

2020 年度 公益財団法人 JKA 補助事業

---

---

# 事業報告書

---

---

コロナ時代の多様な就労形態に  
対応する支援・雇用マネジメント

---

～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～

---



# コロナ時代の多様な就労形態に対応する 支援・雇用マネジメント

～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～

事業主体：NPO 法人 全国精神保健職親会

02 ごあいさつ NPO 法人全国精神保健職親会 理事長 中川 均

## 03 本事業の概要と実施状況報告

NPO 法人 全国精神保健職親会 主任コンサルタント 三原 卓司

### 第 1 部 2020年度 JKA 補助事業 事業報告会ダイジェスト

09 基調講演 コロナ時代の多様な就労形態に対応する支援・雇用マネジメント  
～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～

法政大学 現代福祉学部 福祉コミュニティ学科 教授 眞保 智子

#### パネルディスカッション

コロナ時代の多様な就労形態に対応する支援・雇用マネジメント  
～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～

20 報告 1：京都障害者雇用企業サポートセンター 実践アドバイザー 谷垣 信也

25 報告 2：一般社団法人ワークネット北九州 代表理事 元重 義則

29 報告 3：特定非営利活動法人 わかくさ福祉会 理事長 野路 和之

#### 35 総合討論

パネリスト：京都障害者雇用企業サポートセンター 実践アドバイザー 谷垣 信也  
一般社団法人ワークネット北九州 代表理事 元重 義則  
特定非営利活動法人 わかくさ福祉会 理事長 野路 和之  
厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課 課長 小野寺 徳子  
法政大学 現代福祉学部 福祉コミュニティ学科 教授 眞保 智子  
進行：NPO 法人 全国精神保健職親会 専務理事 事務局長 保坂 幸司

### 第 2 部 2020年度 地域研修会ダイジェスト

#### 39 Part. 1 SPIS 入門セミナー

開催地：京都市・神戸市・北九州市・さいたま市・福岡市

#### 45 Part. 2 企業と福祉の連携・交流を目指して開催する勉強会

開催地：京都市

### 第 3 部 資料編

#### 48 行政報告 精神・発達障害者の就労支援施策について

厚生労働省 職業安定局雇用開発部 障害者雇用対策課 課長 小野寺 徳子

56 あとがき NPO 法人 全国精神保健職親会 専務理事 事務局長 保坂 幸司

---

# ごあいさつ

---



NPO 法人 全国精神保健職親会 理事長

**中川 均**

今年度の JKA 補助事業の活動は、新型コロナウイルス感染症の拡大により大きな制限を受けました。各地で計画していた研修会も、規模の縮小を余儀なくされたものや開催に至れなかった会もありました。一方で研修会の Web 配信という新たな運営形態にも取り組み、事業報告会も初めて会場参加とウェブ視聴のハイブリッド形式開催となりました。結果的にこれまで当会の活動に接点の薄かった方たちからも数多く参加もいただくことにつながりました。

本報告書は、2020 年度 JKA 補助事業の 1 年間の活動報告と併せて、事業報告会での講演録や発表資料を掲載した冊子です。報告会は厚労省職業安定局障害者雇用対策課長 小野寺徳子様からの行政報告と法政大学現代福祉学部教授 眞保智子様から本日の基調講演を頂き、各地の取り組み報告と併せたパネルディスカッションにつなぐプログラムとして企画いたしました。対面の機会が失われるストレスフルな労働環境を強いられるコロナウイルスの感染拡大の中、一方では通勤を要しない就労という環境が、働くことの困難性を感じる方にとって新たな可能性となりうることも感じさせる発信ができたのではないかと考えております。

我が国の労働力人口は 10 年先 20 年先と数千万人単位で減少し、構造的な労働力不足が当分の間続きます。一方で未就労の障害者は 900 万人余います。何らかの形でインクルーシブな環境での就労促進は必要なのだと思います。

本補助事業で啓発普及を進める SPIS というツールは、多様な就労環境下での当事者の自己点検と周囲の気づき、必要に応じてこの関係に介入する外部専門家との職場の面的な展開は、ストレスフルな職場改善に大いに期待できると考えています。どうか SPIS を職場の面的なコミュニケーションツールとして活用いただけるようお願いいたします。

2021 年 3 月吉日



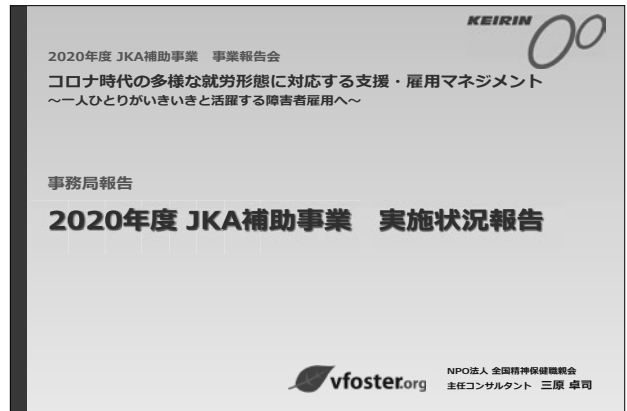
NPO 法人 全国精神保健職親会 主任コンサルタント  
三原 卓司

## 「職親」の歴史的意義と 全国精神保健職親会について

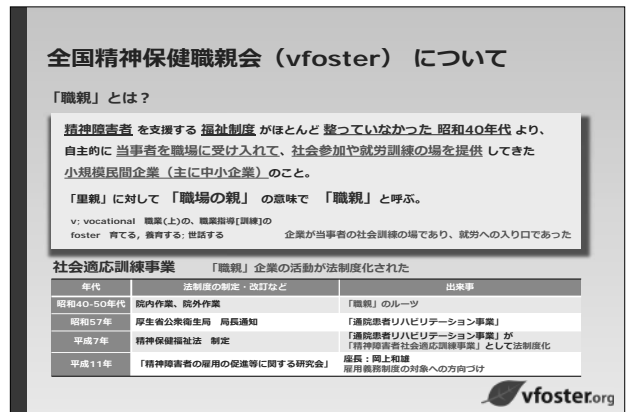
全国精神保健職親会の三原と申します。今年度の事業報告会は初めての会場とオンラインのハイブリッドによる開催となります。オンラインでご覧になられている方の中には、初めて私たちの研修会にご参加いただく方もおられますので、まず私たちの自己紹介から始めさせていただきます。

私たちの団体は全国精神保健職親会と言います。この「職親」とは何かということですが（スライド2）、今は障害者の就労支援にかかる福祉の制度もかなり充実してきていますが、そうしたものが全く整ってなかったような時代もありました。そうした時代にあっても、当事者の方を企業に受け入れて社会参加や就労の訓練を行っていた、主に中小企業の経営者などがおられました。そして、それを「里親」という言葉になぞらえて、職場の親という意味で「職親」と言っておりました。昭和40年代50年代には、精神科病院にも院内作業、院外作業というものがありましたが、その受け皿となっていたのが職親のルーツになっており、それが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という歴史があります。そして、そのような職親企業は各地にあって、各地域で自主的に地域の職親会を作っていました。私たちはその連絡会のような位置付けの団体になります（スライド3）。

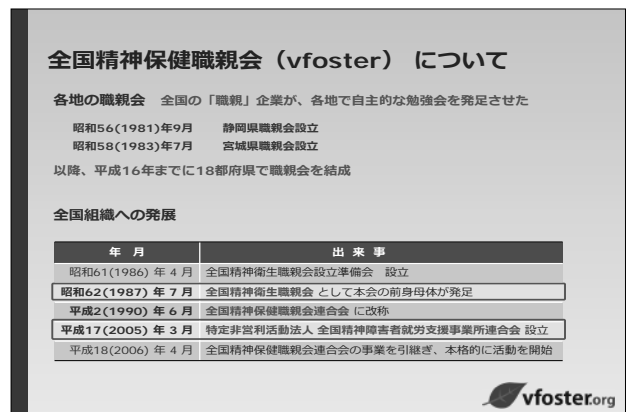
こちら（スライド4）は、障害者雇用に関する施策制度の歴史を示した年表です。障害者雇用が身体障害から始まり、知的障害と広がって行く中で三障害が対象になり、精神障害がみなし雇用を経て義務化されたという流れが1つ。もう1つ、障害福祉として障害者自立支援法から総合支援法の流れがあります。そして、これらの流れの



01



02



03

中で、いったんは法制度化された社適事業ですが、平成22(2010)年には逆に根拠条文が削除されて、国の制度ではなくなってしまいました。現在は自治体の自主事業として制度を存続させている自治体も少なくなってきました。最近入ってきた残念なニュースでは東京都も社適事業を中止するとのことで、制度としての社適事業というのは非常に縮小してしまっています。代わりに障害福祉サービスとしての就労支援が非常に増えてきたということがこの間の流れになるかと思えます。

ただ、この様な流れにあっても、この社適事業や職親を振り返ると非常に大きな意義があっただろうと私たちは考えています(スライド5)。特に、福祉制度がほとんど何も無かった時代に企業が自主的に当事者を受け入れていたということは非常に大きなことです。当事者にとってそこが社会訓練の場であり就労訓練の場であったと言えますし、しかもそれは訓練としての訓練ではなく、まさに企業の現場で訓練が引き受けられていたということが意義深かったであろうと考えています。この意味で企業は地域の資源の1つであったと言えるかと思えます。また、企業が当事者を受け入れる意義というのは、当事者に対してはもちろん地域に対してもあるでしょう。そして経営企業自身にとっても、困難を抱えた方を職場に受け入れるということは、マネジメントスキルの向上というところであるだろうと考えております。

ですので、制度としての社適事業や職親というものは、使い古されたようなものになっているのかもしれませんが、今、障害者雇用の施策が大きな転機を迎えている状況にあるからこそ、その精神は改めて見直されるべきものではないかと考えています。これは小野寺課長からの話もありましたけども、今般の障害者雇用促進法の改正の中で、政府がどのような問題意識を持っているかというスライドです(スライド6)。公的部門においても民間においても精神障害者の雇用促進が行われることとなります。また民間においては特に中小企業への雇用の促進ということが謳われています。ただこの内容というのは、実は職親がずっと実践してきたことに他ならない訳ですね。ですから、我々が行ってきた活動の理念をしっかり見直していきたいというのが我々の活動であります。

法人としてのプロフィールですが、事務局は大阪に置いており、他の様々な団体と連携を行いながら活動を行っています(スライド7)。事務局そのものが大阪のJSNという就労支援の事業所が運営を引き受けていますし、医療機関や当事者団体とも連携して活動しているということになります。この背景には社適事業が歴史的

### 全国精神保健職親会 (vfoster) について

「社適事業」から障害福祉サービスへ

年代	法制度の制定・改訂など	出来事
昭和63年	障害者雇用促進法	身体障害者雇用促進法から改正、三障害対象へ
平成17年	障害者自立支援法	障害福祉サービスとして 就労支援事業 メニュー化
平成18年	障害者雇用促進法 改正	精神障害者 みなし雇用(雇用率算入)
平成22年	精神保健福祉法 改正	「精神障害者社会適応訓練事業」 根拠条文削除
平成24年	厚労省 障害保健福祉部長 通知	「精神障害者社会適応訓練事業」 自治体自主事業
平成25年	障害者総合支援法	障害者自立支援法より改正
平成26年	障害者雇用促進法 改正	精神障害者 雇用率強化
平成27年	障害者総合支援法 改正	就労支援事業 創設

04

### 全国精神保健職親会 (vfoster) について

改めて「職親」活動の意義を振り返る

- ・ 乏しい福祉制度の中、企業が自主的に当事者を受け入れていた
- ・ 当事者にとって、企業は社会訓練の場であり、就労への入り口であった
- ・ (換言すると) 企業は精神保健にかかる地域資源の一つでもあった

企業が精神障害者を受け入れる意義

- 当事者に対して
  - ・ 社会参加、自己実現
  - ・ 治療的効果
- 地域に対して
  - ・ 雇用の場を提供
  - ・ 企業市民としての役割
- 企業自身にとって
  - ・ 労働力の確保
  - ・ マネジメントスキルの向上

メンタル不調者への対応  
より良い、働きやすい企業の風土づくり

05

### 全国精神保健職親会 (vfoster) について

障害者雇用にかかる政府の現状認識と政策

国・地方公共団体	民間
<p>障害者の社会状況について、国は概ね楽観的だが、障害者雇用の現状は楽観的ではない。障害者雇用の現状は楽観的ではない。障害者雇用の現状は楽観的ではない。</p> <p>障害者雇用の現状は楽観的ではない。障害者雇用の現状は楽観的ではない。障害者雇用の現状は楽観的ではない。</p>	<p>企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は増加し、進展している。企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は増加し、進展している。</p> <p>企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は増加し、進展している。企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は増加し、進展している。</p>

令和元年 改正障害者雇用促進法の概要

06

### 全国精神保健職親会 (vfoster) について

法人概要

事務局 大阪市淀川区(新大阪駅近く)  
(NPO法人 大阪府精神障害者就業支援ネットワーク(JSN)に委託)

会員 個人会員 42、法人会員 15、賛助会員 23

理事長: 中川均(元・会社顧問)、専務理事/事務局長: 保坂 幸司(JSN 事務局長)  
常務理事: 大場 俊孝(会社経営)、金子 祐子(NPO法人 副理事長)

事業連携ネットワーク

07

に保健所管轄であったことから、職親の活動も保健福祉や医療とも結びつきが強かったことが背景にあります。ですから、我々はその流れを汲んで、企業で働く当事者を中心に支援機関や医療機関との連携を密にして当事者をサポートしていくということです。そして、そのような地域の連携ネットワークを作っていきたい、そのような活動を全国に広めていきたいというのが我々の活動趣旨です（スライド 8）。

このスライドには主な活動内容も挙げましたが、その中で JKA 補助事業については、精神・発達障害者の雇用管理に関するノウハウを啓発する事業を行っているということです（スライド 9）。これを実際にどのようなスキームで展開しているかと言いますと、まず就労定着支援システム SPIS を活用して実際に就労支援を行い、そこで得られたノウハウを基に精神・発達障害者の雇用管理についての啓発を行っています。支援の実践を啓発の材料にして、それを見て SPIS を使ってみたいという方が出てくることで、また新たな実践に結びついていくという循環を目指しているのが、我々が実施している JKA 補助事業です。

## 精神・発達障害者の就労定着を支援する Web 日報システム「SPIS」について

そうすると SPIS はこの事業のキーツールになりますので、どのようなシステムかということをご説明させていただきます（スライド 10）。一言で申せば SPIS はクラウドを用いた日報のデータベースです。そこに当事者の方が日々の日報を記録して、それを企業の担当者や支援機関も含めて、リアルタイムで共有を図っていくということになります。システムの開発は大阪にある有限会社奥進システムで、我々はサービス提供の窓口として、普及活動やサービスの提供を行っています。

これは実際の画面のイメージですが、上の方に勤怠や睡眠、服薬の状況などを記録できるようになっています（スライド 11）。それから SPIS での大きな機能として、「自己評価点」を記録していくことがあります。そしてこれも SPIS の特徴ですが、その評価点は本人主体で決めていくことになっています。つまり、「あなたはうつ病だからこういう指標ですよ」とか「統合失調症だからこういう指標ですよ」という、何か一般的な指標を用いるというのではなく、その方の困り感や課題に注目しています。その方が調子を崩しやすくなる事象や、もう少しこうなったらいいなというような、その方それぞれの課題や目標に対して、その方を中心に評価項目

### 全国精神保健職親会（vfoster）について

私たちが目指したいこと

1. 当事者の就労を支える 企業-福祉-医療の地域連携ネットワークの構築
2. この地域連携ネットワークの全国連携の実現

vfoster.org

08

### JKA補助事業について

本事業の目的：精神・発達障害者の雇用管理に関するノウハウを啓発する

事業スキーム：

1. 就労定着支援システム SPIS を用いて、精神・発達障害者の就労支援を展開
2. その活動を通じて得られた経験に基づき、雇用管理ノウハウの啓発を行う

09

### 精神・発達障害者の就労定着支援ツール SPIS

システム概略

Webシステムによる 日報データベース

- ・当事者が日々の状態を記録
- ・蓄積された日報データを当事者、雇用企業、支援者で共有

開発・サービス提供

開発：有限会社 奥進システム  
サービス提供：NPO 全国精神保健職親会（略称：vfoster, 当会）

10

### 精神・発達障害者の就労定着支援ツール SPIS

日報画面

- 勤怠や生活状況の記録
  - 睡眠状況、服薬状況など
- 自己評価点の記録欄
  - 本人主体で自己評価項目を設定
  - 4点法による評価
  - 真ん中を作らない
  - 多すぎない、少なすぎない評価段階
- 当事者コメント欄
  - その日の感想や課題などを自己発信
- 返信コメント欄（職場担当者、支援者）
  - 当事者コメントへの返信

vfoster.org

11

を作っていくということですね。また、評価項目の点数は4点法による評価を行うようになってきました。5段階評価にして、「よい」「悪い」の間に「どちらでもない」という点数を作らないようにして記録をしていくシステムになっています。そして、点数をつけたあとはご本人が自由にコメントを入力できる欄が設けられています。さらにそのコメントに対して職場の方や支援期間の方が返信のコメントを入力して、それでコミュニケーションを図っていくという作りのシステムになっています。

また、SPISはクラウドシステムですので、いつでもどこからでもアクセスができますし、リアルタイムに情報を共有化できるということがあります(スライド12)。また、このシステムに誰が関わっていくかということも自由に設定できますので、ご本人と企業だけではなく支援機関も交えるなど、色々な方とかかわりを持ちながら、言うなればバーチャルな空間で小さなコミュニティを作って、そこでコミュニケーションしていくというシステムになっています。そして、システムを使うということは、日報に記録した日々の点数のデータを蓄積すれば、このようにその推移が簡単にグラフ化できますので、調子の波が一目瞭然で分かるということですね(スライド13)。また、日報に記録したコメントもこのように一括で出力できますので、こういった機能は面談の時に役に立ちます。SPISはこのようなシステム構成になっています。

それから、最近はSPISに限らず就労定着支援のツールの名前がいくつか挙がるようになってきたと思います(スライド14)。こちらの表に名前を挙げてみましたが、神奈川県川崎市がやられている「K-STEP」、大阪府商工労働部の「雇用管理のための対話シート」、職業センター研究所の「情報共有シート」といった辺りが名前として挙がってくるかと思えます。これらは紙ベースのものかそれをExcelの表形式のデータとして管理しているものになっているかと思えます。ただ、我々はSPISのようなクラウドベースのシステムのメリットには、先ほどアニメーションでグラフをお示したように、データの蓄積や加工が簡単であるということと、どこでもいつでも情報共有できるということがあるのではないかと考えていますので、そのように紹介してSPISのサービスを展開しています。

SPISの普及活動は平成24-25年くらいから始めています(スライド15)。はじめの頃は我々自身も実証事業のような形でスタートして、これは手応えがあるぞ、使えるぞという感触を得ました。では何が良いのだろうということ、我々自身も事例を重ねながら、何が効果あ

### 精神・発達障害者の就労定着支援ツール SPIS

—SPISが提供する環境—

**Webシステムの利用**  
それぞれの 時間・場所で 情報共有・連携

- 随時のコミュニケーションが可能
- 離れた場所でもコミュニケーションが可能

不調の兆候の早期キャッチ

**SPISを介した 三者関係の構築**

- 当事者 ↔ 雇用企業
- 当事者 ↔ 支援者
- 雇用企業 ↔ 支援者

コミュニティの形成

12

### 精神・発達障害者の就労定着支援ツール SPIS

グラフ集計とコメントの一括出力

自己評価点のグラフ集計

日報コメントの一括出力

13

### 精神・発達障害者の就労定着支援ツール SPIS

よく知られる就労定着支援ツール

ここ数年で、精神・発達障害者の就労定着支援ツールの活用が広がりました

ツール名	開発・運営主体	媒体
SPIS	開発：奥進システム 運営：NPO全国精神保健職能会	Webシステム
K-STEP	川崎市	紙媒体の週報
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	Excelシート
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	紙媒体の週報

SPISの他は、Excelシートやそれを印刷した紙媒体

**Webシステムのメリット**

- データの蓄積、加工の容易さ
- 時間・場所を問わない情報共有

14

### SPIS これまでの活動と事業ステージ

活動開始からの事業ステージ

**黎明期**

- ・提供開始
- ・助成事業を活用した実証期

**基盤整備期**

- ・導入対象の拡大
- ・事例の蓄積
- ・効果の概念化、理論化

**充実期**

- ・企業現場での導入拡大
- ・有償利用ユーザー登場
- ・相談員、職場担当者の養成研修の開始

**事業化期**

- ・有償利用ユーザー拡大
- ・収益事業化に向けた準備
- ・養成研修の拡大
- ・支援機関の育成

平成25-26年度 → 平成26年度後半-28年度前半 → 平成27年度後半-30年度前半 → 平成30年度後半-現在

15

るかの理論化やシステムとしての SPIS の概念化を検証しながら進めてきました。それが何年か経って少しずつ評価いただいて、有償でお使いいただける企業や支援機関も少しずつ出てきています。そのような状況になっています。

こちらのスライドには、一部の導入実績を挙げさせていただきますましたが、民間企業では特例子会社も含めが大手企業を中心に、一部の中小企業でもお使いいただいています（スライド 16）。公的セクターについては、内閣官房での事例を先ほど小野寺課長からご紹介いただきました。それから、就労支援機関でも訓練生の方に使わせていただいています。訓練中の状況も見ていただいて、さらにそれを就職した先の企業でも、SPIS 付きで就職していただくような流れの活動も始まっています。

## 今年度 JKA 補助事業の活動報告と今後の SPIS の展開

次のスライドが今日の事業実施報告の本体です（スライド 17）。今年度この SPIS は 19 の事業者で 46 名の当事者に SPIS を導入して、実際に支援を展開したということです。後ほどのシンポジウムでもご発表いただきますが、この中には京都府で実施されている SPIS 普及のための「京都モデル事業」という事業も含まれており、このモデル事業に協力して一緒に活動してきたということがあります。このモデル事業については、後ほど（本誌 22 ページ以降）詳しくご紹介いただきますが、この場でも簡単にご説明させていただきます。京都府では企業が SPIS を利用する際に費用の助成を行っています。制度として助成を作ったのですが、それに手を上げられる企業もそれほど多くはありませんでした。ですから、これは単に費用を支援するだけではなくて、SPIS を使いやすい環境づくりをしていくことが重要なのだろうということで、それをサポートする事業を始めたということになります。あとの詳細はシンポジウムの方でご紹介いただきます。

それから、ノウハウの啓発ということでは、新型コロナウイルス感染症拡大の影響がありましたが、この表に示したように京都や神戸などで研修会を開催しています（スライド 18）。今日の事業報告会の後にも、2月3月であと2つの研修会が予定されています。ノウハウ啓発のもう一つとして、SPIS の紹介をしているホームページがありますが、そこでのコンテンツ制作を予定しています（スライド 19）。そこに利用者アンケートを掲載しようとしていて、この報告会の開催時点でアンケートを

### SPIS 導入先の例

民間事業者			公的セクター		
都道府県	導入先名		都道府県	導入先名	
大手企業	京都府	株式会社 血液製薬所	官公庁	東京都	内閣官房 内閣人事局
	埼玉県	NTTフロンティア 株式会社		石川県	金沢市役所 総務局 人事課
	神奈川県	株式会社テクノイケアミ			
	京都府	日東精工株式会社			
特例子会社	東京都	株式会社 トコモ・プラスハーティ			
	東京都	株式会社 電通そらり			
	東京都	株式会社 ベネッセビジネスズメイト			
	大阪府	シャープ特産工業 株式会社			
	埼玉県	MCSパートナー 株式会社			
	大阪府	コクヨKハート 株式会社			
	京都府	オムロン京都支店株式会社			
中小企業	大阪府	株式会社 新・栄			
	京都府	有株式会社 まるみ			
特保協会	東京都	全国土木建築関係団体連合会			

支援機関		
都道府県	導入先名	
移行支援	大阪府	大阪府精神障害者就労支援ネットワーク (JSN)
	京都府	福祉会アスナップひろまち
	大分県・京都府	社会福祉法人 太陽の家
	石川県	自立就労支援センター いしひき
	福岡県	ワークネット北九州
継続支援	神奈川県	かながわ精神障害者就労支援事業所の会 白旗グループ大和
就労コ	東京都	障害者就業・生活支援センターTALANT

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

### 2019年度 JKA補助事業 実施状況報告

事業スキーム：

- 就労定着支援システム SPIS を用いて、精神・発達障害者の就労支援を展開
  - 導入事業者数：19 事業者 46 名 にSPISを導入
  - SPIS普及の 京都モデル事業（京都障害者雇用企業サポートセンター）に協力
    - 京都府として SPISの利用料の助成を行う施策を実施するも、利用申請に限られる ⇒ 費用支援だけではなく、SPISを導入しやすい環境づくりが不可欠と考えられる
    - 府域にSPISを活用できる 支援機関や支援者を 育成する 必要があると考えられる ⇒ モデル事業予算で 2企業 2名 に SPISを提供（半年間）
    - 就労支援施設の利用者が SPISを利用し、就職時に企業にスライド導入 する ⇒ 就労移行支援事業所 2施設 当事者10名 にSPISを導入（研究事業）

vfooster.org

### 2019年度 JKA補助事業 実施状況報告

事業スキーム：

- その活動を通じて得られた経験を基に、雇用管理ノウハウの啓発を行う

開催日	開催地	講座名	共催、後援、協力等
8月21日（金）	京都府	SPIS 講座 基礎編 in 京都	協力：京都府障害者雇用企業サポートセンター
9月5日（土）	神戸市	就労支援システム「SPIS」セミナー（入門編）	共催：兵庫県精神保健福祉協会
9月12日（金）	京都府	第2回 精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ京都の企業と支援者の研修会 ～ICTの活用とSPIS事例～	協力：京都府障害者雇用企業サポートセンター
10月10日（土）	神戸市	就労支援システム「SPIS」セミナー（基礎編）	共催：兵庫県精神保健福祉協会
10月31日（土）	北九州市	SPIS講座 スタートアップ編 in 北九州	協力：ワークネット北九州
1月23日（土）	さいたま市	Web日報を活用して雇用の対応を活性化させるメンタルケア・マネジメントシステム SPISセミナー in 埼玉	後援：埼玉県
1月25日（土）	東京都	2019年度 JKA補助事業 事業報告会	
3月1日（月）	福岡県	就労支援システム「SPIS」セミナー（スタートアップ編） in 福岡	協力：一般社団法人 Bridge
3月16日（火）	京都府	SPIS京都モデル事業 事業報告会	協力：京都府障害者雇用企業サポートセンター

vfooster.org

### 2019年度 JKA補助事業 実施状況報告

事業スキーム：


- 情報共有サイトの構築と事例集などの作成

SPIS ホームページへのコンテンツ追加

- 実施中の 利用者アンケート 回答の公表
  - ▶ 導入までのプロセス
  - ▶ 導入により得られた効果
  - ▶ 費用対効果
- 研修会等での 事例報告動画 の掲載

SPIS 事例集テキストの編集・発行

- ▶ 昨年度実施の 利用者アンケート を再掲
- ▶ 導入事業者インタビュー



事業期間での完成目指し、作業進行中

vfooster.org



回収しているところです。また、今年度に開催した研修会での事例報告も収録した動画を掲載する計画になっています。それから、また別の企業インタビューを掲載した研修テキストを作ろうということにもなっております。

こうしてここまで我々はこの SPIS というツールの普及を進めてきて、それなりに名前を知っていただけるようになってきました（スライド 20）。では、これからどうするのかということですが、こうしたツールを導入しやすい環境をまだまだ整えていかなければいけない。そのような段階に入ってきたのではないかと考えています。それには、例えば京都モデル事業などはまさにその好例だと言えらると思えますが、それぞれの地域で情報共有できる場を作って、そこで地域での連携ができるようなことをやっていくことが大切だろうと考えています。そしてその先には、こうしたツールが導入しやすくなるような施策制度を提案していくことが、我々に求められるのではないかと考えています。

新しい製品やサービスが広がるときにプロダクト・ライフサイクルというものがあります。まずはじわじわ広がってそこからぐっと大きくなるポイントがあるのですが、SPIS もちょうどそのステージにかかってきたのかなという認識をしております。事務局からの報告は以上になります。ご清聴ありがとうございました。

### SPIS 就労定着支援ツールの広がり

ツールの普及を進めるために

1. 事例やノウハウの蓄積
2. 啓発活動、情報発信

3. ツールを導入しやすい環境整備
  - 地域での情報共有の場の設定
  - 地域連携の推進プログラム
4. 地域の支援資源でのツール実装
  - 支援者の育成プログラムの制度化
  - 支援機関に対する報酬等への反映
  - ツール利用にかかる費用補助

プロダクト・ライフサイクル

20

KEIRIN 2020年度 JKA補助事業 事業報告会  
 コロナ時代の多様な就労形態に対応する支援・雇用マネジメント  
 ～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用～

## 事業実施状況報告

ご清聴ありがとうございました

21

# 第 1 部

## 2020 年度 JKA 補助事業 事業報告会ダイジェスト

### 報告会 概要

### コロナ時代の多様な就労形態に対応する 支援・雇用マネジメント

～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～

日 時：2021 年 1 月 29 日（金）

13：30～17：40(名刺交換会：17：40～18：30)

会 場：東京都立産業貿易センター 浜松町館 4F 第 2 会議室

### 基調講演

### コロナ時代の多様な就労形態に対応する 支援・雇用マネジメント

～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～



法政大学 現代福祉学部 福祉コミュニティ学科 教授

眞保 智子

今年度の事業報告会は「コロナ時代の多様な就労形態に対応する支援・雇用マネジメント ～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～」と銘打ちました。前政権の目玉政策の1つであった「働き方改革」は、多様な就労形態を再考するきっかけの1つとなり、今般のコロナ禍では在宅就労が注目されています。そして、当会がこの数年間でWeb日報システム SPIS の普及啓発活動を通じて発信してきたのは、当事者の心理的安全性を高めるコミュニケーションが職場全体の風土改善に発展しうるということでした。この視点は、高度成長期以来の日本の雇用慣行で障害の有無に関わらず働きづらさを抱える全ての方たちに当てはまるでしょう。本講演では、メンバーシップ型の雇用からジョブ型の雇用へというテーマが掲げられています。このテーマは決して、障害者雇用のみを対象としている訳ではないでしょう。この時代、広く雇用一般の中で日本のジョブ型雇用をどう考えればいいのか。示唆に富んだご講演をいただきました。

