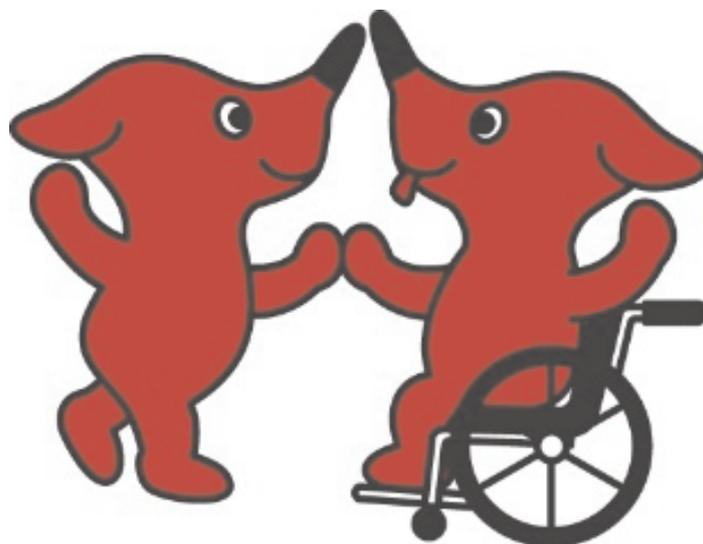


# 千葉県障害のある職員の活躍推進プラン

～誰もが働きやすい職場づくりのために～  
(令和2年度～6年度)



千葉県マスコットキャラクター「チーバくん」

令和2年4月

千葉県

# 目 次

第 1	はじめに	1
第 2	計画の目的	2
第 3	県における障害者雇用状況等	3
1	これまでの取組み	3
2	障害者雇用状況	8
3	職場等の満足度に関するアンケート調査結果	9
4	障害のある職員の定着状況	11
第 4	今後の方向性等	12
1	長期目標	12
2	計画期間	14
3	計画の推進体制	14
4	計画の実施状況の把握、点検、公表、周知	15
5	取組の体系	17
第 5	取組事項	18
1	障害者の活躍を推進する体制整備	18
2	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	21
3	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	22
4	その他	28

## 第1 はじめに

- 県では、これまで「千葉県障害者計画」（障害者基本法（昭和45年法律第84号）に基づく基本計画。）等に基づき、障害のある職員が働きやすい職場環境の整備や職域の開拓を進めるとともに、障害者採用選考を実施する等、「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。）の趣旨を踏まえた雇用の推進に取り組んできました。
- 一方で、平成30年8月に知事部局等において、対象障害者の確認・計上の誤りとこれに伴う法定雇用率の未達成が明らかになりました。県では、この事態を真摯に重く受け止め、再発防止の徹底はもとより、法定雇用率の達成と採用した障害のある職員が働きやすい職場環境の整備を課題として取り組んでいるところです。
- 障害者の活躍については、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）及び「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に加え、「労働施策基本方針」（平成30年12月28日閣議決定）においても、「障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。」とされており、障害者雇用の量的な拡大とともに雇用の質的な向上を進めていくことが重要となっています。
- このような中で、障害のある職員の活躍については、令和元年6月に法改正があり、地方公共団体の各任命権者は、職員を雇用する事業主の立場から、厚生労働大臣が定める「障害者活躍推進計画作成指針」（令和元年厚生労働省告示第198号。以下「作成指針」という。）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を作成することとされました。
- 本「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。）」は、法第7条の3第1項の規定に基づき、千葉県の各任命権者（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）が作成する法定計画です。
- 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」しっかりと取り組んでまいります。

## 第2 計画の目的

作成指針において、障害者の活躍とは、「障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、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ことが必要である。」と規定されています。

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。

県では、昭和56年度から障害のある方を対象とした職員採用選考を実施し、雇用の推進に努めており、今後も、民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、法定雇用率の達成にとどまらず、障害者雇用を継続的に進めていくことが重要です。

