



めざせ! やさしさ日本代表!
かわさきパラムｰブメント

第3期

川崎市市長事務部局

障害者活躍推進計画

令和8(2026)年3月 策定

目次

| | |
|---------------------------------|----|
| 第1章 計画策定の趣旨及び計画期間等 | 1 |
| 1 策定趣旨 | 1 |
| 2 計画期間 | 2 |
| 3 計画策定者 | 2 |
| 4 計画策定と進捗管理についての周知・公表 | 2 |
| 第2章 本市の障害者雇用の現状と課題 | 3 |
| 1 障害者採用選考の実施状況 | 3 |
| 2 障害者雇用率の状況 | 4 |
| 3 職場定着の状況 | 5 |
| 4 職員へのアンケート結果 | 6 |
| 5 検討部会での意見 | 10 |
| 6 市内就労援助機関からのヒアリング結果 | 11 |
| 7 障害者雇用に関する課題 | 12 |
| 第3章 計画の目標 | 14 |
| 1 採用に関する目標 | 14 |
| 2 定着に関する目標 | 15 |
| 第4章 障害者の活躍推進に関する取組 | 16 |
| 1 活躍を推進する体制整備 | 16 |
| 2 職務の選定・創出・マッチング | 19 |
| 3 環境整備・人事管理 | 20 |
| 4 優先調達等 | 25 |

第1章 計画策定の趣旨及び計画期間等

1 策定趣旨

- これまで本市では、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施するなど、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の規定に基づき、また、障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第198号）に即して、令和4（2022）年度から令和7（2025）年度の4年間を計画期間として、第2期川崎市市長事務部局障害者活躍推進計画（以下「第2期計画」という。）を策定し、取組を推進してきました。
- この度、第2期計画における取組の成果と課題を踏まえつつ、第3期川崎市市長事務部局障害者活躍推進計画（以下「本計画」という。）を策定するものです。
- 本市の障害者雇用の状況については、令和2（2020）年から令和6（2024）年までは毎年法定雇用率を達成してきましたが、令和7年（2025）年は除外率引き下げの影響により2.54%と法定雇用率（2.8%）を下回りました。令和8（2026）年7月1日には法定雇用率の引き上げも予定されているところであり、障害者雇用の取組を市内に呼びかけていく立場である行政としても一層の取組が求められます。
- 本計画のもと、障害のあるなしにかかわらず多様な人材が混ざり合って活躍できる、誰もが働きやすい職場環境づくりに向けて取り組んでまいります。

2 計画期間

- 本計画は、令和 8 (2026)年度から令和 11(2029)年度までの 4 年間を計画期間とします。
※川崎市総合計画第 4 期実施計画に合わせた計画期間としています。
- なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 計画策定者

- 市長事務部局では市長が計画策定者となりますが、市役所全体で取組を推進するため、各任命権者が互いに連携し、計画を策定します。

4 計画策定と進捗管理についての周知・公表

- 策定又は改定を行った計画は、イントラネットへの掲載等により、全ての職員に対して周知するとともに、市のホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。
- 計画の進捗管理について、数値目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等を年度ごとに取りまとめ、川崎市障害者雇用推進会議において報告し、公表します。

第2章 本市の障害者雇用の現状と課題

1 障害者採用選考の実施状況

(1) 常勤職員

- 昭和 54(1979)年 12 月に身体障害者雇用促進法が制定されたこと等を踏まえ、本市では、昭和 57(1982)年度から身体障害者を対象とする採用選考を実施してきました。
- 令和元(2019)年度からは、知的障害者及び精神障害者も含めて受験可能とするよう対象を拡大しました。
- 第 2 期計画期間中の令和 4 (2022) 年度から令和 7 (2025) 年度までの間に、26 人採用しました。

(2) 会計年度任用職員（市長事務部局）

- 平成 20(2008)年度から、知的障害者を非常勤嘱託員として任用し、庁内業務を通じて訓練を積むことで一般就労を目指す、チャレンジ雇用を実施してきました（令和 6 (2024) 年度末で終了）。
- 平成 29(2017)年度から臨時的任用職員、平成 30(2018)年度からは非常勤嘱託員、令和 2 (2020)年度からは会計年度任用職員として精神障害者の採用を開始しました。令和元 (2019) 年度からは身体障害者及び知的障害者にも対象を拡大しました。
- 第 2 期計画期間中の令和 4 (2022) 年度から令和 7 (2025) 年度までの間に、81 人採用しました。
- また、令和 4 (2022) 年度から、障害特性に応じた業務とのマッチングや勤務時間の設定をより柔軟に行うため、週 20 時間未満の短時間雇用を開始しました。