### 日本型雇用慣行と メンバーシップ型雇用

只今ご紹介いただきました、法政大学現代福祉学部の眞保智子と申します。初めに障害者という表記ですが、私は法律の文字に統一させて頂いておりますことをお断り申し上げます。本日は「コロナ時代の多様な就労形態に対応する支援・雇用マネジメント」というテーマでお話させて頂くのですが、「障害者雇用」も労働市場の中

に一体として存在しているものですので、「障害者雇用」に限らず全体の労働市場を見据えて障害者雇用や支援をどのように考えていくか？という視点でお話を進めていこうと思います。

ある会社で会議を準備しているシーンを想像して下さい（スライド2）。それなりに名の知られた会社です。大学を卒業したばかりの新入社員の方に、会議の資料を配布してもらいます。各社から参加者される方の役職とお名前は、座席表に貼って事前に分かっている状態とし

ます。そのような状況の中で資料を配布する場面をイメージしてください。資料は全員にフルセット用意できれば良かったのですが、フルセットの資料は各社1セットのみで人数分用意されているのは半分のセットのみ。これを新入社員の方に配布していただくことを指示したと仮定してください。さて、この資料を各社の座席にどのように準備しますか？

通常であれば会場の皆様にも質問させて頂くのですが、本日はウェビナーということで私の方で回答をさせていただきます。この新入社員の方がどのように準備をしたかと言うと、各社バラバラに準備をしました。つまり、ある会社では部長さんにフルセットが渡り、社長さんにはハーフセットが渡っていた。「どういう基準で配布したの？」と尋ねると、「言われた通り、各社一つはフルセット、人数分はハーフセットを配布しました」と新入社員さんは言います。どうやら指示が少し丁寧ではなかったようです。そこで「立場が一番上の方にはフルセット。そうでない方にはハーフセットを準備しなおして下さい」と伝えました、というオチのお話です。

障害者雇用のセミナーでこのお話をさせて頂くことが多いのですが、「これは障害のない労働者の話でしょうか？それとも障害のある労働者の話でしょうか？」と参加者に尋ねると、「障害のある労働者の話ですよ」と言われることが多いです。しかしながら実は、障害のない新入社員、大学の卒業で名の通った企業に入社された方の事例です。

私たちは“障害者雇用”ということ的前提として、さまざまな支援のノウハウやマネジメントの方法を積み上げてきたわけですが、しかし、「一人ひとりに丁寧に、その人がわかるように説明し、仕事をしてもらおう」ということは、障害者雇用の世界だけではありません。私たちが行ってきた支援・フォロー・サポートというのは、特別に障害者にだけ向けられるものではないのではないか。広く社会に広がっていくのではないかと。先ほども小野寺課長から「障害者雇用の対象範囲をどのように考えるか？」ということが議論になってくるのではないかと。というお話がありました。対象者の広がりということを考えますと、今後ますます障害者雇用に携わってきた方々のノウハウが生きる場面がたくさんあるのではないかと。そういった視点からも本日のお話を進めていこうと思います。

雇用の仕組みを考えた時、「新しい働き方」という言葉をよく耳にします。ということは、「古い働き方」と呼んでいいのかわかりませんが、「従来型の働き方」

主催 NPO法人全国精神保健職協会(Vfoster)  
後援: 認定NPO法人 地域精神保健福祉機構(コンボ)  
公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会(みんなねっと)  
一般社団法人 日本うつ病センター  
一般社団法人 SPIS研究所  
NPO法人かながわ精神障害者就労支援事業所の会

## コロナ時代の多様な就労形態に対応する支援・雇用マネジメント

～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～

2021年1月29日(金)

法政大学現代福祉学部 眞保智子(しんぼさとこ)

「障害者」の表記は法律で使われる表記に統一させていただいております。

2021.1.29

satoko SHIMBO

1

01

## はじめに・・・

### <会議準備の作業シーンです>

- ・事前に座席に参加する顧客の役職とお名前が貼ってあります
- ・1社で役職の異なる方(例:部長さんと課長さん)が複数人参加されます
- ・資料は1社につきフルバージョン1セット、ハーフバージョンは人数分用意します

Qさて、資料を各社の座席にどのように準備しますか？

A:

2021.1.29

satoko SHIMBO

2

02

## これまでの働き方

## 日本型雇用慣行と メンバーシップ型雇用



2021.1.29

satoko SHIMBO

3

03

というものがあるのではないか（スライド3）。それも振り返りながら「新しい働き方」について障害者雇用に絡めて考えていきたいと思います。従来からある働き方として、日本型雇用慣行、日本の雇用慣行、あるいはメンバーシップ型雇用と呼ばれるものがあります。これらを構成する要素は代表的には5つほどあるのではないかと思うので、順にご紹介して参ります。

一つ目は「新規学卒一括採用」です（スライド4）。これは昔から研究されています。有名な方ですと、JILPT（独立行政法人労働政策研究・研修機構）の小杉礼子先生などが研究されてきた分野です。この雇用慣行は、若年者の失業防止に非常に貢献しているということが言われています。特に高卒の労働市場には、「一人一社制」という雇用慣行があります。一人の卒業生に対して一社を割り当てて就職試験を受けさせ、仮に不合格だった場合は次を考える、という方法です。これには様々な議論があります。「会社を選べないじゃないか」「本人の適性ではなく、成績順に会社を割り振っているのではないか」という意見などです。しかし、若い方の失業を減らすという点においては一定の効果があったと言われています。

高卒の一人一社制は今も無くなってはいないのですが少し柔軟になってきていて、これが障害者雇用の世界で形を変えて、特別支援学校からの新卒者に対して部分的に適用されて雇用を促進した側面があります。

二つ目は、新規学卒一括採用は全員に終身雇用を保証する制度とは言えませんが、「長期安定雇用を前提としている」ということです（スライド5）。現実には二期連続の赤字が出ると少なからぬ企業で希望退職なども始まると指摘されていますが、比較的長期の雇用を前提とした上で能力開発あるいは賃金処遇を考えていくというのが特徴だと考えています。これは新卒採用とセットになっており、新卒の学生を雇用して長期の雇用を前提に育てていく。そうすることで訓練コストを回収しかつ競争力を高めたとされています。

三番目は今お話しした訓練コストについてですが、新卒者を採用してその方の適性を見ながら職務配置を行う。場合によっては転居を伴う転勤などをさせながら職業能力を向上させていく。職業訓練の方法は三つあり（スライド6）、一つ目はOJT（オンザジョブトレーニング）と呼ばれる仕事をしながらの職業訓練。二つ目はOFF-JT、教室型のセミナー形式での能力開発です。OJTの節目にOFF-JTを組み合わせると能力開発に資するという研究がなされてきているところです。そしてもう一つが自己啓発です。コロナ禍において、さまざまな自己啓発

## 日本型雇用慣行1

### ●新規学卒一括採用●

- ①新規学卒者の定期採用
- ②体系的な企業内教育訓練
- ④柔軟な職務配置と小集団活動

2021.1.29 satoko SHIMBO 4

04

## 日本型雇用慣行2

### ●長期安定雇用を前提●

- ③査定付き定期昇給・昇格
- ⑤定年まで「可能な限り」の雇用保障
- ⑥企業別組合と労使協議
- ⑦ホワイトカラーとブルーカラー従業員の「正社員」としての一元管理

2021.1.29 satoko SHIMBO 5

05

## 日本型雇用慣行3

### ●OJT, OFF-JT, 自己啓発を促す仕組み●

- ②体系的な企業内教育訓練
- ③査定付き定期昇給・昇格
- ④柔軟な職務配置と小集団活動
- ⑤定年まで「可能な限り」の雇用保障
- ⑦ホワイトカラーとブルーカラー従業員の「正社員」としての一元管理

2021.1.29 satoko SHIMBO 6

06

を労働者が行っていることが色々なデータから見えてきつつあります。

この3つが能力開発の大きな方法ですが、特にOJTにおいては会社が経営上の必要性和本人の希望・適性を考慮しつつ柔軟に職場を変えていきます(スライド7)。その際に必ず上司や先輩から指導を受けますが、上司が見ているところで仕事をして報告するという営みが能力開発につながります。また、OJTをうまく進めるためには賃金制度とキャリアの保証が必要となりますので、比較的長期の雇用は保証されますし、大抵の企業では年に1~2回の賃金評価の査定を行い、その上で昇給を行っています(スライド8)。これがOJTを進める上で非常に都合が良かったということになります。

このような査定付き定期昇給は日本の経済の大きな強みであると世界的に紹介された時代がありました。私たちはメンバーシップ型雇用と呼んでいますが、かのロナルド・ドーアはこの仕組みを調査して、「企業コミュニティ」という言葉で表現しています(スライド9)。つまりメンバーシップというのは企業のコミュニティにメンバーとして採用されること、とも言えるわけです。メンバーとしてふさわしいと評価された人が入社する、ということだと思います。ですから資料内には、あえて「選抜を経て」採用されると書かせて頂きました(スライド10)。選抜では、その企業に合っている人材かどうか重視されます。なぜならば、長期の雇用を前提としているからです。長期的にその会社で働いていく上で、途中で「合わない」ということになるとお互いに不幸なことになりますので、できるだけ採用の段階で自分たちの企業にあっていくかということを重視して選抜をしてきたということが実態としてあるかと思えます。このように長期の雇用を保証するため職務は限定しません。限定してしまうと能力開発を柔軟に行うことが難しくなるからです。場合によっては勤務地や職種も限定せず、柔軟に異動を行います。また逆に、簡単には整理解雇できないようになってきた側面もあるかと思えます。

ところが、これが今の現実の社会に合っているかどうかというのは、議論されるべき点だと思います。私は日々学生と接しておりますが、実感として今の学生は勤務地の変更を伴う転勤を非常に嫌います。「勤務地を固定したい」という希望はものすごく強いです。若者たちの志向がそのように変わってきているのだとしたら、「全国転勤があります」という企業には希望する人材が集まりにくいのではないのでしょうか。そうなると、メンバーシップ型雇用の前提となる一角が崩れるということになってくるかと思えます。

### 日本型雇用慣行4

#### ●OJTがなされることを前提としてのキャリア●

- ②体系的な企業内教育訓練
- ③査定付き定期昇給・昇格
- ④柔軟な職務配置と小集団活動
- ⑤定年まで「可能な限り」の雇用保障
- ⑦ホワイトカラーとブルーカラー従業員の「正社員」としての一元管理

2021.1.29 satoko SHIMBO 7

07

### 日本型雇用慣行5

#### ●能力開発を促す賃金制度としての査定付き定期昇給●

- ②体系的な企業内教育訓練
- ③査定付き定期昇給・昇格
- ⑥企業別組合と労使協議
- ⑦ホワイトカラーとブルーカラー従業員の「正社員」としての一元管理

2021.1.29 satoko SHIMBO 8

08

### 日本型雇用慣行とコミュニティとしての企業

- ①成員の社会的アイデンティティが職種よりも企業に根ざしがち
- ②成員が比較的同質
- ③企業も成員の家族を含めた福利厚生を重視

#### コミュニティ内部規範や仕組みをベースに形成

#### 福祉企業集団主義

#### Welfare corporatism

ロナルド・ドーア  
Dore, 1973=1987  
British Factory-Japanese Factory.

2021.1.29 satoko SHIMBO 9

09

### メンバーシップ型雇用

#### ●選抜を経て

#### コミュニティとしての企業の

#### メンバーとして採用される●

長期雇用を前提にコミュニティとしての企業の一員となる「正社員」

- ・職務を限定しない
- ・職種や勤務地、時間外労働などに関し使用者に強い命令権を容認
- ・命じられた仕事が無くなった場合、別の業務に配置転換させる義務
- ・コミュニティの一員として簡単には整理解雇できない(整理解雇4要件)

2021.1.29 satoko SHIMBO 10

10

## 多様な働き方のパイオニア 障害者雇用

障害者雇用制度は最初、身体障害のある方を対象として始まったという歴史があります。当初は「メンバーシップ型雇用の中にいかに障害のある方を統合・包摂していくのか」という視点で進められたのだと思います。当事者にとってはそこが最大の関心事でしたし、支援者にとってもそういった視点があったかと思えます。そのことにおいて一番成功してきたのは公務部門だと思えます。公務部門において障害者雇用率は、はじめは身体障害者のみが採用試験の対象でしたが、昨年・一昨年あたりから障害種別を問わず試験を行うということが地方自治体でも行われるようになってきました。そして、入社したら行政サービスの提供を担う人材として、一般の採用方法で入社した職員と同じように処遇するという形になっています。

ただ、このメンバーシップ型雇用の中に統合・包摂していくことばかりが障害者雇用なのだろうか、そうすることだけが障害のある方たちの望んでいる働き方なのかという点は議論があると思います。労働市場全体で考えてみても日本型と言われる雇用慣行の下で働く人は徐々に減ってきています（スライド12）。現在、4割弱の人がそうではない働き方をしているという統計もあります。

私が以前、特例子会社を中心に行ったアンケート調査（平成28～29年）においても（スライド13）、身体障害の方、知的障害のある方をメンバーシップ型雇用の中に統合しようという考え方があったことが見て取れます。この時点では特例子会社の中でも柔軟な働き方に対する考えが二極化していました（スライド14）。どうということかと言うと、「通院・体調に配慮して他の従業員とは異なる勤務日・時間を設定する」という設問に対して、「すでに実施している」と回答した企業が4割強。一方で、「実施したいとは思わない」と回答した企業も4割弱ありました。つまり、柔軟な働き方に対する考え方は、この時点で特例子会社においても二極化していたということです。

先ほど小野寺課長のお話にもありましたように、知的障害のある方の雇用は2000年代から非常に進んできました。大企業を中心に特例子会社での雇用が拡大されたという背景もあります。大企業の中に特例子会社を設けて、知的障害のある方と共に働く仕組みを作る中で、やはりメンバーシップ型雇用の中に統合していくという考

多様な働き方の  
パイオニア  
障害者雇用



2021.1.29
satoko SHIMBO
11

11

### 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

○ 正規雇用労働者は、平成26年からの増加傾向が鈍化して減少傾向に転じているが平成27年になってからは再び増加に転じ、3年連続で増加している。  
○ 非正規雇用労働者は、平成26年からの増加傾向が鈍化して減少傾向に転じているが平成27年になってからは再び増加に転じ、3年連続で増加している。



**日本の雇用慣行のもとで働く人の減少  
「労働力調査」による雇用者に占める非正規雇用者の割合は、94年の20.3%から19年には38.2%に上昇**

2021.1.29
satoko SHIMBO
12

12

### 障害者雇用の課題に関する調査

- **目的**  
精神障害者雇用の課題である職場定着の困難性を解決するためにどのようなマネジメントが効果的であるのか明らかにする。
- **調査対象**  
平成29年3月に主に大企業が障害者を雇用するために障害者雇用促進法に基づき設立する子会社である特例子会社448社（平成28年6月1日現在）を対象に郵送による質問紙調査を実施した。176社より回答を得た（回収率39.3%）。
- **調査方法**  
単純集計と統計を用いて分析を行う。

2021.1.29
satoko SHIMBO
13

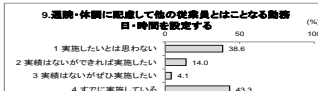
13

### 当時は特例子会社でも二極化

問7 貴社が精神障害者を雇用する場合に、実施可能な配慮等は、次のどれに該当しますか。下表①～⑩の各項目について、最もあてはまるものを1つ選んで番号に○をつけてください。

	n	%	有効	累積
1 実施したいとは思わない	66	37.5	38.6	38.6
2 実施はできないが実施したい	24	13.6	14.0	52.6
3 実施はできないがぜひ実施したい	7	4.0	4.1	56.7
4 すでに実施している	74	42.0	43.3	100.0
不明確	5	2.8		
合計	176	100.0		

9. 通院・体調に配慮して他の従業員とはことなる勤務日・時間を設定する (%)



2021.1.29
satoko SHIMBO
14

14

え方があったのではないかと考えています。設立年も関係していて、例えば設立が古い企業さんは製造業が多く、メンバーシップ型の雇用体系が多いです。現在では柔軟な働き方を提供している特例子会社が主流だと思います。

こうした中で昨今はジョブ型雇用という考え方を経団連でも示されています。しかし、ジョブ型雇用を考える上では誤解もあるのではないかと思います（スライド15）。基本的に私がジョブ型雇用だと考えている定義は、「職務記述書（ジョブディスクリプション）で規定されたジョブに職務遂行能力がある人を配置」していること。これが純粋なジョブ型雇用であると私は考えています。アメリカはこのタイプです。職種や勤務地は限定されており、労働時間は短時間で契約を結ぶこともある。そして、最大の特徴は「評価制度を適用しない」という点です。ジョブ型雇用の多くは、ブルーカラーの方あるいは比較的職業経験の浅い方に適用される働き方で、評価を行うのは最初だけです。そのジョブに対して遂行能力がある方を割り当てたら、その後の賃金はずっと一定です。つまり、職務給に馴染みがよい制度であると私は考えています。

アメリカにおいては、少なくともそのジョブがなくなったり、あるいはその土地から企業が撤退する場合、多くは解雇されます。欧州（EU圏内）はどちらかと言うと日本に近く、別の仕事をアサインします。労働者は自分のライフスタイルと照らし合わせて、辞めていく方もいるし、その提案に応じる場合もあるということだと思います。濱口桂一郎先生が著書で書かれたのもおそらくこういうことだと思います。こういったことから考えると、障害者雇用はジョブ型雇用だと言えるのではないのでしょうか？

ただ、日本でジョブ型雇用を運用していく上では検討すべき課題もあります（スライド16）。まず、職務記述書に明記されていないスキマの仕事は誰がするのでしょうか。かつてある企業さんがすべての職務を記載するというのを試みた例があるのですが、膨大な作業になりますし、スキマの仕事はどうしても出てきます。そして、誰もスキマの仕事しないことによる生産性の低下は無視できないものであったと聞いています。

あるいは能力開発は誰が実施するのでしょうか。そのジョブにふさわしい人を充てるとのことですが、そのジョブにふさわしい人材に育てることは誰が行うのでしょうか。労働者自身でしょうか、それとも企業でしょうか？それとも公的機関が能力開発を行うのか。欧州、

## ジョブ型雇用(誤解も)

### ●職務記述書（ジョブディスクリプション）で規定されたジョブに職務遂行能力がある人を配置●

- ・職種や職務を限定する
- ・勤務地や労働時間を限定することも
- ・ジョブをこなすことだけが求められ、評価制度を適用しない、賃金は一定
- ・社内や勤務地でジョブが無くなっても欧州では他のジョブへの変更が打診される

濱口桂一郎(2009)『新しい労働社会－雇用システムの再構築』岩波新書

2021.1.29

satoko SHIMBO

15

15

## ジョブ型雇用 検討課題も

記述できないスキマの仕事を誰がする？

能力開発は誰がどのように実施する？

ジョブで決まる賃金で大丈夫？

柔軟な働き方やテレワークは進む？

雇用保障のインセンティブはある？

2021.1.29

satoko SHIMBO

16

16

特にドイツでは公的な能力開発の仕組みが充実しています。しかし、先ほど申し上げたように日本ではOJTが主流です。OJTでは、次のジョブに就くための能力開発は、給料をもらいながら次の難度の高い仕事を経験することによってなされます。これが先ほどご説明した、1年に1回の定期昇給をさせていくという能力開発に寄与する賃金体系だった訳です。そういった意味でもジョブだけで決まる賃金で大丈夫なのかという疑問があります。恐らく日本でジョブ型雇用を行う場合は、このような形にはしないということだと思います。

もう一つは、ジョブ型雇用であれば柔軟な働き方やテレワークは進むのかという課題もあります。これは法制度の問題もあると思いますし、これから指針の改定が行われるとも聞いております。それから雇用保障はなされるのか？という課題もあります。ただ、障害者雇用においては障害者雇用促進法がありますので雇用の保障はされていて、ジョブ型雇用で課題と思されるところはかな

りクリアされていると言えるだろうと考えています。

日本では純粋なジョブ型雇用のイメージがわかりづらいと思いますので、現在NHKで放送されている海外ドラマ「グッド・ファイト2」を例に挙げてご紹介したいと思います（スライド17）。ドラマの中で、弁護士事務所のアシスタントを務めるマリッサ・ゴールドさんという女性が登場します。セクレタリー職である彼女の賃金は決まっており、他の仕事に就かない限り、アメリカでは賃金が上がりません。ですから、彼女はもう1ランク上の仕事、調査員の仕事に就きたいと願っています。日本ではこのようにキャリア形成を望む場合、会社側が給料を払いながら調査員の仕事の一部を経験させることで、能力開発つまりOJTを行うわけです。アメリカではそういうことはしません。そのジョブではその仕事だけを行い、それだけの賃金を払う。「それ以外のことはするな」と言われます。

です、マリッサさんはどうしたかと言うと、自分で資格を取る、あるいは無給で調査員の仕事の一部を「私にやらせてほしい」と頼みます。ドラマではいい先輩がいて、彼女に調査員の仕事をやらせてくれますが、通常は自分の仕事を取られてしまうわけですから、やらせてもらえません。そこを彼女は先輩と人間関係を作って調査員の仕事を体験させてもらいます。そして命令ではなく自主的に調査員の仕事を無給で一部担って、そこで手柄を立てます。ボスは「お手柄だ！給料を10%アップする」と言いました。マリッサさんは「ホントに？嬉しいです！昇給なんて初めて！」と言います。純粋な職務給とはこういうことですし、純粋なジョブ型雇用というのはこういう形です。日本で導入する場合は、おそらくこの形では難しいのではないかと思います。

もう一つ、ジョブ型雇用の課題として「テレワークなどは進むのか？」という点です。特に中小企業でテレワークは進むのだろうか？障害者雇用は中小企業においてより課題となっています。中小企業でテレワークは難しいのではないかと。大企業でもテレワークを進めることは難しかったという例もよく耳にします。しかし最近は、便利なツールが無料で登場してきています。もちろん大企業ではお金を払って自社用にカスタマイズすることもできます。

一例として、slackというビジネスチャットツールをご紹介します（スライド18）。発達障害のある方でも使いやすいツールです。何が便利かと言うと、メールでは途中からチームに参加した人には過去のメールなどは全て送り直すなどしないと情報共有が難しいですが、

## ドラマに見る米国のジョブ型雇用の例

### NHK海外ドラマ グッド・ファイト2

世間をにぎわすさまざまな社会問題、トランプ政権下のアメリカ社会の“闇”に、敏腕弁護士たちが挑む！  
原題:The Good Fight制作:2018年 アメリカ

弁護士事務所のアシスタント（マリッサ・ゴールド）  
↓ ステップアップ

弁護士事務所の調査員（資格を取ったり、調査のアシスタントをして実績を積んで）ある日、ライバル法律事務所の情報を入手するお手柄をたてる

ボス（エイドリアン・ボーズマン）：お手柄だ！給料を10%アップする  
調査員（マリッサ・ゴールド）：ホントに？嬉しいです！昇給なんて初めて！

2021.1.29 satoko SHIMBO 17

17

## 便利なツールも



Slackは、アメリカのSlack Technology社が開発し運営しているSaaS型のビジネスチャットツール

チャンネル(グループチャット)の過去ログを見れば過去のやりとりを把握できる  
→メールの場合は、過去に交わされたメールを途中から加入した人がフォローできない

CCで悩まなくてよい  
→チャンネルに発信することでグループチャットに参加している人全員に発信することができる チャンネルに参加している人全員が会話を見ることができる

**無料!**

2021.1.29 satoko SHIMBO 18

18

slackではチャンネル（グループチャット）という仕組みがあって、そのグループに入れば過去のやりとりも把握できます。また、発達障害や精神障害のある方は「メールでccを誰に付けて良いかわからない」と言います。しかしslackでは、チャンネルに発信することでグループチャットに参加している全員に発信することができます。全員が会話を見ることができるので、ccで悩まなくてもよい。これはテレワークに限らず、通常の働き方や支援にも使っていけるアイテムです。このようなツールはいま驚くほどの速さで進化していますので、新しい働き方の中では支援者も新しいツールを使って対応していくことが必要です。名古屋、岐阜などでは、テレワークの支援に強いジョブコーチの養成はできないかということで準備を進めている団体もあります。今日の事業報告会の中でも話に出てくるSPISもそうですが、今後は支援者も新しい仕組みを取り入れていくことが求められるのではないかと感じています。



ジョブ型雇用のお話に戻します (スライド 19)。「障害者雇用はジョブ型ではないか？」というところで、例えば、①職種を限定する。これは殆ど限定していると思います。なので、○だと思います。②仕事を限定する。これも最初は限定して、そのうち少しずつ OJT で広げていくという方法が主流だと思います → ○。ある種、職務給のような賃金を払いながら OJT を行う。こういった方法が障害者雇用においては実際に行われています。③勤務地を限定する → ○。④個別に柔軟な労働時間を設定することもできている → ○。⑤評価制度。これは評価をしないのが純粋なジョブ型雇用かもしれませんが、障害者雇用においては評価を行い、賃金に反映するかどうかは企業によりますが、評価をしてフィードバックを行い、職業能力を上げていくという不断の取り組みがなされています。つまり、純粋なジョブ型雇用で課題となっている部分をクリアするような仕組みが埋め込まれています。⑥雇用の保証については、障害者促進法により今回のコロナ禍においても一定程度雇用の保証はされているのではないかと思います → ○。

学会でこのようなざっくりとした言い方では怒られますが、障害者雇用は新しい働き方においてパイオニアであり、障害のない人の雇用に一步先んじているかもしれません (スライド 20)。これらのことを細かく丁寧に研究していこうというのが、私の中で新しいミッションになっています。

テレワークによる潜在能力の開発は今、ハイライトだと思います (スライド 21)。私ども法政大学は大学としていち早く設立した特例子会社を持っています。「おれんじ・ふおれすと」という社名で、多摩キャンパスに本拠地があります。このキャンパスは誰も端から端まで行ったことがないくらい広大で、トンネルがあり吊り橋がありという自然豊かなキャンパスなのですが、この広大な敷地の環境整備や清掃等を担って頂いています。

実は大学という高等教育機関は除外率が適用される業種です。ですので、先ほどの小野寺課長のお話をお聴きして、除外率がない状態で雇用率を満たせるように準備を急ぐ必要を感じました。「おれんじ・ふおれすと」では、これまで知的障害者を中心に雇用を行ってきました。一部、精神障害の方もいらっしゃいますが、まだまだ事務部門の職域開発は途上です。先日、全部門長向けの研修を行い、「今後は教育に近いところで多様な人材を雇用していく必要がある」ことをお伝えしたところです。

さて、テレワークによる潜在労働力の発掘に力を入れている事例についてご紹介します。本日は一例として、

## 障害者雇用はジョブ型雇用？

○ or ×

職種を限定する	○
仕事を限定する	○
勤務地を限定する	○
個別に柔軟な労働時間の設定	○
評価制度	○
雇用の保障	○

2021.1.29 satoko SHIMBO 19

19

## 障害者雇用はパイオニア！

2021.1.29 satoko SHIMBO 20

20

## テレワークにより潜在労働力の発掘

テレワークでの業務の事例

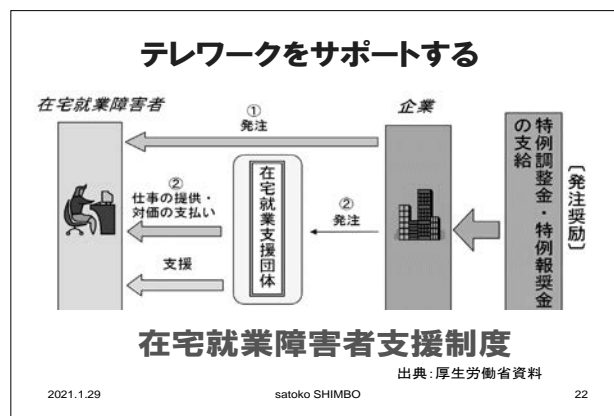
2021.1.29 satoko SHIMBO 21

21

Microsoft Teams を使った例をご紹介しますと思います。Teams というのは企業で多く導入されているグループウェアで、これを使ってミーティングを行い、チャットで人事に体調報告を行います。体調報告は5段階評価になっています。SPIS の評価項目を知っておられる皆様は「5段階だと真ん中を付けてしまうので良くない」と思われたかもしれませんけれど（笑）。業務を開始したら、チャットでリーダーに質問などを行います。特に精神・発達障害のある方はチャットが非常に得意です。場合によっては個別面談や研修、グループミーティングもチャットで行います。業務内容にはよりますが、非常に円滑に仕事ができるという事例があります。

こういったことは大企業では可能だが、中小企業では難しいのではないかという意見もあるかもしれません。しかしウェブがこれだけ発達した社会では、どの企業も新しく入ってくる若者や社会からどのような評判を受けているのかは大変気になることだと思います。ネット上で自社がどういった評判なのかを調べる「エゴサーチ」の仕事は在宅ワークで可能です。これはどんな規模の企業においても必要な仕事です。中小企業であれば0.5カウントの仕事には必ずなると思います。大企業であればこういった仕事に高いコストを支払っていると聞くことがあります。比較優位による分業で障害者雇用が担える仕事ではないかと考えています。

もう一つ、テレワークをサポートするという意味では、「在宅就業障害者支援制度」があります（スライド22）。雇用のカウントにはなりません、企業には特例調整金や特例報奨金が支給されるという制度です。企業が直接、障害のある方にテレワークの仕事を発注してもいいですし（ルート①）、雇用と福祉の連携という意味では、在宅就業支援団体を通して発注してもかまいません（ルート②）。この団体は多くがNPO法人や社会福祉法人によって運営されていますが、こちらが障害のある方と企業の間で立って仕事の提供や対価の支払いを行ったり、雇用管理や調整・支援を行ったりしています。先ほど小野寺課長から「この制度はあまり使われていない」というお話がありました。実際にその通りですが、私はこの制度に注目しております。企業にどのようなメリットがあるかと言うと、テレワークで仕事の一部を発注してみても仕事ぶりなどを見極めた上で、場合によっては雇用を検討できるのではないかと考えるからです。もちろん、雇用する場合はハローワークに求人を出して頂く必要がありますし、障害のある方が雇用を望まれるのであれば、求職者の登録も行うという手続きは必要ですが、仕事の



22



23

能力を見極めて互いに情報の非対称性をできるだけ少なくしてミスマッチを防ぐ意味でも有効なのではないかと思っています。

## 雇用促進法制定から61年パラダイムシフト

そろそろ時間となってきました。“当たり前”と思っていたことも時代と共に変わってきます（スライド24）。障害者雇用促進法の制定から半世紀以上が経ち、世の中の“当たり前”も変わってきたと思います。その中で、変化する社会にふさわしい障害者雇用を考えていかななくてはなりません。障害特性の理解はもちろん必要です。しかしそれ以前に、誰もが働きやすい職場環境と

いう前提をしっかりと整えていかななくてはならないのではないか。障害のある方が仕事に悩まれるときの原因を考えると、誰もが働きやすい職場にはなっていないかというケースがとても多いです（スライド25）。

障害のある方の声として、職場で辛かったことをうかがうと、3つのパターンがあります。一つ目は厳しい言葉での叱責、二つ目が大きい声での叱責、三つ目が心ない言葉です。「そんなこともわからないの?」「それで〇〇大学を卒業したの?」などと言うのは、ハラメントに該当します。障害の有無ではなく、守らなくてはならない“当たり前”のことが、時代と共に変わってきている。そうすると「障害者のある方の雇用か、障害がない方の雇用か」という分け方ではなく、こういったことにもっと注意をすれば、障害のある方だけでなく、障害のない若者も働きやすくなるのではないかと思います。

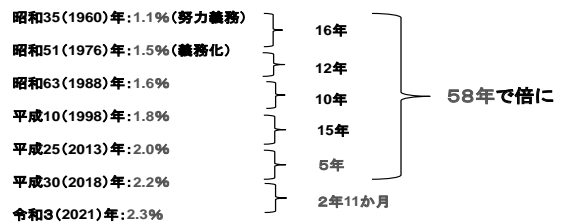
皆様もニュースなどで耳にしたことがあるかもしれませんが、「#自主休校」という言葉があります（スライド26）。コロナ感染が怖いので自主的に学校を休むというお子さんが、大体1割くらいいるのではないかとされています。かつてはともかく、現在では「1割だから」「自主休校だから」、「自己責任ですよ」ということにはなりません。たとえ一人でもそういうお子さんがいたら、先生方は苦勞してオンライン授業を準備しましょうというのが今の当たり前です。こういった教育を受けて育った子どもたちが10年後には就職し、企業の皆様と一緒に働きます。つまり、一人ひとり個別にその方の状況に合わせた仕事内容や処遇を調整していくということは、次の世代では当たり前になってくるのではないのでしょうか。その時代はすぐそこまで来ていると思います。

実際、お子さんを育てながら働く女性に対しては、制度はこうだから、保育園に入れなかったからダメだ、というようなことはやっていなくて、保育園に入れなければ育休期間を延ばすということが行われています。私どもの大学もそうですし、こういった個別な調整ができるようになってきています。個々に丁寧に調整することは当たり前になってきました。既にデジタルネイティブと呼ばれる次の世代が労働市場に参入しつつあります（スライド27）。その方たちの価値観に合わせて考えると、障害のある方と一緒に働かない“働く世界”というのは、あり得ないのではないのでしょうか。

私が勉強させていただいている社会福祉法人の活動

## 働く意欲と能力がある誰もが働ける社会へ

➤ 社会の「当たり前」が変わっていく



少子高齢社会の担税力と社会保障の担い手に

2021.1.29

satoko SHIMBO

24

24

## 障害のある方の声：職場で辛かったこと

- 厳しい言葉での叱責
- 大きい声での叱責
- 心ない言葉(直接的あるいは陰口)  
「Aさん、発達じゃないの」  
「危ないんじゃないの」  
「特別扱いされて、いいよね」

障害理解というよりも前に……

2021.1.29

satoko SHIMBO

25

25

## COVID-19から

### # 自主休校

### 子どもたちの1割？

個別に丁寧に対応が当たり前

2021.1.29

satoko SHIMBO

26

26

次代を担う若者に響く価値観は・・・+

ミレニアル世代：デジタルパイオニア

(だいたい1981年から1996年の間に生まれた人)

Z世代：デジタルネイティブ

(だいたい1997年から2012年の間に生まれた人)

heterogeneity

例えば・・・「その土地本来の木による自然の森」(潜在自然植生)の再生  
高中低木を合わせ、色々な樹種を混ぜて植えることにより多様性に富む森林を育む  
→環境保全や防災に繋がり、かつ、メンテナンス・フリーの永続的な森林が形成  
宮脇昭先生(横浜国立大学名誉教授)が提唱される潜在自然植生理論

2021.1.29

satoko SHIMBO

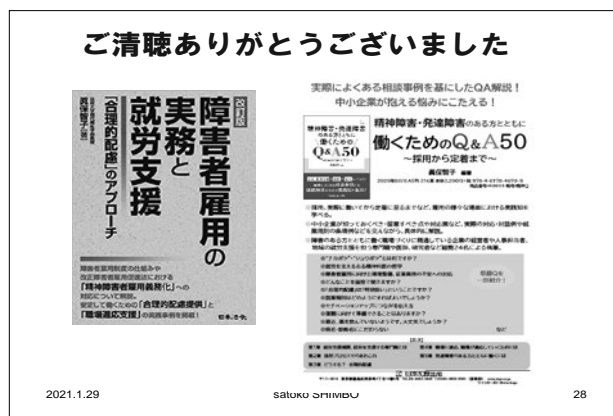
27

27

で、横浜国立大学名誉教授の宮脇昭先生がよく“混ぜる”とおっしゃいます。先生は緑の森を作る「潜在自然植生」を推奨されていて、林業は別として杉や松だけで植えるようなやり方だと生態系が変わってしまうのだそうです。その土地に生えていた色々な樹種を混ぜて植栽することが命の森を作る、とおっしゃいます。明治神宮を建てる時も、松と杉だったと記憶していますが、偉い方々はとにかく限られた樹種を植えると言ったそうですが、当時の東大の植物学者の先生方がさまざまな樹種を混ぜて武蔵野の原始の森を再現しました。だから今も、明治神宮の森はあれほどまでに緑が豊かなのだそうです。

多様性を考慮しない雇用は、今の時代に合っていないのではないかと。おそらくいろんな方がいるからこそ組織が変わっていく。新しい技術やサービス、イノベーションが生まれるのだと思います。若い人たちが新たな価値観を持ってきているので、必ず雇用の現場は変わっていくのではないかと。それに対して、先に働いている者としてそれを応援するような形で制度や環境を作っていくことが大事ではないかと思っています。

最後に、中川理事長にもご執筆頂いた「精神障害・発達障害のある方とともに働くためのQ & A50」という本を昨夏に出版させて頂きました（スライド28）。もし書店などで見かけられましたら、ご覧頂ければ幸いです。本日は貴重な機会を頂き、誠にありがとうございました。





報告 1 コロナ時代の多様な就労形態に対応する  
支援・雇用マネジメント  
～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～

京都ジョブパーク 京都障害者雇用企業サポートセンター  
実践アドバイザー

谷垣 信也

ワンストップサービスで  
あらゆる企業ニーズに対応

本日は京都からリモートで失礼致します。はじめに、私ども京都ジョブパークについてご紹介します（スライド2）。京都ジョブパークとは、京都府が運営している総合就業支援拠点です。求職者の求職ニーズと企業の求人ニーズをマッチングする役割を担っております。さまざまな年代の方を対象として、それぞれのニーズに沿った支援コーナーがあり、障害のある方への支援窓口もその中に二つあります。一つ目は「はあとふるコーナー」で、ここでは障害のある方の就業支援として、カウンセリングや企業実習・定着サポートなどを行っています。二つ目が「京都障害者雇用企業サポートセンター」（以下：サポセン）です。私はこちらに所属し、企業の障害者雇用を支援しております。

サポセンは、「障害者雇用に関するあらゆる企業ニーズへの支援」をミッションとして掲げています（スライド3）。企業が障害者雇用を行う際は、「調査・学習→計画→採用→定着」というステップを踏んでいきます。その際、企業が出くわす課題や相談に対し、我々は「ポータル相談窓口」となり、ワンストップサービスとして支援を行っています。あらゆるニーズに対応していくわけですが、その中でキーとなる活動は四つあります（スライド4）。一番目は「個別企業訪問」です。我々は企業支援窓口ではありますが、相談にお越しになるのを待つだけではなく、積極的に企業を訪問しております。それもむやみに訪問を行うのではなく、いわゆるロクイチ報告、6月1日における障害者雇用の状況を分析し、戦略的な訪問を行っています。例えば、「昨年は雇用率を達成しているが、今年は未達成になっている」という企業。また、「雇用率は達成しているが、障害者の雇用を大幅

【2020年度JKA補助事業 事業報告会資料】

【事前配布用】

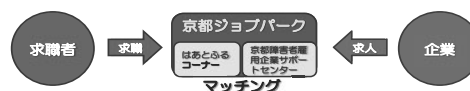
コロナ時代の多様な就労形態に対応する支援・雇用マネジメント  
～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～  
(パネルディスカッション資料)

2021年1月29日

京都ジョブパーク  
京都障害者雇用企業サポートセンター  
実践アドバイザー 谷垣信也

01

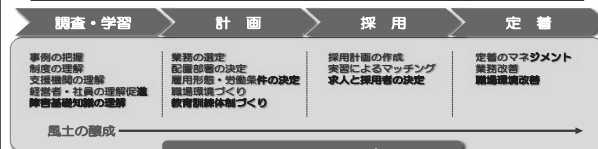
京都ジョブパークの紹介



- 京都府が運営している総合就業支援拠点です。
- 場所は、京都テルサ(JR京都駅・八条口から南へ徒歩15分)にある。  
[http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/jp\\_access.html](http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/jp_access.html)
- 障害のある方への支援窓口としては、①はあとふるコーナー、②京都障害者雇用企業サポートセンターが連携を取って障害のある方の就業を支援しています。
- ① はあとふるコーナー：障害のある方の就業を支援する
  - ・ カウンセリング ・ 企業実習 ・ 定着サポート など
- ② 京都障害者雇用企業サポートセンター：企業の障害者雇用を支援
  - ・ 仕事の選定や創出 ・ 企業実習 ・ 雇用管理 など

02

サポセンのミッション



障害者雇用に関するあらゆる企業ニーズへの支援

- 企業訪問数やセミナー件数だけでなく、実雇用率の実現を目指す。そのためには戦力としての定着支援にこだわる。
- 企業のポータル相談窓口となる。必要な部署との連携で対応する。
- サポセン業務は京都府からの委託事業として事業者が受託している。受委託仕様書の内容はどうしても件数になるが、入札時や受託後に受託事業者からの提案を受け入れてくれる京都府の度量がある。

03

に減らした企業」など、課題がありそうな企業を優先的に訪問しております。当然、我々のような機関からの訪問に対し消極的な企業もいらっしゃいます。しかし、そういった企業でも障害者雇用で悩んだ時、一番に「サポセンがあったな！」と思い出して頂けるよう、訪問活動を続けています。その結果、昨年はこのコロナ禍においても、電話で状況確認した企業の中に支援要請があり、実際に訪問して支援に至ったケースもありました。我々の支援員が電話で状況確認していた企業からの支援要請を受けて、実際の訪問支援に至ったケースもありました。

二番目は「タイムリーな支援」、三番目は「企業ネットワークによる相互支援」です。これらはセミナーや勉強会の開催が主な活動です。セミナーでよくあるのが、行政が「障害者雇用に関する基礎知識のセミナーを行います」と企画したにも関わらず、企業の集まりが悪い。色んなところに声を掛けて参加者を集めたが、いざセミナーが始まって周りを見渡すと知った顔ばかりだった。こんな笑えない話も実際にはよく耳にします。こういった事態にならぬよう、我々は「本当に必要なセミナーを、必要なタイミングで行う」ことを心がけ、タイムリーな支援を行っています。毎月1回、これから障害者を受け入れる企業を対象に、その企業の悩みに合わせた受け入れ準備セミナーを開催しています。また、業種や企業規模を問わずに勉強・交流する会を企画し、最終的には企業同士がネットワークを築き、相互支援ができるような取り組みを行っています。

## 戦力化しないと本人に失礼 遠慮と配慮は違う

こういった活動を行う中で、サポセンとして、そして私自身としてこだわっていることがあります（スライド5）。それらを「企業だからこそ意識してほしいこと」として、以下三つのキーワードにまとめ、企業に伝えています。私は福祉のことを知らない、企業出身の企業サイドの人間です。ですから、あえてその立場に徹してお伝えしています。

一つ目は「生産性を意識する」。障害者雇用という、生産性は期待できないのではないかと考える会社もあります。私は「そうじゃないですよ。戦力化しないと本人に失礼です。企業としては、雇用した人に付加価値生み出してもらわないと、持続的に雇用できないでしょう」と伝えています。二つ目は「遠慮と配慮の違い」。遠慮はいりません、配慮がほしい、という意味です。つまり、

**サポセンのキーとなる活動**

- ① **個別企業訪問**
  - ・ロクイチリスト分析による戦略的訪問
  - ・個々の企業の悩み相談によるニーズの掘り起こし
  - ・企業実習を通じたマッチング活動
- ② **タイムリーな支援**
  - ・毎月の受入準備セミナー
  - ・企業実態に合わせた柔軟なセミナー内容
- ③ **企業ネットワークによる相互支援**
  - ・業種・企業規模を問わず勉強・交流する会
- ④ **関連する支援組織との連携拡大・強化**
  - ・連携できる所とはどこでも。

4

04

**企業に伝えていること(こだわり)**

福祉を含めた行政サービスを活用することを前提にしつつも(企業だけで全てをやりきろうと思わない)、  
**「企業だからこそ意識してほしいこと」**を伝えている。  
 そのキーワードは、以下の通り。

- ① **生産性を意識する** (戦力化しないと本人に失礼)
- ② **遠慮と配慮の違い** (遠慮はいらない、配慮がほしい)
- ③ **ちょっと丁寧なマネジメント** (フェーズ転換しない)

結論:  
**障害のある人が働きやすい職場は、  
 誰もが働きやすい職場である。**

5

05

企業人としてその職場で働く以上、やらなくてはならない仕事があります。そこに遠慮はいりません。ただし、当事者がその仕事を行う上での配慮や工夫は行って下さい、ということです。三つ目は「ちょっと丁寧なマネジメント」。今お伝えした2点を行う上でのマネジメントを、ちょっと丁寧にやっていきましょう。また、「フェーズ転換」はしない、ということです。どういうことかと言いますと、企業の人事の方とお話をしている中で、「ところで障害者雇用ですが」と切り出すと、「ちょっと待って」と人事担当者の態度が変わり、特別なものに対応しようとする。そうではなく、障害者雇用も一般雇用のマネジメントと同じです。ただ、ちょっと丁寧に行うことが重要です。

これら三つは、私がこれまでの経験の中で、「どのようにお伝えすれば、企業の方は一番腑に落ちるのか」と考え、まとめさせて頂きました。三つの結論としては、障害のある方が働きやすい職場は、誰もが働きやすい職場であるということ。先ほど、眞保先生が発表の中で同じことを話しておられましたが、まさしく私もそう思い

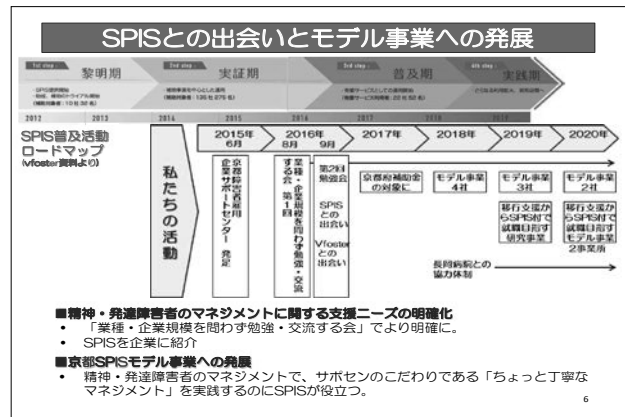
ます。付け加えるのであれば、怒られるかもしれませんが、私は「合理的配慮」という言葉が嫌いです。なぜかという、企業に「合理的配慮を考えて下さい」と伝え、ものすごく受け身的になるからです。「何に配慮しなくてはいけないのだろう？」というスタンスになってしまう。そうではなく、先ほど申し上げた三つをきちんと行うことが、合理的配慮なのだ企業担当者に言っています。

## これまでに 9 社が 京都 SPIS モデル事業に参加

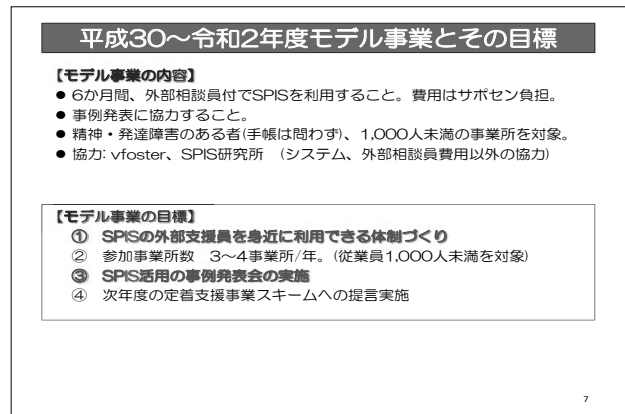
ここからは、SPIS との出会いとモデル事業への発展について、少しお話をさせていただきます（スライド 6）。私たちは企業と共に勉強会を行ってきましたが、企業の方に「何を勉強したいですか？」と尋ねると、「精神・発達障害の方のマネジメントを勉強したい」という声が多く挙がりました。私は前職の頃から SPIS の開発元である有限会社奥進システムの奥脇社長を存じていたので、勉強会の中で SPIS を使った雇用管理について取り上げることにしました。2017 年からは、SPIS が京都府の補助金事業の対象になりました。2018 年からはモデル事業となり、初年度は 4 社、2 年目の 2019 年は 3 社、3 年目の 2020 年は 2 社が SPIS を導入しました。

モデル事業の内容・方法としては、6 ヶ月間、外部相談員を付けた上で SPIS を利用して頂きます（スライド 7）。その費用はサポセンが負担します。その代わりに、事例発表にご協力頂いています。対象となる企業は従業員が 1,000 人未満の中規模の事業所。対象者は精神・発達障害のある方で、手帳の有無は問いません。外部相談員の費用はサポセンが負担しますが、その他の費用、システム管理などについては、vfoster と SPIS 研究所にご協力を頂いております。外部相談員の方に東京から毎回来て頂くと、交通費だけでも多くのお金がかかります。そこで、京都府内でも外部相談員を育成し、利用できる体制づくりを第一の目標にしました。

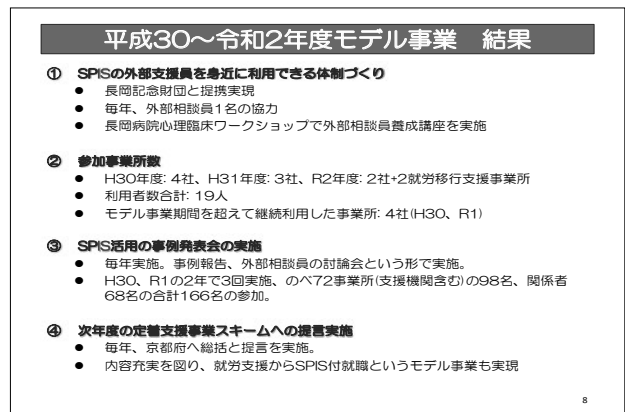
その結果、長岡記念財団との提携が実現し、毎年 1 名の外部相談員を輩出して頂いています（スライド 8）。また昨年は、長岡病院内の心理臨床ワークショップにて、積極的に SPIS の外部相談員養成講座を実施して頂きました。また、モデル事業ですから、年度ごとに総括を行い、次年度への提言を行っています。その中で、就労移行支援事業所で SPIS を導入して頂き、SPIS の利用を継続したまま就労するというモデル事業も始まりました。2018 年度、2019 年度で計 7 社がモデル事業とし



06



07



08

て SPIS を利用し、うち 4 社はモデル事業期間が終わっても利用を継続されました（スライド 9）。今年度（2020 年度）は 2 社が導入中とお伝えしましたが、企業の他に就労移行支援事業所が 2 法人、導入されています。1 法人あたり 5 名、計 10 名の当事者が利用中です（スライド 10）。

次に、モデル事業の運営体制をご紹介します。まずは企業が導入された場合です（スライド 11）。利用者・企業担当者・外部相談員の三者が SPIS を使ってコミュニケーションを図ります。外部相談員には必ずスーパーバイザーを付け、外部相談員のフォローを行います。また、サポセン担当者として私も参加します。私は SPIS を閲覧するのみですが、企業に対してお願いをしなくてはならない場面など、なかなか外部相談員からは言い出しにくいことがある際など、意見や提言を伝える役目を担います。企業担当者は主担当のみならず、上位職の方や社長などにも参加して頂き、閲覧してもらいます。SPIS での面談の場にも参加して頂き、マネジメント課題についてもお話しさせて頂く機会を作っています。

次に、就労移行支援事業所の場合です（スライド 12）。訓練期間中は利用者・事業所担当者・外部相談員の三者で SPIS を利用し、就職後は SPIS のホームグラウンドを企業に移す形になります。大きな特徴としては、就職後も引き続き、就労移行支援事業所の支援員が SPIS 内で本人とやりとりができるということ。また、外部相談員も引き続き同じ方が担当し、その費用は定着支援事業として組み込めるため、企業の費用負担が発生しないというメリットがあります。

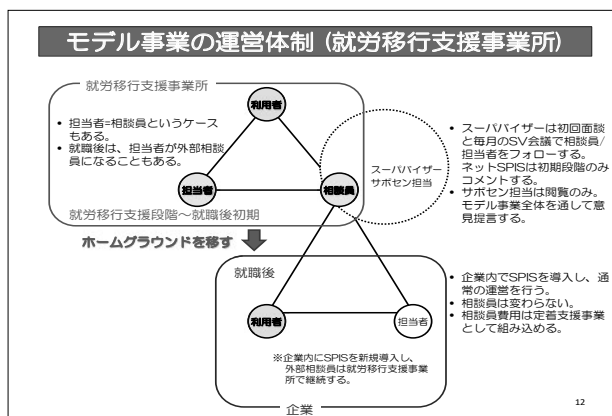
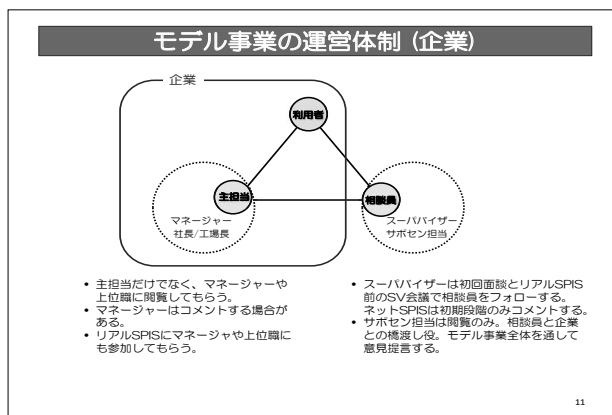
とは言え、すべての企業が就職後も引き続き SPIS を導入して下さるとは限りません。二の足を踏まれるケースもあります。そういう場合は、企業移行時のオプションとして、就労移行支援事業所で利用している SPIS の中に、企業担当者に入って頂く。企業で導入する前に、SPIS がどのようなものかを体験して頂くという形です（スライド 13）。2 社がこの形で SPIS を使ってみて、うち 1 社はその後の導入に至りました。この方法は企業実習時にも応用ができます。

今年度はコロナ禍において、SPIS の運用にもさまざまな工夫を行いました（スライド 14）。企業訪問の際ですが、特に医療系や介護系の事業所においては、感染拡大地域からの訪問を禁止するケースが結構ありました。ZOOM を最大限に活用し、月に一度の SPIS 面談の前には ZOOM でスーパーバイザーと外部相談員が会議を行

平成30～令和元年度 参加事業所の利用結果	
ポイント	
A社	復職時(3度目)の支援として活用。職センのリワーク支援利用者。
B社	復職時支援として活用。社内ジョブサポートの負担軽減を図るマネジメントの構築を目指す。当事者が体調不良となり休職。利用中断。
C社	自己理解促進による勤務不安定解消のために活用。社内体制には現場担当者を入れず人事のみ。
D社	当事者の能力向上と社内の意識共有を図るツールとして活用
E社	知的・発達障害者の業務遂行安定化(ムラをなくす)を目的に。マネジメント変化に効果あり。当事者も高度な業務にチャレンジ。
F社	午前中の眠気が強い当事者の安定化。服業内容の適正性への再確認や本人能力向上へのチャレンジなどの気づきがあった。
G社	身の周りの課題に影響されやすく睡眠が不安定な当事者の業務安定化。当事者は様々な課題をクリアしながら正社員を目指す。

SPIS利用状況  
 ・モデル事業期間後も利用継続：4社（内、システムのみ利用継続：2社）  
 ・1社のみモデル事業期間中に利用中断。（本人体調不良のため）

令和2年度 参加事業所の利用状況	
ポイント	
H社	情緒不安定な当事者への支援(手帳なし)として活用。生育環境から人に頼ることを良しとしない。SPIS入力を始めることに苦労。丁寧に面談を重ねることで、外部相談員と信頼関係ができSPIS入力がスタート。
I社	業務上のミスが多く発達特性(ADHD)が強いと診断を受けた当事者への支援(手帳なし)として活用。SPIS入力は当事者・職場担当者ともに活発。業務上問題となるミスの原因分析と対策を模索中。
J事業所	就労移行支援事業所。就職活動が本格化する時にSPISによる日々フォローは有効と評価。5人の利用者への支援。3名就職。内1名は企業でSPIS導入。1名はJ事業所のSPISに職場担当者を登録して体験利用中。1名は企業に説明中。
K事業所	就労移行支援事業所。企業と当事者の困り感がないとなかなか導入できないと評価。5人の利用者への支援。4名就職。企業にSPIS導入をすすめるが導入できていない。





い、SPIS の内容の分析と面談の方針を策定します。就労移行支援事業所の場合も同様に ZOOM を活用し、初回面談も ZOOM にて実施しました。加えて、月に一度のスーパーバイザーを交えた会議が「事業所内の人材育成・指導機会として効果があった」との声も頂戴しております。また、モデル事業をきっかけに支援機関同士の相互研鑽会も実現しました。

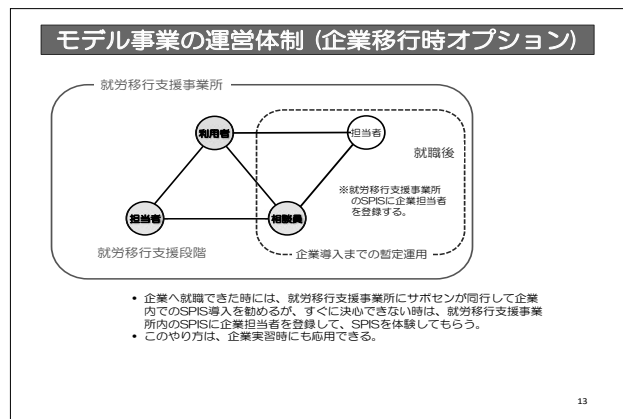
## SPIS でのやりとりが 気付きのチャンスに

最後に私の感想を申し上げて終わりにしたいと思います (スライド 15)。まず、SPIS は気付きのチャンスを与えてくれる、ということ。支援者にとって当たり前のことが企業担当者にとっては当たり前ではありません。これは言葉で伝えてもわかりません。企業担当者が SPIS でのやり取りを通して自分で気付く。そのチャンスがあるということです。その際、企業の側に学ぼうという姿勢があるかどうかは大きなポイントです。すでに自社のやり方を持っている企業ほど、気付きが少ないように感じています。

また、先ほども申し上げた「ちょっと丁寧なマネジメント」について。実はマネジメント側だけではなく、当事者からの「ちょっと丁寧な行動」を引き出せるというのも、SPIS の特徴です。例えば、「この程度の作業であれば大丈夫です」と、当事者がマネジメント側に伝えられることで、相互理解が深まります。

最後に「当事者・マネジメント双方の理解が進む」ということです。はじめはなかなか障害を受容しない当事者が、SPIS のやりとりを通して障害を受容していくというケースがありました。元々は「並行処理が苦手」という障害特性があったのですが、SPIS でのやりとりを通して、当事者側とマネジメント側、双方の理解が進み、さまざまな工夫を経て克服することができました。今はとても難しい作業もできるようになりました。そして一番嬉しかったことは、当事者に対する職場の方からの評価が変わり、戦力として頼られているということです。その他 SPIS の活用方法として、緊急事態宣言時に自宅待機を余儀なくされた社員に、SPIS で日々のコミュニケーションを実施した例があります。そのうちの一人は、健康管理のために SPIS を継続利用されています。

SPIS は本当に色々な気付きを与えてくれます。いかに気付き、行動を起こしていくか、そこがキーかな？と感じております。



13

### 令和2年度 運営の特徴

- コロナ対応が生んだ工夫
  - 特に医療系事業所における感染拡大地域からの来訪禁止への対応に工夫
  - SV会議の充実 Zoom活用によるSVによるフォロー
    - ▶ リアルSPIS前に外部相談員で内容分析とリアルSPIS方針策定。これを1ヶ月単位で回す。
- 就労移行支援事業所:
  - ▶ 初回面談をZoomにて実施。
  - ▶ リアルSPIS後に担当職員と内容分析し今後1か月の方針決定。これを1ヶ月単位で回す。
  - ▶ SVからの指導機会として有効。
- 相互研鑽会:
  - ▶ モデル事業をきっかけに3事業所で相互研鑽会の実施。SVはZoomで参加。

14

14

### モデル事業を通じて感じたこと(その1)

- SPISは気づきのチャンスを与えてくれる
  - 支援者側にとって当たり前のことが、企業担当者には当たりまえでない。
  - 企業担当者が自分で気づかないと分からない。SPISでのやりとり(当事者・担当者・外部相談員)がその気づきを与えてくれる。
  - 企業としては、SPISで起こることから学ぼうという姿勢があるかがポイント。既に自社のやり方を持っているところほど、気づきが少ない??
- ちょっと丁寧なマネジメント
  - マネジメント側だけでなく、当事者からの丁寧な行動も引き出せる
- 当事者の気づき
  - SPISのやりとり記録は本人の気づきにもなる。

15

15

### モデル事業を通じて感じたこと(その2)

- 当事者・マネジメント双方の理解が進む
  - 障害を受容しない当事者がSPISのやりとりで障害を受容していく
  - SPISの中の人たちとは何を話しても良いかな、という信頼構築ができた
  - 並行処理が苦手という特性を工夫によって克服
  - 製品のサブアッシー(部分組立)からセル生産(複数工程を並行処理)
  - これは、当事者が自分の特性を理解してマネジメントと一緒に工夫しなくてはいけないこと。
  - 職場の周囲のメンバーの評価が変わった。戦力として頼っている。
- SPISの活用方法
  - 春のコロナ禍での緊急事態宣言時に、自宅待機を余儀なくされた社員にSPISで日々のコミュニケーションを実施。
  - その対象者の一人が健康管理のためにSPIS継続している。

16

16



## 報告 2 生きづらさを抱える方の働く架け橋に

一般社団法人 ワークネット北九州 代表理事

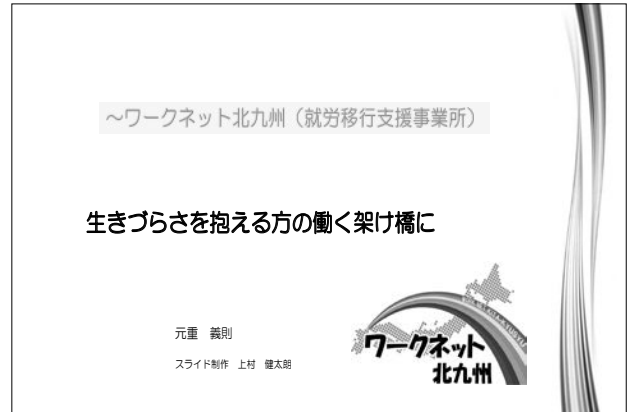
元重 義則

### コロナ禍の前から 在宅訓練を準備

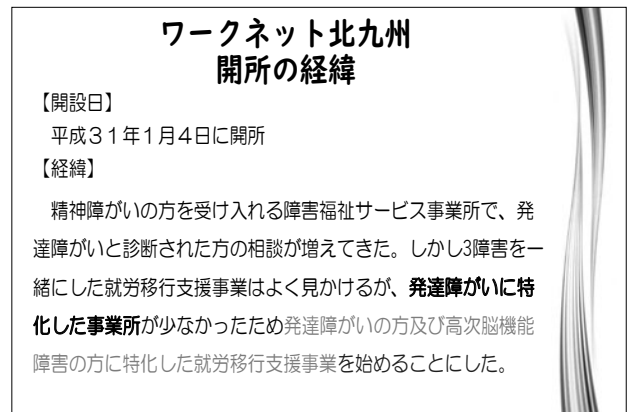
私どもは通所がメインの支援事業所ですが、本日は SPIS を使った在宅支援を中心にお話を進めていこうと思います。私は北九州市の外郭団体で 36 年間、福祉関係の仕事をしていました。その職場を早期退職した後、民間の社会福祉法人で 11 年間、精神障害者の支援を行っていました。そして 2 年前、いま管理者をしている友人と二人でワークネット北九州を立ち上げました（スライド 2）。ずっと社会福祉法人にいましたが、一般社団法人を設立して一番驚いたのは税金の額です（笑）。

前の職場は平成 30 年に 69 歳で退職したのですが、その 1 年くらい前に、ある地元の有力者の方から「高次脳機能障害の息子を、元重さんの施設で支援してくれないか？」と相談されました。職員と検討したのですが、「自分たちにはそこまでの支援スキルはない。受け入れるのは無理だろう」という結論に至り、お断りしました。退職後は自宅で孫の世話などをしていたのですが、一緒に退職した友人から「もう一度一緒にやらないか」と誘われて、それならば、かねてから我々の課題であった高次脳機能障害の方の支援をしよう、ということになりました。ただ、高次脳機能障害だけでは定員が埋まらないので、発達障害の方の支援もやろうということで、2つの障害領域に特化した就労移行支援事業を始めることにしました（スライド 3）。ご承知のように、発達障害の方は人との関わりを苦手とする方が多いため、一人ひとり個別で支援ができるようなブースも作り、個別支援に力を入れています（スライド 4、5）。

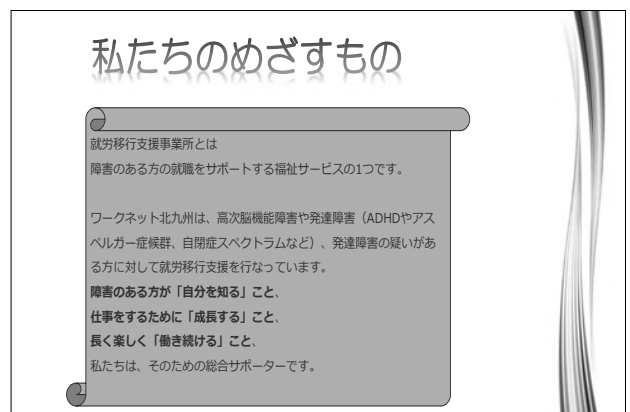
申し遅れましたが、今日の発表資料のスライドは、去年の 10 月に私どもが採用した障害のある職員が制作しました。彼は非常にスキルが高く、一次試験であれば国家公務員試験でも何でも通るんです。ただ、二次試験でミーティングなどがあると、障害特性からクリアすることが難しい。最初は訓練生として通所していたのですが、ICT スキルの高さから採用に至りました。彼の特性から



01



02



03

週3日、1日3時間半の勤務が限度ですが、昨年10月から一日も休まず勤務してくれています。

先ほど申し上げたように、私どもの事業所は通所型と在宅型、両方の支援を行っています（スライド6）。いまコロナ禍の中で、在宅型の就労支援や一般企業でのテレワークが注目を集めています。実は私どもではコロナ禍の前から在宅支援の準備を始めていました。一昨年10月頃に、私と一緒にワークネット北九州を立ち上げて、いま管理者をやっている者から、「元重さん、これからは在宅支援の時代だよ」と提案されたんです。その当時、厚生労働省は就労移行支援で在宅訓練を行う場合にクリアしなければいけない要件を7つ掲げていました。その7つをクリアするためには専用のソフトが必要だということになり、いくつか既存のソフトを検討したのですがしっくりこず、かねてから存じていた有限会社奥進システムの奥脇社長に相談しました。「こういったソフトを作ってほしいんですが」とお願いしたところ、見積もりが4百数十万円。せいぜい200万円くらいならどうにかなるんだけど・・・と、涙を呑みながら大阪から北九州に帰ってきた経緯があります。

それでも後ろ髪引かれるような思いがあるので、奥脇さんとさらに相談を重ねたところ、「SPISという就職した人が定着するための支援システムがある。これを少し改変することで就労支援機関の在宅型支援にも使えるのではないかと提案して頂きました。なおかつ、それで厚生労働省が提示する7つの要件もクリアできるということでした。SPISをベースにした就労支援機関でも使えるシステムが2百数十万の予算で製作可能とのことだったので、昨年の2月に発注して5月に導入を始めました。その頃に新型コロナの感染拡大が始まり、厚生労働省は3月に令和元年度の補正予算を出してきて、ICTシステムを導入する就労支援機関に補助金を出すとアナウンスしました。そこで審査を受け、最終的に150万円の補助を受けることができました。

## 訓練中から就労定着まで シームレスに使える SPIS

私は前職の頃から、職員に対してジョブコーチの資格を取得してもらうことを積極的に推進してきました。ジョブコーチの資格を取るには勤務年数も問われますので、私どものように開設したばかりの事業所では難しい面もあります。受講できる場所も限られるのですが、積極的に職員を行かせて取得させています。先ほど眞保先

### 通所型の利用の流れ

場所と周囲の環境が大事

発達領域の人たちは取り囲む環境が大事

会社をイメージし駅近で移動しやすく、建物周囲には血倉山の展望が広がり、緑もある場所です！

PC・事務系・1人作業

04

### 利用開始から就労まで

自立訓練 → 基礎訓練 → グループ実習 → 職場体験実習 → 就職活動（雇用前実習、トライアル雇用） → 就職

「一歩ずつステップアップ！」

★ 就労移行 ★ 定着支援 ★

★ 自立訓練 ★

★ 定着支援 ★

「本定着支援」は就職がゴールではなく、職を続けることを目指しています

「椅子を崩した時だけでなく、利用の節目節目にも医療機関と密に連携。利用者が安心して利用できる訓練方法を提案。」

05

### 就労に向かうにあたって

就職

通所型  
週三日以上、自力での来所・訓練  
早起き、最低限の体調管理など  
基本的な生活習慣ができている方向け

在宅型  
引きこもり傾向や難病のため  
家から出かけることが難しい方向け

医療機関との連携  
クラウド体調管理システム「SPIS」

06

### 通所型の利用の流れ

見学・体験 → 面談 → 訓練・実習 → 就職活動 → 就職 → 定着支援

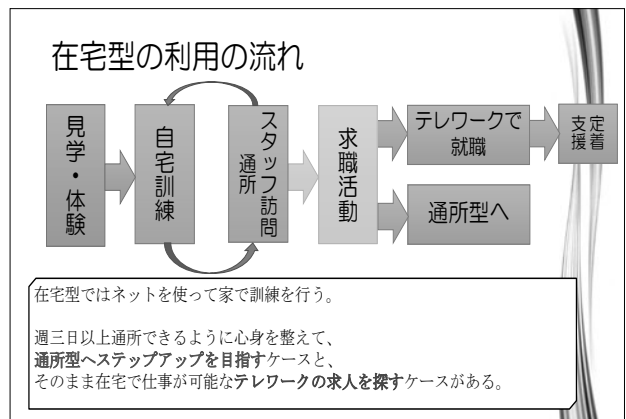
07

生もおっしゃいましたが、在宅型の支援でどのように支援者のスキルアップを図っていくかは、私どもの大きな課題です（スライド 8、9）。当法人では基本的に社会福祉士や精神保健福祉士の資格を持った方のみを採用するようにして、最低限の支援スキルを担保していますが、その上でジョブコーチとしてカウンセリングができることはもちろん、ICT のスキルも必要です。

SPIS を使った在宅支援では、厚生労働省の在宅訓練の指針で利用者確認が必要、それも朝訓練に入って夕方アウトする状態を、できれば動画で確認することが必要とされていることから、SPIS にそのようなビデオ面談の機能を付加していただいて、それを使って訓練を行っています。それから、先ほどお話したこのスライドを作ってくれた当事者の職員は、利用者としても支援者としても SPIS を使っています（スライド 10、11）。彼は SPIS の良いところは、ひと月に 1 回か 2 回、主治医の診察を受ける際、SPIS のデータを見ながら振り返りができることだと話してくれました。通常であれば、前回受診した時からの変化や体調も、受診直前の本人の勤というか感覚で説明してしましますが、SPIS では調子の波をグラフ化できるため、「実は月曜日がいつも調子悪いです」などと、より具体的にデータで示せます。ドクターもそれを見て、「ではこうしましょうか」と具体的な提案ができます。彼はさらに SPIS を使いやすくするために、カスタマイズを試みています。奥脇さんとも積極的に意見交換して、私にはわからないような専門的な話をしていました（笑）。

先ほども申しましたように、SPIS はもともと就労定着のために使われていたシステムです（スライド 12）。しかし私は、就労支援機関から就職後までシームレスに対応できるツールだと考えています。これはある福岡市の企業での事例で、職場担当者が気付かなかった過去の不調の兆候について、何年か前の支援機関での情報が実際に役に立ったという報告がされていました。それが SPIS だと訓練期間中からのデータを蓄積できますから、ある種のビッグデータとして、訓練中の支援ノウハウが就職後も引き継がれるということは、とても有効なのではないかと感じています。

（スライド 13）現在使用している SPIS はバージョン 3 というものです。私どもは就労移行支援事業所としては初めて、このバージョン 3 を導入しました。昨年 5 月に導入してもらって、まだまだ使いこなせていないのですが、職員も一生懸命使っています。在宅の訓練生は 8 名が利用しています。6 名が発達障害や引きこもり傾



08

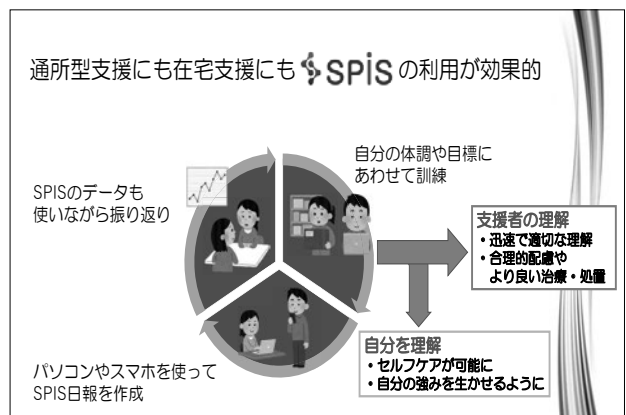
### 在宅型の利用その2

#### 訓練内容

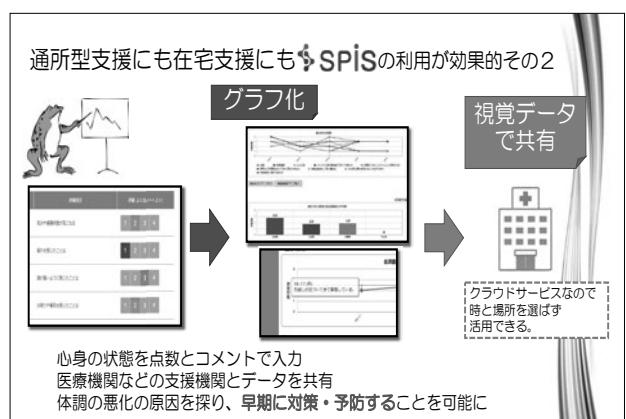
- 体調管理  
就業のための生活習慣改善  
オンライン体調管理システム
- パソコン基礎課程  
タッチタイピングトレーニング  
Word・Excel・PowerPoint
- 応用課程  
データ入力練習  
在宅テレワーク基礎練習  
ビジネスマナー  
就労に必要な知識の習得 など

SPISやZoomを使ってテレビ通話で面談や朝礼・終礼訓練成果をやりとり

09

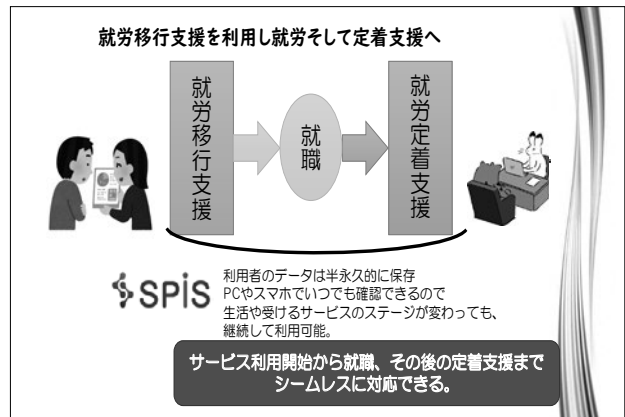


10

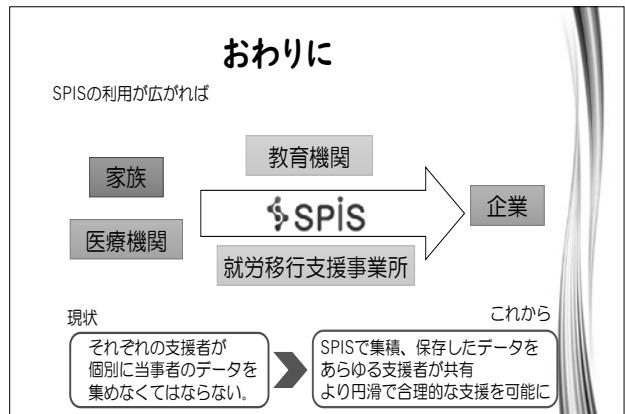


11

向の方、2名は難病の方です。これを先ほどのICT担当の当事者職員と専従の職員1名、兼務の職員1名で支援しています。通所の訓練生は22名ほどいますが、SPISはまだ1～2名しか利用していません。所内にパソコンはたくさんありますが、毎回立ち上げて入力すると利用者が大変だということもあって、私としては年度末までにタブレットをあと数台導入して、利用者の全員が必ずSPISを入力する形にしたいです。SPISもデータを入力しなければただの箱です。そのデータが、利用者が就労する時、また就労してからも定着支援で役立つ日が来ることを、早く実現したいと考えております。



12



13

ご静聴ありがとうございました

14



## 報告 3 コロナ禍で、これからの障害者雇用と就労支援を考える ～障害者権利条約と超人口減少社会とどう向き合うのか～

NPO 法人 わかくさ福祉会 理事長

障害者就業・生活支援センター TALANT センター長

野路 和之

### ICT を活用 SPIS を使った支援も

こんにちは、わかくさ福祉会の野路と申します。私どもは東京・八王子にて 40 年近く精神障害のある方の支援を行っている法人です（スライド 2）。私は昨年より理事長になってしまいましたが、まだ障害者就業・生活支援センター（以下：なかぼつセンター）のセンター長も兼務しております。八王子という街ですが、先日テレビで「八王子は地方都市だ」と放送されていて、「え？八王子は地方だったのか？」とちょっとびっくりしましたが、実際、東京のはずれにあります。実は精神科医療機関が非常に集中している地域で、市内には全国平均の 3 倍ほど精神科医療機関があると言われております。また、大学も多くて学園都市とも言われています。私どものセンターは八王子の駅前にありますが、半径 1 キロ以内に就労移行支援事業所が 16 ヶ所もあります。いま全国的には就労移行支援事業所が減少している中で増え続けていて、なおかつ凄まじく密集している、そういう街から来ております。

私どもの法人では、5 年ほど前からサイボウズを活用したり、電話もクラウドフォンを利用したりするなど ICT を活用しています（スライド 3）。コロナ禍で自宅に居ても、システムがクラウド化されていますので、通所事業所以外の相談系の事業所では職員も自宅対応が可能になっています。

SPIS は 7～8 年前から導入して、SPIS 研究所の皆さんからのサポートを受けながら、これまでに 12-13 名の当事者が利用してきています。SPIS 研究所の皆さんには大変お世話になってきたので、コロナ禍において少し自立しようということで、管理権限を取得して、独自に SPIS をスタートできる形を整えました。現在は新たに 15 名の当事者が利用しており、昨年 4 月からは SPIS の振り返り面談でも ZOOM の活用を始めています。

それから、先ほど八王子の駅前に就労支援事業所が集中している話をしましたが、私どもは駅から離れた場所に移行支援事業所を 1 箇所持っています。なかなか苦戦しておりますが、就労困難な方も増えてきているということで、自立訓練との多機能事業所に転換しました。そして通所が困難な方には、D & I さんという会社の在宅訓練システムを導入して、オンラインでの訓練も行っています。この会社は私も会員になっている中

コロナ禍で、これからの障害者雇用と  
就労支援を考える

障害者権利条約と超人口減少社会とどう向き合うのか

2021年1月29日

パネルディスカッション  
コロナ時代の多様な就労形態に対応する支援・雇用マネジメント

NPO法人 わかくさ福祉会  
障害者就業・生活支援センターTALANT  
センター長・野路和之

01

### 当会法人組織・実施事業

事業所	主な実施事業
A	就労継続支援事業B型事業・2か所
B	就労移行支援事業・2か所
C	特定一般相談支援事業所・2か所
D	地域活動支援事業
E	障害者就業・生活支援センター事業
F	八王子市斎場売店清掃受託事業

◆ 法人形態 特定非営利活動法人  
◆ 精神障害者の生活支援がスタート  
◆ 法人設立 2006年 ※団体設立1983年  
◆ 理事会構成メンバー有資格  
精神科医、臨床心理士、大学非常勤講師精神科  
医、商店会会長、行政書士  
監 事2名…特定社労士1名 会社役員  
◆ 法人スタッフ…56人 精神保健福祉士15名、臨  
床心理士1名、介護福祉士2名、  
職場適応援助者養成研修修了者15名

総会  
理事会  
監事  
経営企画室  
経営会議  
所長会議  
相談・計画支援部門  
就労移行部門  
B型支援部門  
TALANT あくせす sprout ジェニス (カズヨシグループ) アイワークス プレワーク

02

### 当会のICTの現状

法人システム	5年前から、一般企業同様、サイボウズを活用し、法人内の情報共有を図っている。
クラウドPBXフォン	2年前から、クラウドフォンを活用している。 コロナ禍ではテレワークでも事業所の電話対応可能である。 法人職員の半数がスマホを所持させ、内線子機化
SPIS活用枠の増大	これまでナカボツ事業のTALANTが、5年前からSPIS研究所のサポートを受けSPISを12名に実施。 コロナ禍では管理権限を取得、現在新たに15名に実施。 相談支援事業を利用している方にもチャレンジ
Zoomの活用	2020年4月から法人でZoomを活用開始(3アカウント)。朝礼、会議、研修会、面接、当事者交流会で活用。 Zoomが活用できない団体との共催で研修。
在宅訓練システム等の導入	2か所ある就労移行支援事業所のうち、1か所で、在宅訓練システムを導入(D&I様)。将来的には在宅雇用希望の支援を開始予定。 ナカボツ事業ではサイボウズ関連のアプリであるキーンで支援システムを2019年度に独自に構築。


03

小企業家同友会の参加企業です。あと、なかぼつセンターではサイボウズ社の関連システムである kintone を活用し、システム会社に依頼して支援記録システムを作ったり、創意工夫しながら支援を行っています。

このスライドは、なかぼつセンターで行ったオンラインの当事者交流会の様子です（スライド4）。最初は、オンラインが苦手な方が多いので、どうしようかと話していたのですが、逆に苦手だからこそやってみたらどうかということで開催したところ、多いときは30～40名の方がオンライン参加してくださいました。それから、去年は研修会・連絡会議も全てオンラインで実施しています（スライド5）。YouTubeを使った研修会を行ったり、ウェブとリアル参加のハイブリッド形式で会議を行ったりと、コロナ禍で試行錯誤しながら取り組んできたというのが、この1年です。


それから次からのスライドは、法人全体でSPISを活用してみませんかと提案した際の資料です（スライド6-8）。緊急事態宣言では職員もあまり出勤できず、訓練ができない当事者には電話やメールでフォローをしていたのですが、SPISを使うこともできますよ、ということでの案内です。「SPISスタートまでの流れ」を説明したこのスライドもZoomを使って説明しています（スライド9）。こういったことで少しずつSPISを法人全体で利用できるようになってきています。

## オンライン交流会の様子



2020/10/30 登録者同士の食事会お互いにオンライン上で自己紹介、食事の紹介などを行い、ハロウインの前日だったこともあり、仮装をして楽しみました！！

PCやスマホをお持ちでない方、ネット環境がない方は十分な感染対策をして、事務所でご参加頂きました！！



04

## オンラインでの研修会・連絡会議



05

第2版(2020年7月1日)


新型コロナウイルスによる新しい生活に向けて

### 簡単操作の Web 支援システム SPIS(エスピス)を利用してみませんか

～精神・発達等障害のある方のセルフチェック支援～

NPO法人わかき福祉会  
障害者就業・生活支援センターTALANT  
センター長(法人副理事長) 野路 和之


協力:全国精神障害者職協会(Vfoster)  
一般社団法人SPIS研究所



06

### 電話やメールだけのフォローの限界

- 緊急事態宣言を受けて、自宅待機になった方のやりとりは、メールや電話、課題のやり取りが中心になっています。
- 毎日、電話やメールでのやりとりは、最初は新鮮ですが次第にマンネリ化してしまう恐れがあります。
- いつもの生活リズムと異なり、自宅待機でストレスや不安を感じたり、そういった気持ちを上手に電話やメールだけでは伝えきれない場合があります。
- これまでわかき福祉会障害者就業・生活支援センターTALANTでは、就労支援の定着支援システムであるSPIS(エスピス)を活用してきました。今回、緊急事態宣言を受けて、さらに法人全体でSPISを活用し、日々の自分の状況をセルフチェックし、また周囲の支援者と共有し、この事態を乗り越えていきたいと考えています。



07

### 障害のある方の定着システムSPIS(エスピス)とは

<https://www.spis.jp/>

SPIS 3つの特徴

- <1> 当事者セルフチェック**
  - セルフチェック項目の設定
  - 自己開示
- <2> 当事者データの管理**
  - グラフ化による「見える化」
  - データ解析による問題解決/緩和
- <3> 担当者・支援者サポート**
  - 当事者との対話
  - カウンセリングマインド/コーチングスキル

「SPIS」は2012年7月に開発・提供されたツールで、もともとは、奥進システム様(IT企業)が自社内の精神・発達障がいのある社員の職場定着支援のために開発したものです。

- 当事者が自分の状態を毎日記録し、それをグラフ化するシステム。セルフチェック項目は個人が自由に設定が可能。
- 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つかむ手立てになる。
- ネットワークを通じて、当事者、担当者、外部支援者が信頼関係を形成します。

支援プラットフォームの形成

当事者: 安心感・見守られ感の獲得  
職場担当者: 職場の仲間としての支援  
外部支援者: 専門的視点からの支援

当事者、職場担当者、外部支援者の三者による連携

平成26年度～  
公益法人JICA 補助事業 RINGRINGプロジェクト  
『障害者のWebシステムを利用した「精神障害者の職歴活用支援」』  
委託団体: 特定非営利活動法人 全国精神障害者就労支援事業推進委員会

08

### SPISスタートまでの流れ

つながらない場合はTALANTまで電話してください。

- 説明
- セルフチェックの項目と、ご自身のIDとパスワードを決めてください
- 支援担当者から事前に説明を受けて下さい。
- 支援担当者に項目とID・パスワードを決まったことを連絡してください。
- 支援担当者からSPIS研究所に連絡
- URLが送られてきます
- URLから起動し、ログイン後、チェック開始
- SPIS研究所から支援担当者へURLが送られてきますので、当事者にご案内します。
- スマホでもパソコンでも使用可能です。入力時間は決めておいた方がリズムが保てます。

09

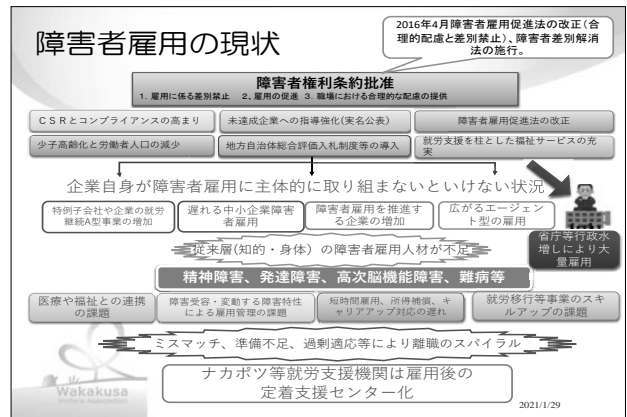
# 働きづらさを抱える 多様な方々がいる

ここからは、今回のパネルディスカッションのテーマである「コロナ時代の多様な就労形態に対応する支援・雇用マネジメント」についてお話して参ります（スライド10）。ここ3年くらいの障害者雇用の現状を整理してみますと、2016年4月に障害者雇用促進法の改正があり、障害者権利条約に批准したということが非常に大きいのではないかと思います。もちろん、批准する前から雇用率がどんどん上がってきて、就労福祉系のサービスが増えてきていました。なかぼつセンターの現状としては、新規相談者の8割近くがグレーゾーンの方というか、「発達障害で精神疾患がある方」「精神疾患で発達障害がある方」「軽度の知的と発達障害あり、精神疾患がある方」です。発達障害だけという方はとても少なく、社会に出て傷ついてきた方が非常に多いです（スライド11、12）。

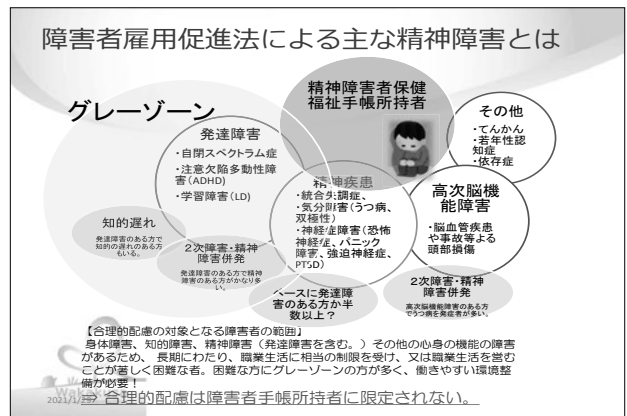
また、私どものなかぼつセンターでは、2年前から生活困窮者の就労支援も行っています。地元の自治体に私どもの支援員が相談に行ったりしていますが、未治療で手帳は持っていないけれど実は障害としては重いという方が非常に多いです。一般的にはグレーゾーンと言われますが、社会的な扱いでそうになっているだけで、実際にはグレーではないと私は感じています。

