となった場合の例）	
	現行（2.0%）	H30年4月1日以降
45.5人～50人未満	0人	1人
95人の場合	1.9人（1人）	2.09人（2人）
195人の場合	3.9人（3人）	4.29人（4人）
490人の場合	9.8人（9人）	10.78人（10人）

※（ ）内の人数は雇用率達成に必要なとなる最低限の人数

● 雇用現場における障害者差別解消法

※障害者の定義（第2条1）

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者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。

障害者差別解消法で禁止される差別

募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練などの雇用に関するあらゆる局面で、
・障害者であることを理由に障害者を排除する ・障害者に対してのみ不利な条件を設ける ・障害のない人を優先する

差別の例

- <募集・採用時の差別の例>
- ◆単に「障害者だから」という理由で、求人応募を認めない
 - ◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除する
- <採用後の差別の例>
- ◆労働能力などを適正に評価せず、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをする

・・・より具体的に

- 障害がある事を理由に
- ・給料を下げる、低くする
 - ・昇級をさせない
 - ・研修や実習を受けさせない
 - ・食堂や休憩室を利用させない

● 合理的配慮の基本的な考え方 要略（平成27年厚生労働省告示第117号 合理的配慮指針より）

基本的な考え方

- ・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
- ・障害者も共に働く労働者であるとの認識のもと、同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要

合理的配慮の手続き

- ・募集及び採用時：均等な機会を確保するための措置 障害者からの申出により障害特性に配慮した措置を講じる
- ・採用後：均等な待遇の確保 または 能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善する措置 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

「過重な負担」について

- ・合理的配慮は事業者に「過重な負担」にならない範囲で講じる → 合理的配慮の提供義務は「過重な負担」を及ぼす場合を除く
- ・過重な負担の範囲：6つの要素を総合的に勘案し、個別に判断
 - ① 事業活動への影響の程度 ② 実現困難度 ③ 費用・負担の程度 ④ 企業の規模 ⑤ 企業の財務状況 ⑥ 公的支援の有無

● 精神・発達障害者で考えられる合理的配慮の例

(厚生労働省 障害者雇用対策課 合理的配慮指針事例集【第三版】を基に改変)

配慮する場面	具体例
通院の配慮	通院休暇の設定、通院日の時短勤務、業務シフトへの配慮など
出勤時間の配慮	時差出勤、時短勤務、フレックスタイム勤務の適用など
休憩時間の配慮	休憩時間の分割、小休憩の設定など（過集中の防止）静かな休憩場所の確保など
指示の出し方の工夫	指示系統の一本化、担当者の設定など業務の優先順位や目標の明確化、曖昧な表現を回避し具体的な指示、手順のマニュアル化・図解化など
業務内容の工夫	業務内容や量のパターン化など（混乱の防止） 体調や負担を見ながら業務量を調整、無理の無い目標設定など 期限のある業務、対人折衝業務（電話対応など）の免除など
作業環境の工夫	サングラスや耳栓の使用（感覚過敏の緩和） デスク配置の配慮、パーテーションの設置（集中できる環境）など
障害理解のための工夫	特性や配慮事項などについて研修の実施、資料の作成など 声掛け、日誌の活用、定期面談の実施など ジョブコーチや支援機関の活用など

※ここに示したのは一例であり、その他にも本人の特性に応じて様々な配慮が考えられる。

ご意見・ご感想をお寄せください

このたび創刊した「しごとMentor」に、ご意見・ご感想・ご要望をお寄せください。

- この記事がよかった
- こんな記事が読みたい
- 取り組みを取り上げてほしい
- 原稿を書いてみたい
- ・・・etc.

広告募集のお知らせ

広告掲載を希望される企業や団体の方は、vfoster事務局までご連絡ください。

1. 版 型： A4 カラー タテ型

2. 発行部数： 8,000 部

3. 対象読者： 精神・発達障害者を雇用または雇用を検討する企業、障害者雇用に関わる企業団体、都道府県および政令指定都市の職業対策課／障害福祉課、全国のハローワーク、職業センター、就労支援機関、医療機関、当事者団体、当事者 など

4. 広告掲載料：

種類	タイプ	金額（消費税込）
表 2（表紙の裏）	カラー A4 サイズ 1 頁	100,000 円
表 3（裏表紙の裏）	カラー A4 サイズ 1 頁	80,000 円
本文	カラー A4 サイズ 1 頁	60,000 円
本文	カラー A4 サイズ 1/2 頁	35,000 円

お問い合わせは
こちらまで



vfoster.org 特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会

事務局

〒532-0011 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

Tel: 06-6307-1616 (JSN) e-mail: info@vfoster.org



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

1 システム概要

1-1

SPISとはどんなシステムか

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

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

こうして記録された日報

データはクラウド上に蓄積され、当事者・職場担当者・外部支援者の三者でリアルタイムに共有できます。また、自己評価点の推移は簡単にグラフ化できますので、体調面、精神面の好不調の波が目瞭然となり、季節や月、週の流れを振り返る事ができます。さらに当事者が記入した自由記載

コメントに職場担当者や外部支援者から返信が可能ですので、直接の対面によらずとも当事者への働きかけが随時可能となります。SPISはこの様に当事者が日々記録する日報をベースに職場でのコミュニケーションの活性化を図るツールです。

SPISの特徴

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

SPISの導入で期待される効果を利用者ごとにまとめました。

・当事者

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

・職場担当者

日報での発信を通じて当事者理解を深める機会が飛躍的に増えます。またSPISはWebシステムである為、遠隔地

の事業所に勤務する当事者へのフォローも容易です。また、外部の専門家がシステム運用に加わる為、日々の声掛けや不安定時の対応などでの専門家の視点やノウハウを簡単に共有できます。その結果、当事者理解が深まったり職場のコミュニケーションが活性化したりする事が期待されます。さらにこれらの積み重ねは、適切な合理的配慮の提供、ひいては精神・発達障害者の雇用マネジメントのノウハウ蓄積につながります。

・外部支援者

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

SPIS導入で期待される効果



当事者

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



職場担当者

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



外部支援者

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

1-3

SPiSのワークフロー

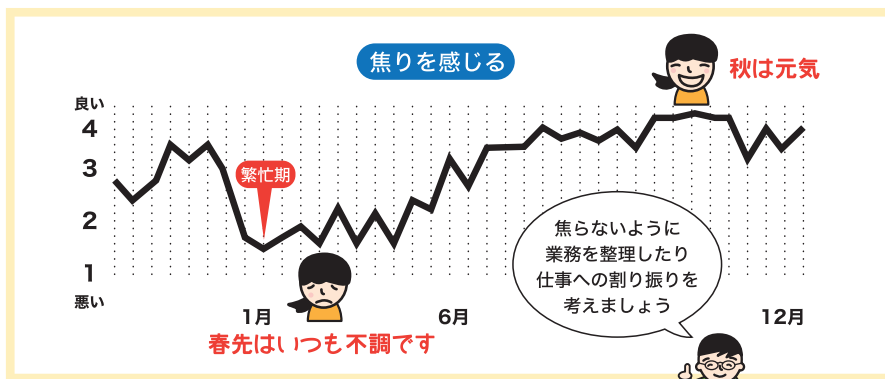
step1:
体調面、精神面の
状態を日々、
簡単なフォームの
日報に入力します。

step2:
自己評価点の
推移は
グラフ表示機能に
よって簡単に
「見える化」
できます。

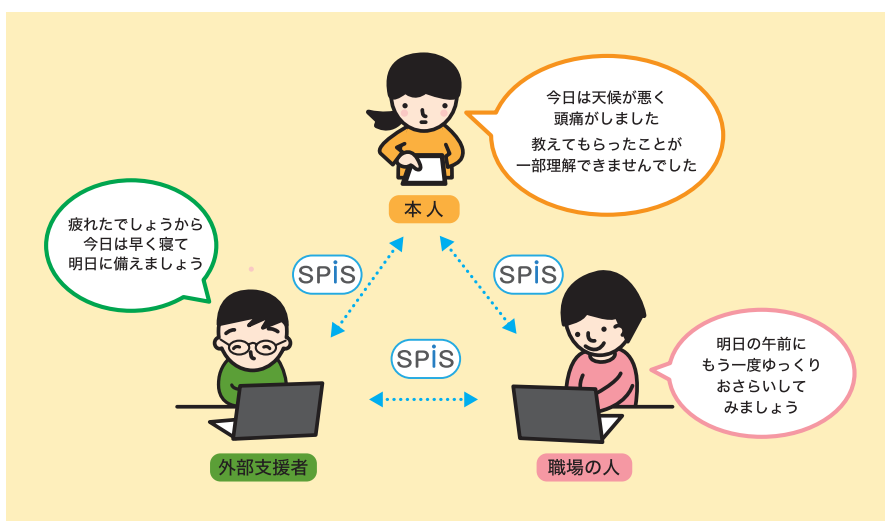
生活面・社会面・仕事面な
どの視点から評価項目を設定
し、「良い」「悪い」を4段
階で入力します。この評価項
目は自分で考えて設定するこ
とができます。また、自由記
載可能なコメント欄も備わっ
ています。

自己評価点の推移をグラフ
化することで、体調面、精神
面のアップダウンが一目瞭然とな
ります。これによりご本人に
声かけがしやすくなり、季節
や月、週の流れやその時の出

日報入力 2017/10/1	山田花子 担当：(国)鈴木二郎 (市)田中慶子		
出勤	出勤	欠席	
出勤時刻	出勤 09:00 ~ 退勤 18:00		
就業情報	朝夕 紙張前 朝 昼 朝夕	就業場所	
就業時間・起床時間	就業 22:30 ~ 起床 6:30		
仕事活用評価	ジャンル	評価	評価 よくないやよい
	生活面	朝までぐっすり眠れた	1 2 3 4
	生活面	腹痛	1 2 3 4
	社会面	自分の気持ちを素直に表現できた	1 2 3 4
	仕事面	焦りを感じる	1 2 3 4
	仕事面	ミスがないか確認できた	1 2 3 4
	仕事面	休憩を申し出ることができた	1 2 3 4
意見・感想	今日は、天候が悪く、気圧の変化が激しかったので、頭痛がしました。午前中は頑張れたのですが、午後は初めての業務を教えてもらおう場面でも、教えてもらったことが、一部理解できませんでした。何度も質問しては悪いと思い、わからないまま進んだので、気分が重いです。		
担当から 担当者へのコメント	今日は雨も激しく、出勤するだけでも大変でしたよね。新しい業務説明は、私が理解のペースをもっと確認すればよかったですね。明日の午前、もう一度ゆっくりおさらいしてみよう。今週末あと1日、週末休みを兼ねずに一緒にがんばろう(´▽`)		
支援者から 担当者へのコメント	3/1で困ったことを伝えることができて良かったですね。先方に理解できていないまま、仕事を進めるのは益でも不安です。新しい業務に取り組みるときは、こまめに確認したり休憩を取れると良いですね。今日はとても頑張ったので、早めに入浴をして、好きな音楽を聴くなどリラックスし、明日に備えてください。		



来事を一緒に振り返ることがで
きます。



step3:
自由記載
コメント欄で
日々の出来事や
感情を共有します。

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

2 SPIS導入で期待される効果

2-1

利用者アンケートのまとめ

当事者アンケート

これまでの普及活動で実施したSPISの利用者アンケートの結果をまとめてお伝えします。まず、SPISの効果について当事者からの回答で共通していた意見は、雇用企業の担当者や支援者から「見守られている安心感」への評価でした。そして次に自分の気持ち

