

生活困窮者の就労支援

2017 自立相談支援事業従事者養成研修

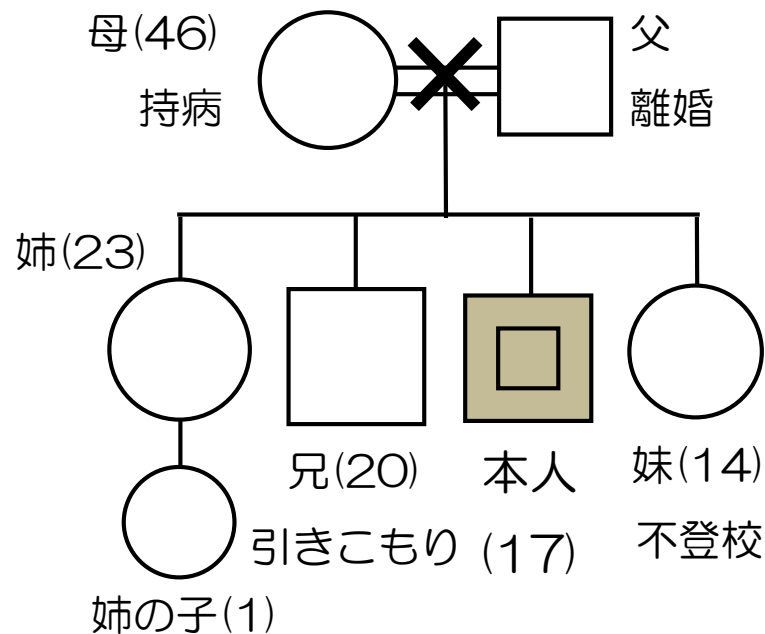
一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト

代表理事 渡辺ゆりか

kp.grassroots@gmail.com



事例：Aさん家庭＝生活困窮の状態



Aさん
(当時17歳／男性)

- ◇学歴：中学卒
 - ◇特性：軽度の知的障害あり
 - ・数字が苦手
 - ・記憶力がよい
 - ・視覚情報の処理に優れている
 - ◇性格や特徴：
 - ・人とおしゃべりするのが好き
 - ・手先が器用
 - ・褒められると頑張れる
 - ・人間関係がうまくいかないとカッとなってしまう
- ＝短期離職を繰り返している

母親のパートのみで生計をたて、生活は切迫している
6畳2間の部屋に、6人で暮らしている
母親には持病がありこれ以上の長時間勤務が難しい

→本人の特性をもう一度見極め、環境をAさんに合わせる

家庭的で職員同士のコミュニケーションが重視され、手仕事のあるB社との出会い

<環境支援>



- ・視覚に優れているため、製品の細かい傷を見つける検品の仕事に
- ・他の従業員が見渡せるスペースで仕事し、孤立しない環境をつくる
- ・製品を並べるだけで、個数が視覚的にわかるように工夫
- ・相談のしやすい年配職員に、毎日声をかけてもらう仕組み作り

～本人の変化～

◇遅刻がなくなる ◇製品のクレームがゼロに ◇作業スピードも社内で一番に

～関わる人の変化～

◇会社：製品ロスやミスがなくなり、売り上げが増加&信頼性が上がり取引先の拡大
従業員のコミュニケーションがよくなり、離職者がいなくなる

◇先輩社員：Aさんの頑張りを見て、難易度の高い資格にチャレンジ

◇年配職員：近所に住む引きこもりの若者に関心を持ち、声をかけるようになる

◇Aさんの家族：[兄]アルバイトスタート。パソコンの勉強をはじめ

[姉]子どもを保育園に預けパートに[妹]専門学校に通い出す

[母]仕事を減らし、治療に専念できるように

●企業とのマッチング ●環境支援 ●周囲のサポートにより、

トラブルメーカーだったAさんが、地域を変えていくキーパーソンに！

<キャリア支援型と環境支援型との比較>

	キャリア支援型	環境支援型
対象	一般・生活保護	障害者
目標	「就職」	「就労」
手法	窓口相談	同行・アウトリーチ
渡辺実績	就職44名 離職39名 定着率11%	就職94名 離職4名 定着率96%
生活困窮者	×	○

