

# 2022年度ダイバーシティ就労支援実践研修 (2022年11月) アンケート結果

---

2023年2月3日

ダイバーシティ就労支援機構

# 報告骨子（研修の実施状況・成果）

---

## ■実施状況 ～ 予定人数を実施

### ➤受講者 212名

- ◆オンラインで開催したため全国から幅広く参加（東京は約1割）
- ◆すでにダイバーシティ就労支援の経験があるものが多数(支援経験が「しばしば」「たまに」ある方が7割)

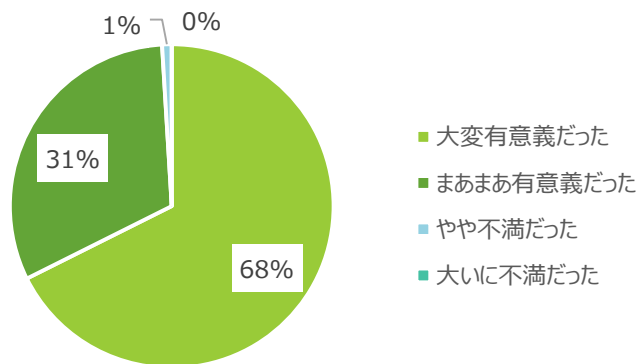
## ■研修の評価 ～ 評価は極めて高い

- 7割が「大変有意義」、3割が「まあまあ有意義」と、ほぼ全員が「有意義」と評価
- 時間については適正と長過ぎとの評価が半々ずつ
- オンライン開催については、「オンラインでよかった」が6割、「オンラインと集合研修の併用がよかった」が2割で、オンライン開催自体は今回の受講者には評判が良い

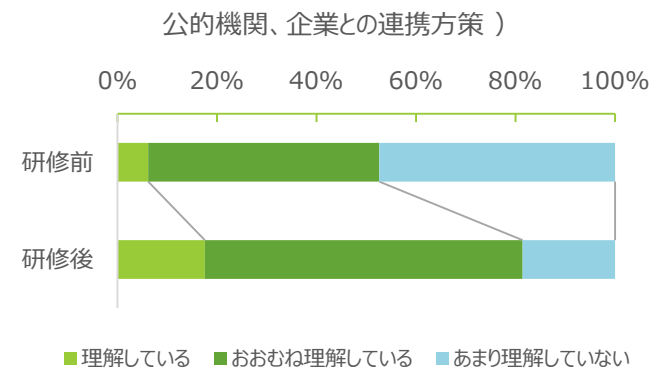
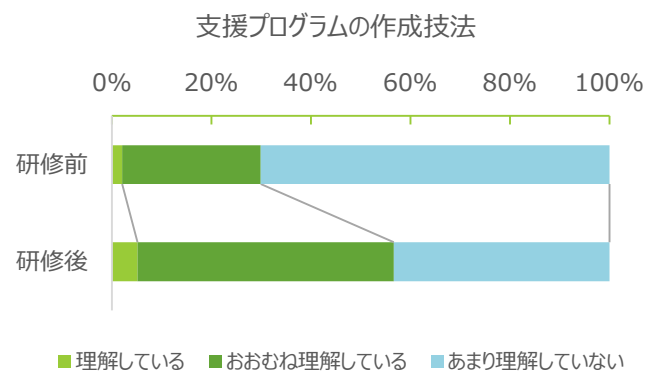
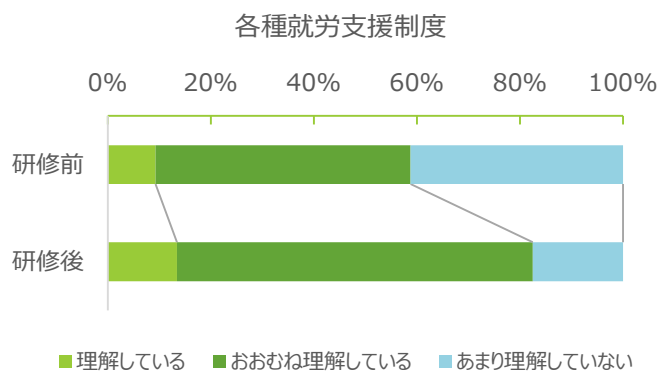
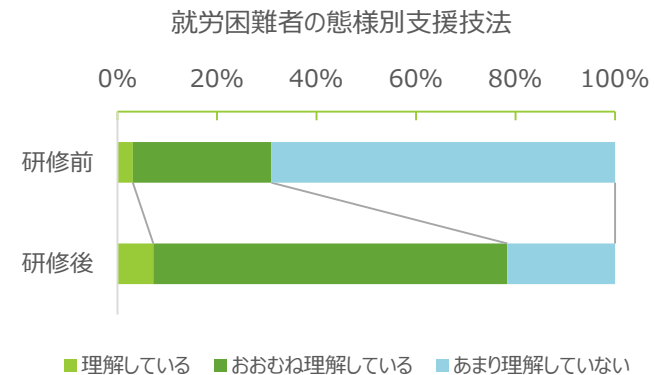
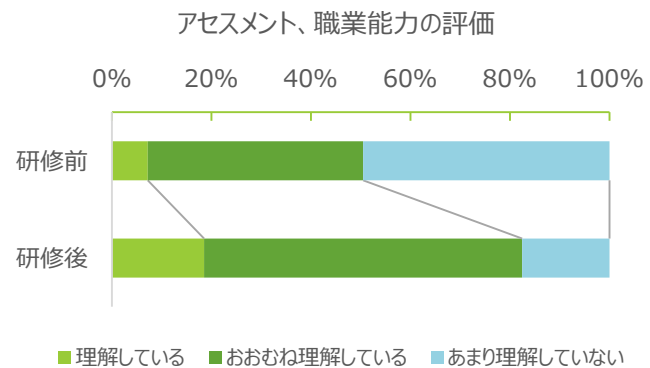
## ■研修の成果 ～ 行動変容につながる成果

