

機関名	唐津市
任命権者	唐津市長
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
唐津市における障がい者雇用に関する課題	唐津市では、障害者雇用促進法等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした採用試験の実施や、働きやすい職場環境の整備など、障がい者の雇用促進等に取り組んできた。その結果、毎年度法定雇用率を達成しており、他の行政機関における障がい者雇用の状況と比較しても、採用・定着状況ともに概ね順調と考えているが、障がい者である職員の活躍推進のためには、法定雇用率の達成だけでなく、障がいの特性に応じた必要な配慮等を把握しながら、障がい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、有効な取組を検討していく必要がある。
目標	
① 採用に関する目標	毎年6月1日時点の実雇用率について、法定雇用率を上回る。  （参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：2.57%（法定雇用率 2.5%）  （評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。
② 定着に関する目標	なし  ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
取組内容	
1. 障がい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人事課長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。 ○令和2年度中に、障害者雇用推進者をはじめ、障害者職業生活相談員、障がい者である職員、関係各課の職員等を構成員とする「障がい者雇用推進チーム」を設置する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、佐賀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る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力、希望も踏まえ、必要に応じて組織内アンケート等を実施するなどして、職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的な面談を行うなどして、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて職務の選定及び創出について検討を行う。

3. 障がい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	<p>○就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。</p> <p>○新規に採用した障がい者については、定期的な面談、アンケート等の実施により、必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○採用選考に当たり、障がい者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障がい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。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> </ul> <p>○常勤職員だけでなく、非常勤職員（会計年度任用職員）としての雇用（短時間勤務を含む）など、障がいの特性等に応じた多様な任用形態の確保に向けた検討を行う。</p>
(3) 働き方	<p>○時間単位の年次有給休暇や、病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○定期又は随時の面談を実施するなどして、障がい者である職員の状況把握・体調配慮を行う。</p>
4. その他	
	<p>○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、障がい者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○障害者就労施設等を対象とした調達を実施しているが、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げるように努める。</p> <p>○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会としてマルシェの開催や、障害者就労施設等との人的交流などの提案・要望等があった場合は、可能な限り協力する。</p>