

令和 6 年度における第 2 期障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況【全体版】

令和 6 年度における第 2 期障害者活躍推進計画（計画期間：令和 4～7 年度）に基づく取組の実施状況について、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 3 5 年法律第 1 2 3 号）第 7 条の 3 第 6 項の規定に基づき、実施状況を公表いたします。

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に作成していますが、取組状況を互いに情報交換し、ノウハウを共有する観点から、実施状況は取りまとめて点検を行い、公表します。

1 目標に対する達成度

(1) 採用に関する目標

【目標値】

○障害者実雇用率

3. 0 %以上

○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上回る。

【結果】※令和 6 年 6 月 1 日時点

○障害者実雇用率

2. 9 8 %（令和 5 年度：2. 8 4 %）

○雇用障害者数（雇用している障害者の実人数）

3 9 6 人（令和 5 年度：3 7 5 人）

【参考】

任命権者ごとの実雇用率

市長事務部局	上下水道局	交通局	病院局	教育委員会	議会局
3. 9 9 %	3. 0 1 %	3. 6 7 %	0. 9 9 %	2. 1 4 %	2. 6 7 %

※川崎市は地方機関に係る特例認定を受けているため、市長事務部局、上下水道局、交通局、病院局及び教育委員会を合算して障害者実雇用率を算出。

※議会局は、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 年度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となったが、特例認定を受けていないため、議会局単独で障害者実雇用率を算出。

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	2 4 5. 0 人	9. 0 人	3. 6 7 %	0. 0 人
事務職等	6 1. 3 人	9. 0 人	1 4. 6 9 %	
運転手及び整備員	1 8 3. 8 人	0. 0 人	0. 0 0 %	

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

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	5 5 1 7 . 5人	1 1 8 . 0人	2 . 1 4 %	3 1 . 0人
事務局等	3 9 8 . 5人	2 8 . 0人	7 . 0 3 %	
学校勤務職員	5 1 1 9 . 0人	9 0 . 0人	1 . 7 6 %	

(2) 定着に関する目標

【目標値】

- 採用1年後の定着率95%以上

- 計画期間中の定着率の平均値が前年度までの平均値を上回る

【結果】※令和7年5月1日時点の集計データであるため
暫定値となります。

- 採用1年後の定着率
 - 常勤職員（全任命権者合算） 1 0 0 . 0 %
 - 非常勤職員（市長事務局） 8 5 . 2 %
 - 非常勤職員（教育委員会） 9 0 . 9 %

※常勤職員は「障害者を対象とした川崎市職員採用選考」採用者を対象とする。
 ※非常勤職員は「障害者を対象とした川崎市会計年度任用職員採用選考」採用者を対象とし、市長事務局と教育委員会とでそれぞれ算出する。
- 計画期間中の定着率の平均値
 - 常勤職員（全任命権者合算） 9 3 . 3 %
(前年度までの平均値90.0%)
 - 非常勤職員（市長事務局） 9 2 . 7 %
(前年度までの平均値96.5%)
 - 非常勤職員（教育委員会） 8 7 . 5 %
(前年度までの平均値88.7%)

【参考】

市長事務部局における定着の状況等

ア 採用1年後の定着状況

	令和4年度(参考)			令和5年度(参考)			令和6年度			平均	
	令和4年4月以降に入庁した人数	満一年を前に退職した人数	定着率	令和5年4月以降に入庁した人数	満一年を前に退職した人数	定着率	令和6年4月以降に入庁した人数	満一年を前に退職した人数	定着率		
常勤		5	1	80.0%	9	0	100.0%	8	0	100.0%	93.3%
	身体	2	0	100.0%	2	0	100.0%	4	0	100.0%	100.0%
	知的	0	0	-	0	0	-	0	0	-	-
	精神	3	1	66.7%	7	0	100.0%	4	0	100.0%	88.9%
非常勤		28	2	92.9%	19	0	100.0%	27	4	85.2%	92.7%
	身体	3	0	100.0%	3	0	100.0%	3	1	66.7%	88.9%
	知的	6	0	100.0%	4	0	100.0%	2	0	100.0%	100.0%
	精神	19	2	89.5%	12	0	100.0%	22	3	86.4%	92.0%

