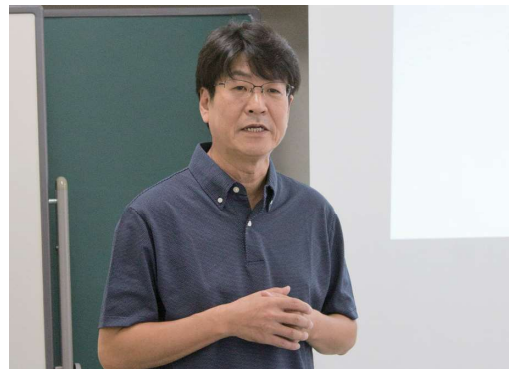


精神・発達障害者 就労定着 支援 フォーラム



日時：2018年7月28日（土）

会場：北海道自治労会館



講演

「就労定着を支援するための
仕組みづくり〜JSNの実践から〜」



NPO法人 大阪精神障害者
就労支援ネットワーク (JSN)
JSN 新大阪 主任
古我知 加奈子

【JSN】は開所11年 就職者は 400名以上に

スカレーターで歩かないこと
に驚いています（笑）。

本日は【JSN】がこの11年
でどんな活動をしてきたか、
ご紹介させて頂こうと思いま
す。その前に【JSN】の拠
点である大阪について少しお
伝えすると、人口は886万
人。全国で3番目に人口が多
い都市です。中小企業の街と
言われておりまして、工業生
産における中小企業の割合は
65%を占めています。また大
阪人はよく「せっかちだ」と
言われますが、たしかに私も
北海道に来て、多くの人が工

最初の事業所を立ち上げた門
真市は、大阪の中でも特に中
小企業が多い下町です。翌年、
2ヶ所目の事業所を立ち上げ
た茨木市は大阪と京都のベッ
ドタウン。工場や企業が多く、
流通が盛んな地域です。3ヶ
所目は2011年に新幹線の
駅である新大阪に誕生しまし
た。交通の要所として栄えて
おり、観光客も多く、企業
も多いオフィス街にあります。
2016年には東京の渋谷に
も事業所を設立しました。こ
ちらは商業地でもあり、住宅

地でもあります。このように
各地の事業所で、就労を希望
される精神障害者の方の支援
を行っています。

利用者の内訳は統合失調症
の方が多く、最近では発達障
害や知的障害のある方も増え
てきています。男女比は約7
割が男性。年齢層は20代・30
代・40代の方がほとんどです。
20代の方は働いた経験がない
という方も多く、30代・40代
の方に限っては、いろいろな
仕事を経験し、難しい場合に
も遭遇し、サポートを求めて
【JSN】の門を叩くという
ケースが多いようです。

就職者の数は、前年度ま
でに389名を輩出しまし
た。この7月末では399名
になりました。「なんか惜しい
な!」と思っていたら、8月
に【JSN 新大阪】から2名
が就職予定となりました。
ですから見込みではあります
が、「400名を超えました!」
とアナウンスさせて頂きます
（笑）。

職種では、事務職や軽作業
に就かれた方がダントツで多
いです。しかし最近では、福祉
職や専門職、調理職といった
職種も見受けられ、多職種に
就かれているという状況です。

就労継続率を調べてみたところ、就職後半年では93%。1年後には83.5%の方が仕事を継続されています。ちなみに2015年に厚生労働省が発表した「雇用動向調査」においては、一般の方の在籍率は、就労1年後で70%という結果でした。【JSN】の方が定着率が良いと知り、ちょっと嬉しく感じています。

就職者の継続率をそれぞれの疾患で見たと、統合失調症の方は1年後、84%。気分障害の方が87%。発達障害の方が83%という結果でした。つまり、疾患別で特に大きな差異はありませんでした。

退職の原因はさまざま 生活支援の必要性を 痛感

退職の状況を調べてみますと、2年目・3年目に退職されているケースが多いという結果でした。逆に3年目を超えると退職率は減少しています。では2・3年目の退職はどのような理由が多いのかというと、給料面などが原因です。テップアップのために転職する方や、違う職種にチャレンジ

する方が一定数いらっしゃると思います。しかし、一番多い理由が体調不良で、39%。症状が悪化して仕事を続けられなくなったり、通勤自体が難しくなった方。残業が多くなって体調不良になった方、対人関係が原因で「この会社では続けられない」となった方などがおられます。あとは、出勤率が低下していつて退職した方や、ダブルワークをしましてって体調不良になって辞められた方もおられます。その他、入院（内科・精神科）という理由での退職もありました。

