

## 令和4年度 障害者活躍推進計画実施状況

令和5年8月  
川崎市

令和4年3月に策定した第2期障害者活躍推進計画について、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7条の3第6項に基づき、実施状況を公表します。

なお、川崎市における第2期障害者活躍推進計画は任命権者ごとの作成となっておりますが、取組状況について互いに情報交換し、ノウハウを共有する観点から、実施状況については取りまとめて点検を行い、公表しています。

### 1 目標に対する達成度

採用に関する目標				
<p><b>【目標値】</b></p> <p>○障害者実雇用率 令和7年6月1日までに3.0%以上</p> <p>○雇用障害者数（雇用している障害者の実人数） 在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。</p>	<p><b>【結果】</b> ※令和4年6月1日時点</p> <p>○障害者実雇用率 <b><u>2.68% (法定雇用率2.6%)</u></b></p> <p>○雇用障害者数（雇用している障害者の実人数） <b><u>342人 (令和3年6月1日時点では338人)</u></b></p>			
<b>【参考】 任命権者ごとの実雇用率</b>				
市長事務部局	教育委員会	上下水道局	病院局	交通局
3.50%	1.99%	2.64%	1.11%	2.76%
・教育委員会単独での雇用率詳細				
	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
教育委員会全体	5328.0人	106.0人	1.99%	27.0人
事務局等	364.5人	25.0人	6.86%	
学校勤務職員	4963.0人	81.0人	1.63%	
・交通局単独での雇用率詳細				
	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
交通局全体	254.0人	7.0人	2.76%	0人
事務職等	59.3人	7.0人	11.80%	
運転手及び整備員	194.8人	0.0人	0.00%	

・病院局単独での雇用率詳細

	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
病院局全体	1 0 7 8 . 5 人	1 2 . 0 人	1 . 1 1 %	1 6 人
事務職	2 0 0 . 5 人	9 . 5 人	4 . 7 4 %	
医師・看護師等 (旧除外職種のみ)	3 4 1 . 5 人	0 . 0 人	0 . 0 0 %	
上記以外の職種	3 9 5 . 5 人	2 . 5 人	0 . 6 3 %	

【参考】任命権者ごとの定着の状況

○障害のある職員（常勤職員）の職場定着の状況

採用年度	採用1年後の職場定着率
令和3(2021)年度	1 0 0 . 0 %
令和4(2022)年度	8 0 . 0 %

※常勤職員の採用選考は市全体として行っています。

※令和4(2022)年度採用者については令和5年6月末までに採用から満1年となる職員が対象（退職者を含む）

※川崎市教職員採用候補者選考については、令和4年度中に採用から満1年となる対象職員なし

○障害のある職員（非常勤職員）の職場定着の状況

市長事務部局における定着率

採用年度	採用1年後の職場定着率
令和3(2021)年度	8 3 . 3 %
令和4(2022)年度	1 0 0 . 0 %

※令和4(2022)年度採用者については令和5年6月末までに採用から満1年となる職員が対象（退職者を含む）

教育委員会における定着率

採用年度	採用1年後の職場定着率
令和3(2021)年度	9 3 . 3 %
令和4(2022)年度	1 0 0 . 0 %

※令和4(2022)年度採用者については令和5年6月末までに採用から満1年となる職員が対象（退職者を含む）

任命権者ごとに個別設定している目標

(1) 消防局

【目標】

障害者雇用の推進についての研修会への参加や職場環境の醸成など、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、障害

