柏市障害者活躍推進計画
（第二期）

【令和７年度～令和１１年度】

柏市長，柏市教育委員会，柏市上下水道事業管理者
柏市消防局長，柏市議会議長，柏市選挙管理委員会
柏市代表監査委員，柏市農業委員会

令和７年４月

目次

1　計画策定の趣旨等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　P. 1
(1) 計画策定の趣旨
(2) 柏市における障害者雇用に関する課題
ア　障害者の採用状況
イ　障害者の雇用状況
ウ　障害のある職員へのアンケート結果
エ　障害者雇用に関する課題及び方向性
(3) 策定主体
(4) 計画期間
(5) 周知・公表

2　目標　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　P. 5
(1)　採用に関する目標
(2)　定着に関する目標
(3)　満足度に関する目標
(4)　キャリア形成に関する目標

3　取組内容　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　P. 8
(1) 障害者の活躍を推進する体制整備
ア　組織面
イ　人材面
(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理
ア　職務環境
イ　募集・採用
ウ　働き方
エ　キャリア形成
オ　その他の人事管理
(4) その他

1　計画策定の趣旨等

(1) 計画策定の趣旨

令和元年６月，障害者雇用促進法の改正により，地方公共団体の任命権者は，「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（障害者活躍推進計画）」を作成することが義務付けられるとともに，障害のある人の雇用に取り組む必要性が明記され，法定雇用率の達成にとどまらず，雇用を継続的に進めることの重要性もあげられました。

事業主である柏市は，単に雇用を拡大するだけでなく，雇用した障害のある職員の活躍の推進が重要だと考えます。そのためには，ひとりひとりが職場に長期にわたって定着し，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す。

これらを踏まえ，柏市において，令和２年度から令和６年度までを計画期間とする「柏市障害者活躍推進計画」（以下「第一期計画」）を策定し，障害のある職員の活躍の推進に関する施策を推進してきたところです。そして，第一期計画が令和６年度をもって終了することから，これまでの取組を踏まえ，次期計画となる「柏市障害者活躍推進計画（第二期）」を策定します。

(2) 柏市における障害者雇用に関する課題

ア　障害者の採用状況

柏市では，これまで障害のある方を対象とした正規職員採用試験の実施に加え，「チャレンジドオフィスかしわ」（平成２５年度設置）において会計年度任用職員（作業補助員）として雇用し，日々の業務を通じて就労スキルの向上や勤怠の安定を図ることにより，一般就労を目指すための就労の機会を提供することや一定のスキルの身についた職員を各所属の事務補助員として採用・配置し，ステップアップの支援を行うほか，各所属と協力・連携し，障害のある職員（会計年度任用職員）と職員を支える支援員等とがチームを組んで小学校や公立保育園等の環境整備業務を行う障害者就業員事業など，障害者雇用に取り組んでいます。

■障害のある方を対象とした正規職員採用試験の実施状況（直近３年間）

選考実施年度（採用年度）	Ｒ４（Ｒ５採用）	Ｒ５（Ｒ６採用）	Ｒ６（Ｒ７採用）
受験申込者数	40人	29人	24人
採用者数	２人	２人	２人

■チャレンジドオフィスかしわの体制（Ｒ７年４月１日時点）

	本庁オフィス	沼南オフィス	合計
作業補助員※	１７人	５人	２２人
支援員	５人	１人	６人
社会福祉士	３人	１人	４人

※ステップアップ等により欠員が生じた場合に，都度採用を実施

■チャレンジドオフィスかしわからのステップアップ状況

年度	R4	R5	R6
ステップアップ人数	５人	８人	８人

イ　障害者の雇用状況

柏市における直近３年間の障害者雇用率※1，定着率※2，満足度※3は次のとおりです。

■障害者雇用率等の推移（直近３年間）

年度	Ｒ４	Ｒ５	Ｒ６
障害者雇用率※1	2.63%	2.74%	2.79%※4
【参考】法定雇用率	2.6%	2.7%	2.8%
定着率※2	100%	100%	100%
満足度※3	93%	91%	90%

