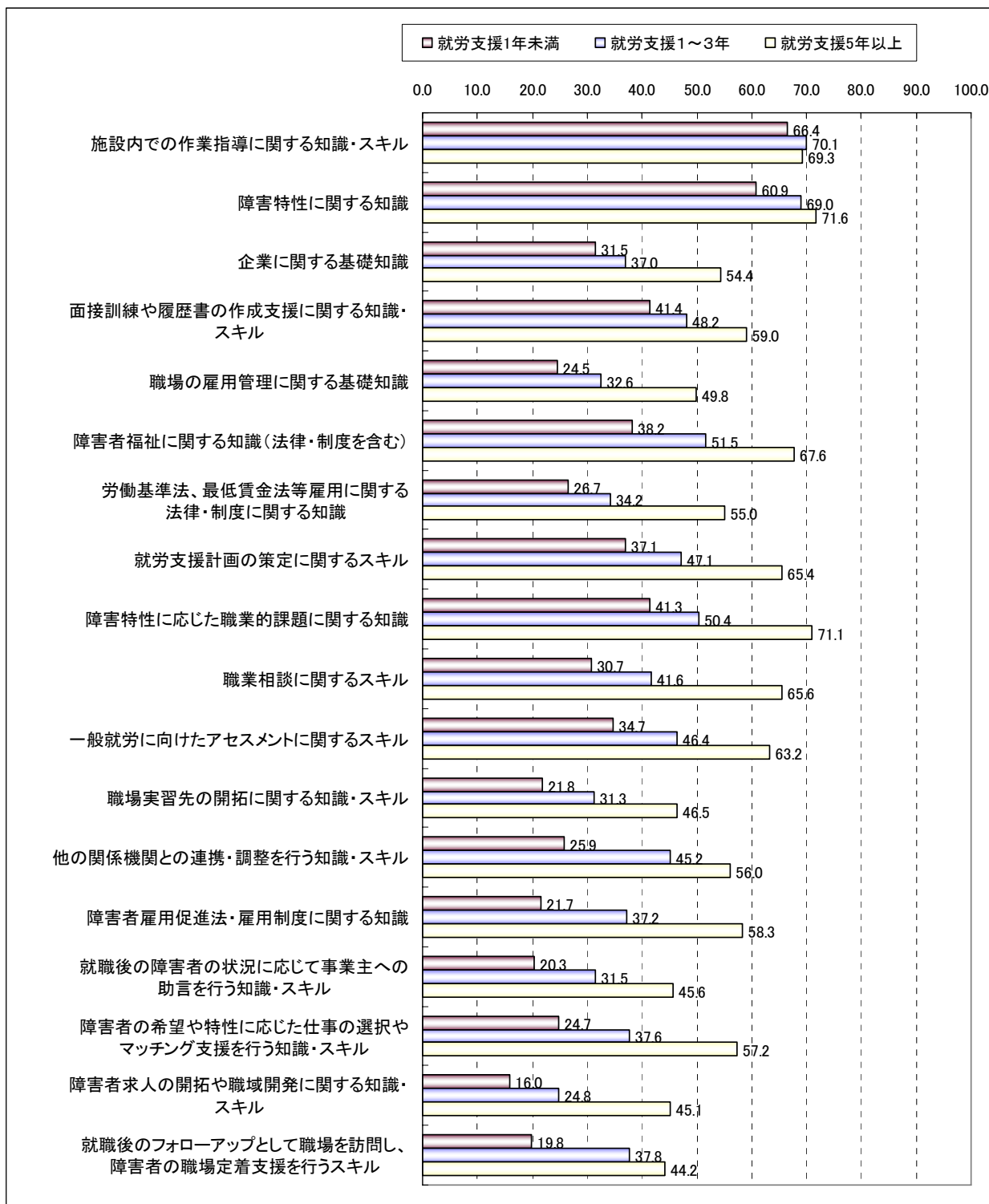


<就業支援担当者の経験別の業務量>

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。

