



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 川崎市消防局 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 | |
| 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 障害者の活躍推進に関する取組 | 3 |
| 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 | |

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期川崎市消防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期川崎市消防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

- 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。

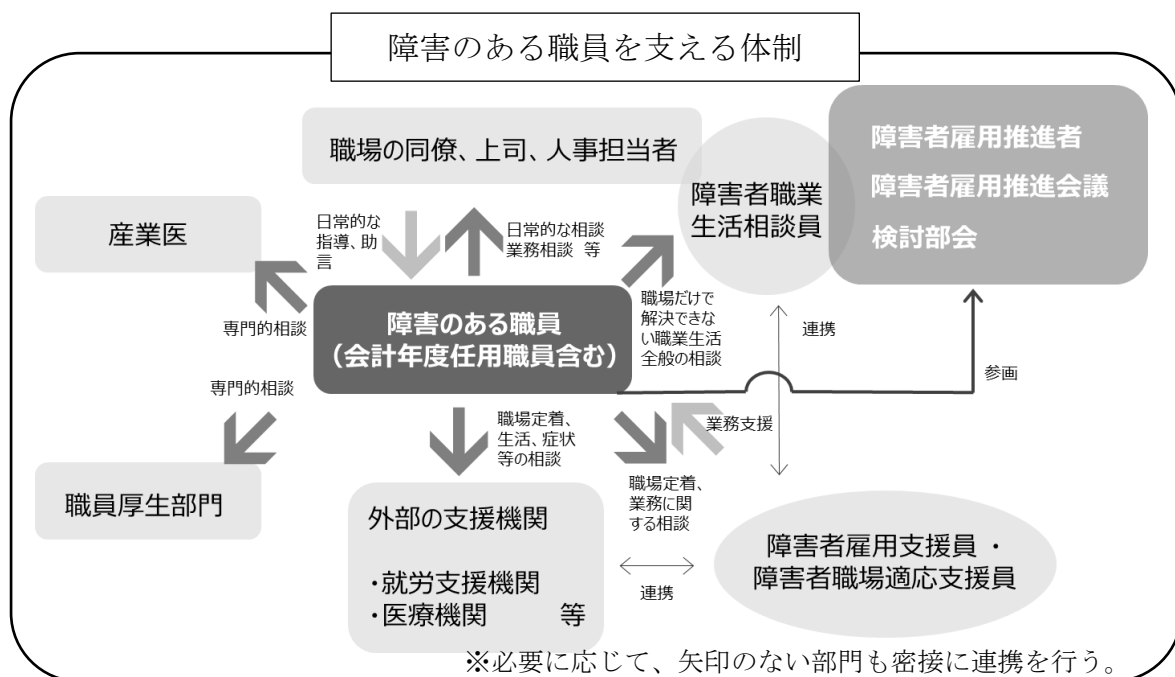
第3章 障害者の活躍推進に関する取組

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。



(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。

- 職場の上司・同僚（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等に、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、任命の枠にとられないことなく、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

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。

(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、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。
- 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。

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