

【後期】就労支援員養成研修

企業訪問・開拓について

平成30年12月6日

一般社団法人パーソナルサポートセンター

業務執行常務理事 立岡 学

本日、お話したいこと

1. パーソナルサポートセンターについて
2. 仙台市の就労支援員のやっている企業支援について
3. 富谷市の就労支援員のやっている企業支援について
4. 宮城県(仙南圏域)の就労支援員が行っている企業支援について
5. まとめ
～就労支援員にもとめられる企業訪問・開拓について～

1. パーソナルサポートセンターについて

一般社団法人パーソナルサポートセンター(PSC)について

パーソナルサポートセンターの目的(定款)

当法人は、ホームレス、障がい者、DV被害者、一人親世帯、ニート、引きこもり、就労困難者など、社会的困窮状態にある方の生活支援をし、就労自立させるために寄り添い型伴走型支援を実施するパーソナル・サポート事業を普及、育成、制度化を進めることで、支援対象者が安定的に自立生活を営むことの実現につなげることを目的とする。

パーソナルサポートセンターのめざすもの(憲法13条と憲法25条)

- 13条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重必要とする。
- 25条 すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。
2. 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

センターの構成

■2つの事業部(地域善隣事業部、自立相談支援事業部)と間接部門、合計64名のスタッフ

■代表理事 新里宏二(弁護士、元日本弁護士連合会副会長)

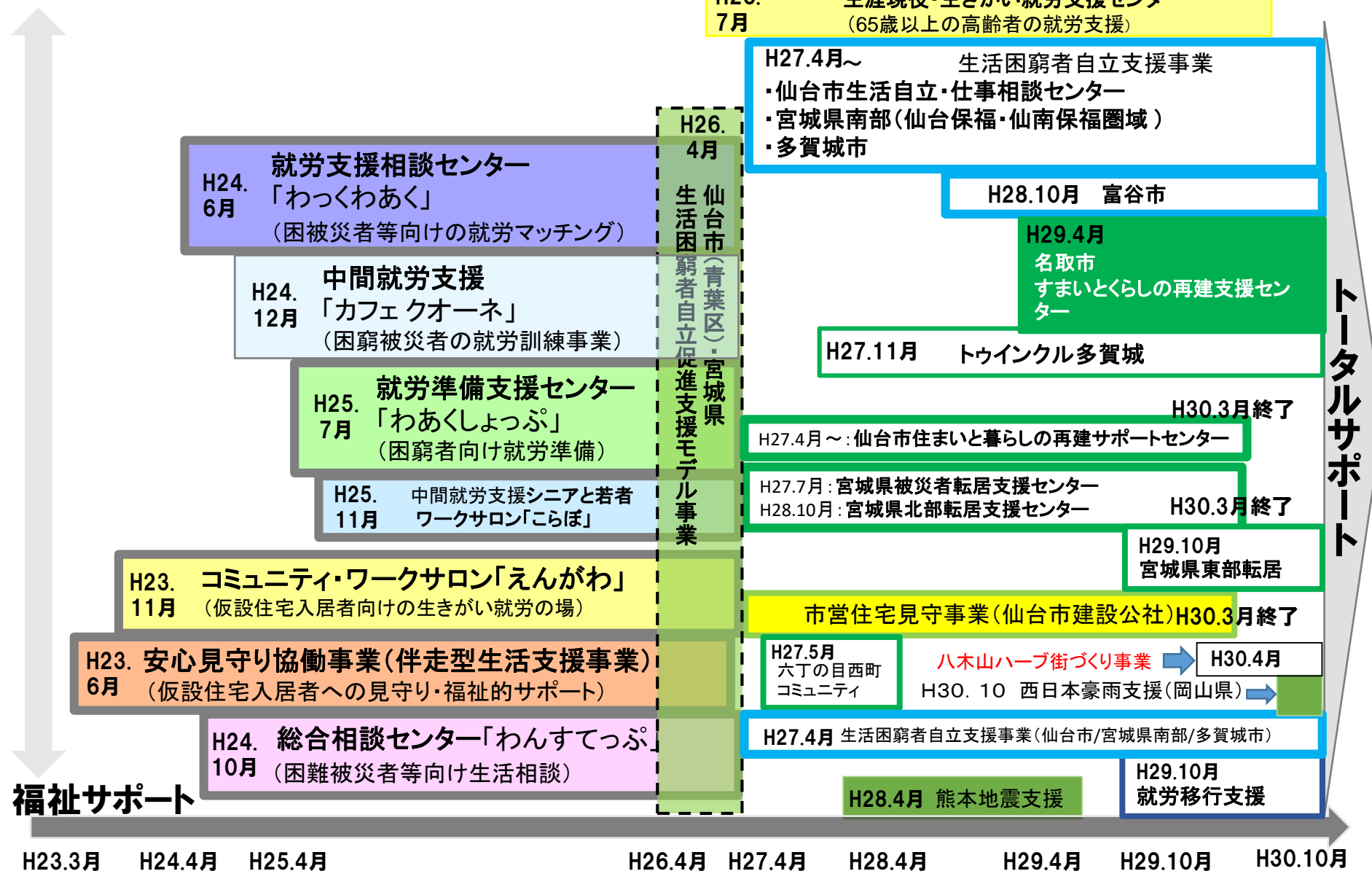
■連携・協力団体(*:特定非営利活動法人)