＜環境支援型 就労支援＞の意義

1. 社会資源としての「企業」

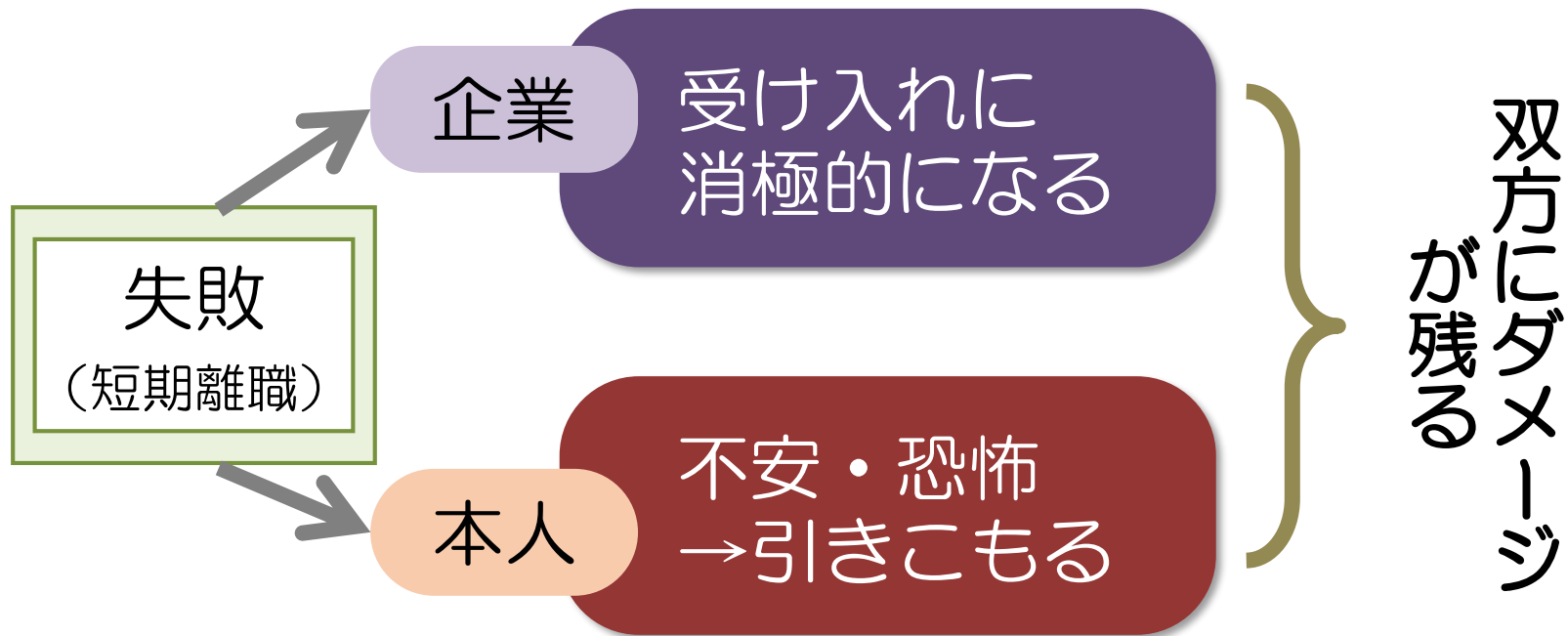
人口220万人を超える政令指定都市である名古屋市の、何よりの社会資源は「企業」である。企業には、数だけでなく仕事の多様性と経済的な基盤があり、生活困窮者を長期就労者として受け止めていく力量が潜んでいる。

2. 生活困窮者を受け入れることの企業「メリット」

これから益々人材が不足する企業にとって、「生活困窮者」を人材として戦力化できることは、大きなメリットである。また受け入れに伴う環境の整備や体制づくり等のプロセスで、すでに雇用している人材の再育成・生産性のアップ・短期離職の防止など、生活困窮者を受け入れることで結果として得られるメリットは数多く想定される。

