

## 1. 利用率、利用者・登録者の状況について（前年同月と比べた増減について）

・本来業務がほとんど出来ていないため、利用率は激減している。電話での現況確認等も行っているが、登録者もコロナの状況を理解している方が多く、自宅で自粛している方が多い。電話の相談件数も減っている状況だが、精神障害の方から今後の不安に対しての相談がきている

・来所面談は4月以降現在も中止しています。新規登録も出来ておりませんので、年度末より増減はありません。電話やメールでの相談が激増しているため、電話回線が埋まっていることも多々ありました。

・登録状況は、特にコロナVの影響はなく、例年通りの増加率と感じている

・支援件数（企業・関係機関訪問）が減少している。

・3、4月の新規相談などを基本的に順延したため、相談数、登録者数ともに減少。

（5月20日より、新規相談受付を順次再開中）

・新規相談の連絡があったのは5月末時点で2人。昨年度、同時期で11名であったことを考えると、激減している。面談等もこちらから声掛けをすることはなく、希望があれば対応している程度なので、おそらく半分以下になっている。

・4月のみの数字で比べました。相談などの支援件数は約3分の1です。新規相談の数は変化ないです。

・昨年より、利用率は相談件数などほぼ変化有りません。新規相談者は減少しています。この減少がコロナの影響によるものかどうかはわかりません。

・新規登録者は前年から4～5割減。

・相談件数も前年から約4割減。

・4月に登録者の見直しを実施した結果、登録者数は前年度に比べ減少したが新型コロナの影響によるものではない。しかし、ハローワークを通しての新規相談件数が少ないことや、面談による新規登録業務ができないことで昨年度に比べ新規登録は少なくなっている。

・今年度の新規登録者は現在のところ1名。

前年の同時期と比べ、相談件数は2割程減、来所者は3割程減の状況。

・養護学校については、4月から採用それぞれの企業で働いている。その他にも数名であるが、新規採用、新規登録も出てきている。

・前年度に比べての変化は以下の通り（昨年度→本年度）

全体での相談・支援件数：595件 → 493件（17%減）

・センターへの来所：81件 → 70件（12%減）

・電話・FAX・e-mail：308件 → 288件（6%減）

・利用状況

新型コロナウイルス蔓延防止のため、ご本人と相談の上、来所日の中止や延期を実施。その結果が件数の減少につながった。外に出ることが怖いため、自ら相談の延期を申し出る登録者もいた。来所が難しいため、代わりに電話での相談も実施。

・前年に比べると半数以下になっている。

・利用率については、1月までに調整した実習の支援を2月3月に行っているため利用率には影響はない。4月は実習支援がなくなったが、退職者の対応等、必要最低限の支援にあたっているが支援件数に変わりはない。

・2月～4月前年度と比べて新規登録者についても影響なし

○令和2年2月

- ・相談支援件 475件（前年同月比116%）
- ・電話FAXメールによる相談件数 320件（前年同月比142%）

○令和2年3月

- ・相談支援件 583件（前年同月比132%）
- ・電話FAXメールによる相談件数 374件（前年同月比162%）

○令和2年4月

- ・相談支援件 207件（前年同月比33%）
- ・電話FAXメールによる相談件数 171件（前年同月比74%）
- ・2月頃から企業からの訪問自粛要請が出始め、電話での調整が増加し始めた。
- ・4月は自宅待機や休業になる登録者が増え、企業訪問自粛で相談支援件数に反映していると考えられる。4月は登録者からの相談も例年に比べて少なく感じた。

- ・支援センターから登録者へ、電話・メール等を活用し現況確認を行った。
- ・登録者に対して、郵送にてアンケートを実施し近況を把握。
- ・来所相談は、必要最低限にしていることもあり減少している。
- ・職場が休業しているため、自宅待機となっている人がいる。
- ・支援学校卒業生に関しては、学校または会社に電話連絡をし、近況を確認している。
- ・不安による体調、精神的不調が見られる。
- ・利用者・登録者は前年度と比べ、ほぼ横ばい。ただし、可能な限り、在宅訓練で対応しており、原則週1～2回程度通所に対応。

・前年度4～5月：新規求職者10名、相談支援件数620件、職場実習件数7件、就職者数20件  
今年度4～5月：新規求職者10名、相談支援件数570件、職場実習件数1件、就職者数16件  
増減 新規求職者±0名、相談支援件数—50件、職場実習件数-6件、就職者数-4件

- ・新規相談の受入れ延期、対面での相談や職場巡回等の自粛により、前年比より減少傾向にある。
- ・4月5月は計3件ほどの登録 通常の8割—9割減
- ・市内でコロナ感染者増加傾向に転じた時、通所を控える方が急に増えた。
- ・在宅支援と通所プログラムを両方併用し、利用率はキープした。
- ・これらの状況に不安感を募らせ病状悪化につながる方や新たに発症する方も増えるように感じる
- ・今、登録しても、通常の就労支援が困難な為新規の登録は見合わせている。

（新規採用されたとしても、集中支援、定着支援等、支援者が会社に入ることが双方難しく、就職自体が難しくなる）

- ・コロナの影響ではないですが、事務所移転に伴い登録継続可否の整理を行いました。

現在 260名の登録（約20名減）

利用状況：去年度8名、今年度は10名。（定員10名）

利用率は、基本月 8 日休みで利用している（コロナの影響なし）

- ・面談件数は例年に比べると減少していますが、現在、利用率、利用者・登録者の状況については大きな増減はありません。

- ・今月中まで新規利用の相談は基本休止中。4、5月で新規登録▲10名程度（例年年間新規登録 60名程度）。

- ・外出自粛中は、登録者や関係機関からの相談が激減していた。

- ・交替出勤などにより通常より勤務日が減っていた引きこもりやすい特性のある登録者にとって、通常の勤務体制に戻ることに對して強い不安感を抱くケースがあった。

- ・4月の相談件数は電話やメールなど対面によらない支援件数が増加したが、訪問による支援件数は減少している。特に外出自粛、休業要請が発出されたGW前後を含めた、5月の相談件数は昨年の6割程度、訪問による支援件数は激減した。要請が解除されてから相談が増えてきている。

- ・利用率や実績は昨年度の同時期と比較し大きな変化はない。

- ・相談支援件数は昨年度とほぼ同ペースである。相談形態としては職場訪問が大幅に減ったので、電話やFAX、メールを活用したもので代替している。

- ・相談内容は職場定着にかかるものが多い。内容としては、新型コロナウイルスによる休業についての相談、経済的不安感の吐露などもある。

- ・緊急事態制限が解除され、徐々に当事者からの就職相談が増えている。また新規求職者の相談の動きも見え始めている。

- ・相談件数 4月 令和元年度 461件 令和2年度 582件

相談件数が増加しているが、電話相談の割合が多く、来所や訪問の相談は先方の都合により検討している状況。

- ・（センター）登録者の増加なし。

- ・前年同月との比較では、新規求職者減及び相談件数減による利用率の低下がある。

- ・センターへの来所等、自粛の影響があり減少している。

- ・登録者数は前年同月と比べると減っている。

- ・法人からの指示もあり、面談は5月末で控えていました。

10名ほど登録人数が減っています。

- ・相談件数、新規就職・登録者数等については、前年度と比べ大きな増減はないが「外出が怖い」「仕事が休業になっている」等、電話での相談件数が増えている。

- ・訪問・面談等対面での支援は緊急性の高いものを除いて中止し、電話対応のみしていたため、利用数は大幅減。昨年度5月相談・支援件数/404件、今年度5月/140件。

- ・新規の登録者は前年同月と比べて目立って減少しているという印象はないが、予約前の簡易な相談や問い合わせ電話は減少しているという印象がある。

- ・新型コロナの影響による退職等に伴う相談は、新規の登録者ではまだない。しかし、通常は相談につながるまでにはハローワークや他の支援機関を経ることが多いため、時間差で相談が増えてくるのではないかと推測している。