【結果】

階層別研修において、聴覚障害者情報文化センターより講師を招き、「聴覚障害者とのコミュニケーション」と題した研修を実施し、40名が

<p>のある職員の障害特性に応じて適切にサポート等を行います。</p>	<p>受講。 また、救急隊員生涯教育研修においても同様の研修を実施し、8名が受講した。</p>
<p>(2) 選挙管理委員会</p> <p><b>【目標】</b> 障害者雇用の推進についての研修会への参加や啓発資料の配布による職場環境の醸成など、障害者雇用の推進に関する理解を促進する取組を実施。</p>	<p><b>【結果】</b> 市民文化局パラムーブメント推進担当が主催する「パラアスリートから学ぶ共感力・ダイバーシティ研修」に2名が参加した。受講後、所属の職員に内容の共有を行うなど職場内における障害者に対する合理的配慮の在り方等の理解を促進した。</p>
<p>(3) 監査事務局</p> <p><b>【目標】</b> 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。</p>	<p><b>【結果】</b> 障害に関する理解促進・啓発のため、市民文化局パラムーブメント推進担当が主催する「パラアスリートから学ぶ共感力・ダイバーシティ研修」に1名が参加した。受講後、局内の職員に内容の共有を行う等、障害に関する理解を促進した。</p>
<p>(4) 人事委員会</p> <p><b>【目標】</b> 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。</p>	<p><b>【結果】</b> 健康福祉局障害保健福祉部障害者社会参加・就労支援課主催の「聴覚障害者対応研修」に1名が参加した。</p>
<p>(5) 議会局</p> <p><b>【目標】</b> ○障害に関する理解促進・啓発のための研修の受講や資料の配布、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。</p>	<p><b>【結果】</b> ○総務企画局人事部人材育成課及び市民文化局人権・男女共同参画室が主催する人権研修に2名が参加したほか、障害に関する理解促進・啓発のためのeラーニングを受講した。 また、健康福祉局障害保健福祉部障害者社会参加・就労支援課のチャレンジ雇用への業務依頼などを通じて、障害者雇用の推進に関する理解を深めた。</p>

<p>○今後、障害のある職員が在籍した場合には、定着率等のデータを収集し、整理・分析するとともに、不本意な離職を極力生じさせないように努める。</p>	<p>○障害のある職員の在籍なし。</p>
---	-----------------------