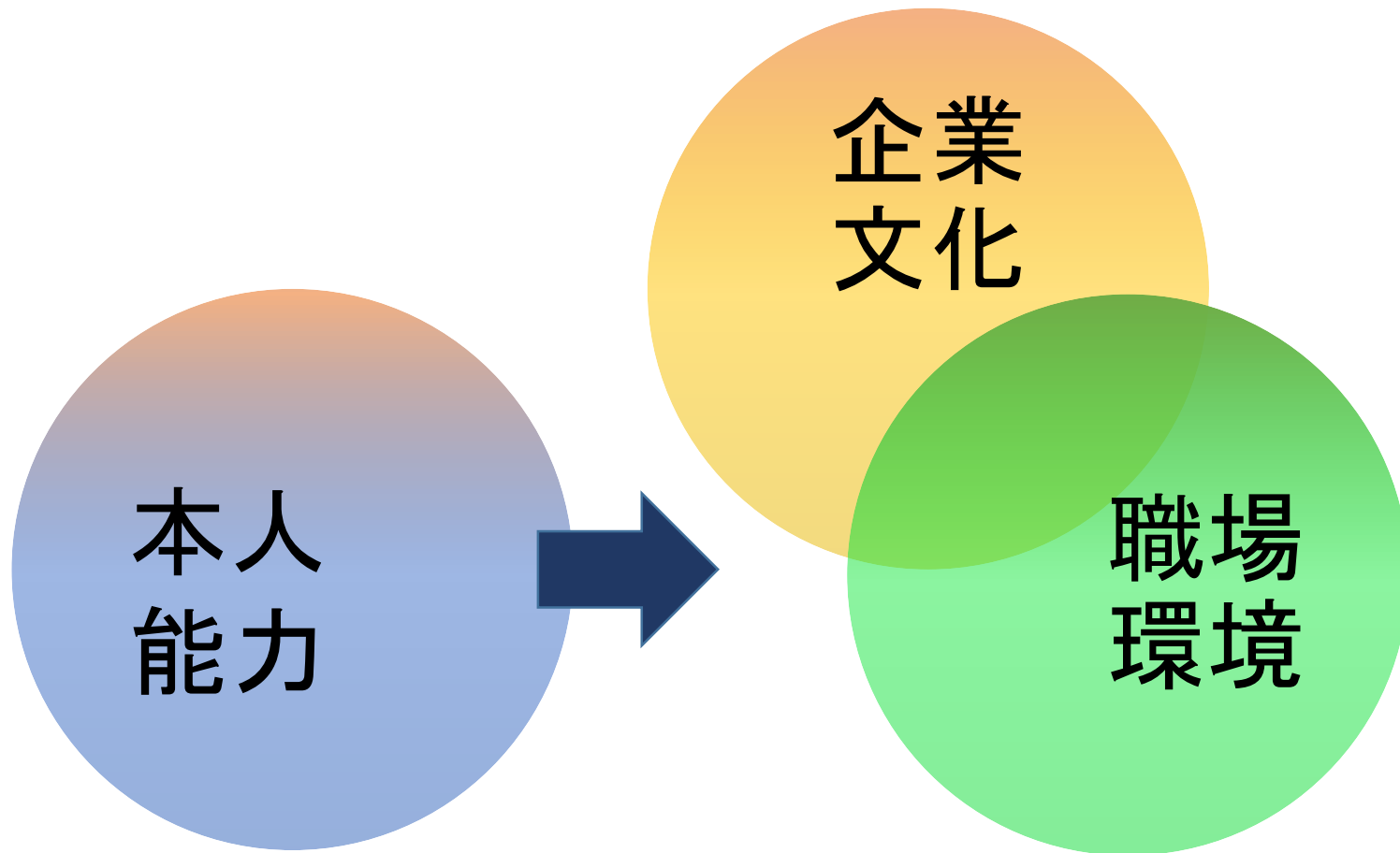
3. 生活困窮者をつくる企業の「新しい価値」の創造

離職しても次の職場をすぐに見つけられるのであればよいが、その力が弱い人はどんどん就労から遠ざかってしまう。それを防ぐことが生活困窮者支援の重要なミッションであり、環境支援型モデルはそのミッションを、企業側とチームになって果たしていこうとするものである。