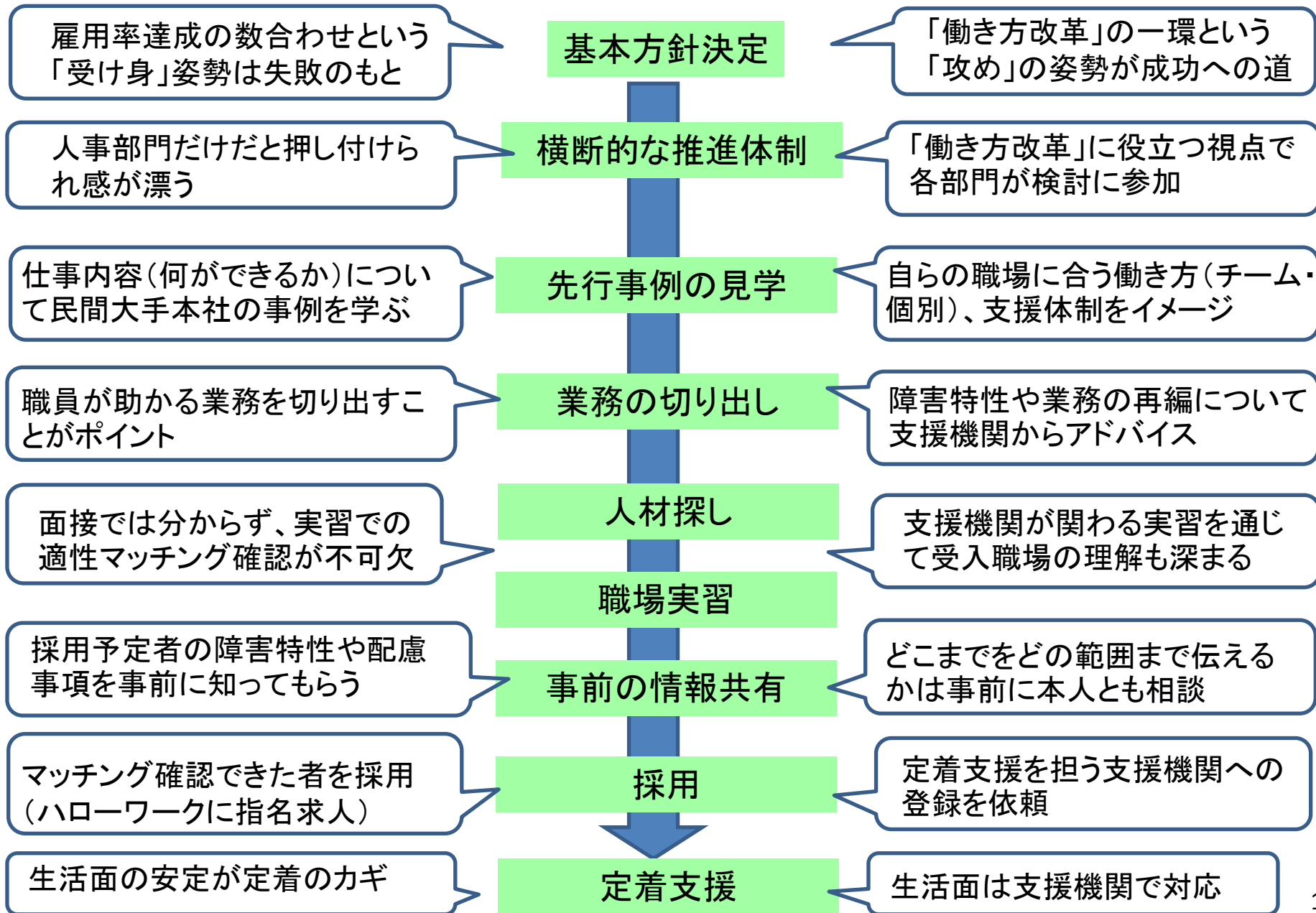


# 中央官庁での障害者雇用「成功への道すじ」



# 公務部門の障害者雇用の現状

## 1. 事前に適性を確認せずに採用して後で苦勞している

柔軟な対応が可能な非常勤職員の採用についても、ハローワークからの紹介で書類と面接のみで選考しており、採用に当たり職場実習を行う国機関は少ない。

## 2. 雇用数を割り当てられた出先機関が困惑している

山間部や規模の小さな出先機関にまで雇用数が割り振られ、雇用の目処も立たずに困惑。

## 3. 知的障害者の採用が念頭に置かれていない

安定的な就労のために民間大手企業でも採用が進んでいる知的障害者を雇用する国機関がほとんどなく、筆記試験が不要な非常勤職員でもほとんど雇用されていない。

## 4. 安定して働くための「職場のサポート体制」が作られていない

複数の障害者を雇用する事業所でも、分散した職場に配置し、各職場の上司等が兼務で指導管理するところが大半で、専従の職場適応支援者を配置する等、障害特性を踏まえたサポート体制を組んでいる国機関は少ない。

## 5. 地域にある「支援機関」を活用していない

民間企業で障害者雇用を進める際に活用されている外部の就労支援機関が使われず、職場の担当者が孤立している。民間企業が利用できるサービスの利用も公務部門では制限されたため、ノウハウの無い中で障害者も職場も困惑している。

