

第2期千葉県障害のある職員の活躍推進プラン

～誰もが働きやすい職場づくりのために～
(令和7年度～11年度)



千葉県マスコットキャラクター チーバくん

令和7年4月
千葉県

目次

第1	計画策定の趣旨	1
1	背景	1
2	計画の目的	1
3	本プラン策定の取組	1
第2	計画の概要	2
1	計画期間	2
2	策定主体	2
3	計画の推進体制	2
4	計画の実施状況の把握、点検、公表、周知	2
5	本プランにおける目標	4
第3	取組事項	6
1	障害者の活躍を推進する体制整備	6
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	9
3	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	11
4	その他	16
	担当部署一覧	17
	参考資料	18

第1 計画策定の趣旨

1 背景

県では、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）等の趣旨を踏まえ、令和2年4月に「千葉県障害のある職員の活躍推進プラン～誰もが働きやすい職場づくりのために～（以下「第1期プラン」という。）」を令和2年度から6年度までの5カ年計画として策定し、障害のある職員がその能力や適性を十分発揮し、生きがいを持って働ける職場環境の整備に取り組んできました。

また、令和6年1月に施行された「千葉県多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の形成の推進に関する条例（令和5年条例第40号。以下「多様性尊重条例」という。）」において、「障害のある人もない人も、誰もが、互いの立場を尊重し合い、支え合いながら、安心して暮らし、個性と能力を発揮して活躍している社会」の実現を目指すことが、基本理念の一つとされたところです。

このような中、第1期プランの取組状況や課題、多様性尊重条例の基本理念を踏まえ、法第7条の3第1項に基づく法定計画として、新たに「第2期千葉県障害のある職員の活躍推進プラン（以下「本プラン」という。）」を策定しました。

本プランに基づき、各任命権者が連携して「誰もが働きやすい職場づくりのために」、引き続き取り組んでまいります。

2 計画の目的

県の機関における障害者の活躍は、障害のある職員が県政の様々な政策決定の過程への参画を拡大する観点からも重要です。

本プランでは、事業主として県の各機関が、障害のある職員の活躍推進の観点から、職域の開拓の取組を進め、障害のある職員を採用するとともに、障害のある職員がその能力や適性を十分発揮し、生きがいを持って働ける職場環境とすることを目的とします。

3 本プラン策定の取組

策定にあたっては、当事者の視点や意見を計画に反映するため、「障害のある職員を対象とした職場満足度等に関するアンケート調査」（以下「アンケート調査」という。）や、本プラン策定への参画を希望する障害のある職員を構成員とするワーキンググループ（2回開催）、個別ヒアリングを実施し、こうした取組を通じて、第1期プランの取組状況や課題を整理し、本プランの取組内容などを検討しました。また、障害者雇用に関する知見を有する千葉県総合支援協議会就労支援専門部会からも、本プランに係る意見を聴取しました。

第2 計画の概要

1 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間を計画期間とし、毎年度計画の進捗を検証します。

なお、社会・経済情勢の変化等により、見直しが必要となった場合には、適宜見直しを行います。

2 策定主体

千葉県知事、千葉県企業局長、千葉県病院局長、千葉県教育委員会、千葉県議会議長、千葉県代表監査委員、千葉県人事委員会

3 計画の推進体制

3ページ「千葉県障害のある職員の活躍推進プラン推進体制」参照

4 計画の実施状況の把握、点検、公表、周知

本プランの実施状況については、毎年度、障害者雇用推進連絡調整会議において、一元的に把握・点検を行い、その結果をその後の政策や見直しに反映させる等、計画（Plan）、実施（Do）、評価（Check）、改善（Action）のマネジメントサイクル（PDCAサイクル）に基づいて行います。

計画の策定時、変更時はもとより、実施状況や目標に対する実績等について、毎年度、千葉県ホームページへの掲載等により公表します。

目標の達成に向けて、県全体で取組を推進するため、職員にわかりやすい形で適時・適切に計画の内容を周知します。

5 本プランにおける目標

厚生労働省が示している「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」並びに人事院が示している「合理的配慮指針」を踏まえ、また、千葉労働局、公共職業安定所、就労支援機関との連携や民間企業におけるノウハウも活用しながら障害のある職員の活躍に向けて以下の【取組の方向性】に重点を置き取組を進め、各目標の達成を目指します。

【取組の方向性】

- 障害のある職員が県政のあらゆる分野で活躍できるよう、職域の拡大を図り、多様な任用形態の確保と採用を推進します。
- 障害のある職員が「その能力や適性を十分発揮し、生きがいを持って働ける職場環境」を整えるため、障害のある職員に対する理解の促進を図るとともに、ハード面やソフト面の整備を推進します。

(1) 採用に関する目標

機関名	目標	評価方法
知事部局	【実雇用率】 (各年度)当該年6月1日時点の 法定雇用率以上	毎年の任免状況通報により 把握
企業局		
病院局		
教育委員会		
議会事務局		
監査委員事務局		
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	理解促進のための研修への 参加状況等を把握

(2) 定着に関する目標

機関名	目標 (各年度) 当該年度採用者の 年度末時点の定着率		評価方法
	常勤※	非常勤	
知事部局	100%	80%以上	毎年の任免通報のタイミングで、人事記録等を基に把握
企業局			
病院局			
教育委員会		90%以上	
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			
人事委員会事務局			

