

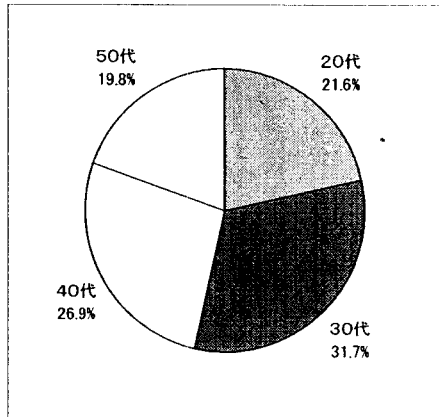
2. 就業支援担当者 調査結果

(1) 本人の属性

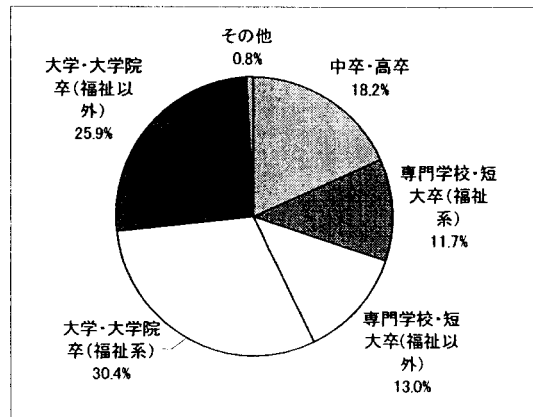
①基本属性

本人の性別・年代・最終学歴について質問したところ、男性が145人(58.7%)で女性が102人(41.3%)と男性がやや多く、年代としては、30代と40代が多かった。また、最終学歴は大学・大学院卒が多く、福祉系の専攻の者が多かった。

【図表 3-9 年代】(n=227)

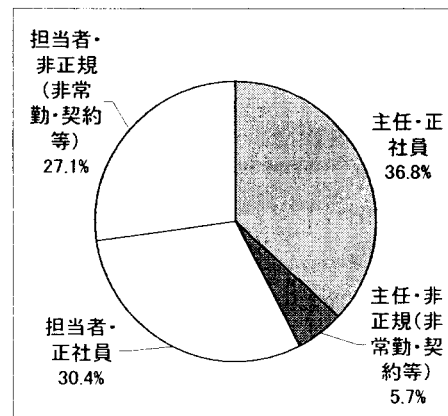


【図表 3-10 最終学歴】(n=247)



②就業形態

本人の就業形態について質問したところ、主任は正社員がほとんどであったが、担当者は正社員と非常勤・契約等の非正規職員がほぼ半々であった。

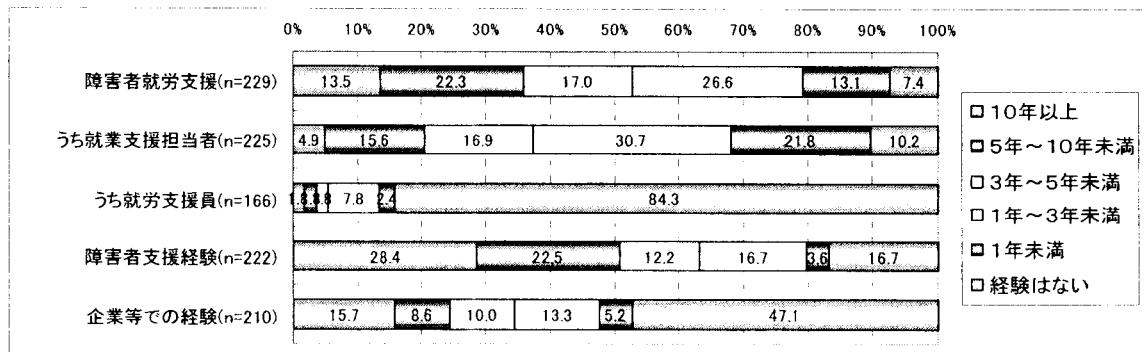


【図表 3-11 就業形態】(n=247)

③就労経験

これまでの就労経験について質問したところ、障害者支援については5年以上の経験を持っている者が半数以上おり、障害者就労支援経験が5年以上の者も3分の1程度いた。

【図表 3-12 就労経験】

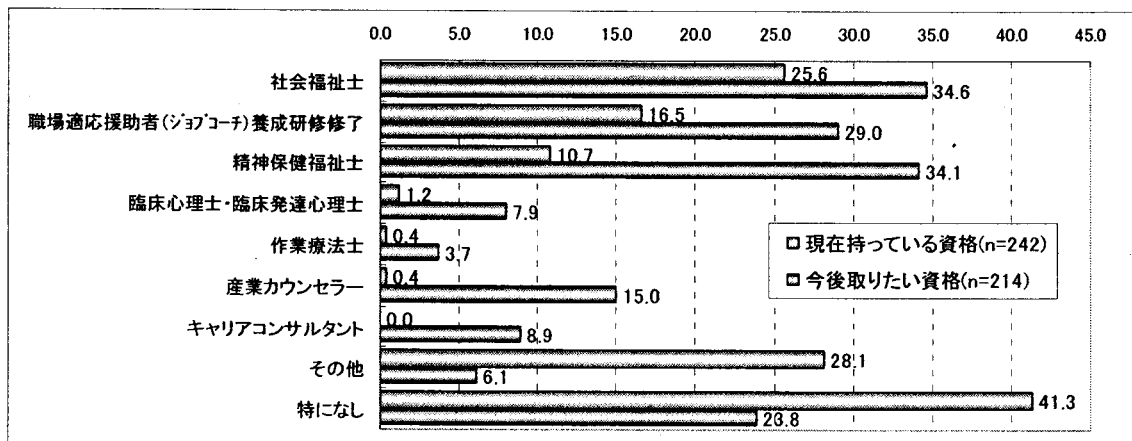


④資格

障害者の就労支援を行うにあたり、現在保有している資格と、今後取りたい資格について質問したところ、現在は特に資格がない者が最も多かったが、社会福祉士の資格を持っている者も4分の1程度いた。その他の自由記述としては、社会福祉主事が最も多く、その他介護福祉士やヘルパー、保育士、教員免許等も見られた。

