

第2期松戸市障害者活躍推進計画



令和7年4月

松戸市

はじめに

松戸市では、令和2年4月に策定した「松戸市障害者活躍推進計画」（以下「計画」）等に基づき、これまで、障害のある人を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備などの積極的な取組を行ってきました。

このため、令和6年6月1日時点の任免状況通報では、特例認定により市長部局と教育委員会を合わせた報告において、実雇用率2.99%と、法定雇用率達成に必要な障害者職員数の不足はなく、基準を満たしているところです。

採用・定着状況ともに概ね順調と考えていますが、この度、前計画期間が終了することに伴い、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率の向上や障害のある職員が活躍できる職場づくりの推進などに向けて、第2期計画を策定しました。

松戸市では、本計画に掲げる取組を通じて、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、松戸市政を共に支える仲間として互いに尊重し、職員一人ひとりが活躍することができる組織を目指していきます。

令和7年4月

市長・市議会議長・消防局長・水道事業管理者・病院事業管理者・教育委員会
・選挙管理委員会・代表監査委員・農業委員会

目 次

1	計画の基本的な事項	1
(1)	位置付け	1
(2)	策定主体	1
(3)	計画の対象	1
(4)	計画の期間	1
(5)	計画の周知・公表	2
2	障害者雇用の状況	2
(1)	採用に関する取組	2
(2)	障害者雇用率の状況	2
(3)	職場定着率の状況	4
(4)	職員アンケート結果	4
3	障害者の活躍の推進に向けた目標	5
(1)	採用に関する目標	5
(2)	定着に関する目標	6
(3)	満足度に関する目標	6

4	目標達成に向けた取組内容	7
(1)	障害者の活躍を推進する体制整備	7
(2)	障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	8
(3)	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	9
(4)	障害者就労施設等からの物品等の調達の推進	12

参考	令和6年度 働きやすい職場づくりに向けたアンケート調査（結果）	13
----	---------------------------------	----

1 計画の基本的な事項

(1) 位置付け

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」）第7条の3第1項に定める「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」とします。

※ 障害者雇用促進法における障害者とは、同法第2条第1項の規定により、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があるため、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者を言う。

(2) 策定主体

計画の作成に係る検討体制に各任命権者等が参画し、機関ごとに目標の達成度を把握することで、障害のある職員の活躍を一体的に推進するため、本計画は各任命権者の連名で策定します。

(3) 計画の対象

本計画では、正規職員はもとより、会計年度任用職員等全ての職員を対象とします。

そのため、市長部局、消防、病院、教育委員会など、勤務形態や職場環境それぞれ違いはあるが、各任命権者は職場の状況に応じて計画の具体的な推進、実施に努めるものとします。

(4) 計画の期間

本計画の期間は、令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間とします。

また、必要に応じて見直しも実施します。

(5) 計画の周知・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、計画を作成し、または変更したときは、職員に適時・適切に周知し、市ホームページへの掲載等により公表します。

2 障害者雇用の状況

(1) 採用に関する取組み

本市においては、平成24年度から身体障害者を対象とする職員採用試験を実施してきました。

平成30年度同試験より年齢要件の拡大、令和元年度より従来の身体障害者のみではなく、知的障害者、および精神障害者も受験可能とするよう受験資格を拡大し、年度内3回の試験を実施しているところです。

上記に加え、平成26年4月1日から知的・精神障害者を対象とする採用の取組みとして、「チャレンジド オフィス まつど」（以下「チャレンジドオフィス」）を開設し、一般企業等で就労になかなか結びつかない障害者に対し、会計年度任用職員として庁内の簡易業務をする機会を設けることにより、その経験を活かして一般企業等への就労が円滑に行えるように支援しており、これまでもチャレンジドオフィススタッフが一般企業等へ就職を果たすなど、一定の成果を上げているものと考えています。

