

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設する。

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクローチャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑰の評価項目のうち2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨(①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点))を定性的又は定量的に証することを可能とする。

具体的な認定基準

- ①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上を得ること。（取組関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること。）
- ②実雇用率が法定雇用率を下回るものでないこと。（雇用不足数が0であること） ※雇用率カウント後に45.5人未満となる事業主は要件を満たす。
※特例子会社が申請する場合にあっては、グループ全体で法定雇用率を満たした（雇用不足数が0）事業主を対象とする。
- ③障害者（A型事業所の利用者は含まない。）を雇用していること。 ※A型事業所の利用者以外の障害者に関する取組状況を評価。
- ④障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	
取組 (アウト プット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点	
			優良	1点	
		②人材面	特に優良	2点	
			優良	1点	
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点	
			優良	1点	
		④職務選定・創出	特に優良	2点	
			優良	1点	
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点	
			優良	1点	
		環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点
				優良	1点
	⑦募集・採用		特に優良	2点	
			優良	1点	
	⑧働き方		特に優良	2点	
			優良	1点	
	⑨キャリア形成		特に優良	2点	
			優良	1点	
	⑩その他の雇用管理	特に優良	2点		
		優良	1点		
取組関係の合格最低点				5点 (満点20点)	

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	
成果 (アウトカ ム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点	
			優良	4点	
			良	2点	
		⑫定着状況	特に優良	6点	
			優良	4点	
			良	2点	
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点	
			優良	4点	
			良	2点	
		⑭キャリア形成	特に優良	6点	
			優良	4点	
			良	2点	
	成果関係の合格最低点				6点 (満点24点)
	情報開示 (ディスク ロージャー)	取組 (アウト プット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
優良				1点	
成果 (アウト カム)		⑯数的側面	特に優良	2点	
			優良	1点	
		⑰質的側面	特に優良	2点	
			優良	1点	
情報開示関係の合格最低点				2点 (満点6点)	
合計の合格最低点				20点 (満点50点)	

各評価基準における評価要素（取組関係①）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
体制づくり	① 組織面	特に優良	2要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①リーダーシップ・部署横断体制 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 社長自ら、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを職員に発信している ➢ 部署を横断し、障害者雇用を推進するチーム・会議体等を設置している ②当事者参画 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者雇用を推進するチーム・会議体等に障害当事者が構成員となっている ➢ 支援担当者又は障害者職業生活相談員等に障害者が就いている
		優良	1要素該当	<ul style="list-style-type: none"> ③支援担当者の配置等 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 支援担当者（個々の障害者の支援を担当する者）注を配置し、日常的に支援している 注）担当とされていない中で、臨機応変に支援するような者は、「支援担当者」には含めない。 ➢ ジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等を配置又は委嘱している ④PDCAサイクル <ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者の活躍推進のための計画を作成している ➢ 定期的に現状分析・課題設定し、対策を講じている
	② 人材面	特に優良	2要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①専門的な外部研修・セミナー <ul style="list-style-type: none"> ➢ 自社在職中にジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等に養成した社員がいる ➢ 過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する外部研修・セミナー（精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、障害者職業生活相談員資格認定講習注等）に社員を派遣した 注）法律上の義務を満たすために必要な受講の場合ではなく、積極的に受講した場合を想定。
		優良	1要素該当	<ul style="list-style-type: none"> ②専門的な社内研修 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する専門的な社内研修を実施した ③理解促進・啓発 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する基礎的な研修・セミナー（障害者雇用への理解促進に向けたセミナー、就労支援セミナー、事業所見学会等）の社内実施又は社員派遣を行った

各評価基準における評価要素（取組関係②）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
仕事づくり	③事業創出	特に優良	1要素以上該当	①過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字 ②過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上 ③過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出できた
		優良	1要素以上該当	①過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字 ②過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上
	④職務選定・創出	特に優良	2要素該当	①職務の選定・創出 ^{注1} ▶ 過去3年間に、職務整理票の活用その他の創意工夫により業務を選定した ▶ 過去3年間に、組織内のヒアリング又はアンケートの実施その他の創意工夫により業務を創出した ▶ 過去3年間に、支援機関等と連携して業務を選定・創出した 注1) 特例子会社の場合、特例子会社設置後の当該子会社における取組のみが評価対象
		優良	1要素該当	②障害者と職務のマッチング ▶ 障害者の能力・適性を支援機関等との連携その他の適切な方法（社内のジョブコーチの活用等 ^{注2} ）により把握している ▶ 障害者と職務を支援機関等との連携その他の適切な方法（社内のジョブコーチの活用等 ^{注2} ）によりマッチングしている 注2) 障害者雇用に関する、労務管理、医療、建築等の様々な分野の専門家「障害者雇用管理サポーター」の活用も含まれる。
	⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	1要素以上該当	①障害者就労施設への発注 ▶ 過去5年間のうち3年以上、一定額以上を発注 ②在宅就業障害者等への発注 ▶ 過去5年間のうち3年以上、一定額以上を発注
		優良	1要素以上該当	①障害者就労施設への発注 ▶ 過去3年間のうち1年以上、一定額以上を発注 ②在宅就業障害者等への発注 ▶ 過去3年間のうち1年以上、一定額以上を発注