今後取りたい資格としては、社会福祉士や精神保健福祉士取得の希望が3割程度と高く、次に職場適応援助者養成研修の受講の希望が高かった。

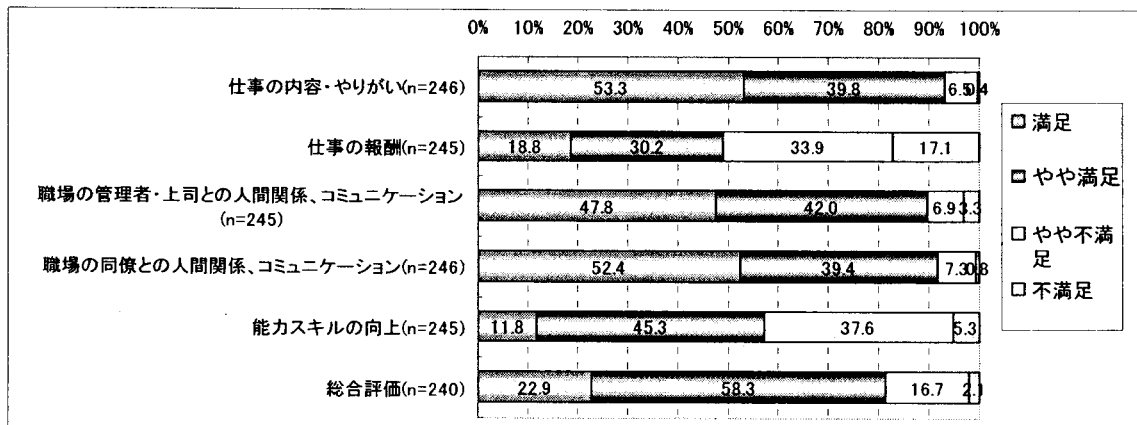
【図表 3-13 資格（複数回答）】



⑤仕事の満足度

仕事の満足度について質問をしたところ、総合的な満足的に8割の者がやや満足か満足しており、仕事の内容やコミュニケーション面で満足している割合が9割程度と高い一方で、報酬と能力スキルの向上については、満足している割合が低かった。

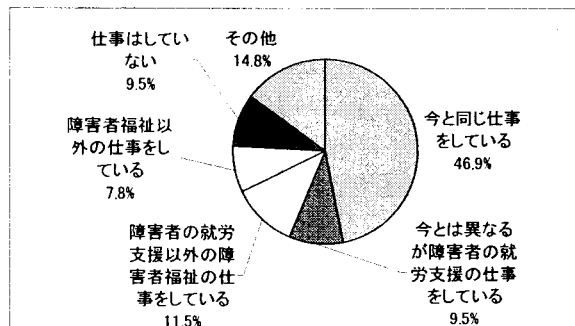
【図表 3-14 仕事の満足度】



⑥将来展望

5年後の将来展望について質問をしたところ、半数近い者が現在と同じ仕事をしていると回答しており、また就労支援を含め障害者支援の分野で仕事をしていると回答した者は全体の約7割であった。

【図表 3-15 将来展望】
(n=243)