退職された方は平均すると、就職後2年半で退職されています。【JSN】では基本的に、就職後1年3ヶ月間ジョブコーチ支援を行っています。その間にナチュラルサポートに移行するための調整を行い、その後は何かあれば企業から連絡をして頂いたり、こちらから「最近どうですか?」と連絡を入れまます。必要があれば支援に入り、長く働き続けるための支援体制を作っています。しかし、就職後1年半ほど経つと、【JSN】との関係性も薄れてきて、何かあった時に誰にも相談できず一人で抱えてし

まっている方も多いのかなあと感じています。それは現在、【JSN】の課題として抱えている部分でもあります。

また、生活の変化・・・たとえば親の介護や進学などを理由に退職された方もおられます。借金をして働けなくなった方や、引越を機に退職された方、週20時間以上の勤務を求めて退職されたケースもあります。こういった理由を見てみると、生活支援の必要性を感じます。進学はステップアップなので良いとして、親の介護という理由は環境を調整することで働き続けられたのではないかと、何とかできたのではないかと、モヤモヤしています。今年からは「定着支援事業」が始まり、生活支援の部分にも力を入れていけるようになりまし。この辺りは課題として、強化していきたいところです。

その他、13%は有期雇用ということで契約満了になり退職。また、会社都合・・・たとえば事業所の閉鎖などで退職された方もおられます。残りも定年退職などです。

正社員・契約社員の方の継続率と、パート・アルバイトの方の継続率を比べてみたところ、パート・アルバイトの方は就職後3年目以降に退職率がすごく増えているのが気になります。私は昨年までジョブコーチとして多くの就職者の方と関わっていたのですが、就職後4年目頃を迎える方というのは、かなりスキルが上がっているいるなお仕事をこなしています。しかし、なかなか時給が上がらない。たとえば飲食業にお勤めの方なのですが、最初はいろいろ配慮もしてもらっているからということと、他の従業員よりも低い賃金で働いていたんですね。しかし、どんどん仕事ができるようになってきて、キッチンの中のほとんどの仕事を一人で回せるようになってきた。職場には欠かせない存在になっているのに、給料が上がらない。職場は好きだから「ここで頑張ろう」と思っておられたのですが、店に貼ってある求人の時給が、自分の時給より100円以上も高いことに気付き、とてもやるせない気持ちになったそうです。そこでジョブコーチが店長に掛け

合って、店長から人事の方にお願いしてもらい、「段階的に上げていきます」という約束を頂きました。

この方ももうすぐ4年目を迎える方です。やはりこういった「スキルアップに対する評価がほしい」というニーズは、今後定着支援事業を進めていく上で多く出てくるのではないかと思います。

それぞれの立場から見た働き続けるために大切なこと

【JSN】では昨年、10年間の支援を1冊の報告書にまとめました。その中で企業・関係機関・当事者・スタッフそれぞれに「働き続けるために何が大切か」というテーマでアンケートを行いました。その一部を本日少しご紹介して参ります。

企業さんへのアンケートの中では、働き続けるためには「障害に対する知識」「職場の理解」が必要だという声が多く上げられました。ではどうすれば職場の障害に対処する知識や理解を得られるのかというと、やはり雇用の際に支

援機関が連携し、職場が新しい方を迎える際には「こういう揺れ方をするので、こういう点に注意して下さい」と事前に伝えておくことが大切だ。しかし実際に現場に入ってみると、事前にお伝えした内容とうまくリンクしなかったり、「こういう時はどうするのか？」といったさまざまな疑問が出てきます。その時に支援機関に相談したいという声を、たくさん頂きました。

企業がすごく困った時だけでなく、ちょっと聞きたいことがあった時にも、支援機関に気軽に相談できる関係性はすごく大事だと気付かされました。

また、【JSN】では当事者の方の通院に同行することも多くあります。医師やPSWの方から、当事者の今の状態や今後の見通しを聞き、それを元に企業の方にお話をすると、より説得力が増します。企業の方もすごく安心されます。

