



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 川崎市消防局 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	2
1 採用に関する目標	
2 定着に関する目標	
第3章 障害者の勤務状況等	3
1 職員へのアンケート結果	
2 課題及び方向性	
第4章 障害者の活躍推進に関する取組	7
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 その他	

## 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、川崎市消防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。
- 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

- 消防局では消防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、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

- 障害者雇用の推進についての研修会への参加や職場環境の醸成など、障害者雇用の推進に関する理解を促進する取組を実施し、障害のある職員の障害特性に応じて適切にサポート等を行います。

##### 【評価方法】

毎年の障害に関する理解促進・啓発のための研修の受講件数等

#### 2 定着に関する目標

- 不本意な離職者を極力生じさせない

##### 【評価方法】

毎年、人事記録等を元に、障害のある職員の定着状況を把握。

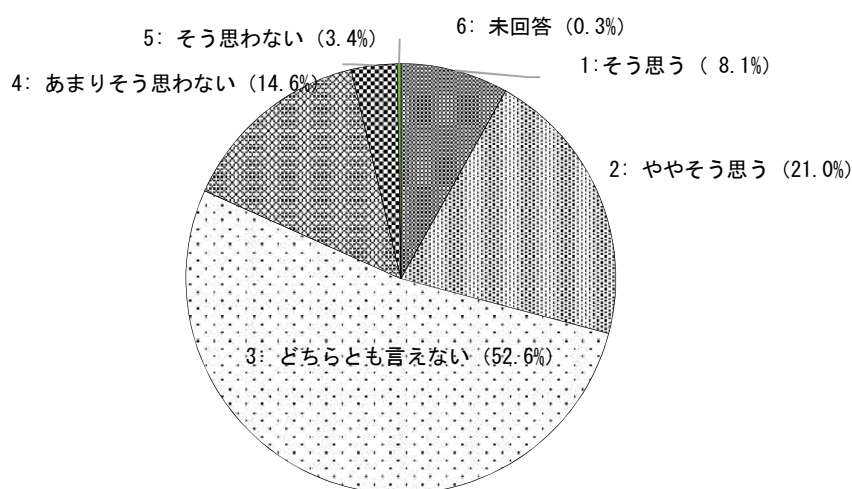
なお、常勤職員（「障害者を対象とした川崎市職員採用選考」採用者）については、任命を超えて人事異動（出向）があることから全任命権者合算で採用1年度の定着率を算出。市長事務部局が掲げる目標値に準ずる。

