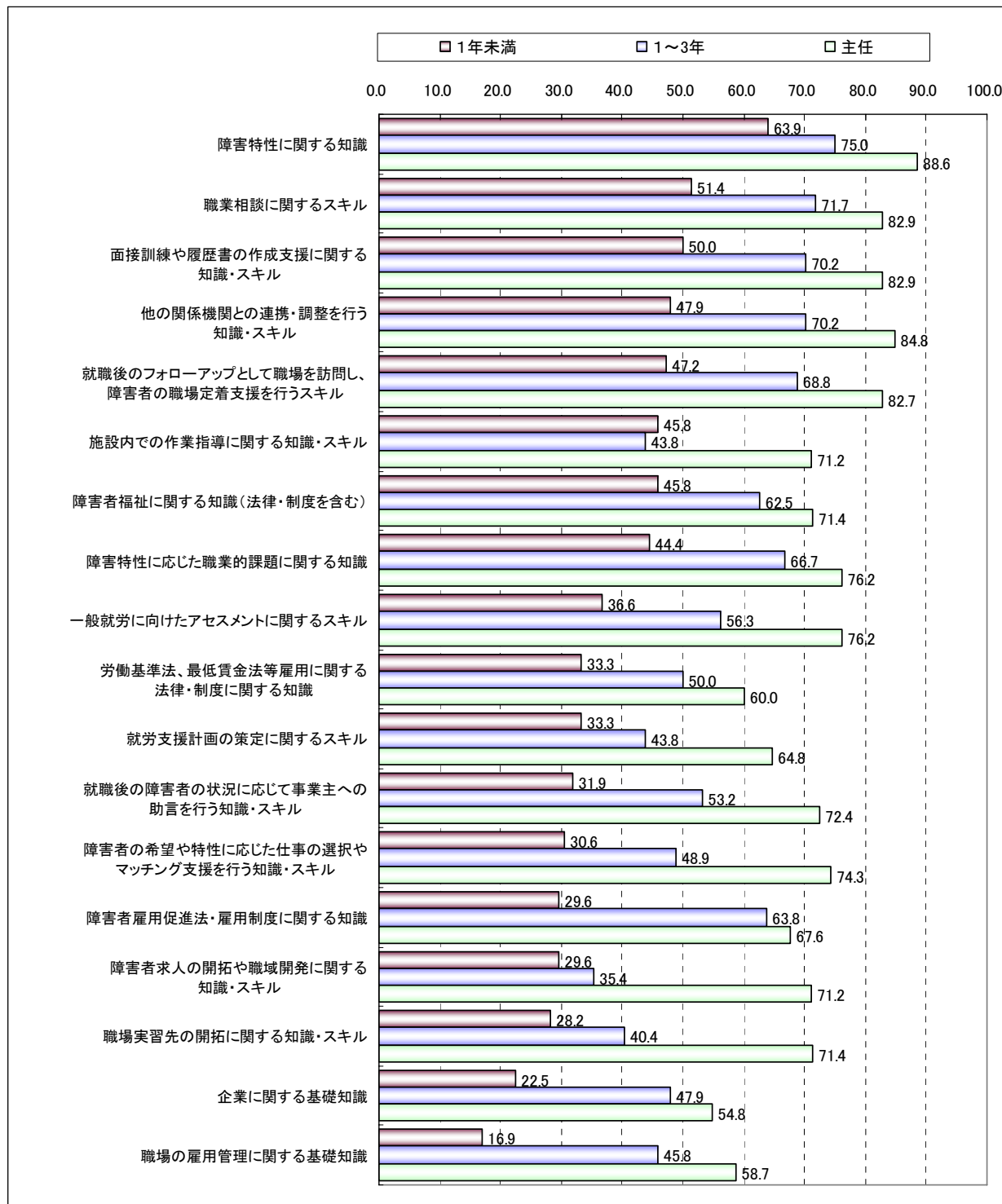


<就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの習得状況>

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。

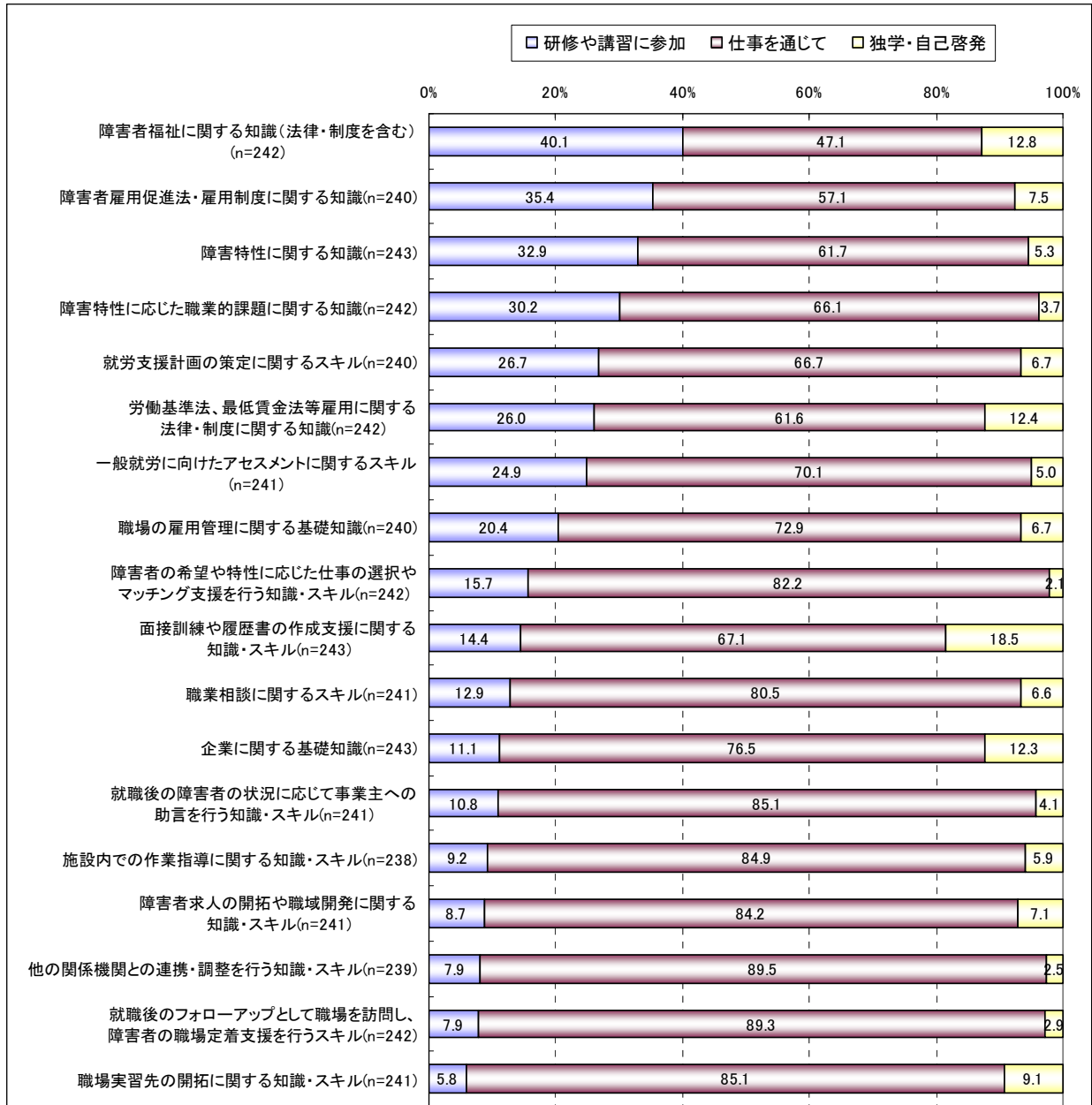