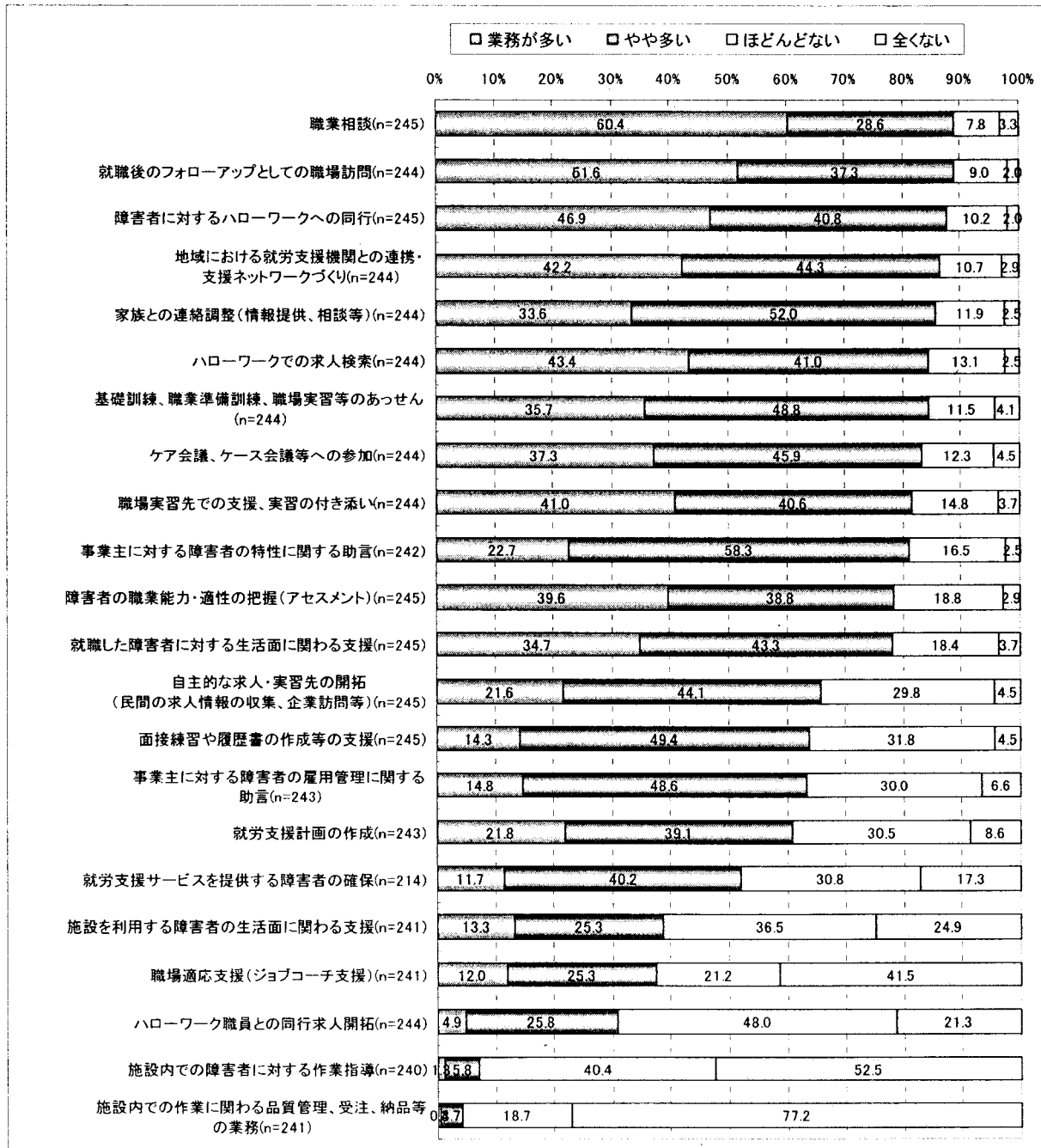


(2) 職務と能力・スキル

① 就労支援業務の業務量

就業支援担当者として活動する場合の業務量について質問をしたところ、結果は下表のとおりとなった。職業相談、定着支援、ハローワークでの求職活動支援、地域の連携に関する業務が多いという回答が多かった。

