

## 障害者活躍推進計画 令和6年度 進捗状況

### 1. 市長事務部局

#### (1)目標の進捗状況

目標		説明	R元	R2	R3	R4	R5	R6
目標1	合理的配慮の理解の浸透	募集・採用時、採用後における合理的配慮について「ほとんど・全く知らない」の割合の減少 令和元年度 51% →(目標値)令和6年度 0%	51.0%	37.9%	36.0%	10.5% (7.5%)	8.0% (4.8%)	12.4% (8.2%)
目標2	障害のある職員の満足度	障害のある職員が合理的配慮について「よく・概ねできている」と考える割合を向上させ、全職員の認識の差を縮める 令和元年度 全職員35%⇒障害のある職員12% →(目標値)令和6年度 障害のある職員35%以上	12.0%	52.4%	21.2%	21.5%	36.1%	34.3%
目標3	法定雇用率以上の任用	各年6月1日時点の法定雇用率以上の実雇用率の達成 (目標値)法定雇用率以上	2.60%	2.32% ※R3.1.1 時点では 2.52%	2.66%	2.69%	2.67%	2.68% ※R6.11.1 時点では 2.78%
			(法定雇用率2.5%)		(2.6%)		(2.8%)	

※目標1, 2については各任命権者との合算値(括弧内は市長事務部局単独の数値)

※R2.6月、R6.6月時点では法定雇用率未達成であったが、R3.1月、R6.11月時点では達成扱いとなっている。

#### (2)取組項目の進捗状況

取組状況欄の記号 ○:実施済み又は継続実施中 △:一部実施又は実施予定 ×:未実施 −:該当なし又は対象者なし

令和7年3月現在

取組項目	取組内容					取組状況 R5	取組状況 R6	備考
1 体制整備	(1) 組織面	①	障害者雇用推進者の設置	任命権者ごとに1人選任		○	○	人事管理部長を選任
		②	障害者雇用・活躍推進チームの設置	障害者雇用活躍推進チーム(以下「推進チーム」という)を設置し、毎年1回以上会議を行い計画の点検・見直し等を行う		○	○	推進チーム会議をR6年9月、R7年1月、2月に開催(任命権者合同)
		③	相談体制の充実	障害者職業生活相談員や所属長、人事所管課、産業保健スタッフ、外部機関等の役割分担を整理して多様な相談ができる体系づくりを検討する		○	○	R3年10月に「障害のある職員の職業生活相談窓口」を設置(相談R3:7件、R4:7件、R5:5件、R6:3件)
		④	能力を発揮できる職場づくり	障害特性に応じた能力の発揮・開発を促す担当課の創設		○	○	R2年4月に総務局人事管理部に「能力開発支援担当」を設置
		⑤	障害者職業生活相談員の設置	法定基準を満たす配置を行う		○	○	R6年に新たに15名を選任
	(2) 人材面	①	障害者雇用に関する基礎的研修や周知の実施	階層別研修において、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		○	○	日本財団パラスポーツサポートセンターのパラアスリートを講師として招き全職員(若手職員推奨)を対象に研修を実施
		②	専門的研修・セミナー受講促進	障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させ、障害者職業生活相談員を選任する 障害のある職員が配置されている職場の職員を中心に外部機関等が実施する専門講習の受講案内を行い参加を促す		○	○	15名が受講 京都大学の准教授を招いて人事担当部署職員を対象に研修を実施
		③	手話研修の実施(集合研修と出張研修)	集合研修を少なくとも年1回或いは出張研修を少なくとも年3つの職場で実施する		○	○	集合研修(R4:3回、R5:3回、R6:3回)、出張研修(R4:1課(1回)、R5:4課(9回)、R6:3課(4回))開催
	2 職務の選定・創出	①	障害特性に応じた職務の創出	年に少なくとも1回、各部署を対象に調査を実施し職員の障害特性を踏まえ、職務の選定・創出に努める		○	○	R元年度に各局に照会。また、R2年度より府内で業務を募集。また、インフォメーションやup×3ニュースで募集を行ったり、能開から個別にアプローチを行った。
		②	障害特性に応じた職務とのマッチング	人事所管課は、毎年の人事異動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に努め、異動時には配置先の所属長に引継ぎを行う		○	○	

