

編集委員が行く

エスピス SPIS (Web日報システム)を通じ 対話を深め、戦力化する

日東精工株式会社(京都府)、京都障害者雇用企業サポートセンター(京都府)、
日東精工SWIMMY株式会社(京都府)、一般社団法人SPIS研究所(東京都)

NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク 副理事・統括施設長 金塚たかし



取材先データ

日東精工株式会社

(本社) 〒623-0054 京都府綾部市井倉町梅ヶ畑20番地

TEL 0773-42-3111 (代表) FAX 0773-42-8426

(城山工場) 〒623-0003 京都府綾部市城山町2番地

TEL 0773-43-1550 FAX 0773-43-1554

京都障害者雇用企業サポートセンター

〒601-8047 京都府京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ内

TEL 075-682-8928 FAX 075-682-8944

日東精工SWIMMY株式会社

〒623-0054 京都府綾部市井倉町梅ヶ畑20番地

TEL 0773-42-3111 (日東精工株式会社代表電話) FAX 0773-42-8426

一般社団法人SPIS研究所

〒150-0011 東京都渋谷区東2-22-10 メディアパーク八島ビル2F

TEL 03-6427-7717 FAX 03-5778-4138

編集委員から



SPIS (Web日報システム) というコミュニケーションツールを使い、「対話」を重視した障害者雇用と外部支援者のアドバイスにより、障害者雇用の価値に変化が現れたという現場がある。障害のある社員をビジネスにおいて「戦力化」していく過程で、担当者も一緒に変化していく姿をご紹介したい。

写真：官野 貴

Keyword : SPIS、精神障害、発達障害、就労定着、外部支援員、コミュニケーション

- 1 京都障害者雇用企業サポートセンターからのアドバイスに衝撃を受ける
- 2 SPISを用いて職場担当者も当事者も本音をいい合えるようになり、壁がなくなっていく
- 3 SPISを障害者雇用だけでなく、新入社員やメンタル不調者にも導入



日東精工株式会社城山工場



城山工場では、ねじ締め機や自動組立ラインの設計、製造などが行われている

はじめに

「SPIS」は、「Supporting People to Improve Stability」の略称で、Webシステムを利用して精神障害や発達障害のある従業員、職場担当者、外部支援者である相談員の三者が連携する支援プラットフォームだ。障害のある従業員の職場での気分や体調、仕事やほかの人とのかわり、当事者だけでなく、職場担当者や外部支援者も毎日簡単にチェックすることができる。

今回、紹介する企業は、そのSPISを活用して障害者雇用を進めている京都府北部の自然豊かな綾部市にある日東精工株式会社（以下、「日東精工」）。新入社員のほかメンタル不調の従業員にもSPISの活用を検討されている。外部支援者のアドバイスやSPISによって担当者の考え方が変わったことで、会社になじみず退職を考えていた当事者が、い

までは貴重な戦力として働いている現状を取材した。



ねじ締めロボットのデモ機

まずは障害のある社員、内藤清章さんが勤務する日東精工の城山工場にて、執行役員 桐村和也さん、購買課課長の浜田光二さん、組立課係長の迫田麻美さんにお話をうかがった。また、障害者の雇用管理についてアドバイスをされている、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の谷垣信也さんにも同席いただいた。谷垣さんと同社の出会いは2018（平成30）年9月に社内で開催した「管理監督者向け障害者雇用セミナー」。浜田さんと迫田さんが参加し、講師だった谷垣さんのお話を聞いたことがきっかけだったようだ。その後、迫田さんから谷垣さんにアプローチをして、アドバイスを受けるようになったとのこと。

日東精工の城山工場における業務内容は、大きく分けて二つ。一つめは、ねじ締め機やねじ締めロボット、ドライバやねじ供給機など、締結関連部品の開発・設計・製造。二つめは、自動組立ラインの設計・製造。

