

千葉県障害のある職員の活躍推進プラン実施状況（令和4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項の規定に基づき、令和4年度の取組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4年度実績	参考：令和3年度実績
知事部局	法定雇用率 2.6%以上	実雇用率 3.03%	実雇用率 2.94%
企業局	法定雇用率 2.6%以上	実雇用率 3.35%	実雇用率 2.97%
病院局	法定雇用率 2.6%以上	実雇用率 2.78%	実雇用率 2.85%
教育委員会	法定雇用率 2.5%以上	実雇用率 2.38%	実雇用率 2.23%
議会事務局	法定雇用率 2.6%以上	特例認定（知事部局） （注1）	特例認定（知事部局） （注1）
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、障害に関する研修の受講	障害者雇用推進連絡調整会議への出席、障害に関する研修の受講
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、障害に関する研修の受講

注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(注1)	令和4年度実績	参考：令和3年度実績
知事部局	常勤95% 非常勤80%	常勤100% 非常勤61.5%	常勤93.8% 非常勤62.5%
企業局	常勤95% 非常勤80%	常勤100% 非常勤 採用実績なし	常勤93.8% 非常勤 採用実績なし
病院局	常勤95% 非常勤80%	常勤100% 非常勤100%	常勤93.8% 非常勤100%
教育委員会	①常勤95%(注2) ②常勤100%(注3) 非常勤90%	①常勤100% ②常勤100% 非常勤88.3%	①常勤93.8% ②常勤100% 非常勤86.9%
議会事務局	なし	—	—
監査委員事務局	なし	—	—
人事委員会事務局	なし	—	—

注1 令和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

(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4年度実績	参考：令和3年度実績
知事部局	前年度を上回る	3. 2 6	3. 3 3
企業局	前年度を上回る	2. 6 6	3. 2 1
病院局	前年度を上回る	3. 9 8	4. 2 9
教育委員会	前年度を上回る	4. 3 3	4. 2 2
議会事務局	なし	—	—
監査委員事務局	なし	—	—
人事委員会事務局	なし	—	—

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。

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拡充と外部の関係機関との連携【全任命権者】

障害者雇用推進連絡調整会議を令和2年度に拡充（議長を新設、関係所属を追加、構成員の職位を格上げ）の上、令和4年度は、7月12日に会議を開催して「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図りました。

また、教育委員会では3月24日に千葉労働局と情報交換会を実施しました。

②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、職場環境改善に向けて検討しました。（知事部局、企業局、病院局合同で2回開催、教育委員会2回開催）

③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。

④障害のある職員を対象としたアンケートの実施【知事、企業、病院、教育】

障害のある職員全員を対象に、仕事内容、障害への配慮等への満足度に関するアンケートを実施し、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、アンケートの回答内容を所属の上司と共有し、障害への理解促進や職場環境の改善を図りました。

⑤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、適切に選任しました。（知事部局7名、企業局3名、病院局2名、教育委員会20名）

⑥職場支援員等の情報交換の場の設定【全任命権者】

知事部局と教育委員会では、障害者が配置されている所属等を対象に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1回、教育委員会5回）

⑦多様な相談先の確保と周知【知事、企業、病院、教育】

障害のある職員が相談できる窓口として、令和元年度からサポート相談窓口の設置、職場支援員の指名等の取組を行っています。相談先等は職員向けホームページに掲載して周知しています。

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・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】

職員意向調査や合理的配慮申出シートにより、希望業務や障害の特性、配慮事項等を把握し、本人に合った業務の割振りや適切な人事異動を行いました。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

①障害特性に配慮した施設の整備、情報保障等【知事、企業、病院、教育】

視覚障害のある職員に向けて、配付パソコンの操作支援ツールとして音声読み上げソフトは導入しており、令和4年度は配付パソコンの更新に併せて、聴覚障害のある職員に向け、新たなソフト（音声認識ソフト、集音マイク）を導入しました。

なお、機器導入にあたっては、各所属において、作業マニュアル等を作成する等、個別に支援を行いました。

②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、年度初めに全職員に周知するとともに、職員意向調査で希望・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行い、必要な配慮の把握等を行い、継続的に合理的配慮を提供しました。

