

第10回作業部会での主な意見

<上級JC研修の在り方について>

〔実施すべき内容〕

(モデルカリキュラム・講師について)

- 一部の科目について、具体的な説明を記載すべき。(特に科目4・6・7)
- 企業の実態と福祉の専門分野をつなぐことが大切なため、講師については、企業の関係者を積極的に巻き込むことが理想的。また、助成金申請に係る支援計画の承認手続きの省略要件が認められている企業が、講師として参画してもらうことで、講師の知識のアップデートにもつながる。それらをリンクさせることが望ましいのではないか。

(企業における実習)

- 実習の実施は任意だが研修機関の判断で可能であれば実施した方がよいのでは。実施の内容は上級JCとしての課題やテーマを与え、実習の現場において体験をさせる形がよいのでは。また、実習の時間数の中に事前課題と実習での振り返りの共有をできる体制でできるとより意味があるのではないか。

〔受講要件〕

- 助成金処理の観点でいえば、助成金活用実績以外の実績について証明は自己申告となり客観的ではないため調査・監査等で確認する仕組みが必要と考える。
- 社会福祉士等の国家資格においても、実務経験を算定する根拠は、施設のほうで例えば職業指導員や生活支援を何年間行ったという範囲でしか確認できていない。更に厳密な内容は確認が難しいし、詳細な監査は難しいのでは。他の業界の資格等を見ても、現状はそのレベルではないか。
- B型の事業所でも一般就労への支援を行っている事業所はあり、就労支援の実績があるのであれば、裾野を広げてもよいのではないか。
- 地方公共団体が設置する支援機関、就労支援事業等については、支援の内容により個別の判断が必要になるのではないか。

第10回作業部会での主な意見

〔実施主体〕

- 年間最低1回JC養成研修を実施し、継続的に3か年は実施するのが最低ラインであると考える。

〔実施方法の在り方〕

- 上級JC研修のカリキュラムを考慮するとオンラインのみでの実施は難しく、対面での実施により効果が得られるのではないかと考える。なお、講義部分については必ずしも対面である必要はないと考える。
- 主任職場定着支援担当者の研修会等では対面で行うことに有効性があるという意見があるため、対面で緊張感を持って実施する方が研修効果が得られるのではないかと考える。
- 継続的な研鑽を積むことに重きを置く場合、分散での実施が望ましい。また、分散での実施に加えフォローアップにも力を入れて定期的な研鑽を積み、情報をアップデートすることにより経営陣、企業の管理者に対して、最新の情報を共有できるよう取り組むのがよいのではないかと考える。
- 上級JC研修は実務経験が豊富な者が相互に情報を共有し、スキルを高めていく側面を重視した方がよいと考える。また、講義と演習・事例検討を伴う科目に関しては講義が1、事例検討・実習を2の案分で行うのはどうか。
- 演習重視の研修形態のため講師1人が40人、50人対応するのは限界がある。社会福祉士や精神保健福祉士の教育課程の演習の場合は20人1クラスなどの規定もあるので参考にしたらどうか。

第10回作業部会での主な意見

<JCの資格化に向けた課題の整理>

- 国家資格化にあたり、上級JC研修修了者や国家資格取得に向けて一定の勉強をした方が、試験の一部免除やスライド的に国家資格を取得できるような仕組みにできれば広がりが大きくなるのでは。また、キャリアコンサルタントが国家資格となったときに、ハローワークやキャリアセンターの採用要件にもなった。国家資格となることで質の担保になる。
- 国家資格化するには相応の人数の確保が大事だと思っている。数値目標を出し、それに対して国と民間でどのように進めていったらいいか掲げてかないといけないのでは。
- 国家資格化にあたり、この資格を持っている方だからこそできることも一緒に整理していかないと、取得したが、価値が上がらないことにつながる。企業や地域に対してJCの有益性を知ってもらう対応が必要。
- JC関連の研修修了者だけでなく、近接領域で既に活動しておりかつ、障害者の就労支援に知見がある方を取り込むことでサービスの質の向上につながるのではないか。
- 国家資格化は、障害者就業・生活支援センターの質の担保にも有効。地域の支援力を上げるためには、社会的地位の向上について具体的に進めていけるような状況を作っていけるといい。また、資格取得後に見守っていく仕組みを組み込むことでさらに質の担保された就労支援ができるのでは。
- 国家資格となり受験する人が増えることで、実務につながらなくても知識がある方がそれぞれのポジションで働きづらい方のサポートができることはよいこと。加えて、助成金など現場で携わる人のスキルが一層アップするような仕組みづくりのため、国家資格、上級JC、様々なカリキュラムなどさらに整理していただきたい。
- (企業在籍型の観点では、) 経営陣・企業の中核に働きかけができ、共生社会の実現等の理念・観点を持った上級JC等が資格をもつことが望まれる。
- 最終的な人物像について。JCを限定すると、助成金の下で活動する職場適応援助者ということになるが、その延長線上の「上級」そして「資格を持っている人」ということを考えるのか。あるいは障害者雇用や就労支援全般の専門性を持っている人、ダイバーシティ等も含め、働くという領域での共生社会の実現に資する専門性を持っている人材をイメージするのか。守備範囲を一体どの程度にするかということについても、もう一息議論が必要ではないか。