そして今回お話をうかがった内藤さんが従事しているのは、ねじ締めドライバ



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の谷垣信也さん



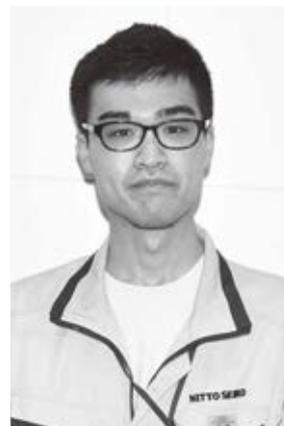
組立課係長の迫田麻美さん



購買課課長の浜田光二さん



執行役員で産機事業部長の桐村和也さん



城山工場の製造部組立課の内藤清章さん



内藤さんは、ねじ締めドライバの組立や検査など、一連の製造工程を担当している

の製造だ。専任の作業者として、現在はピッキングや組立、検査、出荷調整までの一連の作業を一人で担当している。

当事者に対する遠慮があり 接し方がわからなかった

障害のある社員と働くうえで、迫田さんは「当事者とともに働くメンバーとの関係性をとても大切にしています」と話してくださいました。実は谷垣さんと出会いは、アドバイスをもらう前は、試行錯誤の連続でもとても悩んでおり、「私を含め、内藤さんに対する遠慮があり、接し方がわからないという従業員が多かった」そう。

「谷垣さんに教えていただいたことは、一人ひとりの特徴に合わせた仕事づくりや、光や音など職場の環境を配慮し改善を図ること。また、レベルに応じた能力開発を行い、現時点よりも少し難易度の高い業務にチャレンジしてもらうことで、内藤さんの向き不向きが具体的に理解できるようになりました」と迫田さんは話す。

迫田さんと一緒に谷垣さんのセミナーを受けた浜田さんは、「迫田さんは、終始うなづいて首をひねりながらセミナーを聴いていました。自分の接し方とあまりにも差がありました。と。最後に質問の時間があり、手をあげたことがきっかけ

となり、谷垣さんが気にかけてくださるようになりました」とふり返る。また、浜田さん自身も内藤さんとのコミュニケーションを通じて人の見方に変化があったと語ってくれた。

「ほかに何ができるか」 「戦力になってもらおう」

谷垣さんは当時の職場の様子を、「内藤さん自身が感じている障害特性と、周りの方から見た特性にズレがあるように感じました。そこで、『現在の内藤さんの状況を冷静に見て判断し、対応方法を考えよう』とお伝えしました。また、他社の担当者と比べると、迫田さんと浜田さんは『できることはすべて取り組もう』と、躊躇なく積極的に臨まれる姿が印象的でした」と話してくださいました。

こういったお二人の姿勢が功を奏し、内藤さんとの関係に変化が出てきたそうだ。また、谷垣さんは定期的に日東精工を訪れ、アドバイスを続けた。

「谷垣さんは私たちがいままで行っていたことや感じていたことと、まったく違う新しい世界を教えてくださいました」と、浜田さんはいふ。それまでは、「これぐらいまでならできよう」という作業しか、内藤さんには任せていなかったそう。だ。「ほかに何ができるか」や「戦力になってもらおう」とは、考えたこともなかった

たとのこと。

障害のある社員が就労継続するための一つのポイントがこのエピソードにあると考える。合理的配慮のみならず、最高のパフォーマンスを発揮して戦力化するためにどうするかを考えることが必要なのだ。

自分の気持ちを いってもいいとわかった

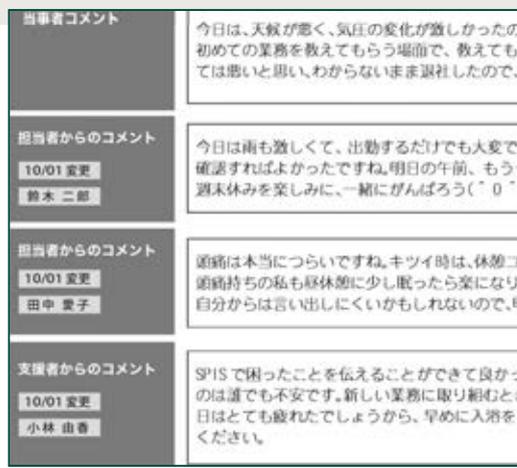
お二人の当時のエピソードを聞いて、当事者の内藤さんほどのように感じたのか。「入社する前から、『健常者と障害者の壁があるなあ』ということは感じていました。『発達障害のある人はこうだ、こう接するべきだ』というように断言されているような気がしていました。しかし、いまはその壁がなくなりました」と、内藤さんはふり返る。