ちを日報に残せることへの評価でした。一方、自ら記録した日報を基に独力でセルフ・コントロールが出来ている人はアンケートの範囲では殆どおられず、支援者によるサポートの必要性が示唆されました。この点について現在のSPISの運用では、支援者や企業担当者との定期的な振り返り面談の実施を推奨しています。

SPIS利用者アンケート (平成27年度 JKA補助事業アンケート)

当事者アンケートの結果まとめ

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

企業担当者アンケートの結果まとめ

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

企業担当者アンケート

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

企業担当者アンケート2

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

担当者の変化で共通していたのは、担当者本人の感じ方ギャップがある事に気が付いたという事で、しかもそれは

日々の会話では気づけなかったと言うことでした。SPISの活用により、直接の対話で拾いきれなかった気づきを得たと言えるでしょう。そして企業担当者の当事者への距離感や関係も、適切な距離を置きながらも意思の疎通はしっかり図れている状況が浮かび上がってくる結果となりました。

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

SPISの導入前後で変わったこと（平成28年度 JKA補助事業アンケート）

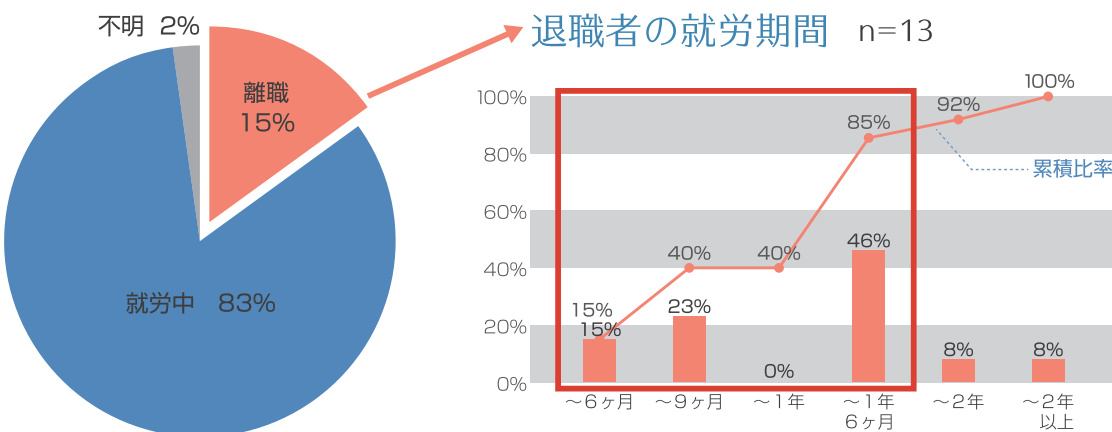
項目	コメント内容
当事者本人の変化 （※職場担当者から見て）	・勤怠状況に劇的な変化はないが、退職者はゼロになった。 ・朝に休みたいという電話がほとんどなくなった。 ・面談を希望することが減った。 ・自分の気持ちを吐き出せる場所（SPIS）があること、それを肯定してくれる外部支援者がいることが勤務状況の安定に繋がっている。
職場担当者的変化	・当事者の考えが良く分かった。新たな気付きができた。 ・意識して本人を見るようになった。 ・見えなかった当事者の背景や思いを把握しやすくなった。
当事者と職場担当者との 関係性	・当事者との適切な距離感を置きやすくなった。 ・職場担当者の認識と本人の意識のギャップに気付くことができた。
外部支援者が入るメリット	・関係者間で課題を共有できた。繋がっている安心感が心強い。 ・外部支援員からの複数の視点が有益だった。

2-1

利用者アンケートのまとめ

外部支援者が入るメリット（平成28年度 JKA補助事業アンケート）

項目	コメント内容
外部支援者が入るメリット	・関係者間で課題を共有できた。繋がっている安心感が心強い。 ・外部支援員からの複数の視点が有益だった。

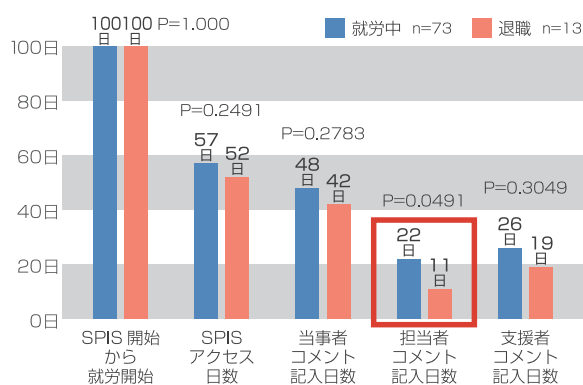


アンケート調査に加えて、SPISの利用状況についても統計解析を行いました。解析対象は平成25年度から27年度の普及事業での利用者の内、解析に適さない事例（精神・発達障害以外での利用や障害名が不明の場合など）を除いた88名です。解析期間中に15%の方が退職しましたが、その85%はSPIS開始から1年半以内での退職でした。一方で、SPIS利用開始500日経過しても80%以上の方が就労を継続されています。一般に報告されている就労継続率は、支援付きの場合で就労から1年後で60%強ですが、SPISを利用した場合は、そこから更に10%強の上乗せがあった計算となります。

2-2

SPIS利用状況の統計解析

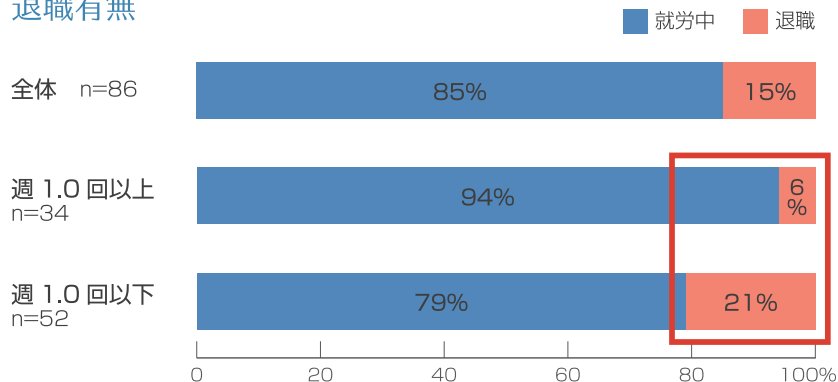
就労期間に対するSPISの利用日数 退職の有無別
(就労期100日換算)



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

企業担当者のコメント頻度も分析しました。週1.0回というところにかutoffを設けましたが、これは最低でも週1回プラスアルファのコメントをしているか、1度もコメントしない週もあるかの境目を意味します。その結果、就労継続群では85%が週1.0回以上コメントを返す一方、退職群では6%しか週1.0回以上コメントを返していません。この結果から、SPISを通じて当事者の色んな側面を知る事が出来るというこ

企業担当者の当事者へのコメント頻度と退職有無



して、そこを境に退職につながる割合が6%から21%にまで跳ね上がっていますので、これもSPISでコメントを返す重要性を示して結果かと思っています。

通じたコミュニケーションが不十分であれば効果不十分となる事が予想されます。2つ目に職場担当者はSPISを通じて当事者の色んな側面を知る事が出来るというこ

【まとめ】 SPISとは どんな効果が 期待できる システムか？

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

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

SPISの誕生

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

開発のポイント

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

助成、補助を中心とした普及活動

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

収益事業を目指した展開へ

より多くの事業者 서비스에提供するため、補助金、助成金に頼らない普及体制の構築

- ☑ システム利用料と相談料の有償化
- ☑ 全国各地での普及活動の展開

外部支援員となる専門家の養成

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

補助・助成による利用者の推移

年度	実施者	助成・補助	対象者数
平成25年度	JSN	WAM（独立行政法人 福祉医療機構）社会福祉振興助成事業	10社 32名
平成26年度	JSN	大阪府商工労働部「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」 3ヵ年事業 1年目	25社 48名
	V Foster	公益財団法人 JKA 「障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動補助事業」	15社 36名
平成27年度	JSN	大阪府商工労働部「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」 3ヵ年事業 2年目	27社 49名
	V Foster	公益財団法人 JKA 「障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動補助事業」	19社 41名
平成28年度	JSN	大阪府商工労働部「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」 3ヵ年事業 3年目	27社 49名
	V Foster	公益財団法人 JKA 「障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動補助事業」	23社 57名
平成29年度	JSN	日本財団「精神障害者の就労定着支援のこれからを語り合う全国フォーラムの開催」事業	7社 10名
	V Foster	公益財団法人 JKA 「障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動補助事業」	24社 49名

有償利用者の推移

年度	対象者数	年度	対象者数
平成28年度	1社 8名	平成29年度	7社 33名

3-1

これまでの普及活動

SPIS が誕生してからこれまでの歩みと、今後の展望についてまとめました。

3 SPIS これまでの普及活動と今後の展望

SPISの今後の展望

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

特集1でも取り上げましたが、精神・発達障害者の雇用マネジメントと産業メンタルヘルスの課題は、近年とても境界の曖昧なものになってきています。精神障害者の雇用義務化に注目が集まる一方で、メンタル不調による休職者の復職支援や職場のメンタルヘルスに対する現場の困り感も、実は相当に大きなものがあります。しかもこの課題に対する支援のリリースは全く足りていないのが現状でしょう。

それに対する一つの取り組みとして、「探訪—ジョブサイト」で取り上げる島津製作所では、メンタルヘルス不調者への対応にSPISの活用を開始しまし

た。取り組みを通じて人事部の境マネージャーが強調されるのは、社内で精神・発達障害者の雇用に関する課題意識を喚起するには、産業メンタルヘルスの課題からのアプローチの方が受け入れられやすいという事です。企業が抱える精神保健上の課題は企業規模や社内風土で千差万別かとは思いますが、このアプローチは雇用現場からの声として一つのヒントを与えてくれるでしょう。

当事者固有の課題に注目するSPISのアプローチ手法に障害者手帳の有無は関係ありません。SPIS普及活動を通して私たちが何度もリアルに見てきたのは、当事者が職場に居場所を見出して生き生きと働くようになる姿、そしてその過程で職場全体が風通しの良い働きやすい雰囲気になつていく姿です。即ちSPISの活用による雇用マネジメントのスキームは、

①外部の専門家の力を借りながら、メンタルの課題を抱える従業員と職場の担当者とのコミュニケーションを活性化させる

②その事により当事者が職場に安心感を持つて働けるようになる

③さらにそのプロセスが精神・発達障害者あるいはメンタル不調者に対する企業の雇用マネジメントのスキルを向上させるものである
と言えるでしょう。

だとすると、SPISがこの先に目指すものは何でしょうか。もしかすると精神・発達障害者の雇用マネジメントやメンタルヘルス不調者へのフォローにすらとどまらないのかもしれない。平成27年から制度スタートしたストレスチェックでの高ストレス者、あるいは介護や育児などで働く事に困難を抱える方のメンタル不調の二次・二次予防、退職率が高いとさ

れる新卒社員に対するメンター的なコミュニケーションなど、職場でのコミュニケーションの改善が働きやすさにつながる全ての事象がSPISの適用範囲となるのかもしれない。最近で大手企業からシステム導入に関する問い合わせが増えてきたSPIS、精神・発達障害者の就労生活を支える活動を長く続けてきた私たちは、これからも当事者も関係者も共に成長していくため、大きな視点を持つて課題に取り組んで参りたいと考えております。

(事務局…佐伯敬吾)

