

障害者雇用促進法に基づく障害者活躍推進計画について、第1期計画（計画期間：令和2～3年度）における取組の成果や課題を踏まえ、第2期計画（計画期間：令和4～7年度）においては、障害特性への理解促進、職務メニュー等の多様化、職員や職場へのサポートの充実に取り組み、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します。

1 これまでの取組状況

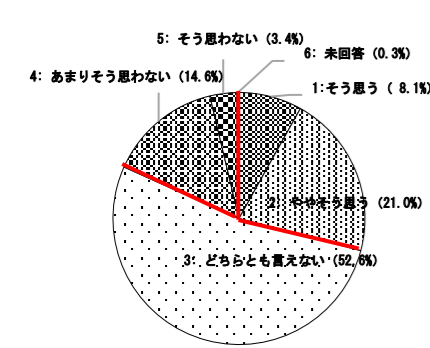


- 常勤職員（フルタイム）の障害者採用選考の受験要件について、令和元年度から「身体障害」に加えて、「知的障害」「精神障害」を追加して実施
- 個々の障害特性に対し柔軟な対応を図る観点から、会計年度任用職員制度を活用し、パートタイムでの雇用を拡大（H30：2名 → R3：53名）

	H30	R1	R2	R3
本市雇用率	2.40	2.37	2.53	2.66
法定雇用率	2.50	2.50	2.50	2.60

2 職員アンケートの結果 ※アンケート実施期間：令和3年9月16日（木）から10月8日（金）まで 回答数：1776件

問 川崎市が障害のある職員にとって働きやすい職場だと思いますか。



- 約5割が「どちらとも言えない」と回答しており、「一緒に働いたことがないので想像がつかない・わからない」という意見が多い。  
⇒障害のある職員とともに働く機会がまだ十分には広がっていないといえます。 3- (1)
- 一方で、約3割は、働きやすい職場だと思うと回答しており、その理由としては、「助け合いの雰囲気がある」「K-STEP等ツールがある」「支援員によるサポート体制がある」ということを挙げている。  
⇒現在の取組が一定程度評価されていると考えられます。
- 約2割は、働きやすい職場だと思わないと回答しており、その理由として、「バリアフリー化が不十分」「常勤職員へのフォローが不十分」「精神・知的障害への理解不足」「職域が狭い」ことを挙げている。  
⇒取組内容を、充実・改善する必要があります。 3- (1) 3- (2) 3- (3)

問 障害者雇用に関する理解を深め、雇用を拡大するためにどのような取組が有効だと思いますか。（複数回答可）

障害のある方の職場実習	40.9%	⇒ まずは少ない時間からでも一緒に働いてみるのが有効と考えられています。 3- (1) 3- (2)
短時間での雇用	40.4%	
障害のある職員の職域拡大	39.1%	⇒ 職場の受け入れがスムーズにできるよう障害への理解や支援が必要であると考えられています。 3- (1) 3- (3)
庁内での情報交換会	34.8%	
就労支援員の拡充	31.4%	
研修の受講促進	29.7%	
障害活躍推進計画の周知	23.5%	
その他	7.1%	

問 （障害のある職員への設問）満足している点、不満に感じている点はどのような点ですか。（複数回答可）

満足・不満の理由	満足	不満	
周囲の理解	32.8%	25.2%	⇒ 周囲の理解については満足と回答している方も一定数いるものの、不満と回答している方が約4分の1を占めていることから、周囲の理解を促進する取組が必要です。 3- (1)
職務内容	37.8%	19.3%	
物理的な職場環境	14.3%	21.0%	⇒ 物理的な職場環境と相談体制について、満足と回答した方よりも不満と回答した方が上回っており、取組を拡充・周知する必要があります。 3- (3)
相談体制	16.0%	20.2%	
勤務時間	10.9%	6.7%	
その他	10.9%	17.6%	

3 第2期計画における課題と方向性

〈1〉障害への理解促進と職場風土の醸成

職場実習、研修、経験交流会等の機会を通じて、様々な障害やその特性に対する理解を促進することで、障害のあるなしにかかわらず多様な人材が混ざり合う、誰もが働きやすい職場風土をつくること。

〈2〉障害特性に応じた職務メニューと勤務時間の多様化

障害のある職員1人ひとりの障害特性に応じて対応できるよう、各局区における職域の拡大と新本庁舎におけるワークステーション機能の活用等により、職務メニューや勤務時間を多様化させ、働く選択肢を増やすこと。

〈3〉職員や職場へのサポートの充実

障害のある職員の困りごとや配属職場におけるソフト・ハード面の課題等について適切に対応できるよう、職員本人や職場の上司・同僚からの相談を受ける体制やジョブコーチ等によるサポートを充実させていくこと。

4 第2期計画における取組内容 ●：新規・拡充 ○：変更なし

1 障害者の活躍を推進する体制整備	○ 障害者雇用推進会議及び障害のある職員が参画する検討部会を設置 ● 組織の人的サポートとして、主に障害のある常勤職員のフォローを行う障害者職場適応支援員を設置 ○ 障害理解の促進を目的とした各種研修の開催及び受講促進 ● 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ついて、障害者雇用支援員及びサポート職員経験交流会の回数を増やして開催。障害者雇用支援員の経験交流会においては就労支援機関を活用した研修会も開催。
2 職務の選定・創出・マッチング	○ 職務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た点検 ○ 「配慮事項情報シート」等の活用による、配慮事項の情報提供の的確な実施 ● 募集時に予め固定の業務を切り出し、その業務に合う方を既存の勤務時間に捉われず採用する週20時間未満雇用の導入 ● 障害特性に応じた職務の創出・マッチングに取り組むとともに就労支援の場としても活用するワークステーション機能の設置
3 環境整備・人事管理	○ 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実施 ○ 障害のある会計年度任用職員経験交流会は必要という声が強くなるものの、参加する職員の精神的負担もあつたことから、職場見学会など個別実施する少人数形式も織り交ぜつつ回数を見直しを実施 ● 職場実習を活用するなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫することによる、知的障害者、精神障害者の積極的な採用の実施。職場と障害のある方双方の働くイメージの共有と、ともに働く機会の創出。 ○ 就労定着の推進のため「K-STEP」や「多様な人たちが輝くためのパターン・ランゲージ」を活用

【計画期間と数値目標】

- 計画期間：令和4年度～令和7年度（4年間）
- 数値目標：①3.0%以上 ②雇用障害者数について在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない