



RING!RING!
プロジェクト

平成28年度
公益財団法人 J K A
補助事業

「精神障害者の

就労定着をめぐる」

メンタル不調のセルフケア／ラインケアをサポートする
Webシステム「SPIS」による雇用管理の取り組み

精神障害者の 就労定着をめぐる

メンタル不調のセルフケア / ラインケアを
サポートする Web システム「SPIS」による
雇用管理の取り組み

平成28年度 公益財団法人 J K A 補助事業

事業主体：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

目次

02 ごあいさつ 全国精神障害者就労支援事業所連合会 理事長 中川 均

第1部 事業報告会ダイジェスト

04 基調報告 **精神障害者の就労定着をめぐる**
～メンタル不調のセルフケア / ラインケアをサポートする Web システム「SPIS」による雇用管理の取り組み～
全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局 / SPIS 相談員 三原 卓司 (精神保健福祉士)

20 特別講演 **産業医と主治医の連携をめぐる問題 SPISの可能性**
一般社団法人日本うつ病センター 副理事長 / 六番町メンタルクリニック 所長 野村 総一郎

31 実践報告 1 **精神障害者の就労定着を支援する「SPIS (エスピス)」**
有限会社奥進システム 代表取締役 奥脇 学

40 実践報告 2 **簡単操作のWebシステムを利用した精神障害者の就労定着支援
～ SPIS の運用～**
心理臨床ネットワーク アモルフ 宇田 亮一 (臨床心理士)

48 実践報告 3 **職場担当者と当事者の視点から**
一般社団法人ペガサス 就労移行支援事業所ペガサス横須賀センター
職場担当者の立場からみた SPIS 導入の効果
職場担当者：松葉 菜都 (管理者・サービス管理責任者 社会福祉士 / 精神保健福祉士)
SPIS を利用した当事者の視点 当事者：渡邊 臣一 (事務員 / 就労支援員)

58 実践報告 4 **支援機関の視点から 社会福祉法人 多摩^{しゅらってい}棕櫚亭協会**
棕櫚亭の就労支援システム ～就労トレーニングから定着支援まで～ 理事長：小林 由美子
SPIS 活用の実践報告 就労移行支援事業所ピアス 支援員：増田 静枝

66 実践報告 5 **SPIS 相談員の視点から 外部支援者として SPIS に関わり感じたこと**
梅花女子大学 心理教育・総合相談センター 石田 唯 (臨床心理士)

70 シンポジウム **平成30年問題を控えた精神障害者の雇用管理への課題、
さらに職場のメンタルヘルスへの視点**

第2部 SPIS利用事業者アンケートまとめ / 地域セミナー / SPIS相談員養成講座ダイジェスト

80 **SPIS 利用事業者アンケート ～雇用企業担当者の立場から～**

地域セミナー

90 **精神障害者の雇用管理を学ぶ ～ Web システム「SPIS」による 就労継続支援の実例 ～ in 福岡**

92 **精神障害者の雇用管理を学ぶ ～メンタル不調のセルフケア / ラインケア をサポートする Web
システム「SPIS」による 雇用管理の取り組み～ in 浜松**

94 **精神障害者の継続雇用を支援する Web システム「SPIS」 相談支援員養成講座**

第3部 資料編

98 行政報告 **最近の障害者雇用対策について**
厚生労働省 職業安定局雇用開発部 障害者雇用対策課 地域就労支援室 室長 田中 歩

105 **SPIS 運用手順**

113 **あとがき** 全国精神障害者就労支援事業所連合会 専務理事 事務局長 保坂 幸司

ごあいさつ



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
理事長 中川 均

私ども 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（略称：vfoster）は、30年ほど前に小さな会社の社長さんたちが精神障害者の就労支援を始めた時に、一緒に勉強をして活動を始めた集まりが出発点となっております。精神障害者の支援が何も無かった時代に、企業実習をサポートする社会適応訓練事業という制度の実現に一役買った経緯があります。その後、「働く精神障害者からのメッセージ発信事業」と称する厚生労働省からの受託事業の中で、働く当事者と雇用企業でのご担当者の体験発表の場を設けるなどの啓発活動を行って参りました。この3カ年は、さらに踏み込んで精神障害者の障害特性に応じた健康管理も出来るツールである「SPIS」の普及活動を通じて、長く働いて頂く事を支援する事業に取り組んでおります。

雇用分野における精神保健福祉の目下の課題と云えば、来年に控えた精神障害者の雇用義務化と、過労自殺を極点とする職場のメンタルヘルス対策が挙げられるでしょう。前者は福祉分野でも雇用現場でも取り組みが活性化しており、後者についても昨年度から50人を越える規模の事業場に対してストレスチェックの実施が義務付けられた事は、皆さまご周知の通りです。

ストレスチェック制度に関しては、本当に上手くいくのだろうか？という懸念もあったと思いますが、昨年12月発表された新潟労働局の実施状況調査では、初年度の実施率が90%以上と報告されております。非常に良好な結果と思われませんが、他県や民間の調査では3割に満たない数字も報告されており、まだ課題も残るようであります。また、この制度では高ストレス者が医師の面談を受ける形になっていますが、その後のフォローある

いは「ラインケア」「セルフケア」に関する具体的な施策、仕組み、各企業の実施方法についても、まだまだ未定着な部分があるのではないかと思います。

当会はこの様な職場の精神保健動向の中、公益財団法人JKAからの補助を受けて、上述の「SPIS」の普及事業を展開しております。本年1月にその事業報告会を開催いたしました。そこでは「SPIS」の活用事例を軸に、「精神障害者の就労継続支援」への視点と今後の展望について、当事者、雇用企業、支援者、精神科医、システム開発企業など、幅広い立場の方からのご講演と議論が展開されております。さらにこの報告会では、「産業医と主治医の連携」、「企業内のメンタルヘルス対策」といったテーマにまで視野を広げた話題提供を行い、今まで福祉的側面が強かった「精神障害者の就労継続支援」というテーマと「産業メンタルヘルス」との橋渡しの試みが出来たのではないかと自負しております。

本報告書は、当会が今年度実施した「SPIS」普及活動の成果を取りまとめたものであります。上述の事業報告会を中心に各地で行われた啓発セミナーのダイジェスト、「SPIS」導入事業者を対象に行ったアンケート調査のまとめ、厚生労働省の田中歩地域就労支援室長による障害者雇用の最新施策についてのご講演資料も掲載させて頂いております。

非常に盛り沢山の内容となりますが、精神障害者の雇用義務化を来年に控えた今、この冊子が皆様の指針としてお役に立てる事を願ってやみません。また我々の活動は今後も皆様のご協力を得てさらに発展させていかなければなりません。何卒お願い申し上げます。

平成29年 3月吉日

「精神障害者の就労定着をめぐるって」

メンタル不調のセルフケア / ラインケアをサポートするWebシステム
「SPIS」による雇用管理の取り組み

第 1 部

事業報告会 ダイジェスト

日時 平成29年1月28日(土) 10:00 ~ 17:00

会場 秋葉原ビジネスセンター 5F ABC ルーム

精神障害者の就労定着をめぐる

～メンタル不調のセルケア/ラインケアをサポートする
Web システム「SPIS」による雇用管理の取り組み～



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 事務局
SPIS 相談員

三原 卓司 (精神保健福祉士)

略歴

京都大学農学部卒業後、国内企業 1 社、外資系企業 2 社で、医学・生物学研究用試薬、分析機器、臨床検査薬、臨床検査機器の営業職およびマーケティング職
平成 18 年頃 躁うつ病を発症から職業リタイア、入院生活、精神科デイケア通所を経て、平成 20 年 NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 訓練生
平成 21 年 請負医療事務職にて社会復帰、平成 23 年 JSN アルバイト入職、平成 26 年より正職として全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局業務を担当
佛教大学通信教育部社会福祉学部卒業、放送大学教養学部 心理と教育コース卒業、放送大学大学院 臨床心理学プログラム専科履修生

全国精神障害者就労支援事業所連合会の紹介

皆さん、おはようございます。全国精神障害者就労支援事業所連合会の三原と申します。私の方からは、今日のテーマである SPIS というシステムを題材にお話しさせていただきます。よろしくお祈りします。

始めにパート全体的な事をお話しさせていただきます (スライド 2)。まず当会の紹介ですが (スライド 3)、当会は社会適応訓練事業に協力してきた「職親企業」を中心とする全国組織で、関係機関の全国ネットワークづくりや、調査研究、啓発活動を行っています。現在、事務局は大阪にある JSN という就労移行支援事業所でその機能を担っています。主な活動ですが (スライド 4)、少し前まで「働く精神障害者からのメッセージ発信事業」という厚労省からの受託事業をメインに活動しておりまして、平成 25 年度まで全国で啓発セミナーを行っていました。それから、「全国精神保健職親研究会」という研究会をほぼ毎年開催しております。そして、当会の活動の発端となる社会適応訓練事業について、実施状況の行政調

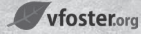
査を毎年行っております。

それから JKA の補助事業もほぼ 10 年やっています (スライド 5)。以前は啓発冊子の発行やラジオ番組の放送をやっていたのですが、平成 26 年度から今日ご紹介する SPIS の普及活動に衣替えしております。今日の会もその流れで開催しているものになります。また、最近の新しい事業として (スライド 6)、一昨年 12 月から施行されたストレスチェック制度をサポートする事業を始めています。これは、午後から講演いただく野村先生のおられる日本うつ病センター、当会が事務局を置く JSN、それから今日の配布資料に書籍案内が入っていますが、そのコンボ (COMHBO ; 地域精神保健福祉機構) の 4 者で共同事業体を作りまして、既に大手企業からの受注も頂いています。それからもう 1 つ、サロン活動として企業の障害者雇用担当者や労務担当者、中小企業の代表、医療・福祉機関、行政担当者など様々な立場の方にお集まり頂いて、情報交換を行う場を設けています。

精神障害者の就労定着をめぐる

メンタル不調のセルフケア/ラインケアをサポートするWebシステム
「SPIS」による雇用管理の取り組み

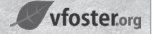
三原 卓司
(特非 全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局/SPIS相談員 精神保健福祉士)



01

はじめに

当会の概要
精神障害者の就労をめぐる課題の確認
基調報告で取り扱うテーマ



02

全国精神障害者就労支援事業所連合会 (vfoster) について

設立の経緯

社適事業に協力して 精神障害を持つ当事者を職場に受け入れてきた小規模民間企業（職親企業）を中心とした 自主的勉強会を前身に結成された 全国組織

v; vocational 職業(上)の、職業指導(訓練)の
foster 育てる、養育する; 世話する

法人概要

設立	昭和63年 (任意団体「全国精神保健職親会連合会」として)
法人化	平成17年
事務局	大阪市淀川区 (平成25年 東京より移転) NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク JSN内
主な活動	精神障害者の就労支援 および 雇用に関わる 事業所、関係機関、当事者の 全国的ネットワークづくり 精神障害者の就労促進をはかるための 調査研究、研修事業 精神障害者の 就労・雇用の促進に関する 広報・啓発事業 …… など



03

全国精神障害者就労支援事業所連合会 (vfoster) について

ここ10年での主な事業活動

「働く精神障害者からのメッセージ発信事業」 厚生労働省委託事業 (平成18-25年度; 前身事業を含む)

- ▶ 全国5-6箇所で 啓発セミナーを開催
 - ・ 働く精神障害者の当事者発表、さらに雇用企業と支援機関交えたトークセッション
- ▶ 当事者の 就労体験談 をまとめた小冊子 「働く生活ストーリー」 を発行
- ▶ 電話ピア相談の実施

全国精神保健職親研究会 (平成元年度-28年度)

- ▶ おもに職親企業、支援機関、行政・保健機関が参加
- ▶ 講演、シンポジウム、事例報告、意見交換会 等

「都道府県・政令市における精神障害者の就労支援施策と
社会適応訓練事業の実施状況に関する調査」

- ▶ 社会適応訓練事業 行政調査
- ▶ 平成18年より毎年実施
- ▶ 社適事業が法的根拠を失った後の各自治体での実施状況調査



04

全国精神障害者就労支援事業所連合会 (vfoster) について

公益財団法人JKA 補助事業

平成19-25年度

- ▶ 啓発誌 「JOB MENTOR」の編集・発行
 - ・ 企業訪問、取り組み紹介、支援現場からの啓発情報提供、当事者体験談など
- ▶ 啓発ラジオ番組 「こころのボイスマガジン きつと元気+」の放送
- ▶ ストレスやこころの問題を抱える人への応援メッセージ、精神障害者の就労・雇用促進を考える番組
 - ・ パーソナリティ: 広田和子 (精神医療サバイバー)

平成26年-28年度

- ▶ SPISの普及活動
 - ・ おもに職親企業、支援機関、行政・保健機関が参加
- ▶ 講演、シンポジウム、事例報告、意見交換会 等



05

全国精神障害者就労支援事業所連合会 (vfoster) について

新規事業

ストレスチェック サポート事業 (平成27年度より)

- ▶ H27年12月より施行された ストレスチェック制度の実施を サポート する事業
 - ・ 啓発セミナーの開催 (H27年10月 東京・大阪)
 - ・ ストレスチェック実施のサポート (vfoster、日本うつ病センター、JSN、COMHBOの共同事業)
 - ・ 数社から受注、商談中 (社員数1万人規模の企業もあり)

vfosterサロン (平成28年度より)

- ▶ 少人数で開催する自由闊達な議論や情報交換の場
- ▶ 参加者: 企業の障害者雇用担当者、労務担当者、中小企業の代表、医療・福祉機関、行政担当者 など



06

精神障害者の雇用・就労状況 - 現状と課題の確認 -

- ・ 精神障害者の雇用 は、平成30年の雇用義務化を控えて 増加傾向にある
- ・ 精神障害者の新規就労における 職場定着率は 就労後1年で40%程度
障害者職業総合センター: 精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究, 調査研究報告書 No.95 (2010)
- ・ 適応指導の有無 により 職場定着率に差が出る傾向 が指摘されている
障害者職業総合センター: 精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する調査研究, 調査研究報告書 No.117 (2014)



07

05

精神障害者の雇用・就労状況 - 制度の動きに関連して -

- ・ 障害者雇用促進法の改正 精神障害者の雇用義務化 (平成30年)
法定雇用率上員の拡大 と、精神・発達障害者の新規採用に対する企業ニーズの高まり
- ・ 障害者差別解消法の施行 (平成28年4月施行) 合理的配慮の提供義務
雇用した障害者の 障害特性を理解する必要性の増大
- ・ ストレスチェック実施の制度化 (平成27年12月) 職場のメンタルヘルスへの注目
メンタルヘルス課題に職場として取り組む 風土の醸成…?



08

就労継続支援システム SPIS について

続いて精神障害者の雇用について現状と課題をレビューしたいのですが（スライド7）、皆さんもご存じの通り、平成30年の雇用義務化を控えて精神障害者の雇用が激増しています。しかし、精神障害者の雇用は定着に課題があって、先ほどの田中室長のお話では今はもう少し上がっているという事でしたが、2010年の資料では就労から1年後の定着率は40%程度、そして支援の有無によって定着率に差が出る傾向があるという事です。制度の動きに絡めてみますと（スライド8）、平成30年問題を踏まえて企業の精神・発達障害者の採用ニーズの高まりが見受けられます。それから昨年4月施行の障害者差別解消で企業は合理的配慮の提供義務が生じたので、雇用した障害者の障害特性を理解する必要が出てきています。そして、一昨年末のストレスチェックの制度化も、職場のメンタルヘルス課題に影響を与えております。

こうした背景を踏まえて本セッションで取り上げる内容ですが（スライド9）、本当に盛り沢山で、時間が限られますので駆け足でいきたいと思っております。

SPIS の概要

それでは、早速 SPIS についてご説明させていただきます。SPIS は、当会が事務局を置いている就労支援事業所 JSN で用いている日報を土台に、午後からご登壇いただく奥進システムさんが雇用現場向けにアレンジしたシステムです（スライド11）。そしてその日報を当事者と企業担当者と外部の支援者で共有するという事になります。

スライド12に実際の画面を載せていますが、これは当事者用の日報画面で、上の段で出欠や服薬、睡眠状況などが記録できます。それから真ん中の段で自己評価を付けていく様になっていて、一番下の欄で当事者が自由にコメントを記載していける様になっています。スライド13は企業担当者と支援者用の画面で、画面の上の方は当事者の日報がそのまま表示されていて、その下で当事者のコメントに返信できる様になっています。そしてさらにその下の欄は当事者画面では見えないのですが、企業担当者と支援者の間で通信ができる様になっています。それから、SPIS では自己評価点の推移をグラフ表示させる事ができます（スライド14）。これは、ご本人

の課題達成度の「見える化」を狙ったものでありますが、安定期であれば評価点はフラットに推移するでしょうし、不安定であればグラフも揺れ動く様なものになると予想されます。これを図式化したのがスライド15の上の図で、SPIS を通じて当事者、企業、支援者の三者ネットワークが形成されます。また、SPIS は Web システムを用いていますが、そのメリットはそれぞれがそれぞれの時間や場所でアクセスできる事です（スライド15下）。

これまでの普及活動ですが（スライド16）、当会が事務局を置く JSN が平成25年度から普及活動を行っています。当会も平成26年度から競輪の補助事業として全国普及活動を行っておりまして、今年度はその3年目という事になります。

SPIS が精神障害者の就労継続に与える効果の検討

1. 昨年度アンケートの振り返り（要約）

ここから SPIS が精神障害者の就労継続に与える効果について検討したいと思います。まず、昨年度事業の中で利用者アンケートを実施しました。詳細はお手元の青い冊子（平成27年度事業報告冊子）に掲載されていますので、この場では概略だけご説明させていただきます（スライド18）。まず、当事者には4つの視点から8項目の質問を行いました（スライド19）。全般に高い評価だったのですが、その中で特に評価が高かったのは、担当者や支援者が見守ってくれる安心感でした。それから全般的な評価として、SPIS を使う事で仕事を続ける自信につながり、役に立ったかという質問項目も評価が高かったです（スライド20）。ヒアリングでは、コメント欄で自分の気持ちを文字にするメリットがプラス評価として挙げられました（スライド21）。一方で、必ずしも皆が自己評価やグラフ機能は必ずしも使いこなせている訳ではない様で、その辺りは支援者が定期面談などを通じてサポートする必要があると思われれます。

続きまして企業アンケートの集計結果です。4つの視点で11の質問を行っていますが（スライド22）、こちらでも概略をグラフでお示しします（スライド23）。「1」が最もポジティブな評価、「4」が最もネガティブな評価です。それで「4」の評価は殆ど無かったのですが、一部

基調報告のテーマ - 事務局報告で取り上げる内容 -

SPIS とは どんなシステムか？

- SPISのシステム概要

SPIS が精神障害者の就労継続にもたらす 効果の検討

- H27年度事業 利用者アンケートの振り返り（要約）
- H25～27年度 SPIS利用事業者における稼働状況の統計分析
- H28年度事業 企業担当者アンケートから見てくるもの

SPIS が提供する セルフケア/ラインケアへの視点

- 当事者が発信する情報の特性
- エビデンス・ベースの支援 と ナラティブ・ベースの支援

SPISが目指す方向性 について

- 精神障害者の就労継続支援から職場メンタルヘルスへの展開
- SPISの普及で求められる要件と今後の事業展開



09

SPISとはどんなシステムか？ SPIS のシステム概介



10

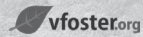
SPIS の システム概要 - 開発の背景 -

開発元など

協力：NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク(略称：JSN)
開発：有限会社 奥進システム（2012年提供開始）

システムコンセプト

就労移行支援事業所 JSN の 訓練日報 をベースに 企業の就労現場向けにアレンジ
 ・ 当事者 の日々の状態を記録する 日報 を土台としている
 ・ 日報データを蓄積し、当事者、雇用企業、外部支援者 で 共有 する



11

SPIS の システム概要 - 日報入力画面（当事者画面） -



- 生活や出勤状況の記録
 - 出欠/服薬/睡眠
- 自己評価点
 - 自己評価項目を 本人が設定
 - ・ 本人に取って重要な項目
 - ・ 本人が分かりやすい言葉
 → 個別化を志向
 - 4点法 による評価
 - ・ 真ん中を作らない
 - ・ 多すぎない、少なすぎない評価段階
- 自由記載コメント
 - その日の課題、意見感想の自己発信

12

システム概要 - 企業担当者/外部支援者画面 -

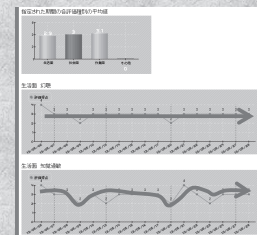


- 当事者の日報閲覧
 - 出欠/服薬/睡眠
 - 自己評価点
 - 自由記載コメント
- 当事者コメントへの返信
 - 職場担当者から
 - 外部支援者から
 - 当事者への支援
- 企業担当者コメント
 - 当事者画面では非表示
 - 外部支援者からの返信が可能
 - 企業担当者への支援

13

システム概要 - グラフ統計画面 -

自己評価項目の評価点を時系列グラフ表示可能



- 課題達成度の「見える化」
 - 安定期はフラットなグラフ推移
 - 不安定なグラフ推移は不調シグナル？
- 日報コメントとの対比機能
 - グラフにマウスオンすると、当該日のコメントをポップアップ表示



14

システム概要 - SPISが提供する環境 -



SPIS を軸とした三者関係の構築

当事者 ↔ 雇用企業
 当事者 ↔ 支援者
 雇用企業 ↔ 支援者 間のコミュニケーション



Webシステムを利用

それぞれの時間で情報共有・連携
 ➢ 不調の兆候の早期キャッチ
 ➢ タイミングを捉えた対応
 ➢ 随時のコミュニケーション

15

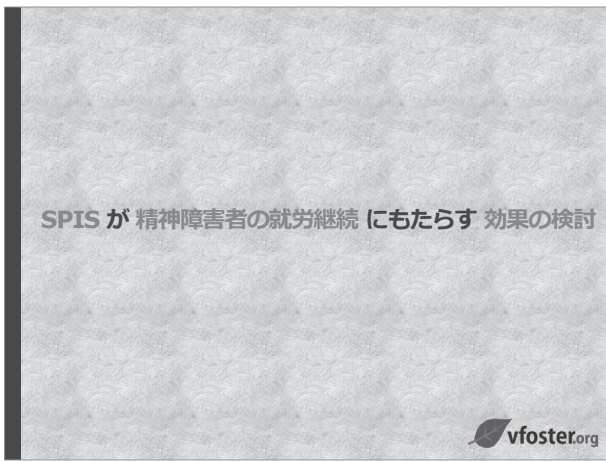
07

システム概要 - これまでの普及活動 -

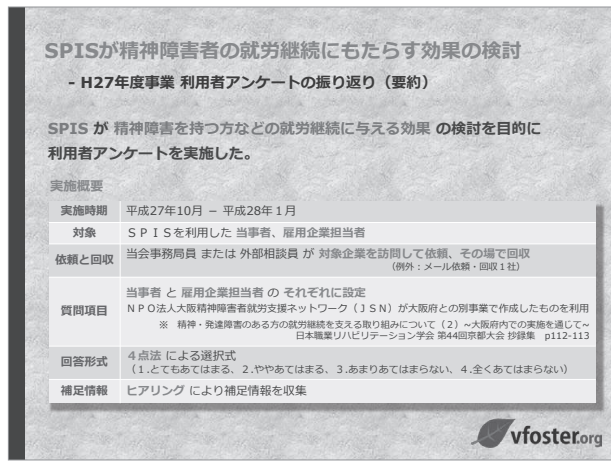
年度	実施者	助成・補助	対象者数
平成25年度	J S N	W A M (独立行政法人 福祉医療機構) 社会福祉振興助成事業	10 社 32 名
平成26年度	J S N	大阪府商工労働部 「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」 3か年事業 1年目	25 社 48 名
	vfoster	公益財団法人 J K A 障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動補助事業	15 社 36 名
平成27年度	J S N	大阪府商工労働部 「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」 3か年事業 2年目	27 社 49 名
	vfoster	公益財団法人 J K A 障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動補助事業	19 社 41 名
平成28年度	J S N	大阪府商工労働部 「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」 3か年事業 3年目	27 社 49 名
	vfoster	公益財団法人 J K A 障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動補助事業	22 社 52 名 (H28.10.31現在)



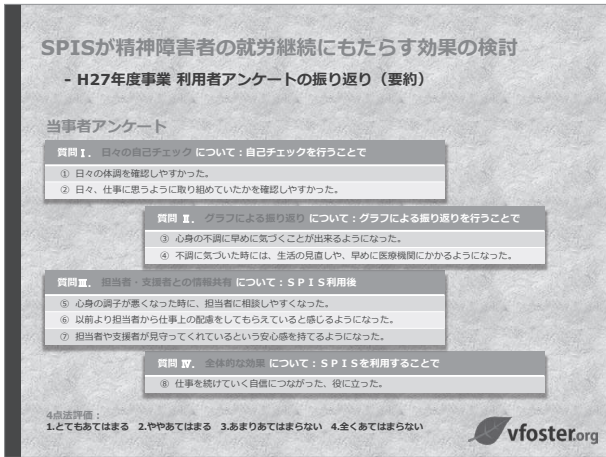
16



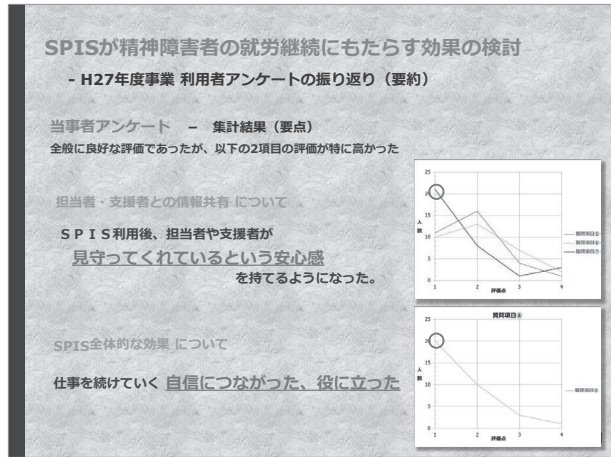
17



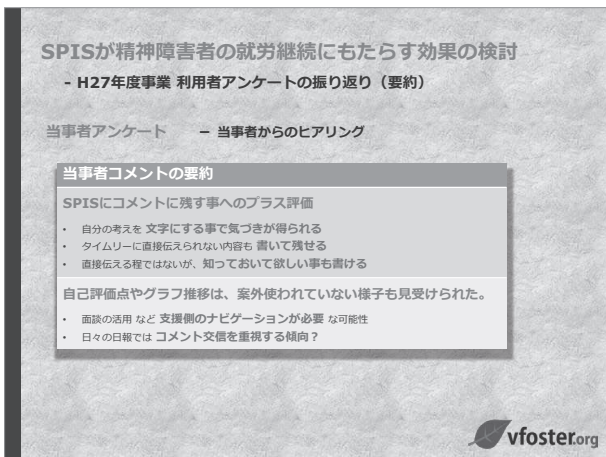
18



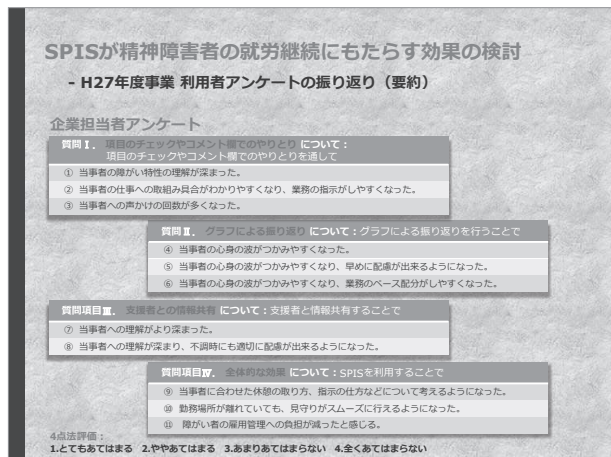
19



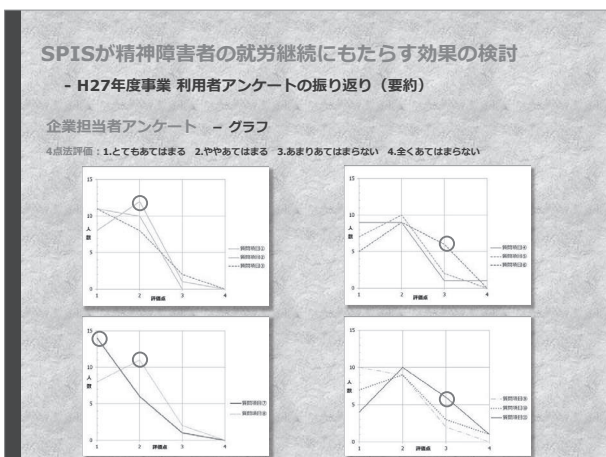
20



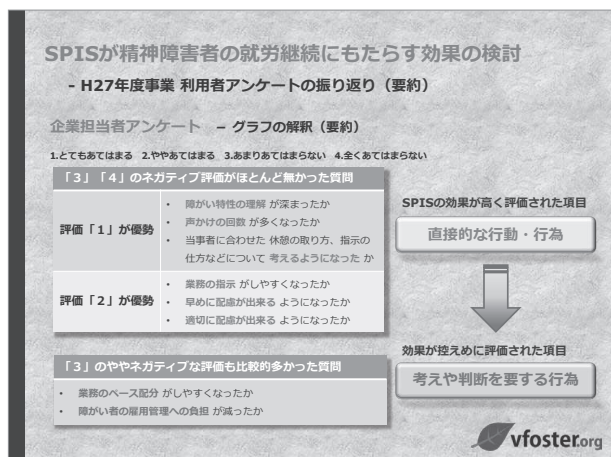
21



22



23



24

SPISが精神障害者の就労継続にもたらす効果の検討
 - H27年度事業 利用者アンケートの振り返り（要約）

企業担当者アンケート - 企業担当者からのヒアリング

企業担当者コメントの要約

積極評価のコメント

- その人の 障害特性を知るのに役に立っている。
- 第三者専門家の視点 から得られるものは多い。

課題提起のコメント

- 課題は常にある。支援を楽にするためのものではない。そもそも支援が楽になるとは思っていない。（福祉系A型事業所 施設長）

vfoster.org

25

の質問で「3」の評価も少し見られたのと、「1」と「2」の評価の優勢具合に若干の違いがありました。これがどうい違いなのかですが（スライド24）、例えば「障害特性の理解が深まったか」ですとか「声掛けの回数が多くなったか」といった直接的な行動の変化については評価「1」が優勢でした。しかし、考えや判断を要する内容については、「2」や「3」の評価も増えてくる傾向が見受けられました。特に、SPISの利用で「障害者の雇用管理への負担が減ったか」という質問には、「3」のややネガティブな評価も多く、SPISを利用したからと言って、それで即、精神障害者の雇用管理が楽になったとは考えていない様子が窺えます。ヒアリングで頂いたご意見も、この結果を反映した様なものになっています（スライド25）。先の結果と併せて解釈すると、SPISは色々な判断材料を提供してくれるけれども、判断そのものまで行ってくれる訳ではないという事なのかな？と考えております。

SPISが精神障害者の就労継続にもたらす効果の検討
 - H27年度事業 利用者アンケートの振り返り（要約）

利用者アンケート - 全体のまとめ

当事者にとって

- 担当者や支援者から **見守られている安心感** が大きい様だ。
- SPISの日報に **コメントを残せる** 事も評価されている様だ。
- 一方で、**自己評価点やグラフ機能の活用** には、**支援側のサポート** が必要そうだ。

企業担当者にとって

- 本人とのやり取りや支援者との情報共有を通じて **当事者理解** が進みそうだ。
- SPISの運用を通じて **当事者対応への考えを深めるきっかけ** となりそうだ。
- 一方で、どう具体的に **当事者対応や雇用管理を進めるか** は、引き続き課題となりそうだ。

vfoster.org

26

という事で、昨年のアンケートをまとめますと（スライド26）、当事者にとって「見守られている安心感」「コメントを残せること」といった辺り、それから企業担当者にとって「当事者理解」の一助や「当事者対応について考えるきっかけ」といった辺りがSPISのキーワードになってくるかと思えます。

2. SPIS 稼働状況の統計分析

SPISが精神障害者の就労継続にもたらす効果の検討
 - SPIS利用事業者における稼働状況の統計分析

分析対象

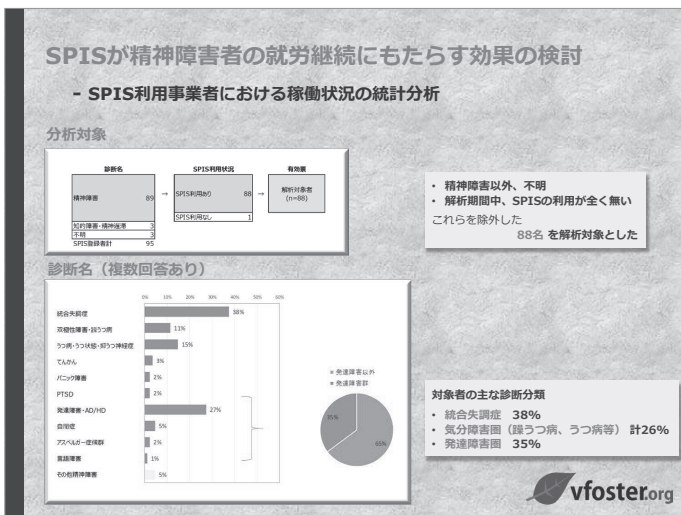
年度	実施者	助成・補助	対象者数
平成25年度	J S N	W A M (独立行政法人 福祉医療機構) 社会福祉振興助成事業	10社 32名
	J S N	大阪府商工労働部 「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」 3か年事業 1年目	25社 48名
平成26年度	vfoster	公益財団法人 J K A 障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動補助事業	15社 36名
	J S N	大阪府商工労働部 「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」 3か年事業 2年目	27社 49名
平成27年度	vfoster	公益財団法人 J K A 障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動補助事業	19社 41名
	J S N	大阪府商工労働部 「就労定着支援システムを活用した精神・発達障害者雇用管理普及事業」 3か年事業 3年目	27社 49名
平成28年度	vfoster	公益財団法人 J K A 障害のある人が幸せに暮らせる社会を創る活動補助事業	22社 52名 (H28.10.31現在)

(年度をまたぐ継続利用あり)

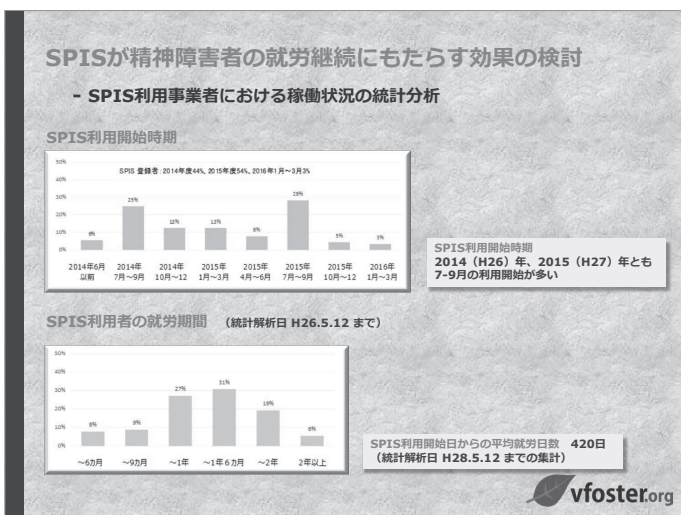
27

その後、統計的な分析も行っています。スライド27は先のスライド16と同じ表ですが、赤枠で囲われたところが解析対象で、当会とJSNの昨年度までの普及活動での利用者が母集団になっています。そして、解析に適さない事例を除いた88名を対象に解析を行いまして（スライド28）、下のグラフの通り、疾患としては統合失調症と発達障害の方が多くなっています。SPISの利用開始時期ですが（スライド29）、2014 - 15年ともに7月 - 9月に集中しています。これは各年度の新規利用者がその時期に集中したという事で、それ以上の意味はあまり無いのですが、SPISを使い始めてからの就労期間については、統計解析時点のデータで利用開始後1年から1年半くらいのところにピークがあって、平均は420日となっています。

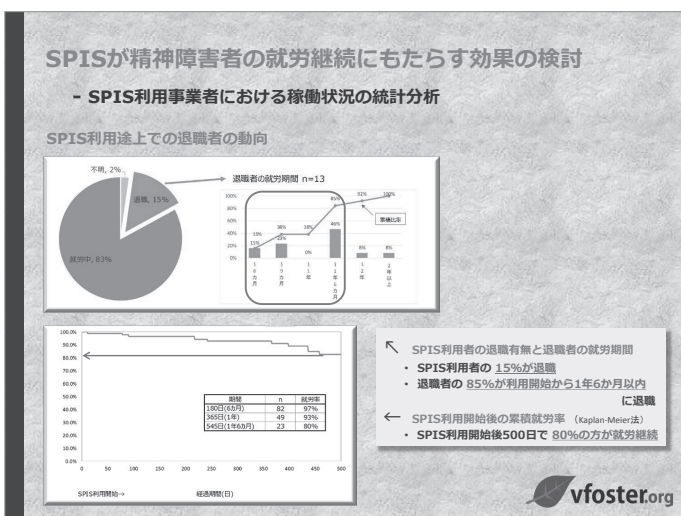
退職者の動向ですが、解析期間に15%の方が退職されました（スライド30）。そして、この内の85%の方がSPIS開始から1年半以内での退職でした。特に1年



28



29



30

経過後、1年半までで退職者がグッと増えていますので、こまめでは意識してサポートする必要があるかもしれません。下の図は横軸が時間経過、縦軸が就労継続率で、退職者が出るたびに階段状にグラフが下がっていくのですが、SPIS 利用開始 500 日経過しても、80% 以上の方が就労を継続されていますから、一般に報告されている数字よりずっと高い率かと思えます。

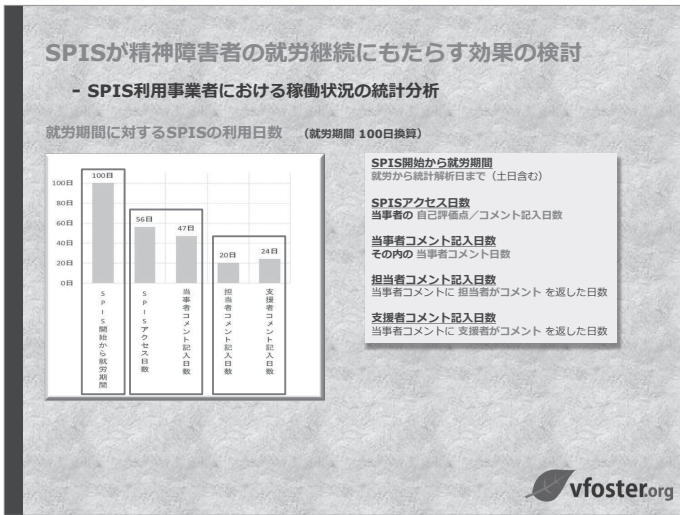
スライド 31 は SPIS の利用状況の解析結果です。1 番左は SPIS 開始からの就労期間で、土日も含めた日数を 100 日に換算して基準データにしたものです。「アクセス日数」は、この換算で当事者が自己評価またはコメントを入力された平均の日数です。土日祝はアクセスしない人や週 3-4 日の勤務の人もありますが、それも含めた利用者平均で 100 日中 56 日 SPIS にアクセスされて、その内の 47 日コメントを入力されたという事です。そしてこれに対して、企業担当者は 20 日、支援者は 24 日、当事者にコメントを返したという結果になりました。

スライド 32 はスライド 31 のグラフを退職群と就労継続群に分けて集計しなおしたものです。働き続けている方では担当者が 100 日中 22 日コメントを返していますが、退職された方ではその半分の 11 日しかコメントされていなかったという分析結果です。昨年度実施の当事者アンケートの中で「見守られている安心感」という事がありましたが、コメントを返す重要性が統計からも示されたかと思えます。スライド 33 は企業担当者のコメント頻度を記したグラフです。週 1.0 回という区切りは、最低でも週 1 回プラスαのコメントをしているか、1 度もコメントしない週もあるかの境になります。そして、そこを境目に退職につながる割合が 6%から 21%にまで跳ね上がっていますので、これも SPIS でコメントを返す重要性を示しているかと思えます。

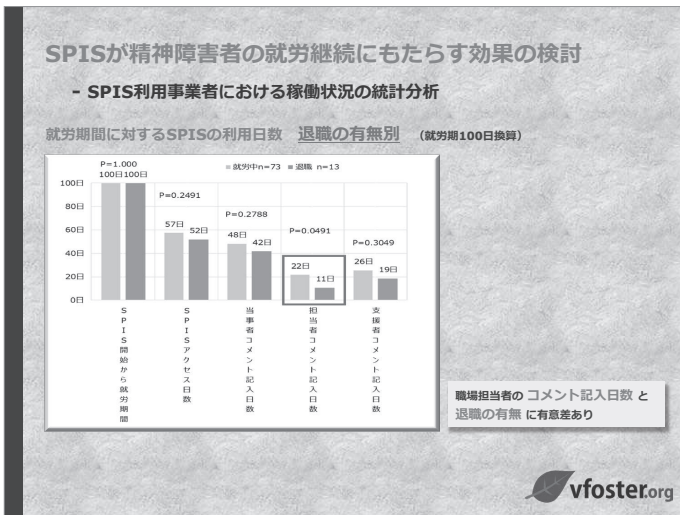
3. 企業担当者アンケートから 見えてくるもの

それから今年度の事業の一環で、昨年末から今月にかけて企業担当者を対象にアンケートを実施しましたので、そのまとめをご紹介します。アンケートは 4 点法による選択式と自由発言を組み合わせたもので、8 社 8 名から回答を得ました (スライド 34)。

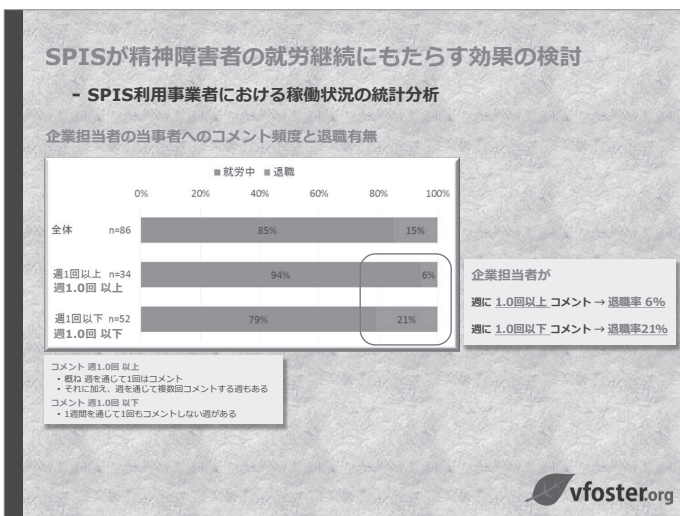
※第 2 部 SPIS 利用事業者アンケート ~雇用企業担当者の立場から~ (p80 ~) に詳細を掲載しています。



31



32



33

【質問1：SPISの導入前後で変わった事】

アンケートでは大きく3つの質問をしています (スライド35)。1つ目はSPISを導入して変わった事があったかどうか、いわゆる「ビフォー・アフター」について、3つの視点で尋ねています。1つはご本人の勤務状況に変化があったか、そして担当者ご自身に変化があったか、それから当事者と担当者の関係性に変化があったかです。

まずご本人の勤怠状況については、安定している事例、改善が見られた事例、まだ課題が残る事例の大きく3つに分けられました。業務意欲については向上したというご意見が大半だったのですが、その要因として、手段が増えてコミュニケーションが増えた事、SPISが気持ちを吐き出せる場所になり、肯定的に受け止めてくれる事、自分で自分の課題を振り返れるといった事が挙げられました。一方、困難事例としては、変化が激しい方はSPISを使っても変わりがなくて、SPISがどうこう以前に年齢とともに生活要因で病状がひどくなって、10年くらい働かれてきた方が最近退職されてしまったという事でした。

次に担当者ご自身の変化についてですが、殆どの方が何らかの変化を感じられた様です。概ね共通しているのは、担当者の感じ方と本人の感じ方の違いに気が付いたという事です。それは通常の会話では気づけなかったというご意見や、当事者の方も、担当者が発信を受け止めて変わってくる事がちゃんと分かった上で発信してくるというご意見もありました。それから、声掛けが具体的に出来るようになったですとか、グラフ機能への評価、外部支援者の考えが参考になったというご意見も頂いています。

当事者と担当者のコミュニケーションについては、声を掛ける事が増えたですとか、面談の希望回数が減った、本人と距離をおいて感情に振られない、発言の背景に気づけたといった様なご意見を頂いています。それから職場環境の変化という意味では、会議や出張での不在時、あるいは複数の事業所があって勤務地が離れていても、本人の状況が分かるですとか、職場の中で周りに悟られない伝達手段が増えてお互いにやりやすくなったといったご意見がありました。困難時の対応については、これまで気づけなかった事に気づけてフォローしやすくなったという事ですとか、情報を共有するメリットを挙げて頂きました。一方で、SPISでは対応が難しく、直接電話でやり取りしたというコメントも頂いています。この辺りについては、SPISというのは書き言葉でのやり取りなので当然限界もありまして、SPISの情報を基に場面場面での