## 2 取組内容の実施状況

1 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として引き続き総務企画局人事部長を選任した。</p> <p>○「川崎市障害者雇用推進会議」及び障害のある職員等を構成員とした検討部会を設置し、障害者活躍推進計画の実施状況の確認や障害者雇用の拡大に向けた取組の報告を行うとともに課題の共有・意見交換を行った。</p> <p>○人的サポート体制として、新たに主に障害のある常勤職員を支援する「障害者職場適応支援員」の設置を行った。</p> <p>○総務企画局人事部人事課に設置した「職場環境に関する相談窓口」として相談のほか、拡大鏡の貸与や手話通訳の派遣に係る予算措置など、各所属を通しての依頼へも対応した。</p>
(2) 人材面	<p>○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会について、新たに4名が受講し神奈川労働局に対し選任報告を行った。</p> <p>○神奈川労働局と連携し「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を総務企画局人事部人事課にて企画・開催し、任命の枠を超えて32名の参加があった。また、当日出席できない職員向けに、「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)」のHPリンクを周知した。</p> <p>○新規採用職員研修、新任係長研修、新任課長研修、任期付職員研修において、障害者差別解消に係る研修をeラーニングで実施し、障害理解の促進を図った。</p> <p>○経験交流会実施状況</p> <p><b>【障害者雇用支援員】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事例検討会や職場見学会を行い、多角的に支援方法の検討を行うことで、支援技術の向上を目指した。(市長事務部局・教育委員会)</li> <li>・新たな取組として障害者地域就労援助センターと連携して経験交流会を開催。就労支援機関と障害者雇用支援員との連携を深めるとともに、就労定着支援に関するノウハウを共有・蓄積した。(市長事務部局)</li> <li>・外部講師を招き研修を実施した。(教育委員会)</li> </ul> <p><b>【サポート職員】</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな取組として、障害のある会計年度任用職員が配属されている職場のサポート職員を対象に経験交流会を開催しグループワークで意見交換を行った。また、今後障害のある会計年度任用職員の配属を検討している部署の職員が、障害のある会計年度任用職員が実際に働いている職場を訪問する見学会を行った。(市長事務部局)</li> <li>・新たな取組として、校長会議を実施。障害者雇用に対する学校への理解を進めるとともに、取組の今後の展望を共有した。(教育委員会)</li> </ul>
<b>2 職務の選定・創出・マッチング</b>	
<p>○職務とのマッチングが適切かどうかについて、人事評価時の面談や定期的な面談の場を活用して点検した。</p> <p>○会計年度任用職員の職務の選定及び創出について、配置希望についての調査及び業務の切り出し依頼を総務企画局人事部人事課にて行い、採用の取組を継続・拡大した。</p> <p>障害のある会計年度任用職員の配属職場では、管理職会議や事務補助員だよりを通じて障害者雇用の取組を周知し業務の切り出しについて局区全体で検討したところもあった。</p> <p>また、庶務課・総務課においては、局区内の他部署の業務依頼も受け、複数作業の組み合わせを含む業務に取り組んだ。</p> <p>○障害特性に応じた業務とのマッチングや勤務時間の設定をより柔軟に行うため、週20時間未満での雇用(短時間雇用)の取組を開始し採用した。</p> <p>○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、適切な人事配置等遂行可能な職務の選定及び創出について検討した。</p> <p>○採用選考合格後、配属前に別途面談の機会を設け、配慮事項の確認を行った。「配慮事項情報シート」や「就労パスポート」「自己紹介シート」を活用し、新職場でも支障なく業務が行えるように、配慮事項の情報提供を行った。異動の際には旧所属長からの申し送りを行った。</p> <p>○令和5(2023)年度の新本庁舎での物品事務等の総務事務を集約化することを目的として、総務企画局人事部総務事務センター内にワークステーション設置準備担当を設置し、障害のある会計年度任用職員の雇用を開始した。</p>	
<b>3 環境整備・人事管理</b>	
<p>(1) 職務環境</p>	<p>○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、ハード面の取組として現行の川崎市福祉のまちづくり条例への適合に向け、市有施設の一層のバリアフリー化を進めており、庁内で働く障害者の職場環境の改善に繋がっている。併せて、ソフト面の取組として、心のバリアフリーに関する研修や障害の社会モデルをテーマとした研修、合理的配慮やコミュニケーションに関する研修を開催した。</p> <p>その他相談窓口等へ寄せられる相談・要望に対しては次のとおり対応。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・音声認識ツールが使えるタブレット端末を個人情報等を含まない会議の場などで貸与</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全な動線の確保</li> <li>・チャットシステムの活用</li> <li>・必要な事務用品の購入</li> <li>・聾学校においては、手話通訳者を配置</li> </ul> <p>○会計年度任用職員の安定就労のため「障害者雇用支援員」を配置し、個別面談を定期的に行うほか、配属職場の職員ともコミュニケーションをとり、業務のサポートを行った。令和4年度から障害のある常勤職員の安定就労のため「障害者職場適応支援員」を配置し、個別面談や業務指導を行った。</p> <p>○障害者雇用を通じて、作業マニュアルの作成や体制の見直しを行った。各部署で作成した作業マニュアルについては作成課から必要な部署への情報共有を行った。必要に応じて障害者雇用支援員の意見を取り入れた。</p> <p>○定期的な振り返りの場面で配慮事項等を把握し、環境整備など適切な対応を行った。</p> <p>○経験交流会実施状況</p> <p><b>【障害のある職員】</b></p> <p>常勤職員同士の経験交流会はコロナ禍で対象者数が多いために開催は見送ったものの、人事課に出される要望内容等を個別に伝えることで有益な情報を共有した。会計年度任用職員同士の経験交流会は参加者に実施テーマについて事前アンケートを行うなどピアサポートを意識した取組を行った。</p>
<p>(2) 募集・採用</p>	<p>○職場実習についての実施例は次のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校現場での実習を実施（教育委員会）</li> <li>・人事課での勤務を経験した会計年度任用職員が他部署に異動する際、配属予定職場で実習を実施（市長事務部局）</li> <li>・処理センターにおける洗濯業務の募集や週20時間未満の雇用（短時間雇用）では見学会・実習を実施（市長事務部局）</li> </ul> <p>○障害者を対象とした採用選考において、受験者からの事前の申出に基づき、問題の拡大印字、点字問題の用意及び点字解答、パソコンによる問題の読み上げ、筆談や、面接における手話通訳者の配置、パソコンを使用するのやりとり、就労支援機関の職員等の同席を認めるなどの合理的配慮を行っている。また、その他の試験・選考においても身体等の事情により、受験に際して特に配慮を必要とする受験者には、本人からの申出に基づき合理的配慮を行っている。（人事委員会）</p> <p>障害のある会計年度任用職員の採用選考において、合格発表日などのお知らせを紙面で配布した。（市長事務部局）</p>

