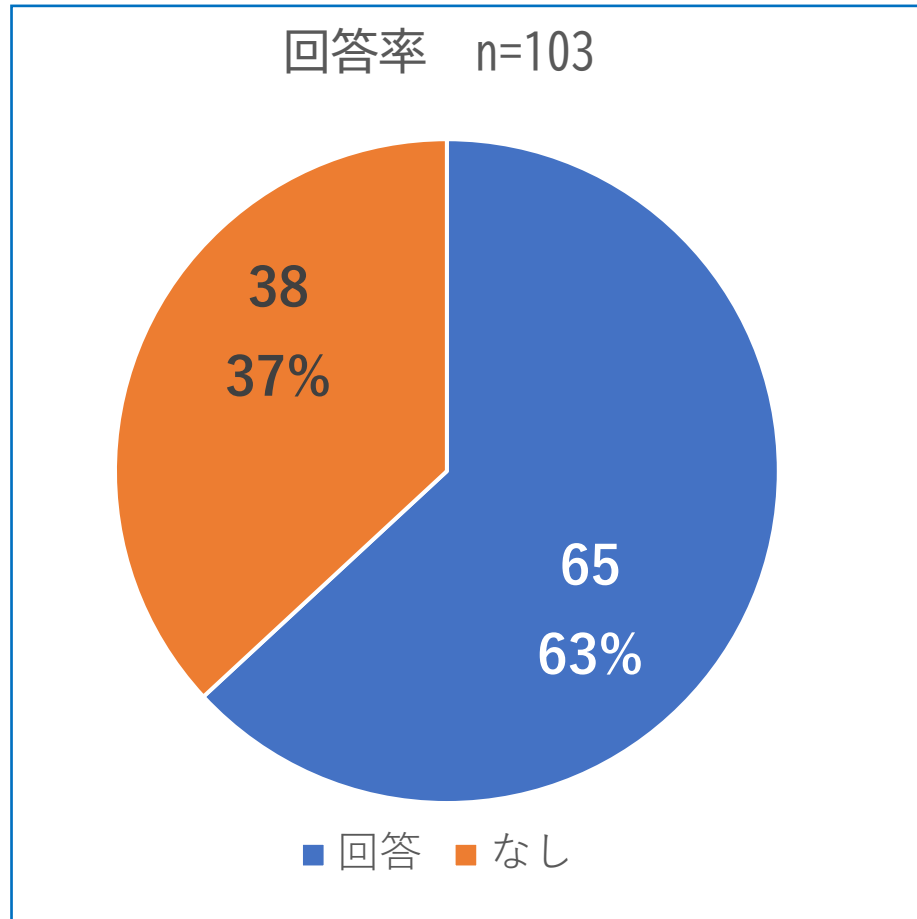


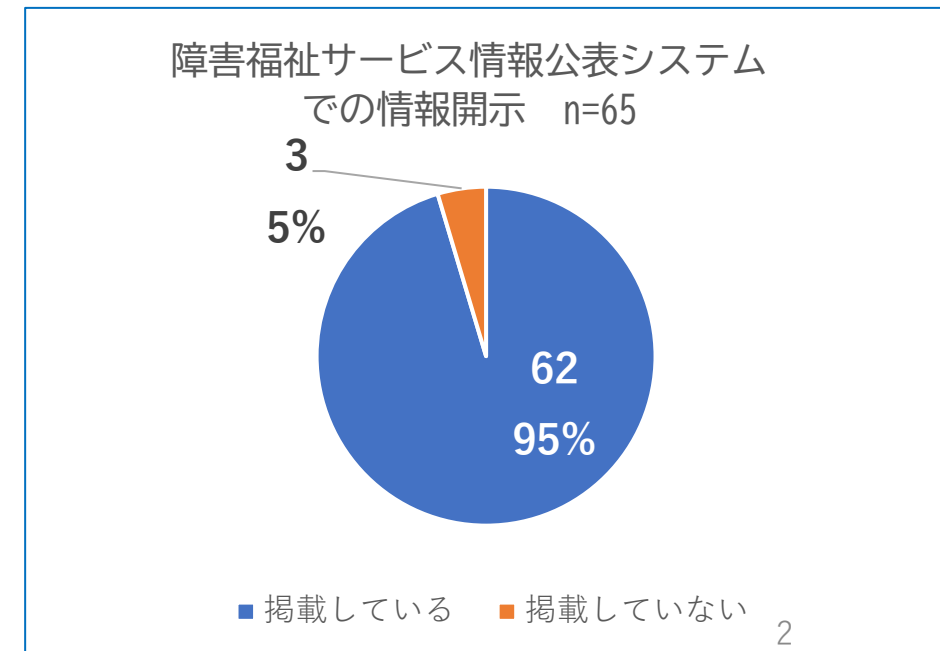
2021年度 会員アンケート結果

全国就労移行支援事業所連絡協議会

アンケートの概要

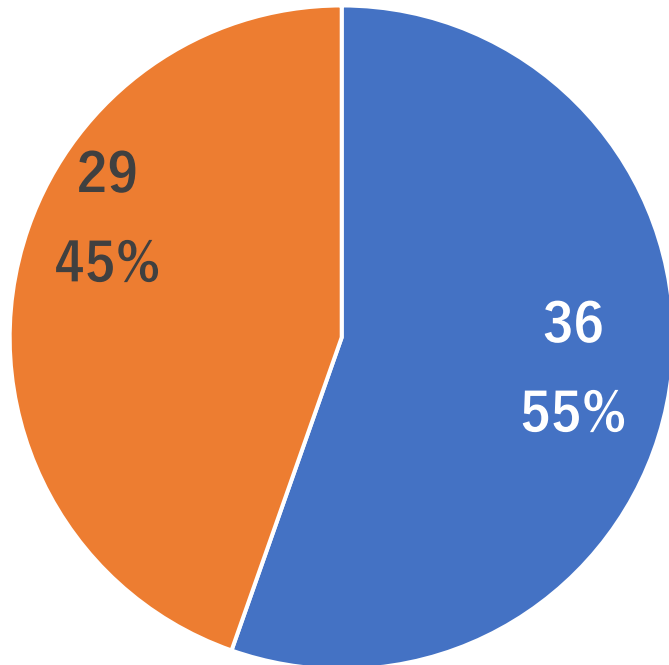


- 2021年7月7日に配布しGoogleフォームにて回収
- 2021年7月20日まで回収および修正
- 実施時会員事業所数：103カ所
- 回答事業所数：65カ所
- 回答率：63%



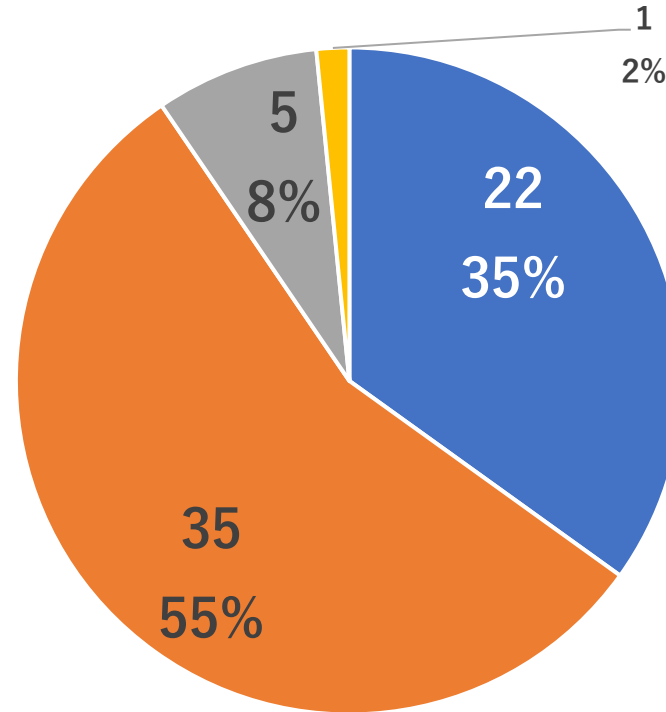
事業所の形態と規模

事業所の形態 n=65



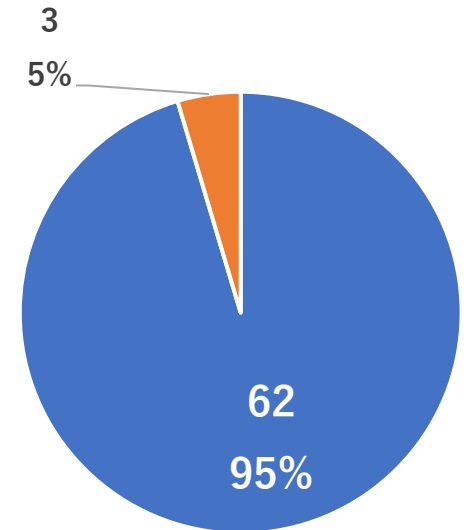
■ 多機能型事業所 ■ 就労移行支援単独

事業所の定員人数 n=65



■ 19名以下 ■ 20名 ■ 21名以上40名以下 ■ 41名以上

定員の変更 n=65



■ していない ■ 定員変更をした

定員変更の理由

- ・運営法人変更による新規が1カ所
- ・利用者減、利用率の低下が2カ所

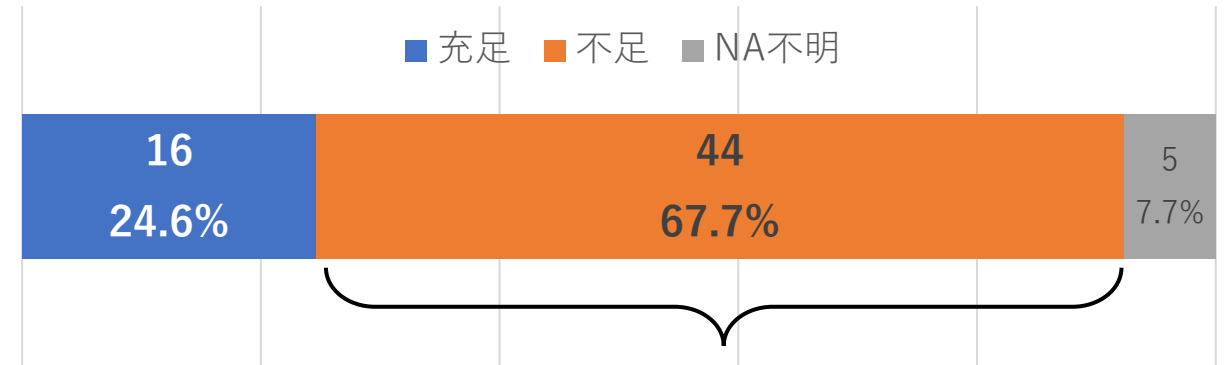
2020年度の平均利用者数と定員充足率

定員規模別平均利用人数 n=65

事象所定員規模	事業所数	平均利用人数
19名以下	22	9.30
20名	35	18.18
21名以上40名以下	5	23.56
41名以上	1	31.7

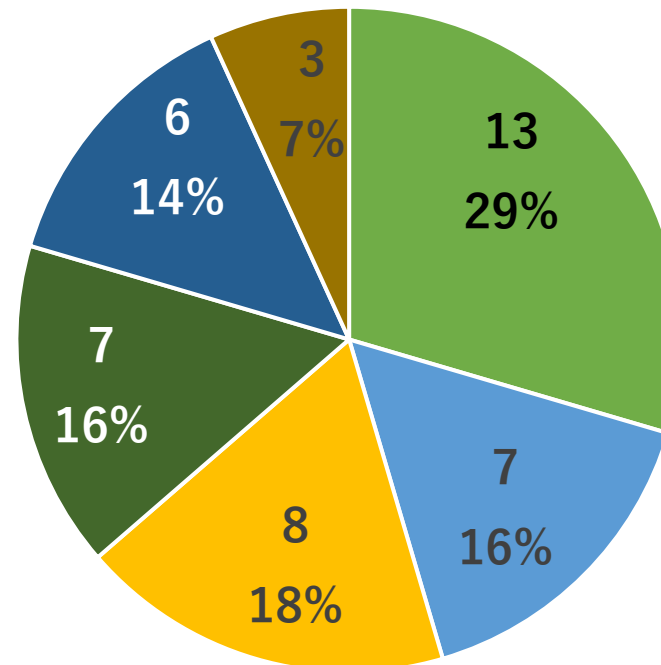
定員充足率（平均利用人数／定員） n=65

■ 充足 ■ 不足 ■ NA不明



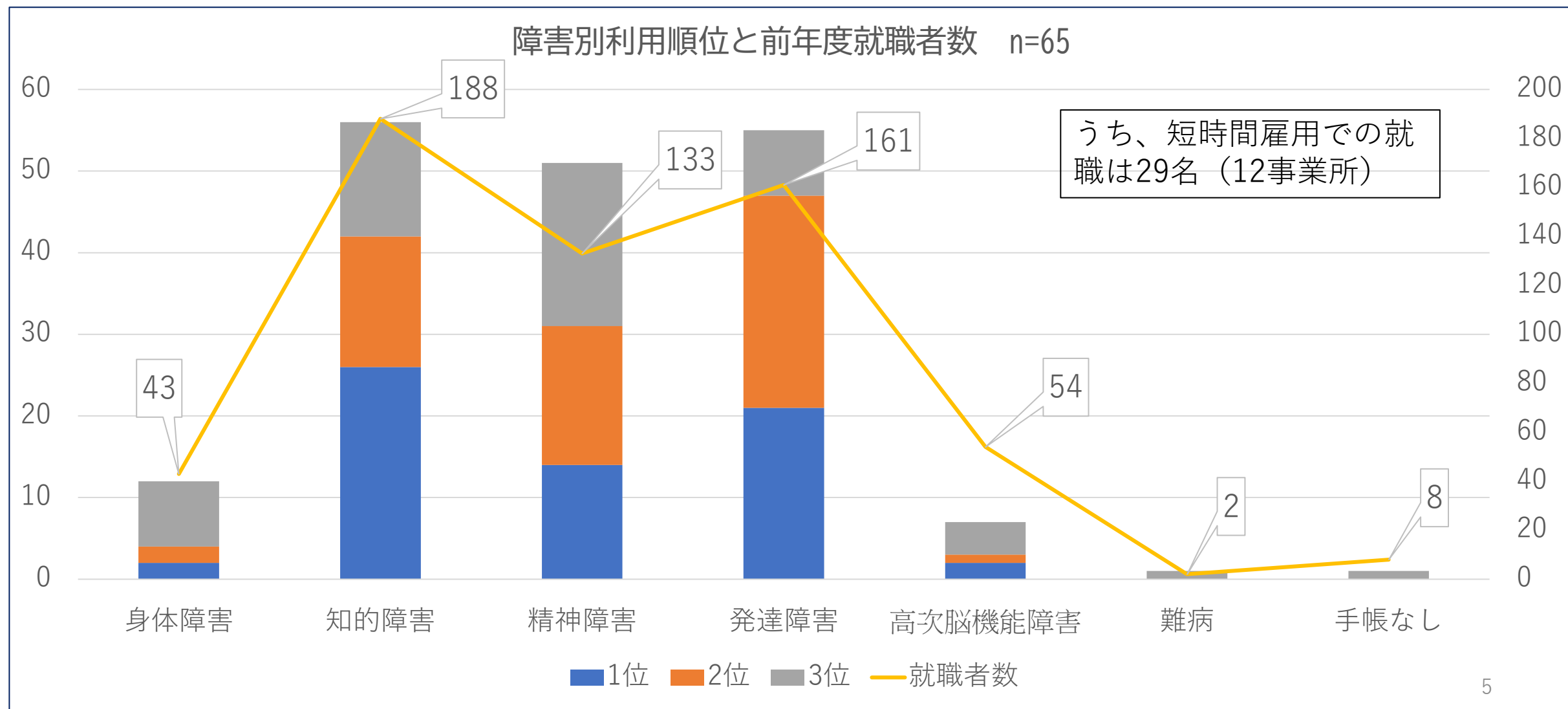
定員不足割合 n=44

- 9割から定員未満
- 8割から9割
- 7割から8割
- 6割から7割
- 5割から6割
- 5割未満



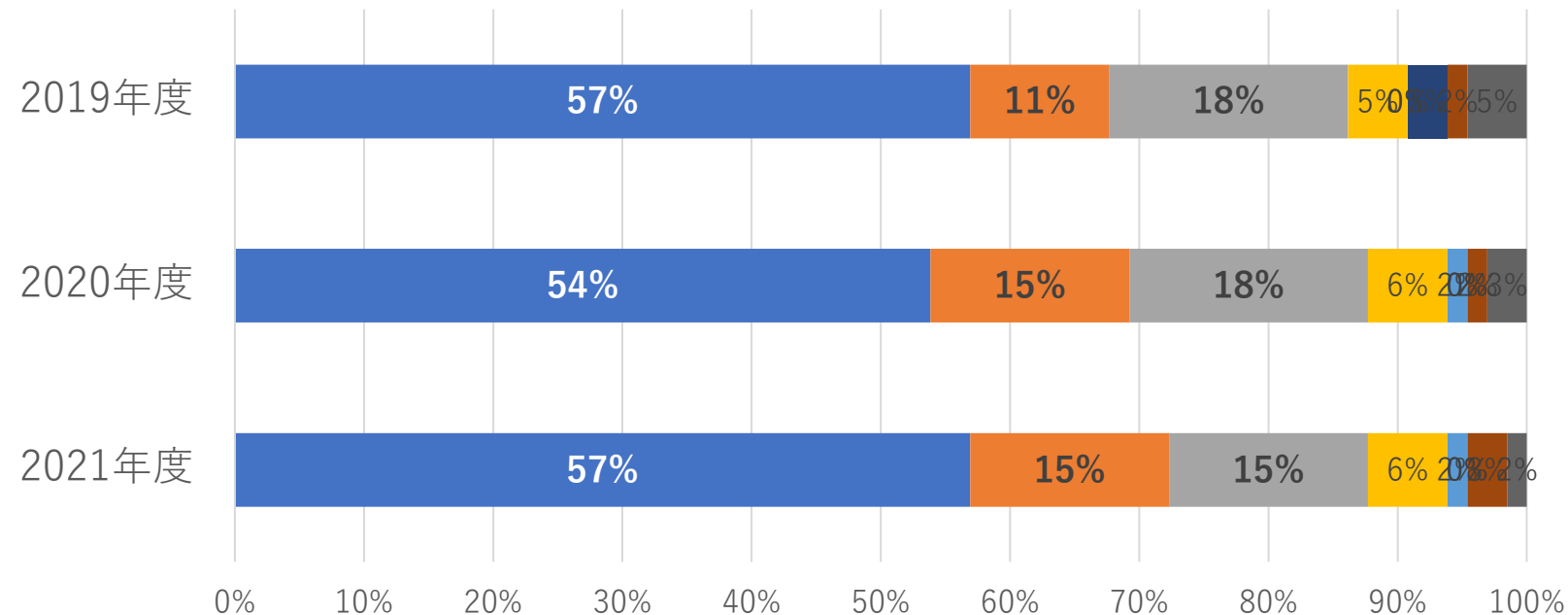
障害種別と就職件数

各事業所における利用者障害種別 1～3 位及び障害別就労件数の集計



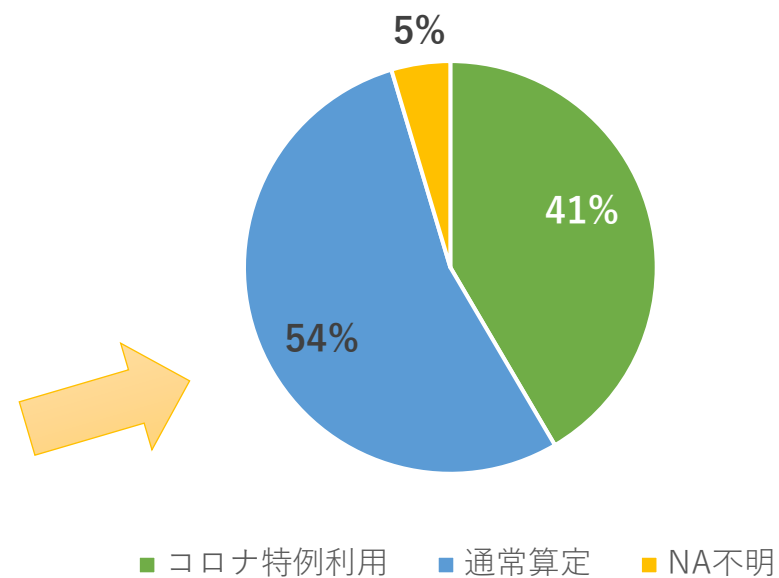
就労移行支援事業の基本報酬区分

各年度における基本報酬区分の割合 n=65



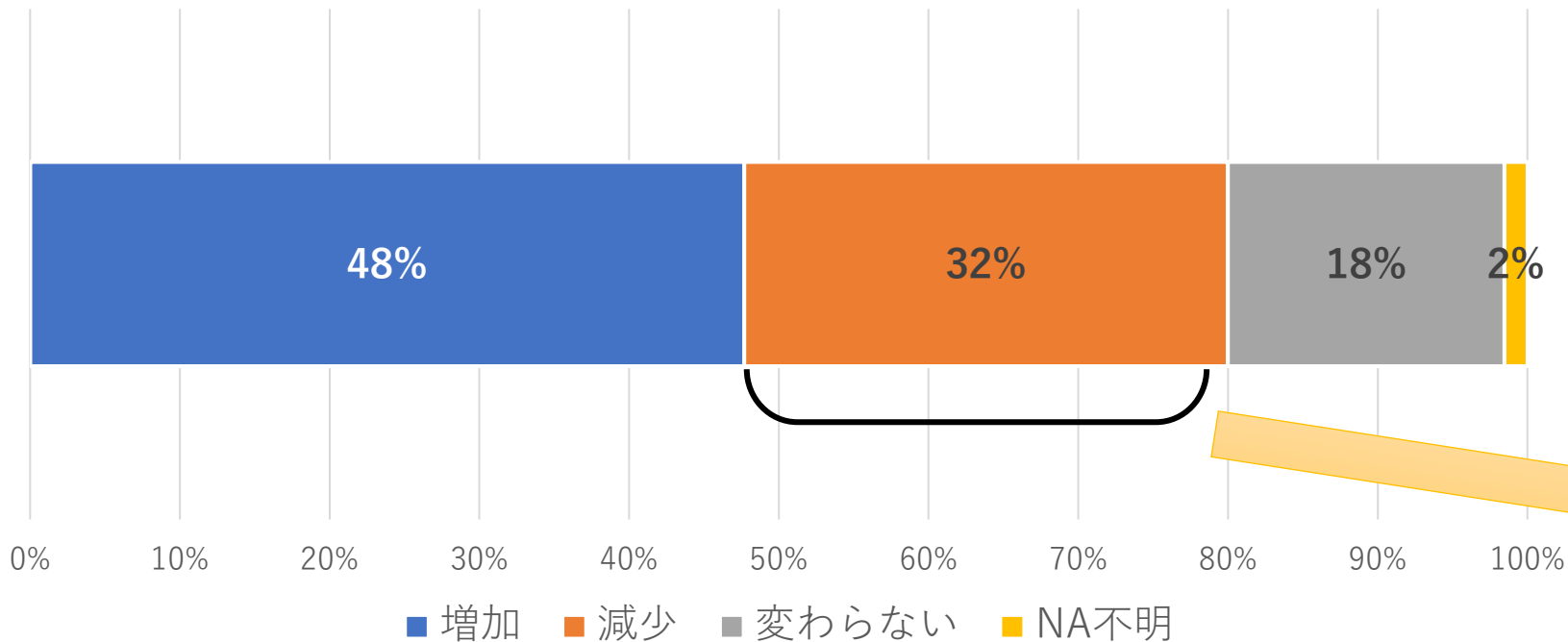
- [就労定着率が5割以上]
- [就労定着率が4割以上5割未満]
- [就労定着率が3割以上4割未満]
- [就労定着率が2割以上3割未満]
- [就労定着率が1割以上2割未満]
- [就労定着率が0割超1割未満]
- [就労定着率が0]
- [事業未実施など該当なし]
- NA不明

2021年度算定時の
コロナ特例適用の割合 n=65

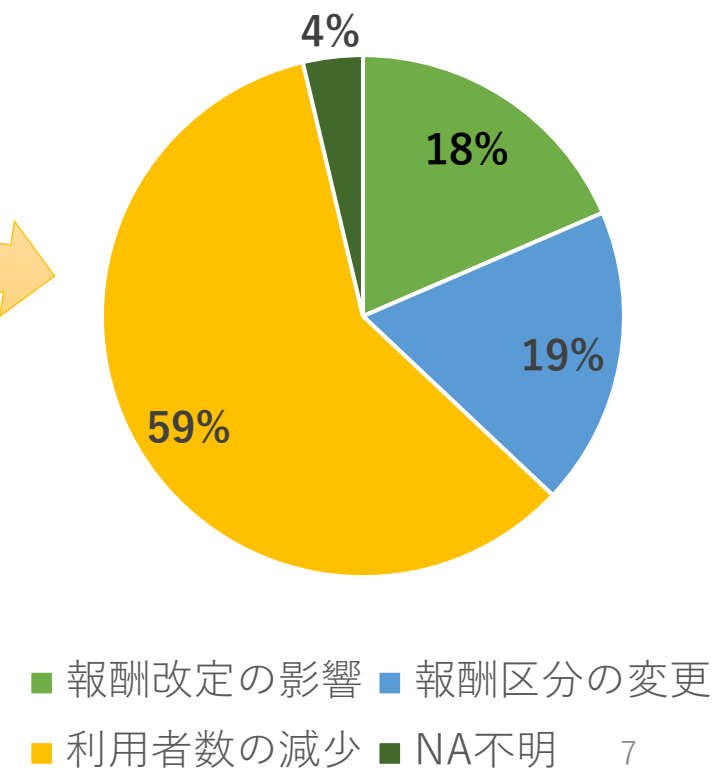


令和3年度報酬改定の影響

前年度との報酬収入の比較 n=65

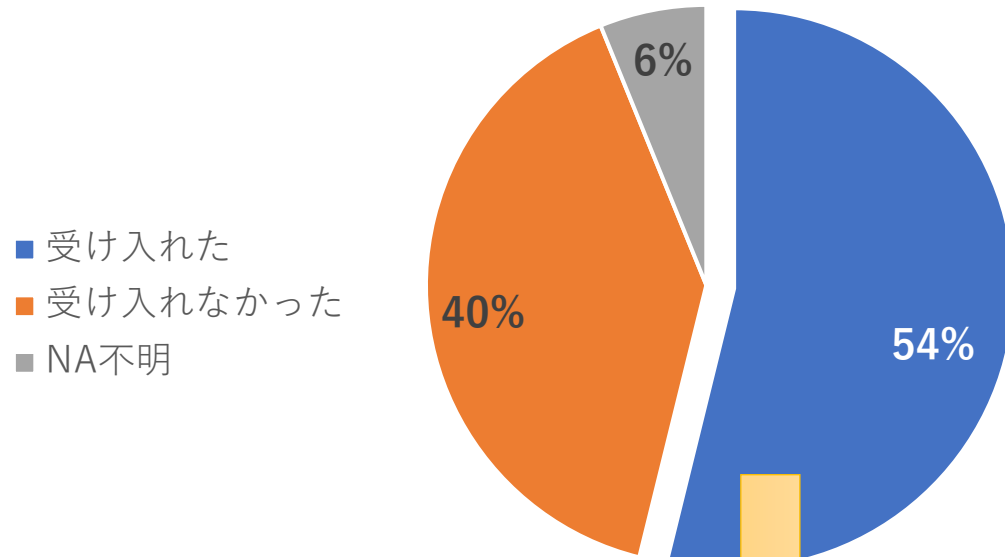


報酬収入減少の理由 n=21



就労アセスメントについて

2020年度アセスメントの有無 n=65



アセスメント件数 n=35

合計	183
最大	70
最小	1
平均	5.2

《就労アセスメントの改善点や意見》自由記載（抜粋）

【運用の実態やルール、公平性について】

- B型利用前提など結果ありきの実態
- 進路が固まる前に保護者に目的を提示し実施すべき
- 実施時期の集中、移行事業所減少による業務への影響
- 短期間での生活面やストレス耐性アセスの限界
- 通所や作業参加困難な生徒がいるため対象者選定の課題
- アセス実施者の不足により未実施でB型利用可能、アセス期間3日間の指定、実習名目でのアセス実施など自治体による差が大きい
- 身体的状況で通所が難しい場合で生活介護から就Bに移る場合まで就労アセスは必要か。
- 同一法人の事業所への進路に係らないよう、アセス実施者の第三者性や公平性が必要

【アセスメントの精度向上に向けて】

- 対象者に応じた期間の設定など基準が必要
- 共通の評価フォーマットやメニューが必要
- 就労実績の高い事業所のみアセスを実施するなど価値を高める仕組みが必要

就労定着支援事業について

対象者

1659名

契約者
一割負担

1176名

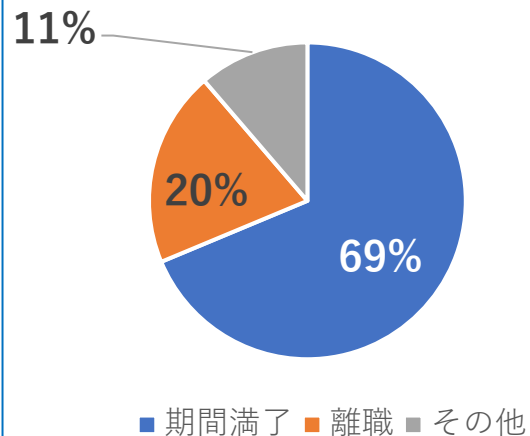
127
名

一割負担

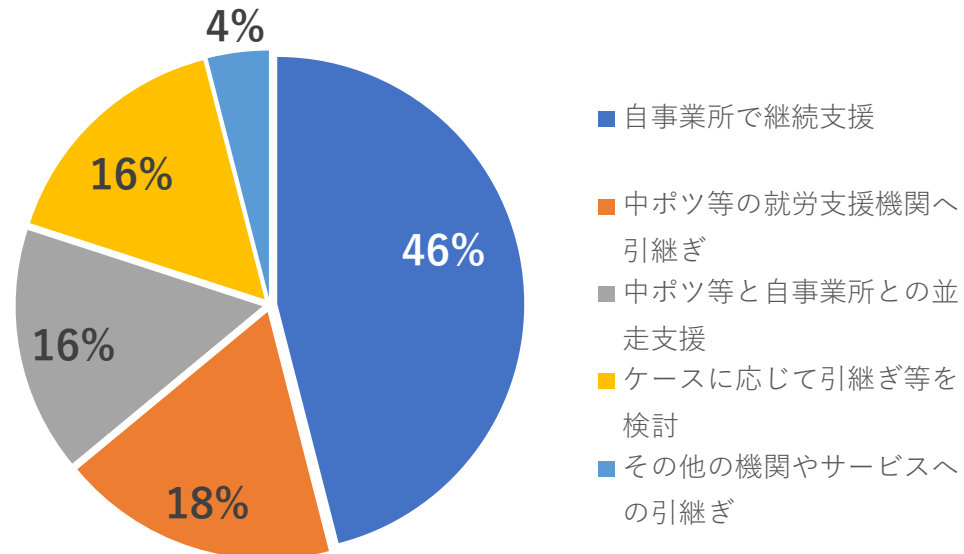
サービス
終了者

300名

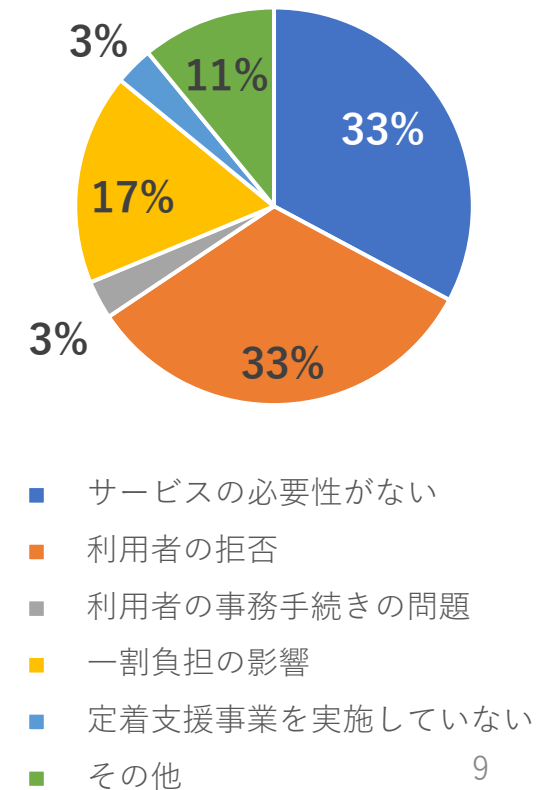
サービス終了の理由



サービス満了者への対応方針について
自由記載（事務局集計） n=50

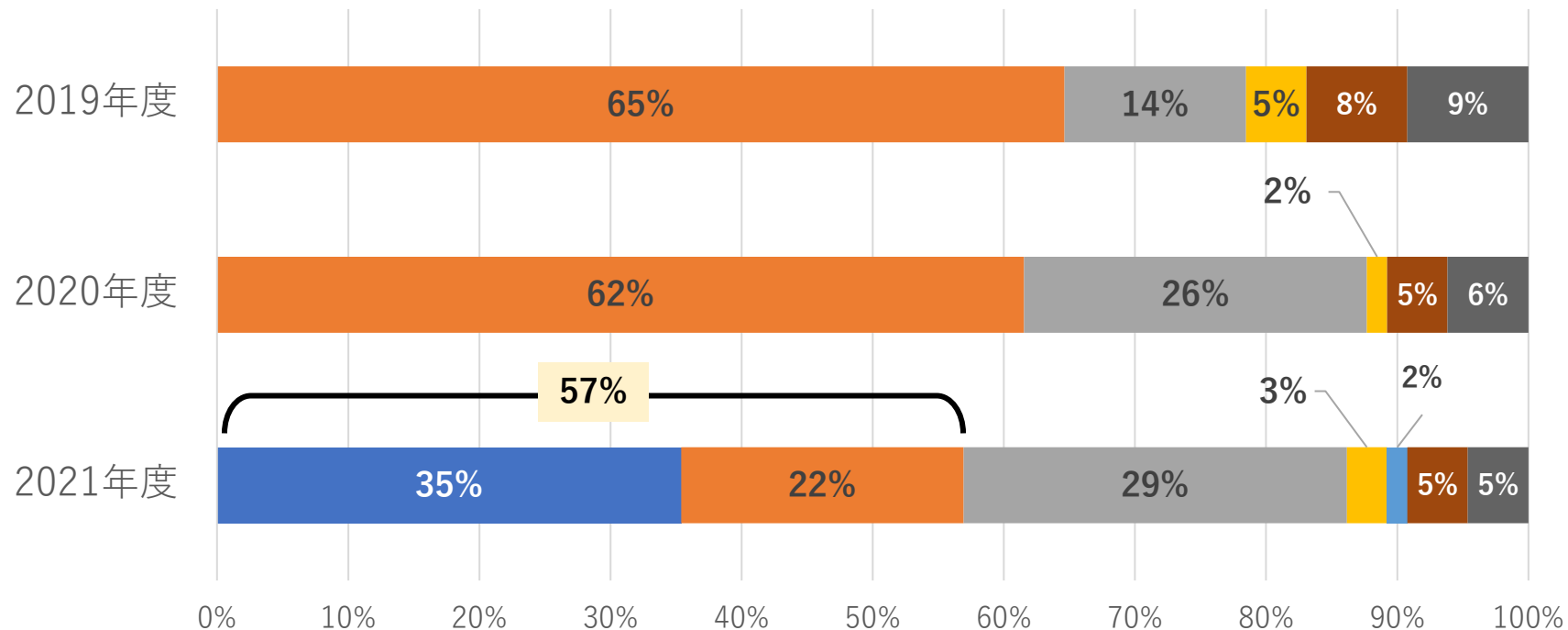


契約に至らなかった理由
（複数回答） n=42



就労定着支援事業の基本報酬区分

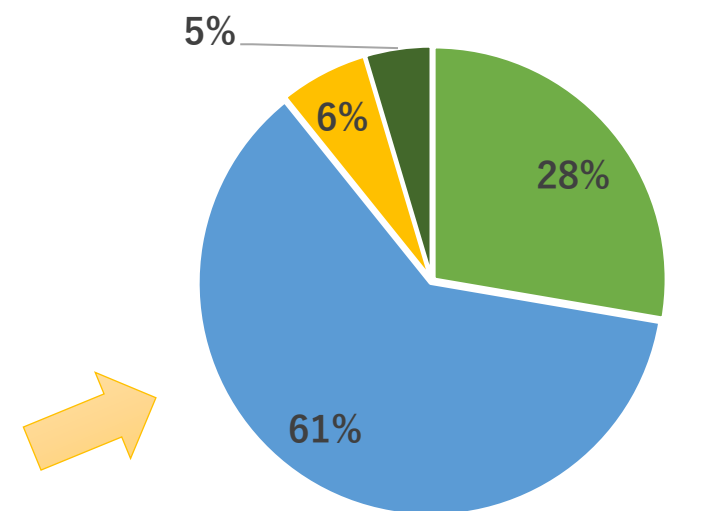
各年度における基本報酬区分の割合 n=65



- [就労定着率が9割5分以上 (2021年新設)]
- [就労定着率が8割以上9割未満]
- [就労定着率が5割以上7割未満]
- [就労定着率が3割未満 (従来の1割未満も含む)]
- NA不明

- [就労定着率が9割以上9割5分未満 (従来の9割以上)]
- [就労定着率が7割以上8割未満]
- [就労定着率が3割以上5割未満]
- [事業未実施など該当なし]

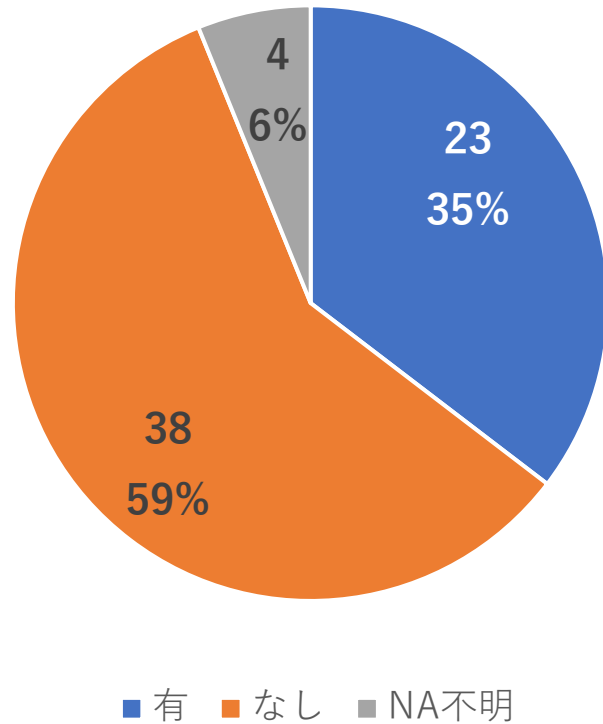
2021年度算定時の
コロナ特例適用の割合 n=65



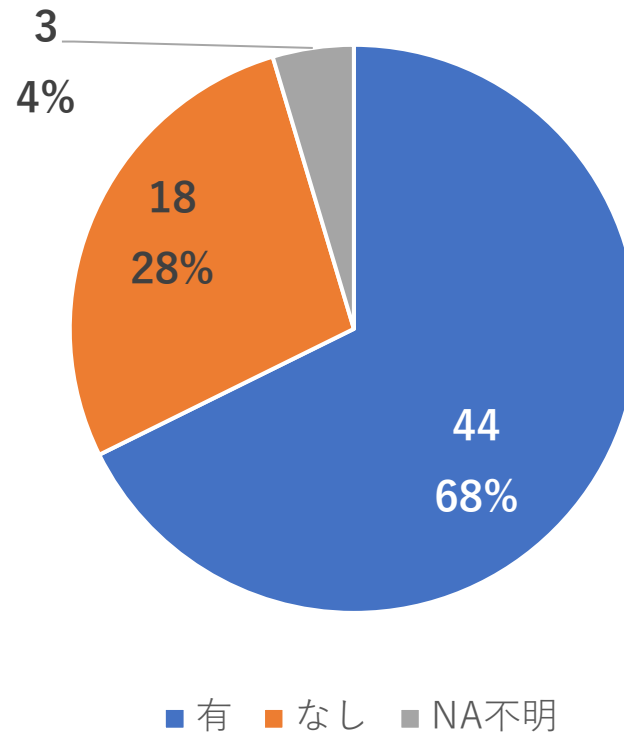
- コロナ特例利用
- 通常算定
- 就労定着支援事業を実施していない
- NA不明

就労定着の加算取得状況とジョブコーチ

就労定着実績体制加算の取得状況 n=65

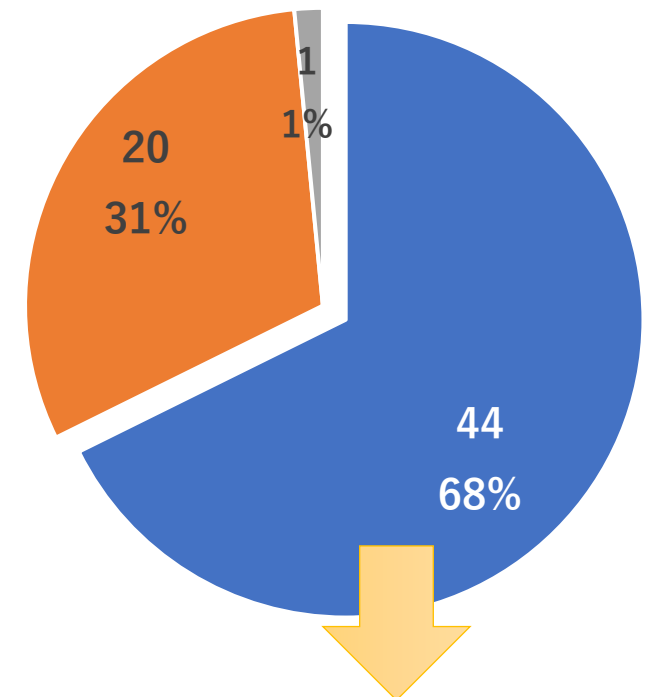


職場適応援助者養成研修修了者
配置加算の取得状況 n=65



職場適応援助者養成研修修了者の配置 n=65

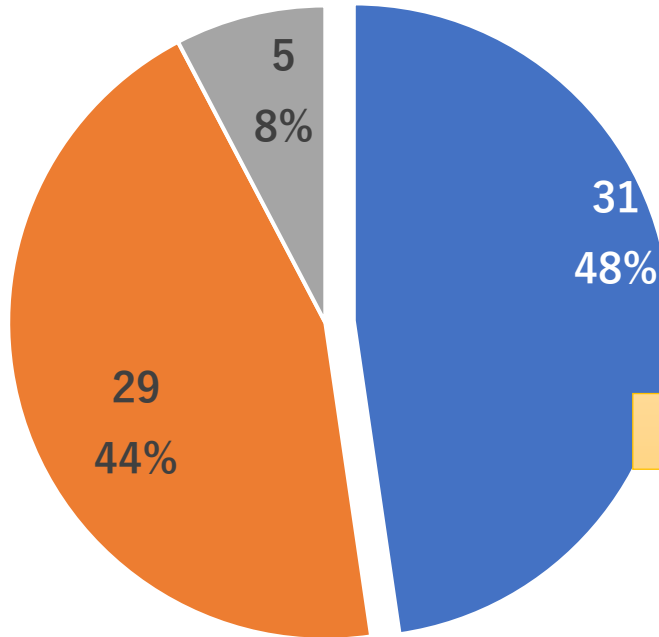
■ 配置あり ■ 配置なし ■ NA不明



実際の稼働は
26事業所、63名

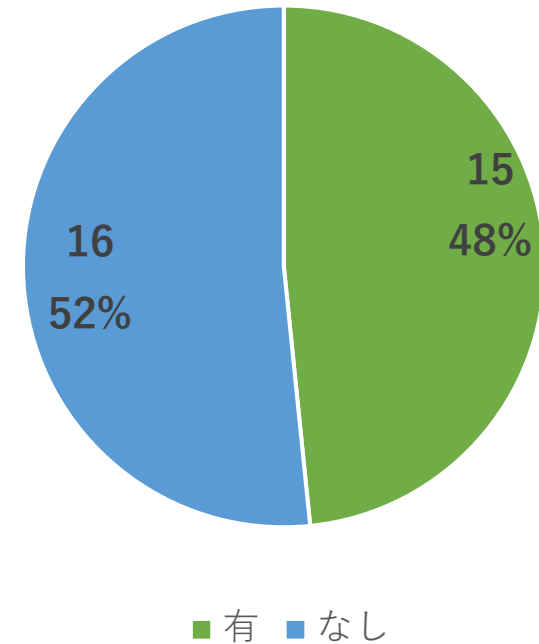
他事業所からの定着支援利用受け入れについて

事業所としての方針 n=65



- 地域のニーズに応じて、他事業所等からの就労者も対象としている
- 自事業所からの一般就労に限定している
- NA不明

受け入れ実績 n=31

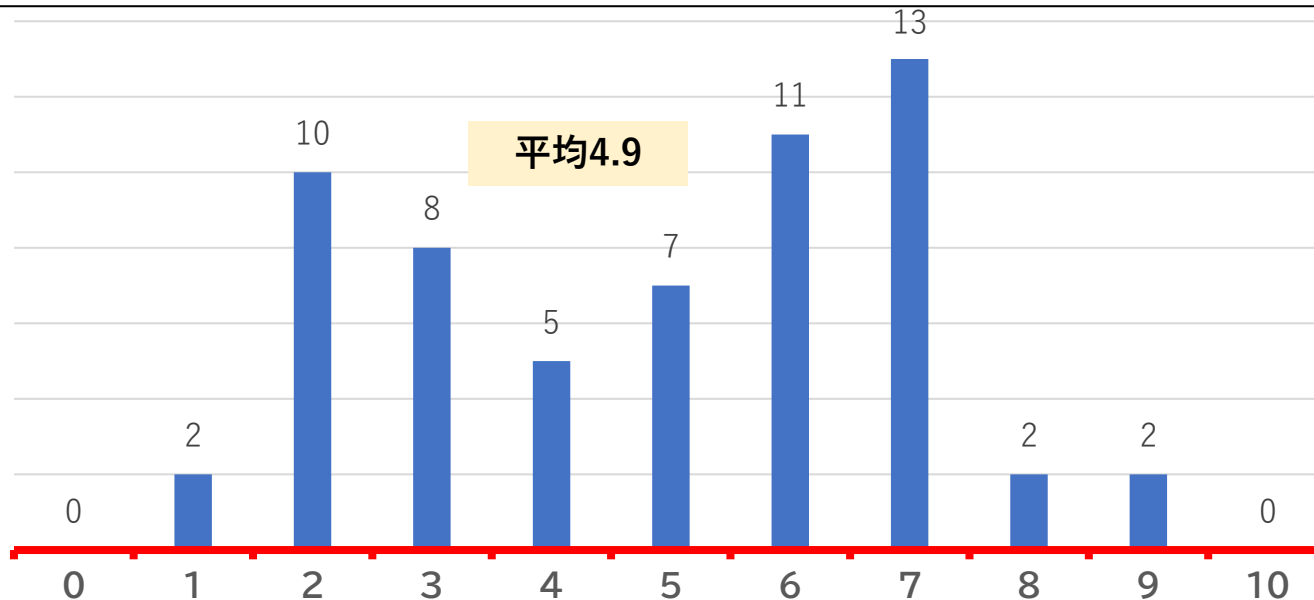


就労定着支援の支援内容など

就業支援と生活支援の割合 n=60

貴事業所での就労定着支援サービスにおいて、就業支援と生活支援の割合を教えてください。

(左に行くほど就業支援の割合が高く、右に行くほど生活支援の割合が高いという回答の仕方です。生活支援を主語にするとわかりやすいです。生活支援が7割くらいなら7を、生活支援が3割くらいなら3を選びます。)



月当たりの支援回数 n=60

	最大	最小	平均
多い人	22	1	4.6
少ない人	2	0	0.89
平均	15	1	2.1

就労定着支援サービスの内容について

主な就業支援の内容（自由記載）n=59

【業務支援】

- ・ 職場環境の調整（業務内容、作業環境、人的環境など）＜同様意見他20件＞
- ・ 本人への業務・コミュニケーション支援＜同様意見他15件＞
- ・ 業務指導（本人へのコミュニケーション含む）への支援＜同様意見他11件＞
- ・ 支援情報の共有や人事異動に伴う情報の引継ぎ等＜同様意見他5件＞
- ・ ジョブコーチや他機関との情報共有や連携支援＜同様意見他4件＞
- ・ 状況確認（職場訪問）＜同様意見他12件＞

【面談等】

- ・ 定期訪問による状況の聞き取りや面談＜同様意見他6件＞
- ・ 本人・企業との面談・相談対応・助言等＜同様意見他16件＞
- ・ 本人との面談・相談対応・助言等＜同様意見他7件＞
- ・ 企業との面談・相談対応・助言等＜同様意見他3件＞

【その他】

- ・ 個別の状況に応じた支援
- ・ キャリアアップに関する調整
- ・ 社内コミュニケーション上の不安や困難さの聞き取りと調整。
- ・ 本人対象の研修（コミュニケーション等）＜同様意見他1件＞
- ・ 雇用調整＜同様意見他1件＞
- ・ 異動に伴う通勤支援
- ・ 体調管理支援
- ・ 社会資源活用の支援
- ・ 企業との連携は少ない

主な生活支援の内容（自由記載）n=58

【生活管理】

- ・ 金銭管理＜同様意見他13件＞
- ・ 居室管理
- ・ 調理・食事支援＜同意見他2件＞
- ・ 整容＜同様意見他3件＞
- ・ 生活リズム（スケジュール管理）支援＜同様意見他11件＞
- ・ 年金取得支援＜同様意見他1件＞

【体調・健康管理】

- ・ 健康管理支援（バイタル・病状確認含む）＜同様意見他15件＞
- ・ メンタルヘルス・ストレスマネジメント支援＜同意見他2件＞
- ・ 相談対応・助言・指導＜同様意見他1件＞
- ・ 受診同行・医療連携＜同様意見他17件＞
- ・ 服薬支援＜同様意見他5件＞
- ・ ヒアリング

【家族調整】

- ・ 状況確認
- ・ 必要に応じて家族を支援＜同様意見他7件＞
- ・ 本人の就業状況の報告や共有と本人への連携支援＜同様意見他7件＞
- ・ 家族面談＜同様意見他2件＞
- ・ 家族との関係調整＜同様意見他1件＞

【その他】

- ・ 状況確認（ヒアリング含む）と助言＜同様意見他4件＞
- ・ 個別面談・助言・対応＜同様意見他13件＞
- ・ 余暇・交流支援＜同様意見他20件＞
- ・ 生活スキル講座等の開催
- ・ 家族やGH、その他支援機関との連携＜同様意見他6件＞
- ・ グループホーム入居・転居支援＜同様意見他2件＞
- ・ 単身生活に向けた支援＜同様意見他7件＞
- ・ ケース会議開催
- ・ 福祉サービスや制度手続き支援＜同様意見他7件＞
- ・ 単身者の権利擁護

就労定着支援サービスで行うべき支援とは（自由記載）n=56

- ・ 生活面・就業面含めた複合的な支援＜同様意見他26件＞
- ・ 就業面の支援＜同様意見他8件＞
- ・ 生活面の支援＜同様意見4件＞
- ・ ナチュラルサポート形成を目的とした支援＜同様意見他3件＞
- ・ 定期的に支援し、課題予防となる支援＜同様意見他2件＞
- ・ 自律度が上がるような支援
- ・ 橋渡しや連絡調整
- ・ 良い状態を維持する支援であり、崩れてしまっているも

のを立て直すようなものは見合わない

- ・ 最小限を意識した支援
- ・ 社会支援活用から生活の安定を図れるようコーディネートする支援
- ・ 余暇など楽しみにも着目した支援
- ・ 本人と一緒に取り組む
- ・ ライフステージの変化に沿った支援（職位変更、住居環境の整備等）
- ・ 単発的な支援であるべき。生活における継続的な支援はヘルパーや訪問看護などと連携。

支援レポートについての課題点や要望点

主な意見と改善点や要望（自由記載） n=48

【主な意見】

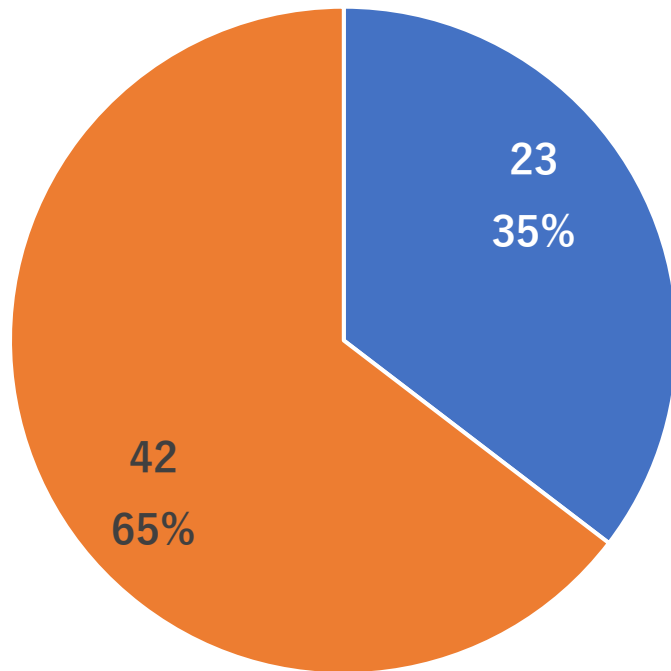
- 共有が不要な情報（企業にとっての生活面の詳細情報や一度共有した情報など）が多い。また個人情報の観点から共有できない情報もあり、内容が薄くなる。＜同様意見他9件＞
- 上記理由から取り組みが形骸化するのではないかと考えている＜同様意見他5件＞
- 企業側への負担感がある（共有のための時間設定、受け取ったレポートの管理、レポート確認時間の確保など）＜同様意見他4件＞
- 定着支援としての業務負担が多い（レポートと支援記録の重複作成、個人情報管理やご本人の理解度に合わせるなど情報整理と複数レポートの作成、レポート共有のための連絡等調整等、支援後のレポート共有の時間確保）＜同様意見他18件＞
- ご本人へのフィードバックや面談議事録として活用できる。また、関係者との情報共有、支援の経過確認や振り返りになる。＜同様意見他9件＞

【改善点や要望】

- 支援状況によりレポート作成や共有の頻度を下げてもよいのではないか。
- 支援状況の共有が目的であればレポート以外の方法もあるのではないか。レポートが必須になるとタイムリーさに欠ける。
- 利用者のニーズをフォームにいれてはどうか。
- 電子化を検討してほしい。
- レポート提示と請求のタイミングが連動していると請求が遅れてしまう。また、どう共有したことを証明するのか不明瞭なので工夫を検討してほしい。
- 個別支援計画やモニタリング議事録の共有で良いのではないか。
- 事務量とコストのバランスが取れるような報酬体系にしてほしい。

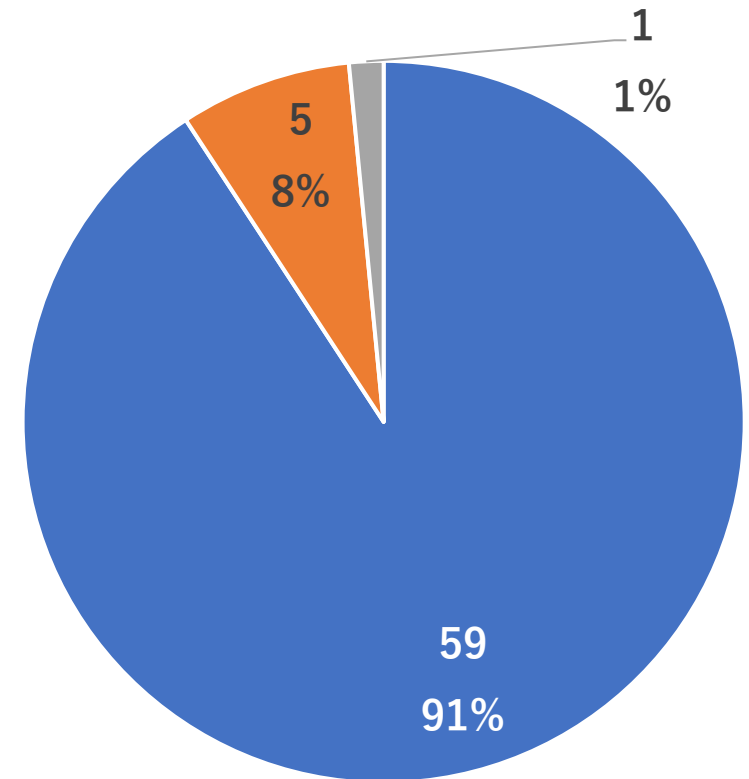
就労支援機関との連携

自法人でのナカポツ等就労支援機関運営の有無
n=65



■ 運営している ■ 運営していない

地域の就労支援機関との連携有無 n=65



■ 連携している ■ 連携していない ■ NA不明

就労支援機関との連携状況・背景

自由記載 n=28

【主な意見】

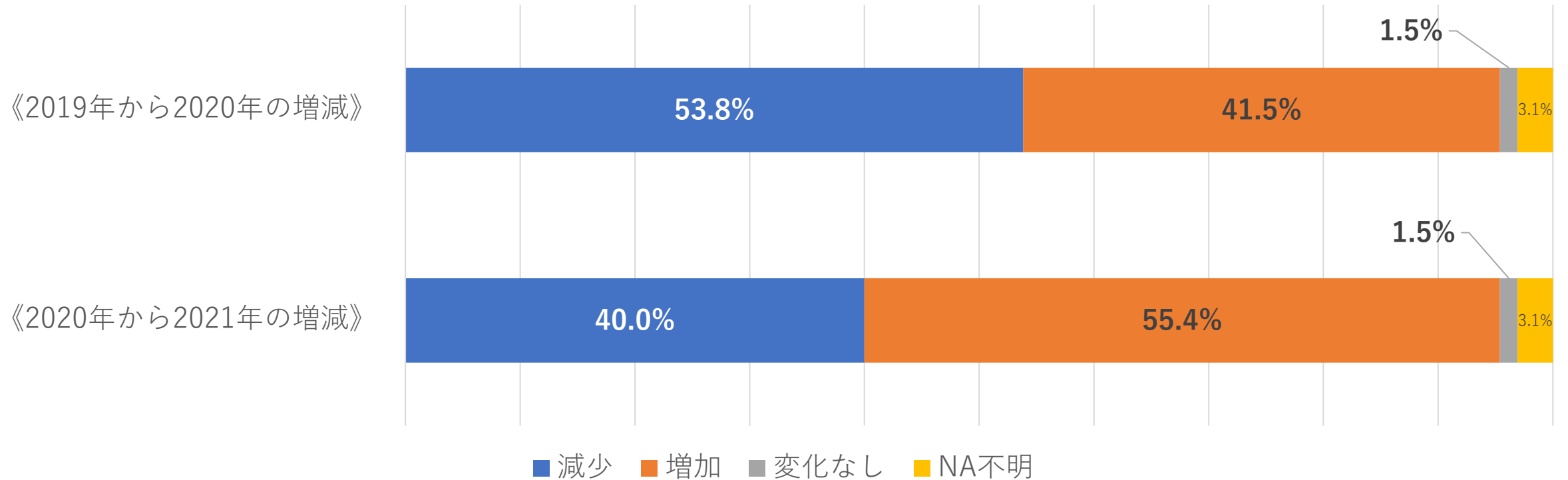
- 自事業所で完結している<同様意見他2件>
- 自立支援協議会と連携して支援している<同様意見他6件>
- 自法人に就業・生活支援センター等がある(関係者がいる)<同様意見他10件>
- 利用者が就業・生活支援センターに登録している<同様意見他6件>
- 自事業所で定着支援をしていないので他機関と連携して支援している
- 支援の精度を高めるため連携して支援している<同様意見他6件>
- 勉強会や地域ネットワーク等のつながりがあり連携している<同様意見他15件>
- 本人、家族、企業、他機関などから連携支援の要望があった<同様意見他5件>

【その他】

- 就業・生活支援センターを実施している法人が県の実習制度をセットで委託を受けているため、連携体制というのは切っても切り離せないものになっている。また、雇用促進・雇用開拓の委託事業が同法人についていることもあり、企業情報も多く持っていることから、企業情報を探していく中で、最も連携先として体制を組むことがムズであるため。
- 岐阜県のチャレンジトレーニングの制度の利用や、新型コロナウイルスの影響で求人が減ったことにより、情報共有・提供などで連携いただいている。
- 自治体の就労支援センターとは事業所設立時より情報交換を行っているとともに、事業所で行うプログラムにも協力して頂き、面接練習等も行っている。また、就労支援センターから紹介を受け当事業所の利用に繋がるケースもある。反面就業・生活支援センターとの連携はほぼない。
- 就業・生活支援センターに余力がないと感じている。
- 就労支援に関する複合的な体制を整備しているため、就労移行支援事業所が他の機関へ働きかけしなくても、他の事業部門が他機関への接合支援を行ってくれいているため、現在の連携体制が整っている。
- 就業・生活支援センターが隣接している。

新型コロナウイルスの影響：平均利用者数

【4月から5月の2か月間の平均利用者数 各年度増減】 n=65



- コロナ前の2019年と最初の緊急事態宣言下の2020年を比較すると約53.8%の事業所が平均利用者数が減少している。翌年の2021年には約55.4%が回復するも40.0%の事業所の平均利用者数が減少している。

新型コロナウイルスの影響：就職者数

【4月から5月の2か月間の就職者数 各年度増減】 n=65

《2019年から2020年の増減》

52.3%

21.5%

15.4%

7.7%

3.1%

《2020年から2021年の増減》

26.2%

47.7%

10.8%

12.3%

3.1%

■ 減少 ■ 増加 ■ 同数 ■ 0件 ■ NA不明

- 2019年と比べ2020年では52.3%の事業所の就職者が減少している。一方、2020年と比べ2021年では47.7%の事業所の就職者が増加し、同数と合わせると58.5%となっている。なお、「0件」とは2年連続で就職者が0人であった事業所を指している。

新型コロナウイルスの影響：企業実習数

【4月から5月の2か月間の企業実習数 各年度増減】 n=65

《2019年から2020年の増減》

55.4%

18.5%

4.6%

12.3%

9.2%

《2020年から2021年の増減》

13.8%

52.3%

12.3%

15.4%

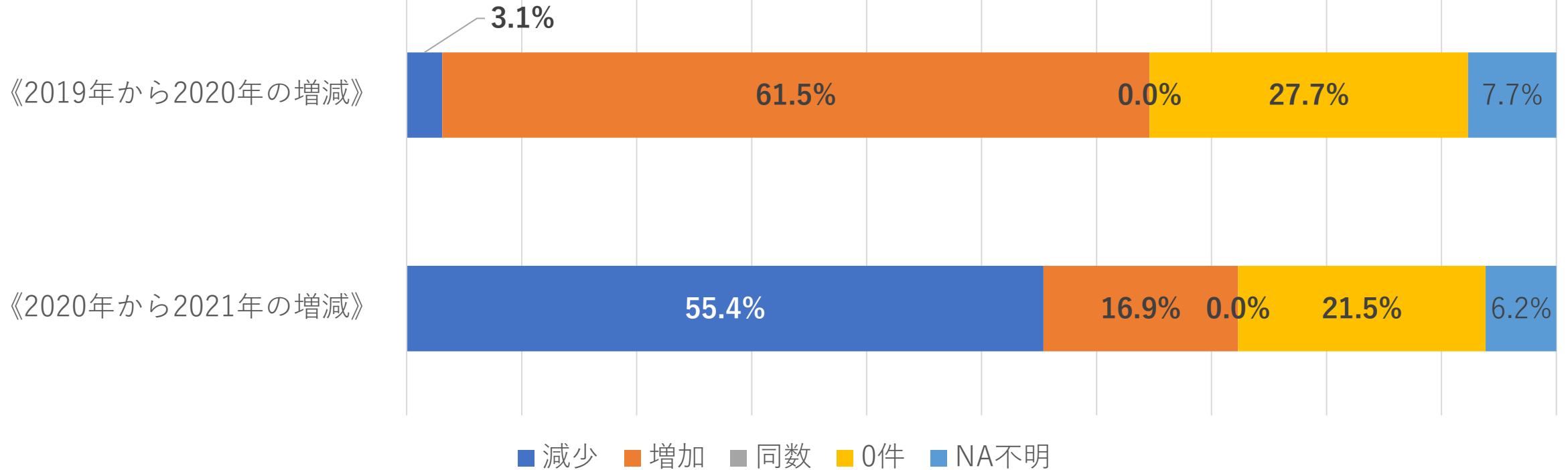
6.2%

■ 減少 ■ 増加 ■ 同数 ■ 0件 ■ NA不明

- 2019年と比べ2020年では55.4%の事業所で企業実習件数が減少している。一方2020年と比べ2021年では52.3%の事業所で企業実習件数が増加しており回復傾向が伺える。なお、「0件」は2年連続で実習未実施の割合を指している。

新型コロナウイルスの影響：在宅支援者数

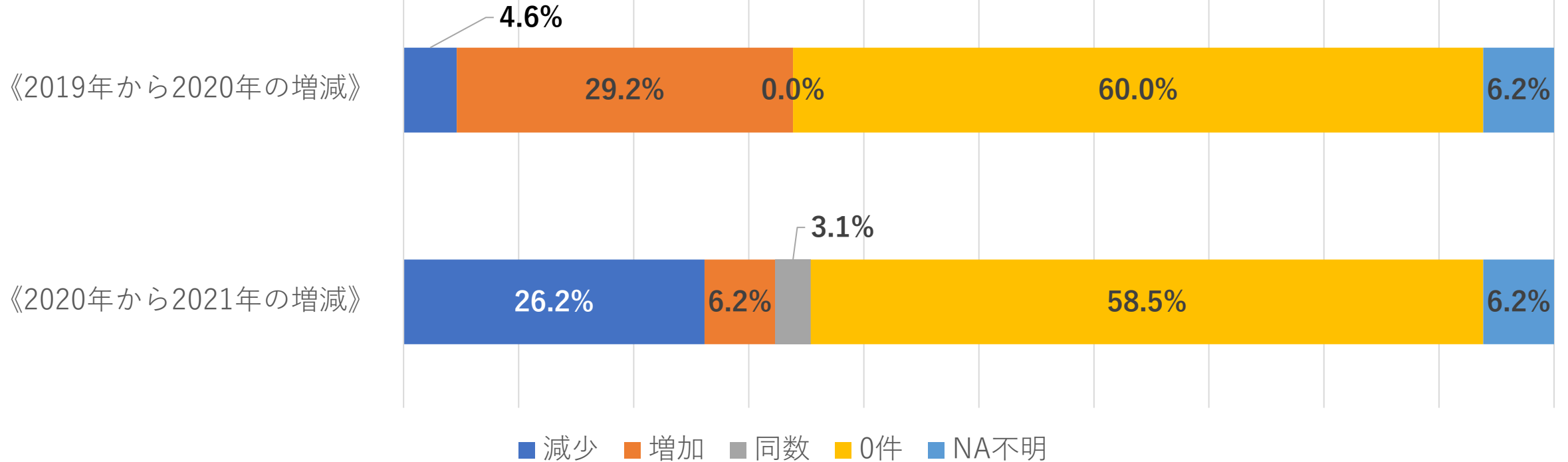
【4月から5月の2か月間の在宅支援者数 各年度増減】 n=65



- 2020年に61.5%の事業所が在宅支援を実施したことが伺えるが、翌年の2021年には多くの事業所で支援人数を減らしている。なお、「0件」とは2年連続で未実施の事業所をさす。
- なお、2020年から2021年で減少した55.4%（36事業所）のうち21事業所が在宅支援数が0件となっている。

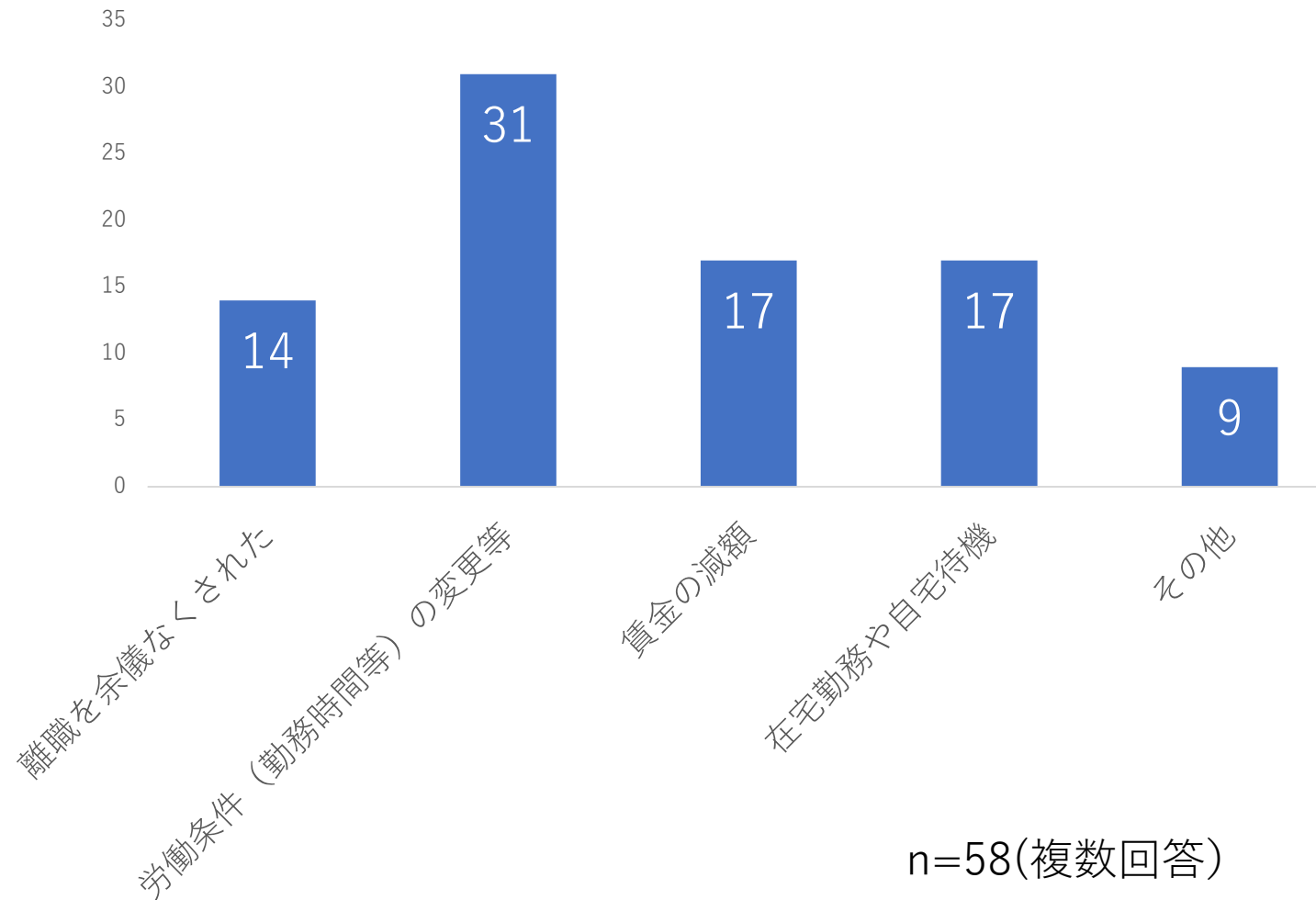
新型コロナウイルスの影響：利用自粛者数

【 4月から5月の2か月間の利用自粛者数 各年度増減】 n=65



- 最初の緊急事態宣言下である2020年では29.2%（19事業所）の事業所で利用自粛者が増加しているが、そのすべての事業所が前年の2019年は0人であった。
- また、2021年には26.2%の事業所が減少しているが、そのすべての事業所が当該年度（2021年）は0人だった。つまり、2020年のみ利用自粛した利用者が発生したことが伺える。

新型コロナウイルスの影響：就労定着支援事業



<その他の具体的な回答>

- 会社の倒産
- 感染予防のため休職を申し出て、しばらくB型を利用
- 企業訪問の負荷
- 勤務日数の減少（給与等の減額はなし）
- 当事者が感染症への不安から出社できなくなった。精神症状悪化から休職から退職に至る。
- 転職の促し
- メンタルの不調や混乱。コロナで家族を亡くされた（本人も羅漢した）。
- 病院等では、担当場所や業務の変更もあった。
- 余暇活動の制限によるストレス

障害福祉施策や障害者雇用施策に対する意見や要望（自由記載）

【移行支援事業】

①報酬について

■就労移行支援等にJCを配置し易くなるよう、JC配置加算や稼働に応じた加算などを新設してはどうか。

■就労定着実績だと報酬のアップダウンが大きい。成果よりも過程を評価してほしい。

②制度について

■新規事業開始2年目までは暫定的に3割定着としているが、3年経過までとしない和新規参入が難しい。また、利用者と事業所の信頼関係構築に係る時間を考えると、2年経過で既存事業所と同様の算定基準では厳しいと考える。

■定員数を分母に就職定着者数で定着率を導き出しているが、定員数6名と20名ではそれに係る労力は全く異なる。定員数に応じて定着率を変えるべきである。例えば、定員10名以下は現状通り、11名以上は現状の1/3程度の定着者数で同額の算定基準とするなど。

■就労移行支援において施設外就労の加算はなくなったが、市町村への報告義務は残っているので、簡素化できないか。

③その他

■JC養成研修がJC養成という良りも、研修の意味合いが強い受講者が多くなっていると推測している。就労支援員向けの研修として、就労支援員はJC養成研修受講を必須とする。また、本来のJC養成研修は中級研修とするなどボトムアップを図る。

【その他】

■「移行・定着」独自の制度構築や研修、人材育成が必要と感じる。

■一般就労の可能性を広げるため、直Bアセス同様に直Aアセスも実施する。

■一般就労の可能性を広げるため、A型、B型は5年などの利用期間を設け、就労アセスメントを実施する。（〇歳以下などの追加要件も検討）

■A型については、障害者雇用率に算定しない。

■A型の特開金の申請は不可とする。

■公平性の担保のため、就業・生活支援センターの情報公開を義務化（新規相談件数・継続相談件数・就労移行照会数・照会先・就職者数・実習数・定着率 ※就職者に入れている方はすべて記載）

■実地指導体制の変更。3年間に一度は実地指導が行われている状態を作る。

■研修や制度においては、障害の重たい人中心で構成され、福祉に寄りすぎているように感じる。移行支援や定着支援に特化した制度が望まれる。

■無職の人がサービスを利用する際に利用料が発生するのは負担感が大きいと感じる。

■地域の実情の合わせた運営方法について、最低定員20名の緩和等を検討してほしい。都会と地域ではニーズや状況が異なると思われる。

■公共交通機関を利用して通所している人への助成等を検討してほしい。

【定着支援事業】

①報酬について

■定着率換算だと、本来支援が必要な定着率の低い支援対象者の支援が評価されておらず、利用できないケースも考えられるため、定着率換算以外の報酬評価方法について検討してほしい。

■利用人数が多くなると基本報酬が下がるが、定着率が高いほど利用人数は増えるため、実績をだしている事業所の報酬が下がらないように検討してほしい。また、利用者が増えればそれだけ訪問先や個別支援が増えるため通所事業所と同じ設定では不適切だと考える。＜同1件＞

■生活面と就業面の支援とに区別されているので、定着支援事業と職場適応援助者助成金との併給ができるようにしてほしい。＜同様意見他1件＞

■就労定着支援利用までの6カ月間の支援に対する報酬を検討してほしい。半年後の支援結果後の成功報酬という設定でもよいのではないか。半年の支援が終了後、定着支援事業を利用しない人もいるので。

■月1回以上の支援も多いため、支援回数によって報酬を算定する方法にしてはどうか。

②制度について

■定着支援利用を就職後から開始できるようにしてほしい。もしくは就労移行支援事業所属を6カ月間継続できるようにしてほしい＜同様意見他2件＞

■就職後の6か月間のサービスにもしっかり制度として位置づけ、受給者証の発行をしてほしい。＜同様意見他1件＞

■倒産やチャレンジ雇用などの有期限契約など本人事由によらない離職は、離職率にカウントしないなどの方策を検討してほしい。

■新規開設条件の緩和を検討してほしい。

■コロナに関係なく、メールでの支援も実績として継続して認めて欲しい。

③その他

■就労定着支援の必要性が認識されていない。また就労定着支援の内容などが普及していない。＜同様意見他1件＞

■障害者雇用や支援に関する理解や必要性が社会や企業にさらに浸透する必要があると考えている。＜同様意見他1件＞

■就労支援に携わる人の人材育成と資質向上。

■コロナの影響が継続して実績に影響を与えているので、実績対象年度を引き続き選択可能にしてほしい。

■事業主や経営者が障害になった際、活用できる制度が福祉側にも労働側にもあまりない為検討してほしい。

■定着支援事業開始までの半年間の支援を充実させるためにも、ジョブコーチ支援への財源確保を引き続き検討してほしい。

地域の課題（自由記載）

【地域課題】

■就労系事業所に限らず、利用者獲得のためにできることまで手助けする過保護な事業が増えてきているように感じます。あくまでも自立に向けた支援。ご本にができるのにやってもらって当然だと感じさせてしまう支援に関しては事業所間で指摘し合えなければより良い支援にはならないと思います。

■就労支援センター、なかぼつの役割の明確化と、利用基準の明確化と標準化

・センターによって、登録時期が「就活開始時」であったり、「就職後3年以降」とバラツキが多すぎる。また、「勤務先に1時間以内でないと訪問支援しない」と明言するセンターもあるなど、“利用者目線”“就労支援”から逸脱し、“センターの事情”を盾に話をすることが多すぎる。

■利用開始の標準化

・市区町村、窓口対応者によって、利用開始日を大幅にずらすことが当たり前になっている。利用実態に合わせて利用開始日は決定して頂きたい。また利用期限に関しても一律で月末に揃えるのであれば、利用期間を「2年」ではなく「2年と1ヶ月」として頂きたい。利用者の利益、現場の労力に対する対価を優先すべきであって、市区町村の窓口業務の画一化による負担軽減ばかりを優先すべきではない

■自立支援協議会の運営メンバーが固定化されていること。

■最初のアセスメントも必要だが、B型から就職、また希望者はB型から移行へ利用して就職をめざすとりくみ。市自立支援協議会の就労支援部会等とも意見交換しながら。

■地域により障害者のニーズは異なります。柔軟に地域事情に応じた制度、報酬を希望します。

企業同様、収益が一定に確保されなければ、経営が成り立ちません。サービスの提供はできません。事業所経営が成り立ち、職員の雇用が保証される職種でありたいと願います。また、職名はあるものの（サビ管や就労支援員等）スポーツで言う「ユーティリティープレイヤー」となる必要がある。人材育成・特に確保が厳しい。

■B型、A型から一般就労を目指している方々がなかなか繋がってこない状況であるが、各事業所で一般就労をフォローアップ等含め、目指せているのか気になっている。

■訪問型職場適応援助者の必要性和活用の向上

■施策ということではありませんが、地域の就労支援に対する関心が高くないことを課題と感じています。ハローワークでもチーム支援会議などを開催する方針はなく、自立支援協議会も就労関係は授産作業の検討が主な内容となっています。

また、離職した方の再利用の際に「一度就職しているから既に力はある」との理由で支給決定がなかなか出ないケースが出てきています。自治体の裁量だとは思いますが、なかなか話を聞いてもらえないことも多く、少し困り感があります。

■地域の課題としては、雇用支援サービスをうたう企業の参入により地域の就労支援のネットワーキングが分断される思いがしている。これまで企業に就職をして、働きながら生活することを地域でサポートしてきたが、「本人の支援のためには（雇用支援サービスも）必要」とまったく異なった文脈での話がされるようになっており、地域の就労支援の流れが変化している。

■地域課題としては、就労移行支援事業所の減少があります。同時に安易な就労継続支援A型利用が目立ちます。いまだに就労支援事業収支が赤字、仕事の内容が内職作業といった事業所が変わらず多く目立ち、利用者のキャリア形成の面でも不適切な事業が継続されていることに疑問が残ります。

■障害者雇用求人が少ないと思います

■人材育成。利用者確保

■以前は自立支援協議会に「就労支援部会」があったが、廃止されたため、市内の事業所間の情報共有や、行政への要望等を話し合う機会が無くなってしまった。

■八王子は就労移行支援事業所が過密なので、利用者確保が課題。他の事業所には無い特徴をいかに打ち出し、宣伝していくか課題。

協議会への要望（自由記載）

【協議会への要望】

■コロナ禍における就労者（特に特例子会社が多い）の在宅期間の長さやその期間の過ごし方については本人の就労意欲を大きく減退させる対応が散見されている。「働かなくても良いんだ」「楽に給料が入る」等の意識が強まりつつあり、雇用側の配慮や管理等、適正な雇用環境の整備が必要と考えます。もし、全国的に同様のことがあるなら、特例の団体等へ意見書等を提出しても良いのでは。

■人材育成、人材確保が叫ばれる中、就労支援の専門性を維持していくことも困難であると思います。当法人でも入所施設等への職員の異動があります。先般協議会の総会で酒井会長がその部分についても言及されておりましたが、ぜひ、その点についての課題解決もよろしくお願い申し上げます。

■新型コロナウイルスに対する求人減少に対する施策をお願いしたい。

■迅速な情報共有が助かっている。＜同様意見他1件＞

■コロナ禍ではありますが、テーマに応じて地域共有が図れる機会があればと思います。

■地域における就労移行支援事業所の有用性について広く啓発するためにも、様々な研修体制やセミナーの実施。また学会とまでは行かないにしても、障害福祉サービスにおける就労支援人材の育成を目的に、研究啓発を行えるような活動や取り組みなども団体としてウイングを広げて欲しいと考えています。

■コロナ禍の長期化により普及が進んだ、オンラインでの研修機会を沢山いただきたいです。今年入社した新人は事業所外との交流もできておらず、意見交流などできる機会があると嬉しく思います。

■協議会に他施設から質問があった場合、他の施設にも参考になる事案については、情報提供をお願いしたい。