

# 川崎市障害者雇用・就労促進基本方針案【概要版】

## 【1】障害者雇用・就労に関する法制度

### 障害者雇用促進法

事業主に対して、障害者雇用率(法定雇用率)に相当する人数以上の身体障害者・知的障害者の雇用を義務付け。

区分	民間企業	官公庁	教育委員会	特殊法人
率(%)	1.8→2.0%	2.1→2.3%	2.0→2.2%	2.1→2.3%

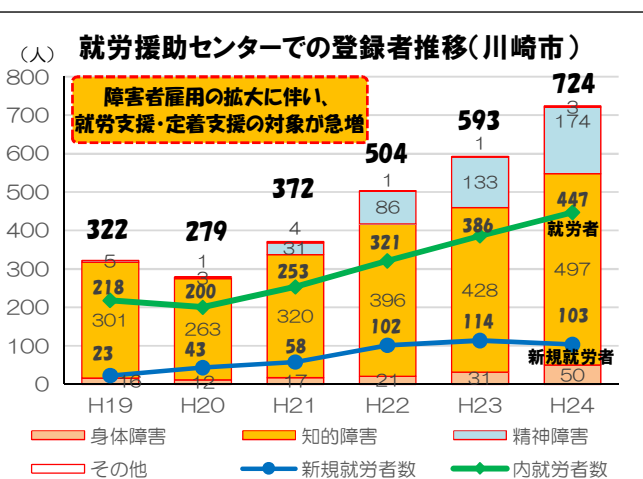
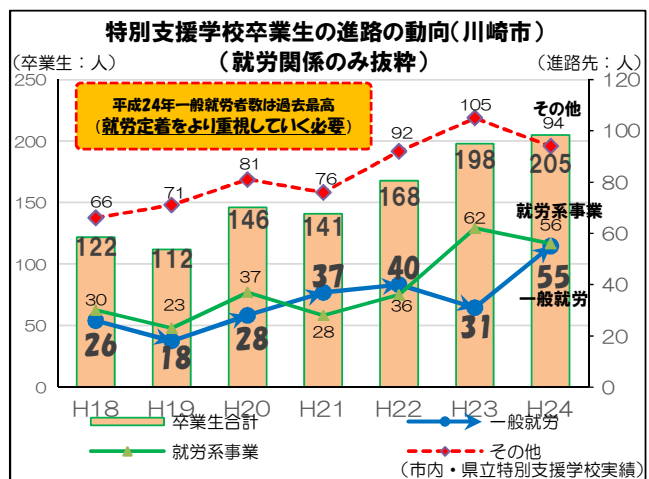
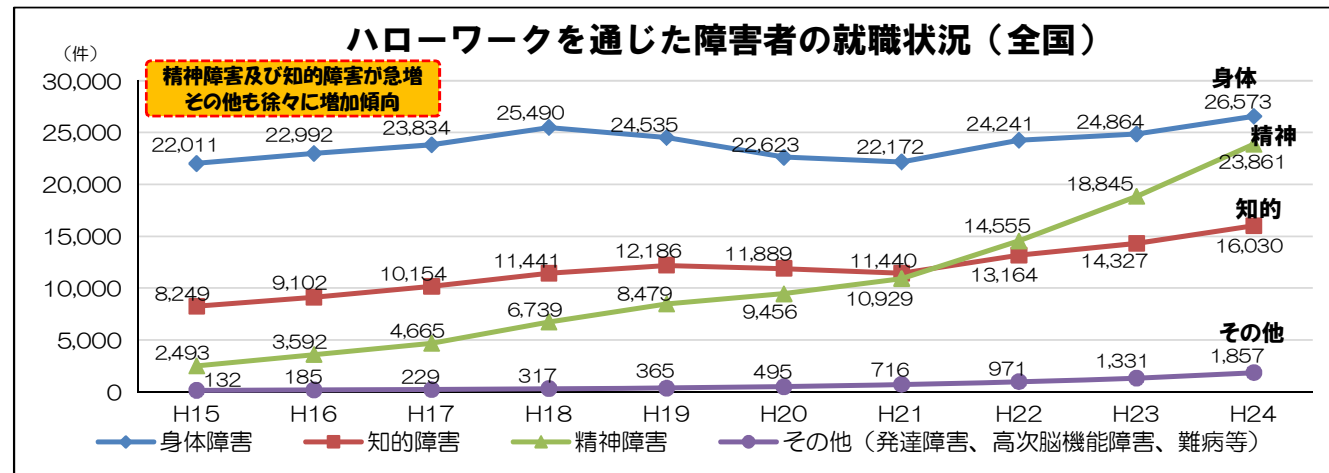
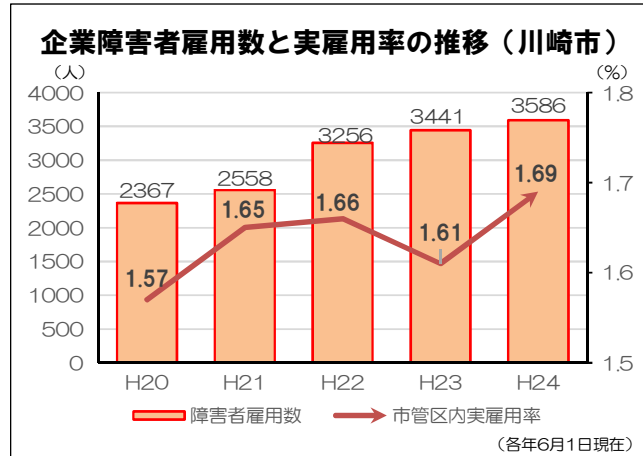
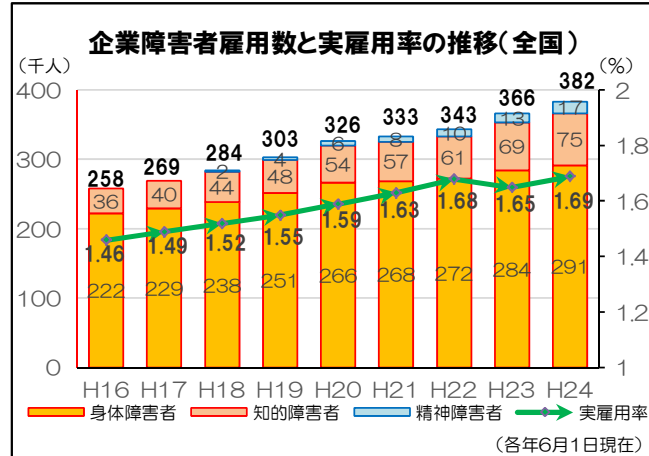
平成25年4月1日から  
引き上げ

※精神障害者の雇用義務付け(平成30年4月1日施行)

### 障害者優先調達推進法(平成25年4月1日施行)

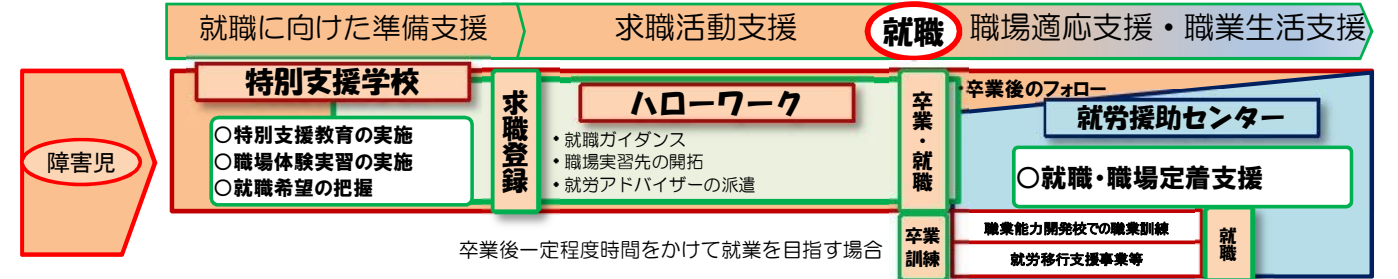
目的: 障害者就労施設で就労する障害者や在宅で就業する障害者の経済面の自立を進めるため、国や地方公共団体などの公的機関が、物品や役務を調達する際、障害者就労施設等から優先的に調達することを推進することを目的とするもの。

## 【2】障害者雇用・就労に関する統計値

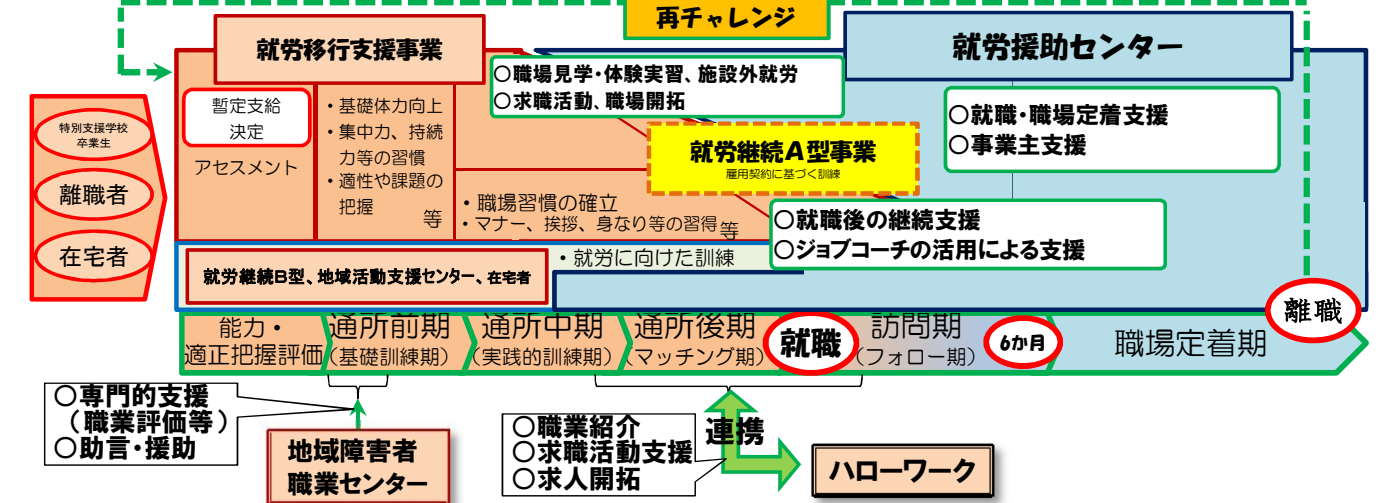


## 【3】支援ステージ別に見た障害者雇用・就労の現状と課題

### ① 特別支援学校卒業生が就職・定着するまでの支援



### ② 就労移行支援事業所などから就労援助センターを通じた就職・定着するまでの支援



## 【4】障害者雇用・就労の現状における課題

#### 法定雇用率引上げ等への対応

雇用の場の創出・拡大

- 課題1 障害者雇用促進・開拓に向けた総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築
- 課題2 精神障害・発達障害・高次脳機能障害等に対する企業へのサポート体制の構築
- 課題3 産業界全体で障害者雇用を推進する意識の醸成

#### 就労支援施設等での課題

働く力・働く意欲の向上

- 課題9 福祉施設から一般就労への促進
- 課題10 福祉施設従事者の就労支援スキルの向上
- 課題11 精神障害、発達障害、高次脳機能障害等へのサポート体制の構築

#### 福祉的就労の促進(障害者優先調達推進法に基づく取組)

- 課題4 障害者就労施設等からの優先的な調達を推進し、受注機会の増大を図るための措置
- 課題5 障害者の生活を自立したものとするため、工賃を増やすとともに、離職後も含めたセーフティネットの役割を果たす取組

#### 就労準備から就職時期の課題

就労マッチング

- 課題12 一般就労へのコーディネート機能の強化
- 課題13 職場環境の構築に向けたサポート機能の強化
- 課題14 就労に向けた企業と障害者との意識共有の場の構築

#### 特別支援学校在学期の課題

働く力・働く意欲の向上

- 課題6 学ぶ意欲や働く意欲を育み、社会的自立を促進する教育の構築
- 課題7 特別支援学校生徒や発達障害等特別な支援を要する生徒に対する社会的自立支援の強化
- 課題8 個々の生徒の状況に応じた総合的な就労サポート体制の構築

#### 就職から定着支援期の課題

就労マッチング

- 課題15 一人ひとりの状況に応じた総合的な定着支援体制の強化
- 課題16 障害者が働き続けるための力の向上・支援

#### 障害者雇用・就労施策全体の促進体制

促進体制

- 課題17 就労支援関係機関が有機的な連携を図るための総合的な推進体制の構築



# 基本目標 障害があっても働く意欲を実現できる、市民・企業・事業者・行政などの多様な主体の協働を通じた自立と共生の社会をめざす

## 方針1 “働く意欲と働く力の向上”を支える

学校在学期

### 【働くことの実現に向けた支援体制の課題】

- 1 学ぶ意欲や働く意欲を育み、**社会的自立を促進する教育の構築**（課題6）
- 2 特別支援学校生徒や発達障害等特別な支援を要する生徒に対する**社会的自立支援の強化**（課題7）
- 3 個々の生徒の状況に応じた**総合的な就労サポート体制の構築**（課題8）

### 【課題解決に向けた基本方向】

- 方向1 特別支援学校や特別支援学級において、**職業的自立に必要な能力や態度を育成する「職業教育」の推進**
- 方向2 **働く喜びと意義を感じる**ことのできる**就労体験の場の創出**
- 方向3 卒業後の進路に応じたコース制の導入や分教室の設置等による**職業教育の促進と特別な教育的支援を要する生徒も含めた支援体制**の構築
- 方向4 特別支援学校就労支援員による継続的な**企業開拓の推進**と、就労後の**就職定着率の向上（離職率低下）**
- 方向5 職場定着率の向上を目指し**「家族等の支える力」**を育成

成人期以降

### 【働くことの実現に向けた支援体制の課題】

- 1 **福祉施設から一般就労への促進**（課題9）
- 2 福祉施設従事者の**就労支援スキル**の向上（課題10）
- 3 **精神障害、発達障害、高次脳機能障害等への支援体制**の構築（課題11）

### 【課題解決に向けた基本方向】

- 方向6 **働く意欲**に応じた**福祉施設から一般就労への移行**の推進
- 方向7 **福祉施設従事者の人材育成**
- 方向8 **支援方法が未確立な障害への支援プログラムの構築**

## 福祉的就労による“働く”を支える

### 【福祉的就労により働く課題】

- 1 障害者就労施設等からの**優先的な調達を推進し、受注機会の増大を図るための措置**（課題4）
- 2 障害者の生活を自立したものとするため、**工賃を増やすとともに離職後も含めたセーフティネットの役割を果たす取組**（課題5）

### 【課題解決に向けた方向性】

- 方向9 **障害者施設への発注を促進**する
- 方向10 **障害者施設等での製作物販売の促進**

## 方針2 “働きたいと雇いたい”のマッチング力の強化を進める

“求職”  
“就職”

