しごと Mentor メンター

精神・発達障害者の就労をサポートするお役立ちマガジン

創刊2号

Topics: 「働き方改革」時代の精神・発達障害者の雇用を考える

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. 在宅勤務で社会とつながる　古書 夢屋

Part2. 地域で取り組む「短時間雇用創出プロジェクト」　神戸市 「短時間雇用創出プロジェクト」

特別座談会：職場でメンタル不調者と向き合い、本人の就労を支えるために
～ 求められる視点とツールの活用 ～

平成30年度 ＪＫＡ補助事業 活動報告

vfoster.org NPO法人 全国精神保健職親会

vfoster.org の刊行物

支援者必携！

平成31年
3月
刊行予定！

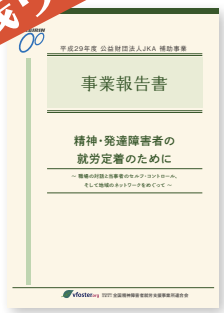
平成29年度版　都道府県・政令市における社会適応訓練事業の実施状況と
精神障害者の就労支援施策の実施状況に関する調査報告書

NPO 法人全国精神保健職親会（旧称：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）が平成18年度から毎年実施してきた、全国自治体における「精神障害者社会適応訓練事業」の実施状況および就労支援施策調査、その集大成となる平成29年度調査報告書。例年の調査票調査にヒアリング調査、さらに、これまでの活動を総括する目的で開催した座談会の模様を完全収載!!精神障害者の就労支援における今日の課題と今後の雇用施策のあるべき方向性を、30年に渡る実践者たちが提言する必読の記録!!

●第 1 章：平成29年度 調査票調査まとめ　（巻末資料付き）
　平成18年度より例年実施してきた調査票調査、その平成29年度版取りまとめ
●第 2 章：ヒアリング調査まとめ
　調査活動12年目にして、4 自治体へのヒアリング調査を初めて実施
●第 3 章：特別座談会　精神障害者の就労支援における今日の課題と今後の施策のあるべき方向性への提言
　出席者：金子 鮎子 調査委員（NPO法人 全国精神保健職親会 常務理事、特定非営利活動法人ストローク会 副理事長）
　　大場 俊孝（NPO法人 全国精神保健職親会 常務理事、株式会社大場製作所 代表取締役）
　　舘　暁夫（NPO法人 全国精神保健職親会 理事、西南学院大学 人間科学部・社会福祉学科 教授）
　　佐藤　宏 調査委員（元・職業訓練大学校教授）
　　福田 祐典（前・厚生労働省 健康局長（元・精神・障害保健課長））
　　進行：三原 卓司 調査委員（NPO 法人全国精神保健職親会 事務局）
●あとがきにかえて：金子 鮎子（平成29年度調査 調査委員、NPO法人 全国精神保健職親会 常務理事）

（本調査は、平成29年度 公益財団法人大同生命厚生事業団による「地域保健福祉研究助成」の助成を得て、実施されたものです）

バックナンバー
残り僅か！



平成 29 年度　JKA補助事業　年次事業報告書

「精神・発達障害者の就労定着のために」

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

●法人概要と事業趣旨
●事業報告会ダイジェスト（平成 30 年 1 月 26 日）
　特別講演：認知行動療法研修開発センター　理事長 大野 裕
　「認知行動療法とこころのスキルアップトレーニング【ここトレ】」
　実践報告：「雇用マネジメントシステム『SPIS』を活用した職場内の対話」
　（当事者と上司による SPIS 体験発表、支援者を交えたトークセッション）
　シンポジウム：「精神・発達障害者の就労定着のために　～職場内の対話と当事者のセルフ・コントロール～」
　（雇用企業、就労支援機関、医療機関の視点からみた SPIS）
●地域セミナー レポート、（京都、東京、仙台、北九州、福岡、飯塚）
●資料編（SPIS のシステム概要、精神・発達障害者の就労支援施策）ほか

ご注文書

このページをコピーしてFAXください。

FAX 送信先：06-6307-1313

資料・冊子等名称	頒布価格（税込み）	注文部数	本体合計額
平成29年度版　都道府県・政令市における社会適応訓練事業の実施状況と精神障害者の就労支援施策の実施状況に関する調査報告書	2,800 円	部	円
平成29年度　JKA補助事業　年次事業報告書 精神・発達障害者の就労定着のために	800 円	部	円

ご注文者情報

お支払方法と発送手数料含めた合計金額をお知らせ致しますので、連絡先をご記入ください。

団　体　名			
担当部署名		担当者名	
ご　住　所	〒		
TEL /FAX		メール アドレス	

お問合せ：　NPO法人 全国精神保健職親会（vfoster）　TEL：06-6307-1616　e-mail：info@vfoster.org

しごと Mentor 精神・発達障害者の就労をサポートするお役立ちマガジン

創刊2号 刊行によせて

平成 30 年 4 月に精神障害者の雇用が義務化されました。就労を通じた当事者の社会参加が進むことが期待される一方、中央省庁や地方自治体における障害者雇用者数の水増し問題が取り沙汰されています。国の行政機関における障害者数は 6,867.5 人から 3,460.0 人も減少（実雇用率は 2.49％から 1.19％に減少）するなど、障害者雇用率制度の根幹を揺るがす虚偽報告は憂慮すべき事態と言えるでしょう。

この問題に対して私たちは、昨年 8 月 29 日付けで公益社団法人全国精神保健福祉会（みんなねっと）、認定ＮＰＯ法人地域精神保健福祉機構（コンボ）との三者連名で、総理大臣宛の要望書を提出しました。私たちの願いは、沢山の当事者が就労を通じて自分らしさや自信を再発見して障害の軽減につなげることと、当事者を支える雇用現場が誰にとっても働きやすい職場づくりを実現することです。これからも原点を忘れず活動に邁進していきたいと考えております。

平成 30 年 2 月

ＮPO法人　全国精神保健職親会　事務局長　保坂 幸司

Cotents: もくじ

Topics: 「働き方改革」時代の精神・発達障害者の雇用を考える　04

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. 在宅勤務で社会とつながる　古書　夢屋　10

代表インタビュー：中村 修さん　11

当事者インタビュー：ロアさん　13

Part2. 地域で取り組む「短時間雇用創出プロジェクト」

■「IDEA モデル」による「超短時間雇用」の概略　15

■ 行政機関として「超短時間雇用」にかける思い　17
神戸市保健福祉局　局長　三木 孝さん

■ 地域の雇用活性化につなげる就労支援　20
社会福祉法人 すいせい

■ それぞれの雇用現場から

その１：株式会社三協パーツ商会　23

その２：喫茶レストラン　ブラジル　26

特別座談会：職場でメンタル不調者と向き合い、本人の就労を支えるために　28
～ 求められる視点とツールの活用 ～

平成30年度　ＪＫＡ補助事業 活動報告　34

編集後記　42

表紙写真：宮城県栗原市・伊豆沼の朝日　撮影：三原卓司

特集

Topics

「働き方改革」時代の精神・発達障害者の雇用を考える

NPO法人 全国精神保健職親会　事務局　三原 卓司（精神保健福祉士）

平成30年4月の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した。既にこの10年間で大幅に増加してきた精神障害者の就労ですが、この改正によって法的な裏づけが明確になりました。就労を通じた当事者の社会参加の後押しが期待されますが、企業の障害者雇用のあり方や就労支援機関が担う役割や期待にも大きな影響が出てくるでしょう。そして平成30年は障害者雇用や精神保健を取り巻く、実に多くの出来事が起こった年でもありました。巻頭特集ではそれらを振り返りながら、今号のテーマへの導入を行ってみたいと思います。

写真の企業：

有限会社 奥進システム（大阪府大阪市）

社員 10 名の小さなシステム会社。社員の殆どが何らかの障害を持つ「重度障害者多数雇用事業所」で雇用マネジメントシステム「SPIS」の開発企業でもある。代表取締役の奥脇学さんは「うちの会社が存続するためには、皆がしっかり働いてくれないといけない。そして社員の成長なくして企業の成長もありません。経営者の私の仕事は、社員が成長できる環境をつくることなんです」と言います。

（天井から下がるケーブル類は、床面をフラットにする車椅子社員への合理的配慮）

奥脇 学さん

表1 障害者雇用にかかる直近トピックス

年	月	トピックス	詳細
平成30年	4月	改正　障害者雇用促進法の施行	精神障害者の雇用義務化、法定雇用率 2.2%
		障害者総合支援法に基づく「就労定着支援事業」の創設	対象：就労移行支援等を利用して一般就労した障害者 利用期間：3 年間
	6月	「働き方改革」関連法案の可決	·時間外労働の上限規制（原則、月 45 時間、年 360 時間） ·「同一労働 · 同一賃金の原則」の適用 （正規 / 非正規雇用労働者間での不合理な待遇差の禁止） ·「高度プロフェッショナル制度」の創設 ·「裁量労働制」適用業務の拡大は見送り
	8月	中央省庁での「障害者雇用」水増し問題の発覚	·国の行政機関で約 3,478.5 人 ·地方自治体で 4,734.0 人 の水増し

どこへ行く？「働き方改革」

はじめに、表1には障害者雇用を取り巻くこの1年ほどのトピックスを挙げてみました。障害者の社会参加が進もうとする一方で、それに冷や水をかける行政自身の不祥事も挙がっています。また、表には載せませんでしたが、精神障害を持つ家族の相次ぐ監禁報道など、精神障害への理解不足や行き届かない支援の現実も見せつけられました。これらは1つ1つが大きなテーマで、決して簡単に解決できる問題ではありません。しかし私たちは、だからこそ精神障害者の就労には大きな意義があると考えています。それは、当事者が就労で賃金を得る事は究極の社会参加であり、社会的偏見を解く大きな一歩につながるということが1つ。そしてもう1つは、精神障害者の雇用は、職場の精神保健問題とも密接に関係していると考えているからです。

この内、後者については本誌創刊号の巻頭特集で、障害者雇用の経験が薄いほど職場内のメンタル不調者の勤務状況が安定しないという調査報告を紹介しました※。また、一億総活躍国民会議が平成27年11月に出した提言の一部も引用して、「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」として締め括ったのでした。しかし、政府が鳴り物入りで喧伝してきた「働き方改革」も一筋縄では進みません。この1年で目立った報道と言えば、裁量労働制の導入や労働時間の上限、高度プロフェッショナル制度の導入など、手続的な話題が目立ち、そうした内容に論点がすり替えられたかとすら思わされます。ですが、枠組みや数値目標だけ設定したところで、本質的な「働き方」のありようが変わらなければ根本的な解決にはなりません。今の日本が置かれた社会、経済、雇用環境全体の中で、何をどう改革していくことが求められているかは、少し掘り下げてみる必要があるでしょう。そのための材料は様々に報道されていますから、本稿ではその整理を行いたいと思います。

※独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 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方策に関する研究」第2章 第3節

「働き方改革」の背景にあるもの

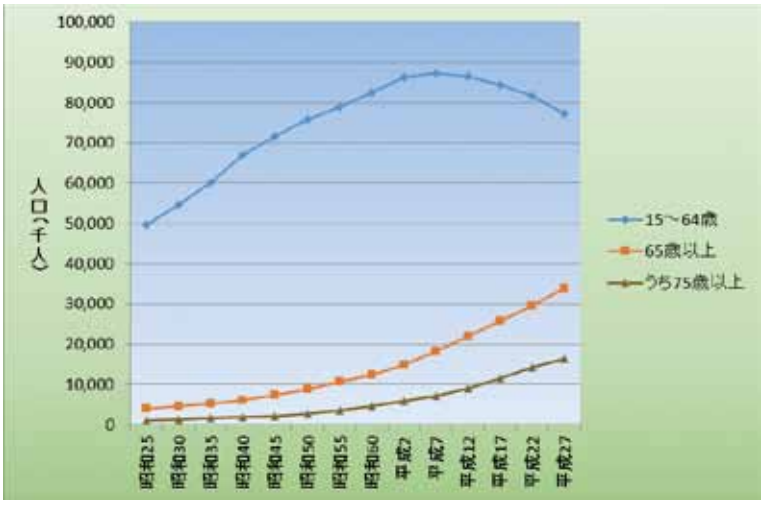
雇用の問題は経済状況や社会情勢と密接にリンクします。ましてやグローバル化が進展した今日、世界経済の激流に、これまで雇用現場を支えてきたシステムが順応できなくなっていることは容易に想像できるでしょう。それらは企業の中で、業績不振や度重なる品質管理の偽装報道に代表されるコンプライアンスの低下など、多くの歪みとして噴出することとなります。これが他人事ではないことは、皆さんが多くの雇用現場で日々感じておられるはず。いろいろな仕組みが機能不全を起こしていることは直感的にお気づきでしょう。本誌のテーマとの関連で言えば、メンタル不調を抱える従業員の増加が指摘されていることも無関係ではありません。組織を運営しているのはその組織で「働く人間」だからです。この困難な時代を乗り切るには、働くことのあり方そのものが問われる時代になってきたと言えるでしょう。

そして安倍政権が提唱する「働き方改革」は、「アベノミクス」で掲げられた「三本の矢」、即ち「大胆な金融政策」「機動的な財政施策」「民間投資を喚起する成長戦略」のうち、3つ目の成長戦略の目玉施策である岩盤規制改革の「雇用・労働」分野の中で挙げられたスローガンです。日本経済は前2つのなりふり構わない金融財政施策でどん底を脱してきたとは言えそうですが、そこに生活実感は全くといって良いほど伴っていません。それはやはり雇用や賃金への課題が

十分に改善していないからではないでしょうか。ここから先、生活実感として経済成長が感じられるようになるために「働き方」改革の推進が必須であるというのが、今の政府のスタンスです。しかし「働き方」を「改革」するのであれば、改革すべき「働き方」がどのようなものか振り返る必要があるでしょう。そしてそれは私たちが精神障害者の雇用が重要であると考える理由にもリンクしてくるでしょう。

図1　自殺者数：厚生労働省自殺対策推進室「警察庁の自殺統計に基づく自殺者数の推移等」より
若年無業者数：総務省統計局　労働力調査（基本集計）　平成29年（2017年）平均（速報）（平成30年1月30日）より
若年無業者※：15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者
※グラフが示す「若年無業者数」には、無業のままの35歳以上となった「元・若年無業者」は含まれないことに注意。

図2　生産年齢人口と高齢者人口の推移
総務省統計局　人口推計データ（平成29年10月1日現在）より



「働き方改革」と「日本的雇用慣行」

機能不全を起こした日本の雇用システムとはどのようなものか。多くの方の脳裏に浮かぶのは、年功序列・終身雇用の企業家族的な風土の中、男性はフルタイムの「総合職」としてモーレツに働き、女性はフルタイムの「一般職」としてそこそこ働いて、結婚後は専業主婦あるいはパートタイム勤務に移行するといった、「昭和」の匂いを感じる現代日本人の原風景、そのような家族像に結びついた労働環境ではないでしょうか。立場や世代で色々な見方はあっても最大公約数的と思われるこのイメージは、高度成長期に形作られて、バブル経済期にそのピークがあったと言えそうです。その後、バブル崩壊以降は「失われた20年」と呼ばれる時代となり、日本の雇用環境に大きな影を落としました。精神保健や雇用環境を取り巻くトピックスとして取り上げられたのも、図1に示す年間3万人前後にも及び自殺者数やニートの増加とその高齢化など、ネガティブな内容が殆どだったと思われます。

これに対して「働き方改革」では、障害者雇用以外にも病気の治療や子育て・介護等と仕事の両立、女性や若者が活躍しやすい環境整備、高齢者の就業促進などが検討テーマとして挙がっています。また、非正規雇用の処遇改善を念頭に、「同一労働同一賃金」というキーワードが取り沙汰されていることも耳にした事があるでしょう。この「同一労働同一賃金」のモデルは欧米由来ですが、当の欧米では雇用形態ではなく性別や人種間による処遇格差の是正が目的であったとされます。いずれにせよ、この仕組みが成立するには賃金の対象となる職務が明確である必要があります。欧米では職務に対する契約である「ジョブ型」雇用が一般的であるため、「同一労働同一賃金」を進めやすかっ

表2　日本的雇用慣行の特徴

	欧米企業	日本企業
雇用形態	「ジョブ型」	「メンバーシップ型」
採用	職務ベース	人物ベース
職務範囲	明確に規定、職務に対するスペシャリスト	あいまい、多能的であることが求められる
権限と責任所在	明確にされている	あいまい
目的達成と評価	合理的、合目的的、結果重視	情緒的、規範重視、プロセス重視
組織の意思決定	職務範囲と役割分担、権限や責任所在が明確なため、迅速な意思決定が行われる	職務範囲と役割分担、権限や責任所在があいまいなため、根回し、意見調整に時間が必要となり、意思決定が進まない
時間外勤務、休暇	・特別な事情がなければ残業はしない ・バケーション休暇あり	・残業は業務に対する積極性の証? ・長期休暇は殆ど取らない
個人や組織への意識	個人や家族との時間も業務と同等に重視	個人や家族より業務、組織重視?
女性管理職	珍しくない	まだ多いとは言えない

