

大阪府知事部局における障がいのある
職員の活躍推進計画
(第2期)

令和7年3月
大阪府知事

はじめに

令和元年6月、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）が改正され、国及び地方公共団体は、自ら率先して障がい者を雇用するとともに、障がい者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、障がい者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、総合的かつ効果的に推進するように努めなければならないと定められました。

また、国及び地方公共団体は厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障がい者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」を作成することとされました。

これを受け、本府においては、令和2年3月に「大阪府知事部局における障がい者である職員の活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員の職業生活における活躍を推進するための指針として位置付け、障がいのある職員一人ひとりの能力を発揮し、誰もが活躍できる職場環境の実現に向けた取組を進めてきました。

一方で、近年は働き方改革の推進や新型コロナウイルス感染症対策を契機とした働き方の多様化が進む中で、障がいのある職員の活躍できる環境を整備することが、今後ますます重要になっています。

本府では、平成24年度に都道府県で全国トップの障がい者雇用率を達成し、その後も全国トップレベルを維持してきました。これらの成果は、職場内での継続的な取組や、多くの職員の理解と協力によって築かれてきたものです。

これまでに蓄積した知見を活かし、法の改正や社会の変化を踏まえながら、障がいのある職員の個性と能力をさらに発揮できるよう、計画を改訂します。

目次

第1章	大阪府知事部局における障がいのある職員の活躍推進計画について	
1	計画の位置づけ	1
2	計画の対象となる職員	1
3	計画の期間	1
4	周知・公表	1
第2章	これまでの取組と課題について	
1	採用関係等	2
	(1) 障がい者を対象とした職員採用	2
	(2) 障がい者雇用率	3
	(3) 障がいのある職員の退職者数及び離職率	3
	(4) 職場実習	4
2	障がいのある職員の幅広い分野への任用等	4
	(1) 公務労働検討チーム等の取組状況	4
	(2) 転任選考の実施状況	5
3	障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備	6
	(1) 相談体制の整備	6
	(2) 執務環境の整備	6
	(3) 働き方改革	6
	(4) 障がい理解の促進	7
第3章	今後の取組及び数値目標について	
1	採用関係等	8
	(1) 基本的な考え方	8
	(2) 具体的な取組	8
2	障がいのある職員の活躍推進	8
	(1) 基本的な考え方	8
	(2) 具体的な取組	9
3	数値目標	11
	(1) 採用に関する目標	11
	(2) 定着に関する目標	11
第4章	進行管理について	13
第5章	参考資料	14

第 1 章 大阪府知事部局における障がいのある職員の活躍推進計画について

1 計画の位置づけ

この計画は、法第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、大阪府知事が実施する障がい者の職業生活における活躍の推進に関する今後の取組等に関してとりまとめたものです。

2 計画の対象となる職員

この計画の対象となる職員は、大阪府知事が任命する職員とします。

3 計画の期間

この計画の期間は、令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 年間とします。

4 周知・公表

改訂を行った計画は、庁内ウェブへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、府のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

第2章 これまでの取組と課題について

1 採用関係等

(1) 障がい者を対象とした職員採用

ア 常勤職員の採用

本府では、法の趣旨を踏まえ、昭和55年度から身体障がい者を対象に職員採用選考を実施してきました。

当該選考においては、障がいの状況に応じて、主に一般行政事務に準じた事務に従事する「事務職」と電話交換業務に従事する「電話交換手職」を募集してきましたが、令和元年度からは、「事務職」の受験資格を身体障がい者に加え、知的障がい者及び精神障がい者も受験可能となるよう変更し、令和6年度までに事務職を188名、電話交換手職を44名採用しました。(表1-1)

イ 非常勤職員の採用

本府では、障がい者の雇用・就労をさらに推進するために、大阪版チャレンジ雇用を実施してきました。

大阪版チャレンジ雇用では、知的障がい者及び精神障がい者を最大2年7か月間本府で雇用し、その経験を活かして一般企業への就職につなげることを目的にハートフルオフィス推進事業を実施しています。