また、令和3年度からは本庁に加えて、教育委員会版チャレンジドオフィスがスタートし、あわせて障害者の雇い入れに努めているところです。

(2) 障害者雇用率の状況

障害者雇用率については、障害者雇用促進法に基づき、国や地方公共団体に対しては、障害者雇用を率先垂範する立場として、民間企業に対する法定雇用率よりも高い法定雇用率が課されています。

令和５年度からの法定雇用率は、国および地方公共団体で３．０％、民間事業主は２．７％となっていますが、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、例えば国および地方公共団体では令和５年度は２．６％に据え置き、令和６年４月に２．８％、令和８年７月に３．０％と、それぞれ０．２％ずつの段階的に引上げられることとなっています。

障害者雇用促進法第４０条に基づき、地方公共団体の任命権者は、障害者である職員の任免に関する状況を把握し、厚生労働大臣に通報することとされています。松戸市においては、人的関係等が緊密であることにより、市長部局と教育委員会を合算して雇用率を算出する、地方公共団体の機関の特例認定を受けており、厚生労働省の示した内容に即して算定された各部局における障害者雇用率は下記のとおりです。

各部局における障害者雇用率 令和６年６月１日現在

	職員数 ※１	障害者数 (人工)	実雇用率	法定雇用率	不足数 (人工)
特例認定	３，５８５．０人	１０２．０人	２．９９％	２．８０％	＋７．０人
市長部局 ※２	２，８４９．５人	８４．０人	３．１０％	２．８０％	＋９．０人
教育委員会	７３５．５人	１８．０人	２．４５％	２．７０％	－１．０人
病院事業	７３２．０人	１５．５人	２．１２％	２．８０％	－４．５人

※１ 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数

※２ 市議会事務局・水道事業・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・農業委員会事務局含む

(3) 職場定着率の状況について

障害者の活躍を推進していくためには、積極的に採用に取り組むとともに、障害のある職員が安心して働ける環境づくり等を通じて、職場定着を図っていくことが重要です。

松戸市における職員の職場定着状況（病院採用職、教員籍職除く）

障害者採用１年後の定着率 ※１	平均勤続年数 ※２
８７．５％	１６．２年

※１ 「障害者を対象とする松戸市職員採用試験」採用者対象（令和元年度～令和５年度）

※２ 令和６年３月末日時点一般職員在職者対象

(4) 職員アンケート結果

計画策定にあたり、障害者にとって働きやすい職場づくりを進めるために、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。（結果の詳細はP 13～16に掲載）

期間 ： 令和６年９月９日～令和６年１０月３１日

回答方法：庁内コミュニケーションツール、または調査票による匿名回答

回収数 ： ５９／７１人 （回答率：８３．１％）

障害種別：身体：４９人、知的１１人、精神１１人

アンケートの結果、以下の傾向が明らかになりました。

各設問における満足度５点満点中、平均点３点を下回るものはありませんでしたが、それぞれ十分な満足度を得られているとは言えず、特にハード面での職場環境、勤務をする上で、障害への配慮について満足度が低い傾向にありました。

これら施設面や相談体制等、職場環境の改善、および職場におけるそれぞれの障害特性への配慮や障害者雇用への理解不足に対応していくことが、喫緊の課題であると言えます。

3 障害者の活躍の推進に向けた目標

(1) 採用に関する目標

各任命権者の目標

	目標	令和6年6月1日時点の実雇用率
市長部局 ※	特例認定として、毎年実雇用率を、法定雇用率以上となるよう職員の採用を実施する。	2.99%（特例）
教育委員会		
病院事業	毎年実雇用率を、法定雇用率以上となるよう職員の採用を実施する。	2.12%

※ 市議会事務局・水道事業・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・農業委員会事務局含む

上記行政委員会、および水道事業においては、採用、人事異動等を市長部局が行なっているため、市長部局と一体として目標値を設定する。

消防局については、障害者雇用率算定上、障害者雇用促進法施行令により、消防吏員および消防団員が除外職員とされており、同雇用率算定基礎職員とされていないことから、当該目標値の設定は行わないこととする。

