

第3号様式（第6条第1項関係）

市長	副市長	部長	課長	主幹・副主幹	主査・主査補	班員
付議・報告部課						

平成29年10月18日

会議結果報告書（行政経営戦略会議）

1 日時及び場所

平成29年10月18日（水）午前9時30分～ 本庁舎3階特別会議室

2 出席者

社会福祉課 斎藤課長、林主任保健師

3 件名

チャレンジドオフィスしろいの実施について

4 会議結果

- 案のとおり決定する。
- 一部修正の上、決定する。
- 継続して検討する。
- 案を否決する。
- 報告を了承する。

5 会議内容

・白井市障害者福祉計画への位置づけは？
 ⇒「チャレンジドオフィス」として明記されたところはないが、障害者基本法に位置付けられている市町村計画として策定した白井市障害者計画（2016-2025）の中で基本目的「社会参加の支援・促進」の中の施策の方向に「（2）就労の支援・促進」が記載されており、そこに該当する取組である。

・次の就職先につなげていくために、就労支援員との連携も必要になってくる。

・全体として良い取組で、実施の必要性は認められる。事業費については、平成30年度予算編成の中で、財政課と調整されたい。

備考 会議内容を簡潔に記載すること。

別 記

第1号様式その1（第4条第4項関係）

平成29年10月6日

付議書（行政経営戦略会議）

部課名（ 健康福祉部 社会福祉課 ）

1 件名

障がい者雇用・就労支援事業(チャレンジドオフィスしろいの新設)の拡充について

2 目的

障がい者にとっても、職場にとってもより良い雇用環境を整え、身体障がい者のみではなく、知的・精神障がい者の働く場の確保と一般企業への就労支援の継続可能な仕組みを作る。

3 効果

障害者差別解消法の目的である、障がいのあるなしにかかわらず、すべての人がお互いに人格と個性を尊重しあう共生社会の実現や、障害者総合支援法の基本理念に掲げられている社会参加の機会の最たるものの一つである就労の機会を確保する為に、市役所において、身体障がい者のみではなく知的・精神障がい者の計画的な雇用と就労支援に取り組むことで、市役所内での共生社会の実現や社会参加の機会の提供を推進し、一般企業における障がい者の雇用促進を図ることができる。

4 現状と課題

国が平成23年に実施した障がい者の就労実態把握のための調査によると、就業形態において、「施設や作業所等」の割合が身体障がい者8.4%、知的障がい者64.4%、精神障がい者42.9%となっており、身体障がい者とそれ以外とで大きく異なっている。また、千葉労働局の平成28年6月1日現在の千葉県における民間企業に雇用される障がい者数の推移を見ると前年と比較すると精神障がい者の伸び率が大きい障がい別の割合は身体障がい約6割、知的障がい約3割、精神障がい約1割となっていて、知的・精神障がいの雇用が限られている現状がある。

当市においてもこれを課題と捉え、障害者基本法に基づき策定した白井市障害者計画において、「就労の支援・促進」を位置づけ、就労支援員を配置するなど、一般就労に向けた就労を支援しているが、就労の場は限られている。

5 対応

平成30年度中にチャレンジドオフィスしろいを開設する。※別添資料参照

6 スケジュール

※別添資料参照

7 その他

8 関連情報

関係法令等	障害者差別解消法、障害者雇用促進法		
関係課	総務課		
予算措置	事業費	会計	3款1項2目 11, 134千円
	特定財源		0円

障がい者雇用・就労支援事業【拡充】(チャレンジドオフィスしろいの新設)

1. 白井市における障がい者雇用に関する現状

平成 23 年 8 月の障害者基本法の改正により、国において、障害の有無にかかわらず相互に人格と個性が尊重される「共生社会」の実現が掲げられ、障害者総合支援法及びそれに基づく基本方針などにおいても、就労することは生活していくための糧や生きがいなどを得るための手段であるだけでなく、社会参加の最もたるものの一つであると言え、特に力を入れて取り組んでいくべき事項として位置づけられています。

