

多久市障害者活躍推進計画

機関名	多久市（認定地方機関）
任命権者	多久市長
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
多久市役所における 障害者雇用に関する課題	多久市においては、多久市教育委員会との特例認定により、両機関を合算して障害者任免状況通報を行っている。 令和6年6月1日現在の障害者実雇用率は4.16%であり、法定雇用率2.8%を上回っている。なお、地方公共団体の法定雇用率は、令和8年7月1日から3.0%に上げられる。 本市においては、引き続き法定雇用率を上回る雇用を維持するとともに、障害のある職員一人ひとりがその障害特性や個性に応じて能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができるよう、職務の選定・創出、職場環境の整備及び定着支援等の取組を進める必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	障害者である職員の実雇用率について、各年度の6月1日時点における法定雇用率以上を維持する。 （参考）令和6年6月1日時点の実雇用率：4.16% （評価方法）毎年の障害者任免状況通報により実雇用率及び雇用障害者数を把握し、進捗管理を行う。
② 定着に関する目標	障害のある職員が安心して勤務を継続できる環境を整備し、本人の意に反する離職を生じさせないことを目指す。 （評価方法）毎年度、障害者任免状況通報の時期に、人事記録などをもとに採用者の定着状況を把握し、進捗管理を行う。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ○障害者職業生活相談員として総務課人事係長を選任する。 ○組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、人事担当）を整備するとともに、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する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新する。
(2)人材面	○障害者が配属されている部署の職員を中心に、障害者雇用に関する理解を深めるため、厚生労働省、佐賀労働局、その他関係機関が実施する研修等について周知し、参加を促す。

2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○障害者である職員との定期的な面談等を通じて、本人の能力や希望、障害特性等を踏まえ、職務の選定及び創出について検討する。 ○職務との適合状況や本人の意向等を踏まえ、必要に応じて職務内容、業務量及び業務分担の見直しを行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○障害者である職員との面談等を通じて、職務の遂行に必要な施設、設備、作業方法等に関する必要な配慮を把握する。 ○把握した配慮事項については、本人の意向を踏まえ、過重な負担にならない範囲で適切に措置を講じ、定期的に状況を確認し、必要に応じて見直しを行う。
(2) 募集・採用	○募集及び採用に当たり、障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫するように努める。 ○募集及び採用に当たっては、次のような不適切な取扱いを行わない。 ・ 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や介助者なしで業務を遂行できることを応募条件とすること。 ・ 「就労支援機関に所属又は登録しており、雇用期間中に支援が受けられること」を応募条件とすること。 ・ 特定の就労支援機関からのみ受入れを行うこと。
(3) 働き方	○時間単位の年次有給休暇、病気休暇その他の各種休暇制度を利用しやすい職場環境の整備に努める。
(4) キャリア形成	○本人の希望、能力及び障害特性を踏まえ、担当業務に必要な実務研修、能力向上研修その他の教育訓練を実施する。
(5) その他の人事管理	○必要に応じて随時面談を実施し、勤務状況や体調、配慮事項等を把握する。 ○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、円滑な職場復帰及び職場定着を図るため、障害特性に応じた職務の選定、職場環境の整備、通院の配慮等を行う。 ○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」等を活用し就労支援機関等と障害特性や必要な配慮に関する情報を共有することにより、適切な支援及び配慮を行う。