評価方法

毎年6月1日時点の状況を厚生労働大臣へ通報する障害者の任免状況により、実雇用率を把握するとともに、進捗状況を管理します。

（２）定着に関する目標

各任命権者の目標

個々の障害特性に配慮した環境と仕事を確保するとともに、配属部署との定期的な面談を行い、不本意な退職者を極力生じさせないように努めます。

定着率の目標値については、過去５年間に採用した障害者である職員の１年後の職場定着率７割（７０％）以上※を維持します。

※ 第４次松戸市障害者計画において、就労定着率７割以上の事業所の割合を２５％以上とすることを定めており、目標値の参考とする。

評価方法

毎年６月１日時点における厚生労働大臣への障害者の任免状況に係る通報に合わせて、過去５年間に採用した障害者である職員の１年後の職場定着率を把握します。

（３）満足度に関する目標

各任命権者の目標

定着率の向上には、障害者である職員が自らの仕事や職務環境に対して高い満足度をもつことが必要であることを踏まえ、定期的にアンケートを実施して実態を把握するとともに、今後の取組に活用して、前年度を上回る満足度を達成します。

評価方法

毎年６月１日時点で在籍している障害者である職員に対し、「働きやすい職場づくりに向けたアンケート調査」を実施し、満足度の把握・進捗管理に努めます。

4 目標達成に向けた取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

障害者である職員の活躍推進に向けた取組を持続的・継続的に進めていくための体制をしっかりと整備し、障害者である職員や職場の管理監督者等が相談できる体制の強化を図ります。

組織面

- 障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任

「障害者雇用促進者」として、市長部局※においては総務部長を、教育委員会においては生涯学習部長を、病院事業においては病院事業管理局長を選任します。

※ 市議会事務局・消防局・水道事業・選挙管理委員会事務局・監査委員事務局・農業委員会事務局を含む

消防局については、採用活動における市長部局との緊密性を考慮し、市長部局と一体として障害者雇用推進者を選任する。

また、市長部局においては総務部人事課、教育委員会においては生涯学習部教育総務課、病院事業においては総合医療センター管理局人事課、消防局においては消防局消防総務課より、それぞれ「障害者職業生活相談員」を選任します。

- 障害者雇用推進チームの設置

障害者雇用推進者、財務部長、福祉長寿部長、市議会事務局長、消防局長、水道部総務課長、選挙管理委員会事務局長、監査委員事務局長、農業委員会事務局長で構成する「障害者雇用推進チーム」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証します。

また、「障害者雇用推進チーム」の下に、実務検討体制である、総務部行政経営課長、人事課長、生涯学習部教育総務課長、総合医療センター管理局人事課長、財務部財政課長、財産活用課長、福祉長寿部障害福祉課長を構成員とする「実務者チーム」を設置し、毎年度、取組状況の把握・検証、実務的な点検・見直しを実施します。

- 相談しやすい体制の整備

「障害者職業生活相談員」を選任している各部局の人事担当課（総務部人事課、生涯学習部教育総務課、総合医療センター管理局人事課、消防局消防総務課）に、障害者である職員や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を設置します。

また、組織外の関係機関※、その他関係部署と連携体制を構築し、役割分担、および各種相談先を整理し、広く庁内に共有します。

※ 厚生労働省千葉労働局・ハローワーク松戸・障害者就業・生活相談センター・産業医・その他障害者である職員が利用している支援機関

人材面

- 障害者を支援するための研修の実施

障害者職業生活相談員に選任された者については、労働局が実施する「障害者職業生活相談員資格認定講習」が受講できるようにします。

また、内外の関係各所が実施する障害者の職場適応、支援、および配慮等をテーマとする研修や講習会について、受講案内を積極的に行い、全職員の障害に関する理解促進・啓発を行います。

（２）障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障害者である職員の障害特性を理解し、本人の意欲や個性に応じて能力を有効に発揮できるよう、職務の選定・創出を行います。

担当業務の量・適性の把握

障害者配属職場の所属長は、障害者である職員が担当している仕事の業務量や適性について、適切か否か面談などを通じて把握し、随時分担を見直します。

人事担当課においては、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、障害者である職員が従事可能な業務を把握します。

