

# 千葉市障害者活躍推進プラン

【第2期：令和7～11年度】

令和7年4月

千葉市



# 目次

第1章 計画の趣旨及び計画期間	4
1 はじめに	4
2 プランの位置付け	5
3 策定主体	5
4 計画期間	5
5 周知及び公表	5
第2章 障害者雇用の現状	6
1 採用の状況	6
2 推進体制の整備	6
3 定着に関する取組み	8
4 職員アンケートの結果	8
第3章 前プラン(令和2～6年度)の目標達成状況と今後の課題	12
1 採用に関する目標	12
2 定着に関する目標	14
3 登用に関する目標	15
第4章 本プランにおける目標	17
1 目標項目	17
2 具体的な内容	17
第5章 目標の達成に向けた取組みと実施時期	20
1 推進体制の整備	21
2 障害への理解促進	23
3 職務の選定・適合	24
4 職場環境の整備	25
5 職員の採用・育成等	26

6	優先調達等	28
7	その他の取組み（各任命権者の取組み）	29

# 第1章 計画の趣旨及び計画期間

## 1 はじめに

令和元年6月に改正された障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）により、国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用する責務が明示され、さらに厚生労働大臣が定める指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下「障害者活躍推進計画」という。）」の作成義務が定められました。

これを受け、本市では令和2年4月に「千葉市障害者活躍推進プラン」（以下「プラン」という。）を策定し、プランに基づき、障害者雇用や障害のある職員が働きやすい環境の整備などの取組みを行ってきたところです。

このたび、第1期プランの計画期間が満了することに伴い、これまでの成果と課題を踏まえつつ、さらなる障害者雇用の推進や障害のある職員が活躍できる職場環境の整備、職場における障害に対する理解の促進などの強化に向けて、第2期プランを策定しました。

第2期プランでは、今後予定されている法定雇用率の引き上げも見据えながら、計画的な採用に取り組むとともに、引き続き、障害のある職員一人ひとりが自分の能力を最大限に発揮できる職場づくりや市内における障害に対する理解の促進などを推進し、障害の有無を問わず、誰もが安心かつ安定的に働くことができる環境の整備に取り組んでいくため、次のとおり基本理念を掲げ、プランを推進していきます。

### 【基本理念】

～ 障害の有無に関わらず全ての職員が互いに尊重し、活躍できる職場環境の実現 ～

令和7年4月1日

千葉市長

千葉市消防長

千葉市病院事業管理者

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

千葉市議会議長



本プランでは、法律における「障害」の表記に合わせて、原則としてすべての文章で「障害」の表記をしています。

本プランは、読みやすく見やすい書体「ユニバーサルデザインフォント」を使用しています。

## 2 プランの位置付け

本プランは、障害者雇用促進法第7条の3第1項に定める「障害者活躍推進計画」として作成するものです。

## 3 策定主体

障害者活躍推進計画の策定主体は「任命権者ごと」とされていますが、本市では職員採用を一括して行い、任命権者間で人事交流を行っていることや、全庁で統一的な取組みを実施していることなどから、活躍推進に向けた取り組みや目標等を各任命権者と連携して検討を行い、本プランを作成しています。

なお、本プランについては、市長部局、教育委員会、消防局及び病院局が主体となって策定していますが、各行政委員会事務局（選挙管理委員会事務局、人事委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、議会事務局）についても、活躍推進に向けた取り組みに同一のものを掲げています。

## 4 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

## 5 周知及び公表

障害者雇用促進法第7条の3第4項および第5項の規定に基づき、計画を策定・変更したときは、職員に周知するとともに、本市ホームページへの掲載などにより公表します。

障害者雇用促進法における障害者とは、障害者雇用促進法第2条1項に定めるところにより、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害のあるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難なものをいいます。

## 第2章 障害者雇用の現状

### 1 採用の状況

本市では、障害のある方を対象とした採用選考を平成5年度から実施しており、その後も受験要件の撤廃や年齢要件の引上げ、対象となる障害の範囲拡大などを実施してきました。

また、会計年度任用職員を対象とした「チャレンジドオフィスちばし（平成25年6月～）」や「フロアサポートスタッフ（令和6年5月～）」を開始するなどして、障害者の雇用に積極的に取り組んできています。

