



本セミナーは、競輪の公益補助を受けて開催されています。

2021年度JKA補助事業 事業報告会 & 名刺交換会

事務局報告

2021 年度JKA 補助事業 実施状況報告と今後のSPIS の展開

NPO 法人 全国精神保健職親会 主任コンサルタント 三原 卓司

全国精神保健職親会(vfoster) について

「職親」とは？

精神障害者 を支援する **福祉制度がほとんど整っていなかった昭和40年代** より、

自主的に **当事者を職場に受け入れて、社会参加や就労訓練の場を提供** してきた **小規模民間企業**

「里親」に対して **「職場の親」** の意味で **「職親」** と呼ぶ。

v; vocational 職業(上)の、職業指導[訓練]の
foster 育てる, 養育する; 世話する

社会適応訓練事業 「職親」企業の活動が法制度化された

年代	法制度の制定・改訂など	出来事
昭和40-50年代	院内作業、院外作業	「職親」のルーツ
昭和57年	厚生省公衆衛生局 局長通知	「通院患者リハビリテーション事業」
平成7年	精神保健福祉法 制定	「通院患者リハビリテーション事業」が 「精神障害者社会適応訓練事業」として法制度化
平成11年	「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」	座長:岡上和雄 雇用義務制度の対象への方向づけ

全国精神保健職親会(vfoster) について

各地の職親会 全国の「職親」企業が、各地で自主的な勉強会を発足させた

青森県精神保健職親会	福井県精神障害者職親会	岡山職親会
宮城県精神保健職親会	山梨県精神保健福祉協力事業所の会	沖縄県精神保健職親会
山形県精神保健職親会連合会	静岡県精神保健職親会	道南地域精神保健職親会
茨城県心を支える職親の会	愛知県精神保健職親会	秋田市職親会
千葉県精神障害者職親の会	NPO法人京都府精神保健職親会	河北町精神保健所職親会
東京都障がい者就業支援事業所の会	兵庫県精神保健職親会	宇和島市職親会
神奈川県精神障害者就労支援事業所の会	和歌山県精神障害者就労支援職親会	北九州地域職親会

昭和56(1981)年9月 静岡県職親会設立

昭和58(1983)年7月 宮城県職親会設立

平成16年までに18都府県で職親会を結成

全国組織への発展

年月	出来事
昭和61(1986)年4月	全国精神衛生職親会設立準備会 設立
昭和62(1987)年7月	全国精神衛生職親会として本会の前身母体が発足
平成2(1990)年6月	全国精神保健職親会連合会に改称
平成17(2005)年3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 設立
平成18(2006)年4月	全国精神保健職親会連合会の事業を引継ぎ、本格的に活動を開始
平成30(2018)年4月	法人名を NPO法人 全国精神保健職親会 に改称

