

# 川崎市障害者雇用・就労促進行動計画

平成26年3月

川崎市

## 川崎を 一歩先へ、もっと先へ



川崎市長の福田紀彦です。

「市民が主役」であるというのが、私の市政運営の基本です。市民の幸福のために、市の組織全体を挙げて、私をはじめ職員一丸となって取り組んでまいりますので、どうぞよろしく願いいたします。

私は、川崎を日本一幸せのあふれるまち、最も幸福という意味の「最幸」のまちにするために、子どもをはじめ、市民の方々の笑顔あふれる持続可能な社会をつくっていきたいと考えております。

そのために、環境や暮らしと調和する最先端の「力強い産業都市」を目指すとともに、成長と成熟が一体となるよう「安心して暮らせるふるさとづくり」を目指すことが、市民の幸福につながるものと確信しておりますが、「力強い産業都市」川崎を作るための戦略の一つとして、障害者の雇用に積極的に取り組み、彼らの才能を活かしていくことも、先進的な産業都市の姿であると考えております。

この「川崎市障害者雇用・就労促進行動計画」は、障害者の働く意欲を実現できる自立と共生の社会づくりに向けて、「障害者雇用・就労に最も積極的に取り組む都市川崎」をめざした、今後の取組をまとめたものでございます。

障害者がその人らしく働くことを通じた笑顔あふれる社会づくりを、市民・企業・事業者などあらゆる主体の皆様との協働のもと、進めてまいりたいと考えておりますので、一層の御理解と御協力をいただきますようお願い申し上げます。

2014年3月

川崎市長 福田紀彦

# 目次

## はじめに

<b>障害者雇用・就労促進行動計画策定の趣旨</b> .....	<b>1</b>
1 行動計画策定の趣旨.....	2
2 行動計画の構成.....	2
3 行動計画の策定経過.....	3
4 行動計画のめざす姿.....	3
5 行動計画位置づけと計画期間.....	3
<b>障害者雇用・就労の現状と課題</b> .....	<b>5</b>
1 法制度と統計実績から見る現状と課題.....	6
(1) 障害者雇用・就労に関する法制度.....	6
(2) 障害者雇用・就労に関する統計値.....	9
(3) 法制度と統計値から見る障害者雇用・就労に係る課題.....	14
2 支援ステージ別の現状と課題.....	16
(1) 教育・福祉・労働施策の連携による障害者雇用の推進体制.....	16
(2) 特別支援学校在学期の就労支援.....	18
(3) 就労支援施設等から一般就労への移行支援.....	19
(4) 成人期における就労支援.....	20
(5) 支援ステージ別の障害者雇用・就労の課題.....	22
<b>基本目標・取組の視点・基本方針</b> .....	<b>25</b>
1 基本目標・取組の視点・基本方針.....	26
(1) 基本目標.....	26
(2) 基本目標の実現に向けた3つの取組の視点.....	26
(3) 基本方針.....	26
<b>行動計画</b> .....	<b>28</b>
方針1 “働く意欲と働く力の向上”を支える.....	29
方針2 “働きたいと雇いたいとのマッチング力の強化”を進める.....	39
方針3 “雇用の場を創出・拡大”する.....	50
障害者雇用・就労を継続的に推進していく取組.....	58
<b>参考資料</b> .....	<b>59</b>

# **障害者雇用・就労促進行動計画策定の趣旨**

# 1 行動計画策定の趣旨

- 川崎市では、近年の障害者雇用をめぐる法制度の改正等の社会情勢の変化に対応して、障害のある方の雇用・就労を積極的に進めていくために、平成25年11月に障害者雇用・就労促進基本方針を策定し、‘障害があっても働く意欲を実現できる、市民・企業・事業者・行政などの多様な主体の協働を通じた自立と共生の社会をめざす’ことを基本目標に掲げて、障害者雇用促進に資する取組について基本的な方向性を決めました。
- この基本方針を発展させ、働く意欲をもって挑戦する障害者と、その障害者を支えようとする就労支援機関や企業を応援し、‘障害者の雇用・就労に最も積極的に取り組む都市川崎’をめざして、具体的な行動計画を策定するものです。

# 2 行動計画の構成

- 基本方針において定めた、障害者雇用・就労の促進を図るうえでの、「基本目標」、「基本目標の実現に向けた3つの取組の視点」及び「3つの方針」に基づき、これを達成するための「27の取組の基本方向」を発展させる具体的事業を定める‘30の行動計画’から構成されます。



### 3 行動計画の策定経過

#### (1) 庁内検討体制

基本方針及び行動計画策定にあたっては、庁内における川崎市障害者雇用促進庁内会議において、全庁的な検討・協議を行いました。

#### (2) 学識経験者等からの意見聴取

障害福祉施策審議会での報告を行うとともに、各委員から意見をいただきながら検討・協議を進めてきました。

#### (3) 市民の意見反映

広く市民の方々からの意見をお聞きするため、基本方針策定時にパブリックコメントを実施し、いただいた御意見を踏まえて行動計画策定に向けた検討を行いました。

### 4 行動計画のめざす姿

この行動計画においては、基本目標として「障害があっても働く意欲を実現できる、市民・企業・事業者・行政などの多様な主体の協働を通じた自立と共生の社会をめざす」と位置づけており、それぞれの立場において、「障害者の働く意欲の実現に向けて、まち全体で応援する空間をつくりだし、多様な働き方で働き続けることのできる都市川崎」をめざしていきます。

### 5 行動計画の位置づけと計画期間

この行動計画は、「かわさきノーマライゼーションプラン」や「かわさき教育プラン」などの障害児者に関する行政計画や事業との連携を図りながら、今後の川崎市の障害者雇用・就労施策を総合的に推進するための行動計画として位置づけるものです。

この行動計画の計画期間は、障害者雇用・就労施策の国全体での変化が大きい状況と中期的な計画推進を図る観点とを勘案して、3年を計画期間として位置づけ、今後予定されている、川崎市の総合計画策定やかわさきノーマライゼーションプラン、かわさき教育プランの改定、国全体の障害者雇用・就労施策の変化などに応じて適宜必要な見直しを行うものとします。



# **障害者雇用・就労の現状と課題**



# 1 法制度及び統計実績から見る現状と課題

## (1) 障害者雇用・就労に関する法制度

### ① 障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）

- ・障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じて、その職業生活において自立することを促進するための措置を講じることによって、障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

#### 【法定雇用率制度について】

- ・事業主に対して、障害者雇用率（法定雇用率）に相当する人数以上の身体・知的障害者の雇用を義務付けており、**平成25年4月に15年ぶりに法定雇用率が引き上げられました。**
- ・障害者雇用に関する状況の報告は、毎年1回、6月1日現在の状況を本社の所在地の公共職業安定所長に報告しなければなりません。
- ・この**報告義務がある事業主の対象が、常用雇用労働者数が50人以上の事業主へと平成25年4月から拡大**（従来は56人以上）されました。
- ・法定雇用率未達成の事業主で一定基準を下回る事業主には、公共職業安定所長が「障害者の雇入れに関する計画書」の作成を命令します。

#### ※平成25年4月改正による法定雇用率の引き上げ内容

区分	民間企業	官公庁	教育委員会	特殊法人
率（％）	1.8→2.0%	2.1→2.3%	2.0→2.2%	2.1→2.3%

#### ※障害者雇用率算定に伴うカウント方法

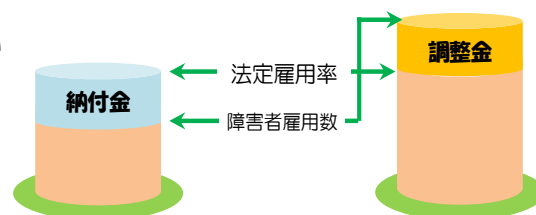
- ・職業上の重度の身体・知的障害者を雇用した際には、2人分として雇用率に算定します。
- ・職業上の重度でない身体障害、知的障害、精神障害のある方を短時間雇用（週20時間以上30時間未満の労働時間）した際には、0.5人分のカウントとされます。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上
身体障害者	○	△
重度	◎	○
知的障害者	○	△
重度	◎	○
精神障害者	○	△

○=1カウント ◎=2カウント △=0.5カウント

#### 【障害者雇用納付金制度について】

- ・障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念にたって、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、雇用する事業主に対して助成、援助を行うことで雇用の促進と安定を図る制度です。
- ・主なものとして、**法定雇用率を超えて雇用する企業に対しては、障害者雇用調整金として1人当たり月額27,000円を助成するものと、法定雇用率に満たない企業に対しては、障害者雇用納付金として1人あたり月額50,000円を納付させる仕組み**となっています。また、障害者雇用納付金は、**現行では常用雇用労働者数200人を超える事業主が対象**となっているものの、**平成27年4月以降100人を超える事業主へと対象が拡大**される予定です。



## 【精神障害者の雇用義務付けについて】

- ・平成30年4月から精神障害者の雇用を義務化する内容を含む改正障害者雇用促進法が平成25年6月に成立しました。

### （参考）障害者雇用促進法の主な制度変遷

昭和22（1947）年	職業安定法で身体障害者に対する職業紹介・職業指導を規定
昭和35（1960）年	身体障害者雇用促進法が成立し、 <b>障害者雇用率制度を導入</b> （民間企業は努力義務）
昭和51（1976）年	<b>障害者雇用率制度が義務化</b> されるとともに、 <b>障害者雇用納付金制度を創設</b> するなどの改正
昭和62（1987）年	身体障害者雇用促進法を障害者雇用促進法へと改正し、 <b>知的障害者もみなし雇用として雇用率の算定対象</b> とする
平成10（1998）年	<b>法定雇用率引き上げ（民間企業1.8%、官公庁2.1%）</b> <b>知的障害者の雇用を義務化</b> し、現在の障害者就業・生活支援センターの前身となるあっせん型雇用支援センターを設置するよう改正
平成14（2002）年	障害者就業・生活支援センターを拡充するとともに、 <b>職場適応援助者（ジョブコーチ）を設置</b> するよう改正
平成16（2004）年	自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥・多動性障害などの発達障害を持つ者に対する援助等について定めた <b>発達障害者支援法が成立</b>
平成17（2005）年	<b>障害者自立支援法が成立</b>
平成18（2006）年	<b>精神障害者をみなし雇用として雇用率の算定対象</b> とするとともに、 <b>精神障害者の短時間就労について0.5人分として雇用率にカウント</b> するよう改正
平成22（2010）年	<b>障害者雇用納付金制度の対象を200人を超える事業主へと中小企業に拡大</b> （従来は300人を超える事業主） 障害者雇用率の算定に当たり、 <b>身体・知的障害者についても短時間就労を0.5人分として雇用率にカウント</b>
平成24（2012）年	障害者自立支援法を一部改正した <b>障害者総合支援法が成立</b>
平成25（2013）年	<b>法定雇用率を引き上げ（民間企業2.0%、官公庁2.3%等）</b> ※15年ぶりの引上げ
平成27（2015）年	<b>障害者雇用納付金制度の対象を100人を超える事業主へと拡大</b> （現行は200人を超える事業主）
平成30（2018）年	<b>精神障害者の雇用を義務化</b>

## ② 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（障害者優先調達推進法）

- 障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進等を図り、障害者の自立の促進に資することを目的とする。（平成 25 年 4 月 1 日施行）
- 法施行により、国や地方公共団体などの**公的機関が、物品や役務を調達する際に、障害者就労施設等から優先的に調達**することを推進することが求められています。
- 国では調達の推進に関する基本方針の策定を、地方公共団体では調達に係る方針の策定と結果の公表を毎年度求められることとなっています。

### （参考）新たな工賃向上計画

- 障害者優先調達推進法の取組のほかに、障害者就労施設等での工賃向上のため、国では個別の計画策定を行っています。
- 国では、「工賃倍増5か年計画」（平成 19 年度から平成 23 年度）として、都道府県レベルでの計画作成と関係機関や商工団体等の関係者との連携体制の確立等に力点を置き、工賃向上への取組が推進されてきましたが、就労継続支援 B 型事業所など個々の事業所のレベルでは必ずしも全ての事業所で計画の策定がなされておらず、景気の低迷等の影響もあり十分な工賃の向上とはなりませんでした。
- 平成 24 年度からは、平成 26 年度までの 3 か年の「新たな工賃向上計画」では、都道府県主体の取組から都道府県と就労継続支援 B 型事業所などの事業所が共同して取り組むこととし、個々の事業所において「工賃向上計画」を作成することを原則としています。

## (2) 障害者雇用・就労に関する統計値

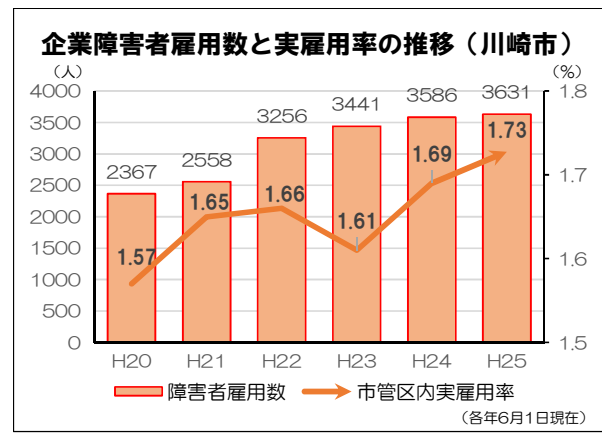
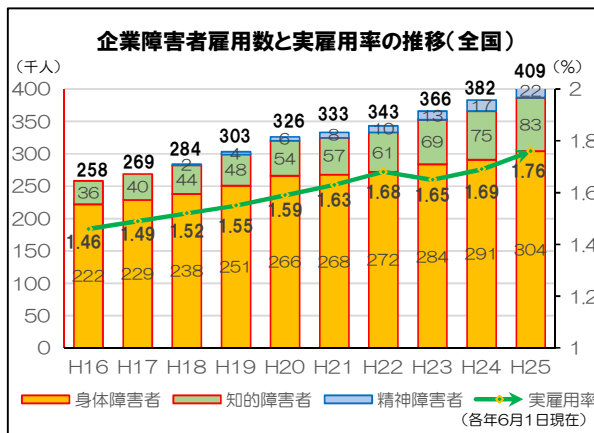
※川崎市の状況は、ハローワークが保有する情報をもとに作成しているため、川崎市域を管区とするハローワーク川崎及びハローワーク川崎北の679事業所の統計数値によります。そのため、川崎市域に加え、ハローワーク川崎が管轄する横浜市鶴見区の統計数値も合わせた形での統計数値となります。

### ① 障害者雇用の状況

【平成25年度の状況】

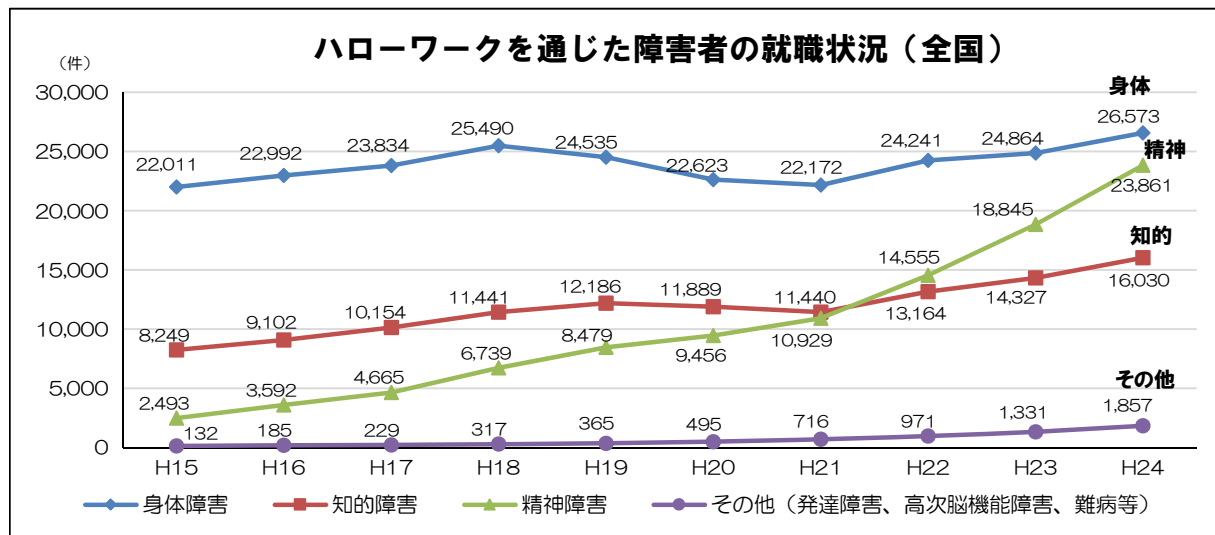
国全体：民間企業の雇用状況	実雇用率	1.76%	法定雇用率達成企業割合	42.7%
川崎市：民間企業の雇用状況	実雇用率	1.73%	法定雇用率達成企業割合	39.9%

