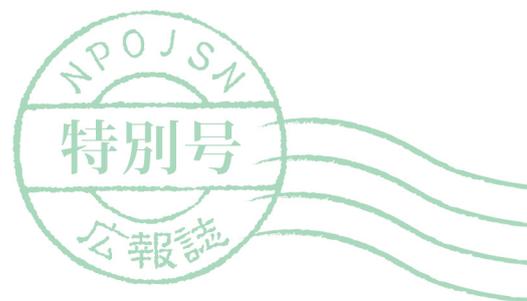


# 熱人



## 就労定着支援 特集号



### 就職≠ゴール

就職はゴールではありません。  
5年後、10年後も働き続けるために、  
私たちは全力でサポートします。

NPO法人 大阪精神障害者就労支援ネットワーク





「就労定着支援システム SPIS」が誕生して5年が経ちます。この間、多くの当事者と企業がSPISを利用。難しいと言われ続けていた精神障害者の就労定着に対し、一定の効果があることが明らかになってきました。利用した方々からの評判も良く、今後は現場の声を元にさらなる改良を加えつつ、広く世に広めていく時期に差し掛かっています。

田川理事長は【JSN】のトップとして、また、一人の医者としてSPISをどう捉えているのでしょうか？ その魅力と未来について、詳しくお話を伺ってみました。

## 障害者雇用の現場で生まれ、現場で進化を続けるツール

— 田川先生はSPISの誕生から今までを、どのような視点で見えておられましたか？

SPISの誕生に際して、医者は誰一人として関わっていません。障害者が活躍する(有)奥進システムの現場で生まれ、支援に携わる【JSN】のスタッフが加わり形を作っていきました。その結果、当事者も支援者も無理なく続けられる「シンプルなおコミュニケーションツール」が生まれた。もし医者が触っていたら、もっとひねくれた使いにいくツールになっていたかもしれません。

— それはなぜですか？

医者が関わらなかつたからこそ、当事者が自分の調子を表すための項目を「当事者自身が設定する」という形になりました。「もし医者が関わっていたら、「医者が設定する」となっていたかもしれません。医者は「こつこつ」研究の結果を考慮すると、この項目は入れるべき

だ」というように、何らかのエビデンスを付けたがるものから。

— 当初、エビデンスがないことに懐疑的な声もあったのでは？

ありました。しかし、「エビデンスがないからこそ、いくらでも変えていけるツールなんです」と答えていました。現場の声を反映し、必要に応じてどんどん進化させていく。その結果、エビデンスは自然と出るものだと思っていました。

— シンプルで純粋なツールであったことが、功を奏したわけですね。

もし私が開発の段階で携わっていたら、SPISを潰していたかもしれません(笑) 当時、仕事もものすごく忙しかったこともあり、「こつこつ」ツールを開発しています」という報告を聞いていただけでしたから。私がヒマじゃなくて良かった！ 運があるんですよ、SPISは。神様が守ってくれた(笑)

## 現場のナマのデータがSPISには詰まっている

— 最近はSPISからさまざま

まなデータが上がってきています。

そうですね。たとえば今後、「広汎性発達障害の方がよく設定する項目」などを取り出して、「〇〇というキーワードが当事者の調子を表すのによく使われている」というようなことがわかれば、それは一つのエビデンスになります。統合失調症の方に絞ってデータを取ってみたり、障害のない人で取って、比較してみるのも面白いかもしれません。このようなデータが取れた例は他にありません。

— それは多くの場面で役立ちそうですね。

「設定項目を自分で考えるのが難しい」という当事者には、病名別のキーワードを集めて例示するという方法もあります。自分と同じ病気の方の設定をしたり、自分に当てはまる項目を選ぶことで病気のイメージがはつきりしてくる可能性もあります。

— しかもいつでも変えられると。

実際、システム自体も何度が改良を加えています。エビデンスを取るのはいよいよこれからですね。エビデンスというのは、実践を積み重ねていたら出

てくるんですよ。論文が何本か書けると思っています。

— 今回発表された研究報告書「働き続けるために必要な支援」JSN10年の仕事を振り返って」においても、SPISについて一定の効果が現れていました。

【JSN】でトレーニングを終えて就職した方の中で、就職後もスタッフとの信頼関係が続いている方は就労継続率が20%高い。信頼関係があり、さらにSPISを導入している例ではさらに10%高いという結果が出ました。

— 当事者や職場担当者の方たちからも、とても良い評価を得られているようですね。

調子の波を、当事者だけでなく周囲の人が目で把握することができず。また、当事者からすると、「SPISを通して見守られている」という心強さがある。職場担当者も「外部相談員にアドバイスを仰げる」という安心感がある。障害者雇用においては、それぞれが自分一人で丸ごと抱えてしまふとしんどくなる。やはりSPISを通じての「見守られ感」というのは大きいと思います。だから仕事を続けられる。

特別  
編

# JSN 航海日誌

## 田川精二、 SPISを語る

**頼れる外部相談員を  
養成し  
定着支援の概念を  
変えたい**

—現在、大阪ではSPISの  
相談員養成講座が行われてい  
ます。

臨床心理士の宇田先生が担  
当して下さっています。宇田先  
生は企業での経験も長く、現  
場をよく知る方。だからこそ  
「相談員の資質・適正」につ  
いては、よくご存知なのではな  
いかと思います。実践に即した  
講座を行うことにより、資質  
を見極めておられるのではない  
でしょうか。現場を踏まえた上  
で構成された講座内容だと感  
じています。

—相談員として、当事者と企  
業の間に立つというのはとて  
も配慮が必要な仕事です。

心理職ってね、人の心を操れ  
る部分があるんです。精神的  
に弱い人が対象となると、特  
にその傾向が出てくるから危な  
い。支援するつもりが、その面  
白味にはまってしまっケースが  
出てくるんです。宇田先生は  
教育者でもありますから、その

辺も十分理解しておられると  
思います。

—田川先生から見ると、SPIS  
相談員に必要な資質とは？

当事者のことはもちろん、  
企業担当者のこと、企業の事  
情などさまざまなことを考慮  
した上でアドバイスができるか  
どうか。向き不向きはあると  
思います。ですからOJT（オ  
ン・ザ・ジョブ・トレーニング）  
を通して資質を見極め、質の  
担保を図る必要があります。  
そうしないと企業からの信頼を  
失ってしまいます。相談員の養  
成は、今後のSPISの発展  
において一つの大きなポイント  
になってくると思います。