また、総合計画「次世代への飛躍 輝け！ちば元気プラン」において、「障害のある人が地域でその人らしく暮らせる共生社会の構築」を施策項目として位置付け、障害のある人が地域社会の中で人々と共生し、その人らしく暮らせる環境整備を目指した取組を進めています。

障害のある職員の活躍推進は、ノーマライゼーション（障害者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）さらには、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指すSDGs<sup>注</sup>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。

そこで、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。

注 SDGs（Sustainable Development Goals）：2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2016年から2030年までの政策目標。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成される。

### 第3 県における障害者雇用状況等

#### 1 これまでの取組

##### (1) 障害者を対象とした職員採用選考による採用（一般事務・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し、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加えました。

採用選考の結果、平成31年4月までに220名を採用し、各任命権者へ配置しています。

試験年度	受験者数	合格者数	採用者数
56	43	12	11
57	38	8	6
58	30	6	6
59	31	8	7
60	34	3	2
61	45	6	6
62	40	6	5
63	25	6	4
平成元	23	6	6
2	44	7	6
3	26	7	6
4	28	6	5
5	24	5	4
6	46	8	8
7	41	5	4
8	30	7	6
9	40	5	3
10	44	4	4
11	42	3	3
12	41	3	3
13	36	5	4
14	44	4	3
15	36	5	5
16	24	3	3
17	24	5	5
18	18	4	3
19	24	7	6
20	26	5	5
21	29	5	5
22	19	4	3
23	20	5	3
24	16	8	5
25	11	5	3
26	16	5	4
27	16	7	6
28	19	6	4
29	12	8	7
30	1回目	8	4
	2回目	187	44
令和元	110	51	
計	1410	311	220

(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

平成17年度から身体障害のある方を対象に採用選考を開始（それまでは一般選考）し、平成18年度から身体障害のある方を対象に障害の種類や程度により選考内容の代替や免除を行う「障害者特別選考」を開始しました。また、平成24年度からは年齢要件を60才未満に拡充しました。

県立学校職員採用候補者選考では平成30年度から、教員採用候補者選考では令和元年度から「障害者特別枠」を設け、知的障害や精神障害のある方も受験対象に加えました。選考の結果、平成31年4月までに教員では32名、学校職員では18名を採用しています。

① 教員採用候補者選考

試験年度	受験者数	合格者数	採用者数
平成17	7	1	1
18	13	4	3
19	9	4	4
20	7	4	3
21	4	2	2
22	6	2	2
23	18	6	5
24	15	1	0
25	8	2	2
26	15	5	4
27	10	2	2
28	14	1	0
29	8	1	1
30	7	3	3
令和元	12	6	
計	153	44	32

② 県立学校職員採用候補者選考（実習助手、寄宿舎指導員等）

試験年度	受験者数	合格者数	採用者数
平成17	0	0	0
18	3	2	2
19	0	0	0
20	0	0	0
21	11	3	3
22	7	5	4
23	2	1	1
24	10	0	0
25	3	1	1
26	3	2	2
27	1	0	0
28	3	0	0
29	4	0	0
30	24	6	5
令和元	12	7	
計	83	27	18

