



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 川崎市教育委員会 障害者活躍推進計画

令和8(2026)年3月 策定

# 目次

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| <b>第1章 計画策定の趣旨及び計画期間等</b> ..... | 3  |
| 1 策定趣旨 .....                    | 3  |
| 2 計画期間 .....                    | 4  |
| 3 計画策定者 .....                   | 4  |
| 4 計画策定と進捗管理についての周知・公表 .....     | 4  |
| <b>第2章 本市の障害者雇用の現状と課題</b> ..... | 5  |
| 1 障害者採用選考の実施状況 .....            | 5  |
| 2 障害者雇用率の状況 .....               | 6  |
| 3 職場定着の状況 .....                 | 8  |
| 4 障害者雇用に関する課題 .....             | 8  |
| <b>第3章 計画の目標</b> .....          | 11 |
| 1 採用に関する目標 .....                | 11 |
| 2 定着に関する目標 .....                | 12 |
| <b>第4章 障害者の活躍推進に関する取組</b> ..... | 13 |
| 1 障害者の活躍を推進する体制整備 .....         | 13 |
| 2 職務の選定・創出・マッチング .....          | 15 |
| 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 ..... | 17 |
| 4 優先調達等 .....                   | 21 |

## 第1章 計画策定の趣旨及び計画期間等

### 1 策定趣旨

- これまで本市教育委員会では、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（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期川崎市教育委員会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。
- 本計画は、市長事務部局とともに、各任命において計画を策定しており、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期川崎市教育委員会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。
- 本市全体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。
- 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事務部局、上下水道局、交通局及び病院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7（2025）年6月時点において1.55%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（2.7%）を下回っています。
- 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

<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。

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。

- 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 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) 常勤職員の採用

- 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。
- 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ています(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)。
- 教育委員会事務局には、川崎市人事委員会が実施する常勤職員の障害者選考により採用された常勤職員を配置しています。
- 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、5 人採用しました。

#### (2) 会計年度任用職員の採用

- 教育委員会では、障害のある教員の採用が困難な現状を踏まえ、市立学校等に平成 24(2012)年度から、知的障害者を非常勤嘱託員として任用し、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が、平成 30(2018)年度からは、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雇用就業員として会計年度任用職員を採用し、教職員の負担軽減を目的として市立学校に配置する「チャレンジド・ワークス」事業を推進するなど、障害者雇用を推進しています。

## 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<sup>2</sup>引き下げの影響により法定雇用率を下回りました。

### ○ 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<br>6月1日時点 | 令和 5(2023)年<br>6月1日時点 | 令和 6(2024)年<br>6月1日時点 | 令和 7(2025)年<br>6月1日時点 |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 法定雇用障害者<br>数の算定の基礎<br>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<br>(法定雇用率)              | 2.68%<br>(2.6%)       | 2.84%<br>(2.6%)       | 2.98%<br>(2.8%)       | 2.54%<br>(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。

