

(2023 年度 愛知県委託事業)



愛知県 障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）

調査報告書

「障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査」

2024年3月

名古屋市総合リハビリテーションセンター

自立支援部 就労支援課

目 次

I	障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	定義	1
3	本事業の背景	1
(1)	本事業の実施背景	1
(2)	令和3年度の調査	2
(3)	令和4年度の調査	2
(4)	愛知県を取り巻く状況	3
4	調査の企画	5
5	調査の概要	7
(1)	調査方法	7
(2)	調査対象	7
(3)	調査期間	8
(4)	調査項目	8
(5)	主な概要	8
II	調査結果	11
1	単純集計	11
(1)	回答事業所の概要	11
(2)	就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所 管理者及びサービス管理責任者向け調査	11
(3)	就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所 支援実務者向け調査	22
(4)	障害者就業・生活支援センター等向け調査	30
2	クロス集計	35
(1)	各調査における共通の項目について	35
(2)	就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視していることの比較（「管 理者及びサービス管理責任者」）	36
(3)	就労支援担当者の資質・能力・スキルについての課題の比較（「管理者及び サービス管理責任者」）	37
(4)	就労支援担当者の採用・配置・育成についての課題の比較（「管理者及びサ ービス管理責任者」）	38
(5)	就労支援スキルの向上に必要なことの比較（「支援実務者」と「障害者就業・ 生活支援センター等」）	39
(6)	就労支援に関する研修方法の比較（「管理者及びサービス管理責任者」と「支 援実務者」）	39
(7)	就労支援に関する研修内容の必要度の比較	42
III	まとめ	49
1	考察	49
(1)	就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所	

の現状	49
(2) 組織内の人材育成の取組	50
(3) 就労支援担当者の「障害者の就労支援に関する資質・能力・スキル」について課題に感じていること	50
(4) 就労支援担当者の採用・配置・育成するために、課題に感じていること ..	50
(5) 就労支援のスキル向上に向けて必要な事項	50
(6) 就労支援に関する研修方法	51
(7) 就労支援に関する研修内容	53
(8) 一般就労移行の推進に向けての課題や意見	55
2 まとめ	57
(1) 就労系障害福祉サービス事業所の人材育成に関わる課題	57
(2) 今後の愛知県における就労系障害福祉サービス事業所向け研修について ..	57
参考・引用文献	58
資料編	59

I 障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査の概要

1 調査の目的

「あいち障害者福祉プラン 2021-2026」（第4期愛知県障害者計画及び第6期愛知県障害福祉計画）の目標である福祉施設から一般就労への移行及び定着を推進する上で、就労系障害福祉サービス事業所（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）等の課題やニーズを踏まえた研修等の実施を通じて、就労系障害福祉サービス事業所等の支援力向上を図るため、就労系障害福祉サービス事業所に対し、「職員体制」「組織内の人材育成の取組と課題」「就労支援に関する研修内容」等の調査を実施した。加えて、障害者就業・生活支援センター等に対し、就労系障害福祉サービス事業所に必要な研修内容や就労支援スキルの向上について調査を行うことで、就労系障害福祉サービス事業所が抱える課題を多面的に把握することを目的に実施した。

2 定義

この報告書で使用する用語の定義は、次のとおりである。

- ① 福祉施設
障害福祉サービスのうち、就労移行支援、就労継続支援A型・B型、生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練）を行う事業所をいう。
- ② 一般就労
企業（個人事業主を含む。）や公的機関など（就労継続支援A型事業所を除く。）に就職して、労働契約を結んで働く就労形態又は自ら起業した場合をいう。
- ③ 一般就労移行
福祉施設を利用してしていた人が、福祉施設の利用を解除し、又は利用を継続したまま、一般就労することをいう。
- ④ 一般就労移行者
一般就労移行をした人をいう。（ただし、一般就労を開始した後1か月以内に退職した人を除く。）
- ⑤ 定着支援
一般就労している人に対して、安定した職業生活を送ることができるように就労面及び生活面での支援を行うことをいう。

3 本事業の背景

（1）本事業の実施背景

厚生労働省は、障害者がより働きやすい社会の実現に向けて、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論するため、2020年11月に「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」（以下、「検討会」という。）を設置し、2021年6月に報告書¹⁾を公表した。その中で、障害者の就労支援における基本的な考え方として、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業など、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力することと示されている。

こうした状況の中、愛知県においても一般就労移行及び定着を積極的に進めるため、第6期愛知県障害福祉計画の目標として、①福祉施設利用者の年間一般就労移行者数の増加、②就労定着

支援事業の利用者数の増加、③就労定着支援事業所における就労定着率の向上を掲げ、本事業を実施している。今後、さらに一般就労移行を進めていくため、福祉施設と就労支援機関との連携を深め、下記の課題に取り組んでいく必要がある。

① 一般就労できる可能性のある障害者への就労支援

障害者一人一人にどのような福祉施策や雇用施策のサービスなどがふさわしいのかを判断するためには、アセスメント（ニーズの把握と就労能力や適性の評価）が重要であるが、経験や技術が十分でない現場の担当者に任せられていることがある。そのため、障害者のニーズや能力などを支援者が十分に把握できておらず、一般就労の可能性を過小評価して、適切な支援やサービスに繋がっていない場合もあるのではないかとといった課題が指摘されている¹⁾。そこで、国は2025年10月からの新たなサービスとして、就労系の障害福祉サービス利用希望者の就労能力などを評価し、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する「就労選択支援」を制度化することとなったが、その円滑な実施に向けて、アセスメントする人材育成や確保等について、検討を行っている。

② 専門性の高い人材の確保

雇用分野と福祉分野それぞれの現場において、障害者就労を支える人材の不足や、障害者就労に関する知識やスキルが不十分な状況であること、雇用と福祉の双方の制度を理解した上で就労支援を行う専門的人材が不足しており、福祉と雇用の切れ目のない支援が行われにくくなっているといった課題が「検討会」で指摘されている。そこで、国は、2025年度から障害者の就労支援に携わる人材に対する雇用・福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下、「基礎的研修」という。）を開始することになっている。受講対象者としては「就労移行支援事業所の就労支援員」「就労定着支援事業所の就労定着支援員」「障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者」「障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者」が受講必須となっている。現状では、就労継続支援A型・B型事業所職員については、対象事業所数が多いことなどを理由に除かれており、就労継続支援A型・B型事業所職員をはじめとして、すべての就労支援に従事する方々が受講することは難しい状況となっている。

そのため、改めて、人材育成に関する就労継続支援事業所等の課題やニーズを把握し、就労継続支援A型・B型事業所職員等、「基礎的研修」の受講が必須となっていない方に対し、必要な研修の機会をできるだけ早期に確保し、事業所職員の支援力向上を図ることが福祉施設の一般就労への移行を推進していく上で重要と考えられる。

(2) 令和3年度の調査

「検討会」の中では、一般就労の可能性のある障害者が就労継続支援等で滞留しているとの指摘がされていた。そこで、一般就労移行の推進に向けて、愛知県下においても同様の状況かを把握すること及び効果的な支援方法を共有するため、令和3年度障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）において、「一般就労移行状況調査」「事業所向け一般就労アンケート調査」「一般就労移行の好事例調査」の調査及び分析を行った²⁾。その結果、障害別や年代別、名古屋市内とその他の市町村、就労に至った経緯、支援内容等で一定の傾向があることがわかった。特徴的であったのは、就労移行支援で就職率が高い事業所は、アセスメントを重要と捉え、「就職に向けての準備訓練」「職場開拓・職業紹介」を中心に支援しており、定着率が高い事業所では、定着支援の内容よりもアセスメント結果の情報共有の方が重要であると考えていることがわかった。

(3) 令和4年度の調査

福祉施設からの一般就労移行及び定着を推進していく上で、就労定着支援事業の詳細な支援内容や支援方法等の実態や課題等を把握するため、令和4年度障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）においては、「一般就労移行状況調査」「就労定着支援事業における定着状況に関する調査」「定着支援に関する調査」の集計及び分析を行った³⁾。その結果、2018年度に創設されたサービスである就労定着支援事業での主な支援方法や支援内容としては、「利用者の勤務先を訪問

し、仕事量・仕事内容に関する企業への調整や、職場の上司との人間関係に対する支援」を行っていることが分かった。一方で、「複数回訪問しても報酬が変わらない」、「就労定着支援事業から障害者就業・生活支援センターへの引き継ぎで課題がある」等、制度上の課題や定着支援を行う人材が不足しているとの意見が数多く挙げられたことから、今後は実態に合わせた制度の見直しと併せて、定着支援も含め、専門的に就労支援を行うことができる人材の確保と育成が重要となってくるということが明らかになった。

(4) 愛知県を取り巻く状況

ア 愛知県内の事業所数

2018年度から2023年度の事業所数の推移をみると、就労継続支援B型が著しく増加している。その他の事業の多くは微増となっており、自立訓練（機能訓練）については、近年はほぼ横ばいとなっている。

(表 1) 愛知県内の事業所数の推移

事業の種類	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
就労移行支援	162	160	161	157	179	181
就労継続支援A型	244	238	237	246	272	288
就労継続支援B型	503	545	602	663	745	837
生活介護	480	532	572	616	661	683
自立訓練（機能訓練）	1	7	15	16	18	16
自立訓練（生活訓練）	30	41	52	52	66	68
就労定着支援	0	53	74	80	81	90
計	1,420	1,576	1,713	1,830	2,022	2,163

※ 各年度4月1日現在。休止の事業所を含み、廃止・失効は除く。

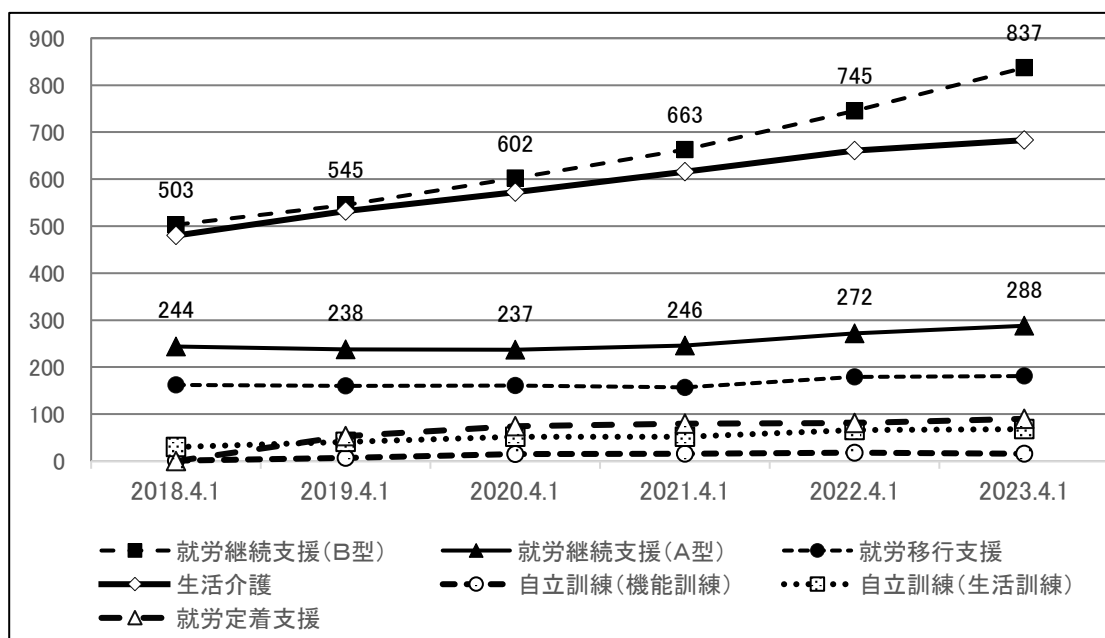


図 1 愛知県内の事業所数の推移

イ 愛知県内の定員数

2018年度から2023年度の定員数の推移をみると、自立訓練（機能訓練）を除き、すべての事業で定員数は増加している。その中でも就労継続支援B型は、直近の2022年度から2023年度にかけても1,800人を超えて定員数が増加している。

(表 2) 定員数の推移

事業の種類	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
就労移行支援	2,417	2,311	2,357	2,332	2,705	2,796
就労継続支援A型	4,732	4,499	4,514	4,666	5,156	5,510
就労継続支援B型	10,105	10,972	12,191	13,273	14,914	16,745
生活介護	14,271	15,261	15,981	16,782	17,717	18,177
自立訓練（機能訓練）	45	172	302	305	328	304
自立訓練（生活訓練）	315	420	621	636	951	1,069
就労定着支援						
計	31,885	33,635	35,966	37,994	41,771	44,601

※ 各年度4月1日現在。休止の事業所を含み、廃止・失効の事業所の定員は除く。

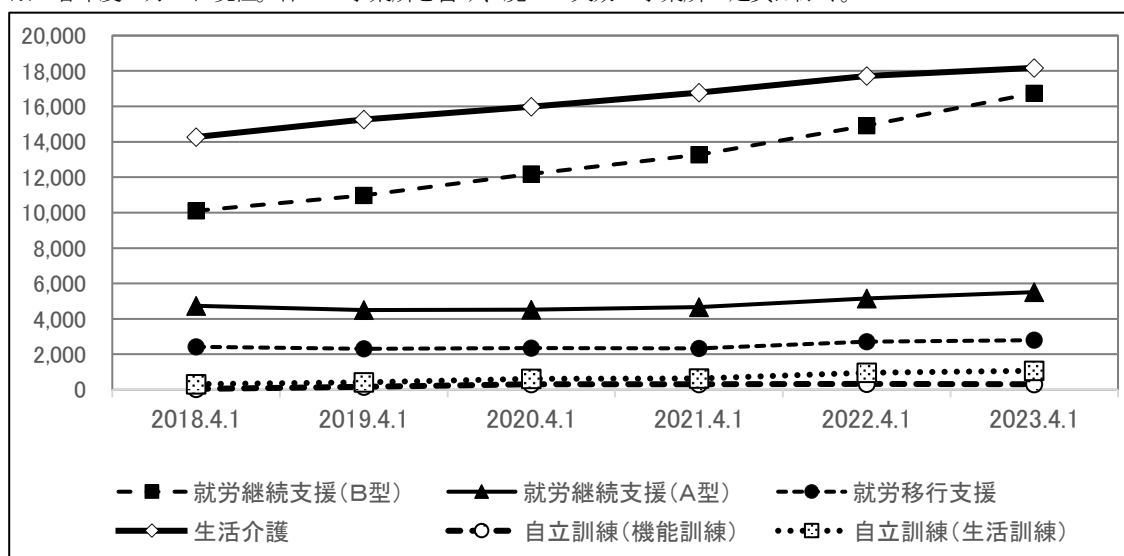


図 2 愛知県内の定員数の推移

ウ 愛知県内の一般就労移行者数

2018年度から2022年度の一般就労移行者数の推移をみると、2020年度は大幅に減少したものの、2021年度からは増加している。2022年度における一般就労移行者の就労前の福祉施設をみると、就労継続支援A型は前年度から100人を超え、大幅に増加した。

(表 3) 一般就労移行者数の推移

目標値／実績		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
目標値		1,422	1,422	1,422	1,736	1,736
実績	就労移行支援	877	976	859	1,174	1,219
	就労継続支援A型	246	169	174	260	367
	就労継続支援B型	177	126	100	153	174
	生活介護	17	7	4	0	2
	自立訓練	22	89	26	95	104
	計	1,339	1,367	1,163	1,682	1,866

(注) 目標値は、障害福祉計画では3か年の計画期間の最終年度（2017年度、2020年度、2023年度）のみ設定されており、年度ごとに設定されていないが、この表では、最終年度以外についても最終年度と同じ目標値を記載した。

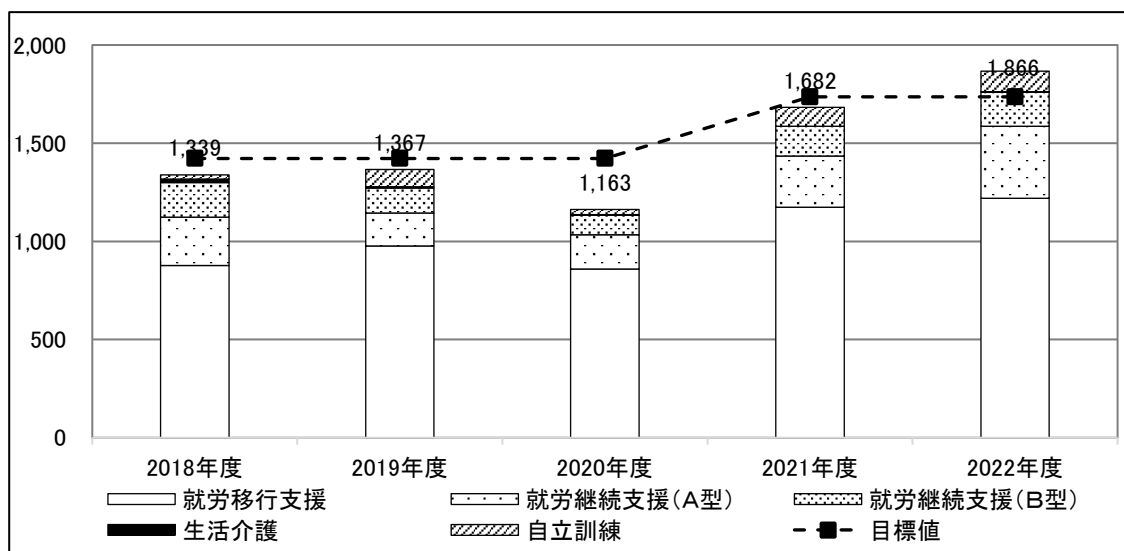


図3 一般就労移行者数の推移

エ 就労定着支援事業の利用者の割合

2022年度の上半期における一般就労移行者のうち、就労定着支援の利用者は26.2%となっている。

(表4) 就労定着支援事業の利用者の割合

利用状況	人数	割合
利用あり	269人	26.2%
利用なし	757人	73.8%

(注) 2022年度の一般就労移行者(1,866人)のうち、2022年4月から9月までの一般就労移行者(1,026人)を抽出し、2022年10月から2023年3月までの就労定着支援事業の利用状況を記載している。

オ 就労定着支援事業所における就労定着率

2022年度の就労定着支援事業所における就労定着率が8割以上の事業所数の割合は71.1%となっている。

(表5) 就労定着支援事業所における就労定着率

8割以上の事業所数の割合	8割以上の事業所数
71.1%	64

3割未満	3割以上 5割未満	5割以上 7割未満	7割以上 8割未満	8割以上 9割未満	9割以上 9割5分未満	9割5分 以上	不明	計
3	0	5	16	22	19	23	2	90

4 調査の企画

調査を円滑にすすめるために、障害者の一般就労に関する知見のあるアドバイザー及びサブアドバイザーから構成される検討委員会を設置し、調査のポイントとなる事項等について検討しながら事業を実施した。

① 構成メンバー

役名	所属	氏名
アドバイザー	社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 名古屋市総合リハビリテーションセンター 自立支援部長	稲葉健太郎
サブアドバイザー	一般社団法人 KOTONASU 雇用・福祉コンサルティング事業部 チーフアドバイザー	前島隆一
サブアドバイザー	社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 障害者就労支援センターめいりは 所長	角谷勝巳
事務局	社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 名古屋市総合リハビリテーションセンター 自立支援部 就労支援課 就労支援員	照山恵 磯部萌 印藤悦子 米田香奈

② 事業検討委員会開催状況

回次	開催日	主な議題
第1回	2023年4月18日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・実践フォーラム・就労支援ミニ講座・障害者雇用促進イベント・就労支援基礎講座・実践報告会について ・調査「障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査」について
第2回	2023年5月25日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・実践フォーラム・就労支援ミニ講座・障害者雇用促進イベント・就労支援基礎講座・実践報告会について
第3回	2023年7月5日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・実践フォーラム・就労支援ミニ講座・障害者雇用促進イベント・就労支援基礎講座・実践報告会・福祉と就労支援セミナーについて
第4回	2023年8月16日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・愛知県就労支援者養成研修・実践フォーラム・就労支援ミニ講座・就労支援 Thanks 研修会・福祉と就労支援セミナー・障害者雇用促進イベント・就労支援基礎講座・実践報告会について ・調査「障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査」について
第5回	2023年9月19日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・福祉と就労支援セミナー・就労支援ミニ講座・障害者雇用促進イベント・就労支援基礎講座・実践報告会について ・調査「障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査」について
第6回	2023年10月30日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・就労支援ミニ講座・就労支援基礎講座・実践報告会について ・調査「障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査」について

回次	開催日	主な議題
第7回	2023年12月1日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・就労支援ミニ講座・就労支援基礎講座・実践報告会について ・調査「障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査」について
第8回	2024年1月16日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・就労支援ミニ講座・就労支援基礎講座・実践報告会について ・調査「障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査」について
第9回	2024年2月13日	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労相談窓口について ・実践報告会について ・調査「障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査」について

5 調査の概要

(1) 調査方法

就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）の各事業所、障害者就業・生活支援センター及び市町村が設置する就労支援機関（以下、「障害者就業・生活支援センター等」という。）の各事業所に調査票の回答を依頼した。

回収方法は、就労系障害福祉サービス事業所はWeb アンケートへの回答方式、障害者就業・生活支援センター等は各センターから本事業の事務局宛にメールで返信をしてもらう回答方式とした。

回答は統計的に分析するとともに、2群のデータ比較については件数の偏りを確認するため、 χ 二乗検定を行った。また、研修内容の必要度における3群の比較は、ノンパラメトリック検定の「Kruskal-Wallis 検定」（中央値の差の検定）を行った。なお、 χ 二乗検定で正規分布しなかった比較については、「Mann-Whitney」（U 検定）を行った。

(2) 調査対象

就労移行支援事業所及び就労継続支援A型事業所・B型事業所の各事業所、障害者就業・生活支援センター及び名古屋市が設置する就労支援機関 284 か所

(表 6) 回答状況

調査対象事業所	事業所数	回答事業所数	回答率
就労移行支援事業所	186	39	21.0%
就労継続支援A型事業所	299	66	22.1%
就労継続支援B型事業所	925	164	17.7%
小計	1,410	269	19.1%
障害者就業・生活支援センター及び名古屋市が設置する就労支援機関	15	15	100.0%
合計	1,425	284	19.9%