- ・利用者・利用率は減少傾向は感じないが、登録者は前年比より少なく感じる。

- ・特に変わらない。ただし、新規に既存の登録者面談については延期をしている

- ・解除されるまでは、対面相談を控えており、減になっています。
- ・大きく変わりはない。
- ・特に大きな変化はなく、一ヶ月あたり3名から5名の新規登録がある
- ・この間は、新規の相談や登録はほぼなかった。
- ・利用率については前年度と比較し変わりはない。2名の利用者がコロナウイルスの影響を受け休所されているが、市町村の支持により在宅支援を実施している。登録者については特に影響なく新規利用者也増えている。
- ・現在（R2.5.25）のところ、特に影響は見られないと感じているが、報道等を見ていると、今後、重大な影響を受けかねない状況だと危惧している・。
- ・明らかに減っている。新規登録者は前年度3月からゼロです。
- ・ご登録者の来所や訪問による相談は減少。電話相談が増加。
- ・新規相談はコロナの影響で、減少傾向。おおよそ、例年の7割減ぐらい。
- ・新規登録者 前年より +11%（2人増）
- ・新型コロナウイルス感染対策や勉強会を行いながら、利用者の不安やストレスの緩和を徹底し、急激な変化を伴わないよう工夫し開所していないため、現状での利用率に関しては大きく変動はない。しかし、事業所による来所制限や相談支援事業所等の活動制限もあり、利用者確保に苦悩している。"
- ・急を要する2名以外の新規登録者は待ってもらっている。極力、電話での対応をしている。Webを使った面談も試みたが、家にインターネット環境がないことやアプリケーションを使いこなせないことがあるので限定的な使用。
- ・緊急事態宣言が明けて、新規の相談が急増している
- ・利用契約者数は昨年度4月22人5月23人だったのが、本年度は4月5月とも13人と10名減少
- ・例年通り
- ・就継A型1人減、B型3人増。新型コロナの影響による増減は無い。

## 2. 職場訪問、職場実習、面接、採用活動状況等について

- ・職場見学・職場実習ともに活動を自粛している状況。求人票が出ているものについては面接の応募は可能だが、求人が減っている。
- ・相談者の方たちもコロナの状況を理解しているので、求職活動も低下しているように思う。
- ・職場定着支援のための職場訪問については、企業側から控えてほしいとの要望が多く、緊急度の高い支援のみ訪問している状況。
- ・職場訪問も、労働局からの中止指示もありますが、企業も在宅ワークを取り入れていたり、休業していたり、外部からの訪問をストップされているところがほとんどでしたので、全く出来ておりません。先週、某チェーンが事業再開されたことに伴い、人事考課で訪問したくらの状況です。それに伴い、職場実習も面接も先送りとなっております。採用活動も当面見送る企業も多いです。
- ・職場訪問は、例年より減少傾向
- ・職場実習は、当初コロナV感染防止のためホテル厨房の実習が延期になった。その後運輸関係の企業での実習は受け入れ可能となっており、業種や実習環境により差異があると思われる。
- ・求職活動に関しては、当センターの管轄地域の場合、活性化して来るのは例年5月の連休以降という事もあり、コロナVの影響はそれほど感じなかった。採用に関しても同様。

・当センターがある地域で、全国でも早い段階でコロナウイルス集団感染（クラスター）が発生した事もあり、3～4月期は、電話による対応となったが、現在は徐々に対面による活動が行えるような状況に戻りつつある。しかし、企業からの求人は減っており、中には「コロナが落ち着かないと採用・実習は考えられない」と回答する企業がある。

・職場への訪問数は減少。職場実習の新規開始は見合わせが多く、その分同月比で減少。  
・採用前面接（公共の面接会・個人面接ともに）は、基本的に中止または順延のため、減少。  
・採用活動そのものは該当する企業の動向によるが、新規採用などに関するお申し出や求人などが少なくなっているため、その分、減少。

・新型コロナウイルスの影響が出る前に予定をしていた職場訪問は訪問先に可否を尋ねてから行ったが、それ以外は訪問しておらず、それに代わって電話で近況を尋ねている。実習、就職活動もほとんど行っていない。就労移行、B型事業所に通っている方は事業所の方針でストップになっている場合もいる。

・高齢者入所施設などは行くことができず、電話のみの確認でした。  
・建設会社、スーパーは訪問可能でした。  
・実習や採用活動はできておりません。何名かの採用担当者からは「採用に手が回らない現状」との話を引きいております。

・職場訪問では、職場により制限が掛かっており、訪問できない所が有ります。本人へ直接電話等することで現況確認などしています。実習や面接、採用については今のところ変化はみられません。

・事前の見学や職場実習の受け入れを見合わせる企業が多い。  
・職場訪問は、こちらも不要不急の訪問を自粛していることもあり、前年から約5割減。  
・職場訪問による職場定着支援は緊急事態宣言が発令されている期間中は全く実施しておらず、電話での支援に代替えさせてもらった。企業の中では外部からの訪問を全て断っている企業もあった。職場実習については企業が新型コロナの影響で仕事が減ったことを理由に断られることがあった。同じく採用についても新型コロナの影響で消極的になる企業が多く、求人も例年に比べ少ないと感じる。

・3月、4月頃から受け入れが延期となっていた職場見学や職場実習を受け入れて頂ける企業も出始めた。しかし、中には定着支援の職場訪問が7月まで不可という企業もある。

・会社によっては、社員を休業させていたり、在宅勤務をしているため、通常通りに訪問等ができないところもある。5月末日からは通常のやりとりが出来るようになってきている。訪問や実習を控えている企業についても、個別ケースについては、対応出来ている。

・前年度に比べての変化は以下の通り（昨年度→本年度）

職場訪問（定着支援、職場実習支援等）：205件→134件（35%減）

職場実習：3件→2件

・職場訪問に関しては業種よっての制限があり、訪問可能な事業所へは感染予防対策を図りながら最小限で実施している。

・実習、採用活動も停滞傾向

・ハローワーク求人に出ている企業へ問い合わせを行っても、時期の先延ばしや改めての対応となっている

・職場訪問について

緊急性の高い支援以外は、訪問を控える方針で進めた結果、件数の大幅な減少となった。また事業所側からも同様の理由で、訪問の中止・延期の提案があった。

・採用活動状況について

例年に比べて、ハローワークの求人の動きが鈍く、選択肢が少ないため活動自体が進まないことが多かった。またご本人の判断で活動を止める方もいた。

・3月に支援学校卒業し就職先が内定していても、事業所の仕事量が減少したために、内定が取り消されることも数件あった。

・面接について

ハローワークの求人について、面接の日時の目途が立たず停滞状態が続いたケースがあった。最終的には、オンラインの面接を実施。

・企業見学、実習は全くできていない。

・職場訪問は企業からの相談等が行えているが、こちらからの訪問はしにくい状況にある。

・職場訪問件数は2月からずっと半減している。

・実習の調整は2月から行えていない。事業所からの依頼にのみ対応している。

・緊急事態宣言により、実習を延期したケースもあり。

・宣言解除後にも新たな実習の調整には至っていない。

○職場訪問

・R2年2月下旬ごろから、企業側から訪問を控えて欲しいとの話が出始めた。

・4月8日の緊急事態宣言を受け、法人の方針として緊急重要なケース以外は極力対面での支援を電話・メール等に切り替えて対応した。

○職場実習

・県の担当窓口が対面業務を中止しており、実習が行えない状況が続いている。

→6/1から再開することになったが、コロナに関しての確認事項が増えた。

○面接・採用活動状況

・求人情報は出ていても、企業側の受け入れ体制が取れないとのことで活動が思う様にできない。

・企業の要望で3月の採用面接を、ZOOMを活用して実施した。

・緊急性が高いケースに限定して、訪問支援を行ってきた。それ以外に関しては、必要に応じて電話での状況確認を行った。

・福祉施設の実習は延期となっている一方で、面接を行う施設もあった。

・雇用が決まっていたが、事前のケース会議が延期となった

・職場訪問、実習は、現在とまっている。なお、病院や物流の職場では、面接、採用活動についての受け入れがある。

・職場訪問：ほぼ全ての職種で訪問は断られていた。(スーパー等の小売業を除く)

・職場実習：ほぼ全ての職種で延期、または中止となった。

・面接：ほぼ全ての職種で延期となった。

・採用活動：入社日が延期になっていた企業の売上げが激減して採用日の見通しがついていない。

・基本的に延期か中止。ほぼ企業側からの申し出

- ・高齢者福祉サービス系の実習はすべて中止、再開時期も見通し立っていない。
- ・ハロワの求人数通常 300 件だが、今は約 70 件程度と、明らかに就職先が減っている
- ・2月の面接結果がまだ保留の所もある
- ・定着支援は、訪問から電話、メール等に切り替え本人や会社と連絡を取り合っている（算定要件の緩和が良かった）
- ・コロナの関係で、急を要する以外の定着訪問は概ね自粛
- ・実習、面接支援についても自粛
- ・企業による採用活動も停止状態
- ・訓練の為に実習で行っているクリーニングの会社は仕事が大幅減。
- ・就職のための見学ができなかったり、実習も断られたことがある。また、求人が減っている。
- ・現在、様子確認の職場訪問については自粛しています。その為、ご本人やご家族、企業へ電話などで作業状況を確認しています。職場実習については、雇用に関わる実習の場合は、ご本人と企業へ意向を確認して実施していますが、それ以外の職場実習については自粛しています。