#### 【採用選考の受験要件について】

年度	実施内容
平成5年度	障害のある方を対象とした採用選考の開始 ⇒ 身体障害を対象
平成28年度	受験要件の拡大 ⇒ 「自力により通勤できること」を撤廃
平成30年度	年齢要件の引き上げ ⇒ 28歳から35歳に引き上げ
令和元年度	対象範囲の拡大 ⇒ 知的障害及び精神障害も対象
	受験要件の拡大 ⇒ 「介護者なしに職務遂行が可能な者」を撤廃
令和4年度	年齢要件の引き上げ ⇒ 35歳から45歳に引き上げ

### 2 推進体制の整備

障害者雇用の促進及びプランの円滑な実施を図るため、任命権者ごとに障害者雇用推進者を選任し、執行体制の責任者として障害者雇用の推進を行っています。また、障害者職業生活相談員<sup>\*</sup>として、市職員OB・OGである「しごとコンシェルジュ」を選任するとともに、障害者職員相談窓口を設置し、障害のある職員等からの相談に対応しています。

※障害者職業生活相談員とは、障害者雇用促進法第79条第1項に基づき選任するもので、概ね以下の事項についての相談・指導を行うこととされているため、相談員は千葉労働局が実施する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講しています。

- ・ 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関する事
- ・ 障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関する事
- ・ 障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関する事
- ・ 労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関する事
- ・ 障害者の余暇活動に関する事
- ・ その他障害者の職場適応の向上に関する事

【障害者雇用推進者】

任命権者	職名
市長部局	総務局長
消防局	消防長
病院局	病院局次長
教育委員会	教育次長
選挙管理委員会	選挙管理委員会事務局長
人事委員会	人事委員会事務局長
監査委員	監査委員事務局長
農業委員会	農業委員会事務局長
議会	議会事務局長

【障害者職員相談窓口】

任命権者	所管課
市長部局	総務局総務部給与課（下記所管以外）
消防局	消防局総務部人事課
病院局	病院局管理課
教育委員会	教育委員会事務局教育総務部教育職員課

### 3 定着に関する取組み

職員一人ひとりの状況を把握し、必要な助言等を行うため、全職員を対象に管理職による年3回の定期面談や自己申告制度を導入していますが、障害のある職員についてはこれらに加え、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。

