

# 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2年3月

## はじめに

- ・ 平成 30 年に国の機関及び地方公共団体の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりました。このような事態は今後、あってはならないことであり、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、国及び地方公共団体の機関においては、法定雇用率の達成に留まらず障害者雇用を継続的に進めることが重要です。
- ・ 地方公共団体における障害者雇用については、厚生労働省の障害者雇用状況調査（令和元年 6 月 1 日現在）において、都道府県の機関（法定雇用率 2.5%）に在職している障害者の数は 9,033.0 人で、前年より 9.6%（788.5 人）増加しており、実雇用率は 2.61%と、前年に比べ 0.17 ポイント上昇しております。また、市町村の機関（法定雇用率 2.5%）に在職している障害者の数は、28,978.0 人で、前年より 6.8%（1,832.5 人）増加しており、実雇用率は 2.41%と、前年に比べ 0.03 ポイント上昇しております。また、都道府県等の教育委員会（法定雇用率 2.4%）に在職している障害者の数は 13,477.5 人で、前年より 6.9%（870.0 人）増加しており、実雇用率は 1.89%（都道府県教育委員会は 1.87%、市町村教育委員会は 2.03%）と前年に比べ 0.01%低下しております。

このように地方公共団体における障害者雇用は総じて着実に進展しているものの、個別にみると、その進捗状況は一様ではなく、積極的に障害者雇用に取り組む地方公共団体のノウハウを全体で共有すること等により、地方公共団体全体における障害者雇用の取組の一層の推進が望まれます。
- ・ このため、障害者雇用対策課では、障害者雇用の実績がある 4 府県 1 市の地方公共団体から情報収集し、障害者雇用を進める上で重要である「障害者雇用の理解の促進」、「受入体制の整備」、「採用活動」及び「職場への円滑な受入れと職場定着」という点で効果的と思われる取組を取りあげ、「地方公共団体障害者雇用好事例集」としてとりまとめました。障害者雇用の経験が少ない地方公共団体、これから本格的に取り組もうとしている地方公共団体等におかれましては本事例集をご活用ください。
- ・ また、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、本事例集のほか、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」等がありますので、併せてご参照ください。

- ・ 最後に、本事例集のとりまとめに当たり、ご協力いただいた地方公共団体の皆様に心より感謝申し上げます。

令和2年3月  
厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

## 目次

(1) 障害者雇用の理解の促進	
① 岐阜県（知事部局）の取組	・・・P5
② 大阪府（知事部局）の取組	・・・P6
(2) 受入体制を整える	
① 岐阜県（知事部局）の取組	・・・P7
② 大分県（知事部局）の取組	・・・P8
③ 福岡県（知事部局）の取組	・・・P9
(3) 採用活動	
① 大分市の取組	・・・P10
(4) 事務集約方式による職場への円滑な受入れと職場定着	
① 岐阜県（知事部局）の取組	・・・P11
② 大阪府（知事部局）の取組	・・・P13
③ 岐阜県教育委員会の取組	・・・P16

(注) この事例集では、関係地方公共団体に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) 障害者雇用の理解の促進

### ① 岐阜県（知事部局）の取組

- 雇用障害者数：職員総数 5,371.5 人、障害のある職員数 127 人（令和元年 6 月 1 日現在）
- 実雇用率：2.83%（令和元年 6 月 1 日現在）
- 障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

### 知事部局が中心となる「障がい者雇用連絡会議」の設置により、方針の共有と取組を促進

〈課題〉各任命権者の障がい者雇用に係る取組の共有と県全体における障がい者の就業機会の拡大

〈対応〉知事部局、教育委員会及び警察本部の人事担当課長、外部アドバイザーを構成員とする「障がい者雇用連絡会議」を設置。また、同会議主催による「障がい者雇用合同研修会」を開催

〈効果〉同会議により、障がい者雇用に関する課題について情報共有が図られるとともに、障がい者雇用に関する知事部局のノウハウを教育委員会及び警察本部と共有することができた。