### (3) 「チャレンジオフィスちば」の設置

知的障害や精神障害のある方の雇用の促進と、就労に課題のある方の民間企業等への就業支援を目的として平成19年6月に総務部総務課内に設置しました。

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ます。

《概要》

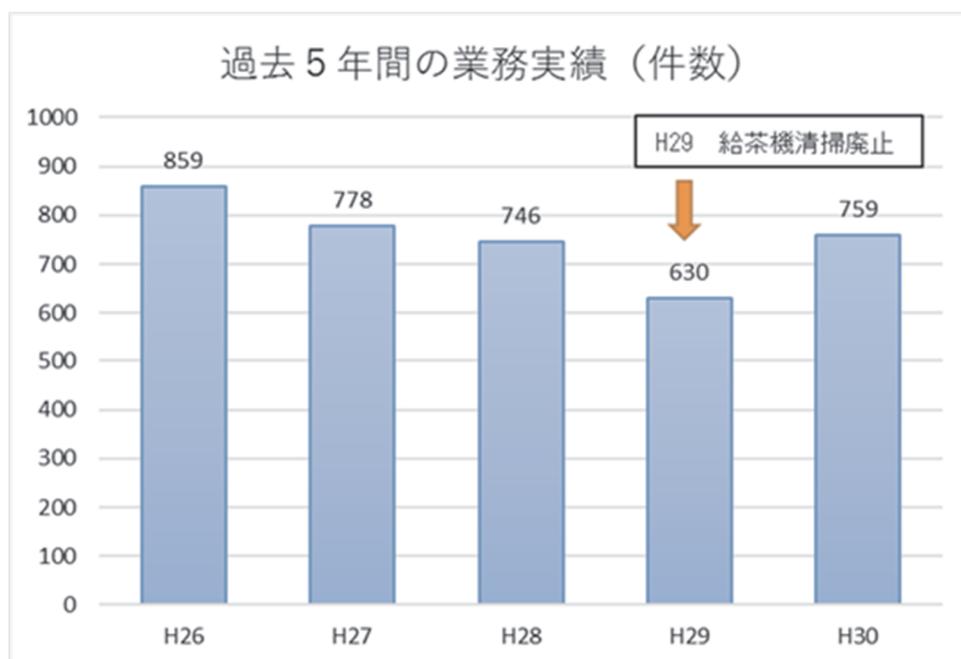
	県庁本庁舎オフィス (総務部総務課内)	出先機関オフィス (長生地域振興事務所内) <small>注3</small>
開設日	平成19年6月1日	平成25年4月1日
定員	12名 <small>注1</small>	2名
身分	非常勤職員（会計年度任用職員）	
勤務時間	週5日30時間（原則）	
報酬	月120,000円（令和元年10月） <small>注2</small>	
主な業務	各課・機関の文書封入、データ入力、シュレッド、研修会受付、清掃等 (オフィス内で集約する作業に限らず、各課等での作業を含む)	

注1 定員については、平成25年度に5名から10名に、令和元年度に12名に拡大

注2 本県の最低賃金（令和元年：923円）を基準にして決定しており、毎年度改定

注3 出先機関オフィスについては、令和元年度から夷隅→長生地域振興事務所に変更

《過去5年間の業務実績（件数）》



## 《民間企業等への就職実績》

(令和2年3月1日現在)

採用者数 <sup>注1</sup>	退職者数 (A)	就職者数 (B) <sup>注2</sup>	就職率 (B/A) (小数点第2位以下四捨五入)
52 人	41 人	27 人	65.9%

注1 県庁本庁舎オフィス及び出先機関オフィスの合計数

注2 県退職時点で就職が内定しているものに限る。

## 《取組の視点》

チャレンジドオフィスちばは、就労課題があり、すぐには民間企業等での就職が難しい方を対象とし、訓練ではなく職場という環境で、一定の期間（原則3年間）の中で課題を改善して就職することを目的としています。

各課・機関に共通する定型的な事務業務を集約して作業することで、業務の効率化を図るとともに、人員に見合う安定した業務量を確保することができ、このような業務モデルは、公務部門に限らず、障害のある方の働き方の一つとしてさまざまな組織で導入されています。

また、障害のある職員が対応できる業務として、特定の業務に限って依頼を受けるのではなく、「この業務をチャレンジドオフィスちばに任せたい」という各課・機関からの相談に対し、マネージャーが、在籍するスタッフの特性を見極めながら、対応可能な業務を判断しています。対応可能な業務を広げていくためにも、個々のスタッフの対応能力の向上を図るとともに、マネージャーが業務全体の進行管理を適切に行うことにより、円滑に運営することができます。

#### (4) 令和元年度からの新たな取組

県では、障害のある職員が活躍しやすい環境づくりとして、以下のような支援メニューを用意しています。(任命権者ごとに概ね同様の取組を行っています。)

これらの支援メニューについては、職員向けホームページへの掲載、採用試験の合格者あての通知への同封、全職員を対象とした障害者の雇用状況に関する確認の際の配付等の方法により周知を図っています。