【図表 3-16 就労支援業務の業務量】

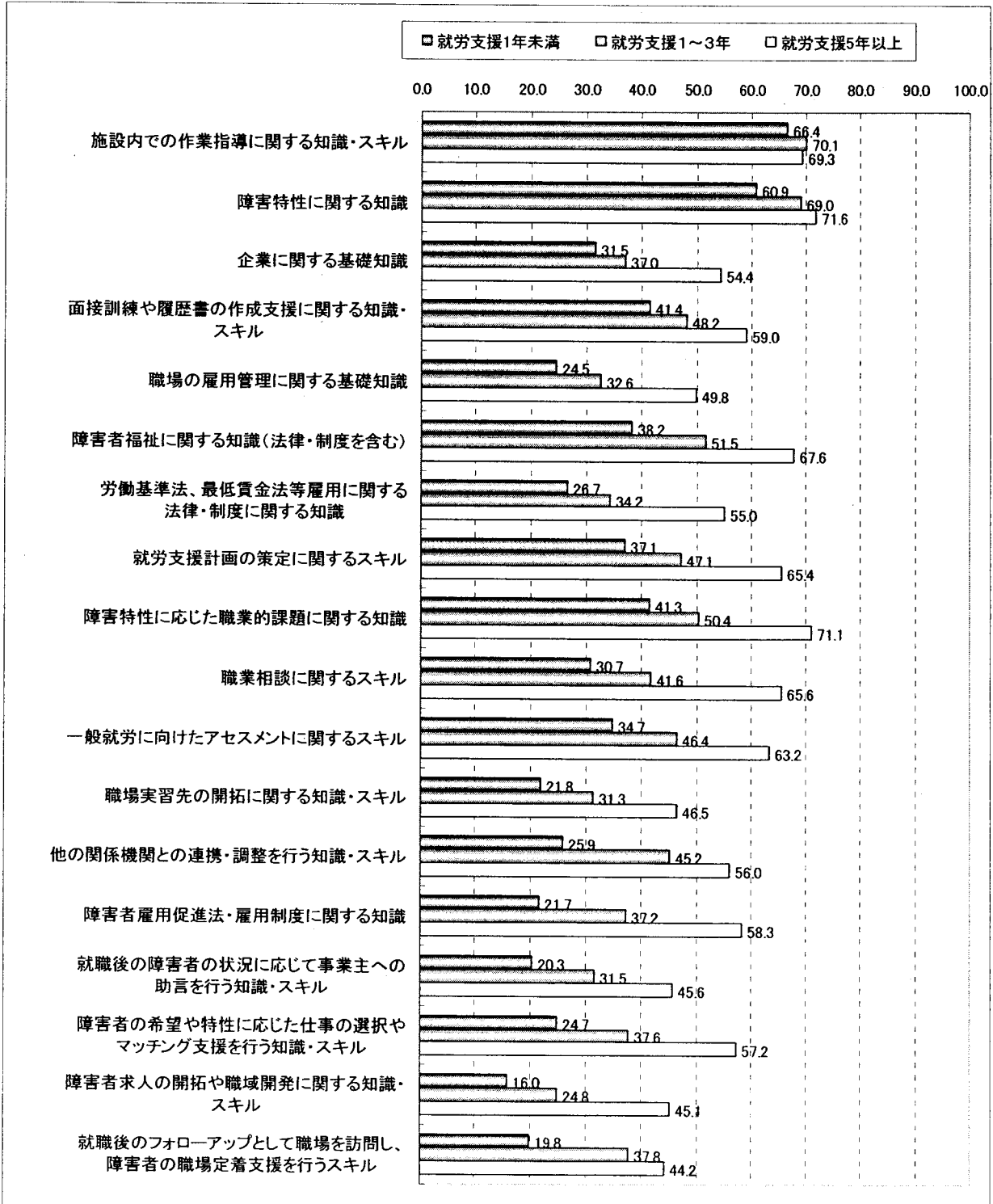


<就業支援担当者の経験別の業務量>

就業支援担当者から、就業支援担当者の経験により「担当者1年未満 (n=48)」、「担当者1～3年 (n=48)」、「主任 (n=105)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就業支援担当者の業務の業務量について「業務量が多い」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりである。他のグループと比べて、1～3年経験の者は定着支援業務を多く行っており、主任は関係機関との連携を多く行っていた。

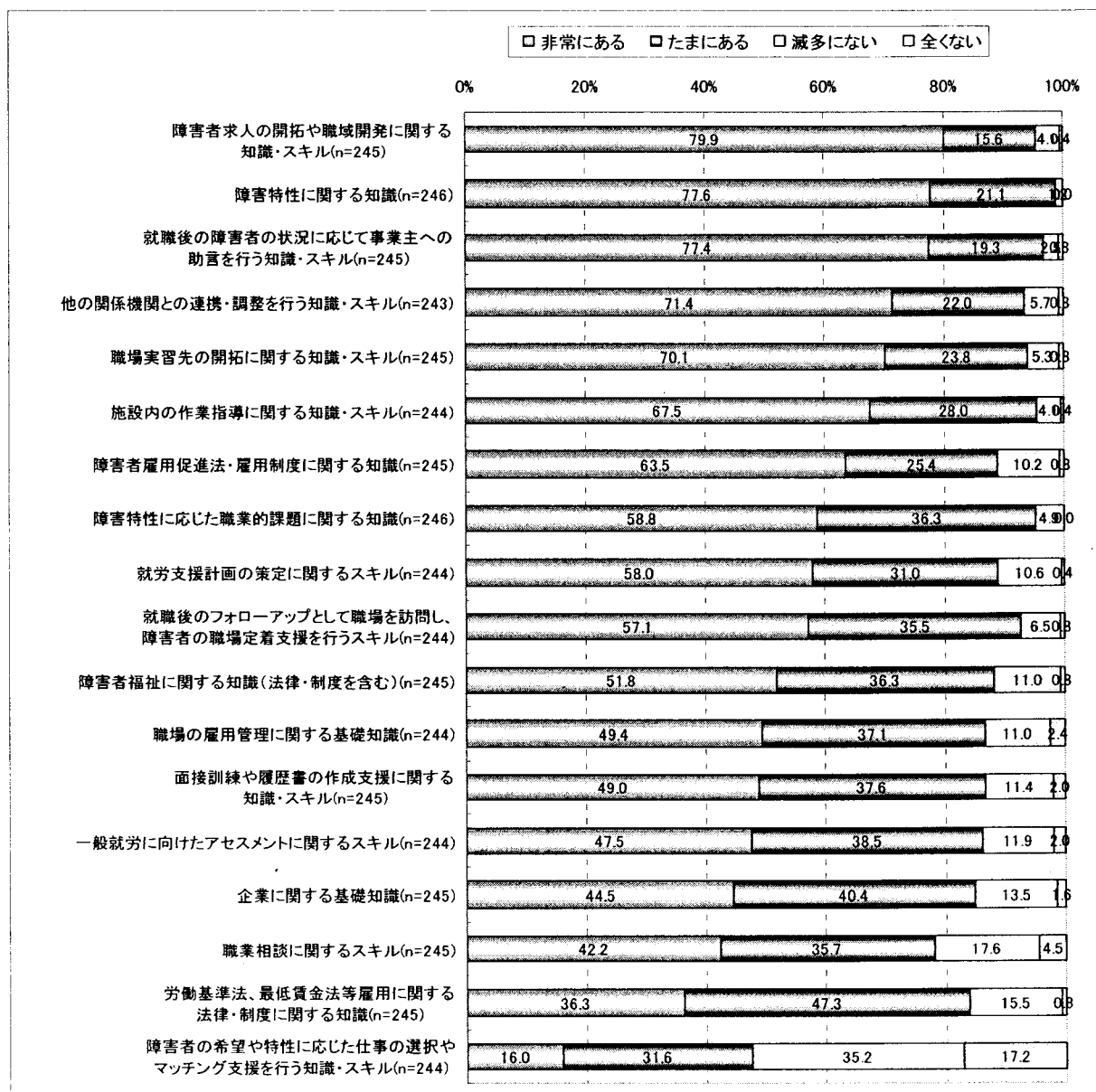
【図表 3-17 就業支援担当者の経験別の就労支援業務の業務量】



②就労支援知識・スキルの活用の機会

就業支援担当者として活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのくらい活用する機会があるか質問したところ、結果は下表のとおりとなった。

