

紹介

職場のメンタルケアに対応するクラウド日報システム「SPIS」

——期待される効果と今後の展望

三原 卓司

(NPO 法人全国精神保健職親会主任コンサルタント)

目次

- I はじめに
- II クラウド日報システム「SPIS」について
- III SPIS の運用で期待される効果
- IV 障害者雇用のマネジメントで求められる視点
- V 職場のメンタルケアに対応する ICT ツールの普及に向けて

I はじめに

1 精神障害者の雇用施策の経緯と「職親」(しょくおや)

日本で最初に制定された障害者雇用に関する法律は、1960年の身体障害者雇用促進法とされる。この法律はILOの「職業リハビリテーション及び雇用(障害者)に関する条約」採択(1983年)に伴い、1987年に障害者雇用促進法に改正、すべての障害者に対象が広がった。しかし、この時点で雇用義務対象は身体障害者のみ、実雇用率算入も知的障害者に限られた。知的障害者の雇用は1997年に義務化されたが、依然、精神障害者は義務化の対象外であった。こうした中、1980年代から退院可能な患者の社会参加や就労準備を目的に「院内作業」や「院外作業」が行われており、その受け皿として職場で当事者を引き受けていた地域の篤志的な中小企業家を、里親になぞら

えて職場の親=「職親」(しょくおや)と呼んでいた。

精神障害者の雇用義務化への機運は、非定型抗精神病薬の普及や地域ケアモデルの進展で、比較的安定した地域生活を送る当事者が増えるにつれて高まり、「精神障害者の雇用に関する調査研究会」(1992-94年)、「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」(1999-2002年)など、施策化への検討も進展した。職親の取り組みも通院患者リハビリテーション事業(1982年)を経て、1995年には精神障害者社会適応訓練事業(社適事業)として法制度化されたが、2006年の障害者自立支援法で三障害共通の通所系就労支援サービスが位置づけられたのと入れ替わる形で、2010年に当該条文は削除された。その後、社適事業は自治体の自主事業となり、実施自治体、利用者数ともに減少傾向にある。一方で、精神障害者の雇用は2006年の実雇用率算入を経て、2018年ようやく義務化された。

2 全国精神保健職親会の概要

全国の地域職親会の連絡会として活動開始した当会は、2005年に特定非営利活動法人全国精神障害者就労支援事業所連合会として法人化、2018年にNPO法人全国精神保健職親会に改称して現在に至っている。精神障害者の地域生活を支援し、ノーマライゼーション社会の構築ならびに社

会福祉の進展に寄与することを目的に、社会適応訓練や職業リハビリテーションに関わる事業所や関係機関の連携交流、就業・雇用促進に関する広報・啓発、相談・支援、調査研究や研修の提供、政策提言や要望活動などの事業を行っている。公的な実績としては、精神障害者の就労が急増する前後の時期に、厚生労働省からの委託で「精神障害者職業等自立啓発事業」(2007年度)、「働く精神障害者からのメッセージ発信事業」(2009-2013年度)を実施していたことが大きい。そして本稿で紹介するSPISは、主に精神障害者の職場定着を目指して、当会が2014年度から啓発普及ならびにサービス提供を行っているクラウド型の日報システムである。

II クラウド日報システム「SPIS」について

1 開発の経緯

SPISは2012年に有限会社奥進システムが開発したクラウド日報システムである。パソコン、タブレット、スマートフォンの一般的なWebブラウザからアクセス可能で、利用者は事業者ごとに開設したURLからアクセスする。そして、当事者が記録した日報を本人の就労を支える関係者とリアルタイムで共有して運用する。

開発元の奥進システムは社員数9名の中小企業だが、重度身体障害者や精神障害者も複数雇用している。代表の奥脇学氏は10年ほど前に参加したある研修会で、一般の雇用現場では精神障害者の長期就労は難しいと結論づける雰囲気「愕然と」したと言う。そのことが自分たちの雇用ノウハウを仕組み化できないか考えるきっかけになったそうだ。開発を直接担当したのは、当時奥進システムに在籍していた精神障害を持つ当事者で、この社員が入社前に通所していたNPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(略称:JSN(=Job Support Network))で用いていた訓練日報をベースに、開発者自身が心身の状態を記録しやすく使いやすいシステムを目指して開発されたのがSPISである。システム名も、この担当者がSup-

porting People to Improving Stability という造語から命名した。

2 普及活動と導入状況

前述のJSNは当会事務局の引き受け団体で、SPIS開発翌年の2013年度に独立行政法人福祉医療機構(WAM)の社会福祉振興助成による実証事業を行った。そして、この成果を評価した大阪府商工労働部は、JSNと協働して2014年度から3年間、大阪府下でSPISの効果検証の実証事業を行った。当会も同じ2014年度に公益財団法人JKAの公益補助事業の採択を受け、全国で普及啓発活動を開始、この活動は2022年度現在まで継続している。これらの結果、SPISは2022年5月現在、首都圏・関西圏の大手企業や特例子会社を中心に、中小企業、就労支援施設など、約50の事業者で有償導入されている。また、内閣官房人事局や埼玉県、金沢市など一部の公務部門でも導入が行われ、それらの成果は厚生労働省のホームページでも事例紹介されている¹⁾。

3 SPISの機能

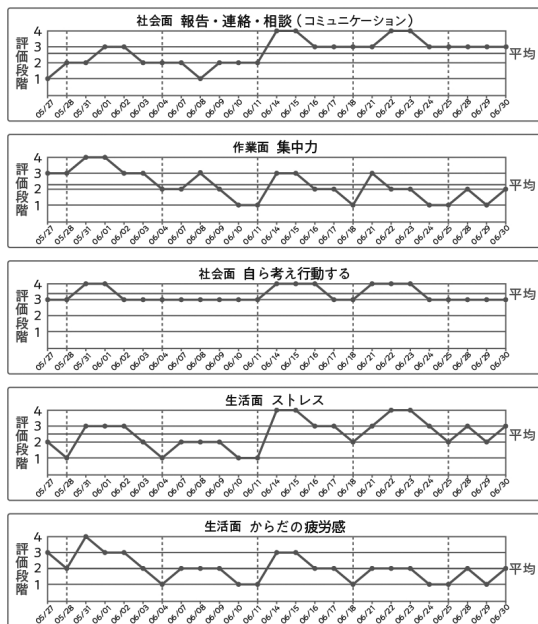
図1にSPISの日報画面を示す。画面上段に勤怠、睡眠状況、服薬状況などの記録欄が設けられ