た背景がありますが、日本の雇用スタイルは組織の一員となることが雇用契約の主眼となる「メンバーシップ型」です。

そこで日本と欧米の雇用慣行を比較してみたいのですが、筆者には国内上場企業と欧州資本の企業の双方での勤務歴があります。欧州資本と言っても日本人社員が殆どの中小企業でしたから、日本企業と変わらない部分も多くありましたが、本国とやり取りをする機会は毎日のようにありました。その中で感じた印象を端的に語れば、欧米人の仕事の進め方が非常に合理的だということです。目的に対して必要な要素を抽出して実行し、それ以外の要素があまり入りこまない印象です。例えば、新しい事柄に取り組む際の「事前調整」などで用いる日本語に「根回し」という表現がありますが、この言葉には本筋の調整以外の要素が多分に含まれ、むしろそちらの方にエネルギーを注いでいるニュアンスすらあります。欧米人のビジネスの進め方が合理的というのは、こうしたことがドライと言うのかシンプルで論理的です。それらはあくまで「調整」「交渉」であって、「それ以外のこと」が発生する余地は遥かに少なく感じます。典型的日本企業の意思決定のスピードは、欧米人から見ればあり得ない程に遅いのです。一方で欧米人にとってプライベートの時間は仕事と同程度の重みを持ちます。ファミリーやボーイ・フレンド、ガール・フレンドと時間を過ごすため、定時にはほぼ退勤しますし、2週間3週間のバケーションもしっかり取ります。こうしてプライベートの時間も大切にしながら、技術力や競争力で日本に劣る訳ではない欧米人の働き方に接していると、いかに日本人の「労働生産性」が低いかを痛感せざるを得ませんでした。

表2の比較は、成書でよく紹介される内容に筆者の経験的感覚も混ぜ込んだものです。主観が含まれることは否定しませんし、ネガティブな要素だけでなく、日本らしいきめ細かさなどむしろ優れているところもあるでしょう。日本で発展してきた雇用慣行は日本に合った部分もありますから、欧米の慣行をそのまま適用してもうまく運用できるとは限りません。しかし少なくとも、労働力不足で喘ぐ日本の状況においては無駄に非効率な慣習は改めていくべきでしょう。そして、これまでの雇用慣行で埋もれていた中に大事な宝が眠っていないか、丁寧に見直して拾っていく必要もあるでしょう。そして、「働き方改革」の工程表を見る限り、これから欧米的な「ジョブ型」雇用の良いところが日本の雇用制度に取り込まれていくことは間違いないと考えるべきでしょう。

精神障害者の雇用と「多様な働き方」

「働き方改革」が進む中で「同一労働同一賃金」が当たり前の社会になると、その人の属性より担っている業務そのものが今より重視されるようになるでしょう。それは障害者雇用でも例外ではなく、障害者差別禁止法に基づく「合理的配慮」がなされる前提で、健常者との間で業務に関して特別な区分けを行う必然性も薄くなります。そして職場で配慮を行うべき対象が障害者だけではないことは先述の通りです。それでも私たちが精神障害者の雇用を重視するのは何故でしょうか。それは精神障害の特性に依るところが大きいと言えます。そこで精神障害の特性を以下にレビューしてみます。

まず精神障害では、障害と疾患が併存し病気の症状と障害が混在しており、症状が軽快しても多くの場合で何らかの障害（＝生活困難）が残ります。殆どの方に好不調の波があり、ストレスから大き

図３　精神障害の特性

しみ、それが発症や症状の底流に横たわっていることが大半です。それは社会的偏見が色濃く残る疾患領域であることと相まって、自分は理解されない、受け入れられない人間であるというネガティブな当事者感情に直結しやすいのです。このような特性を持つ精神障害者を雇用現場に受け入れるには、本人の抱える困難に寄り添い、受容・共感する姿勢が重要です。自身の価値観と社会通念のギャップに苦しんできた方に、杓子定規な社会通念を押し付けてうまくいくはずがありません。しかし雇用現場には職場規範も必要ですから、両者の高度なバランスが要求されます。その上で一人ひとりにきめ細かな対応が求められます。精神障害者の就労継続が難しいとされるのは、好不調の波という障害特性により本人の安定勤務に課題があるだけでなく、この点で高度な雇用マネジメントのスキルが要求されるからでもあります。

一方、ご存じのように日本では今、人手不足が盛んに叫ばれています。それは図２で生産年齢人口が減少していることからも明らかです。しかし仕事を続けたいと考える高齢者は増えていますし、病気治療や子育て、介護等を行う方たちの仕事の両立もこれからの課題です。また、職場にメンタル不調者が増えていることもご承知の通りですし、ニートを雇用市場に受け入れるに際しても、「失われた20年」以降、雇用の場からはじき出され、社会の枠組みのどこにも嵌まれず孤立してきた彼らは、ガラスの様に傷つきやすく繊細です。さらに言えば、日本はこれから外国人の雇用を拡大しようとしています。彼らは何のために来日するのでしょうか。何十万と受け入れた外国人技能実習生の何万という失踪が報告されていますが、外国人を受け入れる日本の雇用側が彼らを単なる労働力不足を埋める道具としてしか扱わなければ、その先に現れる社会がどれほど荒れたものになるか想像に難くありません。これから私たちは多様な生活背景や文化・歴史を持つ数多くの人たちと一緒に働いていかなければならないのです。この様な時代にあって精神障害者を雇用することがどのような意義を持つのでしょうか。

「共生社会」における精神障害者の雇用を考える

戦後、「効率」重視で一見「非効率」に見えるものを切り捨てて突き進んできた現代社会は、ここまで記したいくつかのステージを経て、ついに限界を露呈してしまいました。これから向かう人口減社会への処方としてよく言われる「共生社会」ですが、社会を支える生活の基盤となるのはまさに雇用の場です。つまり、雇用の場こそ「共生社会」であらねば、これからの社会は立ちいかなくなるでしょう。そして障害者雇用に関して言えば、身体、知的、精神の三障害の中で最も立ち遅れたのが精神障害です。わずか10年ほど前ですら、精神障害者が働けるとはほとんど誰も考えていませんでした。それ以前の常識では、精神障害者は「無理して働かなくても、生活保護をもらいながらゆっくり生きる生き方もある」と諭され、本人の意思に関わらず雇用の場からほとんど強制退場させられていたのです。しかし今や精神疾患は、がん、脳卒中、急性心筋梗塞、糖尿病の四疾患に並ぶ五疾患に数えられる普遍的な疾患領域です。健常者も他の身体疾患・障害を持つ方も、何らかのストレスから精神疾患を発症しても全く不思議ではなく、実際、職場のメンタルヘルス課題はもはや放置できない状況です。その一方で、精神疾患・障害が自身と周囲の価値観のギャップで苦しむ社会性を帯び、未だ社会的偏見が強く残ることも先に触れた通りです。

だからこそ私たちは、精神障害者の就労支援や雇用マネ

精神・発達障害者、メンタル不調者の就労支援への視点は、より普遍的な雇用マネジメントスキルの中核になりうる

ジメントのエッセンスが、その他の様々な働きづらさを抱える方たちを支える視点やスキルの中核になりうると考えています。それは精神障害が先にみたような特性や歴史経緯を持つからこそ、多様な価値観を受け入れる普遍的な視点を提示しうると考えるからです。この「しごとMentor」創刊2号も、その様な視点で精神障害者の雇用を「共生社会」を支える「多様な働き方」の中に位置づけることを目指して企画しました。精神障害者の雇用現場を訪ねる「探訪！Job Site」では、これまでの雇用慣行に囚われない「多様な働き方」の現場を取り上げています。誌面に登場いただいた3名の当事者も、今の仕事を足掛かりに活躍の場を広げていくでしょう。しかし同時に、旧来の雇用慣行や現在の就労支援制度の枠組みで、彼らにこのような足掛かりを提供できたかどうかも考えていただければ幸いです。そして特別企画では、企業の人事・労務担当者が職場のメンタル不調の問題から精神障害者の雇用までどのように取り組むかについて、精神医学や臨床心理の専門家の視点も交えて語り合った座談会の模様を収載しています。これらの記事が、精神障害者の就労支援、雇用マネジメントにとどまらず、さまざまな困難を抱える方たちを包摂する働き方を模索する羅針盤になれれば望外の喜びです。

治療という大仕事と、出版の仕事を両立し、多様性を認め合う、豊かな働き方を創造します

メンタルヘルス関連書籍

幸せな職場のつくり方

精神障害とともに

泣いて笑ってまた泣いた

泣いて笑ってまた泣いた2

障がい福祉の学ぶ働く暮らすを変えた5人のビジネス

中井久夫と考える患者シリーズ 全4巻

シリーズ1 統合失調症をたどる

シリーズ2 統合失調症をほどく

シリーズ3 統合失調症は癒える

シリーズ4 統合失調症と暮らす

ラグーナ出版は2008年、心の健康に関する図書の刊行を目的にして患者、医療福祉の専門家らが集まり設立しました。2019年現在、40名（うち精神疾患のある従業員27名）が働いています。「あせらず、ゆっくり確実に、健康に」「人に仕事を合わせる」をモットーとして、たとえ病があっても働きやすい会社作りを目指しています。

障がいの有無に関わりなく、さまざまな業務で強みを生かして働いています

業務分解から適材適所へ

経理事務部　制作部　編集部　営業部　システム部

就労継続支援Ａ型・自立訓練事業所

株式会社ラグーナ出版

〒892-0847 鹿児島市西千石町 3-26-3F

ラグーナ出版　検索

TEL 099-219-9750　FAX 099-219-9701

URL : http://lagunapublishing.co.jp　Mail : info@lagunapublishing.co.jp

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～

創刊２号のテーマの１つは「多様な働き方」を考える。精神障害や発達障害のために一般的な働き方が難しい方でも、「働き方」の工夫次第で雇用現場で戦力になる。そしてそれは、障害の有無に関わらず「多様な働き方」がどの様にあるべきかの指針になるはず。本誌では「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ていますが、今号はそんな視点から２つの「働き方」を取り上げたいと思います。

Part 1 在宅勤務で社会とつながる

古書　夢屋

かつて街のいたるところにあった古本屋も、書籍販売全体の低迷や大手チェーンの台頭で、商売としては厳しいものになってきています。福岡県北九州市にある「古書　夢屋」もそんな小さな古本屋さんですが、早い段階でネット販売に軸足を切り替え、地域の古本屋仲間と一緒に運営を続けています。そして、社会適応訓練事業の受入事業所（職親企業）として、20年以上も前から数多くの精神障害者を受け入れてきた障害者雇用の先達でもあります。

今回紹介する働き方の１つ目は、そんな夢屋が取り組む在宅勤務です。さらに夢屋では、vfosterが普及活動を進めている就労支援システムＳＰＩＳ（34ページ～）を４年前から８名の当事者に導入しています。在宅勤務で働く女性もＳＰＩＳを活用する１人。どのような働き方でどのようなサポートが実現しているか、代表の中村修さんと当事者のロアさん（仮名）に話をうかがってみました。
（取材：太田 裕子）

企業プロフィール：

創業：1985 年　（2007 年、就労継続支援 A 型事業所 設立）
代表者：中村 修
事業内容：古書古本の仕入れと販売
当事者の担当業務：ネットを通じた販売（データー入力）と注文品の発送と梱包
webページ：https://www.kosho.or.jp/abouts/?id=45010170（日本の古本屋）

働き続けるための工夫

代表インタビュー：中村 修さん

平成元年から職親に一緒に同じ目線で考える

―中村さんが古本屋を立ち上げた経緯を教えて下さい。

中村：大学の時に同級生と共に、地元の古本屋に出入りしていたんです。とても可愛がってもらって、そのうち私を含め3名は卒業と同時に古本屋を立ち上げました。30年以上経った今でも交流があります。

―当時の古本屋事情は？

中村：それまではいわゆる古書が中心でしたが、僕らはコミックを扱い出した最初の世代。学生からいきなり独立したので、親父に「50万円貸してくれ」と頼んでスタートしました。しかし、そうそう売れるものではないので、別にアルバイトをしながら食い繋いでいました。実店舗の他にスーパーやデパートに出店したり、顧客向けにカタログを送って通販をしたり。そのうちにブックオフが出てきて売上がガクンと落ちて、1998年からは一般に先駆けてネット販売を始めました。5年前に実店舗を閉めて、今はネット販売のみです。

―職親を始めたのが平成元年の1989年と伺っています。

中村：その頃はまだカタログ販売や即売会をしていました。実は大学の頃からその古本屋仲間たちと、ボランティアで障害のある子供たちと遊んだりしていたんですよ。精神障害者の職親制度についても、今は長崎で古本屋をしている仲間の一人から聞いて一緒に始めました。初期の頃に職親として受け入れた仲間が、今も働き続けてくれています。

―精神障害者の方を受け入れたのは、その時が初めてでしたか？

中村：はい。「心の世界って、広くて難しいもんだなぁ」と実感しました。当時は即売会に出す本の値札貼りを中心に作業をしてもらっていました。今はパソコンに本の状態などを入力してもらっているのですが、その見極めが非常に難しい。汚れているのかそうでないか、判断が苦手という方がいる一方で、すごく丁寧に書き込みなどがないかチェックしてくれる人もいます。昔は値札を貼ってもらうだけだったので、今の方が仕事は難しくなっているかなぁ・・・

―職親制度では何名の精神障害者を受け入れましたか？

中村：約10年間で6名です。当時結婚していたのですが、奥さんもうつ病を患っていたので、全部ひっくるめて大変な時期でした。精神障害の方は僕では考えつかないようなことで悩んでいたりして、「不思議やなぁ」「何やろうか？」ということの連続でした。解決はできないけど、一緒に同じ目線で考えることを自分なりに繰り返してきました。

―その後、2007年に就労継続支援A型事業所をスタートしました。

中村：時代背景としてはいわゆるIT革命が起こり、いろんな時代の流れや動きがある中で、夢屋も「新しいことにチャレンジしてみようか」と。知り合いの花の農家さんが先にA型事業所を始め、その方に色々教えて頂きました。

―どうやってメンバーさんを集めましたか？

中村：当初は14名。職親時代のメンバーと、前の奥さんの主治医である精神科医に紹介して頂きました。当時はまだA型事業所はめずらしく、声をかけたらすぐに集まってくれました。今は19名のメンバーと5名の指導員が在籍しています。指導員のうち1名は、学生時代からの古本屋仲間です。（2018年9月より現状維持を目指して就労継続支援B型も新設）

月100時間で約8万円給料がモチベーションに

―仕事の流れを教えて下さい。

中村：仕入れはすべて私が行い、出品するかどうかの仕分けを指導員たちが行います。その後、本を拭いたり、コンディションの確認などはメンバーが担当しています。値付けも市場価格を参考に、基本的にはメンバーが行い、ページ数などを含めたすべてのデータを入力してもらいます。ここはお客様の信用に関わるところなので、丁寧に行うよう心がけています。

―実際に注文が入った後は、どんな作業を行いますか？

中村：毎朝9：30に一人、受注を担当するメンバーが来て作業をします。だいたい一日に10～20件の注文が入るので、それをリストにしてもら

います。その後、何名かで倉庫に出向き、手分けして本を探します。ここがけっこう大変です。メンバーも高齢化してきて、重い本を上げ下げしながら小さいタイトルの字を読むのが難しくなってきてる（笑）。その後、パソコン上にメール便の追跡番号などを入力し、梱包して発送します。

―メンバーさんは仕事のどの部分にやりがいを感じておられますか？

中村：やっぱりお給料をもらえることだと思います。19名のうち、約半分の方はコンスタントに仕事に入っています。一番多い方で月100時間ほど働いています。残り半分の方は、仕事に出て来れたり来れなかったり。来れても短い時間だったりです。

―半分の方がコンスタントに来ておられるというのは、すごいことです。

中村：助かりますよ～、ほんとに。月100時間働いている方は、月に8万円ほどのお給料になります。それがモチベーションになっているのは間違いないです。

―メンバーさんの就労時間の統計も取っておられるとか？

中村：最初の3ヶ月は皆さんほぼ無欠勤で仕事に来るんですよ。本当の勝負はその後。次の壁は3年。見事にガクンと出勤率が落ちます。なんでなんでしょうか？中学や高校が3年制であるように、人間が持っているリズムでもあるのかなぁ・・・。もちろん仕事には合う、合わないがありますから、ダメだった人もいますが、反対に長く働き続けている方もいます。

―夢屋さんでの経験を生かし、他社に一般就労された方はおられますか？

中村：3名おります。そのうちの一人は、うちに5年いた後、去年3月に一般就労しました。うちにいた時は「誰々が僕の悪口を言うので気分が悪いから帰ります」とか、グダグダ言いながら働いていたんですが（笑）。一般就労では最初は短時間から始め、今は少しずつ勤務時間を延ばしているそうです。親身になって考えてくれる、めちゃくちゃ良い会社と出会ったんです。

