

就業支援担当者等へのアンケート結果

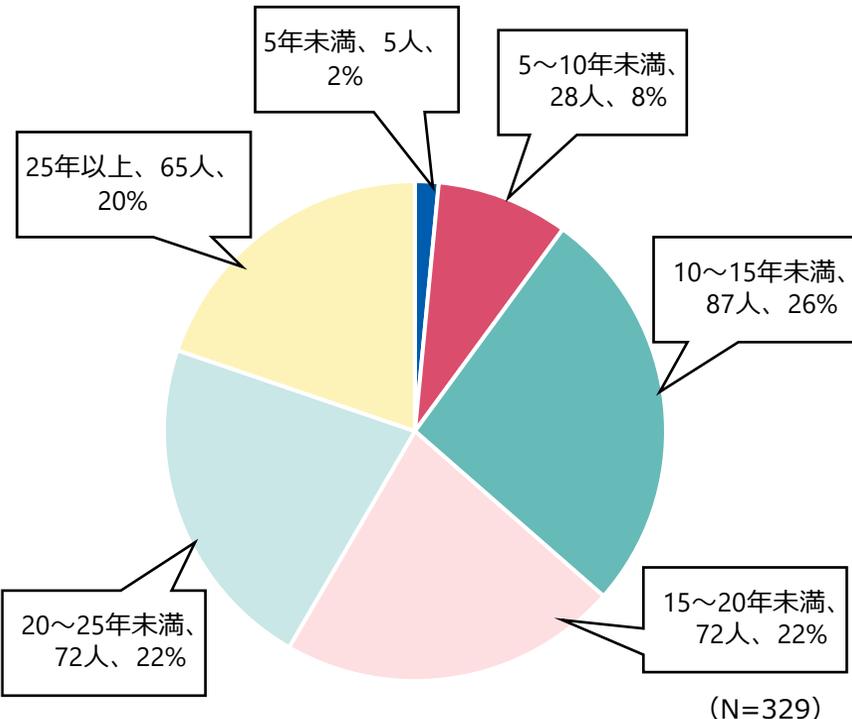
1 主任就業支援担当者の経験年数

- 主任就業支援担当者は、障害者支援全般について一定の経験がある者の割合が高く、センターに中長期的に配置されている。

障害者支援（※）に関わった期間

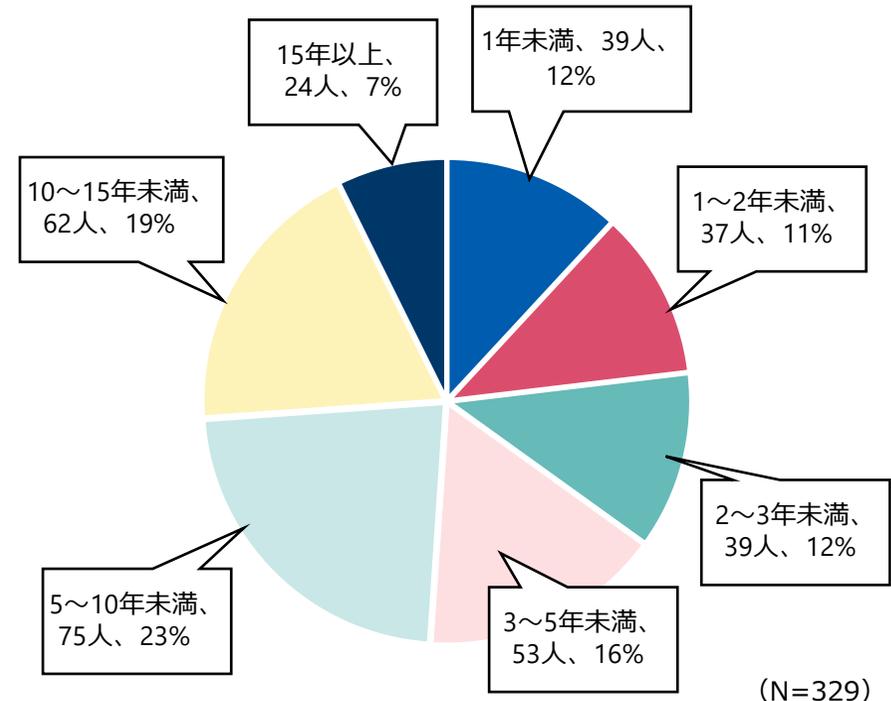
（※）障害福祉サービス全般に携わった期間を含む

主任就業支援担当者の障害者支援（福祉サービス全般）に関わった期間をみると、10年以上の支援経験のある者が90%となっている。



センター在籍年数（直近で配属後）

主任就業支援担当者のセンター在籍期間をみると、3年以上在籍している者が65%となっている。