図1 SPISの日報画面イメージ

エスビス株式会社 山田 比須夫さん		
2022 2月 01 (火)	山田 比須夫	共有: 鈴木 花子(メンバー)・田中 誠(課長)
出欠	出席 欠席	
体温	36.4	℃
出退勤時刻	出勤 9:00 ~ 退勤 18:00	
就寝・起床時間	就寝 1:00 ~ 起床 6:30	
利用者評価	ジャンル	評価項目
	社会面	報告・連絡・相談 (コミュニケーション) 2
	作業面	集中力 2
	社会面	自ら考え行動する 4
	生活面	ストレス 3
	生活面	からだの疲労感 1
利用者コメント	今日はA社との打ち合わせがありました。A社の中村さんから相談を受け、時間と場所を変更するにしました。「繼續的な対応ができた」と思いましたが、後に参加メンバーの星野さんが、別件の対応があり、変更した時刻に間に合わないことがわかりました。そこで再度日程調整をお願いし、求職に遅滞することになってしまいました。2度の変更にも、やり取りの時間ロス、メンバーとの情報共有が足りなかったと感じ、なんだかぐちゃぐちゃ寝てしまいました。	
担当者コメント	山田さんに迅速に対応してもらえたので助かりました。ありがとうございます。「急な変更が必要になったとき」のやり取りの仕方は、チームで今一度確認した方が良さそうですね。次回のミーティングで時間を取りましょう。からだの疲労感が心配です。落ち込んでいませんか? 明日、すこし様子を聞かせてください。	
担当者コメント	メンバー同士のコミュニケーションの大切さがわかりましたね。先輩たちは、進行をスムーズにするためどのような工夫をしているのでしょうか。一度聞いてみたいですね。それから、からだの疲労感が強くなるというですね。休息は充分にとれていますか? 就寝時間ももう少し早めたり、体調を整える工夫ができるかもしりません。	

ているが、SPISを大きく特徴づけるのは、その下の自己評価点の記録欄である。SPISでは本人にとっての課題を記録に残すという設計思想から、評価項目は高い自由度で設定可能である。同じ診断名でも就労上や生活上での困難は人により千差万別であることから、統計的エビデンスに基づいて作成された一般的な指標より、本人が実際場面で抱える具体的な困りごとを重視しているのである。このようにSPISが志向しているのは「標準化」ではなく「個別化」である。また、自己評価点は4点法で記録する仕様になっているが、これは「どちらでもない」という中間評価を避け、好不調の波を拾いやすくする狙いがある。そして、日々蓄積された評価点の記録は、簡単に時系列推移のグラフとして表示させることもできる(図2)。この機能により心身コンディションの好不調の波も簡単に可視化される。

図2 SPISのグラフ解析画面イメージ



SPISを特徴づけるもう1つの機能は、自己評価点欄の下にある自由コメント欄である。当事者はこの欄にその日の報告や感想、口頭で伝えられなかった業務連絡、心身の状況などを自由に記載する。そして、本人を支える関係者側にも返信コメント欄が設けられており、これによりクラウド

日報上で当事者と関係者がコミュニケーション可能となっている。

4 SPISの運用

SPISの運用形態はさまざまである。活動開始当初に想定していたのは、当事者からの発信に、直属上司、人事・労務担当者などの「職場担当者」が返信し、さらに支援の専門職(精神保健福祉士、公認心理師、臨床心理士、ジョブコーチ、就労支援機関の職員など)が「外部支援者」として加わる運用であった。クラウド上の仮想空間に本人-職場-外部支援者の三者関係による小コミュニティが形成されるイメージである。

外部支援者が加わるメリットはいくつか挙げられる。まず、当事者からの発信の読み取りである。自己評価点の推移は読み取りに一定のスキルが必要で、自由コメントの発信も精神障害者では額面通りに受け取るべきか難しい場合もある。経緯を含め専門的視点で受け止めて、初めて浮かび上がる隠れた本音もあるからだ。そして、これらを読み取った専門職から当事者への返信は、ネットカウンセリング的な役割だけでなく、職場担当者へのOJTの役割も果たしうる。こうしたことから、我々は普及啓発活動を始めて数年間、外部支援付きの運用を推奨してきた。一方で実際の導入場面では、外部支援者が関わらない運用も行われている。例えば、支援専門職を内製化している大手企業や特例子会社、就労支援機関などでは自立運営を希望することも多く、我々からは導入研修を提供する程度である。あるいは導入から半年程度の伴走支援で離脱するケースや、必要時の相談ミーティングのみ提供するケースもある。

5 SPIS運用を通じたコミュニケーション

SPISでの外部支援はニーズや状況に応じて濃淡を付ければ良いが、1つ重要な点を指摘しておきたい。それは、SPISの運用は日報上の自己評価点やコメント発信および返信だけで完結する訳ではない、ということだ。「ネットエチケット」という言葉の存在が示すように、日報で交信される「書き言葉」は、時として非常に難しいコミュニケーション手段となる。考えや気持ちを記述す