―短時間労働のメリットは、どういう点にあると思われますか？

中村：制度上、雇用保険に加入することができ、「労働者」の定義に入ること。社会的に認められるということが、自信につながる。それが次へのステップになっていきます。

治療よりも環境調整 フットサルチームや在宅勤務で工夫

―19名のメンバーさんが働く上で、どのような配慮や工夫をされていますか？

中村：A型を始めた翌年の2008年、メンバーの一人がアスペルガーの診断を受けたんです。発達障害の困難さを初めて目の当たりにして、「治療ではなく、環境調整だ」と痛感しました。自分たちでできることを模索し、夢屋の中で自助グループを作って活動してみたのですが、なかなかうまくいかない。

―なぜうまくいかなかったのでしょうか？

中村：「どうやって解決しようか？」という話し合いしかしなかったんです。どうしても相談事が個別になってしまい、グループ活動にはならなかった。だから「グループでもっと活動できることはないか？」と考え、フットサルチームを作りました。話し合いだけだと頭しか使いませんが、フットサルだと身体も使う。それで気持ちも循環して、良い流れができてきました。今も毎週土曜に練習して、年2回は大会にも出ています。発達障害の診断をもらっているメンバーも、何名か参加しています。

―他に工夫されたことはありますか？

中村：発達障害のためのティーチプログラムを導入しました。例えば机についたてを付けたり、ノイズキャンセラ付きのヘッドフォンを使ったりして、音や光など感覚過敏の人向けに環境調整を工夫しました。

―効果のほどは？

中村：それで仕事ができるようになった方もいる一方で、最初はついたてをして仕事ができていたのですが、だんだん来れなくなった方もいます。そこで在宅勤務に切り替えた方もいます。その辺は当事者の方にお話をしてもらった方がいいかな？ではそろそろ、2013年から夢屋で働いてくれているロアちゃんにバトンタッチしましょうか。私はちょっと出かけてくるけん。

◆

▲倉庫内の〝ハナレ〟

夢屋で働くわたし

当事者インタビュー：
ロアさん（仮名：女性）

前の職場とは別世界 夢屋は全員が優しい

―ロアさんは2013年から夢屋さんで働き始め、2016年の2月から在宅就労をスタートされています。当時の気持ちを教えて下さい。

ロア：仕事に行けなかった頃は、何もできず社会との繋がりも持てない自分がすごく嫌でした。「働きたい」とはずっと言い続けていたのですが、なかなかそれができなかった。在宅勤務を始めてから、「自分でもちゃんと働けている」と、少し自信がつきました。色んな人に迷惑をかけてきましたが、在宅勤務を始めて少し自信がついたことで、「自分も周りの人のために何かできるようになりたい」と考えるようになりました。

―今はどんなお仕事を担当されていますか？

ロア：本の状態をパソコンに入力し、専用サイトに出品する作業を担当しています。自分のペースで作業ができますし、1時間のうち10分間は「整える時間」を取っています。

―休憩とは別に「整える時間」というのがあるのですね。

ロア：夢屋独自の取り組みで、仕事をしても良いし、外でボールを蹴ってもいいし、リフレッシュするための時間です。私は単純作業が好きなので、仕事で使うための紙を切っています。こだわりがあって、綺麗に切らないと気が済まないんです（笑）。それで気持ちを切り替えることができます。

―ロアさんから見て、中村さんはどういう方ですか？

ロア：すごく明るくて優しい。サッカーが好きで、いつも誰かのためになることを考えている方です。私が働き続けられているのは中村さんの存在が大きいですし、指導員の皆さんもすごく優しいんです。前に働いていた職場とは別世界のようなかんじがします。以前は「周りが自分を傷つけたりするのは当たり前」という感覚があったのですが、夢屋で働き始めてからは「こんなにも思いやりがあって人のことを考えてくれる人たちがいるのか」とびっくりしています。一人だけじゃなくて、全員が優しいんです。

SPISに書き込むことで調子の波を把握

―今、SPISを使っておられるとのことですが、いつ頃から使い始めましたか？

ロア：在宅勤務を始めた頃からです。SPISに書き込むことによって、ためらわずに相談ができます。毎日コメントを書くことで、気持ちを伝えられる安心感がありますし、食事と睡眠の状態を整えることによって、状態がかなり良くなり「重要なんだ」と気付きました。今年の目標は「生活管理をちゃんとする」ことです。

―差し支えなければ、セルフチェック項目をいくつ設定しているか教えて頂けますか？

ロア：睡眠時間や食事回数、「幻聴が聞こえたか？」など7項目を設定しています。ほぼ変化のない項目も2項目あります。最初はなかなか客観的に自分の状態を見ることができなかったのですが、SPIS相談員の方と指導員の方からのコメントが励みになりました。「立ち直りが早くなったね」など、自分で気付かなかったことを教えて頂けるので、「そうなんだ」と客観的に見れるようになってきました。コメントのお返事は毎回とても楽しみにしています。

―他にもSPISを使って良かった、と感じることはありますか？

ロア：自分のパターンや調子の波がわかるようになったことです。「もうそろそろ悪い波が来るな」と、指導員の方と話しながら気を付けています。昔は20～30キロの体重増減を繰り返していたことがあったのですが、SPISに食事の項目を入れ、「食べ物を工夫してみよう」と考えるようになりました。また、SPISに書き込むことで、指導員の方の分析力も上がってきたように思います。不定期で親戚の仕事を内職で手伝っているのですが、「もうすぐ始まるから、睡眠をいっぱい取っておこうね」と、アドバイスも具体的に下さるので助かっています。

指導員Aさん：私たちも最初は半年に一度、SPIS相談員の宇田さんに来て頂いてアドバイスをもらっていたんです。指導員と名前が付いていますが、そんな感覚はまったくなくて、指導なんてしたことがない（笑）。今は職場で困ったことがあれば、中村

時には景色の良い場所へパソコン持参で仕事

―働き続けるために、自分自身で工夫していることはありますか？

ロア：モチベーションを維持するために、本のデータを入力する数の目標を定め、達成できた時は書き留めています。

―中村さんや指導員の方から、配慮してもらっていることはありますか？

ロア：〝おかもちハナレ〟と呼んでいるのですが、この場所（洞海湾を見渡せる高台の公園）で仕事をさせて頂いています。幻覚がひどくなり調子がすごく悪かった時、そのことをSPISに書いたら中村さんからすぐに電話がかかってきました。「前から考えとったんやけど、〝おかもちハナレ〟に明日から行ってみらんね？」とすぐに行動に移して下さり、次の日からここで仕事をさせてもらったんです。すごく心が癒されました。緑も多いし、景色もとても良い場所です。

―〝おかもちハナレ〟の名付け親は？

ロア：中村さんです（笑）。ラーメンなどを出前する時の〝おかもち〟のように、パソコンを離れ（集団から離れた場所）に持ってくるという意味なんです。お陰様で仕事を辞めたいと思ったことは一度もありません。集団の中で仕事をすると、顔を知っている人の声が幻聴で聞こえたりしてすごく辛いんです。家だと気兼ねなくヘッドフォンで音楽を聴いて仕事ができますし、周りに人がいない環境で仕事ができるのはすごく助かります。

―どういう時に仕事の喜びを感じますか？

ロア：働けてなかった頃は「自分は一生働けないんじゃないか？」とか「何の役にも立たない」などと考えていました。中村さんが毎月、仕事ができた時間と日数をグラフに付けて下さっているのですが、それを見ると「もうちょっと頑張ろう」「このグラフを右肩上がりにしていこう」と思います。励ましたり褒めたりして下さるので、余計にやる気が出ます。

―中村さんをはじめとする夢屋の皆さんの中には、福祉分野のエキスパートがいるわけではありません。しかし、多様な働き方をサポートする体制作りに、ごく当たり前に取り組んでおられます。ナチュラルサポートと呼ぶのも憚られるくらい自然な関係性の中で、ロアさんも働き続けておられるのですね。あ、中村さんが帰ってこられたようです。

中村：アイスクリーム買ってきたから、みんなで食べんねー！おいしかよー

―では取材はこの辺にして・・・ロアさん、中村さん、本日は本当にありがとうございました。

◀〝おかもちハナレ〟で夢屋のみなさんと取材スタッフ。（ロアさんは前列中央。取材協力ありがとうございました！）

Part 2

地域で取り組む「短時間雇用創出プロジェクト」

今号で紹介する２つ目の働き方は「超短時間雇用」。ここでは東京大学先端科学技術研究センターの近藤武夫准教授が中心になって提唱するIDEAモデルを取り上げます。このモデルの地域実証プロジェクトを、東京大学と神戸市、そして神戸市内にある社会福祉法人すいせいがコラボレーション展開していますので、それぞれの現場をレポートして参りました。

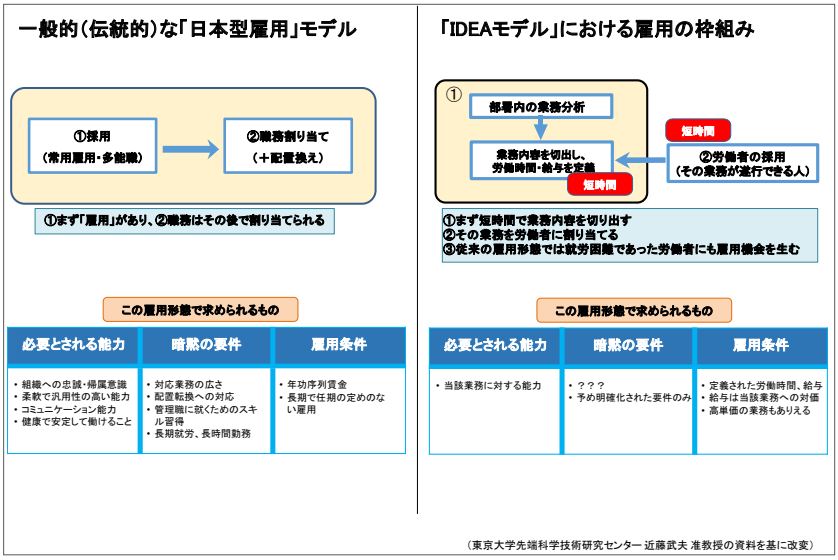
「IDEAモデル」による「超短時間雇用」の概略

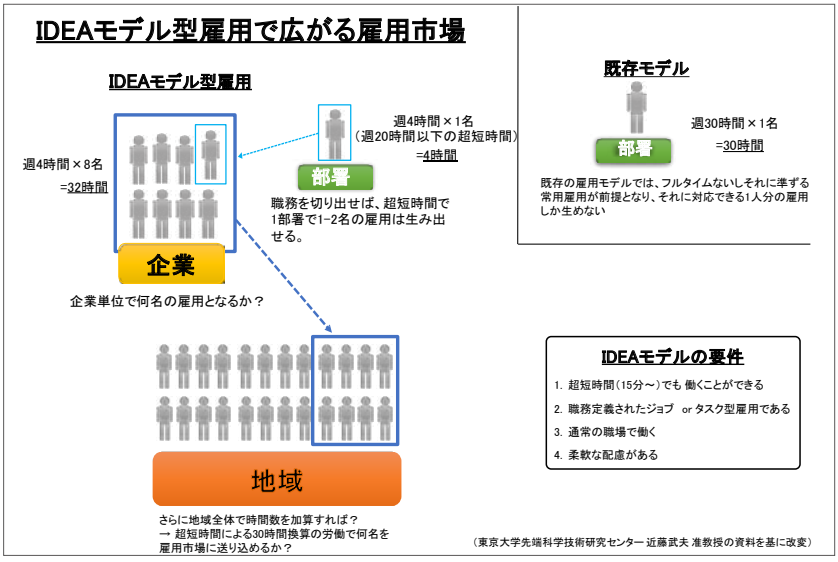
編集委員　三原 卓司

筆者が「IDEAモデル」による超短時間雇用※を知ったのは、ある理事からの情報がきっかけでした。vfosterでは精神障害者の雇用や職場のメンタル課題、精神保健分野の最新トピックスなどを語りあう座談会「vfosterサロン」を不定期開催していますが、その情報を基に近藤先生をサロンにお招きして話題提供していただいたのです。IDEAモデルによる雇用では、通常の障害者雇用では週30時間働く当事者1人を雇用しようとするところ、数十分からの短い時間で雇用された労働者の労働時間を、企業グループや自治体全体で30時間の雇用に換算して何名分の雇用を創出できたかという視点で雇用の機会を拡大しています。現在、このモデルによる地域実証事業を川崎市と神戸市が行っています。

IDEAモデルでは雇用を「ジョブ型」の視点で生み出します。「ジョブ型」雇用は、職務範囲や雇用期間、賃金等を契約等に基づいて明確に定義する、欧米に多く見られる雇用形態です。一方、日本で一般的な「メンバーシップ型」雇用は、言わば組織に属することへの契約です。職務範囲や雇用期間などは明確に定義しがたく、職務と給与の間に直接的な対応もありません。この場合、幅広い業務に対応できる人材を常用雇用で求めるインセンティブが雇用側にはたらくため、条件に当てはまらない人材は業務範囲や昇給、昇格等に制限のある雇用形態となるか（一般職、非正規雇用、障害者雇用枠等）、そもそも雇用対象とならない可能性が高くなります。一方、「IDEAモデル」は「ジョブ型」雇用ですから、雇用の前提に明確な「職務」があります。短時間で切り出した「職務」を労働者に割り当てることで、従来の雇用形態では就労困難な方にも雇用機会を生み出すモデルと言えます。これには徹底した業務分析が必要ですが、気になりながらも忙殺されて抱え込んだままの業務の1つや2つはすぐに思い当たるのではないでしょうか。これを誰かが担ってくれ

※「超短時間雇用」「短時間雇用」の表記について
現行制度では週20～30時間の勤務を「短時間雇用」として扱いますが、IDEAモデルではそれに満たない就労時間での働き方を「超短時間雇用」として提案しています。神戸市のプロジェクトはこれを「短時間雇用」と表記しているため、本稿で両表記が混在していますが、内容は「超短時間雇用」と同じです。





IDEAモデル概念図

ると、主業務に注力する間にその業務も片付いてとても助かるはず。IDEAモデルではそのような業務に着目して切り出しを行います。ある意味ニッチな業務に対しても「雇用」が成立するのは、「職務」を明確にして「職務」に対価を支払う「ジョブ型」雇用だからこそ。そして、高い能力を持っていても何らかの事情で短時間しか働けない人にとっても、この十分に活躍の場を見いだせることになります。

vfosterが「超短時間雇用」に期待する背景には、精神障害者社会適応訓練事業（以下、社適事業）の衰退があります。社適事業とはかつて法制度化されていた国の制度で、精神障害者を太陽とする福祉制度がほとんど無かった30年以上も前から、自主的に当事者を職場に受け入れていた企業の自主的な活動がその起源にあります。この様な企業を「職場の親」という意味で「職親」と呼びますが、全国各地にある「職親会」の全国協議会に相当するのがvfosterです。しかし、社適事業は平成22年の精神保健福祉法改正で国の制度から外れ、現在は1/3ほどの都道府県、政令指定都市で細々と残るだけとなり、精神障害者の就労を支える枠組みは、障害者総合支援法に則る就労移行支援、就労継続A型、B型が主流となりました。しかし、社適事業による訓練は高い就労率と就労継続率に結びついており、雇用現場で訓練を行う意義は今もって有効です。それは当事者が雇用現場で「働く」ことを肌で知り、受入企業も精神障害者を肌で知ることができるからでしょう。当事者にとって、施設でのシミュレーション的な作業ではない実際の雇用現場での業務に勝る就労訓練はありません。そして、企業もまた当事者を受け入れる事で地域に貢献していたと言えます。縮小傾向が明確となってなお1/3の自治体が自主事業として社適事業を残すのは、やはりそこに一定の意義を認めているためと考えられますが、同様の意義を持ちうる現代版の「社適」事業な活動を何らかの形で再興させられないかというのがvfosterの願いでした。

そこで出会ったIDEAモデルによる「超短時間雇用」。病状がまだそれほど安定しない精神障害者でも、短い時間であれば働けるかもしれない。たとえ短時間でも実際の雇用現場で賃金を得て働くことが、当事者の自信や達成感、社会参加の意識にどれほどつながるでしょうか。そして人手不足が盛んに報道される昨今、視点を柔軟にすることで見出せる戦力は身近に沢山いるのではないでしょうか。単に法定雇用率への算入基準や「日本的雇用慣行」が足かせとなって。身近な戦力を埋もれさせているのだとしたら実に勿体ない話です。IDEAモデルによる「超短時間雇用」は、大手企業では既にソフトバンクが取り入れているとのこと。そして冒頭で触れた通り、行政単位では川崎市と神戸市が地域実証事業を開始しています。今号では、神戸市で行われている取り組みを紹介したいと思います。