- ・知的障がい者：平成20年度より職員採用選考を実施し、令和6年度末までに167名を採用。
- ・精神障がい者：平成22年度より職員採用選考を実施し、令和6年度末までに35名を採用。

さらに、平成22年度から実施している身体障がい者を対象とした非常勤職員採用について、令和5年度から選考対象を拡大し、知的障がい者及び精神障がい者も受験可能とし、令和6年度末までに122名を採用しました。(表1-2)

今後とも、一人でも多くの障がい者に雇用機会を提供できるよう、継続的な雇用確保の取組を進める必要があります。

(表1-1) 障がいのある職員の採用状況（常勤職員）

単位：人

	～H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	合計
事務職	158	2	4	2	2	1	4	4	3	5	3	188
電話交換手職	33	1	2	1	1	0	1	1	2	1	1	44

(表 1-2) 障がいのある職員の採用状況（非常勤職員）

単位：人

	～H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	合計
チャレンジ雇用（知的障がい）	53	11	11	10	12	10	13	13	9	15	10	167
チャレンジ雇用（精神障がい）	9	3	3	2	2	2	3	3	1	2	5	35
非常勤職員※	43	16	3	11	7	4	8	10	7	6	7	122

※令和 4 年度までは身体障がい者（非常勤職員）の採用数

(2) 障がい者雇用率

本府における障がい者雇用率は、平成 24 年度に全国トップの障がい者雇用率を達成し、その後も継続して全国トップレベルを維持しています。

ただし、令和 2 年度以降は、第 1 期計画において「令和元年度実績 3.63%程度に維持」と定めた目標値を下回っています。（表 2）。

また、2.8%と定められている国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和 8 年 7 月 1 日から 3.0%に引き上げとなることから、障がい者雇用の促進に向け、さらなる取組が必要です。

(表 2) 知事部局における障がい者雇用率の推移（過去 10 年）

単位：雇用率 %、職員数 人

	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
雇用率	3.61	3.62	3.59	3.61	3.63	3.45	3.53	3.51	3.49	3.55
障がいのある職員数	293.5	290.5	288.5	290.5	297.5	287.0	297.0	296.5	295.5	300.5
職員数	8,119.0	8,029.0	8,027.0	8,041.5	8,192.5	8312.5	8402.0	8443.0	8461.5	8475.5
都道府県順位	1 位	1 位	1 位	1 位	1 位	1 位	1 位	1 位	1 位	2 位
法定雇用率	2.3%	2.3%	2.3%	2.5%	2.5%	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.8%

※各年度 6 月 1 日時点 ※障がいのある職員数及び職員数は換算値

※平成 30 年度から議会事務局を含む（厚生労働大臣特例認定）

(3) 障がいのある職員の退職者数及び離職率

本府において、事務職で採用した職員は、過去 10 年間で 6 名が退職しており、このうち 3 名が採用後 3 年を経ずに退職しています。事務職の過去 10 年における離職率は 20.0%、3 年離職率は 10.0%となっています。

また、電話交換手職で採用した職員は、過去 10 年間で 2 名が退職しており、このうち 1 名が採用後 3 年を経ずに退職しています。電話交換手職の過去 10 年における離職率は 20.0%、3 年離職率は 10.0%となっています。（表 3-1）

なお、一般行政職で採用した職員は、過去 10 年間で 289 名が退職しており、このうち 133 名が採用後 3 年を経ずに退職しています。一般行政職の過去 10 年における離職率は 11.5%、3 年離職率は 5.3%となっています。（表 3-2）

離職率については、事務職・電話交換手職ともに、一般行政職の過去 3 年の離職率と比べると高く、職場定着支援や職場環境整備のさらなる充実が必要です。

(表 3 - 1) 障がいのある職員の採用年度ごと退職者数 (過去 10 年)

