

計画の方針	方向性	取組	No	実施内容	担当課	取組状況 R7年度	備考（件数など）
4 障害者の 活躍の推進	(1)	雇用率制度や障害特性、合理的配慮等についての研修の実施	1	階層別研修や障害者活躍推進研修において、障害特性や職場における合理的配慮等について、継続的に研修を行うことで理解浸透を図る。	能力開発支援担当	○	新採研修や新任役職者研修において、合理的配慮に関する研修を実施したほか、障害者活躍推進研修（動画研修）を実施した。
		up×3スタッフの各課出張や事務従事、各課配置（直接任用）の実施	2	障害のある職員とともに働くことで、障害や障害者への職員の理解向上を図るとともに、各課に残る雑多な業務や単純定型業務の進捗をupする。	該当課	○	
		適切な合理的配慮や支援の実現を目的とした、合理的配慮等に関する正確な理解の促進	3	障害者職業生活相談員やジョブコーチとの面談、研修等において、障害のある職員が適切な合理的配慮や支援を受けることができるように、正確な合理的配慮等についての説明を行う。	能力開発支援担当ほか	○	
		障害者就労施設への物品販売の場の提供	4	障害者の活躍の場の拡大を推進するため、障害者就労施設等に物品販売の場を提供する。	障害福祉政策担当	○	「尼うえるフェア」を20回開催
		障害者職業生活相談員の法定基準を超える配置等による相談体制の充実	5	各部局企画管理担当課の人事担当者などが障害者職業生活相談員資格認定講習を受講して障害者職業生活相談員を拡充し、相談体制の充実を図る。	能力開発支援担当 該当課	○	各部局企画管理担当課の人事担当者など12名を選任
	(2)	障害者職業生活相談員やジョブコーチの定着支援面談と就労パスポート作成	6	就労パスポートを作成し、活用することにより、障害のある職員が自己理解を深めるとともに、自分に合った支援を活用することで職場定着を図る。	能力開発支援担当ほか 人事担当課	○	就労パスポートを10名作成
		採用や人事異動があった際の配置先への就労パスポート引継ぎの実施	7	引継ぎの際に就労パスポートを活用し、本人に必要な職場環境や定着支援を実施することで、職場定着支援を推進する。	能力開発支援担当ほか 人事担当課	○	
		所属における面談等の機会も活用した体調や配慮等の定期的な状況把握	8	障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、所属における目標設定面談等の面談の機会を活用し、定期的に職場において支障となっている事情の有無などの状況を確認する。	能力開発支援担当 該当課	○	
		配慮の申出に対する建設的な対話の実施と、対応が難しい場合の代替手段の検討	9	一方的に配慮を行わないように、合理的配慮の実施にあたっては、障害のある職員と建設的な対話を重ね、配慮が過重な負担となっていない範囲内で、両者合意の上で行う。	能力開発支援担当ほか 該当課	○	
		支援機器の周知・活用を通じた円滑なコミュニケーションの促進	10	市民向けや庁内職員向けに各課が保有している支援機器等の活用状況や貸出の有無などを共有し、コミュニケーションを促進する。	能力開発支援担当	○	up×3Newsにて、各課が保有しているコミュニケーション支援機器の紹介や貸出条件を共有した。
	(3)	多様な任用形態への対応を目的とした、正規職員に加えた会計年度任用職員の障害者任用枠の設置	11	障害のある方の働く機会を創出するため、能力開発支援担当におけるチャレンジ任用だけでなく、各課配置（直接任用）を継続実施する。	能力開発支援担当ほか 人事担当課	○	各局において2名を直接任用
		特定の障害のある方の排除や、特定の支援機関のみ受入れ、支援を必須とするような不適切な取扱いの禁止	12	募集・採用等にあたって、特定の障害を排除したり、自力で通勤できることといった条件を設定したり、「就労支援機関に所属・登録しており、任用期間中支援が受けられること」といった条件を設定せず、就労支援機関の有無に関わらず、幅広く受け入れを行う。	能力開発支援担当ほか 人事担当課	○	
		採用や人事異動における、特性を踏まえた適材適所の配置や育成の検討	13	ヒアリング等により、障害のある職員の状況等を把握し、適材適所の配置や育成に努める。	能力開発支援担当ほか 人事担当課	○	
