



平成25年度 独立行政法人福祉医療機構
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



報告会



NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク

「精神障害者の就労継続支援健康評価システム事業」 報告会

平成26年2月8日(土) CIVI 新大阪研修センター
主催：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN)

第1部 就労継続支援健康評価システム事業報告会の概要 04

第2部 就労継続支援健康評価システム事業報告会

開会のあいさつ

NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN) 理事 保坂 幸司 14

特別講演 「精神障害者雇用の現状と支援策について」

厚生労働省職業安定局 障害者雇用対策課 地域就労支援室 竹中 郁子 16

基調講演 「精神障害者雇用に取り組む企業をどう支援するか」

JSN 統括所長 金塚 たかし 32

SPIS システム解説

有限会社 奥進システム 代表取締役 奥脇 学 42

事例報告 「＜就労継続支援＞ SPIS 活用事例報告」

立教大学 心理教育相談所 宇田 亮一（臨床心理士） 45

寄稿文 「臨床心理士から見た SPIS」

三宅 維生（臨床心理士） 53

シンポジウム 「働き続けている現場から」 54

コーディネーター：金塚たかし

シンポジスト：

株式会社 大場製作所 代表取締役 大場 俊孝

社会福祉法人 カナンの園 伊藤 いずみ

立教大学 心理教育相談所 宇田 亮一（臨床心理士）

三宅 維生（臨床心理士）

閉会のあいさつ

NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN) 理事長 田川 精二 ... 66

「精神障害者の就労継続支援健康評価システム事業」報告会

第1部

就労継続支援健康評価システム事業 報告会の概要



平成25年度 独立行政法人福祉医療機構 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」 報告会

日時：平成26年2月8日(土) 場所：CIVI新大阪研修センター

主催：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN)

精神障害者の就職件数はついに、三障害の中で1番多い数字になりました。しかし一方で「多くの方が就職するが、多くの方が離職する」という現状から目を背けることはできません。平成30年4月からは精神障害者の法定雇用率が義務化されます。就労支援はもちろん、就労継続支援の大切さをますます噛みしめ、同時に企業への支援も行っていく必要があります。

その助けとなるべく、(有)奥進システムと【JSN】が協力して「SPIS」というシステムを新たに開発しました。全国10社の企業に対して、雇用管理能力を高め定着を支援するためにSPISを導入してもらい、試行した結果を併せてご報告致します。



◀開会挨拶を行う【JSN】保坂幸司事務局長。

「精神障害者の雇用率義務化の時期が、刻一刻と近づいています。企業が生産性を確保しつつ、精神障害者の方を雇用して長く働いてもらえるよう努めるというのは、ものすごく大変なことです。企業の方をサポートしていくことは、私たちの非常に大きなテーマではないでしょうか？」

▶特別講演は竹中郁子氏（厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課 地域就労支援室）より。
「精神障害者雇用の現状と支援策について」



基調講演

JSN 統括所長 金塚 たかし

「精神障害者雇用に取り組む企業をどう支援するか」

多くの精神障害者が就職するが、
多くの方が離職している

私たちの法人は'07年に設立され、約7年になります。「働き続ける」ことを目標に支援を続けて参りまして、現在約200名以上の方が就労を果たし、約8割の方が就労を継続しておられます。

昨年度は「就労継続支援センター事業」と題し、ジョブコーチに焦点を当てて活動を分析して参りました。今年度は企業の雇用管理能力を高めることに焦点を当て、奥進システムが開発した「SPIS」というシステムを全国10社の企業で試行して頂き、その結果や事例をここで報告していきたいと思えます。

精神障害者の就労状況につきましては、先ほど竹中さんからのお話がありましたように、平成30年4月から精神障害者の雇用率が義務化されるようになりました。それに対して、企業の方は本当に不安に感じておられます。障害者と聞いて企業の方が一番にイメージされるのは身体障害者の方。しかし、ここ数年で精神障害者の就職件数は三障害の中で一番になりました。一番にはなりました。ですが、ここを強調しておきたいのですが、定着の面での就労状況を見ますと、精神障害者の方は一番多く就職したにも関わらず、前年度と比べて5千人しか増加していません。身体障害者が約1万3千人、知的障害者が8千人増加しているにも関わらず、この矛盾は一体どういうことなのでしょう。

「多くの方が就職するが、多くの方が離職する」という現状がここで見えてみます。これが毎年毎年続いていけば、企業の方はどのように感じるでしょうか。「やっぱり精神障害者の人はあかんなあ、続けへんなあ」ということになってしまいます。私たちは不安でいっぱいです。私

たちの法人の中では、「(H30年に参入されるまでの) この5年が勝負だ」と考えています。勝負という言葉が福祉の世界に似合うかどうかはわかりませんが、それくらい重要な5年間であると認識しています。「精神障害者の方は大丈夫ですよ。十分に働けますよ」ということを、この5年間で企業の方に思ってもらえるような支援を行っていくのが私たちの使命だと思っています。

ここに一つの調査結果があります。約千名近い精神障害者の方がハローワークを通して就職した後、1年経った時点での在職率を調べた結果です。

●障害者求人 アフターフォローあり

障害を開示：70.1%

●一般求人 アフターフォローあり

障害を開示：63.6%

●障害者求人 アフターフォローなし

障害を開示：50.5%

●一般求人 アフターフォローなし

障害を開示：28.0%

●一般求人 アフターフォローなし

障害を非開示：22.9%

これを総合すると、41.5%の在職率という結果になりました。つまり、1年後には6割の方が辞めているというのが現実です。企業の方としては、不安でしょうがないでしょう。「入ってきたけど、すぐ辞めてしまう・・・」と。これをどこかで食い止めないといけない。私は「今」だと思っています。そのために「SPIS」のシステムが、企業の雇用管理能力を高めるための大きなツールになると信じています。もちろん、私たち支援者の能力も、もっともって高めていかないとはいけません。

就労継続支援の問題点

「いかに支援を行っていくか？」

今後、「就労継続支援をいかにやっていくか」がポイントになって参ります。制度としては、「ジョブコーチ」という制度があります。しかし、ジョブコーチの養成講座を修了された方は5,300人おられるのですが、実際に稼働しておられる方は2～3割にとどまっています。背景には助成金の問題もありますが、この中で実際にジョブコーチの方で精神障害者に対応した経験を持つ方がとても少ない。つまり、5,300人の中の2～3割よりももっと少ないということです。質もそうですが、量をどのように増やしていくかも研究会の中で議論されている問題です。また、企業の中でジョブコーチをされる方（2号ジョブコーチ）もとても少ない。

次に「障害者就業・生活支援センター」について触れたいのですが、実は私も平成12年度から同センターの立ち上げに関わり、数年間仕事をして参りました。当時は厚生省と労働省が一つになった際の目玉政策として「地域を耕すネットワーク作り」を主軸に、ワクワクしながら仕事をしていた記憶があります。ですが、現状を見てみますと本当に多くの方からの相談がセンターに寄せられ、職員はてんてこまいの様子です。ゆっくりと当事者一人ひとりに関われない。スタッフ数の不足から、うまく機能できていないという現状があります。地域ごとにセンターのあり方を考える必要があるのかな？と感じています。また、元々は知的障害者を主体としたところがセンターを運営されている。精神障害者に対する経験不足という側面は否めません。うまく支援を繋ぐことができていないようにも感じています。

そして、「就労移行支援事業所」に関する問題。就労移行支援事業所は2年間という期間の中で就労まで押し出すためのトレーニング等を行います。その後の継続面に焦点を当てますと、就職した後の半年間を「定着支援の当てる」。その後は障害者就業・生活支援センターに繋いでいくという流れです。しかし、なかなかこの仕組みだけでは働き続けることは難しい。半年という期間が果たして適当であるのか？先ほどの調査結果「就職して1年後には41.5%しか在職していない」という彼らに対して、私たちは送り出した後の半年だけ支援すればいいのだろうか？と。私は最低1年は必要ではないかと考えます。

もう一つは、現在、就労移行支援事業所は全国に約2,600ヶ所あると聞いています。その中の約4割は、年間の就職者数が0ないし定員の10%未満ということ。このあたりも改善していかなければならない点として挙げら

れます。

その他としましては現在、各法人が独自で定着支援を行っている状況です。【JSN】でも200名の就職者のうち約8割が定着して働いておられますから、ジョブコーチ5名は手弁当で走り回って支援を行っています。実際に国から助成金をもらってジョブコーチとして働いているのは、私たちの活動の中の約4割程度です。あとの6割くらいは助成金を頂かずに、現場に入って活動しています。企業さんから相談があれば、すぐに彼らは飛んでいってその対応に当たる。この点も改善していかなければならない問題です。

企業は実際に

どう感じているのか？

実際に企業さんはどのように感じておられるか？ 3～4年前に日本全国で精神障害者を複数名、継続して雇用されている10社に訪問してインタビューを行いました。私自身がお話を伺う中で共通して出てきた項目が、以下の5つです。

■雇用前の実習制度を取り入れている

■トライアル雇用事業等を有効的に活用している

■支援機関との密な連携がある

（パートナーとなる支援機関を探す）

■キーパーソン（相談役）を配置している

■助成金制度を活用している

まず、トライアル雇用の前に独自の実習制度を取り入れておられる点。【JSN】もそうなんですが、2週間や1ヶ月などの実習をさせて頂いています。実習の中で「彼はよく仕事ができるね。うちで雇いましょう」となった時、次にトライアル制度を利用します。仮に1ヶ月実習をして3ヶ月トライアル雇用を行うと、4ヶ月間の間、企業さんは当事者の方とじっくり接することができます。これが就労前のマッチングの時間です。

次にキーパーソンを必ず配置しておられます。キーパーソンとは、企業の中で障害のある方に対して仕事を教えたり、相談役となったりする立場の方です。あとは助成金制度の活用などが挙げられますが、10社の皆さんが共通して力を込めて言われていたのが③番目「地域の就労支援機関と密な連携がある」という点です。

精神障害者の方を初めて雇用して・・・もちろん順風満帆なことだけではありません。いろんな問題や課題が出てきます。「やっぱりあかんかなあ」と思ったときに、

支援機関の方がすぐに飛んできてくれて真摯に対応してくれた。そのことがあったから、現在は複数の方を雇用することができた、と。これは10社すべての方が言っておられました。これは言い方を変えれば、企業の方が私たちを「ビジネスパートナー」として見て下さっているということだと思います。

次のアンケート結果は2年前、【JSN】が5周年の節目で企業に対して行った「精神障害者の雇用と【JSN】の支援」に対するご意見とご感想です。41社からの回答結果を集計し、どのような企業が【JSN】メンバーを雇用して頂いたかを見てみると、実に49%の企業が法定雇用率の対象ではない「従業員数55人以下の企業」でした。一方で、従業員数が千人以上の企業も約17%あります。また、雇用人数を見てみると、精神障害者を一人だけ雇用しているという企業が51%で約半数を占めますが、3名以上雇用されている企業も27%を占めています。

「精神障害者を雇用してどうでしたか？」という感想については、「大変良かった」と「良かった」が7割近くを占めています。精神障害者を雇用したことによって「戦力になった」と答えておられる企業は30社に上りました。また、その上で「企業内の雰囲気が悪くなった」という回答が8社から、「助け合えるようになった」という回答も11社から頂いています。反対に「ミスが多く、手を取られている」「指示の理解が悪く、困る」というマイナスの回答も若干見受けられます。息の長い支援が必要であると感じています。

「今後も精神障害者を雇用しますか？」という質問では「具体的に考えている」「考えている」という回答を合わせると、14%の企業が前向きな見解を示してくれていることがわかりました。「可能性がある」という回答を合わせると59%に上り、合計すると8割の企業が今後の可能性を示唆してくれているという結果でした。しかし、ただ無条件に受け入れを考えておられるわけではありません。やはり企業側からは支援者の必要性に対する要望が多く挙げられており、特に「就労後に調子を崩した際のフォロー」を必要とされている企業が32社。次に「実習中の支援」と「三社面談」の必要性を感じておられる声が多く聞かれました。

実習での手ごたえを生かし 就労継続に繋げるために

企業が精神障害者の雇用を躊躇する理由として、「ど



のような障害なのか、よくわからない」という不安が大きい。配慮すべき点がある程度わかる身体障害の方に比べて、「病気があるのに働けるの？すぐ休むのではないか」と思われてしまう。マイナスのイメージや、マイナスの経験を持つ企業の方にお会いすることがあります。

先ほどのアンケートに答えて下さった企業のうち10社に対し、さらに踏み込んだ質問を行いました。「精神障害者のイメージ」と、「精神障害者の就労に対するイメージ」について、それぞれ20項目を準備して回答をお願いしました。その結果、実習前には20項目中15項目が「マイナス」のイメージでした。しかし、実習後に「プラス」に転換した項目がいくつかありました。「近づきにくい」「責任感がない」「親しみにくい」といったイメージは、実習後に大きくプラスの方に転換しました。また、就労に関しての「出勤状況」「コミュニケーション能力」「会話」といった項目も、大きくプラスに転換しました。

つまり、実習やトライアル雇用にまで持っていくことができれば、企業側に一定の理解を示して頂くことが可能だということ。「持っていたマイナスのイメージよりも、彼らはしっかりと働いてくれるんだな」と、プラスに転換していくことがわかりました。しかし、その先の「働き続ける」というレベルまではなかなか到達できない。これが現状です。

それでは一体、どのような取り組みを行えば就労継続の助けになるのか？

昨年、我々【JSN】と(有)奥進システムでは「SPIS (エスピス)」という雇用管理システムを開発しました。企業が精神障害者の雇用管理能力を高め、就労定着を行っていくための助けとなるシステムです。

(有)奥進システムの代表である奥脇さんは、【JSN】の企業連絡会「すえひろ会」メンバーでもあります。このシステムを開発した背景には、奥脇さん自身がある研修会に参加した際、企業の方から「精神障害者は波がある」「突然調子が悪くなるから、継続雇用は難しい」という声をたくさん聞いたという経験があります。「何と

かしないといけない!」と感じた奥脇さんは、すぐに開発に乗り出しました。当事者の調子を見るきっかけとして、当事者が状況を気軽に吐き出せるツールとして、「企業側も当事者も、調子をいつでもチェックできる」というのが、SPISの最大の特長です。

具体的には、システムを利用して「日報による状態管理」を行います。出勤の状況や挨拶など生活面のチェック項目に対し、当事者の方が日々4段階からチェック項目を選び入力します。また、その結果をグラフ化して、目に見える形で把握することができます。企業の担当者はそれを確認することで、声のかけ方を工夫するなど具体的なコミュニケーションツールとしても利用できます。「何て声をかけて良いかわからない」という担当者の方も多いようです。が、グラフを見ることで具体的な話題を共有することができ、人間観回を築ききっかけにもなります。

また、毎日日報を付けることで、後で自分の体調の波を振り返ることができます。自己理解を助け、自己理解能力を高めていくことが職場での定着に繋がります。私たち支援機関にとっても、このグラフを見ることで「なんでこの時期に落ち込んでいたんだろう?」と、当事者の状況を具体的に突き詰めることができます。

企業をどのように支援するか 就労継続の4つの力

最後に、「企業をどのように支援するか」ということで4つの項目を挙げてみました。いずれも当たり前のことばかりですが、当たり前のことを私たちはきっちりと行っていかなければならないのです。

最初に挙げた「当事者の力」について申し上げますと、支援者である私たちが一番見落としているのではないかと。当事者の力をいかに引き出していか。彼らが働き続けるというのは、地域の中で住み続けるということです。いかに地域の中で住む能力をつけてもらうか、というのが就労移行支援事業所の大きな役割でもあります。困ったときに、誰にどの相談をするのか。その力を高めていく必要があります。

二番目が「企業の力」。企業の雇用管理能力を高めていくために、SPISは大きな力になると思っています。三番目が「支援者の力」。支援には直接的な支援と間接的な支援があります。直接的な支援はもちろん、当事者が自身をマネジメントする力を、支援者はいかにしてつてあげることができるか。ここが大切です。また、企業に対するコンサルテーションも必要です。雇用後に何か問題が生じた際、ジョブコーチは企業と直接話をして、「ジョ

ブコーチが問題を解決するのではなく、解決のためのきっかけと仕組みを作る」力が問われます。そうすることで、企業自体が問題を解決する能力を高めることに繋がります。ジョブコーチは「仕事を教える」という役目もありますが、比重としてはそれよりも「企業に対する提案やコンサルテーション」の方が高いと私は考えています。

四番目が「地域の力」。地域の仕組みの中に「働く」というキーワードがちゃんと根付いているか。「働きたい」という希望を持つ当事者の方に対して、就職まで持っていける仕組みが地域の中にあるのか。どこを窓口にしたとしても、就職まで繋げる力が地域にあることが問われます。また、そのための制度が充実していることも必要です。

これら4つの力を横軸に繋ぎ、我々は就労継続支援を考えていかなければなりません。



▲ SPISを開発された(有)奥進システム代表の奥脇学氏。自らの会社にて精神障害者の長期安定雇用を実現しておられます。「社内で使用していた独自のシステムを他の企業にも活用してもらえれば、同じように長期雇用が実現できるかもしれない」と開発秘話を語って下さいました。

事例報告



立教大学 心理教育相談所 研究員
宇田 亮一（臨床心理士）

「SPIS活用事例報告」

異動の不安を乗り越えた Aさん（うつ病）の事例

今日はSPISを活用して頂いた企業における二つの事例をご紹介します。

その前に、まずお手元にある「SPIS活用の概念図」をご覧ください。このシステムがとても優れていると感じたのは、システムを利用することで「当事者が起点となり職場のキーパーソン・臨床心理士と3者の信頼関係が形成されることで、当事者の気持ちがとても安定する」という点です。そのことを踏まえて、一つ目の事例からお話していきます。

Aさんは45歳の男性でうつ病。製造業のX社にて経理を担当されています。「同じ職場のTさんと折り合いが悪い」という問題を抱えておられますが、職場のキーパーソンとは信頼関係があることが強みです。キーパーソンがAさんとTさんの間に入って関係を調整することで、なんとか職務を遂行できているという状態にありました。

Aさんは経理担当として採用され、ずっとその業務を続けるつもりでいました。基本的に職場異動はないはずだったのですが、業界全体が不況のため、X者も組織再編を余儀なくされ、結果としてAさんにも異動の可能性のあることを会社から示唆されるようになりました。このため、Aさんの不安は大きくなるばかりでした。

そこで、この不安定なAさんの状況を改善すべく、SPISを試してみようということになりました。当初はパソコンへの入力に抵抗があったため、紙ベースでチェック項目を記入していたのですが、実はSPISはスマホでも入力ができることとわかり、二週間後にはスマホでの入力に切り替えました。

初期設定の15項目の中には、Aさんが独自で設定し

た項目が6つあります。「作業速度」や「作業に集中して取り組めたか」といった項目を、Aさんは上司が彼を見るような視点で追加しておられました。そこがAさんらしさでもありますし、社会規範を自分の中に取り入れて、その視点で物事を見るきっかけにもなったと思います。

二週間後に私が臨床心理士の立場で1回目の訪問を行いました。この時に、15項目は多すぎるので7項目に減らしました。そして、この訪問で本当に大切なことは、Aさんと私、キーパーソンの信頼関係を築くことです。チェック項目を検討し、3者が話し合うことで信頼関係を形成する。これがSPIS活用の成否を担っているのです。

Aさんとキーパーソンの関係は最初からとても強かったのですが、キーパーソンは忙しくてほとんど職場にいないという状況でした。そこでAさんとの日々とやりとりを、臨床心理士である私が行うことになりました。

最初の日にAさんが「意見・感想欄」に書いていたことは、「今日はTさんがいない日なので気楽に仕事ができる」ということ。また、Aさんは2日後が公休日だったのですが、翌日に台風が来ることを踏まえ「明日が台風なので公休日を1日早める」と書かれていました。このことから、Aさんは仕事に対する裁量権があり、コントロールできる立場にあることがわかります。Aさんのようにうつ病の方は、この欄に多くの意見や感想を書かれるという傾向があります。

Aさんはその後、異動に対する不安を書かれるようになりました。そうしているうちにある日、本当に異動の発令を受けます。「今後の期待と不安で、仕事にあまり集中できません」と感想を書かれています。Aさんにとって異動は生まれて初めての経験であることも書かれています。Aさんは引き継ぎを大変不安に感じておられたのですが、新しい職場のリーダーが異動前にAさん呼び、

これから行う仕事について説明し、訓練のようなことを行って下さいました。そのため、異動した当日のAさんの感想には「無事仕事を終えることができた。初日としてはそれなりの対応ができた。今回のことで感じたのは、私自身が慣れないことをする時に強い抵抗を感じやすいのだが、一度体験してしまうとなんとかなりそうだ、ということです」。

セルフチェック項目の変化をグラフで見ても、Aさんの状態は異動後にどんどん安定してきたことが見て取れます。特に「健康状態」や「ストレス度合い」などはとても安定してきました。「作業速度」については、Aさんはそれまで20年間経理を担当してきたこともあり、新しい仕事では少し落ちていると感じていることがわかります。ただ、「作業は集中して取り組めたか」という項目では、異動前には不安定だったものの、異動後にどんどん安定してきて最近ではまったく問題のないレベルに達しています。キーパーソンの方は「頑張りすぎているので、今後はどうコントロールするかがポイント」だとコメントされています。

職場のキーパーソンが語る SPISの有用性

SPISを試行してみて、職場のキーパーソンの方はこのようにコメントを下さっています。

「結論から申し上げますと、SPISは精神障害者の就労・定着支援に大変有効でした。通常でも当事者とメールのやりとりや面談は行っていますが、不定期であったり、こちらの業務都合でメールも途切れがちになったりと、定着支援に関してはまったく不十分な状況でした。SPISは項目を双方が共有した上で、日々の状況を把握することができ、しかもスピーディーに解決・対応することができます。当事者側から見ても、日々欠かさず記入・入力し、それが我々にきちんと届いているという安心感があります。ともすると定着支援は、我々の側からの一方通行になりがちです。当事者の方は皆、大変真面目なので、こちらが熱意を持って取り組むほどに『面倒をかけてすまない』という遠慮の気持ちが生まれてしまうからです。」

「しかし、SPISは日々の記入・入力というアクションがなければ進みません。双方向によるやりとりを経て、一体感が生まれます。」

つまり、当事者が発信しないとSPISは始まりません。また、私共に対してこのようなコメントも頂いております。

「今回は臨床心理士のフォロー支援があったことで、本事業の有効性が一段と高まりました。定期的に弊社に

お越し下さり、夜遅くまで当事者と親身に向き合い、話に耳を傾け、心に染み込む助言を頂きました。当事者ともども本当に感謝しています。」

この経験を通して私が学んだことは、3人の気持ちがどんどんリンクしてくると、当事者が元気になってくるとのこと。そして、当事者が元気になるとキーパーソンが元気になり、私も元気になるということです。

最後に、キーパーソンの方はこう締めくくっておられます。「今回の試行期間中に人事異動がありましたが、もしSPISを行っていなかったらどうなっていたらうか？と思います。昨日も二人で話し合いましたが、Aさんも同じように洩らしていました。」つまり、Aさんに対してSPISは本当に有効であったと言えます。



問題を見せずに解決策を探る SPISの力が見えた例

次に二つ目の事例をご紹介します。Bさんは統合失調症の39歳の男性です。仕事の対する姿勢が真面目で、謙虚な性格。仕事内容もしっかりしておられますが、体調を崩しやすく、突発的な年休の取得や病欠が多いことに、ご本人も会社も困っておられます。また、ストレートネックのため頭痛にずっと悩まされている状態。最近では「なぜだかわからないが心が落ち込む」ことが多く、気になっているという状況です。

Bさんの体調の崩れを少しでも早く予測することができれば、突発的な休みを減らし、職場運営をスムーズに行うことができます。SPISの導入によって、早い予測が可能であるかどうか、試行してみることにしました。

第一回目の訪問では、「セルフチェック項目の設定」を行いました。生活面での基本6項目に加え、7項目目にある「作業面：神経が異常に過敏になる」という項目は、Bさんからの要請により面談後に追加しました。また、職場キーパーソンとの関係ですが、Aさんの場合とは異なり、キーパーソンNさんは「Bさんのことを心配してい

るが、どう声をかけてよいか、言葉がうまく出てこない」という問題がありました。そこで、キーパーソンNさんとBさんの日常のやり取りを活性化させるため、SPIS上では「当事者Bさん→臨床心理士（私）→職場キーパーソンNさん→当事者Bさん」という流れで情報をやり取りする形にしました。

Bさんは面談時にはとても落ち着いておられたのですが、最初の意見・感想欄では「不安」と書き込まれてありとても驚きました。Bさんの心の中は、実はギリギリの状態だったのです。ちなみに、一般的に統合失調症の方はうつ病の方と異なり、感想欄は1～2行しか書けない傾向にあります。さらに、一週間後には「フルマラソンを100メートル走の速さで走っているイメージ」と書かれておりました。しかし、Bさんの様子は回りからはまったくそのようには見えません。

そしてある日、同じ職場のHさんからバッシングを受けていることが感想欄で告発されました。Hさんがそのようなことをする人だとは、上司はまったく知らず、びっくりされたそうです。「Hさんから言われたことが、どうしても気になります」と数日後の感想欄には書かれていました。それからしばらく後の感想欄を見て、私はとても危ない状態にあると感じました。Hさんからのバッシングで「あなたのために叱っている」と言われたことを受け、Bさんはとても気にしている様子でした。「これはいけない」と感じた私は、HさんからのバッシングをキーパーソンNさんだけでなく、会社全体で対応してもらうように要請しました。それでもBさんの状態はなかなか良ならず、気分が落ち込むという感想が続いていました。

Bさんのセルフチェック項目を見てみると、Hさんのことを告発した後は「そわそわする」「頭痛がひどい」「不安・緊張・恐怖」という項目が落ち着いてきたことがわかります。しかし、「落ち込む」という項目に関してはなかなか落ち着かず、告発後も強い状態が続いていることが見て取れます。ここがBさんの難しさなのですが、私が面談を通して推測したのは、「Hさんを告発してしまったこと」に対する後ろめたさがあるのではないかと。これをケアしていくことが、今後の課題でもあります。つまり、Bさんはまだ「くもり」の状態にはあるのですが、SPISを導入したことによってキーパーソンNさんとの関係性が向上したことは収穫の一つであったと感じています。

「SPISが心のはけ口に」 当事者Bさんの感想

キーパーソンNさんからのコメントをご紹介します。「当

事者と支援者がリアルタイムにやり取りをすることができ、支援者が迅速に対応頂いたことで、当事者は非常に安心感を持たれたようです。また、日報を記載することで、毎日の自分の状態に気付くことができ、体調が悪化しても以前よりも早いリカバリーに繋がっているように感じます。臨床心理士が会社にもまったく関係のない方ということもあり、本音を言いやすい面があったのではないかと考えています。」 外部の人が入ることで話しやすくなるというメリットは確かにあります。特に家族の話は、ちょっと離れた関係性の人の方が話しやすい。

また、臨床心理士のフォローに関しては、次のように感想を頂いております。「日々のアドバイスや月に1回の面談は非常に有効でした。特に臨床心理士の方のお人柄の影響も、多分にあったように思います。親身になって接して頂いたことで、当事者は面談を心待ちにしていたようです。短期間の間に信頼関係を築いて頂けたのだと思います。会社としても、非常に有効な手段だと思っています。」確かに、3人の関係はSPISを通して非常に良くなりました。また、「SPISのシステム、臨床心理士のフォローに関しては申し分ありませんでした。本システムが早く、本格的にスタートすることを切望しています」との結論を頂いております。Bさんご自身も、「自分が自分でチェックを行うことが有効だった。SPISが心のはけ口になった」と感想を下さいました。

これら二つの事例を通してわかったことは、「SPISは関係性を構築するのに大きな力を発揮する」ということ。そして、3人（当事者・キーパーソン・臨床心理士）の関係ができると、「持っている問題は抱えたまま解決ができる」ということ。つまり、Aさんは異動という問題を、BさんはHさんからのバッシングという問題を抱えています。しかし、その問題を持ち続けたまま自分の中で対処していく方法を模索する・・・SPISがその力になっているのです。



シンポジウム



▲後半は「働き続けている現場から」というテーマでシンポジウムが行われました。

SPIS を試行してみての感想を、雇用企業、臨床心理士、就労支援員がそれぞれの立場で話し合い報告を行いました。

登壇者（写真右から）

コーディネーター 金塚 たかし

シンポジスト

株式会社 大場製作所 代表取締役	大場 俊孝
社会福祉法人 カナンの園	伊藤 いずみ
立教大学 心理教育研究所	宇田 亮一
臨床心理士	
臨床心理士	三宅 維生



◀閉会挨拶を行う【JSN】田川精二理事長。

「SPIS は私たち精神科の医者はほとんど関知しておりません。本日、報告を伺って感じたのは、とてもシンプルなシステムだということ。また、当事者が項目を自分で選んでチェックするというのは、とても意義深いことです。今日は本当に大勢の方が足を運んで下さり、とても驚くと同時に嬉しく感じています。これからも宜しくお願い致します。」

平成25年度 独立行政法人福祉医療機構 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」報告会

第 2 部

就労継続支援健康評価システム事業 報告会

開会のあいさつ

NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク
理事 保坂 幸司

司会：それでは定刻となりましたので、始めさせていただきます。本日はお忙しい中、またお足元の悪い中、平成25年度 独立行政法人福祉医療機構助成事業「精神障害者の就労継続支援健康評価システム事業」報告会に、お越し頂きましてありがとうございます。私は本日の司会進行を務めさせていただきます、JSN新大阪の久保川と申します。どうぞよろしくお願い致します。

それでは、主催を代表いたしまして、NPO法人大阪障害者就労支援ネットワーク（JSN）理事 保坂幸司より挨拶がございます。保坂さん、よろしくお願い致します。

保坂：こんにちは。主催者を代表致しまして、一言ごあいさつ申し上げます。今年のこの事業は、実は3年程連続したテーマでやって参りました。JSNは7年前に創業したのですが、設立当初から2つコンセプトというか、みんなで協力する理念がございまして、その1つは、精神障害者は支援があれば必ず働けるんだということを広く社会のみなさんに知って頂く。確信を持ってそういう事を進めていけるような社会をつくりたい、というのが1つです。もう1つは就労した後の話なんですが、「働き続ける」を支援するという事が2つ目のテーマでございます。

何と言っても、就職できる方は比較的たくさんいらっしゃるんですが、会社の様々な環境の中で長く職業生活が続いていくという事は、とても難しい面がございます。そういう事を予測しつつ活動を続けて参りました。おかげ様で、現在200名を超える方々が一般企業でお仕事されておりまして、長い方はもう7年目を迎えると、こういう事でございます。冗談交じりで職員に言うのですが、私たちの仕事というのは地域の仕事ですし、働いている利用者さんというか障害を持ったみなさんが定年退職を無事迎えらるまで、一緒に歳とって行くんだよと、一緒に成熟していくんだよ、ということを常々申しております。