単位: 人

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	合計
事務職	2	0	2	0	0	0	1	1	0	0	6
うち 3 年未満退職者数	(1)						(1)	(1)			(3)
電話交換手職	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
うち 3 年未満退職者数						(1)					(1)

(表 3 - 2) 一般行政職職員の採用年度ごと採用者数及び退職者数 (過去 10 年)

単位: 人

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	合計
一般行政職 (採用者数)	181	241	241	325	161	266	268	321	292	226	2,522
一般行政職 (退職者数)	29	43	43	36	25	32	23	24	25	9	289
うち 3 年未満退職者数	(6)	(8)	(13)	(14)	(7)	(13)	(14)	(24)	(25)	(9)	133

(4) 職場実習

本府では、知的障がい者、精神障がい者を対象にした職場実習を実施しています。職場実習は、対象者が実際の公務職場で事務補助作業等を体験することで、就労に向けた知識を習得し、技能を高めることにより、一般就労をめざすことを目的に実施しています。

- ・知的障がい者：平成 13 年度から実施し、令和 6 年度までに 411 名を受け入れ
 - ・精神障がい者：平成 16 年度から実施し、令和 6 年度までに 124 名を受け入れ
- これに加え、難病患者についても令和元年度から職場実習を実施し、令和 6 年度までに 10 名を受け入れました。

今後も庁内の理解を深めつつ、実習の実施対象となる所属の拡大に取り組むことが必要です。

2 障がいのある職員の幅広い分野への任用等

(1) 公務労働検討チーム等の取組状況

本府では、平成 24 年度に公務労働における障がい者の就労機会拡大を図ることを目的に、行政の福祉化推進会議内に「行政の福祉化推進会議公務労働検討チーム」(以下「公務労働検討チーム」という。)を設置しました。このチームでは、庁内の関係部局(総務、福祉、健康医療、商工労働、教育等)と連携し、次のような取組を行っています。

ア 障がい特性の把握と就労支援の検討

障がいのある職員がその能力を発揮し、職場に定着できるよう、庁内業務における障がい特性への配慮を検討しています。また、障がいのある職員の課題を関係部局と共有し、その解決策を検討しています。具体的には、各部局の担当者との意見交換を通じて、障がいのある職員が直面する業務上の課題や職場環境の改善点を把握し、合理的配慮の提供や業務の調整を行っています。

今後は、障がいのある職員がさらに幅広い業務で活躍できるよう職域の拡大についても検討を進めていく必要があります。

イ 採用後の支援

職員採用選考の受験資格を身体障がい者に加え、知的障がい者及び精神障がい者に拡大したことに伴い、令和3年度に公務労働サポート体制検討チーム（以下「サポートチーム」という。）を設置し、採用された職員が安心して働ける環境整備を行っています。具体的には、配属予定所属の担当者に向けた事前研修の実施や、配属後の定期的な個別面談を通じて、職務適応や職場定着を支援しています。

今後は、支援対象者の増加に伴った支援体制の充実に向けた検討を進めていく必要があります。

ウ 障がい者雇用に関する横断的な取組

「障がい者の就労支援」と「民間企業への雇用機会拡大」をめざし、福祉、教育、労働及び健康医療の担当課で構成するワーキングチームを設置し、関係部局と連携した取組を進めています。具体的には、民間企業の事例研究や、障がい者雇用の先進事例の収集・共有を通じて、就労機会拡大を支援しています。

引き続き、様々な先進事例を積極的に収集し、より効果的な支援を図っていく必要があります。

（2）転任選考の実施状況

本府では、障がい者を対象とする職員採用選考により採用された事務職の職員を、一般行政職の主事級職員に任用するための転任選考を平成6年から実施しています。一般行政職に転任することにより、上位の職階への任用が可能となります。令和6年度までに110名が一般行政職に転任しています。