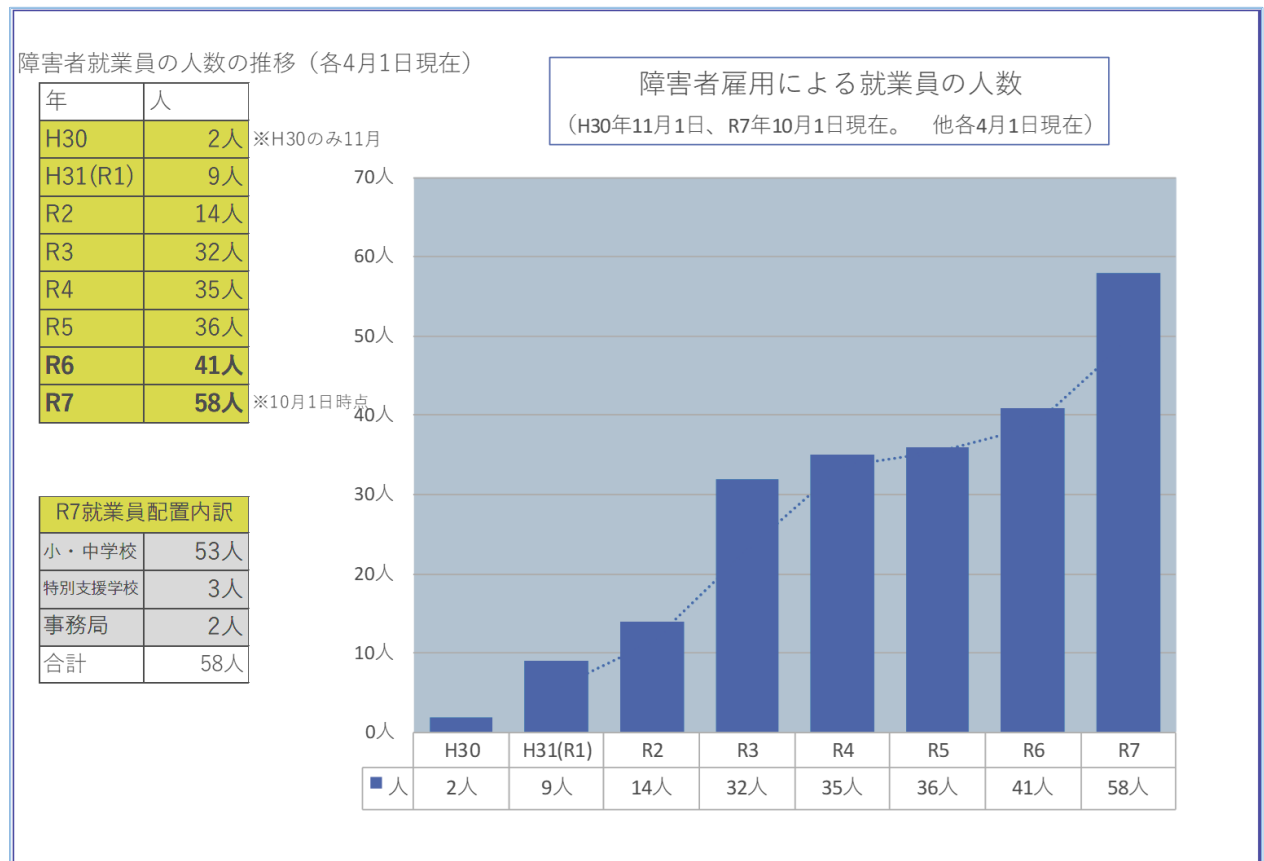
<sup>2</sup> 障害者雇用率の算定にあたって、一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務について、事業主負担を調整する観点から、特定の業種について雇用義務の軽減を図っており、「法定雇用障害者の算定の基礎となる職員の数」の算定に際して、職員の総数から「除外職員」（例：警察官、消防吏員など）を控除している。平成 4（1992）年の法改正によりノーマライゼーションの観点から、除外職員でなくなった職種（例：医師、看護師など）が一定以上の割合を占める機関については、職員の総数を一定割合控除できる「除外率」を設定している。なお、除外率制度は、段階的に廃止することになっており、令和 7（2025）年 4 月から一律 10 ポイント引き下げられた。

○ 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%  |
| 令和6年 | 398.5                   | 5,119.0 | 5,517.5 | 30.0     | 88.0 | 118.0 | 7.53% | 1.72% | 2.14% | 36.0   | 2.7%  |
| 令和7年 | 473.0                   | 6,201.5 | 6,673.5 | 26.5     | 77.0 | 103.5 | 5.60% | 1.24% | 1.55% | 82.5   | 2.7%  |

※ 「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。

○ (参考) 教育委員会における会計年度任用職員の障害者雇用数の推移



### 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

- 障害者を対象とした川崎市職員採用選考(行政職)

|                   | 令和 4(2022)年度 | 令和 5(2023)年度 | 令和 6(2024)年度 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| 採用 1 年後の<br>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。

- 川崎市教員採用候補者選考

|                   | 令和 4(2022)年度 | 令和 5(2023)年度 | 令和 6(2024)年度 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| 採用 1 年後の<br>職場定着率 | —            | —            | —            |

