

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく本市における障害者雇用に係る状況の公表について

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。以下「障害者雇用促進法」という。）第 4 0 条第 2 項の規定に基づき、本市における障害者雇用率を公表するとともに、障害者雇用促進法第 7 条の 3 第 6 項の規定に基づき、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を公表いたします。

1 令和 7 年度における障害者雇用率について【暫定値】

障害者雇用促進法第 4 0 条の規定に基づき、神奈川労働局に通報した障害者雇用率は次のとおりです。なお、令和 7 年度は障害者雇用促進法の改正により除外率が引き下げられたことから、法定雇用率を下回りました。

	令和 7 年 6 月 1 日	令和 6 年 6 月 1 日	前年度比	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
川崎市	2. 5 4 %	2. 9 8 %	▲ 0. 4 4 ポイント	4 8. 5 人
議会局	2. 5 3 %	2. 6 7 %	▲ 0. 1 4 ポイント	0. 0 人※
(参考) 法定雇用率	2. 8 0 %	2. 8 0 %		

※川崎市は、地方公共団体の機関に係る特例の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においては任命権者ごとではなく、全体で同一の機関として障害者雇用率が適用されます。

※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 年度から新たに神奈川労働局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ましたが、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出し、神奈川労働局に報告しています。

※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（2. 8 %）を乗じて得た数（1 未満の端数切捨て）から障害者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。

※令和 7 年 6 月 1 日時点の数値は暫定値であるため、1 2 月に確定値として改めて公表する予定です。

2 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【概要版】

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は次のとおりです。引き続き、障害者雇用の拡大や活躍の促進に取り組みながら、障害のあるなしに関わらず、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してまいります。

採用に関する目標と結果	
【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 <u>2.98%（令和5年度：2.84%）</u> ○雇用障害者数（雇用している障害者の実人数） <u>396人（令和5年度：375人）</u>
定着に関する目標と結果	
【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）100.0% 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% ※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、市長事務部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）93.3% （前年度までの平均値90.0%） 非常勤職員（市長事務部局）92.7% （前年度までの平均値96.5%） 非常勤職員（教育委員会）87.5% （前年度までの平均値88.7%）
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 ・「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。 ・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34名の参加があった。

- ・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。

(2) 職務の選定・創出・マッチング

- ・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）。
- ・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校にチャレンジドワークスを導入し、障害のある会計年度任用職員5名を配置した。

(3) 環境整備・人事管理

- ・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。
- ・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的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、苦労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。
- ・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。
- ・K－STEP（川崎就労定着プログラム）を活用し、日々の配慮提供につなげるとともに、セルフケアの促進を図った。

※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の全体版は別紙参照。

【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

（任免に関する状況の通報等）

第４０条 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年一回、政令で定めるところにより、当該機関における対象障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。

２ 国及び地方公共団体の任命権者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定により厚生労働大臣に通報した内容を公表しなければならない。