（表4）

引き続き、転任選考を継続実施するなど、障がいのある職員がキャリアアップをめざしやすい環境を整備していく必要があります。

(表4) 事務職から一般行政職への転任選考の実施状況

単位：人

	～H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	合計
転任選考 受験者	108	4	5	10	7	7	7	4	6	3	3	164
転任選考 合格者	88	1	0	5	1	2	4	3	1	3	2	110

※他の任命権者在籍者含む

3 障がいのある職員の活躍を推進するための環境整備

(1) 相談体制の整備

本府では、障がいのある職員が安心して相談できる環境を整えるため、配属先所属以外にも、各部局人事担当者や産業医・保健師による心と体の健康相談窓口を設置しています。

令和元年度の法改正に伴い、障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員を選任しています。知事部局においては、総務部職員長の職にある者を障がい者雇用推進者として選任するとともに、各部局総務課に所属する人事担当補佐等を障がい者職業生活相談員として選任しており、令和7年3月時点で110名を選任しています。

一方で、相談窓口が十分に周知されていない場合があり、より効果的な周知方法を検討する必要があります。

(2) 執務環境の整備

本府では、障がい特性に配慮した執務環境整備を継続的に進めています。庁舎内に多目的トイレやスロープなどのバリアフリー施設を整備するとともに、障がい特性に応じて、音声読み上げソフトや拡大読書器など、業務支援に必要な機器の導入を行っています。

また、令和5年度以降、ICTを活用した柔軟な働き方を支援するため、通信機能を内蔵した職員端末機を調達し、テレワーク環境を整備しました。

引き続き、必要に応じた執務環境の整備を進めていく必要があります。

(3) 働き方改革

本府では、障がいのある職員が、無理なく、かつ安定的に働くことができるよう、特別休暇や勤務時間の割振り及び休憩時間など勤務条件の整備を行っています。具体的には、障がいのある職員が、職業生活を送る上で必要な、身体障がい者補助犬の貸与や補装具・日常生活用具の給付等を受けるために必要な場合に取得できる特別休暇を設けています。

また、令和元年度から、早出遅出勤務制度を導入するとともに、令和4年度からは、合理的配慮として、職員が申し出た場合は、障がいの特性に応じた休憩時

間の取得を可能としました。

引き続き、障がいのある職員が働きやすい職場環境作りを進めていく必要があります。

(4) 障がい理解の促進

障がい理解の促進を図るため、職員研修センターでは、採用時や昇任時に全ての職員を対象に、障がい者や障がいに対する理解の促進と人権意識を高めるための研修を実施しています。研修実施にあたっては、講義形式だけでなく、参加体験型学習を導入する等、より効果的に人権感覚を身に付けられるよう取り組んでいます。(表5)

また、公務労働検討チームでは毎年度、障がい理解を深める研修を実施しています。この研修では、民間企業や大阪労働局の担当者を招聘し、合理的配慮の提供事例や精神障がい・発達障がいに関する職場理解について、民間企業における取組などを紹介しています。さらに、令和3年度からは、オンライン研修を導入し、より多くの職員が参加できる環境を整えています。(表6)

引き続き、これらの研修を通じて職員の理解促進を進め、障がいの有無に関わらず、全ての職員が働きやすい職場環境づくりに取り組む必要があります。

(表5) 職員研修センター 障がい理解を深める職員研修 令和6年度実施実績(他任命権者含む)

単位：人

研修名	参加対象者	研修内容	修了者数
新規採用職員研修 (障がい福祉研修)	新規採用職員	・障がいのある方等からの講義 ・点字体験実習、聴覚障がい体験実習など	469
新任主査級職員研修(全体講義)	新任主査級職員	障がいを理由とする差別の解消など	226
人権問題研修	新任課長補佐級 職員	障がいを理由とする差別の解消など	122
新任課長級職員研修(全体講義)	新任課長級職員	障がいを理由とする差別の解消など	79
聴覚障がい者に関する理解を深める研修	希望する職員	聴覚障がい者への理解、手話の基礎演習など	18
視覚障がい者に関する理解を深める研修	希望する職員	視覚障がい者への理解、点字の基礎演習など	7