### 4 職員アンケートの結果

当事者の目線に立った働きやすい職場づくりを進めるため、障害のある職員及びその所属長を対象にアンケートを実施しました。

#### (1) アンケートの概要

##### ア 障害のある職員（会計年度任用職員を含む）

実施方法：CHAIN S 市内掲示板への掲示及び該当者へ電子メールを送付

回答方法：電子申請システム又は紙による回答

実施期間：令和6年10月18日（金）～10月31日（木）

回答数：132件

##### イ 障害のある職員が在籍する所属の長

実施方法：該当者へ電子メールを送付

回答方法：電子申請システム又は紙による回答

実施期間：令和6年10月18日（金）～10月31日（木）

回答数：52件

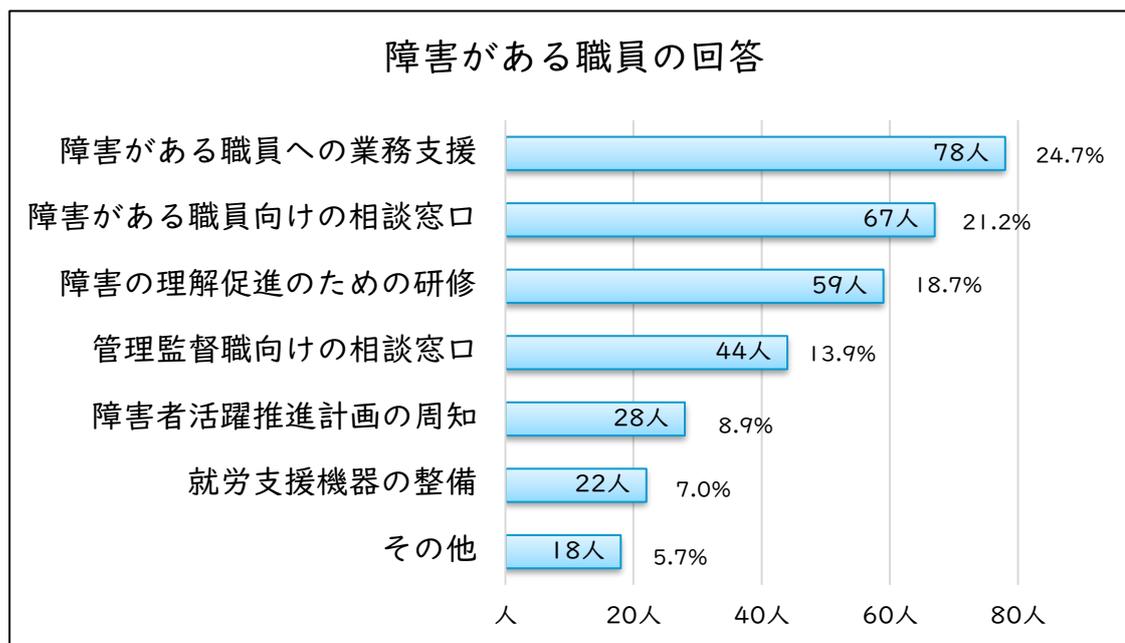
(2) 結果

ア 障害のある職員（会計年度任用職員を含む）

①前回（R元年度）と今回（R6年度）の満足度や肯定的回答の割合比較

項目	満足度や肯定的回答の割合	
	前回(R元年度)	今回（R6年度）
現在働いていることについて（全体評価）	72.3%	72.8% (+0.5%)
現在の仕事内容	66.3%	70.4% (+4.1%)
現在の業務量	53.5%	55.3% (+1.8%)
担当業務のやりがい	66.3%	72.7% (+6.4%)
物理的な作業環境（休憩スペース、動線の確保など）	58.4%	58.3% (▲0.1%)
相談体制等の職場環境	49.5%	62.8% (+13.3%)
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）	48.5%	60.6%(+12.1%)
自分自身が活躍できると思う部署や業務内容があるか	47.5%	56.1%(+8.6%)
この先数年間後の働く姿を思い描くことができているか （自らのキャリアデザインを描くことができているか）	40.6%	44.7%(+4.1%)
将来、自分が現在よりも上位職に昇格する姿を想像できているか（正規職員のみ回答）	-	37.6%(-)