—今、一番大事な時期に差し  
掛かっていると。

これでSPISがブワッと一  
気にブレイクしたら、どうす  
るんかな!? 相談員はめちゃく  
ちゃ忙しくなるかもしれませ  
ん。

—田川先生が考える、今後の  
SPISの可能性は？

先ほども申し上げたように、  
一つはエビデンスを積み重ねて  
いくこと。病名別のキーワード  
を蓄積すれば、後々は診断の  
判断材料にできるかもしれませ  
ん。東京では著名な精神科の

先生もSPISに興味を持つ  
て下さっているそうです。これ  
からSPISが広がっていくけ  
ば、面白いことが起こってくる  
と思いますよ。

—そもそも就労支援におい  
て、真剣に定着支援を行おう  
とすればするほど、就労支援  
機関は多大な労力を自前で  
負担しなければなりません。  
そこをSPISがカバーして  
くれるというのも大きいので  
は？

大きいですね。定着支援を  
まったく視野に入れず、障害者  
のマッチングのみを行っている  
人材派遣会社もあるようです。  
就労後、半年経ったら何十万  
もの金額を取るといった話も耳  
にしました。

—それだけ「精神障害者の就  
労定着は難しい」という概念  
が一般的なのでしょう…SP  
ISが常識を変えていけると  
嬉しいですね。

たとえば「JSN東京」  
を卒業した就職者には、SP  
ISを付けて職場定着を支援  
する」とかね。支援のセールス  
ポイントになると思いますよ。  
なぜ東京かと言つと、東京に  
は本社が多いですし企業の規  
模も大きい。東京発で広がって  
いくような気がしています。い  
ずれにせよ私たちは「SPIS  
を導入した当事者は長く働  
ける!」という実績を、社会  
に示していきたいですね。

### JSNからのお知らせ

研究報告書

**「働き続けるために必要な支援  
～JSN10年の仕事を振り返って」**  
が発行されました!



冊子に関心のある方は  
JSN 職員にお問い合わせください。

第1回

精神・発達障害者

# 就労定着支援フォーラム

in おおさか

2017

8/4

FRI

エル・おおさか 本館 2F  
エル・シアター

【JSN】が主催した今回のフォーラムには定員を上回る 380 名の方が集まり、改めて定着支援への関心の高さが伺える催しとなりました。精神・発達障害者の新規就労件数は増える一方ですが、職場定着率は依然として伸び悩んでいるのが現状です。その背景には障害特性における個人差が大きいために、原因として指摘されています。

では一体、どのような視点で精神・発達障害者の就労定着支援に取り組んでいけば良いのでしょうか？ 福祉・医療・行政と、それぞれの立場から専門家をお招きし、報告や議論を通して参加者全員で課題や展望を共有しました。

安定した職業生活のためには、「これさえやってあげれば万全だ」というものはありません。しかし、大きく分けるとポイントは四つあります。一つ目は、ご本人の自己管理と、自分自身の体調管理の工夫。つまり「セルフケア」です。そして二つ目は「ラインケア」と呼ばれる職場での配慮です。そして三つ目は医療や就労・生活等の支援機関による「専門的な支援」。また、これらに加えて「本人・職場・支援機関の効果的な連携」も非常に重要です。今日はラインケアと連携の部分を中心に伝えようと思います。(中略)

医療機関と連携するために就労支援機関が心がけること

特に精神障害のある方の場合は、就労支援機関と精神科医療が連携をしながら、きちんと企業や本人を支えて行く必要があります。しかし、果たしてそれがどれくらいできているのか？という話をしてみたいと思います。

そもそも就労支援機関と精神科医療が連携したら、どのようなメリットがあるのでしょうか？ 本人は就労支援機関

を利用する前から医療機関を利用しています。「10年前から利用しています」というケースもあるわけですから、医療機関の見立てや対応方法を知ることが、就労支援機関における適切な支援につながります。また、双方が情報共有することで、支援の役割分担をすることも可能です。連携のメリットは就労支援だけでなくどまりません。たとえば、就労支援機関から本人の情報を提供してもらうことが、より適切な治療に結び付くことがあります。ある精神科医から聞いた話ですが、診察中に患者さんが「最近眠れないんです」と言う。すぐに「じゃあお薬増やします」と言う医者がありますが、ちゃんと本人の話を聞いたら最近嫁さんと別居したばかりだ、と。そんな時に「眠れない」というのは普通の反応です。診察できちんと話を聞かない医者の笑い話ですが、これが就労となると、どんな会社でどういう状況で仕事をしているのか把握するのはさらに難しい。しかし、就労支援機関と連携すれば、さまざまな情報を収集できるといったメリットがあるわけです。

では一体、医療機関と就労



## 基調講演

1

### 「安定した職業生活を目指して」

～働く本人と企業・支援関係者の情報共有、連携の視点から～

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 主任研究員

相澤 欽一 氏

支援機関の連携は、どのような状況になっているのでしょうか？たとえば、ハローワークの障害者窓口から紹介して就職した精神障害の方に対して、チームでの支援を行うと就労定着率が上がるというデータがあります。ところが、チーム支援自体は全体の1/4しか行われていません。しかも、医療機関がチーム支援に入っているのは2%だけ。ハローワークで求職登録して就職した精神障害の方のほとんどは、医療機関を利用していません。医療機関に対しての調査を見て、「連携はほとんどしていない」とか、「個別ケースに関する連携は少ない」という回答が7割くらい。つまり医療機関と就労支援機関の連携状況は、非常に低調な状況です。なおかつ回答した医療機関は全体の2割くらい。そもそも8割は回答してない。それらの医療機関にも聞いていたら、連携状況はもっと低調になっている可能性もあります。

## 医療機関にアプローチする際に知っておきたいこと

それでは双方の情報共有や連携を進めるためにどうしたら良いのでしょうか？

やはり就労支援機関は医療機関に対して、「敷居が高い」というイメージを持っているようです。「そもそも医療機関にどうアプローチすれば良いかわからない」という声も聞かれます。できれば医療機関の方も、敷居を低くして対応してほしいと思います。また、就労支援機関サイドには医師に対する過剰な期待が少しあるかな？という気もしています。診断や治療に関することは医師の専門領域ですが、就労の詳細に関することは医師の専門領域とは異なります。経過や背景がよくわからない中で、就労支援に関して「先生、どうしたらいいですか？」と言われても、適切な助言は困難です。連携する際には医師の専門領域を意識することが望まれます。

医師は読む時間がないので「もう少し簡潔に書いてほしい」など、いろいろ要望も出てくるわけです。

「じゃあどうすりゃいいんですか？」となるわけですが、たとえば、相談の内容や医療機関に確認したい事項などを文書で簡潔にまとめて、本人が受診する際に主治医に渡してもらい、確認したい事項については、医療機関の都合の良い方法をとってもらうなど、工夫が必要です。また、そもそも就労支援機関がどのような所か知らない医師もいますので、パンフレットなどを同封するのも良いでしょう。