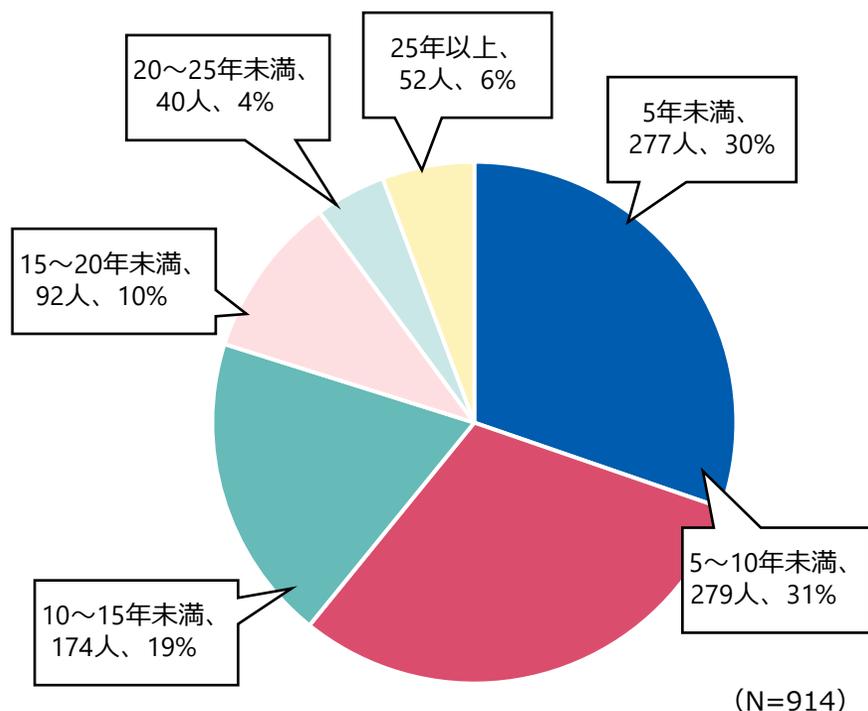
2 就業支援担当者の経験年数

- 就業支援担当者についても、障害者支援については一定の経験がある者の割合が高い一方で、センター在籍年数を見ると、約半数が3年未満であった。

障害者支援（※）に関わった期間

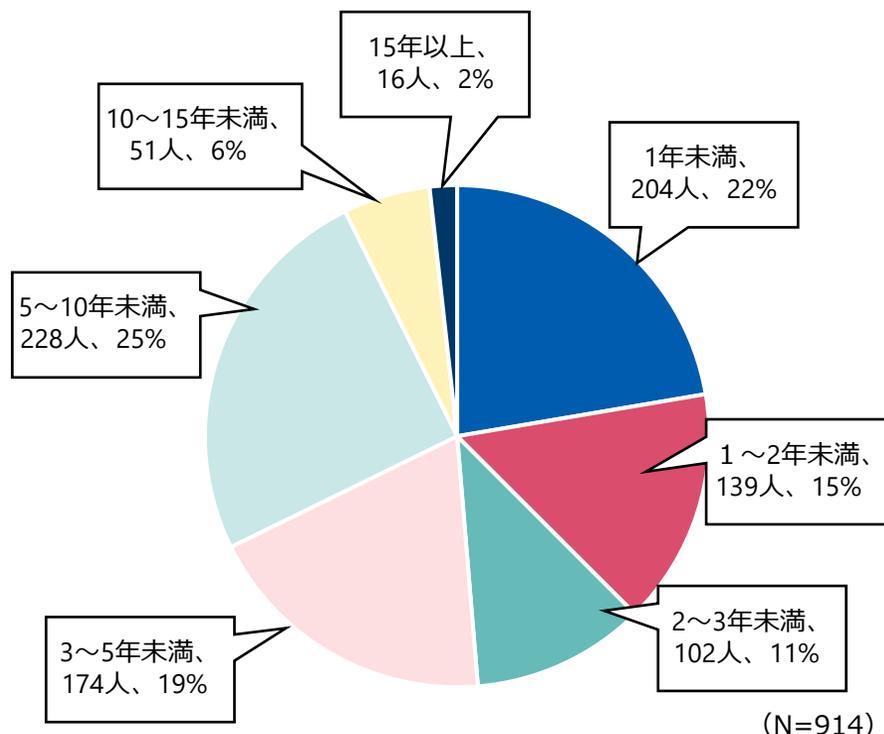
（※）障害福祉サービス全般に関わった期間を含む

就業支援担当者の障害者支援に関わった期間をみると、10年以上の支援経験のある者は39%となっている。



センター在籍年数（直近で配属後）

就業支援担当者のセンター在籍年数をみると、3年未満の者が約半数の48%となっている。

