

計画目標の達成状況

1 採用に関する目標

各年度において、法定雇用率を達成します。

なお、三田市では特例認定により、全ての機関を含めて法定雇用率を算出しています。

(評価方法) 毎年の任免状況通報により把握、進捗管理を実施

◆雇用率の推移

年度	法定雇用率	達成状況 (実雇用率※)
令和2年度	2.50%	達成 (2.51%)
令和3年度	2.60%	達成 (2.70%)
令和4年度	2.60%	達成 (2.70%)
令和5年度	2.60%	達成 (2.90%)
令和6年度	2.80%	達成 (3.16%)

※各年度の6月1日を基準日として算出 (教育委員会・市民病院等を含む)

2 職場定着に関する目標

不本意な離職を極力生じさせません。

(評価方法) 毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録をもとに、前年度採用した障害者である職員の定着状況を把握・進捗管理を実施

◆定着状況

年度	定着率
令和2年度	91.3%
令和3年度	96.3%
令和4年度	92.5%
令和5年度	85.1%
令和6年度	100.0%

※各年度の6月1日を基準日として算出 (教育委員会・市民病院等を含む)

取り組みの進捗状況

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面での取り組み

障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を選任し、障害者職業生活相談員等の外部機関とも連携しながら、サポート体制の構築及び検証を実施してきました。

(2) 人材面での取り組み

「障害者職業生活相談員資格認定講習」（兵庫労働局開催）や、市独自の研修として、合理的配慮や障害のある方と共に働く際に必要な視点等について学ぶ機会を設けています。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

本人の開示できる範囲で困難なことや強みなどのヒアリングを行い、自身の持つ能力を発揮できる職務を選定することを基本とし、配置後の面談によりその能力を有効に発揮しているか確認を行い、必要に応じて配置先や障害者職業生活相談員等も交えながら調整を適宜実施してきました。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職場環境

職場環境や就労支援機器等について、障害をもつ職員からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で今後も継続して適切に実施します。

(2) 募集・採用

募集・採用にあたっては、ハローワーク及び就労支援機関等との連携を図りながら行うこととし、障害種別や介助の要否等の応募条件を設けず、多様な人材が受験可能な試験としています。試験実施の際は、事前に受験者へ環境調整や手話通訳者等の配置、補助具の使用等についてヒアリングを行っています。

令和6年度からは会計年度任用職員から任期付職員、正規職員へのステップアップを目指す「ステップアップ採用枠」での募集を実施しました。

職場実習の受入れについては、新型コロナウイルス感染症拡大により、実習生の受入れ希望がない時期が継続していましたが、今後も継続して要請があれば受入れを実施します。

(3) 働き方

テレワーク勤務や時差出勤制度の活用、年次有給休暇や病気休暇等の取得を促進することにより、通院や健康管理の適切な実施及び心身のリフレッシュが実現できるよう取り組んでいます。

(4) キャリア形成

職位に応じた研修の実施や配属先で必要とされる技能に関する実務研修の派遣を行っています。

また、研修の出席に当たっては、要約筆記者を派遣要請する等の合理的配慮を実施しています。

4 その他（優先調達等）

市主催のイベントや事業における景品や記念品の調達や役務の委託（公園清掃、施設清掃、植栽管理、古紙回収等）において、障害者就労支援施設等への発注を通じて障害者の活躍の場の拡大を推進しています。