行政機関として「超短時間雇用」にかける思い

インタビュー：
神戸市保健福祉局　局長　三木　孝さん

神戸市で取り組まれている「短時間雇用創出プロジェクト」。市が率先して市役所内や外郭団体で実施することはもちろん、相談窓口に「短時間雇用創出コーディネーター」を配置して、市内の企業の実態把握や協力企業の開拓、企業と障害者とのマッチングを行っています。市の担当窓口への取材準備を進める内に、プロジェクトの推進に 三木 孝 保健福祉局長の大きな後押しがあったことが分かってきました。そこで、ご多忙の合間を縫って「短時間雇用創出プロジェクト」にかける三木局長の思いをうかがって参りました。
（取材：三原 卓司）

プロジェクトの発端と展開

神戸市が「超短時間雇用」の導入に至ったきっかけを教えて頂けますか？

三木：約3年前にある神戸市会議員の方より、「超短時間雇用」を導入していた川崎市に視察に行かれた事例をご紹介いただいたことがきっかけです。その後、東京大学先端科学技術研究センターの近藤先生のところにお話を聞きに伺い、私も「これは是非導入しなければ」と思いました。と言うのは、どこの自治体も同じ悩みを抱えておられると思うのですが、障害者雇用の主管はハローワークも含めてもともと都道府県単位なんですね。ですから我々は、神戸市に住む障害のある方が実際にどれくらい働いておられるかということは、具体的な数字として把握できていないんです。神戸市では市内4ヶ所に「しごとサポート」を設けているので、そこから情報が入りますが、全てを把握できている訳ではない。地域のニーズを把握するためにはそれではいけない。自分たちが直接情報を持つ必要があると常々思っていました。だから、市独自の事業を行いたいと考えていた訳です。

それから、保健福祉局の業務には生活保護受給者や生活困窮者の支援も含まれます。そちらの視点からもこのモデルは必要と考えました。障害者を含めてこうした方たちへの支援は社会保障の観点からも必要ですが、就労へのハードルが高いことも事実です。何故かというと日本の一般的な雇用体系にうまくはまれないからです。日本の一般的な雇用体系では、あれもこれも業務をこなせなければいけません。それがいろいろなことを複雑にしていると考えています。直接的な業務遂行に必要な能力以外の要素も求められてしまう。一方で「超短時間雇用」のモデルでは業務範囲を明確にしますが、これが非常に良い。就労に困難を抱える方にとって、まずは社会に一歩出てもらうということで、シンプルに整理された形から「しごと」に就いてもらって、そこで経験と自信をしっかり積み上げていく方が良い。だから、これはうまく機能するという直感がありました。

―プロジェクトの推進に当たって、社会福祉法人すいせいとコラボレーションされていますね。

三木：すいせいは「しごとサポート西部」の運営とともに福祉的就労をめざす方から一般就労をめざす方まで段階的・体系的な就労支援をされています。それでこのプロジェクトは窓口を一本化しました。神戸市では障害者就労の相談窓口として「しごとサポート」を市内に4ヶ所設置していますが、「超短時間雇用」に関してはすいせいが運営する「しごとサポート西部」に集中させて、他の管轄エリ

アの案件も受け持ってもらっています。

―実際にプロジェクトが展開されてきたプロセスについても、お話しいただけるでしょうか。

三木：まず、神戸市老人福祉施設連盟に協力を求めてモデルケースを始めたのが平成29年度です。

その2年前の平成27年度に生活困窮者自立支援法が施行され、相談支援機関として「くらし支援窓口」を各区に設置しました。また、神戸市は行政区ごとに社会福祉協議会がありますので、各区社会福祉協議会に地域福祉ネットワーカー（コミュニティソーシャルワーカー）を複数配置して、引きこもりや障害者を抱えた親御さん、あるいはごみ屋敷など地域の問題をアウトリーチ型で把握し、各区役所内の「しごと」に関する相談を一元的に対応している「くらし支援窓口」とコラボレーションしようということになりました。

いま、生活に困っておられて自立が必要な方は、何らかの障害をお持ちの方も多いのではないでしょうか。親御さんが健在な間は良いですが、高齢化された時には自立していかなくてはなりません。ですから、これらの問題は一緒に取り組んでいけば良いと考えました。実際、若年の生活保護受給者にも精神障害を持つ方もおられるので、保護受給者も含めて「超短時間雇用」を斡旋してみようと考えました。また、発達障害や引きこもりの方というのは障害者手帳をお持ちでない方もおられるので、その方々も一緒に支援してもらおうということになりました。このような取り組みを平成29年度から同時に始めました。

それから、地域の商店街でモデル事業として「超短時間雇用」を導入できないか、という取り組みも始めています。すいせいの本拠地である垂水駅前には古くからの商店街があります。保健福祉局は食品衛生協会も所管しますから、協会加盟の飲食店ですいせいと付き合いのあるところから「超短時間雇用」の取り組みが広がったという側面もあります。

就労支援から始まる地域の活性化

三木：私は常々、就労支援の施策も広い視点で考えて下さいねと言っています。いくつかの都市では個人商店が事業の継承や拡大の手段としてB型事業所を使っていますが、特に感心したのは京都の伝統工芸の商店がB型事業所の形態を使った事例です。これなどは障害者の得意な作業を生かした商品作りを行っていて、とても良いアイデアだと思います。そのようなことを商店街でも出来ないかとお願いをしています。と言うのは、垂水の商店街は駅の反対側に有名なアウトレットモールがあるのですが、そこにお集まるお客さんたちはあまり商店街には足を運びません。一方、垂水区と隣り合う明石市には「魚の棚」という商店街があって、ものすごい集客力がある。しかし垂水区にも同じように漁港はあるし、「いかなご」※1という特産もあるんです。「釘煮」※2を炊くといった仕事ができる障害者の方がおれば、うまくマッチングできるのではないかと思います。そのように商店街でも、特産品を生かした事業展開を「超短時間雇用」プラスB型事業所という組み合わせで障害者と共に考えていけるのではないかと模索しています。

近藤先生にはここでもコーディネーターとして支援して頂いていますが、市内に元気な商店街は複数ありますから、垂水区のモデルがうまくいけば、他の商店街でも導入したいと考えています。そうすると観光客も呼べるし、地域の活性化にもつながります。この人手不足の時代ですが、国の制度である就労支援事業をうまく活用すれば、障害者福祉は大きな効果を上げられるのではないでしょうか。そこで大事なのは障害に対する理解だと思います。特に精神障害者の場合、どのような配慮をしたら当事者に一番ストレスがかからない状態を実現できるのか？また、どの程度まで作業をやってもらうことができるのか？そこが一番の課題です。例えば当事者の方にかかりつけのお医者さんがいた場合、「どんな薬を処方しているのか」と「どういう働き方が当事者にとってベストなのか」というアドバイスがもらえればベストです。

※1 いかなご：地域によってメロウド、カマスゴ、カナギとも呼ばれる魚の稚魚。東日本ではコウナゴと呼ばれる。

※2 釘煮：いかなごを甘辛く佃煮にした阪神地方の郷土料理。神戸市垂水区が発祥とされており、春先の風物詩として親しまれている。

「しごと」が変える福祉制度

―私が神戸市の取り組みで一番斬新だと感じたのは、B型事業所の利用者を超短時間雇用に結びつけた点です。

三木：今の就労支援の制度は旧労働省の考え方が基本になっています。昔の小規模作業所には何もお金が付かなかったけれど、今は就労継続A型事業所、就労継続B型事業所として訓練等給付費が入ってくるようになった。これ自体は（旧厚生省の流れを汲む）障害者総合支援法に基づくものですけれど、昔の福

祉工場を引き継ぐ形となったA型事業所には、特定求職者雇用開発助成金など厚生労働省の雇用助成金が入ってきていますよね。結局、今の制度での「就労」には「週20時間もしくは30時間」という概念が出てくる。そしてそれを基準にした就労支援の枠組みとして、（雇用形態を取る支援機関である）A型事業所があって、就労移行支援事業所があって、そこに入れない人にはB型事業所があって・・・という流れです。そうすると「週20時間未満」は就労の概念から外れてしまうことになってしまうのでは?でも、これは「就労」の概念そのものが違うのではないか。仮に近藤先生が提唱する「超短時間雇用」の形があるとしたら、B型事業所からダイレクトに「就労」に進めるはずで、これはそれを試してみようという実証事業なんですね。実現できたら皆がハッピーですよね。働くのは週に4時間でも良いんです。それで給料がもらえたら当事者はハッピーじゃないですか。もちろん、B型事業所での作業は作業としてやってもらって構わないし、そこで「工賃」をもらっても構わない。でもそれは労働行政側から言えば、「訓練」に対する「工賃」ですよね。

―つまり、制度上の枠組みとしては「訓練」だけれども、中身の実質は「労働」とどう違うのか?ということですね。そして当事者側の視点に立つと、「訓練」という言い方だと自分は「訓練」される身だということになってしまいますが、「労働」として自分でお給料を稼ぐとなると色んな事が全然違ってきますね。

三木：「働く」ということはそこに創意工夫があるんです。「こういうやり方を工夫したら、仕事が早く綺麗にできる」と。しかし「訓練」は「何時間作業をしたから工賃が出る」という仕組みです。例えばパティシエの作業をB型事業所の訓練だとすると、デザイナーがいてパティシエが全て監督して、その責任下の「作業」で商品を作る訳です。ところが「超短時間雇用」だと、一人一人がパティシエになって自分が作ったものが商品として並ぶ。これは全然違います。この視点は日本の社会保障制度の中で一番欠けている部分のように感じます。

―超短時間雇用への思いや理念をお伺いしてまいりましたが、実際にプロジェクトとして形にしていくに当たってのご苦労やポイントについても、お聞かせいただければ・・・。

三木：まだ不十分なところもありますが、多くの方のご縁でここまで立ち上げていく事ができました。自分は以前、神戸医療産業都市の推進に関わっていましたが、神戸市には理化学研究所の研究拠点があって、iPS細胞で眼科疾患の治療に取り組まれている髙橋政代先生がおられます。先生もプロジェクトの後押しを商工会議所の会頭に掛け合ってくれました。それは通勤リスクの問題で視覚障害の方の就労が感覚器障害で一番遅れているからです。「超短時間雇用」は精神障害以外の障害領域の方にとっても重要なんです。電車に乗らなくてよい地元で短時間であれば働けるかもしれませんよね。だから、そういう仕事を地元で見つけることも視野に入れています。私たちは「労働」ではなく「しごと」という呼び方をしていますが、「しごと」というのは福祉制度そのものを見直すきっかけになると感じています。

―こうした取り組みは、企業が雇用管理の方法を見直すきっかけになりますね。そして、福祉は当事者の自立を考えるきっかけになる。精神障害者の社会的入院で「地域移行」と言うけれど、住む場所が院外に出たところで停滞してしまって、その先のビジョンを見据えている様には見えません。

三木：やはり仕事をしてもらった方が良いと思うんですよ。少なくともB型事業所に通ってもらう。そして、いきなりは無理ですから、通所しながら「超短時間雇用」で少しずつ働いてもらう。発症した時に入院するのは仕方がない。でもそれは出来るだけ短期で退院してもらって、生活支援からこの流れで自立を目指す。精神疾患には波もありますが、ストレスが少ない状態で働くというのは、一つのリハビリの方法であると私は考えています。

―企業ベースの感覚と支援職の感覚でも大きな違いを感じます。私たちは、職親企業から発展してきた団体として、しごとで認められることが当事者のリカバリーにつながることを啓発していきたいと考えています。

三木：私も精神科の先生方と協力して一緒に取り組んでいきたいと考えています。神戸市内の精神科クリニックでも当事者の就労を応援している先生はおられて、そのような先生方とつながっていくことが大切だと思っています。今は就労支援サービスも進んできているので、保健福祉局として、それに寄り添う形で保健医療のサポートも出来る様にしていかないといけない。神戸市には認知症の「神戸モデル」というものがあって、条例で早期の診断助成などから取り組んでいますが、精神疾患でもそうあるべきです。まず医療から診断や治療をやっていただくのと同時に、その方の社会的自立を自治体や企業の側でサポートしていく。その三位が揃わないと進んでいかないと思います。これから色々な実例が出てくると思いますので、またいつかご紹介させて頂ければ幸いです。

地域の雇用活性化につなげる就労支援

社会福祉法人すいせい

インタビュー：
理事長　岸田　耕二さん
ワークス垂水（就労継続Ｂ型）Free-biz（自立訓練（生活訓練））
施設長　高木　陽平さん

▲ 岸田理事長（右端）はじめ、プロジェクトに関わっているすいせいの皆さん。取材に応じてくださった高木さんは、支援活動のため途中退席されました。

社会福祉法人すいせいは、神戸市の西端、明石海峡大橋がかかる垂水区を本拠地に、就労移行支援事業、就労継続支援Ｂ型、自立訓練（生活訓練）事業、障害者地域活動センター（センター型）、発達障害者支援などを展開する多機能事業所です。また、神戸市が障害者雇用支援事業として市内４箇所に開設する「しごとサポート」（旧称：障害者就労推進センター）の１つ、「しごとサポート西部」も受託しています。そしてこの「しごとサポート西部」は、「短時間雇用創出プロジェクト」の実働部隊「短時間雇用創出コーディネーター」として、プロジェクトを一手に引き受ける相談窓口でもあります。本誌では、雇用開拓の取り組みについて、岸田耕二理事長と、多機能型ワークス垂水（就労継続Ｂ型）/Free-biz（自立訓練（生活訓練））の高木陽平施設長のお二方からお話をうかがっています。（取材：三原 卓司）

―すいせいさんは「短時間雇用創出プロジェクト」の一環で、垂水商店街の雇用を開拓していったとうかがっています。まずは垂水商店街に関わるようになったきっかけを教えて下さい。

岸田：私は昔から垂水商店街のことが気になっていました。「あそこ、働き口がめっちゃあるやん！」と。3年前に理事長に就任した際、何か具体的な活動はできないかと考えるようになりました。うちの強みが生かせる地域貢献は何かと考えた時、「商店街の人材不足を解決し、一方で障害者の方など働きづらさを抱える人をマッチングできたら、皆がＷＩＮ―ＷＩＮになるのではないか？」と思いついたんです。ちょうどその折、平成29年度から神戸市さんと「超短時間雇用」への取り組みをスタートしました。「この企画は商店街にもプレゼンしやすい！」と思い、アプローチを始めました。商店街が関わるフリーペーパー「ぷらっと」さんに広告を出したり、商店街の清掃に顔を出したりなど

して繋がりを深め、今ではイベントの運営委員にも参加しています。同時に「超短時間雇用」の趣旨をお伝えし、協力を求めていきました。

―商店街の方の反応はいかがでしたか？

岸田：東大の先生が提案した働き方ということで、「面白そうだな」と思って下さる方や、「実際に人手不足で困っている」という方々との繋がりができました。実際に近藤先生にも来て頂き、平成29年の7月から運用が始まりました。

高木：近藤先生に来て頂いて、「超短時間雇用」の趣旨や業務の切り出し方などについてお話頂いたところ、商店主の方々から「こんな働き方があったんだ！」と、その理念にも共感して頂くことができました。そこはこのプロジェクトを進めていく上で一番大きかったと感じています。実際にあるオーナーさんは、「繋がりを感じることができたから業務を依頼しようと思った」と話して下さいました。

―繋がりを築く上で、心がけたことはありますか？

高木：清掃などを通して「一緒に汗をかく」こと。また、商店街を訪れた際にはマルイパンさんに立ち寄ってパンを買っていくとか、ブラジルさんで打ち上げをするなど、地道に関係性を築いていきました。

―「超短時間雇用」で働く人材をマッチングする際のポイントは？

高木：業務内容はもちろんですが、店主との相性が大事だなと感じています。当事者の人柄がお店にうまくマッチするかどうか。スキルよりも、志の高さやる気を買って下さるケースが多い。

―単なるマッチングサービスとは異なり、人と人の繋がりを大切にする働き方は、商店街ならではですね。

高木：それは大手派遣会社さんとうちとの違いの一つかな？と思います。もちろんそこに甘えるのではなく、業務の精度を上げることにも力を入れています。

岸田：先方の予想を超える徹底した作業も心がけました。「福祉ってどのレベルで仕事してくれるんだろう？」ってある意味で試されていると思うんですよ。ちゃんと結果を出して、姿勢を見せる。生産価値の担保はこちらからちゃんと提案しないと向こうからは言いづらい。そうしないと「最低賃金を保障して下さい」とは言えません。

―どのようにして受け入れ先を増やしていきましたか？

高木：「ぷらっと」さん始め商店街の店主に「どこか営業をかけられそうなお店はありますか？」と聞いて、口コミで増やしていきました。あんまり構えてアポイントの電話をするというよりも、店頭でヒマそうにされている瞬間に声を掛ける（笑）。この営業方法は地域ならではというか、ご近所だからこそ出来ることだと思います。

