



うえぶサポと SPIS の開発にかかわったN下さんとN田さん

「SPIISが狙っているところは、対処療法ではなくて調子の波が大きくなる前に変調をキャッチできる場としてのシステムと、キャッチした後のフォローを可能にする体制づくりです(奥脇さん)。「雇用管理という見方もありますが、使っている内にはこれはコミュニケーションツールだと感じているようになりました(今岡さん)。

「先の実施で手応えを得たSPIISは具体的な事業展開を視野に入れているが、なによりも当事者の

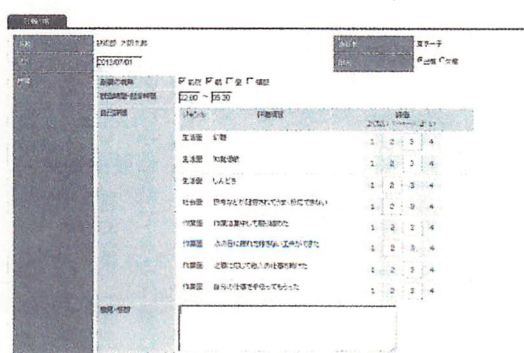
働くための工夫がそのままシステム開発に

そのプレゼンテーション以前は、配慮事項の内容を知る社員が不在の時に社内のやり取りがぎこちなくなることも何度かあったという。また、よく知らなかったことも相手を敬遠する気持ちにつながったりしていたが、皆の障害内容や配慮

事項などを全員で共有しあったことで、そうしたストレスはなくなってきた。このプレゼンテーションに用いたシステムは、無料公開しているWEBサービス「うえぶサポ」の開発に直結した。これは自閉症や発達障害の方が障害への理解と支援を得るためのサポートツールで、元々はN下さんの実習課題だったという。「実習は事務系の軽作業で始めたのですが、本来は技術系の方なのでそ

ちらへの希望がありました。でも現役時代の技術と当社の今のWEB技術では内容に違いがあったので、それを埋めてもらうための課題でした(今岡さん)。

「SPIISが狙っているところは、対処療法ではなくて調子の波が大きくなる前に変調をキャッチできる場としてのシステムと、キャッチした後のフォローを可能にする体制づくりです(奥脇さん)。「雇用管理という見方もありますが、使っている内にはこれはコミュニケーションツールだと感じているようになりました(今岡さん)。



SPIS の操作画面

N下さんや開発者でもあるN田さん自身が、自覚しなかった変調サインにシステムを利用することで気付きを得るなど、自己管理にも大いに役立っているという。「当社で働く障害を持つ社員は、まわりの配慮ではなく本人の努力で働いているんです。障害を持ちながら継続して働く意志や覚悟の強さに敬服します。それがあから一緒に仕事をしています」と奥脇さんは強調する。

## 有限会社奥進システム



奥進システムの入居するビル

奥進システムで障害者を雇用するきっかけは、大阪市職業リハビリテーションセンターの紹介で2006年から2人続けて重度肢体不自由の身体障害者を受け入れたことだった。当時、奥脇学代表はどのように障害者と一緒に働いて行けばいいかわからず、積極的にさまざまな勉強会に参加したそうだ。「そ

障害者雇用を学びながら広がったつながり

有限会社奥進システムはWEB開発を行う小さな会社。長年大手ソフトウェア企業を勤めた代表が2000年に起業。自由度の高さというWEB技術の利点を活かし、意欲と能力がありながら勤務条件の制約で働けなかった人を雇いたいと仲間を増やした結果、社員7人の内5人が障害者に。就労支援システムも開発した奥進システムで話を聞いた。

ここで支援機関と広くつながりができ、精神障害者への支援の流れがあることも知り、実習の受け入れを依頼されるようにもなりました」と広報担当の今岡由美さんは説明する。

そして2010年に精神障害を持つN下さんが約半年の実習を経て入社し、翌年N田さんもそのあとに続いた。

「ナチュラルサポート」は随時の取り組みから

奥進システムでは障害者への配慮事項などは、定期的な振り返りや会議だけでなく必要に応じて随時話し合われ随時修正されてきている。

今ある数多い取り組み事項も特別な対応をしているという意識は全くなき日常業務に溶け込んでいる。「ナチュラルサポート」の言葉すら忘れるほど自然な障害配慮が行われている社内風土について、今岡さんは「そもそも最初に重度肢体不自由の人が2人いたので障害者と共に働くことへの意識的なハードルは低いかもしれないと勝負いせん」と気負いなく語る。

精神障害の2人の場合は「複数者からの指示を受ける」と混乱する場面があることがわかってきたので指示系統は二本



奥進システムの職場風景

化しました。また過集中による疲れを防ぐため午前午後とも10分の休憩を必ず取ってもらっています(今岡さん)。

しかし、彼らと関わる機会が少ない社員から障害特性や配慮事項がわかりにくいという意見も出された。「本人たちから他の社員に説明しましょうかとの声もあったんですが、それなら全員一人ひとりが話していったらよいのでは? と、社員による社内障害プレゼンテーションを行ったんです」と奥脇さん。