医療機関から情報提供を受けたら、本人とその情報について確認します。次に本人の意見も聞いて、アセスメントを行い、見立てや支援方針案を本人と協議します。その上で、医療機関と協議すると良いでしょう。協議の仕方ですが、見立てや支援方針案を簡単に文書化して本人から医療機関に渡してもらい、それに対する医療機関の意見は、ケース会議や受診同行、電話など、医療機関の都合の良い協議方法で協議すると良いでしょう。また、一旦方向性が決まっ

ても、就労に向けての各段階で情報共有することが重要で、医療機関に情報提供する際は、「通常の報告はA4用紙で最大5行以内にする」と、ある就労支援機関の職員は話してくれました。それ以上は読むのが大変だから、と。たとえば込み入った用件であっても、A4用紙の半分以上の文字数にはならないようにしているそうです。こうすることによって、「自分自身もポイントをまとめるスキルが上がりました」と言っています。これはすごく重要なことです。

## 本人自らが病状・要望を伝えられるような支援を

こういった連携を何のためにするのか？と例えば、当たり前のことですが、精神障害のある人のより良い職業生活を実現するためです。別に就労支援機関と医療機関が仲良くするためではありません。その際、本人の主体性・能动性を第一に考えるというのは大前提ですが、それは情報共有・連携を行う際も同じです。そして、本人の伝える・相談する力を損なわないようにし

て、本人自らが情報を発信できるような支援を行っていくのが理想です。

そのためには、まず支援者が本人の困り感や要望をよく聞く。そして、「本人から直接、医療機関に伝えるべきこと」と「支援者が医療機関に伝えるべきこと」を整理し、「今後、本人が自ら伝えられるようになるための支援」にも取り組んでいく必要があると思います。

最近、企業から「合理的配慮の提供義務があるから、本人にいろいろ聞かなくていい、自分の病気の特徴やこんな配慮を望んでいるという希望を、うまく説明できない方が多い」と言われることがよくあります。また、企業の評価と本人の認識がかなり違うというケースも、けっこうあります。やはり、自分の特徴を本人自身が整理・検討できるような支援は欠かせません。つまり、本人自身が自ら行うべき努力や工夫・セルフケアを把握し、職場に求める配慮を整理した上で、適切なラインケアが行われるようにし、さらに専門的な支援を行う…それが就労を継続する上で一番望ましい形ではないかと思えます。(後略)

## 大阪府発表



大阪府からは大阪府商工労働部 雇用促進室 就業促進課 課長補佐の矢野貴朗氏と、大阪府福祉部 障がい福祉室 自立支援課 総括主査の岩田知子氏が登壇。「精神障がい者（発達障がい含む）の職場定着支援について」と「精神障がい者の就労サポートカード」についての発表をして下さいました。

## 行政報告



「精神障害者に対する就労支援施策について」と題して、行政からの報告をして下さった厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 課長補佐の寺岡潤氏。気持ちの込もったお話は、来場者アンケートでも大変好評でした。

## 基調講演

2



### 「定着を見据えたトレーニングとは」

～ 340名の就労実績からの検証～

NPO 法人  
大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN)  
理事長  
くすの木クリニック 院長

田川 精二

2007年にJSNを設立してちょうど10年と少し経ちました。当初から「就職はゴールではない、スタートだ」を合言葉に、「働き続けるための支援」を目的に取り組んで参りました。スタッフは「就職して長く働き続けるためにはどうしたら良いか」という視点で日々の支援に励んでいます。

2016年の10月頃から1年弱の時間をかけて、JSN流の支援を総括し、その結果をまとめる報告書の作成に取り掛かりました。JSNスタッフや企業・支援者・精神障害

### JSNスタッフが考える 就労継続に必要な支援とは

当事者など各方面にアンケートを行い、検証した結果をここで発表したいと思います。  
(中略)

JSNのスタッフ全員に「長く働き続けるために一番大事なことは何か？」と尋ねたところ、一つ目に「基礎訓練」という答えが挙がりました。今、世間ではスマートな就労支援、みたいなのが流行りな

のでしょうか。「所内や実習先でトレーニングしても意味がない。就職して企業に入ってからトレーニングするんだ」という声も聞かれます。しかしJSNのスタッフは、そんなふうには考えていません。理由としては、基礎訓練の時期にスタッフと信頼関係を構築することができると。また、失敗や行き詰まりを一緒に乗り越えるという経験が力になる。このように考えているわけです。

二つ目は「企業実習」という答えです。しかも、一度の実習につき1〜3ヶ月以上の長い期間が必要だと、JSNのスタッフたちは言っています。なぜか？1週間くらいの実習だと、勢いで乗り切れてしまふんですよ。「ちょっと疲れてきたなあ」という頃になるんな問題が出てくる。問題が出てくることに意味がありますし、それをスタッフと相談しながら乗り越えるということも、非常に大切なことなんです。ですからJSNでは平均すると一人1年半という訓練期間の中で、約5ヶ月間は実習に出て複数の企業で経験してもらいます。そうすることで、自分に一番マッチする

職業を見極められるようになります。同時に、少し意地悪なことかもしれないですが、やりたくないことにも挑戦してもらいます。「しんどい嫌いなあ」ということでも、実際に就職したらやらざるを得ない場面もあるわけです。そして、所内でのトレーニングのみならず、企業実習でも失敗や行き詰まりを乗り越えていくわけです。

そして三つ目は「ジョブコーチによる支援」です。非常に高い専門性を持った支援はとも重要です。当事者のみならず、企業担当者を支援するという側面もあり、大きな力になっています。

ここに一つのデータがあるのですが、離職率が高い「パート・アルバイト」という雇用形態で就職した方の中でも、「就職後もJSNスタッフとの関係性を継続している」という方は56%が就労を継続しているのに対し、「就職後は関係性を継続していない」という方は34%しか就労を継続できていませんでした。さらに、「関係性を継続しており、SPISも導入している」という方は67%が就労を継続できているということがわかりました。

## 企業・医療機関の 支援者が 就労継続で 大切にしていること

次に企業アンケートの結果です。企業の方が「就労継続に必要だ」と感じておられる一ツ目は、「企業実習」でした。つまり職種の適性やマッチングを見極めたい、と。また、実習の中で当事者への理解を深められるという声もありました。

