

## 第2次

# 土浦市職員障害者活躍推進計画

令和8年3月

土浦市

# 目次

## 第1章 計画策定に当たって

1 策定の趣旨	P 2
2 計画の策定主体	P 2
3 計画期間	P 2
4 計画の対象となる職員	P 3
5 周知・公表	P 3
6 障害者の活躍推進に係る課題	P 4

## 第2章 障害者の活躍推進に向けた目標

1 採用(障害者雇用率)に関する目標	P 5
2 採用後の定着に関する目標	P 5
3 働きやすさの満足度に関する目標	P 5
4 障害に対する理解度向上に関する目標	P 6

## 第3章 障害者の活躍推進に向けた取組

課題・目標・取組の体系	P 6
1 障害者の活躍を推進する体制整備	P 7
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・マッチング	P 9
3 障害者の活躍を推進するための環境整備	P 10
4 障害者の活躍を推進するための人事管理	P 11
5 優先調達等	P 12

# 第1章 計画策定に当たって

---

## 1 策定の趣旨

令和元年6月に「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。）が改正され、国及び地方公共団体が率先して障害者を雇用する責務が明示され、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。）を作成することが義務付けられました。

本市においては、障害者雇用促進法第7条の3第1項の規定に基づき、令和2年度から令和7年度までを計画期間とする「土浦市障害者活躍推進計画」を策定し、障害のある職員がその有する能力を発揮して職業生活において活躍することを推進するための取組を実施してまいりました。

ますます高度化、多様化する行政課題に的確に対応し、市民サービスの向上を図るためには、引き続き、様々な視点、経験、価値観を持った多様な人材を活用し、組織の多様性を高めることにより組織力の強化を図る必要があります。

このようなことから、障害のある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを目指して、「第2次土浦市職員障害者活躍推進計画」を策定いたしました。

今後は、この計画に基づき、障害のある職員の更なる活躍の推進に向けて取り組んでまいります。

## 2 計画の策定主体

障害者のある職員の活躍の推進に向けて全庁的に取り組んでいくため、各任命権者が一体的となって計画を策定します。また、各種取組の実施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進めてまいります。

なお、消防職員については、採用区分が異なること等を踏まえ、別に障害者活躍推進計画を策定することとしますが、他の機関と連携を図りながら各種取組を実施してまいります。

## 3 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

※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。

## 4 計画の対象となる職員

計画の対象となる職員は、障害者雇用促進法第2条第1号に掲げる障害者である職員（会計年度任用職員を含む。）であって、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、又は職業生活を営むことが著しく困難なものとしします。

## 5 周知・公表

この計画は、全職員に周知するとともに、市のホームページ等で公表します。

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。

## 6 障害者の活躍推進に係る課題

本市の障害者活躍推進に係る課題は、以下のとおりです。

### (1) 採用(障害者雇用率)に関する課題

本市では、障害のある職員を継続的に採用しており、令和7年6月1日時点で、障害者の雇用率は3.45%であり、法定雇用率(2.8%)を達成しています。

しかしながら、法定雇用率が段階的に引き上げられることを踏まえ、引き続き、障害者の採用を積極的に実施します。

### (2) 採用後の定着に関する課題

本市では、近年、障害のある職員の不本意な離職は生じていませんが、引き続き、安定して働ける職場環境づくり等を通じ、不本意な離職を極力生じさせないよう努めます。

【不本意な離職】本人の責によらない職場環境への不適應を原因とする離職など

### (3) 働きやすさの満足度に関する課題

令和7年11月に実施した「障害のある職員の働きやすさに関するアンケート」において、「現在の職場(土浦市役所)に満足していますか。(全体的な満足度)」について、「たいへん満足している」又は「まあまあ満足している」と回答した職員の割合は、79.3%でした。

アンケートの結果を踏まえ、障害のある職員が、障害特性や個性に応じて能力を発揮することができ、これまで以上に、障害者にとって満足度の高い職場づくりを目指します。

### (4) 障害に対する理解度向上に関する課題

令和7年11月に実施した「障害のある職員の働きやすさに関するアンケート」において、「土浦市の職員は、障害に対する理解が進んでいると思いますか。」について、「進んでいると思う」又は「まあまあ進んでいると思う」と回答した職員の割合は、55.2%でした。

アンケートの結果を踏まえ、全ての職員が障害に対する理解を深め、これまで以上に、障害者が働きやすい職場づくりを目指します。

### (5) 障害に関する相談体制等に関する課題

令和7年11月に実施した「障害のある職員の働きやすさに関するアンケート」において、「障害に関する相談体制等(遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など)に満足していますか。」について、「たいへん満足している」又は「まあまあ満足している」と回答した職員の割合は、55.2%でした。

アンケートの結果を踏まえ、障害のある職員が安心して相談できる体制を整えるとともに、相談方法を周知することにより、これまで以上に、相談しやすい環境等の整備を行います。