次に、関係機関へのアンケート結果です。こちらは就業・生活支援センターの方や支援機関の方などに伺ったところ、働き続けるためには「自分の

障害について理解している」ことが大切であるという声が多く寄せられました。

就職者(当事者)へのアンケートでは、「相談できること」「抱えてまらずに相談する」ことが、長く働き続けるため大切であるという声が多かったです。中でも、「ちょっとしたことでも相談できる関係性がすごく大事」と考えている方がたくさんおられました。つまり、相談相手がたくさんいて、いつでも相談できるという安心感があるということは、長く働き続けるためのポイントなのだと感じています。

【JSN】では通所開始から就職まで、平均して約18.1ヶ月。最初は「長いなあ」と言われる方も多いのですが、実際訓練を終えてみると「短かった」と言われる方がほとんどです。その中で土日祝を抜いた総実習日数は153日間。平均一人5.1社に実習に行きます。ですので、なかなか密度の濃い18.1ヶ月間を皆さん過ごしておられます。

就労準備性とは？

訓練の中で

大切にしていること

【JSN】の訓練では主に3つのことを大事にしています。まずは今お伝えした「企業実習」。一人最低でも3〜4ヶ所は行って頂きます。また、期間は1ヶ所につき、1〜3ヶ月以上。実習の際にはやりたくない仕事にも挑戦して頂いたり、失敗や行き詰まりも経験してもらい、その乗り越え方を考えて頂きます。

不安や緊張もたくさんあると思いますが、スタッフと一緒に乗り越える。「スタッフと一緒に」という部分がとても大事です。「こういうことも相談して大丈夫なんだ」と思ってもらい、「共に乗り越えられた！」という経験をすることによって、就職してからも気軽に相談できる信頼関係が生まれます。

二つ目は「基礎訓練」。この中で職業準備性を確立していきます。職業準備性が整っているというのは、一体どういう状態なのか？我々スタッフにとっては、何年支援をしていても難しい問題です。たとえば企業実習の際、仕事を終えた後の最寄り駅のホームで、おやつを買って食べた方がいる

んです。それをスタッフが見かけて「これはどうなのか？」と議論になったことがあります(笑)。皆さんどう思われますか？

「もし企業さんがその様子を見たら、ちょっとびびくりされるかもしれません」(会場より)

そうですね。疲れてたんやろうなく、ホッとしたりたんやろうなくとは思いますが(笑)。結局スタッフ同士で話し合った結果、本人に直接伝えるのではなく、グループワークを通して考えて頂く機会を設けました。「実習先を出てすぐタバコを吸うのはどうなのか？」みたいな話にしたところ「それは絶対あかんやろ」という意見が出て、有意義な話し合いになりました。こういった事例を通して、基礎訓練の中で職業準備性をしっかり確立していくのが、【JSN】の訓練の特徴です。支援の仕方や方向性についても、一人のスタッフの意見だと偏りがちになってしまうのですが、こういう細かい話し合いを常に10名近いスタッフが行うことで、いろんなアイデアが出てきます。

三つ目は「ジョブコーチ支援」。就職後は当事者の方への直接的な支援はもろもろのこと、企業支援も大切になっています。実際に何か起こった時に、共に悩み考えながら解決していきます。しかしながら、400名の就職者に対してジョブコーチの数は4〜5名。手が回りきれないことも多いので、何か起こる前にいかに早期発見できるか、が重要です。少ない人数でも手厚い支援ができるよう、日常の会話やモチベーション保持に気を使っています。また、就労定着支援システムSPISを今年度から導入しています。やはりすごく便利です。ちょっとした引っかけや不調をすぐに発信してもらえるので、スタッフがコメントを返したりすることが出来ます。企業さんからもとても好評です。キーパーソンの方も常に当事者の隣にいるわけではありませんので、情報ツールとして大変有効です。

(後略)



精神・発達障害者 就労定着 支援 フォーラム



日時:2018年11月16日(金)

会場:佐久平プラザ 21

「開会挨拶」



NPO法人 大阪精神障害者
就労支援ネットワーク (JSN)
事務局長
保坂 幸司

本日のフォーラム開催にあたっては、「障がい者雇用支援ネットワークながの」の皆様より多大なご協力を頂き、大変感謝しております。SPIISをご存知ない方も多くおられると思いますので、先に簡単にご説明をさせていただきます。

「SPIISは約7年前に統合失調症の当事者であるNさんが開発しました。彼は(有)奥進システムというシステム会社として初めての精神障害者雇用ということ、社長である奥脇氏は「どのように雇用管理を行えば、双方