そんなことを言いますとなかなか・・・いったい福祉っていつ終わるんだ？とか、そんな制度はない訳ですから、実際は色々困難もあるのですが・・・。特にこの間、こ

の事業も3年目という風に申し上げましたが、第1回目はですね、精神障害者のこれからの就労支援というのは、日本社会全体にとって大きなテーマになると。その中で、医療の力というのをもっと活用して、そして就労の方のバックアップにその力を活用すべきだという事で、医療と福祉の連携をもっと深めて行こうという事で、初年度こういった研究会を持ちました。

おかげ様で、私共が自分勝手に作ってやっている出前講座というのがございまして、就労準備性を高めるための色々なプログラムを、職員が診療所に出向きまして、そこでお仕事されているワーカーさんと患者さんにも参加して頂いて、5日間ぐらいの・・・うちでやってるプログラムをうんと短縮してですけども、働く上で色々準備しないといけない事についてのSST等を活用したプログラムを、大阪府下の診療所延べ・・・そうですね、50カ所以上でやってきているところです。それを全国に広めたいねということで、3年前に、札幌、東京、そして大分で、札幌では「ほっとステーション」の長谷川先生、東京では帝京大学の池淵先生、大分ではうちの田川がですね、基調講演をさせて頂いたという事でございます。おかげ様でその流れは、厚生労働省の医療が主軸になって就労支援をしようというモデル事業として、今年度も来年度も全国で展開されております。

去年そして今年は、私共がその流れの中で、もう1つのテーマであるたくさんの就職している方をどう支えるかというテーマで、ジョブコーチがその前線を支えておりまして、JSNの限られた5名ほどのジョブコーチが、集中的に支援しなければいけない人の他に、しんどくなって相談事が発生する、あるいは黄色信号が灯る前に色々情報を聞き取って事前に対応する等、活動している実態の詳細調査を去年致しました。

延べ時間数とか中身とか色々やっていきますと、やっぱり30%以上、40%近くの時間それから労力を、もうすでに働いている方へのサポートに5名のジョブコーチが費やしている事が分かりました。その中では、企業さんのキーパーソンやトップと非常に親密な関係も信頼関係

も形成することが出来て、また非常に困難な障害を持った方の離職を、未然に防げた様なケースの事例報告等も去年はさせて頂きました。

精神障害者の雇用も、これから数字的にも反映される時期が刻々と近付いております。早い話が、企業さんがある一定の生産性を確保する事を前提に、精神障害を持った方を雇用して長く働いて頂ける様な事を行うというのは、ものすごく大変な事だと思います。福祉の我々は一見こう・・・就職して頂いてOKみたいな感じですけど、それどころではないもっと大変な事を、実は企業の皆さんは引き受けて頂く事になります。

私がとても心配しているのは、危惧しているのは、情熱があって雇用したいという事でチャレンジされて、色々な変化の事象、当事者の色々な障害の表れ方に全く対応出来ずに、色々手を尽くした上に結局ものすごい失敗感というか、そういうのを以て、上手いかなかったという・・・。それで二度とやりたくない!みたいになってしまう事です。そういう風になってしまう企業人というのは、私たちの活動の中でも居ない訳ではないし、そういう方になんと説明して良いのか・・・。やっぱりとても悲しい思いをする事が何度かありました。

そういった事がこれからは起きない様に、少しでも精神障害者の雇用を真剣に考え、また取り組もうとされている企業の皆さんをサポートするというのは、私たちにとても非常に大きなテーマではないかという風に考えております。これはまあ、ジョブコーチも大変なのですが、少しでもみんながちょっと時間を少しずつ使い合って、たくさんのお金は無い訳ですから、少しずつ時間を寄せ合ってますね、長く働けるような仕組み作りができないものだろうかというのが、今回のこの・・・通称「SPIS」(エスピス)と申しますが、システムを使って体調管理をしていくという活動です。そのデータを基に色々会社の中の振り返りや面談や、そういった事に活かして頂く。また、専門家も同じデータを見ますので、セカンドピニオンとかアドバイスを当事者だけではなくて雇用管理をする方にもですね、専門家の意見を発信する事が出来る・・・という事を狙って、今年度は全国10カ所の事業所で、実験的にモニタリングをして参りました。

後で、詳細な色々レポートがあろうかと思いますが、予想以上に評価が高くて、特に嬉しいのは当事者の皆さんも・・・最初はある程度自分の事を記録されたり知られたりするのが嫌がるのではないかという様な事を思っていたんですが、全くそういう事は無くて、むしろそんな事

よりも、自分の事が見守られてるというんですかね。毎日一定の枠組みの中で、自分をちゃんと見てもらえている。自分もそれを見る訳ですから、改めて自分の事を自分で見るという訳で、そういう事に対する非常に肯定的な評価がまずありまして、そこから色々な相談事も発生しております。後でもまた報告を皆様お聴きになって、色々お気付きもあろうかと思います。

そんな訳で・・・。今年はモニタリングの報告なのですが、いよいよこれから様々な場所で、こういったSPISなどの簡便な方法を使って、専門家と企業の皆さんが連携していく・・・そういう仕組みづくりも創意工夫してチャレンジしていきたいと思っております。長々とごあいさつ申し上げましたが、以上でございます。よろしくどうぞお願い致します。

(会場 拍手)

精神障害者雇用の現状と支援策について

厚生労働省職業安定局 障害者雇用対策課
地域就労支援室
竹中 郁子

司会：続いて特別講演に移らせて頂きます。

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課 地域就労支援室 竹中郁子さんより、「精神障害者雇用の現状と支援策について」というテーマで、ご講演頂きます。それでは、竹中さんよろしくお願いします。

竹中：皆さん、こんにちは。ただ今紹介頂きました、厚生労働省 障害者雇用対策課の地域就労支援室の竹中と申します。日頃は、私どもが実施しております厚生労働省の各種施策、とりわけ障害者の雇用対策について、格段のご理解、ご協力を頂いております、この場をお借りして感謝申し上げます。

本日、私の方からは「精神障害者雇用の現状と支援策」という、最近の行政の動きといったものをご説明させて頂きたいと思います。基本的には資料に沿ってという事なんですけれど、ちょっと途中であちこち飛ぶ事もありますけれど、どうぞお付き合い頂ければと思います。よろしくお願い致します。

障害者雇用の直近動向

竹中：それではまず、最初に障害者の雇用の状況という事でお話をさせて頂きます。ご承知の通り、事業主の方に対しては、雇っている労働者の方の一定割合の障害者を雇用して頂く、という事が義務付けられています。その一定割合というのを障害者雇用率と言うのですが、現在2.0%という風になっております。

ちょっと資料が飛んで恐縮なんですけれど・・・(スライドNo.11)。この障害者雇用率はですね、フランスとかドイツは6%とか5%とかすごく高い数字になっているんですけれども、実はその辺りどういう根拠で求めているのかといったら、あまり根拠が無くて、フランスはドイツが5%だから自分の所は6%にしよう・・・というくらい曖昧な感じがあるんですが、日本の場合は非常に厳格に数字に乗っ取って算出しているという事になります。ここにある様に、世の中に働いていらっしゃる方と、働きたいと思っていらっしゃる方・・・失業者の方、これを分母に持ってきて、その内、働いている障害者の方、それから働き

たいと思っていらっしゃる障害者の方、これを分子に持ってきて、その割合を出した率という事を「障害者雇用率」という風に決めているという事で、役人が勝手に決めているという様なものではないです。

で、これが、平成25年の4月に1.8%から2.0%になったという、基本的に障害者雇用率というのを5年毎に見直しをするという様な建て付けになっているんですけれど、その見直しに伴って算出したところ、恐らく分子の方々の数、働きたいと思っていらっしゃる障害者の方、働いていらっしゃる障害者の方、この数が分かったので結果として2.0%という事になったという事で、今回障害者雇用促進法を改正しておりますけれど、それとは全く関係ないところで数字が上がって来ているという事になります。

ご覧頂いている通り、現在の雇用率の算定式というのは、身体障害者の方と知的障害者の方のみが対象となっております。雇用率の対象となっているというのは、そうすると身体障害者・知的障害者の方という事になるんですけれど、ただ、手帳を持っている精神障害者の方も、身体障害者・知的障害者の方と同じ障害者の方であると見做して差支えありませんよ、という取扱いが、平成18年4月から始まっているというところを、まずご承知頂ければと思います。

そうしましたら、データの方に戻らせて頂きます。障害者の雇用義務をきちんと果たして頂いているかという事について、毎年6月1日の状況というのをハローワークの方にご報告頂く、という事になっております。その結果を取りまとめたのが、こちらのグラフになります(スライドNo.3)。障害者の雇用率・実雇用率は、25年の6月1日現在1.76%という事。それから、雇用者数というのは40万9千人という事です。法定雇用率には届いていないものの、基本的には右肩上がりの雇用率。一時・・・平成23年6月1日現在のところでは、制度変更の影響を受けて下がっておりますけれども、基本的には右肩上がりの状態という事と、それから、雇用されている障害者の方も10年連続で過去最高という事で、障害者の雇用というのは着実に進展しているという風に考

えております。この内、障害者の雇用者数を棒グラフで示しておりますけれど、白いところは身体障害者の方、それから薄い緑のところが知的障害者の方、それから緑色のところが精神障害者の方という事になっております。

で、先ほど申し上げた通り、精神障害者の方もカウントの対象になるという取り扱いを始めたのが、平成18年の4月からという事になりますので、18年のデータから濃い緑のところが入って来ているという状態になっております。全体の障害者の雇用数の中では、まだまだ数に限られているというものの、精神障害者の伸び幅というのは非常に大きなものになっていると……。ここ数年の伸び幅というのも、非常に大きなものになっているというところでございます。

それから、この雇用状況を規模別に見た時の特徴、というのを1点お話をさせて頂きたいと思います。左側のグラフをご覧頂けますでしょうか（スライドNo.4）。1000人以上の企業においてはですね、1.98%の雇用率という事で、ほぼ2.0%の法定雇用率に届く勢いという様なところになっております。日本の場合、大企業がCSRであるとか、それから法令遵守という事を非常に厳しく考えておりますので、そこで法律で義務付けられた障害者雇用というのをきちんと果たしていこう、という様なところで頑張っている成果になっております。

その一方で（左側グラフの）一番下のところ、1.39%という数字がございしますが、これが56人～100人規模の所がこういう状態という事で、中小企業の取り組みというのが今一つ遅れているというのが現状になっております。従いまして、大企業が障害者雇用を牽引しているというのはですね、諸国見ても非常に珍しいパターンで……。どちらかと言うと、海外では小さな職場が障害者の方を受け入れているという状態で、日本の場合は非常に珍しいパターンなんですけれども、そういった部分がある一方で、中小企業の方でどういう風に障害者雇用を進めて頂くか、という事に支援ができるか。そこが、私どもの一つの行政的な課題という風になっております。

それから、右側のグラフですね。これは規模別の達成企業割合の状況なんですけれども、昨年から今年にかけてスコーンと落ちているのは、これは1.8%が2.0%になった事に伴って雇用率未達成企業が増えてしまったという事になります。

それから、障害者の雇用について、もう一つデータをご紹介させて頂きたいと思います。ハローワークの職業紹介の状況でございます（スライドNo.5）。ハローワー

クをご利用頂いている障害者の方の数、それからそこで就職される方の数。見て頂くとお分かりになる様に、基本的にはずっと右肩上がりという様な状況になっております。

で、特に就職については、ここ3年間ずっと2桁の伸びという事で、これは一般の労働市場、障害をお持ちでない方の労働市場においては、とても今の状況というのはこういう状況ではないという事で、障害者の方の雇用環境というのが非常に特別なものになっているというのをお分かり頂けるかと思います。

その状況を障害者別に見たのが、次の2枚のスライドになってまいります（スライドNo.6 No.7）。身体障害者の方は、デコボコがありつつ落ち着き感が来ているのかなど。それから、知的の方は伸びがありますけれど、次の精神の方の伸び方の著しいことというのが、非常に特筆するところではないかという風に思っております。

それを端的に示したのが次の円グラフになります（スライドNo.8）。平成16年度の職業紹介状況の障害別のものと、それから24年度のもの进行比较したのになります。平成16年度に何が合ったかと言いますと、実は先ほど18年の4月から精神障害者の方の雇用率の算定の際、カウントの対象にして差支えありませんよ、という取扱いを始めたという事ですけれども、それについて検討をしていた時期になります。精神障害者の方の数が増えて来たので、そろそろ法定雇用率の中でどう扱うか検討しましょう、という様な事を言っていた時ですら、ハローワークの就職件数の中では精神障害者の方は1割という様な状況であった。これが、昨年度を見ますと34.9%、3分の1を超える状況という風になっています。これは、各カテゴリーともそれぞれ増えている中で、精神障害者の方がこれだけウェイトを大きくして存在感を大きくしているという事は、非常に精神の方が伸びているという事が伺えるのではないかという風に考えています。

それで、このままいけばですね、早晚もうこれは、ハローワークの取り扱いで精神の方がトップになりますよ、この数年の内にはトップになりますよというのを、この秋くらいまで私も他所でしゃべる時に言っていたんですけども、実は最新のデータ……。皆さんの資料にはないんですけど、最新のデータを見ますと今年の4月から12月までの累計です。精神障害者の方は全体の37.7%に対し、身体障害者の方37%という事で、いよいよ精神の方がハローワークの就職件数の中でトップになってきた。で、この傾向というのは、恐らく今年度第4四半期も変わる事はないと思われまますので、今年度に関しては、恐

らく精神障害者の方の就職というのがハローワークの取扱件数の中ではトップになってくる、という事になって来ようかと思います。

従いまして、こういう状況を見ますと、精神障害者の方に対する就職支援、そこを充実していくという事が非常に重要であると、行政課題であるという事はご理解頂けるかと思います。そして、そういった事を背景にして今般、障害者雇用促進法は昨年の6月に改正されました。資料の方は、障害者雇用施策の概要という様な事になっているんですけど、ここは時間があればご説明させて頂くという事で、先に改正法の関係をご説明させて頂ければと思います。

障害者雇用促進法の改正 ～ 概要 ～

竹中：スライドで26と書いたスライドの方をご覧いただけますでしょうか（スライドNo.26）。昨年の6月に法改正が行われたんですけど、今回の法改正には大きく背景が2点ございました（スライドNo.27）。1つは、障害者権利条約というものがございます。これは、障害者の方の権利や尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約という事で、時期的には随分前の事になるんですが、平成18年12月に国連の方で採択されて、我が国は平成19年の9月に署名、これは批准の前段階という手続きになるんですけども、署名まではしてありました。で、平成25年3月の現在で世界130の国及び地域・・・地域というのはEUになりますけれど、ここがこれを批准していくという状態だったんですけど、日本はその時点ではまだ批准していないという様な状態がございました。

これはどういった条約かと言うと、一般的な義務として、障害者の方を、障害を理由としてどんな差別もなく社会に参加して頂くと。司法であるとか教育であるとか、雇用・労働、文化、スポーツ、全ての面において、障害者の方が参加できる様な措置を講ずるべきという様な事を内容にしているものになります。

で、これはなんで日本が批准しなかったのかというと、実は当事者団体の方からですね、これを単に批准して絵に描いた餅になっちゃいけないと。国内法をちゃんと整備して、国内の環境を整備してから、準備が整ってから批准して下さいよ、という様な事になっていったところで。

では、雇用・労働分野についてはどういう事が規定されていたかと言うと、そこ（スライドNo.27）の下2

の部分に書いてある通りです。①として書いてあるように、あらゆる雇用の分野、募集であるとか採用であるとか、雇用条件の決定であるとか、雇用の継続していく・・・そういった様々な場面において、障害を理由として差別する事は禁止しますよ、という事が1つ書いてあります。

それから、そういった差別なり何なりをする事を禁止されていると言っても、当事者の方からは苦情なり何なり出て来るだろうと。その時に、それをちゃんと紛争を解決する様な、障害者の方の権利を擁護する様なシステムというのを作って下さいねというのが2つ目。それから3つ目に書いてあるのが、職場において合理的配慮を提供する事。それをちゃんと確保して下さいね、というこの3つが大きく挙げられています。

ここで問題になってくるのは、この「合理的配慮」とはなんぞや、という様なお話になるかと思います。「合理的配慮」、そこの下に書いてあるんですけど、読んで頂いたらなんのこっちゃ？と、ますます思われるかと思いますけれど、障害者の方をお雇い頂く時には、恐らく何らかの工夫であるとか改善・・・いわゆる「配慮」といったものが必要になってくるだろうと。ただ、それがあまりに負担が大きいもの・・・例えば、下肢障害の方が階段を上るのは大変だから、下肢障害1人の方のためにエレベーター設置して下さいね。それはあまりにも会社にとって負担が大きいですねという様な事が、それは配慮と言っても除いても良いよねという様な考え方から、過度の負担を課さないものであって配慮をするという意味から、合理的な配慮という言葉が使われております。

それで、この3つの規定が保障されるという様な事が今求められている状態です。そして、この国内法の整備に、この3つを保障するための国内法の整備をどこでするかという時に、障害者雇用促進法の改正で対応しようという事になっていたのが、法改正の1つの背景になります。

それから、もう1つの背景というのは、先ほどお話しした精神障害者の関係ですね。障害者雇用率の算定対象というのは、こういう風な図で示した様になっていて（スライドNo.28）、元々は身体障害者雇用促進法という法律で、昭和51年から身体障害者雇用率という形から始まったんですけど、昭和63年から、その身体障害者と知的障害者の方を同じ障害者として見做して良いですよという事で、カウントする時だけは身体障害者、知的障害者をカウントして良いですよという制度がありました。そこから約10年経った時点で、じゃあいよいよ知的障害者の方も、法定雇用率を算定する時の数式の中に

入れましょうという形で、先ほどご覧頂いた数式が出来てきたのが平成10年の7月からになります。それから、先ほどお話しした様に平成18年の4月から、じゃあそれを企業がそれぞれの障害者雇用をカウントする時には、そこに精神障害者の方も入れて差支えありませんよ、という様な取扱いにしたのが平成18年の4月という事で、こういった制度の流れに関して、合わせて先ほどご覧頂いた様な障害者の方の雇用がどんどん進んでいると・・・

と言うと、そろそろ「見做して構いませんよ」という取扱いではなくて、精神障害者の方を法定雇用率制度の中できちんと位置付けるべきなんじゃないかと、算定式の中に盛り込むべきなんじゃないか、という様な議論が湧いて来ていたというところが、もう1つの背景になっております。

障害者雇用促進法改正 ～ 障害者の権利に関する条約の 批准に向けた対応 ～

竹中：そういった事を踏まえて、今回障害者促進法が改正されましたけれど、大きく2つの対応がございました。1つは、そちらの方に書いてある通り（スライドNo.29）、「障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応」という事で、先ほど申し上げた権利条約に対応するためにどうするかという事。それから「法定雇用率の算定基礎の見直し」という事で、2番目に書いておりますけれど、先ほどの精神障害者の取扱いをどうするかという事。この2点は、それぞれ1件だけでも立派な法改正ネタになるという事なんですけど、大きな事項でございまして、今回の法改正は身体障害者雇用促進法、現在の障害者雇用促進法の前身の法律になりますけれど、それが出来て以来の最大の改正だったという風に考えております。

そうしましたら、1番2番のそれぞれについて、詳しくご覧頂ければと思います。

まず、障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応の中で、差別禁止と合理的配慮の提供というお話がございまして（スライドNo.30）。障害者の方に対して、障害を理由とする差別を禁止するであるとか、それから合理的配慮を提供するという事を義務付けられました。これは、施行は平成28年4月という事で、法改正から見ると3年後という様な事になっております。ただ、この時の差別禁止というのは、障害を理由とする不当な差別的な取扱いを禁止するという事です。それでは、職業能力なんかを適正に評価してですね、そこで障害をお持ちが

故に出来る事・出来ない事があって、そこに差がある時に取扱いが変わったと言って、それを差別と呼ぶのかというと、それは差別とは言わないという様な定義になっております。

それから、先ほど申し上げた、合理的配慮の提供を事業主に義務付けられているという事になってはいますが、これも、あまりに重い負担のものというのは対象にならないよ、という様なお話をしましたが、過重な負担を及ぼす時には、義務にはならないという様な事になっております。で、こういった事を具体的な例という事で、そこに差別の例ではこういう事がございますよとか、合理的配慮の例についてはこういう事がございますよ、という風に書いております。

ただ実際問題、こういうものというのは、なかなか事業主の方にとって、何が差別に当たるのか、何が合理的配慮の提供に当たるのかという事に関しては、具体例がないと分かりにくいなというところがあって、法律の中では、具体的な内容を別途、厚生労働審議会の障害者雇用分科会、これは公益、労使、それから障害者・・・当事者団体という事で、4者構成になっているんですけど、この意見を聴いて具体的な指針を策定しようという風になっております。

で、現在これは審議会場で検討する前算段期の場という事で、研究会が開催されているところです。厚生労働省のホームページなどをご覧頂くと、研究会での議事録とかもご覧頂けるので、ご覧頂ければと思いますけれども、ある意味、非常に・・・労使側は出来る事は限られているよという部分がございますし、障害者側の方は出来るだけ色々配慮して頂きたいという両者のせめぎ合いがあって、ある意味面白い研究会になっております。

それで、1点ご理解頂きたいのがですね、この場合の対象となる障害者という事は、法定雇用率だと手帳所持者に限定されておりますけれども、手帳所持者に限定されておられません。例えば、手帳を持たない発達障害の方であるとか難病の方、あるいは精神障害でうつなどで職業上ちょっと困難を抱えてらっしゃる方、こういった方々の合理的配慮の提供義務の対象になってくるというところが、非常に法定雇用率の世界とは違っているという事になります。ですから、最近よく難病の方などが法定雇用率の対象にしてもらえないかという様な事をおっしゃるんですけど、ある意味、この合理的配慮の提供という事になると、難病の方などは対応がなされて、続けてお勤めし易くなる環境が出てくるのではないかなという様な事・・・例えば通院時間に配慮するとか、過重な負担

のかからない労働の方にシフトなどを配慮するとか、そういうことをすると、お勤め続けて頂き易くなるのではないかなという様な部分では、この合理的配慮は効果があるのではないかなという風に思っているところです。

で、そういった配慮を求めた場合、恐らく事業主の方と、それから障害者の方、いつもいつも見解が一致してハッピーな事になるという様な事はないという風に考えております。じゃあ、その時の…紛争が起きた時の解決のスキームというのはどうするか、というのはこちらの方に挙げているものになります。(スライドNo.31)

基本的には、企業の中で労働者の方と事業主の方がお互いに話し合いをして頂いて、自主的な解決を目指して頂くというのが基本になります。ただ、それではやっぱり解決しないという様な場合については、都道府県労働局の中に、個別労働紛争解決促進法という法律があるんですけれども、そのスキームの中では労働局長が関与して助言や指導、勧告をするという様な事、そういったスキームがございますので、スキームを活用してそういった助言・指導・勧告をしたり、場合によっては調停を行ったり、という様な事をする事によって解決を図っていく、という様なスキームになっております。

これで一定この法律が成立したという事です。雇用の労働分野における権利条約の対応というのは出来たという事なんです、じゃあ、他にも色々あったじゃないですかという風に思われるかと思います。司法であるとか、教育、あるいは文化とかスポーツといった分野も含めた全般的な差別禁止であるとか、合理的配慮の提供というのはどういう風に担保されるかという事になるんですけれども、これは別途、内閣府の方で所管している障害者差別解消法という法律があります。こちらの方も平成25年の6月に成立致しました。

これで、国内法の整備というのが一定程度出来たという事で、平成26年1月、先月にですね、権利条約については無事に日本も批准したという様な形になっていて、今月の19日から効力を発行するという様な感じになっております。

差別解消法の方と、それから障害者雇用促進法、1点だけ、同じ条約を批准しているけれども取扱いが異なるところがあります。先ほど、合理的配慮提供については事業主に対して義務付けられている、もう、やらないといけない事だというお話させて頂いたんですけれども、差別解消法の方では、公的機関については義務付けられているけれども、民間の事業者については努力義務とい

う風になっております。従って、雇用の分野については…特に事業主と障害者との関係においては、事業主の方に義務付けを強くしているという事がお分かり頂けるかと思います。

障害者雇用促進法の改正 ～ 法定雇用率算定基礎の見直し ～

竹中：それから、もう1点の法律の改正内容、法定雇用率の算定基礎の見直しの方になるんですけども(スライドNo.32)、こちらの方は今までご説明した事でお分かり頂けるかと思いますけれど、現在の法定雇用率の算定基礎の対象に、赤字で示した通り、新たに精神障害者の方を加えるという様な事になっております。

で、この式の中に精神を加えるという事で、雇用義務制度の算定式に精神障害者を加えるという意味から、この取扱いの事を精神障害者の雇用義務化という言い方をされる方もあります。ただ、それはですね、決して精神障害者の方を必ず雇って頂かなければならないという意味ではなくて、全体の法定雇用率を算出する時に精神障害者の方を入れるという様な事だけで…例えば、企業によっては身体だけで雇用率を達成するという事もあるかと思いますし、精神の方だけで雇用率を達成するという事もあるかと思います。よくそこところを、絶対に精神障害者を雇用しなければいけない事と勘違いされて、特に当事者の方が、私も働かなきゃいけないんですか?みたいな事を厚生労働省に電話して来られる事もあったりするんですけど、そういった事ではなくて、これは全体の数字を出す時のお話だという事をお考え頂ければいいかと思います。

あと、失業者の方というのは、働く意志があって仕事を探してらっしゃる方という事になりますので、働く意志の無い方をこの算定式の中に入れるというつもりもないという事を、もう1点ご留意頂きたいのと、この場合の精神障害者の方は手帳所持者の方に限定しているという事、その3点をご留意頂ければという風に考えております。

で、この法定雇用率、基本的には先ほど申し上げた通り、原則5年毎の見直しになります。従いまして、25年4月に先ほど1.8%から2.0%に引きあがったという見直しを行いましたので、次の見直しは平成30年の4月になります。平成30年の4月から精神の方を算定式に加えようという話になるんですけど、そうすると、この式を見て頂くと分子に新しいものが加わると言うと、恐らく

次の見直し・・・このままの式に当てはめると、法定雇用率2.0%より上がるだろうという事がご想像頂けるかと思います。その時に、事業主側にとっては法定雇用率の見直しと2回連続で引き上がったという事は、これまでございません。ですから、決して事業主にとっては、それはウェルカムな状態ではないという事はご理解頂けるかと思います。

従いまして、そのところについて激変緩和措置というのを講ずる事にしております。そちらの方の資料に書いてあります通り、平成30年の3月31日までは現行の2.0%で、次の5年間でどうするかという事に関しては、今の算定式にその時の時点の状況を当てはめた場合と、新しい精神障害者を含めた算定式で当てはめて出た数字、この間でどこにするかというのを、その時の障害者の雇用の状況や行政の支援状況を踏まえて、国の審議会の場で議論しましょうという建て付けになっています。ですから、現段階では何%に引き上がるかというのは決まっていない状態です。

で、私たちとしては、そこに書いてある通り、障害者の雇用の状況や行政の支援の状況を踏まえて何%になるか決まると言われているので、そこはものすごく頑張らなきゃいけない。これから平成30年に向けて、非常に精神障害者の方の支援策を頑張っていかなければならないという様な状況になっております。じゃあそれで、特別な取扱いというのは平成35年以降どうなるかという話ですけれど、35年4月以降はそんな特別な取扱いをしませんよと……。今回決まった新しい精神障害者の方が入った算定式、これで一発で決めますよという事になっております。

これが今回の障害者雇用促進法の改正の内容になってくるとい事になります。という訳で、私どもが精神障害者の方の支援策を、今後どんどん頑張っていかなければいけないという様な事は、ご理解頂けるかと思います。

精神障害者の就労支援に向けた施策

竹中：じゃあ、現在どういう事をやっているかという事について、ちょっとお話をさせて頂きたいと思います（スライドNo.33 No.34）。基本的に精神障害者の方の支援というのは、先ほど冒頭のJSN理事のご挨拶にもございました通り、就職してお終いかと言うとそうではなくて、非常に長くお付き合いしていかなければならないという面がございます。そこで、例えばハローワークであるとか、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業セン

ターという様々な関係機関がですね、そのところをそれぞれの強みを発揮しながら、長く関わっていくという様な事で考えているところです。

具体的にはどんなものがあるかという事で挙げさせて頂いておりますけれども（スライドNo.35）、左側から精神障害者の方に特化した・・・精神障害者の方のみを対象とした支援策という風になります。それから右側というのが、精神障害者も含め障害者の方がご利用頂ける支援策という様な事になっております。

精神障害者の方に特化した施策の内、①に書いております「障害者雇用率制度における精神障害者の特例」というのは先ほどお話しした通りです。平成18年の4月から、手帳所持者の方については、各企業で雇用率を算定する時に身体障害者や知的障害者と同様の障害者と見做して差支えありませんよ、という取扱いをしているという事になります。

それから②の方、「精神障害者雇用トータルサポーターの配置」というのはですね、これは次のスライド（スライドNo.36）になるんですけれども、精神障害者の方というのは、やはり非常に・・・障害特性がきめ細かい相談を要するところもございますので、精神障害者雇用トータルサポーターという・・・例えば精神保健福祉士であるとか臨床心理士という精神障害に専門の知見を持った方というのを、ハローワークの窓口に来て頂きまして配置しまして、そこで障害者の方に色々専門的な知見を持ってカウンセリングをしたり、あるいは企業の方に精神障害者の方の特性についてご説明したり、その方をどういう風に雇っていくべきかという様な事についてアドバイスをしたり、そういった事をやっております。やはり精神障害の方というのは症状に変動があるという事で、必ずしも・・・ハローワークの窓口においても調子の良い時と悪い時がある。そのところをきめ細かに受け止めるという様な意味でもですね、トータルサポーターの期待というのが非常に高まっているというところでございます。

それから、次に（スライドNo.35に）戻って、③として書いてあるのが「精神障害者等雇用安定奨励金」というところなんですけれど、これは精神障害者の方をお雇い頂く時に、特に働き易い職場づくりに配慮して頂いたり、あるいはその精神障害者の方を支援するための人員を配置して頂いたり、そういった事をして下さった事業主に対して助成金を普及するという様なものでございます（スライドNo.37）。

それから、（スライドNo.35）④番目に書いております

のは、「精神障害者に対する総合的雇用支援」という事で、私どもが所管している独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構というところが、47都道府県に1か所ずつ地域障害者職業センターという事で、これは障害者の方の職業リハビリテーションの専門機関という風に考えて頂ければよろしいかと思いますが、そういう組織を持っております。そこで、精神障害者の方の雇入れの部分、それから職場復帰の部分、それから雇用されて長く続けて頂くという雇用継続の部分、それぞれの段階に応じてですね、これは地域障害者職業センターと事業主とご本人の方だけでなく、主治医の方、この方にも絡んで頂きながら、それぞれの目標というのを達成していく、という様な取り組みを進めております。