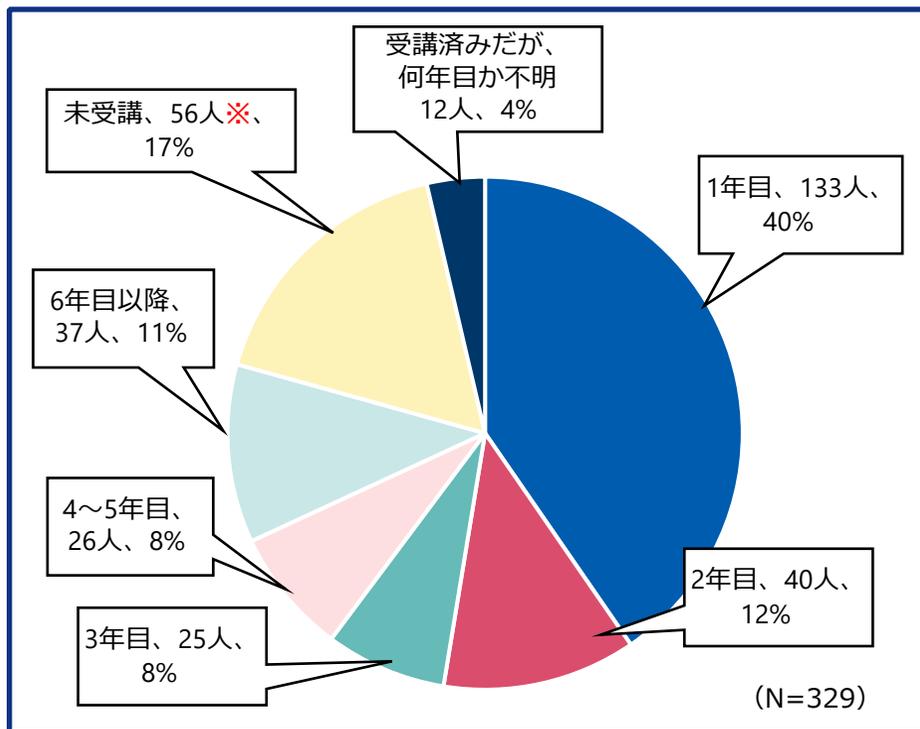


3 就業支援担当者研修等の受講時期

- 就業支援担当者等の半数が、就任後2年目までに研修を受講しているが、就業支援担当者における未受講の割合が3割となっている。

主任就業支援担当者研修

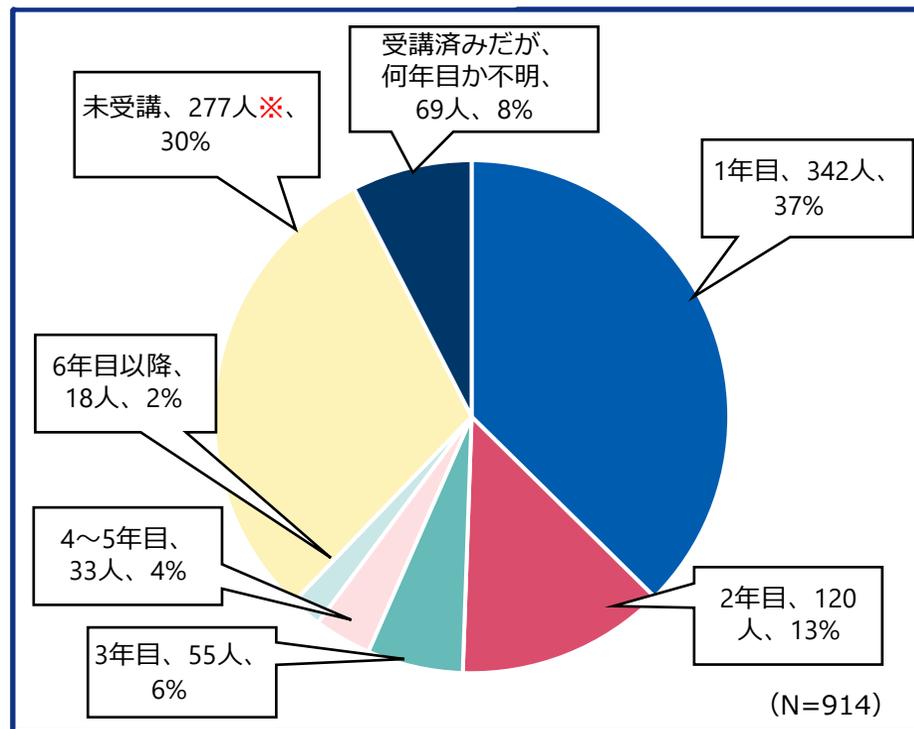
(※) 主任就業支援担当者に就任後、何年目か



(※) 未受講者56名のうち、19名が日程、8名が開催地を理由に未受講であった。その他の理由として、就任して間もないことを理由に業務を優先して受講しなかったケースや、コロナウイルスの感染防止のため、受講を控えたケースが見られた。なお、未受講者のうち、40名が就任後3年未満の者であった。

