# SPiS相談員養成講座テキスト

## 概論編

1

SPiS

# SPiS相談員養成講座テキスト（1：概論編）

contents


## 第1章：SPISのコンセプト

02 SPISの効果
04 SPISの何が効果をもたらすのか?
06 SPISという力
08 SPISの広がり

## 第2章：SPIS事例

10 <1>事例A
13 <2>事例B

## 第3章：SPISがもたらしたインパクトとは何か

18 1. SPISは現場が生み出したツールである
22 2. SPISは“4つのケア”を具体化したツールである
24 3. “SPISの対話”には、ふたつの“対話”がある
26 4. SPISにおける職場担当者・外部支援者の役割とは何か

## 第4章：SPIS解析結果

29 精神障害者のSPIS利用頻度及び就労定着・退職者に関する分析

37 第5章：SPIS操作マニュアル

# SPISの効果

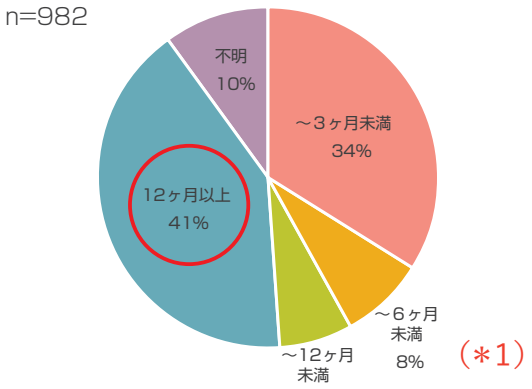
SPISのコンセプトは「しばしば不安定になる人を支える」＝「精神障害者の就労定着を支援する」ということにあります。

一方、精神障害者は一旦就職しても長く働き続けることが難しいという課題があります。就労継続に関する調査（＊1）では、1年後の就労継続率は40%とされています。どんな理由があるにせよ、意欲を持って就職した職場を去らなくてはならないことは、本人にとっても家族にとっても辛いことです。もともと選択肢に乏しい精神障害者は、離職をきっかけに新たな生活問題や病状の悪化に直面することもあります。障害者雇用に取り組もうとした企業の側も、とくに現場で担当した社員など、まじめに取り組めばこそ徒労感・挫折感に襲われることとも少なくありません。その結果、トップの考えが「精神障害者の雇用は当社では無理だ」ということになれば元も子もありません。

SPISを利用してサポートしたケースでは、1年後の就労継続率は93%、1年半後80%（＊2）でした。ジョブコーチ派遣などを中心とした一般の援助つき雇用を対象としたケースでは1年後の就労継続率は78%、1年半後62%（＊3）という結果であり、SPISの効果がはっきりと示されています。

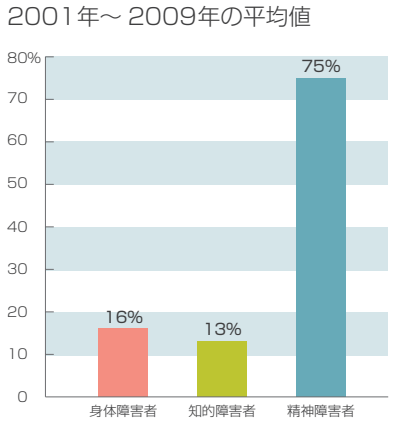
精神障害者はせっかく就労しても1年後には10人のうち6名が離職（支援の有無は不明）してしまうが、しっかりとした支援があれば10人のうち7名が働き続けられる、さらにSPISを活用すれば10人のうち9名が職場定着することが可能です。

## ① 精神障害者の就職者の在職期間

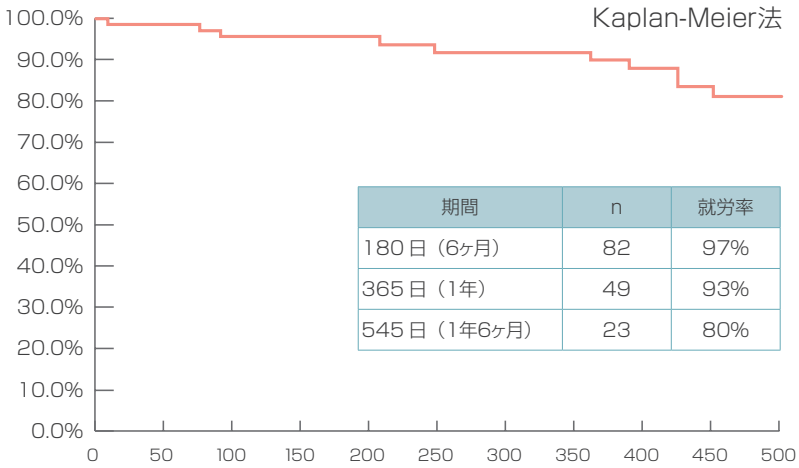



（＊1）

## ② 大阪府の障害者の離職率



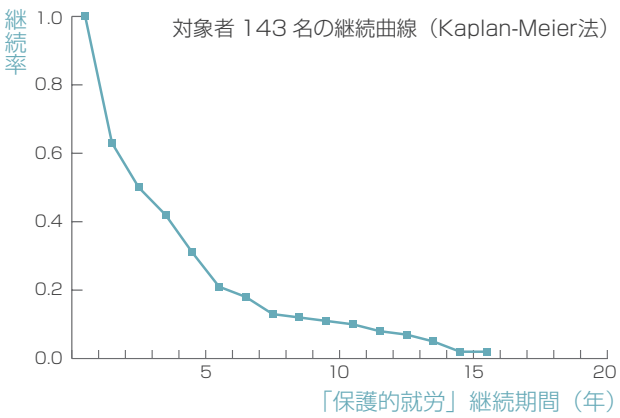

## ③ SPIS利用開始後の累計就労率




| 期間 | n | 就労率 |
|---|---|---|
| 180 日（6ヶ月） | 82 | 97% |
| 365 日（1年） | 49 | 93% |
| 545 日（1年6ヶ月） | 23 | 80% |

（＊2）

## ④「保護的就労」継続率




（＊3）

出典：

① 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　実施期間 2008 年～ 2009 年　調査研究報告 No.95

② 日本職業・災害医学会会 JJOMT vol.60，No.1
福井ら：大阪府における精神障害者の離職に関する研究
対象：離職率を算出するためのデータは、大阪府が公表している「年間の就職者数」「年間就職者数の対前年度増加数」「年度毎の就職件数」である。このデータを活用して身体障害者、知的障害者、精神障害者ごとに離職率を算出した。

③・④ 日本社会精神医学会雑誌　第11巻 3号 2003年2月

# SPISの何が効果をもたらすのか?

SPISは就労移行支援事業所（NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク：JSN）での訓練を経て、就職した当事者を受け入れることをきっかけに、奥進システムによって開発されました。奥進システムでは、当時の社内の業務日報とJSNでの訓練記録の方法などをヒントに、当事者の日々の状態とその変化を「見える化」「情報化」できるシステムが欲しいと考えました。幾度かの社内会議を経て「システム会社なのだから自分たちで作ろう」となりました。

当事者はJSNでの訓練生時代の経験から、十分な能力を持ちながら脱落したり、離職してしまった仲間を見て「能力的に優れていることよりも、自分自身が日常での困りごとのポイントを知って発信できることや、調子の変化に気づけること」が大切であるという基本的な認識を持つことになりました。（＊4）これはそのままシステム開発の基本設計に反映されています。

開発後は自社での運用に手ごたえを感じ、JSNと協力し合いながら普及活動を展開してきました。全国の働く精神障害者約100名（50社）を支援し、優れた効果を証明してきたことはすでに述べたとおりです。

あらためて、SPISの何が効果をもたらすのか?

当事者からの評価（＊5）では第1に「見守られていることの安心感」があげられています。ついで、「自分の状態が自分で分かるようになった」「自分の常態を分かりやすく話せるようになった」があげられます。SPISを利用したからと言って、当事者のこころの様子をすべて知ることはもちろんできません。しかし、当事者はしばしば襲ってくる不安、焦燥、幻聴などなどを抱えて、行き場のない孤立感に陥ってしまう事態から一定の距離を得られているということは確かです。距離を得ているというのは、時間的に捉え返しを可能にする距離と言うこともいえます。それが、「見守られていることの安心感」につながっていると考えられます。（＊6）

障害の様態を、自分だけでなく、限られた複数の人と共に観察するということ。それは同時に、当事者自身による自分に起きている様態への観察行動自体が認知されているということでもあります。当事者にとって事態が過ぎ去った後にも、その意味や実態像を再確認できる、再確認の機会が保障されていることにつながっています。こうしたプロセスを経てセルフコントロールの力が向上すれば、場合によっては主治医から与えられた治療的な対話から得た知見を、自分でアレンジして活用することも可能になります。当事者がしばしばおどろくほど優れたセルフコントロールを発揮する場面に遭遇することは、SPISでは珍しくありません。それが、「自分の状態が自分で分かるようになった」「自分の常態を分かりやすく話せるようになった」ということの意味です。

# 「SPIS 開発ストーリー」（N氏）より

## 当事者として、開発担当者として

始めに僕自身の経緯について書かせてください。僕が統合失調症と診断されたのは、平成16年1月、ちょうど30才のときでした。それまで僕は東京で仕事をしていたのですが、幻覚・妄想といった症状が出ていました。しかしその頃の僕は、自分が精神的な疾患であるなどとは夢にも思いませんでした。

ようやく5年以上経って、「自分は病気だということを会社に理解してもらえれば働けるかもしれない」と思えるようになりました。それまでは自分に精神障がいがあることを知られたくなくて、先のバイトでもクローズで働いたのですが、NHKの福祉番組で統合失調症の患者の人が病気をオープンにして配慮を受けて働いているのを見て、自分もオープンにすれば働けるかもしれないと思いました。しかし、精神障がいの当事者が一人でやる就職活動は難しく、障がい者求人の窓口に行ってもうまくいきませんでした。障がい者求人をしている企業は、大体身体障がいの方を想定していて、「精神障がいのある人に対してどのような配慮をすればいいのか分からない」と面接で言われたりしました。

そしてまた自宅療養の期間に入ったのですが、通っていた区役所主催のグループワークで保健士さんが大阪精神障害者就労支援ネットワーク（以降JSN）を紹介してくださいました。精神科のお医者さんがメインになって立ち上げたNPOで、精神障がい者の就労移行支援で実績を上げている団体とのことでした。精神障がい者自分一人での就職活動に行き詰まりを感じていたので、JSNで訓練を受けながら就労のサポートをしてもらうことにしました。

## SPISの開発と普及の行き詰まり

このSPISというシステムの開発は、奥脇代表が東京で行われた全国重度障害者雇用事業所協会の合宿で、「精神障がい者は雇用しにくい」と他の相談員の皆さん（企業の経営者の方々です）が言われているのを聞いて、非常に落ち込んで帰ってきたことから始まっています。他の会社では難しいのに、日々の揺れはありつつもうちの会社では定着しているのはなぜだろうと社内で話し合いました。奥進システムには全員がつける日報システムがあるのですが、精神障がいのある僕たちは、そこに心身の調子や疲れ具合なども記入しています。その効果が大きいのではないかという結論になり、さらに発想を進めて精神障がいのある人特有の仕事上の困っているポイントも日々チェックできるシステムを作成することになりました。

SPISは2か月後に完成しました。シンプルなシステムなのですが、日報でチェックする項目を自由に作成できる、というポイントにこだわって作りました。たとえば同じ統合失調症という病名が付いていても、人によって出る症状や日常生活で困る点、配慮が必要なポイントが全然違います。それを当事者一人一人に合わせて、日々評価する項目を自由に設定できるようにしました。この機能によってSPISは、企業側の担当者が当事者の状況を把握するためのシステムであると同時に、当事者も自分の日々の心身の状態の変化を見ることができるようになるのではと思います。

僕は今まで一当事者として、今までたくさんの同じ病気を持つ人たちとかかわってきました。その中で、とても優秀な人が就職を目指して活動・訓練するも、うまくいかずに途中でドロップアウトするパターンが何度も繰り返されるのを見ました。原因はいろいろ考えられると思うのですが、精神障がい者が就労する上で一番大事なのは、能力的に優れていることより、

- 自分自身が日常生活を送る（仕事をする）上で困るポイントを把握できていて、それを発信することができる
- 日々の仕事や生活の中での心身の調子の変化に気づける

という、もっとも基本的な2点であると、自分自身が働く中で実感しています。

## 転機の訪れとさらなる広がりへ ～ 全国普及へ向けた活動と僕の夢 ～

平成26年、JSNが事務局を引き受ける全国精神障害者就労支援事業所連合会の事業で、さらに多くの事業所でSPISを導入されることになりました。たくさんの成功した事例を聞くことはとても嬉しかったです。その中で改めて感じたのが、SPISは単なるコンピューター上で動くシステムで終ってはならないという事です。僕が作ったのは、インターネット上で動く、日々のやりとりを蓄積するシステムです。ですが一番大事なのは、システムそのものではなく、そのシステム上でどの様なやり取りがなされ、それによって、当事者、担当者そして支援者の方々の間でどの様な関係が作られ、どの様な気持ちの変化が起きるかという事です。良い関係作りのできた事例では良い効果が生まれ、関係にうまく変化の起きなかった事例ではなかなか効果が上がらないという事が、事例が増えていく中で明確になってきました。システムだけでなく、当事者、担当者、支援者など関係されている全ての方を含めた関係が良い方向に向かうようにサポートする事が、今後SPISの進むべき方向であると考えています。

（＊4）

# SPISという力

精神疾患を抱える当事者（開発者）ならではのアイデアがSPISの特徴を作り出しています。「同じ統合失調と言う病名が付いていたとしても、人によって病状や日常生活上の困りごと、配慮が必要なポイントはまったく異なる」と言うことから、「自分が必要だと考える評価項目を自由に設定できる」ようになっています。ようするに、当事者自身が「ピンと来る言葉」で日々の状態を記録できるということがポイントです。従来、産業メンタルヘルスで提唱されてきたセルフケアというテーマに、具体的で確かな手ごたえのある手法が提供されたといえます。毎日評価項目に入力し（必要時間は数分間）、その日の職場での仕事上の気づきや体調変化などをコメントすれば、その情報はデータベースに蓄積されます。蓄積されたデータから必要に応じて、一定期間をグラフ等にアウトプットできるのはシステムならではの優れた機能です。グラフでデータを比較したり、コメントのやり取りから変化を読み取ったりすることで、ラインケアやスタッフによるケアはより確かな方向性を持つことができます。開発に参加した当事者N氏はこうしたSPISの優れた特長を生かすポイントとして以下のように述べています。

「僕が作ったのは、インターネット上で動く、日々のやり取りを蓄積するシステムです。ですが一番大事なのは、システムそのものではなく、そのシステム上でどのようなやり取りがなされ、それによって当事者、職場担当者、そして支援者の方々の間でどのような関係が作られ、どのような気持ちの変化が起きるのかということです。」

SPISという力は当事者と職場担当者（職場の同僚・上司であり、同時に組織人でもあります）の関係そのものに働きかけます。その力が最も顕著に発揮される場面とは、当事者の表現（SPISへの書き入れ情報）と、それをめぐる双方向のコミュニケーションをとおして、当事者と職場担当者の相互理解が一気に深められ、共感度が高まる時です。支援者を含む３者のやり取りの場のほとんどのケースで、化学変化のようにして「気持ちの再編成」が起こります。SPISのプロセスでは、職場担当者はそれまで無意識に影響されている企業組織全般のもろもろの規範（見えない約束事や常識）の外部に出て、自由な立場から自己表現する体験を持ちます。それまで、会議などの業務的な場では決してあらわす事のなかった自分との出会いでもあります。こうした出来事は、会社組織にとっても、大きなプラスをもたらします。SPISでの良好な関係構築のエピソードが、うまくフィードバックされれば企業文化の活性化につながるはずです。

## ＳＰＩＳを利用しての感想

**セルフコントロールの視点から**

- たった3項目でこれだけ深く考えることができた事は本当に勉強になった。
- チェック項目で生活習慣の改善と客観視ができる様になった。
- 日々記入する事でストレスの分散になった。
- 今回のトライアルは各人の心のケアだったように思う。
- もやもやしているつかみどころのない考えや気分を自分で振り返り、言葉に落とし込むことで自分を客観的に見る機会があった。
- 自分のウィークポイントを認識することができ、意識的に改善することができたように思う。

## ＳＰＩＳを利用しての感想

**職場コミュニケーションの視点から**

- お陰様で、今まで以上にコミュニケーションの場面が拡がってきています。

**外部支援員とのつながりに関して**

- 外部の方と話すことによって、自分の考えを再認識できたことは良かった。
- 嫌なことがあったときは、書いてコメントをいただくことで浄化された気がしてとてもありがたかった。
- 雇用関係者ではない誰かに何かを知ってもらうことができるという点が良かったのではないか。
- 外部の人と面談することで、内部もしくは会社全体に対して普段言えなかったこと悩んでいることを相談できたことはとても良かった
- 支援員からの言葉に安心したり、勇気づけられたり、本当に感謝しています。毎日、返事を見るのが楽しみになっていました。

（＊5）

## 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。

### 当事者

●自身の状態をモニタリング
- 評価ポイントの推移を観察
- コメント内容の振り返り

●自己コントロール力の向上
- 評価ポイントの自己フィードバック
- 企業担当者、外部支援員からの支援

雇用契約

雇用管理
社内支援

### 職場担当者

●当事者を知る機会の増加
- 評価項目推移より得られる情報
- コメント内容から得られる情報

●企業としての対応力向上
- データやコメントの蓄積から
- 外部支援者のアドバイス、働きかけ

当事者支援

雇用企業支援

### 外部支援者

●当事者への支援
- 評価ポイントの推移を観察
- コメント内容の振り返り

●雇用企業への支援
- 専門家の視点の提供
- 第三者視点外部支援員からのサポート

（＊6）

# SPISの広がり

SPIS相談員（支援者）が企業に出向いて、当事者、職場担当者と面談し、評価項目を話し合い、エントリーの基本項目を入力すれば概ねSPIS稼動体制の準備は整ったことになります。当事者は原則毎日（出勤日）入力します。コメントの記入は自由です。相談員も毎日チェックし、コメントへの応答も行います。企業内の職場担当者も相談員と同じにするのが理想ですが、業務の影響で難しいのが現状です。毎日のチェックが難しい場合は、定期的な曜日を決めて対応しています。ほとんどのケースで、月に1回相談員は企業を訪問して当事者、職場担当者との面談を行います。面談の際には、データをグラフにしたものなどを資料として活用します。おおよそ、3ヶ月を1クールとして、評価項目が適正かどうか、職場での配慮事項が明確になったかどうかなど3者でまとめと振り返りのミーティングを持ちます。以上がSPISの定型的な利用パターンです。

こうした職場への定着支援を主な目的とした利用パターンに加えて、あらたに在宅勤務の当事者がSPISを利用することで、非常に良好な状態を得られているケースが現れました。この方は仕事の面ではとても優秀なのですが、集団が苦手（対人恐怖）なために一時はこのままでは退職するしかないというまで追い詰められていました。そのとき、同僚が使っているSPISを使えば自宅で仕事（書籍の通販事業）ができるのでは、と思いつき、経営者に相談して利用することになりました。現在は、インターネット上で顧客のオーダーにお答えしたり、商品案内などの業務を順調にこなしています。

SPISには従来からある服薬管理の項目に新たに、服薬の種類と量を入力できる機能が付加されました。そのことで、頓服なども含めて、服薬を「絶対量」に換算することが可能になりました（＊7）。このケースはSPISを使い始めて間もないので、はっきりとしたことはいえませんが、事務職勤務の方（女性）で、頓服薬に依存する傾向が強く、その副作用で仕事中の集中力が極端に低下してしまうことが疑われました。今後、その方が頓服薬などの服用回数をしっかりと記録してくれれば、集中力の低下との関係がもう少し浮かび上がってくると思われます。こうした情報を主治医にしっかりと伝えることで、医療的な対応策が見つかるかも知れません。

また近い将来には、通院治療しながら勤務している人のために産業医と主治医がSPISで当事者情報を共有しながらサポートするような利用法も開拓されると思います。退職に追い込まれるような状況に陥る前に、予防的な意味でSPISを利用すれば、セルフコントロールの力の向上や効果的な対処法の発見につながるのではないかと期待されています。

# 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。

▲ 服薬管理マスタ 服薬情報一覧画面

**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 服薬情報編集登録画面

**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

日報画面で服薬情報が確認できます。

（＊7）

SPISには3つの特徴があります。第1に、“当事者のセルフチェック・自己開示（個別化）”であり、第2に、“データの見える化”であり、第3に“対話”です。詳細は第三章で述べますが、ここでは二つの事例（事例A・B）のなかで、このことをみていきたいと思います。なお、個人情報保護の観点から、事例については、いくつかの省略･加工を行っています。

# ＜1＞ 事例 A

まず、事例Aです。この事例の当事者（Aさん）は30歳代男性で統合失調症の方です。AさんはS県の飲料メーカーで総務の事務処理を担当されています。入社3年目で体調不良になったため、ご本人の希望を踏まえ、SPISを導入することになりました。Aさんのセルフチェック項目は8項目ですが、その内容は右図のとおりです。

**【Aさんのセルフチェック項目】**

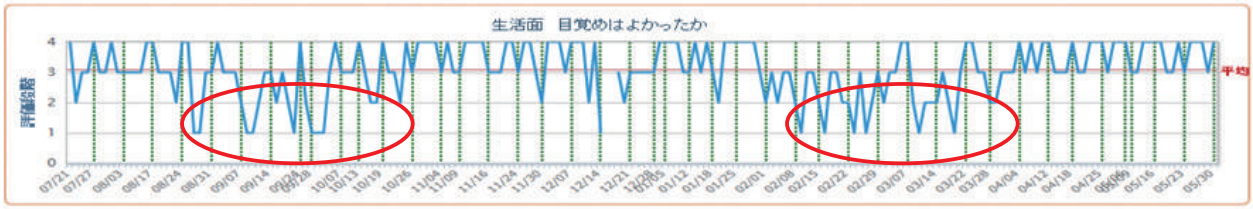
| 種別（ジャンル） | セルフチェック項目 |
|---|---|
| 生活面 | 目覚めはよかったか |
| 生活面 | 睡眠の質 |
| 生活面 | 指のいじりはあったか |
| 生活面 | 呼吸が荒かったか |
| 社会面 | 仕事のミスはあったか |
| 社会面 | 対人関係のストレス |
| 作業面 | 集中できたか |
| 作業面 | 整理整頓はできたか |

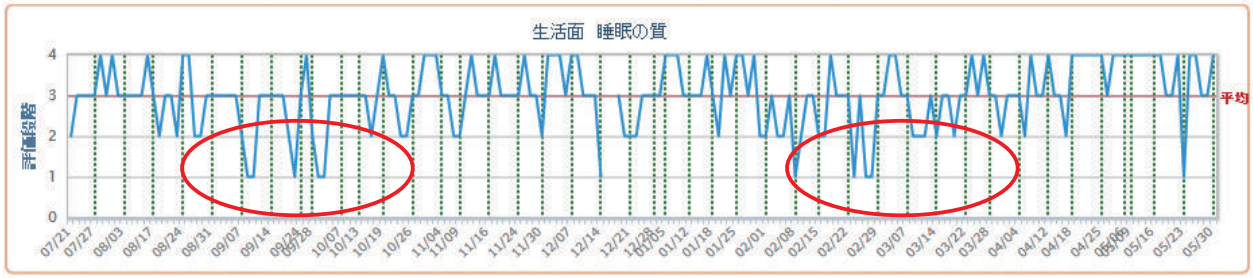
8項目のうち2項目が睡眠に関する項目（「目覚めはよかったか」「睡眠の質」）です。このことは、睡眠の持つ意味がAさんにとって、とても大きいことを示しています。また、「指のいじりはあったか」「呼吸が荒かったか」という項目は、Aさん固有の特徴を示す項目だということができます。さらに残り4項目（「仕事のミスはあったか」「対人関係のストレス」「集中できたか」「整理整頓はできたか」）はAさんにとって業務遂行が“やりがい”であると同時に、ストレスにもなりやすいことを示しています。

