

編集委員が 行く

やっと始まった公共サービスでの 新しい取り組み

—「チャレンジド オフィス ちば」

本誌編集委員 東京経営者協会 障害者雇用アドバイザー 西嶋美那子



●視察等のお問合せ先

千葉県総務部総務課

TEL 043-223-2032

URL http://www.pref.chiba.lg.jp/syozoku/a_soumu/challenged/coc-top.htm



千葉県庁総務課内に設置された「チャレンジド オフィス ちば」



行木元（なめき・はじめ）オフィスマネージャー



中島良樹総務課副主査

どうして公の組織での障害者雇用は少ないのだろう

長年にわたって、企業の視点から障害のある人たちの働く場を確保しようと努めてきた立場からは、いつも「どうして国の機関や学校など、公の組織で障害のある人たちの就労の場をもっと増やすことができないのだろう」という懸念をもっていました。もちろん一部の機関では、古くから身体障害のある人たちの働く場が確保され、雇用も進んできてはいましたが、その活躍の場はかなり限られたものでした。

特に、ここ数年の間に設立された特例子会社では、これまで雇用が難しいとされてきた知的障害のある人たちに適した職場が、企業の創意工夫と努力で創り出されてきており、その取り組みは官公庁などの組織でも十分に対応できるものと考えていました。

これまでも、厚生労働省や東京都などにも積極的に検討してはどうかと提案はしてきていましたが、なかなか実現に結びつきませんでした。しかし千葉県庁が新たな取り組みとして、昨年六月から総務課にオフィスを設けて一部の業務を集約させ、知的障害のある人たちの就労の場を確保しました。

従来行政の組織は縦割りであるため、組織を横断して業務を分担したり、人員枠を複数の部署で共有するという考え方がないだけに、この取り組みには抵抗も

多く、解決しなければならぬ課題もたくさんあったようです。しかし、これまで難しかったと考えられていた官公庁での新たな取り組みが始まったことで、全国的な広がりが期待できるものとして、実際の現場を見せて

いただくことにしました。

県庁業務の一部を知的障害のある人が担う

千葉県庁本庁舎はJR本千葉駅から徒歩五分、千葉駅からはモノレールに乗りすると県庁前駅でほぼ直結しており、二〇階建ての本庁舎の七階の総務部総務課に、「チャレンジド オフィス ちば」は設置されています。

背丈を越える高さのパーテーションで囲まれた三四平米のオフィスは窓際に個人個人の机が並び、手前には全員で作業ができるように大きなテーブル、壁際にはコートロッカーに並んでコピー機とシュレッダーが設置されています。また、大きなホワイトボードにはメンバー全員の名前と今日の作業予定が書き込まれて、それぞれの目標も示されています。

私たちがお邪魔したときには、作業机では三名のメンバーが印刷物の修正箇所へシールを貼る作業をしていました。

「チャレンジド オフィス ちば」の構成員は、障害のある職員五名とオフィスマネージャーの行木元さん。行木さんは昨年三月末で定年退職を迎えた県庁職員で、現在は週四日の再任用職員としてチャレンジド オフィスの管理運営を担当しています。



新聞を各部署に届ける



発送伝票を準備する



封筒へのシール貼りの指示を受ける

総務課人事総務室の担当として高澤栄子さんが窓口となり、昨年まで商工労働部の産業人材課でこのプロジェクトの企画運営を担当していた中島良樹さんと一緒に行木さんが不在のときなどにサポート要員としてこのオフィスを支えています。訪問した日はちょうど高澤さんがご不在で、行木さんと中島さんにご説明していただきました。業務の流れを案内していただきました。

平成一九年六月一日から業務を開始し

た「チャレンジド オフィス ちば」は、五人の知的障害のある人たちが働く職場です。これまで千葉県庁では法定雇用率は満たしているものの、障害者の採用は身体障害のある人たちが中心でしたので、人事としても知的障害のある人たちの採用は初めての経験でした。県内の就労支援機関からの推薦と必要なアクセスメントを実施し、採用に先立ちジョブコーチがついての実習の期間を設けるなど、就労支援機関が大きな役割を果たしています。