そしてその実践は決して企業の利益を損なうものではなく、かえって企業に、新しい価値をもたらすことを念頭に置いている。



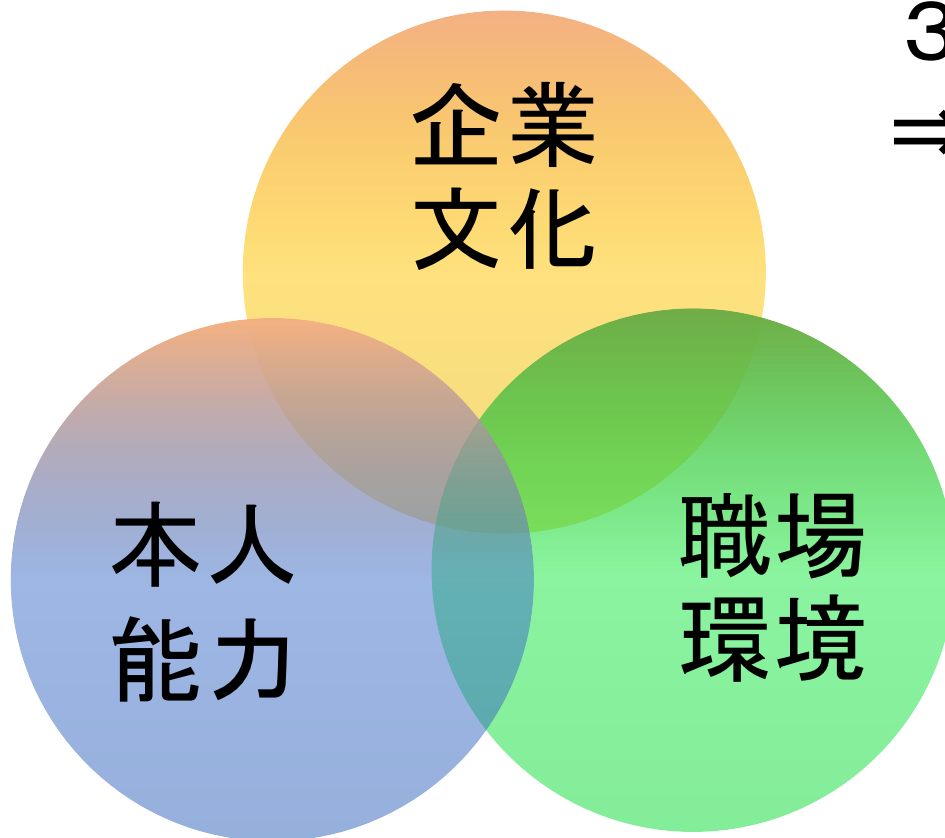
対象者を受け入れる事業所は、生活困窮者等の社会的弱者の受け入れが初めての所も多い。そのため、特に企業においては、失敗がその後の受入れに大きく影響する。また、対象者は今まで何度も就労に対して失敗を繰り返してきた方が多く、中間的就労での失敗が、更なる大きなダメージになりかねない。