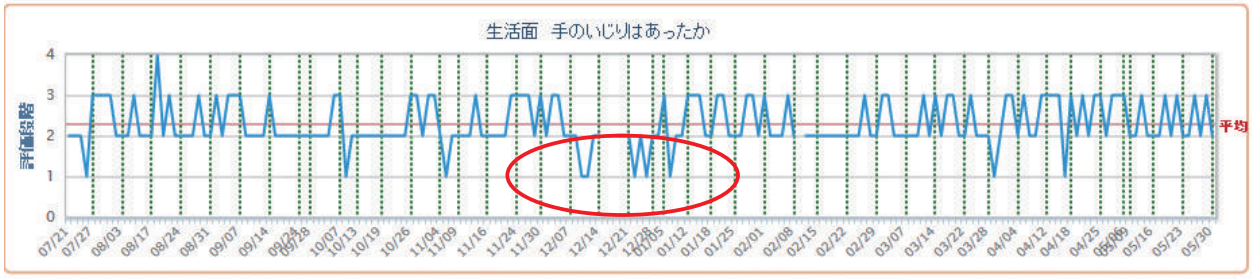
これら8つの項目が安定した状態になれば、Aさんは生き生きとした生活の基盤をもつことになりますが、これらの項目が不安定な状態だと“生きにくさ”の基盤になるということができます。ここではAさんのデータの“見える化”についてお話したいのですが、見ていただくのはAさんがSPISを開始してから約1年が経過した時点でのデータ推移です。ここでは8項目のうち、1年のトレンドではっきりとした徴候が読み取れる3項目にしぼって説明します。

グラフは、上（評価4）が“とてもいい状態”を示し、下（評価1）が“とても悪い状態”を示していますが、Aさんのアップダウンには、ある特徴が存在しています。Aさんの場合、悪い状態の箇所に注目してみていただくと、わかりやすいと思います。

## A さんのデータ推移




データ推移で、「目覚めはよかったか」と「睡眠の質」は変化の仕方がよく似ていますが、「指のいじりはあったか」は全く異なっています。睡眠系の2項目はよくみると、夏から秋、そして、冬から春の季節の変わり目のところで状態が悪化していることが分かります。このことについて、関係者でやり取りした時、一番最初に驚いたのは当事者のAさんでした。「あぁー」と言われたあと、続けて、「そういえば・・・・そっかぁ!」と言われました。このデータ推移をみるまで、Aさんは、自分の睡眠に季節循環性があることを認識されていなかったのです。認識していなかったというのは少し言い過ぎかも知れません。何となくそうではないかと思っていたのですが、はっきり自覚したのが、このデータを見た時だったのです。そして、この特徴がよく分かったAさんは、現在では夏から秋、冬から春の季節の変わり目になると、好きなラベンダー系の匂いや、人工的な採光の変化（夜が次第に明けていく状態を人工的に作り出す）を取り入れ、睡眠の質の向上に努めておられます。

ただ、「指のいじりはあったか」という項目は全く異なる動きをしています。この項目は、多くの人にとっては「どういう項目なの?」というある種の奇異な感じを持たれるかもしれません。あまり聞いたことがないからです。ただ、この項目はAさんにとって切実なセルフチェック項目なのです。Aさんは“指いじり”を始めると、もの

すごい強さと速さで行うため、指先から血が出てきてたまらなく痛くなるのです。しかも、それは本人だけの問題ではありません。職場の同僚も、Aさんの指先が血で真っ赤に染まるのは痛々しくてみていられないのです。たまらない気分になるのです。ですから、Aさんの“指いじり”が激しくなると職場の同僚は「Aさん、また始まったよ！やめなさい！」と声をかけることになるのです。このセルチェック項目は、そういう内容なのですが、このデータの推移は睡眠と同じ傾向をたどっていません。真冬に“指のいじり”がひどくなっているのです。このことをSPIS関係者で話し合ったのですが、Aさんに「“指いじり”には、冬という季節性があるのだろうか」と問いかけるとAさんは「冬という季節性じゃないと思う。・・・・そういえば、この年の冬に、新たな仕事として“年末調整”を始めました。」と語り始めました。つまり、「指のいじりはあったか」は睡眠系の項目とは全く違って、仕事のストレスが直接、あらわれてくるということがやり取りを通してわかったのです。そして、このことがわかると、職場の同僚の態度も変わりました。これまで、“指いじり”があると「Aさん、また始まったよ！やめなさい！」と言っていた同僚が「Aさん、仕事で何か困っていない？」「Aさん、何か伝おうか」と声をかけるようになったのです。つまり、データ推移の“見える化”によって、問題解決の方向性が文字通り、“見えてきた”のです。今、Aさんは職場で生き生きと働いておられます。

# ＜2＞ 事例 B

次に事例Bです。この事例の当事者（Bさん）は30歳代女性で発達障害の方です。Bさんは都内のアパレルメーカーで広報の仕事を担当されています。SPISについては、入社半年を経過した時点で、予防的な意味合いで、会社から勧められ、始めることになりました。Bさんのセルフチェック項目は6項目ですが、その内容は右記のとおりです。

**【Bさんのセルフチェック項目】**

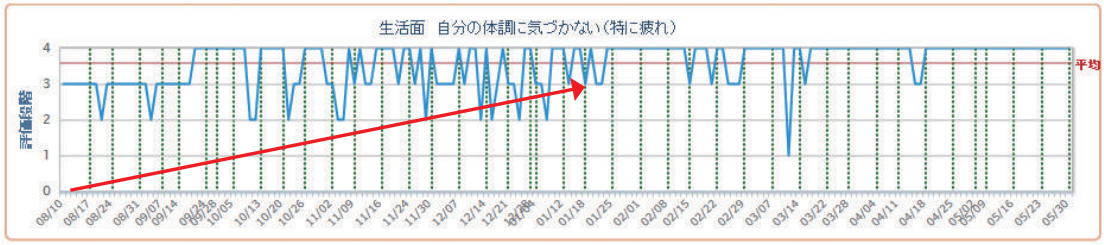
| 種別（ジャンル） | セルフチェック項目 |
|---|---|
| 生活面 | 過集中 |
| 生活面 | 自分の体調に気づかない（特に疲れ） |
| 生活面 | 対人関係のストレスで負担がかかる |
| 生活面 | 家族の中で、何かあったか、なかったか |
| 社会面 | 人の言葉が突き刺さったか |
| 社会面 | 人の行動・言動で悪い影響を受けたか |

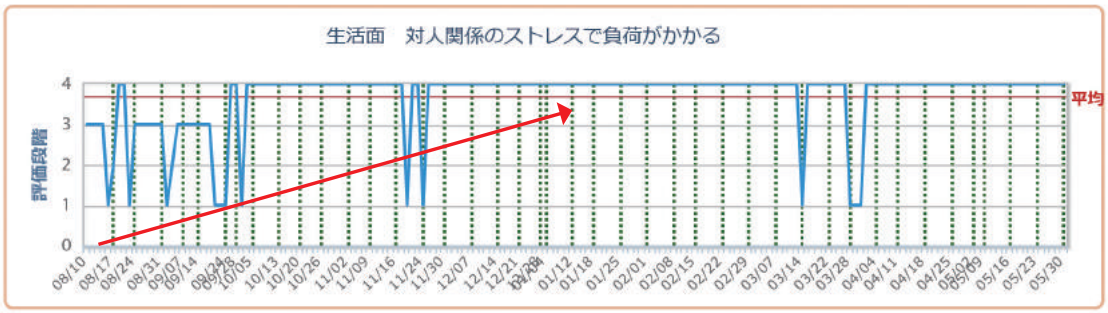
Bさんのセルフチェック項目6項目は、最初の2項目と残りの4項目では色合いが全く異なっています。最初の2項目「過集中」と「自分の体調に気づかない（特に疲れ）」は自分自身についてのチェック項目です。Bさんは、外的世界（環境世界）に100％集中してしまって、内的世界に注意が一切向かない（0％）ということがよくあるのです。このことが、この2項目で表現されているのです。ただ、この2項目には微妙な違いがあります。「過集中」は先ほど述べたことと逆のパターンも起こりうるのです。つまり、自分の内的世界に100％集中してしまって、外的世界（環境世界）に注意力が一切向かない（0％）ということも起こりうるのです。これが「自分の体調に気づかない（特に疲れ）」とは異なる点です。ただ、そうした点に違いはありますが、この2項目はよく似たチェック項目ということができます。これに対して、残り4項目（「対人関係のストレスで負担がかかる」「家族の中で、何かあったか、なかったか」「人の言葉が突き刺さったか」「人の行動・言動で悪い影響を受けたか」）は、大きな枠組みで言えば“対人関係”の項目ということになります。6項目中4項目が“対人関係”にかかわっているのです。このことは、Bさんにとって、いかに対人関係が重要であるのかが、よくわかると思います。

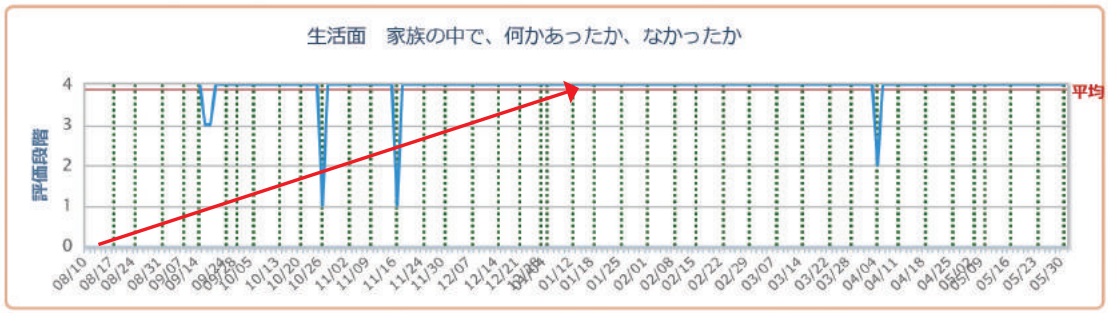
いずれにしても、これらの項目が安定した状態になれば、Bさんは生き生きとした生活の基盤をもてるのですが、これらの項目が不安定だと“生きにくさ”が生活の中で前景化してくるのです。ここではBさんがSPISを開始してから約10ヶ月が経過した時点でのデータ推移を見ていただきたいと思います。

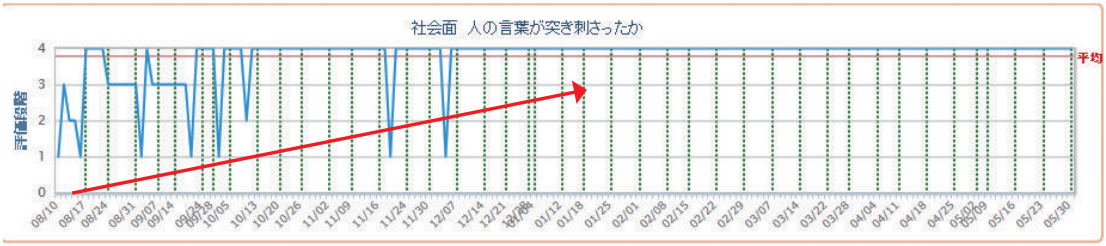
## B さんのデータ推移

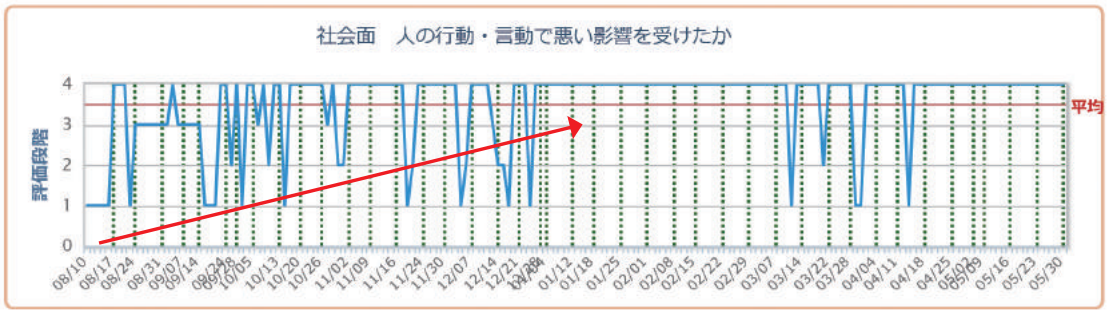
生活面　過集中
評価段階
平均


生活面　自分の体調に気づかない（特に疲れ）
評価段階
平均


生活面　対人関係のストレスで負荷がかかる
評価段階
平均


生活面　家族の中で、何かあったか、なかったか
評価段階
平均


社会面　人の言葉が突き刺さったか
評価段階
平均


社会面　人の行動・言動で悪い影響を受けたか
評価段階
平均

Bさんのデータ推移には、ある特徴があることがわかります。データ推移を真ん中から半分に分け、前半と後半の半年ずつを比較していただくと、わかりやすいと思います。

データ推移に共通点があります。それは、最初の半年間は、どの項目もアップダウンが激しいのですが、後半の半年間は、ほぼすべての項目について、とてもいい状態”（評価4）になっているということです。精神科医が言う“寛解”という言葉は、SPIS上のデータ推移でいうと、後半の半年間の状態を示していると考えてよいと思います。そして、ここで問題にしたいことは、「Bさんのこうした劇的な変化は何によってもたらされたか」ということです。このことが重要なのです。この劇的変化は推論としていえば、当事者、職場担当者、外部支援者の三者による“対話”が大きな要因と思われます。ただ、三者による“対話”の有効性をエビデンスとして語ることはむずかしいのです。そこで、ここでは当事者と職場担当者との“対話”に焦点をあてて語ってみたいと思います。問題を単純化するため、SPIS導入後、最初の3日間と、導入後、約4ケ月が経過した時点での当事者（Bさん）と職場担当者（Mさん）とのやり取りをご覧いただきたいと思います。

下記の表をご覧ください。これがSPIS導入後、最初の3日間の当事者（Bさん）と職場担当者（Mさん）とのやり取りです。

## SPIS 導入、最初の３日間の当事者と職場担当者との“ 対話 ”

| 月日 | 当事者　　意見・感想論 | 職場担当者（M さん）コメント |
|---|---|---|
| 7月<br>12日 | 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ような感じだった。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。 | 確かに不快と感じることもありますね。ただ、Bさんが全て受け止める必要はありません。自分の気持ちが重ならないよう、切り換え術を探していきましょうね。 |
| 7月<br>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込まずに済む他人の行動・言動の悪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ください。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<br>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、抑えられた自分を褒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、ぶつかることで傷つくなら、抑えることも有りです。まず、どんな時も一呼吸おいてから、ゆっくり考えることができるといいですね。 |

最初の３日間のBさんの“意見・感想”欄を読んでいただくとすぐにわかることがあります。それは、Bさんにとって“対人関係”の問題がどれほど苦しいことか、ということです。セルフチェック項目６項目中４項目が“対人関係”ということにもこのことは表現されていましたが、“意見・感想”欄において、直接、そのことが語られているのです。ここではBさんの苦しみに対するMさんの対応をみておきましょう。MさんはBさんに対して、初日（7月12日）、「（気持ちを）切り替えましょうね」と伝え、二日目（7月13日）、「割り切りましょうね」と伝え、三日目（7月14日）、「一呼吸おきましょうね」と伝えています。Mさんのこの３日間のBさんに対するスタンスには共通性があります。それはBさんの“問題を解決しようとする”スタンスです。私たちはこうしたスタンスをコーチングスキル（問題解決技法）と呼んでいますが、Mさんの最初の３日間のコーチングスキルが効果的だったかといえば、そうとは言えません。なぜなら、「（気持ちを）切り替えられない人に<切り替えましょう>」と言い、「割り切れない人に<割り切りましょう>」と言い、「ひと呼吸、置けない人に対して<ひと呼吸、置きましょう>」と言っているからです。Mさんのこうした思いを効果あるものにするには、少なくとも動作を伴った提案に変える必要があります。「顔を洗ってきましょう」「休憩室で横になりましょう」「深呼吸を一緒にやりましょう。ハイ、吐いて・・・・・・・吸って・・・・」という具合にです。しかし、このあと、Mさんは変化します。外部支援者の“対話”を参考にしながら、自分のやり方に工夫が必要なことに気づいていくのです。そして、単に動作に注目するのではなく、職場において、Bさんがタイマーを利用（過集中対策）することや耳栓を使用することも認めていくのです。そうした対応によってBさんの状態は次第に安定していきます。Bさんのグラフの変化はこうした背景があるのです。ただし、“対話”の重要性はそれだけではないのです。もっと大事なことがあるのです。そのことをSPIS導入後、約4ケ月経った時点でのふたりの“対話”から読み取っていきたいと思います。

## SPIS 導入後、約４ヶ月経過した時点での当事者と職場担当者との“対話”

| 月日 | 当事者　　意見・感想論 | 職場担当者（Mさん）コメント |
|---|---|---|
| 11月<br>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ができたと思う。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つらかった。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。 | お昼休憩時まで落ち着かず、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。自他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<br>25日 | 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。 | 仕事中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、きちんと会社に来れているだけでも、すごいことです。自分を大切にして、一瞬一瞬を過ごしてもらえたらと思います。 |

11月12日、Bさんは同僚がパニックを起こしたことに影響を受け、仕事が進まず、昼休み返上で仕事をしようとするのですがうまくいきませんでした。このとき、Mさんは、Bさんにお詫びすることからコメントを始めています。7月12－14日のように問題解決を中心にコメントしていないのです。そして、11月25日、Bさんが“もうこの会社を辞めたい”と思う日がやってきます。Bさんの“意見・感想”欄を読んでみてください。Bさんに限らず、こういう思いを会社生活の中でする精神障害、発達障害の方は少なくありません。しかし、多くの人はこういう思いをしたとき、その思いを胸のうちに飲みこむのです。そして、飲みこんだまま会社を辞めていくのです。「ちょっと事情があって、会社を辞めることにしました」「会社で何かあったの?」「いや、別に何もありません。個人的な都合です」というふうにです。ただ、Bさんはその思いをSPISで吐露することができたのです。それがSPISのよさということができると思います。そして、これに対するMさんのコメントがまた素晴らしいのです。Mさんはここでも11月12日と同じく、問題解決的アプローチをしていません。Mさんのコメントを読んでみてください。Mさんはここで何を言っているのか。Bさんに対してMさんは「あなたは大事な人だ」「あなたはかけがえのない人だ」と言っているのです。Mさんのこうした言葉を私たちは“カウンセリングマインド”から出てくる言葉だと考えます。“コーチングスキル”が「観察するまなざし」だとすれば、“カウンセリングマインド”は「寄り添うまなざし」なのです。そして、この両者のアプローチが“対話”の中で交錯することが大事なのです。そのことによって、当事者は安定していくのです。現在、Bさんは職場において誰からも頼りにされる存在になっています。

以上で二つの事例の説明を終えますが、次の第三章ではここで見ていただいたことをSPISの枠組みや構造からみていただこうと思います。

# 1.
# SPISは現場が生み出したツールである

① 当事者の“働き続けたい”という思いが起点になる

② 当事者の病名ではなく、”生きにくさ”と“生きぬく力”に着目する

③ ３つの特徴：“個別化”“見える化”“対話”

## ① 当事者の“働き続けたい”という思いが起点になる

ここであらためて、強調しておきたいことは＜SPISは現場が生み出したツール＞だということです。このことがとても大事です。

現在、精神障害者の就労問題は、“就労”のステージから“就労定着”のステージへと既に移りましたが、SPISはこの“就労定着”を支援するツールとして生み出されました。このSPISの基本的な枠組みとして、最初に申し上げたいのは、SPISは＜当事者本人の“働き続けたい”という思いが起点になる＞ということです。このことは当たり前のことのように思われるかもしれませんが、さまざまな“就労定着”の取り組みは、ともすれば、専門家のアイデアによって語られ、専門的な知見によって作られたものが多いのです。そこでは“当事者の就労を定着させるために、どういう理論が必要か”ということが起点になりがちです。こうした発想はもちろん大事なのですが、“現場生まれ”のSPISはここからスタートしません。SPISは当事者本人の“働き続けたい”という思いから、すべてが始まるのです。逆の言い方をすれば、この思いがなければ何も始まらないのです。当事者がセルフチェックを行い、その内容を職場担当者や外部支援者に自己開示することは、実は当事者の“働き続けたい”という思いを具体化するための第一ステップなのです。SPISは決して当該企業組織の当事者管理を容易にするためのツールではないのです。「当事者のためか、企業組織のためか」といった二項対立的な問題の立て方をする必要はないのですが、当事者の思いが起点になるということがわかっていないと、SPISというツールの優れた特質がうまく活かせないことになります。SPISの基本的な考え方は＜当事者が安心して働けることで業務遂行が安定し、ひいては企業業績にも貢献できる＞ということになります。この順番を間違えると、精神障害者の就労定着の問題はうまく解けないということがSPISという枠組みの前提になっています。

誤解はないと思いますが、今、ここで述べたことは精神障害者の就労定着の責任を当事者にすべて押しつけるということではありません。当事者の“働き続けたい”という思いが就労定着の第一ステップで、次に第二ステップが始まるのです。第二ステップでは関係者との“対話”が始まります。この“対話”こそが、安定した就労定着を実現するうえで欠かすことのできないキーファクターなのです。

## ② 当事者の病名ではなく、“生きにくさ”と“生きぬく力”に着目する

当事者の障害が統合失調症か、躁うつ病か、発達障害か・・・ということは、もちろん重要なことなのですが、SPISにおいて最も重要なことはそのことではありません。SPISにおいて最も重要なことは、当事者の“生きにくさ”と“生きぬく力”がどこにあるかということです。このことを探索することによって“支援の方向性”が定まってくるのです。

では、“生きにくさ”とは何でしょうか。実はSPISのセルフチェック項目に、そのことが暗示されています。第二章の事例で言えば、Aさんの“生きにくさ”は「目覚め」「睡眠の質」「指のいじり」・・・といったセルフチェック項目から浮かび上がってくる何かであり、Bさんの“生きにくさ”は「過集中」「体調の気づきにくさ」「人の言葉が突き刺さる」・・・といったセルフチェック項目から浮かび上がってくる何かだということができます。SPISではセルフチェック項目を媒介にして、当事者の根源にある“生きにくさ”をさぐっていくことになるのです。そしてその結果、Aさんの“生きにくさ”は、<睡眠が季節性に大きく揺さぶられる>ことであり、<仕事のストレスが身体化されやすい>ことだということが分かっていくのです。これに対して、Bさんの“生きにくさ”は、<自他分離がうまくできない>ということが分かっていくのです。ここでいう自他分離とは、自分と他者との境界線のことで、Bさんの場合、この境界線があいまいになりがちなのです。そのことによって他者のちょっとした言葉がBさんの胸にそのまま突き刺さるのです。

では、“生きぬく力”とは何でしょうか。Aさんの“生きぬく力”でいえば<たくましさ>ということになります。Aさんの会社では、業務上のミスに対してたいへん厳しい指導を行っています。一般に精神障害者の方は叱責されると極度に落ち込んだり、傷ついたりすることが多いのですが、Aさんは叱責に対するストレス耐性が高いのです。これがAさん固有の“生きぬく力”なのです。これに対して、Bさんの“生きぬく力”は<回復力>ということになります。このことはセルフチェック項目のグラフをみていただくと、すぐにわかります。Bさんは落ち込むときはドーンと落ち込みますが（評価“1”）、翌日には何もなかったかのように一挙に回復しています（評価“4”）。ひきずらないのです。これがBさんの“生きぬく力”なのです。

いずれにしても、当事者の“生きにくさ”と“生きぬく力”がSPISの日々のやり取りの中で、次第に明らかになっていきます。そして、そのことによって“支援の方向性”がはっきりとみえてくるのです。医学、薬学、心理学、福祉学といった学問の知見はもちろん大事なのですが、SPISは、そこから出発しません。徹底的に当事者の“生きにくさ”“生きぬく力”から出発するのです。そして、そのうえで諸学問の知見をフルに活用していくのです。そして、これがSPISという考え方です。