※「障害のある方を対象とした職員採用選考」、「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	評価方法
知事部局	3.33 以上※ ²	毎年度、アンケート調査を実施し、把握
企業局	3.54 以上※ ³	
病院局	4.12 以上※ ⁴	
教育委員会	4.25 以上※ ⁴	
議会事務局	3.33 以上※ ²	
監査委員事務局		
人事委員会事務局		

※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

第3 取組事項

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 現状

第1期プランでは、障害者雇用推進連絡調整会議の拡充、推進体制への障害のある職員の参画、多様な相談先の確保などに取り組んできました。

アンケート調査では、相談体制等の満足度は令和元年度から向上していますが、「やや不満・不満」と感じている理由として、「遠慮なく相談できる環境」、「定期的な面談の実施」、「相談方法について十分に周知されていない」等が挙げられました。

本プランでは、障害のある職員が遠慮なく相談できる体制の拡充を図り、障害のある職員の状況や必要な配慮等を把握するなど、引き続き、障害のある職員が無理なく安定的に働くことができるよう、取組を進めていく必要があります。

(2) 具体的な取組

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】

障害のある職員の雇用推進や職場定着には、各任命権者間及び部局内の関係所属間において情報を共有し連携して取り組むことが重要であるため、引き続き障害者雇用推進連絡調整会議を設置します。本会議の体制については、各取組の進捗に応じて柔軟に見直します。

また、千葉労働局や地域の就労支援機関から職場環境の改善等について、定期的に助言を得る機会を設ける等、外部の関係機関との連携を図ります。

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】

任命権者ごとに設置している「障害のある職員のサポート相談窓口」による支援は、これまで障害のある職員及び上司・同僚等からの相談を受けて支援を行ってききましたが、相談窓口への相談をためらうケースや潜在的な支援が必要な場合もあると考えられることから、障害のある職員及び上司・同僚等へのプッシュ型支援を拡充し、職員等の状況や必要な配慮等の把握に努めるものとします。

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】

計画の推進に当たっては、障害当事者の視点に立つことが重要であることから、「障害者雇用推進のための職場改善チーム」を毎年度設置し、障害のある職員の参画を求めます。

④ 障害者雇用推進者の適切な選任 【全任命権者】

障害者雇用の責任体制の明確化のため、障害者雇用推進者として、各任命権者の人事担当責任者を選任します。

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（常勤職員及び非常勤職員）を対象に相談体制、障害への配慮、業務内容、業務量、物理的な作業環境等への満足度等に関するアンケートを毎年度実施します。また、障害のある職員の情報保障に関するアンケートを実施するなど、障害のある職員のニーズ等を適宜把握するものとします。その上で、各アンケート結果を分析し、職場環境等の改善に取り組みます。

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】

地方公共団体の任命権者は、法第79条第1項及び法施行規則第40条の規定により、障害者職業生活相談員を以下のとおり選任することとされているため、規定に則して、毎年度適切に選任します。

ア 5人以上の障害者が勤務する事業所ごとに1名を選任すること

イ 選任すべき事由が発生した日から3月以内に選任すること

ウ 選任したときは、遅滞なく職業生活相談員の氏名、選任するために必要な資格を有することを明らかにする事実並びに当該事業所の労働者の総数及び当該労働者のうち法第79条第1項に規定する障害者の数を、県労働局を經由して厚生労働大臣に提出すること

⑦ 職場支援員等の情報交換の場の設定 【全任命権者】

障害のある職員の身近な相談相手である職場支援員等の職員を対象として、個人情報に十分配慮した上で、各職場における合理的配慮の提供や支援の方法について情報交換を行う場を設定することにより、職場支援員等の支援力の向上を図ります。

⑧ 多様な相談先の確保と周知 【知事、企業、病院、教育】

障害のある職員が遠慮なく相談できる体制とするため、障害者職業生活相談員、職場支援員、障害のある職員のサポート相談窓口及び各部局の人事担当者等、内容等に応じた多様な相談先を確保します。また、相談先について職員向けホームページ等を通じて障害のある職員に対して広く周知します。