SPISプレス報道一覧

2016年

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

2017年

1月	24日	読売新聞 <医療ネサンス>
	21日	デーリー東北、山口新聞
	25日	高知新聞、沖縄タイムス、Fuji Sankei Business I.
8月	26日	神戸新聞
	28日	長崎新聞
	29日	共同通信 47NEWS <医療新世紀>

8月	30日	室蘭民報、中国新聞
	31日	宮崎日日新聞
	1日	四国新聞
	5日	京都新聞
9月	6日	埼玉新聞、山陰中央新聞、The Japan Times
	8日	河北新報
	13日	南日本新聞
	19日	産経新聞、静岡新聞 夕刊、中部経済新聞
10月	1日	山陰新聞
12月	23日	毎日新聞 くらしナビ ライフスタイル「健康狂想曲」

※青字 全国紙

3-3

SPISの事業展開
くこれまでの道のりと今後の展望く

3rd step :

発展期

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

2016

2017

2018

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

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

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

1st step :

黎明期

- ・ SPIS 提供開始
- ・ 助成事業を活用した試行期

2nd step :

普及期

- ・ 行政主導の実証事業
- ・ 補助事業の拡大
- ・ 雇用現場と福祉の支援側双方での実践運用

2012

2013

2014

2015

SPIS提供スタート

独立行政法人福祉医療機構（WAM）
社会福祉進行助成事業
「精神障害者の就労継続支援健康評価システム事業」
助成事業者：
NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）

大阪商工労働部（3ヶ年事業）
「就労定着支援システムを活用した
精神・発達障がい者雇用管理普及事業」
受託団体：
NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）

公益財団法人 JKA（2014 年より継続中）
「障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る
活動補助事業」
補助事業者：
（特非）全国精神障害者就労支援事業所連合会（vfoster）



サービス提供元

保坂 幸司

(v foster 事務局長)



開発者

奥脇 学

(有限会社奥進システム 代表取締役)

鼎談：SPIS三銃士

v foster が精神・発達障害者の雇用マネジメントをサポートするツールとして普及を進める‘SPIS’は、2012年に大阪にある小さなシステム会社で開発されました。その翌年、v foster の事務局業務を担う大阪の就労支援事業所が公的な助成金を得て、効果の実証事業を行ったのが普及に向けた第一歩。地道な活動が少しずつ認められ、一昨年くらいから雇用管理ツールに採用する大手企業が現れ始め、昨年は利用費を補助する企業支援メニューを打ち出す自治体も。まだまだ発展を見せるであろう‘SPIS’。これまでの活動をキーマン3人に振り返ってもらいました。



外部相談員

宇田 亮一

(一般社団法人 SPIS 研究所 理事長)

この3人が
出会わなければ
SPIS は
生まれなかった

—最初にSPISが生まれた経緯を振り返ってみたいと思います。SPISは奥脇さん率いる(有)奥進システムの「現場から生まれたツール」です。

奥脇…当社には精神障害を持つ社員が働いていますが、彼らの調子の波をなかなか掴めず困っていました。そこで、業務日報に調子の良し悪しを記入してもらったり調子のバロメーターとなる当事者独自の項目を挙げてもらったりして、「今日は何%達成できたか」を数字で表してもらったところ、僕たちも少しずつ調子の波がわかるようになってきたんです。ならばこの部分をピックアップして一つのシステムを作ったら、一般的な企業でも精神障害者の就労定着に有効になるのではないかと考えたのが、SPISの始まりです。

保坂…それが2012年。その頃、奥脇さんの周りの企業

は精神障害者の就労定着について、どのように考えていましたか？

奥脇…精神障害者の方と一緒に働くのは難しい。いつ休まれるか分からないし、定着しないというのが一般的な見解で、皆さん苦労されていました。しかし10年20年と精神障害者を雇用している企業の話を見ると、日々、顔色や声のトーンを観察し、調子の波が落ちてきたと感じたら声かけや面談を行って、細かいフォローを続けている。それと同じことを、ウェブシステムを使って本人と離れた場所においてもフォローできれば良いなと思って、SPIISを作りました。

保坂…今の話ですが、JSN（Fosterが事務局を置く就労支援事業所）では就労定着の支援にジョブコーチが7〜8名稼働しています。だけど、ジョブコーチ支援は手間暇かかる割には採算が取れない赤字事業です。でも既に250名の就職者を送り出していて支援は不可欠。忙しい彼らは疲弊状態ですが、これ以上ジョブコーチを増やすと経営が圧迫されます。そこでジョブコーチ

の活動内容を調査すると、支援費の出る集中支援期の支援に割いている時間は4割だけでした。残る6割は制度の枠外にある人たちのフォローアップに割かれていて、これは実質ボランティア。でもこれが定着支援のために必要で、色々サポートしているからこそ働き続けられているわけです。とは言え、今後もっと就職者が増えていくと、もう支えきれない。そう感じていた時に奥脇さんからSPIISの話聞いて、これは就労定着支援に使えるのではないかと閃いたんです。

―SPIISについてJSNのスタッフさんの反応は？

保坂…最初はすごく懐疑的でしたね。SPIISを導入したらもっと忙しくなるのでは？という声もありましたが、よく耳を傾けるとJSNの支援は「距離が近く、密なコミュニケーション」が特長なので、そこにウェブツールを入れることに違和感があつたようです。どういう風に広げて導入していくべきか思案していた折に宇田さんと出会ったんです。宇田さんの本を読んで興味を持ち、すぐに会いに行きました。

宇田…新宿の書店前が待ち合わせ場所でしたよね（笑）。SPIISの話は非常に興味深かったです。臨床心理士として個室で1対1のカウンセリングを行い、その場では楽になっても会社に行つて働けない方がいる。それって何なんだろう？という気持ちがずっとありました。SPIISはそこをつないでくれるツールなのではないかと感じたんです。

保坂…宇田さんは企業で長い間、経験を積んでこられた方。それも心強かったですね。お会いしてみて、きつとSPIISに打ち込んでやってくれるだろうという確信が持てました。

―そこからWAMの助成事業※に応募されたのですか？

※に応募されたのですか？

（※独立行政法人 福祉医療機構 社会福祉振興助成事業）
保坂…有難いことに審査に通り、翌2013年、全国10事業者に対してSPIISを実証的に導入する事になりました。

宇田…手探りでしたよね。うまくいかないこともいっぱいありました。だけど、その経験が大事だった。

保坂…大企業の特例子会社

から町工場の中小企業、福祉事業所と顔ぶれもさまざま。北海道から沖縄まで足を運びました。

奥脇…僕は開発してから1年ほどは自社で独自にSPIISを広げようと動いていました。多くの人に話を聞いたのですが、特に医療関係者からはエビデンスが無いと否定されました。かなり懐疑的な意見も耳にしたので、WAM事業でSPIISを検証してもらえると聞いた時は、これでやっとエビデンスや効果を示せるかなと嬉しくなりました。SPIISが生きるか死ぬか、有効かそうでないか、この事業を通してある程度見えてくるのではないかと。また、僕自身は当初、SPIISは企業のためのツールと考えていましたので、企業と当事者のみが利用するという発想で下さると聞いた時は、心強く思う反面、やっぱり企業と当事者のみで完結するのは難しいのかな？という不安な気持ちもありました。しかし、宇田さんは大手企業で長く務めた経験をもち、優しくて大き

な気持ちを持つ方。お会いしてみても「宇田さんなら」という安心感を抱きました。

現場で生まれた ツールだから 理論へ実践で ブラッシュアップ

―初年度のWAMの事業は順調に進みましたか？

保坂…順調？うーん…（苦笑）
宇田…一つ大きな手ごたえを感じたのは、当事者の方がすごく喜んでくれたこと。孤立している人つて多いんだと気付きました。でも、企業の受け止め方は様々でしたよね。私も企業担当者で当事者の間に入つてどういうスタンスを取つて良いのか悩みました。企業担当者とケンカしちゃったり（笑）。反対に今でも足かけ5年くらい関係性が続いている企業もあります。
奥脇…本当に当事者の方は喜んでくれました。ただ、企業の方からは本当に色々言われましたよね。まあ今思えば、何のエビデンスも無いSPIISに事業協力して頂けただけでよくやつてくれたなあ。

「そういった企業の意見や反応を基に、SPISをブラッシュアップしていったのですか？」

保坂…そうですね。10社に導入した上で一番大事だと気付いたのは、「職場の担当者にはちゃんとコメントを書いてもらう」ということでした。忙しそうな担当者を前にするとどうしても腰が引けちゃって、「たまには書いて下さいね」という態度に出てしまったのですが、結果としてそれは良くなかった。こちらでも経験不足で説得しきれなかったんです。

—その後、このWAM助成事業の報告会を機に大阪府が関心を持つて下さったと。

保坂…2年目の2014年度から大阪府商工労働部の「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」にSPISが導入されました。宇田さん指導の下、JSNのスタッフがSPISの相談員として稼働し始めました。約30社50名に導入したと思います。スタッフの中にはSPISを使いこなして楽しく活動する人もいれば、うまくSPISに馴染めない人もいて、

それも勉強になりました。

宇田…私は相談員の教育を担当しました。これも挫折の連続でした。最初の講座で精神分析などの理論を「教えなきゃ」と思ってた内にくちゃくちゃになってしまった。今は「SPISは現場で生まれたツール。理論じゃない」と堂々と言えますが。でもJSNのスタッフはすごい。最初の講座の後のアンケートで、「私はプロイトもアドラーもわかりません」と書いてくれた。それで、あーそういう理論じゃないんだと思えた。

—v-fosterによるJKA補助事業も、同時期の2014年にスタートしました。

保坂…大阪府以外の各地でSPISを広げていくことになりました。この事業はダメ元で申請したのが運良く通ったんです。だからSPISはツイてるところがあるよね！この事業を通して、SPISには企業の中に当事者を支える現場を作る力があるということがわかりました。それは当然のこと、現場から生まれたツールなので現場に還っていくんだと実感しました。同時に、ウェブツール

としての便利さはもちろん、SPISを支えているのは「言葉」だということも明確になってきました。言葉をうまく使うことが基本にある。それができれば、誰でもSPISというツールを通して有効な支援ができる。そういったSPISの特徴がこの時期におぼろげながら掴めてきました。

奥脇…当事者の方からの反応はとても良い。では今後、支援者の質を上げて企業をどうサポートするか？この頃はその為の議論を常にこの3人で行っていました。

宇田…私は企業からの信頼を得られないとダメだな、と感じるようになりました。当事者はもちろん、企業担当者にもメリットが感じられるように、双方が良い形でSPISに関われるというイメージが形成されてきました。

保坂…うまくいかなかった企業もありますが、有料でもSPISを導入したいと言ってきた企業が出てきました。また、補助事業も2年目3年目となってきた、定着支援におけるSPISの効果も立証されてきました。ジョブコーチが支援

に入った場合とそれプラスSPISを導入した場合では後者の方が定着率で10%ほど高い。

事業としてどう展開していくのか？

3年目に乗り越えた「壁」

—効果が見えてきたんですね。

奥脇…2015年頃だったと思いますが、僕は「効果は見えるんだけど、事業として成り立つのか？」と感じ始めました。いよいよ有償利用となる段階で利用をやめる企業が出てきたからです。僕自身も会社のビジネスの中で相当SPISの事業に手を取られ始めていたので、一度会議の場で「もうSPISはできません。うちの会社としては限界です」と泣き言を言ったことがあります（笑）。しかし帰りの新幹線の中で、これだけ効果が出ているのに、うちの会社の事情ごと

