

〔別添2〕

障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査 結果報告

～ 目 次 ～

第1章 調査の概要	・・・・・・・・	1
1. 調査の目的		
2. 調査の対象		
3. 調査の内容		
4. 調査期間		
5. 調査票の回収状況		
第2章 就労移行支援事業	・・・・・・・・	2
1. 就労移行支援事業所 調査結果		
2. 就労支援員 調査結果		
第3章 障害者就業・生活支援センター	・・・・・・・・	17
1. 障害者就業・生活支援センター 調査結果		
2. 就業支援担当者 調査結果		
第4章 第1号ジョブコーチ	・・・・・・・・	31
1. 第1号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果		
2. 第1号ジョブコーチ 調査結果		
第5章 第2号ジョブコーチ	・・・・・・・・	46
1. 第2号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果		
2. 第2号ジョブコーチ 調査結果		

第1章 調査の概要

1. 調査の目的

障害者の一般就労を支える専門人材（就労支援員、就業支援担当者、ジョブコーチ）の業務や就労支援に必要な知識・スキルの現状と課題を把握し、今後の人材育成のあり方についての検討に資することを目的として実施した。

2. 調査の対象

調査の対象は下表のとおりである。平成20年6月末時点で、連絡先が確認できた事業所を対象とした。

調査対象	対象数
<1>就労移行支援事業者	1199カ所
就労支援員	1事業所1人以上（1199人以上）
<2>障害者就業・生活支援センター	204カ所
就業支援担当者	450人
<3>第1号職場適応援助者助成金認定法人	327カ所
第1号ジョブコーチ	588人
<4>第2号職場適応援助者助成金認定法人	24カ所
第2号ジョブコーチ	40人

3. 調査の方法

対象事業所に事業所用及び個人用調査票を送付し、事業所から対象個人に転送してもらい、それぞれ回答の上、厚生労働省障害者雇用対策課地域就労支援室あて返信をもらった。

<1>・<2>については当室から、<3>・<4>については高齢・障害者雇用支援機構地域障害者職業センターからメール又は郵送により調査票・回答票を送付した。

4. 調査の内容

<事業所>

- 所属法人の属性（法人の形態、従業員数、実施している事業等）
- 事業所の属性（実施している事業、事業の開始時期、従業員数、利用者数等）
- 事業所の人材育成の現状と今後

<個人>

- 個人の属性（性別、最終学歴、就業形態、就労経験、資格）
- 職務と能力（業務量、活用の機会、習得状況、習得方法）
- その他（研修受講状況・受講希望、困っていること、相談先、満足度、将来展望）

5. 調査期間

<1>について、平成20年7月23日（水）～8月12日（火）

<2>～<4>について、平成20年7月1日（火）～8月1日（金）

6. 調査票の回収状況

それぞれの対象別の有効回答数は下表のとおりである。

調査対象	有効回答数	回収率
<1>就労移行支援事業者	567	47.3%
就労支援員	708	—
<2>障害者就業・生活支援センター	117	57.4%
就業支援担当者	247	54.9%
<3>第1号職場適応援助者助成金認定法人	209	63.9%
第1号ジョブコーチ	357	60.7%
<4>第2号職場適応援助者助成金認定法人	18	75.0%
第2号ジョブコーチ	27	67.5%

第2章 就労移行支援事業所

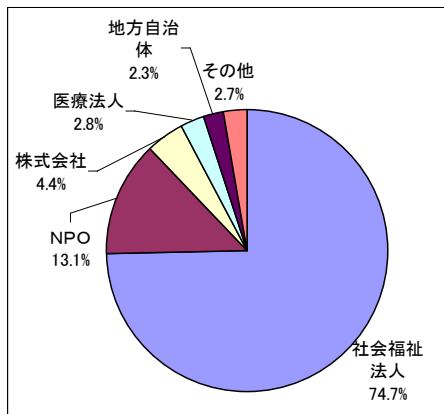
1. 就労移行支援事業所 調査結果

(1) 法人の属性

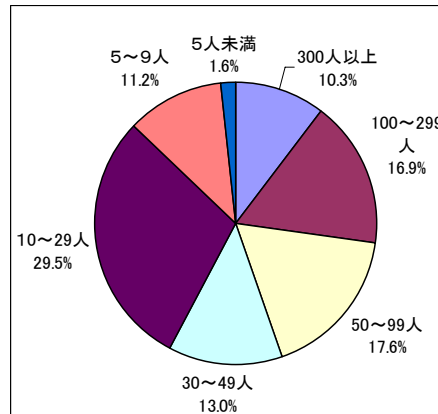
〈1〉法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、社会福祉法人が4分の3を占め、50人未満の規模が半数以上を占めた。

【図表 2-1 法人の形態】(n=565)



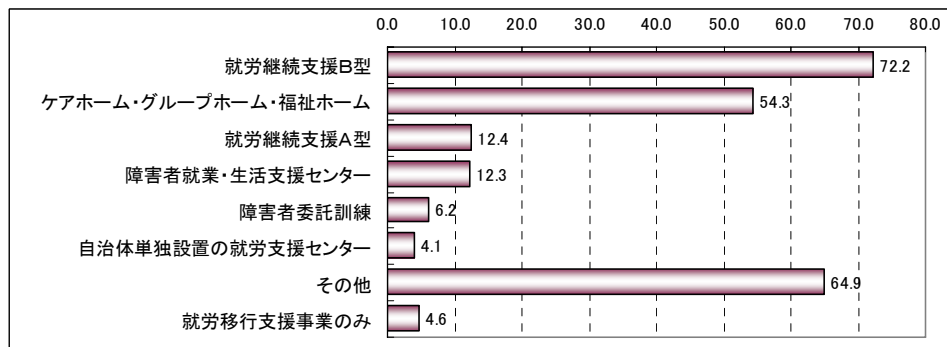
【図表 2-2 法人の従業員数】(n=563)



〈2〉法人が実施している他の事業

就労移行支援事業以外に法人で実施している他の事業について質問したところ、就労継続支援B型やケアホーム等を実施している法人が多かった。なお、その他と回答をした中では、自由記述として、生活介護や自立訓練が多かった。

【図表 2-3 法人が実施している他の事業(複数回答)】(n=564)

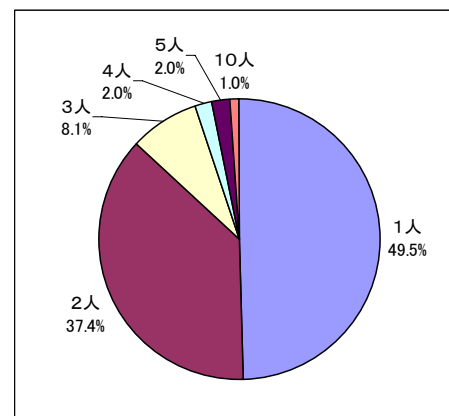


〈3〉ジョブコーチ助成金の認定法人

法人が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金の認定法人になっているか否かについて質問したところ、116法人(21.0%, n=552)がジョブコーチ助成金の認定法人となっていた。

また、ジョブコーチ認定法人におけるジョブコーチの配置数は1人又は2人の所が大部分を占め、配置人数の平均は1.77人(n=99)であった。

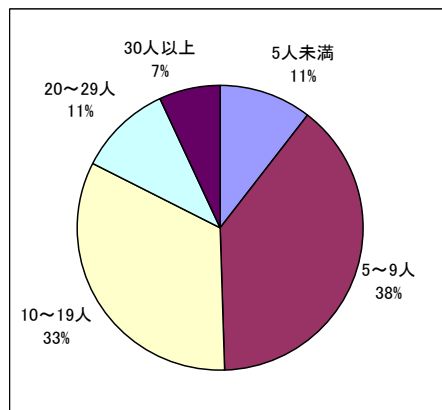
【図表 2-4 ジョブコーチの配置状況】(n=99)



(2) 事業所の属性

〈1〉事業所の従業員数

平成20年7月1日現在の従業員数について質問したところ、平均13.2人であり、そのうち就労支援員の平均は1.43人であった。また就労支援に携わっている人は就労支援員を含め、2.6人であり、ジョブコーチ養成研修修了者は0.3人であった。

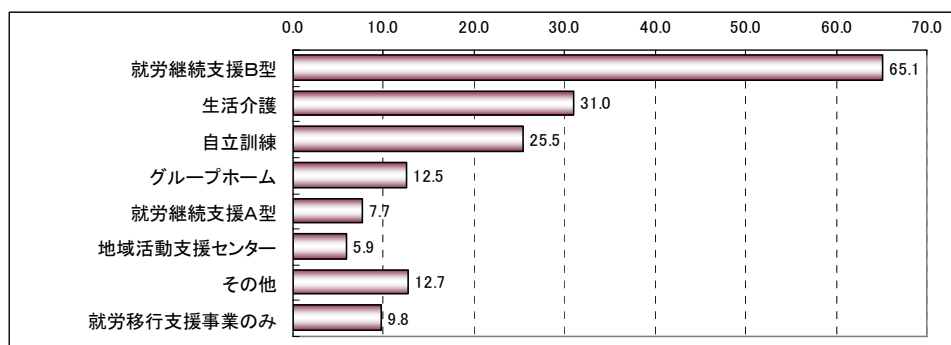


【図表 2-5 事業所の従業員数】
(n=550)

〈2〉事業所が実施している他の事業

就労移行支援事業以外に事業所が実施している他の事業について質問したところ、約3分の2の事業所がB型の多機能型であった。

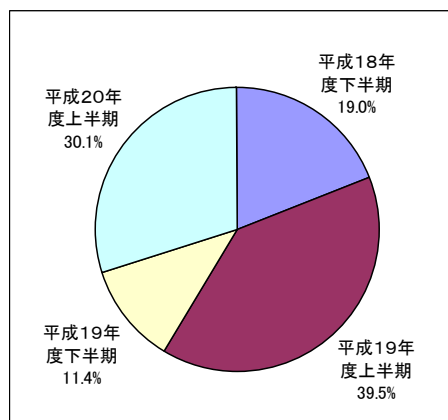
【図表 2-6 事業所が実施している他の事業(複数回答)】 (n=561)



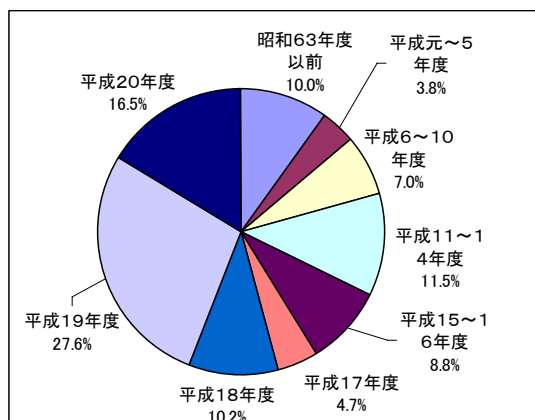
〈2〉就労移行支援事業を開始した時期と一般就労に向けた支援を開始した時期

事業所が就労移行支援事業を開始した時期と一般就労に向けた支援を開始した時期について質問したところ、下の図表のとおりであった。また、平成18年度以降に一般就労に向けた支援を開始した事業所のうちほとんどが就労移行支援事業をきっかけに開始したことが見られた。

【図表 2-7 就労移行支援事業を開始した時期】
(n=562)

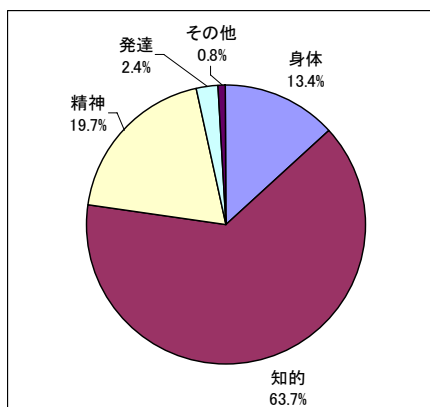
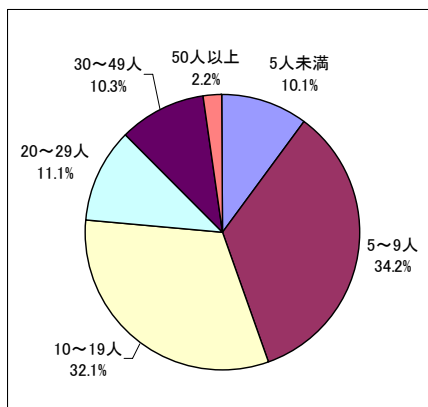


【図表 2-8 一般就労に向けた支援を開始した時期】
(n=558)



【図表 2-9 就労移行支援事業を開始した時期と一般就労に向けた支援を開始した時期】

一般就労支援 開始時期 就労移行支援 開始時期	合計	S63年 度以前	H元～5 年度	H～10 年度	H11～ 14年度	H15～ 16年度	H17年 度	H18年 度	H19年 度	H20年 度
全体	555	56	21	38	63	49	25	57	154	92
	100.0	10.1	3.8	6.8	11.4	8.8	4.5	10.3	27.7	16.6
H18 下半期	105	14	4	10	14	8	6	39	10	0
	100.0	13.3	3.8	9.5	13.3	7.6	5.7	37.1	9.5	0.0
H19 上半期	219	23	12	17	23	20	7	9	103	5
	100.0	10.5	5.5	7.8	10.5	9.1	3.2	4.1	47.0	2.3
H19 下半期	64	5	1	1	7	5	3	4	34	4
	100.0	7.8	1.6	1.6	10.9	7.8	4.7	6.3	53.1	6.3
H20 上半期	167	14	4	10	19	16	9	5	7	83
	100.0	8.4	2.4	6.0	11.4	9.6	5.4	3.0	4.2	49.7



＜3＞利用者の状況

平成 20 年 7 月 1 日現在の利用者数について質問したところ、平均 14.9 人であり、うち知的障害者が約 3 分の 2 を占めた。

【図表 2-10 利用者の状況】
(n=552)

＜4＞利用を終えた者の状況

平成 20 年 7 月 1 日現在の利用を終えた者と、利用就労後の進路について質問したところ、利用を終えた者の平均は 2.8 人であり、就職者数は平均 1.6 人であった。全体で 4 割の事業所に利用を終えた者がおらず、5 割強の事業所で就職の実績がなかった。

【図表 2-11 利用を終えた者の状況】

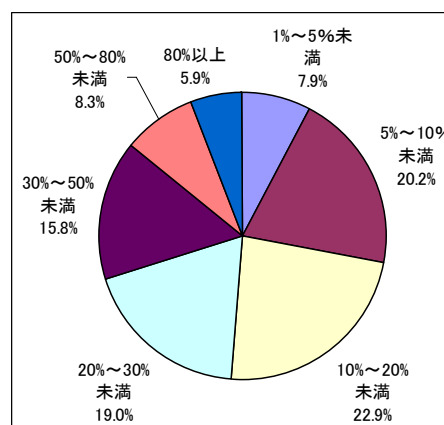
就労移行支援事業 開始時期	利用を終えた者		就職者		n
	平均	0 事業所数	平均	0 事業所数	
全体	2.8	244 (43.6%)	1.6	301 (53.8%)	559
平成 18 年度下半期	4.6	23 (21.6%)	2.7	38 (35.5)	222
平成 19 年度上半期	3.8	57 (25.6%)	2.1	91 (41.0%)	64
平成 19 年度下半期	2.4	31 (48.4%)	1.3	34 (53.1%)	163
平成 20 年度上半期	0.3	132 (81.0%)	0.3	137 (84.0%)	107

※就職・・・1ヶ月以上の雇用契約を締結している者（週の労働時間等については特に問わない）

全体には、就労移行支援事業の開始時期が無回答の者が含まれる。

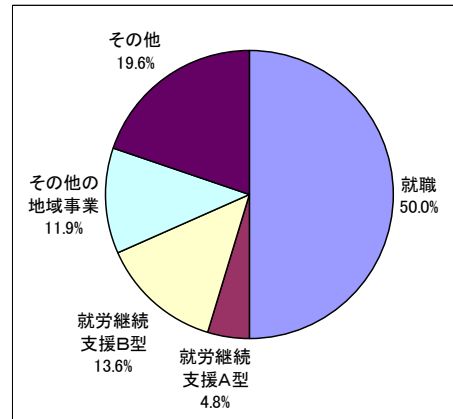
利用を終えた者の進路は右の図表のとおりであり、半数が就職をしていた。また、就職をした者（691 人）のうち、6ヶ月以上定着した率は 72.6% (502 人)、離職率は 12.9% (89 人) であった。

【図表 2-12 利用を終えた者の進路】
(n=1382)



〈5〉就労移行支援サービスの状況

平成 20 年 7 月 1 日現在の利用者数に対するこれまでの就職者数の割合（就職率）を求めたところ、回答のあった 550 事業所の平均は 11.9%であった。また、就職率が 0%であった 297 事業所を除く事業所の就職率は右の図表のとおりであった。



【図表 2-13 就職率】
(n=253)

また、平成 19 年度の利用者について、職場実習・施設外就労、ハローワークで求職登録、トライアル雇用を行った者の人数を質問したところ、結果は下表のとおりであった。全体で、3 割弱の事業所で職場実習や施設外就労、ハローワークで求職登録の経験が無く、6 割強の事業所でトライアル雇用の経験がなかった。

【図表 2-14 就労移行支援サービスの状況】

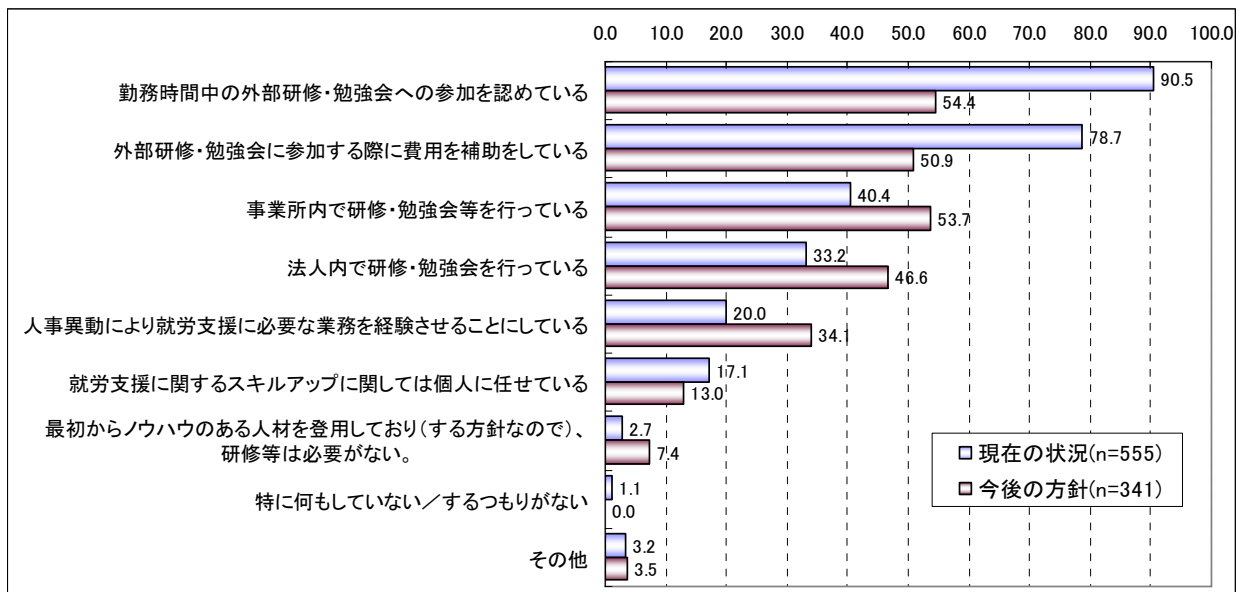
就労移行支援事業 開始時期	職場実習・施設外就労		ハローワークで求職登録		トライアル雇用		n
	平均	0 事業所	平均	0 事業所	平均	0 事業所	
全体	4.4	112 (28.5%)	4.8	116 (29.5%)	0.9	254 (64.6%)	393
平成 18 年度下半期	5.4	25 (23.4%)	5.3	32 (29.9%)	1.0	64 (59.8%)	107
平成 19 年度上半期	4.2	60 (27.0%)	4.5	61 (27.5%)	1.0	143 (64.4%)	222
平成 19 年度下半期	3.7	27 (42.2%)	4.8	23 (35.9%)	0.6	47 (73.4%)	64

※平成 19 年度途中から就労移行支援事業を開始した場合は、開始後の実績

(3) 就労支援に関わる人材育成の方針

事業所に対し、障害者の就労支援に関わる人材の育成を〈1〉現在どのように行っているか、また〈2〉今後の方針を質問したところ、現在は外部研修の活用促進が中心であるが、今後の方針として、法人・事業所内の研修を行ったり、人事異動により必要な業務を経験させる方針があることがわかった。

【図表 2-15 人材育成の方針(複数回答)】



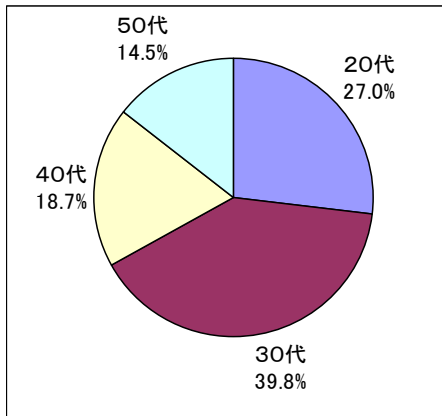
2 就労支援員 調査結果

(1) 本人の属性

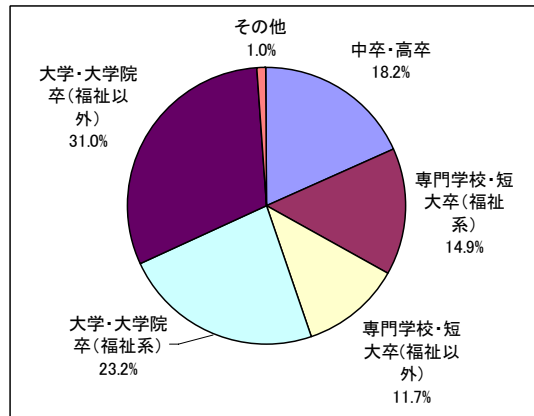
<1>基本属性

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 454 人 (64.3%)、女性が 252 人 (35.7%) で男性の方が多く、また 20 代と 30 代が多かった。最終学歴は、大学・大学院卒が多く、福祉系以外の専攻の者が多かった。

【図表 2-16 年代】 (n=663)

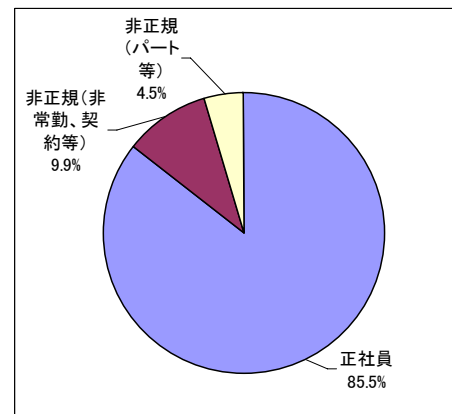


【図表 2-17 最終学歴】 (n=703)



<2>就業形態

本人の就業形態について質問したところ、正社員が多かった。

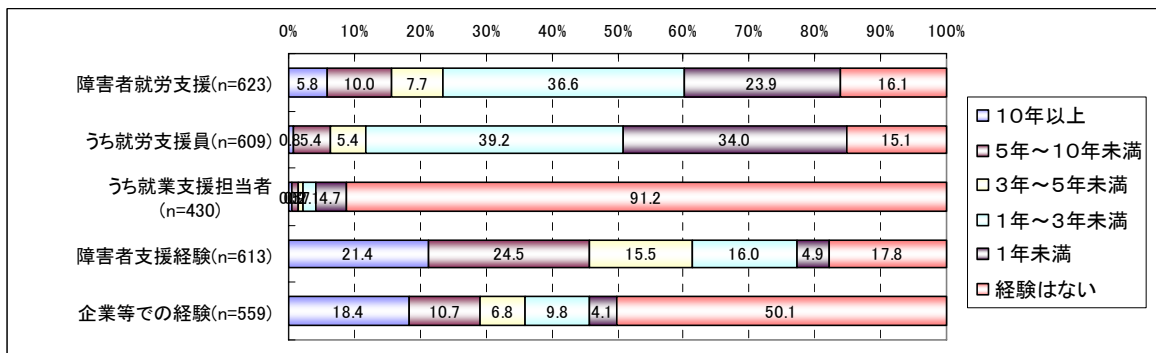


【図表 2-18 就業形態】 (n=705)

<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、障害者支援経験が 5 年以上の者が半数近くいた一方で、障害者就労支援が 3 年未満の者が 8 割弱であった。

【図表 2-19 就労経験】

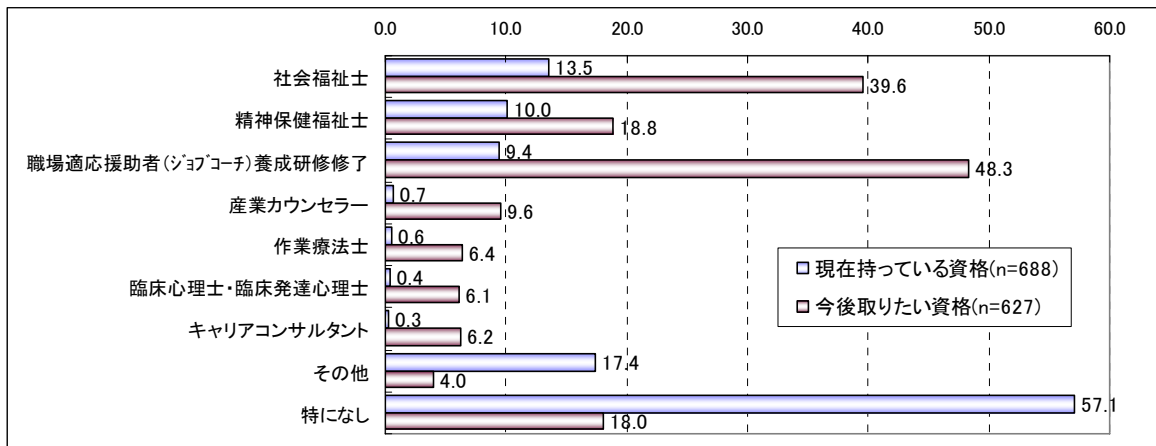


<4>資格

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く、資格の中では社会福祉士を持っている者が多かった。また、その他の自由記述として、社会福祉主事、介護福祉士、ヘルパー2級等が多かった。

今後としては、職場適応援助者養成研修の受講の希望が最も高く5割弱おり、社会福祉士の資格取得希望も4割程度あった。

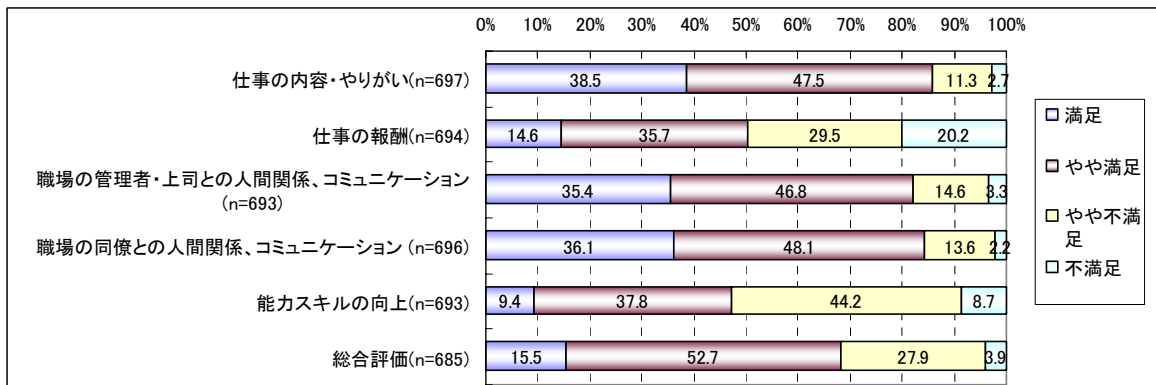
【図表 2-20 資格(複数回答)】



<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7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。

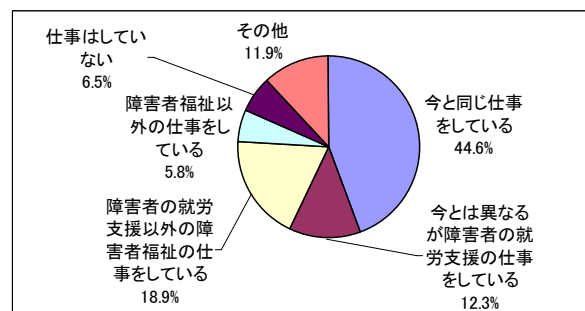
【図表 2-21 仕事の満足度】



<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4分の3であった。

【図表 2-22 将来展望】
(n=63)