全国精神保健職親会(vfoster) について

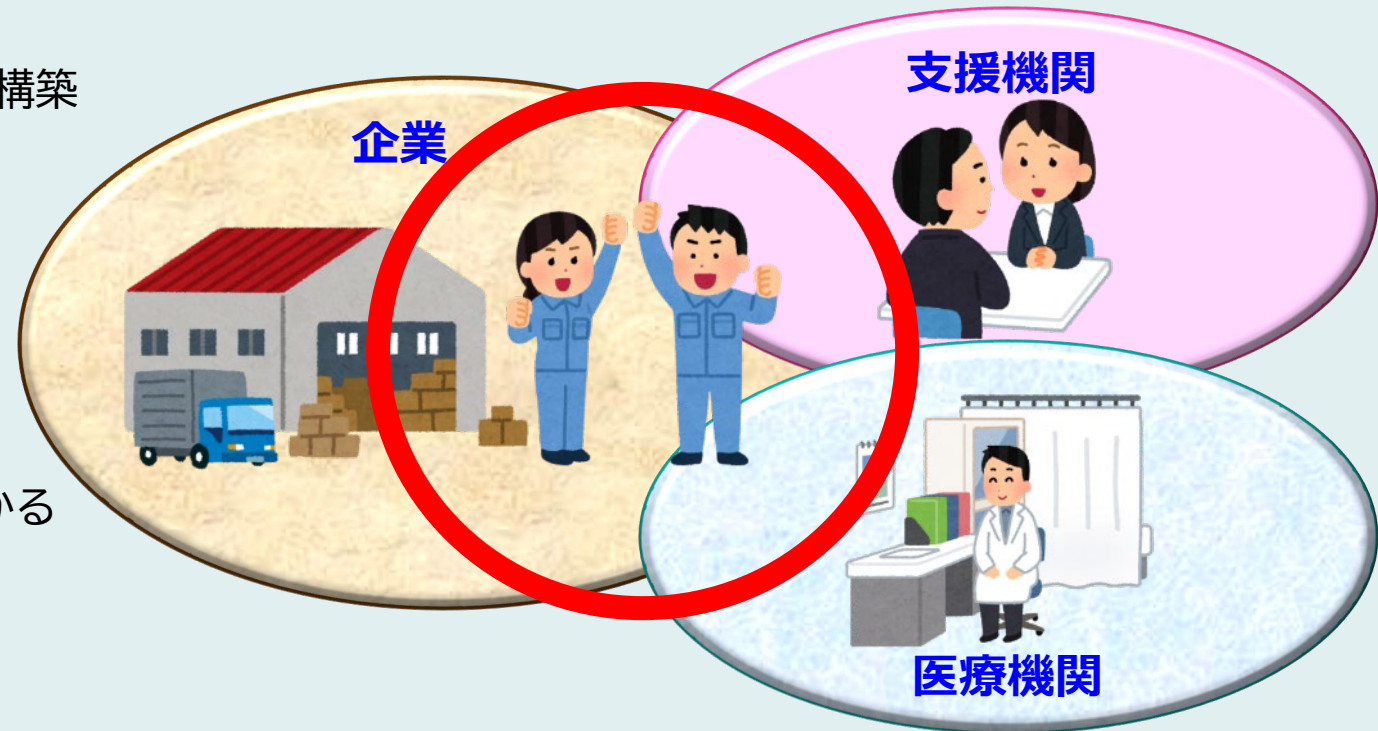
目指していること

- 精神障害者の就労を支える
企業－福祉－医療 の 地域連携ネットワーク の構築
- 地域連携ネットワーク の 全国連携 の実現

事業内容

精神障害者 の 就業・雇用の促進、社会参加 などにかかる

- 事業所ならびに関係機関の連携交流事業
- 広報・啓発事業
- 相談および支援事業
- 調査研究、研修事業
- 政策提言および要望活動



SPiS 普及啓発活動について



事業区分: 広報・啓発事業、相談および支援事業

活動内容: 精神・発達障害者の雇用管理・就労支援に関するノウハウの啓発

活動財源: 公益財団JKA 公益補助 (平成25(2014)年～)

- 事業スキーム: 1. 就労定着支援システム SPiS を用いて、精神・発達障害者の就労支援を展開
2. 活動実践を通じて得られた成果を基に、雇用管理ノウハウの啓発を行う



支援活動の実践成果を
啓発材料に

啓発活動の成果が
新たな実践に



精神・発達障害者の就労定着支援ツール SPiS



SPiS サービス提供に関わる団体

システム開発:有限会社奥進システム

(本社:大阪市、代表:奥脇 学)



実施業務

1. システム開発

システム開発・改良
システムトラブル対応 など

大阪のWEB更新システム開発、ホームページ制作
TEL.06-6944-3658 お問い合わせ
有限会社奥進システム OKUSHIN SYSTEM
Privacy policy Sitemap

システムやホームページの事で困りではありませんか?

システムって何かから相談したいの?
システム化の予算があまりなくて...
今のシステムが使いにくいんです
ホームページっていくらでできるんですか?
ホームページがあかしくいじりました...

新規のご相談も承ります

今お使いのシステムに **不満** がある方 ▶ click
今つきあっているシステム会社に **不安** がある方 ▶ click
そんな方はこちらをご覧ください ▶ click

System Development システム開発 ▶
Web Design ホームページ制作 ▶
About Okushin 奥進システムとは ▶
Company Information 会社情報 ▶

社務部
もうシステムで失敗したくない!
そんなお悩みありませんか?
奥進システムのテレワーク
精神障がい等のある方対象 就労支援システム
SPiS Supporting People to Improve Stability
精神障がい等のある方対象 就労支援システム

サービス窓口:NPO法人全国精神保健職親会

(事務局:大阪市、理事長:中川 均)



実施業務

1. 啓発活動

啓発セミナーの企画・開催

2. サービス提供窓口

導入相談、環境設定、契約関係
システム利用料の見積、請求 など

運営サポート:一般社団法人SPiS研究所

(所在地:東京都、理事長:宇田 亮一)



実施業務

1. 当事者への直接的な支援活動

対象:精神・発達障害者、メンタル不調者 など

2. 当事者を支援する担当者の支援、人材の育成

手段:個別のサポート、研修会の開催 など
対象:職場の担当者、支援の専門職

SPiS 導入事業者の例

雇用現場(民間事業者)

都道府県		導入先名
大手企業	東京都	NIPPO 株式会社
	石川県	株式会社ヨシカワ
	京都府	株式会社 島津製作所
	京都府	日東精工株式会社
	大阪府	江崎グリコ株式会社
特例子会社	東京都	株式会社 ドコモ・プラスハーティ
	東京都	株式会社 電通そらり
	千葉県	スターティアウィル株式会社
	大阪府	シャープ特選工業 株式会社
	埼玉県	MCSハートフル 株式会社
	大阪府	コクヨKハート 株式会社
	京都府	オムロン京都太陽株式会社
中小企業	大阪府	株式会社 新・栄
	京都府	有限会社 まるみ
	福岡県	ATUホールディングス

雇用現場(公的セクター)

都道府県		導入先名
官公庁	東京都	内閣官房 内閣人事局
	埼玉県	埼玉県
	石川県	金沢市役所 総務局 人事課
健保組合	東京都	全国土木建築国民健康保険組合

就労支援機関(通所訓練生など)

都道府県		導入先名
移行支援	石川県	自立就労支援センター いしびき
	大阪府	大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN)
	京都府	博友会 アステッぷむろまち
	大分県・京都府	社会福祉法人 太陽の家
	福岡県	一般社団法人ワークネット北九州
		とりはた玄海園就労センター
	長崎県	南高愛隣会 CAREER PORT ほんまち
継続B型	神奈川県	かながわ精神障害者就労支援事業所の会 B型ホープ大和
	兵庫県	社会福祉法人フロンティア福祉会
	長崎県	長崎スカイホテル Brush Up
ジョブコーチ	福岡県	一般社団法人 Bridge
なかぼつ	東京都	障害者就業・生活支援センターTALANT

※これまでの利用者(延べ数)
 事業者数:約150社
 利用者数:約800名(令和元年11月現在)