- ・法定雇用率には届きませんが、国全体及び川崎市共に、**雇用者数は増加傾向**にあり、**特に精神障害者の雇用が増えています**。
- ・全国レベルでの実績では、障害者自立支援法が施行された平成18年度と比べて、雇用障害者数は44.0%の増加、実雇用率についても0.24ポイント上昇しています。



### ② ハローワークを通じた障害者の就職状況

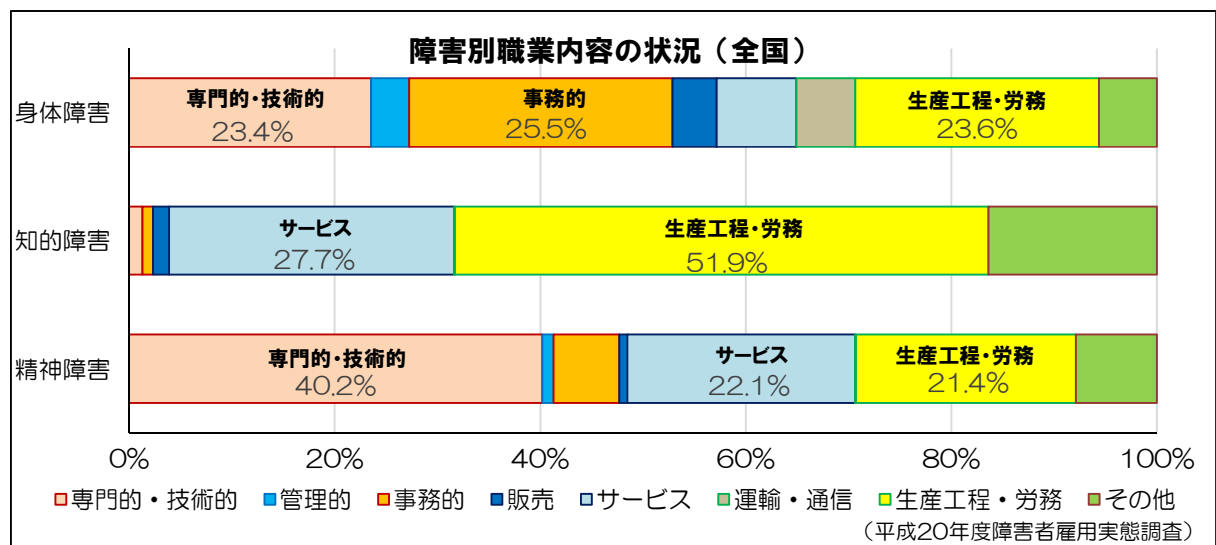
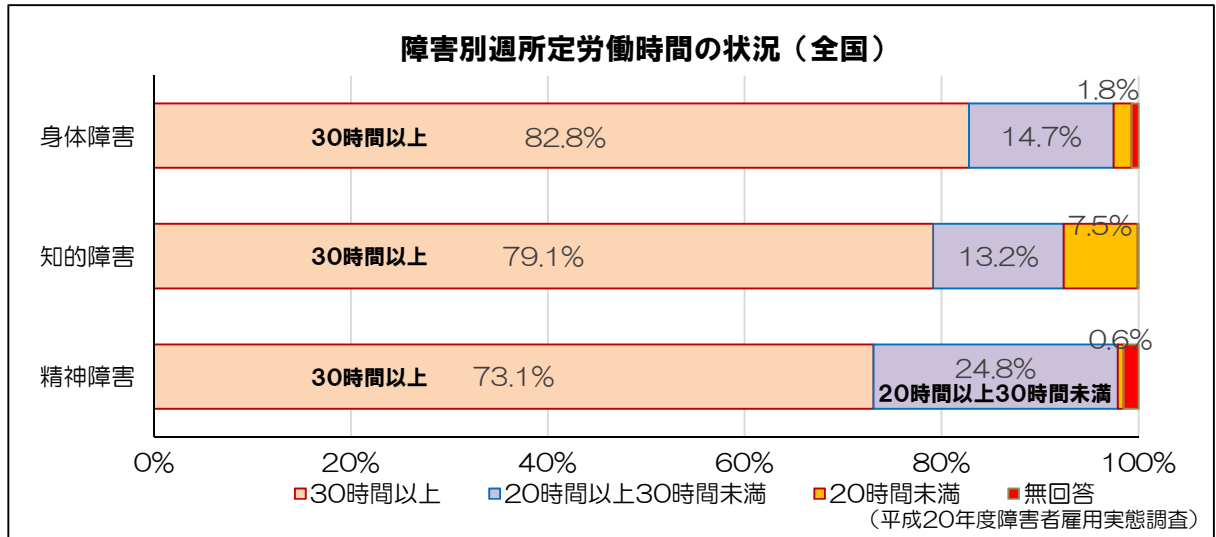
- ・平成24年度のハローワークを通じた全国における障害者の就職件数は、前年度からさらに増加し、**就職件数は約68,000件(対前年度比15.1%増)**と過去最高を更新し、**新規求職件数に対する就職件数の就職率は42.2%**と3年連続で上昇しました。
- ・**精神障害者の就職が急増**しているほか、**その他の障害(発達障害、高次脳機能障害、難病等)や知的障害者の就職も増加**しています。



\*出所：平成25年5月15日厚生労働省公表資料

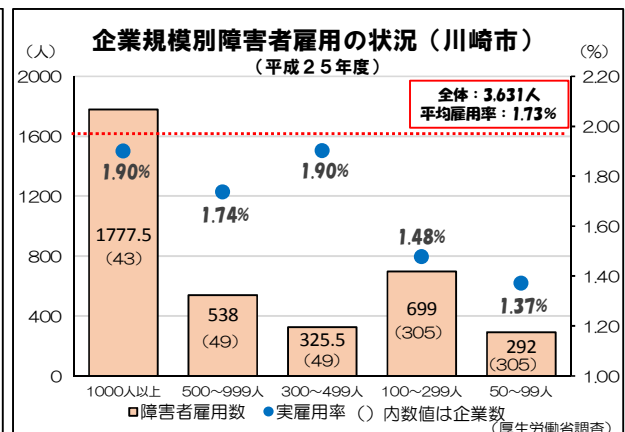
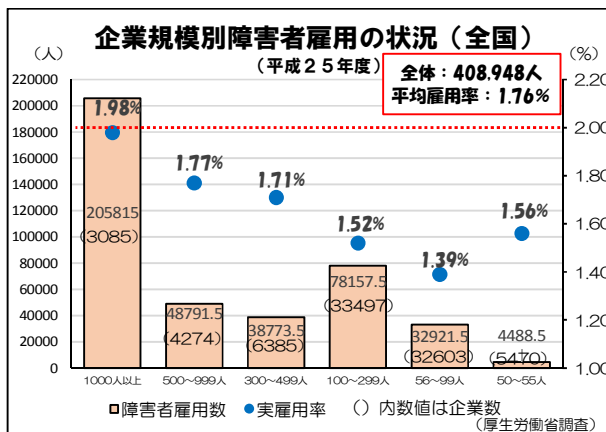
### ③ 障害別の雇用状況

- 全国の週所定労働時間別の状況では、精神障害者の短時間労働の割合が比較的大きい傾向にあります。
- 全国の職業別の状況では、身体障害者は事務的職業、知的障害者は生産工程・労務、精神障害者は専門的・技術的職業がそれぞれ多くなっています。



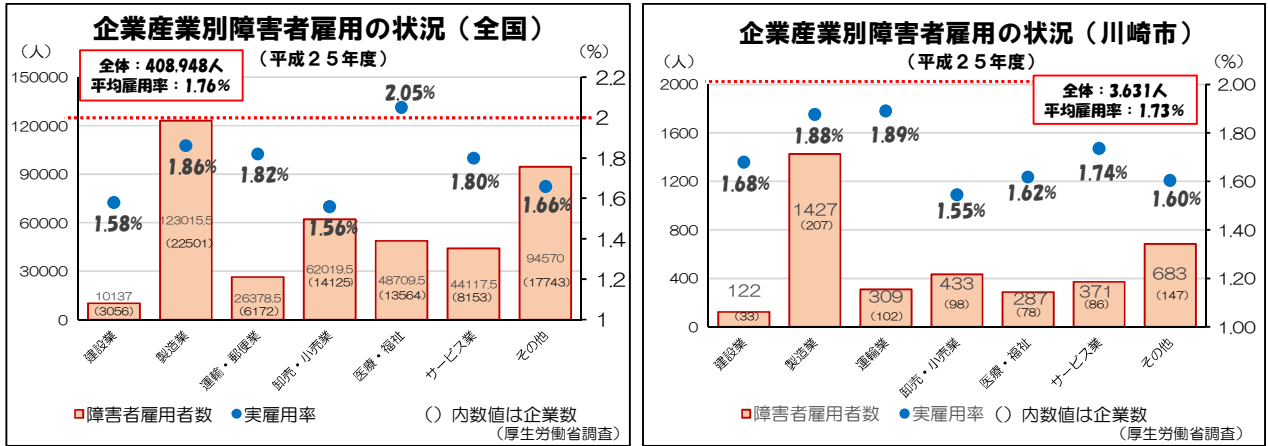
### ④ 企業規模別障害者雇用の状況

- 法定雇用率の引き上げがなされたことから、国及び川崎市ともに、雇用率が下回っており、特に中小企業を中心に雇用率が大きく下回っていること課題となっています。



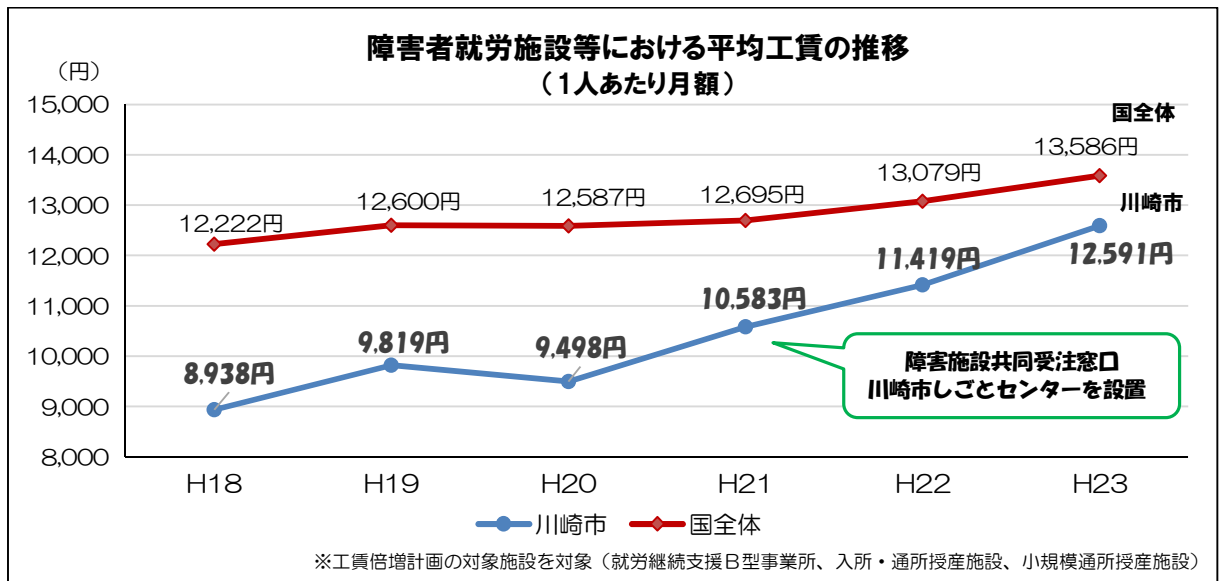
### ⑤ 産業別障害者雇用の状況

- ・**国全体**では、法定雇用率が引き上げられたにも関わらず、**医療・福祉業種において法定雇用率を上回**っています。また、**製造業、運輸・卸売業、サービス業**などの業種において民間企業全体の**実雇用率を上回**っています。
- ・**川崎市**においては、**国において法定雇用率を上回っている医療・福祉業種やサービス業**において**全国と比べて実雇用率が低い**状況にあります。



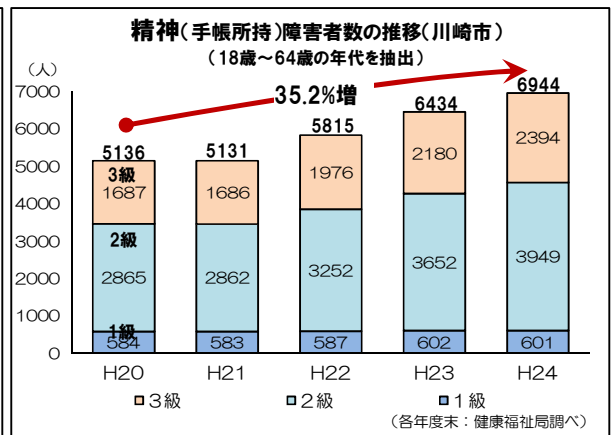
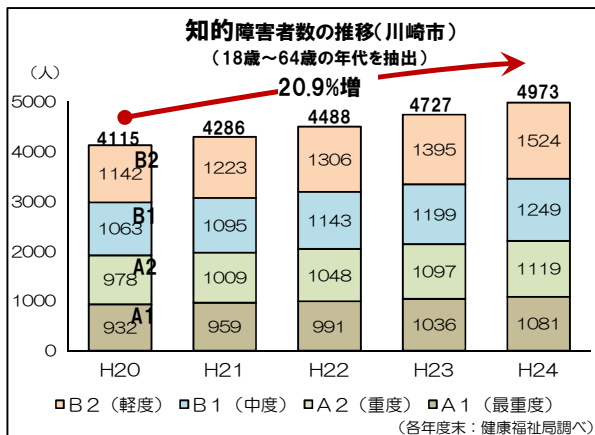
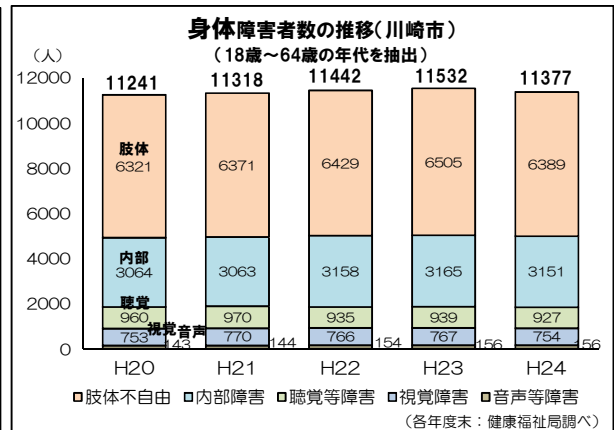
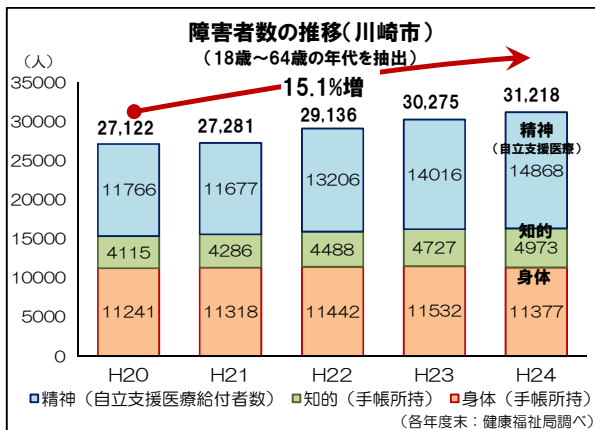
### ⑥ 福祉的就労の状況

- ・**国全体**では、**工賃倍増 5 年計画**の対象施設で、平成 18 年度から平成 23 年度にかけて 11.2%の伸びで、平成 23 年度は 1 人あたり平均工賃月額が **13,586 円**となっています。
- ・**川崎市**では、**全国平均値より低い状況**が続いていますが、**平成 21 年度**に障害者就労施設等における**共同受注窓口**である「**川崎市しごとセンター**」を設置し工賃向上への取組により、**工賃が徐々に増加**していますが、今後も継続して受注の拡大とそれに伴う工賃の向上に取り組んでいく必要があります。