2 障害者雇用率の状況

- 令和 2（2020）年から令和 6（2024）年までは法定雇用率を達成してきましたが、令和 7（2025）年は除外率¹引き下げの影響により法定雇用率を下回りました。

表 本市における雇用率の推移（労働省告示等に基づき算定）

| | 令和 4(2022)年 6月 1 日時点 | 令和 5(2023)年 6月 1 日時点 | 令和 6(2024)年 6月 1 日時点 | 令和 7(2025)年 6月 1 日時点 |
|------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 法定雇用障害者 数の算定の基礎 となる職員数 | 15,996.5 人 | 16,353.5 人 | 16,369.5 人 | 18,955.0 人 |
| 障害者の数 | 428.0 人 | 464.5 人 | 488.5 人 | 481.5 人 |
| 実雇用率 (法定雇用率) | 2.68% (2.6%) | 2.84% (2.6%) | 2.98% (2.8%) | 2.54% (2.8%) |
| 不足数 | 0.0 人 | 0.0 人 | 0.0 人 | 48.5 人 |

※ 国及び地方公共団体の機関においては、原則として任命権者ごとに障害者雇用率を達成しなければならないこととされていますが、一定の要件の下、任命権者の枠を超えた障害者雇用率制度の適用が認められています。本市では、市長事務部局、上下水道局、交通局、病院局及び教育委員会が特例認定を受け、一体的に障害者雇用率を算定しています。

※ 市長事務部局のみの実雇用率は、令和 7 年 6 月 1 日時点で 3.81%となっています。

¹ 障害者雇用率の算定にあたって、一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務について、事業主負担を調整する観点から、特定の業種について雇用義務の軽減を図っており、「法定雇用障害者の算定の基礎となる職員の数」の算定に際して、職員の総数から「除外職員」（例：警察官、消防吏員など）を控除している。平成 4（1992）年の法改正によりノーマライゼーションの観点から、除外職員でなくなった職種（例：医師、看護師など）が一定以上の割合を占める機関については、職員の総数を一定割合控除できる「除外率」を設定している。なお、除外率制度は、段階的に廃止することとなっており、令和 7（2025）年 4 月から一律 10 ポイント引き下げられた。

3 職場定着の状況

(1) 障害のある職員（常勤職員）の職場定着の状況

| | 令和 4(2022)年度 | 令和 5(2023)年度 | 令和 6(2024)年度 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| 採用 1 年後の 職場定着率 | 80.0% | 100.0% | 100.0% |

※ 「障害者を対象とした川崎市職員採用選考」採用者を対象とし、全任命権者合算で算出。

(2) 障害のある職員（会計年度任用職員）の職場定着の状況

| | 令和 4(2022)年度 | 令和 5(2023)年度 | 令和 6(2024)年度 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| 採用 1 年後の 職場定着率 | 100.0% | 100.0% | 85.2% |

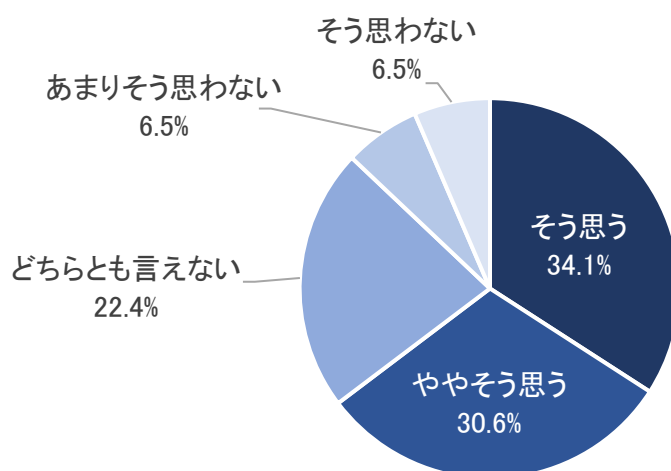
※ 「障害者を対象とした川崎市会計年度任用職員採用選考」採用者を対象とし、市長事務局単独で算出。

4 職員へのアンケート結果

本計画の策定に向けて、障害のある職員及びその上司・部下・サポート職員²を対象としたアンケートを実施しました。

(1) 障害のある職員

問 川崎市役所は障害者にとって働きやすい職場だと思いますか。



※回答の理由

(そう思う・ややそう思う)