就業支援担当者研修

(※) センター配属後、何年目か

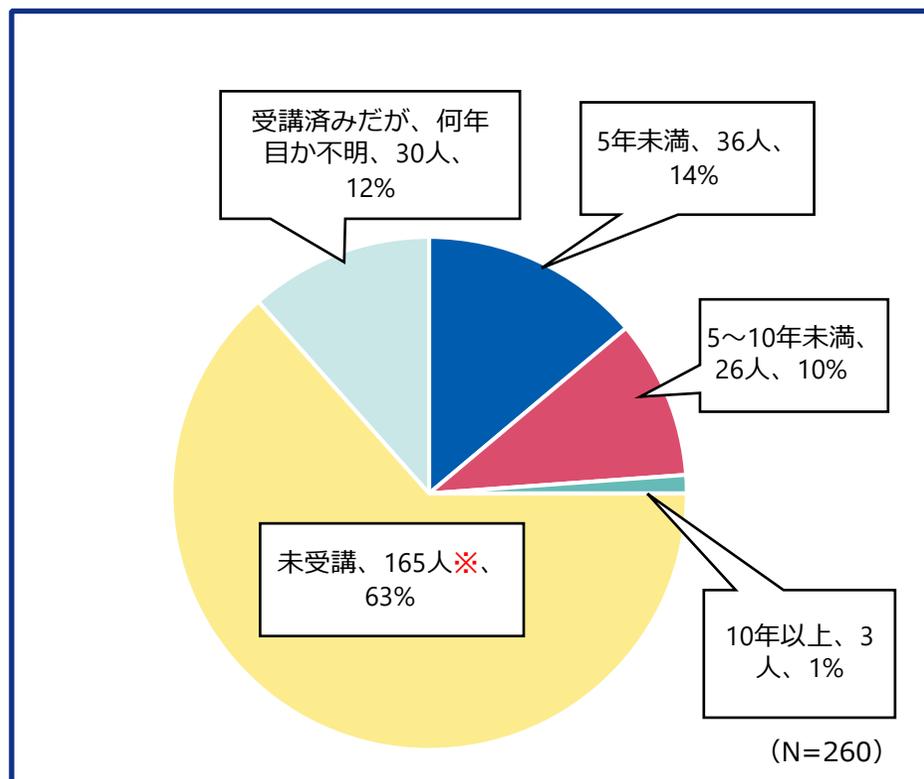


(※) 未受講者277名のうち、63名が日程、15名が開催地を理由に未受講であった。その他の理由として、就任して間もないことを理由に業務を優先して受講しなかったケースや、コロナウイルスの感染防止のため、受講を控えたケースが見られた。なお、未受講者のうち197名が就任後3年未満の者であった。

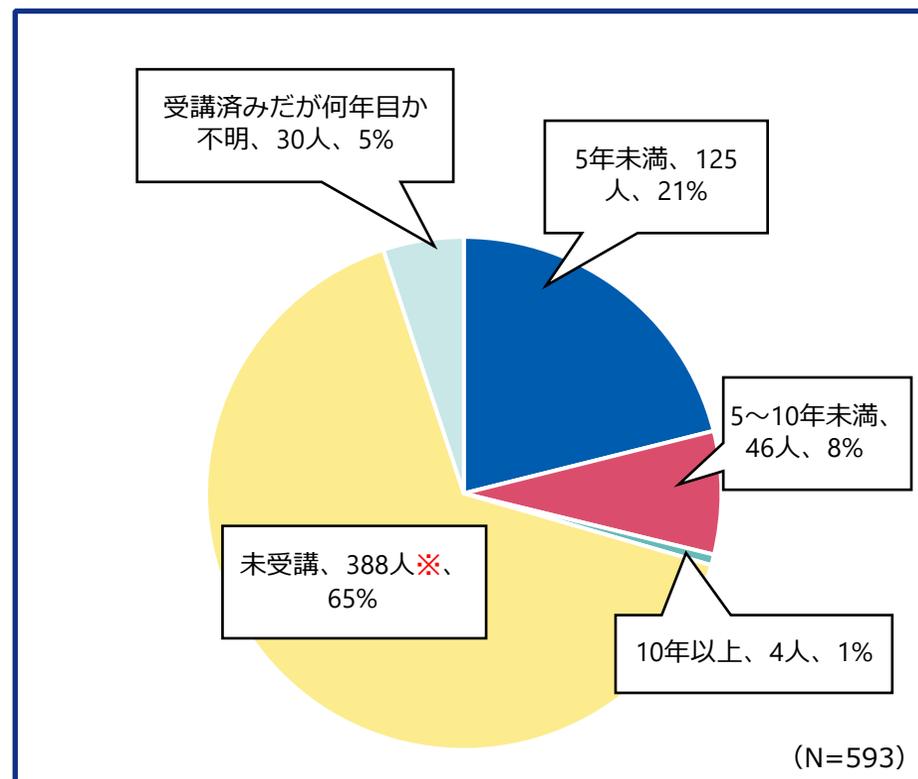
4 スキル向上研修の受講時期

○ 主任就業支援担当者の63%、就業支援担当者の65%が就業支援スキル向上研修を未受講である。

主任就業支援担当者



就業支援担当者



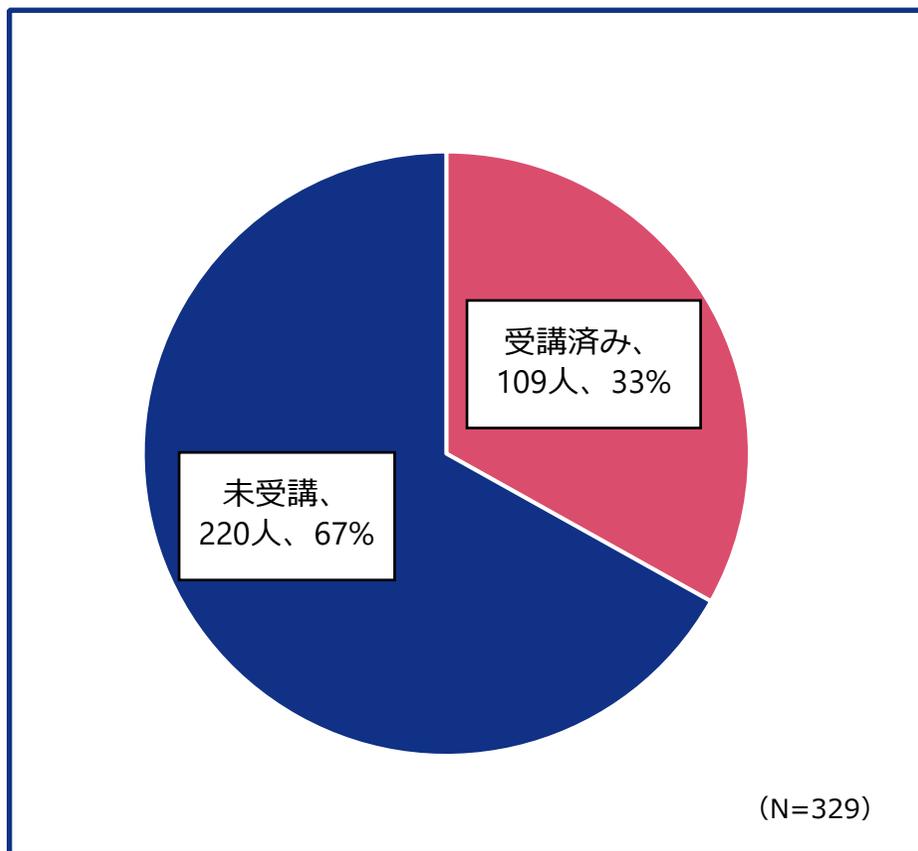
(※) 未受講者165名のうち、70名が日程、15名が開催地を理由に未受講であった（なお、就業支援担当者であった当時に受講要件を満たしていないことから未受講の者69名は全体数から除外している）。