配慮事項を踏まえた適切な業務選定

● 配慮事項・希望の把握

人事異動・職場環境の維持改善に活用している自己申告書や「働きやすい職場づくりに向けたアンケート調査」を活用し、障害者である職員の身体の状態、希望する職場や、能力を踏まえた適切な職務の選定を行います。

● 業務の適切なマッチング

新規採用時には採用前調査票等の提出、人事異動時には配属先所属長による面談、その他総務部人事課医務室職員による面談（必要に応じ産業医とも連携）を行い、障害者である職員と業務の適切なマッチングができているか定期的に点検をします。

（３）障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

障害者である職員が能力・意欲を最大限発揮していくために、職場環境の整備を行うとともに、状況に応じた柔軟な働き方を推進します。

また、障害者差別禁止指針（厚生労働省告示第１１６号）を踏まえた職員採用、採用後のＯＪＴ、各種研修や、人事異動等を通じて、計画的なキャリア形成が図れる人事管理を行います。

職務環境の整備

- 庁舎・敷地の整備

庁舎内・その敷地などにおいては、ユニバーサルデザインの考え方に基づき、障害者を含めた全ての職員が利用しやすい環境整備に取り組んでいきます。

- 各職場における設備などの整備

障害者である職員からの要望や、障害特性を踏まえ、各職場における職務の遂行に必要な施設・設備などに合理的な配慮を講じます。

募集・採用

- 適切な募集・採用の実施

募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わず、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、身体障害者、精神障害者、および知的障害者の採用に努めます。

- ・ 特定の障害を排除し、また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こと」といった条件を設定する。
- ・ 特定の就労支援機関からの受入れを実施する。

- 選考時における配慮

障害者を対象とする職員採用試験の実施時に、市ホームページに受験案内等を掲載する際は、ウェブアクセシビリティの確保を図るとともに、事前に受験時の希望を確認（筆記試験における文字の拡大、面接試験における就労支援機関職員の同席等）し、可能な限りその要望に対し配慮を行い、試験の準備・実施をします。

- **チャレンジドオフィスにおける会計年度任用職員の採用**

引き続き、特別支援学校の生徒や、就労移行支援事業所の利用者をチャレンジドオフィスで一定期間、会計年度任用職員として採用し、庁内業務の経験を積む機会を創出することで、一般企業等への就労につなげ、障害者の自立支援を促進します。

働き方

- **多様で柔軟な働き方の推進**

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、テレワークや時差勤務など、障害特性や個々の状況に応じた多様で柔軟な働き方を推進します。

- **ワーク・ライフ・バランスの実現**

ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、障害による体調への配慮を各所属にて積極的に行い、年次休暇、病気休暇、特別休暇等、各種休暇の利用を促進します。

キャリア形成

- **研修によるキャリア形成支援**

障害の有無に関わらず、自身の強み・弱みを把握し、職員の業務に必要な専門的かつ総合的な知識・技能を習得する派遣研修や、職務遂行のための実務的な知識を習得する実務研修、また、将来を見据えた視野の拡大、教養を高める特別研修等、自らのキャリアデザインをイメージすることができる必要な研修を実施します。

- **管理監督職への登用**

引き続き、障害者である職員の能力や経験に応じて、管理監督職への登用を行います。

定着支援

- 配慮事項の情報共有

採用時における面談や、人事異動・職場環境の維持改善に活用している自己申告書により、障害特性や必要な配慮などを正確に聞き取るとともに、職場で円滑に業務が行えるよう、本人の同意を得たうえで、配属先に対して配慮事項の情報共有を行います。

- 随時面談の実施

配属先所属長による定期的な面談のほか、必要に応じ随時、総務部人事課医務室職員による面談を実施し、本人の不安を解消するなど、安心して働けるように支援を行います。

その他の人事管理

- 中途障害者の復職支援

在職中に疾病・事故等により障害者となった職員である中途障害者について、柔軟な働き方や配置、担当業務の調整、職場環境の整備、通院への配慮、キャリア形成のサポートなど、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。

