就労支援員が疲弊し離職する現実。
自社の雇用成功へ人事はどう捉えるべきか

人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook

1 支援業界の構造を知り、支援機関の質には差がある前提に立つこと

2 資格や経験だけでなく、問題解決力を持つ支援員を見極める視点

3 個人の力に頼らず、組織として人材を育成・評価しているかを見る視点

Gemini Notebook

支援機関を見極める3つの論点

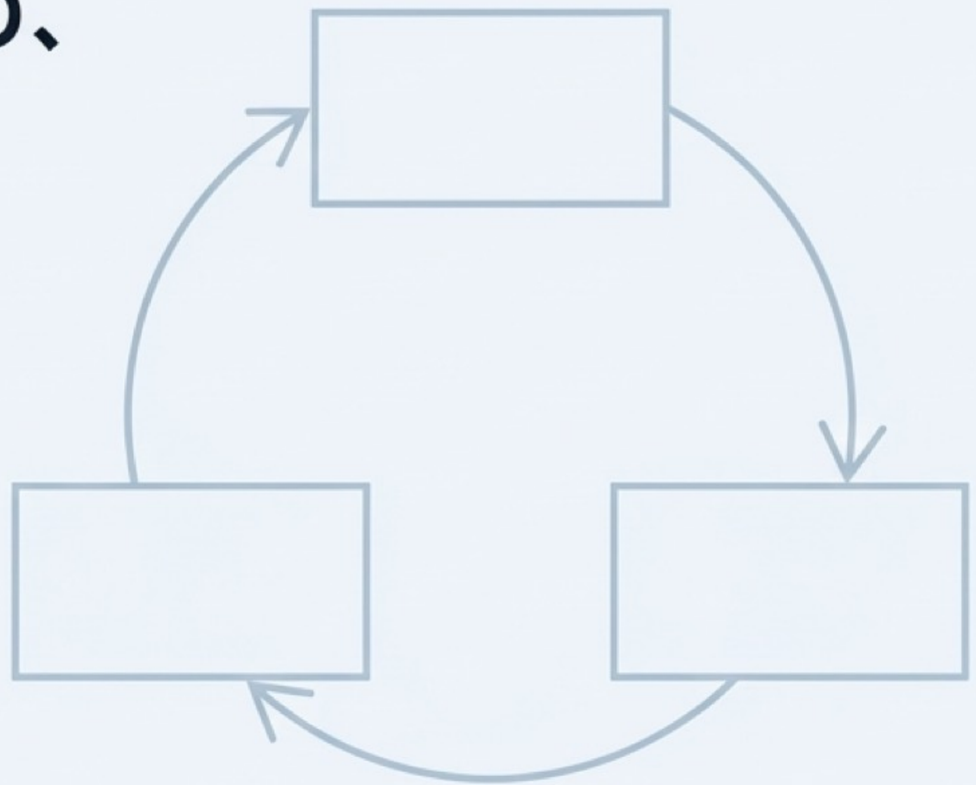
- 論点1: REALITY（支援現場の構造的な現実）
- 論点2: SKILL(本当に必要な支援員の資質)
- 論点3: ORGANIZATION(信頼できる機関の組織体制)

Gemini Notebook

REALITY

支援現場は低賃金と評価の未整備により、疲弊と離職が起きています。

- 福祉は給与が安いものという固定観念が業界に根付いています。
- 事業としての利益が出にくく、支援員に還元されにくい構造です。
- 結果として熱意のない人が辞め、現場の負担が増しています。