②障害のある職員が働きやすい職場にするために必要な取組み



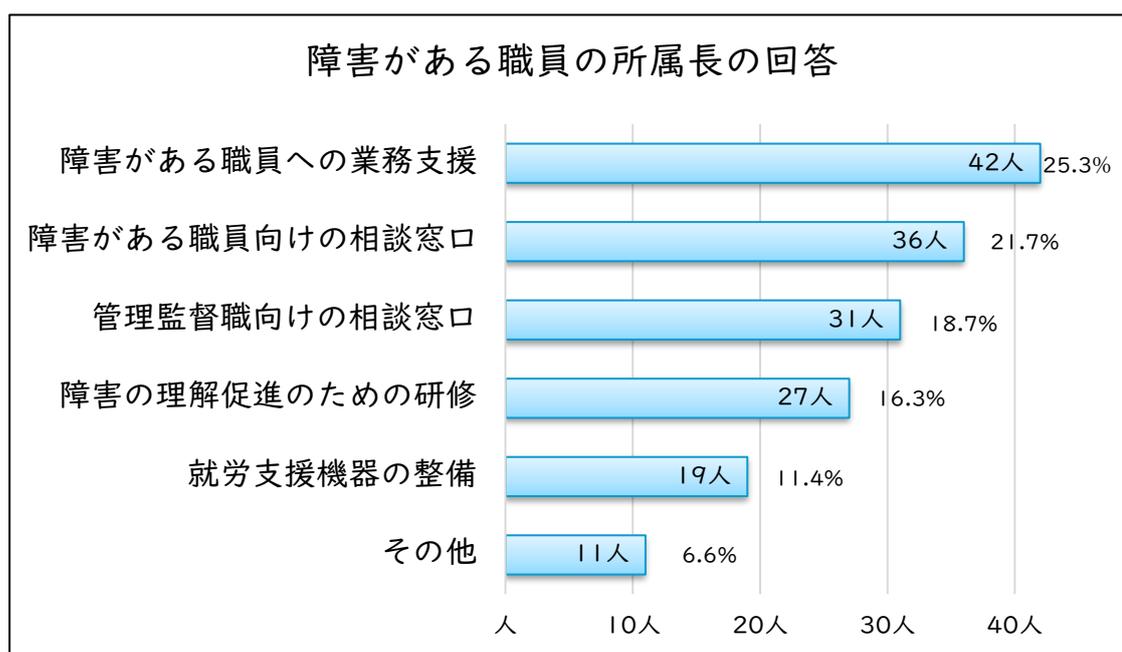
イ 障害のある職員（会計年度任用職員を含む）が在籍する所属の長

①今回（R6年度）の満足度や肯定的回答の割合

※前回（R元年度）はアンケートを実施していません。

項目	満足度や肯定的回答の割合
	今回（R6年度）
相談体制等の職場環境	29.7%
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）	79.7%
障害のある職員の周りの職員の障害に対する理解度	78.1%

②障害のある職員が働きやすい職場にするために必要な取組みについて



### (3) 分析

ア 相談体制等の職場環境

障害のある職員の肯定的な回答は、前回（R元年度）の49.5%に比べ、今回（R6年度）は62.8%と13.3%の増加となりましたが、障害のある職員の所属長の肯定的な回答は、29.7%となり、ギャップが生じている結果となりました。

➡障害のある職員への支援は着実に実施されていますが、その周りの職員への支援も進めていく必要があると考えられます。

#### イ 勤務する上での障害への配慮

障害のある職員の肯定的な回答が60.6%に対し、障害のある職員の所属長の肯定的な回答は79.7%となっており、ギャップが生じている結果となりました。要因としては、「障害特性に合った業務分担や業務指示」「支援者の配置」「状況に応じた在宅勤務活用」への否定的な回答の割合が高くなっています。

➡障害特性を理解するための研修を実施することや、職場適応援助者（ジョブコーチ）の設置検討を進めていく必要があると考えられます。

#### ウ キャリア形成

自分自身が活躍できると思う部署の有無や今後のキャリアデザインについては、肯定的な回答は約半数に留まっており、また、上位職への昇格については、肯定的な回答は37.6%という結果となりました。

なお、障害のある職員が回答した否定的な理由には、「自分の能力に限界を感じている」「業務経験が足りず、自信がない」の割合が高くなっています。

➡ロールモデルの紹介や、キャリアデザインを思い描く機会の提供の必要があると考えられます。

### 第3章 前プラン(令和2～6年度)の目標達成状況と今後の課題

障害のある職員が障害の種別を問わず活躍できるとともに、安心かつ安定的に働くことができる職場環境を整備するため、前プランでは3つの目標（採用に関する目標、定着に関する目標、登用に関する目標）を定め、取り組みを進めてきました。

なお、各目標の内容と達成状況は、以下のとおりです。

#### 1 採用に関する目標

##### (1) 前プランにおける目標

任命権者	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。 ※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	2.54%（特例※）
病院局		
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。	

※ 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) 現状

###### ア 法定雇用率の達成状況

年度	法定雇用率 ( )は教育委員会に適用される率	実雇用率			
		市長部局（特例）※			教育委員会
		市長部局	病院局		
令和2年度	2.5% (2.4%)	2.53%	2.73%	0.42%	1.67%
令和3年度	2.6% (2.5%)	2.61%	2.76%	0.83%	1.82%

