



めざせ! やさしさ日本代表!
かわさきパラムーブメント

第2期 川崎市市長事務部局 障害者活躍推進計画

令和4(2022)年3月 策定
(令和6(2024)年3月 改定)

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	
2 計画期間	
3 計画策定者	
4 計画策定と進捗管理についての周知・公表	
第2章 計画の取組目標	3
1 採用に関する目標	
2 定着に関する目標	
第3章 障害者雇用等の状況	5
1 障害者採用選考の実施状況	
2 障害者雇用率の状況	
3 職場定着の状況	
4 職員へのアンケート結果	
5 課題及び方向性	
第4章 障害者の活躍推進に関する取組	11
1 活躍を推進する体制整備	
2 職務の選定・創出・マッチング	
3 環境整備・人事管理	
4 優先調達等	
参考 各団体からの意見	19

第1章 計画策定の趣旨及び計画期間等

1 策定趣旨

- 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等、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の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の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2（2020）年度から令和3（2021）年度の2年間を計画期間として、川崎市市長事務部局障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を策定し、取組を推進してきました。そしてこの度、取組の成果と課題を踏まえつつ、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期計画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、令和元（2019）年6月における雇用率が2.37%であったところ、令和2（2020）年6月は2.53%、令和3（2021）年6月は2.66%、令和4（2022）年6月は2.68%、令和5（2023）年6月は2.84%となり、直近では法定雇用率（2.6%）を満たしていますが、今後、法定雇用率が引き上げられるところであり、また、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。
- 第1期計画においては、障害特性に応じた配慮事項への対応、面談などを通じた業務とのマッチングの支援の取組等について概ね計画どおりに取り組んでいるところですが、更なる障害者雇用の促進に向けては、障害特性に応じた多様な職務メニュー、ステップアップの仕組み、障害を持つ本人と職場の課題へのより丁寧なサポートの充実などが課題となっています。
- こうした状況や課題を踏まえながら、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

- 計画は、令和4(2022)年度から令和7(2025)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3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 計画の取組目標

1 採用に関する目標

- 障害者実雇用率^{※1}
3.0%以上
※現状：2.84%（令和5(2023)年6月1日時点）

- 雇用障害者数^{※1}
在籍する雇用障害者数が前年度を上回る。
※現状：375人^{※2}（令和5(2023)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。

※1 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ます。

※2

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カウントとされています。

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します（令和5年厚生労働省令第49号）。

2 定着に関する目標

- 採用1年後の定着率95%以上^{※1}
 - ※現状：常勤職員 93.3%（令和2年度～令和4年度平均）
非常勤職員 88.3%（令和2年度～令和4年度全市平均）

- 計画期間中の定着率の平均値が前年度までの平均値を上回る。^{※2}
 - ※現状：常勤職員 80.0%（令和4年度・全任命権者合算）
非常勤職員 92.9%（令和4年度・市長事務部局）

【評価方法】

毎年、障害のある職員の採用1年後の定着率を常勤・非常勤を区別し算出。
常勤職員に関しては「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、任命を超えて人事異動（出向）があることから全任命権者合算で算出。
非常勤職員に関しては、「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。

※1 採用1年後の定着率計算方法

$$\left(\text{年度中に採用した職員数} - \text{1年経過前に退職した職員数} \right) / \text{年度中に採用した職員数} \times 100$$

※2 年度ごとの評価方法

令和6年度：令和4年度から令和5年度の定着率の平均値を前年度と比較

令和7年度：令和4年度から令和6年度の定着率の平均値を前年度と比較

令和8年度：令和4年度から令和7年度の定着率の平均値を前年度と比較

第3章 障害者雇用等の状況

1 障害者採用選考の実施状況

- 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。
- 本市では、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。
- 本市では、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、「障害者を対象とした川崎市職員採用選考」において、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。