取組項目			取組内容		取組状況R5	取組状況R6	備考		
3 環境整備 ・ 人事管理	(1) 職務環境	① 障害特性に配慮したレイアウトや座席配置	障害のある職員からの申し出を踏まえ過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の対応を行う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
		② 就労支援機器の整備・活用	研修時などに聴覚障害のある職員の希望に応じ音声認識ソフトを利用する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
		③ 作業マニュアルのチェック、改善、作成	障害のある職員の職場を中心に、既存のマニュアルのチェックや改善、作成を促す	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
	(2) 募集・採用	① 募集や任用における合理的配慮の実施	申込時や面接において受験生の状況や意向を確認し、過重な負担にならない範囲で対応する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
		② 障害特性に応じた多様な形態での任用	軽易な作業を行う職員(会計年度任用職員)の募集を行い、知的障害者や精神障害者などの任用に努める	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	能力開発支援担当において、チャレンジ雇用として任用(R3:精神5療育2、R4:精神7療育3、R5:身体1精神8療育4、R6:身体2精神10療育3)			
		③ 募集・採用にあたって不適切な取扱いの禁止	募集・採用にあたり以下の取扱いを行わない ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する ・自力で通勤できることといった条件を設定する ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
	(3) 働き方	① 時間単位の休暇取得の推進	各職場において利用促進を図る	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
	(4) キャリア形成	① キャリアカウンセリングの実施	職員対象のキャリアカウンセラーが仕事の進め方などの相談に応じる	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	人材育成担当に1名配置			
	(5) その他 人事管理	① 聴覚障害者職員向けに手話通訳者などを配置	1人以上の配置に努める	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	人事課に1名配置			
		② 面談の実施	直近上司や所属長は事務分担を決めるときや人事評価制度に基づく目標設定面談、評価のフィードバック面談の場も積極的に活用しながら、適宜面談を行い、状況把握と配慮の調整を行う。 新規採用職員については、人事所管課、産業医や保健師との面談を通して必要な配慮等を把握し、過重な負担にならない範囲で配慮を行う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
		③ 中途障害者への配慮	在職中に疾病・事故等により障害者となった職員に対して、人事所管課が状況を把握し、可能な範囲で職務選定や職場環境の整備を行い、円滑な職場復帰を促す	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
4 その他		① 就労施設等への発注等を通じた障害者の活躍の場の拡大	庁舎内で就労支援事業所に物品販売の場を提供する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	「尼うえるフェア」を開催(R2:14回、R3:20回、R4:20回、R5:20回、R6:20回)			
			障害者就労チャレンジ事業により就労支援事業所等から実習生を受け入れる	—	—	事業目的達成のためR4をもって事業終了(R2:7名、R3:11名、R4:9名)			
			公共調達において障害者雇用に取り組む事業への加点制度を実施する	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	尼崎市公共調達基本条例 第9条 社会的課題の解決に資する取組の推進			
			「障害者優先調達推進法」に基づく特定随意契約の選定を行う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	R2:7件、R3:6件、R4:6件、R5:8件、R6:17件			

## 2. 公営企業局

### (1)目標の進捗状況

目標		説明	R元	R2	R3	R4	R5	R6
目標1	法定雇用率以上の任用	各年6月1日時点の法定雇用率以上の実雇用率の達成 (目標値)法定雇用率以上	2.94%	3.06%	3.08%	2.71%	3.84%	3.53%
			(法定雇用率2.5%)	(2.6%)		(2.8%)		
目標2	合理的配慮の理解の浸透	募集・採用時、採用後における合理的配慮について「ほとんど・全く知らない」の割合の減少 令和元年度 51% →(目標値)令和6年度 0%	51.0%	37.3%	50.9%	9.6%	10.2%	13.5%
目標3	ワークエンゲージメント	障害のある職員のうち、仕事を進めるにあたって障害特性等も含めて相談できる人がいると答える職員の割合 令和元年度 80% →(目標値)令和6年度 100%	80.0%	60.0%	75.0%	80.0%	100.0%	100.0%