※ 2023年11月1日現在の事業所（休止を含み、廃止・失効は除く。）に配布。

(3) 調査期間

ア 就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所 管理者及びサービス管理責任者向け調査

2023年11月9日～2023年11月30日

イ 就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所 支援実務者向け調査

2023年11月9日～2023年11月30日

ウ 障害者就業・生活支援センター等向け調査

2024年1月5日～2024年1月19日

(4) 調査項目

ア 就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所 管理者及びサービス管理責任者向け調査

就労系障害福祉サービス事業所が抱える課題（事業所の体制、職員の人材育成等）や研修実施に関するニーズを把握するため、事業所の概要（法人名・法人格・回答者・障害福祉サービスの状況・障害福祉サービスの事業）を確認した上で、職員体制（正規及び非正規職員数・障害者支援及び障害者の就労支援経験年数・保有資格及び研修修了状況）、組織内の人材育成の取組と課題、就労支援に関する研修方法、就労支援に関する研修内容について調査した。

イ 就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所 支援実務者向け調査

支援実務者の研修実施に関するニーズを把握するため、支援実務者の基本情報（回答者・障害者支援及び障害者の就労支援経験年数・障害福祉サービスの事業）を確認した上で、就労支援に関する研修方法、就労支援に関する研修内容について調査した。

ウ 障害者就業・生活支援センター等向け調査

障害者就業・生活支援センター等からみた就労系障害福祉サービス事業所が抱える課題（事業所の体制、職員の人材育成等）や研修実施に関するニーズを把握するため、回答者の事業所の概要（法人名・法人格・回答者・障害福祉サービスの事業）を確認した上で、就労系障害福祉サービス事業所に必要な就労支援に関する研修内容、就労支援スキルの向上について調査した。

(5) 主な概要

ア 就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所 管理者及びサービス管理責任者向け調査

事業所の概要、職員体制、組織内の人材育成の取組と課題、就労支援に関する研修方法、就労支援に関する研修内容について単純集計を行い、自由記述については項目を整理し、分類した。導き出された主な内容は、以下のとおりであった。

<職員体制>

- ・就労系障害福祉サービスに従事する職員のうち、非正規職員の割合は全体の5割弱であった。
- ・就労系障害福祉サービスに従事する職員のうち、「障害者支援」の経験年数が「3年未満」の人が44.7%、「障害者の就労支援」の経験年数が「3年未満」の人が46.5%となっており、5割弱が経験年数として「3年未満」の職員となっていた。
- ・「障害者の就労支援」に直接携わる職員の保有資格・研修修了状況は、「介護福祉士」11.6%が最も高く、次いで「職場適応援助者」7.6%であったが、全体として資格保有者は少ない状況であった。

<組織内の人材育成の取組と課題>

- ・就労支援担当者の能力向上を図るための組織内における人材育成の取組として、「組織内のOJTとしての取組」を重視している事業所が大半であり、その中でも「支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する」「各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る」が多く、ミーティングや個別の相談の中でスーパーバイズが行われていた。
- ・就労支援担当者の「障害者の就労支援に関する資質・能力・スキル」についての課題として多かったのは、「他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力」、次いで「各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力」であった。
- ・就労支援担当者の採用・配置・育成するために、課題に感じていることは、「職員のモチベーションやメンタルヘルスのフォロー」「採用後の研修やOJTが重要であるが、育成を担当できる人材の不足、時間・労力・費用がかかり、十分に手がかけられない」「就労支援担当者を募集しても、応募が少ない」が多かった。

<就労支援に関する研修方法>

- ・研修の開催形式については、「会場集合によるリアル開催」「オンラインによるリアル開催」の差はなく、それぞれ5割以上の希望があった。
- ・研修時間帯で1番希望が多かったのは、「会場集合・対面形式」「オンライン形式」とともに「午後早め（13:00～15:00）」であった。
- ・1日の研修時間で1番希望が多かったのは、「会場集合・対面形式」「オンライン形式」とともに「1時間以上2時間未満」であった。「オンライン形式」ではより短時間での開催のニーズがある一方、「会場集合・対面形式」では長時間の開催であってもニーズが高い傾向がみられた。
- ・研修スタイルで1番希望が多かったのは、「会場集合・対面形式」「オンライン形式」とともに「講義形式」であった。一方、「会場集合・対面形式」では、演習の研修スタイルに対するニーズが高い傾向がみられた。

<就労支援に関する研修内容>

- ・就労支援に関する研修内容については、「障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）」「障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）」「アセスメントの基礎」の受講必要度が高かった。

イ 就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所

支援実務者向け調査

支援実務者の基本情報、就労支援に関する研修方法、就労支援に関する研修内容、就労支援スキル向上について単純集計を行い、自由記述については項目を整理し、分類した。導き出された主な内容は、以下のとおりであった。

<就労支援に関する研修方法>

- ・希望する就労支援に関する研修方法は、管理者及びサービス管理責任者向け調査とほぼ同様の結果であったが、「支援実務者」はより短時間での研修を望む傾向にあった。

<就労支援に関する研修内容>

- ・就労支援に関する研修内容については、「障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）」「障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）」「アセスメントの基礎」の受講必要度が高く、「管理者及びサービス管理責任者」と同様の結果であった。

ウ 障害者就業・生活支援センター等向け調査

回答者の事業所の概要、就労系障害福祉サービス事業所に必要な就労支援に関する研修内容、就労支援スキル向上について単純集計を行い、自由記述については項目を整理し、分類した。導き出された主な内容は、以下のとおりであった。

<就労支援に関する研修内容>

- ・就労支援に関する研修内容については、「オンライン形式での講義の振り返り」を除く「基礎的研修」で実施される研修内容すべての必要性があるとの回答が多かった。その中でも、「アセスメントの基礎」「就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策」「就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)」「就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)」の必要性がより高いと考えており、就労系障害福祉サービス事業所にとって重要な項目と考えていた。

<就労支援スキル向上>

- ・地域の就労支援の基幹的な役割を有する「障害者就業・生活支援センター等」からみて、就労系障害福祉サービス事業所の就労支援スキルの向上に向けて必要なこととして、「外部機関による研修・セミナー等の受講」「事業所内の先輩職員やその他支援機関のスーパーバイザー等の経験者による助言や指導」「ケース会議等での多様な支援者等との事例検討」が多かった。

II 調査結果

1 単純集計

(1) 回答事業所の概要

就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）の各事業所、障害者就業・生活支援センター等の各事業所に調査票を送付し、「管理者及びサービス管理責任者」向け調査については、247 事業所、「支援実務者」向け調査については、184 事業所から回答があった。

また、15 の障害者就業・生活支援センター等から回答があった。

(表 7) 回答状況（就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所
管理者及びサービス管理責任者向け調査）

調査対象事業所	事業所数	回答事業所数 (※) (多機能型 22 件を含む)	回答率
就労移行支援事業所	186	39	21.0%
就労継続支援A型事業所	299	66	22.1%
就労継続支援B型事業所	925	164	17.7%
合計	1,410	269	19.1%

※ 2023 年 11 月 1 日現在の事業所（休止を含み、廃止・失効は除く。）に配布。

※ 回答のあった就労系障害福祉サービス事業所には、多機能型事業所が 22 事業所含まれるため、実回答事業所数としては 247 事業所。

(表 8) 回答状況（就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所
支援実務者向け調査）

調査対象事業所	事業所数	回答 事業所数	回答率	回答 職員数
就労移行支援事業所	186	31	16.7%	42
就労継続支援A型事業所	299	43	14.4%	49
就労継続支援B型事業所	925	110	11.9%	113
合計	1,410	184	13.0%	204

※ 2023 年 11 月 1 日現在の事業所（休止を含み、廃止・失効は除く。）に配布。

(表 9) 回答状況（障害者就業・生活支援センター等向け調査）

調査対象事業所	事業所数	回答事業所数	回答率
障害者就業・生活支援センター及び名古屋市が設置する就労支援機関	15	15	100.0%

(2) 就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所 管理者及びサービス管理責任者向け調査

ア 回答事業所の概要

(ア) 法人格

回答のあった 247 事業所のうち、法人格については、営利法人 60.3%、次に社会福祉法人 17.4%、特定非営利活動法人 13.8%の順で多かった。

(表 10) 法人格区分【n=247】

法人格区分	事業所数	割合
社会福祉法人	43	17.4%
医療法人	4	1.6%
営利法人	149	60.3%
特定非営利活動法人	34	13.8%
一般社団法人	16	6.5%
その他	1	0.4%
合計	247	100.0%

(イ) 実施する障害福祉サービスの種類

回答のあった247事業所のうち、実施する障害福祉サービスの種類については、就労継続支援B型164件51.1%、次に就労継続支援A型66件20.6%の順で多かった。

(表 11) 実施する障害福祉サービスの種類【n=247】

実施する障害福祉サービスの種類 (複数回答可)	件数	割合
生活介護	24	7.5%
自立訓練	7	2.2%
就労移行支援事業	39	12.1%
就労継続支援事業A型	66	20.6%
就労継続支援事業B型	164	51.1%
就労定着支援事業	21	6.5%
合計	321	100.0%

イ 職員体制の状況

(ア) 「障害者の就労支援」に直接携わる職員数

回答のあった247事業所の全職員数1,858人のうち、正規職員は1,000人53.8%、非正規職員は858人46.2%であった。正職員の比率は、50%以上75%未満が92事業所37.2%、75%以上が72事業所29.1%、25%以上50%未満が66事業所26.7%の順で多かった。事業所の職員数とその割合は、6~10人が123事業所49.8%、続いて1~5人が77事業所31.2%の順で多かった。

(表 12) 正規職員と非正規職員の割合【n=1,858】

正規職員		非正規職員		合計
人数	割合	人数	割合	
1,000	53.8%	858	46.2%	1,858

(表 13) 正規職員の比率【n=247】

区分	事業所数	割合
75%以上	72	29.1%
50%以上75%未満	92	37.2%
25%以上50%未満	66	26.7%
25%未満	17	6.9%
合計	247	100.0%

(表 14) 事業所の職員数【n=247】

区分	事業所数	割合
0人	2	0.8%
1~5人	77	31.2%
6~10人	123	49.8%

区分	事業所数	割合
11～20人	42	17.0%
21人以上	3	1.2%
合計	247	100.0%

(イ) 「障害者支援」「障害者の就労支援」に直接携わる職員の経験年数

回答のあった247事業所の全職員数1,858人のうち、「障害者支援」に直接携わる職員の経験年数は、「1年以上3年未満」349人18.8%が最も多く、次いで「5年以上10年未満」343人18.5%、「1年未満」312人16.8%の順であった。「障害者の就労支援」に直接携わる職員の経験年数は、「1年以上3年未満」365人19.6%が最も多く、次いで「5年以上10年未満」348人18.7%、「1年未満」306人16.5%の順であった。また、割合の差が一番大きかった区分は、経験年数「10年以上」の区分であった。

(表15) 経験年数【n=1,858】

年数区分	障害者支援		障害者の就労支援	
	人数	割合	人数	割合
1年未満	312	16.8%	306	16.5%
1年以上3年未満	349	18.8%	365	19.6%
3年以上5年未満	215	11.6%	241	13.0%
5年以上10年未満	343	18.5%	348	18.7%
10年以上	259	13.9%	183	9.8%
不明	380	20.5%	415	22.3%
合計	1,858	100.0%	1,858	100.0%

(ウ) 「障害者の就労支援」に直接携わる職員の保有資格・研修修了状況

回答のあった247事業所の全職員数1,858人のうち、「障害者の就労支援」に直接携わる職員の保有資格・研修修了状況は、介護福祉士215人11.6%、職場適応援助者142人7.6%、社会福祉士107人5.8%の順で多かった。その他の資格として、介護職員初任者研修31件、保育士17件、教員免許8件などの回答もあった。

(表16) 保有資格【複数回答可 n=1,858】

資格の種類	人数	割合
職場適応援助者	142	7.6%
社会福祉士	107	5.8%
精神保健福祉士	64	3.4%
介護福祉士	215	11.6%
公認心理師・臨床心理士	11	0.6%
作業療法士	7	0.4%
保健師・看護師	25	1.3%
特別支援学校教諭免許	9	0.5%
キャリアコンサルタント	18	1.0%
産業カウンセラー	9	0.5%
その他	244	13.1%

ウ 組織内の人材育成の取組と課題

(ア) 就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視して実施していること

「組織内のOJTとしての取組」を重視している事業所は229事業所92.7%、「研修・研究及び人事評価等の取組」を重視している事業所は112事業所45.3%、「地域関係機関との連携による取組」を重視している事業所は58事業所23.5%であった。

取組内容の回答が多かったものは、「組織内のOJTとしての取組」としての「支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する」146件59.1%、「各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る」144件58.3%であった。

(表 17) 就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視して実施していること

【優先順位の高いもの3つまで可 n=247】

区分	内容	件数 (a)	割合 (a/247)	事業所 数(b)	事業所 の割合 (b/247)
組織内のOJTとしての取組	各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る	144	58.3%	229	92.7%
	支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する	146	59.1%		
	支援内容と支援成果の記録により、組織での効果的な支援の蓄積・共有と改善に取り組む	108	43.7%		
	組織内の支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有し、引き継ぎをスムーズに行えるようにする	57	23.1%		
地域関係機関との連携による取組	組織内だけでなく、地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有を図る	48	19.4%	58	23.5%
	地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化して、関係機関の人事異動があっても引き継げるようにする	14	5.7%		
研修・研究及び人事評価等の取組	学会や研究・実践発表会、論文投稿等で、専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める	12	4.9%	112	45.3%
	就労支援人材のレベルに応じたレベルアップのための外部研修等の受講を組織として推進する	74	30.0%		
	人事評価等で、就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示して計画的に人材育成を進める	45	18.2%		

※内容は、障害者職業総合センター 調査研究報告書No.167 (2023.3)「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究」の「表2-99 人材育成に係る組織的な取組の実態(就労移行等)」から引用。

(イ) 就労支援担当者の資質・能力・スキルについて課題に感じていること

就労支援担当者の「障害者の就労支援に関する資質・能力・スキル」について課題に感じている事業所は233事業所94.3%、「仕事の遂行に関する資質・能力・スキル」について課題に感じている事業所は117事業所47.4%であった。

課題として回答が多かったものは、「障害者の就労支援に関する資質・能力・スキル」としての「他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力」118件47.8%、「各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力」93件37.7%であった。

(表 18) 就労支援担当者の資質・能力・スキルについて課題に感じていること

【優先順位の高いもの3つまで可 n=247】

区分	内容	件数 (a)	割合 (a/247)	事業所 数(b)	事業所 の割合 (b/247)
障害者の就労支援に関する 資質・能力・スキル	各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力	93	37.7%	233	94.3%
	他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力	118	47.8%		
	様々な関連制度やサービスを個別支援ニーズに合わせて活用できる知識とスキル	73	29.6%		
	障害者各人が活躍できる仕事や職場の調整や開発ができる知識とスキル	80	32.4%		
	企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキル	40	16.2%		
	最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキル	47	19.0%		
	様々な関係分野の支援者等と効果的に連携して就労支援ができる知識とスキル	60	24.3%		
仕事の遂行に 関する資質・ 能力・スキル	様々な仕事をうまく整理、組織立てて、手際よく、抜かりなく業務を遂行できる資質・能力	71	28.7%	117	47.4%
	先行きが見えない状況や多様な意見がある状況でも精神的に安定して対処できる資質・能力	65	26.3%		

※内容は、障害者職業総合センター 調査研究報告書No.167 (2023.3) 「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究」の「表2-78 資質・能力・スキルを有する就労支援担当者の充足状況（就労移行等の結果）」から引用。

(ウ) 就労支援担当者の採用・配置・育成するために、課題に感じていること

就労支援担当者の採用・配置・育成するために、課題に感じていることは、「職員のモチベーションやメンタルヘルスのフォロー」101件40.9%、「採用後の研修やOJTが重要であるが、育成を担当できる人材の不足、時間・労力・費用がかかり、十分に手がかけられない」92件37.2%、「就労支援担当者を募集しても、応募が少ない」90件36.4%の順で多かった。

(表19) 就労支援担当者の採用・配置・育成するために、課題に感じていること

【優先順位の高いもの3つまで可 n=247】

内容	件数	割合
就労支援担当者を募集しても、応募が少ない	90	36.4%
就労支援人材を採用・配置しても、数年以内で離職・転職する人が多い	63	25.5%
就労支援力の高い人材に満足いただける処遇等の条件を提供することは困難である	76	30.8%
採用・配置・育成に当たって、各人の就労支援担当者としての適性や能力等を判断する基準が分からない	36	14.6%
採用後の研修やOJTが重要であるが、育成を担当できる人材の不足、時間・労力・費用がかかり、十分に手がかけられない	92	37.2%
事業収入が安定せず、見合った処遇や人員体制に反映できないため、人材確保は難しい	55	22.3%
法人全体としての異動・キャリアがあるため、就労支援に特化した配置や評価は得られない	26	10.5%
職員のモチベーションやメンタルヘルスのフォロー	101	40.9%

※内容は、障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 167 (2023. 3) 「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究」の「表 2-96 採用・配置・育成の課題等についての組織管理者の考え(就労移行等)」から引用。

<その他の回答>

- ・書類作成などの事務業務が多く、直接支援や人材育成に割ける時間が限られてしまう。
- ・就労支援以前に、アルコール依存症の方のリハビリ施設、社会参加という側面を強く重要視している。
- ・就労支援人材を採用・配置しても、1月以内で離職・転職する人が多い。
- ・法人としての方針を変更する際に、理解を得られず退職に繋がる。
- ・療育と作業のいずれかに視点が傾く点。
- ・作業管理に人材を割かざるを得ず、就労支援担当者を増やせない。
- ・事業収入の頭打ちがある一方で賃金値上がりという状況がある。

エ 就労支援に関する研修方法

(ア) 希望する研修の開催形式

希望する研修の開催形式については、「会場集合によるリアル開催」「オンラインによるリアル開催」の差はなく、それぞれ 134 件 54.3%であり、続いて、「オンライン録画視聴」103 件 41.7%であった。

(表 20) 希望する研修の開催形式【優先順位の高いもの2つまで可 n=247】

分類	件数	割合
会場集合によるリアル開催	134	54.3%
オンラインによるリアル開催	134	54.3%
オンライン録画視聴	103	41.7%
資料配布(自主学习)	28	11.3%
個別研修(現地訪問等)	34	13.8%

(イ) 希望する研修の時間帯

希望する研修時間帯は、会場集合・対面形式、オンライン形式それぞれ「午後早め(13:00～15:00)」が121件49.0%、110件44.5%と最も多かった。次いで会場集合・対面形式では「午前中遅め(10:30～12:00)」が112件45.3%であり、オンライン形式では、「午後遅め(15:00～17:00)」が103件41.7%となった。

会場集合・対面形式とオンライン形式での差が大きかった時間帯は、「午後遅め(15:00～17:00)」(10.9ポイント差)であり、オンライン形式では午後の遅い時間においてもニーズが高い傾向がみられた。

(表 21) 希望する研修の時間帯【優先順位の高いもの2つまで可 n=247】

分類	会場集合・対面形式		オンライン形式		差
	件数	割合	件数	割合	
早朝(7:00～9:00頃)	3	1.2%	2	0.8%	0.4p
午前中早め(9:00～10:30)	53	21.5%	39	15.8%	5.7p
午前中遅め(10:30～12:00)	112	45.3%	98	39.7%	5.6p
昼(12:00～13:00)	3	1.2%	8	3.2%	-2.0p
午後早め(13:00～15:00)	121	49.0%	110	44.5%	4.5p
午後遅め(15:00～17:00)	76	30.8%	103	41.7%	-10.9p
夕方(17:00～18:30)	21	8.5%	33	13.4%	-4.9p
夜(18:30～20:00)	11	4.5%	8	3.2%	1.3p

(ウ) 希望する1日の研修時間

希望する研修時間は、会場集合・対面形式、オンライン形式それぞれ「1時間以上2時間未満」が118件47.8%、146件59.1%で最も多く、次いで「2時間以上3時間未満」が101件40.9%、103件41.7%の順で多かった。

会場集合・対面形式とオンライン形式での差が大きかった1日の研修時間は、「1時間以上2時間未満」(11.3ポイント差)、「3時間以上～半日」「終日(1日)」(ともに10.5ポイント差)であり、オンライン形式ではより短時間での開催のニーズがある一方、会場集合・対面形式では長時間の開催であってもニーズが高い傾向がみられた。

(表 22) 希望する1日の研修時間【優先順位の高いもの2つまで可 n=247】

分類	会場集合・対面形式		オンライン形式		差
	件数	割合	件数	割合	
30分以上1時間未満	37	15.0%	51	20.6%	-5.6p
1時間以上2時間未満	118	47.8%	146	59.1%	-11.3p
2時間以上3時間未満	101	40.9%	103	41.7%	-0.8p
3時間以上～半日	72	29.1%	46	18.6%	10.5p
終日(1日)	39	15.8%	13	5.3%	10.5p

(エ) 希望する研修スタイル

希望する研修スタイルは、会場集合・対面形式、オンライン形式ともに「講義形式」が159件64.4%、183件74.1%で最も多く、次いで「事例の共有」が122件49.4%、107件43.3%の順で多かった。

会場集合・対面形式とオンライン形式での差が大きかった研修のスタイルは、「ワークショップ形式による技法習得」(11.7ポイント差)、「参加者による情報交換」(10.6ポイント差)であり、会場集合・対面形式では、演習の研修スタイルに対するニーズが高い傾向がみられた。

(表 23) 希望する研修スタイル【複数回答可 n=247】

分類	会場集合・対面形式		オンライン形式		差
	件数	割合	件数	割合	
講義形式	159	64.4%	183	74.1%	-9.7p
参加者による情報交換	116	47.0%	90	36.4%	10.6p
事例の共有	122	49.4%	107	43.3%	6.1p
ワークショップ形式による技法習得	70	28.3%	41	16.6%	11.7p
グループによる事例検討	104	42.1%	82	33.2%	8.9p
個別対応による事例検討	40	16.2%	32	13.0%	3.2p

(オ) 研修方法全般 自由記述

研修方法全般について、自由記述による回答を求め、得られた40件の回答について、質的に4つに分類した。

(表 24) 自由記述の分類別件数

分類	件数	割合
研修の開催形式	13	32.5%
研修時間	3	7.5%
研修スタイル・内容	22	55.0%
その他	2	5.0%
合計	40	100.0%

<記述内容>

○研修の開催形式について 13件

- ・技法の研鑽や情報交換は相互作用が発生するため、対面方式の方が効果が高いと思う（他同趣旨3件）。
- ・オンライン形式だと移動がないため助かる（他同趣旨5件）。
- ・職員の人数がギリギリなので、研修を受けたくても中々参加が難しいので、録画でのオンライン研修があれば時間のある時にできるので助かる（他同趣旨2件）。

○研修時間について 3件

- ・簡潔で時間を取りすぎない研修または短時間で終われる研修を希望する。
- ・休憩を挟まない長時間の講義は集中力が切れやすい。
- ・受講側の受講日、受講時間が選択しやすい方法が望ましい。