SPiS これまでの活動 と 事業ステージ

活動開始からの事業ステージ



SPiS 導入場面と運用基本パターン

導入場面

精神障害者・発達障害者への導入

- 雇用現場で
- 就労支援機関で

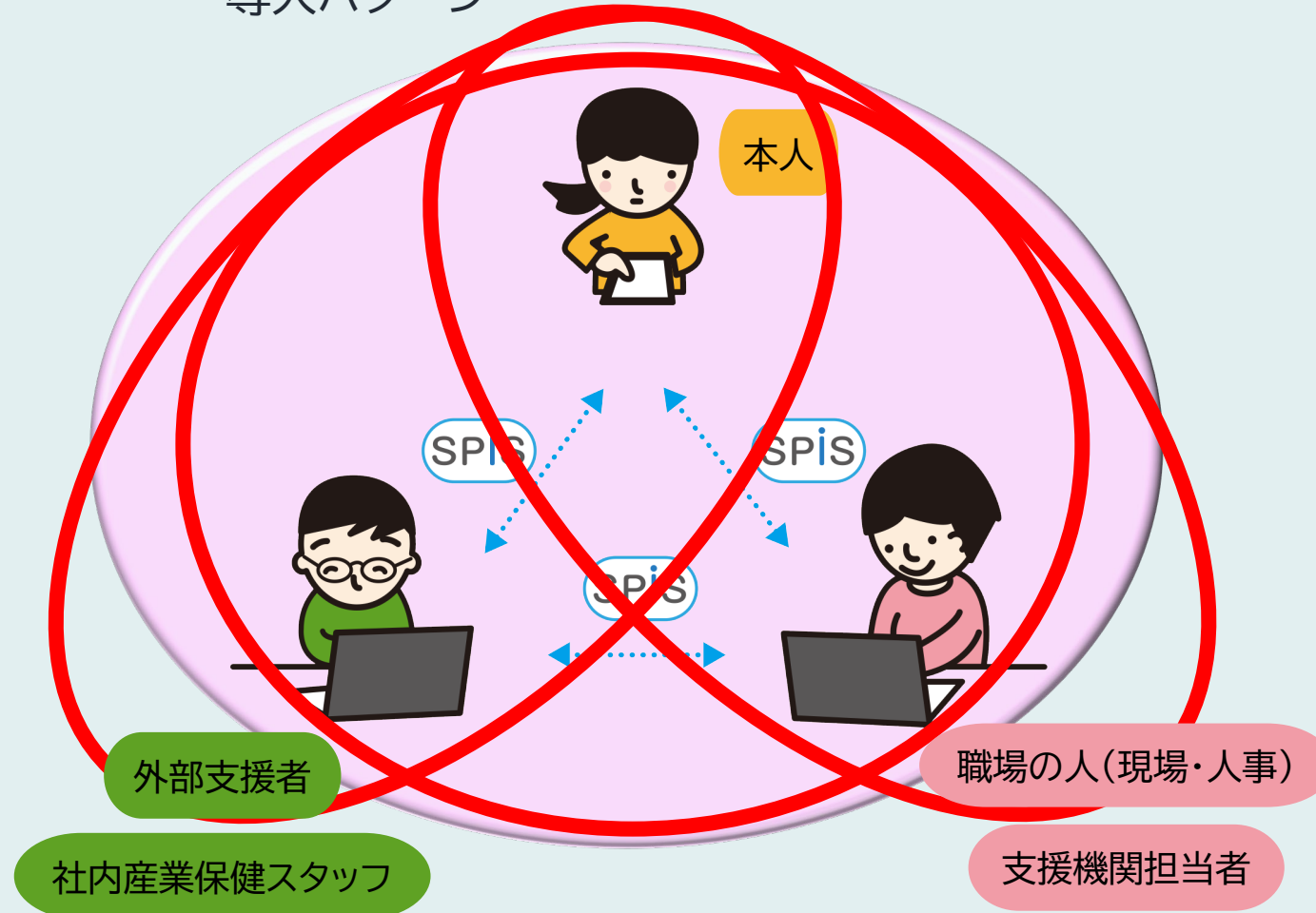
メンタル不調者への導入

- 日々の雇用マネジメント
- 復職者支援

一般従業員への導入

- 新入社員の職場定着
- 在宅勤務でのコミュニケーション

導入パターン



SPiS 運用の基本サイクル

Step.1 初回面談

- 運用イメージの摺り合わせ
- 評価項目の設定



- 運用(関わる人、関わり方)の調整
- 評価項目は本人の特性理解の第一歩

Step.2 日報でのやり取り

- 本人の日報への返信
- グラフ・コメントの読み取り



- 日々のやり取り
- 書き言葉でのコミュニケーション

Step.3 振り返り面談

- 日報では拾えない情報の取得
- 書き言葉による相語の予防



- 日々の日報と相互に補完
- 定期の振り返り + 随時の実施

2021年度 JKA補助事業 活動報告

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

導入事業者数: 17事業者 41名 にSPISを導入 (評価、トライアル)

- SPIS普及のための **京都モデル事業** (京都障害者雇用企業サポートセンター) への協力

京都府では、SPIS利用料の助成 を行っているが、利用申請が限られている

⇒ SPISを導入しやすい環境づくりの整備

1. 企業にSPISトライアルの機会を提供
2. 府域でSPISを活用できる 支援機関や支援者を育成
 - ⇒ モデル事業予算で **1社3名** に SPISを提供(半年間)
3. 就労支援施設の利用者 が SPISを利用し、就職時に企業にスライド導入 する
 - ⇒ 就労移行支援事業所 **2事業所 10名** にSPISを導入



