

	施策体系	取組	令和6年度の特徴的な取組内容		障がい者差別解消支援地域協議会	障がい者団体	自立支援協議会	
			実施したこと	実施したことによる効果	意見	意見	意見	施策評価
障がいを理由とする差別をなくすための施策	障がいの理解に関する施策	1-1 市民及び事業者の理解を深めるための研修等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年12月号の特集に【音のない世界で～ともに暮らす芦屋～】と題した聴覚障がいを中心とした特集記事を掲載した。 ・総合的な学習の時間において福祉学習として、講話や車いすに実際に乗る体験を行った。また、障がいのある児童生徒も一緒に学ぶ時間をつくることにより、障がいに対する理解を深め、相手の特性を察知し、知ることの大切さ、人とのつながりの大切さについて考えさせることができた。 ・教職員を対象とした研修として、専門的な知識のある方に来校いただき、障がいのある児童生徒の行動観察や助言・指導をいただいた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特定の障がいに注目した記事となり、その障がい特性について詳しく紹介することができ、合理的配慮についても情報提供することができた。 ・相手の特性を察知し、知ることの大切さに気づき、共生社会について考えさせることができた。また、障がいのある人や高齢者が地域で生活していく方策について考える機会とすることができた。また、実際に障がいのある方と交流することで、障がいとの向き合い方や人とのつながりの大切さについて考えさせ、障がいに対する理解を深めさせることができた。 ・障がいのある児童生徒に対する理解を図ることができた。また、授業中の学習課題や対応の仕方など特別支援教育について研究を深めることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・市広報誌では、障がいのある当事者とその家族を取り上げるなど、市民の理解促進に向けた市の仕掛けや一連の取り組みについては一定評価できる。 ・市では、全ての子供が地域の学校に通えるようにする取り組みを行っている。また、ICT機器の活用や体験学習に加え、日常生活において障がいのある生徒とない生徒が共に学ぶことが重要と考えている。市は「子供たちがみんな同じ環境で学べる」ことを最優先し、学校長等に協力を依頼している。 ・市では、教員の専門性を高めるために教員研修会を実施している。研修会では、専門家からも教員の学習意欲の高さが評価されており、教員は毎年新たな学びを得ているため、今後も継続していきたい。 ・市のインクルーシブ教育は誇れる取り組みだと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・広報誌で障がいについて取り上げてくれるのはありがたい。 ・障がいのある人の写真をタブー視せずに広報誌等で掲載することで、市民の注目を集められるので良いと思う。 ・地域の様々な取り組みにおいて、円滑な運営と共助のために、障がい理解は不可欠。 ・身体障がいだけでなく、知的障がいや精神障がいなど、多様な障がいについて学べる機会を提供してほしい。 ・外見からは分かりにくい障がいへの理解の促進や外国人への啓発など、周囲の理解度の格差を埋めるための取り組みがあればいいと思う。 ・知的障がい等は理解されづらいため、インクルーシブ教育は良い取組だと思う。 		
		1-2 障がいのある人となし人との相互理解を深めるための事業等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・特別活動においては、学校行事等に限らず、学級活動、児童会・生徒会活動、クラブ活動の全てにおいて、障がいのある生徒と共に過ごすことを基本としている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の生活の中で、生徒が障がいの有無に関わらず学級の仲間として共に過ごすことができた。 				
	合理的配慮の提供支援に関する施策	2 合理的配慮の提供支援に関する事業の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・潮見中学校において、1階の多目的トイレを拡張し、ユニバーサルシート及びオストメイト対応の便座を設置した。 ・民間事業者に対して「合理的配慮提供支援助成事業（障がいのある人に必要な合理的配慮を提供した際に、その費用の一部を助成する事業）」を実施した。 ・兵庫ゆずりあい駐車場制度及びヘルプマーク・カードについて、広報あしやなどを通じて周知・啓発に努めた。 ・出前講座のメニュー登録などを推進した。また、利用者拡充に向けた取り組みを検討した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサルシート及びオストメイト対応の便座を、障がいの有無にかかわらず、幅広い年齢層の方々に利用してもらえるように努めた。 ・合理的配慮提供支援助成事業で2件助成を行った。 ・兵庫ゆずりあい駐車場交付申請数は約280件、ヘルプマーク・カードの交付件数は約480件であり、昨年度に引き続き多くの市民に交付することができた。 ・人権問題や障がいがある人への配慮に関する出前講座を実施し、学習機会の確保に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・合理的配慮の提供が民間事業者にも義務化されたことにより、障がいのある人が声を上げやすくなったのではないかと。 ・「合理的配慮」という言葉の認識が社会において統一されておらず、その人に合った対応がなされていない場面がある。配慮はあっても個々の障がいや特性に合わない配慮をされて、不十分な場合もある。対応や配慮に感謝しつつも、個々の障がいや特性に合わせた対応の重要性を感じている。 ・個々の状況に合わせた合理的配慮の提供と、全員が利用しやすいユニバーサルデザインのさらなる普及を望む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサルシートなどのハード面の有無が、障がいのある人の外出のハードルを大きく左右する。また、車いす利用者にとっては小さな段差が大きな障壁となる。芦屋市のバリアフリー化は進んできたと思うが、さらに推進して行ってほしい。 ・合理的配慮が大げさすぎるときがある。「障がいのある人には何でもしてあげなければならない」と思われているのでは。過剰な配慮は、受ける側にも提供側にも負担になる。障がい特性は人それぞれであることを理解してほしい。 ・合理的配慮は「100点満点」でなくてもいい。できる範囲での歩み寄りが大切。 ・「何がお手伝いできますか？」と声をかけ、本人のニーズを確認するコミュニケーションが不可欠。 		
	社会参加の機会の拡大	3 社会参加の機会を拡大する事業等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・保健福祉センター内の阪神南障害者就業・生活支援センターに就労支援員を常勤で配置した。 ・障がいのある方を会計年度任用職員として以下の人数を採用した。 <ul style="list-style-type: none"> ┆身体：4名 ┆精神：12名 ┆知的：4名 	<ul style="list-style-type: none"> ・阪神南障害者就業・生活支援センターの実績は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ┆配置人数：1人 ┆就労相談件数：1,765件 ┆一般就労達成者数：15名 ・R6年度の法定雇用率が2.84%となり、R6年度法定雇用率を達成した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・法定雇用率は徐々に上昇しているため、積極的な障がいのある人の採用が求められている。 ・市は法定雇用率をクリアしており、その点では評価できる。しかし、会計年度任用職員は任期が1年であるため、今後も多様な部署において採用を拡大する等、障がいのある人の雇用のさらなる推進が期待される。 ・今後、支援側としても継続的な雇用を応援し、雇用率の向上に貢献していきたいと考えている。 ・障がいのある人の採用だけでなく、その後の就労の定着がますます重要になってきていると感じる。就労の定着には一人一人に合わせた合理的配慮の提供やパフォーマンス向上のための対応が不可欠。 ・障がいのある人が活躍できる場を広げることは、行政だけでなく民間企業も含めた社会全体の課題。官民が連携して取り組むことが大切。 ・障がいの内容によって、職業の選択肢が限られてしまうことがある。障がいのある人がより多様な職種で活躍できる機会が増えることが望まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・完璧でなくていいので、会計年度任用職員について「就労に結び付いた」「自立できた」といった「契約満了後にどうなったか」のデータを取ってほしい。 ・会計年度任用職員がどんな業務をしているのかを知りたい。 ・上司が変わるだけで仕事のやりやすさが変わる。就職すると親が関与できないため、その人の特性を伝えてくれる人がいれば、長く勤められるのではないかと。 ・現場の人の力に頼ってしまいがちだが、企業全体でフォローしてもらえるとありがたい。 		
政策形成過程への参画	4 政策形成過程への参画	自立支援協議会、障がい者差別解消支援地域協議会、社会福祉審議会、民生委員推薦会、福祉のまちづくり委員会等の附属機関において、障がいのある人やその家族に参画していただいた。	(特になし)	(特になし)				

総合評価（自立支援協議会による評価）