## 第2章 障害者の活躍推進に向けた目標

本市の障害者の活躍推進に係る課題を踏まえ、各機関の共通目標として次の4つの目標を設定します。

また、目標達成状況については、各任命権者の担当課長等で組織する庁内検討委員会で点検を行い、各任命権者が連携を図りながら取組を進めてまいります。

### 1 採用(障害者雇用率)に関する目標

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 採用後の定着に関する目標

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。

【不本意な離職】本人の責によらない職場環境への不応を原因とする離職など

### 3 働きやすさの満足度に関する目標

目 標	令和12年度までに、障害のある職員の働きやすさに関するアンケートにおける、「現在の職場（土浦市役所）に満足していますか。（全体的な満足度）」について、「たいへん満足している。」又は「まあまあ満足している。」と回答する職員の割合を85%以上とする。
評 価 方 法	障害のある職員を対象とした仕事内容や相談体制に関するアンケートを行う。

### 4 障害に対する理解度向上に関する目標

目 標	令和12年度までに、障害のある職員の働きやすさに関するアンケートにおいて、「土浦市の職員は、障害に対する理解が進んでいると思いますか。」について、「進んでいると思う。」又は「まあまあ進んでいると思う。」と回答する職員の割合を60%以上とする。
評 価 方 法	障害のある職員を対象とした障害に対する理解度に関するアンケートを行う。

## 第3章 障害者の活躍推進に向けた取組

### 課題・目標・取組の体系

#### 課題

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| (1) 採用(障害者雇用率)に関する課題  | (2) 採用後の定着に関する課題      |
| (3) 働きやすさの満足度に関する課題   | (4) 障害に対する理解度向上に関する課題 |
| (5) 障害に関する相談体制等に関する課題 |                       |

#### 目標

- |                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| (1) 採用(障害者雇用率)に関する目標 | (2) 採用後の定着に関する目標      |
| (3) 働きやすさの満足度に関する目標  | (4) 障害に対する理解度向上に関する目標 |

#### 取組

##### 1 障害者の活躍を推進する体制整備

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| (1) 庁内推進組織の設置等           |                          |
| ① 障害者の活躍推進に関する庁内検討委員会の設置 | ② 障害者雇用推進者の選任            |
| (2) 相談体制の整備              |                          |
| ① 障害者職業生活相談員の設置          | ② 庁内相談窓口の設置              |
| ③ その他の相談窓口の活用            | ④ 障害に関する相談体制に関するアンケートの実施 |
| (3) 障害に対する理解の促進          |                          |
| ① 一般職員の理解の促進             | ② 管理監督者の理解の促進            |
| ③ 障害に対する理解度に関するアンケートの実施  |                          |

##### 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・マッチング

- |                       |                   |
|-----------------------|-------------------|
| (1) 採用前面談の実施          | (2) 管理監督者との面談の実施  |
| (3) 人事担当者との面談の実施      | (4) 職務の掘り起こし      |
| (5) 働きやすさに関するアンケートの実施 | (6) 障害特性を考慮した人事配置 |

##### 3 障害者の活躍を推進するための環境整備

- |                      |                |
|----------------------|----------------|
| (1) 施設や就労支援機器等の整備    | (2) 作業マニュアルの整備 |
| (3) 多様で柔軟な働き方の推進     |                |
| ① フラックスタイム制やテレワークの活用 | ② 休暇制度の整備      |
| ③ 年次休暇等の取得促進         |                |

##### 4 障害者の活躍を推進するための人事管理

- |                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| (1) 募集・採用における取組    |                   |
| ① 募集時の取扱い          | ② 採用試験時の配慮        |
| ③ インターンシップの受入れ     |                   |
| (2) キャリア形成に向けた取組   |                   |
| ① 研修を通じた能力・意欲向上    | ② 育成面談・目標管理面談等    |
| ③ 意向調査の実施          | ④ 会計年度任用職員のキャリア支援 |
| (3) その他の人事管理における取組 |                   |
| ① 中途障害への支援         | ② ストレスチェック制度の活用   |

##### 5 優先調達等

# 1 障害者の活躍を推進する体制整備

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、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 サイクルの確立を図ります。

また、障害のある職員が職場の管理監督者や相談窓口等に相談しやすい体制を整備し、相談窓口等の周知徹底を図るとともに、全ての職員が障害に対する理解を促進するための取組を実施します。

## (1) 庁内推進組織の設置等

### ① 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（障害者雇用推進者）、行政経営課長、人権推進課長及び障害福祉課長等で構成する「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。委員会における検討に当たっては、障害のある職員に対して広く参画を求めます。

### ② 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、障害者雇用推進者を、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。

障害者雇用推進者	機 関
人事課長	市長事務部局
	議会事務局
	農業委員会事務局
	選挙管理委員会事務局
	監査委員事務局
	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
消防総務課長	消防本部

## (2) 相談体制の整備

### ① 障害者職業生活相談員の配置

障害者雇用促進法第79条第2項の規定に基づき、市長事務部局及び教育委員会事務局に「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は、障害に対する理解を深め、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。

### ② 庁内相談窓口の設置

障害のある職員や、職場で支援を行う管理監督者等が相談できる窓口を人事課内に設置します。相談窓口においては、面談・電話・メール相談など、相談者の意向や状況等を踏まえた相談しやすい体制を整備するとともに、これらの相談先を年1回以上、全職員に周知します。

