



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 川崎市教育委員会 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 障害者雇用率等の状況	
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	18
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1 各団体からの意見	28
参考2 4章「2 職務の選定・創出・マッチング」における 非常勤嘱託員導入の効果	29

## 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P D C A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、川崎市教育委員会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。
- また、本市は特例認定<sup>1</sup>機関となっているため、教育委員会の障害者雇用率は市長部局と合算されています。教育委員会単独で算定した雇用率は令和3(2021)年6月時点において2.00%となっており、教育委員会として定められている法定雇用率(2.5%)を大きく下回っています。
- 教育委員会に属する職員はその90%以上が学校勤務の教職員であり、さらにその90%程度が教育職となっています。教育職は、職務の性格上、また、教員免許状等特別な資格を有することが必要な職でもあることから、学校に勤務する教職員で抽出した雇用率は

<sup>1</sup> 特例認定とは、地方公共団体の機関において、人的関係が緊密である等の場合に雇用率を合算して算定する制度です(詳細はP. 6を参照)。

全国的にも低くなっています。そのため、教育職以外の職の採用を拡充する必要があります。

- 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する中で、教育委員会については、教育委員会が計画策定者となり、当該計画を策定します。

## 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<sup>※1</sup>  
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<sup>※1</sup>  
在籍する雇用障害者数が前年度を上回る。  
※現状：375人<sup>※2</sup>(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 本市は特例認定を受け、学校教職員以外の採用活動は一体として行っていることから、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。  
また、地方自治体の教育委員会における法定雇用率は2.5%とされていることから、教育委員会においては、この達成も視野に入れて引き続き積極的に採用を行っていきます。

※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カウントとしています。

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<sup>※1</sup>
  - ※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。<sup>※2</sup>
  - ※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 83.3%（令和4年度・教育委員会）

### 【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教育委員会会計年度任用職員（障害者就業員）選考」採用者を対象とし、教育委員会単独で算出。

### ※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、区分・行政事務において昭和 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。
- 教育委員会では、平成 18(2006)年度選考から、教員採用選考において、身体障害者を対象とした特別選考を実施しました。(特別な配慮が必要な場合の申出の受付は平成 17(2005)年度以前から実施)
- 教育委員会では、平成 24(2012)年度から、知的障害者を非常勤嘱託員<sup>2</sup>として任用し、介助業務、用務業務等を通じて訓練を積みながら3年間を限度として一般就労を目指す職であるチャレンジ雇用を実施してきました。
- 教育委員会では、平成 30(2018)年度から、チャレンジ雇用を発展させる形で、障害種別を限定しない障害者就業員<sup>3</sup>としての採用を実施しました。
- 教育委員会では、平成 31(2019)年4月から、教職員の事務的業務をサポートする職である障害者就業員を学校に設け、採用を開始しました。
- 本市では、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(区分・行政事務)」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。また、教育委員会の教員採用選考における障害者特別選考の対象が身体障害者に限らないよう明記しました。

---

<sup>2</sup> 地方公務員法(昭和25年法律第261号)の改正により、令和2(2020)年4月1日からこれまでの非常勤嘱託員は「会計年度任用職員」と位置付けられています。計画では、令和2(2020)年4月1日の前後どちらの時点かによって、「非常勤嘱託員」と「会計年度任用職員」で表記を分けています。

<sup>3</sup> 障害者就業員は、令和元(2019)年度までは非常勤嘱託員、令和2(2020)年度からは会計年度任用職員の職の一つとして設置

## 2 障害者雇用率等の状況

### ○ 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
令和元年	15,100.0 人	357.5 人	2.37%	19.5 人	特例認定あり(※)
令和2年	15,712.5 人	397.0 人	2.53%	0.0 人	特例認定あり(※)
令和3年	15,904.0 人	423.5 人	2.66%	0.0 人	特例認定あり(※)
令和4年	15,996.5 人	428.0 人	2.68%	0.0 人	特例認定あり(※)
令和5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

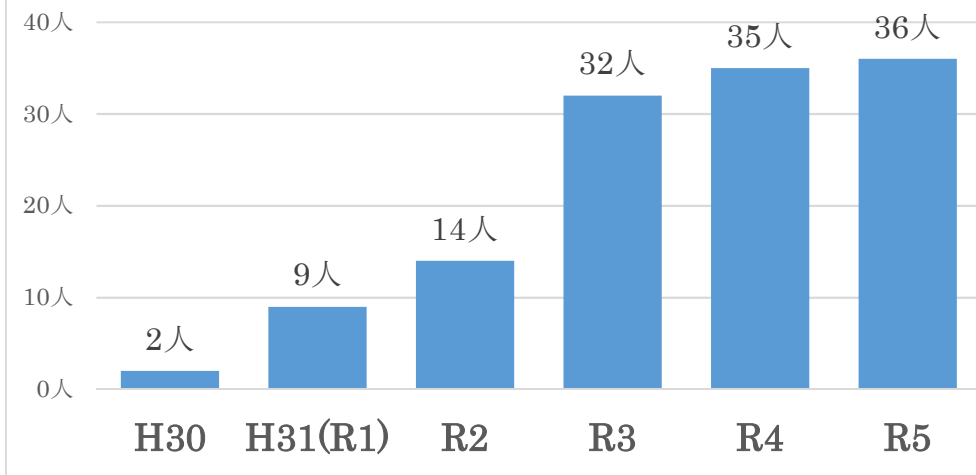
### ○ 教育委員会における雇用率の推移(労働省告示等に基づき算定)