		職務の切り出しや創出を目的としたジョブコーチによる職場支援の実施	14	職場支援により職務の切り出しや創出を行い、up×3スタッフの各課出張や事務従事、各課配置（直接任用）につなげる。	能力開発支援担当ほか 人事担当課	○	
		ノーマライゼーション休暇導入の検討	15	定期的な通院が必要な障害のある職員が、より安定したパフォーマンスを発揮し、体調管理を行いやすくするために、ノーマライゼーション休暇の導入を検討する。	能力開発支援担当	○	人事管理部内で制度の内容について検討中

計画の方針	方向性	取組	No	実施内容	担当課	取組状況 R7年度	備考（件数など）
4 障害者の 活躍の推進	(1) 障害や 障害者、 合理的配 慮等の 理解浸透	雇用率制度や障害特性、 合理的配慮等についての 研修の実施	1	階層別研修や障害者活躍推進研修において、障 害特性や職場における合理的配慮等について、 市長事務部局が実施する研修に参加する。	消防局企画管 理課 該当課	○	
		up×3スタッフの各課出張や 事務従事、各課配置（直接任 用）の実施	2	局内各所属の業務をup×3へ依頼することで、 障害のある職員の理解向上及び業務効率化を図 る。	消防局企画管 理課 該当課	○	
		適切な合理的配慮や支援の実 現を目的とした、 合理的配慮等に関する正確な 理解の促進	3	研修等において、障害のある職員が適切な合理 的配慮や支援を受けることができるように、正 確な合理的配慮等について理解を深める。	消防局企画管 理課	○	尼崎市消防出初式において 手話通訳者の配置及び車椅子 観覧スペースの設置を 行った。
		障害者職業生活相談員の 法定基準を超える配置等によ る相談体制の充実	4	消防局企画管理課の職員の中から障害者職業生 活相談員資格認定講習を受講した障害者職業生 活相談員を選任し、相談体制の充実を図る。	消防局企画管 理課	○	消防局企画管理課職員1名 が資格認定講習を受講し た。
	(2) 双方向 コミュニ ケーションによる 不安解消 と共感	障害者職業生活相談員やジョ ブコーチの定着支援面談と 就労パスポート作成	5	職員が中途障害者となった場合、適宜、障害者 職業生活相談員が支援面談を実施する。	消防局企画管 理課	—	
		所属における面談等の機会も 活用した体調や配慮等の 定期的な状況把握	6	障害の状態や職場の状況が変化することもある ため、所属における目標設定面談等の面談の機 会を活用し、定期的に職場において支障となっ ている事情の有無などの状況を確認する。	消防局企画管 理課	—	
		配慮の申出に対する建設的な 対話の実施と、 対応が難しい場合の代替手段 の検討	7	一方的に配慮を行わないように、合理的配慮の 実施にあたっては、障害のある職員と建設的な 対話を重ね、配慮が過重な負担となっていない 範囲内で、両者合意の上で行う。	消防局企画管 理課	—	
	(3) 能力を 発揮でき る環境づ くりと 機会の 創出	採用や人事異動における、 特性を踏まえた適材適所の配 置や育成の検討	8	職員が中途障害者となった場合、適宜、ヒアリ ング等により、障害のある職員の状況等を把握 し、適材適所の配置や育成に努める。	消防局企画管 理課	—	

計画の方針	方向性	取組	No	実施内容	担当課	取組状況 R7年度	備考（件数など）
4 障害者の活躍の推進	(1) 障害や障害者、合理的配慮等の理解浸透	雇用率制度や障害特性、合理的配慮等についての研修の実施	1	階層別研修や障害者活躍推進研修において、障害特性や職場における合理的配慮等について、市長事務部局が実施する研修に参加する。	公営企業局企画管理課 該当課	○	
		up×3スタッフの各課出張や事務従事、各課配置（直接任用）の実施	2	局内各所属の業務をup×3へ依頼することで、障害のある職員の理解向上及び業務効率化を図る。	公営企業局企画管理課 該当課	○	
		適切な合理的配慮や支援の実現を目的とした、合理的配慮等に関する正確な理解の促進	3	障害者職業生活相談員などの面談、研修等において、障害のある職員が適切な合理的配慮や支援を受けることができるように、正確な合理的配慮等についての説明を行う。	公営企業局企画管理課	○	
		障害者職業生活相談員の法定基準を超える配置等による相談体制の充実	4	人事担当者などが障害者職業生活相談員資格認定講習を受講して障害者職業生活相談員を拡充し、相談体制の充実を図る。	公営企業局企画管理課	○	公営企業局企画管理課職員6名を選任