(表6) 公務労働検討チーム主催 障がい理解を深める職員研修 令和5年度実施実績

(他任命権者含む)

単位：人

研修名	参加対象者	研修内容	修了者数
障がいの理解と職場での配慮に関する研修	総括課長補佐職員 希望する職員	精神・発達障がいの理解と職場での配慮 大阪府における職場定着の取組について	167

第3章 今後の取組及び数値目標について

1 採用関係等

(1) 基本的な考え方

本府では、これまでも「全国トップレベルの障がい者雇用を維持すること」及び「ひとりでも多くの障がい者に雇用機会を提供し、府全体の障がい者雇用促進に寄与すること」を目標に、障がい者雇用を進めてきました。今後も、この目標を達成するためさらなる取組を進めます。

(2) 具体的な取組

ア 採用活動

障がい者を対象とした事務職及び電話交換手職の職員採用を計画的に実施し、安定した雇用機会を提供します。また、知的障がい者及び精神障がい者を対象とした非常勤職員採用（大阪版チャレンジ雇用）を継続し、ハートフルオフィス事業を推進していきます。さらに、令和5年度から開始した、知的障がい者、精神障がい者及び身体障がい者を対象とした非常勤職員採用を引き続き実施し、多様な働き方で就労可能な障がい者等の雇用機会の確保を行います。

イ 職場定着に向けた支援

採用後の職場定着を支援するため、配属予定所属の職員に対して、障がい特性や合理的配慮に関する事前研修を実施します。また、障がい者職業生活相談員や所属長が中心となり、採用後1年目を中心に定期的な面談を実施し、業務適応や職場環境に関する課題を早期に把握します。さらに、フォローアップを通じて得られた課題を基に、業務内容などを必要に応じて見直し、障がいのある職員が能力を最大限発揮できる環境づくりに努めます。

2 障がいのある職員の活躍推進

(1) 基本的な考え方

障がいのある職員の一人ひとりが安心して働き続けることができ、自らの特性や能力、やる気を最大限活かすことができる職場環境の実現をめざします。

また、障がいのある職員が自律的なキャリアを形成し、充実した職業生活を送れるよう支援します。

これらにより、障がい理解を深め、障がいの有無に関わらず、職員が相互に支え合い、生産性を高めることによって、組織パフォーマンスを最大化できる組織

をめざします。

(2) 具体的な取組

ア 障がいのある職員等への合理的配慮の提供

(a) 募集及び採用における合理的配慮

本府の募集に応じ、又は採用されようとしている障がい者に対し、その申し出に基づいて、他の者との公平性を損なわない範囲で、点字や拡大文字による出題、手話通訳者の配置、面接時における支援員等の同席など、障がいの特性に配慮した必要な措置を行います。

(b) 相談体制の整備及び周知

障がい者雇用の促進等を担当する「障がい者雇用推進者」と、障がいのある職員の職業生活に関する相談や指導を行う「障がい者職業生活相談員」を選任し、相談体制の整備を推進します。

障がい者職業生活相談員を相談窓口とし、職員の相談に対応するとともに、所属長が合理的配慮の内容を決定する仕組みも引き続き運用します。

所属長及び障がい者職業生活相談員は、相談内容について厳重に守秘義務を守るとともに、相談や合理的配慮の申出を理由とした不利益な取り扱いを行わないよう引き続き徹底します。

また、障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員を選任若しくは変更した場合は、庁内ウェブサイトなどを通じて、氏名、所属及び役職を速やかに周知します。

これに加え、障がい理解を深めるための研修において、相談体制の利用方法や障がい者職業生活相談員の役割を重点的に取り上げるなど、職員への浸透を図るとともに障がい者職業生活相談員や上司に対し、精神障がいや発達障がいへの理解を深めるため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」（大阪労働局主催）の受講を推奨し、相談対応力の向上を図ります。

