

障害者の一般就労を支える人材に関する実態調査 結果報告(暫定集計)

平成20年10月3日

厚生労働省障害者雇用対策課地域就労支援室

1. 調査実施の概要

(1) 対象 ※平成20年6月末時点で、連絡先が確認できた事業所を対象とした。

①就労移行支援事業者	1 1 9 9カ所
就労支援員	1 1 9 9人以上
②障害者就業・生活支援センター	2 0 4カ所
就業支援担当者	4 5 0人
③第1号職場適応援助者助成金認定法人	3 2 7カ所
第1号ジョブコーチ	5 8 8人
④第2号職場適応援助者助成金認定法人	2 4カ所
第2号ジョブコーチ	4 0人

(2) 方法

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

①・②については、当室からメールにより調査票・回答票を送付した。

※①のうちメールアドレスが不明であった721カ所については、調査票を郵送したところ、うち約280事業所からメールにて回答票送付依頼があり、追加でメールにより調査票・回答票を送付した。

③・④については、高齢・障害者雇用支援機構地域障害者職業センターを通じ、メールにより調査票・回答票を送付した。

(3) 内容

<事業所>

○所属法人の属性(法人の形態、従業員数、実施している事業等)

○事業所の属性(実施している事業、事業を開始した時期、従業員数、利用者数等)

○事業所の人材育成の現状と今後

<個人>

○個人の属性(性別、最終学歴、就業形態、就労経験、資格)

○職務と能力(業務量、機会、備わっているか、習得方法)

○その他(研修受講経験・受講希望、困っていること、相談先、満足度、将来展望)

(4) 期間

①について、平成20年7月23日(水)～8月12日(火)

②～④について、平成20年7月1日(火)～8月1日(金)

(いずれも9月11日到着まで集計に含めた。)

(5) 結果

	有効回答数	回収率
①就労移行支援事業者	565	47.1%
就労支援員	706	—
②障害者就業・生活支援センター	117	57.4%
就業支援担当者	247	54.9%
③第1号職場適応援助者助成金認定法人	209	63.9%
第1号ジョブコーチ	357	60.7%
④第2号職場適応援助者助成金認定法人	18	75.0%
第2号ジョブコーチ	27	67.5%

※本結果は10月3日現在の暫定集計であり、確定版は研究会報告書において発表する予定である。
※「傾向がある」等の記述については、統計的解析を行っておらず、構成比から見た解釈である。
※複数回答（MA）の回答数については、構成比は各有効回答数で計算しており、表記は最も多い回答数を表記しているため、必ずしも構成比とは合致していない。

I 事業所（属性概要）

1. 移行支援事業所

- (1) 事業所の属する法人は、社会福祉法人が74.7%占め、就労移行支援事業以外に、就労継続支援B型を行っている(72.2%)法人が多かった。また約2割の法人がジョブコーチ助成金の認定法人になっていた。
- (2) 事業所は、3分の2が就労継続支援B型を行っていた。
- (3) 就労移行支援事業を開始した時期と一般就労に向けた支援を開始した時期を見たところ、ともにバラツキが見られたが、平成18年度以降に一般就労に向けた支援を開始した事業所のうちほとんどが就労移行支援事業をきっかけに一般就労に向けた支援を開始したことが見られた。
- (4) 従業員規模は平均13.90人であり、そのうち就労支援に携わっている人は就労支援員も含め2.84人であった。
- (5) 現在の利用者数は平均14.73人で知的障害者が約6割を占めた。利用終了者は平均4.92人で、そのうち就職した者は平均2.81人であった。

2. 障害者就業・生活支援センター

- (1) 事業所の属する法人は、社会福祉法人が9割を占め、ケアホーム等を実施しているところが最も多く、就労移行支援事業や就労継続支援B型を行っている法人は5割程度であった。また約6割の法人がジョブコーチ助成金の認定法人になっていた。
- (2) 従業員規模は平均4.78人であり、そのうち就労支援に携わっている人は就業支援担当者も含め3.44人であった。
- (3) 現在の利用者数は平均191.81人で知的障害者が約半数を占めた。