壁は一体どのように取り払われたのか。内藤さんは「SPIS」と呼ばれる、実際に会って面談する機会も設けられるようになり、そこで浜田さんと迫田さんの本音を聞くことができて、壁が少しずつなくなっていました」といふ。

浜田さんは、SPISを導入する際に内藤さんに「これからは戦力として活躍してもらいたい」と話したことを覚えているそう。そして、「最終目的は内藤



一般社団法人SPIS研究所理事長で臨床心理士の宇田亮一さん



SPISの入力画面(例)
(写真提供：一般社団法人SPIS研究所)

さんに実力をつけてもらいたい、賃金を上げることだ」と明言した。

一方、内藤さんにより近い立場で接していた迫田さんは、障害者雇用に関する知識を深めるため、社外のセミナーに積極的に参加するようになった。そして他社の障害者雇用の取組みについて学び、多くの方と交流を始めていくなかで「内藤さんといままで全然、本心でかかわれていなかった」と感じたそう。特に「自分の気持ちを内藤さんに伝えてみたらどうか」とアドバイスをもらったことは印象的だったようで、「いつても大丈夫なんだ、ぶつかってもいいんだと思えた」とふり返る。

SPISを通して当事者と深くかかわりたい

ところで、お二人はどのようなところでSPISに出会ったのか。

さまざまなきセミナーに参加していた迫田さんは、2019年2月、京都府舞鶴市で開催された「舞鶴市障害者雇用支援シンポジウム」で、すでにSPISを導入している企業の体験発表を聴いた。「ある大手企業がSPISについて発表されていて、すごく楽しそうだなと感じました。これは内藤さんと深くかかわることのできるツールだと直感し、ぜひ利用してみたいと思い、谷垣さんに相談したところ、京都府のモデル事業に誘っていただきました」

当事者の内藤さんは、迫田さんから「SPISをやってみませんか？」と誘われたとき、どのように感じたのだろうか。「『どういふものなのかなと疑問がありました。』やってみよう」と強く決意して始めたわけではなく「とりあえずやってみるか」という感じでした。その後、一般社団法人SPIS研究所(以下、「SPIS研究所」)理事長の宇田亮一さんと、外部支援員の灘友千紘さんが来てくださり、説明を聞き、2019(令和元)年6月からスタートしました

それから約3年。続けているのには理由がある。「趣味のことを話せたり、人間関係に困ったときにアドバイスをもらえることがとても助かっています。迫田さんや、SPIS研究所の外部支援員である灘友さんを中心に、浜田さんもたまに返信してくださいます」

SPISを始めてみて、迫田さんは「コミュニケーションが深まりました。社内では聞くことができなかった内藤さんの本当の気持ちや、職場での人間関係の悩みを知ることができ、面談の場をつくったり、上司に相談することができるようになりました。困ったことがあつたときに発信してもらえると、こちらもすぐに動けます」と、そのメリットを力

説する。

コメントのやり取りのみならず、コロナ禍前は月に一度は、実際に会って行う『リアルSPIS』と呼ばれる面談を実施。参加者は、灘友さん・谷垣さん・浜田さん・迫田さん・内藤さんに加え、人事担当者も一名参加。まずは内藤さんと灘友さんの二人で面談し、その後に迫田さんが入って三者面談。最後に内藤さん以外の支援者だけで現状報告やアドバイスをもらっているそう。いまは3カ月に一回ほど開催し、会社への訪問がむずかしいときはオンラインツールを活用して、内藤さんが続けたいと希望するかぎり、今後リアルSPISは続けていくとのこと。

