



2022年度JKA補助事業 事業報告会

クラウド型就労支援ツールを障害者雇用／就労支援で活用するための取り組み

本報告会は、競輪の公益補助を受けて開催されています。

2022年度JKA補助事業 実施状況報告

NPO 法人 全国精神保健職親会
主任コンサルタント 三原 卓司



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

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

当会はそれらの全国連絡会的位置づけ

全国精神保健職親会(vfoster) について

社会適応訓練事業と精神障害者の雇用

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」
昭和63年	障害者雇用促進法	身体障害者雇用促進法から改正、三障害対象へ
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



職親の取り組みが法制度化

年代	法制度の制定・改訂など	出来事
平成17年	障害者自立支援法	障害福祉サービスとして 就労支援事業 メニュー化
平成18年	障害者雇用促進法 改正	精神障害者 みなし雇用 (雇用率算入)
平成22年	精神保健福祉法 改正	「精神障害者社会適応訓練事業」 根拠条文削除
平成24年	厚労省 障害保健福祉部長 通知	「精神障害者社会適応訓練事業」 自治体自主事業
平成30年	障害者雇用促進法/障害者総合支援法 改正	精神障害者 雇用義務化 、 就労定着支援事業 創設



社適事業から障害福祉サービスへ

全国精神保健職親会(vfoster) について

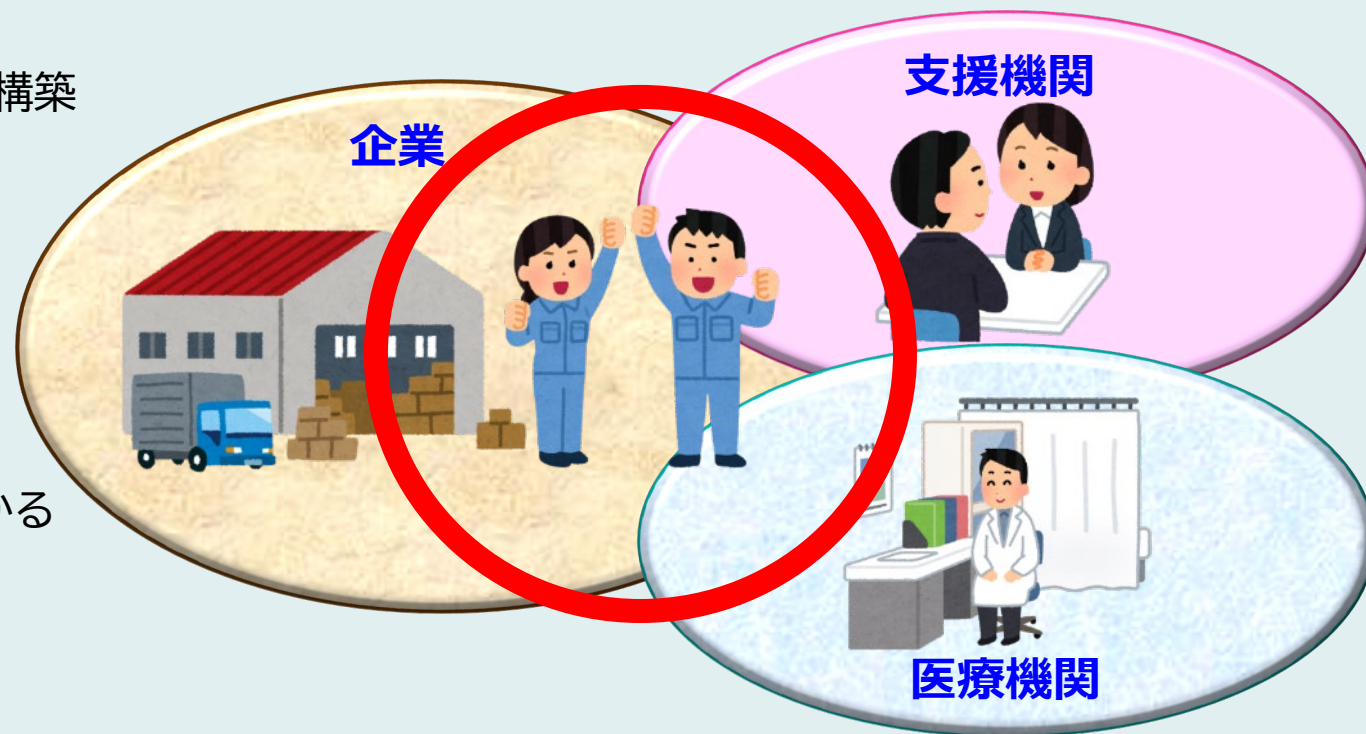
vfoster が目指していること

- 精神障害者の就労を支える
医療－福祉－企業 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(定款より抜粋)