2 障害者雇用率の状況

○本市における雇用率の推移（労働省告示等に基づき算定）

年度	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数	障害者の数	実雇用率	不足数	備考
令和元(2019)年	15,100.0 人	357.5 人	2.37%	19.5 人	特例認定あり(※)
令和 2 (2020)年	15,712.5 人	397.0 人	2.53%	0.0 人	特例認定あり(※)
令和 3 (2021)年	15,904.0 人	423.5 人	2.66%	0.0 人	特例認定あり(※)
令和 4 (2022)年	15,996.5 人	428.0 人	2.68%	0.0 人	特例認定あり(※)
令和 5 (2023)年	16,353.5 人	464.5 人	2.84%	0.0 人	特例認定あり(※)

※特例認定とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものです。

機関(A)	みなされることとなる機関(B)			
川崎市	川崎市教育委員会	川崎市上下水道局	川崎市病院局	川崎市交通局

- 市長事務部局の雇用率
3.84%（令和5(2023)年6月1日時点）

3 職場定着の状況

- 障害のある職員（常勤職員）の職場定着の状況
※対象：「障害者を対象とした川崎市職員採用選考」採用者（全任命権者合算）

採用年度	採用1年後の職場定着率
平成30(2018)年度	100.0%
令和元(2019)年度	80.0%
令和2(2020)年度	100.0%
令和3(2021)年度	100.0%
令和4(2022)年度	80.0%

- 障害のある職員（非常勤職員）の職場定着の状況¹

採用年度	採用1年後の職場定着率
平成30(2018)年度	66.7%
令和元(2019)年度	75.0%
令和2(2020)年度	82.4%
令和3(2021)年度	83.3%
令和4(2022)年度	92.9%

- 引き続き、本市全体で、より幅広く障害のある職員の定着状況データを調査・分析する予定です。

※ 障害者の活躍を推進する際、単に採用の拡大だけではなく、職場でのサポート等により安定して勤務できる環境づくりが大切です。障害者の職場定着率は、次表のとおりとなっております。

障害種別	1年後の職場定着率
身体障害	60.8%
知的障害	68.0%
精神障害	49.3%
発達障害	71.5%

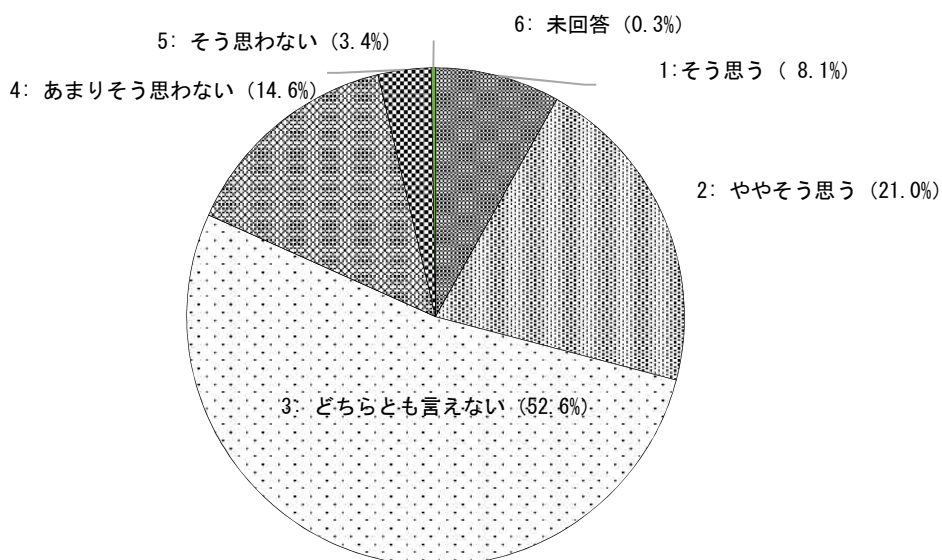
¹ チャレンジ雇用については、3年間を限度として一般就労に向けた訓練をする職であることから、定着率には含めていない。

(「障害者の就業状況等に関する調査研究」(平成 29(2017)年、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)による。)