※1：柏市は特例認定を受けているため，柏市長，柏市教育委員会，柏市上下水道事業管理者を合算したもの

※2：障害のある職員が採用後１年以上又は直前の任期満了日まで職場に定着している割合

※3：障害のある職員を対象としたアンケートで柏市で働いていることの満足度として「満足」「やや満足」と回答した割合

※4：法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数に，法定雇用率を乗じて得た数（1人未満切り捨て）から，障害のある職員の数（勤務時間数，障害の状況によりカウント数が変わります）を減じて0人となることをもって法定雇用率達成となります。令和6年度は0人であり，法定雇用率は達成している状況です。

ウ　障害のある職員へのアンケート結果

毎年6月1日時点で在籍している障害者（新規採用者を除く）に対し，アンケート調査を実施しており，結果は以下のとおりです。

■障害のある職員に対しての満足度アンケート（直近3年間）

設問	R4	R5	R6
柏市で働いていることの満足度	93%	91%	90%
現在の仕事内容	72%	88%	87%
現在の業務量	75%	88%	87%
物理的な作業環境［スペースや動線］	78%	87%	83%
職場内の相談環境	78%	84%	75%
勤務する上での障害への配慮	78%	90%	77%

※各年度の値は各設問に対して「満足」「やや満足」と回答した割合

障害のある職員に対しての満足度アンケートではこれまで高い満足度を感じてもらえている状況であり，今後もこの水準を維持できるように努めます。

エ　障害者雇用に関する課題及び方向性

法定雇用率が今後引き上げられていく中で，行政の責務として，法定雇用率達成に向けて，より一層採用を拡大・強化していく必要があります。

また，障害のある職員の活躍を今後より一層推進していくために，ひとりひとりの障害特性を踏まえた働き方の検討や安心して働ける環境づくりを通じて，職場への定着を図っていくことが重要です。

加えて，職場実習や研修等の機会を通じて，様々な障害やその特性に対する理解を促進することで，障害のあるなしにかかわらず多様な人材が混ざり合う，誰もが働きやすい職場風土を目指します。

(3) 策定主体

柏市全体で障害者の活躍推進に向けた取組を推進するため，各任命権者が連名で計画を策定します。

機関名	任命権者
柏市（市長部局）	柏市長
柏市教育委員会	柏市教育委員会
柏市上下水道局	柏市上下水道事業管理者
柏市消防局	柏市消防局長
柏市議会事務局	柏市議会議長
柏市選挙管理委員会事務局	柏市選挙管理委員会
柏市監査事務局	柏市代表監査委員
柏市農業委員会事務局	柏市農業委員会

(4) 計画期間

令和７年度から令和１１年度までの５年間を計画期間とします。また，計画期間内においても，毎年度，取組状況等を把握・検証し，必要に応じて計画の見直しを行います。

(5) 周知・公表

策定又は改定を行った計画は，職員用グループウェアの掲示板機能を用いて，全ての職員に対して周知するとともに，柏市のホームページに掲載するなど，適切な方法で公表します。

また，計画の進捗管理について，数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等を毎年度ごとにとりまとめ，周知・公表します。

2　計画の取組目標

目標は下記任命権者ごとに設定しておりますが，採用活動を一体として行っていることや任命権者を超えて人事異動（出向）があることから，互いに連携して対応していきます。

なお，現に障害のある職員が在籍していない機関においては，数値目標は定めませんが，他機関とともに障害者雇用の推進について体制の整備や理解を深めることを目標とします。

(1) 採用に関する目標

任命権者	目標及び評価方法
柏市長 柏市教育委員会 柏市上下水道事業管理者	【目標】 障害者雇用率※1が当該年6月1日時点の法定雇用率以上※2 【評価方法】 毎年の任免状況通報により，把握・進捗管理
柏市消防局長 柏市議会議長 柏市選挙管理委員会 柏市代表監査委員 柏市農業委員会	【目標】 障害のある職員が配属される体制を整えておく 【評価方法】 障害者雇用の推進に関する理解を促す活動を障害者雇用推進チームで共有することにより，把握・進捗管理