きで諦めて良いのか？と考え直しました。うまく両立していくことを最大限に考えてみようと思いましたが、最悪、SPISを無料で公開しても良いと思える位まで自分が納得し

て関わりたいと思いました。それ位の覚悟を決めた時期でもありました。

—効果は見えてきたが、事業としてどう展開していくのか？という壁があった。どう打開していかれましたか？

保坂…企業としては「長く働いてもらう為にSPISの効果があることはわかった。でも、ずっと使い続けるの？」と経営的目線で見てしまうんですよ。そこに我々はどう応えていくか？SPISが障害者雇用の福祉サービスのついに埋没してしまうと事業化はできない。奥脇…SPISでは人が動くじゃないですか。人が動くのに何も無しのボランティアという事はありません。ビジネスとして確立させないと継続ができません。

保坂…そう考えていた時に、ある企業が10ヶ月で100万円という予算をSPISに付けて下さったんです。8名の当事者にSPISを導入していたのですが、そのアウトプットとして、社内の担当者がスキルを身に付けて、外部相談員に頼らなくてもナチュラルサポートができるまでにして欲しい、そん



な社内態勢ができるまで8名の当事者にも力を付けて欲しいというオーダーを頂いたんです。それに100万円のコストをかけましよう。こういう形であれば企業もお金も出してくれるんじゃないかしら、突破口になりましたね。

宇田…嬉しかったですよね。

SPIISは現場で生まれた枠組みだから理論でやっていた、ずつと手探りなんですよ。何が良いかわからない中で失敗を恐れずにやるしかない。少しずつ手応えが得られてくると、それがとても支えになっ

てくれた。

奥脇…試行錯誤だったものが確実に事業化できると確信が持てたので、今年度はSPIISにかなりの投資をしています。やつと未来が見えてきたな、と実感しています。

SPIISの可能性と v fosterの これから

「昨夏からSPIISの使い手を養成する講座がスタートしました。」

宇田…3年前の最初の講座は失敗で終わった。そこで一昨年の秋には、理論は外して実践にフォーカスした講座を東京と大阪でやつて、少し手応えを得ました。それを踏まえて昨年の6月から連続講座を始めます。でも誰もやったことのない講座なので手探り感が凄い(笑)。「何回のコースを設定すれば良いんだ?」ってこちらもわけがわからない(笑)。「10回は多い?じゃあ6回にするか!」と始めたたら

おお、いいじゃんハマってくる(笑)。

保坂…大阪ではJSN主催の講座に定員の倍の100名が参加された。ただこれは福祉の職員を中心に想定した講座だったのもともと定着支援への関心が高いし、SPIISの名前は聞いたこともあるから、業務命令で来られた方も結構おられた。

宇田…我々の講座が優れているかどうかよりも、皆が定着支援に対して困っているんですよ。だから、SPIISに関心を持つてくれた方たちからホンモノと評価される場所まで持つていかなければならない。

保坂…v fosterの方では、これから全国で企業の人事担当者を中心に啓発セミナーや実践講座を開催します。1回の講座を受けて終わりというのではなく、今後SPIISを使いこなして欲しいし、福祉の支援員とも連携して欲しい。もつと言えば企業同士で「SPIIS友の会」のような形で、地域で定期的に集まって情報交換できるような場を提供していきたいですね。そんな企業の集まりをv fosterとして

広げていきたい。そしてそこに、応援団として福祉の支援者や精神科医や行政の職員などの専門家が加わってくるような仕組みを作っていきたいと思っています。

「では最後に、SPIISの今後の展望についてお聞かせ下さい。」

奥脇…開発企業としてSPIISに対してできることは、「使いやすく、色んな現場にフィットするツールにする」ということ。今後どのような使われ方をしても対応できるように作り上げていくことが目標です。個人としては企業や団体とのお付き合いも多いので、そこに対して効果的にナチュラルサポートを行う仕組みを提案したい。そのモデルケースとしてSPIISを軸にできたら面白いのではないかと考えています。実は今回、SPIISのシステムを大改造しました。一見するとそんなに変化は無いのですが、中身はめちゃくちゃ変わっています。

保坂…SPIISをうまく使ってもらえれば、メンタルヘルス全般に「いい会社作り」がでると思います。障害者雇用

への取り組みをきっかけに、ストレスチェックや産業医もうまく活用して皆が働きやすい環境を作ること、一般社員の方にも恩恵を受けることができる。そんな未来を思い描いています。あとは新人社員へのサポートや職場以外でも教育現場や家庭においてもSPIISを導入することでもうまくサポートができるのではないかと考えています。

宇田…私は広い意味で対人援助職の方を育てていきたい。対人援助職で言葉という時に、話し言葉やボディランゲージのスキルもあるのですが、これは結構誤魔化せる部分もある。その点、SPIISのような書き言葉はその人自身が写真で撮ったようにドーンと前面に出てきます。それを例えば大学での臨床心理士の育成など対人援助職全般の育成に活かしたい。そこはやれるところまでやつてみたい。最近、SPIISの相談員養成講座の受講者から「対人援助職としてスキルが上がりました」と言っていることがあって、それはとっても嬉しいですよ。それを励みに頑張ろうと思っています。

探訪!

ジョブサイト

Job Site Explorer

～ 精神・発達障害者の雇用・取り組み紹介 ～

しごと Mentor では「探訪!ジョブサイト」と題して、精神・発達障害者の雇用を支える各地の取り組みを紹介しします。企業、自治体、医療機関、支援機関あるいは当事者活動まで、様々な立場の実践を皆さんのお手元に届けたいと考えております。本創刊号では、社員10名の小さな会社に取り組む皆が働きやすくなる為の日々の工夫と、行政の取り組みが地域の企業と支援機関の連携と学び合いの輪を広げていった事例を紹介しします。今回ご紹介する企業はいずれも特集で取り上げた SPIS を既に導入しており、その実践レポートとしてもお読みいただければと思います。



有限会社まるみは、超高層ビルの立ち並ぶ東京・西新宿の一角にある小さな印刷会社。一人ひとりの顔が見えるアットホームな社風が持ち味です。しかし代表の三嶋さんは、昔はもっとギスギスした社内だったと言います。そんな会社はどう変わっていったか。そして今、どのような取り組みを実践しているか、平成29年9月に群馬県、群馬労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構群馬支部の主催で開催された「障害者雇用促進トップセミナー」での講演録を中心に紹介しします。

Part 1

小さな会社でもできる 合理的配慮

有限会社まるみ

企業プロフィール：

設立：1996年12月27日 従業員数：10名 内当事者5名（障害内訳：統合失調症、うつ、躁鬱、発達障害（重複あり））事業内容：名刺等、小型印刷物のデザイン、製作
障害を持つ従業員の業務内容：社内業務のすべて
①デザイン、印刷、加工等の制作業務 ②電話、メール、FAX 等による受発注業務
③来客対応、配達・納品等の顧客サービス業務
まずはやってみることを大切にしています。やっていくうちに苦手なことを発見できるので、社員全員でしっかり共有し、得意なことをこなしていくことで自信をつけていきます。

〒160-0023 東京都新宿区西新宿8-5-5 コモビル7階
Tel: 03-6844-2254 Fax: 03-6844-2322 <http://marumi-print.jp>

小さな会社でもできる 合理的配慮で職場定着 就労実習からのスモールステップ

平成29年9月29日（金）群馬県立県民健康科学大学
群馬県障害者雇用促進トップセミナー 講演録

有限会社まるみ 取締役社長 三嶋 岐子



私共の会社は新宿区西新宿にあります。設立は1996年12月、今年で21年目になります。働いているメンバーは、フルタイムが2名、パートタイムが8名、代表者が1名、常駐の業務委託が1名です。そのうち業務委託の方も含め5名が、発達障害と統合失調症の手帳を持っていたり、お薬を飲んでいます。業務内容は名刺などのデザインや印刷・事務代行・データ入力など、さまざまなお仕事をしています。

こちら（誌面中段）は数年前に撮った、私の大好きな写真です。誰が障害のある方かわかりますでしょうか？この中にはフルタイム、時短勤務の方、業務委託の方、そして当時の実習生の方も含まれています。弊社では、「今日う



ちの会社に来た人は、立場や就労時間・スキルなどは関係なく、一緒に仲間なんだよ」と常に伝えていきます。ちなみに、この写真の中で障害がある方は4名おられます。

以前の弊社は本当に風通しの悪い職場で、私もノイローゼ気味でした。不信感の塊で、私自身が従業員の方をまったく信頼していませんでした。いっぱい嘘もつかれました。いつもその嘘を見破ってやろうと思って、陰でこっそり見張ったり：そんなことを繰り返してしまいました。しかしよく考えてみると、社長である私が信頼していないのですから、従業員の方が信頼してくれる

わけがありません。職場はシーンとした中で黙々と仕事をしており、業績は悪化していきました。

その後、リーマンショックで仕事が激減し、辞める社員もいました。ちょうど6年ほど前になるのですが、そんな折、就労移行支援という言葉を知りました。会社の近くに訓練を行う事業所があり、「三嶋さんのところでも受け入れてみませんか？」と声をかけて頂きました。当時は何の知識もなく、軽い気持ちで引き受けました。以後いろんな実習生の方が来てくれています。中でも一番印象的だった「汗かきーさん」のことをご紹介したいと思います。

弊社は印刷物を切ったり梱包したりする業務があるので、ーさんは汗かきで手がベタベタで、紙に触ることができませんでした。「なぜこんなに汗をかくのかな？」と思っていたら、お薬の副作用だったんです。じゃあどうしたら良いか？と皆で考えて、ーさんが来たらエアコンを強めにかけて、他の人は1枚上着を羽織る。そうしたらーさんは仕事ができるようになりました

た。配慮があれば働ける方がいると、その時に学びました。

採用の際に気を付けていることは、弊社の業務に合った人を採用すること。当たり前前のことなのですが、障害者雇用際に際してこの点を忘れていたケースは非常に多いです。また、「仕事の切り出し」と言って業務の中からできそうな仕事を探してくる方法もありますが、初めは簡単ではないと思います。やってみなければわからない面も多いので「職場体験実習」は有効です。1日2時間など短時間から始めることができますし、支援機関のサポートを受けることができます。賃金が発生しないので生産性を気にしてイライラすることもなく、仕事との相性が合わなければ円満に終了することもできます。

タイトルにもある合理的配慮についてですが、「どこまでが合理的か？」についてはそれぞれの会社によっても異なります。しかし、一番大事なのは「何に困っているのか？」を「本人からの確に聞き出し」、企業にとって「無理のない範囲で」解決すること。本

人はなかなか言ってくれないので、的確に聞き出すことができればうまくいきます。本人に質問して良いのか迷う時は「聞いてもいいですか?」と尋ねます。弊社では困りごとや体調を聞き出すために、朝礼で気分や体調報告を行っています。毎週金曜にはランチミーティングと称して昼食を食べながらテーマを決めて話したりしています。また、SNSでグループを作り、社内できていることをオンライン上で共有しています。うちは狭い会社で決して環境も良いとは言えませんが、お給料も高くはありません。ただ誰も辞めずに続けてくれています。風通しの悪かった昔からは、考えられなかったことです。

日報をつけておられる会社は多いと思いますが、弊社ではウェブ上で毎日自分の状態を記録し、グラフ化する「SPIRS」というシステムを導入しています。SPIRSの良いところは、外部支援者が入って下さることです。弊社では臨床心理士の方が入り、従業員と私とのやりとりコメントを入れて下さいま