仕事の量よりも質が格段に上がった

18歳で入社して7年、内藤さんの仕事の幅は大きく広がった。「当初は製造の作業と、書類をデータ化するという作業の2種類だけでした。その後、特殊なパーツをつくる作業を手がけるようになり、SPISを始めてからはさらに増え、いまは4種類になりました」

内藤さんの成長する様子を、谷垣さんは「仕事の量よりも、質が格段に上がった」と表現されている。また、「質が上がったことで、周りの人の見る目も大きく変わったように思います」とのこと。



人事総務部部長の布川貴英さん



日東精工株式会社本社

内藤さんは仕事を続けていくうえで、「相手を敬うこと」、「あいさつすること」、「任された仕事を最後までやり切る」と、「これをやりたいという目標がいまはないのですが、目の前の仕事をしっかりと遂行して、ここで働き続けたいです」と決意表明のように力強く話してくれた。

新入社員とメンタル不調者にもSPIISを導入

次に日東精工本社で、人事総務部部長の布川貴英さんにお話をうかがった。

― 御社の概要について教えてください。

布川：創業は1938（昭和13）年2月、今年で設立84年を迎える会社です。おもな事業内容は工業用ファスナー（ネジやネジ部品）の製造、自動組立機の製造、計測・検査機器の製造です。2020年からは医療用機器の取り扱いも始めました。連結の子会社が国内15社、海外に21社あります。グループ全体の従業員数は約2000人です。

― 障害者雇用率は？

布川：特例子会社の認定取得を前提とした「日東精工SWIMMY株式会社」を2019年9月に設立し、2020年1月に認定されました。本社と合わせ、2022年6月1日時点の障害者雇用率は2・6%で、日東精工が10人、特例子会社が7

人です。障害種別は、精神障害のある従業員が4人、知的障害のある従業員が5人、身体障害のある従業員が8人です。SPIISを新入社員の方にも導入されているそうですね。

布川：入社して最初に行う集合研修の期間には、レポートを書いてもらうなど交換日記のような形で、1カ月間は人事担当者とやり取りを行います。しかし、現場に配属されてから正社員登用（入社半年後）までの間は、人事総務部と疎遠になってしまいます。その期間をフォローするためのツールとして、2021年の新入社員（10人）からはSPIISを導入しました。日々の生活リズムや心配事についてなどを入力する項目があり、何かあれば相談できる体制を取っています。

― あなたが提案されたのでしょうか？

布川：当時の人事課長です。迫田さんが障害者雇用セミナーでSPIISを用いた事例報告をしているのを聞いて、「新入社員に活かせるのではないか？」と思い、提案したそうです。期間としては、正社員になるまでの約5カ月間、SPIISでやり取りをします。

― 実際に導入してみたいかがでしたか？

布川：正直、人事担当者の負担はあったのですが、新入社員の不安軽減につながったと思います。配属先で新しい上司との職場生活が始まるなかで、入社前から

かわっている人事担当者とながっていきることが、安心感に結びついたようです。今年の新入社員（18人）には任意での導入となりました。半数の社員がSPIISの利用を希望し、9月現在で利用しているのは4人。仕事が忙しくなり、よい意味で後回しになっているケースもあるようです。

― メンタル不調者に対してもSPIISを導入されるとかがっています。

布川：これまでは労務課衛生室で看護師の資格を持った担当者が、会社の携帯電話のSMSを使ってメンタル不調者とメッセージのやり取りを行っていました。が、メンタル不調者が職場の上長などに直接発信することができれば、不調のサインが早めにキャッチできるのではないかと考えました。本人が同意した場合に、SPIISを使って、看護師の担当者と職場担当者がSPIISで情報を共有していくイメージです。しかし今年度導入したばかりで、まだ実際に使った例はありません。今後役立つことでしょう。