# 1. 事前に適性を確認せずに採用して後で苦勞している

試験採用となる常勤職員と異なり柔軟な対応が可能な非常勤職員の採用についても、ハローワークからの紹介で書類と面接のみで選考するなど、採用に当たって適性の確認を十分行わずに採用し、「合理的配慮」の検討もないままに現場に配属している。

障害特性と仕事との適性を確認する情報が十分ないままに採用し配置するため、配属先では本人も職場の側も苦勞し、戦力にできず早期の離職を招いている。

【民間企業ではどうしているか？】

「合理的配慮」に関する情報入手  
(ナビゲーションブック等)

障害者職業センターが作成支援するナビゲーションブックは、作成の過程で自己理解と自己管理能力の向上が図られる（公務員の在職者は対象外）

【提案】  
募集に際して「合理的配慮」の内容を確認できる文書の提出を求めることをマニュアルに明記してはどうか

職場実習で仕事との適性確認  
(就労支援機関や特別支援学校が実施)

守秘義務を理由に職場実習や定着支援に外部支援機関が入ることに否定的だったり、賃金を払わない職場実習に抵抗感を持つ機関がある。

【提案】  
職場実習を行う際の「守秘義務契約書」等の様式や賃金を払わなくて問題ないことをマニュアルに明記することで、国機関側の手続負担や不安を解消してはどうか

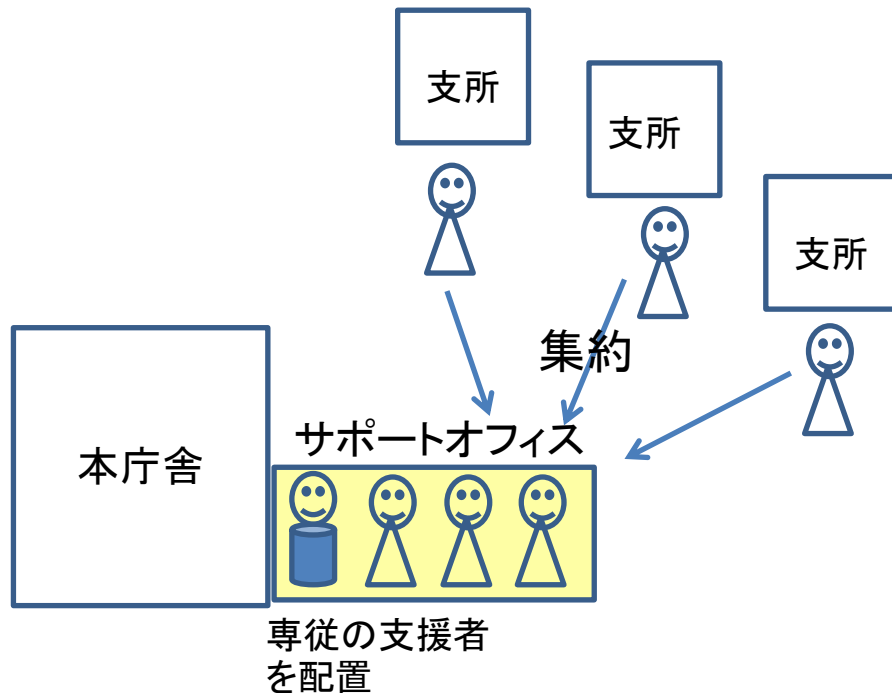
(注) ナビゲーションブックは、障害者が自己の障害の特性と「合理的配慮」について雇用先企業に説明するために、支援機関のサポートの下に作成される【発達障害者が対象】