特に非常にご活用頂いて、また評価も頂いているのが、(スライドNo.38)真ん中の職場復帰の支援ですね。いわゆるリワーク支援(スライドNo.39)、うつ等で休職された方が職場復帰する際に、主治医も絡めてどういう風に職場に戻っていくかという事について、ご本人、それから事業主、それぞれに支援を行い・・・ご本人の場合はまず地域障害者職業センターの方で、復帰出来る様に基本的な体力づくりの様な事をして頂いた上で、リハビリ出勤という事で、実際の職場で働く事についてのリハビリをして頂く。それを踏まえて職場復帰をして頂き、それをフォローアップして頂くという様な建て付けになっている事業ではございますけれども、これが非常にご活用して頂いております。平成24年度でいきますと、そこに書いてある通り、全国で2000人を超えて利用して頂いております。復帰率も83.5%という様な事になっている状態です。

それから、もう一つ精神障害者の方に特化した支援策として挙げております。これは先ほど保坂理事のご挨拶にもありましたけれど、⑤「医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業」(スライドNo.35)という事で、やはり先ほどのお話にもあった通り、精神障害者の方に長くお勤め頂くという様な事になると、症状に変化がある精神障害者の方をフォローアップしていくためには、医療機関との連携が不可欠であるという事と、そもそも就職して頂く時にも、医療機関の方に関与して頂いた方がより効果があるだろうという様な事で、私どもも医療機関との連携の必要性というのは非常に感じております。ただ、なかなか病院の方で、医療機関まで射程に入れて取り組んで頂いているところは非常に数が限られている。就労という事に関してご理解頂いている精神

科の先生というのも、まだまだ少ない状態だということ所で・・・。そこは、じゃあ、先進的な取り組みをやっている所にモデル事業をお願いして、そこで知見なりノウハウを蓄積して、それを全国に普及していけば良いじゃないかという事で、今年度から実施している事業でございます(スライドNo.40)。

先ほどお話がありました通り、大阪精神科診療所協会さんにもこのモデル事業の実施というのをお願いしております。今、府下でやって頂いている様な状態です。来年度につきましても同じ様なモデル事業をやっていくという事で予算を計上しております。今まさに国会審議を待って成立すれば出来るかなというところでございますけれども、これは企画提案型の事業でございます。ですから、それぞれの医療機関なり社会福祉法人に、自分たちはこんな事をやりたいんですよ、という事で企画提案をして頂き、その中で効果があるだろうというところを、厚生労働省が第三者委員会を作ってそこで選定して委託する、という様な建て付けになっておりますので、来年度の事業実施はどこにお願いするかというのは、まだまだ分かっていない状態です。現在厚生労働省のホームページで公示をして募集を開始しておりますので、また、ご興味がある方はご覧頂ければという風に思っております。

それから、資料の方にもう1つあるのは、精神障害者に特化した事業としては、周知啓発という様な事も頑張っておりますよという様な事で(スライドNo.41)、色々なマニュアルやガイドブックというのも作成しておりますし、これらインターネットの方でもご覧頂けますので、ガイドブック名・マニュアル名で検索して頂けるとご覧頂けるかと思っておりますので、またご覧頂ければという風に考えております。

そういった背景も含めてですね、精神障害者の方の支援策というのは非常に手厚くなっているというのは、ここにごきます精神障害者の方に対するメニューというのが、平成14年度以降増えているというところと(スライドNo.42)、その対象者も増えているという様なところでございますけれども、これを今後更にまた進めていって、平成30年の障害者雇用率制度の中に、精神障害者が入ってくるという事に関して備えなければならない、という事を私どもとしては考えているところです。

それで精神障害の方に対しては、そういった支援策を進めているというお話なんですけれども、その中で、ちょっと一般の対策の中でも出て来ている事業2つについて、ご紹介をさせて頂きたいと思っております。(スライドNo.35)

この右側の、一般の障害者の方に対する対応の中の、④「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業」、先ほど保坂理事のご挨拶の中にもジョブコーチが重要なんだという様なお話がありましたけれども、このジョブコーチは、実際の職場に赴いて、障害者の方ご本人とそれから事業所の方、双方に対してですね、その人が職場定着をしていくためのアドバイス・支援を行う様なものになっておりますけれど、このジョブコーチと、それからそのもう一つ下、⑤「障害者就業・生活支援センター事業」。これは、障害者の方が長くお勤め頂くには、生活面の安定がなければなかなか長いお勤めが難しいだろうという事で、雇用の面とそれから生活の面、両方をワンストップで支援する様な所を設けようという様な事で、やっている事業でございます。

これは一般の対策になるので、それぞれの詳細についてはずっと戻って頂いて、一般の障害者の雇用施策の中に入れているところでございますけれど、職場適応援助者による支援という（スライドNo.22）、こういうのはジョブコーチが職場に出かけて行って、障害者ご本人だけでなく事業主や同僚の方、あるいは場合に依れば家族の方、という事に支援を行っていく。それで、標準的な支援の流れのところにある様に、基本的には冒頭は集中的な支援をしていって、その支援をどんどん減らしていく事によって、事業所の方でナチュラルサポート・・・事業所が自分たちで支援が出来る様にする体制を、つくる事のお手伝いをしていくという様なものでございます。これも非常に・・・先ほどお話があった様に、企業の方には期待されている施策で、昨年度地域障害者職業センターでやっているジョブコーチに関しては、全国で3,670人の方が対象になっていて、支援終了後の6ヶ月の定着状況を見ると、86.7%という事で、非常にこちらの方も期待されている施策になっております。

それから、もう1点お話をさせて頂いた、就業面と生活面を合わせて支援を行う障害者就業・生活支援センター（スライドNo.23）、こちらの方も非常に・・・特に職場定着の部分、就職した後の定着というところに関与するという部分の期待が大きくなっていて、ある意味、もう各センターはそこでいっぱい状態もありつつですね、非常に地域の中では期待されているという様な状況になっております。

で、先ほど申し上げた通り、この2つについては非常に期待が高まっている。ジョブコーチと障害者就業・生活支援センターについては期待が非常に高まっているん

ですけれど、どちらも平成14年度に最初に制度が出来たんですけれど、その時以来、特に大きな見直しがないまま来ているという状態です。それで、そろそろ・・・有効なだけでなく色々問題も生じているから、そこを見直して、今後どういう風に展開していけば良いかというのを一度考え直した方が良いよね、という様な話がありまして、現在「地域の就労支援の在り方に関する研究会」というものを実施しております（スライドNo.25）。ご覧頂くとお分かりになります様に、本日の主催者ですね、JSNの統括所長である金塚さんにもご参加頂いているところなんですけれど、こういった、ジョブコーチと障害者就業・生活支援センターの今後の在り方を検討する研究会も開催しているところです。

こちらの方は何がメインテーマになってくるかと言うと、今回の障害者雇用促進法の改正に伴って、精神障害者の方の雇用を進めていかなきゃいけないと。その精神の方の対応というのを、ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターはどういう風に対応していくかというのが、一つの大きな論点になっております。で、昨年の10月から議論を始めて頂いて、いよいよ今、取りまとめの段階になっております。今月21日に第7回の研究会が開催される予定なんですけれど、ここで恐らく報告書が取りまとまるんじゃないかなと。金塚委員にも非常にご尽力頂いて、本当にありがとうございましたというところなんですけれど、また、それが取りまとまった際には、ホームページ等で報告書も公表していきたいという風に考えておりますので、ご覧頂ければという風に考えております。

以上、大変駆け足で恐縮ですけれども、現在の行政の動きという事で、私の方からはご説明させて頂きました。ご清聴どうもありがとうございました。

（会場 拍手）

司会：竹中さん、ありがとうございました。最新の情報と非常に分かり易い施策のご説明だったと思います。本当にありがとうございました。もう一度拍手の方をお願い致します。

（会場 拍手）

精神障害者雇用の現状と支援策について

平成26年2月8日



厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課
地域就労支援室
竹中郁子

I 障害者雇用の状況

II 障害者雇用施策の概要

III 改正障害者雇用促進法の概要

IV 精神障害者に対する就労支援

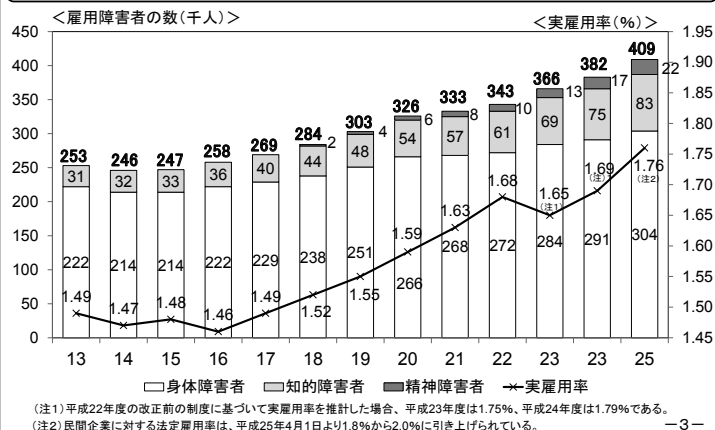
- 1 -

I 障害者雇用の状況

- 2 -

障害者雇用の状況(平成25年6月1日現在)

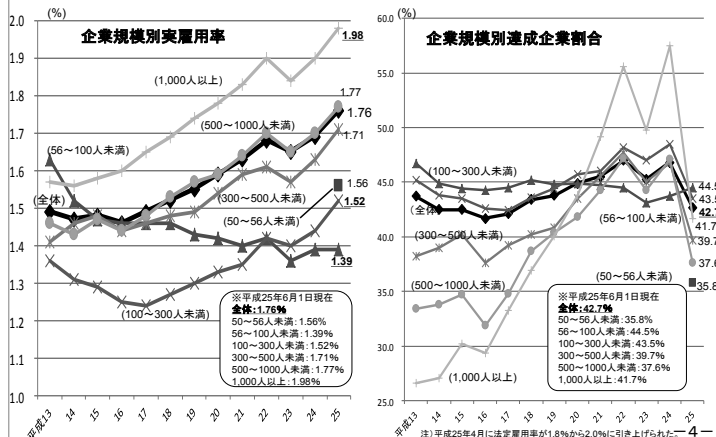
- 民間企業の雇用状況 実雇用率 1.76% 法定雇用率達成企業割合 42.7%
- 法定雇用率には届かないものの、雇用者数は10年連続で過去最高。障害者雇用は着実に進展。



- 3 -

企業規模別の障害者雇用状況

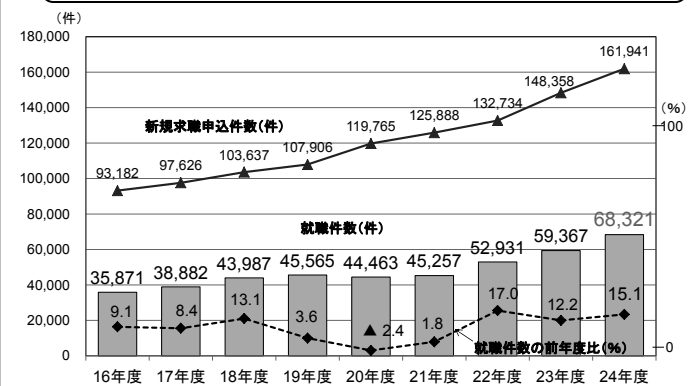
- 1000人以上規模の実雇用率は1.98%である一方、中小企業の実雇用率が遅れている。



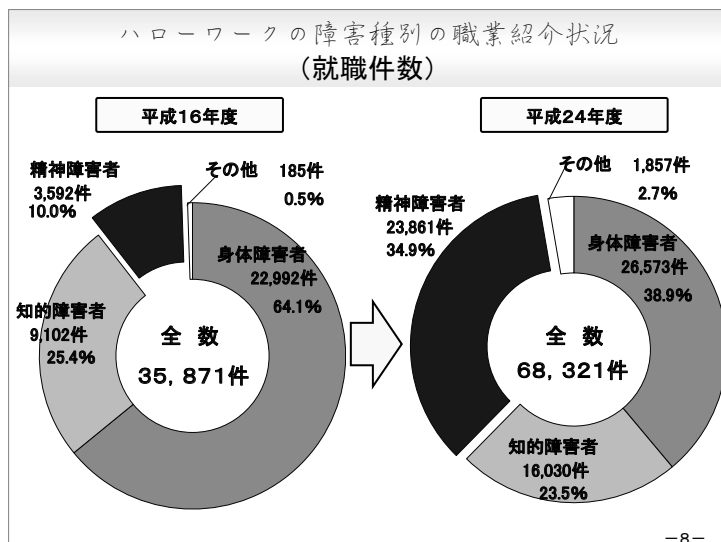
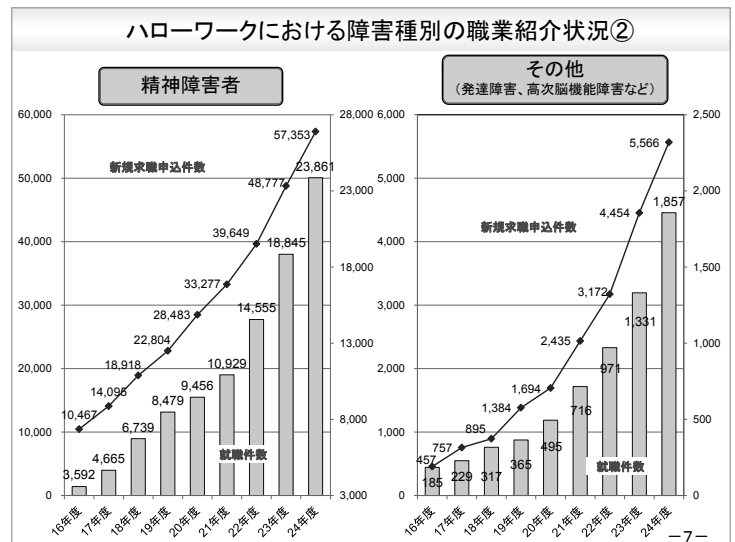
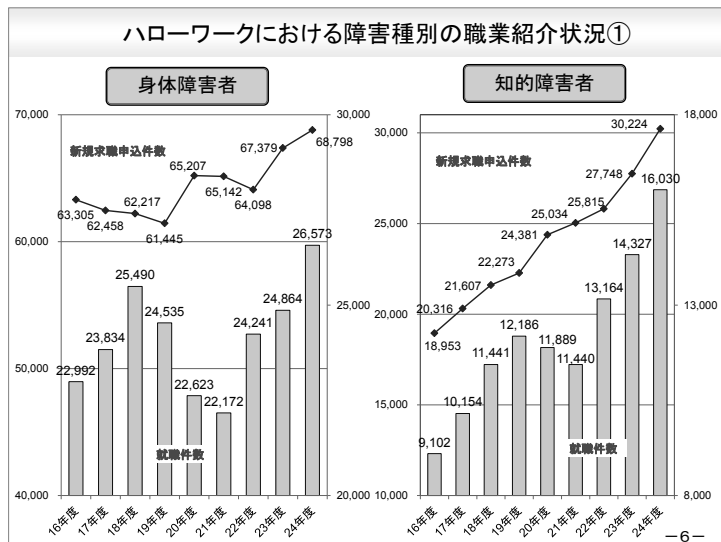
- 4 -

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成24年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 特に、就職件数は約6.8万件となり、過去最高を更新。



- 5 -



Ⅱ 障害者雇用施策の概要

障害者雇用対策について

障害者雇用義務制度等 ○雇用義務制度 事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。 ・民間企業 2.0% ・国、地方公共団体等 2.3% ・都道府県等の教育委員会 2.2% ○納付金制度 障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者200人超※）の経済的負担の調整。 ・障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収 ・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 月額2万7千円支給 ※ 200人以下の事業主には報奨金制度あり。 ○納付金助成金制度 納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。 一般雇用への移行の推進 ○ハローワークでの取組 専門職員や職業相談員による障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。 ○チーム支援 就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者からなる「障害者就労支援チーム」を構成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。 ○福祉・教育・医療から雇用への移行推進事業 企業、障害者とその保護者や就労支援機関等の職員等の、障害者が企業で就労することに対する不安感等の払拭や理解促進を図るため、就労支援セミナー等により企業理解を促進するとともに、障害者に対する職場実習を推進。 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援 職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣または配置し、職場での課題を改善し、職場定着を図るための決定的な人的支援を実施。 ※ 主な支援内容 ①障害者向け一職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など ②事業主向け一職務内容の設定、指導方法に関する助言など 障害者就業・生活支援センターにおける支援 身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面における一体的な支援を実施。 ※ 主な支援内容 ①就業支援一就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言 ②生活支援一生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など 地域障害者職業センターにおける支援 障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。	障害者雇用のための助成措置 ○障害者トライアル雇用奨励金 障害者を雇用していない事業主の不安を解消するため、ハローワーク等の紹介により障害者に対し3か月のトライアル雇用を行う事業主に対し奨励金を支給。 ○特定求職者雇用奨励金 ハローワーク等の紹介により障害者等を雇用する事業主に対し助成。 ○障害者初回雇用奨励金 障害者雇用の経費がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用率障害者数以上の障害者を雇用した場合、奨励金を支給。等
--	---

※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

障害者雇用率制度の概要

身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

○ 一般民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。
※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。
※ 精神障害者については、雇用義務の対象ではないが、各企業の実雇用率の算定時には障害者数に算入することができる。

○ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

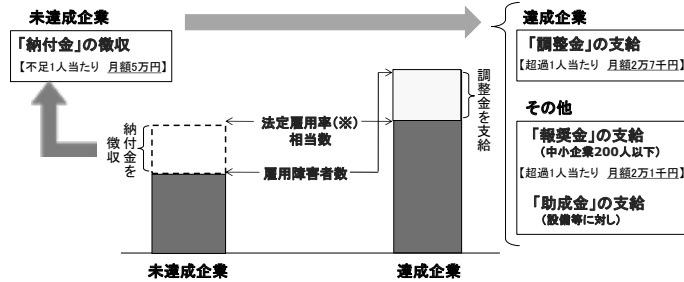
一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考）現行の障害者雇用率（平成25年4月1日から施行）

<民間企業> 一般の民間企業 = 2.0% 特殊法人等 = 2.3%	<国及び地方公共団体> 国、地方公共団体 = 2.3% 都道府県等の教育委員会 = 2.2%
---	---

障害者雇用納付金制度について

雇用率未達成企業(常用労働者200人超)から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。



※ 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定。

- 12 -

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置

- **障害者作業施設設置等助成金**
障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等(知的障害者等の作業能力に合わせた改造や安全装置の取り付けがなされた設備等)の設置・整備・賃借を行う事業主に支給(障害者1人につき上限450万円(作業施設の設置)等)
- **障害者福祉施設設置等助成金**
障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業主に支給(障害者1人につき上限225万円)

障害者を介助する者等を配置した場合の助成措置

- **障害者介助助成金**
適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(職業コンサルタントの配置1人につき月15万円等)
- **重度障害者等通勤対策助成金**
障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主に支給(通勤援助者の委嘱1人につき1回2,000円等)

職場適応援助者による援助を行った場合の助成措置

- **職場適応援助者助成金**
職場適応援助者による援助の事業を行う場合(福祉施設型)や、事業主が障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助を行う職場適応援助者の配置を行う場合(事業所型)に支給(月額14,200円等(福祉施設型)等)

能力開発を行った場合の助成措置

- **障害者能力開発助成金**
障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための能力開発訓練事業を行う事業主等が、能力開発訓練のための施設・設備の整備を行う場合等に支給(上限2億円(施設設置)等)

- 13 -

障害者雇用のための助成措置

※平成25年5月16日現在

障害者試行雇用(トライアル雇用)事業	・ 障害者雇用への不安を解消するため、ハローワークの紹介により障害者に対し3か月の試行雇用を行う事業主にに対し助成。障害者1人につき、月4万円の奨励金を支給。
短時間トライアル雇用	・ 直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者等について、3か月以上12か月以内の一定の期間をかねながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主にに対し助成。精神 障害者等1人につき月2万円の奨励金を支給。
精神障害者雇用安定奨励金	・ カウンセリング等を行う専門家を雇うなど、精神障害者を新たに雇い入れ、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主にに対し、その費用の一部を助成。
重度知的・精神障害者職場支援奨励金	・ ハローワーク等の紹介により重度知的障害者又は精神障害者を雇い入れ、職場支援員の配置を行う事業主にに対し助成。
特定求職者雇用開発助成金	・ ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主にに対し助成。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金	・ 発達障害者又は難治性疾患患者をハローワークの紹介により雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主にに対し助成。
障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)	・ 障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、120万円を支給。

- 14 -

「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり ～障害者トライアル雇用事業～

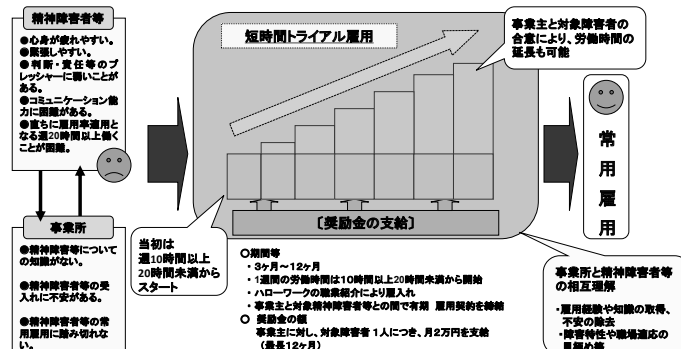
障害者雇用の経験が乏しいことなどにより、障害者の雇入れをちゅうちょしている事業主と雇用・就労経験が乏しいことなどにより、就職に不安のある障害者を対象として、事業主が障害者を短期の試行雇用(トライアル雇用=原則3か月)の形で受け入れることにより、その不安感を除去し、以後の障害者雇用に取り組みきっかけ作りや就職を促進することを目的としています。
また、現在障害者を雇用しておらず、障害者雇用に関するノウハウが乏しい事業主に対しては、障害者トライアル雇用奨励金(月額4万円)を支給し、その取組を促進しています。



- 15 -

精神障害者等に対する「短時間トライアル雇用」による常用雇用への移行の促進

- 精神障害、発達障害といった障害特性により、直ちに週20時間以上の労働時間での就業が困難な者については、雇入れ当初は20時間未満の就業から開始するトライアル雇用。
- トライアル雇用期間中に、事業主と対象障害者が合意すれば、労働時間を延長することも可能。
- トライアル雇用を通じて、常用雇用への移行を目指す。



- 16 -

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者雇用開発助成金)

1 概要

高齢者や障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

2 助成期間と助成額

	助成額		助成期間	
	大企業	中小企業	大企業	中小企業
○身体・知的障害者	50万円	135万円	1年	1年6ヶ月
○重度障害者等 (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	100万円	240万円	1年6ヶ月	2年
○障害者(短時間労働者)	30万円	90万円	1年	1年6ヶ月

- 17 -

障害者初回雇用奨励金

1 趣旨

中小企業においては、比較的障害者雇用への取組が遅れている傾向にあり、中小企業における法定雇用率未達成企業のうち、雇用障害者数が0人である企業が約4分の3を占めていることから、障害者雇用の経験のない中小企業において、初めて身体・知的・精神障害者を雇用し、法定雇用率を達成した場合に、奨励金を支給することにより、中小企業における障害者雇用の促進を図る。



2 内容

(1) 対象事業主

障害者雇用の経験のない中小企業(障害者の雇用義務制度の対象となる50人～300人規模の中小企業)の事業主

(2) 支給金額

初めて障害者を雇用した日から3か月の間に法定雇用障害者数以上の障害者を一般被保険者として雇い入れた場合 120万円支給

- ・特定求職者雇用開発助成金、障害者トライアル雇用奨励金と併給可
- ・法定雇用障害者数以上の雇入れを行った後6か月経過後に支給

-18-

ハローワークでの取組み

1 雇用率達成指導の強化

- 雇入れ計画期間及び公表猶予基準の見直し
 - ・雇入れ計画期間の短縮(3年→2年)
 - ・公表猶予基準の見直し
- ※平成24年1月1日以降適用

2 障害者に対する職業紹介等の充実

- ・相談・支援体制の充実・強化(「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」の配置等)
- ・各種の雇用支援策の活用(トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- ・関係機関との連携の強化(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- ・定着指導等

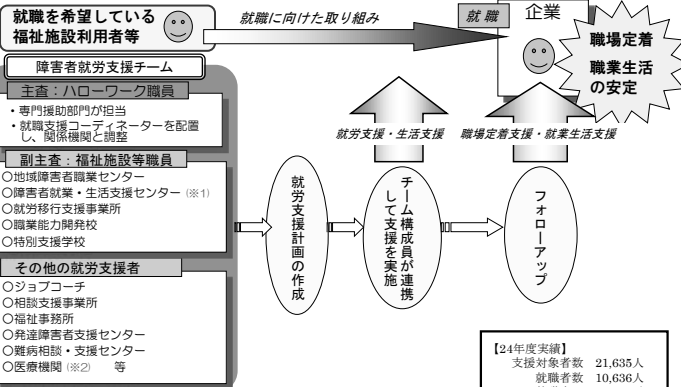
3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組

- ・雇用率達成指導と結びつけた職業紹介の実施
- ・障害者向けの求人開拓の実施(一般求人から障害者求人への転換を含む。)
- ・各種助成金制度の活用
- ・定着指導等

-19-

障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

○福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員(主査)と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施(平成18年度から実施)



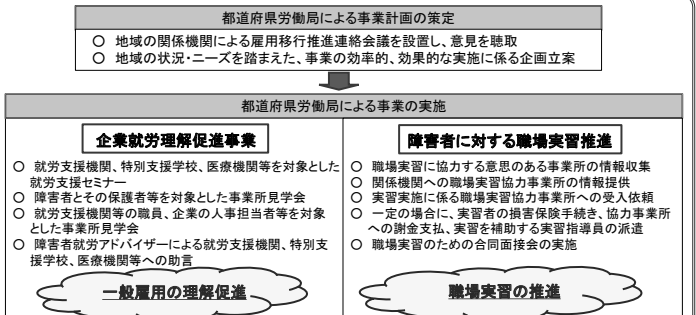
(※1) 可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。
 (※2) 支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

-20-

福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業【平成25年度新規事業】

企業と障害者やその保護者、就労支援機関・特別支援学校の教職員の企業での就労に対する不安感を払拭させるとともに、企業での就労への理解促進を図るため、地域のニーズを踏まえて次の取組みを実施。

- 就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーの助言等による企業理解の促進
- 関係機関への職場実習協力事業所情報の提供、実習受入の依頼等による障害者に対する職場実習の推進



※平成25年度においては、就職支援コーディネーター(一般雇用移行分)(計32名)を配置

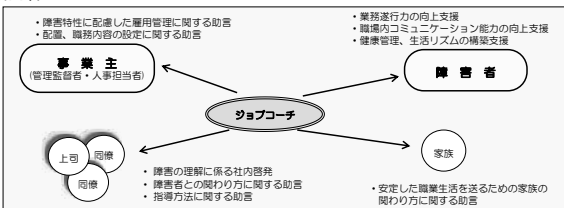
-21-

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

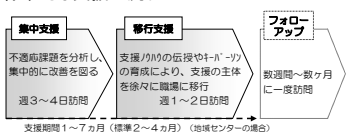
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



◎ジョブコーチ配置数(25年3月末現在)

計1,230人 (地域センターのジョブコーチ 310人、第1号ジョブコーチ(福祉施設型) 781人、第2号ジョブコーチ(事業所型) 139人)

◎支援実績(24年度、地域センター)

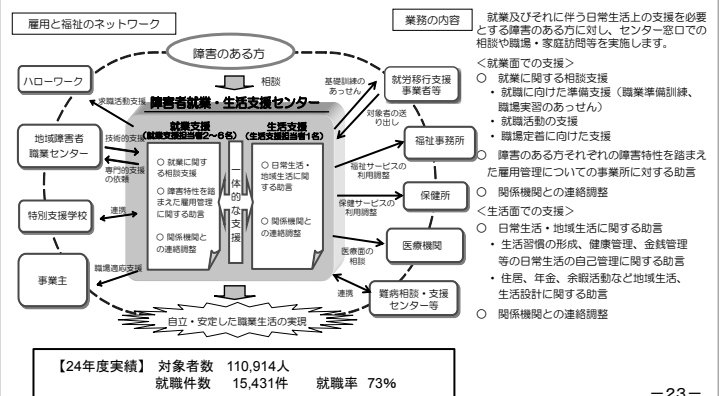
支援対象者数 3,670人
 職場定着率(支援終了後6ヶ月) 86.7%

(支援終了後6ヵ月、23年10月～24年9月までの支援終了者の実績) 22人

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

21センター(14年5月事業開始時) → 318センター(25年8月現在)



-23-

地域障害者職業センターの概要

地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県（ほか支所5か所）に設置。

障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○ 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

— 24 —

地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）

1. 趣旨

第183回国会において、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律が可決・成立したところであるが、本法改正に係る労働政策審議会障害者雇用分科会において取りまとめられた意見書（平成25年3月14日）の中で「障害者就業・生活支援センター制度やジョブコーチ制度については、企業等からのニーズが高い一方で、量的な拡大・質的な充実双方の面から課題を抱えていることから、障害者雇用促進制度の見直しも踏まえつつ、両制度の在り方について検討することが必要である。」とされたところである。

また、平成23年から24年にかけて「地域の就労支援の在り方に関する研究会」が開催され、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援などを議論したところである。

そこで、上記の「地域の就労支援の在り方に関する研究会」の結果も踏まえつつ、ジョブコーチ及び障害者就業・生活支援センターの制度の在り方等について検討を行う。

2. 主な検討事項

- （1）ジョブコーチ支援の在り方について
- （2）障害者就業・生活支援センターの在り方について
- （3）その他

3. 参事者

（五十音順、敬称略。◎一座長）
井口 修一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 石原 康則 社会福祉法人 電機神奈川福祉センター理事長
岡元 真弓 株式会社きものデザイン取締役副社長 小川 浩 大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授
金塚 たかし 大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括所長 菊池恵美子 帝京平成大学健康メディカル学部学部長
眞保 智子 高崎健康福祉大学健康福祉学部准教授 鈴木 修 NPO法人くらしえん・しごとえん代表理事
清家 政江 JHC板橋会障害者就業・生活支援センター長 高井 敬子 NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事
玉栄 清美 トーマツチャレンジ株式会社業務管理部長 中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
成澤 敬代子 株式会社良品計画 総務人事担当 ◎松為 信雄 文京学院大学人間学部人間福祉学科教授

4. 進め方（案）

- 平成25年10月 現状等、今後の進め方、フリーディスカッション
- 平成25年10月～11月 委員からのヒアリング
- 平成25年11月～平成26年2月 論点整理、取りまとめ

— 25 —

（改正の背景1）障害者権利条約について

1 障害者権利条約の概要

- 障害者権利条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、平成18年12月に採択され、我が国は平成19年9月に署名。平成25年3月現在で、世界130の国及び地域が批准。前文と本文50条から構成。
- 一般的義務として、障害を理由とするいかなる差別もなしに、すべての障害者のあらゆる人権と基本的自由を完全に実現することを確保・促進すべきと定めるとともに、施設及びサービス、司法、教育、労働・雇用、文化・スポーツなどにおいて、締約国が取るべき措置を規定。

2 労働・雇用分野に関する規定

- 労働・雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、
① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。）に関する差別の禁止
② 公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護
③ 職場において合理的配慮が提供されることの確保

等のための適当な措置をとることにより、労働についての障害者の権利の実現を保障・促進。

※ 「合理的配慮」とは、「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」とされている。

— 27 —

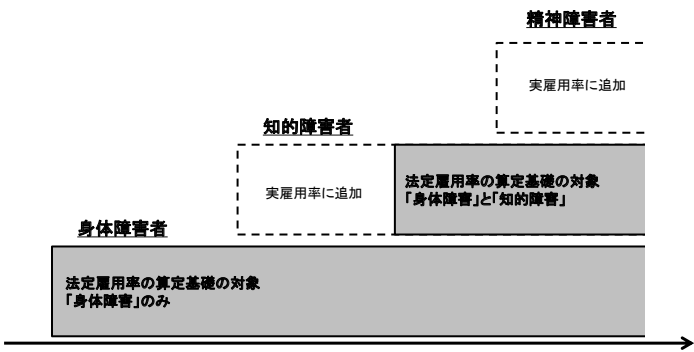
Ⅲ 改正障害者雇用促進法の概要

— 26 —

（改正の背景2）法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。

※ 各企業が雇用する障害者の割合（実雇用率）を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。



障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

（1）障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

（2）合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

（想定される例）

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→（1）（2）については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

（3）苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、（1）（2）に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② （1）（2）に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行（H30）後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日：平成28年4月1日（ただし、2は平成30年4月1日、3（障害者の範囲の明確化に限る。）は公布日）

— 29 —

① 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

- ◎ 障害者に対する**差別禁止※1**、**合理的配慮の提供義務※2**を規定【施行期日 平成28年4月1日】。
- ※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。
- ※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。
- ◎ 必要があると認めるときは、**厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。**

今後、労働政策審議会障害者雇用分科会の意見を聴いて、具体的な内容は指針を策定。
なお、禁止される差別や合理的配慮の内容として、以下のものなどが想定される。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げる、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めない など

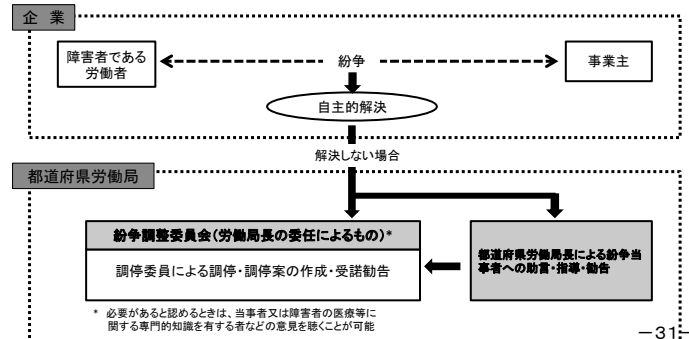
【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるための勤務時間を変更すること など

-30-

② 苦情処理・紛争解決援助について

- ◎ 事業主は、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者である労働者から**苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努める。**
- ◎ 当該事項に係る紛争は、個別労働紛争解決促進法の特例を設け、**都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をすることができるとともに、新たに創設する調停制度の対象とする。**



-31-

③ 法定雇用率の算定基礎の見直しについて

- ◎ 法定雇用率の**算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加**【施行期日 平成30年4月1日】。
- ◎ 法定雇用率は原則5年ごとに見直し。
⇒ 施行後5年（平成30年4月1日～平成35年3月31日まで）は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式とおりに引き上げないことも可能。
- ※ 具体的な引き上げ幅は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論。

【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び**精神障害者**である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び**精神障害者**の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

【激変緩和措置の内容】

- 平成25年4月1日～平成30年3月31日
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率（2.0%）
- 平成30年4月1日～平成35年3月31日
身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率
- 平成35年4月1日以降
身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率

-32-

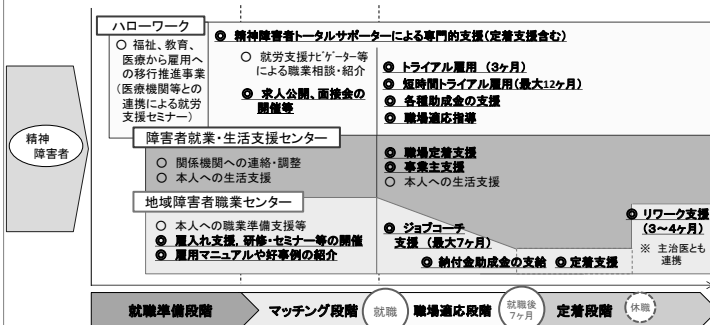
Ⅲ 精神障害者に対する就労支援

-33-

精神障害者の雇用促進に係る支援施策の流れ

- ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着（リワーク支援含む）までの一貫した支援を実施

- 主に障害者本人に対する支援施策
◎ 事業主に対する支援施策（障害者と事業主双方を支援するもの含む）



※ 就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携
※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関（医療機関、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等）と連携し、就労支援を実施

-34-

精神障害者に対する主な雇用支援施策

◎精神障害者を対象とした支援施策

- 精神障害者雇用率制度における精神障害者の特例**
精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を各企業の雇用率（実雇用率）に算定。短時間労働者である精神障害者についても0.5人分として算定。（平成18年4月から実施）
- 精神障害者雇用トータルサポーターの配置**
精神障害者の専門的知識を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」をハローワークに配置し、精神障害者等の求職者に対して専門的なカウンセリング、就職準備プログラム及び事業主への意識啓発等の支援を実施。
- 精神障害者等雇用安定奨励金**
○ 精神障害者雇用安定奨励金
精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、カウンセリング体制の整備等、精神障害者等が働きやすい職場づくりを行った事業主に対し、奨励金を支給。
○ 高度知的・精神障害者職場支援奨励金
高度知的障害者又は精神障害者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇入れ、職場支援従事者の配置を行う事業主に対して、奨励金を支給。
- 精神障害者に対する総合的雇用支援**
地域障害者職業センターにおいて、専任の精神障害者担当カウンセラーを配置し、主治医等との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続に係る様々な支援ニーズに対して、総合的な支援を実施。（全国47センターで実施）
- 医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業**
医療機関における精神障害者への就労支援の取組や、地域の就労支援機関との連携を促進するモデル事業を実施。（10機関～委託予定）

◎精神障害者が利用できる主な支援施策

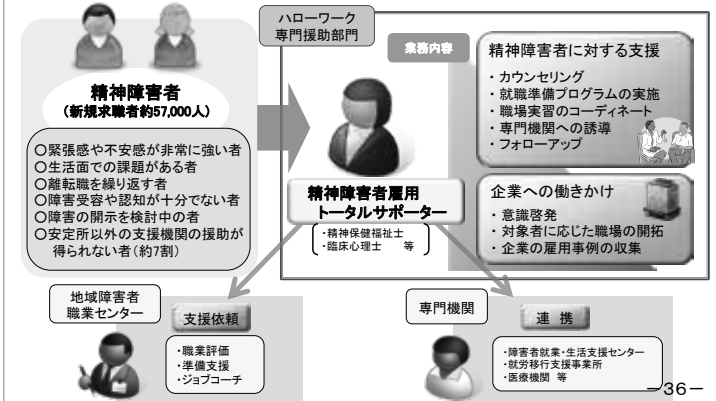
- ハローワークにおける職業相談・職業紹介**
個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。
併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施。
- 特定求職者雇用奨励金**
ハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成。
- 障害者試行雇用（トライアル雇用）事業**
障害者に関する知識や雇用経験がない事業主が、障害者を短期の試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、障害者雇用に取り組むきっかけをつくり、常用雇用への移行を目指す。
- 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業**
職場への円滑な適応を図るため、職場にジョブコーチが出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーションなど職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を実施。
- 障害者就業・生活支援センター事業**
雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面における一体的な支援を実施。（25年度8月現在：318か所）
- 医療機関等との連携による就労支援セミナー等**
利用者及び職員向けに就職活動に関する知識等についてセミナーを実施することにより、就職に向けた取組・支援を的確に行えるよう援助。

-35-

精神障害者雇用トータルサポーターについて

概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、企業に対して精神障害者の雇用に関する意識啓発などの業務を実施
○平成24年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 61.7% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業訓練等へ移行した割合



36

精神障害者等雇用安定奨励金

1 趣旨

精神障害者等の雇用の促進・安定を図るため、新規雇用した精神障害者等が、働きやすい職場づくりに努める事業主や、その雇用管理を行うために必要な業務遂行上の支援を行う者を配置する事業主に対し、奨励金を支給する。

2 内容

① 精神障害者雇用安定奨励金

助成対象

○ 新たに精神障害者を雇入れ、以下のア～オのいずれかを実施する事業主

- ア 精神障害者に対するカウンセリング等を行う精神保健福祉士等を新たに雇用又は委嘱
- イ 社内の専門人材を養成するため、従業員に精神保健福祉士等の養成課程を履修
- ウ 社内で精神障害者に関する講習又は従業員に外部機関が実施する精神障害者雇用に関する講習を受講させる
- エ 在職精神障害者を他の精神障害者に対する相談等を行う担当者として配置
- オ 新規雇用した精神障害者が体調不良等により休職した場合に、精神障害者の代替要員を確保

支給額

○ 上記ア～オに要した費用の1/2 (上限100万円)

② 重度知的・精神障害者職場支援奨励金

助成対象

○ 新たに重度知的障害者又は精神障害者を雇入れ、職場支援員(※)を配置する事業主

※ 対象労働者の業務の遂行に関する必要な援助及び指導を行う者であり、一定の要件に該当する者をいう。

支給額

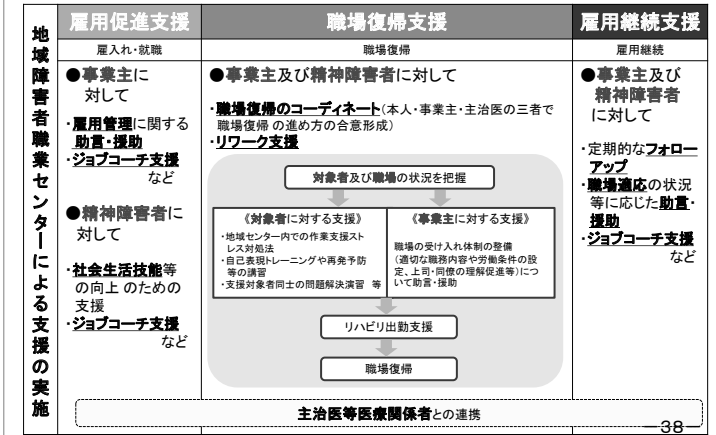
- 支給期間は2年間で、支給対象期ごとに支給。
- 職場支援員1人あたり3人を上限とする支給対象労働者の数に、右に掲げる区分に応じた額を乗じて得た額(ただし、賞金額が上限)

	中小企業 以外	中小企業
短時間労働者 以外の者	3万円	4万円
短時間労働者	1.5万円	2万円

37

精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び精神障害者を雇用しようとする又は雇用している事業主に対して、主治医との連携の下で、雇用促進(雇入れ、就職)、職場復帰、雇用継続のための専門的な支援を実施。



38

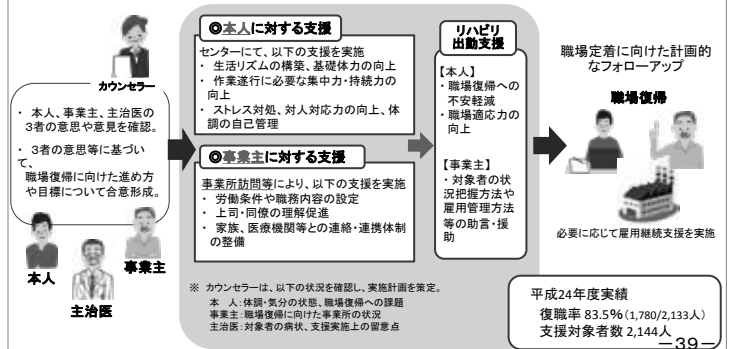
地域障害者職業センターでの職場復帰支援(リワーク支援)

- ① 全国47箇所の地域障害者職業センター(及び東京センター多摩支所)で実施。
- ② うつ病等で休職している精神障害者の円滑な職場復帰を目指し、本人と事業主の双方に対して、カウンセラーと医師等との連携による継続的な支援を実施(支援期間:3～4ヶ月程度)。

1. 支援前の調整

2. 本人と事業主双方への支援(3～4ヶ月程度)

3. フォローアップ



平成24年度実績
復職率 83.5% (1,780/2,133人)
支援対象者数 2,144人

39

医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業の実施

より効果的に医療機関と連携し、精神障害者の雇用促進を図っていく方策を検証するために、医療機関における就労支援の取組・連携を促進するモデル事業を実施する医療機関・社会福祉法人等を公募し、企画書提案型により委託し、実施する。(1機関あたりの委託額:上限500万円)

委託先

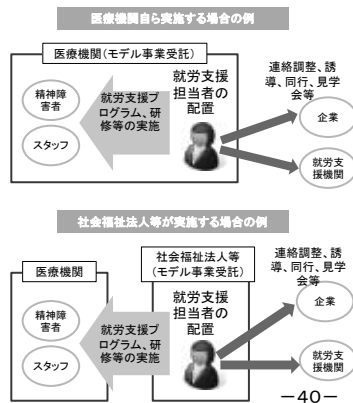
- ① 就労意欲のある精神障害者の就労・復職支援に自ら取り組む医療機関
- ② 医療機関に対して就労支援のノウハウを提供する社会福祉法人等

事業対象者

医療機関を利用する精神障害者であって就労意欲のある者
※雇用されている者、障害者自立支援法の障害者福祉サービスの利用者を除く。
※ダイアグの対象者である場合は、本事業のプログラムへの参加は診療報酬の点検外とする。

事業内容例

- ・対象者に対する就労・復職支援プログラムの実施
- ・ハローワーク等就労支援機関との連絡調整、誘導、同行、見学会
- ・ハローワークや企業等の見学会の開催
- ・就職又は復職する職場や産業保健グループとの調整
- ・就職又は復職する職場の同僚等に対する精神障害への理解促進にかかる研修の実施
- ・就職に向けた次の段階(就職、職業紹介、職業訓練等)におけるフォロー
- ・医療機関内のスタッフに対する就労支援に関する研修の実施



40

精神障害者の雇用への理解促進のための周知・啓発の状況

働く精神障害者からのメッセージ発信事業

平成14年度から、一部見直しを含め実施しており、企業などで就労している精神障害者からのメッセージ等を伝えるセミナーをブロック別で実施。

【平成24年度のセミナー開催状況】
開催場所: 福島、東京、新潟、島根、熊本
参加者: 計740人

精神障害者雇用促進モデル事業

精神障害者の雇用の経験やノウハウが十分でない企業に、雇用促進のための取組を委託し、ノウハウを構築するモデル事業を実施(平成21～22年度)。平成23年度からその成果を普及する啓発事業を実施。

【実績】

- モデル事業の実施(平成21～22年度)
新規雇用者数: 10企業で68名
- 成果発表会を開催(平成23年2月)
参加者: 約250人
- 事例集(右参照)の作成(平成23年度)
部数: 1,450部
- モデル事業ブロック別セミナーを6箇所で開催(平成23年度～)
参加者: 計1,364人

高齢・障害・求職者雇用支援機構によるマニュアル・ガイドブック

精神障害者の雇用促進に向けた技法や調査研究の成果をガイドブック等にまとめ、企業等に配付し、就労支援・雇用管理ノウハウの普及を図っている。

- ① 精神障害者雇用管理マニュアル(平成7年3月初版、平成23年3月改訂) 部数: 30,500部
- ② 精神障害者のための職場改善好事例集ー平成21年度障害者雇用職場改善好事例集の入賞事例からー(平成22年1月) 部数: 10,000部
- ③ コミック版障害者雇用管理マニュアル 精神障害者と働く(平成19年3月) 部数: 20,000部
- ④ 精神障害者相談窓口ガイドブック(平成11年度初版、平成21年3月改訂) 部数: 7,500部
- ⑤ 精神障害者雇用管理ガイドブック(平成24年2月) 部数: 10,000部



41

精神障害者の雇用を取り巻く状況の変化(主な支援施策の実績)

主な支援施策	平成14年度	平成18年度	平成24年度
①ハローワークにおける就職件数	1,890件 →	6,739件 →	23,861件
(企業における雇用者数(障害者雇用状況報告))	→	1,917.5 →	16,607.0
②障害者就業・生活支援センターの登録者数	499人 →	4,654人 →	26,718人 (H23)
③地域障害者職業センターの利用者数	2,498人 →	5,620人 →	10,868人
④特定求職者雇用開発助成金の支給件数	—	1,955件 (H19) →	10,226件
⑤トライアル雇用の雇用開始者数	188人 →	973人 →	1,283人
⑥精神障害者雇用トータルサポーターの新規対象者数	→	4,292人 (H20) →	11,008人
⑦精神障害者等ステップアップ雇用奨励金の雇用開始者数	→	173人 (H20) →	379人
⑧地域障害者職業センターのジョブコーチ支援対象者数	163人 →	574人 →	886人
⑨地域障害者職業センターにおけるリワーク支援の対象者数	→	509人 →	2,144人

— 42 —

精神障害者雇用に取り組む 企業をどう支援するか

JSN 統括所長
金塚 たかし

司会：基調講演に移らせて頂きます。JSN統括所長・金塚たかしより、「精神障害者雇用に取り組む企業をどう支援するか」というテーマで講演頂きます。それでは金塚さん、よろしくお願いします。

金塚：皆さんこんにちは。紹介頂きましたJSNの金塚と言います。どうぞよろしくお願い致します。

今日の私のテーマは、ここに書いてある通り、「精神障害者雇用に取り組む企業をどう支援するか」という様なテーマでお話を・・・私の時間を約45分いただいておりますが、私は30分ぐらいお話しさせて頂いて、今日のメインのテーマであります「SPIS」、それを開発をされた奥進システムの奥脇社長の方に、残りの10分-15分お渡しして、SPISの概要を説明して頂こうという風に考えておりますので、どうぞよろしくお願いします。

精神障害者の就労の現状

私のお話というのはちょっとざくっとしたお話になってしまうと思うんですが、まず「はじめに」というところで（スライドNo.2）、この辺はもう先ほど事務局長の保坂も話をしておりましたが、私どもの法人が設立されたのは2007年なんですね。今、7年目に入っておりますが、元々働き続けるという事を目標に支援をして参りました。今、約200名の方が就職をされて、約8割の方が継続就労しているという現状にあります。その中において昨年度、この同じ（WAM）事業を受けまして、「就労継続支援センター事業」、こんな事業はもちろん国には無いんですが、勝手に銘打ってジョブコーチにフォーカスをして、言うならば支援者の動きの分析をさせて頂きました。

先ほど竹中さんの話にもありましたけれども、「地域の就労支援の在り方に関する研究会 第2次」というところで、委員として私も参画をさせて頂いております、論点は就ボツ（就業・生活支援センター）とジョブコーチという事なんですが、その両方に共通するのが、精神障害者に対する対応という事なんですね。私たちは現場で働いていて、私たちの就労移行支援事業所というのは精神

に特化した就労移行支援事業所ですから、精神の方の取り巻く現状というのはよく理解しているつもりなんですが、国の方もその辺りはよく分かっており、これから精神・発達の人たちをどう支援をしていこうかという様な切り口で、この委員会が今動いている様な状況であります。

今年はこのWAMの事業の中で、昨年度は支援者にフォーカスをしたんですが、今年度は企業の雇用管理能力を高めていこうという事で企業にフォーカスをして、奥進システムさんが作られたSPISを国内10社の企業、20-30名の精神障害者の方にお使い頂いて、これが有効であったという様な報告が、この後の事例報告やシンポジウムの中で出来るのではないかな、という風に思っております。

精神障害者の就労状況というのは（スライドNo.3）、先ほども竹中さんが丁寧にご説明頂いたので、改めて私が説明する必要はないのかもしれませんが、平成30年4月から精神障害者の雇用率算定という様な事ではあるんですが、企業の方は本当に不安に思っておられます。精神障害の方の雇用率が2%になった。ハローワークに行って「障害者雇用」と言った時に、企業の方が最初にイメージされるのは身体障害の方なんです、働ける身体障害の方とか知的障害の方はもう少なくなってますよ、今からは精神の方とか発達の方ですよと言われるんですが、精神の方を雇用するとなった時には、やはり雇用経験がないという中で企業の方はとても不安に思われています。

ですが、先ほどの特別講演の数字にもありました通り、ここには「そのうち三障害の中で1番になるであろう」という風に書いていますが、竹中さんの数字を見せて頂いて、もう、こういう数字が出ているんだと・・・。精神の方が就職者でNo.1になったということですね。No.1になったんですが、・・・ですが、定着の部分を考える時に、ここに書いてあります通り、身体障害の方が1万3千人、知的障害者の方が8千人増加しているんですが、精神の方は一番多く就職したにも関わらず、5千人しか増加していないという現状があるんですね。

多くの方が就職するけれど多くの方が離職をしているという現状にある、という事です。これは色々な事がポイントとしてあるかとは思いますが、この、多くの方が就職をするけれども多くの方が離職をするという事が毎年毎年続いて行った時に、企業の方はどうなるか？という風に思われるか？「やっぱり精神の人は、アカンなあ、続かないなあ」と思われるとですね、平成30年に雇用率算定にはなりますが、本当にどうなっていくのかという・・・私たちは不安でいっぱいです。

私たち法人の中では、この5年が勝負やという風に思っています。そういう風にも言っています。福祉の言葉らしからぬ「勝負」なんていう言葉が福祉にあるのかどうか分かりませんが、でも、この5年間というのは、本当に重要なポイントやなと。「精神の方も大丈夫ですよ、働けますよ」という様な事を企業に根付かせて行くというのが、この5年間の私たちの大きな支援者の立場としての動きやという風に思っています。

その一つの数字として・・・3、4年前ですかね？障害者職業総合センターの方で、「精神障害者の雇用促進のための就労状況等に関する調査研究」というものをされました（スライドNo.4）。どういう事かと言いますと、約1000名近くの精神障害の方がハローワークを通して就職をしたのち、1年後の定着率を調べた結果なんです。1年後、障害者求人・・・「適応指導あり」というのはアフターフォローがあったという意味です。アフターフォローをして、障害を開示して、就職をした人の1年後は70.1%の在職率。一般求人で、障害を開示してアフターフォローをしたのは、在職率63.6%。障害者求人に開示をして就職をしたけれども、アフターフォローをしなかったという、50%まで下がる。

一方で、一般求人に、障害は開示してアフターフォローはしない、となると28%。一般求人に、非開示でアフターフォローありませんという、もう22.9%です。これをまとめると41.5%です。3、4年前の数字ですが、1年後には6割の方が辞めているというこの現実ですね。企業の方は不安でしょうがないですよ。入って来はるけども、すぐ辞めてしまうというね。これをどこかで食い止めないといけない。私は今だと思っているんですよ。

精神障害者の就労継続を支援するために

その「今」の中で、今日お話をさせて頂くSPISというものが、企業の雇用管理を高めていく上での一つの大きなツールなのかなという風に思っていますし、私たち

支援者の支援能力も、もっともっと高めて行かないといけないという風に考えています。

それで、これも先ほど竹中さんのお話の中に出ましたが、今後、定着の部分がポイントになってきます。就労継続・就労定着を如何にしていくかという部分ですよ（スライドNo.5）。この中で制度としましては、先ほど竹中さんにしっかりお話して頂いたんで私が改めてお話をところではないんですが、私が現場で感じるところでお話をさせていただきますと、就労定着の一つの大きな制度としましては、この「ジョブコーチ」という制度があります。で、このジョブコーチ制度があるんですが、実際に多くの方・・・3,000人ぐらいでしたっけ？養成講座を受けられた方が・・・

竹中：今、5,300人。

金塚：3,000人どころじゃないですね（笑）。5,300人の方がジョブコーチの養成研修を修了しているんですが、実際に稼働している、ジョブコーチとして動いている方たちは2割ないし3割やという風に言われています。5,000人の内の2割3割しか動いてないという現実ですね。この背景には助成金というお金の問題があったりするんですが、うちの法人では5名のジョブコーチたちが、言うならば日々定着の支援に走り回っている状況です。

ジョブコーチと言うと、名前の響きから「仕事を教える」みたいな感覚があると思うんですけど、その辺は、知的障害の人たちにおいてはまさにそういう事が中心になるジョブコーチの活動があったのかもしれませんが、精神の方のジョブコーチというのは決してそれだけではないなという風に私は思っています。そして、ジョブコーチの方で精神障害の方に対応した経験がある方はとても少ないという現状です。5,300人の内の2、3割の、その中でさらに精神の対応をした事がある人というのは、もっと少ない数字という事ですね。

だから、この辺の・・・質もそうですが、量もどういう風に上げていくかというのが、この研究会の中でも議論されているところでもあります。それと、ジョブコーチには1号ジョブコーチと2号ジョブコーチ・・・企業の中でジョブコーチをされる2号ジョブコーチ、これもとても少ないという現状があるので、この量をどう上げて行くかということも大きなポイントになるのかなという風に思っています。

次の「障害者就業・生活支援センター」に関して言えば、私も平成12年度から障害者就業・生活支援セン

ターの立ち上げに関わって、4、5年その就ボツで仕事をしてきました。その当時は、厚生省と労働省が一つになった1つの目玉施策として、障害者就業・生活支援センターというものが出て、地域を耕すネットワークをつくるという事を主にワクワクしながら仕事をしていた経験があります。

ですが今の就ボツを見ると、多くの方の相談が・・・本当にたくさんの相談者がセンターに訪れられて、センターの方は本当にてんてこ舞いしている。大阪弁で言えば「てんやわんや」みたいな状況です。なかなかゆっくりと彼ら一人一人に関われないという現実がある。で、色んなものが就ボツの機能として落とされてくる中で、実質人としてはそんなに多く増えていかない中で、就ボツの機能という部分ですね、スタッフの不足というところから、うまく機能していないのではないかな。そういう事も踏まえて今回の研究会があるんですが、これは地域毎にですね、就ボツ並びに就労移行等々含めた、地域の在り方みたいなものを考える必要があるのかなという風に思っています。

あとは就ボツも、元々が知的障害の方を対象とした施設を母体にしたところが就ボツをされてるという事を考えると、やはり精神に対する経験不足というところが否めない。なので、精神の方がたくさん就ボツに訪れるんですが、その先でうまく精神の方の支援が出来ていない、という現状がある様に思います。

次は「就労移行支援事業所」という事ですが、就労移行支援事業所は2年間という有期の中で、就職までという押し出しをするんですが、その後の継続という事に関して言えば、就職した後半年間は就労移行でしっかり支援しなさいよ、見なさいよと。でもその後は、就ボツに繋いで・・・。またここに就ボツが出て来るんですけどね。この仕組みではなかなか働き続ける事がしんどいであろうと思っていますし、この6か月という数字が適当なのか？先ほどの・・・就職をして1年後に41.5%しか定着していない彼らに対して、私たちの就労移行支援事業所から送り出した後、半年だけで良いんだろかと。私は最低1年要るんじゃないかなあと思ったりもしていますが・・・。

そういう就労移行支援事業所の現状と、もう一つは今、就労移行支援事業所が全国に2600ぐらいあるという風に聞いておりますが、その内の約4割が、年間の就職への送り出しがゼロないし定員の10%未満という現状があるという事ですね。この辺も、どうにか改善していかなければならないな、という風に思っています。

その他としましては、この「定着」という部分において、各法人が独自に定着支援をしている。言うならば手弁当でしているという話ですね。先ほどJSNで200名の内の約8割が定着されているという中で、ジョブコーチが走り回っているという話をしましたが、ジョブコーチという助成金制度という中で、実際に国から助成金を頂いてジョブコーチとして動いているのは、私たちの活動の中の4割ぐらいだいう風に思っています。あとの6割ぐらいは、支援費・助成金を頂かずに実際に色んな現場に入っている。ご本人さんから企業さんからSOSがあれば、すぐジョブコーチが飛んで行ってその対応に当たるという様な事を、もちろん私たちの法人だけでなく色んな法人がそれをされているという事ですね。

あとは、企業サイドに対しての制度というものも色々あります。金銭的・人的助成金というのはありますが、私たち現場でよく使う、ジョブコーチ、就ボツ・就労移行支援というところを見れば、こういう課題がまだまだ残っているんだなという風に感じています。

精神障害者について企業側の捉え方

実際に企業さんはどのように感じているかと言いますと、3年か4年くらい前になりますが、日本全国の精神障害者を継続して複数名お雇いになっている企業10社に、私自身がインタビューに行きました（スライドNo.6）。その10社で色々なお話を聴く中で、共通する項目として出てきたのがこの5つになるんですが、「トライアル雇用の前に、独自のその実習制度を取り入れている」と。

JSNもそうなんですけれど、2週間とか1ヶ月という実習をさせて頂きます。長ければもう少しあるんですが、そういう実習をさせて頂く中で、彼はよく仕事ができるよね、うちで雇いましょうかとなった時に、その実習の後に「トライアル制度」を使う訳ですね。そうすると、仮に1ヶ月実習をしてその後3ヶ月トライアル雇用すると、4ヶ月間企業さんはその精神障害の方をゆっくりと見れる訳ですね。言うならば、そこはマッチングの時間です。だから、そういう・・・まず、実習制度を取り入れてトライアル雇用制度を使っていると、その10社の方が共通して言われていました。あとは必ず「キーパーソンを配置しています」と。キーパーソンというのは、企業の中でその精神障害・・・まあ精神障害だけでないですが、障害のある方の仕事を教えたり、相談役みたいな方たちの事を指すんですが、そういうキーパーソンを配置していると。あとは

「助成金制度」が諸々あるんですが、特開金（特定求職者雇用開発助成金）などの助成金を活用していますよ、という様な共通項。

で、その10社の皆さんが本当に力を込めて言われていたのが、「地域の就労支援機関と密な連携があります」という事でした。精神の方を初めてお雇いして、もちろん順風満帆にいった訳ではないと。色んな課題や色んな問題が出てきた時に、もうアカン・・・、もうやっぱりアカンな・・・と思う中で、支援機関の方がすぐ飛んで来てくれて、その問題・課題に対して真摯に対応して頂いた。そういう事があったので今現在、複数名の方を継続してお雇い出来る環境になりましたと、10社の方が皆さんおっしゃっていました。

これは言い方を変えれば、支援機関が如何に企業に頼りにされるか、ビジネスパートナーとして企業から私たちを見て頂けるか、というところがポイントだという風に思っています。

ここからは、2年前に「JSN5周年企業アンケート」として、精神障害者の雇用に関してJSNの支援に対する企業側の意見など、というアンケート調査を行った結果であります（スライドNo.7）。