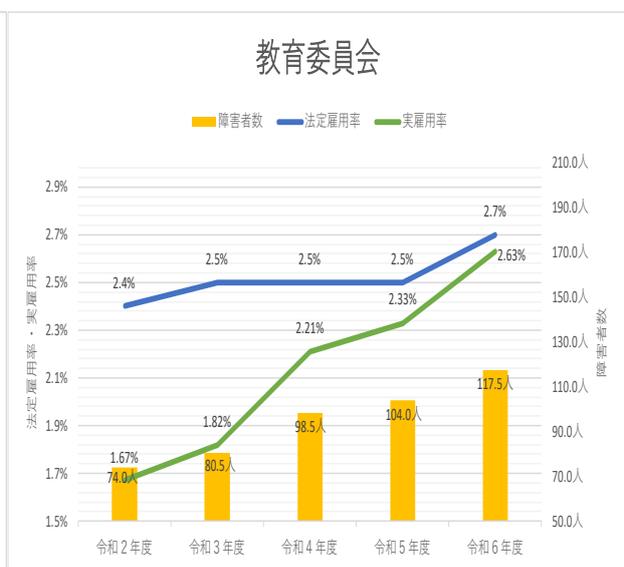
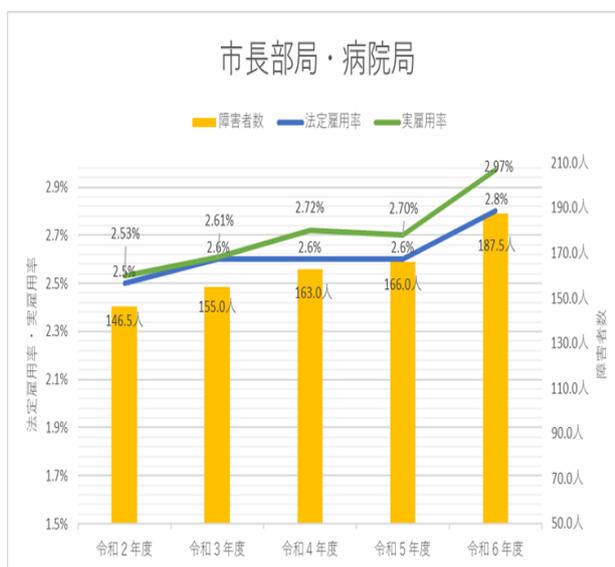
令和4年度	2.6% (2.5%)	2.72%	2.88%	0.83%	2.21%
令和5年度	2.6% (2.5%)	2.70%	2.86%	0.91%	2.33%
令和6年度	2.8% (2.7%)	2.97%	3.12%	1.45%	2.63%

※ 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。

※ 教育委員会の令和6年度の雇用率は、国に通報する基準日である6月1日時点では法定雇用率を満たしていませんでしたが、その後も引き続き雇用率の向上に取り組んだ結果、12月1日時点では法定雇用率を達成しています。

#### イ 障害のある職員の人数（実雇用人数）

年度	市長部局（特例）	教育委員会
令和2年度	146.5人	74.0人
令和3年度	155.0人	80.5人
令和4年度	163.0人	98.5人
令和5年度	166.0人	104.0人
令和6年度	187.5人	117.5人



## ウ 評価・課題

障害のある職員の人数は、各種取組を進めたことにより毎年増加していますが、今後予定されている法定雇用率の引上げなどに対応していくためには、引き続き計画的な採用を行うとともに、障害のある職員がそれぞれの特性を活かし、活躍できる職域の拡大についても進めていく必要があります。

### 2 定着に関する目標

#### (1) 前プランにおける目標

離職者を極力生じさせないようにする。

(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)を把握する。)

#### (2) 現状

##### 【障害のある職員の定着率】

年度	定着率
令和2年度	83.3%
令和3年度	83.3%
令和4年度	100%
令和5年度	100%
令和6年度	93.3%

### (3) 評価・課題

本市の障害のある職員の定着率は、令和6年度で93.3%となっており、民間企業の状況（民間企業（障害者求人）における就職後1年間の定着率は70.4%※）に比べると安定しているといえます。しかしながら、採用2年目や3年目の職員が病気休暇等を取得したり、退職したりするケースが一定数みられることから、障害のある職員が安心かつ安定的に働き続けることができるよう、より一層の定着支援に取り組んでいく必要があります。

※「障害者の就業状況等に関する調査研究」（平成29年度 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）による