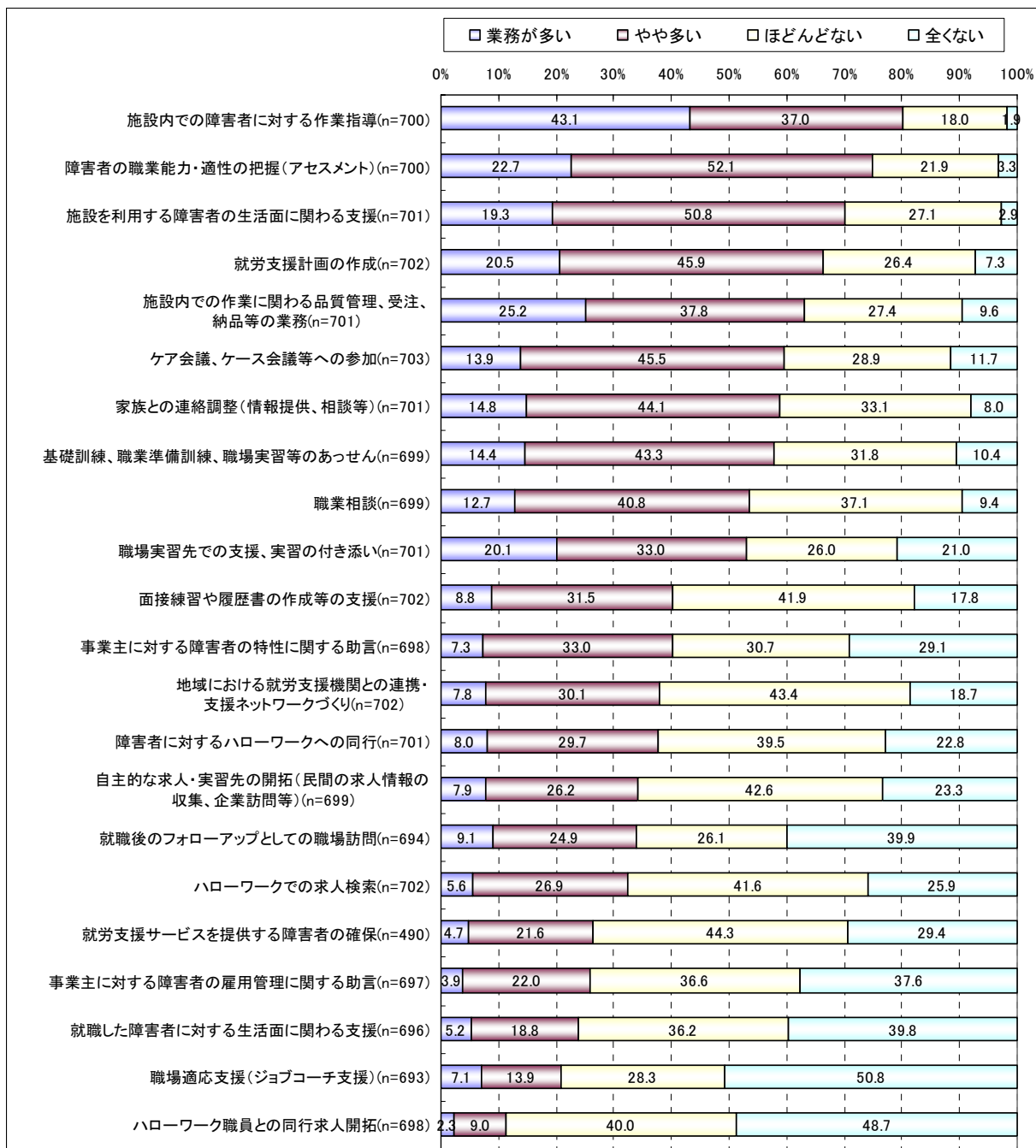


(2) 職務と能力・スキル

〈1〉就労支援業務の業務量

就労支援員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。施設内作業指導が最も多く、次いで、職業能力等のアセスメント、生活面に関わる支援であった。概して、求職活動や求人開拓、定着支援に関する業務の業務量が少なかった。

【図表 2-23 就労支援業務の業務量】

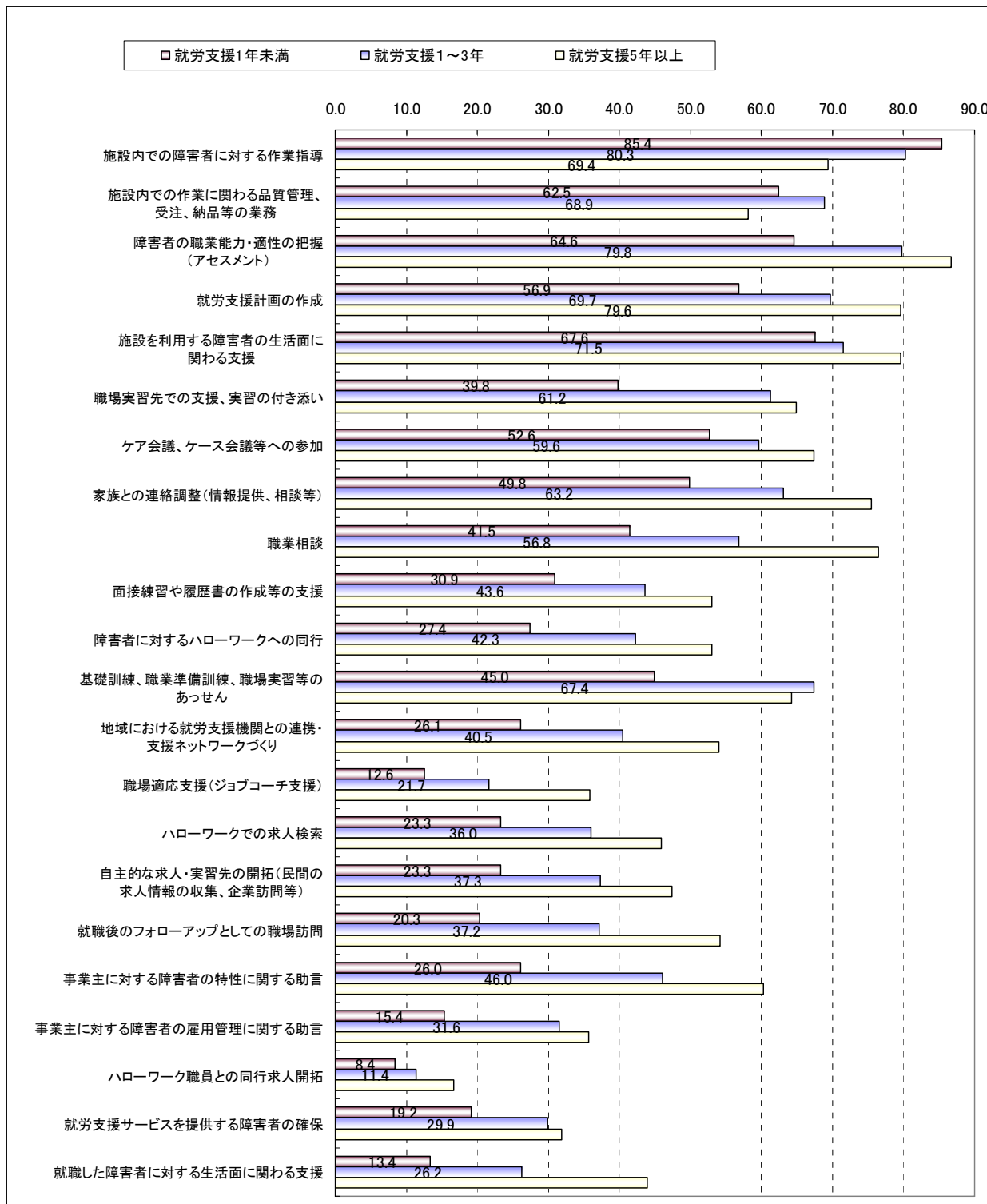


<就労支援経験別の業務量>

就労支援員から、就労支援の経験により「1年未満(n=249)」、「1～3年(n=228)」、「5年以上(n=98)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援業務の業務量について「業務量が多い」又は「やや多い」と回答した者の割合の集計をした結果は下表のとおりである。経験が浅い者は施設内作業指導や生活面に関わる業務を多く行っており、経験が長い者は、職業能力等のアセスメントや就労支援計画の作成、職業相談、家族との連絡調整等を行っていた。求職活動や定着支援についても、経験が長い者は業務が多いと回答していた。

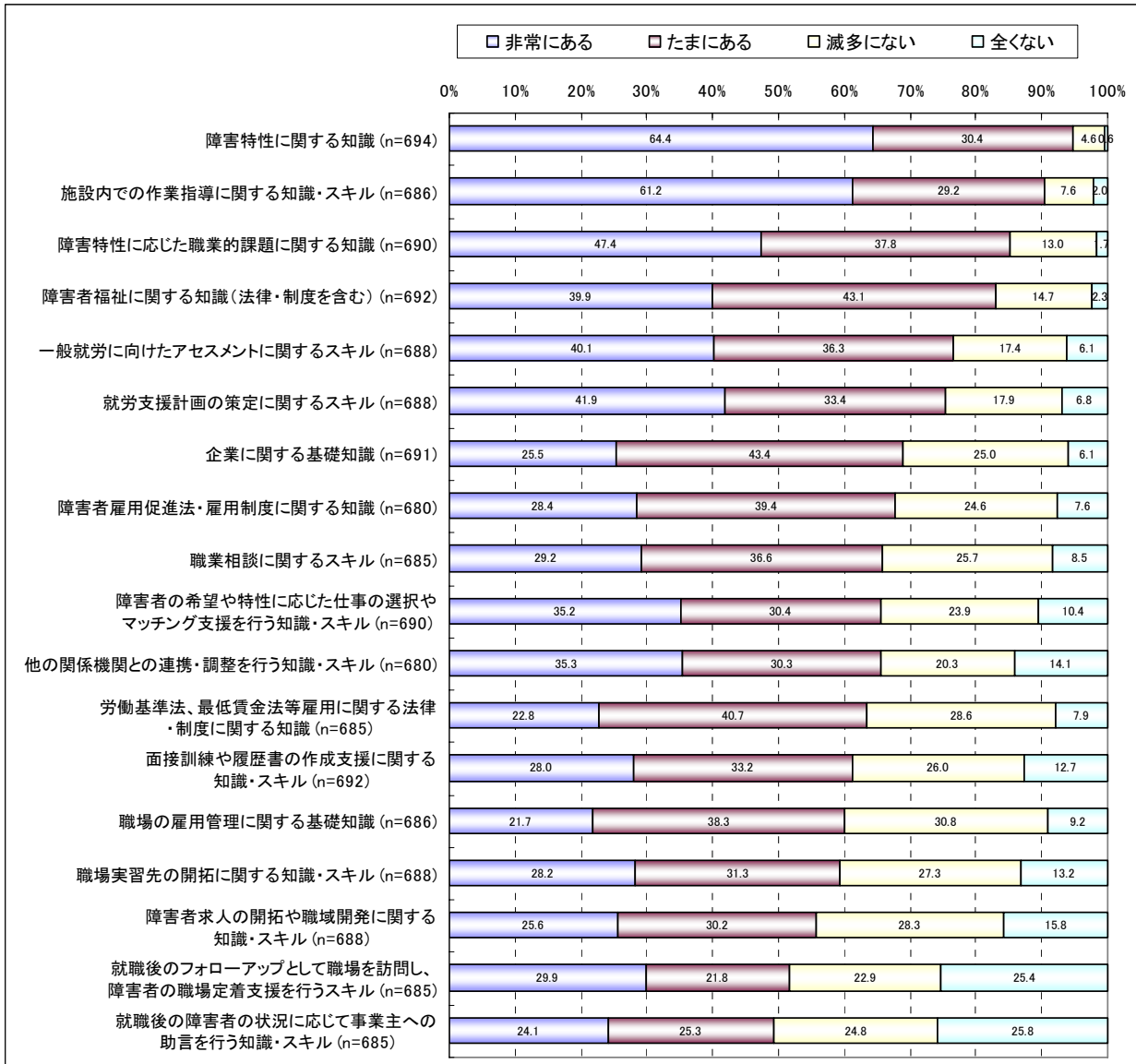
【図表 2-24 就労支援経験別の就労支援業務の業務量】



〈2〉就労支援知識・スキルの活用の機会

就労支援員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。障害特性や職業的課題、作業指導や障害者福祉に関する知識・スキルを活用する機会が多い一方で、求人開拓や定着支援に関する知識・スキルはあまり活用する機会がないという結果が見られた。

【図表 2-25 就労支援知識・スキルの活用の機会】

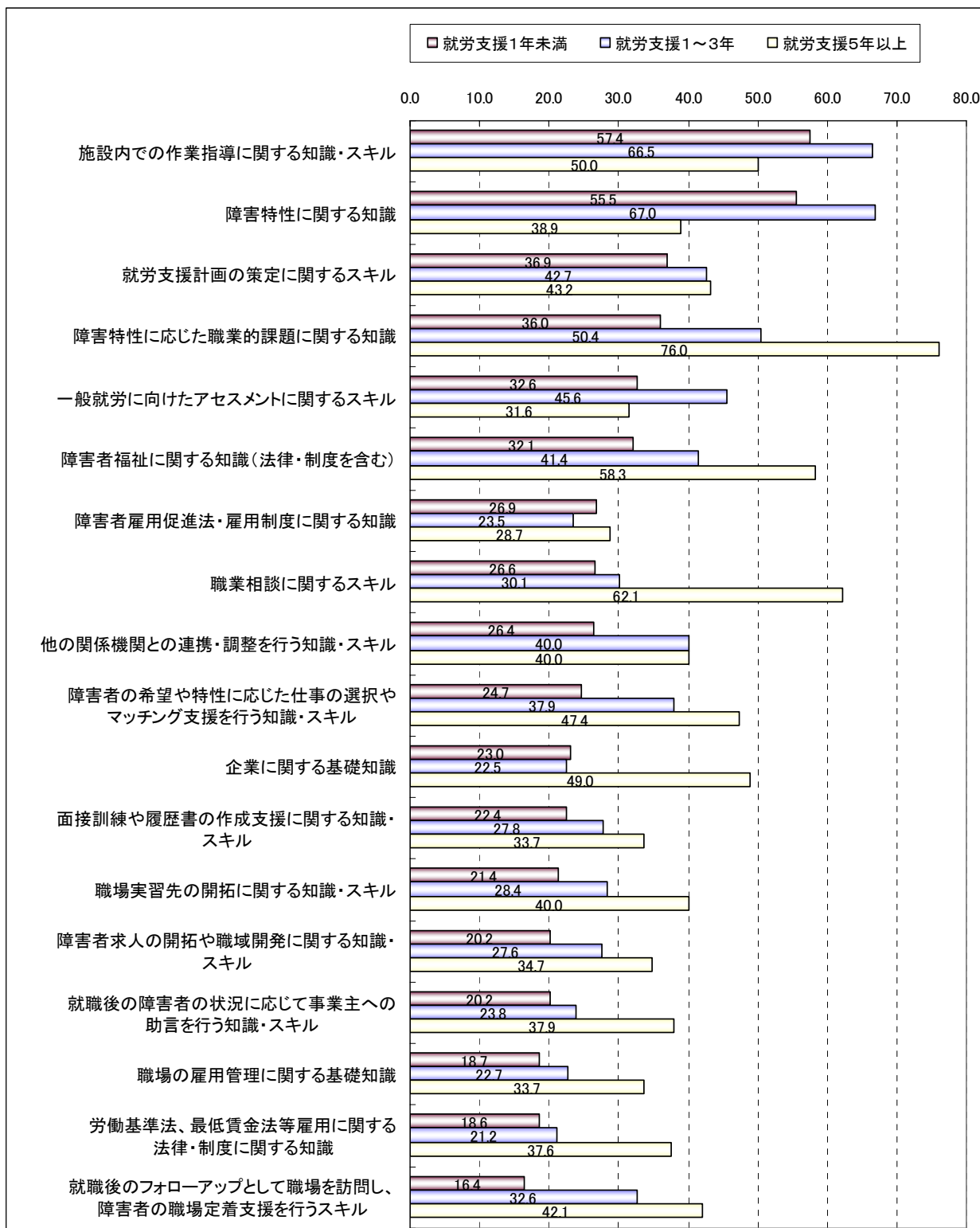


<就労支援経験別の就労支援知識・スキルの活用機会>

就労支援員から、就労支援の経験により「1年未満(n=249)」、「1～3年(n=228)」、「5年以上(n=98)」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。経験が高くなるにつれ、全般的に就労支援の知識・スキルの活用機会が多くなっていった。

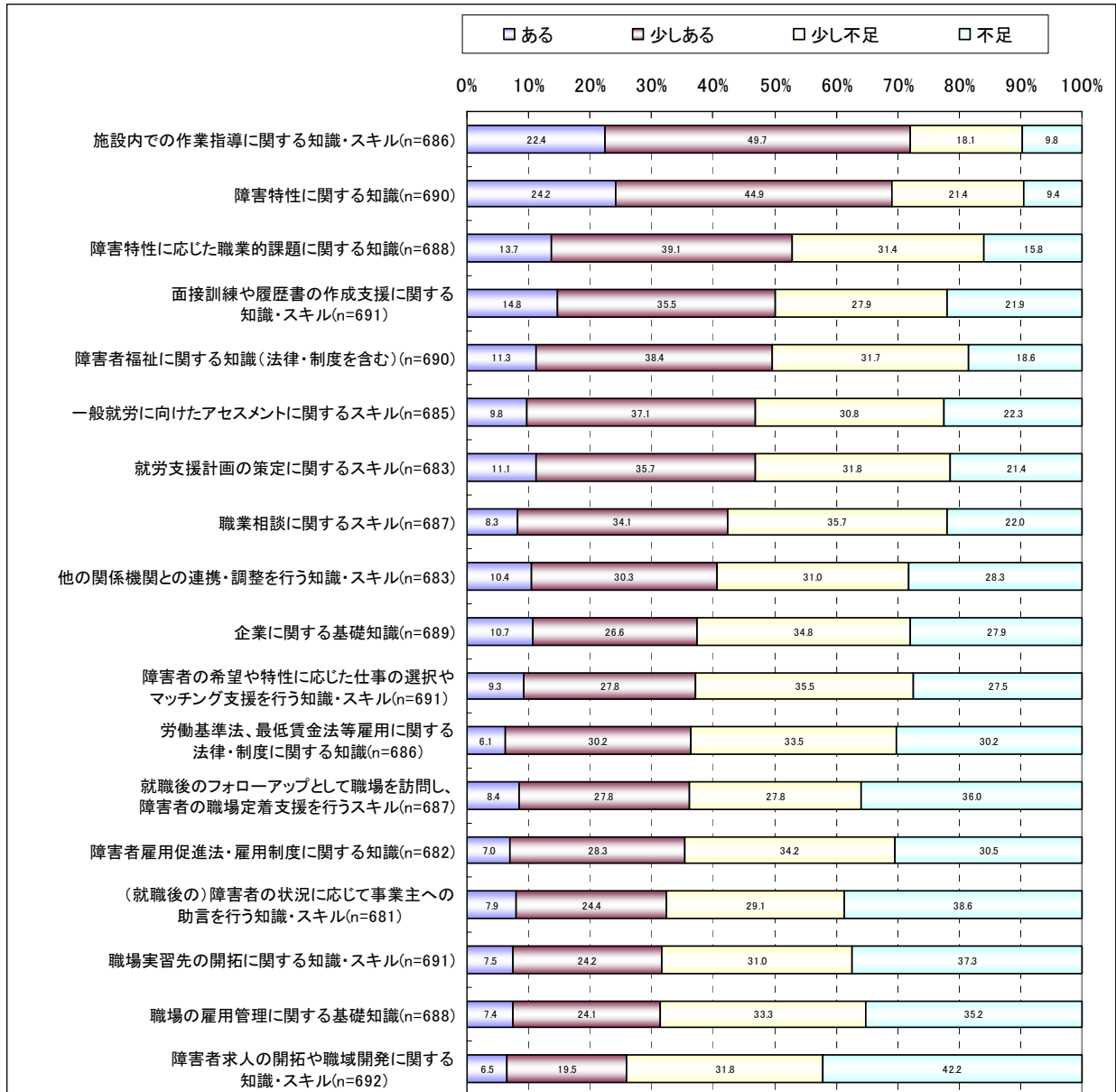
【図表 2-26 就労支援経験別の就労支援知識・スキルの活用機会】



＜3＞就労支援知識・スキルの習得状況

就労支援員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。施設内での作業指導や障害特性に関する知識については知識・スキルがあると回答している一方で、それ以外の項目については半数以上が少し不足か不足していると回答した。

【図表 2-27 就労支援知識・スキルの習得状況】

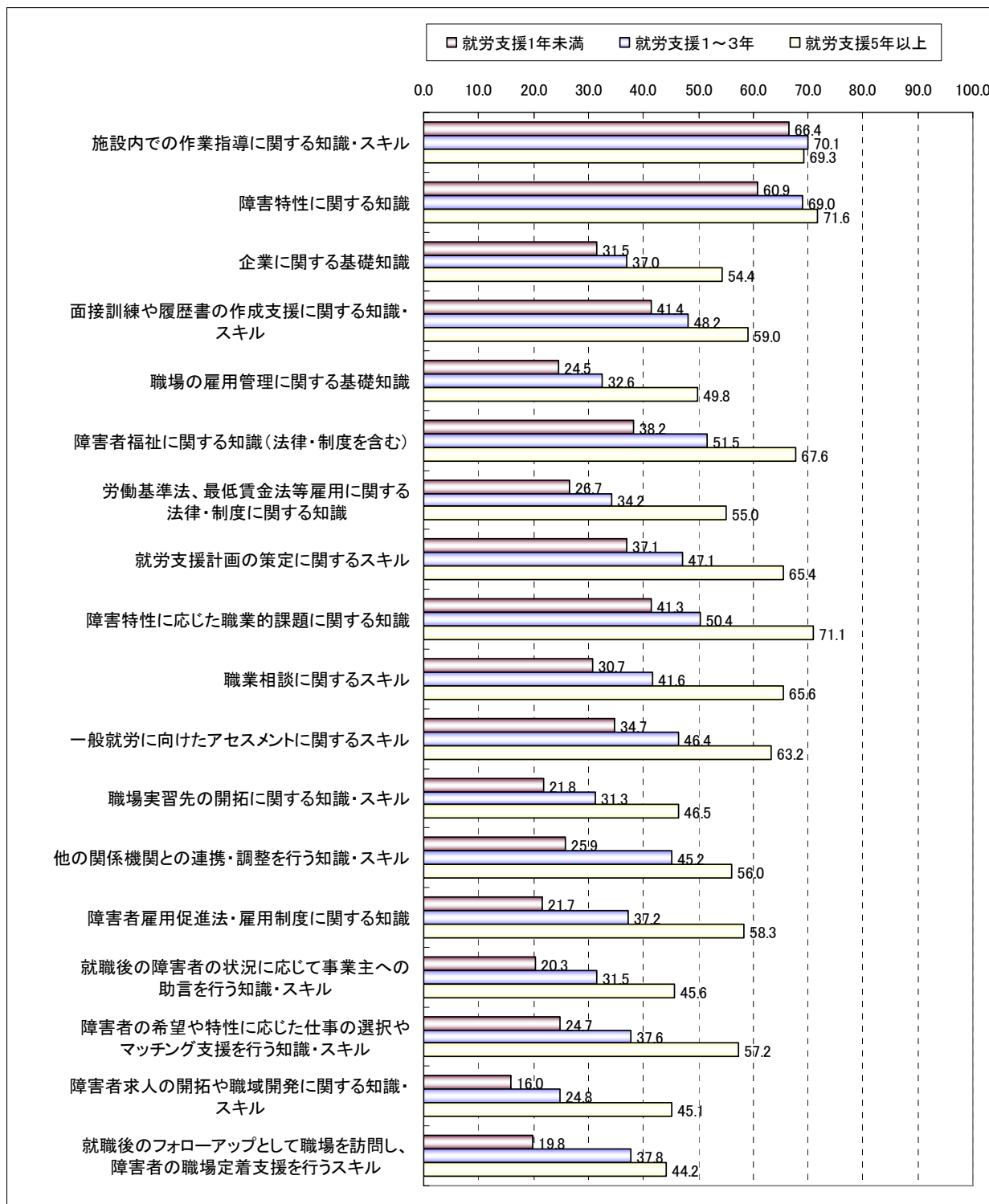


<就労支援経験別の就労支援知識・スキルの習得状況>

就労支援員から、就労支援の経験により「1年未満(n=249)」、「1～3年(n=228)」、「5年以上(n=98)」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した結果は下表のとおりとなった。経験が浅い者は施設内作業指導と障害特性に関する知識・スキルが不足している一方で、経験が高くなるにつれ、全般的に就労支援の知識・スキルの修得度は上がるが、求人開拓や定着支援に関しては、経験が長い者でも半数以上が不足していると回答していた。

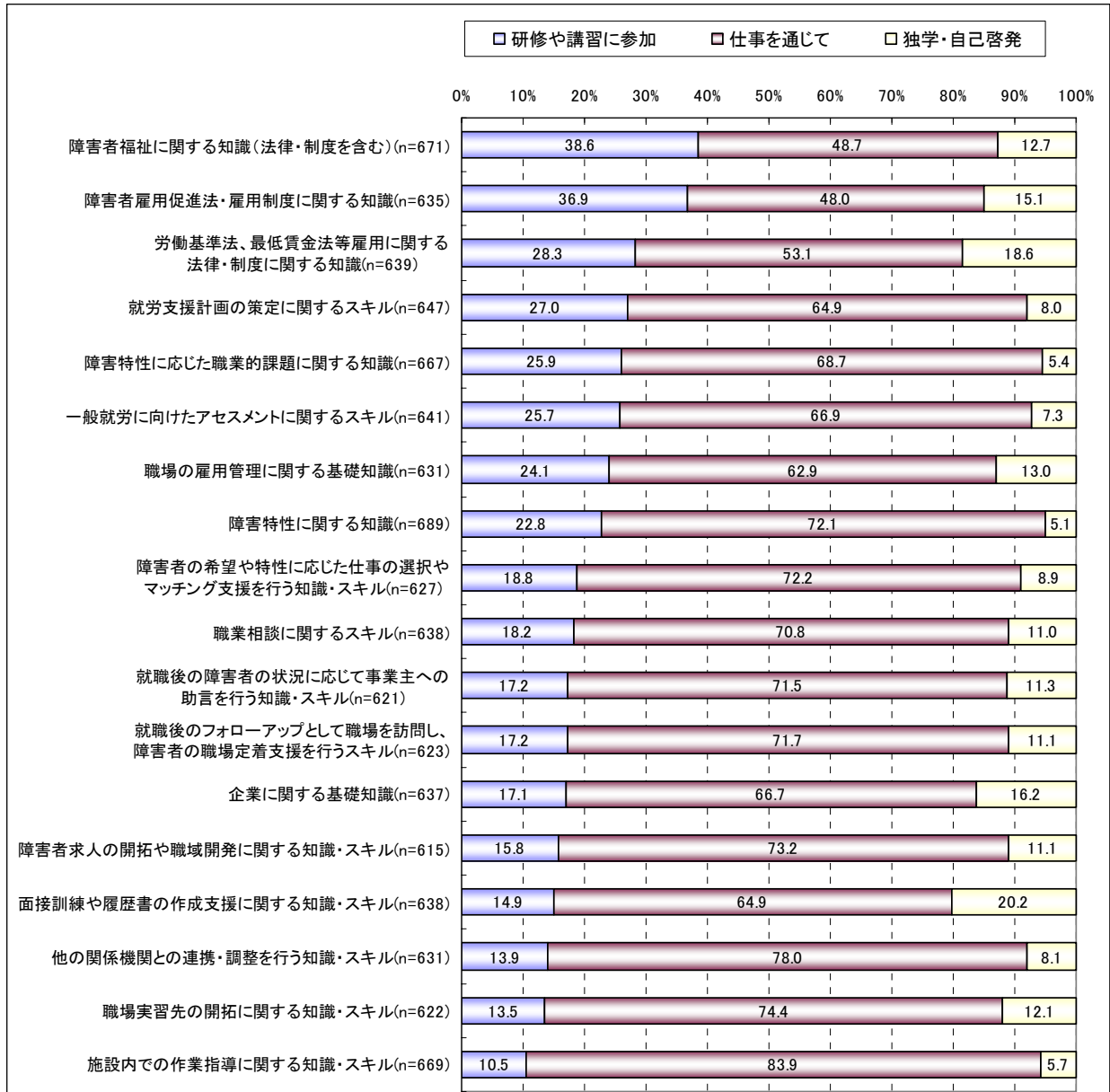
【図表 2-28 就労支援経験別の就労支援知識・スキルの習得状況】



＜4＞就労支援知識・スキルの習得方法

就労支援員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、労働関係法規等については「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 2-29 就労支援知識・スキルの習得方法】



