

障がい者活躍推進計画に基づく取り組みの実施状況

令和8年8月
新宮市（市長部局）

新宮市では、障害者雇用促進法に基づき「障がい者活躍計画」を策定しています。
つきましては、障害者雇用促進法第7条の3第6項の規定により、同計画に基づく
取り組みの実施状況について、次のとおり公表します。

計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
当該実施期間	令和7年4月～令和8年7月
目標に対する実績	①採用に関する目標 【実雇用率】法定雇用率以上（現在2.8%） 各年度（6/1時点） 実績値：2.78% ※必要雇用人数は満たしている ②定着に関する目標 【定着率】前年度採用者の定着率80%以上 各年度（6/1時点） 実績値：－ ※前年度の採用者なし

取組内容の実施状況	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進の責任者として「障害者雇用推進者」を設置。 ○「障がい者雇用推進会議」を開催し、関係課、関係機関と情報共有・意見交換を実施。 ○庁内の相談窓口として「障害者職業生活相談員」を設置。 ○外部の関係機関と連携体制を構築。
(2) 人材面	○「障害者職業生活相談員」の選任者が、和歌山労働局主催の障害者職業生活相談員資格認定講習を受講。（令和3・5年に受講済） ○全職員（医師、看護師等を除く）を対象に「「障害者差別解消条例」および「障害特性と対応について」」をテーマに研修を実施。 ○新規採用職員（医師、看護師等を除く）を対象に「障がいについての講義及び障害福祉サービス施設の見学」を実施。 ○全庁的に実施している課内人権研修において、各所属で「障がい者の人権」をテーマとした研修を実施。

2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○採用される職員の障がいの特性に応じた職務の検討及び職場配置を実施。 ○採用前に面談を行い、障がいの特性や、能力、意向等を把握するとともに、職務の検討及び職場配置を実施。

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) 職務環境	○必要な配慮等を把握するため、定期的な聞き取りを実施。 ○職員研修の際、あらかじめ講師へ本人の特性等を伝え、配慮をお願いした。
(2) 募集・採用	○職員採用試験に当たり、障がいを有する受験者から、受験時に必要となるものの申告機会を設定。また、募集・採用に当たり、以下の取扱いを行わなかった。 ア 特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。 イ 自力で通勤できることといった条件を設定する。 ウ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 エ 「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。 オ 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	○体調の変化に応じ、本人と面談の上、職務内容の見直しを実施。 ○時間単位の年次休暇や病気休暇等の各種休暇の利用を促進。
(4) キャリア形成	○職務、職歴に応じた研修を実施。また、アカデミー研修をはじめとする多種多様な研修受講を案内。
(5) その他の人事管理	○必要に応じて面談等を実施。 ○心身不調者の復帰に当たっては、必要に応じて面談や職場配置の配慮等を実施。

4. その他	
	○国等による障害者就労施設からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づき、「調達方針」を策定の上、障害者就労施設等への各種発注等を通じ、民間企業における障がい者の活躍の場の拡大を推進。 令和7年度実績 4,943,436 円