#### ア 障害のある職員のサポート相談窓口の設置

- 職場内での解決が困難な課題等について、相談窓口の相談員に相談することができます。

#### イ 職場支援員の指名

- 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・助言を行います。

※職場支援員は、障害のある職員からの希望により所属長が、所属内の職員(上司・同僚)の中から指名します。

#### ウ 時差出勤の緩和

- これまでは、育児や介護等の事情がある職員のみ利用可能であったC勤務(9時30分から18時15分)を利用することができます。
- 月の途中でも勤務時間を変更することができます。

#### エ 休憩時間の短縮・分割取得

- 休憩時間を60分から45分に短縮し、退勤時刻を15分早めることができます。
- 休憩時間を「12時から13時の時間帯」と「それ以外の時間帯」に分割して利用することができます。

《分割の方法》

- ・休憩60分の場合…「45分+15分」又は「30分+30分」
- ・休憩45分の場合…「30分+15分」

(例)「12時から13時」→「12時から12時45分」+「15時から15時15分」に分割

## 2 障害者雇用状況

県の機関等は、法第40条の規定により、毎年、障害者雇用状況を国（千葉労働局を經由して厚生労働大臣）に提出することとされています。

平成30年6月1日現在及び令和元年6月1日現在の障害者雇用状況は以下のとおりです。

任命権者名	年度	算定の基礎となる職員数(人)	障害者の数(人) <sup>注1</sup>	実雇用率	法定雇用率	不足数(人)
知事部局 <sup>注2</sup>	R元	8,245.5	238.0	2.89%	2.5%	0人
	H30	8,020.0	196.0	2.44%		4人
企業局	R元	1,186.0	35.0	2.95%		0人
水道局	H30	1,038.0	26.0	2.50%		0人
企業土地管理局		151.0	3.0	1.99% <sup>注3</sup>		0人
病院局	R元	1,268.0	36.0	2.84%		0人
	H30	1,252.5	29.0	2.32%	2人	
教育委員会	R元	28,992.5	409.5	1.41%	2.4%	285.5人
	H30	26,389.5	356.0	1.35%		277人

注1 障害者の数は、重度障害者については、1人を2人に相当するものとしてカウントし、短時間勤務職員については、1人を0.5人に相当するものとしてカウントしており、実障害者数ではありません。

注2 知事部局の数値には、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を含んでいます。

注3 平成30年度の企業土地管理局は、法定雇用障害者数（算定の基礎となる職員数に法定雇用率を乗じて得た数）は満たしています。

### 3 職場等の満足度に関するアンケート調査結果

障害のある職員が活躍しやすい職場づくりを進めるため、障害のある職員を対象にアンケートを実施しました。

〔実施時期：令和元年11月25日～令和2年1月17日実施。実施方法：職員向けホームページにより回答を依頼。回答方法：メール又は郵送。なお、所属・職・氏名の記載は任意とした。〕

#### Q1 県に就職し、現在働いていることの満足度

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
満足・やや満足	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

#### Q2 現在の仕事内容の満足度

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
満足・やや満足	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

#### Q3 現在の業務量の満足度

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
満足・やや満足	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

#### Q4 物理的な作業環境の満足度

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
満足・やや満足	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

#### Q4-2 物理的な作業環境について「やや不満・不満」の主な理由（単位：人）

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
休憩スペース	2	1	1	11	15
導線の確保	5	0	0	8	13
就労支援機器の整備	2	0	1	14	17
その他	8	2	2	15	27
合計	17	3	4	48	72

(複数回答可)

#### Q5 相談体制等の職場環境

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
満足・やや満足	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

Q5-2 相談体制等の職場環境について、「やや不満・不満」の理由 (単位：人)

	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	4	2	0	10	16
相談方法の周知	1	2	1	7	11
定期的な面談の実施	3	2	0	11	16
その他	1	0	1	8	10
合計	9	6	2	36	53

(複数回答可)

Q6 勤務する上での障害への配慮

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
満足・やや満足	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