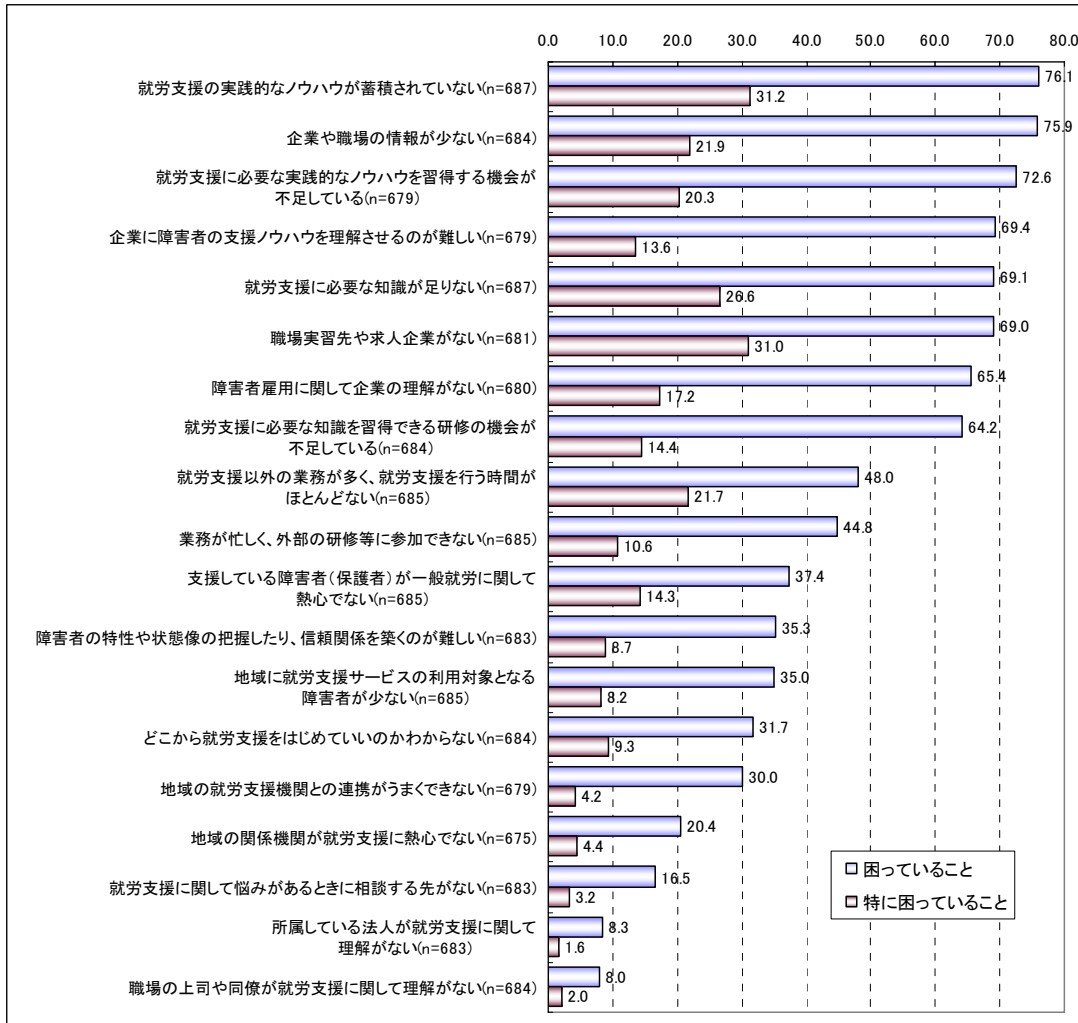
<5>就労支援業務を行う上で困っていること

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、「実践的なノウハウが蓄積されていない」、「習得する機会がない」といった就労支援スキルの問題と、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、「就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない」、「職場実習先や求人企業がない」、「就労支援に必要な知識が足りない」を選んだ者が多かった。

【図表 2-30 困っていること】

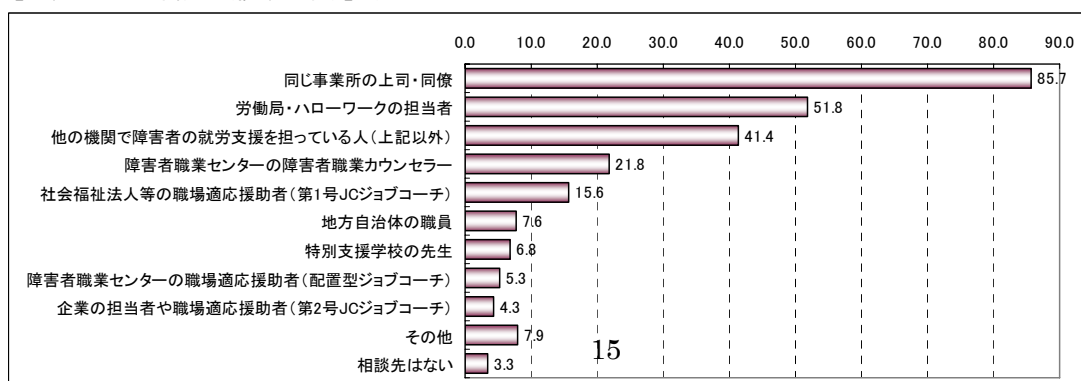
※困っていることは、はい/いいえの二択(nは項目右)、特に困っていることは、3つまで複数回答(n=686)



<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、他の機関で障害者の就労支援を担っている人の順であった。

【図表 2-31 相談先(複数回答)】(n=693)

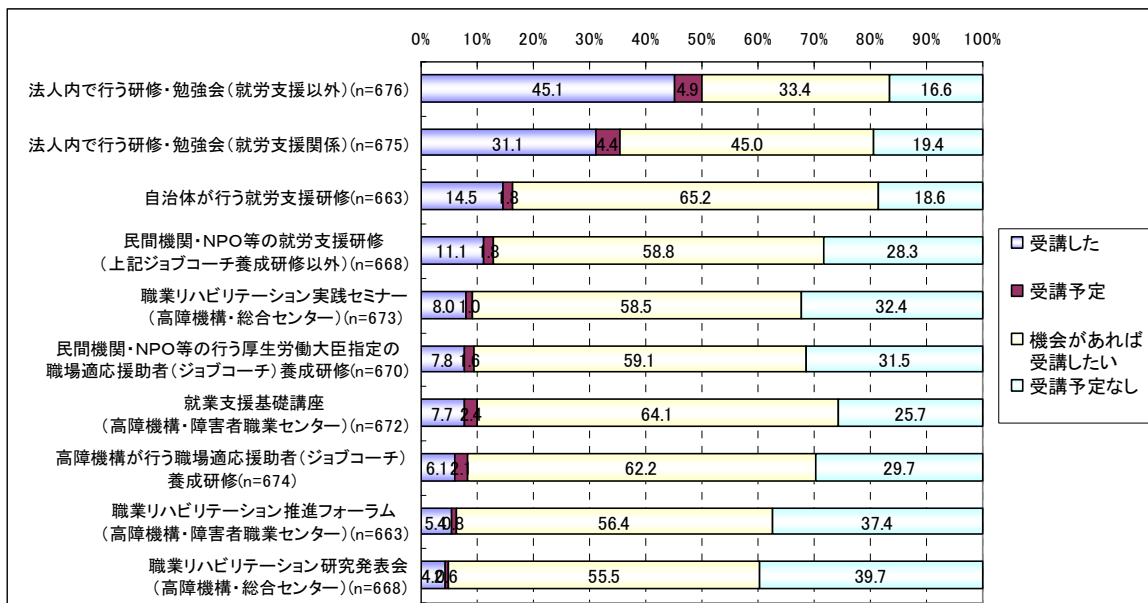


(3) 研修

〈1〉就労支援に係る研修の受講状況

就労支援に係る研修の受講状況について質問したところ、法人内の研修の受講経験は3～5割あったが、それ以外の研修の受講経験は低かった。

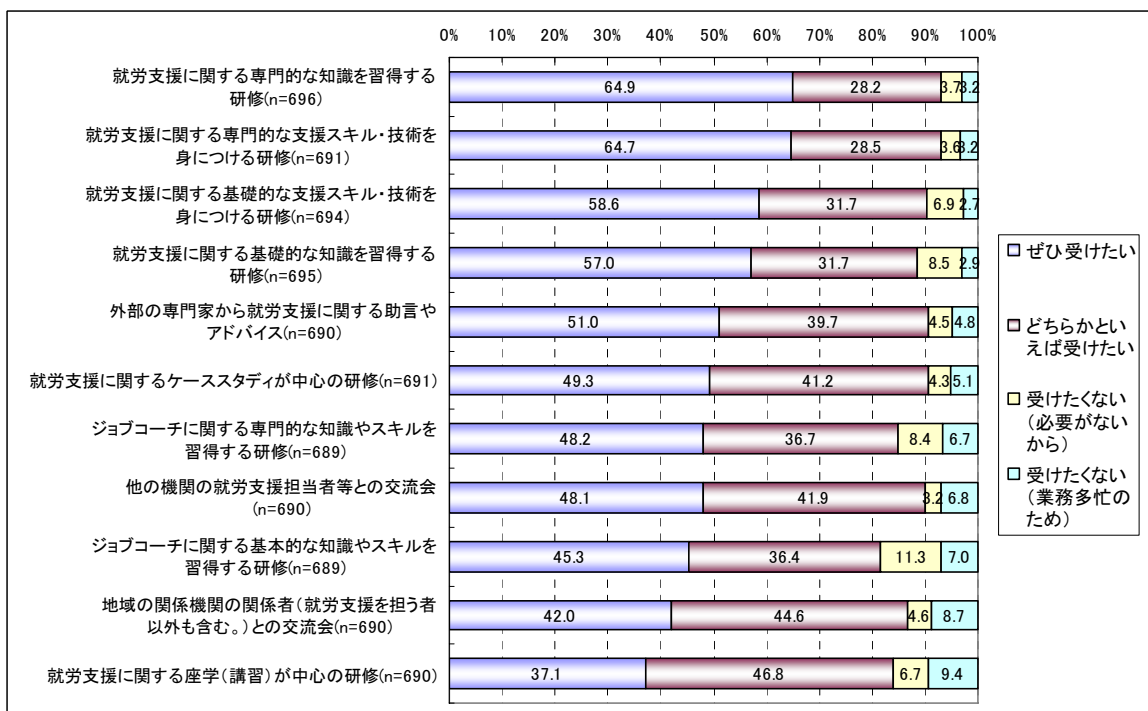
【図表 2-32 研修の受講状況】



〈2〉就労支援に係る研修の受講希望

就労支援を行うに当たって、受講したい研修プログラム等について質問をしたところ、就労支援に関する専門的な知識や支援スキル・技術を習得する研修への希望が高かった。

【図表 2-33 研修の受講希望】



第3章 障害者就業・生活支援センター

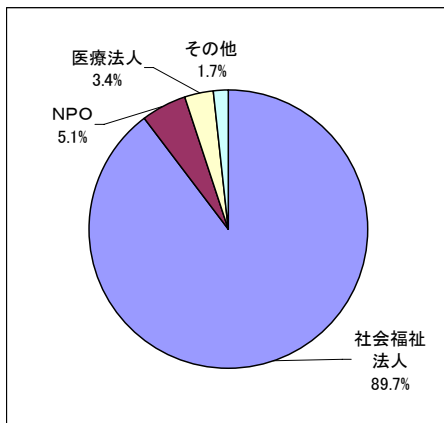
1. 障害者就業・生活支援センター 調査結果

(1) 法人の属性

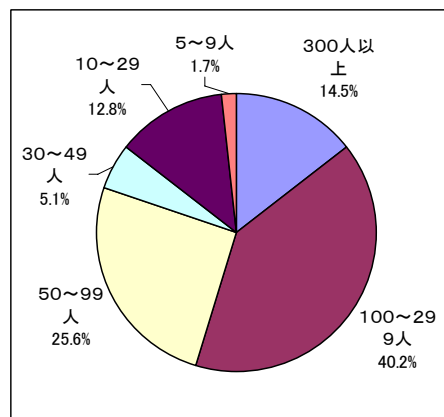
<1>法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、社会福祉法人が9割を占め、100人以上の規模の法人が半数以上を占めた。

【図表 3-1 法人の形態】(n=117)



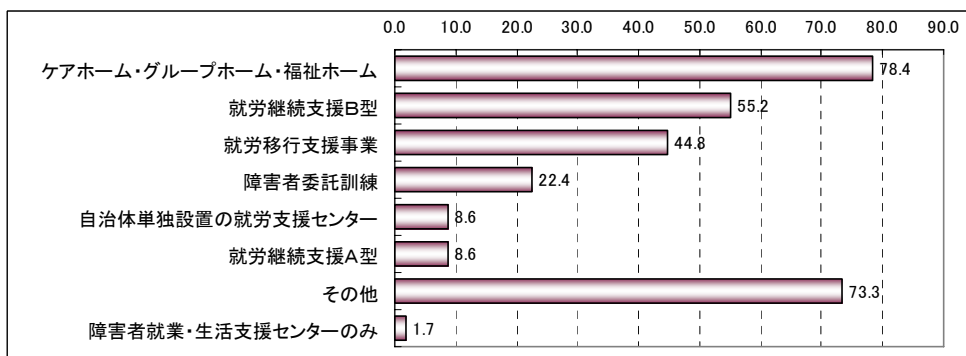
【図表 3-2 法人の規模】(n=117)



<2>法人が実施している他の事業

障害者就業・生活支援センター以外に法人で実施している他の事業について質問したところ、約8割の法人がケアホーム等を実施しており、続いて就労継続支援B型や就労移行支援事業を実施していた。なお、その他と回答をした中では、自由記述として、更生施設、生活介護、地域活動センター等が多かった。

【図表 3-3 法人が実施している他の事業(複数回答)】(n=116)

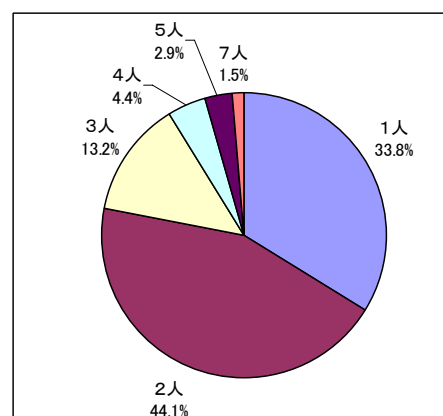


<3>ジョブコーチ助成金の認定法人

法人が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金の認定法人になっているか否かについて質問したところ、69法人(59.0%)がジョブコーチ助成金の認定法人となっていた。

また、ジョブコーチ認定法人におけるジョブコーチの配置数の1人又は2人が大部分を占め、平均2.04人(n=68)であった。

【図表 3-4 ジョブコーチ配置状況】(n=68)

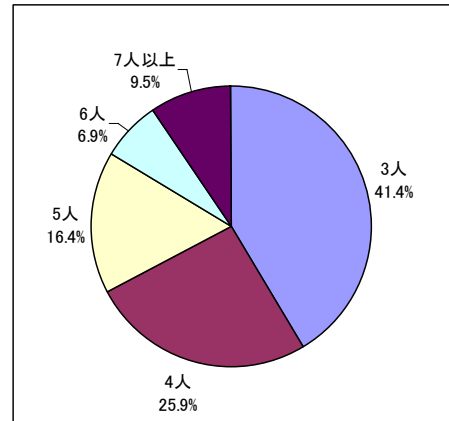


(2) 事業所の属性

〈1〉事業所の従業員数

平成20年7月1日現在の従業員数について質問したところ、平均4.3人であり、就業支援担当者の平均は2.3人であった。また、就労支援に携わっている人は就業支援担当者も含め、3.2人であり、ジョブコーチ養成研修修了者は1.0人であった。

【図表 3-5 事業所の従業員数】
(n=116)

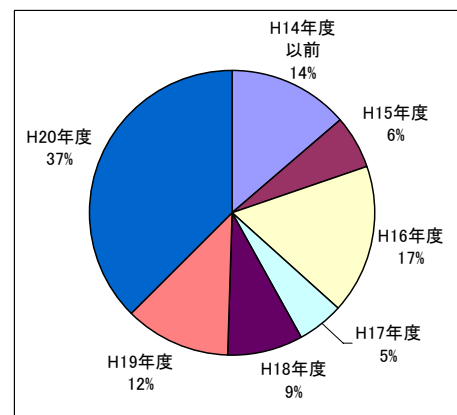


〈2〉障害者就業・生活支援センターを開始した時期

事業所が障害者就業・生活支援センターを開始した時期について質問したところ、約3分の1が平成20年度から開始していた。

(参考：全国の障害者就業・生活支援センターの設置数 135箇所(平成19年度)→206箇所(平成20年度))

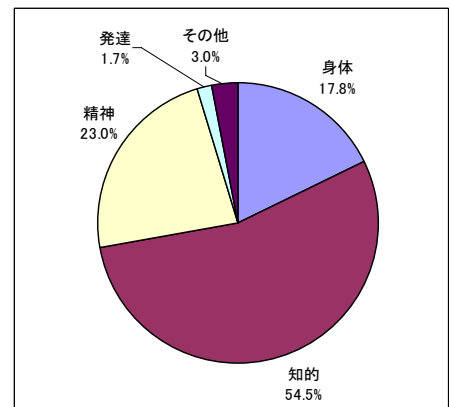
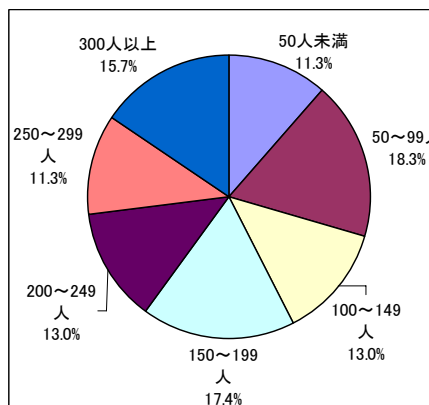
【図表 3-6 障害者就業・生活支援センターの開始時期】
(n=117)



〈3〉利用者の状況

平成20年7月1日現在の利用者の状況について質問をしたところ、平均183.99人であり、うち知的障害者が半数以上を占めた。

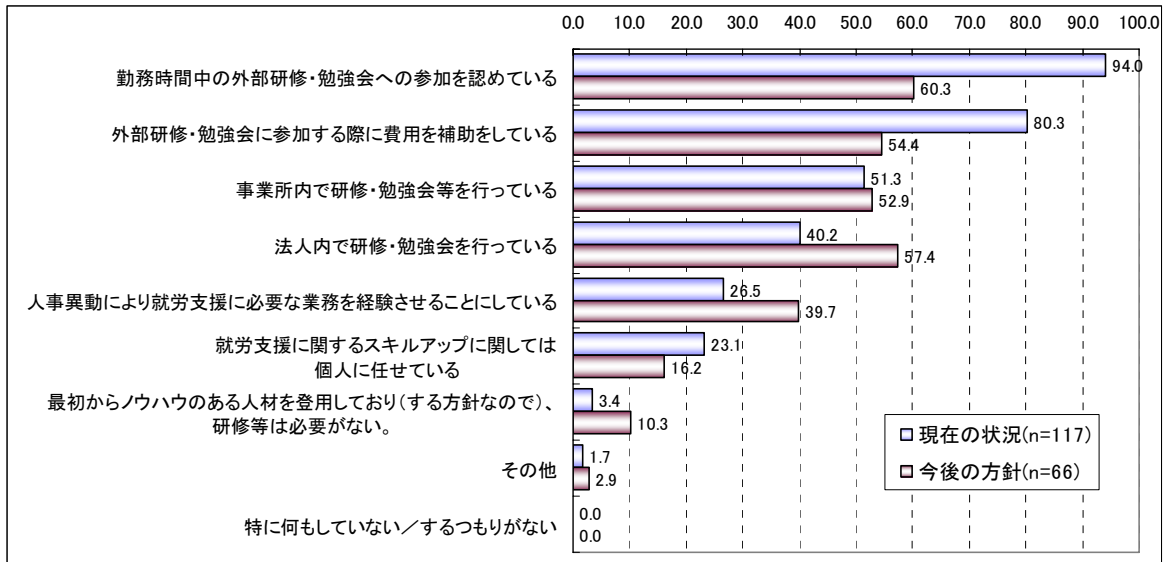
【図表 3-7 利用者の状況】
(n=115)



(3) 就労支援に関わる人材育成の方針

障害者の就労支援に関わる人材の育成を<1>現在どのように行っているか、また<2>今後の方針を質問したところ、現在は外部研修の受講促進が中心であるが、今後の方針として、法人内で研修・勉強会を行ったり、人事異動により就労支援に必要な業務を経験させると回答した割合が高かった。

【図表 3-8 人材育成の方針(複数回答)】



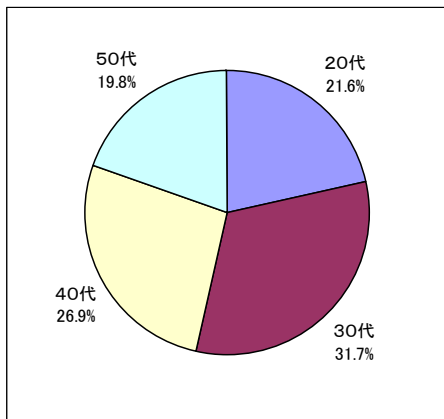
2. 就業支援担当者 調査結果

(1) 本人の属性

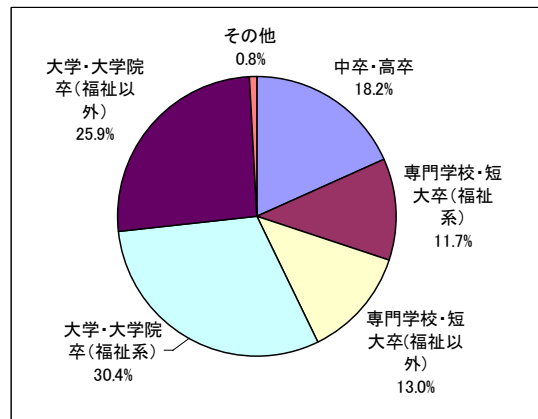
〈1〉基本属性

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)



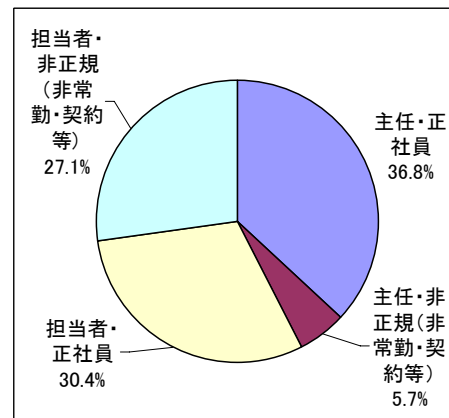
【図表 3-10 最終学歴】(n=247)



〈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。

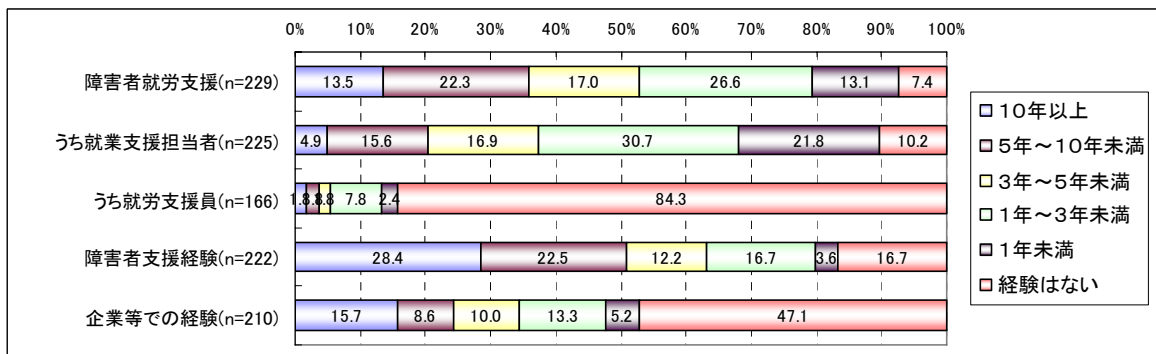
【図表 3-11 就業形態】(n=247)



〈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】

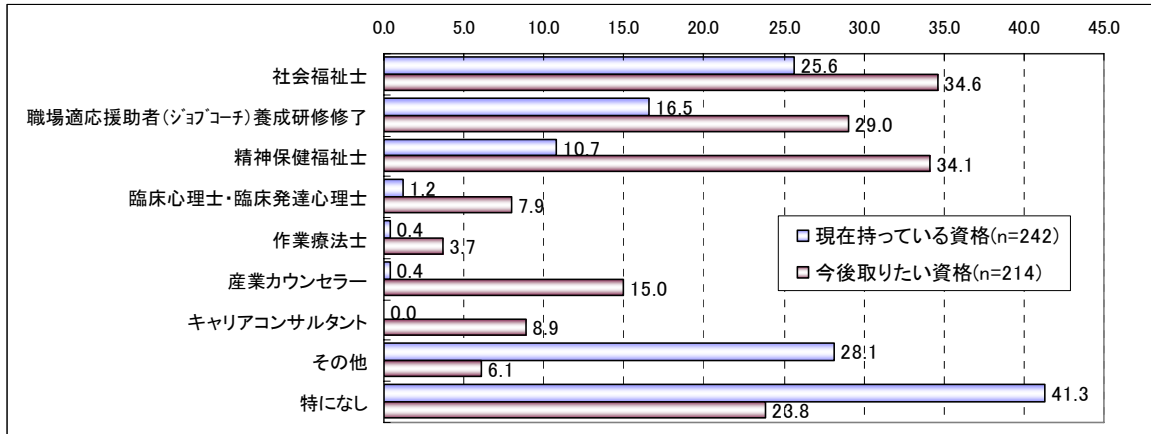


<4>資格

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。

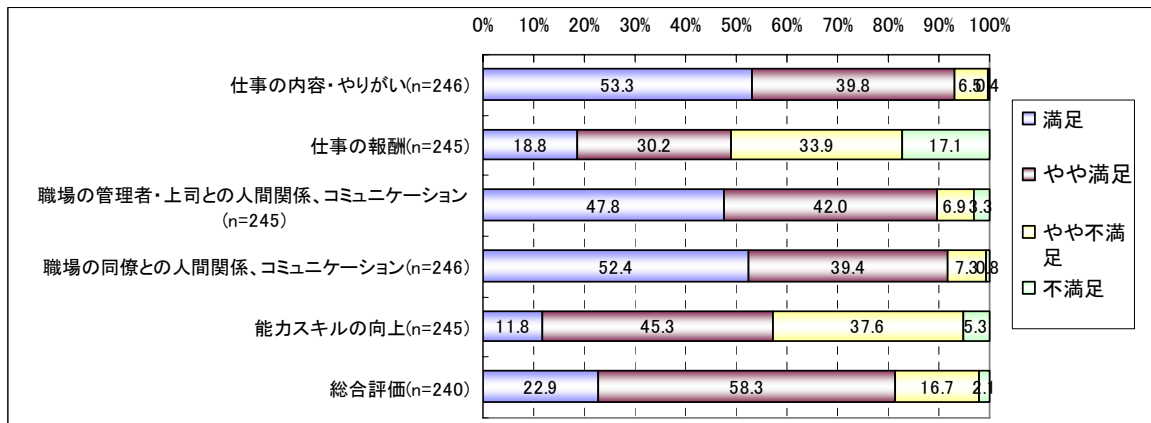
【図表 3-13 資格（複数回答）】



<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。

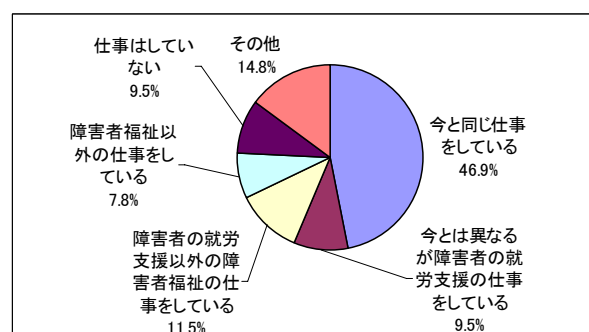
【図表 3-14 仕事の満足度】



<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)