【障害者雇用に関する主な関係機関に係る役割分担】

名 称	役割
障害者雇用推進連絡調整会議	平成30年12月に法定雇用率の達成と障害のある職員が活躍できる職場環境の整備について、県庁全体で積極的に取り組む体制を整えることを目的として設置しました。
障害者雇用推進のための職場改善チーム	障害のある職員（希望者）、障害のある職員の直属の上司、職場支援員等により構成し、職場環境の改善に向けた具体的な検討を行います。
障害者雇用推進者	法第78条第1項の規定により、任命権者は、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務等を担当する者を選任します。
障害者職業生活相談員	法第79条第1項の規定等により、所属内に5名以上の障害のある職員が勤務する所属において、任命権者が所属の服務管理者（副課長又は事務次長等）を選任します。相談員は、職業生活に関する相談及び指導を行います。
職場支援員	障害のある職員が安心して職務に取り組むことができるよう、仕事や職業生活に関する指導・助言等を行います。障害のある職員が希望した場合に、所属長が上司又は同僚の中から指名します。
障害のある職員のサポート相談窓口	障害のある職員、職場支援員及び上司・同僚は、職場内での解決が困難な課題等について、相談することができます。 相談員は、課題の解決に向けての指導・助言を行うとともに、必要と認めるときは、相談者の意向を確認した上で、人事部門との連携を図ります。 また、障害のある職員が無理なく安定的に働くことができるよう、障害のある職員及び上司・同僚等へのプッシュ型支援を拡充し、職員等の状況や必要な配慮等の把握に努めます。
各部局人事担当者	障害のある職員から相談があった場合、部局内の人事・組織全般を所管する立場から、所属の服務管理者と連携して対応します。
服務管理者	原則として、所属の副課長又は事務次長等が該当します。 障害のある職員と定期的な面談を実施し、必要な配慮を把握し、合理的配慮を提供します。必要に応じて、部局人事担当者等と連携して対応します。
上司・同僚	障害のある職員と同じ職場で働いており、日常的に相談ができる最も身近な相談相手です。 県等が実施する研修を受講し、障害について理解し、対話等を通じて、共に働く上での配慮を行います。
こころの健康相談 (県庁健康管理センター等)	職員や家族等の心の健康、仕事や職場の悩み等の相談のほか、療養休暇や休職中の職員の職場復帰に向けての相談（職場復帰支援プログラム実施等）にも応じます。
千葉労働局	障害のある職員、障害のある職員と同じ職場で働く上司・同僚及び人事担当者等からの就業に関する相談に応じ、相談内容によっては関係機関を案内します。
公共職業安定所	個々の職員の状況を踏まえ、相談に応じるほか、雇用主（県）からの職域開拓、雇用管理、職場環境整備等についての相談にも応じます。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

(1) 現状

障害のある職員と職務とのマッチングについては、毎年度1回、全職員を対象に実施している「職員意向調査」を通じて、特性・能力・職務経験、希望業務や必要とする配慮事項を把握し、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行っています。

アンケート調査における勤務する上での配慮の満足度は令和元年度から向上していますが、「やや不満・不満」と感じている理由として、「障害特性に合った業務分担・業務指示」等が挙げられました。

本プランでは、全庁的な業務の集約化の動きも考慮しながら、引き続き、障害のある職員の特性に合った職務や場の選定・創出に取り組む必要があります。

(2) 具体的な取組

① 職域調査の実施 【全任命権者】

毎年度、庁内の全所属を対象とした職域調査を実施するとともに、デジタル化の進展状況や全庁的な業務の集約化の動きも踏まえ、更なる職務の選定（既存業務の切出し等）・創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を行います。

その際は、非定型・専門性を要する職務から定型的・簡易な職務まで、また、常勤から非常勤（短時間勤務）まで、幅のある職務や任用形態を設けることについても検討します。

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】

障害のある職員の特性・能力・職務経験、希望業務や必要とする配慮事項を把握した上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行うとともに、障害のある職員のサポート相談窓口等によるプッシュ型支援を通じて、個々の状況を適宜確認・調整するものとします。

③ 集約型オフィスの設置・拡充 【知事】

障害のある職員も活躍できる場として、庁内の定型・簡易業務等を集約化して処理する「業務サポートセンター」を令和7年度に新たに設置し、各所属からの依頼に基づき、印刷業務や文書のスキャン業務などを請け負うものとします。

業務サポートセンターにおいては、順次、対象業務を拡大する中で、障害のある職員の特性に合った職務の選定を行うなど、更なる職域の拡大を図ります。

また、新たな集約型オフィスの設置についても、全庁的な業務の集約化の動きの中で検討します。

④ パートナースオフィスの増設 【教育】

障害のある職員の雇用拡大を目的として、令和6年度までに3オフィスを設置し、各部署から依頼を受けた事務補助業務を行っています。令和7年度以降、新たなオフィスの開設を検討します。

⑤ クリーンメイトセンターの増設 【教育】

障害のある職員の雇用拡大を目的として、令和6年度までに21センターを設置し、県立学校等を拠点として、障害のある職員と支援員を配置し、地域内の県立学校等の清掃業務や環境整備業務等を行っています。令和7年度以降、新たなセンターの開設を検討します。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 現状

これまで、障害のある方を対象とした採用選考の実施や、会計年度任用職員の雇用拡大により、障害者雇用を推進するとともに、障害特性に応じた配慮や情報保障など、障害のある職員が働きやすい環境の整備に取り組んできました。

アンケート調査では、環境整備等の満足度は令和元年度から向上していますが、「やや不満・不満」と感じている理由として、「休憩スペース」、「導線の確保」、「座席の場所」、「上司・同僚の理解」等が挙げられました。また、情報保障に関し、令和6年度の職員提案において「デジタル・ユニバーサルデザイン ～誰もが活躍できる多様性豊かな千葉県庁の職場づくりを目指して～」が採択されました。

本プランでは、引き続き、障害のある方の積極的かつ計画的な採用に取り組むとともに、障害特性に配慮した職場環境の整備や情報保障の推進、障害の理解促進のための職員向けの研修の充実など、障害のある職員が無理なく安定的に働くことができるよう、取組を進めていく必要があります。

(2) 具体的な取組

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】

合理的配慮の提供として、必要に応じて障害特性に配慮した施設の整備を行うほか、職場における休憩スペースの確保や導線の確保、座席配置等について適切に配慮します。また、オフィス改革の実施にあたっては、障害のある職員にとっても快適に働くことができるオフィス環境となるよう取り組みます。