### 【働くに結びつけるための支援体制の課題】

- 1 障害者雇用促進・開拓に向けた**総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築**（課題1）
- 2 **一般就労へのコーディネート機能**の強化（課題12）
- 3 **職場環境の構築に向けたサポート機能**の強化（課題13）
- 4 **精神障害・発達障害・高次脳機能障害に対する企業へのサポート体制**の構築（課題2）
- 5 **産業界全体で障害者雇用を推進する意識の醸成**（課題3）
- 6 就労に向けた**企業と障害者との意識共有の場の構築**（課題14）

### 【課題解決に向けた方向性】

- 方向11 **障害者雇用支援モデルの構築**
- 方向12 就労援助センターを中心とした**就労支援コーディネート機能の強化**
- 方向13 **雇用環境整備に向けた実践的な企業支援**の仕組みづくり
- 方向14 企業や庁内委託事業での**障害者就労の実習の場の拡大**
- 方向15 **精神障害、発達障害、高次脳機能障害等への支援機能の構築**
- 方向16 ハローワーク等**支援機関と企業との意識の共有の場づくり**
- 方向17 **キャリア形成支援ツールの活用による雇用促進の仕組みづくり**

“就職”  
“定着期”

### 【働くことの継続に向けた支援体制の課題】

- 1 一人ひとりの状況に応じた**総合的な定着支援体制の強化**（課題15）
- 2 **障害者が働き続けるための力の向上・支援**（課題16）
- 3 障害者雇用促進・開拓に向けた**総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築**（課題1）

### 【課題解決に向けた方向性】

- 方向18 就労援助センターを中心とした**きめ細やかな職場定着支援に向けた体制の強化**
- 方向19 **雇用先企業に向けた定着支援体制の構築**
- 方向20 障害者の仕事を本人と就職先と両面から支える**支援体制の強化**

## 方針3 “雇用の場を創出・拡大”する

### 【雇用の場の拡大・創出に向けた課題】

○法定雇用率の引き上げ等により障害者雇用の拡大に向けての制度面での変化が進められていることから各雇用先での対応が求められている。

### 雇用機会拡大・創出に向けた方向性

#### 【民間企業への雇用促進に向けた取組に向けての課題】

- 1 障害者雇用促進・開拓に向けた**総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築**（課題1）
- 2 **産業界全体で障害者雇用を推進する意識の醸成**（課題3）

### 【課題解決に向けた方向性】

#### ～雇用プロセスに応じた支援体制の構築～

- 方向21 **障害者雇用に向けた相談の場づくり**
- 方向22 中小民間企業等での**雇用チャレンジ**の支援
- 方向23 **雇用環境整備に向けた実践的な企業支援**の仕組みづくり（再掲）

#### ～障害者雇用の職域・場の拡大に向けた仕組みづくり～

- 方向24 障害者雇用に**ノウハウ等を有する企業・団体等との提携**
- 方向25 **ウェルフェアイノベーションと連携した障害者雇用の職域拡大**
- 方向26 **障害者雇用推進企業を応援（評価・発信）する仕組みづくり**

### 市役所による雇用拡大に向けた施策の方向性

- 方向26 **市の雇用率拡充に向けた取組の推進**
- ・雇用率の拡充に向け、①計画的な採用計画に基づく採用、②職域の拡充への取組、③チャレンジ雇用の拡充
- 方向27 **民間企業の障害者雇用促進に向けた市役所業務の優先発注の仕組みづくり**

## 障害者雇用・就労を継続的に推進していく取組

### 障害者雇用の促進に向けたプラットフォームづくり

#### 【関係者間の連携における課題】

1. 各関係機関が障害者雇用に向けて**取組事項の相互共有による障害者雇用の効果的な推進**
2. 障害者雇用について、雇用者、行政、障害者などの関係者が**障害者雇用についての課題や先進的な取り組みを情報交換しながら、協働して障害者雇用の促進が図られる仕組みが必要**

#### 【課題解決に向けた方向性】

- 障害者雇用・就労促進に向けた関係者の場づくり
- ・庁内外から、企業関係、労働分野、福祉分野等から構成
  - ・「**障害者が働く**」ことを推進する**まちづくりの基盤を形成・整備**する
  - ・障害者雇用に関わる人の**裾野拡大を進める**
  - ・障害者雇用の情報を積極的に発信し、幅広くアピールする

### 障害者雇用の取組を発信し共有する

#### 【障害者雇用を広く進める課題】

1. 企業によっては、どのように雇用すれば良いか**ノウハウが乏しい**
2. 知識や技能を有する**企業が求める障害者が見つからない、情報ミスマッチが生じている**
3. 障害がゆえの特性をどのように対応してよいか**わからない**

#### 【課題解決に向けた方向性】

1. **雇用の好事例の情報発信と配慮すべき事項の紹介**
  - ・障害特性に応じた事例集の作成や相互の情報共有を図る情報ツールの作成
  - ・チャレンジ雇用等の実践に基づく多様な雇用モデルを企業等に発信することによる障害者雇用に関するノウハウの習得支援
2. **企業と支援機関との意識の共有の場づくり（再掲）**
  - ・合同面接会、就職活動セミナーの開催や、関係機関が顔の見える関係を構築

### 庁内の総合的な体制整備と進行管理・評価

#### 【障害者雇用を総合的に進める課題】

1. 教育、福祉、企業向けの各施策の情報の共有による**総合的な雇用促進体制が必要**となっている。
2. 雇用先の開拓機能や企業就労支援・企業定着支援機能について、各組織間で**制度の狭間が生じない体制整備が必要**となっている。

#### 【課題解決に向けた方向性】

1. **障害者雇用・就労促進に向けた一体的な組織体制の検討**
2. **障害者雇用・就労促進に向けた各局横断的な会議体の設置検討**
3. **基本方向の取組結果に対する進行管理と評価の実施**

川崎市障害者雇用・就労促進基本方針案

平成25年8月

川 崎 市



## 目 次

1. はじめに.....	1
2. 基本方針策定の趣旨.....	2
(1) 基本方針策定の趣旨.....	2
(2) 基本方針の構成.....	2
(3) 基本方針の位置づけと基本方針で定める期間.....	3
3. 障害者雇用・就労の現状と課題.....	4
(1) 法制度及び統計実績から見る現状と課題.....	4
ア 障害者雇用・就労に関する法制度.....	4
イ 障害者雇用・就労に関する統計値.....	7
ウ 法制度と統計値から見る障害者雇用・就労の課題.....	12
(2) 支援ステージ別から見る現状と課題.....	14
ア 教育・福祉・労働施策の連携による障害者雇用の推進体制.....	14
イ 特別支援学校在学期の就労支援.....	16
ウ 就労支援施設等から一般就労への移行支援.....	17
エ 成人期における就労支援.....	18
オ 支援ステージ別の障害者雇用・就労の課題.....	20
4. 基本目標・取組の視点・基本方針.....	23
(1) 基本目標.....	23
(2) 基本目標の実現に向けた3つの取組の視点.....	23
(3) 基本方針.....	23
5. 基本方針と取組の基本的な方向.....	26
方針1 “働く意欲と働く力の向上”を支える.....	26
ア 学校在学期.....	26
イ 成人期.....	27
ウ 成人期（福祉的就労）.....	28
方針2 “働きたいと雇いたいとのマッチング力の強化”を進める.....	29
ア 求職～就職期.....	29
イ 就職～定着期.....	31
方針3 “雇用の場を創出・拡大”する.....	32
ア 民間企業への取組.....	32
イ 市役所による雇用拡大に向けた施策の方向性.....	33
障害者雇用・就労を継続的に推進していく取組.....	34
ア 障害者雇用の促進に向けたプラットフォームづくり.....	34

イ 障害者雇用の取組を発信し共有する.....	34
6. 推進にあたって.....	35
ア 庁内の総合的な体制整備.....	35
イ 進行管理と評価の仕組み.....	35
参考資料.....	36

## 1. はじめに

川崎市では、平成9年に「かわさきノーマライゼーションプラン」を策定して以来、障害のある方もない方も、お互いを尊重しながらともに支えあう自立と共生の地域社会をめざして障害者施策に取り組んでいます。平成24年3月に策定した「第3次かわさきノーマライゼーションプラン」では、基本理念として、「育ち、学び、働き、暮らす」、「地域でふれあい、支え合い」、「やさしいまちづくり」の3つを掲げ、計画推進の方向性として、「地域生活支援の充実」、「地域生活への移行支援」、「就労に向けた支援」の3つを定めています。

本基本方針では、この基本的な方向性のうち、「就労に向けた支援」の部分について、昨今の障害のある方の雇用・就労に係る社会状況の変化に対応し、川崎市としてさらに障害者雇用・就労施策を推進していくため、今後、進めていく施策の方向性について基本方針として定めるものです。

障害者雇用をめぐる国全体の制度では、障害者雇用の拡大に向けて、近年めまぐるしく制度の変更がなされています。各雇用主体には、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率の定めにより、一定の割合の障害者を雇用することを義務づけておりますが、この雇用率のカウントについて、平成18年に精神障害者の短時間就労についても0.5人分として、平成22年には身体障害者と知的障害者についても短時間就労を0.5人分としてそれぞれ雇用率にカウントできるようになり、障害特性に応じた雇用の可能性が制度的に広がってきています。

また、平成25年4月には、民間企業で1.8%から2.0%、官公庁で2.1%から2.3%など各主体において15年ぶりに法定雇用率が引き上げられました。平成18年の障害者自立支援法施行以降、就労移行支援事業所などの就労支援事業所は増えてきており、就労援助センターを含めた就労支援機関が地域に一定程度の展開がなされて以降、初めての引き上げとなりました。今後、平成30年に精神障害者の雇用が義務化されるなど、障害者雇用に関する社会の意識の高まりも踏まえ、ますます障害のある方の雇用の拡大が図られていくことが見込まれます。

一方、川崎市においては、人口の増加率を大きく上回るほどに障害者の数が増えてきており、特に18歳から64歳までの稼働年齢層における精神障害、知的障害の伸びが著しい状況にあります。また、発達障害や高次脳機能障害など精神障害に含まれるものの精神障害者保健福祉手帳を所持していない方や、平成25年4月に障害者総合支援法が施行され難病の方が新たに障害の定義に含まれるなど、支援を必要とする対象が拡大している状況にあります。このように障害のある方が増え続けている状況の中で、障害のある方の就職件数も年々増え続けており、障害があっても働いていく社会環境は拡大してきています。

このような障害者雇用に関する国全体の制度展開や川崎市における障害者の状況を踏まえ、障害のある方の希望と能力に応じて働くことを支援していくために、このたび、川崎市が今後取り組んでいくべき基本的な方向性を基本方針案として取りまとめましたので、市民の皆様からの御意見を伺いながら、障害者雇用・就労に関する各施策を取りまとめたいと考えております。



## 2. 基本方針策定の趣旨

### (1) 基本方針策定の趣旨

- ・川崎市障害者雇用・就労促進基本方針は、近年の障害者雇用をめぐる法制度の改正等の社会情勢の変化に対応して、障害のある方の雇用・就労を積極的に進めていくために、**「障害があっても働く意欲を実現できる、市民・企業・事業者・行政などの多様な主体の協働を通じた自立と共生の社会をめざす」**ことを基本目標に掲げて、障害者雇用促進に資する取組について基本的な方向性を定めるものです。**今回お示しする方針案の内容をもとにパブリックコメント手続**を経て広く御意見をいただきながら、**基本方針の策定**を進めていきます。
- ・また、今後、第4期実行計画の策定と連動して、具体的なアクションプログラムを検討し、**基本方針を踏まえ、基本計画を策定**していくこととなります。

### (2) 基本方針の構成

基本方針は、川崎市における障害者雇用・就労の促進を図るうえでの、「**基本目標**」、「**基本目標の実現に向けた3つの取組の視点**」及び「**3つの方針**」を定め、これを達成するための「**27の取組の基本方向**」から構成されます。





### **(3) 基本方針の位置づけと基本方針で定める期間**

この基本方針は、川崎市の新総合計画「川崎再生フロンティアプラン」のもと、「第3期実行計画」、「新たな行財政改革プラン」や「かわさきノーマライゼーションプラン」などの障害児者に関する行政計画や事業との連携を図りながら、今後の川崎市の障害者雇用・就労施策を総合的に推進するための方針としての役割を担うものです。

また、この基本方針は、その後に第4期実行計画の策定と連動して策定する予定の具体的なアクションプログラムを含む基本計画と併せて、第4期実行計画の計画期間と整合性を図りながら、必要に応じて適宜見直しを行うものとします。

## (1) 法制度及び統計実績から見る現状と課題

### ア 障害者雇用・就労に関する法制度

#### ① 障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）

- ・障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じて、その職業生活において自立することを促進するための措置を講じることによって、障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

#### 【法定雇用率制度について】

- ・事業主に対して、障害者雇用率（法定雇用率）に相当する人数以上の身体・知的障害者の雇用を義務付けており、**平成25年4月に15年ぶりに法定雇用率が引き上げられました。**
- ・障害者雇用に関する状況の報告は、毎年1回、6月1日現在の状況を本社の所在地の公共職業安定所長に報告しなければなりません。
- ・この**報告義務がある事業主の対象が、常用雇用労働者数が50人以上の事業主へと平成25年4月から拡大**（従来は56人以上）されました。
- ・法定雇用率未達成の事業主で一定基準を下回る事業主には、公共職業安定所長が「障害者の雇入れに関する計画書」の作成を命令します。

#### ※平成25年4月改正による法定雇用率の引き上げ内容

区分	民間企業	官公庁	教育委員会	特殊法人
率（％）	1.8→2.0%	2.1→2.3%	2.0→2.2%	2.1→2.3%

#### ※障害者雇用率算定に伴うカウント方法

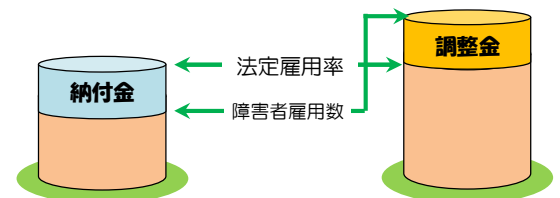
- ・重度の身体・知的障害者を雇用した際には、2人分として雇用率に算定します。
- ・重度でない身体障害、知的障害、精神障害のある方を短時間雇用（週20時間以上30時間未満の労働時間）した際には、0.5人分のカウントとされます。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上
身体障害者	○	△
重度	◎	○
知的障害者	○	△
重度	◎	○
精神障害者	○	△

○=1カウント ◎=2カウント △=0.5カウント

#### 【障害者雇用納付金制度について】

- ・障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念にたって、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、雇用する事業主に対して助成、援助を行うことで雇用の促進と安定を図る制度です。



- ・主なものとして、**法定雇用率を超えて雇用する企業に対しては、障害者雇用調整金として1人あたり月額27,000円を助成するものと、法定雇用率に満たない企業に対しては、障害者雇用納付金として1人あたり月額50,000円を納付させる仕組み**となっています。また、障害者雇用納付金は、**現行では常時雇用労働者数200人を超えるの事業主が対象**となっているものの、**平成27年4月以降100人を超える事業主へと対象が拡大**される予定です。

