

第3期障害者活躍推進計画（概要版）

令和8（2026）年3月
川崎市総務企画局

1 計画策定の趣旨及び計画期間等

(1) 策定趣旨

- 障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体の障害者活躍推進計画策定が義務化（令和2（2020）年4月施行）
- 令和2（2020）年4月に「第1期川崎市市長事務部局障害者活躍推進計画（以下「第1期計画」という。）」（令和2（2020）年度～令和3（2021）年度）を、令和4（2022）年3月に「第2期川崎市市長事務部局障害者活躍推進計画（以下「第2期計画」という。）」（令和4（2022）年度～令和7（2025）年度）を策定
- 令和6（2024）年3月に第2期計画を一部改定
- 第2期計画年度満了に伴い、「**第3期川崎市市長事務部局障害者活躍推進計画**（以下「第3期計画」という。）」を策定するもの。

(2) 計画期間

- **令和8（2026）年度から令和11（2029）年度までの4年間**

(3) 計画策定者

- 市長事務部局では市長が計画策定者となるが、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、計画を策定する。

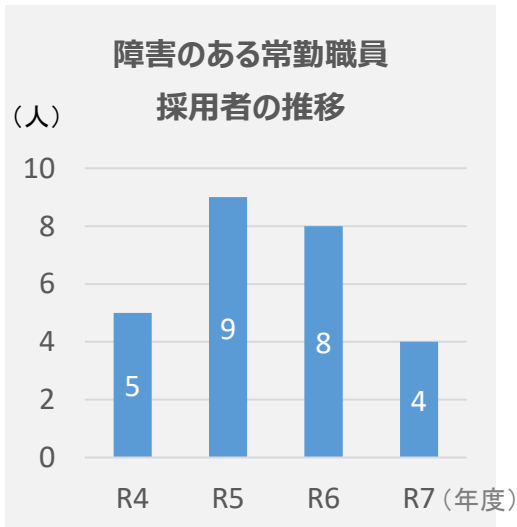
(4) 計画策定と進捗管理についての周知・公表

- 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、公表する。

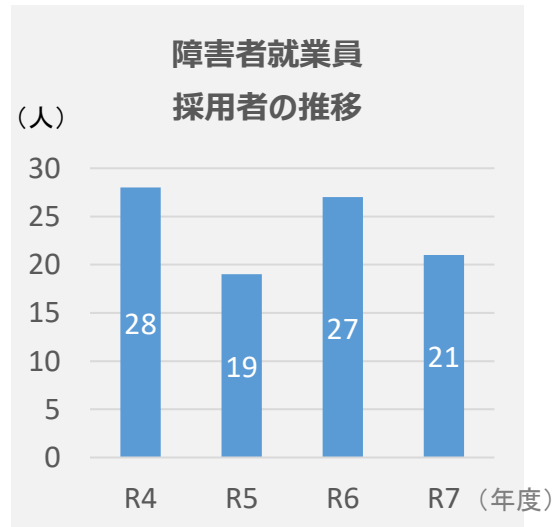
2 本市の障害者雇用の現状

(1) 採用選考の実施状況、障害者雇用率の状況

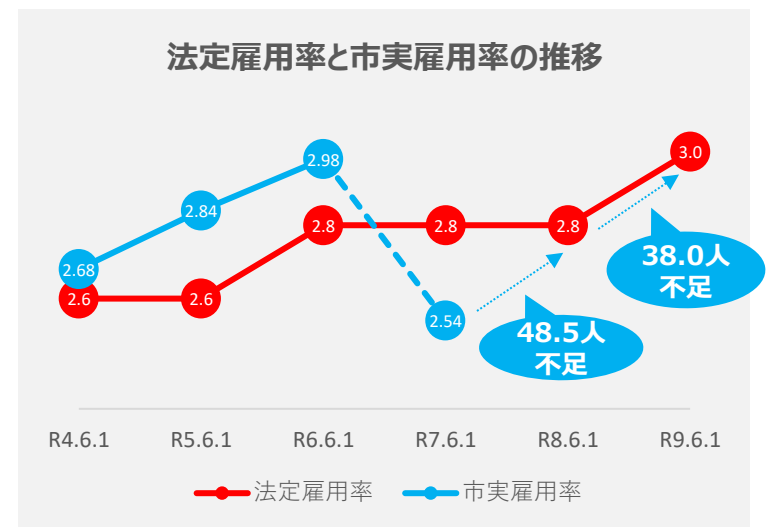
- 障害者を対象とした職員採用選考（常勤職員）を毎年実施（令和4（2022）年度～令和7（2025）年度の採用者：26人）
- 障害者を対象とした会計年度任用職員採用選考を毎年実施（令和4（2022）年度～令和7（2025）年度の採用者：81人（市長事務部局のみ））
- 令和4（2022）年度から、障害特性に応じた業務とのマッチングや勤務時間の設定をより柔軟に行うため、週20時間未満の短時間雇用を開始（令和4（2022）年度～令和7（2025）年度の採用者：8人）
- 令和4（2022）年～令和6（2024）年は法定雇用率を達成したが、令和7（2025）年は除外率引き下げの影響により**法定雇用率を下回った**（法定雇用率2.8%に対して本市の実雇用率2.54%、次ページ参照）。
- 今後、法定雇用率達成に向けて、令和8（2026）年6月1日までに**48.5人**、令和9（2027）年6月1日までにさらに**38.0人**の雇用が必要（令和7（2025）年6月1日比）。



※ 障害者を対象とした職員採用選考（常勤職員）を経て当該年度に採用した職員数



※ 障害者を対象とした会計年度任用職員採用選考を経て当該年度に採用した職員数（市長事務部局のみ。令和7年度は11月1日時点）



2 本市の障害者雇用の現状

(2) 主な取組

- 第2期計画では、「**活躍を推進する体制整備**」「**職務の選定・創出・マッチング**」「**環境整備・人事管理**」の3つの柱を立てて取組を推進

活躍を推進する体制整備

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

神奈川労働局に講師派遣を依頼して毎年1回開催し、延べ109人が参加（令和4（2022）年度～令和7（2025）年度）

サポート職員を対象とした情報交換会

障害者就業員が配属されている職場のサポート職員を対象とした情報交換会を年1回開催し、延べ54人が参加（令和4（2022）年度～令和7（2025）年度）

職務の選定・創出・マッチング

ワークステーションの設置

- ・ 令和5（2023）年度の新本庁舎完成に合わせてワークステーションを設置し、障害のある会計年度任用職員の雇用を開始
- ・ 令和7（2025）年10月1日には南庁舎にサブ拠点（みなみオフィス）を開設

短時間雇用の取組開始（再掲）

令和4（2022）年度から週20時間未満での雇用（短時間雇用）の取組を開始し、延べ8人を採用（令和4（2022）年度～令和6（2024）年度）

環境整備・人事管理

障害のある会計年度任用職員を対象とした経験交流会

会計年度任用職員同士の経験交流会を令和4（2022）年度から年2回開催し、延べ167人が参加（令和4（2022）年度～令和7（2025）年度）

障害のある常勤職員を対象とした経験交流会

常勤職員同士の経験交流会を令和6（2024）年度から年1回開催し、延べ22人が参加（令和6（2024）年度～令和7（2025）年度）

3 障害者雇用促進に関する課題

(1) 職場環境・働きやすさ

<障害のある職員の意見>

- 周囲の職員の理解や相談しやすい雰囲気、バリアフリー対応などに満足している声が多い。
- 一方で、職場によって理解度に差があり、障害への配慮が「甘え」と捉えられることもある。
- バリアフリーが不十分な庁舎や、移動に困難を感じる環境も存在する。
 - **障害者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、職場ごとの対応にばらつきがあり、制度の浸透や物理的環境の改善が必要**

<上司・部下・サポート職員の意見>

- 本庁舎のバリアフリーや支援体制を評価する声がある。
- 一方で、障害のある職員の受け入れが現場任せになっているとの指摘もあり、組織的な支援体制の強化が必要。
 - **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整備が必要**

(2) 業務内容・業務上の配慮

<障害のある職員の意見>

- 自分の能力に合った業務やマニュアルの整備により、業務にやりがいを感じている。
- 一方で、業務の種類が限られており、単調な作業に偏ることがある。
- 障害特性に合わない業務を任されることもあり、業務のミスマッチが課題。
 - **会計年度任用職員については業務のマッチングが一定の成果を上げているが、業務の幅や柔軟性に課題があり、個々の特性に応じた業務の割り当てが必要**

<上司・部下・サポート職員の意見>

- 得意分野を活かした業務であれば、安心して任せられる。
- 一方で、業務分担や指示方法に悩むケースがあり、職場の負担も大きい。
 - **職場も業務の切り出しや適切な業務分担に努めているが、専門的な視点からの支援も必要**

3 障害者雇用促進に関する課題

(3) 支援体制・制度

<障害のある職員の意見>

- ・ 障害者雇用支援員との面談や相談体制が整っていることに安心感を持っている。
- ・ 一方で、中堅以降の障害のある職員等への支援制度が整っておらず、継続就労が困難になる事例もある。
 - **支援体制は一定程度整っているが、対象者が限定されており、特に中堅以降の障害のある職員等への対応強化が必要**

<上司・部下・サポート職員の意見>

- ・ 人事課の支援体制や相談環境を評価する声がある。
- ・ 一方で、合理的配慮の範囲が不明確で、周りの職員が対応に悩むケースが多い。
 - **・周りの職員にも制度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が求められる。**