### (2)取組項目の進捗状況

取組状況欄の記号 ○:実施済み又は継続実施中 △:一部実施又は実施予定 ×:未実施 −:該当なし又は対象者なし

令和7年3月現在

取組項目			取組内容	取組状況 R5	取組状況 R6	備考
1 体制整備	(1) 組織面	① 障害者雇用推進者の設置	企画管理課長を選任	○	○	
		② 障害者雇用・活躍推進チームの設置	障害者雇用活躍推進チーム(以下「推進チーム」という)を設置し、毎年1回以上会議を行い計画の点検・見直し等を行う	○	○	推進チーム会議をR6年9月、R7年1月、2月に開催(任命権者合同)
		③ 相談体制の充実	障害者職業生活相談員や所属長、企画管理課、産業保健スタッフ、外部機関等の役割分担を整理して多様な相談ができる体系づくりを検討する	○	○	R3年10月に「障害のある職員の職業生活相談窓口」を設置
		④ 障害者職業生活相談員の設置	法定基準を満たす配置を行う	○	○	企画管理課職員を選任
	(2) 人材面	① 障害者雇用に関する基礎的研修や周知の実施	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階層別研修に参加する。	○	○	
		② 専門的研修・セミナー受講促進	障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させ、障害者職業生活相談員を選任する 障害のある職員が配置されている職場の職員を中心に外部機関等が実施する専門講習の受講案内を行い参加を促す	○	○	公営企業局企画管理課職員7名が受講 市長事務部局が実施した研修に参加
		③ 手話研修の受講促進	市長事務部局が実施する手話研修を周知し、参加を促す	○	○	
2 職務の選定・創出	① ②	障害特性に応じた職務の創出	年に少なくとも1回、各部署を対象に調査を実施し職員の障害特性を踏まえ、職務の選定・創出に努める	○	○	R4年度に全職場を対象に調査を実施また、R5年7月に局内で業務を募集今年度も引き続き募集中
		障害特性に応じた職務とのマッチング	企画管理課は、毎年の人事異動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に努め、異動時には配置先の所属長に引継ぎを行う	○	○	

取組項目			取組内容		取組状況R5	取組状況R6	備考	
3 環境整備 ・ 人事管理	(1) 職務環境	①	障害特性に配慮したレイアウトや座席配置	障害のある職員からの申し出を踏まえ過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の対応を行う	○	○		
		②	就労支援機器の整備・活用	研修時などに聴覚障害のある職員の希望に応じ音声認識ソフトを利用する	—	○	R6よりAmiVoice導入	
		③	作業マニュアルのチェック、改善、作成	障害のある職員の職場を中心に、既存のマニュアルのチェックや改善、作成を促す	○	○		
	(2) 募集・採用	①	募集や任用における合理的配慮の実施	申込時や面接において受験生の状況や意向を確認し、過重な負担にならない範囲で対応する	○	○		
		②	障害特性に応じた多様な形態での任用	軽易な作業を行う職員(会計年度任用職員)の募集を行い、知的障害者や精神障害者などの任用に努める	○	○	R4に雇用形態の見直しにより、2名任用	
		③	募集・採用にあたって不適切な取扱いの禁止	募集・採用にあたり以下の取扱いを行わない ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する ・自力で通勤できることといった条件を設定する ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する	○	○		
	(3) 働き方	①	時間単位の休暇取得の推進	各職場において利用促進を図る	○	○		
	(4) キャリア形成	①	キャリアカウンセリングの実施	職員対象のキャリアカウンセラーが仕事の進め方などの相談に応じる	○	○		
	(5) その他人事管理	①	聴覚障害者職員向けに手話通訳者などを配置	1人以上の配置に努める	—	—	対象者の配置時は対応できるよう努める	
		②	面談の実施	直近上司や所属長は事務分担を決めるときや人事評価制度に基づく目標設定面談、評価のフィードバック面談の場も積極的に活用しながら、適宜面談を行い、状況把握と配慮の調整を行う。	○	○		
		③	中途障害者への配慮	新規採用職員については、企画管理課、産業医や保健師との面談を通して必要な配慮等を把握し、過重な負担にならない範囲で配慮を行う	○	○		
4 その他		①	就労施設等への発注等を通じた障害者の活躍の場の拡大	在職中に疾病・事故等により障害者となった職員に対して、企画管理課が状況を把握し、可能な範囲で職務選定や職場環境の整備を行い、円滑な職場復帰を促す	○	○		
				障害者施設が生産・加工・制作した物品のカタログ等を職員に回覧する。	○	○		
				公共調達において障害者雇用に取り組む事業への加点制度を実施する	○	○		
				「障害者優先調達推進法」に基づく特定随意契約の選定を行う	○	○		