## ③ 3つの特徴：“個別化”“見える化”“対話”

### （③―1） 個別化

<人はひとりひとり、みんな違う>ということをSPISは大切にします。このことはセルフチェック項目の設定作業に如実にあらわれます。統合失調だから、うつ病だから、発達障害だから、こういう項目をチェックすればいい、というふうには考えないのです。そうした考え方を“標準化”とよぶとすれば、SPISは徹底的に“個別化”を指向するのです。“個別化”の重視こそがSPISの“普遍性”なのです。あくまで、当事者ひとりひとりの特性に着目するのです。当事者が統合失調症であれば、「幻聴」をチェックした方がいいとは考えないのです。あくまで「幻聴」が“生きにくさ”につながっている人だけが「幻聴」をセルフチェックすればよいという考え方なのです。当事者がうつ病であれば、「睡眠」をチェックした方がいいとは考えないのです。あくまで「睡眠」が“生きにくさ”につながっている人だけが「睡眠」をセルフチェックすればよいという考え方なのです。さらにいえば、「睡眠」をチェックするにしても、セルフチェック名は“睡眠”に限定されないのです。当事者が「睡眠」のどこにひっ

かかっているか、が大事なのです。睡眠の内容は多岐にわたり、さまざまです。睡眠場面の違いだけを取り出しても、「寝つけない」「中途覚醒がある」「朝、起きれない」というように多様です。しかも、それだけではありません。たとえば、「朝、起きれない」という現象一つ取り出しても、ある人にとっては「朝、体が重たい」であり、ある人にとっては「布団から出れない」であり、ある人にとっては「会社に行きたくない」なのです。みんな違うのです。SPISは、この違いを大事にするのです。それぞれの人が自分にピッタリくる表現を使うことが大事なのです。そして、そうすることによって、その人固有の“生きにくさ”“生きぬく力”が見えやすくなってくるのです。

### （③—2）見える化

SPISでは、定量と定性のふたつのデータが発生します。定量データは セルフチェック項目が“1”から“4”までの数字で評価されることで生まれます。そして、このデータが1ヶ月、3ヶ月、半年、一年と蓄積されると、その推移に何らかの意味が生じてきます。これが“見える化”です。データそのものが曜日ごと、旬ごと、月ごと、季節ごとの特性を語り始めるのです。また、個別項目のデータ推移だけでなく、複数の項目間のグラフ変化に“正の相関”や、“負の相関”などの関係性が生じることがあります。これも“見える化”のひとつのチェックポイントということになります。

これに対して、定性データは当事者の日々のコメント（“書き言葉”）によって蓄積されていきます。この定性データにも当事者の固有性があらわれます。文章の構成や用語の使い方、表現方法に特徴があらわれてくるのです。そして、時間の経過とともに、こうした表現に変化が生じることがあります。これが定性データの“見える化”です。定量データだけでなく、定性データにも当事者の“生きにくさ”や“生きぬく力”があらわれてくるのです。

### （③—3）対話

SPISの“対話”とは当事者、職場担当者、外部支援者の三者の対話をさしています。この3者の交流によって、当事者の“生きにくさ”が軽減・解消され、“生きぬく力”が前景化されてくることになるのです。実はこうしたSPISの“対話”の効用には、SPISがWebシステムであることが大きく寄与しています。

当事者が職場で何か困ったことがあっても、そのことをリーダーや同僚にすぐに相談できるかと言えば、そうではありません。多くの当事者は“話し言葉”で相談することが苦手であり、顔を突き合わせてしゃべること自体が大きな負担なのです。しかし、直接、顔を突き合わせて相談することはできないけれど、Web上での“書き言葉”のやり取りであれば、「思っていることが言える」という方は少なからずおられるのです。一方、職場担当者も、仕事中、突然、「相談があるんですが・・・」と当事者の方にいわれても、業務上の都合でその場ですぐにやりとりできないことが多々生じます。あるいはとても忙しくて相談に乗れる状態ではないにもかかわらず、障害者雇用の義務感から無理をして相談に乗るとしても、“心ここにあらず”の状態であるために表面的なやり取りに終始し、かえって信頼関係を損ねることが起こりかねません。ここにWebシステムの大きなメリットがあるのです。Web上のやり取りであれば、職場担当者は自分の仕事が落ち着いたあと、余裕のあるときに当事者の言葉に向き合うことになります。その結果、両者のやり取りが、文字通り、“対話”の名にふさわしいやり取りになるのです。「“書き言葉”とは何か」についてはあとでふれますが、単純な意味でも“書き言葉”には“話し言葉”にないメリットがあるのです。面と向かって“話す”ことはむずかしくても、“書く”ことで相談できるというメリットがあるのです。

もちろん、SPISの対話のメリットは“書き言葉”ということにとどまりません。“三者の対話”という枠組みが大きな意味をもっているのです。二者の対話（当事者と職場担当者、当事者と外部支援者、職場担当者と外部

支援者）が、いわば点と点を結ぶ“線”の信頼関係だとすれば、当事者と職場担当者と外部支援者という三者の対話は、いわば3つの点を結ぶ“面”の信頼関係だということができます。SPISは毎日、やり取りしますから、この“面”の信頼関係が日々積み重なっていくのです。つまり、“面”の信頼関係が積み重なることで、信頼がいわば“立体”化してくるのです。そして、この“立体化”した信頼関係こそが、当事者にとって“安心感のある居場所”になっていくのです。

ここでメタファーとして述べた“立体化“した信頼関係は、今後、さらに実証的な研究が必要ですが、いずれにしても、”三者の対話“が就労定着に大きな力を発揮していることは間違いありません。

# 2.

# SPISは“４つのケア”を具体化したツールである

①“４つのケア”という基本原則は、実体化することが難しい

②”４つのケア”は SPIS によって完全に機能することになった

（②-1）SPIS には具体的な“構成”がある

（②-2）SPIS には“個体性”と“関係性”を統合する機能がある

## ①“4つのケア”という基本原則は、実体化することが難しい

“4つのケア”とは具体的にいえば次の4つを指しています。

**【4つのケア】**

| ４つのケア | 内容 |
|---|---|
| セルフケア<br>勤労者（本人）自ら実施 | ・ストレスやメンタルヘルスについての正しい理解<br>・ストレスへの気づきと対処 |
| ラインケア<br>職場リーダーや同僚が実施 | ・職場環境の把握と改善<br>・職場メンバーからの相談対応<br>・職場復帰における支援 |
| 産業保健スタッフケア<br>人事労務担当者・保健師・衛生管理者などが実施 | ・従業員個人の健康情報の取り扱い<br>・従業員からの相談対応<br>・職場復帰における支援 |
| 外部支援ケア<br>事業場外の機関・専門家が実施 | ・情報提供やアドバイス<br>・ネットワークの形成<br>・職場復帰における支援 |

企業のメンタルヘルス施策の枠組みとして、この“4つのケア”を連鎖させることがたいへん重要なのですが、この考え方は2002年に「重労働による健康障害防止」を目的とした総合通達として厚生労働省が設定したものです（考え方自体は、すでに1986年時点で労働省の基本的な指針となっていました）

ただ、“4つのケア”は有機的に重ね合わせる事が大変難しいため、これまで“4つのケア”が予防的対策として実体化することはほとんどありませんでした。いいかえれば、当事者がメンタルヘルス不調になって、「出社できない」「退職する」「労災として会社を訴える」といった事態が生じたとき、これら“4つのケア”が機能し始めることが多かったのです。つまり、“4つのケア”は、これまで事後対応で活用されてきたのです。

## ② ”4つのケア”はSPISによって完全に機能することになった

### （②―1）SPISには具体的な“構成”がある

“4つのケア”は、SPISによってはじめて予防施策の枠組みとして機能することになったのです。しかも非常に面白いことは、SPISという枠組みが“4つのケア”を実現させる目的で作られたものではなかったということです。第一章でみてきたとおり、精神障害者が安心して働けるためには何が必要なんだろうかということを、大阪のIT企業が“現場”で真剣に考えるなかで、SPISは生み出されたのです。それが結果的に“4つのケア”を具体化させたものだったのです。

では、なぜSPISはこれまで誰もできなかった“4つのケア”の枠組み作りを成し遂げることができたのでしょうか。ひとつには、Webシステムが“4つのケア”をたやすく結びつけることができたからということは、言えそうです。しかし、より重要なことは「SPISには“構成”がある」ということが、“4つのケア”の連鎖を生み出したのです。“構成”が“4つのケア”をうまく有機的にむすびつけたのです。ここでいう“構成”とは具体的に言えば、<まず、最初に当事者が定型の方法によってセルフチェックを行ない、それを自己開示し、次にその自己開示を踏まえて、職場担当者、外部支援者が当事者に24時間以内にコメントを返す>という運用の枠組みのことです。これが重要なのです。“当事者の定型的なセルフチェック”が起点になり、次に、これに連動して“対話”が始まるのです。これがSPISがメールカウンセリングやLINEのやり取りと決定的に異なるところなのです。“構成”にそった運用が毎日反復されることで当事者の“生きにくさ”と“生きぬく力”がはっきりと浮かびあがってくるのです。そして、そのことによって“支援の方向性”がはっきりと定まってくるのです。

### （②―2） SPISには“個体性”と“関係性”を統合する機能がある

一般にメンタルヘルス施策は、“個体”に焦点を当てるか、“関係（環境）”に焦点を当てるかというふたつの対応に分かれがちです。つまり、当事者（本人）にアプローチするのか、環境にアプローチするのかということに分かれがちなのです。しかし、SPISはこの両面にアプローチすることになります。片方だけでは実効性が弱いのです。

SPISでは“個体”という側面からいえば、当事者の認知、行動、服薬、睡眠などの情報がSPIS内でひとつの基盤（セルフチェック）になり、“関係”という側面からいえば、当事者⇔職場担当者⇔外部支援者の三者の対話が当事者の対人関係や環境への向き合い方を浮き彫りにしていくのです。SPISでは、セルフケアという一者関係（当事者が自分自身と向き合う関係）にくわえ、二者関係（当事者⇔職場担当者、当事者⇔外部支援者、職場担当者⇔外部支援者）、さらに三者関係（当事者⇔職場担当者⇔外部支援者）が重層的に積み重なることで多面的なアプローチが可能になるのです。

違う言い方をすれば、SPISの中に一者関係、二者関係、三者関係がそのまま構造として存在していることによって、SPISは一つの共同体（コミュニティ）であるということができます。それは“世界最小のコミュニティ”です。

# 3.

# “SPISの対話”には、ふたつの“対話”がある

① ふたつの対話：“Web上の対話”と“顔を突き合わせての対話”（通称“ネットSPIS”と“リアルSPIS”）

② “SPISの対話”はいつまで続ければよいのか

## ① “Web上の対話”と“顔を突き合わせての対話”（通称“ネットSPIS”と“リアルSPIS”）

ここまでSPISについてWebシステムを中心に話をすすめてきました。“Web上の対話”が当事者にとって、“顔を突き合せた対話”より気楽というメリットがあると述べてきました。しかし、“Web上の対話”ですべてがうまくいくわけではありません。SPIS導入後、最初の6ケ月間は、月に一度程度の頻度で“顔を突き合わせての対話”を行うことが望ましいのです。では、その目的は何でしょうか。それは、もちろん、当事者の“生きにくさ”“生きぬく力”、そして、“支援の方向性”をしっかりと定めていくためです。“Web上の対話”を通じて、それまでに蓄積されてきた定量，定性データを“顔を突き合わせての対話”において関係者が一緒になって解析するのです。このデータに基づいた“三者の対話”によって信頼関係がさらに深まるのです。そのことによって、Webシステム上で生まれた信頼関係がさらに強固なものに育っていくのです。このことは逆の言い方もできます。もし、SPISにおいて信頼関係が深まっていないとすれば、それはSPISでの対話が“単なる作業”に終わっているということです。つまり、それは“対話になっていない“のです。

## ② “SPISの対話”はいつまで続ければよいのか

SPISの基本実施期間は6ケ月間です。この期間中、“Web上の対話”が毎日（勤務日）行われ、“顔を突き合せての対話”が月一回程度、行われることになります。このことが重要なのです。それは、当事者の“生きにくさ”“生きぬく力”、そして“支援の方向性”をはっきりさせるために必要な対話ともいえるし、三者間の信頼関係をしっかり根づかせるために必要な対話ともいえるでしょう。

SPIS導入時に職場担当者の方に「基本実施期間中（6ケ月間）“Web上の対話”を継続してください」とお願いすると、驚く方が少なからずおられます。職場担当者にとって、それはにものすごい負担ではないかと感じられるからです。しかし、コメント入力は、一日1、2分、月間で30−40分程度（20日間計算）の“時間”がかかるだけです。このことで当事者の就労定着が実現するのだとすれば、これはもっとも効果的な方法だと私たちは考えています。また、その効果は当事者だけではありません。コメント入力することによって職場担当者が自分自身の“支援スタイル”を、磨き上げていく、またとないよい機会になるのです。

いずれにしてもSPIS上で“立体化”した信頼関係が形成されることによって、当事者の心の中に“安心できる居場所”が形成されます。このことが当事者にとって、とても大きな力になるのです。SPIS導入後も当事者の方が現実の生活で困難な場面に出くわすことは生じますが、“つらさ”や“苦しさ”に対する当事者の方のストレス耐性が非常に高まっているため、受け止め方に変化が生じてくるのです。

ですから、SPISによって当事者の方の“安心できる居場所”が形成されたかどうかということが非常に大事だということができます。最初の基本実施期間（6ケ月）でこの“居場所”が形成されたとは言いがたい場合は、3ケ月単位でSPISの運用期間を延長することをお勧めしています。一年間継続すれば、これまでの経験から言ってほとんど間違いなく、当事者にとって“安心できる居場所”が形成されることになります。

最近、基本実施期間（6ヶ月）を超えたあと、当事者の方がSPIS継続を希望されるケースが増えています。それは、当事者の方が“安心できる居場所”をそのまま継続して維持したい欲求が生じているからだと考えることができます。ただし、当事者の方はほとんど例外なく、「職場担当者・外部支援者のコメント入力はなくてよいが、日々の（当事者の）セルフチェックには目を通してほしい」と言われます。おそらく、コメントを返す・返さないということよりも、“見守られている安心感”の存在が当事者の方にとってより重要なのです。

# 4.
# SPISにおける職場担当者・外部支援者の役割とは何か

① カウンセリングマインドとコーチングスキル
→当事者が自信をつける（自己肯定感、自己効力感）ために何ができるか

② “書き言葉”の力

③ 職場担当者と外部支援者との役割の違い

## ① カウンセリングマインドとコーチングスキル

SPISにおいて当事者が果たす役割は“セルフチェックに主体的に取り組む”ことです。これに対して職場担当者と外部支援者が果たす役割は“対話する”ことです。ただし、<とにかく対話すればいい>ということではありません。対話には基本的な枠組みがあります。それを一言でいうと、<カウンセリングマインドとコーチングスキル>ということになります。ここでは、まず対話の根底にある<カウンセリングマインド>の考え方を述べます。それは「当事者から学ぶ」という姿勢から生まれてきます。「徹底的に当事者から学ぶ」という姿勢が<カウンセリングマインド>を引き出してくれるのです。<当事者がセルフチェックし、自己開示した>ことを、職場担当者と外部支援者がしっかりと耳をすまして聴き、“対話”することが大事なのです。そうすることによって、当事者の“生きにくさ”と“生きぬく力”がはっきりとみえてくるのです。

なぜ、こうした立ち位置に私たちがこだわるのかといえば、そこには当事者への“まなざし”という問題が絡むからです。当事者にかかわる職場担当者・外部支援者が踏まえておくべき大原則は<この世のなかに誰ひとり、同じ人間はいない>という当たり前のことです。このことが<徹底的に当事者から学ぶ>という立ち位置につながってくるのです。そして、この立ち位置から、当事者に“寄り添うまなざし”が生まれてきます。これが<カウンセリングマインド>です。

これに対して“標準化”を志向する学問の知見から入る立ち位置があります。この立ち位置から、<当事者を分析する>ことになります。これが<コーチングスキル>です。“まなざし”ということで言えば、当事者を“観察するまなざし”になります。実は、本当の意味で当事者に役に立つためには、このふたつのまなざし“寄り添うまなざし”と“観察するまなざし”が両方とも必要なのです。しかし、“観察するまなざし”が先行すると、その視線は“上から目線”になりがちです。「精神医学は対人関係論である」と述べた20世紀の傑出した臨床家サリヴァンは、“参加しながらの観察”が大事だと述べていますが、それは、“寄り添いながら、観察する”ことが大事ということです。

今、“寄り添うまなざし”がカウンセリングマインドであり、“観察するまなざし”がコーチングスキルであると述

べましたが、一般にカウンセイングマインドは、受容・共感と言われ、コーチングスキルは問題解決の技法と言われます。ここで強調したいことは、この両方が必要だということです。どちらか一方でよいと思うと、独りよがりなアプローチになりがちなのです。

このことを当事者の立場からいえば、カウンセリングマインドによってありのままの自分(to be)を認めてもらい、コーチングスキルによって自分の力を高めること（to do）を後押ししてもらうことになります。当事者が“生きにくさ”を軽減・解消し、“生き抜く力”を十分に発揮するためには、当事者の“自己肯定感”と“自己効力感”を高めることが必要になります。“自己肯定感”と“自己効力感”が当事者の“自信”をはぐくむのです。自己肯定感はありのままの自分を自分で認めることであり（to be「生きてりゃいいんだ」「何もしなくても許される」)、自己効力感はこれまで自分にはできなかったことができるようになること（to do「やればできる」）ことです。この両方が高まることが大事なのです。つまり、カウンセリングマインドによって当事者の“自己肯定感”が高まり、コーチングスキルによって、当事者の“自己効力感”が高まることが大切なのです。ですから、職場担当者、外部支援者は自らのカウンセリングマインドとコーチングスキルを磨き上げていくことが基本的な役割だということができます。

## ②“書き言葉”の力

“Web上の対話”は“書き言葉”で行いますが、実は“書き言葉”に“カウンセリングマインド”と“コーチングスキル”が宿ることになります。ここで大事なことは「言葉の力は実用性だけではない」ことを押さえておくことです。具体的な事例でみておきましょう。第二章のBさんの事例でいうと、11月25日、Bさん（当事者）のコメント「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。」という言葉に対するMさん(職場担当者)の言葉は、「何があったの?」「誰ともめたの?」という話ではありません。つまり、問題解決を志向する言葉（“コーチングスキル”）ではないのです。問題解決に役立つ言葉ではないのです。そういう意味で実用性はないのです。しかし、ここでMさんが話した言葉、「仕事中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、きちんと会社に来れているだけでも、すごいことです。自分を大切にして、一瞬一瞬を過ごしてもらえたらと思います。」という言葉がBさんの心をとらえるのです。つまり、Mさんの言葉はBさんに「あなたはかけがえのない大事な人なのに、気がつかなくて、ごめん」というメッセージとして届くのです。これが“カウンセリングマインド”の言葉です。ここでは問題解決の交流をしているのではなく、情緒の交流がなされているのです。言葉には、こうした実用的な効力(問題解決志向)だけでない力が秘められているのです。ただ、こうした言葉は思考によって生まれてくるものではありません。職場担当者、外部支援者がカウンセリングマインドを磨き上げていくなかで、思わず、ほとばしるように言葉が出てくるのだと思います。そして、そのことが非常に大事なのです。

## ③ 職場担当者と外部支援者との役割の違い

これまで職場担当者と外部支援者にとって大事なことは、カウンセリングマインドとコーチングスキルであることを述べてきましたが、最後に職場担当者と外部支援者との役割の違いを考えてみたいと思います。このことについては、これからもさまざまな検討がなされると思いますが、さしあたって何かを述べることが、今、大事なこととように思われますので以下に試論を展開します。

まず、共通点から整理したいと思います。職場担当者・外部支援者にとって共通の大原則は<徹底的に当事者から学ぶ>ということです。SPISのみならず、精神障害者、発達障害者支援において、この構えがなければ、支援活動はうまくいきません。このことが職場担当者、外部支援者の共通の立ち位置です。では違いは何でしょうか。それは当事者の接点の質量の違いから生まれてくることになります。

外部支援者は“顔を突き合わせての対話”を除けば、“Web上の対話”でしか、当事者がみえていませんが、これに対して職場担当者は、“現実の職場”における生身の当事者にふれることになります。そういう意味で、外部支援者よりもはるかにたくさんの情報をもっているのです。ここから役割の違いが生じると考えます。

外部支援者は、カウンセリングマインド、コーチングスキルを駆使し、SPIS内にカウンセリングマインドとコーチングスキルが満ちるよう、全体をリードしていくことになります。これが外部支援者の役割です。これに対して職場担当者は、外部支援者が提示するカウンセリングマインドとコーチングスキルを現実の職場の中で生かし、実体化していくことになります。具体的に何をするか、何を語るかを考え、実行していくことになります。これが職場担当者の役割です。こうした相互作用の中で三者の信頼関係がさらに深まっていくのです。これが大枠での役割の違いだと思います。

具体的な作業内容でいうと、“顔を突き合わせての対話”で用いる資料は、基本的に外部支援者が作成することが望ましいと思います。この資料を職場担当者が作成すると、意識的であれ無意識的であれ、職場担当者だけが知りえた職場情報が資料に最初から加味されることになり、三者のやり取りがかみ合わなくなる可能性があります。むしろ、3者の“共通情報”によって資料を作成し、“顔を突き合わせての対話”を始めることがスムーズなやり取りにつながります。そして、そこに職場担当者がもっている現実の職場における生身の情報を加えていくことで、やり取りがさらに深まっていくのだと思います。

もうひとつ、フェードアウトという問題があります。いいかえれば、SPISをいつまで続けるのかという問題です。SPIS運用が基本実施期間を過ぎ、当事者への日々のコメント入力をやめる段階になったとき、コメント入力をやめる順序は外部支援者からやめるのが良いと思います。当事者と職場担当者とのコメントのやり取りは、外部支援者がコメント入力をやめたあと、徐々にフェードアウトすることをお勧めします。

ちなみに、第二章Aさんの事例では、6ケ月段階で外部支援者がコメント入力をやめたあと、職場担当者は“特に気になることが起きた場合だけ”、コメント入力をする運用に変えています。Bさんの事例では、8ケ月段階で外部支援者がコメント入力をやめたあと、14ケ月段階で職場担当者が“特に気になることが起きた場合だけ”、コメント入力をする運用に変えています。ただ、ここで重要なことは、コメント入力をやめても職場担当者が“当事者のセルフチェック、自己開示”に目を通し続けるということです。

# 精神障害者のSPIS利用頻度及び就労定着・退職者に関する解析

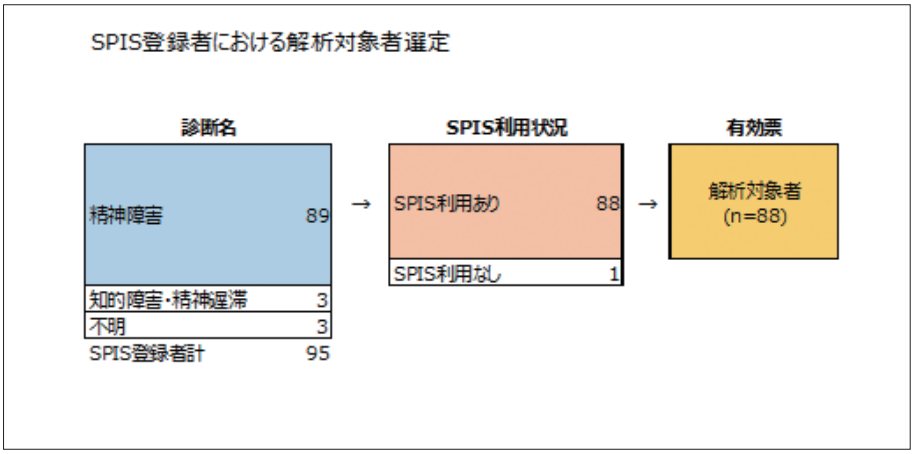
2016年6月

## はじめに

SPISは、就労した精神障害者に対して、就労後に継続した就労支援サポートを提供する為に、構築したWeb上の情報システムである。
2013年からSPISのシステム開発に着手、その後、テストランを実施し、2014年から当事者、企業担当者、外部支援者からなる三位一体の情報システムとして本格的に運用を開始した。
2014年の運用開始から、就労後にSPISに登録した人数は、約100名に達し、統計的な解析に耐えうるサンプル数が登録されたことから、2016年5月12日までのSPIS登録者について、SPIS利用状況や就労期間などの情報をもとに集計・解析を行った。

