

第1章 計画策定の趣旨及び計画期間

1 策定趣旨

- 令和2年度からの2年間を計画期間として「川崎市教育委員会障害者活躍推進計画」を策定し、取組を推進してきました。これまでの取組の成果と課題を踏まえつつ、第2期計画を策定するものです。
- 教育委員会単独で算定した雇用率は令和3年6月時点において2.00％となっており、教育委員会として定められている法定雇用率(2.5％)を大きく下回っています。
- 本計画のもと、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に向けて取り組みます。

2 計画期間

- 令和4年度～令和7年度（4年間） ※川崎市総合計画第3期実施計画に合わせた計画期間

3 計画策定者

- 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する中で、教育委員会については、教育委員会が計画を策定します。

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、年度ごとに取りまとめ、公表します。

第2章 計画の取組目標

- 障害者実雇用率：3.0％以上 〈市長事務部局・上下水道局・交通局・病院局・教育委員会〉
※ 教育委員会の法定雇用率2.5％達成も視野に入れて引き続き積極的に採用を行っていきます。
- 雇用障害者数：在籍する雇用障害者数（338人（令和3（2021）年6月1日時点））が前年度を下回らない。

第3章 障害者雇用等の状況

1 障害者採用選考の実施状況

- 昭和57(1982)年度から、区分・行政事務において身体障害者対象とする選考開始
- 平成18(2006)年度選考から、教員採用選考において、身体障害者を対象とした特別選考を実施
- 平成24(2012)年度から、知的障害者を対象に、一般就労を目指す職であるチャレンジ雇用を教育委員会で実施
- 平成30年(2018)年度から、障害種別を限定しない障害者就業員としての採用を教育委員会で実施
- 令和元(2019)年度から、「障害者を対象とした川崎市職員採用選考(区分・行政事務)」において、知的障害者及び精神障害者も含めて受験可能とするよう対象を拡大。教員採用選考における障害者特別選考の対象として身体障害者に限らないように明記

2 障害者雇用率等の状況



	R1	R2	R3
本市雇用率	2.37	2.53	2.66
国・自治体の法定雇用率	2.50	2.50	2.60
本市教育委員会雇用率	1.90	1.87	2.00
事務局等	10.41	9.61	7.16
学校	1.34	1.35	1.64
教育委員会の法定雇用率	2.40	2.40	2.50

3 職場定着の状況

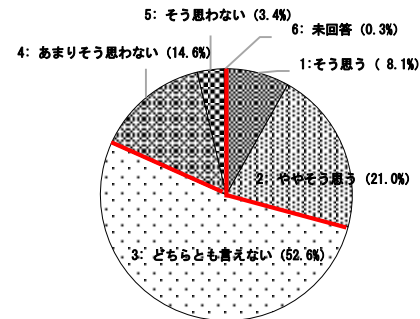
- 採用1年後の職場定着率

採用年度	全市	教育委員会	
	障害者を対象とした川崎市職員採用選考(行政職)	教員採用選考特別選考V	障害者就業員(非常勤職員)
平成30(2018)年度	100.0%	100.0%	100.0%
令和元(2019)年度	80.0%	—	91.7%
令和2(2020)年度	100.0%	—	94.4%

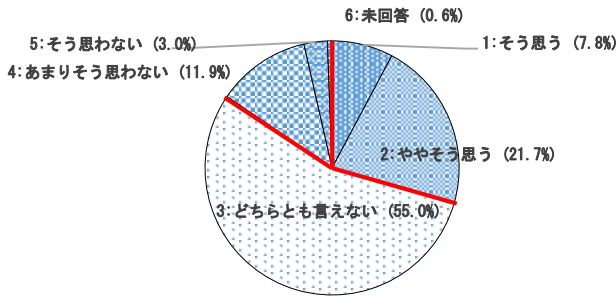
4 職員へのアンケート結果

◆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。

(1) 学校に勤務する教職員以外の職員



(2) 学校に勤務する教職員



(2) 関係

- ⇒ 5割を超える方が「どちらとも言えない」と回答。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言えます。
- ⇒ 約3割は、働きやすい職場だと思うと回答。ハード面、ソフト面の職場環境が整っていること、障害者雇用支援員によるサポート体制のあるチャレンジド・ワークス・スタッフの配置の取組を評価されていると考えられます。
- ⇒ 約1.5割は、働きやすい職場だと思わないと回答。取組内容を充実・改善する必要があると言えます。

◆問 川崎市で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）

(1) 学校に勤務する教職員以外の職員

障害のある方の職場実習	40.9%
短時間(週20時間未満・単一業務)での雇用	40.4%
障害のある職員の職域拡大	39.1%
庁内での情報交換会	34.8%
就労支援員(ジョブコーチ)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%