### 3. 教育委員会事務局

#### (1)目標の進捗状況

目標		説明	R元	R2	R3	R4	R5	R6
目標1	合理的配慮の理解の浸透	募集・採用時、採用後における合理的配慮について「ほとんど・全く知らない」の割合の減少 令和元年度 51% →(目標値)令和6年度 0%	51.0%	37.9%	36.0%	10.5% (15.2%)	8.0% (12.7%)	12.4% (17.0%)
目標2	障害のある職員の満足度	障害のある職員が合理的配慮について「よく・概ねできている」と考える割合を向上させ、全職員の認識の差を縮める 令和元年度 全職員35% ⇌ 障害のある職員12% →(目標値)令和6年度 障害のある職員35%以上	12.0%	52.4%	21.2%	21.5%	36.1%	34.3%
目標3	法定雇用率以上の任用	各年6月1日時点の法定雇用率以上の実雇用率の達成 (目標値)法定雇用率以上	2.52%	2.44%	2.47%	2.96%	3.06%	2.85%
			(法定雇用率2.4%)		(2.5%)		(2.8%)	

※目標1, 2については各任命権者との合算値(括弧内は教育委員会事務局単独の数値)

#### (2)取組項目の進捗状況

取組状況欄の記号 ○:実施済み又は継続実施中 △:一部実施又は実施予定 ×:未実施 -:該当なし又は対象者なし

令和7年3月現在

取組項目		取組内容			取組状況 R5	取組状況 R6	備考			
1 体制整備	(1) 組織面	① 障害者雇用推進者の設置	職員課長を選任		○	○				
		② 障害者雇用・活躍推進チームの設置	障害者雇用活躍推進チーム(以下「推進チーム」という)を設置し、毎年1回以上会議を行い計画の点検・見直し等を行う		○	○	推進チーム会議をR6年9月、R7年1月、2月に開催(任命権者合同)			
		③ 相談体制の充実	障害者職業生活相談員や所属長、職員課、産業保健スタッフ、外部機関等の役割分担を整理して多様な相談ができる体系づくりを検討する		○	○	R3年度中に相談窓口を設置した (参考)R4相談件数1件 R5相談件数0件 R6相談件数0件			
		④ 障害者職業生活相談員の設置	法定基準を満たす配置を行う		○	○	職員課職員3名を選任			
	(2) 人材面	① 障害者雇用に関する基礎的研修や周知の実施	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階層別研修に参加する。		○	○				
		② 専門的研修・セミナー受講促進	障害者職業生活相談員に選任された者に障害者生活相談員資格認定講習を受講させる		○	○	職員課職員3名が受講			
		③ 手話研修の受講促進	障害のある職員が配置されている職場の職員を中心に外部機関等が実施する専門講習の受講案内を行い参加を促す		○	○	市長事務部局が実施した研修に参加			
2 職務の選定・創出	① 障害特性に応じた職務の創出	年に少なくとも1回、各部署を対象に調査を実施し職員の障害特性を踏まえ、職務の選定・創出に努める		○	○	令和6年11月18日付尼教職第1731号により、各部署に調査を実施し、職務の選定・創出に努めた				
	② 障害特性に応じた職務とのマッチング	職員課は、毎年の人事異動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に努め、異動時には配置先の所属長に引継ぎを行う		○	○	人事異動ヒアリングの際に聞き取りを実施している				