- ・ 障害に理解ある人が多い。
- ・ 車椅子でも働ける職場がいくつもあり、自分で選択することができる。
- ・ 定期面談の他にも困ったことがおきたときに相談しやすい環境がある。
- ・ 産業医や保健師との面談がしやすく、親身になって相談にのってもらえる。
- ・ 情報交換会など、継続して業務を続けるためのよい機会がある。

(どちらとも言えない)

- ・ 障害の種類と担当する業務との間にミスマッチがある事例が見受けられる。
- ・ 周りの職員（上司・同僚）の理解が時によって大きく変動する。
- ・ 階段移動が非常に多くストレスを感じる場面が多い。

² 総務企画局人事部人事課任用の障害のある会計年度任用職員を主にサポートしている職員

- ・ 会計年度任用職員の給与では働くのがきつい。

(あまりそう思わない・そう思わない)

- ・ 聴覚に障害があり、普段の雑談や緊急時の情報などが拾えない。
- ・ 入庁した後に障害者となった場合の相談先がわからない。
- ・ 会計年度職員の場合、継続して働くために試験を受ける必要があるため。
- ・ スキルアップする機会が特にならない。

問 現在、川崎市役所で働いている中でどのような点に満足していますか／課題に感じていますか。

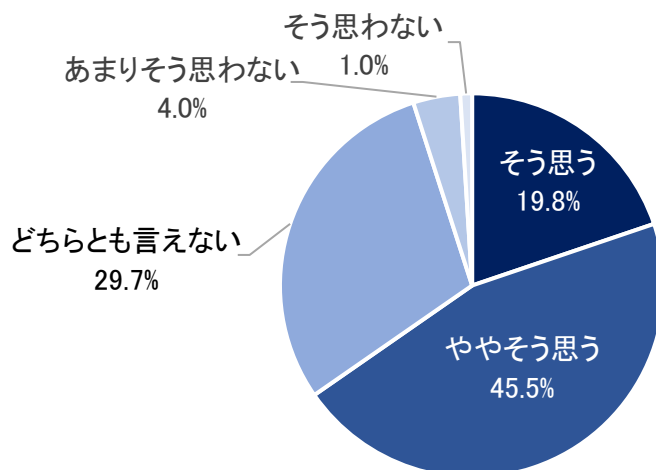
| | 満足している | 課題に感じている |
|--------------------|--------|----------|
| 周りの職員（上司・同僚・部下）の理解 | 66.7% | 27.5% |
| 業務内容 | 57.3% | 30.4% |
| 業務上の配慮 | 48.5% | 26.3% |
| 柔軟な働き方 | 18.1% | 20.5% |
| 働きやすい職場環境 | 33.9% | 19.3% |
| 相談体制 | 45.6% | 21.6% |
| スキルアップの機会 | 22.2% | 21.6% |

問 （会計年度任用職員の方にのみお聞きします。）
あなたはこれからどのように働いていきたいと考えていますか？

| | |
|------------------------|-------|
| 今の職場で会計年度任用職員として働き続けたい | 63.9% |
| 川崎市役所の常勤職員になりたい | 32.0% |
| 他の行政機関の常勤職員になりたい | 8.2% |
| 民間企業に転職したい | 15.5% |

(2) 障害のある職員の上司・部下・サポート職員

問 川崎市役所は障害者にとって働きやすい職場だと思いますか。



※回答の理由

(そう思う・ややそう思う)

- ・ 障害者雇用支援員によるサポートが手厚い。
- ・ 受入職員側が合理的配慮をナチュラルにできている。
- ・ 本庁舎はバリアフリーが素晴らしく、車椅子の職員が勤務しやすい。
- ・ 「障害のある職員向け経験交流会」の開催や障害特性に応じた業務とのマッチングなど障害者に配慮した取組が整っている。

(どちらとも言えない)

- ・ 障害の影響で休みたくても年次休暇が少ないので休めず、体調や精神が不安定になりやすい。
- ・ 新本庁舎は声が響きやすく、特性によっては厳しい環境だと思う。
- ・ ほとんどが会計年度任用職員としての雇用であり、将来へのステップアップや雇止めの問題など雇用関係が安定しない。

(あまりそう思わない・そう思わない)