日東精工SWIMMY株式会社

続いて、ダイバーシティ推進を旨とし2019年9月に設立された特例子会社の日東精工SWIMMY株式会社を訪問し、代表取締役社長の檀野佳子さんにも



東京都渋谷区のSPIS研究所でお話をうかがった



特例子会社の日東精工SWIMMY株式会社では、書類のデジタル化が行われていた



日東精工SWIMMY株式会社
代表取締役社長の檀野佳子さん

お話をうかがった。

社名にある「SWIMMY」は絵本作家レオ・レオニの絵本に由来し、個々の特性や能力が全体の集まりとなつて、より大きな力を創造させたいという想いが込められたものだそう。当事者の社員の特性を見きわめ、同社から本社への異動を実施したとのこと。特例子会社から本社への異動というのはあまり聞かない事例である。ますます京都府北部の障害者就業を牽引していくに違いないと感じた。

SPISとは何か？

最後に、SPIS 研究所理事長で臨床心理士の宇田亮一さんにお話をうかがった。

— SPIS 研究所を立ち上げた目的は？

宇田…2018年に設立しました。目的は三つ。外部支援者を企業のなかに送り込むこと。その外部支援者を育成すること。そして企業の職場担当者を育成すること。

— SPISとは何か？

宇田…SPISは障害者雇用の現場で「対話を重視する」システムです。精神・発達障害者の就労定着がうまくいかない一つの要因として、「対話がうまく噛み合っていない」ことがあります。その際、当事者だけでなく、職場担当者や外部支

援者の「自己理解が足りていないこと」が実は大きな問題なのです。

職場担当者自身が「自分の鎧よろいが脱げた」瞬間に対話が変わります。人は自分の弱さを出せたとき、対話の楽しさに気づくのです。鎧を身に付けて企業の成果をあげる側面と、鎧を脱いで心を通わせる側面。この両方が相乗効果を上げるためには職場が「安心安全な職場」であることが不可欠です。

— 日東精工での取組みについては？

宇田…日東精工で当事者の内藤さんに初めて会ったとき、彼は「自分の障害を認めれば職場に居づらくなる」と思っていると感じました。そうしたなかで、浜田さんと迫田さんと外部支援者の灘友さんがSPISで熱心にサポートされることを通じて、SPISが内藤さんにとって「安心で安全な居場所」になっていくのです。その途端、彼はすぐに自分の障害を認めるようになりました。そこからすべてが変わっていくのです。

— SPIS 活用最終着地点は？

宇田…最初は月に一度の面談にもSPIS 研究所の外部支援者がサポートに入りませんが、最終目標は企業におけるナチュラルサポートです。つまり、外部支援者がフェードアウトしていくのです。「企業内部の対話で十分やり取りできる」というチームづくりが理想です。

育つ環境、育てる環境

障害者雇用の経験が浅いなかで担当者に任命された方は、当事者にどのように接したらよいのか、どう声をかけたらよいのかを悩んでしまうことが多い。そのようなときは外部の支援専門機関をうまく利用すること、そして当事者を孤立させないために、担当者の不安をぬぐうことが重要である。谷垣さんは、「遠慮と配慮は違う」と明確にいった。この言葉で迫田さんは不安が払拭されたという。困ったときにアドバイスをもらえる安心感のある環境で、お互いが育ち、育てられる形になる。そして信頼関係を構築するためにSPISを用い、両者の間に立ちほだかっていた壁を取り除く。こうして自分の本音を吐き出して対話することが、実際に戦力化しているポイントである。

日東精工執行役員の桐村さんが、「城山工場には変なこだわりがない『やってみよう』という自由な雰囲気文化がある」と話されていた。それが浜田さん、迫田さんの気持ちを後押しした。「多様な人材の活躍」がキーワードの昨今、対話を通して活躍の場を提供する取組みが、新入社員やメンタル不調者などへも広がりつつあり、今後、どのような展開になるのかとても楽しみである。