イ 令和6年4月以降に入庁した者(常勤・非常勤)の離職理由など

令和6年度において、障害のある職員のうち、職場環境を理由として離職した職員はいたが、引き続き不本意な離職を生じさせないため定期的な面談を実施し、職場環境の改善を行う等の配慮を行った。

教育委員会における定着の状況等

ア 採用1年後の定着状況

	令和4年度(参考)			令和5年度(参考)			令和6年度			平均	
	令和4年4月以降に入庁した人数	満一年を前に退職した人数	定着率	令和5年4月以降に入庁した人数	満一年を前に退職した人数	定着率	令和6年4月以降に入庁した人数	満一年を前に退職した人数	定着率		
非常勤		6	1	83.3%	17	2	88.2%	11	1	90.9%	87.5%
	身体	0	0	-	4	0	100.0%	2	0	100.0%	100.0%
	知的	3	0	100.0%	10	1	90.0%	1	0	100.0%	96.7%
	精神	3	1	66.7%	3	1	66.7%	8	1	87.5%	73.6%

イ 令和6年4月以降に入庁した者(常勤・非常勤)の離職理由など

令和6年度において、障害のある職員のうち、職場環境を理由として離職した職員はいなかった。不本意な離職を生じさせないため、定期的な面談を実施し、職場環境の改善を行う等の配慮を行った。

(3) 任命権者ごとに個別設定している目標

ア 上下水道局

【目標】

○不本意な離職者を極力生じさせない

【結果】

○令和6年度において、障害のある職員のうち、職場環境を理由として離職した職員はいなかった。不本意な離職を生じさせないため定期

	<p>的な面談を実施し、職場環境の改善を行う等の配慮を行った。</p>
<p>イ 交通局</p> <p>【目標】</p> <p>○不本意な離職者を極力生じさせない</p>	<p>【結果】</p> <p>○令和6年度において、障害のある職員のうち、職場環境を理由として離職した職員はいなかった。不本意な離職を生じさせないため定期的な面談を実施し、職場環境の改善を行う等の配慮を行った。</p>
<p>ウ 病院局</p> <p>【目標】</p> <p>○不本意な離職者を極力生じさせない</p>	<p>【結果】</p> <p>○令和6年度において、障害のある職員のうち、職場環境を理由として離職した職員はいなかった。不本意な離職を生じさせないため定期的な面談を実施し、職場環境の改善を行う等の配慮を行った。</p>
<p>エ 消防局</p> <p>【目標】</p> <p>○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>○不本意な離職者を極力生じさせない</p>	<p>【結果】</p> <p>○令和6年度階層別研修において、聴覚障害者文化センターより講師2名を招き、「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、33名が受講した。また、救急隊員生涯教育研修において、聴覚障害者文化センターより講師2名を招き、「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、8名が受講した。</p> <p>○令和6年度において、障害のある職員のうち、職場環境を理由として離職した職員はいなかった。不本意な離職を生じさせないため定期的な面談を実施し、課題が生じた場合は、職場環境の改善を行う等の配慮を行っていく。</p>
<p>オ 選挙管理委員会</p> <p>【目標】</p> <p>○小規模な組織であり、現在障害のある職員は在籍していないことから、障害者雇用の推進についての研修会への参加や啓発資</p>	<p>【結果】</p> <p>○令和6年度は、市民文化局パラムーブメント推進担当主催の「令和6年度パラアスリートから学ぶ共感力・ダイバーシティ研修に職員</p>

<p>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します。</p> <p>○市長事務部局のほか他任命権者からの出向により障害のある常勤職員の配置があった場合や、障害のある会計年度任用職員の任用を行った場合には、不本意な離職者を極力生じさせないようにします。</p>	<p>2名が参加し、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推進した。</p> <p>○令和6年度において障害のある職員の配属はなかった。</p>
<p>カ 監査事務局</p> <p>【目標】</p> <p>○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。</p> <p>○不本意な離職者を極力生じさせないようにします。</p>	<p>【結果】</p> <p>○令和6年度は、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。研修後、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>○令和6年度において障害のある職員の配属はなかった。</p>
<p>キ 人事委員会</p> <p>【目標】</p> <p>○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。</p> <p>○不本意な離職者を極力生じさせない</p>	<p>【結果】</p> <p>○令和6年度は、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オリンピック・パラリンピック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。研修後、局内の職員に内容の共有を行い、障害に関する理解を促進した。</p> <p>○令和6年度において、障害のある職員のうち、職場環境を理由として離職した職員はいなかった。定期的な面談を実施し、また日頃から職員へ配慮することで事前に相談しやすい職場体制となっている。</p>

<p>ク 議会局</p> <p>【目標】</p> <p>○在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。</p> <p>○不本意な離職者を極力生じさせない。</p>	<p>【結果】</p> <p>○在籍する雇用障害者数が前年度を下回っていない。</p> <p>○令和6年度において、障害のある職員のうち、職場環境を理由として離職した職員はいなかった。不本意な離職を生じさせないため、日常的にコミュニケーションをとり、業務内容・量を調整する等の配慮を行った。</p>
--	--

2 取組内容の実施状況

<p>(1) 障害者の活躍を推進する体制整備</p>	
<p>ア 組織面</p>	<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」を開催し、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報告のほか、障害者雇用率の引上げを見据えた障害者採用計画書の作成や第2期障害者活躍推進計画の改定（定着に関する目標設定）の説明を行うとともに、課題の共有・意見交換を行った。</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、相談への対応のほか、電子メモパッドやPC表示画面を拡大し見やすくするためのソフトウェアの貸与、手話通訳者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>
<p>イ 人材面</p>	<p>○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会について、新たに3名が受講し神奈川県労働局に対し選任報告を行った。</p> <p>○神奈川県労働局と連携し「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34名の参加があった。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）」については、当日出席できない職員向けにHPリンクを周知するとともに、「障害のある会計年度任用職員をサポートする職員の情報交換会」（経験交流会）においても出席者や所属向けに周知した。</p> <p>○新規採用職員研修、採用3年目研修、中堅職員研修、新任係長研修、新任課長研修及び初任者等基礎研修において、障害者差別解消等に係る研修を実施し、障害理解の促進を図った。</p> <p>○経験交流会実施状況</p> <p>【障害者雇用支援員】</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者地域就労援助センターと民間の就労支援機関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。 ・ 人事課任用の障害者雇用支援員による情報交換・事例検討を目的として「区役所支援員連絡会議」を実施した。連絡会議を通じて支援技術を向上させるとともに、物理的に離れて勤務している支援員同士が多角的に支援方法の検討・共有を行うことで、支援方法の研鑽や日頃の課題・悩みの解消につなげた。 ・ 各校の障害者雇用支援員を対象に経験交流会を開催し、障害者就労職場における課題の共有や職場理解の促進、支援スキルの醸成を図った。 <p>【サポート職員】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、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を対象に、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開催した。
--	---

(2) 職務の選定・創出・マッチング

- 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。
- 障害のある会計年度任用職員の職務の選定及び創出について、障害のある会計年度任用職員の配置希望調査及び業務の切り出しに関する助言・精査を総務企画局人事部人事課にて行い、採用の取組を継続・拡大することで、市長事務部局の全局区に配置することができた。障害のある会計年度任用職員の配置職場では、他部署も含めた業務の切り出しを行うため、管理職会議や事務補助員だより等を通じて局区内に障害者雇用の取組を周知した。
- 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）を継続した。業務のマッチングの精度をより高くするため、あらかじめ業務を固定した上で公募をかけ、新たに1名を採用した（計7名勤務）。
- 身体障害等により従来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。
- 配属職場でも支障なく業務が行えるように、配属前に面談の機会を設け、配慮事項を確認した上で、「職場情報提供シート」や「就労パスポート」、「自己紹介シート」を活用し、配慮事項の情報提供を行った。異動の際にも「配慮事項情報シート」等を活用するとともに、旧所属長から申し送りを行った。
- 総務企画局人事部総務事務センターワークステーション担当では、本庁舎移転に伴い、総務事務の集約化として庁内便の配達業務や古紙回収業務、物品補充業務を実施した。また、それに伴い障害のある会計年度任用職員を令和4年度の業務試行実施時の6名から、令和5年

度の本庁舎移転に合わせ24名まで順次増員し、令和6年度には第3庁舎（現南庁舎）への業務拡大を踏まえ、32名まで拡大し、特別支援学校高等部から体験学習の受入れを行った。
 ○新たに小学校7校にチャレンジワークスを導入し、障害のある会計年度任用職員と支援員を新たに配置した。