(2) 学校に勤務する教職員

短時間(週20時間未満・単一業務)での雇用	48.8%
就労支援員(ジョブコーチ)の拡充	47.1%
障害のある方の職場実習	46.5%
障害のある職員の職域拡大	42.0%
障害者活躍推進計画の周知	37.3%
研修の受講促進	28.6%
庁内での情報交換会	17.4%
その他	3.6%

(1)・(2)関係

- ⇒ まずは一緒に働いてみるのが有効と考えられています。
- ⇒ 職場の受入れがスムーズにできるように障害への理解の促進や職場における支援が必要であると考えられています。

◆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）

	(1)学校に勤務する教職員以外の職員		(2)学校に勤務する教職員	
満足・不満の理由(複数回答可)	満足	不満	満足	不満
周囲の理解	32.8%	25.2%	25.0%	8.3%
職務内容	37.8%	19.3%	20.4%	13.0%
物理的な職場環境	14.3%	21.0%	13.0%	7.4%
相談体制	16.0%	20.2%	13.0%	7.4%
勤務時間	10.9%	6.7%	9.3%	10.2%
その他	10.9%	17.6%	1.9%	2.8%

※網掛けは、「満足」・「不満」を比較して、大きい方の数値を表している。

(2)関係

- ⇒ 学校においては、多くの項目で、不満と回答した方より、満足と回答した方が上回っていますが、周囲の理解を促進する取組をはじめ、満足の割合を更に引き上げる必要があります。

5 課題及び方向性

- (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目指します。
- (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・教職員1人ひとりの障害特性に応じて対応できるよう、各所属における職域の拡大等により、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取組を推進する必要があります。
- (3)障害のある職員・教職員や職場へのサポートの充実

障害のある職員・教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、障害のある職員・教職員本人や職場の上司・同僚からの相談を受ける体制や障害者雇用支援員(ジョブコーチ)等によるサポートを充実させていきます。

第4章 障害者の活躍推進に関する取組

●：新規・拡充 ○：継続

1 活躍を推進する体制整備

取組内容	事務局等	学校
○ 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	○	○
○ 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を開催	○	○
● 対応のノウハウや課題となった事例の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	○	○

2 職務の選定・創出・マッチング

● チャレンジド・ワークスの拡大（障害者就業員の導入校等の拡大）	○	○
○ 職務のマッチングについて、人事評価面談や定着面談等を活用して点検の実施	○	○
● 紙での保管を必要としない資料のスキャン（データ化）をより推進していくために、令和5（2023）年度の庁舎移転時に、障害特性に応じた職務の創出・マッチングに向けた取組を検討	○	
○ 新職場で支障なく業務が行えるように、異動の際、「配慮事項情報シート」等を活用し、配慮事項の引継ぎを的確に実施、継続	○	○

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	○	○
○ 各職場に障害者雇用支援員(ジョブコーチ)1名程度配置し、業務支援や指導、定着面談を通じたフォローアップを行っている。特に定着面談を月に1回、本人、支援機関職員、障害者雇用支援員及び教職員人事課職員の4者で実施し、障害者就業員が安定的に就労を続けられる取組を継続	○	○
● 障害者雇用支援員への助言・指導、研修、障害者雇用支援員相互の交流や情報交換等、フォローアップ策を継続するとともに充実化に向けて検討	○	○
○ 就労援助センターや就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を適宜実施	○	○
● 一定期間勤務した障害者就業員が、職務遂行状況や習熟状況に応じてより報酬ランクの高い会計年度任用職員として、ステップアップする制度設計について検討	○	○
○ 学校閉庁日等を活用して休暇の取得を促進		○
○ モチベーションの維持向上につながるよう障害者就業員について、週30時間未満から勤務を開始し、状況に応じて勤務時間を延長するステップアップに向けた取組として継続	○	○
○ 就労定着の推進のため「K-step」等を活用	○	○

4 優先調達等

○ 「川崎市障害者優先調達推進方針」に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じた、障害者の活躍の場の拡大 等	○	○
--	---	---

参考1 各団体からの意見

- 計画の策定にあたり次の機関に、有識者として意見をいただきました。
- 【市内就労援助センター】
- ・川崎南部就労援助センター
 - ・中部就労援助センター 川崎障害者就業・生活支援センター
 - ・百合丘就労援助センター
- 障害のある職員と共に働くことに対する理解促進や啓発の取組が必要

○ 障害特性は人それぞれであり、個別に対応していく必要がある。障害者であるから対応が難しいというのではなく、一般職員と同じように多様な人材の中の一人としてアプローチしてほしい。

