

# 地方公共団体障害者雇用好事例集

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

令和3年3月

はじめに

多くの公的機関にて障害者雇用率制度の対象障害者に関する不適切な計上があった平成 30 年以降、各公的機関による障害者雇用に向けた取組は、法令遵守に向けて、これまで以上に積極的に進められてきました。無論、地方公共団体にあっても同様ですが、一方で、細かくみると、令和 2 年 6 月 1 日現在における法定雇用率達成割合において、都道府県知事部局 89.4%、市町村の機関 70.6%であるなど、国の機関に比べても、また、都道府県と市町村でも依然として差がみられます。このような状況の中、障害者の受入やその後の雇用管理に関する一層のノウハウ共有の一助になることを願いつつ、昨年度に引き続き、各地方公共団体にて推進されている注目すべき様々な取組を好事例集としてとりまとめました。ここでは、3 県 1 市の地方公共団体から、「職務の選定・創出」、「体制整備」、「環境整備・人事管理」、「採用及び採用の場の拡大」という点で取り上げ、整理いたしましたので、お役にたてば幸いです。

また、障害者の雇用の促進等に関する法律第 7 条の 3 の規定に基づき、令和 2 年 4 月から、地方公共団体の任命権者に障害者活躍推進計画の作成・公表が義務づけられたことにより、今後は各機関が実施状況の点検・公表等を通じて、自律的な PDCA サイクルを確立することが期待されます。現在、同計画が各地方公共団体 HP など公開されていますが、お互いにとって大変有益な情報にもなり得るので、同計画を巡る地方公共団体同士の情報交換等が今後促進されることを願う次第です。

なお、地方公共団体における障害者雇用の取組の参考資料として、本事例集の他、障害者雇用に係る基礎知識等をまとめた「公務部門における障害者雇用マニュアル」（令和 2 年 3 月内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院）及び「障害者活躍推進計画の作成手引き」（令和 2 年 1 月厚生労働省）の「第 3 計画における取組の内容に関する具体的な事項」等ありますので、併せてご参照ください。

最後に、今般の障害者雇用に関する好事例の作成に当たり、大変お忙しい中ご協力をいただきました各地方公共団体の皆様に心より感謝申し上げます。

令和 3 年 3 月  
厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

## 目次

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備	
① 川崎市の取組	・・・P 3
(2) 障害者の採用の拡大	
① 長野県（知事部局（全庁的な取組を含む））の取組	・・・P 4
(3) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
① 埼玉県（知事部局）の取組	・・・P 5
(4) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
① 千葉県（知事部局）の取組	・・・P 6
② 長野県（知事部局（全庁的な取組を含む））の取組	・・・P 8
③ 川崎市（市長部局及び教育委員会）の取組	・・・P 9
④ 川崎市（市長部局）の取組	・・・P 10
⑤ 川崎市（教育委員会）の取組	・・・P 11
⑥ 川崎市（市長部局）の取組	・・・P 12
(参考)	
埼玉県庁による「スマートステーション」の立ち上げ・運用について	・・・P14

(注) この事例集では、関係地方公共団体で用いている一部の標記を除き、障害の表記を法令などで使われている「障害」に統一しました。

## (1) 障害者の活躍を推進する体制整備

### ① 川崎市の取組

- 雇用障害者数：職員総数 19,806.5 人、障害のある職員数 306 人  
(令和 2 年 6 月 1 日現在)
- 実雇用率：2.51% (令和 2 年 6 月 1 日現在)
- 障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

※ なお、障害者雇用促進法 42 条第 1 項により、川崎市は特例認定を受けているため、市長事務部局、上下水道局、交通局、病院局、教育委員会事務局を合算して算定しています。

特例認定とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものです。

## 任命権者にとらわれない「障害者雇用推進会議」の設置による全庁が一体となった障害者雇用の取組の推進

(課題)

障害者の雇用を全庁的に進める。

(対応)

全任命権者の管理職から構成される会議を設置するとともに、部会メンバーについては、障害種別や雇用形態での偏りがないう配慮しつつ障害がある職員の選定を行った。

(効果)

障害者雇用にかかる様々な取組について、任命権者を超えた運営を行うなどにより雇用を促進させている。

川崎市では、障害者の採用の促進のために、障害者雇用推進会議及び検討部会を設置しています。検討部会には 8 人の障害者が所属していますが、障害種別や勤務形態に偏りがないう選任されており、障害者活躍推進計画の策定や進捗状況に関する意見聴取を行っています。

障害者雇用推進会議は全任命権者の人事担当課長、各局・区役所の人事担当課長、財政部局や行政改革担当部局等の関係課長から構成されています。このような、任命権者を超えた全庁的な会議を設置するという姿勢は、障害者雇用にかかる取組一つひとつにおいても同様であり、任命権者を超えて運営されることで、全庁をあげての障害者雇用に取り組んでいるところです。

## (2) 障害者の採用の拡大

### ① 長野県（知事部局（全庁的な取組を含む））の取組

- 雇用障害者数：職員総数 6,307.5 人、障害のある職員数 139 人  
（令和 2 年 6 月 1 日現在）
- 実雇用率：2.88%（令和 2 年 6 月 1 日現在）
- 障害種別：身体障害、知的障害、精神障害、  
その他の心身の機能の障害

#### 法定雇用率にこだわらない障がい者の採用の推進

- (課題)障がい者の採用や活躍の場の拡大に当たり、法定雇用率の達成だけでなく、障がいの種別や程度、障がいの有無にかかわらず、全ての職員が活躍できる県組織となるよう、共生社会づくりの取組を主体的に発信すること
- (対応)非常勤職員の募集に当たり、障がい者優先枠として一般の募集に先立ち障がい者を募集するとともに、手帳等の交付のない方も応募の対象とした
- (効果)手帳等の交付のない障がい者の採用につながった

法定雇用率の達成はもちろん、法定雇用率にこだわることなく障がい者の採用や活躍の場を拡大することが重要であるとの考えのもと、現在、各部局で募集する非常勤職員の一部について、概ね 2 週間、障がい者を対象とした募集を先行する取組を行っています。また、募集要件の中に、障害者手帳等の所持を要件としていないなど、各部局での障害者雇用への理解を深める取組も推進しています。この結果、令和 2 年 4 月には、手帳を保持していない指定難病の方が 1 名採用されています。

なお、募集は各部局で実施しますが、人事担当課より各部局に対し、業務内容を具体的に分かりやすくしてもらおうなどの工夫を促すことや、障がい者雇用への理解を促進するため、部局の人事担当者を対象とした研修を行うなど、現場の理解を進めるようにしています。

### (3) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

#### ① 埼玉県（知事部局）の取組

- 雇用障害者数：職員総数 7,479.5 人、障害のある職員数 150 人  
(令和 2 年 6 月 1 日現在)
- 実雇用率：2.88% (令和 2 年 6 月 1 日現在)
- 障害種別：身体障害、精神障害

#### 庁内の定型業務を集約し、ICT の活用等により効率化を図り、職員の生産性・創造性を向上するための組織である「スマートステーション」の立ち上げ・運営 (課題)

庁内の定型業務については各課で対応しており、作業方法や様式等が様々であったため、働き方改革を推進する観点から、処理を効率化する必要があった。

#### (対応)

庁内の定型業務等を集約し、ICT の活用等により効率的に処理するための組織を設置し、会計年度任用職員（障害のある職員と一般の職員）により運営することとした。

#### (効果)

月あたり 400 件ほどの受注をこなすなど運営は順調である。

埼玉県庁では、庁内の定型業務等を集約し、ICT の活用等により効率的に処理することを目的とした、「スマートステーション flat」という名称の組織を令和 2 年 4 月より県庁内に立ち上げています。

ここでは、一般の会計年度任用職員とともに障害ある方々が、同任用職員として従事しています。当初の目的は業務効率化の推進でしたが、一方で障害者も活躍できる場として準備が進められ、現在の体制に至っています。

業務は、AI 音声認識技術による会議録の作成や AI-OCR によるアンケートの集計など、ICT を活用した業務と、研修資料のコピー及び資料組みや文書の封入・封かんなど手作業に基づく業務と 2 種類あります。障害のある職員は、職場見学及び職場実習を経て面接の上、採用され、現在、前述の 2 種類の業務双方に一般の職員とチームを組みながら従事しています。

また、一般の職員が業務に必要な指導を行い、さらには、NPO 法人への委託により、障害者の就労支援に豊富な知識・経験のある障害者就労支援アドバイザーが週 3 日程度巡回し、一般の職員及び障害のある職員に様々なアドバイスを行っています。

加えて、入り口も引き戸にするなど、バリアフリーにも配慮したこのフロアはすでに他の地方公共団体などからも注目されており、県内県外ともに問い合わせや見学の申し込みが来ています。

なお、本事例集の最後に埼玉県作成のより詳細な取組内容を掲載していますので、こちらをご参照ください。

#### (4) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

##### ① 千葉県（知事部局）の取組

○雇用障害者数：職員総数 8,455.0 人、障害のある職員数 166 人

（令和 2 年 6 月 1 日現在）

○実雇用率：2.86%（令和 2 年 6 月 1 日現在）

○障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

※ なお、障害者雇用促進法 42 条第 1 項により、特例認定を受けています。

特例認定とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものです。

### 就労に課題を有する方々の課題を改善し、民間企業へのステップアップを目指す「チャレンジドオフィスちば」の運営

(課題) 就労する上で何らかの課題があり、すぐに民間企業等へ就職することが困難な障害者を就労に繋げる

(対応) 県庁総務課及び一部の出先機関内に「チャレンジドオフィスちば」を設置し、事務補助業務を提供する中で就労に向けた支援を実施

(効果) 着実に就職実績等を積み上げるとともに、様々な地方公共団体の視察を受け入れることなどにより、県内に同様の名称を有した取組が広がっている

千葉県では、「チャレンジドオフィスちば」と命名された事務集約方式に基づく円滑な民間就労に向けた支援を進めています。

平成 19 年の設置以来、周囲の地方公共団体に幅広く情報発信しており、県外を含めた地方公共団体からの視察を、積極的に受け入れているとのこと。現在は、同じ名称の支援が県内の地方公共団体に広がっていますが、この名称については、設置当時の職員とスタッフが話し合っ、なじみやすい名前を目指し、決定したとのこと。

「チャレンジオフィスちば」は、管理職経験があり業務に精通した再任用職員のマネージャーと精神保健福祉士によって運営されており、県庁内の各部局から業務を請け負っています。基本的に3か月ごとに業務の依頼を事前に受け付けて、毎月のスケジュールを作成していますが、書類の発送作業準備や訂正シール貼りなど、スケジュールにない業務を随時依頼されることがあり、可能な限り応じるようにしているとのこと。こうして、郵便物の集配やゴミの回収などの定期的な業務、随時依頼される業務、シュレッド作業など納期のない業務を組み合わせることで、安定した業務量による運営が可能となっています。

なお、「チャレンジオフィスちば」では、最長3年の支援の中で、挨拶や報告・連絡・相談等の社会人としての基本的な姿勢を身につけることも目標の一つとしています。こうした姿勢が身につけてきたと判断されたスタッフには、各部局へ出向いて業務を行ってもらうなど、本人の業務遂行能力に応じた管理上の工夫もしているとのこと。

#### 【担当者の声】

- ・「チャレンジ オフィス ちば」は設置から10年以上が経過する中で、職員からの信頼が得られたことにより、多くの業務が集まり、安定した運営ができるようになりました。
- ・オフィスの目標は、スタッフがステップアップ（就職）することであり、スタッフの課題を改善するためには、それぞれの個性や特性を把握し、マネージャーと精神保健福祉士、さらにスタッフの支援者が協力して、適切な支援を行うことが大切であると考えています。

#### 【作業風景】





## ② 長野県（知事部局（全庁的な取組を含む））の取組

- 雇用障害者数：職員総数 6,307.5 人、障害のある職員数 139 人  
（令和 2 年 6 月 1 日現在）
- 実雇用率：2.88%（令和 2 年 6 月 1 日現在）
- 障害種別：身体障害、知的障害、精神障害、  
その他の心身の機能の障害

### 法定雇用率にこだわらない障がい者の採用の推進

- （課題）障がい者の採用や活躍の場の拡大に当たり、法定雇用率の達成だけでなく、障がいの種別や程度、障がいの有無にかかわらず、全ての職員が活躍できる県組織となるよう、共生社会づくりの取組を主体的に発信すること
- （対応）チャレンジ雇用について、週 20 時間未満の勤務を希望する方も対象とした
- （効果）個々の障がい者の様々なコンディションに合った支援を行い、職場定着につながっている。また、県での就労経験を活かし、民間企業等への就労につなげている

「チャレンジ雇用」では、手帳等の所持を要件としないことに加え、本人のコンディションに合わせ、週 20 時間未満の短時間勤務も取り入れています。チャレンジ雇用の基本は 6 時間×週 5 日＝週 30 時間ですが、本人が仕事に慣れるため、週 3 日×6 時間など短時間勤務に設定し、その後徐々に勤務時間を増やしていくことや、本人が体調不良で休みがちになった場合に、相談の上で、午前中のみ勤務（8:30～12:00）とするなどの、柔軟な雇用管理を行っています。

雇用管理には、各圏域に配置された「障がい者活躍サポーター」が活躍しています。元々は特別支援学校の教員の OB や介助技術のある方、障害ある方の家族などの方々です。例えば、教育委員会の学校の事務室に採用されたチャレンジ雇用職員について、業務の選定において学校側と障害のある職員がお互い悩み、本人が体調を悪化させてしまった際、面談を行うとともに、担当業務について教員や司書の仕事から切り出しを行うことができないかといったアドバイスすることや、定期的に行っているチャレンジ雇用職員との面談の中で、次の就労について不安が強くストレスを感じているといった相談があった際に、就労に関する情報提供や外部支援機関の紹介・連携を行う等、チャレンジ雇用終了後の自身のイメージが持てるよう支援することで、不安の解消につなげるといった活動

をしています。

チャレンジ雇用では、知事部局と教育委員会と合わせてこれまでに 100 人以上の障がい者を受け入れてきましたが、コンディションは様々であることから本人に合った目標設定と、目標達成に向けた丁寧な支援を行うことを重視しています。このため、障がい者活躍サポーターのために実施手引等をまとめ、業務日誌や支援シートをはじめとした各種ツールを作成し、これらを活用しつつ、きめ細かな個別支援ができるよう整理・工夫をしています。

チャレンジ雇用は最長 3 年ですが、この間、就業準備性の向上を支えることで、次の就労へのステップアップの際に、民間企業等から「県のチャレンジ雇用の経験があれば（働く上で）大丈夫だろう」と思っていただくことを目標としています。

### ③ 川崎市（市長部局及び教育委員会）の取組

○雇用障害者数：職員総数 19,806.5 人、障害のある職員数 306 人

（令和 2 年 6 月 1 日現在）

○実雇用率：2.51%（令和 2 年 6 月 1 日現在）

○障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

※ なお、障害者雇用促進法 42 条第 1 項により、川崎市は特例認定を受けているため、市長事務部局、上下水道局、交通局、病院局、教育委員会事務局を合算して算定しています。

特例認定とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものです。

（課題）

障害がある職員の孤立を防ぐことや、障害がある職員を支える職員たちの情報やノウハウの共有を進めることにより、就労定着を進める。

（対応）

障害がある職員同士、障害者雇用支援員同士、さらには上司や同僚同士による経験交流の場を設定した。

（効果）

障害がある職員を支える職員間での情報共有や意見交換によるノウハウの蓄積等とともに、障害がある職員のピアサポートの観点からも良い感触を得ている。

川崎市では、障害がある職員同士や障害者雇用支援員同士、さらには職場の上司や同僚同士による経験交流会を障害者活躍推進計画に盛り込んでおり、障害がある職員を対象にした経験交流会、障害者雇用支援員を対象とした経験交流会については令和2年度中に開催しています。

障害がある職員を対象とした経験交流会は、仕事をテーマとし、仕事の内容、セルフケア、グループワーク等のメニューで実施されました。

障害者雇用支援員を対象とした経験交流会は、市教育委員会が主催し、学校に配置されている障害者雇用支援員だけでなく、市長部局に在籍する支援員も交え、各学校での課題や、就労支援機関との役割分担、障害のある職員個々の支援事例、職場外でのメンタル不調や無自覚の障害が認められる場合の対応等について意見交換を行いました。今後も、情報やノウハウの共有のため、任命権者を超えて開催していくこととしています。

#### ④ 川崎市（市長部局）の取組

○雇用障害者数：職員総数 19,806.5 人、障害のある職員数 306 人  
（令和2年6月1日現在）

○実雇用率：2.51%（令和2年6月1日現在）

○障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

※ なお、障害者雇用促進法42条第1項により、川崎市は特例認定を受けているため、市長事務部局、上下水道局、交通局、病院局、教育委員会事務局を合算して算定しています。

特例認定とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものです。

### 人事・総務主導による障害がある職員の活躍の推進

(課題)

障害がある職員をひとつのフロアに配置するよりも、他の職員との「混ざり合いの職場」を目指す。

(対応)

会計年度任用職員については人事課で一括採用し、適性を見極めつつ各部署に配置する方法とし、各部局における業務の切り出しのモデルケースを作る。

(効果)

各部局において労務管理におけるノウハウを蓄積しつつある。

川崎市は基本的な考え方として、健常者との「混ざり合いの職場」を目指すこととしています。現在、障害がある職員は、事務集約方式ではなく、各部署に配属していますが、一方で、障害がある職員の採用を最初から各部局に任せることは部局への負担が大きいと考え、まずは、人事課において健康福祉局所属の精神保健福祉士の協力も得つつ面接を行い、適性を見極めつつ各部局に配置する方式を取っています。また、業務については、メール便、アンケート集計等の切り出しを行い、モデルケースとして他の部局にも波及させていくこととしています。

#### ⑤ 川崎市（教育委員会）の取組

- 雇用障害者数：職員総数 19,806.5 人、障害のある職員数 306 人  
（令和 2 年 6 月 1 日現在）
- 実雇用率：2.51%（令和 2 年 6 月 1 日現在）
- 障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

※ なお、障害者雇用促進法 42 条第 1 項により、川崎市は特例認定を受けているため、市長事務部局、上下水道局、交通局、病院局、教育委員会事務局を合算して算定しています。

特例認定とは、地方公共団体の機関（A）及び当該 A 機関と人的関係が緊密である等の機関（B）の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該 B 機関に勤務する職員を当該 A 機関に勤務する職員とみなすものです。

### 障害がある職員の活躍の場として学校配置の推進

（課題）

障害者の雇用促進に向けた学校現場への配置と、教職員の事務的業務負担の軽減を進める。

（対応）

学校配置の会計年度任用職員は、教職員人事課で採用し、障害者雇用支援員とセットで各校に配置する。

（効果）

学校に常駐することで、教職員からの印刷や仕分け等の業務を安定的に確保しつつ、障害者雇用支援員がサポートを行うことで、職場定着と教職員の業務負担の軽減につながっている。

市教育委員会単独での雇用率が低いことだけでなく、教職員の多忙化解消、事

務的業務負担の軽減が課題となっている中、学校に2～3名の障害者を配置することで、それらを解決できないかの検討を図ってきました。

そこで、令和元年度から、障害のある会計年度任用職員と障害者雇用支援員をセットで配置する取組を始めました。採用にあたっては、配置先となる学校の校長にも面接に参画してもらい、学校との相性等も踏まえて、採用しています。

障害者雇用支援員は、教職員からの業務依頼の調整や指導をするほか、就労支援機関と連携して職場定着に向けたサポートを行い、安定就労につなげています。また、学校現場においても、印刷や仕分けのみならず、授業で用いる教材の作成補助を行ったり、新型コロナウイルス感染防止対策として校内の消毒作業を行う等、業務の幅が広がっており、教職員の更なる負担軽減にもつながっています。今後も障害のある会計年度任用職員の配置校を順次拡大していく予定です。

#### ⑥ 川崎市（市長部局）の取組

○雇用障害者数：職員総数 19,806.5 人、障害のある職員数 306 人  
（令和2年6月1日現在）

○実雇用率：2.51%（令和2年6月1日現在）

○障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

※ なお、障害者雇用促進法 42 条第 1 項により、川崎市は特例認定を受けているため、市長事務部局、上下水道局、交通局、病院局、教育委員会事務局を合算して算定しています。

特例認定とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものです。

### K-STEP（川崎就労定着プログラム）の活用による就労定着の推進

（課題）

採用活動のみならず、いかに定着し、活躍してもらうかが重要であると認識していた。

（対応）

障害がある職員について、セルフケアに関するプログラムである K-STEP（川崎就労定着プログラム）の活用を図った。

（効果）

障害がある職員自身のセルフケアが進むとともに、周囲の職員が気になる点を共有し、体調に応じた業務内容の調整を行うことで安定した雇用に役立って

いる。

川崎市では、平成 26 年当時、精神障害者の雇用の義務化に向けて、就労定着に向けての取り組みを進める必要性を感じ、市内にある就労移行支援事業所が実施していたセルフケアに関するプログラムの一部を譲り受け、K-STEP（川崎就労定着プログラム）として、就労支援機関向けの研修を開始しました。現在は市内の就労移行支援事業所を始め、就労支援機関や市外を含む多くの民間企業で活用されています（利用は無料、資料等については、川崎市ホームページ上で公開しています）。

川崎市に雇用された障害がある職員についても本人の希望により K-STEP の活用を進めており、障害種別を問わず多くの職員が利用しています。日常的な管理は直属の上司や障害者雇用支援員等が行っており、セルフケアシートを見ることができる職員の範囲は、本人と相談の上で決定しています。効果として「毎朝 2 分の報告で、その日の体調が分かるため、業務指示が出しやすくなった」（教育委員会）などの声があがっているとのこと。

(参考) 埼玉県庁「スマートステーション」の立ち上げ・運用について

職務の選定・創出

(課題)

(1) 庁内定型業務の効率化

定型業務※について、働き方改革を推進する観点から、効率的に処理を行うという課題がありました。

※定型業務…下記「(対応)」の「(2) flatで行う業務」を参照

(2) 障害者雇用のさらなる推進

障害者雇用について、知事部局において法定雇用率を達成していますが、埼玉県で策定した目標雇用率の3%には達しておらず、より一層推進する必要があります。

(対応)

これまで各所属で対応していた庁内の定型業務を集約し、ICTの活用等により効率化を図り、職員の生産性・創造性を向上するための組織である「スマートステーション flat」(以下、「flat」という)を令和2年4月に総務部人事課内に設置し、9月16日にグランドオープンしました。

(1) 運営体制

flatには、常勤職員3名のほか、実際に業務を行う会計年度任用職員(以下、「スタッフ」という)を27名配置しています。そのうち8名が障害者であり、障害者と健常者が共に働く職場となっています。

(2) flatで行う業務

対応業務は、発注者からの依頼により実施する「随時業務」と、依頼を必要とせず、決まった時間に実施する「定期業務」の2つに分けられます。

①随時業務

説明会等の資料コピー及び資料組みなどを基本メニューとして設定しており、この他にも、各所属の要望に応じた業務に対応しています。



業務メニュー一覧

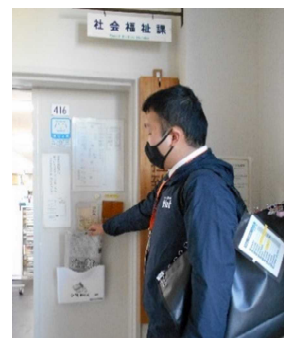
この随時業務については、進捗管理の観点から、ICT を活用した業務を行うチームと手作業で業務を行うチームの二体制で処理しています。

庁内の職員は「受発注管理システム※」を利用して業務を発注し、flat では完成品を納品するところまで対応しています。

※受発注管理システム…「(効果)」の「(1) 庁内定型業務の効率化」参照

## ②定期業務

文書課に届く各所属宛の郵便物の集配や、庁舎のポストにまとめて届く夕刊の配達は、毎日決まった時間に、数ルートに分けて巡回しています。



文書集配の様子

安全ブレーキ付きの台車を用い、職員と積極的に対応

夕刊配達の様子

夕刊 BOX を作成し、各所属に設置

①②に加え、在宅勤務者用の IP 電話登録、サーキュレーター貸出業務等も実施しています。今後はモバイル PC の貸出や事務効率化に係る相談窓口の設置等、ペーパーレス化の取り組みも予定し、業務を段階的に拡大します。

## (3) 職場環境

### ①ハード面

巡回を伴う業務や納品等を効率的に実施するため、各所属から最もアクセスがよく、エレベーターに近い執務室に flat を開設しました。

障害のあるスタッフが働きやすいように、床の高さを上げ、スロープを設置し、扉を引き戸にするバリアフリー化を実施しました。

また、体調の悪いスタッフが休憩できるようにソファベッドを配置したクールダウンスペースを設け、業務の予定や進捗、出退勤予定などの見える化を図るため、大型モニターやホワイトボードを設置しました。



令和2年4月1日の執務室



令和3年1月現在の執務室



バリアフリーの受付



クールダウンルーム



## ②ソフト面

障害のあるスタッフが働きやすい環境を整備するため、障害者の就労支援に豊富な知識・経験のある「障害者就労支援アドバイザー」（以下、「アドバイザー」という）を民間（NPO 法人）委託により配置しています。

常勤職員及びスタッフは、アドバイザーから業務処理、健康管理、職場環境及び人事管理に関する支援等を受けています。

業務処理の点では、アドバイザーが作成した個人別のサポートプラン（障害の状況、職場適応上の課題等が整理された支援計画）に基づき、定期的に面談することで、各人の業務状況をより詳しく確認しています。

また、人事管理の点では、採用後のミスマッチを防ぐためにアドバイザーの助言の下、見学会や職場実習を行いました。健常者向けには、障害の理解を促進するための研修等を実施し、職場としての支援体制を整えています。

## （効果）

### （1） 庁内定型業務の効率化

flat では、ただ単に業務を集約するだけではなく、①ICT の活用、②標準化、③一括処理などにより効率的に処理しています。

#### ①ICT の活用

DX 推進の観点から、業務の処理にあたっては積極的に ICT を活用し、AI-OCR によるアンケート等の集計や、AI 音声認識機器による会議録等の作成、スキャンによる名刺のリスト化を行っています。

また、業務は「受発注管理システム」を活用し、ICT で管理しています。

さらに、障害を持つ職員が、安定して働けるよう必要に応じて「Web 日報システム（SPIS）※」を導入しています。

#### ※受発注管理システム

庁内の職員は、発注システムから依頼内容や納品希望日等を入力し、flat のスタッフは、受注管理システムに届くその情報を基に業務の割振や進捗管理をしている。

発注者情報が自動入力されたり、過去の発注履歴を引用したり、データの添付ができるなど、発注者の負担軽減を最優先に考えて構築したシステムである。



発注システム



受注管理システム

## ※Web 日報システム (SPIS)

障害のあるスタッフ、職場担当者、外部支援者 (SPIS 相談員) の三者が日報での対話を通じて業務状況や心身のコンディションを共有できるシステム。システム上では、個々に合わせカスタマイズされたセルフチェック項目の評価と、コメント欄への記述を行う。

生活面	評価	1	2	3	4
仕事面	自分の気持ちも前向きに頑張れた	1	2	3	4
仕事面	嫌いを感じる	1	2	3	4
仕事面	ミスがないか確認できた	1	2	3	4
仕事面	休職を申し出ることができた	1	2	3	4
仕事者コメント	今日は天気が悪く、気圧の変化が激しかったので、頭痛がしました。午前中は頑張れたのですが、午後は初めての業務も覚えくもらう練習が、教えるもらったことが、一週間の学びになりました。気度も質問しては悪い、わからないまま進めたので、気分が悪い。				
職場者からのコメント	今日は雨もあって、出勤するだけでも大変でしたよね。新しい業務説明は、私の理解のペースもって練習すれば良かったですね。明日の午歇、もう一度ゆっくりおさらいしてみましょう。今度も安心1日、業務おこなうために一緒にがんばろう！(´▽`)				
職場者からのコメント	頭痛は辛いですね。その時は、休憩コーナーで少し休んでください。頭痛が治るとも、体調も悪化しないように気をつけてください。自分から思いっきりいってほしいので、明日は私から声をかけさせていただきますね。				

SPIS の画面

障害のあるスタッフは、自己の状態を発信する場として利用し、コミュニケーションの助けとなっている。職場担当者は、障害を持つ職員の状況を短期的、中長期的に確認できている。また、外部支援者との連携により状況に合わせた適切なアドバイスを受けることができ、障害のあるスタッフへの指導や支援に役立てている。

### ②標準化

定型業務の作業や様式等について、所属ごとにバラバラであったものを統一的なものとししました。例えば、ファイル作成においては、インデックスの大きさやラベルのフォントを一定程度統一化しています。

これによってより少ない指示内容での業務の発注が可能となるとともに、判断や推測の余地がなくなり作業スピードの向上が図られています。

### ③一括処理

紙折機、封函機、紙数え機、裁断機及びブックスキャナーといった通常の所属には設置されていない事務処理機器を用いることや、得意分野に応じたスタッフを配置し、同じ業務を何度も経験することで、習熟度が増し、作業効率の向上が図られています。

## (2) 業務の集約化と発注者の満足度

ひと月あたり400件程度の受注をこなしています。

1月に実施した利用者アンケートでは、473名の回答があり、454名(96%)からflatについて良い評価をいただきました。

時間が短縮されたとの声が多く、庁内の職員が創造的な仕事に専念できる時間を創出することができています。

## (3) 障害者の職場定着

1月現在、令和2年9月から採用した障害のあるスタッフ8名は継続して勤務しています。

障害のあるスタッフは、疑問点を質問し、空いた時間にできる仕事を探すなど自発的に業務に向き合う姿勢が出てきています。定期業務では、各

所属の職員から感謝の言葉をもらい、業務にやりがいを感じているとの声もあります。また、周囲のスタッフは、個々の特性に合わせた補助具を作成するなど障害のあるスタッフに対して積極的に関わっています。

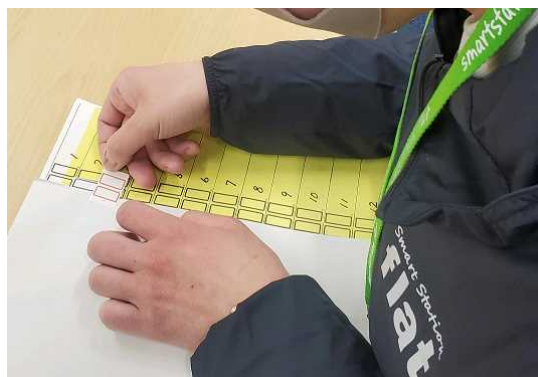
お互いに理解を深め、積極的に業務に関わる環境ができてきており、円滑な業務遂行と、継続的な勤務につながっています。

障害のあるスタッフは、flat でスキルを磨いてステップアップを図り、民間企業等の就労につなげていくことを予定しています。

今後も引き続き、障害のあるスタッフと接する機会を庁内で創出し、より多様な方々が働ける埼玉県庁を目指していきます。



スキャン作業  
足の障害があり、長時間の立ち作業が困難のため、昇降椅子を購入



インデックス貼り作業  
視覚に障害があるため、同じチームのスタッフが作成したガイドを利用