

月例会ダイジェスト【58】

「SPIS (エスピス、Supporting People to Improve Stability)」をご存じだろうか。精神・発達障害のある労働者の福祉サービス(就労移行支援)と障害者雇用の現場で開発された、自己管理と就労支援のためのWeb日報システムのこと、これらの障害やメンタル不調のある従業員、雇用企業の職場担当者、外部支援のSPIS相談員の三者が交流しながら職場定着に高い実績を上げている。今回のさんぽ会は「自立と関係性を高める支援～精神・発達障害の就労支援から始まったSPISに学ぶ」と題し、宇田亮一氏((一社)SPIS研究所理事長)、境浩史氏((株)島津製作所人事マネージャー)、町田睦夫氏(全国土木建築国民健康保険組合総務部人事課係長)、依田晶男氏(同組合専務理事・「医療機関の障害者雇用ネットワーク」代表世話人・精神保健福祉士)を講師に招き、SPISへの理解を深めた。コーディネーターは、坂本侑香氏((株)日建設計・保健師)、中留理恵氏((株)NSD・同)、小島健一氏(鳥飼総合法律事務所・弁護士)の3人。

まず、宇田氏がSPISの概要を説明。「就業者本人がWebで日々セルフチェックし、それを限られた人に対話することで就労が安定する」と利点を指摘した。セルフチェックは、1~4点で評価する各項目は例えば同じ「寝起きが悪い」でも、標準化せず、「会社に行きたくない」「ドローンとした感じ」などと本人に合うものに柔軟に書き変えて個別化を指向。蓄積した評価項目データはグラフで“見える化”され、季節や気圧の変化等との関連性も含めた「問題のありか」「問題解決の方法」が示唆されるという。三者がクラウド上で対話する狙いは「人は孤立すると真の力が出ない。孤立させてはならない」との考え方が根底にあるとした。

次に、境氏が自社でのSPISを利用した実例を紹介した。現在、精神障害者とメンタル不調者の計6人がSPISを実施。その効果として、「口頭で伝えられなかったことを文字で伝えられ、コメントを書くことで自己理解を深めることにつながった」ことなどを挙げた。ある女性社員はメンタル不調で長期欠勤後、復帰の時からSPISを始め、「家に帰っても仕事のことを引きずる」「自分の気持ちを言えない」などが評価項目だという。SPISへの入力が途切れた時、“沈黙のメッセージ”と捉えた外部支援者が介入し、「ある書類を見て、心のダメージを受けた」ことを本人から引き出し、「勇気を出してよく言ってくれたね」と温かく励ま

したことで、SPISを再開した例を示した。このケースでは、言葉遣いが“ぶっきらぼう”な上司をあえて参加させ、この上司の意識や管理能力の改善にも成功したという。

続いて、町田氏が、組合内でSPISを利用する発達障害者の従業員を例示した。評価項目にある睡眠の量と質の良し悪しで、早退や気分悪化など勤務時の体調を左右することがグラフで視覚的にわかったという。本人はゲーム依存症で「深夜にゲームをしない」約束を破ったことを告白した際、社会人として生きていく上で信頼関係がどれほど大切かを説き、叱責したことで気づきを与えたことや、「社会人として飲み会に参加したことがない」というコメントを受け、気心の知れた人を集めて飲み会を企画し、会話を楽しみ、他人から刺激を受ける時間を設けたエピソードも紹介した。

最後に講演した依田氏は、俯瞰的にSPISの課題を解説した。受け入れる事業者側の課題として、①「利用者の適性」の確認、②「同意」の取得、③「担当者」の適性とリスク、④「外部支援者」の確保、⑤利用コストの負担、を指摘。①では「自分の体調変化に気づきにくい人、自分の思いを伝えにくい人には特に向く」と述べた。SPISでの膨大なテキストデータ・主観スコアの蓄積とその分析から「検証することで、遠隔支援の水準を高めつつ、必要なタイミングでの職場訪問が可能になる」と今後の可能性を強調した。

後半のディスカッションでは、会場から「コメント量が多い時は軽躁状態にあったり、文章を入力することで発散して他の不適應を起こさずに済んだりする可能性もある」との意見に、宇田氏が「分量制限はしていないことで、良い面もあるが、SPISに夢中になり、セルフチェックでなく書くことがテーマになってしまうことがある。『15分以内に書いて』という言い方をするとよい」とし、依田氏は「多くの分量に対応するのは読み手が大変。職場に来る前の支援機関の段階で練習しておいてもらうとよい」と回答した。「コストはどれくらいか?」との質問にはSPISの普及を進めている参加者が「初期導入費用は約10万円、管理費が法人で月5千円、対象者1人につき月千円。外部相談者への支払いはインターネットベースで月1万円程度、直接面談する場合、1人1回8千~1万円ほど」と応じた。

終わりに小島氏が「今日良いと思ったのは、当事者を主人公として行って、支援者が主役にならないということを構造的にうまくやっていること。そこは産業保健の関わりと共通するのではないかと締め括った。

さんぽ会の詳細は下記サイトをご覧ください。

- ホームページ <http://sanpokai.umin.jp/>
- FBページ <http://www.facebook.com/sanpokai>