- ①全国コミュニティライフサポートセンター* ②せんだい・みやぎNPOセンター*
③仙台夜まわりグループ* ④チャイルドラインみやぎ* ⑤反貧困みやぎネットワーク
⑥萌友* ⑦POSSE* ⑧ほっぷの森* ⑨公益財団法人共生地域創造財団
⑩MIYAGI子どもネットワーク* ⑪ワンファミリー仙台* ⑬アスイク
⑭みやぎ生活協同組合 ⑮ふうどばんく東北AGAIN



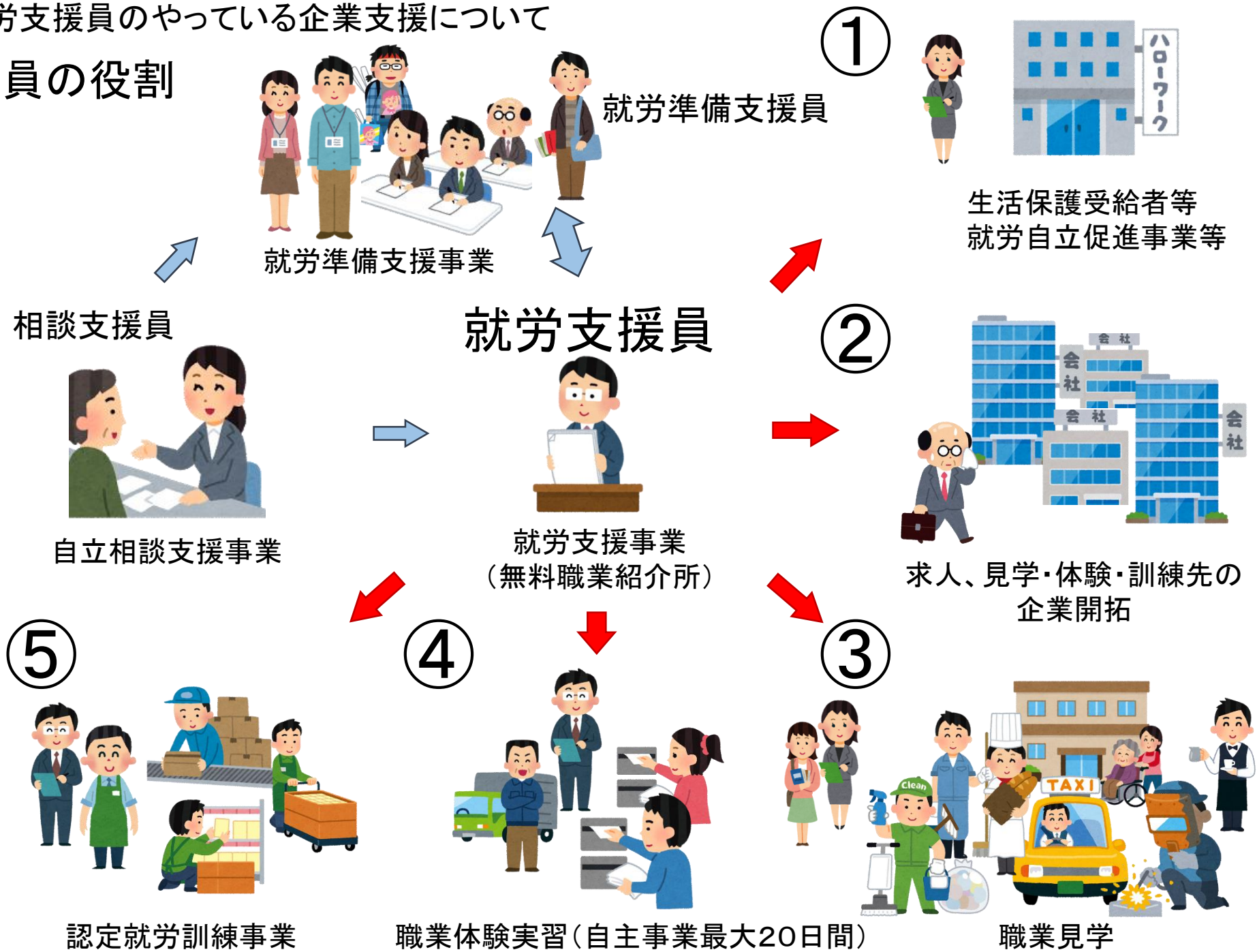
1. パーソナルサポートセンターについて

一般社団法人パーソナルサポートセンター(PSC)の支援事業の全体像【平成30年11月現在】

