

第2章

中小企業における障害者雇用およびその支援 に関する現状と課題

－ 雇用・就労支援機関に対する調査 －

第2章 中小企業における障害者雇用およびその支援に関する

現状と課題 – 雇用・就労支援機関に対する調査 –

「はじめに」において、社会経済情勢、障害者の雇用・就労をめぐる制度の変遷の中で、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所が整備され、地域に密着したかたちで障害者の雇用・就労のための支援が強化されてきた経緯をふり返るとともに、それらと前後して地方自治体による独自の就労支援センターなどの設置も進んだことを記した。

本章では、雇用・就労支援機関に対するアンケート調査および訪問ヒアリングにより得られたデータなどを基に、雇用・就労支援機関が障害者雇用に関して行っている支援の状況をより詳細に把握し、また、中小企業に特有の課題や効果的な支援内容について明らかにする。

第1節 調査対象および調査方法

雇用・就労支援機関が障害者雇用に関して行っている支援の状況について、運営主体や設立時期による比較も含め、その特徴と課題を明らかにするため、雇用・就労支援機関に対するアンケート調査および訪問ヒアリング調査を実施した。第1節では、その調査対象、調査方法などについて述べる。

1 中小企業の障害者雇用について雇用・就労支援機関が行う支援に関する調査（アンケート調査）

（1）調査対象

就労支援活動において中小企業と日常的に接触していると思われる機関として、2012年6月時点での障害者就業・生活支援センターおよび就労移行支援事業所の全数、並びに全国47都道府県、県庁所在地市および政令指定都市に電話照会を行って地方自治体が設置し就労支援を実施しているとして回答が得られた機関の全数、計2,694機関を調査対象とした。

（2）調査方法

調査票による郵送調査

（3）調査時期

2012年6月～7月（原則として同年4月1日現在の機関の状況を調査）

（4）回収率と回答機関の状況

1,325機関から回答があった（回収率49.2%）。回答機関の種類別内訳表2-1のとおりである。「その他」の回答には、複合的なサービス機関であって特定の種別に分類できないもの、調査対象の把握のために用いたデータベースには掲載されていたがその後に事業を中止していたものなどが含まれる。

表 2-1 回答機関の種類別内訳

回答機関の種類	機関数	比率
障害者就業・生活支援センター	174	13.1%
就労移行支援事業所	1,017	76.8%
地方自治体が設置する障害者就労支援センター等	71	5.4%
その他・無回答	63	4.8%
計	1,325	100.0%

2 雇用・就労支援機関に対するヒアリング調査

アンケート調査による知見を掘り下げることを目的として、障害者雇用に関して企業に対する支援実績が豊富である機関を中心に25機関を選定してヒアリングを行った。25機関に対するヒアリング調査は、次の2種類に分けて行った。

(1) 企業支援に実績をもつ機関を対象とするヒアリング調査

ア 調査対象および調査対象選定の方法

障害者雇用に関して企業支援に実績をもつ4機関を選定しヒアリング調査を行った。

選定においては、運営主体ごとの特徴を把握できるよう、障害者就業・生活支援センター、公立の就労支援機関、民間の就労支援機関、民間の人材紹介機関のそれぞれから特徴的な1機関を選定した。

イ 調査項目

就労支援を開始したきっかけから現在に至るまでの経緯、支援機関相互の連携についての実態と課題、中小企業の障害者雇用を促進するために求められる支援と効果的な支援、中小企業の障害者雇用と支援機関の中小企業支援に見られる変化・動向など

ウ 調査時期

2012年7月～8月

(2) アンケート調査の回答機関を対象とするヒアリング調査

ア 調査対象および調査対象選定の方法

アンケート回答機関のうち、支援対象企業数が全機関平均の概ね2倍以上である機関を「中小企業に対する支援ノウハウが蓄積されている機関」として、また、全機関平均に満たない機関を「中小企業に対する支援ノウハウに乏しい機関」として推測し、選定した。具体的には、アンケート結果を分析して、次の①②③の視点から下表のⅠ～Ⅶのようなグループに分類し、各グループから数機関ずつを選定した。

- ① 2011年度1年間の企業支援数によって、「支援企業なし」、平均(17.2社)以下の「支援企業少ない」、平均の2倍以上の「支援企業多い」およびそれ以外の「支援企業数普通」の4群に分け、「支援企業なし」「支援企業少ない」「支援企業多い」の3群を取り上げる。
- ② 「支援企業少ない」および「支援企業多い」群については、さらに支援対象としている企業の規模に着目し、調査実施時点において雇用義務が発生しない55人以下の小規模企業のみ支援を行っている「1-55人企業のみ」、雇用義務はあるが障害者雇用促進法改正まで納付金の対象とはならなかった56人以上300人以下の中小企業まで支援している「56-300人企業まで」、雇用義務と納付金の双方が対象となる301人以上の大企業も支援している「301人以上企業もあり」の3グループに分

類する（ただし、支援対象の企業規模については、半数以上の支援機関が十分な記入を行っていなかった）。

- ③ I～Ⅶの各々について、支援機関の種類、運営主体、地域などを勘案して選定する。

表 2-2 アンケート調査回答機関に対するヒアリングの選定視点

分類	2011 年度の支援企業数 (平均 17.2 社)	支援企業の規模	平均支援企業数	選定数
I	支援企業なし	—	0.0	3
II	支援企業少ない (1-17 社)	1-55 人企業のみ支援	2.8	2
III		56-300 人企業まで支援	3.3	4
IV		301 人以上企業も支援	5.8	3
	支援企業数普通 (18-34 社)	-	25.5	
V	支援企業多い (35 社以上)	1-55 人企業のみ支援	37.0	1
VI		56-300 人企業まで支援	50.2	4
VII		301 人以上企業も支援	141.5	4
計				21

※調査票提出時点のデータによる。

イ 調査項目など

雇用・就労支援開始から今までの経緯、支援実績とその理由・背景、今後の方針、障害者・家族・企業・他の支援機関・行政各々の課題、中小企業における障害者雇用を促進するための方策など

ウ 調査時期

2012 年 9 月～11 月

第2節 中小企業の障害者雇用について

雇用・就労支援機関が行う支援の実態

第2節では、雇用・就労支援機関が中小企業に対して行う支援について詳しく調べるため、3つの観点から分析を行う。1つ目は雇用・就労支援機関の種類による分析（第2節の1）、2つ目は雇用・就労支援機関が行う支援内容による分析（第2節の2、因子分析）、3つ目は雇用・就労支援機関の所在地に着目した分析（第2節の3）である。いずれも雇用・就労支援機関アンケート調査結果を基に分析を行った後に、雇用・就労支援機関ヒアリング調査結果も用いて支援の実態を検証する。

1 雇用・就労支援機関の種類別に見た特徴

今回の雇用・就労支援機関アンケート調査においては、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援実施事業所（以下、就労移行支援事業所という。）、地方自治体が設置する障害者就労支援センター等（以下、自治体設置の支援センターという。）の3種類の支援機関を対象とした。以下では、この3種類の支援機関ごとにどのような特徴があるのかを調べる。

（1）設立年、運営主体、併設事業と雇用・就労支援機関の種類

ア 設立年と雇用・就労支援機関の種類

回答のあった支援機関全体で設立年を調べると（図2-1）、80%以上が自立支援法が施行された2006年以降に設立された機関であった。しかし、支援機関の種類ごとの集計（図2-2）では大きな違いがみられ、自治体設置の支援センターでは4割強、障害者就業・生活支援センターでは3割強の機関が2005年以前に設立されているのに対し、回答機関の4分の3以上を占める就労移行支援事業所では2009年以後に設立された機関が5割弱であった。

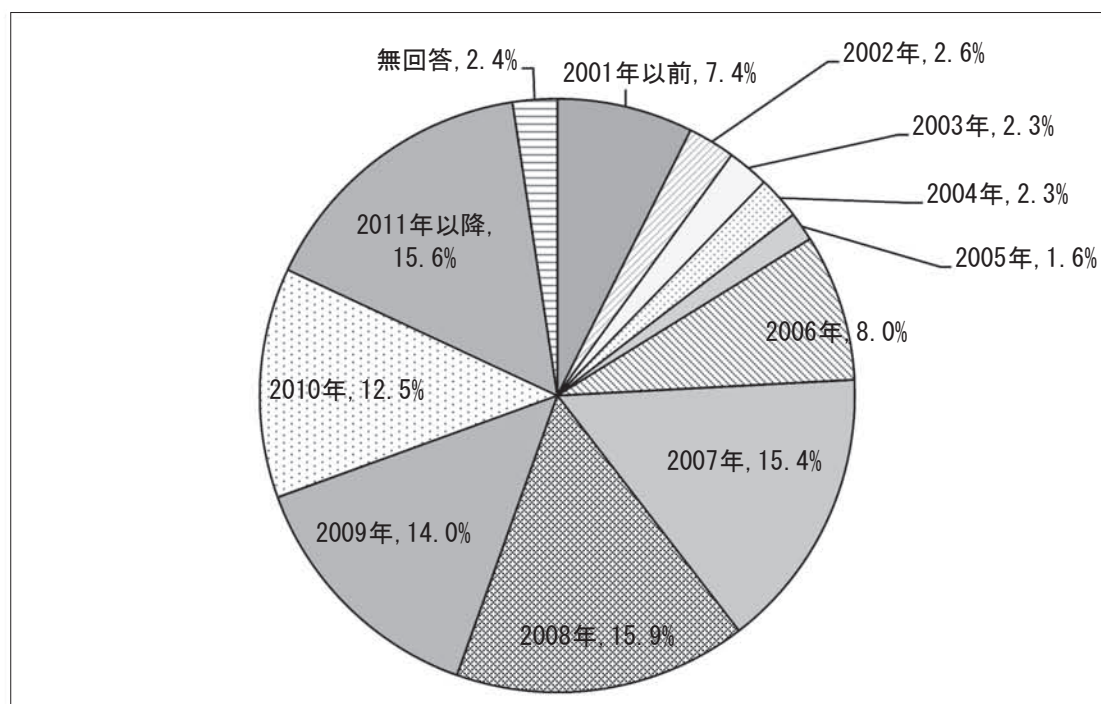


図2-1 設立年と雇用・就労支援機関（単一回答）[問1(イ)]

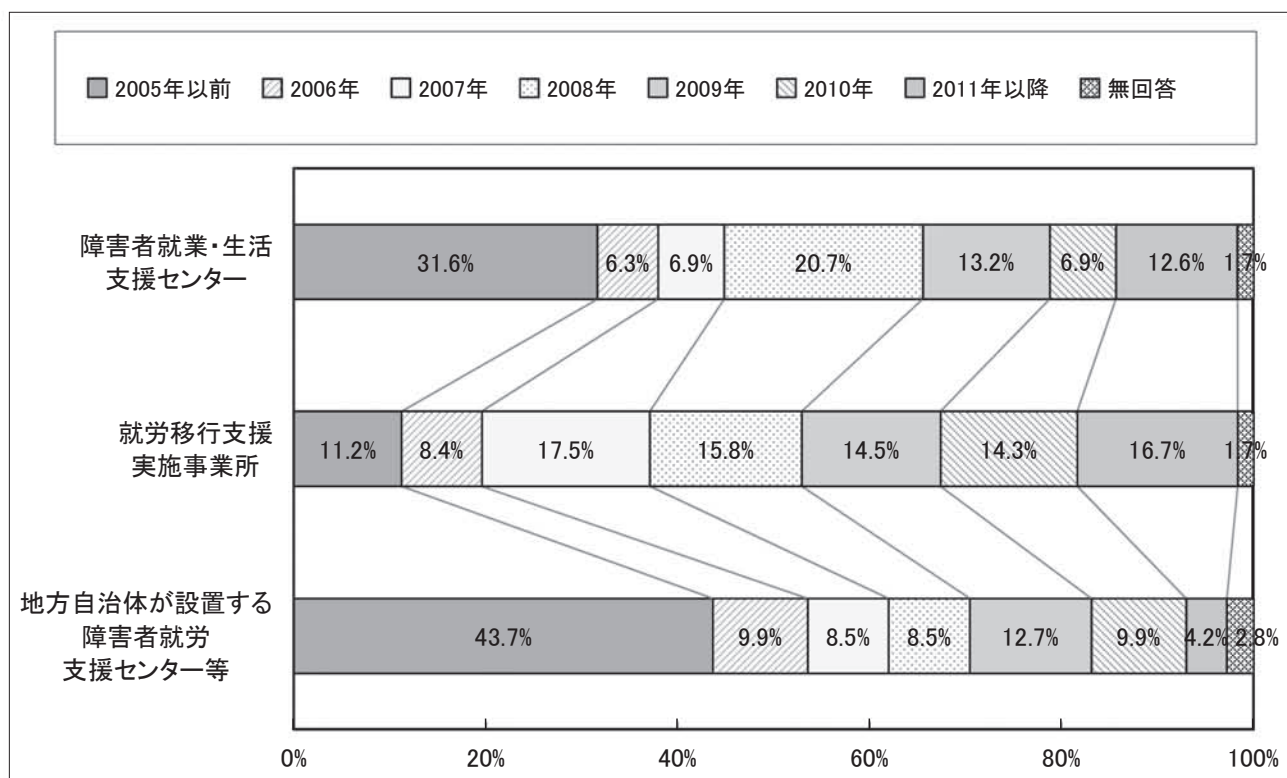


図2-2 設立年と雇用・就労支援機関の種類（単一回答）[問2×問1(イ)]

イ 運営主体と雇用・就労支援機関の種類

回答のあった支援機関全体で調べると（図2-3）、70.0%が「社会福祉法人」を運営主体としており、「NPO法人」16.5%、「企業」5.7%、「医療法人」2.7%と続いた。

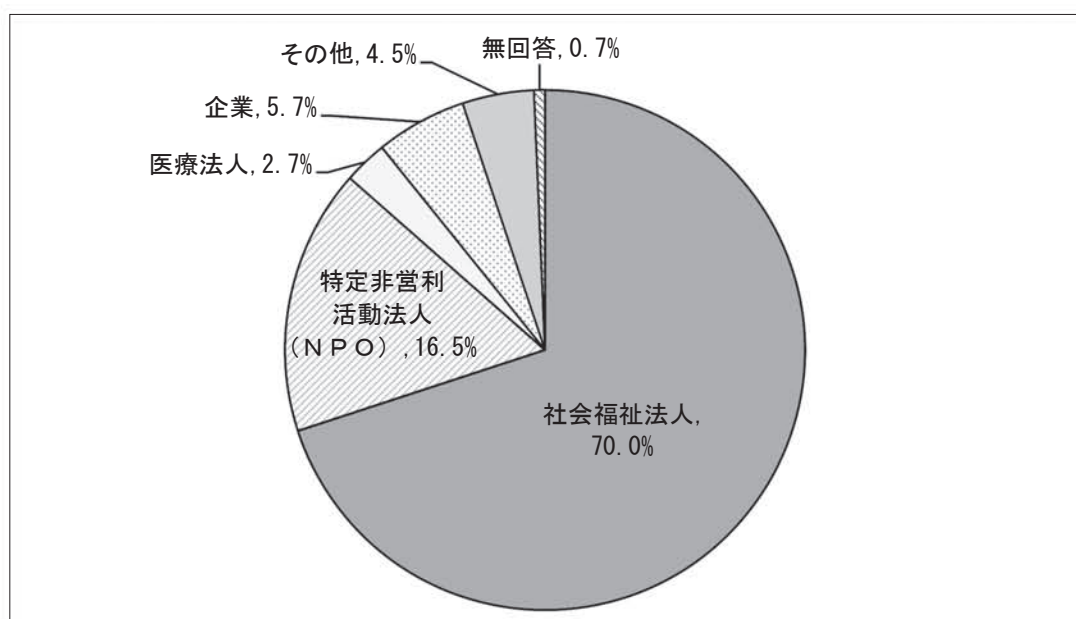


図2-3 運営主体と雇用・就労支援機関（単一回答）[問3(イ)]

支援機関の種類ごとの集計（図2-4）では、最も「社会福祉法人」の割合が高いのは障害者就業・生活支援センター83.3%であり、就労移行支援事業所 68.8%がそれに続いた。自治体設置の支援センターは運営主体としても地方自治体をあげている機関が多い。

なお、就労移行支援事業所では、他の2種の機関ではほとんど見られない「企業」を運営主体とする機関が7.1%含まれていることが注目される。

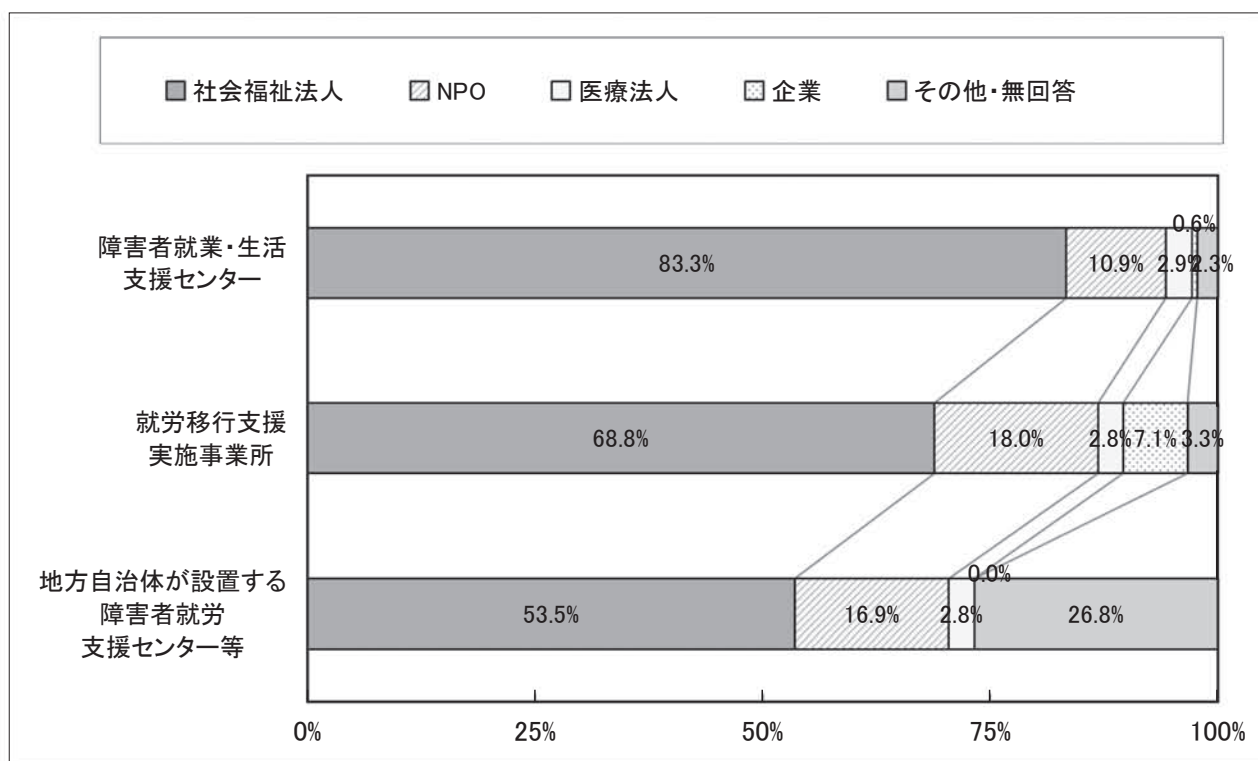


図2-4 運営主体と雇用・就労支援機関の種類（単一回答）[問3(イ)×問1]

ウ 併設事業と雇用・就労支援機関の種類

支援機関の種類ごとに併設実施している事業の状況をまとめたので、表2-3に示す。

自治体設置の支援センターでは5割以上、就業・生活支援センターでは4割弱の機関が「併設事業なし」と回答しているのに対して、就労移行支援事業所では4分の3の機関が「就労継続支援B型事業」を併設していると回答した。併設する事業がある場合には、担当職員のみならず利用者が複数の事業を行き来する可能性はより高いと推測でき、就労移行支援事業所がそれ以外の2種の機関とは違う支援上の役割を持っていることを、この併設状況が端的に示しているのではないかと考えられる。

なお、3種の支援機関とも「その他」が比較的高い数値（16.9-35.6%）を示し、特に就労移行支援事業所では3割を超えているが、「その他」の事業内容については「生活支援」という記載が多かった。

表2-3 併設事業と雇用・就労支援機関の種類 [問1(ロ)×問1(イ)]