先ほど八王子は大学が多いという話をしましたが、実は4人いる私の子どもの一に発達障害があり、支援学級に行っています。IQ80～85ほどで境界知能と言われていました。今は愛の手帳（知的障害）のある方でも大学進学は可能ですし、大学には学生相談もあります。ですが、最終的に9割の方が障害者雇用を選択せず一般就労します。しかし、合理的配慮を受けずに一般就労すると当然躓きます。そしてそれを繰り返して引きこもっていく。実は八王子などでは生活困窮にある方で20代の方の相談が増えています。なぜかと言うと、大学が多いのでそのまま地域に残って、はじめはアルバイトなどをしていますが、最終的に引きこもって生活困窮の問題を起こすという訳です。親の年金ということでは、8050や7040の問題が取り沙汰されていますが、その予備軍とも言える方たちが非常に沢山いるということです。そして、そういった方たちが精神疾患を発症して、「外来ニート」になるケースもあります。福祉サービスにつながる方もいますが、つながらないままにいる方が多いというのが現状の問題ではないかと感じています。

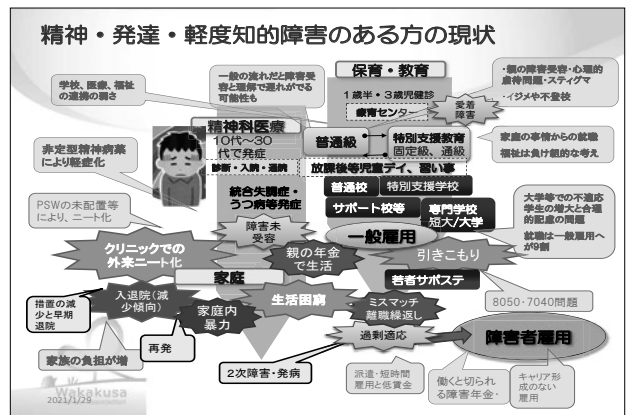
この問題について現場の感覚から申し上げると、教育のシステムを変えていかないといけないのではないかと、例えばこんなに人口が減少しているのに、なぜ大学の数が減らないのかとつくづく思います。大学新卒で就職してすぐ離職する方の割合は高くなっていき、企業の方も学生の力もだんだん弱くなってきて、これまでの日本型雇用が見直されている。そういう中



10



11



12



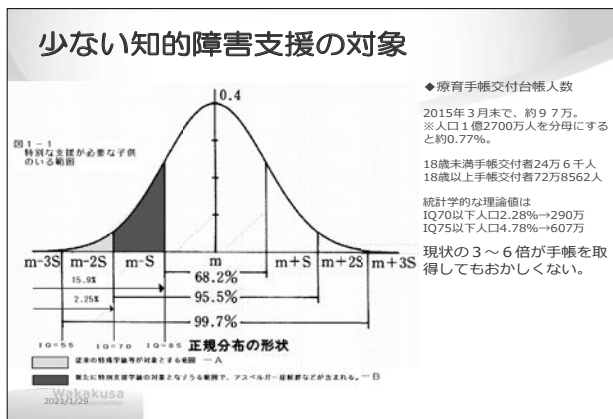
で、これまでの日本型雇用の枠組みから外れてくる人たちが増えている。「労働損失社会」をどう回避するのか、が重要ではないかと思います。

それからもう1点、知的障害の方についてですが、だいたいIQ70以下の方が療育手帳を取れると言われてますが、実は手帳を持っている方は100万人くらいしかいません。そもそも統計学的な理論値による人口分布で言うと、IQ75くらいの方は人口の4.7-4.8% ≒ 約5%おられて、つまり日本全国で600万人ほどの推計になります(スライド13)。そして、実はこういう方たちが社会に出て、躓いていて、精神疾患を併発する方も数多くいらっしゃるということですね。そうすると、障害者手帳の取得ベースで福祉施策を考えるのであれば、既に取得の段階で漏れてしまっている方も相当多いだろうと私は考えています。軽度であった方が、さまざまな傷つき体験によって軽度でなくなってしまうケースがあるだろうと考えられます。

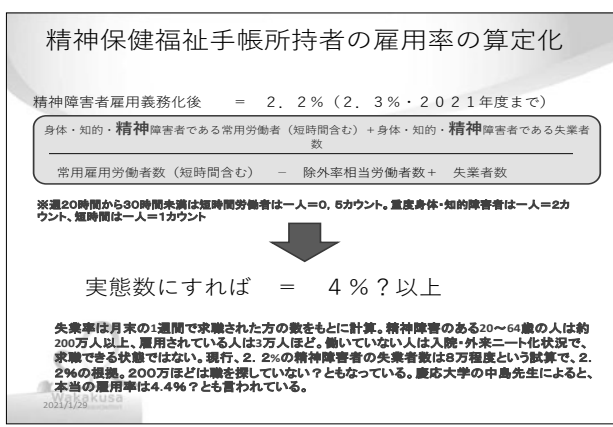
法定雇用率については、ハローワークの求職者数をベースに計算されて2.2%となっていますが、慶応大学の中島隆信先生の推計で、実人数ベースでは4%以上は達成しているとも言われています(スライド14)。国際基準で言えば、フランスでは障害者雇用率5%という話もありますが、日本でも少なく見積もっても3-4%は達成しているのではないかという前提で、働きづらさを抱える障害者が日本財団の調査で356万人くらいいらっしゃる。かたや2030年には644万人の労働者人口が減少すると言われてます(スライド15)。このような状況の中では、今までのシステムを見直さないといけないのではないかと。先ほどの小野寺課長の話にもあった雇用施策と福祉施策の連携の話もこの流れの中にありますが、それを急がなければいけないのではないかと思います(スライド16)。

それから、短時間雇用についても触れたいと思います(スライド17)。短時間雇用制度への取り組みが始まって特例給付金も創設されました。今後もしかすると、週労働時間10時間の人を3人雇用すれば1カウントできますよ、というような積み上げ式の形が議論されるようになるかもしれません。短時間雇用推進の背景には、精神障害者は短時間の勤務でないと難しいということもありますが、中小企業の一部では、仕事の切り出しが難しいとことで、短時間雇用で採用をしたいという企業側の考えがあります。3月1日にはさらに雇用率がアップされ、対象となる企業規模の範囲も広がります。しかしそこは事業協同組合という仕組みもありますし、一社ではできない取り組みも複数社で行っていくということも、是非やっていくべきではないかと思います。

また、みなし雇用についても、一定程度の制限はありますが、福祉事業所に仕事を発注した企業が、それによって一定の雇用率のカウントを行うということも考えられると思います。これ



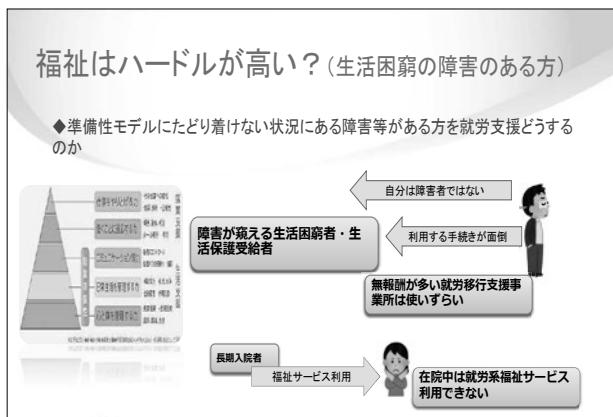
13



14



15



16

にはいろいろと問題もありますが、完全否定はできない部分ではないかと思えます (スライド 18)。

## 障害者権利条約に批准 特例子会社の可能性

なぜこれらのことを見直すのかと言うと、「黒船」が来るからです。日本は障害者権利条約に批准しました。そして3年前に日本の国内状況を権利委員会に報告してしまっていて、おそらくそれに対する提案や勧告が今年度出ることになるだろうと聞いています。そうなった時に日本の継続支援事業はどうなるのでしょうか?既にドイツは是正勧告の対象になっていたり、韓国やオーストラリアでも「作業所は最低賃金を保証していないではないか」と指摘されたりしています (スライド 19)。おそらく日本の特例子会社やA型やB型、移行などの就労支援事業所についても、インクルーシブではないと是正勧告を受けることになるのではないかと。そういったことを念頭に置いて、いま制度の見直しが行われているのではないかと思います (スライド 20)。

先ほども少し触れましたが、福祉制度を利用するために障害者手帳を取るプロセスというのは、非常にハードルが高いんですね。受給者証を取ったり、場合によっては病院で診断書をもったりしなくてはなりませんので、やっぱりハードルが高い。そうした方たちを排除するのではなく、一定程度の受け皿が必要なのではないかということで、最近はソーシャルファームや中間的就労が取り上げられるようになったのだらうと、私は考えています。東京都でもソーシャルファーム条例が制定されて、今年度から事業所をソーシャルファームとして登録できるような動きがスタートしていますが、こういった中間的就労をどうやって作っていくのかということが大事だろうと私は考えています。

それから、これは本当に私案なのですが、特例子会社をもっと活用すべきではないかと思っています (スライド 21)。「社会支援雇用事業所」というのは私の仮称ですが、特例子会社の役割として、雇用人数を親会社やグループ会社のカウントに入れること以外にも、例えば就労移行支援事業所のような機能を入れてみたり、B型のような機能を持たせて重度の方の受け入れを行ってみたりしてはどうか。その場合、一部は助成金を適用したり、重度の方には所得補償をするなど国が補填するような仕組みをつくる方法もあり得ます。また、生活困窮者の支援をしていると、当事者は私たちのような〇〇福祉会といった団体からの支援を嫌がるんですね。生活困窮者の窓口で「障害者就業・生活支援センター」なんて、とても名乗れない。私どもの職員も水曜日に困窮者支援の窓口業務に行っていますが、そこではなかばづつの職員であることは名乗らないようにしてい

### スタートする短時間雇用給付

**〇短時間雇用制度**

一仕事に集中しやすい方、体力がない方、生活困難者の家庭事情がある方で、20時間未満を求める人が多い。  
 一般雇用率は、短時間雇用を希望する方を排除する仕組みとなっている。  
 一短時間雇用から、ステップアップし、長時間の雇用への移行も可能  
 一収入のない就労移行や低い工賃のB型事業での訓練に時間をかけられない。  
 一未治療や通院・服薬を医師の指示通りに行っていない方は、そもそも就労が続きづらいが、企業の配慮や負担にも関係がある。  
 中小企業等にとっては、短時間であれば、業務の切り出しは可能ということから、期待もある。  
 ※障害者雇用促進法改正により、週20時間未満の短時間雇用も特例給付金を創設。

＜労働政策審議会障害者雇用分科会意見書で提言された具体的な枠組み＞

- 週20時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用給付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する。
- 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者は、職業の自立の目安である週20時間以上の現行枠組みを維持する。
- 支給額の単価は、雇用調整金・補償金の単価の4分の1程度とする。
- 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- 週20時間未満の安価な雇用に促進にならないよう、障害者雇用期間チャートコースは10時間以上であることと踏まえ、10時間を下限とする。※具体的な要件や単価については、省令で規定する予定。

週所定労働時間	雇用率制度	障害者雇用給付金(障害者雇用調整金)	週20時間未満の特例給付金
30時間以上	○	○	×
20時間以上30時間未満	○	○	×
10時間以上20時間未満	×	×	○

○ 対象となる  
× 対象とならない

17

### 「みなし雇用」とは

中小企業の障害者雇用の拡大が期待される一方、職域広がりや、配慮や体制の課題障害に対する偏見から、雇用が進まない現状。その一方、人手不足の現状で戦力があれば採用したいとの声もある

→雇用管理する余裕はない。→仕事はあるので、仕事をしたい  
 →その先に、就労継続A型・B型事業が買収される?時代になる恐れも?

A.B.C社の障害者雇用率にカウント  
 「みなし雇用」の仕組み(慶応大学・中島隆徳教授作成)。業務ごとに仕事を切り出し、それぞれを専門的に行う型事業所に発注する。その発注に応じて雇用率にカウントしてよいとするのが「みなし雇用」の考え方だ

18

### 国連障害者権利委員会の動向

～就労系福祉サービスにおけるインクルーシブな労働環境と労働者性～

- ドイツ**
  - 権利委員会は分離された作業所から労働市場への移行準備と促進に失敗している」と指摘し、段階的に作業所は廃止と勧告
- 韓国**
  - 権利委員会は、最賃減額除外措置を設けている韓国政府に対して、「最低賃金法による最賃の適用から除外されている障害者の生活保障を促すため、賃金補填制度の導入を勧告。
- オーストラリア**
  - 障害者権利委員都市社会報告プロジェクトグループ(市民社会グループ)は、「①すべての労働者に求められる生産性水準では働けない障害者に対して、賃金評価ツールとして、政府によりつくられた『支援賃金制度』(SWS)を全国賃金評価ツールとすると、必ず分離された職場(障害者作業所)への送附を促すこと、②障害者作業所での支援つき雇用から、一般雇用への移行に必要な支援が受けられることを確保すること」等を求めている。
- 日本**
  - 労働能力評価とも関連した課題は、現在のA型とB型事業の利用者の区分の仕方や、「雇用関係に基づく就労が可能かどうかの判断基準である。現在、日本では区分は、「障害の程度、本人の意向等を勘案し、雇用者が決定する」。政府の通知(「基発第1002004号通知)からは、それらの区分を決定する際の、具体的な判断基準は読み取れない。
  - 日本に置き換えるとA型とB型移行も含めた就労系福祉サービスとさらに特例子会社とインクルーシブな労働環境への転換が求められる可能性も。また難しい場合は、社会支援雇用事業所となり、給付対象となることも視野。
- 権利委員会**
  - 権利委員会は、障害者の生産能力に比例した賃金の支払いそのものを(障害者)差別とし、その廃止を求めているわけではない。それが妥当であるため、公正な評価方法およびプロセスにより行われているかどうかを問題としている。
  - 基本的に、インクルーシブな労働環境が基本であり、所得保証が前提であり、客観的評価に基づく所得保証が重視される。

19

### 障害のある方の就労形態

障害者就労の世界の潮流

- 一般就労の促進
- 福祉的保護就労でもより一般就労に近い形での就労促進
- 障害者以外が多様な働きづらひ者への利用拡大
  - 〇中間的就労(ユニバーサル・ソーシャル・ファーム)の拡大
  - 〇ソーシャル・インクルージョン
- 就労と所得の統合的対応

(低) 労働対価としての収入 → (高)

20

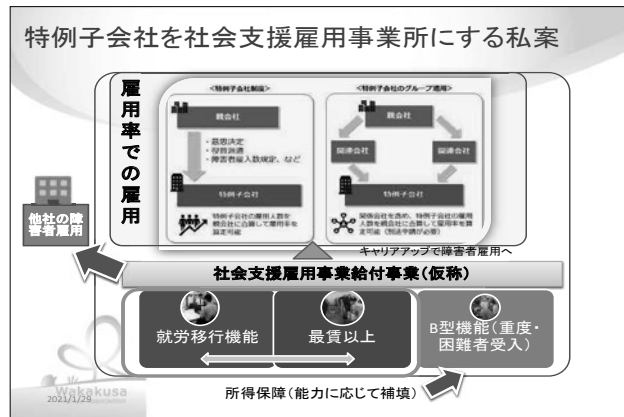
ます。学生も含めて皆さんブランド信仰がありますので、大手企業の名前があれば、やはりそちらになびく訳ですよ。その点、大手の特例子会社はブランド信用がありますし、そもそも規模が大きいですし、親会社に対して説得を行う際にもSDGsとしてのアピールもできます（スライド 22）。

今コロナで、特例子会社はグループ企業の補助的なバックヤード業務がテレワークで減少しているという話があります。そのため、雇用率を上げていくことに対応するために、トヨタ自動車の特例子会社のトヨタグループなどでは、バックヤードの仕事以外に、親会社のブルーカラーの業務に参加するとの報告がされていました。本体事業に障害のある方が働くということで、私にはとてもインパクトがありました。また最近では、一部の特例子会社さんがA型事業所をスタートさせることや、ソーシャルファームといった中間的就労を考え始めているという話を聞く機会があります。農福連携や中小企業との連携を通じて、人手不足で困っているところの仕事を請け負うこともスタートしはじめています。まだ一部ではありますが、こうしたことを考える企業が動きだすと、障害雇用の在り方や、働き方などが再編されていくのではないかなどと思われます。

いま大企業の特例子会社は事業所平均で52名の障害者数を雇用されています（スライド 23）。A型事業所の利用者数の全国平均は18名ですので、やはり特例子会社の規模は大きい。これは私の勝手な試算で、とんでもない数字だと思われるかもしれませんが、例えば、障害者に限らず1000人の就労困難者を雇用していただくようにする。そして事業者数を480から1000にするだけでも、100万人の受け皿になります。現在、障害者雇用で働いている人はまだ60万人程度ですが、実はA型B型の利用者数はもっと少ないのです。ですから、A型やB型の事業所は今と逆に規模を大きくする。いまの障害福祉サービスの報酬体系の下では、20人定員を基準に運営している事業所が多いのですが、本来であれば生産性を上げるには規模が大きくなる必要があります。でも今の報酬体系では定員が大きいほど単価が下がっていく仕組みになっています。ですから、規模が大きくなっても報酬単価が下がらない仕組みにして、乱暴な言い方ですが規模や場合によってはもっと合併を促進して、規模を大きくして色々な仕事を取ってくるような仕組みが必要ではないかと思えます。

生活困窮者の支援をし始めていると、手帳を持っている方以上に働きづらさのある方がその3-4倍おられることが分かってきました。超人口減少社会、人手不足社会の我が国において、その方たちの受け皿として働き手と働きづらさのある方をマッチングするシステムをどうするのか、そういった議論が必要でないかと思っています。

時間が足りなくなりましたので、問題提起の意味で、報告をさせていただきました。ご清聴ありがとうございました。



21

### 特例子会社の可能性か

- 規模**
  - 既存の就労サービスと比べ、すでに組織規模が大きく、親会社が大企業であるため、マスの経営が可能である。
  - 規模が大きいため、労働生産性が高い。
  - 重度の方から多様な働きづらさのある方で受け入れがしやすい。
- ブランディング**
  - ブランド信用があり、企業目線で外部の仕事を取得しやすい。
  - ブランディング力があるため、利用者獲得がしやすい。
- SDGs**
  - すでに多くの大手企業が標榜しているSDGsの実践的担い手として組織であるため、社内の理解が高まりやすい。
- ILO保護的雇用**
  - 保護的雇用という位置づけとなるため、インクルージョンの点で課題があった特例子会社について、問題を回避しやすい。
- その他**
  - 農福、水福、伝福等連携、これら人口減少・衰退の地域地場産業の受け皿として期待
  - 親会社が海外取引をしている強みを活かして、将来的には一部業務については輸出まで持っていく

22

### 200万人の保護的雇用目指す場合の再編(案)

	事業数	在籍者総数	事業所平均障害者数
特例子会社数	480	25000	52
A型事業所	3800	69000	18
B型事業所	11500	240000	21
合計	15780	334000	

	事業数	在籍者総数	事業所平均障害者数
特例子会社数	1000	1000000	1000
A型事業所	6000	600000	100
B型⇒A型	4000	400000	100
合計	11000	2,000,000	

※特例子会社については、雇用率で働く障害のある方と、A型のような給付金で働く人の二段構えで行く。特例子会社の資金アップにつながる。  
 ※既存のA型事業所も規模が大きく、労働時間と生産性を加味した報酬体系と営業・開発加算を設ける。  
 ※B型事業所はふるい分けなし、一部は既存のA型に移行させる。  
 ※予算は福祉・労働・生活困窮者、生活保護行政予算を活用。

23

### 比較優位で生産性を上げる

「比較優位」とは、経済学者デヴィッド・リカードが唱えた概念。自由貿易において、各貿易国が自国の中で得意とする分野に特化・集中することで、対象国全体の労働生産性が上がり、互いに高い利益を得られるという考え方。昨今では障害者雇用やダイバーシティの基づく経済価値観としても使われるようになっている。労働者人口が減少していく中で、比較優位に基づき、生産性を上げていく必要がある。比較優位の視点を取り入れて分業をすることは、個人の才能や企業の多様性にとっても、最善の結果をもたらす。

	佐藤さん	鈴木さん	合計
封入封緘(8時間)	160	240	400
入力(8時間)	20	120	140

	佐藤さん	鈴木さん	合計
封入封緘(4時間)	80	120	200
入力(4時間)	10	60	70

	佐藤さん	鈴木さん	合計
封入封緘(8時間)	320	120	440
入力(8時間)	0	180	180

24

## 総合討論 コロナ時代の多様な就労形態に対応する支援・雇用マネジメント ～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～



パネリスト：京都障害者雇用企業サポートセンター 実践アドバイザー 谷垣 信也  
一般社団法人ワークネット北九州 代表理事 元重 義則  
特定非営利活動法人 わかくさ福祉会 理事長 野路 和之  
厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課 課長 小野寺 徳子  
法政大学 現代福祉学部 福祉コミュニティ学科 教授 眞保 智子  
進行：NPO 法人 全国精神保健職親会 専務理事 事務局長 保坂 幸司

### “お願いベース”ではなく “攻め”の障害者雇用を

**保坂：**それでは最後のセッションになりますが、まずは眞保先生からお三方の発表に対するご感想やご質問をお願いします。

**眞保：**まずは谷垣さんのお話で、一番印象に残ったのが「ちょっと丁寧なマネジメント」という言葉です。本日、他の皆様も発表していらっしゃった通り、近年は対象者が多様化してきています。これまではそれほど丁寧な配慮をせずともすぐに仕事をしてくれると思われていた大卒の新卒者であっても、本当に丁寧に個別に仕事を教えていかなくはなりません。「僕は褒められて伸びるタイプです」と言う学生も多いです（笑）。そう考えますと、障害者雇用においてマネジメントを経験されてきた方は、培ったノウハウを生かし、これから一層活躍の幅が広がるのではないかと感じました。谷垣さんにご質問なのですが、京都は元々、障害者雇用に熱心な中小企業が多くあります。例えば小さな商店などで精神障害者の方を雇用し、SPISなどを導入しながら当事者が活躍しているという事例があれば教えて頂ければと思います。

次に、元重さんのお話をお伺いした感想ですが、大変刺激を受けました。多額のシステム投資をされているのですね。また、高次脳機能障害という支援が難しいとされてきた方々への支援に主軸を置いておられるという点は、新しいことに挑戦されているというだけでなく、

行政も巻き込んでいらっしゃいます。割と保守的な土地柄だと思うのですが、どのような形で在宅型支援の認可を行政から得ることができたのか、お聞きできればと思います。

そして野路さんとは別の場でも一緒させて頂く機会があり、とてもお世話になっております。野路さんもいち早くサイボウズのソフトなどを導入し、かなり初期からPC上のシステムを利用されている印象です。一方で先日、ある自治体で障害のある当事者の方々と意見交換をさせて頂いたのですが、意外にまだ紙ベースなんですね。行政からの要望も「ウェブもいいけど、紙でもお願いします」とのことでした。当事者の中にも従来のように紙でのお知らせを望まれる方も多いのではないかと思います。その辺りをどう調整されているのかお聞きしたいと思います。

**保坂：**ありがとうございます。お三方には結構難しい質問が投げかけられましたが、後ほど順にお答え頂こうと思います。小野寺さんは皆様の発表を聴いて、どう感じられましたか？

**小野寺：**眞保さんからさまざまな素晴らしい指摘がありましたので、私の方からは簡単に感想を述べさせて頂こうと思います。まず、谷垣さんの発表の中で共感したのが、企業へのアプローチの姿勢です。私が先ほどお話しした基本理念とシンクロしており、大変心強く感じました。障害者が戦力となって働くために、“お願いベース”の障害者雇用ではなく、“攻め”の障害者雇用であること。それがスタート地点だと私は考えています。

元重さんのお話については、私たちが今後の在宅支援の可能性を重要視しており、就労移行支援事業所の訓練の中で取り入れておられることに大きな期待を持ちました。学校教育もそうですが、会社の中でも皆で集まるのがスタートだということがまだ前提としてある中で、在宅で仕事や勉強をすることも当たり前になる社会であってほしい。学校に行かず家庭に居て、訓練も家庭で行い、その後の仕事も家庭の中でやっていくということも、今後の流れとしてあると思いますので、そういったことに対して積極的に取り組んでいらしていることに期待しながら、お話をうかがっていました。

最後に野路さんの発表の感想ですが、野路さんはいつも高い球を投げてるなあと感じております(笑)。その中でも一つ、私も最近考えていたのは特例子会社に対するご提案についてです。これは障害者権利条約の動きを踏まえての話でしたが、言葉を選びながら申し上げますと、最近、数の理論で(障害者雇用を対象とする)ビジネスを展開されているシーンがあります。それに対して批判的な意見をお持ちの企業さんもおられて、それ(数の理論による「障害者雇用ビジネス」)に対する評価をよく意見として求められます。その際、先ほどの障害者雇用の基本理念とは何だったかという話になるのですが、とても真摯に障害者雇用に取り組んでおられ、戦力化されている特例子会社さんがおられる一方で、果たしてこれが本当に経済活動になっているのか?とを感じる企業も残念ながら見受けられます。このように両者に大きな差があるという問題意識を持ちつつ、「特例子会社とは一体何のための制度だったのか」という視点を忘れず、双方にとって乱暴なやり方にならないように考えていく必要があります。本来の特例子会社とは、まずは手厚い雇用管理の下で障害のある方を集めてスタートした、まさに「特例」的な扱いだったはずですが、もしかすると、これからは特例子会社も本当の意味でのインクルージョンに向けて何らかの行動計画を立てて頂いて、例えば「10年後には本社の中で皆が当たり前働く世界を」というような目標を持って頂くタイミングになっているのではないか。そういったことも感じているところです。

## 多様な働き方の時代 多様な支援と選択肢を

**保坂:** ありがとうございます。では先ほどの眞保先生からの質問に戻りたいと思います。まずは谷垣さんへの質問です。「ちょっと丁寧なマネジメント」という発言が大好評でしたが、京都の小さな商店や企業でSPISなど

を導入しながら精神障害者の方を雇用し、当事者が活躍しているという事例はありますか?とのことです。

**谷垣:** 残念ながら、「SPISを導入して」精神障害者の雇用をされている小さな企業さんという意味では、まだこれからの段階で、それを京都モデルで一生懸命取り組んでいるところです。ただ、中小で頑張っておられる企業さんは障害の種別なんて関係ない。その人に戦力として活躍してもらうためにはどうしたら良いか?という視点で、本当に一生懸命取り組まれています。私が先ほどご紹介しました「企業だからこそ意識してほしいこと」の3点を真摯に実践されています。後で色々とお話を伺うと、「そういう障害でそういう特性があるから、こういう取り組みをやっておられるんですね」というパターンが多いです。また、中小企業さんはスピードが早いです。トップの方が「障害者雇用を進める」と決めたらどんどん進みます。大企業は面倒くさいです。私もそういう企業の出身なのでよく分かりますが、利害関係者が多いため、なかなかスピーディには進みません。

**保坂:** (全国精神保健職親会の事務局がある) 大阪も中小企業が多い街ですが、谷垣さんがおっしゃるように、社長さんが「職親魂」で障害者雇用に取り組むと素晴らしい雇用事例になりますね。精神障害のある方だと、お医者さんよりはるかに症状が軽減した事例もたくさんあります。そこはもう一度しっかり光を当てて活用していければと思うところですね。小野寺さんからは、「谷垣さんの“攻め”の障害者雇用のアプローチが心強い」というご感想を頂きました。(企業出身の)谷垣さんは企業さんの困り感を把握した上で相談に乗っておられるのではないかと思います。いかがでしょうか?

