

【一般社団法人 日本障害者就労支援事業所協会 緊急アンケート】

新型コロナウイルス感染症の広がりにより、初の緊急事態宣言が令和2年4月7日に発せられ、そして約1か月半後の5月25日に解除されました。今回の感染症拡大防止のための様々な影響を検証すべく、私共は全国の就労支援事業者を対象に、5月27日から6月5日の間、緊急のアンケートを行いました。全国の事業所の皆様の声をまとめました。

I. 新型コロナウイルス感染症対策関連

1) 厚労省や都道府県(政令市)からの通知について

今般の感染症対策の影響もあり、頻繁に行政よりの通知が送信されております。これら通知がわかりづらいとの指摘がありました。ご意見をお聞かせ下さい。

○今回は、コロナの発生段階から拡散と非常に多くの情報があり、情報の提供もあらゆるラインから入っており資料の整理には苦勞しました。複数の事業所を運営している会社は、各自治体から配信される同様の通知に埋もれ、内容確認にも手間取ったように思います。配信メールとかに発信日などが入ってくるようになり、時系列はある程度把握できるようにはなりましたが、修正や追加などがあり、行ったり来たりしたのもあったように思います。(岡山県)

○特に大きな問題はありませんでしたが、東京都の通達に関して各市区町村で解釈が違う為に在宅支援をよしとする所と当初よしとしない所あり混乱するケースがありました。それに伴い各市区町村へ確認する手間があった為に、影響力のある通達にしてほしかった事。在宅支援中は週1回の通所も各市区町村で見解が分かれた為に確認するケースがありました。

更にある市ですが、我々の施設を4月から体験をしており、本人も利用意思が出ているのに、職市役所の職員の都合により、対応できない為に6月以降に面談を設定おそらく7月以降に受給者証を出すとの見解があり、売りがたてられないというケースもありました。以前からの問題ですが各市区町村の担当レベルでの判断をする事で施設に迷惑をかけない仕組みづくりが求められると考えます。(東京都)

○同じような意味の文書を何度も送信されていて、精査してから送信していただきたかったです。(埼玉県)

○文章がやたら長くてわかり辛い。要点がぼやけてわかり辛い。似た様な通知が多くわかり辛い。できるだけ短く、明快な単語と数字で、簡潔に言い切った表現をすべき。(保身が先、要点が後なのかなと感じる文章が多い)。(大阪府)

○政令市より通知後1週間ほどで厚労省からの通知をそのまま送信される。(栃木県)

○読みづらいし、分かりにくい。(埼玉県)

○行政からの通知は、地域差もあると思いますが、京都市に限って言えば、RSSなど登録して頻繁にチェックしていないといけない。(京都府)

○特に感じない。(東京都)

○曖昧な表現（「柔軟な対応」）が多く、市区町で対応が異なりすぎる。（埼玉県）

○分野別にされておらず、事業所の形態に合わせ見る事が困難でした。前例がないなかで、仕方ないと思うが、ではどれを参照すれば良いか？結局は都庁と自治体に問い合わせして確認。（東京都）

○表にするなど、もう少しわかりやすい形で発信してほしい。（東京都）

○難しく記載してあり、理解しにくいと思います。（佐賀県）

○当所としては一応読み込みましたが、もう少しわかりやすくしていただけると助かります。（石川県）

○文章だけでは解釈に差がでると思いました。問い合わせして理解しましたが、ピーク時にはまったく電話がつかないままです。（大阪府）

○文章が長く要点をつかみづらい事もあったが、重要なものが多いので省略も難しいのかなと思いました。（東京都）

○サービス毎に分けて書いていると必要な所を見つけやすいと思いました。（神奈川県）

○通知に関しては数多く来てたので最新情報が知れたので、とても助かりました。（東京都）

○各自治体様での対応がまちまちとなってしまうため、在宅訓練への対応について 理解しづらい状況であった。メールと併せて東京都福祉保健局の書式ライブラリーにて通知を確認していたが、情報が古い順に掲載されていたため最新の情報が載っているページまで移動するのが手間だった。（東京都）

○今回は行政より頻繁に通知があり、情報を欲していた部分では大変良かったと思います。必要な情報を整理して読み取る作業が、どうしても煩雑になりがちでした。具体的にいつまで、誰が、というのが読み取れず、担当部局に連絡しなければならなかったことが困りました。（東京都）

2) 人員基準等の臨時的な取扱いについて

今般臨時的に、報酬、人員、施設、設備、運営等について柔軟な取扱いが認められました。これらについて、ご意見をお聞かせ下さい。

○緊急時対応としては、弾力的な対応が可能な方が事業所、利用者としては助かります。通所での事業となるので、通所する間での感染リスクもあり、積み上げてきた訓練を継続的に行うには、法的な部分での柔軟対応はやり易かった。ただし、自治体での統一は検討の余地があると思われます。（岡山県）

○特に大きな問題はありませんでした。（東京都）

○在宅支援に切り替えていますので、スタッフ余剰のため柔軟な取り扱いが認められて助かりました。（埼玉県）

○早急に柔軟に対応していただき評価できる。（大阪府）

○問題なく良い取扱いと思います。（栃木県）

○柔軟な取り扱いを国が認めてくれたことは、ありがたい。（埼玉県）

○比較的早い対応だったと思います。とても複雑な配置基準や資格要件など、この際シンプルにして欲しいです。（京都府）

○ありがたい。（東京都）

○概ね賛成できる。（埼玉県）

○職員がいなくては、本来の支援が出来なくなるため最低限のスタッフで運営しリスク管理の必要を早い段階で認められた事は社会的責任として正しいと思う。（東京都）

○不安な職員へ半強制的な出勤のお願いをする事が無い様に取り組みたいと思います。（茨城県）

○基本的には良かったと思う。市区町による温度差や手続きの違いが大きいですが、そこを簡素化してもらえるとありがたい。（東京都）

○柔軟な取扱いは助かります。（佐賀）

○柔軟な対応とても助かりました。今後もそのような対応いただきたいです。（石川県）

○これがなければ厳しかったと思います。（大阪府）

○家族と住んでいる職員に関して自粛希望もあり、柔軟に取り扱っていただけて助かりました。（東京都）

○助かりました。（神奈川県）

○報酬などに関しては柔軟な対応のおかげで支援を継続することができました。各自治体で対応方法が異なったのでその分のバタバタかありましたが。（東京都）

○現場での対応に沿った取扱いをしていただけることは助かります。東京近郊首都圏の扱いを統一して欲しい。柔軟に対応していただき助かった。（東京都）

○利用者や職員の感染症予防対策の観点から柔軟に対応していただいたのは、大変良かったと考えております。報酬や人員基準は困っていましたが、通知が届いた際は管理者として安心しました。（東京都）

3) 在宅支援の状況について

感染症拡大防止のため、利用者の在宅での支援で対応された事業所も多かったかと思えます。

①在宅支援の割合は。（例 ピークで20人中12名在宅 など）

○4事業所で、5名程度（岡山県）

○ピーク時20名中20名在宅（東京都）

○16名中16名在宅（埼玉県）

○ピークで90%~95%の利用者方が在宅訓練。緊急事態宣言直前は10%前後の利用者方が欠席。解除直後は30%~50%の方が在宅訓練。（大阪府）

○10名中10名在宅（栃木県）

○2割程度。（埼玉県）

- 2～3名。(京都府)
- 16人/16人で、一時全員を対象とした。(東京都)
- 4/14～5/30まで、全利用者20人/20人。(埼玉県)
- 100%。(東京都)
- 27名中3名。(茨城県)
- ピークで、50人中25人在宅。(東京都)
- 14名中1名在宅。(佐賀県)
- ピークで18人中8名が在宅支援でした。(石川県)
- 35名中30名程度在宅(内移行6名中6名在宅)。(大阪府)
- ピークで20人中4名(岡山県)
- 25人中7名在宅。(東京都)
- 23人中20人在宅。(神奈川県)
- ピーク時は20名中16名程度でした。(東京都)
- 16人中14名在宅 2名欠席(自宅待機)自己負担額等のため
- ピーク12人中12名在宅
- 14人中12名在宅 2名欠席(自宅待機)(東京都)
- ピーク時では11名中8名が完全に在宅、3名は通所と在宅を組み合わせた支援でした。(東京都)

②支援方法は。(例 電話対応・訪問・オンライン など)

- 電話とモバイル(ZOOM)を活用して実施。(岡山県)
- クラウドシステムを導入し、出退勤・体調管理・業務指示を行い実際の職場同様の管理を行い、業務指示の所は人により変化を与えました。
- カリキュラム参加者は現授業をPPTの動画カリキュラム・ワークシートにしYOUTUBEで教材として配信し、課題のフィードバックとSkypeにより補講等を行いました。
- 同様のカリキュラムをon-line授業にし、支援を行い、ZOOMon-lineと教材を受ける形にしました。
- 毎日カウンセラー(メンタル・キャリア)を配置しSkypeでのカウンセリング、週1回の訪問介護のSkypeカウンセリングの実施をしました。
- 新型コロナウイルスで外に出たくない方の訪問。
- 週1回来所(時間帯をわけ)して頂き生活・メンタル・課題の確認をしています。(東京都)
- 電話対応・オンライン(埼玉県)
- 主に朝夕の電話連絡による相談支援、パソコンを貸し出して課題取組、Eラーニングの案内、視聴方法説明、課題やテキストを自宅送付、バランスボール送付など。(大阪府)

○USBにより在宅学習・電話対応・メール対応。(栃木県)

○Zoomを使った、プログラム参加に参加していただく方法。

○YouTubeコンテンツを閲覧していただき、それについての感想や質疑を電話やメールで行う方法。

○メール、メッセージを用いた、相談対応。(埼玉県)

○訪問・電話・スカイプなど。(京都府)

○主に電話。一部メールなど。(東京都)

○電話、ライン、PCメール。(埼玉県)

○電話対応、オンライン。(東京都)

○電話対応・ノウビー・工賃作業材料をお届け。(茨城県)

○電話、メール、郵便。(東京都)

○オンライン。(佐賀県)

○電話・訪問・オンライン(ZOOM授業)。(石川県)

○電話、LINE、訪問、FaceTime。(大阪府)

○オンライン。(岡山県)

○電話対応、訪問、オンライン。(東京都)

○電話対応、オンライン。(神奈川県)

○電話もしくはZoomというオンラインで話せるツールにてやり取りしてました。(東京都)

○電話対応にてAM、PMと連絡を行った。障害や家庭環境の状況に合わせて電話、もしくはメールにて1日2回以上連絡対応を行った。障害の状況に合わせて電話、もしくはメールにて1日2回連絡対応を行った。(東京都)

○毎日電話対応2回、課題を設定し進捗を確認するスタイル。またネット環境が整ってる場合にはオンラインの支援も実施しましたが、操作方法等で対応に苦慮しました。(東京都)

③在宅での支援における課題は。

○電話以外の通信機器を使用して行う場合、自宅にネット環境整備が出来ていない方をどうするか？

○訓練内容が限定されるので、実際に就職に向けた具体的訓練となるか？(岡山県)

○人によりますが、目的・目標意識のない方・生活をコントロールできない人は生活が崩れるケースがありました。

○一人にいるケースが多いので引きこもってしまうケースがありました。

○教材はYOUTUBEで配信しましたがネット環境やパソコンが無い方は苦勞しました。

○クラウドシステムはパソコンが無い方は利用が出来ない為に2極化してしまいました。

○on-lineは大きなギガ数を使う為に利用できない方が出てしまいました。

○タブレットやパソコン、外付けカメラやマイク等が手に入らずに苦戦しました。(東京都)

○取り組んだ成果がすぐわかりにくい（埼玉県）

○生活リズムの乱れ、運動不足、モチベーションキープが困難、ご家族のストレス増加、ご家族との確執深刻化、過保護の深化、一方で、じっくり電話で相談ができ発言回数増、意思表示や表現力 UP したケースも有り（2割ほど）。（大阪府）

○新型コロナウイルス感染症対策であるのに、1週間に1度の訪問・通所を求める役所がある。感染対策の為なのに訪問して状況を見ることは、おかしい。○市町村の担当により提出書類がまちまち、緊急事態の対応でないし、柔軟な対応ではない。（栃木県）

○ほとんどの方が、Zoomの利用については未経験者。不慣れ。また、変化を嫌う、変化に柔軟に対応できない方が多く、「支援方法の変更」という事態そのものに対応できない方が多い。したがって、「ICTを用いた在宅支援」を認めていただいたことはよいことだと思うが、必ずしも、精神障害者（精神疾患・発達障害）の方々に、歓迎されたわけではない。「新型コロナ」そのものによるストレスに加え、「支援方法の変化」によるストレスが重なることになるため、スムーズにICTによる在宅支援を活用できる当事者の比率は、あまり高くない。

→ 当事業所の場合は、特に、就労準備性が低い方を中心とした事業所であることも、背景要因としてあるかもしれない。

○「心理カウンセリング」のような「非言語的コミュニケーションの重要性が高い」「微妙なニュアンスが大切」なコミュニケーションについては、Zoomだけでは、不十分であり、直接の面談やメールなど、複数の手段を用いて、丁寧に信頼関係・相互理解・文脈の共有化を行っていく必要がある。

○YouTubeコンテンツについては、今回の新型コロナによる心理的ストレスに対処することが必要であると考え、「ストレス・コーピング」のコンテンツをアップした。これについては、一定数の利用が認められた。

この内容を、事業所のご利用者の個々人のケースにあてはめて、実践につなげるようなフォローアップが重要と思われる。（埼玉県）

○受話器や画面越しになるので、細かい表情や声色でのくみ取りが難しい。

○ネットワーク環境が整備されてない家庭も多く、電話での対応になると支援員の手が1人にとられてしまう。

○障害の種別、程度によって、在宅支援が不向きな方もいる。PC操作や訓練内容を口頭での指示では理解が難しい方など。（京都府）

○通所できなくストレスで気分の落ち込みが発生。（東京都）

○訓練内容、生活リズムの維持、メンタル状況の把握。（埼玉県）

○テンションを保つことが至難（ご利用者様・職員）。コミュニケーションが取り辛い。支援に時間がかかるため、時間通りに行かない。（東京都）

○作業用の道具の故障や材料の欠品等 作業の中断原因がある事。（茨城県）

○健康管理、体力維持、モチベーション維持。（東京都）

○長時間集中して作業ができないことが多い（精神）。（佐賀県）

○ご家族の理解、プログラム作り、表情、コミュニケーション。（石川県）

○タブレットやPCなどの機器は用意したが、自宅にネット環境がなく、リモートワークが難しかった。また、もちかえた機器に自宅のWIFIをつなぎたくないという人もいた。（大阪府）

○訓練内容の少なさ。（岡山県）

○PC練習・ビジネスマナー・イラスト作成・軽作業等。（東京都）

○通所による通う力をつけることができない。(神奈川県)

○日中の支援を電話もしくはオンラインにて活かしている時間以外の様子が見えないため、アセスメントがとりづらい。(東京都)

○利用者の自宅にネット環境がなく、オンラインでの対応が難しいケースが多い。そのため、訓練教材の印刷物を郵送、メールでの添付ファイルでの送付対応を行った。利用者の自宅にネット環境がなく、オンラインでの対応が難しいケースもあった。そのため、訓練教材を印刷し郵送の対応を行った。(東京都)

○支援者のスキルがさらに要求された。生活の場と訓練の場の切り替えの点。課題設定、準備。(東京都)

④平時に戻った際は、在宅での支援は、有効な支援方法になり得るか。ご意見をお聞かせ下さい。

○訓練方法の一つとして、あっても良いかと思う。

○職場での訓練として特に事務作業訓練等は在宅でも可能と思われるが、作業系などは通所が良いかと。ただし、常に指示を必要としなくても自分で考え処理を行える段階ではあえてスタッフの目が届かない環境での訓練という意味では良いかと。個人の資質・状態、希望就労内容や訓練状況によって良い部分もある。(岡山県)

○YOUTUBEの教材やon-lineの状業は今後も活用で来ると思います。

○在宅支援は自立度確認するにはとても重要であり有効である事に気付きました。

○今まで通所型の支援ではラポール形成と言いながら依存度を高めているケースがある事、新状態化(ニューノーマル)に対応できないことを障害者だから等本来の配慮・合理的配慮を大きく捉え違いをしている利用者様も認識できたために、今後の支援に大きく役に立つを考えます。(東京都)

○週に在宅を何日か組み込むことで、安定した通所につなげることが出来ると感じました。(埼玉県)

○あくまでも通所が基本、利用者によっては有効、(精神疾患や気分障害の方)、通所初期の段階では例外として有効(段階的な環境変化が望ましい点)。(大阪府)

○有効な支援であったと思う。(栃木県)

○当然のことながら、ケースバイケースである。在宅支援があったことで、不安が強い時や体調が悪いときにも、Zoomによるプログラム参加により、仲間と会える・・・ということで、心理的安定を得たり、心の糧になったりした方もいらっしゃいます。また、東京都内から埼玉の当事業所に通っていたかたで、「越境」についての戸惑いがあったが、Zoomによるプログラム参加ができて良かった・・・という方もいらっしゃいます。「精神障害者」の支援においては、心身の調子に波のある方が多く、「通所が億劫だ」という状態の場合、「ICTを用いた在宅支援」があれば、「一人きりで放置される」のではなく、普段の信頼できる人たち(スタッフや通所仲間たち)とのふれあい、コミュニケーション、相談ができることは、「気分の落ち込み」や「ひきこもり状態の深刻化」を防ぎ、「自己管理」を支援し、「通所への動機づけ」「社会復帰・就労への意欲」を維持する方法として、効果があるケースがあると思います。また、これからの「With コロナ社会」では、ICTを通じてコミュニケーションをとったり、「在宅勤務」「サテライトオフィスでの勤務」が急速に広がるだろうと考えます。そのような「withコロナ社会」への「適応力・対応力を強化する」ための「実践的なトレーニング」として、ICTを活用した「在宅支援」は、平時においても、ますます価値ある支援になると考えられます。これからは、「ICTを用いた在宅支援を通じて、すぐに在宅勤務、サテライトオフィス勤務に適応できる能力を身につけている」ということが、障害者の就労を促進するための重要な条件の一つとなると考えますので、「就労支援の重要な方法論の一つ」として、「新しい平時」(NewNormal)の正規の支援方法として、引き続き、認めることが適当であると考えます。(埼玉県)

○有効な方法になり得ると考えます。地域差もあると思いますが、行政には在宅支援を許可してもらいたいです。身体障害者の方に限っていたり、週に1度の直接支援が必要であったり、不正を防ぐためであるのはわかります。。。（京都府）

○弊害の方がはるかに大きい。唯一「ビジネスメール」「報告」が身についた者がいる。（埼玉県）

○電話での会話やセルフケアの入力(ノウビー)によって利用者さんの体調管理やメンタルヘルスケアになるので有効だと思います。（茨城県）

○当事業所に限って言えば、レアケースになると思う。（東京都）

○テレワークへの就労も検討できるようになり、訓練として支援できる。（佐賀県）

○通所できなくなった時、とても有効な支援方法だと思います。在宅のみという限定ではなく、在宅の柔軟な導入をお願いしたい。（石川県）

○大いになる。（大阪府）

○有効だとは思いますが、在宅就労にむずびつかないと感じる。（岡山県）

○有効な支援になりうる。人によっては直接支援の方が良い方もいる。（東京都）

○なる。在宅に向いている方もいるため。（神奈川県）

○今まで自宅で体調か気分の落ち込みで通所できなかった方が通所再開できるほどまでになったので、支援の継続という面では、よい面もある反面、自宅から出られなくなる可能性もある。（東京都）

○就職活動に入る前の段階であれば、在宅訓練にてオンラインプログラムなどは有効ではないかと考えます。ネット環境やモバイル機器の貸出しに援助があるとやりやすい、例えば区のWiFiなどを無料で提供していただけたらするとご利用者が助かる。ネットでの訓練、カウンセリング、面談など在宅での支援は有効。就活ステージの方は、通所をメインにすれば良い。就職活動を行える段階の利用者は通所の実績があると良いが、通所開始時等、環境に慣れていない期間は有効と考えられる。（東京都）

○日常生活上の課題が拾いやすい。対人関係や社会参加が困難な状況下では有効。新たな可能性の探求/オンライン活用で新たなストレングスの発見。（東京都）

4) 就職活動について

感染症は経済情勢にも大きな影響を与えております。

①就職活動に対する影響をお聞かせ下さい。

○求人数は現状大きな変動は感じない。ただし、今後影響が地方にも出てきた時の不安はある。（岡山県）

○今後企業も存続をすることで危機的状況の中で障害者雇用が減っていくのではないかと。特に2月・3月時点で採用前提実習が決まっていた業界（ファッション・飲食・製造業・航空・観光）でいまだにストップをしている。ハローワーク・人材紹介の求人がほとんど出てこない為に就職活動をストップするケースが増えてきた。就職（4月・5月）をした利用者様が在宅勤務まだ1度も会社に行かずに済み、生活リズムを崩してしまった。（東京都）

○企業見学、実習、面接が進められず、そもそも雇用環境が著しく悪化しているため影響は大きい。（埼玉県）

○影響大。体力低下、意欲モチベーション低下、スキル低下など、よくなりつつあった有形無形のものの後退してしまった。(大阪府)

○企業からの求人が激減している。(栃木県)

○面接を経て、いよいよ内定をもらえそう・・・という段階になって、会社の方針転換により、求人そのものが無くなってしまった・・・という事例があります。残念なことではありますが、背景は、「経営の先行きが見えない」・・・ということなので、「障害者」の雇用だけではなく、健常者の雇用についてもストップしたものとご本人も支援者も理解しています。

○新型コロナの影響で、面接の日程が先延ばしとなり、いまだに日程が決まらないという事例があります。

○「Web 面接」(Zoom 使用)になった事例があります。

○「Web 面接」(Zoom 使用)になったが、Web 環境の違いによって、面接の有利・不利があってはならないということから、「特定の場所に Web 面接環境を整え、応募者は順番にそこに行って、Web 面接を受ける」という方式をとった事例があります。

○緊急事態宣言、外出自粛要請を、「あまり気にしない」ご利用者もいれば、「とてもマジメに深刻に捉える」ご利用者もいました。後者の方の中には、a.「社会不安」が高まり、恐怖心から、ほとんど一歩も外出しない方もいらっしゃいます。(→現在、少しずつ、外出(通所)する練習をしています) b. また、うつ病の症状が悪化し、「ひきこもり」となり、「ゲーム」にのめり込み、昼夜逆転し、生活リズムが大崩れになったご利用者もいらっしゃいます。(→ すこしずつ生活リズムを整えている途上です) c. 統合失調症の方の中には、外出せず、運動せず、・・・の生活が続き、「頭の中の妄想の世界」のどっぷりとつかってしまった方もいらっしゃいます。皆さん、就労を目指して、就労移行支援事業所に通所している方々ですが、「とても真面目に深刻に捉える」方の中には、上記 a. b. c のように、就労できる状態から遠くなってしまった方もいらっしゃいます。

○当事業所は、今日に至るまでは、一日も(コロナの影響による)「休業」をすることなく、「通所」だけでなく、さまざま方法を通じて「在宅支援」を行ってまいりました。一時期、どうしても、連絡が途絶えがちになったご利用者もいますが、「ちゃんと、いつも通り事業所が活動している」「閉鎖や休業することなく、いつでも、自分を迎え入れてくれる」ということがこころの絆や安心感となり、「緊急事態宣言」が解除された後の、連絡の復活、通所の復活につながっていることと思います。

○新型コロナの逆風の中ではありますが、着実に支援を続けた結果、5月中に2名の就労・卒業者を出すことができました。決して、多くない人数ですが、逆風の中でも頑張ったご利用者やスタッフを誇りに思います。(もし、安易に休業していたら、このようなことは無かったでしょう)

○今後の「with コロナ社会」においては、障害者も就労準備として、「Web 面接」に対応できるようにしておく必要がと思います。また、ICT を用いた「在宅勤務」「サテライトオフィスでの勤務」にも対応できるように準備することで、就労のチャンスが広がるかもしれないと思います。(埼玉県)

○実習や就職が延期された。(京都府)

○求人がなく、就活できない。(東京都)

○実習、就職の話が白紙になった。(埼玉県)

○自粛要請により就職活動を延期、中断した利用者さんが4名いらっしゃいました。(茨城県)

○見学、実習、面接などが、先にのびてしまったところが多い。(東京都)

○求人の数が減っており、コロナへの不安も大きくなっています。新に心のケアが必要な方も出てきています。(佐賀県)

○企業訪問ができなかった。(石川県)

○この間は、就職活動はほぼできていない。（大阪府）

○企業数の減少、求人票がでていても断られる。（岡山県）

○求人が無い。（東京都）

○今のところない。（神奈川県）

○4月～5月とほとんど就活は進展がなかったため、就活フェーズの利用者さんにとっては苦しい期間だった。（東京都）

○就職に繋がる場（合同面接会等）が中止となり大きな影響を受けております。様々なイベントの中止および、企業への訪問や実習が一切できないので、影響は大きく受けた。合同面接会や説明会の中止等の影響を受けた。（東京都）

○働き方自体が大きく変わる可能性が高く、オンラインでの面接や実習機会の喪失も考えられると思います。また不況下において障害者就労等どのようになっていくのか不安です。（東京都）

②当協会の要望の甲斐あり、標準利用期間の更新の取扱いについて、今般臨時的に、「原則一回」を含む現行の取扱いに関わらず、最大一年間までの範囲内で柔軟に更新することが可能となりました。これについて、（例 活用できる・しない・必要ない など）ご意見をお聞かせ下さい。

○利用期間の延長に関しては、バリエーションが増えたという意味でありがたいと思う。ただし、すべての方に適応するつもりもなく社会情勢や利用者の状況に応じて就労に向けて対応を考えている。（岡山県）

○私どもは活用したことが無いのでイメージがわかりませんが、利用者様取っては有効ではないかと思えます。（東京都）

○活用できる。（埼玉県）

○活用できる、望ましい。また2年半超の通所部分につき減算となる制度を撤廃か見直すべき（最長3年迄可も2年半超部分は減算とダブルスタンダードになっている）。（大阪府）

○活用できると思う。（栃木県）

○国から、「さらに1年延長を認めても良い」という趣旨の連絡が発出されたことは、有り難いことだと思います。ただし、表現が「玉虫色」であるために、「認めても、認めなくてもよい」「どちらでもよい」と解釈もできるため、担当者の判断による取扱のばらつきが懸念されます。より積極的に、国として、地方自治体に対して、「原則として延長を認めてください」という趣旨が伝わるようにしていただく必要があると思います。現在の「玉虫色」の表現では、結局、積極的に延長を認めると自治体と、よほど仕方のないケースだけ、例外的措置として、しぶしぶ認めましょうという自治体、さらには、「認めなくてもよい」のだから、原則は、従来と同じ・・・という自治体もあると思います。結果的に、この通知が「意味を持つか持たないか？」は、自治体の「担当者の解釈次第」そして、「計画相談員の解釈次第」という側面があります。（埼玉県）

○活用できる。（京都府）

○わからない。（東京都）

- 現在の通達では、「令和 2 年度中に二年を迎える者」となっているが現利用者全員に適用していただきたい。また減算計算についても示してもらいたい。(埼玉県)
- 活用できる。3名の延長が決まりました。(茨城県)
- 必要なメンバーが3～4名はでると思われる。(東京都)
- 活用できると思われるが市町の判断になるのではないか？(佐賀県)
- 活用できる。とても助かります。(石川県)
- 活用できる。(大阪府)
- 活用できる。(岡山県)
- 活用希望者がいればしたい。(東京都)
- 活用できる。(神奈川県)
- 当初6月までとなっていた利用者さんにとってはこの通知は安心になれる通知でした。(東京都)
- 大いに活用できます。活用できる人もでてくるとは思う。活用できる。(東京都)
- 利用者、保護者、支援者ともに安心しました。活用していきたいと思います。この時期受給者証をとりサービスを開始する人たちもいます。今後社会情勢の変化に対応しながら取り組んでいくことが必要であると感じております。(東京都)

5) 定着支援について

利用者の就労先の影響が懸念されます。ご意見をお聞かせ下さい。

- 就職者の状況では、勤務時間の削減等の話はあるが、逼迫している方の話は現状ない。ただし、今後企業業績の悪化に伴う影響は想定されることで、定着担当者と企業担当者との連絡調整を密に取っていきたい。(岡山県)
- 在宅ワーク(テレワーク)している方が体調やメンタル不調になっているケースがあります。
- 終了先の状況が今後どうなるのか、就労者様が会社から必要なとの宣告があるのではと不安を感じている方がいます。(東京都)
- 企業の業績悪化で解雇された方が出てしまいました。経営状況によっては障害者、健常者関係なく失業のリスクが高いと思います。(埼玉県)
- 定着支援中の利用者の中で、在宅勤務されている方は一部で全体の1割ほど。約3割の方は基礎疾患有で外出を恐れ有休消化か欠勤、後の3割の方が、休業で無給自宅待機、残りの3割の方が通常通り通って勤務。解雇、雇止めは現状なし(大阪府)
- 事業縮小等の影響が心配。(栃木県)」
- 今のところ当事業所からの就労先への影響はありません。(京都府)
- 定着率の算定に配慮がほしい。(東京都)

○清掃など一部業種での雇用拡大のチャンスとも考えるが、事務系の職種では大幅に募集が減るのではと懸念している。（埼玉県）

○在宅になることで、体力の低下が懸念される。（東京都）

○面会は、しにくくなる為、電話での対応となる。（佐賀県）

○訪問できず、支援できなかった。オンライン支援はとても有効である。（石川県）

○自宅待機等はあったが、大きな影響はなし。（大阪府）

○休業の業職で働いている方が、スムーズに仕事にもどれるか。（岡山県）

○今のところ就労先の経営状況は大丈夫そうですが、今後解雇などあれば再就職先まで支援していただきたい。（東京都）

○自宅待機により、心身ともに不安定になっている方もいます。（神奈川県）

○就職先の企業様とはより密に連絡をとり、環境面に関して考慮した上で、テレワークなどに切り替えてくださってありました。（東京都）

○企業での定着支援面談が行えない方や多くの方が、自宅待機となった。その場合の体調や体力管理は行き届いているとは言えず、今後の業務に支障が出てくると思われる。対面での定着支援面談が行えず、電話での支援となった。企業によっては在宅で行える業務の切り出しが難しく、自宅待機（休業扱い）となった利用者がいた。（東京都）

○飲食系ですが閉店による解雇というケースが発生しております。また週30時間→20時間へ等就業形態の変容等ダイレクトに影響を受けています。定着支援に関しても直接訪問ができない、状況を把握できないという動きもありました。（東京都）

6) 経営悪化や融資制度等について

今般の感染症対策や景気状況により、今後経営状況が悪化する事業所も発生することも予想されます。福祉医療機構の福祉医療貸付事業や政府系金融機関の特別貸付なども含め、ご意見を聞かせ下さい。

○福祉事業は独自都合のみでの休業等を行にくい業種のため、通常な状況でなくとも運営を継続している事業所もある。利用を控えている利用者さんも居られ、長期化してくると運営は厳しく、緊急支援の制度や情報があると助かる。（岡山県）

○日本政策金融公庫の新型コロナウイルス感染症特別貸付等のような制度が今後も継続してあって欲しいです。（東京都）

○興味はあるが条件が合わない事業所が多いと感じます。（埼玉県）

○ありがとうございます。（大阪府）

○積極的に制度の有効利用を考えたい。（栃木県）

○就労移行に限れば、社福、NPO 以外にも、様々な助成制度を設けてもらいたい。(埼玉県)

○いざというときには、使わせていただきたい。特に福祉医療機構の事業はありがたい。(東京都)

○この制度は助かります。(佐賀県)

○柔軟の取扱いの為、それほどえいきょうがなかった。(大阪府)

○(福祉医療機構の事業は)助かりました。(政府系の貸付は)一般社団法人は使えないのが納得していません。(神奈川県)

○貸付などの制度に関しては、ありがたいです。(東京都)

○コロナウイルスを恐れるあまり、外出が出来なくなっている利用者様もおられるので、引続き在宅訓練への報酬のご検討をお願いしたい。感染症により出席率に影響を及ぼす恐れがあるため、在宅訓練等引き続き柔軟に対応をしていただきたい。(東京都)

○就労に向けた動きもそうですが、自粛ムードの中、今の状況で就職を…という動きにブレーキがかかってしまっています。また今までと違う支援形態等含めて運営全般を見直す時期にきているかと思います。小規模事業所は運営面の脆弱性があります。運営に関してもノウハウの共有やアドバイス、相談先があること、その上でどのような制度があるのか、活用に関してのアドバイスがあると良いかと思います。(東京都)

II. 来年の厚生労働省障害福祉サービス等報酬改定に向けて

1) 制度全般的な課題について、ご意見をお聞かせ下さい。

○これは、配信された情報の見落とししかもしれませんが、就労移行支援事業においては、利用期間の最大1年延長策はありましたが、基本報酬に関してはどのようになるのか？A型・B型の次年度での基本報酬の考え方は明示されていたが、就労移行支援の物を見てないように感じる。現行の制度で行くと殆どの事業所がダウンとなり事業全体に大きな影響があると思われる。既に出ているものがありましたら、教えていただければと思います。(岡山県)

○基本報酬の設定方法が毎年差が大きすぎる為にあたりとはずれの年により経営に大きく響いてしまう。分母が定員数であると都道府県・市区町村により優劣が出来てしまうので、もうしこしバランスを取って頂きたいです。(東京都)

○これからますます就職が厳しい状況になっていくため、臨時的でも就職者数、就職後定着6ヶ月による算定基準の緩和を希望します。(埼玉県)

○コロナによる就活と定着の悪影響のため、次年度の報酬単価は現状単価を一年間据え置きとすべき。

○就職定着実績単年度ごとの単価から、直近3年平均等の実績とし、乱高下な単価(収入)を避け、事業の安定化を図る。

○定員20名未満をの区分を新設する。

○地方は定員5名や10名程度が適切と考えられる

○定員を1名~19名と柔軟にすると地方の小規模事業者でも支援の頑張りようによって5割定着の高単価となり得る。

○月々の利用状況によって月ごとに定員を変更できるようにする。

○小規模保育の制度を参考にし望ましい制度は模倣すべき。(大阪府)

○制度が年ごとに厳しくなり移行支援のみでの経営が悪化する。(栃木県)

○現在の「就労移行支援事業所」を、「就労準備性が高い人を対象とする事業所」(移行A型)と、「就労準備性が低いけれど、就労を目指す人を対象とする事業所」(移行B型)の2種類に分け、報酬体系を別々に設けることを提案いたします。(埼玉県)

○前年度の就職実績により報酬が決定されるが、前年度のものを採用できるなど、緩和策をお願いしたい。(京都府)

○当事業所は開設から1年数ヶ月であるので来年度の就職定着率によって、報酬が大きく変わる。今回の一件で、就職者の予測が下回り、報酬に大きく影響する。この点に猶予、配慮いただきたい。(埼玉県)

○困難ケースに取りくむメリットが、できるようにしていただきたい。(評価基準の設定が難しいのは、よくわかるのだが…)(東京都)

○在宅支援をもっと柔軟にして活用しやすい制度にしてほしい。(石川県)

○B型ですが、平均工賃で単価がきまっているので、体力や精神的問題で週1、2回しか利用できない人の行く場がなくなっている。受け入れている事業所は平均工賃があがらない。(大阪府)

○就労実績がむずかしかった場合の措置を考えてもらいたい。(岡山県)

○就職実績等により基本単価が一年間固定されているのですが、せめて6ヶ月に変えて欲しい。(神奈川県)

○基本報酬の基準を定員ではなく利用者平均の就職率や継続率にして欲しい。また、基本算定人数のテーブルが変わると、利用者人数が増えたのに報酬が下がる報酬算定テーブルはやめて欲しい。

○就職活動の機会が減ったことにより就職率への影響が懸念されるため、基本報酬の単位数について緩和対応をしてほしい。(東京都)

○報酬制度に関しては、時間を要しながら丁寧に支援を行うケースが今後も増えていく中で、社会情勢の変化に影響を受けやすい事業形態を鑑み、仕組みづくりに活かしていただきたいと思います。(東京都)

2) その他、ご意見ご要望があれば、お聞かせ下さい。

○協会の開催など、広い会場かネット環境を整えてでも実施すべき。こういう時期だからこそ中止や延期は望ましくない。(大阪府)

○今後、就業形態の変化が大きくあると思われる。障がい者雇用の指標となる「週20時間」の捉え方について、在宅ワークなどをどうカウントするのか。(埼玉県)

○緊急時における情報を共有できる場所としての機能をぜひ協会にお願いできれば幸いです。(東京都)

【アンケートのご協力、誠に有難うございました。】