二ツ目は「支援者との連携」です。当事者への理解を深めるためには、支援者からの情報やアドバイスが有効である、と。また、何か問題が起きた時に支援者と連携して対応できるといのは、安心感があります。企業が安心感を持つことは、当事者が働く上での安心感にもつながります。

三ツ目は「当事者自身が自分の障害を理解していること」。そうすることで体調管理や生活管理の充実につながります。また、「コミュニケーションを取ることや、担当者からの声掛けも同時に重要なことである」と言っておられます。職場担当者の方は本当にさま

ざまな工夫をして、当事者への声掛けを行っておられるようです。

次に支援者へのアンケートを見てみましょう。回答してくれたのは、医療機関の方が多かったのですが、彼らも「企業実習・ジョブコーチ・支援者連携」が大切だと言っています。医療機関の中にPSWを中心としたコメディカルがいるかいないかでは、連携の難しさが本当に変わってきません。やはり、医師だけのクリニックが連携を充実させるのは、とても難しい。しかし、PSWらコメディカルは診療報酬上はほとんど評価されないという問題もあります。いずれにせよ、当事者が孤立しないために「話しても大丈夫」と思える関係をどう作っていくか？…ずっとフォローを続けていける関係が大事であると、支援者は感じているようです。

## モチベーションを 保つのは やりがいのある仕事と 仲間

次に当事者アンケートです。一ツ目は「一人で抱え込まな

い」という答えが挙がっています。企業で働く中で、相談できる人がいるということはとても大切です。ジョブコーチをはじめ、JSNのスタッフに相談したり、医療機関に相談するという方が多いようです。ですから、医療機関との連携はやはりしっかり行っていく必要があると思います。

二ツ目は「体調の管理・生活の管理」です。病気の波を把握したり、夜更かししないよう生活リズムを整えておくというのは、働く上でとても大事だと言っておられます。

三ツ目は「モチベーション」。就職した当初は仕事に就けた嬉しさでいっぱいなんです。そのうちに「なんでこんなしんどいことを毎日しなきゃいけないんだ」と、苦行に変わってくる場合があります。モチベーションがどんどん下がっていく中で、一つの仕事をやり遂げた時に上司から「ようやくしてくれたなあ」と声をかけられる。一緒に喜び合える。…こういうことがモチベーションを維持するのにとても大切だと。あと、数は多くなかったですが「辛抱」という声もありました。いいことばかりじゃない、嫌なこともあるけ

ど辛抱して乗り越える。そうしたらまた変わってきた、と。すぐく泥臭くて、ああ、JSNの卒業生なんだなあとしみじみ感じます。

(中略)

別の調査からですが、2年以上働き続けている80名の方に「あなたの仕事は責任が重いですか？」という質問をしたところ、11%の方は「かなり重い」、39%の方が「まあまあ重い」と答えておられます。精神障害者の就労において「責任を重くしたらつぶれてしまう」とか言いますが、あれは嘘ですね。同時に「やりがいはありますか？」と尋ねたところ、25%の方が「かなりやりがいがある」、55%の方が「まあまあやりがいがある」と言う。「その会社で働き続けたいと思いますか？」という問いには83%の方が「思っ

と。つまり、責任を軽くして課題も与えず、同じ仕事を漫然とさせて給料も変わらないというのが良いのか？と言えば、僕はまったくそう思いません。

最後に「仕事を続けていくために必要なことは何か？」という質問をしたのですが、一番多かった答えは「過剰な負担のかからない仕事」。次に「仲間と認めてくれる同僚」、「やったことを評価してくれる上司」。その次が「ストレスの発散や解消」となっています。これは我々がアンケートに答えても、ほぼ同じ結果になるんじゃないかと思えます。仕事が続く方が働いておられる会社というのは、すべての従業員をとっても大切に考えている会社だなあと、この10年見ていて実感しています。(後略)

## 編集部より

この講演で発表された研究結果をまとめた冊子、「働き続けるために必要な支援」JSN10年の仕事を振り返って」が発行されました。さらに詳しい報告が掲載されています。ご興味のある方は、JSNまでお気軽にお問い合わせ下さい。



# シンポジウム

「働き続けるを実現するために!!」  
～各地域での取り組み～

パネリスト

社会福祉法人 やおき福祉会 紀南障害者就労・生活支援センター センター長 **清水望**

社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会 就労移行支援事業・自立訓練事業 ピアス 施設長 **高橋しのぶ**

医療法人社団 ほっとステーション 大通公園メンタルクリニック 主任精神科ソーシャルワーカー **佐々木渉**

大阪府福祉部 障がい福祉室 自立支援課 総括主査 **岩田知子**

大阪府商工労働部 雇用促進室 就業促進課 課長補佐 **矢野貴朗**

コーディネーター

NPO 法人 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**



なぜ定着支援は  
必要なのか？

**金塚** .. まずは就労支援の現場で働くお三方にお聞きします。なぜ就労定着支援は必要なのかでしょうか？

**清水** .. うちが事業をスタートした平成10年から11年頃の話です。ハローワークを通して面接に行く利用者の方が、面接はばんばん通るのですが、いざ働き始めると1日も持たずに辞めてしまう。そういう方がたくさん出てきたんです。「どうしたらいいのか？」と考えた時に、「職員の誰かが(職場に)ついてきてほしい」と本人たちが言う。それから

職場に同行する支援が始まりました。これが当方における定着支援の始まりだと思います。作業そのものを支援するというよりも、定着支援というのは「お互いの安心感」ではないでしょうか？ 本人はもちろん、雇用した企業側も福祉の人が同行することで安心感が得られる。そういう意味でも必要な支援だと考えています。

**金塚** .. なるほど。まずは当事者が望んだということですね。それが今日では当たり前。定着支援につながっている。私は「安心感」というのは、精神障害・発達障害の方を支援する上でのキーワードだと思っています。

**高橋** .. きちんとした支援をすると、本人たちは自信をつけていきますし、「困った時は(支援員に)相談するんだ」という意識が芽生えます。ですから職場に入ってから、何か起こった時は私たちが企業との間に入ってコーディネートしていく必要があります。そうすることでちゃんと戦力になり、企業にとって「なくてはならない人」になってきているんだなと感じています。もちろん、本人が望まなければ支

援に入ることはありませんが、私は「定着支援は行うもの」という意識で続けてきました。**佐々木**…私が入職した当時、20代の男性から「働きたい」という相談がありました。その頃は定着支援に対して積極的に取り組んでいたわけではなかったのですが、本人と一緒に職場を探し、実際に就職することができました。しかし、1週間で辞めてしまった。彼にとって失敗体験になってしまったと感じました。もし私たちが一緒に職場に入り、フォローのできる体制を整えていけば、失敗にはならなかったのではないかと思いました。少なくとも、次につなげるための経験になったのではないかと。そこからですね、定着支援に力を入れるようになったのは。

