

障害者活躍推進計画実施状況(令和5年度)

(障害者雇用促進法第7条の3第6項に基づく公表)

令和6年6月茨木市

1 取組みの実績

(1)採用に関する目標

目標	市全体として、法定雇用率を上回る障害者雇用率を達成する。 (R5法定雇用率:2.6%)	実績	2.75% (R5.6.1時点)
----	--	----	---------------------

(2)定着に関する目標

目標	定着を促進し、離職者を生じさせない。	実績	令和5年度に採用した障害のある職員の在職率は年度末時点で100%であった。
----	--------------------	----	---------------------------------------

(3)満足度に関する目標

目標	障害のある職員とその他の職員との職務満足度を同水準にする。(指標は1~5の5段階で、小さいほど満足度が高い)	実績	障害のある職員:平均 2.53 その他の職員 :平均 2.53
----	--	----	------------------------------------

(4)キャリア形成に関する目標

目標	障害のある職員の活躍の場を拡大する。	実績	人事評価面談、自己申告書等により、キャリア形成に関する目標等の把握を行った。
----	--------------------	----	--

(5)職員の障害理解促進に関する目標

目標	障害者や障害に対する理解に関する研修を実施する。 各職場での障害特性に応じた合理的配慮の提供を促進する。	実績	障害者差別解消法推進研修を実施し、障害理解に対する関心や理解の度合いを測るアンケートを行った。 アンケート結果 受講前:平均 2.19、受講後:平均 1.64 (指標は1~4の4段階で、小さいほど関心・理解度が高い)
----	---	----	--

2 取組みの主な実施内容

◇障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- (1) 業務遂行が困難となった職員からの相談に基づき、負担なく遂行できる職務の選定等を実施した。
- (2) 障害者採用による新規採用職員に対し、業務の適切なマッチングを行うための面談を実施した。

◇障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 環境整備

- ・ 職員の要望をふまえ、パソコンの大画面モニターを設置した。
- ・ 自己申告書に基づく人事面談等により、必要な配慮等の有無を把握し、必要な措置を実施した。

(2) 障害者採用試験

- ・ 職員募集にあたっては、障害の種別を問わず、受験ができるよう応募要件を設定した。
- ・ 多様な任用形態が選択できるよう、任期付短時間勤務の採用試験を実施した。
- ・ 「自力通勤できること」、「介助者なしで業務遂行が可能であること」、「特定の就労支援施設からのみの受入れとすること」等の要件設定を行わなかった。
- ・ 募集要項については点字版を作成した。
- ・ 選考にあたり、受験者の要望をふまえ、拡大鏡の使用、試験問題の拡大印刷、点字対応、手話通訳者による対応等を実施した。また、採用後の昇任試験においても同様の対応を実施した。

(3) 研修の実施

- ・ 職員の障害理解促進のため、新任課長・係長級を対象として、障害者差別解消法推進研修(R5.10.6~R5.12.5実施)、新規採用職員を対象とした障害者理解研修(R6.1.12 実施)、全職員を対象とした人権問題研修の1項目として「障害者に対する差別・偏見問題」(R5.12.8~R6.3.7実施)を実施した。