<就労支援の失敗パターン>



本人を社会(企業)にあてはめる
= 就労できない人と見られる / 仕事が続かない(短期離職)

失敗しないためのマッチング ＝本人を変えない、環境を合わせる



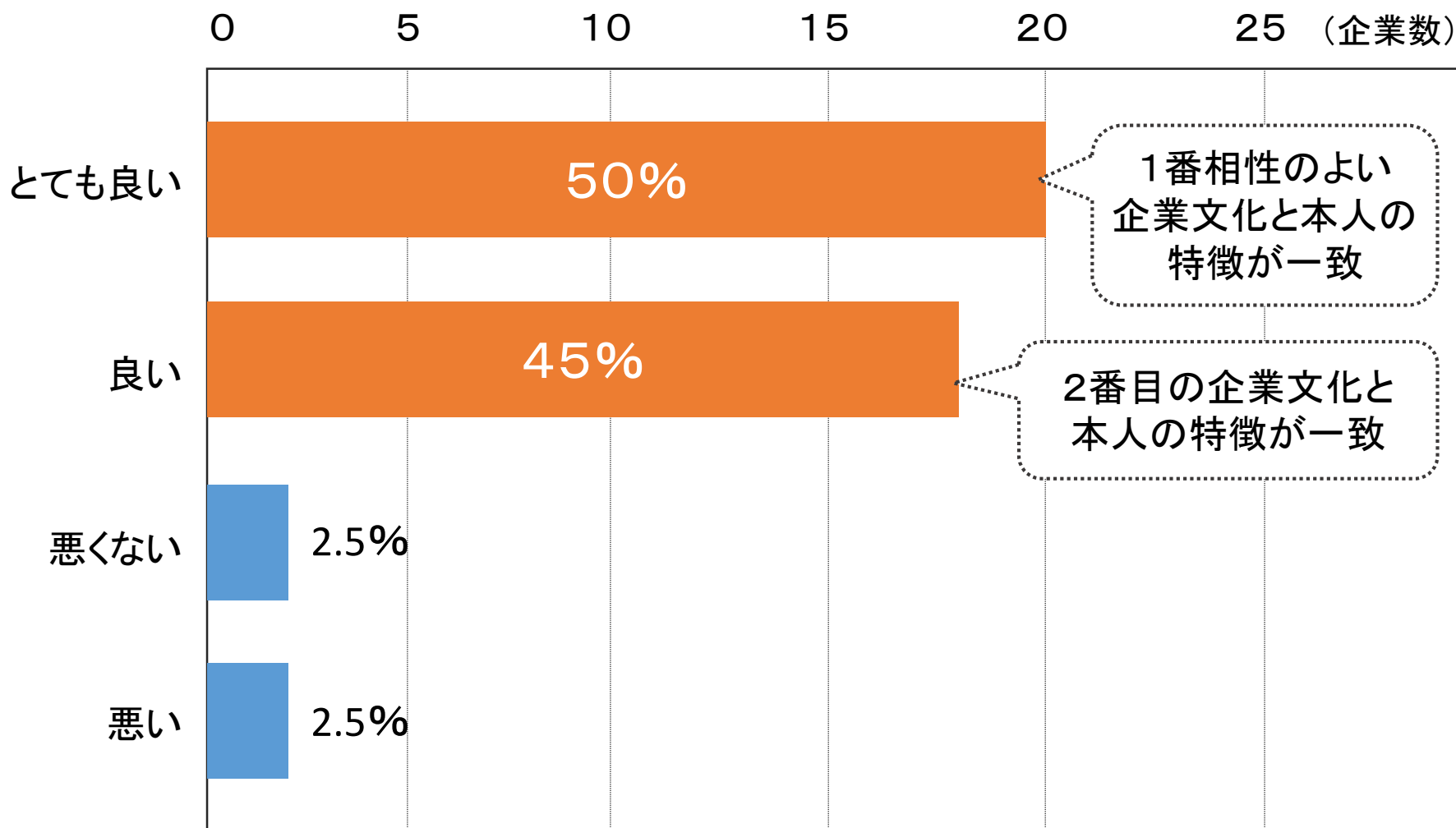
3つの要件が重なる
⇒本人が企業にとって
「なくてはならない」
存在になる



長期就労の実現

離職率の低下
生産性の向上
人材不足の解消など

<長期就労における企業文化と本人の相性>



<厚生労働省 社会福祉推進事業 『生活困窮者の長期就労を実現した企業へのヒアリング調査に基づく効果的な就労支援の方法に関する研究事業』 一社)草の根ささえあいプロジェクトより>

<4つの企業文化>

	企業文化	特徴
①	チームワーク	～チームや協働性に対する関心～ 職員同士のコミュニケーションを重んじる。業務以外の会話も多く、お互いの気持ちを気遣い、協力しながら業務を遂行する文化がある。
②	意欲・自主性	～仕事の姿勢に対する関心～ 業務に対して取り組む姿勢、熱意を重んじる。時間にこだわらずに働く職員が多く、自主性をもって業務を遂行することが求められる文化がある。
③	成果	～成果・品質に対する関心～ 業務に対しての質や成果が求められる。達成目標が明確に設定されており、個々を評価しながら戦略化することに力を入れる文化がある。
④	組織・ルール	～組織の体制や帰属に対する関心～ 肩書や役割を大事にし、会社の組織体系が機能することを重要視する。企業独自のルールを重んじ、上司の決定が重要視される文化がある。

