

障害者雇用・就労促進かわさきプロジェクト2015 第10弾

障害のある方の「働くしあわせ」の実現を目指すK-STEPプロジェクト始動。

～川崎発のプログラムにより障害者の安定就労と働きやすい職場環境づくりを目指す～

本市が進める障害者雇用・就労促進かわさきプロジェクトの一つとして、川崎就労定着プログラム「K-STEP」プロジェクトを始動します。このプロジェクトは、平成28年4月から施行される障害者雇用促進法に基づく事業主の合理的配慮提供の義務化、平成30年4月からの精神障害者の雇用義務化に伴う法定雇用率の引上げ等に対応するとともに、急増傾向にある精神障害のある方の就労後の定着課題の解決に向けて、市内就労移行支援事業所「働くしあわせJINEN-DO」などとの協働により試行展開を進めてきた、『セルフケアシート』を活用した新たな障害者就労支援の取組です。

本市では、様々なプロジェクトを進めていき、働く場において障害者と健常者が混ざり合うことで生まれる新たな価値によって成長していく、成熟した先進的な産業都市を目指していきます。

K-STEPプロジェクトのポイント

■ 川崎就労定着プログラム 「K-STEP」とは？

K-STEPとは、安定就労が難しいとされる、主に精神障害者の就労定着を図るためのプログラムです。本人と社会との間にある障害を軽減させ、一人ひとりの働く力を最大限活かしていくために、以下3つの特徴があります。（別添資料も併せて参照ください）

- ①今回開発した「セルフケアシート」の活用によって、精神障害のある方の外目にはわかりにくい心身のコンディションの「見える化」を図ります。（本人の状態把握促進）
- ②「セルフケアシート」の存在により、障害のある本人としてはありのままの状態を報告しやすくなります。企業としても毎日わずか1～2分程度その日のコンディション報告を受けることで、職場内の効果的なコミュニケーションを誘発し、障害特性やコンディションの共有化や安定就労のために必要な配慮が明確化されます。そのことにより働きやすい職場環境づくりに貢献する、とても簡便かつ有益なプログラムです。（状態把握と職場での必要な配慮の提供）
- ③導入にあたり、特別な設備や費用・維持費は一切かかりません。

■ 課題認識・背景

- ・障害者雇用は年々進展を続けていますが、一方で特に精神障害のある方の離職率の高さが指摘されており、改正障害者雇用促進法施行に伴う平成30年の精神障害者の雇用義務化に伴う法定雇用率の引上げに向けて、働く障害者の就労定着の実現を目指していく必要があります。
- ・改正障害者雇用促進法施行に伴う平成28年4月の合理的配慮提供の義務化に向け、働きやすい職場づくりに向けた労使間の効果的なコミュニケーションを実現させることが必要になっています。
- ・働く障害者の増加に比例してジョブコーチ等の支援者を増やしていく方策だけでなく、K-STEPは本来あるべき労使間のみで雇用管理が完結する仕組みを目指しています。

■ K-STEPプロジェクト誕生までのストーリー

就労移行支援事業所「働くしあわせJINEN-DO」（川崎市麻生区）が行っていた就労支援プログラムの提案を受け、民間企業での精神障害者の就労増加と職場定着の促進に有効なものと捉えたことから、平成27年2月より市内の他の就労移行支援事業所（10事業所、78名）および就職先企業様（15社）の御協力のもと、試行的に展開を開始し、効果検証を行ってきたものです。

■ 試行展開時の企業と働く当事者の声

企業の声

- ・配慮をした方が良いと思っても、それが正しいのかわからず心配しすぎると失礼だと思ったり、やる気を削ぐのではとの思いもあった。こういうツールである程度本人から「こういった配慮をしてもらえますか」と自己申告してもらうことで、配慮を提供しやすい。

働く当事者の声

- ・自分の状態把握、体調管理に役立つ。
- ・今状態がどうかと聞かれても何をして良いかわからないが、シートがあると報告しやすい。
- ・毎日報告することで自分の弱いところを上司に伝えやすくなり、上司とのコミュニケーションも取りやすくなる。

■ K-STEPプロジェクトの取組、本市が期待している方向性

本市では、K-STEP プロジェクトでの具体的な取組と、このプロジェクトで利用するセルフケアシートを活用した精神障害者の就労定着プログラム以外の新たな分野への展開も期待しています。

取組 1：K-STEP プロジェクトに参加・セルフケアシートを活用する企業、就労支援機関の募集

各企業や就労支援機関での取組事例を拡大し、その取組結果による新たな発見や課題を共有していくことにより、より良いセルフケアプログラムへと発展させていきたいと考えております。

精神障害のある方やそれ以外の方への利用を検討される企業や就労支援機関におかれましては、川崎市障害者雇用・就労推進課ホームページ（下記問い合わせ先参照）から利用届出書をダウンロードしていただき、利用届出をした後にご活用ください。なお、セルフケアシート原本、講義資料「セルフケア育成の薦め」、セルフケアシート作成マニュアルも同ホームページに掲載されていますので併せてご活用ください。各企業や支援機関での状況把握を行いながら、相互にメリットがある形となるようプロジェクトを進めていきたいと考えています。

取組 2：川崎市ウェルフェアイノベーションフォーラムマッチング会への参加

本プロジェクトの紹介を行い、セルフケアシートのソフト・アプリ化などより使いやすい形で発展させていくパートナーを募集することを目的に参加いたします。

開催日時：平成27年10月16日（金）14時～17時

場 所：川崎市産業振興会館1階ホール、4階展示場

期待する方向性

- 例1 メンタル休職者の復職支援ツールとしての展開
- 例2 一般社員や市民のメンタル不全予防ツールとしての展開
- 例3 精神科通院時の主治医とのコミュニケーションツールとしての展開

取組1、2や期待する方向性などに賛同し、本プロジェクトが示すツールを利用する意向や発展させていく意向のあるパートナーをお待ちしています。相互にメリットがある関係を築きながら、よりよい社会を作っていきたいと考えています。

問い合わせ先

川崎市健康福祉局障害保健福祉部障害者雇用・就労推進課

担 当 榎澤、滝口、金山、勝野

電 話 044-200-2682

メール 40syosyu@city.kawasaki.jp

ホームページ 「川崎市 K-STEP」で検索

障害のある方の「働くしあわせ」の実現を目指すK-STEPプロジェクト

精神障害者の変化する状態をチェックするセルフケアプログラムで就労定着を強化し、新しい障害者就労支援モデルを構築する。

1. 精神障害者の雇用の現状

【障害者雇用の新規就労者数】

平成25年度に精神障害者の新規就労者数が、身体、知的障害を抜きトップの時代に。→**精神障害者大採用時代へ**。
一方で精神障害者は離職者も多く、就労定着が課題となっています。

【障害者雇用に係る制度】

平成25年度～ 法定雇用率が15年ぶりに引き上げ（民間企業1.8%→2.0%）
平成28年度～ 事業主の雇用する障害者への合理的配慮の提供義務化
平成30年度～ 精神障害者の雇用が義務化されることにより、法定雇用率がさらに引き上げ

【障害者を雇用している都内中小企業を対象にした調査結果から】

採用時に重視すること

- 1位 就労意欲
- 2位 職業遂行能力・スキル
- 3位 健康管理
- 4位 同僚等とのコミュニケーション
- 5位 配属先部署等の社員の理解

職場定着に必要なもの

- 1位 就労継続意欲
- 2位 周囲の社員の理解
- 3位 周囲の社員との人間関係
- 4位 健康管理
- 5位 職業遂行能力・スキル

障害者就労実態調査報告書

（平成26年11月 東京都福祉保健局）

▶**K-STEPは下線の課題に対して、精神障害者の病気や特性の理解、健康管理（セルフケア）、職場内のコミュニケーションを促進し、安定した雇用管理に貢献するプログラムです。**

2. K-STEPプロジェクトの考え方

【安定した状態を作ることが上手な人を育てる】

状態が不安定になりやすく、疲れやすいという精神疾患の特徴に対して、次の3つの対処を行います。

- 1 自分で、今の状態がわかる（状態把握）
 - 2 自分でその時々で必要な対処を行う（状態にあわせたセルフケア）
 - 3 自分から、上司や仲間理解してもらい、協力を依頼する（状態にあわせた配慮の要求）
- ▶（仕事で）本来の力を発揮するために、**自発的に必要な対処をすることをセルフケア**といいます。

【適切な配慮は自動的に出てくるものではなく、要求して初めて提供される】

人が持っている働く力を適切に発揮するために必要な職場での理解や協力のことを**配慮**といいます。

しかし、精神疾患の方を採用した多くの企業から聞こえてくる声は以下のようなコメントです。

「面接で尋ねても、配慮は不要だと言われるが、実際に採用すると安定就業が難しい。」

「状態が悪そうに見え、休憩するか尋ねると、大丈夫と言われてしまう。」

「今どのような配慮提供が必要なのか、察知することが難しい。」

▶**K-STEPでは、セルフケアの仕方や、配慮の求め方のノウハウが必要だと考えます。**

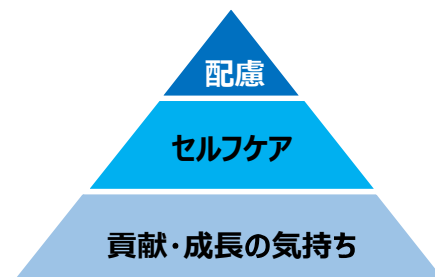
【仕事とは「貢献」すること】

就職するということは、働くということであり、その会社の業務に携わることで価値貢献し、対価を受け取るということです。
配慮だけ一人歩き容認されると本人の貢献の気持ちや成長意欲を欠き、場合によっては甘えの気持ちにつながることも…
障害のある方の就労を進めるには、