※1：柏市は採用活動を一体として行っており，特例認定を受けていることから，任免状況の通報義務がある任命権者（柏市長，柏市教育委員会，柏市上下水道事業管理者）で合算して算出することとします。

※2：法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数に，法定雇用率を乗じて得た数（1人未満切り捨て）から，障害のある職員の数（勤務時間数，障害の状況によりカウント数が変わります）を減じて0人となることをもって達成となります。

(2) 定着に関する目標

任命権者	目標及び評価方法
柏市長 柏市教育委員会 柏市上下水道事業管理者	【目標】 不本意な離職を極力生じさせないために，採用１年後の定着率※1 80%以上を維持 【評価方法】 当該年６月１日時点の障害雇用率制度における対象障害者が採用後１年以上又は直前の任期満了日まで職場定着している割合
柏市消防局長 柏市議会議長 柏市選挙管理委員会 柏市代表監査委員 柏市農業委員会	【目標】 障害のある職員が配属された場合，障害特性の理解や受入体制等を整えておく 【評価方法】 障害者雇用の推進に関する理解を促す活動を障害者雇用推進チームで共有することにより，把握・進捗管理

※1：任命権者を超えて人事異動（出向）があることから全任命権者で合算して算出することとします。

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の調査（調査研究報告書 No.137）では民間企業（障害者求人）における就職後１年間の定着率は 70.4%であることから，第一期計画で設定した水準である 80%以上を引き続き維持することを目指します。

(3) 満足度に関する目標

任命権者	目標及び評価方法
柏市長 柏市教育委員会 柏市上下水道事業管理者	【目標】 柏市で働くことの満足度が 85%以上 【評価方法】 当該年６月１日時点で在籍している障害のある職員に対し，アンケート調査を実施し「満足」「やや満足」と回答した割合を把握・進捗管理
柏市消防局長 柏市議会議長 柏市選挙管理委員会 柏市代表監査委員 柏市農業委員会	【目標】 障害のある職員が配属された場合，当該指標が高い水準となる体制を常に整えておく 【評価方法】 障害者雇用の推進に関する理解を促す活動を障害者雇用推進チームで共有することにより，把握・進捗管理

第一期計画期間中に実施した障害のある職員に対するアンケートの満足度の最低水準を下回ることがないよう 85%以上を維持することを目指します。

■（参考）第一期計画時の満足度の推移

R2	**R3**	R4	R5	R6
86%	**84%**	93%	91%	90%

(4) キャリア形成に関する目標

任命権者	目標及び評価方法
柏市長 柏市教育委員会 柏市上下水道事業管理者 柏市消防局長 柏市議会議長 柏市選挙管理委員会 柏市代表監査委員 柏市農業委員会	【目標】 対象者からの自己申告や人事評価を鑑みて，新たな業務への人事異動や人材育成を実施 【評価方法】 毎年度保有する人事情報を基に把握，進捗管理

3　取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア　組織面

○ 障害者雇用推進者※1として，総務部人事課の課長を選任するとともに，毎年度各任命権者から選任された職員により構成する「障害者雇用推進チーム」を設置します。

> ※1「障害者雇用推進者」の主な業務
> 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 障害者活躍推進計画の作成及び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組の円滑な実施を図るための業務
> ③ 対象障害者の採用に関する計画（以下，「障害者採用計画」という。）の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
> 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及び公表
> ⑥ 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

