

# 第2期高松市障がい者活躍推進計画(案) の概要について

総務局人事課

# 第2期高松市障がい者活躍推進計画策定の経緯

## 【国】

- R1. 6 障害者の雇用の促進等に関する法律の改正
- ・国及び地方公共団体が自ら率先して障がい者を雇用することが明確化
  - ・**地方公共団体における「障害者活躍推進計画」の策定・公表の義務化**
  - ・障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任義務化
  - ・障がい者の任免状況の公表義務化
  - ・障がい者である職員を免職する場合の公共職業安定所への届出義務化
- R1.12 障害者活躍推進計画作成指針告示
- R2. 1 障害者活躍推進計画作成手引通知



## 【高松市】

- R2.3 高松市障がい者活躍推進計画制定(計画期間:R2.4.1~R7.3.31)



**第2期高松市障がい者活躍推進計画の策定**

# 第2期高松市障がい者活躍推進計画(案)目次

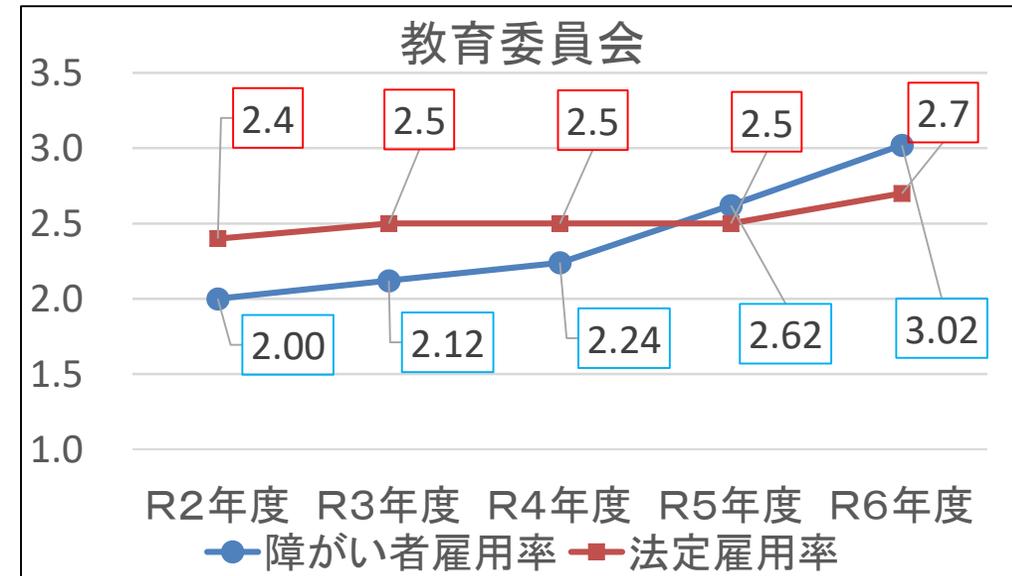
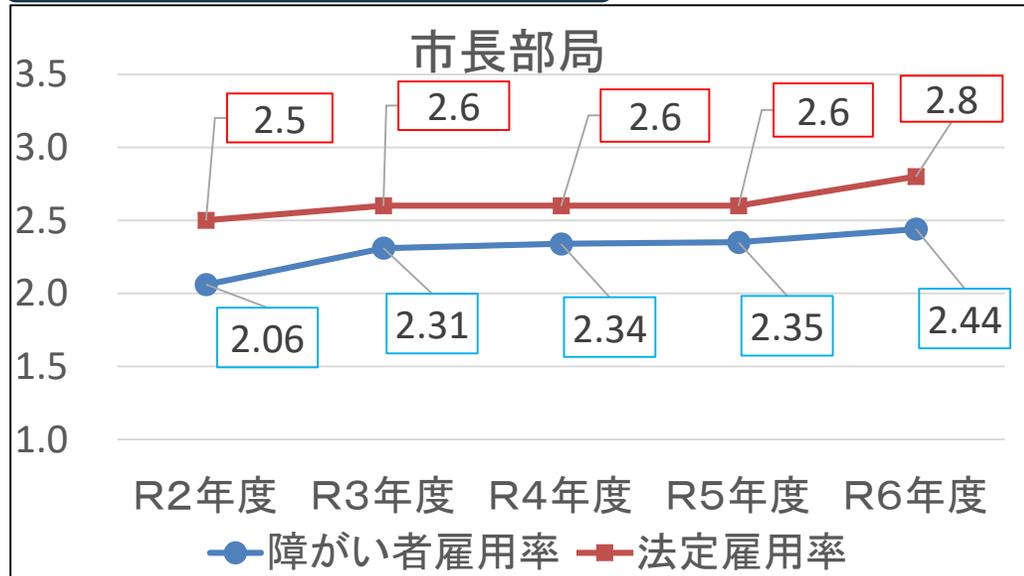
項目	主な内容
I 策定に当たって	1 本市の現状と課題
	2 策定趣旨
	3 計画期間
II 計画の目標	①障がい者雇用率 ②障がい者定着率 ③満足度
III 障がい者の活躍推進に向けた取組	1 推進体制
	2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出
	3 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理
	4 その他