また、外部アドバイザー（障害者就労支援機関関係者）の助言を踏まえた内容の「障がい者雇用合同研修会」の定期的な開催により、職員が実践的なノウハウを身につけることができた。

岐阜県の知事部局では、障がい者雇用に関する研修会の開催やマニュアルの策定など、障がい者雇用に関する取組を進めていましたが、平成 30 年度に、岐阜県全体として障がい者雇用を進めるため、知事部局、教育委員会及び警察本部の人事担当課長並びに障害者就労支援機関の外部アドバイザーを構成員とする「障がい者雇用連絡会議」を設置し、障がい者雇用に関する課題を共有し、就業機会の拡大を進めることとなりました。

また、同会議主催で、障がいの特性やその特性に応じた接し方などについて学ぶ「障がい者雇用合同研修会」を実施しており、ともに働く職員の障がいに関する理解を深めています。

研修の企画に際しては、外部アドバイザーの助言を踏まえ、実例を基にしたグループ討論形式によるケーススタディなど実践的なプログラムを組み込むとともに、実施に当たっては、労働局やハローワーク、障害者就労支援機関と連携、協力し、より専門的かつ実用的な内容とするようにしています。

このような研修の実施により、県全体として、障がい者雇用の実務につ

いての理解促進に取り組んでいます。

## ② 大阪府（知事部局）の取組

- 雇用障害者数：職員総数 8,193.5 人、障害者数 231 人（令和元年 6 月 1 日現在）
- 実雇用率：3.63%（令和元年 6 月 1 日現在）
- 障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

### 庁内チームの設置により、障害のある職員採用に積極的に取り組む

- 〈課題〉府全体の障害者雇用促進のため、府庁自らが障害者雇用に取り組む必要があること。
- 〈対応〉「公務労働検討チーム」を設置。障害者雇用に係る検討や、庁内での研修等を実施。
- 〈効果〉府庁全体としての障害者雇用に関する方針の共有、取組に係る連絡調整等が可能になったこと。

大阪府では、府政のあらゆる分野において、福祉の視点から総点検し、住宅、教育、労働などの各分野の連携の下に、施策の創意工夫や改善を通じて、障害者やひとり親家庭の父母、高齢者などの雇用、就労機会を創出し、自立を支援するため、平成 15 年度から「行政の福祉化推進会議」を設置し、全庁的な取組を進めてきました。

さらに障害者の雇用の促進と職業の安定を図る目的で、平成 22 年度に「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例」（通称「ハートフル条例」）を定め、就労に関する基本理念を定めるとともに、府、事業主、事業主団体及び府民の果たすべき責務を明らかにし、府の施策の基本となる事項を定めました。なお、同条例では、府に対し自ら率先して障害者を採用するよう義務づけています。

これを受けて、「行政の福祉化推進会議」の下部組織として、大阪府の公務労働内における障害者及び母子家庭の母等の就労機会の拡大を図るため、平成 24 年度から総務部、福祉部、商工労働部及び教育委員会から構成される「公務労働検討チーム」を設置し、就労支援方策についての検討などに取り組んでいます。令和元年度には、同チーム主催で「障がいの理解と配慮に関する研修会」（精神・発達障害者しごとサポーター講座及びハートフルオフィスの事例報告）を実施しました。このような取組により、府庁全体での障害者雇用に関する方針の共有、取組に係る連絡調整等が図られています。