―業務の切り出しに苦労したケースはありませんでしたか？

高木：基本的にどのお店でも業務の切り出しは可能というのが近藤先生の考え方です。しかし、それをオーナーさんがやろうとするかしないかが非常に重要。やる気がないところから業務を切り出そうとしても、なかなかうまくいきません。反対にそれでうまくいったお店さんは、口コミで仲間に宣伝して下さいます。そうすると信頼にも繋がりますし、営業する必要もありません。そこは商店街の良さ。最初は大変ですが、軌道に乗ると上手く回っていく。私たちは「超短時間雇用」がゴールではなく、垂水商店街での雇用の創出を将来的に考えています。ですから、最初に関係性を作るところは非常に慎重に地道に行いました。

―近藤先生がおられない時は、業務の切り出しについての話し合いはどうされていますか？

高木：私たちがオーナーさんと話し合って行います。近藤先生のやり方を間近で拝見して感じたのは、私たち福祉のやり方とは全然違うということ。私たちは一つでも障害当事者にマッチングしそうな業務が見つかると、そこを深めていこうとします。しかし近藤先生は一つの業務だけに食いつかず、「他にもないですか？」と掘り下げる。すべての業務を把握した上で、どことどこにチャンスがあるかを見出す。こうして候補に出てきた業務の中から、障害当事者が出来そうな仕事を選ぶというやり方です。とても勉強になります。

―そもそも、法人として就労支援に取り組み始めたのはいつ頃からですか？

岸田：平成18年頃からです。当時の利用者さんたちは統合失調症の方が多かったのですが、皆「働きたくない」と言うんです。「もし、今のままのあなたを雇用したいという会社があっても働きたくないですか？」と聞いたら、「そんな会社はない」と言う。「でも、もしもそんな会社があれば働きたい」と言われたんです。それを聞いて、この方たちは働きたいという思いがあるのに、失敗体験が元でそう言えないんだ・・・と気付きました。ならば、皆がちゃんと「働きたい」と言えるようにしていきたい。自信がな

いから「働きたい」と言えないのであれば、どうやったら彼らが自信を持つことができるだろうか?と考えました。目先の目標が成長に繋がり、成長が自信に繋がる。そう考えてどんどん就労支援を続けて結果を出していく中で、今回の「超短時間雇用」のお話を神戸市さんから頂きました。

―つまり、神戸市のプロジェクトの実働部隊として「超短時間雇用」を推進する法人として、すいせいさんに白羽の矢が立ったということですよね。

岸田：はい。神戸市からは「しごとサポート」という障害者就労推進センターとしての機能を受託しています。市内で当法人を含め4ヶ所のセンターがあり、それぞれ別の社会福祉法人が運営を行っているのですが、その中で「超短時間雇用」のプロジェクトを行っているのは当法人だけです。今後、他のセンターに広めていくモデルとなるべく、プロジェクトを確立していくことも課題の一つです。

―最初にお話を聞いた時は、どう感じましたか?

岸田：今は週20時間以上という縛りがあり、それを満たせない障害者の方は働きづらい。しかしこの枠組みであれば働けるので、すごく良いプロジェクトだと感じました。先にこのプロジェクトを手がけていた川崎市さんやソフトバンクさんの取り組みを学び、イメージを膨らませていました。最初は神戸市さんに間に入って頂き、社会福祉法人きらくえんさんという特別養護老人ホームに入らせて頂くところからスタートしました。近藤先生と一緒にきらくえんさんを訪れ、どのように業務の切り出しを行うのかを見て勉強させてもらいました。

―「超短時間雇用」の第一号はどんな利用者さんでしたか?

岸田：生活保護を受けている統合失調症の方で、なかなか施設から出られずにいた方です。「このままじゃいけない。働きたい」という思いを持っておられる方だったので、椅子に特化した清掃業務を切り出して行いました。生活リズムが安定していない方でしたので、福祉施設としては安定しないと就労には送り出せないということにどうしてもなってしまう。しかし、週1回1時間という「超短時間雇用」においては、少々不安定でも働ける。すると、働くことによって生活にメリハリが生まれ、安定してきたんです。今は本人も「将来的には働く時間を延ばし、生活保護を抜けたい」と話しています。それを聞いて、このプロジェクトの価値を実感しましたし、今後も広げていきたいと思いました。

―現在どれくらいの数の企業さんと関わっておられますか?

岸田：垂水商店街以外にも、1年間で約10軒の企業を開拓しました。少しずつ事例が増えてきたので、その事例を元にプレゼンを行ったところ「ちょうど今、人が足りなくて困っている」という企業が話を聞いてくれるようになりました。私は中小企業家同友会にも入っているので、そこで繋がったオーナーさんたちに営業したりもしています。実績が出来てきたことで、営業もしやすくなりました。実際に「超短時間雇用」で働いている利用者さんの動画を撮ってお見せしたり、経営面でのメリットについてもお伝えしています。

―今後このプロジェクトが広がっていくために、どんなことが必要でしょうか?

岸田：神戸市さんとの連携をさらに深め、お互いの役割分担が円滑にできるようになればと考えています。そうすれば、神戸市の他のエリアでももっと広めていくとができるのではないでしょうか?

―神戸市ではB型事業所の利用者さんでも、制度として「超短時間雇用」を併用できることを認めています。これはすごく大きなことです。

岸田：その点は私たちからも提案させて頂きました。このプロジェクトを推し進めるにあたり、まずは企業を集めること。そして、一定量の人材を確保すること。当初は病院のデイケアなどB型に通っていない人を集めようとしたのですが、それはかなり難しい。ですから「B型の利用者さんもOKにしてもらったら、一気に人を集められます」とお伝えしました。

―それはB型の利用者さんにとっても、リアルな職業体験ができるという貴重な場になると思います。

岸田：そうですね。当事者の方々が「働きたい」という気持ちを持っていることを、もっと気付いてもらえる機会になればとも考えています。お金をもらって働くことは、訓練や実習とは全然違います。「超短時間雇用」を機に、チャンスが広がることを願っています。

それぞれの雇用現場から

その1

株式会社 三協パーツ商会

株式会社三協パーツ商会は、自動車部品やタイヤ、カー用品、工具からケミカル用品まで、何万点もの自動車関連商品を扱う社員13人の総合卸売会社です。この業界で仕事をしていた代表取締役の原田仁史さんが平成20年6月に独立開業しました。編集部が原田さんに初めてお会いしたのは平成30年9月。社会福祉法人すいせいが受託する神戸市の「しごとサポート西部」主催の就労支援ネットワーク会議でした。東大先端研の近藤先生を迎えて「超短時間雇用」の講演とディスカッションが行われたこの会で、原田さんは実際にIDEAモデルを取り入れた企業として発言されたのです。その発言がインパクトに残り、これは本誌で紹介するしかないと、会が終了するや否やご挨拶に伺い、取材を申し込んだのです。その発言とは「超短時間雇用の取り組みの中で業務分析を行ったところ、従業員が定着せずに苦労していたわが社で退職がピタリと止まった」と言うのです。職場環境をガラリと転換させる雇用モデル。何がそのポイントなのか、取材でうかがってきました。　（取材：太田 裕子）

▶「以前は業務効率が悪くて、本当に人が定着してくれませんでした」と振り返る代表取締役の原田仁史さん（右）と奥平信之部長（左）

インタビュー：
代表取締役　原田 仁史さん

超短時間雇用を機に業務を細分化し再構築

―2017年10月より、超短時間雇用として当事者を受け入れておられます。きっかけは？

原田：社会福祉法人すいせいさんから提案して頂いたことがきっかけです。そもそもすいせいさんとの出会いは、2017年の春頃に偶然、事業所を訪れたことが始まりです。垂水駅近くを歩いていた時に「就労支援」という看板を見つけ、「ここに相談したら人材を補強できるかな？」と気軽な気持ちで訪ねたんです。障害者支援を行っている法人だとは、まったく知りませんでした。人材を補強したい旨を伝えると、「超短時間雇用はどうですか？」と提案して頂きました。

―精神障害者の雇用はそれが初めてでしたか？

原田：はい。雇用するのは初めてでしたが、精神障害者と接すること自体には抵抗ありませんでした。ちょうど超短時間雇用のプロジェクトがスタートしたばかりで、とんとん拍子に話が進み、その年の夏に近藤先生ともお会いしました。

―運命的な出会いですね。近藤先生とは最初にどのようなお話をされましたか？

原田：先生が事務所に来て下さり、「困っている業務は何ですか？」と質問されました。そこで部長と家内が担当している業務を洗い出したところ「よくこれだけの業務を抱えて耐えられましたね・・・」

と言われるほど、たくさん業務が出てきました。

―そこから近藤先生が、当事者に切り出せる業務を仕分けされたと？

原田：いいえ。「ひとまずこれらの業務について、考えてみて下さい」と言われたんですよ。改めて考えてみると、「部長に色んな業務をやるように言い過ぎていたな」と感じました。そこでまず、誰にどのように業務を振り分けることができるか、従業員一人ひとりが抱えている業務を細分化しました。その上で手が回っていなかった業務を洗い出し、皆にまんべんなく行きわたるように再構築しました。この作業を全部行うのに半年近くかかりました。

―この作業を行う前は、業務が効率化されていないことに気付いておられましたか？

原田：まったく自覚していませんでした。今振り返ると、それで職場にフラストレーションが溜まっていた様にも思います。

「勤務時間を延ばしたい」本人の希望が成長の証

―その中で人手が回っていなかった業務を、「超短時間雇用」の方に任せるようにしたと？

原田：はい。最初は検索業務を任せられる方に来て頂きました。すいせいさんを通して、週2日・3時間ずつ。精神障害者の方です。1～2ヶ月は検索業務のみをやってもらっていたのですが、そのうちに彼はとてもエクセルが得意ということがわかってきました。

―検索業務だけではもったいないですね。

原田：ええ、もっとコアな業務を任せられるのではないか？と考え、エクセルを使った売上分析や商品管理業務も教えていきました。うちは自動車部品を取り扱い、ネット販売する会社ですから単純にアイテム数だけで5～6万点、セット販売も入れると40万点以上の商品があり、業務は多岐に渡っています。彼は今、さらにスキルアップして出品業務まで担当できるようになりました。

―勤務時間も増えましたか？

原田：3ヶ月目くらいに本人から「勤務時間を延ばしたい」と希望があり、今は週3日・約6時間ずつ働いています。本人のモチベーションも上がり、会社としてもとても助かっています。

―本人に対して、特に配慮されている点はありますか？

原田：特にありません。本人も「何でも言ってくれていいですよ」と言うので、最初はこちらも遠慮していましたが、今は普通に仕事をお願いしています。ただ、長い時間働くことができないので、この超短時間という働き方がマッチしているようです。会社としても、フルタイムで入ってもらうだけの仕事量は提供できないので、その点でも有難いです。

―今、何名の方が「超短時間雇用」で働かれていますか？

原田：2名と、研修が1名。来月からもう1名研修の方が来られます。二人目の方は2018年3月から働き始めました。彼も精神障害があり、これまで働いた経験がなく、「働いてみたい」ということで最初は遊び半分のような感じで通って来ていました。梱包の仕事を任せています。

―最初は遊び半分でもOK？

原田：ええ。そのうちに「自分がいないと会社が困る」ということに自ら気付いてもらうのがベストです。前にテレビで障害者雇用に取り組んでいる会社の様子を見て、「こういう風に障害者の方を育てたら良いんだ」と感じていたんです。30代前半の方なんですが、最初は週2日・4時間ずつ。今は本人の希望もあり、週3日・4時間ずつ働いてもらっています。しかも土曜日は一人で業務が出来るようになるまで成長しました。初めはしんどそうでしたが、いつまでもみっちりサポートしていたのでは、一生、一人立ちできません。

―自立を促すタイミングはどう見極めるのですか？

原田：個人的に精神障害者に接する機会があって、〝限界地点〟というものが感覚的に分かっていたんです。だから周りにも「厳しくやるぞ」と伝え、本人の状態に目を配りながら育てることを心がけました。

―その匙加減ができるのは原田さんだからこそ。普通は支援機関が担うべき部分です。

原田：一つ気を付けているのは、私が直接本人にあれこれ言わない、ということ。あえて部長や家内を通して伝えることで、クッション材の役目をしてもらっています。また、約3週間の研修期間中にはすいせいさんを通して、本人の勤務時間や仕事内容について話し合います。うちではあえて面接をせず、研修として実際に仕事に入ってもらって判断します。その方が合う・合わないが分かりやすいんです。

劇的に低下した離職率 業務改善で売上も向上

―「超短時間雇用」を導入して一番良かったことは？

原田：従業員が辞めなくなったことです。それまでは毎年のように何十人も退職者が出

ていました。社員13名の会社なのですが、部長と家内以外は入っては辞め・・・の繰り返し。「いつになったら私の気持ちがわかってもらえるのか！」と。分かる訳がないんです（笑）。私自身も離職率が高い原因が分かっていませんでした。

―会社は今、何期目ですか？

原田：11期目です。去年から新卒の採用を始め、会社の雰囲気も変わってきました。それから障害者の方が入ってきて、社員も「福祉が充実している＝良い会社」と認識してくれているようです。若い社員が多いのですが、「自分たちの仕事を会社が理解してくれているかどうか」は、彼らにとって非常に大切なことなのだと思います。この1年少しで、会社の雰囲気は急激に変わりました。業務を洗い出したことで障害者を雇い入れることになり、彼らが定着したことで雰囲気が良くなった。

―業務が改善したということは、売上にも反映されているのでは？

原田：はい。売上も伸びてきました。先月（平成30年9月）からは事務所をこの場所に移転し、倉庫も広くなりました。今、検索業務はすいせいさんに業務委託としてお願いしています。業績が上がったので仕事が増え、新しい人材がまた必要です。

―会社として理想的な流れが生まれてきたと。

原田：今後は、この「超短時間雇用」のノウハウを蓄積して、他社が追随できる仕組みを作っていきたいと考えています。それがA型事業所なのかB型事業所なのかは模索中ですが、何らかの形で発信していきたいですね。

▲「超短時間雇用」で働き始めたＴさん。
「仕事を始めてから体力がつきました。勤務時間を増やし、土曜日は一人で業務を行っています。お給料は貯金しています！」

IPSブックレットシリーズ

監修 伊藤順一郎（国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所）
香田真希子（目白大学、コンボ・ACT - IPS センター）

IPSブックレット1
リカバリーを応援する個別就労支援プログラム
ＩＰＳ入門
1429円＋税　A5判 112頁

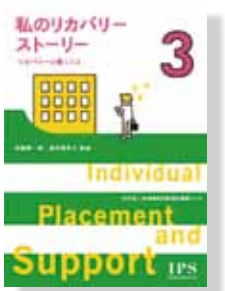
本書は、精神の病いを抱えながら生活している皆さんを応援するために、アメリカで開発された援助付き雇用ＩＰＳ（Individual Placement and Support）の入門書です。実際に日本で IPS に関わる専門家が、実践例を盛り込みながらやさしく解説しています。

【本書の内容】
● ＩＰＳとは？ ● ＩＰＳにおける重要な概念 ● 働くことの意味 ● ＩＰＳ支援プロセス
● 日本と海外におけるＩＰＳの実践例 ● Ｑ＆Ａ

IPSブックレット2
実践ツール集
就労支援マニュアル
1800円＋税　A5判 148頁

本書は、アメリカで開発された援助付き雇用ＩＰＳを、日本の社会や企業風土にあわせて試行錯誤を重ねながら実践してきた支援者によるツール集です。職場開拓や面接のコツから、退職後の支援まで、精神疾患を抱えながら働こうとしている方々へのさまざまな就労支援の場面で実際に役立つ内容が満載です。「どんな仕事なら、やる気をもって働けるのか」を本人と一緒に考える１冊です。

【本書の内容】
● ＩＰＳの概要と実践ツール集の使い方 ● ＩＰＳ実践ツール集 （アセスメント・プランニング、職場開拓、面接のコツ、経済的側面の支援、ハローワークの使い方、フィデリティ尺度 ほか） ● Ｑ＆Ａ



IPSブックレット3
私のリカバリーストーリー
リカバリーと働くこと
1800円＋税　A5判 144頁

本書は、１３人の当事者による求職・就労体験、６組の当事者と支援者の二人三脚の物語、４人の企業関係者によるＩＰＳへの期待、そしてさまざまな立場の支援者からみたＩＰＳの現状まで、多くの就労、就労支援の体験談のみで構成されています。そこにあるのは、当事者個人個人のリカバリーの旅の物語です。「働きたい」と考えている当事者の皆さん、就労支援の重要性に気づき始めている支援者の皆さんの背中を押す１冊です。

【本書の内容】
● リカバリーについて ● 働くことの意味 ～私のリカバリー体験～ ● 就労支援プロセス事例：ＩＰＳを利用している人たち一人ひとりの物語 ● 企業の声 ● 支援者の声

私は、
働いているほうが元気です！

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。
http://comhbo.net
NPOコンボ 検索