2021年度 JKA補助事業 活動報告

2. 活動実践を通じて得られた成果を基に、雇用管理ノウハウの啓発を行う

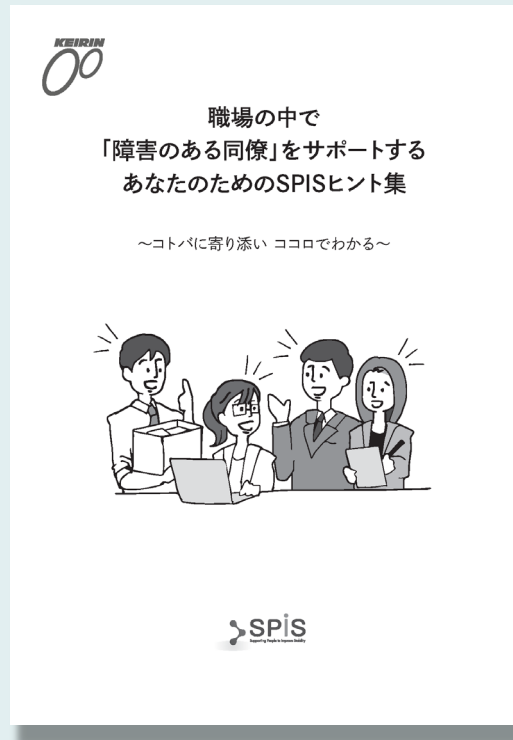
開催日	開催地	講座名	共催、後援、協力等
7月20日(火)	京都市	SPIS講座 基礎編 in 京都	協力:京都障害者雇用企業サポートセンター
11月6日(土)	大阪市	第1回 SPIS ノウハウ研修会 in 大阪	
11月13日(土)	福岡市	SPIS講座 スタートアップ編 in 福岡	協力:一般社団法人 Bridge
12月3日(金)	東京都	SPIS講座 スタートアップ編 in 東京	
2月28日(月)	東京都	2021年度 JKA補助事業 事業報告会	
3月19日(土)	大阪市	第2回 SPIS ノウハウ研修会 in 大阪	
3月22日(火)	京都市	SPIS京都モデル事業 事業報告会	協力:京都障害者雇用企業サポートセンター