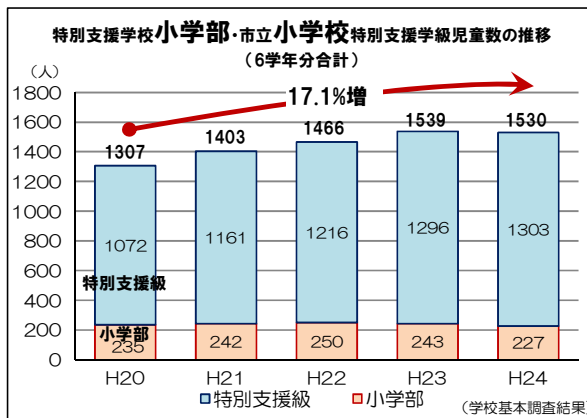
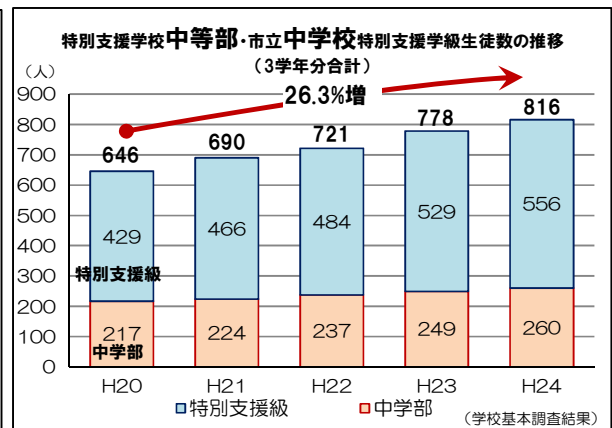
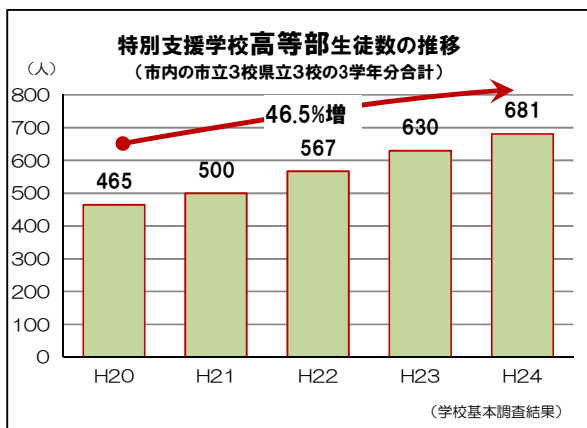
## ⑦ 川崎市における障害者数

- 市内における18歳から64歳までの障害者数は、特に精神保健福祉手帳を所持していない方も含む自立支援医療給付を受けている方も含めた精神障害のある方を中心に、年々増加傾向にあり、平成24年度末は平成20年度末比で15.1%の増となっています。
- 身体障害の場合、総数はほぼ横ばいで推移しており、肢体不自由の方の割合が5割を超えています。
- 知的障害の場合、総数でも増加傾向にあり、中でも軽度・中度の障害のある方の伸びが目立っており、平成24年度末は平成20年度末比で20.9%の増となっています。
- 精神障害の場合、手帳所持ベースでも急増しており、特に軽度・中度（3級・2級）の手帳を所持する方の伸びが顕著で、平成24年度末は平成20年度末比で35.2%の増となっています。



### ⑧ 特別支援学校及び特別支援学級在籍生徒の状況

- 市内の市立特別支援学校3校（市立田島養護学校、市立養護学校[市立聾学校に分教室あり]、市立聾学校）と県立特別支援学校3校（県立中原養護学校[県立住吉高校に分教室あり]、県立高津養護学校[県立生田東高校及び県立川崎北高校に分教室あり]、県立麻生養護学校）を合わせた生徒数は年々急増しており、平成24年度は平成20年度比46.5%の増加し、1学年200名を超える規模となっています。この他に、川崎市に隣接する、県立鶴見養護学校や、県立麻生養護学校元石川分教室などへも川崎市内の生徒が通学しています。
- 市内特別支援学校中学部、小学部及び特別支援学級の生徒数の推移も、年々増加傾向にあり、特に、特別支援学級に在籍する生徒の数が増えています。



### ⑨ 中学校の通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な教育的支援を必要とする児童生徒の状況

- 平成24年12月に公表された文部科学省の全国調査によると、公立の小・中学校の通常の学級に在籍する児童生徒のうち、6.5%の児童生徒が学習面又は行動面で著しい困難を示すという結果となりました。さらに、小学校では7.7%、中学校では4.0%の児童生徒が学習面又は行動面で著しい困難を示すという結果となり、さらに学年ごとの分析では、小学校1年生では9.8%、中学校1年生では4.8%の児童生徒が学習面又は行動面で著しい困難を示すという結果となりました。
- 川崎市では、小・中・高等学校において特別支援教育コーディネーターを指名し校内の特別支援教育体制の整備を進めているところです。さらに、小学校においては、児童支援コーディネーターの専任化を進め、早期からの適切な支援を行える体制を整備することで、発達障害の可能性のある児童生徒のより適切な成長を促進する必要があります。



### (3) 法制度と統計値から見る障害者雇用・就労に係る課題

#### 法定雇用率引上げ等への対応

- ・企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、就労援助センターや就労移行支援事業所等の就労支援機関の整備などの背景により、企業の障害者雇用数は増加しています。
- ・法定雇用率が15年ぶりに引き上げられましたが、この間、就労援助センターや就労移行支援事業所などの就労支援機関が地域に定着してきており、これまで以上に障害者雇用の拡大が見込まれます。
- ・このような状況下で、企業と障害者のマッチングを的確に行っていくため、川崎市における各雇用先への関わりとして、新たに次の視点について課題が生じています。

#### 課題1 障害者雇用促進・開拓に向けた総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築

- ・企業の雇用に対して、障害者の職場適応を図るためには、障害者雇用に向けたトライアルを進める実習の場づくりなどの各種環境整備を行うとともに、支援者が直接職場に出向き、障害者及び事業主に対して、職場で生じる様々な課題の改善を図るための支援を行う必要があります。
- ・雇用された障害者が最も多くの時間を過ごす場所は企業であることから、障害者を雇用する企業人事担当者に加えて、現場担当者などの企業担当者が障害者の障害特性を十分に理解して、継続的に学ぶ機会を提供していく必要があります。

#### 課題2 精神障害・発達障害・高次脳機能障害等へのサポート体制の構築

- ・精神障害のある方の就職件数が急増している状況や、近年相談件数が増加している発達障害や高次脳機能障害等のある方への雇用促進に向けて、企業における各種環境整備や雇用する際の支援方法の構築が必要となっています。
- ・特に、精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、就労支援に当たって医療的な配慮を行いながら一般就労への流れを促進していくことが必要となっています。

#### 課題3 産業界全体で障害者雇用を推進する意識の醸成

- ・実雇用率の低い産業別・規模別での企業における障害者雇用の推進に向けて、同一産業別、同一規模別での組織団体等への障害者雇用の意識の働きかけや、雇用の実例を通じた好事例の発信と共有、川崎市による障害者雇用を推進する企業への応援などの取組が必要となっています。

## 福祉的就労の促進（障害者優先調達推進法に基づく取組）

- ・ 障害者就労施設等で就労する障害者の経済面の自立を促進するため、障害者優先調達推進法に基づく取組が求められています。

### 課題4 障害者優先調達推進法に基づく取組

- ・ 川崎市として、法に則した優先的な調達を推進するとともに、受注機会の増大を図るための措置を講ずることが必要となっています。

### 課題5 障害者就労施設での工賃向上に向けたサポート等

- ・ 国が掲げる新たな工賃向上計画は都道府県所管事務であるものの、市町村においても工賃向上への事業所の取組を積極的に支援していくよう協力の依頼がなされていることから、共同受注窓口である川崎市しごとセンターを経由するなどの手段を通じた、企業等から施設への仕事の発注促進やふれあい製品の売り上げ向上への検討を図っていく必要があります。
- ・ また、一般就労の継続が難しくなった方に対して、福祉的就労の場が働くことのセーフティネット機能を担っていく必要があります。

## 2 支援ステージ別に見る障害者雇用・就労の現状と課題

### (1) 教育・福祉・労働施策の連携による障害者雇用の推進体制

#### 【就労支援が必要な主な障害者】

- ・ 障害者雇用を促進していくために、企業に対する支援に加え、障害者に対する就労支援が必要となりますが、就労支援の必要な障害者の対象は主に次のように想定されます。
- 特別支援学校の生徒
- 就労系障害福祉サービスを利用している（利用しようとしている）障害者
- 在学時や就職後、精神障害が発症、発達障害が明らかになる、事故や疾病等により身体障害や高次脳機能障害、難病が発症（発症）する等により未就職又は離職した障害者
- 精神障害、事故や疾病等による高次脳機能障害、難病を発症した者であって、雇用継続または休職中の障害者

#### 【障害者に対する就労支援の基本的なプロセス】

- (ア) 就労相談
- (イ) 就労能力等に関するアセスメント（評価）
- (ウ) 職業相談、職業紹介、求人開拓
- (エ) 同行紹介や訪問支援等を通じた雇入れ支援
- (オ) 就職後の職場定着支援
- (カ) 職業生活の中で生じる職業上又は生活上の課題に対するフォローアップ支援
- (キ) 加齢等に伴い、職業能力が低下した障害者に対する就労継続支援事業への段階的な移行を含めた支援

#### ① 特別支援学校卒業生が就職・定着するまでの支援



- ・ 特別支援学校では、**特別支援教育の実施**、**職場体験実習**、**就職希望の把握**等を行うとともに、就職希望のある生徒については**ハローワークへ求職登録**を行います。
- ・ 求職登録後は、ハローワークにおいて、就職ガイダンス、職場実習先の開拓、就労アドバイザーの派遣等を通じて、**就職希望のある生徒の支援**を行います。
- ・ 就職する生徒については、**特別支援学校の進路担当教諭を中心に卒業後の定着支援**を行うとともに、**卒業後3年を目安に就労援助センターへ必要な支援の引継ぎ**を行っていきます。
- ・ 一方で、卒業後一定程度時間をかけて就業をめざす場合は、職業能力開発校での訓練や、就労移行支援事業所等での訓練を通じて、就職をめざして活動していきます。

※**特別支援学校に在籍する以外の特別な教育的支援を要する生徒**に対しても、的確な就労相談体制の構築をしていくことが必要となっています。

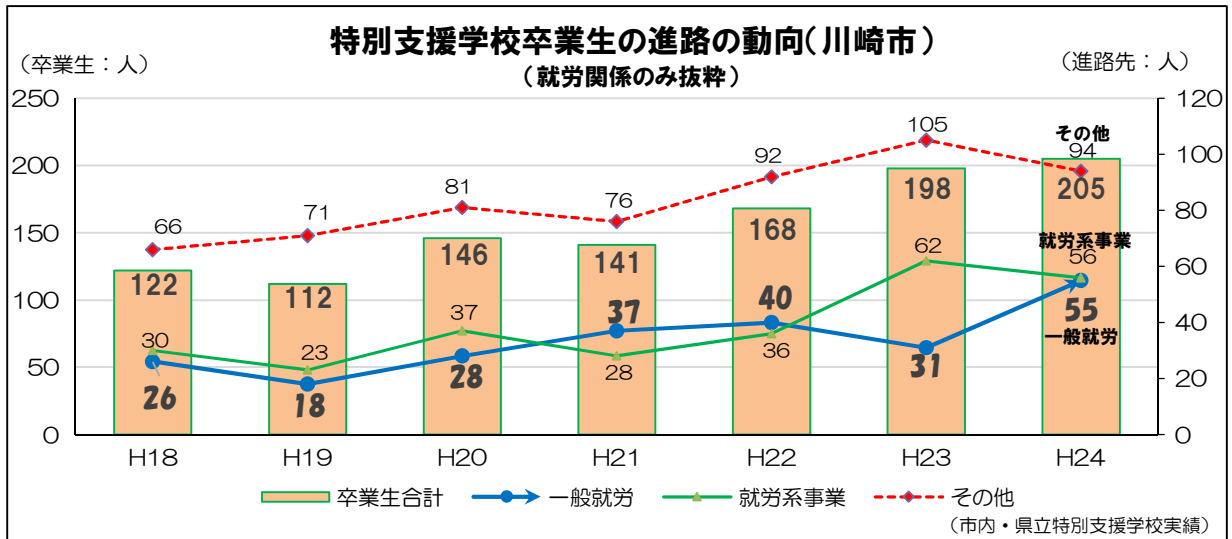
## ② 就労移行支援事業所などから就労援助センターを通じた就職・定着するまでの支援



- ・ 障害者総合支援法のサービス等を利用しながら、就職に向けた活動を行っていきます。具体的には、必要に応じて相談支援事業所でのケアマネジメント技法を通じた計画相談支援を受け、**就労移行支援事業所**や**就労継続支援A型事業所**、**就労継続支援B型事業所**、**地域活動支援センター**等を利用しながら、**就職に向けた準備**を行っています。
- ・ 就職までの間で、**地域障害者職業センター**による**職業評価**を受けたり、**ハローワーク**から**職業紹介**を受けるなど、**関係機関と連携しながら就職活動を進めていくこと**になります。
- ・ **就労援助センター**も、就労継続支援B型事業所、地域活動支援センターなどの関係機関と連携しながらの就職活動支援や、**個別に大学、専門学校生などで支援が必要な方について**の**就職活動支援**を行っています。
- ・ 就職後は、**就労援助センター**を中心に**就職・職場定着、事業主支援、就業に伴う生活支援**などの**定着支援活動**を行い、障害のある方の就労が継続していけるような支援を必要に応じて行っています。

## (2) 特別支援学校在学期の就労支援

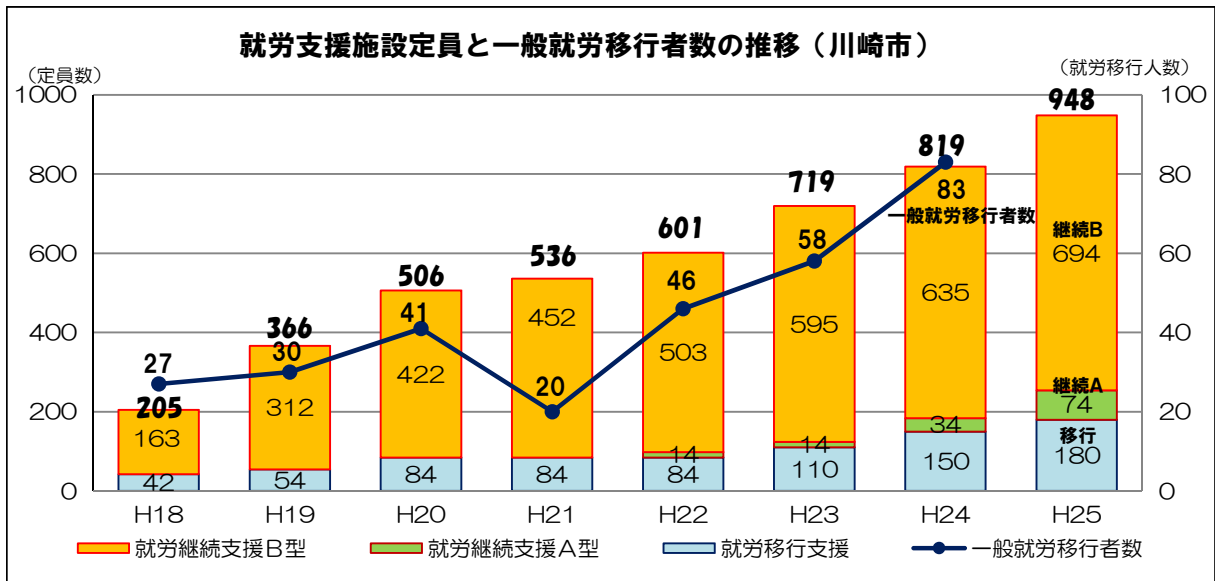
- 平成19年4月の改正教育法の施行に伴い、「特別支援教育」が学校教育法に位置付けられ、すべての学校において障害のある児童生徒への支援を充実していくこととなりました。また、平成21年3月に「特別支援学校高等部学習指導要領」の改訂が行われ、就業体験機会の充実や、進路指導に当たっては福祉・労働等の関係機関の連携、地域の産業界等の人々との積極的な協力を得ること、及び生徒一人ひとりについて、家庭及び地域や教育、福祉、労働、医療、保健等の関係機関との連携を図り、入学前から卒業後までを見通した長期的な視点で教育的支援を行うための個別の教育支援計画を作成することが規定されました。
- このような中、川崎市における特別支援学校卒業生は、障害定義の多様化に伴い、軽度障害の生徒を中心として、年々増えています。
- このため、社会的自立支援の強化を進めていくことを目的に、教育委員会では特別支援学校の分教室を開設するなど、教育委員会において一般就労に向けた取組を強化しています。
- 平成24年度には一般就労した卒業生は、卒業生全体205名のうち55名、割合は26.8%といずれも過去最高値を更新しました。(平成24年度学校基本調査での全国平均値は25%)