す。また、個々が自分の特性に合わせて、観察すべきポイントを独自に「評価項目」という形で設定することができず。たとえば「朝までぐっすり眠れたか」などといった項目を独自に設定し、4段階で毎日自分で評価をします。これを折れ線グラフで表すことで、波が見えてきます。「月曜日は調子が悪いな」などとわかってくると、皆がその人の傾向をつかむことができます。その時の業務と調子の波を照らし合わせることで、向き不向きを推測することもできます。

SPIRSには自由にコメントを記載する欄があります。本人が「これが辛かった、心配だった」ということを書き込むと、職場の担当者や外部支援者がその日のうちにチェックすることができます。モヤモヤしたまま夜を明かすことなく、翌日は元気に出勤することができず。弊社では4名がSPIRSを使用しており、毎晩私は家に帰ってコメントを読みます。一緒に働いていてもわからない彼らの心の内を見てコメントを返信するのは、私自身の楽しみに

もなっています。

また朝礼などを通して困りごとを共有する「弱さの情報公開」を行うことで、ミスの申告と復旧がとても早くなりました。常に皆で考え、いち早く復旧して仕事に集中できるようになったのです。また、常にお互いを思いやりつつ、納得がいかなければきっちり言い合うようにしています。障害のある方には「できないことを謝りすぎないでください」とも伝えていきます。「すみません、すみません」と言われると、私の方も辛くなります。それよりも、「カバーしてくれた人への感謝を伝えてね」と言っています。

こんなことを言うとうすぐくぬるい会社のように思われるかもしれませんが、私が大勢にしているのは「とにかくこま切れの労働力を活用する」ということ。弊社は法定雇用率が関係ない規模です。で、短時間労働とワークシェアを進めています。また、誰かが突然休んでも大丈夫なように、マニュアル化とシステム化に力を入れるようになりました。そして、苦手なことよりも得意なことを一生懸命や

るようにしています。

電話も苦手な方は出なくていい。出られるようには取り組みますが、無理なものを我慢してやらなくてもいい。遅刻は決して褒められるものではないですが、弊社ではNGではあり

りません。遅刻してでも来てくれることが私にとっては大事です。不要なルールの見直しと意識改革を行うことで、会社に来れるようになる方もいます。それを「甘い」と思いうかどうかは会社の風土次第なのですが、私はすべてのことは従業員の人が働いて収益を上げるための配慮だと思っています。

最後に、働きづらい方が定着するために大切なことを3つ挙げたいと思います。

- 1 困っている状況を本人が的確に把握すること。
- 2 周囲にそれを的確に伝えること。
- 3 そのためには「言っても大丈夫。言った方がメリットがある」ということを認識してもらい、日頃から周囲を信頼できる環



境が必要である。

ここまでできたら、あとは成長してくれるのを待つのみです。本当に伸びていきます。この写真のY子さんは、駅から会社まで来ることができず、最初は駅まで迎えに行ったりしていました。しかし彼女は会社までの道の曲がり角をすべて写真に撮り、ファイルにして通って来てくれました。そんなにまでして来てくれる社員を大事にしないわけにはいきません。取れなかった電話も取れるようになりました。経営者はどうしても性急な成長を望んでしまうのですが、それでリタイヤされるよりは着実な成長で長く続けてくれる方が、弊社のような小さな会社ではメリットが大きいです。誰かが成長する姿は、皆に元気を与えてくれます。

SPISに感謝を… ～ 有限会社まるみでのSPIS活用 ～



有限会社まるみ 取締役社長

三嶋 岐子さん

一緒に働くMさんと、毎晩遅くまで話し合っていたのは、2年前の秋から冬にかけてだった。私も辛かったがMさんも辛かったろう。話していた内容は何だったか。今となっては詳しく思い出せないが、とにかく彼の障害特性により、仕事がうまくいかない時期だった。仕事以前に、生活全般の歯車がうまく回っていなかった。働きたい気持ちはもちろんある。勤務が続かないのは、悪気のせいではない。そんなMさんと私の間に置かれたのが SPIS だった。

最初のうち、SPIS の自由記述欄には、「頑張ります」といった通り一遍のコメントしかなかった。記述してくれる日も少なかった。それでも、コツコツとやりとりを続けていくうちに、平坦だった感情に波がたってきた。感情が乏しく、人の気持ちを理解できないのがMさんの課題だった。その小さな動きを見逃さず、それに気が付くように、毎回言葉を添えてくれるのが、臨床心理士の宇田さんだった。Mさんの記述に、怒ったり笑ったり、まるで一緒に働いているかのように伴走してくれる。

感情の入っていない、空っぽのコップの中に、小さな

言葉がいっぱいになった時、Mさんから周囲の人への感謝の言葉が溢れてきた。あれから2年経ったいま、Mさんの生活は安定し、実力を発揮し、職場にとってなくてはならない人になっている。

今年の冬から春にかけて病の悪化期に突入し、Sさんは本当に苦労していた。会社を休んでいいよ、と言えば「私は必要とされていない人間ですね」と嘆き、頑張っただけで出社する?と聞けば無理だと言う。とにかく、顔を合わせないで意思疎通していくことは難しい。それに私一人が何を言っても、否定されてしまう(否定力が手ごわい!)

休んでいる間も、SPIS を記入してくれることで、生活の一端を見ることができる。そこから、小さな改善点を伝えてみる。ただし、長い悪化期は、私たちの声はあまり届かず、具体的な成果はなかったかもしれない。それでも、辛い状況を知るには、SPIS は効果的だった。

SPIS に記入し合うことで繋がっていられた3ヶ月。病の大波を乗り越えて、Sさんは以前より強くなり、少しずつ出社できるようになった。Sさんと私の二人だけだったら、お互いの手を離してしまっていたかもしれないが、感情に振り回されない、臨床心理士の橋倉さんの冷静な伴走がSさんと会社を支えてくれた。繋がっていることそのものが、明日への糧になった。Sさんが職場復帰した今、SPIS はまた日々の職務・生活改善にその役割を戻している。



有限会社まるみ 社員

佐久間 公美子さん

SPIS は自分の体調を振り返るシステムなので、項目を設定します。私の場合、疲れた、ハイな気分になる、吐きけがする、焦る、の4項目です。項目を4段階で選びます。段階に中間がありません。よいか悪いかのどちらかになります。

出退勤の時刻、睡眠の時間もつけます。私はつけていないのですが、服薬の欄もあります。睡眠時間をつけてい

くことによって、私は7時間寝ないと寝不足と感じるとわかりました。7時間以上眠れた日は体調がいいと、記録してわかりました。

そしてその日の仕事を振り返って書きます。それに、社長と支援者の橋倉さんからコメントがきます。

項目をみていると毎日焦ってるな、と思いました。それを改善する方法を考えて、業務改善しました。SPIS で振り返ってなかったらそのままだと思います。SPIS をやることによっていろいろなことに気づけました。

SPIS を使うようになって変わったことを、詳しくは私が書いた『泣いて笑ってまた泣いた2』(倉科透恵著)に書きました。読んでみていただけたらうれしいです。



社団法人 SPIS 研究所 所長
SPIS 相談員スーパーバイザー
(臨床心理士)

橋倉 正さん

「まるみ」に SPIS を導入して3年以上経過し、現在は4名の方に利用していただいております。SPIS の職場担当者は社長の三嶋さん。「まるみ」は本当に家族的な会社で、まるで“お母さん”のように、三嶋さんは一人一人の社員のことを日々の状態を把握しながら配慮をされています。最初に「まるみ」を訪問した際に、「この会社に SPIS を入れる必要があるのかな?」と正直感じるくらいでした。

しかし実際に SPIS 上で社員の方々と日々やりとりをしていくと、職場内だけでは見えない気持ちや体調の変化が自己評価やコメントに現れ、弱気だったり後ろ向きな社員のコメントに対して、三嶋さんも経営者目線で厳しいコメントをせざるを得ないこともあります。そんなときは、外部相談員の私がコメントでフォローしたりするなど、自然と役割分担ができる信頼関係が構築されているように思います。こうして三嶋さんをはじめ社員の皆さんと SPIS を通じて培ってきた関係を礎に、これからも社員の皆さんが安定して働き続け、「まるみ」がより一層発展するよう、SPIS を通じてサポートしていきたいと考えております。

有限会社まるみは、
障がい者が柔軟な働き方ができる労働環境の実現をめざし、実践しています。



障害者福祉の 学 働く暮らしを変えた 5人のビジネス

障害者福祉の教育・労働・保険を革新した、5人の社長の物語が、1冊の本に。
2017年11月発売。
第二版決定！

砂長美ん 監修

出版社：ラグーナ出版

価格：2,000円（税込）

書籍5選 まるみに関連する

お近くの書店でお求めください



ボクの彼女は発達障害 障害者カップルのドタバタ日記

聴覚障害で人口内耳を装着している著者が会った彼女は、発達障害でした。発達障害の彼女との日常やさまざまなトラブルを彼氏からの目線で描いた、笑いあり涙なしのコミックエッセイです。

くらげ 著・梅永雄二 監修

出版社：学研プラス

価格：1,512円（税込）



ボクの彼女は発達障害2 一緒に暮らして毎日ドタバタしてます！

聴覚障害と発達障害のカップルの日常を描くコミックエッセイ第2弾。ついに同棲生活を始めた二人の毎日はトラブル続き。しかしできないこともお互いに補い合って乗り越えていく。

くらげ 著・梅永雄二 監修・寺島ヒロ

出版社：学研プラス

価格：1,512円（税込）



泣いて笑ってまた泣いた

この本は、統合失調症を発症し、外に出て電車に乗ることさえ苦痛だった著者が、SST（ソーシャルスキルトレーニング）への参加を経て仕事探しを始め、様々な困難に直面しながらも彼女などの幸せを手に入れてゆくお話。

ゆきえ 著

出版社：ラグーナ出版

価格：1,260円（税込）



泣いて笑ってまた泣いた2

出版にこぎつけるまでと出版したあとの話を中心に、さまざまな人との出会いや関わり、著者の奮闘ぶりがユーモアあふれる独特の感性と不思議なリズムでテンポ良く描かれる。SPISにもふれられている。

ゆきえ 著

出版社：ラグーナ出版

価格：1,260円（税込）

小さな印刷物の制作のご用命は、有限会社まるみまで

有限会社まるみ で検索！

有限会社 **まるみ**

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 8-5-5 コモビル 7 階

WEB：http://marumi-print.jp

E-mail：info@marumi-print.jp

TEL：03-6844-2254

FAX：03-6844-2322

Part 2

地域行政と企業の連携から 広がる障害者雇用

「そうだ 京都、行こう。」あまりにも有名な某鉄道会社の観光キャンペーンコピーですが、京都は日本の歴史文化に深く関わる伝統工芸が残る一方で、日本を代表する先進的グローバル企業を数多く産んだ土地柄でもあります。京都府では企業による障害者雇用の勉強会が定期開催されており、企業同士のお付き合いにも深いものがあります。Part2. では、このような地域の取組が広がりを持って、vfoster が主催する精神・発達障害者の雇用ノウハウの研修会の開催にまで至った事例を紹介します。



企業プロフィール：

総合就業支援室：

平成19年開設の総合就業拠点「京都ジョブパーク」の運営事務を担当。雇用創出及び就業支援施策の企画、調整及び推進などを行う。

京都障害者雇用企業サポートセンター：

企業視点で障害者雇用をバックアップする専門窓口。障害のある方に適した業務の創出、雇用管理、各種助成制度に関する提案やアドバイス、企業見学会やセミナー開催などを行う。