それぞれの雇用現場から

その2

喫茶レストラン BRAZIL

垂水商店街は、海と山が迫る神戸の街のほぼ西端、JR 垂水駅と山陽電鉄の山陽垂水駅の山側（北側）駅前にあり、縦横それぞれ 300m ほどの５つの商店街から構成される大きな商店街です。駅や空港の土産物としても定着した関西を代表する春の風物詩である「いかなごの釘煮」は、この商店街が発祥とのこと。大型ショッピングモールが興隆を極める今なお、昔ながらの「地元の商店街」として賑わいを見せています。社会福祉法人すいせいが障害者雇用を地域雇用に結びつけようと思うきっかけとなったこの商店街では、喫茶レストランやパン屋さん、鮮魚店さんなど、現在３軒ほどの商店が「超短時間雇用」で精神障害者を受け入れています。喫茶レストラン BRAZIL さんもその 1 つ。昭和レトロな雰囲気が落ち着くお店を運営する専務取締役の竹中一成さんにお話をうかがいました。

取材を通じて印象的だったのは、ともすれば高尚な理念や掛け声倒れになりかねない「障害者雇用」に、ご自身が関わっている感覚がむしろ希薄なご様子。こんな形で本当に自分は社会に役立っているのだろうか？半信半疑の表情がうかがえました。「超短時間雇用」という形がそれだけ斬新だとも言えるでしょうし、半信半疑の答えはご本人が自信を深めて大きく羽ばたくときに明らかになるのでしょう。

（取材：太田 裕子）

◀昔ながらの地元商店街にある、メニュー豊富な地元の喫茶レストラン。小鉢も全て手作りという定食・ご膳物だけでも20種類以上！！

▲丁寧に椅子磨きを行うＨさん（右）と、すいせいの指導員、栗林さん（左））

Ｈさん：

「最初の頃は筋肉痛になりましたが、今は慣れたのでもう大丈夫。頑固な汚れが落ちた時はとても嬉しいです。少しずつ働く時間を延ばし、将来は自立したいと考えています」

インタビュー：
専務取締役　竹中 一成さん

業務を切り出し、効率化 繁盛店を支える「超短時間雇用」

―垂水商店街で長く愛されているお店です。

竹中：私の祖父が45年前に姫路で創業しました。垂水店は昭和48年にオープン。今は姫路の店舗は暖簾分けをし、この1店舗のみ。私は3代目として15年前から店を切り盛りしています。

―コーヒー1杯からしっかり食事をされる方まで、一日を通してお客様が途切れません。

竹中：喫茶レストランという業態ですので、定食メニューもとても多く、おかずや小鉢などほぼ全てを手作りしています。

―それは大変お忙しいでしょう。

竹中：はい。忙しすぎて料理と接客以外の業務になかなか手が回りませんでした。特に気になっていたのが椅子の汚れ。今は「超短時間雇用」で週に1度1時間、Hさんという精神障害者の方が椅子を磨きに来てくれています。今年（平成30年）の8月からスタートし、1回1脚ずつ磨いてもらっています。

―入り口付近にピカピカの椅子が並んでいて、とても気持ちが良いですね。Hさんとの出会いは？

竹中：すいせいさんからご紹介頂きました。昨年、商店街の清掃を通してすいせいさんと出会い、親交を深めて参りました。今年の春頃に「超短時間雇用」のお話を頂き、そんな働き方があるんだ！と大変驚きました。椅子だけを磨いてもらうお仕事、しかも週1時間で・・・という人材を探すのは、普通は考えられません。しかし、すいせいさんの利用者の中で、この業務にフィットする方がすぐに見つかったんです。

―椅子を磨くという作業を〝業務〟として切り出す。その考え方が斬新です。

竹中：「超短時間雇用」のプロジェクトを発案した東京大学の近藤先生が来て下さり、1時間弱お話させて頂いた中で、店内の業務について〝仕分け〟を行いました。そして、椅子を磨くという業務を「切り出しましょう」となったんです。それまでは業務のどの部分がどう滞っているのかなんて、考えてみたこともありませんでした。この業務仕分けの方法は、今後も店舗運営に生かせますし、私以外のスタッフにもこの考え方を落とし込んでいきたいです。

―実際に椅子を磨く業務を任せての感想は？

竹中：毎週真面目に通ってくれますし、仕上がりにもとても満足しています！長年の課題が片付いて気持ちが良いですし、本人もやりがいを持って働いてくれているようです。しかし、椅子を磨くだけの仕事って、本来はありえない業務じゃないですか。果たして本人が本当にやりたかった仕事なのかな？と、少し心配もしています。

―その辺りは支援者の方に聞いてみましょう。

栗林（すいせい／職業指導員）：Hさんは人の多い場所では緊張してしまうので、一人で黙々と行う椅子磨きの作業はとてもやりやすいようです。本人は以前より「働きたい」という希望を持っていましたし、この仕事が今後のステップアップのきっかけになるのではないかと考えています。

竹中：そう言って頂けると「WIN―WINでやれているのかな」と安心します。仕事を終えたHさんが「お疲れ様でした」と挨拶してくれるので、「ありがとう！」と声をかけるんですよ。汗をかいた顔がフワッと一瞬笑顔になる。仕事を通してちょっとでも彼の笑う時間が増えたら嬉しいですし、私以外のスタッフとも少しずつコミュニケーションが取れるようになればいいな、と考えています。先日、「超短時間雇用」を特集したNHKの番組でも取材をして頂き、お客様が「見たよ～！」と声をかけて下さいました。私自身も最近は「社会貢献になっているのかな？」という意識が、少しずつ芽生え始めてきました。

―椅子磨き以外に、気になっている業務で切り出せそうなものはありますか？

竹中：小鉢の盛り付け業務と、倉庫内にある食器や機材のリスト化をする業務があります。今後、フィットする方が見つかればぜひ、これらの業務も「超短時間雇用」でお願いしたいと考えています。

特別座談会：

職場でメンタル不調者と向き合い、本人の就労を支えるために

～ 求められる視点とツールの活用 ～

参加者（写真左より）

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

NPO法人 全国精神保健職親会
専務理事・事務局長
保坂 幸司（聞き手）

株式会社島津製作所
人事部 シニアエキスパート
横山 泰久

株式会社島津製作所
人事部 マネージャー
境 浩史

一般社団法人 SPIS研究所
理事長
宇田 亮一（臨床心理士）

精神障害者の雇用が義務化されましたが、増加するメンタル不調者をどのように職場が支えていくかということも雇用現場にとっては重要な課題です。そこで「しごと Mentor」創刊２号では、企業の最前線で雇用マネジメントにあたる人事担当者と精神医学ならびに臨床心理学の専門家による座談会を企画、職場でどのように精神障害者やメンタル不調者と向き合って本人を支えていくかについて語り合っていただきました。ご登場いただいた大野裕氏は日本における認知行動療法の第一人者として数多くの臨床や教育・研修に当たられており、宇田亮一氏はvfosterが普及を進める精神･発達障害者やメンタル不調者の雇用マネジメントをサポートするツール ‘SPIS’（34ページ～）の展開初期から関わっていただいています。また、株式会社島津製作所では、平成28年からSPISを導入、実際に精神障害やメンタル不調を抱える従業員のサポートに活用されています。　（取材：太田 裕子）

なぜ企業内においてメンタル不調者が増えているのか？

―まずは島津製作所の境さん、横山さんから企業内のメンタルヘルスの課題についてお話し頂ければと思います。

境：今年度より精神障害者の法定雇用率の引き上げと精神障害者の雇用が義務化されました。企業としては今後、精神障害者の雇用が必須になってくると考えています。しかし新規雇用に取り組むと同時に、既存の従業員の中でメンタル不調を訴える方をどうするのか？という課題もあります。どこの企業でも同じ課題を抱えているかと思うのですが、最近は復職と休職を繰り返す方というのが増えてきているように感じます。その後、退職に至るという残念なケースもあります。また、職場自体の改善についても今後取り組んでいかなければならないと考えています。

横山：私は東京支社に在籍しています。数で比べると京都本社よりは少ないのですが、境が申し上げたようなケースは同じく見受けられます。せっかく復職を果たしたのに再度休職するケースや、復職後はＳＰＩＳで見守りながら何とか就労を維持しているという方もおられます。

―メンタル不調を訴える人は、御社以外の会社でも増えています。背景にはどんな理由があると思われますか？

境：内にこもってしまい、周囲に対して自分の意思表示をすることができないケースが多いように感じます。ＳＰＩＳに記入された当事者のコメントを読んで感じるのは、「誰かに見てもらいたい」という気持ちがあるのに、自分から発信することができず、日々のストレスが積み重なって不調に至る・・・という状況。こういうケースは増えてきているように思います。

―宇田さんはＳＰＩＳの相談員として島津製作所さんをサポートしておられます。このような状況をどう捉えておられますか？

宇田：島津製作所さんに限らず、メンタルヘルスの問題が企業の中で増えてきたという背景には、個人がバラバラになってきたということがあるのではないかと思います。私自身は１９７０年代に社会人となり企業に入社しましたが、当時、企業人は一律の制度・価値観の中で仕事をするという時代でした。もちろんメンタルヘルスで悩む方はいましたが、それは本当にごく一部の人に限られていて、メンタルヘルスという言葉を出しただけでその場が引くような時代でした。しかし現在、企業だけでなく世間一般でも一つのスタンダードな考え方や一体感というものが崩れて、みんながバラバラになってきたように感じます。

―ＳＰＩＳを導入する際も、その会社独自の価値観を考慮する必要がありますね。

宇田：島津製作所さんは、当事者一人ひとりの特性に配慮して、ＳＰＩＳの使い方もさまざまに工夫されています。誰を職場担当者として配置するのか？ＳＰＩＳ相談員は内部要員がいいのか、それとも外部要員の方がいいのか？など、当事者に合わせて最適な組み合わせを考えておられます。これはまさに現代という時代にミートした方法だなと感じます。

―差し支えなければ、具体的なエピソードなどを教えて下さい。

境：精神障害者手帳を持っている方ではないのですが、メンタル不調を訴える社員が長期で欠勤されていました。欠勤の理由はいくつかあるのですが、仕事上の問題と上司からの何気ない言葉が積み重なり、仕事に復帰してからも上司に自分の状態を伝えられないという状況が続きました。そこでＳＰＩＳを導入することを提案したのですが、開始から２週間ほどはコメントを毎日書くことができませんでした。その後、だんだんと気持ちを書けるようになってきて、私たちは「やっと心を開いて書いてくれたんだな」と実感しました。しかし、その時の上司のコメントは「そういうことは会議の場で、皆の前で話して下さい」という内容だったんです。すると外部支援者の宇田さんは「せっかくこうして伝えることが出来たのだから、言えたことに対して温かい気持ちを表現してはどうか。言えるようになったことは、本人の成長ですよ」というようなフォローをして下さいました。その上司も「不調者を見守るためにＳＰＩＳを導入したのに、自分のコメントは的外れだったようだ」と感じてくれたようです。その後もＳＰＩＳを通して気付きを得て、自らアンガーマネジメントの講座を受けたり、話し方教室に通ったりするようになりました。ＳＰＩＳを通して上司が自分に向き合い、マネジメントが改善した好例であると言えます。

宇田：ＳＰＩＳでは誰が職場担当者として入るかは当事者の許可が必要となります。ですから、通常は当事者の方から見てちょっと話しにくい上司だなと思う人は職場担当者に入りません。ところが島津製作所さんのこのケースの場合、当該上司の方が人事担当者の方と一緒に職場担当者に入り、この中でやり取りが始まったわけです。そして、このフォーメーションが功を奏して上司自身の変化に繋がったのですが、こういうＳＰＩＳの運用は私にとっても初めての経験でした。

横山：その人事担当者というのが私です。当事者とは部署もフロアも違うので、普段はあまり顔を合わす機会がありません。しかし、同じ東京支社にいるので会おうと思えばいつでも会えるという距離感です。当事者がＳＰＩＳに書き込んだコメントを読んで、少しでも気がかりなことがあれば、すぐに連絡をして面談を行いました。

境：このケースをきっかけに、職場の管理職と一般社員を含めて、コミュニケーション研修を行いました。丸二日間の研修を通して、普段は上司になかなか物が言いづらいという社員と上司たちとの関わりを深めることができました。

―大野先生はこの一連のケースを聞いて、何か感じるところはありますか？

大野：私がなかなか難しいなと感じるのは、このケースは理想形なんですよね。他社の現場でここまでうまくいくかどうかと言うと、難しいところがあるように思います。それは、どこも忙しくて、ここまで丁寧に対応するのが難しいのかもしれません。そのようなときには、こうした状況でのコミュニケーションを円滑にするツールとして、ＳＰＩＳが役に立つと考えています。

―メンタル不調を訴える方が増えてきている原因についてお考えはありますか？

大野：私は、二つ理由があると考えています。一つは企業全体が成果主義になっていることです。お互いに成果を上げるために競争になって、今までのように一体化された組織ではなくなり、その中で孤立感が高まっているように思います。もう一つは、成果主義で成果が上がらないと、評価が下がって給与も下げられてしまう。そうするとますます競争に拍車がかかってくる。その結果、それぞれの社員が孤立してしまうことになります。こういった状況の中で、どうやって情報を共有し、心身の不調を体験している人たちをどう支援していくかが、今の時代、大事になってきています。そうしたときに島津製作所さんのように、会社全体で支援していくという体制を作れるととても良いと思います。そうは言っても社員の肩だけでは荷が重すぎる場合も多いので、外部支援者の力を借りながら、その中でＳＰＩＳを活用していくという方法も考えられます。その際には、ＳＰＩＳ相談員などの外部支援者の能力で結果が大きく左右されてしまいます。ですから、外部支援者をきちんとトレーニングする仕組み作りも大事です。そうしないとＳＰＩＳを介したコミュニケーションがうまくいかず、「ＳＰＩＳを導入したものの、うまく活用できない」ということになりかねません。

認知行動療法もＳＰＩＳも形骸化してしまうと意味がない

―岩井克人さんという経済学者の方が「会社は誰のものか」という本を執筆されています。会社は株主のものなのか、それとも会社の資本は従業員そのものなのか…考えさせられます。

境：「働く上で何を大事にするべきか」という点についても、上層部からのメッセージは昔とは変わってきているように感じます。しかし、先ほど大野先生がおっしゃったように「成果主義」いう点においては、開発を手がける部署などではやはり競争があります。その部署で一人か二人不調を訴える社員が出てきたとしても、なかなかそこに時間を割けない。だから「人の補充をしてほしい」という要望を受けます。「ＳＰＩＳなどを使ってケアしながら働いてもらう」という発想にはまだまだ遠いようです。

大野：島津製作所さんのようにモノを作っている会社というのは、比較的コミュニケーションが取りやすいように思います。モノを介した会話を通して人間的な接触が可能になるということがあるのかもしれません。一方、金融系やＩＴ系は見えないものを扱っているせいか、発想が抽象的になりやすく、かなり意識しないと人間的な接触を維持しにくいというところがあるのではないかと思います。ただ、いずれの場合でもこころの健康のためには人間的なふれあいが大事で、ＳＰＩＳはそれぞれの会社や職場に合わせた形のコミュニケーションツールとして活用できる可能性があると考えています。

―そのためには先ほどご指摘頂いたように、優秀なＳＰＩＳ相談員を育て、企業との信頼関係を築いていく必要があります。

大野：外部支援者の方は、「こうでなくてはいけない」と復職や就労だけに強いこだわりを持つのではなく、退職や転職も含めたあらゆる可能性を視野に入れて支援して欲しいと思います。柔軟な姿勢で利用者と話し合うことができるのが一番良いと思います。

宇田：企業の中では、皆がそれぞれ自分自身の成果に集中し競いあうことになります。製造業でさえも、その傾向がどんどん強くなっているように思います。人のことなど構ってられるかという思いの中で、社員一人一人がバラバラになってきているのだと思います。逆の言い方をすれば、ＳＰＩＳの当事者、職場担当者、外部相談員という「三者の対話」は、こうした企業風土の一般的な流れに抗して、ウェブ上で信頼できるチーム、仲間を作っていく行

為だともいうことができます。単に職場の中の人間関係にとどまらず、企業組織という観点から考えても、これからどういう会社が伸びていくか?生き残っていくのか?という問いを立てれば、社員がバラバラでつながりを失っている会社は市場からどんどん退場し、逆に社員の多様性を大事にしながらチームとしての一体感を保持できる会社が、今後伸びていくのではないかと思います。そういう意味で、ＳＰＩＳ相談員はＳＰＩＳをコミュニケーションツールとして用いながら、チームの一体感を醸成するという大事な役割を担うことになるのだと思います。

―大野先生は認知行動療法を用いて企業の支援をされています。企業の文化や風土に変化をもたらした例などはありますか?