※対象：障害のある方の選考の枠である「特別選考Ⅴ」採用者

#### (2) 障害者就業員（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<br>職場定着率 | 83.3%        | 88.2%        | 90.9%        |

### 4 障害者雇用に関する課題

市役所全体で実施した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雇用相談員による定着支援は会計年度任用職員については、一定の成果をあげておりますが、精神障害を持つ職員の割合が増えている一方で精神保健分野に専門的知見をもつ職員が不足しており、サポート体制の充実が課題となっています。また、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。
- 周りの職員にも障害者へ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<sup>3</sup>

|                   | 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<sup>4</sup>

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。

<sup>3</sup> 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。なお、本計画期間における教育委員会（学校を含む）単独の障害者雇用率の目標値は、都道府県等教育委員会における法定雇用率が令和8年7月以降2.9%とされることから、これと同様に2.9%以上としている。

<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>95%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1年後の定着率95%。

#### 【評価方法】

- ・教育委員会の障害者雇用で採用した会計年度任用者を対象として算出します。
- ・本市教育委員会においては、常勤職員への登用やキャリアアップによる転職などを理由とした退職も発生しているため、退職者数の算定はそれ以外の「不本意な離職理由」によるものとし、評価は、退職事由の確認によって把握します。

---

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

## 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 障害者の活躍を推進する体制整備

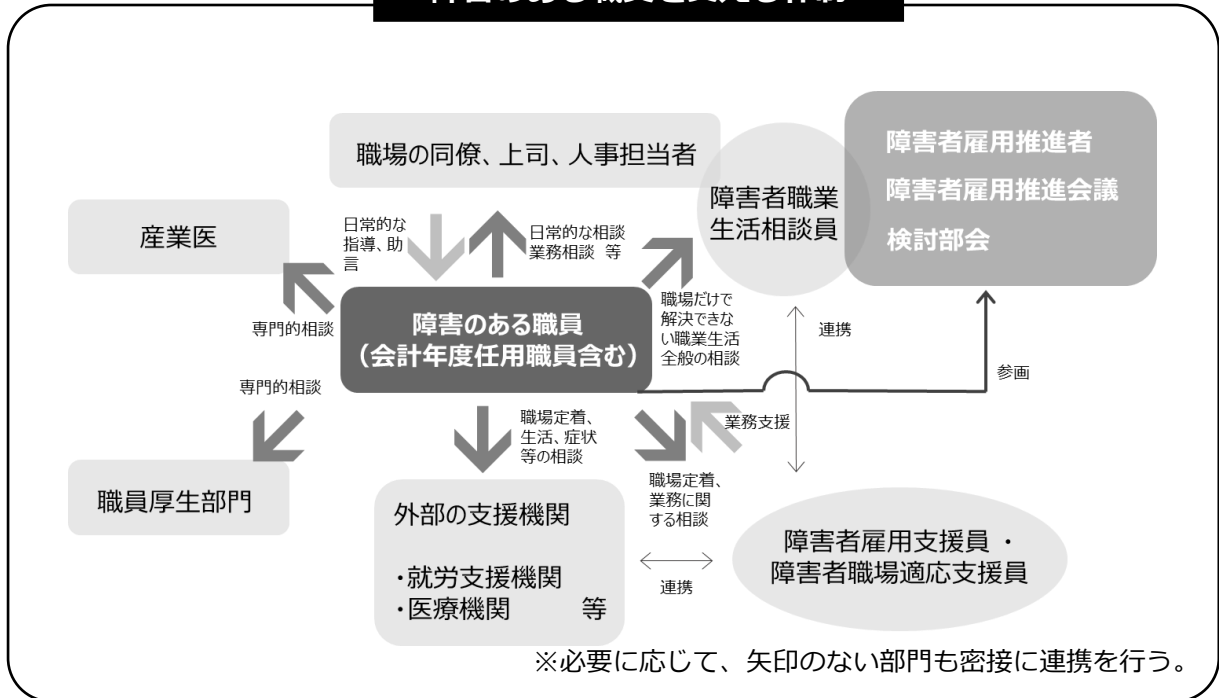
#### (1) 組織面

| 取組内容   |
|--|
| ○ 障害者雇用推進者として、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・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)市役所全体で開催し、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>6</sup> 、産業医、障害者雇用支援員(ジョブコーチ)・障害者職場適応支援員 <sup>7</sup> 等)を整備するとともに、組織外の関係機関(神奈川県労働局、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。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、事務局内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相談等ができる体制を引き続き整備します。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。                         |
| ○ 教育委員会における障害者雇用率の向上に向けて、主に学校現場における障害者の活躍する職域の拡充について検討するため、教職員企画課の組織体制を強化します。  |

<sup>6</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、庶務課及び教職員企画課に配置している。