○研修スタイル・内容について 22件

<研修スタイル>

- ・他事業所に見学に行くなど、実際の支援をみたり質問できる実践の研修がほしい（他同趣旨4件）。
- ・会場が遠いことも多々あるため、各自治体での近場での研修を増やしてほしい。
- ・事業所に講師の先生をお招きしての研修（他同趣旨1件）。
- ・研修後変わった事、改善出来た事、また出来なかった事など同じ内容で継続して2回目の研修があっても良いと思う（他同趣旨1件）。
- ・グループワークの際、分野別のグループだと互いの情報交換等がしやすい（他同趣旨1件）。
- ・研修後現場に戻るとなかなか振り返る時間が取れないことが多いので、提出物や冊子などがあると、もう一度振り返りができると感じる（他同趣旨2件）。
- ・オンラインで講義形式だけでは集中が切れやすいと思う（他同趣旨1件）。

<研修内容について>

- ・企業における障害者雇用について、現場を知らない福祉関係者が多いと感じている。企業の考えや業務の実情を知り、体験し、企業と福祉の考え方の相違を実感する必要がある。
- ・地域の今の状況を把握したい。
- ・障害者虐待防止・権利擁護研修。
- ・経験年数ではなく、課題に添った基礎・初級・中級・実用など段階を経た研修（他同趣旨1件）。

○その他 2件

- ・人手不足で研修の参加が厳しい（他同趣旨1件）。

オ 就労支援に関する研修内容

(ア) 研修内容の必要度（管理者及びサービス管理責任者が就労支援担当者に求める研修内容の必要度）

研修内容の必要度について、各回答数に必要度をかけて表してみると、「⑦障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）」が1,059点と最も高く、次いで「⑥障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）」1,045点、「⑩アセスメントの基礎」が988点の順で多かった。

(表 25) 研修内容の必要度（管理者及びサービス管理責任者）【n=247】

(必要度 5（高い）～1（低い）)

項目	5	4	3	2	1	件数×必要度の合計	平均
①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策<80分>	68	89	76	10	4	948	3.84
②就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準	74	96	61	12	4	965	3.91

項目	5	4	3	2	1	件数×必要 度の合計	平均
備性の向上のための支援) <50 分>							
③就労支援のプロセスⅡ (求職活動支援～定着支援) <50 分>	63	89	73	16	6	928	3.76
④就労支援機関の役割と連携<60 分>	60	96	72	15	4	934	3.78
⑤障害特性と職業的課題Ⅰ (身体障害、高次脳機能障害、難病) <60 分>	84	80	63	14	6	963	3.90
⑥障害特性と職業的課題Ⅱ (知的障害、発達障害) <60 分>	115	83	42	5	2	1,045	4.23
⑦障害特性と職業的課題Ⅲ (精神障害) <60 分>	129	74	33	8	3	1,059	4.29
⑧労働関係法規の基礎知識<60 分>	39	81	102	15	10	865	3.50
⑨企業に対する支援の基礎<60 分>	54	73	101	15	4	899	3.64
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60 分>	60	93	82	8	4	938	3.80
⑪アセスメントの基礎<100 分>	88	88	57	11	3	988	4.00
⑫企業における障害者雇用の実際<60 分>	58	90	71	23	5	914	3.70
⑬地域における就労支援の取組<90 分>	48	95	81	20	3	906	3.67
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50 分>	30	69	115	24	9	828	3.35

※内容は、「第4回雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会（資料）」の「別添2【基礎的研修】カリキュラムイメージ（案）」から引用。

(イ) (ア) の研修内容以外に受講したい研修内容 自由記述

受講したい研修内容について、自由記述による回答を求め、20 件の回答が得られた。

<記述内容>

- ・個別支援計画及び周辺資料の作成好事例（他同趣旨 1 件）
- ・事例検討、成功事例の紹介（他同趣旨 1 件）
- ・障害種別に関する研修（他同趣旨 1 件）
- ・職場における基礎的環境整備、合理的配慮の好事例の紹介、ジョブコーチの活動実践の紹介
- ・施設外就労支援のスタッフの関わり方（時間と労働）、一般就労後の関わり方（他同趣旨 2 件）
- ・権利擁護、虐待防止の研修（他同趣旨 2 件）
- ・アンガーマネジメント
- ・海外の就労支援
- ・今後の企業の障害者雇用の捉え方
- ・支援員のメンタルヘルス（他同趣旨 1 件）
- ・収入と支出工賃の考え方について
- ・地域共生社会の視点について

カ 一般就労移行の推進に向けての課題や意見 自由記述

一般就労移行の推進に向けての課題や意見について、自由記述による回答を求め、得られた 47 件の回答について、質的に 5 つに分類した。

(表 26) 自由記述の分類別件数

分類	件数	割合
事業所としての課題	18	38.3%
受け入れる企業の課題と企業へのアプローチ	13	27.7%
制度・施策に関わる課題	8	17.0%
当事者と当事者家族の課題	6	12.8%

分類	件数	割合
その他	2	4.3%
合計	47	100.0%

<記述内容>

○事業所としての課題 18件

- ・B型事業所から一般就労へは難しく、順序を追って支援を行う必要があると感じる。また、自信過剰になってしまっている方も多く、A型事業所や一般就労へ移行したとしてもすぐにB型事業所へ戻ってくるケースが多いと感じるため、一般就労へ移ることができる目安があると利用者様等への説明がしやすく、利用者様も目標に向かって取り組む事が出来ると思う。
- ・障害者の方のアセスメントについて、企業側と福祉側の認識や捉え方に違いがあるため、この違いを埋めるために時間を要するが、現実、時間をかけることが難しいと考える。B型事業所から一般就労を考えていくうえで、加算（特に作業工賃）と関連する部分が多いため、療育の視点よりも作業の視点を高くせざるを得ない。その結果、指導面に時間をかけることが難しくなるため、推進が難しいと感じる。
- ・事業所の中で一般就労希望者が現時点でいない（他同趣旨3件）。
- ・利用者本人が一般就労を希望しているかを支援者として理解できているかも重要であると感じる。
- ・労働に対する考え方が多様になってきており、人的資源や雇用に対する考え方のイメージも大きく変化してきていると思われる。障害者雇用の現場にいる企業担当者の声も大切だが、経営者の観点等についても学ぶことは、中長期的な視点で就労支援を展開する視点づくりに資するのではないかと考える。
- ・利用者の一般就労に対する意識が低い（職員との意識の乖離が大きい）と感じる。職員が就労支援に対して知識を深めるなかでどのように利用者に理解していただける言葉に落とし込めるのかが大きな課題となっていくように感じている。最近、精神障害、発達障害のある人で、A型利用中の方からステップアップのためにB型を利用したいと相談が増えている。利用者の意識がA型⇒移行支援⇒一般就労ではなく、A型⇒B型⇒A型、移行支援になっているように感じている。
- ・外出支援や他機関との連携、企業様との連携、本人の気持ちの汲み取りと多岐にわたるが、事業所のマンパワー不足を感じる（他同趣旨1件）。
- ・本人や事業所だけで就労を目指すのではなく、家族、相談員、医療、地域の人等を巻き込みながらシステム作りが出来ればよいと考えている。企業側も就労雇用率のためだけでなく、人生に寄り添う気持ちで採用につなげてもらいたい。
- ・利用者の方が一般就労を希望して移行していくが、就職先で続かず直ぐに辞めてしまう方がほとんどなので、自信をもって継続できるように相談、準備等の支援を行いたい（他同趣旨2件）。
- ・就労継続支援A型、B型において一般就労移行に関しての意識が低い事業所が増えているように感じる（他同趣旨1件）。
- ・就労継続支援B型を利用の方でも就労能力の高い方はおり、特性を理解し関係性が構築されれば、一般就労後の継続も可能と思われる。

○受け入れる企業の課題と企業へのアプローチ 13件

- ・新型コロナウイルス感染症が落ち着いた後、企業に対する国からの支援が終わり、状況が落ち着いてきた頃に解雇された方が多い。
- ・一般就労の壁は高く、なかなか難しいと感じており、企業側が障害者雇用をもっと理解してもらいたい（他同趣旨4件）。

- ・特例子会社が多くなって採用されやすくなったように感じているが、その分企業本体から分離された職場になっていないかが懸念される。
- ・企業の採用担当者や管理職の方は障害に理解があるが、実際に本人が働く小さな集団の中にいる社員やパートさんに理解がないため、うまくいかないことがある。結局は人間関係が上手にできないと就労が推進できないことは残念に思う。
- ・企業側の意識変革が必要だと感じる。また障害者にも自立の気概が求められる。
- ・就労の意欲があっても職場での対人関係を円滑に行うことが苦手な方に対して、より手厚いサポートがあると働きやすいのではないかと思う。多様な働き方があるので、職場を選択しやすい環境があると良い。
- ・就労継続支援から一般就労へのステップとして、就職を前提とせず実習のみを受け入れてくれる企業があると、課題等がより把握しやすくなると思うが、なかなかそのような企業は見つからない点（他同趣旨1件）。
- ・地域企業との連携が必要。

○制度・施策に関わる課題 8件

- ・何よりも経験を積ませることが重要である。そのためには先輩が後輩に実地で教えていくということがとても必要である。そして、そのためには資金・費用が無くてはそれだけの人材（頭数）を確保できない。加算により給与のアップは見込めるが、物価高、利用者の減少などの昨今で、加算をいくらつけてもらっても事業所が立ち行かなければ意味がない。また、コロナ禍以降、新卒の障害者は能力があるのに生活介護に行きたがるのは何故か。アセスメント制度の内容に問題があると思われる。
- ・自社の業務効率や価値を高められる「労働者」を求めている企業に対し、「労働」に社会参加や個人の尊厳への理解を前面に押し出し含めている「障害者雇用」の推進を図るといのはそもそも無理筋があると考え。もちろん、それでも推し進めるべきものとも考えているので、当事者とその家族、支援者等関係者のみで共有出来ているだろう社会的意義のようなものを、国の社会課題として共有する施策にもっと取り組んでいっていただき、何十年後になろうとも、もう少し誰もが働きやすく住みやすい、生きやすい国になったらよい。
- ・一般就労への移行や、それを目指すことが、本人や企業側にとっても難しい利用者もいるという事実を踏まえた政策への転換の必要性を強く感じる。
- ・一般就労を目指していても企業が大きくなればなるほど、法定雇用率の関係で手帳が必須になっている。生活リズムが整い就労準備が出来た障害者でも手帳が必須になってしまう状況があるため。手帳ありきの雇用制度の改善し、手帳ではなく本人が働く上での配慮として診断書でも障害者雇用にしてもらいたい。
- ・一般就労に向けて、障害者専門のハローワークの様な機関があればありがたい。
- ・ハローワークと自治体等が連携して障害者雇用を推進し、求人数の増加に努めること。
- ・事業所として地域の内での役割があり、ニーズの見極めと同時に本人達の働きたい気持ちをどう引き出せるか、「儲けるシステム」が構築されていないと、「会社」と言う受け皿に当てはめる作業の研修会は意味がないと考える。
- ・就労移行支援とA型、B型事業のそれぞれ立ち位置と連携の仕方、メリットがはっきりするとさらに進むと思う。

○当事者と当事者家族の課題 6件

- ・就労支援事業B型事業所であり、A型事業所、一般就労へのステップアップを望まない保護者が多い（他同趣旨3件）。
- ・当事業所では、利用者の年齢層が高いため、一般就労移行においては、年齢がネックになる事が課題の一つ。

- ・65歳定年など、年齢に制限のある求人が多いため、高齢の障害のある方の就活が非常に難しい。また65歳以降にA型事業所を利用できる確証がないため、高齢になるほど一般求人に対するの安心感が得られない。

○その他 2件

- ・A型なのでリタイアの時は、戻ってきても良いと、送り出している。
- ・一般就労し、定着できず半年以内に退職した時のリスクがあると思う。

(3) 就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所 支援実務者向け調査

ア 回答者の概要

(ア) 障害者支援及び障害者の就労支援に携わる職員の経験年数

回答のあった184事業所204人のうち、「障害者の就労支援」に直接携わる職員の経験年数は、「5年以上10年未満」72人35.3%が最も多く、次いで「1年以上3年未満」49人24.0%、「3年以上5年未満」44人21.6%の順であった。

(表 27) 経験年数【n=204】

年数区分	障害者支援		障害者の就労支援	
	人数	割合	人数	割合
1年未満	7	3.4%	17	8.3%
1年以上3年未満	32	15.7%	49	24.0%
3年以上5年未満	36	17.6%	44	21.6%
5年以上10年未満	67	32.8%	72	35.3%
10年以上	50	24.5%	22	10.8%
不明	12	5.9%	0	0.0%
合計	204	100.0%	204	100.0%

(イ) 主に従事している障害福祉サービスの事業の種類

主に従事している障害福祉サービスは、「就労継続支援事業B型」109人53.4%、「就労継続支援事業A型」48人23.5%の順であった。

(表 28) 主に従事している障害福祉サービスの事業の種類【n=204】

事業の種類	人数	割合
生活介護	4	2.0%
自立訓練	1	0.5%
就労移行支援事業	40	19.6%
就労継続支援事業A型	48	23.5%
就労継続支援事業B型	109	53.4%
就労定着支援事業	2	1.0%
合計	204	100.0%

イ 就労支援に関する研修方法

(ア) 希望する研修の開催形式

希望する研修の開催方式については、「会場集合によるリアル開催」113件55.4%、「オンラインによるリアル開催」100件49.0%の順であった。

(表 29) 希望する研修の開催形式【優先順位の高いもの2つまで可 n=204】

分類	件数	割合
会場集合によるリアル開催	113	55.4%
オンラインによるリアル開催	100	49.0%
オンライン録画視聴	86	42.2%
資料配布（自主学習）	38	18.6%
個別研修（現地訪問等）	27	13.2%

(イ) 希望する研修の時間帯

希望する研修時間帯の希望は、会場集合・対面形式、オンライン形式それぞれ「午前中遅め（10:30～12:00）」が114件55.9%、92件45.1%で最も多く、次いで「午後早め（13:00～15:00）」が92件45.1%、90件44.1%であった。

会場集合・対面形式とオンライン形式での差が大きかった時間帯は、「午前中遅め（10:30～12:00）」（10.8ポイント差）、「午後遅め（15:00～17:00）」（10.3ポイント差）であり、会場集合・対面形式ではオンライン形式と比較して、より早い時間帯のニーズが高く、オンライン形式では午後の遅い時間においてもニーズが高い傾向がみられた。

(表 30) 研修の時間帯【優先順位の高いもの2つまで可 n=204】

分類	会場集合・対面形式		オンライン形式		差
	件数	割合	件数	割合	
早朝（7:00～9:00頃）	3	1.5%	2	1.0%	0.5p
午前中早め（9:00～10:30）	49	24.0%	43	21.1%	2.9p
午前中遅め（10:30～12:00）	114	55.9%	92	45.1%	10.8p
昼（12:00～13:00）	5	2.5%	4	2.0%	0.5p
午後早め（13:00～15:00）	92	45.1%	90	44.1%	1.4p
午後遅め（15:00～17:00）	60	29.4%	81	39.7%	-10.3p
夕方（17:00～18:30）	14	6.9%	21	10.3%	-3.4p
夜（18:30～20:00）	6	2.9%	7	3.4%	-0.5p

(ウ) 希望する1日の研修時間

希望する研修時間は、会場集合・対面形式、オンライン形式それぞれ「1時間以上2時間未満」が115件56.4%、143件70.1%で最も多く、次いで「2時間以上3時間未満」が72件35.3%、59件28.9%であった。

会場集合・対面形式とオンライン形式での差が大きかった1日の研修時間は、「1時間以上2時間未満」（13.7ポイント差）、「3時間以上～半日」（13.2ポイント差）であり、オンライン形式ではより短時間での開催のニーズがある一方、会場集合・対面形式では長時間の開催であってもニーズが高い傾向がみられた。

(表 31) 希望する1日の研修時間【優先順位の高いもの2つまで可 n=204】

分類	会場集合・対面形式		オンライン形式		差
	件数	割合	件数	割合	
30分以上1時間未満	36	17.6%	55	27.0%	-9.4p
1時間以上2時間未満	115	56.4%	143	70.1%	-13.7p
2時間以上3時間未満	72	35.3%	59	28.9%	6.4p
3時間以上～半日	52	25.5%	25	12.3%	13.2p
終日（1日）	26	12.7%	11	5.4%	7.3p

(エ) 希望する研修スタイル

希望する研修スタイルは、会場集合・対面形式、オンライン形式それぞれ「講義形式」がそれぞれ149件73.0%、162件79.4%と最も多く、次いで「事例の共有」が111件54.4%、107件52.5%であった。

会場集合・対面形式とオンライン形式での差が大きかった研修のスタイルは、「ワークショップ形式による技法習得」(13.7ポイント差)、「参加者による情報交換」(12.3ポイント差)であり、会場集合・対面形式では、演習の研修スタイルに対するニーズが高い傾向がみられた。

(表 32) 希望する研修スタイル【複数回答可 n=204】

分類	会場集合・対面形式		オンライン形式		差
	件数	割合	件数	割合	
講義形式	149	73.0%	162	79.4%	-6.4p
参加者による情報交換	96	47.1%	71	34.8%	12.3p
事例の共有	111	54.4%	107	52.5%	1.9p
ワークショップ形式による技法習得	58	28.4%	30	14.7%	13.7p
グループによる事例検討	67	32.8%	51	25.0%	7.8p
個別対応による事例検討	26	12.7%	27	13.2%	-0.5p

(オ) 研修方法全般 自由記述

研修方法全般について、自由記述による回答を求め、得られた28件の回答について、質的に4つに分類した。

(表 33) 自由記述の分類別件数

分類	件数	割合
研修の開催形式	13	46.4%
研修時間	3	10.7%
研修スタイル・内容	10	35.7%
その他	2	7.1%
合計	28	100.0%

<記述内容>

○研修の開催形式について 13件

- ・オンラインの場合は、全国どこにいても受講できる利点があるが、演習となると会場集合・対面形式の方が、得られる情報量が多いと感じる(他同趣旨3件)。
- ・オンライン形式は移動時間の削減もあり、現場への負担が少なく済む(他同趣旨5件)。
- ・基本的には会場に出向き、現地で受講する研修が望ましいが、業務に伴う時間の関係から、録画視聴は良い選択の1つになると考える(他同趣旨1件)。
- ・昨今の情勢からオンラインと会場集合の併用があるが、片方に気を取られると片方がおろそかになっている傾向が感じられる。

○研修時間について 3件

- ・16時頃から1時間程度のオンライン研修はとても良いと思う。
- ・受講側が受講日や時間を選択しやすい方法が望ましい。
- ・事業所において日中の時間帯は支援を行っているため、日中のオンライン研修が参加しづらい。

○研修スタイル・内容について 10件

- ・オンラインによるグループワークは手軽に参加できる利点がある反面、効果がある実感が得られないと思う。

- ・オンライン研修のグループワークに関して進行する講師にもよるが、各グループの進行役などの設定の仕方が分かりやすい人と分かりにくい人がいる。統一できるのであればある程度、統一してほしい。
- ・こちらが見るだけの研修ではなく、さまざまな事業所が意見を出し合える研修（他同趣旨3件）。
- ・リアルの場合には、移動時間コストをかけているので、2～3時間の一定程度の時間をかけた研修の方がよいと感じる。一方、オンラインの場合には、支援方法等のルーティンを幾度か聞けるような形の方が、使い勝手が良いと思う。
- ・実際に他のA型事業所を訪問して、どのように支援しているか知ることによって障害の特性に合った支援をしたり、働きやすい環境整備のきっかけがあると良いと思う（他同趣旨1件）。
- ・民間企業の取組を知りたい。

○その他 2件

- ・テーマによって参加希望あり。
- ・自分が希望する研修内容にたどりつくことが難しい。

ウ 就労支援に関する研修内容

(ア) 研修内容の必要度（支援実務者が希望する研修内容の必要度）

研修内容の必要度について、各回答数に必要度をかけて表してみると、「⑦障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）」が875点と最も高く、次いで「⑥障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）」869点、「⑪アセスメントの基礎」813点の順で多かった。

(表 34) 研修内容の必要度（支援実務者）【n=204】（必要度 5（高い）～1（低い））

項目	5	4	3	2	1	件数×必要度の合計	平均
①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策<80分>	57	76	55	11	5	781	3.83
②就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）<50分>	58	73	55	15	3	780	3.82
③就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）<50分>	51	76	56	17	4	765	3.75
④就労支援機関の役割と連携<60分>	47	71	72	9	5	758	3.72
⑤障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害、難病）<60分>	73	58	50	13	10	783	3.84
⑥障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）<60分>	103	58	38	3	2	869	4.26
⑦障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）<60分>	109	55	33	4	3	875	4.29
⑧労働関係法規の基礎知識<60分>	42	57	84	14	7	725	3.55
⑨企業に対する支援の基礎<60分>	49	65	69	11	10	744	3.65
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60分>	61	70	62	9	2	791	3.88
⑪アセスメントの基礎<100分>	72	66	58	7	1	813	3.99
⑫企業における障害者雇用の実際<60分>	58	69	55	14	8	767	3.76
⑬地域における就労支援の取組<90分>	63	63	62	13	3	782	3.83
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50分>	20	65	90	17	12	676	3.31

※内容は、「第4回雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会（資料）」の「別添2【基礎的研修】カリキュラムイメージ（案）」から引用。

(イ) (ア) の研修内容以外に受講したい研修内容 自由記述

受講したい研修内容について、自由記述による回答を求め、17件の回答が得られた。

<記述内容>

- ・成功例だけでなく、上手くいかなかった例も知れるとありがたい（他同趣旨1件）。
- ・アセスメントに加えて、インテークやモニタリングの技術、個別支援計画作成のコツ、担当者会議でのファシリテーションについて学べる研修（他同趣旨1件）。
- ・依存症という疾患の特性を踏まえて、一般就労する際、企業とどのような情報共有が必要か、具体的に知りたい（他同趣旨1件）。
- ・支援する側のメンタルヘルスについて
- ・自立に向けた取組
- ・就労継続支援B型に求められる就労支援というような基本的な研修
- ・就職後の定着支援（他同趣旨1件）
- ・障害者雇用におけるキャリア支援のツール
- ・障害者雇用に係る助成金について
- ・他所の事業所の職場見学（他同趣旨1件）
- ・地域共生や地域振興などの福祉事業所との関りについて
- ・介護職員初任者研修