- 知識の習得状況、知識・技能の現場での活用状況は大いに改善し行動変容につながっている
- WORK! DIVERSITY事業への理解、参加意欲も高まった

## 大半が有意義と回答



## 知識の習得 「あまり理解していない」が大幅に減少



# 行動の変容

これまでほとんど活用されていなかった知識・技能が、研修後は活用することが見込まれている

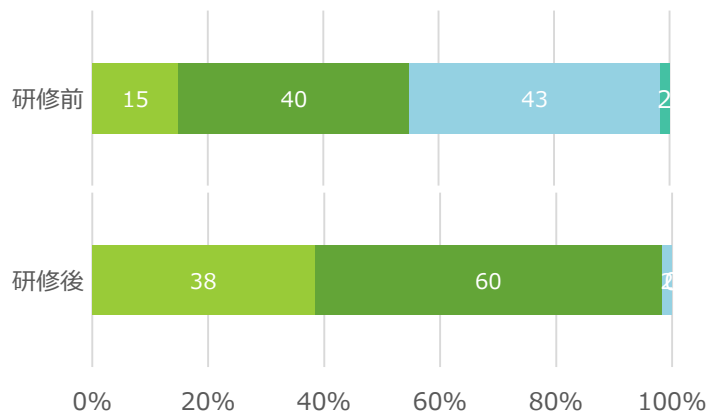
研修前

よく活用している   ときどき活用している   ほとんど活用していない   活用することはない

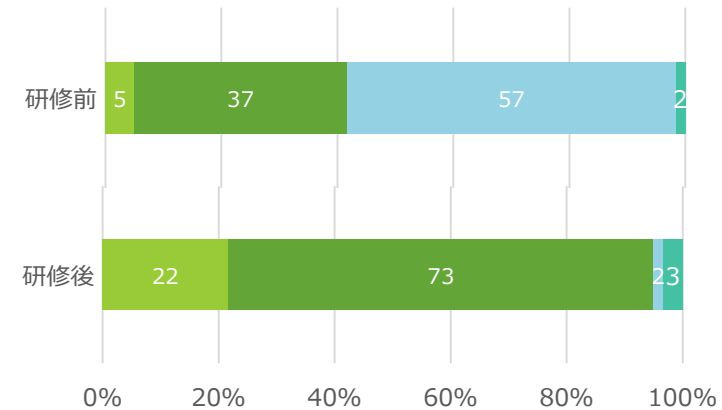
研修後

活用している   今後活用が期待できる   あまり活用は期待できない   わからない

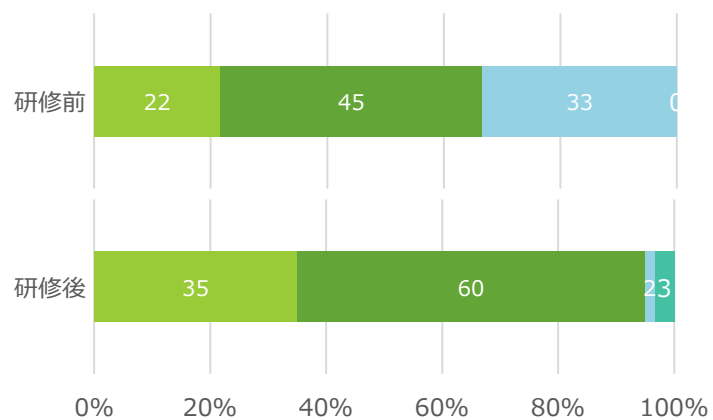
アセスメント、職業能力評価



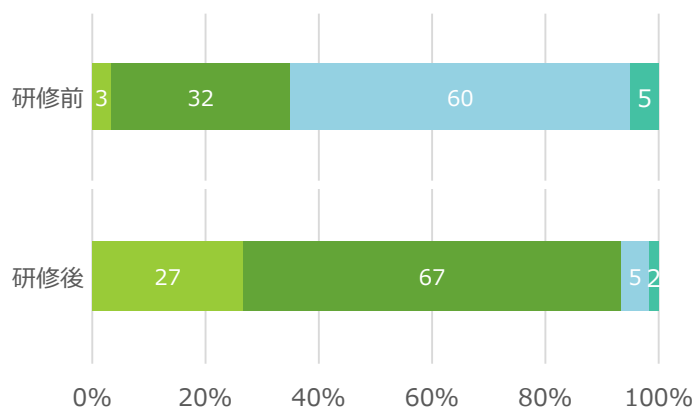
就労困難者の態様別支援技法