各評価基準における評価要素（取組関係③）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素				
（障害特性に配慮した）環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2要素以上該当	①作業施設・設備等 ▶ 障害者のための作業施設・作業設備を整備している ▶ 障害者のための福利厚生施設 ^注 を整備している 注)保健施設(休憩室等)、給食施設(食堂等)、教養文化施設(集会室等)等 ▶ 障害者のための就労支援機器を導入している ▶ 障害特性に配慮したレイアウト設計をしている				
		優良	1要素該当	②作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化 ▶ 障害者のために作業マニュアルをカスタマイズしている ▶ 障害者のために作業手順を簡素化している ③その他の健康管理・福利厚生 ▶ 医療従事者・機関等と連携して、個人面談・健康相談等を実施している ▶ 褒賞金(皆勤賞等)、スポーツ大会への参加応援等を実施している				
	⑦募集・採用	特に優良	2要素以上該当	①職場実習生の受入れ ▶ 過去3年間で少なくとも一度、職場実習生を受け入れた ②他の企業への見学・ヒアリングの実施 ▶ 過去3年間で少なくとも一度、他の企業を訪問し、障害者雇用の取組を見学・ヒアリングした				
		優良	1要素該当	③他の企業からの見学の受入れ ▶ 過去3年間で少なくとも一度、自社の障害者雇用の取組について、他の企業から見学を受け入れた ④セミナー講師や企業指導等の実施 ▶ 過去3年間で少なくとも一度、障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等を実施した				
	⑧働き方	特に優良	4要素以上該当	①テレワーク ②フレックスタイム ③時差出勤制度 ④短時間勤務 ⑤時間単位の年次有給休暇 ⑥傷病休暇又は病気休暇 ⑦その他(個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組み)	× <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>障害者が適用される規程を整備のみ ⇒ 1/2要素</td> </tr> <tr> <td>過去3年間で障害者の利用実績があるのみ ⇒ 1/2要素</td> </tr> <tr> <td>障害者が適用される規程を整備し、過去3年間で障害者の利用実績もあり ⇒ 1要素</td> </tr> </table>	障害者が適用される規程を整備のみ ⇒ 1/2要素	過去3年間で障害者の利用実績があるのみ ⇒ 1/2要素	障害者が適用される規程を整備し、過去3年間で障害者の利用実績もあり ⇒ 1要素
		障害者が適用される規程を整備のみ ⇒ 1/2要素						
過去3年間で障害者の利用実績があるのみ ⇒ 1/2要素								
障害者が適用される規程を整備し、過去3年間で障害者の利用実績もあり ⇒ 1要素								
優良	2~3要素該当	⑧治療と仕事の両立支援	× <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>▶ 過去5年間に両立支援プランの策定・実施の実績がある</td> </tr> <tr> <td>▶ 過去5年間に職場復帰プランの策定・実施の実績がある</td> </tr> </table>	▶ 過去5年間に両立支援プランの策定・実施の実績がある	▶ 過去5年間に職場復帰プランの策定・実施の実績がある			
▶ 過去5年間に両立支援プランの策定・実施の実績がある								
▶ 過去5年間に職場復帰プランの策定・実施の実績がある								

各評価基準における評価要素（取組関係④）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
（障害特性に配慮した）環境づくり	⑨キャリア形成	特に優良	2要素以上該当	①キャリアプラン（支援計画） ▶ 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）を作成し、定期的に面談・フィードバックしている ②教育訓練 ▶ 社員の資格取得奨励制度、自己啓発支援制度等の仕組みを整備し、過去3年間で（障害者の）利用実績もある。 ▶ 社内の研修、アビリンピックの参加等、過去3年間で障害者の受講・参加実績がある ③人事・給与 ▶ 障害者である社員が適用される昇給評価、昇格評価及び賞与評価に関する基準があり、社内に公開されている
		優良	1要素該当	
	⑩その他の雇用管理	特に優良	2要素以上該当	
		優良	1要素該当	

各評価基準における評価要素（成果関係①）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
数的側面	⑪雇用状況	特に優良	1要素以上該当	①実雇用率が法定雇用率の3倍以上 ②除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上
		優良	1要素以上該当	①実雇用率が法定雇用率の2倍以上 ②除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ
		良	1要素該当	①実雇用率が法定雇用率以上 ②過去3年間障害者不足数ゼロ
	⑫定着状況 _注	特に優良	2要素該当	①過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が90%以上 ②過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が80%以上
		優良	1要素該当	③社員全体の平均勤続年数に対して、障害者の平均勤続年数が同等以上（ただし少なくとも、障害者の平均勤続年数が5年以上、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上） ④障害者の平均勤続年数が10年以上、又は勤続年数が10年以上の障害者が半数以上
		良	1要素以上該当	①過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が80%以上 ②過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が70%以上 ③障害者の平均勤続年数が5年以上、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上