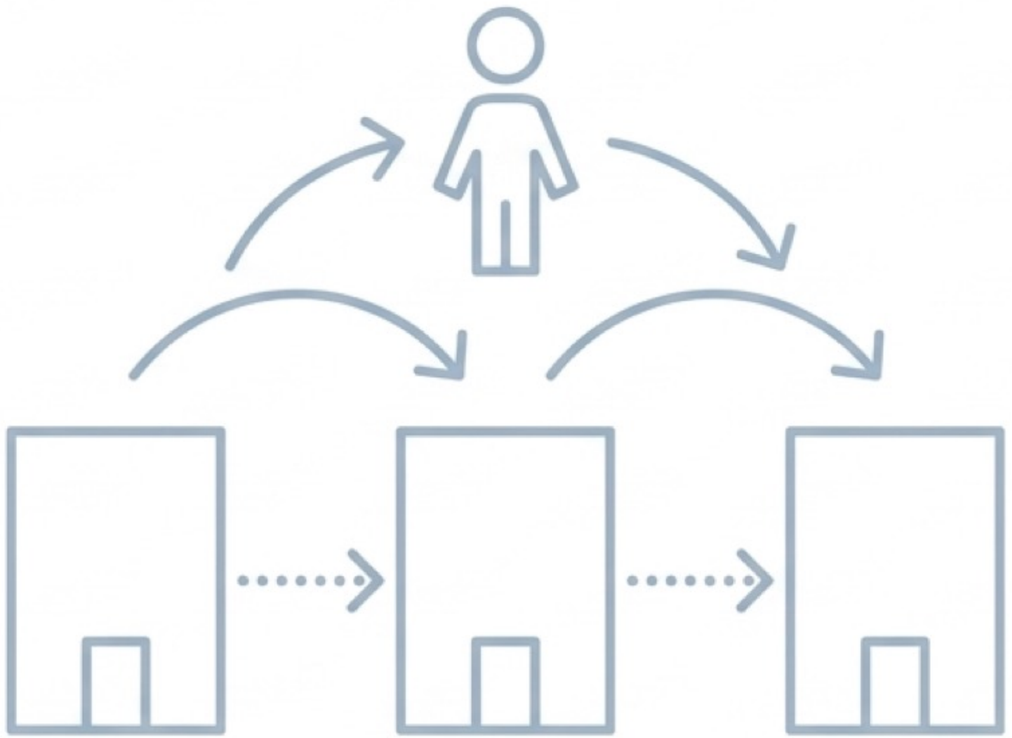
Q. 自社が連携する支援機関の担当者は、頻繁に入れ替わっていませんか？

Gemini Notebook

REALITY

業界内で人材が循環し、支援の質に大きなばらつきが生じています。

- 現状への不満から、少しでも楽な職場を求めて転職する人がいます。
- 人手不足のため、資格さえあれば採用されやすい背景があります。
- 明確な採用基準がないまま人が入るため、当たり外れが発生します。



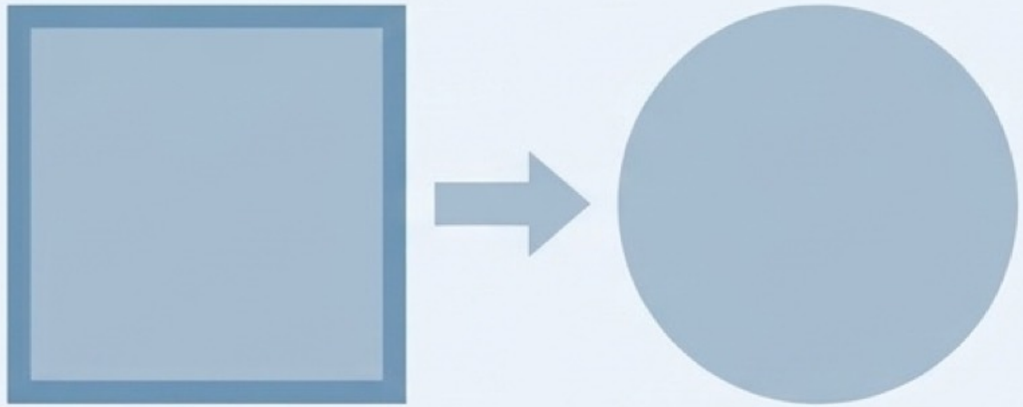
Q. 支援機関を選ぶ際、表面的な実績だけでなく体制を複数比較していますか？

Gemini Notebook

SKILL

福祉の経験よりも、固定観念にとらわれないフラットな視点が重要です。

- 福祉業界の経験が長いと、過去のやり方に縛られることがあります。
- あえて別業界の経験を持つ人材の方が、柔軟に人と向き合えます。
- 就労支援は対人サービスであり、人間としての対応力が問われます。