4 職員へのアンケート結果

- 第2期障害者活躍推進計画の策定に向けて全職員(学校に勤務する教職員を除く。)を対象としたアンケートを実施しました。

問 川崎市が障害のある職員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)

- ・ 助け合いの雰囲気がある。多様性を受入れ共に働く意識がある。
- ・ K-STEP などフォローしやすいツールがある。
- ・ 障害者雇用支援員によるサポート体制がある。
- ・ 配慮事項を事前に申請・把握できる。

(どちらとも言えない)

- ・ 一緒に働いたことがなく、どういった環境であれば働きやすいか想像がつかない。
- ・ 物理的な職場環境について、職場によって差がある。
- ・ 精神障害や内部障害等、見えない障害に対して理解が進んでいない。

(あまりそう思わない・そう思わない)

- ・ バリアフリー化(施設の導線やコミュニケーションツール等の整備)が不十分。
- ・ 障害のある常勤職員に対しても支援が必要である。

- ・ 特に精神障害・知的障害に対する職員の理解が十分でないと感じる。
- ・ 障害のある職員が所属する職場の不安や心配事を取り除くための研修が不足している。
- ・ 職域が狭いと感じる。

⇒ 約5割が「どちらとも言えない」と回答しており、障害のある職員とともに働く機会が、まだ十分には広がっていないと言えます。

⇒ 約3割は働きやすい職場だと思うと回答しており、第1期障害者活躍推進計画での取組が一定程度評価されていると考えられます。

⇒ 約2割は、働きやすい職場だと思わないと回答しており、取組内容を充実・改善する必要があると言えます。

問 川崎市で障害者雇用に関する理解を深め、雇用を拡大するためにどのような取組が有効だと思いますか。(複数回答可)

障害のある方の職場実習	40.9%
短時間(週20時間未満・単一業務)での雇用	40.4%
障害のある職員の職域拡大	39.1%
庁内での情報交換会	34.8%
就労支援員(ジョブコーチ)の拡充	31.4%
研修の受講促進	29.7%
障害活躍推進計画の周知	23.5%
その他	7.1%

⇒ まずは少ない時間からでも一緒に働いてみるのが有効と考えられています。

⇒ 配属後のスムーズな導入のために、障害への理解や支援が必要であると考えられています。

問 障害のある職員と働いたことでの、気づきがありましたら御記入ください。

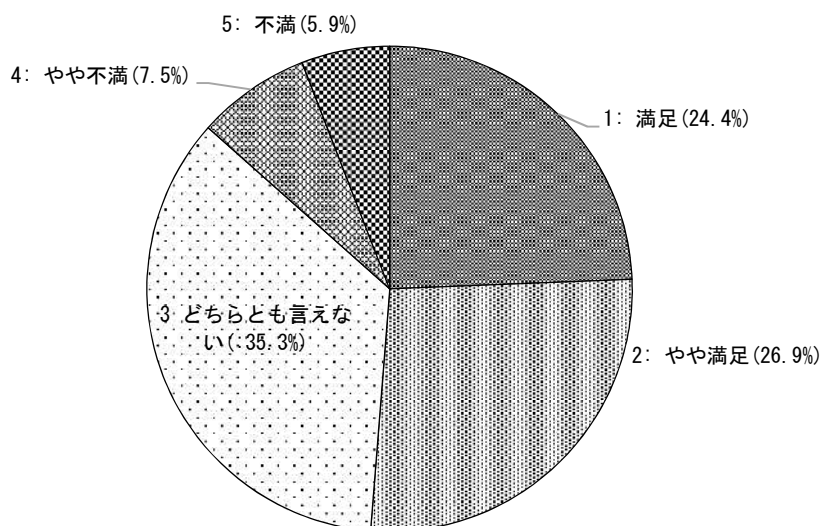
- ・ 情報共有やコミュニケーションが大切。本人が自身の配慮事項や得意不得意について理解をし、職場全体に周知があると良い。自分取扱説明書が理解しやすかった。
- ・ 障害名での決めつけなどは避けるべき。真面目でスキルや能力が高い方もいる。
- ・ マッチングが大切。仕事を明確にしてから配属する方が良い。
- ・ 見えない障害のある職員への対応に苦労がある。
- ・ 障害は個性であり、職場環境の整備は全ての職員にとっての働きやすさにつながる。