雇用形態は全員が非常勤職員としての単年度契約ですが、再契約をすることにより三年間の就労をひとつの区切りと考え、その後は県庁で働いた経験を活かして民間企業などでの正社員等への雇用を目指しています。

一日の勤務時間は午前九時から午後四時までの六時間で、休憩時間は昼休みの一時間。週五日、三〇時間の勤務です。時給は千葉県の最低賃金をクリアする七一〇円を基本に月額九万二三〇〇円が支給されています。有給休暇は、雇用開始から六カ月後には一〇日付与され、その他の待遇についても一般の嘱託職員と同様の扱いとなっています。これまでの半年間の出勤状況は、無断欠席・遅刻など

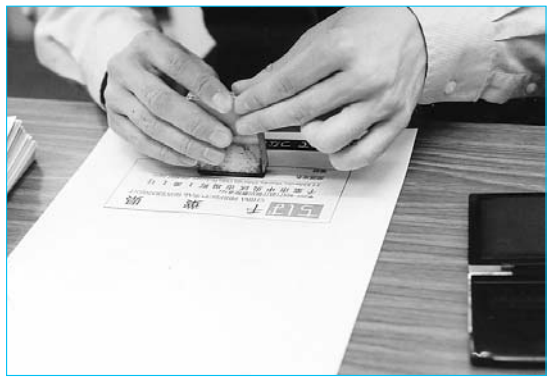
の欠勤はほとんどなく、極めて良好な勤務状況となっていました。

昨年六月に採用された五人は知的障害のある人で、職業判定では重度の方も四人含まれています。年齢は二〇歳から二三歳までの若い人たちで、男性三人と女性二人です。このなかで一人だけが一般企業に就職していた経験がありますが、他の四人は訓練で企業就労していたり、授産施設で働いていた経験があるそうです。全員が自宅からの通勤ですが、通勤時間が三〇分以内なのは二人だけで、一番遠い人は二時間、あとの二人も一時間半以上かけて毎日通っています。

業務開始は九時となっていますが、皆さん八時半ごろには登庁しているのです。ずいぶん早くに自宅を出てくるようです。県内といっても範囲が広い千葉県では職住接近はなかなか実現できないそうです。

知的障害者と共に働き 経験を つんだ商工労働部

「チャレンジド オフィス ちば」は昨年の六月から業務を開始していますが、実現するまでには長い道のりがありました。さまざまな取り組みが土台となり、基礎を築いてきた経緯がありますので、実際の業務内容に触れる前にご紹介したいと思います。



間違えず、まっすぐに。封筒への所属スタンプ押し



文書の集配作業をする安藤雅和さん。
集配後、総務課の担当者に報告する

千葉県では平成一五年度に、堂本知事が「障害者の雇用促進元年」と銘打って、これまで県の業務として積極的に推進されてこなかった障害者雇用に力をいれ、県も推進役となって県内企業に働きかけていくことになりました。

障害者の問題はどこの都道府県でも福祉課が担当となりますが、千葉県では雇用の問題として商工労働部の雇用労働課（当時）が中心となり、国の機関として障害者雇用推進の役割をもつ労働局との協働が始まりました。

企業に障害者雇用を勧める商工労働部は、自分たちの職場でも新たな取り組みを始めました。県庁内では身体に障害のある人の雇用は進んでいましたが、知的

障害や精神障害の人たちの雇用は進んでいませんでした。そこで、平成一六年度にはこれまで受け入れていなかった知的障害のある人を嘱託職員として二名雇用し、まず自らの職場で経験を積むことにしたそうです。