Q6-2 勤務する上での障害への配慮について、「やや不満・不満」の理由 (単位：人)

	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	10	2	0	16	28
勤務時間	1	1	0	6	8
支援者の配置	3	0	0	15	18
上司・同僚の理解	7	2	0	11	20
在宅勤務	2	0	0	2	4
通勤支援	3	1	0	1	5
通院への配慮	2	1	0	3	6
その他	4	0	0	7	11
合計	32	7	0	61	100

(複数回答可)

Q7 障害者活躍推進計画の作成への参画 (単位：人)

	知事部局	企業局	病院局	教育委員会	合計
会議への参加	4	2	2	34	42
個別ヒアリング	12	2	1	0	15
希望しない	47	4	8	179	238
合計	63	8	11	213	295

#### 4 障害のある職員の定着状況（1年経過時点定着率）

障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、職場への定着を推進することが重要です。

平成28年度から平成30年度までに採用した障害のある職員の採用後1年経過時点の定着率は、以下のとおりです。

機関名	常勤職員 <sup>注1</sup>	非常勤職員 <sup>注1</sup>
知事部局	94.1% <sup>注2</sup>	78.6% <sup>注4</sup>
企業局		—
病院局		61.5% <sup>注5</sup>
教育委員会		87.9% <sup>注6</sup>
	100% <sup>注3</sup>	

注1 勤務条件等が異なるため、常勤職員・非常勤職員別に集計した。

注2 「障害者を対象とした職員採用選考」採用者（平成28年度から30年度採用）

注3 「教員採用選考」及び「県立学校職員採用選考」採用者（平成28年度から30年度採用）

注4 「チャレンジドオフィスちば」採用者（平成28年度から30年度採用）

注5 「チャレンジ嘱託」採用者（平成28年度から30年度採用）

注6 「チャレンジ嘱託」及び「障害者嘱託」採用者（平成28年度から30年度採用）

#### （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）

## 第4 今後の方向性等

### 1 長期目標

県では、平成30年3月に策定した「第6次千葉県障害者計画」を通じて、「障害のある人が地域でその人らしく暮らせる共生社会の構築」の実現を目指しています。

また、県も事業主として、同計画や「障害のある方の活躍の場の拡大に向けた取組について」（平成30年11月30日公表）に基づき、障害のある職員が働きやすい職場環境の整備や職域の開拓を進めるとともに、法の趣旨を踏まえた雇用促進に取り組んでいます。

今後は、こうした取組を活かしつつ、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、【目標】の達成を目指します。

#### 【取組の方向性】

- 1 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。
- 2 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。

## 【目標】

1 採用に関する目標			
機関名	目標	評価方法	(参考) 令和元年6月1日 時点の実雇用率
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 <sup>注1</sup> 以上	毎年の任免状況通報 により把握	2.89%
企業局			2.95%
病院局			2.84%
教育委員会			1.41%
議会事務局			特例認定(知事部局)
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	理解促進のための 研修への参加状況等 を把握	
人事委員会事務局			

注1 法定雇用率：2.5%（教育委員会のみ2.4%）。令和3年4月より前に0.1%の引き上げが行われる。

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1年 経過時点の定着率		評価方法	参考) 平成28年度 から30年度採用者 の1年経過時点の 定着率	
	常勤	非常勤		常勤	非常勤
知事部局	95% <sup>注1</sup>	80%	毎年の任免通報の タイミングで、人事 記録等を元に把握。	94.1%	78.6%
企業局					—
病院局					61.5%
教育委員会		87.9%			
議会事務局	なし		なし		なし
監査委員事務局					
人事委員会事務局					

注1 「障害者を対象とした職員採用選考」採用者

注2 「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 <sup>注1</sup> に関する目標		
機関名	目標	評価方法
知事部局	前年度を上回る  計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。	毎年度、アンケート調査を実施し、把握。
企業局		
病院局		
教育委員会		
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。

## 2 計画期間

令和2年4月1日から令和7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、計画期間内に社会・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、見直しを行います。