【図表 3-18 就労支援知識・スキルの活用の機会】

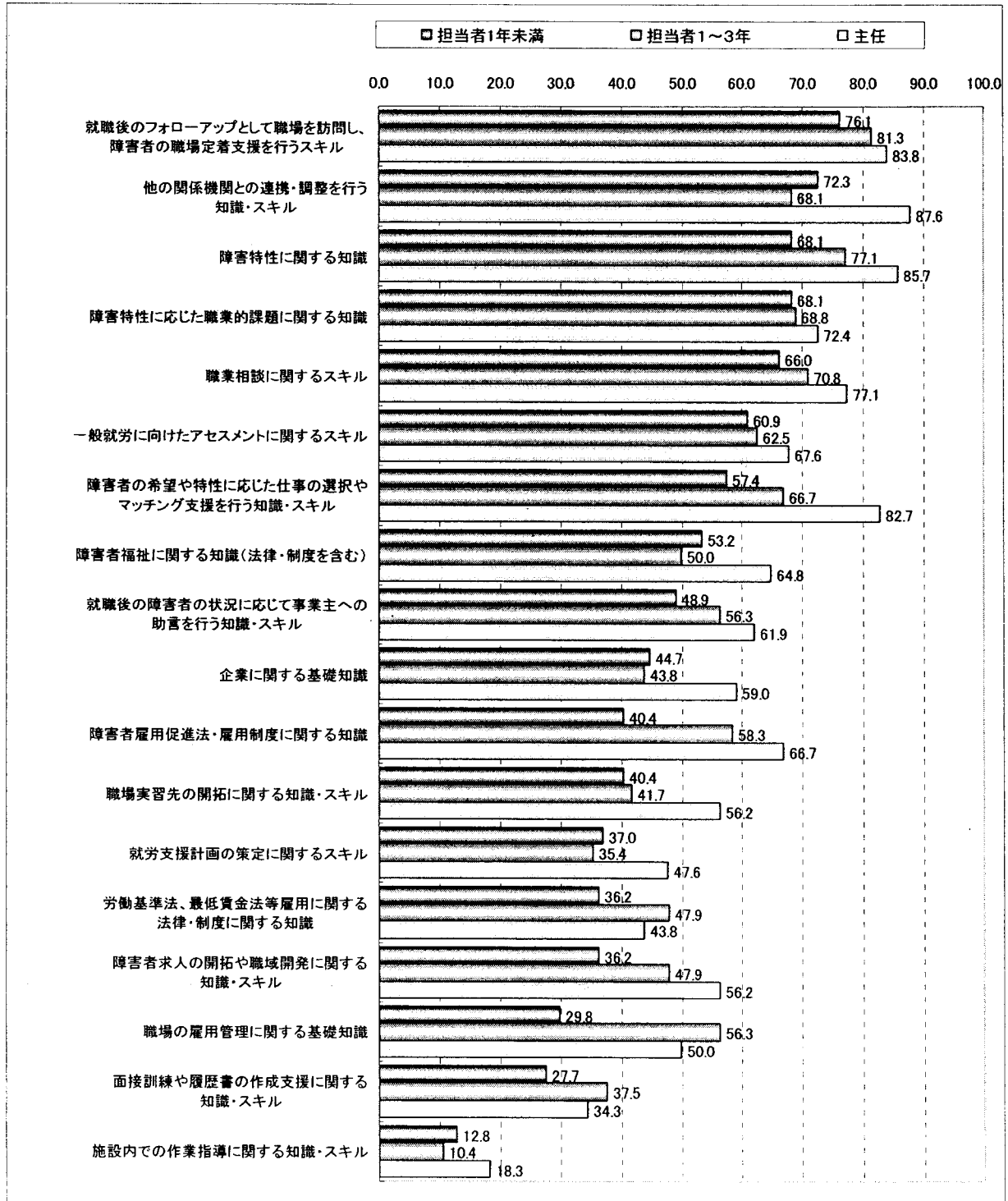


<就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの活用の機会>

就業支援担当者から、就業支援担当者の経験により「担当者1年未満 (n=48)」、「担当者1～3年 (n=48)」、「主任 (n=105)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援知識・スキルの活用機会について「非常にある」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりとなった。他と比べて、主任は、関係機関との調整やマッチングに関する知識・スキルを活用する機会が多くなっていた。