○ 「障害者雇用推進チーム」を中心に障害者雇用推進会議を年１回以上開催し，障害者活躍推進計画に基づく取り組み内容の点検・見直し等を議題として扱います。

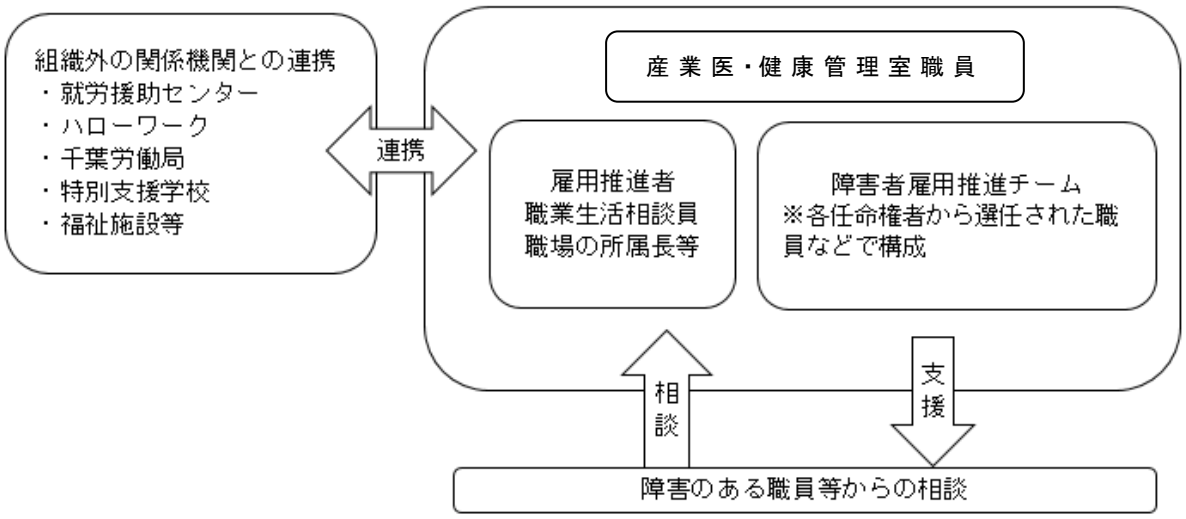
○ 障害者職業生活相談員※2として，障害のある職員が配属された機関の人事担当者等から選任します。

> ※2　「障害者職業生活相談員」の主な業務
> ① 障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること
> ② 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こと

③ 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こと
④ 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こと
⑤ 障害者の余暇活動に関すること
⑥ その他障害者の職場適応の向上に関すること

○ 障害者の積極的な採用及び職場環境の向上を図るため，組織内の人的サポート体制を構築するとともに，組織外の関係機関とも連携体制を構築し，役割分担及び各種相談先を整理し，関係者間において情報を共有します。
○ 役割分担及び各種相談先については，人事異動及び組織改編等により変更が生じるため，必要に応じて更新を行います。

■障害のある職員，職場からの相談等に対する支援体制



イ　人材面

○ 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）について，千葉労働局等が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させることで，障害のある職員から相談を受けた際に対応ができる知識の取得とともに，障害者職業生活相談員としての責任感などの意識向上を図ります。
○ 障害者職業生活相談員は，障害のある職員が配属された部署等に対し，千葉労働局が開催する「精神・発達障害

者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い，参加者を募ります（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。

○ 職員研修の階層別研修を通じて，本計画や障害に関する理解などを深めます。

○ 障害者雇用推進チームが中心となり，職場の同僚・上司を対象として，対応のノウハウや困難事例について共有を行う意見交換会などを開催します。

○ チャレンジドオフィスかしわや障害者就業員事業を実施する部署の社会福祉士及び支援員にも勉強会の実施や研修・講習会の受講を促し，知識の向上を図ります。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

○ 現に勤務する障害のある職員からの意見・要望や，今後採用する障害者に求める能力等を整理するため，障害者職業生活相談員等が，年に1回以上ヒアリングやアンケート等を実施し，職務の選定及び創出について検討を行います。

○ 新規採用又は人事異動等に際し，本人の希望などを踏まえて，定期的に所属長等による面談を実施し，障害のある職員と業務内容が適切に マッチングしているか点検し，必要に応じて障害者雇用推進者に報告を行います。

○ 障害のある職員に対するヒアリングやアンケート等の結果や所属長等による面談結果等により，一人ひとりの特性・能力等の把握に努め、できる限り本人に合った業務の割振り又は職場への配置となるよう検討を行います。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア　職務環境