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】

障害のある職員の情報保障に関するアンケートを実施するなど、職員のニーズ等を十分把握した上で、情報保障のための就労支援機器（音声読み上げソフト、コミュニケーション支援機器等）の導入、ユニバーサルデザインによるアクセシビリティ向上等について取組を進めます。

③ 合理的配慮の速やかな提供 【知事、企業、病院、教育】

障害者の職場定着には、短期段階での支援や配慮が重要であることが指摘されていること（「障害者の就業状況等に関する調査研究」平成29年4月 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター）から、採用前に人事担当者が、面談により必要な配慮を把握し、その内容をサービス管理者と共有します。サービス管理者においても採用直後に面談を実施することにより、速やかに合理的配慮を提供します。

また、採用後も、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、サービス管理者が定期的な面談（人事異動後、長期休業からの復帰後や四半期ごとに1回等、個々の職員の状況に応じて実施）等により、必要な配慮を把握し、継続的に合理的配慮を提供します。

合理的配慮の提供に当たっては、障害のある職員が、障害に関する状況や希望する配慮、共有範囲等について記載する「合理的配慮申出シート」を活用します。

④ 障害の理解促進に向けた研修の充実 【全任命権者】

障害のある職員が安心して働くためには、職場において、障害者職業生活相談員、職場支援員、上司や同僚などの全ての職員が障害への理解を深め、共に働く上での配慮ができることが必要です。このため、新たに専門医による研修を実施するなど、研修内容及び機会の充実を図ります。

また、新規採用職員や希望する職員を対象とした研修を実施するほか、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する千葉県職員対応要領」等に基づき、新たに管理職となった職員等を対象とした研修を実施し、障害に関する理解促進・啓発を行います。

併せて、パンフレット「障害のある職員に必要となる配慮等の理解に向けて」等の職員への周知を図ります。

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】

千葉県庁インターンシップ・キャリア実習は、県で働くことの魅力、やりがい、障害があっても安心して働くことができること等を学生に伝える機会であるため、積極的な受入れを行うものとし、受入れに当たっては、本人からの合理的配慮の申し出に基づき、適切に配慮します。

② 多様な任用形態の確保の拡充 【知事、企業、病院、教育】

障害のある方の中には、体力やストレス耐性等の課題を抱えている方が多いと考えられることから、障害のある方を対象とした会計年度任用職員の働き方として、地域の就労支援機関等の意見も踏まえながら、勤務時間や職域の拡充を検討します。

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】

知的障害者、精神障害者及び重度障害者の採用に努めます。また技能労務職員として採用する方法や、非常勤職員を経験した上で常勤職員として採用する方法等、障害特性に配慮した採用の方法を検討します。

職務の選定に当たっては、非定型・専門性を要する職務から定型的・簡易な職務まで、また、常勤から非常勤（短時間勤務）まで、幅のある職務や任用形態を設けます。

④ 障害のある職員の積極的な採用 【知事、企業、病院、教育】

令和6年6月の障害者雇用率は、法定雇用率を上回っていますが、県内ではまだ働く意欲のある障害のある方が就職の機会を得られていない状況があることや、将来的な法定雇用率の引き上げも見据え、毎年度継続的に採用を行うとともに、多くの方が受験しやすいよう募集方法等の工夫を図ります。

また、県の業務への理解を深めていただくため、県立の障害者テクノスクールや特別支援学校等に出向き、業務説明会を開催します。

⑤ 障害特性に配慮した受験上の配慮 【知事、企業、病院、教育】

県の採用試験において、情報を発信する際には、より多くの方に募集に関する情報が届くよう、効果的な周知を行うとともに、障害のある方が受験する際には、点字・拡大文字・音声パソコンによる受験、手話通訳者の確保等、受験者の障害の特性に配慮します。

また、障害のある方を対象とした採用選考においては、あらかじめ受験上の要望事項について確認し、必要な配慮を行っていますが、今後とも、受験者の方が不安なく受験できるよう適切に対応していきます。

なお、以下のア～オに掲げるような不適切な取扱いはい行いません。

ア 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。

ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

エ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。

オ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

ウ 働き方

① テレワークの推進 【知事、企業、病院、教育】

場所にとらわれず、時間を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークは、通勤が困難である等の事情を抱える方の働き方の可能性を広げるものであることから、引き続きテレワークを推進していきます。

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】

職員の希望や事情に応じた多様で柔軟な働き方として、フレックスタイム制や時差出勤制度も活用できるよう周知します。

③ 各種休暇制度の利用促進 【知事、企業、病院、教育】

通院や体への負担を考慮し、年次休暇等の計画的かつ有効な利用を促進します。

エ キャリア形成

① 円滑な民間就労に向けた支援 【知事】

チャレンジドオフィスちばにおいて、スタッフ一人ひとりの就労課題について、日々の業務を通じて目標設定を行い、本人との対話により達成状況を把握します。

必要に応じて就労支援機関等と連携を図りながら、個々の達成度に応じて、業務上の指導を計画的に進めていくことにより、本人の希望に沿った民間就労を支援していきます。

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、職員能力開発センターや各部局が実施する研修を受講する際に、点字・拡大文字・音声パソコンによる受講、手話通訳者の確保等、必要な配慮を提供します。