ること自体の難しさはもちろん、齟齬や誤解が生じる可能性や、さらなる発信がそれを拡大させるリスクは常に念頭に置く必要がある。

一方、直接対面のコミュニケーションは、表情や語り口、ジェスチャーなど、書き言葉とは比較にならない情報量が含まれる。クラウド日報である SPIS が、場所を問わないリアルタイムの情報共有やコミュニケーションを可能にしていることは間違いないが、我々の結論は、オンライン上の書き言葉ベースのコミュニケーションに、直接対面のコミュニケーションを組み合わせて、初めて SPIS は大きな効果を発揮するということである。オンラインの日報では拾えない情報を対面コミュニケーションが補完し、それによりオンラインのコミュニケーションもさらに深まるという循環が重要なのであり、このことはいくら強調してもし過ぎることは無いだろう。

SPIS の効果は面談場面からもイメージしやすい。ほとんどの面談は当事者の近況報告から始まり、そのプロセスだけで実施時間の相当部分が費やされているのではないだろうか。しかし SPIS が適切に運用されていると、面談時点では既に普段の状況が共有されており、同じ実施時間でも深い内容まで面談を進められる。当事者の心身コンディションが崩れそうな局面でも、本格的なクライシスに陥る前に状況把握した上での介入が可能である。これも当事者との関係性を深めることに奏功するだろう。

Ⅲ SPIS の運用で期待される効果

1 利用者アンケートより

本節では SPIS の運用で期待される効果について検討したい。はじめに利用者アンケートの結果を紹介する。当会では SPIS 導入事業者へのアンケート調査を 2 回行っている。1 回目は、JSN と大阪府の共同実証事業で府下の事業者を対象に行われたアンケートの設問を踏襲し、対象を全国に拡大して 2015 年度に実施した調査、2 回目は、その後の実践経験を踏まえ、設問の一部に追加修正を加え、2019 年度に当会単独で実施した調査

表 1 2019 年度 SPIS 利用者アンケート調査の実施概要

【実施時期】	2019 年 12 月から 2020 年 1 月
【対象事業者】	SPIS を導入している雇用事業者ならびに就労支援施設
【対象者】	SPIS を利用している当事者 34 名、雇用事業者の担当者（直属上司、人事労務担当者など）25 名
【調査方法】	Web アンケート（専用 Web ページに登録されたフォームに回答）
【依頼方法】	雇用事業者の担当者にはメールで依頼、当事者には担当者を經由して依頼
【回答形式】	4 点法による選択回答と自由記載コメント

である。いずれの調査も同様の回答傾向を示したため、本稿ではこれらを代表して、当会の 2019 年度調査の結果を紹介する。

2 障害特性への理解について

まず、アンケートでは SPIS の利用で障害特性への理解が進んだかを問うた。当事者アンケートの設問④「自己チェックを行うことで、日々の体調を確認しやすかった」、⑤「日々、仕事に思うように取り組めていたかを確認しやすかった」、雇用事業者アンケートの設問④「項目のチェックやコメント欄でのやりとりを通して、当事者の障害特性の理解が深まった」がこれに該当する。これらに対し SPIS と同じ 4 点法評価では、当事者、事業者アンケートともに 4 点、3 点の回答が大半を占めた。また自由記載欄では複数の当事者から、自身の状況を客観的に振り返ることができるようになったという趣旨のコメントが寄せられた。雇用事業者からも、職場では話しづらい内容がコメント欄に書かれていたことや、見た目では分からない気持ちの変化がコメントや評価点の推移に現れるというコメントが寄せられた。これらの結果から、SPIS の利用は当事者、雇用事業者の双方にとって、障害特性の理解に有効であったと考えられる。

3 職場でのコミュニケーションと配慮事項について

障害特性への理解が進んでくると、主な関心はその理解を基に当事者とどのようなコミュニケーションを行い、どのように配慮を行うかに移るだろう。当事者アンケートの設問⑦「SPIS 利用後、心身の調子が悪くなった時に、担当者に相談しや