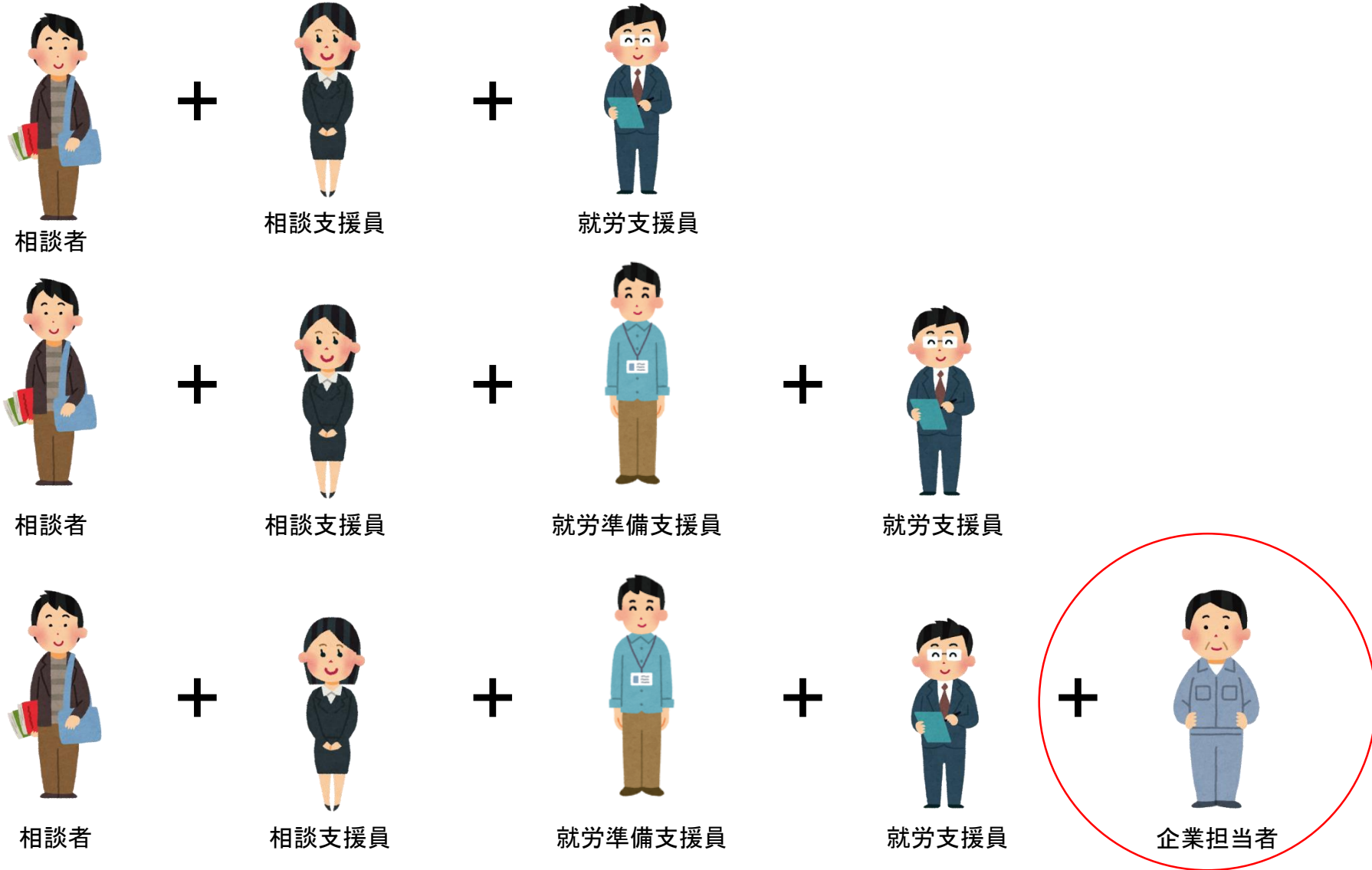


2. 仙台市の就労支援員のやっている企業支援について

就労支援員の役割



2. 仙台市の就労支援員のやっている企業支援について



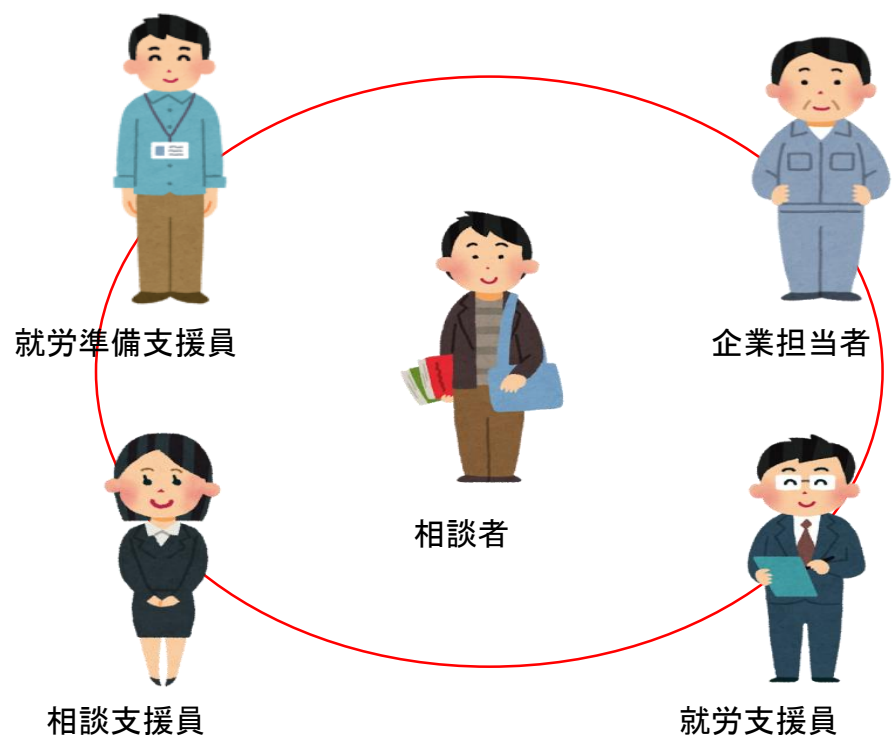
PSCの就労支援は、相談者のニーズに応じて支援者が増えていくため、それぞれの視点から得た情報を共有し支援に活かしています。その支援の輪に企業担当者も加わっていただくための支援を行っています。

職業見学で 知っても
らう！

体験や訓練で
感じてもらう！

企業説明会で
想いを伝える！

仕事を中心とした支援チーム作り



仕事や地域生活の安定につながる



PSCの支援に理解いただき一緒に支援チームに参加いただくことで、仕事や生活に関する困りごとを発見する機会が増え、早期に課題解決につながられます。

1日の中で仕事に関係する時間の割合は大きいため、仕事を中心とした支援体制が充実すると、職場の定着率も上がり、地域での生活も安定していきます。

2. 仙台市の就労支援員のやっている企業支援について

新入就労支援員Aの1日





9:00	10:00	11:00
		
朝礼し、そのまま就労チームミーティング。進捗状況の確認を行う。	HWへ同行支援し、HWへの登録と求人検索の方法を確かめる。	事務所に戻って気になった求人票の検討や、応募書類の記入指導