## 【精神障害者の雇用義務付けについて】

- ・平成30年4月から精神障害者の雇用を義務化する内容を含む改正障害者雇用促進法が平成25年6月に成立しました。

### (参考) 障害者雇用促進法の主な制度変遷

昭和22(1947)年	職業安定法で身体障害者に対する職業紹介・職業指導を規定
昭和35(1960)年	身体障害者雇用促進法が成立し、 <b>障害者雇用率制度を導入</b> (民間企業は努力義務)
昭和51(1976)年	<b>障害者雇用率制度が義務化</b> されるとともに、 <b>障害者雇用納付金制度を創設</b> するなどの改正
昭和62(1987)年	身体障害者雇用促進法を障害者雇用促進法へと改正し、 <b>知的障害者もみなし雇用として雇用率の算定対象</b> とする
平成10(1998)年	<b>法定雇用率引き上げ(民間企業1.8%、官公庁2.1%)</b> <b>知的障害者の雇用を義務化</b> し、現在の障害者就業・生活支援センターの前身となるあっせん型雇用支援センターを設置するよう改正
平成14(2002)年	障害者就業・生活支援センターを拡充するとともに、 <b>職場適応援助者(ジョブコーチ)を設置</b> するよう改正
平成16(2004)年	自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥・多動性障害などの発達障害を持つ者に対する援助等について定めた <b>発達障害者支援法が成立</b>
平成17(2005)年	<b>障害者自立支援法が成立</b>
平成18(2006)年	<b>精神障害者をみなし雇用として雇用率の算定対象</b> とするとともに、 <b>精神障害者の短時間就労について0.5人分として雇用率にカウント</b> するよう改正
平成22(2010)年	<b>障害者雇用納付金制度の対象を200人を超える事業主へと中小企業に拡大</b> (従来は300人を超える事業主) 障害者雇用率の算定に当たり、 <b>身体・知的障害者についても短時間就労を0.5人分として雇用率にカウント</b>
平成24(2012)年	障害者自立支援法を一部改正した <b>障害者総合支援法が成立</b>
平成25(2013)年	<b>法定雇用率を引き上げ(民間企業2.0%、官公庁2.3%等)</b> ※15年ぶりの引上げ
平成27(2015)年	<b>障害者雇用納付金制度の対象を100人を超える事業主へと拡大</b> (現行は200人を超える事業主)
平成30(2018)年	<b>精神障害者の雇用を義務化</b>

## ② 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（障害者優先調達推進法）

- 障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進等を図り、障害者の自立の促進に資することを目的とする。（平成 25 年 4 月 1 日施行）
- 法施行により、国や地方公共団体などの公的機関が、物品や役務を調達する際に、障害者就労施設等から優先的に調達することを推進することが求められています。
- 国では調達の推進に関する基本方針の策定を、地方公共団体では調達に係る方針の策定と結果の公表を毎年度求められることとなっています。

### （参考）新たな工賃向上計画

- 障害者優先調達推進法の取組のほかに、障害者就労施設等での工賃向上のため、国では個別の計画策定を行っています。
- 国では、「工賃倍増5か年計画」（平成 19 年度から平成 23 年度）として、都道府県レベルでの計画作成と関係機関や商工団体等の関係者との連携体制の確立等に力点を置き、工賃向上への取組が推進されてきましたが、就労継続支援 B 型事業所など個々の事業所のレベルでは必ずしも全ての事業所で計画の策定がなされておらず、景気の低迷等の影響もあり十分な工賃の向上となり得ませんでした。
- 平成 24 年度からは、平成 26 年度までの 3 か年の「新たな工賃向上計画」として、都道府県主体の取組から都道府県と就労継続支援 B 型事業所などの事業所が共同して取り組むこととし、個々の事業所において「工賃向上計画」を作成することを原則としています。



## イ 障害者雇用・就労に関する統計値

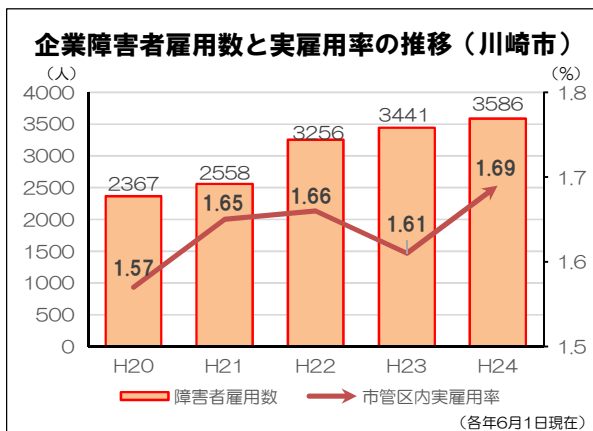
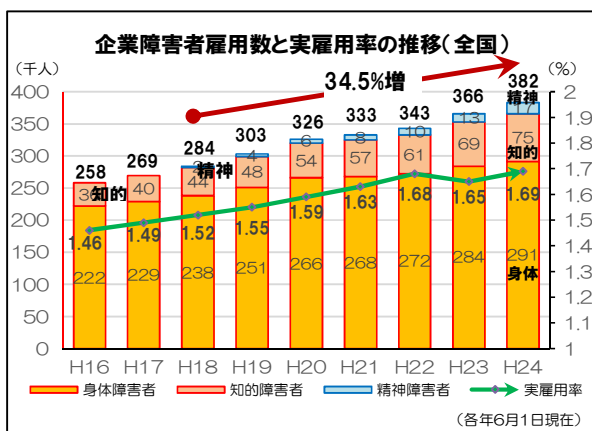
※川崎市の状況は、ハローワークが保有する情報をもとに作成しているため、川崎市域を管区とするハローワーク川崎及びハローワーク川崎北の679事業所の統計数値によります。そのため、川崎市域に加え、ハローワーク川崎が管轄する横浜市鶴見区の統計数値も合わせた形での統計数値となります。

### ① 障害者雇用の状況

【平成24年度の状況】

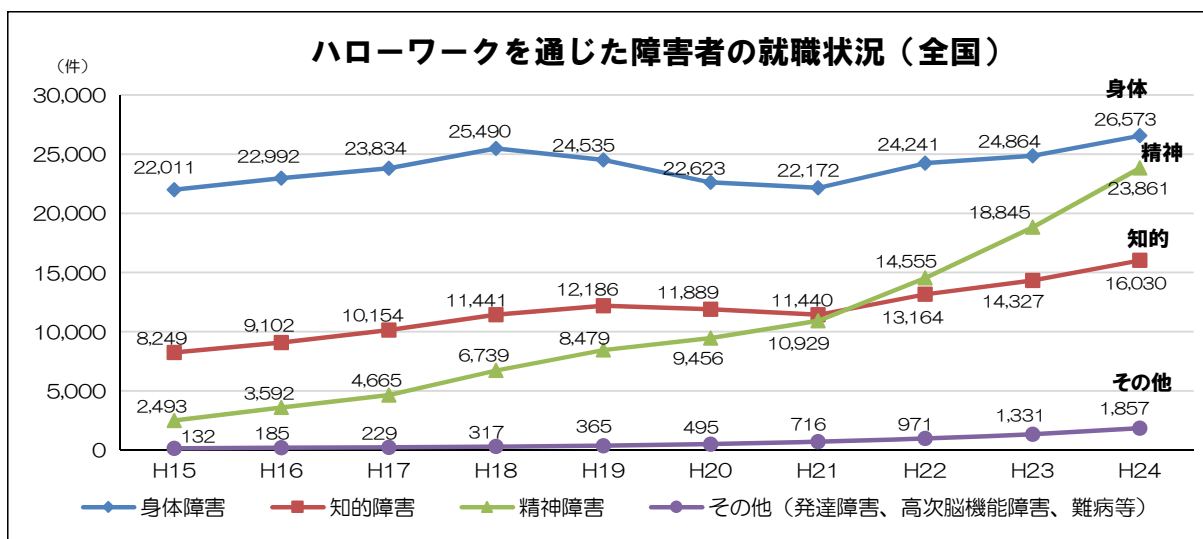
**国全体：民間企業の雇用状況 実雇用率 1.69% 法定雇用率達成企業割合 46.8%**  
**川崎市：民間企業の雇用状況 実雇用率 1.69% 法定雇用率達成企業割合 43.9%**

- ・法定雇用率には届きませんが、国全体及び川崎市共に、**雇用者数は増加傾向にあり、特に精神障害者の雇用が増えています。**
- ・全国レベルでの実績では、障害者自立支援法が施行された平成18年度と比べて、雇用障害者数は34.5%の増加、実雇用率についても0.17ポイント上昇しています。



### ② ハローワークを通じた障害者の就職状況

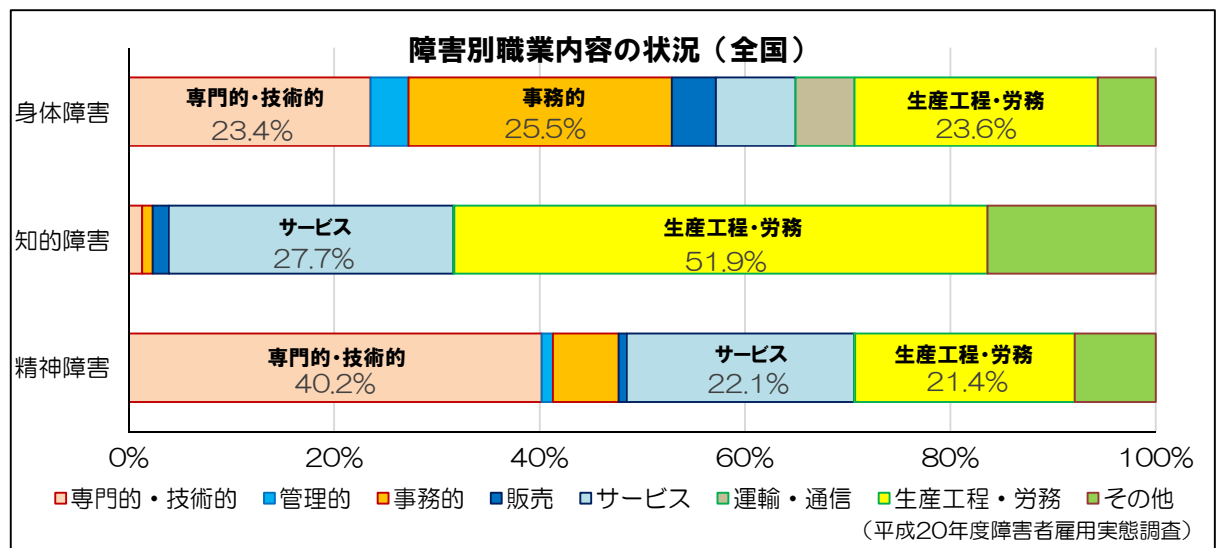
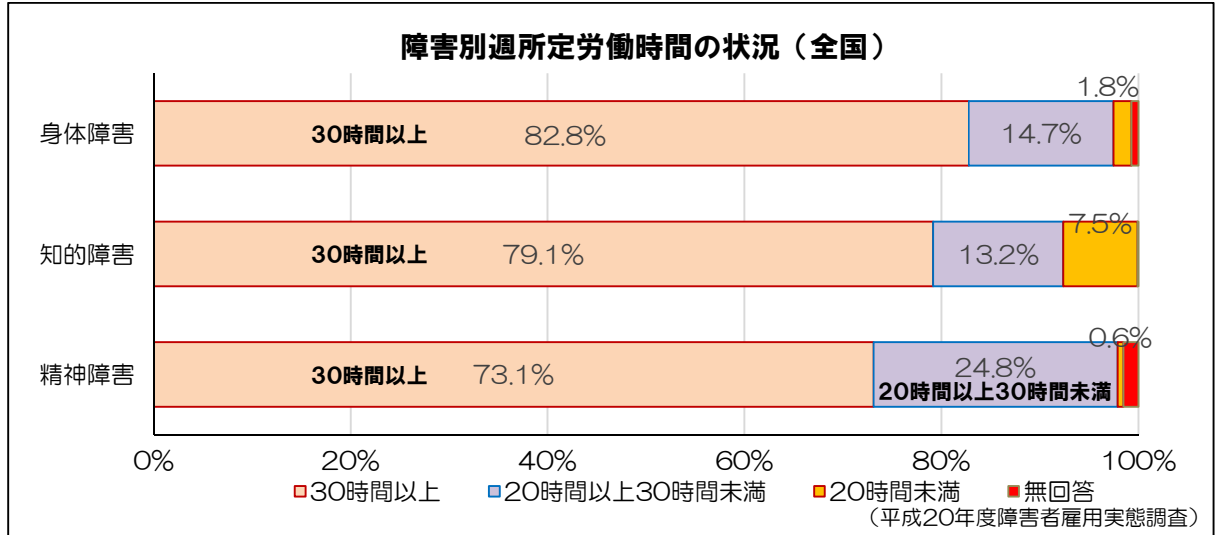
- ・平成24年度のハローワークを通じた全国における障害者の就職件数は、前年度からさらに増加し、**就職件数は約68,000件(対前年度比15.1%増)**と過去最高を更新し、**新規求職件数に対する就職件数の就職率は42.2%**と3年連続で上昇しました。
- ・**精神障害者の就職が急増**しているほか、**その他の障害(発達障害、高次脳機能障害、難病等)**や**知的障害者の就職も増加**しています。



\* 出所：平成25年5月15日厚生労働省公表資料

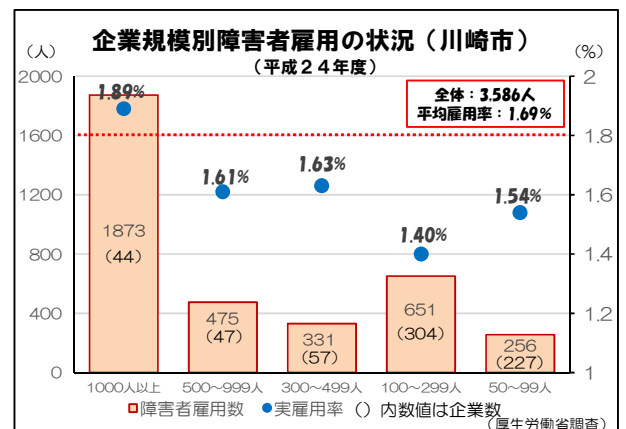
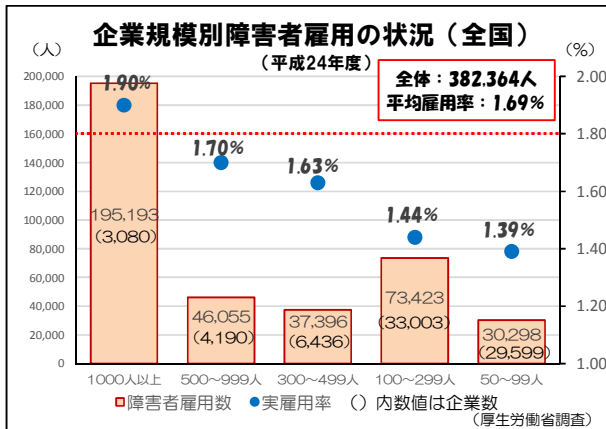
### ③ 障害別の雇用状況

- 全国の週所定労働時間別の状況では、精神障害者の短時間労働の割合が比較的大きい傾向にあります。
- 全国の職業別の状況では、身体障害者は事務的職業、知的障害者は生産工程・労務、精神障害者は専門的・技術的職業がそれぞれ多くなっています。



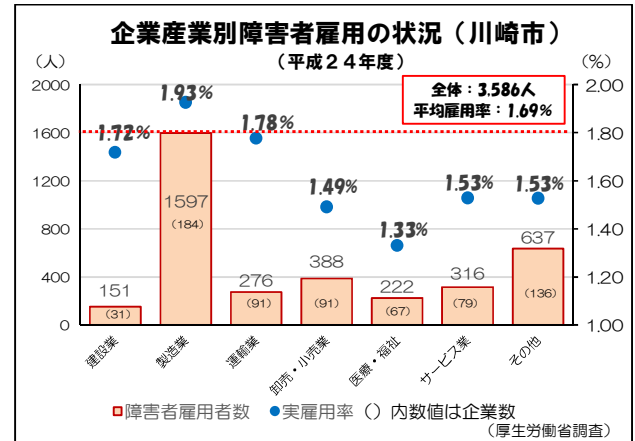
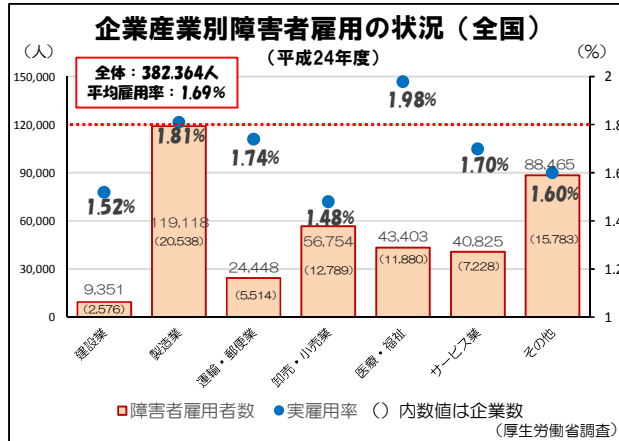
### ④ 企業規模別障害者雇用の状況

- 国及び川崎市ともに、1000人以上の規模では、法定雇用率を満たす水準であるものの、中小企業を中心に雇用率が下回っていること課題となっています。



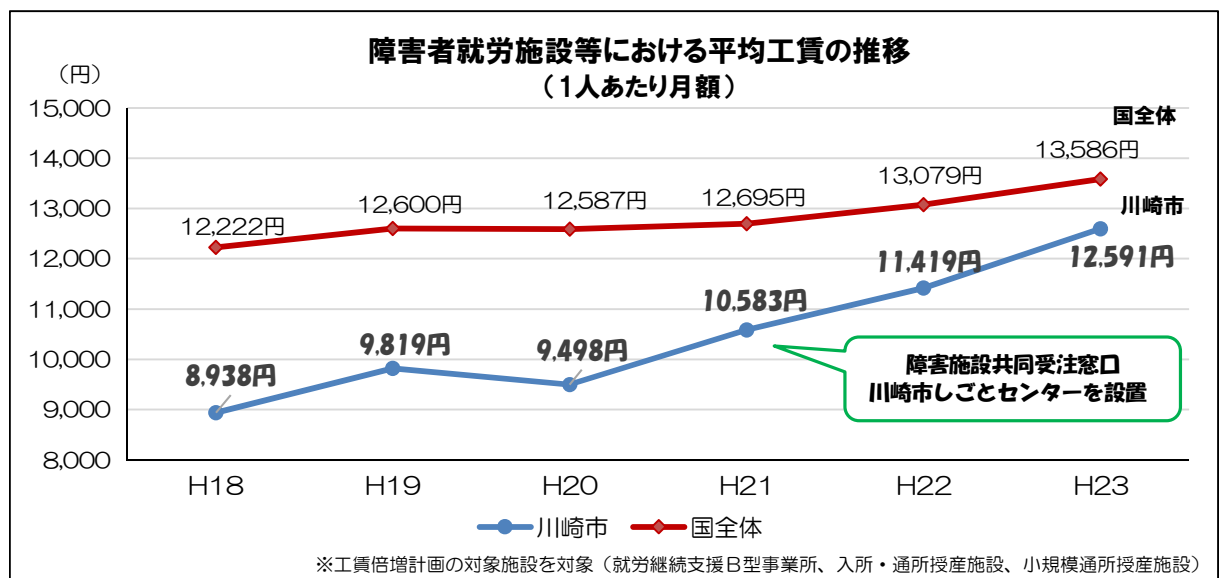
### ⑤ 産業別障害者雇用の状況

- ・国全体では、医療・福祉、製造業などの業種において法定雇用率を上回ています。また、サービス業などの業種において民間企業全体の実雇用率を上回っています。
- ・川崎市においては、国において法定雇用率を上回っている医療・福祉業種や、サービス業において全国と比べて実雇用率が低い状況にあります。



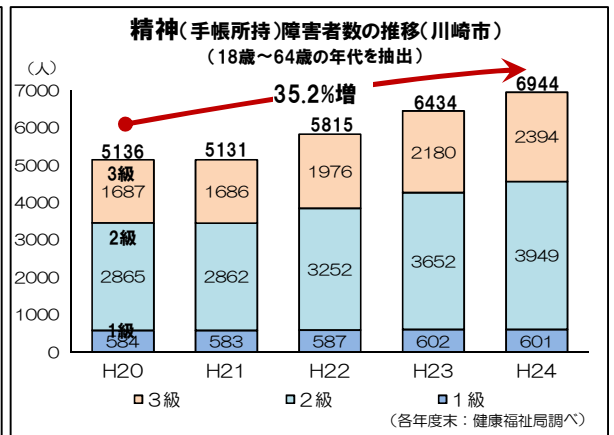
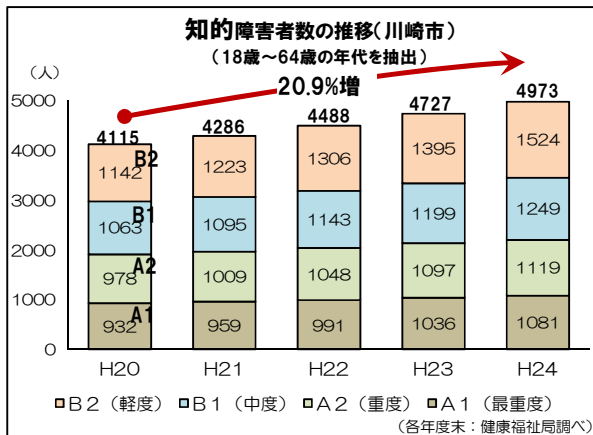
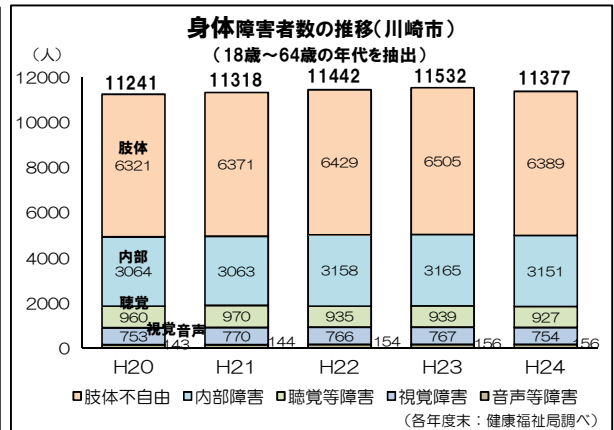
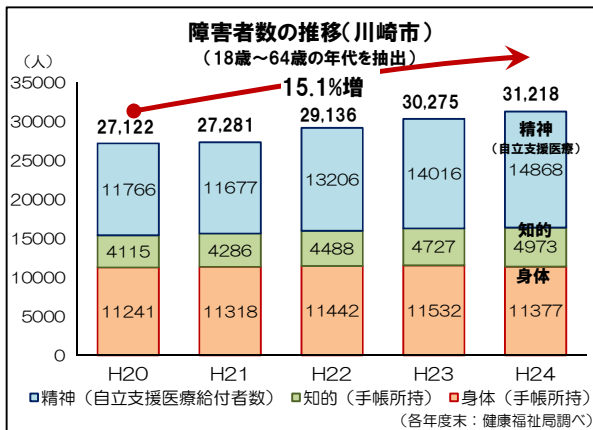
### ⑥ 福祉的就労の状況

- ・国全体では、工賃倍増5か年計画の対象施設で、平成19年度から平成23年度にかけて7.0%の伸びで13,079円となっています。
- ・平成18年度から継続して計画対象となっている施設に限定して抽出すると、平成18年度から平成22年度にかけて15.1%の伸びで14,304円となっています。
- ・川崎市では、全国平均値より低い状況が続いていますが、平成21年度に障害者就労施設等における共同受注窓口である「川崎市しごとセンター」を設置し工賃向上に向けた取り組みにより、工賃が徐々に向上していますが、今後も継続して受注の拡大とそれに伴う工賃の向上に取り組んでいく必要があります。



## ⑦ 川崎市における障害者数

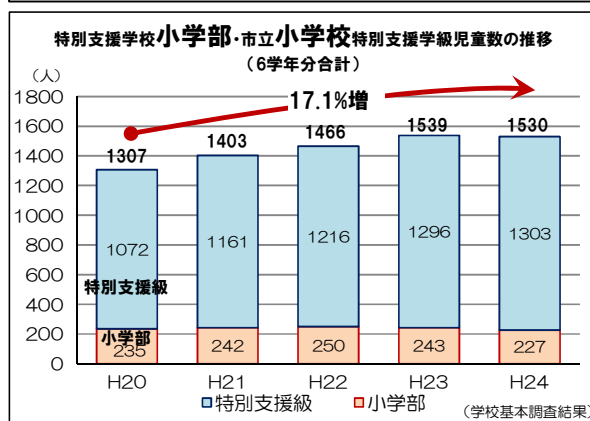
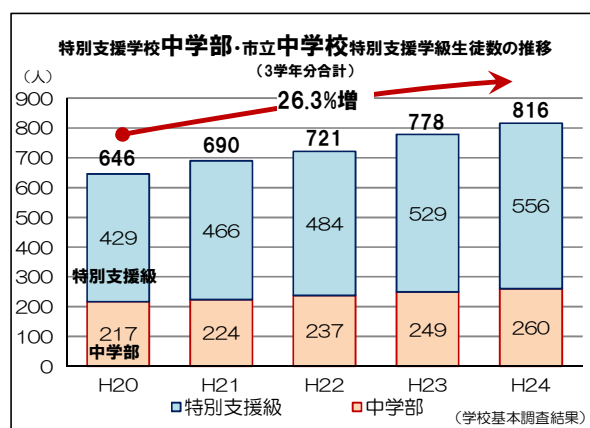
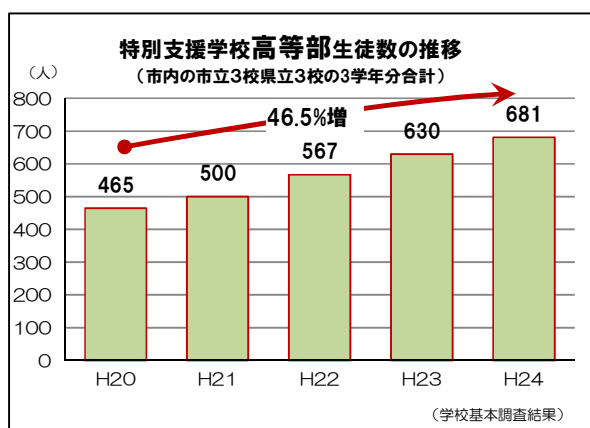
- 市内における18歳から64歳までの障害者数は、特に精神保健福祉手帳を所持していない方も含む自立支援医療給付を受けている方も含めた精神障害のある方を中心に、年々増加傾向にあり、平成24年度末は平成20年度末比で15.1%の増となっています。
- 身体障害の場合、総数はほぼ横ばいで推移しており、肢体不自由の方の割合が5割を超えています。
- 知的障害の場合、総数でも増加傾向にあり、中でも軽度・中度の障害のある方の伸びが目立っており、平成24年度末は平成20年度末比で20.9%の増となっています。
- 精神障害の場合、手帳所持ベースでも急増しており、特に軽度・中度（3級・2級）の手帳を所持する方の伸びが顕著で、平成24年度末は平成20年度末比で35.2%の増となっています。





## ⑧ 特別支援学校及び特別支援学級在籍生徒の状況

- 市内の市立特別支援学校3校（市立田島養護学校、市立養護学校[市立聾学校に分教室あり]、市立聾学校）と県立特別支援学校3校（県立中原養護学校[県立住吉高校に分教室あり]、県立高津養護学校[県立生田東高校及び県立川崎北高校に分教室あり]、県立麻生養護学校）を合わせた生徒数は年々急増しており、平成24年度は平成20年度比46.5%の増となっており、1学年200名を超える規模となっています。この他に、川崎市に隣接する、県立鶴見養護学校や、県立麻生養護学校元石川分教室などへも川崎市内の生徒が通学しています。
- 市内特別支援学校中学部、小学部及び特別支援学級の生徒数の推移も、年々増加傾向にあり、特に、特別支援級に在籍する生徒の数が増えています。



## ⑨ 中学校の通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒の状況

- 平成24年12月に公表された文部科学省の全国調査によると、公立の小・中学校の通常の学級に在籍する児童生徒のうち、6.5%の児童生徒が学習面又は行動面で著しい困難を示すという結果となりました。さらに、小学校では7.7%、中学校では4.0%の児童生徒が学習面又は行動面で著しい困難を示すという結果となり、さらに学年ごとの分析では、小学校1年生では9.8%、中学校1年生では4.8%の児童生徒が学習面又は行動面で著しい困難を示すという結果となりました。
- 川崎市では、小・中・高等学校において特別支援教育コーディネーターを指名し校内の特別支援教育体制整備を進めているところです。さらに、小学校においては、児童支援コーディネーターの専任化を進め、早期からの適切な支援をおこなえる体制を整備することで、発達障害の可能性のある児童生徒のより適切な成長を促進する必要があります。

## ウ 法制度と統計値から見る障害者雇用・就労の課題

### 法定雇用率引上げ等への対応

- 企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、就労援助センターや就労移行支援事業所等の就労支援機関の整備などの背景により、企業の障害者雇用数は増加しています。
- 法定雇用率が15年ぶりに引き上げられましたが、この間、就労援助センターや就労移行支援事業所などの就労支援機関が地域に定着してきており、これまで以上に障害者雇用の拡大が見込まれます。
- このような状況下で、企業と障害者のマッチングを的確に行っていくため、本市における各雇用先への関わりとして、新たに次の視点について課題が生じています。

