

# 3 目標

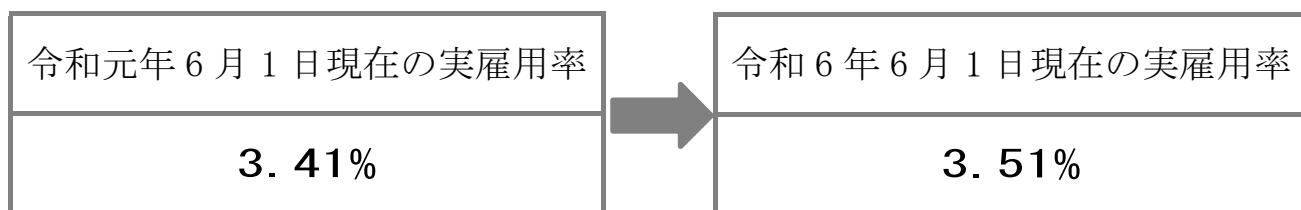
本町における障害者雇用の現状及び課題を踏まえ、次の4つの目標を設定します。

## ■3-1 採用に関する目標

### 1) 実雇用率の設定

目標値の設定については、障害者雇用促進法施行令により令和3年4月より前に法定雇用率の引き上げ(0.1ポイント)が予定されていること等を踏まえ、本町の令和元年度の実雇用率(基準値)から0.1ポイント引き上げを目標とします。

\*参考：法定雇用率 現行 2.50%、令和3年4月までに 2.60%



### 2) 評価方法

毎年の任免状況通報<sup>※1</sup>により、把握・進捗管理を行います。

※1 任免状況通報：障害者雇用促進法において、地方公共団体の任命権者に対し年1回、障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報することを義務付けているもの。

## ■3-2 定着に関する目標

### 1) 定性的な目標とデータ集積

定量的な数値目標は設定しませんが、本計画の趣旨を踏まえ、この期間における目標は、「障害を有する職員の不本意な離職を極力生じさせない」こととし、今後、障害を有する職員の定着状況データの把握を行います。

## 2) 評価方法

障害を有する職員への人的サポート体制等の整備により状況を把握します。

### ■3-3 キャリア形成に関する目標

#### 1) 担当する職務の拡大

障害を有する職員が、窓口業務未経験の場合に窓口で接客できるようになったりするなど、行うことのできる業務の範囲を増やしていくこと(新たな職域を開拓する)を目標とします。

## 2) 評価方法

障害を有する職員やその上司との面談・アンケートにより、把握・進捗管理を行います。

### ■3-4 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

#### 1) 満足度、ワーク・エンゲージメント<sup>※2</sup>

障害を有する職員の満足度として、「仕事に満足している」、ワーク・エンゲージメントでは、「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」、「仕事に誇りを感じる」を設定します。

目標値は、「令和2年度末に実施する数値(基準値)を上回る」とします。

※2 ワーク・エンゲージメント(仕事への積極的関与の状態)：「仕事に誇りや、やりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)の3つが揃った状態として定義されるもの。

## 2) 評価方法

在籍している障害を有する職員に対してアンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行います。