### 【卒業後に必要な支援】

- 卒業後は、各特別支援学校に配置されている進路担当教諭及び教育委員会に配置されている就労支援員により原則卒業後3年を目安に、一般就労した生徒に対して就労を継続していくための定着支援を行い、その後必要に応じて就労援助センターによる定着支援へと引き継いでおり、切れ目のない支援を行っています。
- 障害者総合支援法に基づく職業訓練や就労移行支援事業が進路先となった生徒は、各事業所と就労援助センターによる企業就労に向けた就労支援を行っています。

### (3) 就労支援施設等から一般就労への移行支援



- ・障害者総合支援法に基づく就労支援施設は次の事業があります。

**【就労移行支援事業】（平成 25 年 4 月現在：14 か所、定員 180 名）**

- ・原則 2 年間の利用期間中に、就労を希望する障害者に対し、生産活動その他の活動の機会を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業

**【就労継続支援 A 型事業（雇用契約あり）】（平成 25 年 4 月現在：4 か所、定員 74 名）**

- ・通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対し、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業（雇用契約に基づく）

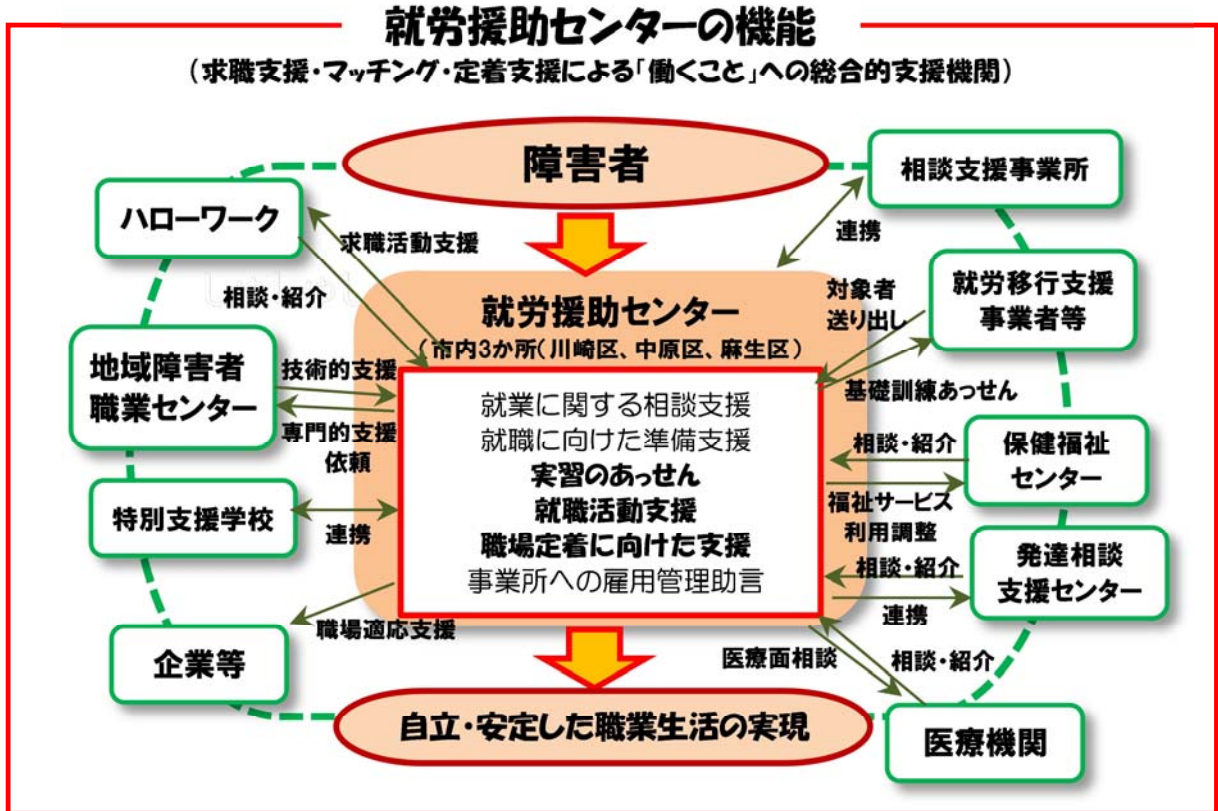
**【就労継続支援 B 型事業（雇用契約なし）】（平成 25 年 4 月現在：40 か所、定員 694 名）**

- ・通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対し、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業（雇用契約に基づかない）

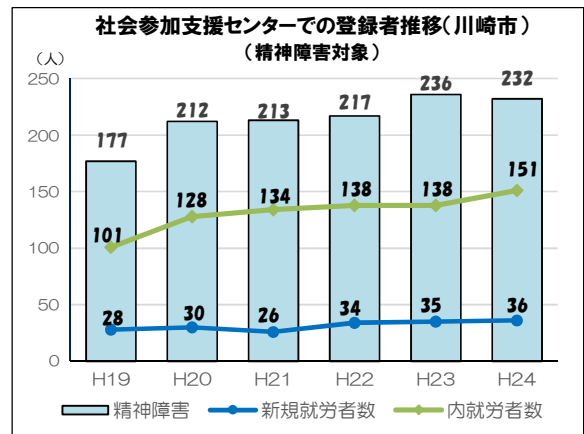
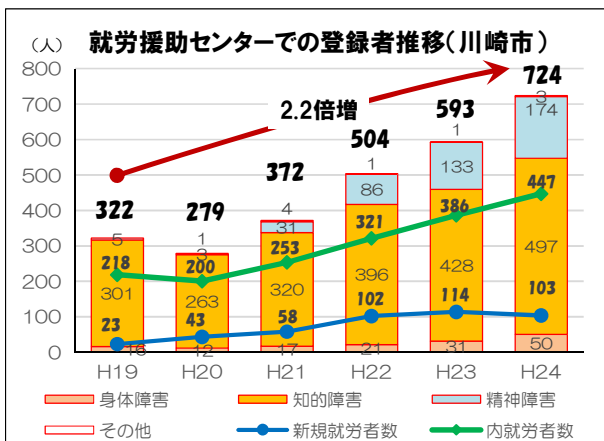
- ・上記の、3 つの事業についてはいずれも平成 18 年に施行された障害者自立支援法に基づき展開された事業ですが、平成 25 年度の状況は平成 18 年度と比較すると、就労継続支援 B 型事業を中心に旧法体系から障害者自立支援法に基づく新体系への移行の背景と相まって、就労移行支援事業で約 4.5 倍、就労継続支援 B 型事業で約 4.3 倍、就労継続支援 A 型事業においては 18 年度当初は市内に存在しなかったものが、74 名分の定員までとそれぞれ拡大しています。
- ・「福祉施設から一般就労への移行」に関する取組は、「第 3 次かわさきノーマライゼーションプラン」（平成 25 年 3 月改定）にも重点的に取り組む目標として位置づけられていますが、**年々一般就労への移行者数は増加傾向**にあり、今後も福祉施設から一般就労への取組を促進していく必要があります。

#### (4) 成人期における就労支援

- ・川崎市では、障害のある方の「働くこと」を、求職支援、マッチング、定着支援などの提供を通じて総合的に支援するため、就労援助センターを中心とした支援体制を構築しています。
- ・就労援助センターは、社会福祉法人により川崎区、中原区、麻生区に設置しており、市内3拠点体制で支援を行っているほか、精神障害のある方を対象として川崎市が社会参加支援センターを中原区に設置し支援を行っています。



※精神障害者を主な対象者とする社会参加支援センターの就労支援機能については、リハビリテーション福祉医療センター再編整備計画の進捗に合わせて、市内1か所体制から、より身近な地域での支援体制への転換を図ります。(H28年度以降)



- ・求職支援及び就労者に対する定着支援の件数はともに急増していますが、特に、定着支援の必要な対象者と精神障害者に対する支援が急増しており、支援の仕組みが課題となっています。

## 【川崎市内の就労援助センターが行う業務の主な流れ】

### 求職支援の場合

- (ア) 相談受付（相談元：区役所、施設、本人及び家族、病院、教育機関、ハローワーク、発達相談支援センター、若者サポートステーション、相談支援事業所等）
- (イ) 初回面談→登録面談→適正把握（実習等を通じて）
- (ウ) 支援の方向性の検討（本格的支援のスタート）
- (エ) 個別面談（主な支援内容：求人開拓、求人検索支援、ハローワーク同行、企業面接同行、身だしなみチェック、履歴書・職務経歴書作成フォロー、模擬面接、書類送付手続等）
- (オ) 就労→就労定着支援

### 定着支援の場合

- (ア) 相談受付（相談元：区役所、施設、本人及び家族、病院、教育機関、ハローワーク、発達相談支援センター、若者サポートステーション、相談支援事業所、企業等）
- (イ) 初回面談→登録面談→職場訪問にて就業状況の確認
- (ウ) 定期巡回訪問（主な支援内容：生活支援、企業支援、契約内容確認、トラブル時の対応等）



## (5) 支援ステージ別の障害者雇用・就労の課題

### 特別支援学校等在学期の課題

#### 課題6 学ぶ意欲や働く意欲を育み、社会的自立を促進する教育の構築

- ・特別支援学校卒業後の進路として一般就労を進めていくうえで、適切な自尊感情、学ぶ意欲や働く意欲を育み、さらに問題解決能力・豊かな人間関係、道徳性、規範意識、社会的スキル等を育成することで発達段階ごとの課題に対応しながら、生徒が自立して社会生活、職業生活を営み、個人として豊かな人生を送る基礎となる力をつけていくことができる教育を進めていく必要があります。

#### 課題7 特別支援学校生徒や発達障害等特別な支援を要する生徒に対する社会的自立支援の強化

- ・特別支援学校卒業生の増加と、市立高等学校を含めた発達障害などの障害の多様化・軽度障害の生徒増加により、実習を通じた働く意識の向上や進路支援の充実を通じて、生徒への社会的自立支援機能の強化が必要となっています。

#### 課題8 個々の生徒の状況に応じた総合的な就労サポート体制の構築

- ・卒業時の職場開拓を行うとともに、卒業後の職場定着率を向上させていく必要があります。
- ・特別支援学校卒業後の進路の検討の際に進路選択をより広げていくため、本人と保護者等の双方が、障害者が働く企業の現場を知る取組を進めていくことが必要となっています。
- ・また、企業で働く上でサポートが必要な事柄を、家族等の本人を支える者全体で学んでいくことで、家族等の支える力を向上させていく必要があります。

### 就労支援施設等での成人期の課題

#### 課題9 福祉施設から一般就労への促進

- ・福祉施設から一般就労への移行を進めていくため、就労移行支援事業所を中心として、積極的に一般就労に向けた取組を継続して進めていく必要があります。

#### 課題10 福祉施設従事者の就労支援スキルの向上

- ・福祉施設から一般就労を促進するため、障害者を支援する福祉施設従事者の人材育成を行うとともに、現場で起きている課題を共有し解消に向けた協議を通じて、川崎市の支援機関の全体的な就労支援スキルの向上を図っていく必要があります。

#### 課題11 精神障害、発達障害、高次脳機能障害等への支援体制の構築

- ・精神障害者への支援が増加していることから、就労支援施設と医療機関との連携を強化しながら、医療から雇用への流れを促進していく必要があります。
- ・発達障害、高次脳機能障害などの新たな障害に対応する支援プログラムを構築し、川崎市の支援機関の全体的なスキル向上を図っていく必要があります。

## 就労準備から就職時期の課題

### 課題12 一般就労へのコーディネート機能の強化

- ・企業の障害者雇用への意識の高まり、法定雇用率の引き上げ、就労移行支援事業所の充実等の背景から、障害者雇用が今後ますます拡大していくことが推測されます。そのような状況の下で、障害者が安定的に企業で働き続けることができるよう、就労援助センターを中心とした機能により、就職時期のマッチングを的確に行っていく仕組みを強化していく必要があります。

### 課題13 職場環境の構築に向けたサポート機能の強化

- ・企業における障害者雇用の具体的な検討を行う際、障害者の職場適応を進めるためには、ジョブコーチ機能を有する支援者が直接職場に出向き、障害者及び事業主に対して、職場で生じる様々な課題の改善を図り、職場環境を構築していく支援を行う必要があります。
- ・また、精神障害等の場合、勤務時間や業務内容等に一定の配慮や柔軟な対応が必要となり、また、通院や服薬、休憩が必要な場合もあることから、職場での個々の障害特性に対する理解促進策を充実させていく必要があります。

### 課題14 就労に向けた企業と障害者との意識共有の場の構築

- ・企業の障害に対する理解を深めることや、障害者の基礎能力や適性、職務遂行能力を的確に判断していくために、職場実習やキャリア形成支援ツールの活用により、双方の意識共有手段の取組を拡充していく必要があります。
- ・また、企業で働くことを実感して、実際に働くことを想定して意識を高めていくために、障害者や支援機関が企業就労の現場の取組を見学する場を提供していく必要があります。

## 就職から定着支援に係る時期の課題

### 課題15 一人ひとりの状況に応じた総合的な定着支援体制の強化

- ・障害者雇用の拡大に伴い、増え続けている就労援助センターでの定着支援登録者への対応について、職場内での課題、生活上の課題、家庭内での課題等に対して、地域の関係支援機関や企業、家族も含めた総合的な支援ネットワークにより全体で支えていく仕組みを構築していく必要があります。

### 課題16 障害者が働き続けるための力の向上・支援

- ・障害者が雇用されてから安定的に働き続けることを実現させるため、働く個人の力はもとより、周辺にいる職場関係者、家族、支援機関等が働く本人のできることを引き出して、支援していく力を向上させていく必要があります。
- ・また、精神障害、発達障害、高次脳機能障害などの新しい障害に対する支援も今後増え続けていくことから、的確な支援を行うことのできるスキルを身につけていく必要があります。

## 障害者雇用・就労施策全体の促進体制

### 課題17 就労支援関係機関が有機的な連携を図るための総合的な推進体制の構築

- ・障害者雇用に係る各制度が急速に変化していく中で、障害者の就労を支える就労援助センター、就労移行支援事業所、ハローワークなどの役割は拡大していますが、**企業に対する雇用拡大に向けた支援と働く障害者への支援を、就労支援関係機関が有機的に連携を図りながら進めていくために**、障害者雇用・就労に関する**政策立案、障害者雇用モデルの構築の研究と発信**など、障害者雇用・就労事業を**総合的にコーディネートしていく役割が必要**となっています。

## **基本目標・取組の視点・基本方針**

## 1. 基本目標・取組の視点・基本方針

障害者雇用・就労に関する現状と課題を踏まえ、行政機関のみならず、多様な主体が協働し、総合的な障害者雇用・就労を促進していくことをめざし、次のとおり、「基本目標」、「基本目標の実現に向けた3つの視点」、「基本方針」を位置づけます。

### (1) 基本目標

**障害があっても働く意欲を実現できる、市民・企業・事業者・行政などの多様な主体の協働を通じた自立と共生の社会をめざす**

### (2) 基本目標の実現に向けた3つの取組の視点

【視点1】障害のある方が働く権利を保障していくため、就労を希望する障害者が希望に応じた就労を実現できるよう**企業と支援機関（者）のネットワークを構築**します。

【視点2】地域の関係機関が個々の状況に応じて障害のある方が働くことを総合的に支援していく仕組みを構築し、**福祉施設から一般就労への移行を最大限にめざ**します。

【視点3】障害者雇用に向けた民間企業の取組を促進していくため、**民間企業の取組をサポートしていく仕組みを構築**します。

### (3) 基本方針

基本目標及びその実現に向けた3つの視点を踏まえ、基本方針として次の3つの方針を位置づけ、障害者雇用・就労の促進に向けた取組を図っていきます。

#### 方針1 “働く意欲と働く力の向上”を支える

- ・障害のある方が一般就労していくために、特別支援学校期や成人期以降も含めて、働く意欲を高め、働く力の向上を図っていく取組を進めていきます。

#### 方針2 “働きたいと雇いたいマッチング力の強化”を進める

- ・障害のある方の働きたい気持ちと企業の雇いたい気持ちを調整し雇用に結びつけるとともに、その後の就労定着に向けた体制を強化することで、働く障害のある方と雇用する企業とのマッチングする機能を強化していきます。

#### 方針3 “雇用の場を創出・拡大”する

- ・障害がある方の働く場は、法定雇用率の引上げ等により拡大傾向にありますが、より障害のある方が働くことのできる職域を拡大していくとともに、障害者雇用を進める企業を応援していく仕組みを構築していきます。

# 川崎市障害者雇用・就労促進基本方針の全体像

**基本目標** 障害があっても働く意欲を実現できる、市民・企業・事業者・行政などの多様な主体の協働を通じた自立と共生の社会をめざす

## 方針1 “働く意欲と働く力の向上”を支える

学校在学期

### 【働くことの実現に向けた支援体制の課題】

- 1 学ぶ意欲や働く意欲を育み、**社会的自立を促進する教育の構築**（課題6）
- 2 特別支援学校生徒や発達障害等特別な支援を要する生徒に対する**社会的自立支援の強化**（課題7）
- 3 個々の生徒の状況に応じた**総合的な就労サポート体制の構築**（課題8）

### 【課題解決に向けた基本方向】

- 方向1 特別支援学校や特別支援学級において、**職業的自立に必要な能力や態度を育成する「職業教育」の推進**
- 方向2 **働く喜びと意義を感じることでできる就労体験の場の創出**
- 方向3 卒業後の進路希望に応じたコース制の導入と分教室の設置等による**職業教育の促進と特別な教育的支援を要する生徒への支援体制**の構築
- 方向4 特別支援学校就労支援員による継続的な**企業開拓の推進**と、就労後の**就職定着率の向上（離職率低下）**
- 方向5 職場定着率の向上を目指し**「家族等の支える力」**を育成

成人期以降

### 【働くことの実現に向けた支援体制の課題】

- 1 **福祉施設から一般就労への促進**（課題9）
- 2 福祉施設従事者の**就労支援スキル**の向上（課題10）
- 3 **精神障害、発達障害、高次脳機能障害等へのサポート体制の構築**（課題11）

### 【課題解決に向けた基本方向】

- 方向6 **働く意欲に応じた福祉施設から一般就労への移行の推進**
- 方向7 **福祉施設従事者の人材育成**
- 方向8 **支援方法が未確立な障害への支援プログラムの構築**

## 福祉的就労による“働く”を支える

### 【福祉的就労により働く課題】

- 1 障害者就労施設等からの優先的な調達を推進し、受注機会の増大を図るための措置（課題4）
- 2 障害者の生活を自立したものとするため、**工賃を増やすとともに離職後も含めたセーフティネットの役割を果たす取組**（課題5）

### 【課題解決に向けた方向性】

- 方向9 **障害者施設への発注を促進**する
- 方向10 **障害者施設等での製作物販売の促進**

## 方針2 “働きたいと雇いたい”のマッチング力の強化を進める

“求職”  
“就職”

### 【働くに結びつけるための支援体制の課題】

- 1 障害者雇用促進・開拓に向けた**総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築**（課題1）
- 2 **一般就労へのコーディネート機能**の強化（課題12）
- 3 **職場環境の構築に向けたサポート機能**の強化（課題13）
- 4 **精神障害・発達障害・高次脳機能障害へのサポート体制の構築**（課題2）
- 5 **産業界全体で障害者を雇用する意識の醸成**（課題3）
- 6 就労に向けた**障害者との意識共有の場**の構築（課題14）

### 【課題解決に向けた方向性】

- 方向11 **障害者雇用支援モデルの構築**
- 方向12 就労援助センターを中心とした**就労支援コーディネート機能の強化**
- 方向13 **雇用環境整備に向けた実践的な企業支援**の仕組みづくり
- 方向14 企業や庁内委託事業での**障害者就労の実習の場の拡大**
- 方向15 **精神障害、発達障害、高次脳機能障害等への支援機能の構築**
- 方向16 **ハローワーク等支援機関と企業との意識の共有の場づくり**
- 方向17 **キャリア形成支援ツールの活用による雇用促進の仕組みづくり**

“就職”  
“定着”

### 【働くことの継続に向けた支援体制の課題】

- 1 一人ひとりの状況に応じた**総合的な定着支援体制の強化**（課題15）
- 2 **障害者が働き続けるための力の向上・支援**（課題16）
- 3 障害者雇用促進・開拓に向けた**総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築**（課題1）

### 【課題解決に向けた方向性】

- 方向18 就労援助センターを中心とした**きめ細やかな職場定着支援に向けた体制の強化**
- 方向19 **雇用先企業に向けた定着支援体制の構築**
- 方向20 障害者の仕事を本人と就職先と両面から支える**支援員の確保育成**

## 方針3 “雇用の場を創出・拡大”する

### 【雇用の場の拡大・創出に向けた課題】

○法定雇用率の引き上げ等により障害者雇用の拡大に向けての制度面での変化が進められていることから各雇用先での対応が求められている。

### 雇用機会拡大・創出に向けた方向性

#### 【民間企業への雇用促進に向けた取組に向けての課題】

- 1 障害者雇用促進・開拓に向けた**総合的かつ個別具体的なサポート体制の構築**（課題1）
- 2 **産業界全体で障害者雇用を推進する意識の醸成**（課題3）

### 【課題解決に向けた方向性】

- ～雇用プロセスに応じた支援体制の構築～
- 方向21 **障害者雇用に向けた相談の場づくり**
- 方向22 中小民間企業等での**チャレンジ雇用**の支援
- 方向13 **雇用環境整備に向けた実践的な企業支援**の仕組みづくり（再掲）
- ～障害者雇用の職域・場の拡大に向けた仕組みづくり～
- 方向23 障害者雇用に**ノウハウ等を有する企業・団体等との提携**
- 方向24 **ウェルフェアイノベーションと連携した障害者雇用の職域拡大**
- 方向25 **障害者雇用推進企業応援（評価・発信）**する仕組みづくり

### 市役所による雇用拡大に向けた施策の方向性

- 方向26 **市の雇用率拡充に向けた取組の推進**  
・雇用率の拡充に向け、①計画的な採用計画に基づく採用、②職域の拡充への取組、③チャレンジ雇用の拡充
- 方向27 **民間企業の障害者雇用促進に向けた市役所業務の優先発注**の仕組みづくり

## 障害者雇用・就労を継続的に推進していく取組

### 障害者雇用の促進に向けたプラットフォームづくり

#### 【関係者間の連携における課題】

1. 各関係機関が障害者雇用に向けて**取組事項の相互共有による障害者雇用の効果的な推進**
2. 障害者雇用について、雇用者、行政、障害者などの関係者が**障害者雇用についての課題や先進的な取り組みを情報交換しながら、協働して障害者雇用の促進が図られる仕組みが必要**

#### 【課題解決に向けた方向性】

- 障害者雇用・就労促進に向けた関係者の場づくり
- ・庁内外から、企業関係、労働分野、福祉分野等から構成
- ・「**障害者が働く**」ことを推進する**まちづくりの基盤を形成・整備**する
- ・**障害者雇用に関わる人の裾野拡大を進める**
- ・**障害者雇用の情報を積極的に発信し、幅広くアピール**する

### 障害者雇用の取組を発信し共有する

#### 【障害者雇用を広く進める課題】

1. 企業によっては、どのように雇用すれば良いか**ノウハウが乏しい**
2. 知識や技能を有する**企業が求める障害者が見つからない情報のミスマッチが生じている**
3. 障害がゆえの特性をどのように対応してよいか**わからない**

#### 【課題解決に向けた方向性】

1. **雇用の好事例の情報発信と配慮すべき事項の紹介**
  - ・障害特性に応じた事例集の作成や相互の情報共有を図る情報ツールの作成
  - ・チャレンジ雇用等の実践に基づく多様な雇用モデルを企業等に発信することによる障害者雇用に関するノウハウの習得支援
2. **企業と支援機関との意識の共有の場づくり（再掲）**
  - ・合同面接会、就職活動セミナーの開催や、関係機関が顔の見える関係を構築

### 庁内の総合的な体制整備と進行管理・評価

#### 【障害者雇用を総合的に進める課題】

1. 教育、福祉、企業向けの各施策の情報の共有による**総合的な雇用促進体制が必要**となっている。
2. 雇用先の開拓機能や企業就労支援・企業定着支援機能について、各組織間で**制度の狭間が生じない体制整備が必要**となっている。

#### 【課題解決に向けた方向性】

1. **障害者雇用・就労促進に向けた一体的な組織体制の検討**
2. **障害者雇用・就労促進に向けた各局横断的な会議体の設置検討**
3. **基本方向の取組結果に対する進行管理と評価の実施**

# 行 動 計 画

～障害者雇用・就労に最も積極的な都市川崎をめざし「30の行動」にチャレンジ～

# 方針 1 “働く意欲と働く力の向上”を支える

## 【学校在学期】

action

1

**特別支援学校や特別支援学級において、社会的自立に必要な能力や態度を育成する「キャリア在り方生き方教育」を推進する**

## 【方向 1】

- 「キャリア在り方生き方教育」を推進し、学ぶことや働くことの尊さを実感させ、豊かな人間関係、道徳性、規範意識、社会的スキル等を育成していきます。

## 方向 1 を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
1-1「キャリア在り方生き方教育」の推進 社会的自立、職業的自立の基盤となる、学ぶ意欲や働く意欲、社会的スキル等を育成する「キャリア在り方生き方教育」を、特別支援学校や特別支援学級においても実施できるよう取組を進める。	導入検討	「キャリア在り方生き方教育」導入に向けた研究・研修	研究の成果を踏まえた取組の推進	研究の成果を踏まえた取組の推進



action  
**2**

## 働く喜びや働く意義を感じることでできる就労体験の場を創出する

### 【方向2】

- 障害のある生徒が働く経験のできる多様な場を開拓し、職場体験を促進するとともに、職場実習を通じて適性の確認と働く意欲、適切な自尊感情を育成していきます。
- 職場実習を通じて、的確なマッチングによる進路選択とその後の安定した職場定着が行えるよう支援していきます。
- 地域において、障害のある方が働くことを通じて、障害への理解を促進し、共生社会へのきっかけづくりを行っていきます。

### 方向2を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>2-1 特別支援学校高等部における職場実習の実施</b> 高等部各学年において、多様な職場における職場体験を通じて、その後の的確なマッチングによる進路選択・安定した職場定着が行える仕組みを充実させていく。	高等部3年生の内34人（全体の44.16%）が2年生から延べ126回体験  実習・就労可能企業新規開拓数110社(延べ1110社)	生徒のニーズや能力・特性に応じた職場実習を実施  実習・就労可能企業開拓の推進	生徒のニーズや能力・特性に応じた職場実習を実施  実習・就労可能企業開拓の推進	生徒のニーズや能力・特性に応じた職場実習を実施  実習・就労可能企業開拓の推進
<b>2-2 中学校特別支援学級での職場体験の実施</b> 中学校2年次における多様な職場体験を通じて、生徒自らが働くことの実感を体験するとともに、就労意欲を高めしていく。	中学校全体で実施している1日～2日程度の職場体験に生徒の状況に応じて参加	生徒の状況に応じた職場体験の実施  中学校特別支援学級における職場体験の在り方について検討	生徒の状況に応じた職場体験の実施  検討結果に基づく職場体験の実施	生徒の状況に応じた職場体験の実施  検討結果に基づく職場体験の実施
<b>2-3 生徒の就労体験による地域の障害理解の促進</b> 中学校特別支援学級生徒や特別支援学校高等部生徒が、職場体験・職場実習等を行うことで、地域の方々の障害理解を促進する。	企業や介護施設等での職場体験による障害理解の促進。	職場体験による障害理解の促進  田島養護学校における地域に開かれた職業実習施設（カフェとベーカリー）による障害理解の促進	職場体験による障害理解の促進  職業実習施設による障害理解の促進 特別支援学校における職業実習施設の在り方の検討	職場体験による障害理解の促進  職業実習施設による障害理解の促進 検討に基づく取組

action  
**3**

## 職業教育を促進するとともに、特別な教育的支援を要する生徒へ支援する

### 【方向3】

- 一般就労を促進していくため、特別支援学校の分教室の体制強化に向けた検討を行うとともに、進路希望に応じたコース制の推進と地域と連携した実践的な職業教育を推進していきます。
- 市立高等学校等の特別な教育的支援を要する生徒に対し、的確な就労相談体制の構築について検討していきます。
- 発達障害を持つ生徒に対する就労支援を充実していくために、専門性を有する機関と連携した総合的な就労支援体制のあり方を検討していきます。

### 方向3を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>3-1 特別支援学校分教室における職業教育体制の充実</b> 川崎市立養護学校分教室を体制強化することにより職業教育を促進する。	市立養護学校分教室の設置による職業教育の促進	分教室の体制強化に向けた検討	検討に基づく取組	検討に基づく取組
<b>3-2 特別支援学校におけるコース制と職業実習施設による職業教育の充実</b> 特別支援学校における進路希望に応じたコース制を設置し、地域に開かれた職業実習施設を整備することで、一般就労をめざした職業教育を促進する。	養護学校高等部でのコース制実施（H24年度から）	養護学校高等部に加え田島養護学校高等部でのコース制の実施  田島養護学校における地域に開かれた職業実習施設（カフェとベーカリー）の開設	コース制による職業教育の実施  特別支援学校における職業実習施設の在り方の検証	コース制による職業教育の実施  検証に基づく取組
<b>3-3 高等学校に在籍する特別な教育的支援を要する生徒の就労支援</b> 特別支援学校のセンター的機能を活用し、特別支援学校の就労支援員が高等学校に在籍する特別な教育的支援を要する生徒の就労支援を専門機関と連携して行う。	高等学校の進路指導担当教員による進路指導  かわさき若者サポートステーションとの連携による支援の実施	特別支援学校のセンター的機能による新たな支援体制の検討  かわさき若者サポートステーションに加え、発達障害者支援センター等との連携による支援の実施	検討に基づく取組  かわさき若者サポートステーションに加え、発達障害者支援センター等との連携による支援の実施	検討に基づく取組  かわさき若者サポートステーションに加え、発達障害者支援センター等との連携による支援の実施



## 特別支援学校生徒向けの企業開拓を推進し、 就労後の職場定着率を向上させる

### 【方向4】

- 教育委員会に配置されている特別支援学校就労支援員による企業開拓を推進するとともに、離職に至らないよう定着に必要な支援を行っていきます。

### 方向4を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>4-1 特別支援学校生徒向け企業開拓</b> 就労支援員により、障害のある生徒の受入可能企業を増やし、生徒に合った企業への就労を図る。	就労支援員による企業開拓（企業との面接数 350 社 実習・就労可能企業新規開拓数 110 社）	生徒のニーズや特性に応じた企業開拓の推進  就労支援による就職実績の向上	生徒のニーズや特性に応じた企業開拓の推進  就労支援による就職実績の向上	生徒のニーズや特性に応じた企業開拓の推進  就労支援による就職実績の向上
<b>4-2 特別支援学校生徒向け定着支援</b> 就労支援員により、特別支援学校卒業後に就労及び就労支援事業所等に進んだ生徒の一般就労での定着を促進する。	就労支援員による定着支援の在り方の検討  定着支援数 2 人	卒業後 3 年間の就職定着率の向上をめざした就労支援の実施	卒業後 3 年間の就職定着率の向上をめざした就労支援の実施	卒業後 3 年間の就職定着率の向上をめざした就労支援の実施
<b>4-3 特別支援学校の生徒向け就職セミナーの実施</b> 特別支援学校の就労を希望する生徒向けにビジネスマナー講習と模擬面接等による就職セミナーを実施する。	年 1 回実施	セミナーの実施	在り方を検討の上実施	在り方を検討の上実施

action  
**5**

## 職場定着率の向上をめざし、「家族の支える」力を育てていく

### 【方向5】

- 就労定着をより確かなものとしていくため、本人の就労を支える家族の力を育成し、就労する本人を支えていく体制を強化していきます。

### 方向5を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>5-1 保護者向けの卒業後の進路選択情報提供</b> 生徒及び保護者向けに、障害福祉サービス制度の説明等のセミナーを実施する。	特別支援学校生徒向け就職セミナーに併せて保護者向けに卒業後の相談支援や就労移行支援事業等のサービス説明の場を設定	特別支援学校生徒向け就職セミナーに併せて保護者向けに卒業後の相談支援や就労移行支援事業等のサービス説明の場を設定	特別支援学校生徒向け就職セミナーに併せて保護者向けに卒業後の相談支援や就労移行支援事業等のサービス説明の場を設定	特別支援学校生徒向け就職セミナーに併せて保護者向けに卒業後の相談支援や就労移行支援事業等のサービス説明の場を設定
<b>5-2 企業と連携した保護者への就労意欲喚起に向けた情報提供</b> 企業による講演等を通じ、中学校特別支援学級・特別支援学校高等部の保護者が企業で働くということに対してイメージを持ち意欲を高める取組を行う。	NPO法人障害者雇用部会との共催によるセミナーの実施 参加企業数 15 社 参加者数 200 名	企業等との協働によるセミナーの実施	企業等との協働によるセミナーの実施	企業等との協働によるセミナーの実施
<b>5-3 保護者向け定着支援セミナーの実施</b> 就労を希望する生徒や就労している卒業生の保護者を対象に、職場定着に向けた課題等についてセミナーを実施する。	定着支援セミナーの在り方を検討	就労支援員を活用した定着支援セミナーの実施	就労支援員を活用した定着支援セミナーの実施	就労支援員を活用した定着支援セミナーの実施

