

1. 数値目標の達成状況

(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

障害者法定雇用率と達成状況

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
実雇用率	2.74%	2.74%	2.67%	2.71%	
(目標)法定雇用率	2.6%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%
達成状況	達成	達成	達成	達成	

(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

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5年6月1日時点)

採用年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
採用数	2人	2人	1人	1人	—
採用後6ヶ月の定着率	50%	100%	100%	—	—
採用後1年の定着率	50%	100%	100%	—	—
採用後3年の定着率	50%	—	—	—	—
達成状況	未達成	達成中	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)

取組内容の項目	計画期間中の主な実施状況
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	<ul style="list-style-type: none"> 任命権者ごとに「障害者雇用推進者」を選任しています。 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、大阪労働局が主催する資格認定講習を受講しています。 <ul style="list-style-type: none"> 行政管理部人事課長及び人事課職員2名 水道総務部総務課長及び総務課職員2名 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2名 教育政策室長及び教育政策室職員2名 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、資格認定講習の受講を進めています。

<p>2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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所属長にも必要な配慮等を共有しています。 ・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(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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・採用試験時において、受験者の申し出に基づいて、点字ヤ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。