- ・ オフィスがバリアフリー対応になっていない。
- ・ 配置先の職員個々の工夫と努力に依存している部分が非常に大きい。

問 現在、障害のある職員と一緒に働いている中でどのような点に満足していますか／課題に感じていますか。

| | 満足している | 課題に感じている |
|---------------------|--------|----------|
| 業務を安心して任せられる | 43.6% | 25.7% |
| 業務内容と職員の特性の適切なマッチング | 41.6% | 41.6% |
| 人事担当課による支援 | 34.7% | 16.8% |
| 相談体制 | 28.7% | 17.8% |
| 障害者雇用に関する理解を深める機会 | 12.9% | 15.8% |

問 障害のある職員と一緒に働く上で難しいと感じることはどのような点ですか。

| | |
|--------------------------------|-------|
| 本人に障害のことをどこまで聞いてよいのか判断が難しい | 45.5% |
| どのような合理的配慮をすればよいかわからない | 31.7% |
| 本人の体調が安定しない（例：疲れやすい、精神的な不調がある） | 31.7% |
| どのような業務を担当してもらえばよいかわからない | 27.7% |
| 業務の切り出し方（分担の仕方）がわからない | 19.8% |
| 勤怠が安定しない（例：遅刻・早退・欠勤が多い） | 8.9% |

5 検討部会での意見

本計画の策定に向けて、川崎市障害者雇用推進会議の下に設置した検討部会において、障害のある職員から意見を聴取しました。

(1) 周囲の職員の理解促進について

障害のある職員を職場に配置する際、職場でのコミュニケーション方法について本人と職場間で苦労する事例が多い。受け入れ前ガイダンスはコミュニケーション方法をテーマに実施できるとよい。

(2) 中堅職員へのサポートについて

入庁歴が浅い職員だけでなく、中堅職員にも面談などのサポートが必要。特に人事異動の場面では、異動先での理解やコミュニケーションなどにストレスを感じるが多いため、サポートがあると安心できる。

(3) 個々の適性を見極めた職務の選定について

職員の業務を「できる」「できない」で区分するのではなく、それぞれの得意分野を見極め、能力を最大限に生かせる仕事を割り振ることが重要ではないか。また、得意を伸ばすことで自信と意欲が高まり、定着率向上にもつながると思う。

(4) 柔軟な勤務時間変更について

会計年度任用職員の勤務時間変更等に伴う手続きが煩雑なため、柔軟に変更できるようになるとよい。

(5) 専門職による支援について

障害者雇用を担当する部署に対して、専門職の支援が必要ではないか。

6 市内就労支援からのヒアリング結果

本計画の策定にあたり、障害者雇用に係る知見を有する次の機関に、有識者として意見をいただきました。

- 川崎南部就労援助センター
- 中部就労援助センター 川崎障害者就業・生活支援センター
- 百合丘就労援助センター
- 企業応援センターかわさき

(1) 採用・マッチング

- 川崎市役所は募集時期が決まっているため、求職者とのタイミングが合わない場合がある。
- 求職者にとっては実習でマッチングを確認できることが重要。

(2) 職場へのフォロー

- 配属職場に対しては、入庁前の情報を共有し、入庁後は職場での様子を見ながらフォローしていくといった帯同する形をとっていくことが重要。

(3) 庁内の理解促進

- ワークステーションのような集合配置型は「そこに任せれば良い」となりがちなので、「ワークステーションから派遣される〇〇さん」というように個人を見てもらえる形になることが望ましい。
- 好事例・失敗事例を周知して、障害者雇用への関心を集めることが大事。

(4) 短時間雇用

- 区役所などに人手が必要だが眠っている業務があるはず。そのような職場に、短時間雇用を広げていくべき。

(5) キャリア・評価・給与

- 障害者就業員本人が、1年後や5年後の目標を設定した計画を作成し、その計画に対して職場はできる範囲で支援をすることが重要。

7 障害者雇用に関する課題

職員へのアンケート結果や、検討部会での意見、市内就労支援機関へのヒアリング結果等を踏まえ、本市の障害者雇用に関する課題を次のとおり整理しました。

(1) 職場環境・働きやすさについて

- 障害のある職員にとって働きやすい環境が一定程度整備されている一方で、職場ごとの対応にはばらつきがあり、障害者雇用の取組の一層の周知が必要です。
- 障害のある職員を配置する際に、現場任せにならないよう組織的な支援体制の充実が求められています。