年度	法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数		(人)	障害者の数(人)		実雇用率			不足数(人)	法定雇用率	
	事務局等	学校		事務局等	学校	事務局等	学校				
令和元年	317.0	4,791.0	5,109.0	33.0	64.0	97.0	10.41%	1.34%	1.90%	25.0	2.4%
令和2年	333.0	4,926.0	5,259.5	32.0	66.5	98.5	9.61%	1.35%	1.87%	27.5	2.4%
令和3年	349.0	4,988.0	5,337.5	25.0	82.0	107.0	7.16%	1.64%	2.00%	26.0	2.5%
令和4年	364.5	4,963.0	5,328.0	25.0	81.0	106.0	6.86%	1.63%	1.99%	27.0	2.5%
令和5年	437.5	5,107.5	5,544.0	22.0	87.0	109.0	5.03%	1.71%	1.97%	29.0	2.5%

※ 「事務局等」とは、教育委員会事務局等（学校以外の教育施設を含む。）に勤務する職員を対象とすることを意味します。



障害者就業員の人数  
(H30のみ11月1日現在。他各4月1日現在)



### 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

常勤職員採用の区分・採用年度		採用1年後の職場定着率
障害者を対象とした川崎市職員採用選考(行政職)	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%

※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)

常勤職員採用の区分・採用年度		採用1年後の職場定着率
川崎市教員採用候補者選考	平成30(2018)年度	100.0%
	令和元(2019)年度	—
	令和2(2020)年度	—
	令和3(2021)年度	—
	令和4(2022)年度	—

※対象：障害のある方の選考の枠である「特別選考V」採用者

#### ○ 障害者就業員(非常勤職員)の職場定着の状況<sup>4</sup>

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	91.7%
令和2(2020)年度	94.4%
令和3(2021)年度	93.3%
令和4(2022)年度	83.3%

<sup>4</sup> 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。

全国的な障害者の職場定着率の状況は、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%

(「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。)

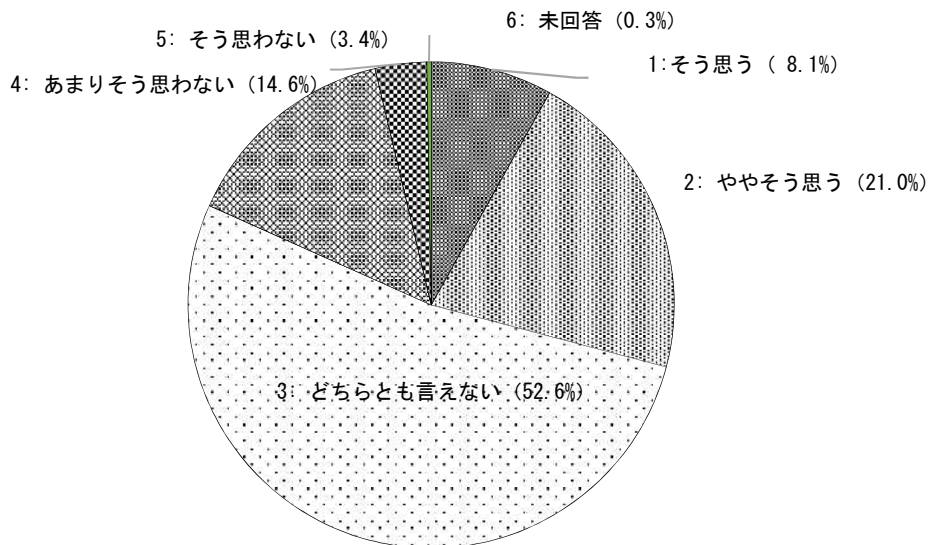
○ 引き続き、本市全体で、より幅広く障害のある職員の定着状況データを調査・分析していきます。

## 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を対象としたアンケートを実施しました。

(1) 学校に勤務する教職員以外の職員のアンケート結果

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。多様性を受け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(ジョブコーチ)<sup>5</sup>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。

<sup>5</sup> 会計年度任用職員である障害者就業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会計年度任用職員である職

- ⇒ 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っていると回答しており、K-step や障害者雇用支援員(ジョブコーチ)によるサポート体制等の第1期障害者活躍推進計画で行ってきた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)

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

- abc について⇒ 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。
- def について⇒ 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。

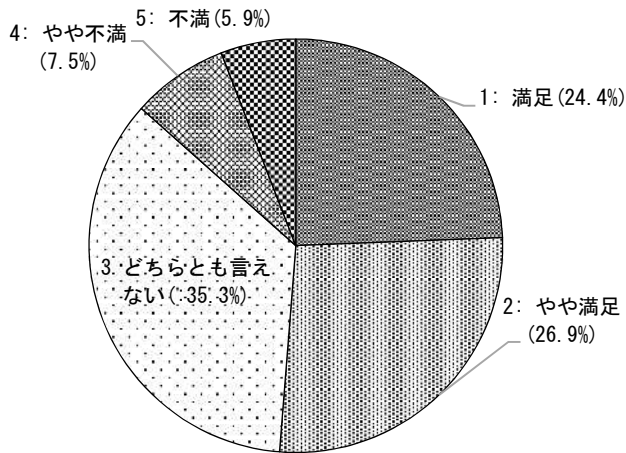
問 障害のある職員と働いたことでの、気づきがありましたら御記入ください。

- ・ 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。



問 (障害のある職員への設問) 満足している点、不満に感じている点はどのような点ですか。(複数回答可)