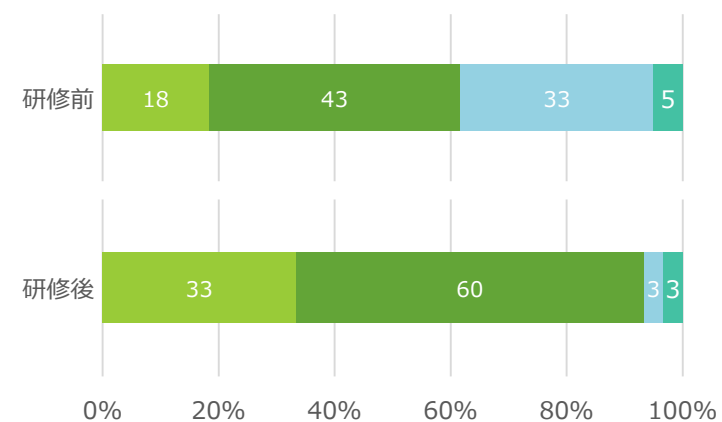
各種就労支援制度



支援プログラムの作成技法

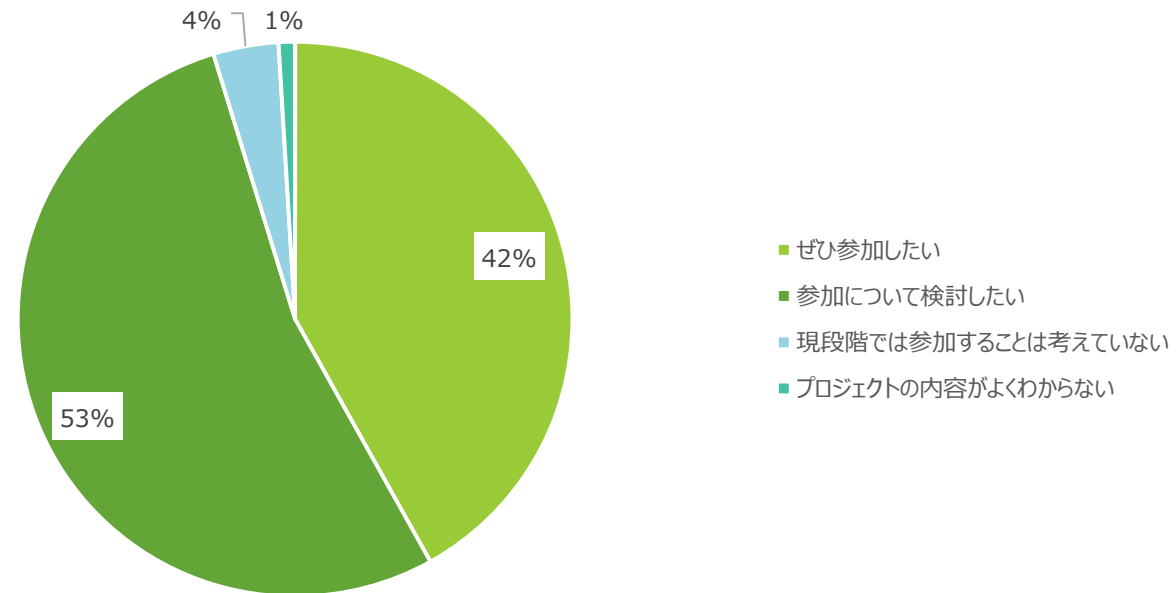


公的機関、企業との連携



## WORK! DIVERSITYプロジェクトへの参加意向(研修後)

大半の受講者が参加意向又は参加を検討する意向



# アンケート結果概要

---

# 研修アンケートの実施概要

---

## ■申込フォームを含め4回実施

➤申込フォーム (2022/8/30 ~ 10/21, n=212)

◆プロフィールなど

➤事前アンケート (10/12 ~ 11/6, n=164)

◆研修前の知識・技能の状況など

➤事後アンケート (11/25 ~ 12/2, n=105)

◆研修の評価など

◆事前・事後両者に回答した者(事前・事後共通サンプル) n=97

➤法人向け事後アンケート (12/19 ~ 12/24 n=74)

◆主に行動変容について上司・同僚等の第三者が回答 (適当なものがいない場合は本人回答も可としている)