2021年度 JKA補助事業 活動報告



3. [情報共有サイト](#)の構築と[事例集](#)などの作成



SPiS 活用ヒント集

- 雇用現場の担当者向けに企画
- 単なる定型文例集とならないよう、事例や場面を想定した解説つき

3月末までに公開予定

SPiS 講座 スタートアップ編 動画

- システムの解説
- 運用上のポイント
- 支援で大切にしてきたこと など

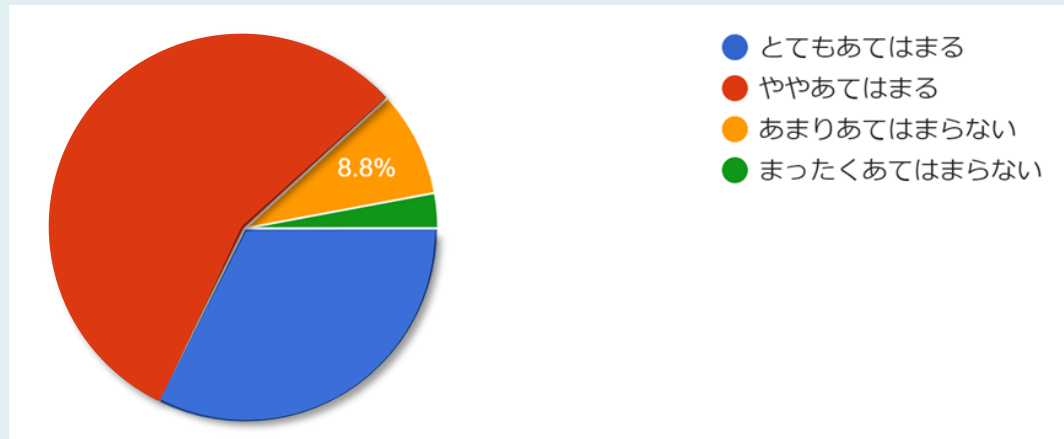
何がメンタル課題のある方の就労を安定させるか

SPiS 利用者アンケートより（2019年度事業）

障害特性への理解 についての質問

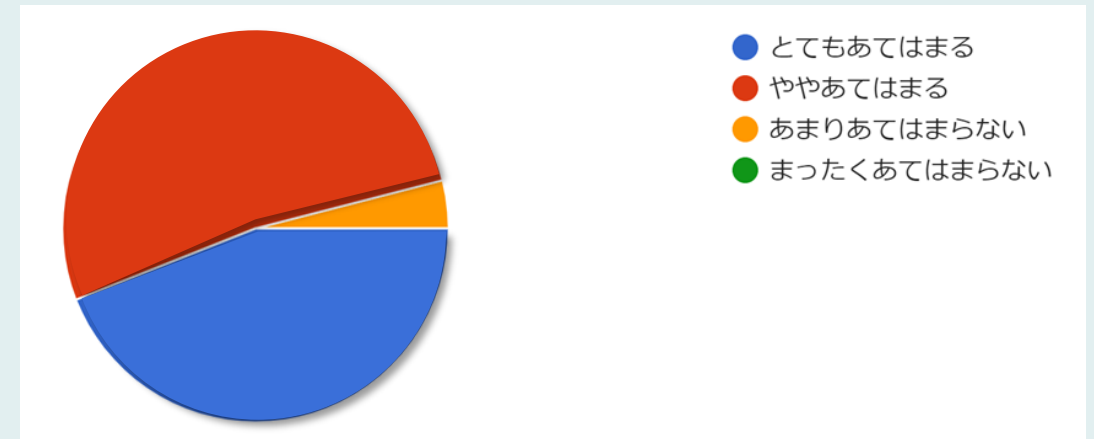
【当事者へのアンケート】

【質問④】:自己チェックを行うことで、日々の体調を確認しやすかった。



【雇用事業者 担当者へのアンケート】

【質問④】:項目のチェックやコメント欄でのやりとりを通して、当事者の障がい特性の理解が深まった。



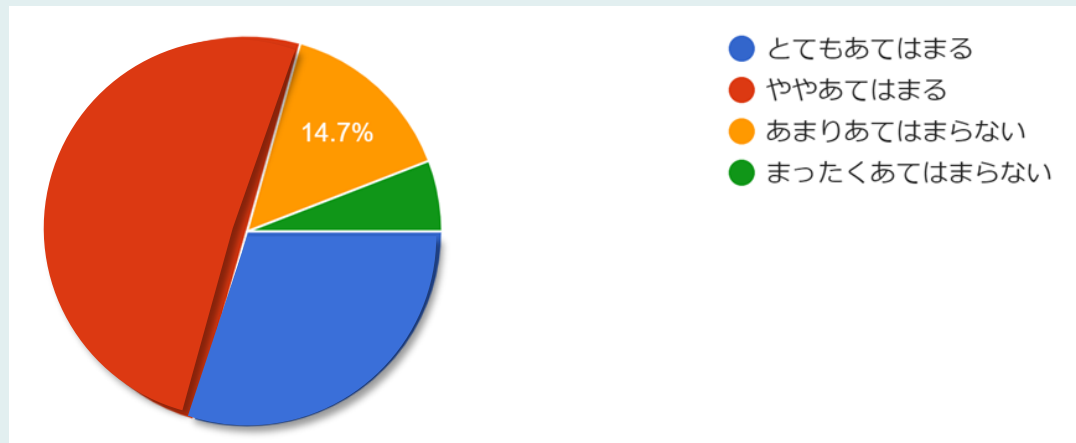
何がメンタル課題のある方の就労を安定させるか

SPiS 利用者アンケートより（2019年度事業）

職場でのコミュニケーション についての質問

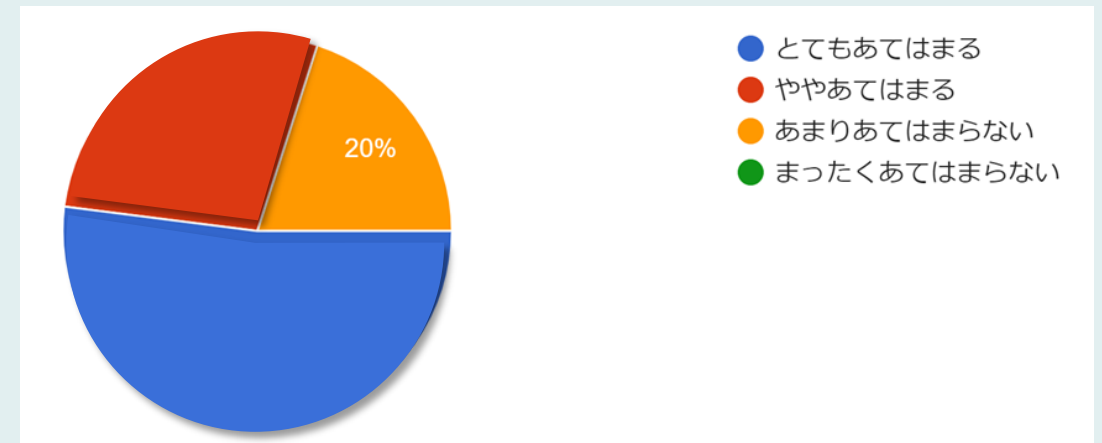
【当事者へのアンケート】

【質問⑦】：SPiS利用後、心身の調子が悪くなった時に、
担当者に相談しやすくなった。



【雇用事業者 担当者へのアンケート】

【質問⑥】：項目のチェックやコメント欄でのやりとりを通して、
当事者への声かけの回数が多くなった。

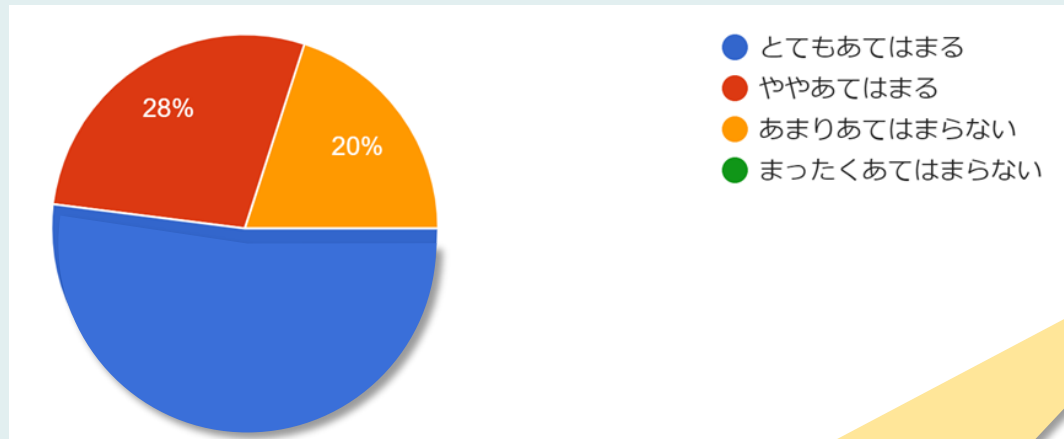


何がメンタル課題のある方の就労を安定させるか

【雇用事業者 担当者へのアンケート】

職場でのコミュニケーション についての質問

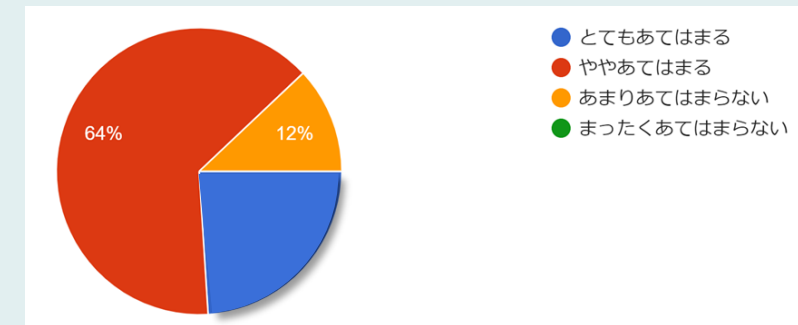
【質問⑥】:項目のチェックやコメント欄でのやりとりを通して、当事者への声かけの回数が増えた。