注) 組織再編により雇用関係が承継された場合、勤続年数等も通算して評価する。

特例子会社の場合、親会社における勤続年数等は評価対象外とする。トライアル雇用の期間は定着率等には含めない。

各評価基準における評価要素（成果関係②）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
質的側面	⑬満足度・エンゲージメント ※少なくとも毎年、委託又は自ら調査実施	特に優良	1要素該当	①満足度又はエンゲージメントに関する過去3回（少なくとも1ヶ月の間隔は必要。以下同じ。）のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が8割以上
		優良	1要素該当	①満足度又はエンゲージメントに関する過去3回のいずれかの調査結果で、肯定的な回答（障害者）の割合が8割以上、かつ、過去3回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が6割以上
		良	1要素該当	①満足度又はエンゲージメントに関する過去3回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が6割以上

- * 知的障害者の場合は、家族の代筆を認める（上司・同僚の代筆は認めない）。（ストレスチェック制度においても知的障害者への配慮が提案されている。）
- * Web調査でも面談における口頭・ヒアリング調査でも認める。
- * ワーク・エンゲージメントは、日常の仕事に対する態度・認知を問うており、その時々気分や感情を問うものではないため、日内変動は原則想定しない。（回答時の体調によって想起内容が異なる可能性は否定できないが、この点、健常者でも同様の可能性がある。）
- * （労働安全衛生に関する）新職業性ストレス簡易調査票において、ワーク・エンゲージメントに関する問は、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」及び「自分の仕事に誇りを感じる」の2問。この2問で実施する場合、平均値で差し支えないと考えられる。
- * ワーク・エンゲージメントについて、質問を一つに絞り、又は総括的な問を設ける場合、「仕事にやりがいを感じている」又は「生き生きと働いている」が考えられる。なお、満足度については、「仕事に満足している」の1問が考えられる。
- * 調査方法として最も望ましいのは、第三者による調査であるが、本制度趣旨に鑑みれば、使用目的（回答結果を人事評価等に用いないこと等）等を十分に説明することにより、会社自らの調査でも差し支えないものと考えられる。

各評価基準における評価要素（成果関係③）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
質的側面	⑭キャリア形成	特に優良	2要素以上該当	①人事（2要素分） ▶ 管理職の障害者（中途障害者を除く。）又は中途障害後に管理職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる ②給与 ▶ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より2割以上、又はその半数が最低賃金より2割以上 ▶ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が1割以上上昇 ③その他のキャリア形成（職域拡大・正社員化・労働時間延長等） ▶ 過去3年間に少なくとも1人（障害者）、より高度な業務等に職域拡大した、非正社員から正社員に転換した、又は短時間勤務からフルタイムに転換した等
		優良	2要素以上該当	①人事（2要素分） ▶ 役職に就いている障害者（中途障害者を除く。）又は中途障害後に役職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる ②給与 ▶ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より1割以上、又はその半数が最低賃金より1割以上 ▶ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より2割以上、又はその半数が最低賃金より2割以上 ▶ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が0.5割以上上昇 ③その他のキャリア形成（「特に優良」における要素と同じ。）
		良	2要素以上該当	①人事 ▶ 他の障害者である社員に対する業務指導等の役割を担うリーダー等に任命された障害者が少なくとも1人いる ②給与 ▶ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より1割以上、又はその半数が最低賃金より1割以上 ▶ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が0.1割以上上昇 ③その他のキャリア形成（「特に優良」における要素と同じ。）

各評価基準における評価要素（情報開示関係）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
取組 (アウト プット)	⑮体制・ 仕事・環 境づくり	特に優良	1要素 該当	①～⑩の加点要素（認定申請内容）を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年更新情報を厚生労働省に報告することを誓約（厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新）
		優良	1要素 該当	①～⑩の加点要素（認定申請内容）を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可
成果 (アウト カム)	⑯ 数的側面	特に優良	1要素 該当	⑪・⑫の加点要素（認定申請内容）を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年更新情報を厚生労働省に報告することを誓約（厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新）
		優良	1要素 該当	⑪・⑫の加点要素（認定申請内容）を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可
	⑰ 質的側面	特に優良	1要素 該当	⑬・⑭の加点要素（認定申請内容）を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年更新情報を厚生労働省に報告することを誓約（厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新）
		優良	1要素 該当	⑬・⑭の加点要素（認定申請内容）を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可

(参考) 自社HPにおいて加点要素(認定申請内容)に相当する情報が記載されたページのリンクの掲載を許可する場合も評価する。

注) ①～⑭の評価項目のうちの2項目までについて、連携先の支援機関等が、認定基準に該当する旨
 (①～⑩については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点))を定性的又は定量的に証することを可能とする。