図3 利用者アンケート（障害特性への理解）

体調管理や当事者理解に関する設問

当事者：自己チェックを行うことで

雇用事業者：項目のチェックやコメント欄でのやり取りを通して

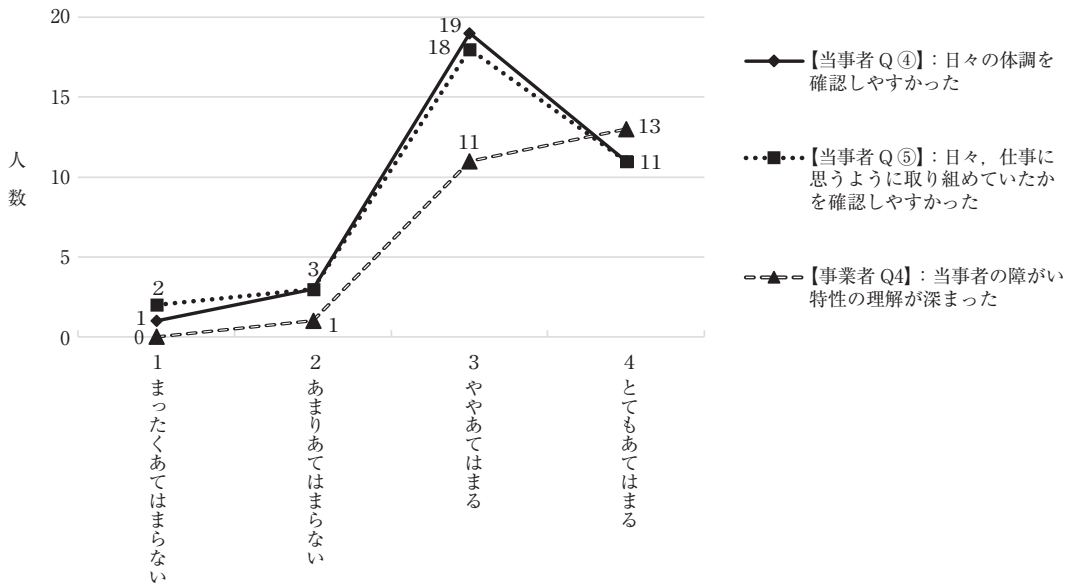


図4 利用者アンケート（職場でのコミュニケーション）

職場でのコミュニケーションに関する設問

当事者：SPIS 利用後、

雇用事業者：項目のチェックやコメント欄でのやりとりを通して

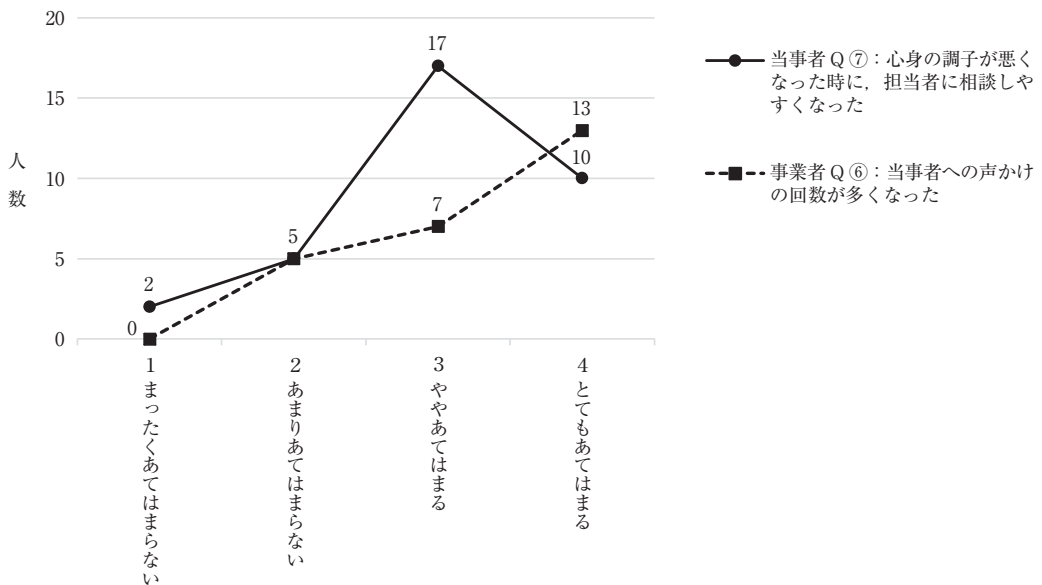
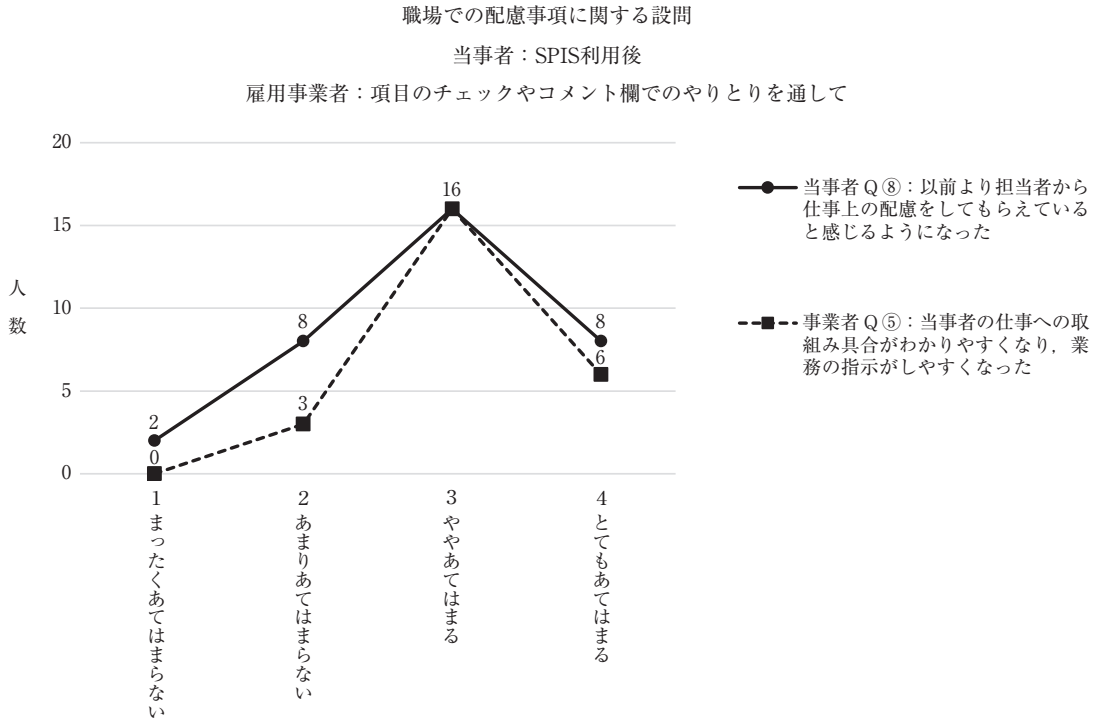


図5 利用者アンケート（職場での配慮事項）



すくなった」、雇用事業者アンケートの設問⑥「項目のチェックやコメント欄でのやりとりを通して、当事者への声かけの回数が多くなった」が、対応する設問である。プラス評価の回答を得たと考えているが、この結果は、外見からは症状や困りごとが分かりづらいと言われる精神障害でも、本人の特性に応じて作成した評価項目の点数推移やコメント交信などでそれらを可視化すれば、職場コミュニケーションは活性化され得るとの解釈もできる。

しかし、コミュニケーションの活性化が即、合理的配慮の提供に結び付く訳ではない。当事者アンケート⑧「以前より担当者から仕事上の配慮をしてもらっていると感じるようになった」、事業者アンケート⑤「項目のチェックやコメント欄でのやりとりを通して、当事者の仕事への取組み具合がわかりやすくなり、業務の指示がしやすくなった」という設問では、障害理解やコミュニケーションそのものを問う設問と比べて、回答のピークが4点から3点に下がったり、2点の評価が増えたりするなどしている。