取組項目			取組内容		取組状況R5	取組状況R6	備考
3 環境整備 ・ 人事管理	(1) 職務環境	①	障害特性に配慮したレイアウトや座席配置	障害のある職員からの申し出を踏まえ過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の対応を行う	○	○	
		②	就労支援機器の整備・活用	研修時などに聴覚障害のある職員の希望に応じ音声認識ソフトを利用する	—	—	対象者の配置時は対応できるよう努める
		③	作業マニュアルのチェック、改善、作成	障害のある職員の職場を中心に、既存のマニュアルのチェックや改善、作成を促す	○	○	
	(2) 募集・採用	①	募集や任用における合理的配慮の実施	申込時や面接において受験生の状況や意向を確認し、過重な負担にならない範囲で対応する	○	○	
		②	障害特性に応じた多様な形態での任用	軽易な作業を行う職員(会計年度任用職員)の募集を行い、知的障害者や精神障害者などの任用に努める	△	△	任命権者で任用するための手法等について検討中
		③	募集・採用にあたって不適切な取扱いの禁止	募集・採用にあたり以下の取扱いを行わない ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する ・自力で通勤できることといった条件を設定する ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する ・特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する	○	○	
	(3) 働き方	①	時間単位の休暇取得の推進	各職場において利用促進を図る	○	○	
	(4) キャリア形成	①	キャリアカウンセリングの実施	職員対象のキャリアカウンセラーが仕事の進め方などの相談に応じる	○	○	
	(5) その他人事管理	①	聴覚障害者職員向けに手話通訳者などを配置	1人以上の配置に努める	—	—	対象者の配置時は対応できるよう努める
		②	面談の実施	直近上司や所属長は事務分担を決めるときや人事評価制度に基づく目標設定面談、評価のフィードバック面談の場も積極的に活用しながら、適宜面談を行い、状況把握と配慮の調整を行う。	○	○	
		③	中途障害者への配慮	新規採用職員については、職員課、産業医や保健師との面談を通して必要な配慮等を把握し、過重な負担にならない範囲で配慮を行う	○	○	
4 その他	①	就労施設等への発注等を通じた障害者の活躍の場の拡大	障害者施設が生産・加工・制作した物品のカタログ等を職員に回覧する。	○	○		
			公共調達において障害者雇用に取り組む事業への加点制度を実施する	○	○		
			「障害者優先調達推進法」に基づく特定随意契約の選定を行う	○	○		

## 4. 消防局

### (1)目標の進捗状況

目標	説明	R元	R2	R3	R4	R5	R6
合理的配慮の理解の浸透	募集・採用時、採用後における合理的配慮について「ほとんど・全く知らない」の割合の減少 令和元年度 51% → (目標値)令和6年度 0%	51.0%	37.9%	36.0%	10.5% (19.4%)	8.0% (10.0%)	12.4% (21.5%)

※数値は各任命権者との合算値(括弧内は消防局単独の数値)