## (2) 受入体制を整える

### ① 岐阜県（知事部局）の取組

#### 県独自のQ & A集の作成等により、障がいのある職員の働きやすい職場づくりを推進

〈課題〉障がい者の雇用を拡大していく中で生じた事務手続（求人から採用までの手続等）や適切な労務管理等に関する各職場の不安や疑問を解消すること。

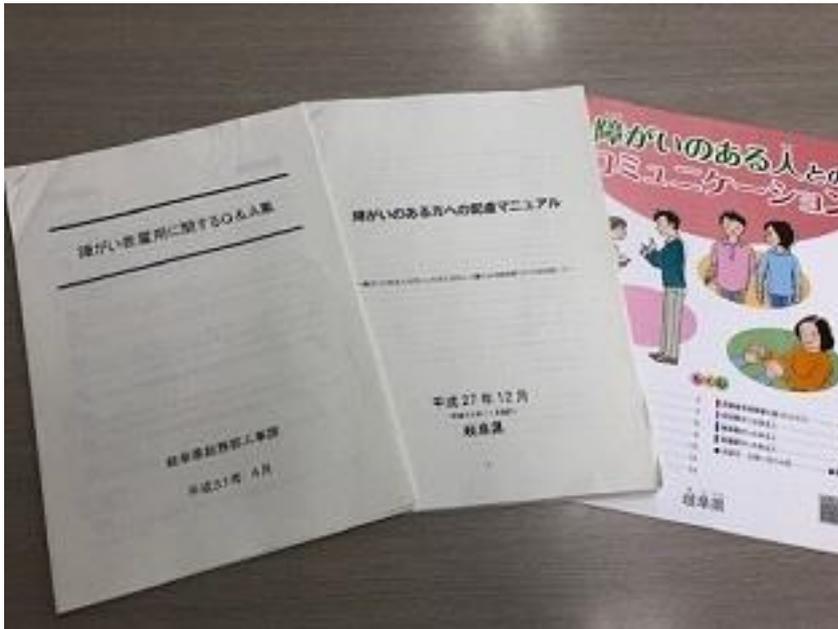
〈対応〉人事課で、障がいに関する基礎知識、求人・採用の事務手続や労務管理、サポート体制等に係る独自のQ & A集を作成

〈効果〉障がい者を初めて雇用する職場で生じる些細な疑問などをQ & A集で解決することができ、適切な労務管理が職場で行われるようになるなど、障がいのある職員が働きやすい職場づくりが進んでいる。

県全体で障がい者の就業機会の拡大を進めるため、各職員が障がい者雇用に対する意識や理解をさらに深める必要がある一方で、各職場の労務管理を行う職員からは、求人・採用の事務手続や障がいに応じた就業上の配慮等の障がい者雇用の手続などに関して、不安や疑問の声がありました。

このため、人事課で、障がいに関する基礎知識、求人・採用の事務手続や労務管理、サポート体制等に係るQ & A集を独自に内部資料として作成しました。

また、Q & A集に加えて、障がいのある職員の支援に必要な各種マニュアルや障害者雇用促進法に係る各種資料等について、各職員が容易に活用できるよう、これらの資料を庁内webに掲載するとともに、職員研修でこれらの資料を用いて説明を行うなど、ともに働く職員の障がいに関する理解を深めるためのツールを整備することで、障がい者を初めて雇用する職場での求人・採用の事務手続や労務管理等の円滑化と、障がいのある職員が働きやすく、継続して勤務できる職場環境の整備に繋がっています。



障がい者雇用に関するQ & A集等

## ② 大分県（知事部局）の取組

- 雇用障害者数：職員数 4,101.5 人、障害のある職員数 86 人（令和元年 6 月 1 日現在）
- 実雇用率：2.64%（令和元年 6 月 1 日現在）
- 障害種別：身体障害、知的障害、精神障害
- 大分県の取組の概要：大分県では、障害者に適した業務を庁内に集約した大分県庁ワークセンターを中心とする取組により、障害者の就労機会の拡大に取り組んでいます。

### スーパーバイザーの配置により、地方機関での障害者の雇用を支援

- 〈課題〉県内中心部以外に住む障害者の就労の場を確保する必要があるが、組織が小さい地方機関では、障害者の受け入れ体制が十分ではなく、業務量の確保も困難
- 〈対応〉地方機関の障害者雇用を支援するため、専門性を有するスーパーバイザーが現場に出向き、アドバイス等を実施。
- 〈効果〉地方機関における障害者雇用の受け入れ体制を強化し、県内広域での障害者の雇用の場を確保。

