



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 川崎市人事委員会 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 障害者の活躍推進に関する取組	4
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、川崎市人事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年(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。
- こうした状況を踏まえながら、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

- 人事委員会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

#### 【評価方法】

毎年、人事記録等を元に、障害のある職員（常勤・非常勤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。

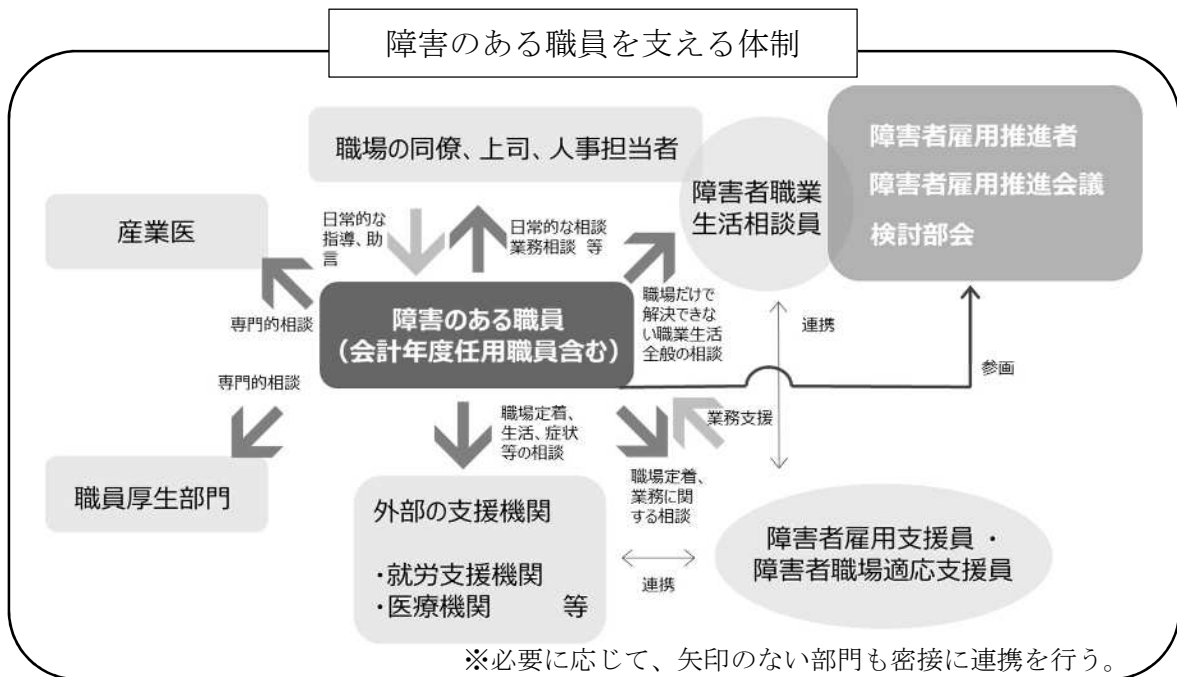
### 1 活躍を推進する体制整備

#### (1) 組織面

- 障害者雇用推進者として人事委員会事務局調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<sup>1</sup>、産業医、障害者雇用支援員・障害者職場適応支援員<sup>2</sup>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、人事委員会事務局調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。

<sup>1</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。

<sup>2</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。
- 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。
- 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。
- 障害のある職員の採用においては、障害の状況や必要な配慮等を正確に聞き取るとともに、障害のある職員が異動する際には、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、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。（音声読上げソフト・文字拡大ソフト・筆談用電子メモパッドの導入、研修等における手話通訳者等の派遣など）
- 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。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、拡大印字や点字、音声読み上げパソコン、筆談による対応、面接において手話通訳者を配置するほか、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。
- 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こと。

※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こと。
  - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
  - ・「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こと。
  - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

#### 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