

# すうちもくひょう たっせいもくひょう れいわ ねん がつ にちじてん) 1. 数値目標の達成状況(令和6年6月1日時点)

## さいよう かん もくひょうしょうがいしゃほうていこようりつ うわまわ (1)採用に関する目標「障害者法定雇用率を上回る」について

### しょうがいしゃほうていこようりつ たっせいじょうきょう 障害者法定雇用率と達成状況

| ねんど<br>年度                   | れいわ ねんど<br>令和2年度 | れいわ ねんど<br>令和3年度 | れいわ ねんど<br>令和4年度 | れいわ ねんど<br>令和5年度 | れいわ ねんど<br>令和6年度 |
|-----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| じつこようりつ<br>実雇用率             | 2.74%            | 2.74%            | 2.67%            | 2.71%            | 2.86%            |
| もくひょうほうていこようりつ<br>(目標)法定雇用率 | 2.6%             | 2.6%             | 2.6%             | 2.6%             | 2.8%             |
| たっせいじょうきょう<br>達成状況          | たっせい<br>達成       | たっせい<br>達成       | たっせい<br>達成       | たっせい<br>達成       | たっせい<br>達成       |

## ていちゃく かん もくひょうしょうがいしゃ しよくいん ていちゃくりつ (2)定着に関する目標「障害者である職員の定着率100%をめざします」について

### しょうがいしゃ たいしょう さいよう しけん さいよう しよくいん てい ちゃくじょうきょう れいわ ねん がつ にち じてん 障害者を対象とした採用試験で採用された職員の定着状況(令和6年6月1日時点)

| さいようねんど<br>採用年度                 | れいわ ねんど<br>令和2年度 | れいわ ねんど<br>令和3年度 | れいわ ねんど<br>令和4年度 | れいわ ねんど<br>令和5年度 | れいわ ねんど<br>令和6年度 |
|---------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| さいようすう<br>採用数                   | 2人               | 2人               | 1人               | 1人               | 1人               |
| さいようご かげつ ていちゃくりつ<br>採用後6ヶ月の定着率 | 50%              | 100%             | 100%             | 100%             | —                |
| さいようご ねん ていちゃくりつ<br>採用後1年の定着率   | 50%              | 100%             | 100%             | 100%             | —                |
| さいようご ねん ていちゃくりつ<br>採用後3年の定着率   | 50%              | 100%             | —                | —                | —                |
| たっせいじょうきょう<br>達成状況              | み たっせい<br>未達成    | たっせい<br>達成       | たっせいちゅう<br>達成中   | たっせいちゅう<br>達成中   | —                |

## 2. 取組内容の実施状況

### 障害者雇用推進計画での「IV. 取組内容」の項目と主な実施状況(公表日時点)

| とくみないよう こうもく<br>取組内容の項目                              | けいかくきかんちゅう おも じっしじょうきょう<br>計画期間中の主な実 施 状 況                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| しょうがいしゃ かつやく すいしん たいせいせいび<br>1. 障害者の活躍を推進する体制整備      | <p>にんめいけんじゃ しょうがいしゃこようすいしんしゃ せんにな<br/>・任命権者ごとに「障害者雇用推進者」を選任しています。</p> <p>しょうがいしゃしよくぎょうそうだんいん つぎ せんにな せんにな もの ぜんいん おおさかろうどうきょく<br/>・障害者職業生活相談員を次のとおり選任し、選任された者は全員、大阪労働局が</p> <p>しゅさい しかくにんていこうしゅう じゅこう<br/>主催する資格認定講習を受講しています。</p> <p>ぎょうせいかんりぶ じんじ か ちょうおよ じんじ か しょういん めい<br/>行政管理部人事課長及び人事課職員の2名</p> <p>すいどうそうむぶ そうむ かちょうおよ そうむかしょくいん めい<br/>水道総務部総務課長及び総務課職員の2名</p> <p>げすいどうぶ げすいどう そうむしつ そうむけいやく かちょう およ そうむけいやく かしょくいん めい<br/>下水道部下水道総務室総務契約課長及び総務契約課職員の2名</p> <p>きょういくせいさくしつちょう およ きょういくせいさくしつしゅくいん めい<br/>教育政策室長 及び 教育政策室 職員の2名</p> <p>しょうがいしゃ しょうぎょうせい かつ そうだんいん じんじ たんとういがい せんにな しかくにんていこうしゅう<br/>・障害者職業生活相談員を人事担当以外でも選任するため、資格認定講習の</p> <p>じゅこう すず<br/>受講を進めています。</p> |
| しょうがいしゃ かつやく きほん しょうむ<br>2. 障害者の活躍の基本となる職務の<br>選定・創出 | <p>しんきさいようしゅくいん ほんにん きぼう ふ めんだん おこな ひつよう はいりょ<br/>・新規採用職員については、本人の希望を踏まえて面談を行い、必要となる配慮</p> <p>き と しょうがいとくせい のうりょくとう はあく ほんにん どうい え ばあい はいぞくさき<br/>を聞き取り、障 害 特性や能力等を把握し、本人の同意を得た場合には配属先の</p> <p>しょぞくちょう ひつよう はいりょとう きょうゆう<br/>所属長にも必要な配慮等を共有しています。</p> <p>ちてきしょうがいしゃ せいしんしょうがいしゃ たいしょう こうよう かいけいねんどにんようしゅくいん<br/>・知的障害者や精神障害者を対象に、チャレンジ雇用として会計年度任用職員</p> <p>ひじょうきん さいよう とくくみ れいわ ねんど じっし<br/>(非常勤)で採用する「スクラムオフィス」での取組を令和3年度より実施して</p> <p>います。</p>                                                                                                                                                                                                                               |

3. 障害者の活躍を推進するための  
環境整備・人事管理

- ・採用試験時において、受験者の申し出に基づいて、点字やルビふりによる出題、手話通訳者の配置、面接時における就労支援機関の職員等の同席など、必要な配慮の提供を行っています。
- ・中途障害者(視覚障害者)に対し、読みあげ機能を活用したPC操作を学ぶための訓練などを活用しながら就労継続を支援しています。
- ・障害者である職員が能力を発揮するため、就労支援機器として、ヘッドセット、電子拡大鏡、自動文字起こし機器を必要な職員に配備しました。
- ・障害特性等に配慮し、障害のある職員が活用できる時差出勤制度を整備しました。
- ・ダイバーシティ、手話、ユニバーサルサービスなどをテーマとする職員研修を実施し、また、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座も活用しています。
- ・物品等の調達の際、障害者就労施設等への発注を通じ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しました。