

# 千葉県障害者活躍推進プラン

～障害の有無に関わらず全ての職員が互いに尊重し、活躍できる組織を目指して～

令和2年4月  
千葉県

## 千葉市における障害者活躍推進計画「千葉市障害者活躍推進プラン」

～障害の有無に関わらず全ての職員が互いに尊重し、活躍できる組織を目指して～

地方公共団体である千葉市は、民間企業に率先して範を示す観点からも、法定雇用率達成に留まらず、率先して障害のある方を雇用するとともに、障害者雇用について事業主や市民の理解を高めていく必要があります。

障害者雇用を促進するためには、障害のある職員の活躍の推進が必要です。障害のある職員の活躍とは、一人ひとりが能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業して同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害のある職員が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指す必要があります。

特に、国・地方公共団体の公務部門における障害のある職員の活躍は、障害者雇用に限らず、国・地方公共団体における政策決定過程への障害のある職員の参画拡大という観点からも重要です。ノーマライゼーション(障害のある職員を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方)、インクルージョン(包容)、ダイバーシティ(多様性)、バリアフリー(物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方)、ユニバーサルデザイン(施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方)等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。また、障害のある職員の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度や関係者等の連携も重要です。

これらを踏まえ、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」といいます。)第7条の3第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が定める障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害のある職員の職業生活における活躍の推進に関する取り組みに関する計画(法第7条の2第1項の「障害者活躍推進計画」として「千葉市障害者活躍推進プラン(以下「プラン」といいます。)」を作成しました。

千葉市では、本プランに掲げる取組みを通じて、障害のある職員が働きやすい職場づくりに取り組むとともに、障害の有無に関わらず全ての職員が、千葉市政を共に支える仲間として互いに尊重するとともに、職員一人ひとりがキラキラと輝くことができる組織を目指していきます。



千葉市長  
千葉市議会議長  
千葉市教育委員会  
千葉市選挙管理委員会  
千葉市人事委員会  
千葉市代表監査委員  
千葉市農業委員会  
千葉市消防長  
千葉市病院事業管理者

# 目 次

I	計画期間	1
II	障害者雇用に関する現状	1
	（1）これまでの取組み	1
	（2）プラン作成時のアンケート結果	2
III	障害のある職員の活躍の推進に向けた目標	3
	1 採用に関する目標	3
	2 定着に関する目標	3
	3 登用に関する目標	3
IV	目標達成に向けた取組みと実施時期	4
	1 障害のある職員の活躍を推進する体制の整備	4
	（1）組織面	4
	（2）人材面	5
	2 障害のある職員の活躍の基本となる業務の選定・創出	6
	3 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理	6
	（1）職務環境	6
	（2）募集・採用	7
	（3）働き方	8
	（4）キャリア形成	8
	（5）その他の人事管理	9
	4 その他	9

## I 計画期間

本計画の期間は、令和2年4月1日（2020年4月1日）から令和7年3月31日（2025年3月31日）までの5年間とします。

## II 障害者雇用に関する現状

### (1) これまでの取組み

#### ① 採用に関する取組み

千葉市では、障害のある方を対象とした採用選考（平成5年度～）や、知的障害や精神障害のある方を対象とした「チャレンジオフィスちばし」の開設（平成25年6月）のほか、採用選考の受験要件から「自力により通勤できること」の要件を撤廃（平成28年度～）するなど、障害者雇用について積極的に取り組んできたところです。

なお、令和元年6月1日時点における実雇用率等は以下のとおりです。

	市長部局（特例※1）			教育委員会
		市長部局	病院局	
実雇用率 （法定雇用率）	2.54% （2.5%）	2.76%	0.42%	1.58% （2.4%）
障害者の数（※2）	99	96	3	53

※1 病院局については、厚生労働大臣の認定により、市長部局と病院局を同一の機関とみなし、雇用率を算定できることとなっています。

※2 週20時間以上勤務する職員の実人数。なお、障害者雇用率算定上は、重度障害者は1人を2人に相当するものとして計上し、短時間勤務職員（週20時間以上30時間未満）は、1人を0.5人に相当するものとして計上。

さらに、平成31年度から障害者を対象とした採用選考について、受験対象を身体障害に加えて知的障害・精神障害のある方に拡大するとともに、受験要件のうち「介助者なしに職務遂行が可能な者」との要件を撤廃するなど、障害者雇用の更なる促進に取り組んでいるところです。

#### ② 定着に関する取組み

定着に関する取組みとしては、全職員を対象とした管理職による年間3回の

定期面談や毎年10月に実施する自己申告制度により、障害の有無に関わらず、職員一人ひとりの状況を把握し、必要な助言を行っています。これらに加え、障害のある職員には、自己申告制度の際、障害状況等申告シートの提出を求めています。この障害状況等申告シートでは、身体状況や希望する業務の詳細、職場で配慮してもらいたいこと等の記入が可能であり、人事異動など、人事管理上の基礎資料として活用しています。

引き続き、これらの取組みを通じて、障害のある職員が離職することなく、障害特性に応じて能力を発揮できる環境を整えていきます。

【参考】障害のある職員の職位別人数（令和2年4月1日時点・技能労務職を除く）

職 位	人数
管理職（課長補佐級以上）	0人
監督職（主査級）	10人
一般職（主任級以下）	105人
合 計	115人

## （2）プラン作成時のアンケート結果

プラン作成にあたり、障害のある職員を対象としたアンケート（※）を実施しました。

※ 期間：R2.3.4～R2.3.11、回答方法：インターネット（CHAINS・スマートフォン）、回答用紙いずれかによる匿名での回答。結果の詳細はP10・11に掲載。

アンケートの結果、以下の傾向が明らかになりました。

- ① 千葉市に就職し、現在働いていることについての全体評価（満足度）として7割超の職員が満足している。また、やりがいについても6割超の職員が感じている。
- ② 現在の仕事内容及び業務量について、概ね6割の職員が満足している一方で、仕事内容よりも業務量に不満を感じている職員が多い。  
⇒障害特性に応じた業務の選定や分担が必要
- ③ 物理的な作業環境については5割超の職員が満足している一方、遠慮なく相談できる相談体制等の職場環境や、業務分担など勤務する上での障害への配慮について、満足しているのはいずれも5割弱となっている。  
⇒相談体制の充実や障害へのさらなる配慮・理解促進が必要
- ④ 自分自身が活躍できる部署が「ある」と考える職員よりも、「わからない」と考える職員のほうがわずかに多く、自らのキャリアデザインを描くことができていない職員は5割超となっている。  
⇒自らのキャリアを思い描くことができる取組みが必要

### Ⅲ 障害のある職員の活躍の推進に向けた目標

#### 1 採用に関する目標

##### (1) 各任命権者の目標

	目 標	令和元年6月1日時点の 実雇用率
市長部局	毎年6月1日時点における実雇用率を、法定雇用率以上とする。	2.54%（特例※）
病院局	※厚生労働大臣の認定により、市長部局と病院局を同一機関とみなして雇用率を算定	
教育委員会	令和2年12月31日時点の実雇用率を法定雇用率以上とし、以降、毎年6月1日時点の実雇用率も同様に法定雇用率以上とする。	1.58%
その他の任命権者	令和6年度までに障害のある職員を採用・配置するように努める。	

##### (2) 評価方法

毎年6月1日時点の状況を厚生労働大臣・労働局へ通報する障害のある職員の任免状況により把握するとともに進捗状況を管理します。

#### 2 定着に関する目標

##### (1) 全任命権者共通の目標

離職者を極力生じさせないようにします。

##### (2) 評価方法

毎年6月1日時点における厚生労働大臣・労働局への障害のある職員の任免状況に係る通報に合わせて、過去3年間に採用した障害のある職員の職場への定着状況（在職率）を把握します。

#### 3 登用に関する目標

##### (1) 全任命権者共通の目標

能力や経験に応じ、管理職への登用を行います。

##### (2) 評価方法

毎年6月1日時点における厚生労働大臣・労働局への障害のある職員の任免状況に係る通報に合わせて、管理職の人数を把握します。

## IV 目標達成に向けた取組みと実施時期

### 1 障害のある職員の活躍を推進する体制の整備

#### (1) 組織面

No.	取組項目	概要	実施年度
1	障害者雇用・プランの推進体制の整備	障害者雇用及びプランの推進に係る責任体制を明確化するため、障害者雇用推進者 <sup>※1</sup> として、任命権者ごとに一般職のトップである局部長級職員を選任します。	実施済
2		障害者雇用の推進及び本プランの実施状況の点検や見直し等について議論するため、各任命権者における障害者雇用関係課長を構成員とする会議を設置します。	令和2年度中に実施
3	相談しやすい体制の整備	障害のある職員からの相談に対する確に対応するため、障害者職員相談窓口を設置するとともに、障害者職業生活相談員 <sup>※2</sup> を配置します。	実施済
4		障害のある職員にとって分かりやすい相談体制とするため、障害者職員相談窓口（合理的配慮に関する検討・実施）、障害者職業生活相談員（職業生活全般に関する相談）、その他関係部署の役割分担や機能について整理し、広く庁内に周知します。	令和2年度中に一部実施

