



# 高松市 障がい者活躍推進計画



令和2年3月

## — 目 次 —

I	策定にあたって	1
1	本市の現状と課題	1
2	策定趣旨	1
3	計画期間	1
II	計画の目標	2
III	障がい者の活躍推進に向けた取組	3
1	推進体制	3
2	障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	4
3	障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	4
4	その他	5



○「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語などで漢字表記が使用されている場合、又は機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則として平仮名で記載しています。

## I 策定にあたって

### 1 本市の現状と課題

令和元年6月1日現在における本市の障害者雇用率は2.03%であり、法定雇用率である2.5%を達成するためには、更に18人の障がい者の雇用が必要な状況が生じています。

こうした状況の要因となっている本市の課題としては、障がい者である職員の障がいの特性に応じた職務内容の選定や、職場定着などに加え、受け入れる職場における職員の障がい者に対する意識醸成などが挙げられ、今後、組織としての更なる取組が必要です。

### 2 策定趣旨

高松市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、これまで、障がいのある人を対象とした採用選考の実施や、働きやすい職場環境の整備などに取り組んできました。

しかしながら、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、算入すべき職員の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚しました。

このため、令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っていますが、法定雇用率の達成には至っていない状況です。

法定雇用率を達成するとともに、障がい者である職員が活躍していくためには、今後、更なる体制整備や各種取組が必要であることから、この度、「高松市障がい者活躍推進計画」を策定することとします。

### 3 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間



## Ⅱ 計画の目標

本市における障がい者の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

### ①障がい者雇用率

(内容) 障害者雇用促進法の規定に基づく、厚生労働大臣への任免状況通報における数値

現況値 (令和元年6月)	令和2年度 (初年度)	令和4年度 (中間年度)	令和6年度 (最終年度)
2.03%	2.5%以上	2.6%以上	2.6%以上

### ②障がい者定着率

(内容) 新たに任用した職員の、6か月後の定着率

現況値 (令和元年6月)	令和2年度 (初年度)	令和4年度 (中間年度)	令和6年度 (最終年度)
78.6%	80%	85%	90%

### ③満足度

(内容) 障がい者である職員に対する、職場等の満足度に関するアンケート調査において、現在の職場に就職し、働いていることについての全体評価を「満足」、「やや満足」とした人の割合

現況値 (令和元年6月)	令和2年度 (初年度)	令和4年度 (中間年度)	令和6年度 (最終年度)
—	85%	90%	95%



## Ⅲ 障がい者の活躍推進に向けた取組

### 1 推進体制

#### (1) 組織面

障害者雇用推進者は総務局人事課長をもって充てます。

令和2年2月までに、「高松市障がい者活躍推進計画策定・実施委員会」を設置するとともに、障がい者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかけます。

「高松市障がい者活躍推進計画策定・実施委員会」については、原則として年1回以上開催し、障がい者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。

組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等）を整備するとともに、組織外の関係機関（香川労働局、ハローワーク高松、その他障がい者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。

#### (2) 人材面

障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）は、障がいへの理解を深め、障がいのある職員を適切に支援するため、選任された年度内に障害者職業生活相談員資格認定講習を受講します。

障がい者が配属されている部署の職員を中心に、ハローワーク高松等が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等の受講案内を行い、参加を募ります。



## 2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

面談等の機会を設け、現に勤務する障がい者や今後採用する障がい者の能力や希望も踏まえ、職務の選定及び創出について検討を行います。

障がいのある職員を対象としたアンケートを毎年度実施し、障がい者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行います。

## 3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

### (1) 職場環境

職場環境や就労支援機器等について、障がい者からの要望を踏まえつつ、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

### (2) 募集・採用

一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障がい者、精神障がい者及び重度障がい者の積極的な採用に努めます。

募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- ・ 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
- ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
- ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。



### (3) 働き方

障がい特性に合った働き方を検討していくとともに、年次休暇等の休暇制度を利用しやすい環境になるよう努めます。

### (4) キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施します。

### (5) その他の人事管理

中途障がい者（在職中に疾病・事故等により障がい者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行います。

本人が希望する場合には、「精神障がい者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

## 4 その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進するため、毎年度、障害者就労施設等からの物品等の調達方針を定め、実績等も勘案し、目標額を設定します。

