

# 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4年2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3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91.5%、市町村の機関71.2%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、1県3市の地方公共団体から、「職務の選定・適合」、「定着」「キャリア形成」、「採用・円滑な就労」に向けた取組を取り上げましたので、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などで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4年2月  
厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

## 目次

- 1 募集・採用関連
  - (1) 障害者の雇用の推進(円滑な就労に資する取組)
    - ① 上越市(市長部局)(採用前における会計年度任用職員としての雇用(プレ雇用)の推進) . . . P 3
    - ② 上越市(市長部局)(障害のある学生を対象としたインターンシップの実施) . . . P 4
  - (2) 職員の採用・育成等(積極的な採用活動等)
    - ① 茨城県(知事部局)(障害のある学生を対象としたインターンシップの実施) . . . P 5
- 2 職務の選定・創出関連
  - (1) 職務の選定・適合(業務支援の活用)
    - ① 茨城県(知事部局)(業務支援チームを通じた出先機関での障害ある職員の職域の拡大、能力や適性を生かした業務への適合の促進)・P 7
- 3 キャリア形成関連
  - (1) 職員の育成(キャリア形成支援)
    - ① 堺市(市長部局)(「チャレンジオフィス」と各職場との連動による障害者雇用の推進) . . . P 8
- 4 人事管理関連
  - (1) 障害のある職員が定着し活躍できる職場環境づくりのための取組(相談・支援に関する取組)
    - ① 金沢市(市長部局)(WEBを活用したSPIS(就労定着支援システム)の推進) . . . P 10

(注) 上記事例の部局はヒアリングを実施した部局であり、他部局が同様の取組を障害者活躍推進計画によって定めているケースもあります。

なお、この事例集では、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 募集・採用関連

### (1) 障害者の雇用の推進(円滑な就労に資する取組)

#### ①上越市(市長部局)の取組

- 雇用障害者数：職員総数 2, 845.5 人 障害のある職員数 77.5 人
  - 実雇用率：2.72%
  - 障害種別：身体障害、知的障害、精神障害
- (以上、令和3年6月1日現在 障害者任免状況通報書による)

※ 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。

### 採用前における会計年度任用職員としての雇用(プレ雇用)の推進

(課題) 次年度4月から正式採用となる一方、前職から期間が空いている障害者にあっては就労への不安を抱えることもあるのではないかと考えた。

(対応) 本人の希望に応じ、4月採用の前の数ヶ月の間、会計年度任用職員として採用した。

(効果) 職員としての一日の活動の流れが把握できたことや他の職員とのコミュニケーションが取りやすくなったことなどにより、4月以降の安定した就労につながった。

上越市では、採用が内定している障害者の希望に応じて採用の前年度から採用までの数ヶ月間、会計年度任用職員としての雇用、いわゆるプレ雇用を実施しています。

採用までの間、仕事に就いていない場合にあっては、可能であれば採用に向けてあらかじめ何らかの仕事に就きつつ生活のリズムを整えていくこと等を望まれる場合があります。また、4月は多くの職員が異動することで組織全体が慌ただしくなり、職場環境に慣れるには大変な時期でもあります。正式採用前に会計年度任用職員として雇用することで、実際の仕事の様子や業務を行う上での配慮事項を確認できる機会にもなります。

上越市では、翌年度の職員として内定しており、かつ、当時就労していなかった障害のある人に対し、市が募集している会計年度任用職員への応募を周知したところ、令和2年度採用予定者のうち、1名応募があり採用に至りました。

配属先は、例年2～3月に業務が集中する部署としました。

なお、今回の場合は4月からの正式採用後も同様の部署でしたが、これはあくまで組織での必要に応じた結果であるとのこと。上越市は、4月以降、プレ雇用時とは異なる部署への配属となっても、所属長に本人の特性や就労時の様子を伝え、職場にて業務上、生活上で必要な配慮等を共有できるよう確実な伝達を進めていくとしています。

ご本人の感想は「職員としての1日の流れに関する具体的なイメージがつかめた。また、職員に色々と聞きやすい環境ができるなど、正式採用後における職場内の円滑なコミュニケーションにつながった。早いうちから職場環境に慣れることができ良かった」であり、また、職場の上司等の感想としては「職場環境や業務に慣れた状態で繁忙期が引き続く4月を迎えられたのは職場としてもありがたかった。また、障害についても事前に様子を把握できたため、スムーズな就労に繋げることができたのではないかとのことです。

なお、同様の取組を目指す地方公共団体への上越市からのアドバイスは「職場の雰囲気や正規職員の業務について肌で感じてもらえたと思う。特に前職から期間が空いている場合などは、就労に対する不安もあると考えられるため、そのギャップを埋める手法の1つとして、積極的に働きかけることが大切だと考える」ということです。

## ②上越市(市長部局)の取組

- 雇用障害者数：職員総数 2,845.5人 障害のある職員数 77.5人
- 実雇用率：2.72%
- 障害種別：身体障害、知的障害、精神障害  
(以上、令和3年6月1日現在 障害者任免状況通報書による)

※ 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。

## 障害のある学生を対象としたインターンシップの実施

- (課題) 例年実施するインターンシップに対し、障害のある学生から参加の希望があった
- (対応) 必要な配慮等の事前確認や、他の学生とは異なるメニューを設けること等により障害ある学生を受け入れた。

(効果) 希望に応える事が出来、公務員の仕事を理解いただけた。また、障害に対する職場の理解を深めることができた。

上越市では、従来から実施しているインターンシップに関し、障害のある大学生等も対象者として参加を募っています。

きっかけは、例年実施しているインターンシップに障害のある学生から応募があったことです。学生が希望したコースの部署と協議し、携わる業務内容や受入体制を検討した結果、受け入れを決定し、現在の運用に至っています。

周知は、インターンシップ実施の数ヶ月ほど前から、市HP、上越市職員を志望される学生を主な登録者とするメールマガジンの配信、大学等への案内の送付により行っています。

募集に当たっては、応募要件は設けず、受入は、大学等から推薦を受けた学生としています。

インターンシップの内容については、複数のコースをあらかじめ明示し、学生に希望を募る仕組みとしています。

事前準備として、必要な就労支援機器や指導方法、コミュニケーション等に関する配慮について本人や大学の先生から確認の上、インターンシップを受け入れる部署と人事課で調整を行いました。

令和2年度に1名受け入れました。

ご本人の感想としては「コロナ禍にある中、インターンシップを受け入れてもらえて良かった。参加することで公務員の具体的な仕事内容について、理解を深めることができた。また、会議の出席の際は補助をつけていただくなど配慮いただき、ありがたかった」とのことです。

また、受け入れた部署の振り返りは「一般の学生含めて4名受け入れたが、障害のある学生用にメニューを作成して対応した。会議に参加したときは、障害の特性をカバーする職員がその場で必要となるなど、課題もあった」とのことです。

同様の取組を目指す地方公共団体に対する上越市からのアドバイスは「学生の受け入れを行う部署における障害の特性等についての理解が不可欠であるため、どこまでできるのか、どのような機器を使用するのか等をすり合わせ、実習内容の調整を図るための事前の打ち合わせを綿密に行うことが重要」ということです。

## (2) 職員の採用・育成等（積極的な採用活動等）

### ①茨城県(知事部局(※))の取組

○雇用障害者数：職員総数 5, 827.5 人 障害のある職員数 181 人

○実雇用率：3.11%

○障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

(以上、令和3年6月1日現在 障害者任免状況通報書による)

※ 本取組は知事部局へのヒアリングに基づきます。なお、障害者活躍推進計画では県内の他の任命権者も取り組むこととされています。

## 障害のある学生を対象としたインターンシップの実施

(課題) 障害者雇用促進に力を入れる中、茨城県庁の魅力を一層知っていただく必要があった。

(対応) 障害ある学生が関心のある行政分野を担う部署においてインターンシップを受け入れることとした。

(効果) 参加者に県の業務を知っていただけたほか、受入所属においても障害のある方との働き方を知ることができた。

茨城県庁では、インターンシップの実施に当たり、近年、特に障害のある大学生等も対象者として参加を募っています。

発端は、障害者職員の雇用に力を入れている中、障害のある学生にも茨城県庁の魅力を知ってもらいたいと考えたためでした。

周知については、令和2年度から募集案内に障害のある学生も受け入れている旨を記載し、HPに掲載しています

募集に当たっては、障害のある方は申請書に要配慮事項について具体的に記載していただいています。

対応部署は、ご本人の関心のある行政分野に合わせて決定しています。

事前準備は、必要な就労支援機器や合理的配慮等を把握することで行います。就労支援機器をはじめとしたハード面に関する配慮はこれまでのところ求められてはいませんが、指導やコミュニケーション等に関する配慮事項については、受入所属と人事課で共有し、具体的な配慮方法を検討しました。

令和2年度及び3年度に、それぞれ2名の学生を受け入れました。令和3年度はコロナ禍にあって不安があるとの学生の申出により、1名はオンラインによる参加となりました。

参加者からは「県庁職員が実際に行っている業務を体験できて、大変ためになった。」「実際の業務を体験し、パンフレットなどではわからないことを知ることができた。」などの感想をいただいております。

また、受け入れた部署の振り返りとしては「同時に受け入れた他の学生とも上

手にコミュニケーションを取ってくれていた。」など、円滑に実施できたと考えています

この二つの事例について茨城県庁は「県では、性別や年齢、障害の有無などの多様性が受容される社会の実現を目指しており、そのうちのひとつとして、今後とも、障害者の雇用促進に取り組んでいきたい。」としています。

## 2 職務の選定・創出関連

### (1) 職務の選定・適合(業務支援の活用)

#### ①茨城県(知事部局)の取組

○雇用障害者数：職員総数 5, 827.5 人 障害のある職員数 181 人

○実雇用率：3.11%

○障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

(以上、令和3年6月1日現在 障害者任免状況通報書による)

#### **業務支援チームを通じた出先機関での障害ある職員の職域の拡大、能力や適性を生かした業務への適合の促進**

(課題) 障害者雇用を促進する必要があるが、そのためには個々の能力や適性を生かした業務へ適合させていく取組が必要と認識した。

(対応) 県内の出先機関において「業務支援チーム」を配置し、各人の障害特性を踏まえつつお互いに協力し合いながら業務を進められる体制とした。

(効果) 各人の能力や適性を生かした業務遂行及び様々なコンディションに応じた支援により、職場定着につなげている。また、業務を依頼した他の部署から、「作業が丁寧で、迅速、正確である。」との評価に加え、「本来行う専門業務に集中できる。」「通常業務では時間が足りず対応困難であった作業に携わってもらい助かった。」など、事務効率化、負担軽減に効果があったものと考えている。

茨城県では県内出先機関のうち、4カ所において、障害ある職員及び支援員が他の部署の業務をフォローするチーム、すなわち「業務支援チーム」を配置し業務に当たっています。チームを配置することにより、障害者同士でお互いの苦手な分野で協力し合いながら業務が遂行できるようになります。一方で、そのためには、支援員が各人の障害の特性や得意・不得意分野を正確に見極めたり、チーム員を含めて行うミーティングで業務の振り返りを行うことで、各人の特性や

性格等を共有したうえで、業務の振分けやフォローを行っています。支援員は、障害者の対応に一定の経験がある教員OBなどを配置しています。

業務に関しては、出先機関の管内の県民センターや県税事務所、土木事務所、さらには県立高等学校など、様々なセクションから依頼を受け、発送業務、書類整理、PC入力、行事の運営補助及び環境整備など、広範に及びます(※)。

各部署から仕事の依頼を受けやすくするために、PR用のリーフレットや業務支援だよりを作成している事例もあります。

また、業務支援チームにおける活動の特徴として、管内出先機関の各所属で欠員が生じた場合や業務繁忙時に、一定期間、業務支援チームの職員を派遣するようしており、これまでも欠員などが生じた部署に1～6か月程度派遣した実績があります。チームの職員は、業務遂行に当たり、普段から管内の出先機関の様々な部署を往来しているため、他の部署への派遣は比較的スムーズに進められる一方、ご本人が慣れずに負担を感じる場合があれば、支援員がしばらくの間同行するなど負担がかからないよう配慮しています。なお、チームの職員がコンディションを維持し、安心して業務を遂行していけるように、本庁から、保健師や公認心理師等を派遣して面談を行うなどの連携を取っています。

こうした業務支援チームによる取組についてチームの職員からは、「支援員に障害の特性に合わせた柔軟な業務内容の割り振りをしてもらえるので安心。」

「チーム内でお互いの得意・不得意を把握し、協力しながら責任を持って業務に取り組むことができる。」「様々な業務体験ができるので、PCスキルの向上や、県及び市町村行政についても見識を深めることができる。」との声があります。

茨城県庁は、今後とも、それぞれの能力や適性を生かした業務に従事できるよう、業務支援チームの取組を推進していきたいと考えています。

#### ※〔主な業務〕

- ・ 発送業務（文書收受、封入、封かん、切手・ラベル貼り、発送）
- ・ 書類整理（突合・確認、ファイリング、加除修正、コピー、シュレッダー）
- ・ PC入力（スキャナーによる各種資料・調査結果のデータ化（電子化）、データ整理等）
- ・ 行事の運営補助（準備、受付、片づけ）
- ・ 環境整備（事務室等の清掃、書庫等の整理、古図書廃棄等） 等

### 3 キャリア形成関連

#### (1) 職員の育成(キャリア形成支援)

## ① 堺市（市長部局）の取組

- 雇用障害者数：職員総数 5,472 人 障害のある職員数 153.5 人
- 実雇用率：2.81%
- 障害種別：身体障害、知的障害、精神障害  
（以上、令和 3 年 6 月 1 日現在 障害者任免状況通報書による）

### 「チャレンジオフィス」と各職場との連動による障害者雇用の推進

（課題）堺市として障害者雇用を促進するとともに障害者の就労の場を広げる必要があるとの認識があった。

（対応）障害のある職員を会計年度任用職員として雇用（チャレンジ雇用）し、職員個々の適性を見極めつつ「チャレンジオフィス」もしくは各職場のいずれかに配属して業務に従事いただく仕組みとした。

（効果）令和 2 年度採用者の定着率は 73%で、15 名のうち 11 名が現在も在籍中である。チャレンジ雇用の最終目標は一般就労であり、これまでに 2 名が民間企業等への転職を果たした。また、各所属からは、「まじめで意欲的に業務に取り組んでいる」「今後も受け入れをしていきたい」などの声をもらっており、受け入れに対する理解の向上など、一定の効果、手応えを得ている。

堺市は、事務集約方式を活用しつつ各職場との連動により障害者雇用の取組を組織として総合的に進めています。

概要ですが、チャレンジ雇用として採用された障害がある会計年度任用職員（以下「チャレンジ雇用職員」という。）は一定期間の研修を経て、パソコンスキルや事務処理能力等本人の適性に合わせ、人事部内に設置されたチャレンジオフィス、もしくは各職場への配属とする、というものです。各職場への配属にあたっては、配属先の業務内容、本人の障害特性や能力、これまでの就労経験などを考慮して決定しています。

チャレンジオフィスでの業務は、庁内各部署から依頼された封入作業やシール貼り、印刷やシュレッダー作業などです。ここでは、基本的な挨拶や仕事のルール等を学ぶとともに、他のメンバーと共に業務を行うためのコミュニケーション力などを身につけながら、安定して出勤することが目標になります。チャレンジ雇用職員への支援の担い手として、4 人のジョブコーチがチャレンジオフィスでの業務の管理・調整や職場定着支援、相談支援を行っています。

一方、各職場へ配属される職員は、それぞれの職場で、庶務業務（郵便物の受け取りや発送・仕分け作業、システムを利用した文書の供覧処理など）やデータ

入力などの業務を行います。受け入れにあたっては、チャレンジ雇用職員から所属に情報提供される「就労パスポート」（障害のある方が、働くうえでの自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを事業主などにわかりやすく伝えるためのツール）等の内容が活用され、所属で支援を担当する職員が相談窓口を務めます。しかし、障害への理解と合理的配慮の提供等が求められることから、ジョブコーチによる定期的な訪問面談を実施するなど、所属やチャレンジ雇用職員に対する相談支援を行っています。また、各所属の困りごとやチャレンジ雇用職員の悩みなどには個別に相談に乗り、アドバイスを行う等、職場定着への支援を行っています。

本取組の意義については、障害者の就労の場の拡充と全庁的な障害者への理解促進と捉えており、今後さらなる理解の浸透に向けた庁内への働きかけと、一人でも多くのチャレンジ雇用職員の一般就労に向けた取組を進めていきたいと考えています。



〈チャレンジオフィス職員で  
考案したオフィス入口表示板〉



〈チャレンジオフィス職員  
で考案したロゴマーク〉

#### 4 人事管理関連

(1) 障害のある職員が定着し活躍できる職場環境づくりのための取組（相談・支援に関する取組）

##### ① 金沢市（市長部局）の取組

○雇用障害者数：職員総数 2333.5 人 障害のある職員数 69 人

○実雇用率：2.96%

○障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

（以上、令和3年6月1日現在 障害者任免状況通報書による）

※ 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。

## WEB を活用した SPIS（就労定着支援システム）の推進

(課題) 障害者雇用が法定雇用率に達する一方で、今後は障害のある職員の職場定着を促進していく必要があった。

(対応) 障害のある職員本人が職場の上司等と円滑なコミュニケーションが取れるようになることを目標として WEB を活用した SPIS を導入した。

(効果) 採用後の職場に慣れない時期を無事に乗り切るなど、金沢市としては障害のある職員の職場定着に確かな手応えを感じている。

金沢市では障害のある職員の雇用管理のために WEB を活用した SPIS の推進に取り組んでいます。

発端となったのは、障害者雇用が法定雇用率に達する一方、これからの課題は障害者本人の SOS に適切に対応しつつ定着促進を図ることではないかとの認識です。また、このためには、フォローする職員の障害者理解や管理能力の向上、さらには人事課と連携が取りづらい出先機関などとの連携についても併せて検討する必要がありました。金沢市は、地元の自立就労支援機関に相談の上、委託に基づく支援を受けつつ、WEB による SPIS の仕組みを作成し、運営しているところです。

SPIS は現在、精神障害や発達障害のある職員が利用しています。SPIS の利用については、採用日の前月に実施する配置前の面談の場で職員本人と話し合い決定しています。

運用方法ですが、SPIS は、障害のある職員が職場の上司等と円滑にコミュニケーションが取れるようになることを目標としており、活用期限を基本的に6ヶ月と定めています。その間、SPIS によるやりとりは毎日行われますが、返信は基本的には所属職員が行い、人事課の担当職員と保健師、自立就労支援機関の支援員が共有します。また、WEB システムのため、スマートフォンから24時間いつでも利用可能であることから、所属職員等が閲覧する時間をあらかじめ話し合うなど、ルールを設けています。

SPIS のフォーマットは、SOS の把握や配慮事項が確認出来る項目を本人との面接の上で個々に設定しつつ作成されます。

一方で、文章によるやり取りは、ともしれば誤解を生むリスクも生じます。このため、SPIS だけで終わることなく、月に1度、本人、職場、人事担当課、自立就労支援機関の支援員で面談を実施し、SPIS の利用について振り返ることと

しています。

効果ですが、会話による自己表現が不得手な職員にとっては SPIS が自己表現をサポートする役割を持ち、採用後の職場に慣れない時期を乗り切れたとの声や、相談したい内容として帰宅後に気づいたことや、時には私生活のことを含め SPIS を通じて相談でき、やがて、職場での声かけに応じてくれるようになった事例などがあるとのこと。金沢市は、SPIS の効果に関して、確かな手応えを感じています。

今後の目標は、研修等を通してこれまで以上に障害に理解のある職場環境を醸成するとともに、SPIS の活用を一層広げるなど、障害のある職員に寄り添いながら、安定した定着支援に繋げていくことです。

最後に、同様の取組を進めたいと考える地方公共団体へのアドバイスは、「一番大切なことは、障害の有無に関わらず、職員に寄り添いながら、安心感を与えることです。金沢市では、WEB システムである SPIS を通して、その実現を行っています。これからのデジタル社会へ対応していく観点からも、SPIS のような WEB ツールを利用していくことが必要ではないか。」ということです。