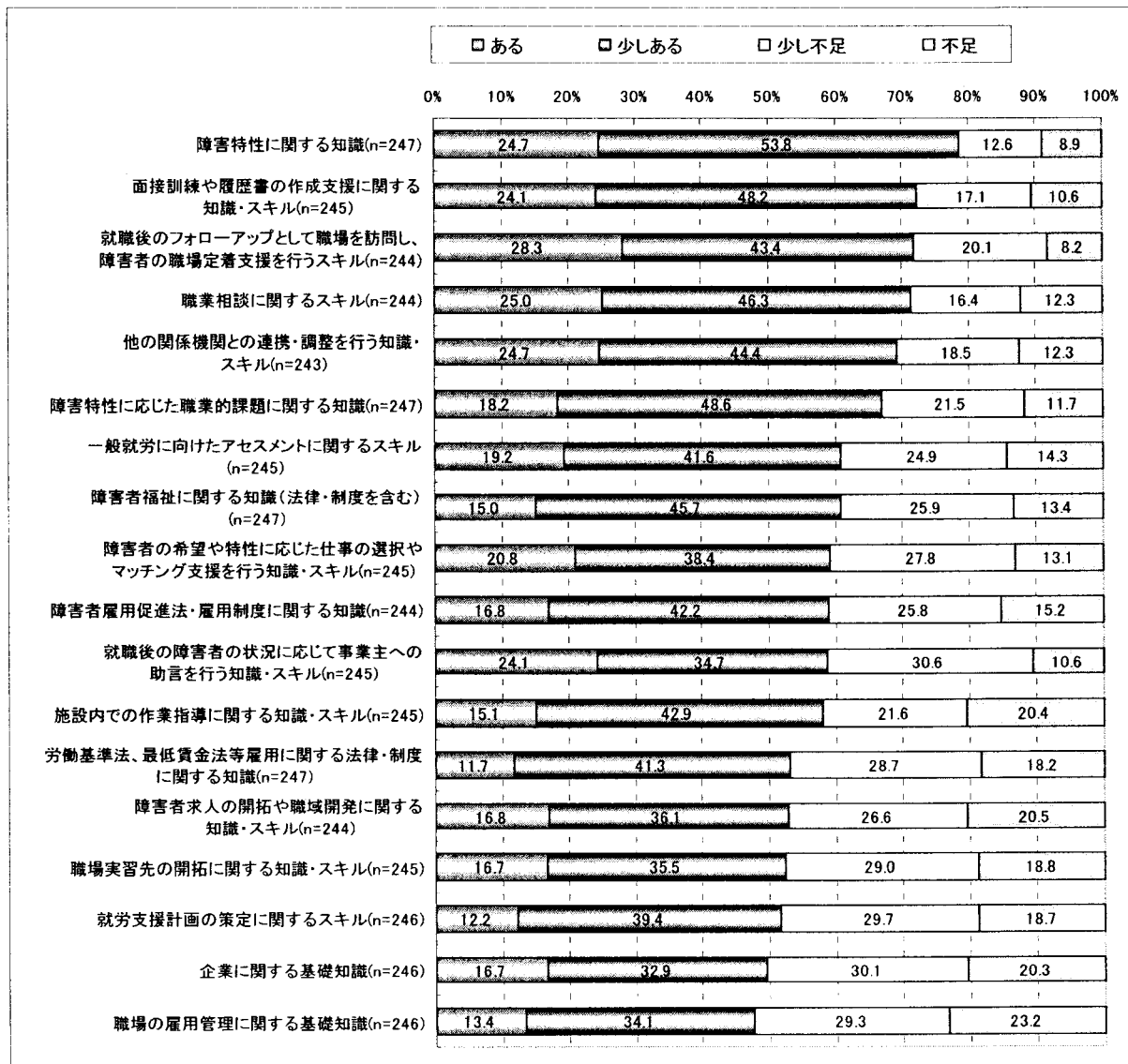
【図表 3-19 就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの活用の機会】



③就労支援知識・スキルの習得状況

就業支援担当者として活動する上で、就労支援に関する知識・スキルは自分にどのくらい備わっているかについて質問したところ、結果は下表のとおりとなった。障害特性や求職活動に関するスキルは全般的に備えているが、企業に関するスキルについては不足しているという回答が多かった。