◆すべてのアンケートに回答した者 (全アンケート回答者) n=60

## ■各データは登録メールアドレスによりリンクし、名寄せしている

# 研修受講者属性

---

- 年齢は40歳代、50歳代が中心（全体の2/3）で比較的中高年が多い
- 女性が6割、男性が4割
- 障害者就労支援系の機関の方が6割
- 関東甲信地区が4割と多いが全国に広がっている
- 就労支援の経験は10年以下が7割
- ダイバーシティ就労支援の経験が「しばしば」「たまに」ある方が7割



# 受講のきっかけ

---

## ■研修の広報方法は主として以下の通り

### ➤ 機構からの配信メール

◆過去のダイバーシティ就労支援機関アンケート調査及び障害者就労支援機関調査協力事業所が対象

### ➤ 機構のウェブサイト

### ➤ 国や全国団体を通じた広報 など

## ■研修を知った経緯 (M.A.)は機構からの配信メールによるものが36%、上司・同僚からのすすめ、その他知人からの紹介などの口コミが各21%、17%

### ➤ 口コミも、そのもとは配信メールである可能性が高い

## ■受講理由は「日頃から多様な就労困難者の支援を行っている」「今後多様な就労困難者の支援を行う機会が増える」などの理由が3/4と多数を占める

# ダイバーシティ就労支援の現状と課題認識

---

- ダイバーシティ就労支援の現状としては現在でも積極的に行っているという者が2/3ですでに取り組んでいるものが多かった
- ダイバーシティ就労支援については現在、および将来の課題と認識されている
- その一方でダイバーシティ就労支援は「難しい」と考える者が多く、「自信をもって就労支援ができる」とする者もまだ多くはない

# 研修の評価（全般）

---

- 7割が「大変有意義」、3割が「まあまあ有意義」と、ほぼ全員が「有意義」と評価
- 有意義だった理由としては多かったのは以下の通り
  - 「今後多様な就労困難者の支援を行う上で役に立ちそう」
  - 「自分の知識・能力の向上が図られキャリア形成のうえで有意義」
  - 「今の仕事にすぐ生かせそう」
- 不満としたのはは1人だけだったが、不満理由は「時間的な制約で研修を十分受けることができなかったから」であり研修内容への不満ではない

# 研修の運営方法等についての評価

---

## ■時間については適正と長過ぎとの評価が半々ずつ

- 長すぎと回答した方に適正な時間を聞いたところ、2日程度が多かった
- 自由記述では平日に4日間全部に出るのは現役では難しい、今回のように短期間での集中ではなく日にちを空けるとか1日の時間を短くしてほしいなどの意見があった

## ■オンライン開催については、「オンラインでよかった」が6割、「オンラインと集合研修の併用がよかった」が2割で、オンライン開催自体は今回の受講者には評判が良い

- 自由記述では、グループワークを増やすなどにより受講者間での交流を深める機会を増やしてほしい、演習は対面の方がいいとの意見も見られた

# 各科目別の期待と評価

## ■ 研修科目の中で特に期待が高かったのは以下の科目

- ◆ 就労支援制度の理解1 (障害・生困・生活保護)
- ◆ 態様別理解3 (引きこもり)
- ◆ ダイバーシティ就労支援の展望
- ◆ 就労困難者のニーズをつかむ、支援をつなく、支援を使う
- ◆ 地域企業との連携(地域の企業への就職、実施研修を推進する方策)

## ■ 各科目の研修後の評価はおおむね「有意義」で、難易度も「適正」

### ➤ 「大変有意義」が特に多いもの

- ◆ 態様別理解1 (LGBTQ) 72%
- ◆ アセスメント支援 (概論) 69%
- ◆ 態様別理解3 (引きこもり) 66%

### ➤ 「不満」が比較的多いもの

- ◆ 訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成(概論・演習) 17%

### ➤ 「難しかった」が比較的多いもの

- ◆ 訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成(概論・演習) 39%
- ◆ キャリア支援に基づくキャリアコンサルティング 22%
- ◆ アセスメント支援 (演習、グループ討議) 20%

### ➤ 自由記述を見ても支援プログラム演習についてはどうやっていいのかわからなかったという意見が散見された

# 研修の成果 1 意識変容、知識習得

---

## ■ダイバーシティ就労支援に向けての心理的な面についてはやや改善が見られた

- ◆「多様な就労困難者が来てもある程度自信をもって就労支援ができる」（増加）
- ◆「多様な就労困難者の支援は難しい」（減少）

## ■知識の習得状況について改善が見られた

- 「各種就労支援制度」「態様別支援技法」「アセスメント、職業能力評価」「公的機関、企業との連携方策」「支援プログラムの作成技法」のいずれも「理解している」「おおむね理解している」が研修前よりも明らかに増加