(※) 未受講者388名のうち、134名が日程、56名が開催地を理由に未受講であった（なお、就業支援担当者としての在籍年数が足りず、受講要件を満たしていないことから未受講の者321名は全体数から除外している）。

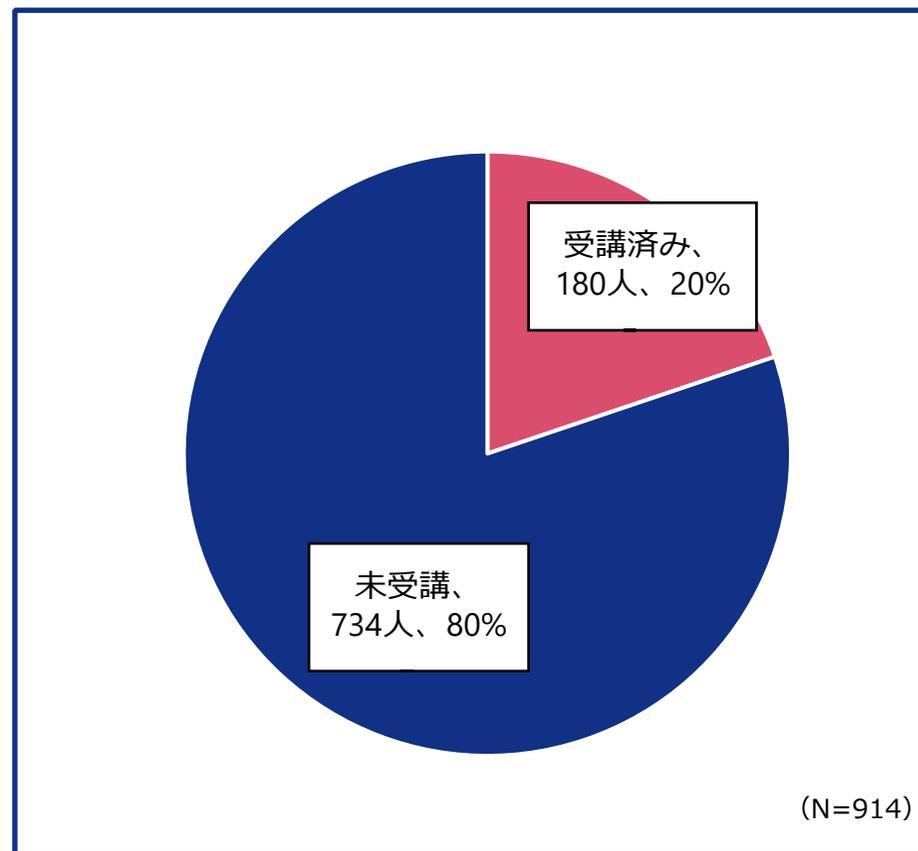
5 ジョブコーチ養成研修の受講状況

- 主任就業支援担当者の33%、就業支援担当者の20%がJC養成研修を受講済みであった。