	(2) 双方向コミュニケーションによる不安解消と共感	障害者職業生活相談員やジョブコーチの定着支援面談と就労パスポート作成	5	職員から相談があった際には障害者職業生活相談員が面談等を実施する。	公営企業局企画管理課	○	相談件数0件
		採用や人事異動があった際の配置先への就労パスポート引継ぎの実施	6	引継ぎの際に就労パスポートを活用し、本人に必要な職場環境や定着支援を実施することで、職場定着支援を推進する。	公営企業局企画管理課	○	
		所属における面談等の機会も活用した体調や配慮等の定期的な状況把握	7	障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、所属における目標設定面談等の面談の機会を活用し、定期的に職場において支障となっている事情の有無などの状況を確認する。	該当課	○	
		配慮の申出に対する建設的な対話の実施と、対応が難しい場合の代替手段の検討	8	一方的に配慮を行わないように、合理的配慮の実施にあたっては、障害のある職員と建設的な対話を重ね、配慮が過重な負担となっていない範囲内で、両者合意の上で行う。	公営企業局企画管理課 該当課	○	
		支援機器の周知・活用を通じた円滑なコミュニケーションの促進	9	音声文字変換ツールを使用することで、コミュニケーションを促進する。その他の支援機器が必要であればその都度導入を検討する。	公営企業局企画管理課	○	令和6年度よりAmiVoice導入
	(3) 能力を発揮できる環境づくりと機会の創出	多様な任用形態への対応を目的とした、正規職員に加えた会計年度任用職員の障害者任用枠の設置	10	—	—	—	—
		特定の障害のある方の排除や、特定の支援機関のみ受入れ、支援を必須とするような不適切な取扱いの禁止	11	募集・採用等にあたって、特定の障害を排除したり、自力で通勤できることといった条件を設定したり、「就労支援機関に所属・登録しており、任用期間中支援が受けられること」といった条件を設定せず、就労支援機関の有無に関わらず、幅広く受け入れを行う。	公営企業局企画管理課	○	
		採用や人事異動における、特性を踏まえた適材適所の配置や育成の検討	12	ヒアリング等により、障害のある職員の状況等を把握し、適材適所の配置や育成に努める。	公営企業局企画管理課	○	
		職務の切り出しや創出を目的としたジョブコーチによる職場支援の実施	13	ジョブコーチと連携して職場支援を実施し、障害特性に応じた職務の選定や創出に努める。	公営企業局企画管理課	○	

計画の方針	方向性	取組	No	実施内容	担当課	取組状況 R7年度	備考（件数など）
4 障害者の活躍の推進	(1) 障害や障害者、合理的配慮等の理解浸透	雇用率制度や障害特性、合理的配慮等についての研修の実施	1	階層別研修や障害者活躍推進研修において、障害特性や職場における合理的配慮等について、市長事務部局が実施する研修に参加する。	職員課 該当課	○	
		up×3スタッフの各課出張や事務従事、各課配置（直接任用）の実施	2	局内各所属の業務をup×3へ依頼することで、障害のある職員の理解向上及び業務効率化を図る。	職員課 該当課	○	
		適切な合理的配慮や支援の実現を目的とした、合理的配慮等に関する正確な理解の促進	3	職員課人事担当者などが障害者職業生活相談員資格認定講習を受講して障害者職業生活相談員を拡充することで、合理的配慮等に関する正確な理解の促進を図る。	職員課	○	職員課職員4名を選任
		障害者職業生活相談員の法定基準を超える配置等による相談体制の充実	4	人事担当者などが障害者職業生活相談員資格認定講習を受講して障害者職業生活相談員を拡充し、相談体制の充実を図る。	職員課	○	職員課職員4名を選任
	(2) 双方向コミュニケーションによる不安解消と共感	障害者職業生活相談員やジョブコーチの定着支援面談と就労パスポート作成	5	職員から相談があった際には障害者職業生活相談員が面談等を実施する。	職員課	○	相談件数0件
		採用や人事異動があった際の配置先への就労パスポート引継ぎの実施	6	引継ぎの際に就労パスポートを活用し、本人に必要な職場環境や定着支援を実施することで、職場定着支援を推進する。	職員課	○	