<本人の能力の見極め>

得意なこと	◎
できること	○
工夫や練習で できるようになること	△
避けたいこと	×

本人のスキルに合わせ、
仕事の内容や手順を決める

職種や業務の
マッチング

工夫

環境整備

「工夫すればできるようになる
こと」には、サポートや補助
ツールなどの整備、「避けたい
こと」には配慮事項を決める

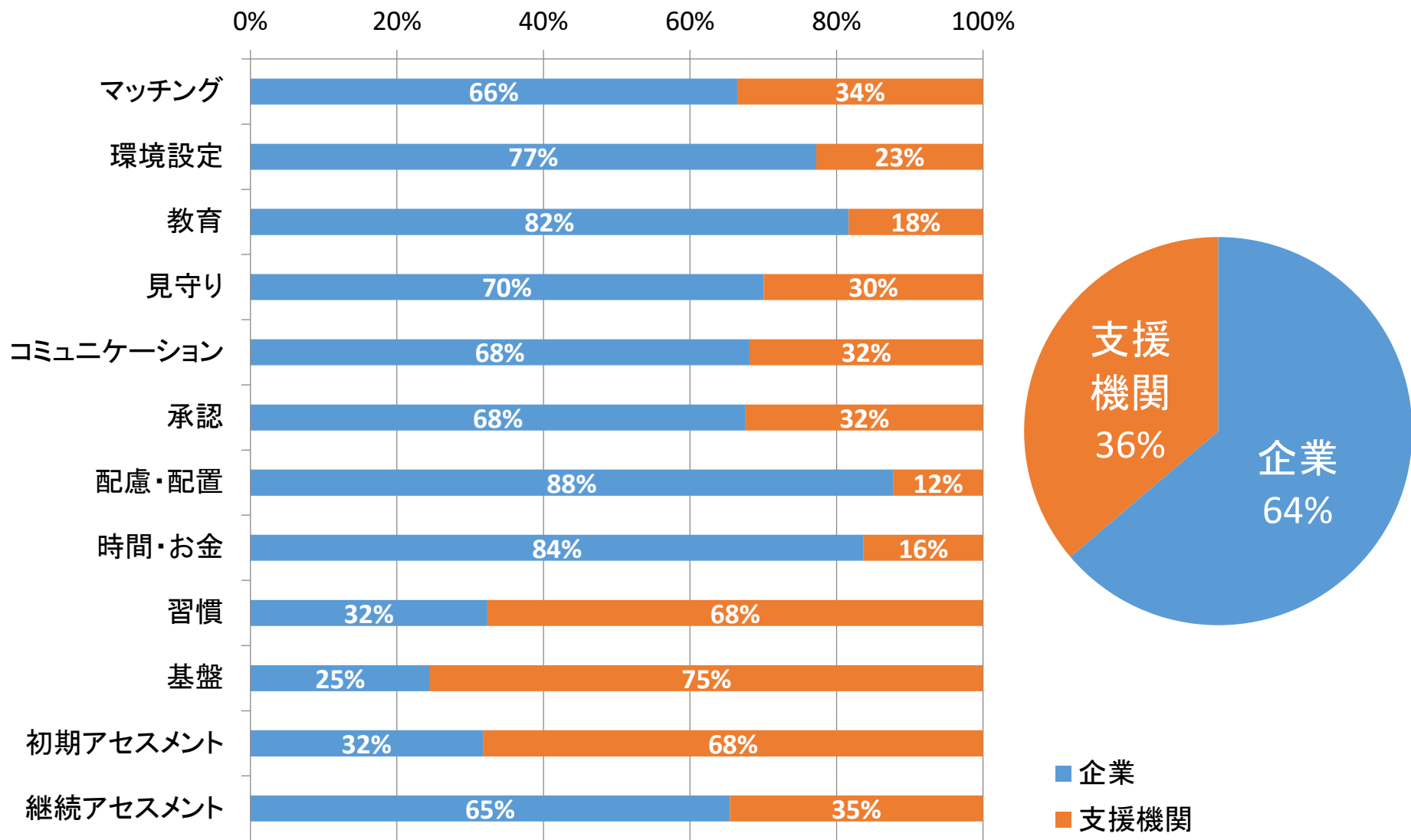
<環境整備の種類>



<生活困窮者が持つ主な困りごとやつまづき>

	困難のタイプ	特徴
A	「コミュニケーション」の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・気持ちを言葉に置き換えることが苦手 ・言葉の意味を正確に捉えることが苦手 ・話し言葉での情報量が多いと混乱する
B	「時間のとらえ方」の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・効率よく作業を進めることが苦手 ・スケジュール管理が苦手 ・見通しを立てて行動することが苦手
C	「新しいことや変化への適応」の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・予定の変更に対応することが苦手 ・新しい物事にチャレンジすることが苦手 ・一度決まったことの撤回がしにくい
D	「認知の偏りやズレ」からくる困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・ルールを守ることが苦手 ・こだわりが強く、自分のやり方に固執 ・人の言動を思い込みで解釈しやすい
E	「判断力や理解力に限界がある」ことの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・自ら判断して業務を進めることが苦手 ・「一を聞いて十を知る」が苦手 ・複数同時の業務進行が苦手
F	「空間把握や作業感覚にズレがある」ことの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・作業スピードがあがらない ・段取りよく業務を進めることができない ・人や物との距離感を適度に保てない
G	「五感に過敏がある」ことの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・視覚、聴覚の刺激に弱い ・触覚、味覚、嗅覚の刺激に弱い

<長期就労における企業と支援機関の役割分担>



<厚生労働省 社会福祉推進事業 『生活困窮者の長期就労を実現した企業へのヒアリング調査に基づく効果的な就労支援の方法に関する研究事業』 一社)草の根さえあいプロジェクトより>

<キャリア支援型と環境支援型就労支援(比較)>

A. キャリア支援型

1. カウンセリング (経歴と意向を聞く)



2. 訓練 (マナー・スキル開発)



3. ハローワーク (本人が応募先を探す)



4. 履歴書の添削
(良いことを中心に記入、作文)



5. 面接練習 (良い振る舞いに修正する)



6. 面接 (自己PRと見定め)



7. 採用 (イメージが一番良い状態)
※イメージが今後下がるリスクが大きい
※本人が環境に適応していく



8. 終了

B. 環境支援型

1. インテーク (安心と期待を提供)



2. アセスメント (強みと弱みを整理)



3. ハローワーク (優先順位をつけ企業開拓)



4. プロフィールシート
(働く上での大事なことを全て書く)



5. 企業訪問 (企業担当者を味方につけ、
本人には情報開示の同意を得る)



6. 顔合わせ (事前情報と一致することで
お互いの信頼関係が生まれる)