【図表 3-20 就労支援知識・スキルの習得状況】

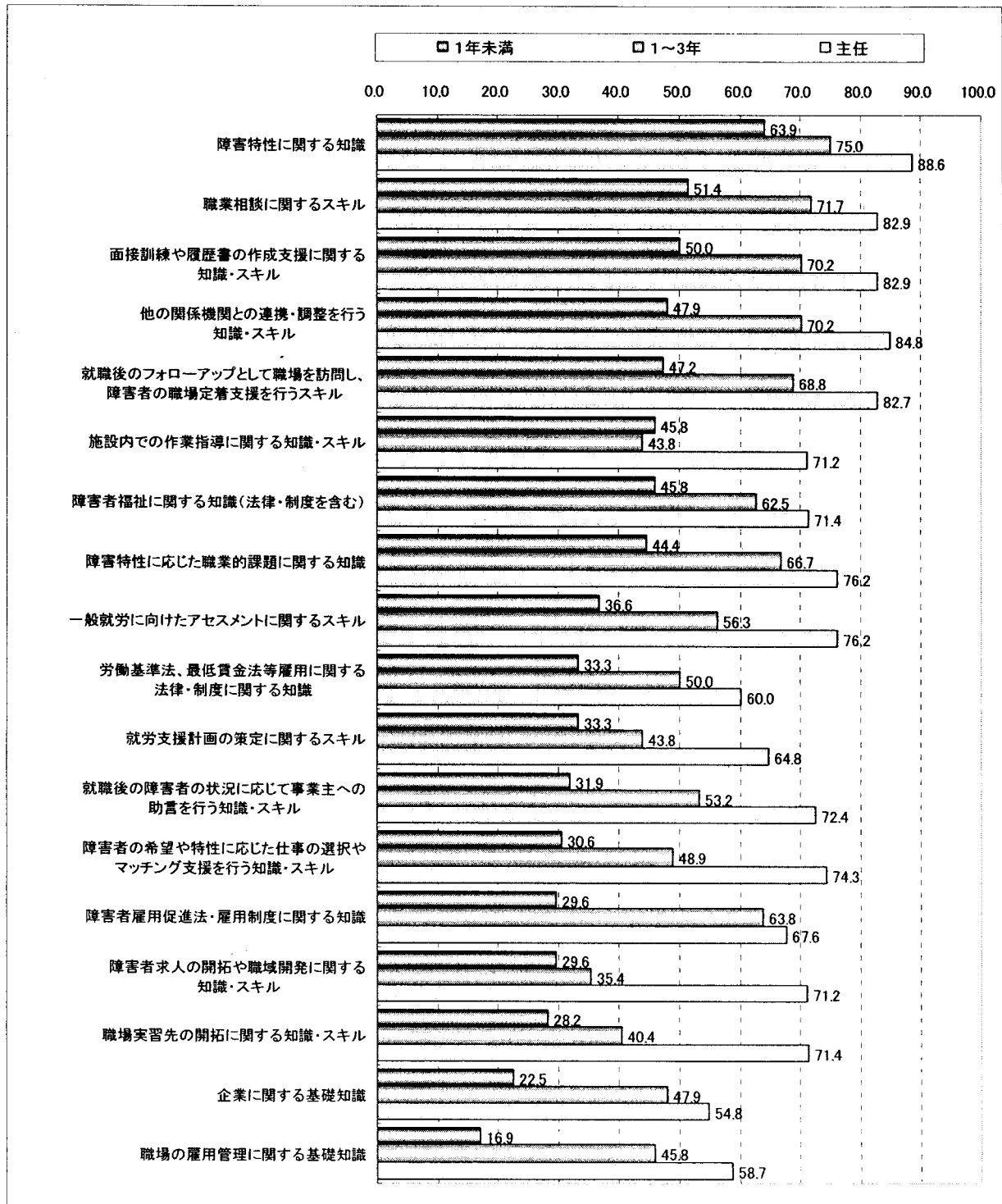


＜就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの習得状況＞

就業支援担当者から、就業支援担当者の経験により「担当者1年未満 (n=48)」、「担当者1～3年 (n=48)」、「主任 (n=105)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援知識・スキルが自分に備わっているかについて「ある」又は「少しある」と回答した者の割合を集計をした結果は下表のとおりとなった。経験が浅い者は企業等に関する知識が不足していると回答しているが、経験が高まるにつれ、一般的に就労支援の知識・スキルの習得状況が高くなり、特に求人開拓に関して差が大きい。

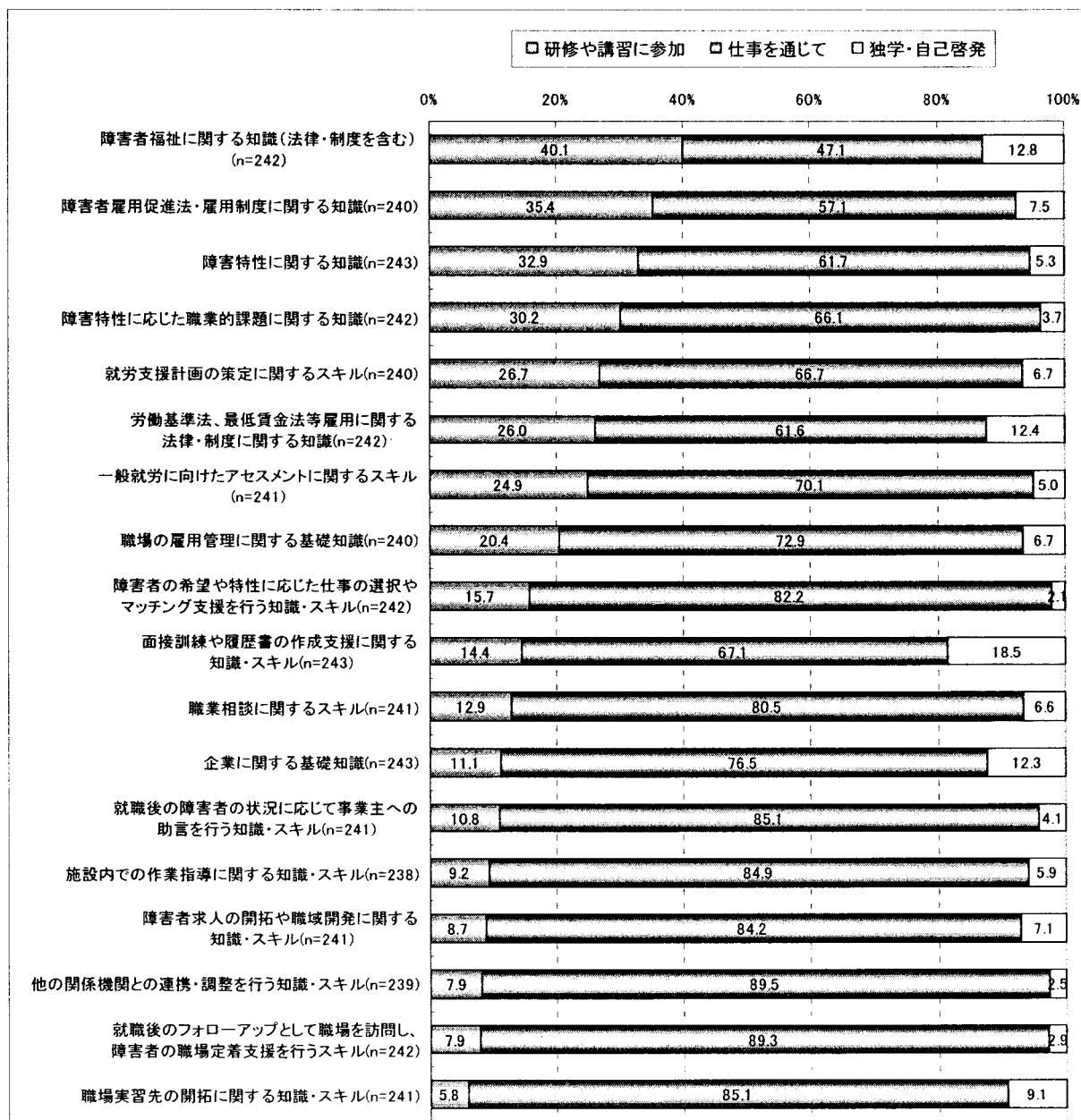
【図表 3-21 就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの習得状況】