にとってベストであるか」を模索していました。するとNさんの方から、「自分の調子の波を日報にするので、社長も一緒に見て頂けますか?」と提案がありました。その日報をベースにしたシステムこそがSPIISです。コンピューターで入力することによって、調子の波などをデータとしてグラフ化して比較することも容易です。

「SPIISは約7年前に統合失調症の当事者であるNさんが開発しました。彼は(有)奥進システムというシステム会社として初めての精神障害者雇用ということ、社長である奥脇氏は「どのように雇用管理を行えば、双方

眠りが浅くなるな」とか「月曜日には調子を崩すことが多いな」など、多くの発見があります。それに加え、当事者・企業担当者・外部支援員の三者でコメントのやりとりを行います。それによって当事者は自分のしんどさを、SPIISを通して発信することができ、特に精神・発達障害者の方は自分のしんどさを言葉にして伝えることが苦手のケースが多い。

「SPIISは約7年前に統合失調症の当事者であるNさんが開発しました。彼は(有)奥進システムというシステム会社として初めての精神障害者雇用ということ、社長である奥脇氏は「どのように雇用管理を行えば、双方

にも有効であると注目されています。現在、約650名の当事者の方がSPIISを利用されています。多くの企業で活用されていますが、とりわけ特例子会社で導入しているケースが多く、病院などの復職支援の現場にも、少しずつ浸透してきています。就労支援機関ではまだまだ使っているところが少ない。就労定着支援において、支援機関の方は企業と良好な関係を築き、当事者の支援のみならず、「企業のサポート体制自体を支援すること」が大事になってきます。従来のジョブコーチ支援においては、企業からSOSがあつて駆けつけた時点では、すでに当事者はポケットに辞職願を忍ばせていた・・・つまり、手遅れになるケースが多かったのではないかと思います。しかしSPIISを使つて日常的に調子の波を把握していたら、問題が起こる前に対処することができます。ですから是非、訓練期間からSPIISを導入し、就労後の定着支援に活用して頂ければ嬉しいですね。

講演

「SPI-S 実例報告」



有限会社まるみ
取締役社長
三嶋 みちこ

風通しの悪かった会社が 実習生によって 変わっていく

弊社は'96年に父が創業した小さな会社で、23期目を迎えたところです。12年前の'06年から私が後を継いで社長をやっています。業務内容は名刺などのデザイン・印刷・オリジナルトランプの制作・データ入力などの事務代行を行っています。従業員はフルタイムが2名・パートタイムが6名・常駐業務委託が1名と私の計10名です。先日、西新宿から杉並区に引越したばかりです。

精神障害の方を実習生として受け入れ始めたのは6年前からです。それまではまったく、精神障害の方との接点はありませんでした。今では就労移行支援事業所やわかものサポートステーションや社会適応訓練など、いろんな所からいつも数名の実習生を受け入れて一緒に活動しています。今までに受け入れた実習生の数は、すでに数えきれません。SPI-Sとの出会いは約5年前。「試しに使ってみませんか？」とお声をかけて頂き、計5名の方に導入しました。現在は3名の方が利用しています。

とても風通しの悪い職場でした。父が超ワマン経営だったため、「絶対に口答えはできない」という雰囲気、私が継いでも社風はなかなか変わりませんでした。従業員はやる気がなく、嘘が多い。それは社長である私が社員を信頼していないからなのですが・・・。また、何か言うと必ず否定される。なので、何かやりたいことがある時はコソコソやる。余計な発言は一切せず、シーンとした中で仕事をしているため、業務改善はまったくゼロ。最悪の業績に突入していくという状態でした。

そんな中、6年前に近所の就労移行支援事業所から「就労前実習というのがあるのですが、受け入れて頂けませんか？」と声を掛けて頂きました。まったく無知だった私は「タダで働いてくれる方が来てくれるらしいよー」などと、安易な考えで、「どうぞどうぞ。何か手伝ってくれるのなら是非来て下さい」と言って受け入れました。今はちゃんと趣旨を理解していますので安心して下さい(笑)。本当にいろんな実習生が来ました。最初の頃の実習生で一番印象に残っているのが、「汗かきーさ