(2) 業務内容・業務の切り出しについて

- 会計年度任用職員については、障害特性と業務のマッチングが一定の成果を上げていますが、業務の幅や柔軟性に課題があり、職域の更なる拡大が必要です。
- 職場ごとに業務の切り出しや適切な業務分担に努めていますが、専門的な視点からの支援が必要な場合があります。

(3) 支援体制・制度について

- 障害者雇用支援員や障害者職場適応支援員等による定着支援は一定の評価を得ていますが、常勤職員については対象者が入庁数年以内の者に偏っており、中堅以降の障害のある職員等への対応強化が求められています。
- 周りの職員にも制度の理解を深める機会が必要であり、研修や情報共有の充実を図っていく必要があります。

(4) 雇用形態・キャリア形成について

- 会計年度任用職員については、雇用の安定性とキャリア形成支援が不十分であり、制度的な改善が求められています。

- 常勤職員については、適切な人事配置が求められています。

(5) 周囲の理解・コミュニケーションについて

- 職場の理解は進んできていますが、障害に関する知識の浸透や情報保障の更なる強化が求められています。
- 周りの職員も工夫や配慮を行っていますが、障害特性に応じたコミュニケーション支援の標準化が求められています。

第3章 計画の目標

1 採用に関する目標

(1) 障害者実雇用率³

| | 目標値 | (参考) 法定雇用率 |
|-------------------|--------|------------|
| 令和8(2026)年6月1日時点 | 3.0%以上 | 2.8% |
| 令和9(2027)年6月1日時点 | 3.0%以上 | 3.0% |
| 令和10(2028)年6月1日時点 | 3.1%以上 | 3.0% |
| 令和11(2029)年6月1日時点 | 3.1%以上 | 3.0% |

※現状：2.54%（令和7(2025)年6月1日時点）

(2) 雇用障害者数⁴

在籍する雇用障害者数が前年度を上回る。

※現状：394人（令和7(2025)年6月1日時点）

【評価方法】

毎年の任免状況通報により、把握・進捗管理を行います。

³ 本市は採用活動を一体として行っており、特例認定を受けていることから、採用に関する目標について、全任命権者で合算して目標を設定することとしている。

⁴ 雇用している障害者の実人数。なお、障害者雇用率制度において実雇用率を算定するにあたっては、短時間勤務（週20時間以上30時間未満の労働時間）職員以外の重度の身体・知的障害者については、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、重度でない身体・知的障害のある短時間勤務職員については、1人を0.5人に相当するものとして、0.5カウントとしている。また、精神障害のある短時間勤務職員については、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定する（令和5年厚生労働省令第49号）。

2 定着に関する目標

(1) 常勤職員

採用3年後の定着率⁵95%以上

※現状：100%（令和6年度）

【評価方法】

「障害者を対象とした川崎市職員採用選考」採用者を対象とします。任命権者を超えて人事異動（出向）があることから、全任命権者合算で算出します。

(2) 会計年度任用職員

採用年度の年度末までの継続率⁶95%以上

【評価方法】

「障害者を対象とした川崎市会計年度任用職員採用選考」採用者を対象とし、市長事務部局単独で算出します。

⁵ $(3\text{年度前の}4\text{月}1\text{日付けで採用した職員数} - 3\text{年経過前に退職した職員数}) / 3\text{年度前の}4\text{月}1\text{日付けで採用した職員数} \times 100$

⁶ $(\text{年度中に採用した職員数} - \text{当該年度の}3\text{月}30\text{日以前に退職した職員数}) / \text{年度中に採用した職員数} \times 100$