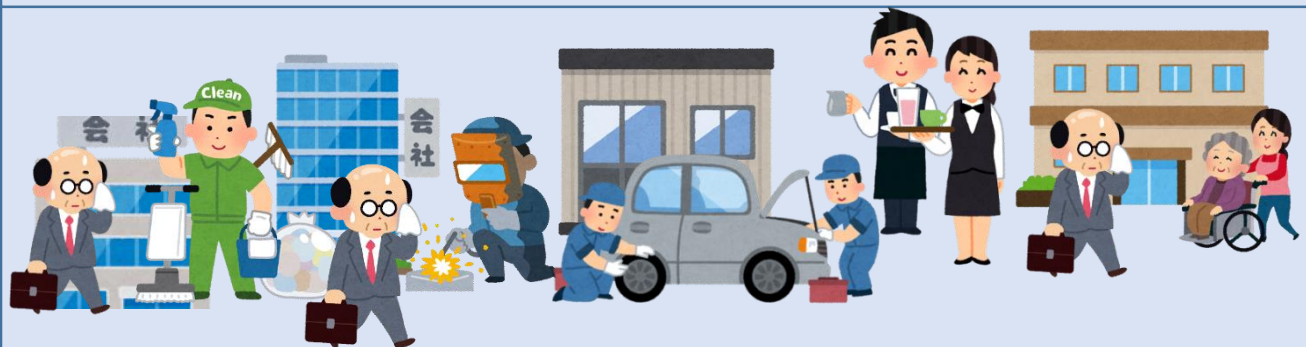
※他の対象者の求人情報検索も実施

13:00	14:00	15:00	15:30	17:30
				
相談支援員と同席面談。新しい就労希望者との顔合わせ	職業訓練センターへ職業評価の支援依頼。対象者の情報共有。	給食などの受託業務を行っている会社へ求職者の紹介と現在の求人の確認。	求人票の作成。	全体ミーティングで変化のあった対象者について共有。

2. 仙台市の就労支援員のやっている企業支援について

ベテラン就労支援員Bの1日

9:00	10:00	10:30	11:00
 <p>朝礼し、そのまま就労チームミーティング。進捗状況の確認を行う。</p>	 <p>事務職の体験実習先でPC業務の実習を行う利用者の初日同行。</p>	 <p>実習担当者と実習対象者について実習でのポイント等の確認。</p>	 <p>HWへ行き対象者の求人情報検索を実施</p>

13:00	16:00	17:30
 <p>提携企業先である、清掃業者、精密機械加工業者、整備業者、ホテル、介護事業所などを回り求人や対象者の見学や体験実習、認定就労訓練の受入れ等について相談を行う。</p>	 <p>明日面接の対象者へ面接指導。</p>	 <p>全体ミーティングで変化のあった対象者について共有。</p>

2. 仙台市の就労支援員のやっている企業支援について

就労支援員Cの1日

9:00



朝礼し、そのまま就労チームミーティング。進捗状況の確認を行う。

10:00



相談支援員より居所喪失者の緊急対応の相談を受ける。

11:00



人事担当者に来所いただき、その場で面接をしていただく

13:00



体験実習や認定訓練の提携企業先へ企業見学会を実施。企業の取り組みや、想いを伝えていただく。

15:00



事務所に戻り見学会の振り返り。JOBカードの深めるシートなどを活用し、就労への向き合い方等について検討。

17:00



見学会の取りまとめと、お礼の電話対応。

17:30



全体ミーティングで変化のあった対象者について共有。

3. 富谷市の就労支援員のやっている企業支援について

事例1. 製造業従業員の離職防止

介入

- 社会保険労務士から担当している会社社長が従業員のことので悩んでいるとの相談。
- ある従業員が最近、定時に出勤が出来ていないため事情を聞いたところ、高校生の娘が不登校となりその対応をして遅くなるとのこと。

両親と面談

- 進学校で勉強についていけずに不登校となった。
- リストカットもするようになり傷口を見せてくる。
- 朝食は一緒に食べるが学校には行かない。
- 娘の気持ちがわからず、どうしたらいいのかわからない。
- 転職をして娘との時間を作ろうと考えている。