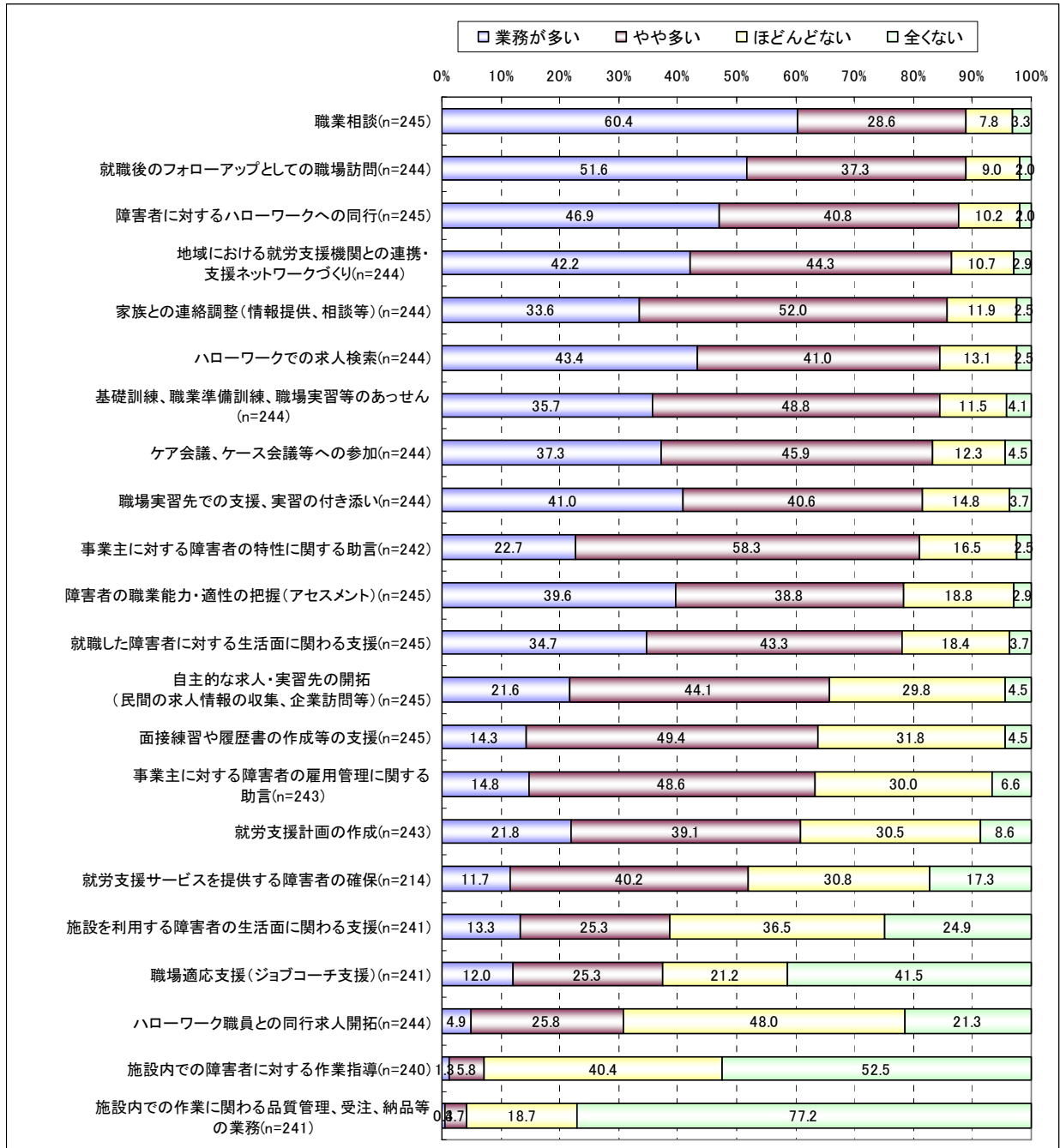


(2) 職務と能力・スキル

〈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】

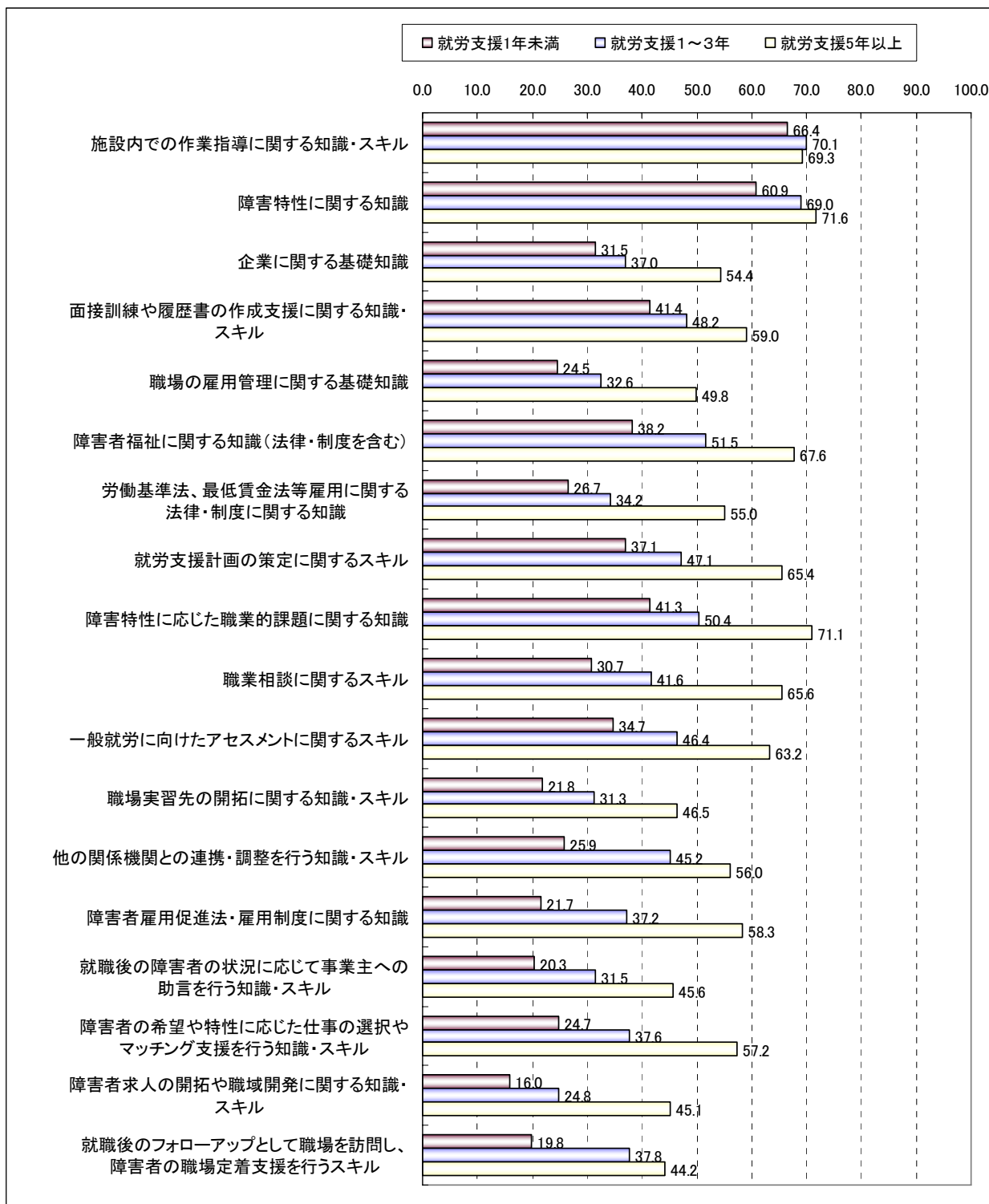


<就業支援担当者の経験別の業務量>

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。

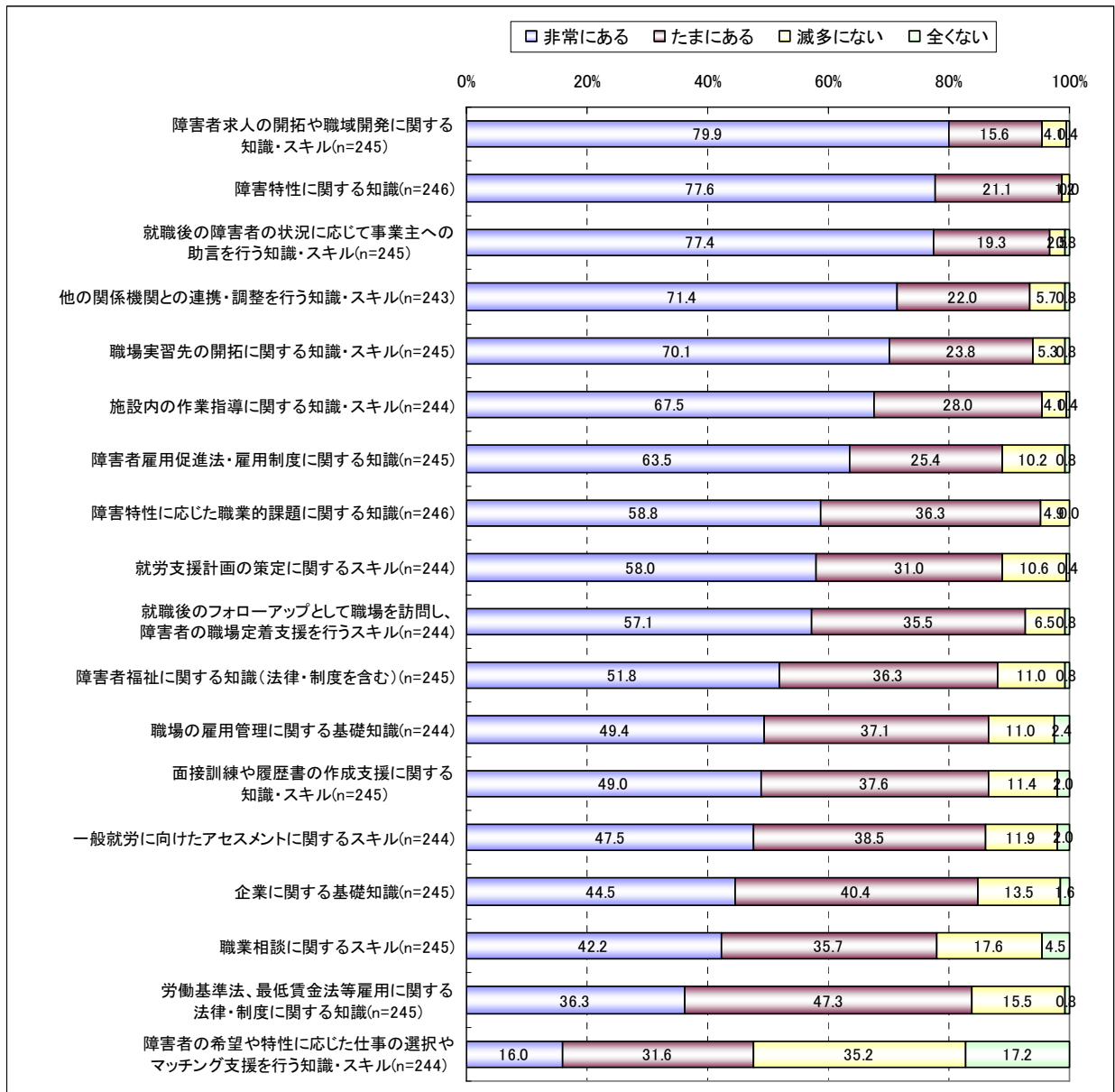
【図表 3-17 就業支援担当者の経験別の就労支援業務の業務量】



〈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】

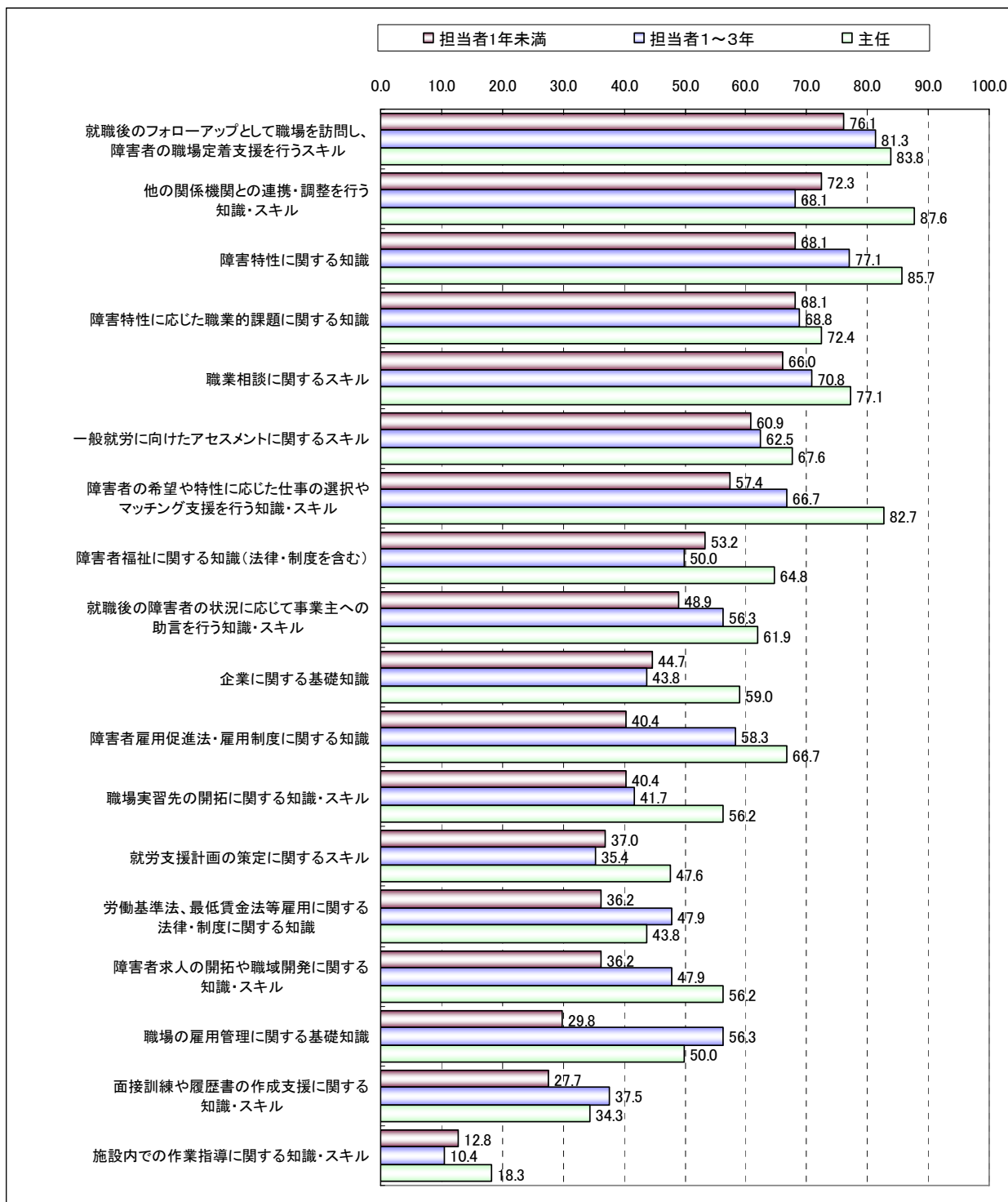


<就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの活用機会>

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。

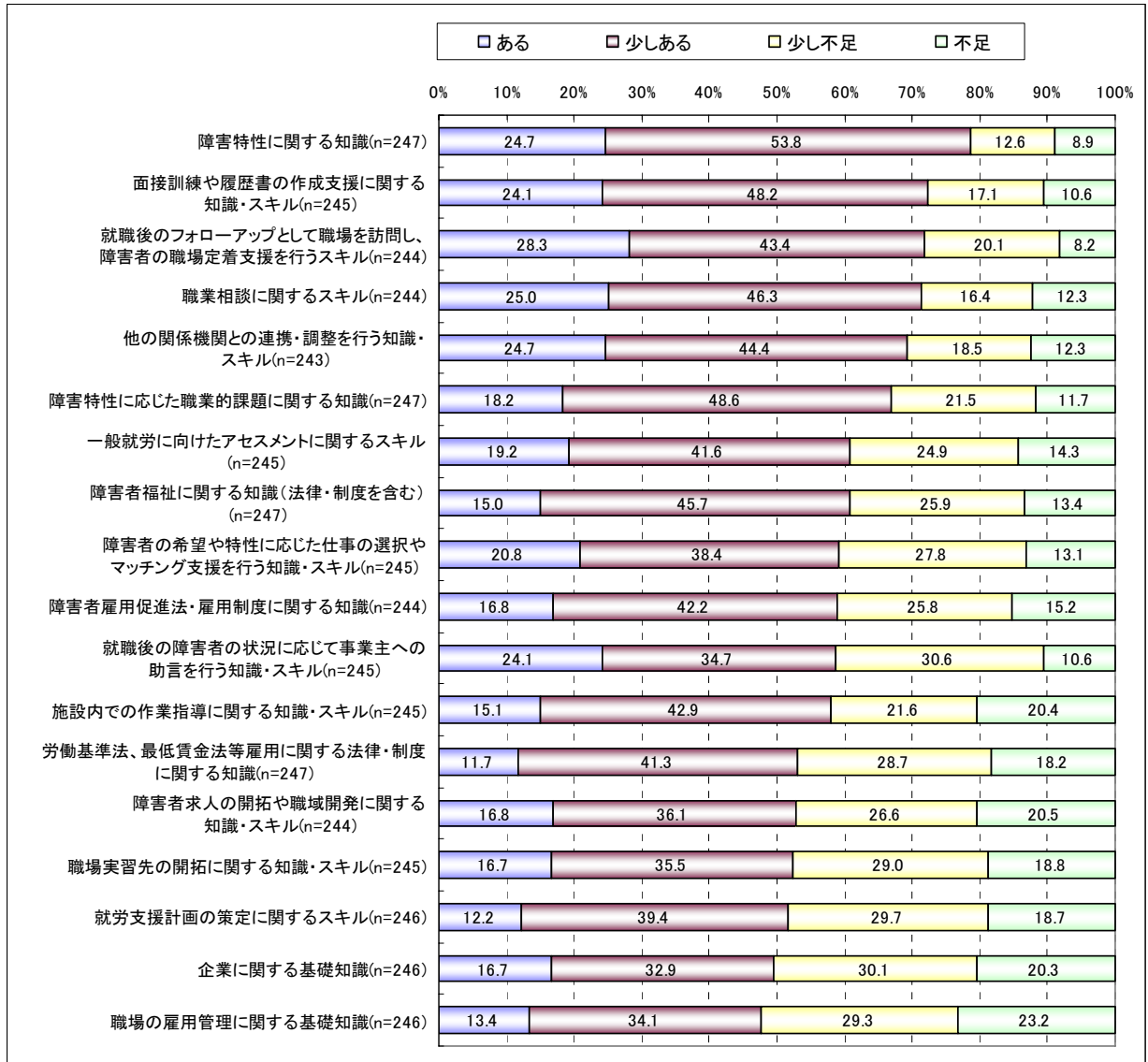
【図表 3-19 就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの活用機会】



＜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】

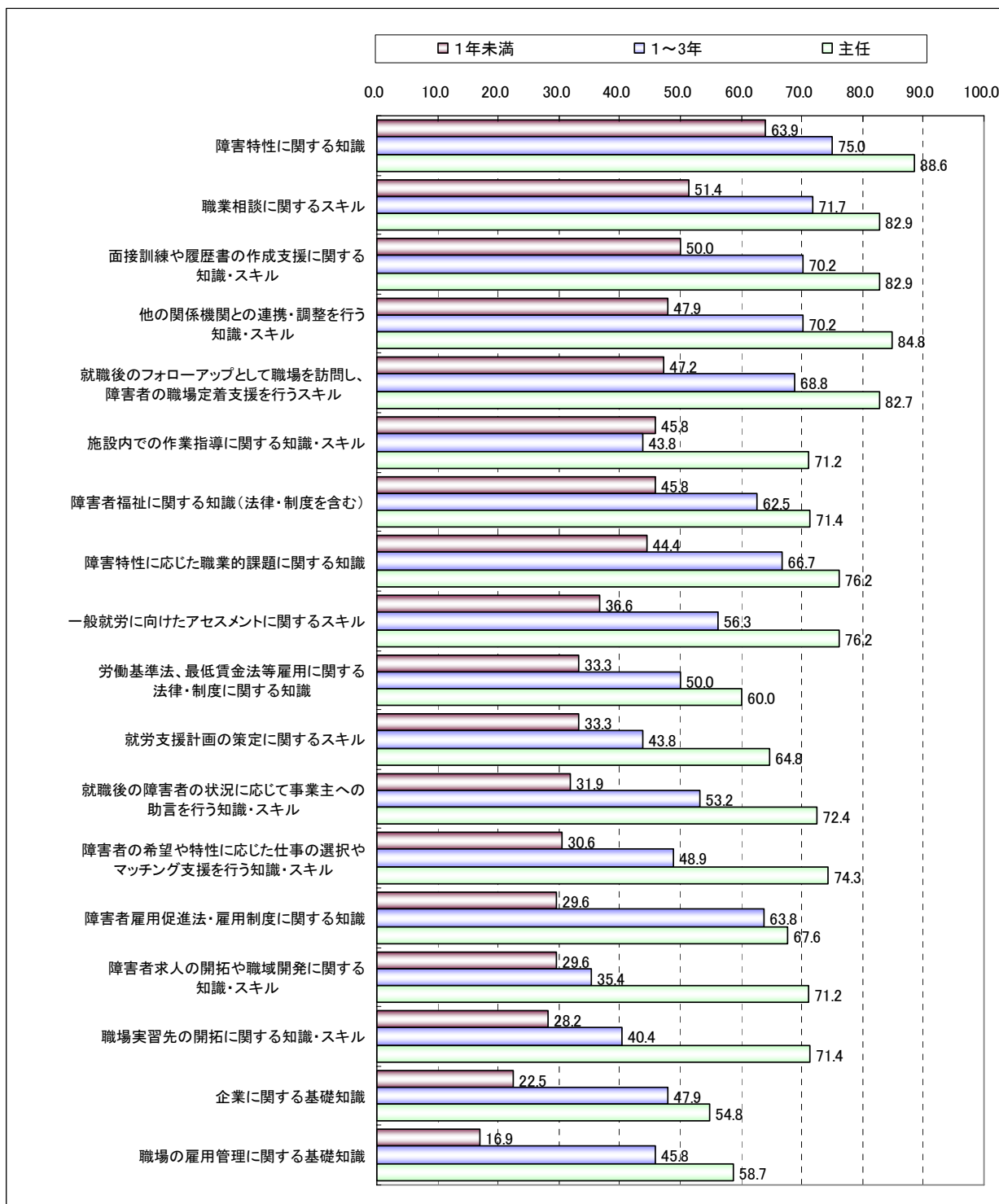


<就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの習得状況>

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、全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。

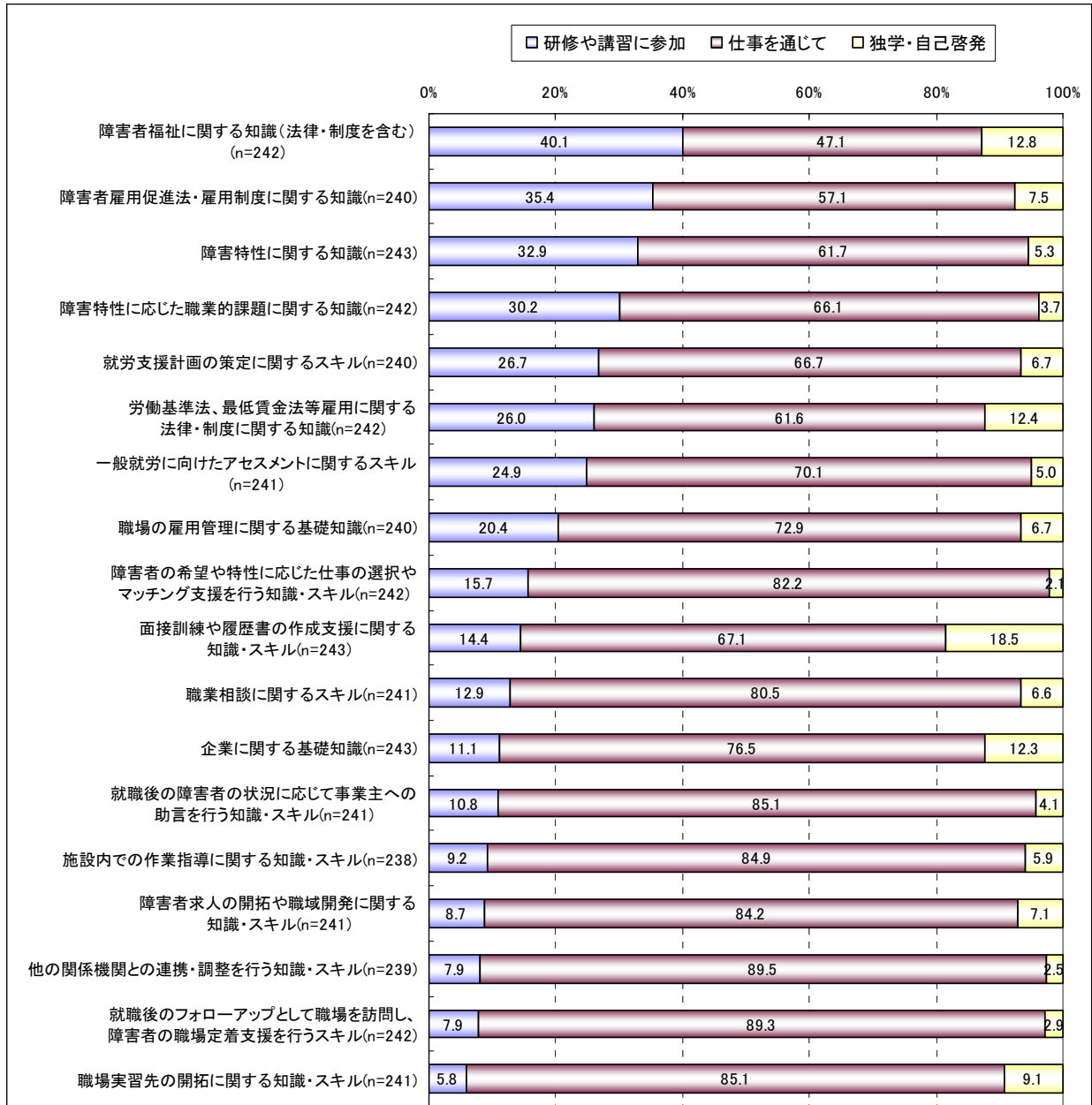
【図表 3-21 就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの習得状況】



<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】



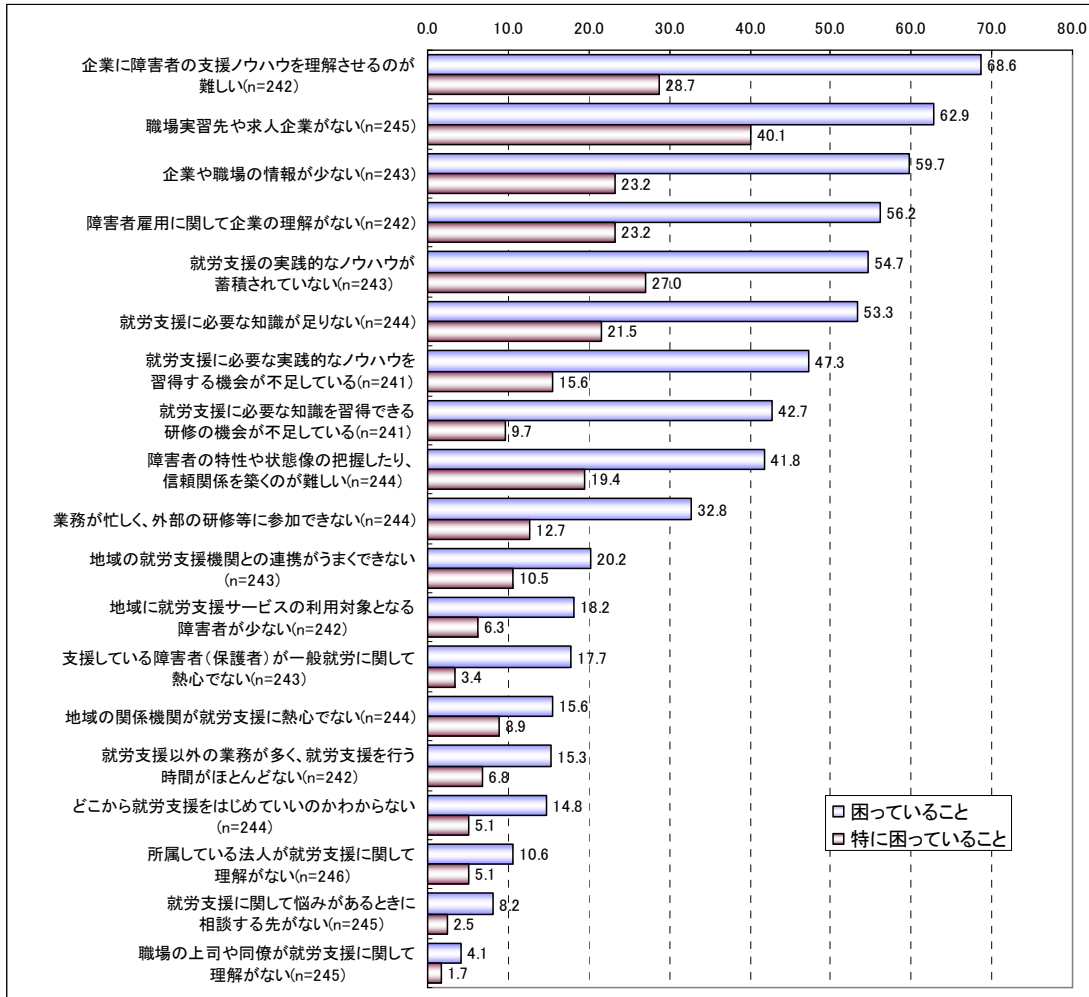
〈5〉就労支援業務を行う上で困っていること

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】

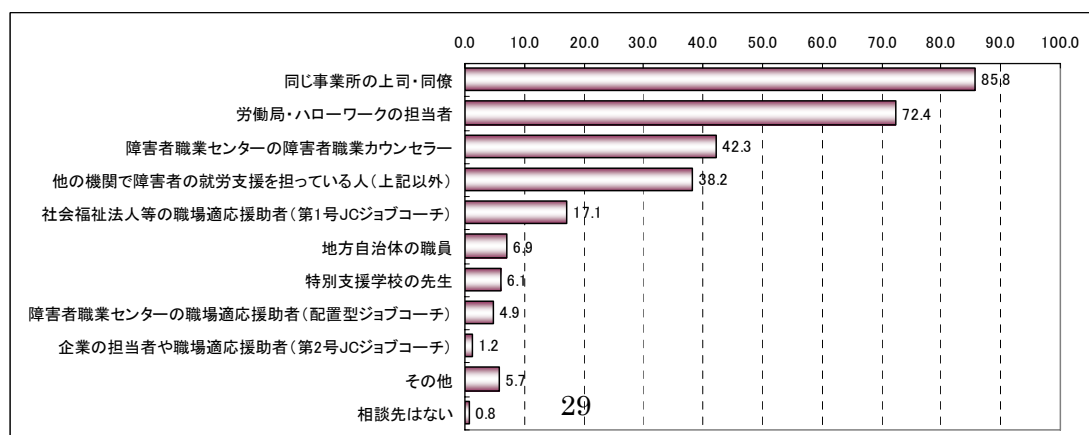
※困っていることは、はい/いいえの二択（nは項目右）、特に困っていることは、3つまで複数回答（n=237）



〈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)

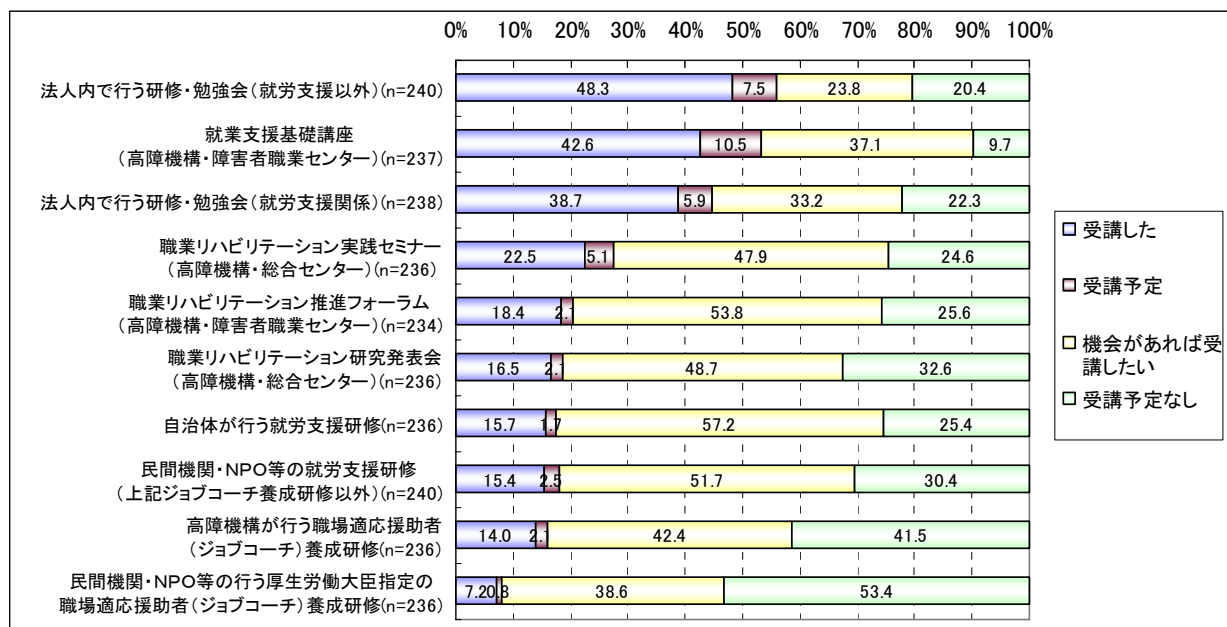


(3) 研修

〈1〉就労支援に係る研修の受講状況

就労支援に係る研修の受講状況について質問したところ、法人内の研修以外に、地域障害者職業センターで行っている就業支援基礎講座の受講経験が高かった。

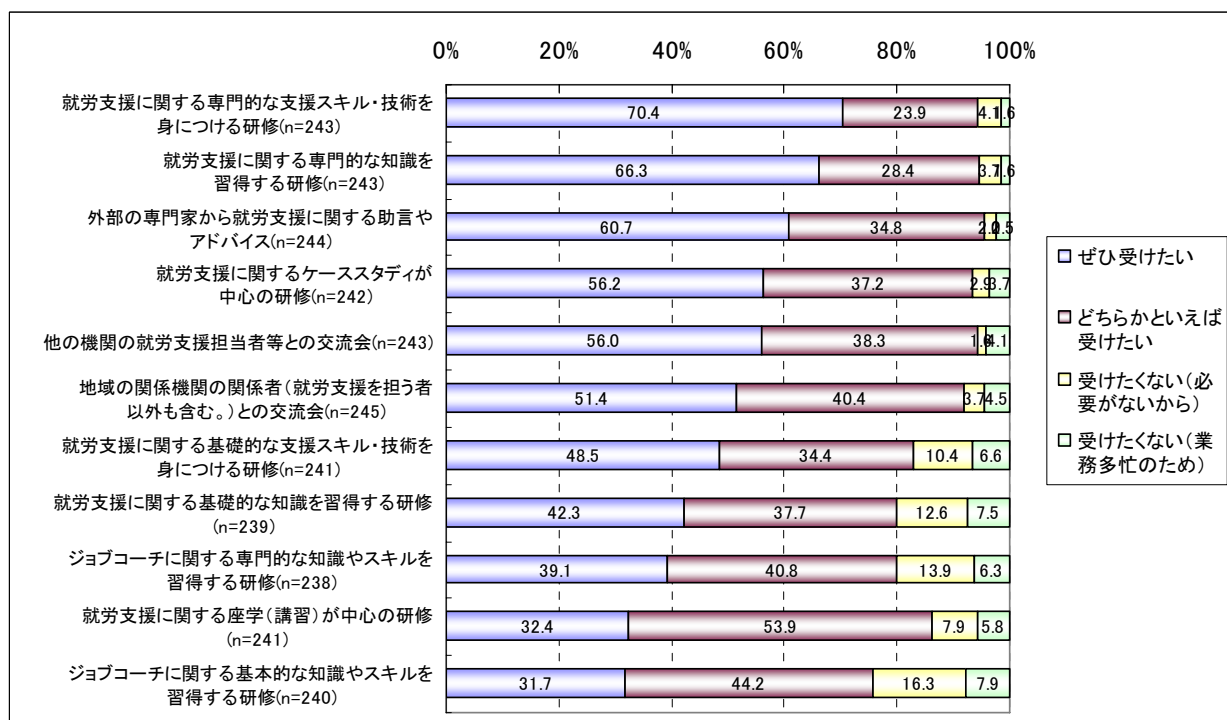
【図表 3-25 研修の受講状況】



〈2〉就労支援に係る研修の受講希望

就労支援を行うに当たって、受講したい研修プログラム等について質問をしたところ、就労支援に関する専門的な支援スキル・技術や知識を習得する研修への希望が高かった。

【図表 3-26 研修の受講希望】



第4章 第1号ジョブコーチ

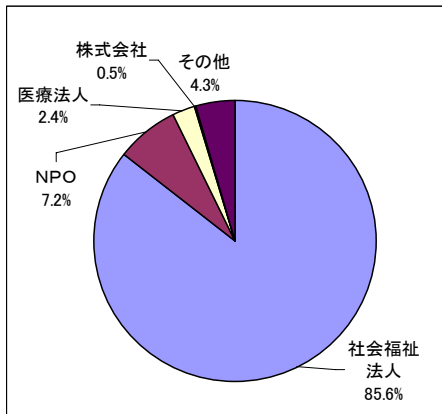
1. 第1号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果

(1) 法人の属性

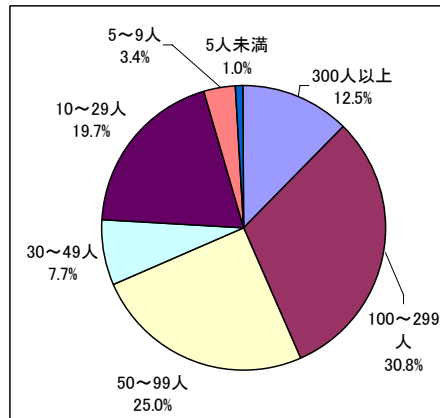
〈1〉法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、社会福祉法人が大部分を占め、100人以上の規模の法人は約4割であった。

【図表 4-1 法人の形態】(n=209)



【図表 4-2 法人の規模】(n=208)

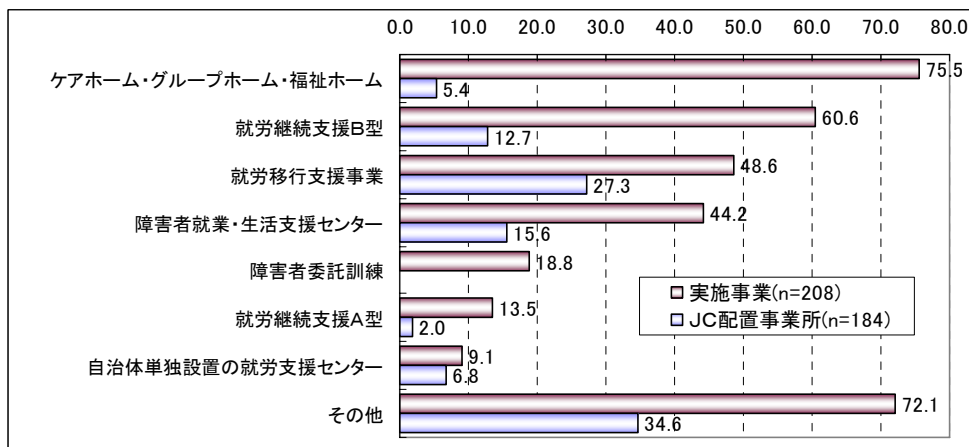


〈2〉法人が実施している事業とジョブコーチ配置事業

法人が実施している事業について質問したところ、ケアホーム等を実施している法人が4分の3と最も多く、続いて就労継続支援B型、就労移行支援事業を実施していた。なお、その他と回答をした中では、自由記述として、生活介護、自立訓練、地域活動センター等が多かった。

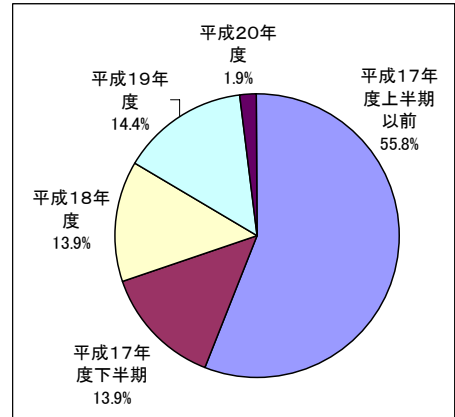
また、ジョブコーチを配置している事業所としては、就労移行支援事業が約3割と最も多くなっていた。

【図表 4-3 法人が実施している事業とジョブコーチ配置事業所(複数回答)】



＜3＞ジョブコーチ助成金認定法人になった時期

法人が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)助成金の認定法人になった時期について質問したところ、半数以上が平成17年度上半期以前に認定法人となっていた。

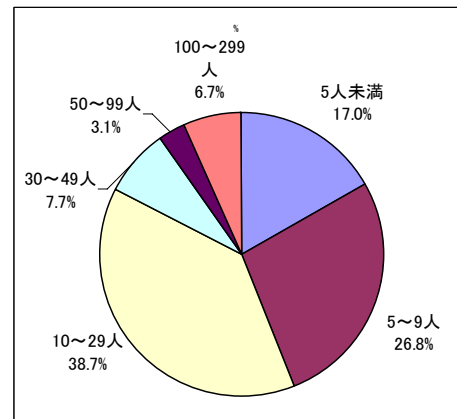


【図表 4-4 ジョブコーチ助成金認定法人になった時期】
(n=208)

（2）法人内で最も就労支援を行っている事業所の属性

＜1＞事業所の従業員数

法人内で最も就労支援を行っている事業所について、当事業所の平成20年7月1日現在の従業員数について質問したところ、平均23.2人であり、そのうち就労支援に携わっている人は就業支援担当者も含め、5.6人、ジョブコーチ養成研修修了者は2.0人であった。

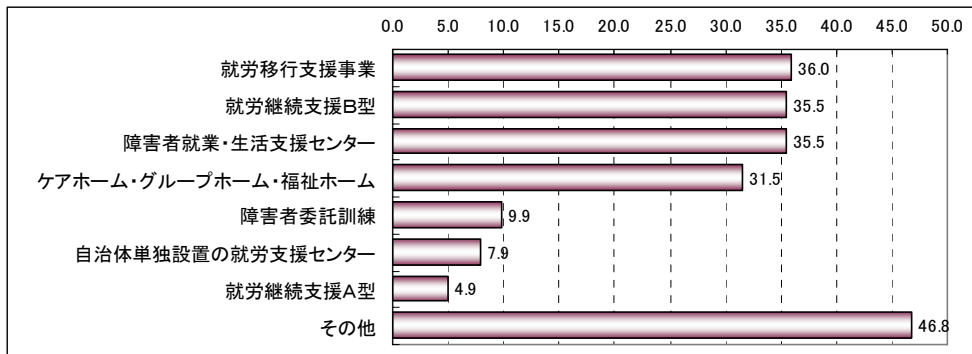


【図表 4-5 事業所の従業員数】
(n=194)

＜2＞事業所が実施している事業

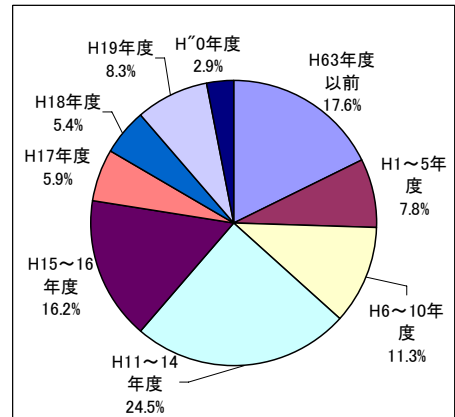
法人内で最も就労支援を行っている事業所について、当事業所が行っている事業について質問したところ、就労移行支援事業、就労継続支援B型、障害者就業・生活支援センター、ケアホーム等が約3分の1程度であった。

【図表 4-6 最も就労支援を行っている事業所が実施している事業(複数回答)】(n=203)



〈3〉一般就労に向けた支援を開始した時期

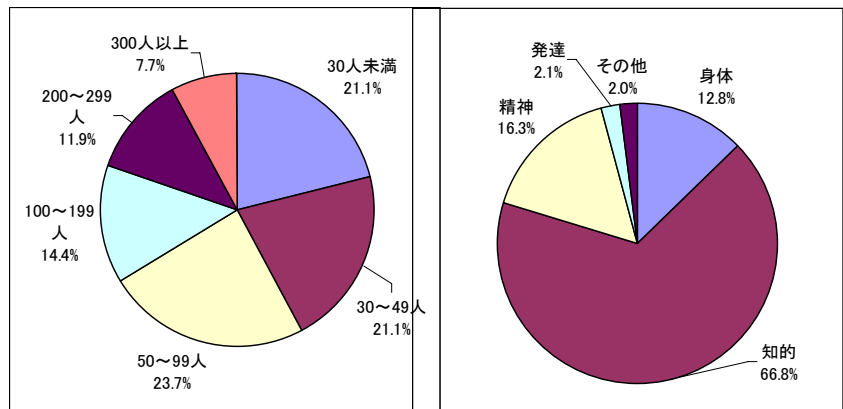
一般就労に向けた支援を開始した時期について質問したところ、平成14年度以前に開始した事業所が6割以上であった。



【図表 4-7 一般就労に向けた支援を開始した時期】
(n=204)

〈4〉利用者の状況

平成20年7月1日現在の利用者数について質問したところ、平均106.4人であり、うち知的障害者が約3分の2であった。

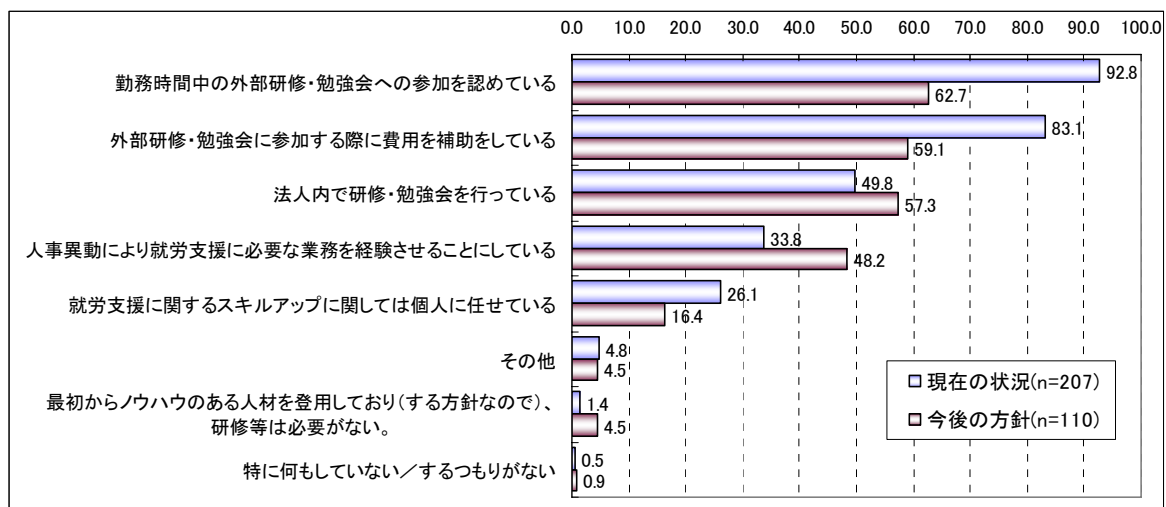


【図表 4-8 利用者の状況】
(n=194)

(3) 就労支援に関わる人材育成の方針

障害者の就労支援に関わる人材の育成を〈1〉現在どのように行っているか、また〈2〉今後の方針を質問したところ、現在は、外部研修の受講促進が中心であるが、今後の方針としては、法人内で研修を行ったり、人事異動により就労支援に必要な業務を経験させる方針であるとの回答も多かった。

【図表 4-9 人材育成の方針(複数回答)】



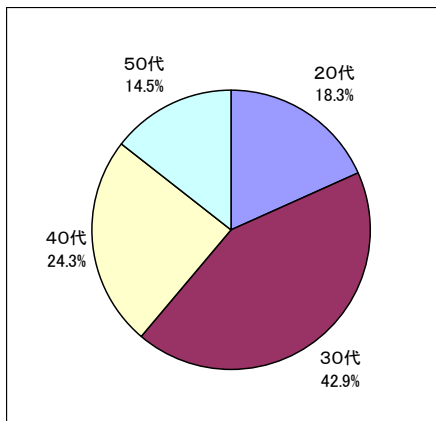
2. 第1号ジョブコーチ

(1) 属性

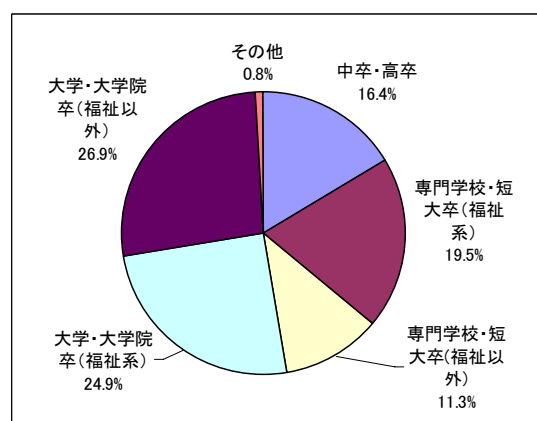
〈1〉基本属性

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200人(56.7%)、女性が153人(43.3%)で男性が6割弱おり、年代としては、30代が多かった。最終学歴は、大学・大学院卒が多かったが、就労支援員や就業支援担当者と比較すると、福祉系の専門学校・短大卒の者がやや多かった。

【図表 4-10 年代】(n=338)

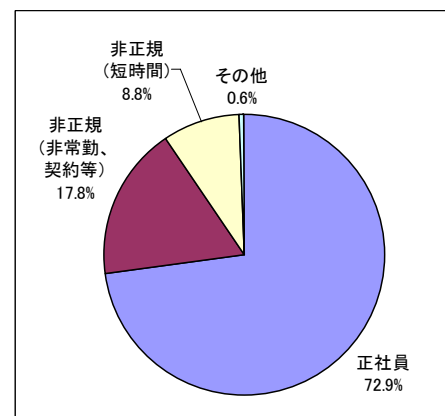


図表 4-11 最終学歴】(n=353)



〈2〉就業形態

本人の就業形態について質問したところ、正社員が7割程度であった。

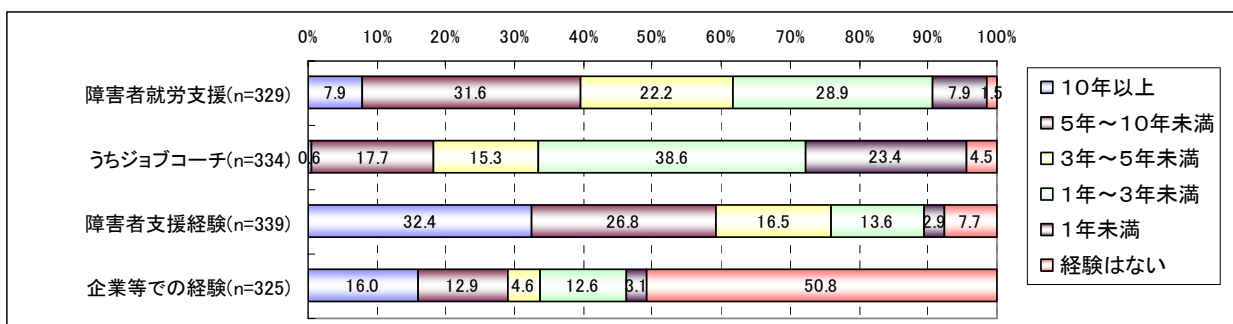


【図表 4-12 就業形態】(n=353)

〈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年以上の経験を持つものが6割程度織り、また障害者の就労支援経験5年以上の者が4割程度いた。

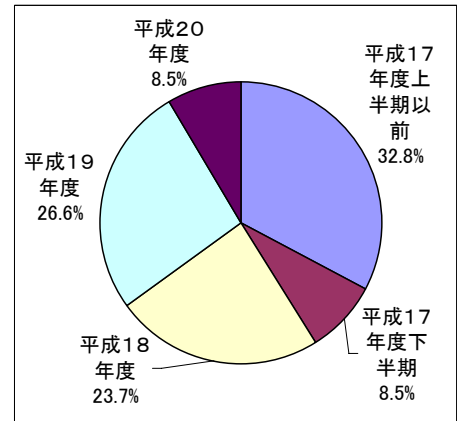
【図表 4-13 就労経験】



＜4＞ジョブコーチ養成研修時期と研修機関

職場適応援助者養成研修の受講の時期と研修機関について質問したところ、ほとんどの者(300人(93.0%))が高齢・障害者雇用支援機構で研修を受講していた。受講の時期については、平成17年度までに受講した者が約4割いた。

(参考：大臣指定による民間の研修は、平成18年度から開始)



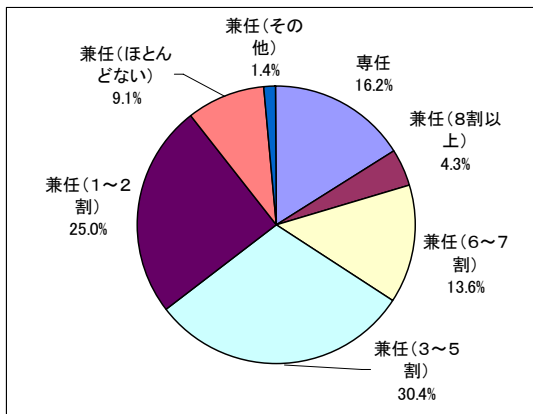
【図表 4-14 ジョブコーチ養成研修の受講時期】
(n=354)

＜5＞ジョブコーチ活動状況

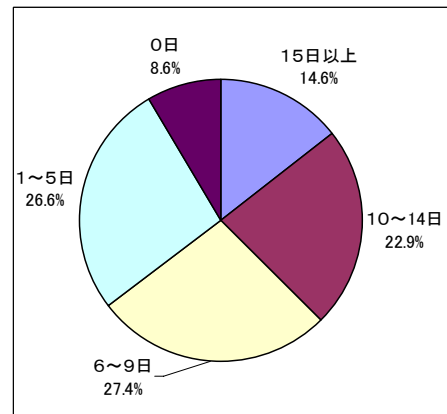
ジョブコーチと他の業務との兼任状況について質問したところ、専任は16.2%であり、兼任している者のうち、3～5割程度ジョブコーチ業務をしていると回答した者が最も多かった。

また、ジョブコーチとしての1ヶ月の稼働日数(最近3ヶ月の平均)について質問したところ、下の図表のとおりばらつきが見られたが、

【図表 4-15 ジョブコーチの兼任状況】(n=352)

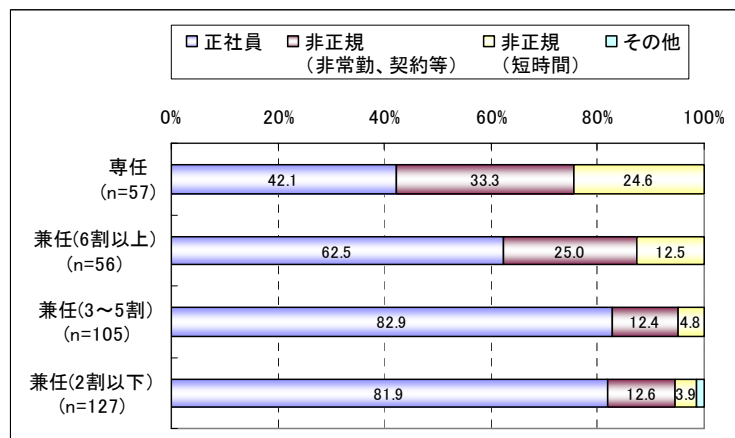


【図表 4-16 ジョブコーチとしての月稼働日数】(n=350)