第4章 障害者の活躍推進に関する取組

前章までの現状と課題、そして今後の目標を踏まえ、分野ごとに次のとおり取組を進めることとします。

1 活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

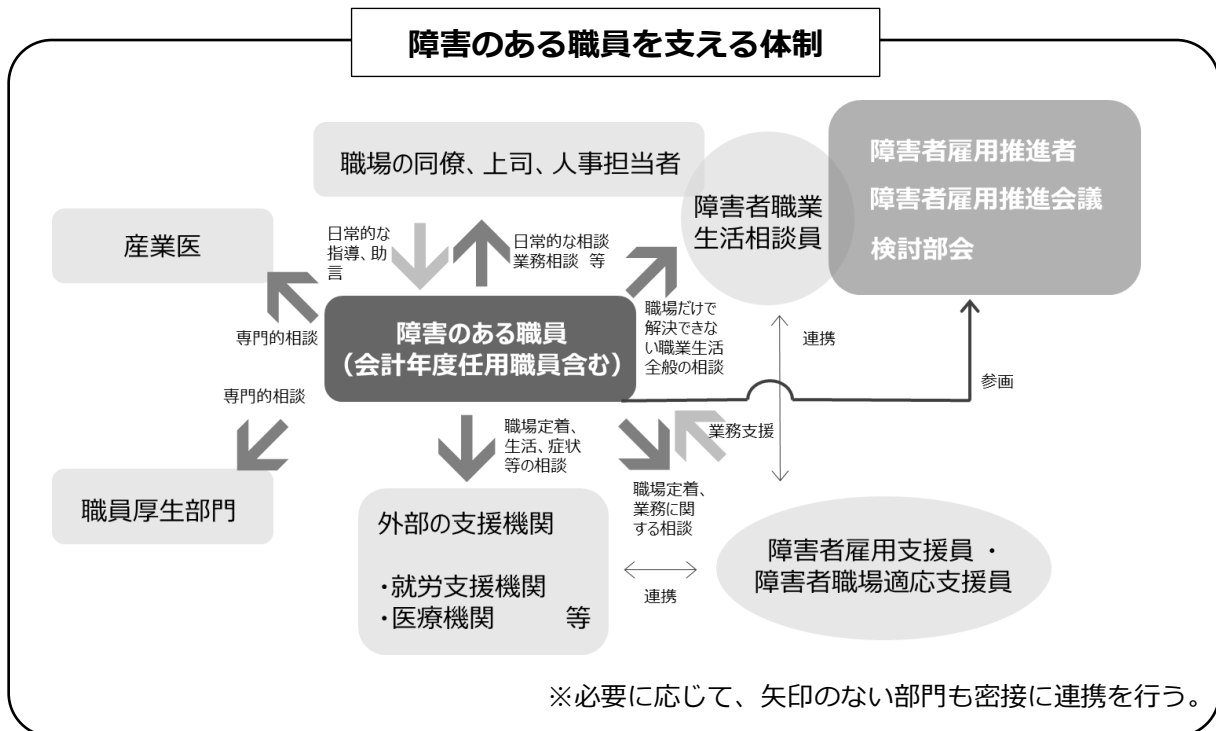
- 障害者雇用推進者として総務企画局人事部長を選任しています。
- 全任命権者の人事担当課長、関係課長、会計担当部署の責任者、出先機関の組織・定員管理を担当する部署の責任者等を構成員とする「川崎市障害者雇用推進会議」を設置するとともに、同会議の下に検討部会を設置し、障害のある常勤職員・会計年度任用職員等に参画を呼びかけます。
- 「川崎市障害者雇用推進会議」については、原則として年2回程度、検討部会については適宜（概ね年2回以上）開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。
- 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、川崎市障害者雇用推進会議、川崎市障害者雇用推進会議検討部会、障害者職業生活相談員⁷、産業医、障害者雇用支援員・障害者職場適応支援員⁸等）を整備するとともに、組織外の関係機関（神奈川労働局、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。
- 職場環境に関する相談は、原則として所属長が個別に対応を行います。また、総務企画局人事部人事課に、障害のある職員の合理的配慮等に関する相

⁷ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第79条による障害者職業生活相談員。障害のある職員の職業生活に関する相談及び指導を行う役割を有する。

⁸ 障害のある職員が安定して勤務するために必要な相談や業務指導、就労支援機関との連携等を行う職。

談ができる専門窓口（職場環境に関する相談窓口）を設置しており、引き続き相談に応じる体制とします。

- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。



(2) 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、神奈川県労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講し、必要な知識の充実に努めます。
- 任命権者の枠にとらわれることなく、障害者雇用支援員（会計年度任用職員）の経験交流会等を年2回程度実施し、情報共有をしたり、就労支援機関を活用した研修会を開催したりするなど、スキルアップに向けた取組を行います。