③ キャリア形成の支援 【知事、企業、病院、教育】

障害の有無に関わらず、職員が自身のキャリアビジョンを描けるよう、全ての職員のキャリア形成を支援します。

特に、障害のある先輩職員の体験談の発信や、障害のある職員による横のつながりの場の形成などを通じて、今後のキャリア形成について考える機会を提供するなど、障害のある職員の育成・登用を進めます。

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】

常勤職員としての採用はもとより、障害のある職員が、非常勤職員としての勤務を経て常勤職員としての勤務を希望する場合の転換の枠組み（ステップアップの枠組み等）について引き続き検討します。

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】

所属のサービス管理者、直属の上司（班長等）や任命権者ごとに設置している「障害のある職員のサポート相談窓口」の相談員が、定期的な面談の実施や、声掛けを通じた状況把握・体調配慮を行います。

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】

人事異動に当たっては、障害特性に配慮した通勤しやすい配属を検討します。

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】

中途障害者が、円滑に職場復帰できるための職務の選定、職場環境の整備や通院への配慮等、フォローを行います。また、メンタルヘルス不調となった職員に対しては、個人の回復状況に応じた職場復帰支援を行うとともに、管理監督者への支援を充実させます。

注 中途障害者：在職中に疾病・事故等により障害者となった者

4 その他

(1) 現状

県では、物品及び役務の調達に当たり、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」（障害者優先調達推進法（平成24年法律第50号））に基づく障害者就労施設等への発注等の推進を図るため、「千葉県の障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針」を策定し、推進しているところであり、発注等を拡大するための取組を進めていく必要があります。

また、物品等及び公共工事の入札参加資格を定める際に、法に基づく障害者法定雇用率達成企業について、加点する取組を実施しています。

(2) 具体的な取組

① 公共調達【全任命権者】

物品及び役務の調達に当たっては、障害者優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注等を推進するとともに、物品等及び公共工事の入札参加資格の登録において、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す。

第2期千葉県障害のある職員の活躍推進プラン担当部署

1 知事部局

総務部人事課人事企画班

電話 043-223-3583

E-mail jinji004@mz.pref.chiba.lg.jp

2 企業局

管理部総務企画課人事第二班

電話 043-211-8335

E-mail kigyou-jinji02@mz.pref.chiba.lg.jp

3 病院局

経営管理課人事班

電話 043-223-3963

E-mail byoukei2@mz.pref.chiba.lg.jp

4 議会事務局

総務課総務班

電話 043-223-2508

E-mail g-soumuhan@mz.pref.chiba.lg.jp

5 教育委員会

企画管理部教育総務課人事給与室障害者雇用推進班

電話 043-223-4169

E-mail kysou4170@mz.pref.chiba.lg.jp

6 監査委員事務局

調整課企画調整班

電話 043-223-3727

E-mail kansain09@mz.pref.chiba.lg.jp

7 人事委員会事務局

任用課企画広報班

電話 043-223-3715

E-mail j-n-sk@mz.pref.chiba.lg.jp

第2期千葉県障害のある職員の活躍推進プラン 参考資料

- 1 令和6年度障害のある職員を対象とした職場満足度等に関するアンケート結果
(第1期プラン策定時との比較)
- 2 第1期プランにおける目標に対する達成度
- 3 職員採用状況
 - (1) 障害者を対象とした職員採用選考による採用(一般行政・資格免許職等)
 - (2) 障害者を対象とした教員採用候補者選考及び学校職員採用候補者選考による採用
- 4 チャレンジドオフィスちば
- 5 パートナーズオフィス・クリーンメイトセンター
- 6 合理的配慮の提供義務

1 令和6年度障害のある職員を対象とした職場満足度等に関するアンケート結果
(第1期プラン策定時との比較)

Q1 県に就職し、現在働いていることの全体評価(満足・やや満足)

年度	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
R元年度	76.1%	50.0%	83.3%	84.7%	81.8%
	51人/67人	4人/8人	10人/12人	182人/215人	247人/302人
R6年度	66.7%	75.0%	71.4%	81.5%	79.4%
	38人/57人	12人/16人	10人/14人	348人/427人	408人/514人

Q2 相談体制等の職場環境(満足・やや満足)

年度	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
R元年度	51.5%	37.5%	54.5%	68.1%	63.1%
	34人/66人	3人/8人	6人/11人	147人/216人	190人/301人
R6年度	64.9%	62.5%	71.4%	72.8%	71.6%
	37人/57人	10人/16人	10人/14人	311人/427人	368人/514人

Q2-2 R6相談体制等の職場環境について、「やや不満・不満」を選んだ理由

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
遠慮なく相談できる環境	9人	0人	1人	15人	25人
相談方法の周知	2人	0人	1人	10人	13人
定期的な面談の実施	4人	0人	1人	10人	15人
その他	6人	0人	2人	6人	14人
合計	21人	0人	5人	41人	67人

(複数選択可)

Q3 勤務する上での障害への配慮(満足・やや満足)