本市において障害者基本法に基づく「白井市障害者計画(2016-2025)」を策定する際に行ったアンケート調査では、今後、特に力を入れてほしい施策として、知的障害のある方の第 1 位が「近隣の企業等で就労できるような職場開拓(38.6%)」、第 2 位が「福祉的就労の場の整備や内容の充実(36.2%)」、第 3 位が「就労のための各種支援の体制づくり(31.5%)」となっている。精神障害のある方についても第 3 位に「就労のための各種支援の体制づくり(29.6%)」が入っており、特に就労支援施策が求められています。

また、第 5 期障害福祉計画を作成するため、平成 29 年 2 月に実施したアンケート調査の結果でも「共生社会の実現に必要と思うこと」の質問の回答で、第 1 位が「障害の状況に応じて働けるよう、職場の就労環境を改善する。(36.7%)」でした。

これらの結果も踏まえ、白井市障害者計画において、障がい者の社会参加の支援・促進の一つの方策として、障害者の「就労の支援・促進」を位置づけ、就労支援員を配置するなど、一般就労に向けた支援を行っていますが、実際は就労の場が限られているのが現状です。

2. 白井市役所の取り組み

市役所においては、事業所の障害者雇用率が未達成だったこともあり、障がい者の雇用促進の取り組みとして、平成 27 年度から知的障がい者 1 名と精神障がい者 1 名を非常勤職員として雇用していますが、制度に基づいた安定した雇用契約でないことや次の就労を確保する支援がないことなどから、雇用されている方も不安を感じており、様々な課題があります。

このことから、次年度以降の知的・精神障がい者の安定した雇用に向け、将来にわたって継続できるシステム構築が求められています。

<参考> 法定雇用率と現状

- ・市役所の障害者雇用率：平成 30 年 4 月 1 日から 2.3%から 2.6%に改正
(教育委員会 は 2.2%から 2.5%)
経過措置で当分の間は 2.5% (教育委員会 は 2.4%)
- ・平成 29 年度の白井市の状況：市長部局 2.61%、教育委員会 3.56%
(今年度末で身体障がい者 2 名が退職予定。雇用率の見込みは 2.09%)
- ・現在雇用している非常勤職員 2 人は、短時間勤務のため、0.5 人換算で 1 人分の障害者雇用として算定している。

3. チャレンジドオフィスとは

今回提案するチャレンジドオフィスは、千葉県が平成 19 年から始めた取り組みで、様々な問題や理解不足で進まない、地方自治体における知的や精神に障がいのある方を雇用する仕組みです。

障がい者雇用の為に新たに仕事を作るのではなく、職員が日ごろ行っている軽作業(シュレッダー、封入作業など)を市役所全体から切り出し、オフィスが受注します。オフィスのスタッフとして働く障がい者は、ここでマナーなどを身につけ、概ね 3 年の期限で障害者就業・生活支援センターのサポートを受けながら、次の就職先へつなげます。

4. チャレンジドオフィスしろいの開設・運営による効果

- ・障害者総合支援法の基本理念に掲げられている社会参加の機会の一つである就労の機会を確保できること、共生社会の実現への取り組みが求められる中、市役所が率先して障がい者雇用に取り組むことで、一般企業における障がい者の雇用促進を図ることができます。
- ・事業所である市役所としては、今後拡大が進む障がい者雇用にかかる法定雇用率の達成の一助となります。
- ・長期的な視点では、障がい福祉の給付の対象となる障がい者が就労することで、市にとっては納税者になっていくことが可能となり、については社会保障費の抑制にもつながる取り組みになります。

5. チャレンジドオフィスしろいの概要

体制：障害福祉課職員 1 名、支援員 1 名相当(再任用職員)、指導員 1 名、障がい者 2 名

場所：保健福祉センター執務室内障害福祉課の近く

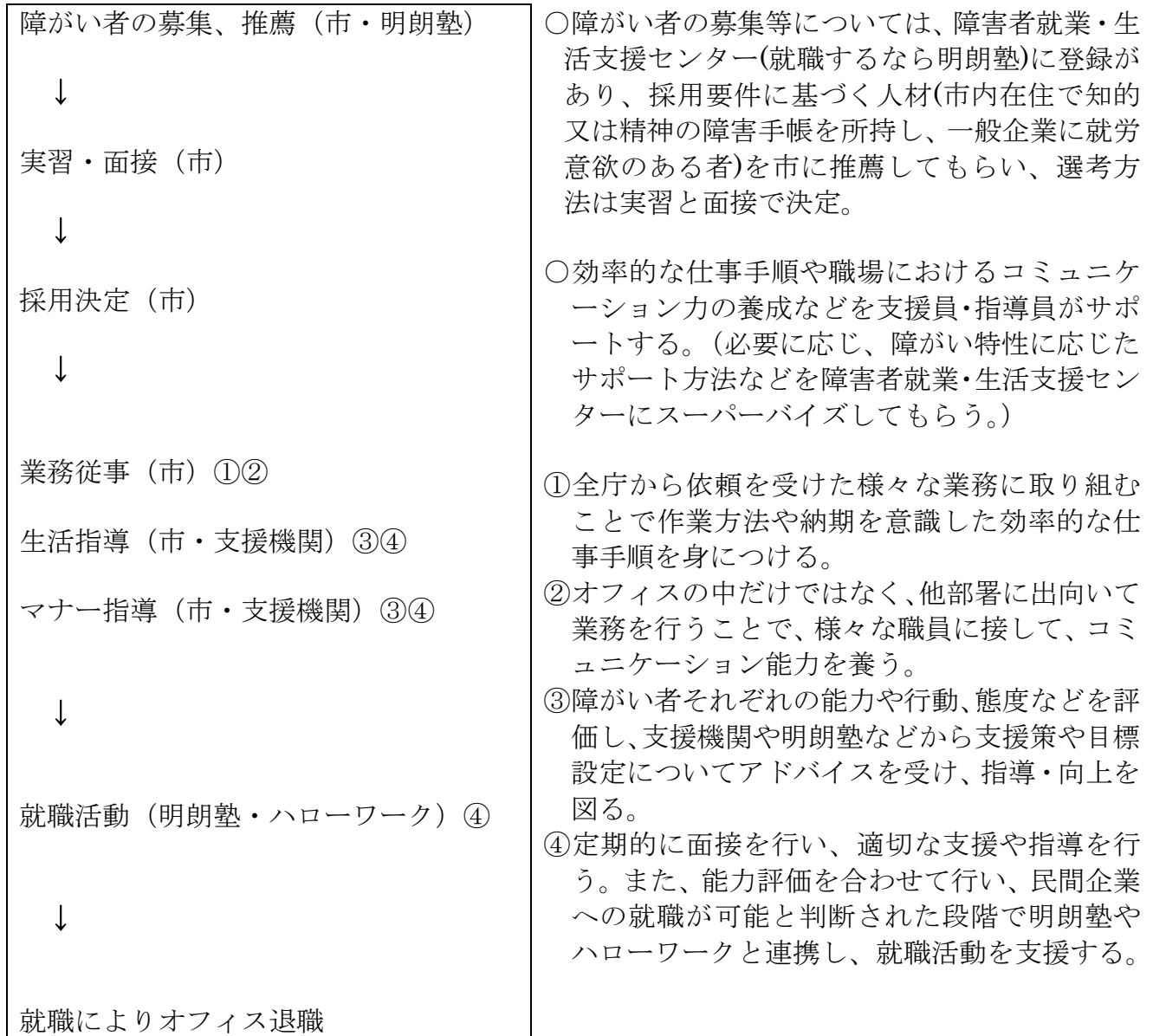
開設時期：平成 30 年 6 月(予定)