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



私たちのめざす職親会の再興（Foster Network）

Supported by  日本 THE NIPPON 財団 FOUNDATION

本事業は日本財団の助成により実施されます

今後も全国に広げるために
中小企業家同友会の有志
生活支援・就労支援センター
各地区職親会

の皆さんと連携をめざします

関東地区 地域：東京都・神奈川県

東京都：NPO法人わかさ福祉会
生活支援・就労支援センターTLANT
神奈川：かながわ精神障害者就労支援事業所の会
神奈川障害者雇用促進センター

九州地区 地域：福岡県

北九州：ワークネット北九州、とりはた玄海園
福岡：Bridge、中小企業家同友会福岡の有志

長崎県：長崎障害者就業・生活支援センター
長崎キャリア支援センター

東北地区 地域：宮城県、福島県

宮城県：宮城就労支援ネットワーク、
宮城ダイバーシティ企業連携協議会、
くりはら障害者就労・生活支援センター
福島県：福島就労支援ネットワーク
NPO法人いわき市障がい者職親会

北陸地区：石川県
松原愛育会

近畿地区 地区：大阪府・京都府・兵庫県

大阪：全国精神保健職親会、
大阪精神障害者就労支援ネットワーク、
京都：業種・企業規模を問わず勉強・交流する会
京都障害者雇用企業サポートセンター、
兵庫：兵庫精神障害者就労支援事業所連合会



クラウド型就労支援ツール SPiS 普及啓発活動

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



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 

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(推計・延べ数)
 事業者数:約180社(推計)
 利用者数:1,000名超(令和5年3月現在 推計)

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

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

クラウド型就労支援ツール SPiS とは

一人ひとりの特性に合わせてカスタマイズできる日報ツール

SPiS 10月 01日 山田花子 担当: (調)鈴木二郎、(調)田中美子、(支)小林由香

山田花子

出勤 09:00 ~ 退勤 18:00

就業情報 前々 就業前 前 後 調整

就業時間 22:30 ~ 起床 8:30

ジャンル	評価項目	評価
生活面	朝までぐっすり眠れた	1 2 3 4
生活面	起床	1 2 3 4
社会面	自分の気持ちも言葉に表現できた	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

本人コメント
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も教えてもらう場面で、教えてもらったことが、一部理解できませんでした。何度も質問しては悪いと思い、わからないまま進んだので、気分が悪いです。

担当者からのコメント
10/01 実業
鈴木二郎
今日は雨も激しくて、出勤するだけでも大変でしたよね。新しい業務説明は、私が理解の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ましょう。今週末ある1日、週末休みを楽しみに、一緒にがんばらう(´▽`)

担当者からのコメント
10/01 実業
田中美子
頭痛は本当につらいですね。キツイ時は、休憩コーナーで少し休んでください。頭痛持ちの私も目覚めに少し眠ったら楽になりました。自分からは言い出しにくいかもしれないので、明日は私から声をかけさせていただきます。

支援者からのコメント
10/01 実業
小林由香
SP15で困ったことを伝えることができ良かったですね。充分に理解できていないまま、仕事を進めるのは誰でも不安です。新しい業務に慣れ始めるときは、こまめに確認したり休憩を取れるといいですね。今日はとても頑張ったでしょうから、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。

本人の特性に合わせた自己評価点を記録

- **当事者主体**で評価項目を設定
 - ✓ 生活面・社会面・仕事面などの視点から
- **4段階の評価点**
 - ✓ 多すぎない、少なすぎない評価段階
 - ✓ 真ん中を作らない