彼らは雇用推進を担当する雇用労働課に配属され、担当する業務内容は、データ入力や文書の発送、郵便物の受発送や、給茶機の清掃など日常業務の補佐仕事を中心でした。

千葉県と千葉市が四年前に設置した、就労支援機関である千葉障害者就業支援キャリアセンターで訓練を受けた二人は、センターから派遣されたジョブコーチと一緒に仕事を覚え、次第にジョブコーチがいなくても仕事をこなせるようになり、県職員の指導で十分に業務をこなせるようになっていきました。

知的障害のある人と一緒に過ごした経験のない多くの職員にとって、初めはどのように接してよいか不安だったようですが、仕事を頼めるようになると職場の仲間として自然に接するようになっていき、彼らの職場での役割が定着してきたようです。

当初は二年の予定で配属を考えていたのですが、一年後には一名が県内の特例子会社への正社員採用が決まり、二年後にはもう一人も別の特例子会社へ就職して、現在も働き続けています。ご本人に

としては県庁で働いた経験が自信となり、また受け入れ企業にとっても県庁で仕事ができたらという安心感もあり、正社員としての雇用につながったと考えています。

商工労働部の試みから二年 全庁プロジェクト検討へ

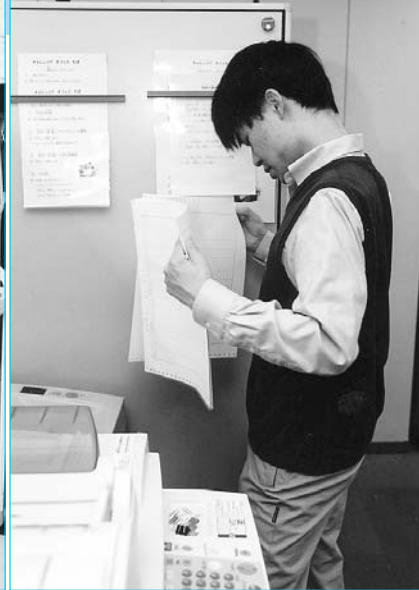
商工労働部ではこの経験を通して、県庁内での知的障害や精神障害のある人の職場確保を検討していましたが、縦割り意識が徹底している役所の組織では、全庁的な雇用の場の確保は一部門からの問題提起では難しく、総務部総務課のリーダーシップが欠かせません。

商工労働部での雇用が始まってから二年後に、やっと総務課人事室から全庁プロジェクトとして検討を始めたという意向が示され、商工労働部産業人材課障害者就労支援室と一緒に人事室が検討を開始しました。ちょうど平成一八年度は障害者自立支援法の施行に伴う厚生労働省の障害者自立支援調査研究プロジェクトの募集があり、県として「行政（公共）サービス等における障害者就労のあり方に関する研究」というテーマで応募し、採択され、予算化されたので実施に向け拍車がかかったようです。

このプロジェクトには二つのテーマがあり、ひとつは県庁業務の中でどのよう



給茶機をクリーンにする櫻井真琴さん



コピー、シュレッダー作業と忙しく働く増原健太さん

な仕組みを作れば知的や精神の障害があっても就労できるかということ。もうひとつは民間企業でこれまでに開拓されていなかった職場での就労の可能性を探るというものでした。後者に関しては、老人福祉施設や空港関連の業務など、これまで千葉では職場として開拓されていなかったところで実験的に就労を進め、いまではそれを機にいくつかの新たな就労先が確保されています。

また、県庁内プロジェクトでは初めての試みとして、庁内の業務スペースにワークステーションを設け、そこで各部門から依頼された事務処理業務を行い、また必要に応じて依頼部門へ出向いて業務を行うという仕組みを作りました。



指示を受けて、パソコンへの入力作業をする櫻井さん

プロジェクトに先立ち総務課人事室で行われた調査では、各部門から出された依頼可能な業務は本当にわずかでしたが、各部の人事担当者の特例子会社や訓練の場で働く知的障害のある人たちの現場を見学してもらった結果、再調査では多くの部門からさまざまな業務依頼が出されました。