- 障害者雇用支援員の業務マニュアル等を作成することで、支援の質の向上及び平準化を図ります。
- 新たに障害者を受け入れる職場に対して、障害特性や必要な合理的配慮、支援体制等を伝える「受け入れ前ガイダンス」を実施します。
- 障害者が配属されている職場の職員を中心に、神奈川労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を推進することで受講者の拡大を図り、必要な知識の充実に努めます（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。
また、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 e-ラーニング版（厚生労働省）」を周知・活用し、障害に係る基礎知識や必要な配慮等に関する職員理解の促進を図ります。
- 総務企画局人事部人材育成課が実施する、新規採用職員研修や新任課長研修等において、障害者差別解消等に係る研修を実施し、障害理解の促進を図ります。
- 職場の上司・同僚（サポート職員）を対象として、対応のノウハウや課題となった事例について共有を行う経験交流会等を、任命権者の枠にとらわれることなく、年に2回程度開催します。なお、これから障害者が配属される可能性のある部署の職員なども参加可能とします。内容として、職場見学会や、内外の専門家による、障害に関する理解促進・啓発のための講義なども必要に応じて実施します。

2 職務の選定・創出・マッチング

- 障害のある職員と職務とのマッチングが適切かどうかについて、人事評価時の面談等を活用して点検します。
- 会計年度任用職員の採用において、職務の選定（既存業務の切出し等）、創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）及び受け入れ職場の開拓の取組を継続・拡大します。
- ワークステーションを活用し、障害特性に応じた職務メニューの提供・マッチングに取り組むとともに特別支援学校の生徒の体験学習の場としての活用も進めます。
- ワークステーションの拠点を出先機関等に設置し、業務の対象エリアの拡大を図ります。
- 障害特性に応じた業務とのマッチングや勤務時間の設定をより柔軟に行えるよう、週 20 時間未満での短時間雇用の取組を継続します。
- 身体障害等により従来の業務遂行が困難となった職員から相談があった場合は、遂行可能な職務の選定及び創出について検討します。
- 障害のある職員の採用においては、障害の状況や必要な配慮等を正確に聞き取るとともに、障害のある職員が異動する際には、平成 28(2016)年度に導入した「配慮事項情報シート」等を活用し、新職場で支障なく業務が行えるように、配慮事項の情報提供を的確に行います。

3 環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- 総務企画局人事部人事課の専門窓口を始めとした、相談窓口等へ寄せられる相談・要望に対して、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、ハード面の環境の整備に努めるとともに、関係職員に対する研修その他のソフト面の取組と併せて検討を進めていきます（音声読上げソフト・文字拡大ソフト・筆談用電子メモパッドの導入、研修等における手話通訳者等の派遣などの実績あり）。
- 聴覚に障害のある職員に緊急情報等が確実に伝わるよう、情報伝達手段のあり方について検討を進めていきます。
- 「障害者雇用支援員」を配置し、会計年度任用職員の個別面談や業務指導を行うなど、安定した勤務が可能となる取組を継続します。また、ジョブコーチの役割を担う「障害者職場適応支援員」を配置し、常勤職員の個別面談や業務指導を行うとともに、庁内業務の知識経験を活かし、障害者雇用支援員への助言、庁内研修の実施を行う等に取り組みます。
- 常勤職員については、これまで主に入庁1年目から数年間を手厚く支援してきましたが、中堅以降の職員や中途障害者についても、異動のタイミングや体調変化等により定期的なフォローや職場との調整等が必要になるケースがあることから、そうした職員に対する支援のあり方の検討を進めていきます。
- 障害者雇用を通じて、作業マニュアルのカスタマイズ化や作業工程の見直しなどについて検討を行い、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指します。
- 人事評価時の面談など定期的な振返りの場面で、配慮事項等を把握し、必要に応じて適切な対応を図るものとしします。

- 孤立を防ぐ（居場所をつくる）取組として、ピアサポートの一環となる障害のある職員同士の経験交流会を、任命権者の枠にとらわれることなく、共同で実施します。常勤職員同士の経験交流会は年2回程度実施し、新規採用や異動の際の情報共有の場などとして活用します。会計年度任用職員同士の経験交流会は、年2回程度実施し、勉強会（セルフケアの重要性など）や、意見交換会及びグループワークなどを組み合わせたもの、職場見学会などを行います。また、交流会の中で出た意見を通じて、必要な配慮を把握し、継続的な職務環境の改善に努めます。

（２）募集・採用

- マッチングが重視される職場については、「川崎市職場実習事業実施要領」や「市長事務部局における障害者の職場実習の実施に関する要綱」に基づき、障害者地域就労援助センターや就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を必要に応じて行います。また、各職場で実習を実施することで働くイメージを共有します。
- 障害のある会計年度任用職員がやりがいを持っていきいきと働けるよう、「障害者就業員」という名称のよりポジティブな名称への変更を検討します。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、拡大印字や点字、音声読み上げパソコン、筆談による対応、面接における手話通訳者の配置、就労支援機関の職員等の同席を可能にすることなど、障害特性への配慮を行います。
- 一般事務職の募集と併せて、処理センターで行っている洗濯業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者の積極的な採用に努めます。
- 障害者手帳を所持しない難病患者の雇用のあり方について、国等の動向を注視しつつ検討していきます。