さらに、職員が自身の障がい特性や必要な配慮事項を自己申告できる仕組みとして、kintone 等のシステムを活用し、職員が配慮事項を登録することで、相談窓口や所属長に随時共有できる環境を整備します。

(c) 執務環境の整備

障がいのある職員が能力を発揮し、又は増進するために、円滑な職務遂行に必要な施設の整備や就労支援機器の導入など執務環境の整備を行います。

イ 知的障がい者及び精神障がい者の定着支援

知的障がい者及び精神障がい者が安定して職場に定着できるよう、職場の受け入れ体制をさらに強化します。配属予定所属の職員に対しては、事前に障がい特性に関する研修を実施し、障がいのある職員への理解を深めるとともに、配属後は、サポートチームによる定期的な面談を実施し、職場での課題や支援ニーズを早期に把握する仕組みを継続します。

また、日誌等の雇用管理ツールによる配慮事項の共有など、障がいのある職員と所属のコミュニケーションをより深める取組を進めます。具体的には、日誌に記載された内容を基に所属長や担当者が定期的にフィードバックを行い、職務上の悩みや改善点を迅速に共有できる体制を整備します。

さらに、業務の進捗や適性を確認するとともに、職場環境や支援内容の適切な見直しを図ります。

加えて、本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有することで、適切な支援や配慮などを把握し、職場での支援につなげます。

ウ 働き方改革

早出遅出勤務、フレックスタイム制度、テレワーク等を活用した柔軟で働きやすい職場環境づくりに向けた取組を推進し、障がいのある職員が安定的かつ継続的に働くことのできる職場環境の実現をめざします。

エ 障がい理解の促進

職員一人ひとりが、障がい者や障がい特性に関する正しい知識を取得し、理解を深めるとともに、人権意識を養うことを目的に、職員研修センターによる研修及び公務労働検討チームによる研修を実施します。

また、公務労働検討チームによる研修では、他自治体や民間企業の事例を取り入れ、職場環境改善に向けた実践的な知識を提供します。加えて、オンライン研修の拡充を通じ、より多くの職員が参加できる環境を整備します。

オ 職場における満足度調査

障がいのある職員が働きやすい職場づくりを進めるため、障がいのある職員を対象とした職場等における満足度調査を毎年実施し、仕事への満足度や定着支援の効果を確認します。

調査結果で明らかとなった課題については、公務労働検討チームが中心となり、改善策の検討を行い、障がいのある職員が安心して働ける職場環境の改善につなげます。

カ 中途障がい者への合理的配慮の提供

在職中に疾病や事故等により障がい者となった中途障がい者について、円滑な職場復帰のために必要な職場環境の整備、通院への配慮、働き方及びキャリア形成について、当事者の相談を踏まえ、合理的配慮の検討を行います。

また、kintone 等のシステムを活用し、職員が配慮事項を登録することで、相談窓口や所属長へ簡易に随時共有できる仕組みを整備します。

キ 公務労働検討チーム等における調査研究

公務労働検討チームにおいて、これまでの総務、福祉、健康医療、商工労働、教育等の関係所属に加え、計画の進行管理に必要な所属等を追加するなど体制を充実したうえで、障がい特性の把握や知的障がい者、精神障がい者及び難病患者を対象としたサポート体制のあり方、庁内における適職の調査研究を行うとともに、就労・定着支援の方策を検討していきます。

また、サポートチームにおいて、採用された障がい者が安心して働き続けるよう、配属予定所属への事前研修や本人・所属との定期的な面談、雇用管理ツールによる職場定着支援を実施するとともに、外部の専門人材の活用など支援対象者の増加に合わせた支援体制の充実に向けた検討を進めます。

さらに、公務労働検討チームにおいて、計画の進行管理を定期的に行い、必要に応じて計画内容を見直し、社会情勢の変化や職場環境の改善ニーズに柔軟に対応していきます。

加えて、障がいのある職員が多様な業務に取り組み、その能力を最大限発揮できるよう職域の拡大についても継続して検討を進めます。

ク 優先調達等

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等に関する法律等を踏まえ、府庁における直接雇用だけではなく、地方自治法施行令第 167 条の 2 第 1 項第 3 号の規定による随意契約を活用した優先調達を進めます。また、「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）」に基づき、公契約等を通じて企業等における障がい者の活躍の場の拡大に向けた取組を推進していきます。