⇒ 障害のある職員と周囲の職員が、お互いを理解していくことが重要と言えます。

⇒ 障害の特性は人によって様々であることが実感されつつあります。

※ 全回答者数のうち、47%が障害のある職員と働いたことがあると回答しています。

問 (障害のある職員への設問) 現在、川崎市で働いていることに満足していますか。



満足・不満の理由 (複数回答可)	満足	不満
周囲の理解 (障害特性の知識・理解など)	32.8%	25.2%
職務内容 (障害特性に合った業務分担など)	37.8%	19.3%
物理的な職場環境 (導線、休憩スペース、機器の整備など)	14.3%	21.0%
相談体制 (相談窓口、定期的な面談、就労支援員、庁内での情報交換会など)	16.0%	20.2%
勤務時間 (短い時間での勤務など)	10.9%	6.7%
その他	10.9%	17.6%

⇒ 周囲の理解については満足と回答している方も一定数いるものの、不満と感じている方が約4分の1を占めていることから、周囲の理解を促進する取組が必要です。

⇒ 物理的な職場環境と相談体制について、満足と回答した方よりも不満と回答した方が上回っており、取組を拡充・周知する必要があります。

「障害者活躍推進計画」について自由意見

- ・ アンケート実施まで障害者活躍推進計画を知らなかった。更なる周知が必要。
- ・ 一人ひとり障害が違うため、職場の理解が必要であり、具体例を共有してほしい。

⇒ 周知や理解促進について多く意見がありました。具体的には、サポート体制の周知、

精神・知的障害のある職員についての理解促進を求める声がありました。

【アンケートにおける主な自由意見】

- ロールモデルとなるような障害のある職員が少なく、川崎市で長く働く姿を描くことができないでいます。障害のある職員同士のつながりを強化する取組があると良いなと思います。
- 職員が対応に迷った時の相談先がわかると良いと思う。
- 障害のある方からのアプローチやアピール（この業務は難しいが、別の業務は得意等）をする場があってもいいかと思います。
- 難しいけれど、自分の障害を伝えることが大事なんだと思います。

※ アンケート実施期間：令和3年(2021)9月16日（木）から10月8日（金）まで

※ 回答数：1,776件

5 課題及び方向性

（1）障害への理解促進と職場風土の醸成

職場実習、研修、経験交流会等の機会を通じて、様々な障害やその特性に対する理解を促進することで、障害のあるなしにかかわらず多様な人材が混ざり合う、誰もが働きやすい職場風土を目指します。

（2）障害特性に応じた職務メニューと勤務時間の多様化

障害のある職員1人ひとりの障害特性に応じて対応できるよう、各局区における職域の拡大と本庁舎におけるワークステーション機能の活用等により、職務メニューや勤務時間を多様化させ、働く選択肢を増やす取組を推進していきます。

（3）職員や職場へのサポートの充実

障害のある職員の困りごとや配属職場におけるソフト・ハード面の課題等について適切に対応できるよう、職員本人や職場の上司・同僚からの相談を受ける体制やジョブコーチ等によるサポートを充実させていきます。