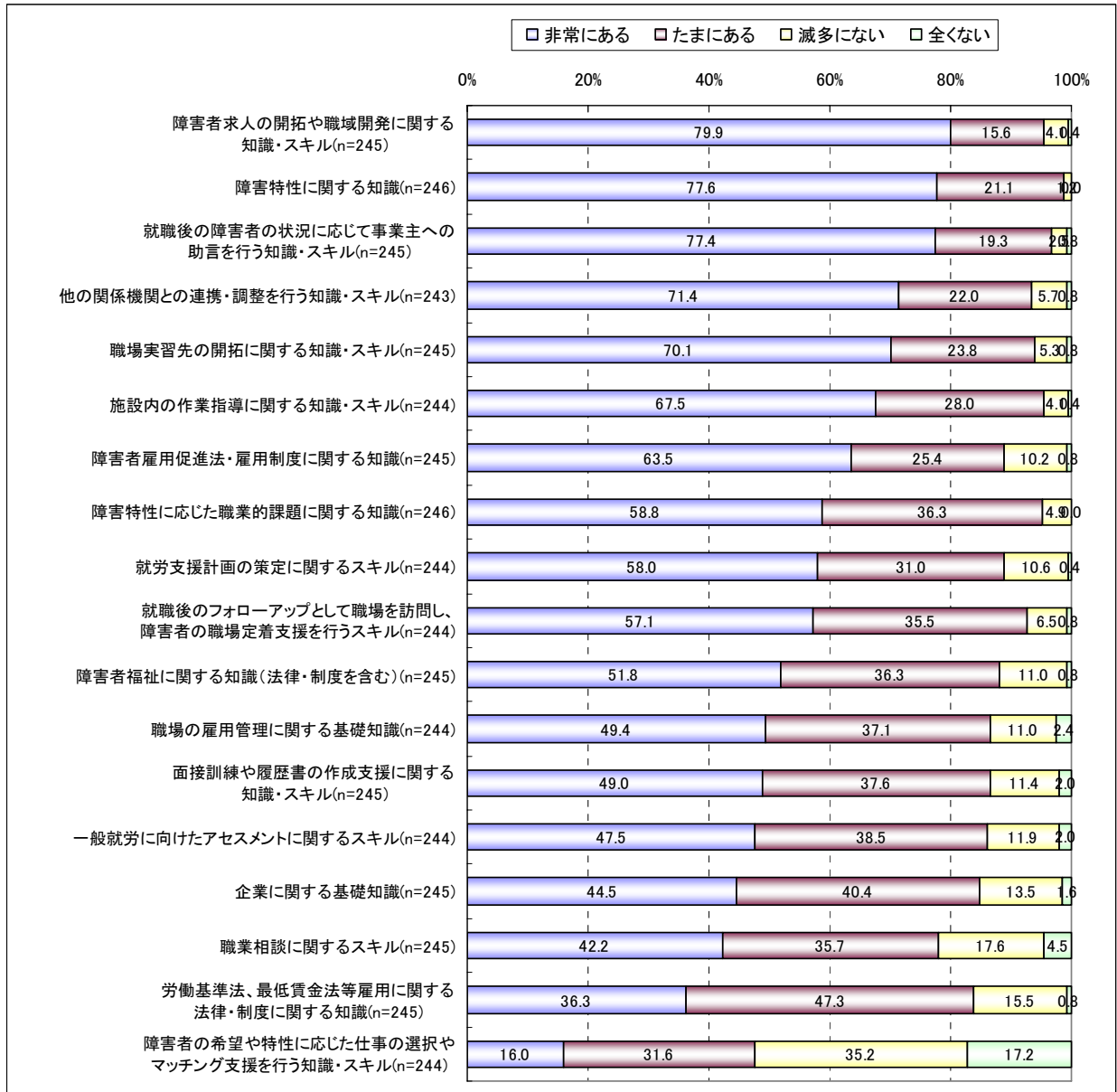
【図表 3-17 就業支援担当者の経験別の就労支援業務の業務量】



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】

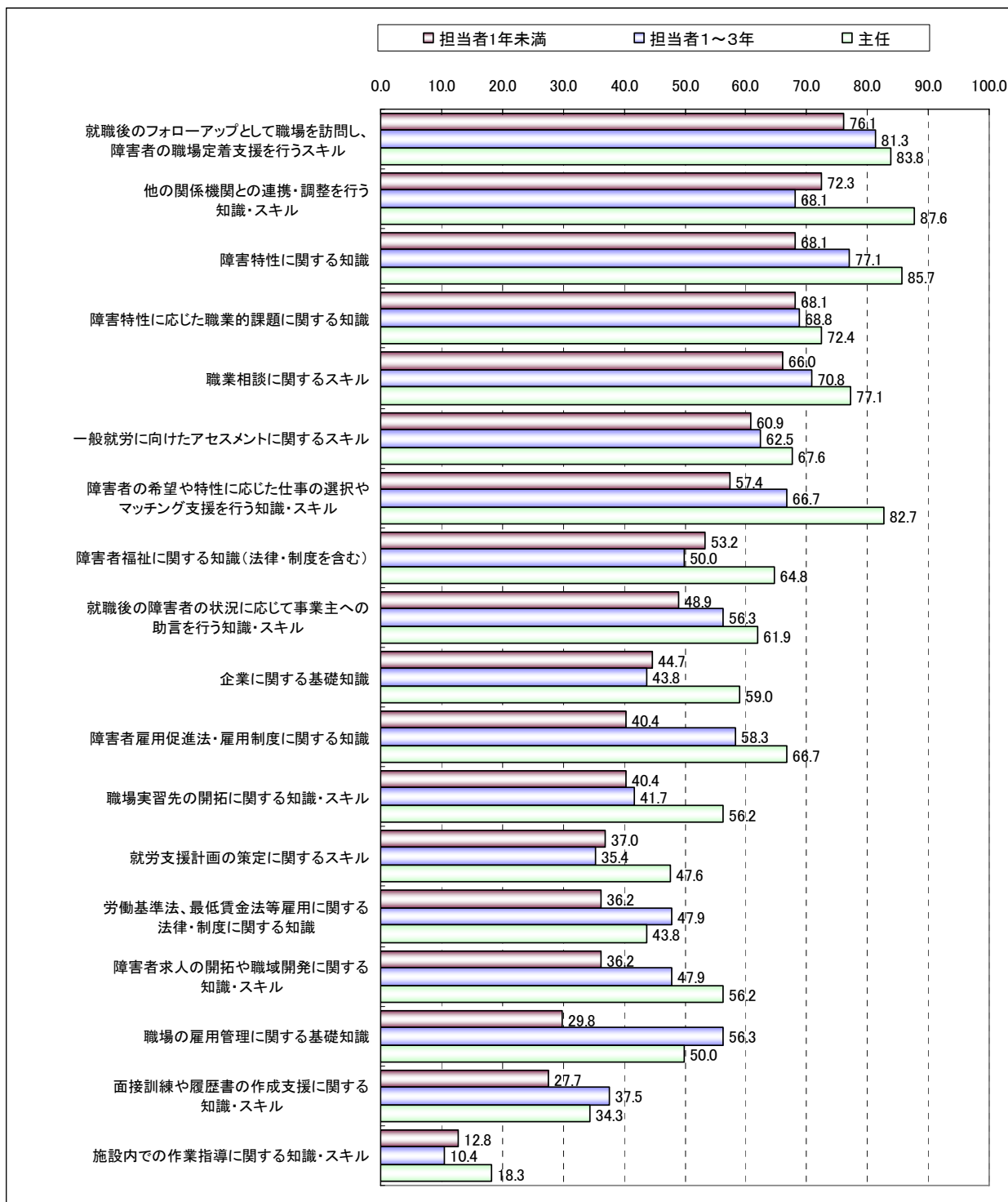


<就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの活用機会>

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】