- 障害の理解に対する職場風土の醸成

障害者であることの申告等を理由として、職場において不利益な取扱いを受けることがないように、各所属に対する理解を深め、周知を徹底します。

(4) 障害者就労施設等からの物品等の調達の推進

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く障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

参考 令和6年度 働きやすい職場づくりに向けたアンケート調査（結果）

期間 ： 令和6年9月9日～令和6年10月31日

回答方法：庁内コミュニケーションツール、または調査票による匿名回答

回収数 ： 59／71人 （回答率：83.1％）

障害種別：身体：49人、知的11人、精神11人

1 職場の働きやすさについて

（1）松戸市役所は、働きやすい職場だと思いますか。

	そう思う 5	ややそう思う 4	どちらでもない 3	あまりそう思わない 2	そう思わない 1	平均点
人数	12名	24名	12名	8名	3名	3.58
構成比	20.3%	40.7%	20.3%	13.6%	5.1%	

（2）（1）で「そう思わない」「あまりそう思わない」を選んだ理由は。

	仕事内容に不満あり	業務量に不満あり	その他
人数	4名	5名	4名
構成比	30.8%	38.5%	30.8%

※ 複数回答有

2 障害者雇用への理解について

(1) 松戸市役所では、障害者雇用に関する理解が進んでいると思いますか。

	そう思う 5	ややそう思う 4	どちらでもない 3	あまりそう思わない 2	そう思わない 1	平均点
人数	14名	16名	18名	6名	5名	3.47
構成比	23.7%	27.1%	30.5%	10.2%	8.5%	

3 ハード面での職場環境の整備について

(1) 情報機器や施設等、ハード面での職場環境の整備についてどのように思いますか。

	整っている 5	やや整っている 4	どちらでもない 3	あまり整っていない 2	整っていない 1	平均点
人数	6名	18名	15名	11名	9名	3.02
構成比	10.2%	30.5%	25.4%	18.6%	15.3%	

(2) (1)で「整っていない」「あまり整っていない」を選んだ理由は。

	休憩スペースが少ない	動線の確保ができていない	情報機器や就労支援機器が整備されていない	その他
人数	10名	14名	9名	2名
構成比	28.6%	40.0%	25.7%	5.7%

※ 複数回答有

4 相談体制等の職場環境について

(1) 相談体制等の職場環境についてどのように思いますか。

	整っている 5	やや整っている 4	どちらでもない 3	あまり整っていない 2	整っていない 1	平均点
人数	14名	16名	14名	13名	1名	3.44
構成比	24.1%	27.6%	24.1%	22.4%	1.7%	

※ 無回答1名

(2) (1) で「整っていない」「あまり整っていない」を選んだ理由は。

	遠慮なく相談で きる環境がない	相談方法について 周知されていない	定期的な面談が実 施されていない	その他
人数	10名	8名	5名	0名
構成比	43.5%	34.8%	21.7%	0.0%

※ 複数回答有

5 勤務する上での障害への配慮について

(1) 勤務をする上で、障害への配慮は十分であると思いますか。

	十分である 5	やや十分である 4	どちらでもない 3	あまり十分でない 2	十分でない 1	平均点
人数	11名	14名	18名	11名	5名	3.25
構成比	18.6%	23.7%	30.5%	18.6%	8.5%	

(2) (1) で「十分でない」「あまり十分でない」を選んだ理由は。

	障害特性に応じた 業務分担・業務指 示がされていない	勤務時間 に不満が ある	支援者が 配置され ていない	状況に応じた在 宅勤務活用がで きていない	通勤支援 ができて いない	通院への配 慮がされて いない	その他
人数	12名	1名	1名	5名	2名	8名	1名
構成比	40.0%	3.3%	3.3%	16.7%	6.7%	26.7%	3.3%

※ 複数回答有



第2期松戸市障害者活躍推進計画

令和7年4月

松戸市