ん”。弊社は紙を扱う業務が中心なのですが、ーさんは菓の副作用などで発汗がすごく紙に触れられない。実習の2時間、汗だけかいて帰って行っちゃ(笑)。「この人に仕事をしてもらうには、どうすれば良いだろうか？」と考え、ーさんがいる2時間だけは冷房を強くすることになりました。狭い事務所内を18度の冷房設定にする、キーンと音がしそうなくらい寒くなります。他のスタッフは上着を着こんでひたすらガマン(笑)。ーさんは汗が引くのでなんとか仕事ができる。ーさんが帰ったら「うわあー寒かった」と言ってる冷房を弱めるのですが、このケースでは「環境によって人は働ける」ということを教えてもらったなあと思います。

もう一人、発達障害のJさんという方が来られたのですが、声をかけない限りずーっとひたすらパソコンに向かってる過集中の人で、とても有能な人でした。実習最後の日に「今日飲み会があるんだけど、来る？」と誘ったところ、自分の終業後もどこかで時間を潰してまで飲み会に参加してくれました。そして、すごい飲むんです。えらく酔っぱらったJさんは「なぜ社会は障害者ばかりに変化を求めるのですか?! 変わるべきなのは、障害者だけなんですか?!」と怒り、嘆き悲しみました。実は彼女は音楽大学出で、音楽の才能がありました。早く言ってくれたら良かったのですが、就職に必要なのはWordとExcelだと言われていたのでしょう。私の従姉が音楽関係の会社を経営しているので、紹介したところ業務にマッチし、活躍してくれたそうです。

今振り返ると、実習生の方たちからこのような「生の声」を最初に聞いたことが本当に良かった。そして実習生を受け入れたことで、社内の雰囲気もどんどん変わりはじめます。外の風が入り始めたことで、社内に変化が起こってきたんです。実習生の方は色んな病気や特徴があり、まったく想像もつかない人たちでした。過集中の方や身体が不自由の方などが、入れ替わり立ち代わりやってくる。さまざまな配慮と工夫をし、みんながフォロワーを重ねていきました。それを週替わりでやっていたら、職場の「受け入れる力」も自然とついてきます。

隠し事が 明るみに出て 会社が

“みんなのもの”に

そんな中、当時働き続けて6年目だったあるスタッフが、「実は私、障害者なんです」と涙ながらに打ち明けてくれました。私はそれまで、彼女が統合失調症であることをまったく知らず、病名すら初めて聞いたほどでした。彼女は病気があることを隠し、辛いことも吐き気も飲み込みながら6年間働き続けていたのです。実習生が来たことによつて、言わずにはいられなくなつた。本人は「もう私は会社を辞めなければいけない」と泣き、お母さまも謝りに来られました。周りの社長たちは「嘘をついて入社したのだからクビにする」と言う。ネガティブなことがあまりにも沢山出てきたのですが、なぜクビにしなければいけないのか、わからなかつたんです。私は「別に働ければそれでいいのではないか」と思つたんです。彼女は朝からしょっちゅうあくびをしていたのですが、薬の副作用だったとわかりました。それで「あくびはOK。ただし口を押えてね」

と言っています(笑)。ちょっと話は逸れますが、彼女はその後、自叙伝を2冊も出版しました。あんなに病気のことを隠していたのに、しゃべり始めたら止まらなくなつちやつた。SNSも本名で投稿して、全部力ミングアウトしちゃつたんです。「著者がしゃべるイベントをやりたい」とも言っていて、どこまでも突き進んでいきます(笑)。

こうして社内で一番大きな隠し事が明るみに出たことで、つられて私も隠し事をしなくなりました。それまでは経営の辛さも笑顔で隠し「大丈夫だよ」なんて言っていたのですが、もうそうしなくていい。「辛いわ・・・無理だわ・・・」と打ち明けることでみんなが頑張ってくれたりと、支えてくれるようになりました。会社が「みんなのもの」になつたんです。およそ6年前のことです。それまでは先代の父親のものであり、社長である私のものだった。リーマンショックの後に売上が3割程度まで落ち込んだ時なんてもう、死にそうでした。実習生を受け入れて、いろいろ大変なこともありましたが、それよりも孤独だった社長就任後の6年間の方がよっぽどキツ

かった。孤独は何もいいことがないけれど、実習生を受け入れると変化がある。大変なことの中には、きつといいことがある。しかも、支えてくれる人たちがいるから一人じゃない。