7. 実習 (本人の本来の姿がわかる)
※イメージがこれ以上、下がらない
※チームで環境設定 (配慮) する

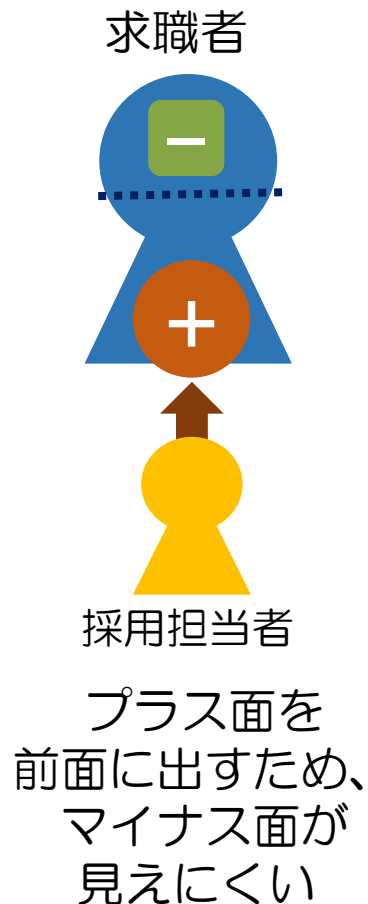


8. 定着 (双方にとっての成体験となる)

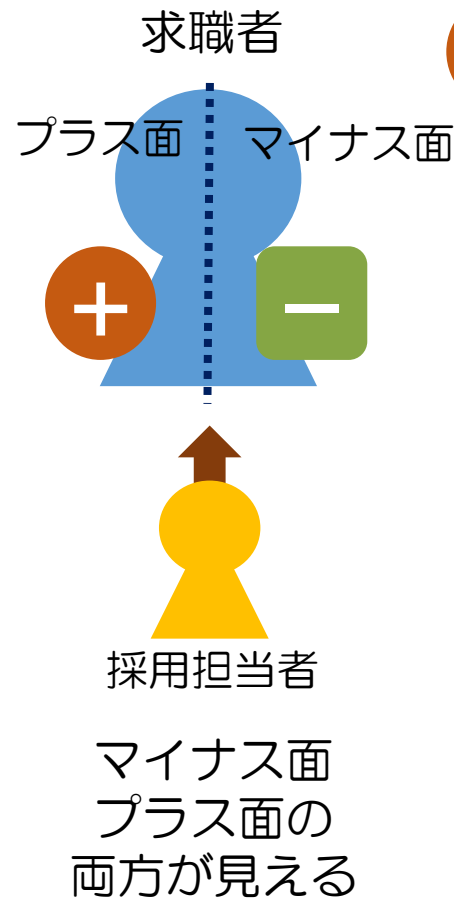
<生活困窮者の採用時のポイント>

相談者本人のよい面・課題面をアセスメントし、両方を丁寧に企業に伝える

A. キャリア型 就職支援の場合



B. 実習型就労支援の場合



+

プラス面（よい面）＝適性
適性から職種や作業内容を
組み立てる

-

マイナス面（課題面）＝対応策
不得意なことは、職場環境の中で
対応策をたてることにより解決

実習

<企業開拓の手法について①>

～ハローワーク同行から、応募求人を選出まで～

相談者の適性やニーズに応じてひとり一人に合った企業選択を行う

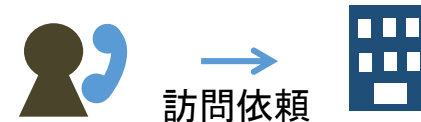
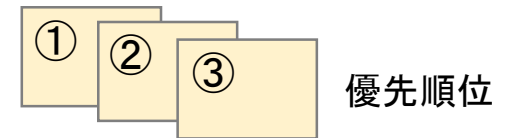
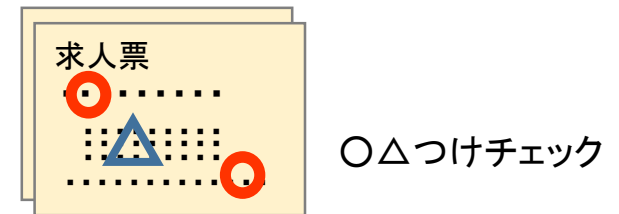
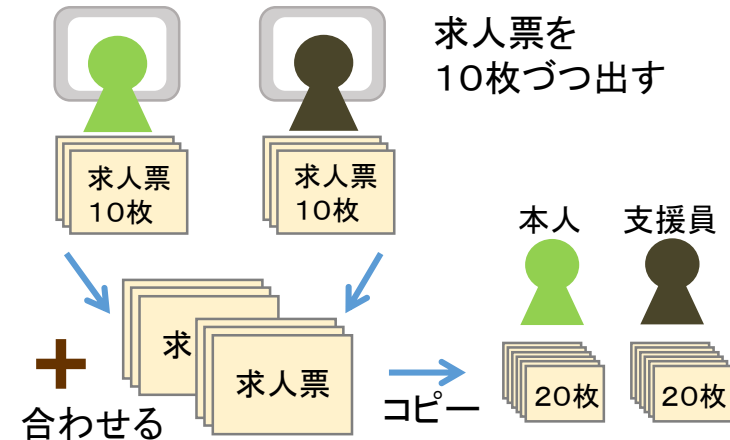
①ハローワークに同行し、本人目線と支援員目線の両方から求人検索をして、それぞれ求人票を出す(10枚ずつ程度)