④就労支援知識・スキルの習得方法

就業支援担当者として活動する上で、就労支援に関する知識・スキルをどのように身につけたか最も効果的な手段について質問したところ、全般的に「仕事を通じて」と回答した者の割合が多かったが、障害者福祉、障害者雇用制度や障害特性等の制度面や障害特性に関することについては、「研修や講習会に参加」して習得したと回答した者が他の項目に比べて多かった。

【図表 3-22 就労支援知識・スキルの習得方法】



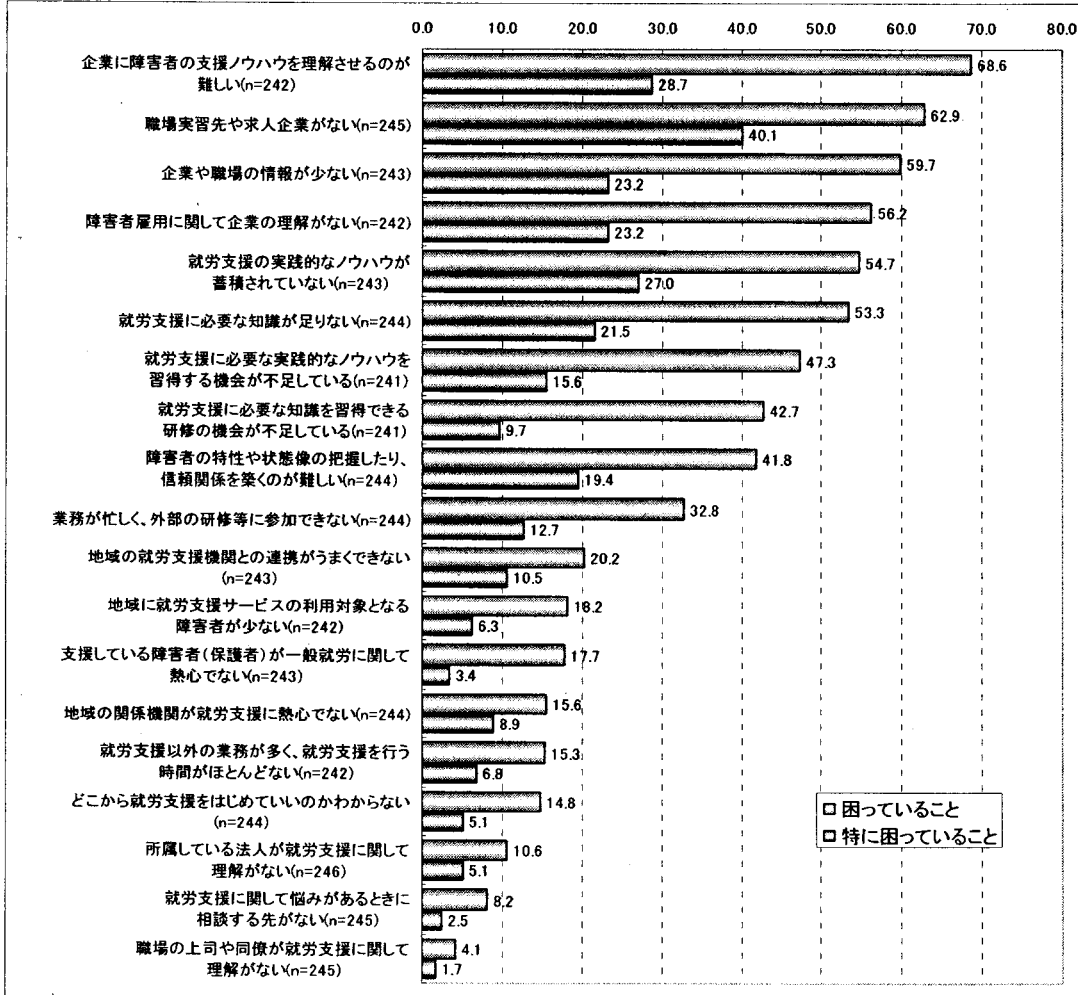
⑤就労支援業務を行う上で困っていること

一般就労に向けた支援にあたり、困っていることについて質問したところ、企業に関する項目で困っていると回答した者の割合が高かった。

また、特に困っていることについて上位3つまで選択してもらったところ、順に、「職場実習先や求人企業がない」、「企業に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい」、「就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない」を選んだ者が多かった。

【図表 3-23 困っていること】

※困っていることは、はい/いいえの二択（nは項目右）、特に困っていることは、3つまで複数回答（n=237）



⑥困った時の相談先

一般就労に向けた支援にあたり、困ったときの相談先について質問をしたところ、同じ事業所の上司・同僚が最も高く、続いて労働局・ハローワークの担当者、障害者職業センターのカウンセラーの順であった。

【図表 3-24 相談先（複数回答）】（n=246）