エ 就労支援スキル向上

(ア) 就労支援スキルの向上に向けて、必要だと考えること

就労支援スキルの向上に向けて、必要だと考えることは、「日常の支援での失敗体験や成功体験の積み重ね」が131件64.2%で最も多く、次いで「ケース会議等での多様な支援者等との事例検討」「実践で使えるマニュアルや事例集等（障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル、専門雑誌の論文や記事等）」がともに103件50.5%であった。

(表 35) 就労支援スキルの向上に向けて、必要だと考えること【複数回答可 n=204】

分類	件数	割合
事業所や法人等の内部での研修制度	89	43.6%
事業所内の先輩職員やその他支援機関のスーパーバイザー等の経験者による助言や指導	89	43.6%
ケース会議等での多様な支援者等との事例検討	103	50.5%
日常の支援での失敗体験や成功体験の積み重ね	131	64.2%
外部機関による研修・セミナー等の受講（障害者職業総合センター、地域障害者職業センター、愛知県による就労支援に関する研修等）	102	50.0%
実践で使えるマニュアルや事例集等（障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル、専門雑誌の論文や記事等）	103	50.5%

(イ) 就労支援スキルの向上に向けて、その他の意見 自由記述

就労支援スキルの向上に向けての意見について、自由記述による回答を求め、得られた50件の回答について、質的に5つに分類した。

(表 36) 自由記述の分類別件数

分類	件数	割合
研修内容について	15	30.0%
資格手当・研修受講手当について	12	24.0%
研修参加がしやすい環境について	12	24.0%
連携について	6	12.0%
事業所の課題について	5	10.0%
合計	50	100.0%

<記述内容>

○研修内容について 15 件

- ・昨今の様々な ICT 化を導入した就労支援を学びたい。
- ・自分だけではなく、事業所全体のスキルアップを目指すためにも人材育成に関する学びや、長く働ける支援者を育てる声かけやアプローチを学びたい。また、利用者との関わりの中で関係性を構築していくやり取りは十人十色なため言語化やマニュアル化が難しいが、ノウハウやどう声をかけているかといった具体的な支援が学べる機会は必要であると思う。
- ・実際に就労継続支援 B 型の事業所から、一般就労した具体例が知りたい。
- ・就労に関する制度や事例を、就労支援に関わりない職員でも知識として学べるように勉強会の機会がほしい。
- ・障害の種類を小分けにした研修を多くしてほしい。
- ・職員のスキルアップ研修
- ・マニュアルや教科書のような就労支援について、誰でもわかりやすくまとまったものがあるとわかりやすい。
- ・レジュメに載せきれないことを話す講義は有難い。
- ・開所したばかりの事業所なので、職場内での OJT も難しく、職員のスキル不足とを感じる場面も多くあるが、成人向けの研修があまりなくスキル向上の機会を得るのが児童の時より難しいと感じる。事業所を立ち上げたばかりの職員が受けられるような研修があると嬉しい。
- ・利用者個々のレベルに合わせた作業方法や実際の事例を含めたことを学びたい（他同趣旨 1 件）。
- ・利用者それぞれの特性に合わせ、自信をもって前向きに与えられた仕事に取り組んでもらえるようにどのような声掛けをしていくかなど、情報共有する機会が業務時間内に定期的にあるとよりきめ細かい支援に繋がると思う。
- ・職場内での OJT やスーパービジョンの充実。
- ・多くの障害者と接して経験を積んでいくこと。
- ・有資格者（精神保健福祉士や社会福祉士）の育成、職員の定着率向上の方法

○資格手当・研修受講手当について 12 件

- ・資格を取得するための補助金や資格手当を出してほしい（他同趣旨 11 件）。

○研修参加がしやすい環境について 12 件

- ・業務時間内でなるべく短時間で研修（オンライン等）に参加したい（他同趣旨 3 件）。
- ・研修参加日は出勤扱いにしてほしい。
- ・業務時間内に研修できる仕組みがほしい（常勤換算につながる等）（他同趣旨 2 件）。
- ・個人的に資格取得はモチベーション向上に繋がると考える。代替職員の確保が必要不可欠と思うが、教育訓練休暇制度の取得などがしやすい環境にしていくことが課題だと思う。
- ・外部の研修について研修の回数を増やしてもらうことで、予定を見て柔軟に参加できるようになると思う。またほかには録画してもらうことで参加できなかった研修についても補完できるようにしていただくと助かる。
- ・オンライン形式への参加が難しいので、集合形式での開催を所望する。
- ・ジョブコーチの研修場所を大阪・東京だけでなく例えば愛知・福岡・北海道・沖縄等々でも実施してほしい。

○連携について 6 件

- ・他の事業所の事例を共有させていただき自事業所にフィードバックできるような仕組みがあれば生きた学びになると思う（他同趣旨 5 件）。

○事業所の課題について 5 件

- ・現状、一般就労移行の支援対象の方が見えないため。
- ・事業内で就労に向けての位置づけが不明のためどういった知識技能を身に付ければ良いかわからない。
- ・就労支援に関する研修への参加機会が少ない。
- ・職員体制に余裕がないと、なかなか研修参加できない状況である（他同趣旨1件）。

オ 一般就労移行の推進に向けての課題や意見 自由記述

一般就労移行の推進に向けての課題や意見について、自由記述による回答を求め、得られた41件の回答について、質的に5つに分類した。

（表 37）自由記述の分類別件数

分類	件数	割合
事業所としての課題	7	17.1%
受け入れる企業側の課題と企業へのアプローチ	8	19.5%
制度・施策に関わる課題	9	22.0%
当事者と当事者家族の課題	7	17.1%
企業や労働関係のことを知るための研修の必要性	10	24.4%
合計	41	100.0%

<記述内容>

○事業所としての課題 7件

- ・「就労が決まって就労移行支援事業を解約した方」に対する、新たな利用者確保が課題である。
- ・就労移行支援事業所の経営安定が移行の推進には不可欠と考える。訓練から就職活動、就労定着などにおいてマンパワーが必要。就職者ができれば、新規利用者が入ってくる流れがなければ運営が成り立たない。
- ・今後も利用者がどんどん増える業種と思うので、職員を増やすために福利厚生を手厚くしてほしい。
- ・A型事業所や一般就労との密な連携。
- ・慢性的な人手不足。
- ・一般就労までステップアップしていくまでの精神的なケアや作業の提案方法の情報集めが必要（他同趣旨1件）。

○受け入れる企業側の課題と企業へのアプローチ 8件

- ・ハローワークの障害者求人がここ最近似通ったものが多く残念に思う。就労移行向けの職場見学～実習は貴重な機会で大変ありがたいと感じているが、障害者雇用率がまたアップされ新たに障害者雇用を必要とする企業も増えるので、そういった企業への働きかけを頑張ってもらえると、就労の促進につながると思う（他同趣旨2件）。
- ・企業の障害理解。
- ・障害者雇用であったとしても、不安なところや、理解の少ないところも多くあると感じる。雇用した側や就労支援側どちらのサポートも必要であり、安心して一般就労先やステップアップした先で、継続できるように体制づくりの強化が必要であると感じる。
- ・障害者雇用に対する企業への働きかけをもっとしてほしい。（障害者に対する理解等）
- ・就労支援に携わる事業所が増え、障害者雇用を推進する企業も増えているが、「雇用の質」「支援の質」という点で多くの課題があると思われる。また、一般就労を推進する施策の一方で就労移行支援事業所の事業所数は減っている現状も課題と感じる。
- ・インターネット上の情報と実際に見学に行った際の印象が違っているケースがよくあり、情報の精査が難しい。

○制度・施策に関わる課題 9件

- ・就労移行支援事業がA型、B型事業所の支援者や特別支援学校の教員からどうイメージされているかはわからないが、アセスメント用の事業所になりつつあり、利用者の流れが留まっている印象を受ける。企業もある程度雇用スキルが付いてきている中で、手帳の取得が難しいグレーゾーンの方や、自己理解を深めにくい発達障害の方は受け入れてもらい辛い状況があるが、そんな状況の方こそ年金やサポートが受けにくい自立が求められていたりもするため、隙間を埋めるような支援や仕組みが必要になっていくと思われる。就職後の自立の際に一人暮らしなどが始まり就労に影響が出る方が多くいるため、そのような場面での支援も今後は多く求められると思う。
- ・定着支援について、ご本人の様子をよく知るB型事業所の職員が、なぜ、定着支援の役割を担うことができない仕組みなのかについて疑問に思っている。実際、相談を受けたり、様子をうかがいに企業訪問に時間を使っている。
- ・一般で働くためにも特に精神障害の方で能力やスキルが有る方が多い中、病院・支援者が出勤日数や新しい事に消極的な部分も有るため、厳しい意見を伝える様にしてほしい。施設外就労等を行っている事業所はそこで就職に結びつける事が可能だと思うが、現在では賃金を稼がないといけない事が問題となっていると思う。その根本的な原因を解決していかなければ進むことができないと思う。
- ・一般就労に舵を切ったばかりの利用者の方々に対する、福祉側が出来うるサポートが明確になれば、利用者の方が安心して就労に移行していけるのではないかと感じている。企業側から福祉側へ希望するサポートなどをすり合わせできる様なプログラムがあれば良いと思う。
- ・最低賃金は保障され雇用契約を結んでいるとはいえ、それに見合った働き方ができているか勤怠なども含めた評価基準があり、時給に反映されるとモチベーションアップにも繋がると思う（同じ賃金でも仕事内容、レベル、勤怠状況にかなりの個人差がある）。
- ・一般就労に向けて日々努力は行っているが、関係機関の連携があまりうまく機能していなく、市での担当課が就労支援とはどのような機関かはあまり理解しておらず、相談支援に任せきりのようにになっている。就労移行支援事業所がどのような場所か分かりやすく認識できるような取組を行ってほしい（他同趣旨2件）。
- ・就労継続支援B型事業所から一般就労移行は年齢、障害の程度などが壁となり、かなり難易度が高いと思う。一般就労移行への仕組みがあったとしても、実際現場で働いている職員へは周知されていないと感じる。

○当事者と当事者家族の課題 7件

- ・利用者自身が将来一般就労を望んでいるのか否かが、重要であると考え。また一般就労することによるメリット・デメリットをどのように伝えていけば良いのかが課題だと思われる。
- ・経済的・精神的・身体的・社会的の4つの自立の重要性とその実現（他同趣旨1件）。
- ・まずは生きる意味を見出してみる事。
- ・一般就労希望の利用者はごく少数いらっしゃるが、社会性、対人関係、健康面等の課題があり、今すぐに動くには難しいところがある。
- ・現在就労B型事業所で支援員として働いているが、一般就労あるいは就労継続支援A型事業所への移行は困難な現状がある。当事業所では本人が移行を望まず、家族も現状維持を望んでいる状況がある。また、就労継続支援A型事業所のハードルが高すぎて挫折することもあり、長年事業所を運営していることで保護者からも安心される事業所である反面、入れ替わりは少ないことも課題であると考えている。
- ・就職した後の支援は継続されるのか？もし続かなかつたら元の事業所に戻れるのか不安が大きい。

○企業や労働関係のことを知るための研修の必要性 10件

- ・働く会社様の皆さんの理解があると、障害がある方たちが働きやすい環境ができるので、障害者雇用の際に理解してもらうための環境の整え方など教えてもらいたい（他同趣旨4件）。
- ・企業側の障害者雇用に対する考え方や受け入れ方を知る（学ぶ）場を増やしてほしいと思う。また、20時間未満でも働ける企業が増えると、働ける方々は増えるかと思う。
- ・基礎研修に加え、実際の現場で生じる労働関連の諸問題への対応方法に関する情報提供が必要と思われる。特に、昨今の職場で指摘がされているカスタマーハラスメント問題や、労働契約や休復職に関連する諸問題は、多くの障害者雇用場面で聞かれる話題なので、専門家の講義等を聞くことができると、それを参考に一般就労に向けた支援にも取り組んで頂きやすくなるのではないかと思う。
- ・依存症の人が長く働き続けるために、企業側から支援者に望むことを知りたい。
- ・A型事業所での就労移行支援の具体的なノウハウをいろいろ学びたい（他同趣旨1件）。

(4) 障害者就業・生活支援センター等向け調査

ア 回答事業所の概要

(ア) 法人格

愛知県内の障害者就業・生活支援センター12センターと名古屋市内の就労支援機関3センターの計15センターから回答を得た。

調査の回答法人は、社会福祉法人14事業所93.3%、特定非営利活動法人1事業所6.7%であった。

(表 38) 法人格区分【n=15】

法人格区分	事業所数	割合
一般社団法人	0	0.0%
財団法人	0	0.0%
社会福祉法人	14	93.3%
特定非営利活動法人	1	6.7%
医療法人	0	0.0%
合計	15	100.0%

(イ) 実施する障害福祉サービスの種類

法人で行っている障害福祉サービスの種類については、就労移行支援が14センター93.3%、就労継続支援B型が13センター86.7%、生活介護が13センター86.7%であった。

その他については、13センターから回答があり、障害者の就労や日中活動に関するものでは地域活動支援センター6センター、就労定着支援事業5センター、訪問型職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業3センター、障害者職業能力開発訓練事業1センターがあった。また、障害者に限らない就労支援では、生活困窮者就労準備支援事業2センター、生活保護法に基づく更生施設及び授産施設1センターがあった。また、相談支援事業8センター、基幹相談支援センターは7センターがあった。さらに障害児に関する事業を実施しているセンターもあった。

(表 39) 実施する障害福祉サービスの種類【n=15】

障害福祉サービスの種類（複数回答可）	事業所数	割合
生活介護	13	86.7%
自立訓練	4	26.7%
就労移行支援事業	14	93.3%
就労継続支援事業A型	4	26.7%
就労継続支援事業B型	13	86.7%

障害福祉サービスの種類（複数回答可）	事業所数	割合
その他	13	86.7%

イ 就労支援に関する研修内容

（ア）研修内容の必要度（就労系障害福祉サービス事業所の職員に求める研修内容の必要度）

研修内容の必要度について、各回答数に必要度をかけて表してみると、「⑩アセスメントの基礎」が71点と最も高く、次いで「①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策」が69点、「②就労支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性の向上のための支援）」「③就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）」ともに68点であった。

（表 40）研修内容の必要度【n=15】（必要度 5（高い）～1（低い））

項目	5	4	3	2	1	件数×必要度の合計	平均
①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策<80分>	11	2	2	0	0	69	4.60
②就労支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性の向上のための支援）<50分>	9	5	1	0	0	68	4.53
③就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）<50分>	9	5	1	0	0	68	4.53
④就労支援機関の役割と連携<60分>	8	6	1	0	0	67	4.47
⑤障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害、難病）<60分>	7	4	4	0	0	63	4.20
⑥障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）<60分>	8	2	5	0	0	63	4.20
⑦障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）<60分>	8	2	4	1	0	62	4.13
⑧労働関係法規の基礎知識<60分>	7	5	3	0	0	64	4.27
⑨企業に対する支援の基礎<60分>	7	7	1	0	0	66	4.40
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60分>	9	4	1	1	0	66	4.40
⑪アセスメントの基礎<100分>	12	2	1	0	0	71	4.73
⑫企業における障害者雇用の実際<60分>	6	6	2	1	0	62	4.13
⑬地域における就労支援の取組<90分>	7	6	1	1	0	64	4.27
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50分>	2	5	5	3	0	51	3.40

（イ）（ア）の研修内容以外に受講してほしい研修内容 自由記述

受講してほしい研修内容について、自由記述による回答を求め、8センターから14件の回答が得られた。

<記述内容>

- ・ジョブコーチ養成研修
- ・障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮（他同趣旨1件）
- ・障害者就業・生活支援センターの立場なので、障害者就業・生活支援センター事業の内容（国からの通知）、具体的な支援の在り方・連携の仕方について、時間を割けるとありがたい。事業所における障害者就業・生活支援センターの役割について、認識が不足していると感じているため。
- ・アサーション
- ・支援員のメンタルヘルスケア
- ・記録作成時のポイント
- ・クレームやカスタマーハラスメントへの対応方法
- ・障害者の自立と人権（他同趣旨1件）
- ・当事者や家族の思い

- ・ソーシャルワーク（地域福祉と重層的支援）
- ・生活困窮者支援
- ・適性検査について。当所では、GATB、エゴグラム、YG、就労パスポート、MSFAS といった適性検査を必要に応じて実施しているが、他に有効で現実的に実施できる適性検査があれば、紹介してもらいたい。

ウ 就労支援スキルの向上

（ア）就労系障害福祉サービス事業所の就労支援スキルの向上に向けて、必要だと考えること

就労支援スキルの向上に向けて、必要だと考えることは、「外部機関による研修・セミナー等の受講」13件 86.7%、「事業所内の先輩職員やその他支援機関のスーパーバイザー等の経験者による助言や指導」11件 73.3%、「ケース会議等での多様な支援者等との事例検討」10件 66.7%の順で多かった。

（表 41）就労支援スキルの向上に向けて、必要だと考えること【複数回答可 n=15】

分類	件数	割合
事業所や法人等の内部での研修制度	5	33.3%
事業所内の先輩職員やその他支援機関のスーパーバイザー等の経験者による助言や指導	11	73.3%
ケース会議等での多様な支援者等との事例検討	10	66.7%
日常の支援での失敗体験や成功体験の積み重ね	9	60.0%
外部機関による研修・セミナー等の受講（障害者職業総合センター、地域障害者職業センター、愛知県による就労支援に関する研修等）	13	86.7%
実践で使えるマニュアルや事例集等（障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル、専門雑誌の論文や記事等）	2	13.3%

（イ）就労系障害福祉サービス事業所の就労支援スキルの向上に向けて、その他の意見 自由記述

就労支援スキルの向上に向けての意見について、自由記述による回答を求め、得られた13件の回答について、質的に3つに分類した。

（表 42）自由記述の分類別件数

分類	件数	割合
研修内容について	4	30.8%
連携について	4	30.8%
事業所の課題について	5	38.5%
合計	13	100.1%

〈記述内容〉

○研修内容について 4件

- ・事業を展開していくにあたり、就労支援について学ぶことは必須である。しかし、福祉業界の人材確保が難しい中、中途採用（福祉系大学を出ていない、福祉経験がない）も多く、枝葉の部分だけを学ぶだけでなく、根幹である人権や歴史（障害者がどのような扱いを日本で受けてきたのか）についても学び、基礎をしっかりとつけたうえで就労の部分だけを学ぶ体系化が必要なのではないかと考えている。その反面、その時間を業務の中で捻出することが難しい現状もある。本来は法人内でやっていくことが正解だとは思いますが、一体として行うことで小さな事業所に入社された方も教育を受ける機会となるのではないかと。
- ・障害の事をおぼえるのも大切だと思うが、これからの支援員は雑学や提案力が大切である。

- ・講義だけではなく実際に就労支援の実践をすることで、職員としても成功・失敗体験をし、そこから次はこうしようなど対策を講じ行っていけると、経験を積んでいけると思う。
- ・OJTや新人教育という点が弱いように感じる。法人内に就労系の経験者が少ないこともあるが、その他に、人に教えるという点において適性がある人が少ない状況もある。OJTを行なう経験者や先輩向けに、「どのように新人や未経験者、経験の乏しい人に教えていけばいいか」というような研修があれば、助かる。

○連携について 4件

- ・A型事業所から一般就労したいというケースについては、見学・実習・定着にA型支援員も一緒に関わってもらっている。
- ・企業と関わるなかで、企業の求めるレベルや必要な準備性を把握してもらい、連携支援に活かしている。
- ・医療や家族との連携が少ない事業所が多い。
- ・他の就労系障害福祉サービスでの体験研修（人材交流）。

○事業所の課題について 5件

- ・就職させるための課題解決に目を向けすぎて、ケースが抱える背景、個性、課題の原因など深く掘り下げていない。
- ・福祉就労と一般就労の差や違いを理解している支援員が少ない。A型の作業は優秀でも、一般では困難なケースがある。評価の目線が違う。
- ・支援員の入れ替わりが多い。
- ・支援員自身が職業人としての良識と生活感覚を持っていること。そのうえでしっかりと社会福祉のマインドを持っていること。就労支援スキルは、それらがあってこそ当事者のために役立てることができるものである。
- ・本人の思いは置き去りにされやすい。

エ 一般就労移行の推進に向けての課題や意見 自由記述

一般就労移行の推進に向けての課題や意見について、自由記述による回答を求め、得られた17件の回答について、質的に3つに分類した。

(表 43) 自由記述の分類別件数

分類	件数	割合
事業所としての課題	8	47.1%
制度・施策に関わる課題	6	35.3%
連携について	3	17.6%
合計	17	100.0%

<記述内容>

○事業所としての課題 8件

- ・戦力になっている利用者の囲い込みがある。
- ・A型、B型の支援員は、一般就労の支援をしなければいけないという認識があまりない。
- ・就職させることを目的とせず、自立した就労生活を送れるようにするための支援を行ってほしい。
- ・A型、B型施設として、そもそも就職を第一目標としていないので、相当の意識が無いと難しいと感じる。地域の中で、各施設の役割が明確になると良いと感じる。
- ・福祉サービスから一般就労し定着した場合、加算などどんなメリットがあるか知らない支援員が多い。
- ・利用者には、一般就労ができる力があるかの見極めが必要。

- ・いざ一般就労へ向けて支援をする場合に、何をどうしたら良いのかという声が圏域内の事業所から相談がある。また、計画相談でついている相談支援事業所の相談員からも同様の状況がある。就労系の事業所の数も増え、就労支援をする機会・経験が少ない（無い）職員もおり、就労支援は例えば 障害者就業・生活支援センターへ相談・繋げばよいと捉えているところもある（依頼を受けるときにそう感じる）。自分の施設の利用者が一般就労へ向けて動いていくのであれば、事業所（職員）としても、責任をもって支援にあたらなければ、安定した就労へ繋がらないと思う。
- ・ミスマッチを防いでほしい。

○制度・施策に関わる課題 6件

- ・定着支援事業所の制度設計を見直してほしい。
- ・難病の方にも手帳があると就職数が増えると思う。
- ・一般就労に出す一時的な報酬より安定して通所してもらった方が利益となる仕組みを見直すことはできないか。
- ・名古屋市内でこれだけ福祉事業所ができれば利用者の取り合いになり抱え込みもでてくるのは当然。多種多様な形態もでてきて歓迎する部分もあるが営利目的も多い。事業所開所時に工夫することはできないか。
- ・就労系障害福祉サービス事業所から一般就労への移行の推進に向けての障害者就業・生活支援センターの役割を明確にすること。あれもこれもでは障害者就業・生活支援センターが保たない。明確な役割設定とそれに見合った予算措置（人員配置を含む）と目標設定があつてこそ。もちろん人材育成に取り組むためには時間的にも経済的にも多少の余裕が必要。
- ・令和6年4月より、短時間労働者（10～20時間未満）の雇用率算定と一般就労中の就労系福祉サービスの利用で新たに週10～20時間未満から段階的に勤務時間を増やす際に、通い慣れた事業所で引き続き就労することが可能となったことは、一般就労へのハードルが下がったと思う。しかし、短時間労働者（10～20時間未満）で雇用率の算定対象に重度でない身体障害者、知的障害者が含まれていないのは残念。高齢の方の求職者、在職者が増えてきているので、高齢の方は重度判定なくてもカウント対象になると有り難い。