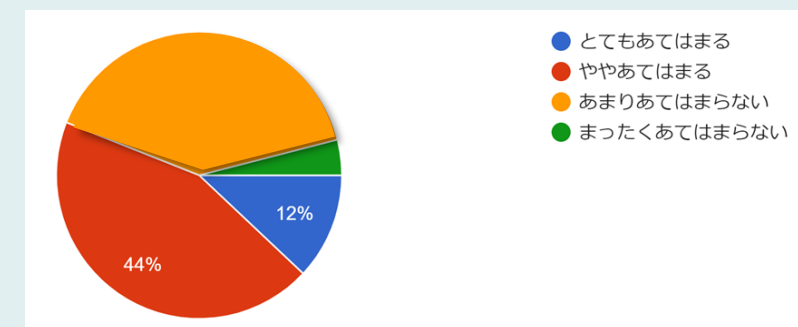
声掛けがしやすくなるが、配慮につなげる難しさも感じている

職場での配慮事項 についての質問

【質問⑤】:項目のチェックやコメント欄でのやりとりを通して、当事者の仕事への取組み具合がわかりやすくなり、業務の指示がしやすくなった。



【質問⑧-1】:グラフによる振り返りを行うことで、心身の不調の傾向が本人と共有化できるようになり、早めに配慮ができるようになった。

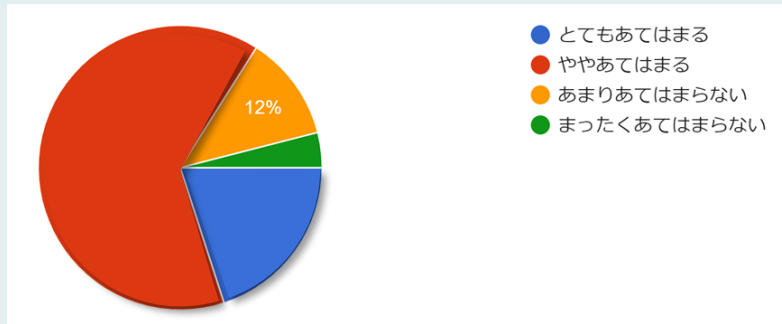


何がメンタル課題のある方の就労を安定させるか

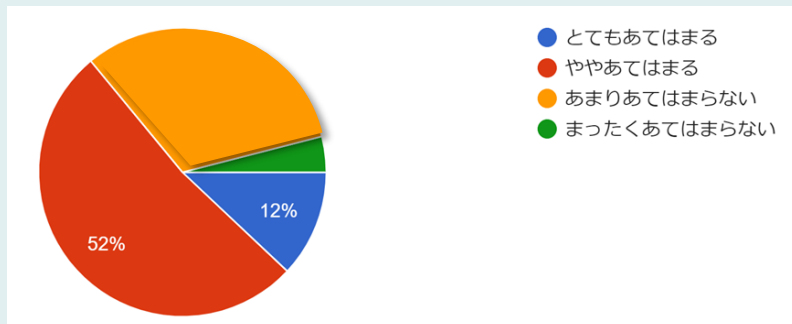
【雇用事業者 担当者へのアンケート】

職場の担当者や職場で起こった変化についての質問

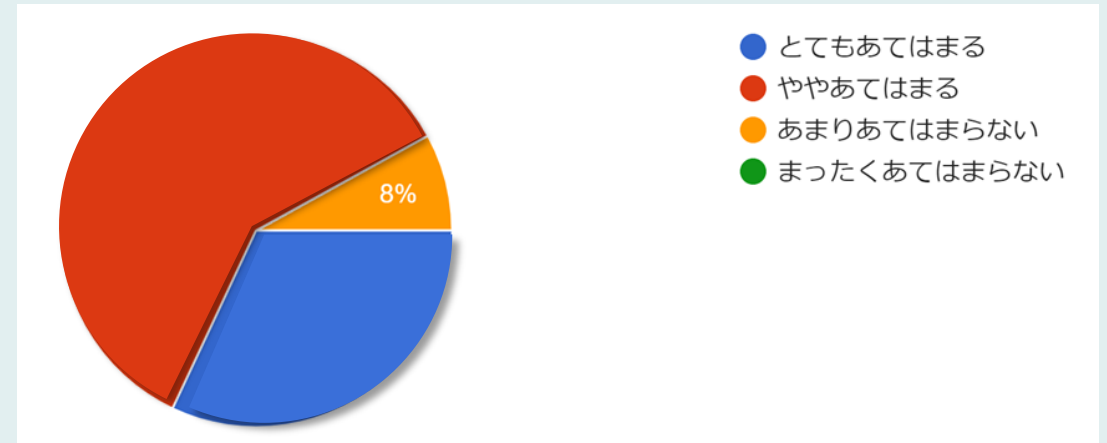
【質問⑬】: 当事者に合わせた休憩の取り方、指示の仕方などについて考えるようになった。