**金塚**…興味深い例ですね。

**佐々木**…別の例では、以前ひきこもっていて現在は定着して働いている男性が、「札幌から2時間くらいの場所にある観光地に車で行ってきた」と報告してくれました。彼は、「運転することなんて考えられなかった自分が、車の運転もするようになって楽しみが増えた」と話してくれました。

働き続けることで、当たり前前の生活ができるんです。働き続けているからこそ、病人としてではなく、一人の札幌市民として生活していくことにつながっていくのだと思います。

## 定着支援を阻む要因とは？

**金塚**…私も同じような例を経験したことがあります。就労支援をしたばかりに、就労するよりも状況が悪くなって辞めてしまった。定着のためのフォローをしていたら、もっと違った結果になったかもしれない：そういう事例が少なからずあるのではないかと感じています。辞めてしまうということは、それに付随する「何か」があるわけですが、皆さんはどのような要因があると思いますか？

**清水**…たくさんあると思います。まずは本人の就労希望先が「明らかに無理」であるというケース。しかし本人のニーズを踏まえて一度面接に行くよ、けっこう合格するんですよ。それで働き始めるのですが、続かない。また、企業としては精神障害者を受け入

れる体制を整えていたつもりだったのに、いざ職場に入ると共に働く人の中に心無い人がいて、対人関係で悩んで再発してしまつた例もありました。うちは田舎なので、障害者に対する偏見を持っている方がまだまだいます。自分のお子さんが障害者だということとを隠している人もいますし、可愛がっているのか隔離しているのかわからないようなケースもあります。親御さんに非常に可愛がられて育つた発達障害の方で、支援学校で寄宿舎で過ごしていた時は自閉症傾向が落ちていたのです。が、就職して再び親元に戻つたことで顕著に自閉症が出てきたというケースがありました。就職当初は安定していたのですが、親御さんの関わり方というのは、非常に大切だなと感じました。

**高橋**…最近退職してしまつた方のケースなのですが、就職する時というのは本人にとって黄金期というか、一番ノッている時期じゃないですか。当然プライベートや交友関係も充実してきます。私たちもその時期を見計らって押し出していくわけですが、就労移行支援事業所にいた時の余暇や交友関係のバランスと、実際に働き始めてからのバランスは違うと思うんです。仕事自体がうまくいかなかったというよりも、生活面がうまくいかなかったという例がありました。

**佐々木**…最近の例ですが、統合失調症の30代の方が2ヶ月で退職してしまいました。原因は対人関係に加え、「職場の外にいるカラスがじつと俺のことを見てくる」と言つてそちらに気を取られてしまい、本来の力を発揮できず辞めてしまつた。準備性を高めていざ就職しても、実際に会社に入つてみると対人関係や仕事内容がいろいろと変化していきます。本人だけの問題でもないですし、かと言って会社だけの問題でもありません。「マッチングした内容の変化」みたいなものは一つの退職原因になり得ると、今感じています。

**金塚**…こうしてお聞きしただけでも、就労定着を阻む要因なあと実感します。ですので、「これとこれをやっていけば、定着支援がうまくいく」というマニュアルはない。私が見てきた例でも、社内にとっても面

倒見の良いおぼちゃんが出て、彼女がいたからこそ仕事を続けられていたという方がおりました。おぼちゃんが辞めた瞬間に、本人も離職してしまつた。定着支援というのは、それだけ難しいものだと思いましたが。加えて、本日も会場には北は北海道から、南は沖縄まで、各地方の方が集まっています。定着支援においては、「地域性」というのも関わっているのではないかと感じます。ところで、高橋さんのお話にも出てきましたが、定着支援の中には生活支援が関わってくるケースも多くあります。皆さんは生活支援という面においては、どのような支援をされていますか？

労プログラムの中で必ず「4分間スピーチ」を行ってもらいます。その中で自身がこれまでに辿った経過や、目標や夢などを語ります。だいたい2年ほど在籍していると4回くらいは、こうして自分で文章を書いて皆の前で話す機会があります。自分自身のこと整理して、過去の辛かったことも含めて仲間と共有すると、スタッフとも「一緒に組んでいく」という意識がなんとなく生まれてきます。就職後も皆で集まる機会があり、コミュニティとしてつながっている感覚があります。それは生活支援には直結しなくても、「何かにつながっているから仕事も頑張れる」という場になっっているように感じます。

**金塚**.. 高橋さんと以前お話しした際に、「ピアスはいつでも帰ってこれる場所なんです」と表現しておられたのが印象的でした。

人たちに自分が歩んだ道のりを語ります。そのバトンを受け取って就職した人は「恩返しに来ました」と言ってみたり、次の人たちにバトンを渡していく。たまたまうちは中ポツセンターと同じ建物にあるので、うちだけを尋ねてきたかといえ、正確には違うとは思いますが、しかし面接に来た方は必ずうちにも顔を出して、皆でお茶を飲んでいけます。

## 就労支援と生活支援の割合は？

**金塚**.. 本日この会場にいられている方は、半分くらいが就労の方で、あと半分くらいが就労移行支援事業所の方であると認識しています。私も就労移行支援事業所の一員として、スタッフには「送り出す場所だけでなく、いつでも帰ってこれる場所である」と伝えていきます。

送り出した利用者さんたちの「ベースキャンプ地」でありたいんです。ちなみに、

清水さんと高橋さんの事業所では、就労支援と生活支援の割合はどれくらいですか？

**清水**.. わかりません。

**高橋**.. 最初は就労支援の部分が多いですが、途中からは圧倒的に生活支援が多いです。

**金塚**.. 具体的にはどれくらいの時期からですか？

**高橋**.. 就職してだんだん仕事ができるようになってきて、周りが見えるようになってきた頃からでしょうか。時期で言うと6カ月くらいだと思うのですが、だんだん周りが気

になってくる。自分が職場に馴染んでないと感じたり、私生活が小さくなってくるように感じる方が多いようです。そこからは生活支援の割合の方が増えるのではないかと思っています。

**金塚**.. 清水さんのところは就労ポツですよ。就労ポツというのは、当事者とスタッフが関係性を温める時間がそんなに多くないと思うのですが、いかがですか？

**清水**.. うちの圏域にある就労移行支援事業所が就職の実績を作れず、結局閉めてしまいました。圏域には4つの就労移行支援事業所があり、その中の二つはうちの法人です。

4つの事業所と毎月会議をしており、常に連携を取っています。というのは、関係性ができていないと、当事者が就職した際にうちのジョブコーチやスタッフが突然支援に入っても、「この人は誰？」ということになるからです。今、うちのスタッフは就労移行支援事業所の利用者さんに同行して企業実習に向いています。実習の間に、関係性を構築して障害特性などを把握するように努めています。

