

# SPISを使ってみて…（企業担当者の声）

企業担当者のうち、約7割の方が「SPISを利用することで、精神・発達障がい者の雇用管理への負担感や不安が減った」と答えています。

また、「障がい特性の把握」「信頼関係の構築」「不調時の対応」といった点について、雇用管理がしやすくなったという回答を多く得ています（本事業におけるアンケート結果より）。

実際に使ってみた企業担当者や障がいのある従業員の声の一部をご紹介します。

**Aさん**  
事務  
気分障がい  
30歳代

企業担当者より

**職場の人と色々な話ができるようになって、前向きに仕事ができるようになりました。（Aさん）**

**導入の理由** 真面目で、きちんとした性格。完璧に仕事をこなしていたが、突然体調不良で数日休む傾向があった。不調のシグナルを早くつかむため導入。

**活用状況周囲の状況** SPISから読み取れるデータをもとに、3～4ヶ月に1回のペースで三者（Aさん・企業担当者・支援者）で振り返りを行った。結果、冬から春の季節の変わり目や、月末の締切日などの多忙期に不調が見られた。

**導入による変化** 不調が見られやすい時期には、周囲が気をつけて、声かけを増やした。Aさんも仕事以外のこともコメント欄に記入したことをきっかけに、職場での会話が増えた。日常会話が増えたことにより、仕事の相談もできるようになり、不調の回数が減った。

**Bさん**  
製造  
発達障がい  
40歳代

企業担当者より

**自分でも気づいていなかったイライラに、上司が気づいてくれたので、安心して働けるようになりました。（Bさん）**

**導入の理由** 精神・発達障がい者雇用に関して、過去に早期離職が多く、長期就労につながらなかったことから、総務部や人事部は問題意識を持っていた。

**活用状況周囲の状況** 当初、現場の上司は、特に問題が起きていないことからSPISの利用を負担に感じていた。しかし利用を継続していくと、データから、作業が少ないときに空き時間ができて、イライラが増えることが分かった。そのため、作業量ができる限り一定になるよう調整を行った。

**導入による変化** 現場の上司も想定していなかったことでBさんが悩んでいたことに気づき、適切な対応ができるようになった。

## 今すぐできる！ 精神・発達障がい者の職場定着のための環境づくり

SPISのほかにも、簡単に導入できる職場環境づくりの手法の一部をご紹介します。

- ・日報の導入及び日報の定期的な振り返り ・朝礼や終礼の定例化
- ・体調に関する日々の声かけ（例）「今日の気分はどう？」
- ・こまめな声かけをするなど話しやすい雰囲気づくり ・支援機関と連携する

このパンフレットに関するお問い合わせ（委託元）

大阪府 商工労働部 雇用推進室  
就業促進課 障がい者雇用促進グループ  
〒540-0031  
大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館11F  
Tel: 06-6360-9077 Fax: 06-6360-9079  
Mail: shugyosokushin-g04@gbox.pref.osaka.lg.jp

SPIS（有償）に関するお問い合わせ（受託事業者）

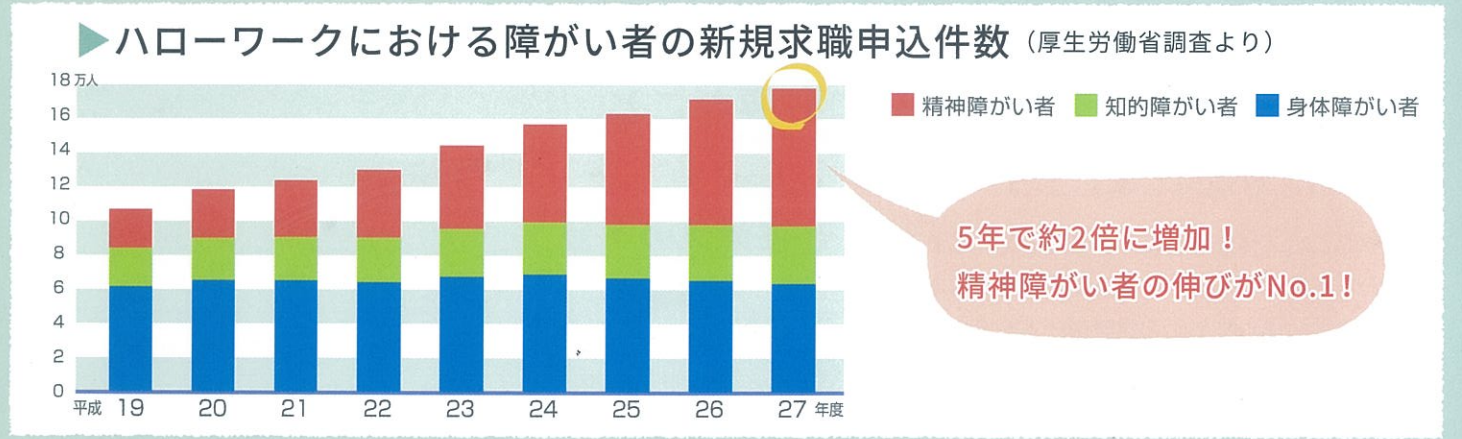
NPO法人  
大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN)  
地域・企業連携事業部（SPIS担当）  
〒532-0011  
大阪市淀川区西中島5-3-4 新大阪高光ビル801  
Tel: 06-6307-1616 Fax: 06-6307-1313  
Mail: jsn-co@oboe.ocn.ne.jp