4 担当者や職場の変化について

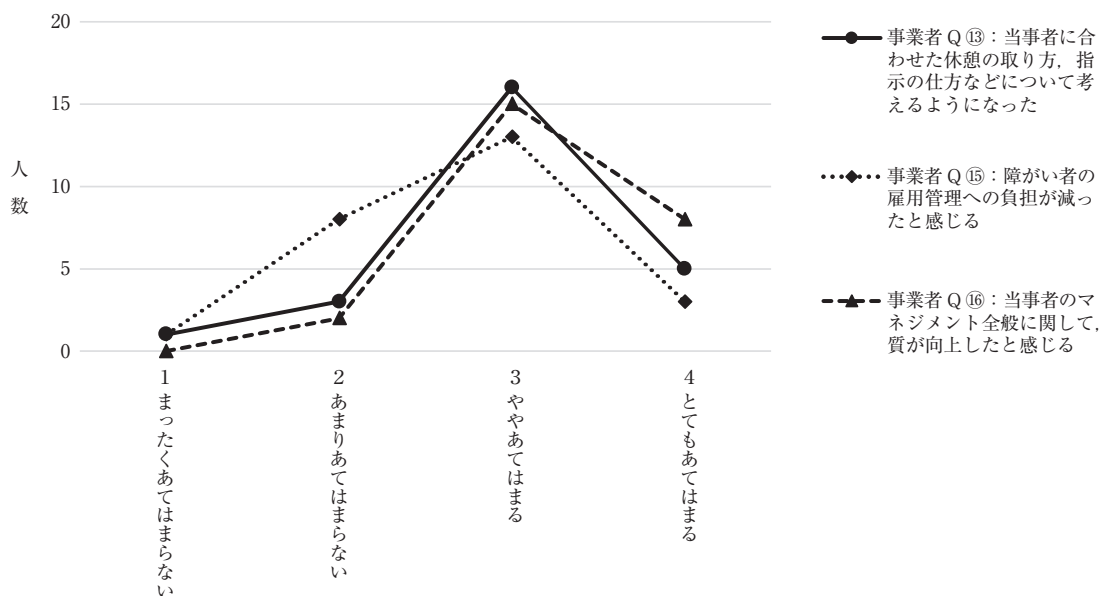
声掛けからもう一步踏み込んだ設問が、事業者アンケート⑬「当事者に合わせた休憩の取り方、指示の仕方などについて考えるようになった」である。プラス評価と受け取れる結果だが、先の設問で当事者の障害特性への理解が進み、声掛けも増えたとするのであれば、自然な流れの結果と言えよう。しかし、設問⑮「障害者の雇用管理への負担が減ったと感じる」では、2点の消極回答も増えており、SPISを導入しても障害者の雇用管理は必ずしも楽になった訳ではない、とも受け取れる結果となった。

これは SPIS の効果に否定的な評価がされたのだろうか？ 我々はそうは考えていない。当事者が抱える課題への気づきが増え、それらの対応について考えることが増えれば、雇用管理への負担が軽くなることは何ら不思議ではないからだ。そして、その負担感に対する結果と言えるのが、設問⑯「当事者のマネジメントに関して、SPIS を導入しなかった場合と比較（あるいは想定）

図6 利用者アンケート（職場の変化・雇用事業者）

職場の変化についての設問（雇用事業者）

SPIS を利用することで、
SPIS を導入しなかった場合と比較（あるいは想定）した時に



した時に、「全般の質が向上したと感じる」である。実に60%が「ややあてはまる」、32%が「とてもあてはまる」と回答しており、SPIS導入が雇用マネジメントの質の向上に結び付いたと評価されたと考えて良いだろう。まとめると、SPISの利用で当事者理解が進み、職場でのコミュニケーションも活性化される。すると当事者対応を検討すべき場面も増えるため、障害者雇用への負担は軽くはならない。しかしその結果、マネジメントの質の向上につながるというのが、このアンケートの集計から読み取れる。

5 当事者からみた SPIS の評価

こうした職場の変化を当事者はどのように受け取っているだろうか。実は、JSNと大阪府が実施した調査も含め、当事者アンケートでもっとも高い評価が得られたのは、いずれも「SPIS利用後、担当者や支援者が見守ってくれているという安心感を持てるようになった」という設問であった。当会の2019年度アンケートでは、この設問に対して64.7%の当事者が4点、29.4%の当事者

が3点をつける結果となっている。

これらの結果をまとめると、SPISの導入で、①自己評価点やコメント交信を通じて、当事者の障害特性や課題が可視化される。②本人はセルフコントロールに努め、職場は配慮事項を検討する。③このプロセスも日報や面談場面で共有されるため、④当事者は関係者から見守られていることを実感する という相互作用が起こっていることが予想される。SPISの利用で当事者の就労が安定する機序が浮かび上がってくる。

6 利用状況の統計解析より

前項の「見守られている安心感」については、それを裏付けるアクセス解析データもある。これは、普及活動開始初期の2014年から2016年5月12日までを集計期間として、SPISを利用する当事者を就労中73名と退職者13名の2群に分け、システムの利用状況を解析したものである。まず、当事者がSPISに自己評価またはコメントを記入したアクセス日数は、土日祝日を含む就労期間100日当たり56日、自由コメント欄への記