満足・不満の理由 (複数回答可)	満足	不満
a 周囲の理解 (障害特性の知識・理解など)	32.8%	25.2%
b 職務内容 (障害特性に合った業務分担など)	37.8%	19.3%
c 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%
d 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%
e 勤務時間 (短い時間での勤務など)	10.9%	6.7%
f その他	10.9%	17.6%

※網掛けは、「満足」・「不満」を比較して、大きい方の数値を表している。

a について⇒ 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。

cd について⇒ 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
- ・ 一人ひとり障害が異なるため、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

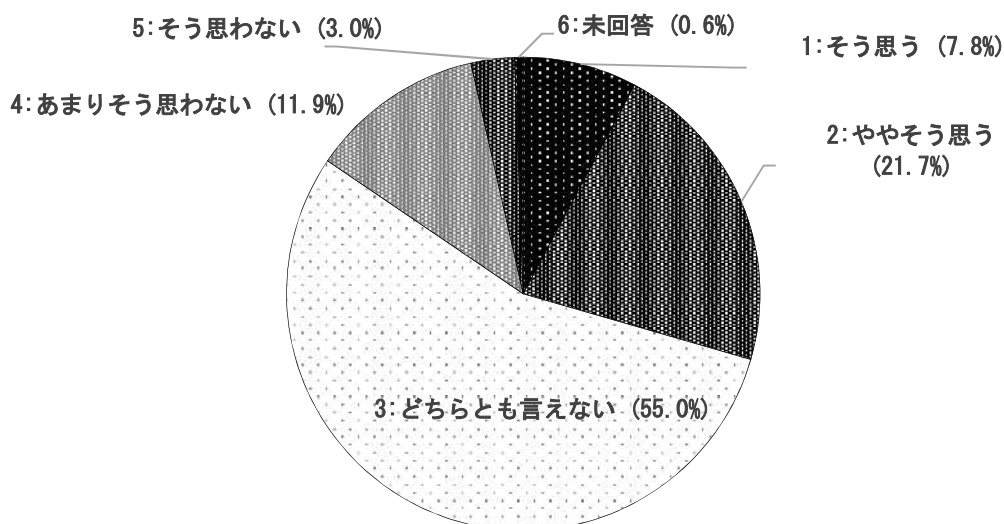
- ・ ロールモデルとなるような障害のある職員が少なく、川崎市で長く働く姿を描くことができないでいます。障害のある職員同士のつながりを強化する取組があると良いなと思います。
- ・ 職員が対応に迷った時の相談先がわかると良いと思う。
- ・ 障害のある方からのアプローチやアピール(この業務は難しいが、別の業務は得意等)をする場があってもいいかと思います。
- ・ 難しいけれど、自分の障害を伝えることが大事なんだと思います。

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

※ 回答数：1,776件

### (2) 学校に勤務する教職員のアンケート結果

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)

- ・ 一緒に働いた経験があることや、その姿を目にしている。
- ・ 川崎市のパラムーブメントや、学校のチャレンジド・ワークス<sup>6</sup>など、導入に力を入れていると感じている。
- ・ 障害者への理解があり、相互協力ができている。
- ・ 障害者雇用支援員(ジョブコーチ)など、サポート体制の充実を実感している。
- ・ 学校の環境設備も整っていると感じている。エレベーター、スロープ、トイレ、廊下の広さ

<sup>6</sup> 障害者就業員2～3名と障害者雇用支援員(ジョブコーチ)1名程度とのチームの通称名

(どちらとも言えない)

- ・ 一緒に働いた経験がなく、身近にもいないため、よくわからない。
- ・ バリアフリー化が進んでいないと感じている。
- ・ 障害者に対する意識が低いように感じる。
- ・ 行政の取組もよくわからない。

(あまりそう思わない・そう思わない)

- ・ 一緒に働いたことがなく、身近にいない。
- ・ バリアフリー化が進んでいない。
- ・ サポート体制がしっかりしていないのではないか。
- ・ 障害者に対する理解が進んでいない。
- ・ 雇用に力を入れているようには思えない。
- ・ 学校現場でゆとりをもって対応できない。

⇒ 5割を超える方が「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いと回答しており、ハード面、ソフト面の職場環境が整っていることや、障害者雇用支援員(ジョブコーチ)によるサポート体制のあるチャレンジド・ワークス・スタッフの配置の取組について、評価されていると考えられます。