# 研修の成果 2 行動変容

---

- 研修で得られた知識・技能が研修後に現場で活かされているかどうかで見ると「仕事に活かされている」が1/3、残りの大半が「将来的・長期的に活かされると期待」であり、研修がすでに役立っているか、将来的に活用することが見込まれている
- ダイバーシティ就労支援に必要な知識・技能の現場での活用状況について研修前後で変化がみられるかどうかを見ると各分野とも、活用状況が改善している
  - 研修前にあまり活用されていなかった知識・技能が、研修後はすでに活用されているか、今後の活用が期待されている
    - ◆各種就労支援制度
    - ◆就労困難者の態様別支援技法
    - ◆アセスメント・職業能力開発
    - ◆公的機関・企業との連携方策
    - ◆支援プログラムの作成技法

# 研修の成果 3 プロジェクトへの参加意向

---

- WORK! DIVERSITYプロジェクトへの参加意向が高まり、ほとんどの受講者が参加意向又は参加を検討
  - もともと「ぜひ参加したい」、「参加について検討したい」がともに4割と積極的
  - 研修後は、「参加を考えていない」「内容がよくわからない」が減り「参加について検討したい」が増加
    - ◆「ぜひ参加したい」「参加について検討したい」の合計 研修前 86% → 研修後 95%



# 附属統計表

---

性別	n	%
男性	84	39.6
女性	126	59.4
その他	2	0.9
総計	212	100.0

申込フォーム

年齢	n	%
20歳代	11	5.2
30歳代	37	17.5
40歳代	63	29.7
50歳代	80	37.7
60歳代	20	9.4
70歳以上	1	0.5
総計	212	100.0

申込フォーム

所属機関	n	%
就労移行支援事業所	40	18.9
就労継続支援A型事業所	29	13.7
就労継続支援B型事業所	34	16.0
障害者就業・生活支援センター	13	6.1
その他の障害者支援機関	6	2.8
生活困窮者自立支援事業受託団体	22	10.4
地域若者サポートステーション	6	2.8
国または地方自治体	18	8.5
その他	44	20.8
総計	212	100.0

申込フォーム

地域ブロック	n	%
北海道・東北	16	7.5
関東甲信	87	41.0
北陸東海	36	17.0
近畿	25	11.8
中国四国	20	9.4
九州	28	13.2
総計	212	100.0

申込フォーム

就労支援の経験年数	n	%
1年未満	15	9.1
1～5年	63	38.4
6～10年	51	31.1
11～20年	30	18.3
21年以上	5	3.0
総計	164	100.0

事前アンケート

ダイバーシティ就労支援の経験	n	%
しばしばある	68	41.5
たまにある	49	29.9
ほとんどない	47	28.7
総計	164	100.0

事前アンケート

知った経緯	n	MA
WORK！DIVERSITYプロジェクト配信メール	77	36.3
上司・同僚からのすすめ	45	21.2
その他知人からの紹介	36	17.0
ダイバーシティ就労支援機構ウェブサイト	22	10.4
行政機関からのお知らせ	19	9.0
その他	16	7.5
全国団体からのお知らせ	8	3.8
回答者数	212	100.0

申込フォーム

受講理由	n	%
日ごろから多様な就労困難者の支援を行っているから	53	32.3
今後多様な就労困難者の支援を行う機会が増えるから	68	41.5
その他日ごろの業務に役立つ知識・技能を身につけるため	28	17.1
その他個人的な興味・関心	4	2.4
所属機関、上司等からの指示	6	3.7
その他	5	3.0
総計	164	100.0

事前アンケート

ダイバーシティ就労支援の現状	n	%
現在でも積極的に受け入れ就労支援を行っている	59	36.0
今後積極的に受け入れ就労支援を行いたいと考えている	31	18.9
受け入れたい気持ちはあるが受け入れが難しいと考えている	2	1.2
受け入れることについては消極的である	0	0.0
総計	164	100.0

事前アンケート

ダイバーシティ就労支援の課題認識

	そう思う	どちらかと言 えばそう思う	どちらともい えない	どちらかと言 えばそう思わ ない	そう思わな い	わからない	総計
	n	n	n	n	n	n	n
多様な就労困難者の就労支援はすぐに取り組むべき重要な課題である	108	44	10	1	1	0	164
多様な就労困難者の就労支援は今後の重要課題である	119	40	4	0	0	1	164
多様な就労困難者の支援について関心を持っている	119	37	8	0	0	0	164
多様な就労困難者が来てもある程度自信をもって就労支援ができる	12	36	66	28	19	3	164
できれば多様な就労困難者の支援は行いたくない	1	5	31	28	92	7	164
多様な就労困難者の支援は難しい	55	55	33	10	9	2	164
	%	%	%	%	%	%	%
多様な就労困難者の就労支援はすぐに取り組むべき重要な課題である	0.0	26.8	6.1	0.6	0.6	0.0	100.0
多様な就労困難者の就労支援は今後の重要課題である	72.6	24.4	2.4	0.0	0.0	0.6	100.0
多様な就労困難者の支援について関心を持っている	72.6	22.6	4.9	0.0	0.0	0.0	100.0
多様な就労困難者が来てもある程度自信をもって就労支援ができる	7.3	22.0	40.2	17.1	11.6	1.8	100.0
できれば多様な就労困難者の支援は行いたくない	0.6	3.0	18.9	17.1	56.1	4.3	100.0
多様な就労困難者の支援は難しい	33.5	33.5	20.1	6.1	5.5	1.2	100.0