コップの水が 溢れるように 漏れ出した 感謝の言葉

今日は弊社で働くZさんの事例をご紹介します。Zさんとの出会いは7年前。障害者雇用研究の発表の場で、彼のプレゼンを聴いたことがきっかけでした。その時は「発達障害の方でもこんなにシステムの仕事ができる人がいるんだ」と驚きました。彼は19才

でパニック障害になり、退学。うつ病と発達障害がありました。就労移行支援事業所を経て一度就職を果たすも、26才で働いていた会社がなくなつてしまひ離職。私と再会した時は、ちょうど無職の時期。「三鴨さん、私、引きこもりますのでサヨウナラ」と言つので、あわてて「うちで働かない？」と誘つてアルバイトとして来てもらうことになりました。彼の場合は支援者がいな

かった。だから転職のノウハウもなく、行き詰つてしまつた。そういうケースはけっこうあります。しかもZさんはかなりの夜型生活をしており、「朝から働けない自分には生きる価値がない」とまで思つていました。

社内ではちょうど、パソコンの管理をする方がいなかったため、IT担当として彼に任せました。システム関連の知識が豊富な上に、就労移行支援事業所にてパソコンを使った「一人で調査し解決する力」をしっかりと習得していました。すぐに社内でかけがえのない存在となり「すごいね〜！こんなことができるんだ！」と周りから称賛されるようになりました。

入社後最初の3ヶ月は頑張つてちゃんと10時に出社していたのですが、だんだん11時になり、12時になり・・・「最近来るのが遅いねえ」ということが増えてきました。本人は早く出社した方が良かったとはわかつているんだけど、起きられない。定時に出社できない心苦しさを感じており、家族からのプレッシャーにも悩まされていたようです。どんどん元の夜型の生活に戻つ

ていき、「自分はダメな奴だ・・・」としんどくなつていく。

Zさんは当時、「お願いだから、これ以上褒めないで下さい」と私たちに言いました。社内では感謝され、帰宅すれば怒られる生活が続き、二つに引き裂かれた彼は「自分がどういう人間なのか、わからなくなる」と。SPISでのやり取りを通して見えてきたのは、褒められたり、感謝された経験の乏しさ。昼夜逆転という働き方をする自分を認める人は誰もいないと思つている彼は、自分でさえ、自分を認められませんでした。その頃、起床できないことでお客様との約束が守れず、雪の日にお客様を外で長い間待たせてしまったことがありました。

約束がある日は私が「起きてる？」と朝から何度も電話して、「起きてます」と言つのに、来ない。準備をしていたはずなのに、気が付いたら何時間も過ぎていたと言う。それでも、お客様への迷惑や、ヤキモキする私の気持ち理解できず、いつも話は平行線。毎晩遅くまで話し合いましたが私のイライラも限界を超え、お互いに疲れ果てていました。その頃SPISを使いなが

ら毎日、外部支援員である宇田さんに励まされながら、Zさん・私・宇田さんの三者が

自分の思いを言葉にしていく作業を続けました。するとある日、ZさんがSNSに「僕は今、皆に支えられて生きています。感謝だなあ」と投稿したんです。まるで「コップの水が満たされるように、彼の中に小さな言葉がいっぱいになって、彼から周囲への感謝の言葉となって溢れてきた。最終的には本人と話し合い、定時に出勤するアルバイトという形態から、決められた業務を自分のペースでこなしてもらう業務委託に契約変更し、働き続けてもらうことにしました。」

Zさんがどうしても起きられない時、夜更かし防止のために家族が良かれと思ってスマホを没収したことで、さらに調子を崩したことがありました。うつ症状があるZさんに対し、医師は「楽しいことをしろ」と言うのですが、スマホのアプリを楽しみにしているZさんが、スマホを取り上げられて楽しいことなんてあるはずがない（笑）。取り上げることで解決するのであれば、もっと早くに解決しているはずなんです。根本的な

原因が解決しない限り、問題は決して解決しません。

多くの会社でも同じようなことがあるかもしれませんが、「遅刻をしました。始末書を書きました」というのであれば、次の日も遅刻します。「どうして遅刻してしまうのか？」を探らないと、解決しない。だから始末書を書くことで、表面的には解決しようとする。それではきつと無理でしょう。