自由コメント欄でコミュニケーション

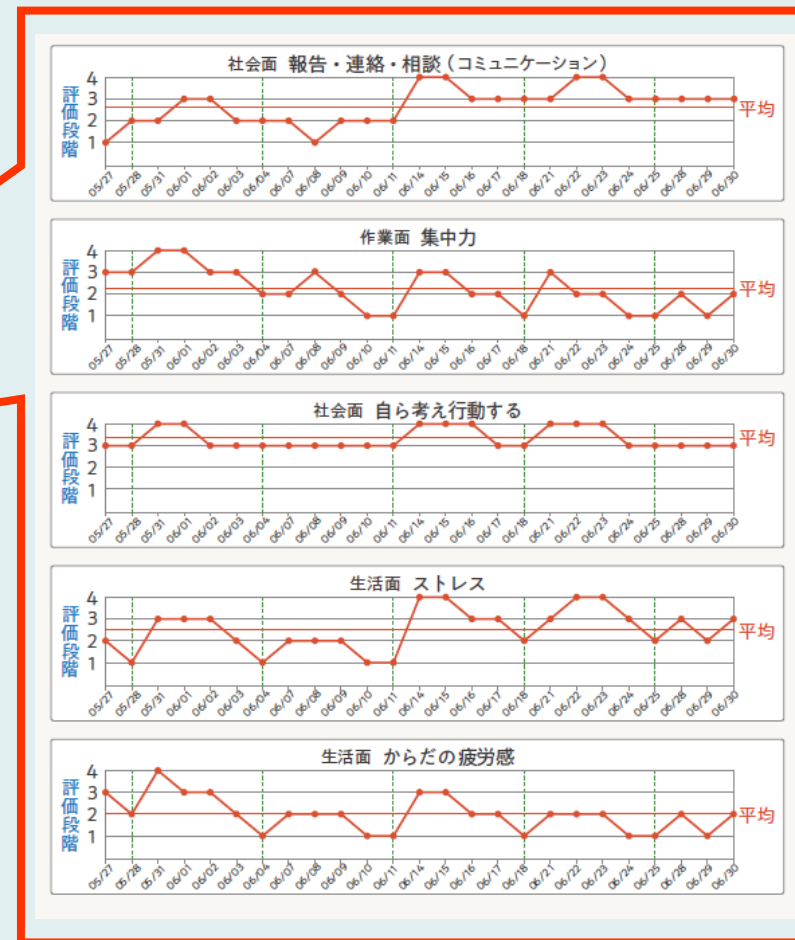
- その日の感想や課題などを **本人が発信**
- 本人の発信に **担当者が返信**

クラウド型就労支援ツール SPiS とは

日報をクラウドシステム化するメリット

生活面	片頭痛	2
社会面	気分の落ち込み	1
社会面	会話が合った	2
仕事面	集中力	3
仕事面	休憩をとる	4

タイムリーな情報共有・コミュニケーション



自己評価点の推移も簡単にグラフ加工

SPiS 運用で期待される効果

これまでの活動で実証してきたSPIS運用の効果

心身コンディションの「見える化」

本人にとって	<ul style="list-style-type: none">自身の特性への気づき、理解
雇用企業にとって	<ul style="list-style-type: none">本人の障害特性の理解
支援機関にとって	<ul style="list-style-type: none">直接の対面では拾えなかった情報の収集関係者間での情報、視点の共有

その結果、期待されること

- セルフコントロール力の向上
- 配慮事情や取り組みの方向性の明確化
- 支援の方向性の明確化、アセスメント
- 連携の強化、チーム支援の実現

「見守られている安心感」

心理的安全性

本人にとって	<ul style="list-style-type: none">自己肯定感や自己効力感が向上
雇用企業にとって	<ul style="list-style-type: none">職場風土の改善
支援機関にとって	<ul style="list-style-type: none">本人の状態を読み取る力のブラッシュアップ本人への働きかけ方のブラッシュアップ

その結果、期待されること

- レジリエンスの向上、就労の安定
- 従業員の職場定着率アップ、生産性向上
- 支援の質の向上(対本人)
- 支援力の向上(支援機関として)

SPiS 運用における留意点

事例を通じて学んだ留意点 SPiSの適性(向き、不向き)