#### 課題1 障害者雇用促進・開拓に向けた総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築

- 企業の雇用に対して、障害者の職場適応を図るためには、障害者雇用に向けたトライアルを進める実習の場づくりなどの各種環境整備を行うとともに、支援者が直接職場に出向き、障害者及び事業主に対して、職場で生じる様々な課題の改善を図るための支援を行う必要があります。
- 雇用された障害者が最も多くの時間を過ごす場所は企業であることから、障害者を雇用する企業人事担当者に加えて、現場担当者などの企業担当者が障害者の障害特性を十分に理解して、継続的に学ぶ機会を提供していく必要があります。

#### 課題2 精神障害・発達障害・高次脳機能障害等に対する企業へのサポート体制の構築

- 精神障害のある方の就職件数が急増している状況や、近年相談件数が増加している発達障害や高次脳機能障害等のある方への雇用促進に向けて、企業における各種環境整備や雇用する際の支援方法の構築が必要となっています。
- 特に、精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、就労支援に当たって医療的な配慮を行いながら一般就労への流れを促進していくことが必要となっています。

#### 課題3 産業界全体で障害者雇用を推進する意識の醸成

- 実雇用率の低い産業別・規模別での企業における障害者雇用の推進に向けて、同一産業別、同一規模別での組織団体等への障害者雇用の意識の働きかけや、雇用の実例を通じた好事例の発信と共有、川崎市による障害者雇用を推進する企業への応援などの取組が必要となっています。

## 福祉的就労の促進（障害者優先調達推進法に基づく取組）

- ・ 障害者就労施設等で就労する障害者の経済面の自立を促進するため、障害者優先調達推進法に基づく取組が求められています。

### 課題4 障害者優先調達推進法に基づく取組

- ・ 本市として、法に則した優先的な調達を推進するとともに、受注機会の増大を図るための措置を講ずることが必要となっています。

### 課題5 障害者就労施設での工賃向上に向けたサポート等

- ・ 国が掲げる新たな工賃向上計画は都道府県所管事務であるものの、市町村においても工賃向上への事業所の取組を積極的に支援していくよう協力の依頼がなされていることから、共同受注窓口である川崎市しごとセンターを経由するなどの手段を通じた、企業等から施設への仕事の発注促進やふれあい製品の売り上げ向上に向けた検討を図っていく必要があります。
- ・ また、一般就労の継続が難しくなった方に対して、福祉的就労の場が働くことのセーフティネット機能を担っていく必要があります。

## (2) 支援ステージ別から見る現状と課題

### ア 教育・福祉・労働施策の連携による障害者雇用の推進体制

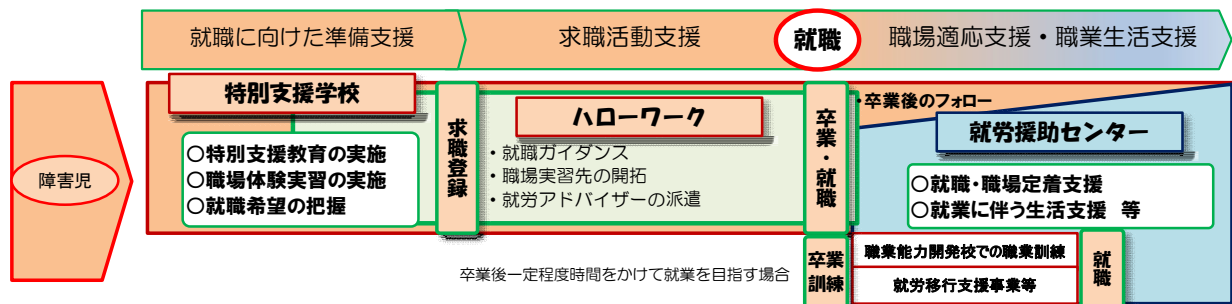
#### 【就労支援が必要な主な障害者】

- ・ 障害者雇用を促進していくために、企業に対する支援に加え、障害者に対する就労支援が必要となりますが、就労支援の必要な障害者の対象は主に次のように想定されます。
- 特別支援学校の生徒
- 就労系障害福祉サービスを利用している（利用しようとしている）障害者
- 在学時や就職後、精神障害が発症、発達障害が明らかになる、事故や疾病等により身体障害や高次脳機能障害、難病が発症（発症）する等により未就職又は離職した障害者
- 精神障害、事故や疾病等による高次脳機能障害、難病を発症した者であって、雇用継続または休職中の障害者

#### 【障害者に対する就労支援の基本的なプロセス】

- (ア) 就労相談
- (イ) 就労能力等に関するアセスメント（評価）
- (ウ) 職業相談、職業紹介、求人開拓
- (エ) 同行紹介や訪問支援等を通じた雇入れ支援
- (オ) 就職後の職場定着支援
- (カ) 職業生活の中で生じる職業上又は生活上の課題に対するフォローアップ支援
- (キ) 加齢等に伴い、職業能力が低下した障害者に対する就労継続支援事業への段階的な移行を含めた支援

#### ① 特別支援学校卒業生が就職・定着するまでの支援

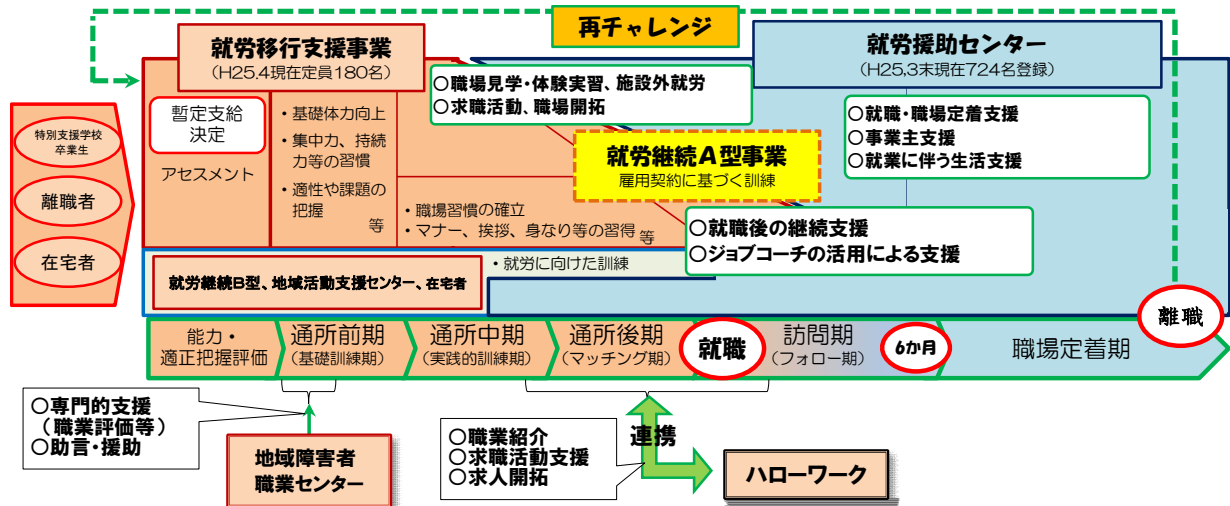


- ・ 特別支援学校では、**特別支援教育**の実施、**職場体験実習**、**就職希望の把握**等を行うとともに、就職希望のある生徒については**ハローワーク**へ**求職登録**を行います。
- ・ 求職登録後は、ハローワークにおいて、就職ガイダンス、職場実習先の開拓、就労アドバイザーの派遣等を通じて、**就職希望のある生徒の支援**を行います。
- ・ 就職する生徒については、**特別支援学校の進路担当教諭を中心に卒業後の定着支援**を行うとともに、**卒業後3年を目安に就職援助センターへ必要な支援の引継ぎ**を行っていきます。
- ・ 一方で、卒業後一定程度時間をかけて就業を目指す場合は、職業能力開発校での訓練や、就労移行支援事業所等での訓練を通じて、就職を目指して活動していきます。

※**特別支援学校に在籍する以外の特別な教育的支援を要する生徒**に対しても、的確な就労相談体制の構築をしていくことが必要となっています。



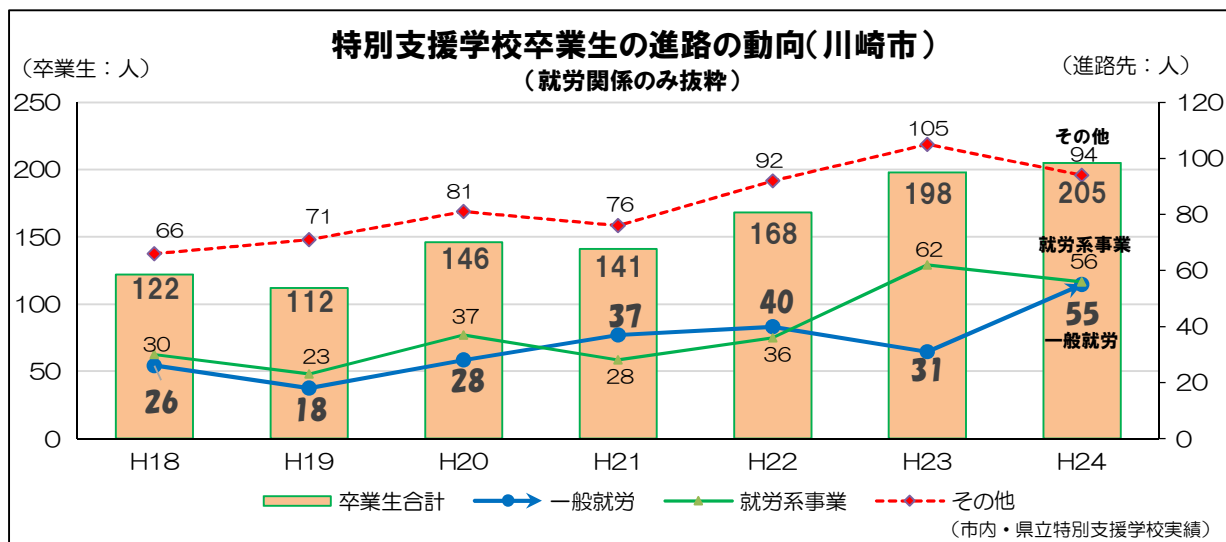
## ② 就労移行支援事業所などから就労援助センターを通じた就職・定着するまでの支援



- ・障害者総合支援法のサービス等を利用しながら、就職に向けた活動を行っていきます。具体的には、**就労移行支援事業所**や**就労継続支援A型事業所**、**就労継続支援B型事業所**、**地域活動支援センター**等を利用しながら、**就職に向けた準備**を行っています。
- ・就職までの間で、**地域障害者職業センター**による**職業評価**を受けたり、**ハローワーク**から**職業紹介**を受けるなど、**関係機関と連携しながら就職活動を進めていく**ことになります。
- ・**就労援助センター**も、就労継続支援B型事業所、地域活動支援センターなどの関係機関と連携しながらの就職活動支援や、**個別に大学、専門学校生などで支援が必要な方についての就職活動支援**を行っています。
- ・**就職後は、就労援助センターを中心に就職・職場定着、事業主支援、就業に伴う生活支援などの定着支援活動**を行い、障害のある方の就労が継続していけるような支援を必要に応じて行っています。

## イ 特別支援学校在学期の就労支援

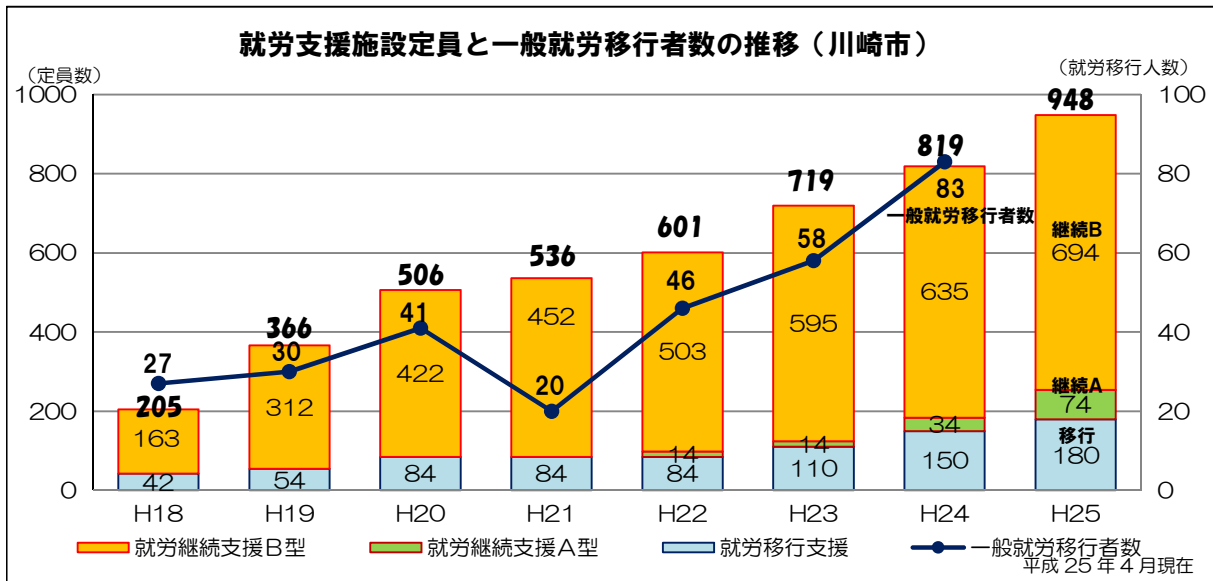
- 平成19年4月の改正教育法の施行に伴い、「特別支援教育」が学校教育法に位置付けられ、すべての学校において障害のある児童生徒への支援を充実していくこととなりました。また、平成21年3月に「特別支援学校高等部学習指導要領」の改訂が行われ、就業体験機会の充実や、進路指導に当たっては福祉・労働等の関係機関の連携、地域の産業界等の人々との積極的な協力を得ること、及び生徒一人ひとりについて、家庭及び地域や教育、福祉、労働、医療、保健等の関係機関との連携を図り、入学前から卒業後までを見通した長期的な視点で教育的支援を行うための個別の教育支援計画を作成することが規定されました。
- このような中、**川崎市における特別支援学校卒業生は、障害定義の多様化に伴い、軽度障害の生徒を中心として、年々増えています。**
- このため、**社会的自立支援の強化**を進めていくことを目的に、教育委員会では**特別支援学校の分教室を開設**するなど、教育委員会において**一般就労に向けた取組を強化**しています。
- 平成24年度には一般就労した卒業生は、卒業生全体205名のうち55名、割合は26.8%といずれも過去最高値を更新しました。（平成24年度学校基本調査での全国平均値は25%）



### 【卒業後に必要な支援】

- 卒業後は、各特別支援学校に配置されている進路担当教諭及び教育委員会に配置されている就労支援員により原則卒業後3年を目安に、一般就労した生徒に対して就労を継続していくための定着支援を行い、その後必要に応じて就労援助センターによる定着支援へと引き継いでおり、切れ目のない支援を行っています。
- 障害者総合支援法に基づく職業訓練や就労移行支援事業が進路先となった生徒は、各事業所と就労援助センターによる企業就労に向けた就労支援を行っています。

