

第 28 回企画委員会議事要旨

日時 2022 年 4 月 22 日 16 時～17 時半

場所 zoom にて開催

出席者

駒村委員長、朝日委員、有村委員、池田委員、奥田委員、久保寺委員、西岡委員、丸物委員、村木委員、岡崎全体委員会委員、石崎オブザーバー
日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

1. ダイバーシティプロジェクト・今後の取組み 3 本柱について

【事務局説明】

- WORK! DIVERSITY の 3 つの柱の確認をいただきたい。
説明図の①、②、③で WORK! DIVERSITY な社会の実現をめざしたい。
横断的就労支援制度の実現は 1 丁目 1 番地。実現するための人材育成も大事。
機能するネットワーク（地域プラットフォーム、全国プラットフォーム）の構築も重要。
- 3 本柱の受け皿について。①の受け皿は、企画委員会、②の受け皿は、就労支援スタッフ養成研修作業チーム、③の受け皿は、モデル事業伴走・検証作業チームを考えている。
→ ご了解いただく。

2. ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修（案）について

【事務局説明】

【意見交換】

- 就労支援士のような資格の付与はいつから始めるのか？
→ 今年度は難しいのではないかと。来年度も研修実施なら+@の研修付きで遡及適用が必要かもしれない。
- 来年度に資格制度をめざすとすれば、どのような資格か？
→ 団体（協会）資格。いわゆる協会資格でも濃淡あり。資格制度にするとすれば高度なものにしたいが国家資格ではない。
- 参加人数は？
→ 初年度も 100 人以上を集めたい。
- オンライン研修中心？
→ 今年度は全面オンラインを考えている。
- デマンドは？
→ 先に実施した障害者就労支援機関アンケート調査で、関心ありの法人が多かったが、必要なノウハウが不足しているとの回答が多かった。

- 難病患者で手帳なしの者が多い、精神障害者でも手帳は失効するケースがある。
現在の手帳は就労困難性を反映していない。この判定が必要。障害者は手帳があるからまだいいが、障害者以外の者は就労困難性がわからないと誰をサポートすべきかわからない。それができるようになればニーズは高い。
→ 就労支援士は2段階で考えている。基礎的な段階では難しいが、上級コースでは、高度な課題もできる範囲で取り入れたい。
- 就労困難度の判定は難しい課題だ。大阪府の就労支援機関への発注における総合評価の落札方式も、障害者手帳や相談支援機関の支援を受けているかで判断している。東京都のソーシャルファームの認証基準に、「困難を抱える方を相当数雇用していること」とあるが、「就労に困難を抱える方」の客観的判断基準があるのかどうかは疑問だ。一律に判定だけで進めるのは難しい。
- アセスメントの活用というが、どんな困難性がどのような対象者にあるのか、判断する必要がある。
- 支援士養成と研修内容が一致していない感じがする。これだけの人数必要で、今回100名で、何年間で充足させる等の計画が必要。そうでないなら、支援士を打ち出すのはどうか。
- 就労困難性の物差しを確立するのは難しい。本人の問題、管理者の問題あり、尺度化は難しい。但し、対象者が困難性あると言えるかどうかを最終的に判断する組織があってもいい。
- 研修に、はっきりしたメリットがないと集まってもらえない。資格でないと引っ張り込むのは難しい。第1回は、目をつぶって無料で募ったほうがいい。
- 作ると大変。始めるとやめられない。資格が先走るのは心配。しかし、運動論的には、人材育成が先にあっていい。そういう人が生まれてきていると制度に訴える。どんどん人材を育成していったほうがいい。但し、途中でやめない覚悟が必要。
- オンラインでは一方的な講義とならないか？やりかたの工夫が必要。
- 機能するネットワーク構築にどうつなげるかが重要。
- 事業所単位での人材育成が大切。
- 伴走型支援士は、10年間で1,200人弱養成した。1年100人というのはそんなものかとも思う。1回だけでなく、その後のメンテナンスが必要。継続して更新。事務局機能が大変。毎年多くの者をフォローする必要がある。
- 途中でやめない覚悟が必要。事務局機能の強化も求められる。かなりの資源投入が必要。
- 資格が簡単に取れば、価値を落としてしまう。座学だけでなく、意見交換、ケーススタディ学習が必要ではないか。あえて、対面研修を入れることも必要。
- ジョブコーチの活用も考えられる。