3. 第1号ジョブコーチ助成金認定法人

- (1) 事業所の属する法人は、社会福祉法人が9割近くを占め、ケアホーム等を実施しているところが最も多く、6割が就労継続支援B型、5割が就労移行支援事業や障害者就業・生活支援センターを実施していた。ジョブコーチ助成金の認定法人には、平成17年度上半期以前になった法人が約半数であった。
- (2) 事業所は、就労移行支援事業、就労継続支援B型、障害者就業・生活支援センター、ケアホーム等を実施しているところが3分の1程度いた。一般就労に向けた支援は平成15年度以前に開始した事業所が6割以上であった。
- (3) 従業員規模は平均23.15人であり、そのうち就労支援に携わっている人は5.99人であり、ジョブコーチ養成研修修了者は1.73人であった。
- (4) 現在の利用者数は平均115.35人で知的障害者が約4分の3を占めた。

4. 第2号ジョブコーチ助成金認定法人

- (1) 回答した事業所のうち7事業所(46.7%)が特例子会社であった。ジョブコーチ助成金の認定法人には平成18年度、19年度になった事業所が多かった。
- (2) 従業員規模は平均303.83人であり、就労支援に携わっている人は7.76人であり、ジョブコーチ養成研修修了者は1.72人であった。
- (3) 現在の利用者は平均57.94人で身体障害者が6割弱であった。

II 個人（属性概要）

1. 就労支援員

- (1) 大学・大学院卒（福祉系＜福祉系以外）の者、20代・30代の者が多かった。
- (2) 他の就労経験がなく、就労支援員として障害者就労支援に1～3年未満もしくは1年未満の経験がある者が多かった。
- (3) 現在関係資格を保有していない者が多かったが、社会福祉士所持者が2割程度いた。また今度は職場適応援助者養成研修の受講希望が5割弱あり、社会福祉士資格取得希望も4割程度あった。

2. 就業支援担当者

- (1) 大学・大学院卒（福祉系>福祉系以外）の者、30代・40代の者が多かった。
- (2) 障害者支援について5年以上の経験を持ち、就業支援担当者としては1～3年未満もしくは1年未満の経験がある者が多かった。
- (3) 現在関係資格を保有していない者が多かったが、社会福祉士所持者が4分の1程度いた。また今後は社会福祉士や精神保健福祉士の資格取得希望が3割程度あった。

3. 第1号ジョブコーチ

- (1) 大学・大学院卒（福祉系<福祉系以外）の者、30代の者が多かった。
- (2) 障害者支援について5年以上、障害者就労支援の経験は5年～10年未満の経験を持ち、うちジョブコーチとしては1～3年未満の経験がある者が多かった。
- (3) 現在関係資格を保有していない者が多く、今後は社会福祉士や精神保健福祉士の資格取得希望が2～3割程度あった。
- (4) ジョブコーチ専任として活動している者は16.4%で、兼務している者のうちジョブコーチ業務は3～5割と回答する者が多かった。また1ヶ月の平均活動日数が10日未満の者が多かった。

4. 第2号ジョブコーチ

- (1) 福祉系以外の大学・大学院卒と中卒・高卒の者、30代の者が多かった。
- (2) 企業等での就労経験や障害者就労経験が5年以上の者が多く、うちジョブコーチとしては1～3年未満の経験がある者が多かった。
- (3) 現在関係資格を保有していない者が多く、今後は精神保健福祉士や産業カウンセラー、臨床心理士の資格取得希望が2割程度あった。
- (4) ジョブコーチ専任として活動している者は7.7%で、兼務している者のうちジョブコーチ業務は1～5割と回答する者がほとんどであった。また1ヶ月の平均活動日数が15日以上と回答した者が4割程度であった。

Ⅲ 事業所（人材育成）

障害者の就労支援に関わる人材の育成の現在の状況と今後の方針について質問したところ、結果は以下のとおり。

(1) 現在の状況

現在の状況として、全般的に「勤務時間中の外部研修・勉強会への参加を認めている」、「外部研修・勉強会に参加する際に費用の補助をしている」と回答した事業所が大部分であった。

また、「事業所や法人内で研修・勉強会を行っている」事業所も3～5割見られた。

「人事異動により就労支援に必要な業務を経験させることにしている」事業所は、第1号、第2号ジョブコーチ助成金認定法人において比較的多く、就労移行支援事業所で低かった。

(2) 今後の方針

今後の方針については、無回答が多かったことから、現在の状況から前進が1つでもあった事業所についてのみ集計を行った。（なお、構成比については、比較のため、現在の状況の有効回答数で割ったものを表示している。）