〒601-8047

京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ

Tel: 075-682-8928 Fax: 075-682-8949

<http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/sksc.html>

千年の都のイメージは京都府の一面に過ぎません。南は古都・奈良に接する山城、北には豊かな野山の幸に恵まれた丹波、天橋立のある日本海に面する丹後まで、それぞれに多彩な地域特性を持っています。京都府では産業革新・中小企業育成、地域共生の実現などに取り組んでおられ、京都ジョブパークにおいて、求職者・企業双方の支援を展開されています。本誌では今回、障害者の雇用促進の取組を中心に、Q & A形式でご紹介します。

京都府の障害者雇用の取組

京都府商工労働観光部総合就業支援室

京都障害者雇用企業サポートセンター

京都ジョブパークの
役割を
教えてください。

Q.1

京都ジョブパークは、相談から就職、職場への定着まで、ワンストップで支援する総合就業支援拠点です。行政、労働者団体、経営者団体などが一緒になって、「京都で働きたい」という求職者のニーズに応じた支援メニューを提供しています。相談は担当者制で、スキルアップのためのセミナーも月に100講座以上開催しているのです。自分の経験や興味・関心に応じた就職活動ができます。また、企業支援コーナーでは約4,000社を超える京都企業がジョブパークを利用されているため、年間400回以上の企業説明会を開催しており、企業と求職者のマッチングの機会も多くあります。

Q.2

障害者の雇用支援の特徴を教えてください。

京都府では、障害のあるなにかかわらず、みんながお互いにかげがえのない個人として尊重し合いながら、共に安心していきいきと暮らしやすい社会の実現を目指しており、障害者就労支援にも力を入れています。平成20年度から障害者雇用促進計画である「京都はあとふるプラン」をスタートし、現在は第3次プランとして障害者実雇用率2.2%（平成30年度からの第4次プランでは2.3%）という目標を掲げて取り組んでいます。平成29年6月1日調査（対象1,728社）では、法定雇用率の2%を超える2.07%となりました。

「京都ジョブパークでは、計画の策定と同時に、障害のある求職者支援の専門窓口である「はあとふるコーナー」を設置しました。そして、平成27年度には、障害者雇用の拡大のためには、企業視点での支援も必要との思いから、「京都障害者雇用企業サポートセンター」（以下、サポートセン

ター）」を設置しました。求職者・企業双方の支援体制を充実させることで、仕事と特性のマッチングが特に重要である障害者の就労に、きめ細かく対応しています。個別企業における現場実習にも力を入れており、昨年度「はあとふるコーナー」の登録者から260名の就職を実現しました。

Q.3

サポートセンターの活動について教えてください。

次の観点を大切にし、企業支援をしています。

①企業視点に立ち、「調査・学習」「計画」「採用」「定着」の全てのステップ（図1参照）において企業支援のワンストップ窓口となること、

②受け身でなく積極的に企業訪問してお困りごとの相談にのること、

③企業の課題に応じてオーダーメイド型の支援を実施すること、

Q.4

企業が集まって勉強会をされると聞きましたが。

障害者雇用に関する企業の取組状況はさまざまで、関心の段階もさまざまです。集合型のセミナーでは、参加者が真に聞きたいテーマから少しポイントがずれていることがあったり、テーマによっては集まりにくいことがあったりします。もちろん集合型のセミナーも実施しますが、現在は

大きく2つのセミナーに力を入れています。

1つ目は、障害者雇用について経験の浅い企業が職場実習受入れや実際の雇用をする直前に受講していただく「障害者雇用受入準備セミナー」で、協力企業の雇用現場に行き、実際のマネジメントを体験し、ノウハウを学んでいただくものです。これは開催希望にに応じて実施しており、参加される企業は非常に熱心に受講していただいています。

そして2つ目が「業種・企業規模を問わず勉強・交流する会」です。特徴は、集合型セミナーでは実現が難しいテーマを自分たちで決めて相互研鑽しようというもので、特に現場の生の声や悩みの共有をベースに意見交換しています。昨年8月に企業8社でスタートし2カ月に一度のペースで、毎回ほぼ全社が顔をそろえます。これまで8回開催しましたが、今では13社に拡大しています。

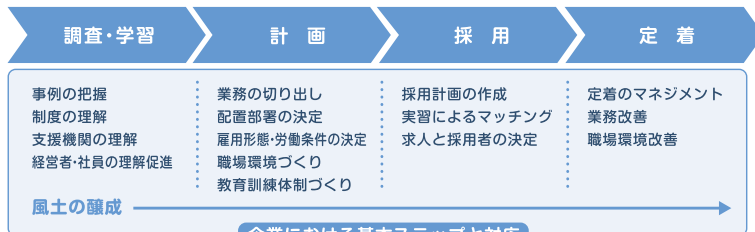
勉強会は、事例発表と議論

テーマという二部構成となりますが、事例発表後の意見交換が活発すぎて、毎回、時間超過となってしまうます。あえて時間配分をコントロールしないので気の済むまで議論してもらっていますが、やはり、自分たちでやりたいことを決めて勉強していくことの大切さを実感しています。

もう一つの特徴は、この勉強・交流会を通して、企業間ネットワークをつくることです。気軽に相談できる仲間を増やすことが企業にとって重要で、京都府全体の資産にもなります。そのため、任意参加ではありますが懇親会を必ずセットし、その日のテーマの振り返りや悩み交換などで盛り上がっています。

2つのセミナーについて触れましたが、これらは企業支援アドバイザーが地道に企業訪問し、ニーズ把握してきた中から生まれたものです。

障害者雇用の基本ステップとサポートセンターの主な支援内容



企業の状況を踏まえて、オーダーメイドで支援

京都障害者雇用企業サポートセンターの主な支援

企業訪問 個別相談 セミナー 見学会	業務の切り出し支援 職場環境・教育訓練 などの支援 関係機関への取り次ぎ	採用活動の支援	定着相談 定着支援
-----------------------------	---	---------	--------------

▲ 図 1

勉強会の様子 ▶

個別相談の様子 ▼



Q.5

SPISとの出会いもこの勉強会だったと聞きました。

第1回目の会合で勉強したいテーマを議論したのですが、精神・発達障害者のマネジメントへの関心が高く、その回の勉強会を継続してきました。その中で、SPISの存在を知っているメンバーがいたことから、早速、勉強会の

テーマとして取り上げ、v-fosterから保坂さん、宇田さんに来てもらって話をさせていただきました。多くの企業で関心を示されたが、具体的に動かれたのが島津製作所でした。まずはメンタル不調者のリワーク支援として活用され、今年から精

神障害の方の定着支援として活用されています。その経験についても勉強会で共有していますが、さらに京都府内で活用しようということで11月13日に島津製作所内の場所をお借りしてセミナーを開催しました。

また、企業でSPISを少しでも活用しやすいように京都府の補助金制度を改正しました。これまで設備導入への補助を目的にしていた補助金をソフト支援へも広げ、SPIS導入の初期費用や外部支援員の派遣費用にも活用できるようにしています。

Q.6

京都府の活動としての今後の課題を教えてください。

障害者雇用に関係する機関は多く、ハローワークを始め、障害者職業センター、特別支援学校、障害者就業・生活支援センター、福祉サービスを提供している事業所などがそれぞれの強みを活かして、ご本人あるいは企業への支援を行っています。京都ジョブパークの「はあとふるコーナー」と「サポートセンター」も、総合就業拠点に所在する特徴を活かして、支援を行っています。障害特性、職務内容、企業の取組状況、地域事情などが組み合わさり、それぞれのケースでニーズも異なるため、障害者雇用の促進には関係機関の課題意識の共有と連携が欠かせません。



都府では、平成30年度から始まる、新たな障害者雇用促進計画を策定しました。法定雇用率の達成を目指すだけでなく、雇用報告対象外企業での就労や、フルタイムでの勤務が難しい精神障害のある方の就労機会を創出するための週20時間未満の就業支援なども含め、「障害のある方が安心して働ける」環境づくりを進めていきたいと考えています。



島津製作所での 精神障害者の雇用、 メンタルヘルスの課題 SPISとの出会いと成果

株式会社島津製作所

人事部マネージャー 境 浩史

2016年9月、京都障害者雇用企業サポートセンターの紹介を通じて島津製作所さんがvfoster事務局を来訪されました。社内の障害者雇用やメンタルヘルスの課題解決にSPISを活用できないかというご相談が目的でした。そして同年秋から島津製作所にSPISが導入される運びとなりました。本節では島津製作所での精神・発達障害者の雇用やメンタルヘルス課題への取り組み、SPISの活用事例などについて、人事部マネージャーの境さんにご紹介いただきます。

企業プロフィール：

資本金：266 億円 従業員数：単体 3,202 名 / 連結 11,528 名（2017 年 3 月末現在）

社 是：科学技術で社会に貢献する 経営理念：「人と地球の健康」への願いを実現する

事業内容：様々な分野で使われる「分析計測機器」、医療現場で使われる「医用機器」、航空機に搭載され安全な飛行を実現する「航空機器」、様々な産業を発展させるための「産業機器」の開発・製造・販売。

〒604-8511 京都市中京区西ノ京桑原町1番地 Tel: 075-823-1111（代表）

<https://www.shimadzu.co.jp/index.html>

人事部マネージャー
境 浩史さん（右）
人事部健康・安全センター
カウンセリング・ルーム
坊 隆史さん（左）



「科学技術で 社会に貢献する」 島津製作所

島津製作所は、初代島津源蔵が1875年（明治8年）に京都木屋町二条南で創業。教育用理化学機械の製造、蓄電池の製造、日本初の医療用X線装置を完成するなど、創業者のパイオニア精神を受け継いだこの社是をもとに、

140年にわたって事業を展開してきました。現在は、「分析計測機器」「医用機器」「航空機器」「産業機器」を中心とした事業展開しています。

島津製作所の 障がい者雇用

弊社の障がい者雇用についてご紹介します。現行の法定雇用率2.0%に対して、2017年11月現在の障がい者雇用率は「2.26%」と法定雇用率を超えた雇用をしています。常用雇用労働者が約4,000人なので雇用率2.0%を達成するためには、約80名の障がい者雇用が必要となります。

従来から、障がい者雇用に関する意識が高くない職場風土もあり、障がい者雇用担当者も不在、特例子会社も置かず、一つの部門に集約せず、各部門の人材需要に合った障がい者がいれば新規採用をするという状況でした。その中で、障がい者の定年退職・自己都合退職が重なっ

たこともあり、2014年には雇用率が1.6%台にまで下がったことから、雇用率達成・雇用管理を行う障がい者雇用専任者を配置することになり、過去に障がい者雇用の経験があった私が急遽人事部に呼び戻されました。当時、私は人事部を離れ、事業部の労務管理を中心とした仕事に従事しており、メンタルヘルス不調者対応や様々な労働問題を現場の最前線で行っていました。

多くの障がい者面接会やセミナーなどに積極的に参加し、新規採用を行った結果、2014年から約2年間で24人の障がい者（うち精神障がい者は4人）を採用することができました。雇用率も2.0%以上になり当初の目標は達成したものの新たな課題に直面します。精神障がい者の雇用管理の難しさです。数年前に障がい者雇用を担当していた時には精神障がい者は在籍しておらずまったくの未経験であったことから、当事者、職場担当者（上司）、人事部との関係性において、うまく