大野：認知行動療法は手段の一つですから、ＳＰＩＳのようなツールがもたらす波及効果とはまた少し違うように思います。例えば認知行動療法が復職支援に使われているケースがあるのですが、形骸化しているように思えるものもあります。（認知行動療法のコラム法で）枠に書き込む練習をするだけでは何の意味もありません。大事なのは「人」、人と人とのつながりです。復職支援を受けたから再休職率が減るという単純なものではなく、そこに人がどう関わるかが大事だと私は考えています。現在私たちは、復職後に認知行動療法的支援を取り入れて職場適応の手助けをするのが効果的ではないかと考えています。そのときに、保健師も忙しいので、ドリル的な部分はインターネット上で行えるようにして、保健師などの支援者の負担を軽減し、疑問や困ったことがあったときに質問に答えるようにするなど、限られたマンパワーを効果的に使える方法を開発しています。

―なるほど。「認知行動療法を職場でどう取り入れるか」という考え方は、「ＳＰＩＳをコミュニケーションツールとして職場でどう活用するか」を考える際、非常に参考になります。

大野：精神的な不調があると職場で孤立しがちになります。そうした人を支援するツールとしてＳＰＩＳを活用されると良いのではないでしょうか?

宇田：形骸化ということはＳＰＩＳにおいても危惧する部分なんですが、認知行動療法では形骸化を防ぐためにどんな工夫をしておられますか?

大野：形骸化を防ぐための工夫というよりも、仕組みで補完できる部分はインターネットに任せて、人にしかできない部分と分ける。人にしかできないサポートは人が集中して行う。認知行動療法には枠組みがありますから形骸化しやすい。そこに人をどう入れていくか、という点ではＳＰＩＳも同じではないでしょうか。

職場内の世代間ギャップが問題解決のネックに

―たしかに、就労定着支援の分野では支援者のマンパワーが不足しています。宇田さんにも関わって頂いている大阪の就労移行支援事業所のＪＳＮでは、ジョブコーチ制度を利用して就労後も1年半、定着支援を続けています。４００名以上の訓練生が卒業し、企業で活躍していますので、数名のジョブコーチで支えるというのは非常に大変です。そこで50名程度の当事者を対象にＳＰＩＳを導入し、コメントのやり取りを見守りながら支えています。情報の把握がタイムリーにできるので、サポート効率が上がったという実績があります。同時に、福祉的なサポートを目の当たりにした企業担当者が、支援のスキルを身に付けるという好例も多数見受けられました。認知行動療法の分野でも、導入した企業においてこういった例があるのではないでしょうか?

大野：企業によってケースバイケースですが、認知行動療法というのは基本的には問題解決のためのスキルなんです。ですから、その人が抱えている問題をどう解決していけば良いか?という視点を大切にします。「何か問題が起きた時、目の前のことにとらわれて先が見えなくなるのではなく、もう少しいろんな可能性を考えてみましょう」という考え方です。Ｄｉｓｔａｎｓｉｎｇ、つまり、自分から距離を置くようにします。

―そういった手法は企業において、管理職の方は自然に行っているかもしれませんよね。事業計画を立てたり、人事評価の場面などで一歩引いて全体を見まわしたりするという視点は不可欠です。

大野：基本的には同じことです。ただ、特定の問題を解決することばかりにフォーカスすると、問題だけに目を奪われてしまいます。そうすると、上司が「これができていないからダメだ!」とパワハラ的に対応してしまうことになったり、部下が「こんなこともできない自分はダメだ!」と自責の念にかられてしまうことになったりします。そこからいかに距離を置いて冷静に現実を眺められるようにするか?というのが認知行動療法です。私たち誰もが日々行っていることと基本的には同じなのですが、ちょっと自分から距離を置いて、広い視野に立って問題に取り組み直しましょうということです。恐らく有能なマネージャーの方はそれができていると思いま

す。そして、人を動かしている。

―逆に認知行動療法を上手く使えていない例はありますか？

大野：認知行動療法を単に考えを切りかえる方法だと誤解している場合です。例えば皆が食事に行く時に、自分だけ声を掛けてもらえなかったとします。そして、「自分は嫌われている」と考えてとても落ち込んだ。そのとき、認知行動療法を部分的にかじった人は、「あなたの仕事が忙しそうだから気をつかってくれたと考えれば、気持ちが楽になるでしょう」と言ってしまいがちです。しかし実際に呼ばれなかったときには、嫌われている可能性を否定できません。そうしたときに「気をつかってくれた」と考えると、まわりからは「あいつは空気が読めない」と受け取られて、ますます関係が悪くなります。その後、「やっぱり嫌われていたんだ」と気がついた時に、もっと傷つくことになります。こういう使い方をされると非常にまずい。そこで大事なのは、仲間とうまくいっていない場合でも、そこで諦めないで、どのようにすれば良い関係に持って行けるか考えることです。そうしたしなやかさを身につけて問題解決能力を高める手助けをするのが認知行動療法です。

―つい言ってしまいそうで、耳の痛い例ですね。

大野：もう一つ、職場内で問題解決をする場面で難しいのは、世代間で考え方のギャップがある場合です。何か起こった時、年配の人たちは「じゃあ後は飲みに行って話そう！」と言うのですが、若い世代は「話し合いならこの場でやって下さい」と言う。

境：たしかに（笑）。よくパワハラの問題の相談を受けるのですが、我々と同世代の方はお互い怒鳴り合ってわかり合ってきた。言われた方はその時は気落ちしているけれど、言った方がその後で飲みに行ってフォローしているんです。しかし、それを見ていた若い世代が「パワハラではないか？」と相談に来ます。ヒアリングしていくと、見ている人たちの方が辛いと感じている。ただ、言われている本人は「平気です」と。これをどう扱うべきか…収め方が非常に難しいんです。

手厚い休職期間の制度に依存してしまう人がいる

―他に職場での支援の方法がわからず、困っている例などはありますか？

境：最近増えているのは、休職中の方で収入が無くなるとわかった時点で慌てて会社に戻ってくるというケースです。本当は回復していないのにお金の問題で戻ってきて、結局また悪化して休職してしまう。どう支援をしていけば良いのか悩みます。

大野：会社からの収入だけが全てと考えるのではなく、障害者手帳を取得して障害年金を得る方法などを含め、総合的に支援していく道を考えることも必要ではないかと思います。

境：弊社はどちらかと言うとそういった面を手厚く行っている会社だと思います。しかし、逆に依存的になっている人がいるのも事実です。例えば休職期間も3年間と長く設けています。その期間を上手く使って回復に努めてくれたら良いのですが、長い時間休めるという制度に依存してしまう方もいます。その辺のバランスは非常に難しいです。

横山：普通に働いている従業員から見ると、不公平感もあるようです。

境：実質的には欠勤を含むと3年6ヶ月間休むことができます。最近は「休職期間が長いのではないか？」という声もゼロではありません。

―お二人も認知行動療法に関心がおありだとか？

境：はい。二人とも大野先生のウェブサイト「認知行動療法とこころのスキルアップトレーニング」（※以下、「こころトレ」）の会員になっています。メンタル不調をきたしている社員を見ていると、「自分がこうなったのはあの人のせいだ」と他責傾向を持つ方が多いように感じます。「じゃあ会社は何をしてくれるんですか？」と言って、依存的な傾向になっていく。すると同じ職場の人たちは当事者が復職してきても、距離を持って接するんです。どうしても腫れ物に触るようなかんじになってしまったり、「仕事を頼んではいけないのではないか」と遠慮してしまったりする。距離が空いたままで、当事者が再び休職してしまうという事例もあります。そこで、復職者を受け入れる側の職場の方たちに、認知行動療法をうまく活用することはできないかと考えています。

大野：私が知っている企業の中で、認知行動療法の考え方を上手に取り入れた社員研修をして成果を上げているのがトヨタ自動車です。統括精神科医を中心に、動画なども使いながら認知行動療法の考え方を身につける4時間の研修を行っています。研修では、問題が起きたときにとっさの判断に流されないで、一呼吸置いて現実を見つめ直し、問題に対処するための適切な工夫ができるようになるようなスキルを身につけていきます。また、コミュニケーションのスキルについても学んで、お互いに思いやりを持って働けるような社内環境ができるように研修を進めていきます。こうした研修を、社会人としての成長過程にも目を向けながら全社員に行っているところも、この研修の優れたと

ころです。さらに、自分の力だけで悩みを解決できなくなったときに専門家に相談できる窓口も用意されていて、至れり尽くせりという感じです。私は、こうした総合的な取り組みが、社員はもとより会社全体の発展につながってくると考えて、少しお手伝いさせていただいています。

会社の中に自分を取り戻せる空間を

横山：ＳＰＩＳを通じて私が関わっている当事者の例なのですが、「自分がどうしたいのか?どうなりたいのか?」が自分でもよく分からないという人がいます。この他にも、いわゆる「自己肯定感」が低いのかな?と思われる人が見受けられます。彼らに認知行動療法を取り入れたら有効なのではないかと考えているのですが、具体的にどうアクションを起こせば良いのか悩んでいます。

大野：今、ウェブを使った新しい取り組みができないか考えています。現状の「ここトレ」をさらに発展させて、気持ちを落ち着けたい時にアクセスしてもらえるようなサイトにできればと思っています。それを元に、何かあれば会社の相談窓口につなぐという仕組みがあれば良いでしょう。同時に、全社員の知識を高めるために研修を行う。こうしたいくつかの仕組みを組み合わせられると良いと考えています。「ここトレ」は状態が悪くなる少し前の人、ストレスが溜まっている人におすすめです。状態が悪くなってしまったら、専門のスタッフがサポートするという体制がベストです。そこにＳＰＩＳをうまく組み合わせて、職場とのコミュニケーションを図ることができると、より良い形の支援が可能になってくるのではないでしょうか。

境：私自身はスポーツで気分転換をしているのですが、そういったリラックスが苦手で常に緊張している状態が続いている方が多いように思います。

大野：人それぞれ好きなものを見つけてもらうのが一番良いのですが、会社の中で自分を取り戻せる空間を作れると良いのではないでしょうか。ある会社に出向いた時に気付いたのですが、トイレがたくさんあるのにいつも空いていないんです。トイレの個室で自分を取り戻す…こういうケースは割と多いようです。こちらは急を要しているのに入れない（笑）。

宇田：そういえば、会社のトイレでマインドフルネスを実践しているという方を知っています（笑）。

大野：それぞれの社員の方が、自分のことを考える時間を持てるか?という点が重要だと思います。「ここトレ」でも「ちょっと自分を取り戻す」ということを大事にしていますし、会社の中でもそれができると良い。また、ご家族や友人との関わりを含め、大事にすることができるとさらに良いと思います。アメリカでは何かの集まりには必ず夫婦で参加したりしますよね。日本でももう少しそういう考え方が浸透してくればいいなと思います。

―話は尽きませんが、そろそろ締めに入りたいと思います。今日は本当にいろいろな話題が出ましたね。

宇田：今日、私にとって一番印象的だったのは、「形骸化してしまえば意味がない」というお話です。ＳＰＩＳも放っておくと〝形〟だけになってしまい、人と人との関係を育むという目的から逸れてしまいます。では一体、どこから〝形〟だけになってしまうのか?当事者がＳＰＩＳの中で書くことに嫌気がさし、外部相談員も毎日コメントを返すことに億劫さを感じて、単なる業務日報レベルのやり取りになることがあります。こういう場合、外部相談員が、当事者の「ＳＰＩＳをもう止めたい」という思いや、自分自身の中に生じている「逃げたい」や「面倒くさい」という思いをまるで存在しないかのように振る舞うと〝形〟だけになっていくのではないか・・・そんなふうに思いました。そういう意味では、こうした気持ちが生じた時、ＳＰＩＳ相談員はそのことを率直に認め、向き合い、目をそらさない、こうした態度が「形骸化しないための大事な第一歩ではないか」、そんなことを考えさせられました。

KEIRIN

平成30年度

JKA補助事業

活動報告

SPIS
Supporting People to Improve Stability

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企業経営者の団体です。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、誰も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。

現在の主な活動として、平成26年から公益財団法人JKAの補助事業により、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雇用マネジメントサポート事業に取り組んでいます。そのキーツールである「SPIS（エスピス）」も誕生から6年が経過。この間に延べ約120の事業者で約700名にご活用いただいています。本活動案内では、この Web 日報システム「SPIS（エスピス）」を紹介致します。

（事務局：佐伯 敬吾）

1 Web日報システム「SPIS（えすぴす）」とは？

1-1 システム概要

SPISは精神・発達障害を持つ方やメンタル不調の方向けの雇用管理システムです。個人の特性に合わせて評価項目を設定できる日報形式のシステムとなっており、入力データをクラウドで管理しますので関係者間で情報を共有できます。また、いつでもどこでもパソコンやスマートフォンで簡単にアクセスできる為、当事者がお休みでも職場担当者が出張中でも、環境に依存されることなく利用が可能になっています。

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

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

SPISの特徴

1 クラウドサービスを利用した日報管理システム
いつでもパソコンやスマートフォンで簡単アクセス。
お休みでも出張中でも利用可能。

2 当事者の評価項目を自由に設定
当事者本人が”しっくりくる”分かりやすい言葉で設定可能。
対面が苦手な方でも自由記載コメント欄で伝えることができる。

3 自己評価点の推移はグラフ表示機能で簡単に「見える化」
不調の兆候のキャッチや適切な配慮もタイミングが図りやすい。
印刷することで診察時の資料として活用可能。

4 日報データを三者で共有
当事者本人と企業担当者、支援機関との情報共有・連携が可能に。

1-2 SPISのワークフロー

step 1
体調面、精神面の状態を日々、簡単なフォームの日報に入力します。

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

1 生活面・出勤状況の記録
出欠 / 出退勤時刻
服薬情報 / 頓服詳細
就寝時間・起床時間

2 当事者用評価（自己評価点）
自己評価点項目を本人主体で設定
→本人にとって重要な項目を本人が分かりやすい言葉で表現する。
（※本人がしっくりくる言葉の方が日々の変化を汲み取りやすい）
4点法による評価
真ん中を作らない。

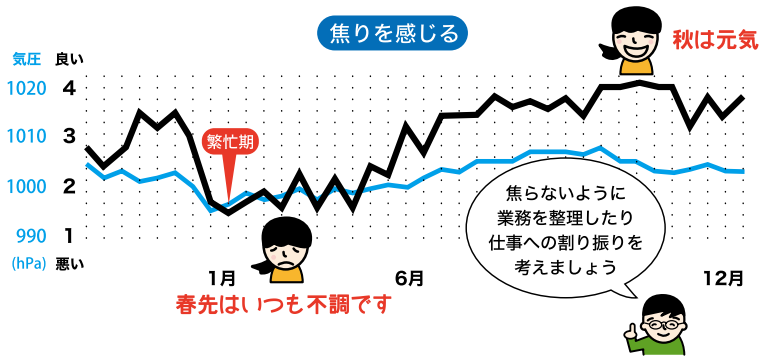
3 当事者コメント（自由記載）
その日の課題や感想を入力。

4 担当者からのコメント
職場担当者から当事者コメントへの返信

5 支援者からのコメント
外部支援者から当事者コメントへの返信

step 2

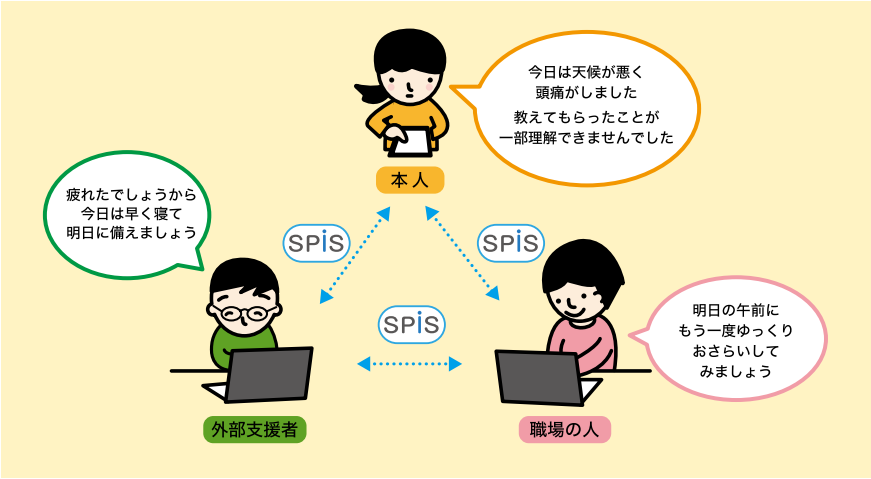
自己評価点の推移はグラフ表示機能によって簡単に「見える化」できます。



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

step 3

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的確なアドバイスも貰えますので、当事者本人は翌日もすっきりした気持ちで職場に向かうことができ、職場の方も接し方のヒントを得ることができます。

2 SPIS導入で得られた効果と課題

これまでの普及活動で実施したSPISの利用者アンケートの結果より、当事者、職場担当者、外部支援者それぞれの得られた効果をまとめました。

当事者からは担当者や支援者から「見守られている安心感」への評価、そして日報に自分の気持ちを残せることに対しての評価が高く、口に出して言えない事や直接話せなかった事を記入する事でストレスの分散になるとの声をいただきました。一方で、自己理解が深まるものの自ら記録した日報を基にセル

