障害者活躍推進計画	
機関名	佐賀地方裁判所・佐賀家庭裁判所 ※本計画において，佐賀地方裁判所に係る事項は〔地裁〕，佐賀家庭裁判所に係る事項は〔家裁〕と表示する。
任命権者	佐賀地方裁判所・佐賀家庭裁判所
計画期間	令和2年4月1日　～　令和5年3月31日　（3年間）
障害者雇用 に関する課題	〔地裁〕 裁判所においては，平成30年において，過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ，障害者の確認・計上に誤りが見られることが明らかとなった。佐賀地方裁判所においては，平成30年及び令和元年において法定雇用率を達成している。 今後も，障害者が生きがいを持てる職場を提供するという法の趣旨を常に意識しながら，障害者の採用に率先して取り組むとともに障害者である職員が職場定着して活躍できる環境を作るためには，更なる体制整備や各種取組が必要である。 〔家裁〕 裁判所においては，平成30年において，過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ，障害者の確認・計上に誤りが見られることが明らかとなり，佐賀家庭裁判所においても，法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため，令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成し，同年12月31日時点では法定雇用率を達成するに至った。 今後も，障害者が生きがいを持てる職場を提供するという法の趣旨を常に意識しながら，障害者の採用に率先して取り組むとともに障害者である職員が職場定着して活躍できる環境を作るためには，更なる体制整備や各種取組が必要である。
目標	
①　採用に関する目標	〔地裁〕〔家裁〕 【実雇用率】 （令和4年6月1日時点）法定雇用率以上 （評価方法）毎年の障害者任免状況通報により把握・進捗管理。
②　定着に関する目標	〔地裁〕〔家裁〕 不本意な離職者を極力生じさせない （評価方法）人事記録等を元に，障害者（平成30年度以降に障害者枠で採用した職員）の定着状況を随時把握・進捗管理。

取組内容	
1．障害者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	〔地裁〕〔家裁〕 〇障害者雇用推進者として，それぞれ，地方裁判所長・家庭裁判所長を選任する（既に選任済）。 〇障害者雇用推進者及びその下に置かれた実務者チーム（障害者雇用推進担当者（総務課長）及びその他の担当者で構成）において，障害者雇用の推進に向けた取組を検討する（実務者チームは既に整備済）。また，検討を行うに当たっては障害者である職員の参画を広く呼びかける。 〇実務者チームは，必要に応じて関係部署の担当者を交え，障害者活躍推進計画の実施状況の把握・分析，対策の検討等を随時行う。障害者雇用推進者及び実務者チームは，障害者雇用の推進に向けた取組等を随時検討するほか，障害者活躍推進計画の実施状況の点検・計画の見直し等を議題として，概ね年１回，検討会議を開催する。 〇障害者である職員の人数にかかわらず，障害者職業生活相談員を１人以上選任する（既に選任済）。 〇外部の関係機関（佐賀労働局，佐賀公共職業安定所，障害者が利用している支援機関等）と連携体制を構築するとともに，組織内外の役割分担及び相談先を整理した上，関係者間で共有する。 〇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	〔地裁〕〔家裁〕 〇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。）に，開催時期，開催場所等の事情を踏まえ，可能な限り，障害者職業生活相談員資格認定講習又は「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナー」を受講させる。 〇障害者雇用に携わっている者に，佐賀労働局等が開催する各種のセミナー，講習会等を積極的に受講させる。 〇障害者が配属されている部署の職員を中心に，「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の積極的な受講を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。また，同講座のe-ラーニング版を積極的に活用する。 〇障害者が配属される予定の部署において，管理職員の主導の下，障害者と共に働く職員が障害特性等に関する情報や配慮の内容などを共有・確認し，障害に対する理解を深めるための「受入前ミーティング」を実施する。 〇障害のある職員と障害のない職員とが共に働くことの意義について，一人一人の職員が深く理解し，実感できるよう，障害に関する理解促進・啓発のための研修，意見交換会等を佐賀地方裁判所・佐賀家庭裁判所で合同実施する。 〇障害者と共に働く職員を対象として，幅広く障害の種類，知識，経験等の共有・確認のための意見交換会等を佐賀地方裁判所・佐賀家庭裁判所で合同実施する。
2．障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	〔地裁〕〔家裁〕 〇障害者が活躍できる職場を積極的に見いだすという観点を意識しながら，現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や特性及び希望も踏まえ，職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 〇定期的な面談やアンケートの実施により，障害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，必要に応じて検討を行う。 〇障害者の特性や能力を活かすよう，仕事の量や配置ポストを配慮する。

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	〔地裁〕〔家裁〕 〇障害者からの要望を踏まえ，施設・設備や，就労支援機器等の備品の整備を検討する。 〇障害者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・見直しを検討する。 〇新規に採用した障害者については，定期的な面談により必要な配慮等を把握し，合理的配慮の範囲で継続的に適切な措置を講じる。
(2)募集・採用	〔地裁〕〔家裁〕 〇大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行う。 〇採用選考に当たり，障害者からの要望を踏まえ，職場見学を実施する。 〇非常勤職員の募集に当たっては，職務を幅広く選定して求人票にわかりやすく記載するとともに，具体的な職務内容は障害特性に応じて配慮することを明確に説明し，障害種別や重度障害の有無に関わりなく多様な障害者の採用に努める。 〇非常勤職員の採用選考に当たっては，勤務条件に関する事項について，求人票にわかりやすく記載するとともに，十分な説明を行う。 〇採用選考に当たり，障害者からの要望を踏まえ，連絡手段としてメールを活用する，常勤職員の選考を行う場合にプレ雇用を実施するなど，合理的配慮指針を参考にしながら，障害特性への配慮を行う。 〇定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し，障害者である職員を対象とした常勤職員の選考に当たり，非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤職員への任用に係る公募を行う。 〇募集・採用に当たっては，以下の取扱いを行わない。 ・特定の障害を排除し，又は特定の障害に限定する。 ・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。
(3)働き方	〔地裁〕〔家裁〕 〇本人の意向を踏まえつつ，常勤職員については，フレックスタイム制・早出遅出勤務・休憩時間の弾力的な設定などの柔軟な勤務時間制度の利用を促進し，非常勤職員については，勤務時間等を柔軟に設定するよう配慮する。 〇各種休暇制度について丁寧に説明し，個々の障害者の状態や働き方に応じた休暇制度の利用を促進する。
(4)キャリア形成	〔地裁〕〔家裁〕 〇定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し，障害者である職員を対象とした常勤職員の選考に当たり，非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤職員への任用に係る公募を行う。（再掲） 〇常勤職員については，一般的な研修体系の枠組みの中で，障害特性等に応じて必要な合理的配慮を講じ，研修を受講させる。非常勤職員については，本人の希望，職務上の必要性等を踏まえて相当な研修を受講させるとともに，必要に応じて職務上の知識，技能等を付与するための勉強会等を実施する。
(5)その他の 人事管理	〔地裁〕〔家裁〕 〇定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し，状況把握・体調配慮を行う。 〇障害者からの要望を踏まえ，障害特性に配慮した職場介助，通勤における配慮等を検討する。 〇中途障害者（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，働き方，キャリア形成等の取組を行う。 〇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」の活用等により，就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し，適切な支援や配慮を講じる。

4. その他	
	○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，障害者の活躍の場の拡大を推進する。 ○令和２年度から障害者就労施設等を対象とした調達を実施し，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。 ○民間事業主における障害者の活躍を促進するため，法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を，公共調達の競争参加資格に含めることについて検討する。