連携を取ることができず、後手後手の対応をすることが多くありました。

それだけでなく、もっと大きな課題も控えています。いわゆる「2018年問題」です。改正障害者雇用促進法により2018年4月1日から、「法定雇用率の引き上げ、算定基礎の対象に精神障がい者を追加」に見直されるため、ますます障がい者雇用を推進していく必要が生じました。

障がい者面接会などに参加し、精神障がい者や発達障がい者の求職者が増えていることも、常々感じていました。時には応募者の内、精神障がい者や発達障がい者が8割以上にも及ぶことから、今後雇用が増えていくことは必然であると考えています。障がい者雇用に対する意識が高くない職場風土がある上に、精神障がい者や発達障がい者の雇用を増やすことはこれまで以上に大きな課題となっています。

職場風土を変えることは大変難しいことです。そのためには、何をすればいいのか？

障がい者雇用推進に対する社内啓蒙・周知・理解を得るためにどう活動すればいいのか？日々悩んでいました。

SPISとの 出合い

2016年8月に、「京都障害者雇用企業サポートセンター」さんが主催される「業種・企業規模を問わず勉強・交流する会」に参加する機会を得ました。参加者もそれぞれ異なる環境ではあるが、同じように障がい者雇用で課題を抱えておられたり、悩んでおられる担当者が集まり、多岐にわたる情報交換をする場を得たことは社内で悶々としていた私にとって大きな励みとなりました。

初回の会合で「京都障害者雇用企業サポートセンター」さんから「SPIS」を紹介いただいたのが「SPIS」との出合いです。2回目の会合には、全国精神障害者就労支援事業所連合会様から保坂様、奥脇様、宇田様に京都

までお越しいただき「SPIS」について詳しく説明をいただくという力の入れようでした。この2回の勉強会で、さらに理解を深めることができました。その時に、新しいものの好きである私の心が躍ったことを今でもはっきりと覚えていています。

説明をお聞きしていく中で、障がい者就労支援だけでなく、メンタル不調者の対応にも「SPIS」が効果的だと思いました。何とか使えないだろうかと考え、メンタル不調者の対応に従事する、人事部健康安全センターに所属する社内臨床心理士の坊隆史を誘い、新大阪の全国精神障害者就労支援事業所連合会さんの事務所を訪問させていただき、坊隆史心理士へも「SPIS」について理解を深めてもらい賛同を得ることができました。

精神障がい者の就労支援として、いずれは必要となるが、ひとまずメンタル不調者に対して「SPIS」を展開してみようと頭の中でうつつらとイメージが出来上がりました。

職場のメンタルヘルスの対応は、従業員の健康管理の中核を担う人事部健康安全センターで行っています。本社敷地内には企業内診療所が設置されており、産業医、保健師、看護師、臨床心理士が常駐しており、同センターが中心となり、各事業部門や各事業所の人事担当者・管理監督者等と連携を取って進めています。

メンタル不調者への対応は、臨床心理士による社内カウンセリングや非常勤専門産業医（精神科医）による産業医面談、外部EAPサービスなどツールも充実しており、メンタル不調者への支援は外部EAPとも契約するなどツールも充実、ストレスチェックのフォローなど厚い対応を図ってきましたが、新規のメンタル不調者・再発者も年々増加傾向にあり大きな課題となっていました。

また、東京支社など本社以外でのメンタル不調者も増えており、本社との連携も頻繁に行う必要性が出てきました。しかし、各事業所ごとに対応の方法が違い、全社的に

ルール化されていなかったこともあり、本社と事業所との情報共有に課題を抱えていました。

また、本社でも敷地が甲子園球場4、5個分で建物が大小45に分かれており、一元管理することに難しさがありました。距離感を埋めるために「SPIS」の展開が必要だと頭の中ではつきりイメージが固まりました。

新しい取組をするためには、社内で理解者を増やす必要がありました。東京支社でメンタル不調者の対応を担っている、東京支社総務部シニアマネージャーの横山泰久に声を掛け「業種・企業規模を問わず勉強・交流する会」に参加してもらい「SPIS」について理解を深めてもらいました。メンタル不調者の対応において、本社との距離感を感じていたこともあり、距離感を感じさせないシステムツールだと大変前向きに捉えていただきました。社内で2

人目の賛同者です。

横山シニアマネージャーから、東京支社で最近復職したAさんに対してのフォローアップにトライアル使用することを提案していただきました。

Aさんは営業職をしていたが「適応障がい」で約10ヶ月間休業し6か月前に復職したところでした。月1回ペースで坊臨床心理士のカウンセリングを受け、回復途上にあるが、体調や気分不安定な状態が続いていました。横山シニアマネージャーと坊臨床心理士と連携を図り、Aさんに「SPIS」のトライアルを行うことに決めました。

さっそく、Aさん、上司に対し「SPIS」の内容を説明し、トライアル実行へ快諾

をいただきました。Aさんは「見てほしい・聞いてほしい感」の強い方で、上司、支援者に常に見守られている「SPIS」を使えることは復調への追い風になると直感された様子で喜ばれていました。

支援者は坊臨床心理士が担当することになりました。これは、社内に臨床心理士を抱える島津製作所の強みを活かすことにもなります。評価項目も自ら積極的に考えていただき準備は着々と整いました。

「SPIS」の効果と期待

2016年11月。島津製作



総務部 シニアマネージャー
横山 泰久さん

所にとって、
いよいよ「SPIS」のスタートです。
と同時に懸案であった本社と東京支社および社内臨床心理士との新



しい連携・情報共有のスタートでもありました。

Aさんは、体調や気分にも多少の波があるものの、予想通り仕事上での悩みや、週末の旅行の話などプライベートでの出来事をコメント欄に事細かに情報発信してくれました。上司からも営業職であるため、すれ違いが多く顔を合わせる機会も少ない中でタイムリーにAさんの状況を知ることができると、細かなアドバイスや仕事上のフォローがスムーズに出来るようになった。本社からも東京支社での

Aさんの様子を知ることができ「SPIS」の効果を実感することができました。

その後、利用者を3名増やし合計4名となっています。うち1名は精神障がい者手帳を持っており、本来の精神障がい者の就労支援にも効果を発揮しています。

また、利用者が様々な工夫を凝らし、「SPIS」と「SNS」を複合し、上司との連携を実践するなど試行錯誤を繰り返しています。今後も、より良い就労支援体制を構築していくために様々な取組みをして行こうと考えています。

編集注

「障害」「障がい」の表記について
株式会社島津製作所では、「障がい」の表記を用いています。その為本節では、法律名や組織名などの固有名詞で「障害」と表記する場合を除いて、「障がい」の表記を優先しています。

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

2017年11月13日(月) 株式会社島津製作所本社

vfoster 事務局では、精神・発達障害者を雇用または雇用を検討する企業や支援機関を主な対象に、全国各地で精神・発達障害者の雇用マネジメントについての啓発・研修セミナーを開催する計画を立てていました。その際、地域行政とも連携できれば、研修内容の広がりや厚みを持たせる事が期待できます。京都府ではまさにその様な行政主導のネットワークが構築されており、それをこのセミナーに活かせないか、総合就業支援室と障害者雇用企業サポートセンターに相談申し上げたところ、全面的にご協力いただける事となりました。こうして vfoster が京都府の行政と連携して行う研修会が実現しました。本節ではその模様をダイジェストで紹介いたします。

会場内部



定員は50名のところ、当日は63名が参加。京都に本社を置く企業の方や、行政の関係者、支援機関の職員が集まり、同じ目線で職場定着支援について考える貴重な機会となりました。

行政報告



京都府 商工労働観光部 総合就業支援室
障害者雇用推進担当課長
松下 妙子 氏

精神・発達障害者が職場で長く働き続けるために、行政の立場からサポートしております。
「精神障害者の雇用や就労定着は難しいとよく言われます。何か良い方法はないかと考えていた時に、SPIS のことを知りました。今日はそのノウハウを共有する機会を設けることができ、非常に嬉しく感じています。」

行政報告



京都障害者雇用企業サポートセンター
実践アドバイザー
谷垣 信也 氏

企業視点で障害者雇用をバックアップ。積極的に企業を訪れ、相談に乗っております。
「企業にお話を伺う中で、もっとも関心が高いのが精神・発達障害者の雇用管理についてのトピックです。」



シャープ特選工業株式会社 管理部総務課 課長

石垣 多佳子 氏

1950年に設立され1977年に日本初の特例子会社として認定を受けた同社では、97名の従業員のうち約6割の57名が障害を持った社員。うち、精神・発達障害の方は現在14名。2010年から精神・発達障害者の雇用を開始したが、課題を感じる事が多く、2014年度と'15年度には厚生労働省より精神障害者雇用促進モデル事業を受託。定着支援のための取り組みの一つとして、SPISの導入も始められたそうです。

「SPIS 相談員の方が2ヶ月に一度、来社して当事者と現場担当者、上長を含めて『振り返り』をして下さいました。これは当事者のみならず、私たちにとっても非常に有効でした。SPIS の記録

の見方を教えて頂き、『当事者のことをそう考えれば良いのか、なるほど!』という学びがありました。支援者の方と情報共有を行う時間と労力の削減にもつながりました。また、情報の密度も高くなりました。たしかに人的労力は必要なツールですが、導入していない場合の労力よりも、導入後の労力の方が絶対に低いと感じています。」

株式会社島津製作所 人事部 マネージャー

境 浩史 氏

同社ではSPISを導入して約1年。現在の障害者雇用率は2.26%と高く、72名の方が活躍されています。

「今後増えてくるであろう精神障害者の雇用のみならず、メンタル不調を持つ社員への対応について、どう力を入れていくか? そう考える中で、SPISと出会いました。2016年11月から営業職の男性社員に導入したところ、当初は活発にコメントを書いてくれて安心していたのですが、2017年の4月に異動があった際は一転。コメントが激減しセルフチェック項目の点数も下がってきました。東京勤務の方なのですが、京都からも状況がよく把握できました。現在、SPISは彼のほかに事務職の女性2名が導入しています。導入後に感じている効果ですが、瞬時に情報共有ができること。また、当事者からはSPISに記入するだけで気分が落ち着くという声があります。『見守られている』という安心感が、安定につながる。私たちもコメントを見ることで、当事者への理解が深まります。上司のコミュニケーション能力が向上した例もありました。」



一般社団法人 SPIS研究所 理事長

SPIS相談員スーパーバイザー（臨床心理士）

宇田 亮一 氏



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



演習とグループワーク

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

理事長 中川 均 冒頭挨拶

企業・行政・福祉それぞれの分野の方が一堂に会し、こういった場を持てることは貴重です。第1回にふさわしい画期的な研修会であります。

参加者の声

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

読売新聞や毎日新聞など 20 の新聞で紹介。発行から 2 か月で 6 回増刷！

お金のやりくり、家の管理、
家事のこと、などなど、
親なき後に備える話し合いの
ための項目リストつき！

本書の内容の詳細は、コンボの
ホームページを御覧ください。

A5判 124頁 ●1200円+税

こんな本が
ほしかった！
よく出してくれた
という反響の声が
続々コンボに
届いています



精神障害をもつ
人のための
親なき
後に
備える

「親なき後に備える」ために、何を話し合い、何をすればよいのかがわかる本です。「親なき後のことは今の問題」として考える必要がありますが、本書には、当事者・家族・専門家の人達がそれぞれの立場から具体的な体験と知恵を語っています。