このプロジェクトではモデル就労期間が三カ月という短期間でもあり、また訓練ということで常時ジョブコーチがついての作業となつたので、業務内容にも制約がありました。難しい面も多々あったようですが、予想を超える業務依頼と成果がでて、次年度以降の本格実施に向けての試行が滞りなく実施されました。このプロジェクトを通して、解決しなければならぬ課題も見えてきましたが、これまで無理だろうと考えていた知的障害や精神障害のある人の遂行できる業務が

県庁内にたくさんあるという確認がされたことが、本格実施の決め手となったようです。

このプロジェクトで実施された業務内容は大きく分けて三つあります。ひとつは不要な書類をシュレッダーにかけるといった納期のない業務。二つ目は随時依頼があり定期的なもの、たとえば郵便物を定期的に発送するような業務。そしてもう一つは突発的にこの期間にこういうものを折り込んでほしいというような緊急のある業務です。

これらの業務を組み合わせることによって、一つの部門では難しかった業務の確保が容易になり、年間を通して複数の障害のある人の雇用が可能になるということがプロジェクトの成果として残されました。

できるところから 取り組みを始めよう

千葉県ではこのプロジェクトの実施と並行して、「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」の制定が検討され、障害のある人たちの「働く」も大きな課題として議論されるようになっていきました。当然のこととして、本来民間に先んじて進めるべき公のサービスにおける知的障害や、精神障害のある人たちの就労の場の確保が検討課題と



総務課内を回り、ゴミ等を収集、処理する工藤早希子さんと増原さん

して持ち上がり、県議会でも質問されるようになりまし
た。

総務部ではこうした動きを踏まえ、できる限り早い時点での実施を目標に定め、課題の整理と具体的な解決策を提示し、基本的な内容を検討して行きました。

いちばん大きな課題は、正規職員としての雇用にするか否かということ。正規職員の場合は採用の公平性を保たねばならないという観点から、プロジェクトで大変大きな役割を果たした就労支援機関からの推薦や支援を受けての実施が困難だということでした。このため、基本的な考えを実務訓練の場と設定し、三年間の間にステップアップの準備を整え、民間企業などへの就職を促すことにしました。三年を待たずに一年でも準備ができた人から推薦していきたいと考えており、その後にはまた新しい人を採用していく予定だそうです。

賃金の規定は、県の最低賃金を基本に設定していますが、個別の昇給の仕組みや評価などに関しては、今後の検討課題となっております。

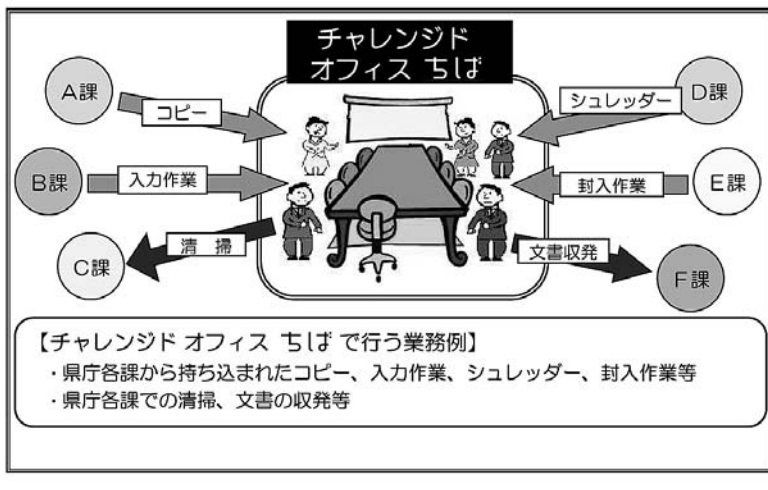
この取り組みを拝見していると、全て

を完璧に決定していない状態でも、基本的な考え方が決まっていれば、実施しながらでも検討を重ねて進めることができると実感したところです。

業務は九時の朝礼から。業務に精通したマネージャーを配置

チャレンジドオフィスの朝は九時からの朝礼で始まり、チーム全員の作業予定を確認したうえで、それぞれ担当の業

チャレンジド オフィス ちば のしくみ



務につきま。依頼先からチャレンジドオフィス内に持ち込まれた業務をオフィス内で遂行するメンバーもおり、また依頼先の部署へ向向き、その部署の方々の指示の下で遂行する業務もあります。