大分県では、大分県庁ワークセンターや市内の関係機関だけでなく、地方振

興局や農業大学校といった地方機関においても障害のある非常勤職員を雇用することにより、県内中心部に居住する障害者だけでなく、地方に居住する障害者の就労の場の確保を図ってきました。しかしながら、地方機関は組織が小さく、障害者雇用の受け入れ体制が不十分であり、また業務量の確保も困難でした。

このため、障害者就労支援機関勤務経験のあるスーパーバイザー 1 名を県庁内に配置することとし、スーパーバイザーが地方機関に出向いて、障害者の雇用管理や業務の選定等についてアドバイスを行っています。このことにより、地方機関における障害者雇用の受け入れ体制が強化されました。

今後は、地方機関の一部にワークセンターを設置するなど、より効果的な障害者雇用について検討が進められていくこととなっています。

### ③ 福岡県（知事部局）の取組

○雇用障害者数：職員数 7,856 人、障害のある職員数 175 人（令和元年 6 月 1 日現在）

○実雇用率：3.27%（令和元年 6 月 1 日現在）

○障害種別：身体障害、精神障害

○福岡県の取組の概要：福岡県は障害者雇用に継続的に取り組むことで 3.27%という高い実雇用率を実現しています（令和元年 6 月 1 日現在）。

近年は、精神障害者及び知的障害者を受験資格に加え、募集・採用に取り組んでいます。

#### 職場環境におけるバリアの解消とフォローアップの効果的実施

〈課題〉障害のある職員の活躍のためには、職場環境におけるバリア（障壁）の解消を促進する必要。

〈対応〉労働安全衛生法に基づく職場巡視に当たり、障害のある職員の意見を踏まえ、チェックリストの項目について必要な見直しを行い、障害のある職員のバリアの解消という観点から実施。

〈効果〉障害のある職員の意見を踏まえた職場環境の問題点の把握と改善に向けた検討を効率的に行えるようになったこと。

労働安全衛生規則に基づき、事業場では、職場における職員の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成のため、衛生管理者が毎週 1 回職場を巡視することとされています。一方、障害のある職員の活躍のためには、職場環境におけるバリアの解消と、その状況が維持されているかフォローアップが必

要です。

福岡県では年1回、障害のある職員との意見交換会を実施しており、障害のある職員の意見を踏まえて、障がいのあるなしに関係なく全ての職員が働き続けることができる職場づくりに取り組んでいます。

各職場で行われる職場巡視に用いるチェックリストの項目に、障害のある職員の意見も反映させる取組を行っています。これにより、問題点を的確に把握することが可能となり、職場環境の整備を効果的・効率的に行えるようになりました。

### (3) 採用活動

#### ① 大分市の取組

○雇用障害者数：職員総数 2,661 人、障害のある職員数 69 人（令和元年 6 月 1 日現在）※その他の心身の機能の障害は除く

○実雇用率：2.59%（令和元年 6 月 1 日現在）

※その他の心身の機能の障害は除く

○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

○大分市の取組の概要：大分市では以下のように幅広い障害者の募集・採用機会の拡大を図っています。また、令和2年度から、人事課にて郵便物の封入・配送準備作業、文書の仕分け作業や届出等のデータ入力作業、会議録作成作業等の業務を集約する取組により、障害者の就労機会の拡大に取り組む予定としています。

#### 障害者枠の拡大により幅広い障害者を募集・採用の対象に

〈課題〉平成 27 年度までは障害者枠の対象は身体障害のみであったが、精神障害者の雇用義務化を見据えた障害者枠設定の検討に際し、雇用義務の対象とはならない障害者の扱いが課題となった。

〈対応〉非正規職員については平成 28 年度から、正規職員については平成 29 年度から障害者枠の対象を身体障害、知的障害、精神障害、「その他の心身の機能の障害」まで拡大した。

〈効果〉幅広い障害種別の職員の採用に繋がった。

平成 27 年度当時、障害者雇用促進法の改正により平成 30 年 4 月 1 日から精神障害者が雇用義務の対象に追加され、法定雇用率が引き上げられることとなったことから、大分市では職員採用に係る障害者枠の範囲について検討を行いました。大分市では、雇用義務の対象にならない障害者を障害者枠から除外する

理由はなく、障害者に広く門戸を開くことが適当であるとの観点から、正規職員及び非正規職員の障害者枠の範囲に雇用義務の対象となる精神障害者だけでなく、「その他の心身の機能の障害」として、雇用義務の対象とならない障害者も含めることとしました。これにより、難治性疾患患者などの障害者手帳を所持しない障害者の採用に繋がっています。

#### (4) 事務集約方式による職場への円滑な受入れと職場定着

##### ① 岐阜県（知事部局）の取組

○雇用障害者数：職員総数 5,371.5 人、障害のある職員数 127 人（令和元年 6 月 1 日現在）

○実雇用率：2.83%（令和元年 6 月 1 日現在）

○障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

##### 「かがやきオフィスぎふ」を設置し、障がい特性に応じた労務管理を実現

〈課題〉一般就労を希望しているが、直ちには就職が難しい障がい者について、就労の場を確保し、一般就労へ繋げること。

〈対応〉県庁人事課内に「かがやきオフィスぎふ」を設置し、オフィスリーダーによる指導やサポートのもと、日常業務を通じた一般就労への支援を実施

〈効果〉オフィスでの勤務を通じて必要なマナーや技術を身につけて一般就労へ移行

「かがやきオフィスぎふ」（以下「オフィス」という。）は、平成 25 年度に人事課内に設置され、一般就労することを希望している障がい者に対して、就労の場を確保し、県庁内でトレーニングを積むことにより、一般就労の可能性の拡大を図ることとしています。

令和元年 11 月現在、オフィス（定員 8 名）では、4 名の障がい者（知的障がい者、精神障がい者）がスタッフとして勤務しています。

雇用期間は、原則 1 年間（最長 3 年間）で、業務内容は、県庁内の各職場から依頼され、集約された事務補助業務（文書収発・封入作業、宛名シール貼り、簡単なデータ入力、議事録の作成、会議室の清掃等、廃棄文書結束）です。

日常業務の面では、オフィスリーダー 2 名（共に元特別支援学校校長）が、スタッフ一人ひとりの障がいの特性に基づく適切な業務の割り振りや労務管理、相談支援を行っています。毎日、朝のミーティングにおいて、各スタッフは、目標を発表し、帰りのミーティングでその達成度を発表します。これらのミーティングは、スタッフが当番制で司会をしており、スタッフ同士のコミュニケーション

ンに役立てるとともに、各スタッフの状況（健康状態や気持ちの変化など）をリーダーが把握する場としても重要なものとなっています。

また、スタッフごとに、その日の仕事内容、目標、疲労感、伝えたいことや質問を業務日誌に記入してもらうことで、各スタッフの詳細な状況の把握に努めるとともに、リーダーとのコミュニケーションの円滑化に役立てています。

就労面では、ハローワーク等の就労支援機関と連携し、オフィススタッフのケース会議にも参加してもらっています。

平成 25 年度の開所以来、民間企業等への就職に至ったスタッフは 27 名中 12 名です（令和元年 11 月 1 日現在）。

\* 担当者の声

- ・ 「かがやきオフィスぎふ」は、スタッフ 3 人でスタートしましたが、設置した当初は、業務の受注が少なく、業務量の確保や平準化に苦労しました。
- ・ そこで、まずは、部内の各課における業務を細分化し、オフィスへの依頼が可能となる業務について選定を行った上で、その実績をもとに、設置翌年度からは県庁内の各課から業務を請け負う体制とするため、全庁的に業務の選定を進めました。
- ・ 一方で、スタッフ自らが作画したオフィスの概要チラシを各課に配布したり、オフィスで請け負うことのできる業務の内容についてメールで周知を図るなど、オフィスの認知度の向上にも取り組みました。
- ・ また、請け負う業務についても、その内容に応じて「定例業務」と「随時業務」に分け、各月の業務量の平準化に取り組むことで、年間を通じた安定的な業務スケジュールが見込まれるようになりました。
- ・ さらに、業務を依頼した課へ、スタッフが成果物を直接納品するとともに、定例業務として「職場清掃」や「夕刊配達」を取り入れたことで、スタッフが県庁内の各課へ直接出向く機会が増えました。

これにより、スタッフと各課職員との接点が増え、日常的に接し、お互いに顔を知ることによって信頼関係が構築され、多くの職員の障がいに対する理解の促進に繋がったと同時に、職員からスタッフへ自然と感謝や労いの言葉がかけられるようになったことで、スタッフが自信をもち、コミュニケーション力も向上するなどの相乗効果が生まれるようになりました。



「かがやきオフィスぎふ」の看板



議事録作成

## ② 大阪府（知事部局）の取組

- 雇用障害者数：職員総数 8,193.5 人、障害者数 231 人（令和元年 6 月 1 日現在）
- 実雇用率：3.63%（令和元年 6 月 1 日現在）
- 障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

## ハートフルオフィス～体系的な就職支援の取組によりハートフルオフィス作業員の一般企業就職を支援～

〈課題〉一般企業就職を希望しているハートフルオフィス作業員の就労可能性を向上させる必要。

〈対応〉福祉専門職員による専門的な支援の実施に加えて、次の就職に向けた様々な研修プログラムを受講できる機会を提供。

〈効果〉「仕事を続ける力」の向上により、多くの一般企業就職を実現。

大阪府では障害者を非常勤作業員として最長2年7ヶ月間雇用し、「仕事を続ける力」を養い、一般企業への就職につなげる取組であるハートフルオフィス推進事業を実施しています（大阪府版チャレンジ雇用。福祉部障がい福祉室自立支援課が所掌）。

現在では21名の知的障害者が障害者に適した業務を庁内に集約したハートフルオフィスに配属され、5名の精神障害者が庁内各課に配属されています。ハートフルオフィス作業員（以下「作業員」という。）に対しては、日々の業務指示については指導員が、相談対応やケース会議の実施などの専門的な支援については自立支援課の福祉専門職員が行っています。生活面や就職面のサポートについては就業・生活支援センターなどの地域の支援機関と連携して行っています。これらの支援者間の連携は、ケース会議等を通じて行われています。

就職までの流れですが、作業員は9月に採用されるため、初年度の7ヶ月間は準備期として、通勤習慣の確立、作業技術の獲得、ビジネスマナー習得を目指します。2年目はステップアップ期として、出向業務経験（他の課に出向いて行う仕事。スキャン作業、会場設営など）、作業グループでのリーダー経験、履歴書等の作成練習及び企業見学を行います。3年目は就職活動期として、企業実習、後輩指導及び就職活動を行います。作業員に対しては、本人の強みとなる業務だけでなく、苦手な業務についても取り組む中で、時間をかければできるようになるのか、又は努力しても難しいのかをアセスメントします。

ハートフルオフィス推進事業では、作業員の働き続けられる力を高められるように、福祉専門職員の企画・実施により、月1回程度のペースで様々な研修やイベントが行われています。研修としては、SSTプログラム（※1）、メタ認知トレーニング（※2）、アンガーコントロールトレーニング（※3）などであり、こうした取組を通じて、働く上で必要な、聞いて書く力や言葉で相手に伝える力を身につけていきます。また、イベントとしては、OBの就労体験を聞く就労セミナー、企業見学会、家族見学会、OB会を実施