※NPO法人障害者雇用部会：

障害者雇用に関する啓発活動障害者を雇用しようとする、または雇用している企業に対して、雇用安定のための支援、障害者の就労を支援する関係者の人材育成支援等を行う団体。主に神奈川県内多数の特例子会社等から構成

## 【成人期】



# 働く意欲に応じて、福祉施設から一般就労への移行を推進し、職場定着率の向上をめざす

### 【方向 6】

- 就労移行支援事業所や就労援助センター等就労支援機関による支援を通じて、福祉施設から一般就労への移行を促進していきます。
- 民間企業における職場実習を通じて、就労意欲の向上とその後の就労へ向けたステップアップとしていくため、実習の場の拡大を行っていきます。

### 方向 6 を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>6-1 障害者雇用短期チャレンジ事業</b> 福祉施設利用者の就労意欲を喚起するため、未雇用企業での雇用チャレンジを展開	未実施	市内 20 か所の企業で延べ 40 人がチャレンジ	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開
<b>6-2 就労体験ステップアップ事業</b> 就職に向けて的確なマッチングを行うため、庁内業務の一部を実習場所として提供し、本人の動作能力等の評価を行う。	第 4 庁舎清掃業務委託において実施 平日 2 人定員での受入	第 4 庁舎、高津区役所清掃業務委託、多摩図書館事務で実施	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開

※この他、神奈川県が実施する、「障害者の態様に応じた多様な委託訓練（トライ!）」などの訓練事業の活用に向けた周知を図り、福祉施設から一般就労への移行を促進していきます。

action  
**7**

## 福祉施設従事者の人材育成を行い、就労支援スキルの向上を図る

### 【方向7】

- 就労支援機関が就職希望の障害のある方に合った適切な支援を行うにあたって、就労支援に必要な知識・情報、技術などの能力形成に必要な体系的な研修を、就労支援に係る専門機関と連携して展開していきます。
- 就労支援機関が支援している、就労が継続している方、離職に至ってしまった方などの経過事例を、定期的な会議等の開催を通じて就労支援機関の間で共有する仕組みを構築することにより、全体的な就労支援スキルの向上を図っていきます。

### 方向7を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>7-1 就労支援機関向け人材育成研修事業</b> 就労支援機関・相談支援機関などの支援者向けに就労支援に必要な知識・情報、技術などの能力形成に必要な体系的な研修を行い、的確な支援を行えるようスキルアップを図る。	年4回開催 （基礎知識、労働関連法規、企業側の視点、求職支援・定着支援のOJTに基づく事例検討等）	就労支援初級コースと実技コース等スキルに応じた研修の実施	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開
<b>7-2 就労支援事例検討会等の開催</b> 就職に向けて的確なマッチングを行うため、庁内業務の一部を実習場所として提供し、本人の動作能力等の評価を行う。	就労移行支援事業所等における事例検討会の開催 （平成25年度からスタート）	多様な就労支援機関におけるスキルアップに向けた事例検討会等の開催	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開

action  
**8**

## 支援方法が未確立な障害への支援プログラムの構築を行う

### 【方向8】

- 精神障害、発達障害、高次脳機能障害のいずれも雇用が進んできていますが、雇用する企業にとって継続的な雇用が可能となるような職域の整理や、定着に向けたポイントの整理を行うとともに、本人、家族、教育機関、福祉事業関係機関、企業などの多様な主体へ、就職から継続的な就労への支援手法を共有・発信し、一般就労への移行を促進していきます。
- 既存の就労移行支援事業などの制度利用に結び付きにくい方などを対象に、若者サポートステーションの機能や地域リハビリテーションセンターでのプログラム実施、就労意欲の向上を図る訓練を通じて、就労へのステップへと結び付けていきます。

### 方向8を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>8-1 障害者職域拡大推進事業</b> 支援方法が未確立な障害者への支援方法について、職業センター等専門機関との協働により、就労支援機関向け人材育成研修事業の中で関係者向けのスキル向上を図るとともに、企業での雇用取組事例を発信し共有化する。	未実施	人材育成研修の中で企業担当者と連携して展開 雇用取組事例の発信と共有	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開
<b>8-2 かわさき若者サポートステーションとの連携</b> 既存の障害福祉サービス事業などの制度利用に結び付きにくい方々を対象とした就労意欲の向上を図る訓練を実施する。	かわさき若者サポートステーションとの連携による支援に実施	かわさき若者サポートステーションとの連携による支援の実施	かわさき若者サポートステーションとの連携による支援の実施	かわさき若者サポートステーションとの連携による支援の実施
<b>8-3 地域リハビリテーションセンターにおける就労支援事業</b> 障害者支援における地域で身近な専門的機関である地域リハビリテーションセンターにおいて、必要なプログラム等を通じた支援を行う。	一部、就労支援機関との協働による事業実施	相談支援機関のバックアップ機関としての実施方法等の検討	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開

## 【福祉的就労】



# 障害者施設へ多様な主体からの発注を促進する仕組みを構築し、福祉的就労の底上げを図る

### 【方向9】

- 障害者優先調達推進法に基づく取組を進め、障害者就労施設等で供給可能な物品及び役務の情報を取りまとめるなど、障害者就労の場への発注を促進していきます。
- 市などの公的機関からのみならず、民間企業等からの障害者施設等への発注を促進するため、共同受注窓口である「川崎市しごとセンター」の組織体制を強化し、障害者就労支援施設等で提供可能な役務等の受注拡大及び求められる役務等の障害者就労施設等への情報提供を通じて、工賃向上に取り組んでいきます。

### 方向9を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>9-1 障害者優先調達推進法の推進</b> 障害者優先調達推進法に基づく取組を推進する。	障害者優先調達推進方針の策定 施設で供給可能な物品等リスト公表	障害者優先調達推進方針の策定に基づく展開	障害者優先調達推進方針の策定に基づく展開	障害者優先調達推進方針の策定に基づく展開
<b>9-2 障害者共同受注窓口事業</b> 共同受注窓口「川崎市しごとセンター」を設置し、大口の受注調整や販路及びしごとの拡大、施設間での取組共有を通じた施設が能動的に工賃向上に取り組む動きを促す。	受注実績 平成22年度 約410万円 平成23年度 約682万円 平成24年度 約1052万円	組織強化し、工賃向上に向けた受注調整、販路及びしごと拡大、施設間での取組共有を通じた工賃向上への取組を促す。	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開
<b>9-3 障害者施設等受注団体認定制度</b> 福祉施設へ積極的に発注する企業を契約上優先的に取り扱う制度	制度創設	認定状況を踏まえた検討	認定状況を踏まえた検討に基づく展開	認定状況を踏まえた検討に基づく展開



action  
**10**

## 障害者施設での商品力及び販売力の強化を図り、魅力的な商品情報を発信する

### 【方向10】

- 障害者施設で製作しているふれあい製品について販売を拡大していくため、市場から求められる製品を売り出していく観点から、「川崎市しごとセンター」が有する機能との連携も含め、企業や大学等民間のノウハウを活用した、製品・サービスの開発、製品の改善、高付加価値化に向けた取組を支援していきます。

### 方向10を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>10-1 ふれあい製品振興事業</b> 障害者施設で作成するふれあい製品の販売拡大を図る。	ふれあい製品販売促進パンフレットの作成 川崎アゼリア等での販売会の実施	継続実施 しごとセンターと連携した相乗効果を発揮できる取組の展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開
<b>10-2 多様な主体との連携を通じた商品力・販売力強化</b> 多様な主体との連携を通じて障害者施設での製品の商品力・販売力の強化を図る。	未実施	多様な主体との連携構築を通じた商品製造、販売力拡大の取組	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開

## 方針 2 “働きたいと雇いたいとのマッチング力の強化”を進める

### 【求職～就職期】



## 障害者雇用・就労支援かわさきモデルを構築する

### 【方向 1 1】

- 民間企業等における好事例の集積や庁内チャレンジ雇用の実践を通じて、多様な障害特性を踏まえた適切な雇用・就労支援モデルを構築するとともに、雇用管理方法や雇用支援施策の情報発信、地域における障害者就労支援システムの総合的な調整等を行うため、障害者雇用・就労に関する総合的なコーディネート体制の設置を検討していきます。

### 方向 1 1 を具体化する事業

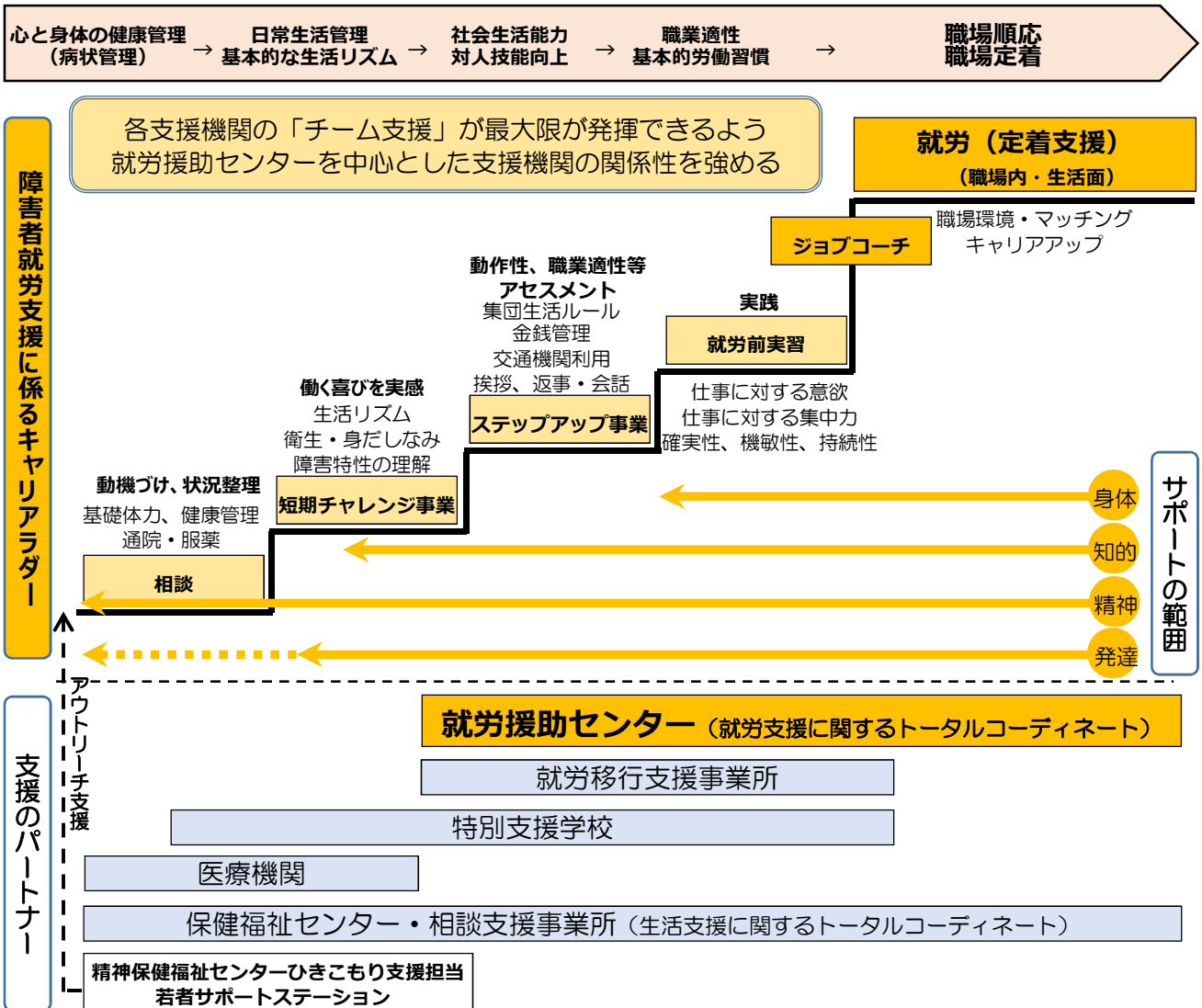
事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>11-1 障害者雇用・就労推進課の新設</b> 障害者雇用・就労施策全体の推進を図るために、市内部に新たな組織を設置する。	健康福祉局障害保健福祉部障害計画課内に就労支援担当を設置し施策推進	健康福祉局障害保健福祉部障害者雇用・就労推進課の新設に基づく施策推進	施策推進状況をふまえた展開	施策推進状況をふまえた展開
<b>11-2 障害者就労支援ネットワーク事業</b> 様々な就労支援機関の役割をふまえたコーディネートを図り、就労援助センターを中心とした各々の支援機関・ハローワーク等が連携するとともに支援力を十分に発揮する支援体制をつくりあげていく。	障害者就労支援コーディネート会議を中心とした就労支援を目的としたセミナー・研修の開催、課題の共有	障害者就労支援コーディネート会議の役割を整理し、各機関がより連携しやすくなる場を設置し支援力の全体的な向上を図り、かわさきモデルの構築に向けた検討を行う。	支援体制の状況をふまえた展開	支援体制の状況をふまえた展開

#### 障害者就労支援ネットワーク事業：

ハローワーク、特別支援学校、就労援助センター、就労移行支援事業所等からなるネットワーク体制で、各機関が集まったの就労支援コーディネート会議を隔月で開催し、就労支援を目的としたセミナーや研修の企画・実施を行っているほか、就労支援体制全体の課題を表出して新たな支援体制の仕組みを検討しています。

次年度以降、会議体の整理を行うとともに、従来の各支援機関の間でのネットワークから新たに企業を加えてのネットワークへと発展させ、各主体の間での情報共有や事例検討等を通じた就労支援スキルを強化するとともに、かわさきモデルとしての支援体制の構築に向けた検討を行っていきます。

# 障害者雇用・就労支援かわさきモデル構築の方向性



※定着支援機能については、障害者総合支援法の附帯決議の中で、「障害者の就労の支援の在り方については、障害者の一般就労を更に促進するため、就労移行だけでなく就労定着への支援を着実に行えるようなサービスの在り方について検討するとともに、一般就労する障害者を受け入れる企業への雇用率達成に向けた厳正な指導を引き続き行うこと。」とされており、法施行後3年を経過する平成28年度からの制度改正等の国の動向を見据えながら、市内各就労支援及び相談支援機関の支援機能の資源配分のあり方を検討していく。

action  
**12**

## 就労援助センターを中心とした障害者就労支援コーディネート機能を強化する

### 【方向12】

- 就労援助センターが担っている、「求職支援」と「定着支援」の機能について、障害者雇用数が急増していることに伴う今後の支援対象者の増加を見込んで、就労援助センターを中心に、相談支援事業所やグループホーム等の障害のある方の生活を支える支援機関の役割を整理するとともに、就労援助センターの組織体制の強化を図ることにより、就労支援コーディネート機能を強化します。

### 方向12を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>12-1 障害者就労援助センター運営事業</b> 求職支援、定着支援の対象者増大に伴い、就労援助センターの組織体制を強化し、全体的なコーディネート機能を強化する。	就労援助センター市内3か所の運営補助  H24年度末登録者数 724人	障害者就労支援体制全体の状況を踏まえた組織強化  定着支援機能に係る国の制度動向を踏まえた組織の在り方の検討	国の動向を含めた支援体制全体を踏まえた組織体制検討	支援体制全体を踏まえた組織体制検討
<b>12-2 障害者就労支援ネットワーク事業(11-2 再掲)</b> 様々な就労支援機関の役割をふまえたコーディネートを図り、就労援助センターを中心とした各々の支援機関・ハローワーク等が連携するとともに支援力を十分に発揮する支援体制をつくりあげていく。	障害者障害者就労支援コーディネート会議を中心とした就労支援を目的としたセミナー・研修の開催、課題の共有  障害者就労支援コーディネート会議年5回開催	就労支援コーディネート会議の役割を整理し、各機関がより連携しやすくなる場を設置し支援力の全体的な向上を図り、かわさきモデルの構築に向けた検討を行う。	支援体制の状況を踏まえた展開	支援体制の状況を踏まえた展開

action  
**13**

## 雇用環境整備に向けた実践的な企業支援の仕組みをつくる（ジョブコーチ機能）

### 【方向13】

- 障害者を雇用する企業等が、障害者への対応方法、障害特性に合った業務の割り振り、雇用環境の整備等について、十分理解し安心して雇用できるようにするため、支援員を派遣することにより、実践的な企業支援を提供できる仕組みを検討していきます。

### 方向13を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
13-1 障害者就労援助センター運営事業(12-1 再掲) 求職支援、定着支援の対象者増大に伴い、就労援助センターの組織体制を強化し、全体的なコーディネート機能を強化する。	就労援助センター市内3か所の運営補助	障害者就労支援体制全体の状況を踏まえた組織強化  ジョブコーチ機能に係る国の制度動向をふまえた組織の在り方の検討	国の動向を含めた支援体制全体を踏まえた組織体制検討	支援体制全体を踏まえた組織体制検討