事前アンケート

研修の満足度	n	%
大変有意義だった	71	67.6
まあまあ有意義だった	33	31.4
やや不満だった	1	1.0
大いに不満だった	0	0.0
合計	105	100.0

事後アンケート

有意義だった理由 (M.A.)	n	%
今後、多様な就労困難者の支援を行う上で役に立ちそうだから	86	82.7
自分の知識・能力の向上が図られ、キャリア形成の上で有意義だったから	68	65.4
今の仕事にすぐいかせそうだから	54	51.9
知的好奇心を満足できたから	30	28.8
回答者数	104	100.0

事後アンケート

不満だった理由 (M.A.)	n	%
時間的な制約で研修を十分受けることができなかったから	1	100.0

事後アンケート

時間数の評価	n	%
長すぎた	3	2.9
やや長かった	51	48.6
適切だった	48	45.7
やや短かった	3	2.9
短すぎた	0	0.0
合計	105	100.0

事後アンケート

適切な時間 (長すぎたと答えた方)	n	%
半日程度	1	1.9
1日程度	6	11.1
2日程度	31	57.4
3日程度	16	29.6
合計	54	100.0

事後アンケート

オンライン開催の是非	n	%
オンラインでよかった	66	62.9
オンラインと集合研修の併用がよかった	19	18.1
集合研修のほうがよかった	13	12.4
何とも言えない	5	4.8
その他	2	1.9
合計	105	100.0

事後アンケート

特に関心のある科目 MA	n	%
地域共生社会の理念とWORK！DIVERSITYプロジェクト	45	27.4
ダイバーシティ就労支援の展望	89	54.3
地域共生社会の理念の実現と重層的支援体制整備事業	57	34.8
就労支援制度の理解 1（障害・生困・生活保護）	106	64.6
就労支援制度の理解 2（雇用訓練制度）	67	40.9
法人としての取り組み（実践例1・2）	61	37.2
態様別理解 1（LGBTQ）	55	33.5
態様別理解 2（刑務所出所者等）	75	45.7
態様別理解 3（引きこもり）	104	63.4
態様別理解 4（難病）	65	39.6
アセスメント支援（概論1・2）	67	40.9
アセスメント支援（演習、グループ討議）	51	31.1
就労困難者のニーズをつかむ、支援をつなぐ、支援を使う	87	53.0
キャリア支援に基づくキャリアコンサルティング	56	34.1
自治体・ハローワーク・社会福祉協議会等公的機関との連携	71	43.3
ジョブコーチ等による就職後の支援	54	32.9
訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成（概論・演習）	58	35.4
地域企業との連携（地域の企業への就職、実地研修を推進する方策）	86	52.4
特になし、わからない	1	0.6
回答者数	164	100.0

事前アンケート

科目別の評価

	大変有意 義だった	まあ有意 義だった	やや不満 だった	不満だっ た	受講者合 計	大変有意 義だった	まあ有意 義だった	やや不満 だった	不満だっ た	受講者合 計
	n	n	n	n	n	%	%	%	%	%
地域共生社会の理念とWORK！DIVERSITYプロジェクト	47	47	1	0	95	49.5	49.5	1.1	0.0	100.0
ダイバーシティ就労支援の展望	55	39	1	0	95	57.9	41.1	1.1	0.0	100.0
地域共生社会の理念の実現と重層的支援体制整備事業	48	46	1	0	95	50.5	48.4	1.1	0.0	100.0
就労支援制度の理解 1（障害・生困・生活保護）	60	33	2	1	96	62.5	34.4	2.1	1.0	100.0
就労支援制度の理解 2（雇用訓練制度）	48	40	7	0	95	50.5	42.1	7.4	0.0	100.0
法人としての取り組み（実践例1・2）	47	36	6	0	89	52.8	40.4	6.7	0.0	100.0
態様別理解 1（LGBTQ）	68	24	2	0	94	72.3	25.5	2.1	0.0	100.0
態様別理解 2（刑務所出所者等）	46	41	7	0	94	48.9	43.6	7.4	0.0	100.0
態様別理解 3（引きこもり）	64	30	3	0	97	66.0	30.9	3.1	0.0	100.0
態様別理解 4（難病）	56	38	3	0	97	57.7	39.2	3.1	0.0	100.0
アセスメント支援（概論1・2）	65	27	2	0	94	69.1	28.7	2.1	0.0	100.0
アセスメント支援（演習、グループ討議）	48	25	4	1	78	61.5	32.1	5.1	1.3	100.0
就労困難者のニーズをつかむ、支援をつなぐ、支援を使う	55	39	2	1	97	56.7	40.2	2.1	1.0	100.0
キャリア支援に基づくキャリアコンサルティング	40	43	6	2	91	44.0	47.3	6.6	2.2	100.0
自治体・ハローワーク・社会福祉協議会等公的機関との連携	46	40	7	0	93	49.5	43.0	7.5	0.0	100.0
ジョブコーチ等による就職後の支援	45	39	5	2	91	49.5	42.9	5.5	2.2	100.0
訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成（概論・演習）	36	31	8	6	81	44.4	38.3	9.9	7.4	100.0
地域企業との連携（地域の企業への就職、実地研修を推進する方策）	46	37	3	1	87	52.9	42.5	3.4	1.1	100.0

