

第2期千葉県障害のある職員の活躍推進プラン実施状況(令和7年度)

1 目的

障害者の雇用の促進等に関する法律第7条の3第6項に基づき、令和7年度の実施状況等を公表します。

2 策定主体

知事部局、企業局、病院局、議会事務局、教育委員会、監査委員事務局、人事委員会事務局

3 目標に対する達成度

(1)採用に関する目標

機関名	目標	令和7年度実績	参考:令和6年度実績
知事部局	法定雇用率 2.8%以上	実雇用率 3.02%	実雇用率 3.09%
企業局	法定雇用率 2.8%以上	実雇用率 2.96%	実雇用率 2.91%
病院局	法定雇用率 2.8%以上	実雇用率 3.07%	実雇用率 3.55%
教育委員会	法定雇用率 2.7%以上	実雇用率 2.82%	実雇用率 2.74%
議会事務局	法定雇用率 2.8%以上	特例認定(知事部局) (※1)	特例認定(知事部局) (※1)
監査委員事務局	法定雇用率 2.8%以上	特例認定(知事部局) (※1)	特例認定(知事部局) (※1)
人事委員会事務局	障害者雇用の推進に関する 理解を促進する	障害者雇用推進連絡調 整会議への出席、障害に 関係する研修の受講	障害者雇用推進連絡調 整会議への出席、障害に 関係する研修の受講

※1 特例認定機関(障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項)として、議会事務局及び監査委員事務局の数値は知事部局の数値に含まれる。

(2)定着に関する目標

機関名	目標(※1)	令和7年度実績	参考:令和6年度実績
知事部局	常勤100%(※2) 非常勤80%以上(※3)	常勤100.0% 非常勤100.0%	常勤100% 非常勤93.8%
企業局	常勤100% 非常勤80%以上	常勤100.0% 非常勤 採用実績なし	常勤100% 非常勤 採用実績なし
病院局	常勤100% 非常勤80%以上	常勤100.0% 非常勤80.0%	常勤100% 非常勤100%
教育委員会	常勤100% 非常勤90%以上	常勤 採用実績なし 非常勤 95.7%	①常勤100%(※4) ②常勤100%(※5) 非常勤92.6%
議会事務局	不本意な離職を極力生じさせない	—	—
監査委員事務局	不本意な離職を極力生じさせない	—	—
人事委員会事務局	不本意な離職を極力生じさせない	—	—

※1 当該年度採用者の年度末時点の定着率として算出

※2 年度途中で任期満了となった職員については、任期満了日を年度末時点として見なして算出

※3 「チャレンジドオフィスちば」については、ステップアップのため年度末時点より前に退職した場合、退職日を年度末時点と見なして算出

※4 「障害のある方を対象とした職員採用選考」の採用者

※5 「教員採用選考」及び「県立学校職員採用選考」の採用者

(3)ワークエンゲージメント(※1)に関する目標

機関名	目標	令和7年度実績	参考:令和6年度実績
知事部局	3.33以上(※2)	3.04	3.31
企業局	3.54以上(※3)	3.14	3.54
病院局	4.12以上(※4)	4.48	4.12
教育委員会	4.25以上(※4)	4.35	4.34
議会事務局	3.33以上(※2)	—	—
監査委員事務局	3.33以上(※2)	—	—
人事委員会事務局	3.33以上(※2)	—	—

※1 ワーク・エンゲージメント(仕事への積極的関与の状態):「しごとに誇りや、やりがいを感じて いる」(熱意)「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)、「仕事から活力を得ていきいきとして いる」(活力)の3つが揃った状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立 に向けたキーワードとして、近年注目されている概念。「ユトレヒト・ワーク・エンゲージメン ト尺度」を用いてワーク・エンゲージメントスコア(6点満点)を算出する。

※2 知事部局の第1期プランにおける最も高いスコア以上(令和3年度)。知事部局、議会事務局、監査委員事務局及び人事委員会事務局の合算。

※3 企業局の第1期プランにおける最も高いスコア以上(令和6年度)

※4 各機関の第1期プランにおける5か年の平均スコア以上

4 取組の実施状況

1 障害者の活躍を推進する体制整備

① 障害者雇用推進連絡調整会議の設置と外部の関係機関との連携【全任命権者】

令和7年度は、7月に会議を開催し、「千葉県障害のある職員の活躍推進プラン」の取組事項等について情報共有を行いました。(※台風の影響により書面開催)

また、教育委員会においては、年間を通じて千葉労働局と障害者雇用に関する情報交換を実施しました。

② 障害のある職員のサポート相談窓口によるプッシュ型支援の拡充

【知事、企業、病院、教育】

障害のある新規採用職員の状況確認やフォローアップを行うとともに、障害のある職員の配属先への訪問支援等を実施したほか、職場の上司や相談窓口と連携できる就労定着支援システムを導入しました。

また、教育委員会においては、障害のある職員が所属する職場を定期的に巡回し、職場定着に向けた支援を行いました。

③ 推進体制への障害のある職員の参画【知事、企業、病院、教育】

障害のある職員が参画する「障害者雇用推進のための職場改善チーム」等を設置し、職場環境の改善に向けた検討を行いました。(知事部局・企業局・病院局合同:2回開催、教育委員会:2回開催)

④ 障害者雇用推進者の適切な選任【全任命権者】

障害者雇用推進者として、各任命権者の人事担当課長を選任しました。

⑤ 障害のある職員を対象としたアンケートの実施【全任命権者】

障害のある職員全員を対象に、仕事内容や障害への配慮等に関する満足度調査を実施し、その結果を庁内ホームページに掲載しました。

また、希望のあった職員については、調査結果を所属長と共有し、障害への理解促進や職場環境の改善を図りました。

⑥ 障害者職業生活相談員の適切な選任【知事、企業、病院、教育】

障害者職業生活相談員の選任が必要な所属において、適切に相談員を選任しました。
(知事部局15名、企業局4名、病院局4名、教育委員会24名)

⑦ 職場支援員等の情報交換の場の設定【全任命権者】

知事部局及び教育委員会において、障害者が配置されている所属等を対象とした情報交換会を実施し、職場支援員等の支援力向上を図りました。(知事部局3回、教育委員会4回)

⑧ 多様な相談先の確保と周知【知事、企業、病院、教育】

障害や難病その他の心身の不調等がある職員及びその上司又は同僚が相談できる窓口として、相談窓口の名称を「こことからだのサポート相談窓口」に改称して周知するとともに、職場支援員の指名等の取組を実施しました。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

① 職域調査の実施【全任命権者】

庁内の全所属を対象とした職域調査を実施し、更なる職務の選定及び創出を行いました。

② 障害のある職員と業務の適切なマッチング【知事、企業、病院、教育】

職員意向調査及び合理的配慮申出シートにより、希望する業務や障害の特性、必要な配慮事項等を把握し、本人の適性や状況に応じた業務の割振り及び適切な人事異動を行いました。

③ 集約型オフィスの設置・拡充【知事】

障害のある職員が活躍できる場の拡大を図るため、庁内の定型的・簡易な業務等を集約して処理する「業務サポートセンター」を令和7年度に新たに設置、体制の拡充を図りました。

④ パートナズオフィスの増設【教育】

集約型オフィスとして、令和2年4月に本庁及び県総合教育センターにパートナーズオフィスを設置しました。また、巡回型オフィスとして、令和6年4月に船橋オフィス、令和7年4月に市原オフィスを設置し、スタッフとして障害のある方8名を採用しました。

⑤ クリーンメイトセンターの増設【教育】

県立学校等を活動拠点として、職場の清掃業務や環境整備を行うクリーンメイトセンターを令和2年6月に設置しました。その後、順次拡充を進め、令和7年4月時点で合計22センターを設置するとともに、スタッフとして障害のある方21名を採用しました。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

① 障害特性に配慮した施設の整備【知事、企業、病院、教育】

配付パソコンの操作支援ツールとして、これまでに、視覚障害のある職員向けの音声読み上げソフトや、聴覚障害のある職員向けの支援機器(音声認識ソフト、集音マイク)を導入しました。

令和7年度末時点の配付台数は、視覚障害者向け端末19台、聴覚障害者向け端末16台となっており、ソフトウェアのバージョンアップ等に関する個別相談に応じるなど、継続的な支援を行いました。

② デジタル技術の活用による情報保障の推進【知事、企業、病院、教育】

デジタル・ユニバーサルデザイン担当職員2名を配置し、業務に適したデジタルツールの選定及び運用に関する提案や、障害特性に応じたシステム操作手順書の作成等の支援を実施しました。

また、障害のある職員が実際に出演する研修動画を作成し、全職員を対象としたオンデマンド研修を実施しました。

③ 合理的配慮の速やかな提供【知事、企業、病院、教育】

障害特性に応じた配慮を速やかに提供するため、合理的配慮申出シートを作成し、年度当初に全職員へ周知するとともに、職員意向調査により希望する業務や配慮事項等を把握しました。採用前においても、人事担当者が面談により必要な配慮事項を把握し、その内容をサービス管理者と共有しました。

また、必要に応じてサービス管理者が定期的に面談を実施し、必要な配慮事項の把握等を行うことで、継続的な合理的配慮の提供を行いました。

④ 障害の理解促進に向けた研修の充実【全任命権者】

新規採用職員や新たに管理職となった職員を対象に研修を実施するとともに、障害への配慮に関するパンフレットを庁内ホームページに掲載し、周知を図ったほか、デジタル・ユニバーサルデザインや医師による障害理解のための研修動画を公開しました。

また、職員能力開発センターにおける障害に関する研修について、障害のある職員が配置されている所属等を対象に受講推薦枠を設け、8名が受講しました。

教育委員会においては、学校の事務長を対象とした事例検討研修会を実施しました。また、各所属を訪問する相談員については、相談業務の専門性向上を図るため、ハローワークと情報共有を行いました。

イ 募集・採用

① インターンシップ・キャリア実習の実施【知事、企業、病院、教育】

チャレンジドオフィスちばにおいて、特別支援学校の生徒や就労支援機関等の利用者を対象とした職場実習を実施し、2名を受け入れました。

教育委員会においては、パートナーズオフィス及びクリーンメイトセンターにおける職場実習を実施し、64名を受け入れました。

また、千葉県庁インターンシップ・キャリア実習において、障害等のある学生5名を受け入れました。

② 多様な任用形態の確保の拡充【知事、企業、病院、教育】

知事部局においては、令和3年度に障害のある方を対象とした短時間勤務の会計年度任用職員制度を創設し、令和7年度は15名（うち、チャレンジドオフィスちば3名、業務サポートセンター7名）を採用しました。

また、病院局においては、短時間勤務の会計年度任用職員を4名採用したほか、教育委員会においては、各県立学校で採用している学校技能員及び調理員として、短時間勤務の会計年度任用職員を162名採用しました。

③ 障害特性に配慮した選考方法や職務の選定【知事、企業、病院、教育】

令和7年度に実施した障害のある方を対象とした選考考査の結果、令和8年度に26名を採用し、そのうち精神障害者及び重度障害者を23名採用しました。

また、職務の選定に当たっては、庁内の全所属を対象とした職域調査を11月に実施しました。

④ 障害のある職員の積極的な採用【知事、企業、病院、教育】

知事部局においては、令和7年度に実施した障害のある方を対象とした選考考査の結果、令和8年度に26名を採用したほか、新たに難病のある方を対象とした選考考査を実施し、令和8年度に4名を採用しました。

また、教育委員会においても、令和7年度に学校技能員等162名を採用するなど、採用計画に基づき、積極的な採用に取り組みました。

⑤ 障害特性に配慮した受験上の配慮【知事、企業、病院、教育】

職員採用試験の受験案内において、障害のある方が受験する際には、手話通訳者の配置や車椅子の使用が可能であること、また、点字又は拡大文字による受験が可能な職種があることを明記しました。

また、より多くの方にこれらの情報を周知するため、特別支援学校を始めとした県内外の教育機関へ通知したほか、従来からの障害のある方に加えて、難病のある方を対象とした区分を新設して実施

した選考考査については、障害福祉関係団体等にも受験案内を送付しました。

さらに、障害のある方・難病のある方を対象とした選考考査の実施に当たっては、あらかじめ受験上の要望事項を確認し、障害特性に応じた配慮を行いました。

ウ 働き方

① テレワークの推進【知事、企業、病院、教育】

障害のある職員に限らず、職員の多様で柔軟な働き方を推進するため、テレワークを実施しやすい環境のさらなる整備に向けて、「千葉県テレワーク実施要領」の改正を行ったほか、5月、11月及び1月を「テレワーク強化月間」として、テレワークの利用促進を図りました。

② フレックスタイム制・時差出勤制度の活用【知事、企業、病院、教育】

障害のある職員に限らず、職員の多様で柔軟な働き方を推進するため、フレックスタイム制や時差出勤の活用について周知したほか、障害のある職員に対しても支援メニューの一つとして周知しました。

③ 各種休暇制度の利用促進【知事、企業、病院、教育】

年次休暇や夏季休暇等の計画的かつ有効な取得を促進するため、通知の発出や取得計画書の周知を行いました。

エ キャリア形成

① 円滑な民間就労に向けた支援【知事】

チャレンジオフィスちばにおいては、スタッフ一人ひとりの特性に応じた指導を行い、就労上の課題の解決に取り組みました。その結果、令和7年度は3名が民間企業等への就職に至りました。

② 各種研修受講の支援【知事、企業、病院、教育】

障害のある職員が研修を受講する際には、事前に配慮事項を把握し、テキストの文字拡大や読み上げ原稿の提供、研修会場や座席への配慮、集音機等の設置、動画教材への字幕追加、手話通訳者の配置など、障害特性に応じた配慮を実施しました。

③ キャリア形成の支援【知事、企業、病院、教育】

障害のある職員の交流及び横のつながりの形成を図るため、知事部局、企業局及び病院局合同で、職場改善チーム会議及び情報交換会を計4回実施しました。

教育庁においては、障害者雇用推進のための職場改善チームへの参加を幅広い所属に呼びかけ、2回実施しました。

④ 非常勤から常勤への転換の枠組みの検討【知事、企業、病院、教育】

知事部局及び病院局において、茨城県を視察し、障害者雇用に関する取組状況等の調査を行いました。

また、非常勤職員から常勤職員への転換に係る仕組み(ステップアップ制度等)について、引き続き検討を進めます。

オ その他の人事管理

① 定期的な面談等の実施【知事、企業、病院、教育】

障害のある職員に対し、服務管理者、上司及びサポート相談窓口職員が面談や声掛けを実施し、職員の状況把握や体調への配慮を行いました。

また、職場相談窓口における相談対応件数は、知事部局810件、企業局20件、病院局10件、教育委員会1,824件でした。

② 障害特性に配慮した通勤等への配慮【知事、企業、病院、教育】

人事異動に当たり、障害特性に配慮し、通勤しやすい所属への配置を行うとともに、時差出勤制度等の活用を促進しました。

③ 中途障害者の職場復帰に当たっての取組【知事、企業、病院、教育】

中途障害者（※在職中に疾病や事故等により障害者となった者）の円滑な職場復帰を支援するため、職務の選定や職場環境の整備など、必要に応じた支援を行いました。

4 その他

① 公共調達【全任命権者】

障害者法定雇用率達成企業に対する加点措置を引き続き実施しました。

また、障害者優先調達推進法に基づき、障害者就労支援施設等への発注を推進しました。