長く働き続けるためにSPIISを通して自らの状況を把握し発信

Zさんは社内の人みんなに支えられながら、5年以上働き続けています。そして皆の業務を支えてくれています。最近、プライベートの人間関係で悩み、落ち込んで仕事ができなかった時も、原因を聞き出したのは彼の周りで働く仲間です。社外の人間関係なんて、なかなか会社の人に言えないじゃないですか。でもそれを聞いた仲間が「Zさんこんなことで悩んでるんですよ。」って私にチクッたわけじゃないけど、教えてくれて（笑）。そ

ういうことって普通は社内を持ち込むべきことではないのかもかもしれませんが、出社してきた目の前のZさんが落ち込んで働けないと言っている。ならばここで解決して気持ちよく働いてもらった方が良いのではないかと思ひ、SPIIS相談員である宇田さんが提唱されている「カウンセリングマインド」と「コーチングスキル」を思い出して対処しました。

まずは「それは大変だね・・・」とカウンセリングマインドでZさんの気持ちに寄り添い、「じゃあどうしようか？」とコーチングスキルを使う。人間関係の問題を解決するために、周りのスタッフたちから出たのは、「揉めている人からのLINEをブロックする」というアイデア。だけど彼は「そうしたら恨まれるんじゃないか？」と怖がっていた。「ブロックしても相手にはわからないよ。大丈夫だよ」とみんなが声をかけ、ブロックしたことでLINEを見なくなり、やっと安心して働けるようになりました。

Zさんの時給は今、社内が一番になりました。みんなの仕事をとりまとめる役目を担い、感謝・他者への配慮・達成感・責任感・仕事への意欲

を感じながら働いています。本人は自分のことを「朝から働けないダメな奴」と言いますが、「夕方から会社行って、働いている」と言つと友人に「いいなあ。憧れる・・・」と言われるのだそうです（笑）。私は「あなたは時代のト先端を走ってるんだよ」と伝えてます。無理をしない、持続可能な、多様な働き方を実現しているのだと思います。障害年金も受給しているので、収入はそれなりにありますし、

わずかながら趣味を楽しむ余裕も出てきたようです。受給に際しては私も手続きを手伝いました。SPIISを通して宇田さんからも進捗を確認しながら後押ししてもらいました。ようやく受給が決まった時、「それは良かった。おごつてよ！」と言ったら「なんでですか？」としれつと言われました（笑）。他にも社内でも良好な人間関係を築けたことや、転院を果たしたこと、危機を乗り越えて働き続けていることなど、SPIISがあったからこそ実現できたことは沢山あります。

働きづらい人が職場に定着するために大切なことは、まず、自分が困っている状況を本人が的確に把握するこ

と。次に、それを的確に回りに伝えること。そのためには、「言つても大丈夫なのだ」という関係を、日頃から周囲と築くことが必要です。周囲の人を信用できたからこそ、Zさんはプライベートな人間関係の悩みを言えたのだと思います。人は否定される場所では、正直に話せません。そして、実際に困り事が起こる前から、日々周囲に対して「発語練習」をしておくのが良いと思います。朝礼やミーティング、SNS。SPIISのコメントを通して発信することも、とても有効だと思います。

私は日頃から、「あてにされる企業になり、あてにされる人になりたい」と思っています。でも残念ながら小さな会社では、華々しくあてにされる場面は多くはありません。最近ではあてにされるのもいいけど、あてにすることも大事な人であり、企業であること」を大事にしていきたいなと思っています。

SPiS 相談員養成基礎講座 レポート

おもしろ



約 50 名の参加者が集まった会場。それぞれのテーブルでは和やかにグループワークが行われています。



SPiS 研究所の宇田亮一さん。SPiS に触れるのが初めてという方が多い沖縄。単なるシステムツールとしてではなく、どうすれば SPiS に息吹を吹き込むことができるのか？ 養成講座にも力が入ります。

参加者同士の距離が近く、アットホームな雰囲気で行われたグループワーク。昨年、大阪で行われた養成講座に足を運んで下さった参加者の姿もありました。



おもしろ

おもしろ



本日の SPiS 講座を担当する、一般社団法人 SPiS 研究所の宇田亮一氏（右）・宮木孝幸氏（中央）・橋倉正氏（左）。未来の SPiS 相談員養成のため、全国各地を走り回るお三方です。



「SPiS の仕組みを知る」のセッションを担当した宮木氏。

セッション 3 「当事者を理解する」にて、グループセッションを行う橋倉氏。