<sup>7</sup> 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。

## 障害のある職員を支える体制



## (2) 人材面

### 就業を支える人材の育成や障害に対する職場理解の促進

| 取組内容   |
|--|
| ○ 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。  |
| ○ 全職員に対し、神奈川県労働局が主催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講を案内し、より多くの職員の受講を促進し、障害に関する理解の深化を図ります。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。 |
| ○ 市長事務部局と合同で実施する、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の受講を奨励し、職場での障害に対する理解を促進します。   |
| ○ チャレンジド・ワークスの配置校による校長会議を年1回行い、経験交流や研修を行う機会としています。   |

○ 任命権者の枠にとらわれることなく、ジョブコーチの経験者交流会等を年1回程度実施し、情報共有や知識やスキルの向上を目的とした研修会を開催するなど、スキルアップに向けた取組を行います。

○ 学校現場に配属する障害者の雇用支援に当たるジョブコーチや職場に向けた支援のマニュアル等や手引きを作成し周知することで、職場支援の質の向上及び平準化を図ります。

## 2 職務の選定・創出・マッチング

### 取組内容

○ 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。

○ 教育委員会で行っている会計年度任用職員の雇用（チャレンジド・ワークス）における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)、創出(複数の作業の組合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。

○ 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。

○ 人事異動の際、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。

○ **教育委員会独自の障害者雇用事業（チャレンジド・ワークス事業）の推進**

平成 31（2018）年度から、障害を持つ方を会計年度任用職員とこの就業員の支援を行うジョブコーチとをチームで（チャレンジド・ワークス）配置しています。市立の小学校・中学校、特別支援学校に順次配置を拡大し、教職員の事務負担の軽減につなげてきました。この障害者雇用チームの配置校において更なる業務の切り出しを行うとともに、同様の業務を行っている教職員事務支援員の配置との調整を図りながら、導入校等を順次拡大します。

・参考 チャレンジド・ワークス事業の展開

|                        |   |               |
|------------------------|---|---------------|
| 令和 4（2022）年 4 月 1 日時点  | 学校職場における事務補助等を行う障害者雇用チーム（チャレンジド・ワークス）配置校が小学校 9 校、中学校 8 校、特支 1 校となる。   | 障害者雇用の職員 35 名 |
| 令和 5（2023）年 4 月 1 日時点  | 学校職場における事務補助等を行う障害者雇用チーム（チャレンジド・ワークス）配置校が小学校 18 校、中学校 8 校、特支 1 校となる。  | 障害者雇用の職員 36 名 |
| 令和 6（2024）年 4 月 1 日時点  | 学校職場における事務補助等を行う障害者雇用チーム（チャレンジド・ワークス）配置校が小学校 23 校、中学校 8 校、特支 1 校となる。  | 障害者雇用の職員 41 名 |
| 令和 7（2025）年 10 月 1 日時点 | 学校職場における事務補助等を行う障害者雇用チーム（チャレンジド・ワークス）配置校が小学校 27 校、中学校 10 校、特支 1 校となる。 | 障害者雇用の職員 58 名 |