## ウ 就労支援施設等から一般就労への移行支援



- ・ 障害者総合支援法に基づく就労支援施設は次の事業があります。

### 【就労移行支援事業】（平成25年4月現在：14か所、定員180名）

- ・ 原則2年間の利用期間中に、就労を希望する障害者に対し、生産活動その他の活動の機会を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業

### 【就労継続支援A型事業（雇用契約あり）】（平成25年4月現在：4か所、定員74名）

- ・ 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対し、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業（雇用契約に基づく）

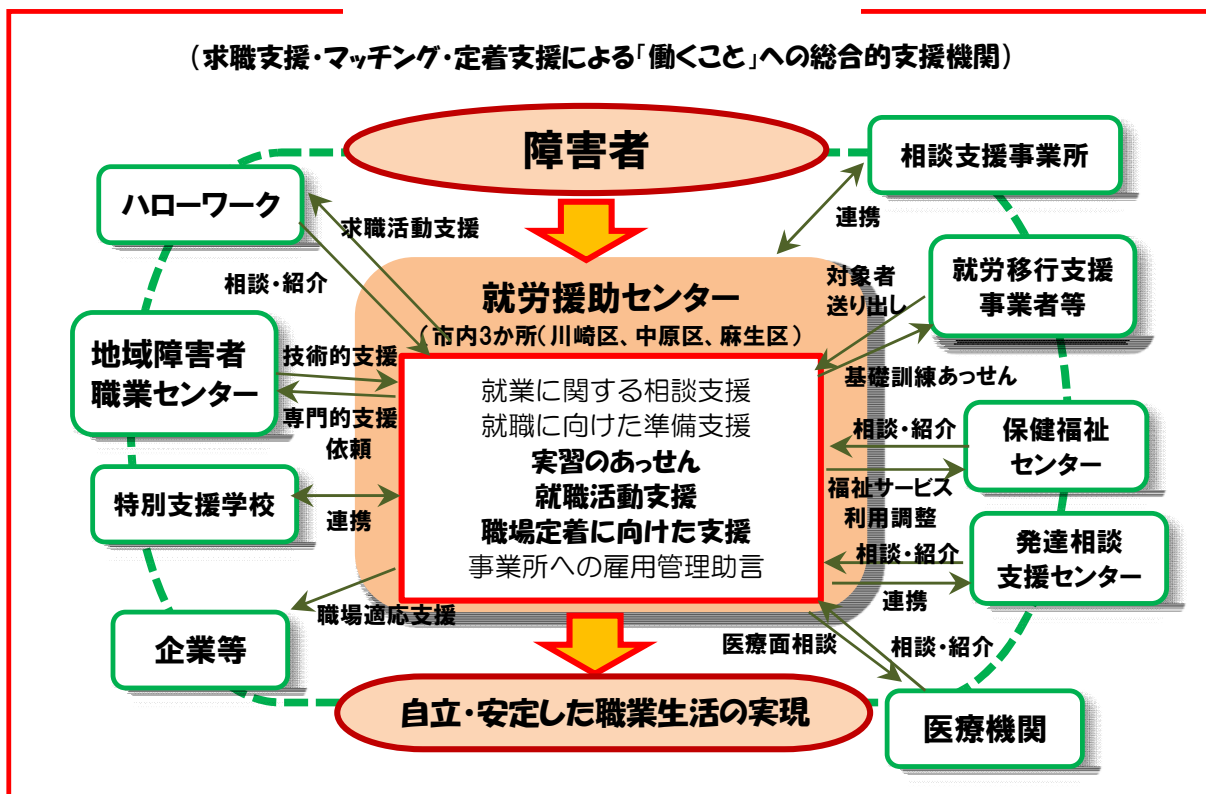
### 【就労継続支援B型事業（雇用契約なし）】（平成25年4月現在：40か所、定員694名）

- ・ 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対し、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業（雇用契約に基づかない）

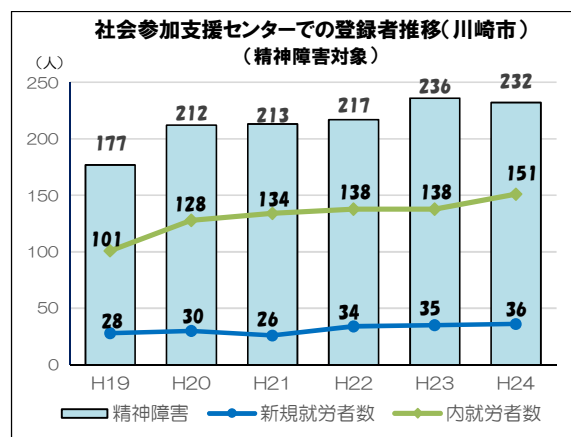
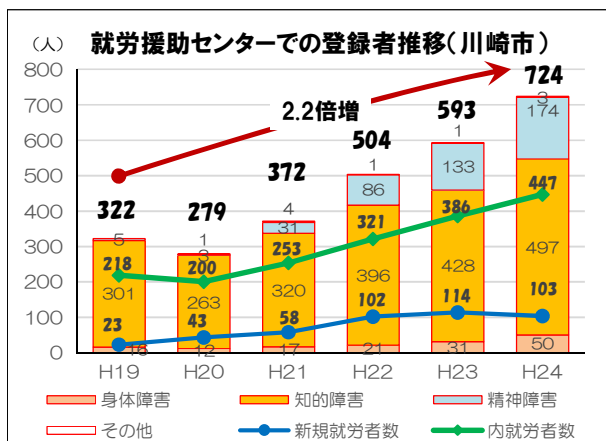
- ・ 上記の、3つの事業についてはいずれも平成18年に施行された障害者自立支援法に基づき展開された事業ですが、平成25年度の状況は平成18年度と比較すると、就労継続支援B型事業を中心に旧法体系から障害者自立支援法に基づく新体系への移行の背景と相まって、就労移行支援事業で約4.5倍、就労継続支援B型事業で約4.3倍、就労継続支援A型事業においては18年度当初は市内に存在しなかったものが、74名分の定員までとそれぞれ拡大しています。
- ・ 「福祉施設から一般就労への移行」に関する取組は、「第3次かわさきノーマライゼーションプラン」（平成25年3月改定）にも重点的に取り組む目標として位置づけられていますが、**年々一般就労への移行者数は増加傾向**にあり、今後も福祉施設から一般就労への取組を促進していく必要があります。

## エ 成人期における就労支援

- 川崎市では、障害のある方の「働くこと」を、求職支援、マッチング、定着支援などの提供を通じて総合的に支援するため、就労援助センターを中心とした支援体制を構築しています。
- 就労援助センターは、社会福祉法人により川崎区、中原区、麻生区に設置しており、市内3拠点体制で支援を行っているほか、精神障害のある方を対象として川崎市が社会参加支援センターを中原区に設置し支援を行っています。



※精神障害者を主な対象者とする社会参加支援センターの就労支援機能については、リハビリテーション福祉医療センター再編整備計画の進捗に合わせて、市内1か所体制から、より身近な地域での支援体制への転換を図ります。(H28年度以降)



- 求職支援及び就労者に対する定着支援の件数はともに急増していますが、特に、定着支援の必要対象者と精神障害者に対する支援が急増しており、支援の仕組みが課題となっています。

## 【川崎市内の就労援助センターが行う業務の主な流れ】

### 求職支援の場合

- (ア) 相談受付（相談元：区役所、施設、本人及び家族、病院、教育機関、ハローワーク、発達相談支援センター、若者サポートステーション、相談支援事業所等）
- (イ) 初回面談→登録面談→アセスメント評価（実習等を通じて）
- (ウ) 支援計画書の提示（本格的支援のスタート）
- (エ) 個別面談（主な支援内容：求人開拓、求人検索支援、ハローワーク同行、企業面接同行、身だしなみチェック、履歴書・職務経歴書作成、模擬面接、書類送付手続等）
- (オ) 就労→就労定着支援

### 定着支援の場合

- (ア) 相談受付（相談元：区役所、施設、本人及び家族、病院、教育機関、ハローワーク、発達相談支援センター、若者サポートステーション、相談支援事業所等）
- (イ) 初回面談→登録面談→職場訪問にて就業状況の確認
- (ウ) 定期巡回訪問（主な支援内容：生活支援、企業支援、契約内容確認、トラブル時の対応、家族支援等）



## オ 支援ステージ別の障害者雇用・就労の課題

### 特別支援学校等在学期の課題

#### 課題6 学ぶ意欲や働く意欲を育み、社会的自立を促進する教育の構築

- ・特別支援学校卒業後の進路として一般就労を進めていくうえで、適切な自尊感情、学ぶ意欲や働く意欲を育み、さらに問題解決能力・豊かな人間関係、道徳性、規範意識、社会的スキル等を育成することで発達段階ごとの課題に対応しながら、**生徒が自立して社会生活、職業生活を営み、個人として豊かな人生を送る基礎となる力をつけていくことができる教育を進めていく必要があります。**

#### 課題7 特別支援学校生徒や発達障害等特別な支援を要する生徒に対する社会的自立支援の強化

- ・特別支援学校卒業生の増加と、市立高等学校を含めた発達障害などの障害の多様化・軽度障害の生徒増加により、実習を通じた働く意識の向上や進路支援の充実を通じて、**生徒への社会的自立支援機能の強化が必要**となっています。

#### 課題8 個々の生徒の状況に応じた総合的な就労サポート体制の構築

- ・卒業時の職場開拓を行うとともに、**卒業後の職場定着率を向上させていく必要があります。**
- ・特別支援学校卒業後の進路の検討の際に進路選択をより広げていくため、**本人と保護者等の双方が、障害者が働く企業の現場を知る取組を進めていくことが必要**となっています。
- ・また、企業で働く上でサポートが必要な事柄を、家族等の本人を支える者全体で学んでいくことで、**家族等の支える力を向上させていく必要があります。**

### 就労支援施設等での成人期の課題

#### 課題9 福祉施設から一般就労への促進

- ・**福祉施設から一般就労への移行を進めていくため、就労移行支援事業所を中心として、積極的に一般就労に向けた取組を継続して進めていく必要があります。**

#### 課題10 福祉施設従事者の就労支援スキルの向上

- ・福祉施設から一般就労を促進するため、障害者を支援する福祉施設従事者の人材育成を行うとともに、現場で起きている課題を共有し解消に向けた協議を通じて、川崎市の**支援機関の全体的な就労支援スキルの向上を図っていく必要**があります。

#### 課題11 精神障害、発達障害、高次脳機能障害等への支援体制の構築

- ・精神障害者への支援が増加していることから、就労支援施設と医療機関との連携を強化しながら、医療から雇用への流れを促進していく必要があります。
- ・発達障害、高次脳機能障害などの新たな障害に対応する支援プログラムを構築し、川崎市の支援機関の全体的なスキル向上を図っていく必要があります。

## 就労準備から就職時期の課題

### 課題12 一般就労へのコーディネート機能の強化

- ・企業の障害者雇用への意識の高まり、法定雇用率の引き上げ、就労移行支援事業所の充実等の背景から、障害者雇用が今後ますます拡大していくことが推測されます。そのような状況の下で、障害者が安定的に企業で働き続けることができるよう、就職時期のマッチングを就労援助センターを中心とした機能により、的確に行っていく仕組みを強化していく必要があります。

### 課題13 職場環境の構築に向けたサポート機能の強化

- ・企業における障害者雇用の具体的な検討を行う際、障害者の職場適応を進めるためには、ジョブコーチ機能を有する支援者が直接職場に出向き、障害者及び事業主に対して、職場で生じる様々な課題の改善を図り、職場環境を構築していく支援を行う必要があります。
- ・また、精神障害等の場合、勤務時間や業務内容等に一定の配慮や柔軟な対応が必要となり、また、通院や服薬、休憩が必要な場合もあることから、職場での個々の障害特性に対する理解促進策を充実させていく必要があります。

### 課題14 就労に向けた企業と障害者との意識共有の場の構築

- ・企業の障害に対する理解を深めることや、障害者の基礎能力や適性、職務遂行能力を的確に判断していくために、職場実習やキャリア形成支援ツールの活用により、双方の意識共有手段の取組を拡充していく必要があります。
- ・また、企業で働くことを実感して、実際に働くことを想定して意識を高めていくために、障害者や支援機関が企業就労の現場の取組を見学する場を提供していく必要があります。

## 就職から定着支援に係る時期の課題

### 課題15 一人ひとりの状況に応じた総合的な定着支援体制の強化

- ・障害者雇用の拡大に伴い、増え続けている就労援助センターでの定着支援登録者への対応について、職場内での課題、生活上の課題、家庭内での課題等に対して、地域の関係支援機関や企業、家族も含めた総合的な支援ネットワークにより全体で支えていく仕組みを構築していく必要があります。

### 課題16 障害者が働き続けるための力の向上・支援

- ・障害者が雇用されてから安定的に働き続けることを実現させるため、働く個人の力はもとより、周辺にいる職場関係者、家族、支援機関等が働く本人のできることを引き出して、支援していく力を向上させていく必要があります。
- ・また、精神障害、発達障害、高次脳機能障害などの新しい障害に対する支援も今後増え続けていくことから、的確な支援を行うことのできるスキルを身につけていく必要があります。

## 障害者雇用・就労施策全体の促進体制

### 課題17 就労支援関係機関が有機的な連携を図るための総合的な推進体制の構築

- 障害者雇用に係る各制度が急速に変化していく中で、障害者の就労を支える就労援助センター、就労移行支援事業所、ハローワークなどの役割は拡大していますが、**企業に対する雇用拡大に向けた支援と働く障害者への支援を、就労支援関係機関が有機的に連携を図りながら進めていくために**、障害者雇用・就労に関する**政策立案、障害者雇用モデルの構築の研究と発信**など、障害者雇用・就労事業を**総合的にコーディネートしていく役割が必要**となっています。

本方針では、障害者雇用・就労に関する現状と課題を踏まえ、行政機関のみならず、多様な主体が協働し、総合的な障害者雇用・就労を促進していくことをめざし、次のとおり、「基本目標」及び「基本目標の実現に向けた3つの視点」を位置づけます。

## (1) 基本目標

**障害があっても働く意欲を実現できる、市民・企業・事業者・行政などの多様な主体の協働を通じた自立と共生の社会をめざす**

## (2) 基本目標の実現に向けた3つの取組の視点

【視点1】障害のある方の働く権利を保障していくため、就労を希望する障害者が希望に応じた就労を実現できるよう**企業と支援機関(者)のネットワークを構築**します。

【視点2】地域の関係機関が個々の状況に応じて障害のある方が働くことを総合的に支援していく仕組みを構築し、**福祉施設から一般就労への移行を最大限目指します**。

【視点3】障害者雇用に向けた民間企業の取組を促進していくため、**民間企業の取組をサポートしていく仕組みを構築**します。

## (3) 基本方針

基本目標及びその実現に向けた3つの視点を踏まえ、基本方針として次の3つの方針を位置づけ、障害者雇用・就労の促進に向けた取組を図っていきます。

### **方針1 “働く意欲と働く力の向上”を支える**

- ・障害のある方が一般就労していくために、特別支援学校期や成人期以降も含めて、働く意欲を高め、働く力の向上を図っていく取組を進めていきます。

### **方針2 “働きたいと雇いたいとのマッチング力の強化”を進める**

- ・障害のある方の働きたい気持ちと企業の雇いたい気持ちを調整し雇用に結びつけるとともに、その後の就労定着に向けた体制を強化することで、働く障害のある方と雇用する企業とのマッチングする機能を強化していきます。

