

就労定着支援システム



開発ストーリー

有限会社 奥進システム

- 1 有限会社奥進システムと障がい者雇用
 - 1.1 ごく普通のソフトウェア開発会社
 - 1.2 たまたま働く人が障がいのある人たち
 - 1.3 本業の視点で社会に役立つことをしよう
 - 1.4 私たちのノウハウが役に立つ

- 2 精神障がいのある人たちとの関わり
 - 2.1 精神障がいのある人たちとの関わり
 - 2.2 一緒に働き始めてわかる本人たちのしんどさ
 - 2.3 働き続けることができる工夫を
 - 2.4 協力して細くながく

- 3 私たちにできること
 - 3.1 平成24年ある研修会にて
 - 3.2 私たちのしていることのノウハウを仕組みとして提供するには？
 - 3.3 本当にこれが役に立つのか？
 - 3.4 役に立つ場面への理解

- 4 思いの広がり
 - 4.1 私たちの思いを後押ししてくれるネットワーク
 - 4.2 精神障害者の就労継続支援 健康評価システム事業
 - 4.3 専門家との関わりで見えてきた仕組みづくりの方向性
 - 4.4 そしてこれから



1 有限会社奥進システムと障がい者雇用

1.1 ごく普通のソフトウェア開発会社

有限会社奥進システムはソフトウェア開発会社。お客様の業務でシステム導入を検討されるとき相談に乗り、私たちの得意分野がお客様の最適な解決方法になればシステム開発をしています。

9名の社員と一緒に仕事をしているので、私を含めて10名の会社。100%受託開発をしています。働く環境づくりにはワークライフバランスを意識しながら、かなりこだわって経営していますが、有限会社奥進システムは、ごく普通の小さな一般的なソフトウェア開発会社です。

1.2 たまたま働く人が障がいのある人たち

私たちの会社の特徴として、社員9名のうち、3名が重度の身体障がいのある人（うち電動車椅子使用の頸椎損傷の人2名で、人工透析が必要な内部障がいのある人1名）で、3名は精神障がいのある人、1名は発達障がいのある人、合計7名が障がいのある人です。一人親家庭の母親もいます。このような社員構成なので障がいのある人への取り組みや、一人親家庭への取り組みにこだわりがある会社と見られがちですが「働きやすい職場づくりとワークライフバランスを意識した働き方」を目指して経営しているだけで、意識的に障がいのある人や一人親家庭の方のために活動して積極的に雇用しているわけではなく、縁があって一緒に働く人たちが障がいのある人や、一人親家庭の母親のいる会社です。

1.3 本業の視点で社会に役立つことをしよう

私たちの基本理念は、「私たちと私たちに関わる人たちが、とても幸せと思える社会づくりをめざします。」というものです。少しでも私たちの仕事で「幸せ」を広げていきたい。この小さい会社で特別な社会貢献活動はできなくても、私たちの仕事の関わりの中で社会に役立つことを考えて、考えて、考え抜いていこうと皆で意識しています。



1.4 私たちのノウハウが役に立つ

障がいのある人との関わりの中で蓄積したノウハウは、他の同じような取り組みをされている方々への勇気になり、そして参考事例として役立つことができると知りました。その取り組み内容を積極的に発信することが役立つのかもしれないと思い、私たちの取り組みの専用のホームページを作成しました。（<http://www.okushin.net>）

私たちは障がいのある人や、一人親家庭の母親と一緒に働くことになったとき、助成金などの取得も積極的に行うようにしています。これは「中小企業だからと助成金申請が手間で取得しないという会社があるが、皆が助成金などを利用しなくなったら社会ニーズが無くなったという意思表示みたいなもので、どんどん制度が無くなっていく。今後の社会のためにもここにちゃんと社会ニーズがあるという意思表示をするために活用できる助成金を利用していくのも立派な社会貢献だ。」というアドバイスをうけ、取得できる助成金は取得し金額も全て公開しようと考えました。その金額を利用してこれらの活動の資金にすれば本業への影響も少なく一石二鳥だと考えました。そのような思いで、私たちが外部に向けてお話しする内容の資料や雇用のノウハウも、全てまとめてホームページ上に公開し、facebook、ブログなどを通しての情報発信も積極的に行っています。

2 精神障がいのある人たちとの関わり

2.1 精神障がいのある人たちとの関わり

身体障がいのある社員と一緒に働き始めたのが2006年、2010年に特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（以下J S N）からの職場実習を受け入れ、精神障がいのある社員と一緒に働くことになりました。前職もシステム開発の仕事で技術的に問題はなく実習も意欲的に取り組み、入社したいと希望され皆で検討した結果、一緒に働くことになりました。