3 数値目標

(1) 採用に関する目標

全国トップレベルの障がい者雇用率を維持するべく、障がい者雇用率を 3.63%にすることをめざします。

(2) 定着に関する目標

事務職及び電話交換手職の採用後1年間の定着率を100%にすることをめざします。また、入庁後の3年目以降も安定して職場に定着できるよう、定期的なフォローアップや職場環境整備を進めます。

非常勤職員については、本府での経験を生かして一般企業への就職を実現するチャレンジ雇用があることを踏まえ、職場環境等を理由とした不本意な離職をゼロにし、必要な支援講じることにより、安心して働き続けられる職場環境を整備します。

なお、数値目標については、目標の達成状況等に応じて見直しを行います。

第4章 進行管理について

計画における取組の推進にあたっては、障がい者雇用率などの数値目標を掲げている項目等について、毎年度公表するとともに、公務労働検討チームにおいて取組の進捗状況を把握・分析し、その結果を取組内容にフィードバックするPDCAサイクルを確立します。

毎年度公表する項目

(1) 障がい者雇用率関係

障がい者雇用率、職員数、障がいのある職員数

(2) 定着率関係

障がいのある職員の定着率（1年目、3年目）

(3) 職場における満足度調査関係

障がいのある職員の職場等の満足度調査の集計結果

(4) 相談体制関係

障がい者雇用推進者及び障がい者職業生活相談員の選任状況

(5) 障がい理解の促進

障がい理解の促進を図るための職員研修センター研修及び公務労働検討チームによる研修の実施状況

第5章 参考資料

1 障がいのある職員へのヒアリング

計画の改訂にあたり、公務労働サポート体制検討チームにおいて、大阪府知事部局に在籍する障がいのある職員に対し、職場環境や支援体制についてのヒアリングを実施しました。

(1) ヒアリング実施期間

令和6年12月6日から令和6年12月26日

(2) 対象者

大阪府知事部局に在籍する障がいのある職員（常勤・非常勤）

(3) 対象種別

- ・身体障がい（肢体不自由、聴覚障がい、視覚障がい、内部障がい）
- ・知的障がい
- ・精神障がい

(4) ヒアリング項目

テーマ	項目
職場環境に関すること	(1) 現在の職場環境の満足感について
	(2) 業務上の障がい特性に応じた配慮について
相談体制に関すること	(1) 職場内での相談環境について
	(2) 相談体制の改善点について
業務内容と適性に関すること	(1) 自身の障がい特性と現在の業務について
職場からの支援に関すること	(1) 上司・同僚からのサポートについて
	(2) 職場での障がい理解を深める取組について
今後の取組に関すること	(1) 職場環境や支援体制において、最も改善が必要な点について
	(2) 障がい者が働きやすい職場づくりについて

(5) 主な意見

○職場環境に関すること

(1) 現在の職場環境の満足感について

【良い点】

- ・入院・通院など休みたいときに休め、職場に理解がある。
- ・雰囲気が良く話しやすい環境。
- ・静かすぎず、うるさすぎない。職員ともコミュニケーションがとりやすい。
- ・業務量を調整してもらっており、自分のペースを崩さずに取り組んでいる。

【悪い点】

- ・作業スペースが狭い。空調の調整が効かない。
- ・駅から遠い。体調が悪いときに歩くのがしんどい。
- ・オスメイトトイレなどが少なく、必要な時に利用できないときがある。
- ・電気代節約は理解するが切電で暗くなるのは、気分が落ちる。

(2) 業務上の障がい特性に応じた配慮について

- ・体調の不安定さに配慮してもらっている。
- ・相談体制や声掛けが丁寧で、面接で伝えた配慮もきちんとされている。
- ・(特性上) 電話応対に配慮が必要だが、所属全体で配慮してもらっている。
- ・通勤時に車通勤の配慮をしてもらっている。

○相談体制に関すること

(1) 職場内での相談環境について

- ・何かあれば上司や同僚に相談できる環境になっている。
- ・周囲の方から声をかけてもらえ、手伝ってもらえている。
- ・定期的な打合せ場面だけでなく、いつでも相談してくださいと声掛けがある。
- ・サポート体制チームの1か月に1度の面談により相談事がすぐ反映される。

(2) 相談体制の改善点について

- ・執務室内だと他の人の目が気になるので、相談内容に応じて個室で相談するなどの配慮をして欲しいときがある。
- ・相談する際に、上司の手を止めてしまうなど気遣ってしまい、声をかけづらいときがある。
- ・口頭での相談が難しく、メールやチャットの利用が多いため、グループ内に相談フォームがあれば利用しやすい。

○業務内容と適性に関すること

(1) 自身の障がい特性と現在の業務について

【良い点】

- ・できないことは理解してもらったうえでの業務分担になっている。
- ・電話応対や接客など苦手な分野を避けた仕事を用意してくれている。
- ・デスクワーク中心の業務で口頭会話をほぼしないため、ありがたい。
- ・障がい特性に合った機器の提供があり、仕事がしやすい。

【悪い点】

- ・多人数での会話が長い業務もあり、(特性上)聞き取れない場面がある。
- ・電話応対の配慮があり、業務はできているが、(特性に)合っていない。
- ・(特性上)注意力が低いため、審査業務は苦手にならざるを得ない。
- ・気を遣ってもらうのは有り難いが、簡単な業務が多い。

○職場からの支援に関すること

(1) 上司・同僚からのサポートについて

【良い点】

- ・分からないときは、なんでも的確に教えてくれている。
- ・同僚同士のコミュニケーション面を上司がサポートしてくれている。
- ・定期的な打合せをしてくれている。

【悪い点】

- ・特性を理解しているのが上司のみで、同僚に理解があるのか不透明。
- ・同僚とのコミュニケーションがあまりうまくいかない人もいる。
- ・業務に追われてコミュニケーションをとる時間が少ない。
- ・(特性のため)データでの提供を要望しても忘れられていることがある。

(2) 職場での障がい理解を深める取組の要望について

- ・当事者の体験談などのセミナーを職員向けに実施。
- ・障がい特性を開示し、配慮事項の確認や特性について説明する機会。
- ・障がい種別よりも病気の中身を理解する研修。
- ・視覚障害や聴覚障害などのイメージしやすい研修以外にも、発達障害などに関する研修の充実。
- ・障がいのある職員に対する接し方をパンフレットや庁内ウェブに掲載。

○今後の取組に関すること

(1) 職場環境や支援体制において、最も改善が必要な点について

- ・能力を適切に発揮できるような業務の選択と配置。
- ・どここの所属でも配慮がなされるような工夫。
- ・勤務公署の配慮。
- ・障がい者とそうでない方との相互理解のための意見交換ができる場の提供。
- ・雇用率を上げることも大事だが、採用された障がい者のその後のキャリアや働き方も含めた、雇用の在り方を考える必要がある。

(2) 障がい者が働きやすい職場づくりについて

- ・研修を通じて、障がい特性ごとに具体的な事例や関わり方を知ってもらう。
- ・上司に適性を理解していただき、適性にあった仕事の配分をしてもらう。
- ・異動により、職場環境が変わっても同じサポートが受けられる仕組み。
- ・テレワーク環境がより利用しやすい職場づくり。
- ・特性に応じた代替手段（文字情報、手話通訳）をすぐ利用できる環境。
- ・（特性の）個別性が高いので、一律に考えるのは難しいが、周囲の人とのコミュニケーションが楽しいと感じられたら、働きやすい。