## 3 登用に関する目標

### (1) 前プランにおける目標

能力や経験に応じ、管理職への登用を行う。

（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する。）

### (2) 現状

#### 【障害のある職員の管理職への登用状況】

年度	管理職 (課長補佐級 以上)	監督職 (主査級)	一般職 (主任級以 下)	合 計
R2年度	2人	9人	121人	132人
R3年度	4人	10人	123人	137人
R4年度	4人	9人	131人	144人
R5年度	4人	9人	135人	148人
R6年度	6人	8人	135人	149人

※人数は各年度4月1日時点のもので、会計年度任用職員を除く。

### (3) 評価・課題

障害のある職員の管理職は、徐々に人数が増加している状況ですが、障害のある職員が高いモチベーションを維持していくためにも、引き続きそれぞれが有する能力を最大限に発揮できる環境を整え、能力のある者を管理職に登用していく必要があります。加えて、管理職だけでなく、主査級職員である監督職も含め、障害のある職員が自身のキャリアアップをイメージできるよう、研修等の機会を設けるなどの支援を行っていく必要があります。

## 第4章 本プランにおける目標

障害のある職員に対するアンケートの結果や前プランにおける目標の達成状況などを踏まえ、以下の4点を目標として定めるとともに、目標の達成に向けた取り組みを行っていくこととします。

### 1 目標項目

(1) 障害者雇用の推進

(2) 定着率の向上

(3) 管理職への登用

(4) 満足度の向上

### 2 具体的な内容

(1) 障害者雇用の推進

#### ア 目標

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。

※法定雇用率：令和3年度～令和5年度 2.6%

令和6年度 2.8%

令和7年度 2.8% (除外率10%引下げ)

令和9年度 3.0% (令和8年7月から引上げ)

(令和6年6月1日時点の本市市長部局の実雇用率：2.97%)

#### イ 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します。

国及び地方自治体には、対象障害者である職員の任免に関する状況を、厚生労働大臣に通報することが義務付けられています。本市では毎年、障害のある職員の雇用状

況を千葉労働局へ報告していますが、その障害者任免状況通報書に基づき、対象となる任命権者ごとの達成状況を確認していきます。

## (2) 定着率の向上

### ア 目標

離職者を極力生じさせないようにする。

引き続き、離職者を極力生じさせないように、取組みを行っていきます。

なお、民間企業（障害者求人）における就職後1年間の定着率は70.4%※であるのに対し、本市の職員採用選考で採用された障害のある職員の令和6年度の定着率は93.3%となっています。

※障害者の就業状況等に関する調査研究サマリー（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

### イ 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、「障害者を対象とした千葉市職員採用選考」において、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、任命権者ごとに把握します。