※SPIS概要は、前章で説明されているために、詳細は省略している。
※5月12日はSPIS情報を集計解析用にダウンロードした日であり、5月12日までの利用情報を集計解析に使用している

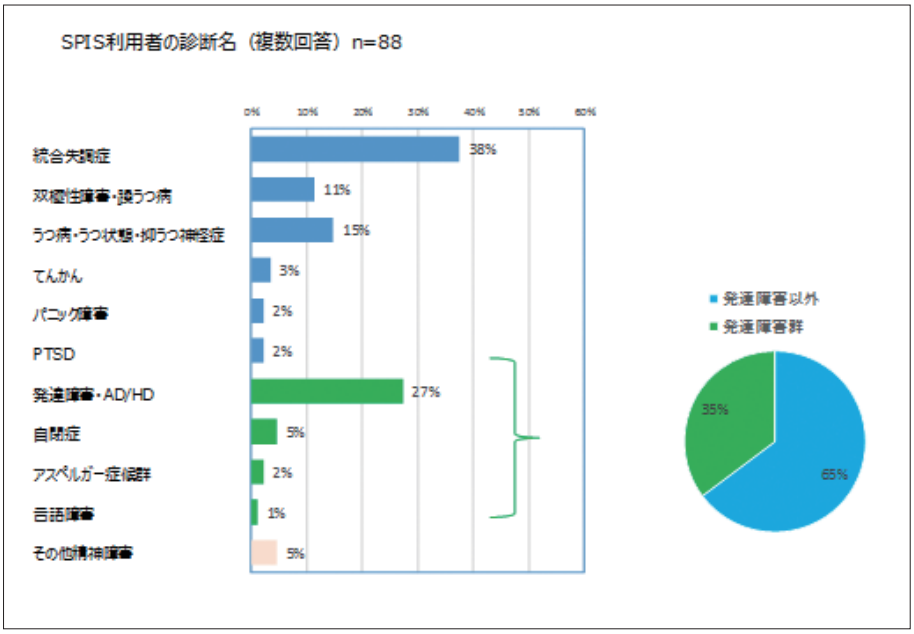
## 1. SPIS 登録者の状況




・SPIS登録者総数は、95名であり、そのうち精神障害者が89名、知的障害者が3名、診断名不明が3名であった。

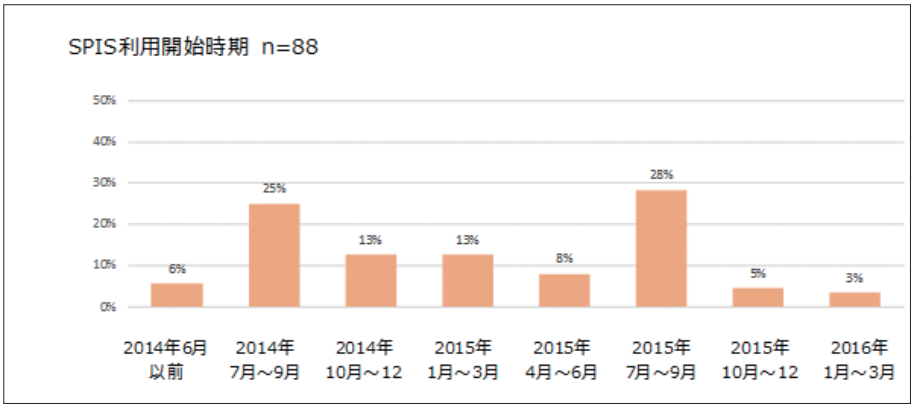
・精神障害者89名について、当事者のSPIS利用頻度から、自己評価やコメントの入力がない1名を解析から除外し、精神障害者でかつSPIS利用実績があった88名を解析対象者とした。

## 2. SPIS 利用者の診断名上位




・SPIを利用した精神障害者の診断名は、統合失調症が38%、発達障害・AD/HDが27%、うつ病・うつ状態が15%、双極性障害・躁うつ病が11%であった。

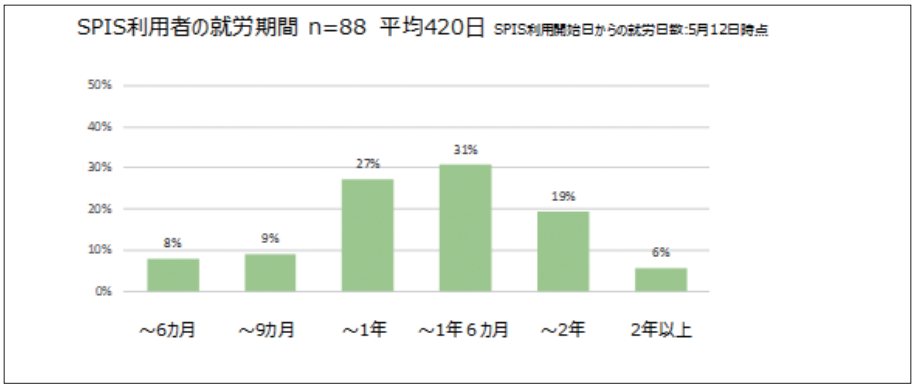
## 3. SPIS の利用開始時期




・SPISを2014年度に利用開始した精神障害者は44%、2015年度は54%、2016年1～3月が3%であった。

※2016年度は3月までの登録のみであったので1月～3月とした。

## 4. SPIS 利用者の就労期間（SPIS 利用開始日を就労の起点とした）

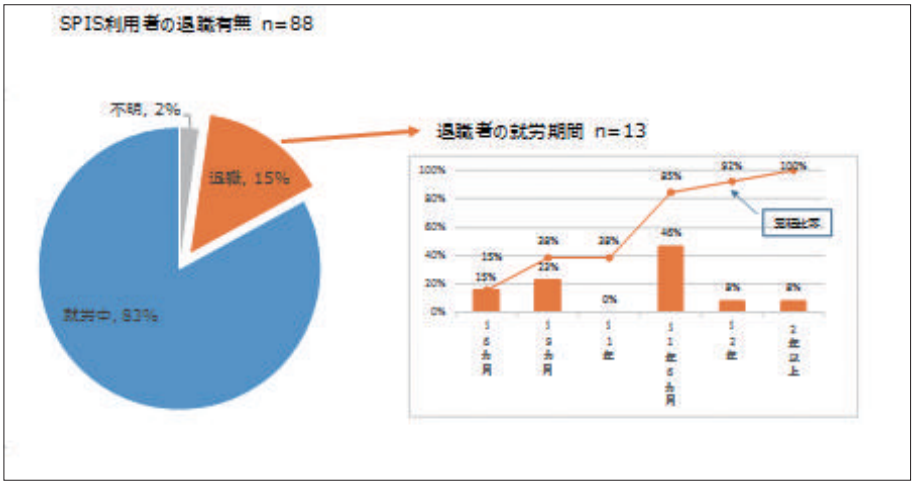



・2014年のSPIS運用開始後に、SPISを利用した精神障害者の就労期間は、平均420日であった。

・SPIS利用後の就労期間は、～6カ月が8%、～9カ月が9%、～1年が27%、～1年6カ月が31%、～2年が19%、2年以上は6%であった。

※就労期間：2014年から2016年5月までの登録者の土日や祝日を含む登録後の期間を就労期間と定義した。
退職者は、SPIS利用開始日から退職日までの日数
就労継続者は、SPIS利用開始日から2016年5月12日までの日数
を就労期間とした。

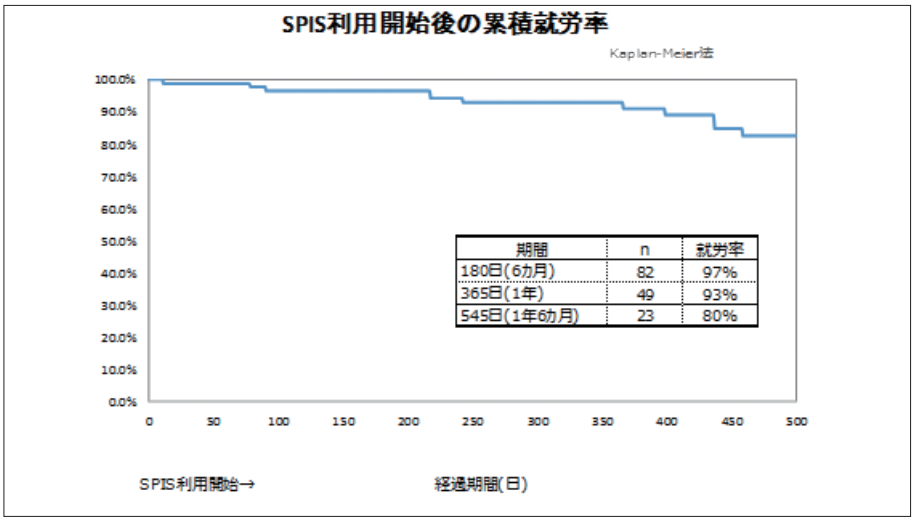
## 5. SPIS 利用者の退職有無




・精神障害者のSPIS利用者88名について、就労状況を確認したところ、就労中が83%、退職者が15%、確認が取れなかった不明者が2%であった。

・退職者13名におけるSPIS利用開始から退職までの就労期間の累積比率では、～9カ月で38%、～1年6カ月までに85%が退職しており、SPIS利用開始からの1年半は就労状況を慎重に見守る必要があると考えられる。

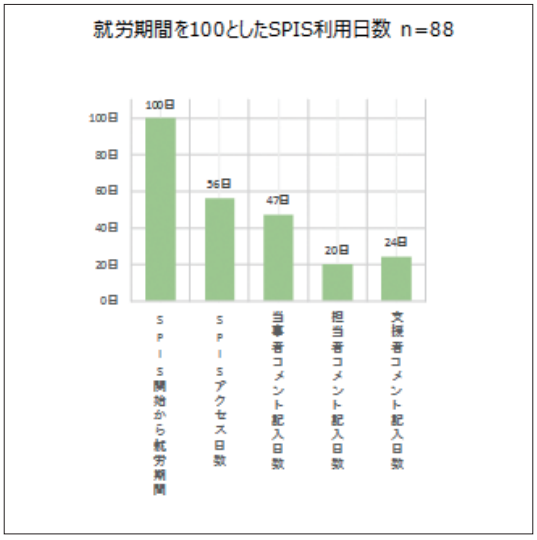
## 6. SPIS 利用開始後の累積就労率



・SPIS利用開始後の就労率をKaplan-Meier法を用いて解析したところ、6カ月目の就労率は97%、1年目の就労率は93%、1年6カ月目で80%であった。

・ハローワーク経由で就労した精神障害者の1年後の就労率は41%
（追跡調査）2008年～ 2009年
大阪府の2001年～ 2009年の年平均の精神障害者の離職率が75%であったと言う報告もあり、前記調査とは実施時期や実施方法が異なるものの、SPIS利用者の1年目の就労率が93%であったことは大変有意義な結果であった。

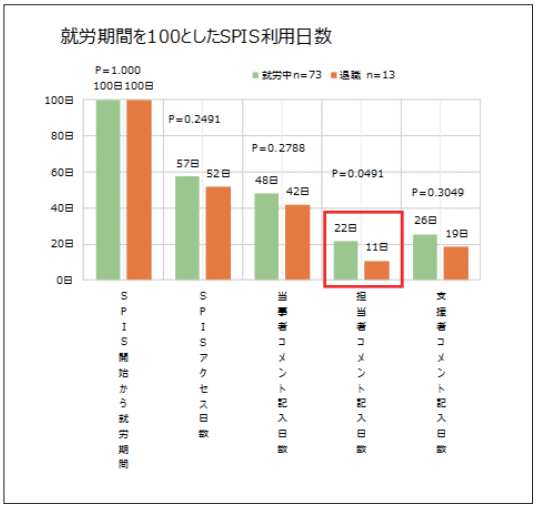
## 7. SPIS 利用状況




・当事者、企業担当者、外部支援者の3者が情報交換をするSPISの利用頻度の集計。当事者の就労期間（土日、祝日など休日を含む）100日当たりのSPISの利用頻度は、当事者が自己評価又はコメントを記入したアクセス日数は、56日であり、当事者は、約2日に1回SPISを利用していた。また、当事者がSPISにコメントを記入した頻度も46日と約2日に1回であった。

・企業担当者が当事者向けにコメントを記入した頻度は、20日であり、約5日に1回であった。

・外部支援者が当事者向けにコメントを記入した頻度は、24日と、約4日に1回であった。



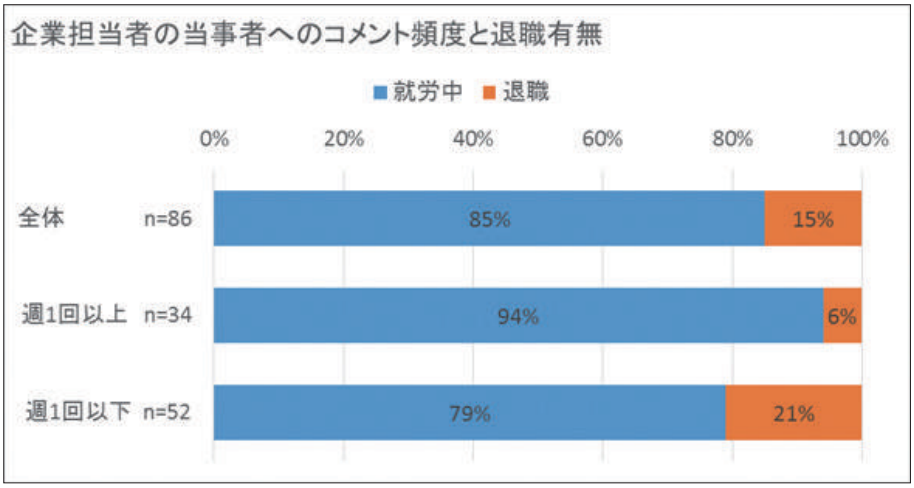

・SPIS利用者の就労中73名と退職者13名の２群に分けて、SPIS利用状況を解析したところ当事者のSPISのアクセス日数、コメント記入日数には有意な差は見られなかった。

・企業担当者から当事者に対するコメント記入頻度は、就労中の方には22日であったが、退職者では企業担当者から当事者にコメントを返した日数は11日と有意に減少していた。

・外部支援者から当事者へのコメント頻度は、就労中の方は26日、退職者は19日であり、退職者に対する外部支援者のコメント頻度は減少していたが、有意な差はなかった。

※就労中と退職者の検定は、対応がないＴ検定を使用した。

※補足




・SPISを利用した企業担当者から当事者へのコメント頻度と退職有無のsub解析を実施したところ、企業担当者から当事者に対するコメント頻度が週1回以上のケースでは、就労中が94%、退職者は6%に留まったが、企業担当者から当事者へのコメント頻度が週1回以下のケースでは、退職者が21%と多くなり、当事者へのコメントが少ない企業担当者に対しては、週1回以上はコメントや意見を当事者に返信することを徹底する必要があると示唆された。

# 操作マニュアル

2016 年 1 月 20 日

有限会社奥進システム

# ●　目次　●

はじめに

１．使い始める前に　1

1-1. 担当者管理 …… 2
1-2. 評価項目管理 …… 4
(1) 評価グループ …… 4
(2) 当事者評価項目 …… 6
(3) 担当者評価項目 …… 8
1-3. 当事者管理 …… 10
1-4. 評価項目出力 …… 16

２．日報　17

2-1. 当事者の入力 …… 17
(1) パソコンで入力する …… 17
(2) 紙に記入する …… 22
2-2. 担当者の入力 …… 22

３．統計・資料　26

3-1. 当事者の評価 ……27
3-2. 担当者の評価 ……30
3-3. 当事者日報感想一覧 ……31

４．振り返り　32

５．服薬情報　33

5-1. 服薬登録 ……33
5-2. 服薬情報参照 ……34

# はじめに

精神障がい者の就労希望件数は年々増加していますが、身体・知的障がい者に比べてその雇用割合は低い状態が続いています。精神障がい者が障がい者全体の雇用件数で占めるのは3.6%です（平成 23 年 5 月）。精神障がい者の雇用が進まない背景には、企業が雇用した精神障がいのある社員の状態をどう把握し、どのような定着支援を行えばいいのかわからない現状があります。

有限会社奥進システムは NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（以下、JSN）※1向けシステムの開発を手がけ、自社でも精神障がい者を雇用し定着支援を行っています。

企業目線の精神障がい者の就労定着支援システムがあれば、一般企業による精神障がい者雇用促進に繋がるとして、JSN の助言を受けて精神障がいなどの方を対象とした

就労定着支援システム『SPIS（エスピス）』( Supporting People to Improve Stability )

を開発しました。

このシステムでは、精神障がいなどの障害がある社員自身とその支援を担当する社員が、毎日日報として決められた項目をチェックし、その結果を集計・分析することで、障がいがある社員の状態を「見える」化し、必要な支援が何かの判断を助けるものです。

当事者である社員が日報のデータを通して自分の状態を自覚し、自己管理能力を向上させることができます。また、日報のコメントのやりとりを通して、支援を担当する社員とコミュニケーションをとることができ、より働きやすい職場になるように助けます。

このシステムは精神障がいを持つ社員の雇用だけでなく、発達障がいがある場合や、うつなどからの職場復帰の場合にも適用できます。

このシステムを活用することで、企業による精神障がい者の職場での定着を支援し、その雇用率の向上に繋がると考えています。

■精神障がいなどの方のを対象とした就労定着支援システム『SPIS』のホームページ
→ http://spis.jp

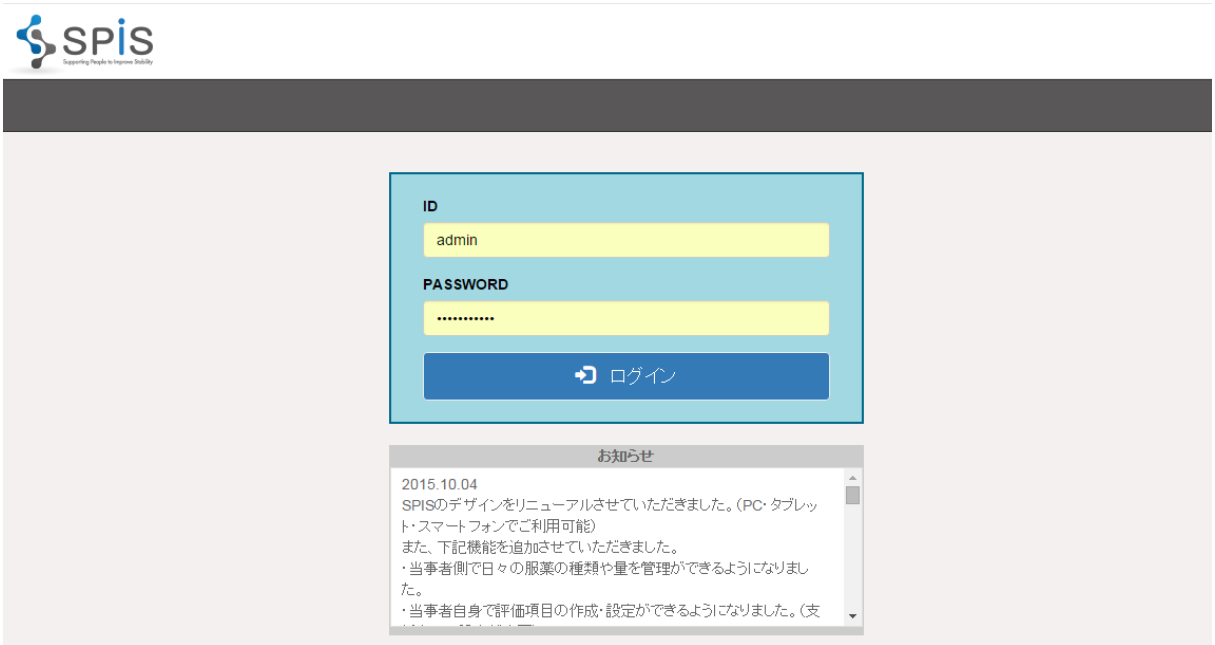
※1
JSN とは、大阪府内の就労移行事業所から就労した 88 名のうち、31 名の支援を行った大阪で一番実績のある支援事業所です。今までに 69 名の精神障がい者の就労を支援し、その８割が職場定着を実現しています（2011 年度実績）

## １．使い始める前に

このシステムをお使いいただくのは、次の３者です。

- **当事者**・・・支援を受ける社員
- **担当者**・・・社内で当事者の支援を担当する社員、職場のキーパーソン
- **支援者**・・・社内または社外で支援を担当する専門家（臨床心理士、精神保健福祉士など）

まずシステムにログインします。
ブラウザであらかじめお知らせしている専用のＵＲＬを入力し、システムに入ります。
下のような**ログイン画面**が開きますので、あらかじめ提供されているログイン ID とパスワードを入力し、[**ログイン**]ボタンをクリックしてください。

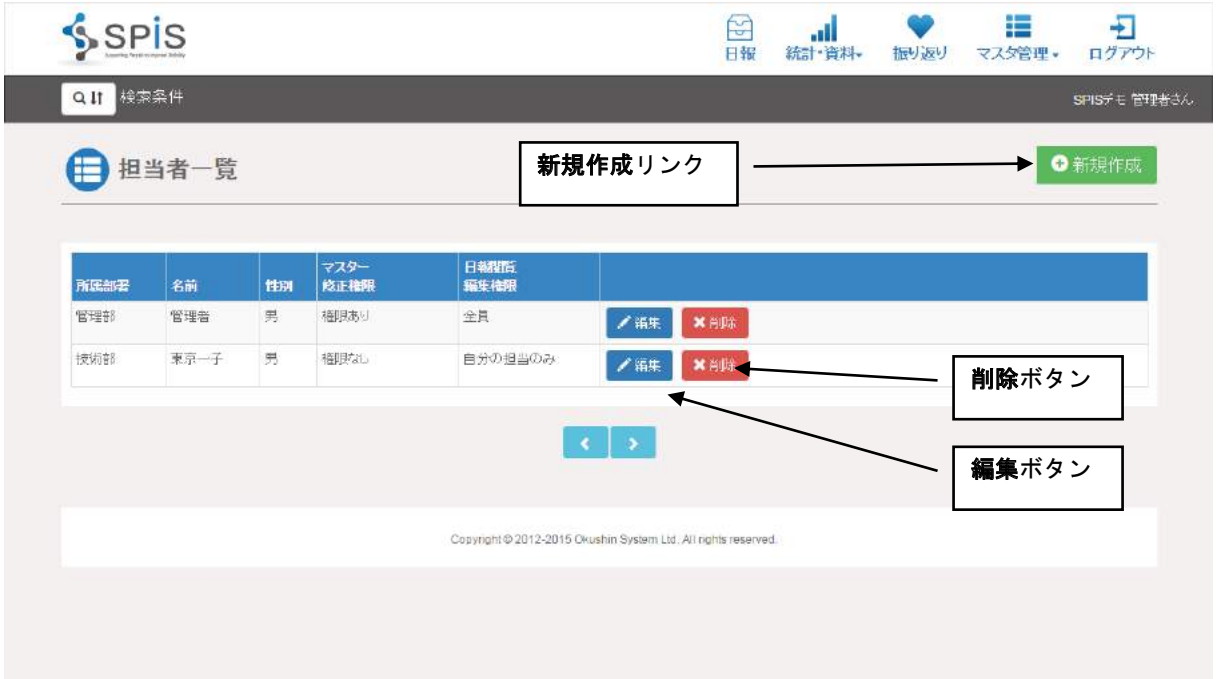


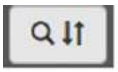

※ブラウザは、Fire Fox、Google Chrome、または Internet Explorer（最新版）をご利用ください。

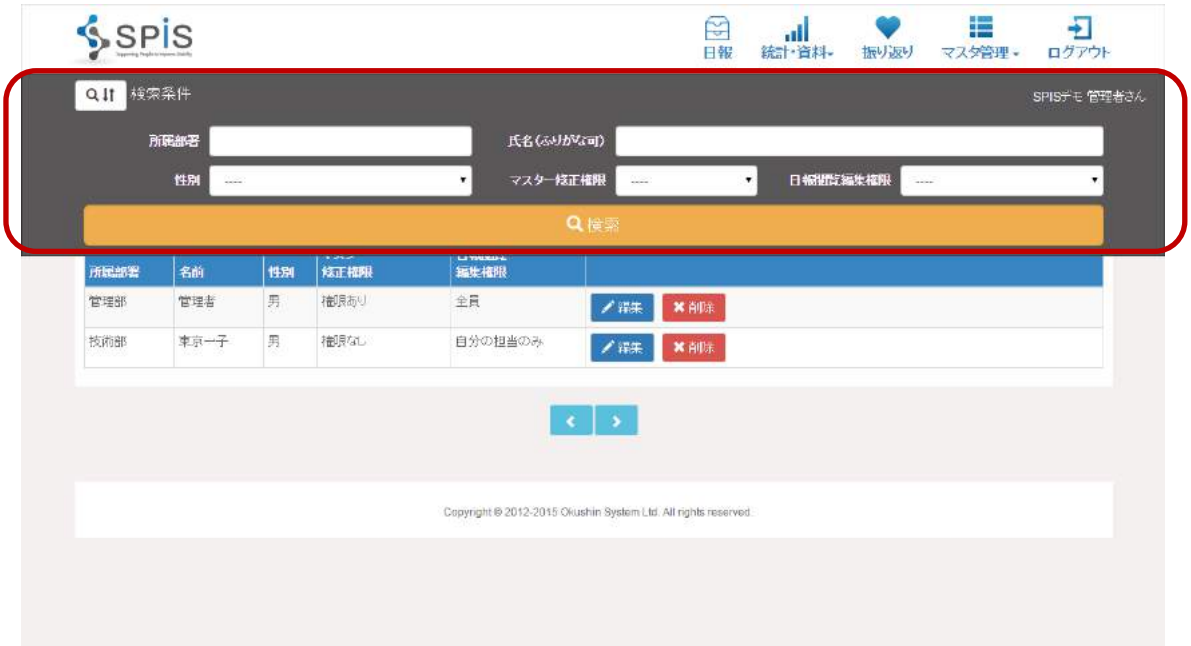
## １－１．担当者管理

画面左上のメニュー「**マスタ登録**」にカーソルを持っていくと、サブメニューが表示されます。
その中から「**担当者管理**」をクリックして選択します。
このシステムの管理者となる社員や、支援を担当する社員の登録を行います。