年度	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
R元年度	47.0%	37.5%	63.6%	63.1%	58.9%
	31人/66人	3人/8人	7人/11人	137人/217人	178人/302人
R6年度	64.9%	68.8%	71.4%	73.3%	72.2%
	37人/57人	11人/16人	10人/14人	313人/427人	371人/514人

Q3-2 R6勤務する上での障害への配慮について、「やや不満・不満」を選んだ理由

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
障害特性に合った業務分担・業務指示	5人	1人	0人	19人	25人
勤務時間	3人	0人	0人	5人	8人
支援者の配置	1人	0人	0人	5人	6人
上司・同僚の理解	6人	0人	1人	21人	28人
状況に応じた在宅勤務活用	3人	0人	0人	6人	9人
通勤支援	2人	0人	0人	1人	3人
通院への配慮	4人	0人	0人	4人	8人
その他	7人	0人	1人	16人	24人
合計	31人	1人	2人	77人	111人

(複数選択可)

Q4 現在の業務内容（満足・やや満足）

年度	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
R元年度	56.7%	37.5%	75.0%	83.3%	75.9%
	38人/67人	3人/8人	9人/12人	180人/216人	230人/303人
R6年度	70.2%	62.5%	71.4%	77.8%	76.3%
	40人/57人	10人/16人	10人/14人	332人/427人	392人/514人

Q4-2 R6現在の業務内容について、「やや不満・不満」を選んだ理由

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
簡単	1人	0人	0人	4人	5人
難しい	2人	1人	1人	6人	10人
その他	4人	0人	1人	16人	21人
合計	7人	1人	2人	26人	36人

(複数選択可)

Q5 現在の業務量（満足・やや満足）

年度	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
R元年度	54.5%	62.5%	83.3%	64.8%	63.2%
	36人/66人	5人/8人	10人/12人	140人/216人	191人/302人
R6年度	71.9%	56.3%	50.0%	70.7%	69.8%
	41人/57人	9人/16人	7人/14人	302人/427人	359人/514人

Q5-2 R6現在の業務量について「やや不満・不満」を選んだ理由

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
少ない	0人	0人	1人	2人	3人
多い	2人	1人	0人	22人	25人
その他	2人	0人	0人	12人	14人
合計	4人	1人	1人	36人	42人

(複数選択可)

Q6 物理的な作業環境 (満足・やや満足)

年度	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
R元年度	53.7%	25.0%	58.3%	66.8%	62.5%
	36人/67人	2人/8人	7人/12人	145人/217人	190人/304人
R6年度	57.9%	56.3%	71.4%	69.8%	68.1%
	33人/57人	9人/16人	10人/14人	298人/427人	350人/514人

Q6-2 R6物理的な作業環境について、「やや不満・不満」を選んだ理由

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
休憩スペース	6人	0人	1人	12人	19人
座席の場所	3人	0人	1人	8人	12人
導線の確保	4人	0人	0人	8人	12人
就労支援機器の整備	3人	0人	0人	7人	10人
その他	8人	2人	1人	23人	34人
合計	24人	2人	3人	58人	87人

(複数選択可)

2 第1期プランにおける目標に対する達成度

(1) 採用に関する目標（各年度6月1日時点）

機関名	目標	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
知事部局	法定雇用率以上 ^{注1}	2.86%	2.94%	3.03%	2.99%	3.09%
企業局		2.83%	2.97%	3.35%	3.16%	2.91%
病院局		3.00%	2.85%	2.78%	2.98%	3.55%
教育委員会		1.97%	2.23%	2.38%	2.59%	2.74%
議会事務局		特例認定(知事部局) ^{注2}				
監査委員事務局	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	障害者雇用推進連絡調整会議への出席 障害に関する研修の受講			特例認定(知事部局) ^{注2}
人事委員会事務局		障害者雇用推進連絡調整会議への出席 障害に関する研修の受講				

注1 教育委員会以外 令和2年度：2.5%、令和3～5年度：2.6%、令和6年度：2.8%
教育委員会 令和2年度：2.4%、令和3～5年度：2.5%、令和6年度：2.7%

注2 特例認定機関（法第42条第1項）として、知事部局の数値に含む。

(2) 定着に関する目標

機関名	目標 ^{注1}	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	
知事部局	常勤	95%	97.6%	93.8%	100%	100%
	非常勤	80%	100%	62.5%	61.5%	92.3%
企業局	常勤	95%	97.6%	93.8%	100%	100%
	非常勤	80%	採用実績なし	採用実績なし	採用実績なし	採用実績なし
病院局	常勤	95%	97.6%	93.8%	100%	100%
	非常勤	80%	採用実績なし	100%	100%	100%
教育委員会	常勤 ^{注2}	95%	97.6%	93.8%	100%	100%
	常勤 ^{注3}	100%	100%	100%	100%	100%
	非常勤	90%	86.9%	86.9%	88.3%	89.6%
議会事務局	なし	-	-	-	-	
監査委員事務局						
人事委員会事務局						

注1 令和2・3年度実績は「当該年度採用者の1年経過時点の定着率」として算出しているが、国が策定している「障害者活躍推進計画作成指針」の一部改正を踏まえ、令和4年度実績からは「当該年度採用者の年度末時点の定着率」として算出している。

注2 「障害者を対象とした職員採用選考」採用者

注3 「教員採用選考」及び「県立学校職員採用選考」採用者

(参考) 一般企業の就職後の定着状況(1年経過時点定着率)