### **方針3 “雇用の場を創出・拡大”する**

- ・障害がある方の働く場は、法定雇用率の引上げ等により拡大傾向にありますが、より障害のある方が働くことのできる職域を拡大していくとともに、障害者雇用を進める企業を応援していく仕組みを構築していきます。

白紙

全体像のA3・2枚目が入る



## 5. 基本方針と取組の基本的な方向

### 方針1 “働く意欲と働く力の向上”を支える

#### ア. 学校在学期

働くことの実現に向けた支援体制の課題	課題解決に向けた基本方向
1 学ぶ意欲や働く意欲を育み、社会的自立を促進する教育の構築（課題6）	方向1 特別支援学校や特別支援学級において、職業的自立に必要となる能力や態度を育成する「職業教育」の推進 方向2 働く喜びと意義を感じることのできる就労体験の場の創出
2 特別支援学校生徒や発達障害等特別な支援を要する生徒に対する社会的自立支援の強化（課題7）	方向3 卒業後の進路に応じたコース制の導入や分教室の設置等による職業教育の促進と、特別な教育的支援を要する生徒も含めた支援体制の構築
3 個々の生徒の状況に応じた総合的な就労サポート体制の構築（課題8）	方向4 特別支援学校就労支援員による継続的な企業開拓の推進と、就労後の職場定着率の向上（離職率低下） 方向5 職場定着率の向上をめざし「家族等の支える力」を育成

#### 方向1 特別支援学校や特別支援学級において、職業的自立に必要となる能力や態度を育成する「職業教育」の推進

- ・「職業教育」により職業に従事するための知識・技能だけでなく、豊かな人間関係、道徳性、規範意識、社会的スキル等を育成していきます。

#### 方向2 働く喜びと意義を感じることのできる就労体験の場の創出

- ・障害のある生徒が働く経験のできる場を開拓し、職場体験を促進するとともに、職場体験実習を通じて適性の確認と働く意欲、適切な自尊感情を育成していきます。
- ・地域において、障害のある方が働くことを通じて、障害のある方に対する理解を促進し、共生社会へのきっかけづくりを行っていきます。

#### 方向3 卒業後の進路に応じたコース制の導入や分教室の設置等による職業教育の促進と、特別な教育的支援を要する生徒も含めた支援体制の構築

- ・一般就労を促進していくため、特別支援学校の分教室の体制強化に向けた検討を行うとともに、進路希望に応じたコース制の推進と地域と連携した実践的な職業教育を推進していきます。
- ・市立高等学校等の特別な教育的支援を要する生徒に対し、的確な就労相談体制の構築について検討していきます。
- ・発達障害を持つ生徒に対する就労支援を充実していくために、専門性を有する機関と連携した総合的な就労支援体制のあり方を検討していきます。

#### 方向4 特別支援学校就労支援員による継続的な企業開拓の推進と、就労後の職場定着率の向上（離職率低下）

- ・教育委員会に配置されている特別支援学校就労支援員による企業開拓を推進するとともに、離職に至らないよう定着に必要な支援を行っていきます。

#### 方向5 職場定着率の向上を目指し「家族等の支える力」を育成

- ・就労定着をより確かなものとしていくため、本人の就労を支える家族の力を育成し、就労する本人を支えていく体制を強化していきます。

### イ. 成人期

働くことの実現に向けた支援体制の課題	課題解決に向けた基本方向
1 福祉施設から一般就労への移行（課題9）	方向6 働く意欲に応じた福祉施設から一般就労への移行の推進
2 福祉施設従事者の就労支援スキルの向上（課題10）	方向7 福祉施設従事者の人材育成
3 精神障害、発達障害、高次脳機能障害等への支援体制の構築（課題11）	方向8 支援方法が未確立な障害への支援プログラムの構築

#### 方向6 働く意欲に応じた福祉施設から一般就労への移行の推進

- ・就労移行支援事業所や就労援助センター等就労支援機関による支援を通じて、福祉施設から一般就労への移行を促進していきます。
- ・民間企業における職場実習を通じて、就労意欲の向上とその後の就労へ向けたステップアップとしていくため、実習の場の拡大を行っていきます。

#### 方向7 福祉施設従事者の人材育成

- ・就労支援機関が就職希望の障害のある方に合った適切な支援を行うにあたって、就労支援に必要な知識・情報、技術などの能力形成に必要な体系的な研修を、就労支援に係る専門機関と連携して展開していきます。
- ・就労支援機関が支援している、就労が継続している方、離職に至ってしまった方などの経過に係る事例検討を、定期的な会議等の開催を通じて就労支援機関の間で共有する仕組みを構築することにより、全体的な就労支援スキルの向上を図っていきます。

## 方向8 支援方法が未確立な障害への支援プログラムの構築

- ・**精神障害、発達障害、高次脳機能障害**のいずれも雇用が進められていますが、雇用する企業にとって**継続的な雇用が可能となるような職域の整理**や、**定着に向けたポイントの整理**を行うとともに、就職から継続的な就労への**支援手法を共有・発信**し、**一般就労への移行を促進**していきます。
- ・既存の就労移行支援事業などの制度利用に結び付きにくい方などを対象に、**若者サポートステーションの機能や地域リハビリテーションセンターでのプログラム実施**、就労意欲の向上に向けた訓練を通じて、就労へのステップへと結び付けていきます。

## ウ. 成人期（福祉的就労）

働くことの実現に向けた支援体制の課題	課題解決に向けた基本方向
1 障害者優先調達推進法に基づく取組（課題4）	方向9 障害者施設への発注を促進する
2 障害者就労施設での工賃向上に向けたサポート等（課題5）	方向10 障害者施設等での製作物販売の促進

## 方向9 障害者施設への発注を促進する

- ・障害者優先調達推進法に基づく取組を進め、障害者就労施設等で供給可能な物品及び役務の情報をとりまとめるなど、**障害者就労の場への発注を促進**していきます。
- ・市などの公的機関からのみならず、民間企業等からの障害者施設等への発注を促進するため、**共同受注窓口である「川崎市しごとセンター」の組織体制を強化**し、障害者就労支援施設等で提供可能な役務等の受注拡大及び求められる役務等の障害者就労施設等への情報提供を通じて、**工賃向上**に取り組んでいきます。

## 方向10 障害者施設等での製作物販売の促進

- ・障害者施設で製作しているふれあい製品について販売を拡大していくため、市場から求められる製品を売り出していく観点から、「川崎市しごとセンター」が有する機能との連携も含め、企業や大学等民間のノウハウを活用した、製品・サービスの開発、製品の改善、高付加価値化に向けた取組を支援していきます。

## 方針2 “働きたいと雇いたいマッチング力の強化”を進める

### ア. 求職～就職期

働くことの実現に向けた支援体制の課題	課題解決に向けた基本方向
1 障害者雇用促進・開拓に向けた総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築（課題1）	方向1 1 障害者雇用支援モデルの構築
2 企業就労へのコーディネート機能の強化（課題1 2）	方向1 2 就労援助センターを中心とした就労支援コーディネート機能の強化
3 職場環境の構築に向けたサポート機能の強化（課題1 3）	方向1 3 雇用環境整備に向けた実践的な企業支援の仕組みづくり
4 障害者雇用促進・開拓に向けた総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築（課題1）	方向1 4 企業や庁内委託事業での障害者就労の実習の場の拡大
5 精神障害・発達障害・高次脳機能障害等に対する企業へのサポート体制の構築（課題2）	方向1 5 精神障害、発達障害、高次脳機能障害等への支援機能の構築
6 産業界全体で障害者雇用を推進する意識の構築（課題3）	方向1 6 ハローワーク等支援機関と企業との意識の共有の場づくり
7 就労に向けた企業と障害者との意識共有の場の構築（課題1 4）	方向1 7 キャリア形成支援ツールの活用による雇用促進の仕組みづくり

#### 方向1 1 障害者雇用支援モデルの構築

- ・民間企業等における好事例の集積や庁内チャレンジ雇用の実践を通じて、多様な障害特性を踏まえた適切な雇用モデルを構築するとともに、雇用管理方法や雇用支援施策の情報発信、地域における障害者就労支援システムの総合的な調整等を行うため、障害者雇用・就労に関する総合的なコーディネート体制の設置を検討していきます。

#### 方向1 2 就労援助センターを中心とした就労支援コーディネート機能の強化

- ・就労援助センターが担っている求職支援と定着支援の機能について、障害者雇用の件数が急増に伴う今後の対象者の増加を見込んで、支援機関の役割を整理するとともに、就労援助センターの組織体制の強化を図ることにより、就労支援コーディネート機能を強化します。

#### 方向1 3 雇用環境整備に向けた実践的な企業支援の仕組みづくり

- ・障害者を雇用する企業等が、障害者への対応方法、障害特性に合った業務の割り振り、雇用環境の整備等について、十分理解して安心して雇用できるようにするため、支援員を派遣することにより、実践的な企業支援を提供できる仕組みを検討していきます。

#### 方向14 企業や庁内委託事業での障害者就労の実習の場の拡大

- ・民間企業等における職場実習を通じて、就労意欲の向上とその後の就労へ向けたステップアップとしていくため、実習の場の拡大を行っていきます。(再掲)
- ・障害者未雇用の民間企業に対して、職場環境を調整するなどの役割を担う支援員を派遣することにより、多様な障害者の職域を拡大していく仕組みを検討していきます。
- ・清掃業務などの庁内業務において、障害者の実習の場としての活用を進め、就労意欲の向上とその後の就労へ向けたステップアップのきっかけの場を提供していきます。

#### 方向15 精神障害、発達障害、高次脳機能障害等への支援機能の構築

- ・社会参加支援センターの就労支援機能が、リハビリテーション再編整備基本計画の進捗に合わせて、市内1か所体制から、より身近な地域での支援体制への転換を図ることから、地域に身近な相談機関である就労援助センターにその機能を引き継ぐとともに、就労援助センターの体制強化を図っていきます。
- ・精神障害、発達障害、高次脳機能障害等のいずれも、雇用が進められていますが、雇用する企業にとって継続的な雇用が可能となるような職域の整理や、定着に向けたポイントの整理を行い、就職から継続的な就労への支援手法を共有・発信し、一般就労への移行を促進していきます。(再掲)

#### 方向16 ハローワーク等支援機関と企業との意識の共有の場づくり

- ・ハローワークとともに、合同面接会などの各種イベントの開催において協働し、企業と障害者の特性とのマッチングを行っていきます。

#### 方向17 キャリア形成支援ツールの活用による雇用促進の仕組みづくり

- ・特別支援学校が策定する支援計画を就労援助センター等就労支援機関と共有し、就労に係る各ステージにおいて必要な情報を盛り込み、本人の主体性に配慮しながら企業へと引き継いでいく、就労支援機関共通のキャリア形成支援ツールの構築を検討していきます。



## イ. 就職～定着期

働くことの実現に向けた支援体制の課題	課題解決に向けた基本方向
1 一人ひとりの状況に応じた総合的な定着支援体制の強化（課題15）	方向18 就労援助センターを中心としたきめ細やかな職場定着支援に向けた体制の強化
2 障害者が働き続けるための力の向上・支援（課題16）	方向19 雇用先企業に向けた定着支援体制の構築
3 障害者雇用促進・開拓に向けた総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築（課題1）	方向20 障害者の仕事を本人と就職先と両面から支える支援員の確保育成

### 方向18 就労援助センターを中心としたきめ細やかな職場定着支援に向けた支援体制の強化

- ・就労援助センターが担っている求職支援と定着支援の機能について、障害者雇用の件数に伴う今後の対象者の増加を見込んで、これまでの支援機関の役割分担を整理するとともに、**就労援助センターの体制強化**を図っていきます。（再掲）
- ・定着支援に係る課題は、障害者総合支援法の附帯決議で指摘されているとおり、就労移行だけでなく就労定着への支援を着実に行えるようなサービスの在り方を検討するとされていることから、**国の動向に注視しつつ、本市が有する就労支援機関等の力を最大限発揮できるよう、職場定着に係る仕組みの検討**を進めていきます。
- ・定着支援に係るプログラムの実践、就労する本人が気軽に立ち寄れる場の開放など、**就労定着に向けて本人の力が保たれるような支援の仕組みを検討**していきます。

### 方向19 雇用先企業に向けた定着支援体制の構築

- ・障害者を雇用した後に、雇用管理に困難を抱える企業向けに、**定期的な相談会や実践例の報告会等のセミナーの実施、個別の課題解決に向けた提案**を行い、就労定着に向けた取組を進めます。

### 方向20 障害者の仕事を本人と就職先と両面から支える支援体制の強化

- ・初めて障害者を雇用する中小企業や、職場内での就労定着に向けた課題が生じている企業へ、職場環境を調整するなどの役割を担う支援員を派遣することにより、障害者の職場定着を図っていく仕組みを検討していきます。



## 方針3 “雇用の場を創出・拡大”する

### ア. 民間企業への取り組み

働くことの実現に向けた支援体制の課題	課題解決に向けた基本方向
1 障害者雇用促進・開拓に向けた総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築（課題1）	方向2 1 障害者雇用に向けた相談の場づくり
	方向2 2 中小民間企業等での雇用チャレンジの支援
	方向1 3 雇用環境整備に向けた実践的な企業支援の仕組みづくり
2 産業界全体で障害者雇用を推進する意識の醸成（課題3）	方向2 3 障害者雇用ノウハウ等を有する企業・団体等との提携
	方向2 4 ウェルフェアイノベーションと連携した障害者雇用の職域拡大
	方向2 5 障害者雇用を推進する企業を応援（評価・発信）する仕組みづくり

#### ～雇用プロセスに応じた支援体制の構築～

##### 方向2 1 障害者雇用に向けた相談の場づくり

- ・法定雇用率未達成企業向けに、ハローワーク、就労援助センター、障害者雇用導入企業などと協働して相談会やセミナーの開催を行うなど、障害者雇用のきっかけとなる相談等の場を作っていきます。

##### 方向2 2 中小民間企業等での雇用チャレンジの支援

- ・障害者雇用を行ったことのない民間企業における職場実習を通じて、障害者雇用へ向けたステップアップとしていくため、実習の場の拡大を行っていきます。

##### 方向1 3 雇用環境整備に向けた実践的な企業支援の仕組みづくり（再掲）

- ・障害者を雇用する企業等が、障害者への対応方法、障害特性に合った業務の割り振り、雇用環境の整備等について、十分理解して安心して雇用できるようにするため、支援員を派遣することなどにより、実践的な企業支援を提供できる仕組みを検討していきます。