## 第3章 障害者の勤務状況等

### 1 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。

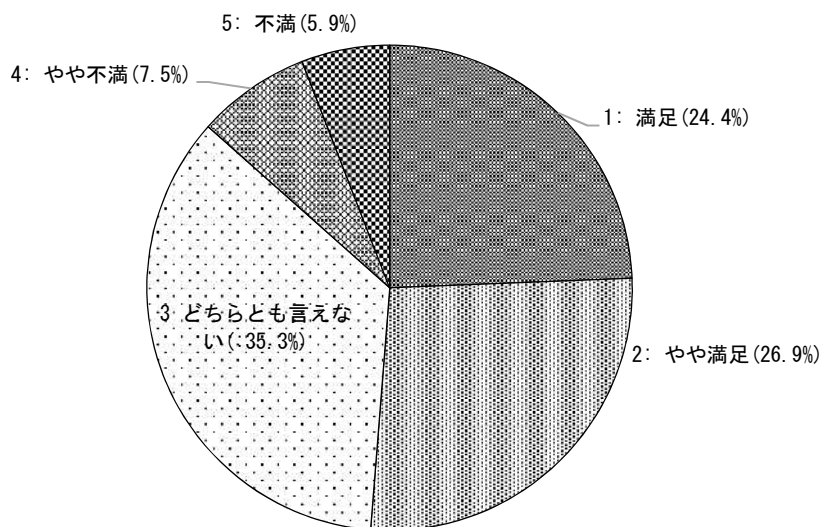
問 障害のある職員と働いたことでの、気づきがありましたら御記入ください。

- ・ 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

## 2 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）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。



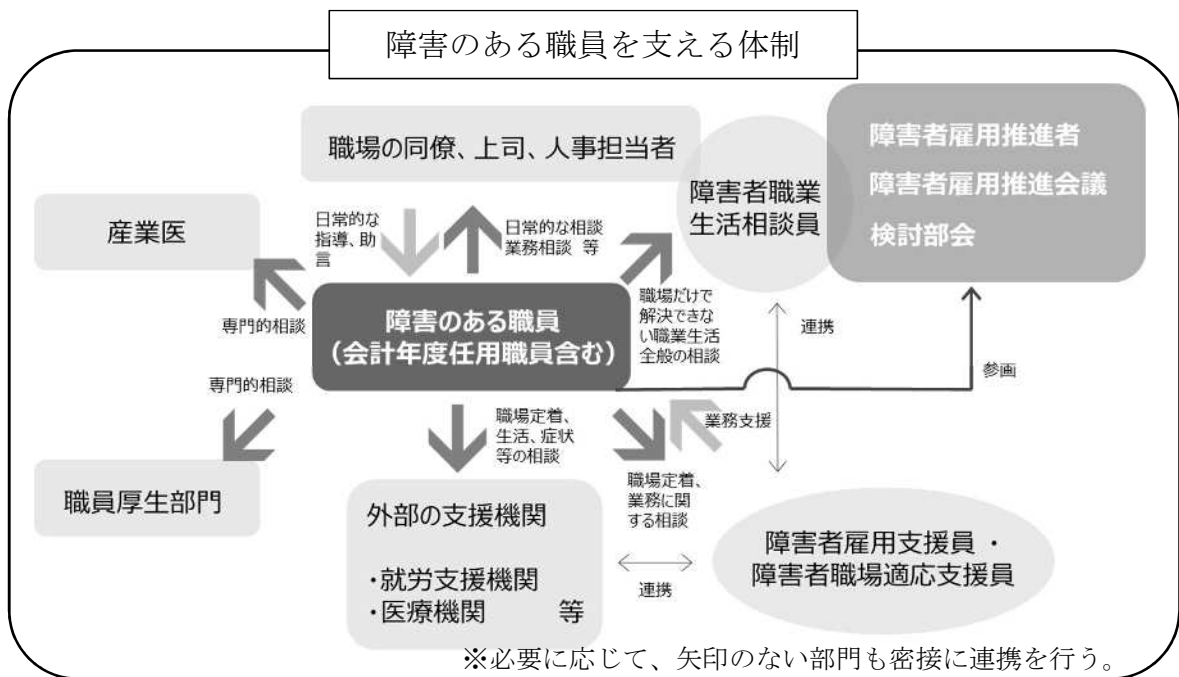
## 第4章 障害者の活躍推進に関する取組

計画の策定趣旨を踏まえ、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消防局総務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」へ参画し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等の議題について検討します。
- 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、産業医、障害者雇用支援員・障害者職場適応支援員等）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うほか、消防局総務部人事課においても相談に応じることとしています。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。
- 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。
- 精神障害又は発達障害のある職員が在籍した場合には、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。
- 消防局が実施する階層別研修や総務企画局人事部人材育成課が実施する新任課長研修等を通じて、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）を対象とした、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に、必要に応じて参加することにより、障害に関する理解促進に努めます。

## 2 職務の選定・創出・マッチング

- 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。
- 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、障害のある職員が異動する際に、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に設置している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。
- 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、市長部局等が主体となって開催する、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について、任命の枠にとらわれることなく、協力していきます。常勤職員同士の経験交流会や会計年度任用職員同士の経験交流会開催などについて協力していきます。  
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

- 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

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) 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-STEP※」を、障害のある職員本人の同意のもと引き続き活用します。

《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)

※ 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、業務によって疾病を増悪させることなどが無いよう、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 その他

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。



# 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