訪問した日には管財課でのシール貼りの作業や、営繕課の古い建築資料をコンピューターへ取り込む作業などを、それぞれの課へ出向いて行っていました。新しい業務は担当の方が丁寧に説明をされていました。慣れている業務では出入りの挨拶をきちんとするだけで、すっかり任されているという感じ

- 業務の流れは図で示したように、各課から依頼された業務をチャレンジドオフィスのメンバーが分担して行っていますが、その内容は大きく分けて三種類の業務に分けられます。これは前述のプロジェクトのところでもご説明しましたが、
- ① 納期の定めはないが年間に一定量の処理を要する業務
 - ② 定期的な業務だが、常時行う必要がない業務
 - ③ 一時的に発生する大量の業務、突発的または緊急性を要する業務

となり、これらをメンバーの業務遂行能力や業務の緊急性などを



「仕事、慣れましたか」と、働く障害者たちに声をかける堂本知事

の全フロアの職員のゴミを回収し、廊下にある大きな収集箱へ納める作業を毎日全員で行います。

終了後は当番のメンバーが進行役を務めるミーティングが行われ、一日の業務の報告と反省、翌日の業務予定が確認されます。そのなかでは各自の目標に対する達成状況についての発言もあり、時には行木さんからの指導や、注意事項の伝達なども行われています。

考慮して、常時一定量に、そして間断なく遂行業務を確保するというマネージメント業務が必要となります。ここで力を発揮するのが長年にわたり県庁内の仕事をしてきたオフィスマネージャーの行木さんで、どこどのような業務が行われているかを熟知している立場から、各課への声かけや調整役を果たしています。

お昼休みの一時間は、県庁内の売店で買い求めたお弁当や、議会食堂へ注文したお弁当などで昼食をとり、各自の机でゆっくり過ごさそうです。午後の業務は三時四〇分に終了し、四五分からはチャレンジドオフィスがある七階総務部

一日の終業は四時で、残業はありません。通勤時間が長いメンバーも多いので、ミーティングの終了後は各自記録している報告書を書き終えると元気に挨拶をして帰宅していききました。

就労支援機関が果たす重要な役割 —— 地域サポートの仕組み

プロジェクトの報告でも取り上げましたが、この取り組みの背景には地域の就労支援機関との連携が重要な役割を果たしています。現在働く五人のメンバーには、それぞれ地元の就労支援機関のジョブコーチが担当としてついていますので、選考のアセスメントに関しても、採用決定後の訓練期間についても、大切な役割を果たしてきました。また就職後でも必要なときに必要なサポートが得られるため、本人や親御さんにとっても心強い相談役でもあり、また障害特性についてあまり理解のできていない県庁職員にとっても適切なアドバイスを得られる貴重な存在です。

現在は細かい業務の支援などは必要なくなっていますが、定期的に行われる支援者会議では、情報の共有化と課題への対策などが話し合われているようです。今後も

メンバー一人ひとりが、県庁での業務実績と就労経験を活かして民間企業等での正社員としての就職を目指すときに、地元の就労支援機関が果たす役割は大きなものと期待しています。

庁内への周知と業務の確保が今後の課題

「チャレンジド オフィス ちば」の所属は千葉県総務部総務課人事総務室となっていますが、室長の石渡敏温さんにこれからの計画と課題についてお話を伺いました。石渡さんは前任の小倉室長からプロジェクトを引き継ぎ、県庁での初めての試みであるチャレンジド オフィスの立ち上げに苦労された方です。