## 3 計画の推進体制

平成30年12月に設置した「障害者雇用推進連絡調整会議」について、法改正の趣旨等を踏まえ、知事部局における障害者雇用推進者（法第78条第1項）である総務部総務課長を議長とする等、拡充を図ります。（16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）

また、障害者雇用推進連絡調整会議に加え、障害のある職員や障害のある職員の直属の上司、職場支援員、人事担当者等を構成員とする「障害者雇用推進のための職場改善チーム」を任命権者ごとに設置します。

#### 4 計画の実施状況の把握、点検、公表、周知

本計画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、自律的な計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）の確立に努めます。

計画の作成時、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。

加えて、県庁内外で有効に参照することができるよう、障害のある職員のロールモデルとなる職員の事例についても、具体的に把握し、個人情報保護に十分配慮した上で公表に努めます。

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。

# 千葉県障害のある職員の活躍推進プラン推進体制

## 千葉県障害者雇用推進連絡調整会議

従前の会議（H30.12.19設置）を拡充  
 （議長を新設、関係所属を追加、構成員の職位を格上げ）

議長：総務部総務課長  
 （知事部局における障害者雇用推進者）

### 構成員：

行政改革推進課長、財政課長、管財課長、情報システム課長、各部主管課長、各任命権者人事担当課長、障害者福祉推進課長、障害福祉事業課長、産業人材課長、出納局長、教職員課長、特別支援教育課長 ※アンダーライン：新たに構成員に追加

オブザーバー：警察本部警務課長

### 事務局：

総務部総務課人事管理班（障害者雇用担当）

#### 障害のある職員のサポート相談窓口

（相談員：精神保健福祉相談員、一般行政）

※相談窓口は任命権者ごとに設置

### 障害者雇用推進のための職場改善チーム【新規】

構成員：参画希望のある

障害のある職員

障害のある職員の直属の上司

職場支援員

※職場改善チームは任命権者ごとに設置

### 支援

各任命権者・各部局・所属

相談・支援

相談

部局人事担当者

サービス管理者（障害者職業生活相談員）

職場支援員（上司・同僚の中から指名）

外部の  
関係機関

相談・支援

相談・支援

相談・支援

相談・支援

障害のある職員

上司・同僚

## 5 取組の体系

【取組を実施する任命権者】知事：知事部局、企業：企業局、病院：病院局、教育：教育委員会

<b>1 障害者の活躍を推進する体制整備</b>	
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】
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】
③ 障害者雇用推進者の適切な選任	【全任命権者】
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】
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】
⑥ 職場支援員等の情報交換の場の設定	【全任命権者】
⑦ 多様な相談先の確保と周知	【知事、企業、病院、教育】
<b>2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b>	
① 職域調査の実施	【全任命権者】
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】
<b>3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理</b>	
<b>(1) 職務環境</b>	
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】
② 合理的配慮の速やかな提供	【知事、企業、病院、教育】
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】
④ 障害の理解促進に向けた研修の実施	【全任命権者】
<b>(2) 募集・採用</b>	
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】
② 多様な任用形態の確保の推進	【知事、企業、病院、教育】
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】
④ 障害のある職員の積極的な採用	【知事、企業、病院、教育】
⑤ パートナーズオフィスの新設	【教育】
⑥ クリーンメイトセンターの新設	【教育】
⑦ 障害特性に配慮した受験上の配慮	【知事、企業、病院、教育】
<b>(3) 働き方</b>	
① テレワークの推進	【知事、企業、病院、教育】
② 各種休暇制度の利用促進	【知事、企業、病院、教育】
<b>(4) キャリア形成</b>	
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】
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】
③ 各種研修受講の支援	【知事、企業、病院、教育】
<b>(5) その他の人事管理</b>	
① 定期的な面談の実施	【知事、企業、病院、教育】
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】
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】
<b>4 その他</b>	
① 公共調達	【全任命権者】