なお、ジョブコーチの兼任状況別に就業形態の関係を見たところ、専任や兼任のうちジョブコーチ業務が多い者ほど、正社員の率が低くなっていた。

【図表 4-17 ジョブコーチの兼任状況と就業形態】

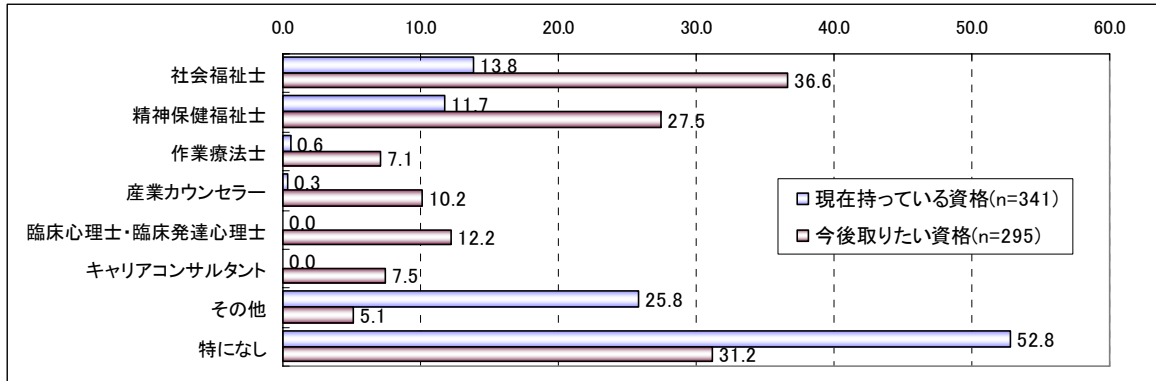


<6>資格

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、特に資格がない者が最も多かった。その他の自由記述としては、社会福祉主事、介護福祉士、保育士等が多く見られた。

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2～3割程度であった。

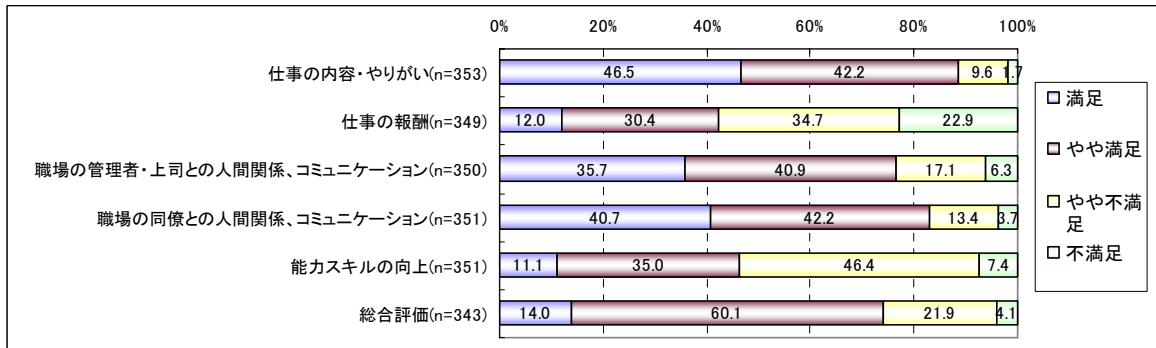
【図表 4-18 資格（複数回答）】



<6>仕事の満足度

仕事の満足度について質問をしたところ、総合的な評価として4分の3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8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、5割以下と低かった。

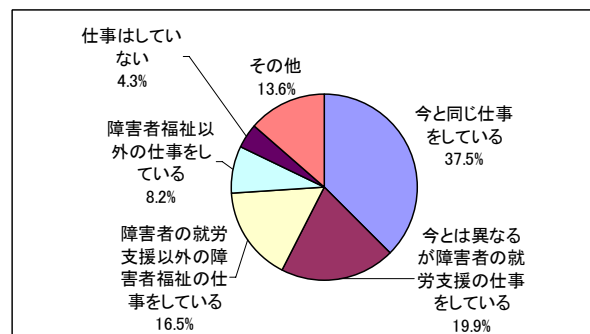
【図表 4-19 仕事の満足度】



<7>将来展望

5年後の将来展望について質問をしたところ、4割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 4-20 将来展望】
(n=352)

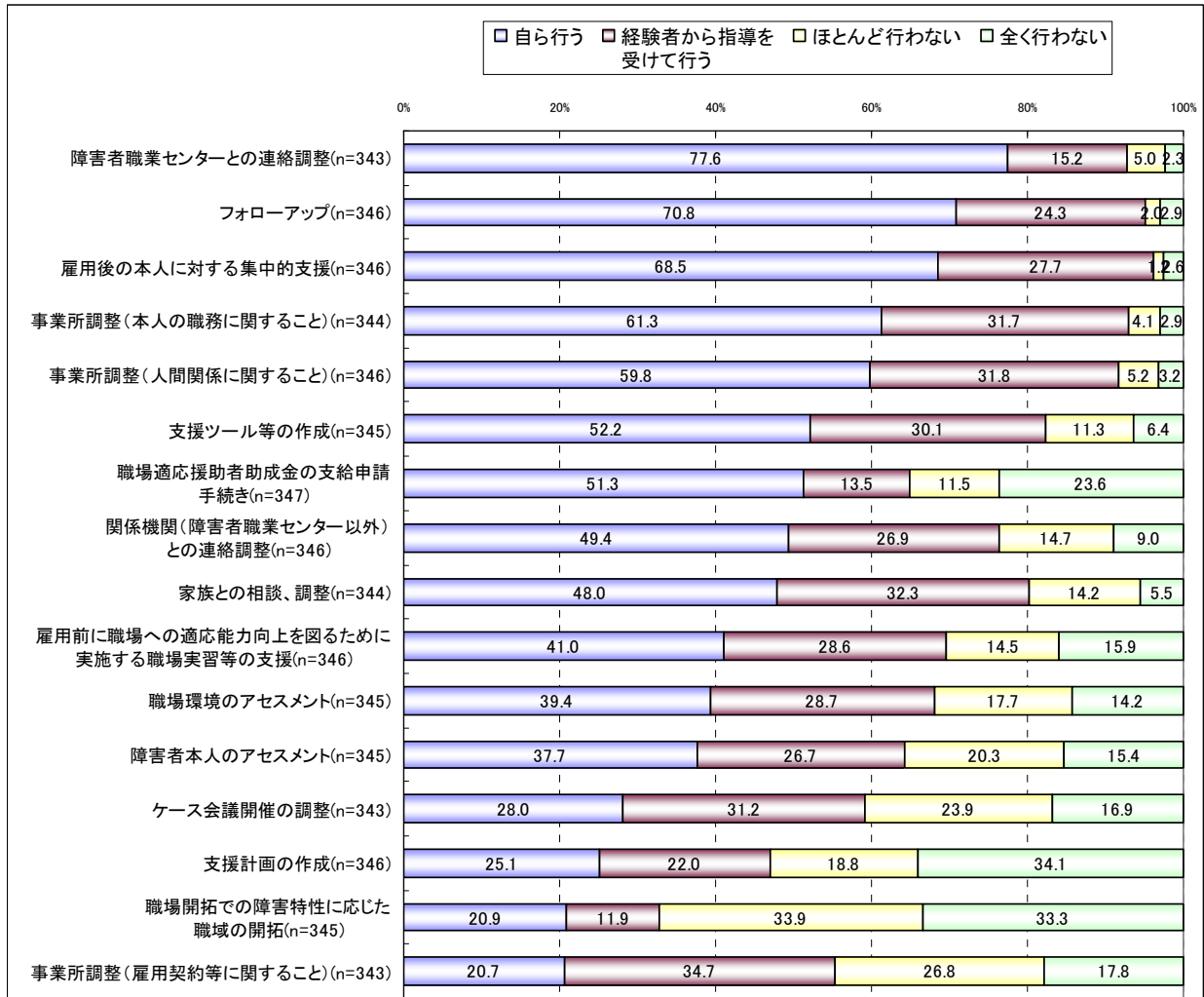


(2) 職務と能力・スキル

〈1〉ジョブコーチ業務の業務量

第1号ジョブコーチ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。職場での集中的支援やフォローアップ、事業所調整等ジョブコーチの典型的な業務の業務量が多い一方で、職域開拓や支援計画の作成については業務量がほとんどないという回答が多かった。

【図表 4-21 ジョブコーチ業務の業務量】

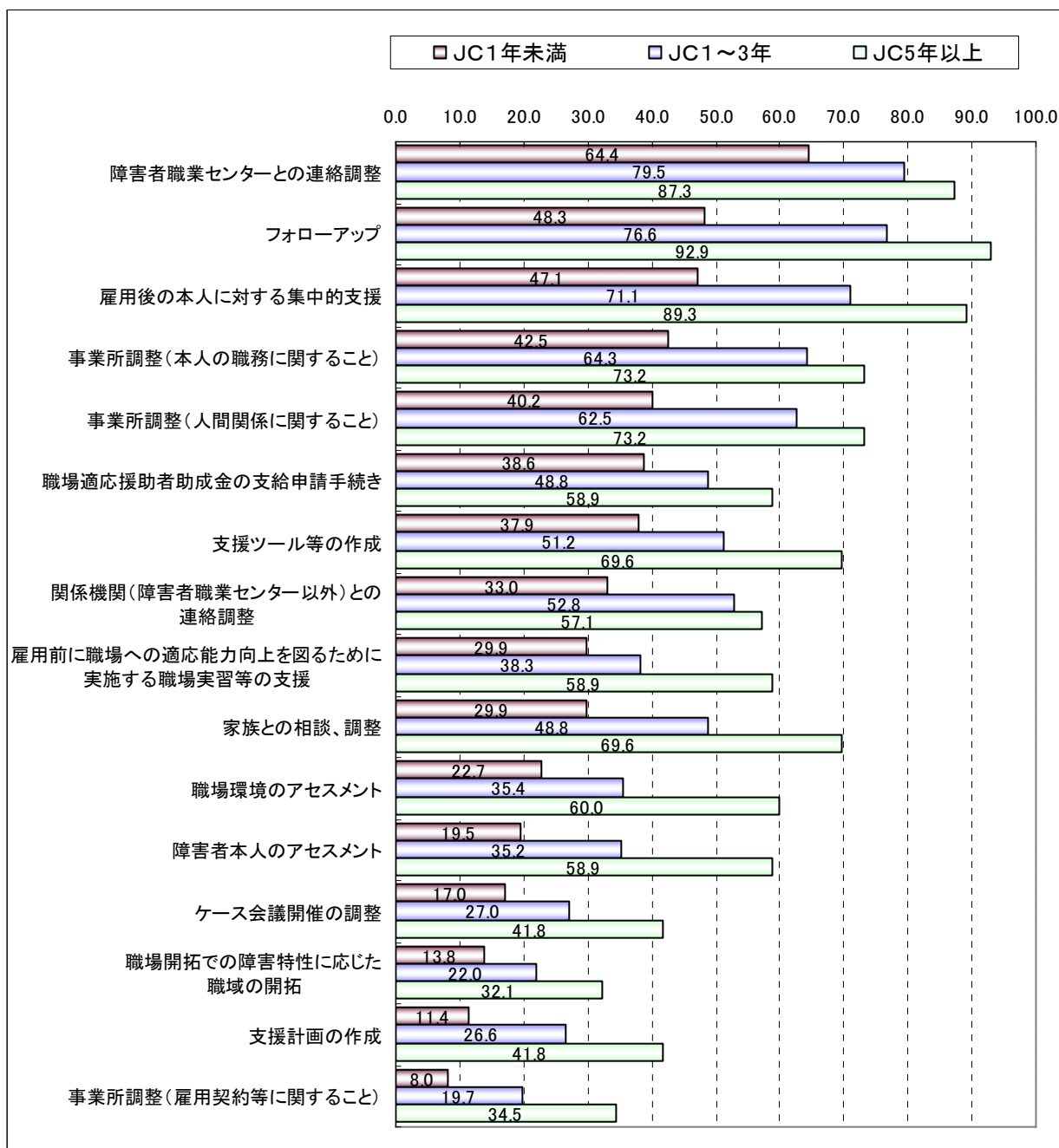


<ジョブコーチ経験別のジョブコーチ業務の業務量>

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満(n=93)」、「1～3年(n=129)」、「5年以上(n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

第1号ジョブコーチの業務の業務量について「自ら行う」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。全般的に経験が長くなるほど自ら行う割合は高まるが、特に職場環境や本人のアセスメント等について差が大きくなっていた。

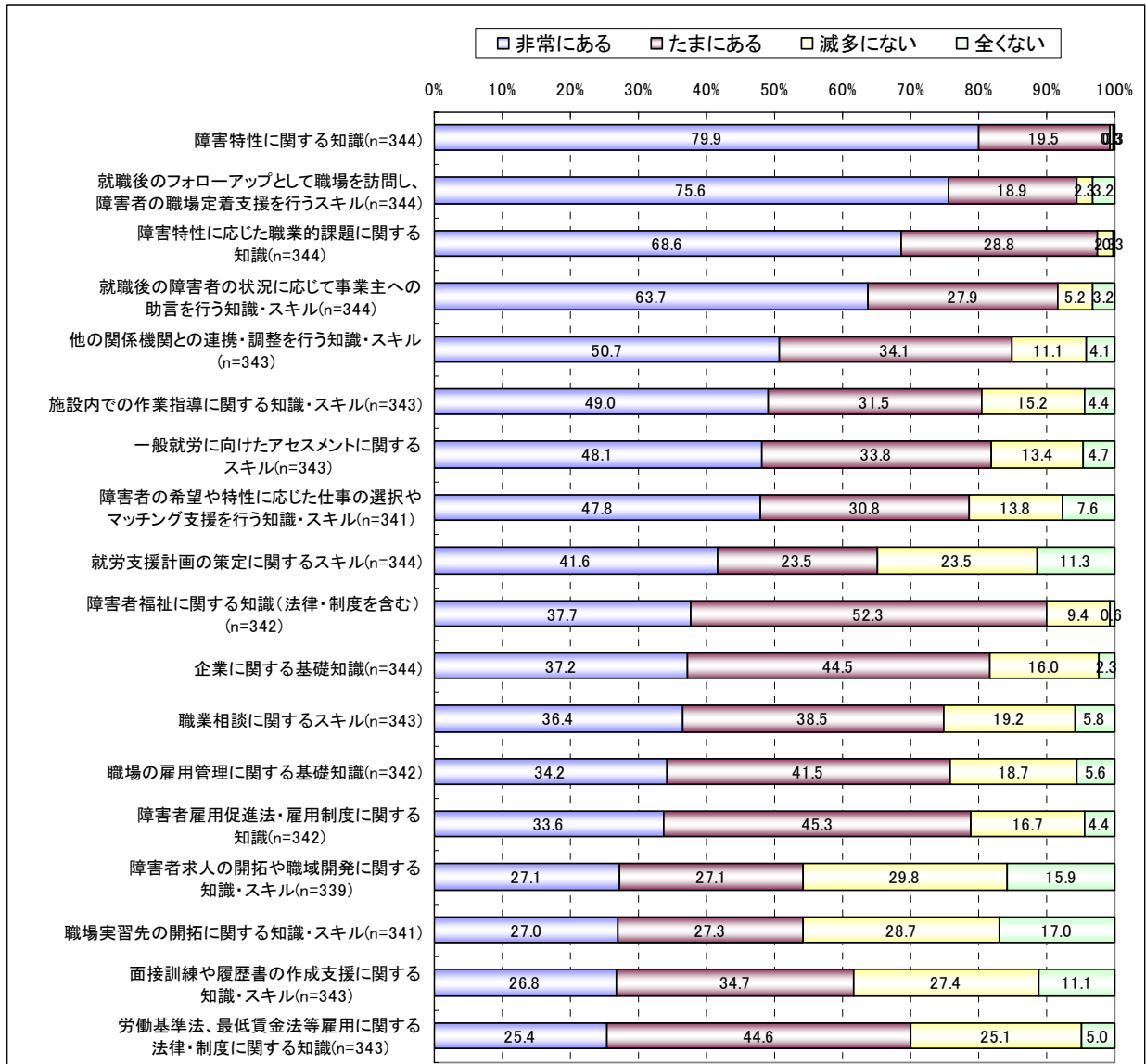
【図表 4-22 ジョブコーチ経験別のジョブコーチ業務の業務量】



〈2〉就労支援知識・スキルの活用の機会

第1号ジョブコーチ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 4-23 就労支援知識・スキルの活用の機会】

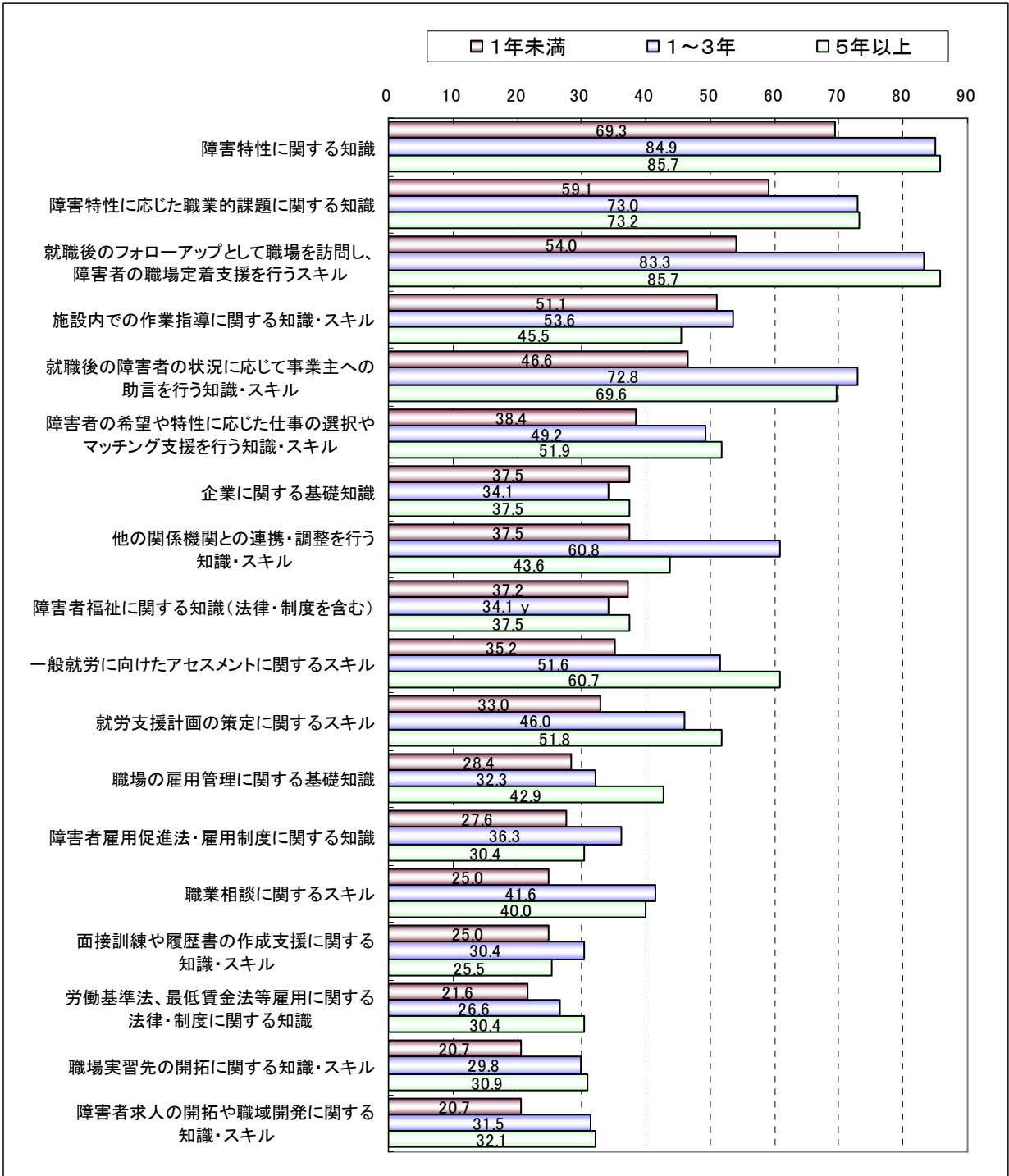


<ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの活用の機会>

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満(n=93)」、「1～3年(n=129)」、「5年以上(n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援知識・スキルの活用の機会について「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。経験が長くなるほど、アセスメントスキルや支援計画の作成スキル、職場の雇用管理に関する知識を活用する機会が多くなっていった。

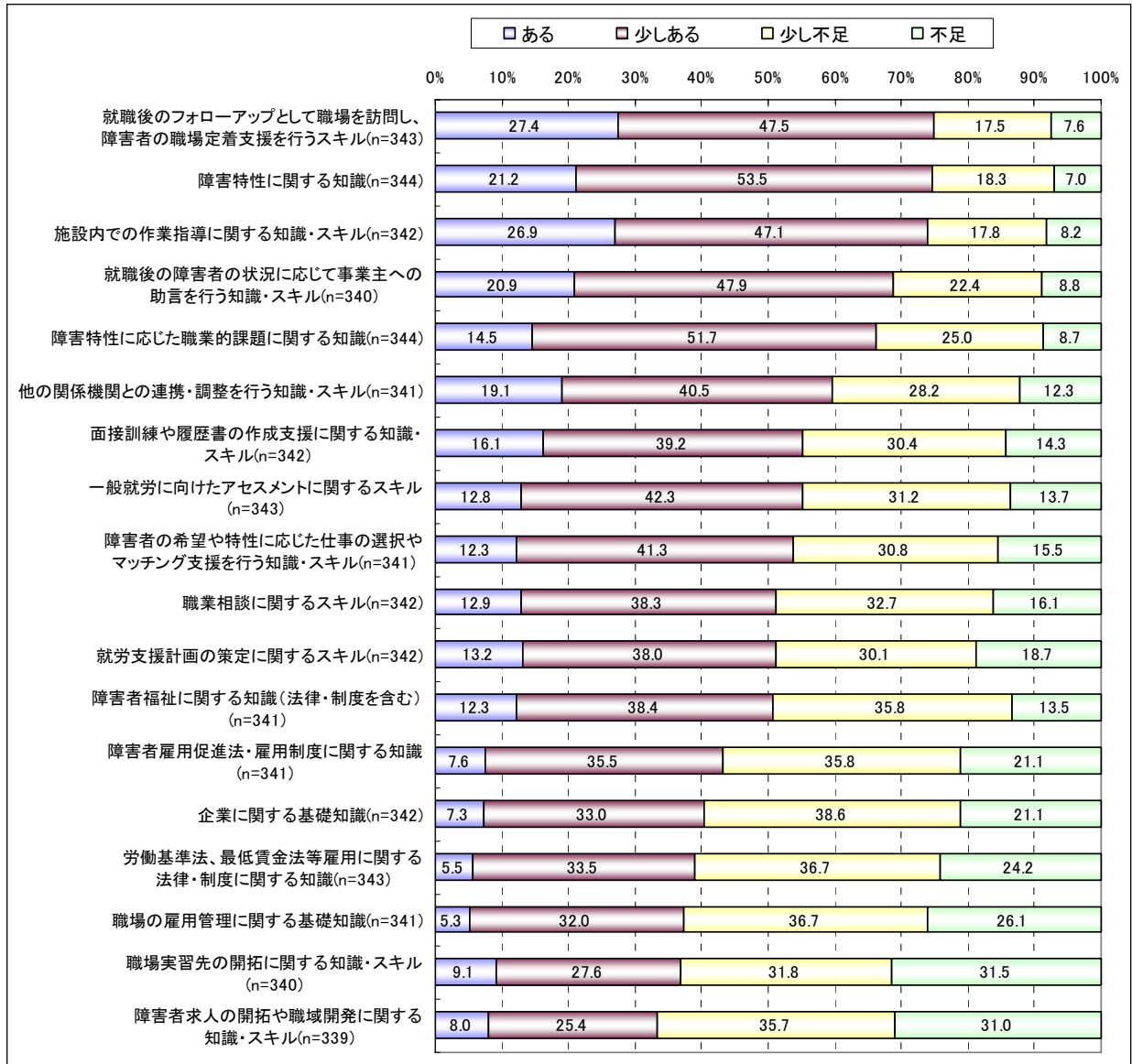
【図表 4-24 ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの活用の機会】



＜3＞就労支援知識・スキルの習得状況

第1号ジョブコーチ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。フォローアップや作業指導、障害特性に関する知識・スキルは備わっていると回答している一方で、企業に関する知識・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 4-25 就労支援知識・スキルの習得状況】

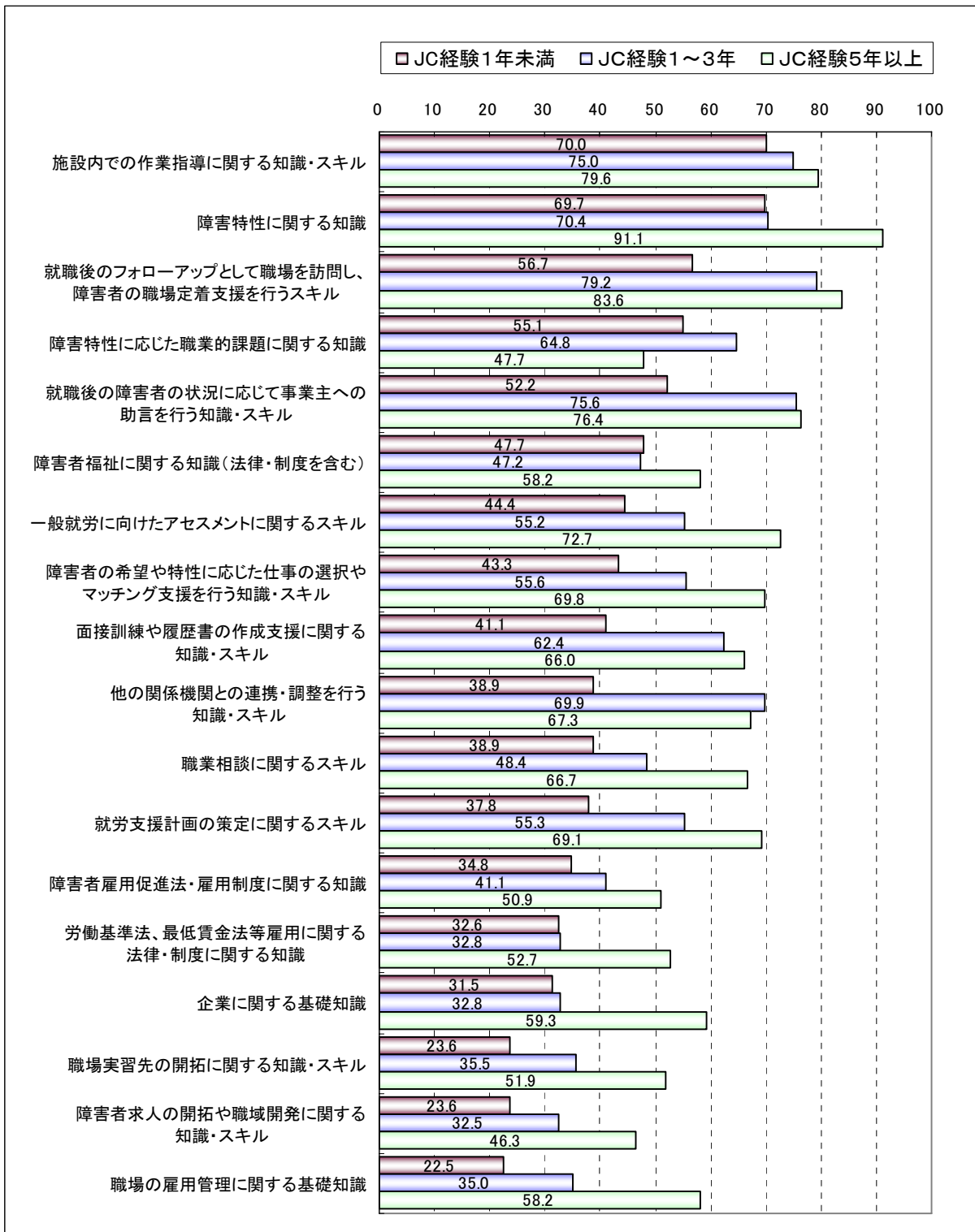


<ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの習得状況>

第1号ジョブコーチから、ジョブコーチの経験により「1年未満(n=93)」、「1～3年(n=129)」、「5年以上(n=61)」の3グループを抽出し、分析を行った。