課題としては業務の確保をコンスタントに行うことが重要であると考え、庁内各課への周知を行ってはいるものの、まだまだ知られていない場合も多くあるた



石渡敏温人事総務室長



編集委員の素顔 西嶋美那子

東京経営者協会障害者雇用アドバイザー。長年にわたり企業の人事で、障害のある社員の働く環境整備を担当。その視点から、行政や福祉サイドとの効率的な協業を目指して、障害者雇用の推進を考えている。



堂本曉子千葉県知事（写真左）にインタビューする西嶋美那子本誌編集委員

め、今後は広報活動も必要だと考えられています。石渡さんはもっとチャレンジドオフィスをうまく活用して、それぞれの組織の効率化を図るのに役立てて欲しいと言われます。これまでに依頼された部署から、日常業務で忙殺され必要だと思っても手をつけることができなかった県民へのお知らせが、チャレンジドオフィスにお願いすることによってタイムリグ良く実施でき、感謝されたというケースもでてきているそうです。

このオフィスの存在が周知され、活用されることによって、これまで以上に県民の立場に立ったサービスが提供できるようになれば、このオフィスの存在意義も更に大きくなるだろうと期待しています。

石渡さんからのお話では、このオフィスの設立以来、他県や市町村からの問い合わせが多く、既に一件の視察への対応や、その行政組織へ出かけての説明などもされているといえます。県内の市町村からも問い合わせがきているようですが、どんな小さな組織でも同様な取り組みができるはずだと、積極的な検討を期待されていました。

まだまだ広がる可能性

「チャレンジドオフィスちば」はまだ始まったばかりの取り組みですから、

今後も業務の拡大や、メンバーの業務遂行能力の向上など課題も多くあると思いますが、一步を踏み出した千葉県庁の取り組みには敬意を表したいと思っています。半日の訪問でしたが、業務を拝見して感じた点をあえて申し上げると、県庁内にはチャレンジドオフィスに任せられる業務がまだまだたくさんあるということと、メンバーに任せている業務はもう一步先まで任せることによって、効率も上がり、メンバーの業務遂行能力も向上するだろうと思っています。

企業で働く経験をもつ我々から見ると、民間の発想では当たり前の「工夫」が、公の組織ではなかなか実践しにくいということも、千葉県での取り組みの経緯をみて改めて感じました。ただ、民間

の発想を県庁に持ち込み、新しい取り組みを始めた「チャレンジドオフィスちば」は、これからの公共サービスにおける障害のある方の雇用のひとつのお手本になると考えます。

また、「障害のある人たちのために…」という考えではなく、むしろこの仕組みを通して自分たちの仕事を効率化していくという考え方を取り入れることが重要で、この取り組みを通して組織全体の効率化を図ることが可能になります。

現状では国の機関をはじめ、県や市町村で雇用されている知的障害のある人は本当に数名しかいませんが、「チャレンジドオフィスちば」の取り組みは、千葉県内の他の市町村だけでなく全国のモデルになると確信しています。

堂本知事とお話して



知事が「障害者雇用元年」を宣言されてから4年がたとうとしています。この「チャレンジドオフィスちば」の取り組みをはじめ、短い期間にいくつもの新しい試みがスタートできたことは、

「障害のある人たちが当たり前で働く」ことを実現したいと考えている当事者・支援者たちの思いと、県庁の担当部門の力強い行動力によるものだと確信しました。

特に県庁の担当者たちが、既存の枠組みにとらわれずに、協力していくところでは手をつなぎ、必要な情報を共有して目的に向かって、部門の枠を超えて一緒に取り組んできたことに加え、知事のいつも前向きな理解があったことで、不可能といわれてきたことも可能になってきているようです。

堂本知事は昨年、千葉で施行された「障害のある人もない人も共に暮らしやすい千葉県づくり条例」と、この「チャレンジドオフィスちば」の取り組みは、欠かせない車の両輪であり、千葉県が全国に先駆けて取り組んだ素晴らしいものだと誇らしげにお話しされていました。