⇒ 約1.5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)

a 短時間(週20時間未満・単一業務)での雇用	48.8%
b 就労支援員(ジョブコーチ)の拡充	47.1%
c 障害のある方の職場実習	46.5%
d 障害のある職員の職域拡大	42.0%
e 障害者活躍推進計画の周知	37.3%
f 研修の受講促進	28.6%
g 庁内での情報交換会	17.4%
h その他	3.6%

acd について⇒ まずは一緒に働いてみるのが有効と考えられています。

befg について⇒ 職場の受入れがスムーズにできるように障害への理解の促進や職場における支援が必要であると考えられています。

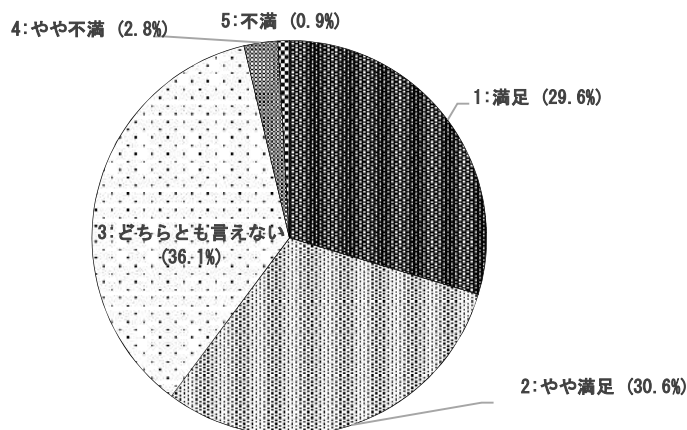


問 障害のある職員と働いたことでの、気づきがありましたら御記入ください。

- ・ その人の障害特性から、できること、できないことを職場内で情報共有することが重要
- ・ チャレンジド・ワークスに作業をお願いしたことで、残業時間の縮減につながった。先生方ができない細かい点まで仕事をしてもらい助かっている。
- ・ チャレンジド・ワークスの障害者雇用支援員(ジョブコーチ)が教職員との懸け橋になっている。障害者雇用支援員(ジョブコーチ)の丁寧な指導により、気持ちよく仕事ができている。障害者雇用支援員(ジョブコーチ)の存在は重要
- ・ 子供たちへの学習につながった。
- ・ バリアフリーの促進
- ・ 業務のマッチングの大切さ。障害のある方でも、たくさんの活躍できる場があることを知った。
- ・ グレーゾーンの対応の難しさ

⇒ 全回答者数のうち、36.9%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。



問 (障害のある職員への設問) 満足している点、不満に感じている点はどのような点ですか。(複数回答可)

満足・不満の理由(複数回答可)	満足	不満
a 周囲の理解(障害特性の知識・理解など)	25.0%	8.3%
b 職務内容(障害特性に合った業務分担など)	20.4%	13.0%
c 物理的な職場環境(導線、休憩スペース、機器の整備など)	13.0%	7.4%
d 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)	13.0%	7.4%
e 勤務時間(短い時間での勤務など)	9.3%	10.2%
f その他	1.9%	2.8%

※網掛けは、「満足」・「不満」を比較して、大きい方の数値を表している。

⇒ 学校においては、多くの項目で、不満と回答した方より、満足と回答した方が上回っていますが、周囲の理解を促進する取組をはじめ、満足の割合を更に引き上げる必要があります。

#### 「障害者活躍推進計画」について自由意見

- ・積極的に進めて欲しい。
- ・共生社会をつくるために、一緒に働くことが当たり前になるよう、積極的に受け入れるべきだと思う。そうすることで、認識、知識、理解が深まると思う。
- ・障害者の方がしっかり活躍するためには、チャレンジド・ワークスの障害者雇用支援員(ジョブコーチ)のようにハード面はさることながら、ソフト面で、バックアップする人材が必要不可欠と思われる。
- ・障害者活躍推進計画そのものを全く知らない。このようなアンケートで周知を図って欲しい。

⇒ フォローする人材の必要性や、周知、理解促進について多く意見がありました。

#### アンケートにおける主な自由意見

- ・ 学校現場は余裕がなく、まだまだ人手が必要。一緒に働くことで、お互いに助け合うことができるのではないかと。子供たちも、小さい頃から目にすることで、当たり前になり、理解が進むと思う。
- ・ 障害者だけが特別視されるのではなく、どの人にとっても働きやすい、思いやりにあふれる職場環境が整ってほしい。
- ・ 支援級の児童にとっても、保護者にも選択肢が広がるように思う。
- ・ 引き続き、チャレンジド・ワークスの採用を続けて行っていただきたい。
- ・ 学校では、チャレンジド・ワークスのおかげで、今まで時間が予想以上にかかるプリント類の印刷や印刷室等の環境整備などを担っていただき、大変助かっている。障害者雇用支援員(ジョブコーチ)さんの存在は大きい。
- ・ 就業時間が短いので、拡大をお願いしたい。

⇒ 全小中学校に特別支援学級を設置しているため、児童・生徒の成長や将来を意識した意見も多く寄せられました。

⇒ 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するという自然な環境が、児童・生徒の教育的効果につながるという意見も多くありました。

※ アンケート実施期間：令和3(2021)年12月24日(金)から令和4(2022)年1月14日(金)まで

※ 回答数：1,516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・教職員 1 人ひとりの障害特性に応じて対応できるよう、各所属における職域の拡大等により、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する必要があります。