身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
60.8%	68.0%	49.3%	71.5%

出典：「障害者の就業状況等に関する調査研究」

(平成29年4月 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター)

(3) ワーク・エンゲージメント^{注1}に関する目標

機関名	目標	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
知事部局	前年度を上回る	3.17	3.33	3.26	3.27	3.31
企業局		3.30	3.21	2.66	2.74	3.54
病院局		4.56	4.29	3.98	3.62	4.12
教育委員会		4.09	4.22	4.33	4.29	4.34
議会事務局	なし	-	-	-	-	-
監査委員事務局						
人事委員会事務局						

注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。

(参考) 令和元年版労働経済の分析(厚生労働省)におけるワーク・エンゲージメントスコア(正社員・全国)

事務職(一般事務等)	医療・福祉関係専門職	教育関連専門職
3.27	3.46	3.94

出典：平成31年(独)労働政策研究・研修機構が、全国の企業、正社員を対象に行った調査結果による。

3 職員採用状況

(1) 障害者を対象とした職員採用選考による採用（一般行政・資格免許職等）

- ・昭和 56 年度に身体障害のある方を対象に職員採用選考を開始。
- ・平成 30 年度第 2 回選考考査からは、知的障害や精神障害のある方も受験対象に追加。

選考開始時期	受験者数	合格者数	採用者数
昭和 56 年 (以降、毎年実施)	1,658 人	378 人	300 人

(令和 7 年 3 月末時点)

(2) 障害者を対象とした教員採用候補者選考及び学校職員採用候補者選考による採用

- ・「教員採用候補者選考」は平成19年度に、「学校職員採用候補者選考」は平成22年度に、「身体障害者特別選考」を開始。
- ・平成31年度選考までは「身体障害者特別選考」として実施。その後の選考から知的障害や精神障害のある方も受験対象に追加。

【教員採用候補者選考】 ※教員

選考実施年度	採用年度	志願者数	合格者数
令和 6 年度	令和 7 年度	5 人	1 人
令和 5 年度	令和 6 年度	5 人	1 人
令和 4 年度	令和 5 年度	12 人	6 人
令和 3 年度	令和 4 年度	15 人	7 人
令和 2 年度	令和 3 年度	11 人	5 人

(第 1 期プラン期間内)

【学校職員採用候補者選考】 ※実習助手・寄宿舍指導員

選考実施年度	採用年度	合格者
令和 6 年度	令和 7 年度	0 人
令和 5 年度	令和 6 年度	0 人
令和 4 年度	令和 5 年度	3 人
令和 3 年度	令和 4 年度	7 人
令和 2 年度	令和 3 年度	7 人

(第 1 期プラン期間内)

4 チャレンジドオフィスちば

- ・知的障害や精神障害のある方の雇用の推進と、就労に課題のある方の民間企業等への就職支援を目的として平成19年6月に設置。
- ・再任用職員(マネージャー)のスケジュール管理及び指導の下、障害のある職員(スタッフ)が各課・機関から依頼を受けた業務を集約して作業している。

	県庁本庁舎オフィス (総務部人事課内)	出先機関オフィス (長生地域振興事務所内) 注2
開設日	平成19年6月1日	平成25年4月1日
定員	12名 注1	2名
身分	非常勤職員(会計年度任用職員)	
勤務時間	週5日30時間(原則)	
主な業務	本庁各課の文書収発、封入作業、簡易な入力作業等を集約して処理	合同庁舎内各課の封入作業、シュレッド等

注1 平成25年度に雇用枠を5名から10名、令和元年度に10名から12名に拡大

注2 令和元年度より出先機関オフィスは夷隅から長生へ移転

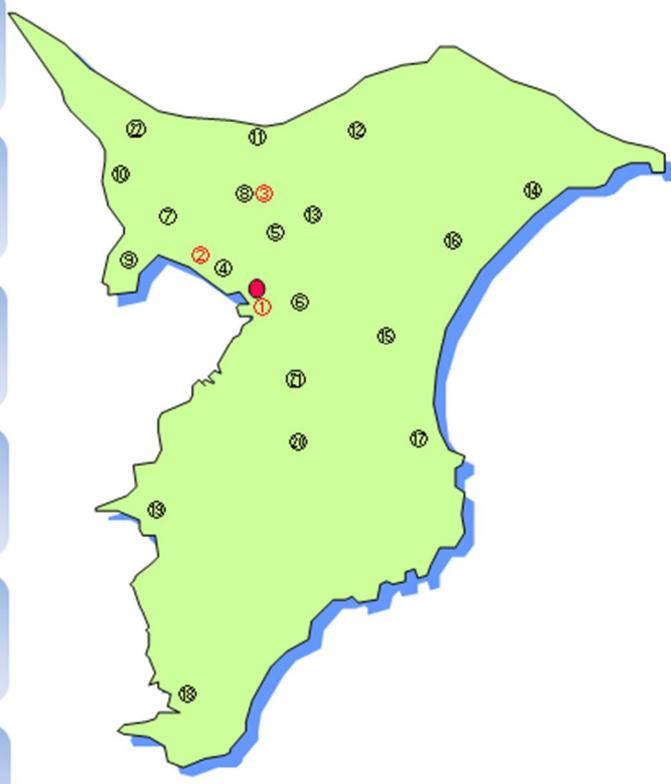
5 パートナースオフィス・クリーンメイトセンター

- ・千葉県教育委員会では、障害のある職員の雇用拡大のため、パートナーズオフィスとクリーンメイトセンターを令和2年度より開設。
- ・職場定着支援として、各地区(葛南、東葛飾、北総、東上総、南房総、千葉)に相談員を配置。相談員が所属を巡回し、職場環境を確認するとともに、障害のある職員や支援員と面談等を実施している。