事後アンケート

科目別の難易度

	難しかった	適切だった	易しすぎた	受講者合 計	難しかった	適切だった	易しすぎた	受講者合 計
	n	n	n	n	%	%	%	%
地域共生社会の理念とWORK！DIVERSITYプロジェクト	11	84	0	95	11.6	88.4	0.0	100.0
ダイバーシティ就労支援の展望	7	88	0	95	7.4	92.6	0.0	100.0
地域共生社会の理念の実現と重層的支援体制整備事業	11	84	0	95	11.6	88.4	0.0	100.0
就労支援制度の理解 1（障害・生困・生活保護）	7	86	3	96	7.3	89.6	3.1	100.0
就労支援制度の理解 2（雇用訓練制度）	12	77	4	93	12.9	82.8	4.3	100.0
法人としての取り組み（実践例1・2）	10	77	1	88	11.4	87.5	1.1	100.0
態様別理解 1（LGBTQ）	8	84	2	94	8.5	89.4	2.1	100.0
態様別理解 2（刑務所出所者等）	11	79	4	94	11.7	84.0	4.3	100.0
態様別理解 3（引きこもり）	9	84	4	97	9.3	86.6	4.1	100.0
態様別理解 4（難病）	12	82	3	97	12.4	84.5	3.1	100.0
アセスメント支援（概論1・2）	15	78	1	94	16.0	83.0	1.1	100.0
アセスメント支援（演習、グループ討議）	15	60	2	77	19.5	77.9	2.6	100.0
就労困難者のニーズをつかむ、支援をつなぐ、支援を使う	13	80	2	95	13.7	84.2	2.1	100.0
キャリア支援に基づくキャリアコンサルティング	20	67	4	91	22.0	73.6	4.4	100.0
自治体・ハローワーク・社会福祉協議会等公的機関との連携	13	75	5	93	14.0	80.6	5.4	100.0
ジョブコーチ等による就職後の支援	12	76	3	91	13.2	83.5	3.3	100.0
訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成（概論・演習）	31	47	2	80	38.8	58.8	2.5	100.0
地域企業との連携（地域の企業への就職、実地研修を推進する方策）	15	72	0	87	17.2	82.8	0.0	100.0

事後アンケート

## 研修による意識変容

(事前アンケート、事後アンケート共通サンプル)

多様な就労困難者の就労支援はすぐに取り組むべき重要な課題である

	研修前	研修後	研修前	研修後
	n	n	%	%
そう思う	62	62	63.9	63.9
どちらかと言えばそう思う	27	30	27.8	30.9
どちらともいえない	6	4	6.2	4.1
どちらかと言えばそう思わない	1	0	1.0	0.0
そう思わない	0	0	0.0	0.0
わからない	1	1	1.0	1.0
合計	97	97	100.0	100.0

多様な就労困難者の就労支援は今後の重要課題である

	研修前	研修後	研修前	研修後
	n	n	%	%
そう思う	74	71	76.3	73.2
どちらかと言えばそう思う	20	23	20.6	23.7
どちらともいえない	2	3	2.1	3.1
どちらかと言えばそう思わない	0	0	0.0	0.0
そう思わない	0	0	0.0	0.0
わからない	1	0	1.0	0.0
合計	97	97	100.0	100.0

多様な就労困難者の支援について関心を持っている

	研修前	研修後	研修前	研修後
	n	n	%	%
そう思う	74	68	76.3	70.1
どちらかと言えばそう思う	19	23	19.6	23.7
どちらともいえない	4	5	4.1	5.2
どちらかと言えばそう思わない	0	1	0.0	1.0
そう思わない	0	0	0.0	0.0
わからない	0	0	0.0	0.0
合計	97	97	100.0	100.0

多様な就労困難者が来てもある程度自信をもって就労支援ができる

	研修前	研修後	研修前	研修後
	n	n	%	%
そう思う	5	9	5.2	9.3
どちらかと言えばそう思う	26	24	26.8	24.7
どちらともいえない	33	43	34.0	44.3
どちらかと言えばそう思わない	16	10	16.5	10.3
そう思わない	14	0	14.4	0.0
わからない	3	0	3.1	0.0
合計	97	97	100.0	100.0