### (3) 障害のある職員・教職員や職場へのサポートの充実

障害のある職員・教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、障害のある職員・教職員本人や職場の上司・同僚からの相談を受ける体制や障害者雇用支援員(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

前章までの教育委員会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。

※ ●新規・充実 ○継続

※ 各表の「取組内容」に対する「事務局等」欄の○は教育委員会事務局等（学校以外の教育施設を含む。）に勤務する職員を、「学校」欄の○は学校に勤務する教職員をそれぞれ対象とすることを意味します。

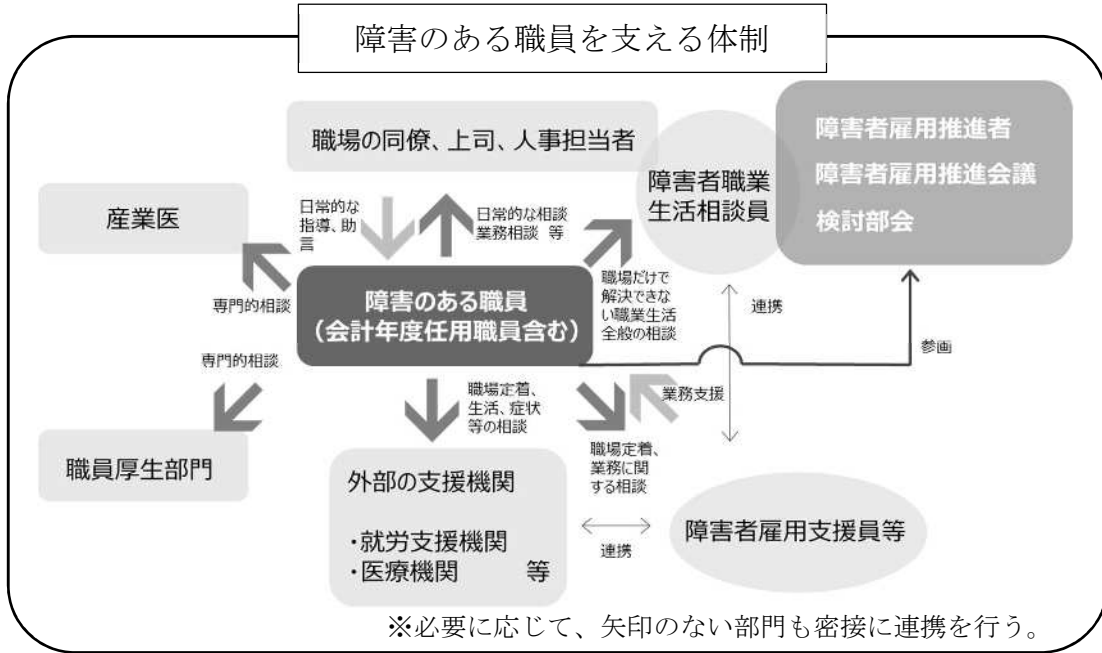
### 1 活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

取組内容	事務局等	学校
○ 障害者雇用推進者として、令和元年度から教育委員会事務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」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・非常勤の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 <sup>7</sup> 、産業医、障害者雇用支援員(ジョブコーチ)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。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ことがあるため、定期的に更新を行っていきます。	○	○
○ 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。教育委員会事務局等に勤務する職員においては総務部庶務課に、学校に勤務する教職員においては職員部教職員人事課に、障害者職業生活相談員等を配置し、障害のある職員の合理的配慮等に関する	○	○

<sup>7</sup> 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。教育委員会では、庶務課及び教職員人事課に配置している。

取組内容	事務局等	学校
<p>る相談等ができる体制を引き続き整備します。</p> <p>また、健康に関する一般的な相談窓口として、引き続き給与厚生課健康推進室にて相談を受け付けます。</p>		



**【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
	子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

取組内容	事務局等	学校
○ 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する等、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(ジョブコーチ)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の共有を行う経験交流会について、任命権者の枠にとらわれることなく、年に4回程度に増やして開催し、教育委員会事務局等や学校における参加希望者を募ります。また、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、障害者雇用を導入している職場への見学や、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

取組内容	事務局等	学校
● 学校における事務補助的業務に従事する取組として、会計年度任用職員である教職員事務支援員 <sup>8</sup> と障害者就業員とを小学校・中学校の全校に配置し、教職員の事務的業務負担低減等につなげてきました。障害者就業員の既導入校において更なる職務の選定と創出を行うとともに、教職員事務支援員の配置との調整の上、導入校等を拡大します。	○	○