その結果、第2号ジョブコーチや移行支援事業所において「事業所や法人内で研修・勉強会を行う」と回答した事業所が多かった。また、障害者就業・生活支援センター以外において「人事異動により就労支援に必要な業務を経験させる」方針であると回答した事業所が多かった。

現在の状況と今後の方針を合わせると、8割以上の事業所において「勤務時間中の外部研修・勉強会への参加を認めている」、「外部研修・勉強会に参加する際に費用の補助をしている」ことになり、また5割以上の事業所又は法人内で「研修・勉強会を行っている」ことになる。また、3～5割程度「人事異動により就労支援に必要な業務を経験させる」ことがわかった。

IV 個人（職務・能力要件）

1. 業務量

(1) 就労支援員と就業支援担当者＜別添表1＞

それぞれ就労支援員／就業支援担当者として活動する場合の各業務の業務量について質問したところ、以下のような傾向※が見られた。 ※統計的な分析は行っておらず、構成比からみた解釈である。以下同じ。

①就労支援員の方が業務が多い項目	a)施設内での障害者に対する作業指導 b)施設内での作業に関わる品質管理、受注、納品等の業務 c)施設を利用する障害者の生活面に関わる支援
②就業支援担当の方が業務が多い項目	d)職業相談 h)面接練習や履歴書の作成等の支援 i)障害者に対するハローワークへの同行 j)ハローワークでの求人検索 l)自主的な求人・実習先の開拓(民間の求人情報の収集、企業訪問等) m)職場実習先での支援、実習の付き添い o)就職後のフォローアップとしての職場訪問 p)就職した障害者に対する生活面に関わる支援 q)事業主に対する障害者の特性に関する助言 r)事業主に対する障害者の雇用管理に関する助言 u)地域における就労支援機関との連携・支援ネットワークづくり v)就労支援サービスを提供する障害者の確保
③ともに行っている項目	e)障害者の職業能力・適性の把握(アセスメント) f)就労支援計画の作成 g)基礎訓練、職業準備訓練、職場実習等のあっせん s)ケア会議、ケース会議等への参加 t)家族との連絡調整(情報提供、相談等)
④ともにあまり行っていない項目	k)ハローワーク職員との同行求人開拓 n)職場適応支援(ジョブコーチ支援)

(2) 第1号・第2号ジョブコーチ＜別添表2＞

第1号ジョブコーチは、「c)支援計画の作成」と「b)職場開拓」以外の項目について業務量が多かった。特に、「n)障害者職業センターとの連絡調整」と「l)フォローアップ」については7割以上の者が「業務が多い」と回答していた。

第2号ジョブコーチは、ジョブコーチとして活動する時には全般的に業務を行っており、特に「l)フォローアップ」と「d)職場環境のアセスメント」については7割以上の者が「業務が多い」と回答していた。

2. 必要な知識・スキル（機会）＜別添表3＞

それぞれ活動する上で、項目に挙げた知識／スキルは業務上活用する機会があるかについて質問したところ、以下のような傾向が見られた。

①全般的に活用する機会があるもの	a)障害特性に関する知識 b)障害特性に応じた職業的課題に関する知識 i)就労支援計画の策定に関するスキル o)障害者の希望や特性に応じた仕事の選択やマッチング支援を行う知識・スキル p)(就職後の)フォローアップとして(職場を訪問し、)障害者の職場定着支援を行うスキル r)他の関係機関との連携・調整を行う知識・スキル
②就業支援担当者が活用する機会が多いもの	c)障害者福祉に関する知識(法律・制度を含む) f)障害者雇用促進法・雇用制度に関する知識 h)一般就労に向けたアセスメントに関するスキル k)職業相談に関するスキル m)職場実習先の開拓に関する知識・スキル n)障害者求人の開拓や職域開発に関する知識・スキル
③就業支援担当者と第2号ジョブコーチが活用する機会が多いもの	d)企業に関する基礎知識 e)職場の雇用管理に関する基礎知識 g)労働基準法、最低賃金法等雇用に関する法律・制度に関する知識
④他に比べて機会が少ない者	<就業支援担当者> j)施設内／事業所内での作業指導に関する知識・スキル <就労支援員> q)(就職後の)障害者の状況に応じて事業主への助言を／適切な対応行う知識・スキル