巻末には、お金のやりくり、家の管理、家事のこと、などなどの話し合いのための項目のリストもついています。当事者、家族、支援者に役立ててもらいたい一冊です。



制作・著作 認定特定非営利活動法人

地域精神保健福祉機構

272-0031 千葉県市川市平田 3-5-1-2 F コンボ書籍係

TEL 047-320-3870 / FAX 047-320-3871

ご注文は、電話・ハガキ・ファックスでコンボまで。コンボのホームページからもご注文いただけます。

<https://comhbo.net>

NPOコンボ

検索

編集後記

■本誌の前身「JOB MENTOR」は11年前に創刊され、7年間で28号まで発行後、休刊となりました。これは就労支援サービスの広まりと伴に精神障害者の就労が急増した時期とほぼ一致します。それから5年、vfosterの活動は精神障害者を雇用する企業の実質支援に軸足を移していました。しかし、精神障害者の雇用が義務化されるこの年に、装いも新たに再刊の運びとなりました。この間の活動が誌面に活かされる事を願っております。そして私個人の事で言えば、この11年間は躁うつ病の発症で職業リタイアしてから職業復帰するプロセスとピタリ重なります。入退院の繰り返しから精神科デイケア、就労移行支援での訓練を経ての再就労、縁あってvfosterの事務局業務に携わる様になったのが、奇しくも「JOB MENTOR」最終年の5年前。そして、まさにこの平成30年に本誌編集責任を担えることに、当事者としてめぐり合わせを感じます。(三原)

■今年度よりvfosterの事務局担当となり「しごとMentor」の創刊に携わることができるようになり、とても嬉しく思っております。今年はvfosterの啓発活動を少しずつ全国へ広げていくことで素晴らしい出会いがたくさんありました。日々悩まれている精神・発達障害者の職場担当者や外部支援機関、医療機関、そして当事者の声。本当に多くの生の声を聞くことができました。そういったリアリティのある現場の生の声を読者の方にお届けすることで、当事者、健常者の壁のない働きやすい職場作りのための「気付き」になることができれば嬉しい限りです。平成30年4月、精神障害者の雇用が義務化されます。こういった新しい動きが出てくる中でも、vfosterの原点である職親魂を忘れず、当事者が職場の仲間として一緒に心地よく過ごすことができるよう活動に取り組んでまいります。これからもどうぞよろしくお願い致します。(佐伯)

■SPIS 開発ストーリーについての鼎談が印象的でした。「ウェブ上のシステム」と聞くとなんだか冷たい印象を持つ方も多いかと思います。しかしお三方の汗と涙の結晶であるこのSPISだからこそ、血の通ったツールとして現場で受け入れられているのだと実感しました。
(株)鳥津製作所で行われた研修会の取材では、「では、具体的にはどのようにSPISを活用するのか?」について、多くの方が立場を超えて真剣に向き合っておられていたことが印象的でした。当事者・支援者・企業の心がつながり、長く働き続けられる環境が増えていけば嬉しいです。(太田)

精神・発達障害者の
就労をサポートする
お役立ちマガジン

しごと
Mentor

第1巻第1号・通巻1号(創刊号) 平成30年1月25日発行

発行日:平成30年1月25日

発行元:特定非営利活動法人

全国精神障害者就労支援事業所連合会 (vfoster)

編集人:三原 卓司 発行人:保坂 幸司

Information

法人名の変更

特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会は、平成30年4月より NPO法人 全国精神保健職親会に改称いたします。

公益財団法人 JKA

平成29年度 公益事業振興補助事業

本冊子は上記補助事業に「精神障害者の就労啓発事業」として採択された事業の一環で制作しております。本事業ではその他にも以下のセミナーや研修会が開催されます。

平成29年 11月13日(月)	京都府京都市 株式会社鳥津製作所 本社
--------------------	------------------------

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

協賛:京都障害者雇用企業サポートセンター
(本誌35～37ページにダイジェスト掲載)

平成29年 12月15日(金)	福岡県福岡市 西南学院大学 西南コミュニティセンター
--------------------	-------------------------------

第1回 精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ 企業と支援者の
勉強会 in 福岡 ～それぞれの立場での課題や不安を語り合おう～

地域の関係者で開くフリートークの小座談会

平成30年1月26日(金)	東京都渋谷区 ・東京ウィメンズプラザ
平成30年1月27日(土)	・コンベンションルーム AP渋谷道玄坂

- ・精神・発達障害者の就労定着のために
～職場の対話と当事者のセルフ・コントロール～
- ・精神・発達障害者の雇用マネジメントシステム
「SPIS」実践講座 ～本人を孤立させない職場内の対話～

平成29年度 JKA 補助事業 事業報告会、「SPIS」実践講座

平成30年 2月2日(金)	宮城県仙台市 仙台市医師会館
------------------	-------------------

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

共催:宮城就業支援ネットワーク

平成30年 2月9日(金)	福岡県北九州市 北九州市立精神保健福祉センター
------------------	----------------------------

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

協力:北九州市立精神保健福祉センター
北九州市立浅野社会復帰センター

平成30年 2月23日(金)	神奈川県横浜市 ビジョンセンター横浜
-------------------	-----------------------

はたらきつづけるを応援する! 精神障害者の「就労定着」研修会

共催:かながわ精神障害者就労支援事業所の会

平成30年 3月1日(木)	福岡県飯塚市 セルフちくほ
------------------	------------------

圏域の福祉・医療機関の支援者を対象とする
SPISワークショップ

協力:陽山会 丸野クリニック
社会福祉法人 筑穂福祉会 セルフちくほ

連絡先:特定非営利活動法人

全国精神障害者就労支援事業所連合会 (vfoster)

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

※本誌記事の無断掲載を禁じます。

回復力を高める スイッチが入る 雑誌。

メンタルヘルスマガジン
「こころの元気+」
plus

「こころの元気+」は、統合失調症・うつ病・境界性パーソナリティー障害などの精神疾患を持つ方むけの情報誌。最新の知識に基づく医療的な情報や、日常生活のなかで困ってしまう出来事への対処方法などを幅広くお伝えするメンタルヘルスマガジンです。

**回復力を高める
2つのカギとは？**

精神疾患の回復力を高めるために大きなカギとなるのは、自分自身が今の状態より少しでも元気になろうとする意識を持つことです。

「もっと元気になる！」という気持ちが高めるには、わかりやすい医療の知識と、他の人たちの体験に接すること

が一番です。医療的な知識は、将来に対する希望を高めます。他の人たちの体験は、生きることへの刺激となります。

この2つのカギが、本人の回復力を高めるスイッチを入れてくれるのです。

「こころの元気+」は、医療のことから、生活上の出来事に関する体験談まで、豊富に掲載。患者さんの回復力を高めるスイッチを入れる雑誌をめざしています。

**病気や偏見に
ふりまわされない**

2007年の創刊時から貫くコンセプトが「リカバリー」。自分が持つ可能性を広げ、自分の人生をコントロールできるようにすること—それがリカバリー。

病気や、偏見などにふりまわされ、将来への不安を募らせるような生き方とは正反対の生活を提示します。

毎月の特集は、生活から医療のことまで幅広く

最近の特集 ●イライラ・爆発なんかしたくない●副作用を減らしたい ●ぐっすり眠りたい●家族に知ってほしいこと●入院ですか？●LGBTのことが知りたい●担当医に質問をしてみたい●恋愛の相手がいない●メンタルヘルスああ勘違い●医療機関選びのコツ●症状について考える●いやなこと苦手なこと●障害年金何が変わったの？●ちょっと元気をプラスしたい●就労の福祉サービスを知る●私の親は病気で●知ってみたい離脱症状●うつうつとしてしまいます などなど

毎月の連載は、第一線の執筆者による情報提供

●双極性障害Q&A ●わかりやすい「うつ病治療ガイドライン」●減薬という旅の彼方に●発達障害空気を読まずに言いたい放題●境界性パーソナリティー障害とつきあう ●家族のストーリー ●おこまりですか？ ●では他の人に聞いてみましょう ●いろいろいる応用できる認知行動療法 ●私の働く生活ストーリー ●べてるの家の当事者研究 ●つつちーのシヨール ●ガイ学習 ●まんが・ちむライフ ●まんが・私の病気はトリプル ●仲間のチカラ などなど

**表紙のすてきな笑顔
には秘密がある**

どんなに病気が重くても、その人のすべてが病気ではありません。必ず健康な部分があるのです。

「こころの元気+」の表紙モデルは、精神疾患をもつ読者500枚以上撮影した写真から最高の笑顔を選択し、表紙にします。

この笑顔は、その人の健康な部分を表現しています。表紙を見るだけでも元気になる、という声が編集部にはたくさん寄せられています。

お申し込み方法

●こころの元気+は、コンボの賛助会員にお届けする雑誌。年間5000円の賛助会費(送料込)で、毎月直送。「精神」などの文字がない安心封筒でお届けします。
●お申し込みは、①お名前、②ご希望冊数、③ご住所、④電話番号を、ハガキか、ファックスでご連絡下さい。
●電話やホームページからお申し込みいただけます。
●お支払いは、雑誌に郵便振替用紙を同封いたしますので、郵便局にてご送金下さい。



発行：認定特定非営利活動法人
地域精神保健福祉機構（コンボ）

B5判 64頁 毎月15日発行 年間12冊発行

- 薬から恋愛のことまで幅広い特集
- 元気になる人に共通するポイントを提示
- 病気を小さくし、健康を大きくする視点
- 病気にふりまわされない生活を提示

お問い合わせ・ご注文は TEL 047-320-3870 / FAX 047-320-3871 <http://comhbo.net>

認定特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構（コンボ） 〒272-0031 千葉県市川市平田 3-5-1 トノックスビル 2F



特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業所連合会

特定非営利活動法人
全国精神障害者就労支援事業所連合会 は

平成30年4月 から

NPO法人
全国精神保健職親会

に名称変更します

vfosterとは？

- 精神障害者の就労支援に取り組む
経営者の集まり -

企業、福祉、医療、行政
それぞれの取り組みの橋渡し
地域の取り組みを全国につなぐ

vfoster は、精神障害者に働く機会を提供して雇用現場で社会生活の訓練を引き受けていた経営者の団体です。前身含めて約30年の活動経験を基に、地域の企業実践と行政、福祉、医療の橋渡しを行い、働く意欲を持つ精神障害者はもとより、皆が働きやすい職場づくりを目指したメンタルケアの枠組み作りに取り組んでいます。

会員区分	会費（年額）
個人会員／個人賛助会員	5,000 円（当事者は半額）
団体会員／団体賛助会員	
A（従業員 301名以上）	100,000 円
B（従業員 201 - 300名）	60,000 円
C（従業員 51 - 200名）	40,000 円
D（従業員 50名以下）	20,000 円



vfoster

検索

主な活動

- 精神・発達障害者の雇用マネジメント サポート事業（SPIS普及活動）
- 精神・発達障害者の就労に関する啓発活動（セミナー・研修会の開催、啓発資料の制作）
- 精神・発達障害者の就労に関する調査・研究活動
- 精神・発達障害者の雇用主、支援機関、行政機関、当事者の全国的ネットワークづくり
- 職域メンタルヘルスの環境整備 サポート事業（ストレスチェック システムの提供）



精神・発達障害者の就労をサポートする
お役立ちマガジン

しごと
Mentor

創刊号 特別頒価 400円

競輪の補助事業

「しごと Mentor」の製作費は、公益財団法人 JKA から公益事業振興補助事業による資金の補助を受けています。

KEIRIN

