



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 川崎市監査事務局 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	1
2 計画期間	1
3 計画策定者	2
4 計画策定と進捗管理についての周知・公表	2
第2章 計画の目標	2
1 採用に関する目標	2
2 定着に関する目標	3
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	3
2 職務の選定・創出・マッチング	5
3 環境整備・人事管理	6
4 その他	7

第1章 計画策定の趣旨及び計画期間等

1 策定趣旨

- これまで監査事務局では、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期川崎市監査事務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期川崎市監査事務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。
- 本市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（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。
- 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

- 監査事務局では、代表監査委員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の受講や、川崎市障害者地域就労援助センターが実施する職場実習の受入れなど、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ようにします。

【評価方法】

毎年、人事記録等を元に、障害のある職員（常勤職員・会計年度任用職員を問わず障害者を対象とした採用選考）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3年後の定着率を算出。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

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

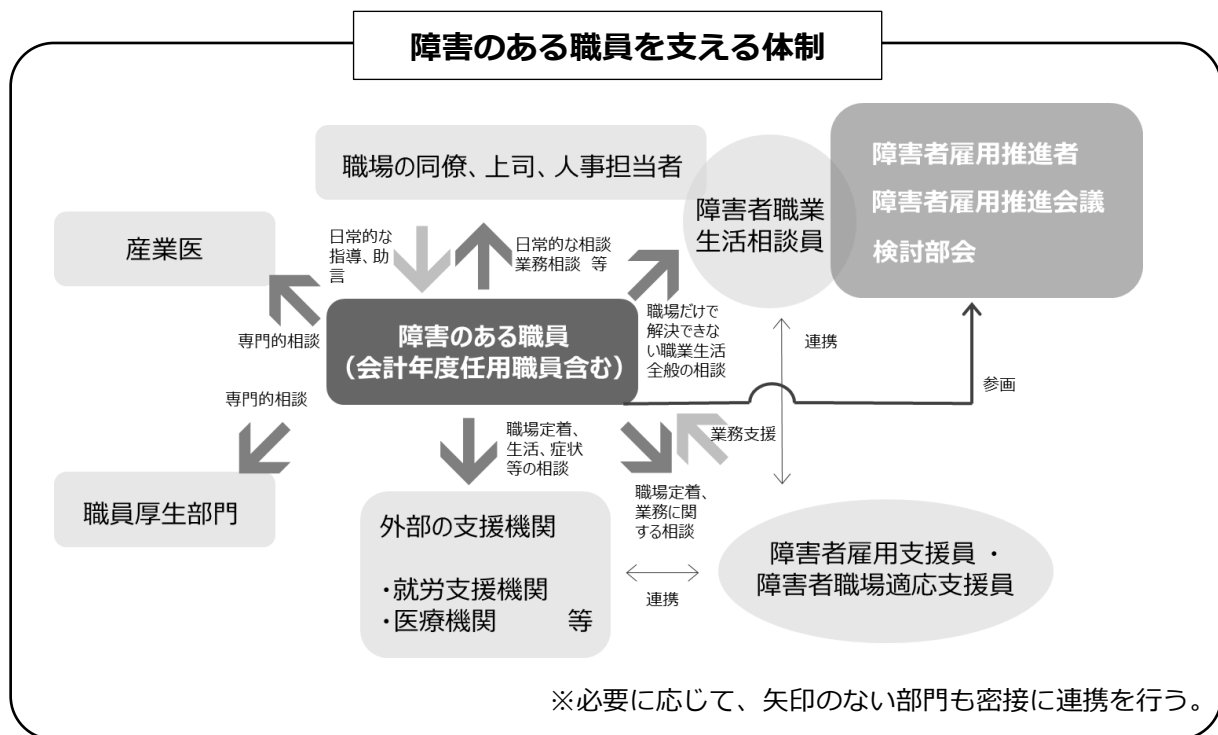
- 障害者雇用推進者として行政監査課長を選任しています。
- 全任命権者の人事担当課長、関係課長、会計担当部署の責任者、出先機関の組織・定員管理を担当する部署の責任者等を構成員とする「川崎市障害者雇用推進会議」へ参画し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等の議題について検討します。
- 組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、川崎市障害者雇用推進会議、川崎市障害者雇用推進会議検討部会、障害者職業生活相談員¹、産業医、障害者雇用支援員・障害者職場適応支援員²等）と連携するとともに、組織外の関係機関（神奈川労働局、その他障害者が利用している支援機関）と連携

¹ 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。

² 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。

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、行政監査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。）について、神奈川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。

- 新たに障害者を受け入れる職場に対して、障害特性や必要な合理的配慮、支援体制等を伝える「受け入れ前ガイダンス」の受講を推奨します。
- 障害のある職員が配属された職場の職員を中心に、神奈川労働局が開催する「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

- 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。
- 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

- 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。
- 聴覚に障害のある職員に緊急情報等が確実に伝わるよう、情報伝達手段のあり方について検討を進めていきます。
- 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、連携していきます。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連携していきます。
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。

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