図7 利用者アンケート（職場の変化・当事者）

職場の変化についての設問（当事者） SPIS利用後、

当事者 Q⑨：担当者や支援者が見守ってくれているという安心感を持てるようになった

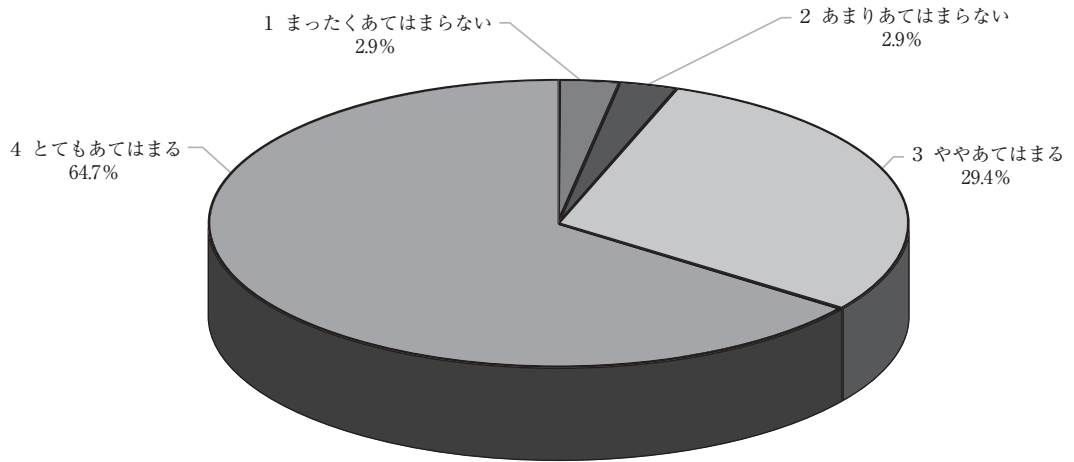
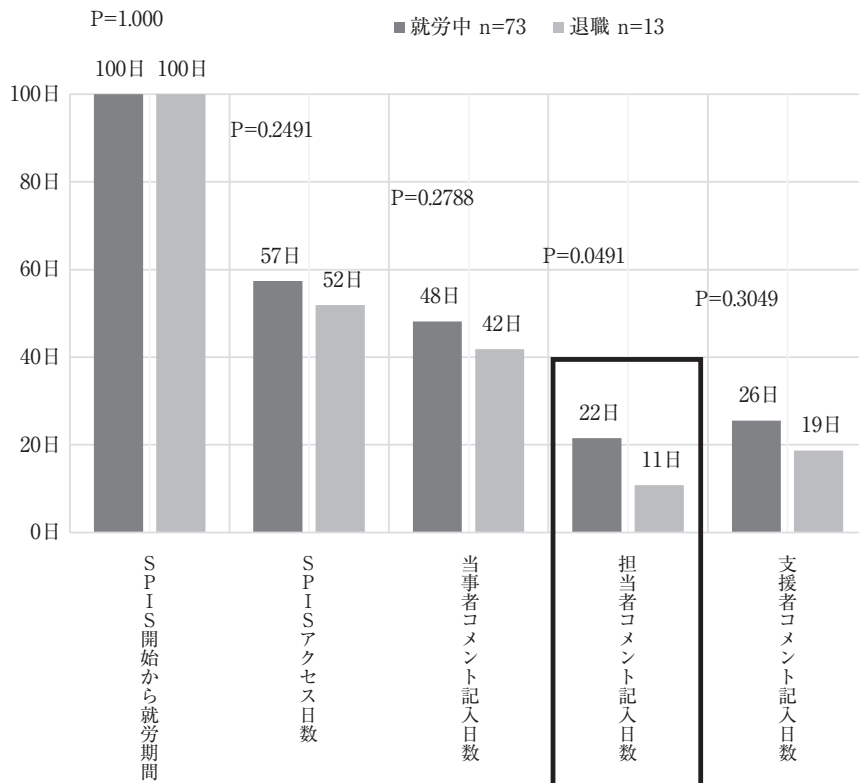


図8 就労期間を100としたSPIS利用日数



入頻度は同 46 日であった。これはだいたい 2 日に 1 回 SPIS を利用している計算だが、分母に土日祝も入っているため、勤務日ベースでの入力頻度はもう少し高いと考えられる。そして、これらを先の就労中群と退職者群の 2 群で比較したところ、アクセス日数、コメント記入日数ともに有意な差は見られなかった。

一方、企業担当者から当事者へのコメント返信頻度は、就労中群で 100 日中 22 日、退職者群で同 11 日となり、有意に減少した。また、企業担当者から当事者へのコメント返信と退職有無の sub 解析を実施したところ、返信頻度が週 1 回以上のケースでは退職者は 6% に留まったが、週 1 回以下のケースでは退職者 21% となり、コメントの多寡が当事者の退職に影響する可能性を示唆した。せっかく当事者が日報を入力しても、レスポンスが乏しい状況では、「見守られている安心感」が得られにくくなるのも自然と言える。この結果から当会では、SPIS の運用においては最低でも週 1 回以上は当事者へのコメント返信を行うことを推奨している。

IV 障害者雇用のマネジメントで求められる視点

1 「ともに働く」姿勢と心理的安全性

前節で浮かび上がってきたのは、SPIS の運用を通じて職場コミュニケーションが活性化されることで、当事者が関係者から「見守られている安心感」を持てるのではないかということであった。では、どのような関わり方が当事者の「見守られている安心感」につながるのだろうか。それは職場に何をもたらすだろうか。

まず、望まれる当事者への関わり方を対人援助の言語で表現すれば、非審判的態度で受容・共感的に接するということになるだろう。カウンセリングルームではない職場が、当事者の抱える困難や生きづらさのすべてを受け入れられる訳ではないが、職場として可能な範囲で当事者に寄り添いながら、戦力の一員としてサポートしていくことが大切なのではないだろうか。「管理する」視点

ではなく、「ともに働く」姿勢とも言える。「見守られている安心感」は SPIS の実践が導き出したキーワードだが、これは近年注目を集める「心理的安全性」に通じるものがあると感じる。

心理的安全性は、組織におけるチームワークについて研究していたエイミー・C. エドモンドソンが見出した概念である。誰しも自分が無知で混乱をもたらす人間ではなく、有能あるいは有益だと思われたい訳だが、エドモンドソンはそのような対人関係のリスクを取っても安全だと信じられる環境が心理的安全性だと考えた。そこではお互いが信頼・尊敬し合えるため、職場に潜むリスクも躊躇なく指摘でき、イノベーションを生み出すようなハードな議論の場でも率直に発言できると言う。多様なスキルを持つ人材が集められたチームでは、心理的安全性の高低がパフォーマンスに直結することが明らかにされ、ダイバーシティの観点でも、マイノリティが職場から評価されていると感じる上で心理的安全性の重要性が示唆された。そして、そのような職場では仕事への自発性も高いと分析されたと言う。前節で担当者が楽ではないながら当事者と向き合った結果、職場マネジメントの質が向上したという実証仮説を紹介したが、心理的安全性が保証された職場における「見守られている安心感」は、メンタル不調から精神障害まで働く人の心の健康問題を総合的に理解する上で重要な示唆を与えるのではないだろうか。

2 SPIS の利用場面と課題

SPIS の利用場面も、精神障害者の雇用場面を想定した開発当初より広がっている。発達障害者への導入事例は活動初期から豊富にあり、それより少ないながら知的障害者での利用もある。本特集に関わるメンタル不調者への導入も 2016 年から事例を重ねており、新たな取り組みでは、職場や業務への疑問や不安などを伝えにくい新卒社員の職場定着での活用が今年で 2 年目となる。本稿執筆中には中途入社社員を対象とする導入相談もあり、既に運用開始されている。利用目的は新入社員と同様で、6 カ月の試用期間での退職が後を絶たないからだそうである。これらは、障害の

有無を問わず、職場でのコミュニケーションや心理的安全性がいかに重要であることを示唆する事例と言えるのではないだろうか。

もちろん、SPISも導入事例のすべてでうまく活用されてきた訳ではない。多くの就労安定事例の影に利用中止事例や退職事例も複数ある。雇用事業者側に要因があると考えられる代表事例は、前節でも触れた担当者が当事者にレスポンスを返さないケースである。職場では直接対面でのフォローも可能とは言え、本来その隙間を埋めるのがSPISの役割である。日報上でも直接対面でもフォローが不規則となれば、システム以前の問題であると言える。残念ながらこのような事例もいくつか経験している。一方、当事者の要因で運用困難になる事例には、依存傾向の強い方や長文コメントが多い方、他罰的あるいは攻撃的なコメントが目立つ方などがある。これらはサポート側が疲弊する可能性が高くなるが、逆に極端に自己表出の少ない方も対応に苦慮する。こうした困難事例では当事者の心理的課題が大きく、雇用現場だけで対応するには負担が過大な場合もあり、IIで触れた支援専門職の介入は有効な対応策の1つとなるだろう。

V 職場のメンタルケアに対応するICTツールの普及に向けて

1 精神・発達障害者の就労支援ツールの普及状況

本節ではICTを活用した就労支援ツールの普及要件全般を検討する。既述のようにSPISは職場コミュニケーションを活性化させることで効果を発揮する。このような特性のツールの普及が進展するには、それ自体の普及要件に加え、ツールを活用できる人材の育成も必要だろう。前者につ

いては、SPISの他にも精神・発達障害者の就労をサポートする情報共有ツールがいくつか知られている。ここで認識しておくべきなのは、障害特性や症状、好不調の波が外見から分かりづらく、対人コミュニケーションに課題を抱えることも多い精神・発達障害者にとって、日々の状態を可視化、共有し、コミュニケーションを行いやすくするツールは、身体障害者にとっての設備改修や器具の使用と同等の意味を持つということだ。ツールの活用が合理的配慮の提供に相当することは、もっと周知される必要があるだろう。また、雇用環境に目を向けると、コロナ禍も1つの契機となり、在宅や遠隔地での就労が注目されている。今後こうした勤務形態が広がれば、クラウドベースの情報共有ツールへのニーズも高まると思われるが、対応するICTツールはまだ非常に限られているのが現状である。

2 職場のメンタルケアに対応するICTツールの将来像

このように障害者雇用をサポートするICTツールへのニーズ自体は高まりつつあると考えられるが、現実には目に見えるシステム費用がハードルとなり、SPISの導入が見送られたケースも多い。ツール普及の進展には、その活用が合理的配慮の提供に相当するとの認識が広がるだけでなく、システム費用へのアレルギー感が薄まることも必要だと感じる。これについては、やむを得ない出費という消極的理解ではなく、人材への投資という積極的理解が重要だろう。この投資への効果検証には2つの視点が考えられる。まず、ツール導入が当事者の安定就労につながることで、「組織内マイクロ生産性」が向上するという直接効果、そして、当事者が安心して働ける環境をつくることで、心理的安全性の高い職場風土が醸成さ

表2 行政機関が提供する就労定着支援ツール

ツール名	提供元	利用形態
川崎就労定着プログラム「K-STEP」	川崎市 健康福祉局 障害保健福祉部	Excelシートへの直接入力 または プリントアウトへの手書き
雇用管理のための対話シート	大阪府 商工労働部 雇用推進室就業促進課	Excelシートへの直接入力 または プリントアウトへの手書き
情報共有シート	(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業センター研究所	Excelシートへの直接入力 または プリントアウトへの手書き

れ、組織全体の生産性向上にもつながるという「組織内マクロ生産性」への波及効果である。このことは前節で示した障害者雇用以外の用途でも同様である。ツールの利用場面が広がれば、費用対効果も高まるだろう。

最後に人材育成について述べる。厚生労働省は、福祉と雇用で共通する当事者のニーズを踏まえたアセスメント体系の構築と、両分野で横断的な知識・スキルを付与する専門人材の研修確立に向けた検討を進めている²⁾。SPISは一人ひとりの当事者の特性に着目した日報ツールであり、まさに当事者主体のアセスメントを日々行うシステムであると言える。そして、専門人材の育成を検討する作業部会では、カリキュラムに盛り込むべき内容として、「障害者の就業に役立つICTツールに係る知識」も議論に挙がっている。ここで「ICTツール」が示す範囲は、必ずしも日報システムに限定される訳ではないだろうが、用途に応じたツールが複数登場してくれば、それらの利用も一般化するだろう。こうした条件が整った中で、導入企業や支援機関に対する費用補助などの施策の後押しがあれば、ICTツールの普及が加速することも期待される。