最初の画面は**担当者一覧**です。
この画面には登録されている管理者または支援担当者の社員（以下、担当者）が表示されます。
一覧上部にある**新規作成**ボタンをクリックして、担当者データを新しく作成します。




部署や氏名のフリガナ等で、登録されている担当者を検索することもできます。
一覧の上にある「検索条件」の前の  ボタンをクリックすると、検索条件を入力することができるようになります。

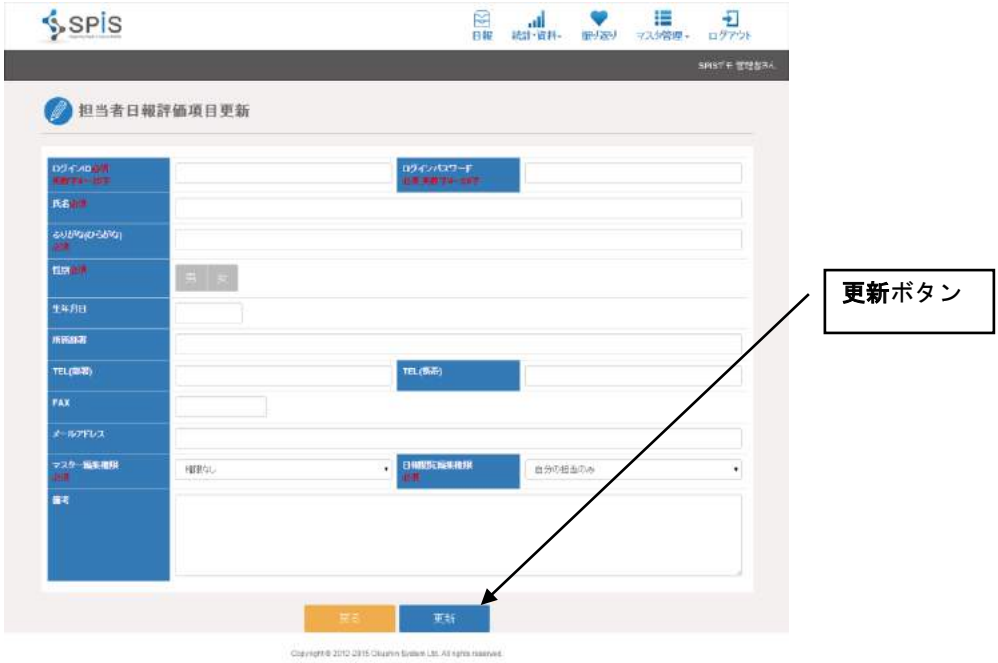


新規入力画面では、「必須」とついている項目が入力必須項目になります。
入力必須項目：ログインＩＤ（英数字 20 字以内）、ログインパスワード（英数字 20 字以内）、氏名、フリガナ、性別、所属部署、マスター編集権限、日報閲覧編集権限

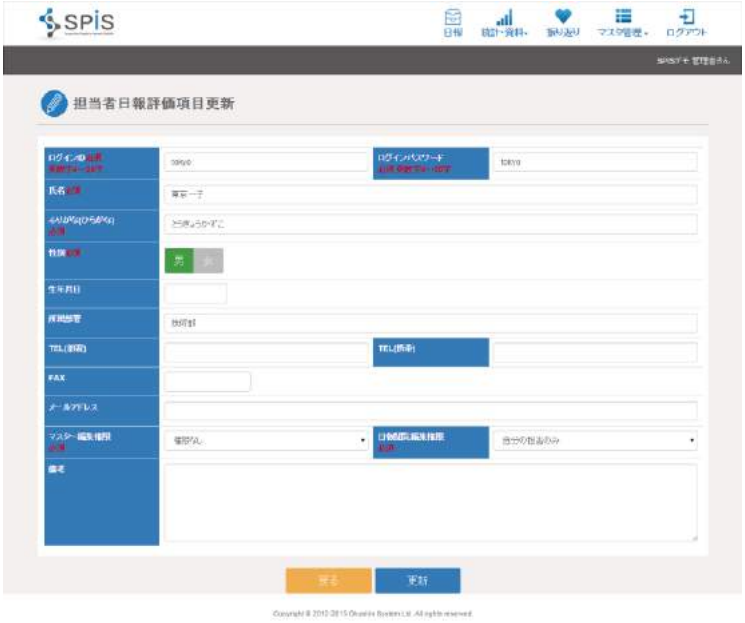
**※マスター編集権限**･･･「権限あり」にした場合、その担当者はマスタ登録機能が使えるようになります。「権限なし」にした場合、その担当者はマスタ登録機能を使うことができません。
その人がログインしているときには、画面左上の「マスタ登録」メニューが非表示になります。

**※日報閲編集覧権限**･･･「自分の担当のみ」の場合、当事者の一覧を見たときに自分が担当している当事者しか表示されません。自分が支援を担当する当事者の日報のみ見たり入力したりすることができます。「全員」の場合は、自分が担当している当事者もしていない当事者も全員が一覧に表示されますので、支援されるすべての社員の日報を見たり入力したりすることができます。

必要な項目を入力して、[**更新**]ボタンをクリックしてください。データが登録されます。




すでに登録した担当者データを修正する場合は、**担当者一覧画面**で該当する担当者の行の右側にある**編集**リンクをクリックして、**担当者編集画面**を開いてください。



修正したい項目の内容を変えて、[**更新**]ボタンをクリックしてください。
修正した内容で登録されます。

担当者データを削除したい場合は、**担当者一覧画面**で該当する担当者の行の右の「**削除**」ボタンをクリックしてください。小さな確認画面が表示されますので、確認の上「はい」をクリックしてください。

## １－２．評価項目管理

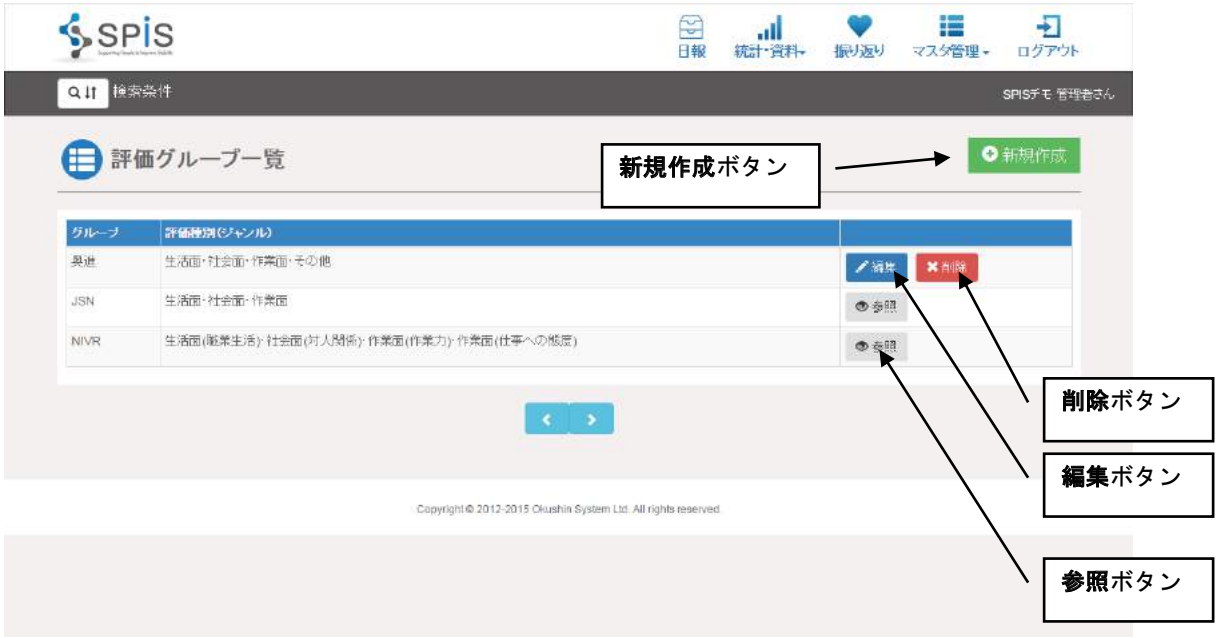
### (1) 評価グループ

当事者を評価する項目には、グループと種別、ジャンルがあります。
システムではあらかじめふたつのグループが用意されています。
**ＮＩＶＲ**・・・独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構　障害者職業総合センター
**ＪＳＮ**・・・ＮＰＯ法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク

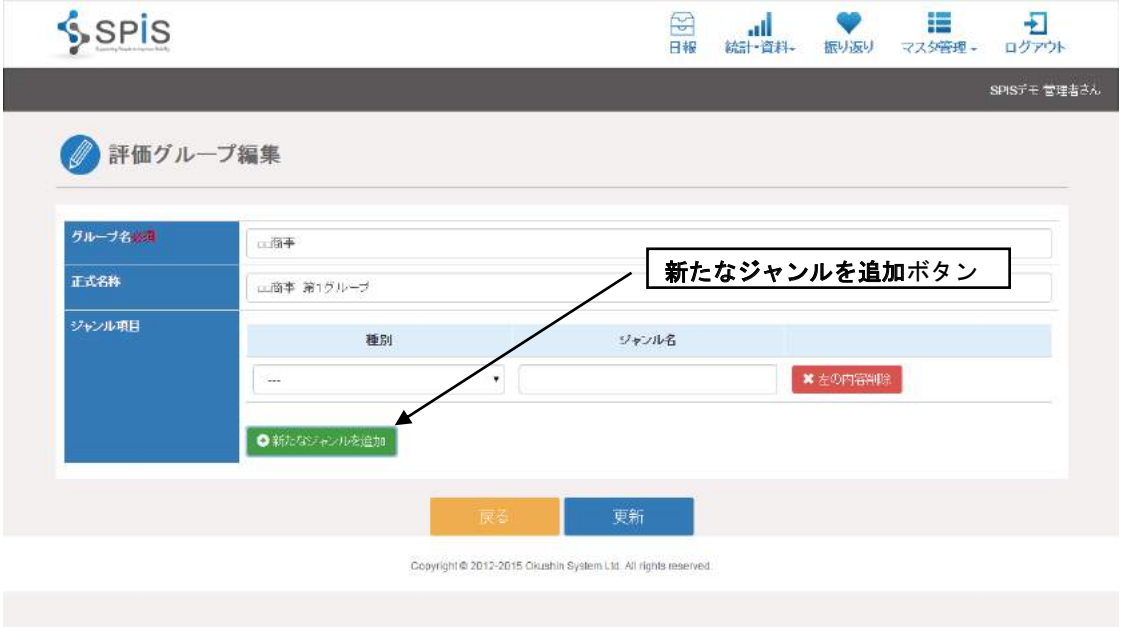
| グループ | 種別 | ジャンル |
|---|---|---|
| NIVR | 生活面 | 職業生活 |
| | 社会面 | 対人関係 |
| | 作業面 | 作業力 |
| | | 仕事への態度 |
| JSN | 生活面 | |
| | 社会面 | |
| | 作業面 | |

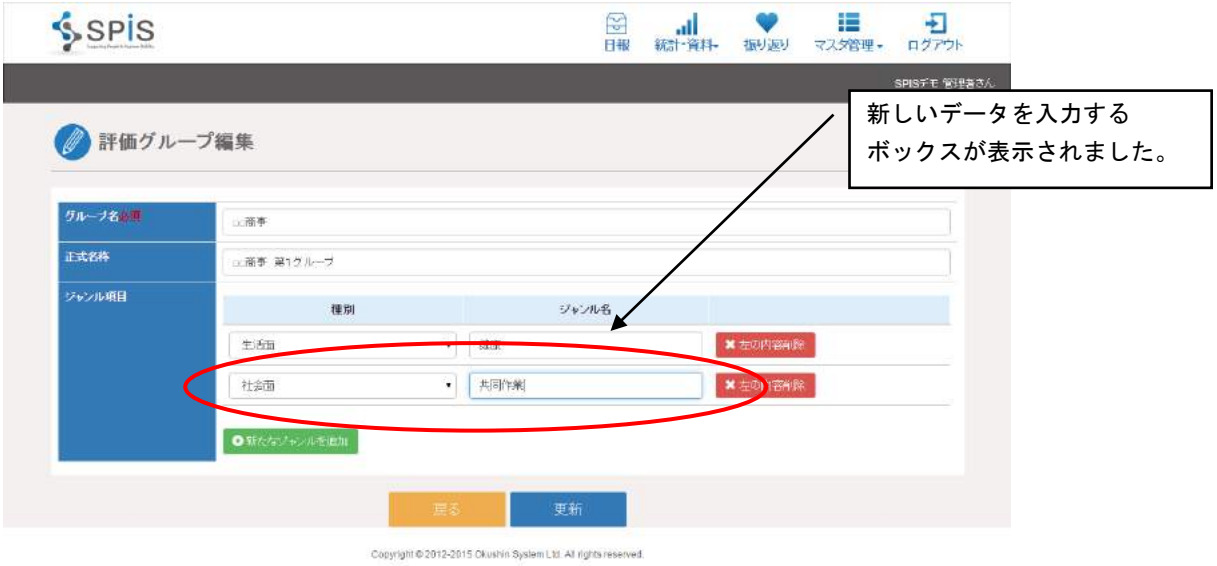
あらかじめ用意されたＮＩＶＲとＪＳＮの評価グループや評価項目は追加・変更・削除ができません。
評価項目を追加する場合には、まずここで評価グループを新規作成してください。

画面左上のメニュー「**マスタ登録**」から「**評価グループ管理**」を選びます。
**評価グループ一覧画面**が表示されます。



**新規作成**ボタンをクリックすると、**評価グループ新規作成画面**になります。
必須となっているグループ名は必須入力です。
グループに入る種別とジャンルは、[**新たなジャンルを追加**]ボタンをクリックすると、入力するテキストボックスが表示されますので、種別名とジャンル名を入力してください。



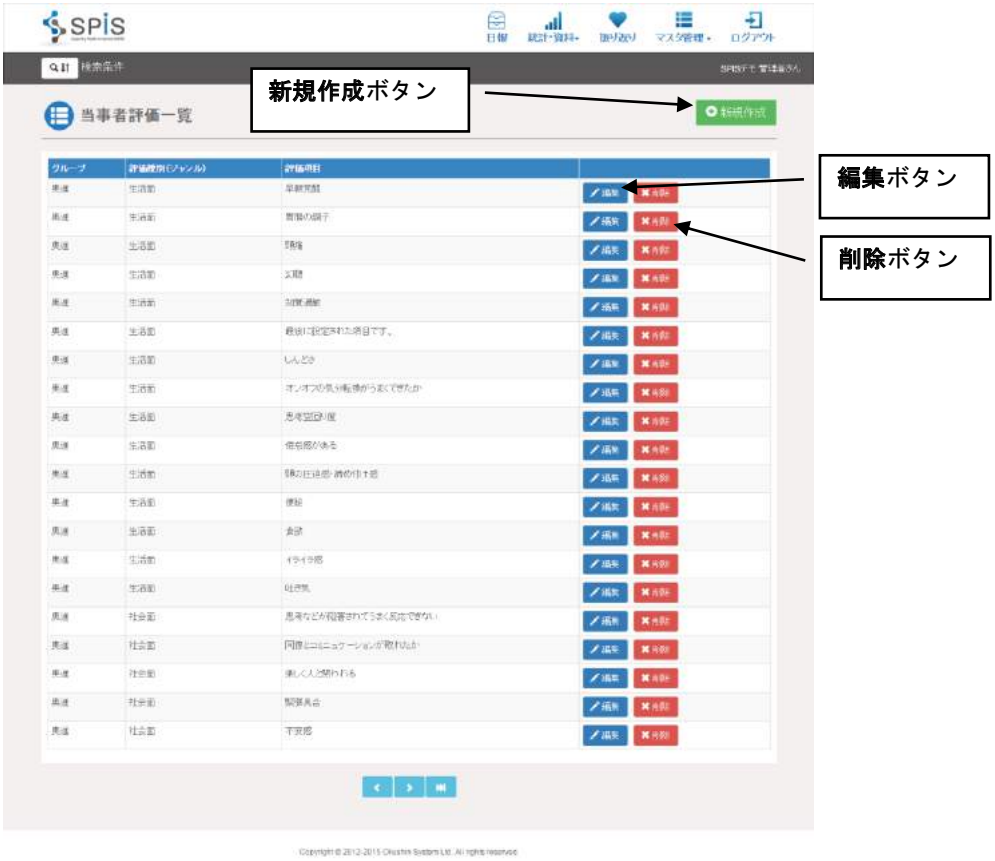

後から追加した評価グループは、**一覧画面の削除**リンクをクリックすることで削除することができます。

ＮＶＩＲとＪＳＮについては、その中の種別・ジャンルを追加・修正・削除することはできません。内容を確認するためには**評価グループ一覧画面の参照**リンクをクリックしてください。
評価グループの名称、その中の種別とジャンルが表示される**参照画面**になります。

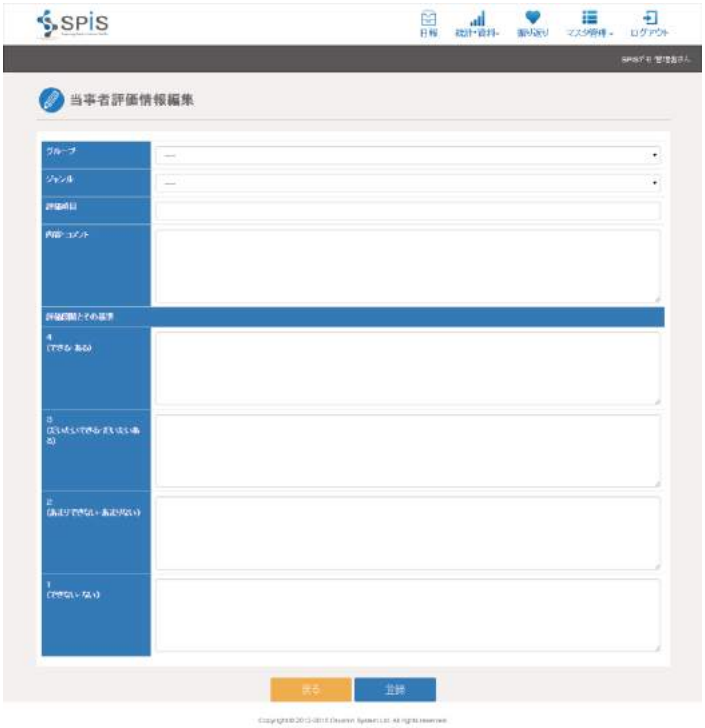
⑵ 当事者評価項目

支援する当事者に、どんなところを自己評価してもらうのか？という項目を登録します。

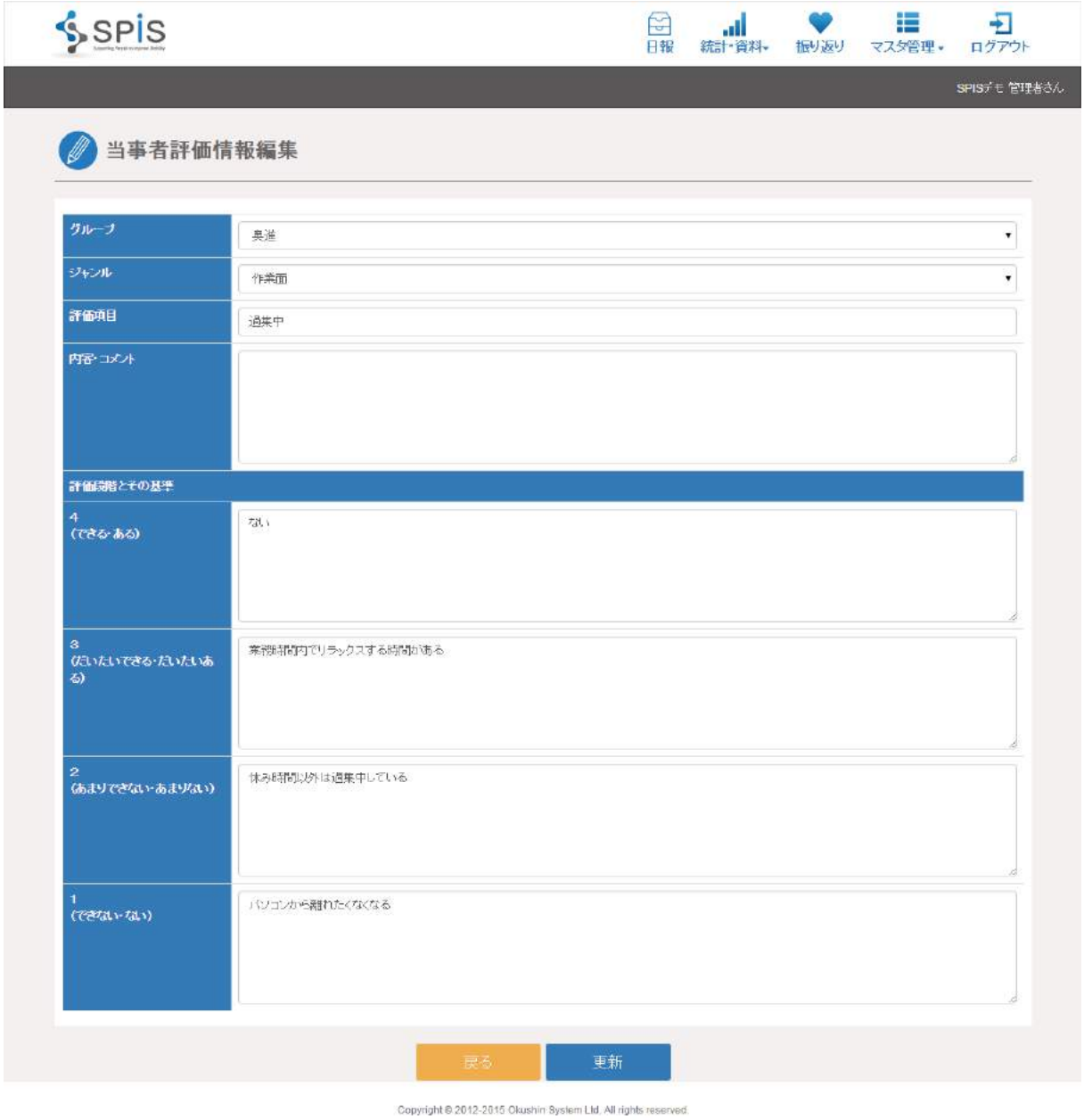
画面左上のメニュー「**マスタ登録**」から「**当事者評価項目管理**」を選びます。
**評価項目一覧画面**が表示されます。