# 精神・発達障がい者雇用で成功するために

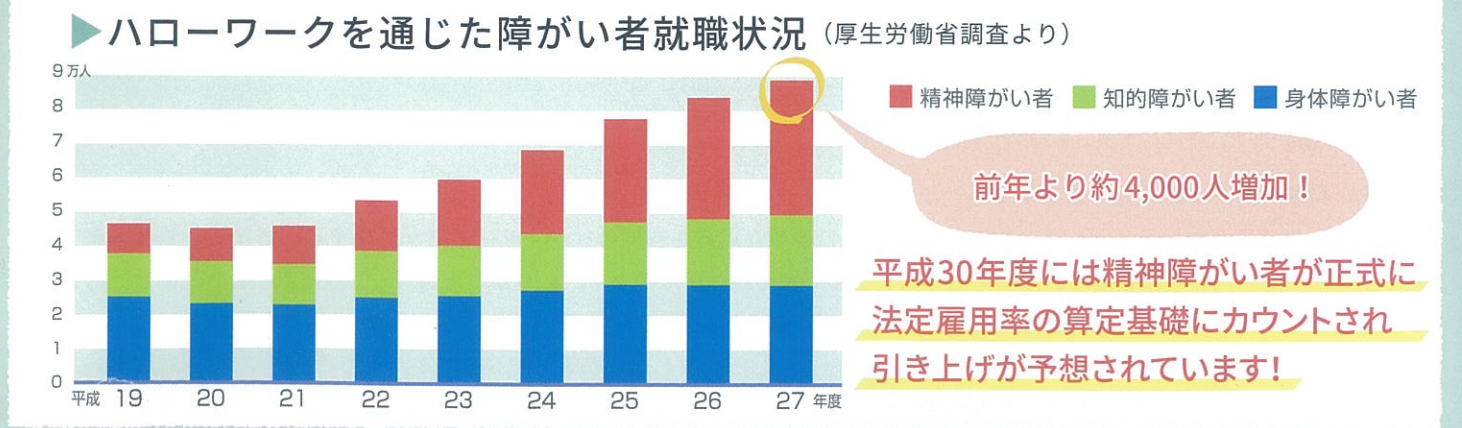
～ 社員一人一人の力を引き出す  
職場環境づくりをめざしませんか～



## 企業で働く精神・発達障がい者が増えています。



身体、知的、精神障がいの障がい別で見ると、新規求職申込件数、就職件数共に精神障がい者が大きく伸びています。



※本紙では紙面の都合上、「精神障がい者及び発達障がい者」を「精神・発達障がい者」と表記しています。

# 精神・発達障がい者の特性について

## 精神障がい者・発達障がい者は働く力を持っています！

精神・発達障がいの病状や特性は人それぞれですが、障がいのある従業員自身が、必要な場合にはしっかりと通院して服薬管理を行い、企業による適切な雇用管理やサポート体制が整えば、苦手なことがカバーされ得意なことが伸び、本来の能力を発揮して働くことができます。

### 苦手なことの例

- ・新しいことに対する緊張感や不安感が強い
- ・対人関係に影響を受けやすい
- ・多くの指示や指導が同時に出ると混乱する
- ・リラックスがうまくできず、必要以上に無理をして疲労する



### 得意なことの例

- ・社会的なマナーやルールを理解している
- ・まじめで責任感が強い
- ・複雑な作業の指示が理解できる
- ・同僚への気配りができる

### 苦手なことの例

- ・人の気持ちや表情がわかりにくい
- ・興味や行動に偏りがある
- ・待たずに動いてしまう
- ・読む書く、計算するなどの力にバラツキがある



### 得意なことの例

- ・細かいところに目がいく
- ・集中力が高い
- ・創造的、感覚的な力がある
- ・得意なことを活かせば高いパフォーマンスを生む

※上記はあくまでも一例です。全ての方に当てはまるものではありません。

# 精神・発達障がい者が働き続けるために

## 長く働き続けてもらうために必要なこと

### 1. 特性を理解しましょう

苦手なこと・得意なことの例を見ると、これらは自分にも思い当たるとい人が多いのではないのでしょうか。ましてや、人間関係に不安を感じやすい障がいのある従業員はその特性として、悩みや不安を自分だけで抱え込んでしまい、調子を崩してしまいがちです。「あなたのことを理解したいと思っている」人がそばにいて、障がいのある従業員は気持ちにゆとりが生まれます。