実践的な企業支援の仕組みとして、障害者の職場適応を目的として派遣されるジョブコーチ制度が国において展開されており、具体的には、

- (1) 障害者職業センター（都道府県ごとにおおよそ1か所設置）における配置型ジョブコーチ
  - (2) 就労支援を行う社会福祉法人等における第1号ジョブコーチ
  - (3) 障害者が働く企業等に配置される第2号ジョブコーチ
- の3種類があります。

川崎市では、ジョブコーチ機能と同様の機能を就労援助センターにおいて、全国に先駆けて展開してきた経過があります。一方、障害者雇用の伸びに比例して就労援助センターの支援対象者の増加していることからセンターの組織強化を行うとともに、国においてジョブコーチ機能の在り方について検討が進められていることから、国の制度動向を踏まえた川崎市におけるジョブコーチ機能の在り方について検討を行っていきます。

また、第2号ジョブコーチについては、神奈川県において同様の機能を持つ支援員の養成及びフォローアップ研修を行っていることから、その事業を活用しながら今後の事業展開について検討していきます。

action  
**14**

## 職場実習の場を拡大する仕組みをつくり、的確なマッチングを促進する

### 【方向14】

- 民間企業等における職場実習を通じて、就労意欲の向上とその後の就労へ向けたステップアップとしていくため、実習の場の拡大を行っていきます。(再掲)
- 障害者未雇用の民間企業に対して、職場環境を調整するなどの役割を担う支援員を派遣することにより、多様な障害者の職域を拡大していく仕組みを検討していきます。
- 清掃業務などの庁内業務において、障害者の実習の場としての活用を進め、就労意欲の向上とその後の就労へ向けたステップアップのきっかけの場を提供していきます。

### 方向14を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>14-1 障害者雇用短期チャレンジ事業(6-1 再掲)</b> 福祉施設利用者の就労意欲を喚起するため、未雇用企業での雇用チャレンジを展開	未実施	市内20か所の企業で延べ40人がチャレンジ。	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開
<b>14-2 障害者施設等受注団体認定制度(9-3 再掲)</b> 障害者の実習受入を積極的に行う企業を契約上優先的に取扱う制度	制度創設	認定状況を踏まえた検討に基づく展開	認定状況を踏まえた検討に基づく展開	認定状況を踏まえた検討に基づく展開
<b>14-3 障害者雇用新規導入セミナー実施事業</b> 法定雇用率未達成企業向けに、就労援助センター、障害者雇用導入企業、ハローワークと協働してブース形式の個別相談会を実施する。	年2回実施(内1回は横浜市と共同実施)	実施方法等の検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開
<b>14-4 就労体験ステップアップ事業(6-2 再掲)</b> 就職に向けて的確なマッチングを行うため、庁内業務の一部を実習場所として提供し、本人の動作能力等の評価を行う。	1か所(第4庁舎清掃業務委託)において実施 平日2人定員での受入	3か所(第4庁舎及び高津区役所清掃業務委託、多摩図書館事務)で実施	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開

action  
**15**

## 精神障害、発達障害、高次脳機能障害等への支援機能を構築する

### 【方向15】

- 社会参加支援センターの就労支援機能が、リハビリテーション再編整備基本計画の進捗に合わせて、市内1か所体制から、より身近な地域での支援体制への転換を図ることから、地域に身近な相談機関である就労援助センターにその機能を引き継ぐとともに、就労援助センターの体制強化を図っていきます。
- 精神障害、発達障害、高次脳機能障害等のいずれも、雇用が進められていますが、雇用する企業にとって継続的な雇用が可能となるような職域の整理や、定着に向けたポイントの整理を行い、就職から継続的な就労への支援手法を共有・発信し、一般就労への移行を促進していきます。(方向8再掲)

### 方向15を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>15-1 障害者就労援助センター運営事業(12-1 再掲)</b> 求職支援、定着支援の対象者増大に伴い、就労援助センターの組織体制を強化し、全体的なコーディネート機能を強化する。	就労援助センター市内3か所の運営補助	障害者就労支援体制全体の状況を踏まえた組織強化  社会参加支援センターの支援対象者の引継ぎ	国の動向を含めた支援体制全体を踏まえた組織体制検討  社会参加支援センターの支援対象者の引継ぎ完了	支援体制全体を踏まえた組織体制検討
<b>15-2 障害者職域拡大推進事業(8-1 再掲)</b> 支援方法が未確立な障害者への支援方法について、職業センター等専門機関との協働により、就労支援機関向け人材育成研修事業の中で関係者向けのスキル向上を図るとともに、企業での雇用取組事例を発信し共有化を図る。	未実施	人材育成研修の中で企業担当者も対象として展開 雇用取組事例の発信と共有	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開
<b>15-3 地域リハビリテーションセンターにおける就労支援事業(8-3 再掲)</b> 障害者支援における地域で身近な専門的機関である地域リハビリテーションセンターにおいて、必要なプログラム等を通じた支援を行う。	一部、就労支援機関との協働による事業実施	相談支援機関のバックアップ機関としての実施方法等の検討	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開

社会参加支援センターが支援を行っている就職準備性が必ずしも高くない精神障害者への求職意欲のある方への支援については、別途障害者相談支援全体の中で支援の在り方を検討します。

action  
**16**

## ハローワークや就労支援機関と企業との間で 障害者就労に向けた意識の共有を図る

### 【方向16】

- ハローワークや就労支援機関などとともに、障害者合同面接会等の各種イベントの開催において協働し、企業と障害者の特性とのマッチングを行っていきます。

### 方向16を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>16-1 障害者合同面接会開催</b> ハローワークが主催するか わさき障害者合同面接会の開 催に協力する。	年1回開催 参加企業数 60社 求職者参加 301名	ハローワークによる 開催に伴う協力	ハローワークによる 開催に伴う協力	ハローワークによる 開催に伴う協力
<b>16-2 障害者雇用新規導入セミ ナー実施事業(14-3 再 掲)</b> 法定雇用率未達成企業向け に、就労援助センター、障害 者雇用導入企業、ハローワーク と協働してブース形式の個別 相談会を実施する。	年2回実施(内1 回は横浜市と共同 実施)	実施方法等の検討 を踏まえた展開	実施結果に基づく 検討を踏まえた展 開	実施結果に基づく 検討を踏まえた展 開
<b>16-3 就労支援機関向け人材 育成研修事業(7-1 再掲)</b> 就労支援機関・相談支援機 関などの支援者向けに就労支 援に必要な知識・情報、技術 などの能力形成に必要な体系 的な研修を行い、的確な支援 を行えるようスキルアップを 図る。	企業を講師に招い ての支援機関向け 研修を年1回開催	就労支援初級コー スと実技コース等 スキルに応じた研 修の実施	実施結果に基づく 検討を踏まえた展 開	実施結果に基づく 検討を踏まえた展 開



action  
**17**

## キャリア形成支援ツールの活用により雇用促進の仕組みをつくる

### 【方向17】

- 特別支援学校が策定する支援計画を就労援助センター等就労支援機関と共有し、就労に係る各ステージにおいて必要な情報を盛り込み、本人の主体性に配慮しながら企業へと引き継いでいける、就労支援機関共通のキャリア形成支援ツールの構築を検討していきます。

### 方向17を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>17-1 キャリア形成サポート体制の仕組みづくり</b> 特別支援学校や就労支援事業所等が作成する支援計画や支援経過を就労援助センター等の支援機関と共有し、継続的な支援を行えるようシート等のツールを作成する。	特別支援学校と就労援助センターとの情報共有シートの作成検討	相談支援事業所及び就労移行支援事業所と就労援助センターとの情報共有シートの作成検討	検討結果に基づく検討を踏まえた展開	検討結果に基づく検討を踏まえた展開

## 【就職～定着期】



# 就労援助センターを中心とした職場定着支援体制を強化する

### 【方向18】

- 就労援助センターが担っている求職支援と定着支援の機能について、障害者雇用数が急増していることに伴う今後の支援対象者の増加を見込んで、就労援助センターを中心に、相談支援事業所やグループホーム等の障害のある方の生活を支える支援機関の役割を整理するとともに、就労援助センターの体制強化を図っていきます。(方向12再掲)
- 定着支援に係る課題は、障害者総合支援法の附帯決議で指摘されているとおり、就労移行だけでなく就労定着への支援を着実に行えるようなサービスの在り方を検討するとされていることから、国の動向に注視しつつ、川崎市が有する就労支援機関等の力を最大限発揮できるよう、職場定着支援の仕組みの検討を進めていきます。
- 定着支援に係るプログラムの実践、就労する本人が気軽に立ち寄れる場の開放など、就労定着に向けて本人の力が保たれるような支援の仕組みを検討していきます。

### 方向18を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>18-1 障害者就労援助センター運営事業(12-1 再掲)</b> 求職支援、定着支援の対象者増大に伴い、就労援助センターの組織体制を強化し、全体的なコーディネート機能を強化する。	就労援助センター市内3か所の運営補助  H24年度末登録者数 724人	障害者就労支援体制全体の状況を踏まえた組織強化  定着支援機能に係る国の制度動向をふまえた組織の在り方の検討	国の動向を含めた支援体制全体を踏まえた組織体制検討	支援体制全体を踏まえた組織体制検討
<b>18-2 定着支援体制の検討</b> 定着支援を効率的かつ効果的に行うために、プログラムの実践や、立ち寄れる場の開放など、本人の力が保てる支援の仕組みを検討していく。	支援機関に関わる就労者向けに一部実施	定着支援体制の在り方を就労援助センター及び就労移行支援事業所を中心とした支援機関の間で事例検討等を通じて検討	検討状況を踏まえた展開	検討状況を踏まえた展開

action  
**19**

## 雇用先企業における定着支援体制を構築する (企業支援)

### 【方向19】

- 障害者を雇用した後に、雇用管理に困難を抱える企業向けに、定期的な相談会や実践例の報告会等のセミナーの実施、個別の課題解決に向けた提案を行い、就労定着に向けた取組を進めます。

### 方向19を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>19-1 雇用先企業向け雇用定着サポート事業</b> 障害者雇用後に雇用管理に困難を抱える企業向けに、企業内で定着支援体制を構築するためのサポート体制を検討し実施する。	未実施	セミナー開催や雇用企業同士のグループワーク等の手法など、企業の定着支援体制を強化する事業を検討し実施	事業実施結果を踏まえた展開	事業実施結果を踏まえた展開

action  
**20**

## しごとを障害者本人と就職先と両面から支える支援体制を強化する（ジョブコーチ機能）

### 【方向20】

- 初めて障害者を雇用する中小企業や、職場内での就労定着に向けた課題が生じている企業へ、職場環境を調整するなどの役割を担う支援員を派遣することにより、障害者の職場定着を図っていく仕組みを検討していきます。

### 方向20を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>20-1 障害者就労援助センター運営事業(12-1 再掲)</b> 求職支援、定着支援の対象者増大に伴い、就労援助センターの組織体制を強化し、全体的なコーディネート機能を強化する。	就労援助センター 市内3か所の運営 補助	障害者就労支援体制全体の状況を踏まえた組織強化  ジョブコーチ機能に係る国の制度動向を踏まえた組織の在り方の検討	国の動向を含めた支援体制全体を踏まえた組織体制検討	支援体制全体を踏まえた組織体制検討

ジョブコーチ機能の川崎市での考え方は方向13での記載を参照

## 方針3 “雇用の場を創出・拡大”する

### 【民間企業への取組 ～雇用プロセスに応じた支援体制の構築～】

action

21

## 障害者雇用に向けた相談の場をつくる

### 【方向21】

- 法定雇用率未達成企業向けに、ハローワーク、就労援助センター、障害者雇用導入企業などと協働して相談会やセミナーの開催、各種雇用助成制度の周知を行うなど、障害者雇用のきっかけとなる相談等の場を作っていきます。

### 方向21を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>21-1 障害者雇用新規導入セミナー実施事業(14-3 再掲)</b> 法定雇用率未達成企業向けに、就労援助センター、障害者雇用導入企業、ハローワークと協働してブース形式の個別相談会を実施する。	年2回実施(内1回は横浜市と共同実施)	医療・社会福祉法人及び中小企業を重点対象として実施方法等の検討を踏まえ展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開
<b>21-2 障害者雇用セミナーの開催</b> 障害者雇用を促進するため企業向けのセミナーを開催する。	年1回実施(平成25年度は主に中小企業向けに開催)	実施方法等の検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開
<b>21-3 各種雇用助成金制度の周知</b> 障害者雇用に取り組むきっかけとして、各種助成金制度活用の周知を行う。	未実施	企業にわかりやすい助成金制度案内の各セミナー時での配布や広報物等に掲載	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開



## 中小民間企業等での雇用チャレンジを支援する

### 【方向 2 2】

- 障害者雇用を行ったことのない民間企業において、障害者雇用へ向けたステップアップとしていくため、雇用チャレンジの場を創出していきます。

### 方向 2 2 を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>22-1 障害者雇用短期チャレンジ事業(6-1 再掲)</b> 未雇用企業での雇用チャレンジの場を創出する。	未実施	市内 20 か所の企業で延べ 40 人がチャレンジ	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開
<b>22-2 企業団体と連携した雇用促進協働事業</b> 中小企業における雇用を拡大していくため、障害者雇用促進に積極的な中小企業家同友会等との協働により、市内中小企業の雇用拡大に向けた事業展開を図る。	中小企業家同友会共催による障害者雇用セミナーの開催	就労支援機関も含めた企業団体との協働方法等の検討を踏まえ展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開	実施結果に基づく検討を踏まえた展開



## 雇用環境整備に向けた実践的な企業支援の仕組みをつくる（ジョブコーチ機能）

### 【方向13】

- 障害者を雇用する企業等が、障害者への対応方法、障害特性に合った業務の割り振り、雇用環境の整備等について、十分理解し安心して雇用できるようにするため、支援員を派遣することにより、実践的な企業支援を提供できる仕組みを検討していきます。

### 方向13を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>13-1 障害者就労援助センター運営事業(12-1 再掲)</b> 求職支援、定着支援の対象者増大に伴い、就労援助センターの組織体制を強化し、全体的なコーディネート機能を強化する。	就労援助センター市内3か所の運営補助	障害者就労支援体制全体の状況をふまえた組織強化  ジョブコーチ機能に係る国の制度動向を踏まえた組織の在り方の検討	国の動向を含めた支援体制全体を踏まえた組織体制検討	支援体制全体を踏まえた組織体制検討

## 【民間企業への取組～障害者雇用・就労の職域・場の拡大に向けた仕組みづくり～】



### 障害者雇用にノウハウを有する企業・団体等との 提携を進める

#### 【方向23】

- 障害者雇用を進めるうえで、先進的に取り組んでいる企業や団体等と提携していくことにより、雇用の創出・拡大に向けた取組を進めていきます。

#### 方向23を具体化する取組

- 障害者雇用・就労を促進する企業・団体等を広めていくため、認証事業の導入等を通じて、積極的に取り組む主体を増やし、障害者雇用・就労促進の輪を広げていきます。

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>23-1 障害者雇用・就労促進企業等の認証事業</b> 障害者雇用や福祉的就労の促進に資する企業・団体等を基準を設けて認証し、障害者雇用・就労に取り組む主体を増やしていく取組を検討する。	未実施	事業創設に向けた検討	検討結果に基づく実施	検討結果に基づく実施

### ～ 心のバリアフリー都市川崎に向けた展開 ～

#### 障害者雇用・就労促進の輪を広げていくにあたって

**障害者雇用を進めるうえでは**、物理的環境のバリアフリーを進めるとともに、雇用する企業等、働く障害者、働く障害者を支える周囲の人々が、支援を必要とする方々の自立した日常生活や社会生活を確保することの重要性について理解を深め、**自然に支え合うことができるようにする「心のバリアフリー」を進めていく必要があると考えています。**

このため、障害のある方々が、必要以上に福祉の領域での限られた空間に留まるのではなく、障害というハンディキャップを可能性に変え、広く人々の障害者に対する意識のバリアを溶かすことにより、障害の有無にかかわらず人が自然に混ざり合った空間をつくり、**自分らしく社会の中で継続して働き、生活することにつなげていく「心のバリアフリー」の具現化**を旨とします。