娘と面談

- 勉強についていけない。
- アルバイトをしてみたいが勉強で時間がない。
- 転校をしたい。
- 親の期待に応えたい。

代弁

- 娘の気持ちを代わりに両親に伝える。
- 両親としては元気になってくれれば転校してもかまわない。

その後

- 娘は転校して元気に通学している。
- 念願のアルバイトを始めた。
- 父親は遅刻することなく働いている。

3. 富谷市の就労支援員のやっている企業支援について

事例2. 医薬品卸会社社員の退職後の支援

介入

- 本人から退職後の居所の相談。
- 現在、社宅(借り上げアパート)に住んでいるが退職したら出なければいけない。
- 貯金がないため次の居所が確保できない。
- 退職金が出るが退職してから支給されるため間に合わない。

上司と面談

- 退職金額と支給日の確認。
- 状況を説明して退職金が支給されるまで社宅に住まわせていただけるように交渉。
- 上司には了承していただき、また、退職後が心配との事で就労支援をお願いされる。

調整

- 物件探しに同行して不動産屋に状況説明。
- 退職金支給日にあわせて不動産契約と引っ越し業者の調整。

その後

- 無事に退職金で転居ができた。
- 転居後も就労支援を行い就労することができた。

その後②

- これをきっかけに事業を理解していただき職業体験実習の受け入れを依頼。
- これまでに職業体験実習から無料職業紹介を介して7人を雇用していただいた。

4. 宮城県(仙南圏域)の就労支援員が行っている企業支援について

生活困窮者自立支援事業[宮城県仙南圏域] 就労支援(企業支援)例


【圏域の概要】

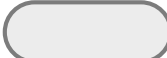
支援担当エリア：宮城県南部の15町村
(右地図  の地区)

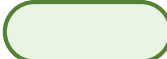
担当エリア総面積：1735km²
(宮城県総面積の23.8%、仙台市の約2.2倍)


担当エリア総人口：26.7万人
(宮城県総人口の11.6%、仙台市の約1/4)

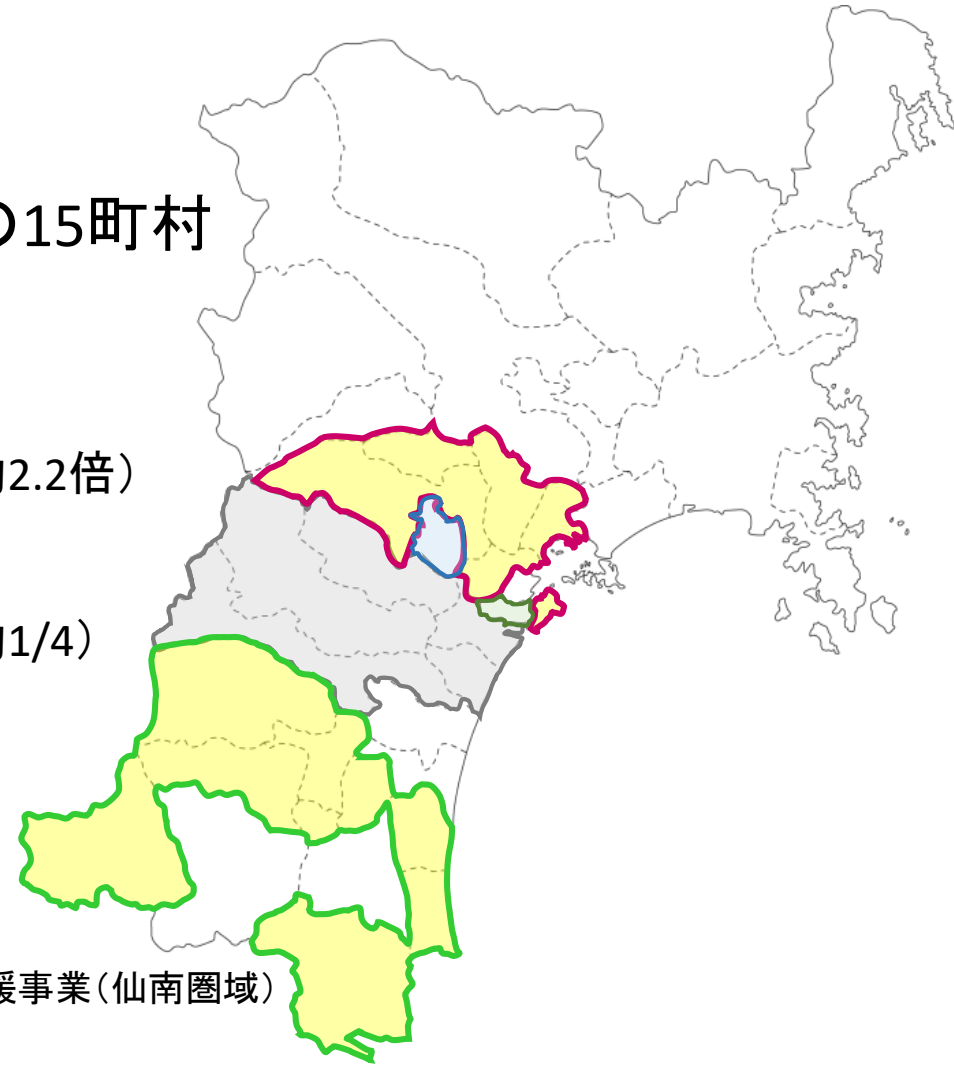
※パーソナルサポートセンターが受託している
宮城県内の困窮者自立支援事業 (右地図参照)