JSNメンバーを雇用して頂いた企業がどういう企業かと言いますと（スライドNo.8）、左の方を見て頂きますと、従業員数が55人以下の規模の企業が49%。この当時は雇用率対象が56人というものだったので55人以下、雇用率対象にならない企業がどれだけかということで、55人という数字で切りました。約半分です。半分の企業が法定雇用率の対象にならない企業という事ですね。中には1000人以上の企業も17%ぐらいの数字としてあるんですけれども、右側の精神障害者の雇用人数というところを見ますと、1人雇用というところが半分ですが、3人雇用というところも27%ある、という数字であります。

それで、精神障害者を雇用してどうでしたか？という様な事で（スライドNo.9）、「大変良かった」「良かった」という数字を合わせると、企業の7割近くがそういう風に感じて頂いているという事です。多くの企業が精神障害の方を雇用して良かったですよと頂いている。中には「あまり良くなかった」という所が10%という数字で挙がってはいるんですが・・・。

それから、精神障害者を雇用した事による変化というところを見て頂きますと（スライドNo.10）、ドンと数字が伸びているのが、一番上の「戦力になっています」。彼らは戦力になっていますよというところが30社、そう

いう風なアンケート結果。その戦力になった上で・・・多分なった上で、だと思えます。その上で、企業の中、事業所の中の変化として、「皆が助け合う様になりました」とか、「雰囲気が良くなりました」、「マニュアルという様なものに役に立ちました」という様な事を言って頂いている、というアンケート結果が返ってきております。反対に「ミスが多くて手を取られています」とか、「指示の理解が悪く、とても困ります」、という様なマイナスの意見も頂いてはいるんですが・・・。

それから、「今後も精神障害者を雇用しますか？」という事なんですけれども・・・（スライドNo.11）。これも、「具体的に考えている」、「考えています」という数字を合わせると、14%の企業の人たちからそういう風に言っているという事です。1人お雇いした所が2人目いいですよと、2人目お雇いした所が3人目いいですよと、言っている現状があります。それから「可能性あり」というのも約60%あると。この辺は、その企業の仕事量と言いましようか、そういう事も色々絡んでくるんでしょうけれど、そういう事も含めて多くの方から、精神障害の方は戦力になっているし、今後新しく雇用も考えていますよ、という風に言われているという事です。

ですが、ただ無条件に良いと言われている訳ではなくて、次のスライドを見て頂きますと（スライドNo.12）、やはり企業からすれば支援の必要性は十分感じておられて、一番高かった数字として、就労後に調子を崩した時にしっかりジョブ（コーチ）として入ってください（「③「後に調子を崩した時のJOB」」と・・・。精神障害の特徴として、波がある・揺れると言いますが、就職をした後で揺れた時に必ずジョブに入って下さいという様な数字が一番大きい。あと、一番上の①の「実習中のジョブ」という事に関して言えば、就職をする前、雇用する前。やっぱり企業の方は、精神の方がどういう方が分からないし、どういう風な対応をしていいか分からない。なので、そこにしっかりとジョブに入って下さいと、支援機関の必要性を企業の方は訴えられています。

で、精神障害の方を雇用するに当たって、企業の方がやっぱり躊躇する理由として（スライドNo.13）、まず不安というのがあるんですね。精神障害の方がどういう方が分からない。人というのは、分からない事、初めての事をするというのはやっぱり不安になります。企業の方も一緒です。身体障害の方を雇用して、知的障害の方を雇用して、その雇用ノウハウはあるので、そういう方でしたらOKですよ。でも、精神の方の雇用ノウハウ、雇用管理、今まで経験に無い。そうすると、やはり不安に

なるという様な事がある。

精神障害という障害自体が、まずよく分からないという事ですね。見えない障害です。身体障害の方であれば、手とか足とか目、耳という部分で、ある程度の配慮事項というのが、なんとなく私たちにもイメージがつきますが、精神障害の「障害」って？「病気」って？病気があるのに働けるの？みたいな……。すぐ休むのと違いますか？という様なイメージ。色んな事件が起こると色んな報道がされます。その事件を起こした人において過去に精神科の通院歴があったとか、今現在も精神科に通院しているとか、そういう諸々の報道がされると、やっぱり地域の精神障害を知らない人たちは精神障害の人というのは怖い人たちなのかな？というイメージを持ってしまう。最近、京都の祇園で、てんかんのある方が車を暴走させて……。という事件がありましたが、ああいう事があると、やっぱりてんかんの人って怖い人達やなあと思ってしまうという、そういうマイナスイメージ。

あとはマイナスの経験ですね。以前雇った方が、最初はクロードで雇ったんだけど、入社してから分かった。手帳を持っていたと。でも、その人がうまく会社に定着せずに辞めてしまったとかね。また、支援機関が無くてハローワークから雇用したけれども、上手くいかなかった……。もう精神の人は懲り懲り、いいわ……。と、時々そういう企業の方にお会いしたりします。

ですが、その見えない不安やマイナスイメージというのは、先ほどアンケート調査の結果をお知らせしましたが、このアンケート調査をした後、うちのスタッフの研究チームがアンケートにお答え頂いた中から無作為に10ヶ所の企業を選んで、直接インタビューに行かせて頂いているんです。訊いたのは2点、「精神障害のイメージ」と「精神障害の就労に関するイメージ」。この大きな項目2つで20項目ずつ、大項目1つで20項目ずつ訊かせて頂いたんですね。

そうすると、雇用する前・実習を受ける前の精神障害者のイメージというのは、やっぱり20項目の内の15項目がマイナスのイメージやったんですね。ですが、雇用をする・実習を受けるという中でマイナスから大きくプラスに転換した項目として、「近づき難い」とか「責任感がない」とか「親しみにくい」みたいな事が、大きくマイナスに振れていたものが、実習を受けた後、大きくプラスに転換したというのがあります。あと、就労に関するイメージも、「出勤状況」とか「コミュニケーション能力」とか、あと「会話」という様な項目で、とてもマイナスだった部分がプラスに大きく転換したという様な事が出ています。

そうすると、実習とかトライアル雇用というところにもまで持っていければ、企業の方はある一定の理解を示して頂いて、自分がマイナスと思っていたより彼らはしっかり働いてくれるやなあ、という様なプラスの転換になっていくんですが、そこから働き続けるという事に関して、なかなか上手く持っていけないという現状ですね。2万6千人近くの人が去年は就職されましたけども、実際にプラスゾーンになったのは5千人という現実です。

「SPIS」開発の経緯と特徴

それで、この「SPIS」が開発されるんですが（スライドNo.14）、これは後ほど奥脇さんが詳しくお話をされると思いますが簡単に……。奥脇さんが、ある東京の、企業が集まる研修会に行かれたそうです。その中でグループワークがあって、精神障害の方をお雇いしている企業のキーパーソンや社長さんが集まっておられたみたいで、その中で精神障害者の話題になった時に「精神障害の人は波あるしなあ」と、「日々調子見てないといかんしなあ」と、「突然調子悪くなるし」、「雇用継続は難しい」みたいな言葉がバンバン飛び交ったみたいです。

で、奥脇さんは何とかせなアカンと思われて……。奥脇さんって別に元々福祉の人と違いますよ（笑）？会社の人なんですけど、何とかせなアカンなど……。ホンマは私たちが何とかせなアカンのですけども、そう思って頂いて、解決方法が無いかな？というところで、調子を見るきっかけになったら良いんちゃうかなあと……。で、当事者の状態というか、ご本人さんが気軽に何か吐き出せるものというところ、あとは、調子をいつもチェックできるものを……。と考えて、このSPISが開発されました。

このSPISの特徴として（スライドNo.15）、まず「日報による状態管理」というのが基本にあります。ご本人さんの社会性とか生活面とか、色んな項目があるんですが、そういう項目を一つ一つご自分で選んでチェックをしていくという事。2つ目は、先ほど言いました精神障害の方の障害の「見える化」という部分において、毎日同じ項目でチェックしていきますので、それをグラフ化した時にご本人さんの状態がそのグラフとしてよく見えてくるんですね。そういう風にする中で、コミュニケーションツールとしても充分具体的に使えるんじゃないかと。

あの……精神障害の方をお雇い頂いたり実習を受けて頂く時に、キーパーソンの方からよく訊かれるんです。「なんて話したらいいんですか？」とか、「どういう風に声かけたらいいんですか？」とか……。私、よく言うんで

すけれど、よく言うというか、ある一人の方が本当に困った顔をして、「何て話しかけたらいいですか?」と、本当に深刻そうな顔しておられたので、ちょっと笑ってもらわなアカンな思ったんで、「どうぞ日本語で喋って下さい」と言ったら、「はあ、日本語ですか・・・」と言われたんですよ。いやいやいや・・・(笑)、英語で喋るんやったらどうぞ英語で喋ってもらっても、と思いながらですね(笑)。それくらい、なんてしゃべっていいのか?どう声掛けていいのか?と思っているんですね、企業の方は。

そういう事がある一定の項目で、言うならばお互いの共通理解を以って項目決めをしているんで、その項目の中で具体的に話がし易くなってくる。声を掛けてくださいねと言ったら、企業の方は「元気か?」とか、「大丈夫か?」と。で、元気か?大丈夫か?と訊かれたら、大体利用者の方は「元気です」、「大丈夫です」と言われるんですよ。だから、しっかりそういうコミュニケーションツールにもなるかな?そういうコミュニケーションをしっかりと図れると、そこから人間関係もしっかり出来てくるのはないかな、という様に思っております。

それから「自己理解」という部分ですね。毎日毎日自分でチェックをしていくので、自分の体調が、その時には分からなくても、後で振り返った時に「あっ!ここはやっぱり落ちていた」という振り返りが出来る、という事をする中においては、自己管理能力を高めていくというのが、このSPISの一つの特徴なのかなという風に思っています。

私どもの就労移行支援事業所で何をやっているか。就労移行支援事業所ですから、就職をしてもらうというのが1つの大きな目的ですが、働き続けるという事を考えた時には、自己理解というのがとても大事だという風に思っています。ご本人さん・・・自信をなくしているご本人さん、多くの人たちにどう自信を持ってもらうかというのも、とても大事なところだという風に思っています。そういうところで如何に自信を回復させていくか、自己理解を高めていくかというのは、私たち就労移行支援事業所の中でやっている事ではあるんですけども、実際に働き出してから、自己理解を深めていくというのはとても大事な事だと思いますので、それには大いに役立つのではないかと。

あと、「支援機関との振り返りに役立つ」というのは、先ほど言いました様に、グラフ化して1ヶ月間を振り返った時に、どこで体調が落ちているか、自分の調子が落ちているかという事を、しっかり理解出来る。あの時こういう事があったから体調落ちてたんやね、という様な振り

返りに大いに役に立つかなと。

でも、これが無いと、振り返りを・・・私たちも企業に行く訳ですね。それで、「1ヶ月どうやった?」と言ったら、「うん、まあ・・・なんとなく、ちょっとしんどい時もありましたけども、なんとか1ヶ月過ぎました」と言われると、「ああ、そうか。ちょっとしんどかったけれども、1ヶ月頑張れたんやったら、また次1ヶ月頑張れるな」と、大体こんなので終わってしまうんですよ。

でも、こういうグラフがある事によって、ここはなんで落ちてたんやろ?という、ちゃんとした突き詰めですね。突き詰めというのは、言うならば自己理解を含めた突き詰めの中で、ご本人さんの自己理解や対応方法というのが具体的に見えてくるのかな、という風に思っています。ここについては今から色んな事例がシンポジウムの中でも出てくるとは思いますけども・・・。

就労を継続する4つの力

最後に、企業をどのように支援するかという・・・(スライドNo.16)。これは当たり前の事しか書いていないんですが、この当たり前のことを当たり前の様に私たちはしなければならぬ。特に見落とされているのは、この1番上の「当事者の力」というところが、支援機関の私たちも見落としているのではないかなと。支援機関の支援能力を高めようみたいな事は私たちもよく言うんですが、当事者の力を如何に引き出していくかという・・・。

エンパワメントという言葉がありますが、自己理解と先ほど言った事も含めてですね、彼らが働き続けるという事は地域の中で住み続けるという事ですから、如何に地域の中で住める、暮らす力を彼らに付けてもらうかというのは、就労移行支援事業所の大きな役割でもありますし、彼らが意識をしてもらわないといけないところですね。何か困った時に相談をする。相談をするという事はもちろん大事な事ですが、その相談を・・・どの相談は誰にするのか?どういうタイミングですか?みたいな事を、相談の仕方一つを取っても、彼らの力を高めていくという必要があると思います。

この2番目の「企業の力」というのは、今回のSPISという様なものが企業の雇用管理能力を高めていく一つの大きなツールになるのではないかと。あとは、「支援者の力」というところにおいては、支援というのは直接的な支援と間接的な支援があると思います。彼らに対応してカウンセリングをしたり、コーチングをしたり、企業に行って営業をしたりという、直接的な支援というのももちろん大事なんですけども、間接的にマネージメントする力で

すね。ここを支援者が如何に付けられるかという事。

あと、企業に関してのコンサルテーションです。雇用して頂いた後に何か課題・問題が出た時に、ジョブコーチがすぐ走ります。そこで直接彼らと話をします。企業とも話をします。その上で、ジョブコーチがその直接的な課題に対して直接的に解決するのではなくて、その解決する仕組み・きっかけみたいなものを企業にお伝えして、企業が解決する能力を高めていくという……。そのコンサルテーションをですね、支援者が如何に出来るか、企業に対しての提案力を如何に付けられるか……。先ほど「ジョブコーチ」のところで少し言いかけてましたが、仕事を教えるとかそういう話ではないですね。もちろん、仕事を教えないといけない時もありますが、比重としてはコンサルの方が、私は遥かに高いという風に思っています。

最後は、「地域の力」という部分において、働くという事が、自分が支援をしている地域の中にキーワードとしてちゃんと根付いているかどうか。働きたいと希望した利用者がおられた時に、必ず「働く」という枠組みで、就職まで持っていける仕組みが地域の中にあるかどうか。どこを窓口にしても、相談支援事業所を窓口にしても、就労を窓口にしても、就労継続B型を窓口にしても、働きたいと言った人が出た時に、必ず就労の仕組みに乗っけていけるかどうかという地域の部分と、最後は制度の充実という事があるかなという風に思っています。

ざくっとした話になりましたが、私の時間は一旦これで終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。

(会場 拍手)

精神障害者雇用に取り組む企業を どう支援するか

NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク
JSN
金塚 たかし

01

はじめに

- ・法人設立2007年 「働き続ける」を目標に活動 現在200名以上が就労 **継続は約8割**
- ・昨年度、「就労継続支援センター事業」と題して支援者にフォーカス **JCの活動**を分析
- ・「地域の就労支援の在り方に関する研究会第2次」に参加 論点は就ボツとJC **精神障害者**への対応が共通のキーワード
- ・今年は**企業の雇用管理**にフォーカス 奥進システム開発の**SPIS**を全国10社の企業で試行

02

精神障害者、就労の現状

- ・精神障害者の法定雇用率参入。平成30年4月から（平成35年3月まで猶予）
～精神障害者雇用に対する企業の不安～
- ・10-7ワーク調査によると、精神障害者就職件数は大きく増加、平成24年度で23,861件。これは身体障害者26,573件の89.8%。数年で精神障害者の就職件数は三障害で1番になるであろうと言われている。
- ・障害者就労状況を見ると、平成25年6月1日現在、精神障害者で就職している者は約2万2千人。前年度と比べると約5千人の増加ではない。

身体障害者は約1万3千人、知的障害者でも8千人増加している。
～精神障害者はすぐやめてしまう・・・

今からの5年間は精神障害者の就労には重要なポイント

03

精神障害者の雇用促進のための就労状況等に関する調査 研究

（独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター）

▽求人種類・障害開示・適応指導と12ヵ月時点の在職率

12ヵ月後の在職率 41, 5%

- | | | | |
|--------|--------|-----|--------|
| ・障害者求人 | 適応指導あり | 開示 | 70, 1% |
| ・一般求人 | 適応指導あり | 開示 | 63, 6% |
| ・障害者求人 | 適応指導なし | 開示 | 50, 5% |
| ・一般求人 | 適応指導なし | 開示 | 28% |
| ・一般求人 | 適応指導なし | 非開示 | 22, 9% |

04

就労継続支援制度

- ・職場定着援助者（ジョブコーチ支援）
ジョブコーチ専任で稼働できない現状
精神障害者支援への経験不足
量の課題（第1号JC・第2号JC）
- ・障害者就業・生活支援センター
多機能な仕事量に比べスタッフ数の不足
精神障害者支援への経験不足
- ・就労移行支援事業
就労後6か月が定着支援、その後は就ボツへ
6割強が年間就職者1カウントないし0
- ・その他
各法人が独自に定着支援（支援費なし）
企業サイドの制度あり（金銭的、人的助成等）

05

企業訪問インタビューより

【精神障害者を複数名・継続して雇用】

雇用前の実習制度を取り入れている

トライアル雇用事業等を有効的に活用

支援機関との密な連携がある
（パートナーとなる支援機関を探す）

キーパーソンを配置している

助成金制度を活用している

06

JSN五周年・企業アンケート

2012年5月でJSNは設立5周年を迎えることになりました。2012年3月末までにJSNからの就職者は105名（門真58名、茨木46名、新大阪1名）。JSNメンバーを雇用していただいた企業も約70社余にのぼります。

JSN・5周年にあたって、精神障害者の雇用とJSNの支援に対する企業側のご感想・ご意見をいただくためアンケート調査を行いました。

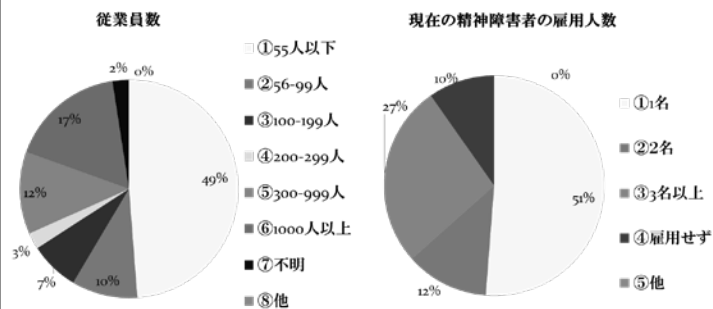
アンケートは非開示で就職した企業やJSNからの問い合わせを拒否されたメンバーの就職している企業などを除き、59社にお願いし、41社から回答がありました。その結果を報告いたします。

7

07

JSNメンバーを雇用していただいた企業

(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41/59社)



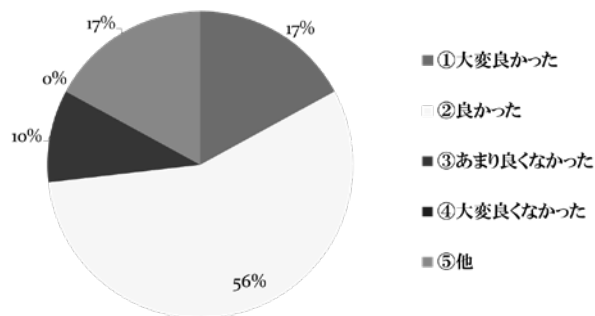
JSNからの就職する企業で最も多いのは従業員55人以下の規模の企業で49%を占める。約6割が99人以下の規模の企業に就職する。一方、従業員1000人以上の企業も17%ある。精神障害者1人雇用が約半数。3人以上が27%を占める。

8

08

精神障害者を雇用して・・・

(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41/59社)



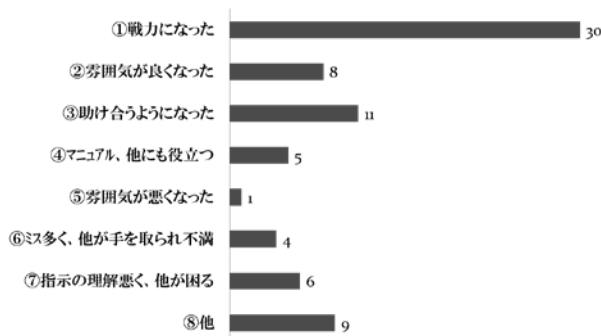
精神障害者を雇用して「大変良かった」「良かった」とした企業が7割以上ある。「大変良くなかった」とした企業はないが、「あまり良くなかった」とした企業が10%あった。支援者は企業をしっかりサポートしなければならない。

9

09

精神障害者を雇用したことによる変化

(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41/59社)



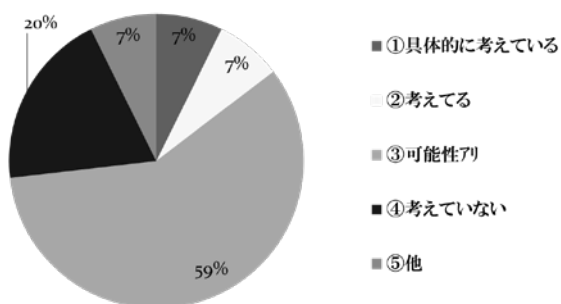
精神障害者は、まず企業の「戦力」として認められている。一方、雇用して良かったとした企業でも、「指示の理解」「ミスの多さ」などで担当者が苦労していることが見て取れる。息の長い支援が必要となる。

10

10

今後も精神障害者を雇用するか・・・

(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41/59社)



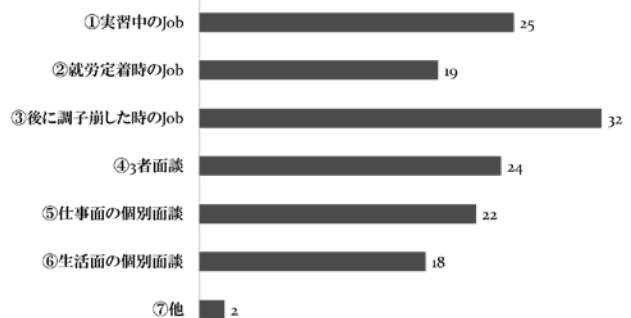
今後も精神障害者を雇用するか・・・との質問に、14%の企業が「具体的に考えている」「考えている」と答えている。また、「可能性がある」とする企業も59%あり、あわせて7割を超える。今後の展望も見えてくる。「考えていない」とした企業は20%。

11

11

企業から見た就労支援者の必要性

(JSN五周年・企業アンケート 2012, 4 : 41/59社)



企業が望む就労支援者が行う支援で最も多いのは「就労後、調子を崩したときの支援」であることがわかる。次に、企業「実習中の支援」と「三者（本人、企業担当者、支援者）面談」、「仕事面での個別面談」が続いている。

12

12

精神障害者の雇用を躊躇する理由

【不安】

- 精神障害？
- 見えない障害（病気・障害って何？）
- マイナスイメージ（すぐ休む・働ける？）
- マイナス経験（過去に雇用したけど・・・）

13

SP | Sが開発されるきっかけ

【ある研修会で・・・】

精神障害者は波がある
日々調子を見ていないといけない
突然調子が悪くなる
継続雇用は難しい

【解決方法がないか・・・】

調子を見るきっかけになれば
当事者の状態を気軽に吐き出せる
調子をいつでもチェックできる

14

SP | Sの特徴

1. 日報による状態管理

出勤の状態（遅刻・欠席）・挨拶などの生活面や社会面、仕事のやり方などを毎日チェックします。チェックのしかたは、4段階から選ぶだけです。

2. グラフ化して状態を「見える」化

日報データの評価をグラフ化して、支援対象の社員の状態を視覚的に把握することができます。コミュニケーションツールとして具体的に話ができる

3. 自己理解を助け、自己管理能力を高める

支援対象の社員は、日報をつけることで自分の状態が理解しやすくなります。

自分の状態を自覚できるようになることで、自己管理能力を高め、職場での定着を促します。

4. 支援機関との振り返りに役立つ

グラフを見ながら具体的に振り返る事ができる。

15

就労継続の4つの力 ～企業どのように支援するか～

- 当事者の力
エンパワメント・自己理解
- 企業の力
雇用管理能力
- 支援者の力
直接支援・間接支援・企業へのコンサルテーション
- 地域の力
「働く」がキーワードとしてあるか・制度の充実

4つの力を横軸につなぎ支援する

16

ご清聴ありがとうございました

大阪精神障害者就労支援ネットワーク

JSN

統括所長 金塚 たかし

TEL：06-6307-1717

メール jsn-kanatuka@grace.ocn.ne.jp

<http://npojisn.com>

17

17

ー SPIS システム解説ー

有限会社 奥進システム 代表取締役
奥脇 学

奥脇：皆さんこんにちは。有限会社奥進システムの奥脇です。先ほどから名前がちょこちょこ出ているので、うちが作ったシステム「SPIS」の簡単な利用方法やご紹介という事で10分間だけ時間を頂く話になっていたんですが、15分あると思うので、ちょっとゆっくり目に進めていきたいと思います。

まず簡単に会社の紹介をさせていただきます。大阪市中央区にあるシステム開発会社です。最寄り駅は谷町四丁目、2000年の2月2日に設立したという事で、この2月2日で14回目の設立記念日という形です。社員は7名、僕を合わせたら8名の会社で、業務的には主に中小企業さんの業務管理システム、受発注管理システム、顧客管理システム、そういうシステムを開発している会社です。

去年の4月、重度障害者多数雇用事業所というものに認定されました。従業員数が7名ですが、7名のうち5名が障害のある方です。重度の身体障害者、頸椎損傷がある方が2人、人工透析を受けている内部障害の方が1人、それが重度身体障害者3名ということになっています。あと、精神障害者はJSNさんから実習を踏んでうちの会社に入った方が2名。・・・という形で雇用をさせて頂いている会社です。

SPISというのは、2012年7月に一応商品として形づくって「提供」という形は取りました。ただ、僕らもやってみながら、これが本当に効果があるのか全然分からないので、試験的に公開だけはしておこう、どんな動きになってもいいから、分からないけれども活用できるところは活用していきたいという形で提供を開始したという事になります。

動機については、先程金塚さんにかなり喋られてしまったのでどうしようかな？と思ったんですけど（笑）、2012年5月17日、2年前ですかね？高齢・障害・求職者雇用支援機構というところがありまして、私とその機構の重度障害者地方相談協力員というのを拝命しまして、その時は竹中さんにもすごくお世話になりまして・・・。

その時に2日間、幕張で研修会があるんですね。その研修会の中で半日かけて、精神障害者・発達障害者の

雇用に関して不安課題を抱える事業所相談援助について、というような分科会があったんです。私達は地方相談協力員という形になっているので、相談を受けたらこういう風にしていきましょう、ああいう風な事は解決できるんじゃないでしょうかと、前向きな形で企業に対して相談を受けるという業務を担っていますが、ここで出た話は、先程金塚さんもおっしゃっていた通りで、精神障害の人は波があって、雇用が難しいという本当にネガティブな意見しか・・・。

「しか」というのはちょっと言い過ぎですが、やっぱり、調子よく働いているなと思っていたら5年目でパツパツ辞めてしまおうとか、もう、中の共通見解では、精神障害の方は長く働き続ける事が難しい、と結論付けられるような分科会だったんですね。

それで、こういう分科会は、皆さんすごい経験者・・・僕らの大先輩、僕らはまだたかだか2-3年やっているだけなんですけれど、ここに集まった方々は10年20年の大先輩の方々ばかり。そういう方々がそういう風な事をおっしゃっておられた。しかし、ちょっとそれはそうなのか？現状は本当にそうなのか？これから精神障害者の雇用が増えていく現状、国の施策。今、竹中さんのお話を聞いて、これからどんどん雇用が広がっていくこの世の中で、こんな状態が企業の中で論議されているというのは不安で不安で仕方がない。僕らも一緒に働いているスタッフも、本当にこのままずっと継続して働き続けることができるんだろうか？という事をやっぱり常に思っていて、その時は会社にかなり落ち込んで持ち返って、社員さんに色々「こんな話があった」と報告しました。

でも僕らはJSNさんの手厚いサポートを受ける中でやってきた。支援者の方はかなり密に僕らをサポートしてくれて、支援があれば働けるということ、形づくられたモデルのような会社だったということもあって、本当に調子よく働き続けられていたという現状がありました。

僕らが1つポイントとしてやっていたのは、業務日報を普通に書いていたんですね。その業務日報の中に、自分の気になる体調を2つか3つぐらいポイントを絞って書いて

てもらって、その状態を見ることで調子が崩れているのが分かるんじゃないか?という事を指導員さんからアドバイスを受けて、それをやってみたら、それが僕らに非常にマッチしたんです。それなら、突然調子を崩して休んだり理由が分からない事の事前察知が僕らは出来るんじゃないか?

