

第2次土浦市職員障害者活躍推進計画（概要）

1 第2次計画の策定

- 令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体の障害者活躍推進計画策定が義務化
- 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年に「土浦市障害者活躍推進計画（令和2年度～令和7年度）」を策定
- 前計画の計画期間満了に伴い、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、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

【第2次計画の計画期間】令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

2 計画の対象となる職員

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、又は職業生活を営むことが著しく困難なもの

3 障害者活躍推進に係る課題

(1)採用(障害者雇用率)に関する課題

令和7年6月1日時点で、本市の障害者の雇用率は3.45%であり、法定雇用率（2.8%）を達成しているが、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する。

(2)採用後の定着に関する課題

近年、障害のある職員の不本意な離職は生じていないが、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る。（不本意な離職：本人の責によらない職場環境への不適切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

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す。（R7アンケート：「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」の回答割合は、79.3%）

(4)障害に対する理解度向上に関する課題

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す。（R7アンケート：「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」の回答割合は、55.2%）

(5)障害に関する相談体制等に関する課題

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、相談体制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う。（R7アンケート：「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」の回答割合は、55.2%）

3 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

毎年6月1日時点で法定雇用率以上とする。

(2)採用後の定着に関する目標

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。

(3)働きやすさの満足度に関する目標

令和12年度までに、アンケート「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。」の回答割合を85%以上とする。

(4)障害に対する理解度向上に関する目標

令和12年度までに、アンケート「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。」における、「進んでいると思う。」又は「まあまあ進んでいると思う。」の回答割合を60%以上とする。

5 推進体制

(1)庁内検討会委員会の設置

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、取組状況の把握・検証を行う。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る。

(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選任し、互いに連携を図りながら取組を推進する。

4 障害者の活躍推進に向けた取組

(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
 - ア 障害者の活躍推進に関する庁内検討委員会の設置
 - イ 障害者雇用推進者の選任
- ② 相談先体制の整備
 - ア 障害者職業生活相談員の設置
 - イ 庁内相談窓口の設置
 - ウ その他の相談窓口の活用
- ③ 障害に対する理解の促進
 - ア 一般職員の理解の促進
 - イ 管理監督者の理解の促進
 - ウ 障害に対する理解度に関するアンケートの実施
 - エ 障害に関する相談体制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
 - ア フレックス制やテレワークの活用
 - イ 休暇制度の整備
 - ウ 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
 - ア 募集時の取扱い
 - イ 採用試験時の配慮
 - ウ 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
 - ア 研修を通じた能力・意欲向上
 - イ 育成面談・目標管理面談等
 - ウ 意向調査の実施
 - エ 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
 - ア 中途障害への支援
 - イ ストレスチェック制度の活用

(5) 優先調達等

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