**新規作成**ボタンをクリックすると、**当事者評価項目の新規作成画面**になります。
入力が必須になっているのは「グループ」「ジャンル（種別+ジャンル）」「評価項目（名称）」の３つですが、その下の説明も評価の基準がわかるように入力してください。

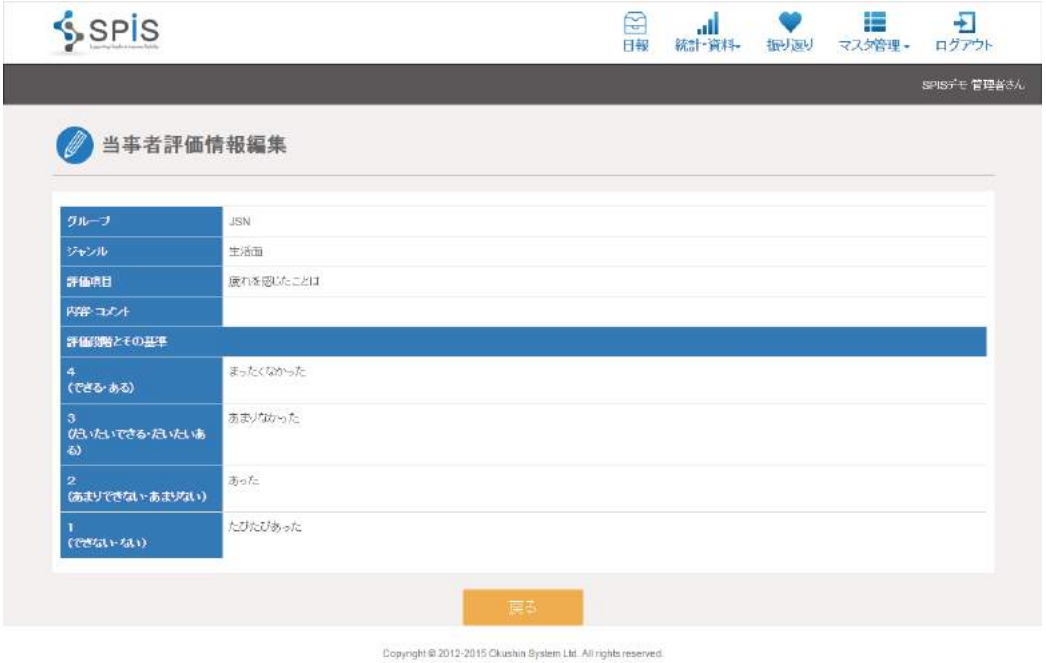


すでに登録されている評価項目は、**一覧画面**で該当する行の右にある**編集**ボタンをクリックして**編集画面**を開き、その内容を編集することができます。




登録されている評価項目を削除する場合は、**一覧画面**の該当する行の右にある**削除**ボタンをクリックしてください。

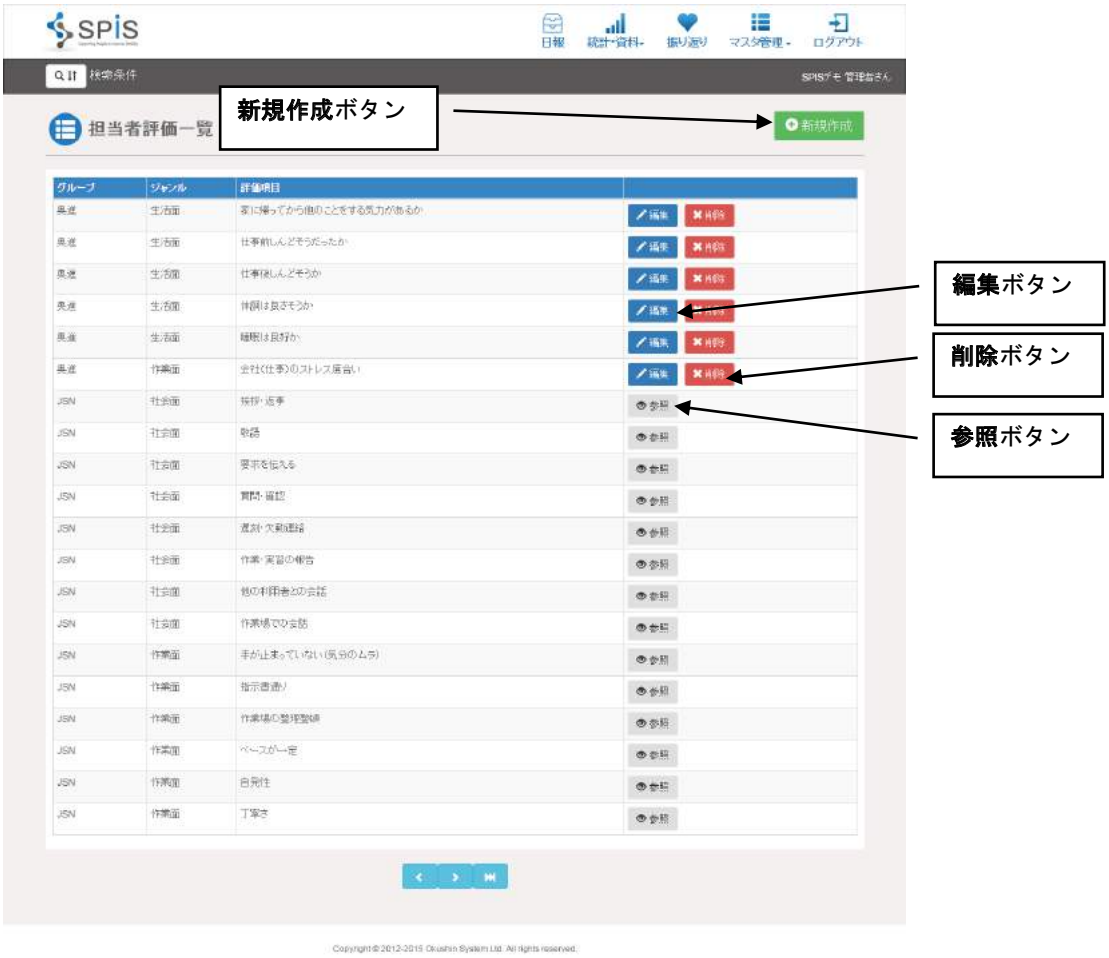
あらかじめ登録されている NIVR と JSN の評価項目は、編集・削除ができません。
**一覧画面**で**参照**ボタンをクリックし、登録内容を確認することができます。



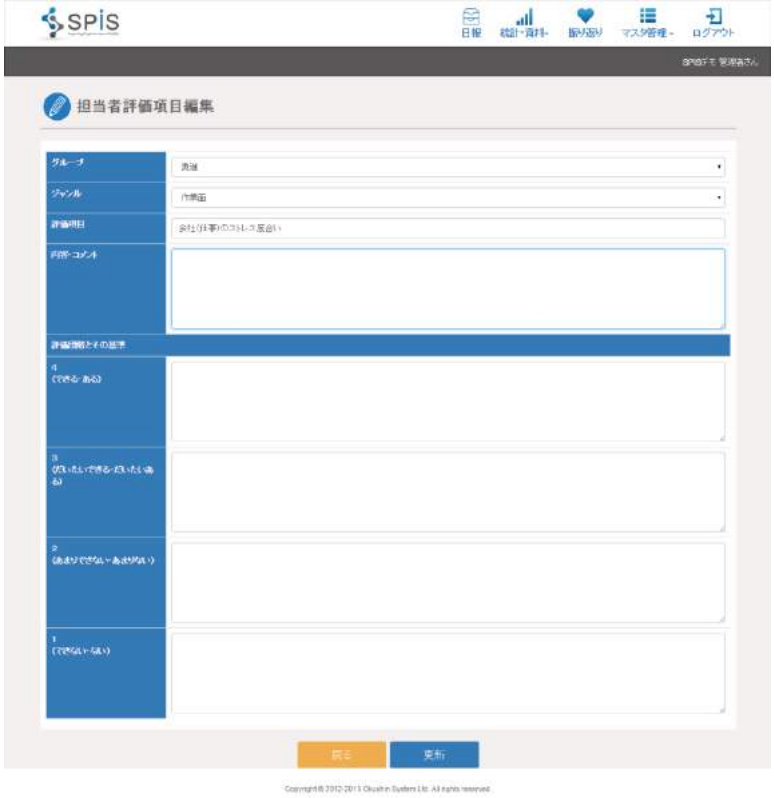

(3) 担当者評価項目

支援の担当者が支援対象の当事者のどんなところを評価するのか？という項目を登録します。

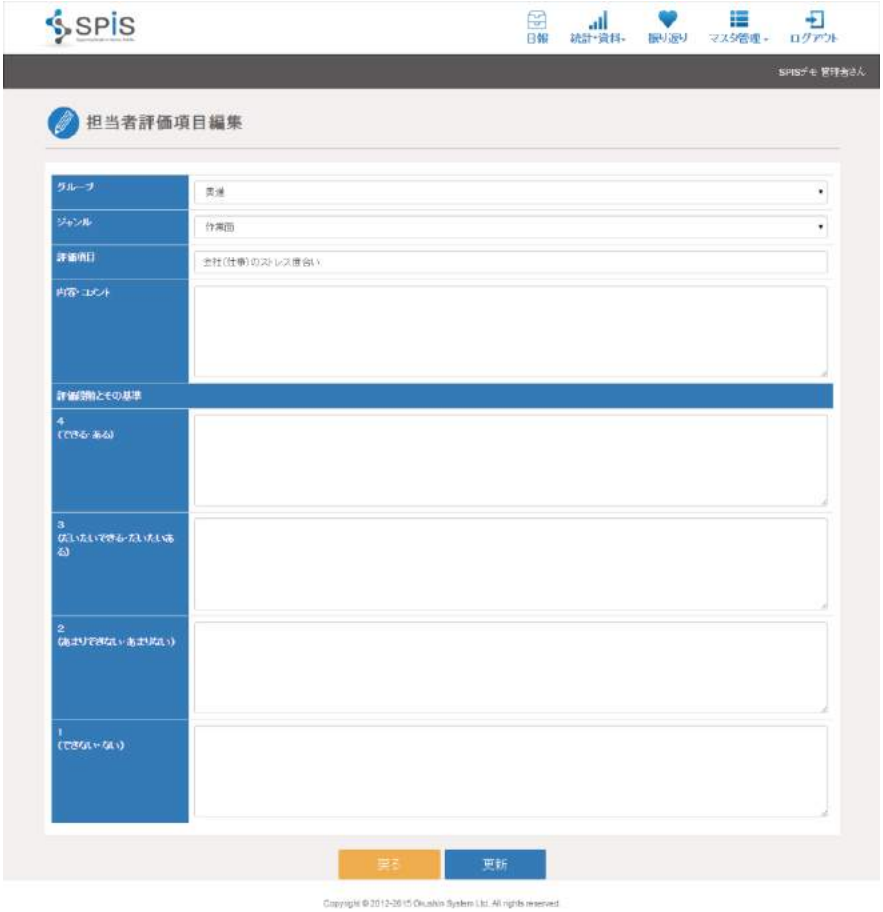
画面左上のメニュー「**マスタ登録**」から「**担当者評価項目管理**」を選びます。
**評価項目一覧画面**が表示されます。



**新規作成**ボタンをクリックすると、**担当者評価項目の新規作成画面**になります。
当事者評価項目と同様に、評価項目の「グループ」「ジャンル（種別+ジャンル）」「評価項目（名称）」と、評価の基準を入力してください。




すでに登録されている評価項目は、**一覧画面**で該当する行の右にある**編集**ボタンをクリックして**編集画面**を開き、その内容を編集することができます。

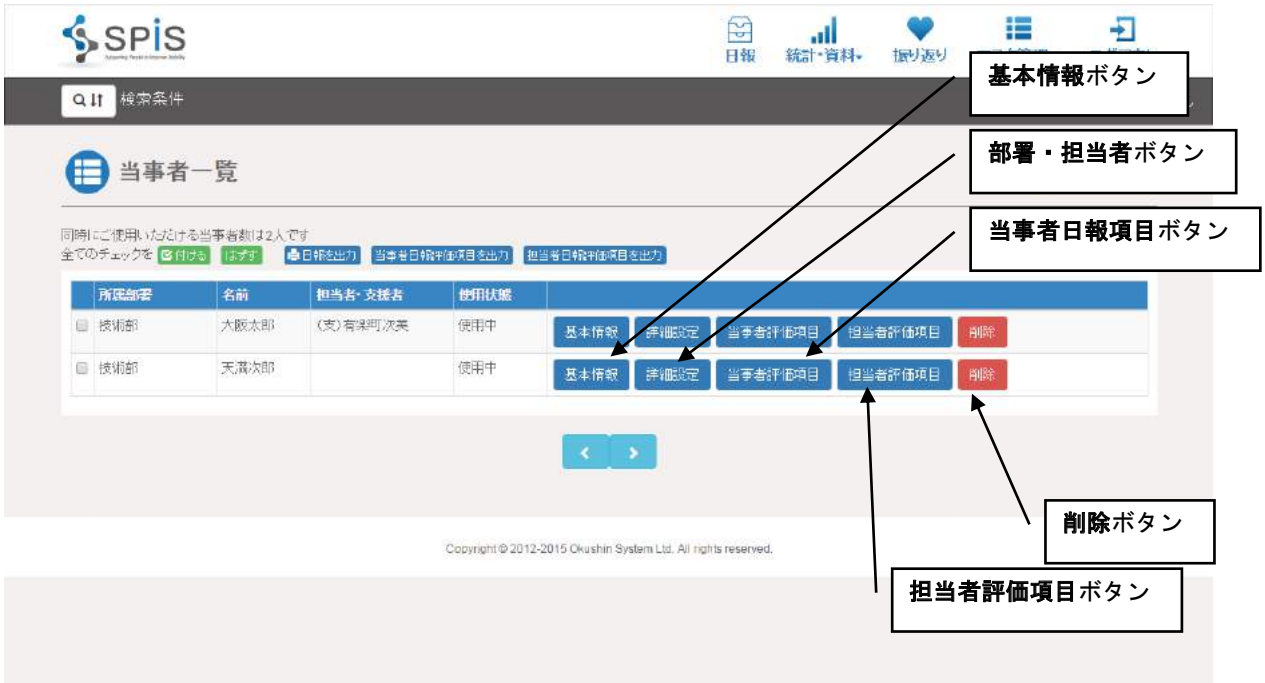


あらかじめ登録されている NIVR と JSN の評価項目は、編集・削除ができません。
**一覧画面**で**参照**ボタンをクリックし、登録内容を確認することができます。

## １－３．当事者管理

支援対象の当事者を登録します。当事者の名前などの情報のほかに、誰がその当事者の支援を担当するかや、当事者が自己評価する項目、担当者がその当事者を評価する項目を登録します。
画面左上のメニュー「**マスタ登録**」にカーソルを持っていくと、サブメニューが表示されます。
その中から「**当事者管理**」をクリックして選択します。

登録されている**当事者一覧画面**が表示されます。（これから登録する場合には、表示されるデータはありません）



一覧表示部の上にある**新作作成**ボタンックして、支援対象の当事者を新規に登録します。

なお、当事者一覧に表示されている当事者の中で使用状態が「使用中止」になっている場合は、薄いグレーで表示されます。
各当事者の使用状態については、後で説明しています。

**新規作成**リンクをクリックすると、**『うぇぶサポ』の新規登録画面**が開きます。
『うぇぶサポ』は障がいを持つ人の情報（障がいの特性、必要な支援内容など）を入力し、支援に関わる人で共有するウェブ・サービスです。
SPIS では、支援する当事者の情報をこのサービスで管理しています。当事者自身、そのご家族や支援者と会社担当者で、支援するための情報を共有することができます。

必須になっているのは本システムにログインするための「サポートブック ID」「パスワード」「ニックネーム」です。
（『うぇぶサポ』では匿名での登録ができる仕様なので、ニックネームが入力必須で、氏名は必須になっていません）
「サポートブック ID」「パスワード」は、SPIS システムにログインするために必要な「ログイン ID」「パスワード」に相当しますので、必ず入力してください。
「ニックネーム」は任意なので、当事者がわかる名前を決めて入力してください。
当事者の「氏名」を入力し、システムで当事者を識別できるようにしてください。
それ以外の入力項目は任意で入力してください。
入力し終わったら、画面一番下の[**サポートブックに新規登録する**]ボタンをクリックしてください。

新規作成の手続きが終わると、**『うぇぶサポ』の編集画面**になります。

ここでは５つのタブと、各タブページにある左メニューで、当事者の情報を入力することができます。

必要に応じて入力してください。

当事者に聞き取りをしながら入力したり、当事者自身またはご家族に入力してもらうこともできます。

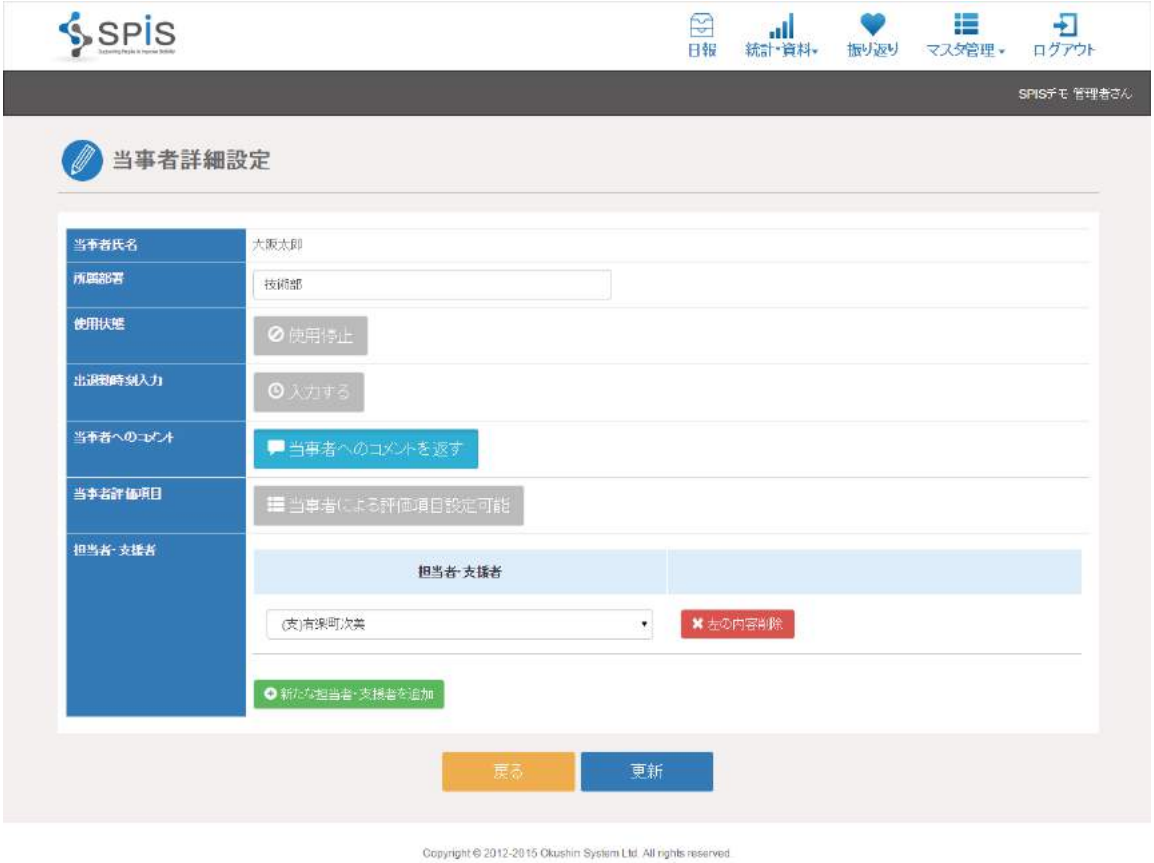
入力した内容は PDF ファイルにしてダウンロード・印刷できます。

登録した当事者の情報は、**基本情報**リンクをクリックすると**『うぇぶサポ』の画面**が開いて内容を追加・修正することができます。

次に、この当事者の所属する部署と、支援を担当する社員を登録します。
**当事者一覧画面**で、該当する当事者の行の右の**部署・担当者**リンクをクリックしてください。
この画面では、以下の項目を入力します。

当事者名・・・支援を受ける当事者社員の氏名
所属部署・・・社員が所属する部署名　自由入力で、必須入力ではありません。
管理上わかりやすい名前を入力してください。
使用状態・・・SPIS を使う当事者はチェックなし、以前使っていてもう使わなくなった場合は「使用中止」にチェックを入れてください。
出退勤時刻入力・・・当事者の出社時間、退社時間を日報で入力し管理する場合は「入力する」にチェックを入れてください。
当事者へ返すコメント・・・当事者へ日報の画面を通してコメントを返す場合は「使用する」にチェックを入れてください。
担当者・・・社内で支援を担当する社員を選びます。複数人登録できますので、その当事者の支援と評価を担当する人を、担当者としてあらかじめ登録してある人から選んでください。

入力が終わったら、[**更新**]ボタンをクリックして登録します。



次に、当事者が自己を評価する項目を設定します。
**当事者一覧画面**で、該当する当事者の行の右の**当事者日報項目**ボタンをクリックしてください。

日報項目は、当事者である社員が、日報で自分を評価する項目です。
「評価項目」は、当事者評価項目として登録されている項目から使うものを選びます。
選んだ項目をクリックすると、その項目が黄色になります。選びなおす場合は、もう一度クリックするともとの色に戻ります。
NIVR、JSN、独自で追加した評価グループ、それぞれから任意の項目を選んで組み合わせて登録ができます。

入力が終わったら、[**更新**]ボタンをクリックして登録します。

次に、支援する担当者が当事者を評価する項目を設定します。
**当事者一覧画面**で、該当する当事者の行の右の**担当者日報項目**ボタンをクリックしてください。

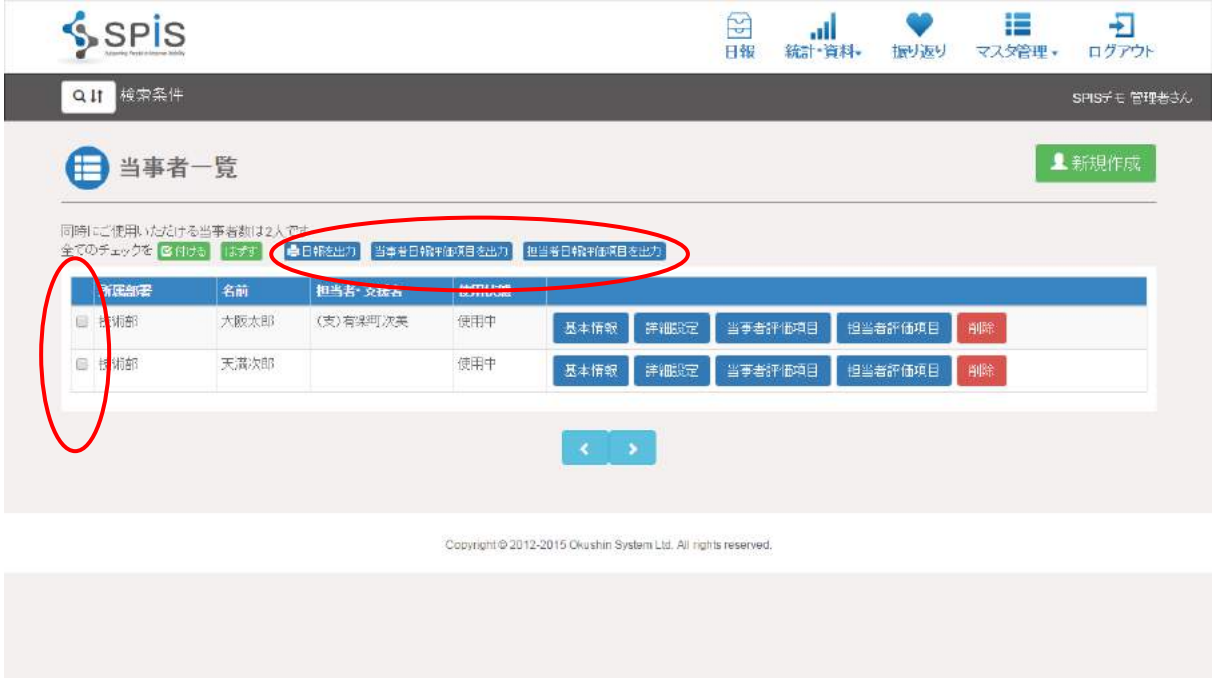
ここでは、当事者を評価する項目のみを選びます。
「評価項目」は、担当者評価項目として登録されている項目から選びます。
選んだ項目をクリックすると、その項目が黄色になります。選びなおす場合は、もう一度クリックするともとの色に戻ります。