そこの分科会の中で言われていたのが、フォローというのは、毎日毎日顔色を見るとか、調子が悪そう、変…挨拶の声のトーンを聞いて、調子が悪そうだったら声掛けをするとか、やっぱりそういうノウハウしかないんです。僕らはITの会社で、特に僕なんかは地方の色んなところに出張行って会社を空けていることが多いので、スタッフが気になっていてもずっと見ている訳にはいかない。その現状の中でそういう事を日報に書いてくれたら、「この子、ホンマに今、調子大丈夫かな?」みたいなことが如実に分かる。

という事で僕らは、このSPISもどきみたいなものを最初日報で運用していたんですね。それで、その運用をしていたものをJSNさんと一緒に、僕らがやり続けた長期雇用の仕組み作り=支援をする仕組みを形作る、なんとか皆に使ってもらえるように形作れないか?という事で作ったのが「SPIS」というシステムです。

僕らが心がけたのはシンプルに、誰でも使いやすい様にとすることが1つ。そういう事を考えながら、あとは社員さんと一緒に、どんなものを作ればいいのか?どういふものをイメージしたら皆に使ってもらえるだろうか?これを使うことで効果的なのかどうか?という事を色々やっているという形で、まずは提供するという事をさせてもらったという流れがあります。内容は先ほど金塚さんに言っていたように、自分の状態を毎日記録して、それをグラフ化するシステムという事になっています。ちょっとあとで…ネットがうまく繋がれば良いんですが、見ていただきたいと思います。

それから、状態の項目が個々人で自由に設定できますという事になっています。これはどういう事かと言うと、JSNさんでもそうなんですけれど、普通、訓練で使われているような日報って、皆が同じ項目を付けているんですね。統合失調症の方も気分障害の方も…。そうすると、その人の特性で困っているところにドンピシャり当たる項目はちゃんと(データに)出てくると思うんですけど、全然当てはまらない項目は余り出てこないという様な現象がやっぱり出てくるんです。それが支援機関さんだったら、そのデータを色々活用しながら、データを蓄積しながら今後の支援につなげていくという事で、同じ項目の方が

効果はあるんですけど、僕ら企業の人間にとって、支援するというのは基本的に…僕が言うのも何ですけれど手間です。仕事以外の手間になります。この手間を省力化するということが1つ。

それともう1つは、働いている人間に多く負担をかけてはいけない、という事で、その人の特性にしか合わない項目を設定できる。そうするとデメリットとしては、データの蓄積をやってそれを分析するという様な工程にまでは回らないんですが、企業で実際にその現場を見て支援しようという人間には、これはピッタリなんです。ということで、状態の項目が個々人で設定できるという事を1つ挙げています。

もう1つ、蓄積された日報データを分析することで、その人の調子が上下する傾向を掴む手立てになります。これはグラフを見てもらって…。これは後で説明させていただきます。

日報入力画面サンプルです。これが日報を付ける画面で、これがグラフのサンプルです。デモはこちら…??
(エラーでサンプルグラフを出せず)。

あれ?「パスワードが正しくありません」?(会場・笑)

(設定修正、実データの入力画面を表示)

はい。これで、「出席」「欠席」とあるところと、「何時から出ました」「何時に帰りました」。それから、服薬をキチンと、朝、昼、晩、頓服、飲んだかどうかというのがチェックできます。それから睡眠時間ですね。寝た時間と朝起きた時間を記録する。これは共通でやる項目として導入します。あとはこの例であれば「幻聴」ですね。統合失調症で幻聴がよく聞こえてくるという事でその状態だとか、「知覚過敏」「しんどさ」、「午後の気分転換が上手くできたか」という様な、この人に合った任意の項目をカスタマイズして提供します。こういう風に「3」とか「2」とか、「4」が一番良い形の4段階で付けて、あとは感想を書いて登録するという事になっています。

それで、こうするとグラフが…(PC操作中)。

はい。これがそういうグラフになっています。こう…ガタガタ、ガタガタとなっているのが見えますでしょうか?それで、ここのガタガタ。これ、調子が悪いんです。この子、今ちょっと調子悪いんです。2-3週間調子が悪いんです。実は季節的には落ちる季節ではない。この子は3、4、5月ぐらいに落ちるというのは大体分かっているんです。で、この時に何が起こったかと言ったら、仕事が減茶苦茶忙しくなったんです。

うちは大体2-3月が繁忙期なんですけれど、それでガ

ターンと・・・。仕事量がガーンと増えて、ちょっと指示がざっくり・・・大きいものがボンツとってしまった。そうしたら、それで不安を感じて落ちた。だから、これは仕事のケアだけしてやれば大丈夫なんだねとかという事は分かった。これが本当に落ちている3、4、5月の時にこれが出てきたら、ちょっと本格的に（支援が）入らないと危ないぞ、みたいな事が分かってくる。こういう風な形でこのシステムを作っている。この項目は本当にいつでもカスタマイズできるという感じになっています。

元に戻りますね。「予想される効果」。まず、僕ら支援する側への効果です。上司や同僚が当事者の状態を把握するきっかけになる。先ほどのグラフを見て僕が感じた事そのままです。それが僕らにも理解できるようになるというのが1つ。それで当事者の理解が深まるという事で、実は今日はうちの会社の人間が何人か来ているんですが、開発者でありこれを付けている人間も実際に来ているので、ちょっと1分くらい、当事者の自己理解が深まるという事で話をしてもらおうと思っています。

中田：奥進システムの中田と申します。宜しくお願いします。JSNから奥進システムの方に就職させていただきました。毎日こういう形で、日報と言いますか自分の症状に合った項目を付けていますと、やっぱり、自分の中でその症状に対する動きや日々の変化に気づきやすくなるという事が挙げられると思います。その項目自体も、今まで一年半ぐらい付けていますけど、2回ぐらい見直して、その都度、自分の日々仕事をする上でネックになるような症状を、段々ピンポイントで押さえられる様になってきているかなと思います。以上です。

奥脇：自分で作って自分で付けるというパターンですね。そんな感じでやっております。

あと最後は、今、鼎になっている当事者、会社、医療・福祉の連携を、SPISをコミュニケーション媒体として利用することで状態が安定するんじゃないかと。これは、先ほどの竹中さんのお話の「トータルサポーター」とか医療と連携した事業の展開を考えると、国もそういう流れでいっていますし、福祉の方でもその必要性を感じていて、JSNのスローガンになる「支援があれば働ける」という事。この事業で何か所か回らせていただいたんですけれど、今日来ていただいている「とんかんカナン」さんや大場製作所さんなどは、本当に素晴らしい働きを当事者の方とされているので、そういう事をSPISというものを使って、連携することで上手くいくんじゃないだろうか、

それが今日の事業の報告会の内容になっていると思います。

そういう事で、僕らも一緒にこういう事を、みんな幸せになれるような世の中になるために一生懸命、こういう事を一步步ずつ着実に前進して行って、この事業をやっていった結果がこれなので、こういう事を使って色々考えられる事を一緒にやっていきましょう・・・という事になります。

ご清聴ありがとうございます。

司会：金塚さん、奥脇さん、ありがとうございました。

<就労継続支援> SPIS 活用事例報告

立教大学 心理教育相談所研究員

宇田 亮一（臨床心理士）

こんにちは。立教大学心理教育相談所の宇田と言います。私は昨年秋から今年の1月までのSPIS試行に臨床心理士の立場で参加させていただきました。今日は、その事について報告させていただきます。

事例の概要

ここでは、2つの事例を紹介させていただきます。1つは当事者がうつ病の方の事例で、もう1つは統合失調症の方の事例です。企業、当事者の方の匿名性を確保するために内容に少し加工を加えていますが、ご了承ください。

まず、SPISの概要（スライド3）ですが、精神障がいの方が安定的に就労を維持するために大事なことは二つあると思います。一つは身体性の問題で、身体基盤を整えることが大事です。ここでは、きちんとお医者さんにかかっているか、お薬はちゃんと決められた通りに飲んでいるか、睡眠をはじめとする生体リズムを整えているかといった事が大事だと思います。それから、もう一つの大事なことは関係性です。職場の人間関係で悩んでいないか、家族の問題で悩んでいないか、さらにもうひとつ、忘れられがちなのですが、自分自身との関係で悩んでいないか、ということが大事だと思います。そして、これからお話しするSPISはこうした関係性を整えていく上できわめて重要な役割を果たすことになります。

SPISは、まず当事者の方のセルフチェック、“自分自身との対話”から始まります。このセルフチェックがなければ始まらない事がSPISの良さだと思います。そして、ここを起点として、当事者と職場キーパーソン、当事者と臨床心理士、それから職場キーパーソンと臨床心理士という3つの二者関係が生じますが、この二者関係の信頼感を大事にしながら、さらに当事者、職場キーパーソン、臨床心理という三者関係全体が同じ方向性をもつとき、当事者の方は精神的に非常に安定します。その事を私は今回の試行で学んだ訳ですが、2つの事例を通じて、この事をお伝えできればと思います。

事例①

まず、事例①です。Aさんはうつ病の男性の方で、製造業経理担当、年齢は45歳、家族構成は奥さんとのふたり住まいです。職場で折り合いの悪い人がいるため、それがストレスになっていました。また、これに加えて人事異動があるかもしれないという事が、Aさんにとって不安になっていました（スライド5）。

こういう状況の中で今回、SPISを試行することになったのですが、セルフチェック項目は、Aさんの考えを最大限尊重しながら三者で話し合い、最終的には7項目としました（スライド6）。<健康状態><疲れを感じたことは><朝起きてすっきりしないことは><ストレスの度合い><作業速度><作業は集中して取り組めた><仕事に意欲的に取り組めた>の7項目です。この7項目のうち、<作業速度><作業は集中して取り組めた><仕事に意欲的に取り組めた>という3項目がAさんらしい項目です。Aさん自身の心身の状態のチェック項目というよりも、職場のリーダーがAさんをみている視点を自ら取り込んでいる、という事ができます。これはAさんの規範意識の高さであり、もっと一般的に言えば、うつ病の方の特徴でもあると思います。

いずれにしても、この7項目でAさんのセルフチェックは始まりましたが、Aさんの不安感はまず、職場異動があるかどうか、という事から始まり、異動が決定すると、次に異動後、うまくやっていけるかどうかが不安になり、さらにその次は異動前の引継ぎをきちんと行うことが出来るかどうか不安になっていきます。つまり、次々と起きてくる新しい事態を経験したことがないため、逐一、Aさんにとっては不安の種になっていく訳です。しかしSPISを通じて、Aさんと職場キーパーソン、臨床心理士が緊密にやり取りを行っていくことによって、Aさんの不安は徐々に落ち着いていきました。

この流れを見ていきたいのですが、Aさんの初日のセルフチェックでは<朝起きてすっきりしないことは>という項目があまり良くない状態でしたが、ほかの項目はまずまずの状態でした（スライド7）。また、Aさんは7項

目のセルフチェックだけでなく、日々、たくさんメッセージを意見感想欄に書いてくださいました。一般にうつ病の方は、意見・感想欄にたくさんのメッセージを書かれる傾向がある事は、今回の試行で私が学んだ事のひとつです。Aさんとは別のうつ病の方が言われた事ですが、意見感想欄にメッセージを書くことが一日の“句読点”になると言われました。多分書くこともそうですが、それに対して支援者から何らかの反応があることがやりがいにつながるのだと思います。そういう意味で、意見感想欄に当事者の方が何か書いた場合、支援者がなんらかの反応を示すことが大事だと思います。こうした相互のやり取りで関係が深まっていくのだと思います。

Aさんの会社では、このやりとりの運用は、Aさんが意見感想を書いたら、それを臨床心理士が読み、「こんなことを感じた」と職場キーパーソンにコメントし、最後に職場キーパーソンがAさんに対して、臨床心理士のコメントも含めてご自身の思いをコメントする、という形を取りました（スライド8）。

AさんのSPISでのセルフチェック項目の経過をグラフで見てくださいと思います。7項目のうち、まず最初は＜健康状態＞（スライド9上）のグラフです。Aさんが考えている＜健康状態＞とは身体的な健康を指していて、例えばのどが痛い、鼻が詰まる、胃腸の具合が悪い、といった事がAさんにとっての健康状態の悪さなのです。つまり、ここでいう＜健康状態＞にはメンタルな状態は含まれていません。

そういう観点で＜健康状態＞のグラフをみていただきたいのですが、折り線グラフの縦軸は、状態がよければ高い数字になり（最高値“4”）、状態が悪ければ低い数字（最低値“1”）になります。横軸は日にちの推移を示していて、Aさんの場合、全体の試行期間は約4ヶ月です。また、このグラフの途中に点線の縦線が入っていますが、この縦線はAさんの職場異動日を示しています。ここでは異動前と異動後の状態を対比してみたいと思います。＜健康状態＞は、異動前、良い状態でしたが、異動後、一時体調を崩されている事がわかります。この時期、のどの痛みなどをAさんは訴えておられましたと思います。ただ、異動後1ヶ月ほどでまた健康な状態に戻られています。

次に＜疲れを感じたことは＞のグラフですが、異動前は疲れを感じる事が非常に多く、異動後も最初の1ヶ月くらいはしばしば疲れを感じておられます。しかし、その後、約2ヶ月は疲れを感じる事は殆どなくなっています（スライド9中）。

次に＜朝起きてすっきりしないことは＞も＜疲れを感じたことは＞と同じような経過をたどっていますが、最後の2ヶ月では殆ど問題がなくなりました（スライド9下）。次に＜ストレス度合い＞のグラフですが、異動前はストレスを感じることがしばしばありましたが、異動後はほとんど強いストレスを感じることはありませんでした（スライド10上）。ただ、＜作業速度＞で言えば、異動前のこれまで慣れ親しんだ経理担当業務の方が、やはり効率的に仕事をされていたという事が分かります（スライド10中）。異動後、3ヶ月が経った時点でもまだ、異動前のほうが作業速度は速いという事になります。

しかし、＜作業は集中的に取り組めたか＞という事で言えば、異動前は非常にバラツキが大きかったのですが、異動後は安定しており、特に最後の1ヶ月は非常によい状態になっています（スライド10下）。また、最後の項目である＜仕事に意欲的に取り組めた＞について言えば、SPIS試行期間、基本的にはずっと高い水準を維持されていますが、特に最後の2ヶ月は非常に意欲的に仕事をされている、という事が分かります（スライド11）。

これが事例①に関するSPIS導入後、約4ヶ月の経過ですが、後半2ヶ月はほとんど絶好調と言ってもよいほど、Aさんは元気な状態になり、バリバリ仕事をされています。しかし、逆にその事が、現時点では職場キーパーソンと臨床心理士が気にしている事でもあります。現時点での職場キーパーソンと臨床心理士の共通認識は、“Aさんが頑張りがすぎる”を注意深く見守ることです。これが今後の介入のポイントだと感じています。以上が事例①の概要です。

事例②

次に事例②です（スライド13）。Bさんは統合失調症の男性の方で、小売業商品販売担当、年齢は39歳、家族構成としてはご両親と一緒に住んでおられます。Bさんは、仕事はまじめ、性格は謙虚、仕事もしっかりされているのですが、体調を崩しやすく、突発での休暇が多く、それが本人に取っても会社にとっても大きな問題となっていました。また、Bさんは、なぜだかわかりませんが、よく“心が落ち込む”ことが生じていました。こういう状況の中でSPISを試行することになりました。

セルフチェック項目は、Bさんの考えを基本にして三者で話し合い、6項目としました（スライド14）。しかし数日後、Bさんからもう1項目を増やして欲しいという話があり、最終的には1項目を加え7項目としました。＜そ

わそわする><頭痛がひどい><不安・緊張・恐怖><おちこむ><つかれやすい><カラダがあつくなる><神経が異常に過敏になる>の7項目です。

初日のセルフチェックシートでは、<そわそわする>が非常に良くない状態で、これに加え、<不安・緊張・恐怖>もあまり良くない状態でしたが、ほかの項目はまずまずの状態の問題ありませんでした（スライド15）。意見感想欄について言えば、BさんはAさんのように毎日、何かを書くという事はありませんでした。何か書く日あれば、何も書かない日もありました。一般的な言い方をすれば、うつ病の方は日々、かならず何かを書かれるのに対して、統合失調症の方はそうではない、という事が今回の試行で分かりました。そして、意見感想に関するやり取りは、Bさんの会社ではAさんの会社とは異なり、Bさんと臨床心理士とが直接やり取りをし、職場キーパーソンの方は、適宜、二人のやり取りを見ながら入ってこられるという形で運用することにしました（スライド16）。こうした弾力的な運用ができる事もSPISの面白さだと思います。

Bさんは、毎日意見感想欄に何かを書かれる訳ではありませんが、書かれた時の内容を読んで驚かされました。何に驚かされたかという、Bさんの仕事上の心の中が“大変”なのだという事です。Bさんはお会いすると、とても温和で謙虚なので、心の中も落ち着いておられるのだらうなとイメージしていたのですが、意見感想欄を読むことで仕事上のBさんが“大変な思い”の中にいる事がわかったのです。

Bさんのセルフチェックを起点として、職場キーパーソンも臨床心理士もこうした事を認識していく訳ですが、この事によって次第に三者の関係は深まっていく事になりました。そうした中で、ある日、Bさんの“心が落ち込む”原因の1つが、職場のある特定の人から厳しい言葉を浴びせられる事である、という事が分かりました。それは、Bさんがその事を意見感想欄に率直に書かれたからです。

このあたりの流れをBさんのSPISセルフチェック項目のグラフの経過で見てみたいと思います。セルフチェック7項目のうち、まず最初のグラフは<そわそわする>（スライド17上）です。横軸の期間は、Bさん場合、全体で約3ヶ月の試行期間を示しています。途中で点線の縦線が入っていますが、この縦線は、Bさんが職場の人から厳しい言葉を浴びせられる事を意見感想論に初めて書いた日を示しています。これを告白日として、この告白の前後を対比してみたいと思います。

<そわそわする>は、告白前は一度状態が非常に悪くなっていますが、告白後はまったく問題がない状態で推移しています。次に<頭痛がひどい>で言えば、告白前は良かったり悪かったり大変ばらつきが大きいのですが、告白後は次第に収まっている事が分かります（スライド17中）。

次に<不安・緊張・恐怖>のグラフでも、告白前は悪い状態がしばしばありましたが、告白後はほとんど収まっています（スライド17下）。<不安・緊張・恐怖>は<頭痛がひどい>とよく似た経過を辿っているという事ができます。ただ、次の<おちこむ>のグラフは、告白前と後で内容があまり変わっていません（スライド18上）。内容が変わっていないという意味は、告白前も後もばらつきが非常に大きいという事です。Bさんの心身の状態をみる上で、この<おちこむ>という指標は大変重要な指標だと思いますが、なぜ、告白前も後もこの項目についてだけ変化がないのでしょうか、これが問題です。

これは私の憶測なのですが、多分Bさんの“心の落ち込み”は、単に職場のある人からから厳しい言葉を浴びせられたから“落ち込む”という事に止まらないのだらうと思います。きつい言葉を浴びせられている事を公にした事を、Bさんはおそらく「そんな事をしてよかったのだろうか」と感じ続けておられるのだと思います。Bさんの謙虚さというのはそのくらいすごいのです。ですから、もしそうだとすれば、Bさんをケアする上では、そうしたデリケートさを分かった上でケアする事がとても大事だと思います。

次に<つかれやすい>のグラフですが、このグラフは告白前はかなりばらつきが大きかったのですが、告白後はずいぶん落ち着いてきている事が分かります（スライド18中）。さらに<カラダがあつくなる>について言えば、SPIS試行期間を通じてよい状態が継続していますという事ができます（スライド18下）。また最後の1項目、<神経が異常に過敏になる>は、SPIS試行開始直後は、すこし過敏になる傾向がありましたが、それ以降はまったく問題が生じていない事が分かります（スライド19）。

これが事例②の経過ですが、全体を通じて言える事は、後半が非常に良くなってきたという事、ただし、<おちこむ>という項目において、依然としてバラツキが収まっていないという事、この2点をBさんの場合、押さえる事が大事だと思います。今後もBさんの気持ちに寄り添う形で丁寧な支援が大事だと思います。以上が事例②の概要です。

試行対象者の感想

最後に今回の試行について、職場キーパーソン、当事者の方に感想をお聞きしていますので、その事をご紹介しますと思います。まず、職場キーパーソンの方の感想ですが、「全体感として、SPISは精神障がい者の就労、定着支援に大変有効である」と言われています。その理由として、「職場キーパーソンとして、これまでも当事者とメールのやりとりや面談はおこなってきたが、不定期であったり、こちらの業務都合のため途切れがちになったりと定着支援は不十分な状態であった」ことを挙げられています。こうしたこれまでの取組みに対して、「SPISは項目を双方で共有した上で、日々状況を把握することができ、しかもスピーディに解決、対応することができることに大きなメリットがある」との事です。また、「そのことによって関係者間の信頼関係が一層高まるのがとてもよい」とのご意見をいただいています。

また、これまでは「ともすると定着支援は、支援者側からの一方通行になりがちで、当事者の方は皆大変真面目なので、こちらが熱意をもって取り組めば取り組むほど、面倒をかけてすまないという遠慮の気持ちが生まれやすかった」状態でしたが、これに対して、「SPISは日々の記入、入力というアクションがないと進まないの、双方向の横関係のやり取りによる一体感が生まれることになった」との事です。さらに外部の支援者がSPISに絡む事について言えば、「今回は臨床心理士のフォロー支援があった事で本事業の有効性が一段と高まった。定期訪問で、当事者、職場キーパーソンとの関係が一層、緊密になり、効果が拡大した」とか、「臨床心理士が会社に全く関係がない人ということもあり、本音もさらしだすことができやすい面もあったのではないかなと思う」という意見をいただいています。

また、職場キーパーソンがみた当事者の様子、という事で言えば（スライド20, 21）、「おそらく、当事者からみても、日々欠かさず記入、入力し、それが、支援者にきちんと届いているという安心感があったのではないかな」との事です。

次に当事者の方が今回の試行で感じられた感想ですが（スライド22）、「日々の日報を記載することで、日々の自分の状態に気付くことができ、まず自分自身でその対策を考えることができた」や、「体調が悪化しても従来より早いリカバリーにつながっているように思う」あるいは「リアルタイムにやり取りでき、支援者が迅速に対応してもらったことで非常に安心感が持てた」、さらに「臨

床心理士とのやりとりは、こころのはけ口という意味もあった」「定期訪問もありがたかった」「いままでも個別には、たくさんの人にお世話になっていたが、今回は、たくさんの人が一体となって支援してくださったと思う」というご意見をいただいています。

最後に

最後に私の感想という事で言えば、SPISは、当事者の方が抱えている問題がすべて解決する訳ではありません。SPISの本当の凄さ、本当の良さは、当事者の方がまず主体的に動くことによって、職場キーパーソン、臨床心理士がこれに連動し、ここから生まれてくる確かな信頼感が当事者の方を安定させる、という事だと思います。

つまり当事者の方は、問題を解決できないとしても、問題を抱えたままでもやっていける、そんなたくましさを身につけていけるのではないかな、そんな気がしています。

以上をもちまして、ざっくりではありますが、SPISの事例報告とさせていただきます。ありがとうございました。

<就労継続支援> SPIS活用事例報告

立教大学 心理教育相談所
研究員 宇田 亮一

14. 02. 08

01

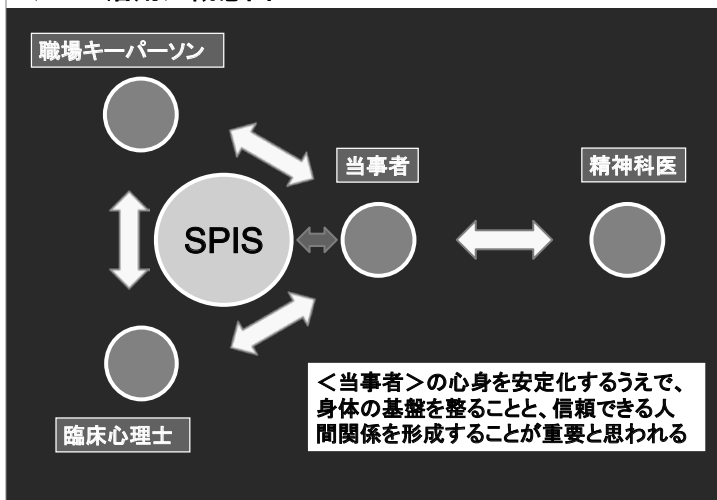
<SPIS活用事例>

★事例① うつ病

★事例② 統合失調症

02

<SPIS活用>概念図



03

事例①

04

事例①: ケース概要

(1) <当事者>情報

<Aさん> 製造業X社勤務(経理担当)

① 障がい うつ病 ② 性別 男性

③ 年齢 45歳

④ 家族構成 本人、妻

⑤ Aさんの状況

- ・当該職場の同僚との折り合いが悪く、悩んでいる
- ・経理担当として採用され、職場異動は基本的にはなかったが、組織再編があり、Aさんも異動の可能性が出てきた

05

事例①: 第 I 回訪問

★セルフチェック項目: 7項目

【第 I 回訪問】

- ① <職場キーパーソン>と<臨床心理士>……Aさんに関する聴取
- ② <当事者Aさん>と<臨床心理士>……セルフチェック項目検討
- ③ <職場キーパーソン>と<臨床心理士>……今後のスケジュール

★第 I 回面談ではラポールを形成することが最優先課題である
→SPIS活用の成功は信頼関係が形成されるかどうかで決まる

ジャンル	チェック項目
生活面(職業生活)	健康状態
生活面	疲れを感じたことは
生活面	朝起きてすっきりしないことは
生活面	ストレス度合い
社会面(作業力)	作業速度
作業面	作業は集中して取り組めた
作業面	仕事に意欲的に取り組めた

06

事例①:セルフチェック開始

X+1月15日 出欠 ☒ 出席 ☐ 欠席 出勤: ~ 退勤:

服薬の有無 ☒ 前夜 ☒ 前 ☒ 昼 ☐ 朝服

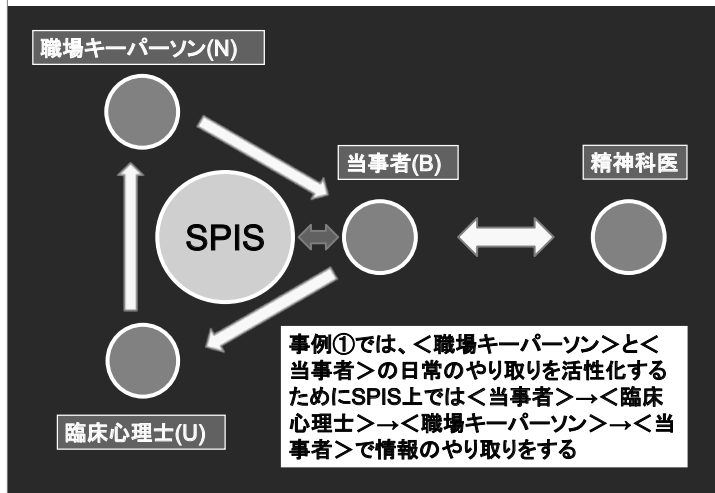
就寝時間・起床時間 就寝: [21:30] ~ 起床: [05:00]

自己評価

ジャンル	評価項目	評価
		よくない <-----> よい
生活面 (職業生活)	健康状態	1 2 3 4
生活面	疲れを感じたことは	1 2 3 4
生活面	朝起きてすっきりしないことは	1 2 3 4
生活面	ストレス度合い	1 2 3 4
作業面 (作業力)	作業速度	1 2 3 4
作業面	作業は集中して取り組めた	1 2 3 4
作業面	仕事に意欲的に取り組めた	1 2 3 4

07

事例①:<SPIS運用>の枠組み



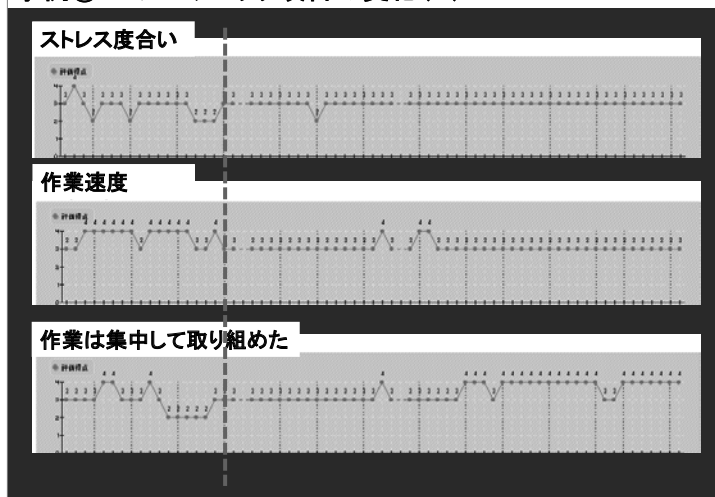
08

事例①:セルフチェック項目の変化(1)



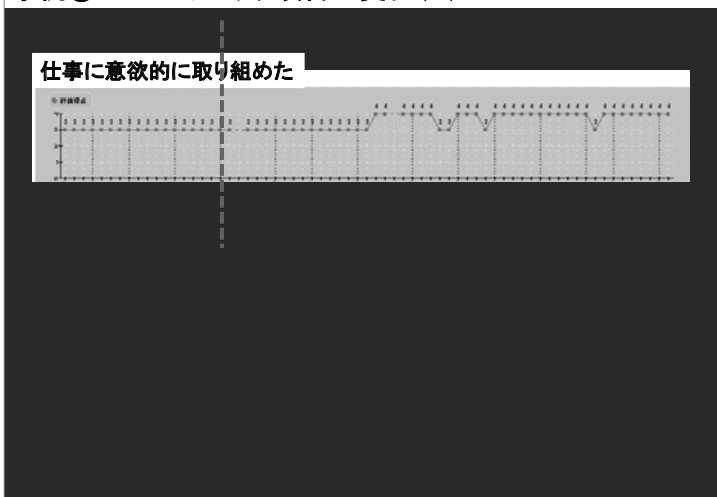
09

事例①:セルフチェック項目の変化(2)



10

事例①:セルフチェック項目の変化(3)



11

事例②

12

事例②: ケース概要

(1) <当事者> 情報

<Bさん> 小売業Y社勤務(商品販売)

- ① 障がい 統合失調症 ② 性別 男性
③ 年齢 39歳 ④ 家族構成 本人、父母
⑤ Bさんの状況

- ・仕事に対する姿勢はまじめ、性格は謙虚、仕事内容もしっかりしているが、体調を崩しやすく、突発での年休取得、病欠が多い
- ・最近では、なぜだかわからないが、<心が落ち込む>ことが多い

13

事例②: 第 I 回訪問

★セルフチェック項目: 7項目

【第 I 回訪問】

- ① <職場キーパーソン(Nさん)> と <臨床心理士> …… Bさんに関する聴取
② <当事者Bさん> と <臨床心理士> …… セルフチェック項目検討
③ <職場キーパーソン(複数)> と <臨床心理士> …… 今後のスケジュールの打ち合わせ

ジャンル	チェック項目
生活面	そわそわする
生活面	頭痛がひどい
生活面	不安・緊張・恐怖
生活面	おちこむ
生活面	つかれやすい
生活面	カラダがあつくなる
作業面	神経が異常に過敏になる



(米)なお、7項目目は面談後、Bさんからの要請により追加した

14

事例②: セルフチェック開始

X月16日 出欠 ☒ 出席 ☐ 欠席 出勤: 08:00 ~ 退勤: 16:45

就業の有無 ☒ 前夜 ☒ 朝 ☒ 昼 ☐ 晩

就寝時間・起床時間 就寝: 21:00 ~ 起床: 05:30

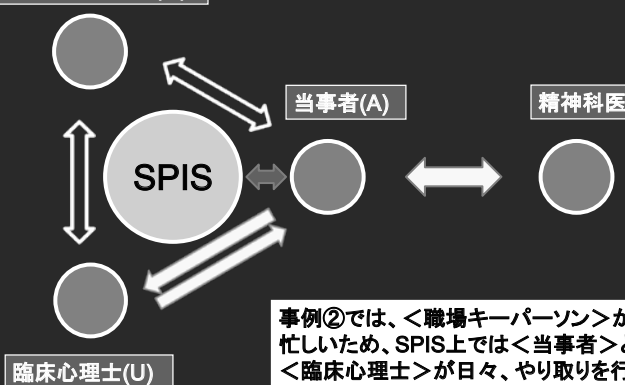
自己評価

ジャンル	評価項目	評価
		よくない <---> よい
生活面	そわそわする	1 2 3 4
生活面	頭痛がひどい	1 2 3 4
生活面	不安・緊張・恐怖	1 2 3 4
生活面	おちこむ	1 2 3 4
生活面	つかれやすい	1 2 3 4
生活面	カラダがあつくなる	1 2 3 4
作業面	神経が異常に過敏になる	1 2 3 4

15

事例②: <SPIS運用>の枠組み

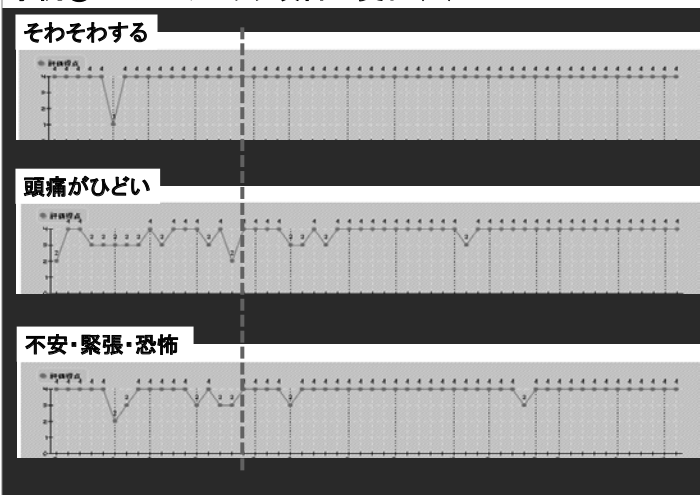
職場キーパーソン(M)