3. 必要な知識・スキル（自分）＜別添表4＞

それぞれ活動する上で、項目に挙げた知識／スキルが自分にどのくらい備わっているかについて質問したところ、以下のような傾向が見られた。

①全般的にある程度備わっているもの	a)障害特性に関する知識 b)障害特性に応じた職業的課題に関する知識 h)一般就労に向けたアセスメントに関するスキル j)施設内／事業所内での作業指導に関する知識・スキル i)就労支援計画の策定に関するスキル l)面接訓練や履歴書の作成支援に関する知識・スキル
②就労支援員が不足していると回答したもの	k)職業相談に関するスキル m)職場実習先の開拓に関する知識・スキル n)障害者求人の開拓や職域開発に関する知識・スキル o)障害者の希望や特性に応じた仕事の選択やマッチング支援を行う知識・スキル p)(就職後の)フォローアップとして(職場を訪問し、)障害者の職場定着支援を行うスキル q)(就職後の)障害者の状況に応じて事業主への助言を／適切な対応行う知識・スキル r)他の関係機関との連携・調整を行う知識・スキル
③2号JC>就業支援担当者>1号JC>就労支援員	d)企業に関する基礎知識 e)職場の雇用管理に関する基礎知識 g)労働基準法、最低賃金法等雇用に関する法律・制度に関する知識
④他に比べてやや不足しているもの	<2号JC>c)障害者福祉に関する知識(法律・制度を含む) <就労支援員、1号JC>f)障害者雇用促進法・雇用制度に関する知識

4. 必要な知識・スキル（習得方法）＜別添表5＞

項目に挙げた知識／スキルをどうやって身につけたか最も効果的だった方法について質問したところ、ほとんどの項目で「仕事を通じて」という回答が多かったが、「研修や講習に参加」と回答した者が比較的多かった項目は以下のとおり。

①全般	c)障害者福祉に関する知識(法律・制度を含む) f)障害者雇用促進法・雇用制度に関する知識
②就労支援員以外	a)障害特性に関する知識 b)障害特性に応じた職業的課題に関する知識
③1号、2号JC	i)就労支援計画の策定に関するスキル
④1号JC	g)労働基準法、最低賃金法等雇用に関する法律・制度に関する知識 h)一般就労に向けたアセスメントに関するスキル
⑤2号JC	p)(就職後の)フォローアップとして(職場を訪問し、)障害者の職場定着支援を行うスキル r)他の関係機関との連携・調整を行う知識・スキル

5. 困っていること<別添表6、表7、表8>

一般就労に向けた支援にあたり、困っていることがあるかについて質問したところ、以下のような傾向が見られた。

①2号JC以外で「はい」が多かった項目	a)就労支援に必要な知識が足りない b)就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない b)就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない g)企業や職場の情報が少ない ※2号JC非該当 h)職場実習先や求人企業がない ※2号JC非該当 i)障害者雇用に関して企業(【2号】トップ)の理解がない j)企業(【2号】福祉や教育等の機関)に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい
②一般的に「いいえ」が多かった項目	e)業務が忙しく、外部の研修等に参加できない f)就労支援以外の業務が多く、就労支援を行う時間がほとんどない k)地域に就労支援サービスの利用対象となる障害者が少ない l)所属している法人が就労支援に関して理解がない ※2号JC非該当 m)職場の上司や同僚が就労支援に関して理解がない n)就労支援に関して悩みがあるときに相談する先がない o)支援している障害者(保護者)が一般就労に関して熱心でない p)地域の関係機関が就労支援に熱心でない q)地域の就労支援機関との連携がうまくできない r)どこから就労支援をはじめていいのかわからない s)障害者の特性や状態像の把握したり、信頼関係を築くのが難しい
③就労支援員が「はい」が多かった項目	c)就労支援に必要な知識を習得できる研修の機会が不足している d)就労支援に必要な実践的なノウハウを習得する機会が不足している