NIVR、JSN、独自で追加した評価グループ、それぞれから任意の項目を選んで組み合わせて登録ができます。

入力が終わったら、[**更新**]ボタンをクリックして登録します。

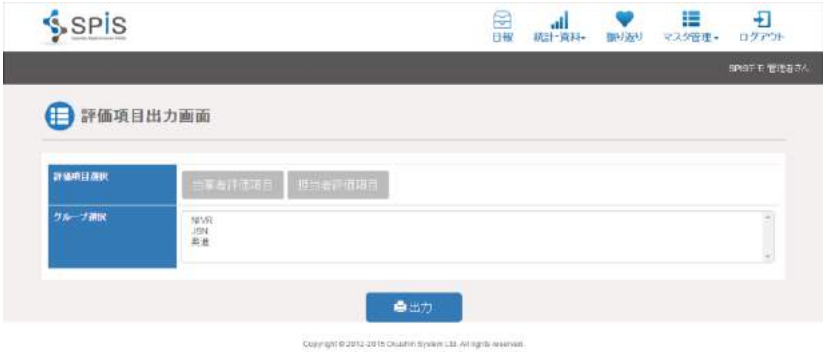
■ドキュメントの出力

当事者一覧画面で、次のドキュメントを出力することができます。
一覧表示部の各行の左端にあるチェックボックスで出力したい当事者のものをチェックします。
表の上に[**付ける**]ボタンをクリックすると、すべてのチェックボックスにチェックがつきます。[**はずす**]ボタンをクリックすると、チェックされていたチェックボックスのすべてのチェックがはずれます。
出力したい当事者のチェックボックスをクリックするか、ボタンでチェックした後に、出力したいドキュメントを選んでボタンをクリックします。
日報記入用紙を出力する場合は、[**日報を出力**]ボタンをクリックしてください。
その当事者の当事者評価項目の一覧を出力する場合は、[**当事者日報評価項目を出力**]ボタンをクリックしてください。
その当事者の支援担当者評価項目の一覧を出力する場合は、[**担当者日報評価項目を出力**]ボタンをクリックしてください。
いずれの場合も、Excel 形式ファイルで出力されます。




１－４．評価項目出力

マスタ登録されている当事者評価項目と担当者評価項目を、すべてドキュメントとして出力することができます。
画面左上のメニュー「**マスタ登録**」から、「**評価項目管理**」を選びます。
当事者評価項目か、担当者評価項目かをチェックボックスで選びます。
また、どの評価項目グループのものかを選択の上、[**出力**]ボタンをクリックします。



## ２．日報

支援が必要な当事者について、毎日日報をつけます。
日報は、当事者が自己を評価するものと、その当事者の支援担当者が当事者を評価するものがあります。

### ２－１．当事者の入力

#### (1) パソコンで入力する

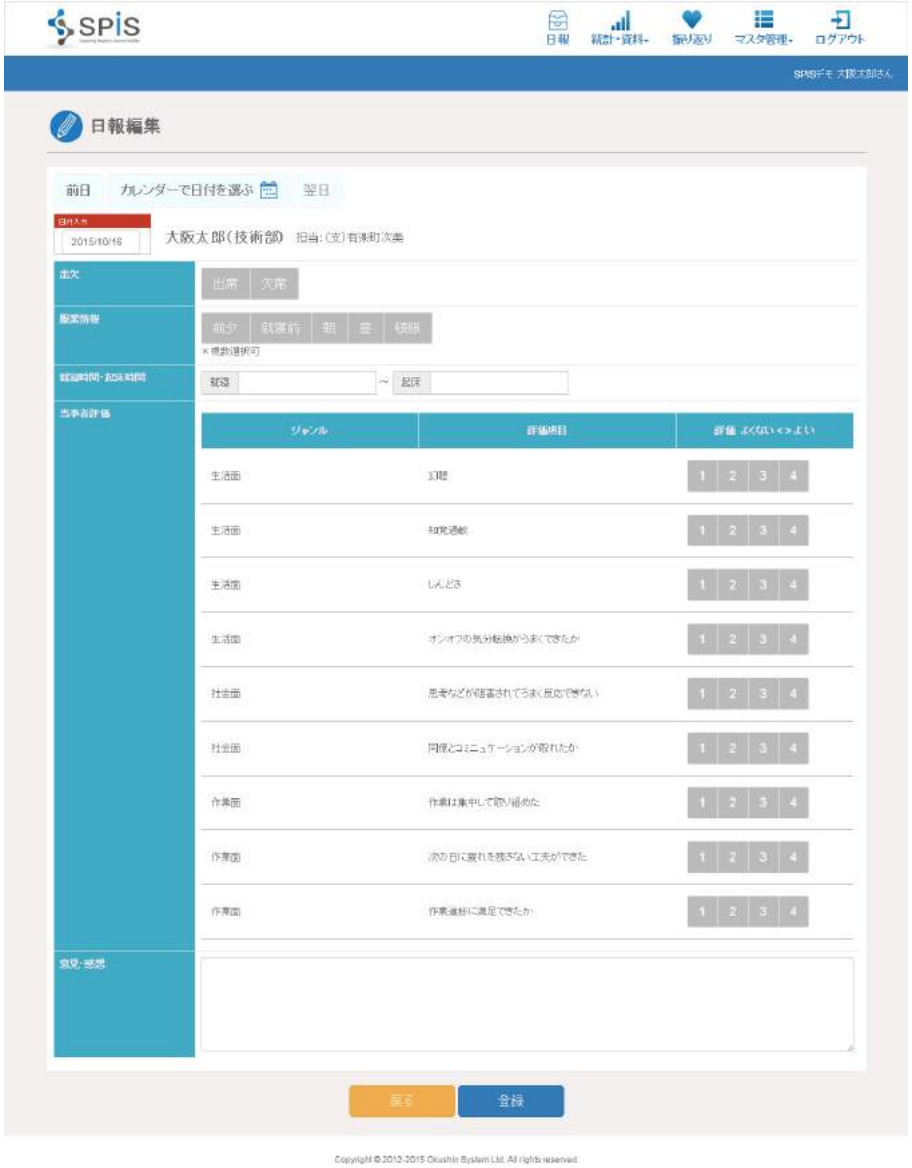
支援を受ける当事者がシステムにログインするためには、あらかじめ指定された専用のURL をブラウザで開き、当事者ごとにあらかじめ指定されたログイン ID とパスワードを入力します。（URL は当事者共通ですが、ログインする ID とパスワードは別々です）
当事者のログイン画面は、上のバーの色が担当者と違う青色になっています。

当事者がシステムにログインすると、**日報一覧画面**が開きます。
すでに日報データがある場合、一覧に表示されるのは自分の日報データだけになります。
一覧の上にある**新規作成**ボタンをクリックして、**新規で日報を入力する画面**を開きます。

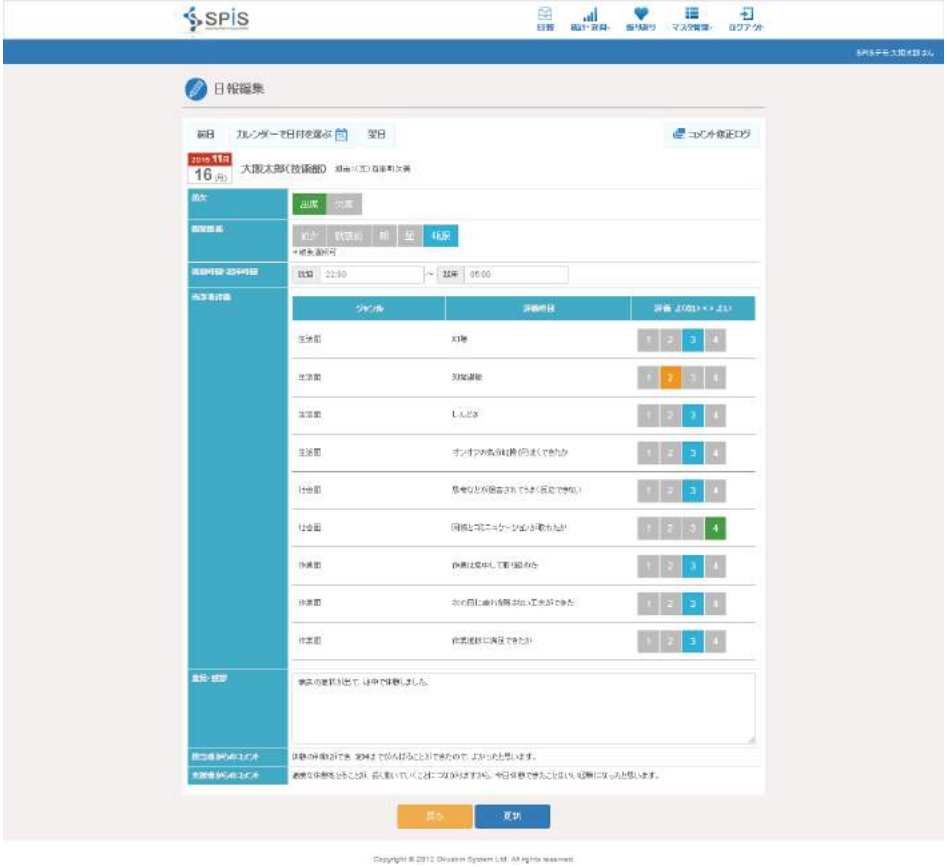
「当事者（氏名）」「担当者（氏名）」「日付」は自動で入力されます。日付は当日日付になりますが、変更することができます。
当事者が出社しており日報を入力する場合、「出欠」は「出席」を選んでください。
出勤・退勤の時間入力欄が表示されている場合は、入力してください。

「内容」のところに自己評価を入力していきます。
「服薬の有無」と「就寝時間・起床時間」は任意で入力してください。
「自己評価」のところに、当事者日報項目が並びますので、４段階で自己評価を入力します。
「意見・感想」は自由入力です。任意で入力してください。

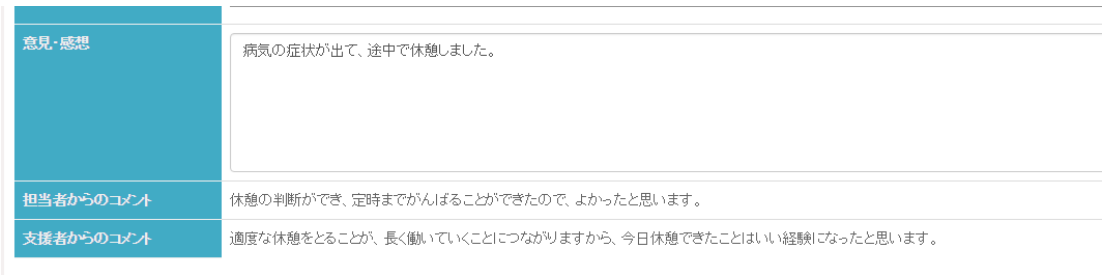
当事者が入力するときには、「担当者評価」「コメント」の入力欄は表示されません。



一度入力した日報を修正したい、または支援の担当者からの前日以前のコメントを閲覧する場合は、**日報一覧画面**から該当する日報データ行の左の**編集**ボタンをクリックしてください。日報の編集画面が開きます。



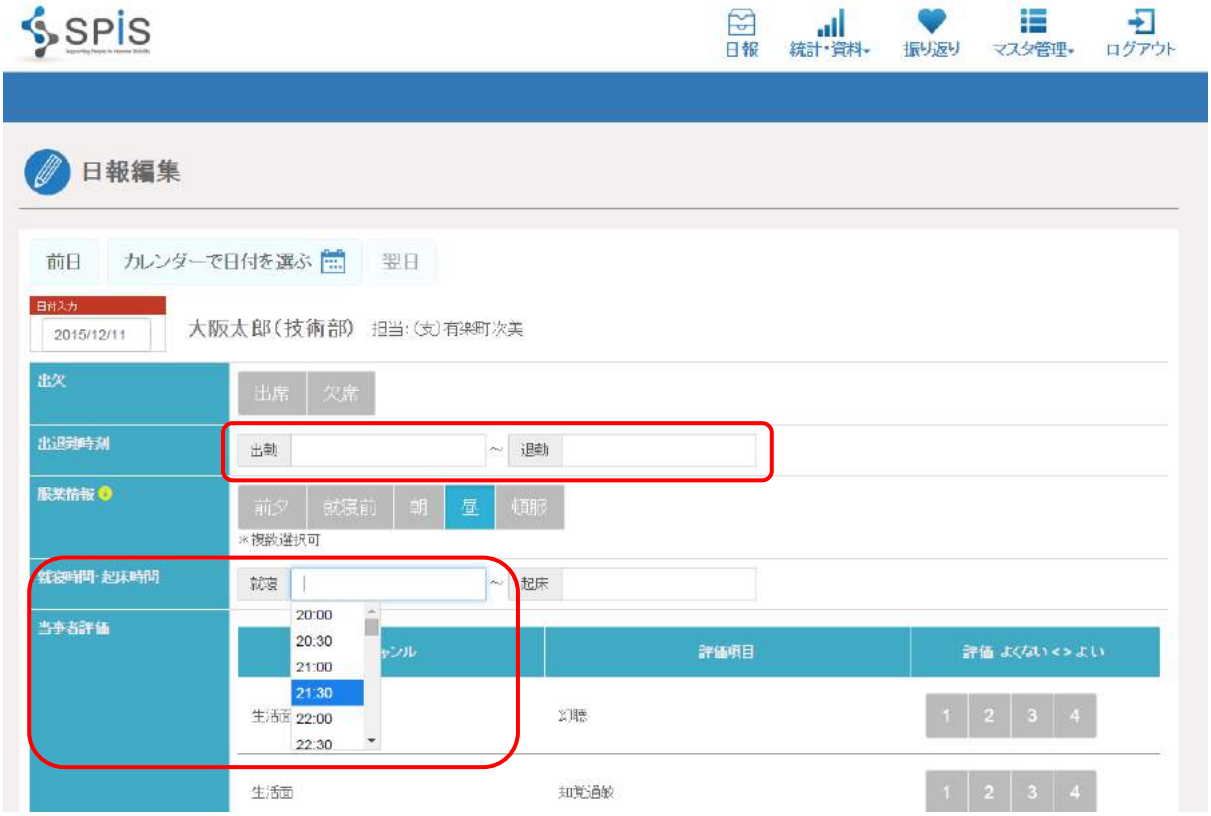

担当者・支援者からコメントがついている場合は、当事者の意見・感想入力欄の下に表示されます。



◆　時間の入力方法

出勤時間、退勤時間、就寝時間、起床時間は、入力欄にカーソルをもっていくとドロップダウンリストが表示されるのでそこから入力したい時間を選ぶことができます。

ドロップダウンリストを使わないで手入力する、またはドロップダウンリストから選んだ時間を手で修正入力することができます。




◆　日付の入力方法

日報の日付は、入力欄にカーソルをもっていくとカレンダーが表示されるので、そこから選んで入力することができます。

◆　他の日の日報の閲覧と編集

日報入力画面の「名前」欄の上に、「前日」「カレンダーで日付を選ぶ」「翌日」のボタンがあります。このボタンをクリックすると、他の日の日報に表示内容を変更することができます。

表示している日の日報の前後の日報の内容を確認したり、先週、先月などの離れた日付の日報を見たい場合にご利用ください。

◆　スマートフォンの利用

当事者の日報入力画面は、スマートフォンに対応しています。

当事者の日報入力でパソコンが使えない場合は、スマートフォンやタブレットから入力することができます。

なお、その際の入力画面は下記のようになっています。

⑵ 紙に記入する

日報を用紙に記入してもらい、後で担当者がシステムに入力する方法もあります。
前述の「１－３．当事者管理　■ドキュメントの出力」を参照して、日報記入用紙を出力し印刷してお使いください。

支援担当者はログインすると自分が支援する当事者の日報を新規作成・編集・削除ができますので、担当する当事者の日報を紙からシステムに入力してください。以下がその手順です。

## ２－２．担当者の入力

支援の担当者がシステムにログインすると、**日報一覧画面**が開きます。
すでに日報データがある場合、一覧に表示されるのは自分が担当している当事者の日報データになります。（ひとりの担当者で複数の当事者の支援ができます）

一覧の上にあるドロップダウンリストから日報を新規で入力しようとする当事者を選び、**新規作成**ボタンをクリックして、**新規で日報を入力する画面**を開きます。または、すでに担当している当事者が日報データを登録していた場合、一覧右の**編集**ボタンをクリックして、**日報を編集する画面**を開きます。

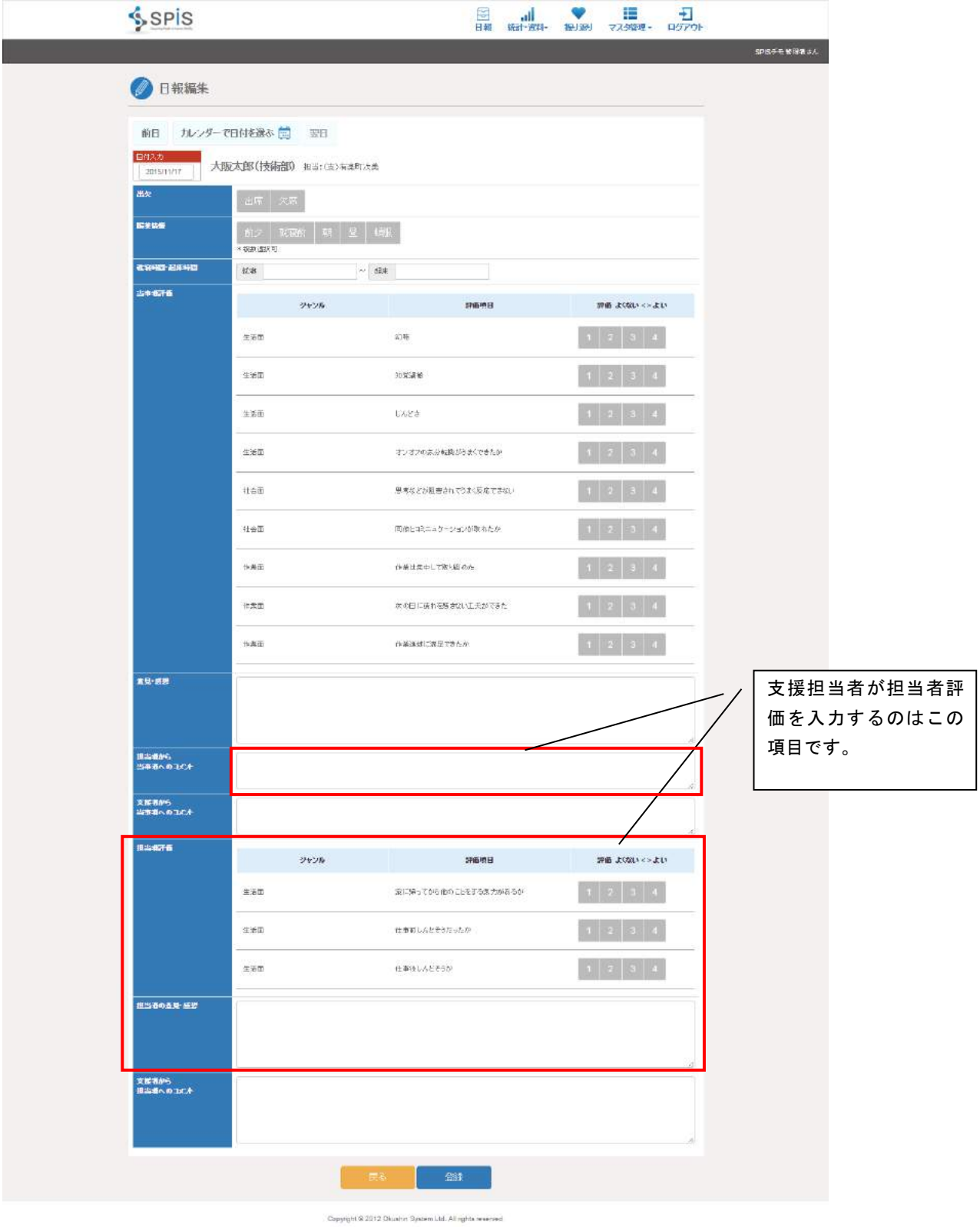
担当者の日報入力・編集画面では、（１）当事者評価を入力する部分と、（２）担当者の評価と意見・感想を入力する部分、（３）支援者のコメントを入力する部分があります。
当事者が用紙に記入した日報を担当者がシステムに入力する場合、画面で使うのは（１）当事者評価を入力する部分です。