○連携について 3件

- ・情報交換機会の提供、相談先の紹介
- ・企業から障害者就業・生活支援センター支援の課題を聞くことがあります。支援対象者・企業・関係機関からの意見を謙虚に受け取り、連絡会議アイネスを有効に活用して、就労支援員の育成という目的を明確に、建設的な議論を積み重ねることが重要だと感じる。
- ・定着支援事業では3年間の支援期間があるが、月1回電話相談等で本人へ連絡をしているだけで、就労面・生活面の課題に対して有効な支援が出来ておらず、課題が残ったまま定着支援事業を終了し、障害者就業・生活支援センターへ引継ぎをするようなこともあった。中には、会社訪問・業務終了後に対面で面談を実施し、課題の解決に向けて支援に取り組みされている福祉事業所もある。そういった良い取組をしている福祉事業所から就労系障害福祉サービス事業所へ助言等の話が出来れば、支援の質も上がるのかなと思う。

2 クロス集計

(1) 各調査における共通の項目について

本調査においては、就労系障害福祉サービス事業所の「管理者及びサービス管理責任者」及び「支援実務者」、「障害者就業・生活支援センター等」に対して調査を行っている。調査項目の中に、一部共通の内容を設け、「管理者及びサービス管理責任者」及び「支援実務者」、「障害者就業・生活支援センター等」の回答結果を比較することとした（下表◎の項目）。

また、就労系障害福祉サービス事業所への調査については、いくつかの視点からクロス集計することとした。その視点は、「就労移行支援事業を実施している事業所と「就労移行支援を実施していない事業所に分けての比較（下表●の項目）、「正規職員 75%以上」の事業所と「正規職員 75%未満」の事業所に分けての比較（下表△の項目）、支援実務者の「障害者支援・就労支援の経験 5 年以上」と、「障害者支援・就労支援の経験 5 年未満」に分けての比較（下表▲の項目）である。

（表 44）各調査項目について

調査項目	管理者及びサービス管理責任者	支援実務者	障害者就業・生活支援センター等
＜事業所・回答者の概要＞			
法人名	○		○
法人格	○		○
回答者（管理者・サービス管理責任者）に関する項目	○		
回答者（支援実務者）に関する項目（自身の経験年数を含む）		○	
障害福祉サービス等の状況（事業所・センター名、サービス開始時期）	○		○
実施する障害福祉サービスの種類	○		○
主に従事する障害福祉サービスの種類		○	
＜職員体制＞			
職員数（正規・非正規）	△		
職員の経験年数	○		
職員の保有資格・研修修了状況	○		
＜組織内の人材育成の取組と課題＞			
就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視していること	●		
就労支援担当者の資質・能力・スキルについての課題	●		
就労支援担当者の採用・配置・育成についての課題	●		
＜就労支援に関する研修方法について＞			
希望する開催形式	◎	◎	
希望する時間帯	◎	◎	
希望する研修時間	◎	◎	
希望する研修スタイル	◎	◎	
＜就労支援に関する研修内容について＞			
研修内容の受講必要度について	◎、●、△、▲	◎、●、▲	◎
＜就労支援スキル向上について＞			

調査項目	管理者及びサービス管理責任者	支援実務者	障害者就業・生活支援センター等
就労支援スキルの向上に必要なこと		◎	◎
＜その他＞			
一般就労移行の推進に向けた課題・意見	○	○	○

※ 単純集計のみの調査項目は、「○」にて表記

(2) 就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視していることの比較（「管理者及びサービス管理責任者」）

就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視していることの区分について、「就労移行支援事業を実施している事業所（以下、「就労移行支援実施事業所」という。）と「就労移行支援を実施していない事業所（以下、「就労継続支援A型・B型等事業所」という。）で割合を比較した。その結果、「組織内のOJTとしての取組」については、「就労継続支援A型・B型等事業所」に比べて「就労移行支援実施事業所」の方が重視している傾向が特にみられた。

(表 45) 就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視していることの区分の比較

区分	就労移行支援実施事業所 a=39		就労継続支援A型・B型等事業所 b=208		差	P
	回答数	割合	回答数	割合		
組織内のOJTとしての取組	39	100.0%	190	91.3%	8.7p	0.04*
地域関係機関との連携による取組	10	25.6%	48	23.1%	2.6p	0.729
研修・研究及び人事評価等の取組	19	48.7%	93	44.7%	4.0p	0.645

※ χ^2 二乗検定 * : $P < 0.05$

次に、就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視していることの内容について、「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」で割合を比較した。その結果、「各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る」については、「就労継続支援A型・B型等事業所」に比べて「就労移行支援実施事業所」の方が重視している傾向が特にみられた。

(表 46) 就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視していることの内容の比較

内容	就労移行支援実施事業所 a=39		就労継続支援A型・B型等事業所 b=208		差	P
	回答数	割合	回答数	割合		
各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る	29	74.4%	115	55.3%	19.1p	0.027*
支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する	25	64.1%	121	58.2%	5.9p	0.489
支援内容と支援成果の記録により、組織での効果的な支援の蓄積・共有と改善に取り組む	14	35.9%	94	45.2%	-9.3p	0.283
組織内の支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有し、引き継ぎをスムーズに行えるようにする	10	25.6%	47	22.6%	3.0p	0.679
組織内だけでなく、地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有を図る	10	25.6%	38	18.3%	7.4p	0.286

内容	就労移行支援 実施事業所 a=39		就労継続支援 A型・B型等 事業所 b=208		差	P
	回答数	割合	回答数	割合		
地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化して、関係機関の人事異動があっても引き継げるようにする	1	2.6%	13	6.3%	-3.7p	0.319
学会や研究・実践発表会、論文投稿等で、専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める	1	2.6%	11	5.3%	-2.7p	0.408
就労支援人材のレベルに応じたレベルアップのための外部研修等の受講を組織として推進する	12	30.8%	62	29.8%	1.0p	0.904
人事評価等で、就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示して計画的に人材育成を進める	7	17.9%	38	18.3%	-0.3p	0.962

※ χ^2 二乗検定 * : $P < 0.05$

(3) 就労支援担当者の資質・能力・スキルについての課題の比較（「管理者及びサービス管理責任者」）

就労支援担当者の資質・能力・スキルについての課題の区分について、「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」で比較した。その結果、有意差が認められなかった。

(表 47) 就労支援担当者の資質・能力・スキルについての課題の区分の比較

区分	就労移行支援 実施事業所 a=39		就労継続支援 A型・B型等 事業所 b=208		差	P
	回答数	割合	回答数	割合		
障害者の就労支援に関する資質・能力・スキル	36	92.3%	197	94.7%	-2.4p	0.385
仕事の遂行に関する資質・能力・スキル	13	33.3%	104	50.0%	-16.7p	0.056

※ χ^2 二乗検定 * : $P < 0.05$

次に、就労支援担当者の資質・能力・スキルについての課題の内容について、「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」で比較した。上述のとおり、課題の区分については有意差が認められなかったが、その結果、「他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力」「様々な仕事をうまく整理、組織立てて、手際よく、抜かりなく業務を遂行できる資質・能力」については、「就労移行支援実施事業所」に比べて「就労継続支援A型・B型等事業所」の方が課題として認識している傾向が特にみられた。一方、「様々な関係分野の支援者等と効果的に連携して就労支援ができる知識とスキル」について、「就労継続支援A型・B型等事業所」に比べて「就労移行支援実施事業所」の方が課題として認識している傾向が特にみられた。

(表 48) 就労支援担当者の資質・能力・スキルについての課題の内容の比較

内容	就労移行支援 実施事業所 a=39		就労継続支援 A型・B型等 事業所 b=208		差	P
	回答数	割合	回答数	割合		
各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力	12	30.8%	81	38.9%	-8.2p	0.334

内容	就労移行支援 実施事業所 a=39		就労継続支援 A型・B型等 事業所 b=208		差	P
	回答数	割合	回答数	割合		
他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力	12	30.8%	106	51.0%	-20.2p	0.021*
様々な関連制度やサービスを個別支援ニーズに合わせて活用できる知識とスキル	15	38.5%	58	27.9%	10.6p	0.184
障害者各人が活躍できる仕事や職場の調整や開発ができる知識とスキル	16	41.0%	64	30.8%	10.3p	0.209
企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキル	10	25.6%	30	14.4%	11.2p	0.081
最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキル	6	15.4%	41	19.7%	-4.3p	0.528
様々な関係分野の支援者等と効果的に連携して就労支援ができる知識とスキル	15	38.5%	45	21.6%	16.8p	0.028*
様々な仕事をうまく整理、組織立てて、手際よく、抜かりなく業務を遂行できる資質・能力	5	12.8%	66	31.7%	-18.9p	0.017*
先行きが見えない状況や多様な意見がある状況でも精神的に安定して対処できる資質・能力	10	25.6%	55	26.4%	-0.8p	0.917

※ χ^2 二乗検定 * : $P < 0.05$

(4) 就労支援担当者の採用・配置・育成についての課題の比較（「管理者及びサービス管理責任者」）

就労支援担当者の採用・配置・育成についての課題について、「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」で比較した。その結果、有意差が認められなかった。

(表 49) 就労支援担当者の採用・配置・育成についての課題の比較

内容	就労移行支援 実施事業所 a=39		就労継続支援 A型・B型等 事業所 b=208		差	P
	回答数	割合	回答数	割合		
就労支援担当者を募集しても、応募が少ない	12	30.8%	78	37.5%	-6.7p	0.423
就労支援人材を採用・配置しても、数年以内で離職・転職する人が多い	8	20.5%	55	26.4%	-5.9p	0.436
就労支援力の高い人材に満足いただける処遇等の条件を提供することは困難である	12	30.8%	64	30.8%	0.0p	1.000
採用・配置・育成に当たって、各人の就労支援担当者としての適性や能力等を判断する基準が分からない	5	12.8%	31	14.9%	-2.1p	0.735
採用後の研修やOJTが重要であるが、育成を担当できる人材の不足、時間・労力・費用がかかり、十分に手がかけられない	16	41.0%	76	36.5%	4.5p	0.595

内容	就労移行支援 実施事業所 a=39		就労継続支援 A型・B型等 事業所 b=208		差	P
	回答数	割合	回答数	割合		
事業収入が安定せず、見合った処遇や人員体制に反映できないため、人材確保は難しい	9	23.1%	46	22.1%	1.0p	0.895
法人全体としての異動・キャリアがあるため、就労支援に特化した配置や評価は得られない	6	15.4%	20	9.6%	5.8p	0.281
職員のモチベーションやメンタルヘルスのフォロー	16	41.0%	85	40.9%	0.1p	0.985

※ χ^2 二乗検定 * : P<0.05

(5) 就労支援スキルの向上に必要なことの比較（「支援実務者」と「障害者就業・生活支援センター等」）

就労支援スキルの向上に必要なことについて、「支援実務者」と「障害者就業・生活支援センター等」で割合を比較した。その結果、「事業所内の先輩職員やその他支援機関のスーパーバイザー等の経験者による助言や指導」「外部機関による研修・セミナー等の受講（障害者職業総合センター、地域障害者職業センター、愛知県による就労支援に関する研修等）」については、「支援実務者」に比べて「障害者就業・生活支援センター等」の方が必要だと考えている傾向が特にみられた。一方、「実践で使えるマニュアルや事例集等（障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル、専門雑誌の論文や記事等）」については、「障害者就業・生活支援センター等」に比べて「支援実務者」の方が必要だと考えている傾向が特にみられた。

(表 50) 就労支援スキルの向上に必要なことの比較

分類	支援実務者		障害者就業・生活 支援センター等		差	P
	件数	割合	件数	割合		
事業所や法人等の内部での研修制度	89	43.6%	5	33.3%	10.3p	0.437
事業所内の先輩職員やその他支援機関のスーパーバイザー等の経験者による助言や指導	89	43.6%	11	73.3%	-29.7p	0.026*
ケース会議等での多様な支援者等との事例検討	103	50.5%	10	66.7%	-16.2p	0.226
日常の支援での失敗体験や成功体験の積み重ね	131	64.2%	9	60.0%	4.2p	0.743
外部機関による研修・セミナー等の受講（障害者職業総合センター、地域障害者職業センター、愛知県による就労支援に関する研修等）	102	50.0%	13	86.7%	-36.7p	0.006*
実践で使えるマニュアルや事例集等（障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル、専門雑誌の論文や記事等）	103	50.5%	2	13.3%	37.2p	0.005*

※ χ^2 二乗検定 * : P<0.05

(6) 就労支援に関する研修方法の比較（「管理者及びサービス管理責任者」と「支援実務者」）

希望する就労支援に関する研修方法について、「管理者及びサービス管理責任者」と「支援実務者」で割合を比較した。

ア 希望する研修の開催形式

希望する研修の開催形式における比較では、「資料配布（自主学习）」については、「管理者及びサービス管理責任者」に比べて「支援実務者」の方が希望している傾向が特にみられた。

(表 51) 研修の開催形式【優先順位の高いもの2つまで可】

分類	管理者及びサービス管理責任者		支援実務者		差	P
	件数	割合	件数	割合		
会場集合によるリアル開催	134	54.3%	113	55.4%	-1.1p	0.809
オンラインによるリアル開催	134	54.3%	100	49.0%	5.3p	0.268
オンライン録画視聴	103	41.7%	86	42.2%	-0.5p	0.922
資料配布（自主学习）	28	11.3%	38	18.6%	-7.3p	0.029*
個別研修（現地訪問等）	34	13.8%	27	13.2%	0.6p	0.870

※ χ 二乗検定 * : P<0.05

イ 希望する研修の時間帯＜会場集合・対面形式＞

希望する研修の時間帯＜会場集合・対面形式＞における比較では、「午前中遅め(10:30～12:00)」については、「管理者及びサービス管理責任者」に比べて「支援実務者」の方が希望している傾向が特にみられた。

(表 52) 希望する研修の時間帯＜会場集合・対面形式＞【優先順位の高いもの2つまで可】

分類	管理者及びサービス管理責任者		支援実務者		差	P
	件数	割合	件数	割合		
早朝（7:00～9:00頃）	3	1.2%	3	1.5%	-0.3p	0.153
午前中早め（9:00～10:30）	53	21.5%	49	24.0%	-2.5p	0.517
午前中遅め（10:30～12:00）	112	45.3%	114	55.9%	-10.6p	0.026*
昼（12:00～13:00）	3	1.2%	5	2.5%	-1.3p	0.263
午後早め（13:00～15:00）	121	49.0%	92	45.1%	3.9p	0.410
午後遅め（15:00～17:00）	76	30.8%	60	29.4%	1.4p	0.755
夕方（17:00～18:30）	21	8.5%	14	6.9%	1.6p	0.517
夜（18:30～20:00）	11	4.5%	6	2.9%	1.6p	0.401

※ χ 二乗検定 * : P<0.05

ウ 希望する研修の時間帯＜オンライン形式＞

希望する研修の時間帯＜オンライン形式＞における比較では、有意差が認められなかった。

(表 53) 希望する研修の時間帯＜オンライン形式＞【優先順位の高いもの2つまで可】

分類	管理者及びサービス管理責任者		支援実務者		差	P
	件数	割合	件数	割合		
早朝（7:00～9:00頃）	2	0.8%	2	1.0%	-0.2p	0.613
午前中早め（9:00～10:30）	39	15.8%	43	21.1%	-5.3p	0.147
午前中遅め（10:30～12:00）	98	39.7%	92	45.1%	-5.4p	0.246
昼（12:00～13:00）	8	3.2%	4	2.0%	1.2p	0.401
午後早め（13:00～15:00）	110	44.5%	90	44.1%	0.4p	0.929
午後遅め（15:00～17:00）	103	41.7%	81	39.7%	2.0p	0.668
夕方（17:00～18:30）	33	13.4%	21	10.3%	3.1p	0.318
夜（18:30～20:00）	8	3.2%	7	3.4%	-0.2p	0.910

※ χ 二乗検定 * : P<0.05

エ 希望する1日の研修時間＜会場集合・対面形式＞

希望する1日の研修時間<会場集合・対面形式>における比較では、有意差が認められなかった。

(表 54) 希望する1日の研修時間<会場集合・対面形式>【優先順位の高いもの2つまで可】

分類	管理者及びサービス管理責任者		支援実務者		差	P
	件数	割合	件数	割合		
30分以上1時間未満	37	15.0%	36	17.6%	-2.6p	0.444
1時間以上2時間未満	118	47.8%	115	56.4%	-8.6p	0.069
2時間以上3時間未満	101	40.9%	72	35.3%	5.6p	0.224
3時間以上～半日	72	29.1%	52	25.5%	3.6p	0.386
終日(1日)	39	15.8%	26	12.7%	3.1p	0.360

※ χ^2 乗検定 * : P<0.05

オ 希望する1日の研修時間<オンライン形式>

希望する1日の研修時間<オンライン形式>における比較では、「1時間以上2時間未満」については、「管理者及びサービス管理責任者」に比べて「支援実務者」の方が希望している傾向が特にみられた。一方、「2時間以上3時間未満」については、「支援実務者」に比べて「管理者及びサービス管理責任者」の方が希望している傾向が特にみられた。

(表 55) 希望する1日の研修時間<オンライン形式>【優先順位の高いもの2つまで可】

分類	管理者及びサービス管理責任者		支援実務者		差	P
	件数	割合	件数	割合		
30分以上1時間未満	51	20.6%	55	27.0%	-6.4p	0.116
1時間以上2時間未満	146	59.1%	143	70.1%	-11.0p	0.015*
2時間以上3時間未満	103	41.7%	59	28.9%	12.8p	0.005*
3時間以上～半日	46	18.6%	25	12.3%	6.3p	0.065
終日(1日)	13	5.3%	11	5.4%	-0.1p	0.952

※ χ^2 乗検定 * : P<0.05

カ 希望する研修スタイル<会場集合・対面形式>

希望する研修スタイル<会場集合・対面形式>における比較では、「講義形式」については、「管理者及びサービス管理責任者」に比べて「支援実務者」の方が希望している傾向が特にみられた。一方、「グループによる事例検討」については、「支援実務者」に比べて「管理者及びサービス管理責任者」の方が希望している傾向が特にみられた。

(表 56) 希望する研修スタイル<会場集合・対面形式>【複数回答可】

分類	管理者及びサービス管理責任者		支援実務者		差	P
	件数	割合	件数	割合		
講義形式	159	64.4%	149	73.0%	-8.6p	0.049*
参加者による情報交換	116	47.0%	96	47.1%	-0.1p	0.984
事例の共有	122	49.4%	111	54.4%	-5.0p	0.288
ワークショップ形式による技法習得	70	28.3%	58	28.4%	-0.1p	0.983
グループによる事例検討	104	42.1%	67	32.8%	9.3p	0.044*
個別対応による事例検討	40	16.2%	26	12.7%	3.5p	0.302

※ χ^2 乗検定 * : P<0.05

キ 希望する研修スタイル<オンライン形式>

希望する研修スタイル<オンライン形式>における比較では、有意差が認められなかった。

(表 57) 希望する研修スタイル<オンライン形式>【複数回答可】

分類	管理者及びサービス管理責任者		支援実務者		差	P
	件数	割合	件数	割合		
講義形式	183	74.1%	162	79.4%	-5.3p	0.185
参加者による情報交換	90	36.4%	71	34.8%	1.6p	0.719
事例の共有	107	43.3%	107	52.5%	-9.2p	0.053
ワークショップ形式による技法習得	41	16.6%	30	14.7%	1.9p	0.583
グループによる事例検討	82	33.2%	51	25.0%	8.2p	0.057
個別対応による事例検討	32	13.0%	27	13.2%	-0.2p	0.930

※ χ^2 二乗検定 * : P<0.05

(7) 就労支援に関する研修内容の必要度の比較

ア 研修内容の必要度における「管理者及びサービス管理責任者」「支援実務者」「障害者就業・生活支援センター」の比較

研修内容の各項目の必要度について、「管理者及びサービス管理責任者」「支援実務者」「障害者就業・生活支援センター等」の3群でノンパラメトリック検定の「Kruskal-Wallis 検定」(中央値の差の検定)を行った。

その結果、「①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策」「②就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)」「③就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)」「④就労支援機関の役割と連携」「⑧労働関係法規の基礎知識」「⑨企業に対する支援の基礎」「⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」「⑪アセスメントの基礎」「⑬地域における就労支援の取組」については、3群の間で特に「障害者就業・生活支援センター等」が必要と考えている傾向がみられ、そのすべての項目で「管理者及びサービス管理責任者」「支援実務者」に比べて「障害者就業・生活支援センター等」の平均得点が高かった。

(表 58) 研修内容の必要度：

「管理者及びサービス管理責任者」「支援実務者」「障害者就業・生活支援センター等」の比較

項目	管理者及びサービス管理責任者	支援実務者	障害者就業・生活支援センター等	P
①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策<80分>	3.84	3.83	4.60	0.012*
②就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)<50分>	3.91	3.82	4.53	0.028*
③就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)<50分>	3.76	3.75	4.53	0.014*
④就労支援機関の役割と連携<60分>	3.78	3.72	4.47	0.017*
⑤障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病)<60分>	3.90	3.84	4.20	0.708
⑥障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)<60分>	4.23	4.26	4.20	0.814
⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)<60分>	4.29	4.29	4.13	0.775
⑧労働関係法規の基礎知識<60分>	3.50	3.55	4.27	0.029*
⑨企業に対する支援の基礎<60分>	3.64	3.65	4.40	0.017*

項目	管理者及びサービス管理責任者	支援実務者	障害者就業・生活支援センター等	P
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60分>	3.80	3.88	4.40	0.048*
⑪アセスメントの基礎<100分>	4.00	3.99	4.73	0.009*
⑫企業における障害者雇用の実際<60分>	3.70	3.76	4.13	0.311
⑬地域における就労支援の取組<90分>	3.67	3.83	4.27	0.013*
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50分>	3.35	3.31	3.40	0.965

※ Kruskal-Wallis 検定 * : P<0.05

イ 研修内容の必要度における「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」の比較（「管理者及びサービス管理責任者」）