【図表 3-21 就業支援担当者の経験別の就労支援知識・スキルの習得状況】



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】



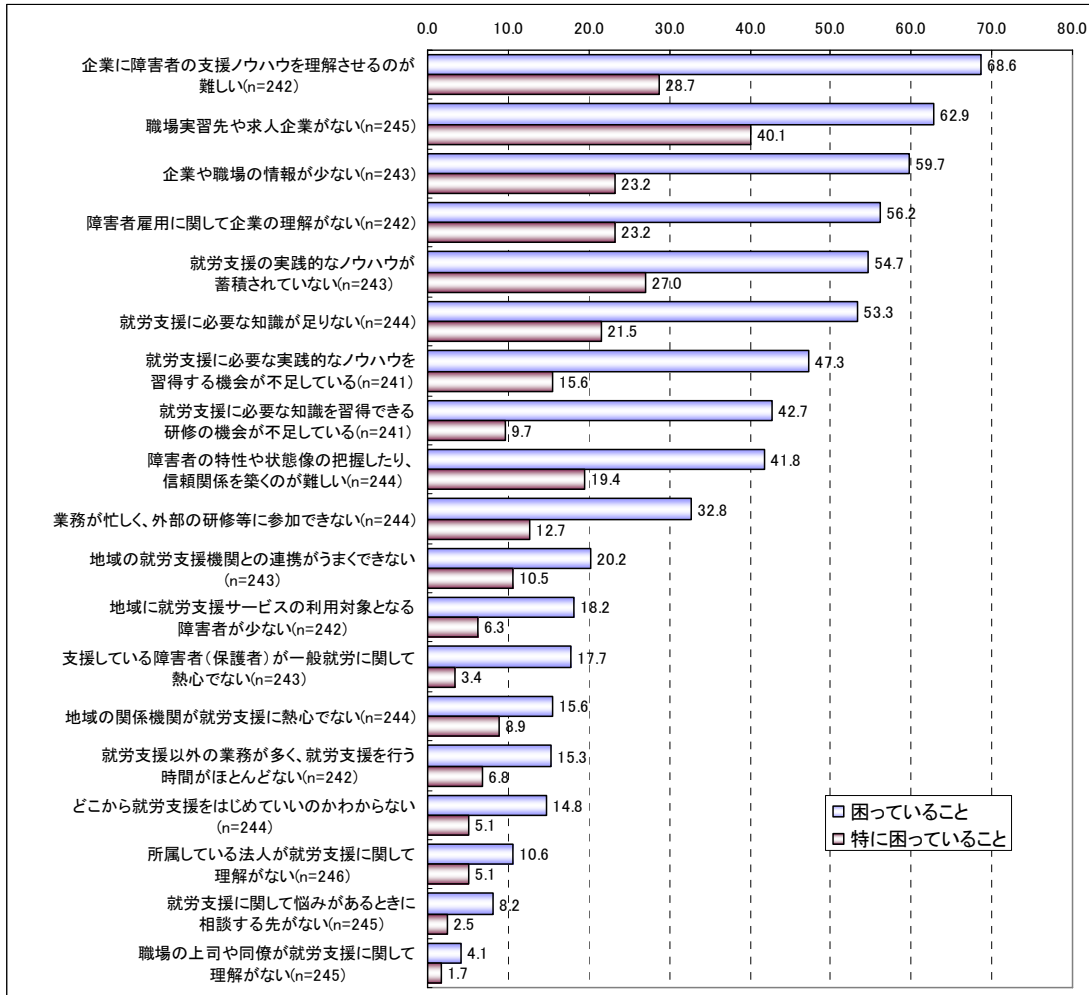
⑤就労支援業務を行う上で困っていること

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)

