



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 川崎市議会議会局 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 議会局の障害者雇用の現状	3
1 障害者採用選考の実施状況	
2 障害者雇用率の状況	
3 職場定着の状況	
第3章 計画の目標	5
1 採用に関する目標	
2 定着に関する目標	
第4章 障害者の活躍推進に関する取組	6
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

- これまで議会局では、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期川崎市議会議会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期川崎市議会議会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。
- 議会局の障害者雇用の状況については、障害者雇用促進法の改正による障害者雇用義務の対象範囲の拡大に伴い、令和6(2024)年から新たに障害者である職員の任免状況の通報をすることになり、令和6(2024)年及び令和7年(2025)年は法定雇用率を達成しました。
- 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

- 議会局では市議会議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 議会局の障害者雇用の現状

1 障害者採用選考の実施状況

○ 会計年度任用職員

議会局では、令和6(2024)年度から障害者を対象とした会計年度任用職員の採用選考を開始し、第2期計画期間中の令和6(2024)年度から令和7(2025)年度までの間に、1人採用しました。

2 障害者雇用率の状況

○ 令和6(2024)年度及び令和7(2025)年度において、法定雇用率を達成しました。

議会局における雇用率の推移

	令和6(2024)年 6月1日時点	令和7(2025)年 6月1日時点
法定雇用障害者数の算定の 基礎となる職員数	*人	*人
障害者の数	*人	*人
実雇用率 (法定雇用率)	2.67% (2.8%)	2.53% (2.8%)
不足数	0.0人	0.0人

※ 議会局は、地方公共団体の機関に係る特例の認定を受けていないため、議会局単独で障害者雇用率を算定しています。

※ *は特定の者が障害者であること及びその障害の程度等が推認されるおそれがあるため非公表としています。

※ 法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者の数(不足数)は、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となります。したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となります。

3 職場定着の状況

○ 会計年度任用職員

令和7(2025)年度において、採用1年後の職場定着率100.0%を達成しました。

第3章 計画の目標

1 採用に関する目標

- 雇用障害者数
在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。

【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。

2 定着に関する目標

- (1) 常勤職員
採用3年後の定着率195%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
不本意な離職者を極力生じさせない。

【評価方法】

「障害者を対象とした会計年度任用職員（議会局）採用選考」採用者を対象とし、議会局単独で判定します。

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

第4章 障害者の活躍推進に関する取組

現状と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。

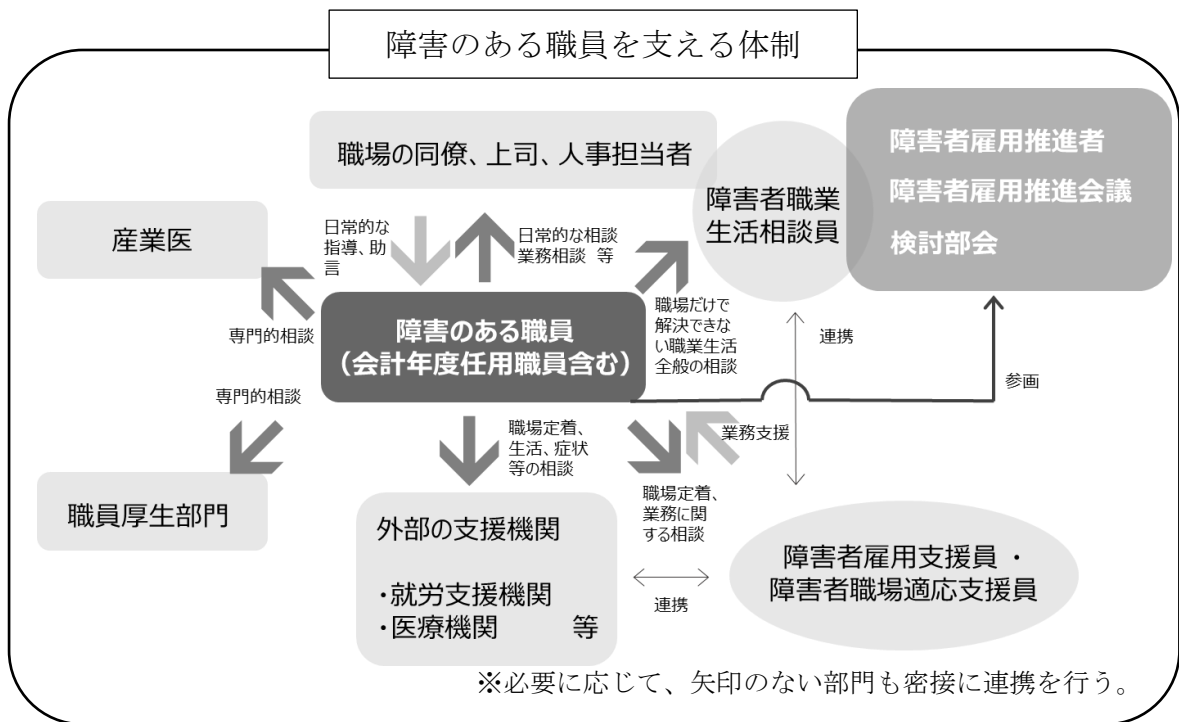
1 活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- 障害者雇用推進者として議会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²、産業医、障害者雇用支援員・障害者職場適応支援員³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・周知します。
- 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、議会局総務部庶務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 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。

³ 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。



(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。
- 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」を実施します。
- 障害者が配属されている職場の職員を中心に、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。
- 会計年度任用職員の採用において、職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）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には、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

(1) 職務環境

- 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。
- 「障害者雇用支援員」やジョブコーチの役割を担う「障害者職場適応支援員」と連携し、職員の個別面談や業務指導を行うなど、安定した勤務が可能となる取組を実施します。

- 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り返りの場面で、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、市長事務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。
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

- 障害のある会計年度任用職員がやりがいを持っていきいきと働けるよう、「障害者就業員」という名称のよりポジティブな名称への変更を検討します。
- 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、面接における手話通訳者の配置、就労支援機関の職員等の同席を可能にすることなど、障害特性への配慮を行います。
- 障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者の積極的な採用に努めます。
- 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) キャリア形成

- 聴覚障害者について手話通訳者を配置するなど、各種研修受講にあたり必要な配慮を行います。

(5) 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-STEP⁴」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)

⁴ 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。
- 障害のある職員が心身の不調をきたした場合、産業保健スタッフは職場や障害者雇用支援員・障害者職場適応支援員等と連携し、職員の健康管理や心理的なフォロー等を行います。また、必要に応じて産業医から助言・指導を行ったり、就業上必要な配慮事項について勧告を行ったりします。さらに、必要に応じて職場環境改善の取組を支援します。
- 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