#### ※1 障害者雇用推進者

国及び地方公共団体の任命権者は、法第78条に基づき、次に掲げる業務を担当する障害者雇用推進者を選任しなければならないとされています。

- ① 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、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
- ② 障害者採用計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
- ③ 障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
- ④ 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表

⑤ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

※2 障害者職業生活相談員

国及び地方公共団体の任命権者は、一定数（5人）以上の障害者を雇用する事業所において障害者職業生活相談員を選任し、その者に障害者の職業生活全般についての相談、指導を行わせなければならないとされています。

(2) 人材面

No.	取組項目	概要	実施年度
5	障害のある職員からの相談、配慮など	労働局が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」について、障害者職業生活相談員に選任した者（選任予定の者を含みます）全員が受講できるようにします。	令和2年度から実施
6	支援の質の向上	労働局その他外部の関係機関が実施する障害のある職員の職場適応、支援及び配慮等をテーマとする講習会や研修について、人事管理担当職員や障害のある職員の上司や同僚に対して受講案内を行い、参加を募ります。	令和3年度から実施
7		職員研修のうち必修研修について、管理・監督者を対象とする研修から順次、障害に関する理解促進・啓発、職場適応、支援、配慮等のうち、職層にふさわしいテーマを取り扱う科目を実施します。	令和6年度までに実施



## 2 障害のある職員の活躍の基本となる業務の選定・創出

No.	取組項目	概要	実施年度
8	業務の選定・創出及び集約	障害のある職員が安心して業務に取り組むとともに、より広い職域で活躍することができるよう、各所属からのヒアリングや職員の育成に関する情報を通じて、障害のある職員が従事可能な業務を把握します。 また、必要に応じて「チャレンジドオフィスちばし」の業務につなげます。	令和3年度から実施
9	配慮すべき事項を配慮する適切な業務の選定	毎年10月に実施する自己申告の際、障害状況等申告シートにより身体の状態、希望する業務や、職場で配慮してほしい事項等を把握し、人事異動など適切な人事管理に取り組みます。	引き続き実施
10.		新規採用職員について、配慮すべき事項が確実に配慮されるよう、採用前に記入した障害状況等申告シートの内容を踏まえ、配属先の管理職が担当業務を決定できるようにします。	引き続き実施
11	教育委員会における職域の拡大と配属先との丁寧なマッチング	障害者採用選考（正規職員）の選考区分に「学校事務職員」を加え職域の拡大を図るとともに、非正規職員の雇用に当たっては、就労移行支援事業所と連携を図りながら、障害のある方が障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、配属先との丁寧なマッチングを行います。	引き続き実施

## 3 障害のある職員の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職務環境

No.	取組項目	概要	実施年度
12	基礎的環境の整備	ハード面・ソフト面双方の観点から、必要性を検討した上で、環境の整備を行います。	引き続き実施

13	合理的配慮の提供	障害のある職員からの求めに応じ、障害特性に配慮した就労支援機器（拡大読書器や音声読上ソフト等）の導入や援助者を派遣します。	引き続き実施
14		管理職や障害者職業生活相談員等との面談を通じて必要な配慮を把握するとともに、継続的に必要な措置を講じていきます。	令和2年度から実施

## (2) 募集・採用

No.	取組項目	概要	実施年度
15	適切な募集・採用の実施	人事委員会が実施する障害者選考に係る募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わないこととします。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定すること。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。</li> <li>・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を条件に設定すること。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。</li> </ul>	引き続き実施
16	障害特性に配慮した選考時における配慮	採用選考にあたり、障害のある方からの要望を踏まえ、筆記試験や面接における障害特性に配慮した選考方法のあり方について引き続き調査・研究します。	引き続き実施
17	障害のある方の職場実習	大学生を対象としたインターンシップの中での障害のある学生の受け入れや、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習等の実施について検討します。	令和6年度までに実施

### (3) 働き方

No.	取組項目	概要	実施年度
18	多様な働き方の推進	通勤が困難な状況の緩和や、仕事と治療の両立支援の観点から、障害のある職員向けの在宅勤務制度などのあり方について、調査・研究します。	令和6年度までに実施
19	ワーク・ライフ・バランスの充実	早出・遅出勤務制度の利用や時間単位も含む年次有給休暇の取得を促進するとともに、断続的病気休暇を含む病気休暇の制度について周知を図ります。	引き続き実施

### (4) キャリア形成

No.	取組項目	概要	実施年度
20	一般就労へのステップアップ	知的障害又は精神障害のある方を対象に「チャレンジドオフィスちばし」で一定期間、会計年度任用職員として雇用し、民間企業等での一般就労にステップアップできるよう必要な支援に取り組みます。	引き続き実施
21	キャリアデザインの支援	障害の有無に関わらず、自身の強み・弱みを把握し、活躍できる分野をイメージするとともに、自らのキャリアデザインを描くことができるよう、必要な研修を実施します。	令和6年度までに実施
22		管理職との定期面談において、上位職昇格への意識付けを行うなど、将来上位職を担うことを意識した育成を行います。	令和2年度から実施
23		自身のキャリアアップをよりイメージできるよう、障害のある職員で管理監督職にある者との意見交換の場を設けます。	令和6年度までに実施
24	管理監督職への登用	障害のある職員の能力や経験に応じて、監督職への登用を引き続き行うとともに、管理職への登用を行います。	令和6年度までに実施

## (5) その他の人事管理

No.	取組項目	概要	実施年度
25	的確な状況把握のためのコミュニケーション	管理職による声掛けや定期的な面談のほか、人事管理担当職員から、プッシュ型の面談を随時実施し、障害のある職員の的確な状況把握に努めます。	令和2年度から実施
26	中途障害のある職員の復職支援策	疾病や事故等により、在職中に障害を負った職員について、復職に向けた支援や柔軟な配置や担当業務の調整など、円滑に職場へ復帰するために必要な支援に取り組みます。	引き続き実施

## 4 その他

No.	取組項目	概要	実施年度
27	障害者就労施設等への発注を通じた活躍の場の拡大	国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律 <sup>※3</sup> に基づき、あらかじめ定めた調達方針に従い、物品や役務の調達につき、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害のある方の活躍の場の拡大を推進します。	引き続き実施

※3 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（平成24年法律第50号）

本法律により、地方公共団体は、障害者就労施設等の受注機会の増大を図るための措置を講ずるよう努める責務が定められており、障害者就労施設等からの物品等の調達方針を策定・公表し、当該調達方針に即した調達を実施するとともに、調達実績の取りまとめ、公表を行うこととされています。

○障害者活躍推進計画作成に向けた職場の満足度等に関するアンケート調査（結果）

1 実施期間

令和2年3月4日（水）～令和2年3月11日（水）（8日間）

2 回答方法

インターネット（CHAINS・スマートフォン）、回答用紙いずれかによる匿名での回答

3 回答数

101人（内訳：インターネット85人、回答用紙：16人）

<障害種別ごとの人数>

身体	身体・知的	身体・精神	知的	精神
70.3%	1.0%	2.0%	3.0%	23.8%

※ 精神・・・発達含む

4 設問ごとの回答状況

(1) 千葉市に就職し、現在働いていることについての全体評価（満足度）

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
31.7%	40.6%	13.9%	10.9%	3.0%
72.3%			13.9%	

(2) 現在の仕事内容

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
31.7%	34.7%	21.8%	7.9%	4.0%
66.3%			11.9%	

(3) 現在の業務量

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
26.7%	26.7%	31.7%	11.9%	3.0%
53.5%			14.9%	

(4) やりがい

感じる、やや感じる		どちらでもない	やや不満、不満	
31.7%	34.7%	22.8%	4.0%	6.9%
66.3%			10.9%	

(5) 物理的な作業環境（休憩スペース、動線の確保など）

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
30.7%	27.7%	15.8%	16.8%	8.9%
58.4%			25.7%	

※やや不満、不満とした具体的な理由

休憩スペース	動線の確保	就労支援機器の整備	その他
50.0%	34.6%	3.8%	11.5%

(6) 相談体制等の職場環境（遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など）

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
26.7%	22.8%	30.7%	11.9%	7.9%
49.5%			19.8%	

※やや不満、不満とした具体的な理由

遠慮なく相談できる制度	相談方法の周知	定期的な面談の実施	その他
61.9%	9.5%	19.0%	9.5%

(7) 勤務する上での障害への配慮(障害特性に合った業務分担・業務指示など)

満足、やや満足		どちらでもない	やや不満、不満	
22.8%	25.7%		15.8%	6.9%
48.5%		27.7%	22.8%	

※やや不満、不満とした具体的な理由

障害特性に合った業務分担・指示	勤務時間	支援者の配置
56.5%	4.3%	8.7%
状況に応じた在宅勤務活用	通院への配慮	その他
8.7%	17.4%	4.3%

(8) 自分自身が活躍できると思う部署や業務内容がありますか。

ある	ない	わからない
47.5%	3.0%	48.5%

(9) この先数年間のあなたが働く姿を思い描くことができますか。

(自らのキャリアデザインを描くことができますか)

できている	できていない
40.6%	57.4%

(10) 人材育成課や職場で実施する研修の中に、受講したいと思うものがありますか。

ある	ない
55.4%	43.6%



千葉市総務局総務部人事課

令和2年4月

〒260-8722 千葉市中央区千葉港1-1

TEL 043-245-5032 FAX 043-245-5572