

# 土浦市障害者活躍推進計画

令和2年4月

土 浦 市

# 目次

1	策定にあたって.....	1
1.1	策定趣旨.....	1
1.2	策定主体.....	1
1.3	計画期間.....	2
1.4	周知・公表.....	2
1.5	障害者活躍推進に係る課題.....	2
2	障害者の活躍推進に向けた目標.....	3
2.1	採用に関する目標.....	3
2.2	定着に関する目標.....	3
2.3	障害に対する理解度向上に関する目標.....	3
3	障害者の活躍推進に向けた取組.....	4
3.1	推進体制の整備.....	5
3.2	職務の選定・マッチング.....	7
3.3	職場環境の整備.....	7
3.4	職員の採用・育成等.....	8
3.5	優先調達等.....	9

# 1 策定にあたって

---

## 1.1 策定趣旨

本市では、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。）に基づき、これまでも「障害のある人を対象とした職員採用選考」の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障害者雇用に積極的に取り組んでまいりました。

このようななか、令和元年6月には、障害者雇用促進法の改正により、公務部門が率先して障害者を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「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。）を作成することとされました。

障害者の活躍とは、「障害の特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること」であり、特に、公務部門における障害者の活躍は、政策決定過程への障害者の参画拡大の観点だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要で、障害のある全ての職員が活躍できるよう市役所全体を挙げて取り組んでいくことが重要です。

そこで、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき、このたび「障害者活躍推進計画」を策定しました。

この計画のもと、障害のある職員を含むすべての職員が働きやすい職場づくりに向けて、しっかりと取り組んでまいります。

## 1.2 策定主体

この計画は、全庁的な障害者活躍推進に向けた取組を推進していくため、「各機関が自律的に障害者である職員の職業生活における活躍の推進に取り組む」という趣旨を十分に踏まえ、各任命権者が連携して策定します。また、各種取組の推進や進捗管理については、各任命権者が互いに連携を図りながら推進します。

なお、消防本部は採用区分を分けていること等を踏まえ、別に計画を策定することとしますが、他の機関と同様、市長部局等と連携を図りながら取組を推進します。

### 1.3 計画期間

令和2年4月1日～令和8年3月31日（6年間）

計画期間は、全ての職員の活躍推進という視点を踏まえ、計画の推進組織として「土浦市役所女性職員活躍推進プラン及び”新”子育て支援プラン推進委員会」を活用することとするため、「土浦市役所女性職員活躍推進プラン」の計画終了期間に合わせることにします。

ただし、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。

年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
女性職員活躍推進プラン										
障害者活躍推進計画										

### 1.4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、グループウェアへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、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、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についても、毎年度、周知・公表します。

### 1.5 障害者活躍推進に係る課題

令和元年6月1日現在の障害者雇用率（市全体）は2.68%であり、法定雇用率2.5%を上回っています。しかしながら、令和3年4月より前に法定雇用率がさらに0.1ポイント引き上げとなることから、令和2年度以降も障害者の採用活動を積極的に実施していく必要があります。

また、様々な障害特性について職員の理解が十分でないことや、障害特性に応じた職務の創出が全庁的な課題となっています。

## 2 障害者の活躍推進に向けた目標

本市の障害者活躍推進に係る課題を踏まえ、次の3つの目標を設定し、各機関が連携を図りながら取組を進めてまいります。

なお、本市では市長部局が一元的に職員の採用及び異動事務並びに職員研修を行っており（消防本部の異動事務を除く。）、障害者雇用率についても合算が認められていることから、目標は各機関共通のものとして設定します。また、実施状況の点検については、各任命権者で組織する庁内検討委員会で行います。

### 2.1 採用に関する目標

#### (1)実雇用率

目 標	毎年6月1日時点で法定雇用率以上とする。
評 価 方 法	毎年6月1日時点の障害者任免状況通報において、把握・進捗管理を行う。

### 2.2 定着に関する目標

#### (1)定着状況

目 標	安定して働ける職場環境づくり等を通じ、不本意な離職者を極力生じさせない。
評 価 方 法	毎年の障害者任免状況通報の時点において、前年度の採用者の定着状況の把握・進捗管理を行う。

### 2.3 障害に対する理解度向上に関する目標

#### (1)障害理解の促進

目 標	障害者雇用の推進に関する理解を促進する。
評 価 方 法	年度ごとに職員研修の実施状況の把握・進捗管理を行う。

### 3 障害者の活躍推進に向けた取組

#### 1 課題

- (1) 障害者雇用率
- (2) 職務の創出・マッチング
- (3) 障害理解

#### 2 目標

- (1) 実雇用率  
毎年6月1日時点で  
法定雇用率以上
- (2) 定着状況  
不本意な離職者を極力  
生じさせない
- (3) 障害理解の促進  
障害者雇用推進に関する  
理解の促進

#### 3 取組

##### 3.1 推進体制の整備

- (1) 庁内推進組織の設置等
  - ア 庁内検討委員会の設置
  - イ 障害者雇用推進者の選任
- (2) 相談先の確保等
  - ア 障害者職業生活相談員の配置
  - イ 庁内相談窓口の設置
  - ウ その他相談窓口の活用
- (3) 障害理解の促進
  - ア 一般職員の理解の促進
  - イ 管理監督者の理解の促進

##### 3.2 職務の選定・マッチング

- ア 採用前面談の実施
- イ 管理監督者との面談の実施
- ウ 職務の掘り起こし

##### 3.3 職場環境の整備

- ア 施設や就労支援機器等の整備
- イ 管理監督者との面談の実施（再掲）
- ウ 人事担当者との面談の実施

##### 3.4 採用・育成等

- (1) 障害者採用の取組
  - ア 募集・採用時の適切な対応
- (2) 多様で柔軟な働き方の推進
  - ア 年次休暇等の取得促進
  - イ 休暇制度の整備
  - ウ テレワークやフレックスタイム制等の導入
- (3) キャリア形成に向けた取組
  - ア 研修を通じた能力・意欲向上
- (4) その他人事管理における取組
  - ア 人事担当者との面談の実施（再掲）

##### 3.5 優先調達等

- ア 障害者就労施設等への発注等

課題・目標・取組の体系

### 3.1 推進体制の整備

障害者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には、推進体制を整備し、計画策定から取組の推進・見直しについて、PDCA サイクルを確立する必要があります。

また、障害のある職員や職場の管理監督者等が相談できる体制を整えるとともに、全ての職員の障害理解を深めていくことが重要です。

#### (1) 庁内推進組織の設置等

##### ア 障害者の活躍推進に関する庁内検討委員会の設置

各任命権者の担当課長及び財政担当課長で構成する「障害者の活躍推進に関する庁内検討委員会」を設置し、毎年度、取組状況を把握・検証します。設置にあたっては、障害のある職員に対して広く参画を求めます。

※本委員会は「土浦市役所女性職員活躍推進プラン及び”新”子育て支援プラン推進委員会」とともに一体的に運営します。

##### イ 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用促進法第 78 条第 1 項の規定に基づき、障害者雇用推進者として、以下のとおり選任し、互いに連携を図りながら全庁的な取組を推進します。

雇用推進者	機関
人事課長	市長部局
	議会事務局
	農業委員会事務局
	選挙管理委員会事務局
	監査事務局
	公平委員会事務局
	固定資産評価審査委員会事務局
教育総務課長	教育委員会事務局
消防本部総務課長	消防本部

## (2) 相談先の確保等

### ア 障害者職業生活相談員の配置

障害のある職員が5名以上いる機関に「障害者職業生活相談員」を配置します。

障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局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ます（令和2年3月現在、人事課から相談員を選任しています。）。

相談員は、障害理解を深め障害のある職員を適切に支援するため、必要な研修を受講することとします。

### イ 庁内相談窓口の設置

障害のある職員や、職場で支援にあたる管理監督者等が相談できる窓口を人事課内に設置するとともに、職員に適切に周知します。また、相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて産業医とも連携を図ります。

### ウ その他の相談窓口の活用

労働局や公共職業安定所など外部の支援機関の相談窓口についても職員に周知し、活用を促進します。

## (3) 障害理解の促進

### ア 一般職員の理解の促進

障害者に対する適切な対応・配慮ができるよう、全職員を対象として障害者差別解消法に関する研修会を実施するなど、障害に対する理解を促進する研修を実施します。

### イ 管理監督者の理解の促進

管理監督者は職員と最も近い立場にあり、職務状況の把握や面談を通じて適切なマッチングを図ることが重要となることから、管理監督者向けの研修を実施します。



## 3.2 職務の選定・マッチング

障害のある職員の活躍を推進していくためには、職員一人ひとりの障害特性や能力、希望等を十分把握し、業務との適切なマッチングを図っていくことが重要です。

### ア 採用前面談の実施

障害者職業生活相談員の同席のもと、採用前の合格者面談を実施するなど、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務等を確認します。

本人が希望する場合、「就労パスポート」を活用し、障害特性等について情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

### イ 管理監督者との面談の実施

採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

### ウ 職務の掘り起こし

障害者である職員の職務遂行状況等に応じた継続的な職務の選定（既存業務の切出し等）・創出（新規業務の創出等）について検討します。

## 3.3 職場環境の整備

障害のある職員が安心して働ける環境を整え、能力・意欲を最大限発揮していくためには、施設や就労支援機器等の整備のほか、人事担当者や管理監督者による障害特性の把握を通じた合理的配慮の提供を行う必要があります。

### ア 施設や就労支援機器等の整備

障害者である職員や「障害者の活躍推進に関する庁内検討委員会」からの意見・要望を踏まえ、過剰な財政負担とならない範囲で職場環境の整備や就労支援機器等の導入を検討します。

### イ 管理監督者との面談の実施（再掲）

所属の管理監督者による面談等を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、業務との適切なマッチングを推進します。

### ウ 人事担当者との面談の実施

人事担当者による面談を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

### 3.4 職員の採用・育成等

職員の採用等を行うにあたっては、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」等を十分に踏まえて対応します。また、採用した後も、OJT や各種研修、人事異動等を通じて、計画的にキャリアアップを図っていくことが重要です。

なお、本市では令和元年度から、障害者を対象とした募集・採用において、知的障害者及び精神障害者へ受験対象を拡大しています。

#### (1)障害者採用の取組

##### ア 募集・採用時の適切な対応

職員の募集・採用にあたっては、障害者雇用促進法の趣旨を踏まえ、以下の取扱いを行いません。

- ・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みの受入れを実施する。

#### (2)多様で柔軟な働き方の推進

##### ア 年次休暇等の取得促進

ワーク・ライフ・バランスの実現等を図るため、年次有給休暇の取得を促進していきます。

##### イ 休暇制度の整備

身体障害に係る療養休暇クーリング制度の特例を設け、障害者の活躍を促進します。

##### ウ テレワークやフレックスタイム制等の導入

テレワーク（在宅勤務やICTを活用した場所にとらわれない働き方）やフレックスタイム制についても検討を進め、国、他の地方自治体、民間企業等の事例を調査するなど、多様な働き方について検討します。

#### (3)キャリア形成に向けた取組

##### ア 研修を通じた能力・意欲向上

各種の職員研修を通じて、能力・意欲の向上や専門知識の取得促進を図ります。研修を受講する際には、必要な合理的配慮を検討します。

#### (4)その他人事管理における取組

##### ア 人事担当者との面談の実施(再掲)

人事担当者による面談を通じて、障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握するとともに、人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を図ります。

### 3.5 優先調達等

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に関する法律等を踏まえ、本市で直接雇用するだけでなく、企業等における障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進することが重要です。

##### ア 障害者就労施設等への発注等

「土浦市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」に基づく障害者就労施設等への発注を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。