### ③ その他の相談窓口の活用

労働局や公共職業安定所（ハローワーク）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。

### ④ 障害に関する相談体制に関するアンケートの実施

障害のある職員を対象とした働きやすさに関するアンケートの実施により、障害に関する相談体制の満足度を把握し、相談しやすい体制づくりに努めます。

## (3) 障害に対する理解の促進

### ① 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とともに、新規採用職員に対する精神・発達障害しごとサポーター研修を実施するなど、障害に対する理解の促進を図ります。

### ② 管理監督者の理解の促進

管理監督者は、障害のある職員を支援する立場にあり、管理監督者による職務状況の把握や面談を通じて、職務との適切なマッチングを図ることが重要となることから、職場における障害者の活躍推進に係る制度を周知するとともに、障害のある職員の所属長に対し、当該職員の障害特性等に関する情報を共有し、適切な支援や配慮を行います。

### ③ 障害に対する理解度に関するアンケートの実施

障害のある職員を対象とした働きやすさに関するアンケートの実施により、職員の障害に対する理解度の状況を把握し、職員の障害に対する理解の促進に努めます。

## 2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・マッチング

障害のある職員一人ひとりの特性・能力と職務との適切なマッチングにより、可能な限り本人の意向を踏まえた上で、本人に合った業務の割振りや職場の配置を行います。

### (1) 採用前面談の実施

障害者職業生活相談員の同席のもと、内定者に対する採用前面談を実施するなど、職員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は、「コミュニケーションシート」を活用し、採用後に配属される所属長と障害特性等に関する情報を共有し、適切な支援や配慮を行います。

### (2) 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、職務との適切なマッチングを推進します。

### (3) 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、職員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、必要に応じて、職員の管理監督者と連携を図り、課題の解決に取り組みます。また、職員が希望する場合は、産業医面談を実施します。

### (4) 職務の掘り起こし

障害の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。

### (5) 働きやすさに関するアンケートの実施

障害のある職員を対象とした働きやすさに関するアンケートの実施により、仕事内容や業務量などの状況を把握し、ミスマッチが生じていればその解消に努めます。

### (6) 障害特性を考慮した人事配置

可能な限り本人の意向も踏まえた上で、職員一人ひとりの障害特性や能力を考慮した人事配置に努めます。

#### 【コミュニケーションシート】

障害のある方が、働く上での自分の特徴や希望する配慮などを整理し、就職や職場定着に向け、支援機関や職場と必要な支援などについて話し合う際に活用できる情報共有ツール

### 3 障害者の活躍を推進するための環境整備

障害のある職員が意欲を持って、その有する能力を発揮できるよう、安心して働ける職場環境を整備します。

#### (1) 施設や就労支援機器等の整備

障害特性に配慮し、過剰な財政負担とならない範囲で施設の改修や就労支援機器等の整備を行います。

#### (2) 作業マニュアルの整備

障害のある職員からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを行います。

#### (3) 多様で柔軟な働き方の推進

##### ① フレックスタイム制やテレワークの活用

フレックスタイム制やテレワークなどの活用が可能な職員については、制度の活用を推進します。

##### ② 休暇制度の整備

障害に係る通院と仕事の両立を支援するため、身体障害に係る療養休暇クーリング制度の特例を設けるとともに、療養休暇その他の休暇制度の案内を行います。

##### ③ 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、年次休暇等の取得を促進します。

## 4 障害者の活躍を推進するための人事管理

障害のある職員の採用に当たっては、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、計画的なキャリア形成を図ります。

### (1) 募集・採用における取組

#### ① 募集時の取扱い

職員の募集に当たっては、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す。

- ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定すること。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- ・ 「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こと。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

#### ② 採用試験時の配慮

採用試験の実施に当たっては、あらかじめ試験の際の配慮事項などを聴取し、障害者が安心して受験できるよう配慮します。

#### ③ インターンシップの受入れ

市職員として働くイメージ形成を促進するため、障害のある学生のインターンシップを受け入れます。

## (2) キャリア形成に向けた取組

### ① 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。また、研修を受講する際には、必要な合理的配慮を行います。

### ② 育成面談・目標管理面談等

上司との育成面談や目標管理面談等を通じて、障害のある職員のキャリア形成に関する希望を把握するとともに、必要な指導や助言により能力開発を図ります。

### ③ 意向調査の実施

毎年度、現在の勤務状況やキャリア形成に関する意向調査を実施し、必要に応じて人事配置上の配慮を行います。

### ④ 会計年度任用職員のキャリア形成

キャリアアップ志向のある会計年度任用職員に対しては、平等取扱いの原則及び成績主義の原則に留意しつつ、採用試験の受験による常勤職員へのキャリアアップを支援します。

## (3) その他の人事管理における取組

### ① 中途障害への支援

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をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、柔軟な働き方、キャリア形成等の取組を行います。

### ② ストレスチェック制度の活用

ストレスチェック制度の活用により、高ストレスとなった障害者を対象に産業医面談を実施し、必要に応じて医療機関への受診を勧奨します。

## 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。

土浦市役所では、「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。