主任就業支援担当者



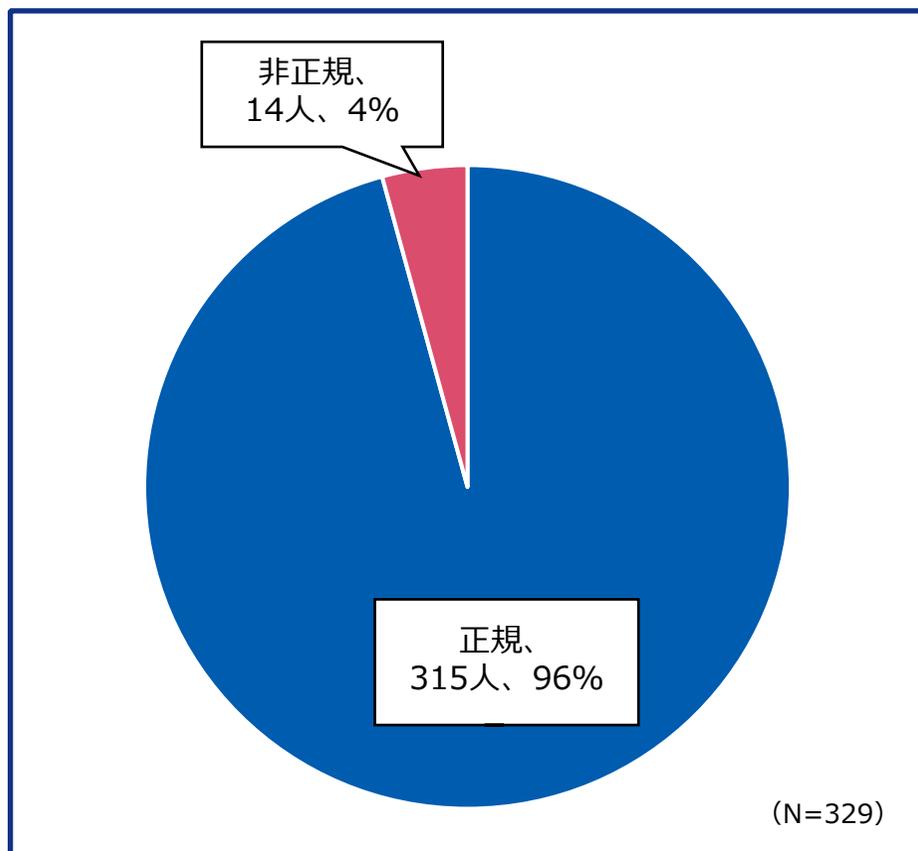
就業支援担当者



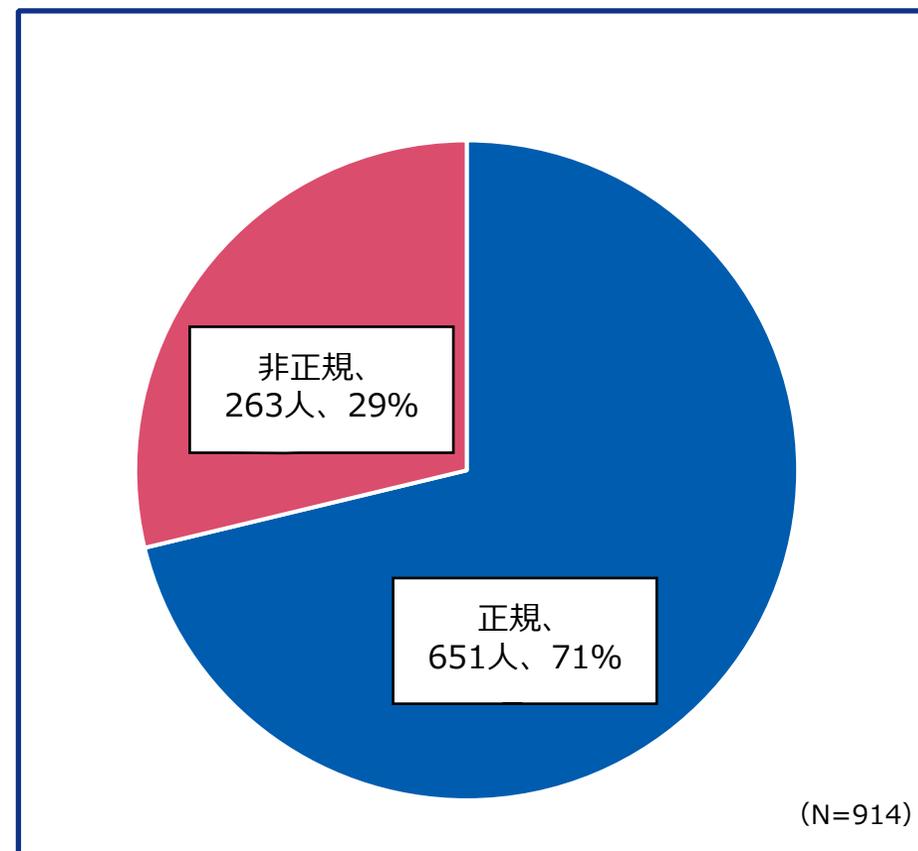
6 就業支援担当者等の雇用形態

- 各担当者の雇用形態については、主任就業支援担当者では96%が正規雇用である一方、就業支援担当者では、29%が非正規雇用となっている。

主任就業支援担当者