# 本市における現状と課題

## 令和6年6月1日時点の雇用率

	障害者雇用率	法定雇用率	不足人数
市長部局	2.44%	2.8% (R8.7.1より3.0%に引き上げ)	13人
教育委員会	3.02%	2.7% (R8.7.1より2.9%に引き上げ)	0人

## 令和2年度以降の雇用率



R6. 6. 1時点で、\*13人分の不足  
R7. 4. 1に算定方法が変更となることから、  
**35名程度**の不足が生じる

**配置先を増やす必要がある**

\*カウント方法・・・身体障がい者及び知的障がい者・・・週の勤務時間が30時間以上のものは1人分、短時間(20時間以上30時間未満)のものは0.5人分  
重度の身体障がい者及び知的障がい者・・・週30時間以上のものは2人分、短時間(20時間以上30時間未満)のものは1人分  
精神障がい者は30時間以上、短時間(20時間以上30時間未満)どちらも1人分としてカウント

# 本市における現状と課題

障がい者定着率 ……新たに任用した職員の、6か月後の在籍割合

対象年度	計画目標	実績	達成
平成31年度		78.6%	
令和2年度(計画初年度)	80.0%	87.5%	達成
令和3年度		76.5%	未達成
令和4年度(中間年度)	85.0%	71.4%	未達成
令和5年度		80.0%	未達成
令和6年度(最終年度)	90.0%	—	—

達成した要因としては、令和2年度から、人事課内に、ワークシェアステーション(障がい者の特性に合わせた業務を行うため、本庁舎内の軽作業を集約する部署)を設置したことが考えられます。

**定着支援が必要**

# 第2期高松市障がい者活躍推進計画(案)の目標

項目	現況値	令和7年度 (初年度)	令和9年度 (中間年度)	令和11年度 (最終年度)
----	-----	----------------	-----------------	------------------

障がい者雇用率	2.44% ※令和6年6月	2.8%以上	3.0%以上	3.0%以上
---------	------------------	--------	--------	--------

(評価方法)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より把握・進捗管理  
法定雇用率に準じて設定。令和6年度は2.8%、令和8年7月1日より3.0%に引き上げ予定。

障がい者定着率	80% ※令和5年度	85%	90%	100%
---------	---------------	-----	-----	------

(評価方法)人事記録をもとに把握・進捗管理 (新たに任用した職員の、6か月後の定着率)  
現況値から5%ずつ引き上げ、最終年度には100%を目指します。

満足度	77% ※令和5年度	85%	90%	100%
-----	---------------	-----	-----	------

(評価方法)障がいのある職員に対する、職場等の満足度に関するアンケート調査により把握・進捗管理  
現況値から5%ずつ引き上げ、最終年度には100%を目指します。

## 第2期高松市教育委員会障がい者活躍推進計画(案)の目標

項目	現況値	令和7年度 (初年度)	令和9年度 (中間年度)	令和11年度 (最終年度)
----	-----	----------------	-----------------	------------------

障がい者雇用率	3.02% ※令和6年6月	2.7%以上	2.9%以上	2.9%以上
---------	------------------	--------	--------	--------

(評価方法)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より把握・進捗管理  
法定雇用率に準じて設定。令和6年度は2.7%、令和8年7月1日より2.9%に引き上げ予定。

障がい者定着率	100% ※令和5年度	100%	100%	100%
---------	----------------	------	------	------

(評価方法)人事記録をもとに把握・進捗管理 (新たに任用した職員の、6か月後の定着率)  
現況値の100%を維持します。

満足度	69% ※令和5年度	80%	90%	100%
-----	---------------	-----	-----	------

(評価方法)障がいのある職員に対する、職場等の満足度に関するアンケート調査により把握・進捗管理  
現況値から10%ずつ引き上げ、最終年度には100%を目指します。

# 第2期高松市障がい者活躍推進計画(案)のポイント

## 改定ポイント

配置先を増やす



①全ての所属を対象として、障がいのある職員を配置

定着支援



②障がいを持った職員同士の交流の場の提供  
③プレ雇用制度・職場体験等の機会を創出

## 改定前

項目	主な内容
I 策定に当たって	計画期間: 令和2年4月1日から令和7年3月31日まで
II 計画の目標	①障がい者雇用率、②定着率、③満足度
III 障がい者の活躍推進に向けた取組	<b>1、推進体制</b> (1)組織面 …高松市障がい者活躍推進計画策定・実施委員会の設置 組織外の関係機関と連携構築し関係者間で共有すること など (2)人材面 …障害者職業生活相談員に選任されたものは障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の参加を募る
	<b>2、障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b> 面談等の機会を設け、職務の選定及び創出について検討する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
	<b>3、障がい者の活躍を推進するための環境設備・人事管理</b> (1)職務環境 …職場環境や就労支援機器等について、適切に実施 (2)募集・採用 …障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める特定の障がい者に限定するなど、募集・採用にあたって不適切な取り組みを行わない (3)働き方 …障がいの特性にあった働き方を検討するとともに、休暇制度を利用しやすい環境になるよう努める (4)キャリア形成…本人の希望等も踏まえつつ、教育訓練を実施 (5)その他の人事管理…中途障がい者について、職場環境の整備などの取り組みを行う本人が希望する場合には、キャリアパスポートの活用等により、適切な支援や配慮を講じる
	<b>4、その他</b> …障害者就労施設等への発注