使い分けという事も絶対に忘れてはいけない視点だと思います。

【質問2：SPISの使い勝手】

2つ目の質問はSPISの使用感についてです（スライド36）。まず、当事者の日報が分かりやすく伝わっているかを採点して頂いて自由コメントも頂戴しました。それから「当事者コメントへの返信について」ですが、これは、企業の方に取ってコメントを書くというのは我々が考える以上に難しい事かもしれないと感じる事があって、それで実際のところをお伺いしたものです。それからもう1つ、外部支援者のコメントが分かりやすいかどうか評価して頂きました。

まず当事者の日報ですが、自己評価点も自由コメントも分かりやすく伝わっている様でした。日報に関する意見感想としては、当事者が積極的に発信する場合と、そうでない場合に大別されました。当事者がSPISでのやり取りに安心感を持ってくれると、発信が増えてコミュニケーションがスムーズになります。そうすると不調の傾向も分かるし、担当者として必要な情報は殆ど読み取れたとも言っていました。しかし、中にはほとんどコメントが無い方や自己評価がほとんど変わらない方もいて、そういう方は状態を読み取るのが非常に難しいです。この様な方をどう支えるかというのはずっと課題になると思います。そしてそういった事もあってか、当事者コメントへの返信は、やや難しいという評価も幾分みられます。

コメントへの返信についての意見・感想ですが、上の方はそれ程難しいとは捉えていないご意見です。特に問題の無い日は1分くらいでコメントできますので、その意味で気楽に取り組めると思います。関係が良好な場合もコメントが難しいという事はないと思います。逆に難しいのは不調の時やコメントの受け止め方が気になる時ですね。SPISは書き言葉なので言葉が独り歩きしかねない側面もあって、そういうところで伝え方や表現に悩まれる様です。この対処法として、私は企業の方には「あなたのコメントをちゃんと見たよ」という事だけでも伝えると良いと思いますよ、とお伝えしています。それで気持ちが楽になったという担当者もおられましたし、ご自分で色々考えた結果、その時感じた事を書くという結論に至ったご担当者もおられました。結局、直接の対話と同じく傾聴の姿勢が大切なのだと思います。

それから外部支援者のコメントについては、分かりやすいという評価が圧倒的で、企業の方に取って専門家のコメントは非常に有益な様です。その中身としては、視点、

言葉の温かさ、本人への共感などが挙げられており、こうした事が当事者対応のヒントになる様です。ただ一方で、外部支援者というのは普段現場を見ている訳ではありませんから限界があるのも確かで、やはり職場担当者からの情報はとても大切だと思います。逆に、担当者一人が10人以上の当事者を専任でケアしてしまっていて（その内、SPIS利用者は3名）、現場とその方の中で板挟みが発生するという企業もありました。あの人は優しいから、甘いからという風に思われてしまう。そこに外部支援者のコメントがあると、自分は間違えていないんだと、ホッと安心できる言葉になると言っていました。

【質問3：SPISを導入して良かったかどうか】

最後に3つ目の質問として、SPISを導入して良かったかどうかを端的に採点して頂きました。そして、その理由や具体的なエピソードについて、ご意見を伺いました（スライド37）。まず、SPISを導入して良かったかどうかについては、上々の評価です。そして、システムや運用面で良かったと思う点を3つのポイントにまとめるなら、簡単な操作というのが1つ、振り返りや経過把握がしやすいとか、遠隔地からでも支援できるといった、Webシステムの強みへの評価が1つ、それから関係者が連携している心強さがもう1つという事になるのかなと思います。

雇用企業担当者の立場として良かったと思う点は、コミュニケーションに関するご意見が殆どです。毎日向き合う事が見落とし防止になる、会話の少なさを補う事ができる、本人の想いが分かり、職場全体の改善につながったなどですね。それから、外部支援者が入るメリットで共通しているのは第三者の視点という事で、これにより客観的な視点が得られたというのが上の4つ、下の2つは連携を評価いただいたコメントなのかなと思います。

今度は反対にSPISで課題だと思われた点についてですが、操作や運用面に関しては、先ほどもあった、ご本人が発信して下さらなければ受け身になってしまうという点と、全社展開する時や対象者を拡大する時の課題が挙げられました。担当者としての課題としては、コメントや表現方法の難しさ、精神疾患特有の症状についての理解や、個別対応への注意が挙げられました。それから、ここでも先ほどの直接の対話とSPISの使い分けも挙げられています。また外部支援者に対する課題ですが、当事者の日報が無い時の情報共有や、企業内でしか分からない事への対応、あとは複数の支援機関との連携などが挙げられました。こういった辺りが、今年度行ったアンケートのまとめになります。

SPISが精神障害者の就労継続にもたらす効果の検討

- H28年度事業 企業担当者アンケートから見えてくるもの

SPIS導入前後での職場の変化やSPIS運用における課題を検討する目的で企業担当者へのアンケートを実施した。

実施概要

実施時期	平成28年12月 - 平成29年1月 (8社 8名)
対象	SPISを利用している雇用企業担当者
回答形式	4点法による選択式と質問項目に対する自由発言
依頼と回収	当会事務局が対象企業を訪問して半構造化面接を実施



34

SPISが精神障害者の就労継続にもたらす効果の検討

- H28年度事業 企業担当者アンケートから見えてくるもの

質問1. 【SPISを導入して変わった点について】

質問事項	評価法
本人の勤務状況 に変化があったか ・ 勤怠状況の変化 ・ 業務意欲の変化 など	自由発言
職場担当者自身 に変化があったか ・ 当事者への理解やイメージが変わった事があったか ・ 不調のサインや当事者が抱える困難や課題など、新たに知る事が出来たか など	自由発言
当事者と職場担当者との関係性 に変化があったか ・ 当事者とのコミュニケーションについて距離感や接し方など ・ 困難時への対応の仕方などについて など	自由発言



35

SPISが精神障害者の就労継続にもたらす効果の検討

- H28年度事業 企業担当者アンケートから見えてくるもの

質問2. 【SPISの使用感について】

質問事項	評価軸	評価法
当事者の日報について	自己評価点	分かりやすいかどうか 4点法
	コメント欄	分かりやすいかどうか 4点法
	全般	全般的な評価 自由発言
当事者コメントへの返信について	難しいか易しいか	4点法 自由発言
外部支援者のコメントについて	分かりやすいかどうか	4点法
		自由発言



36

SPISが精神障害者の就労継続にもたらす効果の検討

- H28年度事業 企業担当者アンケートから見えてくるもの

質問3. 【SPISを導入して良かったかどうか】

質問事項	評価法
SPISを導入して良かったかどうか	4点法
良かったと思う点、エピソード など ・ 全般的な操作面や運用面に対して ・ 雇用企業の担当者として (当事者の障害理解、コメント記入、雇用管理への課題など) ・ 外部支援者に対して	自由発言
課題だと思う点、難しいと感じた点、エピソード など ・ 全般的な操作面や運用面に対して ・ 雇用企業の担当者として (当事者の障害理解、コメント記入、雇用管理への課題など) ・ 外部支援者に対して	自由発言



37

SPIS が提供するセルフケア/ラインケアへの視点

エビデンス・ベースの支援と ナラティブ・ベースの支援

さて、こういったアンケートの結果も踏まえまして、ここから今日の午後のパートにも繋がっていく話をさせていただきます。まず復習ですが、SPISとは個別化を志向するシステムでした（スライド 39）。日報の評価項目は本人が設定し、その日のコメントを自由に記載できるようになっていました。しかし一般的には客観的かつ定量的な指標を基に記録を取る事が多いと思います（スライド 40）。これはエビデンスを基にした管理という事で、エビデンスというのは客観的事実の事ですが、SPIS はそれとは違う方向性のものだろうと考えています。もちろん SPIS でも数値評価はしますが、それは本人が設定した項目ですから、その分自由度は高いと言えます。それから自由記載のコメントは、非定量的、主観的なもので、エビデンスに対してナラティブなものです。ナラティブというのは、その人の中にある、時間経過や経験をも含めたイメージや思い、語り、物語といった様なものです。

このナラティブという事についてはもう少し突っ込んでみたいのですが（スライド 41）、先ほど触れた通り、エビデンス・ベースというのは客観的に根拠のある事実を重視するスタンスです。医療では検査数値やデータに基づいて設計された治療法などがあります。就労支援の現場でも色んな指標を用いますが、それらは客観的・標準的な方向性を持っています。一方、ナラティブ・ベースというのは背景も含めたその人の思いや語りを重視するスタンスで、これは言葉の世界ですから非常に主観的ですし、人それぞれ多様性があります。そうすると支援の主体としては、エビデンス・ベースではデータを扱う担当者や支援者の方に主体があり、ナラティブ・ベースは語る本人に主体があるという事になります。

それから、不調のサインもエビデンス・ベースではそれがデータに現れてくるというスタンスですが、ナラティブでは本人が自己表現をするという考え方になります。従って、情報のやり取りとしては、エビデンス・ベースというのは機械的で直線的なものになりますが、ナラティブ・ベースは相互作用的に情報をやり取りしているという事になります。結果的に支援の視点としては、エビデンス・ベースというのは、分析・指示的に結果を重視す

る対処的なものと言えるでしょうし、ナラティブ・ベースは、傾聴、受容、共感の姿勢や過程を重視する課題解決的なスタンスだと言えるのではないかと思います。

SPIS は当事者、企業、支援者のネットワークのプラットフォームになりますが（スライド 42）、当事者が日報を通じて自ら気づきを得るのはセルフケアです。それから担当者と当事者の関係はラインケアで、外部支援者は双方に働きかけて、セルフケア、ラインケアが円滑に進める役割を果たしています。そして SPIS ではこれらをナラティブ・ベースで行っているという事になります。さらに企業の担当者も外部の支援者も、実は当事者を支える中で自分自身の気づきも得ているという事なのではないかと思えます。スライド 43 はスライド 42 の図を焼き直したもので、SPIS でやり取りされる情報を受け手がどう受け取るかを発信者ごとのマトリックスにした表です。詳細は省きますが、いくつか大切だと思うのは、職場の担当者にとってコメントの難しさという事がありましたけれど、SPIS を通じてそれに向き合って「考える」プロセスというのが、当事者を支える上で重要な意味を持ってくだろうという事と、支援者にとって企業の方からの情報はやはり非常に重要だという事だと思います。

SPIS が目指す方向性について

それでは最後のパートで今後の方向性についてお話しします。今日は精神障害者の雇用支援がテーマのシンポジウムですが、最近どうもこの問題はこの先、職場のメンタルヘルスの課題と境界が曖昧になってくるのではないかと感じています。それをいくつか統計資料からお示したいのですが、スライド 45 の左側は入院期間のデータです。平均在院日数が減っているのは長期入院と短期退院の二極化が背景にありまして、ここでは長期入院の詳細には触れられませんが、短期退院については今の精神障害者の就労の流れからすると、入院から在宅、在宅から就労への圧力も自然に強まってくると思われます。一方、右側の外来患者は増加傾向にあって、特に就労支援の視点からは気分障害や神経症圏の増加が重要だと思われます。ここには「新型うつ病」と呼ばれる様な従来とは異なる対応を要する事例が増えていると言われています。それから、グラフには入っていませんが、発達

SPIS が提供するセルフケア/ラインケアへの視点

SPISが提供するセルフケア/ラインケアへの視点

- 当事者が発信する情報の特性

【SPISの日報の特徴（再）】

● 個別化を志向

- 評価点は 本人 が設定
 - * 本人に取って重要な項目
 - * 本人が分かりやすい言葉
- 自由記載 によるコメント

SPISが提供するセルフケア/ラインケアへの視点

- 当事者が発信する情報の特性

【当事者が発信する情報の特性】

	点数評価		自由記載コメント (SPIS)
	一般的な尺度での評価 (一般的な数値評価)	自己評価尺度での評価 (SPIS)	
流動性	固定的	半流動的	流動的
定量性	定量的	半定量的	非定量的
客観性	客観的	中間的	主観的
主体性	非主体的	中間的	主体的
特性	エビデンス・ベース evidence based	中間的	ナラティブ・ベース narrative based

※ エビデンス (evidence) : (経験や勘によらない) 客観的、科学的な事実
ナラティブ (narrative) : (本人の中にある) 思い、語り、物語

SPISが提供するセルフケア/ラインケアへの視点

- エビデンス・ベースの支援 と ナラティブ・ベースの支援

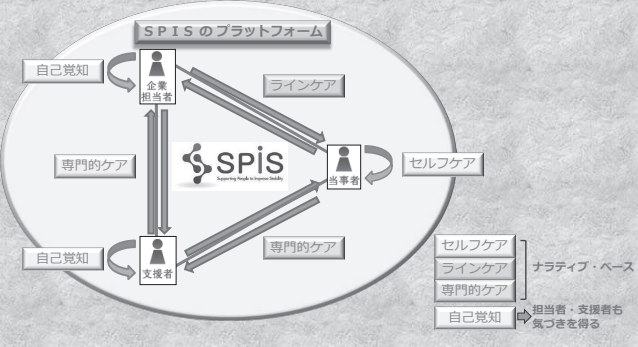
【エビデンス・ベース と ナラティブ・ベース】

	エビデンス・ベース evidence based	ナラティブ・ベース narrative based
依拠するところ	事象・事実がどうであるか 客観的・科学的な根拠 (エビデンス)	本人の思い、物語り 対話と関係性を重視
例	医療：検査数値、標準化療法、奏効率 就労支援：睡眠時間、集中力、作業性、正確性、協調性、その他評価尺度	言葉の世界
特性	客観的・標準的・画一的	主観的・多様性
主体	職場担当者・支援者主導	本人主体
不調の表現形式	事実としての不調サインの検出	本人の思いや物語の「外在化」
情報の方向性	互いに一方方向 直線的で相互作用に乏しい	双方向的・相互作用的 (インタラクティブ)
視点	分析、指導、指示 結果を重視 事象対処的	傾聴、受容、共感 過程を重視 課題解決的

SPISが提供するセルフケア/ラインケアへの視点

- エビデンス・ベースの支援 と ナラティブ・ベースの支援

【SPIS が提供するセルフケア/ラインケアへの視点】



SPISが提供するセルフケア/ラインケアへの視点

- エビデンス・ベースの支援 と ナラティブ・ベースの支援

【SPIS内の情報発信者とその受け手の関係】

受け手	発信者		
	当事者	職場担当者	外部支援者
当事者	自己発信を通じた自己認知 (セルフケア) ・ 自ら設定した評価項目での評価 ・ 内省的感情や課題の言葉による外在化	職場担当者とのコミュニケーション (ラインケア) ・ 職場コメント返信、声掛けの重要性 ・ 職場の視点や評価のフィードバック	専門家によるケア ・ 自己評価と自己効力感の向上 ・ コーチング・スキル
職場担当者	雇用管理の視点へのヒント ・ 当事者発信情報のキャッチ ・ 面接の対面では伝わりづらい情報 → 「合理的配慮」内容の検討材料	当事者対応を通じた自己認知 ・ 当事者への発信の振り返り ・ 「考える」プロセスの重要性	専門家によるスーパーバイズ ・ 専門家から直接の学び ・ 当事者サポートからの学び
外部支援者	カウンセリング・マインド ・ 受容と共感 ・ 当事者からの学び	職場状況の情報収集 ・ 当事者発信だけでは届かない情報 ・ 職場担当者からの学び	支援活動を通じた自己認知 ・ 支援もまた学び

障害への注目が高まっている事も皆さんご承知の通りで、これも従来の手法では対応しきれない部分です。

それから雇用現場に目を向けますと、雇用されている精神障害者の内、いわゆる「障害者雇用」として、採用時すでに発症していた方の割合が約75%という実態調査があります(スライド46左側)。これは逆に言えば、採用後に職場で精神障害者になった方が25%もいるという事でもあります。それから、疾患ごとに発症時期を調べた調査もありまして(スライド46右側)、採用前障害つまり採用時には既に発症されていた方を見ると、この調査において人数ベースでは統合失調症の方が一番多く、これは福祉領域での精神障害者の雇用イメージと一致するかと思います。しかし全体の人数でみると、採用後障害・・・つまり会社の中で発症した人の割合の方が大きい事が分かります。特に気分障害は人数自体が圧倒的に多い上に、ほぼ100%が採用後の発症です。こうした事を考えると、企業に取っての精神障害者の雇用の問題というのは、社内の問題の方が大きいのかもかもしれません。

次にスライド47は職場のメンタルヘルスについての資料ですが、半数以上の企業でメンタルの問題を抱えている社員がいると考えていて、3割強の会社でそれが増えていると考えているという事で、大体皆さんがイメージされる通りかと思います。この資料をもう少し詳しくみていきますと(スライド48)、メンタル不調での退職者の復職について、7-8割以上が復職しているという会社も5割くらいあるのですが、復帰率が2-3割に満たない会社が3割前後もあるという事でした。それから下の表は、メンタルヘルス対策の取り組みと退職者のその後の状況です。メンタルヘルス対策が無ければ復職率は下がりますし、退職率は上がります。退職される方の内訳では、退職を経ずに直接退職する割合なども大きく違ってきます。一方、メンタルヘルス対策への取り組みがあっても、10%位の企業では長期休職や休職復職の繰り返しになってしまっています。ですから、企業にとってメンタルヘルスの課題というのは非常に大きい訳です。

では、職場のメンタルヘルスと障害者雇用の関係はどうなのかという事ですが、スライド49は職業センターの研究報告書から転載したもので、精神障害者の雇用経験とメンタル不調者の勤務状況を比べたものです。非常に分かりやすい結果で、精神障害者の雇用経験がある企業、それも現在雇用している企業の方が、メンタル不調者が安定しているという事です。そして、精神障害者

の雇用経験が無い企業では復帰できない方の割合が増えて、障害者雇用自体の経験が無い企業ではメンタル不調の方は本当に厳しい状態に置かれています。

こんな見方をしていきますと、精神障害者の雇用について2つのアプローチがあるな・・・と思います(スライド50)。それは福祉側からと企業側からという事なんですが、元々企業には社会適応訓練事業というものがあるって、行政から委託訓練費をもらう形で、企業内でインターンシップを行っていました。当会もこうした企業の集まりがルーツですが、最近これは下火になっています。その代り、今は福祉の就労支援施設が沢山できて企業に当事者を沢山送り込んでいる状況です。しかし、まだまだ企業の側に不安や偏見や抵抗があって、十分に成果が上がっているとは言えない状況と言えるでしょう。しかし考えてみると、実は企業の中にもメンタルの問題が当たり前になっている状態です。そこに精神疾患や精神障害に対する理解へのニーズがある訳ですが、退職者支援や職場内メンタルヘルスに対する福祉リソースは全く行き届いていません。ここをこれから補っていく必要があると思うのですが、それは言い換えると、企業の側に「社内問題を起点とする障害者雇用への視点」が生まれてきているのではないかと感じる訳です。福祉の視点で障害者雇用を語るときは、多くの場合で「人権」がベースにあって、それは企業に取っては場合によって非常にハードルが高い訳ですが、むしろ企業の現実問題から精神障害者の雇用に切り込んでいった方が良い場合も相当あるのではないかと考えたりの訳です。この辺りは冒頭で紹介した当会のサロンで話題に上った事でもあります。

スライド51はSPISの活用場面を示したもので、これまでSPISは主に精神障害者の就労継続支援を想定した普及活動を行ってきました。しかし本当は活用範囲はもっと広いはずで、実際、先の企業アンケートでも復職者支援での利用企業さんがありました。それから表の上の方の福祉の領域では、就労支援の訓練段階での利用もあり得る訳で、今日は午後からの「実践報告」のパートで実際にこうした事例についてご発表頂きます。それから、就業・生活支援センターでは非常に多くの方のサポートをされますが、普段からネットでの接点があれば、面談時だけではなく日々の情報が蓄積されていきますし、広域のサポートをされている場合などでも非常に有益なツールとなり得るだろうと思われま

SPISが目指す方向性について



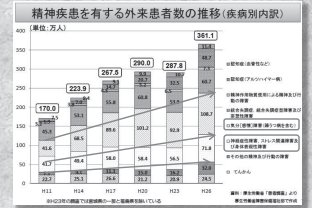
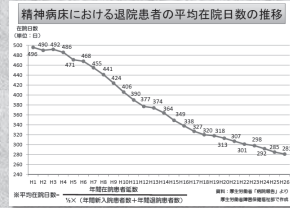
SPISが目指す方向性について

- 精神障害者の就労継続支援から職場メンタルヘルスへの展開

【精神障害とメンタルヘルス不調のボーダーレス化】

入院の短期化

外来患者の増加



- 社会的入院患者の退院促進
→ 地域移行、生活支援の課題は従来通り
- 精神保健福祉の次の視点、リリース配分として、日中活動の場の確保と就労支援
- 気分障害、神経症の患者の増加
→ 「新型うつ病」など、従来とは異なる対応が必要
- 発達障害への注目（この統計では対象外）

グラフ：平成28年1月 平成27年度全国保健所長会研究会
最近の精神保健福祉政策の動向について 厚生労働省資料より

SPISが目指す方向性について

- 精神障害者の就労継続支援から職場メンタルヘルスへの展開

【精神障害とメンタルヘルス不調のボーダーレス化】

採用後精神障害者への注目

雇用される精神障害者数	51,000人
採用時、既に精神障害を有していた者 (採用前精神障害者)	38,000人 74.5%
採用後、精神障害を有するようになった者 (採用後精神障害者)	13,000人 25.5%

平成25年 障害者雇用実態調査

雇用する精神障害者の発症時期

障害分類	雇用者数
統合失調症	17人
採用前精神障害者	5人
採用後精神障害者	12人
てんかん	12人
採用前精神障害者	2人
採用後精神障害者	10人
気分障害	161人
採用前精神障害者	1人
採用後精神障害者	160人

企業1,000社アンケート (従業員5人以上、回収415社)
精神障害者を雇用する企業 45社 194人
採用前精神障害者 7社 11人
採用後精神障害者 39社 183人

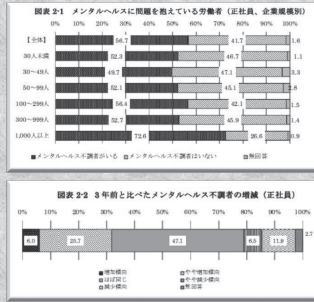
精神障害者の雇用を進めるために - 雇用支援策の充実と雇用率の適用 -
平成16年5月 精神障害者の雇用の促進等に関する研究會

SPISが目指す方向性について

- 精神障害者の就労継続支援から職場メンタルヘルスへの展開

【精神障害とメンタルヘルス不調のボーダーレス化】

職場のメンタルヘルス対策の必要性の増大



半数以上の企業がメンタルヘルスの問題を抱える労働者がいると回答

3割超の企業がメンタルヘルス不調者が増えていると回答

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.100 (2012年3月)
『職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査』
p.11 図表2-1 図表2-2 を転載

SPISが目指す方向性について

- 精神障害者の就労継続支援から職場メンタルヘルスへの展開

【精神障害とメンタルヘルス不調のボーダーレス化】

メンタルヘルス不調による退職者の職場復帰状況

	職場復帰の割合 (%)			
	7-8割以上	半分程度から7-8割程度	2-3割程度から1割未満	無回答
全体	51.0	19.5	26.6	12.7
30人未満	47.4	9.6	33.1	11.2
30-49人	37.3	19.7	18.7	26.5
50-99人	38.7	11.6	40.2	15.5
100-299人	49.6	18.1	27.0	14.6
300-999人	51.3	21.8	28.3	8.2
1000人	67.5	27.3	12.5	9.6

前掲資料 p22 図表2-17
『ご3年間のメンタルヘルス不調による休職から復帰した割合』を転載

メンタルヘルス対策への取り組みと退職者の転帰

	退職に至るケース								
	休職後、復帰	復帰後、退職	休職後、退職	休職せず退職	退職せず退職 (退職計)	休職せず退院治療等で勤務継続	長期休職または休職復帰の繰り返し	その他	無回答
全体	37.2	9.5	14.8	9.8	34.1	14.1	8.2	3.3	3.1
取り組みあり	41.8	8.8	13.1	5.7	27.6	15.2	10.1	3.1	2.1
取り組み無し	30.2	9.5	18.0	17.2	44.7	11.7	5.5	4.1	3.7

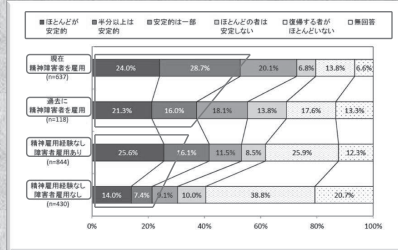
同資料 p21 図表2-16
『3年間でメンタルヘルス不調者のその後の状況として最も多い(ターン)』を再構成

SPISが目指す方向性について

- 精神障害者の就労継続支援から職場メンタルヘルスへの展開

【精神障害とメンタルヘルス不調のボーダーレス化】

精神障害者の雇用経験とメンタル不調者の安定度



- 精神障害者の雇用経験あり
 - 現在、雇用中
 - 過去に雇用経験あり
- 精神障害者の雇用経験無し
 - 障害者雇用の経験あり
 - 障害者雇用の経験無し

不安定者の割合

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.128 (2016年3月)
『精神障害者の雇用に関する企業側の意識とその解決策に関する調査』
p.52 図表2-25 雇用経験別の職場復帰状況 を転載

今後の事業展開について

今後の展開についてお話しします（スライド 52）。この普及活動は競輪の補助事業によるものですが、補助事業では利用枠に限りがありますので、やはり一般収益事業として展開していく必要があります。既に有償利用いただいている企業さんもありますが、それを増やしていかないと今以上の拡大は出来ません。費用については、当事者が戦力になる前に退職して、また採用からやり直す時間とコストを考慮すべきかと思います。もちろんここに行政の補助があれば企業の方も導入しやすいでしょうし、大阪府でタイアップの実績もあります。他にも行政からの引き合いも頂いていて、そういう段階になってきましたので、SPIS を使える支援者を増やす必要があります。相談員の養成講座の準備を始めております。

最後にスライド 53 は今後の事業計画です。上は今年度事業の振り返りで、今日の事業報告会は、昨年度は東京と大阪の 2 回開催でした。今年度はそれを東京

1 回にまとめた代わりに地方セミナーを開催しています。昨年 11 月に福岡で開催して、再来週（2 月 11 日）に浜松でも開催予定です。来年度はこれを全国 5-6 ブロックに広げて開催したいと考えています。それから今年度は相談員の養成講座も実施しました。先ほどの支援者確保へのアクションを開始したという事ですけど、来年度はこれを拡大して 100 名規模で相談員を養成できれば・・・と計画しています。それで今日は、この後お昼休みに午後の資料を後ろのデスクに並べますが、そのテキストも用意していますので、どうかお持ち帰りください。これは一般販売の予定になっているのですが、今日はそのパイロット版を提供させていただきます。

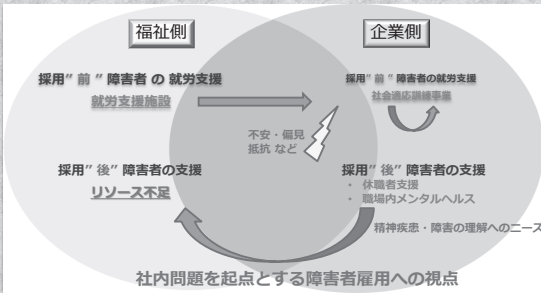
という事で、内容が非常に多岐に渡りましたが、SPIS について現時点で事務局としてお話しできる全てを「ナラティブ」にお話しさせていただきました。午後はこれらを踏まえた実践についてお話し頂きます。私からは以上になります。ご清聴ありがとうございました。

SPISが目指す方向性について

- 精神障害者の就労継続支援から職場メンタルヘルスへの展開

【精神障害とメンタルヘルス不調のボーダーレス化】

精神障害者の「障害者雇用」を拡大する2つのアプローチ



50

SPISが目指す方向性について

- SPISの普及で求められる要件と今後の事業展開

【想定されるSPISの活用場面】

導入目的	導入先	支援内容	対象者・活用事例など
福祉側	就労への橋渡し	就労支援施設 (移行、A/B型) 就業・生活支援センター	就労移行・継続支援 相談・支援活動 ・これから就職する障害者 (訓練生) ・面談時以外の情報収集 ・広域圏の遠隔支援サポート
	就労定着支援	採用“前”障害者雇用	ジョブコーチ支援 ・就労継続支援
企業側	安定勤務支援	採用“後”障害者雇用	安定就労支援 ・既に就労している障害者
	産業メンタルヘルス	一般雇用	体職者の信頼支援 (リワーク支援) ・精神科通院中の社員

vfoster.org

51

SPISが目指す方向性について

- SPISの普及で求められる要件と今後の事業展開

【SPISの普及拡大に求められる要件】

普及要件	具体的アクション	現時点での実績
普及活動の拡大	補助事業から一般事業への展開	・一部、有償利用企業あり
利用事業者の拡大	行政の施策メニュー化 行政施策として利用料の補助	・大阪府事業で実績あり ・他県からも相談案件あり
支援者の確保	外部相談員の養成	・養成講座の開催

※参考 SPISの利用料金 (モデルプラン H29.1 現在)

料金区分	料金	備考
システム利用料	初期費用	100,000円 会員無料 (導入時入会も含む)
	システム基本料 (1事業者当たり)	¥5,000/月
	利用者1名当たり	¥1,000/月
相談料	オンライン相談料 (1名当たり)	10,000円/月 SPIS上でのオンライン支援
	訪問相談料	8,000円/回 交通費実費別途 (IC相談)

SPIS 1人の利用で
16,000円/月 + 訪問相談料

コスト? 投資?
採用・教育1人にかかる費用は?

vfoster.org

52

SPISが目指す方向性について

- SPISの普及で求められる要件と今後の事業展開

【今年度事業の実施内容】

年月	行事	開催地
平成28年	4月- モニター企業募集、アカウント設定、支援	全国
	4月- 第1回 相談員研修 (既存の相談員対象)	東京都
	10月- 第2回 相談員研修 (既存の相談員対象)	東京都
	11月- 相談員養成講座 (新規養成)	東京都・大阪市
	福岡セミナー (定員 30名)	北九州市
平成29年	1月- 事業報告会 (本セミナー)	東京都
	2月- 浜松セミナー (定員30名)	浜松市

今年度事業からの新たな取り組み
・相談員養成講座の開催
・地方セミナーの開催

【来年度事業計画】

年月	行事	開催地
平成29年	3月末- 平成29年事業採択 内示	事務局 (大阪)
	6月- 相談員養成講座 (新規養成 100名) 座学講座、e-ラーニング含む	東京都・大阪府
	地方セミナー (定員30-50名)の拡大	全国5-6会場
平成30年	1月- 事業報告会 (本セミナー)	東京都

来年度事業計画の要點
・相談員養成講座の拡大
・相談員養成テキストの出版
・地方セミナーの拡大

vfoster.org

53

ご清聴ありがとうございました

vfoster.org

54

特別 講演

産業医と主治医の連携をめぐる問題 SPISの可能性



一般社団法人日本うつ病センター 副理事長
六番町メンタルクリニック 所長

野村 総一郎

略歴

慶應義塾大学医学部卒業、立川共済病院、藤田保健衛生大学医学部精神医学教室、テキサス大学ヒューストン校、メイヨー医科大学 留学後、藤田保健衛生大学医学部神経医学教室 助教授、防衛医科大学校神経学教室 教授、防衛医科大学校 病院長を経て、平成 27 年より現職

著書

- ・「うつ病の真実」(日本評論社)
- ・「人生案内 もつれた心ほぐします」(日本評論社)
- ・「うつ病を治す」(講談社現代新書)
- ・「ぐるぐる思考よ、さようなら」(文春ネスコ)
- ・「双極性障害(躁うつ病)のことが良くわかる本」(講談社)
- ・「標準精神医学」(医学書院) ほか多数

ご紹介に与りました野村でございます。今日はこういう機会を与えて頂きまして、有難うございます。私は障害者の就労の問題については素人ですので、今日初めて聞く話が多く、とても勉強になったと思う訳です。臨床家でございますので、患者さんを日々目の前にして就労を含めた色々な問題を突きつけられる立場である事も事実でございます。今日は「産業医と主治医の連携をめぐる問題」と題してお話をさせていただきます。障害者就労に関係がある様で無い様で、やっぱりあるのかなという事でございますが、現場で私が感じている事を連ねてお話をしたいと思えます。産業医も精神科の主治医も、この「就労」という問題に患者さんを介して関わっている訳ですけど、連携が要る同じ様な事をやっている訳ですから両者の連携が大事だと思うのですけれども、仲が非常に良くて順調に運ばれているかと言うと、必ずしもそうじゃないだろうという事がありまして、そうした問題点を解決する色々な解決法があると思えますが、その1つとしてSPISの事をお聞きして、応用できたら良いのでは?と。私が講義をすると言うより色々な可能性についてこういう事は出来ないかな?という事に触れさせて頂くという感じです。

職場のメンタルヘルス4つのケア

始めに、やはりイントロダクション的な事を述べた方が良さだろうと思います。皆さん専門家ばかりですからご存知の方ばかりで、今さらという事ですけれど、(スライド2は)職場のメンタルヘルスをどの様な体制で行っているかという事をまとめたもので、これは厚生労働省がホームページで公開しているものからコピーしてきました。まず職場でメンタルヘルスを行う構造というものがある訳ですね。縦軸に4本の縦糸があり、横軸=横糸になるのが「機能」ですね。どの様な働きをそれぞれの組織が果たすかという事です。この縦糸と横糸が織り成す綾というのが「メンタルヘルスの施策」という事で言われる様です。

まずメンタルヘルスの構造ですけれども、最初の縦糸は「セルフケア」で、これは就労者自身、(イコール)自分自身という事です。2本目の縦糸が「ラインによるケア」と言うのですが、会社業務として上司が担っている役割。3本目の縦糸が「社内保健スタッフによるケア」、(イコール)会社の中にあるメンタルヘルスの専門組織のスタッ

フによるケアです。そしてこれを統括するのが産業医という事になります。産業医がいて、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなどの色々なスタッフが専門家として会社組織の中に存在しています。4番目の縦糸が「社外医療スタッフによるケア」という事で、これは私などの会社の外にいる専門メンタルヘルスの専門機関の事で、一番典型的なものが病院やメンタルのクリニックという事になります。これは精神科の主治医が行っています。そしてこれは、医者だけではなく部外にいるカウンセラー、臨床心理士、リワーク、保健スタッフ、就労施設、皆さんも絡んでいる様な部外の組織というものもあるだろうと思います。これらの4本の糸が、(横糸に相当する)「3つの予防」を担っています。

最初の横糸が「一次予防」。一次予防と言うのは、メンタルヘルスの行い方やポイントを教育したり研修会などを開いたりして、職場の中で情報提供したり喧伝したりして職場を良い環境にしていくという事です。それによって病気を出来るだけ起こらなくするというのが一次予防ですね。ですので、この4本の縦糸が一次予防をするとしたら、もちろん就労者自身もやらないといけませんし、産業医も一生懸命やらないといけません。それから、外部からも講習会や啓発活動を行ったりして、外部のスタッフも一次予防に寄与するという事になります。2本目の横糸ですが、これは「二次予防」と言うもので、メンタルの病気の「早期発見」と「早期治療」。早くメンタル不調に気づいて対応をするという事です。これは自分自身で気づかないといけませんし、上司も病気にならない様に気を配る必要があるという訳ですね。保健師(などの産業保健スタッフ)もそうです。3本目の横糸は「三次予防」で、これは病気になって治療で休職し復帰してきた時に、どの様にして早く復帰させるか、あるいはどの様にして同じ様に再発する事がない様にするかという事です。これらの4つの縦糸が3つの横糸を編んでいるという事になる訳でございます。

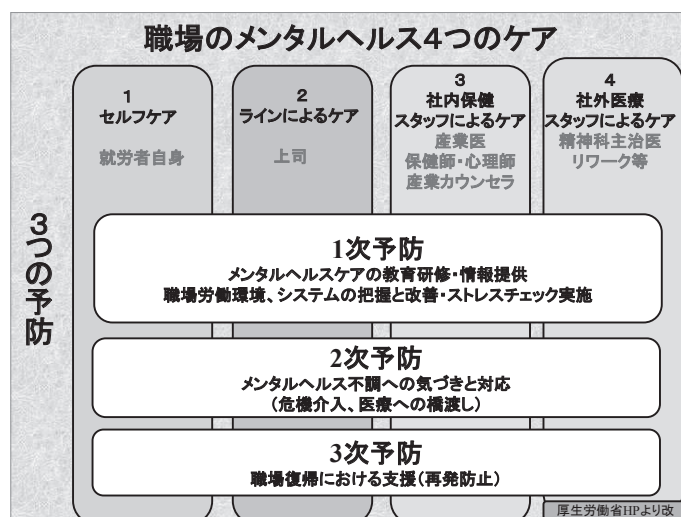
産業医に求められる役割

その中で産業医が非常に大事な役割を果たすという事は確かですね。一次予防にも二次予防にも三次予防にも絡んできます。それから、最近のストレスチェック制度の中でも、産業医でなければ出来ないという訳ではないにしても、産業医が主要な役割を演じる訳です。だけど、産業医というのはメンタルな専門家ではないです(スライド3)。本来はメンタルな事をやっている人という事ではない訳です。産業医は病気を治す医者ではなく、会社の

産業医と精神科主治医の連携をめぐる問題 SPISの可能性

一般社団法人 日本うつ病センター
野村総一郎

01



02

産業医に精神保健の知識が必要な理由

- 身体の問題は外部の専門医に受診するが、精神系の相談は産業医へもちこまれることが多い。
- 本人、職場、家庭、医療機関の連携調整役として、産業医への期待大。医学知識だけでは対応できず
- メンタルも放置すると安全配慮義務違反にもつながる
- 代表的な事例の対処法、タイプ別対応法も知っておいた方がスムーズに対応できる
- ストレスチェック等での役割

03

中で社員がパワーを発揮する為の存在であるという事なのですけれども、メンタルな知識というのがその中でもとても大きいのです。実は昔はそれほど大きくはなかったのですが、段々役割が大きくなってきて、精神保健に関する事柄についても殆ど専門家と言わざるを得ない位に役割が増えている。それはどうしてかという事を並べてみます。

従業員が体の病気になった時に、従業員を産業医に紹介して「診てくれ」という事はそれほど多くなくて、部外の専門医に受診する事が多いと思うのですね。胃潰瘍になったので胃カメラをしたらどうだという様な事で、部外に相談すると思います。けれど、精神的なメンタル相談と言うのは産業医に持ち込まれる事が相対的に多い訳です。産業医というものをカウンセラー的に捉えている社員もいるようで、そうした場合には特にそうなのですが、メンタル相談を相対的に気楽に持ち込まれがちという事が1つあります。それから、そうした場合にも相談を持ち込まれた時に、産業医の役割としては色々な連絡調整役になる訳です。特に本人と職場、あるいは家族との連携が要る場合があります。それから4本目の縦糸である部外の医療機関との連携もありますね。その様な連絡調整役として、産業医とは何となく連携をする人だというイメージをどこの会社でも持たれているのではないかなと思います。

そうすると、医者なので医者の知識だけ持っていればそれで良いとはなかなかいかなくなってくる。メンタルのサービスや世間一般の動き、そうした事も含めて医学の専門馬鹿という訳にはいかない。それで、メンタルの事を放置しておく、会社にとっても大マイナスどころか安全配慮義務違反にも繋がりがかねない。例えば過労死、自殺、労災になってしまったと言うその時に、裁判が起こる可能性がある訳ですね。そうした事を防ぐ義務が、会社人・組織人としての産業医にはっきりある訳です。その時に、代表的典型的な事例、症例報告といった、医者が典型例をどの様に扱ったかという事例の様なものを知っておくと、とても便利なのです。事案のタイプ別に対応法を知っておかないといけないのではないかな。その為にはメンタルのトレーニングはとても重要です。ケーススタディの様なものを幾つも幾つも経験しておいた方が良く私は思うのですけれどね。

産業医と精神科医の連携の重要性

それから、今日もお話がございましたけれど、ストレスチェックの中での役割は当然非常に大きい。ざっと述べ

るとこの様な事があるので、産業医と精神保健の関係は非常に重要であるという事になります。そしてその時に、産業医と部外にいる精神科、つまり主治医との連携が非常に重要になるという話なのですけれども（スライド4）、既に述べました様に産業医の業務は非常に多い訳です。メンタルにも対応しないといけなけれども、メンタルな事を全て産業医がやるかと言うと、正直に言って本当のスーパーエキスパートではないです。そうした教育をどの程度きちんと受けているかと言うと、なかなか難しい。もちろんちゃんと訓練されているとは思いますが、それでも限界があるという事があります。

では、精神科の嘱託医を雇って月に1回来て貰って、メンタルの問題が起こったらこの人に担当してもらう。中には、産業医は「嘱託医がいるから良い」と丸投げして、全て嘱託医でやる事もある位なのですけれども、この嘱託医と言うのは完全に部外の人で、会社の事を知らない。そうした時に非常に限界がある。なので理想的な事を言うと、元々精神科医であってしかも常勤の産業医。嘱託医で部外からたまに来るという事ではなく、「常勤」で「産業医」で、しかも「精神科医」であるという人があれば、これは理想だろうと。ですが、この様な事はなかなか出来ないです。経済的にもなかなか出来ない。精神科医であり産業医でもありという人を雇うという事は非常に難しい。第一その様な人材があまり居ない。私も産業医ではないです。今資格を取ろうと思って講習会に行ったり・・・（講習会の）講師もやるけれど研修も受けるという様な複雑な事もあるのですけれど、とても時間がかかりますよね、産業医を取ろうと思うと。そして、（常勤の精神科産業医が）居たとしても、大企業でないと経済的にも難しいだろうと。そうすると、やはり大事なのは社内の産業医と外にいる精神科医との連携というものを密にするという事が現時点では効率的、という事になる訳です。

それでは、産業医はどの様な時に精神科に頼るのかという事を改めて整理してみますと（スライド5）、一番多いのは明らかな精神疾患ですね。社員が相談を受けただけ、診たら明らかに精神病だと。例えば精神病性の方の場合には、色々な幻覚が見えてきて興奮しているという事で会社が非常に心配している、これを治療して欲しいといった例。これはもう専門医に任せるしかない。専門医の出番ですね。うつ病などでもそうですね。自殺を試みて、今までとは人が違った様に暗い。話を聞けばストレスがある様だし、うつ病じゃないのかな？と、ラインの上司が始めに気づいて、そういう場合に先生に治療して欲しいという話です。

2つめの場合は、事例性があるのかな?と、社内にいるラインの上司を中心に感じられている場合ですね。(例えば)元々はそんな人ではなかったのに、やたらに遅刻が多いとか、見ているとお昼休みにお酒も飲んでいる様だ。これは問題だと。この様に行動として問題だと言うものを「事例性」と言います。〇〇病と病名がつく場合は「疾病性」と言って、精神医学では分けて考える事が多い。「事例性」と言うのは問題行動があります。頻繁に遅刻するであるとか、あるいはお酒を昼間から飲んでいるとか、ブツクサ独り言を言っているといった事ですね。素人目に病名が付くような問題ではないのだけれども、これは病気じゃないですか?という声があると、産業医も病気かどうかはちょっと分からないけれど、精神科の先生に1回診てもらおうかという形で、「事例性」に対して対応するという事ですね。これも多いだろうと思います。

それから3つ目に産業医の仕事になる事が多いのが、実は既に精神科を受診していて2年になるけれども、一向に良くなれないという様な場合。これは治療をしているからそれで良いのか?という事で、もう一度違う意見も聞いてみたらどうか?という場合。これがいわゆる「セカンドオピニオン」の機能という事になります。それから(4つ目の)ストレスチェックは、システムとして出来てしまったので産業医じゃなきゃいけないという訳ではないけれども、産業医を主体として行う事が当然になります。もう1つ多いのは、産業医を通さずに直接精神科を受診して、多くは結果として診断書が出てきて、初めて彼は病気だったのかと知ると言うケースですね。これは、産業医より先に外の医者に行ってしまう場合。こうした場合も後付けになりますけれど、「その後の復職を宜しく願います」という形で、産業医が「私も関与していますよ」という事をアピールする必要があるだろうと思います。大体この様な時に産業医は精神科医を当てにするのではないかと思います。

産業医が感じる精神科医への不満

この様に産業医は精神科医とよく一緒に仕事をして、(仕事を)依頼して頼り頼られてという関係になる訳ですけれども、産業医からよく聞く精神科に対する不満というものをまとめてみたのがこちらです(スライド6)。大体一番よく言われるのは、精神科医って診療が雑すぎない?という事です。色々な理由があって初診で行った場合に、産業医が診て欲しいと依頼して、患者さんに紹介状をつけて精神科の先生のところに行くと。それで精

産業医と部外精神科医の連携の重要性

- 産業医の業務は多い。メンタルに対応するには限界がある
- 嘱託精神科医にも限界あり
- 「精神科で常勤産業医」が居れば理想かも。しかし大企業でないと無理だし、人材も少ない
- 「産業医 ⇄ 部外精神科医」の連携が重要

04

産業医はどんな時に精神科を当てにする?