- ① 貢献や成長の気持ちがあること
- ② そのために必要なセルフケアをできること
- ③ その上で必要な職場の理解や協力を要求できること

◆ **「私は貢献・成長意欲があり、セルフケアもできる」**

◆ **「でも、こういったところは配慮を求めたい」
という人を増やしていきたいと考えます。**



3. セルフケアと配慮を理解するセルフケアシート

【セルフケアと配慮のバランスを理解すること、配慮要求の3つのポイント】

- ▶ **良好** 自分の本来の価値を発揮できる状態
- ▶ **注意** 価値が発揮しにくくなった状態
- ▶ **悪化** 価値が発揮できない状態

良好～悪化を循環する人も、良好と注意を循環する人もいます。
また、急激に悪化傾向に向かわせる引き金という要素も存在します。

【セルフケアシートにより状態の変化や傾向を把握する】

図表●「セルフケアシート」サンプル

自分自身の「良好・注意・悪化」にあたる状態のサインを、左から右へ良い順にシートに書き出し、
毎日チェックすることで、周囲の人も状態を客観的に把握できるようになり、報告・共有がしやすくなる。

良好サイン										注意サイン										悪化サイン									
月		即答	決断力	楽観	美味	めげない	マイイカ	許せる	素直	イライラ	疲れる	億劫	心配性	後悔	やる気低	不味い	神経質	呼吸浅	睡眠不足	八つ当たり	強感情	泣く	なぜや	PC難	不笑	攻撃的	被害妄想	加害妄想	
1日	朝						○	○		○			○	○			○												
	昼				○	○	○	○	○	○				○															
2日	朝					○						○	○	○	○	○			○	○		○		○					
	昼									○	○		○	○	○	○			○	○	○					○			
3日	朝									○	○	○	○	○	○	○			○	○			○	○				○	
	昼							○		○	○	○	○	○	○	○			○										