## ～障害者雇用の職域・場の拡大に向けた仕組みづくり～

### 方向23 障害者雇用にノウハウ等を有する企業・団体等との提携

- ・障害者雇用を進めるうえで、先進的に取り組んでいる企業や団体等と提携していくことにより、雇用の創出・拡大に向けた取組を進めていきます。

### 方向24 ウェルフェアイノベーションと連携した障害者雇用の職域拡大

- ・障害があっても働くことのできるツールを開発する事業者等との連携により、その取組を発信し、障害者雇用の創出・拡大を図っていきます。

### 方向25 障害者雇用を推進する企業を応援（評価・発信）する仕組みづくり

- ・障害者雇用率達成企業への優先発注を行う枠組みを構築する等により雇用需要を創出するとともに、率先して障害者を雇用する企業等を応援する仕組みを検討していきます。
- ・障害者を雇用し、働きやすい職場環境を作るための努力や独自の工夫を行っている事業所や、中小企業における法定雇用率達成企業等の取組を、様々な広報手段を通じて情報発信していきます。

## イ. 市役所による雇用拡大に向けた施策の方向性

市役所も、法定雇用率を達成する一事業所としての取組を進めることとあわせて、庁内での取組を通じて、民間企業での障害者雇用の場を創出・拡大させていく施策を展開していきます。

### 方向26 市の雇用率拡充に向けた取組の推進

- ・障害者雇用促進法の改正に伴い、法定雇用率の引き上げや精神障害者の雇用の義務化を見据え、企業等とも連携し、市の雇用率の拡充を図るとともに、精神障害者の雇用の確保に向けた、職域の拡充の検討、さらに、チャレンジ雇用の拡充による知的障害者の雇用等の取組を進めていきます。

### 方向27 民間企業の障害者雇用促進に向けた市役所業務の優先発注の仕組みづくり

- ・庁内の委託業務等の発注を通じて、民間企業の障害者雇用を促進するとともに、障害者の実習の場を提供する仕組みを検討していきます。

## 障害者雇用・就労を継続的に推進していく取組

### ア. 障害者雇用の促進に向けたプラットフォームづくり

#### 【関係者間の連携における課題】

- 各関係機関が障害者雇用に向けて、取組事項の相互共有による障害者雇用の効果的な推進を図っていく必要があります。
- 障害者雇用について、企業、行政、障害者などの関係者が障害者雇用についての課題や先進的な取組を情報交換しながら、協働して障害者雇用の促進が図られる仕組みをつくる必要があります。

#### 【課題解決に向けた方向性】

- 障害者雇用・就労促進に向けた関係者の場づくりを検討していきます。

#### 【構成】

- ・庁内外から、企業関係、労働分野、福祉分野等から構成

#### 【目的】

- ・「障害者が働く」ことを推進するまちづくりの基盤を形成・整備していきます。
- ・障害者雇用に関わる人の裾野拡大を進めていきます。
- ・障害者雇用の情報を積極的に発信し、幅広くアピールしていきます。

### イ. 障害者雇用の取組を発信し共有する

#### 【障害者雇いを広く進める課題】

- 企業によっては、どのように雇用すれば良いかノウハウが乏しい。
- 知識や技能を有する企業が求める障害者が見つからない、情報ミスマッチが生じている。
- 障害がゆえの特性をどのように対応してよいかわからない。

#### 【課題解決に向けた方向性】

- ① 雇用の好事例の情報発信と配慮すべき事項の紹介
  - ・障害特性に応じた事例集の作成や相互の情報共有を図る情報ツールの作成
  - ・民間企業等における好事例の集積や庁内チャレンジ雇用の実践に基づく、障害特性に応じた多様な雇用モデルを積極的に企業等に発信することにより、企業等における障害者雇用のノウハウの習得を支援していきます。
- ② 企業と支援機関との意識の共有の場づくり（再掲）
  - ・合同面接会、就職活動セミナーの開催や、関係機関が顔の見える関係を構築

## 6. 推進にあたって

### ア. 庁内の総合的な体制整備

#### 【障害者雇用を総合的に進める課題】

- 教育、福祉、企業向けの各施策の情報の共有による総合的な雇用促進体制が必要となっています。
- 雇用先の開拓機能や企業就労支援・企業定着支援機能について、各組織間で制度の狭間が生じない体制整備が必要となっています。

#### 【課題解決に向けた方向性】

- ① 障害者雇用・就労促進に向けた一体的な組織体制を検討していきます。
- ② 障害者雇用・就労促進に向けた各局横断的な会議体の設置を検討していきます。

### イ. 進行管理と評価の仕組み

- 各基本方向の取組の結果について、就職者数、定着率等の指標を設定したうえで、障害者施策審議会での審議や全庁的な体制の中で進行管理及び評価を行い、必要に応じて施策の方向性を見直していきます。

## 参考資料

### 【民間企業における障害者雇用の状況（各年6月1日現在）】

項目	ハローワーク川崎管内			ハローワーク川崎北管内		
	H22	H23	H24	H22	H23	H24
管内企業の障害者実雇用率（％）	1.62	1.58	1.67	1.71	1.66	1.72
対象企業数（社）	372	400	399	254	271	280
法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数（人）	114445	126440.0	126888.0	81831	87037.5	85185.5
障害者の数（人）	1857.5	1994.0	2121.5	1398.5	1446.5	1464.0
法定雇用率達成企業の数（社）	170	182	194	108	101	104
法定雇用率達成企業の割合（％）	45.7	45.5	48.6	42.5	37.3	37.1

（注）1：「対象企業数」とは、各ハローワーク管内に本社を有する障害者の雇用義務のある企業（56人以上規模の企業）の数である。

2：「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数）を除いた労働者数である。

3：「障害者の数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントしている。

4：当該集計は、本社または本社機能の所在地ごとにその企業全体の雇用数を集計したものであるため、必ずしも当該地域の障害者雇用状況を反映するものではありません。

資料出所：神奈川県労働局職業安定部職業対策課

### 【市内に事業所を有する特例子会社一覧】

（H24年5月末現在）

特例子会社名	所在地	親会社名	親会社名所在地	認定年月日
（株）羽田工作所	川崎区	（株）秀光	神奈川県	H2.5.16
株式会社 富士電機フロンティア	川崎区	富士電機（株）	東京都	H6.5.12
JFEアップル東日本 株式会社	川崎区	JFEスチール（株）	東京都	H15.5.30
（株）東急ウィル	中原区	東京急行電鉄（株）	東京都	H16.5.17
株式会社 富士通ゼネラルハートウェア	高津区	（株）富士通ゼネラル	神奈川県	H16.8.6
株式会社 ナルミヤ・ワンパ	川崎区	（株）ナルミヤ・ワンパ	東京都	H21.9.15

※全国 349 事業所、神奈川県内 43 事業所

【市内障害者就労支援施設一覧】

(H25.6.1 現在)

	事業所名称	定員			事業所の所在地	運営法人名称	指定年月日
		就労移行	就労継続 A	就労継続 B			
川崎区	川崎市わ-くす日進町	6		34	川崎区日進町 5-1 福祉センター内	川崎市	18.10.1
	川崎市わ-くす大島			20	川崎区大島 1-28-5	川崎市	18.10.1
	川崎市わ-くす大師	30		20	川崎区東門前 1-11-6	(福)電機神奈川福祉センター	18.10.1
	むぎの穂			10	川崎区日進町 13-23	(福)ともかわさき	19.4.1
	ぞうさん			20	川崎区京町 1-16-25	(福)あおぞら共生会	21.4.1
	川崎市ふじみ園			10	川崎区大島 1-8-6	(福)川崎市社会福祉事業団	21.4.1
	Bi-z Labo	6	14		川崎区中島 2-18-13-1 階	(株)ソーシャル・スペース・カンパニー	22.10.1
	Melk 川崎 Office	20			川崎区駅前本町 10-5 クリエ川崎 902	(株)Melk	24.4.1
	Melk 川崎砂子 Office	20			川崎区砂子 1-10-2 ソシオ砂子 301	(株)Melk	24.10.1
	さくらネット		20		川崎区宮前町 2-2 川崎エヌビル 5 階	(株)マベリック	25.3.1
	ジョブサポートベスカ	6		14	川崎区桜本 2-44-11	(株)ベスカ	25.4.1
幸区	つくし			10	幸区北加瀬 2-11-17	(福)ともかわさき	18.10.1
	セルプきたかせ	6		31	幸区北加瀬 1-31-5	(福)長尾福祉会	19.4.1
	軽食喫茶・ショップふれあい			20	幸区古市場 2-104	(福)川崎ふれあいの会	20.4.1
中原区	川崎市わ-くす中原	6		29	中原区小杉陣屋町 2-3-1	川崎市	18.10.1
	川崎市中部身体障害者福祉会館作業室			10	中原区小杉御殿町 2-114-1	財団法人川崎市身体障害者協会	18.10.1
	白楊園			15	中原区西加瀬 10-3	(福)育桜福祉会	19.4.1
	おかし工房しいの実			11	中原区木月伊勢町 6-15 1 階	(福)しいの実会	22.4.1
	ダンウェイ株式会社	20		10	中原区新城 1-12-15-102・201	ダンウェイ(株)	23.3.1
	めいぼう			20	中原区井田 3-16-1	川崎市	24.4.1
	レジネス			20	中原区木月 3-59-22	(特非)レジスト横浜	24.9.1
高津区	すえなが			10	高津区末長 276-8	(福)ともかわさき	18.10.1
	アシスト・ワーク神木			40	高津区千年 983-3	(特非)アシスト	19.4.1
	わかたけ作業所			10	高津区久地 2-15-11	(福)育桜福祉会	19.4.1
	川崎市わ-くす高津			30	高津区溝口 1-18-16	(福)育桜福祉会	20.4.1
	川崎市社会復帰訓練所	10		20	高津区末長 276-6	(福)川崎聖風福祉会	20.4.1
	マイウェイ	10		10	高津区下作延 6-4-3-2 階	(特非)ノーマライゼーション推進会議	25.1.1
	ハーモニー		10	10	高津区宇奈根 755	(特非)グッド・クリーンライフ	25.5.1
宮前区	しらはた			10	宮前区白幡台 1-8-1	(福)長尾福祉会	18.10.1
	宮前ハンズ			20	宮前区野川 2910-6-101	(福)アピエ	20.4.1
	合同会社縁		20		宮前区犬蔵 1-7-21	合同会社縁	25.2.1



多摩区	あかね			10	多摩区布田 29-30	(福)ともかわさき	18.10.1
	なしの実			10	多摩区三田 2-3256	(福)ともかわさき	19.4.1
	多摩川あゆ工房			22	多摩区中野島 4-3-28	(福)なごみ福祉会	19.4.1
	(第2)はぐるま共同作業所			10	多摩区西生田 3-13-5	(福)はぐるまの会	18.10.1
	はっぴわ-く			20	多摩区登戸 2959	(特非)たま・あさお精神保健福祉をすすめる会	21.9.1
	K F J多摩はなみずき			40	多摩区登戸 2249-1	(福)川崎市社会福祉事業団	23.2.1
	メイクフレンズ多摩・麻生			20	多摩区长沢 3-8-8	(福)らぼおるの樹	23.4.1
	夢花工房ぼばい			10	多摩区南生田 4-12-5	(福)なごみ福祉会	23.4.1
	B i - z L a b o多摩		20		多摩区生田 2-9-11203	(株)ソーシャルスペースカンパニー	24.4.1
	kokonara			10	多摩区南生田 4-20-4	(福)らぼおるの樹	24.4.1
麻生区	しらかし園			10	麻生区片平 5-24-1	(福)育桜福祉会	19.4.1
	百合丘日中活動センター	20		20	麻生区百合丘 2-8-2	(福)川崎市社会福祉事業団	20.4.1
	つつじ工房			10	麻生区細山 1209-	(福)セイワ	24.4.1
	ハーブカフェららら			20	麻生区下麻生 3-32-7	(特非)たま・あさお精神保健福祉をすすめる会	21.12.1
	2にん3きゃく			10	麻生区早野 37-5	(福)らぼおるの樹	22.1.1
	働くしあわせ JINEN-DO	20			麻生区上麻生 5-10-11	一般社団法人働くしあわせプロジェクト	24.7.1
	わ-くはうす・ひこばえ			20	麻生区細山 5-1-20	(特非)生活工房	25.4.1
合 計	180	84	706				

---

## 川崎市障害者雇用・就労促進基本方針案

2013（平成25）年8月

川 崎 市

（お問い合わせ先）

川崎市健康福祉局障害保健福祉部障害計画課

電 話：044-200-2654

FAX：044-200-3932

Email：35syokei@city.kawasaki.jp

---

～皆様の御意見をお寄せください～

## 川崎市障害者雇用・就労促進基本方針案

障害者雇用をめぐる国全体の制度では、障害者雇用の拡大に向けて、近年めまぐるしく制度の変更がなされています。各雇用主体には、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率の定めにより、一定割合の障害者を雇用することを義務付けておりますが、この法定雇用率について、平成25年4月には、民間企業で1.8%から2.0%、官公庁で2.1%から2.3%など各主体において15年ぶりに引き上げられました。一方で、平成18年の障害者自立支援法施行以降、就労移行支援事業所などの就労支援事業者は増えてきており、就労援助センターを含めた就労支援機関が地域に一定程度展開されて以降初めての法定雇用率の引き上げとなりました。今後、平成30年に精神障害者の雇用が義務化されるなど、障害者雇用に関する社会の意識の高まりも踏まえ、ますます障害のある方の雇用の拡大が図られていくことが見込まれます。

こうした背景のもと、障害のある方の希望と能力に応じて働くことを支援していくために、このたび、本市が、今後取り組んでいくべき基本的な方向性を「川崎市障害者雇用・就労促進基本方針案」としてとりまとめましたので、市民、就労支援機関、企業等の皆様から御意見をいただきたいと考えております。

- 募集期間 平成25年8月22日（木）～平成25年9月30日（月）

※郵送の場合は当日消印有効です。

- 閲覧場所 川崎市ホームページ、各区役所市政資料コーナー及び保健福祉センター、各地区健康福祉ステーション、情報プラザ（川崎市役所第3庁舎2階）等

- 意見の提出方法

- (1) 電子メール

インターネットで川崎市ホームページにアクセスし、ホームページ上の案内に従って専用フォームを御利用ください。

- (2) FAX

FAX番号 044-200-3932（川崎市健康福祉局障害保健福祉部障害計画課）

- (3) 郵送又は持参

あて先 〒210-8577 川崎市川崎区宮本町1番地

川崎市健康福祉局障害保健福祉部障害計画課（川崎市役所第3庁舎5階）

※（2）、（3）につきましては、書式は自由ですが、「意見書様式」を用意いたしましたので、必要に応じて御活用ください。

※書面やメールによる御意見の提出が困難な方は、下記問い合わせ先まで御相談ください。

※御意見に対する個別の回答はいたしません、市の考え方を整理した結果を市のホームページ上にて公表します。

### 川崎市健康福祉局障害保健福祉部障害計画課

電話：044-200-2457 FAX：044-200-3932

E-mail：35syokei@city.kawasaki.jp