

新城市障がい者活躍推進計画 「第2期計画」 R8.4 策定

機関名	新城市、新城市議会、新城市消防、新城市教育委員会
任命権者	新城市長、新城市議会議長、新城市消防長、新城市教育委員会
計画期間	令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間） ※社会情勢や法定雇用率の変更等に応じ、必要に応じて適宜見直しを行う。
新城市における障害者雇用に関する課題	【雇用率の状況】 新城市においては、新城市教育委員会を始めとして、その他の機関で勤務する職員を新城市長が採用している。 また、法定雇用率の算定にあたっては、障害者の雇用の促進等に関する法律第42条第1項により特例認定を受け合算しており、令和7年6月1日時点での障害者任免状況通報において、法定雇用率を達成している。引続き計画期間の終期までの間において法定雇用率の達成を継続する必要がある。 【職場定着と活躍の推進】 採用後のミスマッチ防止や、障がい特性に応じた適正な職務配分、相談体制の充実が課題となっている。 【職務創出の必要性】 定型的な業務だけでなく、個々の特性に応じた多様な職務を切り出し、障がいのある職員が作業を行う場（ワークステーション等）の提供が求められている。
目標	
①採用に関する目標	【実雇用率】 （令和12年6月1日時点）法定雇用率以上 （参考）令和7年6月1日時点の実雇用率：2.89% 令和8年7月1日以降の法定雇用率：3.0% （評価方法）毎年任免状況通報により把握・進捗管理。
②定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。 ※今後、障がい者である職員の定着状況データを把握予定。
取組内容	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	
(1)組織面	○障害者雇用推進者として企画部秘書人事課長を選任する。 ○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）を整備するとともに、組織外の関係機関（愛知労働局、新城公共職業安定所、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、関係者間で共有する。 ○令和8年4月1日付で秘書人事課内に業務支援係を設置し、新城市障害者ワークステーションの立ち上げ及び運営を行う（R8.6 設立予定）。

(2)人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者については、愛知労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障害への理解、障がい者と働くことについて、職員研修を行う。 ○障がい者が配属されている部署の職員を中心に、愛知労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○採用前に面談や作業能力テストを実施するなど、障がい者一人ひとりの障がい特性や能力、希望等を踏まえ、適した業務を確認する。 ○所属長や障害者職業生活相談員との定期的な面談を通じて、業務との適切なマッチングができているか検証する。 ○各課等から障害者ワークステーションへ依頼される業務について、用務員が様々な経験を積むため、依頼業務の創出に努める。
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	○新規採用職員に対しては採用前・採用後に、また、それ以外の職員に対しては必要に応じて随時面接を実施し、必要な配慮等を把握し措置を講じる。 ○なお、措置を講じるに当たっては、障がい者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2)募集・採用	○資料への振りがな書き、採用選考にあたり障害者からの要望を踏まえ、面接において手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定等を工夫し、障害の区別なく積極的な採用に努める。 ○募集・採用にあたっては、以下の取扱いを行わない。 ・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を実施する。
(3)働き方	○早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。 ○時間単位の年次有給休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4)キャリア形成	○障がいのある職員の希望等も踏まえつつ、人事評価制度や研修等を通じて、実務能力の向上を図る。 ○障がいのある職員の意欲・能力の向上を図るため、障害特性を踏まえた人事配置に努める。
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。