### コラム 従業員の本音



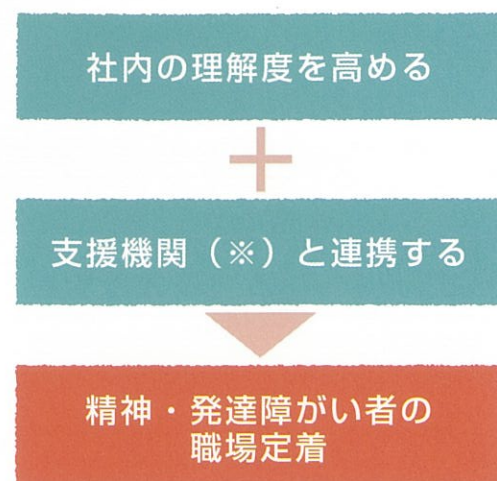
事務 統合失調症 32才

ちょっとした心づかいやあいさつ、「ありがとう」「ここまで来たね」といった声かけが励みになりました。そうした思いやりがある職場は、どんな人にとっても働きやすいと思います。

### 2. 体調や気分の変化に気付けるようにしましょう

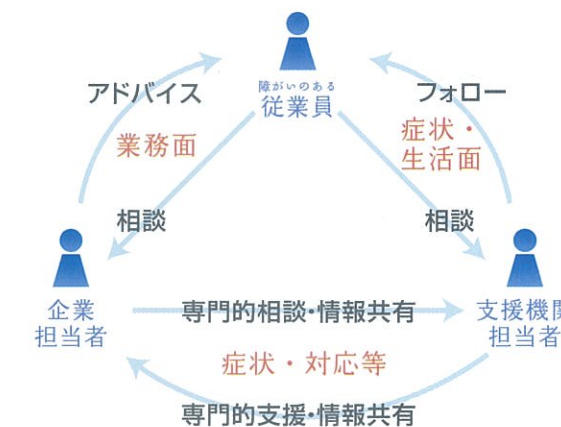
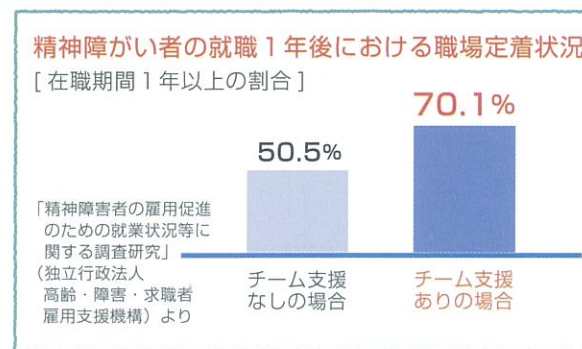
精神・発達障がいは目で見て確認することができません。障がい特性の一つとして、対人関係に影響を受けやすかったり、人の気持ちや表情がわかりにくいことがあり、障がいのある従業員も自覚しないままに疲労が蓄積することが多く見られます。不安・抑うつ・悩み事の蓄積等の体調や気分の大きな不調を避けるにはまず、しっかりと通院し、服薬管理と睡眠確保を行い、疲労を初期の段階で解消することが大切です。企業では通院や服薬、睡眠は障がいのある従業員自身で、本人任せにしてしまいがちですが、職場においても、雇用管理者の立場からしっかりと自己管理が出来るかどうか障がいのある従業員と一緒に振り返ることで、体調や気分の大きな変化が少なくなり、障がいのある従業員は安定した状態で働くことができます。

# 精神・発達障がい者の職場定着のためにできること



担当者や社内全体の情報・知識不足が原因で、採用後のサポートの仕方が分からず、障がいのある従業員が離職してしまうケースも少なくありません。精神・発達障がい者についての理解を深め、障がい者雇用を担当する社員がひとりで悩みを抱え込まない環境をつくるのが、まず重要です。そのためにも、障がいのある従業員に何か支障が生じたときに連絡・相談できる支援機関(※)があることは非常に心強く、近年、支援機関との連携を重視する企業も増えています。

※支援機関：障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、就労移行支援事業所等



## 企業と従業員・支援機関が情報共有できるWebシステムがあります



精神・発達障がい者に効果的な就労定着支援システム

- セルフコントロール力がアップ
- 不調シグナルの早期発信が可能



- 部署が離れていても見守りが可能
- 適切な声かけが可能
- 常駐しなくても支援が可能
- 不調の兆候をキャッチ

大阪府では平成26年度から28年度にかけて、「精神・発達障がい者雇用管理普及事業」を実施しました。この事業では雇用管理の手法のひとつとして、「SPiS (Supporting People to Improve Stability)」というWebシステムを導入しました。  
※SPiSは、有限会社奥進システムの登録商標です。システムの利用には所定の費用が必要です。

### 障がいのある従業員 チェックするだけの手軽な入力

特性に応じた評価項目を最初に設定。毎日その項目について4段階で「よい」「悪い」をチェック。コメントの入力も可能です。三者で内容を共有することで見守られている安心感があります。

### 企業 状態が見える化

日々の入力データがグラフ化されるため、状態の把握がしやすく、業務への配慮に反映させることができます。

### 支援機関 離れていても見守りができる

不調の兆候を早めにキャッチし、状況の確認ができます。振り返りの際の情報として役立ちます。