

障がい者活躍推進計画

横手市下水道事業

令和7年3月

機関名	横手市下水道事業
任命権者	横手市長（横手市下水道事業）
計画期間	令和7年4月1日～令和12年3月31日（5年間）
横手市下水道事業における障がい者雇用に関する課題	横手市下水道事業は、職員総数が30人以下の小規模な機関であり、これまで障がい者に限定した募集・採用は行っていない。 横手市の人事異動により、下水道事業へ出向となる職員が障がい者である可能性も考えられるが、これまで個別に対応しており、大きな問題は生じておらず、組織的な体制整備は特段行っていない。 今後、障がい者である職員が採用・配属となった際に、その職員がいきいきと活躍していくためには、下水道事業だけでなく、労働・福祉・教育分野等と連携を図り、横手市全体で更なる体制整備や各種取組を行っていく必要がある。
目標	
①採用に関する目標	○障がい者雇用の推進に関する理解を促進する。
取組内容 ※以下の取組内容については、現に障がい者である職員が在籍した場合を想定しているものも含まれます。	
1. 障がい者の活躍を推進する体制整備	○障害者雇用推進者として経営管理課長を選任する。 ○障がい者である職員が採用・配属となった場合には、市長部局の障害者職業生活相談員と連携し、障がい者である職員が相談しやすい体制を整える。 ○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3カ月以内に選任するとともに、当該選任しようとするものが資格要件

	を満たさない場合には、秋田労働局からの案内による障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○職員に対し、障がいに関する理解促進・啓発のための研修を受講するよう促す。
2. 障がい者の活躍の基本となる職務の選定・創出	○障がい等により従来の業務が困難となった者から相談があった場合は、必要に応じて秋田労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。
3. 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	○相談窓口への相談のほか、人事評価面談の際、障がい者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。 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つつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。 ○募集・採用に当たっては、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れを実施する。 ○各種休暇の取得について利用を促す。 ○障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員はもとより、下水道事業の職員は、その立場により知り得た障がい者の情報を漏ら

	さぬよう嚴重に取り扱う。 ○障がい者本人が異動した場合や、障がい者以外の職員が異動した場合など、障がい者の情報を知る職員が不在となり、必要な配慮を受けられなくなならないよう、本人の了承が得られる場合には、当該職員の情報を組織として引き継ぐものとする。
--	---