- 明らかな精神疾患だ。治療してほしい
- 事例性あり → ひょっとして精神疾患かも。一度、診てほしい
- 精神科にすでにかかっているが、これで良いのか?(セカンドオピニオン)
- ストレスチェック?
- 産業医を通さず、直接精神科受診する人が多い
→ 産業医は診断書が出てはじめて受診を知る
その後の復職をよろしく願います

05

産業医が感じる精神科医への不満

- 診療が雑すぎないか? 初診で3分診て、いきなり「うつ病です」と診断書が出たり..
- 理由の無い薬のてんこ盛り。やめてくれないか?
- 職場のことを知ろうとせず、いきなり「半年休養が必要」とか..
- 会社の悪口を言って患者と盛り上がるのはやめてほしい(患者の言葉ですぐ分かる)
- 診断書がひどい。病名が意味不明。記述が簡単で、状態が分からぬ。患者の希望をそのまま書く。会社の状況を顧慮しない。「増員が必要」など

06

神科医が「あなたはどうされたんですか?」と聞くので、その患者さん・従業員が「ちょっと憂鬱なんですけど・・・」と言うと、「あ、分かりました。ええ、あなたはうつ病ですね」と言われる。「ええー!?今お会いしたばかりでうつ病なんですか?」という様な。産業医からすれば自分が医務室で診ている方がよほど時間を掛けているし、ちゃんと面接もしているのに、精神科の診断ってどうなっているのかな?という疑問ですね。これはあまり言いたくはなかったのですけれども。

2つ目は薬に関する事で、これもよく聞くのですが、口ジックとして理由があれば良いのですけれど、理由がない薬のてんこ盛りというもので、私はこれを「ふりかけ療法」と名付けています。勿論、これは良かれと思って治って欲しいから薬を出している事には間違いないのですけれども、治らない、なかなか良くならなくなった時に、「じゃあ薬を出しておきましたからね」と違う薬が出る。次の時に「先生、まだ全然良くなりません」となると、「ああ分かりました。じゃあ、またお薬出しておきますからね」と言って、また違う薬を出す。それで段々こんな事で薬が10個位まで増えてしまっている。そういう事が1年続いて「先生これはどうしたんですかね?」と聞くと、「ん・・・。まだ薬要りますか?」なんて言って、「要りませんよ・・・」と。こうした事は止めて欲しいという事ですね。

それから、これも産業医からの不満としてよく聞かれます。一番多いのはこれではないかなと思うのですが、職場の事を知らないのに突然無茶な事を言うという事ですね。精神科医の診断書に「半年間の休養が必要です」と書いてあるけれども、半年間であるという必然的な理由があるのかどうか、半年間も一気に休むという事はすごい事だと思うのですけれど、その説明が無いのですね。

これも時々聞くのですけれど、会社の悪口を患者さんと2人で言って盛り上がるというのもよくある事で、盛り上がってるな・・・という事は患者さんから伝わりますから、すぐに分かります。「うちの会社は大体むちゃくちゃだから。全然指導も無いし酷いですよね」「お宅のところは凄いやねえ」「先生もそう思いますか?」「そうだと思うよ。大変だって言うから」とか。会社に帰って「あの先生も酷いと言ってましたよ」と、そういった事ですね。

ただこれは、患者さんに取っての味方でなければいけない事は確かです。そうでないと診療は出来ませんから。そこについては後で言い訳をしますけれども・・・。それからこれもよく聞かれるのですけれど、診断書が酷過ぎるじゃないかと。精神科医の診断書は非常に酷い。第一病名の意味が分からない、どの様に解釈したらいいの

か?と。私も一番よく出すのですが、「抑うつ状態であって〇ヶ月休養を必要とする」というものがあるのだけれど、この「抑うつ状態」と言う事の意味がよく分からない。あるいは適応障害であるとか、これも情報がこの中に入っていない。例えば「胃がん」と書いてあれば、これは大変だ、手術だなと情報が入って来る訳ですけれども、「抑うつ状態」と言われてもよく分からない。記述が非常に簡単であって、よくよく患者さんに話を聞いてみると、患者さんが言った希望をそのまま診断書として書いている、結構これも（指摘が）多い。「抑うつ状態。3ヶ月の休養を必要とする。」と書いてあるという事なのだけれども、実際には患者さんとお話をする中で、「先生、休みたいんです」「そうか休みたいのか。どの位にしておく?」とか訊く訳です。「1ヶ月?」「ん・・・ちょっとそれでは、まだ足りない」「じゃあ3ヶ月だな!3ヶ月にしておこう」という様な感じで、医学的・医療的な意味であるとか会社の状況とか、そうしたものを全く考えていない様であると。最近さすがに無いのですけれども、以前にあったのは「過労のためのストレス障害であると思われます。今後、増員が必要だと思われます」と書かれている事もある・・・と。

精神科医の言い分

その1 ～精神科の診療の仕組み～

少しマンガ的に話したのですけれども、そういう不満があると。それでこれに対する精神科からの言い訳というか、エクスキューズ、反省を述べていきます（スライド7）。

診察が雑じゃないのかと言われる事については、これは本当にエクスキューズにしか聞こえないのですけれども、精神科というのは保険点数がとても安いのですよね。他の科と比べるとすごく安いです。苛められているのではないかとこの位なんですね、医療経済的には。患者さんを沢山診ると成立する様な仕組みになっていますから、粗製乱造という事で沢山診るとなると、診療の質が下がるというジレンマに陥るという事があるのですね。だから、どうしても沢山雑に診る・・・。そうでないと（病院が）潰れますからね。ですが、これが望ましい状態にあるとはやっぱりとても思えない。私などはほぼボランティアに近い形でやっているのですけれども、そういう形でないと、なかなか精神科の正しい医療が成立しにくいという問題があります。きちんとちゃんと診ていると絶対にペイしませんからね。その逆があるのか?という議論も色々あって、沢山診れば必ず悪い（精神科医療になってしまうと言える）のか?といった様な色々な事はありますけれども、患

者さんを犠牲にして良くない医療をやってはいけないという事は絶対知っておかなくてはいけないけれども、こういう現状が1つあります。・・・あんまりエクスキューズにならないですね、これは。

実は今から20年位前から、「操作的診断」というアメリカ流の診断方法に大幅に診療のやり方が変わって、いわゆる病態論的な診察、日本伝統の精神病理学という考え方が無くなってきて、精神科の診療が「マニュアル」「数合わせ医療」になってきたという事がもう1つあります。以前は、この患者さんがなぜ鬱になったのか？という事を、その人の人生の全体を考えてみて、こういう事があってこういうストレスがあった為に、この人は憂鬱になっているのだなど、そういう事を考えていたと思うのですが、そうした考え方ではなくて、9つの項目が挙げてあって「9項目中5項目に当てはまった場合、これをうつ病とする」という様な診断、いわゆる「操作的診断」(operational diagnosis)という世界共通に用いられたアメリカの診断基準になってきました。

ですので、診断をしている時に若い先生が・・・年配の先生もいるかもしれませんが、患者さんと話をしている時に、よく見ていると指折り数えている場合があるんですよ。左手を動かしたりしています。「あ～そうですか。眠れないんですね。・・・そうですか。憂鬱・・・ですか？・・・憂鬱。イラついたりもしますよね？食欲も無いし・・・たまには死にたいなんて考えも起こって・・・。あ、5つですから、はい、もう宜しいですよ。はい、うつ病です」という形で、診断をつける時に数合わせになっちゃっている。数を取りにいく様になっている。話を聴く時に、速く診断をしないと次の患者さんが待っていますから、速く決めたいという事があるので5項目を取りにいこうとするのです。その人が何故苦しんでいるのかと言うよりも、マンガ的に極端に言えば、実際にはないですけれども、極端な言い方をすれば「速く決めたい」という様なところがあるのではないかな、と。

伝統的な精神病理学というのも、非常に時間がかかりましたがなかなか味があるものだったので、このところそういったものは無くなってきた。伝統的な考え方を教える場も無くなってきた。大学の研修医制度が変わって、昔は研修医になると「二所ノ関部屋」に入門して「二所ノ関部屋」のトレーニングを受けた。「二所ノ関部屋」を誇りとして、このスタイルを続けていくという形があったのが、今はずっと「二所ノ関部屋」には居ない訳です。2ヶ月だけ居るのです。3ヶ月目からは「花籠部屋」に移るといようになりますから、じっくりした誇りをかけての診断という事が出来にくくなっている。また、そうし

精神科医からの反省？言い訳？

(1) 診察が雑

- 精神科は保険点数が安く、沢山患者を診ないと成立しない。沢山診ると、診療の質が下がるというジレンマ
← しかし患者を犠牲にしてはいかん！
今や、正しい医療はボランティアでしか不可能？
- 操作的診断(DSM-5等)の影響で、病態論的診療、伝統的な精神病理学の考え方がなくなった。
- そういうじっくりした卒後訓練をする場の欠如？
(伝統的医局制度の崩壊)

07

(2) 薬のてんこ盛り、ふりかけ療法の横行

- かなり改善されている実感あり。しかしまだ一部に残り、悪貨が良貨を駆逐？
- 治療ガイドラインが未整備だった
→ 学会主導で、整備できつつあり
- 治らない時に何とかしたいという悪あがき？
→ 薬を出すしか能がない？
→ 何か一つ精神療法得意技を
- 勉強するモチベーションがない？
→ 専門医制度の整備
→ 保険点数に反映すると良い

08

たきちんとした診断をする事によるメリットが無いという事ですね。そうした事が、診察が雑になったという理由に関係があるのではないかな。これは精神科医が全部そうだと言っている訳ではないですよ。マンガ的に言っているだけですけれど、そうした問題があると。

精神科医の言い分

その2 ～薬の処方と精神療法の関係～

それから、何故薬がてんこ盛りになるのか？「ふりかけ療法」になるのか？という事ですけれど(スライド8)、私も大学にいた時があって、救急部と一緒に自殺目的で薬を一挙に飲んだ人に出されている処方がある様なものなのかを調査をした事がありました。その時は「酷いな、本当にてんこ盛りだ」という感じがしたのですが、今回クリニックを作って見てみると、近隣の・・・あるい

は紹介される患者さんの処方を見ると、かなり良くなりましたね。この問題はもう相当改善しました。ですので、今「ふりかけ」ている治療をしていたら、相当時代遅れです。今はそうした事ができない様な保険点数が導入されているという事と、学会の啓発活動であるとか、「治療ガイドライン」が作られた事もあると思います。治療ガイドラインは、エビデンスをベースにして、これこれこうした治療が最良の結果を生むという提示がありまして、これが整備できつつあるという事ですね。

それから、もう一つは精神療法の問題になります。精神科医はもちろん治したいのです。これは間違いなくて、治らない時に「なんとかしたい」という事があるのですが、それでも治らない時の悪あがきとして、何かやらざるを得ない訳です。患者さんが良くならない時に放っておく訳にはいきません。薬を出すしか能がないから薬が出るという事です。何かオチを付けたいのですよね。「今日すごく悪いです、辛いです」「また悪いです」と患者が言う時に「ああそうですか。それじゃあしょうがないね」とは言えないじゃないですか。だから、そこでオチを付けたくて、「う～ん、デパス出しとくよ」（ほら、デパスだよ！出たぞ！）。こういう感じになってしまうのですよね。そこで本来やる事は精神療法であるべきです。精神療法というものを得意技にしないといけない。これは（私も）人の事は言えないのですよね。ですので、やっぱりきちんとした精神療法を勉強して、やることがない時にさせる方法を身につけなくてはいけない、という事です。そうする事によってメリットが生まれる体制を作るべきで、専門医制度を整備する事であるとか、勉強するモチベーションですね。保険点数への反映という形は厚生労働省が色々考えているところですけども、その様なところをきちんとしておくべきだという事です。

精神科医の言い分

その3 ～診断書や診断名をめぐる～

それから診断書についてですが（スライド9）、診断書がお粗末だという批判が多いのですけれど、やはり精神科医は産業医学に不慣れですね。あまりよく知らないです。それで、診断については精神医学の中に独特の考え方があって、業界用語としてよく使われる事があるのだけれども、外に対して診断書を書く時にもその業界用語を使ってしまうのですね。

だから例えば、「抑うつ状態」という言葉は精神科医に取ってはとてもよく分かるのですよね。けれど、その言葉は一般の人・・・それどころか一般の医者にも何なのか

よく分からないという事になる。ただ、言い訳的になりますが他の科より診断が非常に付けにくいという事は確かで、精神科医が診断についてやりたいのは、本音を言えば「状態像診断」なのです。例えば「双極性障害Ⅱ型」といった診断書を最初からバシッと付けることは出来ません。それよりも「抑うつ状態」。いま抑うつである事は確かなので、「抑うつ状態だ」という事だけは押さえておいて、何ヶ月後になるかは分からないけれど、それから診断を付けようという事です。けれども公文書で診断名を要求されてしまうので、仕方がないからいわゆる「暫定診断」という業界用語を付けてしまうのです。そうしないと「何か違う事を言ったんじゃないか」という不安が出てくるんですね。

それから考えてみると、きちんとした診断名を付けて欲しいよねと言われても、元々きちんとした診断名に含まれる情報量も多くはないです。例えば「統合失調症だろう？統合失調症と言って欲しい」と言うけれど、仮に（診断書に）統合失調症と書いても、統合失調症だから何だと言うのだ？という事はほとんど情報になっていないです。これは精神医学そのものに内在する一つの問題だろうという事ですね。

それから、少しずつ良くなって来てはいますけれど、社会や本人にスティグマと言うものもやはりある。統合失調症と言われてたくないといった事はあるので、患者さんの気持ちを考えると、「神経衰弱状態」にしておきますか？とか言って、そんな診断名にしてしまう。けれど、そこにどの様な情報量があるかは全く分からない。ですが考えてみれば、（診断名を）「統合失調症」にしたとしても（情報は何も）無いので、同じ事なのです。そこが強いジレンマになっている。恐らくスティグマという問題も現実にあるけれども、方向としてはきちんと正確に（診断名を）付けないといけないのかなという事です。操作的診断というのはその為にあつた訳ですからね。

それからもう一つ。診断書を書いてくれといった時に、私などはそうなのですが、精神科医は少し身構えますよね、やはり公文書が発生する訳ですからね。この診断書は誰が見るのかという事はやはり考えますよ。人事課に行くのかとか。もちろん行ったらいけないという訳ではないですよ。あるいは上司に行くのか？勿論その可能性はある訳です。そうすると、その診断書がどう理解されるのか、悪く言えばどう利用されるのかというのがよく分からない。そうすると、正確な診断書が欲しいと言った時の「正確さ」とは、誰に取っての正確さなのかという問題になる訳です。

それからもう一つ。これも知っておいて欲しいのですけ

れども、精神科はクレーマーがとても多いです。難しい人を相手にする職業ですね。これ、結構怖いですよ、色んな意味で。クレーマーに負けて嘘を書くという意味ではないですよ。嘘は書けません。嘘を書いたら公文書偽造になりますから。ですが微妙には有りうるでしょうね、微妙な書き方。ですので、会社にとって迷惑になるかと言えば、これはそうかもしれないと思いついてしまう（笑）、と言うとちょっと白状したようですけども、そうせざるを得ない部分もある。もちろん良くないと思いますが、患者サイドに立たざるを得ないという言い方が良いのかはよく分からないけれど、患者さんのリクエストも踏まえて（診断書の内容を）考えないといけない。そこがとて難しいですね。

精神科医から産業医へ言いたいこと

それから、精神科医から逆に産業医にも言いたい事があるという事を少しまとめてみます（スライド10）。産業医から紹介状も無く事情も全く分からない患者が来る事がありまして、実はこうした患者が一番多いです。「どうして来たのか？」と訊くと、「産業医に行けと言われた」と言うのですね。だけど、そうしたら「これこれこういう経緯で・・・」という産業医からの紹介状が欲しいですよ。それが無い訳です。ただ行けって言われただけだからと、（患者さんが）怒っているんですね。それをこちらにぶつけられても情報がゼロだという様なトラブルが結構あります。それから、紹介状はあるけれども1行しか書いてないなど、患者情報が必ずしも十分でない場合もあります。その逆もあるのですが、とても熱心な会社の人事、保健師、産業カウンセラーの方が頻繁に来られて、長時間患者の事を説明されるのですが、これに1時間くらい付き合っても無料ですから、少し困るのですよね。料金体系をきちんとした形でやらないと、保険（診療）と言っても対価が無いといけなのではないかな、と。それから電話での相談も多いです。「産業カウンセラーの方からお電話です」と受付から電話がかかってきてお話をしますが、患者さんの事を細かく言われるのですね。それでふと見ると、40分位電話で話をしていた、そしてそうした電話が毎日ある事もある。そうしたところをきちんとルールとして作らなければいけないのではないのでしょうか。

また、病気が良くならない時に、医者の治療が悪いんだと精神科は言いやすいのですね。もちろん本当に悪い場合もある訳ですけども、そうした決め付け傾向がある。それから、診断書の書き方がいけないと言うけれど、

(3)精神科の診断書

- 産業医学に不慣れで、診断は業界用語だ、と思って出してしまふ
- 精神科は他科より診断をつけにくいことは確か
 - まず状態像診断で入りたいのが本音
 - 病名に含まれる情報量がそもそも少ない
 - 改善されたとは言え、まだ社会や当人にスティグマあり
 - そもそも診断書を誰が見て、どう利用するのかはこちらには分からない。だとすると、「正確さ」とは？
- 精神科もクレーマーケースが多く、患者サイドに立たざるをえぬことにもご理解を・・

09

精神科医から企業（産業医）への不満

- 紹介状も無しに患者が来る。それで産業が分からぬと批判？
- 患者情報が必ずしも十分でない紹介状がいきなり・・
- 会社のスタッフや保健師が来られて、詳細な情報交換ができたが、対価はゼロ。無料で1時間つき合わされた。相談は無料だと思っている。
- しょっちゅう電話での問い合わせが会社からある。これも無料サービス
- 病気が良くならないと、治療が悪いという決めつけ傾向（悪い場合もちろんあるが・・）
- 診断書の内容を全く無視し、その時だけは連絡や説明なし
- 精神科医療への偏見あり(薬漬けだ、精神科なんて役に立たない、当てにならないなど) ← やや例外的だが

10

診断書の内容を全く無視している。「復職可能である」と言ったのだけれど、それは握り潰している、あるいはその逆であるとか。そうした時には連絡が無い事もあります。そうした場合もあるので、精神科医というのは悪く言われやすいですけど、お互い様のところもある様に思います。

望まれる産業医と精神科医の連携、産業メンタルヘルスの連携

では、どの様にして産業医と精神科医の連携をしていけば良いのかという事ですけど（スライド11）、一言で言えば互いによく勉強せよという事で、やはり産業医ももう少し精神医学の基本的な事を講習会や研修の場などでもう一度学び直して欲しいと思いますね。精神科医は・・・これは人の事は言えなくて、やはり産業

医学であるとか労働関係の色々な法律、今日も厚生労働省の方のお話を聴いて非常に勉強になりましたけれど、そうした場を積極的に作るという事ですね。そしてその様な勉強をした時に、それをサポートできる様な医療経済的な事も含めた仕組みが要るのではないかと思います。精神科の専門医制度は充実してきていますが、産業医制度、ガイドラインの充実、保険点数への反映という事です。

それから、産業医の方と精神科医の我々まで話し合う場が結構あるのですけれども、懇親会の様な飲み会などをして、顔の見える関係を作るのが良いのではないかと。必ずそれが結論になってしまうのですけど・・・まあ、お互いに飲んで本当に実のある連携が出来る様になるかと言ったら、あまりそういう印象は・・・。その人の性格にもよるとは思うのですけど。それよりもケース検討の様な事を一緒にやって、その後に飲み会をすると良いでしょうけどね。そうした事を含めて、SPIS にそういった可能性があるのではないかと思います。

最後に産業メンタルヘルスの連携についてまとめさせて頂きます(スライド 12)。産業医が居て、従業員が居て、職場のラインがあって、それぞれの連携の基に(産業メンタルヘルス活動)を行う訳ですけれども、精神科の病気が発生した時に精神科医のところに行くという形になりますよね。ところが、診断書が出て内容や診断書の意味がよく分からない。ここで初めて産業医に情報がいった訳ですけれども、産業医にしてみればこれは何なのか? どういう治療なのか? という事がよく分からない。病態に関してもよく分からない。それから復職する時も、何故これがあと2ヶ月必要なのかであるかなどがよく分からない。情報に謎の部分がある。

それならば、この間を結びつける仲介役の様な何かが必要なのではないかな?と(スライド 13)。理論的にはしょっちゅう連絡して電話でもすれば良いじゃないかという事になりますけれど、なかなかそうはいかないですよ。

それで仲介として一つ考えているのが、産業メンタルヘルスのセンターを作って(スライド 14)、企業に会員になって頂いて、普段から研修や教育を行いながら、このメンタルヘルスセンターとの間のやりとりの中で臨時的な問題が生じた時には、私がおります六番町メンタルクリニックの方で診察をしていただく。

そして、このメンタルヘルスセンターには精神科の産業医をアドバイザーとして置いておき(スライド 15)、この人が産業医や患者さん、あるいは外の精神科医との間の連携を行っていく。精神科医同士ならば話が通じやすい面もあるのではないのかという事から、仲介役としての精神科産業医を設けるというイメージですね。もちろん、これを自分の組織内に作ればさらに円滑に出来るのではないかと(スライド 16)。ここに SPIS も導入して、SPIS で産業医と主治医との間をうまく繋げるイメージですね(スライド 18)。患者さんが日報を書いて、産業医と精神科医がこれをチェックして、必要な場合には産業医と精神科医がやりとりをしていく。ただ、ここ(産業医と精神科主治医)は時間的に非常に難しいので、ここにもう一つ仲介を入れようかなと思うのです。PSW、心理士、産業カウンセラーといった人をここに置いて、この間で当事者の日報をチェックする。そして必要な場合には産業医に連絡をする。一方こちらの方も、PSW、心理士がこれをチェックしてやりとりをする、という形のシステムになったら良いのではないかと。結局、患者さんを介していかないと組織というのは上手くいかないのだと思うのですよね。産業医と精神科医との連携をそこで作るというよりも、やはり患者さんというものを媒介変数にして、このシステムを作っていく様にしたら良いのではないかなと。これ(スライド 19-21)は今まで述べて頂いた事です。

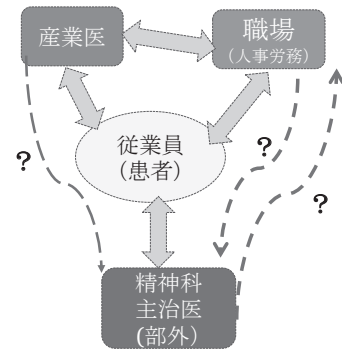
これは当院の風景です(スライド 22)。お洒落なクリニックになっています。以上でございます。

産業医と精神科医の連携

- 互いによく勉強せよ
 - 産業医 → 精神医学の基本
 - 精神科医 → 産業医学、労働関係法律の基本
- 勉強をサポートできる仕組み
 - 専門医制度、産業医制度、ガイドライン、保険点数への反映等
- よく言われるが、「飲み会でもやって、顔の見える関係を」
 - それも大事かも。
- ただ、1-2例を通してやりとり、平素の信頼感が大切では？
- 連携ができやすくなるようなシステム作り
 - ★ 日本うつ病センターの試み
 - ★ SPISの試み

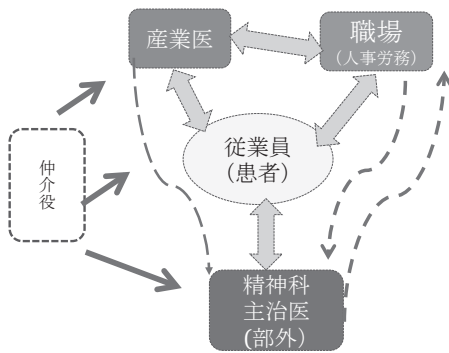
11

産業メンタルヘルスの連携



12

産業メンタルヘルスの連携



13

Rokubancho Mental Clinic

JDC産業メンタルヘルス支援の概要

ワンストップで、一次予防(発症予防)、二次予防(早期発見・早期治療)、三次予防(早期 復職・再休職防止)の包括的な医療支援

会員企業
産業保健スタッフ・人事労務・従業員

連携

JDC産業メンタルヘルスセンター
精神科産業医

六番町メンタルクリニック

JDC精神療法センター

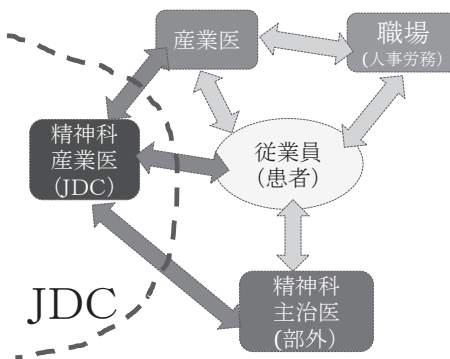
1. コンサルテーション
 - ・ストレスチェック
 - ・早期発見・早期治療
 - ・社内復職制度設計
 - ・職場復帰支援
2. 教育研修
 - ・従業員教育
 - ・産業保健スタッフ研修
3. 診療

3. 診療
・患者様個別メンタル相談

六番町メンタルクリニック

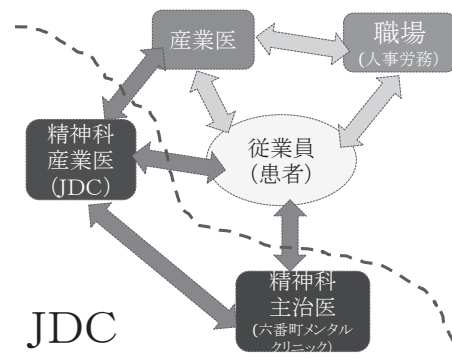
14

日本うつ病センターJDCにおける連携



15

日本うつ病センターJDCにおける連携



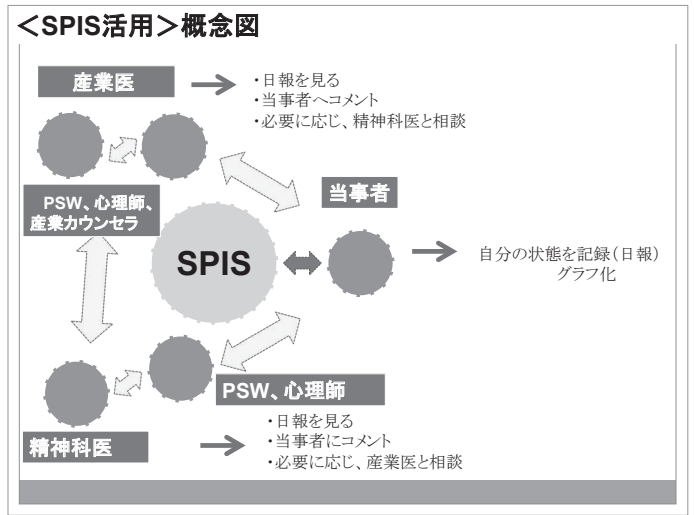
16

Rokubancho Mental Clinic

SPISを用いた産業医と精神科主治医の連携

六番町メンタルクリニック

17



18

日報入力画面サンプル

評価項目が自由にカスタマイズできます。

19

グラフ画面サンプル

折れ線グラフの波を観察することで、調子の上下を判断します。短期では曜日や天気によって、また長期によっては季節による変動などが認められるケースがあります。

デモはこちら

20

(1)Aさん (意見・感想論—担当者コメント)

月日	当事者 意見・感想論	担当者 コメント
06月10日	今日も、平和だったし仕事もまあまあうまくいったのでよかったです。あと、朝は気分が乗ってない事が多いけど今日はなぜか気分が乗っていたので、それもよかったです。	今日は〇さん(休暇)のフォロー、◇さんのメールのフォロー、△さんの業務のフォロー、とすごい活躍でした。前向きな気持ちと、「やってみよう」という強い意志を感じました。来週もよろしくお願いしますね、ありがとう。
06月18日	今日は、平和だったし仕事もまあまあうまくいったのでいい1日でした。毎日、こうだと思いいました。なかなか難しいことです。	朝一番の挨拶、素敵でしたよ。「やれば出来る!」と思っているので、大きな声での「おはようございます」は嬉しかったです。自分の気持ち次第で、いい日・悪い日に変わることもあります。何事にもチャレンジです。

21

Rokubancho Mental Clinic

六番町メンタルクリニック

六番町メンタルクリニック

22



有限会社 奥進システム 代表取締役
奥脇 学

有限会社 奥進システム

企業 概要

設立：平成 12 年 所在地：大阪府大阪市
業務：WEB 業務システムの開発、ホームページの制作など
社員：10 名の内、8 名が障害者（身体障害者3名、精神障害者2名、発達障害者3名）

奥脇 学

主な役職 ・ 公職

公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会 常務理事 近畿ブロック長
大阪府中小企業家同友会 障がい者部 副部長
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 重度障害者雇用地方相談協力員
大阪府障がい者雇用促進センター障がい者雇用支援員 ほか

受賞歴

平成 28 年 第 17 回ヤマト福祉財団 小倉昌男賞

開発会社の紹介と開発のきっかけ

私の方からは SPIS の操作について説明させていただきます。始めに「開発会社の紹介」という事ですが（スライド 3）、SPIS は私が代表をしている有限会社奥進システムで開発しました。奥進システムは、本業として中小企業の Web の業務管理システム、例えば受発注管理システム、見積システム、在庫管理システム等の開発やホームページ作成なども行っている普通のシステム会社です。社員さんは現在 10 名。その内の 8 名が障害者です。身体障害者が 3 名、精神障害者が 2 名、発達障害者が 3 名という構成です。SPIS の利用者はその内の 4 名になっています。

開発のきっかけですが、SPIS は 2012 年 7 月に提供を開始しています（スライド 4）。精神障害者の方を職場で雇っていると、どの様に仕事を一緒にしていくのを考え

るのはなかなか難しいという事が分かりました。それまでは身体障害者の方を雇用していたのですが、身体障害者の雇用と精神障害者の雇用は全然違うという事を実感しました。何故かと言うと配慮するポイントが分からなかったのです。どの様に配慮をして良いのか分からない、仕事を任せてもそれをやり切れるかが全く読めない。そうしたところがあって、どうしたら仕事を任せられる人になるだろうと考えて、工夫しながら色々やっていました。それから大体 1 年～2 年位かけて、その子（の心身の調子）が落ちるポイントや気になっているポイントの様なものをピックアップして書いてもらっていったら、僕らもそれが分かるし、本人も自分で分かるな、そういうポイントを（記録に）付けてみたら分かるんじゃないの？と、その時に来ていた JSN（NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク：当会事務局の所在地）という就労支援施設の訓練生や支援者さんと相談しながらやっていく

内に、その様なポイントを記録していったら良いのでは？と感じたのです。

そうしたら、僕は Web のシステムを開発する専門家なので、これを Web システムにしていれば良いのでは？という事に行き着きました。そして例えば僕が東京へ出張中・・・僕は今日で東京 4 日目になるのですが、その 4 日間、社内で調子の落ちている子たちのコメントを見ながら、仕事の配分を少し調整するといった事が遠隔地でも出来る様になるのですね。そういうシステムを作っていけば良いんじゃないかと（社内で）言って開発したのが SPIS です。ですので、SPIS 開発の最初のきっかけは、僕と当事者の社員の子で状態の「見える化」を一緒に図っていこう、二者間でのやり取りをやっていこうと考えて続けてきた事でした。

SPIS の概要と予想される効果

開発に当たっては色々な方に意見を聞きました。そこで出された意見を基に開発を進めたのですが、まず、自分が今どうなっているかという状態を毎日記録して、それをグラフ化するシステムにしました（スライド 5）。この後、デモで少し見て頂きますね。そして SPIS でここが一番のポイントだと思っているのは、その人の状態を表す項目が一人一人自由に設定できる点です。実際の画面を見て頂けると分かるのですが、一口に統合失調症と言っても、人それぞれで（心身の調子が）落ちるポイントや気になるポイントは違いますよね？うつ病と言っても全く違いますよね。何が原因で落ちるのかは分からない。曖昧な指示を出した時に落ちる人、納期が厳しい仕事の時に落ちる人など、落ちるポイントや気になるポイント、うわーっとなるポイントが、同じ病名でもその人によって全く違うので、その人に合わせた項目で毎日（記録を）付けてもらう事を重視しています。そして、そのデータを蓄積してグラフ化する事によって、この人は今ちょっと調子悪そうだなという事がグラフで分かる様になっています。

SPIS の利用で予想される効果としては（スライド 6）、支援する人が当事者の状態を把握するきっかけになる事です。最初に僕自身がこの社員の事を分かりたいというきっかけがあって、このシステムを作りました。そうすると次の段階として、このシステムで日報をつけ始めた社員が、段々と自分はこういう時に（調子が）落ちるんだと分かり始めたという事があるのです。それから 3 つ目（の段階）として、この v foster の事業や、これから野村先生にも一生懸命やっていただこうと思っているのです

が、当事者を中心に外部の人達も交えて、その当事者がしんどくならず生きられる様なネットワーク作りを、いま色々なところと協力して行っているという事になります。先程の基調報告で、三原さんから SPIS の一番の効果は「見守られ感」だという言葉があったかと思うのですが、その「見守られ感」を出せるシステムを作りたいと思って開発しています。

SPIS 利用の流れ

SPIS 利用の流れですが、まず使い始めは「担当者」と「支援者」の登録になります（スライド 7）。この「担当者」というのは、僕は SPIS を使う場所として職場を想定しているので、職場の上長であるとか企業内のジョブコーチなどがその位置付けになります。「支援者」というのは外部の支援者の事です。これから発表される宇田さんや臨床心理士さんや PSW さん、ゆくゆくはお医者さんにも係わって頂ければな・・・と思っているのですが、そういった方たちです。次に見守りを行う本人＝当事者の登録をして、まずは面談を行います。その面談の中で、どういった項目が気になるのかという事を話し合っ、その項目について日報をそれから毎日つけてもらう事になります。日々の利用としては日報を記述していただく程度の事です。その後、定期的な振り返りとして、グラフやコメントを参考に相互理解を深めるという流れになっています。

紙上デモンストレーション

（本冊子では壇上のデモンストレーションを紙上デモンストレーションとして再現します）

ここから、お待たせのシステムデモなのですが（スライド 8）、google で「SPIS」と検索して頂くと、多分トップレベルに「就労定着支援システム SPIS」というサイトが出てくると思います。このホームページの中に「システムを体験」というメニューがあります（図 1）。ここで Web システムのデモを公開していますので、このあと職場や施設に戻られても自由に使って頂ける様になっています。今日は説明の時間があまり取れないので、普段当事者さんが付ける日報の画面とは少し違うんですけど、「管理者画面」を使って説明させていただきます。

精神障がい者の就労定着を支援する 「SPIS(エスピス)」

Supporting People to Improve Stability

有限会社奥進システム

01

レジュメ

- 開発会社の紹介
- 開発のきっかけ
- 「SPIS」のシステム紹介

02

開発会社の紹介

- 有限会社奥進システムが開発しました
- 中小企業のWEB業務管理システム開発、HP制作が本業です
- 受発注管理システム、生産管理システムなどを開発しています
- 重度障害者多数雇用事業所です
- 社員10名、うち8名が障がい者で、SPIS利用者は4名です
- SPIS利用者、精神障がい者2名、発達障がい者3名

03

開発のきっかけ

- 2012年7月に提供を開始しました
- 精神障がい者の長期雇用は難しいと他の障がい者雇用企業現場からの意見
- 長期雇用企業は、毎日の顔色、調子を見てその都度対応、配慮などの工夫
- 今後、精神障がい者の雇用数は増加し、身近で配慮できる場面ばかりではない状況が増え
て行くことを想定
- 弊社事例より、就労場面でのコミュニケーションの多様化を想定し、WEB上でもコミュニケーション
(調子を見ること)ができるシステムを開発し、他の企業に使ってもらえば精神障がい者の
長期雇用が実現する場面が増えるかもしれないと考える
- SPISのヒントは、弊社の精神障がい者雇用の現場において、NPO法人大阪精神障害者就
労支援ネットワークの支援員のヒントから、当事者に合わせた体調のポイントを毎日記録す
る業務日報の定着支援部分を取り出したもの

04

内容 - 「SPIS」って、どんなもの？

- 自分の状態を毎日記録し、それをグラフ化するシステムです。
- 状態の項目が、個々人で自由に設定できます。
→どんなことを観察すればいいのかを、特性に合わせて、評価
項目として用意することができます。
- 蓄積された日報データを分析することで、その人の調子が
上下する傾向をつかむ手立てになります。

05

予想される効果

- 支援する人(同僚、上司など)が、当事者の状態を把握するき
っかけになる。
- 当事者の自己理解が深まる。
- 当事者、会社、福祉医療の連携コミュニケーション媒体として
SPISを利用する事で相互理解、見守り感を高める効果

06

SPIS利用の流れ

使い始め

- 担当者、支援者の登録
- 当事者の登録
- 面談、自己評価項目の決定
- 日々の使用
- 当事者、SPIS日報の記述
- SPIS日報のフォロー(必要であればグラフ参照)
- 定期振り返り
- グラフ、コメントを参考にして、自己理解、相互理解を深める

07

デモ環境での説明

SPISホームページ <https://www.spis.jp/>

「システムを体験」ページより <https://www.spis.jp/demo.html>

- デモシステムの案内
- マニュアルダウンロード

08

ログイン：(図 2)

まず、ID・パスワードはどちらも「sample」です。
これでログインして頂きます。

日報画面：(図 3)

本人が毎日つける日報は、この様な画面になります。
まず「出欠」を付けてもらいます。その後、「服薬情報」というマークがありますが、実はこのデモ画面はうちの社員の日報データを持ってきていまして、毎日更新されています。(下の方にある)コメント欄は実際のお客様の名前等が入ってしまうので、そこは内容を差し替えてい

ますが、グラフや自己評価項目、薬の情報はもううちの社員の情報です。この人ならこれだけ薬を飲んでます。この人は朝・就寝前と頓服を飲んでるので、通常は「朝」と「就寝前」のマークがつくという事です。そして、その日に頓服を飲んだら、「頓服」のボタンを押すと、例えばこの場合だと「デパス」「リスペリドン」等、薬をどのくらい飲んだかが記録できるようになっています(図 4)。薬で調子を落とす人が割と多いので、こうした機能は有効かなと思っています。あとは「睡眠時間」ですね(図 4)。これも本人たちと一緒に開発してきた経緯があるので、やはり睡眠時間はやはり大事だという話があって、睡眠時間は毎日記録出来る様にしています。

図 1：システムデモ画面



図 2：ログイン画面



図3：日報画面

SPiS
日報 統計・資料 振り送り マスタ管理 ログアウト SPiS 管理画面

日報編集

前日 カレンダーで日付を選ぶ 翌日 コメント修正ログ

2017/01/27 (金) 天満次郎 (技術部)

出欠 出欠

振替情報 前夕 就寝前 朝 昼 頓服 *複数選択可

就寝時間・起床時間 就寝 22:30 ~ 起床 05:30

ジャンル	評価項目	評価 よくない <> よい
生活面	ストレス度合い	1 2 3 4
生活面	早起覚醒	1 2 3 4
生活面	しんどさ	1 2 3 4
生活面	オンラインの気が転送がうまくできたか	1 2 3 4
生活面	思考回路/度	1 2 3 4
生活面	ワークとなる	1 2 3 4
作業面	過集中	1 2 3 4
作業面	作業進捗に満足できたか	1 2 3 4

気見・感想
同様とちょっと作業中にもめました。明日まで引き続きです。

担当者から
担当者へのコメント

支援者から
担当者へのコメント

ジャンル	評価項目	評価 よくない <> よい
生活面	体調は良さそうか	1 2 3 4
生活面	睡眠は良好か	1 2 3 4
作業面	会社(仕事)のストレス度合い	1 2 3 4

担当者の気見・感想

支援者から
担当者へのコメント

戻る 更新

Copyright © 2012-2017 Okushin System Ltd. All rights reserved.

図4：投薬睡眠情報画面

服薬情報 前夕 就寝前 朝 昼 頓服 *複数選択可

頓服詳細
デバス(エチゾラム) 0.50mg 錠
リスパダール(リスベリドン) mg

就寝時間・起床時間
就寝 22:30 ~ 起床 05:30

自己評価項目：(図 5)

次は事前に決めた自己評価項目ですね。操作はその評価点をクリックするだけです。「1」が一番悪い状態、「4」が一番良い状態での4点評価です。何故ここを4点評価にしたかと言うと、真ん中を作らない為です。真ん中を作ると評価点が真ん中に集中する傾向が出てくるので、調子が良いか悪いかをはっきりさせます。それから、評価段階を多くしすぎない事。これも当事者の意見なのですけれど、(評価段階を)多くしすぎたら点数を付けるのにしんどくなる、迷ってしまってしんどいから、大体4段階ぐらいかなという事で4点評価にしています。

それから、この自己評価項目ですけど、このデモ画面の社員は非定型精神病の人です。うつ傾向があって「ストレス度合い」が気になったり、「早朝覚醒」があれば躁状態だという事が自分で判断できるようになったり、また、「思考空回り度」「ワーっとなる」という項目があります。これは、多分パニックの手前の様な状態になっていて、仕事が手に付かないのだと思います。そういう状態になった時は、僕自身にも注意する点があるかなというところで、この項目が「1」になっていたら要注意という事になっています。こういう事を毎日つけていくのがこの日報です。

意見・感想欄：(図 6)

次に「意見・感想」という欄がありますが、ここが当事者がコメントを入力するところです。このデモ画面は管理者画面なので、「担当者から当事者へのコメント」「支

援者から当事者へのコメント」の欄も入力できる様になっていますが、当事者の画面ではこの部分は入力できるようになっていません。今は管理者の画面なので、ここにも書ける(入力できる)様になっているという事で、本人達のコメントを見て、僕らがこの欄でコメントを返してあげるといった形になっています。

当事者のコメントに返信する効果

先ほどの三原さんの基調報告にもありましたけれど、(SPIS を利用した) 88人の当事者データを分析した際に、13人の方が退職されていました。この中にもう一つ面白いデータがありまして、この13人が何故辞めたのか? という事も分析しました。そうすると、この方達は SPIS を使っていなかったのかと言うと、12人は SPIS を使っていたんです。この欄は週に1回以上はコメントが入っている。でも、この「担当者から当事者へのコメント」の欄について、退職された13人の85%の方の上司は、返信を全く書いていない、もしくは週に1回以下しか書いていなかったのです。SPIS というのは「見守られ感」が大切なシステムなのに、こんな風に当事者がコメントを書くだけで企業担当者がそれを放ったらかしにしまうと、SPIS の効果が薄れるのではないだろうかと思っています。毎日コメントを返すというのはしんどいかもしれませんが、3日に1回とか4日に1回位はコメントを返して、あるいは「見たよ」という様なマークをつけてもらう形でも良いのですけれど、(何らかの反応を)返してもらえたら良いのかなと思います。

第 17 回 ヤマト福祉財団小倉昌男賞授賞祝賀式の様子

奥脇 学 有限会社奥進システム 代表取締役：
前列右から2番目

中川 均 当会理事長：後列左端

保坂 幸司 当会専務理事 / 事務局長：後列右から2番目



図5：自己評価項目画面

担当者評価		
ジャンル	評価項目	評価 よくない < > よい
生活面	ストレス度合い	1 2 3 4
生活面	早起状態	1 2 3 4
生活面	しんどさ	1 2 3 4
生活面	オンオフの気分転換がうまくできたか	1 2 3 4
生活面	思考空間/度	1 2 3 4
生活面	ワーッとなる	1 2 3 4
作業面	過集中	1 2 3 4
作業面	作業進捗に満足できたか	1 2 3 4

図6：新規日報入力画面（下部）

意見・感想	<input type="text" value="同僚とちょっと作業中にもめました。明日まで引き続きです。"/>												
担当者から 担当者へのコメント	<input type="text"/>												
支援者から 担当者へのコメント	<input type="text"/>												
担当者評価	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ジャンル</th> <th>評価項目</th> <th>評価 よくない < > よい</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>生活面</td> <td>体調は良さそうか</td> <td>1 2 3 4</td> </tr> <tr> <td>生活面</td> <td>睡眠は良好か</td> <td>1 2 3 4</td> </tr> <tr> <td>作業面</td> <td>会社(仕事)のストレス度合い</td> <td>1 2 3 4</td> </tr> </tbody> </table>	ジャンル	評価項目	評価 よくない < > よい	生活面	体調は良さそうか	1 2 3 4	生活面	睡眠は良好か	1 2 3 4	作業面	会社(仕事)のストレス度合い	1 2 3 4
ジャンル	評価項目	評価 よくない < > よい											
生活面	体調は良さそうか	1 2 3 4											
生活面	睡眠は良好か	1 2 3 4											
作業面	会社(仕事)のストレス度合い	1 2 3 4											
担当者の意見・感想	<input type="text"/>												
支援者から 担当者へのコメント	<input type="text"/>												

SPIS での振り返りと障害配慮

それから、僕らは「振り返り」というものを推奨していきまして、1カ月に1回位、この様な（自己評価点の推移を集計した）グラフを出す様にしています（図7）。これが「視覚化」と言われている所以なのですけれども、例えば「思考空回り度」のグラフで数値が妙に落ちている箇所がありますよね。ここをマウスポインターで指し示すと、吹き出しの様な表示が出て来ます（図8）。これはこの日の当事者本人のコメントです。「この時、何があったの?」という事が分かる機能です。それで、この（グラフ中に表示された）縦線は月曜日の目印です。この時は金曜日・月曜日ともに調子が悪い状態なので、これは週をまたがって調子が悪かったという事です。この日はたまたま僕が出張に行って、午後から居ない時に投げっ放しにした仕事にずっと嵌ってメチャクチャ落ちた時です。月曜日に出て来れるかな?と心配していたら、出ては来れ

たのですが、やはり少し落ち気味でした。なので、月曜日に少し面談したら（コンディションが）復活したといった感じですね。こんな感じでグラフを見ながら、ピンポイントで何かフォローをした方が良いかなと思った時には、仕事の量を軽減してあげるなど僕らで出来る範囲で対応する訳ですね。僕は専門的に治療とか出来る人間ではないので、僕らに出来る事というのは、やはり職場の関係を改善する位しかないので、（調子が）落ちている時には、僕らに出来る事は何かないかな?という様な形で相談しながら配慮するという様な事を、この SPIS を通じてやっています。

ざっくりとした説明でしたが、日々の記録と振り返りはこの様に使っています。以後は事例報告という事で、宇田さんにお任せしようと思います。ありがとうございます。

SPIS 開発 ストーリー

コラム

有限会社奥進システム運営による就労定着支援システム「SPIS」
ホームページから転載 (<https://www.spis.jp/story.html>)

有限会社奥進システムがなぜ SPIS を開発したのか?
奥協代表がホームページで思いをまとめてられていますので、本紙面でご紹介します。

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 JSN）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。

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、不安が高まり仕事を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。

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?