## (3) 管理職への登用

### ア 目標

能力や経験に応じ、管理職への登用を行う。

引き続き、能力や経験に応じ、管理職への登用を行います。

なお、本市における障害のある職員のうち、令和6年度の管理職の人数は6人です。

## イ 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、任命権者ごとの管理職の人数を把握します。

### (4) 満足度の向上

#### ア 目標

障害のある職員に対し実施するアンケートの項目「千葉市で働いていることに対する満足度」の回答について、「満足」、「やや満足」の合計を80%以上にする。

次期プラン作成時に実施するアンケートの数値を達成するため、プランに定める取組項目を進めていきます。

なお、今回のプラン作成に当たって実施したアンケートにおける「満足」、「やや満足」の合計割合は72.8%です。

## イ 評価方法

次期プラン作成時（令和11年度）に実施するアンケートにより、把握します。

## 第5章 目標の達成に向けた取組みと実施時期

目標の達成に向けた重点的な取組みについて、第2期プランでは以下の5つの柱で取組みを進めていきます。

### 《推進する体制の整備》

障害雇用関係課長会議を適宜実施するなど、本プランの推進及び点検や見直し等について議論を行うことができる体制を整備していく

### 《障害への理解促進》

全職員に対して研修を実施することや、庁内や国等の公的機関における好事例の横断的な共有を行い、全ての職員に対して障害への理解を促進していく

### 《職務の選定・適合》

採用前の意向調査や、管理監督職との定期面談を実施し、多様な障害の特性に応じた職務を担うことで、障害のある職員が活躍することを目指していく

### 《職場環境の整備》

ハード面やソフト面を双方の観点から必要に応じて検討することや、テレワーク等を推進することで、障害のある職員が安心して働き続けられるような職場環境を整備していく

### 《職員の採用・育成等》

新たな雇用の場を創出することやステップアップ制度を活用した採用等を検討し、意欲がある障害のある職員が千葉市で活躍できるように、採用・育成していく

I 推進体制の整備

No.	取組項目	概要	実施年度
1	障害者雇用推進責任者及び障害者職業生活相談員の選任	<p>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。また、障害のある職員が安心して勤務ができるよう、障害のある職員の職業生活全般についての相談・指導を行うための障害者職業生活相談員<sup>※2</sup>を選任します。</p> <p style="text-align: center;">継続</p>	実施済
2	関係課長を構成員とする会議の開催	<p>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適宜実施します。</p> <p style="text-align: center;">継続</p>	実施済
3	相談しやすい体制の周知	<p>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。</p> <p style="text-align: center;">継続</p>	実施済
4	障害者職業生活相談員による所属への巡回指導・相談対応	<p>障害者職業生活相談員として選任されている「しごとコンシェルジュ」が、プッシュ型面談の実施を通じて的確な状況把握に努めるとともに、障害のある職員の職業生活全般について相談・指導を行います。</p> <p style="text-align: center;">拡充</p>	令和7年度から実施

No.	取組項目	概要	実施年度
5	中途障害のある職員の復職支援策	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）について、疾病を増悪させることなどがないう、柔軟な配置や担当業務の調整、円滑な職場復職支援等に取り組むとともに、必要に応じて産業医からの助言・指導を行います。  継続	実施済
6	配置方法の検討	障害のある会計年度任用職員における配置方法（集団・個別・集団と個別の間）について、共生社会やノーマライゼーション、集約化における公務能率向上等の複数の観点から調査・研究します。  新規	令和11年度までに実施

#### ※1 障害者雇用推進者

国及び地方公共団体の任命権者は、障害者雇用促進法第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
- ② 障害者活躍推進計画の作成及び障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の円滑な実施を図るための業務
- ③ 障害者採用計画の作成及び計画の実施
- ④ 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
- ⑤ 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、公表及び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

#### ※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、障害者雇用促進法第79条第1項に基づき、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 障害への理解促進

No.	取組項目	概要	実施年度
7	管理監督者、一般職員向け研修の実施	<p>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、各任命権者の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。</p> <p style="text-align: center;">継続</p>	実施済
8		<p>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。</p> <p style="text-align: center;">継続</p>	実施済
9		<p>厚生労働省が実施するeラーニング講座を周知・活用するなど、全職員に対して障害に関する研修受講の機会を設けて、障害に係る基礎知識や必要な配慮等に関する障害理解の促進を図ります。</p> <p style="text-align: center;">新規</p>	令和7年度から実施
10	各職場での好事例等の横断的展開	<p>各職場での合理的配慮事例や、厚生労働省の「公的機関における障害者への合理的配慮事例集」などを集約し、必要な情報提供を行います。</p> <p style="text-align: center;">新規</p>	令和8年度から実施

### 3 職務の選定・適合

No.	取組項目	概要	実施年度
11	採用前の意向調査の実施	<p>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、採用前に提出され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。</p> <p>継続</p>	実施済
12	管理監督者との定期面談の実施	<p>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。</p> <p>継続</p>	実施済
13	障害特性等を踏まえた人事異動	<p>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況、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。</p> <p>継続</p>	実施済
14	人事異動における新所属への配慮事項等の引継ぎの徹底	<p>障害のある職員が異動する際に、毎年10月に実施する自己申告や障害状況等申告シート、職場で実施した具体的な配慮内容を、異動先の新所属の管理職へ提供することで、配慮事項等の引継ぎを行います。</p> <p>継続</p>	実施済
15	職場適応援助者（ジョブコーチ）の設置検討	<p>障害のある職員に対し障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、職場適応ができるように支援するジョブコーチの配置等を検討し、相談支援体制及び職務の適合の強化に取り組みます。</p> <p>新規</p>	令和11年度までに実施