## 第5 取組事項

### 1 障害者の活躍を推進する体制整備

**現状：**県では、障害のある職員の活躍の場の拡大に向けて、平成30年12月に障害者雇用推進連絡調整会議を設置し、関係部局が情報を共有し連携して取り組んできました。

平成31年4月から、職場支援員制度を新設するとともに、令和元年9月に各任命権者の人事担当責任者を障害者雇用推進者に、同年12月には、障害のある職員が5人以上在籍している所属のサービス管理者を障害者職業生活相談員に選任しました。

「職場等の満足度に関するアンケート調査」において、相談体制に「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」、「相談を受ける職員の支援力の向上」等が挙げられました。

**課題：**障害者雇用推進連絡調整会議について、障害のある職員の活躍の推進を図る体制となるよう構成員（所属）を拡大するとともに、推進体制への障害のある職員自身の参画や外部の専門機関との連携を図る仕組みを構築していく必要があります。

また、遠慮なく相談できる環境の構築や相談を受ける職員の支援力の向上を図る必要があります。

**具体的な取組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、障害者雇用推進連絡調整会議を拡充します。

（拡充の内容：議長を新設、関係所属を追加、構成員の職位を格上げ）

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。

**具体的な取組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】**

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」を令和2年度のできるだけ早期に新設し、障害のある職員の参画を求めます。

**具体的な取組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。

**具体的な取組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（常勤職員及び非常勤職員）を対象に仕事内容、業務量、物理的な作業環境、相談体制、障害への配慮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。その上で、その結果を分析し、職場環境の改善に取り組みます。

**具体的な取組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】**

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、規定に即して、毎年度、適切に選任します。

- |  |
|--|
| <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> |
|--|

**具体的な取組⑥：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。

## 具体的な取組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。令和 2 年度に設置予定。
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	障害のある職員及び職場支援員は、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。
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。
こころの健康相談室 (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

**現状：**県では、これまで職務の選定・創出について、庁内各所属を対象に視覚障害者、知的障害者（平成9年度～）や精神障害者（平成30年度～）が担当可能な業務の洗い出しを行い、雇用可能と考えられる職域や雇用上の課題の把握に努めてきました。

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。

「職場等の満足度に関するアンケート調査」において、勤務する上での配慮について「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。

**課題：**安全面での課題や、作業日、作業量に偏りがあり常時勤務に見合う業務量がないこと等から、必ずしも職域は拡大することができていない状況です。今後は、個別ヒアリングや職場訪問の実施等により、各職場の業務内容を具体的に把握することを通じて、職務の選定・創出を図る必要があります。

### 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、ICT等の技術革新の進展状況も踏まえ、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。

### 具体的な取組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います。

### 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

**現状：**県は、これまで法の趣旨を踏まえて、障害のある職員の積極的な募集や障害特性に配慮した受験上の配慮を提供するとともに、採用後においてもハード面、ソフト面に関する環境整備を進めてきたところです。

「職場等の満足度に関するアンケート調査」において、環境整備等について「やや不満・不満」と感じている理由として、「導線の確保」、「定期的な面談の実施」、「障害特性に合った業務分担・業務指示」、「上司・同僚の理解」等が挙げられました。

**課題：**今後は、こうした現状に対し、障害のある職員がその能力を十分に発揮し、活躍できるように障害の特性に配慮した環境を整備することで、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所要の措置を講じていく必要があります。

#### (1) 職務環境

##### 具体的な取組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】

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や情報保障のための就労支援機器の導入（音声読み上げソフト、コミュニケーション支援機器等）を検討します。

同様に、作業マニュアルのカスタマイズ化（フロー図などの使用）やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しも検討します。

##### 具体的な取組②：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。

## 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<sup>注</sup>」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。

### 具体的な取組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】

障害のある職員が県教育委員会に任命され、就業場所が市町村教育委員会の機関である学校の場合、適切に配慮できるよう、本人の同意を得た上で必要な内容について、市町村教育委員会に申し送りを行います。

### 具体的な取組④：障害の理解促進に向けた研修の実施 【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、上司や同僚が、障害について理解し、共に働く上での配慮ができることが必要です。このため、千葉労働局が主催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等を受講（出前講座を含む。）するとともに、必要に応じ、チャレンジドオフィスちばのマネージャー体験を実施します。

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他、「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」（平成31年3月作成）等の職員への周知を図ります。

## （2）募集・採用

### 具体的な取組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】

障害のある方に県の職場をよく知ってもらうとともに、障害のある方を受け入れる職場の理解を深め、より良い職場環境の構築に向けた課題を把握するため、障害のある学生等を対象にインターンシップ（職場実習）を検討します。

### 具体的な取組②：多様な任用形態の確保の推進 【知事、企業、病院、教育】

体力やストレス耐性等の課題を抱えている障害者の働き方の一つとして、短時間勤務の会計年度任用職員としての任用形態を検討します。

### 具体的な取組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ることについても検討します。（再掲）

### 具体的な取組④：障害のある職員の積極的な採用 【知事、企業、病院、教育】

令和元年6月の障害者雇用率については、教育委員会を除く各任命権者は、法定雇用率を上回っていますが、県内ではまだ、多くの働く意欲のある障害のある人が就職の機会を得られていない状況があること（県内の障害のある人の新規求職件数は、平成25年度の7,011件から、平成29年度には8,006件まで増加）や将来的な法定雇用率の引き上げも見据え、毎年度、継続的に採用を行います。

教育委員会においては、法定雇用率の達成に向けて、採用計画に基づき積極的な採用に取り組みます。（具体的な取組内容は別掲）

また、県の業務への理解を深めていただくため、県立の障害者高等技術専門校や特別支援学校等に出向き、業務説明会を開催します。

### 具体的な取組⑤：パートナーズオフィスの新設 【教育】

障害のある職員の雇用の促進を目的として、新たに集約型のオフィスを本庁及び県総合教育センターに設置します。オフィスには、障害のある職員とその支援員を配置して、各部署から依頼を受けた業務を集約して作業します。

### 具体的な取組⑥：クリーンメイトセンターの新設 【教育】

障害のある職員の雇用の促進を目的として、新たに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設立し、県立学校等を拠点に活動します。センターには、障害のある職員とその支援員を配置して、近隣の県立学校等を巡回し、清掃等を行います。

### 具体的な取組⑦：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、点字や拡大文字による受験、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、以下ア～オに掲げるような不適切な取扱いはいりません。

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。

## (3) 働き方

### 具体的な取組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り、在宅勤務、サテライトオフィス勤務を推進していきます。

### 具体的な取組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、年次休暇等の計画的かつ有効な利用を促進します。

## (4) キャリア形成

### 具体的な取組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】

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）について検討します。

**具体的な取組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等において、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。

**具体的な取組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、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、点字や拡大文字による受講、手話通訳者の確保等、必要な配慮を提供します。

**(5) その他の人事管理**

**具体的な取組①：定期的な面談等の実施 【知事、企業、病院、教育】**

所属の服務管理者、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。

**具体的な取組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障害特性に配慮した通勤しやすい配属を検討するほか、必要に応じて、通勤時の負担軽減を図る時差出勤制度等の利用を促進します。

**具体的な取組③：中途障害者<sup>注</sup>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

**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。

**課題：**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拡大するための取組を検討していく必要があります。

### 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。

## 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

総務部総務課人事管理班

電話 043-223-2028 FAX 043-225-1904

E-mail:soumu028@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 FAX 043-274-9801

E-mail:soumu3-w02@mz.pref.chiba.lg.jp

### 3 病院局

経営管理課人事班

電話 043-223-3963 FAX 043-225-9330

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 FAX 043-222-4073

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障害者雇用推進班

電話 043-223-4143 FAX 043-222-3469

E-mail:kysou10@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 FAX 043-222-5233

E-mail:kansaiin09@mz.pref.chiba.lg.jp

### 7 人事委員会事務局

任用課総務企画班

電話 043-223-3715 FAX 043-201-0011

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



千葉県マスコットキャラクター「チーバくん」

千葉県障害のある職員の活躍推進プラン  
(令和2年度～6年度)

令和2年4月1日発行