併設事業	障害者就業・生活支援センター		就労移行支援実施事業所		地方自治体が設置する障害者就労支援センター等		その他	
なし	68	39.1%	91	8.9%	37	52.1%	8	16.0%
障害者就業・生活支援センター	—	—	40	3.9%	5	7.0%	1	2.0%
就労継続支援A型事業	10	5.7%	108	10.6%	1	1.4%	6	12.0%
就労継続支援B型事業	53	30.5%	767	75.4%	11	15.5%	24	48.0%
就労移行支援実施事業	57	32.8%	—	—	14	19.7%	13	26.0%
その他	51	29.3%	362	35.6%	12	16.9%	29	58.0%
機関数	174	100.0%	1017	100.0%	71	100.0%	50	100.0%

(2) 職員数、担当者数と雇用・就労支援機関の種類

回答機関全体では、非常勤を含む職員数の平均は19.8人（中央値10、最多値4）、うち主に障害者の雇用・就労支援を担当する職員の数は平均は4.7人（中央値3、最多値2）であった。

この職員数および雇用・就労支援担当職員数を支援機関の種類ごとに集計すると、図2-5および図2-6のとおりのとおりとなる。職員数では就労移行支援事業所がやや多いが、雇用・就労支援担当職員数では3種の支援機関で大きな差は認められず、担当職員2～3人とする機関が多くを占めた（障害者就業・生活支援センター58.6%、自治体設置の支援センター43.7%、就労移行支援事業所42.5%）。

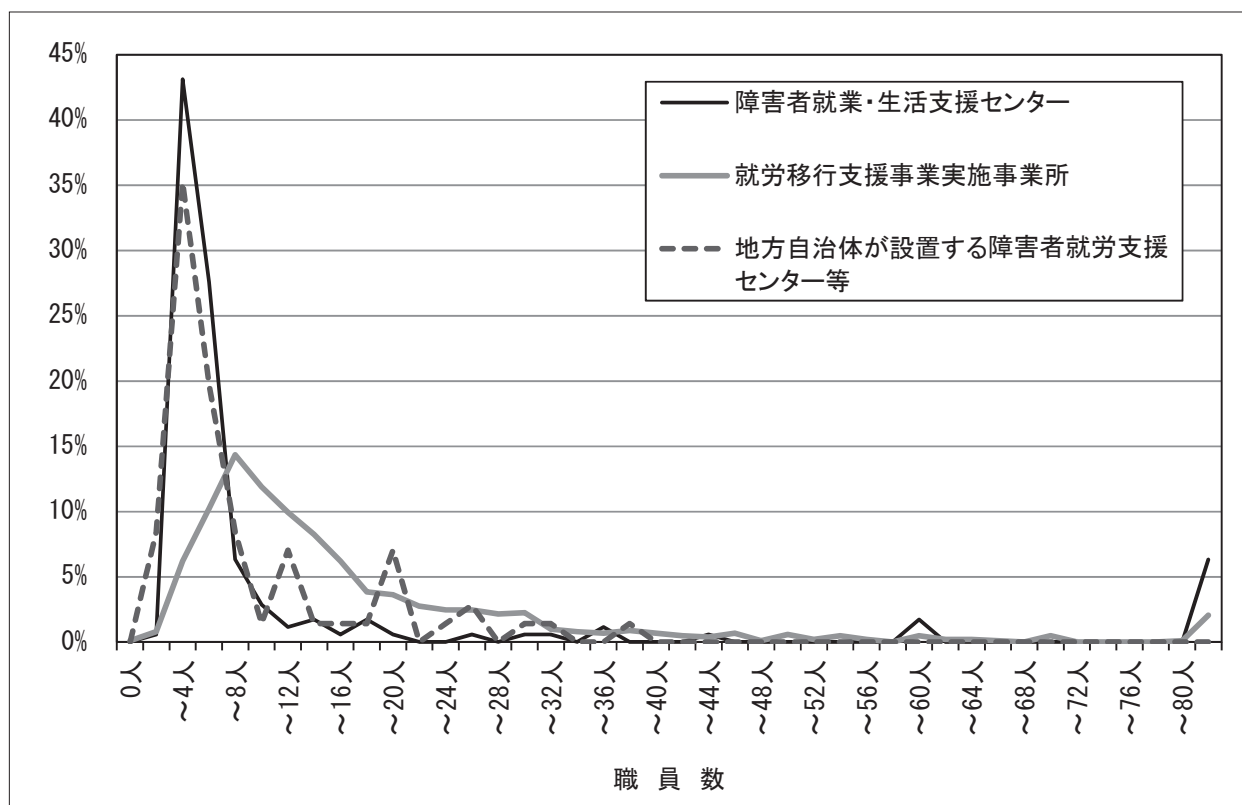


図2-5 職員数（非常勤含む）と雇用・就労支援機関の種類（単一回答）[問4×問1(イ)]

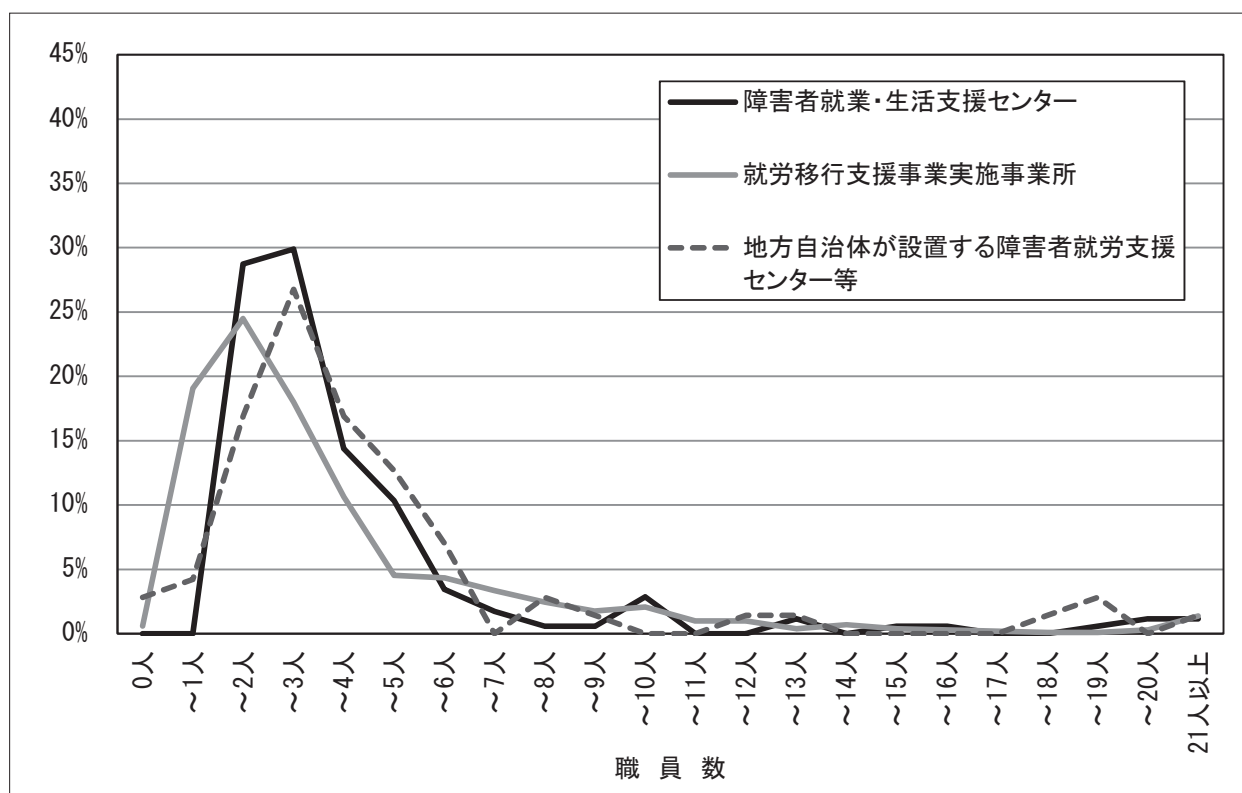


図2-6 主に障害者の雇用・就労支援を担当する職員の数（非常勤含む）と雇用・就労支援機関の種類
（単一回答）[問4×問1（イ）]

（3）利用者の障害種類と雇用・就労支援機関の種類

2011 年度 1 年間の利用者について、最も多い障害の種類を取得している手帳でたずねると、回答機関全体では 62.9%が「療育手帳」と答え、「精神障害者保健福祉手帳」25.7%、「身体障害者手帳」5.1%と続いた。

この利用者の障害種類を支援機関の種類ごとに集計すると図2-7のとおりとなる。3種の支援機関のいずれにおいても最も多い利用者の障害種類は「療育手帳」であったものの、他の2種類の支援機関と比べて、自治体設置の支援センターで「療育手帳」の割合が低く、「精神障害者保健福祉手帳」の割合が高い結果となった。

「第2節の3」で大都市と地方における雇用・就労支援機関の特徴について分析したところ、自治体設置の支援センターは大都市に多く障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業所は地方に多いことがわかっている。図2-7でみられる支援機関ごとに利用者の障害種類の割合が違うという集計結果は、大都市にある自治体設置の支援センターで精神障害者の利用が多い状況を反映しているのではないかと考えられる。

（4）就職件数、支援企業数と雇用・就労支援機関の種類

ア 2011 年度 の 就 職 件 数 と 雇 用 ・ 就 労 支 援 機 関 の 種 類

回答のあった支援機関全体では、2011 年度の 1 年間における就職件数（延べ件数）の平均は 9.4 件であるが、支援機関の種類ごとに見ると、障害者就業・生活支援センター34.2 件、自治体設置の支援センター31.4 件は概ね近い値であるものの、就労移行支援事業所では 3.7 件と、他の 2 種の機関における実績のほぼ 10 分の 1 程度と大きな開きがあった。

さらに詳しく機関の種類ごとの就職件数の分布を調べると（図2-8）、障害者就業・生活支援センターと自治体設置の支援センターでは比較的幅広く分布しているが、就労移行支援事業所では 1 年間の就職件数が 1～5 件とする機関が 6 割近くになった。

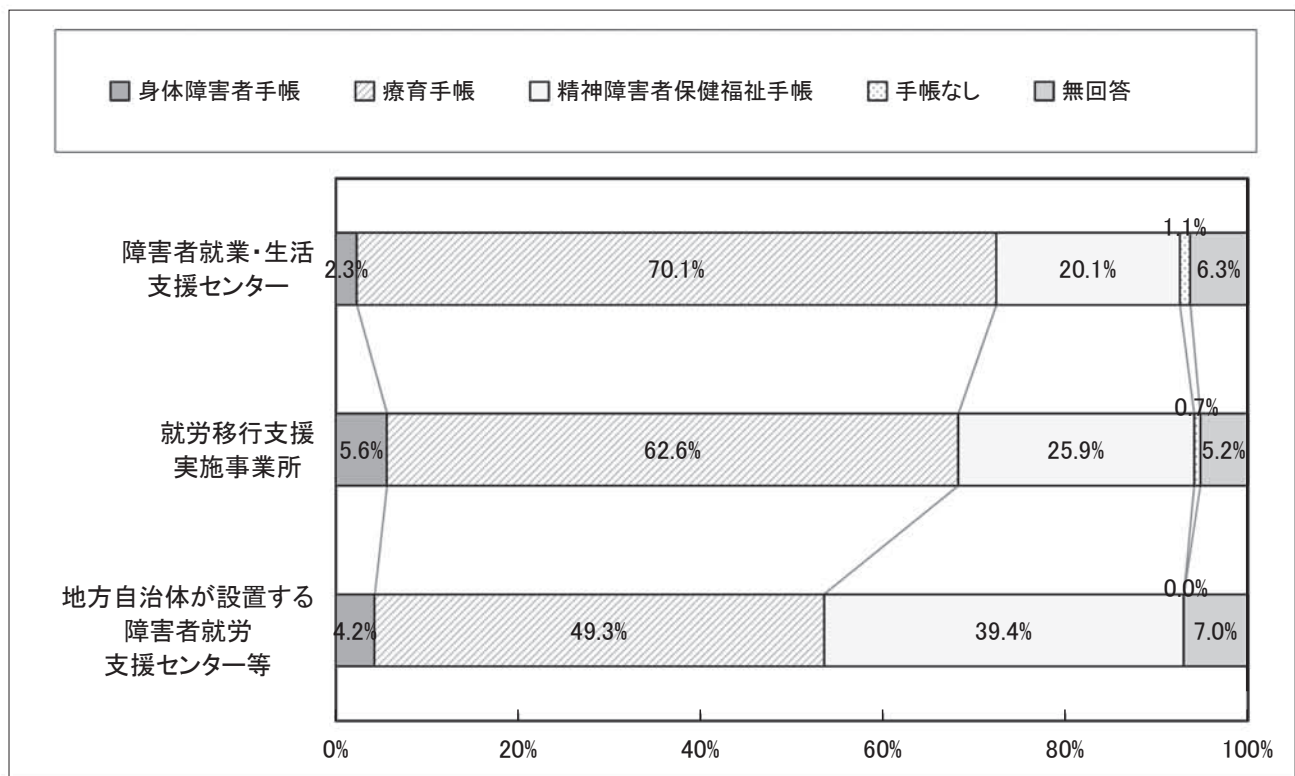


図2-7 利用者の障害種類と雇用・就労支援機関の種類（単一回答）[問6(ロ)×問1(イ)]

※2011年度1年間の支援状況についてたずねた。

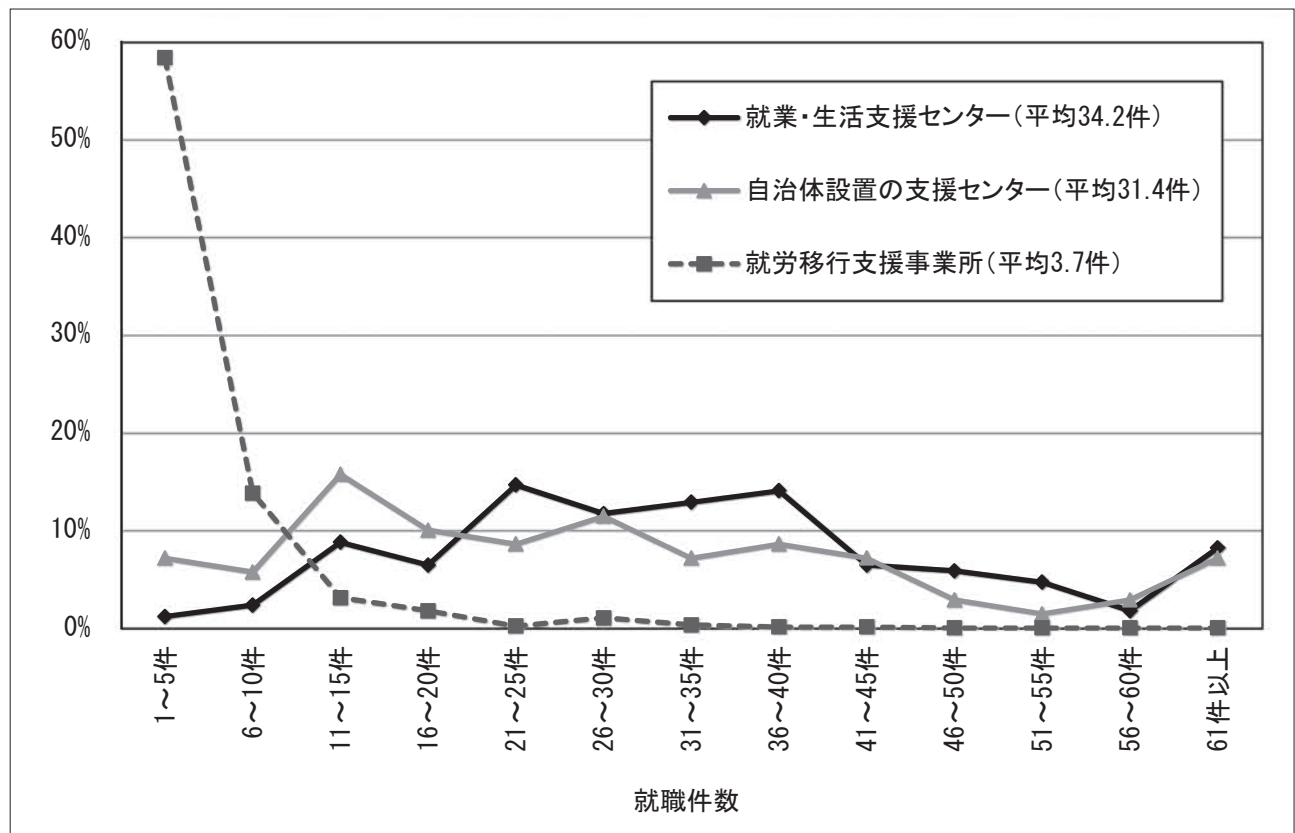


図2-8 2011年度の就職件数（延べ件数）と雇用・就労支援機関の種類（単一回答）[問7(ロ)×問1(イ)]

※図では就職件数0件の機関を除いているため、機関ごとの割合の合計は100%にはならない。

イ 2011 年度の支援企業数と雇用・就労支援機関の種類

回答のあった支援機関全体では、2011 年度の 1 年間における支援企業数（実数）の平均は 17.2 社であるが、機関の種類ごとに見ると、障害者就業・生活支援センター62.6 社、自治体設置の支援センター73.4 社は概ね近い値であるものの、就労移行支援事業所では 6.3 社と、他の 2 種の機関における実績のほぼ 10 分の 1 程度と大きな開きがあった。

さらに詳しく機関の種類ごとの支援企業数の分布を調べると（図 2－9）、障害者就業・生活支援センターと自治体設置の支援センターでは比較的幅広く分布しているが、就労移行支援事業所では 1 年間の支援企業数が 1～10 社までとする機関が 4 分の 3（75.0%）を占めた。

なお、図 2－6 で支援機関の種類ごとに雇用・就労支援を担当する職員数の分布を示し、どの種類の支援機関でも担当職員は 2～3 人とする機関が多いと述べたが、図 2－8 および図 2－9 をみると就職件数や支援企業数は支援機関の種類によって大きな違いがある。すなわち、担当職員の人数が多いほど就職件数や支援企業数が多いわけではないということである。支援実績と担当職員数の相関を調べると、就職件数と担当職員数の相関係数は 0.102、支援企業数と担当職員数の相関係数は 0.086 であり、担当職員数と就職件数・支援企業数には関係がないということがわかった（いずれの相関係数も $p < .05$ ）。

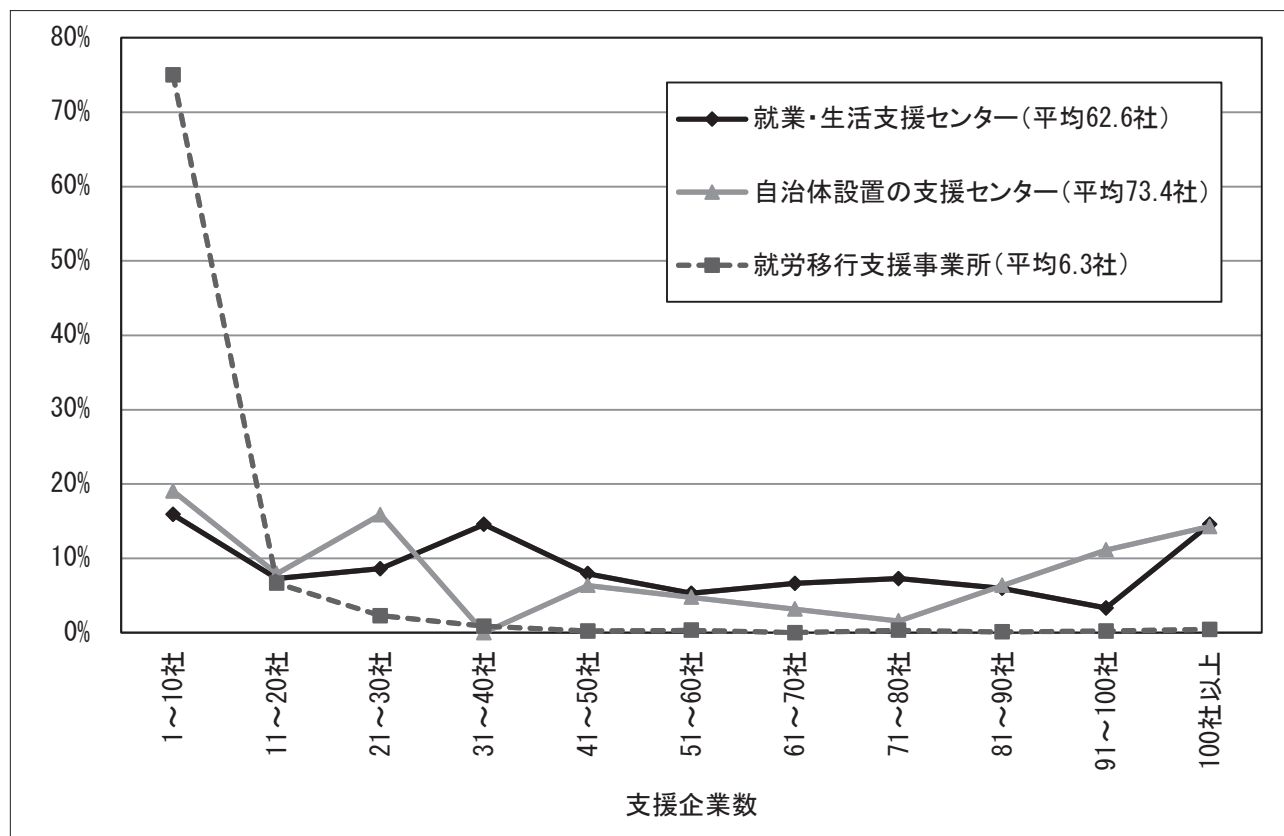


図 2－9 2011 年度の支援企業数（実数）と支援機関の種類（単一回答）[問 10×問 1（イ）]

※図では支援企業数 0 社の機関を除いているため、機関ごとの割合の合計は 100%にはならない。

（5）障害者への支援内容、企業への支援内容と雇用・就労支援機関の種類

ア 障害者への支援内容と雇用・就労支援機関の種類

障害者に対する支援内容として 16 項目を提示し、どの程度重視して取り組んでいるのかについて 4 件法（特に重視して取り組んでいる・取り組んでいる・あまり取り組んでいない・取り組んでいない）で回答してもらった。

各支援項目について「特に重視して取り組んでいる」と回答した機関の割合を、機関の種類別に示したのが図2-10である。

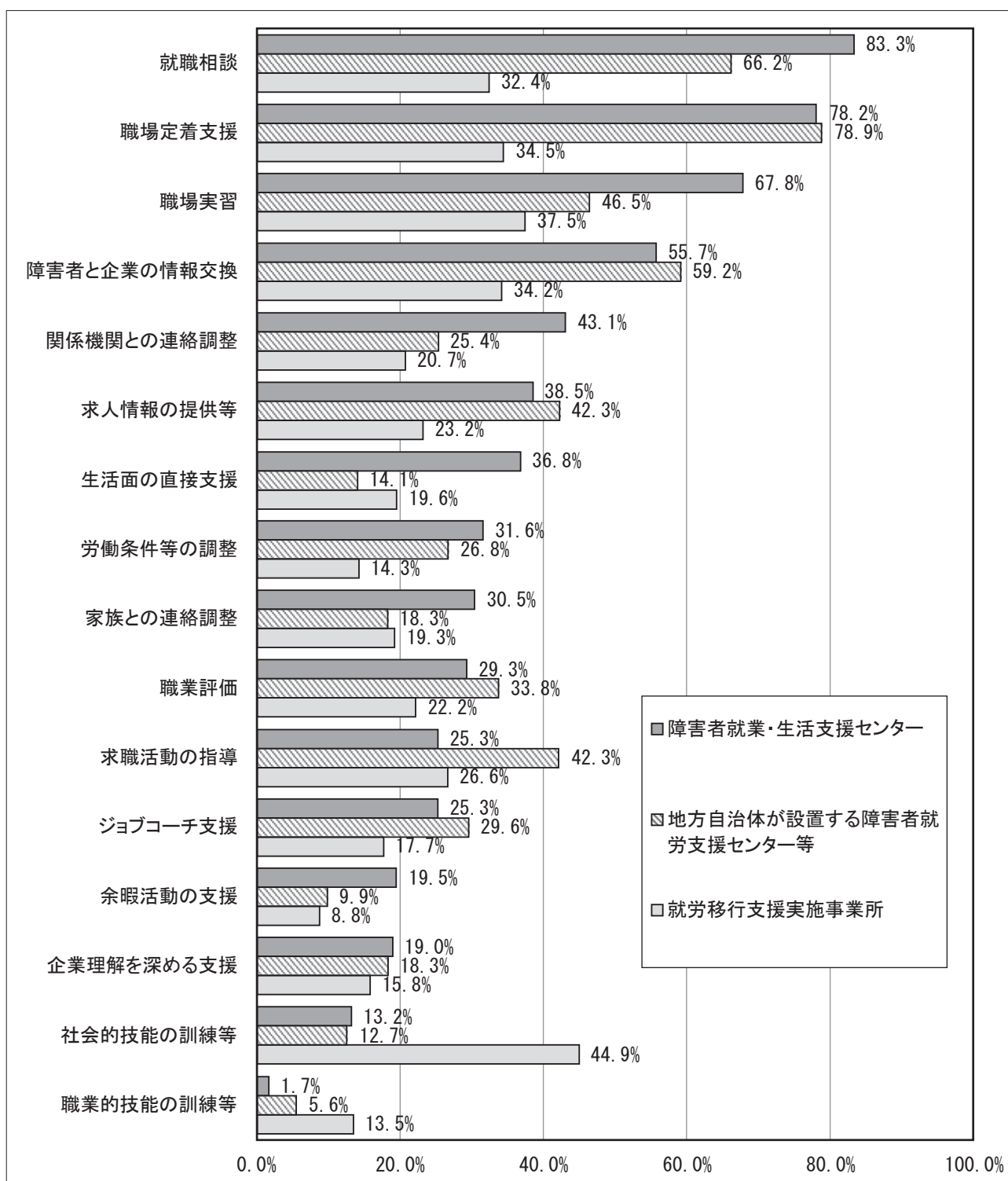


図2-10 特に重視して取り組んでいる障害者支援の内容と雇用・就労支援機関の種類（単一回答）

[問5×問1(イ)]

障害者就業・生活支援センターと自治体設置の支援センターの回答傾向はよく似ていた。「就職相談」「就職後の企業訪問など職場定着のための支援」（以下、「職場定着支援」という。）「採用面接への同席など障害者と企業の情

報交換のための支援」(以下、「障害者と企業の情報交換」という。)の3項目で、「重視して取り組んでいる」と回答した割合が両支援機関とも5割を超えており、障害者就業・生活支援センターでは他に「職場実習の実施による支援」(以下、「職場実習」という。)の選択割合も67.8%と高かった。

就労移行支援事業所では、最も選択割合が高かった「挨拶の仕方など社会的技能向上のための支援」(以下、「社会的技能の訓練等」という。)でも44.9%にとどまり、5割を超えた項目は1つもなかった。「社会的技能の訓練等」は他の2種の支援機関では選択割合が13.2%、12.7%と低く、機関の種類による違いが目立っている。なお、支援内容については、障害者に対する支援と企業に対する支援を合わせた30項目について因子分析を行ったので、「第2節の2」で詳細に述べる。

イ 企業への支援内容と雇用・就労支援機関の種類

企業に対する支援内容として14項目を提示し、どの程度重視して取り組んでいるのかについて4件法(特に重視して取り組んでいる・取り組んでいる・あまり取り組んでいない・取り組んでいない)で回答してもらった。

各支援項目について「特に重視して取り組んでいる」と回答した機関の割合を、機関の種類別に示したのが図2-11である。

障害者に対する支援内容と同様に、企業に対する支援内容においても障害者就業・生活支援センターと自治体設置の支援センターの回答傾向は似通っていたが、企業に対する支援で「重視して取り組んでいる」という回答が5割を超えたのは、この2種の機関でも「就職後の企業訪問など職場定着のための支援」(以下、「職場定着支援」という。)のみであった。他の支援項目は「企業の従業員に対する障害特性の理解や配慮事項などの情報提供」「障害者情報の提供及び障害者の紹介」「企業からの相談内容に応じた支援機関との連絡調整」が4割前後となった程度であり、障害者に対する支援と比べて選択割合の低い項目が多かった。

就労移行支援事業所では「重視して取り組んでいる」と回答した支援項目はさらに少なく、最も選択割合が高かった「職場定着支援」でも39.0%にとどまった。特に就労移行支援事業所においては、企業に対する支援を重視して取り組む機関が少ないことがわかった。

(6)「雇用・就労支援機関の種類別に見た特徴」のまとめ

障害者就業・生活支援センターや自治体設置の支援センターでは登録者数に制限はないが、就労移行支援事業所は障害者の日中活動の場としての役割があり、定員を設けている。就労移行支援事業所に在籍しながら、必要に応じ支援センターの支援を受けて求職活動を行うという利用者は多いだろう。

ここでは、雇用・就労支援機関アンケート調査の結果について3種の支援機関の種類ごとにまとめるが、上述した支援機関の役割の違いが集計結果に反映されていると思われる。

雇用・就労支援を行っている機関の種類別に特徴を調べると、調査対象の8割以上、回答機関の4分の3以上を占める就労移行支援事業所と、他の2種の支援機関である障害者就業・生活支援センターおよび自治体設置の就労支援センターとでは、以下のような相違点があった。

- ① 就労移行支援事業所では4分の3以上が就労継続支援B型を併設しているが、障害者就業・生活支援センターおよび自治体設置の支援センターは「併設事業なし」の機関が多くを占めている。
- ② 就労移行支援事業所における就職件数および支援企業数は、他の2種の支援機関と比べ10分の1程度にとどまっている。
- ③ 就労移行支援事業所は、障害者に対する支援においては「社会的技能の訓練等」を重視しており、企業と関わる支援を重視して取り組む機関の割合が低い。一方で、3種の機関とも、雇用・就労支援を担当する職員の数「2〜3人」が多くを占めており、支援担当者数と就職件数・支援企業数等の実績には関係がないことがわかった。

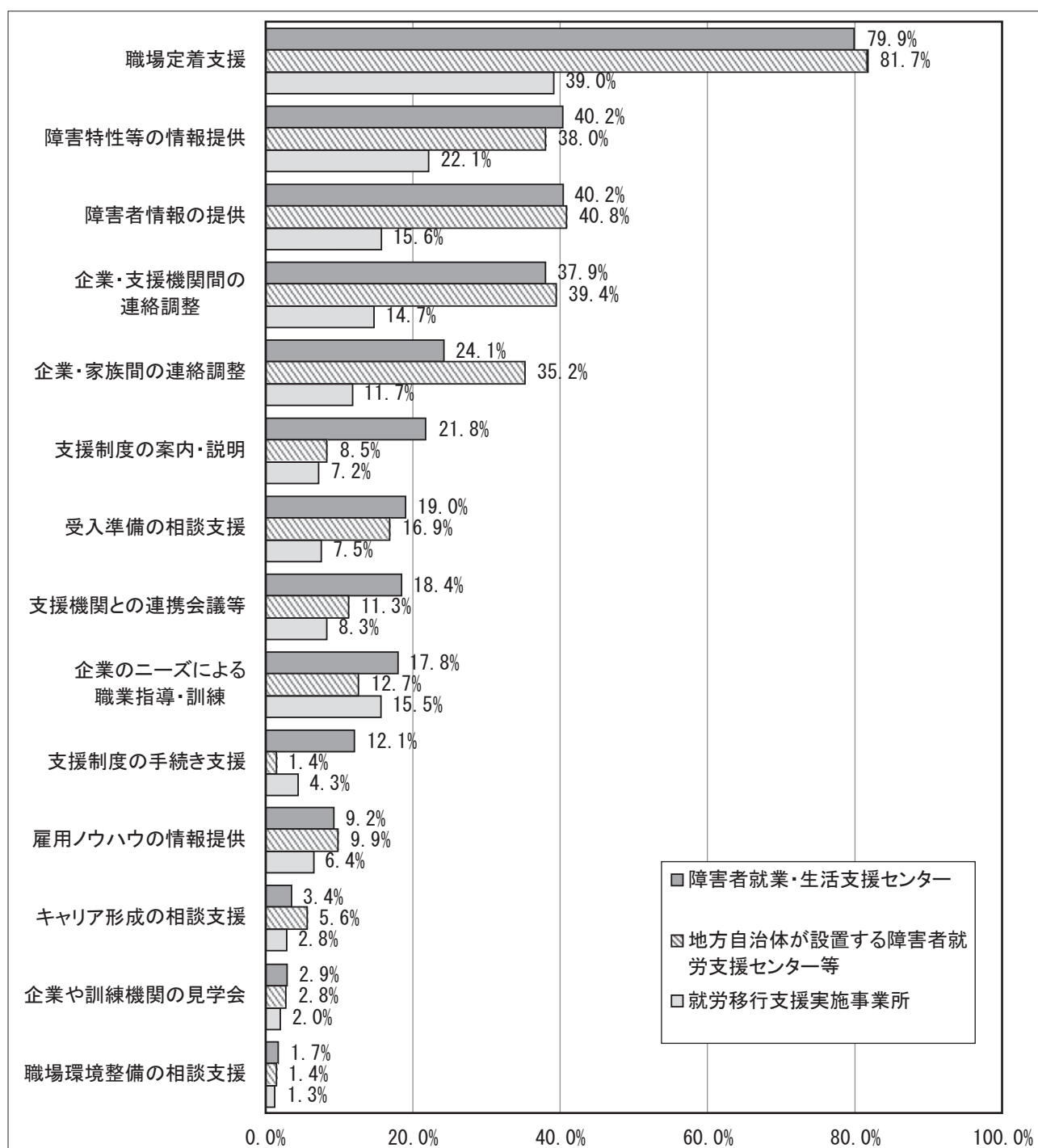


図2-11 特に重視して取り組んでいる企業支援の内容と雇用・就労支援機関の種類（複数回答）[問9×問1（イ）]

以下では、雇用・就労支援機関が中小企業に対して行う支援の実態について、支援機関ヒアリング調査の結果をもとに検証する。

雇用・就労支援機関に対するヒアリング調査は、支援企業数と支援する企業の規模によって7タイプに分類した21機関に対して実施した。ヒアリング先の選出にあたっては可能な限り地域や機関の種類に偏りが出ないように配慮したが、機関種類による特性の違いから、実際に聴取した機関として、タイプⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳの12機関のうち11機関が就労移行支援事業所、1機関が障害者就業・生活支援センターであり、タイプⅤ・Ⅵ・Ⅶとして聴取した

9機関のうち、障害者就業・生活支援センターが4ヵ所、就労移行支援事務所が3ヵ所、自治体設置の支援センターが2ヵ所であった(巻末資料4、支援機関ヒアリング調査結果一覧参照)。

まず、就労移行支援事業所における支援の状況について、支援企業数が少ない機関と多い機関の状況を比べてみよう。

支援企業数が0件、あるいは平均以下の就労移行支援事業所にたずねたところ、「利用者は重度の知的障害者が主。企業から設定される作業は内容・速度とも合わない」(機関A)、「利用者は障害年金を受給しており経済的に働く必要がない」(機関E)、「企業は『仕事をきちんとやれないならいらない』という雰囲気のところが多い」(機関G)、「中小企業では即戦力として求められることが多く、本人の実力以上のものを期待されていることもある」(機関K)、「雇用経験のない企業ほど、障害者に高い作業遂行能力を求めがちである」(機関L)など、企業が求める能力や条件が利用者の実態や希望と合致していないことについて指摘があった。また、移行先について「企業就職だけが良い生活につながる道ではない。併設している就労継続支援A型事業所では10万円以上の賃金を払っている」(機関B)、「利用者の多くは企業就職ではなく、障害者への理解があり仲間のいる就労継続支援A型事業所への移行を望んでいる」(機関D)など、企業就職よりも就労継続支援A型事業所の方が障害者にとって魅力的であるという見解を述べる機関が複数あった。さらに、制度や連携について「今後は就労移行支援からの撤退を考えている」(機関A)、「就労移行支援事業の2年間という年限は地方では難しい。ほとんどの利用者が延長している」(機関D)、「地域の支援ネットワークが整っていない。就業・生活支援センターがどこにあるかわからない」(機関C)、「他の支援機関との連携はほとんどない」(機関E)など、制度上の制約や他機関との連携が不十分である状況が語られた。

一方、就労移行支援事業所の中で支援企業数が多い機関からは、「職員全員がアンテナを張り、新しくできた企業があれば出かけて名刺を配る。最初は定着支援に力を入れて職員の顔を覚えてもらい、企業現場の声を持ち帰って訓練に活かしている」(機関M)、「企業で辛い思いをした利用者もいて、無理に就職させるより福祉で面倒を見てやりたいというスタンスだったが、自立支援法施行後就労移行支援に着手し、利用者が生き生きと働く姿を見て、利用者・家族・職員の意識が変化した。県の雇用率未達成企業支援事業を委託されハローワークとともに企業に働きかけられるようになった」(機関S)など、積極的に支援を展開している様子とそのための工夫を聞くことができた。ただし、支援企業数が多い就労移行支援事業所は限られており、支援企業数が多い機関からも「現行の就労移行支援事業は、就職者が増えるほど事業所の経営が厳しくなる仕組みである。就職者が出ると顔で笑って心で泣いている」(機関S)という指摘があった。

なお、支援企業数が多い就労移行支援事業所の中に企業が経営している機関があったが、「就職件数について目標数を出している。併設事業がないので2年のうちに就職させなければならない」(機関P)という、他の事業所とはやや異なった取組実態が語られた。

ヒアリング対象とした障害者就業・生活支援センターおよび自治体設置の支援センターは、1ヵ所(機関F:障害者就業・生活支援センター)を除いて企業支援数が多いⅥ・Ⅶに分類される機関であった。機関Fでは「企業との接点は少ないが、地元で支える仕組みを作り、就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所、行政等に引き継いでいる」とのことであった。

他の機関からは、「就労支援セミナーを開催して啓発を図っているが企業からの参加は少ない。軽度身体障害者を雇用したいと希望する企業が多い」(機関N:障害者就業・生活支援センター)、「求人は出てくるが、企業が求める能力水準が高い」(機関Q:自治体設置の支援センター)などの課題を抱えつつ、「企業勤務経験のある職員のセンスを支援に活かしている。何度も訪問して現場の従業員の話を聞くように心がけている」(機関O:障害者就業・生活支援センター)、「中小企業家同友会に加入し、見学会や意見交換会で活動している」(機関Q:自治体設置

の支援センター、機関R：障害者就業・生活支援センター）、「障害者の就業上の希望や配慮事項などを記入した紹介シートを作り企業に情報提供している」（機関R：障害者就業・生活支援センター）などの工夫や配慮をしながら支援にあたっていることがわかった。

なお、障害者就業・生活支援センターの取組みについては、複数の就労移行支援事業所から「障害者就業・生活支援センターが地域のコーディネーター役になってくれている。昨年の3名の就職者のうち2名が就業・生活支援センターと連携したおかげで就職につながった」（機関H）、「障害者就業・生活支援センターと連携を取り勉強会や企業見学を行っている」（機関I）など、障害者就業・生活支援センターが中心となって地域の支援ネットワークが形成されつつある状況や連携の効果について言及があった。

2 雇用・就労支援機関が行う支援内容による特徴(因子分析)

「第2節の2」では、因子分析によって雇用・就労支援機関が行う支援内容について調べる。雇用・就労支援機関が障害者および企業に対して行う支援を計30項目提示し、どの程度重視して取り組んでいるのかについて4件法(特に重視して取り組んでいる・取り組んでいる・あまり取り組んでいない・取り組んでいない)で回答してもらった。この30項目について因子分析(主成分法、エカマックス回転)を行い、支援内容の整理を試みたところ、固有値1.0以上の5因子が抽出された(表2-4)。

表2-4 雇用・就労支援機関が行う支援内容の因子分析結果 [問5・問9]

項目	1	2	3	4	5	共通性
企業からの相談内容に応じた支援機関との連絡調整	0.689	0.330	0.290	0.162	0.072	0.699
企業と家族との情報交換を円滑にするための連絡調整	0.687	0.183	0.192	0.259	0.127	0.626
就職後の企業訪問など職場定着のための支援	0.665	0.532	0.127	0.070	0.062	0.750
企業の従業員に対する障害特性の理解や配慮事項などの情報提供	0.640	0.255	0.364	0.094	0.140	0.636
障害者情報の提供及び障害者の紹介	0.561	0.260	0.440	0.081	0.097	0.592
企業のニーズに応じた障害者への職業指導・訓練の実施	0.545	0.093	0.295	0.104	0.412	0.573
企業と各種支援機関との連携会議の企画、実施	0.460	0.143	0.450	0.169	0.149	0.485
採用面接への同席など障害者と企業との情報交換のための支援	0.330	0.717	0.059	0.095	0.235	0.691
企業からの求人票や応募方法などの情報提供	0.097	0.715	0.182	-0.004	0.282	0.633
就職後の企業訪問など職場定着のための支援	0.516	0.656	0.084	0.126	0.079	0.726
就職相談	0.207	0.639	0.228	0.146	0.075	0.530
履歴書の書き方や面接の仕方など求職活動における指導	0.149	0.632	0.030	0.006	0.486	0.659
労働条件などに関する企業との調整	0.347	0.581	0.322	0.149	0.096	0.593
職場見学会など障害者の企業理解を深めるための支援	-0.048	0.539	0.287	0.151	0.339	0.513
職場実習の実施による支援	0.299	0.507	0.150	0.202	0.150	0.432
ジョブコーチ支援	0.294	0.371	0.217	0.074	0.135	0.295
バリアフリー化など職場環境整備に関する相談・支援	0.104	0.135	0.727	0.111	0.096	0.579
経営トップ・人事担当者に対する障害者雇用企業や訓練機関の見学会の実施	0.025	0.073	0.707	0.122	0.217	0.568
経営トップ・人事担当者に対する雇用ノウハウや好事例などの情報提供	0.337	0.219	0.676	0.109	0.093	0.639
職務切り出しなど障害者受入準備に関する相談・支援	0.350	0.250	0.671	0.140	0.107	0.666
各種支援制度活用に向けた手続きの支援	0.391	0.073	0.625	0.168	0.078	0.583
各種支援制度の案内・説明	0.510	0.176	0.577	0.139	0.099	0.653
配置転換やキャリア形成に関する相談や支援	0.425	0.268	0.516	0.121	0.137	0.552
生活面における家族との連絡調整	0.105	0.042	-0.029	0.843	0.101	0.734
生活面における直接支援	-0.011	0.027	0.043	0.818	0.016	0.672
生活面における関係機関との連絡調整	0.182	0.187	0.059	0.740	0.055	0.622
余暇活動における支援	-0.019	-0.049	0.186	0.603	0.059	0.404
挨拶の仕方など社会的技能向上のための指導や訓練	0.127	-0.080	-0.123	0.096	0.834	0.742
パソコンスキルなど職業的技能向上のための指導や訓練	-0.174	0.108	0.137	-0.034	0.734	0.601
職業評価(アセスメント、フィードバック)	0.151	0.294	0.125	0.183	0.418	0.333
固有値	4.325	4.260	4.121	2.746	2.331	

第1因子は、「企業からの相談内容に応じた支援機関との連絡調整」「企業と家族との情報交換を円滑にするための連絡調整」「就職後の企業訪問など職場定着のための支援」「企業の従業員に対する障害特性の理解や配慮事項などの情報提供」「障害者情報の提供及び障害者の紹介」「企業のニーズに応じた障害者への職業指導・訓練の実施」「企業と各種支援機関との連携会議の企画、実施」と、企業の雇用および定着に関する項目の因子負荷量が高いことから、「企業の雇用定着」支援因子と命名した。

第2因子は、「採用面接への同席など障害者と企業との情報交換のための支援」「企業からの求人票や応募方法などの情報提供」「就職後の企業訪問など職場定着のための支援」「就職相談」、「履歴書の書き方や面接の仕方など求職活動における指導」「労働条件などに関する企業との調整」「職場見学会など障害者の企業理解を深めるための支援」「職場実習の実施による支援」「ジョブコーチ支援」と、障害者の求職活動に関する項目の因子負荷量が高いことから、「障害者の求職」支援因子と命名した。

第3因子は、「バリアフリー化など職場環境整備に関する相談・支援」「経営トップ・人事担当者に対する障害者雇用企業や訓練機関の見学会の実施」「経営トップ・人事担当者に対する雇用ノウハウや好事例などの情報提供」「職務切り出しなど障害者受入準備に関する相談・支援」「各種支援制度活用に向けた手続きの支援」「各種支援制度の案内・説明」「配置転換やキャリア形成に関する相談や支援」と、企業の障害者受入準備に関する項目の因子負荷量が高いことから、「企業の受入準備」支援因子と命名した。

第4因子は、「生活面における家族との連絡調整」「生活面における直接支援」「生活面における関係機関との連絡調整」「余暇活動における支援」と、障害者の生活に関する項目の因子負荷量が高いことから、「障害者の生活」支援因子と命名した。

第5因子は、「挨拶の仕方など社会的技能向上のための指導や訓練」「パソコンスキルなど職業的技能向上のための指導や訓練」「職業評価（アセスメント、フィードバック）」と、障害者の能力向上に関する項目の因子負荷量が高いことから、「障害者の能力」支援因子と命名した。

支援機関をその属性によっていくつかの群に分類し、群ごとに各因子の平均得点を算出すると、図2-12のようなレーダーチャートによって、各群の支援の特徴を分かりやすく比較することができる。

因子得点の平均値のグラフを読む際には以下の点に注意されたい。

- ① 因子得点とは、各支援機関の回答について、各因子の負荷量を基に換算した合成得点であり、平均0、分散1に標準化されている。
- ② 得点が正の方向に大きいほど、支援内容がその因子からの正の影響を強く受けている、すなわち「当該支援について平均よりも積極的である」ことを示す。
- ③ 逆に負の方向に大きいほど、「当該支援について平均よりも消極的である」ことを示す。
- ④ 因子得点が0であり、その因子からの影響を受けていないということは、「全体の平均と一致している」ことを示す。したがって、サンプル数nが大きい群は必然的に各因子得点が0に近くなる。

このように、因子得点は絶対評価的得点ではなく、0からの離れ方で全体平均との違いを評価するためのものである。

また、各因子は、その因子が特に強く影響している支援項目を参考に因子名が付けられているが、実際にはすべての支援内容に正または負の影響を与えている。今回は因子間相関が低く、直行回転のほうが収まりが良かったものの、一部複数因子にまたがって負荷量の高い支援項目も存在するため、表2-4を参考に解釈されたい。

（1）雇用・就労支援機関の種類と支援内容

回答のあった雇用・就労支援機関を機関の種類ごとに分けて支援因子得点を比較すると、障害者就業・生活支

援センターおよび自治体設置の支援センターは、「企業の雇用定着」「企業の受入準備」「障害者の求職」因子得点が高く、「障害者の能力」因子得点が低いという特徴が共通していることがわかった。「障害者の生活」因子得点は障害者就業・生活支援センターで高く、自治体設置の支援センターで低いという違いがあったが、これは「第2節の1」で述べたように利用者の障害種類の割合が違っており、自治体設置の支援センターでは精神障害者の利用が比較的多いことと関係があるのではないかと推測される。

一方、就労移行支援事業所は、他の2種の機関と比べて「企業の雇用定着」「企業の受入準備」「障害者の求職」因子得点が低く、「障害者の能力」因子得点が高い。就労移行支援事業所においては、障害者の能力向上に重点を置いた支援が行われ、企業と関わる支援はあまり行われていないことを端的に示す結果といえる。

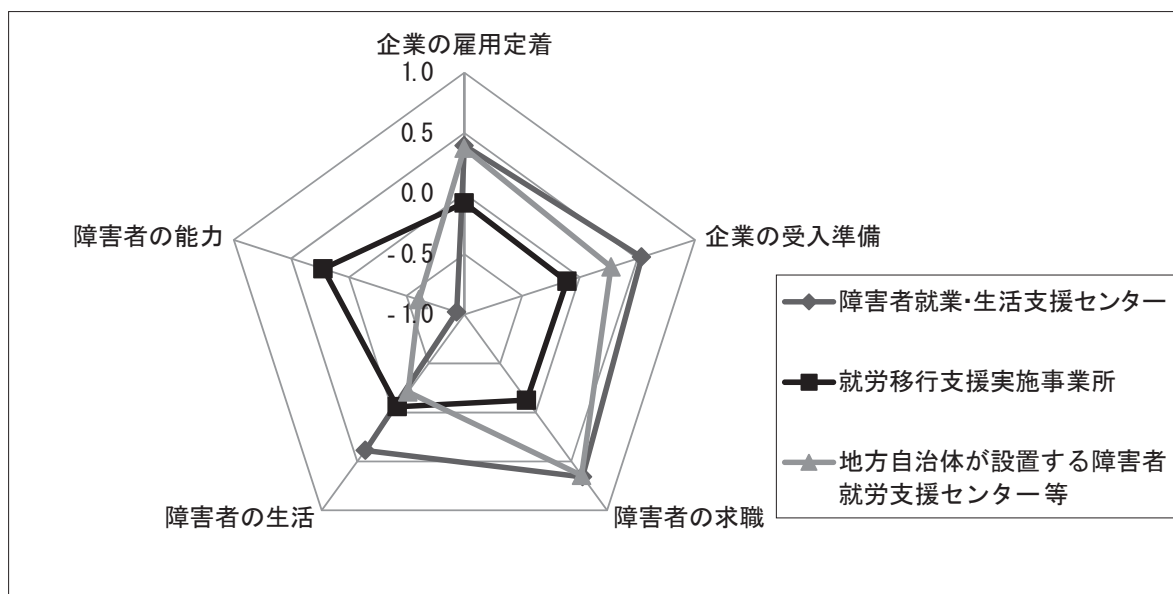


図2-12 雇用・就労支援機関の種類と支援因子得点 [問1(イ)×問5・問9]

(2) 利用者の障害種類と支援内容

回答のあった雇用・就労支援機関を、主な利用者の手帳の種類によって3群に分けて支援因子得点を比較すると、障害の種類によって支援内容には違いがあることがわかった。

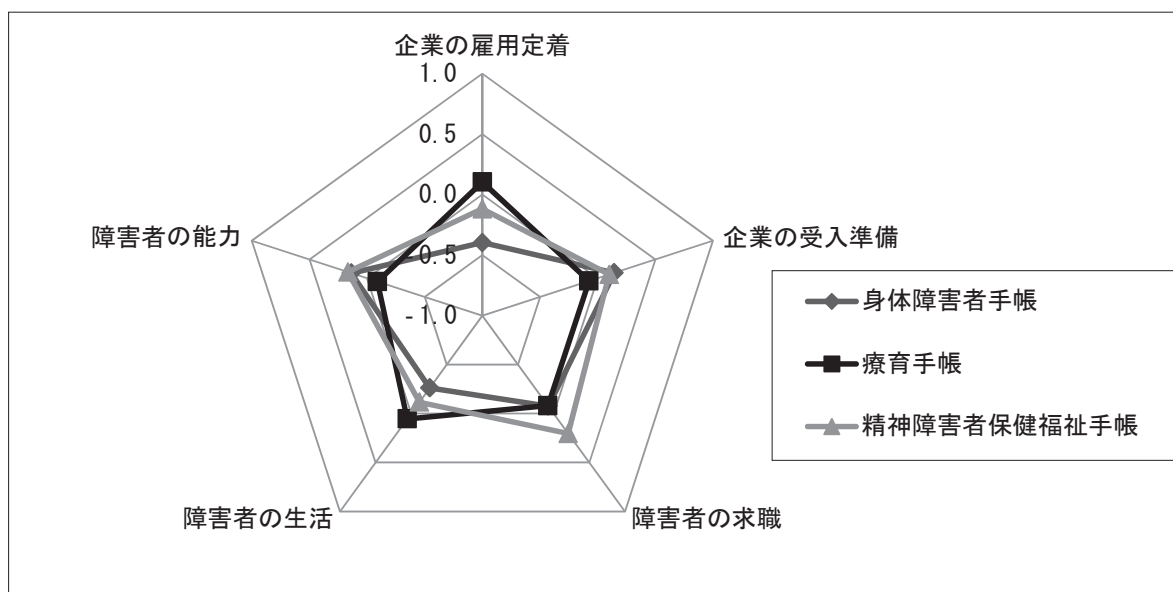


図2-13 主な利用者の障害種類による3群の雇用・就労支援機関と支援因子得点 [問6×問5・問9]

主な利用者が身体障害者である場合は、「障害者の能力」および「企業の受入準備」因子得点がやや高いが他の因子得点は低い。主な利用者が知的障害者である場合は、「企業の雇用定着」「障害者の生活」因子得点が比較的高く、他の因子得点は平均的である。主な利用者が精神障害者である場合は、「障害者の求職」「企業の受入準備」「障害者の能力」因子得点が他の障害に比して高い。

障害種類によって重視される支援の内容に違いがあることは、企業が今までに経験のない種類の障害者を受け入れる場合には、違った配慮や支援が求められることを示唆していると考えられる。

(3) 支援実績と支援内容

ア 2011 年度の就職件数と支援内容

支援実績と支援内容の関係を調べるため、回答のあった雇用・就労支援機関から、2011 年度 1 年間の就職件数（延べ件数）によって就職 0 件の「就職なし」群、1～平均未満の「就職少ない」群、32 件以上（上位 10%）の 3 群を取り出して支援因子得点の比較を行った。

その結果、就職件数の多寡によって支援内容には違いがあることがわかった。「就職なし」群では「障害者の能力」「障害者の生活」因子得点は比較的高いものの、他の因子得点は顕著に低い。一方で「就職多い」群では、「障害者の能力」因子得点は顕著に低いものの、それ以外の 4 つの因子、とりわけ「企業の受入準備」および「障害者の求職」因子得点は顕著に高かった。

「企業の雇用定着」や「企業の受入準備」「障害者の求職」という企業と直接関わる支援を行うことが、就職件数を増やすことにつながっていると考えられる。なお、「障害者の能力」を最も重視していて就職件数が多い支援機関もごく少数ながらみられた。

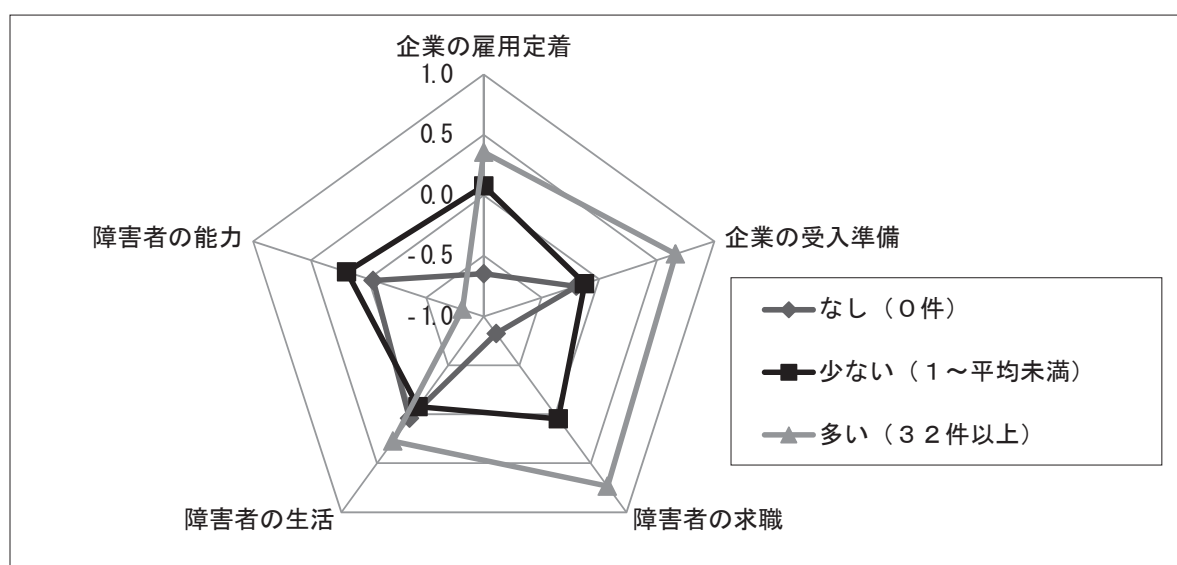


図 2-14 就職件数による 3 群の雇用・就労支援機関と支援因子得点 [問 7 × 問 5 ・ 問 9]

イ 2011 年度の支援企業数と支援内容

回答のあった雇用・就労支援機関から 2011 年度 1 年間の支援企業数（実数）によって、支援 0 社の「支援なし」群、1～平均未満の「支援少ない」群、34 社以上（上位 10%）の 3 群を取り出して支援因子得点を比較すると、支援企業数の多寡によって支援内容には違いがあることがわかった。

「支援なし」群では、「企業の雇用定着」因子はもちろんのこと、5 因子全てで得点が低いが、「支援多い」群では、「障害者の能力」の因子得点は低いものの、それ以外の 4 つの因子、とりわけ「企業の受入準備」および「障害者の求職」因子得点は顕著に高い。

就職件数と同様に、支援企業数が多い機関では「企業の雇用定着」や「企業の受入準備」「障害者の求職」という企業と直接関わる支援にマンパワーを傾注していると考えられる。

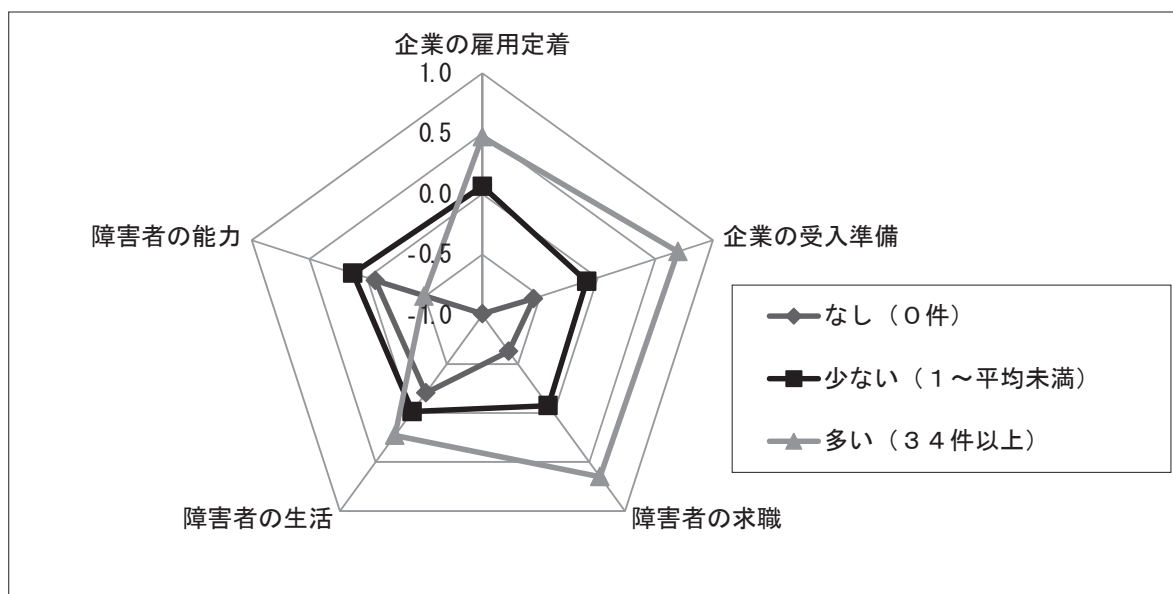


図2-15 支援企業数による3群の雇用・就労支援機関と支援因子得点 [問10×問5・問9]

(4) 支援する企業の規模と支援内容

回答のあった雇用・就労支援機関から2011年度1年間に支援した企業の規模によって、55人以下の小規模企業のみ支援を行った「小規模のみ」群、56-300人の中小企業への支援を行ったが301人以上の大企業への支援は行わない「中小企業あり」群、大企業に支援を行った「上位規模もあり」群の3群を取り出して支援因子得点を比較すると、支援する企業の規模によって支援内容には違いがあることがわかった。

「小規模」群では「障害者の生活」因子得点がやや高いものの、他の因子得点は低い。一方で「上位規模もあり」群では、「障害者の能力」因子得点は低く、「企業の受入準備」および「障害者の求職」因子得点は顕著に高いという特徴を示した。

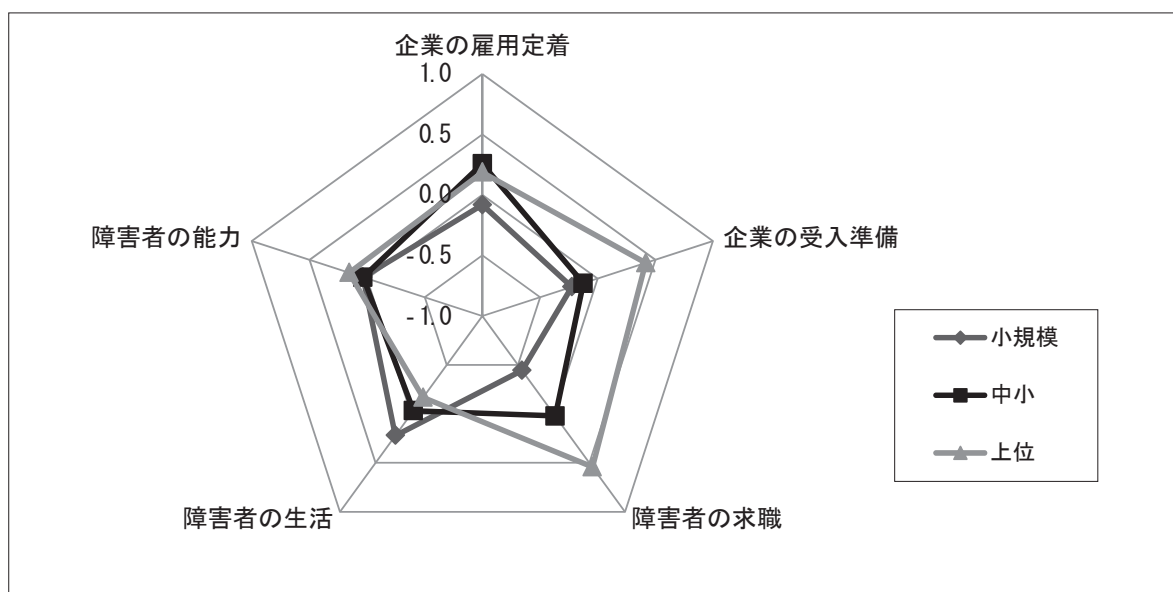


図2-16 支援する企業の規模による3群の雇用・就労支援機関と支援因子得点 [問11×問5・問9]

支援する企業の規模によって支援機関が重視する支援内容が違うという実態は、企業規模によって支援ニーズは異なっていることを示していると思われる。企業に支援を行う際には、対象企業の規模と支援ニーズに対する配慮が不可欠といえるだろう。

（５）企業との関係と支援内容

雇用・就労支援機関に対して企業との関係をどのように考えるかをたずねたところ（単一回答）、「障害者雇用をとともに進めるパートナーである」（以下、「パートナー」という。）を最も多くの機関が選択し（67.6%）、次いで「面接、雇用、定着などを依頼、交渉する相手である」（以下、「依頼・交渉相手」という。）24.0%、「支援機関がサービスを提供する顧客である」（以下、「顧客」という。）3.5%と続いた。企業との関係ごとに2011年度1年間の就職件数の平均を調べると、「顧客」17.5件、「パートナー」10.1件、「依頼・交渉相手」6.17件の順であり、「顧客」と回答した支援機関の就職件数は他の2群を上回った。

この企業との関係ごとに支援機関を3群に分けて支援因子得点を調べたのが図2-17である。「依頼・交渉相手」を選択した支援機関は「障害者の求職」因子以外の4つで得点が低く、とりわけ「企業の受入準備」因子得点の低さが目立った。一方、「顧客」を選択した機関では、「障害者の能力」「障害者の生活」因子得点が低く、「企業の雇用定着」「企業の受入準備」「障害者の求職」因子得点が高いという特徴が見られた。

企業との関係をどう捉えるかはアンケート回答者の主観に基づくことであり、3分の2以上の支援機関が「パートナー」を選択しているなど、この集計結果の扱いには注意が必要である。しかし、企業との関係を「顧客」と回答した機関は47機関（3.5%）とわずかではあるものの、企業を「顧客」と捉える機関において支援企業数が多く、直接企業と関わる支援内容が重視されているという実態については、ヒアリング結果も含めてさらに検討すべきではないかと思われる。（（7）「雇用・就労支援機関が行う支援内容による特徴」のまとめ参照）

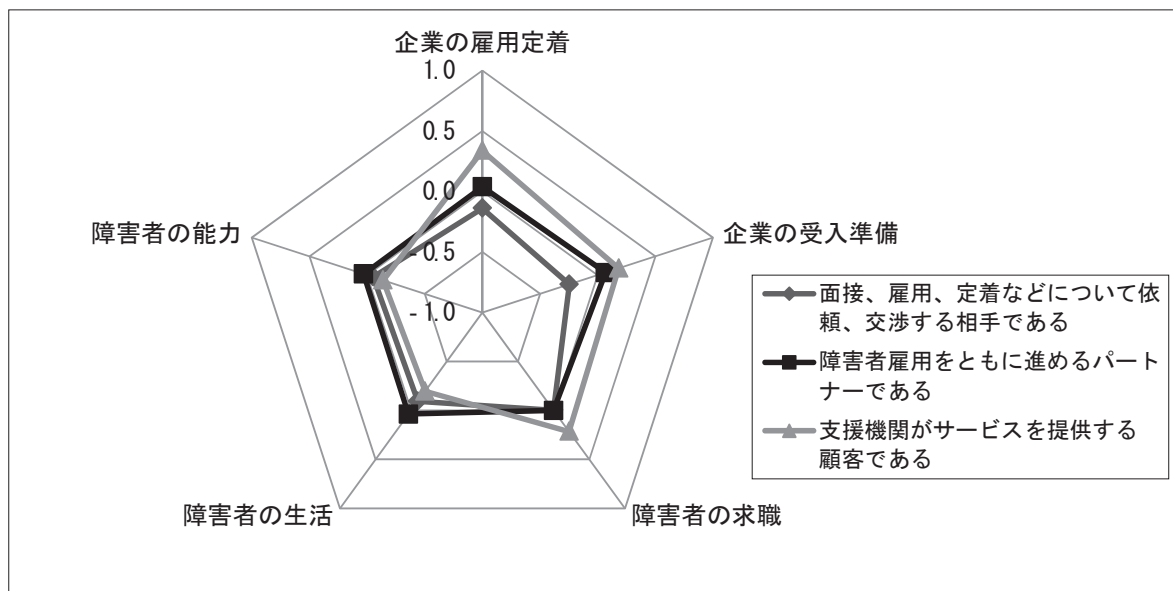


図2-17 企業との関係による3群の雇用・就労支援機関と支援因子得点 [問15×問5・問9]

（６）法改正の認知と支援内容

雇用・就労支援機関に対して障害者雇用促進法の改正(2009年)を知っていたかどうかをたずねたところ（単一回答）、「知っていた」が86.0%に達し、「知らなかった」と回答したのは135機関とわずか（12.2%）であった。この法改正を「知っていた」群と「知らなかった」群各々の支援因子得点を調べると（図2-18）、法改正認知の有無によって支援内容には違いがあることがわかった。法改正を「知らなかった」機関では、

「障害者の生活」以外の4つの支援で因子得点が低く、特に「障害者の求職」因子得点の低さが目立った。

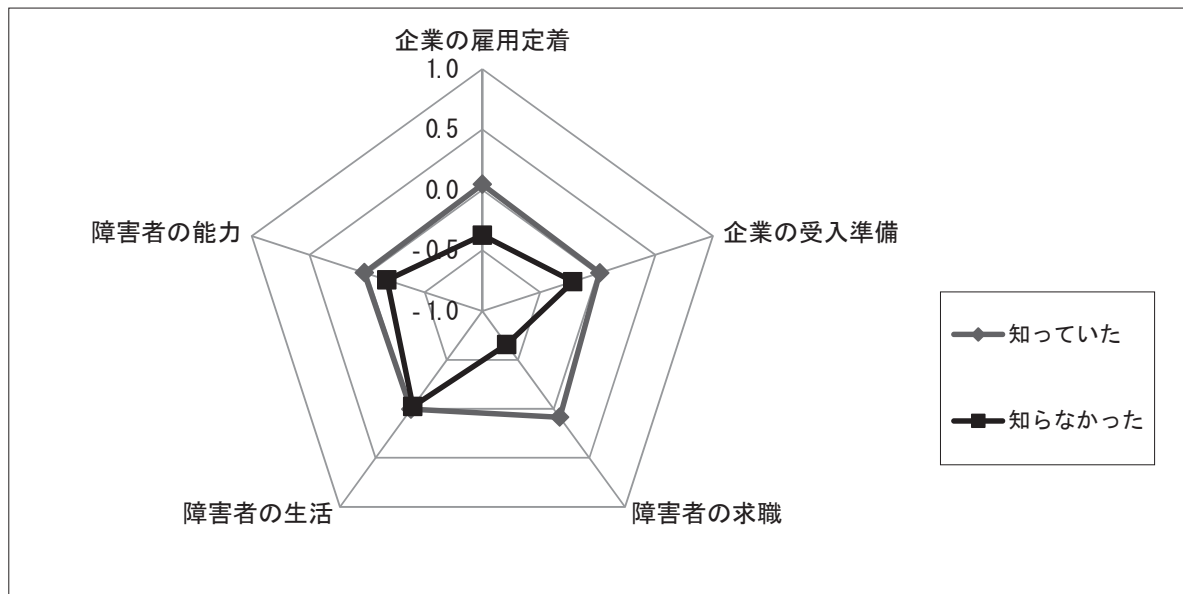


図 2-18 「障害者雇用促進法改正」認知による2群の雇用・就労支援機関と支援因子得点
[問 14(イ) × 問 5 ・ 問 9]

(7) 「雇用・就労支援機関が行う支援内容による特徴」のまとめ

雇用・就労支援機関が障害者および企業に対して行う支援内容について因子分析を行ったところ、「企業の雇用定着」「障害者の求職」「企業の受入準備」「障害者の生活」「障害者の能力」という5つの因子が抽出された。この5つの支援因子得点によって分析した結果、雇用・就労支援機関が行う支援の実態として、以下のことが明らかになった。

- ① 就労移行支援事業所においては、他の2種の支援機関と比べて「障害者の能力」向上に重点を置いた支援が行われ、「企業の雇用定着」「企業の受入準備」という企業に対する支援や「障害者の求職」という具体的な求職活動に関する支援はあまり重視されていない。
- ② 主な利用者が身体障害者の場合は「障害者の能力」「企業の受入準備」支援が、知的障害者の場合は「企業の雇用定着」「障害者の生活」支援が、精神障害者の場合は「企業の受入準備」「障害者の能力」「障害者の求職」支援が重視されている。
- ③ 就職件数および支援企業数の実績が多い機関では「障害者の能力」支援はあまり行われず、「企業の受入準備」「障害者の求職」支援が重視されている。
- ④ 支援する企業が小規模企業のための機関では「障害者の生活」支援が重視され、大企業にも支援を行っている機関では「障害者の生活」以外の「企業の雇用定着」「企業の受入準備」「障害者の求職」「障害者の能力」支援が重視されている。
- ⑤ 企業との関係を「顧客」と捉えている機関は就職件数が多いが、支援内容では「企業の受入準備」「障害者の求職」支援が重視されている。
- ⑥ 障害者雇用促進法の改正を知らなかった機関では「障害者の生活」以外の支援があまり重視されていない。

以下では、雇用・就労支援機関が企業に対して行う支援内容や支援上の工夫などについて、ヒアリング調査の結果をもとに検証する。

ヒアリング調査対象のうち、就職件数や支援対象企業が多い支援機関からは「企業勤務経験のある職員のセンスを支援に活かしている」(機関O:障害者就業・生活支援センター)、「通勤寮勤務経験や企業勤務経験のあるスタッフに支えられて軌道に乗せることができた」(機関S:就労移行支援事業所)、「中小企業家同友会に加入している」(機関Q, R)などの工夫・配慮が語られた。雇用・就労支援にあたって企業の価値観を理解するための取組みや配慮を行うことが、就職件数や支援企業数という実績につながっていると考えられる。

また、機関J(就労移行支援事業所)は「就労移行支援事業所は、福祉的な発想でトレーニングを重視する機関と求職活動に職員をあてる機関に二極化している。トレーニング重視では就職できない人を作り出してしまうと感じる」と語っている。

さらに、支援実績の多い機関S(就労移行支援事業所)は「企業で辛い思いをした利用者もいたので以前は無理に就職させるより福祉で面倒をみてやりたいというスタンスだったが、4人5人と就職者が出て生き生きと働いている姿を見て意識が変わった」と話し、機関R(障害者就業・生活支援センター)は「企業は支援者が考える以上に雇用を意識し勉強している。遅れをとっているのは企業よりも福祉である」と話している。これらの発言には、支援機関が企業と接触する機会を増やすことによって相手への評価が高まっていく可能性が高いという、重要な示唆が含まれていると思われる。

先に、企業との関係を「顧客」と捉える機関は就職件数が多く、「企業の受入準備」「障害者の求職」支援が重視されていると述べた。支援実績をあげ、企業との関係を「顧客」と捉えている支援機関にはどのような特徴があるのだろうか。機関U(自治体設置の支援センター)では、「障害者だけでなく企業も支援の対象である。相手の利益を図るという意識で『顧客』とした」とのことであった。機関Uではさらに「就職の定着支援が主なので、企業の現場を数多く訪問する中で企業の意識を学んできた」と語っており、ここでも企業との接触機会を増やすことの重要性を確認することができた。

支援実績の多い機関、特に大都市の支援機関からは、昨今の企業の採用活動状況などについて興味深い情報を得たので、「第2節の3」において聴取結果を報告する。

3 大都市と地方における雇用・就労支援の特徴

中小企業に対して雇用・就労支援機関が行う支援には地域によって違いがあるのか、あるとすればその違いはどのようなものなのかを調べるために、「第2節の3」では支援機関の所在地に着目して分析を行う。

その方法として企業アンケート調査における分類方法をここでも用いることとし、200万人以上の人口を持つ4都市(東京都、横浜市、名古屋市、大阪市)を「大都市」、それ以外の地域を「地方」として調査結果を集計する。

(1) 大都市と地方における雇用・就労支援機関の種類

3種類の支援機関を大都市、地方別に示したのが表2-5である。支援機関の種類によって、大都市と地方の割合には大きな差が見られた。自治体設置の支援センターは4割以上が大都市にあるのに対して、大都市にある就業・生活支援センターは5.2%、就労移行支援事業所は11.3%に過ぎない。

表 2-5 大都市・地方別の回答機関種類（単一回答）〔連絡先×問 1（イ）〕

	障害者就業・生活 支援センター	就労移行支援実施 事業所	地方自治体が設置 する障害者就労支 援センター等	その他
大都市	9 (5.2%)	115 (11.3%)	31 (43.7%)	2 (4.0%)
地方	155 (89.1%)	826 (81.2%)	36 (50.7%)	44 (88.0%)
不明	10 (5.7%)	76 (7.5%)	4 (5.6%)	4 (8.0%)
計	174 (100.0%)	1017 (100.0%)	71 (100.0%)	50 (100.0%)

（２）大都市と地方における支援実績

支援機関を大都市と地方の２群に分け、各々で 2011 年度 1 年間の就職件数と支援企業数の平均を調べたので、図 2-19 に示す。

就職件数、支援企業数とも大都市の支援機関の方が地方を上回っており、統計上の有意差はないものの、支援企業数の平均では大都市の支援機関が地方よりも 5 割近く多い結果となった。大都市には支援機関から支援が可能な地域に多くの企業があることがその理由と思われるが、加えて、大都市に多い自治体設置の支援センターの取組みが効果を上げ実績につながっているのではないかと考えられる。

地域によって中小企業および雇用・就労支援機関を取り巻く状況に違いが大きいことは支援機関ヒアリングによっても多く語られており、本項のまとめで詳細に述べる。

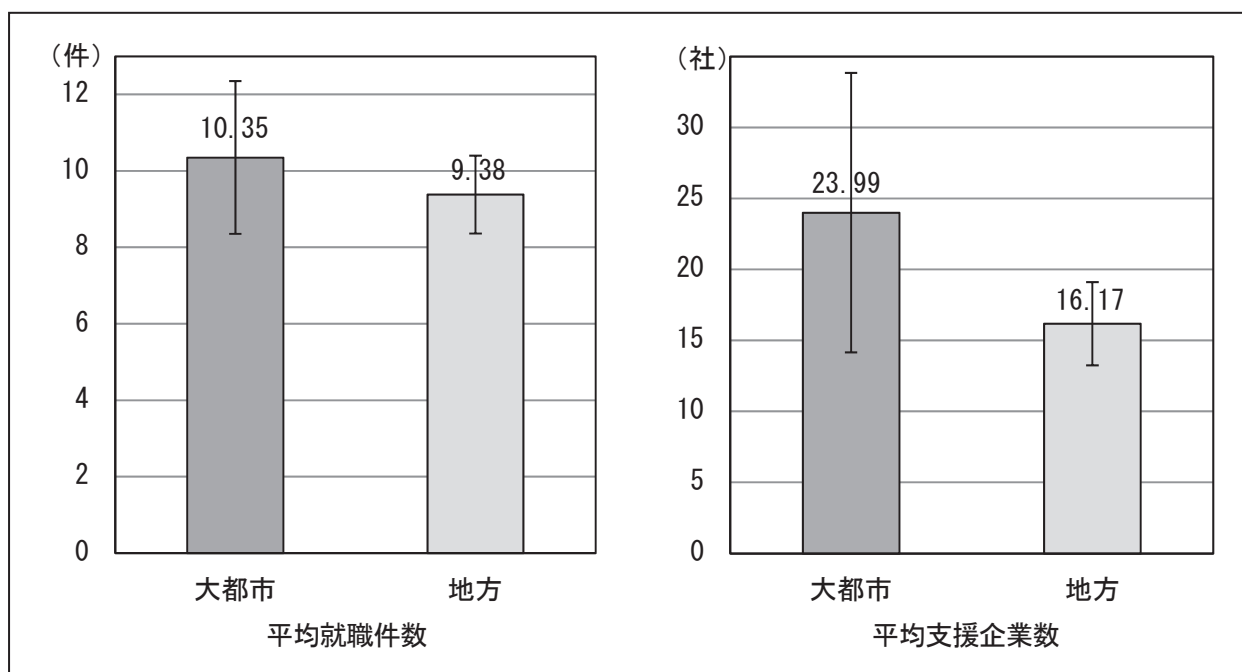


図 2-19 大都市・地方と平均就職件数および平均支援企業数

※エラーバーは 95%信頼区間を表す。

（３）大都市と地方における利用者の障害種類

2011 年度 1 年間の利用者について、最も多い障害の種類を取得している手帳でたずねると、回答機関全体では 62.9%が「療育手帳」と回答し、「精神障害者保健福祉手帳」25.7%、「身体障害者手帳」5.1%と続いた。

この利用者の障害種類を、大都市・地方別に集計したのが図 2-20 である。大都市、地方とも「身体障害者手帳」が最も多いとする機関の割合はほぼ同じ（5.1%、5.2%）であるが、「療育手帳」および「精神障害者保健福祉手帳」の割合には大きな差があった。地方では「療育手帳」の割合が3分の2近くを占めているのに対して大都市では5割以下であり、逆に地方では「精神障害者保健福祉手帳」の割合が大都市と比べ10%ポイント以上低かった。大都市の支援機関では地方と比べて精神障害者の利用が多いことがわかった。

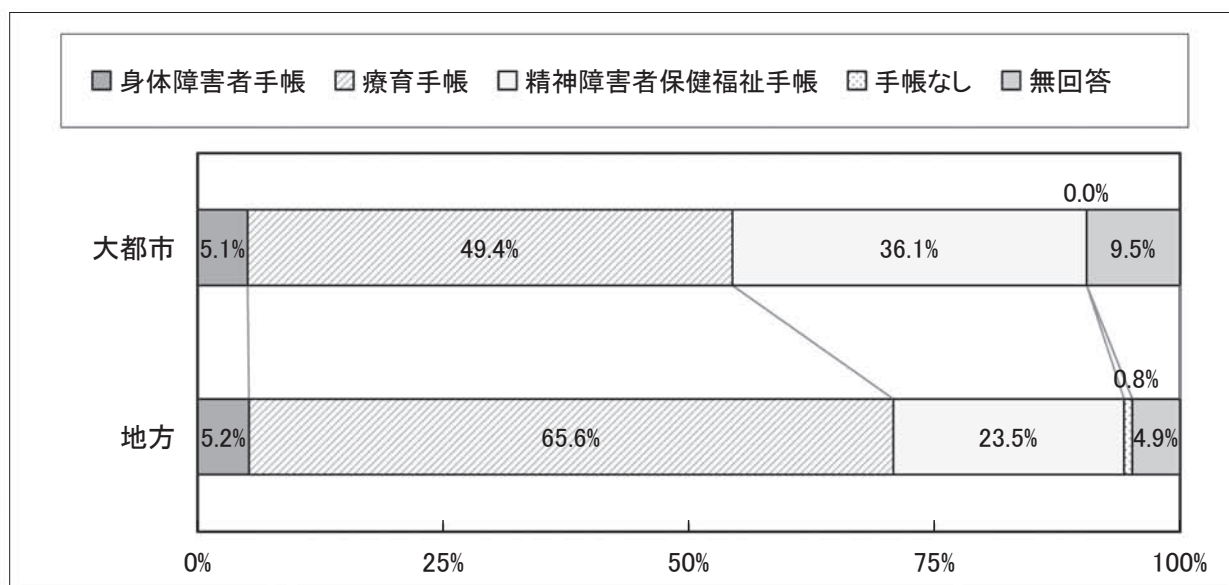


図 2-20 大都市・地方と主な利用者の手帳の種類（単一回答）[連絡先×問 6]

（４）大都市と地方における支援する企業の規模

雇用・就労支援機関はどの規模の企業に対して支援を行っている割合が多いのだろうか。

「1-55 人程度」「56-100 人程度」「101-200 人程度」「201-300 人程度」「301-999 人程度」「1000 人以上」の 6 種の規模企業に加えて「特例子会社」を提示し、各々について「支援する割合が多い・支援する割合が少ない・関わることがない」のいずれかを選択してもらった。大都市・地方別に集計した結果を図 2-21 に示す。

大都市と地方とでは、「支援する割合が多い」とした企業の規模に大きな違いがあった。大都市では支援割合が多い企業として「特例子会社」が 1 位であり、次いで「1000 人以上」「301-999 人」と大企業が上位となった。一方、地方では 1 位が「1-55 人」の小規模企業であり回答した支援機関の過半数（57.6%）を占めたが、2 位「56-100 人」は回答機関の 4 分の 1 強であり、さらに上位規模企業への支援割合が多いとした機関は 1 割前後と低位にとどまった。

大都市の支援機関では大企業や特例子会社への支援が多いのに対し、地方の支援機関において支援対象となるのは小規模企業が多くを占め、大企業への支援は少ないことがわかった。

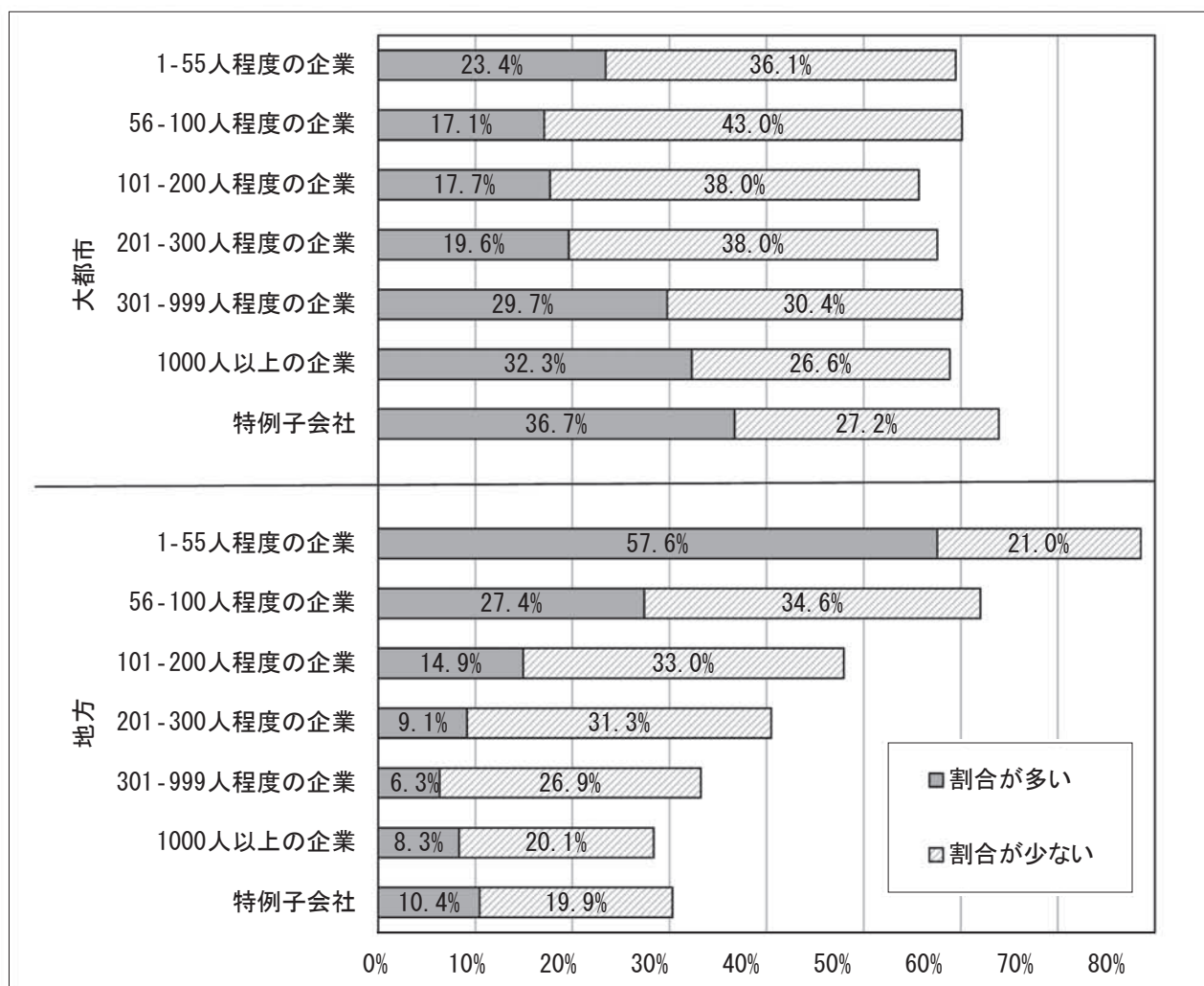


図2-21 大都市・地方と支援する企業の規模 [連絡先×問11]

(5) 「大都市と地方における雇用・就労支援の特徴」のまとめ

雇用・就労支援機関を所在地によって「大都市」と「地方」の2群に分けて比較を行ったところ、以下のようにいくつかの違いがあることがわかった。

- ① 自治体設置の支援センターは4割以上が大都市にあるが、障害者就業・生活支援センターおよび就労移行支援事業所はほとんど（89.1%、81.2%）が地方にある。
- ② 就職件数、支援企業数とも、大都市の支援機関の方が地方を上回っている。
- ③ 大都市では地方と比べて主な利用者が精神障害者であるとする支援機関の割合が高い（大都市36.1%、地方23.5%）。
- ④ 大都市では大企業や特例子会社への支援割合が多いとする支援機関の割合が高いが、地方では小規模企業への支援割合が多いとする機関が高い割合を占めている。

以下では、支援機関ヒアリング調査の結果をもとに、大都市と地方における中小企業の障害者雇用および雇用・就労支援機関からの支援にどのような特徴があるのかを検証する。

支援機関ヒアリングの対象としたのは21機関であるが、支援企業数0件、あるいは平均以下の12機関のうち所在地が大都市の機関は2カ所（機関I、J）、地方の機関は10カ所（機関A、B、C、D、E、F、G、H、K、L）であった。一方、支援企業数が多い9機関のうち所在地が大都市である機関は3カ所（機関Q、R、U）、地方の機関は6

カ所（機関M、N、O、P、S、T）であった。ただし、地方とした機関S（千葉県）と機関T（神奈川県）は東京近郊にあるため、必ずしも地方にある支援機関の特徴とは合致しないと思われる。

所在地が地方であり支援企業数が少ない機関からは、「地域の求人倍率は0.2であり、まだ就職者は出ていない」（機関A：北海道）、「地域に大企業はなくほとんどが中小企業である。就労支援を行っている機関は何カ所もあるが、企業からの求人が少ない。」（機関B：和歌山県）、「就労移行支援の2年間という年限は、企業の多い都会では可能かもしれないが地方では難しい」（機関D：沖縄県）など、地方では企業が少なく就職先をみつけることが厳しいことや、企業数と比べて支援機関の数が多いという実態が語られた。機関Dでは「田舎での成功事例が知りたい。取っかかりをどうすれば良いか知りたい」という切実な希望を持っていた。

さらに、「地域の支援ネットワークが不十分である。障害者就業・生活支援センターの場所もわからない」（機関C：宮城県）、「他の支援機関との連携はほとんどない」（機関E：長崎県）など、地域の支援ネットワークが十分に形成されておらず、情報が不足している実態を語る機関もあった。

しかし、支援企業数が多くなくても「自立支援協議会の就労分科会があり、雇用率未達成企業を手分けして回っている。チームとしてうまく機能している」（機関G：岩手県）、「昨年の3名の就職者のうち2名は障害者就業・生活支援センターと連携したおかげで就職につながった」（機関H：鹿児島県）、「ハローワークの紹介や地域センターとの連携で就職が決まる例もある」（機関I：愛知県）など、地域の支援ネットワークによって就職につながるケースが生まれつつあることが語られており、今後さらに支援実績があがるものと期待される。

所在地は地方であるが支援企業数が多い機関M（就労移行支援事業所、長野県）では、「『外に出ていく福祉』を目指している。職員全員がアンテナを張り、新しくできた企業があれば出かけて名刺を配る」と語っており、地方であっても視線を外に向けた積極的な取組みが成果をあげている例もある。この機関Mは支援企業の規模が「1-55人規模のみ」であるが、「規模が小さく世話好きのおばさんがいるような企業の方が障害者は適応しやすい」と、小規模企業ならではの有利さがあると語っている。

所在地が大都市であり支援企業数が多い機関からは、「規模の大きい企業との関わりが多い。障害者雇用促進法改正後、企業からの問合せが増えた。」（機関R：東京都）、「大都市では求人は多い。法定雇用率が2.0%に引き上げられるというインパクトは大きく、企業から何件も問合せがあった。10人20人の単位で障害者を募集している企業もある。身体障害者が採りたいが難しいので精神障害者や知的障害者の募集に踏み出すところが多い」（機関U：東京都）など、昨今は企業（とりわけ大企業）が法改正などに敏感に反応して求人活動を展開している様子が語られた。

分類上は地方であるが東京近郊にある機関T（神奈川県）からは、「特例子会社を含め従業員56人以上の企業と関わるが多い。5年ほど前から企業の雇用率に対する意識が強まっていると感じる。昔から障害者雇用に取り組んでいた小規模企業は、現在は雇用できる状況にないと思う。企業は戦力になる人材を求めているが、そうした人材は雇用が進み少なくなっている。特に大都市圏では雇用したい企業が多く障害者が少ない状況」と、首都圏における障害者雇用の実態について重要な情報を得ることができた。

第1章では企業に対するアンケートおよびヒアリング調査結果を基に、大都市と地方では中小企業の障害者雇用実態に大きな違いがあることを確認した。第2章では雇用・就労支援機関に対するアンケートおよびヒアリング調査結果から、大都市と地方における中小企業支援の実態把握を試みた。その結果、雇用・就労支援機関が行う企業支援においても、大都市と地方では大きな違いがあることがわかった。企業と支援機関を取り巻く状況には地域差が大きいことをふまえて、中小企業における雇用促進の方策を検討する必要があるだろう。

第3節 支援機関からみた中小企業の障害者雇用の課題

1 課題についての企業認識とのギャップ

(1) 企業側の課題

支援機関調査で、「雇用・就労支援において、支援機関として感じている企業側の課題」についてまとめたものが図2-22である。

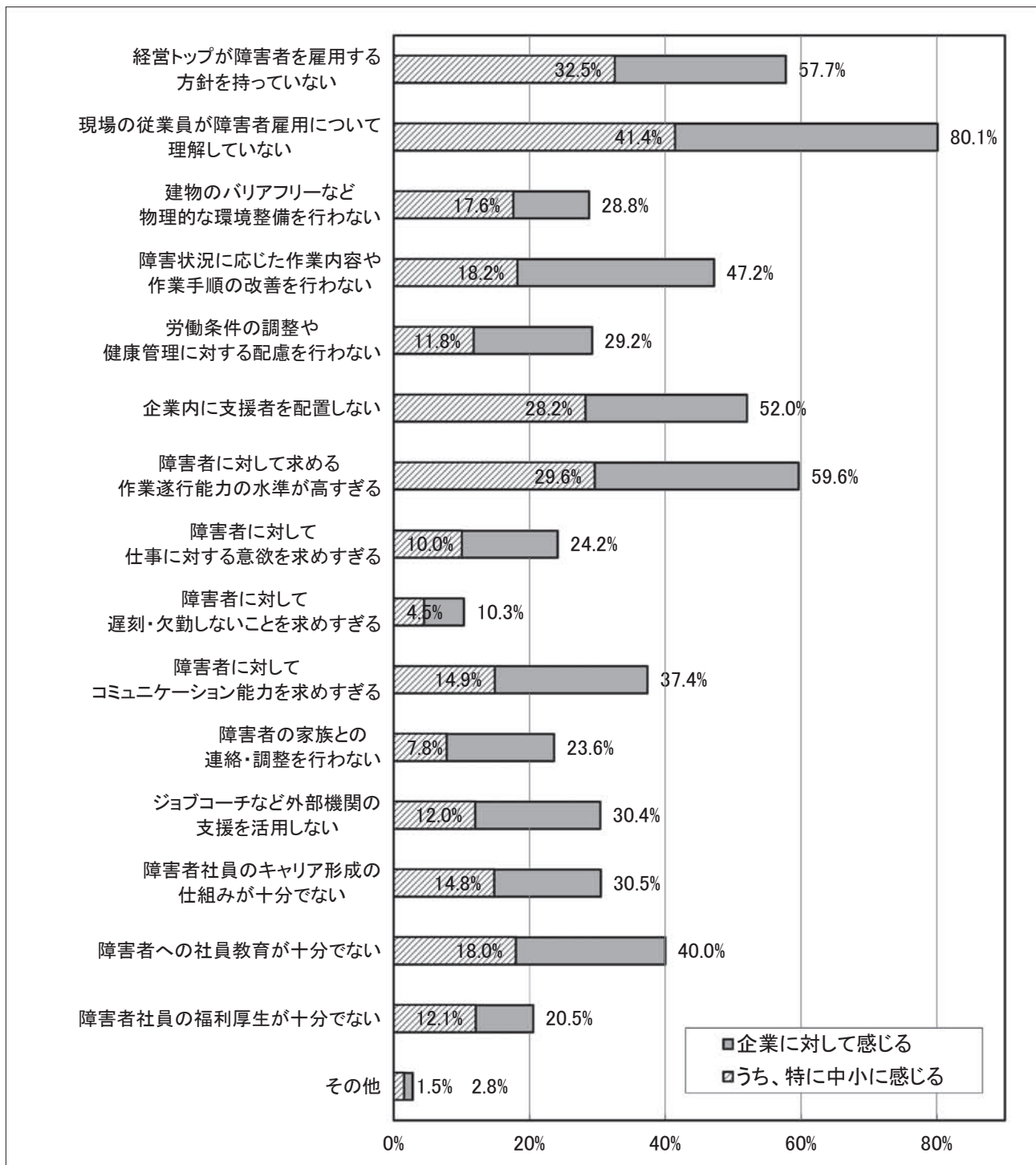


図2-22 企業側の課題（支援機関全体 複数回答）〔問16〕

企業側の課題として最も多かったものは、「現場の従業員が障害者雇用について理解していない」（以下「現場従業員の理解」という。）で 80.1%、次いで、「障害者に対して求める作業遂行能力の水準が高すぎる」（以下「作業を遂行する能力」という。）59.6%、「経営トップが障害者を雇用する方針を持っていない」（以下「経営トップの方針」という。）57.7%、「企業内に支援者を配置しない」（以下「社内支援者の配置」という。）52.0%が続く。

「中でも特に中小企業に関して大企業よりも強く感じている課題」としてあげられた事項は、各項目とも、企業側の課題として答えた回答の半分程度で、項目による差はあまりみられない結果となった。

企業側の課題について、企業調査における「貴社が障害者を雇用するにあたって、課題や制約となる事項」をたずねた項目と、支援機関調査における「支援機関として感じている企業側の課題」をたずねた項目で、共通するもののうち主要なものを重ねてみたものが図 2-23 である。

なお、両調査の比較を容易にするために、該当する選択肢の略称を以下のとおり統一して定めることとする。

表 2-6 企業調査と支援機関調査に共通する選択肢の略称

企業アンケート調査 問10(障害者雇用に感じる課題)	支援機関アンケート調査 問16(企業に対して感じる課題)	略称
経営トップの理解が得られにくい	経営トップが障害者を雇用する方針を持っていない	経営トップの理解(方針)
現場の従業員の理解が得られにくい	現場の従業員が障害者雇用について理解していない	現場従業員の理解
建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が難しい	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備を行わない	物理的な環境整備
障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善を行わない	作業内容・手順の改善
労働条件の調整や健康管理に対する配慮が難しい	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行わない	労働条件等の配慮
社内に支援者を配置することが難しい	企業内に支援者を配置しない	社内支援者の配置
作業の遂行能力が期待する水準に達しない	障害者に対して求める作業遂行能力の水準が高すぎる	作業を遂行する能力
仕事に対する意欲が期待する水準に達しない	障害者に対して仕事に対する意欲を求めすぎる	仕事に対する意欲
遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある	障害者に対して遅刻・欠勤しないことを求めすぎる	遅刻や欠勤のなさ(勤務態度)
他の従業員とのコミュニケーションに不安がある	障害者に対してコミュニケーション能力を求めすぎる	社内コミュニケーション
家族からの協力が得られにくい	障害者の家族との連絡・調整を行わない	家族との協力関係
ジョブコーチなど外部機関の支援が活用しにくい	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用しない	外部機関の支援

企業と支援機関とで、企業側の課題としてみていることに大きな差異があることが見受けられた。特に顕著な差異がみられたのは、「経営トップの理解(方針)」で、支援機関が 57.7%であるのに対して、企業は 4%程度と大きな開きがみられた。

「現場従業員の理解」は、支援機関で 80.1%であるのに対し、企業は 20%程度とこれも大きな差異があった。「社内支援者の配置」は、支援機関が 52.0%であるのに対して、企業は 30%台前半と開きがあった。「外

部機関の支援」では、支援機関が30.4%、企業は5%程度と有意な差がみられた。

企業からの回答率が支援機関よりも高かったものは、「物理的な環境整備」で、企業が50%を超えているのに対して、支援機関は30%に満たなかった。「作業内容・作業手順の改善」では、企業が60%超であるのに対して、支援機関は50%以下と若干の差がみられた。「労働条件等の配慮」は概ね同程度の結果であった。

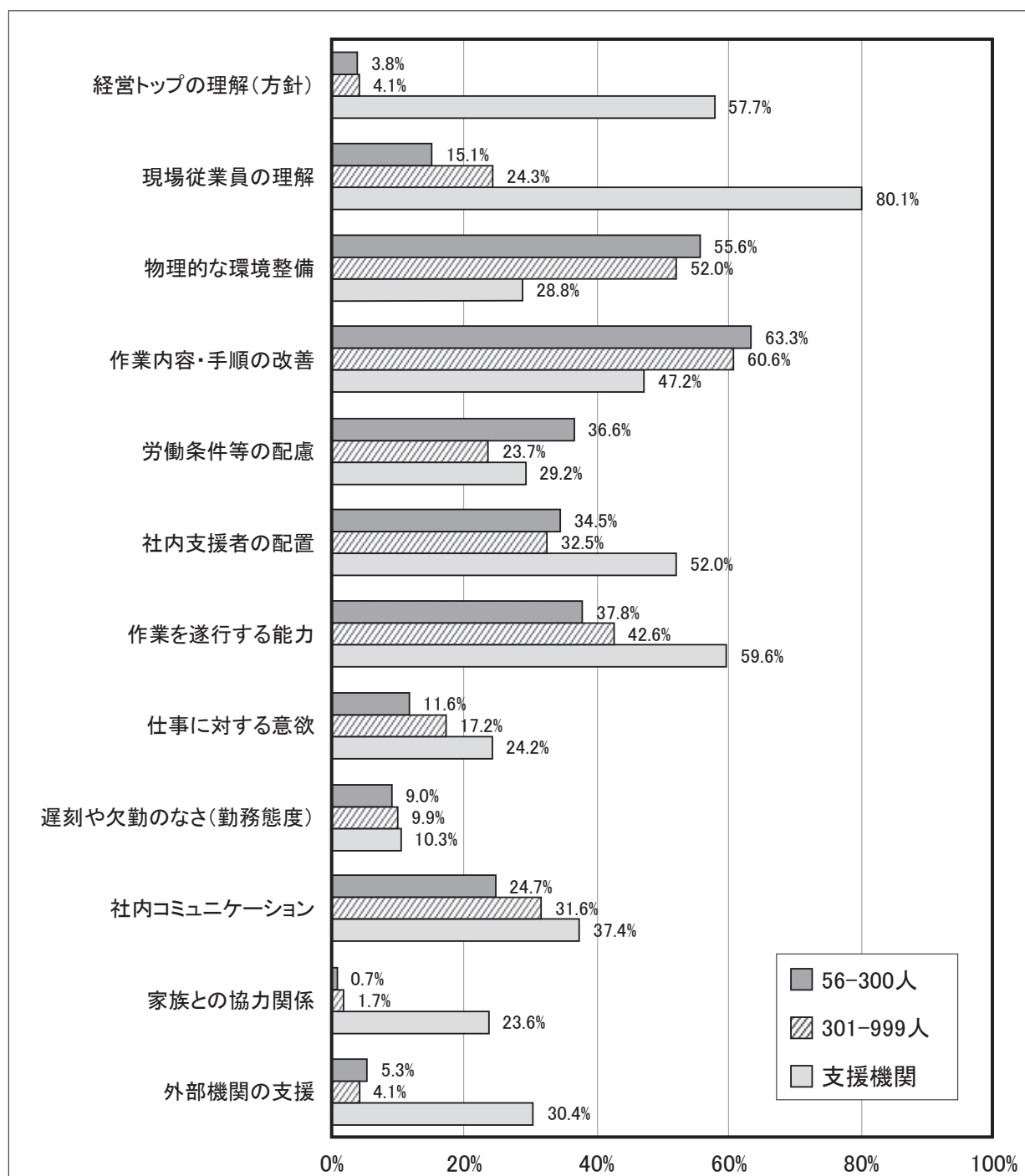


図 2-23 企業規模および支援機関の種類と企業側の課題（企業調査と支援機関調査の比較 複数回答）

〔企業調査問 10 支援機関調査問 4 常用労働者数×問 16(イ)〕

「特に中小企業の課題」（特に中小企業に関して大企業よりも強く感じている課題）（複数回答）を支援機関別にみたものが図2-24である。「作業を遂行する能力」で、障害者就業・生活支援センターでは最も多く46.6%だが、就労移行支援事業所では26.5%と開きがあるのが目立つ。他には大きな差異はみられない結果となった。

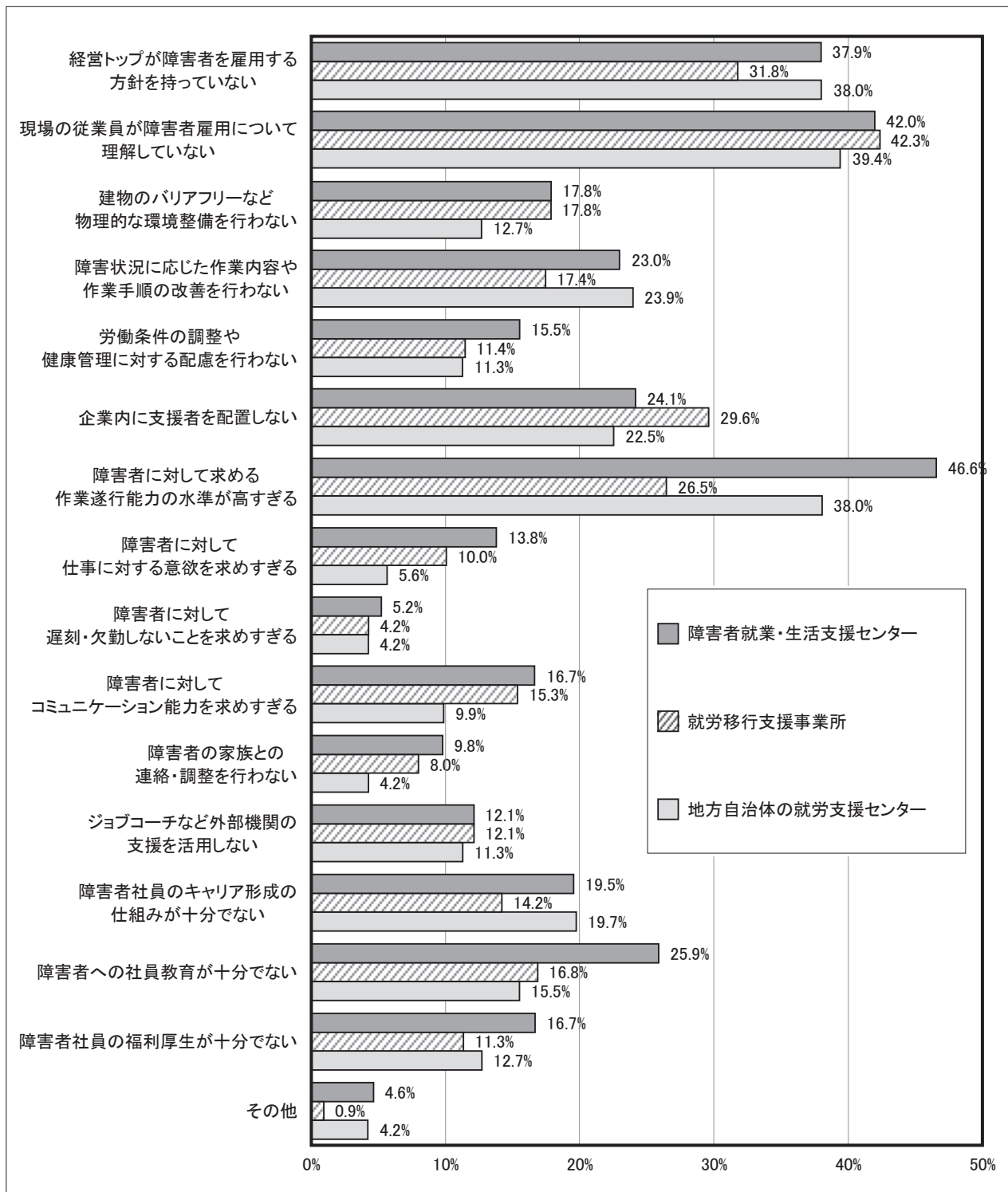


図2-24 支援機関の種類と特に中小企業の課題（支援機関別）〔問1(イ)×問16(ロ)〕

（２）障害者側の課題

障害者側の課題について、企業調査の「障害者を雇用するにあたって、課題や制約となる事項」および支援機関の「雇用・就労支援において、支援機関として感じている障害者側の課題」の結果から、障害者側の課題として共通する項目について比較したものが図２－25である。

企業と支援機関とで、障害者側の課題としてみていることに大きな差異があることが見受けられた。企業からの「物理的な環境整備」との回答が50%を超しているのに対し、支援機関からは16.2%と大きな開きがあった。

その他の項目では、すべて支援機関からの回答の方が高い結果となった。「作業を遂行する能力」については、70%近い支援機関が障害者側の課題だと答えているのに対して、企業は40%程度であった。「仕事に対する意欲」については、支援機関が65.4%であるのに対して、企業は56-300人規模では11.6%と障害者の意欲不足を感じているところは少ない結果となった。「遅刻や欠勤のなさ（勤務態度）」についても、「仕事に対する意欲」と同様で、支援機関は52.1%であるのに対し、企業は10%以下であった。「社内コミュニケーション」については、支援機関の81.3%が課題と感じているのに対して、企業は56-300人規模では24.7%と大きな開きが見られた。また、「家族との協力関係」については、支援機関が37.4%であるのに対し、企業は2%にも満たない結果であった。

この結果から、企業は、現在雇用している障害者、または現在の状況の下で雇用可能な障害者を想定しているが、支援機関が想定している障害者は、コミュニケーション能力、作業遂行能力、仕事への意欲、勤務態度、家族からの協力など、多岐にわたる課題を抱えている障害者であり、そこに大きなギャップがあることを示している。想定している障害者像の相違は、支援場面で様々な誤解や意見の食い違いなどを生じやすいことから、企業、支援機関ともに認識のギャップを埋める作業が求められると考えられる。

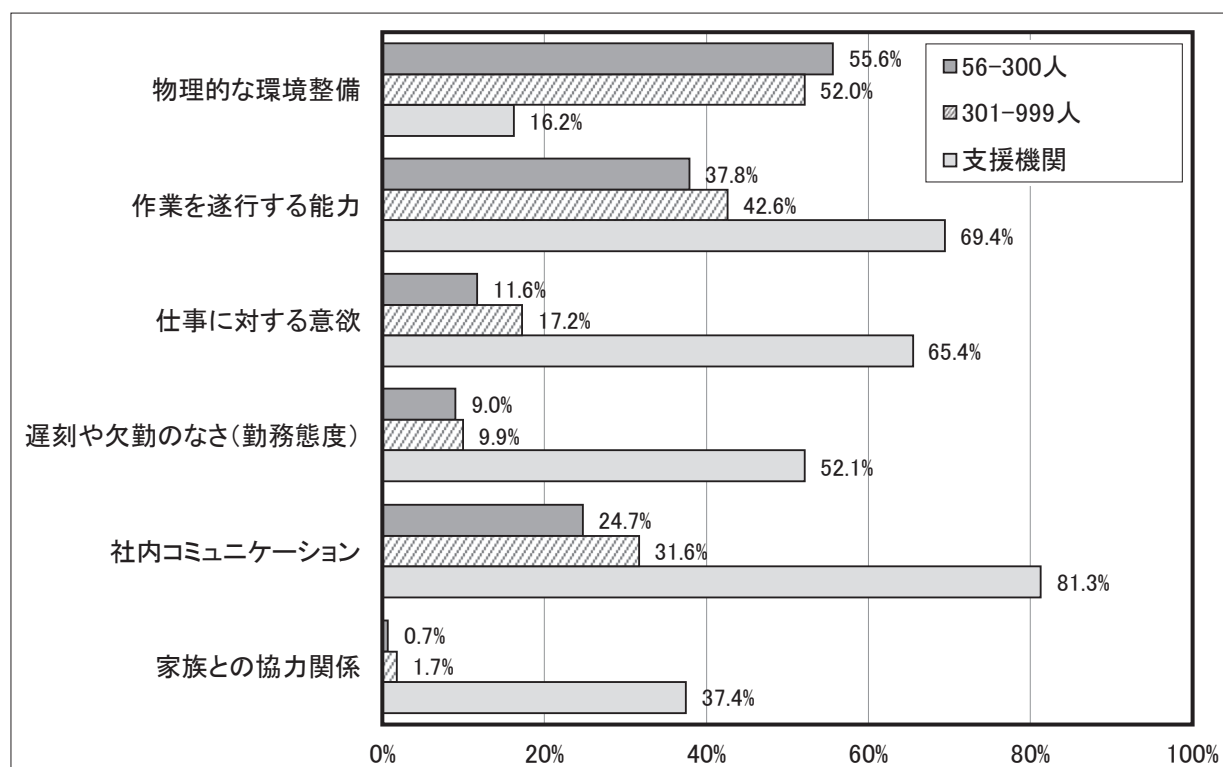


図２－25 企業規模および支援機関と障害者側の課題（企業調査及び支援機関調査に共通する項目のみ、複数回答）〔企業調査問４常用労働者数×問１０ 支援機関調査問１７（イ）〕

支援機関が、障害者側の課題として「特に感じる課題一つ」を選択した結果は、図 2-26 となった。

支援機関においては、「社内コミュニケーション」「仕事に対する意欲」「作業を遂行する能力」が上位で、企業の回答で多かった「物理的な環境整備」はほとんど選択されていなかった。

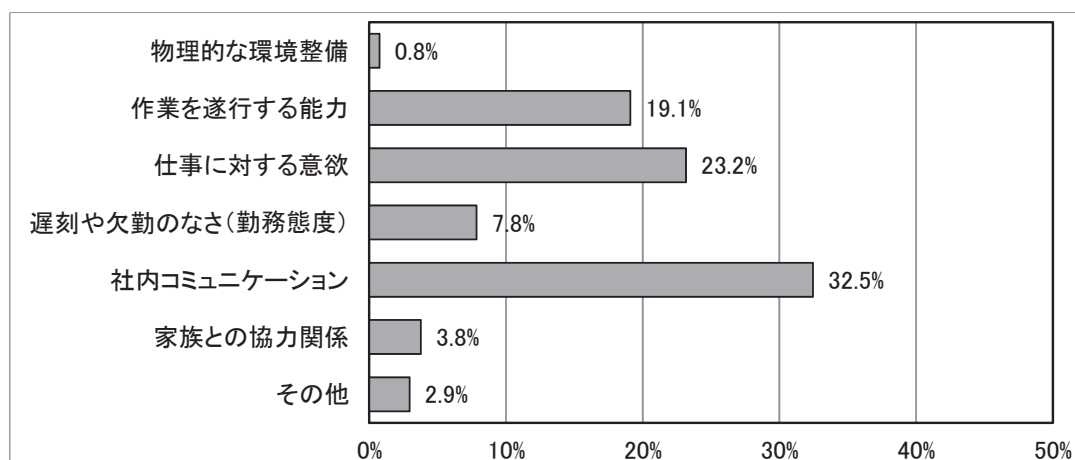


図 2-26 障害者側の課題（支援機関調査 単一回答）〔問 17(ロ)〕

（３）定着要因

企業が「雇用した障害者が定着している理由として最も重要と思われる理由」として選択した事項と、支援機関が最も重要と感じる事項として選択した事項を比較してみたものが図 2-27 である。企業は規模別に、56-300 人、301-999 人に分けて比較を行った。なお、該当する選択肢の略称は表 2-7 に準じるものとする。

表 2-7 企業調査と支援機関調査に共通する選択肢の略称

企業アンケート調査 問8(定着理由)	支援機関アンケート調査 問8(定着理由)	略称
経営トップの方針による	就職先の経営トップの方針	経営トップの方針
現場の従業員の理解があるから	就職先の現場の従業員の理解	現場従業員の理解
建物のバリアフリーなど物理的な環境を整備したから	就職先での物理的な環境の整備(建物のバリアフリーなど)	物理的な環境整備
障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善したから	就職先での作業内容や作業手順の改善	作業内容・手順の改善
労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行ったから	就職先での労働条件の調整や健康管理に対する配慮	労働条件等の配慮
社内に支援者を配置したから	就職先での社内支援者の配置	社内支援者の配置
作業を遂行する能力があるから	障害者の作業遂行能力	作業を遂行する能力
仕事に対する意欲があるから	障害者の作業意欲	仕事に対する意欲
遅刻や欠勤がないから	障害者の遅刻や欠勤などの勤務態度	遅刻や欠勤のなさ
他の従業員とのコミュニケーションが良いから	障害者のコミュニケーション能力	社内コミュニケーション
家族との協力関係を構築したから	就職先と障害者の家族との協力関係	家族との協力関係
ジョブコーチなど外部機関の支援を活用したから	就職先が外部支援(ジョブコーチ支援など)を活用すること	外部機関の支援
キャリア形成の仕組みがあるから	就職先でのキャリア形成	キャリア形成の仕組み
社員教育が充実しているから	就職先での社員教育	社員教育の充実
福利厚生が充実しているから	就職先の福利厚生	福利厚生の充実

図2-27から、企業と支援機関との認識のずれが確認できる。特に企業で最も多い「作業を遂行する能力」が支援機関では2.9%と顕著な差がみられた。また、支援機関で35.0%と最も多かった「現場従業員の理解」が企業ではその半数〜3分の2程度であった。また、「社内支援者の配置」は、支援機関が10.9%であったのに対して1%未満と大きな開きがみられた。

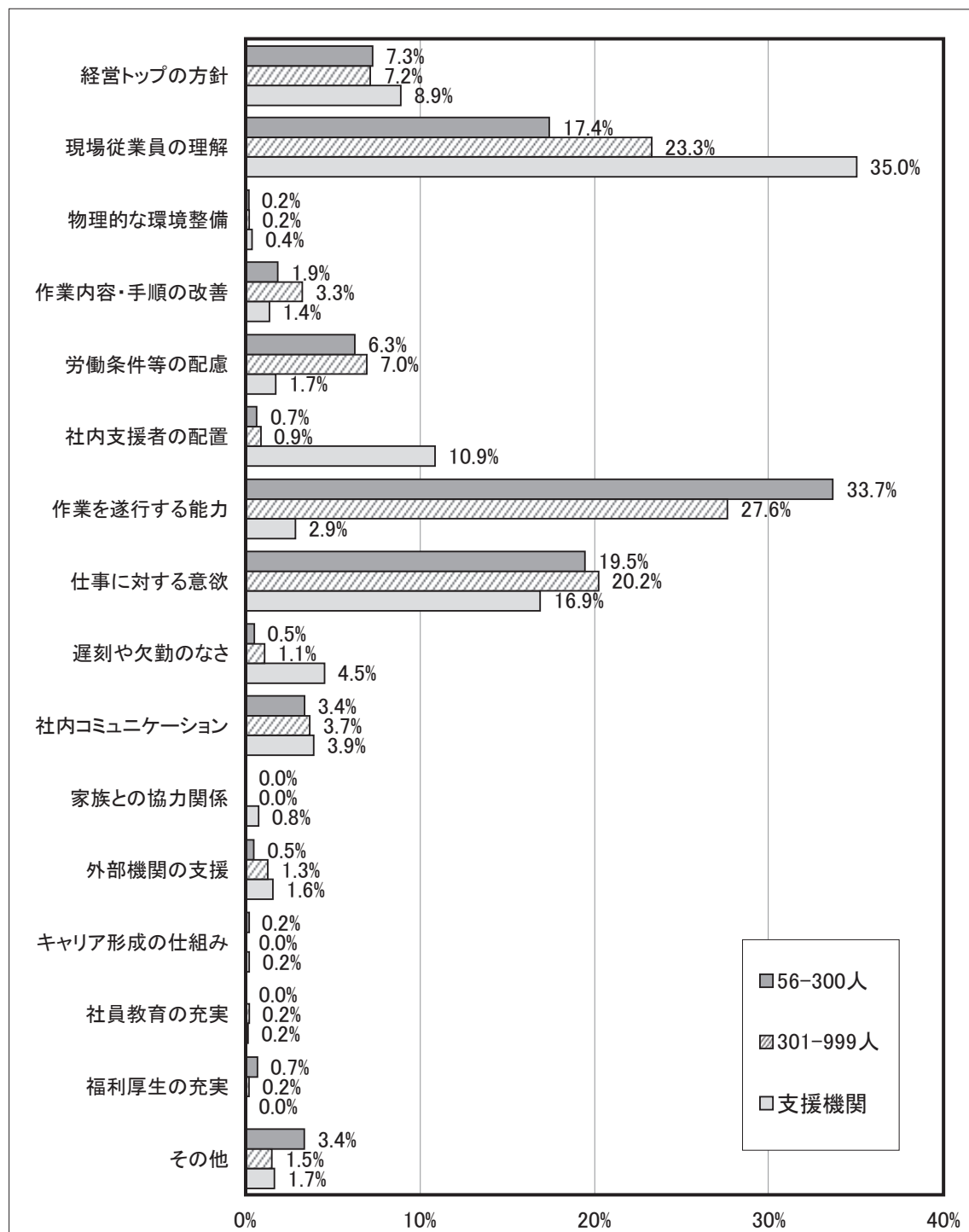


図2-27 企業規模および支援機関と定着要因（企業・支援機関の比較 単一回答）

〔企業調査問4 常用労働者数×問8（口） 支援機関調査問8（口）〕

（４）「課題についての企業認識とのギャップ」のまとめ

企業と支援機関とで、中小企業の障害者雇用に関して、企業側の課題としてみていること、障害者側の課題としてみていること、障害者の就職先への定着要因について、両者の間に認識に大きな差があることが見受けられた。

企業と支援機関との認識の相違は、障害者雇用について企業が現時点で想定しているのは身体障害者、特に肢体不自由者である場合が多く、支援機関は、主として知的障害者、精神障害者などを想定している場合が多いことを反映しているものと考えられる。それは、企業が現に雇用しているのは身体障害者が多く、支援機関が支援している障害者は知的障害者、精神障害者などが多いことと関係している。

これからの障害者雇用は、身体障害者から、知的障害者、精神障害者、発達障害者などへと対象者の中心が移行しつつあり、企業と支援機関とで、障害者雇用にかかわる認識のギャップを縮めていく作業が求められる。

ヒアリングでは、「会社と関係機関が一堂に集まって情報交換できる場が欲しい。地域ごとに労働・福祉両分野を含めて情報交換・調整する仕組みがあるとよい」（企業Ｒ）、「企業と支援機関とをつなぐ仕組みを作ることが必要。地域内での情報交換会などが自発的に開かれるようになれば理想的」（専門家Ｃ）といった情報交換の必要を強調する意見が多く聞かれた。また、支援機関が企業の実情をよく知ることが必要との意見も多く、「企業での勤務経験を持たない支援スタッフは障害者就労への理解や知識が不足している」（専門家Ｌ）、「企業での勤務経験を持たない支援スタッフでは企業の視点に立った支援を行うことは困難。短期間でも企業での勤務経験を積むことが必要」（専門家Ｉ）、「就労支援のノウハウや企業との繋がりがなかったことが課題だったが、通勤寮勤務経験や企業経験のあるスタッフに支えられて軌道に乗せることができた」（支援機関Ｓ）というように、支援スタッフ自身が企業での勤務経験を持つことのメリットを強調する意見が聞かれた。一方、少数ではあるが「支援機関が企業の視点に立つ必要はない。障害者雇用の専門家として対等な立場で企業支援にあたるべき」（専門家Ｊ）とする意見も聞かれた。

また、「福祉機関はもっと企業と交流をもち、企業の文化や企業で働くために必要なことを学ぶべき」（支援機関Ｒ）、「支援機関は企業のスタンスやニーズを理解することが大事。企業の現場を数多く訪問する中で企業の意識を学んできた」（支援機関Ｕ）、「担当者の過去の経験から、地域の支援ネットワーク活用が重要であり、今後ネットワーク作りに取り組んでいきたい」（企業Ｉ）、といったように、積極的に交流と情報交換を求めて動き出している支援機関や企業もみられた。いずれも、中小企業の障害者雇用に関する企業と支援機関との認識のギャップは、相互に直接に関わり合うことによってのみ解消されている実態があることがみてとれる。

なお、支援機関が企業の実情をよく知って障害者の就労を支援することは、対象となっている障害者にも好影響を与えるとの報告もみられ、「数日間でもよいから企業での実習制度が欲しい。当所では２、３日の実習を独自に行っている。面接だけでは力を出せない。利用者は企業での実習でグンと伸びる」（支援機関Ｐ）との意見や、「企業に数ヶ月単位で就職する『過渡的雇用』を実施している。利用者が賃金を得ながら企業を体験できる仕組みとして有効に機能している」（支援機関Ｒ）という事例もあった。

2 障害者雇用促進に向けての支援機関の取組み

(1) 中小企業の有利な点

障害者雇用を促進化するうえで、中小企業の方が有利だと思う点についてたずねたところ、図2-28の結果となった。

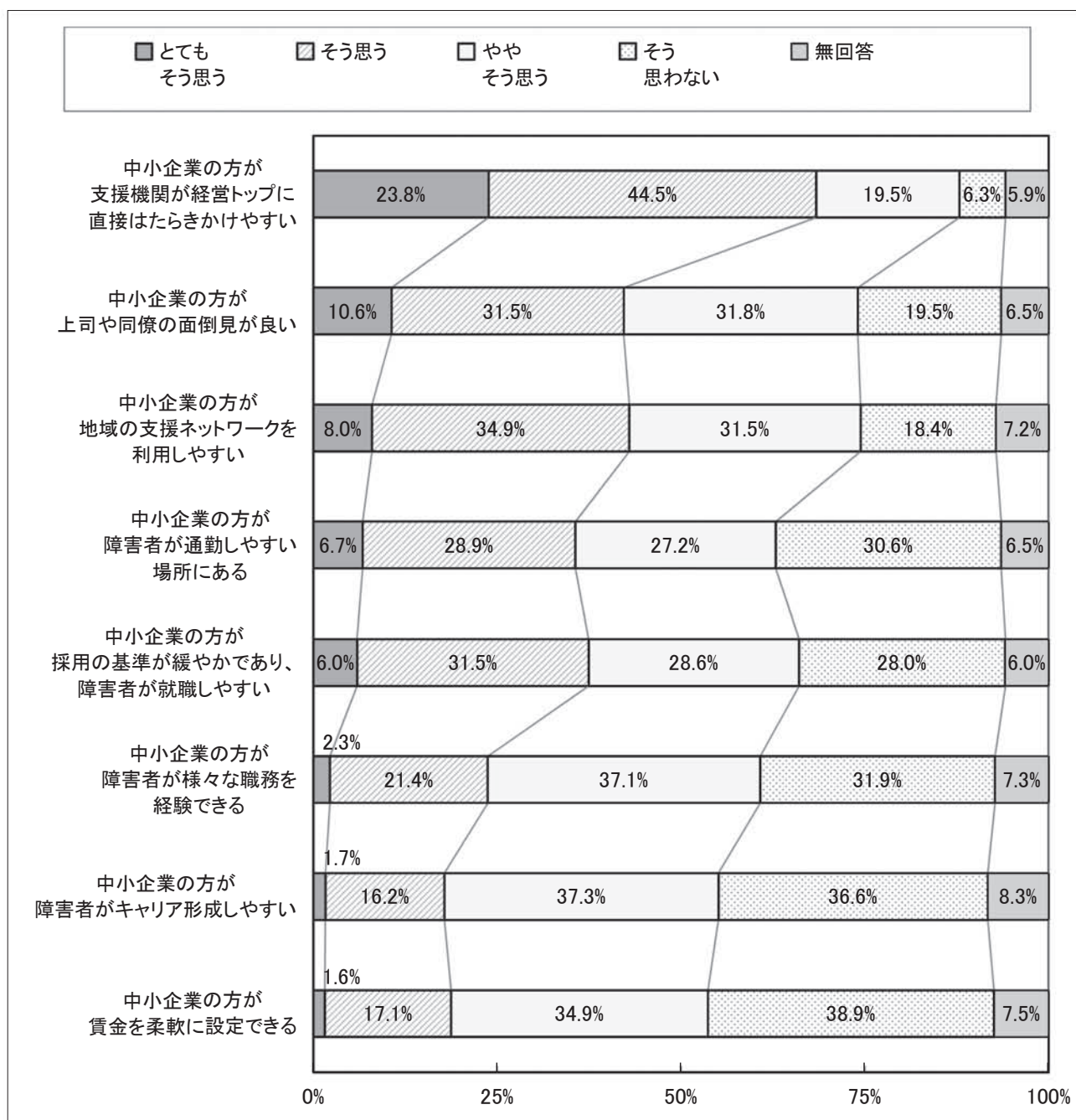


図2-28 中小企業の有利な点（全支援機関）〔問18〕

「とてもそう思う」との回答が最も多かったのは、「中小企業の方が支援機関が経営トップに働きかけやすい（以下、「経営トップに働きかけやすい」という。）」で、「とてもそう思う」と「そう思う」とを合計すると、68.3%であった。次いで、「中小企業の方が地域の支援ネットワークを利用しやすい」が42.9%、「中小企業の方が上司や同僚の面倒見が良い（以下、「上司等の面倒見が良い」という。）」が42.2%、「中

小企業の方が採用の基準が緩やかであり、障害者が就職しやすい」が 37.5%と続いている。

一方、「そう思わない」回答が多かったものは、「中小企業の方が賃金を柔軟に設定できる」「中小企業の方が障害者がキャリア形成しやすい」「中小企業の方が障害者が様々な職務を経験できる」と続いた。

中小企業の有利な点についての回答を、第2節で用いたのと同じ方法で1年間の就職件数により「なし」「少ない」「多い」の3群を取り出して比較してみたのが図2-29である。これによると、図2-28で高く評価された「経営トップに働きかけやすい」「上司等の面倒見が良い」は、就職件数の多い支援機関ほど高く評価する傾向がみられ、これらが実際の支援実績に裏づけられた評価であることがうかがえる。

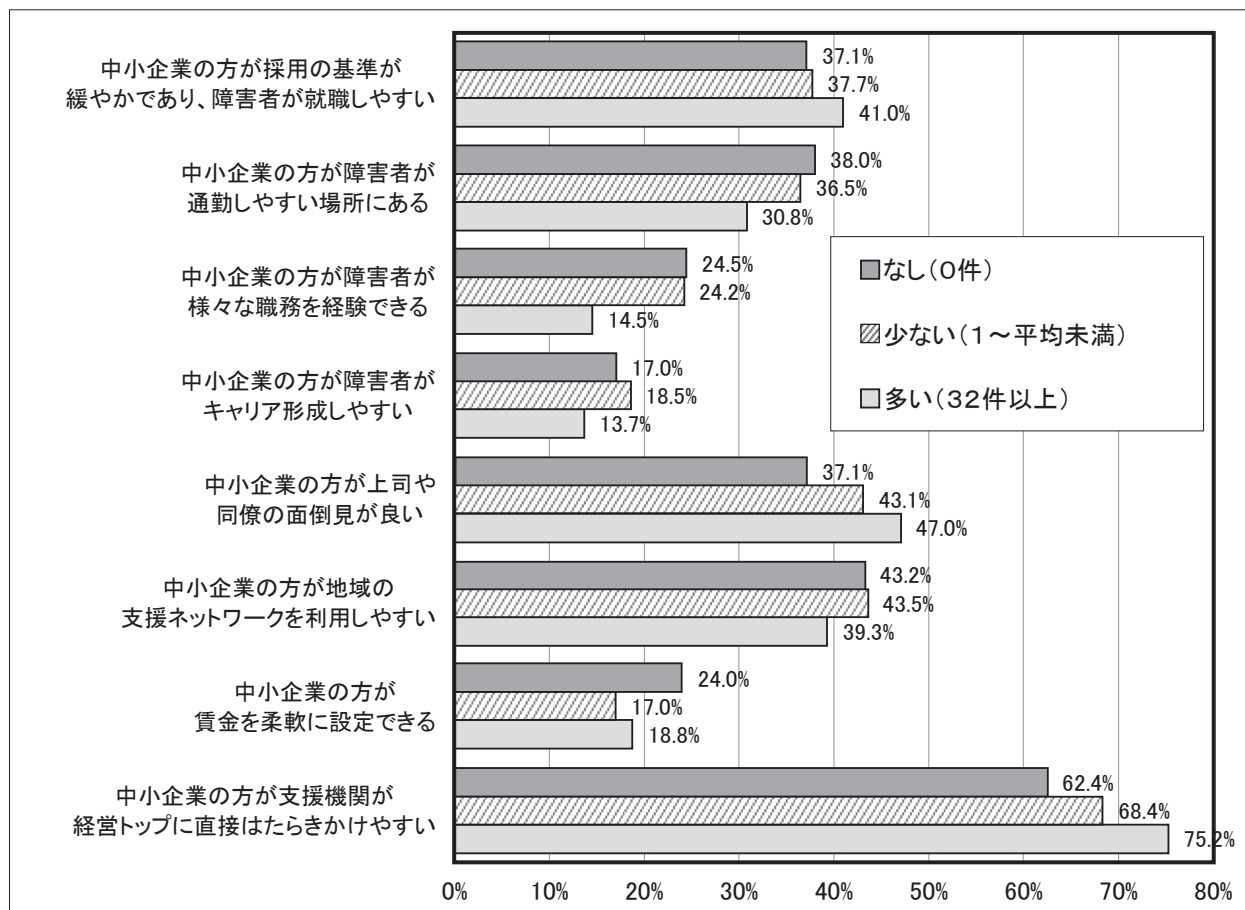


図2-29 2011年度の就職件数と中小企業の有利な点〔問7(ロ)×問18〕

(2) 今後重視したい支援

「今後最も重視したいと考えている雇用・就労支援」についてたずねた結果を支援機関別にみてもみたものが図2-30である。どの機関も、「障害者・企業のマッチングのための支援（以下、「マッチングのための支援」という。）」が最も多く、半数以上を占めていた。支援機関は、支援している障害者と企業とのマッチングを最も重要な課題として認識していることが明らかとなった。

支援機関別では、就労移行支援事業所が他と比べて「障害者のスキル向上のための支援（以下、「障害者のスキル向上」という。）」を20%ポイント以上の差で多く回答していたのが目立つ。

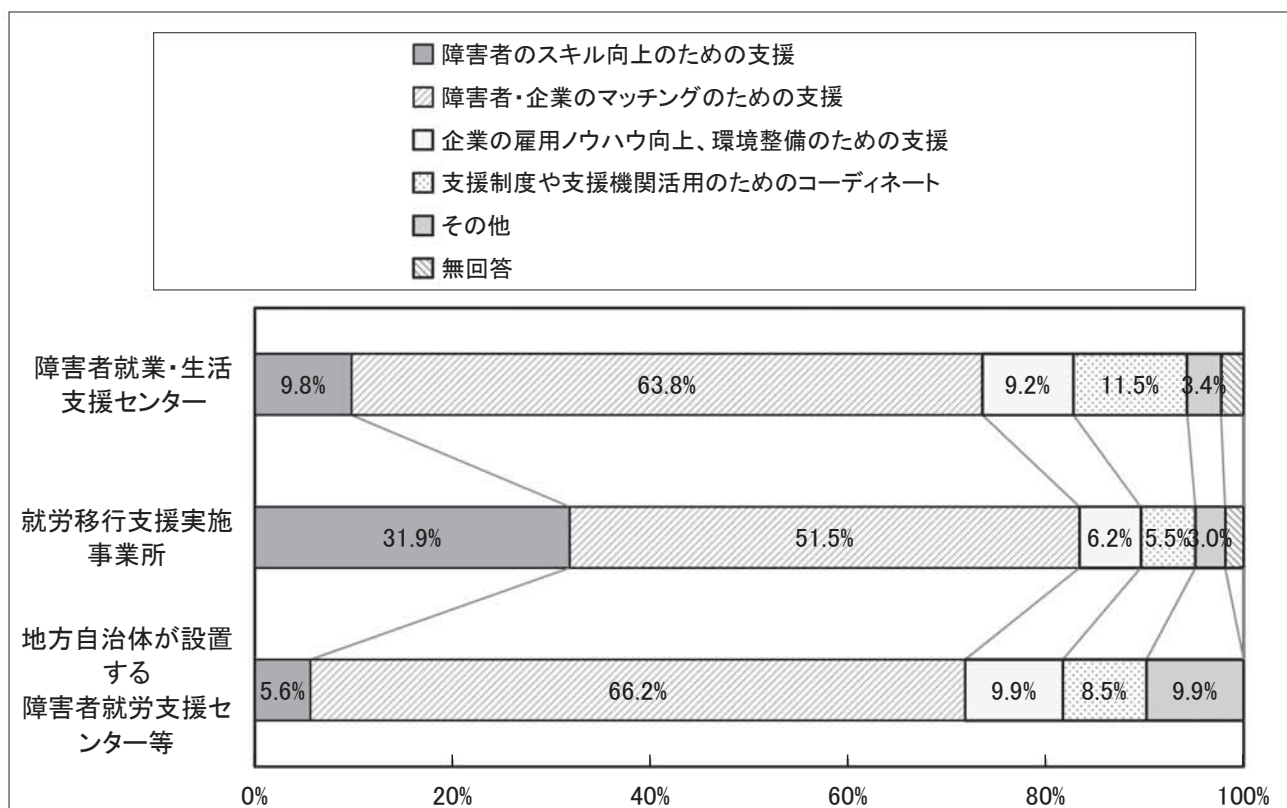


図 2-30 支援機関の種類と今後最も重視したい支援（単一回答）〔問 1 × 問 20〕

今後重視したい支援について回答のあった支援機関を、今後最も重視したい支援内容によって、4 群に分けて支援因子得点を比較したものが、図 2-31 である。

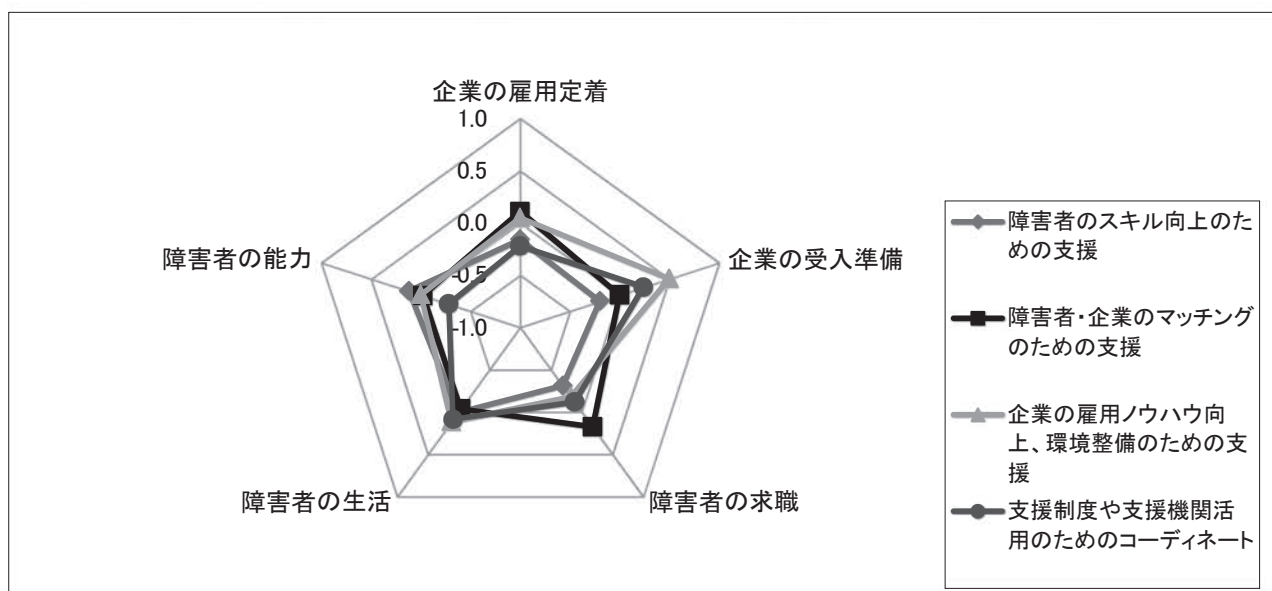


図 2-31 今後最も重視したい支援と支援因子得点〔問 5 ・ 問 9 × 問 20〕

これによると、「障害者のスキル向上」を今後重視したいとしている機関は、「障害者の能力」因子得点が高く、「企業の雇用定着」「企業の受入準備」「障害者の求職」は低い結果となっている。また、「マッ

チングのための支援」を今後重視したいとしている機関は、「障害者の求職」が高くなっている。「企業の雇用ノウハウ向上・環境整備のための支援」を今後重視したいとしている機関は、「企業の受入準備」が最も高くなっており、「支援制度や支援機関活用のためのコーディネート」を今後重視したいとしている機関は、「企業の受入準備」が高く、「障害者の能力」「企業の雇用定着」「障害者の求職」が低い結果となっている。

このことは、どの機関も現在力を入れて実施している支援を、今後ともさらに重視し続けたいとする意向を持っていることを意味している。現在の支援で欠けている点を課題として支援の方向をシフトしようとする傾向がみられない。これまで企業支援にあまり取り組めていなかった支援機関は、今後企業支援に重点を置いて取り組もうとはしていない傾向があることが明らかとなった。

（３）「障害者雇用促進に向けての支援機関の取組み」のまとめ

障害者雇用を促進するうえで、中小企業が大企業に比して有利だと思う点について、支援機関は、「経営トップに働きかけやすい」を最も多く選択した。支援機関は、中小企業が大企業と比べて障害者雇用に有利な点として、経営トップへの働きかけやすさ、上司や同僚の面倒見の良さ、支援ネットワークの利用のしやすさという、いずれも人的なことについて中小企業の方が有利と答える傾向があることが注目される。

ヒアリングでも、経営トップの影響力を指摘する声が多く聞かれた。「中小企業では経営トップの意向が雇用に大きく影響する。経営トップに対する宣伝活動が有効」（企業O）、「好事例やメリット（生産性向上や企業価値向上など）を積極的に経営トップに訴えることが必要」（専門家B）、「まず障害者にできる仕事がたくさんあることを経営トップに知ってもらうことが大事。障害者雇用のメリット（仕事の効率化、職場の雰囲気向上、地域の発展につながることなど）を伝えることも大切」（専門家D）、「雇用してくれる中小企業はいずれも経営トップの考えが現場まで浸透しており、とても温かい」（専門家E）、「中小企業のメリットは経営トップに会いやすいところ。地域の支援機関同士が連携をとり、積極的に中小企業に働きかける仕組みが必要」（支援機関G）といった意見が多々寄せられた。また、「障害者雇用企業の経営者と接することで関心を持つ企業は多い。中小企業の障害者雇用宣伝マンは中小企業である」（専門家G）というように、経営トップが最も影響を受けやすいのは他企業であり、企業間での障害者雇用に係る情報交換が効果的であるとの指摘が聞かれた。

今後最も重視したい支援については、どの支援機関も、「マッチングのための支援」が最も多く、半数以上を占めていた。障害者雇用について、企業と支援機関とで想定している障害種類の違いもあり、両者の間で認識にギャップがあるが、このギャップを解消し障害者の雇用・定着につなげる支援が重視されている。一方、多くの支援機関には、これまで重視してきた支援を今後とも重視し続けようとする傾向があり、これまで積極的に企業と接触することをせず、企業との認識のギャップを解消する方向に展開していない場合には、障害者・企業のマッチングは効果的に展開されないまま推移することが懸念される。

ヒアリングでは、「障害者はどういう仕事があるかわからず、企業は障害者に何ができるかわからない状態なので、その溝を埋める支援が必要」（支援機関N）といった認識を示すところが多くあり、「職員が企業を訪問し、職務内容や勤務環境を把握した上で、適した人材を考えている」（専門家H、K）、「障害者の支援経歴や緊急連絡先などをエントリーシートにまとめて企業に提供している」（専門家J）、「障害者の障害特性や他社での実績などを一枚のプロフィールシートにまとめて企業に渡している」（専門家K）、「グループ内施設での作業体験などを通して利用者のアセスメントを実施し、『紹介シート』を作成して企業に渡している」（支援機関R）といったマッチングのための具体的な方法を実施している事例もあげられた。