○ 職場実習は非常に有効。ミスマッチを防ぐことにつながる。継続しての就労可能であるか本人と職場の双方で確認するため、5日程度の期間が望ましい。

○ 週勤務時間の多様化について、有効な取組であると思う。短い時間での勤務からのステップアップも期待する。

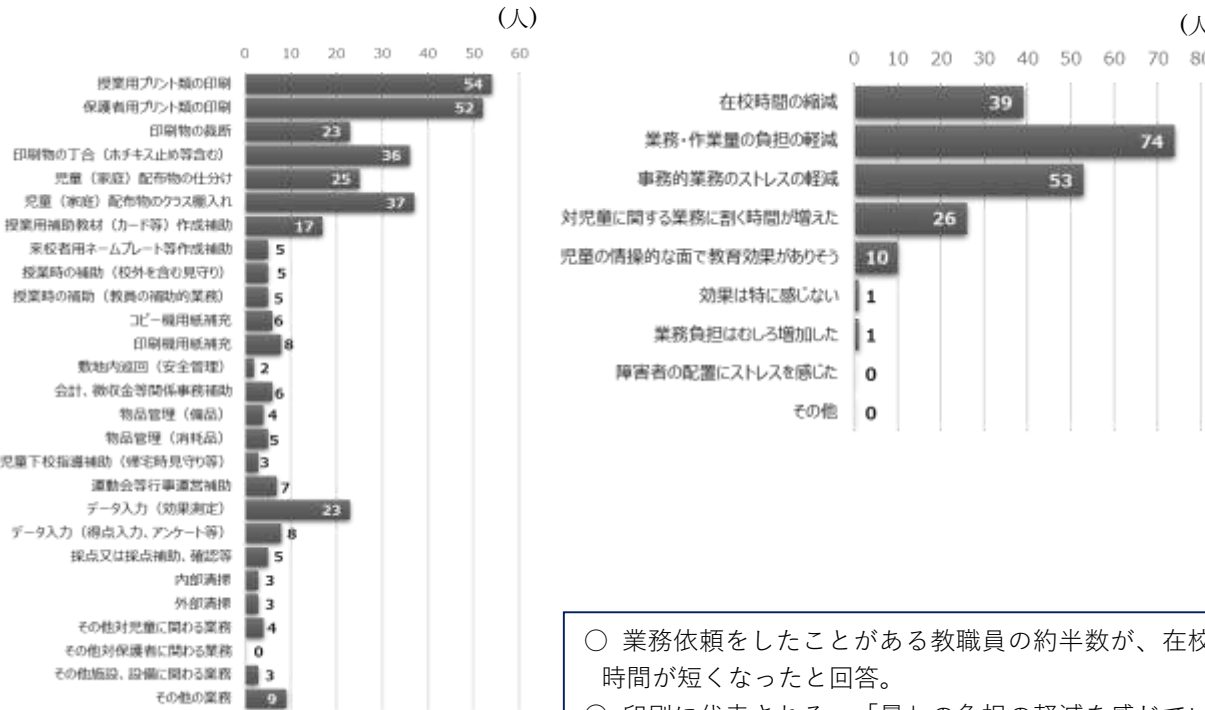
○ 障害のある職員をサポートする障害者雇用支援員(ジョブコーチ)の役割は非常に重要であり、就労援助センターも一体となって障害者雇用支援員(ジョブコーチ)の更なるスキルアップに向けた取組を行いたい。

○ 職場の上司や同僚が、障害特性に応じた業務の切り出しをどのように考えればよいか等について相談できる体制づくりとして、事例検討会等があると良い。市内就労援助センターを含む外部の機関を利用することも考えられる。

参考2 4章「2 職務の選定・創出・マッチング」における非常勤嘱託員導入の効果

- 障害者である非常勤嘱託員の配置に関するアンケート調査結果
- ・調査対象校 幸町小学校、久本小学校、生田小学校
 - ・対 象 者 全教職員(123名)
 - ・実施時期 令和元(2019)年12月～令和2(2020)年1月
 - ・回 答 率 78%

Q.どのような業務を依頼したことがありますか。 Q.先生方が感じられた効果はありますか。



- 業務依頼をしたことがある教職員の約半数が、在校時間が短くなったと回答。
- 印刷に代表される、「量」の負担の軽減を感じている教職員は74人で89%にのぼる。
- 「量」と関連性が高い事務的業務のストレスの軽減を感じている教職員は、53人で、63.8%が実感している。
- 児童に関する業務に割く時間が増えたことを実感している教職員は26人（31.3%）となった。
- 児童への効果についても、一定の効果が期待できる可能性があると考える教職員も一定数存在する。

- 印刷関連業務の需要が高いほか、授業用補助教材の作成補助や授業時の補助等、データ入力等幅広く活用している。
- その他として、物品管理（備品・消耗品）補助や、運動会等の行事運営補助・準備、下校指導補助等があり、教職員の創意工夫により、幅広く活用されている。