



第2期高松市 障がい者活躍推進計画（案）



令和7年4月策定

— 目 次 —

I	策定に当たって	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 策定に当たって

1 本市の現状と課題

高松市の障害者雇用率は令和6年6月1日現在2.44%であり、法定雇用率である2.8%を達成するためには、13人の障がい者の雇用が必要な状況です。

障害者雇用率の達成に向けては、障がい者の新規雇用と合わせて、毎年、退職者が出ている状況を踏まえ、職場定着への対応が必要であり、積極的な採用活動はもとより、障がいのある職員を受け入れる職場環境や障がいの特性に応じた業務内容の選定など、組織として更なる取組が求められています。

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、障がい者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。

本市においては、令和2年度から6年度までの5年間を計画期間とする「高松市障がい者活躍推進計画」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、令和6年6月1日時点では法定雇用率2.8%（令和8年7月1日から3.0%予定）の達成には至っていない状況です。

このため、現行の「高松市障がい者活躍推進計画」を踏襲しつつ、現在の雇用状況や障がい者雇用率の引き上げなどを鑑み、障がいのある職員の定着・活躍に向けた取組をより一層推進し、障がい特性や個性に応じて能力を十分に発揮できる誰もが働きやすい職場を目標に掲げ、第2期計画を策定します。

3 計画期間

令和7年4月1日から令和12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のある職員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

(目標)

現況値 (令和6年6月)	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)
2.44%	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

②障がい者定着率

(目標)

現況値 (令和5年度)	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)
80%	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)

③満足度

(目標)

現況値 (令和5年度)	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)
77%	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)



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。

人事課や障がい福祉課などの関連部署、障がいのある職員等で構成する「高松市障がい者活躍推進計画実施委員会」を設置します。

「高松市障がい者活躍推進計画実施委員会」については、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、原則、年1回以上開催します。

障がいのある職員が障害者職業生活相談員に相談できる窓口を人事課に設置し、必要に応じて人事課保健師からのフォローアップなど、組織内の人的サポート体制を整備します。また、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で、関係者間で共有します。

全ての所属を対象として、障がいのある職員を配置していきます。

各所属に対し、障がいのある職員がその能力を十分に発揮できる職場環境を整備するよう啓発し、受け入れ体制を強化します。

(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。

全ての所属職員に、ハローワーク高松が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の積極的な参加受講を促します。



2 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出

障がいのある職員（採用者も含む）と面談等の機会を通じて、業務能力の把握や職場に関する意見、要望などを踏まえ、業務の選定や創出を行います。

障がいのある職員を対象に毎年度アンケートを実施し、障がいのある職員の職場や労務等に関する意見を集約・確認する中で適切に対応します。

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、障がいのある職員からの要望を踏まえ、可能な範囲で適切に実施します。

障がいのある職員同士がつながりの機会がもてる、交流の場を創出します。

（２）募集・採用

正規職員及び会計年度任用職員の障がい者対象での募集を行います。

また、会計年度任用職員については、軽作業を主とした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業務の選定を工夫し、身体障がい者、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。

選考に当たっては、障がい者からの要望を踏まえ、拡大印字や点字、筆談による対応など可能な範囲で障がい特性への配慮を行います。

正規職員の採用予定者は、本人の希望に応じて、採用前に会計年度任用職員として勤務できる「プレ雇用制度」を導入します。また、正規を問わず、職場見学や職場体験できる機会を設けます。

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

障がいのある職員が継続して働ける職場環境と働き方改革を



会計年度任用職員については、本人の希望に応じて、週所定労働時間20時間以上30時間未満程度の勤務から開始し、段階的に勤務時間を延長するなど柔軟な働き方を推進します。

(4) キャリア形成

本人の希望等も踏まえつつ、実務や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。）には、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、就労支援機関や障がい特性等の情報を共有し、適切な支援や配慮を行います。

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。