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（社内で）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。

以上、「開発ストーリー」からの抜粋
（全文を冒頭のリンクからダウンロード可能です）。

図7：統計グラフ画面

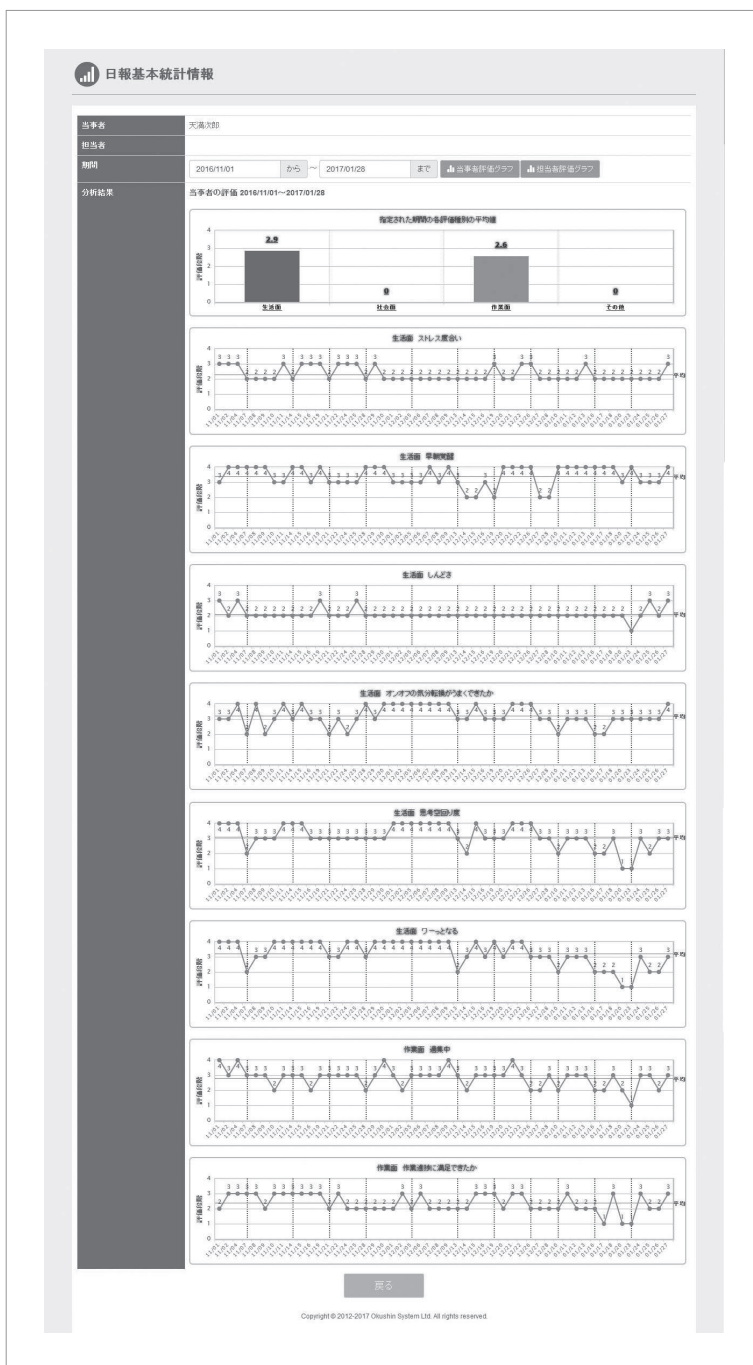
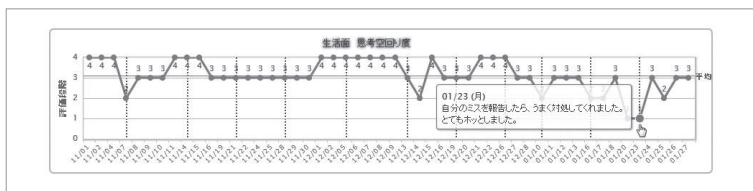
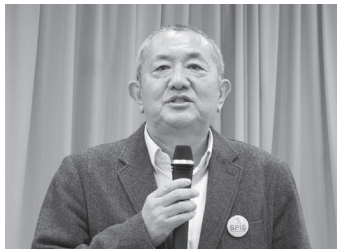


図8：統計グラフ
コメントポップアップ画面



簡単操作の Web システムを利用した 精神障害者の就労定着支援 ～ SPIS の運用～



心理臨床ネットワーク アモルフ

宇田 亮一（臨床心理士）

略歴

大阪大学経済学部経済学科卒業後、キリンビール(株)入社、山口支社長、
(株)キリンビジネスシステム取締役社長、横浜工場副工場長を経て退職。
立教大学大学院 現代心理学研究科臨床心理学専攻 博士課程前期課程修了後、
立教大学心理教育相談所 研究員を経て現職。

当会が展開するSPISの普及活動には平成26年度より関わって頂き、多くの事例を担当されるとともに、主任的立場として他の相談員のスーパーバイズや研修も行って頂いている。

SPIS の 3 つの特徴

アモルフの宇田と言います。私の方からは SPIS の運用についてお話したいと思います。

精神障害者の就労定着の枠組みやツールは世の中に沢山ありますが、「SPIS はいったい何が違うか」を一言で言うとするば、「現場で生まれた枠組み」という事になると思います。「現場」とは、先程話をされた奥脇さんのところで生み出されたツールと言う意味です。今、理念的に「精神障害者を雇用すべきだ」とか、法的に「雇用しなければいけない」という事が世の中でやっと浸透してきました。その事はとても大事な事なのですが、奥脇さんの会社がやっている障害者雇用のレベルはこうしたレベルを遥かに超えています。奥脇さんの会社は 10 人の従業員がいらっしゃるのですが、そのうち、8 人の方が障害者の方です。それで、奥脇さんはよく言われます。「障害者の方に辞められると我が社の経営が成り立たない」と。だから、SPIS を開発したという事になるんです。「現場で生まれた」という事をもう少し違う言葉で言えば、「当事者中心の運用」という事になると思います。

SPIS というのは非常に実践的なシステムで、理論は後追いなんです。使いながら、こういう風に使った方が

良いんじゃないかという事で試行錯誤しながら、運用の形を少しずつ見定めてきた訳です。この事を具体的に言えば、SPIS には3つの大きな特徴があるという事になります（スライド2）。

まず1つ目の特徴ですが、先程も話に出ていましたけれど、本人が「セルフチェック」という事です。さらに言えば、セルフチェックの結果を「自己開示」という事です。これが SPIS の大きな特徴です。今、世の中では、精神障害者の就労をオープンにするかクローズにするか、つまり自分が障害者であるという事を開示するか非開示にするかというところに議論が集まりがちですが、SPIS はもっと先を行っています。オープンにした上で、さらに自分は何処が弱いのか、何処で悩むのか、何処で苦しむのかという事をオープンにするのです。これが、SPIS という就労定着の枠組みが今までのものとは全く違う凄さだと思います。

次に2つ目の特徴は「見える化」です。先程、奥脇さんが SPIS のグラフを出されましたが、あのグラフで大事な事は「グラフが語り始める」という事です。事例は後で見えますけれども、グラフそれ自体がその人の問題解決を示唆し始めるのです。さらに3つ目の特徴は「対話」です。SPIS では、「当事者」と「職場担当者」の

簡単操作の Web システムを利用した 精神障害者の就労定着支援

SPISの運用

心理臨床ネットワーク アモルフ 宇田 亮一

01

SPIS「3つの特徴」

SPISの3つの特徴

<1> 当事者セルフチェック

- セルフチェック項目の設定
- 自己開示

↓

<2> 当事者データの累積

- グラフ化による「見える化」
- データ解析による問題解決/緩和

↓

<3> 担当者・支援者サポート

- 当事者との対話
- カウンセリングマインド/コーチングスキル

支援プラットフォームの形成



当事者、職場担当者、外部支援者の三者による連携

02

SPIS操作の実際 “セルフチェックと自己開示”

当事者入力画面（セルフチェック）サンプル

ジャンル	項目名	評価
生活面	生活面	1 2 3 4
	作業面	1 2 3 4
生活面	生活面	1 2 3 4
	生活面	1 2 3 4
作業面	思考など複雑な作業が得意	1 2 3 4
	作業面	1 2 3 4
作業面	作業中に集中して取り組めた	1 2 3 4
	作業面	1 2 3 4
作業面	作業中に他人の話を聞けた	1 2 3 4
	作業面	1 2 3 4
作業面	必要に応じて他人の話を聞けた	1 2 3 4
	作業面	1 2 3 4
作業面	自分の仕事をこなしていった	1 2 3 4
	作業面	1 2 3 4

セルフチェック項目は自由設定

- ジャンル（推奨例）
 - 生活面/社会面/作業面
- セルフチェック項目
 - 本人にとって重要な項目
 - 本人が分かりやすい言葉
- 評価
 - 4点法による自己評価
- 自由記載コメント
- 服薬/睡眠

03

セルフチェック項目設定のポイント

- 本人が安定して働くために必要な自主管理項目
 - 症状・課題はみな違う：「幻覚」「易怒性」「集中力」「スピード」etc.
 - 人事考課・査定のためのものではない
 - 3-7項目くらいが扱いやすい（もっと少ない人も、もっと多い人もいる）
- 項目名が本人にじっくりくるものである事が重要
 - 同じ疲労・倦怠感でも「しんどい」「疲れる」「だるい」など表現は多彩
 - あまり長期に変化が見られなければ、項目を変更することは可能である
- 標準化より個別化を指向している
 - セルフチェック項目の選択、さらにその表現方法は人それぞれ
 - 本人が就労継続できることを重要とした実践指向である

04

対話にもう一人「外部支援者」が加わります。こうした三者の対話を日々重ねていくところに、今までに無い新しい形の対話が生み出される事になります。これら3つの特徴をまとめて言えば、SPISは日々セルフチェックという自分自身との対話から始まり、そこから三者間の対話へと展開していく事になります。これが今までにない大きな特徴と言えるでしょう。これから具体的にこれら3つの特徴を見ていきたいと思います。最初のセルフチェックと自己開示（スライド3）については、先程、奥脇さんから話があったので、ここではセルフチェック項目の内容に焦点を当てて説明させていただきます。

セルフチェック項目設定のポイント

セルフチェック項目設定のポイントですが(スライド4)、

まず当事者の方が自分自身の心身の調子について、調子がダウンと崩れる兆しは何かを考え、それをピックアップする事が大切です。その人にとって「調子がダウンと崩れる兆し」というところが、とても大切なのです。つまり、SPISは「統合失調症」の方はこういう項目をチェックして下さい、「躁鬱病」の方はこういう項目をチェックして下さい、という事ではないんです。Aさん、Bさん、Cさん、それぞれ大事なポイントはみんな違うという事が大前提になっているのです。一人一人の方が、それぞれ「自分はどこが弱いのか、どこで悩むのか、どこで苦しむのか」という事を考え、セルフチェック項目を設定する訳です。ですから会社の方には、これは人事考課の査定項目ではありませんという事を導入の際にしっかり申し上げる事になります。セルフチェック項目設定のもう一つのポイント

は項目数です。毎日入力する訳ですから、項目数が多過ぎると大変だとも言えますし、数が多過ぎると却って調子の良し悪しの全体像が見えにくくなるという事も出来ます。私たちのこれまでの運用の経験から言えば、3項目から7項目くらいが良いのかなと思っています。ただ、中にはどうしても10-12項目をチェックしたいと言う方もいらっしゃいます。そういう方にはそのまま、その数の項目をチェックして頂きます。その方にとって、10項目とか12項目を日々セルフチェックしないと自分がどこで崩れるのかよく分からないという事が、その人の特性をよく表しているという風に考えます。

さらにセルフチェック項目設定のもう一つのポイントは項目名です。項目名の表現は、ご本人にとって分かりやすい表現を用いる事になります。例えば「朝起きられない」という出来事は、それぞれの人で感じ方の力点が全く違います。ある人にとって「朝、体が重たい」、ある人にとって「布団から出られない」、ある人にとって「会社に行きたくない」、こんな風に感じ方の力点が異なる訳です。SPISでは、それをそのまま、その人のセルフチェック項目の表現に用います。何故、セルフチェックの項目名を当事者の方にとって分かりやすい表現にするかと言えば、そうする事によって単にご本人にメリットがあるだけでなく、周りの職場担当者や外部支援者も、その当事者の方の特性をよく深く理解する事が出来るようになるからです。私たちは当事者の方が感じている事を少しでも手に取る様に感じたいのです。そうする事によって対話の質が深まっていくのです。そういう意味で、SPISは標準化ではなく個別化を指向したものだと言う事が出来ます。SPISは実践的な枠組みであると申し上げましたが、この事は「当事者中心」の枠組みと言い換える事が出来ます。

事例を通じた SPIS 活用のポイント ① ～ “見える化” の効用 ～

次に2つ目の特徴である「見える化」(スライド5)ですが、データが1ヵ月、3ヵ月、6ヵ月、1年と集積されてくる事で、そのデータの波動が何かを語り始めます。ここでは、その事を実際の事例で観て頂きたいと思います。

Aさんは30代の統合失調症の男性です(スライド6)。この人は毎日、8項目をセルフチェックされているのですが、今日ここでは話を簡単にする為、3項目に絞ってお話をさせて頂きます。Aさんのセルフチェック項目には睡眠に関する項目が2項目入っています。「目覚めは良かったか」と「睡眠の質」の2項目です。8項目中2項目

が睡眠系(の項目)という事は、Aさんにとって睡眠がいかに大事かという事が分かると思います。また、これとは別にもう一つ、「手のいじりがあったか」という項目があります。これはAさん固有の項目と言って良いのですが、どういう項目かと言うと、Aさんはこんな風に手をグワーとやる(左右それぞれの指を激しくこすり合わせる)んです。それで血が滲み、ひどい時は血がポトポト落ちるまでやるんです。そうすると、職場の周りの人は驚いて、「Aさん、またやっている!止めなさい!止めなさい!」という事になるんです。いたたまれないんです。

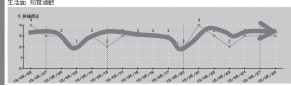
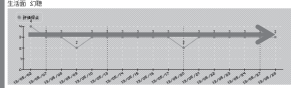
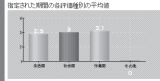
それでは実際にAさんのこれら3つのセルフチェック項目の推移を見て頂きたいと思います。

これ(スライド7)は約一年間のAさんのデータ推移ですが、睡眠系の2項目は夏から秋になる時と冬から春になる時に自己評価が下がります(スライド8)。この事について皆で振り返りをしたんですが、一番驚いたのはAさんでした。Aさんが思わず、「ああ、そうだー!その時期に睡眠が上手く取れないんだ!」と言われました。グラフの一年間の推移をみる事で、Aさんは自分の睡眠傾向に改めて気づく事になったのです。そして、その事がはっきりする事で、Aさんは焦点を絞った睡眠対策を練る事になります。今どうされているかと言うと、Aさんはラベンダーの匂いが好きなので、それをうまく調べたり、また、朝起きた時に人工灯で段々と夜が明けていくみたいのものがあるそうなんですが、そういうものを使って、その時期、睡眠系の項目が安定する様に対処されています。これが「見える化」の効用です。

ただ、この時に問題になったのは、「手のいじり」です。これは睡眠系とは動きが違います。この項目の自己評価が悪かったのは冬でした。それで最初は、冬、空気が乾燥しているから手のいじりがひどくなるんだろうか?という話になったんですが、Aさんが「いや、そうじゃないと思う」という事で、いろいろやり取りしている内に分かってきた事がありました。それは、Aさんがこの冬に新しい仕事をやり始めたという事です。年末調整の仕事をやり始めたのです。つまり、何が分かったかと言うと、仕事のストレスが手のいじりに直結しているという事が分かったのです。そうすると本当に面白いと思うのですが、これまではAさんが職場で血だらけになると、周りの人はいたたまれないから、「Aさん、止めなさい!止めなさい!」と止めに入っていたのですが、この事が何に起因するかが分かった途端、職場のみんなの反応が変化するんです。Aさんに「何か手伝う事がある?」「何か困ってない?」とみんなが声を掛ける様になったのです。これがグラフの「見える化」の効用です。

SPIS導入で得られる環境 “見える化”

「見える化」されたセルフチェック項目の推移



当事者：セルフチェック項目推移の客体化

- ＊ 自覚しにくい症状や不調サインも多い
→ データ推移による新たな発見

支援者：当事者理解の指標となる

- ＊ 精神不調は自らはあまり訴えないが、放置すると突如エアポケットに
→ 見えない当事者変化への気づき

05

入力画面サンプル (Aさん)

目覚めはよかったですか	4
睡眠の質	2
手のいじりはありましたか	2
息が荒かったですか	2
仕事のミスはありましたか	4
対人関係のトラブル	2
集中できましたか	3
整理整頓できましたか	2

当事者コメント
今日は寝つきがよかったです。仕事も集中できました。ありがとうございます。

＜セルフチェック項目＞評価項目を自由に設定できる。

折れ線グラフの波を観察することで、調子の上下を判断する。

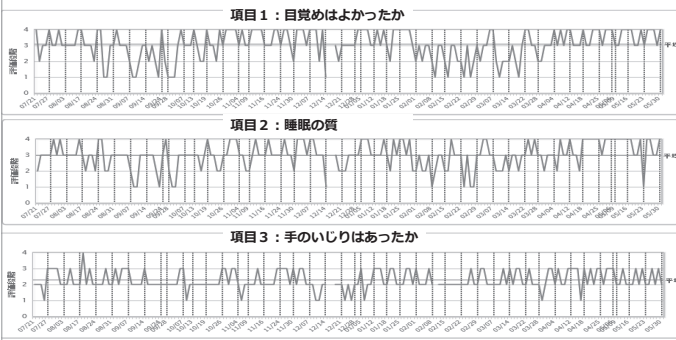
短期では曜日や天気によって、また長期によっては季節による変動などが認められるケースがある。

＜意見・感想＞

当事者が定性情報を記入する

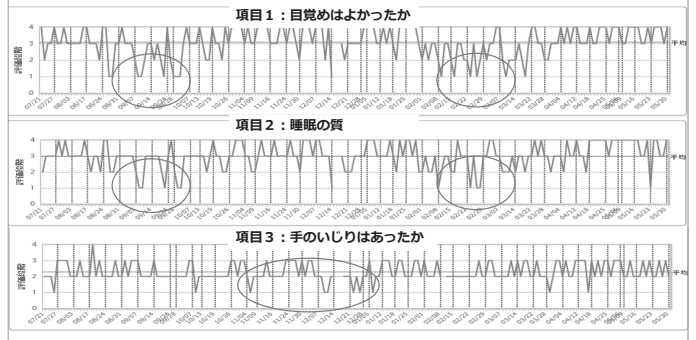
06

グラフ画面サンプル(Aさん)



07

グラフ画面サンプル(Aさん)



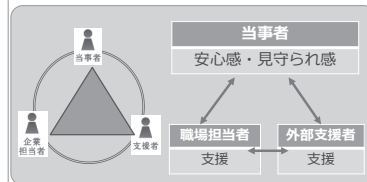
08

事例を通じた SPIS 活用のポイント② ～ 対話が生まだすもの～

次に SPIS の3つ目の特徴である「対話」について説明します (スライド9)。SPIS の対話は三者の対話というところに特徴があります。二者関係の対話が大事である事は言うまでもありません。職場では当事者と職場担当者の関係はとても大事です。また、職場を離れたところで、カウンセラーとクライアントという立場でやり取りする事も大事です。SPIS では毎日、この二つの対話を三者でオープンにやり取りする事になります。私たちのこれまでの経験を踏まえて言えば、精神障害者の方が入社して最初の6ヵ月間、この三者関係の対話を行うと、“就労定着”において格段の効果が見込まれるのですが、ここでは SPIS の対話を事例を通して見て頂きます。ただ、三者間の対話内容を一つずつ説明していくと私の持ち時

SPIS導入で得られる環境 “対話”

三者による“対話”の場



当事者／職場担当者／外部支援者の対話

当事者：安心感・見守られ感の獲得
職場担当者：職場の仲間としての支援
外部支援者：専門的視点からの支援

二者関係では成立しない連環

09

間では終わらなくなりますので、この場では当事者と職場担当者との対話に焦点を絞ってお伝えしたいと思います。

Bさんは、発達障害の30代の女性ですが、Bさんのセルフチェック項目は5項目です（スライド10）。ここでも5項目の内3項目に話を絞って説明させていただきます。一つは「過集中」。仕事をやり出したらもう周りが分からなくなる。チャイムが鳴ってもそのまま仕事をやっているという事がBさんの特徴です。2つ目の項目はその事に連動しているんですが、「自分の体調に気づかない（特に疲れ）」です。疲れているという事が分からないまま過ごしてしまいがちで、気が付くと最後の最後にドーンと落ちてしまうという事になりがちなんです。それから3つ目の項目は「人の言葉が突き刺さる」です。Bさんのセルフチェック項目の全体的な大きな特徴は対人関係にあります。ここでは、こうしたBさんの10ヵ月経過時点でのグラフを観て頂きたいと思います（スライド11）。グラフを観て頂くとすぐに分かると思うんですが、最初の6ヵ月はジェットコースターのように調子が上下に揺れていますが、6ヵ月過ぎた辺りから非常に安定してきています（スライド12）。この安定した状態は、精神科のお医者さんがよく使われる「寛解」という言葉に対応していると言って良いと思っています。病気が治った訳ではないけれど、生活するには困らない状態を指しています。ここで考えてみたい事は、Bさんが最初の6ヵ月はジェットコースターのように揺れていたのに、何故、急速に落ち着いてきたのか？という事です。この事を考える上で、「対話」という事を抜きに考える事が出来ないのです。

まず最初にSPISを導入後、最初の3日間のBさんと職場担当者との対話内容から見て頂きたいと思います（スライド13）。ここではSPIS導入初日（7月12日）のBさんのコメントを読ませて頂きます。「今日は週半ばだからか、ものすごく疲れを感じた。ほぼ気力で仕事をしている様な感じだった。他の人のがなっている声が頭に響いてすごくぐるぐるした。何も考えずに仕事をしていても耳に入ってきてしまい、非常に不快である。」とBさんは最初に書かれたのです。そして、Bさんは、その後、毎日、対人関係についてコメントされる事になります。そうしたBさんに対して、職場担当者のMさんが何を語ったかといえば、「気持ちを切り換えましょうね」という事です。そして、翌日は「割り切りましょう」でした。さらに3日目は「一呼吸おきましょうね」でした。つまり、職場担当者のMさんは一生懸命、Bさんの問題解決をしようと試みている訳です。「気持ちを切り換えなさいね」「割り切りなさいね」「一呼吸おきましょうね」と。

実はメンタルヘルスという事では、こういう事がしばしば起きるんです。つまり、気持ちを切り換えられない人に「切り換えましょうね」、割り切れない人に「割り切りましょうね」、一呼吸おけない人に「一呼吸おきましょうね」と言う事が、なにか効果がある様に思えるんですね。職場担当者のMさんは一生懸命、問題解決をしようとしているんですが、これは効果がほとんど無いんです。しかしその後、MさんはSPISの中で三者の対話をやっている内に、問題解決を効果的にする為にはこういう言葉でのやり取りではダメだという事に気づいていきます。何が 필요한のか。動作を入れる事が大事だという事に気づいていきます。つまり、「休憩室でちょっと休もうね」とか「顔を洗おうね」とか、呼吸について伝えるのであれば「一緒に深呼吸しましょうね」という動作を入れる事が大事なんだという事に気づいていける訳です。

カウンセリング・マインドと コーチング・スキル

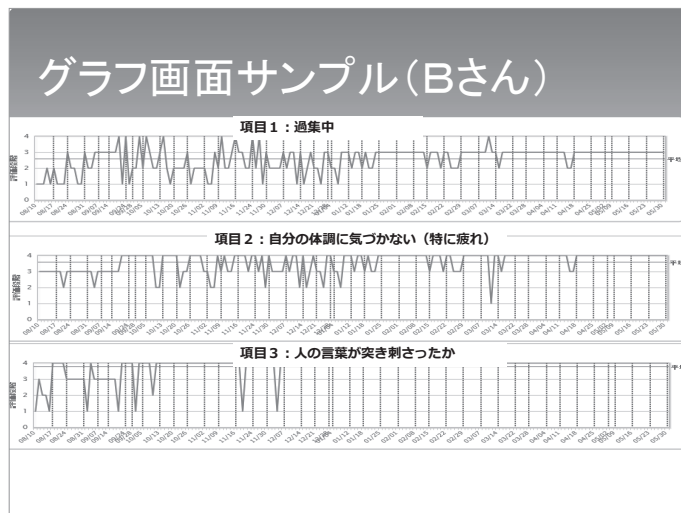
その後、MさんはBさんの問題解決の為に、さらに具体的な方法を取り入れていきます。Bさんの過集中対策としては、職場でタイマーを使っても良いという事を制度化します（その事はスライド14 11月12日 当事者コメントに書かれています）。また、人のがなる声が気になるという事に対しては、工作中、耳栓をつけても良いという事を制度化します。その結果、Bさんは安定していったと言う事が出来ます。対話を通じて問題解決の方策を具体化していったのです。私たちはこういうアプローチを今、コーチング・スキルと呼んでいます。問題解決を具体化するアプローチです。ただ、ここで申し上げたい事は、SPISの対話はコーチング・スキルだけではないという事です。この事はエビデンスとして示す事は難しいんですが、お話したいと思います。

SPISを始めて4ヵ月後、Bさんは11月25日、SPISにこんな事を書かれました（スライド14）。「ついに頓服では自分の感情を抑えられないところまで来てしまったようだ。ブレブレで自分でも何を考えているのか意味が分からない。必死で抑えていてそれでもあふれてしまった感情についてとやかく言われたり、注意を受けるともう爆発してしまいそうになる。もう今は誰のどんな言葉も自分には届かないくらいつらい」と。

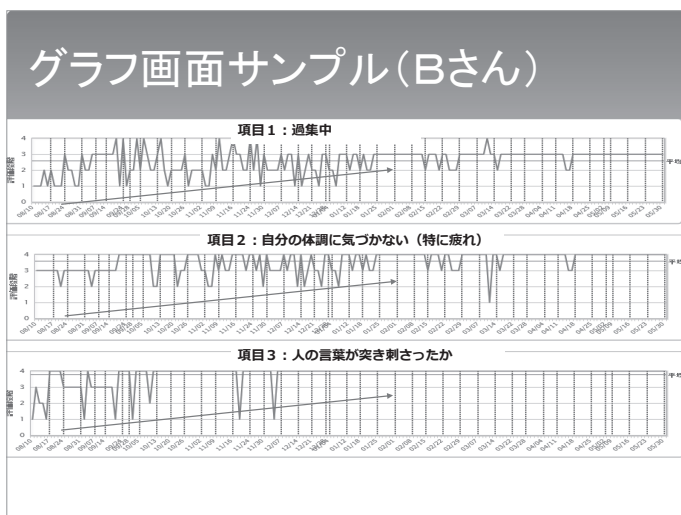
SPISの良さは、まずBさんがこの事が書けたというところにあります。多くの障害者の方は、こうした事を感じたとしても、黙ったまま何も言わず会社を辞めていられるんです。しかし、Bさんはこれが書けたんです。そし



10



11



12

てBさんがこう書いた時、職場担当者のMさんが何を言ったかなんですが、Mさんはこう言いました。「仕事中は一切そういった事も出さずに我慢して頑張っていたんだね。本当に頭が下がります。とにかく、そんな状況の中で、きちんと会社に来れているだけでも、すごい事です。自分を大切に、一瞬一瞬を過ごしてもらえたらと思います」と。先ほど見て頂いた通り、SPISが始まったばかりの時、Mさんは一生懸命に問題解決をしようとされていました。もしここで、MさんがBさんの問題解決をしようとするのであれば、きつこう書かずです。「何があったんですか?」「誰と揉めたんですか?」と。ここでは、そういう問題解決志向の言葉でも良い訳です。しかし、Mさんはそうではない事を言ったのです。何を言ったか? と言えば、それは一言で言えば、「貴方は私にとって大事な人だ」という事です。こういう返し方を私たちは今、「カウンセリング・マインド」と呼んでいます。いずれにしてもSPISを通じて私たちが学んだ事は、SPISの「対

“Bさんと職場担当者 (Mさん)”との対話 (1)

月日	当事者 意見・感想論	職場担当者 (Mさん) コメント
7月12日	今日は過半だからか、ものすごく疲れを感じた。ほぼ気力で仕事をしているような感じだった。他の人のなっている声が頭に響いてすごくぐるぐるした。何も考えずに仕事をしていても耳に入ってきてしまい、非常に不快である。	確かに不快と感じることもありますが、ただ、Bさんが全て受け止める必要はありません。自分の気持ちに重ならないよう、切り換え術を探していきましょうね。
7月13日	先週・今週と、暑い日が続いたためか、非常に疲れており、なおかつ疲れが抜けきらず、疲労困憊である。そのせいで元気な時なら取り返さず済む他人の行動・音動の影響をもろに受けてしまい、とてもつらい。調子が悪いのは時期的なものだと割り切って、エネルギーを使いすぎないことを心掛けたい。	切り換えの方法を自分から発信していただき、時には割り切りも必要です。ペースはしっかり守りましょう。
7月14日	今日は同僚が自分のいるところで「Bさんの仕事のやり方に疑問を感じる」と管理者に相談して、正直感じが悪かった。自分のいないところで言ってくれればいいのにと思った。ものすごく頭にきて、何度か言い返してやりたいと思ったけれど、抑えられた自分を責めてあげようと思う。	お疲れ様でした。我慢することではないですが、ぶつかるところで傷ついたら、抑えることも有りです。まず、どんな時も呼吸おいてから、ゆっくり考えることができるといいですね。

13

“Bさんと職場担当者 (Mさん)”との対話 (2)

月日	当事者 意見・感想論	職場担当者 (Mさん) コメント
11月12日	今日はタイマーを使ったり使わなかったりしたけれど、自分のペースを守って仕事できたと思う。ただ、今日もパニックを起こしてしまった人がいて、耳栓をしていても防ぎきれず非常に困った。お昼休憩を返上して仕事をしたところで、どうにもならない感じだった。いかに影響を受けないようにするかが今後の課題だと思った。	お昼休憩時まで寝て着かず、ごめんなさい。過集中気味でしたが、しっかり業務に取り組んでくれて、とても嬉しいです。自分分離とペースダウンをしっかり守って、いい仕事を一緒にやっていきましょう。
11月25日	ついに順服では自分の感情を抑えられないところまで来てしまったようだ。プレプレで自分でも何を考えているのか意味が分からない。必死で抑えていてそれでもあふれてしまった感情についてとやかく言われたり、注意を受けるとうる爆発してしまいそうになる。もう今は誰のどんな言葉も自分には届かないくらいつらい。	仕事は一切そういったことも出さずに我慢して頑張っていたんだね。本当に頭が下がります。とにかく、そんな状況の中でも、きちんと会社に来れているだけでも、すごいことです。自分を大切に、一瞬一瞬を過ごしてもらえたらと思います。

14

話」には二つの方向性があるという事です。一つは「コーチング・スキル」、もう一つは「カウンセリング・マインド」です。この二つの方向性でやり取りするのが、当事者の方の安定につながっていくんじゃないかなと、今は思っています。

SPIS 導入で期待される効果

以上が SPIS の3つの特徴という事になりますが、これにもう一つ付け加える事があるとすれば、SPIS が Web システムであるという事です (スライド 15)。現在、どんな仕事であれ、働く人は誰もが忙しいという状況の中にあります。職場担当者も忙しいのです。自分の仕事で精一杯という方が多いのです。そういう状況の中で、当事者の方から「ちょっと相談があります」と言われても、相談時間を取る余裕が無いという事が起こります。相談時間を取る余裕が無いんだけど、頑張る職場担当者ほど当事者の話を聞こうとして、無理やり時間を取ってやり取りします。ただ自分の仕事の事で頭がいっぱいだから、心ここに在らずみたいなやり取りになってしまう。当然その事は当事者の方をガッカリさせる事になります。「ちょっと待ってね」と言った方が却って良かったという事になりかねません。

SPIS はそこがカバーできるんです。当事者の悩みに対して、職場担当者は自分がしっかり向き合える状態になってからコメントを書けば良いんです。これが Web の良さだと思います。もっと言えば、精神障害者の方が職場担当者に直接、「ちょっと話を聞いて下さい」と言う事自体がとってもハードルが高い事なんです。そういう事を言う為に莫大なエネルギーが必要となるんです。精神障害者の方はそういう人が多いんですが、これが Web だったら言えるという人が沢山いらっしゃるのです。先程みて頂いた 11 月 25 日の B さんもそうだと思います。B さんはきっと、あの言葉を口頭で直接、職場担当者に伝える事は出来なかったと思います。でも SPIS では書けたんです。これが SPIS の魅力かなと思っています。

最後に SPIS の効果についてですが (スライド 16)、この事は午前中からずっと話が出ているので、ここでは 1 点だけ押さえておきたいと思います (スライド 18)。上の青い線が SPIS 導入後の就労定着率です。365 日 = 1 年経ったところでは 93% の方が働き続けています。一方、赤い点は、少し前の統計データですが精神障害

者の方が働き始めて 1 年後に企業に残っているパーセンテージです。一年以内に 6 割の方が辞めて、残った人は 4 割しか居ないという事を示している点です。線と点の比較ですから、この比較は統計的な比較とは言えませんが、就労定着率に格段の差がある事は分かって頂けると思います。ですから今、私たちは精神障害者雇用の際、「ぜひ、SPIS を 6 ヶ月使ってみて下さい」と申し上げているのです。実は、SPIS 展開当初、この事を言う事にはとても勇気が要りました。何故かと言うと、職場担当者の方に「毎日月曜日から金曜日まで、1 ヶ月 = 20 日間、コメントを書いて下さい」という事をなかなか言えなかったんです。職場担当者の方が「忙しいのでコメントを入れる事は出来ない」と言われる事が当初、多かったんです。しかし、先ほど奥脇さんが言われた様に、職場担当者がコメントを入れる事で就労定着率は格段に違ってきます。そして、よくよく考えてみれば、コメントを書くのにそんなに時間はかかる訳ではないのです。どれだけ時間が掛かるのかと言えば、一日、実際のところ 2 分 ~ 3 分なんです。毎日 2 分 ~ 3 分で 1 ヶ月間 (勤務日 20 日間換算) で 40 分から 1 時間くらいです。月に 40 分から 1 時間、時間を割く事で精神障害者就労が格段に安定するのであれば、これはむしろ非常に効果的な方法という事を、今は自信を持って言う事が出来ます。

現在、SPIS はどんどん広がっていますが、その話はまたこの後のシンポジウムの中で話が出てくればさせて頂きます。最後のまとめとして (スライド 19)、繰り返しになりますが申し上げたいのは、いま精神障害者の雇用がこれだけ伸びてきた中で、1 年以内に 6 割もの人が辞めるといった状態が続く様だと、精神障害者の就労の話は、必ずどこかで頓挫するという事です。6 割辞めるという数字を何とか就労定着できる方向に持っていかなければならない。その為には、職場担当者と当事者が深いところで理解し合わなければいけないと思うのです。

よくあるパターンですが、精神障害者の就業の初日に職場担当者と当事者の方の間で、「今日は大丈夫ですか」「はい」、「何かあったら言って下さいね」「はい」と話しているだけのレベルの会話では相当危ないんです。暫くしたら突然「私、辞めます」という事が起きる事になります。ですから、私たちはこういう会話のあり方から、もう一歩入らなきゃいけないと思っています。その為に SPIS はとても役に立つツールです、という事を申し上げて、私の話を終わらせて頂きます。ありがとうございました。

SPIS導入で得られる環境 “Webシステム”

Webシステムを利用した
時間・場所を問わないアクセス



- 随時のコミュニケーションが可能**
 - 直接の対面によらないコミュニケーションが可能
 - 不調の兆候の早期キャッチ
 - タイミングを捉えた対応
- 口頭によらないコミュニケーションが可能**
 - 直接には伝えにくい内容の伝達も可能
 - 当事者理解の視点が広がる
- 不足する就労支援リソースの補完**
 - 社内支援者を置ける企業ばかりではない
 - 就労支援の社会的リソースそのものが、人手、支援時間ともに不足している現状がある

15

SPIS導入で期待される効果

＜当事者＞

- 自分自身の状態がよく把握できるようになった
- 見守られている感じがする
- 安心感がある

＜担当者＞

- 当事者の状態がよく理解できるようになった
- ＜当事者とのやりとり＞で信頼関係が深まった
- ＜外部支援者と当事者＞とのやりとりから、たくさん
の¹ことを学ぶことができた

16

2015年度“SPIS利用実績”（1）

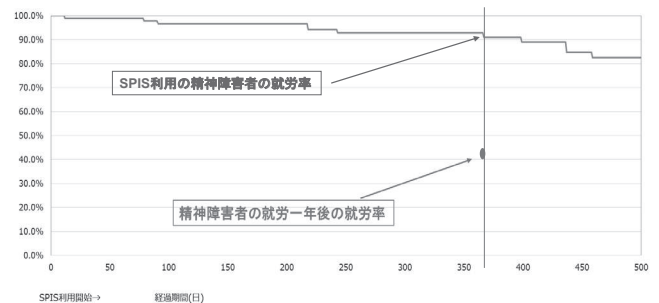
SPIS利用者の状況

状況	精神障害、 全体		統合失調症・うつ病など		発達障害・自閉症など		男性		女性	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
就労中	73	83.0%	49	79.0%	24	92.3%	48	82.8%	23	88.5%
退職	13	14.8%	11	17.7%	2	7.7%	9	15.5%	3	11.5%
不明	2	2.3%	2	3.2%	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%
計	88	100.0%	62	100.0%	26	100.0%	58	100.0%	26	100.0%
精神障害、 全体										
統合失調症・うつ病など										
発達障害・自閉症など										
男性	58	65.9%	40	64.5%	18	69.2%				
女性	26	29.5%	19	30.6%	7	26.9%				
不明	4	4.5%	3	4.8%	1	3.8%				
計	88	100.0%	62	100.0%	26	100.0%				

17

2015年度“SPIS利用実績”（2）

SPIS利用開始後の就労率



18

まとめ

SPIS は、簡単な操作で、働く当事者／職場担当者／外部支援員の三者をつなぐ“対話”のツールである

＜精神障害者“就労定着”＞という課題は、

就労後6ヶ月の間に、当事者が

職場担当者とのような関係を

作ることができたかということに

大きく左右される

19

事業者
概要

設立：平成24年 事業所所在地：神奈川県横浜市、横須賀市
事業内容：障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業

職場担当者の立場からみた SPIS 導入の効果



職場担当者：松葉 菜都

(管理者/サービス管理責任者, 社会福祉士/精神保健福祉士)

ペガサスの紹介

一般社団法人ペガサスの松葉と申します。私からはペガサスの紹介と全体の業務内容、私の役割と職場担当者として SPIS を導入して良かった事等、話をさせていただきます (スライド 1)。

最初にペガサスの紹介なんですが (スライド 3)、精神障害の方や発達障害の方を対象にした就職までの訓練や就職活動のサポートを行って、就労までサポートする事業を行っている就労移行支援事業所です。定員は 20 名ですが、大体 1 日 15 名から 20 名ぐらいの方が毎日事業所に通って来て訓練を受けています。10 代～40 代ぐらいの方が利用されています。場所は横浜と横須賀の 2ヶ所ありまして、私と当事者の本人は横須賀の事業所で働いております。こちらは職場の写真です (スライド 4)。会社とかオフィスとかをイメージして、そういった様な配置になっております。

就職活動までのサポートですが、3つのステップで就職までのサポートをしております (スライド 5)。**[STEP1]** は事業所内トレーニング、**[STEP2]** が企業実習、**[STEP3]** が就職活動です。STEP1 の事業所内トレ

ニングですが、事業所内で行っているトレーニングです。

こちらに表示しているのが、1 週間のプログラムの例です (スライド 6)。大体 1 日の内半分はパソコンの訓練や軽作業の訓練を行っています。あとの半分が講義やグループワークを用いたプログラムを行っております。事業所内トレーニングで 1 日の半分の時間は、パソコン訓練や軽作業訓練に取り組んで頂いて、一定の時間の集中力を継続する事、あと勤怠の安定、正確に取り組む、正確性を身につけるという事をトレーニングしています (スライド 7)。また、人によって集中できる時間というのは違ってきますので、どれくらい休憩を挟みつつ集中できる時間を確保するか、あと自分自身のミスの傾向はどういったものか、それに対する対処法はどうしたら良いか、というのも一緒に考えていきます。あと 1 日の残り半分の時間はプログラムの時間に充てているのですが、そちらではグループワークを行って、コミュニケーションを身につける事だったり、自分自身のストレスに対しての対処法を考えたり、体調管理の方を考えたり、あと自分の障害特性だったり考え方の特徴とか、そういった自己理解を深める様なプログラムを行っております。

事業所内トレーニングが安定して取り組める様になり

内容

- ペガサスの紹介
- 業務内容・私の役割について
- SPISを導入して良かったことなど

01

ペガサスの紹介

02

一般社団法人ペガサスの紹介

- 対象:精神障害、発達障害のある方
- 定員:20名(10代~40代)
- ペガサス横須賀センター:横須賀市日の出町1-12
京浜急行「横須賀中央駅」徒歩7分



03



04

就労までの3つのステップ



05

STEP1: 事業所内トレーニング

月	火	水	木	金
データ入力	電話応対	請求書作成	データ入力	日報集計
就活セミナー	PC講座	当事者研究	SST	自己理解講座

06

STEP1: 事業所内トレーニング

▼PC訓練・軽作業訓練

一定の時間集中力を継続する
正確性を身に付ける

▼プログラム

- コミュニケーション
- ストレス対処・体調管理
- 自己理解



07

ましたら、次のステップとして企業実習を経験して頂いております（スライド 8）。現在、30 社以上の受け入れをして下さっている企業がありまして、本当に多種多様な職種・業種から実際の仕事の経験が出来ております。これは利用している方は基本的には皆さん行って頂いて、人によって違うんですけど、1回から3回以上、企業実習を行っている方もいらっしゃいます。長さは大体1ヵ月程度です。実際に企業へ行って、そのお仕事を体験してもらっています。そういった体験を踏まえて、自分がどんな仕事に就きたいとかどういう仕事が向いているかというのを考えて頂いた上で、次のステップの就職活動に移って頂いています。

就職活動は、履歴書の書き方をサポートしたり、模擬面接を行って面接のサポートをしたり、実際にハローワークの就職活動に同行したり、面接に同行したりという事で、就職活動のサポートも行っております（スライド 9）。

業務内容・私の役割/ SPIS を導入して良かった事

業務内容ですが、現在、横須賀の事業所に 6 名のスタッフがおります（スライド 11）。うち 4 名が先ほどの STEP1 のところの事業所内トレーニングとプログラム、また個別面談を担当しております。企業担当のスタッフは 2 名おりまして、STEP2 と STEP3 のところの企業実習と就職活動のサポートをメインに行っております。ただ、これははっきり分かれている訳ではなくて、お互いがちょっとフォローし合いながら行っております。後でご本人から業務内容については詳しく話がありますが、本

STEP2: 企業実習

- 30社以上の受け入れ企業
 - 多種多様な職種、業種が選べる
- 一般事務、軽作業、倉庫内作業、飲食、清掃、IT、福祉・・・



08

人は事務の業務プラス現場の対応もして頂いております。私の役割は、横須賀事業所の全体の管理をしておりまして、全員の仕事の業務だったりそういった管理を私の役割として行っております。

SPIS を導入して良かった事とか、逆にちょっと苦労している事に関してですけど（スライド 13）、良かった事は、なかなか本人の様子からは睡眠が辛いとか頭痛があるとかそういった状況が表れない読み取れないところがありまして、SPIS を導入してから初めて、本人がこれだけ睡眠や頭痛や体調不良の辛さがある事や、気持ちの面での辛さがある事の状況が分かったという事は本当に良かったことです。