## 改定案

項目	主な内容
I 策定に当たって	計画期間: 令和7年4月1日から令和12年3月31日まで
II 計画の目標	①障がい者雇用率、②定着率、③満足度
III 障がい者の活躍推進に向けた取組	<b>1、推進体制</b> (1)組織面 …高松市障がい者活躍推進計画実施委員会の設置 組織外の関係機関と連携構築し関係者間で共有 など <b>全ての所属を対象として、障がいのある職員を配置</b> (2)人材面 …障害者職業生活相談員に選任されたものは障害者職業生活相談員資格認定講習を受講する全ての職員に精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の参加を促す
	<b>2、障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出</b> 面談等の機会を通じ、職務の選定及び創出について検討する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
	<b>3、障がい者の活躍を推進するための環境設備・人事管理</b> (1)職務環境 …職場環境や就労支援機器等について、適切に実施 <b>障がいを持った職員同士の交流の場の提供</b> (2)募集・採用 …障がい特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、積極的な採用に努める選考にあたっては障がい者からの要望を踏まえ、障がい特性への配慮を行う <b>プレ雇用制度・職場体験等の機会を創出</b> 特定の障がい者に限定するなど募集・採用にあたって不適切な取り組みを行わない (3)働き方 …職場環境と働き方改革を進める会計年度任用職員について、柔軟な働き方を推進する (4)キャリア形成…本人の希望等も踏まえつつ、教育訓練を実施 (5)その他の人事管理…中途障がい者について、職場環境の整備などの取り組みを行う本人が希望する場合には、キャリアパスポートの活用等により、適切な支援や配慮を講じる。
	<b>4、その他</b> …障害者就労施設等への発注

# 第2期高松市障がい者活躍推進計画(案)のポイント

## 改定ポイント

### ①全ての所属を対象として、障がいのある職員を配置

現在、80課(病院局・消防局を除く)中36課に配置済  
※教育局は全課配置済

#### 主な所属

- ・人事課 8名(うち6名はワークシェアステーション)
- ・市民課 6名
- ・障がい福祉課、生活福祉課 4名
- ・市民税課、仏生山総合センター、介護保険課 3名

現在、法定雇用率は2.8%のところ2.44%であり、**13人不足**。

令和7年度に、算定方法が変更になることにより、**35人程度の不足**が出る予測。

さらに、令和8年7月からは法定雇用率が**3.0%に引き上げ**により、更なる障がい者の雇用が必要となる。



**全ての所属を対象として、障がいのある職員の配置が必要**

**→各所属において、障がいのある職員への理解、障がいのある職員が成長出来る環境づくり及び業務内容を含めた受け入れ体制を構築します。**

# 第2期高松市障がい者活躍推進計画(案)のポイント

## 改定ポイント

### ②障がいを持った職員同士の交流の場の提供

アンケート結果(障がいを持った職員に対する、職場等の満足度に関するアンケート調査)

自分以外の、障害を持った職員の職場への意見も知りたい。

孤独感を感じることもある。

もっと身近で気兼ねなく話せるような場所がほしい。

…など、交流を求める意見がありました。



障がいを持った職員同士の交流の場を創出することにより、コミュニティづくりの一環とするとともに、意見や考えを共有することで離職率の低下に繋げる。

# 第2期高松市障がい者活躍推進計画(案)のポイント

## 改定ポイント

### ③プレ雇用制度・職場体験等の機会を創出

- ・プレ雇用制度(正規職員として採用予定の者に対し、採用前に会計年度任用職員として勤務できる制度。)
- ・職場見学や職場体験を実施(正規職員・会計年度任用職員問わず)。

#### 【本人側】

職場の雰囲気や詳しい業務内容などを実際に体感することができる。  
入庁後ギャップを埋めることができる。



職場環境に慣れることができる。

#### 【市側】

面接や面談だけでは把握できない業務への適性や能力を事前に確認できる。



本採用後、本人の障がいの特性に配慮した配置先の検討をすることができる。

採用後に円滑に業務を始められるようにし、定着率の向上に繋げていく。

# 今後のスケジュール(案)

10月22日(火)	障がい者活躍推進計画実施委員会開催
12月13日(金)	総務調査会
令和7年1月9日(木)~2月10日(月)	パブリックコメントの実施
3月	計画策定
令和7年4月	公表