

重要取組シート

総務局 人事部 人事課

取組項目		チャレンジ雇用事業の拡充
現状・課題		○本市では障害のある職員の活躍をより一層推進し、様々な職員が能力を発揮することができる職場環境の確保を図るため、「堺市障害者活躍推進計画」を策定し、令和2年度からチャレンジ雇用事業を本格化、チャレンジ雇用職員（会計年度任用職員）として障害のある方の採用を促進している。 ○人事部内に設置する業務集約型の「チャレンジオフィス」と、各局区の職場にはチャレンジ雇用職員を配属し、チャレンジ雇用職員の能力開発や職場での定着を支援するため、障害者就労支援員（ジョブコーチ）も配置している。ジョブコーチは日常業務における支援だけでなくチャレンジ雇用職員の一般就労に向けた就職支援等も行い働きやすい職場環境の整備に努めている。 ○受入れ職場をはじめ庁内職員の障害者理解を促進する研修を実施している。 ○今後も引き続き障害者雇用率引上げを達成するため、チャレンジ雇用により採用した職員の配属先所属の拡大やチャレンジ雇用職員が担う業務の拡充を図る必要がある。
取組の内容		○障害者雇用率を達成するため、年間 2 回のチャレンジ雇用職員の採用試験を実施し、採用後は個々の特性に応じた配属先を選択し職場定着支援を行う。 ○庁内職員に対し、障害のある職員への理解促進のため、継続して「障害特性に応じた障害者仕事サポート研修」の実施や、チャレンジ雇用職員及び配属先所属職員を交えた定期面談を実施した上で、必要時に相談できる体制も整えている。 ○配属先所属の拡大に向けた庁内調整やチャレンジオフィスの職員が担う業務の拡充を検討、仕組みを作成し、実施に向けた検証を行う。
スケジュール	前期 (～9 月)	☐ チャレンジ雇用（6 月任用）採用試験実施（4 月） ☐ チャレンジ雇用職員の配属先調整（4 月～6 月） ☐ チャレンジ雇用職員の業務拡充に係る検討（4 月～9 月） ☐ チャレンジ雇用職員採用後研修実施（6 月） ☐ 庁内職員向け「障害特性に応じた障害者仕事サポート研修」実施（6 月） ☐ チャレンジ雇用（9 月任用）採用試験実施（7 月）
	後期 (～3 月)	☐ チャレンジ雇用職員採用後研修実施（9 月） ☐ チャレンジ雇用職員研修実施（2 月） ☐ 検討したチャレンジ雇用職員の拡充業務に係るマニュアル等の策定及び当該業務の実施（10 月～）
	次年度以降	☐ 前年度の取組の検証結果に応じたチャレンジ雇用事業の見直しと推進
進捗状況	前期 (～9 月)	

(様式 4)

	後期 (～3月)			
2025 堺市基本計画	該当する 施策	—		
	寄与する KPI	—		目標値（2025年度）
				—
未来都市計画 堺市SDGs	最も貢献する SDGsのゴール	ゴール番号	働きがいも経済成長も	
		8		
	寄与する KPI	—		目標値（2025年度）
				—