

「環境支援型」就労支援 ～企業とのチーム支援の手法～

【後期】就労支援員養成研修 2018.12.6 Thu

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

～「環境支援型」就労支援の 基本理念～

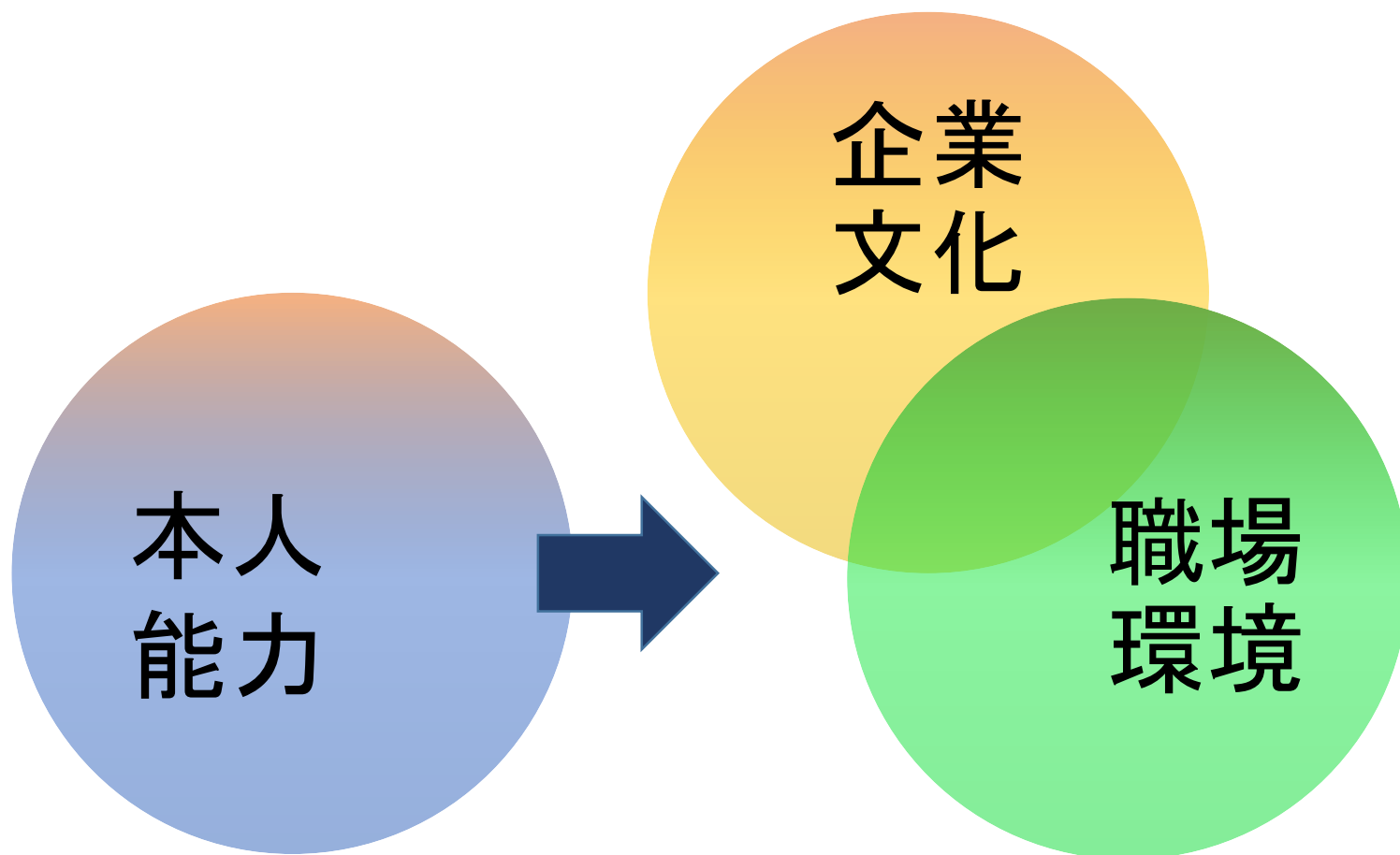
生活困窮者を 社会にとって

「なくてはならない人」と捉える就労支援

～「環境支援型」就労支援の 3か条～

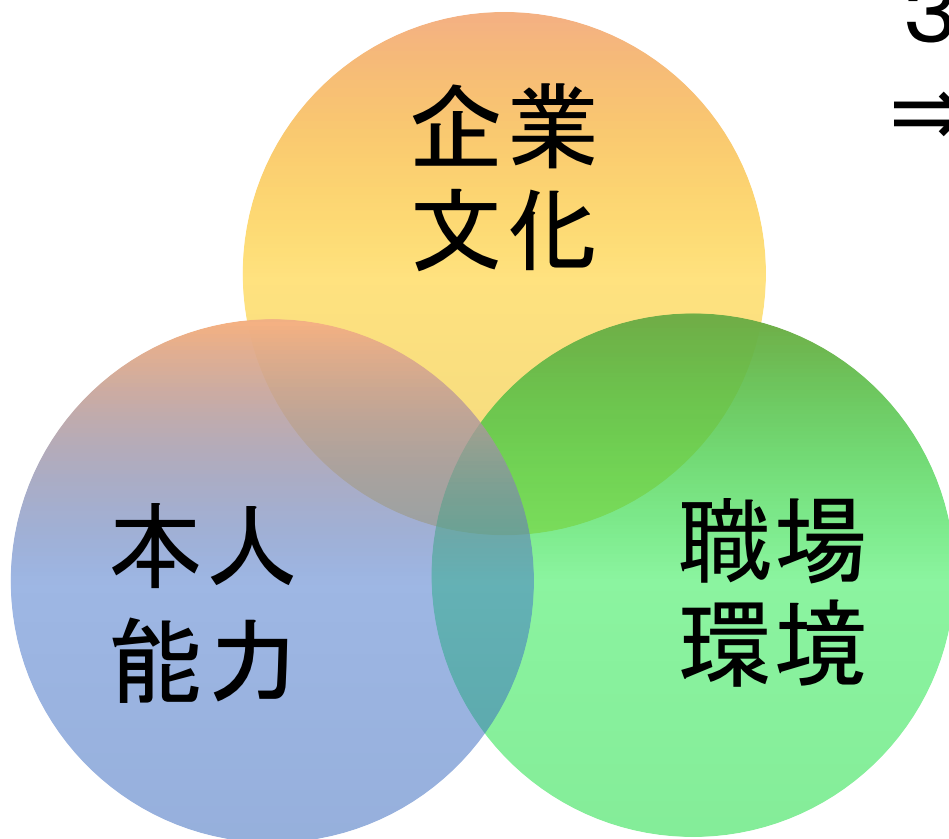
- ① 本人を変えない、「環境」を合わせる
- ② 企業と本人の「文化」を大切にする
- ③ 「働きたい」という想いを叶えるために
必要なことは、何でも「就労支援」

<これまでの就労支援のパターン>



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

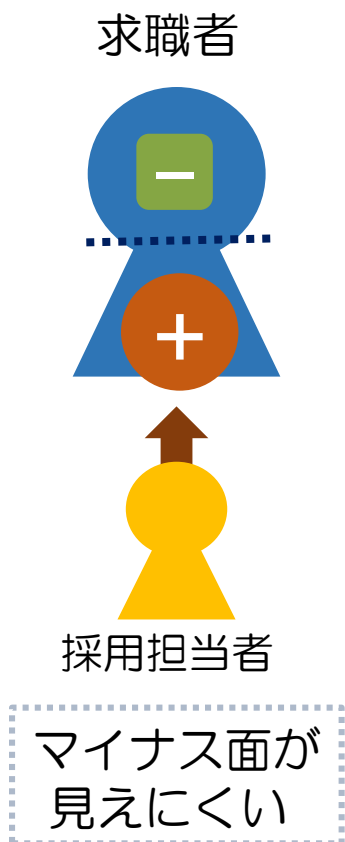
= 相互成長

<4つの企業文化>

	企業文化	特徴
①	チームワーク	<p>～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。</p>
②	意欲・自主性	<p>～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。</p>
③	成果・正確さ	<p>～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。</p>
④	組織・ルール	<p>～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。</p>

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
＜企業とチームになって取り組む就労支援＞

A. キャリア型
就職支援の場合



B. 「環境支援型」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

<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. 履歴書の添削
(良いことを中心に記入、作文)

4. ハローワーク (本人が応募先を探す)

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. 2次・最終面接 (自己PRと見定め)

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

9. 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. プロフィールシート
(働く上での大事なことを全て書く)

4. ハローワーク (優先順位をつけ企業開拓)

5. 企業訪問 (企業文化のアセスメント
&企業担当者を味方につける)

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. 環境支援の調整 (実習シートの作成)

8. 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)
※チームで環境調整する

9. 定着 (双方にとっての成体験となる)