### (2)取組項目の進捗状況

取組状況欄の記号 ○:実施済み又は継続実施中 △:一部実施又は実施予定 ×:未実施 -:該当なし又は対象者なし

令和7年3月現在

取組項目	取組内容				取組状況 R5	取組状況 R6	備考	
1 体制整備	(1) 組織面	① 障害者雇用推進者の設置	消防局企画管理課長を障害者雇用推進者として選任する			○	○	
		② 障害者雇用・活躍推進チームの設置	障害者雇用活躍推進チーム(以下「推進チーム」という)を設置し、毎年1回以上会議を行い計画の点検・見直し等を行うよう努める			○	○	推進チーム会議をR6年9月、R7年1月、2月に開催(任命権者合同)
		③ 相談体制の充実	障害者職業生活相談員の設置や各所属長、消防局企画管理課等の役割分担を整理して多様な相談ができる体系づくりを検討する			○	○	相談員、所属長、企画管理課等一定の相談体制を整備
		④ 障害者職業生活相談員の設置	消防局企画管理課から1名を選任し配置する			○	○	R5.11月に1名受講し、相談員に選任
	(2) 人材面	① 障害者雇用に関する基礎的研修や周知の実施	市長部局が実施する障害特性や職場における合理的配慮等を学ぶ研修会に参加し、その内容を各所属に伝達する			○	○	
		② 専門的研修・セミナー受講促進	障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させ、障害者職業生活相談員を選任する その職場の職員を中心とした外部機関等が実施する専門講習の受講案内を行い、参加を促す			○	○	R5.11月に実施の講習を1名受講
		③ 手話研修の実施(集合研修と出張研修)	手話が必要となった場合に、適宜研修を実施する			○	○	
2 職務の選定・創出	①	障害特性に応じた職務の創出	様々な障害特性を踏まえて、障害を負った職員の能力を最大限活かせる職務の選定・創出に努める			○	○	
3 環境整備・人事管理	(1) 職務環境	① 障害特性に配慮した庁舎の整備	庁舎の新築や改築に伴い、バリアフリー設備の設置を行う等、障害者の使用を考慮した環境整備に努める			○	○	環境整備ができていない庁舎については、今後予定している長寿命化工事や庁舎建て替え工事と併せて対応予定
		② 働き方	時間単位の休暇取得の推進			○	○	
	(3) キャリア形成	① キャリアカウンセリングの実施	市長部局のキャリアカウンセラーを活用し、仕事の進め方などの相談に応じる			-	-	
		④ その他人事管理	① 面談の実施	直近上司や所属長は事務分担を決めるときや人事評価制度に基づく目標設定面談、評価のフィードバック面談の場も積極的に活用しながら、適宜面談を行い、状況把握と配慮の調整を行う。			-	
		② 中途障害者への配慮	職員の円滑な職場復帰を促すため、消防局企画管理課が状況を把握し、可能な範囲で職務選定や職場環境の整備を行う			-	-	

## 5. 議会事務局

### (1) 取組項目の進捗状況

取組状況欄の記号 ○:実施済み又は継続実施中 △:一部実施又は実施予定 ×:未実施 −:該当なし又は対象者なし

令和7年3月現在

取組項目			取組内容	取組状況 R5	取組状況 R6	備考
体制整備	組織面 障害者雇用推進者の設置	議会事務局総務課長を選任する。	○	○		
	人材面 障害者雇用に関する研修の受講及び合理的配慮等の研修の受講促進	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。	○	○	対象者が障害者活躍推進研修を受講	
職務の選定・創出	障害特性に応じた職務の創出	身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討し、市長事務部局とも調整する。	−	−		
環境整備・人事管理	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	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。	○	○	対象者が障害者活躍推進研修を受講	

## 6. 監査事務局

### (1) 取組項目の進捗状況

取組状況欄の記号 ○:実施済み又は継続実施中 △:一部実施又は実施予定 ×:未実施 −:該当なし又は対象者なし

令和7年3月現在

取組項目			取組内容	取組状況 R5	取組状況 R6	備考
体制整備	組織面	障害者雇用推進者の設置	監査事務局監査第1担当課長を選任する。	○	○	
	人材面	障害者雇用に関する研修の受講及び合理的配慮等の研修の受講促進	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。	○	○	事務局内研修を独自で実施(R6年5月) 対象者が障害者活躍推進研修を受講
職務の選定・創出	障害特性に応じた職務の創出	身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討し、市長事務部局とも調整する。	−	−		
環境整備・人事管理	障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	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。	○	○		事務局内研修を独自で実施(R6年5月) 対象者が障害者活躍推進研修を受講