事例②では、<職場キーパーソン>が忙しいため、SPIS上では<当事者>と<臨床心理士>が日々、やり取りを行うことになった

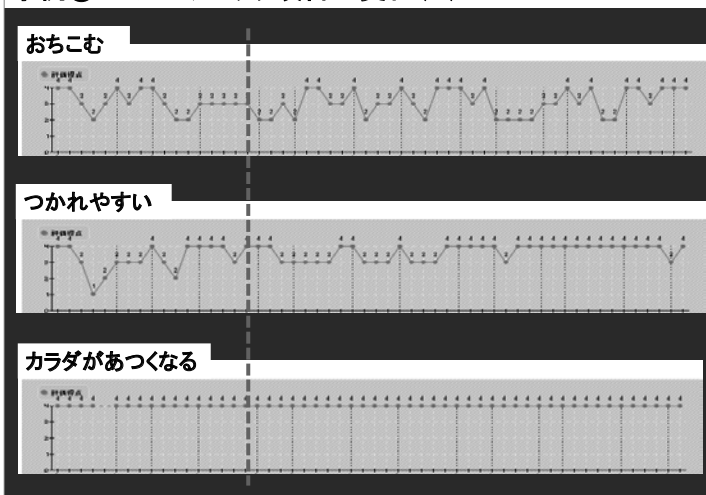
16

事例②: セルフチェック項目の変化(1)



17

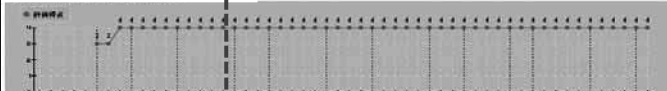
事例②: セルフチェック項目の変化(2)



18

事例②:セルフチェック項目の変化(3)

神経が異常に過敏になる



19

試行に関するアンケート結果(要約)

<職場キーパーソン>(1)

- ・結論からいえば、SPISは精神障がい者の就労、定着支援に大変有効であった。
- ・通常でも当事者とメールのやりとりや面談はおこなっているが不定期であったり、こちらの業務都合で途切れがちになったりと定着支援は不十分な状態であった。しかし、SPISは項目を双方で共有した上で、日々状況を把握することができ、しかもスピーディに解決、対応することができることに大きなメリットがある。また、そのことによって信頼関係がさらに高まった。
- ・ともすると定着支援は、支援者側からの一方通行になりがちだが、当事者の方は皆大変真面目なので、こちらが熱意をもって取り組みれば取り組むほど、面倒をかけてすまないという遠慮の気持ちが生まれやすい。

20

試行に関するアンケート結果(要約)

<職場キーパーソン>(2)

- ・これに対してSPISは日々の記入、入力というアクションがないと進まないの、双方向の<横関係>のやり取りによる一体感が生まれることになった。
- ・今回は臨床心理士のフォロー支援があったことで本試行の有効性は一段と高まった。定期訪問で、当事者、職場キーパーソンとの関係が一層、緊密になり、効果が拡大したと考える。また、臨床心理士が会社に全く関係がない方ということも、本音もさらしだすことができやすい面もあったのではないかと思います。
- ・おそらく、当事者の方からみても、日々欠かさず記入、入力し、それが支援者にきちんと届いているという安心感があったと思う。

21

試行に関するアンケート結果(要約)

<当事者>

- ・日々の日報を記載することで、日々の自分の状態に気付くことができ、まず自分自身でその対策を考えることができた。そのため、体調が悪化しても従来より早いリカバリーにつながっているように思う。
- ・リアルタイムにやり取りでき、支援者が迅速に対応してもらったことで非常に安心感が持てた。
- ・臨床心理士とのやりとりは、こころのはけ口という意味もあり、定期訪問もありが良かった。
- ・いままでも個別には、たくさんの人にお世話になっていたが、今回は、たくさんの人が一体となって支援してくださったという感じがする。

22

私の現職は精神科・心療内科クリニック附属カウンセリングルームの常勤カウンセラーです。平日は実働7時間、主にカウンセリング業務に就いています。ですからこのWAM事業への参加にあたっては、平日の勤務終了後や、休日の時間を使いました。お盆休みにまず担当の三つの企業さまを直接訪問させていただき、その後のSPISのフォローは月一回、一か月分のデータに基づく所見を作成し、メールするかたちで実施しました。その所見についてのやりとりをそれぞれの企業さまと数回行ない、担当企業数×5か月間継続しました。私は平常の業務とのバランスを考え、各企業さまに所見を送信する週をずらして、一週間にひとつ作成するペースに調整していました。

所見作成の際に気をつけたことのひとつめは、ごくシンプルなことですが、相手の方をだいにすることです。多忙な仕事の時間を割いて、一生懸命書いたり入力したりしてくださったのに、結局だれも見えていなかったとしたら、がっかりしてしまうでしょう。だから「隅々まで読ませていただきましたよ」ということが伝わるように書きました。もちろん実際に、ひと月分の日報データをおひとりずつ、一日ずつ全て読みました。相手をだいにすることはつまり、相手の表現するもの、相手がだいにしているものをたいせつに扱うことです。私はこれまで福祉・教育・医療の三領域で心理職を経験し、今回の事業で産業領域に携わる貴重な機会を与えていただきましたが、どこの場所で働くときも、どんな方に向き合うときも、臨床の仕事はいつもここから始まると感じています。

ふたつめは、自分の働きかけが、できるだけ社内の支援者の方のモデルになるようにところがけました。たとえば「してほしい行動ができたなら誉めてあげてくださいね」とお伝えするとき、私もメールのなかでその支援者の方をたくさん誉めました。「当事者の方に理由を尋ねてください」とご提案するときは、私の聞きかたが少しでも参考になるように、支援者の方に対して重要なキーとなる質問を投げかけるようにしました。

三つめは、それぞれのニーズに合せること。専門知識や実際の提案力を持っているか、と同じくらい重要なのは、それをいかに聞いてもらうかです。相手のニーズに合わない情報やアドバイスは、その内容がどれだけ正しかったとしても、適切なものとは言えないでしょう。聞いてもらえなければ意味がありません。私が担当した企

業さまのうち、一社は就労継続支援A型の事業所でした。精神保健福祉士や臨床心理士といった専門家はすでに社内にはいらっしゃいました。正直なところ、実情を熟知した内部の専門家以上に私に言えることが何かあるだろうかという難しさを感じましたが、一方で担当者の方々の専門性の高さゆえに、より込み入ったお話もできたように思います。この企業さまでは当事者と担当者の方が直ぐにSPISの使いかたを飲み込まれ、お互いのやりとりや支援目標の見直しの機会として、上手に活用してくださっていました。

もう一社は工場で、とても社員をたいせつにする社長さまがいらっしゃり、そこで長く勤めている社員さまが精神障害を発症され、そのサポートにとっても一生懸命な担当者さまがついてくださいました。私のしたことは基本的に前述の三つと、後はいくつかのアドバイスだけです。担当者の方はそれをヒントにして、ご自分でいろいろ考えてくださるようになり、工夫されていました。関係者を介して耳にしたところでは、SPISを導入して数か月後、この担当者さまがたいへんいきいきしていると社長さまが仰っていたそうです。相手を尊重するだけで、その方がご自分の豊かな可能性をぐんぐん開花させていく。これこそ臨床のおもしろさ、やりがいのひとつと実感させていただきました。

先に挙げたごく基礎的な信頼関係形成のためのスキルの他にも、フォローに入る専門家にはさまざまな力が求められるように思います。精神疾患に関する十分な知識や具体的なイメージを持っていること、集団の力動に介入するバランス感覚、そのときどきで適切な枠を再設定する柔軟さなどが、総合的に必要とされます。私たち臨床心理士にとっては、チャレンジングであると同時に、非常にやりがいのある現場です。

この事業で協働するなかで、SPISを開発した奥進システムの奥脇社長が「SPISはコミュニケーション促進ツールです」とお話ししてくださったことがあります。SPISはあくまで「ツール」であり、だいたいの使いかた、それを使う人間なのだという誠実な姿勢に胸をうたれました。SPISが優れて臨床的に機能できるのは、SPISを産みだし、育ててきた方々の思いが込められているからでしょう。SPISが創られたときの信念そのままに、このシステムを必要とする方々の手に渡し、広がっていくことをこころから願っています。

働き続けている現場から

株式会社 大場製作所 代表取締役 大場 俊孝
社会福祉法人 カナンの園 伊藤 いずみ
立教大学 心理教育研究所 宇田 亮一
(臨床心理士)
三宅 維生
(臨床心理士)

司会：続きまして、シンポジウムに移らせて頂きます。
シンポジウム「働き続けている現場から」。コーディネーターはJSN統括所長 金塚たかしです。シンポジストは所長の横から、株式会社 大場製作所代表取締役 大場俊孝さん、社会福祉法人 カナンの園 伊藤いずみさん、立教大学 心理教育相談所 臨床心理士 宇田亮一さん、臨床心理士 三宅維生さんです。

それでは、コーディネーターの金塚さん、よろしくお願い致します。

金塚：よろしくお願いします。今からシンポジウムという事で、今回SPISを使って頂いた事業所の方お二人と、それをフォローして頂いた臨床心理士の方お二人の4名の方に前に出て頂きました。今、宇田さんの方から2つの事例をお話し頂きましたが、それ以外の部分でこれを使って頂いた中での感想・改善点等々を含めたものを、お話ししていきたいなという風に思っています。どうぞよろしくお願い致します。

まず、大場さん、伊藤さん、三宅さんと最大15分ずつくらい、今回のSPISに関わった中での感想・良かった点・改善点等々も含めてお話を頂いて、その後、5名で掛け合いをしたいなという風に思います。どうぞよろしくお願い致します。

まずトップバッター大場製作所の大場社長の方からよろしいでしょうか？よろしくお願いします。

大場：皆さんこんにちは。宮城から来ました大場でございます。実は大場製作所そのものはSPISをやっておりません。NPOの方でやっておりまして、働く場が大場製作所という事で内容がちょっと分かりにくい面もあるかと思しますので、説明していきたいと思います。

まず、大場製作所の紹介ですけれど、大幅なコストダウンと東日本大震災で会社の規模が半分になってしまいました。震災前は精神障害者の正規雇用のフルタイムが16人おったんですが、今はうつ病1人しかいなくなりま

した。全部A型事業所をつくってそちらの方に異動させて、雇用を守るという苦肉の策で切り替えております。

振り返って非常に・・・過去6年間というのは大変でした。東日本大震災の前、2008年の6月に岩手・宮城内陸地震というのがあって、これも会社が大きなダメージを受けました。リーマンショックでも取引先がなくなって大きな影響を受けて、社員は私の友人の会社に・・・多くの社員を移してしまったという事がありました。

で、ここまではなんとか頑張れたんですね。ですけれど、2011年1月に大幅なコストダウン。私の会社は下請け加工会社で取引先の加工賃を稼ぐ会社でございますから、売上の20%をカットされるという事は、やっぱり生きていけない事を示しているんですね。ですから、宣告を受けた時にまあ非常に悩みました。そして、悩んでいる間に東日本大震災が起きてしまいまして、会社が全面停止2か月。

その後少しずつ復活しました。しかし携帯電話関係の取引先・・・福島県の飯舘村が取引先ですが、あそこは放射能汚染で避難地域になってしまって、社員30人分の仕事が突然消えました。そういった事で大変苦慮しました。我々の同業者も、3分の1がコストダウンに耐えられなくて辞めていきました。そういった中で私もまた、社員を大量に解雇するんですけど、まず健常者の皆さんの就職先を、私の友人関係のところに8割くらい決めました。で、残ったのは、やっぱり精神障害の人たちの雇用をどうするかという事で、私自身は会社を閉めたかったですけれど、精神障害の人たちはせっかく定着出来たのにまた職場が変わったら大変だろうなという事で、じゃあ、NPOを創って就労継続A型事業所に切り替えてそのまま残そうという決意をして、NPOを創りました。

ですから、これまで20年間、精神障害の一般雇用に取り組んできた自分にとっては非常に、この切り替えは非常に屈辱的だったという事でありました。それで、私の妻をNPOの理事長にして、会社の専務と障害者担当

をそのNPOの方に移籍させました。理事会は6人で私の友達関係を選びました。事務所は会社の別棟を提供して、NPOの事務所として貸し出しております。そして、株式会社大場製作所の委託契約を結んで、工場に入り込んでの仕事、工場内外注という位置付けで……。これを決める時に、県の障害福祉課に行って相談もしました。それで良いという事を言われましたので決意したという事なんですけれど。

具体的な取引内容ですけれども、単価のあるものは出来高制。最初は時間で見ましたが、習熟度合いを見て出来高制にして。あと、価格のないものは時間で。今でも時間保障しております。

職員は3名。サービス管理者、それから元・大場製作所の専務を職業指導員として移しましたし、障害者担当の方を生活支援員として移籍させております。

利用者は12名。統合失調症7名、うつ病1名、知的障害2名、発達障害1名、身体障害1名。利用者の状況はフルタイムが6名。現在は仕事が忙しいので1-2時間残業しております。それから、6時間が4名、4-5時間が2名という事です。

具体的なメンバーですが、この方は通算18年目の統合失調症の方ですが、これは大場製作所にプラスするという意味です。つまり、大場製作所には15年居て、A型の方に移って3年経っているという意味でございます。

(スライドで当事者社員紹介)

この子は「金子さん」と言います。今から何年前かに全国ネットのテレビ放送で出た子で、実名で病気をオープンにしてテレビに出た子でございます。

この子は統合失調症なんですけれども、14年目になります。この子は、全国で就労体験発表、国内の最先端の辺りで就労体験発表をやった人ですね。この子も色々なマスコミに登場しています。

彼は統合失調症で8年目で、フルタイムで働いております。揺れはこの人が一番少ないです。

この方は3年目で、A型事業から合流した人です。現在8時間稼働。

この方は一番揺れのひどい人で、10年目になりますが、8時間働いたんですけれど、もう体調を崩して1か月休んだり、そして戻って4時間とか……。それで今は6時間でやっている方です。

彼はA型になってから合流した6時間稼働やっている

人です。

これは知的障害の人で、新卒で2年目の方ですね。

彼は8年目なんですけれども、8時間稼働で非常に頑張っている知的障害の方です。

あと、発達障害の方です。あと、身体障害の方ですね。それから、統合失調症で5年目なんですけど、彼は体調を崩し易くて、現在は4時間稼働でございます。

あとは1年目。今、9か月目の統合失調症の方で半日稼働ですね。

サービス管理者は、ほとんど毎日の様に午前1回午後1回工場の中に入り込んで、全障害者の人たちの現場に足を運んで、色んな作業状況を確認しております。工場の中には相談室がありまして、いつでも相談できる体制をつくっておりますし、色んな機関との支援会議も工場の中の相談室を使ってやっていると。これも助成金で作った相談室でございます。帰りは全員NPOの事務所で、SPISの自己評価日報と感想を書いてから自宅に戻っているという事でございます。

彼女はうつ病で、大場製作所唯一の障害者雇用の方でございます。

それで、SPIS実施の報告なんですけれども、対象者は今説明した12名の方で、精神8名、それ以外の方が4名です。去年の9月から現在まで継続しております。それで、アンケート及び、こちらに来る前に私が本人たちを呼んで、色々とSPISの感想を聴きました。重複する場面もたくさんあるんですが、その中から紹介したいと思います。

「1日の感想を書く事によって、口に出して言えない事や直接話せなかった事など、自分の気持ちや考え、苦しい事などを知ってもらえるので良い」。

それから、「毎日自分で評価する事によって、自分の体調が分かって良い」と。それから、「評価項目記載によって自分の生活リズムがよく分かる」。

それから、「書く事によって言えない事や考えている事などを知ってもらえる様になった。その日の状態が分かり、理解が得られるから良いと思った」。

あとは、「残業の後に書くのはとてもしんどい」という話も出ております(笑)。

職員の方の感想は……。サービス管理者は看護師の資格を持った方ですけれども、精神障害の人たちと接触

するのは当社に来てからが初めての方で、SPISを開始して毎日これに関わる様になって、自分自身の勉強になるし理解も深まったという話でした。サービス管理者として非常に助かっているという言い方をしております。

あと、他の2名の方と3名が一緒ですけど、毎朝ミーティングやっているんですが、ミーティングの中でもグラフとか評価を活用している場面が多くなっておりますので、グラフなんかは特別な経験が無くとも非常に分かり易いという事で、障害者の人たちの調子の理解度が高まったという言い方をしております。

最後に、私の立場・・・企業の立場で見て感じる事です。評価項目の追加という事で、対人関係の項目・・・先ほどの宇田さんの発表の中ではあったんですが、これは私も勘違いしたんですが、うちのメンバーでは対人関係の項目が無くて・・・やはり悩んでいるかどうかというのは、対人関係でチェックする必要があるのではないかなという風に感じております。経験上、対人関係で悩む人が非常に多いという事で、感想欄には非常に書きにくいと思われるので、どこかでチェックする必要があるのかなという風に思います。働く事というのは毎日の事ですから、やっぱり蓄積すると問題になってきますので、きちんとチェックする様なシステムが良いのかなという風に思います。

それから、作業中・仕事中の対人関係というのは、やっぱり忙しさに紛れて会話が不足したり、十分に説明しないままの関係であったりしますので、そういう意味では注意しなくてはいけない面ではないのかなという風に感じております。なので、対人関係をもっと明確にチェックする様なになれば良いのかなという風に私は感じました。

2つ目は作業能率なんですけれど、これは単に能率を求めるものではなくて、調子の良い時と悪い時で仕事のやり方が非常に違うんですね。ですから大きな違いがやっぱり出てしまいますので、その辺を企業側として、雇用管理とか現場の皆さんに周知させるのに活かせるなという風に私は感じております。

それから本人の目標を明確化する事、本人が自分の作業能率を評価するという事も、仕事をする上では大事です。企業では、現場で求める能率と本人との誤差、ギャップが無ければ良いですけども、ともすると製造の会社ですので、前より仕事が出来なかったりすると、やっぱり現場は問題視する傾向に出てきますのでね。この辺はある程度明確にして現場に配慮して出せばいいかなという風に思います。

それから、今後の活用方法についてですね。先ほど精

神障害者の就職が増えたと発表にありましたし、金塚さんの方からも色々意見がありました。それで私の立場から見て、身近な送り出し機関や就業・生活支援センターを活用できるようになれば、我々企業としては雇用管理上、非常に助かると思うし、職場定着に繋がっていくのではないのかなという風に思います。特に、障害者の皆さんが思っている事、あるいは企業で悩んでいる事を、「共有化」「見える化」する事。タイムリーな支援を考えるとこれを是非ですね、国で予算化するのもあるのかもしれないけれども、SPISは雇用管理する上で企業は助かりますので、是非発展して欲しいな、という私自身のまとめでございます。以上です。

(会場 拍手)

金塚：ありがとうございます。引き続き、今回SPISを使って頂いた「カナンの園」の伊藤さんの方からよろしくお願いします。

伊藤：岩手県にあります、社会福祉法人カナンの園の多機能型事業所「となんカナン」から来ました、伊藤と申します。よろしくお願い致します。今回、資料は用意していないので、口頭で皆さんにお伝えできればと思います。

今回のSPISの対象者ですが、A型事業所の従業員として働いている3名の方を対象者として取り組みました。取り組んだのが11月の下旬からで、取り組み期間が約2か月だったので、まだ十分に活用できていない部分もあるんですけども、その間で良かったなと思ったところや感想をお話したいと思います。

まず最初に、私たちのA型事業の業務としては、事業所で作っている商品・・・主に食品を扱っているんですが、それを従業員の方1人とペアになって、2人で外に出て企業さんに回ったりして販売を行っています。なので、私の方では把握というか見えない時間帯が多くて、その中で従業員の方が困っている事とか何かアクシデントがあったりしても、それは戻って来てからの確認になります。ですので、「今日はどうでしたか？」と訊いても、本人の中では困った事があっても「大丈夫でした」と答えているところもあるんじゃないかな、と思いながら支援をしています。その中で、良かった点を何点か挙げているのでお話しします。

まず1つは、評価項目を作成できるところです。自分の言葉・・・本人が自分で理解できる言葉を使って評

価項目が作成できるので、具体的な評価に繋がると思います。その項目の内容も、それぞれ違って来るんですけど、本当に基本的なところでは、身体の調子はどうだろうか?とか、何か不安な事はないかな?と、支援の立場からは毎日気になる部分というものがあります。それを直接本人に訊くとそれがちょっと負担になったり、訊く方も毎日訊きづらいよな・・・という事も項目に取り入れて、チェックしていく事で様子を見ながら、ちょっとそろそろ声をかけていった方がいいかな?とか、ちょっと見守ってみようかな?という様なタイミングを掴む事もできました。

入力方法・操作方法がとてもシンプルだった事も良かったです。今回対象の3名の方はパソコンにすごく苦手意識があって、コメントを入力する時に「どれだけ時間が掛かるか分かりません」と、最初は20分くらい掛かっている方もいたんですけど、慣れてくるとその部分もスムーズになって、具体的な感想も入れてくれるようになりました。始めてから1週間2週間くらいで、みんなスムーズにできる様になっています。

あとは、毎日のチェックが記録として残って、統計グラフで確認できる事です。SPISの概要説明とかでもお話しされていましたけれども、そこで振り返りができるという事がとても有効だったと感じています。

一つ、実際にあった事なんですけれど、SPISの健康のチェックで起床時間、睡眠時間の入力があったんですが、それを付ける様になってから睡眠時間を意識し始めたという男性の方がいました。それで自分の中でベストな睡眠時間を発見して、それを意識して取り組んでいた時期がありました。私も何となく調子が良いなと感じていた時だったんですけど、本人もやっぱりその自覚があって、一緒に振り返った時に、グラフが安定してずっと良い状態が続いている時は、本人も睡眠時間を意識して自分でもすごく調子が良いなと自己理解ができていた時でした。なので、そこはやっぱり評価して、それが日々の業務の意欲的な取り組みにも繋がっていました。

あと、毎日感想を入力しているんですけど、人それぞれで入力しない日が続く人もありましたし、細かくその日の出来事を入力してくれている方もいました。コミュニケーションのツールで・・・というお話も前にありましたが本当にその通りで、その日の感想や業務的伝言に使う人もいました。

なんとなく日々慌ただしい中で、話したいんだけどなかなか話し出せなかった事とか、こういう事を話してもい

いのかな?という事も入力できました。例えばプライベートな事です。家庭を持っている方もいるので、なかなか普段の会話では話さない内容を入力するという事で、私も、その方の考えている事とか抱えている事を把握して、ちょっと声を掛けてみたり、支援に繋がったかなと思います。それで私からの返事も返せるので、利用者の方も毎日見てくれているという安心感にも繋がったんじゃないかなと思います。

今回、私が評価する担当者評価という部分の実施は行わなかったのですが、本人が評価するチェックと支援者から見た状態のチェックがある事で比較ができて、何かあった時・・・調子を崩してしまった時とか良い状態が続いている時もそうですが、お互いに見て確認できる部分が良いなと思いましたし、機会があれば、これから使っていきたいなと感じています。

それから、2か月使ってみて、ちょっと工夫が必要だったなと感じたところですが、なかなか不調や不満を言い出さない方が対象者の方に1名いました。自己評価でもあまり変化を見せず、良い状態・・・評価項目の数字で言うと「4」がずっと続いている方なんですけれども、その中で評価が「3」に下がると、それはかなり落ち込んで、欠勤にも繋がる様な状態だったという事が分かったので、その部分で何かもうちょっと工夫ができたんじゃないかなという風に感じています。

それから、臨床心理士の宇田さんのフォローについてですね。利用者さんと私の関わりとか利用者さんへの対応について相談がなかなか出来なかったんですけど、毎日アドバイスを頂いて、言葉のかけ方・・・言葉の一つ二つがすごく大切で、こっちが何気なく言った言葉でも本人にとってはすごく重くなる言葉だったりする部分もあったんですが、宇田さんに言葉のかけ方などのアドバイスを頂いて、それを参考に対応する事もできました。

今回このSPISを利用して、先ほどもお話しした睡眠時間で自分の体調が整った方とか、意識をする事で業務への意欲が湧いてくるというのが、私も毎日関わりながら見えてきました。

すみません、まとまりがないですけどもよろしいでしょうか?

金塚：はい。ありがとうございます。

(会場拍手)

金塚：そうしましたら、フォローに回って頂いた臨床心理士の三宅さんの方から、よろしくお願い致します。

三宅：大阪の精神科・心療内科クリニックの附属カウンセリングルームでカウンセラーをしております、三宅と申します。SPISを導入する事で専門家による支援がどんな形で可能かとか、どんな事があるかといったお話は、宇田さんのご発表で充分にお伝えできたかなという風に思いますので、私の方は、SPISを使った支援を行った私たち専門家側の感想を中心に少しお話させて頂きたいと思います。

私は今の仕事が常勤なので、平日は毎日カウンセリングをしているという形です。ですので、今回この事業に参加させて頂いたのは、平日の勤務が終わった後とか、休日の時間を使って対応していました。お盆休みの時に、まず担当の3つの企業さんを直接訪問させて頂いて、その後のSPISのフォローは月に1回、1か月分の所見を作成して、メールで送るという形でした。その所見についてのやり取りを各企業さんと数回行って、それが1セットという形でそれが何か月かという様な形で続けていました。私は普段の仕事がかなり大変なものですから、自分の負担を調節するのに所見を送る週をちょっとずらして、1週間に1企業さんの所見を作るみたいな形でペースをちょっと調整していました。

所見は・・・所見というほど大それたものはないんですけれど、1か月分の日報のデータを・・・先ほどからのご発表で画面を見て頂いたと思うんですけれども、その1日の日報データを利用者さんお一人ずつ全部のデータを読みまして、それで全体の統計データも全部1か月分見まして、自由記述の欄の内容も踏まえながら書きました。記入したり入力したりして下さって、すごく忙しい仕事の時間を割いて一生懸命やっているにも関わらず、それを結局誰も見ていないという事になったら、ご本人さんたちはすごくがっかりしちゃうと思うんですね。なので、本当に単純な事なんですけれども、隅々まで読ませて頂きましたよ、という事が伝わる様に書きました。つまりですね、所見を書く時に気を付けた事の1つ目というのは、とてもシンプルな事なんですけど、相手の方を大事にするという事です。

(マイク音量が上がる)

三宅：あっ、すみません。すごく声が小さかったですか？

すみません、ごめんなさい(笑)。あの・・・仕事柄ですね、常に狭い部屋で一对一でしか喋らないものですから、こういう大勢の方に話すというのは、すごく慣れてなくて・・・(笑)。すみません、ちょっと気を付けますね。

あの・・・大きな声を張ると、元氣のない方がいらっしやるんでビックリされますし、本当にこういう眠くなる様な声で喋っています(笑)。申し訳ありません。(会場・笑)

・・・と、相手の方を大事にするという事をしていました。

2つ目は、自分の働きかけが出来るだけ社内の支援者のモデルになる様に心がけました。例えば、して欲しい行動ができたら、褒めてあげて下さいねという風にお伝えする時は、私もメールの中でその支援者の方をたくさん褒めました。で、3つ目は、それぞれのニーズに合わせるという事をやりました。

私がやり取りしたのは実質2社だけなんですけれど、1社は当事者の方が紙の日報には記入して下さいなんですが、それが入力する方の手元に届かないという、ちょっと特殊な事情がありまして、そこは沖縄の企業さんだったんですけれど、ちょっとお土地柄もあるのかな？という感じで・・・。他の2社の内1社は、カナンさんと一緒に就労支援A型の事業所でした。そこは、精神保健福祉士さんとか専門家がすでに社内にはいらっしやって、臨床心理士もいらっしやるという状況です。そこで、外にいて事情をよく知りもしない私が何が言えるのかというのは、正直なところかなり難しかったのですが、この企業さんでは当事者と担当者の方がすぐにSPISの使い方を飲み込んで下さって、お互いのやり取りや、あと、恐らく支援目標をしっかりと立ててやってらっしゃるんですね。で、長期のそういう支援目標であったり、もう少し短期的な目標であったりという事を、定期的に見直すためのツールとして、本当にバリバリ使って下さっていました。

もう1社は大阪の工場がある企業さんなんですけれど、とっても社員を大事にする社長さんがいらっしやって、そこで長く勤めている社員さんが精神障害を発症されて、そのサポートにとっても一生懸命な担当者さんが付いて下さったという形でした。そこで私がした事というのは、基本的には先ほどお話しした3つの事と、あとは幾つかの具体的なアドバイスだけなんですけど、担当者の方は、それをヒントにしてご自分で色々考えて下さる様になって工夫されていました。

これは又聞きになるんですけれど、たまたま奥進システムの奥脇さんがその社長さんに全然関係ないところでお会いする機会があったらしく、それでちょっと感想を聴いて下さった時にお聴きしたんですけれども、SPISを入

れて数か月後に、担当者さんのほうがとっても生き生きしているという風に社長さんがおっしゃって下さったそうです。

本当にこれは私、この仕事をしていてすごく思うんですけども、相手の事を大事にするという事だけで、その人がご自分の持っていっぱい良いところをグングン開花させていくというのが、本当に臨床の面白さとか、やりがいの一つだという風に思っています。

SPISというシステムだけを見ると、かなりシステムティックな感じで、すごい説明も出ていましたけれど、なかなか想像がつきにくいかなと思うのですが、私はこの事業に携わってみて、すごく臨床的だなという風な感想を持ちました。多分それは、このシステムを作られた方や育てて来られた方というのが、すごく「思い」を込めて下さっているからじゃないかなという風に思います。

私は、担当させて頂いた企業さんがとても優秀だったので、ありがたい事にあまり苦勞せずに済みました。宇田さんのご発表では本当に事も無げにやってらっしゃるんですけども、フォローに入る専門家には様々な力が求められる様に思います。私が先ほど挙げた様な3つの事柄というのは、本当にごく基礎的な信頼関係の形成のスキルなんですね。宇田さんもお発表の中で、そういう風な事を挙げて下さっていたんですけども、その他に精神疾患に関する十分な知識や具体的なイメージを持っている事や、集団の力動に介入するバランス感覚ですね。

宇田さんの統合失調症の方のケースで、あれは宇田さん、上手にやってらっしゃいますけれど、ああいう風に職場でいじめがあるという場合に入っていくというのは、ものすごく難しい事なんですね。下手にやると・・・なんとなく分かりますよね？いじめた側がどう反応するかとか…。で、そこに力関係が関わってきますよね。だから、すごく難しくって、下手に入ったら、もうゴツチャになっちゃう。中身をグチャグチャにしてしまう危険性もあるのですね。なので、本当に専門家側はその経験であったり慎重さというものがかなり求められるなという風には思います。