Q. 自社に出入りする支援員は、専門用語に頼らず社員に接していますか？

Gemini Notebook

SKILL

利用者の困りごとを特定し、解決に向けて前に進める力が必要です。

- 支援の本質は、何に困っているかを拾い上げ解決策を示すことです。
- 課題を整理し、物事を前に進めるサポート力で価値が決まります。
- このスキルがないと、何年間も進展がないまま支援が停滞します。



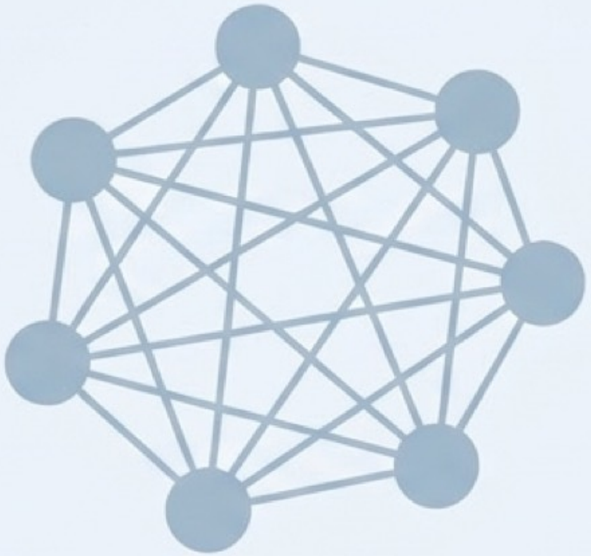
Q. 現在の支援員は、課題の報告だけでなく解決に向けた提案をしてくれますか？

Gemini Notebook

ORGANIZATION

支援員が孤立せず、組織内で広く意見交換できる体制があるかを見ます。

- 一つの事業所だけで完結すると、サービスの幅が狭まってしまいます。
- 同期や中堅が集まり、事例や悩みを共有し合う仕組みが質を担保します。
- 組織全体での意見交換が、拠点ごとのばらつきを防ぐことにつながります。