いつものように、障がいがあるからといって特に気にすることもなく、「何か困ったことがあったら一緒に考えていこう」そんな感じで一緒に働き始めました。

2.2 一緒に働き始めてわかる本人たちの疲れ

一緒に働き始めて日々の状態を意識してみると、過集中で疲れたり、仕事への不安で辛くなったりと、調子に波があることがわかりました。最初は波のある状態がなぜ起こるのか？原因を追求して解決することができるのではないかと考えていましたが、本人も意識せず仕事を頑張りすぎ自分に負荷をかけてしまったり、不安が高まり仕事が手につかない状態になったりする中で、日々いろいろと工夫をこらし試行錯誤をしながら、何とか安定した状態に近づけていこうと努力していることがわかりました。この状態で働き続けることは、本人も疲れるかもしれないと思いました。

2.3 働き続けることができる工夫を

本人の状態を見ながら私たち周りの社員ができることは、一緒に考え一緒に工夫していくことでした。調子の波を無くせないのは理解しているので、その波を仕事上の配慮により小さくする工夫をしようと考えました。それにより大きく調子を崩して働くことができない状態になることがないように努めました。



もともとソフトウェア開発というのは頭を使う仕事で、仕事中は常に頭が回転していなければいけません。それが故に過集中になったりするので、強制的に休憩時間をとって少しリラックスする。考え始めて30分以上たてば、直ぐに他の人に相談するかもしくは別の仕事に切り替える。などといった工夫を一つ一つ作り上げていきました。仕事モード、プライベートモードのON、OFFもなるべく切り分け、淡々と仕事をこなすということを意識してもらうようにしました。

2.4 協力して細くながく

これから一緒に働く仲間として、調子いいときには仕事を頑張り、調子が悪くなったら休職ということが無いように考えました。太く短くより、細くながく、定年まで淡々と仕事を継続してできるように意識し、一緒に情報交換をしながら波が大きくなるような週に一度は仕事のやり方を振り返り、月に一度は状態の振り返りと、意見交換することで一緒に働き続ける環境をつくり続けています。本人たちも自分の状態の理解と対応に努めながら、状態に応じた仕事のやり方を意識するように心がけています。

3 私たちにできること

3.1 平成24年ある研修会にて

平成24年度、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から、障がい者雇用への取組みについての評価を受け、重度障害者雇用地方相談協力員という役を拝命しました。

その研修会の2日目、「精神障害者・発達障害者の雇用に関して不安・課題を抱える事業所への相談援助について」というテーマの分科会があり、長く精神障がいのある人と働いておられる実績のある先輩方の参考になる意見が聞けるものだと期待していました。しかし、精神障がいのある人は波があって長期的に雇用することが難しい、調子を崩すと突然出勤できなくなり長期的に休むことがあるなど、ネガティブな意見が多く発言されました。長く雇用継続されておられるところは、挨拶の様子や顔色などを日々注意し、普段と違えば積極的に声掛けをするということで、気遣いと振り返りを重要視しているとのことでした。分科会の中での共通見解としては、通常の会社組織では精神障がいのある人は長く働き続けることが難しい状況にあるという雰囲気結論づけられるような分科会でした。

分科会が終わり、それらの現状に私は愕然としました。これから一緒に長く働いていくことができないかもしれないのではないかという現実とその力の無さに、私はこれからどのように考え努力をしていくべきか？そもそもそれは無理なことなのか？といった思いが入り混じり、幕張の海岸で夕日が沈むみ真っ暗になるまで海を眺めていた記憶が鮮明にあります。



3.2 私たちのしていることのノウハウを仕組みとして提供するには？

分科会に参加した後、会社に戻り分科会でのやり取りの様子、そして長く働き続けることは難しい現状があるということをお伝え、細く長く働き続けるために私たちはどのような工夫をしていけるのだろうか？というところを話し合いました。そして私たちが今まで普通にしていたことが一つのポイントになるのではないかという意見でまとまりました。

- ・気になるポイント（例えば「幻聴」「胃腸の具合」など）を毎日業務日報につける
- ・業務日報をネット上でみることができ、意見交換できるしくみがある
- ・定期的な振り返りをする。

これらのことを元に、ポイントを簡単に記録しグラフで視覚化、意見交換できる仕組みの新しいシステムを開発するための議論を始めました。開発は本人たちで行うこととし、自分たちが状態を記録しやすく、使いやすく、わかりやすいシステムを目指し開発しました。システムの命名も開発した本人が行い、SPIS（エスピス）という名前にしました。

開発にあたってのポリシーとして

- ・ ネット上、どこでも記録し閲覧できる仕組み
- ・ 一人一人に気になる項目を設定できる仕組み
- ・ 毎日簡単に、項目ごとに状態を記録できる仕組み
- ・ 記録した状態を、グラフにして見やすくする仕組み



というシンプルな構成になりました。実際作り上げた後、自社で使用してみると、この時期はこんな感じだったな、このように対応、配慮したということがわかり、振り返り際にはこのグラフを見ながら考えることにしました。

3.3 本当にこれが役に立つのか？

自分たちで開発したこのシステムが、もしかしたら他の会社でも同じように使えるかもと考えました。他の会社で使っていただき精神障がいのある人が長く働き続ける仕組みづくりとして活用できるのではないかと考えました。SPIISが役に立つかどうか、いろいろな関係機関に聞きに行きました。一般企業はもちろん、特例子会社、精神科クリニックのデイケア、福祉施設のジョブコーチなどに、このシステムの有効性を聞いてまわりました。

3.4 役に立つ場面への理解

いくつかいろいろなところに聞いてまわるうちに、このシステムはシステムを提供するだけでなく使い方自体に意味があり、人と人とを介するコミュニケーション媒体として提供し、そのノウハウを具体的に提供することが、精神障がいのある人たちが継続して働き続けるための仕組みづくりへの第一歩だと感じました。自己表現が苦手な人、自分を偽る人には向かず、自分の状態を客観的にみて考え伝えられる人などには、とても有効だと言う意見がありました。そして復職支援、メンタルヘルス対応などへの応用の可能性が高いという意見もありました。

私たちが使用していく中でも、最初は精神障がいでない人たちが、一緒に働く精神障がいのある人の状態を分かるようにと始めたシステムでしたが、二次効果として本人たちが自分の「調子が悪くなる時」はどのような状態であるのか？「調子が良いとき」はどのような状態であるのか？と一日単位で状態を記録することで自然と自己振り返りを行い、自己理解が進んでくるといううれしい誤算もありました。当初考えていた机上の空論だけではわからなかったことが利用して頂いた意見を聞いていくことにより広がりを見せるようになってきました。



4 思いの広がり

4.1 私たちの思いを後押ししてくれるネットワーク

私たちがこのシステムをリリースしてから2年が過ぎ、たくさんの方々が関わってくださるようになりました。特にJ S Nは「支援があれば精神障がいのある人でも働き続けられる」という思いで就労支援をしており、私たちが取組んでいる精神障がいのある人が働き続けることができる仕組みづくりに対し一緒に取り組んでくれました。私たちは仲間が増え、とてもうれしい気持ちでいっぱいでした。

4.2 精神障害者の就労継続支援 健康評価システム事業

その言葉が具現化していったのは、平成25年度、独立行政法人福祉医療機構の社会福祉振興助成事業で、J S Nが「精神障害者の就労継続支援 健康評価システム事業」を行いました。

内容としては全国10事業所にご協力頂き「SPIS」を、5ヶ月間試用し、その結果を報告書でまとめて最後に報告会をする、という事業です。私たちの活動に対してJ S Nさんが意義を感じて事業企画をしてくださり、一緒にこの事業を協力して行い、今後、精神障がいのある方が就労継続できる支援手法を確立したいと思い行った事業です。お話を聞いた時には、ただただ感謝の気持ちで一杯でした。

平成25年の7月からJ S Nさんと一緒に全国各地の協力事業所に対して説明に行き、システムの説明をして使っていただいて最後に感想をお伺いする、というワクワクした事業をさせて頂きました。

4.3 専門家との関わりで見えてきた仕組みづくりの方向性

この事業でのポイントは、臨床心理士に入って頂き、企業、当事者のやり取りや状態把握についてのアドバイスをお願いすることでした。「支援するネットワークの力」をSPISを媒介として広げ、仕組みづくりとして確立させていく一つの実験的な形になると感じました。このネットワークで専門家とうまく連携しあえるのだろうか？という不安もありましたが、事業を始めてみるとその不安はこれからの期待に変わりました。当事者への的確なアドバイス、そして企業の中にいるキーパーソンに対し当事者への対応方法のアドバイス、その効果は私たちも驚くほどでした。

このネットワークを作り上げているSPIS。それをコミュニケーションツールとして使い、当事者、職場のキーパーソン、臨床心理士が意見交換をしあいながら安心できる支援体制を作り上げていく。この仕組みづくりが、ネットワークで支援を広げる力だと実感していきました。

4.4 そしてこれから

「精神障害者の就労継続支援 健康評価システム事業」を始めに様々な事業でSPISは使われ始めました。[こちらを参照](#)そして、2015年10月、SPISは有限会社奥進システムからの提供ではなく、企業向けには特定非営利活動法人全国精神障害者就労支援事業所連合会、個人向けにはCOMHBO（特定非営利活動法人地域精神保健福祉機構）から提供されるようになりました。私たちのシステムではなく社会に役立つものにするために、「世の中のために私たちに何ができるのだろうか？」と問い続け協力したいと思います。「私たちと私たちに関わる人たちが、とても幸せと思える社会づくりをめざします。」という基本理念をずっとずっと考えながら。