第4章 障害者の活躍推進に関する取組

前章までの雇用状況を踏まえ、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

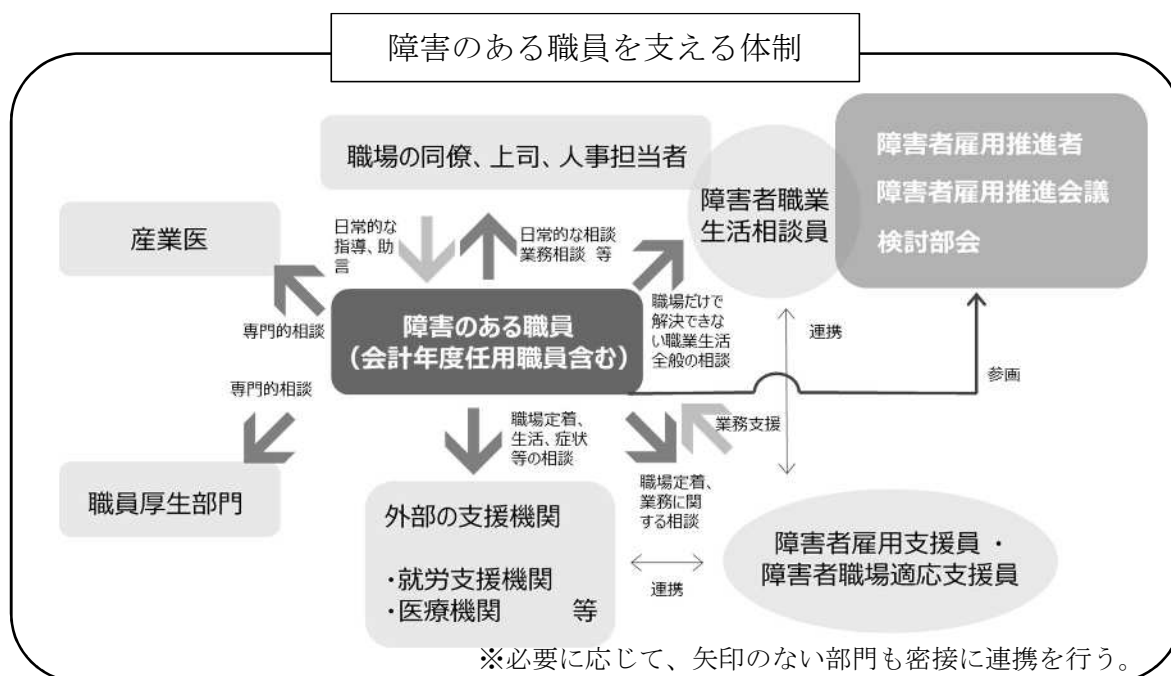
(1) 組織面

- 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・非常勤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²、産業医、障害者雇用支援員・障害者職場適応支援員³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。

² 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。

³ 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。

- 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。



【障害者雇用推進会議】

委員長	総務企画局人事部人事部長	
委員	総務企画局人事部人事課長	市民オンブズマン事務局担当課長
	総務企画局総務部庶務課長	会計室審査課長
	総務企画局人事部人材育成課長	川崎区役所まちづくり推進部総務課長
	総務企画局人事部労務厚生課長	幸区役所まちづくり推進部総務課長
	総務企画局人事部総務事務センター室長	中原区役所まちづくり推進部総務課長
	総務企画局行政改革マネジメント推進室担当課長	高津区役所まちづくり推進部総務課長
	財政局財政部庶務課長	宮前区役所まちづくり推進部総務課長
	財政局財政部財政課長	多摩区役所まちづくり推進部総務課長
	財政局資産管理部契約課長	麻生区役所まちづくり推進部総務課長
	市民文化局市民生活部庶務課長	上下水道局総務部庶務課長
	経済労働局産業政策部庶務課長	交通局企画管理部庶務課長
	環境局総務部庶務課長	病院局総務部庶務課長
	健康福祉局総務部庶務課長	消防局総務部人事課長
	健康福祉局障害保健福祉部障害者社会参加・就労支援課長	教育委員会事務局総務部庶務課長
	こども未来局総務部庶務課長	教育委員会事務局職員部教職員人事課長
	まちづくり局総務部庶務課長	選挙管理委員会事務局選挙部選挙課長
	建設緑政局総務部庶務課長	監査事務局行政監査課長
	港湾局港湾振興部庶務課長	人事委員会事務局調査課長
	臨海部国際戦略本部事業推進部担当課長	人事委員会事務局任用課長
	危機管理本部危機管理部担当課長	議会局総務部庶務課長

