

第8回企画委員会議事要旨

日時 2019年7月17日 17:30～19:30

場所 日本財団2階第8会議室

出席者

駒村委員長、有村委員、池田委員、奥田委員、久保寺委員、丸物委員、生田オブザーバー
(全体委員会委員)、日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

【講師】 社会福祉法人「ぷろぼの」山内民興理事長

一 社会福祉法人ぷろぼの理事長 山内民興氏による

「障害者+困難者の就労支援の取り組みについて」の報告 ーと意見交換

(“ぷろぼの”における障害者福祉の就労支援事業)

- 「ぷろぼの」は、“probono public”(ラテン語で「公共善、よき社会の実現」)から取った。
- 「障害者」、「困難者」を以下のようにとらえている。「障害者」は、医師の診断をもとに自己申請して手帳を取得したもの、または診断をもとに福祉サービスを利用したものも含む。「困難者」は、相当の障害があっても申請していない者や社会的要件、それ以外の理由で困難さを持っている者。
- 「ぷろぼの」の役割は、「地域の福祉ネットワークを構築する」ということで、①福祉理解の促進(福祉という言葉が軽く扱われ過ぎている。)、②障害者等の就労促進、③企業や専門家との連携(多くの方々の協力がいるので、ネットワークを重視。)、④関連するシステムの開発(福祉分野は、論理的支援や業務のシステム化が遅れている。ぷろぼのは職員訓練に取り組んでいる。)
- 職員の採用で留意しているのは、①福祉を学ぶ能力があること、②就労支援を学ぶ能力があること、③ITを学ぶ能力があること(それぞれ、今はなくても、学ぼうとする姿勢があるかどうか。)、④一般教養を高める気持ちがあること(これを一番大事にしている。高学歴、高い能力が求められる、利用者は高経歴の方も多く彼らと世間話が普通にできる職員になる必要がある。)
- 「ぷろぼの」の理念は、「誰もが自立した生活ができる地域社会づくりを目指します。」であり、以下の3点を付加している。
 - ① 古都奈良の地を大切にします(永く続く奈良の地を粗末にはいけない)。
 - ② 人にやさしい福祉ごころを育みます(お互いさまの福祉で相手のことを考える)。
 - ③ 夢と勇気を持って日々努力します。「下学して上達す」(身近なことから学び、次第に上達していくこと)という言葉を実践している。
- 基本的な要素として、人は社会的な生き物なので、新たに社会の役割を得て、はたらくことで成長する生き方をしている。私たちにとって、はたらくことは、人らしく日々を生きるための大切な行

いだということです。

- ここ数年は、公益法人のマネジメントを定義し運用する手法を具体化することに取り組んでいる。非営利で公益型の企業が、適切な組織をつくり、人材を育成することについていくつかの要素を検討している。今年度の基本方針は「福祉を科学する」であり、それを分かりやすくするために、“見ること、聞くこと、伝えること”に分割し、①現場や利用者をしっかり見なさい、②自分で感じたものやデータをきちんと分析しなさい、③分析したものをできるだけ正確に伝えなさい、として、この3つを注視することが必要と伝えている。最近、行政からの報告要請が多く、所長等の管理職が現場に出れていないので、業務の見直しとシステム化に取り組んでいる。
- ぷろぼのの就労支援プログラムは、就職準備性を基本に「社会人スキル」を身に付けることを目指している。それを4ステップにして、「健康を管理する力」、「日常生活をする力」、「職業生活を続ける力」と「仕事をする力」にして、福祉サイドが「人づくり」の役割を担わないといけない。ただ、「仕事をする力」は、職業技能なので民間企業が採用後に業務に合わせて訓練するものとしている。
- 職業準備性を客観的に評価するために、社会性要素を11項目にして、職員が毎日利用者の訓練成果や課題から4段階で数値化し、また良い点や課題等を文章で記録もしている。制度ではこれを基に3〜6ヶ月で個別支援計画書を作るが、現状では、1名당りに8時間から16時間かかっている、また職員間の能力差も出ているので、システム化で2時間程度、内容の標準化も進めている。
- 困難者に対する3つの取り組み
 - (1) 養護施設の就労支援
 - ・2017年度日本財団の助成を得て、奈良県内の児童養護施設の退所後の準備状況について調査した。就労支援が十分でない、情報機器が各自に提供されていない、金銭管理や有効な使い方を知らない、これらから総合的な支援が急務になってる。
 - (2) 生活困窮者や引きこもりの方々への就労支援
 - ・奈良県社会福祉協議会の自立生活サポートセンター事業「認定就労訓練事業所」を引き受け、生活困難者の就労支援(コンピュータ系の訓練)を受託している。働ける可能性のある人は多いので支援団体との今後も連携が必要になる。
 - (3) 障害があると思われる大学生の支援
 - ・2016年度から奈良県内の大学生を対象に、福祉、医療、教育、労働の関係者による「なら学生支援の会」を作り、学生生活や学業、就職活動などに課題のある学生を支援する仕組みづくりに取り組む。縦割りから横の連携の必要性から、ファイナンシャルプランナーや産業カウンセラーの役割も大切になっている。
- 障害福祉サービス事業が困難者の支援をする課題
 - ① 誰がどのような基準で「困難者」を認定するのか(特定求職者雇用開発助成金の対象になっていない)。
 - ② 福祉サービス事業で困難者の受け入れができるのか(新たに人員の採用と場所が必要にな