来月からは実習受け入れ先の了解が得られれば、少しずつ再開していく予定です。

- ・職場訪問は利用者、雇用主の理解を得て定期的なものは電話連絡などに置き換えている。実習、雇入れの極端な減少はまだ見られないため時間を短めに訪問している。結果、支援の件数は昨対で特段減少せず推移している。障害者専用求人についても極端な減少は今のところは見られない。（元々求人数の少ない圏域）

圏域内の特別支援学校（2校）では前期の職場実習（例年計10名程度）を校内実習に変更している。

- ・障害者向けの求人が出ているものの、急激な景気の変動により実際には採用意欲が落ちていると思われる求人が見られた。
- ・職場訪問や実習を控えたいと言われる事業所が多いが、一部の小売業、製造業など職場実習や採用に積極的な事業所もあった。
- ・企業訪問は言うまでもなく、障害者福祉施設等の訪問が制限され電話での情報交換等にせざるを得なかった。
- ・職場訪問は、事業所から出入りを制限されたケースが多く、昨年度の半分程度の実績。
- ・求人数が少ないので、職場実習の実績も低調。この状況が続くと、体験的な実習の機会は当面ほとんど得られないと思われる。
- ・新卒採用者を除くと、就労実績が昨年度並みに得られる見込みはほとんどない。
- ・業種や規模によって対応の差が大きいと感じる。当然、介護・医療関係の事業所はかなり慎重であり、外部からの訪問者を一切受け付けてないことも多い。訪問可能な事業所でも、体調や体温の確認、マスクの着用、来訪者受付表の記入などを徹底しているところが多い。
- ・規模の大きい企業になると、担当者が本部一括対応のため現場にいないこともあり、地域間の移動の制限により見学対応が難しいと言われることもあった。
- ・人材確保に課題をお持ちの地域・事業所においては、職場実習などを柔軟に引き受け下さっている印象を受ける。
- ・実習、定期面接、採用活動自体をストップさせている企業も出てきている状況。
- ・（センター）急か否かの判断のもと、基本的には職場への訪問を控えている。

- ・(センター) 求人数の減少、ハローワークでの面談の自粛等の状況を踏まえ、就職に向けた動きはほとんどとれていない状況。
- ・病院や福祉施設などの立ち入りが規制されていたため、緊急事態宣言が出ている間は職場訪問を断られるケースが多く、職場定着については電話による確認しかできない状況。
- ・職場実習の計画が事業所の感染症拡大防止対策で、中止・延期になるケースが多い状況。
- ・訪問可能な事業でも感染対策のため、入り口で入室カード(行先、担当、体調)を記入し、電話での呼び出し、ロビーにて面談の企業があった。
- ・医療、福祉関係は外部の来客に規制があつて会社訪問を断られる。
- ・職場見学や職場実習は断られるケースが多い。
- ・職場訪問時に検温を求められることも多く、会社の規定によっては訪問に苦慮したこともある(例えば、37.2℃は訪問不可)。
- ・病院によっては、通院の同行者にも規制がかかり、通院同行の支援ができない。
- ・県よりチャレンジ実習は5月末まで実施しない様にとの指示が入りました。
- ・訪問は控え、電話支援に切り替え
- ・訪問については、病院・福祉施設関係は一切の「外部者立入禁止」となっているところが殆どであり、3月より訪問できていない場所が多くある。その為、登録者の状況確認は定期の電話連絡で行っている。
- ・職種によって、面接・採用情報はあるが「実習の受入はできない。実施するなら短時間・短期間での対応で」と言われる事があった。
- ・訪問・面談等対面での支援は緊急性の高いものを除いて中止。職場見学や面接などは企業の都合で延期されるものもあった。
- ・企業訪問(年次報告書の事業主に対する相談支援件数より)では4月は2件、5月は4件の減少だが、職場訪問を断られるなどがあり実感としてはもっと減少している印象がある。
- ・企業見学、職場実習、面接等の求職活動は明らかに減少している。企業への見学依頼をハローワークに頼んでも「今は進められない」と言われてしまう。ハローワークへの相談においても、急ぎではない場合は緊急事態宣言が解除されてからにしてほしいと言われる。
- ・職場訪問は控える。職場実習はニーズに応え、実施調整。採用活動の影響は感じる。
- ・緊急事態宣言以降は控えている。ただし、緊急性が高いものについては訪問している
- ・企業側より職場訪問を遠慮するよう指示があり定着支援に影響。
- ・職場訪問については医療・福祉系の事業所は訪問できなくなっている。実習についても計画できない。
- ・職場訪問はこちらから自粛、また企業自体休業があり減少。また、実習も同様。採用活動も減少している。
- ・職場訪問は、一部企業からの要請で動いたものの、他は全面的に自粛。
- ・企業からの要望もあり、自粛している。
- ・事業所訪問については、制限を受けている事業所が多くみられる。特に福祉施設系事業所。また、リモート面接を実施する事業所が現れた。"
- ・緊急事態宣言後、定期面談を希望している企業からの面談延期の連絡が増えました。実習・採用に



については延期をする企業が多く、通常通り進める企業も少しあります。

- ・職場実習や面接が延期（実施見通しがまだたない）。職場訪問も4月から現在までは本当に必要な個所のみ実施。緊急事態宣言解除を受けて企業に確認するも「外部業者等との接触についてはまだ制限がついている」という返答が多く、訪問による支援は以前として限定的である。"

- ・求人は激減。会社訪問は内容に応じて訪問はしているが、これまでの1割程度。ただし、緊急事態宣言明けには実習可能という企業は大手を中心にちらほらある。"

- ・職場訪問、職場実習、来所等による面談は可能な範囲で延期させていただいている。

- ・一部の企業は職場訪問の受け入れをさせていただいているが、ほとんどの企業が外部の立ち入りを制限している状況である。また、就職活動の動きとして、企業の活動に自体に影響を受けていることから、新たな人材採用までは考えられない業種も出てきており、そのため業種によっては求人にも差が出てきている。

- ・外部清掃を行っている会社以外は訪問ができていない。職場実習も止まっているが、徐々に再開に知らせが来ている。採用活動や面接も停滞している。

- ・労働局や県の職場実習制度は企業側の都合で申し込んでも先延ばしのところが多い。離職者支援の活動も求人が出ないので停滞職場訪問は自粛せざるを得ない状況"

- ・4月、5月全く行えていない。延期している雇用前実習もいつ行われるか見通しが立っていない。合同面接会も今年度は中止となり、求職活動が今後どうなるかよくわからない状況。

- ・影響はない

### 3. 雇用環境、雇用の継続への影響について

- ・観光業、パチンコ等のサービス業が休業しているため、就労者も休業になり自宅で待機になっている方やすでに解雇になったケースも出ている。営業はしているが、お客様が減っているため会社全体でシフトを減らして調整したり、3密を防ぐため勤務時間をずらして人数を減らしたり、テレワークに切り替えたり様々な対応が取られている。

- ・幸いなことに、廃業・倒産を除き、雇用継続されている方がほとんどです。今後、数カ月後にどうなるかは正直不明な部分もあります。事業再開して業績が上昇する企業の方が少ないと思いますので、特に京都市は観光産業が壊滅状態となっており、ホテル等危機的な状況はしばらく続くと読んでいます。

- ・ホテル関連が著しく影響を受けており、ホテル厨房で就労している方は3月から休業状態が続いている。

- ・清掃会社勤務で客室清掃のケースはホテルの稼働率が2割のため作業がなく、企業側からの相談対応もしたが、ホテル自体が撤退するといった話も出たため結果的に離職を余儀なくされた。

- ・清掃業でも一般的なビル清掃業は、特に影響はなく消毒作業が増えた程度。

- ・ホテル関連のクリーニング作業を受注しているリネン会社では工場閉鎖している。同様にホテルリネン作業を受注しているA型事業所は、フルタイム雇用契約を30時間未満に雇用契約し直し、臨時に野菜のパッキング作業を受注して凌いでいる。同じリネン作業でも医療・介護施設関連からの受注は支障を来していない