③合理的配慮の提供に係る市町村教育委員会との連携【教育】

障害のある職員の就業場所が市町村教育委員会の機関である学校となった場合、適切に配慮できるよう、本人の同意を得た上で、市町村教育委員会に申し送りを行いました。

④障害の理解促進に向けた研修の実施【全任命権者】

新規採用職員や新たに管理職に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て周知しています。

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に対して受講推薦枠を設け、7人が受講しました。

教育委員会では、学校の事務長を対象に、ハローワークから講師を招へいし、障害種ごとの特性や対応等についての研修会を実施しました。

(2) 募集・採用

①インターンシップ（職場実習）の実施の検討【知事、企業、病院、教育】

チャレンジドオフィスちばでは、特別支援学校の生徒や就労支援機関等の利用者を対象に職場実習を実施し、4名を受け入れました。

また、教育委員会では、特別支援学校の生徒を対象にパートナーズオフィス・クリーンメイトセンターにおける職場実習を実施し、52名を受け入れました。

障害のある学生等を対象としたインターンシップについて、引き続き検討していきます。

②多様な任用形態の確保の推進【知事、企業、病院、教育】

知事部局では、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設け、令和4年度は11名を採用しました。

また、病院局では、各県立病院で短時間の会計年度任用職員を2名採用し、教育委員会では、各県立学校で採用している学校技能員・調理員で短時間の会計年度任用職員を164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4年度の障害のある方を対象とした選考考査の結果、令和5年4月に精神障害のある方を7名採用しました。職務の選定にあたっては、庁内の全所属を対象とした職域調査を6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】

令和4年度の障害のある方を対象とした選考考査の結果、令和5年4月に7名を採用しました。教育委員会においても、令和5年4月に教員採用選考で8名、県立学校職員選考で1名を採用するとともに、令和4年度に学校技能員等164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。

また、県の業務への理解を深めてもらうため、障害者高等技術専門校において業務説明会を実施しました。

⑤パートナーズオフィスの設置・運営【教育】

集約型のオフィスとして、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、令和4年度には、スタッフとして障害のある方8名を採用しました。

⑥クリーンメイトセンターの設置・運営【教育】

県立学校等を活動の拠点として、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月に設立し、令和4年度には、スタッフとして障害のある方37名を採用しました。

⑦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、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旨や、点字・拡大文字でも受験できる職種を明記しました。

また、より多くの方にそれらの情報が届くよう、特別支援学校や障害福祉に関する団体などにも受験案内を送付しました。

障害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。

(3) 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、仕事と生活の調和を図る働き方であるテレワーク（在宅勤務等）を推進するため、自宅等からでも庁内ネットワークに接続できる環境の構築や、配付パソコンをより小型、軽量化された端末にするなど職員が実施しやすい環境を充実

させ、さらに実施場所の拡大を含む「千葉県テレワーク実施要領」の制定等を行いました。

②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・夏季休暇等の計画的かつ有効な利用を促進するため、通知の発出や取得計画書の周知を行いました。

(4) キャリア形成

①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】

教育委員会において、東京都を視察し状況調査を行いました。非常勤職員から常勤職員への転換の枠組み（ステップアップ等）について、引き続き検討していきます。

②円滑な民間就労に向けた支援の強化【知事、企業、病院、教育】

チャレンジドオフィスちばでは、スタッフ一人ひとりに対して、特性に応じた指導を行うことにより、就労課題の解決に取り組み、令和4年度は3名の民間企業等への就職が決まりました。

③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原稿提供」、「研修会場や座席の配慮」などを実施しました。

(5) 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、サービス管理者、上司、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、体調への配慮を行いました。

職場相談窓口での相談対応件数：知事部局214件、企業局12件、病院局9件、教育委員会1,643件

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、障害特性に配慮した通勤しやすい所属への配置を行うとともに、時差出勤制度等の利用を促進しました。

③中途障害者（注1）の職場復帰に当たっての取組【知事、企業、病院、教育】

中途障害者の円滑な職場復帰のため、職務の選定や職場環境の整備など必要に応じたフォローを行いました。

注1：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公共調達【全任命権者】

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するとともに、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。