

障害者就業・生活支援センターにおける雇用勧奨の状況と課題

○平江 由紀（くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」 就労支援ワーカー）

1 はじめに

熊本障害者就業・生活支援センターでは、利用者の多様なニーズに応じて、障害者専用求人に限定せず、一般求人やインターネット求人など多様な情報を対象として雇用勧奨を行い、障害者雇用の促進に取り組んでいる。

さらに、障害者職業総合センターで実施された「障害者就業・生活支援センター就業支援担当者スキル向上研修」参加時に実施した先行調査では、雇用率に関係なく障害者の受け入れに前向きな企業が多い一方で、本人理由による応募辞退の多さなど、予想外の結果や課題が明らかとなつた。

そこで、本研究では、より詳細なデータを収集・分析をすることで、企業と利用者の効果的なマッチングおよび適切な雇用勧奨方法の導出を目的とし、実態調査を行つた。

2 調査方法

調査は、くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」に所属する就労支援ワーカー（労働局・自治体委託担当者を含む全10名）を対象に依頼した。一般企業（障がい者枠を除く）求人への雇用勧奨に関する企業情報、利用者情報、ならびに経過記録である。調査期間は約1ヶ月間とし、計50件のデータを収集した。

3 結果

雇用勧奨の主な流れは、まずハローワークやインターネット求人サイト等から求人情報を検索し、企業に電話で障害者雇用の可能性を問い合わせることである。その後、見学や実習の可否を確認し、可能な場合には実施する。本人の意思を確認したうえで応募・面接を行い、採否が決定する。

本調査における雇用勧奨の結果は、図1に示す通り、採

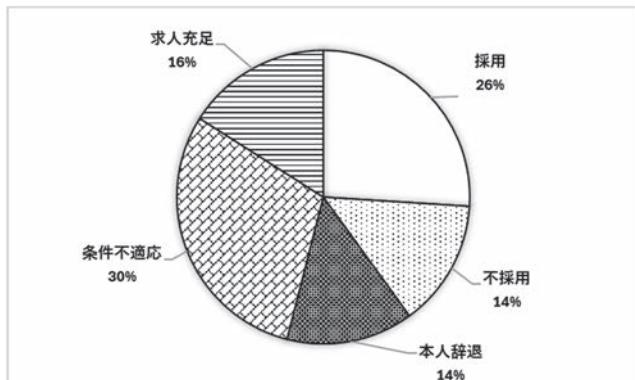


図1 合否結果内訳 (50件)

用13件、不採用7件、辞退7件、条件不適応15件、求人充足8件であった。採用に至った企業の産業別内訳は、医療・福祉分野が最も多く、次いでサービス業や製造業が続いた。採用に至ったケースの企業の産業が図2の通りである。

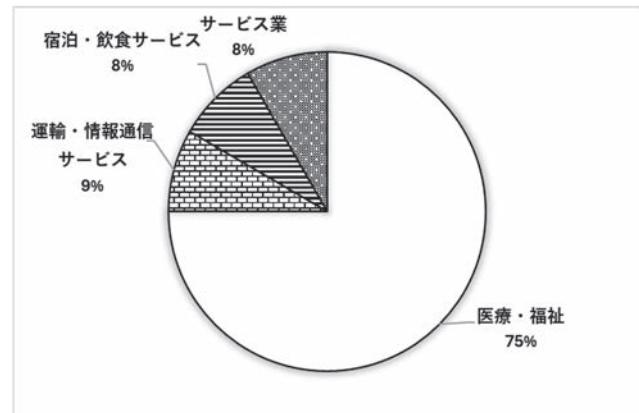


図2 採用の産業別状況 (13件)

4 熊本県雇用状況との比較

本調査結果を、熊本労働局の統計に基づく県内の産業別新規雇用状況、障害者雇用状況、および当センターにおける新規雇用状況と比較した。

(1) 熊本県下の産業別雇用状況

熊本県の令和5年度の職業安定業務年報の統計より、熊本県全体の雇用動向を見ると、医療・福祉分野は安定的に求人が増加している一方で、生活関連サービス業・娯楽業は大幅に減少していた。情報通信業や製造業は回復傾向を示している。

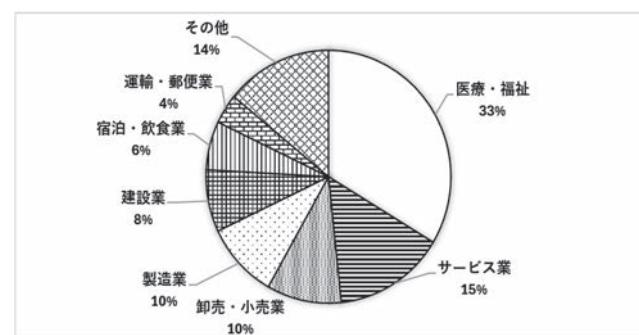


図3 熊本県新規雇用の産業別状況 (令和5年度統計)

(2) 熊本県令和6年度障害者雇用の産業別状況

令和6年度の熊本県における障害者の新規雇用状況は、医療・福祉分野が最も多く、特に精神障害者および知的障害者の主要な就職先となっている。

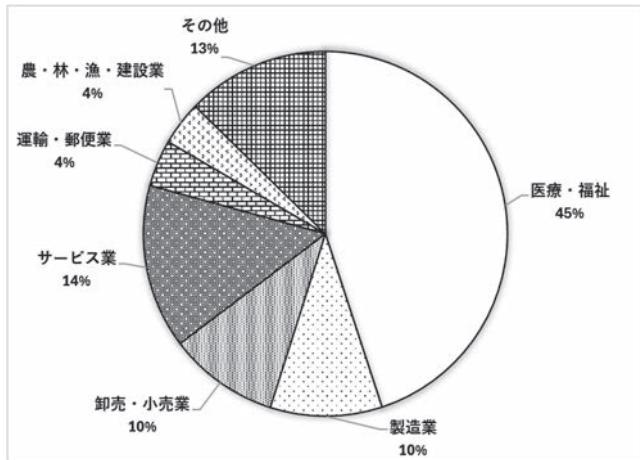


図4 熊本県令和6年度障害者新規雇用業種別状況(2,364人)

この背景には、支援体制の充実や職場環境の整備が進んでいることが要因として考えられる。次いで、サービス業、製造業、卸売・小売業においても一定の雇用が見られ、これらの業種では比較的柔軟な業務内容や補助的な業務が多く、障害者の職務適応が可能である点が雇用促進に寄与していると推察される。

一方で、農林漁業や建設業における雇用件数は少ない。これらの業種では、安全性の確保や体力的な負担が求められる業務が多いため、障害者雇用における制約要因となっている可能性がある。

(3) 支援センター内の産業別新規雇用状況

当センターでの令和6年度新規就職状況では、支援対象エリアが人口の集中している政令指定都市を中心としているため、県全体で比重の高い医療・福祉分野以外にも産業への就職支援を積極的に行っていった。これにより、多職種のマッチング支援が進展していることが確認された。

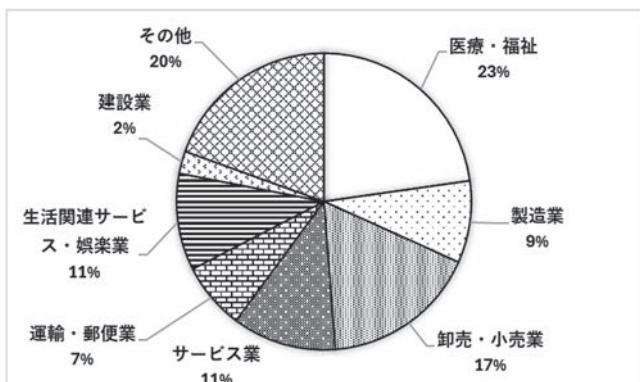


図5 当センターでの令和6年度新規就職者の産業別状況(126件)

5 考察

熊本県下の雇用状況及び当センター内の採用状況、今回の調査結果をもとに採用傾向を分析した結果、医療・福祉分野では応募数・採用数ともに高く、職務内容の明確さや支援体制の充実が定着率向上に寄与していることが示唆さ

れた。

一方で、小売業や接客業では、求職者の選択肢に挙げられるものの「条件不適応」や「求人充足」によるマッチングに困難が目立ち、製造業では辞退・不採用が多く、業務適性の面で課題が見られた。

採用成功の要因としては、職種適合性の高さ、企業の受け入れ体制の整備、助成金活用、支援スタッフの配置が挙げられる。特に社会福祉法人や医療法人では障害者雇用の経験が豊富で、業務設計やフォローアップ体制が確立されている。

採用失敗の要因には業務条件の不一致、職場環境の不適応、企業側の準備不足、業務の切り出しが難しいことなどが含まれる。これらの課題を解消するためには、利用者の就労に関するアセスメントの精度向上と、企業に対する理解促進および支援体制の構築支援が不可欠である。

企業規模に応じたアプローチとして、大企業ではダイバーシティ推進部門との連携や社内研修の強化、中小企業においては助成金活用や実習実施の提案、小規模企業では経営者との直接交渉や地域ネットワークの活用が有効である。加えて、障害特性に応じた職種選定や職場環境の調整、試験雇用の活用により、ミスマッチの防止と定着支援が重要となる。今後は、これらの戦略を通じて、障害者雇用の新たな促進と職場定着の双方を実現していく必要がある。

【参考文献】

- 1) 熊本労働局「令和6年度障害者の業紹介状況等」
- 2) 熊本労働局職業安定部「令和5年度職業安定業務年報」

【連絡先】

平江 由紀
くまもと障がい者ワーク・ライフサポートセンター「縁」
e-mail : shugyo-kumamoto8@diary.ocn.ne.jp