記入用紙を見ながら、当事者評価の各欄を入力してください。評価項目について４段階の評価を入力してください。

「意見・感想」も記入されている内容を写して入力してください。

担当者が当事者の評価をする場合は、担当者評価の各項目を入力してください。また、その下の「担当者の意見・感想」には、その日のことを任意で入力してください。

当事者に対してコメントを返す場合は、当事者入力項目の下にあり「担当者から当事者へ返すコメント」欄に記入してください。



◆　支援者の入力項目

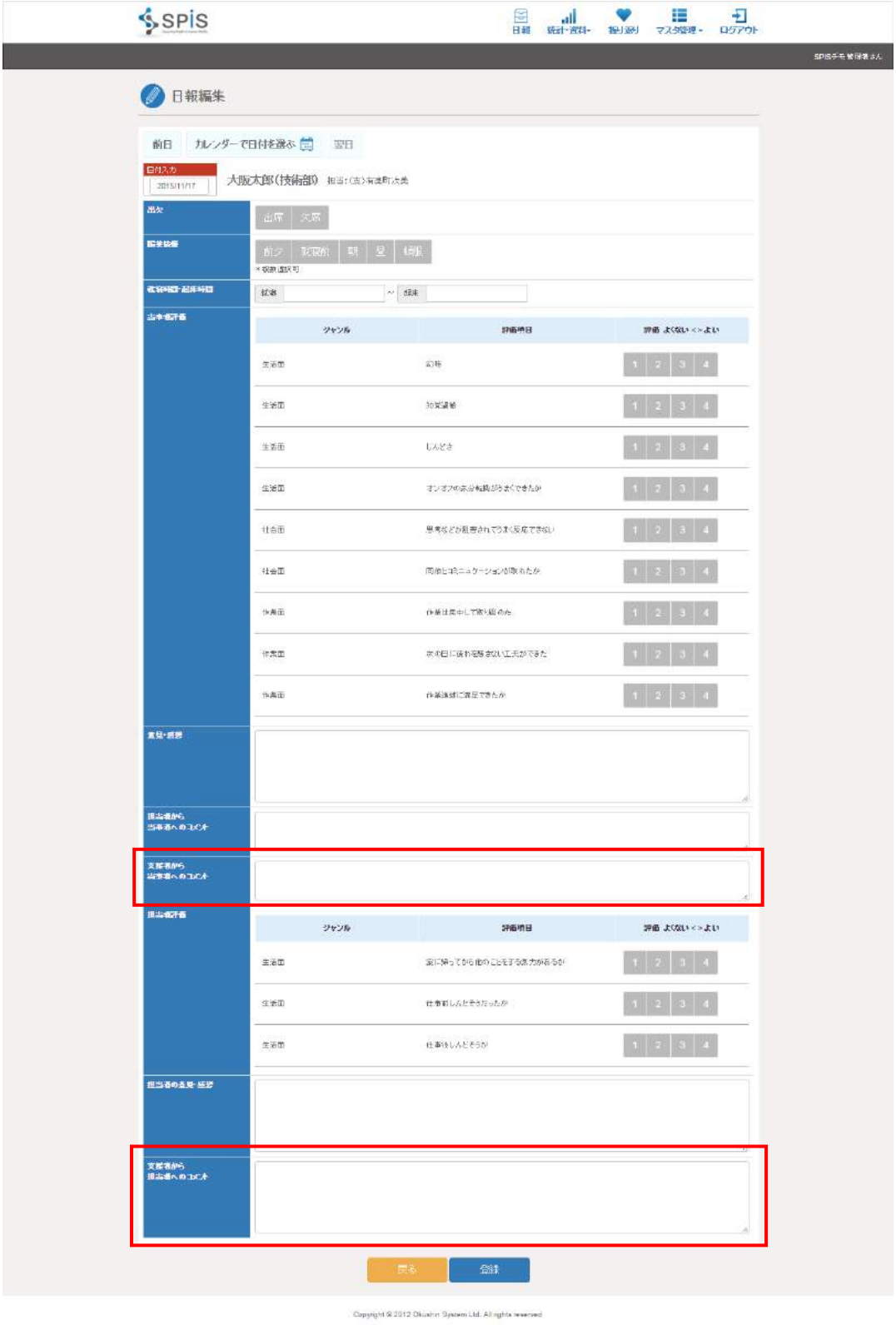
社内または社外で、支援の専門家（以下、支援者）がついている場合の説明です。

支援者は、担当者と同じ URL で、あらかじめ決められた ID とパスワードでシステムにログインします。

当事者と担当者が毎日入力している日報データと統計・分析を必要に応じて閲覧します。

支援者は、当事者と担当者に対して、日報の入力画面からコメントすることができます。

日報入力編集画面の、「支援者から当事者へのコメント」「支援者から担当者へのコメント」がそのための入力欄です。



３．統計・資料

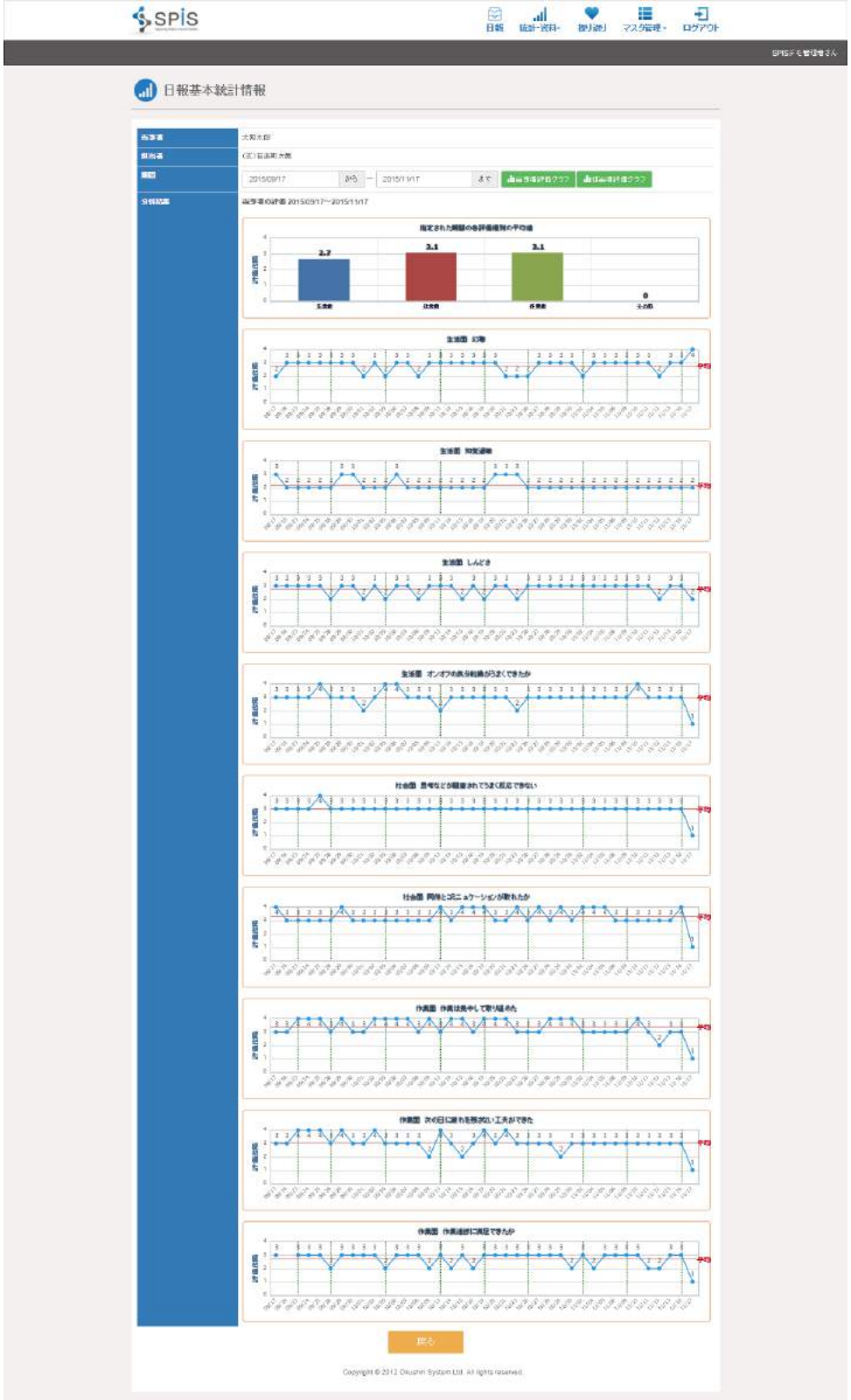
日報データを集計して、グラフの形式で出力します。
当事者も自分の日報データのグラフを見ることができます。
画面左上のメニュー「**統計・資料**」から、「**統計分析**」を選んでクリックしてください。
**当事者一覧画面**が開きます。（当事者がログインしている場合は、自分しか表示されません）
分析を行いたい当事者を一覧から選び、該当行の右の**統計情報閲覧画面**ボタンをクリックします。

**統計情報閲覧画面**では、任意の期間で統計を行うことができます。
画面を開いたとき、期間は２ヶ月前～当日の日付が自動入力されています。この分析対象期間は自由に変更することができます。
期間の入力後に[**当事者評価グラフ**]または[**当事者評価グラフ**]ボタンをクリックします。
システムが分析を行いますので、しばらくお待ちください。
システムにログインしているのが当事者の場合は、[**当事者評価グラフ**]ボタンのみが表示されています。

## ３－１．当事者の評価

支援される当事者が毎日書いている日報の内容が分析されます。
一番上は指定期間中の、各評価グループの値を平均したものです。
そこから下は、各評価項目の毎日の値（１～４）を折れ線グラフにしたものです。
このグラフによって、その社員の傾向を掴み、必要な支援が何かを考える手がかりとします。

※　グラフを印刷する場合は、ブラウザの印刷機能をご利用ください。その際に、用紙の向きを横にしてください。



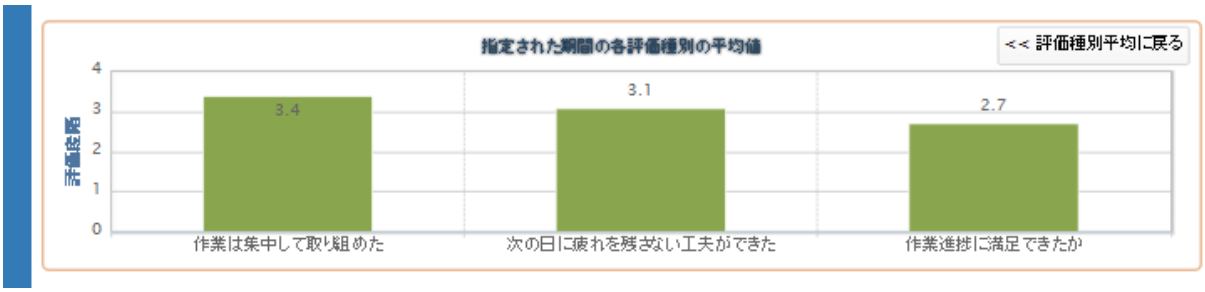
◆　評価グループの平均　―　棒グラフ

分析結果の一番上には、指定期間中の各評価グループの評価の平均が棒グラフで表示されます。

左から、（１）生活面、（２）社会面、（３）作業面、（４）その他　です。グラフのところにマウスカーソルを当てると、値が吹き出しで表示されます。

棒グラフをクリックすると、そのグループの中の各評価項目の指定期間中の平均が同じく棒グラフとして表示されます。

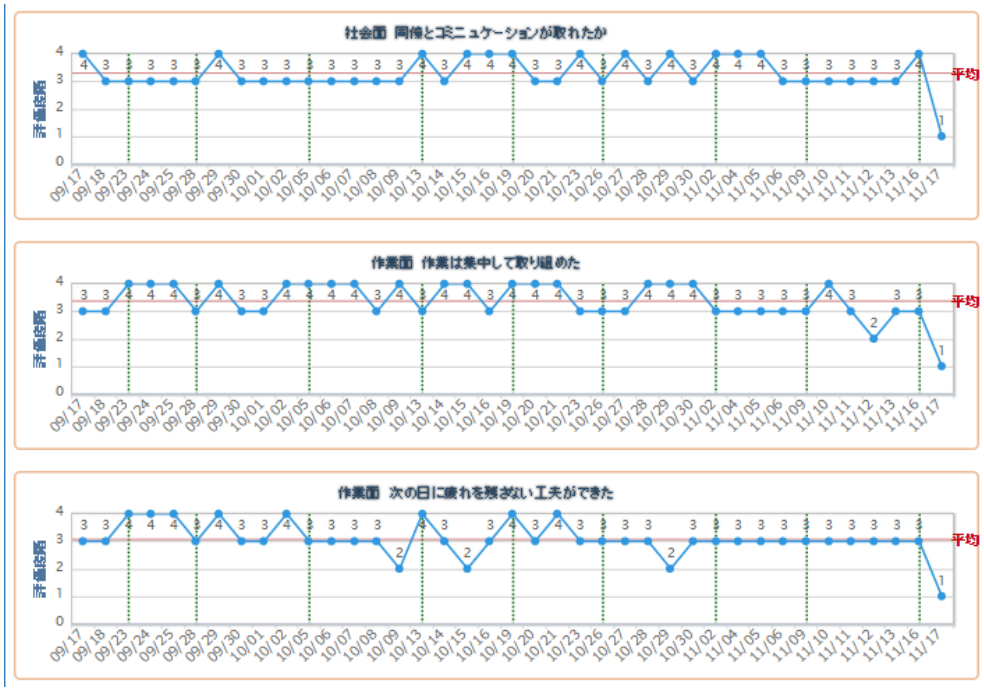
項目を選んでその棒グラフをクリックすると、指定期間中のその評価項目の値の折れ線グラフに画面が移動します。



◆　各評価項目の値の推移　―　折れ線グラフ

折れ線グラフは各評価項目の指定期間中の値が表示されています。

赤い線が、その期間中の平均を示しています。縦の点線は、週の初めと推測できる日を示しています。




折れ線グラフの小さな丸い点を選んでマウスカーソルを当てると、その丸がやや大きくなり、その日の当事者コメントが入力されている場合は吹き出しで表示されます。（長文の場合は全文表示されません）

マウスで指している日の丸をクリックすると、その日の日報入力画面が開きます。

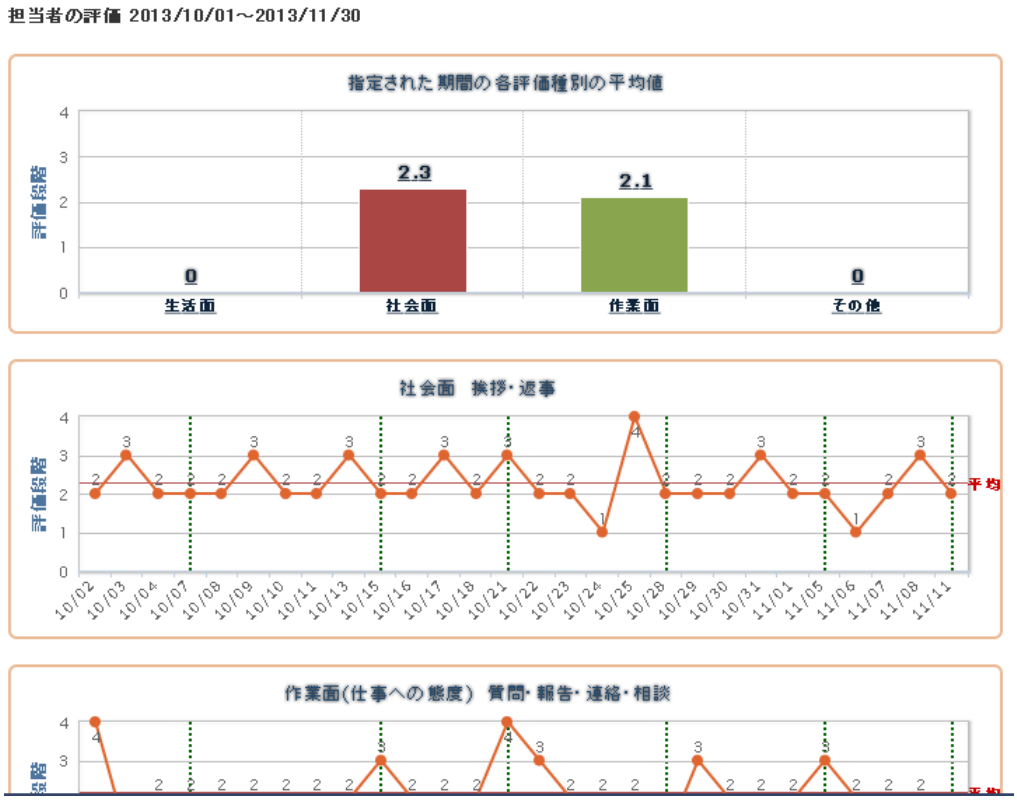
その日の日報の内容を確認したい場合にこの機能をご利用ください。

## ３－２．担当者の評価

支援の担当者が、支援対象の当事者について毎日評価している内容が分析されます。
当事者の自己評価と比較し、当事者がどれくらい客観的な自己評価ができているのかを知ることができます。
また、当事者が気づいていない面については、支援に関係する担当者・支援者で共有し支援内容の充実に役立ててください。

支援の担当者が毎日書いている日報の内容が分析されます。
分析が終わると、分析結果のグラフが表示されます。
一番上は指定期間中の、各評価グループの値を平均したものです。
そこから下は、各評価項目の毎日の値（１～４）を折れ線グラフにしたものです。
このグラフによって、その社員の傾向を掴み、必要な支援が何かを考える手がかりとします。

※グラフの詳細については、前節の当事者グラフの説明をご参照ください。




分析結果から読み取れる特性などの例：
- 月曜日（週末、雨の日、冬など）は調子が悪いことが多い、疲れやすい、
- 自己評価と他人からの評価が一致しない→自己認識が足りていない部分がある
- 睡眠時間、服薬と評価の関係の有無

## ３－３．当事者日報感想一覧

支援される当事者が毎日書いている日報の「睡眠時間」「服薬」「感想」「コメント」の一覧が出力されます。

出力される項目・・・日付、睡眠時間（就寝時間～起床時間）、薬、当事者コメント、
担当者から当事者へ返すコメント、担当者の意見・感想、
支援者から当事者へのコメント、支援者から担当者へのコメント

画面左上のメニュー「**統計・資料**」から、「**当事者感想一覧出力**」を選んでクリックしてください。**当事者感想一覧出力画面**が開きます。
出力は任意の期間で行うことができます。画面を開いた時、期間は 2 ヶ月前～当日の日付が自動入力されています。この出力対象期間は自由に変更することができます。
出力を行いたい当事者を一覧から選び、該当する行をクリックしてください。行の背景が黒く、名前の字が白く反転した行の人が選択されていて出力対象になります。「Ctrl」ボタンを押しながら他の行をクリックすると、複数の人を選択することができます。
コメントと感想は、出力したいもののチェックボックスにチェックをして選んでください。
期間を入力し、当事者と出力するコメント・感想を選択後に[**出力**]ボタンをクリックします。

感想一覧が Excel 形式ファイルとして作られ、ダウンロードされます。
評価結果と併せて、支援対象の当事者の状態把握の手がかりにしてください。

担当：F鯖雄

**天満さん感想一覧**

| 日付 | 2014年02月03日 | 睡眠時間 | 21:00:00～05:30:00 | 薬 | 前夜 朝 頓服 |
|---|---|---|---|---|---|
| **当事者コメント** | | | | | |
| 週の初めということもあり、調子が良くなかったです。<br>与えられた仕事の仕様が、はっきりと決まっていなくて、完成が間に合うかが不安です。<br>いまの時点では、まだまだ、決まっていないので、求められているアウトプットが出せない感じです。<br>明日、はっきりしていない点をメモにまとめて、Fさんに聞いてもらおうと思います。 | | | | | |
| 日付 | 2014年03月27日 | 睡眠時間 | 21:00:00～05:00:00 | 薬 | 前夜 朝 昼食 頓服 |
| **当事者コメント** | | | | | |
| 今日は、調子の良い一日でした。作業もまあまあ進みました。この調子で明日も頑張ります。 | | | | | |
| **担当者から当事者へ返すコメント** | | | | | |
| とてもがんばっていると思いますので、今の調子でやっていってください。<br>もし仕事がきついと感じることがあればすぐに言ってください。部署内で仕事の調整をしますので。 | | | | | |
| **担当者の意見・感想** | | | | | |
| 自分の調子をよくわかってやっていると思います。今のままやっていってもらえば特に大きな問題はないとの認識です。<br>○○商事さんの不具合も、大きなものではありませんでした。 | | | | | |
| **支援者から当事者へのコメント** | | | | | |
| 今のままで充分うまくやれているので、自分をほめてあげてくださいね。 | | | | | |
| **支援者から担当者へのコメント** | | | | | |
| とてもうまく支援されていると思います。また気になるときはメールで現場のことをお聞きすることがあるかもしれませんが<br>その時はよろしくお願いします。 | | | | | |

## ４．振り返り

当事者と担当者・支援者で、面談などをした際の記録を「**振り返り記録**」として残しておくことができる機能です。

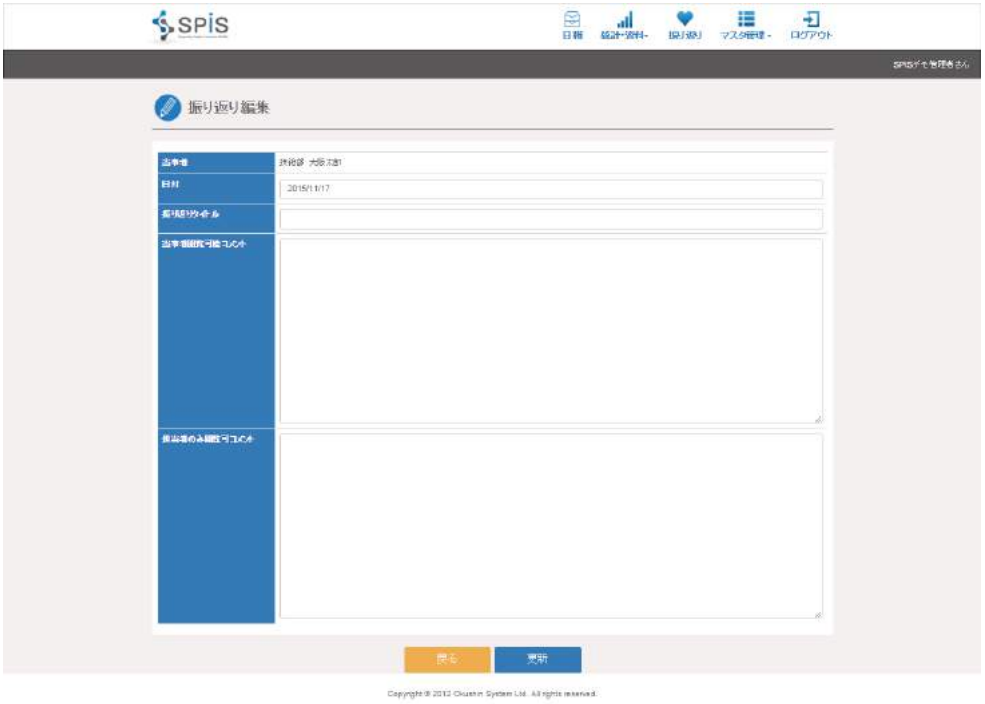
画面左上のメニュー「**振り返り**」を選んでクリックしてください。**振り返り一覧画面**が開きます。

一覧の上にあるドロップダウンリストから振り返りを新規で入力しようとする当事者を選び、**新規作成**ボタンをクリックして、**新規で振り返り記録を入力する画面**を開きます。または、すでに担当している当事者の振り返りデータを登録していた場合、一覧右の**編集**ボタンをクリックして、**振り返り記録を編集する画面**を開きます。

「振り返りタイトル」は、後から議題などを類推しやすいものにすることをお勧めします。必須ではありませんので、入力するかと、した場合の内容は任意です。

「当事者閲覧可能コメント」は、当事者が自分で後から見直すことができるものです。話し合った内容などを任意に入力してください。

「担当者のみ閲覧可コメント」は、当事者には見えません。支援をする上で記録しておきたい情報を任意で入力してください。



## ５．服薬情報

### ５-1．服薬登録

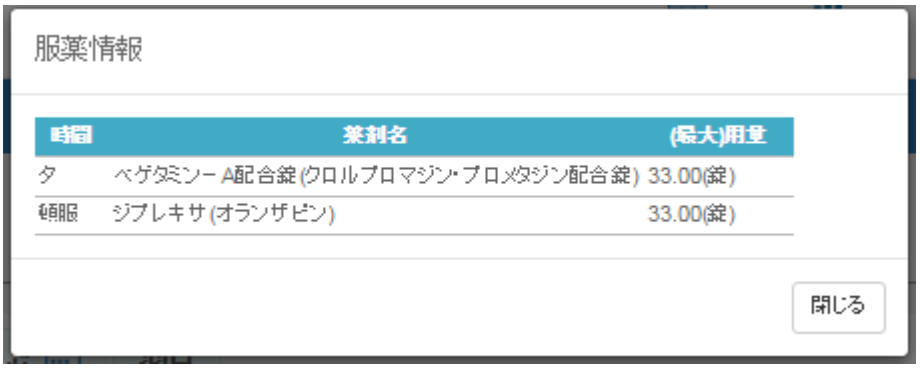
病院で処方された薬を登録し、服薬状況を記録できます。
服薬状況の記録から、いつ・どんな薬を・どれくらい飲んだのかわかるようになります。
この機能を使用するには、まず当事者が服薬管理マスタで処方薬を登録します。

5-2.服薬情報参照

日報入力画面で服薬情報の入力がある場合、あとでその編集画面を開いて入力内容を参照する事が出来ます。

日報画面の服薬情報の項目名の横に、小さなアイコンが表示されていますので、それをクリックします。

そうすると、ウインドウが現れて、服用した薬の用量が表示されます。




この機能により、服用した薬を確認する際に活用できます。

# SPiS相談員養成講座テキスト（1：概論編）

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：　〒532-0011　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
Tel：06-6307-1616　Fax：06-6307-1313（担当：三原）

協　　力：　一般社団法人　日本うつ病センター

執筆・資料提供：　保坂 幸司（第1章）　宇田 亮一（第2章・第3章）
和気 裕志（第4章）　有限会社　奥進システム（第5章）

SPiS Supporting People to Improve Stability

RING!RING!
プロジェクト
競輪の補助事業