あとは、その時々で適切な枠を設定する柔軟さなど、そういうものが総合的に必要とされる様に思います。ですから、私たち臨床心理士にとってはとても面白くて、それから私たちの臨床の力を試されるお仕事だな、という風に思いました。私の方からは以上です。

金塚：はい。ありがとうございました。

(会場 拍手)

金塚：そうしましたら、具体的にSPISの話に入る前に大場社長に質問ですが……。先ほどパワーポイントでも説明をいただきましたが、大場さんのところは20数年来、精神の方を多数雇用されている企業さんですね。知る人ぞ知るとい社長さんです。

その中で就労継続を・・・今、長い方はもう18年と先ほどスライドに出ていましたが、就労継続をさせていく、言うなれば18年も働いている人が居る会社の社長さん、その中で就労継続をさせていく難しさみたいなものって、何かあったりしますか？

大場：そうですね。色んな事でいっぱいあるんですけども……。

私は20年以上失敗事例が無くて、困った事例は一杯抱えているんですけど、退職する失敗事例は無かったんです。けれどA型に切り替えて、サービス管理者の経験不足と、あと私が震災後の会社建て直しの事で奔走していた時に、2人の統合失調症の方が体調を崩されて会社を辞めてしまったという事が、私の中では非常に引っかかっていますね。やっぱり自分がきちんと対応すべきだったのかなという感じがしますが、私自身もすごく大変な時期でした。

それが非常に・・・今思えば大変だったのかなと思いますけれど、震災後は私自身も非常に不安定だったし、障害者の人たちではなくて社員全員がこれからどうなるんだろうという大きな不安を抱えて、不安でもう居ても立ってもいられない状況でずっと来たと思うんです、何カ月間ね。そういった事が非常にこう・・・今思うと、本当に言葉に表せないと感じる部分があるんです。やっぱり精神障害の人たちというのは、きちんと対応すれば、そしてきちんと相談を受け止めてあげれば働ける、という事だけは力強く言える、という風に私はこれまでの体験で感じています。

私は現場にはあんまり難しい事は言っていない。「変化点管理」という言葉で要約しますが、いつもと違う面があったら報告して下さい。いつもと違う面。トイレ行く回数が多かったり、仕事中に手を止めてボーッとしている場面が多かったり、落ち着きがなくなったりとか、いつもと違う面があったら報告して下さいという事をやって対処すると、意外と大事に至らないで職場定着出来るんじゃないのかなという風な感じ方が、これまでの長年の取り組みで私は感じておりますね。

いずれにせよ、私自身も大変大きな体験をさせられたという風に感じていますので、残った人生もひと踏ん張り頑張りたいなという風に感じています。

金塚：大場さんの決意表明が入りましたけれど……。 (会場・笑)

今、大場さんの話の中で、いつもと違う彼・彼女……。いつもと違う彼・彼女というものを見る一つとして、このSPISを私たちや奥脇さんに考えて頂いているんですが、大場さんの所でいつもと違う彼・彼女を見るポイントみたいなものはありますか？大場さん自身なのかスタッフの方なのか、そういうものは何か具体的にありますか？

大場：私は・・・具体的にはあまり見ていません。障害者の人たちには、困った事があったらいつでも良いから、私の姿を見かけたら相談しなさい、という話はずっとやってきています。そのために相談室も助成金を活用して作ったというのがありますので。

なんとかなるんですね、相談ができれば。ただ、相談できない悩みを抱えていた時に非常に困るという事ですね。それは、支援機関とか専門機関の人たちが介入してもらわないと困るんで・・・まあ、その辺だと思いますね。

うちは、全ケース定期的に支援会議に入っていますので、就労、それから市の保健師さんが必ず入ってくれますので、あまり大事に至らないで良い方向に持っていけるなという風な事がありますけれど、やっぱり震災の後とはとにかく色んな面で大変でしたね。

失敗事例というのは男女の統合失調症の方なんですけれど、震災で2か月会社を休んでいた間に、彼氏・彼女ができてしまって。もう、生活リズムがすっかり狂ってしまって、薬を飲まなくなって、男性の方は入院、女性の方は思いっきり調子崩して歩けなくなるくらい崩れて、一人生活していたんですけど、実家に帰ってしまったという事ですね。入院には至らなかったんですけど、職場復帰が難しいという事で辞めました。この2事例だけは、私の25年くらいの取り組みの中で、本当に一番引っかかる部分だなという感じがします。

金塚：相談室を設けて何時でも相談においてという雰囲気を作られて、相談に来られるという事ですね。大場さんに話の中にもありましたが、相談できない内容というものもあったりする中で、今回、事例発表に関わる中で、「書く」効用みたいなもの、「書く」事がとても有効だという風に言われていましたよね。その辺は、三宅さん、宇田さんはどんな風に思われますでしょうか？

私たち受け入れ側としては、何でもいつでも聴くよ、いつでも相談してきてよ、と企業の方は多分言っていると思うんですね。でも、なかなか行けない。でも、「書く」という事に関しては、結構素直に色んな事が……。今回のSPISの中でも出て来たと思うんですが、話す・書くの「書く」という効用みたいな事で何か感じる事があれば……。

宇田：やはり「書く」という事は私もすごいなという風に思っています。カウンセリングという世界は「語る」世界なんですね。メール・カウンセリングというものがあって、そこの中では「書く」というのはあるんですが、メール・カウンセリングというのは、直接会えないから、その代わりにメールを使いましょうという事なんですけど、このSPISは「書く」事をベースにやっていく。それで、書き言葉と話し言葉はやっぱり違って、本人が自分と対話する上で書き言葉はすごく効果があるんじゃないかなと思っています。

それがどう違うのかと言われたら分からないですけど、そこが自分の中でも一つの大きなテーマで、SPISを創った今回の可能性という事で言うと、やっぱり書き言葉を前面に打ち出したというのは、奥脇さんがそう意識されていたのかどうかは分かりませんが、すごい事だと。今までの世界を変えるなと思っています。

それからもう一つ凄いのは、企業の中の社内相談室でもそうですけれども、カウンセリングと言えど週に1回行ったり月に1回行ったり、不調になったら行くみたいな所ですけど、SPISは毎日ですよ。毎日本人が自分の状態をチェックする。それを支援者が毎日伴走する。これは今までになかった。多分、世界にもないと思います。大阪でこういうのが生まれた……。大阪はよく東京との比較で話をされますが、そういうレベルじゃないと思います。これは一つのある形になっていくと、きっと凄い事になるんじゃないかなという事を、私は今回思いました。

金塚：三宅さんはどうですか？「書く」という事に対して。

三宅：書くと残りますね、形として。なので、A型の会社を見させて頂いた時に感じた事なんですけれど、「流れ」になっているんですね。自由記述の欄に書いてある内容が、ご本人が「こういう事ができる様になりました」という風に書くと、担当者の方が「すごいですね」と褒めて下さる訳です。で、その次の日とか、その次の次の日になると、ご本人が「これは出来ただけで、これがまだ出来ないから、明日出来る様になりたい」と言ったり、「こ

こは出来なかった」みたいな事を書くんですね。

そうすると、それがずっと記録して残るので、支援者の方はそれを見て、この方はここがすごく出来る様になったけど、これはまだ出来ていないんだなという事が目で見えて分かるんですね。なので、次にこういう風にしましょうか、という目標を立てるのがすごく的確な目標を立てられるんです。だからそういう意味で・・・上手く言えないんですけど、すごく役に立っています。

宇田：ちょっといいですか？

金塚：どうぞ。

宇田：書き言葉という事で、そう言えば・・・と今思ったんですが、先ほどの例で言うと、Bさんが「ちんたらちんたらしやがって、むかついてるんだよ」と。これは話し言葉で、誰かに「誰々さんから、ちんたらちんたらしやがって、むかついてるんだと言われました」というのは結構楽なんです。話し言葉って砂に書いた言葉だから、消えていきますよね。でも、書き言葉で残すというと、本人の中でやはりすごい決意・・・本当に意識して決意しているかどうか分かりませんが、石に刻んだ言葉みたいになっていきますから、それを本人がやるという事がすごいなと。

金塚：まあ、書くだけで交換日記的にだけで事が済む訳ではなくて、そこから入って最終的には色々話をしていくという、話すというところにも移っていくんでしょうけれど、先ほどの伊藤さんの話の中で、言葉のかけ方とか接し方とか、具体的に色々アドバイスを頂きましたという風にありました。このアドバイスをされたのは宇田さんでしょうか？

伊藤：そうですね。

金塚：その辺で何か・・・。宇田さんがどんなアドバイスをされたのかとか、伊藤さんの方で、こういうアドバイスが彼らや彼らへの話しかけに対して役に立った・・・みたいな。印象に残っているところがあれば、お話し頂きたいんですが・・・。どうでしょうか？

あの・・・すみませんね。これ、ちょっと打ち合わせしてないんですよ（会場・笑）。私が訊きたい事をどんどん訊いているので、全然準備していない事を訊いているかもしれませんけれども・・・。宇田さん、伊藤さんその辺どうですか？

伊藤：私が一番印象に残っているのは、利用者さんを評価する時に、その時の言葉掛けで「良い感じですね」という言葉を掛けた時に、宇田さんも「その言葉遣いが良いですよ」というお話をしてくれました。その事がすごくあって・・・。その言葉一つ一つで変わってきます。

あとは宇田さんから、SPISをやっていてどうしても私と利用者さんと一対一になりがちになるんですけど、ちょっと調子が崩れている時とか、宇田さんも気に掛けていますよ、という事を一言声を掛けてみて下さいというアドバイスを頂いて、そういう声かけをしました。利用者さんと宇田さんが会ったのは1回しか・・・本当に1人15分くらいの間だったので、「宇田さん？宇田さん・・・。ああ、会ったな・・・」と、まだそういう感覚だったのかもしれないですけど、これがもうちょっと密な関係になっていけば、離れている所でも自分を支えてくれている人が居るんだなという事に繋がったのかなと感じました。

宇田：私が覚えている細かい事をお話したいと思っていますんですが、伊藤さんが書いた事で、ある人が頑張っていた時に「良い感じですね」と書かれていて、それがすごく良いなと私が思ったのは、「良いですね」という言い方をすると、それは評価に繋がって・・・。そうすると、当事者の人は支援者の評価を求めて動き始めるとですわね・・・。それもまた大事なときもあるんですが、怖い側面もあって・・・。「良い感じですね」という、良い「感じ」ですね。良いとか悪いとか言い切らずにフィードバックで答えるというところが、伊藤さんが答えたところすごく良いなと思ったのが1点。

それから、もう1つ。今ふと思い出したのは、仕事をされている方が仕事で失敗をした場面があって、それに対して、次に仕事のやり方を覚えましょうねという事も大事なんだけど、本人が傷付いている、失敗して私は「駄目な私」だと思っている、そこをケアしないとどうだろう？という事を、一度伊藤さんに投げたのかなという・・・。

金塚：はい。ありがとうございます。そうしたら、SPISの活用について少し具体的にお話を聴きたいのですが・・・。

SPISをやりたいと始めた時に準備も色々あるのですが、まず項目を決めるという様な事がありますよね。この項目を決める事とは、SPISの狙いの一つである、障害を「見える化」という事でもありますし、項目を決めるためにご本人さんと支援者と企業の方がお話を

するという中で、コミュニケーションが図れる、関係性をつくれる事もあると思います。

それで、実際に項目を作っていく上で、具体的にどんな項目を作られたのかとか、それを作る過程でのエピソードと言いましょか、こういう事がありましたというようなお話が頂ければいいんですが……。伊藤さん、大場さん、その辺どうですか？どんな項目を作られたとか、項目に作るに当たっての話は何かありますか？

伊藤：私のところは、最初の評価項目を設定する時は急ぎ足で進めていたところもあるんですけど、最初からあった項目を活用させて頂いて、1人4～5項目から取り組み始めました。ちょっと心配だったパソコン入力は、本人たちの苦手意識があった部分がちょっと慣れ始めて、パソコン入力も慣れてきて、なんとなくSPISの入力を毎日行う事にも慣れてきたので、少し変化を付けてようと思って評価項目の見直しをしました。その時に1人の利用者が自分の言葉で作りたいという事で、「精神の不安定があったかなかったか」という項目を作りました。

先ほど画面に何回も出てきましたが1～4で評価して、評価項目を作成する時にその段階にもコメントが付けられるんです。その中で、「4」は「なかった」、「3」が「少しあった」、「2」が「あった」、「1」が「結構あった」という事で、その人自身が一番理解できる段階を付ける事ができました。それで、記録したものを紙媒体に出力できるので、利用者の方がちょっと調子悪い時などに評価項目を付ける時に、それを見て自分が今日は何の状態だったかというのを目で見ってからチェックするという事にも使う事ができました。

金塚：はい。ありがとうございます。

宇田さん、三宅さん、その辺何か……。実際に入られたんですかね？項目作りのところに関わられた？

宇田：はい。

金塚：項目の事で一つ言えば、SPISの中に元々既存の項目というのがいくつか入っているんですが、それ以外にも自由設定できるというのも一つの特徴なのかなと思っています。

宇田：やっぱり自由設定で作るという事がとても大事で、項目自体も大事なんですが、項目作りはある意味、言い過ぎかも知れませんが、信頼関係をつくるための一つの「手段」です。信頼関係をつくる事が目的で、その中に

項目作りがあると思っています。

うつ病の方って……。これは今回私も学んだ事で、もちろん知識としては頭の中にあっただんですが、うつ病の方が調子の悪くなる事の中で、朝調子が悪いというのがあるんですが、それがどれ程みんなに共通して重たいかという事ですね。それで、項目作りの時に大事なのは、朝調子が悪いですねという項目をポンッと入れるのではなくて、人によって違う訳ですよ。体が重たいとか、会社に行きたくないとか、その人の言葉で入れてあげる。その人の自分の中にフィットする言葉で入れてあげると、それが本人もチェックしやすいし、もっと言うと、分かり合えるという感じに繋がっていくだろうと思います。

金塚：三宅さんどうですか？

三宅：私は項目作りに入っていないくて……。でも、項目を何にするかというのが、多分、すごい肝だとは思っています。それは、データを読む時にやっぱり肝になるんです。適切な項目を設定できていないと、項目にその人の状態が反映されないの、そこは一つすごい肝ではあるんです。

奥脇さんのところの方が、ご自分で良い項目を見付けていったとおっしゃっていましたよね。そういう形で、より良い項目を見付けていくプロセスというのが、恐らく本人の自分で気付く力を育てる事であったり、宇田さんがおっしゃって下さった様に、支援者の方と信頼関係を築いていく事であったりします。なので、初っ端から適切な項目をバチッと選ばなければいけないという必要性はないと思うんです。

多分、専門家が入った方が効率的に項目を選べると思うんですね。この人はこういう身体症状が自分の状態をすごくよく表しているという事は、やっぱり専門家の方が恐らくは見付けやすいので、入れば効率的に見付けられるとは思いますが、それが良いかというのは、どうかな？と思っています。

金塚：分かりました。

項目を作っていくのが自己理解の第一歩になっていくのかなと。それと、項目もそうなんですが伊藤さんも言われていた点数ですよ。これは4点、1～4という点数にしているんですが、この「1」の基準は……。という事を皆が共通理解している事の大事さですね。「2」は……と、本人と私たちの基準が違くと、その点数を見た時に全く違うものが出てくるので、皆さんが共通して持っている理解というところが大事で、これをずっと付けていく中

で、このグラフの落ち込みがあったりする中で、皆さん、当事者の自己理解が進んで来たという風に発表して頂いていましたけれど・・・。

その辺りは、何かポイントみたいなあったんでしょうか？これはやっぱり繰り返しなんですか？何度も何度も繰り返す中で自己理解が生れてきたのか、何かポイントがあってそういう自己理解みたいな気づき始めたのか・・・。宇田さんの報告の中で、赤い点線の前後で変わって来たみたいなところがありましたけど、何か感じることはありますか？

伊藤：さっきのお話でもしたんですけど、睡眠時間が自分の体調に関係しているという事ですね。多分それまでは、意識してなかった訳ではないと思うんですけども、改めてそれがグラフで見た時と自分の調子を感じてた時が一致して、自分はこうなんだなという風に本人も捉えられたんじゃないかなと思います。

金塚：他はよろしいですか？

今お話をしている前提として、まずご本人さんが本当の事を書いてくれるかどうかという事です。その部分で、これ、ご本人さんが納得せずに・・・言うならば、企業がこれを取り入れるよと、書いてやと言って、本人がイヤイヤと言っているところに、一応企業から言われたから書きましようと言っていたら、多分、何の効果もないですね。これをどうご本人さんに落とし込んでいくかという事も、一つ大事な作業かなという風に思ったりもします。

はい。あと残りが10分くらいなんです。皆さん、今日、事例報告から今のシンポジウム話を聴いて、何かご質問してみたい事は？細かな事でも結構です。もし運用するならば・・・とか、今の話を聴いてここが少し不明だという様な事があれば、是非、挙手をしてご質問して頂いたらと思いますが、いかがでしょうか？

質問者A：はい。

金塚：お願いします。

質問者A：どうもありがとうございました。

実は私、自分自身に置き換えて考えていたんですが、うつ病とか統合失調症になって、こういうSPISという風な形で、あるいはまた温かい職場で十分なケアを受けられる人は、極めて幸せな方だなと。そういう非常に理解

がある企業、あるいは事業所が少ない事が現代の病根ではなかろうかなと。

実は世の中には、うつ病になる可能性の極めて高い人や、うつの症状の人というか、そういう様な人がものすごく沢山いるんじゃないかと。その事自身が現代の病根ではなかろうかなと。つまり、予備軍を一杯抱えた今の日本社会が問題なのではないかなという事を思ったんですね。ですから、精神障害者の方に対しては正にそうですけれど、一般の企業にもこういった考え方とか手法みたいなものを取り入れて、人間関係を良くするとかコミュニケーションを良くする、その事が一番世の中が幸せになる事ではないのかなと、そんな風に思いました。

何故そんな風に思ったのかと言うと、私自身もサラリーマン社会で極めて大きなプレッシャーと戦いながら、正にさっきのうつ病に言われる様な、今日は会社に行きたくないなど。でも、ここで負けてしまったら、もう自分が終わりだと思って、毎日会社に行き詰まっていたというのがあるんですよ。で、ギリギリのところ頑張る。そんな中で・・・それこそ書いたり言えたりする人は無茶苦茶幸せで、そういう事をしないで自殺してしまうとか、そういう様な人が結構いると。これが現実の社会じゃないかなという風に私は感じました。ありがとうございました。

金塚：ありがとうございます。

今おっしゃって頂いた事は私たちも感じておりまして、これを精神障害者と言われる人たちだけではなくて、メンタル不調を起した人たちも含めて、リワークというところも含めて、これを普及していきたいと・・・。最終的な目標はそこに置いているつもりなんです。

その辺は宇田さんどうですか？ちょっと、一言良ければ・・・。

宇田：言われる通りだなと思って・・・。私も今回これに参加させてもらって、本当に考えたというかハッとしたんですが、世の中転倒しているんですね。

本来、このSPISを使った精神障害者へのケアが、かつて企業というものは社員を大事にしたし、その中で・・・つまり企業というのは2つのものを持っていて、どちらも大事なんですが、1つは共同体。みんながそこで働いて幸せになるという共同体的な側面と、これだけ競争が忙しくてグローバル社会になってくると、放っておくと効果・効率で人が消耗品になる。今、企業はこの2つを持っていて、それで、どちらかと言うと一般の企業では、人は・・・言葉は良くないですけども使い捨てになっている中で、精神障害者の人に対して今回SPIS

をやる中で、本来あるべき人間の繋がり方とかそういう事を学んだかなという気がします。

金塚：ありがとうございます。他はどうでしょうか？ご質問ある方おられましたら・・・。

(挙手)

金塚：どうぞ。

質問者B：どうもありがとうございました。

このシステムを実際に現場で使う場合に、その前に職場であれ福祉の団体であれ、事前に何かこういうものを準備しておかなければいけないのかな、という様な事を今少し感じました。

先ほどAさんがお話になりましたけども、一定の規模の会社であれば人事考課のシステムが非常に整備されていて、先ほどの話の様に、プロセスを重視した形の人事考課システムというのが今はもう非常にスタンダードになっています。ですから、話すだけではなくて、こういった形でいくつかの項目で、PDCAサイクルの中で言葉として文章としてきちっと記録を取るというのが一般的になっていますから、その中で継続変化を見ていく。ところが、残念ながら一定規模以下の会社ないし福祉の事業体では、一人一人の利用者とかそこで働いている人たちに対して、一定の設定した項目をまず定めて、それを12か月、時系列的にきちんと見ているかどうかというところが非常に実は曖昧なんです。

先ほど大場社長のお話で、昨日との違いをしっかりと見ていなさい、という事を現場に指示しているというのが本当に素晴らしい方向性だと思うんですけど、そういう事を含めて、このシステムを使う場合に、事前にその現場の仕組みを少し作っておいてあげたら、よりこのシステムがうまく機能するのではないかと、その辺のところでも少しご意見があれば、聴かせて頂ければありがたいなと思いました。

金塚：今のご質問で何かありますでしょうか？

宇田：企業側で一番大事だと思うのは、やっぱりキーパーソンですかね。誰がキーパーソンになるかというのはとても大事だと。そのキーパーソンが・・・さっきの話を続げると、企業というものは外と関わらないといけなくて、もちろん効果効率という事はあるけれども、働いているみんなが気持ち良く働ける共同体を作らなきゃいけ

ないという人がキーパーソンにならないと、うまく回らないというのが一つあります。

それからもっと言うと、大場製作所というのはすごい企業だなと思って思ったのは、事例報告で関係性の三角形と言いましたが、あれを社内でやられている。つまり、大場製作所ではあの三角形で職場キーパーソンと書いたところに現場のリーダーが入っていて、臨床心理士のところの役割は、もう私の出番がないかな？と思うくらい凄かったのであまり行かなかったのですが、人事担当者のキーパーソンが果たしている。この両側を持っていて、片方のリーダーは効果効率を冷静に見るという事をやられていて、人事担当のキーパーソンは、みんなが本当に幸せに生きているかな？というのを見ている。これを、大場製作所さんというのは両方の機能を持ってやられているんだなという様な事を思いました。

金塚：大場さん、どうですか？今の宇田さんのお話は、何か意図してそうされているんでしょうか？

大場：いや、特別私は意識していないんですけど、やっぱり、人道的な配慮をしないと無理だろうなという感じはしています。ですから、さっきの報告では言わなかったんですけど、SPISが発展していくには、やっぱり専門医・・・田川先生がここに居られますから申し上げるんですけど、専門医が果たしてどう見ているのかという事です。我々は企業側ですから、体調を崩した時にどううまく対処するかというのが、やっぱり非常にポイントになるんです。

ところが病院に行っちゃうと、戻って来ると1か月休めという診断書を持って来るんですよ。そうすると、統合失調症の人なんかは、1か月休んじゃうと戻すのにものがさくかっちゃう。でも私は、丸々1か月休ませたくないです、実を言うとね。それで、先生に黙ってると言っていて、1週間後に電話して「どうだ？」と・・・。(会場・笑)それで2週間後に電話して、そろそろ半日くらいからやらないか？という話をして復帰させているんですけど、その辺は本当はそれではいけないと思うんですよ。ですから、このSPISを発展させるためには、私はやっぱり・・・我々企業から見ると、主治医の顔が見えないんですよ・・・。そこら辺で、田川先生。何か企業側に配慮事項めいた事を、きっちと精神科医からくれないものかなという部分を・・・。ちょっと意見を聴きたいです(笑)。

(会場・笑)

金塚：すごい振りをされましたね(笑)。田川先生いいですか？私が振ったんじゃないですからね(会場 笑)。大場さんが・・・はい。

田川：あの・・・そうですね(笑)。笑ってしまうしかないと思うんですけど・・・。

ただ、医者立場からすると、やっぱりかなり・・・守秘義務の問題であるとか難しいところがあります。ただ、そういう守秘義務の問題とかプライバシーの問題というのが、逆に逃げ道になっているという面もないとは言えないんですよね。基本的にはその辺は医者の姿勢と言うんですか、病気をどうコントロールするか、調子をどう崩さないでおくか、というのが医者の一番のポイントになっていますし、そこで、その方が仕事をしたいとか仕事をする中でどう自分の人生を歩んでおくのかというのは、やっぱりあんまり考えていないという面もすごくあると思います。それと、入院の問題というのは、これはもう精神科の100年以上に渡る問題だと思います。あと10年くらいで変わってくるとは思うんですけども・・・。

あまり答えになってないかも分かりませんが・・・すみません(笑)。

金塚：はい。続きはあとでやって下さい。(会場・笑)

金塚：そうしたらSPISに話を戻しますが、もう時間も来てしまいましたので、これで質問の方も終わりにしたいと思います。それで先ほども言いましたが、このSPISという事業は、精神障害者の就労定着だけではなくて、その先を見据えたものとして私たちは考えているところがあります。でもまずは、私が講演の中でお話させていただきました通り、この5年はとても重要な5年だと思っているので、その5年に向けての一つのツールなのかなとも思っています。医療との連携ということ言えば、厚労省の方で医療と連携した精神障害者の就労支援モデル事業という様なものがあったりして、どんどん医療もこちらに目を向けておられる方もたくさんおられるますので、そういう風に医療もしっかり巻き込んで、今後、定着に向けての取り組みをどんどんしていきたいなという風に思います。

そうしたら、これで終わりたいと思います。4人のシンポジストの方に拍手を以って終わりたいと思います。ありがとうございました。

(会場 拍手)

閉会のあいさつ

NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク
理事長 田川 精二

司会：続いて、くすのきクリニック院長、NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク理事長の田川精二より閉会の挨拶があります。田川先生、お願い致します。

田川：皆さんお疲れ様でした。今日は本当に天気が悪くて、関東は大雪で大阪にも雪が積もりましたが、こういう天候の中で大勢の方々に来ていただいて、ありがとうございます。特に厚労省の竹中さん、ありがとうございます。それから、大場さんのところも雪がとても深いと思うんですけど今日は来ていただきましたし、あと、伊藤さんも大変だろうと思うんですけども……。それから、宇田先生と三宅先生、本当に今日はありがとうございました。

JSNは精神科診療所の医者が色々とバックで作ってきたという風に言われますけども、このSPISの内容に関しては、精神科の医者はほとんどタッチしていません。これは現場と奥脇さんと宇田先生とか、そういう中で作り上げてきたものです。

今まである程度説明は聞いていたんですけど、今日いろいろお話をおうかがいして非常に感じたのは、とてもシンプルだと……。色んな評価項目のリストがありますが、ズラズラーっと20も30も項目があって、これを毎日付けるだけで疲れちゃうよという風なものや、それに小難しい理屈をつけてやっていくという風なものがあると思うのですが、それでは続かないし、色んなところに定着しないというところがありまして、やっぱりシンプルなのがとても良いと……。

あと、すごく思ったのは、SPISは自分で評価するんですね。それと項目を自分で考えながら選んでいて作っていく。これはすごく大きいです。我々は外来で患者さんを診ていて、「どうですか?」とか「調子どう?」とか「眠れていますか?」と聞くんですけど、本当はもっと色々聞かなきゃいけないんですよね。でもほとんどそれになっちゃう。

ある業種の人は精神障害者の方に「飲んでますか?」と聞くんですね。どこかご存知ですか?生活保護のワー

カーです。訪問したら「飲んでますか?」と、薬を飲んでいいるかどうかをチェックするんですね。彼らの心配事と言ったらそこなんです。

だから本当に・・・なんて言うのか、外で面接していても全然深まらないし、それがご本人の為にになっているかどうかというのは分からない。それを本人さんと担当者で項目を選んでいく、それをご本人さんに評価して、それを見て一緒に考えていくというのは、ものすごく印象的だなという風に感じました。

それから、三宅先生はとても優秀な先生だなと思って、宇田先生も本当にすごいなと思いました。やっぱり「働く」ということをご存じであるという事ですよね。それが一つ大きいなという風に、本当にしみじみ感じています。三宅先生のお話で、やっぱりまず相手を大切に思うこと。この姿勢をしっかりと持つ事というのは、当たり前の事なんですけれど、このごろ殆ど言われていないです。特に、医者若手先生方の教育の仕方では言われていない事です。これはもの凄く大事なことで、そういう風な気持ちを持った先生方にアドバイザーとして加わって頂いたというのはもの凄く大きいし、これも一つのキーだろうなというように思います。だから、こういう方を沢山増やしていく、見つけていくというのも大事なことになるのかなと思います。

それから、先ほど大場さんの質問にちょっと頓珍漢な返答をしちゃったんですけど、今、厚労省が・・・竹中さんなんか中心になって、医療機関と連携した精神障害者就労支援モデル事業というものをやっています。これで全国・・・この前は10か所で、医療機関と連携した、医者をうまく巻き込んだ、あるいは医療が地域と連携しながら進めていく就労支援のモデル事業をやっていたいて、来年度もそれをやっていくという事で予算を取って頂けた。これはとっても有難いことで……。

そういう風な中で少しでも……。何と言うんですか、医者って例えば病院に勤めている先生というのは3-5年で転職するわけですよ。だから3年5年の事しか考えていないですよね。でも診療所の医者というのは、やっぱりその方がそこに居て来られる限りは、10年、20年、

30年診ないとしょうがない訳です。20歳で来られたら50歳まで診ている方も居られます。少なくとも一人や二人その方は、あの時に仕事をしたいと言ったのを自分は止めた、やっぱりちょっと負担かかり過ぎじゃないでしょうか?と言った事が、今の元気の乏しい結果になっているという経験を、しみじみと感じるような立場にいるわけですね。

精神科診療所の医者というのはそういう立場にいるわけですから、そこで色々考えてくれて気づいてくれる先生方もまだおられると思うので、出来るだけそういう中でそれを広げていきたいという風に思っております。単にそれは医者が広めていくだけではなくて、基本的には色んなところと一緒にその仕事をしていくというのが、とても大事なことで必要なことだと思いますので、今日は本当に大勢の方がおいでになって、とても驚きました。これからもよろしくお願い致します。どうもありがとうございました。

(会場拍手)

司会：田川先生ありがとうございました。

それでは、平成25年度 独立行政法人福祉医療機構助成事業、「精神障害者の就労継続支援 健康評価システム事業」報告会を閉会させていただきます。どなたさまも忘れ物のないように気をつけてお帰り下さい。また、受付にてアンケートの回収をさせていただいておりますので、よろしくお願いします。今日はどうもありがとうございました。

(会場拍手)

了

精神障害者の就労継続支援 健康評価システム事業 報告書

平成25年度 独立行政法人福祉医療機構 助成事業

発行日：平成26年3月25日

発行元：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク 広報部

連絡先：JSN茨木

大阪府茨木市春日1-1-5 アルジェント八崎2階
072-645-6633



NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク