

## 【緊急調査 Vol 2】新型コロナの対応等に係る障害者雇用や就労支援への影響について

令和2年4月6日～4月13日回答分

### 1. 利用率、利用者・登録者の状況について（増減について）

- ・3月中旬より、対面での相談は減少（感染拡大防止の観点から電話、メールに切り替え）先行きの見えない不安や、時短勤務になった方の生活リズムの乱れ等の相談が増加している。
- ・新規の相談者は減っており、今年度に入ってから今は今のところゼロ（昨年度は同時期で3人の問い合わせがあった）。
- ・感染対策を徹底しているが、利用者の中には利用を控える方が出始めており、利用率に影響している。
- ・2月、3月の新規利用登録数については大きな減少はなかったと感じる。4月については3月に比べると新規相談の問い合わせはやや少ないという印象がある。
- ・新規登録者は増えている（要因はさまざま）
- ・来所相談においては、相談希望者に時短での対応および体温・体調チェックの上受け付けている。
- ・精神障害者や発達障害者の方で、過敏に反応してしまったりしているケースが出始めている。
- ・3月中旬から今日にかけセンター来所が少なくなっている。
- ・新型コロナによる急な相談が多くなっている（来所、電話）
- ・新規の利用を考えている方の見学や利用前体験、特別支援学校の生徒の実習受け入れや就労アセスメント、など対応や確定していない中での都度の判断が強いられていることから先行きの見通しを立てられない状況もある。
- ・ナカポツの出張相談の窓口を閉鎖している状況。新規の相談はほとんど入っていない。
- ・緊急事態宣言が出たので、支援は延期となり激減している
- ・通所できない利用者に対する各市の対応がまちまちであるし、検討できていない市がある。
- ・利用率や新規の登録者数などに影響は出ていません。
- ・3月中の新規相談は例年通りで新規相談がそれなりにあったが、3月末から4月にかけて、新規相談の利用者数は減少傾向にある。

### 2. 職場訪問、職場実習、面接、採用活動等について

- ・訪問前には、感染症対策の状況、訪問の可否等について確認を必ず励行している。
- 3月30日の週からは、対面での相談は延期（緊急性があれば実施）、電話、メールでの相談に切り替えた。年度末以降は、民間企業の職場訪問は中止連絡あり。公務部門の採用初日同行は求められた。新卒者の自宅待機。新規のご登録については、電話等で相談を受けている。4月に入り、採用活動等は、停止している状況。
- ・個別対応以外の業務で言えば、「中小企業との連携」などについては、コロナ対策の影響がもろに出ており、現段階での事業所との企画創出や地域での具体的な動きについては抑制されている状況。
  - ・具体的な支援活動では、ハローワークや高障機構（職セン）などが、ケース会議などへの出向停止を決めており、支援者全体の調整などには、メールや他の連絡方法の仕様を余儀なくされている。また、一部の企業では「支援者の訪問拒否」のところも出てきている（事業所訪問が義務化されている就労定着支援事業などは必要な業態にならないのではないかとと思われる）。
  - ・ホテル（厨房補助）の職場実習は延期。