- 1) 2018年に発覚した公務部門における障害者雇用数の不適切計上(いわゆる「水増し問題」)を受け、各行政機関で適切な障害者雇用への取り組みを進めた。これらの取り組みの好事例は、厚生労働省のホームページにある「公務部門における障害者雇用に関する各種支援策」で、「国の機関の障害者雇用の事例集(厚生労働省 2021a)」「地方公共団体障害者雇用好事例集(厚生労働省 2021b; 厚生労働省 2022)」として紹介されている。この中で、国の機関では内閣官房での事例が、地方公共団体では埼玉県と金沢市での事例が、いずれもSPIS活用事例として紹介されている。(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972_00019.html)
- 2) 障害者雇用の進展には雇用と福祉の施策連携が求められる。厚生労働省は昨今の環境変化や支援ならびに制度に対する新たなニーズに対応するため、2020年に検討会を発足させて、さらなる施策連携を図る検討を進めた。そして2021年6月に出された報告書では、障害者の就労能力等の評価の在り方(=アセスメント)、障害者就労を支える人材の育成・確保について言及されており、その後も人材育成・確保に関する作業部会が継続開催されている(厚生労働省 2021c: 労働政策審議会障害者雇用分科会 2022)。

参考文献

岡上和雄(2007)「“職親”——それは最も確実な精神障害者の福祉」平成18年度厚労省障害者自立支援調査研究プロジェクト 一般企業を活用した精神障害者社会適応訓練事業を雇用に

- つなぐ——各地のモデル事例の収集・啓発事業企画委員会『精神障害者の雇用につなぐ——精神障害者社会適応訓練事業(職親制度)の活用』特定非営利活動法人全国精神障害者就労支援事業所連合会, pp. 1-4.
- 有限会社奥進システム(2022)「就労定着支援システム SPIS 開発ストーリー」『SPIS ホームページ』。(https://www.spis.jp/pdf/spis_story_hp.pdf (https://www.spis.jp/developer.html (最終閲覧日: 2022年5月22日))
- 影山摩子弥(2013)『なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?——経営戦略としての障がい者雇用とCSR』中央法規出版, pp. 10-14.
- 倉知延章(2014)「精神障害者の雇用・就業をめぐる現状と展望」『日本労働研究雑誌』No. 646, pp. 27-36.
- 厚生労働省(2008)「〔資料1-3〕精神障害者社会適応訓練事業について」『今後の精神保健医療福祉のあり方等に関する検討会』p. 15. https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/10/dl/s1029-9d.pdf (最終閲覧日: 2022年5月29日)
- (2001)「精神障害者に対する雇用支援施策の充実強化について」『精神障害者の雇用の促進等に関する研究会』。https://www.mhlw.go.jp/houdou/0108/h0823-1.html (最終閲覧日: 2022年5月29日)
- (2011)「精神障害者社会適応訓練事業の今後の取扱い等について」『社会・援護局 障害保健福祉部長 障発1020第3号』社会・援護局障害保健福祉部 精神・障害保健課 障害保健福祉関係主管課長会議資料, pp. 59-61. https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisa_hukushi/kaigi_shiryuu/dl/20111101_03.pdf (最終閲覧日: 2022年5月28日)
- (2021a)『国の機関の障害者雇用の事例集』令和2年6月作成(令和3年8月更新)事例⑥。https://www.mhlw.go.jp/content/000639380.pdf (最終閲覧日: 2022年5月22日)
- (2021b)「(参考)埼玉県庁による『スマートステーション』の立ち上げ・運用について」『地方公共団体障害者雇用好事例集(令和3年3月)』厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課, pp. 14-18. https://www.mhlw.go.jp/content/000752253.pdf (最終閲覧日: 2022年5月22日)
- (2021c)「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」『障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会』pp. 8-11. https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/00789575.pdf (最終閲覧日: 2022年5月22日)
- (2022)「①金沢市(市長部局)の取組」『地方公共団体障害者雇用好事例集(令和4年2月)』厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課, pp. 10-12 (4人事管理関連 (1) 障害のある職員が定着し活躍できる職場環境づくりのための取組(相談・支援に関する取組)。https://www.mhlw.go.jp/content/000898200.pdf (最終閲覧日: 2022年5月22日))
- 障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて障害保健福祉策を見直すまでの間において障害者等の地域生活を支援するための関係法律の整備に関する法律(平成22年法律第71号)第6条。https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/kaiseihou/dl/hourithu_110926_02.pdf (最終閲覧日: 2022年5月22日)
- 館曉夫(2000)「労働分野での歴史と課題」『精神障害とリハビリテーション』Vol. 4, pp. 17-20.
- 永野仁美(2014)「障害者雇用政策の動向と課題」『日本労働研究雑誌』No. 646, pp. 4-14.
- 長谷川珠子(2021)「障害者雇用・福祉的施策のあゆみ」長谷川珠子ほか『現場からみる障害者の雇用と就労——法と実務をつなぐ』弘文堂, pp. 14-25.
- 労働政策審議会障害者雇用分科会(2022)「(参考資料4)雇用と

福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会における議論の整理」『(資料)』 pp. 4-6. <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000884799.pdf> (最終閲覧日: 2022年5月28日)

和気裕志 (2017) 「精神障害者の SPIS 利用頻度及び就労定着・退職者に関する分析」保坂幸司ほか『SPIS 相談員養成講座テキスト 概論編』特定非営利法人全国精神障害者就労支援事業所連合会, pp. 29-35.

Edmondson, Amy, C. (2018) *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning,*

Innovation, and Growth, John Wiley&Sons,Inc. (=2021, エイミー・C・エドモンドソン・野津智子 (訳) 村瀬俊朗 (解説) 『恐れのない組織——「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす』英治出版, pp. 16-17, 25-30, 31-35, 38-41, 68-76.

みはら・たくじ NPO 法人全国精神保健職親会主任コンサルタント, 精神保健福祉士。精神科病院への入院経験と職業リタイアからの社会復帰経験を持つ双極性障害当事者。