(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）の経験交流会を年4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。
- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、神奈川県労働局が開催する「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。
- 職場の同僚・上司（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を、任命の枠にとらわれることなく、年に4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）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）の取組を継続・拡大します。

- 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。
- 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。
- 本庁舎に設置した物品事務等の総務事務を集約化する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。

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)
- 「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めます。
- 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3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。
- 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。
- チャレンジ雇用として一定期間勤務する職員が、庁内業務を通じて訓練を積むことで一般就労を目指すほか、職務遂行状況や習熟状況に応じてより報酬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、事務補助として会計年度任用職員に採用され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報酬ランクの高い会計年度任用職員（障害のある職員のなかでリーダー的役割を担うということも含めて）として雇用される事例を増やします。

さらには、会計年度任用職員として採用されている職員が、「障害者を対象とした川崎市職員採用選考」を受験し、採用される（ステップアップする）ことにより、会計年度任用職員として採用されている職員のモチベーションの上昇を目指します。

- 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・非常勤含めて、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)
- 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。

(4) キャリア形成

- 常勤職員においては、障害者でない職員と同様の枠組みの中でキャリア形成を支援します。また、異動に際しては、個別の障害の状況を踏まえた配慮を行うものとします。

- チャレンジ雇用として一定期間勤務する職員が、庁内業務を通じて訓練を積むことで一般就労を目指すほか、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、事務補助として会計年度任用職員として採用され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（障害のある職員のなかでリーダー的役割を担うということも含めて）として雇用される事例を増やします。

さらには、会計年度任用職員として採用されている職員が、「障害者を対象とした川崎市職員採用選考」を受験し、採用される（ステップアップする）ことにより、会計年度任用職員として採用されている職員のモチベーションの上昇を目指します。

（再掲）

- 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-STEP⁴」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）

- 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。

⁴ 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。

- 「障害のある職員の経験交流会」と、「職場の同僚・上司（サポート職員）を対象とした経験交流会」と、「障害者雇用支援員（会計年度任用職員）の経験交流会」とを年1回程度合同で開催し、パターン・ランゲージ⁵を活用するなどして意見交換を行うことで、課題を「職場環境の課題」として捉え、職場の環境改善を促進します。
- 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、業務によって疾病を増悪させることなどがないよう、必要に応じて産業医からの助言・指導を受け、就業上の配慮を行うと共に職場環境改善の取組を行います。
- 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。

⁵ 良い実践の秘訣を共有するための方法で、成功している事例やその道の熟練者に繰り返し見られる「パターン」を抽出し、言語（ランゲージ）化したものです。障害者雇用をテーマとしたパターン・ランゲージに、「多様な人たちが輝くためのパターン・ランゲージ」があります。

参考 各団体からの意見

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。

【市内就労援助センター】

- ・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
-
- 障害のある職員と共に働くことに対する理解促進や啓発の取組が必要。
 - 障害特性は人それぞれであり、個別に対応していく必要がある。障害者であるから対応が難しいということではなく、一般職員と同じように多様な人材の中の一人としてアプローチしてほしい。
 - 職務定義が採用募集時から示されていると良いと思う。
 - 職場実習は非常に有効。ミスマッチを防ぐことにつながる。継続して就労可能であるか本人と職場の双方で確認するため、5日程度の期間が望ましい。
 - 週勤務時間の多様化について、有効な取組であると思う。短い時間での勤務からのステップアップも期待する。
 - 障害のある職員をサポートする雇用支援員の役割は非常に重要であり、就労援助センターも一体となって雇用支援員の更なるスキルアップに向けた取組を行いたい。
 - 職場の上司や同僚が、障害特性に応じた業務の切り出しをどのように考えればよいか等について相談できる体制づくりとして、事例検討会等があると良い。市内就労援助センターを含む外部の機関を利用することも考えられる。

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