しています。このような体系的な就職支援や各種イベントを通じて、作業員は自己理解を深め、就職意欲を高めています。その結果、多くの作業員が一般企業に就職しています。

(※1) SSTプログラム・・・働く上で必要なコミュニケーションスキル（挨拶、仕事の報告等）をロールプレイの方法で練習する研修。

(※2) メタ認知トレーニング・・・自分の考え方のくせを知り、過度にストレスのかからない考え方を身につけるための研修。

(※3) アンダーコントロールトレーニング・・・働き続けるために必要な感情コントロールの方法を学ぶ研修。

#### \* 担当者の声

- ・ ハートフルオフィス推進事業に福祉専門職員が関わるメリットとして、業務の選定、採用後の職務とのマッチング、サポート体制の確立があります。
- ・ ハートフルオフィス推進事業で得られたノウハウを、ハートフルオフィス以外の部署にも活用することで、障害のある職員の職場定着を支援していきたいと考えます。



シュレッダー作業の前処理（ホッチキスの針外し）

### ③ 岐阜県教育委員会の取組

- 雇用障害者数：[県教育委員会全体]職員総数 18,413 人、障害のある職員数 185 人（令和元年 6 月 1 日現在）
- 実雇用率：1.87%（令和元年 6 月 1 日現在）
- 障害種別：身体障害、知的障害、精神障害

#### 就労オフィスから各学校へグループで出向いて業務を実施

- 〈課題〉障がい者の雇用促進における学校現場での業務の選定や効果的な業務の実施方法の検討の必要性
- 〈対応〉県教育委員会に障がい者の就労オフィスを設置。リーダーとスタッフが発注のあった各学校に出向き業務を実施。
- 〈効果〉就労オフィスで障がい特性に応じた雇用管理が行えるほか、各学校から十分な量の業務を確保でき、安定した就労が実現。各学校の業務負担の軽減にも役立つこと。

岐阜県教育委員会では、障がい者の雇用促進を図るため、学校現場での業務の選定を行ったところ、各学校で一人ずつ障がい者を配属するより、複数の学校の業務を集約し、複数名の障がい者がこれらの業務に取り組む方法に見直すことによって、効率的に行える業務（校庭や施設の清掃等）があることがわかりました。

そこで、本年度より県教育委員会に就労オフィスを設置し、特別支援学校校長経験者 1 名をリーダーとし、障がいのあるスタッフ 7 名を雇用し、障がい特性に応じた雇用管理を行いつつ、週 3 回程度、各学校にリーダーとスタッフが出向いて、依頼された業務（草刈りや落ち葉の清掃、施設清掃、図書の整理等）を行う取組を始めました。

日によって働く現場となる学校は異なりますが、依頼される業務内容そのものは共通であり、リーダーが同行することから、スムーズに作業が行えています。各学校には、スタッフのための休憩スペースの用意をお願いしているため、出先での疲労の解消が行えています。

なお、就労オフィスでの勤務の日（雨の日を含む）は、文書整理や清掃などの業務を行っています。

発注のあった各学校に出向く形の就労とすることで、安定した業務量の確保に繋がっています。また、学校の校務補助業務を就労オフィスが引き受けることで、学校現場における業務負担の軽減にも役立っています。中には、出向いた学校での働きぶりを評価され、学校での就職が決まったスタッフもいます。

現在は、岐阜県総合教育センターの近くの学校に出向いて就労していますが、さらなる障がい者雇用を促進する観点から、今後は県内各地の特別支援学校、高等学校にも就労支援オフィスを新設し、発注のあった各学校に出向く形での就労とすることで障がい者の雇用の拡大を図るとともに、一般就労に向けた支援も進めていきます。

\* 担当者の声

- ・ スケジュールについては、見通しを持てるよう、月単位のものを前月に、週単位のものを前週に紙で渡し、当日と翌日のスケジュールは部屋のホワイトボードに記載しています。また、外部の学校に出かけて作業をする場合、必要なものが明確でないと不安に感じるようだったので、必要な服装、持ち物を日々の予定表に記入することで、安心して仕事に取り組めるようにしています。
- ・ 全体的な支援として、障がい特性に応じて仕事を分けたり、場所を変えるなどの工夫をするほか、声掛けを努めてするようにし、スタッフのモチベーションが上がるように心がけています。



「体育館のモップがけ」



「花壇の準備」