就労支援の知識・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に関する知識・スキルが不足していると回答しており、経験が高まるにつれ高まるが、依然不足だと回答した者も半数程度いた。

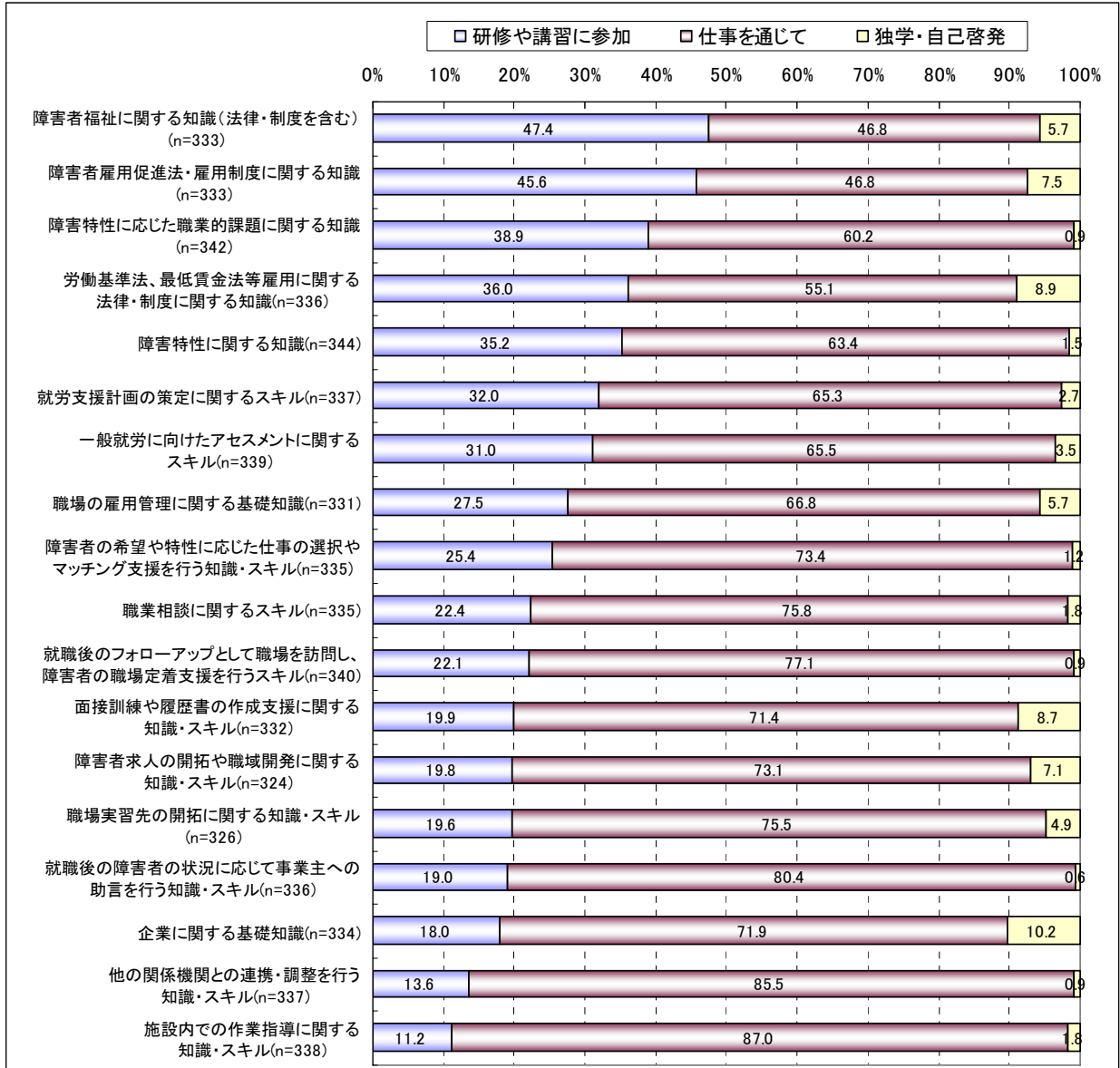
【図表 4-26 ジョブコーチ経験別の就労支援知識・スキルの習得状況】



＜4＞就労支援知識・スキルの習得方法

第1号ジョブコーチ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・法律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 4-27 就労支援知識・スキルの習得方法】



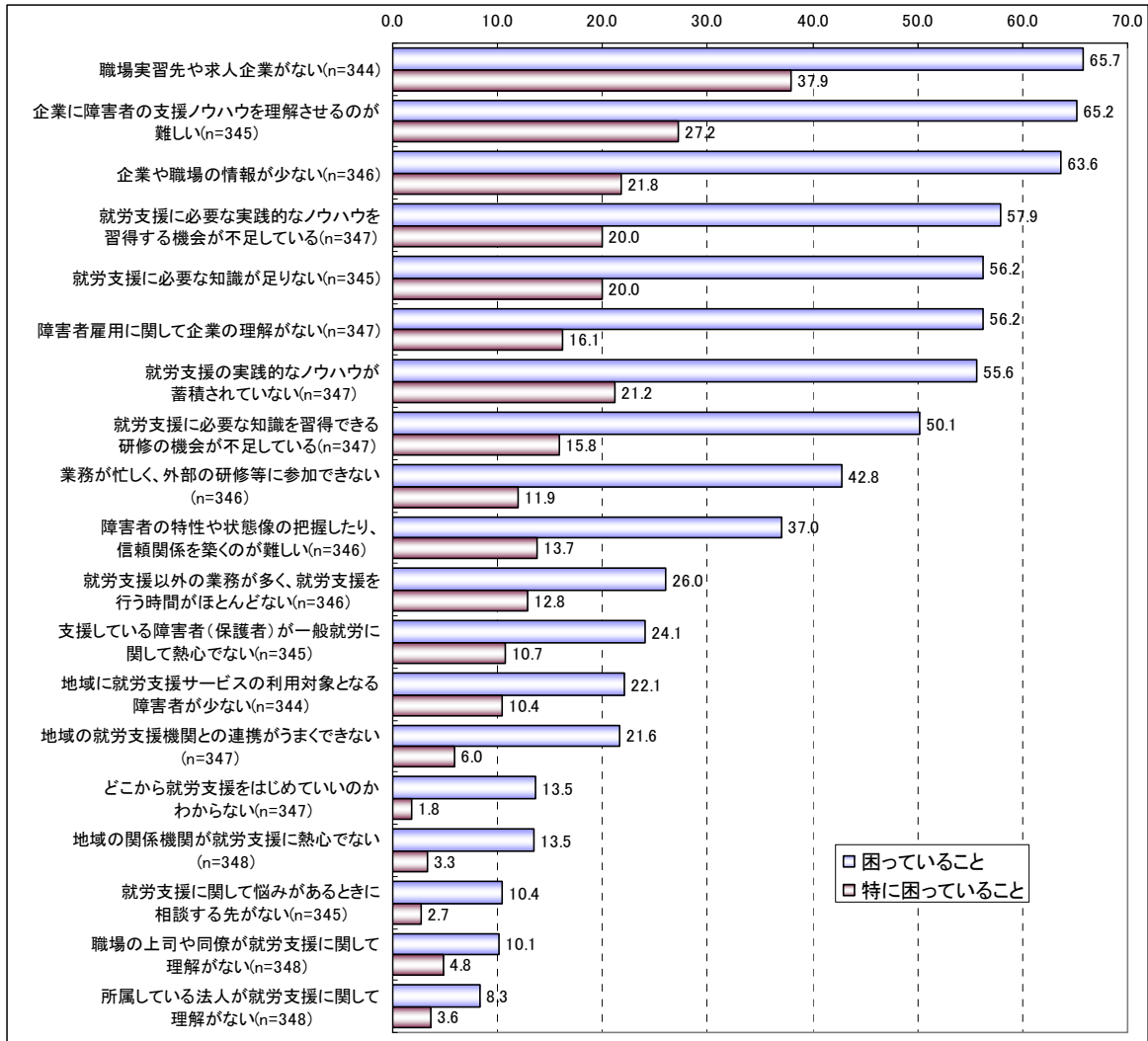
<5>就労支援業務を行う上で困っていること

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 4-28 困っていること】

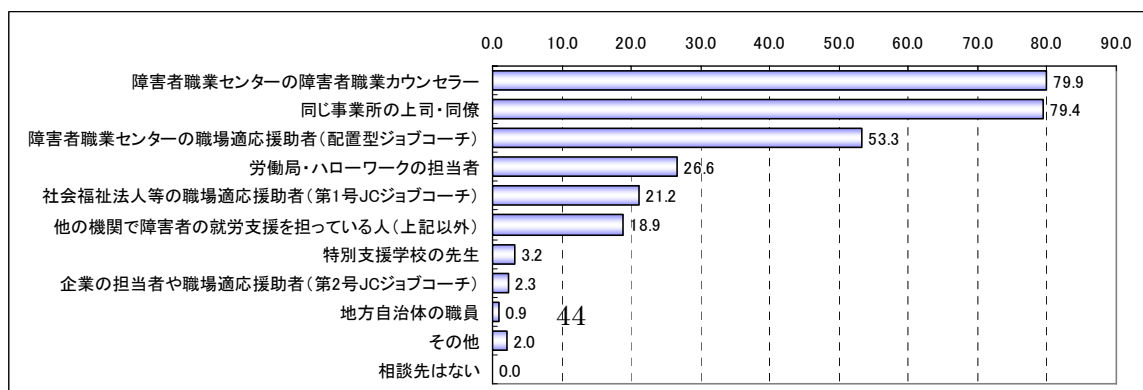
※困っていることは、はい/いいえの二択（nは項目右）、特に困っていることは、3つまで複数回答（n=335）



<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、障害者職業センターのカウンセラーと同じ事業所の上司・同僚が最も高く、他と比較して障害者職業センターとの関係が強かった。

【図表 4-29 相談先（複数回答）】(n=349)

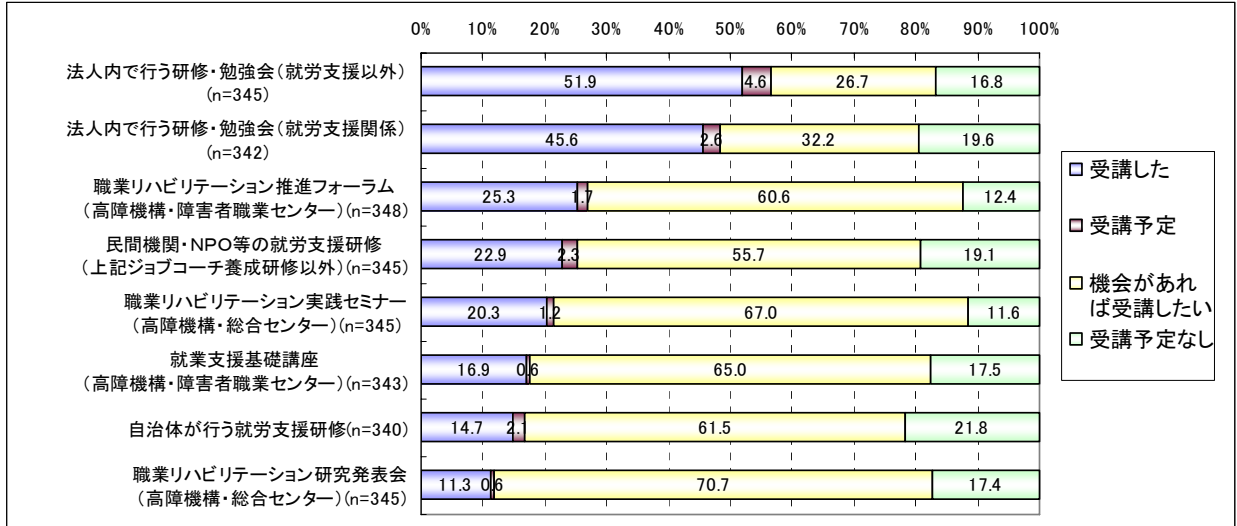


(3) 研修

<1>就労支援に係る研修の受講状況

就労支援に係る研修の受講状況について質問したところ、法人内の研修以外に、地域障害者職業センターで行っている職業リハビリテーション推進フォーラムへの参加の受講経験が高かった。

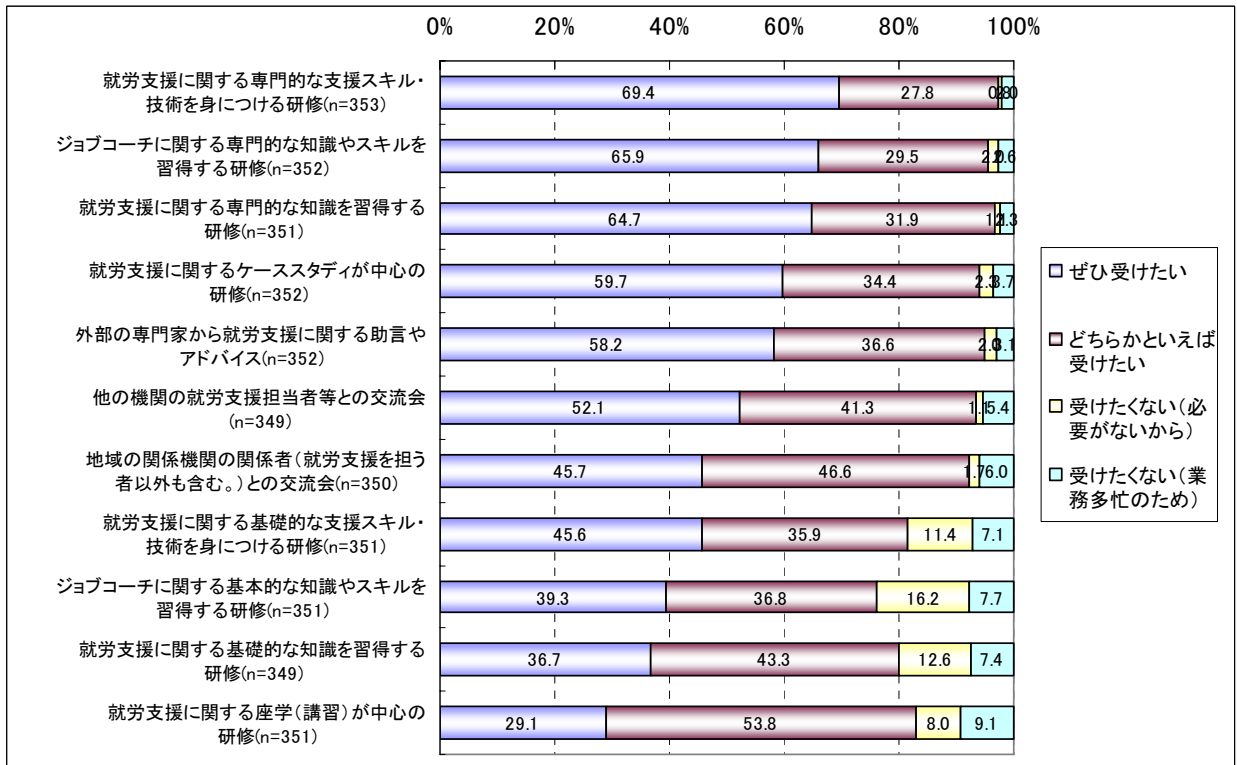
【図表 4-30 研修の受講状況】



<2>就労支援に係る研修の受講希望

就労支援を行うに当たって、受講したい研修プログラム等について質問をしたところ、就労支援やジョブコーチに関する専門的な支援スキル・技術を習得する研修への希望が高かった。

【図表 4-31 研修の受講希望】



第5章 第2号ジョブコーチ

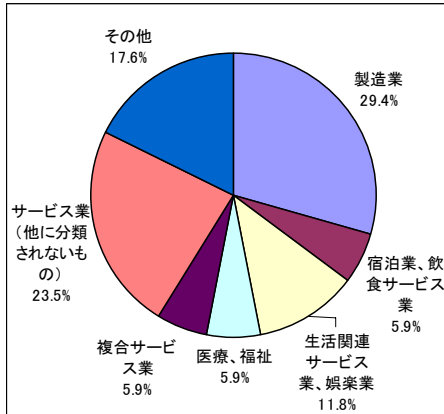
1. 第2号職場適応援助者助成金認定法人 調査結果

(1) 法人の属性

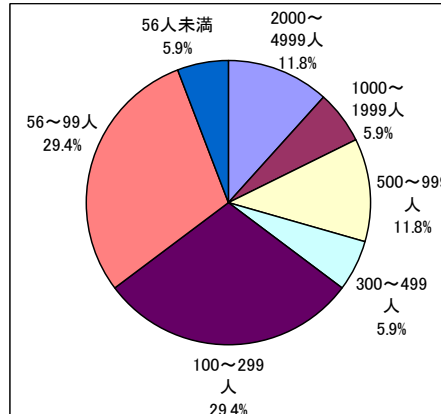
<1>法人の形態と従業員数

事業所の属する法人の形態及び法人全体の従業員数について質問したところ、下の図表のとおりであった。

【図表 5-1 法人の形態】 (n=17)



【図表 5-2 法人全体の従業員数】 (n=17)



<2>特例子会社の有無

特例子会社の有無について質問したところ、回答数 17 法人のうち 7 件 (41.2%) が「特例子会社がある」と回答した。内訳としては、特例子会社 1 社が 6 法人、2 社が 1 法人となっており、グループ適用を受けている法人は 5 法人であった。

(2) 事業所の属性

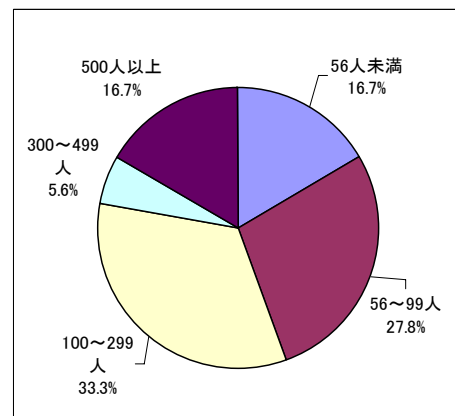
<1>特例子会社であるか

事業所が特例子会社か否か質問したところ、回答した 15 事業所のうち 7 事業所 (46.7%) が特例子会社であった。

<2>事業所の従業員数

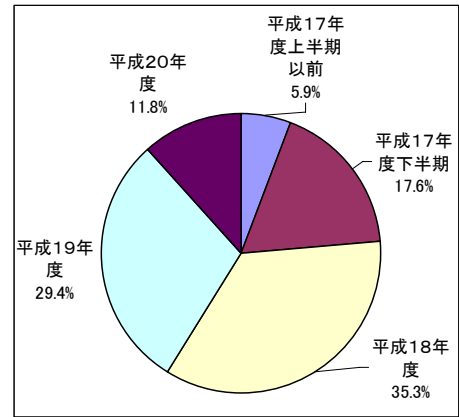
平成 20 年 7 月 1 日現在の従業員数について質問したところ、平均 303.8 人であり、そのうち障害者の就労支援に携わっている人はジョブコーチも含め 7.3 人、ジョブコーチ養成研修修了者は 1.7 人であった。

【図表 5-3 事業所の従業員数】 (n=18)



<3>ジョブコーチ配置の開始時期

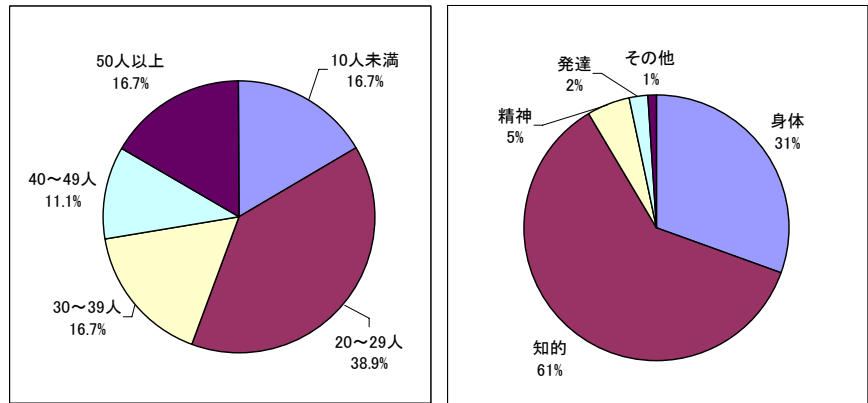
ジョブコーチの配置を開始した時期について質問したところ、平成18年度、19年度から開始した事業所が多かった。



【図表 5-4 ジョブコーチ配置の開始時期】
(n=17)

<4>雇用障害者の状況

平成20年7月1日現在雇用されている障害者数について質問したところ、平均34.7人であり、うち知的障害者が6割を占めた。

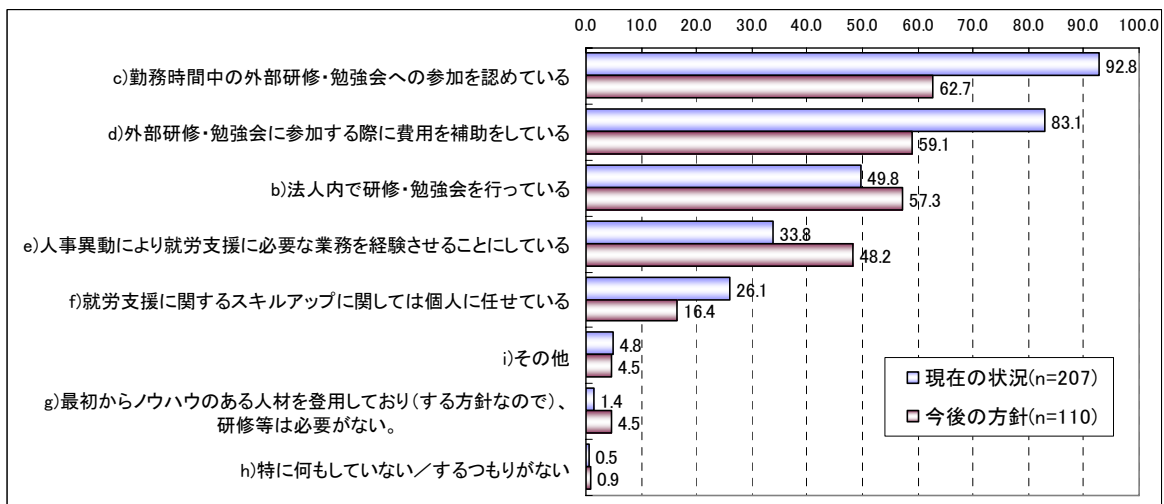


【図表 5-5 雇用障害者の状況】 (n=18)

(3) 就労支援に関わる人材育成の方針

障害者の就労支援に関わる人材の育成を<1>現在どのように行っているか、また<2>今後の方針を質問したところ、現在は外部研修の受講促進が中心であるが、今後としては、人事移異動により就労支援に必要な業務を経験させることにする方針であるとの回答が多かった。

【図表 5-6 人材育成の方針(複数回答)】



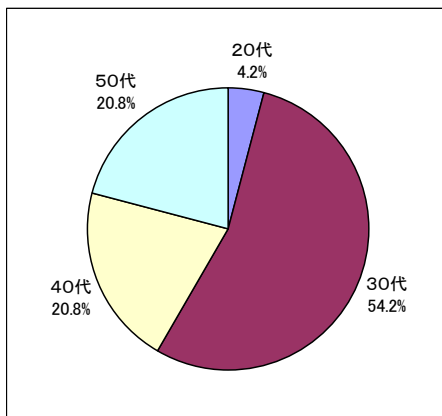
2. 第2号ジョブコーチ 調査結果

(1) 本人の属性

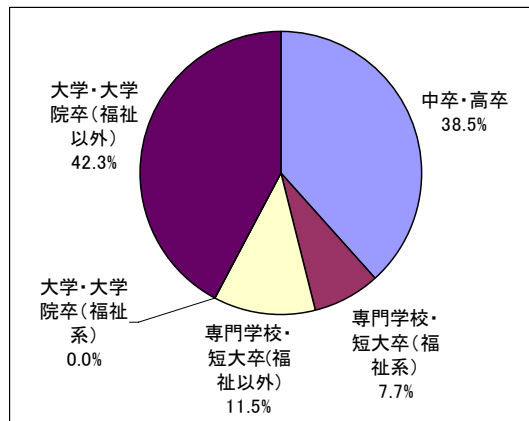
<1>基本属性

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15人(57.7%)、女性が11人(42.3%)で、男性が6割弱で、30代が多かった。最終学歴については、福祉系の大学・大学院卒は0人で、福祉系以外の大学・大学院卒を中卒・高卒が大部分を占めた。

【図表 5-7 年代】(n=24)



【図表 5-8 最終学歴】(n=26)



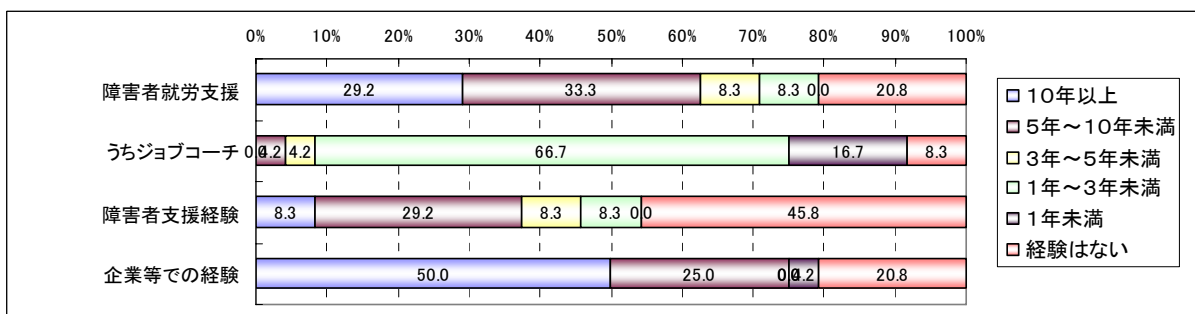
<2>就業形態

本人の就業形態について質問したところ、回答(26人)中、全員正社員であった。

<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、企業等での就労経験及び障害者就労支援経験が5年以上あり、ジョブコーチ経験は1～3年未満の者が多かった。

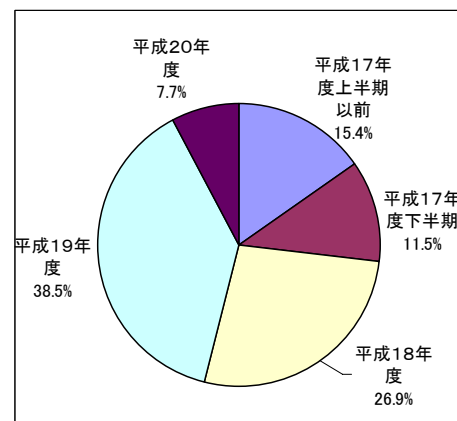
【図表 5-9 就労経験】(n=24)



<4>ジョブコーチ養成研修時期と研修機関

職場適応援助者養成研修の受講の時期と研修機関について質問したところ、ほとんどの者(22人(88.0%))が高齢・障害者雇用支援機構で研修を受講しており、受講辞意としては、平成19年度受講の者が最も多かった。

【図表 5-10 ジョブコーチ養成研修の受講時期】(n=26)

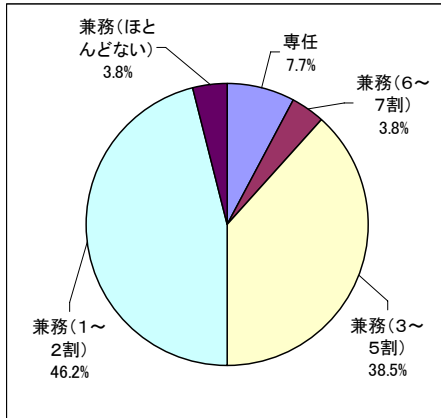


<5>ジョブコーチ活動状況

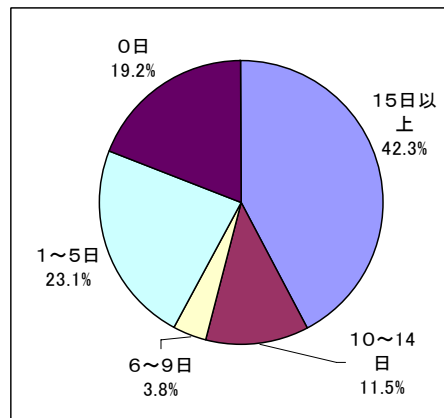
ジョブコーチ業務と他の業務との兼務状況について質問したところ、専任と答えたのは24人(7.7%)であり、ほとんどの者は他の業務と兼務していた。

また、ジョブコーチとしての1ヶ月の平均活動日数について質問したところ、15日以上活動していると回答した者が多く、日数は多いが日々のジョブコーチとしての業務量は多くない状況が見られた。

【図表 5-11 ジョブコーチ兼務状況】(n=26)



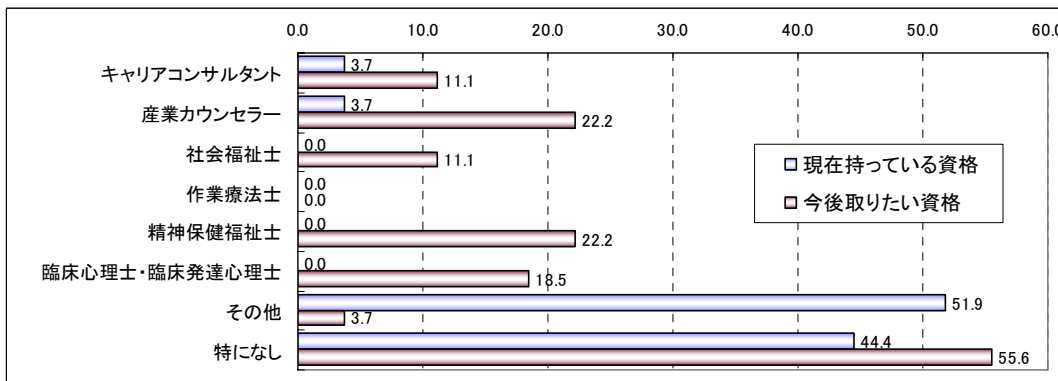
【図表 5-12 ジョブコーチ月活動日数】(n=26)



<6>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、産業カウンセラーや精神保健福祉士、臨床心理士等の資格取得の希望が見られた。

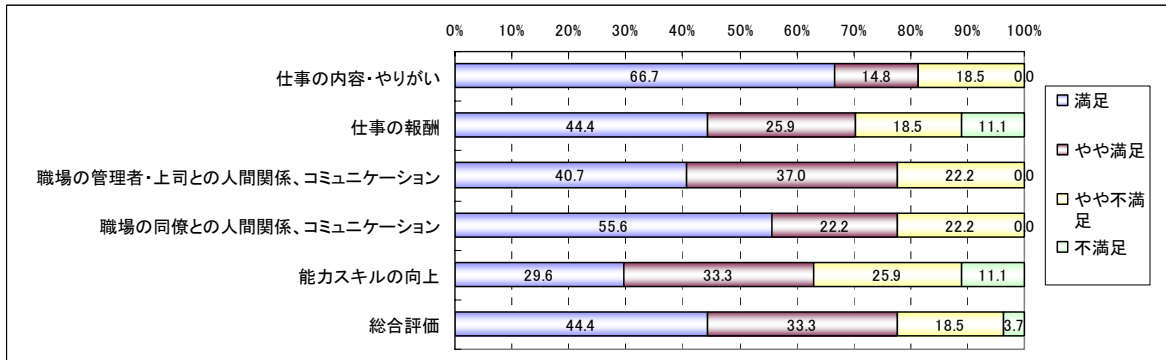
【図表 5-13 資格(複数回答)】(n=27)



<7>仕事の満足度

仕事の満足度について質問をしたところ、総合評価として8割の者がやや満足又は満足しており、全般的に満足している割合が高かった。

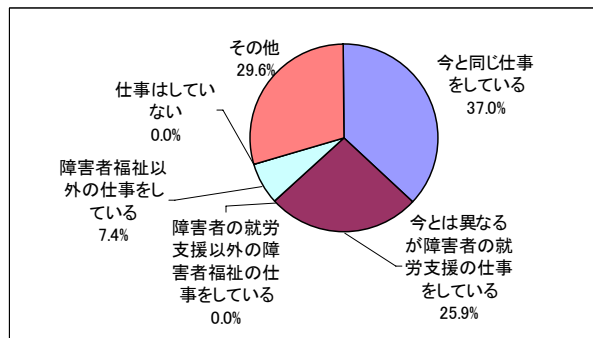
【図表 5-14 仕事の満足度】(n=27)



<8>将来展望

5年後の将来展望について質問をしたところ、4割弱の者が現在と同じ仕事をしていると回答していた。

【図表 5-15 将来展望】
(n=27)

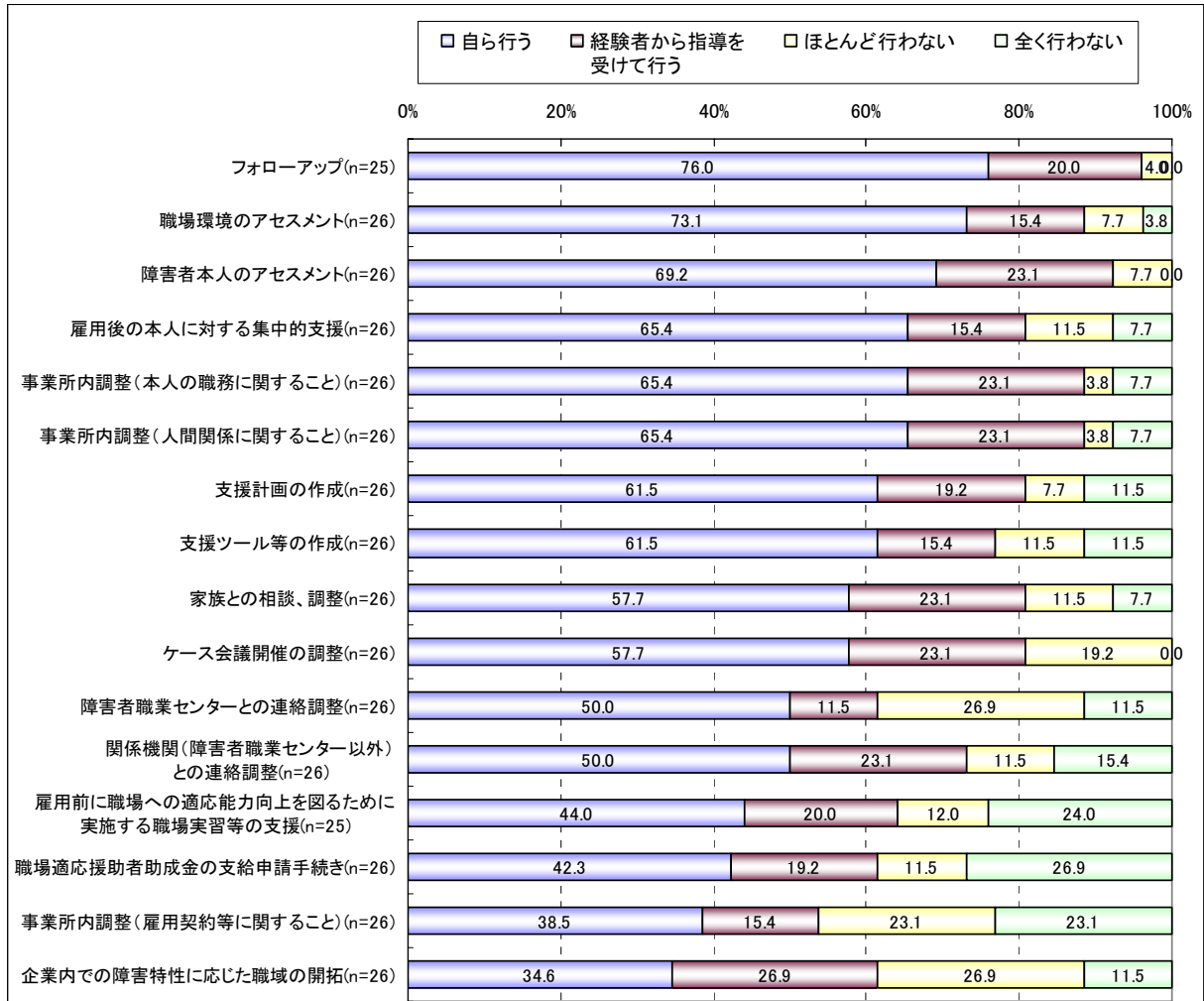


(2) 職務と能力・スキル

〈1〉ジョブコーチ業務の業務量

第2号ジョブコーチ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。フォローアップやアセスメント、事業所内調整に関する業務が多いという回答が多かった。

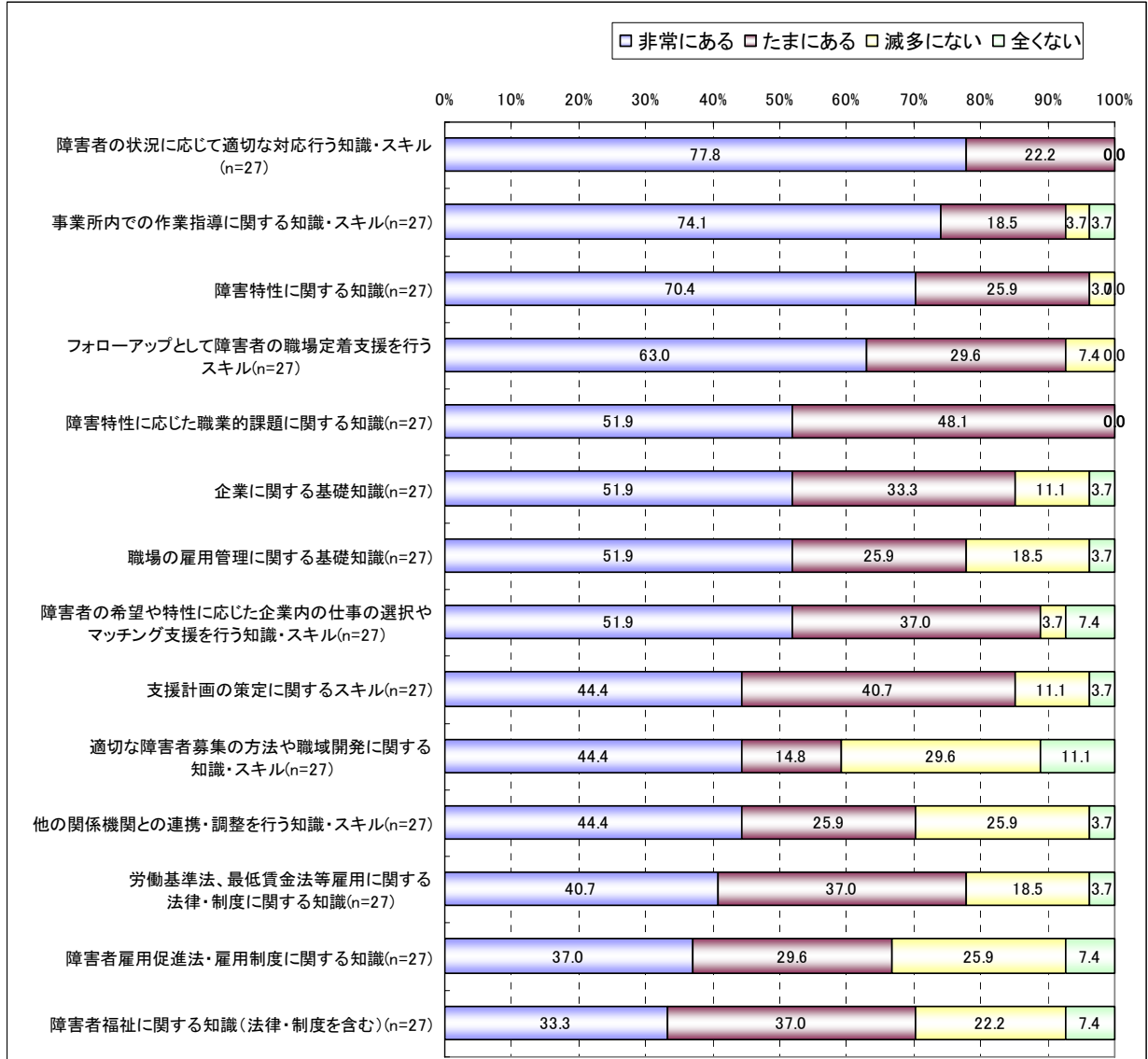
【図表 5-16 ジョブコーチ業務の業務量】



＜2＞就労支援知識・スキルの活用の機会

第2号ジョブコーチ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。直接的な支援に関する知識・スキルを活用する機会が多い一方で、制度や法律に関する知識は活用の機会が少なかった。

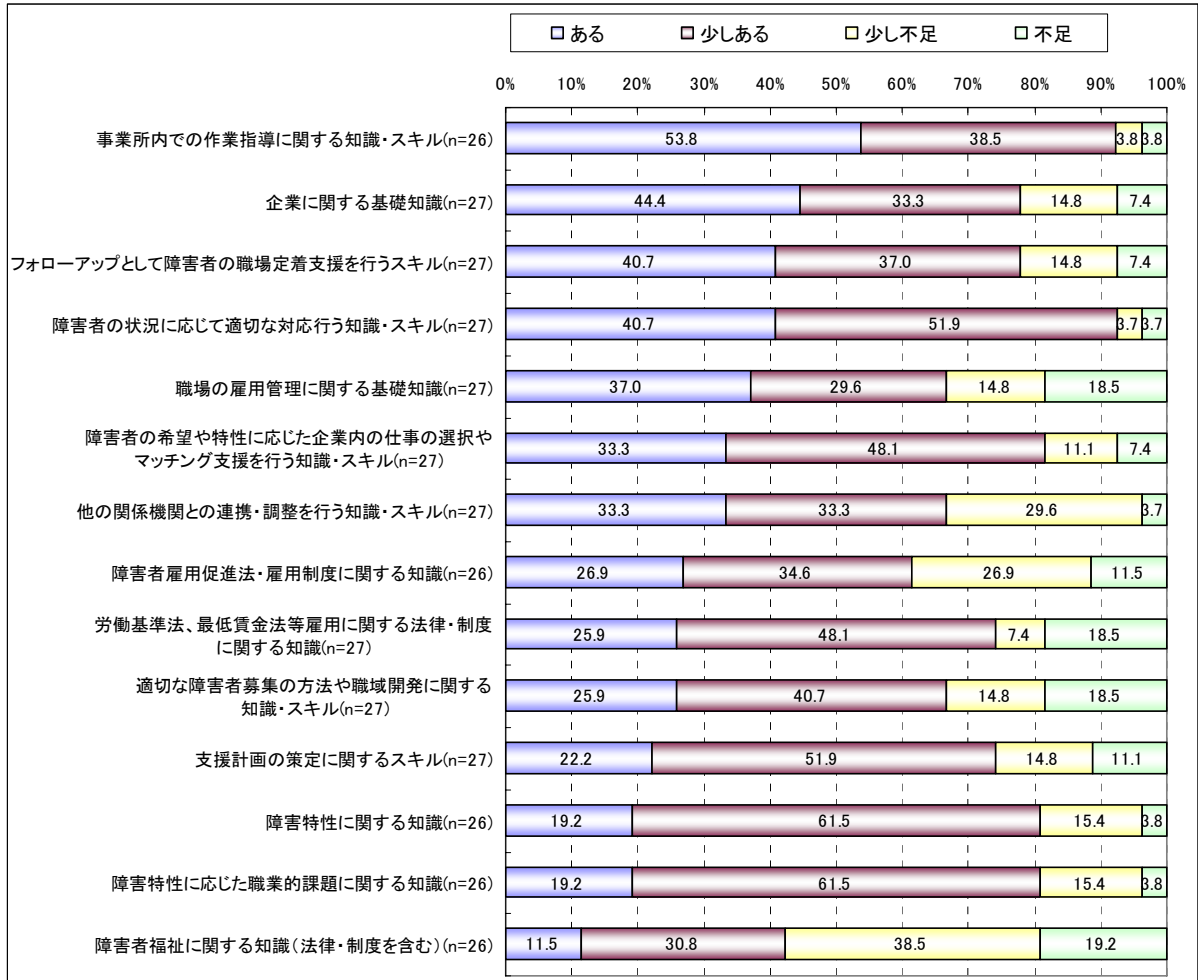
【図表 5-17 就労支援知識・スキルの活用の機会】



＜3＞就労支援知識・スキルの習得状況

第2号ジョブコーチ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。全般的に備わっているという回答が多いが、障害福祉に関する知識は不足しているという回答が多かった。

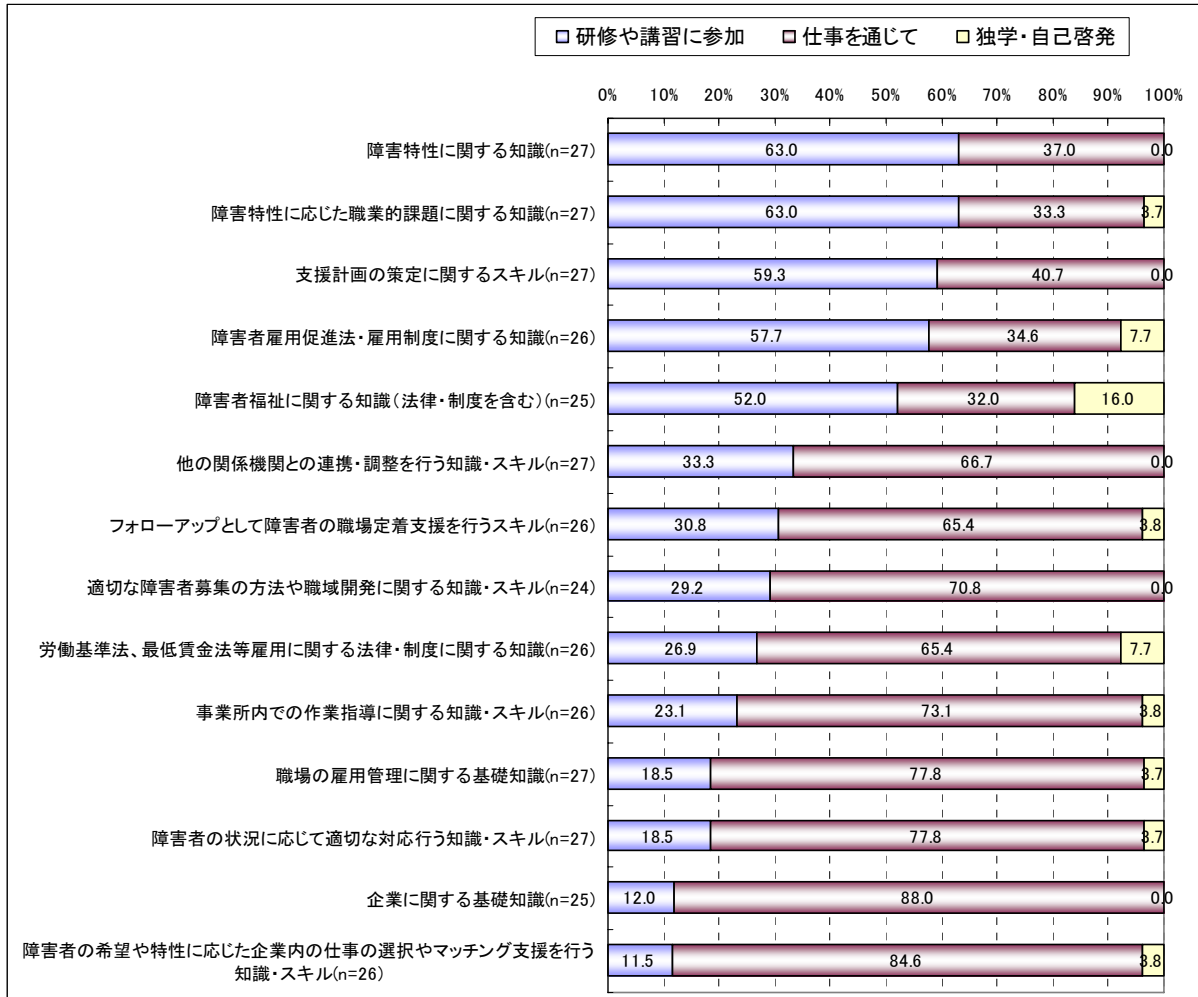
【図表 5-18 就労支援知識・スキルの習得状況】



<4>就労支援知識・スキルの習得方法

第2号ジョブコーチ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、障害特性や支援計画、障害者福祉や雇用関係制度に関する知識・スキルに関しては、「研修や講習会に参加」して習得したと回答した者が多かった。

【図表 5-19 就労支援知識・スキルの習得方法】

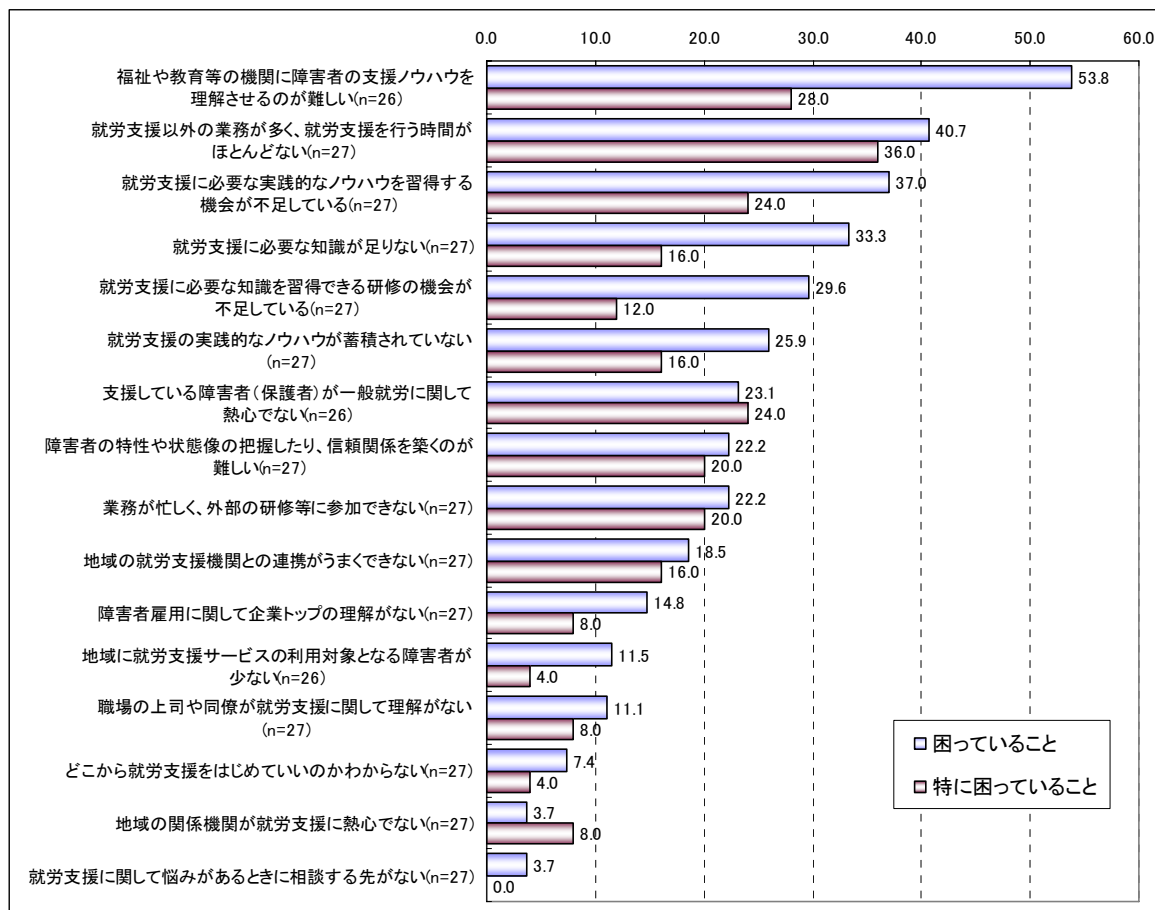


<5>就労支援業務を行う上で困っていること

一般就労に向けた支援にあたり、困っていることと特に困っていることについて質問したところ、下表のような結果となった。

【図表 5-20 困っていること】

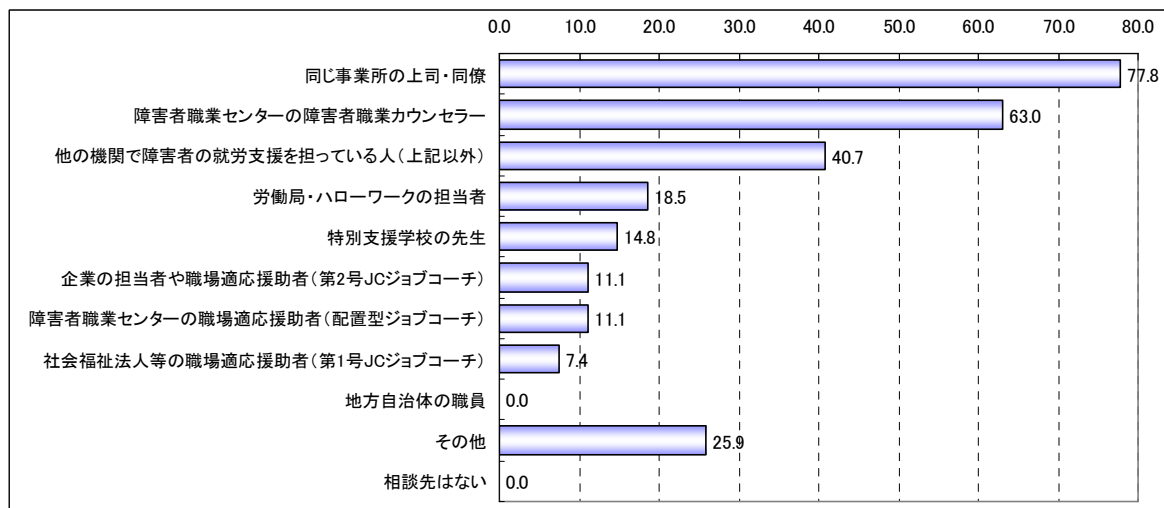
※困っていることは、はい/いいえの二択（nは項目右）、特に困っていることは、3つまで複数回答（n=25）



<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、続いて障害者職業センターのカウンセラーが高かった。

【図表 5-21 相談先（複数回答）】（n=27）

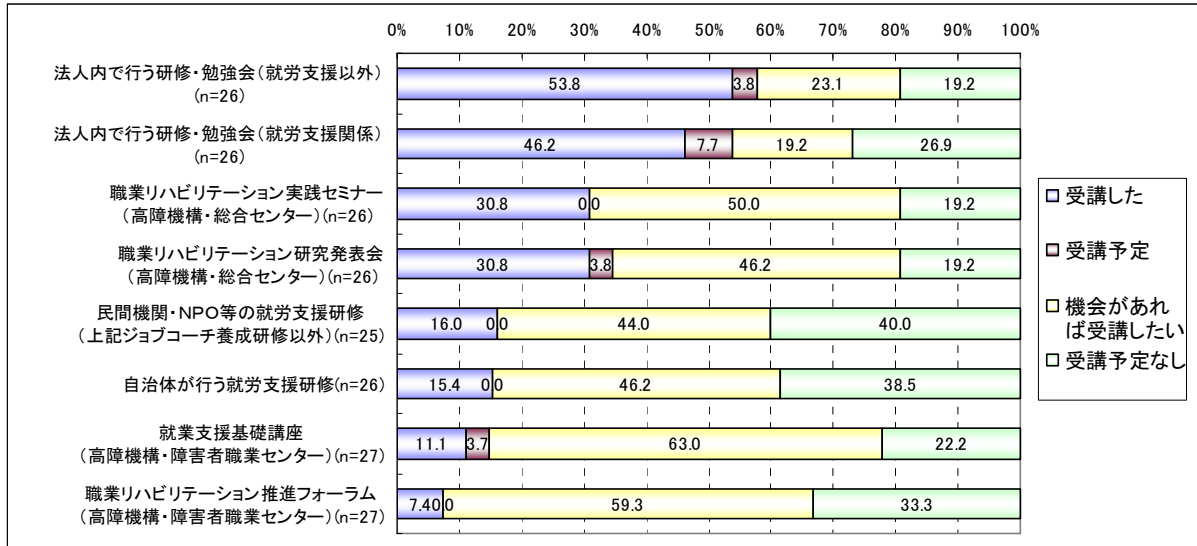


(3) 研修

〈1〉就労支援に係る研修の受講状況

就労支援に係る研修の受講状況について質問したところ、法人内の研修以外に、障害者総合職業センターで行っているセミナーや研究発表会への受講経験が高かった。

【図表 5-22 研修の受講状況】



〈2〉就労支援に係る研修の受講希望

就労支援を行うに当たって、受講したい研修プログラム等について質問をしたところ、各種研修よりも、ケーススタディや交流会への参加希望が高かった。

【図表 5-23 研修の受講希望】