研修内容の各項目の必要度について、「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」で比較をした。

「管理者及びサービス管理責任者」における比較では、「②就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）」「③就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）」「④就労支援機関の役割と連携」「⑧労働関係法規の基礎知識」「⑨企業に対する支援の基礎」「⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」「⑫企業における障害者雇用の実際」については、「就労継続支援A型・B型等事業所」に比べて「就労移行支援実施事業所」の方が必要と考えている傾向が特にみられた。

（表 59）研修内容の必要度（管理者及びサービス管理責任者）：

「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」の比較

項目	就労移行支援実施事業所	就労継続支援A型・B型等事業所	差	P
①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策<80分>	3.85	3.84	0.01	0.953
②就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）<50分>	4.26	3.84	0.42	0.011*
③就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）<50分>	4.31	3.65	0.65	0.000*
④就労支援機関の役割と連携<60分>	4.21	3.70	0.50	0.002*
⑤障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害、難病）<60分>	3.87	3.90	-0.03	0.857
⑥障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）<60分>	4.33	4.21	0.12	0.418
⑦障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）<60分>	4.28	4.29	-0.01	0.968
⑧労働関係法規の基礎知識<60分>	3.79	3.45	0.35	0.039*
⑨企業に対する支援の基礎<60分>	4.10	3.55	0.55	0.001*
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60分>	4.21	3.72	0.48	0.002*
⑪アセスメントの基礎<100分>	4.21	3.96	0.24	0.137
⑫企業における障害者雇用の実際<60分>	4.10	3.63	0.48	0.002*
⑬地域における就労支援の取組<90分>	3.77	3.65	0.12	0.456
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50分>	3.31	3.36	-0.05	0.748

※ χ 二乗検定 * : P<0.05

ウ 研修内容の必要度における「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」の比較（「支援実務者」）

研修内容の各項目の必要度について、「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」で比較をした。

「支援実務者」における比較では、「⑨企業に対する支援の基礎」「⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」「⑫企業における障害者雇用の実際」「⑬地域における就労支援の取組」については、「就労継続支援A型・B型等事業所」に比べて「就労移行支援実施事業所」の方が必要と考えている傾向が特にみられた。

（表 60）研修内容の必要度（支援実務者）：

「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」の比較

項目	就労移行支援実施事業所	就労継続支援A型・B型等事業所	差	P
①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策<80分>	3.85	3.82	0.03	0.877
②就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）<50分>	3.95	3.79	0.16	0.362
③就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）<50分>	3.90	3.71	0.19	0.285
④就労支援機関の役割と連携<60分>	3.70	3.72	-0.02	0.908
⑤障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害、難病）<60分>	3.73	3.87	-0.14	0.481
⑥障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）<60分>	4.15	4.29	-0.14	0.380
⑦障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）<60分>	4.15	4.32	-0.17	0.281
⑧労働関係法規の基礎知識<60分>	3.80	3.49	0.31	0.084
⑨企業に対する支援の基礎<60分>	4.18	3.52	0.66	0.000*
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60分>	4.25	3.79	0.46	0.004*
⑪アセスメントの基礎<100分>	4.00	3.98	0.02	0.909
⑫企業における障害者雇用の実際<60分>	4.20	3.65	0.55	0.001*
⑬地域における就労支援の取組<90分>	4.18	3.75	0.43	0.014*
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50分>	3.23	3.34	-0.11	0.519

※ χ 二乗検定 * : P<0.05

エ 研修内容の必要度における「正規職員 75%以上」と「正規職員 75%未満」の事業所の比較（「管理者及びサービス管理責任者」）

研修内容の各項目の必要度について、「正規職員 75%以上」と「正規職員 75%未満」の事業所で比較をした。

（ア）「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」における正規職員の割合

「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」における正規職員の割合における比較では、「就労移行支援実施事業所」の「正規職員 75%以上の割合」が 43.6%に対し、「就労継続支援A型・B型等事業所」では 26.4%と低かった。

（表 61）「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」における正規職員の割合の比較

区分	正規職員 75%以上	正規職員 75%未満	合計	正規職員 75%以上の割合
就労移行支援実施事業所	17	22	39	43.6%
就労継続支援A型・B型等事業所	55	153	208	26.4%
合計	72	175	247	29.1%

(イ) 研修内容の必要度における正規職員の割合（「管理者及びサービス管理責任者」）

「正規職員 75%以上」と「正規職員 75%未満」の事業所における割合の比較では、「②就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）」については、「正規職員 75%未満」に比べ「正規職員 75%以上」の方が必要と考える傾向が特にみられた。

(表 62) 研修内容の必要度（管理者及びサービス管理責任者）：正規職員の割合による比較

項目	正規職員 75%以上	正規職員 75%未満	差	P
①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策<80分>	3.83	3.84	-0.01	0.959
②就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）<50分>	4.10	3.83	0.27	0.026*
③就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）<50分>	3.88	3.71	0.17	0.194
④就労支援機関の役割と連携<60分>	3.85	3.75	0.09	0.480
⑤障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害、難病）<60分>	3.82	3.93	-0.11	0.433
⑥障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）<60分>	4.22	4.23	-0.01	0.920
⑦障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）<60分>	4.42	4.23	0.18	0.150
⑧労働関係法規の基礎知識<60分>	3.51	3.50	0.02	0.902
⑨企業に対する支援の基礎<60分>	3.57	3.67	-0.10	0.454
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60分>	3.85	3.78	0.07	0.580
⑪アセスメントの基礎<100分>	4.00	4.00	0.00	1.000
⑫企業における障害者雇用の実際<60分>	3.74	3.69	0.05	0.718
⑬地域における就労支援の取組<90分>	3.67	3.67	0.00	0.988
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50分>	3.32	3.37	-0.05	0.727

※ χ^2 乗検定 * : $P < 0.05$

オ 研修内容の必要度における障害者支援の経験の比較（「管理者及びサービス管理責任者」）

研修内容の各項目の必要度について、「障害者支援の経験が5年以上（以下、「障害者支援経験5年以上」という。）」と「障害者支援の経験が5年未満（以下、「障害者支援経験5年未満」という。）」に分け、「障害者支援経験5年以上の職員50%以上」と「障害者支援経験5年以上の職員50%未満」の事業所で比較した。その結果、「②就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）」「③就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）」「⑧労働関係法規の基礎知識」「⑨企業に対する支援の基礎」について「障害者支援経験5年以上の職員50%以上」の事業所の方が必要と考える傾向が特にみられた。

(表 63) 研修内容の必要度（管理者及びサービス管理責任者）：

障害者支援経験5年以上の職員の割合による比較

項目	障害者支援 経験 5 年以上 の職員 50% 以上	障害者支援 経験 5 年以上 の職員 50% 未満	差	P
①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策<80 分>	3.99	3.80	0.19	0.066
②就労支援のプロセス I (インターク～職業準備性の向上のための支援)<50 分>	4.12	3.83	0.29	0.020*
③就労支援のプロセス II (求職活動支援～定着支援)<50 分>	4.08	3.66	0.42	0.002*
④就労支援機関の役割と連携<60 分>	3.93	3.82	0.11	0.400
⑤障害特性と職業的課題 I (身体障害、高次脳機能障害、難病)<60 分>	3.89	3.99	-0.10	0.926
⑥障害特性と職業的課題 II (知的障害、発達障害)<60 分>	4.39	4.25	0.14	0.203
⑦障害特性と職業的課題 III (精神障害)<60 分>	4.28	4.38	-0.10	0.752
⑧労働関係法規の基礎知識<60 分>	3.74	3.36	0.38	0.007*
⑨企業に対する支援の基礎<60 分>	3.87	3.55	0.32	0.034*
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60 分>	3.95	3.73	0.22	0.081
⑪アセスメントの基礎<100 分>	4.03	4.04	-0.01	0.949
⑫企業における障害者雇用の実際<60 分>	3.83	3.73	0.10	0.409
⑬地域における就労支援の取組<90 分>	3.82	3.61	0.21	0.142
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50 分>	3.33	3.41	-0.08	0.461

※ Mann-Whitney (U 検定) * : P<0.05

カ 研修内容の必要度における障害者の就労支援の経験の比較（「管理者及びサービス管理責任者」）

研修内容の各項目の必要度について、「障害者の就労支援の経験が 5 年以上（以下、「就労支援経験 5 年以上」という。）と「障害者の就労支援の経験が 5 年未満（以下、「就労支援経験 5 年未満」という。）」に分け、「就労支援経験 5 年以上の職員 50%以上」と「就労支援経験 5 年以上の職員 50%未満」の事業所で比較した。その結果、「③就労支援のプロセス II (求職活動支援～定着支援)」「⑧労働関係法規の基礎知識」「⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」について「就労支援経験 5 年以上の職員 50%以上」の事業所の方が必要と考える傾向が特にみられた。

(表 64) 研修内容の必要度（管理者及びサービス管理責任者）：
就労支援経験 5 年以上の職員の割合による比較

項目	就労支援 経験 5 年以上 の職員 50% 以上	就労支援 経験 5 年以上 の職員 50% 未満	差	P
①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策<80 分>	4.05	3.78	0.27	0.052
②就労支援のプロセス I (インターク～職業準備性の向上のための支援)<50 分>	4.09	3.89	0.20	0.109
③就労支援のプロセス II (求職活動支援～定着支援)<50 分>	4.09	3.61	0.48	0.002*
④就労支援機関の役割と連携<60 分>	3.97	3.80	0.17	0.232
⑤障害特性と職業的課題 I (身体障害、高次脳機能障害、難病)<60 分>	3.98	3.96	0.02	0.499
⑥障害特性と職業的課題 II (知的障害、発達障害)<60 分>	4.45	4.23	0.22	0.057

項目	就労支援 経験 5 年以上 の職員 50% 以上	就労支援 経験 5 年以上 の職員 50% 未満	差	P
⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)<60 分>	4.36	4.29	0.07	0.233
⑧労働関係法規の基礎知識<60 分>	3.77	3.35	0.42	0.004*
⑨企業に対する支援の基礎<60 分>	3.80	3.54	0.26	0.102
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60 分>	4.00	3.74	0.26	0.044*
⑪アセスメントの基礎<100 分>	4.09	4.00	0.09	0.387
⑫企業における障害者雇用の実際<60 分>	3.72	3.72	0.00	0.998
⑬地域における就労支援の取組<90 分>	3.83	3.65	0.18	0.209
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50 分>	3.41	3.36	0.05	0.829

※ Mann-Whitney (U 検定) * : P<0.05

キ 研修内容の必要度における障害者支援の経験の比較（「支援実務者」）

研修内容の各項目の必要度について、「障害者支援経験 5 年以上」の支援実務者と「障害者支援経験 5 年未満」の支援実務者との比較では、「⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)」「⑭オンライン形式での講義の振り返り」については、「障害者支援経験 5 年未満」の支援実務者の方が必要と考えている傾向が特にみられた。

(表 65) 研修内容の必要度（支援実務者）：

「障害者支援経験 5 年以上」と「障害者支援経験 5 年未満」の比較

項目	障害者支援 経験 5 年以上	障害者支援 経験 5 年未満	差	P
①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策<80 分>	3.74	3.87	-0.12	0.395
②就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)<50 分>	3.80	3.79	0.02	0.908
③就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)<50 分>	3.75	3.69	0.06	0.690
④就労支援機関の役割と連携<60 分>	3.74	3.63	0.11	0.443
⑤障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病)<60 分>	3.75	3.91	-0.15	0.354
⑥障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)<60 分>	4.15	4.36	-0.21	0.117
⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)<60 分>	4.14	4.45	-0.32	0.019*
⑧労働関係法規の基礎知識<60 分>	3.57	3.43	0.15	0.313
⑨企業に対する支援の基礎<60 分>	3.69	3.51	0.19	0.227
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60 分>	3.91	3.72	0.19	0.174
⑪アセスメントの基礎<100 分>	3.97	3.92	0.05	0.686
⑫企業における障害者雇用の実際<60 分>	3.80	3.55	0.26	0.101
⑬地域における就労支援の取組<90 分>	3.85	3.72	0.13	0.390
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50 分>	3.17	3.45	-0.28	0.043*

※ χ^2 二乗検定 * : P<0.05

ク 研修内容の必要度における障害者の就労支援の経験の比較（「支援実務者」）

研修内容の各項目の必要度について、「就労支援経験 5 年以上」の支援実務者と「就労支援経験 5 年未満」の支援実務者との比較では、「⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)」については、「就労支援経験 5 年未満」の支援実務者の方が必要と考えている傾向が特にみられた。一方で「⑨企業に対する支援の基礎」「⑫企業における障害者雇用の実際」については、「就労支援

経験5年以上」の支援実務者の方が必要と考えている傾向が特にみられた。

(表 66) 研修内容の必要度 (支援実務者) :

障害者の「就労支援経験5年以上」と「就労支援経験5年未満」の比較

項目	就労支援経験 5年以上	就労支援経験 5年未満	差	P
①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策<80分>	3.80	3.85	-0.06	0.682
②就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)<50分>	3.81	3.84	-0.03	0.842
③就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)<50分>	3.77	3.74	0.03	0.832
④就労支援機関の役割と連携<60分>	3.76	3.68	0.07	0.583
⑤障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病)<60分>	3.87	3.81	0.06	0.692
⑥障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)<60分>	4.19	4.32	-0.13	0.307
⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)<60分>	4.12	4.44	-0.32	0.012*
⑧労働関係法規の基礎知識<60分>	3.65	3.47	0.18	0.212
⑨企業に対する支援の基礎<60分>	3.86	3.46	0.40	0.007*
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60分>	4.00	3.77	0.23	0.080
⑪アセスメントの基礎<100分>	4.01	3.96	0.05	0.713
⑫企業における障害者雇用の実際<60分>	3.93	3.62	0.31	0.039*
⑬地域における就労支援の取組<90分>	3.89	3.78	0.11	0.422
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50分>	3.23	3.38	-0.15	0.278

※ χ 二乗検定 * : $P < 0.05$

Ⅲ まとめ

1 考察

本調査は、就労系障害福祉サービス事業所の「管理者及びサービス管理責任者」、「支援実務者」及び「障害者就業・生活支援センター等」に対して調査を行い、集計及び分析を行った。3つの調査において、「就労支援担当者の採用・配置・育成するために、課題に感じていること」「就労支援に関する研修方法」「就労支援に関する研修内容」として共通の調査項目を設け、「管理者及びサービス管理責任者」、「支援実務者」及び「障害者就業・生活支援センター等」の回答結果を比較することで、事業所のニーズだけではなく、地域の就労支援の基幹的な役割を有する機関からみたニーズについても明らかにした。その結果について次のとおり考察を行う。

(1) 就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所の現状

ア 就労系障害福祉サービスに従事する職員の正規職員・非正規職員の割合について

回答のあった就労系障害福祉サービスに従事する職員1,858人のうち、非正規職員が46.2%であった。また、正規職員の比率が50%未満の事業所は、33.6%であり、約3分の1の事業所で非正規職員が約半数を占めていることになる。一方、公益財団法人介護労働安定センターが実施した「令和4年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査 結果報告書⁴⁾（以下、介護労働実態調査という）」によると、「介護サービス従事者の就業形態は、無期雇用職員が72.4%、有期雇用職員が27.6%となっている」と報告されている。正規職員と無期雇用職員が単純に同じではないため、単純比較はできないが、介護サービス従事者と比較して、非正規職員が多い可能性があるといえる（表12）。

「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」に分類して、正規職員率が75%以上の事業所の割合を比較すると、「就労移行支援実施事業所」では43.6%という結果に対し、「就労継続支援A型・B型等事業所」では26.4%と低い結果となっていた（表61）。この結果については、障害福祉サービスの報酬として、就労移行支援よりも就労継続支援A型・B型が低くなっていることが一因として想定される。

イ 「障害者支援」「障害者の就労支援」の経験年数について

回答のあった就労系障害福祉サービスに従事する職員1,858人のうち、「障害者支援」の経験年数が不明な人数を除くと、「3年未満」の人が661人44.7%となっている。同様に「障害者の就労支援」が不明な人数を除くと、「3年未満」の人が671人46.5%となっている。さらに、「障害者の就労支援」を10年以上経験している職員については、「障害者支援」の10年以上の経験を有する職員と比べて少なくなっている（表15）。

つまり、従事する職員のうち、約半数が経験年数として「3年未満」の職員となっており、経験のある職員が全体的に少ない状況が伺える。

ウ 「障害者の就労支援」に直接携わる職員の保有資格・研修修了者の少なさ

回答のあった就労系障害福祉サービスに従事する職員1,858人のうち、「障害者の就労支援」に直接携わる職員の保有資格・研修修了状況では、「介護福祉士」11.6%で最も高く、次いで「職場適応援助者」7.6%となっている（表16）。

一方で介護サービス従事者における保有資格者の割合は、介護労働実態調査⁴⁾によると、「介護福祉士」が52.6%で最も高く、次いで介護職員初任者研修が35.8%となっている」と報告されている。このように、介護サービス従事者と比較すると「障害者の就労支援」に直接携わる職員の保有資格・研修修了者が少ないことが伺えた。

(2) 組織内の人材育成の取組

就労支援担当者の能力向上を図るための組織内における人材育成の取組として、「組織内のOJTとしての取組」を重視している事業所が92.7%と多かった。その中でも「支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する」が59.1%、「各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る」が58.3%と多く、ミーティングや個別の相談の中でスーパーバイズが行われていることがわかった。この結果は、障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 167 (2023. 3)「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究 (以下、調査研究報告書 No. 167 という。)」⁵⁾ とほぼ同様の傾向がみられた (表 17)。

さらに「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」で分類して比較すると「就労移行支援実施事業所」の39 全ての事業所で、「組織内のOJTとしての取組」を重視しており、その中の「各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る」については、「就労移行支援実施事業所」の方が重視していることがわかった (表 45) (表 46)。

(3) 就労支援担当者の「障害者の就労支援に関する資質・能力・スキル」について課題に感じていること

就労支援担当者の「障害者の就労支援に関する資質・能力・スキル」の課題として多かったのは、「他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力」47.8%、「各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力」37.7%であった (表 18)。

加えて、「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」で分類して比較すると「就労継続支援A型・B型等事業所」の方が「他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力」についてはより課題として感じていることがわかった (表 48)。

(4) 就労支援担当者の採用・配置・育成するために、課題に感じていること

就労支援担当者の採用・配置・育成するために、課題に感じていることは、「職員のモチベーションやメンタルヘルスのフォロー」40.9%、「採用後の研修やOJTが重要であるが、育成を担当できる人材の不足、時間・労力・費用がかかり、十分に手がかけられない」37.2%、「就労支援担当者を募集しても、応募が少ない」36.4%の順で多かった (表 19)。これら3つの課題とも報酬上の課題が影響している可能性が考えられるが、その要因に関しては、さらなる詳細な調査・分析が必要と思われる。

その他、就労支援担当者の採用・配置・育成の課題について、「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」で比較したが、その結果については有意差が認められず、「就労移行支援実施事業所」「就労継続支援A型・B型等事業所」ともに就労支援担当者の採用・配置・育成についての課題は共通していた (表 49)。

(5) 就労支援のスキル向上に向けて必要な事項

ア 支援実務者

「支援実務者」が自分自身の就労支援スキルの向上に向けて、必要だと考えていることは、「日常の支援での失敗体験や成功体験の積み重ね」が64.2%で最も多く、次いで「ケース会議等での多様な支援者等との事例検討」50.5%、「実践で使えるマニュアルや事例集等」50.5%、「外部機関による研修・セミナー等の受講」50.0%の順で多かった (表 35)。

イ 障害者就業・生活支援センター等

就労系障害福祉サービス事業所の就労支援スキルの向上に向けて、「障害者就業・生活支援センター等」が必要だと考えていることは、「外部機関による研修・セミナー等の受講」86.7%、「事業所内の先輩職員やその他支援機関のスーパーバイザー等の経験者による助言や指導」73.3%、「ケース会議等での多様な支援者等との事例検討」66.7%の順で多かった（表 41）。

ウ 「支援実務者」「障害者就業・生活支援センター等」の比較

「支援実務者」と「障害者就業・生活支援センター等」の結果を比較すると、「事業所内の先輩職員やその他支援機関のスーパーバイザー等の経験者による助言や指導」「外部機関による研修・セミナー等の受講」については、「障害者就業・生活支援センター等」の方が必要だと考えている傾向が特にみられた。

つまり「障害者就業・生活支援センター等」からみると、「日常の支援での失敗体験や成功体験の積み重ね」だけではなく、スーパーバイズや外部の研修など、経験のある専門家からのノウハウの伝達が重要であると考えていることが明らかになった。

一方、「支援実務者」の方が必要だと考えている傾向がみられた回答は、「実践で使えるマニュアルや事例集等」であった（表 50）。

(6) 就労支援に関する研修方法

「管理者及びサービス管理責任者」と「支援実務者」の希望する研修方法についての回答が多かったもの（2つまで）については以下の表のとおりであった。

（表 67） 就労支援に関する研修方法の整理表

調査項目		順位	管理者及びサービス管理責任者	支援実務者
開催形式		1	会場集合によるリアル開催 (54.3%) オンラインによるリアル開催 (54.3%)	会場集合によるリアル開催 (55.4%)
		2		オンラインによるリアル開催 (49.0%)
時間帯	会場集合・対面形式	1	午後早め (13:00～15:00) (49.0%)	午前中遅め (10:30～12:00) (55.9%)
		2	午前中遅め (10:30～12:00) (45.3%)	午後早め (13:00～15:00) (45.1%)
	オンライン形式	1	午後早め (13:00～15:00) (44.5%)	午前中遅め (10:30～12:00) (45.1%)
		2	午後遅め (15:00～17:00) (41.7%)	午後早め (13:00～15:00) (44.1%)
1日の研修時間	会場集合・対面形式	1	1時間以上 2時間未満 (47.8%)	1時間以上 2時間未満 (56.4%)
		2	2時間以上 3時間未満 (40.9%)	2時間以上 3時間未満 (35.3%)
	オンライン形式	1	1時間以上 2時間未満 (59.1%)	1時間以上 2時間未満 (70.1%)

調査項目		順位	管理者及びサービス管理責任者	支援実務者
		2	2 時間以上 3 時間未満 (41.7%)	2 時間以上 3 時間未満 (28.9%)
研修スタイル	会場集合・対面形式	1	講義形式 (64.4%)	講義形式 (73.0%)
		2	事例の共有 (49.4%)	事例の共有 (54.4%)
	オンライン形式	1	講義形式 (74.1%)	講義形式 (79.4%)
		2	事例の共有 (43.3%)	事例の共有 (52.5%)

ア 管理者及びサービス管理責任者

研修の開催形式については、「会場集合によるリアル開催」「オンラインによるリアル開催」の差はなく、それぞれ 54.3%と希望が多かった（表 20）。

研修時間帯で 1 番希望が多かったのは、「会場集合・対面形式」「オンライン形式」とともに「午後早め（13:00～15:00）」であった。「会場集合・対面形式」と「オンライン形式」での差が大きかった時間帯は、「午後遅め（15:00～17:00）」（10.9 ポイント差）であり、「オンライン形式」では午後の遅い時間においてもニーズが高い傾向がみられた（表 21）。

また、1 日の研修時間で 1 番希望が多かったのは、「会場集合・対面形式」「オンライン形式」とともに「1 時間以上 2 時間未満」であった。「会場集合・対面形式」と「オンライン形式」での差が大きかった 1 日の研修時間は、「1 時間以上 2 時間未満」（11.3 ポイント差）、「3 時間以上～半日」「終日（1 日）」（ともに 10.5 ポイント差）であり、「オンライン形式」ではより短時間での開催のニーズがある一方、「会場集合・対面形式」では長時間の開催であってもニーズが高い傾向がみられた（表 22）。

研修スタイルで 1 番希望が多かったのは、「会場集合・対面形式」「オンライン形式」とともに「講義形式」であった。「会場集合・対面形式」と「オンライン形式」での差が大きかった研修のスタイルは、「ワークショップ形式による技法習得」（11.7 ポイント差）、「参加者による情報交換」（10.6 ポイント差）であり、「会場集合・対面形式」では、演習の研修スタイルに対するニーズが高い傾向がみられた（表 23）。

イ 支援実務者

「支援実務者」が希望する就労支援に関する研修方法は、「管理者及びサービス管理責任者」向け調査とほぼ同様の結果となっている。

ウ 管理者及びサービス管理責任者向け調査と支援実務者向け調査の比較

「管理者及びサービス管理責任者」と「支援実務者」の結果を詳細に比較すると、両者で差があったものとして、研修の時間帯「会場集合・対面形式」の「午前中遅め（10:30～12:00）」で、「支援実務者」の方が希望している傾向がみられた（表 52）。

また、1 日の研修時間「オンライン形式」での「1 時間以上 2 時間未満」については、「支援実務者」の方がより希望する傾向がみられ、「支援実務者」はより短時間での研修を望む傾向にあることがわかった（表 55）。

さらに、自由記述をみると、「会場集合・対面形式」の方がより研修効果が高いという意見がある一方で、「オンライン形式」は参加しやすいとの意見があり、それぞれのメリットの違いがみられた。そのほか、「オンライン録画視聴」も希望が多く、いつでも録画が視聴できる環境を作っていく必要性もあると考えられる。

また研修スタイルとしては、事例検討や見学など、より具体的な研修を望む回答や 1 回の研修ではなく継続性を持って現場に繋がるような研修を求める回答があった。今後については、「会場集合・対面形式」と「オンライン形式」でそれぞれの良さを生かした研修を実施していくことが求められている。

ここまでの結果を踏まえて、「会場集合・対面形式」、「オンライン形式」でそれぞれ求められる姿を次のとおり整理してみる。

(表 68) 就労支援に関する研修方法

「会場集合・対面形式」「オンライン形式」整理表

項目	会場集合・対面形式	オンライン形式
良さ	参加者同士の意見交換による相互作用	参加のしやすさ
時間帯	10:30～15:00	10:30～15:00 15:00～17:00
1日の研修時間	3時間未満	1時間未満
研修のスタイル	講義形式と演習（事例共有、情報共有）	講義形式

(7) 就労支援に関する研修内容

「管理者及びサービス管理責任者」、「支援実務者」及び「障害者就業・生活支援センター等」の希望する研修内容について、回答が多かったもの（3つまで）は以下の表のとおりであった。

(表 69) 就労支援に関する研修内容の整理表

順位	管理者及びサービス管理責任者	支援実務者	障害者就業・生活支援センター等
1	⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害) (4. 29)	⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害) (4. 29)	⑪アセスメントの基礎 (4. 73)
2	⑥障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害) (4. 23)	⑥障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害) (4. 26)	①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策 (4. 60)
3	⑪アセスメントの基礎 (4. 00)	⑪アセスメントの基礎 (3. 99)	②就労支援のプロセスⅠ(インターク～職業準備性の向上のための支援) (4. 53) ③就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援) (4. 53)

ア 管理者及びサービス管理責任者

就労支援に関する研修内容の必要度について、「基礎的研修」の研修内容をもとに、「管理者及びサービス管理責任者」に対して調査したところ、平均得点が高かったのが「⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)」4.29、「⑥障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)」4.23、「⑪アセスメントの基礎」4.00であった(表25)。

また、平均得点3.00を下回る項目はなく、明らかに必要度の低い項目はなかった。今回、研修内容の項目は、厚生労働省(2021)「第4回雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会(資料)」⁶⁾において示された「基礎的研修のカリキュラム案」をもとに抽出していることから、研修内容の項目は概ね「管理者及びサービス管理責任者」のニーズに合致しているものと考えられる。

障害福祉サービスの事業によって違いがないかを確認するため、「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」で分類して、「管理者及びサービス管理責任者」の研修内容

の必要度の詳細を比較してみると、「②就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）」、「③就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）」、「④就労支援機関の役割と連携」、「⑨企業に対する支援の基礎」、「⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」、「⑫企業における障害者雇用の実際」の項目については、「就労継続支援A型・B型等事業所」に比べて「就労移行支援実施事業所」の方が必要と考えている傾向がみられた（表 59）。

この結果は、「就労移行支援実施事業所」では一般就労を実現することが事業の主目的であるのに対し、「就労継続支援A型・B型等事業所」である就労継続支援A型・B型事業所は働く場の提供という要素も強いことから、特に一般就労に向けた支援に関係する項目において、「就労移行支援実施事業所」はより必要度が高くなったと考えられる。

イ 支援実務者

「支援実務者」の就労支援に関する研修内容の必要度として高かったのは、「⑦障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）」「⑥障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）」「⑪アセスメントの基礎」であったエラー！参照元が見つかりません。）。また、平均得点 3.00 を下回る項目はなく、明らかに必要度の低い項目はなかった。「基礎的研修」の研修内容については、「管理者及びサービス管理責任者」と同様に「支援実務者」のニーズにも合致しているものと考えられる。

「就労移行支援実施事業所」と「就労継続支援A型・B型等事業所」で分類して、「支援実務者」の研修内容の必要度の詳細を比較してみると、「支援実務者」における比較では、「⑨企業に対する支援の基礎」、「⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」、「⑫企業における障害者雇用の実際」、「⑬地域における就労支援の取組」の項目については、「就労継続支援A型・B型等事業所」に比べて「就労移行支援実施事業所」の方が必要と考えている傾向がみられた（表 60）。

「支援実務者」においても、「管理者及びサービス管理者」と同様に一般就労に向けた支援に関係する項目において、「就労移行支援実施事業所」と比べて必要度が低くなっていた。

ウ 障害者就業・生活支援センター等

「障害者就業・生活支援センター等」は、「⑭オンライン形式での講義の振り返り」を除く研修内容について、平均得点が4点以上と高い結果となっており、地域における就労支援の基幹的な役割を有する機関からみると、今回挙げた研修内容はすべて学んでほしいと考えている結果となった。特に「⑪アセスメントの基礎」は 4.73、「①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策」は 4.60、「②就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）」は 4.53、「③就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）」は 4.53 と平均得点が高くなっていた（表 40）。

エ 「管理者及びサービス管理責任者」「支援実務者」「障害者就業・生活支援センター等」の比較

今回「管理者及びサービス管理責任者」「支援実務者」「障害者就業・生活支援センター等」の3群を比較した結果、「①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策」「②就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）」「③就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）」「④就労支援機関の役割と連携」「⑧労働関係法規の基礎知識」「⑨企業に対する支援の基礎」「⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」「⑪アセスメントの基礎」「⑬地域における就労支援の取組」については、「管理者及びサービス管理責任者」「支援実務者」に比べて「障害者就業・生活支援センター等」の平均得点が高かった。逆に「⑥障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）」「⑦障害特性と職業

的課題Ⅲ(精神障害)」については、平均得点が「障害者就業・生活支援センター等」に比べて「管理者及びサービス管理責任者」「支援実務者」が高くなっていた(表 58)。

つまり、就労系障害福祉サービスに従事する「管理者及びサービス管理責任者」「支援実務者」は、「⑥障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)」「⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)」についての研修のニーズが高いのに対し、「障害者就業・生活支援センター等」からみると、それ以外の項目についての方が研修の必要度が高いと考えていることがわかった。

オ 事業所における障害者支援・障害者の就労支援 5 年以上の職員割合による研修内容必要度の比較

研修内容の各項目の必要度について、「障害者支援経験 5 年以上の職員 50%以上」と「障害者支援経験 5 年以上の職員 50%未満」の事業所で比較した。その結果、「②就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)」「③就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)」「⑧労働関係法規の基礎知識」「⑨企業に対する支援の基礎」について「障害者支援経験 5 年以上の職員 50%以上」の事業所の方が必要度は高い傾向があり、就労支援の全体を理解し、企業側へアプローチする際に必要な実務的な知識を得たいと考えていることが伺えた(エラー! 参照元が見つかりません。)

また、同様に「就労支援経験 5 年以上の職員 50%以上」と「就労支援経験 5 年以上の職員 50%未満」の事業所で比較した。その結果、「③就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)」「⑧労働関係法規の基礎知識」「⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」について「就労支援経験 5 年以上の職員 50%以上」の事業所の方が必要度は高い傾向がみられた。この結果については、「障害者支援経験 5 年以上の職員 50%以上」の事業所と同様に「就労支援プロセスⅡ」「労働関係法規の基礎知識」の知識を得たいと考える傾向があり、加えて、「ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」についてもより知識を得たいと考えていることがわかった(エラー! 参照元が見つかりません。)

カ 支援実務者における経験年数による研修内容必要度の比較

「支援実務者」において就労支援に関する研修内容の必要度で最も高かったのは、「⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)」であった。

「障害者支援経験 5 年未満」と「障害者支援経験 5 年以上」で研修内容の必要度を比較したところ、「⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)」については、「障害者支援経験 5 年未満」の「支援実務者」の方が必要と考えていることがわかった(表 65 エラー! 参照元が見つかりません。)

また、「就労支援経験 5 年未満」と「就労支援経験 5 年以上」で研修内容の必要度を比較したところ、「⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)」については、「障害者支援の経験年数」の比較結果と同様に「就労支援経験 5 年未満」の「支援実務者」の方が必要と考えていることがわかった(表 66)。

つまり、「障害者支援」及び「障害者の就労支援」の経験の少ない職員については、特に「⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)」の必要度が高いことが示唆された。

一方で、「⑨企業に対する支援の基礎」「⑫企業における障害者雇用の実際」については、「就労支援経験 5 年以上」の「支援実務者」の方が必要と考えていることが伺え、経験年数により、徐々に障害特性から企業支援への研修の必要度が変化することが示された。

(8) 一般就労移行の推進に向けての課題や意見

一般就労移行の推進に向けての課題や意見の自由記述においては、「管理者及びサービス管理責任者」「支援実務者」「障害者就業・生活支援センター等」とも、「事業所としての課題」「制度・施策に関わる課題」があるとの記述が多く、中でも「障害者就業・生活支援センター等」は「事業所としての課題」が 47.1%、「制度・施策に関わる課題」が 35.5%と多かった(表 43)。

「管理者及びサービス管理責任者」「支援実務者」の特徴としては、「受け入れる企業側の課題と企業へのアプローチについて」の記述が「管理者及びサービス管理者」27.7%、「支援実務者」が19.5%と数多くあった。また「支援実務者」の特徴としては、「企業や労働関係のことを知るための研修の必要性」の記述が24.4%と多かった（表26）（表37）。

このように、一般就労に向けての課題としては、「事業所」や「制度・施策」に存在しており、「管理者及びサービス管理者」「支援実務者」「障害者就業・生活支援センター等」の立場により、いくつかの相違点がみとめられる結果となった。

2 まとめ

本事業では、福祉施設から一般就労への移行及び定着を推進するため、就労系障害福祉サービス（就労移行支援・就労継続支援A型・B型）事業所等への調査を通じて、事業所の課題や研修に関するニーズを多面的に明らかにした。

（1）就労系障害福祉サービス事業所の人材育成に関わる課題

本調査を通して就労系障害福祉サービス事業所における「非正規職員の割合の高さ」、「就労支援の経験年数の少なさ」、「保有資格・研修修了者の少なさ」等の現状が明らかになった。多くの事業所では、支援実務者の「他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力」に課題を感じており、対人援助を主とする障害福祉サービスにとって基本となる専門性が不足していることは課題といえる。

国の「検討会」においても「障害者就労を支える人材の不足」や「障害者就労に関する知識やスキルが不十分」等の指摘がなされており、同様の状況がみられた。国においては、2025年度から雇用・福祉の分野横断的な基本的知識・スキルを身につける「基礎的研修」を開始するものの、事業所数が多い就労継続支援A型・B型については受講必須となっていない。今後については、入職段階での研修体系の充実や職員配置を含め、より多くの就労系障害福祉サービス事業所職員が研修を受講できるような体制づくり等が必要である。

（2）今後の愛知県における就労系障害福祉サービス事業所向け研修について

愛知県では令和3年度から、福祉施設から一般就労への移行及び定着を推進するため、障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）の中で、就労支援に関する研修等を実施し、事業所への支援を行っている。

国は、2025年度から「基礎的研修」を実施していくことになっているが、更なる福祉施設から一般就労への移行及び定着を推進していくためにも、「基礎的研修」の対象にならない支援実務者（特に就労継続支援A型・B型の支援実務者）についても、支援力向上を図る研修の機会を担保することが重要であり、今回明らかになった課題やニーズを踏まえた就労支援に関する研修等を実施することが求められている。

研修実施に当たっては、研修内容は「基礎的研修」の内容を基本としながらも、本調査でニーズの高かった内容を中心に実施することが必要である。また、支援実務者の勤務時間を考慮しながら短時間での研修を行うことや「会場集合・対面形式」「オンライン形式」のそれぞれの良さを生かした研修を実施することも重要となってくる。

今後、本調査で明らかになったポイントを踏まえながら、愛知県内の障害福祉サービス、とりわけ、就労移行支援・就労継続支援A型・就労継続支援B型・就労定着支援などへの研修を継続的に実施することが必要である。

参考・引用文献

- 1) 厚生労働省 (2021) 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」
- 2) 愛知県 (2021) 2021 年度愛知県「障害者相談支援体制整備事業(一般就労移行支援)」調査報告書
- 3) 愛知県 (2022) 2022 年度愛知県「障害者相談支援体制整備事業(一般就労移行支援)」調査報告書
- 4) 介護労働安定センター (2022) 『令和4年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査 結果報告書』
- 5) 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No. 167 (2023. 3) 「就労支援機関における人材育成と支援ノウハウ蓄積等の現状と課題に関する調査研究」
- 6) 厚生労働省 (2021) 「第4回雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会 (資料)」
- 7) 厚生労働省 (2009) 「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」
- 8) 厚生労働省 (2020) 「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の方向性 (中間取りまとめ)」

資料 1 調査票 障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査
就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援 A 型・B 型）事業所
管理者及びサービス管理責任者用【下書き用】

【下書き用】

令和 5 年度 愛知県障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）

障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査
<管理者及びサービス管理責任者用>

- 調査票 1 - (1) : 就労系障害福祉サービス（就労移行支援・就労継続支援 A 型・B 型）事業所
管理者及びサービス管理責任者用

調査内容：事業所が抱える課題（事業所の体制、職員の人材育成等）や研修実施に関するニーズの把握

本調査は、就労系障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズの実態を把握する目的で行う
ものです。

本アンケート用紙は、質問内容の確認及び下書き用として作成しております。ご回答につきましては、以
下の URL から、ご回答いただくようお願いいたします。大変お手数ですが、ご協力のほど、よろしくお願
いいたします。

なお、ご回答いただいた内容について、今後、一般就労移行の推進に向け、愛知県の障害者就労支援に関
する事業で活用させていただく可能性があります。

- 提出期限：令和 5 年 1 1 月 3 0 日（木）
○ 提出方法：以下の URL または QR コードから、調査回答フォームに入力する形でお願いいたします。

<URL>

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdhju-c-X-QjV7fa1jpQGnAL9l1kpQD1wvPykk6ndG3L0woSA/viewform?usp=sf_link

<QR コード>



- ご回答者様について
※管理者又はサービス管理責任者の方がお答えください。
- 本調査に関する問い合わせ先
名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部就労支援課内
「一般就労相談窓口」
住所：〒462-8622 愛知県名古屋市瑞穂区弥富町字密柑山 1-2
電話：052-835-3692
E-mail syurou-info@nagoya-rehab.or.jp

【下書き用】

1. 事業所の概要

ご回答いただく事業所様、ご回答者様について入力してください。

(管理者またはサービス管理責任者の方がお答えください)

問1. 法人名：

問2. 法人格：(選択式)

・社会福祉法人 ・医療法人 ・営利法人 ・特定非営利活動法人 (NPO)

・その他 (自由記述) ()

問3. 回答者

① 役職名：

② 氏名：

③ 氏名のふりがな：

④ 連絡先 (電話番号)：

⑤ 連絡先 (メールアドレス)：

問4. 障害福祉サービスの状況

① 事業所名：

② 障害福祉サービス開始時期：西暦 年 月

問5. 以下の障害福祉サービスのうち、貴事業所において行っているサービスをすべて選択してください。

(複数回答可)

・生活介護 ・自立訓練 ・就労移行支援事業 ・就労継続支援事業A型

・就労継続支援事業B型 ・就労定着支援事業

2. 職員体制について (令和5年4月1日時点)

問6. 貴事業所において「障害者の就労支援」に直接携わる職員数を入力してください。

※各項目において、該当する者がいない場合は、0を入力してください

	正規職員	非正規職員	合計
人数			

問7. 問6で回答した「障害者の就労支援」に直接携わる職員について、「障害者支援」の経験年数及び「障害者の就労支援」の経験年数別に人数を入力してください。(貴事業所に従事前の経歴を含む/問6と問7の各合計は一致)

※各項目において、該当する者がいない場合は、0を入力してください

【下書き用】

事業	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上	合計
障害者支援						
障害者の就労支援						

問8. 問6で回答した「障害者の就労支援」に直接携わる職員の保有資格・研修修了状況について人数を入力してください。その他については、自由記述で資格名を入力してください。

※各項目において、該当する者がいない場合は、0を入力してください

資格	人数
職場適応援助者	
社会福祉士	
精神保健福祉士	
介護福祉士	
公認心理師・臨床心理士	
作業療法士	
保健師・看護師	
特別支援学校教諭免許	
キャリアコンサルタント	
産業カウンセラー	
その他	

その他（自由記述）（ ）

3. 組織内の人材育成の取り組みと課題について

問9. 貴事業所の就労支援担当者の能力向上のために組織的に重視して実施していることがあれば、選択してください。（優先順位の高いもの3つまで回答可）

<組織内のOJTとしての取組>

- ・各支援者が支援で困ったことがあれば、いつでも他の支援者やスーパーバイザーが相談に乗る
- ・支援事例は組織内のケースミーティングで検討し共有する
- ・支援内容と支援成果の記録により、組織での効果的な支援の蓄積・共有と改善に取り組む
- ・組織内の支援ノウハウ等を言語化・文書化して、支援者同士で共有し、引き継ぎをスムーズに行えるようにする

【下書き用】

<地域関係機関との連携による取組>

- ・組織内だけでなく、地域関係機関とケースマネジメントの連携体制で事例検討やノウハウ共有を図る
- ・地域関係機関との連携や役割分担の進め方を言語化・文書化して、関係機関の人事異動があっても引き継げるようにする

<研修・研究及び人事評価等の取組>

- ・学会や研究・実践発表会、論文投稿等で、専門職としての支援ノウハウの整理や共有化を積極的に進める
- ・就労支援人材のレベルに応じたレベルアップのための外部研修等の受講を組織として推進する
- ・人事評価等で、就労支援者のキャリアの段階や達成目標を明示して計画的に人材育成を進める
- ・その他（自由記述）（ ）

問10. 貴事業所の就労支援担当者の資質・能力・スキルについて課題に感じていることがあれば、選択してください。（優先順位の高いもの3つまで回答可）

<障害者の就労支援に関する資質・能力・スキル>

- ・各障害者の生活・人生の支援ニーズに様々な工夫をして対応しようとする資質・能力
- ・他者の気持ちを正しく理解したり、物事を分かりやすく説明したりできる資質・能力
- ・様々な関連制度やサービスを個別支援ニーズに合わせて活用できる知識とスキル
- ・障害者各人が活躍できる仕事や職場の調整や開発ができる知識とスキル
- ・企業の人材採用・育成や雇用管理・経営のニーズに対応した就労支援ができる知識とスキル
- ・最新の就労支援手法や支援機器等、関連情報を収集して効果的に活用できる知識とスキル
- ・様々な関係分野の支援者等と効果的に連携して就労支援ができる知識とスキル

<仕事の遂行に関する資質・能力・スキル>

- ・様々な仕事をうまく整理、組織立てて、手際よく、抜かりなく業務を遂行できる資質・能力
- ・先行きが見えない状況や多様な意見がある状況でも精神的に安定して対処できる資質・能力
- ・その他（自由記述）（ ）

問11. 就労支援担当者の採用・配置・育成するために、貴事業所の課題に感じていることを選択してください。（優先順位の高いもの3つまで回答可）

- ・就労支援担当者を募集しても、応募が少ない
- ・就労支援人材を採用・配置しても、数年以内で離職・転職する人が多い
- ・就労支援力の高い人材に満足いただける処遇等の条件を提供することは困難である

【下書き用】

- ・採用・配置・育成に当たって、各人の就労支援担当者としての適性や能力等を判断する基準が分からない
- ・採用後の研修やOJTが重要であるが、育成を担当できる人材の不足、時間・労力・費用がかかり、十分に手がかけられない
- ・事業収入が安定せず、見合った処遇や人員体制に反映できないため、人材確保は難しい
- ・法人全体としての異動・キャリアがあるため、就労支援に特化した配置や評価は得られない
- ・職員のモチベーションやメンタルヘルスのフォロー
- ・その他（自由記述）（ ）

4. 就労支援に関する研修方法について

問12. 研修の開催方法や時間帯について、以下の質問にお答えください。（事業所内の就労支援担当者が研修を受講することを想定して回答してください）

（12-1）研修の開催形式について、希望を選択してください。

（優先順位の高いもの2つまで回答可）

- ・会場集合によるリアル開催
- ・オンラインによるリアル開催
- ・オンライン録画視聴
- ・資料配布（自主学習）
- ・個別研修（現地訪問等）
- ・その他（自由記述）（ ）