②本人と支援員が出力した求人票を合わせ、コピーをとって、それぞれ同じ求人票を手にする(合わせて20枚程度)

③求人票を一枚ずつ一緒に見ていき、その求人票を選んだ理由である「プラス面」に○をつけ、「懸念点」には△をつける

④チェックが終わったら、本人が求人票に優先順位をつける(1～5番目くらいまで)

⑤優先順位が1番の求人票から順に、支援者が企業の担当者にTELLし、訪問依頼をする

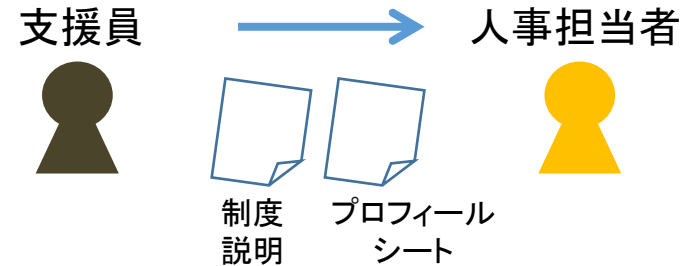


<企業開拓の手法について②> ～企業訪問から認定まで～

企業訪問し、就労前実習を依頼することで認定事業所の登録につなげる

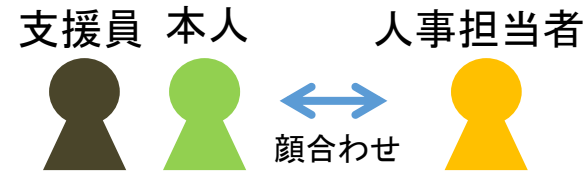
◇企業訪問

①アポイントの取れた企業に、まず支援者が訪問し、制度の説明や本人の紹介をする
(本人プロフィールシートを持参)



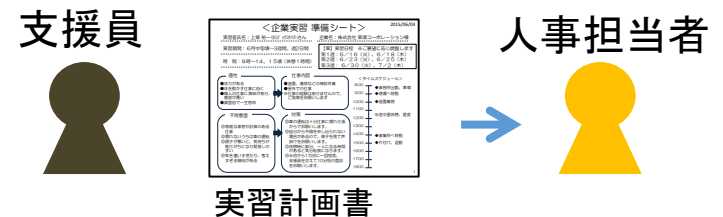
◇顔合わせ

②本人と企業の相性や条件等がマッチした場合、本人と一緒に企業を訪問し顔合わせ。事前実習の依頼をする。



◇実習打ち合わせ

③実習計画書を提出し、詳細を打ち合わせる



◇認定事業所登録

④実習が始まるまでに、認定就労訓練事業所の登録をお願いする

(実習実施件数＝認定企業件数)



生活困窮者 就労支援事例

1. 貧困家庭で育ち、中卒後短期就労を繰り返す10代男性
2. 仕事の手順がどうしても覚えられず、3か月未満の短期離職を繰り返してきた、30代女性
4. 40代になって自身の発達障害を知った、母子家庭のお母さん
5. 中学不登校から引きこもり、20年以上家族以外の人との会話がなかった30代男性
6. 定時制高校を卒業後、アルバイトで頑張りすぎてバーンアウトした、強迫神経症のある20代男性
7. 目の病気を患って弱視になり、長年勤めてきた工場を解雇になった、父子家庭のお父さん



草Pリサーチ!

●エピソード1

報連相は不要!?

おおらかに見守ることが大切

内装業の会社で働いている
Aさん(20代男性)のケース



Aさん

メッセージや情報の受発信に困難があるタイプ
自分から話をするのが苦手。過去の職場も報告や相談ができず、叱責を受けての退職が多かった。



草Pリサーチ!

●エピソード5

構造化された職場で、誰でも働ける!

清掃会社で働いている
Eさん(40代男性)のケース



Eさん

判断力・理解力に困難があるタイプ
覚えること、複数業務の同時進行が苦手。
体も弱く短期離職が続いていた。



<厚生労働省 社会福祉推進事業 『生活困窮者の長期就労を実現した企業へのヒアリング調査に基づく効果的な就労支援の方法に関する研究事業』 一社)草の根ささえあいプロジェクトより>