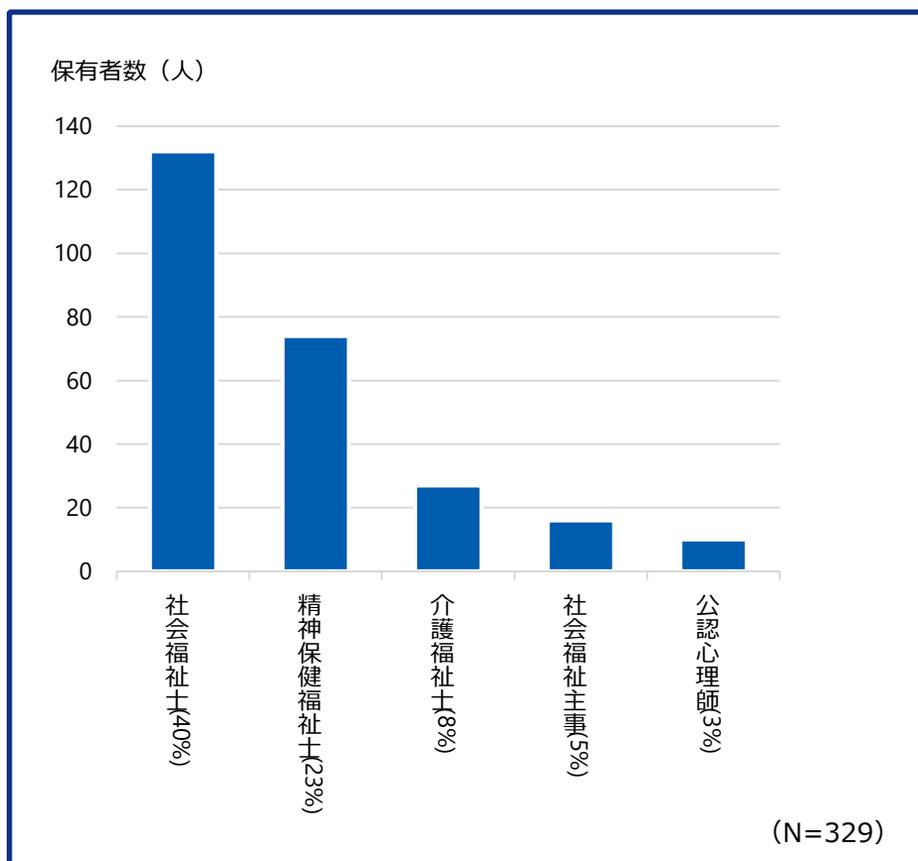
就業支援担当者



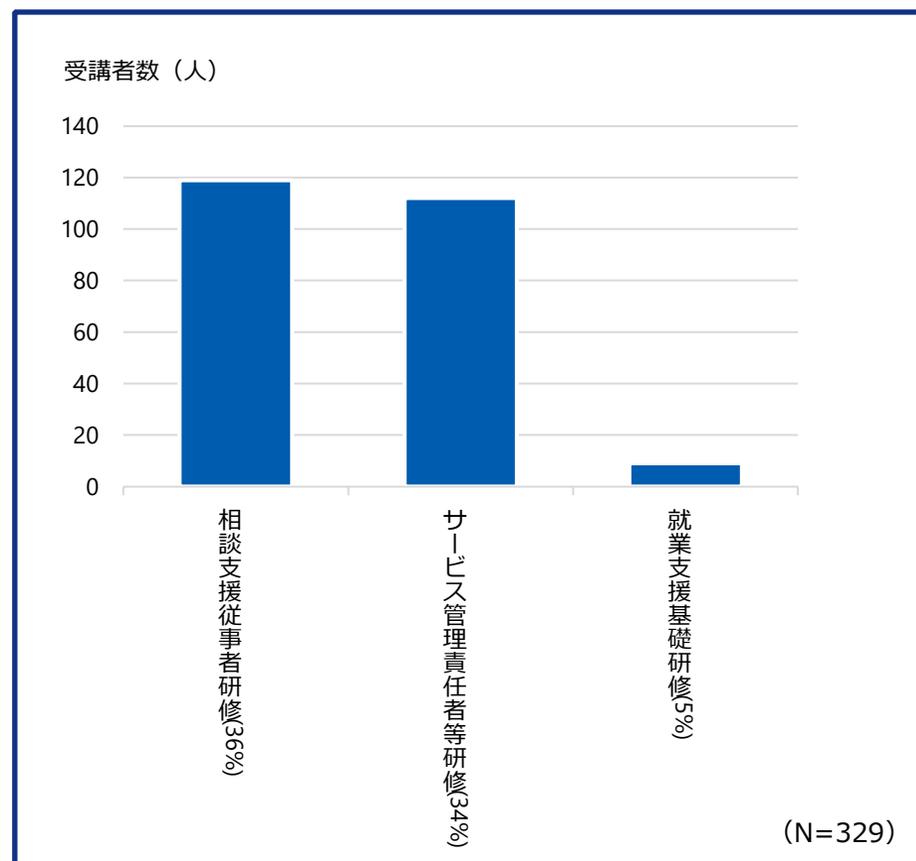
7 主任就業支援担当者の保有資格等

- 主任就業支援担当者の40%が社会福祉士の資格を、23%が精神保健福祉士の資格を有している。また、36%が相談支援従事者研修を、34%がサービス管理責任者等研修を受講している。