(4) 雇用形態・キャリア形成

<障害のある職員の意見>

- ・ 会計年度任用職員として働き続けたいという希望が多いが、1年更新のため雇用の不安定さが課題。
- ・ 常勤職員への登用を希望する声もあり、キャリアアップへの意欲が見られる。
- ・ 給与体系や勤務時間の柔軟性に不満があり、民間企業との比較で不利と感じる職員も。
 - **雇用の安定性とキャリア形成支援が不十分であり、制度的な改善が必要**

<上司・部下・サポート職員の意見>

- ・ 障害者雇用は推進すべきとの認識があるが、適切な部署への配置が重要。
- ・ 短時間勤務の職員区分があれば登用しやすいとの提案も。
 - **適切な人事配置や雇用形態が求められており、制度的な改善が必要**

3 障害者雇用促進に関する課題

(5) 周囲の理解・コミュニケーション

<障害のある職員の意見>

- 障害特性への理解がある職員が多く、安心して働ける環境が整っている。
- 一方で、偏見や誤解が残っており、障害について話しづらい雰囲気がある。
- 情報保障が不十分で、聴覚障害者が情報を得にくい環境がある。
 - **職場の理解は進んでいるが、障害に関する知識の浸透や情報保障の強化が必要。**

<上司・部下・サポート職員の意見>

- コミュニケーションを重視し、相談しやすい雰囲気づくりに努めている。
- 支援ツール（チェックリスト、チャット、文字起こしソフト等）の活用により、業務遂行が円滑になっている。
 - **周りの職員も工夫や配慮を行っているが、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る。**

4 第3期計画における目標数値

(1) 採用に関する目標

ア 障害者実雇用率

	R8.6.1	R9.6.1	R10.6.1	R11.6.1
市目標	3.0%以上	3.0%以上	3.1%以上	3.1%以上
(参考) 法定雇用率	2.8%	3.0%	3.0%	3.0%

イ 雇用障害者数

在籍する雇用障害者数が前年度を上回る。

(2) 定着に関する目標

常勤職員	採用3年後の定着率95%以上
会計年度任用職員	採用年度の年度末までの継続率95%以上

※定着率に関する目標は上記に一本化し、「平均値が前年度までの平均値を上回る」という目標は設定しない。

5 第3期計画における主な取組内容

※青字部分は新規・拡充の取組

1 活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

- ・「川崎市障害者雇用推進会議」及び検討部会の設置
- ・職場環境に関する相談体制の整備

(2) 人材面

- ・障害者職業生活相談員の選任
- ・**障害者雇用支援員の業務マニュアル作成【新規】**
- ・「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の開催
- ・新規採用職員研修や新任課長研修等における障害者差別解消等に係る研修の実施
- ・職場の同僚・上司（サポート職員）を対象とした経験交流会・研修の開催
- ・**職場に対する受け入れ前ガイダンスの実施【新規】**

2 職務の選定・創出・マッチング

- ・**分散配置型の障害者就業員の受入職場の開拓【拡充】**
- ・**ワークステーションの拠点を出先機関等に設置し、業務の対象エリアを拡大【拡充】**
- ・障害のある職員と職務とのマッチングの点検
- ・週20時間未満の短時間雇用の実施
- ・異動時（常勤職員）における「配慮事項情報シート」等の活用

5 第3期計画における主な取組内容

3 環境整備・人事管理

(1) 職務環境

- ・ 聴覚に障害のある職員に対する緊急情報等の情報伝達手段の検討【新規】
- ・ 「障害者雇用支援員」及び「障害者職場適応支援員」による個別面談・業務指導等の実施
- ・ 中堅以降の職員や中途障害者等に対する支援の検討【新規】
- ・ 障害のある職員（常勤職員、会計年度任用職員）同士の経験交流会の開催

(2) 募集・採用

- ・ 採用前の職場実習の実施
- ・ 「障害者就業員」からよりポジティブな名称への変更【新規】
- ・ 難病患者の雇用のあり方の検討【新規】

(3) 働き方

- ・ 柔軟な勤務時間の設定（障害者就業員）
- ・ 集合配置型と分散配置型を行き来できる柔軟な働き方の導入【新規】
- ・ 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【新規】

(4) キャリア形成

- ・ 障害者就業員の人材育成の強化、キャリアパスの整備【新規】
- ・ 会計年度任用職員から常勤職員にステップアップする仕組の検討【新規】
- ・ 常勤職員の障害特性等を考慮した人事・組織のあり方の検討【新規】

(5) その他の人事管理

- ・ 川崎就労定着プログラム「K-STEP」の活用
- ・ 産業医や専門機関等との連携を通じた就労定着支援・復職支援の実施【拡充】

4 優先調達等

- ・ 「川崎市障害者優先調達推進方針」に基づく障害者就労施設等への発注等