【質問⑮】: 障がい者の雇用管理への負担が減ったと感じる。



【質問⑯】: 当事者のマネジメントに関して、SPISを導入しなかった場合と比較(あるいは想定)した時に、全般の質が向上したと感じる。

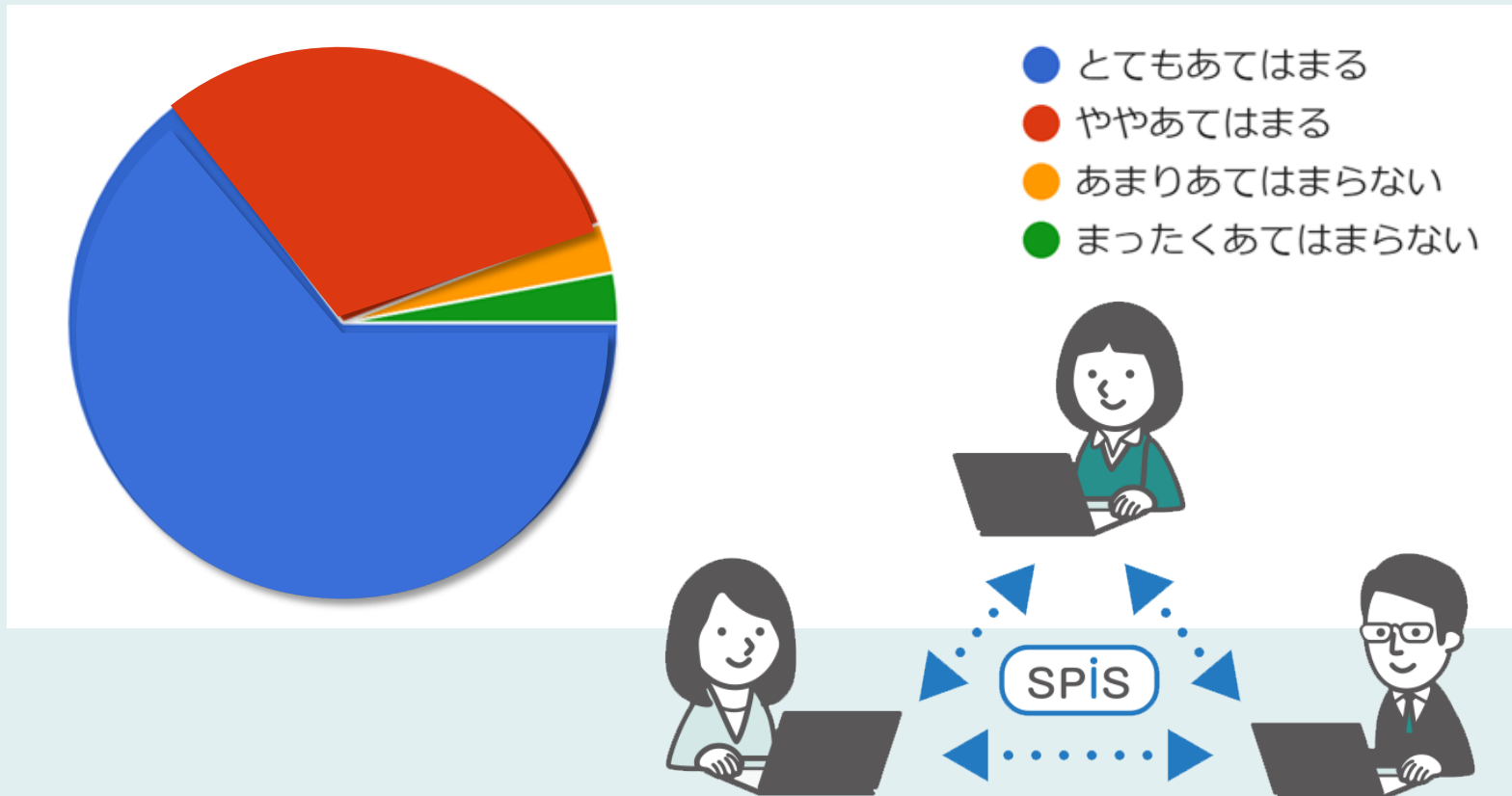


- SPiS は、考えさせられるツール
- 障害者雇用への負担を軽くするツールではない
- しかし、雇用マネジメントの向上に役立つ

何がメンタル課題のある方の就労を安定させるか

当事者からもっとも評価の高かった質問

【質問⑨】:SPIS利用後、担当者や支援者が 見守ってくれているという安心感 を持てるようになった。



コミュニケーション
が生む安心感

心理的安全性

Google 「プロジェクト・アリストテレス」
チームメンバーの能力や働き方よりも、他者
への心遣いや、どのような気づきも安心して
発言できるという心理的要素が、生産性
に影響

求められる雇用のあり方

なぜ、障害者雇用を行うのか

• 法定雇用率があるから？

• 企業の社会的責任(CSR)として？

- 義務があるから仕方なく雇うのか？
- 雇用すること自体が責任なのか？

障害者に出来る仕事は
限られているという
前提に立っていないか？



経営戦略としての障害者雇用へ

障害者雇用を通じて起こる企業の変化の例

- 機材や備品の配置の見直し、器具の工夫
→ 安全性向上、作業の効率化、生産性向上
- 指示系統や指示内容の明確化
→ 業務フローの見直し、責任所在の明確化
- 作業手順のマニュアル化、図式化
→ 作業手順の標準化、属人化の解消

特定の領域で突出したスキルを持つ障害者は？

- ITスキル
- クリエイティブ系(デザイン、音楽、工芸)
- 特定の作業 etc...

→ 本人が旧来の日本的雇用慣行に合わせるのか
働き方を本人に寄せるのか？

求められる雇用のあり方

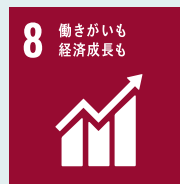
視点とキーワード

- ダイバーシティ(多様性)
- インクルージョン(包摂)
- 働き方改革

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



- 「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現
- 17の国際目標と169のターゲット、231の指標



8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。



10.2 すべての人の能力を強化し、社会・経済・政治への関わりを促進する

10.3 機会均等を確保し、成果の不平等を是正する



1.2 (各国の定義での)貧困状態にある人の割合を半減させる

1.5 貧困層・脆弱層の人々の強靭性を構築する

就労困難者は障害者だけではない

- 引きこもり、ニート、アディクション、刑余者、難病、LGBTQ
- シングルマザー、がん治療、家族介護 etc...