また、特に困っていることを3つまで選んでもらったところ、回答が多かったのは、それぞれ以下のとおりであった。

①就労支援員	h)職場実習先や求人企業がない[34.7%] b)就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない[34.3%] a)就労支援に必要な知識が足りない b)就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない[29.1%]
②就業支援担当者	h)職場実習先や求人企業がない[41.8%] j)企業に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい[30.9%] b)就労支援の実践的なノウハウが蓄積されていない[28.0%]
③第1号ジョブコーチ	h)職場実習先や求人企業がない[41.6%] j)企業に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい[29.8%] g)企業や職場の情報が少ない[23.9%]
④第2号ジョブコーチ	f)就労支援以外の業務が多く、就労支援を行う時間がほとんどない[40.9%] j)企業に障害者の支援ノウハウを理解させるのが難しい[31.8%] d)就労支援に必要な実践的なノウハウを習得する機会が不足している[27.3%] o)支援している障害者(保護者)が一般就労に関して熱心でない[27.3%]

困っている時の相談先について3つまで選んでもらったところ、回答が多かったのはそれぞれ以下のとおりであった。

①就労支援員	・同じ事業所の上司・同僚[85.5%] ・労働局・ハローワークの担当者[51.7%] ・他の機関で障害者の就労支援を担っている人(上記以外)[41.3%]
②就業支援担当者	・同じ事業所の上司・同僚[85.7%] ・労働局・ハローワークの担当者[72.2%] ・障害者職業センターの障害者職業カウンセラー[42.8%]
③第1号ジョブコーチ	・障害者職業センターの障害者職業カウンセラー[80.0%] ・同じ事業所の上司・同僚[79.4%] ・障害者職業センターの職場適応援助者(配置型ジョブコーチ)[53.1%]
④第2号ジョブコーチ	・同じ事業所の上司・同僚[77.8%] ・障害者職業センターの障害者職業カウンセラー[63.0%] ・他の機関で障害者の就労支援を担っている人(上記以外)[40.7%]

6. 研修の受講状況<別添表 9 >

研修の受講状況について質問したところ、以下のような傾向が見られた。

- 就労支援員は、「法人内で行う就労支援以外の研修」の受講経験が約 4 割あったが、それ以外の研修については「機会があれば受講したい」と答える者が多かった。
- 就業支援担当者は、「法人内で行う就労支援・就労支援以外の研修」及び「就業支援基礎講座」の受講経験が 4～5 割あったが、それ以外の研修については「機会があれば受講したい」又は「受講予定なし」と答える者が多かった。
- 第 1 号、第 2 号ジョブコーチは、「法人内で行う就労支援・就労支援以外の研修」の受講経験が 5 割程度あったが、それ以外の研修については「機会があれば受講したい」と答える者が多かった。

7. 研修の受講希望<別添表 10 >

就労支援を行うにあたって、受講したい研修プログラム等について質問したところ、以下のような傾向が見られた。

① 全般的に受講意欲が高かった項目	b)就労支援に関する専門的な知識を習得する研修 d)就労支援に関する専門的な支援スキル・技術を身につける研修 h)就労支援に関するケーススタディが中心の研修 j)他の機関の就労支援担当者等との交流会 k)地域の関係機関の関係者(就労支援を担う者以外も含む。)との交流会
② 全般的に受講意欲が低かった項目	g)就労支援に関する座学(講習)が中心の研修
③ 2号JCの受講意欲が低かった項目	c)就労支援に関する基礎的な支援スキル・技術を身につける研修 i)外部の専門家から就労支援に関する助言やアドバイス
④ その他	<第 1 号、第 2 号JCで低い>a)就労支援に関する基礎的な知識を習得する研修 <就業支援担当者、第 2 号で低い>e)ジョブコーチに関する基本的な知識やスキルを習得する研修 <就業支援担当者で低い>f)ジョブコーチに関する専門的な知識やスキルを習得する研修

8. 仕事の満足度<別添表 11 >

現在の仕事の満足度について質問したところ、以下のような傾向が見られた。

- 就労支援員は、全般的にやや満足しているが、「能力スキルの向上」についてやや不満足である。
- 就業支援担当者は、「仕事の内容」や「職場の人間関係」について満足しているが、「仕事の報酬」についてやや不満足であり、総合評価はやや満足となっている。
- 第 1 号ジョブコーチは、「仕事の内容」には満足しているが、「仕事の報酬」や「能力スキルの向上」についてやや不満足であり、総合評価はやや満足となっている。
- 第 2 号ジョブコーチは、「能力スキルの向上」についてやや満足であるが、それ以外の項目全般で満足している。

9. 仕事の展望<別添表 12 >

5年後にどのような仕事をしていると思うか質問したところ、以下のような傾向が見られた。

- 就労支援員と就業支援担当者は、「現在と同じ仕事をしている」と回答した者が 5 割弱おり、続いて「障害者福祉の仕事をしている」と回答した者が多かった。
- 第 1 号、第 2 号ジョブコーチは、「現在と同じ仕事をしている」と回答した者が 4 割弱おり、続いて「ジョブコーチ以外の障害者の就労支援の仕事をしている」と回答した者が多かった。

事業所調査(人材育成部分)

①就労移行支援事業

障害者の就労支援に関わる人材の育成(MA)	現在の状況		今後の方針	
	n(N=553)	構成比(%)	n(N=422)	構成比(%)
a)事業所内で研修・勉強会等を行っている	223	40.3	113	20.4
b)法人内で研修・勉強会を行っている	183	33.1	104	18.8
c)勤務時間中の外部研修・勉強会への参加を認めている	500	90.4	21	3.8
d)外部研修・勉強会に参加する際に費用を補助をしている	435	78.7	33	6.0
e)人事異動により就労支援に必要な業務を経験させることにしている	110	19.9	91	16.5
f)就労支援に関するスキルアップに関しては個人に任せている	93	16.8	20	3.6
g)最初からノウハウのある人材を登用しており(する方針なので)、研修等はない。	15	2.7	23	4.2
h)特に何もしていない/するつもりがない	8	1.4	-	-
i)その他	33	6	11	2.0

②障害者就業・生活支援センター

障害者の就労支援に関わる人材の育成(MA)	現在の状況		今後の方針	
	n(N=117)	構成比(%)	n(N=37)	構成比(%)
a)事業所内で研修・勉強会等を行っている	61	52.6	15	6.6
b)法人内で研修・勉強会を行っている	47	40.5	23	10.1
c)勤務時間中の外部研修・勉強会への参加を認めている	110	94	0	0.0
d)外部研修・勉強会に参加する際に費用を補助をしている	94	80.3	4	1.8
e)人事異動により就労支援に必要な業務を経験させることにしている	31	26.5	17	7.5
f)就労支援に関するスキルアップに関しては個人に任せている	27	23.1	3	1.3
g)最初からノウハウのある人材を登用しており(する方針なので)、研修等はない。	4	3.4	6	2.6
h)特に何もしていない/するつもりがない	0	0	-	-
i)その他	2	1.7	0	0.0

③第1号ジョブコーチ助成金認定法人

障害者の就労支援に関わる人材の育成(MA)	現在の状況(MA)		今後の方針(MA)	
	n(N=211)	構成比(%)	n(N=155)	構成比(%)
a)事業所内で研修・勉強会等を行っている	-	-	-	-
b)法人内で研修・勉強会を行っている	103	48.8	26	12.3
c)勤務時間中の外部研修・勉強会への参加を認めている	191	90.5	3	1.4
d)外部研修・勉強会に参加する際に費用を補助をしている	172	81.5	7	3.3
e)人事異動により就労支援に必要な業務を経験させることにしている	70	33.2	27	12.8
f)就労支援に関するスキルアップに関しては個人に任せている	54	25.6	4	1.9
g)最初からノウハウのある人材を登用しており(登用する方針なので)、研修等はない。	3	1.4	5	2.4
h)特に何もしていない/するつもりがない	2	0.9	-	-
i)その他	10	4.7	2	0.9

④第2号ジョブコーチ認定法人

障害者の就労支援に関わる人材の育成(MA)	現在の状況(MA)		今後の方針(MA)	
	n(N=18)	構成比(%)	n(N=9)	構成比(%)
a)事業所内で研修・勉強会等を行っている	10	55.6	4	22.2
b)法人内で研修・勉強会を行っている	5	27.8	3	16.7
c)勤務時間中の外部研修・勉強会への参加を認めている	16	88.9	1	5.6
d)外部研修・勉強会に参加する際に費用を補助をしている	15	83.3	1	5.6
e)人事異動により就労支援に必要な業務を経験させることにしている	6	33.3	3	16.7
f)就労支援に関するスキルアップに関しては個人に任せている	2	11.1	2	11.1
g)最初からノウハウのある人材を登用しており(登用する方針なので)、研修等はない。	0	0	0	0.0
h)特に何もしていない/するつもりがない	0	0	0	0.0
i)その他	0	0	0	0.0