	パートナーズオフィス (教育庁/幕張/船橋)注1	クリーンメイトセンター (21センター) 注2
定員	教育庁オフィス 20名 幕張オフィス 10名 船橋オフィス 6名	各6名
支援員	各2~4名	各2名
身分	非常勤職員(会計年度任用職員)	
勤務時間	週5日30時間(月曜日から金曜日までの週5日勤務)	
主な業務	各部署から依頼を受けた事務補助業務(データ入力、文書発送、会議録作成、シュレッド等)を行う。	県立学校等を拠点とし、障害のある職員と支援員を配置し、地域内の県立学校を巡回し、清掃業務や環境整備業務等を行う。

注1 教育庁オフィス(県庁中庁舎5階)、幕張オフィス(県総合教育センター内)、船橋オフィス(県立船橋豊富高等学校内)

注2 CMC 幕張 / CMC 柏井 / CMC 千葉 / CMC 夏見 / CMC 豊富 / CMC 行徳
 CMC 矢切 A / CMC 矢切 B / CMC 湖北 / CMC 成田 / CMC 佐倉 / CMC 松尾
 CMC 旭 / CMC 大網 / CMC 一宮 / CMC 館山 / CMC 君津 / CMC 市原
 CMC 市原緑 / CMC 県プラ A / CMC 県プラ B



<p>①P's 教育庁オフィス (県庁南庁舎5階) 千葉市中央区市場町1-1</p>	<p>②P's 幕張オフィス (総合教育センター内) 千葉市美浜区若葉2-13</p>	<p>③P's 船橋オフィス (船橋豊富高校内) 船橋市豊富町656-8</p>	<p>④CMC 幕張 (幕張総合高校 看護科校舎内) 千葉市美浜区若葉2-10-2</p>
<p>⑭CMC 県プラAB (さわやかちば県民プラザ内) 柏市柏の葉4-3-1</p>			<p>⑤CMC 柏井 (柏井高校内) 千葉市花見川区柏井町1452</p>
<p>⑮CMC 市原緑 (市原緑高校内) 市原市能満1531</p>			<p>⑥CMC 千葉 (千葉大宮高校内) 千葉市若葉区大宮町2699-1</p>
<p>⑯CMC 市原 (市原高校内) 市原市牛久655</p>			<p>⑦CMC 夏見 (船橋夏見特別支援学校内) 船橋市夏見台5-6-1</p>
<p>⑰CMC 君津 (君津商業高校内) 富津市岩瀬1172</p>			<p>⑧CMC 豊富 (船橋豊富高校内) 船橋市豊富町656-8</p>
<p>⑱CMC 館山 (館山総合高校 水産校舎内) 館山市長須賀155</p>			<p>⑨CMC 行徳 (行徳高校内) 市川市塩浜4-1-1</p>
<p>⑲CMC 一宮 (一宮商業高校内) 長生郡一宮町一宮3287</p>			<p>⑩CMC 矢切AB (矢切特別支援学校内) 松戸市中矢切54</p>
<p>⑲CMC 松尾 (松尾高校内) 山武市松尾町大堤546</p>			<p>⑪CMC 湖北 (湖北特別支援学校内) 我孫子市日秀70</p>
<p>⑲CMC 大網 (大網高校内) 大網白里市大網435-1</p>	<p>⑲CMC 旭 (旭農業高校内) 旭市口1</p>	<p>⑲CMC 佐倉 (佐倉西高校内) 佐倉市下志津263</p>	<p>⑲CMC 成田 (成田西陸高校内) 成田市松崎20</p>

6 合理的配慮の提供義務（厚生労働省作成の合理的配慮指針を参考に作成）

合理的配慮とは、

- ・募集・採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
- ・採用後においては、障害者と障害者でない者の均等な待遇の確保又は障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置

(1) 募集・採用時の合理的配慮のための手順

障害のある職員（採用選考の合格者）から人事担当者に対し、支障となっている事情等を申し出る。

(2) 採用後の合理的配慮のための手順

障害者であること（又は障害者となったこと）を把握した際に、各所属のサービス管理者（副課長、事務次長等）は、障害のある職員に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、必要に応じて定期的に確認する。

(3) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い

各所属のサービス管理者は、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて、障害のある職員と話し合う。

(4) 合理的配慮の確定

合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由（「過重な負担^注」に当たる場合は、その旨及びその理由）を障害のある職員に説明する。

採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を当該職員に説明する。

注 障害のある職員の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害のある職員の補佐を求めても差し支えない。

* 「過重な負担」について

- 合理的配慮の提供義務は、事業主（県にあっては、任命権者。以下同様）に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、② 実現困難度、③ 費用・負担の程度、④ 企業の規模、⑤ 企業の財務状況、⑥ 公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及び理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。