**金塚**.. つまり、就労移行支援

事業所とがつり組んで、準備段階から当事者の特性を掴んでいると。では、就労移行支援事業所を通さず、「見さん」で来られる方に対してはどのようにされていますか？

## 就労準備性ってなんだろう？

**金塚**.. 就労準備性については、どのように考えていますか？

**清水**.. 就労準備性というのは、「どのタイミングでこの人は(就職に)行けるかな？」っていうことだと考えています。しかし、支援者の目線もそれぞれ違いますし、うちの場合には田舎なので、企業からいつオファーが来るかもわからないんです。「いい子おらん？この時間で、この仕事内容なんだけど」って言われて、準備ができていない利用者を探します。その条件は、実習にちゃんと来ていることが最低のラインです。作業所でやる仕事は限られているので、実際の仕



事ができるかどうかの能力的な見極めはできません。とりあえず実習先に、毎日通えているかというのが基準になります。

**金塚**.. 仕事の内容ができるかどうかということよりは、決まった日に決まった場所に通えるかが重要だと。他にはありませんか？

**清水**.. うちの場合は公共交通機関が充実していない地域なので、原付の免許を持っていたら就職先にも通いやすいのでは、チャンスが広がるということとあります。しかしやはり最低限の挨拶や「ちゃんと通えること」が一番大切です。

**金塚**.. 高橋さんのところはどうですか？ 就労準備性についてどう考えているのか。また、それを高めていくための取り組みを教えてください。

**高橋**.. どういう状態になれば就労準備性が整ったか？という基準は利用者や職員によっても、異なると思います。しかし、とにかく「生活リズムが整っており、決まったところに決まった時間にきちんと通えるか」という点は非常に大切です。あとは言い出すとキリがないのですが、「コミュニケーション」でしょうか。最

低限の挨拶や報告など、仕事をしていく上では必要なやりとりができるかどうか。それ以上の気の利いた会話や雑談力は求めていません。

そして、「困った時に誰かに相談できるか」という点。これはすごく大きいと思います。作業が良くてできる方というのは、たくさん入所してくるんです。しかし、こういった方の中

で「相談してくれたら休職や離職をしないで済んだのに」というケースがある。誰かに相談できる方というのは、中ポツに行っても会社に行っても関係性を結べるんです。その部分は大事にしたいと感じています。

## 「相談できる」支援者とは？

**金塚**.. 「相談が苦手」という当事者は多くいるのではないのでしょうか？ 彼らが相談できるようにするために、何か工夫していることはありますか



か？

**佐々木**.. 私たちの課題でもあると思っています。特に発達障害で自閉症傾向のある方は、考えていることを言語化できなかつたり、精神障害の方で「自分のことを話すと信じてもらえないんじゃないか」と思っている方もいます。こちらから声をかけたり、定期的にフォローするという必要がありそうです。また、相談を受けなくても「本音を言っていないのでは？」と感じることもあるんです。そういう時は会社に電

話をして本人の様子を聞いたり、連携をするように心がけています。

**高橋**.. 私が感じているのは、「面接を何回やったから信頼してくれる、相談してくれる」というわけではないということ。スタッフの力量がすごく問われる場面だと思います。「相談してほしい」と言っても、本人たちが「相談して良かったな」という感触を得られなければ、話してくれないのではないかと。担当のスタッフだけが本人と近い関係であるというよりは、他のスタッフも含めたチームで、その人のことを気にかけて声をかける。そうして距離が近づいてきた時にはいよいよ担当スタッフや、グッと距離を縮める…そういうスタッフ同士

必ずしも担当スタッフが相談に乗るのではなく、子育て経験のある看護師さんが話を聞いた方が良いこともあります。何でも「担当スタッフに相談する」というのではなく、いろんな人が関わることが大事なんだなと感じています。

**金塚**.. 高橋さんがおっしゃった「タイミング」というのは、私も非常に共感します。ある利用者の方が言っておられたのですが、「支援とはプレゼントですよ。スタッフが言おうとしていることはなんとなく理解できる。それをいつ言おうかというタイミングは、私たちをよく見ていたらわかるはずですよ」と。まさにその通りだと思いました。相手のことをよく見ていたら、どのタイミングでどういう言葉をかけるのか、自然にわかると思うんです。そのための関係性を日頃から築いておくというのは、定着支援の大きなポイントであると思います。また、当事者の支援だけではなく、送り出した先の企業を支援することも大切だと私は考えているのですが、皆さんはいかがですか？

**佐々木**.. 私もその通りだと思います。例えば、母子家庭でお子さんがいるケースでは、

**清水**.. 企業の現場スタッフに対して、障害特性の説明を行

うようにしています。僕も現場に説明に行ったことがあります。

**金塚**…どのタイミングで？

**清水**…いろいろなパターンがありますが、一緒に働く現場の人から不安が出てきたタイミングで行くことが多いですね。企業から声がかかると向く形で行っていますが、オーダーが来ないケースに関して、も人事部の方や担当者にはしっかりと話をしてお伝えします。

**金塚**…その際は一般的な発達障害や統合失調症の病状を伝えた上で、さらにその個人の特性や配慮点についてお伝えするのですか？

**清水**…はい、そんなかんじです。

**高橋**…うちは企業内でトラブルが起きた際、少しそれが落ち着いた頃を見計らって、中ポツセンターのスタッフが出向きます。企業の現場の方たちを対象に、一般的な統合失調症の理解を深めるための「勉強会」的な機会を設けて頂きます。他にも最近「精神障害者を雇用したいが、どうしているのかわからない」という相談が企業側から寄せられるようになりました。そういう企業とはスタート時から手を

組ませてもらい、スタッフが先に企業で実習をさせてもらい、「こういう仕事ならできそうだ」という相談に乗ることもあります。

### 「戦力」となるために、職場定着し、

**金塚**…私たちは精神障害者の方たちが企業に入って働き続け、最終的には「労働者として戦力になること」を支援したいという思いがあります。しかし、就職して半年やそこからで戦力になるとは、私は到底思えません。「7年のはかかる」とも言われます。そこまで到達するための工夫や取り組みの例を教えてくださいませんか？