SPiSの効果を左右する要因の例

積極性とタイミング	<ul style="list-style-type: none">• SPiS利用に積極的か• 適切な導入時期
困難事例に多い 当事者の特性	<ul style="list-style-type: none">• 自己開示しない• 他罰的、攻撃的なコメント• 依存的になり過ぎる など
サポート側のスキル (企業、支援機関)	<ul style="list-style-type: none">• コメントの返信頻度• コメント返信への適性

困難の要因と考えられる対応

- 好ましい効果が表れるまで時間を要する場合も
- 利用を中止するケースもある
- 特性を理解しにくい、支援側が疲弊するケース
- 職場対応のみでは困難な事例、相談員の助言
- 時間経過の中で流れが変わることも
- コメント頻度が低すぎると効果も薄い
- 返信内容に拘り過ぎで負担、父権主義的関わり



ツールは魔法の杖ではない！！
あくまで支援を便利にするものであって、
支援そのものより上位に位置付けられるものではない

2022年度事業における2つのテーマ

1. SPIS の 普及啓発 と 地域コアユーザーの育成

- SPISを活用した支援ノウハウは、**SPIS研究所** ほぼ一極体制で提供・指導されてきた
- さらなる普及拡大には、**各地域でリーダー的存在となりうる支援機関** が必要

2. SPIS 以外の支援ツール の事例蓄積

- 固有名詞「**SPIS**」の知名度は**一定レベル** には到達
- 一方で、**より広い視点で支援ツールの検討を進める** ことも必要

SPIS以外の支援ツール でも 実践事例を蓄積 することとした

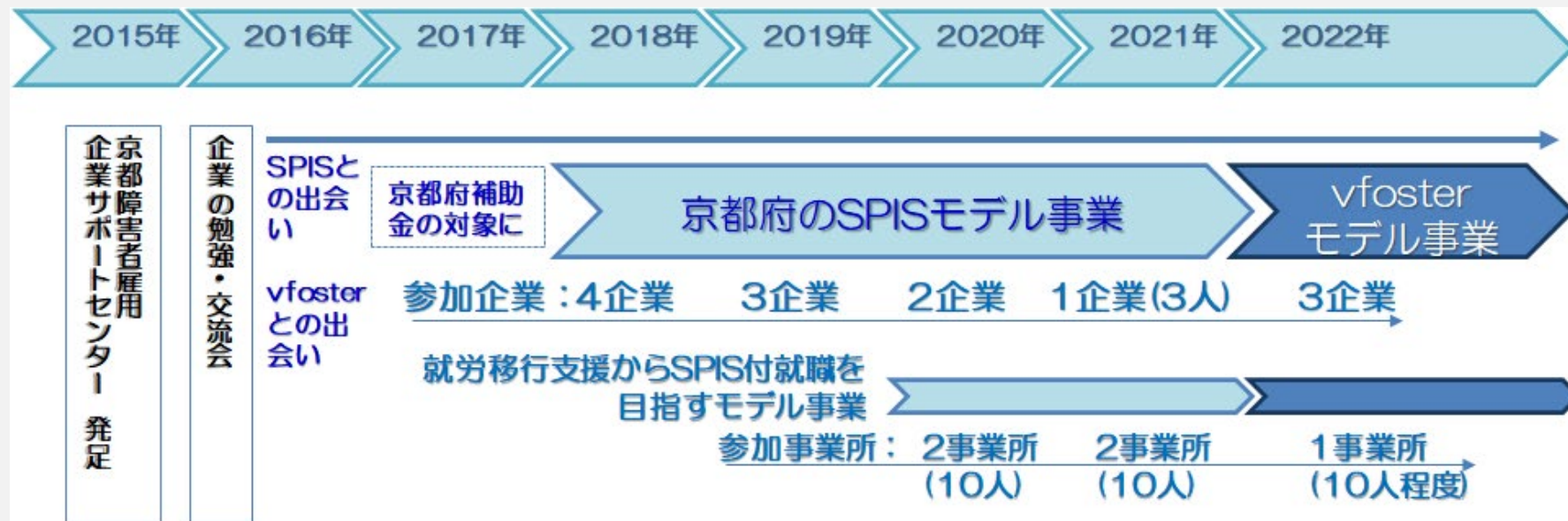


SPiS の普及啓発と地域コアユーザーの育成

SPIS普及のための **京都モデル事業** (2018年度～)