	<p>○会計年度任用職員の選考においては、筆記試験や作文試験を省略し（受験資格をすべての障害としているため）、面接を重視するものとした。一般事務職のほか、処理センターで行っている洗濯業務に従事する職員の募集準備を行った。</p> <p>○人事課任用の会計年度任用職員として採用されている方が障害者を対象とした川崎市職員採用選考を受験し、合格した。</p> <p>○障害者を対象とした選考において、特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する等の取扱いはしていない。</p>
(3) 働き方	<p>○障害のある会計年度任用職員については週20時間以上30時間未満の中で様子を見つつ、定期的に本人の希望を聞くとともに、就労支援機関のアドバイスを受けながら、柔軟に勤務時間を設定する等の取組を実施した。</p> <p>○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た。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た。業務の内容によって、在宅勤務を実施した。</p>
(4) キャリア形成	<p>○個々の障害特性を把握の上、本人の希望、障害の状況、能力、適性を踏まえた人事配置を行った。</p> <p>○チャレンジ雇用において、業務の取組や「K-STEP」を活用したセルフケアについて話し合い、今後の就労に向けた課題の認識を行った。</p> <p>○聴覚障害者が会議や研修に出席する際にかかる手話通訳者派遣依頼に対して予算措置を行った。また、タブレット端末を活用し、個人情報などを扱わない研修等で音声認識ツールを使用できるよう、要望に応じて貸与を行った。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○K-STEPの利用について、会計年度任用職員においては採用前に利用案内を行い、障害のある職員本人の同意のもと活用している。日々の配慮提供につながっていると同時に、記入事項を振り返り見ることで、セルフケアの促進につながっている。常勤職員については、必ずしもK-STEPの利用は求めているところではあるが、状況によっては体調を把握できるツールの利用等を促し、セルフケアの促進につなげている。</p> <p>○配慮事項の申し出等を踏まえ、席次についての配慮やレイアウト変更含む職場の環境整備やサポート、通勤への配慮等を行った。</p> <p>○経験交流会について</p> <p>【合同】</p> <p>経験交流会の検討を進めるなかで、従業員とサポート職員、支援員同士の交流（つながりづくり）を深めることを開催目的としたため、別開催となったが、異なる職場や経歴の職員同士が交流することで、日頃感じている</p>



	<p>課題や悩みが洗い出され、職場環境改善を振り返る機会となった。</p> <p>○中途障害者については、必要時産業医が面接を行い、業務を行う上で必要な就業制限や職場環境改善について、所属に助言指導を行っている。</p> <p>○会計年度任用職員については採用時に「自己紹介シート」もしくは「精神障害者等の就労パスポート」の作成を依頼しており、人事と職場、就労支援機関の3者で情報を共有することで、適切な配慮を行っている。常勤職員については、障害者職場適応支援員から就労パスポート活用の紹介を行った事例があった。</p>
<p>4 優先調達等</p>	
<p>○障害者就労施設等への発注について、件数及び金額のそれぞれについて令和4年度の調達目標を上回り達成するとともに、各局（室）区においては過半数の局で前年度実績を上回った。ただし、調達実績が少ない局もあり各局ごとの実施状況には差が生じている。</p> <p>○公共調達の競争参加資格に含める取組としての主観評価項目制度については、事業者の社会的貢献への意欲向上を図るために、障害者の雇用状況を評価項目として実施している。</p>	

### 3 点検結果

<p><b>【目標に対する達成度】</b></p> <p>雇用障害者数については、令和4年6月1日時点において、前年度を下回らない目標値を達成した。実雇用率については、第2期障害者活躍推進計画で定めている3.0%の目標達成には至らなかったものの、3年連続で法定雇用率を達成した。</p> <p><b>【取組内容の実施状況】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・（障害への理解促進と職場風土の醸成について）、障害への理解促進につながる研修を積極的に企画したほか、未だ障害のある方と働いたことがない職員を含むサポート職員の経験交流会を実施する等の新たな取組も行うことができた。また、職場実習を通じて受入れについて職場全体で考えることにつながった。</li> <li>・（障害特性に応じた職務メニューと勤務時間の多様化について）、総務企画局人事部総務事務センター内にワークステーション設置準備担当を設置し雇用を開始。また、週20時間未満の雇用（短時間雇用）を開始し、新たな取組を行うことができた。</li> <li>・（職員や職場へのサポートの充実について）、障害者職場適応支援員を新たに設置するなど組織の人的サポート体制を充実させることができた。会計年度任用職員の取組においては障害者雇用支援員のスキルアップに向けた取組に特に注力した。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などについて、令和4年度も概ね計画通りに実施することができた。一方、合理的配慮について個々の事例について関係各所が連携し引き続き検討していく必要がある。常勤職員へのフォロー体制として、障害者職場適応支援員のあり方や経験交流会の実施について引き続き検討していく必要がある。</li> </ul>
--



#### 4 計画の見直し・修正

令和3年度に策定した令和4年度～令和7年度を計画期間とする第2期障害者活躍推進計画に沿って取組を進めることで、引き続き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を推進する。

法定雇用率が3.0%に引き上げられたことに伴い（第2期障害者活躍推進計画における障害者実雇用率の数値目標は3.0%以上のため、計画の修正はなし）より積極的に取り組んでいく。

障害者活躍推進計画作成指針の一部を改正する件（厚生労働省告示第138号）が告示され、障害者活躍推進計画において定着に関する目標（定着率等）を設定することが必要とされたため、定着に関するデータを収集し、整理・分析を行った上で改正について検討する。