- ・反面、テレワークや休学により在宅生活が多くなったことからスーパーケット（品出し作業担当）は繁忙になっている。

- ・東京方面に飲食店を多く出店している秋田本社の飲食店関連業者は、3月の半ばから、長期に渡り、休業となっており、休業補償はあるものの、従業員にとっては、仕事をしていないという状況に不安感が増大している。
- ・リネン、ホテル、居酒屋等で、自宅待機が多く、給料が極端に少ない(休業保証なし)登録者もいる。(中には3月中旬から1日も出勤していないホテル宴会部門の登録者がいる)
- ・今の所、当センター登録者には解雇者がいないが、今後、発生する可能性がある。
- ・内定や、勤務初日などと時期が被り、勤務初日等が順延されたため、その事務手続きや当事者の解釈などにかかる問い合わせなどが増えた。
- ・また、労務管理上の勤務自粛を行う会社が増え、当事者もやむを得ない自宅待機となった方も多く、その間の不安感や愁訴に関する電話も増え、基本的な対応を電話等で行ったが、顔を合わせない対応の限界なども感じた。利用者がすべて「テレワーク」を活用(利用)できるとは限らないため、密度の高い接触を禁止する今後の方向(新しい生活様式)も含め、今後への課題なども感じた。
- ・中核となる障害労働・福祉行政の機関などの間で、従来なら即必要なケース会議などを催しにくい状態であった。今後の改題でもあるが、必要な会議はリモートにより開催できる環境が支援する側にまず必要なのではないかと感じた。当事者へのリモートワークによる支援環境などの課題は、それがまず成就してからの課題と史料。支援側の協働関係が途切れることについての問題点がある。
- ・生活上の課題のためグループホームなどを利用している方で、グループホームを運営する法人などから企業や地域のサービス事業所に通勤禁止を言われている方がいた。この場合、当事者は働きたいという意志があったが、たまたま生活支援を行う側からの指示でもあり従っていたわけで、この間、ほぼ収入なしの状態であったという。一方、支援を行う福祉側が在宅に試料を送り届け、回収して回することで普段より綿密な作業従事の体制とケアを行っていた事業所がある。気になるのはこの処遇に関する差配の差。この差などに影響されている当事者の不安感などを、支援センターの対面相談だけで払拭・解決するのは至難の業。
- ・3月末で旅行会社に勤めていた方が契約終了になった。また、自宅待機になった方がたくさんいるが、休みの扱いは企業によって様々。在宅勤務扱いで給料が100%支給されたり、休業補償で60%支給だったり、有給休暇を充てることを進められたり・・・自宅待機期間も様々で、特に空港関係の企業は現状でも「いつまでかわからない」と言われている。
- ・登録者の中で、更新されなかった・解雇、といったことはなかったです。
- ・勤務時間の減った方や、勤務日が減った方、在宅勤務の方はいました。
- ・仕事が少なく、自宅待機を強いられている登録者もいるが解雇者はいない。ただし、見通しがたたなくなつたことで先行きに不安を感じている登録者も多い。
- ・ここ最近の新規相談の問い合わせでは、解雇による再就職に向けての相談や転職に関する相談が数件寄せられてきている。
- ・緊急事態宣言に伴う休業要請により、休業した企業が多くあり、出勤停止となる登録者も多数となっている(休業中の給与補償については企業によって対応が異なる)。
- ・新型コロナの影響で雇用継続を切られた登録者は現在のところ無し。
- ・障害者対象求人は少ない圏域であるが、加えて一般求人も減少が続いている状況。
- ・圏域内では多くの企業が稼働している状況であるが、中には4月末で廃業をした企業や、6月中旬

までほとんどの従業員を休ませるといった企業もある。

- ・ 製造業(薬品関係、お菓子関係、製造関係等で)生産調整のための計画的に休業しているところが多い。

- ・ 病院関係については、6 月末までの雇用契約であったが、感染予防の観点から給料については保障する形で3月の出勤がなくなり、契約の延長はなく6月末で退職となる。

- ・ 緊急事態宣言が解除されると一気に気がゆるみ外出をしてもよいとウロウロする方が増えている。もともと感染予防についての理解が乏しいため、感染が心配される。

雇用環境について

- ・ 就業時間の短縮(仕事量減少のため)

- ・ 自宅待機(感染症蔓延防止、営業停止のため)

- ・ 時差出勤(感染症蔓延防止のため)

- ・ 影響を受けて退職となった登録者はなし。

- ・ 自動車製造関係(下請け含む)が製造減で休日が多い。

- ・ 企業で休業補償の割合が違う。雇用継続の有無が未定で支援しにくい状況である。

- ・ ホテル業関係、クリーニングについては、休業補償はされるものの通常の出勤はできていない状況。

雇用継続が不可となったケースは出ていないが、今後はまだ分からない。

- ・ 職場での体温報告、マスクの義務付け、感染防止のための周知などが行われた。

- ・ スーパーについては、繁忙となり利用者の業務的負担となり、感染リスクが高い中での就労となっている。

- ・ 居酒屋→開店前の清掃が主の業務であったが、消毒作業が追加になり、企業でリトレーニングを行う。

- ・ 企業が在宅ワークを継続していくことで、これまで障がい者雇用の方が行っていた業務が無くなるため、新たな仕事の切り出しが必要になっている。

- ・ 会社の業績悪化に伴い、解雇となった方がいた。

- ・ 緊急事態宣言解除後の雇用入れについて、企業からの相談が数件あった。

- ・ スーパーなど接客業は、仕事は継続しているが感染しないか不安が大きい。

- ・ 通勤のために公共交通機関を利用することで感染しないか不安がある。

- ・ 休業中の会社(商業施設内の店舗、テーマパーク)勤務は、自宅待機。休業補償の有無は会社によって違う。

- ・ 時短、時差勤務など働き方の変化、解雇されるのではないかという不安がある。

- ・ 在宅ワークとなった。

- ・ 在宅勤務や休業中の方が多い。ただし、病院や物流、鉄道業は通常通りの出勤である。保険業、建築業等については交代勤務が多い。今までに、コロナによる離職者はいないが、今後景気悪化による離職が予測される。また、環境変化や精神状態が不安定になっていることで、通勤に復帰に支援が必要な人が出ると思われる。

- ・ 6月～7月にかけて企業の業績が回復しなければ雇用継続が難しくなる会社が多い。そもそも企業によっては存続できるかのレベルである。

- ・ 小売業(スーパー)で働いている登録者から「忙しすぎる」、「ストレスが溜まる」等の声が出てい

る。

・観光業が多い地域柄、飲食、宿泊業やそれらリネンを扱うクリーニング業、物産店やお土産店などは壊滅的な状態である。その他の業種でも出勤制限等の措置が取られてきている企業も出てきている。

・解雇や出勤制限がある中、生活への影響が懸念される事項が増えている。

・小売業（スーパー、ドラッグストア、ホームセンター等）は多忙な状況、お客さん対応での負荷も出ている（通常の間い合わせが増えていること、理不尽なクレームを言う客が増えているなど）

・基本的に延期か中止。ほぼ企業側からの申し出

・地方都市の場合、東京に本社がある会社が多く、地方は落ち着いているのに基準が東京の為、自粛が続いてしまう

・支店都市は影響を受けやすいので、地元企業との連携を深めていきたいと思うがそちらも厳しい状況

・雇用環境は、IT化が進んでいる会社はスムーズにテレワークに移行、現業系はそのまま勤務

・定着支援を受給中の方は状況確認できたが、3年半以上雇用されている方は特に問題がないと見過ごされてしまう（OBOG会が開催不可な為）

・縫製工場にて、2/13～5/12の3カ月トライアル中のAさん（47歳身体4級）が、雇用継続になりませんでした。4月時点では継続の評価で手すりの設置や段差解消等バリアフリー化にも取り組まれていましたが、コロナの影響で受注が激減した結果、他のパート職員も勤務数が減るなどの状況が生まれました。企業は45人以下の中小企業なので雇用義務はありませんが、熱意がありました。企業はハローワークに相談しましたが、雇用調整給付金も生産工場は休業要請対象企業ではないので出るとは、はっきり言えないとあいまいな返事であったので断念したようです。

・当センターから労働局に対しては、例えばトライアルを精神の方のように数カ月延長していただく。特開金の運用を、本来はトライアル終了後すぐの雇用に移行する場合に限られますが、1カ月～2カ月待機期間を認めていただく等制度の柔軟な運用をお願いしたい旨相談しました。しかし、何ら指示が下りてきていないので柔軟な対応は難しいとの回答でした。コロナ禍で企業には余力がなく結果、Aさんはトライアル終了とともに失業となりました。Aさんは障害年金がないため、失業とともに何ら収入がない状態に陥っています。

・業種によっては、残業が増えたり、他方で休業のため勤務日が減ったりしている。

・サービス業、製造業などでは営業の自粛により自宅待機となっている登録者もあり、あらゆる職種に影響が生じている状況です。自宅待機となっている方は、いくらか給与保証され、営業が再開されれば雇用継続される事になっていますが、不安があります。

・当センターで把握している件数はまだ少数ではあるが、宿泊業、製菓メーカー（土産物）での長期の休業の報告が数件、観光バスのメーカー下請けでの時間短縮が1件報告された。宿泊業ではパート雇用の者には休業補償なく単に休ませている事業所がある。雇用主が転職、掛け持ちを勧めるなども。その他、ドラッグストアで正社員雇用されている精神障害のある利用者が店頭でのマスク欠品の苦情対応で症状が再燃するケースが1件報告されている。

・就労先の仕事が減り、週に半分の出勤となり、休業手当を受けているといった登録者の声がある。6月からは全く仕事が無いので休むことになったとの声もある。企業から先行きが見えないとの声がある。

- ・各企業で経営の立て直しが図られると思うが、資金繰りと現状人員で生産性向上戦略が優先され、人の採用は次の課題になると思われる。
  - ・新型コロナウイルスとの関係は不明であるが、勤続 10 年を超える障害者が、勤務態度を理由に突然退職を勧められ、受け入れてしまったというケースがある。
  - ・住み込みで働いていた当事者が、勤務先の業績悪化を理由に退職を勧められ、生活の場の確保も困難になった事例がある。
  - ・職場が新型コロナウイルス対応に手いっぱいとなり、働く障害者への対応が後手に回りやすいことが危惧される。
  - ・業種によって大きなバラつきが見られる。飲食業や宿泊業に関しては、勤務時間や日数の短縮、店舗休業などが見られた。その際の給料保証については企業毎に対応は様々。
  - ・報じられている通り、スーパーなど食品販売に関する業種は逆に多忙になっていた。
  - ・製造業に携わる方の中には、生産数の減少から休業命令を受けている方もいる。
- まずは有給消化の促進を優先など、休業補償の対応が企業によって様々である印象。
- ・会社自体が休業になっていなくても、就職先の業態や元々の仕事の切り出し内容によって、限定的な業務を担当している障がい者を対象に、優先的に出勤日が調整（減少）されるケースも確認されている。
  - ・（センター）企業の倒産や店舗の閉店による失業が数件出てきている。
  - ・企業（ホテル レストラン）が休業となり、パート・アルバイトについては一般・障害者の有無関係なく全員解雇となるケースがあった。（規模縮小のため）
  - ・時間短縮勤務、もしくは期限付きで休業となり、企業ごとに対応は異なるが、給与が全額～半額支給の状況があり経済的な面で困窮されるケースがあった。
  - ・感染症の影響で仕事量が減ったことによる勤務調整や事務職の方が在宅ワークになるなど、就業時間が変更される状況があった。
  - ・職場の休業や縮小で収入に影響が出るとの事で家族より、保障的な対応が支援機関として出来ないかの問い合わせがあった。
  - ・休業補償を受けて、自宅待機をしている方が増えている。それに伴い、日中の過ごし方が困っているという相談が増えている。また、休業補償はあるが、今後の生活に不安を感じられている方もいる。
  - ・実習した後で、内定が出たけど取り消されたケースが出ました。
  - ・飲食業・サービス業等については休業となっているところも多く、休業中は「雇用継続」ではあるが、登録者ご本人が「不安」から、転職を希望される場合があった。
  - ・自宅待機を命じられたり、業務量が減り出勤日数を減らされるといったことがあった。店舗が閉鎖し解雇されたものもいた。
  - ・自宅待機、在宅勤務やシフト勤務、時差出勤など雇用環境が急に大きな変化にあい、ご本人も職場も対応や適応に苦労している。職場訪問が難しい場合は電話や来所面談等でフォローしている。
  - ・定着支援中の利用者で雇い止め等、新型コロナの影響と思われる離職があり、今後も増加すると予想される。しかし、求人そのものがなく今後の雇用環境の改善も不透明なことから、再就職の支援が難航することが予想される。

雇用環境は休業要請となっている業界で、休業補償による自宅待機となっている在職者がいる。事業

所の経営状況悪化による雇用継続の不安定さを感じる。

コロナの影響で退職はないが、休業は時短は3割程度

自宅待機者26名、時短や隔日勤務9名。

季節雇用の方が多く、特に観光業等から声がかからない状態が続いている。

現状では、雇い止めなどの変化は聞こえてこない。

自宅待機や休業はあったものの、給与保証が100%、または休業補償で補えているため、先行きの不安は消えないものの雇用継続が危ぶまれるケースは幸いなかった。

・内定を頂いている方については9月迄様子を伺い、事業所でのクレンを継続している。また、コロナウィルスの影響で自宅待機になっているが、会社が給与保証を実施している。

一部ではあるが、就業日数、時間の削減を行った事業所がある。

間引き出勤や在宅ワーク、自宅待機があります。特例子会社が在宅ワークや自宅待機にするケースが多いです。通常通りの業務をしている会社も少なくありません。今のところ、コロナに起因しての解雇者や雇止めは出ていません。"

宿泊、飲食、製造、縫製、クリーニング等において休業者増。経営悪化による退職も1件。パート労働者についてはシフトが減り、収入減少による困窮も観られる。このような状態に至った方について、今日現在のところ改善の見通しは示されていない。"

コロナの影響でプラスとなっている企業は雇用環境に変化はないが、悪化している企業は事業所の閉鎖、雇用中断の話がぽつぽつ少ないが出ている。今後、こうした企業や業界の中で影響が出ると思われる。

休業中であった事業所も営業開始したところもあるが、未だに出勤できていない事業所もある。

就職された業種によっては、営業自粛要請を受けた休業や自主休業による休業補償ありの自宅待機となっている。6月をめどに徐々に企業も稼働を始めていく予定にはなっているが、稼働開始と同時にこれまでの出勤と同程度の出勤が行えるのかは現時点でははっきりしておらず、出勤日数、出勤時間の大幅な減少という影響が出てくると考えられる。

"以前から部門削減を検討していた会社は、この機会に縮小に踏み切り3名が解雇になった。

自宅待機で6割補償を受けているが、リズムが崩れている方がいる。

在宅勤務になった会社では、個々のスキルに応じた業務を与えることが難しく、PCスキルがあまりない方は、自己学習になるが限界がある。

逆に小売りや物流関係では、業務が忙しすぎて残業等が続き疲弊している。障害のない周囲の社員も疲弊しているので、通常行われているナチュラルサポートが減ってきて、業務に支障が出ている。一部は職場内の虐待に発展していることもある。"

現状ではコロナ関連での失職はない。在宅ワークや出勤調整のある職場も多い"

休業に伴う在宅勤務や、時短勤務が6月以降も継続予定。保障があっても収入が大幅に減り生活を圧迫している。それ以上に生活リズムを崩す方が多く、事業所を利用していただくなどの対応をとっているが、離職につながるのではと危惧する。

影響はない

#### 4. 事業への影響

・予定していた行事や会議が行えない状況。圏域のネットワークを継続させていくためにオンライン会議を導入できないか検討中。

・職場見学・職場実習が出来ない状況のため、就職者および職場実習件数が目標件数に届くか不安。  
・求職者及び在職者向けのイベント・セミナーの開催が出来ず、今後実施するにしても、どのような環境であれば可能なのか、模索しているところです。京都市全域ということもあり、50人以上が参加されることがほとんどでしたので、分割開催せざるを得ないなと思っています。第2波が来るまでに開催できるかどうかというところです。

- ・職場（定着）訪問件数減
- ・離職率増（定着率減）
- ・職場実習件数減
- ・生活支援件数増
- ・余暇活動等の休止
- ・高齢者施設等では訪問不可となっている。
- ・感染が報告されている地域への訪問を自粛している。
- ・運営上の事務等に関しては特に不便を感じなかった。
- ・地域の事業者間で共有すべき対策手法などを共有（コミュニケーションなど）することが難しいと感じた（広い地域で挙がっている課題などに関して、同業者としての足並みを一定揃えるための情報交換などの機会に、この間、やむを得ない制限が設けられたことが影響）。
- ・教育諸機関や企業等とコラボして行う地域企画などの発案がほとんどできていない。
- ・新規人材の獲得に関して、学校などの接触も難しく、求職者の開拓も併せて難航している状況。また、産休直前の職員への処遇、同じく産休からの復帰職員や新任職員との契約についても、少々円滑さに欠ける状態となっている。
- ・職場訪問や研修、会議がほとんどないことで、スタッフが事務所にいることが多く、「3密」の状況を生み出していたため、4月中旬、労働局から在宅勤務の許可が出てからシフトを組み、週3日ほど在宅勤務を行っている。2週間に1度のミーティングもオンラインで開催した。面談等が減っていることで業務は何とかこなせている。
- ・訪問のないことや、新規就労に関すること（相談、実習、採用問合せ）のないことが、支援件数の減少につながっています。交流会の企画もできておりません。
- ・登録者の状況では、一名が海外需要の減少により、生産制限が有り、退職となった男性がいます。
- ・全体的な相談件数の減。その他、交流会やピアサポートなど、グループに対する支援を実施できておらず、まだ実施の目処も立っていない。
- ・当センター事業への影響は特にはないが、新型コロナによる不安定な社会情勢に不安を抱く登録者から電話での相談が多くあった。
- ・これまで開催の目途が立っていなかった会議等について、6月後半から7月頃に開催できる見込み。
- ・今年度予定していた研修会等が中止となる可能性が高く、開催された場合でも事業所として他県や関東圏への出張は控える方向。
- ・4月27日以降、事業の継続性を最優先と考え、職員の感染者、濃厚感染者を増やさないように業

務整理をおこない、「相談」は、今まで通り個別の携帯で対応し、「面談」「訪問」「同行」は利用者を見ながら調整、出向かないといけないところでは、感染予防の対応しながら出向く。また、事務所出勤、事務所横会議室、在宅勤務(電話相談、訪問)、有休休暇と4形態の勤務でセンターの密度を下げ、感染拡大の防止と事業継続をはかるように対応する。

- ・事業内容による違い

接客業は、事業所自体が休業になっている場合が多い。外食関係はその場での食事提供が出来ず持ち帰りへの切り替えをしているところもある。

スーパーなど生活上必要な事業、また食品の製造工場は、仕事量が増えている印象が強い。

- ・圏域では自動車産業が多く大変厳しい状況が続いていて、非正規労働者は影響を受けている。

- ・実績の減少

- ・職場定着支援セミナーの延期。

・センターを2分割にし、交代でセンター・在宅・サテライトで勤務を行った。現在も対応継続中であり、センター内の会議はZOOMを活用した。

- ・今年度から新たに配属されたスタッフが会社に同行することができず、引継ぎが遅れている。

- ・関係機関との会議(ケース会議など)の延期

- ・新たに利用希望者がいても、訪問調査ができず、待機状態になっている方が複数名いる。

来所者を制限しているため、体験利用等の受け入れが難しい。

- ・現在は職場訪問を断られるケースはなくなったが、新規採用に向けての見学や実習は一部の企業(介護、小売り、物流等)以外はまだ難しいため実習件数、就職件数、就職率は前年度より下がることが予想される。(低下率は予測不可)

- ・当センターとしても不要不急の外勤は自粛をしていることからスタッフが事務所内にいる頻度が著しく上がっている。

- ・スタッフのモチベーションの低下が懸念

- ・交流会、ネットワーク会議の延期か中止。年度末までに消化することは困難

- ・支援機関との連携会議、在職者定着交流会、企業訪問、来所による相談等々において自粛を余儀なくされたが、淡路島では職員全員がマイカー通勤のため、出勤には影響がなかった。

- ・求人が激減したことと求職活動も弱くなっているため、終息後の実習及び就職数は減ると予想している。実習数、就職数ともに昨年目標数は大きく下回るのではないかと懸念している。

- ・就職者が例年より少ない。

- ・上記のように職場訪問や職場実習なども極力自粛していた為、支援件数は前年同月と比べると減少しており、今年度は目標値の達成が厳しくなる可能性があります。又、セミナーやセンター主催の講座、交流会などの開催も難しい為、様々な形での代替え対応も検討している状況です。

- ・個別の支援の件数については上記のとおり維持しているが、在職者交流会などピアサポートの活動は休止中。

- ・各市町の自立支援協議会の事実上の活動停止、当センターが事務局を務める団体「南加賀就労支援強化連絡会」の広報誌発行、求職者、雇用主向けのセミナーの開催準備が企画会議の自粛の影響で遅滞している状態。ケースワークに対する悪影響は現時点では思ったよりは少ないが地域課題に対する取り組みの推進が困難。



・外出自粛要請期間には、隔日の在宅ワークを行った。在宅では、個人情報の扱いに特に慎重に対応せざるを得ず、踏み込んだ支援がしにくく支援の質に問題を感じた。

・トータルの実績は、例年より大幅にダウンすることが想定される。

・ネットワーク会議や情報交換会、担当者会議などの開催が見込めず、計画的な企画運営に支障が出ている。

・職員や利用者が感染した場合、事業所体制の縮小や事業所の一時閉鎖を検討せざるを得ない。

・センター自体の閉所はしていないため、3密を避けるべく相談場所を臨時的に確保しながら来所相談への対応をとっている。

・当センター職員は、蜜を避けるため時差出勤している。6月も今のところ実施予定。

・今年度予定していた研修会や会議は実施できていないが、開催を取りやめるのではなく、内容や方法を検討し適切な開催方法を検討中。

・今年度の支援に係る目標数値の達成については相当な困難性を伴っており、社会状況等を勘案して、計画、目標の見直しが必要と考える。

・支援手段（訪問、対面による支援から電話やメール等のやり取り等）の変化は委託費の予算通りの執行が難しくなることが予想されるため、委託費の事業費区分の振り替えによる処理等を可とし、返納と言う形にならない様な柔軟な対応を頂きたい。

・センター主催の行事（在職者交流会等）が中止または延期される等、当初の事業計画に変更が生じ、会場の確保などに支障が出ている。

・「在職者への経験交流活動」の行い方を検討する必要がある。

・「障害が窺われる生活困窮者等への支援」の行い方を検討する必要がある。出張相談や面談や支援プラン策定の場の同席は、原則、控えなければいけないと考えている。

・県外の研修や会議等への出欠を慎重に検討しなければならない。

・関係機関も5月中旬まではできるだけ顔をあわせないように！と連絡があり、利用者や企業へ連絡するも待っていただけなかった状況もありました。

・雇用安定の取り組みとして、月1回の交流会（料理教室）を開催しているが、今年度（3月以降）開催できていない。

・福祉関係機関や学校等との情報共有会議や見学会等もなかなか実施できない状況にある。

・多数で集まることを避けるため就労者ミーティングを中止した。今年度開催についても計画が立てられない状況。また独自にプログラムを開催する予定を立てていたがこれも開催未定となった。企業によっては先方から訪問しないでほしいと言われることがあった。（高齢者入所施設等）

・対面支援の在り方の検討を模索。

・登録者の把握連絡等で臨機応変に対応。実習の実績は0 イベント等もすべて中止

・直接支援の減少。在職者経験交流会が少人数でのみの開催。

定例会議、在職者交流会等開催できていない。

職場訪問、

自宅訪問、来所相談などを電話等での対応に切り替えており、直接本人に会う機会は減っている。そのため、今後のコミュニケーションの在り方が気にかかる。

多くの方に支えられ、本人と向き合うことが必須の事業であるため、積極的な自粛を行った。企業や

本人の要請がある場合は、通常通り対応したが、休業などになったことで、企業や在職者の相談が激減。関係機関からの相談も静かだった。不安を持ちやすい方の相談対応に偏った感はある。

・今のところ出てはいない。

特にないが、支援手段が従来の職場訪問から、電話やメールによる支援方法が多くとらてるようになった。

今のところ報告はありません。

実習や採用活動の制限がうまれ、実習実績0件。

"スタッフは、テレワーク中心で対応。2割から4割が出勤。もともと、クラウドでのシステムやモバイルパソコン、スマホの所持をしていることや、Zoomを活用しはじめたことから、定着支援などの相談は通常通り行っている。

今後、新規雇用の動きがどれほど伸びていくのかは見通しがたたない。"

訪問等を自粛しているため、電話での支援が主になっているが、登録者の状況が

今年度の事業そのものへの直接的な影響は大きくはないが、来年度以降の報酬単価において、当事業所で実施している就労移行/B型ともに報酬単価が下がる可能性が高いことから、来年度の事業への影響が大きいと考えられる。

、対人業務のため、接触の機会を減らすのには限界がある。会わずに電話対応も限界がある。室内の相談に関しては、急に環境を整えるのは難しいが、クリアな仕切り版を設けることも検討しているが、予定していない出費である。"

利用者確保につきる。見学や問い合わせは皆無。このような4月5月を迎えたのは一度もない現状影響はないが、6月以降の就職活動がこれまで通り行えるのか不透明。

イベント等自粛に因る加工品の売り上げ減あり。

## 5. 今後、必要と考えられる支援、課題について

- ・解雇された方たちの再就職支援
- ・勤務状況悪化による転職支援
- ・生活支援（生活困窮、家族関係、給付金の申請など）
- ・考えたくないですが、2.3 か月後の経済がどうなっているかによって、離職が増加し離職支援が中心にならないかと心配になります。
- ・雇用契約変更による社保脱退に伴う国保への変更手続き支援
- ・生活保護申請支援
- ・フードバンク利用等による生活費の節約
- ・退職に伴う雇用保険手続き支援
- ・再就職までの日中活動として就労系サービス利用支援
- ・再就職支援
- ・特別定額給付金申請支援
- ・休業や時短出勤等への不安や相談に対するフォロー
- ・企業倒産や、事業悪化による解雇事案が発生した場合の対応。
- ・求人件数が減っている中で、今後の求職活動と、求人があっても実習ができない企業もあり、就職・

実習が、大幅に減る可能性があり、登録者ニーズへの適切な対応が課題。

- ・今後、対人距離などに一定の制限がかけられる状態であることは、事業担当者としてケースワークや、機関同行、グループワークの実施や必要なケース上のコミュニケーション等、その業務遂行上、かなりストレスのかかる状態となるであろうと推測。

- ・テレワークなどで対応できない方への支援をどうしていくかが、最も憂慮すべき点。同時に、世相に敏感で不安感を平素から抱えている方に対し、病気そのものへの治療薬やワクチンなどの存在が心理的に一番効果をもたらすであろうと予測できるので、一刻も早い普及が待たれる。

- ・個人情報在家中に持ち帰ることができないので、在宅勤務にも限界がある。記録ソフトの遠隔操作ができる環境設定も考えたが、コストやセキュリティ面で難しい。また、いつまで在宅勤務を続けるのか、職場訪問やイベント開催を再開するタイミングが難しい。

- ・交流会については、小規模開催を検討しています。コロナウイルスの影響ということもありますが、企業訪問より、家庭訪問を主軸にした方が良いのではとも考えております。今はまだ解雇の相談はないですが、来月以降、生産現場の稼働日数が減るときいております。その影響が心配です。

- ・見通しがたたなくなったことで先行きに不安を感じている登録者も多く、その方々へのフォローをどのように行っていくか。

- ・休職中で給与補償をされていない登録者について、特別定額給付金等の手続に関する支援を実施しているが、障害により必要な情報を得たり、また、必要な手続きがわからなかったりする方が多い。そのため、今後も様々な新型コロナに関する施策に注目しながら、適時情報提供や必要なサポートを行っていく必要がある。

- ・現在の状況が長期化した場合や、状況が落ち着いたとしても、企業が新規の求人や採用を当面見送ることも十分に考えられる。その場合、新規就職者が増え始めたとしても就職先が無いといった状況や、その際の支援の方法を検討する必要がある。

- ・会社が休業となり、生活リズムがみだれてしまうことから、すべての利用者ではないが、一時的にB型の支給決定等をうってもらえることで通所に通い、会社に復帰するときにスムーズに戻れ、安定した出勤することができる。B型の事業所の都合もあるかと思うが、加算をつける等で地域で連携できる仕組みが必要である。自立支援協議会の部会も軒並み中止となり、思考停止状態であるため、緊急時だからこそ情報を共有して対応する必要がある。

- ・必要と考えられる支援

緊急事態宣言が解除され、動き出す人が増えることが予想できる。人との関わり増えるため、宣言継続時期以上に徹底した対策が、支援時に必要。

例) 相談時間の間隔をあける (その間に消毒を実施)

- ・考えられる課題

事業が停滞している中で、今後はどれだけ以前の状態に戻ることが課題。影響を受けて退職をした方は登録者にはいなかった。しかし、事業に回復が見込めない場合、待機状態の方がそのまま出勤ができず退職となることが懸念される。

- ・企業の業績悪化に伴う、新規雇用の減少。

- ・通信機器の整備 (顔を見ながらの面談、会議などができるような) により、速やかに利用者対応を行えるようにしたい。

・PC環境がある利用者ばかりではないため、多くが使っているLINE（カメラ通話）などで対応できないか

- ・業務内容、勤務形態、配置転換における状況確認と定着へ向けた支援。
  - ・収入減少に伴う経済面の相談。
  - ・就職活動を待っていた求職者が、集中して動き出すのではないか。
  - ・電話対応等で支援できる人もいるが、来所や訪問でしか分からない（本人の表情や職場の雰囲気）こともあるため、来所や訪問と電話での支援のバランスが必要となる。
  - ・会議等をリモートで行うための環境設定などに費用が掛かる。その費用が事業所にとって大きな負担となることも考えられる。
  - ・一般では在宅ワークが言われるが、在宅ワークが可能な障害者は限られる。特に当センターには、知的障害者が多いため、在宅ワークが困難なケースが多いと思われる。
  - ・長期休業となった障害者の生活支援をどうするのか？
  - ・在宅訓練期間にこれまで身に着けた就労準備性がリセットされている人もいるので、就職活動が再開できるまで、感染拡大防止の対策を取りながらの対応となるため時間がかかると思われる。
- ① コロナ予防にかかる環境整備費（パーテーション等）
  - ② リモートでの支援環境を整える資金（WEBカメラ、スピーカー、リモートのソフト等）とスキル
  - ③ 利用者にWIFI等の環境が整っていない人への支援（通信手段込みでのタブレット等機材の貸し出し等）
  - ④ 密にならない場所の確保（近場で場所を借りる等の賃貸借費用の支援）と人的確保（分散して指導に当たる人材を配置することが必要）
- ・

このような状況下でも前年度並みや前年度より忙しい業種もあるので集中的に職場開拓を行う。

- ・失業の予防として企業と密に連絡を取り合う事によって、解雇ではなく「休業」や「勤務日数・時間の短縮」等も提案していく。
- ・今後は派遣会社との協力、連携も必要になると思われる。（有期雇用も選択肢になる）
- ・3密を避ける為の支援方法の模索や工夫、リモートワーク等の普及に向けた環境整備、予算措置
- ・世の中が不景気になった時、弱い立場の人から仕事がなくなっていくので、障がいのある方の仕事は少なくなっていくと思う。
- ・効果的な在宅支援の内容の検討（質について）
- ・民間企業への実習、雇用への新規開拓は難しいので、自治体等から実習や障害者優先の臨時雇用の機会の創出
- ・すでに障害者雇用されている方が解雇されないような助成金
- ・既存の助成金への上乗せ（コロナ禍でも、新規障害者雇用を検討する企業への実習や採用への推進の為）
- ・3年目の延長を考えなければいけない人が何名か出るかも知れない。
- ・出勤できなくなったときの在宅支援のノウハウ。
- ・工賃が下がり利用者の生活に支障が出つつある。（月額6万円前後から3万円前後に激減）
- ・現在も求人数が減少しており、今後も雇用に向けてかなり厳しい状況が続いていく可能性がありま

す。その為、ハローワークと今まで以上に連携を行いながら支援していく必要があります。

又、現在、就労中の方についても雇用継続や現在の勤務体制の維持が行えるように企業、ご本人のニーズを把握し、状況に合わせた支援を行っていく事が必要と思われます。

- ・当センターの圏域では障害者専用求人が多くがパート雇用であるが、休業補償を得られる見通しがまだはっきりしないケースも報告されており、会社都合で休業している在職者に対する雇用調整助成金の実行などの所得保障の対応を抜本的に加速する必要性を痛感する。今のところは障害基礎年金、特別定額給付金で当座をしのいでいるが、休業が長期化すると早晩困窮することが避けがたいケースが今後多数顕在化するのではないかと。

- ・行動自粛時の登録者とのやり取りは、電話やメール頼みであったため登録者の思いを汲み取りにくかった。今後、同様の事態を想定して、相談方法やツールを検討していく必要性を感じた。収束後、失業を余儀なくされる登録者や、長期間の休業により、生活困窮に陥るケース、生活支援が必要な登録者が増えていくことが予想される。

- ・失業した障害当事者が他圏域に職を求めて移動することも考えられるので、それぞれの圏域と連携を密にしていくことが重要と考える。

- ・新しい生活様式に対応したなかぼつ事業の在り方や、イメージの共有を図ることが必要と考えられる。

- ・在職者交流研修会の代替手段として、身近な生活情報やスタッフ紹介を盛り込んだ通信物を作成、送付することで対象者の孤独感・不安感の解消の一助とした。近況報告ができるように返信はがきと返信フォーム（QRコード）を同封し、在職者の状況調査を行った。今後も同様に、当事者の状況把握を積極的に行うことは必要と思われる。

- ・県内の他センターと、コロナウイルス対策に関する対応策や課題を共有した。今後も情報共有の機会の確保や、圏域を超えた連携の強化は必要と思われる。

- ・経済状況の回復のスピード感によっては、経営悪化による雇止めなどの離職相談が増えるのではないかと思う。

- ・緊急事態宣言は解除されたものの、第2波・第3波など今後の想定がしにくいことから、求人数が伸びてこない可能性も高い。就職率の低下や企業就労のお力がある方でも福祉的就労へ進路を切り替えざるをえない方も出てくるのではないかと想像される。

- ・コロナの影響で、日常生活に様々な制限がなされていることから、ストレス解消や楽しみを持つことを目的とした余暇活動の支援が求められている。

- ・大人数が集まる研修や部会、会議などが当面開催できないのであれば、オンラインでの実施の検討。

- ・また、地域意見交換会や在職者交流会等、開催が不透明な会議体について、リモートによる会議等の実績が1センターでも上がれば、局から全国的にそのような形での開催指示が来ないとも限らず、WEB環境等の整備が全国一律でない中、こちらについても開催可否の判断を柔軟にさせていただきたい。

- ・コロナウイルス感染の予防策の理解が希薄な利用者に対する、健康管理、安全意識の支援や新しい生活様式への理解促進が課題。

- ・外出自粛や3蜜を避ける等の国の対応に、就労に関する課題や不安、ストレスを抱える登録者が数多くいると感じている。今後は課題を踏まえてきめ細やかな対応と支援が必要と思われる。

- ・新型コロナ終息後の久しぶりに職場復帰をする方に対する支援。
- ・利用者の離職支援や再就職支援、事業主支援が増加する。
- ・生活困窮者の支援などが増えてくるのではと思われる。
- ・コロナ対策実施継続の中、企業側に対し柔軟な対応を望みたい
- ・休業となり、生活リズムが乱れた方等の仕事復帰支援。
- ・休業中の補償（休業補償等、助成金含め）について、企業との情報共有。
- ・収入が減ったり、解雇となったりしたことで生活に困窮する方の相談対応。

今後も業務量の低下が見込まれる業種の場合転職を考える方も増えると思われるが、求人数は当分少ないと思うので思うように転職活動ができないのではないかな。

再度緊急事態宣言が出るような状況となったときに、また対面支援を避けることになるかもしれないが、その場合電話対応だけではなくテレビ電話でも対応できるようにしたらよりよいのではないかな。また、センター内で密を避けるため、テレワークできる環境ができると良い。（パソコンや携帯電話など必要な機器のリース等）

- ・雇用情勢が低調であり、希望する職種や条件での就職ができない（いわゆるミスマッチ）が増加してゆくことが懸念される。ミスマッチでの就職はその後の定着にも影響すると思われるが、定着支援をどう展開してゆくか。
- ・働き方を含めた「新しい生活様式」への移行と確立するための支援が必要だが、支援者の知識やマンパワーが追いついていかない。
- ・離職者の増加に伴う相談の増加にどのように対応するか。

## 6. コロナの影響による特別措置の提案について

- ・全ての労働者に影響が出ていることなので、国として労働者の救済措置を講じる必要があり、その中に障害のある方たちもきちんと含めてほしい。
- ・正直なところ、福祉施設ではないため、特別措置について何もしてもらえないと思っています。ただ、目標値の設定が難しく、次年度の事業評価で色々な事業に関すること（予算等）を決めるのは、辞めて頂きたいと思います。
- ・職員のスキルアップの研修や会議が軒並み中止となっており、学ぶ機会がないことが気になっています。新たに配属された職員が学べないのは、とても残念に思っています。
- ・作業受注率低下及び減算の事業所への工賃助成
- ・企業への迅速な国の支援対応の実施を行わないと、倒産企業が増大する可能性があり、現に担当地域で数社の倒産および事業撤退があった。
- ・大阪市センターでは、児童生活施設などに所属し、サービス暫定支給の得られない対象者に限り、B型アセスメントを受託しているが、先日、このアセスメント（評価）についてその簡略化などの通知を市町村担当課よりいただいた。これに対し、当方としては、将来に関わる重要なアセスメント評価票などの提出にあたり、アセスメント内容の割愛などの要請事項のいくつかには、基本的に賛同できない旨の返答を行ったところ。代替案としては、無理にこの時期で行わず、基本的に順延し、本来評価すべき項目を作業できるようになってからの本格実施などを提案した。
- ・新型コロナウイルスによる自粛期間が長引いたことで、例年に比べて実績が下がることが予想される。また、在職者交流会やピアサポート活動といった一定の開催回数が求められている事業をこなす

ことが今年度は難しい。来年度の予算に影響がないかが心配。

- ・雇用の安定や休業中の給与補償に関する支援があればよい。
- ・不特定多数の方と面会する機会が多く、また、利用者については、感染予防対策についても不十分なことがおおく、マスクの提供、アルコールでの手指の消毒などこちらが準備したものを提供することが多く、配布や国の支援物資が必要である。
- ・就職件数は前年度の支援の流れで10件の達成は可能な範囲だが、現状が続くと実習件数は20件の達成が厳しい。

上記①～④

・就労移行支援は「標準利用期間超過減算」で期間の延長は可能となったが、今後就職者が減ると思われるため、報酬単価は前年度実績を引き継ぐ。

・就労定着支援は景気悪化に伴う離職が予測されるため、報酬については、前年度の就労定着率を引き継ぐ。また、転職のインターバルを1カ月でなく、少し猶予を持たせる。

・行政業務や公共事業への短時間勤務の推進による仕事のシェア。

・職場適応訓練や委託訓練 等（事業主の負担がなく本人に訓練費が支給される制度）の拡大・拡充で景気の回復を待つ。

・A型事業所やB型事業所の施設外就労に対する支援（貸金補助や一時的に雇用率に反映する等）

・当初計画していた事業実施が難しい状況を考慮して頂き、委託費等の減額がないようにして頂きたい。目標値等の設定緩和

・緊急事態宣言下においては、すべて前年のみなし算定を導入する事によって自粛を取りやすい環境となる

・コロナ禍での就職訓練では先の見通しも立たず、息切れを起こさない為にも当分の間の期限延長が望ましい

（年度内に期限がくる方は利用期限延長の対象になるが、それ以外の方は同じ状況なのに不公平）

・トライアル雇用期間及び特開金等各種助成制度利用にあたっての柔軟な対応をお願いしたい。

企業が生き残るために、会社都合による解雇が出るのはやむを得ない状況と思われる。それによって、障害者の雇用の機会が弱まったり退職に繋がったりしないよう、障害雇用に対する企業支援の措置をお願いしたい。

・3年目の延長。

・実績評価を今年度のみではなく今までの実績を考慮する。

・コロナの影響でやむを得ず、仕事を続けることができなかった場合は定着率から除外できないか。

・雇用確保に向けた支援として、雇用調整助成金の特例措置の対象地域の拡大や支給手続き方法などを分かりやすくし、手続きの簡素化を図る事は有効と思われます。

・ナカポツ事業に対しては特にはないが、テレワークの環境整備が進んでいない業種だと思われるので、福祉事業者のクラウドシステムやウェブ会議の環境整備に助成金や加算などがつけられると各事業所の働き方改革推進にも有用ではないか。

・「障害者などの弱い労働者が真っ先に切られる」ことがないように、時限的でも良いので企業にとって魅力のある障害者雇用と雇用継続に対する補助金や助成金の期限見直しなどを図ってほしい。

・ウェブカメラなど、オンラインに対応した支援体制づくりに必要な設備が導入できるよう、委託費

の支出対象範囲を拡大してほしい。

- ・全国的に実績の大幅な低下は不可避と思われるため、事業継続要件の緩和を強く希望する。
- ・新型コロナ感染によりセンターが休業をせざるを得ない場合の委託費支出範囲の見通しが不透明。
- ・今年度当初に予定していた研修や出張はその多くが実施不可となるため、その費用を新型コロナ対応（マスクや消毒液などの購入、職場訪問時に必要な検査等）の費用に充てることを了解してもらいたい。
- ・この間の事業評価は、通年通りでよいのか（他の年度との比較が成り立たないのではないか）。昨年度や今年度、来年度は事業評価を行わず、社会生活が日常に戻ってから事業評価を実施してはどうか。
- ・合同面接会の中止となったことで、ハローワークには随時、面接の機会を設けて頂きたい。
- ・企業に対しては、コロナを理由とせず、雇用継続をお願いしたい。
- ・企業に対し 6/1 調査の延期。納付金の免除や猶予。

失業した場合の失業給付の手続きの簡略化。

HW 窓口に行かなくてもよいような体制づくり。失業給付の手続きの場合でもテレビ電話などで対応できるようにする。

- ・支援者の増員
- ・各ナカポツセンターでの支援の展開状況を ICT によって分かりやすく共有化できないか。（新しい生活様式への対応、感染対策、リモートワークへの支援、支援者の ICT の活用事例、等）
- ・Web 会議、ICT 活用のための備品等購入への補助。