平成 30(2018)年 8 月 8 日	教職員ワークショップ(第 1 回)	教職員の負担軽減の観点から、業務の切り出しを実施
平成 30(2018)年 8 月 27 日	教職員ワークショップ(第 2 回)	
平成 30(2018)年 10 月～11 月	市内就労支援機関ヒアリング	学校における事務補助的業務に関する聞き取り調査を実施
平成 30(2018)年 11 月 1 日	教職員人事課においてモデル的に採用	
平成 31(2019)年 4 月 1 日	幸町小学校 <sup>9</sup> 、中央支援学校 <sup>10</sup> 、生田小学校にて導入	
令和元(2019)年 12 月 1 日	橘中学校、向丘中学校に導入	
令和 2 (2020)年 5 月 1 日	小杉小学校、柿生中学校に導入	
令和 2 (2020)年 10 月 1 日	川崎高校附属中学校、住吉中学校、中野島中学校、三田小学校、片平小学校に導入	
令和 3 (2021)年 2 月 1 日	西高津中学校に導入	障害者雇用支援員(ジョブコーチ)を先行任用。障害者就業員は、4 月 1 日任用
令和 3 (2021)年 4 月 1 日	柿生小学校、宮前小学校に導入	宮前小学校については、障害者雇用支援員(ジョブコーチ)を先行任用。障害者就業員は、6 月 1 日任用
令和 3 (2021)年 6 月 1 日	生田中学校に導入	障害者雇用支援員(ジョブコーチ)を先行任用。障害者就業員は、8 月 1 日任用
令和 3 (2021)年 8 月 1 日	金程小学校に導入	障害者雇用支援員(ジョブコーチ)を先行任用。障害者就業員は、10 月 1 日任用

<sup>8</sup> 学習プリントの印刷や教材作成の補助など、各学校の実情に応じて教員の事務の負担軽減となるような業務を担う職員

<sup>9</sup> 幸町小学校は令和 4 年 4 月末障害者就業員の配置終了

<sup>10</sup> 中央支援学校勤務の職員は、拠点を中心支援学校とし、久本小学校においても勤務を行う。

令和3(2021)年10月1日	西梶ヶ谷小学校に導入	障害者雇用支援員(ジョブコーチ)を先行任用。障害者就業員は、12月1日任用
令和4(2022)年6月1日	日吉小学校に導入	障害者雇用支援員(ジョブコーチ)を先行任用。障害者就業員は、11月15日任用
令和4(2022)年8月22日	南野川小学校に導入	障害者雇用支援員(ジョブコーチ)を先行任用。障害者就業員は、11月15日任用
令和4(2022)年9月1日	久本小学校に障害者雇用支援員を配置	従前は、中央支援学校勤務の職員が、拠点を中央支援学校とし、久本小学校においても勤務
令和4(2022)年12月1日	末長小学校、下作延小学校に導入	障害者雇用支援員(ジョブコーチ)を先行任用。障害者就業員は、4月1日任用
令和5(2023)年4月1日	上作延小学校、宮崎台小学校、向丘小学校、稲田小学校、長尾小学校	障害者雇用支援員(ジョブコーチ)を先行任用。障害者就業員は、10月1日任用(向丘小学校を除く)

取組内容	事務局等	学校
○ 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、人事評価面談や定着面談等を活用して点検します。	○	○
○ 障害者就業員の採用において、職務の選定(既存業務の切出し等)及び創出(複数の作業の組合せによる新規業務の創出等)の取組を継続します。	○	○
● 紙での保管を必要としない資料のスキャン(データ化)をより推進していくために、令和6(2024)年度の庁舎移転時に、障害特性に応じた職務の創出・マッチングに向けた取組を検討します。	○	
○ 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向けた取組を検討します。	○	○
○ 新職場で支障なく業務が行えるように、教育委員会事務局等に常時勤務する職員については、異動の際、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、配慮事項の引継ぎを的確に行います。また、学校に常時勤務する教職員については、異動対象者自己申告書等を通じて配慮事項を把握することや、人事評価面談等を通じて把握した情報を異動の際に引き継ぐ取組を継続します。	○	○



### 3 環境整備・人事管理

#### (1) 職務環境

取組内容	事務局等	学校
○ 総務部庶務課等の相談窓口へ寄せられる相談・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。	○	○
○ 学校においては、特に歩行が困難な教職員に配慮し、採用、異動の際にエレベータ設置校に優先的に配置することや、聴覚に障害のある教職員の情報保障の観点から手話通訳者を配置すること等の取組を継続します。		○
○ 教員採用選考において、選考時に障害者であることを把握した者を採用する際、必要な配慮の希望等を聴取しながら校長に引き継ぎ、より良い受入れ体制を検討します。		○
○ 各職場に障害者雇用支援員(ジョブコーチ)1名程度配置し、業務支援や指導、定着面談を通じたフォローアップを行っています。特に定着面談を月に1回、本人、支援機関職員、障害者雇用支援員(ジョブコーチ)及び教職員人事課職員の4者で実施し、障害者就業員が安定的に就労を続けられる取組を継続します。	○	○
● 障害者雇用支援員(ジョブコーチ)への助言・指導、研修、障害者雇用支援員(ジョブコーチ)相互の交流や情報交換等、フォローアップ策を継続するとともに充実化に向けて検討します。	○	○
○ 誰もが働きやすい職場環境づくりを目指し、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します。	○	○
○ 人事評価時の面談や定着面談など定期的な振返りの場面で、配慮事項等を把握し、適宜適切な対応を図ります。	○	○
○ 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。障害者就業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合せたプログラム、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