アンケートの結果まとめ 当事者

得られた効果

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

アンケートの結果まとめ　職場担当者

得られた効果

●本人の様子からは把握できなかった辛さがわかった
●通常の会話などでは理解できなかったことが理解できた
●見えている事と本人が感じている事が違っていることがある事に気づけた
●本人のことを意識して見るようになった
●当事者理解を深める機会が飛躍的に増加した
●本人の状況が分かるので、具体的な声かけができるようになった

●自己評価がグラフによって視覚化され、本人の不調の傾向がより明確になった
●遠隔地の事業所に勤務する当事者へのフォローも容易となった
●家庭での過ごし方や不調の前兆も分かりやすくなり、業務調整がしやすくなった

●日々の声掛けや不安定時の対応など、専門家の視点やノウハウを簡単に共有できる
●外部支援が入る事によって関係者間で課題を共有でき、職場担当者も孤立せず繋がっている安心感が心強い
●複数の意見が出るので客観的な判断がしやすくなる
●企業としての精神・発達障害者の雇用マネジメントのノウハウ蓄積につながる

アンケートの結果まとめ　外部支援者

得られた効果

●雇用現場を頻繁に訪問しなくても、当事者の不調の兆候を早期にキャッチできる
●職場担当者からも情報をフィードバックされるので、本人の状況をより客観的に理解できるようになった
●蓄積された日報データから支援に有益な情報を簡単に抽出できる
●当事者や雇用企業に専門家の視点による助言を行う際に、具体的なデータを提示できる

フ・コントロールを行うには、支援者によるサポートが必要なケースも散見されました。この点については、現在のＳＰＩＳの運用では支援者と職場担当者との定期的な振り返り面談を実施をお願いしています。

企業担当者へのアンケートではＳＰＩＳを通じて本人や支援者と情報共有することで当事者に対する理解を深める機会が飛躍的に増えたとの意見を多数いただきました。ＳＰＩＳを導入することで得られる情報も多く、これらによって職場のコミュニケーションが活発になり、さらにはこれらの積み重ねにより適切な合理的配慮の提供、そして企業の精神・発達障害者の雇用マネジメントスキルの向上に役立っていると言えそうです。

外部支援者からは、雇用現場に訪問しなくても当事者の不調の兆候を自己評価点の推移や自由コメントの内容から早期にキャッチできることや、日々当事者と関わっている職場担当者から得られる情報によって、当事者本人の状況をより客観的に理解できるようになったとの声を頂いています。また、定期的な振り返り面談においてもＳＰＩＳを通じて日々関わっていることから面談時にはしっかりフォローしたい内容に時間を割いて注力できることが当事者・支援者双方にとってのメリットであると言えそうです。

これらの結果を通して見えてきたものは、
①雇用現場で当事者とのコミュニケーションに働きかけ、
②企業担当者の当事者理解を促進し、
③それが当事者にとって「見守られている安心感」を提供することに繋がる。
そんなツールと言えるでしょう。そして、その際に、両者のコミュニケーションが円滑に回る様に働きかけるのが、外部の専門家の重要な役割であり、職場担当者にとっても心強い存在であるということも付け加えたいと思います。

補助・助成事業等　（※平成30年10月現在）

年度	補助・助成
H25年度	WAM（独立行政法人福祉医療機構）社会福祉振興助成事業「精神障害者の就労継続支援健康評価システム事業」
	助成事業者：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）
H26～28年度	大阪府商工労働部「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」
	受託団体：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）
H26～30年度現在	公益財団法人 JKA「障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動捕縄事業」
	補助事業者：NPO法人 全国精神保健職親会（vfoster）
H29～30年度現在	公益財団法人 日本財団「精神障害者の就労定着支援のこれからを語り合う全国フォーラムの開催」
	助成事業者：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）
H29～30年度現在	京都府商工労働観光部「京都府障害者雇用施設整備事業等事業費補助金（定着支援事業）」 ※ SPIS 導入事業者への利用料補助
H30年度現在	京都障害者雇用企業サポートセンター 「障害者雇用における SPIS（エスピス）を活用した就労定着支援モデル事業」

これまでの利用者　（※平成30年12月現在）

事業者数	120 社（延べ数）

当事者数	約 700 名（延べ数）

平成30年度ＪKA補助事業活動一覧

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

4 SPISこれまでの普及活動と今後の展望

4-1 これまでの普及活動

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

SPISの誕生

- ☑ 就労移行支援事業所「JSN」の訓練生が有限会社奥進システムに就職。
- ☑ JSNの訓練日報をベースに就労現場向けにアレンジする方向で企画。
- ☑ 平成24年5月開発スタート、同年7月提供開始。

開発のポイント

- ☑ 長く働き続けるために本人が「気になるポイント」を、日報の運用管理のエッセンスに反映させること。
- ☑ 身心コンディションやメンタル課題などの個々人で異なる気になるポイント（評価項目）を自由に設定できること。
- ☑ 日報をインターネットで確認でき、意見交換できる仕組みがあること。定期的な振り返りを実施すること。

助成、補助を中心とした普及活動

- ☑ 大阪府商工労働部／JSNの事業（平成28年度まで）約30社約50名による大阪府費用負担による最長3ヶ年の利用実績。
- ☑ 公益財団法人JKA／Vfosterの補助事業 延べ約100社200名によるJKA費用負担による利用実績。

実用化を目指した展開へ

より多くの事業者にサービスを提供するため、補助金等のみ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

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方
- ● 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：　7,000 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

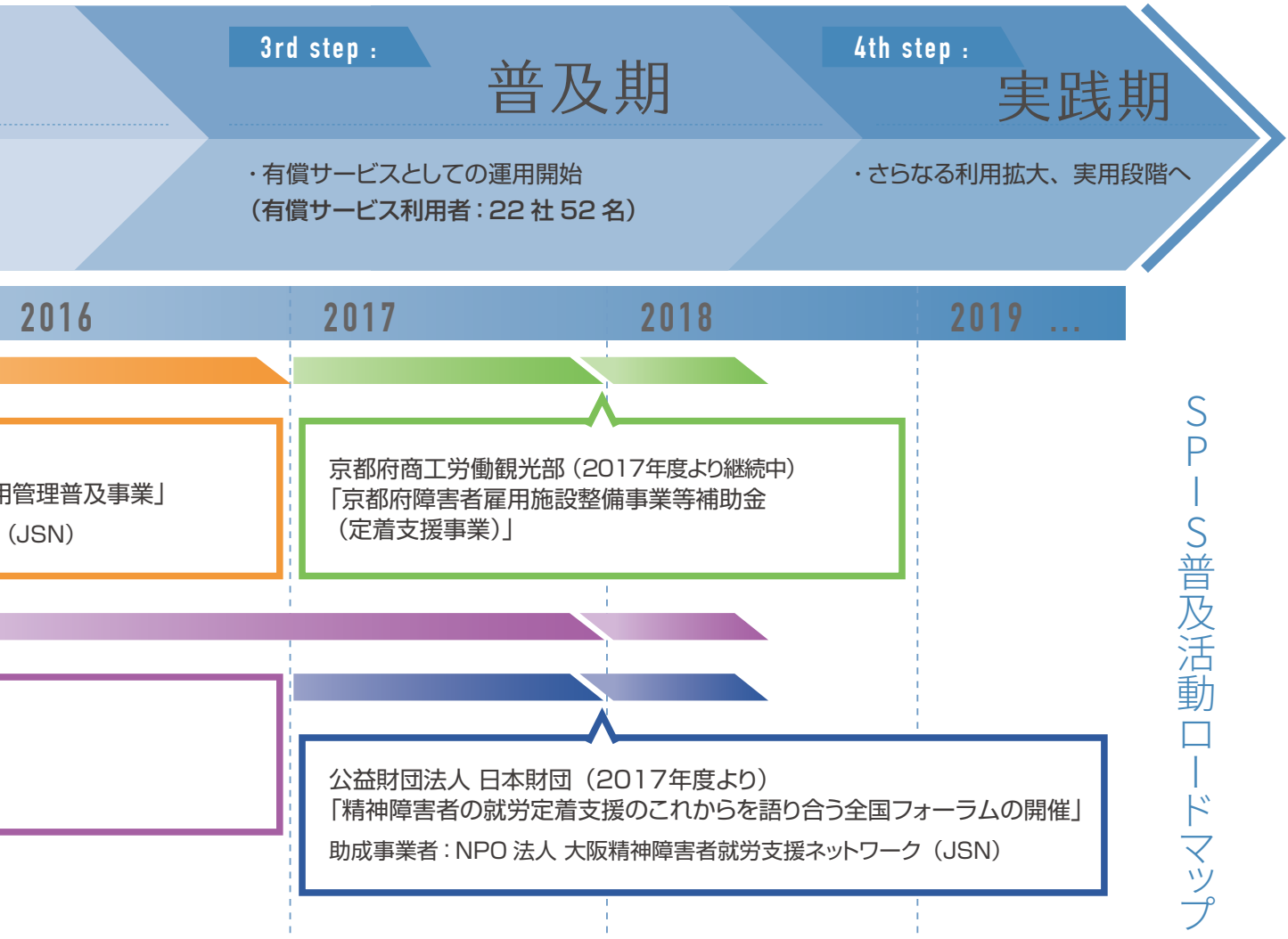
4. 広告掲載料：

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	80,000円
表3（裏表紙の裏）	カラーA4サイズ1頁	60,000円
本文	カラーA4サイズ1頁	40,000円
本文	カラーA4サイズ1/2頁	20,000円

お問い合わせはこちらまで

vfoster.org NPO法人 全国精神保健職親会
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

SPIS普及活動ロードマップ



4-2 SPISの今後の展望

精神・発達障害者の雇用マネジメントと職場のメンタルヘルス、そしてその先に

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

それに対する一つの取り組みとして、例えば特別座談会に登場頂いた株式会社島津製作所では、メンタルヘルス不調者への対応にSPISの活用を開始しています。取り組みを通じて指摘されるのは、企業内で精神・発達障害者の雇用に関する課題意識を喚起するには、産業メンタルヘルスの課題からのアプローチの方が受け入れられやすい場合もあるという事です。企業が抱える精神保健上の課題は企業規模や社内風土で千差万別かとは思いますが、このアプローチは雇用現場からの声として一つのヒントを与えてくれるでしょう。

当事者固有の課題に注目するSPISのアプローチ手法に精神保健福祉手帳の有無は関係ありません。SPIS普及活動を通して私たちが何度もリアルに見てきたのは、当事者が職場に居場所を見出して生き生きと働くようになる姿、そしてその過程で職場全体が風通しの良い働きやすい雰囲気に変わっていく姿です。

即ちSPISの活用による雇用マネジメントのスキームは、①外部の専門家の力を借りながら、メンタルの課題を抱える従業員と職場の担当者の間で

1st step：

黎明期

・SPIS提供開始
・助成、補助のトライアル開始
（補助対象者：10 社 32 名）

2nd step：

実証期

・補助事業を中心とした運用
（補助対象者：135 社 275 名）

2012

SPIS提供スタート

2013

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）

2014

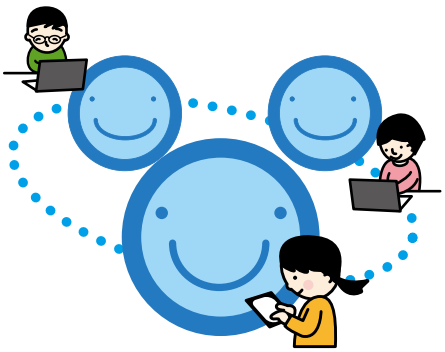
大阪商工労働部（３ヶ年事業）
「就労定着支援システムを活用した精神・発達障がい者雇用
受託団体：　NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク

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：NPO 法人 全国精神保健職親会　（vfoster）

2015

のコミュニケーションを活性化させる
②その事により当事者が職場に安心感を持って働けるようになる
③さらにそのプロセスが精神・発達障害者あるいはメンタル不調者に対する企業の雇用マネジメントのスキルを向上させると言えるでしょう。

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



編集後記

■職親会事務局で仕事をさせていただいて常々思うのは、企業は従業員のメンタル課題はじめ働く上での困難を抱える方にインクルーシブであって欲しいということと、福祉や医療の支援者は経済活動に対するセンスをもっと磨いて欲しいということです。企業は利益を確保しなければ活動継続できませんが、活動の源泉たる従業員が心身ともに健康で高い生産性をあげる環境づくりがその根幹にあるはず。そして支援者は、当事者に単に受容・共感的なだけではなく、その人のチャレンジングな課題にも敏感であって欲しいし、その中でも働いてお金を稼ぐことがどれほど当事者の社会的自立を促すかという視点も大切だと思うのです。そして働き方の多様性が世の中でもっと受け入れられれば、これまで働くことを諦めてきた沢山の当事者がもっと社会参加できるようになるはず。そんな思いで編集した「しごとMentor」創刊２号。密度の濃い内容になったのではないかと思います。（三原 卓司）

■昨年は中央省庁による法定雇用率水増し問題で持ちきりでしたが、その一方で精神障害者の法定雇用率算入と定着支援事業のスタートの年となりました。今回の多様な働き方の取材では、当事者が働き易い環境を作ってあげることが、結果的に企業にとっても様々なメリットを生み出すことが改めて見えてきました。実際に取材中は当事者や職場の方からたくさんの笑顔や元気を頂きましたので、そのような働き易い空気感も伝わると嬉しく思います。私自身、当事者として就労移行支援での訓練を経て入職後２年を迎えようとしています。こうして働き続けることができているのも、日頃より私を支えてくださっている皆様のお蔭だと思っております。皆様との出会いにも感謝です。（佐伯 敬吾）

■三つの記事を担当しました。一つ目は大野先生を交えた座談会。認知行動療法とSPISについて「どちらも形骸化してしまうと意味がない」という話が出ました。システムと人間、両方からのサポートを組み合わせていく重要性を再認識しています。二つ目は短時間雇用プロジェクト。少しずつ働く時間を増やし、力を付けたいという当事者と、少しの時間だけ限られた業務を手伝ってほしいという雇用主。双方のニーズを掘り起こした、非常に合理的かつ血の通った雇用形態です。そのアイデアに感服すると共に、今後の広がりに期待が膨らみます。三つ目は夢屋さんの取り組み。「多様な働き方」というと、都市部の大企業が先進的に行うイメージが強かったのですが、夢屋さんでは「社会のトレンドだから」という視点はまったく無く、「当事者がより働きやすい環境を整える」という視点で在宅勤務を取り入れたそうです。そのサポート力の温かさ、力強さに胸を打たれた取材でした。（太田 裕子）

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した。

■公益財団法人ＪＫＡ 平成30年度 公益事業振興補助事業

本誌は公益財団法人JKA 平成30年度公益事業振興補助事業で採択された「精神・発達障害者の雇用管理に関するノウハウを啓発する事業」の一環で制作しております。事業の実施概要は下記の通りです。

① 精神・発達障害者の雇用管理ノウハウ研修会の開催（38ページに開催状況を掲載）

精神・発達障害者を雇用する企業で当事者従業員の雇用管理スキルの向上を目指し、人事労務担当者や直属上司を対象とする研修会を全国で開催する。

② インターネットによるメンタルヘルス支援ソフトの配布・運用（SPIS 試験運用の機会提供、教育・研修・研究等による事業協力など）

本事業の研修で用いる支援技術の教材モチーフには、就労支援事業所の評価記録法をアレンジしたメンタルヘルス支援ソフトを活用し、これを企業担当者、当事者、外部支援者に配布する。当事者のメンタルヘルスはこの支援ソフトで管理し、企業担当者、外部支援者が同じデータを共有して三者連携により支えあう事で、精神・発達障害者の継続就労を企業内で支援する。

③啓発冊子の印刷・配布（本誌および年次事業報告書）

精神・発達障害者の雇用管理に関わる最新の注目トピックスを取り上げるとともに、支援ソフトを活用する企業を含めた取り組み事例の紹介や、前項の研修会や啓発セミナーの模様を記録した啓発冊子を作成する。

■ vfoster サロン

当会では「vfoster サロン」と称する少人数の座談会を定期的に開催し、就労をテーマとした精神保健分野の話題について自由闊達に語り合う場を設けております。会員同士の親睦や情報交換、新規会員様に取ってのオリエンテーションとなる場として毎回好評を博しております。ご興味のある方は事務局までお問い合わせ下さい。

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2巻第1号・通巻2号　平成31年2月10日発行

発行日：平成31年2月10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（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。

「働き方」に関連する書籍のご案内

B5判/32ページ
定価：(本体260円＋税)

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

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）

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

こころを強くする
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マンガで学べます。

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	□	□	□	
こころを強くする　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			
担当部署名		担当者名	
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しない		
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。)

gendai
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

vfoster.org

NPO法人 全国精神保健職親会

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にご入会を!

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

発行：NPO法人 全国精神保健職親会
頒価　400円

KEIRIN

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。

協賛団体：