**清水**…生産性や効率を高めるための意識付けを行っています。たとえば、「何時間以内はこの仕事ができるようになって、新しい仕事も任せてもらえる」というような形です。そうになると、戦力になってきたなあと実感します。

**高橋**…会社が期待している成長の度合いに、本人が追い付かないという例は多くあると思います。そういう時は私たちが本人と会社の間に入って、具体的な目標を共有し、設定

する必要があります。また一方では、会社は長い目で見てくれているけれど、本人がそうは思っていないケースがあります。「キャリアアップのビジョンが見えない」というように、本人に不満が溜まってくると、結果としてパフォーマンスが落ちてしまう。会社の考えを汲み取り、本人にも長いスパンで目標を見出してもらおう機会を意識して設ける…そういうことも必要だと感じています。

**金塚**…なるほど。「戦力化できたな」というのは目標である反面、離職の要注意サインでもあると私は思っています。最初はいろんな配慮があったけれど、戦力になってくると「あれもできるだろう、これもできるだろう」となってきた本人がキャパオーバーになってしまふ。また、仕事ができるようになってきて、自信もついた。「給料も上がらないし、転職しよう」と言って退職し、次の職場でうまくいかなかった…そんなケースもあります。

さて、次は「連携」をテーマにお話を伺っていきましょう。医療機関ですが、他機関と連携するための工夫について、教えてくださいませんか？

**佐々木**…私が就労支援から定着まで10年ほどフォローしている例で、たしかに10年間同じ業務で同じ給料だったら、モチベーションも下がると思っています。それがきっかけで転職や退職につながる可能性は多いにあると思います。先ほど「戦力になるには7年」という話が出ましたが、7年経つと最初は褒められていた能力や努力も「当たり前」になってきてしまいます。そういったマンネリ化を防ぐために、私は「業務の変化」が大事だと考えており、企業には積極的に打診するようにしています。

たとえば、ドラッグストアで働いている女性がいるのですが、本人も接客が好きで次はレジ業務をやりたいと希望している。しかし会社の方は「何かクレームがあった時に対応できない」という返事で、意識の隔たりがあるなあと感じました。障害者枠という枠の中に収まってしまふと、他のことができなくなるというデメリットがあるように思います。そういったことを踏まえて、支援を行うよう心がけています。また、会社に対して疾病や障害の説明については、求められない限り極力控えるよ

うにしています。病状や障害のことが先立つことで「労働者」ではなく、「病人」としてみられて構えてしまふ。普段と様子が違うと「病状は大丈夫だろうか」「薬をきちんと飲んでるだろうか？」と聞かれてしまふ。疾病管理は医療。企業には労働者として人を育ててほしいと思います。もちろん本人の希望や得意なことはしっかりと伝えます。また、業務の課題として「スピードが遅い」と言われることもありますが、それについて必ずしも本人の問題だけなのか？と思うことがあります。会社の環境や構造にも問題があったり、作業場の導線を少し工夫したら解決することも結構あると思います。会社と一緒に工夫したり、模様替えするといったことも行っています。

### 医療機関と連携するための工夫

**金塚**…ありがとございます。では「連携」についての工夫をお願いします。

**佐々木**…うちは医療機関で就労支援に力を入れているので、特殊なケースになるのかもしれませんが、デイケアに通っ

ているメンバーさんの半数が、外部の医療機関から来られています。つまり、外部から来ている方の就労支援も行うわけです。ということは、連携が必ず必要になってくる。私たちの方法としては、外部の医療機関の先生に連絡を取る際に、本人と一緒に内容を考え、必ず「箇条書き」にして余白も多量にした文書をお渡ししています。先生つてやっぱり忙しいので、目を通す時間が限られているんですよ。2枚3枚になっている手紙なんて、見る時間がないんですよ、基本的に。1枚でシンプルに箇条書きにまとまっているものを、本人が診察に行く時に持たせて、本人がそれを読み上げて先生と話をしてもらいます。もちろん同行受診することもあります。

**金塚**.. 矢野さん、岩田さんは皆さんのお話を聞いて、就労支援や定着支援について何か感じたことはありますか？

**岩田**.. 定着支援事業においては、就労移行支援事業所が中心になって支援をされると思っています。その中で、「就労準備性に関係なく就職させ、いかに早く定着支援事業に送り出して支援するか」という、定着支援が事業の目的となるような事態にならないような仕組みを考えて頂きたいと思っています。就職実績があつて、定着実績がある事業所にこそ、定着支援事業を運営できる仕組みになればと願っています。

### 生活全般が豊かになるための支援を

**矢野**.. 企業支援について、僕たちも常日頃から企業の人事担当者などに向けて、障害特性についてお話をさせて頂いているのですが、そういったことを支援機関の皆さんも取り組まれていると今日お聞きして「心強いな」と感じました。企業の担当者や現場の上長が変わった際に、調子を崩す当事者が多いと聞きます。僕たち行政側もしっかりと企業に対してアプローチをしていかなければいけない、と思います。

る」ということを支援したいと思っています。もし職場で辛いことがあつて辞めたいということがあつても、政策の中で「利用者の就労定着期間に着目した新たな加算制度」などを掲げられると、「辞めないでくれよ」と当事者に言ってしまうようになりません。それでは当事者に対する本当の支援にはなっていないと思います。今、私たち中ボツや就ボツは、すぐく数字に追われています。本来やるべき仕事から、ちょっとズレてきているようにも感じています。このような状況では支援する自分たちも楽しくないし、当事者も幸せになれるのか？と思います。本当に当事者の幸せを応援できるような定着支援のための政策や事業を、厚労省の方には考えて頂きたいなと願っています。

**高橋**.. 私が感じているのは、働き続けて生活が豊かにならなければ意味がないなあという事です。当事者の生活全般が、働く前よりもつるおいで、幸せになるということを私たちは意識して支援をしていきたいと改めて感じました。また、なんとなく感覚で行っている支援を「見える化」する

というか、言葉にしていくことも必要だと思っています。定着支援事業というのはお金がかかっている事業なので、私たちに課せられた使命として頑張っていきたいと思っています。

**佐々木**.. 長く働き続けておられる方を見ると、薬も減って自分らしい生活をしているというのが目に見えてわかります。少し話がそれますが、認知症の方ですでに始まっている地域包括ケアシステムを、精神障害者にも対応しようという動きがあります。その中には、医療や就労もあり、生活の中の色々なカテゴリーが含まれます。包括的ケアを考えたときに、就労支援だけを行えばよいのではなく、医療も含めた生活全体の支援が必要なのだと思います。さらに、定着支援事業に関しては、バラバラに動くのではなく、人、環境、機関なども含めた「連続性」が大事なのではないかと感じています。連続してきちつと線の上に乗っていきけるかどうか、今後の課題なのではないかと感じています。