あと、職場で感じた事やこうの方が良いんじゃないかなと思った事を、どこまで自分が言ったら良いのかと溜めてしまう様なところもあったんですけども、SPIS の振り返り面談やそういった場で伝えてもらって、それが業務改善に繋がった事も本当に良かったことです。例えば、朝の受け入れの準備を全体でこういう風に分担していきましょうとか、ケース記録の記録の仕方が人によって結構バラバラだったので、その記録の入れ方のルールをこういう風に統一していきましょうとか、そういう風に業務改善に繋がっていております。

苦労している事なんですけれども、私が職場の責任者でもありますので、職場で起こっている問題だったり、本人が辛い問題の責任がやっぱり有るというか、その問題になっている当事者でありますので、本当にその時にどうコメントに返していいのか、ものすごく悩む事もよくあります。

以上、私の方から報告をさせて頂きました。

STEP3:就職活動

- キャリアカウンセリング
- 企業研究
- 応募書類の書き方
- 模擬面接



09

業務内容・私の役割

10

スタッフの業務

▼現場スタッフ 4名
事業所内トレーニング担当
面談など

▼企業担当スタッフ 2名
企業実習
就職活動サポートなど

11

SPISを導入して良かったことなど

12

SPISを導入して良かったことなど

良かったこと

- 本人の様子からは把握できない、辛さ(気持ちや睡眠)の状況について分かったこと
- 言えなくて溜めてしまっていたことをSPIS面談で伝えてもらい、業務改善につながったこと

苦労していること

- 担当者が問題の当事者になることもある。
- どのようにコメントを返していいのか悩む

13

SPIS を利用した当事者の視点



当事者：渡邊 臣一
(事務員／就労支援員)

はじめに

一般社団法人ペガサスの当事者の渡邊です。今日は宜しくお願い致します。パワーポイントを使用して登壇発表するのは初めてですので不慣れな点もありますが、宜しくお願いします。

まず目次から少しご説明したいと思います（スライド2）。まず1番から6番に項目が分かれています。「1. 発症から就労までの経緯」、その次に「2. 現在の業務について」。その後は実際のSPISの事で「3. セルフチェック項目」。私が設定した自己評価項目の数が6つになります。それを少しご説明して、その後、私の場合は2016年4月からSPISを始めたので、去年の12月末までのグラフを説明しまして、「5. 自分の気持ちの辛さに対するの支援」として、宇田さんや企業担当の松葉さんの3人で話し合った事を少し話させて頂いて、最後に「6. SPISを行って感じたこと」をお伝えしていこうかなと思います。

うつ病発症から就労までの経緯

私はうつ病です（スライド3）。発症から就労までの経緯という事で、2002年8月に自分は病気を発症しました。ちょうど日韓W杯をやっている最中ぐらいですかね。自分は健康食品と化粧品を扱う企業の物流拠点の正社員として勤務していたのですが、この会社に転職して3ヵ月後にうつ病を発生して心療内科を受診しています。服薬治療とカウンセリングを開始しますが、その時は新しい環境、社風、同僚との距離感と孤立感がありました。あと自分は結構PCが苦手で、その辺の不慣れなところから不安が強くなりました。休日も休まらない、あとは失敗したらどうしようか・・・、責任感の部分になってきますが、強い思いがありまして、あと迷惑を掛けたくない様にと。

辞める前の末期は心がもうプレッシャー（重圧）に耐えられなくなり、希死念慮・・・自殺した方が良くなぐらいまで考えてしまいました。もう本当に会社へ行くのが怖いという毎日でありました。

少し療養をしまして2003年1月になります。療養後半年を過ぎて、なんとか自分をしなきゃいけない、何か出来る事をやろうと思ひまして、資格取得をしました。ホームヘルパー2級です。取得後は社会福祉法人の通所介護施設に就労しています。でも、この就労は本意ではないです。本当はまた物流の仕事をやりたいと思ったのですが、それが出来なかったという事です。通所介護の業務をしまして、その後しっかりステップアップが出来ました。介護福祉士、ケアマネージャーと順調に資格取得をしたのですが、事業所異動が頻繁にあるところでして、最後に移った先が特有な環境で、上司スタッフを含め自分以外、女性というちょっと辛い状況でした。自分の辛さを伝えられないとか自分がやらなきゃとか、そういう気持ちが再び強くなりまして、また症状が悪化してしまい、最後はもう力尽きる様に退職しました。これが2回目のクライシスというところです。

スライドに掲載した項目の3つ目ですが、2009年7月。また自分に何が出来るかと考える訳ですね。その中で、やっぱり社会福祉法人で7年も仕事をしていましたので、この分野でやっていった方が、今後自分としては生きていく上で有利じゃないかという事で、福祉用具専門相談員として3回目の転職をしました。入社後も寛解には程遠いという状況で・・・、今から客観的に見ると、業務に携わるのは無理でした。入社して会社側の期待もありますし、ケアマネージャー・介護福祉士の両方を持っているという事で、業務を次から次へ依頼されても出来ない自分が惨めになり、その辺をプレッシャーに感じて退職してしまいました。ここから家に引き籠もりになってしまったり、辛さを抱えたりして、結構長く療養を致しました。

SPISを利用した当事者の視点



目次

1. 発症から就労までの経緯
2. 現在の業務について
3. セルフチェック項目
4. SPIS開始時2016.04.~2016.12末までのグラフ
5. 気持ちの辛さに対するの支援
6. SPISを行なって感じたこと

うつ病発症から就労までに経緯



2002年8月~
健康商品・化粧品を扱う企業の物流拠点正社員として勤務、転職3か月経過後、うつ病発症し退職。心療内科受診、服薬治療とカウンセリングを開始する。

2003年1月~
ホームヘルパー2級資格を取得し、社会福祉法人（高齢者福祉）に就職、ワーカー（準職員）→生活相談員（正職員）として勤務。再度、うつ病悪化し退職。

2009年7月~
介護サービスを展開する企業にて福祉用具専門相談員（契約社員）として就職。3回目の体調悪化のため退職、服薬とカウンセリング継続と良い自宅療養を行なう。その後、精神科転院。

2014年4月~現在
一般社団法人ベガサスショップセンターへ利用者として通所。その後、2015年3月にベガサスでの就労の話をしていただき、2015年5月よりベガサス横須賀センターにて事務担当、及び就労支援員として勤務。

現在の業務内容



横須賀センターの概要：職員6名にて精神障害・発達障害に特化した就労移行支援を行なう。
管理者・サービス管理責任者兼務 1名
就労支援員（企業開拓・集客担当） 2名
就労支援員（利用者対応・プログラム担当） 2名
事務・就労支援員（利用者対応担当） 1名…渡邊

事務業務…60%	国保連請求業務（実績記録票・加算対象の内容精査、チェック等）	毎月1日~10日まで
	利用者負担額請求業務	毎月12日まで
	給付費代理受領請求通知書発行業務	毎月13日まで
	小口現金管理・出納帳管理・各種振込業務	} 随時
	書類整理・ファイリング業務	
	新規利用者・体験利用者ファイル作成業務	
利用者対応業務…40%	面談対応…個別支援計画見直し・定期面談等 月6件前後（イレギュラー対応あり）	毎月11日~月末まで
	実務訓練対応（データ入力・データ検品・請求書作成・日報集計作成）	月1~2回程度

ベガサスの方には支援機関を通じて2014年4月から利用者として通所しました。通所してすぐはメンタルの波があり苦勞をしました。その後、順調に訓練に取り組める様になり2015年3月に運良くベガサスで働かないか?という事で、5月よりオープニングスタッフとして横須賀センターで勤務していく事になりました。

現在の業務内容

現在の業務内容ですが（スライド4）、事務と就労支援員という事で仕事をしています。業務内容としては、事務業務が6割、主として国保連の請求、利用負担額等のチェックです。あとは庶務全般をやっております。自分は請求業務の始まる毎月上旬が忙しく、事業所内で自分だけに任された業務なので辛さになってくる部分もあります。あと、松葉さんの方から話して頂きましたが、利用者対応業務があります。これがなかなか自分にとってハードでして、自分も当事者であるのに精神障害の方、発達障害の方を支援していく事の結構辛さがあります。逆にその辺は当事者である強みを活かして相手の事を理解して面談等をしています。それから、たまにはありま

すけれども、実務訓練のデータ入力やデータ検品等を担当しています。

SPISのセルフチェック項目とグラフ推移

これがSPISの自分のセルフチェック項目です（スライド5）。まず【生活面】。「朝の気持ちぐくドヨーン」としていないか。この「ドヨーン」というのは自分の独特の言い回しです。あと、「睡眠の質は良いか」。やっぱり睡眠はいつも気になっていまして、生活面のチェック項目として入れています。あとは1日の振り返りの、「1日が楽しかったか、充実していたか」という事も生活面の項目として入れています。

あと3つあります【社会面】ですが、「人間関係でもんもんとしていないか」。こちら「もんもん」というところが重要なところでして、中にあるものがフツフツと来る感じを宇田さんと相談した上で、そういう伝え方にしていこうという事にしています。あとは「自分を責めていないか」。これは、自分がずっと生きてきた中の葛藤で苦しむ事ですが、それを入れました。あとは1日を振り返って「自分の中の堂々巡り」というところ。そこも結構重要な

項目でしたので、この3つをセルフチェック項目として入れています。

これが去年の4月から12月末までのグラフになります(スライド6)。ここ(スライド6と7)は重要なところを4点入れています。先ず【社会面】ですが、「人間関係でもんもんとしていないか」、もう一つが「自分の中で堂々巡りが始まっていないか」というところです。自分のグラフなのですが、「2」か「3」が殆どです。平均を見て頂けると分かりますが、あまり高い数値ではありません。その時の自分の危機の部分を話させて頂くと、スライドの中に○で囲っていた部分が2つあると思いますが、ここが自分の中の夏の底ですね。ストレスサインが現れて、感情の乱れ、“グルグル思考”が始まるというのがあります。

元々、自分は夏が嫌いです。暑さが嫌い。特に湿気が伴う季節は体調を崩す傾向がある事は分かっていたのですが、この後話します【生活面】の部分に移っていきませんが、それと比較して見て頂くとよく分かると思います。夏というのは気分の不調という頭にこびり付いたイメージが自分にはあります。「また来たか」とか、「楽しくない」、「辛い」というイメージがあったという事と、5月中旬から横須賀のペガサスがちょうど1周年を迎える事になり、その集客イベント担当になって業務負荷がいつもより掛かっていたというところもあります。

グラフを見て頂くと、6月の半ばくらいから7月の頭ぐらいに、同僚とのコミュニケーションがあまり円滑ではなく、不満、過度の期待とか諦めというのがありました。そこで、ストレスサインとしてグラフ中の○で囲った部分・・・評価段階でいくと「2」か「1」になっていきますが、そこに辛さの部分が現れています。日にち的に言うと、約15日間ぐらいですね、それがありまして、平日のストレスを休日に持ち越してしまうという自分の悪い癖がありました。負のスパイラルでグルグル回ったところなんです。

次のスライド(スライド7)、【生活面】ですね。「朝の気持ちが<ドヨーン>としていないか」、その下の「睡眠の質は良かったか」。それで、グラフの日にちのところを見て頂くと分かりますが、約1ヵ月後に変化が現れていきます。不調を訴えてから約1ヵ月間、気分の不調、睡眠障害という事になっていきます。具体的に言うと中途覚醒と早朝覚醒です。あとは気分の落ち込みが顕著になります。もちろん主治医と相談して処方変更しますが、抗うつ剤が倍になったり眠剤が倍になったり、あまり効果が得られないと・・・。そこでまた焦っていきま

す。気持ちの安定が無い、眠気が起こって起床しづらい

と。そうなってくると、“グルグル、グルグル”、自分としてはまた気持ちが回り始めるわけです。自己対処の術を考えるのも辛くなっていくという、その部分がとても強くありました。もう負のスパイラルが酷いですね。抑うつ的な状況というところです。

今だから振り返って思えますが、ストレス負荷が掛かっていますね・・・。今回ご説明していくところになると自分の苦手な部分、夏の到来だとか業務量、コミュニケーションの部分で負担が掛かってくると、社会面の2つ・・・スライドをちょっと戻りますが(スライド6)、「人間関係でもんもんとしていないか」と「堂々巡り」ですね、このチェック項目が点数でいくと、もう「1」「2」ですね。まずそこが低くなって、それから10日から1週間継続すると・・・、ちょっとスライドを動かします。(スライド7)生活面の「ドヨーンとしていないか」「睡眠の質はどうか」というところが、点数としても「1」「2」になっていきます。低調になって体調不良になってしまうという事を今だから言えますが、客観的に振り返れるというところです。

SPISでのやり取りについて

次のスライドですが(スライド8)、実際の自分と宇田さん・松葉さんとのSPISのやり取りをお見せしたいと思います。まず当事者評価の部分、これは6項目ですが、「1」と「2」が多いです。当事者コメントを少し読みますと、「体を休めるためにゆっくり自宅で過ごしました。しかし、業務に対しての配慮に欠ける同僚達に対して、堂々巡りをしてしまい、不快になりました。休日に考えなくてもいい事です、そういう事が積もり積もると、不信感、精神疲労につながるので注意していきます。」と、けっこう強めに訴えています。そこで、支援者、これは宇田さんからですが、「本来は同僚が悩む問題について、あなたが悩んでいる」と。ズバツと指摘して「渡邊さん、そこが生きにくさですね。組織的に許せない事でしたら、リーダーに判断をしてもらいましょう」と。そこで解決方法を助言して頂いています。自分はこのパターンの生きにくさがありますので、「一歩ずつ抜け出していきましょう」というお話を頂いています。

その次のスライドです(スライド9)、7月21日のところを見て頂きたいと思います。もう1ヵ月間も自分のモヤモヤした気持ちとかストレスの部分を抱えているので、「2」と「1」があります。睡眠の部分ですね。心の低調さがあります。睡眠障害を引きずったままになっています。

そこで自分のコメントを見て頂きますが、具体的な自

【セルフチェック項目】（6項目）

生活面

- 朝の気持ちがよくドヨン>としていないか
- 睡眠の質はよかったか
- 1日 楽しかったか 充実していたか

社会面

- 人間関係でもんもんとしていないか
- 自分を責めていないか
- 自分の中で堂々巡りが始まっていないか

05

SPIS開始 2016.04~2016.12末までのグラフ①

06

SPIS開始 2016.04~2016.12末までのグラフ②

07

気持ちの辛さに対する支援
2016.06月~07月にかけての心の不調

2016.06.18 (土) 渡邊 臣一(ベガサス) 担当: (株)松葉菜都

今朝の起床 よくない(1) - 悪い(4)	朝の気持ちよくドヨン>としていないか		2
	睡眠の質はよかったか		2
	1日 楽しかったか 充実していたか		3
	人間関係でもんもんとしていないか		2
	自分を責めているか		3
	自分の中で堂々巡りが始まっているか		1

当番者コメント
072235-支

支援者からのコメント
061935-支

08

2016.07.21 (土) 渡邊 臣一(ベガサス) 担当: (株)松葉菜都

今朝の起床 よくない(1) - 悪い(4)	朝の気持ちよくドヨン>としていないか		2
	睡眠の質はよかったか		1
	1日 楽しかったか 充実していたか		3
	人間関係でもんもんとしていないか		2
	自分を責めているか		3
	自分の中で堂々巡りが始まっているか		3

当番者コメント
072235-支

支援者からのコメント
072235-支

09

2016.07.22 (日) 渡邊 臣一(ベガサス) 担当: (株)松葉菜都

今朝の起床 よくない(1) - 悪い(4)	朝の気持ちよくドヨン>としていないか		2
	睡眠の質はよかったか		1
	1日 楽しかったか 充実していたか		2
	人間関係でもんもんとしていないか		2
	自分を責めているか		3
	自分の中で堂々巡りが始まっているか		3

当番者コメント
072235-支

支援者からのコメント
072235-支

10

分の考えをまたぶつけます。また同僚の話になってしましますが、「今日もスタッフと利用者に気を使い、疲れしました。ゆっくり湯船に浸かり休みます。特にフォローする事が多い日は疲れします」。いま思い出すと、多分スタッフに対してのフォローと利用者に対してのフォローというところが疲れる、という事を訴えています。ここからが自分の思いです。「自分で出来ることはなるべく自分で」やって欲しいという考えです。自分には出来るのにやらないという風に見えています。それでそこが腹立つ。「体調が良く、心に余裕があれば、また考えは違うと思います

が、、、いまはそうは思いません」と。ここもちょっと恥づかしながらちょっと怒っているという感じです。それに対して担当の松葉さんから、「体調が悪いと気持ちも余裕もなくなってくるかと思いますが」という事で、松葉さんの判断で「面談しましょうか?」という問いかけをして頂いています。そこで、松葉さんのコメントの「改善できる事は働きかけていきたい」というところ。ここで少し安心はしますね、確かに。しっかり見てくれているという感覚を自分は感じています。そこで、支援者宇田さんの助言です。「スタッフに気を使うのはやめませんか。

利用者に気を遣うのは渡邊さんの生き方にも関係するので、それを問題だとは言いませんが・・・」という事を語って頂いています。それも自分に対しての助言・アドバイスとして聞き入れる事が出来ています。

次のスライドに行きます（スライド 10）。これは明けて翌日になります。当事者評価としては低調です。自分のコメントを読むと、この時点では面談した内容がちょっとシクシクしていないという感じですかね。しっかり面談はして頂いていますが、すぐに解決方法に向う訳ではないという風な感情があります。当事者コメント欄に「頭痛があり辛さが続くので、何とも言えない」という事を伝えています。

担当者のコメントという事で、実際どういう考えかという事を理解してもらったというところが、自分に取っては非常に有難かったと思います。担当者からのコメント欄で「渡邊さんの考えと松葉さんの考えはギャップがあり、辛いと思います」と。それに対して、解決していこうという意思をしっかりと伝えてくれているので、ここでまた少し安心していきます。コメント欄で「話し合いながらいい方向を目指したいです」と。もう前向きな方向です。それは自分としては非常に嬉しかったですね。宇田さんからも「辛い中、よく頑張りましたね」という労いの言葉を頂いています。これは、自分としては辛さを抱えている中で1週間を終えて、簡単な言葉ではありますが、一言で言うと、これは非常に効きますね。やってきた事に対して肯定してくれているところが、自分としては非常に嬉しかったです。

ちょっと飛びまして、次のスライドは7月27日にいきます（スライド 11）。日報の当事者評価というところで、自分は大体「2」がベースで、あんまり良くないのですが、4段階で言うと「3」の良い方に変わっていています。自分のコメントを読みますと、「メンタルが少し落ち着いてきた。中途覚醒の回数も少なく睡眠摂取できましたね」という事で、やや違和感はあるけれども徐々に回復傾向だという事を伝えています。それに対して、担当者・支援者の両方ともフィードバックとして、「良いですね」というお話を頂いています。

月1回の振り返り

この7月27日の前の26日に月に1回の「振り返り」を行っているのですが、その場面を少し見て頂きたいと思えます。次のスライドにいきます（スライド 12）。月に1回の振り返りとして3人で話しをしています。その中で自分の辛い状況を見て頂いていて、これも自分が納得して進

めていくところです。その中で確認し合った事項が4項目ありました。

まず、「自他分離する」。つまり自分は自分だと。自分のやる事はしっかりやっていく一方で他者は他者として認めようというところで、その辺の自分の切替えとか考え方の癖とか、その辺をしっかり見つめようという事でアドバイスを頂いています。それで、もう自分の業務はしっかり出来ているから、他の仕事は他の人間に任せる、つまり他者は他者として認めるというところで、「スルーする」という事をアドバイス頂いています。

次は平日の自分のストレスですね。それを乗り越えてしまうところがある、と。当日会社で思った事を家に帰っても思い続けてしまうところがあるので、「場面転換する」「心理的負荷を継続しない」という事でお話を頂いています。自分の場面転換としては、仕事の事は業務のシステムとして家でWEBを見れば分かりますが、そういうものを一切見ないという事を行っていました。

あとは休みの過ごし方ですね。「平日のストレスを休日に持ち込まない」という事です。実際、疲れてくると、自分の今の癖としてはそのまま寝込んでしまうという事があったので、なるべく外へ出てリフレッシュしましょうという事です。ちょうど7月の終わりぐらいでしたので、野球を観に行ったりドライブに出掛けたりと気持ちを場面転換するという事をしていきました。自分のコメントを読みますと、「カウンセリングをおこなって休日の過ごし方や業務にあたっての頭の整理が出来て良かった」という事を伝えています。それから、ちょっと睡眠の質を変えていこうという事もあったので、気になる場所だったマットレスを変えて、自分の過ごし易い様にしていこうとコメントで伝えています。

SPISを通じての自分の中での気づきですが、自分は考え方のクセがかなりありますね。そこを自己理解して辛さを改善していくという事、今回の報告でお話しする段階では7月の面談時の事例でしたが、今もこの考え方の自己理解の継続をしています。

SPIS を行って感じたこと

次のスライドです（スライド 13）。「SPIS を行って感じたこと」です。

【良いこと】は、やはり面談等だと間が空いてしまったりするので、それは結構自分としては辛い事なので、「今の辛さに対しての支援が当日に得られる」という事は自分にとってはとても有り難かったです。次は「グラフ化する事で、いつ頃からメンタル不調が始まったかを客観的

事業者
概要

活動開始：昭和 62 年 法人設立：平成 8 年 所在地：東京都国立市

事業内容：障害者総合支援法に基づく以下の事業

就労支援（就労移行支援事業所「ピアス」、障害者就業・生活支援センター「オープナー」）

生活支援（地域活動支援センターⅠ型「なびい」、地域活動支援センターⅡ型「棕櫚亭Ⅰ」）

棕櫚亭の就労支援システム
～就労トレーニングから定着支援まで～しゅろってい
社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会

理事長：小林 由美子

しゅろってい
多摩棕櫚亭の紹介

皆さんこんにちは。多摩棕櫚亭協会の小林と申します。今日は8月に私どもの法人でも導入致しました SPIS についての実践報告をさせて頂きたいと思います。報告の方は、そちらに座っている増田と私の方でさせて頂きます。実践の報告は後で増田の方からしてもらおうとして、私の方からは棕櫚亭の就労支援について、何故 SPIS を私達の法人で導入したのかという理由なども併せてお話し出来たらなと思っております。

それではまず棕櫚亭の紹介です。多摩棕櫚亭協会は北多摩南部にある国立市にあります人口 75,000 人の小さな市です（スライド 2）。一橋大学や桐朋学園など有名な学校が多い文教地区になります。一方で企業が非常に少ない市です。ですので、多摩棕櫚亭協会の就労支援で支援された方達は、皆さん都心部の方に働きに行かれるというケースが多いです。ですが、近くにハローワークがあったり障害者職業センターの多摩支所があったりして、就労のネットワークは比較的組み易い所となっております。

次は多摩棕櫚亭協会の組織図になります（スライド 3）。4事業を運営しております。まず上から2つが就労支援、就労系のサービスです。就労移行支援事業所「ピアス」と就業・生活支援センター「オープナー」の2事業をやっております。あと生活支援も2事業やっております。地域活動支援センターⅠ型の「なびい」と地域活動支援センターⅡ型の「棕櫚亭Ⅰ」になります。今日のお話は、上のオレンジ色の就労支援の事業所が中心になってくると思います。

それでは次に、なぜ棕櫚亭が就労支援をしたのか、そのお話から始めたいと思います（スライド 5）。棕櫚亭が初めて就労支援に取り組んだのは今から 20 年前になります。今でこそ沢山の企業の方々が精神障害者の方達を雇ってくれますけれど、当時は全くそんな動きはありませんでした。もちろん法定雇用率にも入らない中で何故で取り組んだかと言うと、それでも当事者の8割の方達が働きたいというニーズをお持ちだったからです。それならばきちと就労支援に取り組もうという事で、棕櫚亭では取り組みを始めました。

ちょうど 20 年前、1997 年にピアスを立上げました。

棕櫚亭の就労支援システム

～就労トレーニングから定着支援まで～

社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会
理事長 小林 由美子

01

棕櫚亭のある地域 ～国立市～

西多摩郡 北多摩郡 南多摩郡

東京都国立市は人口約75000人の小さな市で、一橋大学など教育機関は多いが企業が少ない。また、多摩地区は精神病院のメッカと言われ都内の精神病院の8割がある。小さな共同作業所も多かった。

02

棕櫚亭の組織図と法人理念

発信・提言・推進
棕櫚亭は精神障害者の幸せ実現のために地域を創造することを目指します

多摩棕櫚亭協会
理事会
法人本部
就労支援
生活支援

- 就労移行支援事業所ピアス (97年設立)
- 就業・生活支援センターオープナー (06年設立)
- 地域活動支援センターなびい (99年設立)
- 地域活動支援センター棕櫚亭 I (86年設立)

03

棕櫚亭の就労支援

04

～「働きたい」を「働ける」へ～

*1997(平成9)年に精神障害者の就労支援に特化した通所授産施設ピアス(現就労移行支援事業所ピアス)を開所

- ①4つ目の作業所にしない。
- ②完全通過型のトレーニング施設にする。
- ③精神障害者の就職支援のノウハウを作る。
- ④就職につながりやすい授産活動をする。
- ⑤就労準備から職場開拓までオーダーメイドの支援をする。

<ピアス就労支援サービスの歩み(時には常識を破りながら・・・)>

- 1997 就労プログラム(病後のコントロール)
- 1998 自己チェックリスト(トレーニングの点検)
- 1999 利用期限2年(ロールのあるトレーニング)
- 2001 就労支援員(待つのではなく開拓する)
- 2003 ジョブコーディネートの配置(働き続ける支援)

05

ピアス就労支援の三本柱

職業準備性

就労トレーニング

- 課題の発見
- フィードバック
- 練習の場

就職

就労相談

- 主観と客観のすりあわせ
- アセスメントの共有

就労プログラム

- 特性の整理
- 採用面接を意識したプレゼン

06

当初は通所授産施設でした。目指した事は、とにかく力を付けて就労できる場にする事、それから完全通過型のトレーニング施設にするという事でした。今は通過型という施設は珍しくはないと思いますけれども、当時は非常に珍しくて、色々ご批判も頂きながら通過型施設にしたというところです。ただ、今の就労移行支援事業所のモデルになっているのは、この通過型という風によく言われています。その下は(スライド5の下の方)、毎年、毎年、色々な試みをしながら、時にはちょっと常識を破りながら就労支援を積み重ねて行ったという形になります。

ピアス就労支援の三本柱

ピアスの就労支援ですが、どんな事をやっているかと言うと、基本的には3つのサービスが柱になっています(スライド6)。1つは就労トレーニングです。先程お話しした授産活動を使いながらトレーニングをしています。体を動かして働く習慣を身に付ける。部門は3つあります。厨房の部門と環境整備と清掃の部門、あとは事務補助の部門になります。ここで準備が出来ると外の実習に繋がって行って、ゆくゆくは就労に繋がっていく様な形になります。あと2本目の柱は、就労プログラムという週1回

行われるプログラムになります。ここでは就労に必要な知識を身に付ける様な、そんなプログラムを提供しています。それから最後の3本目が就労相談になります。精神障害者の方達というのは、と言うより精神障害というものの自体が非常に個性の高い障害です。なので、トレーニングやプログラムにおいてグループで支援を提供しても、どこかでオーダーメイドにしていかなければいけないというのがありますので、ここの就労相談で担当職員を必ず1人に1人付けて、色々話し合いながら2年間の就労への道筋を付けていくという形になります。

この様なサービスを利用して、ピアスでは1998年4月～2016年12月までに194名の方達が就職されました(スライド7)。1年間の定着率は約90%。全国平均を見れば60%なので、まあ、高い数字かなと思っております。3年後の定着率は60～70%になっています。それで、いま定着という話が出たので、今日の本題の定着支援の話の方に話を移していきたいと思えます。

就労支援から定着支援まで

棕櫚亭の定着支援なのですが、先程言いました様に、1997年に就労移行支援事業所(当時は通所授産施設)「ピアス」を立上げました(スライド9)。立上げていって年々就職者を増やしていきました。ですが、就職者が増えるという事は、働き続ける為の定着支援も増えてくるという事です。なので、最初はトレーニングから就職活動、定着支援まで全てピアスがやっていたんですけど、途中で立ち行かなくなります。

それで9年後の2006年に、午前中の(厚生労働省地域就労支援室)田中さんのお話にも出てきた就業・生活支援センターである「オープナー」を受託して開所いたしました(スライド9)。ここでピアスが担っていた就活と定着支援の部分を「オープナー」が担う事になりました。ここで、訓練とトレーニングのピアス、それから就活と定着支援のオープナーという形で、2つで役割分担をして棕櫚亭の就労支援というスタイルを作っていました。

こうやって「オープナー」を開所した事によって、定着支援は非常に手厚くなっていきます。なので、先程の様な1年後の定着率が高い数字になっているんですけども、またここで新たな課題が出てきています。それは何かと言うと、ちょうど数年前ぐらいから出てきた“膨らみ続ける定着支援”という問題です。これはオープナーだけの課題ではなく、多分、今日のテーマになると思うんですけども、やはりここにどう対応していくのかというのが、今私達の課題でもあります。(スライド9の右側

の)オープナーのところ、「エンドレスな支援」と書かれていますけれども、まさにエンドレスな支援をしようと思いついて来て、その事自体は良かったんですが、文字通り本当にエンドレスな支援になっていって、数も増えていって、ここにどの様に対応しようかというのが今の課題になっているところです。

ちょっとデータを見て頂こうと思うんですけども(スライド10)、これは平成25年～平成27年のピアスの卒業生で、オープナーを利用されている方たちの定着支援の支援量の推移になります。半年、1年、2年、3年という形で棒グラフで表してあります。半年が非常に高いのは何かと言うと、ピアスでは就職される時にジョブコーチを使われる方が多いです。なので多分、ジョブコーチの集中支援期にちょうど重なってくるんですね。だから、半年までは定着支援が多いと思うんですけども、その後の1年、2年、3年を見て頂くと、半年経った以降ではあまり定着支援の量が変わっていかないという事が分かると思えます。これがエンドレスの支援と言われる所以だと思います。精神障害者の定着支援をやっている方達は、これは常識だよと言うかもしれませんが、やっぱりこれがずーっとある事と、今後増えていく就職者をどの様に迎え入れていくのかというのは大きな問題かなと思っています。

今は支援量を見て頂きましたが、次に支援の内容を少し見て頂こうと思えます(スライド11)。これはちょうど平成25年を抜き出したものですが、半年後は置いておくとして、1年、2年、3年のところですね。割合だとか多少の量の多さ少なさはあるにしても、定着支援の何に手が取られているかと言うと「面接相談」です。定期的な面接相談と、その上にある「電話相談」とか「メール相談」ですね。こういうものに非常に手を掛けながらやっているという事です。やはりご本人への支援というのが非常に定着支援の中で多くなってきています。特に精神障害の方達というのは非常にデリケートなところがあって、常に微妙な調整をしながら働き続けてもらっています。なので、手も抜けないし、力も抜けないというところがあります。これがやっぱり定着支援のこの量に表れているんじゃないかなという風に思えます。そこをどうにかしようという事、それが今回のSPISを利用した一つのきっかけでもあります。

定着支援の現状と課題

最後になります(スライド12)。平成30年を迎えて、これから精神障害者の雇用率が算定基礎に入ってきた

■ピアス就職者数

▶1998(H10)年4月～2016(H28)年12月

194名

■一年間の定着率は約90% (全国平均60%)

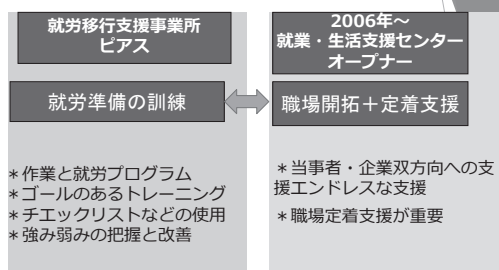
三年間の定着率は60～70%

07

棕櫚亭の定着支援

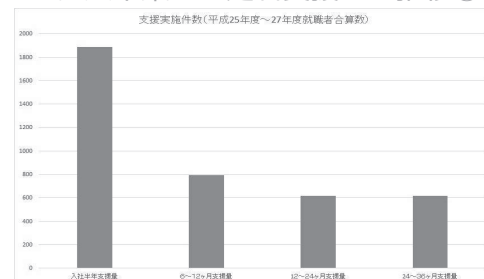
08

就労支援から定着支援まで



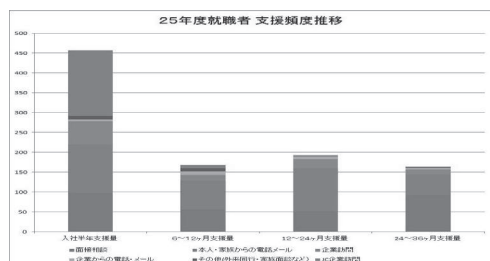
09

ピアス卒業生・定着支援量の推移①



10

ピアス卒業生・定着支援量の推移②



11

データからみる定着支援の現状と課題

- ・勤続年数が経過しても、定着支援量はあまり変わらない。
- ・面接相談や電話相談など、当事者ご自身への定期的なアプローチが必要である。
⇒平成30年に向けて、さらに精神障害者の就職者が増える事が予想される。
その際に、支援者だけでこの定着支援が出来きれぬのだろうか？
併せて当事者ご自身が、セルフコントロール力をつけていく事も必要なのではないだろうか？

12

す。ですから、就職者は今まで以上に増えると思います。という事は多分、定着支援も今まで以上に増えていくのではないかなと思います。その時に、その前に何かが出来ないかというのが、今の棕櫚亭の取り組みになります。で、今年度から何をしたかと言うと、幾つかのチェックシートをオープナー／ピアスの支援の中に取り入れました。

何故チェックシートを入れたかと言うと、(スライド12の)下を書いてありますけれど、当事者ご自身のセルフコントロール力をもう少し強く大きくしていきたい、というのが私達の願いです。と言うのは、精神障害の方達というのは力があります。だから、何らかのきっかけを使って力を引き出す様な支援をしていけば、ここに力が付いていって、例えば面接をしなくても、何かのきっかけで自

分で気づいてセルフコントロールをするかもしれないですし、面接に来てても頻度が空くかもしれないですね。だから、そうやってちょっと当事者の方の力も借りながら、今後の定着支援を考えられないかなという事で今年度の取り組みを進めています。その中の一つのSPISになります。SPISは今、2ケース進めています。オープナーで1ケース。今日は当事者と企業の方も来て下さっていますけれど、オープナーの方から1ケース。あと、ピアスの方からも1ケースやっているところです。今日の実践報告はピアスの方からの報告になりますので、この後は増田の方にマイクを譲りたいと思います。増田さん、宜しくお願い致します。

SPIS 活用の実践報告



社会福祉法人多摩^{しゅらってい}棕櫚亭協会 就労移行支援事業所ピラス

支援員：増田 静枝

多摩棕櫚亭協会 就労移行支援事業所「ピラス」の増田と申します。宜しくお願いします。私が SPIS を一緒に利用させて頂いているのは、ピラスで現在トレーニングをされている利用者さんです。昨年の8月から私が担当しているIさん、それと私、相談員の橋倉さんで SPIS を使っています。本日はその実践報告をさせていただきます。

Iさんの SPIS 利用までの経緯

先ずIさんの事を少しご紹介します（スライド2）。Iさんは昨年6月からピラスを利用されている方で、境界性人格障害の方です。人当たりがとても良く、作業も特に問題なく上手にこなせる方です。Iさんはピラス利用の前に就労継続支援B型の施設を利用されていました。そこでの利用はとても順調で、ステップアップをしようという事で、うちの法人内のオープナーのアセスメントを受けられました。その結果、うちのピラスを利用される事になりました。

Iさんは以前利用されていたB型の施設でトレーニングがとても順調に見えていたそうです。ただ、そこを終了すると決めた時に初めて、そこでの作業があまり好きではなかった、実はとても苦痛を感じながら作業を進めていたという事を、そこの担当者におっしゃったそうです。その担当者もすごく驚いて、初めて彼女の本音を聞いたという経緯があります。周りから見えるIさんと、Iさんの本当の思いには大きなギャップがありました。

Iさんにはなかなか本音が言えない、いつも他の人に合わせてしまい、顔色を窺うというところがあります。その分、他の方の見え方のギャップが生まれ、本人もストレスを溜め込んでしまうところがあるみたいでした。Iさんには発信と相談に関する課題が有るという事が、ピラス入所前から分かっていました。私はIさんの担当として、そんなIさんなので、そのギャップが生まれにくい様にする

には、どんな方法が必要かというのを見つけなければならないと考えました。

SPIS を通じて見えてきたIさんの傾向

この様なIさんと昨年8月から SPIS を使う事にしました。実際に SPIS を使い始めてみると、Iさんは日報の中でその日の事実や気が付いた事を淡々と書いていきます。これは（スライド3）、実際のIさんのコメントを書き写させて頂いた物なのですけれども、後で言いますKという高齢者施設の外部実習に行っている時のものです。これが10月ぐらいなので、利用して2ヵ月ぐらい経ったものです。私自身は SPIS が初めてだったので、Iさんのこういう書き方というのはそういうものなのかと思っていました。一緒に行っている橋倉さん曰く、担当している方の中でこういう記入の仕方をする方はどちらかと言うと少数派だそうです。相手のコメントに反応しながらとか相手に答える形で書く方が多いそうです。

Iさんは相手のコメントに答えるというよりは自分の日記の様に記入していきます。相手の反応を探りながら答えてしまうIさんにとって、この日記帳の書き方は、周りに振り回されなくても良い方法の様な気がしました。この日報の記入により、彼女が日常でどんな事に引っ掛かっていたり気になったりしているのかというのを掴みやすくなりました。同じピラスの施設内に居るので声をかける事も多いのですが、わざわざ私に声を掛けてまでとか面接の場面でわざわざ言う程ではないと思ってしまふ、そういう直接の言葉では言っていないちょっとした引っ掛かりみたいなのが、SPIS のコメントを通して分かる様になってきました。日報のコメントをやり取りする中で、Iさんの気になる事の傾向みたいなものが段々分かる様になってきました。

また、SPIS では日報のコメントの他に評価項目を立て

る訳ですが、この項目を決めていく中で、彼女は自分がしっくりくる表現に言葉を何回か変更しました。先ほどペガサスの渡邊さんも仰っていたんですけど、やっぱり自分に取って大事な言葉のポイントがあるのだと思うのです。そのしっくりくる言葉で彼女は大事に数値を付けていっています。これも暫く付けていってもらって分かった事なのですが、Iさんはこの数字をとっても考えて付けます。その数値にした理由というのがちゃんとあって、数値にジグザグの変化が現れたりしてきます。

「リアル SPIS」の時に・・・これは月に1回程度、橋倉さんにピアスに来て頂いて、私とご本人と3人で面接する時間なんですけれども、この時に数値をグラフにして橋倉さんが持って来て下さります。そのグラフになったものを一緒に見ながら、自己評価点の連続した変化の振り返りが出来る様になるんですね。そうすると、項目同士の関係性も見えてくる時があります。例えばKという外部の実習先があるんですけど、その実習に行っていた際に、同僚との関係で上手くその相手の事をかわせなかった時、その時は自分の休息が取れていないという項目の数値も低くなっている事が分かりました。ストレスが溜まっていると休息も取れてないと感じる事が多いという事がそのとき分かりました。Kというのは高齢者施設なんですけれども、ピアスではその施設のリネン作業を請け負っています。そこでは初めの数日間はスタッフが居るのですが、慣れてくると利用者さん2人でリネン作業と洗濯の機械操作をこなしていきます。ピアスという場所を離れて最初の外部実習の場になります。そこでの実習の際に、初めて私と離れた場所で仕事をしながら SPIS を利用する事になりました。

実習先での様子

施設Kの実習では、Iさんは最初、自分に自信の無い先輩と組む事になりました。その先輩に仕事を教わろうにも、その方に教えて?と言って良いものなのか、それともその先輩を飛び越えて直接ピアスのスタッフに訊いても良いものなのか、また、もともと完璧主義のところがあるIさんに取っては、自信の無い先輩に聞く事でちゃんと仕事のやり方が自分に伝わるのかという不安もありました。更にその時期はそれに輪をかけて風邪を引いたりもしていて体調も良くありませんでした。そんな実習の中で SPIS の利用になりました。

この実習中は、ピアスのスタッフは傍に一緒に居ない事が殆どなので、Iさんはどのタイミングで誰に質問や相談をすれば良いのかを迷いました。Iさんの SPIS のコメ

SPiS 実践報告

多摩棕櫚亭協会 ピアス 増田 静枝

01

さんご紹介とSPiS利用までの経緯

- ◆境界性人格障害
- ◆ピアス利用前に、就労継続支援B型施設を利用。本人の思いと周りから見えるIさんにはギャップがあった ⇒発信・相談に課題
- ◆オープナーのアセスメントを経て、昨年6月からピアス利用開始
- ◆昨年8月からSPiS利用開始

02

コメントの例

<Iさんのコメント>

1日の作業の流れもだいたい掴めてスムーズに作業ができた。優先度の高い作業の順番の確認を忘れてしまう事があるので気をつけて作業したい。(実習先K)の利用者さんと一緒に作業しているメンバーさんとのやりとりで悩んでしまう事は今後仕事に就いた時出てくると思うので対応、改善していきたい。

03

ントに対して、SPISを通してアドバイスをする事もありますが、日報のコメント欄には具体的に詳しい事は書かれていない、けれども評価項目の数値は下がっている。そんな時はこちらから声を掛けたりもしました。この（スライド3の）コメントでは、彼女のすごく困っているという気持ちは具体的には出ていないんですけども、この日は自己評価の数値がとても下がっていたんです。それで、私と橋倉さんが返したコメントでは、「やり取りで悩んだ場面があったんですね」という事で、出来れば詳しい事をピアスに来て面談して教えて下さいという風に返しています（スライド4）。そういう彼女が困った時のところの場面を捉えて、ゆっくり話すという事も出来る様になっています。必要そうだったら電話を掛けて話をしたり、彼女はちょうどピアスの通り道にお家があるので、帰りにピアスに寄ってもらったりして、作業担当のスタッフへの連絡のタイミング、先輩メンバーへの距離の取り方、休息が取れていない時の休みの取り方などを一緒に考える様にしました。

SPIS を使った I さんの感想

Iさんはその後本格的に何ヶ所かの外部実習をこなして、現在はピアスのトレーニングに戻っている期間なのですが、来週の月曜日から雇用前提の実習に行く事になります。就活中という事ですね。Iさんに今回この報告会に参加する事をお話して、ちょっと感想を聞いてきました。彼女が言った事は、何ヶ所かの外部実習が終わりピアスに帰って来てから、大勢の中に居たりローテーションも急に変更する事も多く、休息が取りづらいと思う時はあるものの、その割にはイライラが少ないと感じているそうです。

このローテーションというのは、ピアスのトレーニングの組み合わせの事です。ピアスではトレーニングの柱にお弁当配達があるんですけど、その他にマンション清掃を請け負っていたり、先程も話に出た高齢者施設のリネン作業があったりして、就活中の方は、そのローテーションが決まっても、人が足りなくなると突然そこに入って下さいとお願いされたり変更が多くなるんです。彼女はもう就活中になるのでそういう時もあるのですが、10月11月のイライラに比べると、今はとても落ち着いている様に思うという事でした。それは何故かと言うと、これは先程言った施設Kの実習の期間ですが、自分がどんな事でイライラするのかというのがちょっと分かってきた、イライラの元を作らない、(イライラの元から)離れる工夫をする様にしているという事でした。

あと、もともと完璧主義なところがあり、それが焦りの元になっていたんですが、(完璧ではなくとも)大体で良いんだという事が分かってきた、作業の範囲を予め聞いて確認する事で焦らず出来る様になってきたとも仰っています。あとは、他の人と一緒に作業に入った時に相手の事をいろいろ考え過ぎてしまいがちな事を自覚して、なるべく相手の事を意識し過ぎない様にしているという事でした。また、先程の施設Kの実習で、評価項目の数字が「1」になったら仕事を休みましょうという決め事をした事で、自分がとてもホッと出来たという事、それから皆さんもおっしゃっている「安心感」を強調されていて、実習の期間中、SPISによる「繋がり感」がずっとあった、様子を書き込む事によって知っていてくれるという安心感がありました、とおっしゃっていました。

まとめ ～ SPIS を利用しての効果～

では、今回 SPIS を利用しての効果をまとめてみました（スライド5）。まず、日々の日報のコメントで言葉として記録を残しておく事で、自分自身の振り返りが出来ている様でした。また、評価項目の数値をグラフとして見る事で、自分の傾向を知る機会となっています。私達もご本人がどんな事にストレスを感じるのかを掴みやすくなり、こちらから声を掛けたり出来る様になりました。

Iさんはコメントでは平坦に見えますが、評価項目の数字にはジグザグが有り、ここで感情表現が出来ている様です。Iさんに取っては、コメントと数値のチェックという2通りの方法を一緒にやるやり方が合っている様に思われます。評価の数字で自分の感情を楽に伝えられている様に思います。また先ほどの感想の中で、実習中に「休息が取れているか」という項目に「1」を付けた時は休みましょうという取り決めをした事で、とてもホッとしたとおっしゃられていたという事がありましたけれど、これに代表される様に SPIS を通して発信する事のメリットを感じられていた様に思います。最近は SPIS のみではなく直接発信する様にもなっていっちゃいます。