主な保有資格



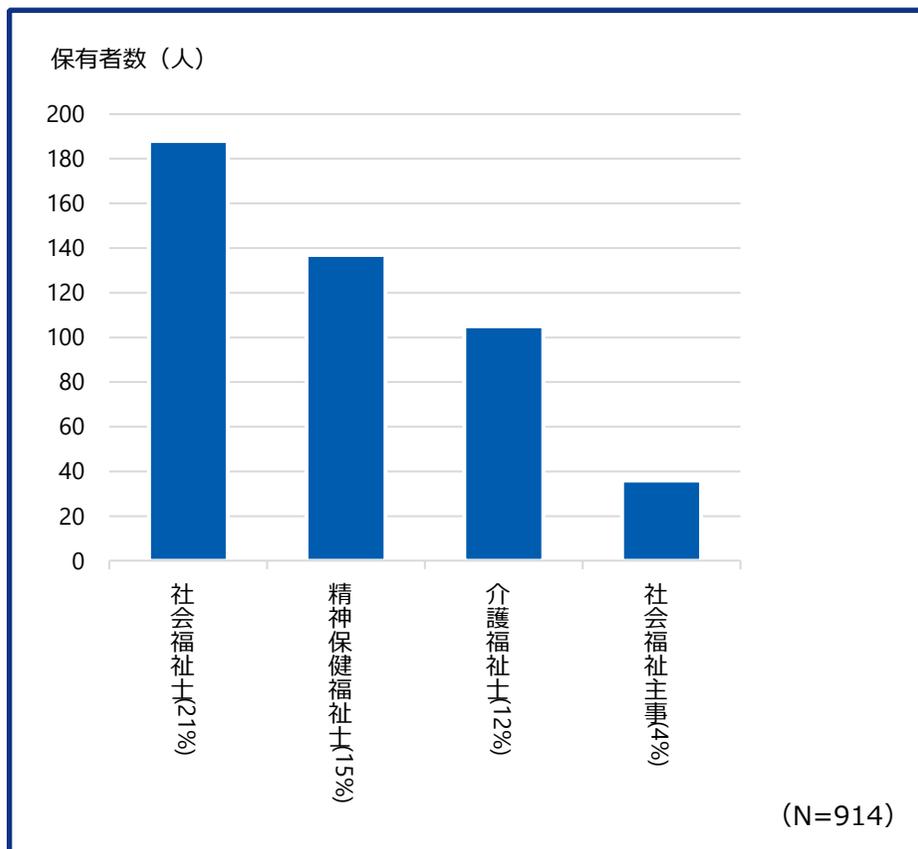
受講した主な研修



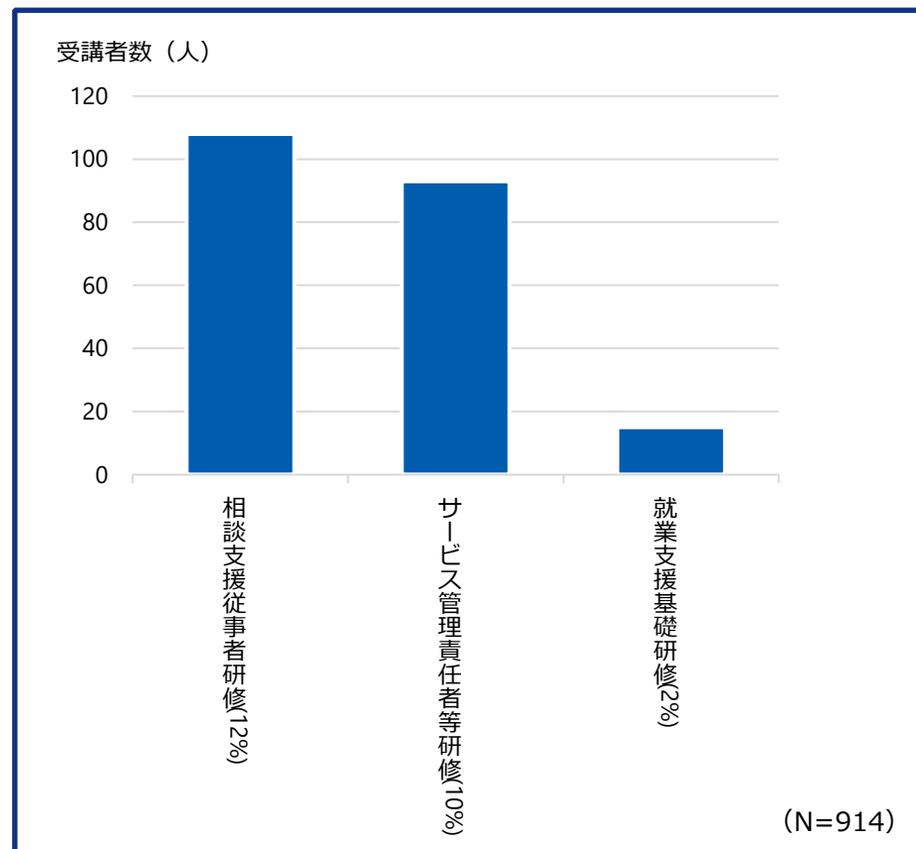
8 就業支援担当者の保有資格等

- 就業支援担当者の21%が社会福祉士の資格を、15%が精神保健福祉士の資格を有している。受講済みの研修については、どの研修も主任就業支援担当者に比べて受講率は低い結果となった。

主な保有資格



受講した主な研修



9 これからの就業支援担当者研修等に対する主な意見

〔研修に追加すべき内容〕

- 関係機関に関する知識や連携の手法や事例
- ナチュラルサポート形成の手法や合理的配慮に関する事例など、対企業支援（研修）に役立つ内容
- 障害者雇用促進法や関係法令
- 精神、発達、難病など、障害種別に応じて深く掘り下げた内容
- ケーススタディやグループワーク（他センターの好事例の情報交換、意見交換など）の増加

（うち、主に主任就業支援担当者研修に追加すべき内容）

- センターの職員のマネジメントや指導、育成の方法を含む、センターの運営に関する内容
- 他機関へのスーパーバイズの実施方法、基幹型として活動することの意識付け

〔研修の実施方法に対する意見〕

- 受講枠の増加、オンラインでの実施回数の増加、首都圏以外での実施を希望

（うち、主に主任就業支援担当者研修に対する意見）

- 主任就業支援担当者がスキル向上（維持）するためのフォローアップ研修の実施

（うち、就業支援スキル向上研修に対する意見）

- 研修期間の短縮を希望