（12-2）研修の時間帯＜会場集合・対面形式＞について、希望を選択してください。

（優先順位の高いもの2つまで回答可）

- ・早朝（7:00～9:00頃）
- ・午前中早め（9:00～10:30）
- ・午前中遅め（10:30～12:00）
- ・昼（12:00～13:00）
- ・午後早め（13:00～15:00）
- ・午後遅め（15:00～17:00）
- ・夕方（17:00～18:30）
- ・夜（18:30～20:00）
- ・その他（自由記述）（ ）

（12-3）研修の時間帯＜オンライン方式＞について、希望を選択してください。

（優先順位の高いもの2つまで回答可）

- ・早朝（7:00～9:00頃）
- ・午前中早め（9:00～10:30）
- ・午前中遅め（10:30～12:00）
- ・昼（12:00～13:00）
- ・午後早め（13:00～15:00）
- ・午後遅め（15:00～17:00）
- ・夕方（17:00～18:30）
- ・夜（18:30～20:00）
- ・その他（自由記述）（ ）

（12-4）1日の研修時間＜会場集合・対面形式＞について、希望を選択してください。

（優先順位の高いもの2つまで回答可）

- ・30分以上1時間未満
- ・1時間以上2時間未満
- ・2時間以上3時間未満
- ・3時間以上～半日
- ・終日（1日）

【下書き用】

(1 2-5) 1日の研修時間<オンライン方式>について、希望を選択してください。

(優先順位の高いもの2つまで回答可)

- ・30分以上1時間未満
- ・1時間以上2時間未満
- ・2時間以上3時間未満
- ・3時間以上～半日
- ・終日(1日)

(1 2-6) 研修スタイル<会場集合・対面形式>について、参加したいと思うものを選択してください。

(複数回答可)

- ・講義形式
- ・参加者による情報交換
- ・事例の共有
- ・ワークショップ形式による技法習得
- ・グループによる事例検討
- ・個別対応による事例検討
- ・その他(自由記述)()

(1 2-7) 研修スタイル<オンライン方式>について、参加したいと思うものを選択してください。

(複数回答可)

- ・講義形式
- ・参加者による情報交換
- ・事例の共有
- ・ワークショップ形式による技法習得
- ・グループによる事例検討
- ・個別対応による事例検討
- ・その他(自由記述)()

(1 2-8) 研修方法全般について、ご意見があれば、入力をお願いいたします。

(自由記述)

問13. これまで受講して、良かった就労支援に関わる研修の内容や講師等がございましたら入力してください。

(自由記述)

【下書き用】

5. 就労支援に関する研修内容について

問14. 事業所内の就労支援担当者が研修を受講するにあたって、下記の研修項目の必要度について、あてはまるものを選択してください。

科目	内容	必要度 < 5 (高い) ~ 1 (低い) >
① 就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策 <80分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援の理念と目的(支援者としての共通した目的、福祉的就労と一般就労) ○障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の体系や概要 ○国の障害者雇用施策の体系や各種制度 ○国の障害者雇用の状況 ○雇用施策と福祉施策との連携(福祉・教育・医療から雇用への流れ) ○就労支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就労支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解) 	5・4・3・2・1
② 就労支援のプロセスⅠ(インターク～職業準備性の向上のための支援) <50分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、アセスメントから一般就労への移行の過程) ○インターク、アセスメント、プランニング ○職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援 	5・4・3・2・1
③ 就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援) <50分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就職のための支援(ハローワークの活用、企業開拓、企業へのアプローチ等) ○職場定着・雇用継続のための支援(障害者・企業双方への支援、実施方法、留意事項、福祉施策の活用や連携) ○加齢等に伴う雇用から福祉への移行 	5・4・3・2・1
④ 就労支援機関の役割と連携 <60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援を実施している機関の役割と業務内容(ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労系障害福祉サービス(就労移行支援事業所等)、医療機関、教育機関等) ○就労支援ネットワークについて(ネットワークの重要性、ネットワークの構造・構築の手順等) 	5・4・3・2・1
⑤ 障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病) <60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○身体障害・高次脳機能障害・難病の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例 	5・4・3・2・1
⑥ 障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害) <60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○知的障害・発達障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例 	5・4・3・2・1
⑦ 障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害) <60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○精神障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例 	5・4・3・2・1

【下書き用】

科目	内容	必要度 < 5 (高い) ~ 1 (低い) >
⑧労働関係法規の基礎知識<60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○労働契約上の留意点(労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等) ○法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険 	5・4・3・2・1
⑨企業に対する支援の基礎<60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○企業で働くとは ○企業を支援することの重要性 ○障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況(障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務等) ○企業支援のプロセス及び支援手法(企業情報・ニーズの把握、企業内での理解促進への支援、職務の切り出し、地域資源の活用) ○企業支援の留意点(企業との信頼関係の構築、企業担当者のメンタルヘルスに関する支援等) 	5・4・3・2・1
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援におけるケースマネジメントの重要性 ○生活支援・家族支援の進め方(支援方法、対応例) ○生活支援・家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携 ○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性 	5・4・3・2・1
⑪アセスメントの基礎<100分>	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○相談を行う上での基本的態度や傾聴等の相談技法等 ○アセスメントの目的と心構え ○実施方法と留意事項 ○結果の分析ポイントと活用の仕方 <p>【演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク ○モデル事例に即して、アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容について検討。また、把握した情報に基づき、対象者の就労に向けた課題や支援のポイント・方法について整理 	5・4・3・2・1
⑫企業における障害者雇用の実際<60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○企業の障害者雇用の担当者からの講義 ・企業における障害者雇用の考え方や実際(障害者である社員が従事している職務の内容、雇用管理の方法、職場内支援体制、合理的配慮の内容等) ・企業が求める人材(採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること等)。 ・支援者に求めること 	5・4・3・2・1

【下書き用】

科目	内容	必要度 < 5 (高い) ~ 1 (低い) >
⑬地域における就労支援 の取組<90分>	【意見交換】 ○グループワーク ①受講者の所属機関における各種支援の取組 ②関係機関との連携、ネットワークの活用状況 ・①②に関連するテーマについて意見交換 【ケーススタディ】 ○グループワーク ○モデル事例の内容に基づき、対象者や企業、 家族への支援の内容や関係機関との連携な どについて検討	5・4・3・2・1
⑭オンライン形式での講 義の振り返り<50分>	【講義】 ○オンライン形式の講義のポイントの復習 ○オンライン形式の講義の質疑応答	5・4・3・2・1

※講義内容等や<>内の時間数については、令和3年12月10日に、国において開催された「雇用と福祉
の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会における議論の整理」の基礎
的研修カリキュラムイメージ（案）から記載

問15. 問14の研修項目以外に受講したい研修内容があれば、入力してください。
(自由記述)

6. その他

問16. 一般就労移行の推進に向けて、課題やご意見等があれば、入力してください。
(自由記述)

資料2 調査票 障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査
就労系障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）事業所
支援実務者用【下書き用】

【下書き用】

令和5年度 愛知県障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）

障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査
<支援実務者用>

- 調査票1－(2)：就労系障害福祉サービス（就労移行支援・就労継続支援A型・B型）事業所
支援実務者用

調査内容：支援実務者の研修実施に関するニーズの把握

本調査は、就労系障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズの実態を把握する目的で行う
ものです。

本アンケート用紙は、質問内容の確認及び下書き用として作成しております。ご回答につきましては、以
下のURLから、ご回答いただくようお願いいたします。大変お手数ですが、ご協力のほど、よろしくお願
いいたします。

なお、ご回答いただいた内容について、今後、一般就労移行の推進に向け、愛知県の障害者就労支援に関
する事業で活用させていただく可能性があります。

- 提出期限：令和5年11月30日（木）
○ 提出方法：以下のURLまたはQRコードから、調査回答フォームに入力する形でお願いいたします。

<URL>

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd8T9Q4tbASb8TI0a9Km-UKoJdsS7vKB96Y5rEsTH7pi05Spw/viewform?usp=sf_link

<QRコード>



- ご回答者様について
※支援実務者の方がお答えください。
- 本調査に関する問い合わせ先
名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部就労支援課内
「一般就労相談窓口」
住所：〒462-8622 愛知県名古屋市瑞穂区弥富町字密柑山1-2
電話：052-835-3692
E-mail syurou-info@nagoya-rehab.or.jp

【下書き用】

(3-4) 1日の研修時間<会場集合・対面形式>について、希望を選択してください。

(優先順位の高いもの2つまで回答可)

- ・30分以上1時間未満
- ・1時間以上2時間未満
- ・2時間以上3時間未満
- ・3時間以上～半日
- ・終日(1日)

(3-5) 1日の研修時間<オンライン方式>について、希望を選択してください。

(優先順位の高いもの2つまで回答可)

- ・30分以上1時間未満
- ・1時間以上2時間未満
- ・2時間以上3時間未満
- ・3時間以上～半日
- ・終日(1日)

(3-6) 研修スタイル<会場集合・対面形式>について、参加したいと思うものを選択してください。

(複数回答可)

- ・講義形式
- ・参加者による情報交換
- ・事例の共有
- ・ワークショップ形式による技法習得
- ・グループによる事例検討
- ・個別対応による事例検討
- ・その他(自由記述)()

(3-7) 研修スタイル<オンライン方式>について、参加したいと思うものを選択してください。

(複数回答可)

- ・講義形式
- ・参加者による情報交換
- ・事例の共有
- ・ワークショップ形式による技法習得
- ・グループによる事例検討
- ・個別対応による事例検討
- ・その他(自由記述)()

(3-8) 研修方法全般について、ご意見があれば、入力をお願いいたします。

(自由記述)

問4. これまで受講して、良かった就労支援に関わる研修の内容や講師等がございましたら入力してください。

(自由記述)

【下書き用】

3. 就労支援に関する研修内容について

問5. ご自身が研修を受講するにあたって、下記の研修項目の必要度について、あてはまるものを選択してください

科目	内容	必要度 < 5 (高い) ~ 1 (低い) >
①就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策 <80分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援の理念と目的(支援者としての共通した目的、福祉的就労と一般就労) ○障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の体系や概要 ○国の障害者雇用施策の体系や各種制度 ○国の障害者雇用の状況 ○雇用施策と福祉施策との連携(福祉・教育・医療から雇用への流れ) ○就労支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就労支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解) 	5・4・3・2・1
②就労支援のプロセスⅠ(インターク～職業準備性の向上のための支援) <50分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、アセスメントから一般就労への移行の過程) ○インターク、アセスメント、プランニング ○職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援 	5・4・3・2・1
③就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援) <50分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就職のための支援(ハローワークの活用、企業開拓、企業へのアプローチ等) ○職場定着・雇用継続のための支援(障害者・企業双方への支援、実施方法、留意事項、福祉施策の活用や連携) ○加齢等に伴う雇用から福祉への移行 	5・4・3・2・1
④就労支援機関の役割と連携 <60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援を実施している機関の役割と業務内容(ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労系障害福祉サービス(就労移行支援事業所等)、医療機関、教育機関等) ○就労支援ネットワークについて(ネットワークの重要性、ネットワークの構造・構築の手順等) 	5・4・3・2・1
⑤障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病) <60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○身体障害・高次脳機能障害・難病の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例 	5・4・3・2・1
⑥障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害) <60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○知的障害・発達障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例 	5・4・3・2・1
⑦障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害) <60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○精神障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例 	5・4・3・2・1

【下書き用】

科目	内容	必要度 < 5 (高い) ~ 1 (低い) >
⑧労働関係法規の基礎知識<60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○労働契約上の留意点(労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等) ○法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険 	5・4・3・2・1
⑨企業に対する支援の基礎<60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○企業で働くとは ○企業を支援することの重要性 ○障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況(障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務等) ○企業支援のプロセス及び支援手法(企業情報・ニーズの把握、企業内での理解促進への支援、職務の切り出し、地域資源の活用) ○企業支援の留意点(企業との信頼関係の構築、企業担当者のメンタルヘルスに関する支援等) 	5・4・3・2・1
⑩ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援におけるケースマネジメントの重要性 ○生活支援・家族支援の進め方(支援方法、対応例) ○生活支援・家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携 ○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性 	5・4・3・2・1
⑪アセスメントの基礎<100分>	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○相談を行う上での基本的態度や傾聴等の相談技法等 ○アセスメントの目的と心構え ○実施方法と留意事項 ○結果の分析ポイントと活用の仕方 <p>【演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク ○モデル事例に即して、アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容について検討。また、把握した情報に基づき、対象者の就労に向けた課題や支援のポイント・方法について整理 	5・4・3・2・1
⑫企業における障害者雇用の実際<60分>	<ul style="list-style-type: none"> ○企業の障害者雇用の担当者からの講義 ・企業における障害者雇用の考え方や実際(障害者である社員が従事している職務の内容、雇用管理の方法、職場内支援体制、合理的配慮の内容等) ・企業が求める人材(採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること等) ・支援者に求めること 	5・4・3・2・1

【下書き用】

科目	内容	必要度 < 5 (高い) ~ 1 (低い) >
⑬地域における就労支援の取組<90分>	【意見交換】 ○グループワーク ①受講者の所属機関における各種支援の取組 ②関係機関との連携、ネットワークの活用状況 ・①②に関連するテーマについて意見交換 【ケーススタディ】 ○グループワーク ○モデル事例の内容に基づき、対象者や企業、家族への支援の内容や関係機関との連携などについて検討	5・4・3・2・1
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50分>	【講義】 ○オンライン形式の講義のポイントの復習 ○オンライン形式の講義の質疑応答	5・4・3・2・1

※講義内容等や<>内の時間数については、令和3年12月10日に、国において開催された「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会における議論の整理」の基礎的研修カリキュラムイメージ（案）から記載

問6. 問5の研修項目以外に受講したい研修内容があれば、入力してください。
 （自由記述）

4. 就労支援スキル向上について

問7. ご自身の就労支援スキルの向上に向けて、必要だと考えることについて選択してください。
 （複数回答可）

- ・事業所や法人等の内部での研修制度
- ・事業所内の先輩職員やその他支援機関のスーパーバイザー等の経験者による助言や指導
- ・ケース会議等での多様な支援者等との事例検討
- ・日常の支援での失敗体験や成功体験の積み重ね
- ・外部機関による研修・セミナー等の受講（障害者職業総合センター、地域障害者職業センター、愛知県による就労支援に関する研修等）
- ・実践で使えるマニュアルや事例集等（障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル、専門雑誌の論文や記事等）

【下書き用】

問8. ご自身の就労支援スキルの向上に向けて、その他のご意見があれば、入力してください。

(自由記述)【例】「業務時間内に研修へ参加できる仕組みが欲しい」「自己研鑽のために研修したら金銭的な補助が出て欲しい」「資格取得や研修修了すると資格手当が出て欲しい」「職場内でのOJTを充実して欲しい」「スキルの向上の方法が分からない」等

5. その他

問9. 一般就労移行の推進に向けて、課題やご意見等があれば、入力してください。

(自由記述)

資料3 調査票 障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査
障害者就業・生活支援センター用

令和5年度 愛知県障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）

障害福祉サービス事業所の就労支援に関する課題・ニーズ調査
<障害者就業・生活支援センター等用>

- 調査票2：障害者就業・生活支援センター等用
調査内容：就労系障害福祉サービス事業所が抱える課題（事業所の体制、職員の人材育成等）や研修実施に関するニーズの把握

この調査は、**障害者就業・生活支援センター及び市町村が設置する就労支援機関からみた**就労系障害福祉サービス事業所が抱える課題（事業所の体制、職員の人材育成等）や研修実施に関するニーズ把握する目的で行うものです。大変お手数ですが、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

- 提出期日：令和6年1月19日（金）
○提出方法：紙面またはデータ（Word形式）に入力する形でお願いいたします。
○ご回答者様について
※可能な限り主任就業支援担当者または主任職場定着支援担当者をご記入ください。
○調査委託に関する問い合わせ先
名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部就労支援課内「一般就労相談窓口」
住所：〒462-8622 愛知県名古屋市瑞穂区弥富町字密柑山1-2
電話：052-835-3692
E-mail syurou-info@nagoya-rehab.or.jp

1. 事業所の概要

回答いただくセンター様、ご回答者様についてご回答ください。
（可能な限り主任就業支援担当者または主任職場定着支援担当者がお答えください）

問1. 法人名：

問2. 法人格： ・一般社団法人 ・財団法人 ・社会福祉法人
・特定非営利活動法人（NPO） ・医療法人

問3. 事業の状況

- ① センター名：
② 事業開始時期：西暦 年 月

問4. 回答者

- ① 役職名：
- ② 氏名：
- ③ よみがな：
- ④ 連絡先（電話番号）：
- ⑤ 連絡先（メールアドレス）：

問5. 貴法人で行っているすべての事業を選択してください。（複数回答可）

- ・生活介護 ・自立訓練 ・就労移行支援事業 ・就労継続支援事業A型
- ・就労継続支援事業B型

・その他（自由記述で）

2. 就労支援に関する研修内容について

問6. 就労系障害福祉サービス事業所の職員が研修を受講するにあたって、下記の研修項目の必要度について、あてはまるものを選択してください。

科目	内容	必要度 < 5（高い）～1（低い）>
① 就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策 <80分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援の理念と目的(支援者としての共通した目的、福祉的就労と一般就労) ○障害者福祉施策（就労系障害福祉サービス）の体系や概要 ○国の障害者雇用施策の体系や各種制度 ○国の障害者雇用の状況 ○雇用施策と福祉施策との連携（福祉・教育・医療から雇用への流れ） ○就労支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就労支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解) 	5・4・3・2・1
② 就労支援のプロセス I（インターク～職業準備性の向上のための支援） <50分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、アセスメントから一般就労への移行の過程) ○インターク、アセスメント、プランニング ○職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援 	5・4・3・2・1
③ 就労支援のプロセス II（求職活動支援～定着支援） <50分>	<ul style="list-style-type: none"> ○就職のための支援（ハローワークの活用、企業開拓、企業へのアプローチ等） ○職場定着・雇用継続のための支援（障害者・企業双方への支援、実施方法、留意事項、福祉施策の活用や連携） ○加齢等に伴う雇用から福祉への移行 	5・4・3・2・1

科目	内容	必要度 < 5 (高い) ~ 1 (低い) >
④ 就労支援機関の役割と連携<60分>	○就労支援を実施している機関の役割と業務内容(ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労系障害福祉サービス(就労移行支援事業所等)、医療機関、教育機関等) ○就労支援ネットワークについて(ネットワークの重要性、ネットワークの構造・構築の手順等)	5・4・3・2・1
⑤ 障害特性と職業的課題 I (身体障害、高次脳機能障害、難病)<60分>	○身体障害・高次脳機能障害・難病の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例	5・4・3・2・1
⑥ 障害特性と職業的課題 II (知的障害、発達障害)<60分>	○知的障害・発達障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例	5・4・3・2・1
⑦ 障害特性と職業的課題 III (精神障害)<60分>	○精神障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例	5・4・3・2・1
⑧ 労働関係法規の基礎知識<60分>	○労働契約上の留意点(労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等) ○法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険	5・4・3・2・1
⑨ 企業に対する支援の基礎<60分>	○企業で働くとは ○企業を支援することの重要性 ○障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況(障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務等) ○企業支援のプロセス及び支援手法(企業情報・ニーズの把握、企業内での理解促進への支援、職務の切り出し、地域資源の活用) ○企業支援の留意点(企業との信頼関係の構築、企業担当者のメンタルヘルスに関する支援等)	5・4・3・2・1
⑩ ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援<60分>	○就労支援におけるケースマネジメントの重要性 ○生活支援・家族支援の進め方(支援方法、対応例) ○生活支援・家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携 ○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性	5・4・3・2・1
⑪ アセスメントの基礎<100分>	【講義】 ○相談を行う上での基本的態度や傾聴等の相談技法等 ○アセスメントの目的と心構え ○実施方法と留意事項	5・4・3・2・1

科目	内容	必要度 < 5 (高い) ~ 1 (低い) >
	○結果の分析ポイントと活用の仕方 【演習】 ○グループワーク ○モデル事例に即して、アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容について検討。また、把握した情報に基づき、対象者の就労に向けた課題や支援のポイント・方法について整理	
⑫企業における障害者雇用の実際<60分>	○企業の障害者雇用の担当者からの講義 ・企業における障害者雇用の考え方や実際(障害者である社員が従事している職務の内容、雇用管理の方法、職場内支援体制、合理的配慮の内容等) ・企業が求める人材(採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること等) ・支援者に求めること	5・4・3・2・1
⑬地域における就労支援の取組<90分>	【意見交換】 ○グループワーク ①受講者の所属機関における各種支援の取組 ②関係機関との連携、ネットワークの活用状況 ・①②に関連するテーマについて意見交換 【ケーススタディ】 ○グループワーク ○モデル事例の内容に基づき、対象者や企業、家族への支援の内容や関係機関との連携などについて検討	5・4・3・2・1
⑭オンライン形式での講義の振り返り<50分>	【講義】 ○オンライン形式の講義のポイントの復習 ○オンライン形式の講義の質疑応答	5・4・3・2・1

※講義内容等や<>内の時間数については、令和3年12月10日に、国において開催された「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会における議論の整理」の基礎的研修カリキュラムイメージ(案)から記載

問7. 問6の研修項目以外に就労系障害福祉サービス事業所の職員に受講して欲しい研修内容があれば、入力してください。

(自由記述)

問8. これまで受講して、良かった就労支援に関わる研修の内容や講師等がございましたら入力してください。

(自由記述)

3. 就労支援スキル向上について

問9. 就労系障害福祉サービス事業所の就労支援スキルの向上に向けて、必要だと考えることについて選択してください。

(複数回答可)

- ・事業所や法人等の内部での研修制度
- ・事業所内の先輩職員やその他支援機関のスーパーバイザー等の経験者による助言や指導
- ・ケース会議等での多様な支援者等との事例検討
- ・日常の支援での失敗体験や成功体験の積み重ね
- ・外部機関による研修・セミナー等の受講（障害者職業総合センター、地域障害者職業センター、愛知県による就労支援に関する研修等）
- ・実践で使えるマニュアルや事例集等（障害者職業総合センターの研究成果やマニュアル、専門雑誌の論文や記事等）

問10. 就労系障害福祉サービス事業所の就労支援スキルの向上に向けて、その他のご意見があれば、入力してください。

(自由記述)

4. その他

問11. 就労系障害福祉サービス事業所から一般就労への移行の推進に向けて、課題やご意見等があれば、入力してください。

(自由記述)

2023年度 愛知県「障害者相談支援体制整備事業（一般就労移行）」

調査報告書

発行日：2024年3月

編集・発行：名古屋市総合リハビリテーションセンター