私たちは同じ施設内で利用を開始した訳ですが、わざわざ声を掛けてまで発信するという事はしないIさんの気になるところを知る事が出来ました。また8月から SPIS をスタートした訳ですが、これが助走期間となって、10月の外部実習でも実際に SPIS を使った発信・相談がスムーズにやれたのだと思います。支援側も外部実習中の様子が分かって、必要な時はアドバイスが出来ました。あと、評価項目の数値が突然に低くなった時などは、こ

<担当者（増田）コメント>

やりとりで悩んだ場面があったのですね。こうして、SPISでそういう場面があったことを伝えてもらえるので共有出来ていいですね。今日の面談のときにどんな感じなのか教えてください。対策を一緒に考えましょう。

<支援者（橋倉さんコメント）>

さらに作業に慣れてきたようですね。一緒に仕事をする方とのやりとりについては、1さんのコメントにもありますように、今後仕事に就いた時の課題にもなるかと思うので、どのような場面でどのようなやりとりがあってどのような気持ちになったのか・・・など記録をしておいて、増田さんをはじめスタッフの方々に相談しながら、改善できるといいと思いますよ。今週は実習がスタートした一週間だったので疲れも溜まっていることと思います。3連休で十分に休養をとって疲れを癒してくださいね。

04

こちらから声を掛けたりする事も出来る様になりました。

最後に、私たちピアスでは「セルフケア・チェックシート」というものを利用しています。シートに記入していく方法とWebを使ったこのSPISを利用した時の違いについて、少し感じた事をお伝えして終わりにしたいと思います。SPISを利用して、先ほどから皆さんのお話でもある様に離れた場所でも様子を把握しやすいと感じています。私たちの場合は面談をするきっかけとして使う事が多かったのですが、SPIS内のやり取りで解決できる事も多いのかなと思います。あとは評価項目の数値がグラフとしてすぐ表せるので、項目同士の相関関係について傾向を掴みやすいと感じました。これは、ご自分の振り返りとしてもとても理解しやすいと思います。あと、1さんは感情表現がちょっと苦手な方なんですけれど、

SPISを利用しての効果

- * 日報と評価項目の数値をグラフで見ることで、自分自身の振り返りができ、傾向を知ることができた。
- * コメントと数値の組み合わせで、感情表現が苦手な方も伝えやすくなった。
- * ご本人がSPISを通して、発信することのメリットを実感。直接の発信も増えた。
- * ピアス内でのトレーニング中に始めたことで、外部実習時に有効的に使うことができた。
- * 外部実習中の様子がわかり、必要な時の声かけがしやすくなった。
- * 見守られ感があり安心できた。

05

そういう方でもコメント欄と数値の組み合わせで発信をしやすくなる、支援者の方もキャッチしやすくなるという面があると思います。SPISはほぼ毎日見ます。毎日コメントを書いていくので、とても手厚い感じがあります。私たちの所でも定期的に面接をするんですけど、それは大体2週間に1回です。同じ施設内に居るので毎日顔を合わせるんですけど、面接は2週間に1回ぐらいというのが多いのです。それに比べるとSPISはほぼ毎日やり取りをしているので、変化や異変等を察知しやすいというのと、やっぱり「見守られ感」というのがとても大きいのかなと思います。

では、以上で私の実践報告を終わります。ご清聴ありがとうございました。

外部支援者として SPIS に関わり
感じたこと

梅花女子大学 心理教育・総合相談センター

石田 唯（臨床心理士）

略歴

梅花女子大学院 現代人間学研究科 心理臨床学専攻過程 終了後、現職
大阪府下私立高校スクールカウンセラー
大手化学メーカーにて電話カウンセリングによる社員研修業務

当会の SPIS 普及活動には平成 26 年度より関わっていただいている。

自己紹介

SPIS でのお話をする前に、まずは自己紹介をさせていただきます（スライド 2）。私は大阪にある梅花女子大学心理教育総合相談センターに所属しております。普段はカウンセリング、認知行動療法の分野を中心に活動しております。カウンセリングは主に個人面接やプレイセラピー、認知行動療法は大学内に独自のプログラムがありまして、8 回コースと 16 回コースに分けたクライアントさんのニーズに合わせた期間内で実施しております。

センター以外では新入社員や新任管理職、海外赴任者を対象としたストレス対処スキルを身に着けるための電話研修をしております。そして、こちらの SPIS に外部支援者の立場から日々携わらせて頂いております。

SPIS に関わる中で学んだこと

続きまして、SPIS に関わる中で学んだことについてご紹介していきます（スライド 3）。まずは、これまでに実践し、関わってきたケースとの違いからです。何と言っても一番大きいのは職場に復帰した後、または新しく職を得た後のサポートという点です。これまで私が関わって来た方にも休職中の方がいましたが、カウンセリングルー

ムから携わる立場だと、職場復帰を機に平日はセンターへ来談できなくなってしまうから、どうしてもそこで終結してしまうというパターンが多く、それ以降の情報もなかなか得にくく、繋がりも切れてしまうという状態でした。

しかしながら、こうして SPIS で日々当事者の方々と関わっていると、職場に復帰して仕事を再開できる程に回復するのも大変ですが、職場に居続けることも大変なんだと実感しました。決められた時間に出社して働く事の大変さ、人間関係や環境の大変さ、業務内容の大変さなど、職場に来てから一からこれらと対面しなければならず、個人差はあるものの皆さん何らかの困難さを抱えていて、それが元から持っている生きにくさと重なり、想像を絶する思いをされていました。SPIS では何と言っても、その抱えている問題にリアルタイムに近い形で関わる事が出来るのがとても大きいと思います。スタートに立って終わりではなく、スタートに立ってからのサポート、この必要性を今まで関わってきたケースの中で深く感じました。

続いては、当事者・職場担当者との関わり方です。これまでにもチームを組んでのサポートというのは度々経験ありましたが、それはどれも相談機関内だけの話で、学生さんの場合にはたまに学校の先生方を交えてお話する

外部支援者としてSPISに関わり感じたこと

梅花女子大学心理教育総合相談センター 石田 唯

01

・活動分野

石田 唯(臨床心理士)

・梅花女子大学心理教育総合相談センター所属
認知行動療法(CBT)

・電話カウンセリングによる社員研修
・SPIS外部支援員

02

・SPISに関わる中で学んだこと①

これまでに実践し関わってきたケースとの違い

- ・職場に復帰した後、就労定着のためサポート
- ・当事者、職場担当者との関わり

03

・SPISに関わる中で学んだこと②

- ・日報を中心とした文字での関わり
- ・見守るという立場
- ・面談の大切さ

04

事もありましたが、例えば上司に当たる方など職場の担当者に関わる機会はありませんでした。

その点 SPIS では、日々の日報や面談など、常にと言っていいほど職場担当者との関わりがあります。まさに職場担当者と支援者、そして何より当事者自身とチームを組んで、どうすればより職場に定着しやすくなるか、抱えているものを解消出来るかとともに考えていく事が出来ます。

続いて SPIS を通して学んだ事は、まずは日報を中心とした文字での関わりです(スライド4)。先の紹介でもありました様に、SPIS は当事者の記入頻度にもよりますが、主に平日5日間の日報を通してやり取りを行います。例えば今日はこんな事をした、今日はこういう理由で休んでしまった、張り切り過ぎて疲れてしまったといったコメントが当事者から付くと、担当者と支援者がそれに対して反応します。

疲れを労ったりその姿勢を支持したりして、あるいはセーブの仕方を一緒に考えたりして、「見守られている」という感じ、発信すれば反応が返ってきて一緒に考えてくれる人が居る安心感、何よりそんな人が職場に居て、何かあった時に相談できる。そんなものを少しずつ形成

していき、SPIS の中での話しやすさを構築していきます。

それが(スライドの)下の方にある「見守る」というところに関わってくるのですが、SPIS を通して知ったのが、「見守られている」という安心感、自分の状態を知ってくれている感覚は、当事者の方にとってとても大きなものなのだと思います。当事者の中には孤独感を抱えている方が多いです。同じ事業所で、たとえ同じ疾患を抱えていても個々に抱えるしんどさは違いますし、中には一人精神障害者枠として採用されて、周りの理解を得られているのだろうか、誤解されていないだろうか、不安を抱えている方が多いです。

そんな中、例えば作業が停滞してしまうのはコンディション落ちている時で、決して怠けて訳ではない。ただそれを当事者の皆さん全てが直接説明できる訳でもなく、また本人も気付いていない場合があります。そんな時、SPIS を通して担当者に訴えたり、グラフを振り返りながら一緒に気付いていったりする事で、「これが〇〇さんのリズムなんですね」と理解が得られ、またそこから安心感が生まれます。また、そうして得た情報から、コンディションの悪い時の対応や業務時間の短縮や、しんどくなっ

たらいつ帰っても良いから取り敢えず入社してみようなど話し合う事によって、職場での居やすさや働きやすさの向上にもつながりますし、事前に当事者のコンディションが落ちるリズムに気付いて未然に防ぐ事ができるなど、こうした使い方も出来るのだと感じました。

そういった事を話し合う時には、SPIS 上だけのやり取りではこじれてしまう事もありますので、こういった話し合いには、(スライドの) 下にした面談での関わりが大切となってきます。日報でのやり取りももちろん十分な効果を発揮しますが、より細かい事を相談する時や、定期的にグラフやコメントを一緒に振り返る時は、顔を突き合わせて話をして、当事者の細かな表情の変化や担当者との関わり方などを見る事で、職場の状況に近い普段の様子を再確認できたり、新たな関わり方の糸口を得られるのだと感じました。

それから、ここ(スライド5)にある様に、定期的を開いて下さる研修会の中で、他の専門分野の方の考えを聞けるのはとても貴重な経験でした。(スライドの) 下の「カウンセリングマインド」と「コーチングスキル」にも関わってくるのですが、私はどちらかと言えば元はカウンセリングマインドに凝り固まっていたところがあったので、新たに得たコーチングスキルという視点は新鮮なものでした。また、SV(スーパーバイズ)も非常に貴重な経験で、通常のケースをまとめて先生のところに持って行ってアドバイスを頂く形とは違い、日報や面談の場面で、実際に先生が関わっている技術を目にする事が出来て、こんな機会はなかなか無いだろうなと思います。

SPIS 運用の利点と難しさ

続きまして、(SPIS に) 関わっていく中で感じた利点と難しさについてお話します(スライド6)。先程もご紹介しました様に、SPIS の利点の一つは当事者が何か感じて助けを求めたい時、早め早めの対応が出来るという事です。特に、情報量の多い方は日記の様にコメント欄を使用されて情報量も多く、担当者も当事者の不調に気付きやすくなります。

それに対して難しいのが情報量の少ない方です(スライド7)。特に日報の作成頻度自体が少ない方はリズムも

読みにくいので本当に難しいですし、きっちり作成される方も(日報の入力内容が)グラフ(の基となる自己評価点)だけだったりすると、こちらから記入するコメントも尽きそうになってしまいますし、何か不調を感じていたとしても、グラフからでは読み取りにくいという事がありました。こういう方には、(職場の) 担当者から得られる情報がより重要になってきます。その為にも定期的に詰めた頻度で面談を通して関わっていく必要性を感じました。

これからに向けて

最後にこれからに向けてについてですが(スライド8)、スライドの上段にある二つの言葉(「生きにくさ」「生きる力」)は、スーパーバイズの中で度々聞いてきた言葉なのですが、何が当事者を苦しめているのか、そこをみんなで一丸となって紐解いていかないと恒常的な安定は難しいです。そして、この「生きにくさ」を少しでも和らげるものこそが、この隣にある当事者の持つ「生きる力」なのかなと感じています。今後も日報や直接の面談を通しての関わりの中で、この二つに着目して行けたらと思っています。そして、(スライド下段の)「当事者、担当者との関わり」についてです。SPIS の目的は何と言っても当事者の雇用定着ですが、それには関わる担当者のサポートが欠かせません。SPIS では当事者のストレス対処スキルを高めると同時に、担当者のサポートスキルを高める事が重要となってきます。当事者と担当者を繋ぎ、また担当者が手探りの状態から自信を持って当事者に関わったりサインにいち早く気づけたりする様な関係作りに力を尽くしていきたいと考えております。

まだ少ない経験ではありますが、以上がこれまでに関わって来た当事者の方々、職場担当者の方々の中で私自身が感じた事です。(それぞれのケースの特性は)本当に様々で、どれ一つとして同じものが無く、最初はいつも手探りの状態から入ります。これからも、注目すべき点や関係作りにも重きを置きながら、大切にケースに関わっていきたいと思います。

以上をもちまして、私の発表は終わりとなります。ご清聴ありがとうございました。

・SPISに関わる中で学んだこと③

- ・研修等での他の専門分野の方々との関わり
- ・カウンセリングマインドとコーチングスキル
- ・SV

05

・関わっていく中で感じた利点と難しさ

情報量の違い

・信号を発しやすい人

日報の頻度や普段からコメントが多く、何か起こった時、SPISの中で出来事の共有ができ、問題の早期解決にあたれる。

06

関わっていく中で感じた利点と難しさ

情報量の違い

・信号を発しにくい人

日報作成頻度や未記入が続く場合、限られた情報の中から状況を把握しなければならず、当事者本人の困り感がどこにあるか見付けにくい。



面談での関わりがより重要になってくる。

07

これからのむけて

・当事者の『生きにくさ』『生きる力』により着目していくこと

・当事者、担当者との関わり

双方が自分の持つ力に気付き自信を持って臨めるような関係づくり

08

平成 30 年問題を控えた精神障害者の雇用管理への課題、さらに職場のメンタルヘルスへの視点



シンポジウムではここまでの各講演の内容を踏まえ、障害者を受け入れる職場風土、多職種による支援の連携、精神科医療における SPIS の可能性などについて、三人のパネリストに闊達な議論を展開して頂きました。また、中盤以降は会場からも発言を求め、休職者が復職する際のポイント、SPIS を運用する中でのエピソードなど、幅広い論点を提供して頂きました。

コーディネーター： 全国精神障害者就労支援事業所連合会 専務理事 事務局長 **保坂 幸司**

パネリスト (敬称略)： (雇用企業・SPIS 開発元) 有限会社 奥進システム **奥脇 学**
 (SPIS 相談員) 心理臨床ネットワーク アモルフ **宇田 亮一**
 (医療機関) 日本うつ病センター / 六番町メンタルクリニック **野村 総一郎**

写真左より：保坂 幸司、野村 総一郎、宇田 亮一、奥脇 学

企業文化ができている会社は 自然に障害者雇用に向かう

司会： それではシンポジウムを始めたいと思います。「平成 30 年問題を控えた精神障害者の雇用管理への課題、さらに職場のメンタルヘルスへの視点」と題し、当事業所連合会の専務理事で事務局長の保坂にコーディネーターを務めて頂きます。それでは保坂さん、このあとの進行をお願いします。

保坂： ただ今紹介に与りました保坂と申します。この SPIS は、5 年ほど前に一番端にいらっしゃる奥脇さんと一緒にやってきて関わってきたという事もあるのコーディネーターとなります。登壇者の紹介については既に

皆さんご発表されていますので省略いたします。早速始めさせていただきますが、まず奥脇さん。今日の全体の話聞いての感想と、何か話し足りなかった事があればどうぞ。

奥脇： すごく興味深い発表ばかりでした。SPIS は現場から誕生したツールですので、最初は何のエビデンスもありませんでした。使いながらエビデンス作りをしてきた事が、今回で一つの形になったのかな?と午前中の三原さんの発表を聞きながら感じていました。その後、野村先生の発表の中にあつた「産業医が精神科医に求める事」という部分、あれは多くの企業の方が求めている事なのではないか?と思いました。そういった垣根を越えてネットワーク作りをしていく可能性を野村先生の発表か

ら感じました。その後の宇田さんや当事者の方の事例発表からは、僕らがやってきた事は間違いじゃないんだなという（SPISのキーワードである）「安心感」を僕らも得られました。

保坂:ありがとうございます。(当事者の)渡邊さんの発表、素晴らしかったですよね。ジーンと来るものがありました。渡邊さんは発表をまとめたりするのがお好きなんですか？

渡邊 (会場フロアより):自分はこの機会を十数年ぶりの久しぶりで、パワーポイントを使った事も初めてでした。

保坂:へえ〜! そうなんですね。野村先生、今日は当事者の発表を聞かれていかがでしたか？

野村:渡邊さんのご発表はリアリスティックで非常に臨場感がありましたよね。(各講演で) 色んな事例を出して頂いたけれど、渡邊さんのは一番リアルに聴けて、現場の実際の状況がすごく浮き彫りにされたと思います。

保坂:宇田さんは外部支援員として渡邊さんに関わってこられましたか、今日の発表を聞いてどう感じられましたか？

宇田:嬉しかったですね。私がSPISの報告会に登壇するのは今回で4回目だと思うんですが(H25年度; 独立行政法人福祉医療機構助成事業(JSN実施)、H26-28年度; 本事業)、これまでも当事者の方に発表をして頂いてきました。ただ、今回の渡邊さんの発表は、これまでの発表とは全く違う水準にあると思います。SPISの自分のグラフを自分で説明されたという事は初めてです。これはある意味でSPISの一つの仕上がり方なのかなと思います。当事者の方が自分の課題に対して、これまでどういうプロセスを歩んできて、今どういう場所にいるのか、それをみんなの前で発表する。これはすごい事だと思います。とても嬉しかったし、感謝しています。

保坂:本当に(この様な事業を) やってきて良かったと思える時間でしたね。こういったケースに出会いたいなと思いつつ始めた仕事で、毎年素晴らしい発表があるのですが、今年は渡邊さんにあの様に(自らの課題を)整理した形で話して頂けて、本当にありがたかったです。精神障害者の就労支援で福祉に繋がってくる方には、未だにオープン(障害の開示)か? クローズド(非開示)か? という部分で相当迷っている方が多いんですね。つまり、障害者雇用枠で応募する為には(障害を)オープンにしなければいけません、求人窓口には知られても良いけれど、会社の職場の皆には知られたくないとおっしゃる方も沢山いらっしゃいます。そこを就労移行支援の事業所では、二年間を使った訓練の間に色々な事を学んで頂いて、「やっぱりオープン就労でいこう」と思える様に

取り組んでいく訳ですが、その為には当事者が自分自身の事を客観的に見て、助けが必要な場面を整理する必要があると思います。まだ多くの方がその様な段階で悩んでいると思いますけれど、今日の渡邊さんの発表に触れれば、その様な方ももっと自信を持って社会参加していけるのではないかと感じました。

宇田さんにお伺いしたいのですが、職場の中に障害者を受け入れる事で職場の担当者と当事者との関係性が良いもの深いものになって、分かりあえる様になっていくケースって沢山ありますよね。その先に一つの職場が良い方向に変化して行って、それを他の部署も見て企業全体が変わっていきと良いなというイメージを描きたいのですが、その辺りどの様に考えますか？

宇田:企業の規模もあると思います。ある意味、大企業は職場風土を変えるというのは難しい面があると思います。人数で言うのは違うかもしれませんが、今日の話で言えば渡邊さんの会社は従業員数がそこまで大きくない会社です。その中で渡邊さんは会社に対して「こうあるべきじゃないか」という意見を言われます。そうすると会社の方は「分かる部分もある。ここまでは皆で取り組んでいこう。でもそれ以上は渡邊さん個人が気になっているだけだよ」という事を言って、そこで会話がつながるんです。どちらが正しいか?ではなくて、会社の中できちんとやり取りがなされる事にSPISの一つの魅力があるのではないかなと思います。

保坂:なるほど。渡邊さんの様な方が登場する事によって、支援活動そのものの質が転換してきて、会社全体に対しての働きかけが行われる様な事例も少しずつ出てきているように感じています。奥脇さんはこの辺はどうですか？

奥脇:企業が障害者雇用をする場面で、「障害者雇用をしたら会社が変わります」と利点が論じられる事がよくありますが、僕は「ちゃんとした企業文化の出来ている会社が、自然に障害者雇用をしていく様になる」と感じています。例えばSPISというのは、僕の会社で作った単なるシステムツールです。(そこでの) やりとりの中身や時間、コミュニケーションの方法は使用する会社に委ねられています。例えば、社員さん同士で悪口を言い合ったりしてギスギスしている職場の中に障害者が入ってSPISを使ったとしても、絶対に良くならないと思うんです。(SPIS内での) コミュニケーションもギスギスするだけだと思うので。という事は、「障害者を受け入れよう」という風土が出来ている会社では、SPISもきっと活用できるのではないかなと思うんです。と言うのは、人が人を思いやれる企業文化づくりが出来ているので、そこに障害

者が入ってきても、自然にその人に対して何をしたら一緒に働いていけるのかを考えていくと思うので。もちろん試行錯誤はあると思いますが、大事なのは「一緒に考えていきましょう。一緒にコミュニケーションを取りながら、働きやすい職場を考えていきましょう」という姿勢で、障害者雇用さらには働きやすい明るい職場づくりというのは、そういった姿勢の積み重ねだと思います。

保坂：ありがとうございます。良い企業文化とは？というお話でしたが、奥脇さんのところは小さな会社ですけど、たとえば千人、二千人の従業員がいる会社でも、部門単位で見ると20～30名でお仕事されているところが大半だと思います。そう考えれば、大企業だからと言って諦める必要はないんじゃないかと思っていますが、（奥脇さんから見て）障害者雇用で大企業特有の難しさの様なものはあるのでしょうか？奥脇：それは法定雇用率などの数字やCSRの観点から追いかける点ではないかと感じます。個々の取り組みなどを伺っていると、僕の会社などは足元にも及ばない様な素晴らしい配慮をされているんですけど、（大企業の方が）口々におっしゃるのは「今年はあと〇名の障害者を雇用しなければならない。その為にはこんな体制作りが必要だ」といった事で、すごく大変だなと思います。特に最近は精神障害者の方が職場で働く場面も増えてきているので、そこの課題も増えてきているのではないのでしょうか。先ほど野村先生の発表にもあった様に、企業内に常駐する精神科医も必要になってくるのでは？と思いますが、僕が知る限りでは1社しかありません。PSWを雇用しておられるところは沢山ありますが、こういった体制作りをする難しさが大企業にはあると思います。

精神科医療の武器としての可能性を持つテクノロジー

保坂：ありがとうございます。今のお話ですが、野村先生は今日、産業医と精神科主治医との連携についてお話をして下さいました。その中でSPISを使った連携の可能性についても示唆して頂きましたけれど、この辺りもう少しお話して頂けませんか。

野村：私は精神科医の未来像に危機感を抱いています。精神科医はうかうかしていると存在意義がなくなりかねない。と言うのは、コ・メディカルと言われる（職種を含めた）多職種で精神科医療をやるものだという事になってきたから、その中で精神科医はどういう役割になるのかということと、私はちょっと危機意識を持たざるを得ない。その一つに色んなテクノロジーがあるのを上

手く取り入れる事に精神医学界は成功していないという事があります。私は自衛隊に長くいましたので、テレメディスン（遠隔医療）にも関心を持っていて、ネットをもっと活用した方が良いと思っていました。それでSPISというのは、ハイテクではないけれどハイテクに近い発想を持っていて、非常に大きな可能性があると感じて関心を持っていたんですね。しかし現実には難しい面もあるかもしれない。患者さんというのは会って話しているだけでも難しいですから（笑）。

そしてもう一つSPISの可能性としては「人生相談」。SPISって薄められた人生相談じゃないですか。そういう意味でも面白いと思いました。どの様な内容を回答するかというのが私の一番の関心事ですね。それから、精神科医が持つ技術とは何かと考えた時、これ（SPIS）はその一つのプラットフォームになるのではないかと思うんです。皆で（活用の仕方）勉強していけば良いのではないかと思います。

保坂：先生は、精神科医は精神療法として何か武器を持った方が良いと考えておられるんですね。

野村：そうです。精神療法ってものすごく沢山ありますから、非常に奥の深いものもあるし浅いものもあるんですけど、精神科医はテクニックの一つとして武器を持たないといけないと思うんです。薬をどんどん増やすというのも結局そういう事で、患者さんを治そうとして必死である事には間違いない。だけどその時に、他にやる事（武器）が無いから「薬でもどうですか？」となっているのであれば、それは情けない。SPISは一つのテクノロジーだという風に考えれば、そんな風にベースとなるものが欲しいんですね。これ（SPIS）で治療を展開するという意味ではなくて、一つの素材になるんじゃないかなと思います。

保坂：今後は医療の中でもSPISを使えるケースを増やし、広い視野を持って社会の中で色々な形でサポートできる体制を作っていきたいと思います。

今日は会場に、企業内の人事という立場で心理士として活躍されている坊さんがいらっしゃっています。急に振ってしまって申し訳ないのですが、せっかくですから感想やご質問があれば発表して頂けませんか？

坊：株式会社島津製作所の社内で臨床心理士としてカウンセリングに携わっております坊と申します。壮大な無茶振りをありがとうございます。ちょっと油断していました（笑）。

私は企業内でSPISの相談員として携わって二ヶ月目になります。まだまだ手探りの状態で進めていたんですが、今日は皆さまのお話を聞きながら本当にすごい実践をさ

れているなと驚きました。それでSPISの感想について申し上げますと、グラフ化できるという点に魅力を感じています。会社というのは、何でも数字で評価しろと言われる場です。いわゆる「エビデンス」が求められる。ところが精神障害というのはなかなかエビデンスでは記述しにくかったりしますので、これから産業メンタルヘルスの世界ではSPISは非常に有効ではないかと大きな可能性を感じながら、実践しているところです。今日はとても良い勉強をさせて頂きました。ありがとうございました。

保坂：たしかに何でもエビデンス、エビデンスと言われますが、野村先生はどうお考えですか？

野村：今日は（基調報告の中で）ナラティブという話もありましたが、エビデンスというものに対する反動でそれも見直されていると。まあ、精神医療はどうしてもナラティブな世界になっちゃいますからね。今後はエビデンスとの両面を取り入れていけば良いのではないのでしょうか？ エビデンスとナラティブをデジタルとアナログの様な形で。

SPISを使うことで 効果的な休職を見極める

保坂：まだまだ時間が沢山ありますので、会場にお越しの皆様からの発言も歓迎します。どなたかいらっしゃいますか？

中川：全国精神障害者就労支援事業所連合会・理事長の中川です。このシンポジウムのタイトルの中に「職場のメンタルヘルスへの視点」という事が挙がっているのですが、今、企業に求められている努力の一つとして、「休職者を出さない」「休職者にいかに早く復帰してもらい戦力化するか」という事があります。そこで、この分野でSPISがどの様に成長していくのかという可能性について、皆様のご意見をうかがってみたいと思います。

奥脇：実は今、うちの会社には二週間休職している人が一名います。僕が何年もSPISを使ってきて感じている事は、「休職するにも休職の仕方がある」という事です。彼のケースでは、昨年11月からずっとしんどい思いをして辛い状態が続いて、それで3ヶ月頑張って正月休みでさらに落ちる状態に陥っていました。だからここで一つ休憩も必要かな？というところにお医者さんの判断もあって、二週間の休職に至りました。僕はそういう休職はすごく適切だと思います。もちろん休職者を出さない工夫というのは必要ですけど、その前に「どうやったら効果的な休職ができるか」を考える事も大事ではないかと思えます。

あとは職場への戻り方。十分なフォローを職場の中で行う必要があります。別のスタッフの例で、彼は勤続6年目になるのですが、3年目までは2週間くらいの休職をちょこちょこやっていました。疲れて、そして立ち直って・・・というのを繰り返して、少しずつ強くなっていて、この3年は休職していません。SPISを通して上手く休職する方法が分かってきた様に思います。

宇田：すごく大きなテーマなので上手く言えないんですが、これだけ休職者が増えている背景には、企業内で皆が「孤立」しているという状況があると思うんです。巷では「自立しなさい」という言葉が多用されますが、現実には「孤立」している場合が多い。孤立すれば休職へ一直線という気がしています。それをどうすれば良いのかというのは具体的には上手く答えられないんですが、孤立させない為の職場風土をどう作るか？というのが、休職者を出さない一つの大事な鍵じゃないかと思えます。

それでSPISに関してコメントすると、SPISの特徴の中に「見守られ感」という事がありますが、最初の頃は「それは依存じゃないか」と批判されました。でも、今ははっきり言えるのは、自立というのはどれだけ沢山依存できる先を持っているか。それを沢山持っている人が強い。そういう事も無くただ「自立しなさい」と言うのは、人を孤立させるだけだと思っています。

それから休職した人が復職する際のポイントですが、これは非常に難しく曖昧です。私は「本人が本当に職場に戻りたいと思っているかどうか」が大切だと思います。私が経験したところでどんなパターンがあるかと言うと、休職して少し回復してくると、奥さんに「そろそろ会社に行きなさいよ」と言われる。それを主治医の先生に伝えると、先生も慮ってくれて「じゃあそろそろ戻るか？」となる。産業医もそれを聞いて「主治医が言うなら大丈夫か」となり、人事担当の間も「お医者さんがそう言うなら戻ってもらおう」という流れになる。実際に復職した人が再休職する確率は3年以内で50%と言われています。だからやっぱり、本人が本当に戻りたいという気持ちをもっとしっかり持つ事が重要だと思います。これは今試行している段階ですが、休職者の方にSPISをやってもらっています。その中で人事担当者にも「この人は本当に職場に戻るかどうか」を見て頂く取り組みを進めています。

それと当初から我々の頭の中では、SPISは当事者を中心として職場担当者や外部支援者がチームを組むという考えがあったのですが、野村先生から「当事者の後ろには主治医がいて、職場担当者の後ろには産業医がいるじゃないか。医者をSPISに入れるという考えはないの

ですか?」と言われて、私は啞然として訊ねました。「精神科の先生がコメントを書く事なんてないでしょう?」と。すると先生は「わたしは書くよ!」と(笑)。その時思ったのは、(主治医、産業医含めて)お医者さんが直接はコメントを書かないとしても、SPISを見ているというのは一つの在り方なのかなと。SPISの今後の広がりの一つとして発展していけば良いなと感じています。

保坂: 野村先生、見ているだけで良いそうなので是非(笑)。

野村: そんな事言いましたか(笑)。休職を始めとして企業では困っているケースが非常に多い。これらを何とかしないと…という思いが強くなります。当事者の適応性という向き不向きもあるでしょうし、SPISだけで全部を魔法の杖の様に期待する事は出来ませんが、SPISを使うという方法論はある。それを確立する為のお手伝いができたら素晴らしいと思います。

保坂: ありがとうございます。当事者の向き不向きというのはその通りで、当事者の適応性だけでなく、職場の側の適応性というのもしっかり見極めていかないと、SPISというものはツールなので、マイナスに働いてしまう場合もあり得るので、そこはしっかり意識していかなければいけないと思っています。

「働き続ける為に、休みたい」 そう言い出せる職場になりたい

保坂: また突然の無茶振りで恐縮なのですが、会場の方をご指名させていただきます。多摩棕櫚亭協会・理事長の小林さん。これから定着支援事業が施策化されるという話が出てきていますが、その中でこういう事が出来たら良いなというイメージもお持ちだと思うのですが、その辺り感想なども含めて発表して頂けると有難いのですが。

小林: 本当にすごい無茶振りですね(笑)。うちの法人内では、訓練の部分と定着の部分を実業所間でどう割り振るのかという事があるのですが、ここではSPISを導入しての効果についてお話したいと思います。うちが導入したのは2ケースあって、1つは先ほど発表させて頂いた就労移行支援事業所「ピラス」でのケース。もう1つは障害者就業・生活支援センターである「オープナー」のケースで、このケースでは職場で働いている当事者とオープナーのコーディネーター、企業担当者の三者でSPISを始めました。これまでそれぞれの関係はそれぞれの方向の矢印でしかなくて、全体で繋がる事は無かったのですが、SPISを始めた事によって相互の関係性が生まれる様になりました。相互のやりとりを同時に見られるとい

うのは、支援の形としてとても良いと感じています。これをつけていく事で、今まで来所してもらっていた面接の頻度を下げる事も出来るのかなと思います。今日は実際にこのケースに携わっているオープナーの職員・本田も来ておりますので、彼女にも感想を聞いてみたいと思います。

本田: オープナーの本田です。ご本人もいらっしゃるの、言葉(やプライバシーなど)を考えながらお話させて頂きますが、その方は(大きな)体調の波も無い為、今までは月に一回の定期的な面談を通して、何かあった時にはすぐに相談できる関係性を築いてきました。安定した方とは言え、何かのターニングポイントで別の要素で問題が起こってくる事もあり得るので、常にご本人の状態にアンテナを張り続け、心情の変化なども見逃さないよう心掛けていました。SPISを導入して有難いと感じた点は、企業の方のコメントの中から職場の状況が把握できるようになった事です。特に何か問題が無い限り企業の方から連絡が来る事は無かったので、これまでは(連絡が無ければ特に問題が無いのだろうという)こちらの予測のまま支援をしていましたが、ご本人の会社の様子ですか、彼が職場に来てから部署内の挨拶が活発になったというエピソードや、会社の方のご本人への関わりの様子が分かって、想像していた以上に見守って下さっている事を実感しました。そして、こういう関係性を見られる事で、私自身の視野も広げさせて頂いたと思っています。

保坂: ありがとうございます。では、ちょうど隣にお座りの三嶋さん、いかがでしょうか? 三嶋さんのところは社長自らSPISを使って社員さんの状態を見守り、長きに渡り支援活動も続けておられます。

三嶋(当会理事): 新宿でまるみ名刺プリントセンターという印刷会社をやっております三嶋と申します。現在うちの会社では8名が働いていて、その内4名がSPISを導入しています。先ほど野村先生のお話で「SPISの向き・不向き」について話題が出てきましたが、この中でもすごく向いている方、つまり劇的に変化が起こった方、殆ど変わらないという方がいます。やはり文字を扱うというところでの「向き・不向き」はあると思います。

皆様のお話を聞きながら感じた事は、寛解状態になったと言ってもやっぱり状態が落ちる時はあって、だからこそ病気だと思んですが、それをどう慌てずに受け止めるかが大切だという事。奥脇さんがおっしゃられた様に1~2週間の休職は必要だと思います。「辞めます」という言葉が出てくる時というのはもう最終爆弾の様なので、そこまで追いつめられる前に、「ちょっと休みたい」「長

く働き続ける為に、休みたいんです」と軽く言える職場になりたいなあと思っています。

それで、たまたま先ほどSPISを見ていたら、社員から「一週間休みたい」というコメントが入っていました(笑)。じゃあ休んでいる間にどうするの?という事で、ちょうど職場の管理者とやりとりをしていたところでした。その人は一週間休んで家にいると大体口な事がないタイプの方で、ちょうど今週金曜日が給料日ですから、お給料を取りに来がてら呼び出そうという話になりました。彼が今悩んでいる事は家庭的な事なので、お家の中にもドロドロするだけなので、外に出した方が良いという判断です。こういった事もSPISを見ているからこそ読み取れるようになった事で、すごく有難い事だなあと思っています。

それから少し大きな話になりますが、私たちが20何年前に会社に入った時に教わったのは、「9時から5時(の勤務時間中)はしっかりしとけ」「プライベートの事は知らないよ」という事でした。それで社会人をやってきて、プライベートは会社に持ち込むなどと言われてきた訳です。でも、今日の1日(本報告会で話されてきた事から)でも分かる様に、今はもうプライベートも会社が見ていかないとダメな時代に差し掛かっていて、それを私たちがどう理解するかだと思います。この会場にいらっしゃる方はこの事が分かっておられると思いますが、それを一般の社員さんにどう理解してもらおうか。「プライベートを会社の中でも出して良いんだよ」という企業文化みたいなものを作っていないと、SPISはマニアックな人たちだけのものになってしまいかねないので、(その様な企業文化が)もっと広がって欲しいと思っています。

SPISの改良と今後の可能性について

保坂：ありがとうございます。沢山の人がメンタル不調に陥っている時代を考えると、今までの考え方が果たして正しかったのか?と思わずにはいられません。やり方をどんどん変えていかないと、状況がどんどん悪くなって

追い詰められてしまうのではないかと感じる感覚がありません。

会場におられる金子さんはいかがお感じでしょうか?金子さんは「超短時間労働」について興味を持って勉強されたりしていますし、専門職だけでなく当事者も自分の事をきちんと見つめて、助けを求める為に発信をするべきだというお考えをお持ちですが、その辺りの事もお話いただければと思うのですが。

金子(当会理事)：ストローク会の金子です。超短時間雇用については、私が参加した研究会で東大やソフトバンク、川崎市などいくつか試みの事例があるという事を知っています※1。そこでそれをどう制度的にどう展開していくかを訊いてみたのですが、時間の関係で詳しい話は聞けませんでした。

それから、当事者も力を付けるという点については、今、合理的配慮など制度的なサポートも出てきていますが、SPISなどを含めて本人が自分から発信する力をもう少し付けられないといけないし、支援者も当事者自身が発信できる力を付けられる様な実践的な場をもっと工夫すべきだと感じています。うちは現場が忙しすぎてまだSPISを導入できていないのですが、30年ほど障害者雇用に取り組む中で、働き始めて7年目位になると薬を飲まなくなってしまう方がいます。それで再発しちゃう。入院したりしてまた戻ってきたりするんですけど、ご本人が薬を飲まなくなっている状況を隠している。おそらく話したくないのでしょうけれど、その辺をSPISの様なツールを使ってちゃんと発信できる様な関係性が出来ればまた違うのかな?と思ったりします。ただ最近は、個人情報との関係で支援者の方たちが「個人情報だから踏み込んじゃいけないかな?」と遠慮するケースもある様に感じていて、この事も含めてどうしたら良いのか?という事を考えている状況です。

保坂：ありがとうございます。薬の話も出しましたが、野村先生、服薬に関してコメントはありますか?

野村：これは病気によって異なってくると思います。たとえば統合失調症では薬を飲まないと非常にまずい事

※1：『働き方の新しいかたち』～雇用率に捉われない仕事の可能性～
(開催：平成29年1月26日、主催：豊島区障害者地域支援協議会就労支援部会)

東大先端科学技術研究センター 人間支援工学分野 近藤武夫准教授のお話の中で、同センターのIDEAモデル(Inclusive and Diverse Employment with Accommodation)の3か所での試み(最低賃金、労働時間15分～8時間。週1回～数日の超短時間から始められる)の紹介が行われた。

- 東大先端研とソフトバンク(2015年4月～)
- 東大先端研と川崎市役所内プロジェクトチーム発足(2016年2月)、市内15社参加のプロジェクト
- 神戸市役所内プロジェクトチーム発足(2016年8月)、共同研究事業開始(2016年11月)

になってしまう。双極性障害も再発率が高くなる。一方でいわゆるノイローゼや神経症に近い様なうつ病の場合は、必ずしも薬にこだわる必要は無いので、トータルで考えていけば良いのではないですかね。

金子：ご本人が「薬が強すぎるんじゃないか」という様な事も、主治医にちゃんと話せる様になればと思います。

保坂：野村先生は薬の効き方についての相談を受けられる事はありますか？

野村：うちはセカンドピニオン外来というのをやっていて、薬の使い方だけでなく、治療が適切かどうかを相談できる場を設けています。その中で、薬が強すぎるという相談は確かに多いです。ただ、薬の出し方がある時点の横断面だけでボンと見ると、「何だ、この薬は。ひどいじゃないか」という事になって、「これではイカンから、どんどん減らそう」といって安易に減らすと、再発して酷い事になるケースもあります。薬にはそれぞれ事情があるんですよ。だから横断面だけを見て判断するのも間違いで、薬を減らすに当たってはゆっくり慎重に検討する必要があります。もちろん明らかに適切でないケースも多いですから、こういった視点での配慮が必要だと思います。

保坂：ありがとうございました。治療関係の中では時系列の積み重ねもあって、ある時点だけをスパッと切り取って判断できる訳ではないというお話を頂きました。

それでは、再び会場から指名させて頂きます。精神障害者の雇用に熱心に取り組んでおられ、実習を提供されたり雇用もされたりもしている織田さん。お願いできますでしょうか？

織田（当会理事）：大阪から参りました株式会社新・栄の織田です。当社はSPISを導入しているのですが、当事者の中には常に自分の評価を低く付ける方がいらっしゃるんです。周りから見るとよく出来ているのに、自分では納得しておられない。現状の4段階評価の中でも、たとえば「2」の中にも段階があり、より細やかに点数化できる様なシステムがあれば良いなあと感じています。

奥脇：これは（自己評価点を）付ける人がどう付けるかによると思います。4点法にした理由は先ほどの発表でご説明させて頂いた通りなんですけど、SPISって（病状が）酷くなると点数を付ける事自体が出来なくなってしまう人が多いです。自分の気持ちと向き合って点数を付ける事のしんどさっていうのは、やっぱりあると思います。だから、そこに多大な負荷をかけてはいけないという理由で4点法にしています。

確かに色々な意見があって、もっと細かく見たいとか、例えば発達障害の人であればスケール式のレバーにして欲しいと言われる事もあります。今後は個別で選べる様

な形も出来れば面白いかな？と思うのですが、今のところ変更する予定はありません。それでSPISでは、評価段階の中身は本人と職場の担当者さんと支援者で話し合っただけで決めていくんですね。ですから織田さんのお話の中のケースでは、「2」の中でさらに4段階で付けたいという事であれば、その4段階を皆で定義し直せば良いので、その様な形で使って頂けたらと思います。

保坂：ありがとうございます。これからSPISを使いながら色々なご意見を取り入れて改良していきたいと考えていますが、宇田さんはこの辺を改良していきたいなというイメージはありますか？

宇田：SPISで支援をする時に、外部支援者や職場担当者も複数入る事があるんですが、今は（支援者と職場担当者の）それぞれに一つのコメント入力枠しかなくて、同じ枠に何人もが書き込む事になって、ごちゃごちゃになってしまう事があります。それを一人が一つずつ枠を持てる様な造りになると良いかな？と思います。

保坂：奥脇さん、そう変えるのは大変なんですか？

奥脇：ちょっと大変です（笑）。

SPISで冷静に対処することで 本人が落ち着いてきた

保坂：それでは会場にお越しの皆様にもお訊きしてみたいのですが、自分のところでもSPISを使ってみたい、あるいは相談員になってみたい、あの人に使ってみたら良いかなと、具体的に実践をイメージして考えていらっしゃる方はおられますか？

山地：多摩棕櫚亭協会の障害者就業・生活支援センター「オープナー」の山地と申します。是非、導入してみたい方がおられます。しかし皆様のお話をずっと聞いていて、実は不安な点の一つあります。その方は定着支援から関わった方で、もう15年働いておられますが、今、二回目の休職に入っていて、リワーク的に生活訓練を使いながら何とか復職へ向けた話し合いが始まる状況にあります。この方の場合、会社の方も非常に丁寧で面談の頻度もとても多い。当事者がじゃんじゃん出していたメールにも企業担当者が全部答えてくれていた為に、支援者が蚊帳の外になってしまって、気づいた時には具合が悪くなっていたという形です。そんな風に自分の事を沢山出してしまおう場合は、SPISにもふと思いついた事などを全部書き込んでしまうのではないかと心配しています。

宇田：SPISは字数制限が無いので、いくらでも書き込む事が出来ます。なので、実際に沢山書いてしまう当事者もいらっしゃいます。我々が一番良い形と思っているの

は、最初はダラッと書いていた方が（書き込み量が）だんだん収まって行って、ある（一定の落ち着いた）量になっていくパターンで、実際にそういう例もあります。これはとても良い形です。ただ私は外部支援者として書き込み量をコントロールした事は無いんです。今日、会場に来られている中電ウイングさんでは、導入当初この様な事があったと思いますので、もし宜しければ、職場担当者から見た実例を是非お話頂けないでしょうか？

松川：名古屋から参りました中電ウイングの松川と申します。私共の会社では、一昨年の8月から昨年の12月まで8名の発達障害者のスタッフ全員を対象にSPISを導入致しました。それまでは紙ベースの日誌でやり取りを行っていたのですが、紙ベースでは、書く量も制限され内容も考えてしまう、コメントを返す私たちの側にも負担感がある、といった事で困っておりました。その様な時にSPISを知る事となり、是非にと導入致しました。スタート初日はコメントの多さに驚いたのですが、2～3日は様子を見ようという事になりました。しかし、一向に減る気配はなく、とうとう奥脇社長のところに電話をして「（記入する）字数の制限は出来ませんか？」と相談しました。それくらい気持ちが溢れ出してしまうんですね。紙ベースでは書かない（書けない）子でも、パソコン入力の形だと一気に素直な気持ちを打ってしまうんですね。「読むのに何分かかるんだらう？」という位の量ですが、そんな中にもその子なりのキーワードが必ずあります。気持ちを全部ぶつけてくるので読む事も理解する事も大変ですが、毎日（日報コメントを）読んでいく内に、コメントの中での大事なエッセンスが読み取れる様になってきたんです。（実践報告のパートで取り上げられた）「カウンセリングマインド」などについて私たちも勉強して、だんだん読み切れる様になってきたのだと思います。そういうキーワードが掴める様になると、本人の（調子が）下がるスイッチがどこにあって、どの様な時に入るのか分かる様になってきました。合わせて、タイムリーなケアが出来る様になりました。今日は気持ちが落ちている様だから、帰りにそっと話を聞きに行ってみようかな？とか、ワットとなっている時には何を言っても入らないので、ちょっと落ち着いたところを見計らってコメントを返