#### 4 職場環境の整備

No.	取組項目	概要	実施年度
16	物理的な職場環境の整備、見直し	<p>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。</p> <p>継続</p>	実施済
17	合理的配慮の提供	<p>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。</p> <p>また、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）の導入や手話通訳者等の派遣、弾力的な休憩時間の取得など、合理的配慮の提供を行います。</p> <p>継続</p>	実施済
18	管理監督職への登用	<p>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。</p> <p>また、障害のある職員からの求めに応じ、必要に応じて人的フォローや業務的フォローなどを行います。</p> <p>継続</p>	実施済
19	テレワークなどの柔軟な働き方の積極的な活用の推進	<p>通勤の負担軽減や通院調整の柔軟化等を図るため、テレワークや時差出勤の積極的な活用等により、障害のある職員の多様な働き方を推進します。</p> <p>拡充</p>	令和7年度から実施

5 職員の採用・育成等

No.	取組項目	概要	実施年度
20	職員採用選考に係る募集・採用	<p>職員の採用選考に係る募集・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。</p> <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> <p>継続</p>	実施済
21	インターンシップ・キャリア実習や職場実習の積極的な受け入れ	<p>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について、チャレンジオフィスなどでの職場実習を実施します。</p> <p>また、大学生などを対象としたインターンシップ・キャリア実習の中での障害のある学生の受け入れについて検討します。</p> <p>拡充</p>	令和7年度から実施
22	ステップアップ制度	<p>知的障害又は精神障害のある方を対象に「チャレンジオフィスちばし」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。</p> <p>継続</p>	実施済

No.	取組項目	概要	実施年度
23		<p>障害のある方が会計年度任用職員として勤務した後、選考を経て正規職員となることを可能とするステップアップの枠組みについての調査・研究します。</p> <p>新規</p>	令和11年度までに実施
24	フロアサポートスタッフの拡充	<p>本庁舎の一部に設置しているフロアサポートスタッフ（障害のある職員3名と業務の進め方やスケジュール等の調整を行う業務調整員1名で構成されるチームで、各フロア全体の事務補助として業務に従事する会計年度任用職員）について、本庁舎の各フロアや各区等へ拡充し、障害のある方の雇用の場を創出します。</p> <p>拡充</p>	令和7年度から実施
25	キャリアデザインの支援	<p>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。</p> <p>継続</p>	実施済
26		<p>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。</p> <p>継続</p>	実施済
27		<p>障害のある職員のキャリアデザインを形成するため、管理職または非管理職の障害のある職員でロールモデルとなる事例を紹介します。</p> <p>新規</p>	令和11年度までに実施

## 6 優先調達等

No.	取組項目	概要	実施年度
28	障害者就労施設等への発注	<p>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※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。</p> <p style="text-align: center;">継続</p>	実施済

※ 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。

7 その他の取組み（各任命権者の取組み）

No.	取組項目	概要	実施年度
29	教育委員会における専任スタッフによる雇用推進	<p>「障害者雇用推進のための専任スタッフ」を配置し、会計年度任用職員の雇用前の面談、体験実習への同行、採用後のフォローアップ面談など、離職者を減らす取組みを行います。</p> <p>また、新規雇用を一層推進するため、市内就労移行支援事業所の直接訪問を実施し、職員との意見交換や事業所利用者への説明を行う等、就労移行支援事業所との連携を進めるとともに、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、配属先とも丁寧なマッチングを行います。</p> <p style="text-align: center;"><b>拡充</b></p>	令和7年度から実施
30	病院局による障害者人材の活用	<p>障害のある方の雇用の場を創出するとともに、病院業務の効率化を図るため、障害者人材の活用を進めます。</p> <p style="text-align: center;"><b>拡充</b></p>	令和7年度から実施

毎年、目標の達成状況や本プランに基づく取組の実施状況の点検・評価を実施するとともに、その結果をその後の取組や計画に反映させるPDCAサイクルを確立するため、関係課長会議にて検討、見直しを行い、組織全体で継続的な取組を推進します。

なお、取組の実施状況については年1回、市ホームページで公表します。



千葉市総務局総務部人事課

令和7年4月

〒260-8722 千葉市中央区千葉港1-1

TEL 043-245-5041 FAX 043-245-5572