## 2. 雇用数を割り当てられた出先機関が困惑している

### 【提案】

#### 【雇用の現場を集約するスキーム】

雇用現場を人材確保が容易な地域に集中し、十分な支援体制の下にチームで働くことにより、障害者が戦力として活躍できるようにしてはどうか。

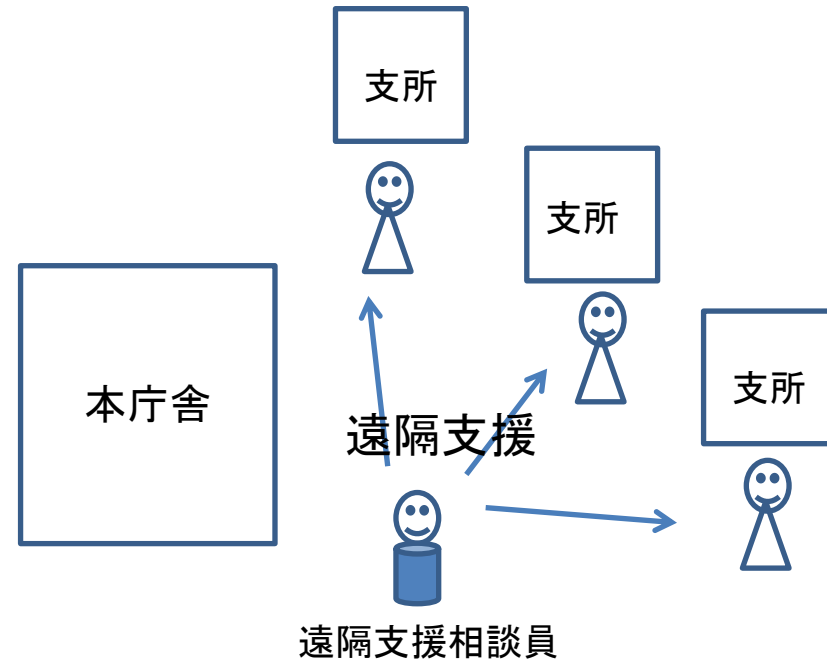


本庁や支所から定型的な業務を切り出してサポートオフィスの仕事とすれば、「働き方改革」に貢献できる。

### 【提案】

#### 【遠隔支援で分散配置を支えるスキーム】

遠隔支援によるサポートの下に、分散配置された障害者の自己理解・自己管理を促すとともに、職場担当者の支援スキルを向上させることにより、安定的な就労を目指してはどうか。



### 3. 知的障害者の採用が念頭に置かれていない

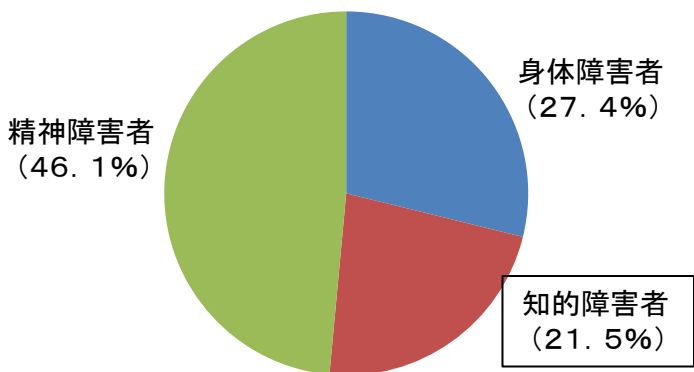
安定的な就労が評価され民間大手企業でも採用が進んでいる知的障害者を雇用する国機関がほとんどなく、筆記試験が不要な非常勤職員でもほとんど雇用されていない。

知的障害者の働けるような仕事がないと思われ、知的障害者の雇用に向けた業務の切り出しも行われていない。

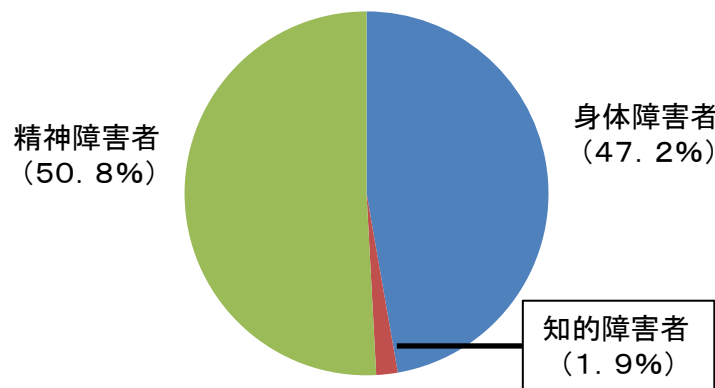
		身体障害	知的障害	精神障害
常勤・非常勤採用者総数	2,755.5人	47.20%	1.90%	50.80%
	(常勤28%、非常勤72%)			

(注) 人事院の選考採用試験、各府省個別選考試験、各府省での非常勤職員採用による、2018年10月～2019年4月における国の行政機関の採用者数。

民間部門の採用



公務部門の採用



**【提案】**

特別支援学校の見学を通じて学校とのつながりを作り、在学生の現場実習を受け入れることで職場の側も知的障害に対する理解を深め、マッチングを確認できた者を採用してはどうか。

## 4. 安定して働くための「職場のサポート体制」が作られていない

複数の障害者を雇用する事業所でも、分散した職場に配置し、各職場の上司等が兼務で指導管理するところが大半で、専従の職場適応支援者を配置する等、障害特性を踏まえたサポート体制を組んでいる国機関は少ない。

### 分散配置

マニュアル  
P83～84

本人の能力・適性に応じて複数の部署に分散して配置する

日常的な支援の必要性が少ない者を想定した配置

- ①配置先の上司等が兼務で支援するため、負担が大きい。
- ②支援者が1～2年で異動するため、ノウハウが蓄積されにくく、就労が不安定になりやすい。
- ③障害の特性と仕事のマッチングができていないと戦力にならない。
- ④体調を崩して休むと仕事に穴が開いてしまう。
- ⑤仕事が合わない場合は、他職場への異動も必要。

### 集中配置

マニュアル  
P83～84

特定の職務を選定した集め、複数名の障害のある職員を集中的に配置する

日常的な支援が必要な者を想定した配置

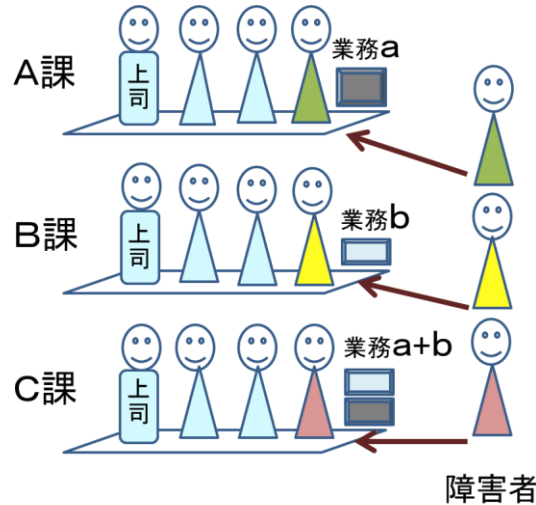
- ①専従の支援体制が作れるので、支援者の負担感は軽減できる(必要に応じて支援者も複数配置)。
- ②支援者の長期的な配置も可能なので、ノウハウが蓄積しやすく、就労も安定しやすい。
- ③仕事の種類を多様にできるため、障害の特性やその日の体調に合わせて仕事を割り振ることができる。
- ④体調を崩して休んでも他のメンバーが代替可能。
- ⑤仕事が合わない場合は、チーム内での調整が可能。

### 【提案】

支援がなくても戦力になれる者には、インクルーシブの理念からも分散配置が適切だが、実際に採用されている者の中に手厚い支援が必要な者が多い場合には、専任の支援者が配置された集中配置の場を選択肢として用意してはどうか。

# 分散配置と集中配置に係る職場の支援体制

## 分散型就労

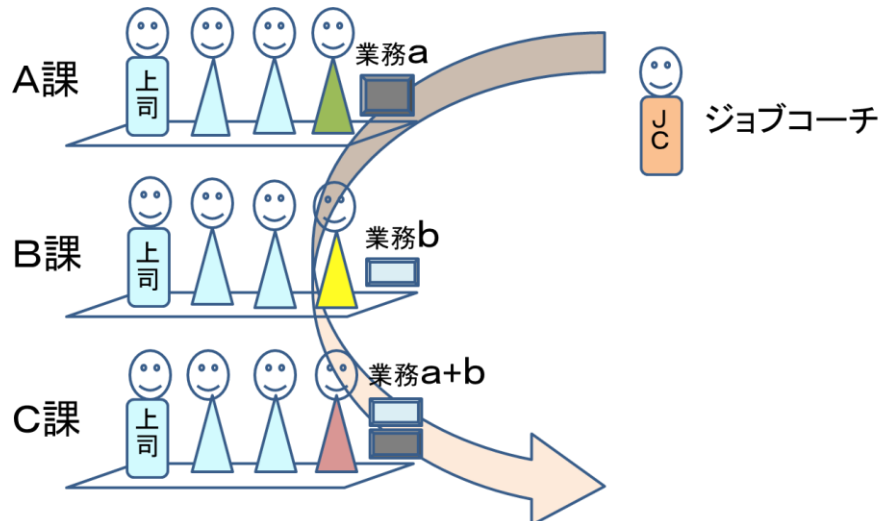


採用後に職場に分散して配置され、各職場の上司の指導の下に、各職場の業務に従事する



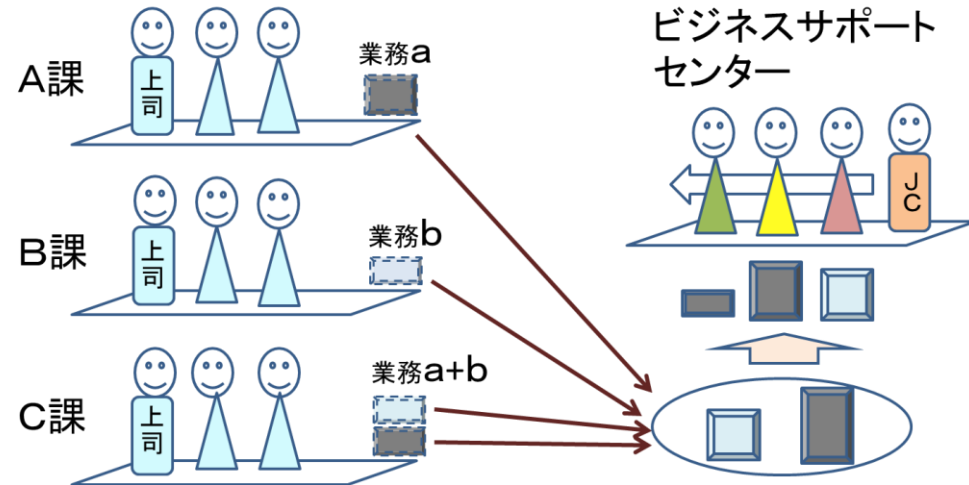
兼務で指導するため、上司の負担が大きくなりがち。

## 分散型就労+巡回ジョブコーチ



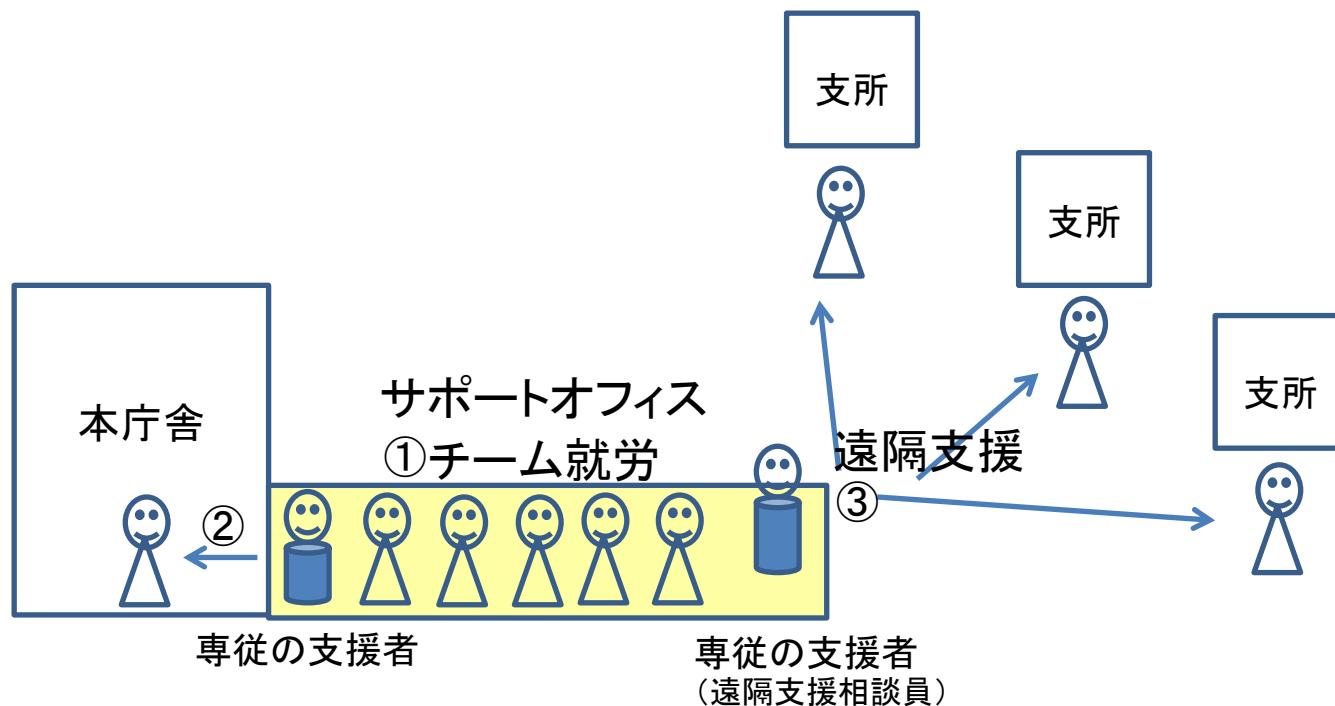
人事課等に所属するジョブコーチが各職場を巡回して業務指導や相談対応することで、各職場の上司の管理をサポートする

## チーム型就労(集約型)



各課から業務を切り出して整理し、ジョブコーチ(JC)の業務指導の下に、メンバーの能力・適性・状態に応じて配分される業務に従事する。

# サポートオフィスを基本とするスキーム



- 【体制】 サポートオフィスに複数の支援者を配置  
うち1名は支所に分散配置された障害者の遠隔支援者
- 【業務】 ①サポートオフィスに配置された障害者の支援  
②分散配置された障害者の支援  
③支所に配置された障害者の遠隔支援(巡回又はWEB活用)



# 職場内の支援体制(職場適応支援者の確保)

## 兼務

- ①本来の職務を行いながらの支援となるため、負担が大きい。
- ②兼務のため、十分なノウハウを習得する時間が取りにくい。
- ③折角、適性が合ったり、ノウハウを習得しても、1～2年で異動してしまう。
- ④支援対象者は原則1人(分散配置が前提)
- ⑤支援の必要度が低い者でないと難しい。

## 専従

- ①専従なので、支援業務が本来業務。
- ②専従なので、適性を見極めた人選やノウハウを習得する機会も作りやすい
- ③比較的長期の配置も可能。
- ④支援対象者は数人単位でも可能(分散配置も集約配置もあり得る)で、効率的な支援体制
- ⑤支援の必要度が高い者でも対応できる可能性

## 専従の人材確保

### 職員・定年再雇用者(定員内)

- 仕事の内容や職場の事情に明るく、職員とのコミュニケーションもとり易い。
- ▲専門性の習得に時間
- 職員定員にカウントされるため、定員を減らされる職場から不満。

### 非常勤の定年再雇用者(定員外)

- 仕事の内容や職場の事情に明るく、職員とのコミュニケーションもとり易い。
- ▲専門性の習得に時間
- ▲常勤の定年再雇用に比べて不利なため、人材確保ができるか。

### 外部人材(定員外)

- 外部の専門人材の確保が可能。
- ▲仕事の内容や職場の事情が分からず、職員とのコミュニケーションもとりにくい
- ▲非常勤職員の処遇だと人材確保が難しい(企業退職者なら可能性はあるが人材は限られる)

## 【提案】

非常勤の定年再雇用者の中で面倒見の良さそうな人材を専従の支援者として配置し、研修でスキルを習得させてはどうか。