る)。

- ③ 障害者である現在の利用者の同意が得られるか。
 - ④ 業務が追加される職員の同意が得られるか。
 - ⑤ 就労移行事業所は 2018 年 4 月から成果主義に変わったので、その職員に時間的余裕があるのか。
 - ⑥ 就労継続 A、B 型で受け入れ可能か(社会人スキルや能力評価が必要になる)。
 - ⑦ 困難者の情報の共有化ができるか(サポステ等との情報共有が可能か?)
- 第 4 のテーマは、これからの福祉。福祉の現場は、サービス業なので多くの時間が必要になる。経済的生産性の向上に取り組まないと、福祉の現場の働き方改革はできない。IT 化による、事務の効率化と支援プログラムの精査が重要。事務の効率化では、業務の省力化(利用者・職員の勤怠管理と会計、請求事務の一体化)と職員に法人経営者としての意識をいかに持たせるかも重要。来年度から企業内ベンチャー制度を作りたい。後者の支援プログラムについては、AI で支援記録の標準化を図り、支援計画の 7 割は AI で、残り 3 割を職員でというのが目標。

○奈良県障害者就労支援協議会

福祉事業者間の支援のばらつきが非常に大きいので、全体的な底上げと連携を図る。そのために福祉職員の育成や会計の規格化、利用者の支援情報の共有化を目指したい。

○「あたく組」

「あたく組」は、あたらしい・はたらくをつくる・福祉型事業協同組合の略語。これは主に優先調達の受け皿としてつくった。行政が委託する際に、地域の福祉事業所の力量に合わせて事前に仕事を切り分けている、そのために福祉事業所で受けられる業務は単純なものになっている。高度な委託業務を受注するために、福祉と民間企業が異業種事業協同組合を作り、業務に応じて都度「共同体」チームを作り対応する。障害者が関わる仕事を請負総額の 5 割以上にしている。

(主な意見交換)

○AIで個別支援記録を精査？

→ 支援記録を AI(機械学習)で分析し、個別支援計画の 7 割程度を AI が作成し、残り 3 割を職員が作成することを目指している。的確な支援計画が早くできる。

○就労困難度の評価は？

→ 困難者の就職準備性を判断する仕組みがあれば、一定期間、訓練アセスメント結果を集計すれば、客観評価の一指標になる。

○障害者福祉サービスで、障害者以外の就職困難者を受け入れる場合の制度上の問題点は？

→ 就労移行事業所に対する就職実現を目指す成果主義の導入が厳しく、制度の承認があっても、新たに就職困難者の受入れは人員、場所、成果報酬の点で難しい。

○特別支援学校からの就職

→ 特別支援学校には進路指導はあるが定着支援がない。卒業 1 年くらいで行方が不明になる。

また就職した方も 3 年以内に多くの方が離職しているので、その対策として卒業後の福祉利用が必要になる。

○「奈良県障害者就労支援協議会」と各市町村にできている自立支援協議会との違いは？

→ 前者は民間主導で就労支援を行っている福祉事業者が主体で、後者は行政が制度上作っているもので相談事業者が中心。

○「奈良県障害者就労支援協議会」を、障害者だけに限定したのはなぜか？

→ 奈良県では、障害者以外の就職困難者支援組織が未成熟なので、近々の課題が多くある障害者から始めた。その後に障害の可能性のある困難者を検討する。