そうかといった具合です。SPISを使って、違う局面から間（ま）を空けて言葉を返すなど、冷静に対処をする事でそのスタッフも落ち着いてきました。宇田先生もご存知ですけれど、10カ月を過ぎたころからコメントの量もだんだん減って今は2～3行になりました。波もあるので時にはすごく多い時もありますけれど（笑）・・・でもSPISというのは心の内面を書けるツールとして素晴らしいものだと感じています。SPISの回し者ではないですが（笑）。

保坂：ありがとうございます。我慢強くやる事も時には必要だという事ですね。ではそろそろ時間も差し迫って参りましたので、最後に登壇者の方からコメントを一言ずつ頂いて終わりとしましょうか。

奥脇：SPISの提供を始めてから長い時間が経つのですが、特にこの3～4年で特に多くの方に導入して頂いて広がっていったなあという実感があります。毎年事例報告が沢山あって、どれを選ぼうかな？と迷う位なのが楽しみで、来年もどう発展していくのが期待しています。

宇田：今年は今からSPISの外部支援者を育成していく予定です。対人援助の仕事を学習する場合、これまでは理論的な勉強やロールプレイによって正しい答えを学ぶという形が主流でした。しかしSPISで今やろうとしているのは、当事者のコメントに対して実際に支援者が書いたコメント欄を空白にして、「あなただったらどう返事を書きますか？」という事を問い、それぞれの返事をグループでディスカッションしながら、相互に学んでいくというスタイルです。これは今までになかったやり方で、SPISならではの面白さだと思います。もし興味がある方がいらっしゃれば、ぜひ参加して頂きたいなと思います。

野村：SPISの問題点も含めた色々な事例を聞く事ができ、また、素晴らしい可能性を感じる事が出来ました。本日はありがとうございました。

保坂：本日は長時間に渡り、皆様ありがとうございました。ぜひこれを機会にSPISの仲間に入って頂いて、共に就労・定着支援に厚みを作っていく事が出来たらと思います。本日はどうもありがとうございました。今後ともどうぞ宜しくお願い致します。

「精神障害者の就労定着をめぐるって」

メンタル不調のセルフケア / ラインケアをサポートするWebシステム
「SPIS」による雇用管理の取り組み

第 2 部

SPIS 利用事業者
アンケートまとめ /
地域セミナー /
SPIS 相談員養成講座
ダイジェスト

SPIS 利用事業者アンケート

～ 雇用企業担当者の立場から～

今年度の SPIS 普及事業では、SPIS 導入前後での職場の変化や SPIS 運用における課題を検討する目的で、企業担当者を対象にアンケート調査を実施しました。本節ではその実施概要と頂いた回答のまとめを紹介いたします。

アンケート実施概要

実施時期	平成28年12月～平成29年1月（8事業者8名）
対象	SPISを利用している雇用企業担当者
回答形式	4点法による選択式と質問項目に対する自由発言
依頼と回収	当会事務局員が対象企業を訪問して、半構造化面接を実施、回収はその場、または後日メール送信

質問1

SPISの導入前後で変わったことについて

SPISの導入前後での変化について、次の3つの視点から尋ねました。

- | | | |
|-------------------------|-------------------------------|--------------------|
| ①ご本人の勤務状況の変化（自由コメント） | ▶ 勤怠状況について | ▶ 業務意欲について |
| ②担当者ご自身の変化（自由コメント） | ▶ 当事者への理解やイメージで変わった事があったか | |
| ③当事者と担当者の関係性の変化（自由コメント） | ▶ 当事者とのコミュニケーションについて距離感や接し方など | ▶ 困難時への対応の仕方などについて |

回答の集計 （ ）内は業種、利用人数、アンケート実施月までの利用期間

①本人の勤務状況に変化があったか（自由コメント）

▶ 勤怠状況について

【変化無し（もともと安定的）】

- ・ 特に変わりはないように感じます。（製造業 /3名 /4年目）
- ・ 元々良好なので良い意味で特に変化なし。（建築業 /1名 /4ヶ月）
- ・ 劇的な変化はないが、退職者はゼロ。（印刷・企画業 /4名 /2年6ヶ月）
- ・ もともと勤怠は安定していたので変化はないです。一部の業務に対しての遠慮が大きかったが、積極的に参加、気づきがあった。（就労支援施設 /1名 /9ヶ月）
- ・ 1名は順調。その他1名は業務外要因や私生活の疲労もあり時々年休を使用することがあった。（製造業（復職者支援） /2名 /2ヶ月）

【改善がみられた】

- ・元々欠勤が少ない方なので、大きな変化はなし。ただ、朝電話があって休みたいということはほとんどなくなった。(出勤後に不調を訴えることはあるも、勤務できている)(コンサルタント業 /1名 /5ヶ月)
- ・今でも連絡なしで遅刻・欠勤することはあるが、回数は減ってはきている。勤務して丸三年がたちおかげで施設内はとてもきれいになり利用者さんも気持ちよく暮らすことが出来ています。そのことを本人も感じ、少しずつ自信ややりがいにつながっているように感じています。(障害福祉施設 /1名 /3年目)

【改善が残った】

- ・途中まで上手く安定したが、最近崩れる。(SPISは)若干安定させるための目安となる。(サービス業 /1名 /11ヶ月)

▶業務意欲について

【特に変化無し・もともと意欲的】

- ・勤務意欲は元からある方なので、変化なし。(サービス業 /1名 /11ヶ月)
- ・もともと安定している方は特に変わりはないように感じます。不安定な方も、SPISとは無関係な生活要因などがあって、不安定なままです。(製造業 /3名 /4年目)

【業務意欲が向上した】

- ・手段が増えた事により、よりでコミュニケーションが取れるようになったと思う。よって業務意欲も向上したと思う。(建築業 /1名 /4ヶ月)
- ・向上していると感じる。(印刷・企画業 /4名 /2年6ヶ月)
- ・元のパフォーマンスを取り戻そうという意欲が感じられる。復職後の業務負荷を下げてもらっている。再発予防のため休職前とは異なる仕事の向き合い方を検討している段階である。(製造業(復職者支援) /2名 /2ヶ月)

【安定してきた】

- ・大きく上がったというわけではないが、安定してきているように見える。自分の気持ちを吐き出す場所(SPIS)があること、それを肯定的に受け止めてくれる外部支援者がいることが安定につながっていると感じている。(コンサルタント業 /1名 /5ヶ月)

【業務への取り組み方に変化があった】

- ・業務改善や気づき(スルーできない所をスルーするような意識を持って取り組めた)の伝え方(以前は言えなくて苦勞、ためてしまう→SPISや、メールや、面談で伝えてもらえるようになった。(就労支援施設 /1名 /9ヶ月)
- ・毎日自分の課題を振り返ることで出来ている所と出来ていない所を知ることが出来ています。SPISの利用に加えて本人との振り返りをする時間をもつことで意欲につながっていくように感じています。勤務して丸三年がたちおかげで施設内はとてもきれいになり利用者さんも気持ちよく暮らすことが出来ています。そのことを本人も感じ、少しずつ自信ややりがいにつながっているように感じています。(障害福祉施設 /1名 /3年目)

②職場担当者自身に変化があったか

▶当事者への理解やイメージで変わった事があったか

(不調のサインや当事者が抱える困難や課題など、新たに知る事が出来たか)

【当事者の考えがよく分かった、新たな気づきがあった】

- ・当事者の考えが非常に良く分かった。こちらは余り気にしていない事を、本人は重く捉えている点など。通常の会話などでは理解出来なかったと思う。また、支援者の方がどのように考えているかを、都度直接読むことが出来るので大変参考になった。(建築業 /1名 /4ヶ月)

- ・その日、自分（私）が発した言葉について「嬉しかった」「ひどいと思った」などのコメントをタイムリーに見ることで、彼らの感じ方がわかる。（印刷・企画業 /4名 /2年6ヶ月）
- ・感想を正直にきちんと記入してくださる当事者だと、考えている事や悩み事などが分かり、以前よりは理解しやすくなりました。当事者のほうも、それによって担当者が変わってくる事を分かった上で発信してきている様に感じます。（製造業 /3名 /4年目）
- ・見えていることと本人が感じていることが違っていることがあるということに気づけた。（コンサルタント業 /1名 /5ヶ月）
- ・理解が深まった（本人の様子からは把握できなかった、睡眠、気持ちの辛さがわかった部分が大きい）。職場や仕事に対する意識の高さに気づいた。（就労支援施設 /1名 /9ヶ月）
- ・自己評価がグラフによって視覚化されることで、本人の不調の傾向がより明確になった。（製造業（復職者支援） /2名 /2ヶ月）

【意識して本人を見る様になった】

- ・人のことを意識して見るようになりました。また SPIS でより細かく作業内容や工夫している所などを知ることが出来、頑張っていることを具体的に声かけも出来ます。（障害福祉施設 /1名 /3年目）

【複数の視点が有益だった】

- ・複数の意見が出るので、客観的な判断がしやすくなる。短期間ではなく、中期、長期での変化を数字で見られることは、大変参考になりました。（サービス業 /1名 /11ヶ月）

③当事者と職場担当者との関係性に変化があったか

▶当事者とのコミュニケーションについて 距離感や接し方などについて

【適切な距離感を置きやすくなった】

- ・SPISがあるおかげか、面談を希望することが減った。私も本人と距離をおいて客観的にみることができ、感情に振られずにコメントできている。（コンサルタント業 /1名 /5ヶ月）
- ・作業中に声をかけることが増えました。適度な距離感を保つよう意識はしています。（障害福祉施設 /1名 /3年目）

【見えなかった当事者の背景や思いを把握しやすくなった】

- ・関係性はあまり変わりませんが、自己評価や感想を見て、何となく当事者の状態が把握しやすくなりました。会議や出張で現場を見られなかった時でも、あとで SPIS を見て安心できるのも良いです。（製造業 /3名 /4年目）
- ・気づいた事を伝えてもらえるようになった。発言の背景に気づけた。（就労支援施設 /1名 /9ヶ月）
- ・変化あり。職場だけでは見えない「感情」が見える。（印刷・企画業 /4名 /2年6ヶ月）

【コミュニケーション手段が増えた】

- ・2人きりになる機会は殆ど無いので会話をしにくい話題もあったが、その場合は文字にする事で伝達が出来たと思う。まわりに悟られない伝達手段が増え、お互いにやりやすくなったと思う。（建築業 /1名 /4ヶ月）
- ・勤務地が離れていても、その時点での最新の状況が把握でき、本人とコンタクトをとることができた。（製造業（復職者支援） /2名 /2ヶ月）
- ・特に変化はなし。将来の自立のために少し距離を空けたかったが、上手く行かず。（サービス業 /1名 /11ヶ月）

▶困難時への対応の仕方などについて

【担当者の認識と本人の意識のギャップに気付くことができた】

- ・私から見ると大したことでもないが、本人は困難に直面しているのだ、ということが理解できるようになった。状態に寄り添うことができた。（印刷・企画業 /4名 /2年6ヶ月）

- ・当事者の状態が良く、困難の程度は浅いと思うが本人が気にしているが、こちらが全く気が付いてない部分など直接伝わるのでフォローしやすくなった。(建築業 /1名 /4ヶ月)

【関係者間で課題を共有できた】

- ・臨床心理士の方のコメントやアドバイスがとても助かります。(製造業 /3名 /4年目)
- ・作業面と生活面とわけてそれぞれの担当者が対応しています。担当者同士で情報共有も出来やすい環境です。(障害福祉施設 /1名 /3年目)
- ・外部支援者と3人で相談できるのが大きい。(就労支援施設 /1名 /9ヶ月)

【変化なし】

- ・ここは特に変化がありません。(コンサルタント業 /1名 /5ヶ月)

【課題：休みのときの対応について】

- ・現状、大きな困難はない。両名とも勤怠が順調だが、休みが多い対象者の場合、休みの時の情報こそ把握をしたいのだが、入力してもらえるかどうか心配である。休みの日に会社ネットワークを使えない従業員の場合、どうするかが課題。(製造業 (復職者支援) /2名 /2ヶ月)

【課題：SPISでは対応が難しいとき】

- ・困難時には SPIS では対応できないので、直接電話で確認した。(サービス業 /1名 /11ヶ月)

質問 2

SPIS の使用感について

SPIS を利用して感じるところを次の3つの視点で尋ねました。

- ①当事者が発信する日報は分かりやすいかどうか (4点評価、自由コメント)
 - ▶自己評価点 ▶コメント欄
- ②当事者コメントへの返信は、易しいか難しいか (4点評価、自由コメント)
 - ▶コメントが難しいとすればどの様な場面かなど
- ③外部支援者のコメントは分かりやすいかどうか (4点評価、自由コメント)
 - ▶コメントが有益なものになっているか、それはどの様な点においてかなど

回答の集計 ()内は業種、利用人数、アンケート実施月までの利用期間

①当事者の自己評価・自由記載コメントは分かりやすいかどうか

4点評価

質問事項	評価軸	評価点			
		1	2	3	4
当事者の日報	自己評価点	3	4	0	0
	コメント欄	4	3	0	0

自由コメント

【当事者が積極的に発信する場合 → 体調の変化を見やすい】

- 肯定的に受け止めてもらえる場として、本人が実感してからそれまで以上に自分の思っていることを伝えてくれるようになった。(コンサルタント業 /1 名 /5 ヶ月)
- 正直に記入してくださる当事者の方は、状態などとても分かりやすくて良いと思います。(製造業 /3 名 /4 年目)
- 自己評価は、当事者の状態が良く、おおきく崩れる事が無かったので短期で直接対応する事は無かったが、ある程度の期間での傾向を読み取るのに非常に優れたツールだと思う。自由記載コメントは当事者が文章での発信が得意という事もあり、大変分かりやすかった。支援者として必要な情報は殆ど読み取れたようにすら感じる。(建築業 /1 名 /4 ヶ月)
- 自己評価については、グラフにして見る事が出来る事を知り活用しています。その時のコメントも見る事が出来るので評価が悪くなる時の傾向を知ることも出来ると思います。(障害福祉施設 /1 名 /3 年目)

【当事者が積極的な発信をしない場合 → 体調の変化を判断しにくい】

- 隠している感情が見えにくい点もある。勝手に当事者自身で、毎日 SPIS を入力しなければならないと義務化したことがありましたが、これを防ぐ方法があればさらに良いと思います。(サービス業 /1 名 /11 ヶ月)
- コメントが長い日と短い日があり、短い日は良い日なのか、悪い日なのか、言えないのか心配になる。(就労支援施設 /1 名 /9 ヶ月)
- 自己評価が完全に固定している社員がいる。自己を見つめること。判断することについて話し合う必要性あり。(印刷・企画業 /4 名 /2 年 6 ヶ月)
- 毎日評価コメントが同じ人がおり、体調変化もあまり無いのだが、本当のところはどうなのだろう?と思う。(製造業 /3 名 /4 年目)
- 積極的に自由記述を書いてくれる従業員は、遠方であっても生き生きとした生活の息遣いが感じられる。一方であまり自己評価の数値に大きな変化がない、または自由記述が少ない従業員は担当者、支援者からコメントを書きにくい。(製造業 (復職者支援) /2 名 /2 ヶ月)

②当事者コメントへの返信は、易しいか難しいか

4点評価

質問事項	評価軸	評価点			
		1	2	3	4
当事者コメントへの返信	難しいか易しいか	1	3	3	0

自由コメント

【返信がそれ程難しくないと感じる場面】

- 時間にして1分程度だと思うので、気軽に取り組んでいる。しかし、毎日という部分では負担感もあり、出張時など何日かまとめて返信してしまうこともある。(コンサルタント業 /1 名 /5 ヶ月)
- 両名とも当事者一担当者一支援者間の関係性が良好のため、書きにくいということはない。今後当事者と担当者間の人間関係に課題のある事例があった時、当事者が本音を書けるかどうか心配。(製造業 (復職者支援) /2 名 /2 ヶ月)

- ・対話と同じく傾聴姿勢が大事だと思い、そこに気をつけています。自分では間違いだと思っても「そうだったんだー」とうなづく。(印刷・企画業 /4名 /2年6ヶ月)

【どの様に返信するか迷ってしまう場面】

- ・本人の辛さに対して、どう返して良いか悩む。(就労支援施設 /1名 /9ヶ月)
- ・どこまで、どのような内容を伝えればよいか迷うことがある。言葉は独り歩きしやすいのでコメントに悩むことあり。(サービス業 /1名 /11ヶ月)

【返信を迷う場合への対応】

- ・考え過ぎてしまい、なんと返して良いか分からない事が多々あった。繰り返して同じコメントなどもしないようになりたいと考えていたが、結論的には内容はあまり気にせず、その時に感じた事を書くので良いと思った。しかしながら、当事者の状態が悪い場合は相当難しいかと思う。(建築業 /1名 /4ヶ月)
- ・易しいか難しいかは、その当事者によると思います。3人、利用されましたが、1人はとても難しいと感じました。私は当事者の方にその場で直接お話ししていましたが、パソコンなどで入力して後で読んでもらうスタイルだと、難しく感じるかもしれません。(製造業 /3名 /4年目)
- ・コメントについては生活面のことをどこまで答えたらいいのか(答えることでエスカレートしていくこともあると感じているので)迷うことが多いです。そうなるとコメントに困り、見るだけになってしまっていました。支援者の方から見たというコメントだけでもいいことをアドバイスしてもらい気持ちが楽になりました。(障害福祉施設 /1名 /3年目)

③外部支援者のコメントは分かりやすいかどうか

4点評価

質問事項	評価軸	評価点			
		1	2	3	4
外部支援者のコメントは分かりやすいかどうか	難しいか易しいか	5	1	0	0

自由コメント

【当事者への視点や声掛けの仕方などが参考になる】

- ・とてもわかりやすく、優しく受け止めてくださっているのが理解できる。しかし、それだけではなく、言うべきポイントを押さえていて、納得することが多い。(コンサルタント業 /1名 /5ヶ月)
- ・臨床心理士の方のコメントを支援の参考にさせていただいております。とてもありがたいです。また、現場の人の視点は厳しいところもあって、職場担当者が一人で抱える形になってしまいます。そこに外部支援者の言葉があると、自分の考えやスタンスが間違っていないと感じられて安心します。(製造業 /3名 /4年目)
- ・非常に分かりやすかった。こちらはどうすれば良いか分からない時に、外部支援者の方のコメントを読むと、どう接すれば良いかヒントが多く理解出来た。(建築業 /1名 /4ヶ月)
- ・コメントの返し方を見て学ばせてもらっています。本人の気持ちに同調しつつ前向きに考えようと思えるコメントなので気持ち良く読んでいます。(障害福祉施設 /1名 /3年目)
- ・参考になります(視点、言葉かけの温かさ、本人への共感)(就労支援施設 /1名 /9ヶ月)

SPIS を導入して良かったかどうかを端的に4点評価して頂き、その具体的な内容をコメントを頂きました。

- ① SPIS を導入して良かったと思う点、エピソードなど（自由コメント）
 - ▶操作、運用面 ▶雇用企業担当者として ▶外部支援者に対して
- ② SPIS の運用で課題だと思う点、難しいと感じた点、エピソードなど（自由コメント）
 - ▶操作、運用面 ▶雇用企業担当者として ▶外部支援者に対して
 - ▶コメントが難しいとすればどの様な場面かなど

回答の集計

4点評価

質問事項	評価軸	評価点			
		1	2	3	4
SPIS を導入して良かったか	良かったか 良くなかったか	4	3	0	0

自由コメント

① SPIS を導入して良かったと思う点、エピソードなど

▶一般的な操作面や運用面に対して（SPIS を利用して感じたメリット）

【操作が簡単】

- ・操作は比較的容易で負担感がなかった。（コンサルタント業 /1 名 /5 ヶ月）
- ・スマートフォンでも操作できるお手軽さ。振り返れる所。（就労支援施設 /1 名 /9 ヶ月）

【Web システムのメリット（データの蓄積による効果、遠隔地支援への対応など）】

- ・中期、長期での変化が客観的にとらえられた。数字での評価ができるので、迷いが少ない。
（サービス業 /1 名 /11 ヶ月）
- ・当事者の体調や考え悩み・状態を把握しやすくなりました。（製造業 /3 名 /4 年目）
- ・遠隔地の復職者の状況把握をすることができること。事例経過をグラフで把握することができること。
（製造業（復職者支援） /2 名 /2 ヶ月）

【情報共有や連携の心強さ】

- ・当事者、外部支援者と繋がっている事が体感できるのでそれだけでも心強い。（建築業 /1 名 /4 ヶ月）

▶雇用企業の担当者として（当事者の障害理解、コメント記入、雇用管理への課題など）

【コミュニケーション手段のバリエーションとして】

- ・当事者と担当者（上司）は直接話をする時間は少ない。SPIS で会話の少なさを補うことができる。
（製造業（復職者支援） /2 名 /2 ヶ月）

- ・毎日、彼らと向き合うノルマ（笑）が見落とし防止になる。（印刷・企画業 /4名 /2年6ヶ月）
- ・WEBを通じての関わりということで、一步引いたところから見ることができ、よかった。感じていることを率直に聞くことができる場としてメリットがあると思う。本人はよくコメントを書いてくれるので状態もわかりやすかった。（コンサルタント業 /1名 /5ヶ月）

【本人の気持ちや課題を整理するツールとして】

- ・本人の課題が意識できていいと思います。（私も含めて）又、私が休みの日の本人の様子もSPISでわかるのでいいなと思っています。（障害福祉施設 /1名 /3年目）
- ・どういう点に辛さ「良くしていきたいという本人の想い」があるのかがわかり、改善していく事が職場全体の改善につながった。（就労支援施設 /1名 /9ヶ月）
- ・私の場合は一部署として一人の当事者を担当しているだけだが、それでも随分変わったと思う。複数の方に対応するのであれば、より重要度は増すと思う。（建築業 /1名 /4ヶ月）

【他の支援者との連携に活用】

- ・他の関わりが少ない支援者にも、当事者の状態を把握しやすくなった分、支援者間での話し合いが前よりスムーズになりました。（製造業 /3名 /4年目）

【課題：さまざまな障害特性への対応】

- ・障害種別でサポートや対応内容が一定ではないので、入力内容に注意が必要。難しい問題の時には、コメントではなく対話の方がよい時もある。過去の振り返りには最適。（サービス業 /1名 /11ヶ月）

▶外部支援者に対して（SPISの支援に外部支援者が加わった事で感じたメリットなど）

【専門的見地からの視点】

- ・月1回のフィードバックで、自分が感じている以外の本人の変化や見立てを教えて頂けるのは、とてもよかった。本人に負荷のない形で、本人と現場担当者をつないでくださり、課題の共有や改善策などが立てやすかった。（コンサルタント業 /1名 /5ヶ月）
- ・臨床心理士の方のコメントやアドバイスがとても参考になっています。当事者との面談などもあり、それを楽しみにしている当事者の方もおります。（製造業 /3名 /4年目）

【第三者の視点】

- ・客観的な視点での意見がきけてアドバイスももらえます。清掃は一人での作業となるので他の職員と一緒に出来る業務を探し取り組みました。その結果職員が本人のことが出来るようになってきています。また本人も自然に報告や相談ができるようになってきています。（障害福祉施設 /1名 /3年目）
- ・当事者、企業という立場ではない第三者が入ることにより、意外な対応方法が探れることがある。（サービス業 /1名 /11ヶ月）

【当事者の応援団】

- ・当事者に対する応援団が2人もいること。2人が別の視点で見られることがよい。（印刷・企画業 /4名 /2年6ヶ月）

【職場担当者のサポート】

- ・当事者の方に一人に対応している印象が強かったが、SIPS導入で外部支援者も含め、参加者全員で対応している事を強く感じた。私の場合これで良いのかな？などという疑問が無くなった。（建築業 /1名 /4ヶ月）
- ・職場担当者は問題に対する当事者になりがちなので、第三者が入っていただけるのはありがたい、当事者の状態を言葉にする事がアドバイスは参考になります。（就労支援施設 /1名 /9ヶ月）

【外部支援者無しのケース】

- ・今回は外部支援者を利用していない。（製造業（復職者支援） /2名 /2ヶ月）

② SPISの運用で課題だと思う点、難しいと感じた点、エピソードなど

▶一般的な操作面や運用面に対して（システムへの改善要望など）

【当事者からの発信が無ければ対応できない】

- ・当事者が入力しなければ対応が出来ないという、受け身になる点。家族の存在をどう連動させるのか難しい。
（サービス業 / 1名 / 11ヶ月）

【全社展開や対象者の選定】

- ・全社展開。今後対象者をどこまで広げていくか。（製造業（復職者支援） / 2名 / 2ヶ月）

【他の支援記録との連動】

- ・せっかく、時間をかけて入力しているので、他の支援記録と連動できればいいのに・・・、と感じています。
（製造業 / 3名 / 4年目）

【運用の仕方について】

- ・システムも軽く操作も簡単で特に不満は無い。当事者がリアル SPIS と呼んでいる、SPIS を踏まえ月に 1 回に参加者で集まる話し合いも充実していると思う。（建築業 / 1名 / 4ヶ月）
- ・私自身上手く利用できていなかったと思います。これからは週、月単位でグラフを利用していきたいと思います。（障害福祉施設 / 1名 / 3年目）

【システムの改善要望】

- ・携帯用の「アプリ」があると、移動時などでもリアルにコメントができると思う。（スマホでの WEB 閲覧はできると聞きましたが、見易さの面で…）（コンサルタント業 / 1名 / 5ヶ月）

▶雇用企業の担当者として（当事者の障害理解、コメント記入、雇用管理への課題など）

【当事者に返すコメントの難しさ】

- ・難しい問題の時には、適切な表現方法について迷いがでる。（サービス業 / 1名 / 11ヶ月）
- ・コメントの難しさ。担当者 2 名体制でも良いのでは・・・（就労支援施設 / 1名 / 9ヶ月）
- ・当事者と担当者（上司）が頻繁に話をする事ができる場合、コメントが少なくなってしまう。
（製造業（復職者支援） / 2名 / 2ヶ月）

【当事者に返すコメントへの工夫】

- ・過去のコメントを閲覧しながら新コメントを書く事が出来ると望ましいと思っていたが、あまりそれを気にし過ぎるのも良くないかと思いつている。重複していてもその時に感じた事をそのまま書いた方が良かった。（建築業 / 1名 / 4ヶ月）
- ・当事者の心情の吐露が SNS よりも固いので、スタンプなど簡単に喜怒哀楽を表現できるようにしたい。
（印刷・企画業 / 4名 / 2年6ヶ月）

【精神症状が出たときの対応】

- ・精神疾患特有の症状などの話が出た時には、理解ができていないのでコメントがしにくい。（離人感など）その際には外部支援の方が応えてくださるので助かっている。（コンサルタント業 / 1名 / 5ヶ月）

【他の支援システムとの使い分け】

- ・SPIS を生かし切れているのか、他のうまく運用している企業はどのようにしているのか、気になります。
（製造業 / 3名 / 4年目）

▶外部支援者に対して（外部支援者に対して望む事など）

【当事者からの発信がない場合への情報共有】

- ・ 具合が悪く、SPIS の記入がない日々の情報共有が課題。（印刷・企画業 /4 名 /2 年 6 ヶ月）

【職場担当者への支援の充実】

- ・ 担当者に対する、対応のしかたの助言があると良い。（就労支援施設 /1 名 /9 ヶ月）

【社内でしか把握できないことへの対応】

- ・ SPIS メンバーのフォローは第三者の意見としてとても有効である。しかし企業と当事者間でしか判断がつかないことがあるので、とても難しい。（サービス業 /1 名 /11 ヶ月）

【他の支援機関との連携】

- ・ 外部支援者に支援をお願いする時、どの程度関わって頂くか。当社では社内支援者だけでなく、提携している外部支援機関も多いため窓口が乱立する心配がある。（製造業（復職者支援） /2 名 /2 ヶ月）

【特に課題・要望なし、感謝の言葉等】

- ・ 特になし（今まで通りでお願いします!）（コンサルタント業 /1 名 /5 ヶ月）
- ・ 現在とても参考にさせて貰っているので特に新たに望む事は無い。（建築業 /1 名 /4 ヶ月）
- ・ いつもありがとうございます。また困った時には相談させてもらいますのでよろしくお願いします。（障害福祉施設 /1 名 /3 年目）

地域セミナー： 精神障害者の雇用管理を学ぶ ～ Web システム「SPIS」による雇用管理の取り組み～

今年度で3年目となる JKA 補助事業による SPIS の全国普及活動では、これまでの活動による SPIS の認知度や活躍の場の広がりを踏まえて、全国 4 箇所での地域啓発セミナーを企画いたしました。その内の東京と大阪の地域セミナーは94ページからの相談員養成講座に衣替えいたしました。このページでは福岡県北九州市、静岡県浜松市の2箇所で開催した地域セミナーの様相を紹介します。

精神障害者の雇用管理を学ぶ ～ Web システム「SPIS」による就労継続支援の実例～ in 福岡セミナー



平成 28 年 11 月 26 日 (土) 13:00 ~ 17:00

会場：北九州国際会議場 33 会議室

基調講演

精神障害者の就労支援における今後の展望

－ 障害者差別解消法と改正障害者雇用促進法をふまえて －

全国精神障害者就労支援事業所連合会 理事 / 西南学院大学 人間科学部 社会福祉学科 教授

舘 暁夫

第二次世界大戦以後のフランスから始まった精神障害者問題の歴史を皮切りに、20 世紀後半の北欧諸国におけるノーマライゼーションの取り組み、国連における障害者権利条約の採択や日本での精神保健の広がり、さらに平成 30 年の精神障害者の雇用義務化に向けて、障害を持っている人が働く役割を持つ事の意味についてなど、多岐に渡った内容をお話頂きました。精神保健福祉分野の世界的な歴史の流れから、日本における行政施策の移り変わりや具体的な取り組みに至るまで、30 年来この問題に取り組む舘氏からでなければお聞きできない、様々な領域を縦横に行き来する内容、なにより舘氏ご自身の精神障害者の就労問題への熱い想いが伝わるような講演でした。

事務局報告

これまでの SPIS 普及活動と利用者アンケート

全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局 / SPIS 相談員 三原 卓司

当会の概要や主な取り組みを紹介した後、SPIS のシステム解説を行いました。また、SPIS 利用事業者に対して行ったアンケートの集計結果の紹介を行い、その結果を踏まえて SPIS に期待される効果や、今後の普及活動の予定などについて報告致しました。

本事業の開始期よりSPIS相談員を務められ、支援全体の統括的立場で関わって頂いている宇田亮一氏からは、2件の実事例を基にSPISを通じた支援のポイントやその効果についてご報告いただき、さらにそれを踏まえた今後の展望についてもお話し頂きました。

本セミナーの開催地となった福岡県北九州市で、実際にSPISを導入されている「古書 夢屋」の中村氏から、在宅勤務従業員へのSPIS利用の実例紹介を頂きました。また、参加者全員でボールを用いたレクリエーションのワークも行って頂きました。このワークでは、SPISを通じて当事者の従業員と職場担当者、SPIS外部相談員の間で交わされる「言葉のやり取り」を「ボールのやり取り」に喩えて、「お互いの息が合うまではやりにくいけれど、上手くいくと良い雰囲気になりやすくなる」というまとめの言葉を頂戴し、SPISが目指す信頼関係の構築を参加者みなで体感させて頂きました。中村氏のお人柄が表れた、終始笑顔となり緊張がほぐれる時間となりました。

ご参加いただいた方たちと登壇者、事務局の全員で、1グループ4～5人でのグループワークを行いました。会場の皆さんそれぞれが日々の業務内で感じている疑問や困り事、現状についてシェアし合う情報交換を行いました。「課題や感じている事を確認できた」「共通した難しさ、困り感を持っている事を知る事ができ貴重な場だった」という感想や「同じ想いを持っている事を知り安心した」という言葉を頂きました。

精神障害者の雇用管理を学ぶ

～メンタル不調のセルフケア/ラインケアをサポートするWebシステム「SPIS」による雇用管理の取り組み～ in 浜松セミナー



平成29年2月11日(土) 13:00～17:00

会場：えんてつビル 13階貸会議室⑤

協力：特定非営利活動法人 ぐらしえん・しごとえん

基礎講座

精神障害者の就労継続を支えるために ～雇用現場における精神障害の知識と障害配慮～



全国精神障害者就労支援事業所連合会 事務局 / SPIS 相談員
三原 卓司

基調講演へのつなぎの位置づけとなる解説講座。実際の雇用現場での活用を念頭に置いて、精神疾患の発症要因、障害理解や障害配慮のポイントに関して、概論的に精神疾患全般に共通する特徴と、各論的に受け入れ機会が多いであろう「うつ病」「躁うつ病」「統合失調症」についての二段構えで解説を行いました。また、各支援専門職の役割や視点などについても解説を加えました。

基調講演

企業がどのように支援機関とつき合うか



大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 統括施設長
金塚 たかし

現在、当会の事務局機能を担っている法人であり、精神科医師を中心に立ち上げられた就労移行支援事業所であるJSNの金塚統括施設長より、実際の事例を基に日々行っている支援や取り組み、また企業との連携について講演いただきました。また、ただ単に精神障害者を雇用するというだけではなく、その人を「企業内で戦力化するために」という視点から、戦力化のためのポイント、障害者雇用を支えるためにしっかり連携できる地域の相談・支援機関のポイントについても解説いただきました。



心理臨床ネットワーク アモルフ 宇田 亮一

宇田亮一氏からは福岡セミナーと同様、2件の実際の事例を基にSPISを通じた支援のポイントやその効果についてご報告いただき、さらにそれを踏まえた今後の展望についてもお話し頂きました。

事例報告

当社で働く精神障害者の雇用管理と SPIS の活用



全国精神障害者就労支援事業所連合会 理事
 東京中小企業家同友会 障害者委員会 委員長
 有限会社まるみ名刺プリントセンター 代表取締役

三鴨 岐子

当会理事であり、東京中小企業家同友会で障害者委員長も務める三鴨氏からは、自社で雇用されている4名の精神障害者の事例報告を頂きました。その中でSPISを実際に導入している企業からの視点として、システムの活用法や感想、効果が大きいと実感した例や、逆に変化が少ないと感じた例など率直な発言を頂きました。全体を通して、現場での実際の会話や困難な場面での悲喜こもごもを交えながら、精神障害者を雇用する難しさや工夫について、氏の障害者雇用という枠を超えた社員に対する愛情と、1人の従業員として一緒に働いていきたいという想いが伝わってくる報告となりました。

パネル
 ディスカッション

SPISの活用を通じて見えてくる精神障害者の雇用管理
 ～ 雇用企業、外部相談員、就労支援施設 それぞれの視点から ～



コーディネーター:

全国精神障害者就労支援事業所連合会 専務理事 事務局長
 保坂 幸司

パネルリスト: 金塚 たかし 三鴨 岐子 宇田 亮一

コーディネーターの保坂が、会場参加者から質問を受け、パネリストの3人から感じている事をお話し頂くというスタイルで行われました。日々業務内で感じている「困り感」「具体的な対応方法について」「講演を聞いた中での疑問点や詳細」についてなど、活発な質問・意見を頂きました。1時間以上のパネルディスカッションでしたが、参加された方から「もっとお話を聞く時間が欲しかった」という感想を頂くほど熱気のある場となりました。

精神障害者の継続雇用を支援する Web システム 「SPIS」 相談支援員養成講座

JKA 補助事業による SPIS の全国普及活動も今年度で3年目となり、その認知度や活躍の場は少しずつ広がりを見せるようになってきました。今後さらなる普及拡大に務める為には、SPIS を活用できる外部相談員の養成が急務とされる状況になっております。事前に策定した今年度の事業計画では、SPIS の地域啓発セミナーを全国 4 箇所で開催する予定でしたが、こうした状況を踏まえ、東京と大阪で開催する地域セミナーについては、内容を SPIS 外部支援員の養成講座にグレードアップさせて、今後の就労支援のニーズに応え得る支援者を育成する事と致しました。

この講座では受講者一人一人を SPIS 相談員と仮定し、実際の事例に必要な修正を加えたものを提示します。受講者は SPIS を模した環境で支援のシミュレーションを行い、さらに各々のシミュレーション内容を参加者同士で共有しています。受講者は日報コメントへの模擬返信で思う様に文字表現が出来ないもどかしさを感じ、各自の返信をグループメンバー内で共有する時に、他の支援者の視点に驚きを感じたり発見をしたりする事となります。この様なワークは、単なる理論や技法の座学研修や一般的な事例検討の枠をも超える極めて実践的なものであり、当事者と相談員が一人の人間同士として文字を通じたコミュニケーションを行う SPIS ならではの試みと言えるでしょう。

東京会場



開催日時：平成 28 年 11 月 12 日 (土)
10:00 ~ 17:00

会場：JSN 東京

参加人数：21 名
(臨床心理士、精神保健福祉士、ジョブコーチ、
社会保険労務士など)

大阪会場



開催日時：平成 28 年 11 月 19 日 (土)
10:00 ~ 17:00

会場：JSN 研究所

参加人数：13 名
(臨床心理士、精神保健福祉士、ジョブコーチ、
就労支援員など)

プログラム

(東京・大阪共通)

- ◆ SPIS 相談員養成講座の概要説明
- ◆ セッション1 <ネット SPIS 演習：ネット上での対話>
- ◆ セッション2 <リアル SPIS 演習：直接の対面での対話>
- ◆ セッション3 <その他演習：演習と実事例の比較検討>

本事業の開始期よりSPIS相談員を務められ、支援全体の統括的立場で関わっていただいている宇田亮一氏から、SPISが開発された経緯やシステムの概要、本講座全体の概要説明をして頂きました。特にSPISの大きな3つの特徴である「セルフチェック・自己開示」「見える化」「対話」について力点を置いた講義を頂いています。特に当事者の“働きつづける”を支えるための大きな力となる「対話」に重点を置き、「コミュニティアプローチとしてのSPIS」そしてSPISをリードしていく相談支援員の役割や、「カウンセリング・マインド」と「コーチング・スキル」の2つの視点について、事例紹介の中で説明頂きました。

セッション

1 : <ネット上での対話>演習

SPISに入力された実際の当事者コメントに必要な修正を加え、これに返信をするシミュレーション。まず、受講生には必要な修正が施された当事者プロフィールが提示されます。その上でSPIS開始から10日目までの当事者コメントを提示し、自分がSPIS相談員の立場としてどの様にコメントを返していくのかの個人ワークを行って頂きました。そして、それぞれが書いたコメントや感想をメンバー間で共有するグループワークを行いました。

セッション

2 : <直接の対面での対話>演習

セッション1と同様、個人ワークとしてSPIS開始後10-14日目の当事者コメントに返信して頂きました。また、SPISの運用で1ヶ月に1度実施している面談に関する解説と演習を行いました。面談の演習では、日々の日報で入力された自己評価点の推移をまとめたグラフを提示し、先のワークでのコメント返信と併せて、自分が実際に当事者・企業担当者との3者の面談を行うとしたら、どの様な進行でどの様な質疑応答をするかをシミュレーションする個人ワークの後、それぞれの考えを共有するグループワークを行いました。

セッション

3 : <その他>演習

セッション3では、本演習の題材となった事例を担当するSPIS相談員が実際にどの様な当事者コメントへの返信や面談を行ったかを紹介し、セッション1・セッション2の演習での各自のコメントや面談シミュレーションとの比較検討を行いました。

「精神障害者の就労定着をめぐるって」

メンタル不調のセルフケア / ラインケアをサポートするWebシステム
「SPIS」による雇用管理の取り組み

第 3 部

資料編



厚生労働省 職業安定局雇用開発部 障害者雇用対策課
地域就労支援室 室長

田中 歩

行政報告では、厚生労働省から 田中 歩 地域就労支援室長を迎え、障害者福祉施策についてご講演いただきました。ご講演では障害者雇用の就労件数や職業紹介などの最新動向に始まり、現在利用できる様々な就労支援施設や各種制度などについて詳細な解説、改正障害者雇用促進法のポイントまで幅広くお話いただきましたが、本冊子では発表資料のみ掲載させていただき、ご講演内容の収載は割愛させていただきます。これは、本報告会が次年度の政策施策発表とほぼ重なる時期の開催であり、本冊子の掲載内容と最新施策との間で乖離が生じる可能性があるためです。ご理解ご了解の程、お願い申し上げます。



最近の障害者雇用対策について

平成29年1月28日

厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課
地域就労支援室
田中 歩

1

01

(1)障害者雇用の現状について

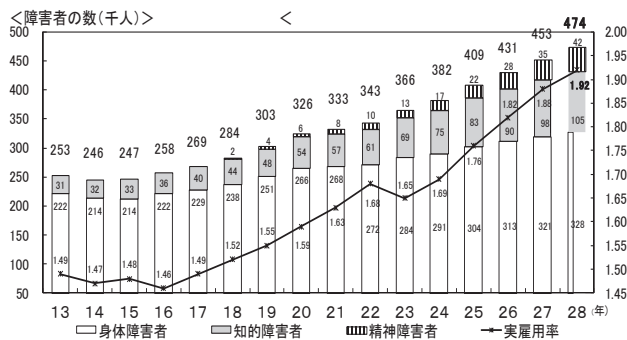
2

02

障害者雇用の状況

(平成28年6月1日現在)

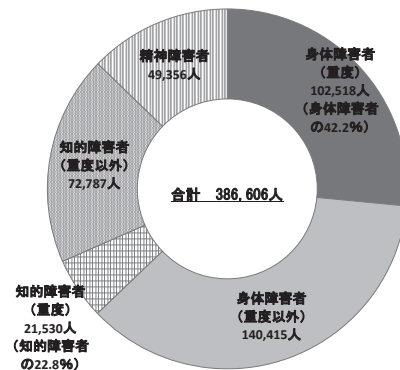
- 民間企業の雇用状況(法定雇用率2.0%) 実雇用率 1.92% 法定雇用率達成企業割合 48.8%
- 雇用者数は13年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



03

雇用障害者数における障害種別ごとの重度障害等の実人数について

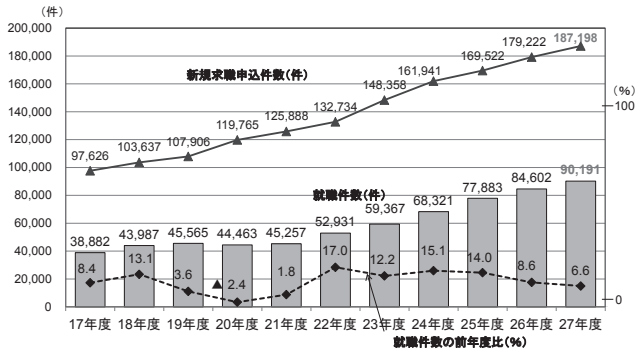
(平成28年6月1日現在)



04

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

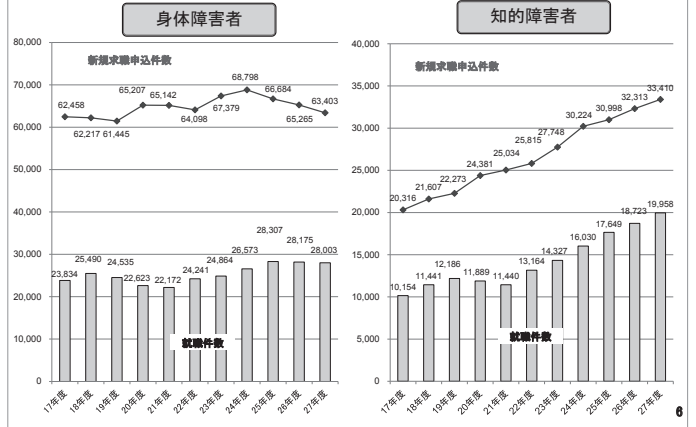
- 平成27年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 特に、就職件数は90,191件と6年連続で過去最高を更新。



5

05

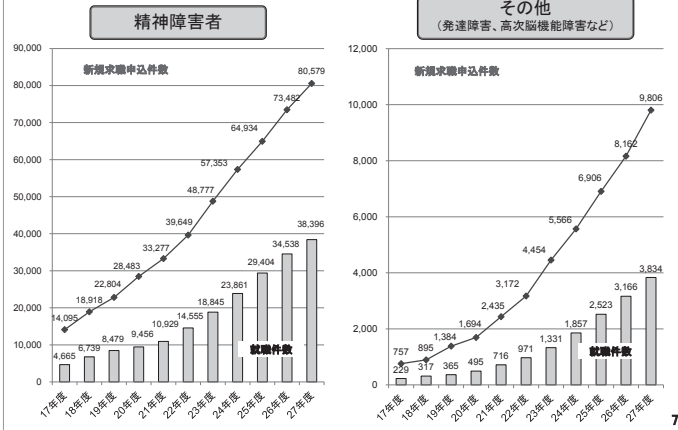
ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①



6

06

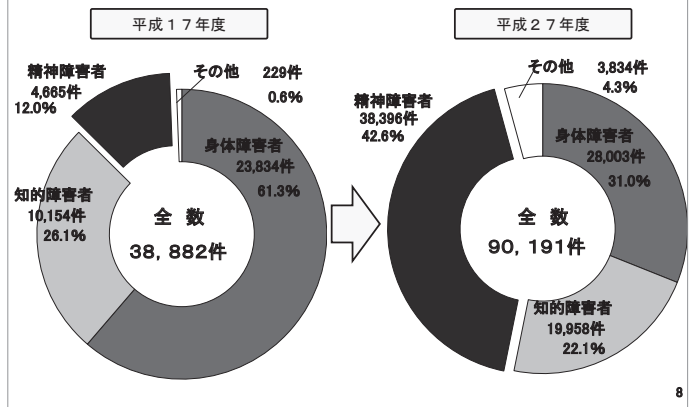
ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②