取組内容	事務局等	学校
○ 学校等における事務補助業務については、「障害者の職場実習の実施に関する要綱」に基づき、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適宜行います。	○	○
○ 教員採用については、障害者が受験しやすいよう、引き続き特別選考枠を設けることとします。また、受験に際して手話通訳者の配置や点字等での対応を行い、必要な配慮の提供についても引き続き行うこととします。		○
○ 障害者就業員の採用に当たっては、就労支援機関の職員等の同席を可能にするなど、障害特性への配慮を行います。	○	○
● 一定期間勤務した障害者就業員が、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(障害のある職員の中でリーダー的役割を担うということも含めて)として、ステップアップする制度設計について検討します。	○	○
○ モチベーションの上昇を目指すため、障害者就業員が、「障害者を対象とした川崎市職員採用選考」を受験し、採用される等、適宜ステップアップに向けた取組を推進します。	○	○
○ 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、全体の中で特定の障害を排除することがないようにします。</li> <li>・自力で通勤できることといった条件を設定する。</li> <li>・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。</li> <li>・「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。</li> <li>・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。</li> </ul>	○	○

(3) 働き方

取組内容	事務局等	学校
○ 教育委員会事務局等に常時勤務する職員及び学校に常時勤務する教職員において、個別の障害の状況に応じて、治療と仕事の両立支援のため、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、教育委員会事務局等に常時勤務する職員においては、時差出勤等の活用を促進します。さらに、障害者就業員においては、あらかじめ通院のある曜日を勤務日としない勤務形態を設ける等通院に配慮した柔軟な対応を行います。	○	○
○ 学校に常時勤務する教職員や障害者就業員にあつては、引き続き、学校閉庁日等を活用して休暇の取得を促進します。		○
○ 障害者就業員については、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。また、障害の状況を踏まえ、個別に相談を行いながら勤務時間を短縮し、無理なく勤務できる取組を継続します。	○	○

(4) キャリア形成

取組内容	事務局等	学校
○ 教育委員会事務局等に常時勤務する職員や学校に常時勤務する教職員においては、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、異動に際しては障害の程度を踏まえた配慮を行うものとします。	○	○
○ モチベーションの維持向上につながるよう障害者就業員について、週 30 時間未満から勤務を開始し、状況に応じて勤務時間を延長するステップアップに向けた取組として継続します。	○	○
● 一定期間勤務した障害者就業員が、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(障害のある職員の中でリーダー的役割を担うということも含めて)として、ステップアップする制度設計について検討します。(再掲)	○	○
○ モチベーションの上昇を目指すため、障害者就業員が、「障害者を対象とした川崎市職員採用選考」を受験し、採用される等、適宜ステップアップに向けた取組を推進します。(再掲)	○	○

取組内容	事務局等	学校
○ 聴覚に障害のある教職員の異動に際して、情報保障の観点から手話通訳者を配置する取組を継続します。(再掲)		○

(5) その他の人事管理

取組内容	事務局等	学校
○ 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 <sup>11</sup> 」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、本人の状態を見える化し、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)	○	○
○ 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するために、「障害のある職員の経験交流会」に加え、「職場の同僚・上司(サポート職員)を対象とした経験交流会」、「障害者雇用支援員(ジョブコーチ)の経験交流会」とを年1回程度合同で任命権者が連携して開催し、パターン・ランゲージ <sup>12</sup> を活用するなどして意見交換を行います。	○	○
○ 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。	○	○

<sup>11</sup> 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。

<sup>12</sup> 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。

取組内容	事務局等	学校
○ 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 <sup>13</sup> 」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

取組内容	事務局等	学校
○ 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。	○	○

<sup>13</sup> 就労パスポートとは、障害のある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などについて、支援機関と一緒に整理し、事業主などにわかりやすく伝えるためのツールです。(厚生労働省 HP より)

## 参考1 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】

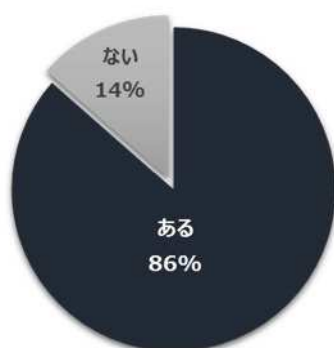
- ・川崎南部就労援助センター
  - ・中部就労援助センター 川崎障害者就業・生活支援センター
  - ・百合丘就労援助センター
- 
- 障害のある職員と共に働くことに対する理解促進や啓発の取組が必要
  
  - 障害特性は人それぞれであり、個別に対応していく必要がある。障害者であるから対応が難しいということではなく、一般職員と同じように多様な人材の中の一人としてアプローチしてほしい。
  
  - 職務定義が採用募集時から示されていると良いと思う。
  
  - 職場実習は非常に有効。ミスマッチを防ぐことにつながる。継続して就労可能であるか本人と職場の双方で確認するため、5日程度の期間が望ましい。
  
  - 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障害者雇用支援員(ジョブコーチ)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障害者雇用支援員(ジョブコーチ)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。

## 参考2 4章「2 職務の選定・創出・マッチング」における非常勤嘱託員導入の効果

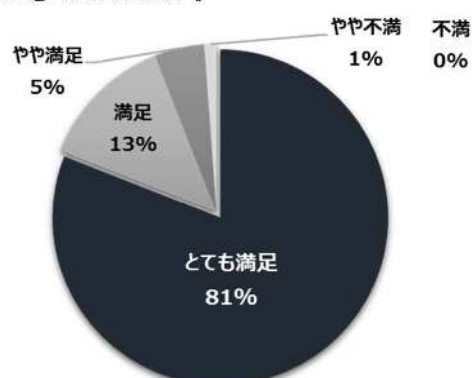
○ 障害者である非常勤嘱託員の配置に関するアンケート調査結果

- ・調査対象校 幸町小学校、久本小学校、生田小学校
- ・対象者 全教職員(123名)
- ・実施時期 令和元(2019)年12月～令和2(2020)年1月
- ・回答率 78%