 宮城県生活困窮者自立支援事業(仙南圏域)

 仙台市生活困窮者自立支援事業

 多賀城市生活困窮者自立支援事業

 富谷市生活困窮者自立支援事業



4. 宮城県(仙南圏域)の就労支援員が行っている企業支援について

【支援例・・・協力企業からの相談】

相談内容：今年新卒で採用した10代の社員(Aさん)について、仕事中間題行動が見られるとの報告や苦情があがっており、困っている



インタビュー 面談

当センター支援員が先方の企業を訪問し、
人事担当者及び現場担当者から状況を伺う

○ Aさんの状況及び作業現場からの報告と
苦情の内容について聞き取りを実施



《Aさんの様子》

- ・作業中立ったまま寝てしまう
- ・相手の目を見て話さない
- ・注意しても生返事
- ・いつも同じ服装で、体臭がにおってくさい
- ・スマートフォンを見たままイヤフォンをして作業所内を移動する

⇒安全管理上も職場の士気の面でも問題だと感じているが
Aさんにどう対応したらいいか分からない

4. 宮城県(仙南圏域)の就労支援員が行っている企業支援について

○今後の方向性について、以下の4点を企業側に提案し共有

《共有事項》

- ▶出身高校の関係者に協力してもらえないか？
- ▶保護者の方との面談の機会を設けられないか？
- ▶当センターの支援員とAさんとで面談の機会を設けられないか？
- ▶専門機関で疾病や障がいの確認ができないか？



⇒共有事項を元に当センターが支援プランを作成し、再度企業側と具体的な支援について相談する機会を設けることとした。

4. 宮城県(仙南圏域)の就労支援員が行っている企業支援について

支援プラン 作成

企業との共有事項を元にセンター内で検討し、
具体的プランに落とし込む

○ Aさんに対するプラン提示とともに、
企業側にも今回のケースを踏まえて
いくつか提案を行うことにした



《Aさんの支援プラン:まずは仕事が継続できるよう課題を明確にする》

1、Aさんについての情報収集

Aさんとの面談、保護者との面談、出身高校へのヒアリングを実施し、傷病歴・生活歴も含め日常生活の状況を確認する。

⇒どのような生活課題があるか明確にし、それに対してどういった支援や制度活用が必要かを検討する。

2、医療の専門家への相談

医療機関での診断・検査について、本人・保護者の理解と了承を得た上で、病気や障がいの有無を確認する。

4. 宮城県(仙南圏域)の就労支援員が行っている企業支援について

《企業への提案:Aさんへの支援+今後の採用について》

1、現場に状況を説明し、理解と協力を図る

状況改善に向けて、当センターが支援を始めたことを現場に伝え、Aさんへの対応が進んでいることを分かってもらう。

⇒本人・保護者との面談や医療機関での診断・検査結果を踏まえ、企業側でAさんの働き方を検討する。



2、生活改善や制度活用についてセンターが担当

企業が苦手とする分野について、主としてセンターが対応し、企業とセンターが協力しながら離職を防ぐ支援を実施する。

3、採用の際の適性検査実施を提案

客観的な指標の1つとして、採用時にクレペリン検査や手指検査を取り入れている企業の事例を紹介し、今後の採用試験にこうしたテストの活用を薦める。

4. 宮城県(仙南圏域)の就労支援員が行っている企業支援について

支援の 実施

支援プランを企業側に提示し、共有した上で、 分担して具体的支援に入る

Aさんとの面談

本人とセンターの相談支援員、就労支援員の3者で面談を実施し、生活の状況等について聞き取りした。

しかし、本人から具体的な話は聞けず、問題意識を持っている様子もなかった。

出身高校へのヒアリング

企業側が調整し、当時の担任と面談。高校側は、当時広汎性発達障害の疑いを持っていた。体臭についてはクラスメイトから苦情が多かった。保護者からも同じ臭いがしたとのこと。

保護者との面談

母親・Aさんの上司・支援員で面談。

Aさんは小・中・高校と普通学級。クラスメイトとの揉め事が多かった。すぐキレる性格で昔から意思疎通に苦労している。最近では仕事の話もほとんどしなくなった。

疾病・障がいの確認

仕事を継続するために、医療機関の受診を勧め、母親からもぜひ病院受診を本人に勧めてほしいと言われた。まずは母親からAさんに説明し、受診を促してもらうことにした。

作業現場への説明

現場関係者に状況を説明。今後Aさんの生活・就労状況の改善に向けて、企業側とセンターで協力して対策を講じることを話し、改善が見られるまで見守ってほしい旨伝えた。

面談後の様子の確認

本人・母親・出身高校の面談後、本人の様子を企業側に確認。わずかだがぼーっとしている様子は改善されたように見えるとのこと。今後の医療機関への繋ぎを急ぐこととする。

4. 宮城県(仙南圏域)の就労支援員が行っている企業支援について

支援の 成果

センターの支援と企業側の協力、現場作業員の方々の理解により、Aさんの離職を回避できた

生活状況改善

母親との面談の際、支援員が入浴の習慣化や清潔な服装の大切さを説明。



Aさんの上司が家庭訪問し、生活の様子を確認しながら、母親に仕事の様子を伝えるようにした。

医療機関受診

母親からAさんに受診を促すとともに、現場の上司が受診の際は付き添うことを説明。



本人が、医療機関受診を承諾。



上司が同行して精神科受診を開始。

作業現場の理解

Aさんの支援状況について現場に説明し、協力をお願いした。



現場の作業員も企業側の対応に理解を示し、しばらくは会社側に任せることで落ち着いた。

Aさんの通院開始とともに、生活状況も少しずつ改善の傾向が見られるようになり、職場でもAさんをフォローするような意識が生まれ、就労が継続できている

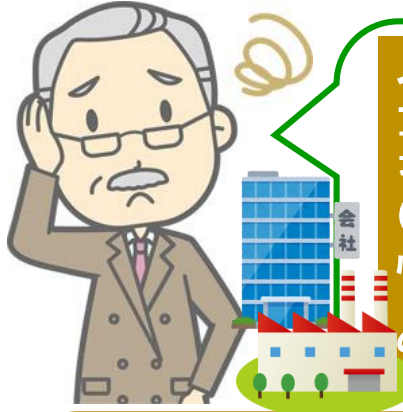


5. まとめ ～就労支援員にもとめられる企業訪問・開拓について～

企業支援の重要性

従業員の困りごとに対応できるノウハウや余力を持っている企業は数少ない

⇒相談支援機関が企業と連携して対応することで、従業員が困窮に陥ることを未然に防ぐとともに、企業の人材損失を回避できる



企業の悩み

- 離職者が出ると、投資した時間や資金が無駄になる
- 離職者が持つスキルやノウハウが失われる
- 新たに社員を募集し育成しなければならない
- 社員の相談に対応する十分な時間を確保できない
- 福祉や制度活用についての知識が十分でない

- 離職で収入が途絶える（家賃が払えなくなるかも…）
- 離職を決めたが、再就職までの生活費が心配
- プライベートのことは、会社の人に話したくない
- 会社に相談しても、「自分で何とかしろ」と言われそう
- 悩み事の解決について、どうしていいかわからない

社員の悩み



生活困窮の予防の見地からも、企業を支援対象と捉え、支援機関が積極的に関わることで不可避となると考えられる