**矢野**.. 企業支援を行っている立場から感じているのは、長く働き続けるためには「その会社の社長さんの愛」もあるのではないかとということ。応援してくれる社長がいることで、仕事が長く続くという例も実際に多いと思います。ですから、そういった「愛」を広げていきたいなと思っています。

**金塚**.. かつこいいシメになりましたね！愛をひろげていきたいと。大阪は中小企業の町で、熱い社長がたくさんいます。彼らに支えられているな、と日々感じています。それでは時間になりましたので、これで終了したいと思います。皆様どうもありがとうございました。





全国各地から約100名が参加した第1回講座（8月5日開催）から一転、人数を絞った今回は関西を中心に20名が参加。すでに就労支援機関などで支援に携わっている方がほとんどです。5名で1つのグループを作り、初対面の方同士が名刺交換をしながら和気あいあいとした雰囲気で開催。自己紹介の後、演習問題が配られます。

「セッション」では実際にSPISを導入した会社での事例を読み解いていきます。

SPISに記入された当事者と相談員のコメントを見て、「どんな人柄なのか？」と想像します。コメントの言語的な意味（言語のバーバルな意味から受ける印象）のみならず、非言語的な部分からの印象にも注意を払います。「！」が多用されているな、とか文章の間合いからもイメージを膨らませるといふ作業は、日頃支援に慣れた受講生であっても難しかった様子。また、他の受講生との「感じ方の違い」を実感する良い機会にもなりました。

続く「セッション2」では、テーブルごとに職場を想定して役割を設定。自分が課長・当事者・同僚などになりきって、ある事例に対してどのように発言・対応するかを考えます。たとえば、しよっちゅう「お手洗いに行ってきたよいでしょっか？」と尋ねる当事者に対し、自分が課長や同僚ならどう対応するのか？相手の立場に立って受け止めることで、いろいろな発見があります。当事者の立場だけでなく、企業や共に働く人の立場でも考えてみることは、相談

員として持っていた視点です。

この後は実際に自分が外部相談員としてSPISのコメント記入に挑戦します。手元には当事者が自分で設定した評価項目に対するその日の自己評価と、意見感想コメント。それに対する職場担当者から当事者へのコメントが記載された資料が配られます。複数の当事者の事例が記載されており、その一つひとつに対して自分の言葉で当事者に向けて短いコメントを発信します。

第2回

第3回

# SPIS

## 相談員養成 基礎講座

### レポート

平成29年 10月20日(金)  
10月21日(土)

JSN新大阪アネックスにて

精神障害者の職場定着を支援するWebシステム「SPIS」は、有償でのシステム普及を目前に、外部相談員として活躍できる人材を養成しています。当事者の日々の状態を日報として記録し、そのデータを元に当事者・職場担当者とやり取りを行うのが外部相談員の役割。両者と主にオンライン上で円滑なコミュニケーションを取りながら、雇用管理と相談支援を行う重要な仕事を担います。

講座を牽引するのは、2012年にSPISが誕生して以来、外部相談員として第一線で活躍を続けている臨床心理士の宇田亮一さん。当事者に寄り添い、企業の現場を知る宇田さんの指導はまさに「現場主義」。演習が中心の今回は特に、講座というよりも実践に近い内容が印象的でした。20名が参加した第2回・第3回講座の様子をダイジェスト版でお届けします。



このコメント力こそが、相談員の資質を左右するとても大切な部分。当事者のコメントに寄り添った返信ができて、いることが大事なのですが、その表現方法には「工夫も工夫も必要です。たとえば、頑張りすぎてしまう様子の当事者に対して「もう一息踏ん張ってみましょう!」というコメントはいかがなものか…。また、薬に依存しがちな当事者に対して「服薬したから頑張れて良かったです」というコメントは迂闊です。正解がない問題だけに、四苦八苦する参加者も多く見受けられました。記入した後は自分のコメントをグループでシェアして意見交換することで、客観的に見直します。宇田さんが書いたコメントを参考にしながら、皆で「SPIIS相談員のまなざし」を学んでいきます。

今回、宇田さんがもっとも大切だと伝えたSPIIS相談員の視点とは「カウンセリングマインドとコーチングスキル」です。カウンセリングマインドとは、当事者に寄り添うまなざし。対してコーチングスキルとは、客観的に観察するまなざし。特に企業の中

に入って活躍するSPIIS相談員には、当事者に寄り添うだけでなく職場全体が求めることや方向性を理解する必要があります。この両方を常に念頭に置きながら、三者関係をつなぐ「黒子役」となるSPIIS相談員。「アマチュアの心を大切にしながら、プロの仕事をする人」であると宇田さんは言います。



実際にSPIIS相談員が職場を訪れるのは月に1回程度。だからこそ、リアルに面談する時間はとても貴重ですし、そこからより多くの情報を取得しなければなりません。そして、その情報を生かし、日々コメントを記入して当事者と企業担当者との関係を構築していく。難しいことですが、やりがいのある仕事であることは間違いありません。

基本的には6ヶ月の期間が過ぎると、SPIIS相談員は職場を離れます。その際、最後に作成するのが「就労定着らくらくプラン」と呼ばれる、

当事者が長く働き続けるための要点を記したカルテ。「ストレスや調子を崩す引き金になるもの」や「毎日しておくといいこと」「対処法」などを、当事者と相談しながら事細かく記載していきます。また、職場担当者向けに6ヶ月の時点で「SPIIS報告書」を作成することもあります。これらの記載方法もしっかりと学び、SPIIS相談員が職場を離れた後も当事者が働き続けられる環境を整えます。

この日は受講生自身が、通常は当事者が記載する「自分が元気になるために役立つこと」を10個リストアップしてみました。これはSPIIS相談員の仕事に直接関係はありませんが、「自分自身が働く上でとても良い経験になった」と、ある受講生は話してくれました。実際に日々、相談支援業務に携わっている受講生が多かったため、養成講座の内容は「明日からの仕事にすぐに役立つそう」といった声や、「カウンセリングマインド・コーチングスキルの視点がとても新鮮だった」といった感想が聞かれました。宇田さん自身、「養成講座を通して日々の支援の幅を広げてほしい」といった思いを抱き、並々ならぬ情熱を持ってこの講座に取り組んで下さっています。ここを卒業した受講生が、SPIIS相談員として活躍する日はそう遠くなさそうですね。



丸二日間に渡る濃密な講座を担当したお二人。心理臨床ネットワーク・アモルフの宇田亮さん(右)と宮木孝幸さん(左)。

