

令和6年度
障がい者就労支援促進のための
事業所訪問実施報告書

令和6年10月

笠岡市 健康福祉部 みんな就労支援センター

ヒアリング調査の趣旨と実施概要

(1) 趣 旨

障がい者雇用の課題等を把握し、効果的な施策を展開するため、「令和6年度障がい者就労促進のための事業所訪問実施要領」に基づき、事業所を訪問しヒアリング調査を実施した。

(2) 実施概要

実施主体 : 笠岡市健康福祉部みんな就労支援センター
(協力：笠岡商工会議所，ハローワーク笠岡)

調査地域 : 笠岡市内

調査方法 : 笠岡雇用開発協会会員企業をハローワーク笠岡・笠岡商工会議所と連携し、事業所訪問を行いヒアリング調査を実施

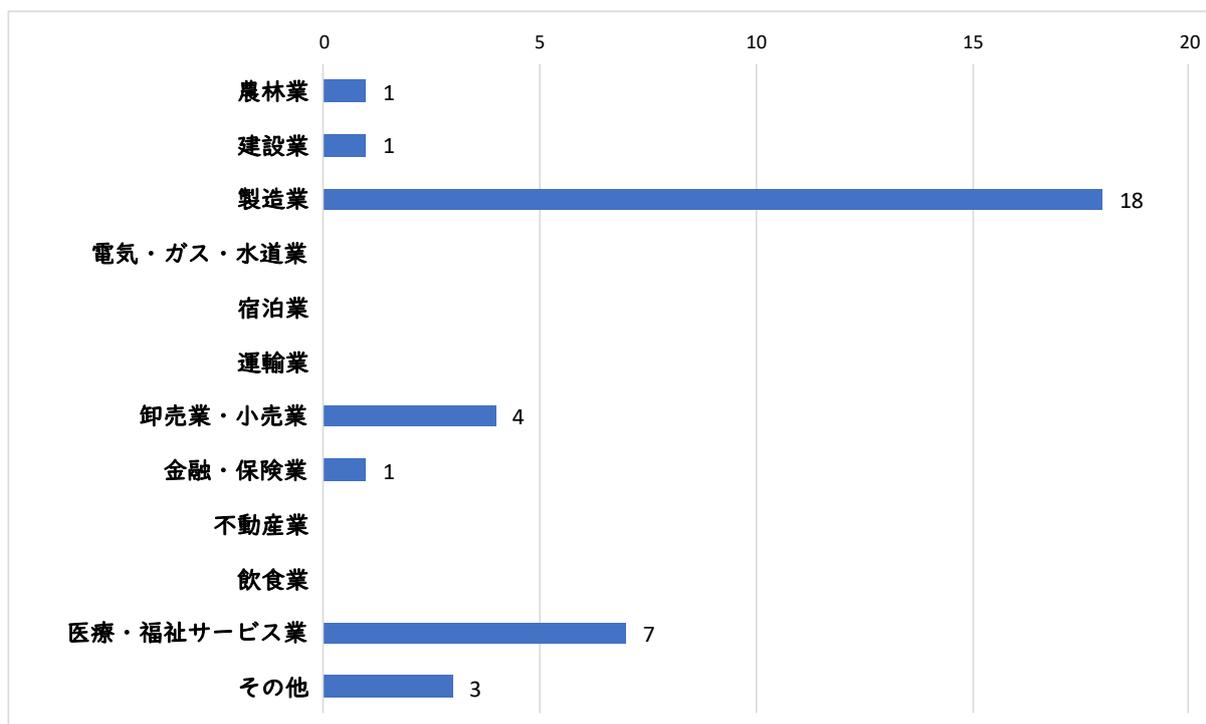
実施期間 : 令和6年7月1日から令和6年9月30日までの3か月間

調査対象事業所 : 35事業所

調査項目 : 別紙 調査票に基づき実施

回収結果 : 事業所数 35社 (雇用経験あり31社 雇用経験なし 4社)
回収数 35社 回収率100%

Q 1 貴社(事業所)の主な業種は？

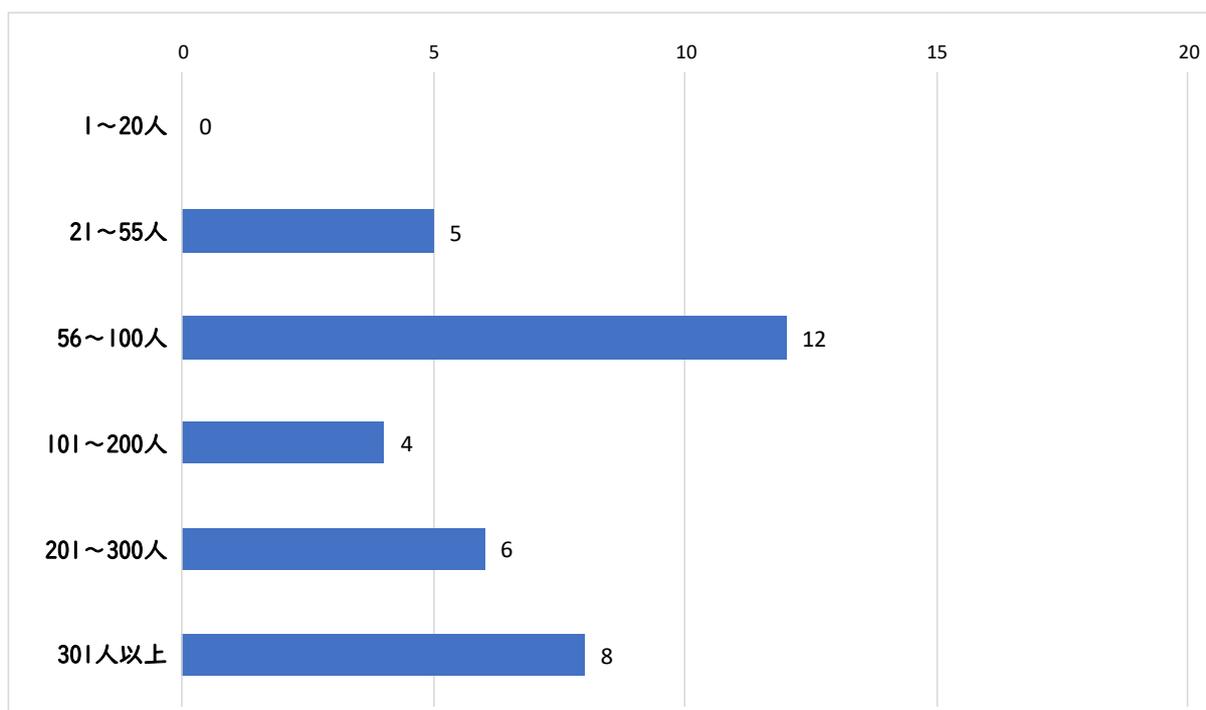


※その他：地方公務，ゴルフ場，産業設備洗浄業

※調査対象事業所(35社)

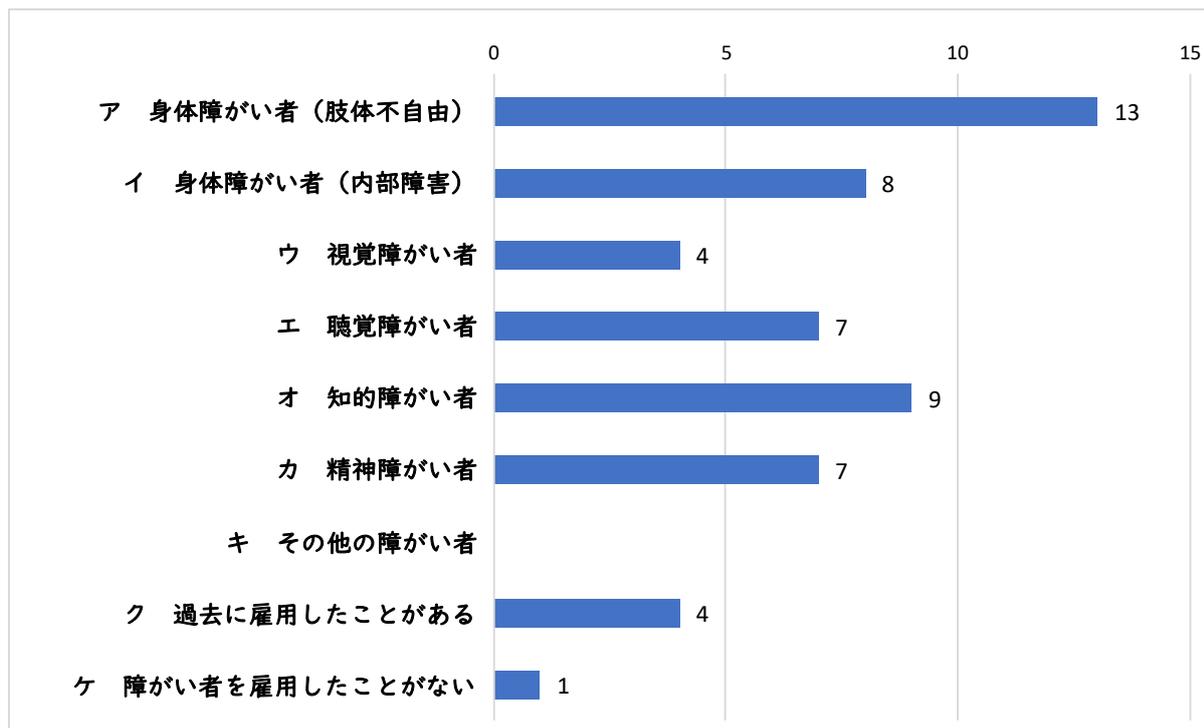
【内訳】雇用経験有り 31社 / 雇用経験無し 4社

Q 2 貴社(事業所)の法人全体の常用労働者数(従業員数)は？



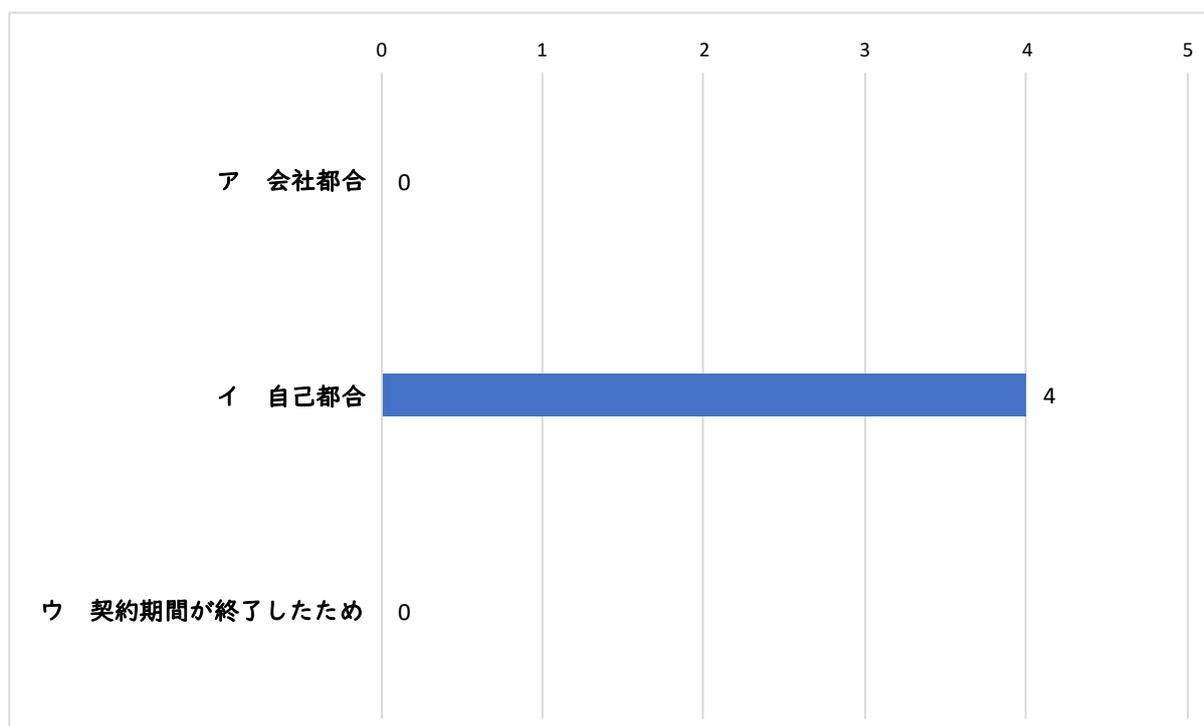
事業所の常用労働者数は、「56~100人」が一番多かった。

Q3-① 貴社では、現在、障がい者を雇用していますか？（複数回答可）



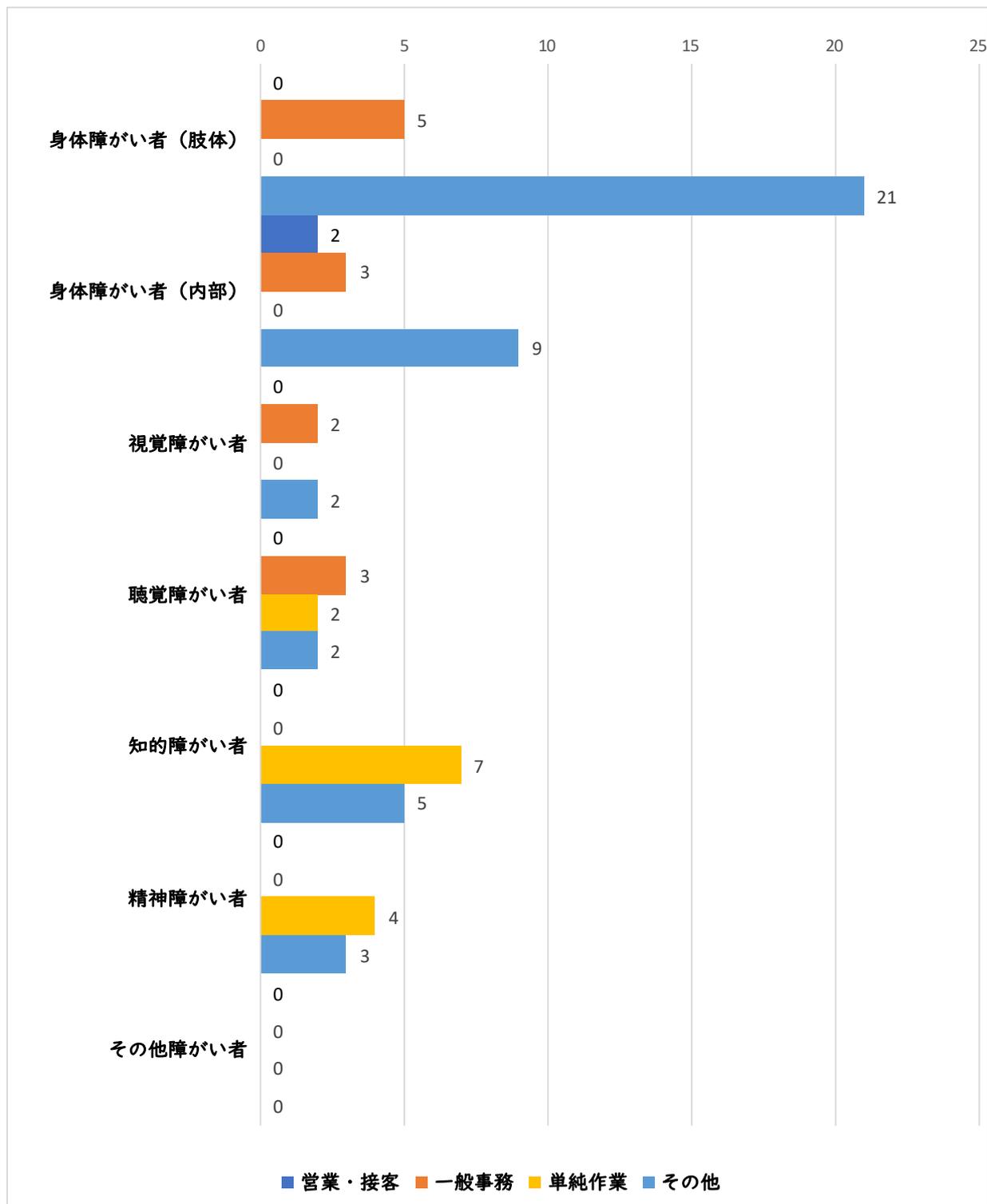
回答のあった事業所のうち、「現在、身体障がい者(肢体不自由)を雇用している」が一番多かった。また、現在、障がい者の種別や部位を問わず障がい者を雇用しているが35社中27社だった。

Q3-② 過去に障がい者を雇用していて、現在雇用していない理由は？
（①で「ク」と回答した場合）



現在雇用していない理由は、「自己都合」による退職が多かった。

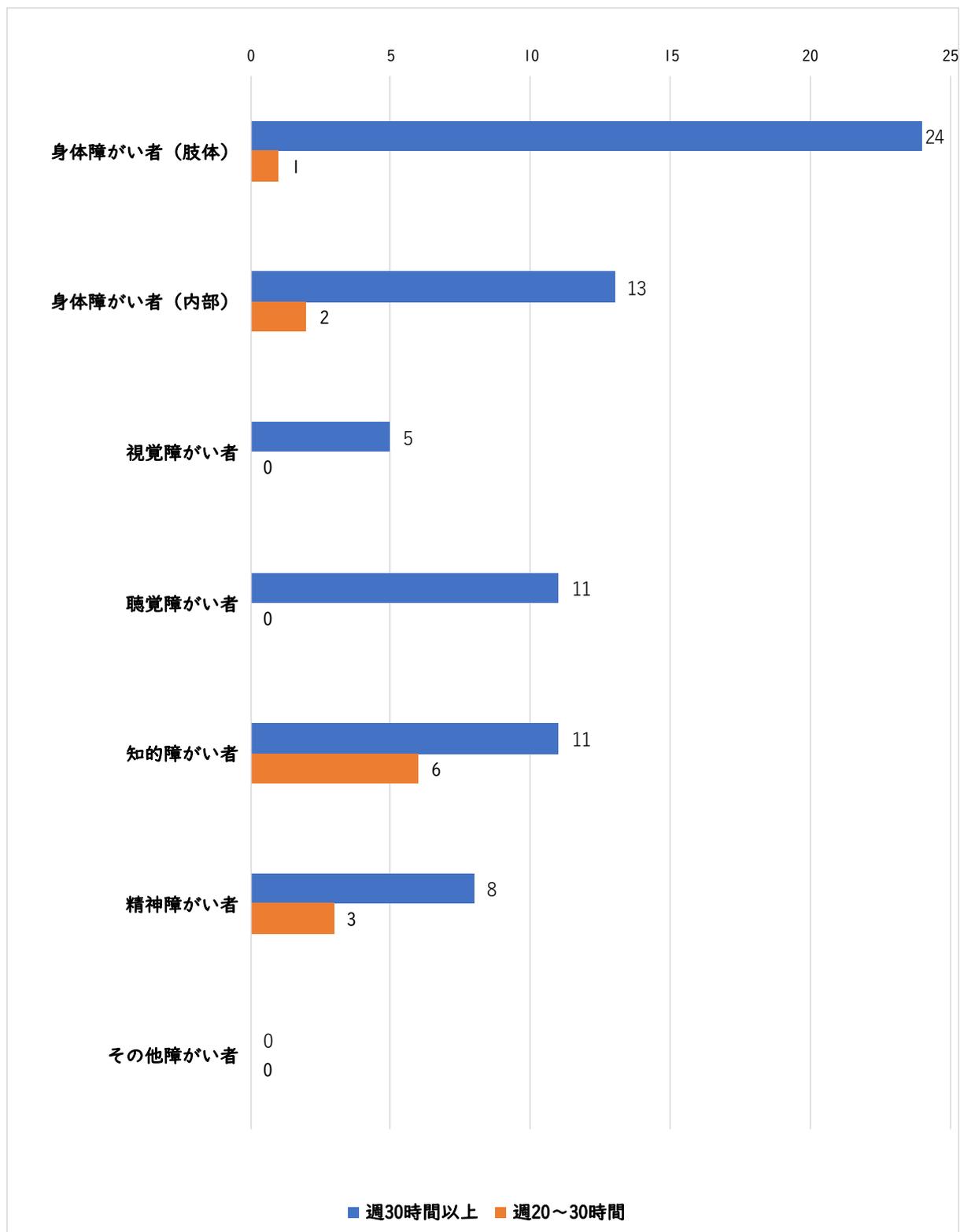
Q 4 その雇用している障がい者の仕事内容は？（複数回答可）



回答のあった事業者のうち、障がい者別では身体障がい者(肢体)のその他が最も多い。次は知的障がい者のその他となっている。

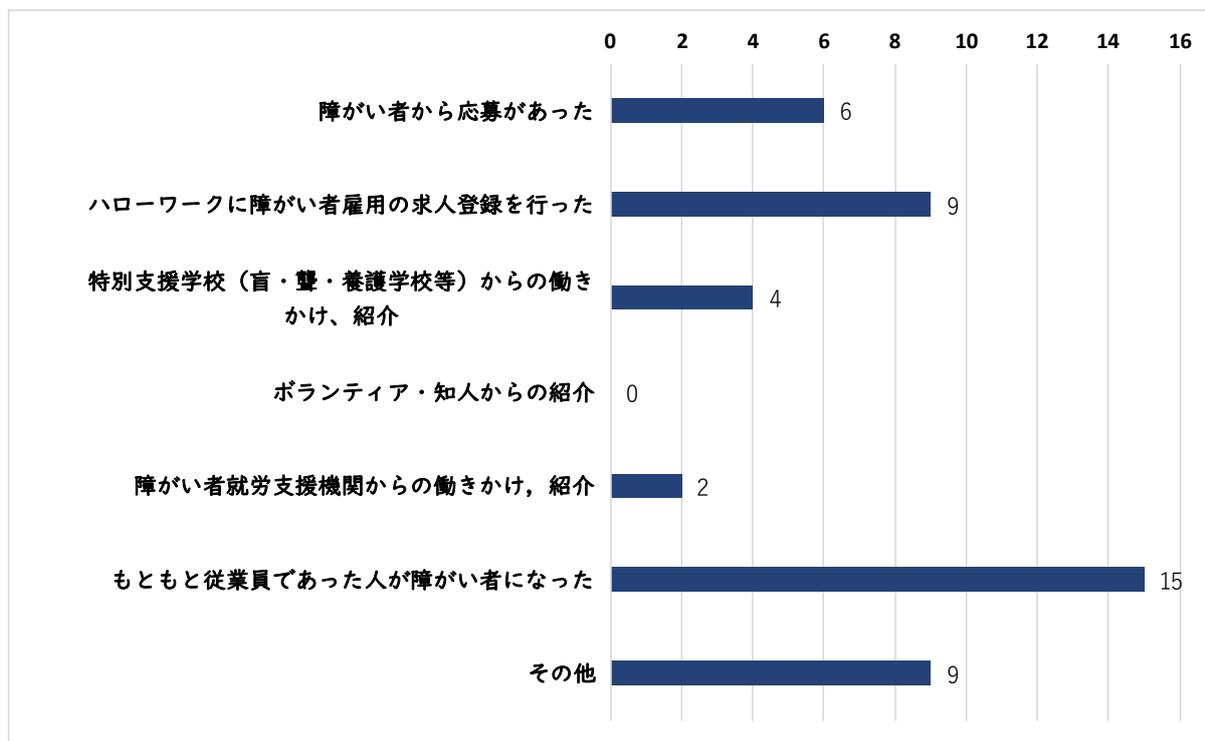
その他の仕事内容は、工場内のライン作業や管理職などとなっている。

Q 5 その障がい者の勤務時間は？（複数回答可）



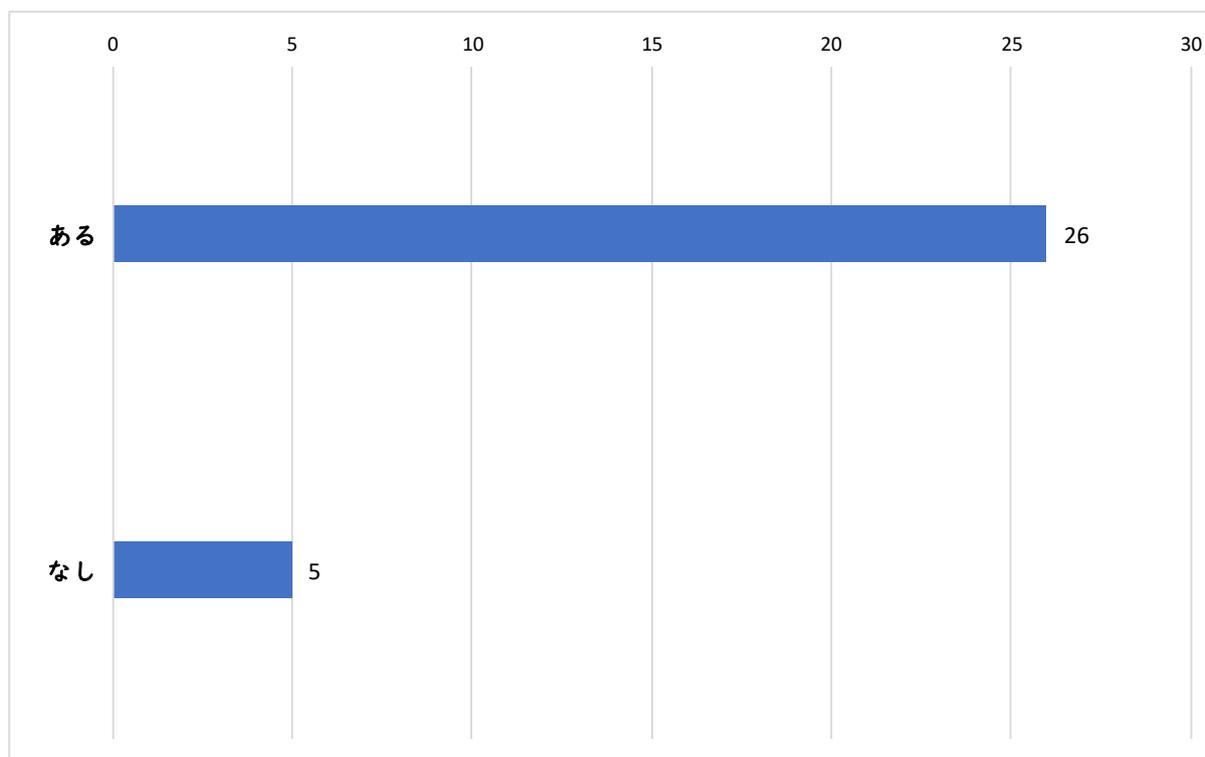
身体障がい者(肢体)の週30時間以上が最も多かった。次に、身体障がい者(内部)の週30時間以上が多かった。

Q 6 障がいのある方を雇用するきっかけは？（複数回答可）



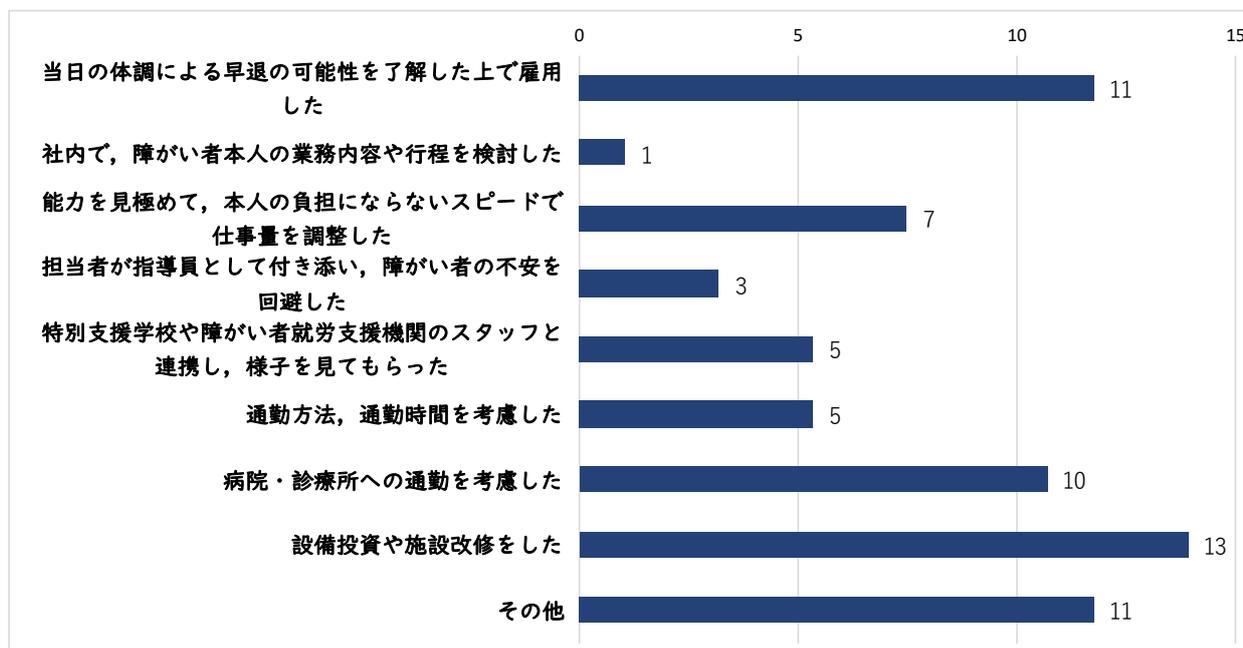
「もともと従業員であった人が障がい者になった」が最も多かった。

Q 7 - ① 障がい者を雇用するために特別な配慮は？



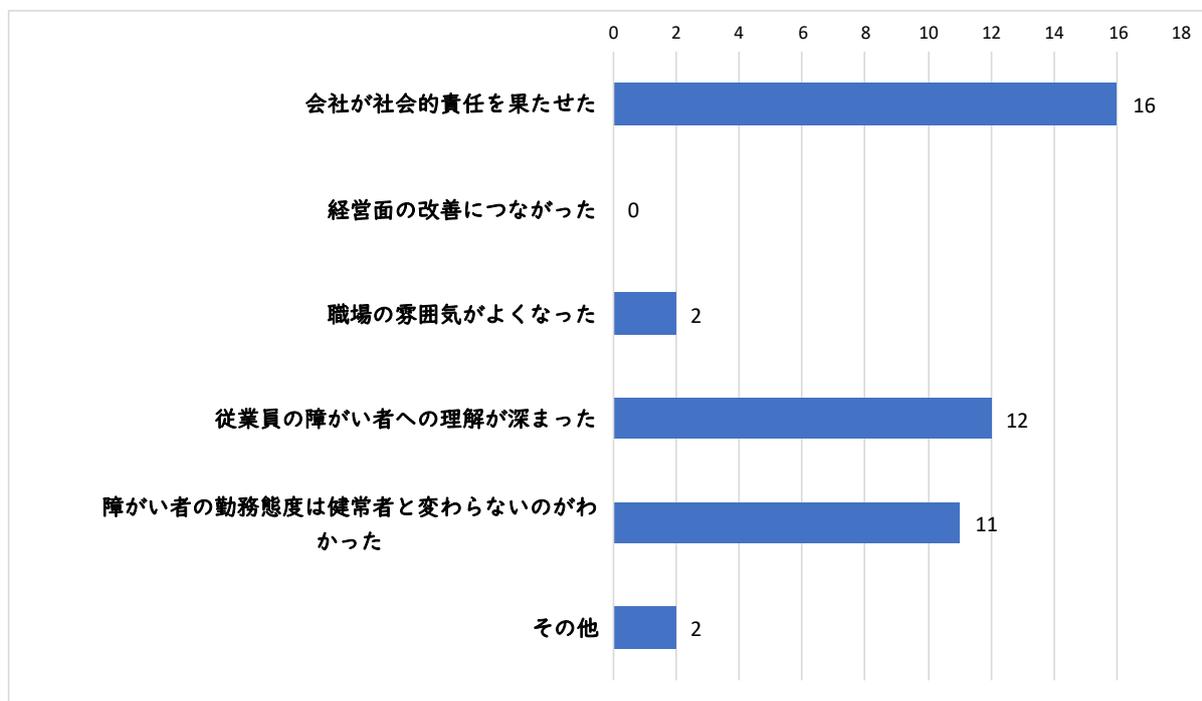
障がい者雇用のために「特別な配慮をした」という回答が多かった。

Q7-② 障がい者を雇用するためにどのような配慮や工夫をしましたか？
 (複数回答可)



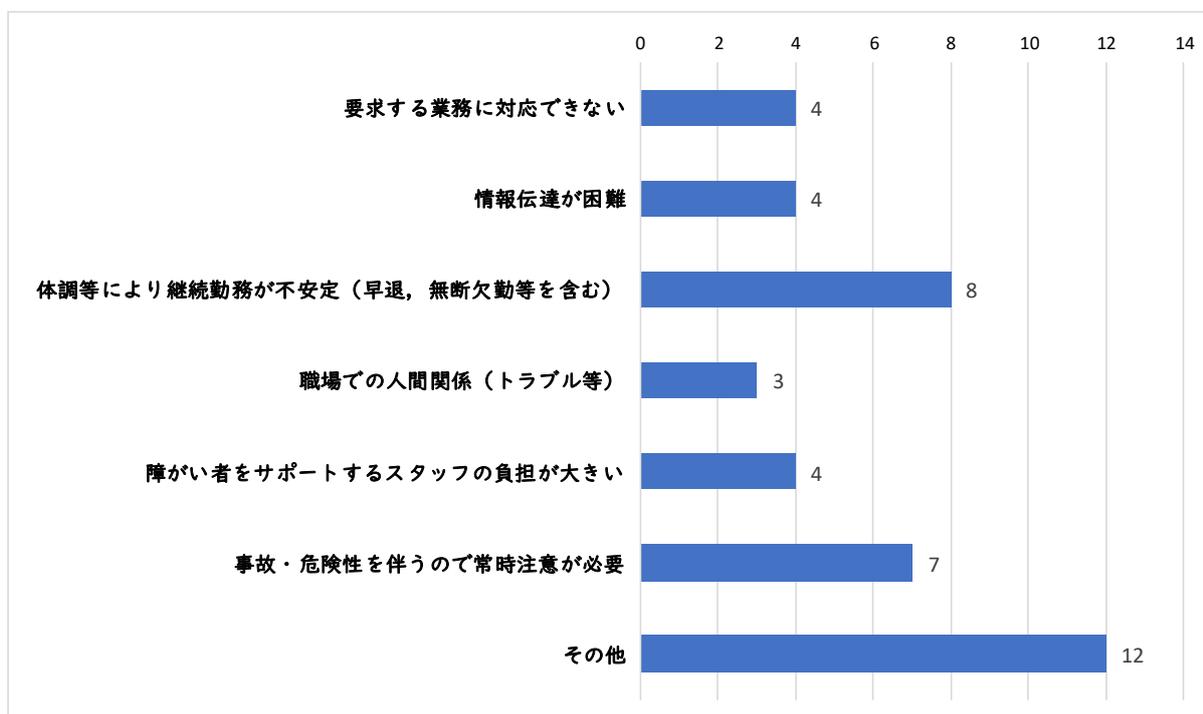
※その他：ICT活用、知的障がい者について時間的配慮を行った勤務日数、時間の調整自転車支給、支援機関の利用在宅勤務（身体障がい者の車いすの方）

Q8 障がい者を雇用して良かったこと(メリット)は？ (複数回答可)



「会社が社会的責任を果たせた」が一番多かった。次に多かったのは、「従業員の障がい者への理解が深まった」であった。

Q9 障がい者を雇用して困ったこと(デメリット)は？(複数回答可)



※その他

- ・災害発生時の情報伝達の方法が困る。
(例えば、聴覚障がいの場合、地震は揺れるので察知可能だが、火災の際は火災報知器の音が聞こえないので、注意が必要)
- ・長期的に休んだ時のサポート。
- ・デメリットは感じない。

障がい者雇用の経験がない事業所について【 35 社中 4 社 】

調査票(障がい者雇用経験無し)

Q 3 貴社(事業所)では、障がい者雇用に興味がありますか？

ア	積極的に雇用したい，雇用する予定がある	0
イ	雇用してもよい	2
ウ	出来れば雇用したくない	1
エ	わからない	1

Q 4 Q 3で「ウ：出来れば雇用したくない」と回答した方へ質問します。
雇用したくない理由は何ですか。(複数回答可)

ア	雇用する義務がない	0
イ	企業イメージに影響する	0
ウ	仕事内容が不向きである	1
エ	障がい者をサポートするスタッフがない	1
オ	障がい者のための設備投資・施設改修をする余裕がない	0
カ	障がい者と従業員同士のコミュニケーションがうまくいか不安である	0
キ	中途退職や無断欠勤などの仕事への取り組み姿勢が不安	0
ク	事故，トラブル等の危険性がある	0
ケ	その他	1

Q 5 雇用する障がい者に求めたいスキル（雇用条件）は何ですか？

（複数回答可）

ア	パソコン(ワープロ, 表計算)ができる	2
イ	資格・免許を持っている	2
ウ	他の従業員とのコミュニケーションが円滑である	2
エ	お客様(顧客)とのコミュニケーションが円滑である	3
オ	職場において求められる基本的マナー	1
カ	当初は処理能力が低くても, 徐々に従業員と同じレベルの仕事がこなせる	1
キ	当初は処理能力が低くても, 最終的に従業員の5割程度の仕事をこなせればよい	1
ク	その他	1

雇用要件として, 最も多かったのは「お客様(顧客)とのコミュニケーションが円滑である」だった。

Q 6 障がい者を雇用する場合, 就業時間はどのくらい働ければ良いですか。

ア	原則として, 正社員と同じ勤務条件が必要 (フルタイム雇用)	3
イ	正社員と同じ勤務時間が必要だが, 残業までしなくてもいい	1
ウ	半日程度の勤務時間でもよい (パートタイム雇用)	2
エ	わからない	0

Q 7 ①障がい者雇用をした場合, 障がい者の雇用の促進に関する法律により国から助成金等が受けられる制度を知っていますか？

ア	知っている	0
イ	知らない	4

Q 7 ②実際に, 助成金等受けた事がありますか？

ア	ある	0
イ	なし	4

Q 8 ①障がい者雇用後における問題点やフォローアップ等に関する相談機関があることを知っていますか？

ア	知っている	2
イ	知らない	2

Q 8 ②実際に、相談機関を利用したことがありますか？

ア	ある	0
イ	なし	2

Q 9 障がい者を雇用するうえで必要な支援は何ですか？（複数回答可）

ア	施策・制度上、雇用主・事業所への財政的支援	0
イ	専門指導員(付添者)の配置	2
ウ	適性を見定めることのできる職場実習制度	2
エ	障がい者本人の生活面を支えるサポート	0
オ	障がい者就労支援関係機関の訪問	1

Q 10 障がい者雇用に関する研修会、勉強会があったら参加してみたいと思いますか？

ア	参加したい	0
イ	参加してもよい	3
ウ	参加したくない	1
エ	わからない	0

【その他】

障がい者雇用に対するご意見・ご要望がありましたら、今後の参考にさせていただきたいので、ご自由にご記入ください。(自由意見)

<障がい者就労の現状>

- ・仕事をフォローする人は決まった人をつけている。
- ・職場内では、障がいであるということを公表せずに勤務している。
- ・10年前まで正門の前まで井笠バスが運行していたが、運行が廃止になり自動車を運転できない障がい者の方が困っている。
- ・障がい者の雇用形態として、パートからスタートし現在は正社員。しかし、賞与は一般職員と差をつけてある。
- ・事務職の求職希望者は多いのですが、現場作業ができそうな方が少ない状況。単純作業の切り出しをすればと思うが、現状は難しい。
- ・現場での仕事は男性が中心であるので、障がい者を雇用するのは難しい。
- ・障がい者雇用については、作業現場での安全面に苦慮している。例えばプレス、フォークリフトが頻繁に通るなど常に危険が伴っている。2交代で生産ラインを動かしているため、ある程度自分で判断が求められる。複数人での動きになるのである程度のスピードも求められる。
- ・商品をケースに入れるという簡易な仕事だが、業務の時間として半日も続かない。
- ・障がいのことは他の職員にも伝え、皆に理解してもらっている。
- ・車いす使用の身体障がい者を採用した際にスロープの設置及びトイレ改修を行った経緯がある。現在は、本人の体調を考慮して在宅勤務を行っている。
- ・グレーゾーンや障がい者手帳持っていない人への対応について、特に安全面について苦慮している。手帳所持者について、すべての職員にオープンにしていない。

<障がい者就労の課題>

- ・障がい者の雇用を増やしたいが、障がい者雇用をした経験がないため精神障がいのある人を雇用する時にどうすれば良いかわからない。
- ・支援学校を卒業した人も見学に来たが、ずっと同じ仕事をするわけではない。指導者も毎日替わるのもあり、採用が難しい。
- ・社内での障がい者に対する理解を得ることが課題と考えている。
- ・下請事業者の障がい者雇用は、元請事業者の障がい者雇用の考えに左右される。作業現場では安全性が求められ、下請事業者が障がい者を雇用して何か事故が発生するかどうか不安視するかもしれない。元請事業者が障がい者雇用を積極的に推進する立場であれば、下

請事業者も積極的に推進できると思う。

- ・障がいオープンにしてもらったら対応可能。
- ・障がい者を雇用するには、突発的なことへの対応や十分なコミュニケーションが取れることが条件である。
- ・従業員が高齢化しているため、雇用率達成のための雇用は検討したい。
- ・障がい者雇用については、面の広がりがなく強制力がないと難しい。
- ・基本的に一人で業務を行っており、業務内容で何をしてもらおうのかが課題。
- ・一般求人が充足しない状態なのに、障がい者専用求人を出して紹介してもらえるのか。
- ・現在車いすの方は働いていないので職場環境が整ってない。今後は、安全に仕事をしてもらえるように職場の環境を整備したい。

<支援機関への要望>

- ・支援機関に月に1回は訪問して、雇用された障がい者の悩み相談やトラブル時の相談対応をしてもらいたい。
- ・障がい者に関する社内研修の時間は取れるので講師の方がいたらお願いしたい。
- ・休憩時間を半分使えば、障がい者雇用の社内勉強会を開催は可能であるため講師等の派遣をお願いしたい。
- ・障がい者求職者のデータベースがあれば、社内会議にて仕事の切り分けを検討可能かもしれない。
- ・みんな就労支援センターの役割は求職希望の障がい者と障がい者を求人したい事業所のマッチングではないかと考えます。
- ・障がい者に関する社内研修の時間は取れるので講師の方がいたらお願いしたいと思っている。
- ・障がい者の雇用について、支援の流れを知りたい。
- ・求職希望の障がい者と求人事業所の人材のマッチングがあるとありがたい。
- ・会社を知ってもらう為に支援学校等の見学は可能。市役所に仲介してもらえると有難い。
(笠岡高校や笠岡工業高校の生徒は見学している。)

<その他>

- ・身の周りに障がい者がいると、真剣に考える。
- ・会社で、様々な知識を学ぶためアカデミーを作って教育すれば障がい者に対する理解を深めることになる。