できれば多様な就労困難者の支援は行いたくない

	研修前	研修後	研修前	研修後
	n	n	%	%
そう思う	0	5	0.0	5.2
どちらかと言えばそう思う	3	5	3.1	5.2
どちらともいえない	16	18	16.5	18.6
どちらかと言えばそう思わない	12	16	12.4	16.5
そう思わない	61	51	62.9	52.6
わからない	5	2	5.2	2.1
合計	97	97	100.0	100.0

多様な就労困難者の支援は難しい

	研修前	研修後	研修前	研修後
	n	n	%	%
そう思う	35	28	36.1	28.9
どちらかと言えばそう思う	32	27	33.0	27.8
どちらともいえない	17	22	17.5	22.7
どちらかと言えばそう思わない	6	11	6.2	11.3
そう思わない	5	7	5.2	7.2
わからない	2	2	2.1	2.1
合計	97	97	100.0	100.0



研修による知識の習得 (事前アンケート、事後アンケート共通サンプル)

各種就労支援制度

	研修前	研修後	研修前	研修後
	n	n	%	%
理解している	9	13	9.3	13.4
おおむね理解している	48	67	49.5	69.1
あまり理解していない	40	17	41.2	17.5
合計	97	97	100.0	100.0

就労困難者の態様別支援技法

	研修前	研修後	研修前	研修後
	n	n	%	%
理解している	3	7	3.1	7.2
おおむね理解している	27	69	27.8	71.1
あまり理解していない	67	21	69.1	21.6
合計	97	97	100.0	100.0

アセスメント、職業能力の評価

	研修前	研修後	研修前	研修後
	n	n	%	%
理解している	7	18	7.2	18.6
おおむね理解している	42	62	43.3	63.9
あまり理解していない	48	17	49.5	17.5
合計	97	97	100.0	100.0

公的機関、企業との連携方策

	研修前	研修後	研修前	研修後
	n	n	%	%
理解している	6	17	6.2	17.5
おおむね理解している	45	62	46.4	63.9
あまり理解していない	46	18	47.4	18.6
合計	97	97	100.0	100.0

支援プログラムの作成技法

	研修前	研修後	研修前	研修後
	n	n	%	%
理解している	2	5	2.1	5.2
おおむね理解している	27	50	27.8	51.5
あまり理解していない	68	42	70.1	43.3
合計	97	97	100.0	100.0

## 研修による行動の変容

(全アンケート回答者サンプル)

### 各種就労支援制度

	研修前		研修後		
	n	%	n	%	
よく活用している	13	21.7	活用している	21	35.0
ときどき活用している	27	45.0	今後活用が期待できる	36	60.0
ほとんど活用していない	20	33.3	あまり活用は期待できない	1	1.7
活用することはない	0	0.0	わからない	2	3.3
総計	60	100.0	総計	60	100.0

### 就労困難者の態様別支援技法

	研修前		研修後		
	n	%	n	%	
よく活用している	3	5.0	活用している	13	21.7
ときどき活用している	22	36.7	今後活用が期待できる	44	73.3
ほとんど活用していない	34	56.7	あまり活用は期待できない	1	1.7
活用することはない	1	1.7	わからない	2	3.3
総計	60	100.0	総計	60	100.0

### アセスメント、職業能力評価

	研修前		研修後		
	n	%	n	%	
よく活用している	9	15.0	活用している	23	38.3
ときどき活用している	24	40.0	今後活用が期待できる	36	60.0
ほとんど活用していない	26	43.3	あまり活用は期待できない	1	1.7
活用することはない	1	1.7	わからない	0	0.0
総計	60	100.0	総計	60	100.0

### 公的機関、企業との連携方策

	研修前		研修後		
	n	%	n	%	
よく活用している	11	18.3	活用している	20	33.3
ときどき活用している	26	43.3	今後活用が期待できる	36	60.0
ほとんど活用していない	20	33.3	あまり活用は期待できない	2	3.3
活用することはない	3	5.0	わからない	2	3.3
総計	60	100.0	総計	60	100.0

### 支援プログラムの作成技法

	研修前		研修後		
	n	%	n	%	
よく活用している	2	3.3	活用している	16	26.7
ときどき活用している	19	31.7	今後活用が期待できる	40	66.7
ほとんど活用していない	36	60.0	あまり活用は期待できない	3	5.0
活用することはない	3	5.0	わからない	1	1.7
総計	60	100.0	総計	60	100.0

## WDプロジェクトへの参加意向

	研修前	研修後	研修前	研修後
	n	n	%	%
ぜひ参加したい	40	41	41.2	42.3
参加について検討したい	43	51	44.3	52.6
現段階では参加することは考えていない	7	4	7.2	4.1
プロジェクトの内容がよくわからない	6	1	6.2	1.0
その他	1	0	1.0	0.0
合計	97	97	100.0	100.0