○ 「障害者雇用推進チーム」からの意見・要望を踏まえ，障害者が利用しやすい環境に配慮した設備（エレベーター，多目的トイレ，休憩室等）の整備を推進するよう努めます。

○ 障害のある職員からの意見・要望を踏まえ，職務に必要な就労支援機器（拡大読書器，読み上げソフト等）の配備を推進するよう努めるとともに，作業マニュアルの整備やチェックリストの作成，作業手順の見直し等を必要な対応を図ります。

○ これらの措置を講じるに当たっては，障害のある職員からの要望を踏まえつつも，市の財政・サポートする周囲の職員等に過重な負担にならない範囲で適切に実施します。
○ 必要に応じて障害のある職員に声掛けなどを実施することで緊張や不安を和らげるとともに，体調に合わせて適宜負担の軽減，ペース配分や業務の見直しを実施します。

イ　募集・採用
○ 学生を対象としたインターンシップを実施する際には，障害のある学生の受入れを積極的に行うほか，特別支援学校や就労移行支援事業所などと連携し，職場実習等の受入れを積極的に行います。
○ 募集・採用に当たっては，厚生労働省が示している「障害者差別解消指針」及び人事院が示している「合理的配慮指針」を踏まえ取り組み，以下のような取扱いを行わず，公平公正な募集・採用を行います。
・特定の障害を排除し，又は特定の障害に限定する
・自力で通勤できることといった条件を設定する
・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する
・「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」といった条件を設定する
・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する
○ 正規職員の採用に加え，勤務時間に柔軟性のある会計年度任用職員として障害のある方を積極的に採用するとともに，「チャレンジドオフィスかしわ」において就労の機会を提供します。
○ チャレンジドオフィスかしわに勤務する会計年度任用職員（作業補助員）は，日々の業務を通じて就労スキルの向上や勤怠の安定を図ることにより一般就労を目指すほか，職務遂行状況や習熟状況や本人の希望に応じて，会計年度任用職員（事務補助員等）へのステップアップを実施します。

ウ　働き方
○ 年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。

○ 健康管理・体調維持のために定期的な通院ができるなどの勤務条件を可能な範囲で設定します。
○ 会計年度任用職員については，週所定労働時間 20 時間程度の勤務から開始し，定期的に様子を見ながら勤務時間を延長するなど，柔軟に勤務時間を設定していきます。

エ　キャリア形成
○ 正規職員については，障害の有無に関わらず同一の枠組みの中でキャリア形成を支援します。また，合理的配慮の提供等を検討しながらキャリア形成を行います。
○ チャレンジドオフィスかしわに勤務する会計年度任用職員等について，社会福祉士と連携し，定期的な面談等を通じて中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を把握し，障害特性に配慮した上で，実務研修等の教育訓練を実施して積極的に人材育成を行うとともに，任用期間が残り３か月となった時点で，職務経験の総合的な振り返りを行い，目標・新たな業務への可能性を調整し，会計年度任用職員（事務補助員等）へのステップアップや競争試験を通じた正規職員への任用について面談やアドバイス等を行います。

オ　その他の人事管理
○ 障害のある職員からの意見・要望を踏まえ，障害特性に配慮した職場支援又は通勤への配慮等の措置を必要に応じて検討します。
○ 中途障害のある職員（在職中に疾病・事故等により障害者となった職員をいう。）については，可能な範囲内で円滑な職場復帰のための職務選定，職場環境の整備や通院への配慮，働き方及びキャリア形成のあり方について調整します。
○ 障害のある職員本人が希望する場合には，「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により，就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し，適切な支援や配慮を講じます。

(4) その他
○ 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

に関する法律の趣旨を鑑み，障害者就労施設への発注等を通して，障害者の活躍の場を拡大できるよう努めます。

○ 障害者就労施設等における民需拡大のため，当該施設等が生産・加工・製造した物品を積極的に活用・紹介するほか，当該施設との人的交流により職場体験等の受入れが行えるよう努めます。