		所属における面談等の機会も活用した体調や配慮等の定期的な状況把握	7	障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、所属における目標設定面談等の面談の機会を活用し、定期的に職場において支障となっている事情の有無などの状況を確認する。	職員課 該当課	○	
		配慮の申出に対する建設的な対話の実施と、対応が難しい場合の代替手段の検討	8	一方的に配慮を行わないように、合理的配慮の実施にあたっては、障害のある職員と建設的な対話を重ね、配慮が過重な負担となっていない範囲内で、両者合意の上で行う。	職員課 該当課	○	
		支援機器の周知・活用を通じた円滑なコミュニケーションの促進	9	音声文字変換ツールを使用することで、コミュニケーションを促進する。その他の支援機器が必要であればその都度導入を検討する。	職員課	○	
	(3) 能力を発揮できる環境づくりと機会の創出	多様な任用形態への対応を目的とした、正規職員に加えた会計年度任用職員の障害者任用枠の設置	10	障害のある方の働く機会を創出するため、各課配置（直接任用）を継続実施する。	職員課	○	3名直接任用
		特定の障害のある方の排除や、特定の支援機関のみ受入れ、支援を必須とするような不適切な取扱いの禁止	11	募集・採用等にあたって、特定の障害を排除したり、自力で通勤できることといった条件を設定したり、「就労支援機関に所属・登録しており、任用期間中支援が受けられること」といった条件を設定せず、就労支援機関の有無に関わらず、幅広く受け入れを行う。	職員課	○	
		採用や人事異動における、特性を踏まえた適材適所の配置や育成の検討	12	ヒアリング等により、障害のある職員の状況等を把握し、適材適所の配置や育成に努める。	職員課	○	
		職務の切り出しや創出を目的としたジョブコーチによる職場支援の実施	13	ジョブコーチと連携して職場支援を実施し、障害特性に応じた職務の選定や創出に努める。	職員課	○	

計画の方針		方向性		取組	No	実施内容	担当課	取組状況 R7年度	備考（件数など）
4	障害者の 活躍の推進	(1)	障害や 障害者、 合理的配 慮等の 理解浸透	雇用率制度や障害特性、 合理的配慮等についての 研修の実施	1	障害特性や職場における合理的配慮等について、市長事務局等が実施する研修を受講する等、より一層理解を深める。	総務課 該当課	○	対象者が障害者活躍推進研修を受講
				適切な合理的配慮や支援の実現を目的とした、 合理的配慮等に関する正確な 理解の促進	2	障害に関する理解促進・啓発のための研修の受講や、直接研修を受講できなかった職員に対しては、伝達研修を実施する等、より一層理解を深める。	総務課 該当課	○	対象者が障害者活躍推進研修を受講
				障害者職業生活相談員の 法定基準を超える配置等によ る相談体制の充実	3	議会事務局総務課人事担当者等が「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講して、相談体制の充実を図る。	総務課	○	総務課人事担当者が「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講

計画の方針		方向性		取組	No	実施内容	担当課	取組状況 R7年度	備考（件数など）
4	障害者の 活躍の推進	(1)	障害や 障害者、 合理的配 慮等の 理解浸透	雇用率制度や障害特性、 合理的配慮等についての 研修の実施	1	障害特性や職場における合理的配慮等について、市長事務部局等が実施する研修を受講する等、より一層理解を深める。	監査第1担当 該当課	○	対象者が障害者活躍推進研修を受講
				適切な合理的配慮や支援の実現を目的とした、 合理的配慮等に関する正確な 理解の促進	2	障害に関する理解促進・啓発のための研修の受講や、直接研修を受講できなかった職員に対しては、伝達研修を実施する等、より一層理解を深める。	監査第1担当 該当課	○	対象者が障害者活躍推進研修を受講
				障害者職業生活相談員の 法定基準を超える配置等によ る相談体制の充実	3	監査事務局監査第1担当人事担当者等が「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講して、相談体制の充実を図る。	監査第1担当	○	監査第1担当人事担当者が「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講