- ・ 職場実習件数は減っており、前年度より 30 件ほど減少した。
- ・ 面接会が中止になったり、企業が採用活動を見直したりしているため、就職活動の動きは少ない。
- ・ 職場訪問＝介護施設、旅館・観光業、娯楽施設（アミューズメント施設等の臨時休業、外部者出入り制限等）が見られ、少しずつ影響がみられる。
- ・ 求人が無効、取り消しになっている件数が多く、就職活動がしにくい状況となっている。採用に向け進んでいた案件も、雇用前実習が無期限延期となっている。
- ・ 介護施設への支援介入ができない状態。介護施設によっては、1 階フロアにて面談対応はさせてもらっている。
- ・ 製造業で内定取り消しになりそうになったが、雇用時間などの調整でとりあえず雇用方向は進みそうになっている。
- ・ 特に医療介護施設への立ち入りが制限されており、なるべく電話対応している状況。確実に職場訪問による定着支援に支障が出ている。一般企業や特例子会社や A 型事業所の職場見学や職場実習が完全にストップし就労活動に大きな影響が出ている。
- ・ 高齢者施設については原則立ち入り禁止になったため、電話等での確認に切り替え。
- ・ 学校給食を行っている事業所での職場実習が、休校の影響により延期となった。
- ・ 母が東京から帰省したことを理由に、感染防止対策の観点から入社日が延期になった。
- ・ 本人から事業所へ「コロナウイルスに罹った人の家に行った。」との報告があり、出勤停止になった（知的障害：事実は曖昧）。
- ・ 学校が臨時休業で給食業務がなくなり 3 月 1 日の採用予定が 4 月 1 日に延期となった事例がある。  
（特に知的障害者）現状の慣れた環境ですら感染拡大防止対応に順応することが難しい中、実習等、慣れない環境に積極的に送り出すことは現実的に難しいと考えており、自宅の近隣等の好条件でない限り事実上当面の就職活動の自粛をせざるを得ないと考えている。
- ・ ドラッグストアは店長が対応困難なため定着支援のための訪問できず。

### 3. 雇用環境、雇用の継続への影響について

- ・ 厳しい情勢である。特に時給制で働く方たちの所得が激減。事業主が雇用調整金の申請対象外であるため、有給休暇を使い切った欠勤状態になっているケース。ご本人に基礎疾患があるため、職場からの有給奨励＝待機とご家族が捉えているケース等。
- ・ 労務管理上での出勤停止事例が発生している（週 5 日勤務を 2 日に減少させるなど）。
- ・ 実習等からの就業を目指している例（これから雇用契約に至るであろう件など）では、就業規則を盾に条件等の変更（求人票の内容が一部変更されたり）を言われる例も発生している。
- ・ 自動車関係の企業に勤めているパート契約の登録者は、1 日の勤務時間が 2 時間程減り、決まっていた実習が 2 件中止となった。担当者からは、先が見えない状況のため、雇用に手が回らない状況とのこと。
- ・ 作業時間の短縮や作業日数減が「ホテル」の清掃や客室清掃、「リネン・クリーニング」「温泉施設厨房」で見られる。
- ・ 3 月末で契約終了（旅行業）／ 勤務時間の短縮（小売業、ホテル）／ 1～2 週間の自宅待機（ホテル、学校、清掃）
- ・ 休業する企業があり、休業中の日中活動、生活リズム、精神衛生面に影響していることから、就労移行の利用を市と交渉し、再開するまでの間特別に利用を認めてもらったケースがある。

- ・食品製造業で受注が極端に減少したので勤務時間を短縮されたというケースがあった。
- ・自宅待機期間が長期化するにつれて、ストレスがたまってきている。
- ・コロナウィルスの影響による人員整理の対象となり、退職となった人がいる。
- ・3月末に入社予定だったが、4月上旬に延期になった。
- ・宿泊施設で働いている人は休館に伴い、自宅待機となっている。
- ・元々、業績が悪化していた企業(部門)が、今回を機に事業縮小がすすみ、雇用維持が難しくなっている。その際に、助成金活用などを活かしていく可能性もあると思われるが、ハローワークも含めて制度に対応しきれていないので、活用できるのかどうか分からないことがある。
- ・減産している企業やアミューズメントパークなど休業している企業について、賃金の補償はでているが、生活リズムの乱れなど懸念されることが相談として徐々に出てきている。
- ・仕事がない、もしくは忙しい状態で休めないなど両極端
- ・雇用継続は続いているが、休みになるケースが多く出ており、所得補償に関しては、企業側からしっかり提示されている企業と、パート雇用の時間給の人で補償提示されていないところもある。
- ・学校給食センター、飲食業等の企業で就労している対象者の休業が多くなり、給与減額が不安である(対象者相談)。ホテル等宿泊業の開店休業に伴い、委託を受ける清掃業者ではそれ以外の業務をワークシェアリングするため対象者の業務が減っている(事業主からの相談)。
- ・仕事が減り勤務が少なくなったことより、自主的に転職を勧められているように感じる人もいる
- ・解雇事例はないが、自宅待機の方は増えている。
- ・旅館業やリネン類の貸し出しを主とした仕事を行う企業、冠婚葬祭関連の仕事を行う企業等へ就職した利用者もおり、出勤調整によって出勤日数や就業時間が大きく減少しており、所得が低下するだけではなく、働くための生活リズムが崩れていくことも考えられる。企業の対応への不信感や先が見えないことへの不安感から、自主退職を考えているという相談も出てきている。
- ・弁当製造をしている事業所で、駅や新幹線利用者の減少等により3ヵ月間出勤停止となった。給与は、9割は保証されるとのこと。
- ・映画館やホテル等、時短勤務や出勤日数減となっている。一方、DVD等を扱うレンタル店やドラッグストア等は忙しいといったお話も聞かれている。
- ・会社によっては、JR利用通勤は差し止め、家族と会社で送迎して、感染防止に工夫されている会社もある。
- ・難病で就労されている方で本人の自己管理の面もあるが、契約更新ができないと6月で契約期間満了となる。それまで出勤停止、給料保証はされる。
- ・契約期限満了時に契約更新をしないとの連絡があった。
- ・在宅勤務(特に与えられた仕事はない)となった。
- ・雇用環境については、会社全体で調整が行われている現状があり、出勤日数や勤務時間の減少や長期休暇を強いられている方もいる。
- ・有期雇用契約の方が新型コロナウイルスの影響で更新がなかった。
- ・テレワークは環境やスキルの困難な障害のある方が多いと思われる。
- ・持病がある方が感染した場合の重症化を会社が懸念し自宅待機を命ぜられる(給与保障あり)。
- ・3月末で契約更新されず(雇止め)。

- ・4月からの派遣先が決まっていたが業績不振により相手企業（旅行業）よりキャンセルとなった
  - ・仕事が忙しくなった（ビデオやゲームのレンタルショップ）
  - ・レジャー施設内の飲食店が閉鎖となり、5月6日まで自宅待機となっている方がいる。
  - ・雇用側から営業停止を告げられ、長期の自宅待機となっている。在宅ワークができる業種ではないため、生活リズムの乱れや就労意欲の低下が心配される。
  - ・清掃業種において除菌用アルコールが入手できないため、清掃方法が変更となり混乱している。
  - ・緊急事態宣言を受けて、雇用継続は変化してきている。休業補償扱い、オフピーク出勤、間引き出勤、勤務時間の変更（短縮）などまちまちであり、各企業苦慮している。もともと低賃金であることから、時短は死活問題であり、その点は企業側との支援機関との調整が必要な場合もある。
- また、一部企業では事業縮小により、転職を支援する人材派遣会社が入った説明会があった。残った場合、給与は半額となり、支援機関やハローワークの活用か、優良人材派遣会社の活用するのを選択させるような説明会であった。

#### 4. 就労継続支援A型・B型事業所における生産活動への影響

- ・圏域内の就労系サービスでB型や就労移行で、在宅利用に切り替える事業所が出てきている
- ・リネン関係のA型事業所は稼働日数が週4日に減っている。
- ・事業所の生産物を販売する際、ルートとして確保していた訪問先・販売先に入れなくなり、売り上げが減少した事業所あり
- ・食品製造は影響が徐々に出てきており、下請けについても部品などの調達が滞り、仕事が少なくなっている事業所が出てきている。
- ・海外の輸入品が滞り、仕入れ業者からの請負作業がストップ。4月からは一日4時間の作業が2時間に減っている（A型事業所）。ホテルの客室の清掃を請け負っていたが宿泊客の激減により仕事がなくなった（A型事業所）。
- ・就労継続支援B型において、施設外就労先の事業所が受け入れ困難な状態が数日間あったが、現在は再開している。
- ・地域のA、B型事業所から、仕事量や売上高の減少があるという
- ・リネン作業をしている事業所は、ホテルの利用者減より作業量が大幅に減少したという
- ・製菓作業をしている事業所は、店舗への買い物客が減り、生産しても在庫を抱えてしまう状態
- ・就労継続支援A型事業所で、在宅勤務（材料と道具を自宅に持ち帰っての作業）となっている事業所がある。
- ・経済活動の自粛が求められる中、就労（生産）活動への意欲低下を避ける工夫が必要
- ・地域のB型事業所は、学校休校により自主製品のパン製造の販路が途絶えてしまっている
- ・弁当を製造しているA型事業所について、市場に野菜が入って来ず、野菜の仕入れ値が高騰し、苦慮しているとの話があった。
- ・施設外就労へ出ることに制限があるようで、事業所で大人数作業していることがある。
- ・一部のA型事業所で3月から事業を休止しており、公共交通機関の利用を禁止したうえで一度4月に再開したものの、1週間ほどで再度事業休止となってしまった。

## 5. 事業への影響（利用率低下による減収、職員の出勤が困難、ナカポツ委託費の支払いの遅延等）

- ・地元自治体の指示で、就労系サービスは今のところは通常運営。同じ法人でナカポツセンターを受託しているが、不特定多数の相談者の来訪について工夫が必要。ナカポツでは、職員のリモートワークの検討もしているが、基本的に出勤が大前提の事業なので不可である。
- ・例年、委託費の支払いが第2四半期からスタートすることが多く、資金繰りに困る事がある。コロナの影響をうけてさらに支払いの遅延を懸念。
- ・新規の相談者のためのガイダンスができない。
- ・今はまだ学童や保育所が動いているので出勤できているが、これが休みになると出勤できなくなるスタッフもいる。
- ・3月末でスタッフが退職したために募集をしているが、いつも以上に応募者がいない。
- ・まだ職員の出勤、利用者の通所が困難な状況ではないが、新規利用者が激減しており、現状2019年度1月から2020年度4月までは収入は半分近く減少する見込み。
- ・2月下旬以降、当センターが主催する関係機関との会議や在職者交流会は中止にさせてもらっている。労働局からは会議を開催するか中止するか判断は各センター（運営法人）に任せるという回答で、4月以降の会議などについて判断に迷ってしまう。
- ・ジョブ支援を活用している企業が休みになったり、外部立ち入り禁止になったりして、ジョブコーチ助成金の影響が少し出始めている。
- ・県内の状況が日々刻々と変化をしており、毎日のように感染者増加の報道がなされ、事業所の開所時間の短縮や公共交通機関の利用を避けるため職員の送迎対応への切り替えなど、常に対応に追われている。就労移行支援事業に関しては、標準利用期間2年間の中での就職を目指してはいるが、企業への見学、実習などが行えない現状が続くと、2年間の中での就職が難しくなっていく状況も考えられる。
- ・職業センターの所在地の新型コロナウイルスの感染リスクが増大しており、職業評価、職業準備支援などのあっせん、同行に影響が生じ始めている。
- ・職業評価で地域センターなど混雑する公共交通機関を利用して都市部の関係機関に出向くことを自粛するケースもある
- ・近隣で感染者の情報があり、業務中であっても不要不急の外出が当法人全体として自粛することとなったため、手厚い訪問支援ができない。
- ・当法人でも感染者が出た場合は全職員の出勤停止が命じられるため体調管理には十分気を付けている。（1日3回検温など）
- ・2月中旬からテレワークをセンター職員に命じている。だいぶこなれてきている。現在は1日のうち3分の1から2分の1が出勤している。
- ・ナカポツ本体事業ではないが、その他委託事業において、稼働できないことから委託料の削減の話がでてくる。



## 6. 新型コロナウイルスに関する 2021 年度予算への要望について

(利用者の自宅待機による福祉収入減、工賃・賃金の保障など)

- ・コロナウィルスの影響をモロに受けているホテルからの受注が多いA型のリネン関連事業所に対して、賃金保障など利用者の稼働日数減に伴う助成金や賃金助成を検討いただきたい。
- ・事業所が閉鎖せざる得ない状況下におかれたときの運営について、収入減に対してのサポートをしてほしい。
- ・障害者就業・生活支援センター事業で年間計画で予定した会議や在職者交流会を中止することが多くなった場合、委託費が削減されることがあるのか、保証されるのかということが心配である。
- ・引き続き、感染対策に必要な物品購入にナカポツの委託費を充てられることを希望する。
- ・障害福祉サービスについては、引き続き弾力的な対応をしつつ、離職や待機時への施設受け入れについても対応して欲しい。万が一、離職に至った場合、就労移行支援を利用していた方については、残り日数のみの利用とはしない運用を期待する。
- ・障害福祉サービス収入減について、新型コロナウイルスに関する不安感から自宅待機している分に関しても補償が必要。工賃や賃金については、原因が新型コロナウイルスであり、昨年度と顕著に違いがある場合は、速やかな補償が必要。
- ・非接触型の体温計やマスク、アルコール消毒液の備蓄は必要不可欠。

## 7. その他

- ・新規就労の相談件数は、今年度厳しいものになると予想できます。現に、今月の予定がまだ入っておらず（自センターだけかもしれませんが）、定着支援や家庭訪問などの支援を重点的におこなうことを考えております。
- ・緊急の面談以外は自粛していますが、職員の危機感と登録者の危機感にギャップがあり、近況報告の面談を強く要望される登録者の方がいらっしゃいます。アポなしの場合は検温、手洗い、手指の消毒を行った上面談を行う。
- ・先が見えない不安定な新型コロナウイルス等の社会情勢の中、支援者と直接会って話すことで不安がある程度解消される利用者も多いと思われる。しかし現状では対面する機会の確保が難しくなり、間接的かつ限定的な支援にとどまらざるを得ない。

## 要望事項

- ・就労移行の標準利用期間の2年間では間に合わないケースが増える見込み。1年間の延長を柔軟的に認める特例を希望する（就労移行）  
→同様の意見多数
- ・就職活動を進めることができないことから、来年度の基礎単価への影響を強く心配している。そのため、支援者には不安を感じさせながらも就職活動支援を制限せずに行っている現状がある。早い段階で基礎単価についての柔軟な対応を打ち出していきたい。例えば、令和3年度については、前年度の基礎単価を継続するなど。（就労移行）
- ・企業全体が減収しており、利用者の準備が整っていても就職を進めることができない現状がある。こよ

うな事態を鑑み、来年度の就労定着率区分については、今年度の就労定着率区分が維持されることを担保して頂きたい。  
→同様の意見多数

- ・センター主催のネットワーク会議や在職者交流会。困窮者等支援では移動相談やノウハウ移転等について、必須条件的な意味合いが強いが、新型コロナウイルス対策のため今年度いっぱいに関り「主催事業については実情に応じて柔軟に開催・または中止」ということに条件緩和していただきたい。
- ・在職者交流会など実施できなくなる可能性もあるが、予算の減額がないようにしてほしい。

・トライアル雇用期間中に出勤制限が出てしまい、何もせず期間だけが経過してしまったケース等もあった（今回のような有事の際には、期間のスライド等柔軟な対応を認めて頂きたい）。

・一人暮らしされている利用者の健康管理に対して、保健所、市の保健師、生活支援センターとチームを組んで定期的な健康管理支援が必要である。

・福祉施設等へはマスク配布などがあるが、ナカポツへもしてもらえたらありがたい。→同様の意見複数あり

・就労定着支援事業は対面支援が困難な場合、電話などの代替手段が認められている。ジョブコーチ支援においても電話やメール等による支援を認めてもらいたい。