業務内容：①知的・精神障がい者の採用 ②庁内各課からの業務の切り出しや調整
③障がい特性に応じた作業工程の作成と進行管理 ④障がい者の就労支援
⑤支援機関との調整 ⑥受注・納品など

	障害福祉課職員	支援員	指導員	スタッフ(障がい者)
人数	1 人(兼任)	1 人相当	1 人	2 人
身分・資格	正職員	再任用職員 資格要件なし	非常勤職員 資格要件なし	非常勤職員 市内在住で知的障がいまたは精神障がいの手帳を所持し、障害者就業・生活支援センターに登録している、一般企業への就労意欲のある者 ※単年度契約で最大 3 年まで更新できる
勤務時間		週 4 日 7.75 時間	週 5 日 6 時間	週 5 日 5 時間
所掌事務	契約や予算など	総括、各課からの業務の切り出しや受注調整、スタッフの指導など	受注業務の作業工程の作成や進行管理、スタッフの指導など	各種事務作業
経費見込(H30年度)		232,182 円×12 月 215,731 円×12 月 手当、保険料など 計 7,452 千円	賃金(仮)1000 円× 6H×20 日×10 月 交通費、保険料など 計 1,487 千円	賃金 870 円×5H×20 日× 10 月×2 人 交通費、保険料など 計 2,195 千円
合計 11,134,000 円				

<参考> 平成 29 年度非常勤事務補助員として知的・精神障がい者雇用の経費(総務費)
賃金 1,992 千円、保険料など 22 千円 計 2,014 千円

●チャレンジドオフィスしろいの就労支援の流れ



●チャレンジドオフィスしらい開設に向けたスケジュール

日時	項目	内容
平成 29 年 10 月	平成 30 年度予算要求入力開始	予算の概算を算出、入力 ※指導員の賃金は概算として、政策決定の後、臨時職員等取扱要綱等の修正や予算の修正を行う。
	行政経営戦略会議にて審議	
	予算要求入力締切期限	
11 月	平成 30 年度組織改正とあわせた開設場所等の検討	厚生班 施設整備担当と調整
	実施要領の作成	
	臨時職員等取扱要綱の改正	賃金の確定、予算修正
平成 30 年 1 月	平成 30 年度当初予算内示	
4 月	チャレンジドオフィス準備室開設	職員研修／オフィスの環境整備 庁内各課と調整し仕事の切り出し 支援機関との調整など
5 月	指導員の雇用	募集、採用決定
	障がい者の雇用	支援機関をとおした募集、実習・面接、採用決定
6 月	オフィス開設	

●今後の展開について

- ・チャレンジドオフィスは、そのとき働いている障がい者の特性などにより、受注できる業務が限られたり、同じ作業量でも要する時間が異なってしまうことなど、運用面での課題があります。
- ・既に取り組んでいる佐倉市では、チャレンジドオフィスと併せて庶務事務センターを運用しています。
- ・庶務事務センターでは、数名の事務補助員を雇用し、庁内各課の簡易な一般的な事務作業(文書の印刷、封入、データ入力など)を一括して請け負っており、併設することで、チャレンジドオフィスでは難しい作業や納期までに終わらすことが難しい部分をフォローすることができ、発注側の担当課がきちんとできるかという発注の抑制につながる不安を取り除き、発注側も受注側も安定した運用が可能となっています。
- ・当市においてもその運用ができれば、職員の負担軽減につながるほか、各課で雇用している非常勤の事務補助員の業務を庶務事務センターに吸い上げて、まとめることで効率的に作業を処理することが可能となります。
- ・集約できる事務がどのくらいあるのか、まだ調査をしておらず、すぐに取り組むということではないが、現状の非常勤職員の任用が地方公務員法の改正に伴い、平成 32 年度から会計年度任用職員制度に変わることによって人件費の増大も予測され、その対策としても有効な取り組みと捉え、今後検討していく必要があります。