7

07

ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)



8

08

(2) 各種就労支援策について

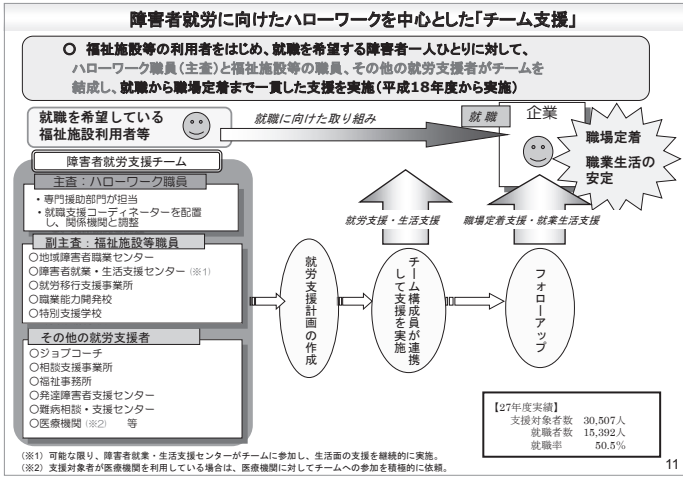
地域における就労支援・相談支援機関について

- ハローワーク 544ヶ所
 - … 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓、助成金関係事務等を実施。
- (注) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
- 地域障害者職業センター 52ヶ所 (各都道府県に1ヶ所+5ヶ所の支所)
 - … 職業評価、職業指導、職業準備支援、ジョブコーチ支援事業及び職場復帰支援(リワーク支援)等を実施。
 - 雇用管理に関する助言、職務の切り出し、ジョブコーチの派遣等を実施。
 - ※ センター一覧: <http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/index.html>
- 障害者就業・生活支援センター 330ヶ所 (障害福祉圏域単位で設置 (平成28年12月現在))
 - … 障害者の職業的自立を図るために、地域の福祉や就労、医療等の関係機関と連携しながら、就職に向けた準備や職場への適応・定着の支援、日常生活や地域生活に関する助言等を実施。
 - ※ センター一覧: <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000070432.pdf>

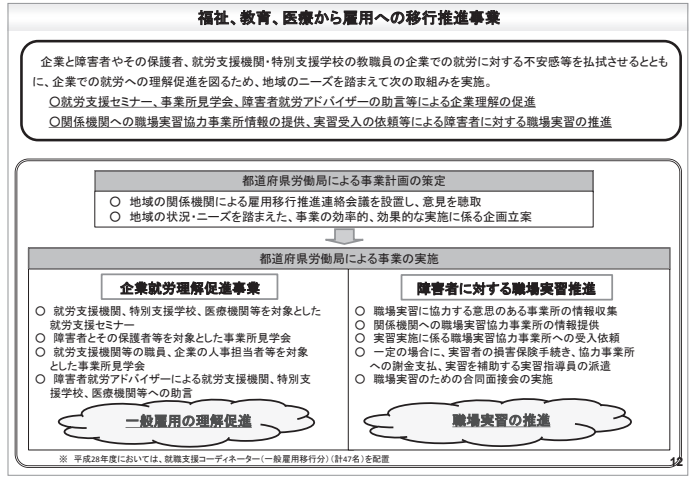
10

09

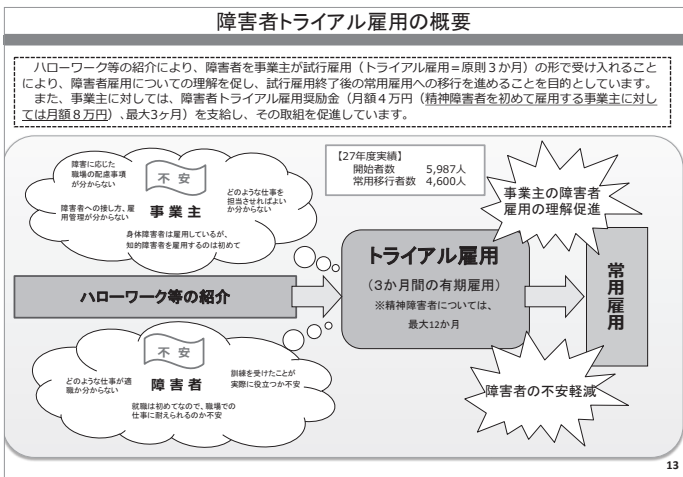
10



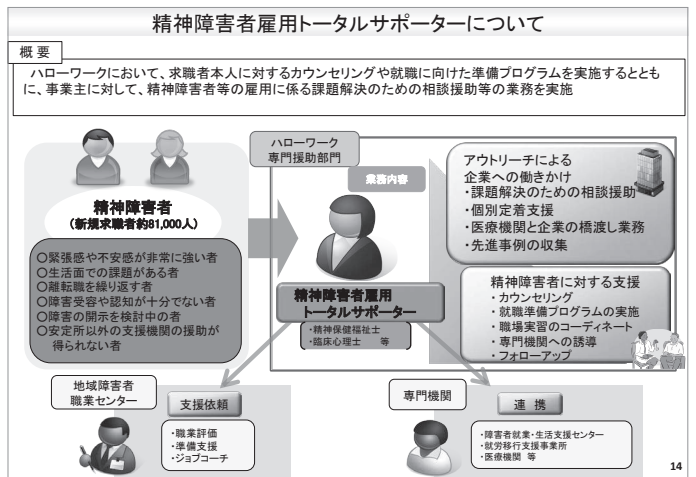
11



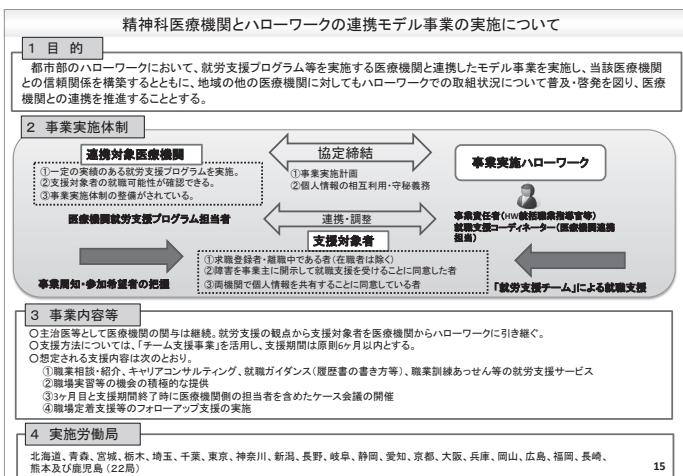
12



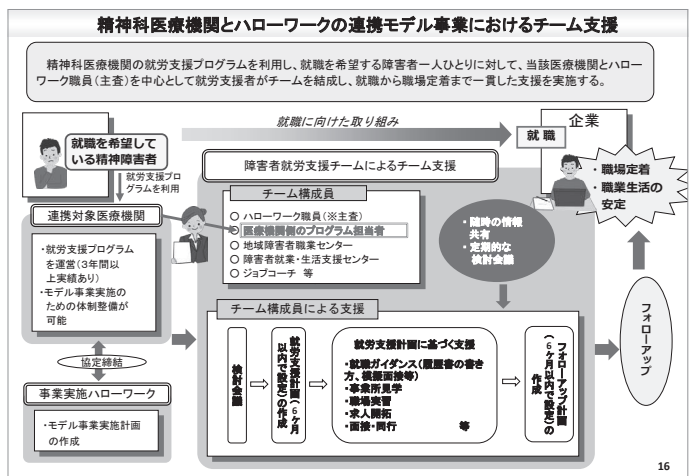
13



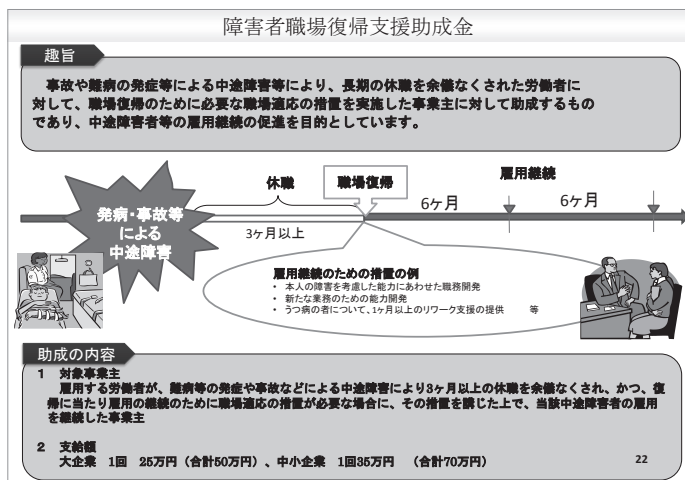
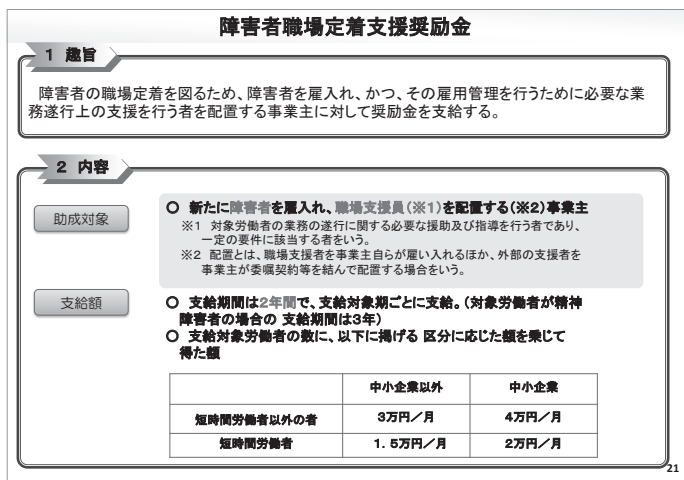
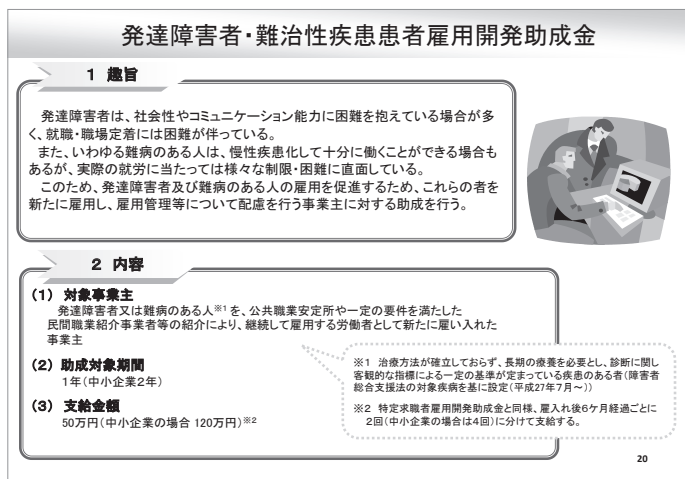
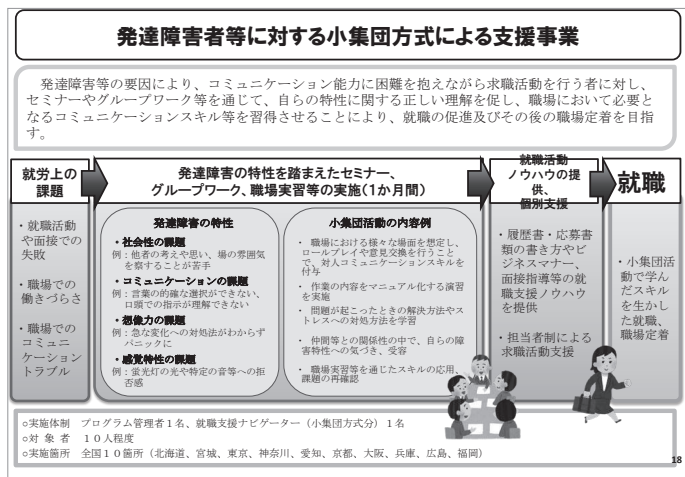
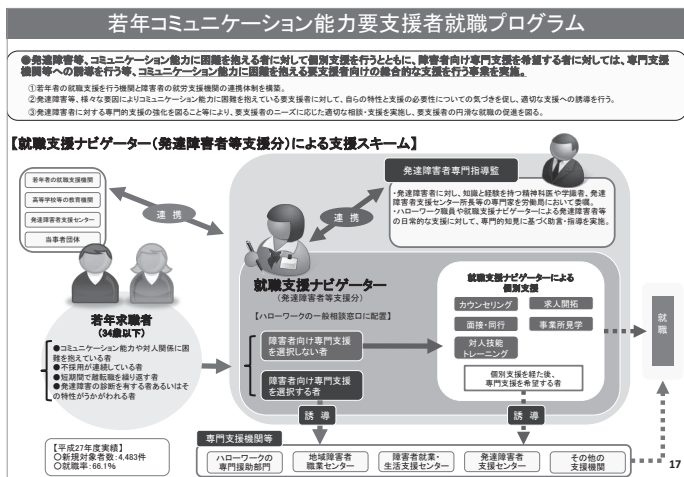
14



15



16



雇用関係助成金(障害者関係)	
特定求職者雇用開発助成金	・ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円(中小企業の場合は120万円)等を支給。
障害者トライアル雇用奨励金	・ハローワーク等の紹介により障害者に対し、原則3か月の試用期間を行う事業主に対し助成。障害者1人につき、月2万円の奨励金を支給。(精神障害者を初めて雇用する事業主に対しては8万円。)
障害者短時間・トライアル雇用奨励金	・精神障害者等について、雇入れ時の週所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけたが常用雇用への移行を目指して試用期間を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月2万円の奨励金を支給。
障害者初回雇用奨励金(ファーストステップ奨励金)	・障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合は、120万円を支給。
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	・障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を10名以上雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対し助成。雇入れ者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて支給額を決定(上限額500万円)。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金	・発達障害者又は難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により雇入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円(中小企業の場合は120万円)を支給。
障害者職場定着支援奨励金	・ハローワーク等の紹介により障害者を雇入れ、業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を、雇用又は業務委託に基づく専門的な支援を実施する事業主に対して月額3万円(中小企業の場合は4万円)及び企業に雇用された障害者に対して1回当たり1万円を支給。
訪問型職場適応促進助成金	・企業に雇用され、職場適応・定着に特に課題を抱える障害者について、支援計画に基づき訪問型職場適応援助者による専門的な支援を提供する事業主に対して、支援実施1日当たり18,000円(4時間未満の日8,000円)及び訪問型職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。
企業に籍型職場適応促進助成金	・自社において雇入れ、職場適応・定着に特に課題を抱える障害者について、企業に籍型職場適応援助者を配置又は業務委託に基づく専門的な支援を実施する事業主に対して、月額6万円(中小企業の場合は8万円)及び企業に籍型職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。
障害者職場復帰支援助成金	・雇用する労働者が事故や疾病等の発症などによる中途離職等により長期の休職を余儀なくされ、かつ、復帰に碍りした雇用の継続のために職場適応の措置が必要な場合に、必要な措置を講じて雇用の継続を図った事業主に対して50万円(中小企業の場合は70万円)を支給。

障害者雇用納付金制度に基づく助成金	
障害者が作業を容易に行えるような施設の設置・整備を行った場合の助成措置	
○ 障害者作業施設設置等助成金 *	障害者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に支給(障害者1人につき上限450万円(作業施設の設置)等)
○ 障害者福祉施設設置等助成金 *	障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の整備を行う事業主に支給(障害者1人につき上限225万円)
障害者を介助する等を配置した場合の助成措置	
○ 障害者介助等助成金	適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給(例:手話通訳担当者を委嘱した場合には委嘱1回当たりの費用の3/4)
通勤の配慮を行った場合の助成措置	
○ 重度障害者等通勤対策助成金 *	障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主等に支給(駐車場の賃借1人につき月上限5万円等)

* 企画競争方式で認められた場合に支給

地域障害者職業センターの概要	
地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。	
障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に對し、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。	
○ 職業評価	就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職に職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。
○ 職業準備支援	ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の保持、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。
○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業	障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。
○ 精神障害者総合雇用支援	精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。
○ 事業主に対する相談・援助	障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。
○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施	障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

◎ 支援内容

- ・ 障害特性に配慮した雇用管理に関する助言
- ・ 業務遂行力の向上支援
- ・ 配置、職務内容の設定に関する助言
- ・ 組織的コミュニケーション能力の向上支援
- ・ 健康増進、生活リズムの調整支援

◎ 標準的な支援の流れ

不遇な課題を分析し、集中的に改善を図る(週3~4日訪問) → 支援/月別の仮設や1-1-1の育成により、支援の主体を徐々に職場に移行(週1~2日訪問) → フォローアップ(数週間~数ヶ月に一度訪問)

◎ ジョブコーチ配置数(27年度)

計1,085人

- 地域センターのジョブコーチ 312人
- 訪問型ジョブコーチ(福祉施設型) 730人
- 企業に籍型ジョブコーチ(事業所型) 43人

◎ 支援実績(27年度、地域センター)

支援対象者数 3,574人
職場定着率(支援終了後6ヶ月時点) 87.6%

(支援終了後6ヶ月時点:28年10月~27年5月の支援終了者の実績)

職場適応援助者(ジョブコーチ)の種類			
所屬/身分	配置型ジョブコーチ	訪問型ジョブコーチ	企業に籍型ジョブコーチ
	地域障害者職業センターの職員(非常勤嘱託)	就労支援を行っている社会福祉法人等に所属する者	障害者を雇用している企業等に雇用される者
主な活動場所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	自社
配置人数(平成27年度)	312人	730人	43人
要件	障害者関係業務の経験を有し、機構が受嘱した者	訪問型ジョブコーチ養成研修等を修了し、障害者の就労支援に係る業務経験が1年以上ある者	企業に籍型ジョブコーチ養成研修等を修了した者
公的助成	(運営費交付金により支出)	訪問型職場適応援助促進助成金により活動費を助成(1日16,000円※4)	企業に籍型職場適応援助促進助成金により活動費を助成(月額最大8万円)
その他	委嘱後は、原則として研修を受講	地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施	・地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施 ・養成研修受講終了後、初めて支援を行う場合、地域障害者職業センターが指定するジョブコーチともども支援を実施

職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成研修の概要

従来、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構でのみジョブコーチ研修を実施。平成18年度から**大臣指定研修を開始**。現在**6機関**の研修が指定を受けて実施。

1. (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の研修の概要

(1) 対象者： 職場適応援助促進助成金を活用して活動する見込みのある者等
(2) 回数： 年4回(4月、6月、10月、翌2月)
(3) 内容： 以下の①と②の双方を受講
①本部研修(慕張。ただし平成28年10月は石川県)：講義を中心とした集合研修。24時間以上(4日間)
②地域研修(各地域センター)：演習・ケーススタディ等が中心の個別指導。18時間以上(3日間程度)
(4) 費用： 研修費用は無料。旅費は、受講者又は受講者が所属する法人・事業所が負担。

2. 大臣指定の研修の概要

(1) 対象者： 1. (1)のほか、ジョブコーチ支援の知識・技術を習得したい就労支援の担当者
(2) 回数： 年12回(6機関計)
(3) 内容： 局長通達で定めるモデルカリキュラムに従って42時間以上で自由に設定。6~7日間程度。
(4) 費用： 研修費用は5万円前後(※)。旅費は、1. (4)と同じ。
※養成研修の修了後6か月以内に、助成金を活用して支援を実施した場合に、1/2の額を助成。
(5) 開催場所(平成28年度)： 3回開催 / 大阪
2回開催 / 東京
1回開催 / 北海道、静岡、愛知、岐阜、広島、長崎、兵庫(訪問型のみ)

平成28年度における職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修の概要						
○養成研修修了者数						
実施主体	回数	受講者数	研修期間	実施地域	受講者数	研修内容
独立行政法人・障害者雇用支援機構	年4回	若年者 43時間 (特設の受講者なし)	43時間 (本研修4日)	本研修修了: 千葉県(平成28年10月は石川県) 地域研修: 地域障害者職業センター	43時間	障害者の就業支援を行う法人等に委託されていることで、自身も就業支援を行う法人等に委託されていることで、就業支援の経験が豊富である。研修期間中に就業支援の経験が豊富である。
○養成研修修了者数						
実施主体	回数	受講者数	研修期間	実施地域	受講者数	研修内容
独立行政法人・障害者雇用支援機構	年4回	40名程度(若年者) 40名程度(若年者) (特設の受講者なし)	43時間 (本研修4日)	本研修修了: 千葉県(平成28年10月は石川県) 地域研修: 地域障害者職業センター	43時間	障害者の就業支援を行う法人等に委託されていることで、自身も就業支援を行う法人等に委託されていることで、就業支援の経験が豊富である。研修期間中に就業支援の経験が豊富である。
○養成研修修了者数						
実施主体	回数	受講者数	研修期間	実施地域	受講者数	研修内容
独立行政法人・障害者雇用支援機構	年4回	40名程度(若年者) 40名程度(若年者) (特設の受講者なし)	43時間 (本研修4日)	本研修修了: 千葉県(平成28年10月は石川県) 地域研修: 地域障害者職業センター	43時間	障害者の就業支援を行う法人等に委託されていることで、自身も就業支援を行う法人等に委託されていることで、就業支援の経験が豊富である。研修期間中に就業支援の経験が豊富である。

企業在籍型職場適応援助促進助成金

1 趣旨
自社において雇用され、職場適応・定着に特に課題を抱える障害者に対して、雇入れ後の職場適応・定着を図るために、企業在籍型職場適応援助者を配置して、直接的・専門的な支援を行う事業主に対して助成金を支給。

2 支援内容

- ① 事業主(管理監督者・人事担当者)
- ② 障害者
- ③ 家族
- ④ 上司・同僚

標準的な支援の流れ(支給対象期間)

1回最大6ヶ月
1人あたり最大12ヶ月
(精神障害者については最大18ヶ月)

2 内容

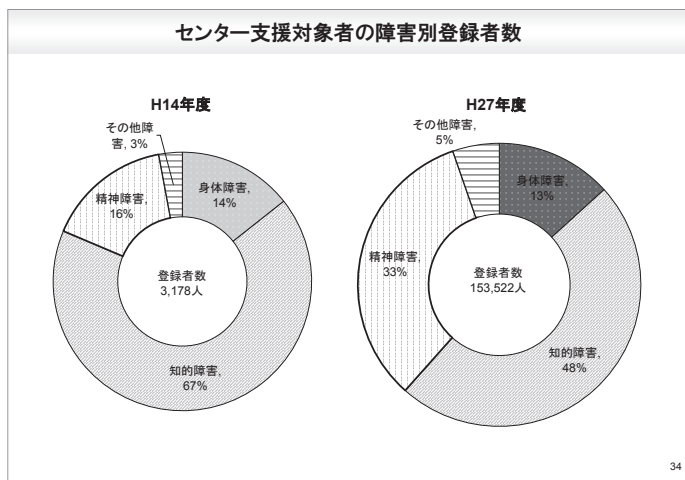
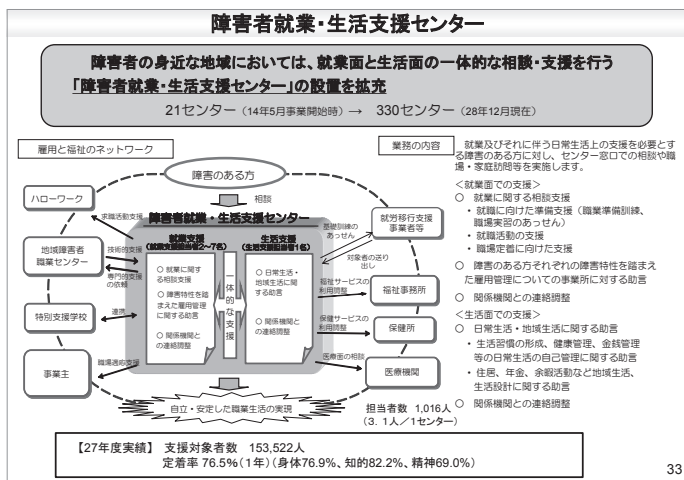
1 対象事業主(独立行政法人・障害者雇用支援機構)が、障害者の職場適応の観点から課題を解決するために必要とする支援内容や程度を調査して作成又は承認した職場適応援助計画があり、これに基づき企業在籍型職場適応援助者による支援を提供する事業主

2 支給額

- 支援計画に基づいて支援を行った月数に、以下の月額単価を掛けて算出された額
- ・ 大企業 6万円 (対象労働者が短時間労働者の場合 5万円)
- ・ 中小企業 4万円 (対象労働者が短時間労働者の場合 4万円)
- 支援の実施のために新たに職場適応援助者を養成した場合、養成研修受講経費の1/2

企業在籍型職場適応援助促進助成金	第2号職場適応援助者助成金
研修受講者要件	
障害者を雇用する事業主に所属し、企業在籍型JCとしての活動を予定しているか、雇用管理等を担当する者	障害者を雇用する事業主に所属し、障害者の就業支援に係る業務経験が、2号JCとしての活動を予定している者
支援実施に対する助成額	
支援実施1月当たり、対象労働者が短時間労働者以外の場合 中小企業 8万円、大企業 6万円 対象労働者が短時間労働者の場合 中小企業 4万円、大企業 3万円	2号JCの配置に要する費用の3/4
研修受講に対する助成	
研修受講料の1/2の金額	なし

企業在籍型職場適応援助促進助成金	第2号職場適応援助者助成金
養成研修修了後の初回支援	
養成研修受講時の実務経験要件の廃止に伴い、養成研修修了後の初回支援においては機構の配置型JCとのペア支援を必須とする(機構において不要と認めた場合はこの限りでない)。	規定なし
対象障害者	
①身体障害者、②知的障害者、③精神障害者、④発達障害者、⑤難病患者、⑥高次脳機能障害のある者、⑦機構が作成する職業リハビリテーション計画がある者	①身体障害者、②知的障害者、③精神障害者、④発達障害者



(参考) 改正障害者雇用促進法について

35

35

各種資料について

- 障害者差別禁止指針・合理的配慮提供指針、Q&A等、各種資料は以下のURL(厚生労働省HP)からご参照いただけます。

➢ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/shougaiasha_h25/index.html

- また、合理的配慮の提供に関する事例は、以下のURL(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構HP)からご参照いただけます。

➢ <http://www.ref.jeed.or.jp/>

37

37

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に關する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。(平成27年3月25日に公布)

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日(平成25年6月19日))

※ 改正法の関係資料は、厚生労働省HP「障害者雇用対策」(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/shougaiasha_h25/index.html)に掲載中。

36

36

SPIS システム運用手順

1. システム設定

事前準備として、以下の設定情報を登録します。

担当者情報	登録担当者 <ul style="list-style-type: none"> ・システム管理者 ・雇用企業担当者 ・外部支援者 	登録内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ログイン情報 ・氏名 ・操作権限 など
当事者情報	基本情報 <ul style="list-style-type: none"> ・氏名（必須、ニックネーム登録も可能） ・障害名（任意） ・障害特性（任意） ・支援方法（任意） ・所属部署、支援担当社員（複数可）（任意） 	
評価項目	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者の自己評価項目／雇用企業の担当者評価項目を設定します。 ・評価項目は任意で設定可能です。予め評価グループも用意されていますが、殆どのケースで利用者自身が評価項目を設定しています。 <p>※評価グループ（評価項目テンプレート：章末 参考資料を参照）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・JSN（大阪精神障害者就労支援ネットワーク）による評価グループ ・NIVR（障害者職業総合センター）による評価グループ 	

グループ	評価種別(ジャンル)	評価項目	編集	削除
奥道	作業面	過集中	編集	削除
奥道	作業面	作業遂行に満足できたか	編集	削除
奥道	作業面	輸送物ができたか	編集	削除
JSN	生活面	気分や健康状態が良くなる	参照	
JSN	生活面	疲れを感じたことは	参照	
JSN	生活面	睡りが浅いと感じたことは	参照	
JSN	生活面	火熱いや寒気を感じたことは	参照	
JSN	生活面	朝起きでずっせしないことは	参照	
JSN	生活面	夜中に目を覚ますことは	参照	
JSN	生活面	ストレス度合い	参照	
JSN	社会面	他人との会話をしたか	参照	
JSN	社会面	仕事を始める前に何をどうしたらよいかわかっていたか	参照	
JSN	社会面	不安を感じた時に処理できたか	参照	
JSN	社会面	自分の感情や気持ちを素直に表現できたか	参照	

ジャンル：評価項目のジャンルを設定

評価項目：ジャンルごとに具体的な評価項目を設定

▲ 評価項目設定画面（当事者用設定画面）

2. 日報入力

設定した項目に従い、日々の日報入力を開始します。

ジャンル	評価項目	評価	よくない	<	>	よい
生活面	知覚	1	2	3	4	
生活面	知覚過敏	1	2	3	4	
生活面	しんぱさ	1	2	3	4	

▲ 日報入力画面（当事者入力画面）

ジャンル	評価項目	評価	よくない	<	>	よい
生活面	薬に接してから他のことをする気力があがるか	1	2	3	4	
生活面	仕事前しんどそうだったか	1	2	3	4	
生活面	仕事後しんどそうか	1	2	3	4	

▲ 日報入力画面（雇用担当者、支援者入力画面）

当事者入力項目

出 欠：出欠を選択

服薬状況：該当箇所にチェック

就寝・起床時間：時間を入力

自己評価：各評価項目を4点法により入力

意見・感想：自由記載項目

雇用担当者、支援者入力項目

（当事者も閲覧可能な項目）

コメントを当事者にフィードバック

- ・「担当者から当事者へのコメント」欄
- ・「支援者から当事者へのコメント」欄

（当事者は閲覧不可の項目）

- ・「担当者評価」：4点法により入力
- ・「担当者の意見・感想」：自由記載
- ・「支援者から担当者へのコメント」：自由記載

3. 日報データの統計分析

入力された評価項目から、統計グラフが作成できます。
これにより、指定期間の評価ポイント推移を一覧出来ます。



▲ 統計分析画面

期間：画面に表示させる期間を設定

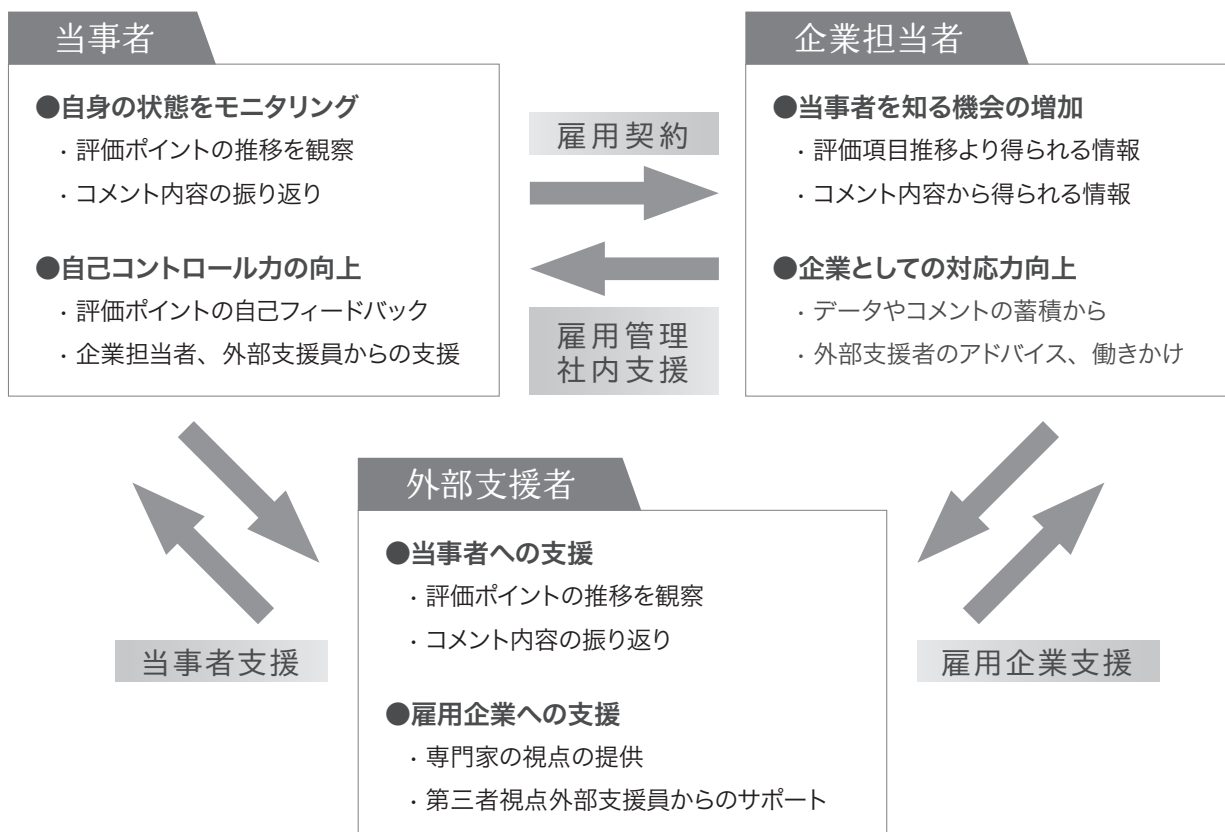
当事者評価グラフ

評価項目ジャンル：期間平均値を表示

自己評価項目：日々の値の推移を折れ線グラフで表示

4. 日報データ/統計分析の活用、コメント交換による支援

得られた日報データ、統計分析データを就労継続支援に活用します。
日々のオンラインでの支援に加え、定期的に面談を持つことで、支援に厚みが増すことが期待されます。



5. 服薬情報の登録

病院で処方された薬を登録し、服薬情報を登録できます。

服薬情報の記録から、いつ・どんな薬を・どれくらい飲んだか把握できます。

服薬管理マスタで処方薬を登録し、利用します。

時間	薬剤名	薬剤説明	(最大)用量	コメント
昼	ニューレプチル(プロモキシドン) 123.00mg		2.00錠	
夕	ベグタシナーA配合錠(ロルプロマジン・プロモキシドン配合錠) 33.00mg		33.00錠	
朝	シラネキサ(オランザピン) 11.00mg		33.00錠	

登録済みの服薬情報一覧

新規作成ボタンで新規薬剤登録

▲ 服薬管理マスタ 服薬情報一覧画面

新規薬剤の登録画面

服薬時刻、薬剤名、成分量、用量、コメント

▲ 服薬管理マスタ 服薬情報編集登録画面

日報画面で服薬情報が確認できます。

時間	薬剤名	(最大)用量
昼	ニューレプチル(プロモキシドン)	2.00錠
夕	ベグタシナーA配合錠(ロルプロマジン・プロモキシドン配合錠)	33.00錠
朝	シラネキサ(オランザピン)	33.00錠

6. スマートフォン・タブレットへの画面对応

スマートフォン・タブレット等での操作時でも、問題無く操作できるよう画面調整を自動で行っています。

ジャンル	評価項目	評価 よくない <> よい			
生活面	幻聴	1	2	3	4
生活面	知能地産	1	2	3	4
生活面	しんぶさ	1	2	3	4

▲ PC での見た目

ジャンル	評価項目	評価 よくない <> よい			
生活面	幻聴	1	2	3	4

▲スマートフォン (例:iPhone6) での見た目

参考資料：SPIS 評価項目テンプレート

- ・SPISでは、以下の評価項目がテンプレートとして用意されていますが、必ずしもこれに従う必要はありません。
- ・むしろ殆どの場合、それぞれの利用者に応じて項目設定されています。あくまで参考としてご理解ください。

1. JSN（大阪精神障害者就労支援ネットワーク）による評価グループ

種別 ジャンル	評価項目	内容	評価段階			
			1（できない・ない）	2（あまりできない・あまりない）	3（だいたいできる・だいたいある）	4（できる・ある）
生活面	気分や健康状態が気になる		たびたびあった	あった	あまりなかった	まったくなかった
生活面	疲れを感じたことは		たびたびあった	あった	あまりなかった	まったくなかった
生活面	頭が重いように感じたことは		たびたびあった	あった	あまりなかった	まったくなかった
生活面	火照りや寒気を感じたことは		たびたびあった	あった	あまりなかった	まったくなかった
生活面	朝起きてすっきりしないことは		たびたびあった	あった	あまりなかった	まったくなかった
生活面	夜中に目を覚ますことは		たびたびあった	あった	あまりなかった	まったくなかった
生活面	ストレス度合い	1が低く、4が高い				
社会面	他人との会話を行えたか		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
社会面	仕事をする際に何をどうしたらよいか決められたか		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
社会面	不安を感じた時に処理できたか		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
社会面	自分の感情や気持ちを素直に表現できたか		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
社会面	ミスや作業時の報告ができたか		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
社会面	仕事の目標を立てて行えたか		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	作業は集中して取り組めた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	席を外すときの声かけができた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	ミス・間違いがないか確認できた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	仕事の流れを意識して作業に取り組めた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	次の日に疲れを残さない工夫ができた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	仕事に意欲的に取り組めた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	安全に仕事をする事ができた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	必要に応じて他人の仕事を助けた		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた
作業面	自分の仕事を手伝ってもらった		まったくできなかった	あまりできなかった	できた	よくできた

2. N I V R（障害者職業総合センター）による評価グループ

種別 ジャンル	評価項目	内容	評価段階			
			1（できない・ない）	2（あまりできない・あまりない）	3（だいたいできる・だいたいある）	4（できる・ある）
生活面 職業生活	出勤状況	正当な理由（通院、電車の遅延等）のない遅刻・早退・欠勤はない。	遅刻・早退・欠勤は頻繁にある。	遅刻・早退・欠勤は時々ある。	遅刻・早退・欠勤はまれにある。	遅刻・早退・欠勤はない。
生活面 職業生活	健康状態	健康に気をつけ、良好な体調を保っている。	健康状態は良くない。	健康状態はあまり良くない。	健康状態はだいたい良い。	健康状態は良い。
生活面 職業生活	身だしなみ	職場に応じた身だしなみをしている。	職場に応じた身だしなみをしていない。	あまり職場に応じた身だしなみをしていない。	だいたい職場に応じた身だしなみをしている。	職場に応じた身だしなみをしている。
生活面 職業生活	規則の遵守	職場の規則を守る。	規則を守らない。	規則をあまり守らない。	規則をだいたい守る。	規則を守る。
社会面 対人関係	挨拶	相手や場に応じて挨拶ができる。	挨拶はできない。	相手から挨拶されれば応じることはできる。	きまった挨拶はできる。	挨拶ができる。
社会面 対人関係	意思疎通・会話	同僚、上司と円滑な意思疎通・会話ができる。	意思疎通・会話はできない。	意思疎通・会話はあまりできない。	意思疎通・会話はだいたいできる。	意思疎通・会話ができる。
社会面 対人関係	指揮命令系統の理解	職場の上下関係、指揮命令系統について理解している。	指揮命令系統を理解していない。	指揮命令系統をあまり理解していない。	指揮命令系統をだいたい理解している。	指揮命令系統を理解している。
社会面 対人関係	人間関係の維持	誰とでも人間関係を上手にとれる。	人間関係を上手にとれない。	人間関係をあまり上手にとれない。	人間関係をだいたい上手にとれる。	人間関係を上手にとれる。
作業面 作業力	体力	1日を通して作業ができる体力がある。	体力はない。	体力はあまりない。	体力がだいたいある。	体力がある。
作業面 作業力	指示内容の遵守	指示通りに仕事をする。	指示通りに仕事をしない。	あまり指示通りに仕事をしない。	だいたい指示通りに仕事をする。	指示通りに仕事をする。
作業面 作業力	正確性	正確に作業をし、品質、水準を保持できる。	正確に作業できない。	あまり正確に作業できない。	だいたい正確に作業できる。	正確に作業できる。
作業面 作業力	判別力	間違いや不良品の見分け、部品や伝票等の判別ができる。	判別ができない。	判別があまりできない。	判別がだいたいできる。	判別ができる。
作業面 作業力	作業速度	必要とされる作業速度をこなせる。	作業速度をこなせない。	作業速度をあまりこなせない。	作業速度をだいたいこなせる。	作業速度をこなせる。
作業面 作業力	習熟	与えられた作業に習熟している。	作業に習熟していない。	作業にあまり習熟していない。	作業にだいたい習熟している。	作業に習熟している。
作業面 作業力	作業変化への対応	作業の内容、手順等の変化へ対応できる。	作業変化へ対応できない。	作業変化へあまり対応できない。	作業変化へだいたい対応できる。	作業変化へ対応できる。
作業面 作業力	危険への対処	危険や禁止事項に対処できる。	危険に対処できない。	危険にあまり対処できない。	危険にだいたい対処できる。	危険に対処できる。

種別 ジャンル	評価項目	内容	評価段階			
			1 (できない・ない)	2 (あまりできない・あまりない)	3 (だいたいできる・だいたいある)	4 (できる・ある)
作業面 仕事への 態度	質問・報告・ 連絡・相談	必要な時に自発的に 質問・報告・ 連絡・相談が できる。	質問等が できない。	質問等が あまりできない。	質問等が だいたいできる。	質問等が できる。
作業面 仕事への 態度	時間の遵守	時間（作業開始時間、 休憩時間、 納期等）を守る。	時間を 守らない。	時間を あまり守らない。	時間を だいたい守る。	時間を 守る。
作業面 仕事への 態度	整理整頓	道具、材料、製品 等は大切に取り扱い、 整理整頓ができる。	整理整頓が できない。	整理整頓が あまりできない。	整理整頓が だいたいできる。	整理整頓が できる。
作業面 仕事への 態度	積極性	どんな作業にも 自分から積極的に 取り組む。	作業に 積極的に 取り組まない。	作業にあまり 積極的に 取り組まない。	作業にだいたい 積極的に 取り組む。	作業に 積極的に 取り組む。
作業面 仕事への 態度	集中力	仕事への 集中力はある。	集中力は ない。	集中力は あまりない。	集中力は だいたいある。	集中力は ある。
作業面 仕事への 態度	責任感	与えられた仕事は 最後までやる。	仕事は 最後までやらない。	仕事は あまり最後まで やらない。	仕事は だいたい 最後までやる。	仕事は 最後までやる。
作業面 仕事への 態度	共同作業	作業や役割を 分担したり、 協力して共同作業 ができる。	共同作業が できない。	共同作業が あまりできない。	共同作業が だいたいできる。	共同作業が できる。

あとかき

本日、皆さまのお手元に「平成 28 年度 公益財団法人 JKA 補助事業」の成果をまとめたこの冊子をお届け出来ます事を大変嬉しく思います。これも偏に当会の活動にご賛同いただき、日頃よりご指導ご協力を賜っております皆さまのおかげと深く感謝申し上げます。

来年のこの時期には、いよいよ障害者雇用促進法の改正により精神障害者の雇用が義務化されます。今から約 30 年前に「職親」活動として私たちが細々と精神障害者の雇用を支援していた時代の事を振り返ると、まさに隔世の感があります。この間、平成 17 年に障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）が施行され、精神障害者の雇用を支える枠組みは福祉の制度に乗る一方、社会適応訓練事業は平成 22 年に精神保健福祉法第 50 条の削除で法的根拠を失い、いまや精神障害者の就労支援の社会資源は主に福祉サービスとして担われる流れになっております。

本事業で私たちが普及活動を展開する SPIS も、元々は福祉の就労支援の現場で用いられていた日報を雇用現場向けにアレンジしたものが発端でした。そうした経緯もあり、SPIS の普及活動を開始した当初は、精神障害者の継続雇用を支える枠組みづくりを軸に事業展開を行ってまいりました。しかしそれが活動を続ける中で、メンタル不調による休職者の復職支援へのニーズの高まりも少しずつ感じられる様になり、現在は複数の企業様からまさにそのオーダーでのお問い合わせを頂く様にもなっております。これは、精神障害を持ちながら働く従業員を職場内で支える事が、単にそれを支える職員や外部の支援者のみに関わる問題ではなく、誰に取っても働きやすい職場風土を作っていく事につながる事と決して無関係ではないでしょう。そしてこの様な視点に立つならば、精神障害者の雇用を支える主体として、実際に精神障害者を雇用する企業側の姿勢や雇用管理ノウハウが再びクローズアップされる時期が到来しつつあるのではないかと思います。今年度開催した事業報告会もこの様な背景からテーマを設定したものであります。

私たちとしては、精神障害者の就労支援の枠組みづくりを軸に従業員のメンタルケアへのサポートも通じて、働きやすい職場づくりへの一助となる様な取り組みをさらにレベルアップできる様、研鑽を重ねたいと考えております。私たちの活動は多くの方たちのご協力がなければ成り立ちません。引き続き、皆さまのご指導ご鞭撻を賜ります様、何卒よろしくお願い申し上げます。

平成 29 年 3 月吉日

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

専務理事 事務局長 保坂 幸司

精神障害者の就労定着をめぐって

メンタル不調のセルフケア / ラインケアをサポートする
Webシステム「SPIS」による雇用管理の取り組み

平成28年度 公益財団法人 J K A 補助事業

発行日：平成 29 年 3 月 25 日

発行元：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

連絡先：大阪市淀川区西中島 5 - 3 - 4 新大阪高光ビル 801
JSN 地域・企業連携事業部内

「精神障害者の就労定着をめぐって」

～メンタル不調のセルフケア／ラインケアをサポートする
Webシステム「SPIS」による雇用管理の取り組み～

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**



RING!RING!
プロジェクト
競輪の補助事業