(3) 環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 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。
- その他相談窓口等へ寄せられる主な相談・要望に対しては次のとおり対応した。
 - ・聴覚に障害のある職員向けに音声認識ソフトの利用希望調査を行い、区役所等の勤務の職員には人事課から同ソフトをインストールしたタブレット端末を常時貸し出すとともに、本庁舎勤務の職員には公用スマートフォンに同ソフトのアカウントを付与
 - ・個人情報等を含まない会議・研修の場において、音声認識ソフトが使えるタブレット端末を貸与
 - ・庁内チャット機能の活用
 - ・聴覚に障害のある教職員向けに手話通訳者を配置
 - ・視覚に障害のある職員向けに電子メモパッドやPC表示画面を拡大し見やすくするためのソフトウェアの貸与
 - ・歩行器具や車いすを使用している職員には周囲のスペースや安全な動線の確保
 - ・必要な事務用品の購入
- 障害のある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とともに、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。
- 比較的入庁年度の浅い障害のある常勤職員を対象に、障害者雇用支援員と人事課職員による安定就労を目的とした個別面談を定期的に行った。
- 業務依頼をする際に、作業マニュアルや作業工程の説明を文章化し、文字化をすることで依頼した側・受けた側の双方にとって認識の齟齬等が少なくなり、業務の効率化にもつながった。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提供を行った。
- 業務依頼を口頭だけでなく庁内チャット機能で文字化することで、障害の

	<p>ある職員にとって業務をしやすい環境づくりを行った。</p> <p>○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、席次やレイアウト変更を含む職場環境の整備、通勤への配慮等、適切な対応を行った。</p> <p>○障害者雇用支援推進員による定着面談や人事評価を通じて、配置先学校とも連携しつつ就業状況や就業適性、配慮事項の確認を行った。</p> <p>○経験交流会実施状況</p> <p>【障害のある職員】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害のある任用職員同士の経験交流会では、グループワークのテーマ設定に関する事前アンケートを行ったほか、参加者が中心となってグループワークの進め方を検討し、ファシリテーターや書記といった役割を担うとともに、参加者一人ひとりが感想を述べる場を設けることで自主性を促しつつ、グループワークを通じて交流を図るなど、従来よりピアサポートを意識した取組を行った。 ・チャレンジドワークスに従事する障害のある会計年度任用職員の交流や研修を目的とした連絡会や研修会を実施した。 ・新たな取組として、「障害のある職員向け経験交流会」を開催した。令和6年度は試行的に比較の入庁年の浅い常勤職員を対象として、交流会では日頃の職務遂行に当たって工夫していること、苦勞していることなどをグループワークで共有し、職員同士の交流を深めた。
<p>イ 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"> ・就労支援機関と連携し、学校現場での職場見学や実習を実施した。 ・障害のある会計年度任用職員採用選考合格者のなかで、職場見学・事前実習を希望される方を対象に、配属予定職場での見学会・事前実習を行った。 ・人事課での勤務を経験した障害のある会計年度任用職員が勤務場所を他部署に変更する際、配属予定職場での実習を実施した。 ・週20時間未満の雇用（短時間雇用）では見学会・実習を実施した。 <p>○障害のある会計年度任用職員の採用選考において、申込者からの希望を踏まえ、電動車いすの使用者向けに机のかさ上げや動線の確保、面接試験における手話通訳者の配置や就労支援機関の職員の同席を可能とする配慮を行った。また、受験者に発達障害者もいることから、合格発表日などのお知らせを紙面で配布した。</p> <p>○就労を目指す利用者と日頃から接する就労支援機関を対象に、市役所における障害者雇用の取組を紹介するとともに、実際に障害のある会計年度任用職員が働く姿・職場を見学する「就労支援機関向け障害者雇用説明会」</p>

	<p>を開催した。</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>
ウ 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時間未満の範囲内での勤務の様子を確認した上で、本人の希望と就労支援機関のアドバイスを参考に勤務時間を変更するなど、柔軟に勤務時間を設定した。</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、障害のある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。</p>
エ 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>○採用3年目職員研修、中堅職員研修において、キャリアデザインに係る研修を実施した。また、職場体験研修の実施を通じて、キャリアデザインについて考える機会を設けた。</p> <p>○聴覚障害者が会議や研修に出席する際に必要となる手話通訳者・要約筆記者の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会議・研修で音声認識ソフトを使用できるよう貸与を行った。</p>
オ その他の人事管理	<p>○K-STEPの利用について、障害のある会計年度任用職員には、採用前に利用案内を行い、職員本人の同意のもと活用しており、日々の配慮提供につなげるとともに、記入事項を振り返ることで、セルフケアの促進を図った。また、サポート職員など配属職場でのコミュニケーションツールとしても活かされている。障害のあ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が、状況に応じて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>○経験交流会について【障害のある職員・サポート職員・障害者雇用支援員】経験交流会の検討を進めるなかで、障害のある会計年度任用職員とサポート職員、支援員同士の交流（つながりづくり）を深めることや、従業員の自主性の促進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>○障害のある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、人事課と職場、就労支援機関の3者で情報共有することで、適切な配慮を行っている。</p>

	<p>る。障害のある常勤職員については、「職場情報提供シート」を作成し、本人同意が得られた場合、事前に職場に提供し、本人の障害特性等について情報提供を行い、必要な配慮について共有している。</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、件数は令和6年度の調達目標を達成したが、金額については達成することができなかった。ただし、いずれも前年度実績以上となった。また、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

【目標に対する達成度】

(1) 採用に関する目標

雇用障害者数については、令和6年6月1日時点において、前年度を上回り（+21名）目標値を達成した。また、障害者実雇用率（2.98%）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%以上の目標達成には至らなかったものの、5年連続で法定雇用率を達成した。

(2) 定着に関する目標

採用1年後の定着率95%以上の目標については、常勤職員（全任命権者合算）では100.0%と目標値を達成したものの、非常勤職員（市長事務部局）及び非常勤職員（教育委員会）では、それぞれ（非常勤職員（市長事務部局）85.2%、非常勤職員（教育委員会）90.9%）となり、目標達成には至らなかった。

また、「計画期間中の定着率の平均値が前年度までの平均値を上回る」という目標については、常勤職員（全任命権者合算）では、前年度を上回ることができたが、非常勤職員（市長事務部局）及び非常勤職員（教育委員会）では、目標達成には至らなかった。

【取組内容の実施状況】

(1) 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・講座や、障害のある会計年度任用職員の受け入れを予定している所属向けの見学会、サポート職員向け経験交流会を開催し、誰もが働きやすい職場風土の実現に資する取組を行うことができた。また、配属前の職場実習を通じて、障害のある会計年度任用職員の受入れに向けて、切り出し業務の精査や必要な配慮事項など、職場全体で考えるきっかけとなった。

(2) 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ワークステーション担当では、本庁舎移転に伴い、庁内便の配達業務や古紙回収、物品補充等の総務事務を実施しており、令和6年度には第3庁舎（現南

庁舎)への業務拡大を踏まえ、障害のある会計年度任用職員の雇用を拡大した。また、週20時間未満での雇用(短時間雇用)を継続し、職務メニューや勤務時間といった働く選択肢を増やす取組を進めることができた。

(3) 職員や職場へのサポートの充実について

引き続き障害者雇用支援員の拡充を行い組織内の人的サポート体制を充実させることができた。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、状況に応じて実施することができた。合理的配慮について、聴覚に障害のある職員向けに、音声認識ソフトのアカウント付与やタブレット端末の常時貸与を進めたが、今後も個々の事例について関係各所が連携し検討していく必要がある。障害の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。

4 今後の見通し

令和4～7年度を計画期間とする第2期障害者活躍推進計画に基づき、障害者雇用に関する取組を進めることで、引き続き、障害の有無に関わらず、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。

今後、法定雇用率の段階的な引上げ(令和5年度:2.6%、令和6年4月:2.8%、令和8年7月:3.0%)や、除外率の一律10ポイント引下げ(令和7年4月)に伴い、これまで以上に市役所における障害者雇用の拡大に向けて取り組んでいく必要がある。

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)が告示されたことを踏まえ、令和6年3月に障害者活躍推進計画を改定し、定着に関する目標を新たに設定したことから、障害のある職員の雇用拡大とともに、職場定着に向けた定期的な面談等の定着支援に関する取組も進めていく必要がある。

【参考】

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）

（障害者活躍推進計画の作成等）

第7条の3 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施する障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

2～5 略

6 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 略