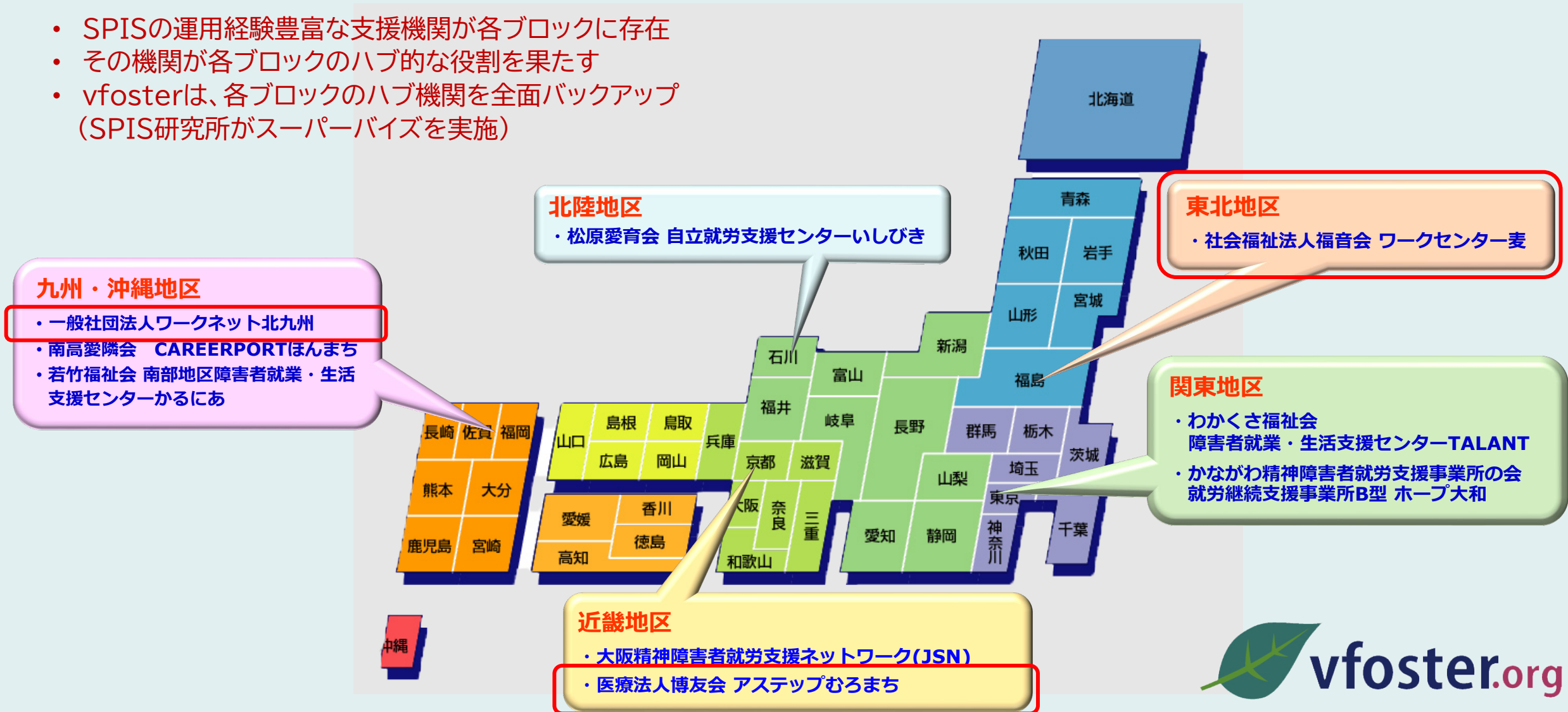
京都府では、[SPIS導入企業に利用料を助成する施策](#)を実施しているが、利用申請が限られている

- ⇒ **SPISを導入しやすい環境づくりの整備**が必要と考えられた
- ⇒ 「[京都障害者雇用企業サポートセンター](#)」と協働、SPISの **地域実装** を目指すモデル事業を実施



SPiS の普及啓発と地域のコアユーザーの育成

- SPiSの運用経験豊富な支援機関が各ブロックに存在
- その機関が各ブロックのハブ的な役割を果たす
- vfosterは、各ブロックのハブ機関を全面バックアップ
(SPiS研究所がスーパーバイズを実施)



SPiS の普及啓発と地域のコアユーザーの育成



今年度実施した 研修会、発表など

導入事業者によるノウハウ交換会

開催日	開催地	講座名	
2023年 1月12日(木)	北九州市	SPIS情報交換会 in 九州	関西でも同様の情報交換会を自律的に継続開催

普及啓発セミナー

2022年 7月20日(水)	福岡市	支援ツールを活用し、戦力として障害者を雇用するために事例から学ぶシンポジウム in 福岡	
2023年 2月2日(木)	郡山市	SPISミニセミナー スタートアップ編 in 福島	
2月24日(金)	福岡市	SPISミニセミナー スタートアップ編 in 福岡	

外部研修会での発表機会

障害者就業・生活支援センターへのSPIS導入を意識

2023年 1月12日(木)	大阪市	全国就業支援ネットワーク 第23回 定例研究・研修会	
----------------	-----	----------------------------	--

年次事業報告会

2023年 3月7日(火)	京都市	SPIS京都モデル事業 事業報告会	協賛:京都障害者雇用企業サポートセンター
3月21日(火)	東京都	2023年度 補助事業 事業報告会	



SPiS の普及啓発と地域のコアユーザーの育成

各地区のコア事業所を起点とする導入事例

地域	コア事業者	ケース数	活動内容
東北地区	ワークセンター麦	1企業 4ケース	自所の定着支援事業での企業サポート
京都地区(SPISモデル事業)	アステップむろまち	3企業 3ケース	外部相談員として、定着支援として
九州地区	ワークネット北九州	1事業所 2ケース	圏域の就労支援機関へのスーパーバイズ

成果を出すには
数年の時間軸が必要

SPIS研究所によるスーパーバイズ

セクター	対象事業者数	対象SVケース数
就労支援機関の専門職対象	7施設	24ケース

各地区のコア事業所以外での試用

セクター	導入事業者数	導入ケース数
民間企業(雇用主)	1事業者	14ケース
公務部門(自治体)	1団体	1ケース
就労支援機関	0団体	0ケース

新規トライアルはごく限定的
就労支援機関の試行はゼロ！！



SPiS の普及啓発と地域のコアユーザーの育成

SPiS 活用事例の動画制作とWeb公開 4月末～5月上旬に公開予定

- SPiSを効果的に運用するための工夫
- SPiSを通じた支援で大切にしてきたこと など
- 企業での活用事例
- マネジメントのあり方が変化
- なかぽつセンターでの活用事例
- 多忙な業務の中で活用する工夫
- なかぽつセンターでの活用事例
- 当事者と職場担当者からの発信



SPiS 以外の支援ツールの事例蓄積



SPiS 以外のクラウド支援ツール

試行するツールの選定ポイント

- 就労場面での利用が想定されていること（心身コンディションの記録のみではない）
- SPiSとは異なる設計思想のシステムが望ましい



株式会社D&I 社 テレワークシステム 「エンカククラウド」

- 在宅就労、在宅就労支援での利用を前提に開発されたシステム
- タスク管理機能が充実
- コメント交信は簡易的なもの

機能面での比較

記録内容	SPiS	エンカククラウド
心身コンディション	重点機能 カスタマイズ可	簡易
コミュニケーション	重点機能 文字数制限なし	簡易
タスク管理	簡易	充実





2022年度 JKA補助事業 活動の振り返り 外部評価委員で意見交換いただきたいこと

今後、クラウド就労ツールの利用が広がるために、必要な要因は何か？

就労支援機関での利用

- 新しいシステムや仕組みの導入に対する保守性の克服
- 運用に対する負担感(先行イメージ含む)の軽減をどう図るか

企業での利用

- どのような観点で訴求していくと、導入への興味を喚起するか
- どのようなサポートがあれば、企業でも導入しやすいか