**谷垣:** 私はまったく福祉の世界を知りません。福祉を知らない企業支援者という立場です。この立場を貫いた方が面白いのではないかと考えて、福祉の方にも企業視点から色々な課題を投げかけています。しかしながら、福祉の方からはなかなか返ってこないことが多い。本当は反論を待っているのですが、あまり出てきません。

**保坂:** そういった野心があって福祉側にも投げかけているんですね。さすが“攻め”の障害者雇用です。元重さんは、奥様に反対されながら退職金で事業所を設立されました。しかも、福祉事業所には珍しくシステムにも投資をされています。

**元重:** 私自身、パソコンが好きなんです。昭和から平成になる頃、シャープのカラーノートパソコンが60数万円で発売されました。60数万と言えば当時の給料の2-3倍の額だったので、業者に交渉して40万円までまけてもらって買いました(笑)。その時は市の外郭団体

が職場でしたが、職場でそんなのは当然買ってくれませんかよね。デスクトップのパソコンが職場に2-3台しかないような時代でしたが、行く職場ごとに自分でノートパソコンを持ち込んでいましたね。それから市の外郭団体を退職して、平成19年に前の事業所に行った時にも、職員が20～30名いたのですがパソコンが2～3台しかありませんでした。職員に聞くと、監査を受けるための日誌を書くのが大変だとのこと。昨日と今日では内容があまり変わってなくても書かないといけない。手書きですからコピー&ペーストもできない。そこで何年かの計画で職員全員にパソコンを貸与するようにしました。それから、2年前に今の事業所を立ち上げたときにも、いきなり10数台のパソコンを導入しました。現在、私どもの事業所には34台のパソコンがあって、在宅の利用者には全員パソコンを貸与しています。ウイルス対策などランニングコストは結構かかりますが……。以前に保坂さんから「老舗の福祉事業所はこの時代、みな苦戦しているよ」と聞きました。保坂さんが言われたので関西圏の話かなとも思っていたのですが、実は福岡県も同じです。過去の制度の上にあぐらをかいているのではないのでしょうか。そんな間隙を縫って株式会社の全国チェーンの民間事業所が増えてきていますが、北九州市でもご多分に漏れずです。そんな中ですが、私どもの組織は結構経営状況が良いです。あまり言い過ぎると税務署に睨まれてしまいますが(笑)。

**保坂：**税務署に睨まれるほどなのですね(笑)。

**元重：**すみません、話が逸れました。眞保先生から高次脳機能障害の方への支援についてコメントをいただきましたが、福岡県では大学病院を中心に2～3ヶ所の事業所が県から指定を受け、高次脳機能障害の支援に関する補助金をもらっています。そういった病院を見学に訪れたことがあります。そこで感じたのは大学病院や医療機関は福祉施設を1つ下に見ているのではないかとことです。そして自分のところで当事者をすべて診ようとする。高次脳機能障害の方にはそうした医療機関でリワークのプログラムを受けられている方がおられて、復職される方もいますが退職に至る方もおられます。そうした方でも直接ハローワークで紹介するなどして、なかなか福祉施設に紹介しようとしません。私どもの事業所には現在3名の高次脳機能障害の利用者が在籍しています。一人は調子を崩されてもっと症状が重くなりました。先ほどの発表でお話した通り、以前の職場で高次脳機能障害の方を支援するノウハウがなく、断腸の思いで受け入れをお断りした経験があります。ですから今の事業所を立ち上げる際には、大阪・札幌とさまざまな先駆

の事業所に職員を送って、研修させて頂き支援方法を勉強しました。初期投資は2000万円ほどかかりましたが、少しずつ回収できている状況にあります。でもこれは設立時に在宅支援や高次脳機能障害についてマーケティングリサーチをしたんです。その際、市の難病支援センターからは「是非やってください。私どももバックアップします」と言って下さいました。しかし、コロナ禍が始まった途端、「当センターの高次脳機能障害の方はみな免疫不全なので、面会もアプローチもしないで欲しい」と言われてしまいました。ですので今は難病支援センターからの紹介はありませんが、民間のリハビリテーション病院などからは、何度も足を運んで利用者を紹介して頂いています。

先ほど眞保先生が発表の中でおっしゃったように、岐阜の方でしたか、テレワークに強いジョブコーチの養成を始めたいと考えている団体があるとのこと。私もジョブコーチは非常に大切な役割を担っていると思います。ですので、以前の職場でも今の事業所でも、職員には積極的にジョブコーチの資格を取得されるようにしています。また、私を含めて福祉施設の職員は企業の厳しさや大変さを知りません。大学の福祉学部を卒業してすぐに福祉施設に入職して企業を担当する職員もいます。

**保坂：**ありがとうございます。では野路さん、小野寺さんから「いつも高い球を投げてくる」との言葉がありましたが、いかがでしょうか？

**野路：**支援の質は大切です。私たちのセンターも支援の質を求めて運営して参りました。しかし、生活困窮の支援を始めると、実はここが本丸だったのではないかと障害者手帳を持った人は二の丸であったのではないかと感じるようになりました。今日の会で谷垣さんや元重さんのお話を聴いて感じたのは、いろんなチャンネルや多様な支援の方法を持っていることが大事で、(絶対解のように)「これだ！」という支援はないのではないかと感じました。眞保先生もおっしゃっていたように、多様な働き方というのが社会の前提になってきていますので、支援も当然、多様な支援でなくてはいけないと思います。受け皿も福祉サービスだけではなく、障害者雇用もさまざまな企業がありますし、特例子会社もあります。どれが正しいという形はありません。支援の質を追求するとそこに注力しがちとなりますが、多くの障害者を受け入れるという「数」も大事ですし、「質」も大事。そのためには、いろんな選択肢を持つということから前提にしていくことが大事なのではないかと思えます。

## 人を育てるのが上手 日本企業のノウハウを生かす

**保坂：**ありがとうございます。では最後にお一人ずつ、締めくくりの言葉を頂けたらと思います。

**谷垣：**今日は自己紹介をしていなかったのですが、私自身は元々大企業で長く働いておりました。定年退職する前に2年間、特例子会社の社長を務めました。ラッキーなことに、その特例子会社は特例制度が整備される前から障害者雇用に取り組んでいました。そのため、数を重視した障害者雇用ではなく、いかに重度の障害者に活躍してもらうかに重きを置いて、「重度障害者」とは言わず「職能的な重度障害者」という表現を使っていました。「仕事がどれだけやりにくいか」という視点で特例子会社での雇用を担い、そうでない方は一般雇用で頑張ってもらおう。そのような思いでやってきましたので、「どうすれば仕事ができるか」という視点で、さまざまな改善を行って参りました。小野寺さんは“攻め”の障害者雇用とおっしゃいましたが、私はそういった経験があるので、企業に①生産性を意識する、②遠慮と配慮の違い、③ちょっと丁寧なマネジメント、の3点をお伝えしている次第です。これからもこの視点を前面に出して企業の方とお話し、福祉の方と意見を交わしていけたらと考えております。

**保坂：**ありがとうございます。では元重さん、宜しくお願いします。

**元重：**私にとって今の職場は3ヶ所目です。最初は900名の職場、次は40～50名、そして今は10名足らずの職場と、どんどん規模は小さくなっています。その分小回りが利くようになりました。今日もここに来る前に、「働き方改革」ということで、職員が働きやすいように3名の理事で就業規則の改訂を行いました。それが障害者支援にもつながるのではないかと考えていて、もっともっとフットワークを軽くしたいと考えています。

**保坂：**ありがとうございます。野路さんはいかがですか？

**野路：**福祉って恥ずかしがり屋というか、自信がない面があると思うんです。しかし、福祉も地域における一つの事業体です。ですから福祉のネットワークだけにとどまらず、いろんなことにチャレンジし、企業さんとも顔を合わせて話をしていく姿勢が大事だと思います。そして企業さんの方も、福祉のことを理解して頂きたい。そういう時代は多分もう目の前に来ているのではないかと感じています。

**保坂：**ありがとうございます。眞保先生いかがでしょうか？

**眞保：**本日は本当に貴重な機会を頂き、ありがとうございました。私が障害者雇用について研究し始めてから、20年近く経ちます。その頃とは障害者雇用を取り巻く環境も様変わりしてきたという印象です。最初の頃は「知的障害の方に難しい仕事は絶対無理です」と企業さんから言われたこともありました。私の父は障害児教育が専門だったのですが、私が共に育った人たちの中には、私より何倍も才能のある人や能力の高い人がたくさんいました。その方たちが生き生きと働けない世の中はおかしいという思いでこのような研究を始めたのですが、途中から気付いたのは、日本企業は人を育てることに長けているとこれまでも指摘されてきましたが、そのノウハウを障害者雇用も存分にいかされているということです。これから先もこの力を、精神障害者雇用や在宅勤務の支援、また生活困窮者の支援などにも、企業からリタイアされた経験豊富な高齢人材を通じて波及させることで、輝く社会が作れるのではないかと考えています。

**保坂：**ありがとうございます。では最後に、小野寺さん宜しくお願い致します。

**小野寺：**今日は本当にありがとうございました。さまざまな立場の方のお話を伺い、大変勉強になりました。私が本当に幸せ者だな、と思っているのは、次の日本の障害者雇用を展望できるこのタイミングで障害者雇用対策課長というポストに就かせて頂き、議論をさせて頂けることで、大変ありがたく思っています。本日たくさん指摘があったように、「障害者」ということではなく、さまざまな困難性を抱えている方を広く視野に入れながら、「地域の中でその方が生まれて、そして生きていく」上での多くの困りごとを、雇用側と福祉側、それぞれがシームレスに支援やサービスを提供していける。そんなことを目指して、これからも議論を進めていきたいと考えております。

**保坂：**ありがとうございます。本日は時間の関係でご質問を受けることができませんでした。もしご質問がある方は是非、NPO法人全国精神保健職親会のホームページの方にメールアドレスが掲載されておりますので、そちらの方にご連絡を頂ければと思います。皆様、本日は誠にありがとうございました。

当会が展開する JKA 補助事業による精神・発達障害者の就労定着のための啓発事業も 7 年目となりました。2020 年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、各地で開催する研修会も小規模開催や Web 開催、あるいは会場と Web 中継のハイブリッド形式など工夫をしながらの開催となりました。

### Part1

### SPIS 入門セミナー

コロナ禍の影響で開催地は限定されたものの、SPIS の導入を具体的に検討している企業担当者や就労支援事業所の支援職を主な対象とする SPIS 入門セミナーを開催しています。講師陣は、これまでの SPIS の普及に尽力いただき、精神・発達障害者の就労定着のみならず、広く対人援助にかかわる専門家や企業（職場）担当者の育成に注力されている一般社団法人 SPIS 研究所にお願いしました。



#### Web 日報を活用して職場の対話を活性化 させるメンタル・ケア・マネジメントシステム S P I S 講座 基礎編 in 京都

日時：2020 年 8 月 21 日（金） 13：30～17：00

会場：京都テルサ 東館 2F 第 9 会議室

受講者数：10 名

協賛：京都障害者雇用企業サポートセンター

講師：一般社団法人 SPIS 研究所ほか

京都府では、障害者雇用を企業支店でバックアップする専門窓口として設置された「京都障害者雇用企業サポートセンター」が、SPIS 普及のための「京都モデル事業」を実施しています。今年度はその SPIS モデル事業に参画頂く企業と就労移行支援機関に加えて、京都地区で障害者雇用にかかわる方々にご参加いただき、SPIS 講座を開催いたしました。この頃は新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、在宅勤務、時差出勤、在宅訓練等が一般的となった時期でもありました。働き方の変化のなかで ICT 活用は企業経営にとって重要な課題であり、職場運営のなかで SPIS を活用する意味と価値を考える意義のある講座となりました。

時間	プログラム	
受付開始（13：00～）		
13:30-14:30 (60分)	Session 1	<b>拡がる ICT 活用の動きと SPIS</b> コロナ禍によって ICT 活用は企業経営の重要な課題となりました。こうした社会的な動きの中で SPIS を職場運営で用いることの意味と価値を考えます。
小休憩（14:30～14:40）		
14:40-15:30 (50分)	Session 2	<b>ネット SPIS での対話（書き言葉）を学ぶ</b> SPIS では当事者のセルフチェックを起点として、職場担当者と外部支援者が当事者を理解し、関係を深めていくことが重要です。このセッションでは、その方法を学びます。



小休憩 (15:30 ~ 15:40)		
15:40-16:30 (50分)	Session 3	<b>リアル SPIS での対話 (話し言葉) を学ぶ</b> SPIS では、ネット上のやり取りだけでなく、関係者が Face To Face でやり取りすることで関係が一層、深まっています。このセッションでは、その方法を学びます。
16:30-17:00 (30分)	振り返り	<b>講座の振り返り・意見交換・質疑応答</b> 講座を振り返り、意見交換・質疑応答を通じて、本セミナーの理解を深めます。



## 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会） 共催研修会

### 就労支援システム「SPIS」セミナー ～当事者と職場、支援者の対話を活性化させる Web 日報システム「SPIS」～

全国で数少なくなった地域職親会で、当会の団体会員でもある兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）では、年に1回の地域研修会を開催していますが、今年度は当会との共催で2回のSPIS研修会が実現しました。1回目の「入門編」は、初めて就労支援ツール「SPIS」を知る方にも概略が分かるよう、システム構成から運用におけるポイント、これまでの普及活動から成果まで解説しました。また、県内で先行してSPISを利用している、就労移行支援事業所 Small Steps「なゆた」での事例を、当事者とその支援メンバーである「チームけんたろう」から報告しました。この模様はSPISのホームページでも公開されていますので、ご参照ください。そして、2回目の「基礎編」は、「入門編」の聴講を受けてSPIS導入を視野に入れた、より実践的な講座内容で構成されています。

#### （入門編）

- 日時：2020年9月5日（土）14：00～16：40
- 会場：兵庫県こころのケアセンター 3階 大研修室 受講者数：50名
- 共催：特定非営利活動法人 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会）
- 講師：一般社団法人 SPIS 研究所ほか

時間	プログラム	
受付開始 (13:00 ~ )		
13:30-13:35 (5分)	開会あいさつ	兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会（職親会） 会長 ／ 全国精神保健職親会 理事 野村 浩之
13:35-14:30 (55分)	講 演	<b>就労支援ツール「SPIS」とは どんなシステムか</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● システムの概要と支援に求められる視点</li> <li>● 簡単な操作の説明</li> </ul> 講師：一般社団法人 SPIS研究所 所長 橋倉 正
小休憩 (14:30-14:45)		

14:45-15:45 (60分)	事例報告	<b>SPISを活用した就労定着支援への取り組み</b> (報告) 医療法人社団 東峰会 就労移行支援事業所 Small Steps「なゆた」 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 関西青少年サナトリウム 地域リハビリテーション事業部長 馬場 麻里子</li> <li>● 就労移行支援事業所 Small Steps「なゆた」 就労支援員 宮本 紗綾</li> <li>● Small Steps「なゆた」での訓練を経て、企業で働く当事者 (外部相談員) NPO 法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) <ul style="list-style-type: none"> <li>● JSN 新大阪アネックス 所長 橋本 泰伸</li> </ul> </li> </ul> (進行) NPO 法人 全国精神保健職親会 主任コンサルタント 三原 卓司
15:45-16:05 (20分)	情報提供	<b>「SPIS」の全国普及状況と運用状況</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● これまでの普及活動と現在の普及状況、運用状況</li> <li>● 今後の方向性について</li> <li>● 導入方法 その他 質疑応答など</li> </ul> NPO 法人 全国精神保健職親会 主任コンサルタント 三原 卓司
16:05-16:10 (5分)	閉会あいさつ	全国精神保健職親会 理事長 中川 均

(基礎編)

- 日時：10月10日(土) 13:30～16:30
- 会場：兵庫県こころのケアセンター 3階 大研修室 受講者数：12名
- 共催：特定非営利活動法人 兵庫県精神障害者就労支援事業所連合会(職親会)
- 講師：一般社団法人 SPIS 研究所ほか

時間	プログラム	
受付開始 (13:00～)		
13:30-14:30 (60分)	Session 1	<b>拡がる ICT 活用の動きと SPIS</b> コロナ禍によって ICT 活用は企業経営の重要な課題となりました。こうした社会的な動きの中で SPIS を職場運営で用いることの意味と価値を考えます。
小休憩 (14:30～14:40)		
14:40-15:30 (50分)	Session 2	<b>ネット SPIS での対話(書き言葉)を学ぶ</b> SPIS では当事者のセルフチェックを起点として、職場担当者と外部支援者が当事者を理解し、関係を深めていくことが重要です。このセッションでは、その方法を学びます。
小休憩 (15:30～15:40)		
15:40-16:30 (50分)	Session 3	<b>リアル SPIS での対話(話し言葉)を学ぶ</b> SPIS では、ネット上のやり取りだけでなく、関係者が Face To Face でやり取りすることで関係が一層、深まっていきます。このセッションでは、その方法を学びます。
16:30-17:00 (30分)	振り返り	<b>講座の振り返り・意見交換・質疑応答</b> 講座を振り返り、意見交換・質疑応答を通じて、本セミナーの理解を深めます。



## SPIS 講座 スタートアップ編 in 北九州

### Web 日報を利用して在宅就労・在宅支援を活性化させるメンタルマネジメントケアシステム

日時：2020年10月31日(土) 11:00～17:00

会場：北九州市手をつなぐ育成会「育成会会館」

受講者：会場 18名 / オンライン 12名

SPISは2020年6月にバージョン3がリリースされ、新たに在宅就労や在宅就労支援に対応する機能が加わりました。その開発のきっかけとなったのが、本研修会の中心となる一般社団法人ワークネット北九州とMCSハートフル株式会社です。この講座では、新たな「SPIS ver.3」による在宅就労支援や在宅訓練での活用法を探り、それらをシームレスにつなげることで就労定着支援をはかる支援員のスキルアップを目指しました。また、この講座は会場参加と併せてWeb中継も行うハイブリッド開催となりました。

時間	プログラム	
受付開始 (10:30～)		
11:00-11:10	開会あいさつ	NPO 法人全国精神保健職親会 理事長 中川 均
11:10-12:00 (50分)	就労定着と SPIS	ワークを使って、学びを深める 一般社団法人 SPIS 研究所 代表 宇田 亮一
昼食休憩 (12:00-12:50)		
12:50-13:50 (60分)	SPIS のしくみと運用	SPIS の基本的な内容を学ぶ 有限会社奥進システム 代表取締役 奥脇 学 一般社団法人 SPIS 研究所 代表 宇田 亮一
小休憩 (13:50-14:00)		
14:00-15:00 (60分)	事例紹介	SPIS の導入と活用事例 MCS ハートフル株式会社 取締役 今野 雅彦
小休憩 (15:00-15:10)		
15:10-16:10 (60分)	在宅訓練・支援への対応	SPIS 新バージョンの内容と今後の活用方法を学ぶ 有限会社奥進システム 代表取締役 奥脇 学 一般社団法人ワークネット北九州 代表理事 元重 義則 MCS ハートフル株式会社 取締役 今野 雅彦
16:10-16:50 (40分)	グループワーク	SPIS をどう活かすか (在宅就労・在宅支援) 講座を振り返り、SPIS の活用方法や課題を意見交換・質疑応答を通じて考える。このことを通じて本セミナーの理解を深める。
16:50-17:00	閉会あいさつ	一般社団法人ワークネット北九州 代表理事 元重 義則



## Web 日報を活用して職場の対話を活性化 させるメンタル・ケア・マネジメントシステム SPIS セミナー in 埼玉

日時：2021年1月23日（土） 13：00～16：30

会場：大宮ソニックシティ ソニックシティビル 603 会議室

受講者：8名

後援：埼玉県

講師：一般社団法人 SPIS 研究所ほか

この研修会は、埼玉県主催の「障害者雇用促進セミナー」で、県内の SPIS 導入事業者による事例報告が予定されていた関係で、一連の企画として県セミナーの翌日に開催されました。県セミナーは新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言を受けて WEB 開催となりましたが、本研修会は感染症対策を講じた上で、少人数ながら予定通り会場実施いたしました。事例報告では全国土木建築国民健康保険組合での事例として、就労移行支援事業所からの就職と同時に SPIS を取り入れた就労定着支援の在り方を報告いただきました。感染予防のためグループワークは実施できませんでしたが、参加者からは事例報告に感動したとのご感想を頂いたセミナーでした。

時間	プログラム	
受付開始（12：30～）		
13:00-13:05	開会あいさつ	NPO 法人 全国精神保健職親会 中川 均
13:05-14:25 (80分)	講座 Session1	<b>SPIS の仕組みと特徴について</b> 開発目的から導入効果まで。ワークフローと操作方法をレクチャーします。 一般社団法人 SPIS 研究所 宇田 亮一・宮木 孝幸
小休憩（14：25-14：35）		
14:35-15:05 (30分)	事例報告	全国土木建築国民健康保険組合 総務部人事課 係長 町田 睦夫
小休憩（15：05-15：15）		
15:15-16:25 (70分)	講座 Session2	<b>当事者をどのように理解して、どう関係をつくるか</b> 当事者からの発信をどう読み解くか。当事者の言葉にどうコメントし関係を作っていくか。グループワーク形式で学習します。 ・・・ケーススタディから学ぶ。 一般社団法人 SPIS 研究所 橋倉 正
16:25-16:30	閉会あいさつ	一般社団法人 SPIS 研究所 山崎 昇



## 精神・発達障害者の就労継続をサポートする Web 日報システム SPIS セミナー スタートアップ編 in 福岡

日時：2021年3月8日(月) 13:30～16:45

会場：福岡県中小企業振興センター 301A 会議室

受講者：8名

福岡県内では何度か SPIS セミナーを開催してきましたが、今年度は初めて福岡市内でのセミナー開催が実現しました。コロナ禍の影響や年度末要因でスケジュール調整が不調となるなどで小規模開催となりましたが、ご参加者からは熱心な聴講をいただきました。中でも好評だった事例報告は、昨年度の「京都モデル事業」でのトライアルを経て SPIS を正式導入された京都府の日東精工株式会社様から、コロナ時代ならではの Web 登壇によるご発表となりました。障害者雇用のマネジメント経験が少なかった担当者が、SPIS を通じて当事者と関わる中で当事者も担当者も成長して変わっていくというストーリーが、参加者の心にヒットするご発表につながったのだと思います。

時間	プログラム	
受付開始 (13:00 ~ )		
13:30-14:05 (35分)	イントロダクション	<b>就労支援ツール「SPIS」とは どんなシステムか</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● システムの概要と簡単な操作の説明</li> <li>● これまでの普及活動と現在の普及状況、活用状況</li> </ul> <b>NPO 法人 全国精神保健職親会 主任コンサルタント 三原 卓司</b>
14:05-14:40 (35分)	事例報告	<b>日東精工株式会社 産機事業部製造部組立課 係長 迫田 麻美 (Web 登壇)</b>
小休憩 (10分)		
14:50-15:45 (55分)	講座 Session1	<b>SPIS を通じて当事者をどのように理解し、どう関係をつくるか①</b> 当事者からの発信をどう読み解くか。当事者からの発信にどうコメントを返し、関係を作っていくか。求められる視点をレクチャーします。 <b>一般社団法人 SPIS 研究所 所長 橋倉 正</b>
小休憩 (5分)		
15:50-16:30 (40分)	講座 Session2	<b>SPIS を通じて当事者をどのように理解し、どう関係をつくるか②</b> <b>Session1</b> で学んだことを踏まえ、演習 (個人ワーク) を行い、さらに学びを深めていただきます。 <b>一般社団法人 SPIS 研究所 所長 橋倉 正</b>
16:30-16:45	質疑応答	<b>全体の質疑応答</b> プログラム全体での質疑にお答えいたします。

## Part2

# 企業と福祉の連携・交流を 目指して開催する勉強会

本事業では、地域の企業と福祉や医療の支援の専門家がそれぞれの課題を共有しながら連携・交流を目指す勉強会も開催しています。今年度は京都障害者雇用企業サポートセンターの協賛で2回の研修会を実施しました。いずれも当会と京都障害者雇用企業サポートセンターの連携により実施している、SPIS 普及のための「京都モデル事業」とリンクする研修会となっています。



### 第3回 精神・発達障害者の雇用マネジメントを 学ぶ京都の企業と支援者の研修会 ～ ICT の活用と SPIS 事例 ～

日時：2020年9月12日(土) 10:00～17:00

会場：京都テルサ 東館2F セミナー室

参加者：会場60名／Web参加24名

京都で開催する企業と福祉の連携・交流を目指して開催する勉強会は、2020年3月に2019年度モデル事業の事業報告会として第3回目の開催予定でしたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて中止となりました。その報告会場の場を改めて設ける形で開催する運びとなったのが本研修会です。2019年度SPISモデル事業の注目点は、今までの取り組みである企業での定着支援に加え、就労移行支援施設にて訓練期間中よりSPISを利用することで就労定着へどのような影響をもたらすのかについて、実際に就労移行支援事業所にご参画いただき効果検証を行っております。午前中はSPISのミニ講座、午後はモデル事業の事例報告に加え、コロナ禍におけるSPISの効果的な使い方を新機能と併せてご紹介致しました。

<第1部>		
受付開始 (9:30 ~ )		
10:00-11:00 (60分)	Session1 講義	<b>拡がるICT活用の動きとSPIS</b> コロナ禍によってICT活用は企業経営の重要な課題となりました。こうした社会的な動きの中で、SPISを職場運営で用いることの意味を考えます。
小休憩 (11:00 ~ 11:10)		
11:10-12:00 (50分)	Session2 演習	<b>障害者雇用におけるコミュニケーションの難しさ(演習)</b> 障害者雇用でのコミュニケーションの難しさを、演習で楽しく学びながら解決の方向性や具体的なヒントをつかみます。
昼食休憩 (12:00 ~ 13:00)		
<第2部>		
13:00-13:05 (5分)	開会あいさつ	NPO法人 全国精神保健職親会 専務理事/事務局長 保坂幸司
13:05-13:25 (20分)	行政報告	<b>障害者の就労支援施策について(仮)</b> 厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課 課長 小野寺徳子
小休憩 (13:25 ~ 13:35)		
13:35-14:35 (60分)	事例報告1	<b>京都SPISモデル事業：参加企業の事例報告</b> 日東精工株式会社、株式会社ヤマコー、オムロン京都太陽株式会社

14:35-14:55 (20分)	事例報告 2	京都 SPIS モデル研究事業：就労移行支援機関の事例報告 医療法人博友会 就労支援センター アステップむろまち
小休憩 (14:55 ~ 15:05)		
15:05-15:55 (50分)	事例振り返り	京都 SPIS モデル事業の振り返り (成果と課題) 京都障害者雇用企業サポートセンター 谷垣信也 一般社団法人 SPIS 研究所 理事長 宇田亮一, 相談員 灘友千紘 長岡ヘルスケアセンター 公認心理師/臨床心理士 大西藍
15:55-16:35 (40分)	ICT 機能の 拡張	拡張される SPIS 機能 労務管理機能、ビデオ面談機能など、新機能搭載の狙いを学びます。 有限会社奥進システム 代表取締役 奥脇学
16:35-16:55 (20分)	意見交換会	参加者の意見交換、質疑応答を通じて、課題の共有を図ります。
16:55-17:00 (5分)	閉会あいさつ	京都府 商工労働観光部 人材確保推進室 参事 (ダイバーシティ雇用推進担当) 浅山淑子



## 第4回 精神・発達障害者の雇用マネジメントを学ぶ京都の企業と支援者の研修会 ～ 職場の戦力につなげる SPIS 活用事例 ～

日時：2021年3月16日(火) 13:30～17:30

会場：京都テルサ 東館2F セミナー室

参加者：会場 54名 / Web 参加 77名

今年度2回目の開催となった第4回「京都の企業と支援者の研修会」は、会場参加とWeb視聴のハイブリッド形式で、2020年度「SPISを活用した就労定着支援モデル事業」の事例報告の場としました。過年度同様の企業でのSPIS導入事例の報告に加え、就労支援段階から開始したSPIS支援を就職後も継続することで職場定着を目指す新モデルの事例報告、さらに他地域での活用事例の紹介からパネルディスカッションまで、盛り沢山の内容に年度末の繁忙期にも関わらず全国から多数ご参加いただき、SPISへの関心の高さがうかがえました。企業事例2社の発表ではSPISの運用を通じて社員を大事にすることを再認識したという発言があった一方、支援機関から企業就労にSPISをスライド導入する新モデル事例では、メリットと同時にスライド時の課題も浮かび上がるなど、多くの学びが得られる場となりました。まさに3年目を迎えた京都SPISモデル事業の総括に相応しい内容だったと言えるでしょう。

	時刻	プログラム および 登壇者
開会挨拶	13:30- 13:35	NPO 法人 全国精神保健職親会 (vfoster) 専務理事 事務局長 保坂幸司
行政報告 1	13:35- 13:45	<b>京都 SPIS モデル事業の経緯</b> 京都障害者雇用企業サポートセンター 谷垣信也
講演	13:45- 14:05	<b>Web 日報システム「SPIS」とは?</b> SPIS 研究所 宇田亮一
企業の事例	14:05- 14:45	<b>参加企業の事例報告</b> 株式会社 Total health design 近藤太郎, 竹田耕治 株式会社プロテックス・ジャパン 森務
	14:45- 15:05	<b>振り返り(質疑・意見交換)</b> SPIS 研究所 宇田亮一, 阿部郁美 長岡ヘルスケアセンター 大西藍
	15:05- 15:20	休憩 (15分)
就労支援機関 の事例	15:20- 16:00	<b>参加就労移行支援機関から SPIS 付就職事例報告</b> アステップむろまち 大石裕一郎 ワークネットきょうと 金森翔
	16:00- 16:20	<b>各地の就労移行支援機関から SPIS 付就職事例報告</b> わかかさ福祉会 野路和之 かながわ精神障害者就労支援事業所の会 吉野敏博
	16:20- 16:35	休憩 (15分)
	16:35- 17:15	<b>パネルディスカッション</b> テーマ:「SPIS 付就職の効果性」「就労支援のやり方や職員育成へ SPIS の可能性」 <パネリスト> アステップむろまち 大石 ワークネットきょうと 金森翔 わかかさ福祉会 野路和之 かながわ精神障害者就労支援事業所の会 吉野敏博 SPIS 研究所 宇田亮一 <コーディネーター> vfoster 保坂幸司
行政報告 2	17:15- 17:25	<b>京都 SPIS モデル事業の振り返り(総括)</b> 京都障害者雇用企業サポートセンター 谷垣信也
閉会挨拶	17:25- 17:30	京都府 商工労働観光部 人材確保推進室 参事 浅山淑子
名刺交換会	17:30- 17:45	参加者、登壇者、スタッフ・関係者で自由に情報交換



行政報告

精神・発達障害者の就労支援施策について



厚生労働省 職業安定局雇用開発部 障害者雇用対策課 課長  
小野寺 徳子

1月29日に開催された事業報告会での行政報告では、昨年に引き続き厚生労働省から小野寺徳子 障害者雇用対策課長をお迎えし、障害者雇用施策についてご報告いただきました。まず、障害者雇用対策のこれまでの経緯を踏まえて、政府が現在取り組んでいる施策の最新動向、民間における障害者雇用が17年連続で過去最高を更新している等の動向、障害者雇用率制度や関連法規についてのご説明、活用できる制度やツールについてご説明をいただきました。2040年を展望した社会保障・働き方改革の検討につき、障害者雇用・福祉連携強化PTについて、そして最後に障害者雇用の今後の検討に係るいくつかの論点をご紹介します。なお、本冊子では資料のみの収載とし、ご報告内容の掲載は割愛させていただきます。これは、本報告会が次年度の政策施策発表とほぼ重なる時期の開催であり、本冊子の掲載内容と最新施策との間で乖離が生じる可能性があるためです。ご理解ご了解の程、お願い申し上げます。

障害者雇用対策の現状と今後の展望

令和3年1月



厚生労働省職業安定局  
障害者雇用対策課  
小野寺 徳子



我が国の障害者雇用

## 障害者雇用率制度について

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確保することし、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等を課すことにより、それを保障するものである。