良好サインの例

朝スッキリ起きられる、プラス思考ができる等

注意サインの例

言葉数が少なくなる、マイナス思考になる等

悪化サインの例

強いだるさがある、人に当たる等

良好サインの例

朝スッキリ起きられる、プラス思考ができる等

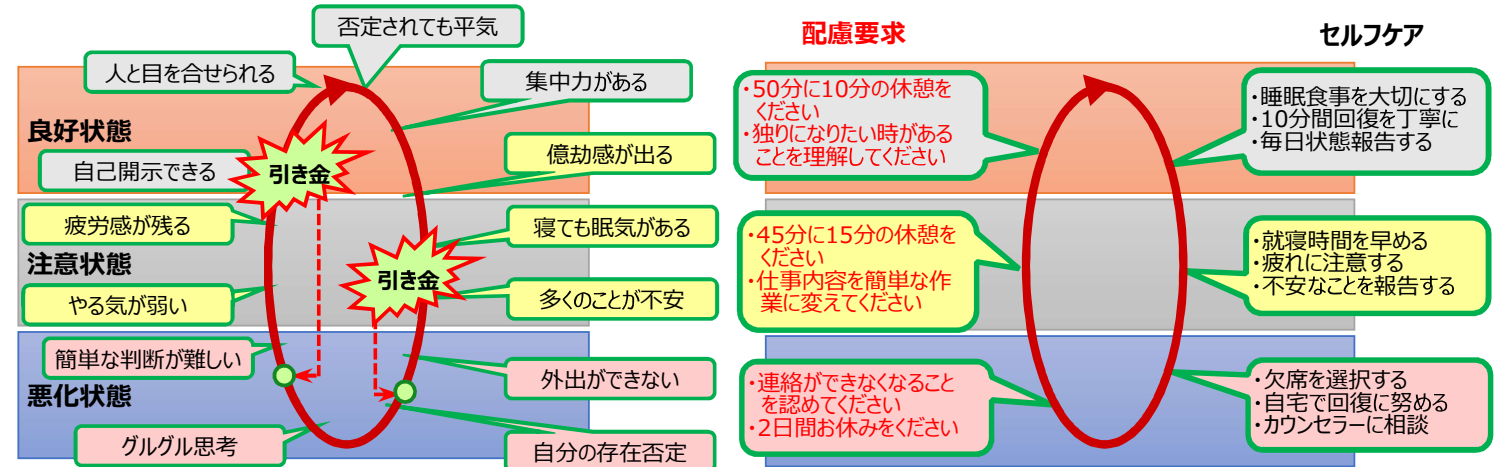
注意サインの例

言葉数が少なくなる、マイナス思考になる等

悪化サインの例

強いだるさがある、人に当たる等

【状態によって変化する特徴を把握する】→【状態に合わせたセルフケアや配慮要求をする】



【セルフケアと配慮のバランスを理解すること、配慮要求の3つのポイント】

- 1 短期回復：自分の能力を発揮できる状態に戻す選択
セルフケア例：10分間で回復することを実施する
配慮の例：10分間の休憩をもらう
- 2 長期回復：次（数時間後や明日以降）に備えた選択
セルフケア例：ゆっくりと回復することを実施する
配慮の例：1日お休みをもらう
- 3 現状維持：我慢した状態で、その場にいることを重視した選択
セルフケア例：何もしない
配慮の例：今なにもできないことを許してもらう。

※セルフケアができていないと、3の現状維持を選択してしまいがちですが、1や2の回復を選択することが大切です。

▶ **配慮の本質は2つあり、一つは苦手なことを理解してもらうこと。もう一つがセルフケアをするための配慮です。**

▶ **ポイントをまとめ、共有することが大切です。**

【1. どんな場面で必要なのか】

いつも必要／特定の状態に至った際に必要

【2. どんな配慮が必要なのか】

事前に分かっている内容／状態に応じた内容

【3. 周囲や上司にどうやってお知らせするか】

事前に伝えておく／必要な時に自分から報告

合理的配慮を体感し、働きやすい職場を創り出そう。

来年4月の改正障害者雇用促進法施行に向け、合理的配慮を知る・体感する公開セミナーを開催！

セミナー概要（ポイント）

- ポイント1 精神障害のある方の雇用事例を中心に、ロールプレイを通して、「合理的配慮とは何か」を体感しながら学ぶことができます！
- ポイント2 企業と障害当事者が一同に会することにより、当事者への合理的配慮についての考え方を学び、配慮を実現するためのコミュニケーション術を知ることができます！
- ポイント3 コミュニケーションの創発のきっかけをつくることにより、障害者雇用のみならず、職場全体が働きやすくなるきっかけになります！

※来年4月から、全ての事業主が雇用する障害者へ合理的配慮の提供を行うことが義務化されます。

開催日時

平成27年10月30日（金）18:30～21:00（開場18:00）

平成27年11月6日（金）19:00～21:00（開場18:30）

会場

ユニオンビルセミナールームB・C（中原区小杉町3丁目264番地3）
（JR南武線、東急東横線武蔵小杉駅徒歩3分）

対象

市内外問わず、企業・事業所先着20名（**要事前申込・無料**）

内容（公開型）

講師：和泉短期大学教授 鈴木敏彦氏（横浜市障害者差別解消委員会委員、厚生労働省各種委員等）

1日目 具体的な事例でのロールプレイを通して、必要な合理的配慮を知り、体感する。

- ①講義：「改正障害者雇用促進法に基づく合理的配慮の提供義務とは」
- ②ロールプレイ：グループワーク：「相互の立場で合理的配慮を知る、体感する」

2日目 疑似体験から合理的配慮を提供するためのコミュニケーション術を知る。

- ①講義：「障害のある方へ十分なコミュニケーションができていますか？」
- ②当事者を含めたグループワーク：「配慮要求事例から考え、当事者の方の生の声を聞く」

参加申込方法・期日

申込締切日：**平成27年10月15日（木）まで（先着順）**

申込方法：①会社名、②部署名、③参加者氏名、④参加希望日（両日参加者を優先します）を記載のうえ、事務局メールアドレス（40syosyu@city.kawasaki.jp）まで送付ください。

※参加決定は先着順とし、遅くとも10月16日（金）までにメールにて御連絡いたします。

※当日は、報道機関の取材が入る可能性があります。取材の御協力をお願いする場合がありますので予めご了承ください（匿名での対応で結構です）。

（問い合わせ先）

川崎市健康福祉局障害者雇用・就労推進課 担当：榎澤（くるみさわ）、滝口、金山、勝野

電話：044-200-2682 メール：40syosyu@city.kawasaki.jp

主催：川崎市 **共催：**社会福祉法人電機神奈川福祉センター、社会福祉法人青い鳥、社会福祉法人県央福祉会
川崎市内の障害者地域就労援助センター運営法人との共催で開催します。

障害者の働くを一步先へ、もっと先へ。

九都県市は障害者の就労を積極的に応援します。

九都県市「障害者の積極的な就労促進共同キャンペーン」実施中

（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、横浜市、川崎市、千葉市、さいたま市、相模原市）