皆が働きやすい社会は持続的成長の鍵となる

障害者雇用施策のこれから

雇用の質を重視する障害者雇用へ

- 雇用率重視の量的施策の限界
- 雇用行政と福祉行政の連携強化

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

(報告書:令和3年6月)

基本的な考え方

「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力する

第1 WG:障害者の就労能力等の評価の在り方に関するWG

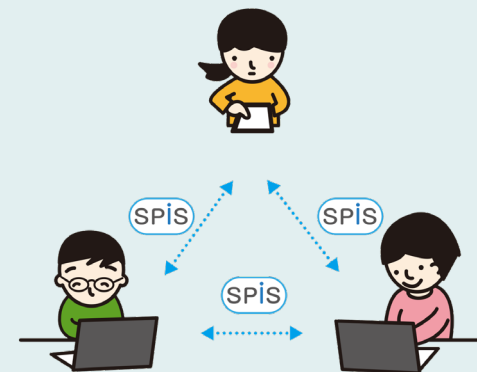
就労能力等の評価(=アセスメント)の目的

- 本人の就労能力や適性、可能性等を一方的に決めつけたり、特定のサービス等への振り分けを行ったりするものではない
- 本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて、納得感のあるサービス等を提供するために実施する
→ 雇用現場:合理的配慮
- プロセスや結果を本人と共有することにより、本人にとっても自己理解を深め、必要な支援を検討する一助とする



Keyword

- 本人のニーズ
- 本人と共有
- 自己理解



障害者雇用施策のこれから

雇用の質を重視する障害者雇用へ

- 雇用率重視の量的施策の限界
- 雇用行政と福祉行政の連携強化

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

(報告書:令和3年6月)

基本的な考え方

「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力する

第2 WG:障害者就労を支える人材の育成・確保に関するWG

- 支援を行う関係者が同じ方向を向き、共通の目標を持つことの重要性について指摘
- 雇用分野と福祉分野のそれぞれの現場において、障害者の就労支援に携わる人材の両分野の基礎的な知識やスキルが不十分
- 雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立する。



Keyword

- 共通の目標、共有するノウハウ
- 情報の共有化

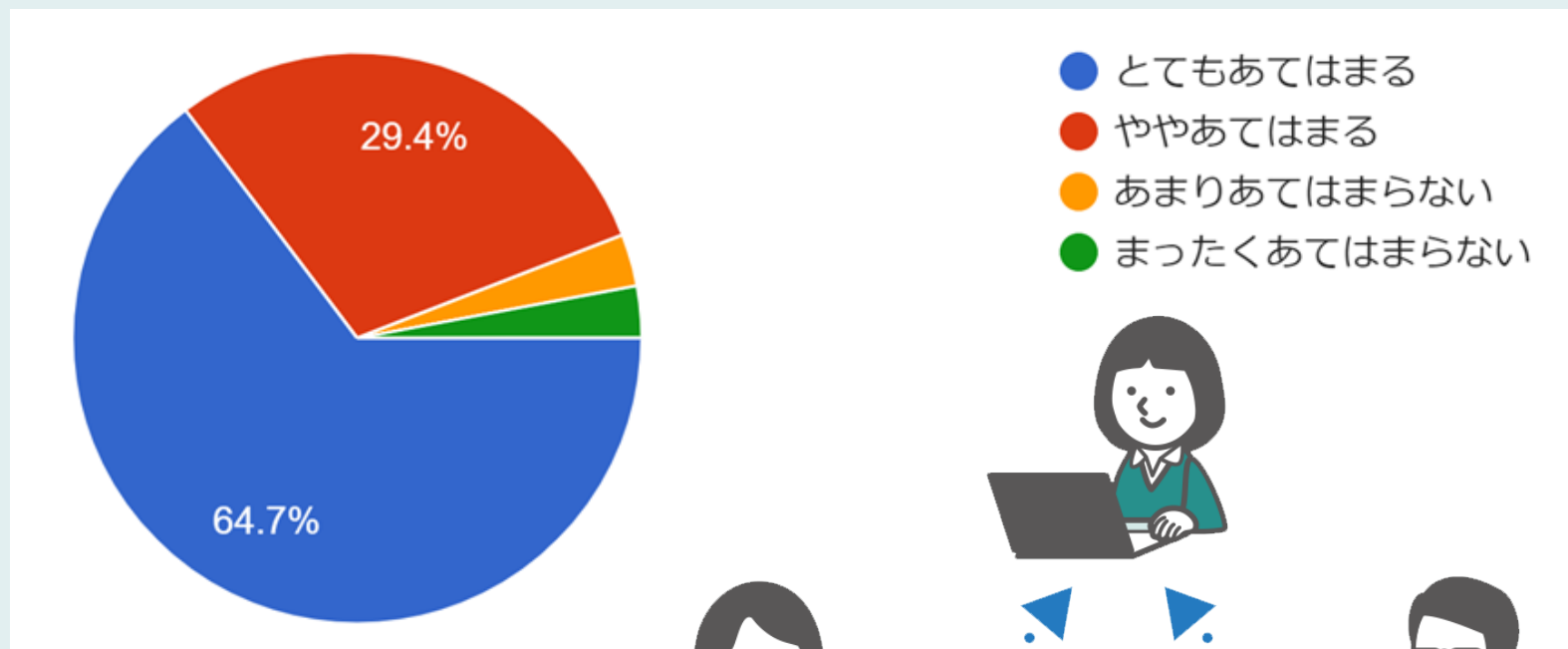
今後、SPISのような就労支援ツールの重要性は増大
Webツールでコミュニケーションに着目したシステムはSPISのみ

ワークダイバーシティで求められる職場のメンタルケア

～不調者対応から障害者雇用まで～

メンタルケアは困難を抱える方に共通の課題

【質問⑨】:SPIS利用後、担当者や支援者が 見守ってくれているという安心感 を持てるようになった。



コミュニケーション
が生む安心感

心理的安全性

本日、この後のプログラム

事例報告

- 事例①：一般社団法人 Bridge 代表理事 國崎 順子
事例②：株式会社 島津製作所 人事部 シニアエキスパート
一般社団法人 SPIS研究所 登録相談員 横山 泰久
コーディネーター：一般社団法人 SPIS研究所 所長 橋倉 正

パネルディスカッション

職場で求められる心の健康問題への対応 ～ メンタル不調から障害者雇用まで ～

コーディネーター：NPO法人 全国精神保健職親会 専務理事・事務局長 保坂 幸司

パネリスト：国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター認知行動療法センター 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 精神科医 大野 裕

事例報告の登壇者