### 3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

#### (1) 職務環境

障害者一人ひとりの障害特性や能力、希望等を把握し、働きやすい職場環境の整備に向け適切に合理的配慮の提供を行います。

| 取組内容  |
|---|
| ○ 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。  |
| ○ 様々な障害に応じて必要な支援機器（拡大読書器、音声読み上げソフトやタブレット）など情報伝達手段の活用や配慮を継続して進めていきます。  |
| ○ 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るものとします。  |
| ○ 学校での障害者雇用導入職場においては、障害者雇用支援員(以降「ジョブコーチ」)を配置し、業務支援や業務指導を行うとともに、巡回相談や定着面談を通じたフォローアップを継続します。特に定着面談については、1、2カ月に1回程度、本人、就労支援機関職員、ジョブコーチ及び教職員企画課職員等の関係者等で実施し、課題を共有するなど、障害を持つ職員が安定的に就労を続けられる取組を継続します。 |
| ○ ジョブコーチへの各種研修等のほか人材交流や情報交換等を通じて、専門的知識の充実や対人支援スキルの向上を目的とした取組みを充実、継続していきます。  |
| ○ 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、作業マニュアルの作成や改善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。  |

- 職場での孤立を防ぐ取組として、ピアサポート（※障害のある人が自身の経験を活かし、同じ障害を持つ人の相談に乗ったり、社会参加や問題解決を促進する活動）の一環となる障害のある職員同士の交流の機会を、任命権者の枠にとらわれることなく、共同で実施していきます。
- ・採用や異動の際の情報共有を目的とした常勤職員間の経験者交流会は年1回実施され、毎回参加を呼びかけています。
- ・学校で勤務する会計年度任用職員についても各種研修会の開催を通じて、自己研鑽や意見交換の機会とするとともに、必要な配慮、要望等を把握し、職場環境の改善等の一助にしています。

## (2) 募集・採用

| 取組内容  |
|---|
| ○ 採用選考に当たり、受験者からの要望を踏まえた障害特性への配慮（点字やパソコン、拡大鏡の使用や、面接時の就労支援機関の職員等の同席を可能にするなど）を引き続き行います。   |
| ○ 学校等における事務補助業務を行う会計年度任用職員の選考については、採用前職場実習を行ない、採用予定者の面接だけではわからない特性や配慮事項の把握、能力・適性とミスマッチング防止に役立てています。   |
| ○ 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、以下の取扱いを行わないこととします。 <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。</li> <li>・自力で通勤できることを条件とする。</li> <li>・介助者なしで業務遂行できることを条件とする。</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) 多様な働き方

| 取組内容  |
|---|
| ○ 教育委員会事務局及び学校に勤務する職員において、個別の障害の状況に応じて、治療と仕事の両立等の支援のため、時間単位又は半日単位の年次有給休暇の取得を促進するとともに時差出勤等の各種制度の活用を促進します。さらに、会計年度任用職員の障害者就業員においては、あらかじめ通院などのある曜日や時間帯に配慮勤務シフトを設ける等本人の状況に配慮した柔軟な対応を行っています。 |
| ○ 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。   |
| ○ 会計年度任用職員の障害者就業員については、週所定労働時間 20 時間から 30 時間程度の勤務から開始し、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、必要に応じて勤務時間を調整するなど、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  |
|---|
| ○ 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知識と経験が積めるよう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します。            |
| ○ 障害の有無に関わらず、実務能力や専門性の向上を図るため、各種研修の受講や業務を通じてスキルアップを後押しします。  |
| ○ 勤務経験を積んだ非常勤の障害者就業員について、職務遂行状況や習熟度に応じて現場のリーダー的役割を担う職責の創出の検討や、常勤職員への登用試験である「障害者を対象とした川崎市職員採用選考」の受験を推奨するなど、キャリア形成に向けた取組を推進します。 |

## (5) その他の人事管理

| 取組内容   |
|--|
| <p>○ 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>8</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。</p> <p>    《K-STEP 導入の効果》</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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)</li><li>・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)</li><li>・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)</li></ul> |
| <p>○ 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。</p>   |
| <p>○ 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。</p>  |
| <p>○ 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。</p>   |

<sup>8</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。

## 4 優先調達等

| 取組内容   |
|--|
| ○ 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