### ■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、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。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

### ■ 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30年4月1日から令和3年3月1日に、0.1%ずつの引上げ予定。)

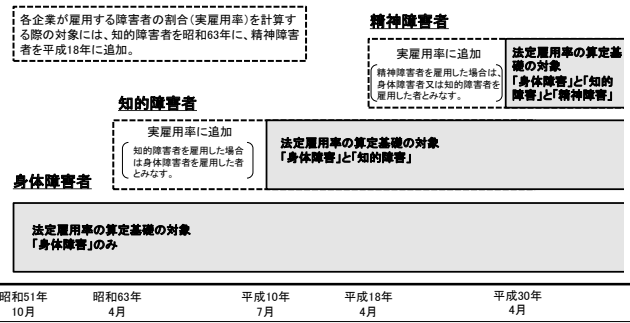
＜民間企業＞		＜国及び地方公共団体＞	
民間企業	= 2.2%	国、地方公共団体	= 2.5%
特殊法人等	= 2.5%	都道府県等の教育委員会	= 2.4%

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。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、労働者(失業者を含む)の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者(失業者を含む)の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定める率とする。



昭和51年 10月      昭和63年 4月      平成10年 7月      平成18年 4月      平成30年 4月

3

## 法定雇用率の変遷

施行時期	国及び地方公共団体	民間企業	特殊法人
昭和35年7月 1960年	現業的機関 : 1.4% 非現業的機関 : 1.5%	現業的事業所 : 1.1% 非現業的事業所 : 1.3%	現業的事業所 : 1.3% 非現業的事業所 : 1.5%
昭和43年10月 1968年	現業的機関 : 1.6% 非現業的機関 : 1.7%	1.3%	1.6%
昭和51年10月 1976年	現業的機関 : 1.8% 非現業的機関 : 1.9%	1.5%	1.8%
昭和63年4月 1988年	現業的機関 : 1.9% 非現業的機関 : 2.0%	1.6%	1.9%
平成10年7月 1998年	国及び地方公共団体 : 2.1% 教育委員会 : 2.0%	1.8%	2.1%
平成25年4月 2013年	国及び地方公共団体 : 2.3% 教育委員会 : 2.2%	2.0%	2.3%
平成30年4月 2018年	国及び地方公共団体 : 2.5% 教育委員会 : 2.4%	2.2%	2.5%

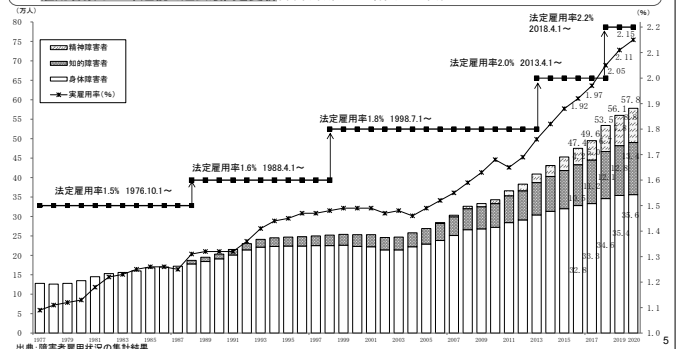
※ 昭和51年10月まで民間企業は努力義務。  
 ※ (現業的機関) 郵政省、林野庁、大蔵省造幣局及び印刷局等の身体障害者が比較的従事しやすい作業を内容とする職種が多い機関  
 (非現業的機関) 現業的機関以外

4

## 障害者雇用の状況

(2020年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況  
 雇用者数 57.8万人 (身体障害者35.6万人、知的障害者13.4万人、精神障害者8.8万人)  
 実雇用率 2.15% 法定雇用率達成企業割合 48.6%
- 雇用者数は17年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

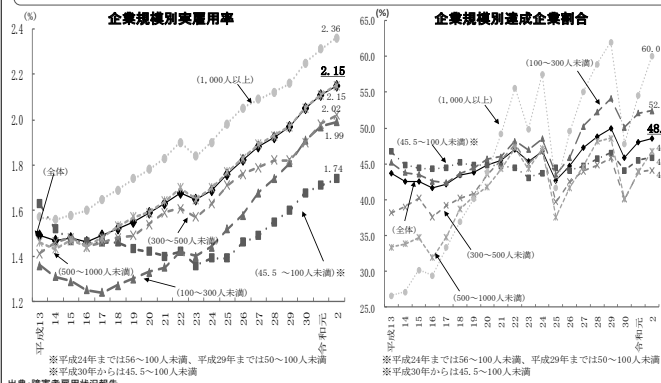


出典: 障害者雇用状況の集計結果

5

## 障害者の雇用の状況(企業規模別)

- 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。

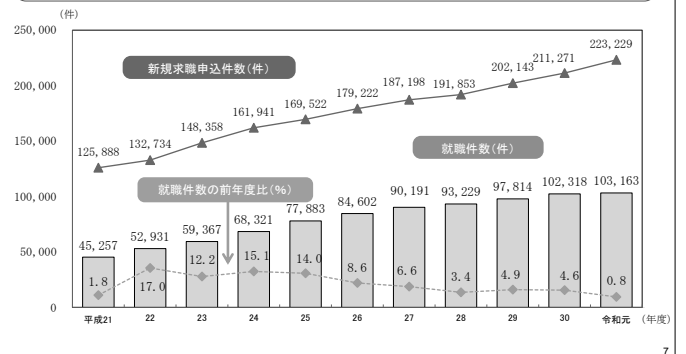


出典: 障害者雇用状況報告書

6

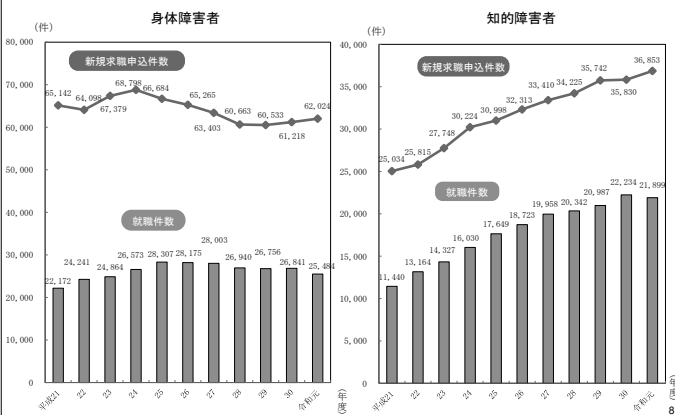
## ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 令和元(2019)年度の就職件数・新規求職申込件数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は103,163件と11年連続で増加。新規求職申込件数は223,229件と20年連続で増加。



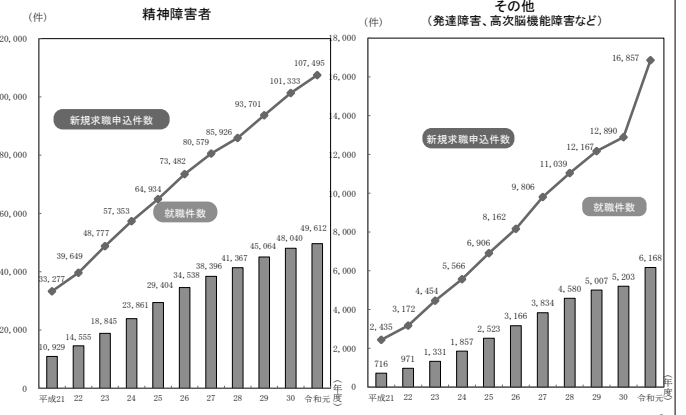
7

## ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①



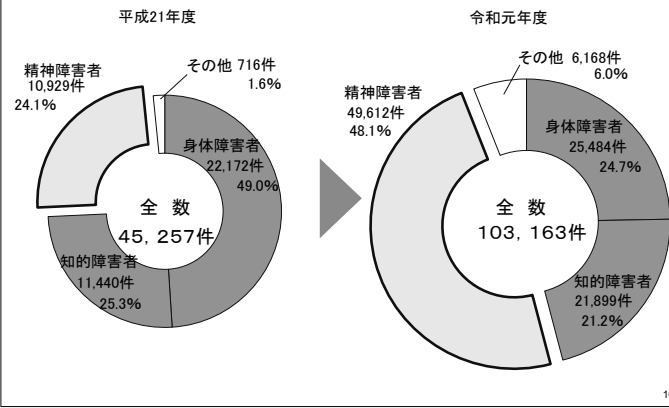
8

## ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②



9

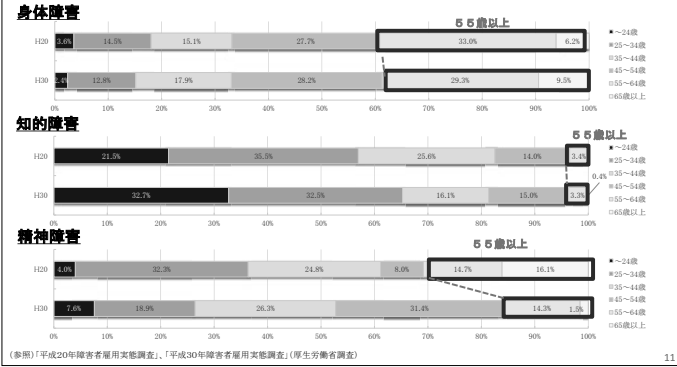
## ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)



10

## 障害者の年齢別雇用者割合について(障害種別)

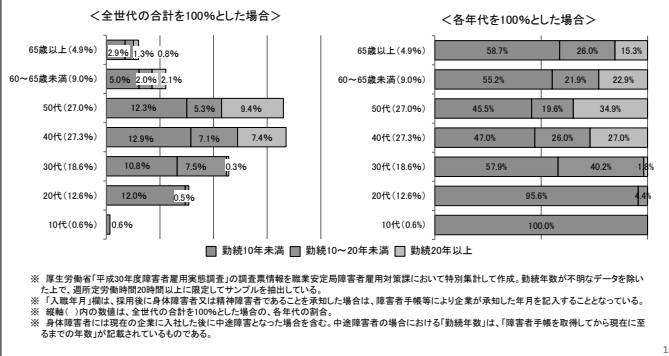
- 身体障害者の雇用者は、依然として55歳以上の労働者の割合が大きい傾向。
- 知的障害者や精神障害者の雇用者は、全体として若年層が増加傾向にある中で、55歳以上の労働者の割合は依然として限定的とみられる。



11

## 障害者の継続雇用割合(身体障害者、年代別)

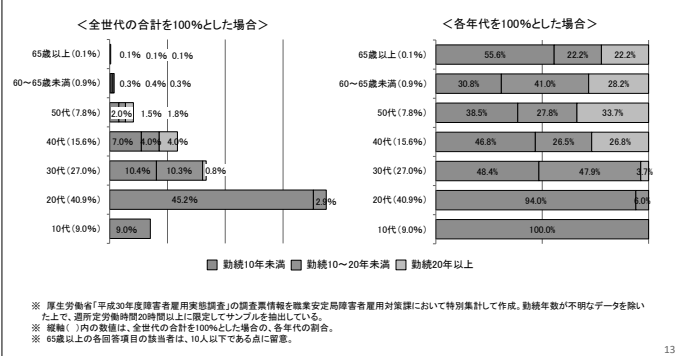
- 身体障害者については、年齢があがるにつれて勤続年数も長期化している傾向。
- 60歳以上については就業者数が急激に減少する。



12

## 障害者の継続雇用割合(知的障害者、年代別)

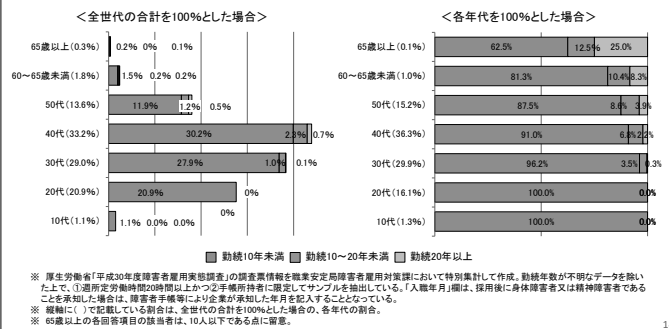
- 知的障害者については、年齢があがるにつれて勤続年数も長期化している傾向。
- 50代以上については、就業者数が急激に減少する。



13

## 障害者の継続雇用割合(精神障害者、年代別)

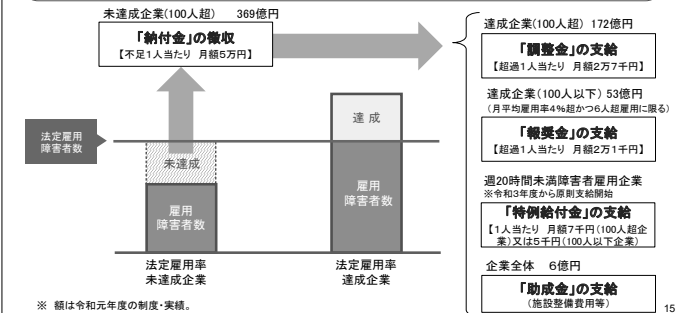
- 精神障害者の場合、全年齢において勤続年数が短い、年齢があがるにつれて、勤続年数が長い者の割合もやや増加している傾向。
- 50代以上については、就業者数が急激に減少する。



14

## 障害者雇用納付金制度について

- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備。
  - 雇用率未達成企業(常用労働者100人超)から納付金(不足1人当たり原則月5万円)を徴収。
  - 雇用率達成企業に対して調整金(超過1人当たり月2万7千円)・報奨金を支給。



15

## 障害者雇用納付金制度の適用範囲について

### 適用範囲を設けた趣旨

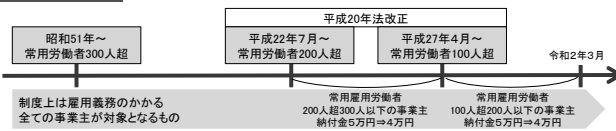
- 障害者雇用納付金制度は、原則として、障害者雇用義務のある全ての事業主に適用される。
- 一方で、企業の負担能力の観点から、当分の間、300人以下の企業については、法定雇用率は適用しつつも、障害者雇用納付金の対象からは外すこととした。

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号) ※〔 〕内は事務局で記載したもの。

附則 (雇用する労働者の数が百人以下である事業主に係る納付金及び報奨金に関する暫定措置)

第四条 その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主(特殊法人を除く。以下この条において同じ。)[ ]については、当分の間、第四十九条第一項第一号(納付金関係業務のうち調整金支給に係る業務)、第五十条(調整金の支給)並びに第三章第二節第二号(納付金の徴収)及び第四節(在宅就業に関する特例)の規定は、適用しない。2～9 (略)

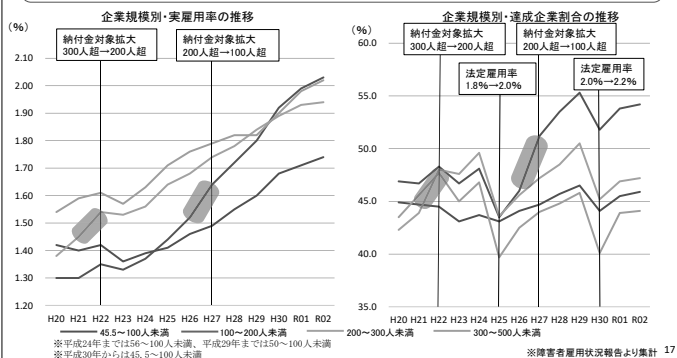
### 適用範囲の変遷



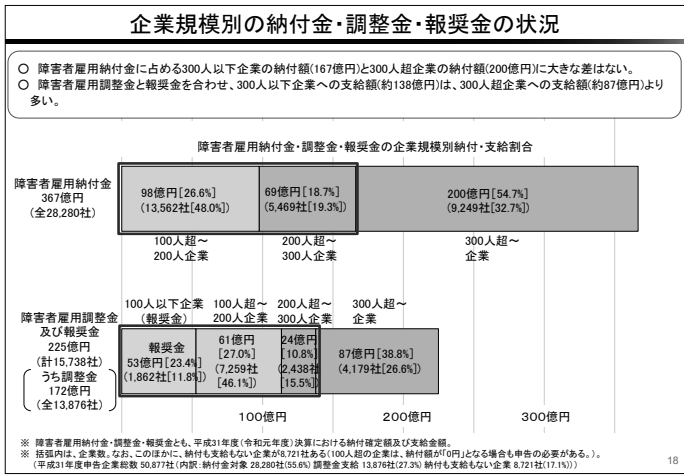
16

## 納付金の対象拡大による雇用状況への影響

- 障害者雇用納付金について、200人超300人以下の企業については平成22年度から、100人超200人以下の企業については平成27年度から、それぞれ納付義務の対象に拡大している。
- 納付義務のからない100人以下の企業と比べ、義務拡大の時期等に、雇用状況が大きく改善の様子が見られる。



17



### 公的機関の障害者雇用状況(令和2年6月1日現在)

	法定雇用率(%)	実雇用率(%)	雇用率達成割合(%)
国	2.5	2.83(2.31)	97.8(44/45機関) (61.4(27/44機関))
厚生労働省	"	2.98(3.12)	—
都道府県	2.5	2.75(2.63)	89.4(42/47機関) (70.2(33/47機関))
知事部局			89.3(100/112機関)
その他の機関		2.66(2.56)	80.2(89/111機関)
市町村	2.5	2.41(2.41)	70.6(1,741/2,465機関) (72.3(1,766/2,441機関))
都道府県	2.4	2.06(1.87)	31.9(15/47機関) (12.8(6/47機関))
教育委員会		2.00(2.03)	44.4(24/54機関) (60.4(32/53機関))
市町村			

注: ()は令和元年6月1日現在の障害者の任免状況にかかる数字

### 国の機関における障害者雇用の事例

#### 外部機関から精神障害者就労支援を受けることにより、本人の適性に合った業務の遂行が可能となった事例

(内閣官房)

職場の状況・抱える課題

- 精神障害者の雇用に関するノウハウがなく、配属後、どのような業務が障害者の適性に合ったものかが担当者はなかなか把握できなかった。
- 局内には、担当者等が障害者雇用について相談できる、障害者就労支援についての専門家(臨床心理士等)がなかった。
- その結果、適性に合わない作業に従事することになり、作業に時間がかかってしまう、ミスが多い、という問題が生じていた。

取組のポイント

- 障害者と担当者および外部機関の仕組み(SPIS)と外部専門家の支援を得て、障害者の適性に合った業務を施行しなが把握していた。

外部機関による支援

- Web日報システムがSPIS(就労定着支援システム)を使用して、障害者の状況を把握
- 担当者と障害者が外部専門家へ毎日状況報告
- 障害者の体調等を統計的に把握
- 3月1回、外部専門家との対面面接を実施

取組の効果等

- 障害者が直接担当者に言いかけた業務(業務に対する不安や悩み、要望など)を、SPISを通じてできるようになった。
- 障害者の体調等が4(良い)→1(悪い)の状態で報告されたため、過去の傾向から悪化する場面から事前に対策を立てることが可能になった。
- 担当者も外部専門家からの支援を受け、障害者への対応を学んだ。
- ⇒ これらの結果、障害者の状況をより適切に把握することが可能となり、適性に合った業務を遂行できるようになった。障害者からの要望も、今後も取組を継続していくことになった。
- Web日報を利用することで、障害者と担当者および外部専門家の3者間それぞれ繋がりができ、人事異動等で担当者が変わっても、再度人間的な構築を促す必要が生じず、この点は今後の課題。

### Web日報システムとは

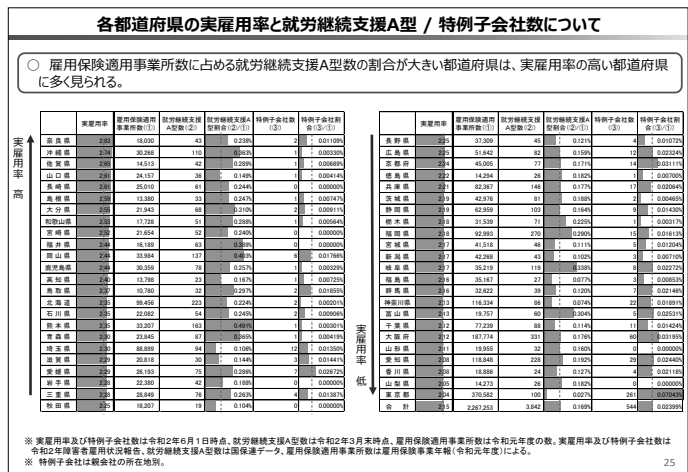
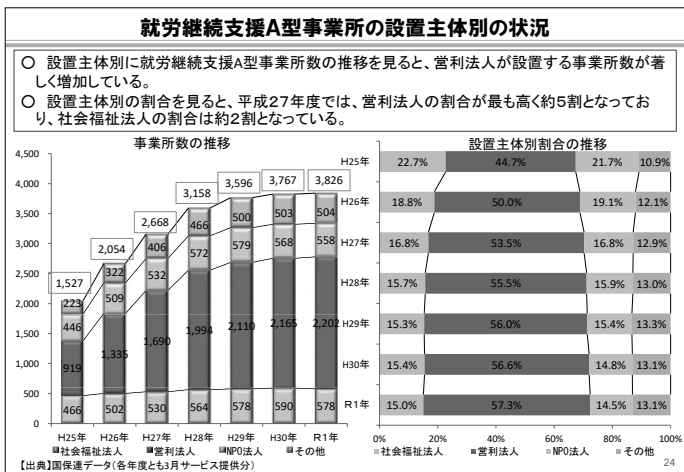
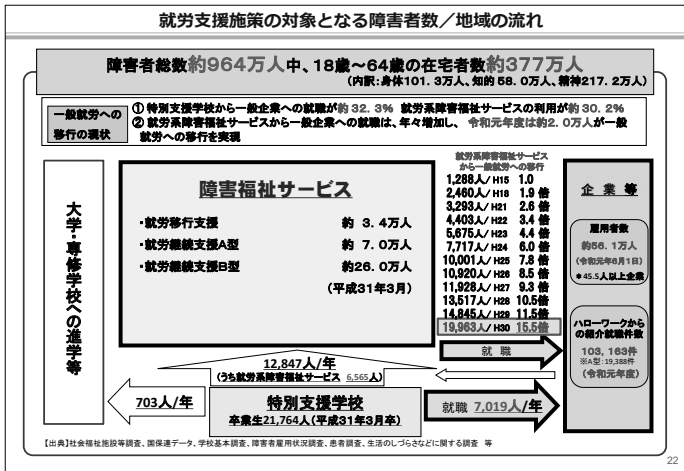
- 電子版日報作成システムで、テンプレート化されたフォーマットにより業務効率化を図ることができ、数値の自動集計等の機能を備えている。
- パソコン、携帯等からアクセスできるため利用しやすく、蓄積したデータにより、対象の傾向が見えやすく、対策や分析が容易になる。

障害者も……

- 精神障害や発達障害によりメンタルケアが必要な方に対して、本人の体調管理、業務の適性把握等に役立てることができる。
- (例) 調子の悪い悪化を日々記録しグラフ化して管理することができるため、障害者、担当者、外部専門家によって、状態が見える化でき客観的に状態を把握することができる。
- 紙媒体の日報と比べ、データの共有を素早く行うことができるため、障害者、担当者、外部専門家の3者の連携もスムーズになり、障害者が安心して働く環境作りが役立つ。
- コミュニケーションツールとなる他、本人の自己管理能力を育てることもつながる。

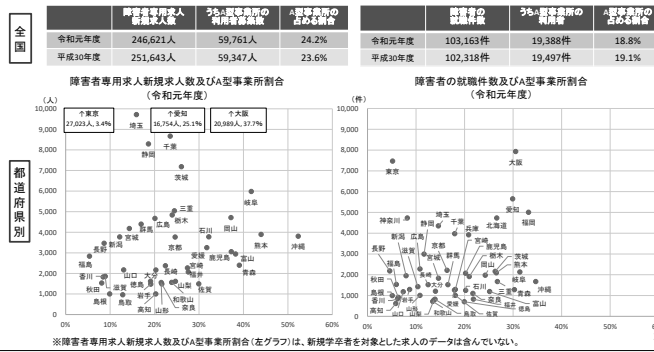
(例)就労定着支援システムSPISの場合

- ①当事者記入画面 担当者、外部専門家も同画面を確認できる
- ②グラフ化 ①で記入した内容をグラフ化することで、状態をさらに「見える化」



# 障害者の労働市場における就労継続支援A型事業所のプレゼンス

- 障害者雇用求人の新規求人数に占める就労継続支援A型事業所利用者募集の割合は、24.2%。
- また、障害者の就職件数に占める就労継続支援A型事業所利用者の割合は、18.8%。
- 都市圏・地方のいずれかに関わらず、就労継続支援A型事業所利用者の割合が高い都道府県が見られる。



# 障害者雇用・福祉連携強化PT

27

## 2040年を展望した社会保障・働き方改革の検討について

**趣旨**

○ 2040年を展望し、現代型(若い手)の減少が最大の課題。一方、高齢者の「参入り」が見られ、就業も増加。今後、国民誰もが、より長く元気に活躍できるよう、①多様な役割・社会参加の環境整備や②生涯学習の推進を進めることにより、③高度・福祉サービスの改革による生産性の向上を図りつつ、多様な役割の担い手による社会参加の持続可能な社会を実現することが必要。

○ このため、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」を設置するとともに、部局横断的な政策課題について、従来の所管にとらわれない「横断的かつプロジェクトチーム」を設けて検討する。

**2040年を展望した社会保障・働き方改革本部**

横断的課題に関するプロジェクトチーム

- ① 高齢者支援PT(高齢者支援・介護予防に関する政策等)
  - 担当 高齢者政策課(健康課)、大井政策課、江崎福祉政策課
- ② 高齢者・介護予防、高齢者・介護予防推進PT(学齢・高齢者への就業支援)
  - 担当 高齢者政策課(健康課)、大井政策課、江崎福祉政策課
- ③ 高齢者・福祉サービス連携PT(高齢者・AI、ICTの活用等)
  - 担当 高齢者政策課(健康課)、大井政策課、江崎福祉政策課
- ④ 高齢者支援PT(高齢者の雇用就業支援の推進等)
  - 担当 高齢者政策課(健康課)、大井政策課、江崎福祉政策課
- ⑤ 高齢者・労働市場連携PT(高齢者・労働市場の連携)
  - 担当 高齢者政策課(健康課)、大井政策課、江崎福祉政策課
- ⑥ 高齢者・福祉サービス連携PT(高齢者・福祉サービスの連携)
  - 担当 高齢者政策課(健康課)、大井政策課、江崎福祉政策課
- ⑦ 高齢者・労働市場連携PT(高齢者・労働市場の連携)
  - 担当 高齢者政策課(健康課)、大井政策課、江崎福祉政策課
- ⑧ 高齢者・労働市場連携PT(高齢者・労働市場の連携)
  - 担当 高齢者政策課(健康課)、大井政策課、江崎福祉政策課

※プロジェクトチームにおける検討を基に改革案を審議

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案に対する附帯決議(抄)

(令和元年五月十日衆議院厚生労働委員会)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

十 労使、障害者団体等が参加して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の存続や働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、適期に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

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案に対する附帯決議(抄)

(令和元年六月六日参議院厚生労働委員会)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

十三 労使、障害者団体等が参加して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の存続や働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、現状の把握を行うとともに、適期に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

## 障害者雇用・福祉連携強化PTについて

**構成**

主幹: 厚生労働省 副主幹: 職業安定局長・障害者雇用開発審議官、社会・援護局長・福祉部長

**主な検討事項(現段階のイメージ)**

- ・ 障害者の就業支援全体の在り方(目指すべき姿)
- ・ 地域・就労支援機関の連携の強化
- ・ 通勤支援の在り方
- ・ 職場等における支援の在り方
- ・ 障害者雇用制度の対障害者への範囲
- ・ 障害者雇用制度における就労継続支援A型事業所の雇用の評価
- ・ 就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱い
- ・ 自宅や就労施設等の障害者の就業機会確保の在り方等

**開催状況(注)**

第1回 令和元年7月2日 議事: (1)今後の検討の進め方について (2)その他

第2回 令和元年8月7日 議事: (1)障害者雇用と福祉の連携強化に向けた検討体制の充実(案)について (2)その他

第3回 令和元年10月2日 議事: 関係者ヒアリング①(社会福祉法人らへんから) 理事長 伊藤健吾氏(重度障害者の就業状況について)

第4回 令和元年10月7日 議事: 関係者ヒアリング②(他府県・障害者支援推進協議会 副会長 藤原 幸也氏(障害者雇用について))

第5回 令和元年10月18日 議事: (1)分身ロボットカフェの検討について (2)その他

第6回 令和元年11月12日 議事: 関係者ヒアリング③(社会福祉法人日本福祉障害者支援会 理事長 大島 正典氏(障害者雇用について))

第7回 令和元年12月9日 議事: 関係者ヒアリング④(社会福祉法人日本福祉障害者支援会 会長 中野 健二氏(障上))

第8回 令和元年12月9日 議事: 関係者ヒアリング⑤(社会福祉法人日本福祉障害者支援会 会長 中野 健二氏(障上))

第9回 令和元年12月13日 議事: 関係者ヒアリング⑥(社会福祉法人日本福祉障害者支援会 会長 中野 健二氏(障上))

第10回 令和元年12月24日 議事: (1)教育分野との連携について (2)その他 ※注: 教育分野との連携については、PTのあと、両省担当間で引き続き検討を進める予定