- 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ※ただし常勤職員・会計年度任用職員含めて、全体のなかで特定の障害を排除することがないようにします。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能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入れを実施する。

(3) 働き方

- 会計年度任用職員については、週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満程度の勤務から開始し、定期的に様子を見ながら勤務時間を延長するなど、柔軟に勤務時間を設定する取組を継続します。
- 障害特性に応じた業務とのマッチングや勤務時間の設定をより柔軟に行うため、週 20 時間未満での雇用も選択できるようにします。(再掲)
- 会計年度任用職員については、本人の希望や特性等に応じて、集合配置型⁹と分散配置型¹⁰を行き来できる柔軟な働き方の導入を検討します。
- 個別の障害の状況に応じて、時間単位又は半日単位の年次有給休暇等の各種制度の活用を促進します。また、常勤職員においては、時差出勤等の柔軟な時間管理制度の利用を促進します。さらに、障害に関連した通院や急な体調変化に対応できるよう、安心して休暇を取得できる環境の整備を進めます。

⁹ 障害のある職員を一つの部署（ワークステーション）にまとめて配置する形態。常駐する障害者雇用支援員による業務上のサポートを受けられ、チーム単位での業務遂行や職場体験受入等により、対人能力の向上など地震のスキルアップにつながる。

¹⁰ 障害のある職員を各局・区役所等の各部署に分散して配置する形態。多様な業務を経験できるとともに、庁内全体の多様性と包摂性の向上につながる。

(4) キャリア形成

- 事務補助として会計年度任用職員として採用された職員のキャリアパスのあり方を検討していきます。
例えば、一定期間勤務する職員が、職務遂行状況や習熟状況に応じてよりランクの高い会計年度任用職員として雇用される事例を増やします。
また、会計年度任用職員から常勤職員にステップアップする仕組みを検討します。
- 常勤職員については、障害特性等を考慮した人事・組織のあり方を検討します。
- 聴覚障害者について手話通訳者を配置するなど、各種研修受講にあたり必要な配慮を行います。

(5) その他の人事管理

- 個別の障害の状況に応じて、セルフケアを実践しながら就労定着を図るプログラムである、川崎就労定着プログラム「K-STEP¹¹」を、障害のある職員本人の同意のもと引続き活用します。
«K-STEP 導入の効果»
 - ・セルフケアシートにより、本人の状態が見える化し、障害特性やセルフケアの理解を進めます。(障害理解の促進)
 - ・セルフケアシートの内容を本人から上司等へ1～2分で報告することにより、今の状態が共有できます。(状態共有の促進)
 - ・毎日の報告により、本人からの配慮要求や上司等からの配慮提案がしやすくなります。その日の状態によって休憩時間(リカバリータイム)をいつもより多くとるなどの配慮を受けることで職場でのセルフケアがしやすくなります。
(配慮提供とセルフケアの促進)

¹¹ K-STEPとは、「川崎就労定着プログラム」として、セルフケアを実践しながら就労定着を図るためのプログラムです。川崎市と障害者就労支援機関が共同開発し、多くの民間企業、公的機関で活用されています。

- 障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場の環境整備やサポート、通勤への配慮等の措置を行います。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）などについて、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。
- 障害のある職員が心身の不調をきたした場合、産業保健スタッフは職場や障害者雇用支援員・障害者職場適応支援員等と連携し、職員の健康管理や心理的なフォロー等を行います。また、必要に応じて産業医から助言・指導を行い、就業上必要な配慮事項等について勧告します。さらに、必要に応じて職場環境改善の取組を支援します。
- 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

4 優先調達等

- 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（平成 24 年法律第 50 号）の規定により毎年度策定する、「川崎市障害者優先調達推進方針」に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。
- 民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を、公共調達の競争参加資格に含める取組として、主観評価項目制度を実施します。

Colors, Future!

いろいろって、未来。

多様性は、あたたかさ。多様性は、可能性。

川崎は、1色ではありません。

あかるく。あざやかに。重なり合う。

明日は、何色の川崎と出会おう。

次の100年へ向けて。

あたらしい川崎を生み出していこう。



川崎市