Q.配置されている障害者である非常勤嘱託員に業務依頼をしたことがありますか。 Q.依頼をした業務の結果についてどのように感じましたか。

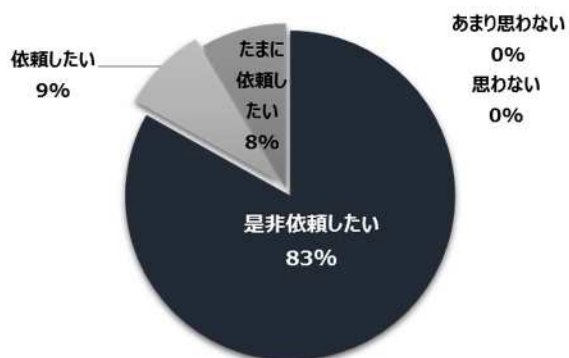


ほとんどの教職員が事務補助的業務をチャレンジ・ワークスに依頼している。

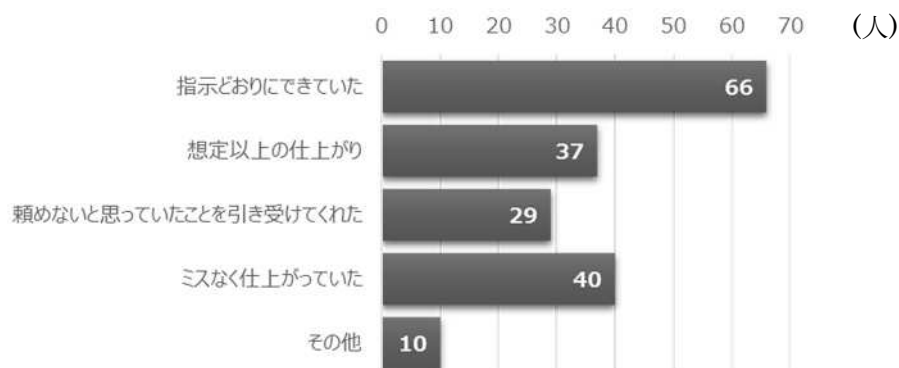


指示どおりにできていたこと、ミスなく仕上がっていたこと等の理由から満足度が高く、学校内で戦力化できている。

Q.引き続き障害者である非常勤嘱託員へ業務依頼をしたいと思いますか。



Q.特に満足感を感じたのはどのようなことですか。



Q.どのような業務を依頼したことがありますか。



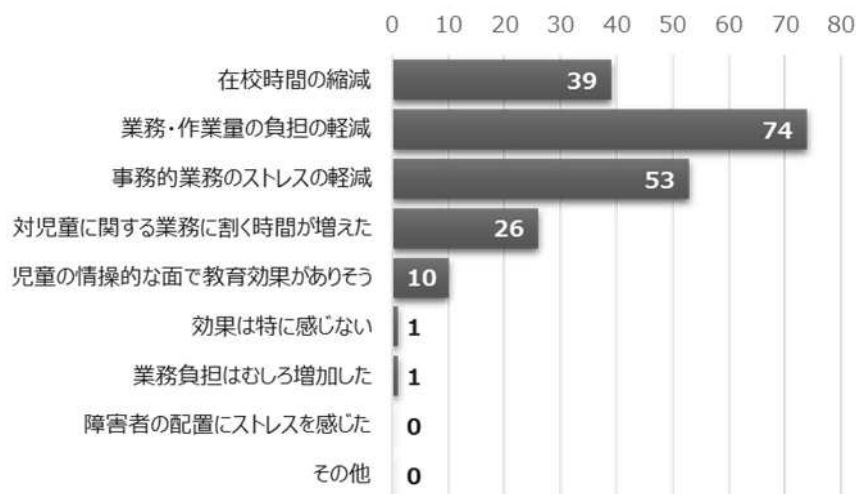
印刷関連業務の需要が高いほか、授業用補助教材の作成補助や授業時の補助等、データ入力等幅広く活用している。

その他として、物品管理（備品・消耗品）補助や、運動会等の行事運営補助・準備、下校指導補助等があり、教職員の創意工夫により、幅広く活用されている。



Q.先生方が感じられた効果はありますか。

(人)



- 業務依頼をしたことがある教職員の約半数が、在校時間が短くなったと回答。
- 印刷に代表される、「量」の負担の軽減を感じている教職員は 74 人で 89%にのぼる。
- 「量」と関連性が高い事務的業務のストレスの軽減を感じている教職員は、53 人で、63.8%が実感している。
- 児童に関する業務に割く時間が増えたことを実感している教職員は 26 人（31.3%）となった。
- 児童への効果についても、一定の効果が期待できる可能性があると考える教職員も一定数存在する。

# 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