第11回 令和2年2月4日 議事: (1)今後の障害者就業支援策について (2)その他

第12回 令和2年3月19日 議事: (1)新型コロナウイルスの対応に係る障害者就業支援への影響等について (2)今後の障害者就業支援策について(3)その他

第13回 令和2年6月29日 議事: (1)新型コロナウイルス感染症への対応について (2)今後の障害者就業支援策について (3)その他

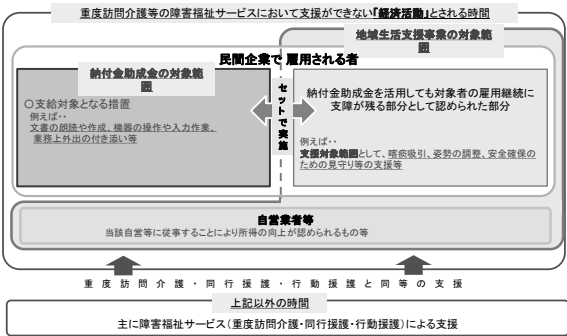
第14回 令和2年9月9日 議事: (1)今後の障害者就業支援策について (2)その他

※ PTの検討状況については、適宜、社会保障審議会障害者部会及び労働政策審議会障害者雇用分科会(報告、建議)

※2 教育分野との連携については、PTのあと、両省担当間で引き続き検討を進める予定

## 雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等への就労支援の考え方

本取組は、現行の障害福祉サービス(重度訪問介護・同行支援・行動支援)において「経済活動」を理由に当該サービスの利用ができない時間がある者について、当該利用できない時間に係る支援を就労支援の一環として、雇用施策と福祉施策の連携により実施するもの。



## 障害者介助等助成金及び重度障害者等通勤対策助成金の拡充について

施行日: 令和2年10月1日

**1. 障害者介助等助成金(拡充)**

助成金名	対象者	助成率	限度額	支給期間(上限)
重度訪問介護サービス利用者等通勤補助助成金	重度訪問介護サービスの利用者	4/5	対象障害者1人につき、月13.3万円まで(中小事業主は9万円まで)	開始日から発生後まで
○対象障害者(重度訪問介護サービス、同行支援及び行動支援の利用者に限る。)	同行支援の利用者			
○対象障害者(重度訪問介護サービス、同行支援及び行動支援の利用者に限る。)	行動支援の利用者			
○対象障害者(重度訪問介護サービス、同行支援及び行動支援の利用者に限る。)	行動支援の利用者			

※ 現行の助成金メニュー(職場介助者の配置・整備、手話通訳・要約機器等担当者の多職、障害者サポート担当者の配置)は現状維持。

**2. 重度障害者等通勤対策助成金(拡充)**

助成金名	対象者	助成率	限度額	支給期間(上限)
重度訪問介護サービス利用者等通勤補助助成金	重度訪問介護サービスの利用者	4/5	対象障害者1人につき、月13.3万円まで(中小事業主は9万円まで)	3月間(～年末)
○対象障害者(重度訪問介護サービス、同行支援及び行動支援の利用者に限る。)	同行支援の利用者			
○対象障害者(重度訪問介護サービス、同行支援及び行動支援の利用者に限る。)	行動支援の利用者			
○対象障害者(重度訪問介護サービス、同行支援及び行動支援の利用者に限る。)	行動支援の利用者			

※ 現行の助成金メニュー(在宅・駐車場等の整備、指導者の配置、在宅手当の支給、通勤バスへの乗入、通勤バス運賃補助等)の多職、通勤補助者の多職、通勤補助者の乗入)は現状維持。

## 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部 障害者雇用・福祉連携強化プロジェクト 「障害者就業支援の更なる充実・強化に向けた主要な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ) 概要①

**第1 基本的な現状認識と今後の検討の方向性**

**1 障害者就業支援施策の沿革**

- 平成18年に「就労支援(接持)のつとめ」障害者自立支援法(現:障害者総合支援法)が施行されて以降、以下の体系で就業支援を展開。
- 雇用施策: 雇用調整金・納付金制度を基軸に、P・U・V・地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが支援提供
- 福祉施策: 就業障害者福祉サービスとして、就労移行支援、就労継続支援(A型・B型)、就労定着支援(平成30年4月から新設)を提供
- 両者ともに時勢に応じた制度改正を経て、近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展。

**2 基本的な現状認識**

- 双方に進展している障害者の就業支援であるが、その一方で、昨今、雇用・福祉施策の双方で整理・解決していくべき課題等も顕在化。
- 雇用施策: 障害者雇用制度の整備が滞りつつあることによる課題
- 福祉施策: 就業障害者に対する支援が不十分であることによる課題
- 両者ともに時勢に応じた制度改正を経て、近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展。

**【就労支援二つの増大に対応する必要がある課題】**

- 障害者について、これまで就職や転職に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大。
- 在宅就業・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方の多様な働き方のニーズが増大。
- 技術革新の進展や新型コロナウイルスの影響によりオンラインでの就業支援やテレワーク等のニーズが増大、ワーク・ホライズン時代には就業の可能性も拡大。

**【現行制度が抱えている課題】**

- 雇用施策: 雇用調整金による納付金財政の逼迫、大企業や就労継続支援A型事業所等への障害者雇用調整金の上限のない支給等の課題の指摘。
- 雇用率制度における対象障害者の範囲や在宅就業障害者支援制度等について、福祉施策との連携を進めながら改善が必要。
- 福祉施策: 福祉施策に内在している課題
- 就労移行支援について、一般就労への移行実績が未だ低調な事業所が一定数存在。
- 就業継続支援A型について、就業機会を支える人材の育成・確保を推進するとともに、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応。
- 就業継続支援B型について、利用者の障害特性や利用ニーズが多様化している実態があり、工夫向上の観点から支援内容の見直しが必要。

**3 今後の検討の方向性**

- 雇用・福祉施策の両者の一体的展開を推進し、効果的で、切れ目のない専門的支援体制を構築。
- 両者が一丸となった就業支援に係る専門人材の育成・確保を推進するとともに、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応。
- 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指して検討。

「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ) 概要②	
<b>第2 障害者の就労支援に関する当面の方向性</b>	
<b>1 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 共通のプラットフォームとして活用できる評価の仕組みの創設等               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画(就労支援プラン)の共有化を検討。</li> </ul> </li> <li>(2) 就労支援人材の育成・確保               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 専門的支援人材について、雇用・福祉施策を踏まえた体系的な人材育成の仕組みを構築する等を検討。</li> <li>○ 各就労支援機関の役割の明確化等を図りながら、障害者就労に携わる専門的支援人材の役割等を整理。</li> </ul> </li> <li>(3) 働き場等における支援の充実等               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 令和2年10月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな取組の実施状況等を踏まえながら検討。</li> <li>○ 就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援について、それぞれの役割分担を明確化。</li> </ul> </li> </ul>	
<b>2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 就労支援人材の育成・確保 ※1(2)と同じ</li> <li>(2) 多様な就労支援ニーズへの対応               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用において業務創出、改善やテレワークの促進を図るとともに、就労支援の現場においてもテレワーク等による在宅勤務など新たな支援策を検討。</li> <li>○ 多様なニーズに即した評価の仕組みやプラットフォームによる評価を含め、人材開発施策とも連携しながら、今後の対応策を検討。</li> <li>○ 短期間雇用や雇用関係以外の働き方など、多様な働き方への対応を検討。</li> </ul> </li> </ul>	
<b>3. 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱える課題への対応</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 障害者雇用促進制度の在り方等の見直し               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害者雇用率・納付金制度における就労継続支援A型事業所の取扱いを検討。</li> <li>○ 障害者雇用率制の教育修業者の取扱い、精神通院療養者の自立支援受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等、障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進めるとともに、(1)の検討内容を踏まえ、その活用も視野に、引き続き検討。</li> <li>○ 職業リハビリテーション機関(リハビリワーク)や地域障害者職業センター等)について、福祉施策との連携を更に進めるとともに、その役割や在り方を再確認。</li> </ul> </li> <li>(2) 就労系障害福祉サービスの見直し               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、就労系障害福祉サービスの在り方を再確認し、目の前の課題解決に向けた対応策を検討。</li> <li>○ 雇用施策との連携にとどまらず、教育・医療などの関連施策との連携や関係者の再編も視野に、人材開発施策との関係なども踏まえ検討。</li> </ul> </li> </ul>	
<b>第3 今後について</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 今後、障害当事者や労使を含む雇用・福祉施策双方の関係者を含め、さらに詳細な検討を行う必要。</li> <li>○ 人材開発施策や教育などの関連分野との連携や関係者の再編なども含め、様々な観点から検討を深めていくことが重要。新しい在り方を考えていくことも必要。</li> </ul>	
<p>➡ 「雇用施策担当である職業安定所(障害者雇用分科会)」と「福祉施策担当である障害者健康福祉部(障害者部会)」による合同検討会の立ち上げ</p>	

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会	
<b>1 趣旨</b>	
<p>障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。</p> <p>また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが見込まれる。</p> <p>これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたとところである。</p> <p>このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。</p>	
<b>2 主な検討事項</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築について</li> <li>(2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について</li> <li>(3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について</li> </ul>	

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会	
<b>3 構成員</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>阿部 一彦 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長</li> <li>○阿部 正浩 中央大学経済学部 教授</li> <li>阿由 寛 社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長</li> <li>池田 三知子 一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長</li> <li>岡田 久実子 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長</li> <li>菊池 馨史 早稲田大学法学部 教授</li> <li>久保 厚子 一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長</li> <li>倉知 延章 九州産業大学人間科学部 教授</li> <li>○駒村 康平 慶應義塾大学経済学部 教授</li> <li>酒井 京子 NPO法人全国就業支援ネットワーク 代表理事</li> <li>酒井 大介 全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長</li> <li>眞保 智子 法政大学現代福祉学部 教授</li> <li>鈴木 龍也 福島県立相馬支援学校 校長</li> <li>竹下 義樹 社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長</li> <li>永松 悟 梓室市長</li> <li>仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進部 局長</li> <li>長谷川 珠子 福島大学行政政策学類 准教授</li> <li>山口 祥義 佐賀県知事</li> <li>オブザーバー： 厚生労働省人材開発統括官付特別支援室 文部科学省初等中等教育局特別支援教育課 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構</li> </ul>	<p>(座長＝◎、副座長＝○)</p>

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会ワーキンググループ	
<b>1 概要</b>	
<p>検討会での議論を円滑に進めるため、下記2のテーマについて、検討会の下にワーキンググループ(以下「WG」という。)を開催し、論点整理など、集中的に検討を実施。</p>	
<b>2 検討テーマ</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 障害者の就労能力等の評価の在り方について           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用・福祉施策の双方において活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討</li> </ul> </li> <li>(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保について           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用・福祉施策を跨る横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討</li> </ul> </li> <li>(3) 障害者の就労支援体系の在り方について           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討</li> </ul> </li> </ul>	

障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ(第1WG)について	
<b>1 第1WG参集者</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 検討会構成員のうち座長が指名する者           <ul style="list-style-type: none"> <li>倉知 延章 九州産業大学人間科学部 教授(第1WG主査)</li> </ul> </li> <li>○ 専門アドバイザーとして出席           <ul style="list-style-type: none"> <li>相澤 欽一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城障害者職業センター 主幹障害者職業カウンセラー</li> <li>福業 健太郎 名古屋市総合リハビリテーションセンター 自立支援 就労支援課長</li> <li>大濱 徹 パソルチャレンジ株式会社コーポレート本部経営企画部 ゼネラルマネージャー</li> <li>金原 たかし NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN) 副理事・統括施設長</li> <li>桑原 陸俊 全国社会就労センター協議会 制度・政策・予算対策委員長</li> <li>中尾 文香 特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ 代表理事</li> <li>水野 仁美 上智大学法学部 教授</li> <li>前原 和明 秋田大学教育文化学部 准教授</li> <li>横倉 久 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 上席総括研究員(兼) 情報・支援部長</li> <li>川崎市健康福祉局障害者健康福祉部 障害者雇用・就労推進課</li> <li>鳴門市地域自立支援協議会 就労支援部会(鳴門市役所)</li> </ul> </li> </ul>	

障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ(第1WG)について	
<b>2 第1WGにおける論点等(案)</b>	
<p>第1WGの参集者及び関係者から評価の在り方に関するワーキンググループ(令和2年7月20日) 資料4</p>	
<p>1. 就労能力や適性の評価(以下「アセスメント」という。)に係る現状の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 支援の利用に当たって、その判断が現場に任せられているのではない。</li> <li>○ そのため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切な支援等に繋がっていない場合もあるのではない。</li> </ul>	
<p>2. 論点</p> <p>(1) アセスメントの位置づけ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ アセスメントが適切に行われるため、その目的をどう考えるか(障害者本人のニーズの実現、障害者本人にとって最もふさわしい支援の選択等)           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「福祉」から「雇用」(又は「雇用」から「福祉」)における切れ目のない支援の実現に向けてどう活用するか。</li> <li>○ 標準的なツールの必要性についてどう考えるか。</li> <li>○ 対象者の範囲をどう考えるか。</li> </ul> </li> <li>(2) アセスメントの結果を活用する場面について           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 福祉の現場での活用についてどう考えるか。</li> <li>○ 雇用の現場での活用についてどう考えるか。</li> <li>○ 教育等の現場での活用についてどう考えるか。</li> <li>○ その他、活用する場面が考えられるか。</li> </ul> </li> <li>(3) アセスメントの実施主体について           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 全国での実施の必要性を踏まえ実施体制をどう構築するか。</li> <li>○ アセスメントの質をどう担保するか。</li> </ul> </li> <li>(4) アセスメントするに当たっての留意点について           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 目的を実現する上でどのような点に留意すべきか。</li> </ul> </li> </ul>	

障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ(第2WG)について	
<b>1 第2WG参集者</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 検討会構成員のうち座長が指名する者           <ul style="list-style-type: none"> <li>長谷川 珠子 福島大学行政政策学類 准教授(第2WG主査)</li> </ul> </li> <li>○ 専門アドバイザーとして出席           <ul style="list-style-type: none"> <li>緒方 直彦 東京都立田の丘学園 統括校長</li> <li>小川 浩 大妻女子大学人間関係学部 教授</li> <li>西野 雅彦 株式会社ベネッセビジネスメイトグループ 雇用推進本部 特命担当部長</li> <li>佐藤 正美 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構構築リハビリテーション部 研修課長</li> <li>鈴木 修 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事</li> <li>高谷 さゆみ 社会福祉法人創路のぞみ協会自立センター くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センター ふれんセンター長</li> <li>田川 精二 くすの木クリニック院長/NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN) 理事長</li> <li>長谷川 敦教 株式会社LITALICO 代表取締役社長</li> <li>松村 浩 全国社会就労センター協議会 副会長</li> <li>深水 清志 ビーアース株式会社 人材開発部長</li> <li>若林 功 常磐大学人間科学部 准教授</li> </ul> </li> </ul>	

障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ(第2WG)について	
<b>2 第2WGにおける論点等(案)</b>	
<p>第1WGの参集者及び関係者から人材の育成・確保に関するワーキンググループ(令和2年7月20日) 資料5</p>	
<p>1. 障害者就労を支える人材の育成・確保に係る現状の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用・福祉それぞれの現場に携わる人材について、双方の分野に係る知識・スキルを十分に有していない場合が多く、「福祉」から「雇用」(又は「雇用」から「福祉」)における切れ目のない支援が行われていないのではない。</li> <li>○ 精神・発達障害者、重度障害者等に対する支援のニーズ、中長期的なキャリア形成のニーズ、テレワーク等の多様な働き方のニーズが増大するなど、就労支援のニーズが多様化しているが、これに対応できる人材が質・量ともに不足しているのではない。</li> </ul>	
<p>2. 論点</p> <p>(1) 課題に対して求められる人材育成について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用・福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルの付与が必要ではない(現行の就業支援基礎研修との再整理が必要ではない)。</li> <li>○ 分野横断的な基礎的知識・スキルとして求められるものは何か。</li> <li>○ 専門人材の高度化に向けた段階的な人材育成についてどう考えるか。</li> </ul> <p>(2) 人材育成の対象について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用・福祉横断的な基礎的知識・スキルを付与する場合、その対象範囲をどう考えるか。</li> <li>○ 体系的な受講等の仕組みをどう考えるか。</li> <li>○ 専門人材の範囲をどう考えるか。</li> </ul> <p>(3) 人材育成の実施主体について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ それぞれの分野について実施主体はどかが担うのか。</li> <li>○ 官民の役割分担をどう考えるか。</li> <li>○ 研修の質の担保をどう考えるか。</li> </ul> <p>(4) 人材育成・確保の留意点について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用・福祉の人材の役割分担をどう考えるか。</li> </ul>	

障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ(第3WG)について	
1 第3WG参集者	
○ 検討会構成員のうち座長が指名する者	
菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授(第3WG主査)
眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
○ 専門アドバイザーとして出席	
阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
網屋 裕二	第一生命チャレンジ株式会社社務取締役(一般社団法人障害者雇用企業支援協会 監事)
石崎 由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授
岡田 哲也	二松学舎大学教職課程センター 教授
小幡 恭弘	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 事務局長
叶 義文	全国社会就労センター協議会 副会長
久保寺 一男	NPO 法人就労継続支援A型事業所全国協議会 理事長
工藤 正一	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 総合相談室長
酒井 大介	全国就労移行支援事業所連携協議会 会長
鈴木 瑞哉	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京障害者職業センター所長
藤尾 健二	NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター長
又村 あおい	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 常務理事・事務局長
松下 昇	愛知労働局名古屋公共職業安定所主任就職促進指導官
横堀 大	クリーンリス株式会社専務取締役

42

障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ(第3WG)について	
2 第3WGにおける論点等(案)	
1. 障害者の就労支援体系に係る現状の課題	
○ 雇用施策と福祉施策とは、制度の成り立ちや行政の仕組み、財源等の体系が異なることから、運用がどうしても縦割りになりやすい。	
○ このため、両者で十分な対応が出来ていない部分や両者の支援内容に重複が見られる部分など、その体系の見直しを含め、更なる連携が必要な部分があるのではないか。	
○ また、教育などの関連施策や人材開発施策との連携においても、更なる対応が必要な部分があるのではないか。	
2. 論点	
(1) 障害者の就労支援体系に係る現状認識について	
○ 検討会や関係団体からのヒアリングで出されたい意見について、どう考えるか。	
(2) 障害者の就労支援体系に係る課題について	
○ 現行の支援体系が雇用施策と福祉施策に分かれていることにより生じる弊害として、どのようなものがあるか。	
○ 就労支援における雇用・福祉施策の役割分担について、どう考えるか。	
○ このほか、雇用・福祉施策それぞれが抱える課題として、どのようなものがあるか。	
(3) 新しい就労支援ニーズへの対応について	
○ 次に掲げる新しい就労支援ニーズについて、現行の支援体系において十分に対応が出来ていない課題として、どのようなものがあるか。	
① 20時間未満の短時間雇用、民間企業以外への就職、雇用関係以外の働き方などへの就労支援ニーズ	
② 高齢障害者の就労支援ニーズ	
③ 在職者のキャリアアップニーズ	
○ 今後、障害者就労の場において新たに支援の必要性が出てくることとして、どのようなものが考えられるか。	
(4) 他分野との連携について	
○ 教育などの他分野との連携や役割分担について、実際の就労支援場面において生じている課題として、どのようなものがあるか。	
○ 雇用・福祉施策以外の他分野の制度について、障害者が就労するに当たって支援を来している具体的な事例はあるか。	

43

今後の検討の方向性	
<h1>今後の検討の方向性</h1>	

44

障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理①	
1 雇用率制度の在り方について	
① 法定雇用率の引上げに関する検討について	
・ 今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、企業の障害者雇用状況や行政の支援状況等を勘案し、障害者雇用の質を確保する観点から必要と考えられる場合に、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように運用することとし、その場合の具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議論することが適当である。	
・ 計算式の分子(雇用されている障害者)における就労継続支援A型事業所の雇用の評価や、精神障害者の短時間労働者に関する雇用率のカウント(暫定措置として1カウントとして算定)の取扱い等に係る論点が挙げられている。	
② 雇用率制度における就労継続支援A型事業所の利用者の評価について【備考:雇用福祉連携PT】	
・ 障害者雇用率の設定のための計算式における就労継続支援A型事業所の利用者の取扱いをどうすべきか。	
③ 精神障害者に関する雇用率のカウントについて【備考:JIED調査】	
・ 精神障害者については令和4年度末まで短時間労働者について1カウントとされているが、この特例について令和5年度以降どのようにするか。	
・ 身体・知的障害者と異なり「重度」といった取扱いがない精神障害者について、等級に応じて、雇用率制度におけるカウントを上積みする等は考えられるか。また、その他の評価の方法はあるか。	

45

障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理②	
④ 対象障害者の範囲について【備考:JIED調査】	
◇ 手帳を所持しない者の取扱いについて	
・ 精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等の取扱いをどう考えるか。	
・ 手帳不所持者について、就労困難性を客観的に評価することについてどう考えるか。	
・ 諸外国の状況も踏まえ、どのように考えるか。	
◇ 短時間労働者の取扱いについて	
・ 短時間労働者については特例給付金制度を創設したところ、週20時間未満の短時間労働者の取扱いについて、更にもどのように考えるか。	
⑤ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について	
・ 中高年齢層等の長期継続雇用されている障害者についての雇用率制度におけるカウントを上積みする等は考えられるか。	
・ また、雇用率におけるカウントのほか、評価の方法はあるか。	
・ 高齢者の活躍の促進や定着の促進、あるいは加齢による体力の低下等に応じた配慮を行う観点も踏まえつつ、企業における中高年齢層の障害者の適切なアセスメントとキャリア形成についてどのように考えるか。	
⑥ 除外率制度について【備考:JIED調査】	
・ 除外率設定策種における障害者雇用の進展状況を踏まえ、除外率の廃止又は縮小についてどう考えるか。	

46

障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理③	
2 納付金制度の在り方について	
① 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大について	
・ 障害者雇用調整金及び障害者納付金制度は100人超の企業に適用されているが、これを拡大すべきかどうか。	
・ 拡大する場合、範囲はどうか、納付金の額の猶予等は必要か。中小企業における障害者の受入れ体制の整備や、支援機関等の中小企業に対する支援体制をどのように考えるか。	
② 大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の在り方	
・ 現行、多数の障害者を雇用している企業に上限なく調整金が支出されているが、経済的負担を調整するとう制度の趣旨の観点からどう考えるか。支給上限額等の設定は考えられるか。	
・ 障害者雇用調整金の支給に当たっては一般企業における雇用者か就労継続支援A型事業所における雇用者かの区別はしていないが、就労継続支援A型事業所の取扱いをどう考えるか。障害福祉サービスの報酬との関係をどう考えるか。	
③ 障害者雇用納付金財政の調整機能について	
・ 給付金制度の財政運営の安定化に向け、障害者雇用調整金の支出についてどう考えるか。単年度収支が赤字になった場合に赤字額の程度に応じて翌年度以降の調整金の額を減額させる仕組み等の導入についてどう考えるか。	

47

障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理④	
3 その他	
① 雇用の質の向上について	
・ 雇用におけるソーシャルインクルージョンの促進についてどのように考えるか。	
・ 障害者が働きがいをもてる環境設定についてどのように考えるか。	
・ 合理的配慮の促進や、障害者のキャリア形成についてどのように考えるか。(再掲)	
② 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について【備考:雇用福祉連携PT】	
・ 通勤等に困難を抱える障害者や、就労施設等における障害者の就業機会の確保のためのさらなる支援の在り方をどう考えるか。	
・ 障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていることや、一般就労への移行を促進することが重要であることを踏まえつつ、支援の方法をどのように考えるか。	
・ 一般雇用への転換を進めるとともに、通勤等に困難を抱える障害者の就業機会を確保するため、在宅就業障害者支援制度について、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せや、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等の見直しは考えられるか。	

48

障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理⑤	
③ 障害者の就労支援全体の在るべき(目指すべき)姿、地域の就労支援機関の連携の強化について	
【備考:雇用福祉連携PT】	
・ 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法についてどのように考えるか。	
・ 就労支援機関の役割関係が不明確であったり、支援内容に重複感はないか。これを踏まえ、就労支援機関の在り方や専門的な支援人材の役割をどのように整理するか。	
・ 福祉・雇用にまたがった支援を行う専門的な人材の在り方及び育成についてどう考えるか。	
④ 教育との連携、雇用・年金・福祉等の諸制度間の連携について【備考:雇用福祉連携PT】	
・ 諸制度間の連携を図り、資源を組み合わせ有効活用していくようなシームレスな支援についてどのように考えていか。	
・ 特別支援学校から就労への支援の方策をどう考えるか。	
・ 高等教育段階の学生の就労支援をどのように考えるか。	
・ 在職者の能力開発やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策との連携をどのように考えるか。	
・ 障害者を有する者の勤労・就労意欲が増進し、また、減退しないことを主眼に置いた上で、制度間の連続性をどのように確保するか。	
⑤ 通勤支援、職場における支援の検討について【備考:雇用福祉連携PT】	
・ 本年10月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな連携による取組の実施状況を踏まえ、今後の重度身体障害者に対する通勤支援や職場等の支援の在り方についてどう考えるか。	
・ 障害者の程度にかかわらず、職場介助者や手話通訳者の派遣等を含めた職場等における支援の在り方についてどのように考えるか。	

49

## 障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理⑥

- ⑥ 中小企業における障害者雇用の促進について
- ・ 認定制度を更に発展させていくための方策についてどのように考えるか。
  - ・ 採用段階における適切なマッチングや、環境整備に対する支援についてどのように考えるか。
  - ・ 事業協同組合等算定特例のより効果的な在り方についてどのように考えるか。
  - ・ 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大についてどのように考えるか。(再掲)
  - ・ フルタイムの労働者を新たに雇用する分の業務量が見つからないとしている中小企業や、実際に採用して共に働くイメージが十分につかめていない中小企業の観点から、短時間勤務者の取扱いについてどのように考えるか。(再掲)
- ⑦ 多様な就労ニーズへの対応について【備考:雇用福祉連携PI】
- ・ 医療面や生活面の支援が必要な重度障害や、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病のある方、高齢障害者についても就労支援ニーズが拡大する中で、障害者就労を支える人材その他資源が質・量ともに限定的であることについてどう考えるか。
  - ・ 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが拡大していることについてどう考えるか。
  - ・ 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズが増大していることについてどう考えるか。
  - ・ 技術革新の進展や新型コロナウイルス感染症の影響により、オンラインの就労支援・訓練や業務創出・テレワーク等のニーズが増大していることについてどう考えるか。

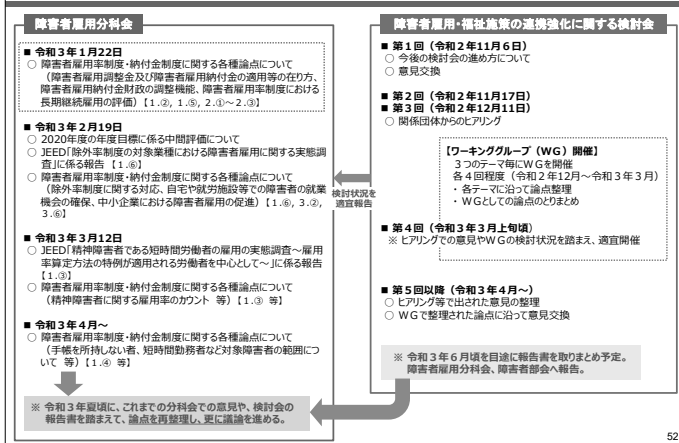
50

## 障害者雇用の今後の検討に向けた論点整理⑦

- ⑧ 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握について【備考:JEED調査】
- ・ 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況はどうか。
  - ・ 実施状況を踏まえて更なる実施を進めるためどのような方策をとるべきか。
- ⑨ 短時間勤務制度の措置の検討について【備考:JEED調査】
- ・ 合理的配慮としての短時間勤務の措置がどのようになされており、どのような効果をあげているか。
  - ・ 上記を踏まえ、短時間勤務についてどのように対応すべきか。
- ⑩ 公務部門における障害者雇用の促進について
- ・ 公務部門における障害者雇用の質を高めていく方策をどのように考えるか。
  - ・ 教育委員会を含む地方公共団体における障害者雇用のより一層進めていくための方策をどのように考えるか。

51

## 今後の検討スケジュールについて



52

## 障害者雇用の基本理念 (障害者の雇用の促進等に関する法律)

### 第三条

障害者である労働者は、**経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。**

### 第四条

障害者である労働者は、**職業に従事する者としての自覚を持ち、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。**

### 事業主の責務

- ・ 社会連帯の理念に基づき、**障害者の努力に協力する責務**
- ・ **適当な雇用の場を与え、適正な雇用管理を行うことにより雇用の安定を図るよう努める**

### 国及び地方公共団体の責務

- ・ **自ら率先して障害者を雇用**
- ・ **事業主その他国民一般の理解の促進**
- ・ **障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策の実施**
- ・ **障害者福祉施策と連携を図り総合的に推進するよう努める**

53



---

## あとかぎ

---



NPO 法人 全国精神保健職親会 専務理事 事務局長

**保坂 幸司**

本日、皆さまのお手元に「2020年度 公益財団法人 J K A 補助事業」の成果をまとめたこの冊子をお届けいたします。財団ならびに事業関係者の皆様に、この場をお借りして感謝申し上げます。

コロナ禍の影響で、フェースツーフェイスの議論や研修が十分に展開できませんでしたが、ウェブを活用するなど多くの方に参加していただきました。本年度も精神・発達障害者の「働き続けるを支援する」先進的な取り組みを中心に、充実した事例報告など、元気の出る報告会が実現できました。どうか、手に取ってご一読ください。ご感想やご意見など事務局までご一報いただければ幸いです。

2021年3月吉日





2020年度 公益財団法人 JKA 補助事業

## コロナ時代の多様な就労形態に対応する 支援・雇用マネジメント

～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～

---

発行日：2021年3月31日 発行元：NPO法人 全国精神保健職親会（vfoster）

編集人：三原 卓司 発行人：保坂 幸司

連絡先：NPO法人 全国精神保健職親会

大阪市淀川区西中島5-3-4 新大阪高光ビル801 JSN 地域・企業連携事業部内

---

本誌記事の無断掲載を禁じます

コロナ時代の多様な就労形態に  
対応する支援・雇用マネジメント  
～一人ひとりがいきいきと活躍する障害者雇用へ～

---

 **v Foster.org** NPO法人 **全国精神保健職親会**