この「心のバリアフリー」を進めていくにあたっては、**これまで川崎市で進めてきた様々な関係機関との連携を通じた共生社会づくりの取組をさらに発展させ、市内の福祉関係以外の主体との連携を含めた障害者の社会での接触頻度を高めながら共生社会づくりを進める心のバリアフリー都市川崎をめざして**、障害者雇用・就労促進施策も含め、幅広くひとづくり・ことづくり・ものづくりを展開し、障害者に対し、誰もが心のバリアを飛び越え、積極的に自分の事として支援の行動に移していける空間をつくりだし、**障害者雇用・就労促進の輪を広げていきます。**



action  
**24**

## ウェルフェアイノベーションとの連携を通じて障害者雇用・福祉的就労の場を拡大する

### 【方向24】

- 障害のある方が働きやすくなる福祉製品・サービスを開発し、その活用により、障害者雇用・福祉的就労の創出・拡大を図っていきます。

### 方向24を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>24-1 ウェルフェアイノベーション推進事業</b> 福祉施設等の関係者の方から中小企業等、福祉と産業をつなぐネットワークを活用し、障害のある方が働きやすくなる福祉製品等の開発及び活用を推進する。	補助金事業等を活用した試作化、製品化の支援の実施	コーディネーターを活用した開発段階ごとの個別支援の実施	事業実施結果を踏まえた展開	事業実施結果を踏まえた展開

※ウェルフェアイノベーションとは

高齢者や障害者等への多様なサービス・製品を創出し、次世代のかわさきの活力を生み出すとともに、その活用を通じて、人格・尊厳を尊重した自立支援に基づく誰もがいきいきと暮らせる安心社会を実現するための取組です。

action  
**25**

## 障害者雇用推進企業を応援（評価・発信）する仕組みをつくる

### 【方向25】

- 障害者雇用率達成企業への優先発注を行う枠組みを構築する等により雇用需要を創出するとともに、率先して障害者を雇用する企業等を支援する仕組みを検討していきます。
- 障害者を雇用し、働きやすい職場環境を作るための努力や独自の工夫を行っている事業所や、中小企業における法定雇用率達成企業等の取組を、様々な広報手段を通じて情報発信していきます。

### 方向25を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
25-1 障害者施設等受注団体 認定制度(9-3 再掲) 障害者雇用を積極的に行う 企業を契約上優先的に取り扱 う制度	制度創設	認定状況を踏まえた検討 認定企業の障害者 雇用における工夫 などの情報発信	認定状況を踏まえた検討に基づく展開	認定状況を踏まえた検討に基づく展開

## 【市役所による雇用拡大施策】

市役所も、法定雇用率を達成する一事業所としての取組を進めることとあわせて、市内での取組を通じて、民間企業での障害者雇用の場を創出・拡大させていく施策を展開していきます。



## 市役所の障害者雇用率を拡充する

### 【方向 2 6】

- 障害者雇用促進法の改正に伴い、法定雇用率の引き上げや精神障害者の雇用の義務化を見据え、企業等とも連携し、市の雇用率の拡充を図るとともに、精神障害者の雇用の確保に向けた、職域の拡充の検討、さらに、チャレンジ雇用の拡充による知的障害者の雇用等の取組を進めていきます。

### 方向 2 6 を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
26-1 市役所職員における身体障害者採用	身体障害者採用 11名	身体障害者採用の 実施	身体障害者採用の 実施	身体障害者採用の 実施
26-2 市役所職員における知的障害者を対象としたチャレンジ雇用	知的障害者採用 新規4名採用、3 名が民間企業へ就 職 平成26年3月1 日時点で6名在籍	知的障害者向けチ ャレンジ雇用の実 施 拡充に向けた検討	知的障害者向けチ ャレンジ雇用の実 施 検討結果に基づく 展開	知的障害者向けチ ャレンジ雇用の実 施 検討結果に基づく 展開
26-3 市教育委員会における知的障害者を対象としたチャレンジ雇用	知的障害者採用 平成26年3月1 日時点で2名雇用 通信教育でヘルパ ー2級資格取得	知的障害者向けチ ャレンジ雇用の実 施	知的障害者向けチ ャレンジ雇用の実 施	知的障害者向けチ ャレンジ雇用の実 施
26-4 精神障害や発達障害等でのチャレンジ雇用の検討	未実施	雇用に向けた課題 等の検討	検討結果に基づく 展開	検討結果に基づく 展開

action  
**27**

## 民間企業の障害者雇用促進に向けて市役所業務の優先発注の仕組みをつくる

### 【方向27】

●庁内の委託業務等の発注を通じて、民間企業の障害者雇用を促進するとともに、障害者の実習の場を提供する仕組みを検討していきます。

### 方向27を具体化する事業

事業名・事業内容	現状	平成26年度	平成27年度	平成28年度
<b>27-1 障害者施設等受注団体認定制度(9-3 再掲)</b> 障害者雇用を積極的に行う企業を契約上優先的に取り扱う制度	制度創設	認定状況を踏まえた検討 障害者雇用に資する業務において、実習の場を含めた委託の実施	認定状況を踏まえた検討に基づく展開	認定状況を踏まえた検討に基づく展開
<b>27-2 総合評価制度</b> 契約において、単に価格だけで落札者を決定するのではなく、価格(入札価格)と価格以外の要素(競争参加者の技術的能力等)を両方とも評価することにより、総合的に最も優れたものを提示した者を落札者として決定する制度	評価基準に、「障害者の雇用状況」に関する項目を設定	継続実施	継続実施	継続実施
<b>27-3 主観評価項目制度</b> 川崎市競争入札参加にあたって、有資格業者をより適正に評価するとともに、当該事業者の技術力等の向上及び社会的貢献への意欲を高めることを目的とする制度	項目の中に、「障害者の雇用状況」に関する内容を設定	継続実施	継続実施	継続実施

action

28

## 障害者雇用・就労を促進する輪を広げるためのプラットフォームを創設する

### 【具体的取組】

- 障害者雇用・就労に積極的な取組を応援するとともに、情報を積極的に発信・幅広くアピールし、関わる人の裾野拡大を進め、障害者が働くことが当たり前という、人々の意識づくり・まちづくりの基盤を形成・整備していきます、
- 平成26年度中のプラットフォームの創設をめざし促進する輪を形成していきます。

action

29

## 障害者雇用・就労の取組を、積極的に発信し、まち全体で共有する

### 【具体的取組】

- 障害者雇用・就労の好事例の情報と配慮すべき事項を発信しまち全体で共有します。
- 障害特性に応じた事例集の作成や相互の情報共有を図る情報ツールを作成するほか、民間企業等における好事例の集積や庁内チャレンジ雇用の実践に基づく、障害特性に応じた多様な雇用モデルを積極的に企業等に発信することにより、企業等における障害者雇用のノウハウの習得を支援していきます。併せて、福祉的就労としての各施設での取組を積極的に社会に発信していきます。
- 企業と支援機関との意識の共有の場づくりに向けて、合同面接会（16-1 再掲）や障害者雇用新規導入セミナー等の開催（16-2 再掲）を通じ、関係機関が顔の見える関係を構築し、まち全体で障害者雇用・就労の取組を共有するよう情報を発信します。

action

30

## 庁内の総合的な体制整備を図り、進行管理と評価の仕組みを活用しながら進めていく

### 【具体的取組】

- 障害者雇用・就労推進課及び庁内全体で計画を進めていく会議体を創設します。
- 庁内会議体や障害者施策審議会により、行動計画に基づく各取組の進行管理と評価を行い、必要に応じて行動計画の見直しを行います。

## 参考資料

### 【第3期障害福祉計画（平成24年度～26年度）における障害者就労関係目標値】

- 第3期障害福祉計画では、平成23年度中に福祉施設から一般就労する方を平成17年度の実績（9人）の5倍（45人）にすることを目標とします。

項目	数値	備考
平成17年度の年間一般就労者数	9人	平成17年度に福祉施設を退所し、一般就労した方の数
<b>【目標値】</b> 平成26年度の年間一般就労者数	<b>45人</b>	<b>平成26年度に福祉施設を退所し、一般就労する方の数</b>

#### 【考え方】

○平成22年度に一般就労した方が46人（平成17年度の5.1倍）だったことから、第3期では年間45人（平成17年度の5倍）と見込みます。

### 【本行動計画における目標値の考え方】

本行動計画は、障害者雇用・就労の促進に向けたあらゆる取組をまとめたものですが、具体的な目標値については、3年に1度策定する障害福祉計画において、国が平成27年度以降を計画期間とする「障害福祉計画に係る基本指針」の見直し作業を行っていることや、平成26年度に本市の「障害福祉計画」を策定する際に障害者雇用・就労における施策の以外の障害者の生活全般にわたる福祉サービス等の在り方を含めた目標数値の検討を行うことから、これらの動向に合わせて具体的な目標設定を検討していきます。

### 【民間企業における障害者雇用の状況（各年6月1日現在）】

項目	ハローワーク川崎管内			ハローワーク川崎北管内		
	H23	H24	H25	H23	H24	H25
管内企業の障害者実雇用率（％）	1.58	1.67	1.75	1.66	1.72	1.69
対象企業数（社）	400	399	446	271	280	305
法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数（人）	126,440.0	126,888.0	124,972.0	87,037.5	85,185.5	85,193.0
障害者の数（人）	1,994.0	2,121.5	2,188.5	1,446.5	1,464.0	1,442.5
法定雇用率達成企業の数（社）	182	194	184	101	104	116
法定雇用率達成企業の割合（％）	45.5	48.6	41.3	37.3	37.1	38.0

- （注） 1：「対象企業数」とは、各ハローワーク管内に本社を有する障害者の雇用義務のある企業（56人以上規模の企業）の数である。
- 2：「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数（身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数）を除いた労働者数である。
- 3：「障害者の数」とは、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を1人に相当するものとしてダブルカウントを行い、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントしている。
- 4：当該集計は、本社または本社機能の所在地ごとにその企業全体の雇用数を集計したものであるため、必ずしも当該地域の障害者雇用状況を反映するものではありません。

資料出所：神奈川県労働局職業安定部職業対策課

【市内に事業所を有する特例子会社一覧】

(H25年5月末現在)

特例子会社名	所在地	親会社	親会社所在地	認定年月日
株式会社 羽田工作所	川崎区	(株) 秀光	神奈川県	H2.5.16
株式会社 富士電機フロンティア	川崎区	富士電機(株)	東京都	H6.5.12
JFEアップル東日本 株式会社	川崎区	JFEスチール(株)	東京都	H15.5.30
株式会社 東急ウィル	中原区	東京急行電鉄(株)	東京都	H16.5.17
株式会社 富士通ゼネラルハートウェア	高津区	(株) 富士通ゼネラル	神奈川県	H16.8.6
株式会社 ナルミヤ・ワンパ	川崎区	(株) ナルミヤ・ワンパ	東京都	H21.9.15

※全国 378 事業所、神奈川県内 48 事業所

【市内障害者就労支援施設一覧】

(H26.3.1 現在)

	事業所名称	定員			事業所の所在地	運営法人名称	指定年月日
		就労移行	就労継続 A	就労継続 B			
川崎区	川崎市わ-くす日進町	6		34	川崎区日進町 5-1 福祉センター内	川崎市	18.10.1
	川崎市わ-くす大島			20	川崎区大島 1-28-5	川崎市	18.10.1
	川崎市わ-くす大師	30		20	川崎区東門前 1-11-6	(福)電機神奈川福祉センター	18.10.1
	むぎの穂			10	川崎区日進町 13-23	(福)ともかわさき	19.4.1
	ぞうさん			20	川崎区京町 1-16-25	(福)あおぞら共生会	21.4.1
	川崎市ふじみ園			10	川崎区大島 1-8-6	(福)川崎市社会福祉事業団	21.4.1
	Bi-z Labo	6	14		川崎区中島 2-18-13-1 階	(株)ソーシャル・スペース・カンパニー	22.10.1
	Melk 川崎 Office	20			川崎区駅前本町 10-5 クリエ川崎 902	(株)Melk	24.4.1
	Melk 川崎砂子 Office	20			川崎区砂子 1-10-2 ソシオ砂子 301	(株)Melk	24.10.1
	さくらネット		20		川崎区宮前町 2-2 川崎エヌズビル 5 階	(株)マベリック	25.3.1
	ジョブサポートベスカ	6		14	川崎区桜本 2-44-11	(株)ベスカ	25.4.1
	Future Dream Achievement 川崎	10		10	川崎区駅前本町 15-5 十五番館ビル 9 階	(特非)Future Dream Achievement	25.12.1
幸区	つくし			10	幸区北加瀬 2-11-17	(福)ともかわさき	18.10.1
	セルプきたかせ	6		31	幸区北加瀬 1-31-5	(福)長尾福祉会	19.4.1
	軽食喫茶・ショップふれあい			20	幸区古市場 2-104	(福)川崎ふれあいの会	20.4.1
中原区	川崎市わ-くす中原	6		29	中原区小杉陣屋町 2-3-1	川崎市	18.10.1
	川崎市中部身体障害者福祉会館作業室			10	中原区小杉御殿町 2-114-1	公益財団法人川崎市身体障害者協会	18.10.1
	白楊園			15	中原区西加瀬 10-3	(福)育桜福祉会	19.4.1
	おかし工房しいの実			11	中原区木月伊勢町 6-15 1 階	(福)しいの実会	22.4.1
	ダンウェイ株式会社	20		10	中原区新城 1-12-15-101・201	ダンウェイ(株)	23.3.1
	めいぼう			20	中原区井田 3-16-1	川崎市	24.4.1

	レジネス			20	中原区木月 3-59-22	(特非)レジスト横浜	24.9.1
	精神障がい者就労移行支援センターかわさき	20			中原区下新城 2-1-25 ヒロヤマビル 2 階	公益財団法人神奈川県社会復帰支援会	25.9.1
	シュシュ		20		中原区新城 5-7-35 渡辺ビル 1 階	株式会社千手	25.11.1
高津区	すえなが			10	高津区末長 276-8	(福)ともかわさき	18.10.1
	アシスト・ワーク神木			40	高津区千年 983-3	(特非)アシスト	19.4.1
	わかたけ作業所			10	高津区久地 2-15-11	(福)育桜福祉会	19.4.1
	川崎市わ-くす高津			30	高津区溝口 1-18-16	(福)育桜福祉会	20.4.1
	川崎市社会復帰訓練所	10		20	高津区末長 276-6	(福)川崎聖風福祉会	20.4.1
	マイウェイ	10		10	高津区下作延 6-4-3-2 階	(特非)ノーマライゼーション推進会議	25.1.1
	ハーモニー		10	10	高津区宇奈根 755	(特非)グッド・クリンライフ	25.5.1
宮前区	しらはた			10	宮前区白幡台 1-8-1	(福)長尾福祉会	18.10.1
	宮前ハンズ			20	宮前区野川 2910-6-101	(福)アピエ	20.4.1
	合同会社縁		20		宮前区犬蔵 1-7-21	合同会社縁	25.2.1
	就労継続支援センター青鷲		20		宮前区野川 3134-5	(福)寿楽園	25.12.1
多摩区	あかね			10	多摩区布田 29-30	(福)ともかわさき	18.10.1
	なしの実			10	多摩区三田 2-3256	(福)ともかわさき	19.4.1
	多摩川あゆ工房			22	多摩区中野島 4-3-28	(福)なごみ福祉会	19.4.1
	(第2)はぐるま共同作業所			10	多摩区西生田 3-13-5	(福)はぐるまの会	18.10.1
	はっぴわ-く			20	多摩区登戸 2959	(特非)たま・あさお精神保健福祉をすすめる会	21.9.1
	K F J 多摩はなみずき			40	多摩区登戸 2249-1	(福)川崎市社会福祉事業団	23.2.1
	メイクフレンズ多摩・麻生			20	多摩区長沢 3-8-8	(福)らぼおるの樹	23.4.1
	夢花工房ぼばい			10	多摩区南生田 4-12-5	(福)なごみ福祉会	23.4.1
	B i - z L a b o 多摩		20		多摩区生田 2-9-11203	(株)ソーシャルスパイスカンパニー	24.4.1
	kokonara			10	多摩区南生田 4-20-4	(福)らぼおるの樹	24.4.1
麻生区	しらかし園			10	麻生区片平 5-24-1	(福)育桜福祉会	19.4.1
	百合丘日中活動センター	20		20	麻生区百合丘 2-8-2	(福)川崎市社会福祉事業団	20.4.1
	つつじ工房			10	麻生区細山 1209-	(福)セイワ	24.4.1
	ハ-プカフェらら			20	麻生区下麻生 3-32-7	(特非)たま・あさお精神保健福祉をすすめる会	21.12.1
	2 にん 3 きゃく			10	麻生区早野 37-5	(福)らぼおるの樹	22.1.1
	働くしあわせ JINEN-DO	20			麻生区上麻生 5-10-11	一般社団法人働くしあわせプロジェクト	24.7.1
	わ-くはうす・ひこばえ			20	麻生区細山 5-1-20	(特非)生活工房	25.4.1
合計	210	124	716				





KAWASAKI CITY

---

川崎市障害者雇用・就労促進行動計画

2014（平成26）年3月

川崎市

（お問い合わせ先）

川崎市健康福祉局障害保健福祉部障害計画課

電話：044-200-2654

FAX：044-200-3932

Email：35syokei@city.kawasaki.jp

---