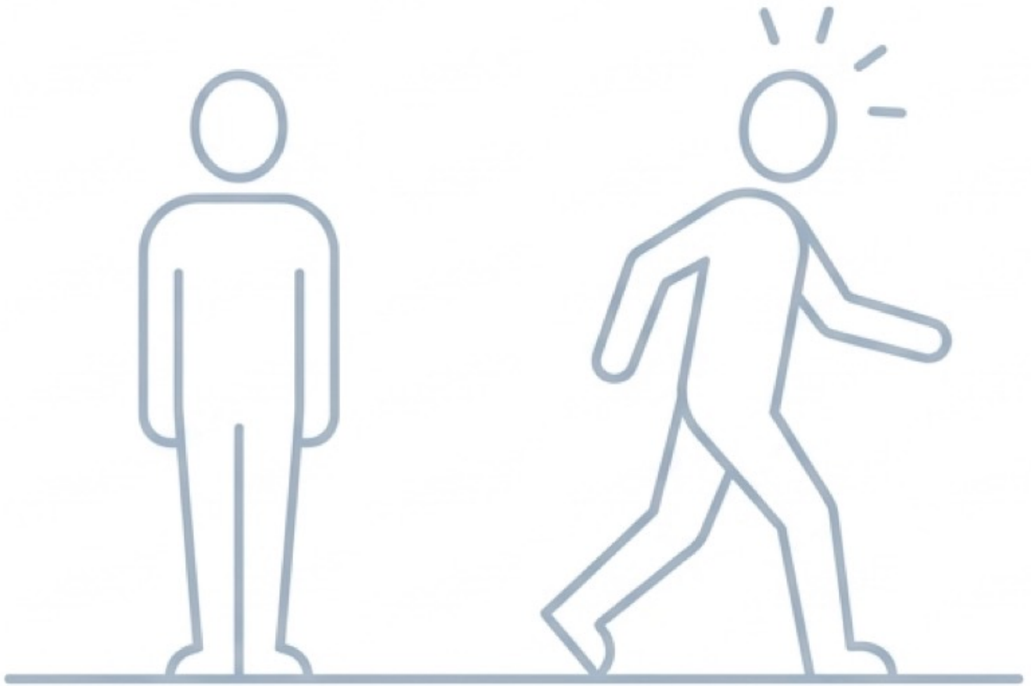
Q. 担当の支援員は、個人の感覚だけでなく機関全体の知見を活かしていますか？

Gemini Notebook

ORGANIZATION

受け身ではなく、自ら考えて行動する支援員を評価する機関を選びます。

- 分からないから動かないのではなく、やりながら考える姿勢が重要です。
- 行動を重ねる中で、課題解決の糸口が見えてくることが多々あります。
- 頭で理解するだけでなく、心を持って泥臭く向き合う力が問われます。



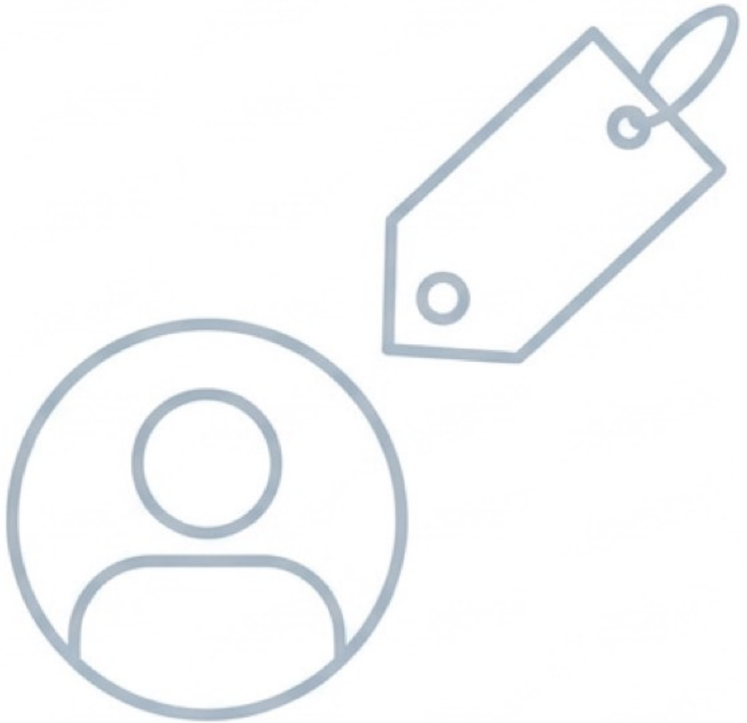
Q. 自社の社員を任せる支援員は、失敗を恐れず自発的に行動できる人ですか？

Gemini Notebook

ORGANIZATION

障害名に囚われず、一人の人間として向き合う姿勢が支援の根本です。

- 知識がないから関わるのをやめるのは、受け身の姿勢といえます。
- 分からなくても、教えてほしいと自ら踏み込めるかが重要です。
- 支援員が前向きに働ける環境があってこそ、安定した支援が実現します。



Q. 障害名という枠ではなく、個人の特性や強みに目を向ける風土がありますか？

Gemini Notebook

支援機関の現実を知り、自社の雇用を共に創るパートナーを見極める。

- 支援業界の構造的課題を理解し、体制を比較する。
- 経験や資格より、問題解決力を持つ支援員を探す。
- 個人の力に頼らず、組織で支援を磨く機関を選ぶ。

支援機関に任せきりにせず、対等なパートナーとして対話を始める。

人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook