

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
申請マニュアル（事業主向け）

令和2年3月

（令和3年4月一部改正）

（令和3年10月一部改正）

（令和4年3月一部改正）

（令和4年12月一部改正）

（令和6年3月一部改正）

（令和8年7月一部改正）

厚生労働省職業安定局

目次

はじめに.....	- 4 -
法令の略称・用語の解説.....	- 5 -
第1章 障害者雇用優良中小事業主認定制度の概要.....	- 12 -
1 障害者雇用優良中小事業主とは.....	- 12 -
2 障害者雇用優良中小事業主のメリット.....	- 12 -
3 認定の基準（概要）.....	- 12 -
第2章 認定申請の手続き.....	- 15 -
1 申請を行うことができる事業主.....	- 15 -
2 申請方法.....	- 15 -
3 申請書類.....	- 15 -
4 認定決定までのプロセス.....	- 17 -
(1) 申請の受理.....	- 17 -
(2) 申請内容の審査.....	- 17 -
(3) 認定・不認定.....	- 17 -
(4) 標準審査期間.....	- 18 -
5 認定後のフォローアップ.....	- 18 -
(1) 認定の有効期限.....	- 18 -
(2) 認定後のフォローアップ.....	- 18 -
(3) 報告徴収等.....	- 19 -
(4) 改善指導.....	- 19 -
(5) 認定の辞退.....	- 19 -
(6) 認定の取消し.....	- 19 -
第3章 認定の効果・メリット.....	- 21 -
1 障害者雇用優良中小事業主認定マーク.....	- 21 -
2 日本政策金融公庫による低利融資.....	- 21 -
3 厚生労働・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報等.....	- 21 -
4 公共調達等における加点評価.....	- 21 -
第4章 認定の基準・評価方法.....	- 23 -
1 障害者雇用への取組等に対する評価.....	- 23 -
(1) 合格に必要な得点.....	- 23 -
(2) 評価の方法.....	- 25 -
I 取組（アウトプット）の評価方法.....	- 25 -
1 体制づくり.....	- 25 -
① 組織面.....	- 26 -
② 人材面.....	- 31 -
2 仕事づくり.....	- 33 -
③ 事業創出.....	- 33 -
④ 職務選定・創出.....	- 35 -
⑤ 障害者就労施設等への発注.....	- 40 -

3 環境づくり	- 43 -
⑥ 職務環境	- 44 -
⑦ 募集・採用	- 46 -
⑧ 働き方	- 48 -
⑨ キャリア形成	- 52 -
⑩ その他の雇用管理	- 54 -
II 成果（アウトカム）の評価要素	- 55 -
1 数的側面	- 55 -
⑪ 雇用状況	- 56 -
⑫ 定着状況	- 57 -
2 質的側面	- 60 -
⑬ 満足度、ワーク・エンゲージメント	- 61 -
⑭ キャリア形成	- 62 -
III 情報開示（ディスクロージャー）の評価要素	- 66 -
1 取組（アウトプット）	- 66 -
⑮ 体制・仕事・環境づくり	- 67 -
2 成果（アウトカム）	- 67 -
⑯ 数的側面	- 68 -
⑰ 質的側面	- 68 -
(3) 就労支援機関等からの評価	- 69 -
2 雇用障害者数	- 70 -
(1) 雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していること	- 70 -
(2) 指定就労支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を雇用していること	- 70 -
3 欠格事由	- 71 -

(別添)

申請書類一式

参照条文

はじめに

障害者基本法において、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会（共生社会）の実現が謳われています。その理念の下、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）及び「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に加え、「労働施策基本方針」（平成30年12月28日閣議決定）においても、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要があるとされています。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）は、第5条において、「全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」と定めています。

具体的には、障害者雇用促進法に基づき、事業主はその雇用する労働者のうち一定割合以上の障害者を雇用する義務が課されるとともに、障害者雇用が未達成である事業主から徴収した納付金を財源として、障害者雇用に係る事業主間の経済的負担を調整し、障害者の雇用の促進に資する各種助成金を支給する障害者雇用納付金制度が運営されています。

しかし、民間事業主における障害者雇用の状況についてみると、中小事業主は大企業に比べて障害者の実雇用率が低く、さらに、障害者の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（いわゆる「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ります。

このため、従来の制度的枠組みに加え、令和2（2020）年4月から、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、積極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ることができるよう、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新設しました。

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組に関して、当該取組の実施状況が優良であることその他の基準に該当する中小事業主は、厚生労働省から「障害者雇用優良中小事業主」として認定を受けることができ、自社の商品・サービスや広告等に「障害者雇用優良中小事業主認定マーク」を表示すること等が可能になります。これにより、当該事業主は社会的認知度を高めることによるメリットを享受することができるとともに、地域において、当該事業主が障害者雇用における身近なロールモデルとして認知されることで、当該地域における障害者雇用の取組が一層推進されることが期待されます。さらに、この認定制度を通じて、障害者の雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、ひいては女性や高齢者、外国人等の誰もが活躍できる職場づくりにつながります。

このマニュアルは、障害者雇用優良中小事業主の認定を受けるための手続き等について解説していますので、ご活用いただければ幸いです。

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

法令の略称・用語の解説

本マニュアルで用いる法令の略称及び用語の定義について、本文中に特段の記載がない場合は、下記表1及び表2のとおりです。

【表1：法令の略称】

No.	法令名（法令番号）	略称
1	障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）	障害者雇用促進法
2	障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和35年政令第292号）	障害者雇用促進法施行令
3	障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号）	障害者雇用促進法施行規則
4	障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和51年労働省告示第112号）	告示
5	知的障害者福祉法（昭和25年法律第37号）	知的障害者福祉法
6	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）	精神障害者福祉法
7	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）	障害者総合支援法
8	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）	障害者総合支援法施行規則
9	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（平成24年法律第50号）	障害者優先調達推進法
10	最低賃金法（昭和34年法律第137号）	最低賃金法

【表2：用語の解説】

No.	用語	解説
1	中小事業主	常時雇用する労働者が300人以下である事業主。常時雇用する労働者の数の算定に当たっては、短時間労働者はその一人をもって0.5人として算定する（障害者雇用促進法第77条第2項の規定により準用される同法第43条第8項。）。ただし、除外率（No.14参照）は考慮しない。
2	障害者雇用優良中小事業主に係る認定	障害者雇用促進法第77条第1項の規定に基づき障害者雇用促進法施行規則第36条の17で定める基

		準に適合するものである旨の認定。
3	障害者雇用優良中小事業主	障害者雇用促進法第 77 条第 1 項の規定に基づき障害者雇用促進法施行規則第 36 条の 17 で定める基準に適合するものである旨の認定を受けた事業主。
4	障害者	事業主が雇用する障害者。 具体的には、事業主が雇用する労働者であって、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者（障害者雇用促進法第 2 条第 1 号）。なお、雇用率制度の対象障害者には限定されない。
5	雇用率制度の対象障害者	障害者雇用促進法第 37 条第 2 項に規定する対象障害者。具体的には以下①から③のいずれかに該当する者。雇用率制度の対象障害者の数の算定にあたっては、NO.8 を参照すること。 ①身体障害者 身体障害がある者であって、障害者雇用促進法別表に掲げる障害があるもの。 ②知的障害者 知的障害がある者であって、児童相談所、知的障害者福祉法第 9 条第 6 項に規定する知的障害者更生相談所、精神障害者福祉法第 6 条第 1 項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者雇用促進法第 19 条に規定する障害者職業センターにより知的障害があると判定された者。 ③精神障害者 精神障害がある者であって、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和 25 年法律第 123 号）第 45 条第 2 項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているもの。
6	常時雇用する労働者	雇用契約の形式の如何を問わず、雇入れのときから 1 年を超えて勤務する者（見込みを含む。）であり、具体的には以下のとおり。ただし、本認定制度においては、障害者雇用率制度と同様に、常時雇用する労働者の算定に当たって、一週間の所定労働時間が 20 時間未満の労働者は常時雇用する労働者として

		<p>は考慮しないものとする。</p> <p>① 期間の定めなく雇用されている者</p> <p>② 1年を超える雇用期間を定めて雇用されている者</p> <p>③ 一定の期間（たとえば、1週間、2か月、6か月等）を定めて雇用されている者であってその雇用期間が反復更新される者であり、かつ、</p> <p>a 過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者</p> <p>又は</p> <p>b 採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者（1年以下の期間を定めて雇用される場合であっても、更新の可能性がある限り、該当する。）</p> <p>※ ③には、日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されているものであり、かつ、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者も含まれる。</p> <p>※ 昼間学生や2つの事業主に雇用されている労働者であっても、週所定労働時間が20時間以上である労働者は常時雇用する労働者となるので留意すること。</p>
7	常時雇用する障害者	常時雇用する労働者である障害者。
8	短時間労働者	常時雇用する労働者のうち、週所定労働時間が30時間未満であるもの。その数の算定に当たっては、短時間労働者1人をもって0.5人と換算する。
9	対象障害者である労働者の数	<p>その事業主が常時雇用する労働者のうち雇用率制度の対象障害者である者の数。ただし、その数の算定に当たっては以下に留意すること。</p> <p>① 短時間労働者はその一人をもって0.5人に相当するものとして算定（障害者雇用促進法施行規則第6条）</p> <p>② 重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者（短時間労働者を除く。）は、その一人をもって2人に相当するものとして算定（障害者雇用促進法施行令第10条）</p> <p>③ 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者は、①に関わらず、その1人をもって1人に相当するものとして算定（障害者雇用促進法</p>

		<p>施行規則第6条の2)</p> <p>④ 精神障害者である短時間労働者は、①に関わらず、1人をもって1人に相当するものとして算定（障害者雇用促進法施行規則附則第6条及び第7条）</p> <p>⑤ 週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者は、その1人をもって0.5人に相当するものとして算定（障害者雇用促進法施行規則第33条、附則第3条の4）</p> <p>※1 知的障害があると判定されていた者が、雇入れ後、発達障害により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、判定の日を、精神保健福祉手帳取得の日とみなす。</p> <p>※2 雇入れの日前3年以内に当該事業主（子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている事業主の場合は、これらの特例の適用を受けている、当該事業主以外の事業主を含む。）を退職した者を除く。</p>
10	法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の数	<p>その事業主が常時雇用する労働者の総数。ただし、常時雇用する労働者のうち短時間労働者はその一人をもって0.5人に相当するものとして算定する（障害者雇用促進法第43条第8項。）。</p> <p>ただし、除外率が設定されている業種に属する事業を行う事業所の事業主にあつては、常時雇用する労働者の数から、当該事業所に係る除外率設定業種ごとの常時雇用する労働者の数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数を合計した数を控除する（障害者雇用促進法附則第3条第2項。）。</p>
11	法定雇用率	<p>障害者雇用促進法施行令第9条及び第10条の2第2項が定める障害者雇用率。具体的には以下のとおり。</p> <p>① ②以外の事業主 2.7%</p> <p>② 障害者雇用促進法施行令別表2に規定する法人（特殊法人） 3.0%</p>
12	法定雇用障害者数	<p>法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数。ただし、1人未満の端数は切り捨てる。</p>
13	実雇用率	<p>その事業主における、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の数に対する、対象障害者である労働者の数の割合。ただし、小数点以下第3位以下</p>

		を四捨五入する。
14	除外率	<p>障害者雇用促進法施行規則別表第4に規定する業種については、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の数の算定に当たって、当該業種に属する事業所の常時雇用する労働者の数に当該事業所の業種について定められた除外率を乗じて得た数（1人未満の端数があるときは切り捨てる。）を控除する（障害者雇用促進法附則第3条第2項）。</p> <p>具体的な除外率設定業種及び除外率については【参考資料】を参照のこと。</p>
15	特例子会社制度	<p>親事業主とその親事業主により意思決定機関（株主総会等。以下同じ。）を支配されている子会社について、子会社が雇用する障害者が一定数以上であること、子会社が障害者の雇用管理を適切に行う能力を有していること等の要件を満たす場合に、特例として、子会社の雇用する労働者を親事業主に雇用されるものとみなして実雇用率を算定する制度（障害者雇用促進法第44条第1項。）。また、当該子会社を特例子会社という。</p>
16	関係会社特例制度	<p>特例子会社を持つ親事業主とその親事業主により意思決定機関を支配されている特例子会社以外の関係会社について、関係会社と特例子会社の人的関係等が緊密であること又は関係会社が特例子会社に出資していること等の要件を満たす場合に、特例として、関係会社の雇用する労働者を親事業主に雇用されるものとみなして実雇用率を算定する制度（障害者雇用促進法第45条第1項）。</p>
17	関係子会社特例制度	<p>親事業主とその親事業主により意思決定機関を支配されている全ての子会社（以下「関係子会社」という。）について、関係子会社が雇用する障害者が一定数以上であること、関係子会社が障害者の雇用管理を適切に行う能力を有していること等の要件を満たす場合に、特例として、全ての関係子会社の雇用する労働者を親事業主に雇用されるものとみなして実雇用率を算定する制度（障害者雇用促進法第45条の2第1項）。</p>
18	事業協同組合等算定特例制度	<p>事業協同組合等と複数のその組合員である事業主（以下「特定事業主」という。）について、特定事業</p>

		主が雇用する障害者が一定数以上であること、事業協同組合等が障害者の雇用管理を適正に行う能力を有していること等の要件を満たす場合に、特例として、特定事業主の雇用する労働者を事業協同組合等に雇用されるものとみなして実雇用率を算定する制度（障害者雇用促進法第45条の3第1項）。
19	地域障害者職業センター	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する施設（障害者雇用促進法第19条第1項及び同条第2項。）。障害者に対する専門的な職業リハビリテーションサービス、事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談・援助、地域の関係機関に対する助言・援助を実施。
20	障害者就業・生活支援センター	都道府県知事が指定する一般社団法人等が運営する施設（障害者雇用促進法第27条第1項。）。雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、障害者に対する就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施。
21	ジョブコーチ	職場適応に課題を抱える障害者に対して、障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応を図る者。職場適応援助者ともいう。 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構又は厚生労働大臣が指定する民間機関が実施する職場適応援助者養成研修により養成。
22	就労継続支援 A 型	障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスのひとつ。 通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行うもの（障害者総合支援法施行規則第6条の10第1項。）。 また、就労継続支援 A 型に係る指定障害福祉サービス（障害者総合支援法第29条第1項）を「指定就労継続支援 A 型」という。
23	就労移行支援	障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスのひとつ。 通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機

		会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場への定着のために必要な相談等の支援を行うもの（障害者総合支援法施行規則第6条の9）。
24	ワーク・エンゲージメント	「仕事への積極的関与の状態」(仕事に関連するポジティブで充実した心理状態)。「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りと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)の3つが揃った状態。
25	地域別最低賃金	最低賃金法第9条に規定する地域別の最低賃金
26	特定最低賃金	最低賃金法第15条に規定する、一定の事業若しくは職業に係る最低賃金。

第1章 障害者雇用優良中小事業主認定制度（もにす認定制度）の概要

1 障害者雇用優良中小事業主とは

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等に関して、当該取組の実施状況が優良であることその他の基準に該当する中小事業主は、厚生労働省から「障害者雇用優良中小事業主」として認定を受けることができます。

障害者雇用優良中小事業主に係る認定を受けることの申請を行うことができる事業主は、その常時雇用する労働者の数が300人以下である中小事業主です。認定を受けようとする事業主は、事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局に所定の申請書を提出してください。

【→詳しくは第2章へ】

2 障害者雇用優良中小事業主のメリット

障害者雇用優良中小事業主は、自社の商品・サービスや広告等に「障害者雇用優良中小事業主認定マーク」を表示することが可能です。また、厚生労働省のホームページに掲載される、ハローワークでの積極的な周知広報の対象となるといった、企業の社会的認知度を高める等のメリット等を楽しむことができます。

さらに、障害者雇用優良中小事業主として認定された事業主だけでなく、当該事業主が地域における障害者雇用のロールモデルとして認知されることで、当該地域における障害者雇用の取組が一層推進されることが期待されます。

【→詳しくは第3章へ】

3 認定の基準（概要）

以下①から④までの全ての基準を満たす事業主が認定されます。

- ① 障害者雇用への取組等に対する評価が、下記表3の評価基準により、障害者雇用に関する「Ⅰ 取組（アウトプット）」「Ⅱ 成果（アウトカム）」「Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）」の3つの大項目について、合計20点（※1）以上を獲得すること（※2）。

ただし、項目ごとの合格最低点は、「取組（アウトプット）：5点」「成果（アウトカム）：6点」「情報開示（ディスクロージャー）：2点」です。

- ② 雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していること（※3、※4）
- ③ 指定就労継続支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を雇用していること。
- 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等の欠格事由に該当しないこと

※1 特例子会社である場合は合計35点以上。

※2 指定就労継続支援A型の利用者以外の障害者に対する取組状況を評価。

※3 ただし、特例子会社制度、関係会社特例制度、関係子会社特例制度又は事業協同組合特例制度を利用している親事業主又は事業協同組合等が申請する場合は、これらの制度を適用せずとも、当該親事業主又は

事業協同組合等において雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要です。

※4 特例子会社が申請する場合は、特例子会社制度又は関係会社特例制度により、親事業主も雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要です。

【→詳しくは第4章へ】

【表3：障害者雇用への取組等に対する評価 評価基準】

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
I 取組 (アウトプット)	1 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
	2 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
	3 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
I 取組（アウトプット）の合格最低点				5点 (満点20点)
II 成果 (アウトカム)	1 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
	2 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
Ⅱ 成果（アウトカム）の合格最低点				6点 (満点 24点)
Ⅲ 情報開示 (ディスクロージャー)	1 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
	2 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
Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）の合格最低点				2点 (満点 6点)
Ⅰ～Ⅲ 合計の合格最低点				20点 (満点 50点)

第2章 認定申請の手続き

1 申請を行うことができる事業主

障害者雇用優良中小事業主に係る認定を受けることの申請を行うことができる事業主は、その常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主です（障害者雇用促進法第77条第1項）。「労働者」とは「常時雇用する労働者」をいいます（障害者雇用促進法第43条第1項）。常時雇用する労働者の定義及びその数の算定方法については、5頁の用語の解説（表2）を参照ください。法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数が37.5人未満であり、法定雇用障害者数が0人となる事業主でも申請を行うことが可能です。また、株式会社以外の法人（社会福祉法人、特殊法人、独立行政法人等）や個人事業主であっても申請を行うことが可能です。

なお、申請は事業主単位で行います。

2 申請方法

認定を受けようとする事業主は、下記3の書類（以下「申請書類一式」といいます。）を、事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局に提出してください（事業所の主たる事業所を管轄するハローワークを経由して提出することもできます。）。認定の審査に3か月程度要するため、認定を受けたい時期の概ね3か月前までにご提出ください。

3 申請書類

申請書類一式は以下のとおりです。それぞれの作成方法については以下及びそれぞれの様式の注釈を参照ください。また、全ての書類の写しを事業主控として保管してください。なお、申請書類一式に障害者又はその他の従業員等の個人情報に記載する際は、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）の趣旨及び規定に従い、本人の同意を得る等の適切な対応をお願いします。

① 基準適合事業主認定申請書（告示様式第7号の8）

事業主の氏名又は名称、その他必要事項を記載ください。

② 認定基準確認申立書（申請書別紙1-1）

認定基準に該当することを申告していただく書類です。

なお、次の評価基準自己採点表（申請書別紙2）及び障害者雇用状況報告書を先に用意すると、本様式の作成が容易です。

③ 障害者業務提供等事業の利用に係る該当申告書（申請書別紙1-2）

④ 評価基準自己採点表（申請書別紙2）

障害者雇用への取組等に対する評価について、事業主ご自身で採点していただく書類です。第4章(2)「評価の方法」を参照しながら採点してください。

なお、次の評価要素該当申告書（申請書別紙3）を先に作成すると、採点が容易になり

ます。

⑤ 評価要素該当申告書（申請書別紙3）

障害者雇用への取組等に対する評価に係る自己採点に当たって、事業主ご自身の取組等が、どの評価要素に該当するのかを具体的に申告いただく書類です。第4章(2)「評価の方法」及び「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《別紙3 評価要素該当申告書》の記載例集」（以下「記載例集」という。）を参照しながら作成ください。また、評価要素に該当することを証明する書類を添付してください（評価要素に該当することを証明する書類の具体例は第4章(2)「評価の方法」を参照ください。）。

⑥ 就労支援機関等による評価基準該当証明書（申請書別紙4）

第4章(2)「評価の方法」に規定する方法によっては事業主の取組を評価できない場合であっても、事業主が連携する就労支援機関等から、一部の項目を除いて評価基準に該当することを証明してもらうことが可能です。この仕組みを利用される場合は、本様式及び所定の添付書類をご提出ください。詳しくは、第4章1(3)「就労支援機関等からの評価」を参照ください。

⑦ 障害者雇用状況報告書（告示様式第6号、第6号の2(1)、第6号の2(2)、第6号の3(1)、第6号の3(2)、第6号の4(1)、第6号の4(2)）

事業主における障害者雇用の状況について報告いただく書類です。障害者雇用状況報告書を作成・提出していない事業主にあつては、申請日時点の状況について障害者雇用状況報告書（告示様式第6号）に記入し、ご提出ください。

なお、申請事業主が特例子会社であつて、親事業主が法第45条の特定の認定を受けている場合は、特例子会社自身の障害者雇用状況報告書（告示様式第6号の2(1)（法第45条の認定を受けた事業主用、事業主別）又は告示様式第6号の3(1)（法第45条の2の認定を受けた事業主用、事業主別）以外に、親事業主が作成する障害者雇用状況報告書（告示様式第6号の2(2)（法第45条の認定を受けた事業主用、グループ全体）又は告示様式第6号の3(2)（法第45条の2の認定を受けた事業主用、グループ全体））も併せてご提出ください。申請事業主がそれ以外の特例子会社の場合は、障害者雇用状況報告書（告示様式第6号）のみご提出ください。

また、申請事業主が法第45条の2の認定を受けた親事業主の関係子会社である場合は、関係子会社自身の障害者雇用状況報告書（告示様式第6号の3(1)（法第45条の2の認定を受けた事業主用、事業主別））以外に、親事業主が作成する障害者雇用状況報告書（告示様式第6号の3(2)（法第45条の2の認定を受けた事業主用、グループ全体））も併せてご提出ください。申請事業主が法第45条の3の認定を受けた特定組合等の特定事業主である場合は、特定事業主自身の障害者雇用状況報告書（告示様式第6号の4(1)（法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、事業主別））以外に、特定組合等が作成する障害者雇用状況報告書（告示様式第6号の4(2)（法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、グループ全体））も併せてご提出ください。

ただし、常時雇用する労働者の数が37.5人以上である事業主にあつては、毎年1回、6月1日時点の状況をハローワークにご提出いただいておりますので、障害者雇用状況報告を申請日の前日から起算して過去1年以内にご提出いただいた事業主については、改

めて提出する必要はありません。

⑧ その他の書類

上記の他、認定審査に当たって必要と認める範囲で関係する書類の提出を求める場合があります。

4 認定決定までのプロセス

(1) 申請の受理

申請書類一式の提出を受けた都道府県労働局は、以下の事項について確認を行った上で申請を受理します。

- ① 申請書類一式に不足がないこと
- ② 基準適合事業主認定申請書に所定の事項が記載されていること

(2) 申請内容の審査

申請を受理した都道府県労働局は、以下のとおり申請内容の審査を行います。

① 書面審査

申請書類一式を以下の観点から確認します。

- ・ 評価基準（最低合格点）を全て満たしているか（第4章1(1)参照）
- ・ 評価要素該当申告書（申請書別紙3）の内容は添付書類と齟齬がないか（第4章1(2)参照）
- ・ 雇用障害者数の基準を全て満たしているか（第4章2参照）
- ・ 欠格事由に該当しないか（第4章3参照）

② 事業所実地確認

ハローワークの職員が事業所を訪問し、障害者雇用への取組状況について確認します。訪問日時、具体的な確認事項及び当日までに用意いただく書類等について、事前にハローワーク又は都道府県労働局から調整します。実地確認においては、主に評価要素該当申告書（申請書別紙3）の内容に沿って確認しますが、その他、事業所における障害者雇用への取組全般についてヒアリングする場合があります。

なお、当日は、原則として事業主本人又は代表者並びに障害者雇用の担当者に対応いただきます。ただし、日程調整等の結果、事業主本人又は代表者の対応が難しい場合は、障害者雇用を担当する役員若しくは管理者が対応いただいても差し支えありません。

また、申請の際に「就労支援機関等による評価基準該当証明書」（申請書別紙4）を提出した場合は、可能な範囲で、実地確認の際に当該就労支援機関等の担当者も同席ください。

③ 評価基準自己採点表及び評価要素該当申告書等の補正

書面審査及び事業所実地確認の結果、評価基準自己採点表（申請書別紙2）及び評価要素該当申告書（申請書別紙3）等の補正が必要になる場合があります。その場合、都道府県労働局の指示に従い、所定の期間内に補正を行ってください。

(3) 認定・不認定

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、以下①及び②により通知して障害者雇用優良中小事業主に認定します。認定基準を満たしていない場合には、以下②及び③により通知します。

- ① 基準適合事業主認定通知書（認定様式 1 号）
- ② 評価基準採点表（認定様式 2 号）
- ③ 基準適合事業主不認定通知書（認定様式 3 号）

(4) 標準審査期間

申請の受理から認定又は不認定の決定までの標準審査期間は、原則として3か月です。

5 認定後のフォローアップ

(1) 認定の有効期限

障害者優良中小事業主に係る認定に有効期限はないため、下記(5)及び(6)により認定を取り消され又は辞退しない限りは有効です。

(2) 認定後のフォローアップ

認定後は以下のとおり都道府県労働局の行うフォローアップにご協力ください。

① 障害者雇用状況報告書の提出が義務付けられている事業主

認定事業主のうち、障害者雇用促進法第43条第7項に基づき、毎年6月1日時点の障害者の雇用状況を障害者雇用状況報告書にて報告することが義務付けられている事業主（常時雇用する労働者の数が37.5人以上である事業主。障害者雇用促進法第43条第7項、障害者雇用促進法施行規則第7条。）については、毎年、ご提出いただく障害者雇用状況報告書により、障害者雇用促進法施行規則第36条の17第5号イの基準（法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用していること。第4章3参照。）に適合しているかどうかを確認します。

② 認定申請内容の一部の更新情報を毎年厚生労働省に報告することを誓約した事業主

「Ⅰ 取組（アウトプット）」及び「Ⅱ 成果（アウトカム）」の各評価要素に対応する取組等の内容に係る更新情報を、毎年、都道府県労働局に報告することを誓約した事業主（※1）については、認定した年の翌年以降、毎年6月1日時点における情報を以下アからウまでの様式に記入し、当該年の7月15日までに事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局にご提出ください（事業主の主たる事業所を管轄するハローワークを経由して提出することも可能です。）。都道府県労働局においては、ご提出いただいたアからウまでの様式にて確認できる範囲内で、認定基準に適合していることを確認します（※2）。

なお、報告することを誓約した更新情報が一部項目のみである場合は、下記ア及びイは当該一部項目のみ記載してください。

- ア 評価基準自己採点表（認定後報告用）報告様式 1 号
- イ 評価要素該当申告書（認定後報告用）報告様式 2 号
- ウ 認定基準確認申立書（認定後報告用）報告様式 3 号

※1 第4章1(2)Ⅲを参照ください。具体的には、評価基準自己採点表(申請書別紙2)の「個票－Ⅲ情報開示」において、小項目⑮の評価要素A、小項目⑯の評価要素A及び小項目⑰の評価要素Cにチェックした事業主が該当します。

※2 認定時に「就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)」を提出した事業主にあつては、認定後のフォローアップ時には同様式の再提出は不要です。

※3 過去数年間の実績等を評価基準としている項目については、フォローアップ時にはその都度該当の年数を遡って評価基準に該当するか確認します。

③ その他

上記①及び②の他、例えば労働者等から通報があつた場合など、必要に応じて、電話、訪問又は下記の様式により認定基準に適合しているかどうかの確認を行う場合があります。

ア 評価基準自己採点表(認定後報告用)報告様式1号

イ 評価要素該当申告書(認定後報告用)報告様式2号

ウ 認定基準確認申立書(認定後報告用)報告様式3号

エ 障害者雇用状況報告書

オ その他、都道府県労働局長が必要と認める書類

(3) 報告徴収等

上記(2)のフォローアップにご協力いただけない場合は、障害者雇用促進法第82条第1項に基づく報告徴収等の対象となる場合があります。

(4) 改善指導

上記(2)の結果、認定基準に適合していないことが判明した場合には、都道府県労働局より、是正指導書(指導様式1号)により、認定基準に適合するよう改善指導を行う場合があります。

(5) 認定の辞退

障害者雇用優良中小事業主は、事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局長に対して認定辞退申出書(辞退様式1号)を提出することで、障害者雇用優良中小事業主に係る認定について辞退の申し出をすることができます。認定辞退申出書(辞退様式1号)を受理した都道府県労働局長は、認定取消通知書(取消様式1号)により障害者優良中小事業主の認定を取り消します。

(6) 認定の取消し

① 認定取消しの対象となる場合

都道府県労働局長は、障害者雇用優良中小事業主が次のアからエのいずれかに該当する場合は、認定取消通知書(取消様式1号)により、当該事業主に係る認定を取り消します。

ア 障害者雇用優良中小事業主が、認定辞退申出書(辞退様式1号)を提出したとき

イ 障害者雇用優良中小事業主が、障害者雇用促進法第46条第1項の規定に基づく対象障害者の雇入れに関する計画の作成の命令の対象となつた場合

ウ 不正の手段により障害者雇用促進法第 77 条第 1 項の規定に基づく認定を受けたと認められるとき

エ 上記(4)による改善指導によってもなお、障害者雇用優良中小事業主が次のいずれかに該当すると認められるとき（上記アからウに該当するときは除く。）

- ・ 障害者雇用促進法第 77 条第 1 項の規定に基づき障害者雇用促進法施行規則第 36 条の 17 に規定する基準に適合しなくなったと認められる場合
- ・ 障害者雇用促進法又は障害者雇用促進法に基づく命令に違反したと認められる場合

② 認定の取消しに際しての手続き

都道府県労働局長は、認定の取消しに当たっては、①の辞退の申し出を受けて行われるものを除き、行政手続法（平成 5 年法律第 88 号）に定められた厚生労働省聴聞手続規則（平成 12 年厚生省・労働省令第 2 号）により聴聞手続を実施した上で取消しの決定を行います。

③ 認定取消しの効果

認定を取り消された日以後、次章に掲げる認定の効果及びメリットは享受できなくなります。したがって、認定の取消しの後に認定マークを使用した製品の製造、販売やサービスの提供はできません。ただし、辞退又は取消しの前に製造され既に流通している製品の自主回収や出荷途中の製品の差し止めまでが求められるものではありません。

第3章 認定の効果・メリット

1 障害者雇用優良中小事業主認定マーク

障害者雇用優良中小事業主は、以下に掲げる商品等に「障害者雇用優良中小事業主認定マーク」（以下「認定マーク」という。）を付することができます（障害者雇用促進法第77条の2第2項、障害者雇用促進法施行規則第36条の18）。

【障害者雇用優良中小事業主マークを表示できる商品等】

- ・商品
- ・役務の提供の用に供する物
- ・商品、役務又は事業主の広告
- ・商品又は役務の取引に用いる書類又は電磁氣的記録
- ・事業主の営業所、事務所その他の事業場
- ・インターネットを利用する方法により公衆の閲覧に供する情報
- ・労働者の募集の用に供する広告又は文書

2 日本政策金融公庫による低利融資

障害者雇用優良中小事業主は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」における低利融資の対象となります。詳しくは日本政策金融公庫にお問い合わせください。

3 厚生労働・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報等

障害者雇用優良中小事業主の情報は、厚生労働省及び都道府県労働局のホームページに掲載される他、ハローワークの求人票に認定マークが表示されます。また、障害者雇用優良中小事業主に限定した合同面接会等も企画する場合があります。さらに、認定通知書交付式の様子やもにす認定を受けた企業の障害者雇用の取組についてメディアに取材してもらい、地元紙に掲載してもらった場合があります。詳しくは最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。

4 公共調達等における加点評価

障害者雇用優良中小事業主は、地方公共団体の公共調達及び国及び地方公共団体の補助事業（※1）において加点評価を受けることができる場合（※2）があります。詳しくは公共調達等を実施している地方公共団体等にお問い合わせください。

※1 国の公共調達において障害者雇用優良中小事業主の評価を加点することについては、優先調達等を実施することの法的根拠が特段存在せず、また、認定制度の評価項目と契約の成果物の因果関係が抽象的であるとされ、認められていません。

※2 障害者雇用促進法第7条の2第1項に基づく障害者活躍推進計画作成指針（令和元年厚生労働省告示第

198号)等において、地方公共団体に対して公共調達等における加点評価の実施を勧奨しています。

第4章 認定の基準・評価方法

障害者雇用優良中小事業主に認定されるためには、下記「1 障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等に係る評価」「2 雇用障害者数」「3 欠格事由」の3つの認定基準を全て満たすことが必要です。

1 障害者雇用への取組等に対する評価

(1) 合格に必要な得点

下記表3の評価基準により、障害者雇用に関する「Ⅰ 取組（アウトプット）」「Ⅱ 成果（アウトカム）」「Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）」の3つの大項目について、合計20点（※）以上を獲得することが必要です。ただし、各大項目の合格最低点は、「Ⅰ 取組（アウトプット）」は5点、「Ⅱ 成果（アウトカム）」は6点、「Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）」は2点です。具体的な評価方法は下記(2)で解説します。

なお、雇用率制度の対象障害者以外の障害者に対する取組等であっても評価の対象となりますが、指定就労継続支援A型の利用者に対する取組等は評価の対象外です。ただし、⑪雇用状況の評価においては、対象障害者以外の障害者を除き、指定就労継続支援A型の利用者は対象になります。

※ 特例子会社である場合は合計35点以上必要です。

【表3：障害者雇用への取組等に対する評価 評価基準】（再掲）

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	ページ番号
Ⅰ 取組 (アウトプット)	1 体制づくり	①組織面	特に優良	2点	25～30
			優良	1点	
		②人材面	特に優良	2点	30～31
			優良	1点	
	2 仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点	32～33
			優良	1点	
		④職務選定・創出	特に優良	2点	33～38
			優良	1点	
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点	38～40
			優良	1点	
	3 環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点	42～44
			優良	1点	
		⑦募集・採用	特に優良	2点	44～46
			優良	1点	
		⑧働き方	特に優良	2点	46～49
			優良	1点	

		⑨キャリア形成	特に優良	2点	49~50
			優良	1点	
		⑩その他の雇用管理	特に優良	2点	50~51
			優良	1点	
I 取組（アウトプット）の合格最低点				5点 (満点20点)	
II 成果 (アウトカム)	1 数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点	52~54
			優良	4点	
			良	2点	
		⑫定着状況	特に優良	6点	54~56
			優良	4点	
			良	2点	
	2 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	57~58
			優良	4点	
			良	2点	
		⑭キャリア形成	特に優良	6点	58~62
			優良	4点	
			良	2点	
II 成果（アウトカム）の合格最低点				6点 (満点24点)	
III 情報開示 (ディスクロージャー)	1 取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点	63
			優良	1点	
	2 成果 (アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点	64
			優良	1点	
		⑰質的側面	特に優良	2点	64~65
			優良	1点	
III 情報開示（ディスクロージャー）の合格最低点				2点 (満点6点)	
I~III 合計の合格最低点				20点 (満点50点)	

(2) 評価の方法

I 取組（アウトプット）の評価方法

下記1～3の各表の小項目毎に評価します。

具体的には、各表の「評価要素」欄に掲げる評価要素のうち該当するものを数え、その数に応じて、対応する「評価方法」欄及び「評価基準・得点」欄の点数を付します（※）。

各表の下の〔評価要素への該当基準〕を参照しながら、該当すると考えられる取組の内容とその理由を評価要素該当申告書（申請書別紙3）に記載してください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を評価要素該当申告書（申請書別紙3）に添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください。必要となる書類等は〔評価要素への該当基準〕を参照ください。

なお、「評価方法」欄に掲げる方法に該当しない場合であっても、連携先の就労支援機関に当該小項目の評価基準に該当する旨を証明してもらうことも可能です。詳細は下記(3)

「就労支援機関からの評価」を参照ください。また、申請事業主が、障害者雇用に係る企業向けの支援として、障害者の就業場所及び業務の提供等を行う事業（以下「障害者業務提供等事業」という。）を利用し、他の従業員と異なる就業場所において、障害者業務提供等事業を実施する事業者（以下「障害者業務提供等事業者」という。）が指定又は提供等する業務に障害者を従事させている場合、その申請事業主の取組に対する評価に当たっては、障害者の雇用管理についてより具体的に確認の上、判断を行うこととします。これは、事業主の主体的な取組よりも障害者業務提供等事業者の提供するサービスに依るところが大きいことが考えられ、「障害者を雇用する申請事業主による職務選定、業務指示や雇用管理が十分に行われているか」、「申請事業主の他の従業員に対する雇用管理と同様に、自ら雇用する従業員として障害者の適正な雇用管理が行われているか」など、障害者雇用促進法第5条に基づく事業主の責務の遂行について特に留意が求められるためです。具体的な取扱いについては、〔評価要素への該当基準〕に係る記載を参照ください。

なお、障害者業務提供等事業における就業場所及び業務の提供には、障害者を特定の業務に従事させることを前提とした就業場所（農園等）を提供することにより業務を指定する場合や、障害者の就業場所（サテライトオフィス等）の提供と併せて業務の委託や訓練の実施等により障害者が従事すべき業務の提供等を行う場合が考えられます。

※ 一の小項目において複数の「評価基準・得点」に該当する場合は、最も評価の高い「評価基準・得点」に係る点数のみを付します。例えば、下記2の小項目③「事業創出」において「特に優良：2点」及び「優良：1点」のいずれにも該当する場合は、「特に優良：2点」のみを獲得。

1 体制づくり

小項目	評価基準・得点	評価方法	評価要素
①組織面	特に優良：2点	評価要素A～Dのうち2つ以上に該当	A 障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立

	優良：1点	評価要素A～Dのうち1つに該当	B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画 C 支援担当者の配置等 D PDCAサイクルの確立
②人材面	特に優良：2点	評価要素E～Gのうち2つ以上に該当	E 専門的な外部研修・セミナーの活用 F 専門的な社内研修の充実
	優良：1点	評価要素E～Gのうち1つに該当	G 理解促進・啓発の充実

[評価要素へ該当基準]

① 組織面

ナチュラルサポート（事業所内の自然な支援体制）の重要性を踏まえつつ、リーダーシップ・部署横断的な体制や、当事者参画、支援担当者の配置等の体制に加え、自律的なPDCAサイクルを確立することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

A 障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立

企業内において、以下のいずれかに該当するリーダーシップ・部署横断体制を確立していることが必要です。

ア 社長等トップ自ら、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを社員に発信している。

イ 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。

なお、アについては、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージがトップの発案又は決裁の下に決定されており、明文で事業所内に周知されていることが必要です。当該メッセージにおいては、就業場所、職種、雇用形態等にかかわらず、雇用する障害者全員について、能力を正當に評価し、当該能力を発揮できる適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行う方針が示されている必要があります。特に、申請事業主が障害者業務提供等事業を利用している場合には、事業主の障害者雇用の取組における当該事業を利用する目的や障害者雇用におけるその位置づけが明らかにされているとともに、障害者雇用促進法の理念の実現や事業主の責務の遂行に向け、当該事業を通じて雇用される障害者の能力の評価・発揮、雇用管理、職業能力の開発・向上に係る取組に関し適切な方針が明示されている必要があります。

イについては、社長等トップの発案又は決裁の下に障害者雇用を推進するチーム・会議体等を設置しており、当該チーム・会議体等の議論は組織内の全ての取組を射程に入れているものであることが必要です。申請事業主が障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該チーム・会議体等の活動内容が、就業場所、職種、雇用形態等に関わらず、雇用する障害者全員について、能力を正當に評価し当該能力を発揮できる適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うための取組として適切である必要があります。

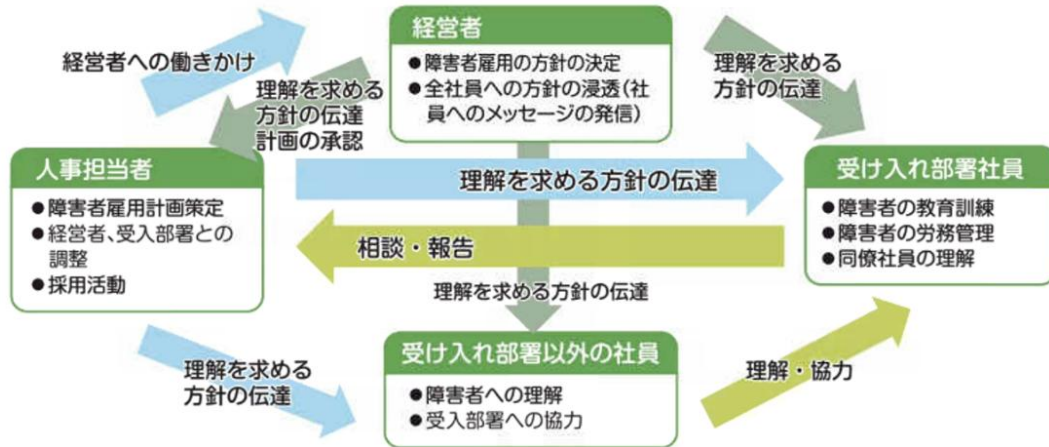
【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者雇用の方針や理解促進のメッセージの写し
- ・ 障害者雇用を推進するチーム・会議体等の開催案内、議事次第、議事録の写し

【参考】全社的連携のイメージ

(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」では、経営者をトップとした障害者雇用に関する全社的連携について以下のように図解しています(Q6)。



出典：(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」(平成22年3月初版 令和元年9月版)

B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画

障害者雇用の取組に当たって、以下のいずれかに該当する障害当事者の参画を進めていることが必要です。

ア 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。

イ 障害者雇用促進法第78条第1項に規定する障害者雇用推進者、障害者雇用促進法第79条第1項に規定する障害者職業生活相談員又はその他の支援担当者に障害者が就いている。

なお、アにおける「障害者雇用を推進するチーム・会議体等」は、上記Aのイにおける「障害者雇用を推進するチーム・会議体等」と同義です。イにおける「その他の支援担当者」とは、組織内において、個々の障害者に対する業務指導又は職業生活上の相談支援業務を職務として担当している者(他の職務と兼任していることは差し支えありません。)を指します(以下同じ)。

また、障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者が推進チーム等の構成員又は支援担当者となっている必要があります。障害のない者を管理者として置き、その下で働く障害者の中でリーダー等を指名している場合には、当該リーダー等が「その他の支援担当者」に該当するかどうかについてはその業務内容を具体的に確認の上判断しますので、当該リーダー等の業務内容を具体的に記載す

る必要があります。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 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して参加していることが分かる書類（名簿等）の写し
- ・ 障害者職業生活相談員、その他の支援担当者として障害当事者が選任されていることが分かる書類（名簿等）の写し

C 支援担当者の配置等

以下のいずれかに該当するように支援担当者の配置等を充実させていることが必要です。

ア 支援担当者を配置し、日常的に支援している。

イ 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。

なお、アにおいて、「日常的に支援している」とは、当該支援担当者による支援が実際に障害者によって利用されていることが必要です。イにおける「都道府県認定の指導員等」とは、職場内において、障害者に対する職場定着支援、職業生活に関する相談及び指導等を実施する者であって、地方公共団体の機関等により認定される者です。

また、障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者についても申請事業主が配置している支援担当者やジョブコーチ等による支援が行われる体制が整備されていることが必要です。

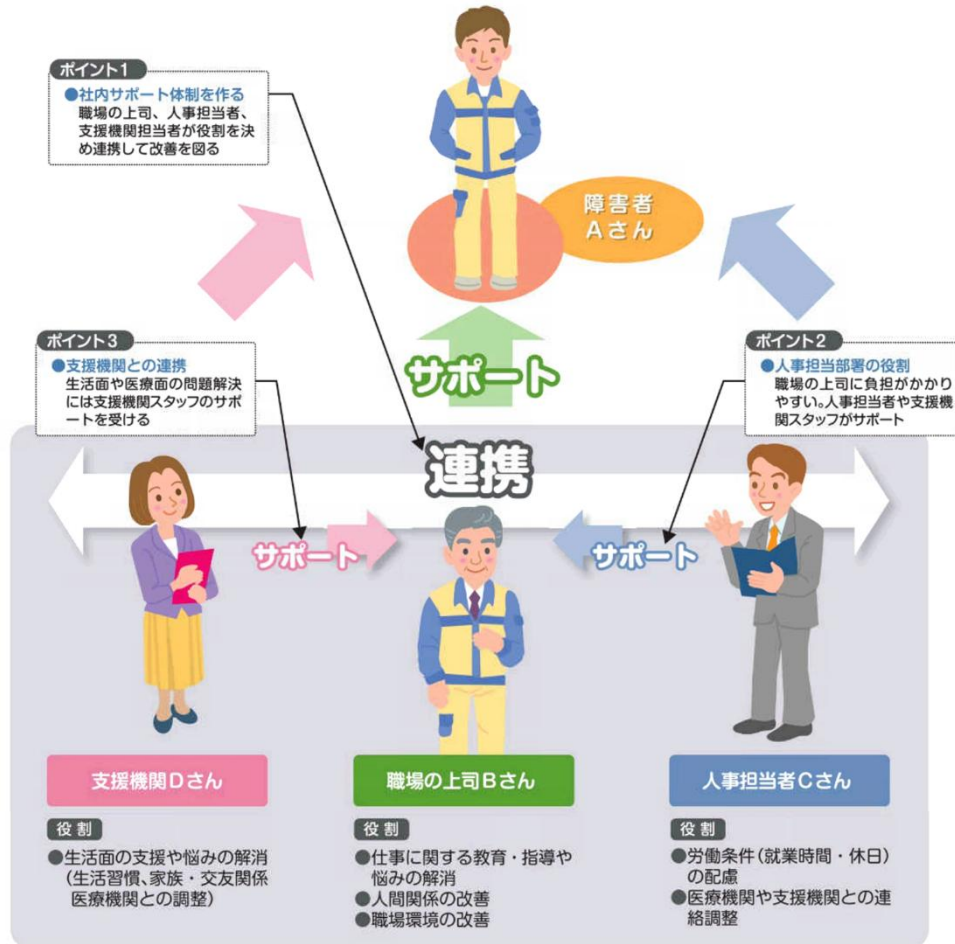
【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 支援担当者を配置し、日常的に支援していることが分かる書類（支援担当者の名簿、支援に係る業務日報等）の写し
- ・ 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ことが分かる書類（配置又は委嘱に係る契約書等）の写し

【参考】支援体制のイメージ

(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」では、事業所内の支援体制について以下のように図解しています(Q18)。



出典：(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」(平成22年3月初版 令和元年9月版)

D PDCAサイクルの確立

障害者雇用の取組に当たって、以下のいずれも満たすPDCAサイクルを確立していることが必要です。

ア 障害者の活躍推進のための計画を作成している。

イ 当該計画について、定期的に現状分析・課題設定し、対策を講じている。

なお、アにおける「障害者の活躍推進のための計画」とは、当該事業主における障害者雇用に関する総合的な計画であり、原則として1年以上のものであることが必要です。また、雇用率達成等の数値目標や障害者の定着に向けた職場環境の整備等、障害者雇用の質の向上・維持に係る内容も含んでいるものであることが望まれます。

また、障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者の活躍推進についても計画に含んでいることが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者の活躍推進のための計画の写し
- ・ 障害者の活躍推進のための計画を定期的に現状分析・課題設定し、対策を講じていることが分かる書類（現状分析・課題設定及び対策に係る報告書又は会議録等）の写し

【参考】「障害者の活躍推進のための計画」のイメージ

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の「障害者雇用職場改善好事例集」では、以下のような事例を紹介しています。

事例 1：トッパン・フォームズ株式会社日野センターの事例（平成 30（2018）年度障害者雇用職場改善好事例（抜粋））

<改善策 1>

①「マスタープラン 2020」の策定

2020 年 3 月までの障害者雇用率の達成目標とともに、障害者雇用を進めるための方向性や課題への対応策、社内の役割分担を定めたマスタープランを策定。本社人事部や現場（日野センター）をはじめとする関係者で共有したことにより、社内の関係者が共通認識をもつことができるようになった。

（主な内容）

- ・ 精神障害者雇用を強みとした雇用施策を実施する
- ・ 安定的で長期的な就労をめざす
- ・ 現場をバックアップする組織を本社に整備する
- ・ ジョブコーチなどの専門資格の取得をめざす
- ・ 特例子会社を利用せずグループ各社が雇用率を達成する など

<改善後の効果>

マスタープランを策定したことにより、会社としての障害者雇用の方針や各部門の役割分担が明確化され、社内の関係者が共通認識をもつことができるようになった。また、「課題発掘チーム」の組織化により、現場でおきるさまざまな雇用管理上の課題に的確に対応できるようになった。

この結果、同社では、「マスタープラン 2020」の計画を上回る雇用率を達成している。

事例 2：株式会社キトーの事例（平成 29（2017）年度障害者雇用職場改善好事例（抜粋））

<改善策 1>

①「障がい者マスタープラン」の策定

2011 年に「障がい者マスタープラン」（5 カ年計画）をかかげ、組織的・継続的な取組を推進。現在は第Ⅱ期マスタープランの実行中（計画期間：2016～2021 年）。

<改善後の効果>

「障がい者雇用マスタープラン」の策定や、定例会の開催などにより、全社的・継続的な取組みが推進されるようになり、雇用が進展。

当初、受け入れた職場は仕事・安全面などを心配していたが、実習受け入れから徐々に慣れていったことが実を結び、「思っていた以上にできることが多い」などの意見が出るようになった。また、さまざまな仕事にチャレンジさせることで、受入れ職場も「この仕事もできる」などの発見、雇用管理ノウハウの蓄積につながっている。

さらに、健常者と障害のある社員が一緒に働いていることで、健常者が障害のある社員に気を配る場面や、自然に接する場面が増えてきている。また、障害のある社員が真面目にコツコツと働いている姿に周囲の者が触発されるなど、お互いの成長にもつながっている。

出典：以下のとおり。

- ・事例1：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「精神障害・発達障害のある方の雇用促進・キャリアアップに取り組んだ職場改善好事例集」(平成30(2018)年度)
- ・事例2：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「身体障害、難病のある方などの雇用促進・職場定着に取り組んだ職場改善好事例集」(平成29(2017)年度)

② 人材面

障害者雇用の推進に係る組織体制を実質化すべく、社員等が専門的・基礎的な知識・技能等を習得することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

E 専門的な外部研修・セミナーの活用

障害者雇用に係る専門的な外部研修・セミナーの活用に関して、以下のいずれかに該当することが必要です。

ア 組織に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。

イ 申請日の前日から起算して過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する外部研修・セミナーに社員を派遣した。

なお、イにおける「障害者雇用に関する外部研修・セミナー」とは、厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークが開催する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、地方自治体やその他の就労支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター又は就労移行支援事業所等）が開催する障害者雇用に関する研修会です。ただし、申請事業主が実施主体のものや、法律上の義務を満たすために必要な外部研修・セミナーに参加した場合を除きます。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等の修了証書等の写し

- ・ 障害者雇用に関する外部研修・セミナーの受講証明書等の写し

F 専門的な社内研修の充実

申請日の前日から起算して過去1年間で少なくとも1回以上、障害者雇用に関する専門的な社内研修を実施していることが必要です。「障害者雇用に関する専門的な社内研修」とは、当該事業所内における障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員その他の支援担当者を講師とする研修又は障害者雇用に係る外部専門家（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター又は就労移行支援事業所等の職員等）を講師として招いて実施する研修であって、障害者に対する業務指導又は職業生活上の相談支援のノウハウ等の向上を目的とするものです。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 研修の開催案内、議事次第、資料等の写し

【参考】地域障害者職業センターの実施する研修会

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構では、地域障害者職業センターにて、企業向けの社員研修の企画や講師派遣を実施しています。地域障害者職業センターの所在地・連絡先一覧は下記 URL を参照ください。

○地域障害者職業センター

<http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/index.html#header>

G 理解促進・啓発の充実

申請日の前日から起算して過去1年間で少なくとも1回以上、従業員を対象とした障害者雇用に関する基礎的な研修・セミナー等を実施したことが必要です。

「障害者雇用に関する基礎的な研修・セミナー等」とは、障害者雇用への理解促進を目的とするものであって、事業所内で開催する研修・セミナーの他、障害者雇用に熱心な先進的事業所や特別支援学校、就労移行支援事業所等への見学会など、実施主体が申請事業主や外部機関であるものも含みます。

なお、障害者業務提供等事業の利用に係る就業場所への見学については、本評価項目の目的（障害者雇用の推進に係る組織体積を実質化すべく、社員等が専門的・基礎的な知識・技能を習得すること）に資することが見込まれないことから、評価対象となる研修・セミナーには該当しません。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 研修・セミナー等の開催案内、議事次第、資料等の写し

2 仕事づくり

小項目	評価基準	評価方法	評価要素
③事業創出	特に優良：2点	評価要素A～Cのうち1つ以上に該当	A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字 B 過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上 C 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出
	優良：1点	評価要素D・Eのうち1つ以上に該当	D 過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字 E 過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上
④職務選定・創出	特に優良：2点	評価要素F・Gの2つに該当	F 過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出
	優良：1点	評価要素F・Gのうち1つに該当	G 適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング
⑤障害者就労施設等への発注	特に優良：2点	評価要素H・Iの1つ以上に該当	H 過去5年間のうち3年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注 I 過去5年間のうち3年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注
	優良：1点	評価要素J・Kの1つ以上に該当	J 過去3年間のうち1年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注 K 過去3年間のうち1年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注

[評価要素への該当基準]

③ 事業創出

社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を事業主が有していることを踏まえ、障害者雇用を持続的に進めるため、各事業主の経営・事業の持続性が重要です。また、障害を価値として新事業創出等に繋げる視点も重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字

事業主単位で、申請日の属する事業年度の直前の2事業年度のいずれかの事業年度で経常利益が黒字であることが必要です。

なお、申請事業主が特例子会社である場合であっても、当該特例子会社単体において経常利益が黒字である必要があります。

【証明書類】

上記評価要素に該当することを証明できる損益計算書等の決算書の写し。

B 過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上

事業主単位で、申請日の属する事業年度の直前の3事業年度の内いずれかの事業年度で売上高対経常利益率が3%以上であることが必要です。

なお、申請事業主が特例子会社である場合であっても、当該特例子会社単体において売上高対経常利益率が3%以上であることが必要です。

【証明書類】

上記評価要素に該当することを証明できる損益計算書等の決算書の写し。

C 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出

申請日の前日から起算して過去10年間に、障害者を雇用することで新事業を創出し、現在も事業が継続していることが必要です。

なお、「障害者を雇用することで新事業を創出」とは、新たな事業を行うための部署又は事業所を設置し、当該部署又は事業所に障害者を継続して配置していることが必要です。

また、障害者業務提供等事業の利用のみをもっては、職務内容に関し、申請事業主自身の主体的な判断による取組とはいえないため、新事業として評価対象とはなりません。

障害者業務提供等事業の利用に関連した別の新事業を独自に創出した場合（例えば、障害者業務提供等事業の利用による生産物を活用し、独自に設置した加工場での加工事業や独自に設置した販売所での販売事業を創出し障害者を継続的に配置している場合）には、当該別の新事業は評価対象となりえますが、障害者業務提供等事業の利用による事業は評価対象となりません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者を雇用することで創出した新事業が分かる会社パンフレット、組織図等の写し

D 過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字

事業主単位で、申請日の属する事業年度の直前の3事業年度の内いずれかの事業年度で経常利益が黒字であることが必要です。

なお、申請事業主が特例子会社である場合であっても、当該特例子会社単体において経常利益が黒字であることが必要です。

【証明書類】

上記評価要素に該当することを証明できる損益計算書等の決算書の写し。

E 過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上

事業主単位で、申請日の属する事業年度の直前の4事業年度の内いずれかの事業年度で売上高対経常利益率が3%以上であることが必要です。

なお、申請事業主が特例子会社である場合であっても、当該特例子会社単体において売上高対経常利益率が3%以上であることが必要です。

【証明書類】

上記評価要素に該当することを証明できる損益計算書等の決算書の写し。

④ 職務選定・創出

障害特性等に配慮して職務を選定・創出するとともに、その職務と障害者の能力・適性をマッチングすることが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

F 過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出

申請日の前日から起算して過去3年以内に、以下のいずれかに該当する職務の選定又は創出を行ったことが必要です。

ア 職務整理票の活用その他の創意工夫により職務を選定した。

イ 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職務を創出した。

ウ ハローワーク又は就労支援機関と連携して職務を選定・創出した。

なお、「職務を選定」とは、組織内のニーズを踏まえて障害者雇用のための職務を切り出すことであり、「職務を創出」とは、障害者雇用のために新たな職務を新設することを指します。

また、障害者業務提供等事業の利用に係る職務については、職務内容に関し、申請事業主自身の主体的な判断による取組とは言いえないものと考えられ、評価対象とはなりません。

障害者業務提供等事業の利用に関連した別の職務を独自に選定・創出した場合（例えば、障害者業務提供等事業の利用による生産物を活用し、独自に設置した加工場での加工業務や独自に設置した販売所での販売業務を障害者の職務として選定・創出した場合）には、当該別の職務は評価対象となりえますが、障害者業務提供等事業の利用による事業は評価対象となりません。

アにおける「職務整理票」とは、一連の職務の過程を分解し、各過程における作業手順を具体的に整理した資料を指します。また、アにおける「その他の創意工夫」とは、例えば職場実習の活用等により、職務整理票によらずに障害者雇用のための職務の切り出しを行うものを指します。

イにおける「組織内のヒアリング又はアンケートの実施」とは、職務の創出を目的として事業主内の各部署等に対して広く実施する調査を指します。また、イにおける「その他の創意工夫」とは、例えば、組織内のヒアリング又はアンケートの実施以外の方法（先進的な企業への調査等）であって、職務の創出に向けた具体的な取組を行うものを指します。

ウにおける「就労支援機関」とは、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター又は就労移行支援事業所等の障害者に対する就労支援を行う機関をいいます。

なお、ア、イ及びウについて、申請事業主が特例子会社である場合には、特例子会社設置後の当該特例子会社における取組のみが評価対象となります。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 職務整理票の活用その他の創意工夫により職務を選定したことが分かる社内の報告書、会議資料又はその他の通知等の写し
- ・ 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職務を創出したことが分かる社内の報告書、会議資料又はその他の通知等の写し
- ・ 就労支援機関と連携して職務を選定・創出したことが分かる社内又は就労支援機関の報告書、会議資料又は通知等の写し

【参考】職務整理票を活用して職務を選定した事例

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」では、職務整理票を活用して職務を選定した事例について以下のように紹介しています(Q9)。

<既存の職務から従事する職務を選んだ事例>

- 1 企業名 A社
- 2 医療機器の製造
- 3 雇用事業所 製品の生産工場
- 4 従業員数 190人
- 5 障害者の雇用状況と経緯

法定障害者雇用数は4人。現在、経理部署に内部障害者(心臓機能障害3級)を雇用しているが、あと3人の障害者を工場で新規雇用することを目指している。

事務部門で身体障害者の雇用を計画し求人したが、適当な人材が確保できない。ハローワークの助言で、募集する障害者の範囲を知的障害者や精神障害者まで広げ、製造現場で雇用を目指すこととし、職務を再点検した。

6 整理票の作成

作業名	内容	要件1 (身体負担)	要件2 (理解・判断)	要件3 (コミュニケーション)	要件4 (資格・スキル)	時間 頻度	施設 設備	適否
部品の検品	部品形状やキズの確認	普通	必要	必要	不要	終日		否
部品収納・ピッキング	数字・アルファベットを判読し、収納ピッキングを行う	負担やや大	必要	必要	不要	終日		否
配送用の段ボール準備	配送製品に合わせて段ボールを組立	負担やや大	不要	不要	不要	随時		適
部品の組立	5種類の製品の組立	立ち作業	必要	必要	不要	終日	工具 使用	否
輸入製品の開梱・ラベル貼り・箱詰め	100単位の製品を10個単位に詰め直す	負担やや大	不要	不要	不要	終日		適
指示書作成の数値入力	エクセル帳簿に商品No・個数・日付を入力	負担小	必要	必要	PC操作	随時		否
段ボール解体・整理	梱包用発泡スチロールと分別し、整理	負担やや大	不要	不要	不要	随時		適

7 職務の決定

知的障害者や精神障害者も含めて配置を考えていくことから、①判断要素が少ないこと、②納期に縛られないこと、③作業内容の変化が少なく恒常的に作業量を確保できることなどを選定ポイントにして、「輸入製品の開梱、ラベル貼り・箱詰め作業」に従事させることとした。また、作業が確保できない日については、「配送用段ボールの準備」「段ボールの解体・整理」も補助業務として従事させることとした。

出典：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」(平成22(2010)年3月初版 令和元年9月版)

【参考】組織内アンケートの活用例

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」では、職務整理票を活用して職務を選定した事例について以下のように紹介しています(Q10)。

新たな職務の創り方

社員全員に対してアンケート調査を行ってみると、特別なスキルを必要とせず知的障害者や精神障害者を含め、様々な障害者が従事できる職務を創り出せるかもしれません。

<社員に対するアンケートの例>

社員の皆様へ

当社ではこれから障害者の雇用を積極的に推進していく予定ですが、障害の状況によっては従事可能な職務が制限される方もいます。このため障害者が従事できる新たな職務を作っていく必要があります。現在、社員の皆様が行っている作業の中で、専門的知識や技術を必要としない職務(作業)の状況についてアンケート調査を行うこととしましたのでご協力をお願いします。

総務部人事課

No	作業名	内容・手順	難易度	頻度	時間帯	時間
1			難・普・易			
2			難・普・易			
3			難・普・易			
4			難・普・易			
5			難・普・易			

創り出しやすい定型作業例

領域	定型作業例
事務部門	社内郵便物の仕分け
	最寄りの支店などに郵便物・荷物を届ける
	郵便局に荷物を届ける
	領収書の仕分け
	リサイクルペーパーの仕分け
	パソコンに数字・氏名を入力する
	コピー機やプリンターに用紙を補充する
	廃棄文書をシュレッダーにかける
	ダイレクトメールや資料の封入
	パソコンで社員用名刺を作成する
	文書をスキャナーで読み・保存する
	新聞・雑誌をスクラップする
	スタンプを押す
	タイムカード・給料明細を全店に発送する
	資料をコピーして綴じる
	パンフレットに紙をはさむ
	伝票のファイリング
	会議用テーブルのセッティング
	事務所の清掃・ゴミ回収
	社用車の洗車
給茶器のメンテナンス	
観葉植物の水やり	
現業部門 ○生産 ○物流 ○販売 ○飲食店 など	段ボールの組立
	段ボールの解体
	カートやかこの整理
	店舗、トイレ、お客様休憩コーナーの清掃
	容器や食器の洗浄
	器具や部品の洗浄
	製品にラベルを貼る
	部品のバリ取り(材料を加工(切る・削る)した際に出る不要部分の除去)
	店舗、工場で出されたゴミの分別・回収
	建物や緑地部分の清掃
	社用車の洗車
	POPの作成(店舗内手作り広告の作成)
	社員用休憩室の清掃
駐車場の清掃(ゴミ拾い)	
緑地の手入れ	

出典：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」(平成22(2010)年3月初版 令和元年9月版)

【参考】組織内アンケートの活用例

(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」では、職務を創り出した例として以下のように紹介しています(Q10)。

職務を創り出した例

事務所での職務例(シュレッダー)

1日のスケジュール

時間	作業内容
9:00	事務所の清掃
9:30	会議室の清掃
10:00	PC データ入力
11:00	社内メール仕分け
12:00	昼食
13:00	書類ファイリング
14:00	PC データ入力
15:00	シュレッダー作業
15:30	ゴミ回収・運搬
16:00	終了



シュレッダー作業

事務所での職務例(ダイレクトメール封入)

1日のスケジュール

時間	作業内容
9:00	事務所清掃・給茶器セット
10:00	資料コピー
12:00	昼食
13:00	封入作業
15:00	発送作業
15:30	終了



ダイレクトメール封入作業

工場での職務例(清掃)

1日のスケジュール

時間	作業内容
8:30	段ボール組立
9:30	容器の洗浄
12:00	昼食
13:00	工場内清掃
15:00	段ボール解体
16:00	ゴミ回収
17:00	終了



清掃

店舗での職務例(袋詰め・品出し)

1日のスケジュール

時間	作業内容
8:30	商品棚の清掃
9:00	本の袋詰め
11:30	昼食
12:30	商品棚の清掃
13:30	商品の値付け、品出し
15:30	本の袋詰め
16:00	終了



品出し作業

出典：(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」(平成22(2010)年3月初版 令和元年9月版)

G 適切な方法により個々の障害者の特性に配慮した職務をマッチング

以下のいずれも満たす方法により、個々の障害特性に配慮した職務をマッチングしていることが必要です。

ア 障害者の能力・適性をハローワーク及び就労支援機関との連携その他の適切な方法により把握している。

イ ハローワーク及び就労支援機関との連携その他の適切な方法により障害者と職務をマッチングしている。

なお、ア及びイにおける「その他の適切な方法」とは、ジョブコーチその他の障害者雇用に関する専門家（労務管理、医療、安全衛生、施設整備等の分野における障害者雇用に特化した専門家であること。）の活用を含みます。

また、障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者に対し、他の職務への転換に向けたマッチングの取組を実施している場合を除き、評価対象とはなりません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・就労支援機関との連携その他の適切な方法により把握した障害者の能力・適性が記載された記録簿等の写し
- ・支援機関等との連携その他適切な方法により障害者と職務をマッチングした際の記録簿等の写し

⑤ 障害者就労施設等への発注

障害者の活躍の場の拡大や地域における障害者雇用の促進の観点から、自社で障害者を雇用するだけでなく、障害者の活躍に資する発注も重要です。こうした観点から、以下の評価基準への該当性を判断します。

H 過去5年間のうち3年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注

申請日の属する事業年度の直前の5事業年度のうち、障害者就労施設（障害者優先調達推進法第2条第2項に規定する「障害者就労施設」をいう。）に対して、合計100万円以上の業務を発注した事業年度が3事業年度以上あることが必要です。

なお、事業年度については、直近で把握できるもののうち、①暦年（1月～12月）、②年度（4月～翌年3月）、③当該企業の事業年度、④申請日を起算とする1年間（7月に申請があった場合は、前年7月～本年6月など）から任意の範囲を選択してよいこととします。（以下I・J・Kにおいても同じ。）

ただし、発注先の障害者就労施設が、支配従属関係を有する自法人若しくは関連会社等である場合には、当該障害者就労施設に対する発注額は除きます。

なお、関連会社とは、財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則第8条第5項に掲げるものをいいます。（以下Jにおいても同じ。）

（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則）

第8条

1・2・3・4 （略）

5 この規則において「関連会社」とは、会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における当該子会社以外の他の会社等をいう。

【証明書类等】

障害者就労施設への発注額が分かる領収書等の写し等及び発注先の障害者就労施設の概要が分かる資料（施設のパンフレットや地方公共団体ホームページ等、障害者優先調達推進法第2条第2項に規定する「障害者就労施設」であることが分かる記載があるもの。）。

I 過去5年間のうち3年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注

申請日の属する事業年度の直前の5事業年度のうち、在宅就業障害者等（障害者雇用促進法第74条の2第3項第1号に規定する「在宅就業障害者」及び同法第74条の3第1項に規定する「在宅就業支援団体」をいう。）に対して、合計100万円以上の業務を発注した事業年度が3事業年度以上あることが必要です。

【証明書类等】

在宅就業障害者等への発注額が分かる領収書の写し及び発注先の在宅就業障害者等が分かる書類（※）。

※ 発注先の在宅就業障害者等が分かる書類は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が定める「障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金支給要領」における様式第212号「在宅就業契約報告書」及び様式第212号-2「発注証明書（在宅就業契約報告書）」によることとします。ただし、「事業主番号」欄は空欄でも差し支えありません。

J 過去3年間のうち1年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注

申請日の属する事業年度の直前の3事業年度のうち、障害者就労施設に対して、合計100万円以上の業務を発注した事業年度が1事業年度以上あることが必要です。

ただし、発注先の障害者就労施設が、支配従属関係を有する自法人若しくは関連会社等である場合には、当該障害者就労施設に対する発注額は除きます。

【証明書类等】

障害者就労施設への発注額が分かる領収書等の写し等及び発注先の障害者就労施設の概要が分かる資料（施設のパンフレットや地方公共団体ホームページ等、障害者優先調達推進法第2条第2項に規定する「障害者就労施設」であることが分かる記載あるもの。）。

K 過去3年間のうち1年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注

申請日の属する事業年度の直前の3事業年度のうち、在宅就業障害者等に対して、合計100万円以上を発注した事業年度が1事業年度以上あることが必要です。

【証明書类等】

在宅就業障害者等への発注額が分かる領収書の写し及び発注先の在宅障害者等が分か

る書類（※）。

※ 発注先の在宅就業障害者等が分かる書類は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が定める「障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金支給要領」における様式第 212 号「在宅就業契約報告書」及び様式第 212 号-2「発注証明書（在宅就業契約報告書）」によることとします。ただし、「事業主番号」欄は空欄でも差し支えありません。

3 環境づくり

小項目	評価基準	評価方法	評価要素
⑥職務環境	特に優良：2点	評価要素A～Cのうち2つ以上に該当	A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備 B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化 C その他の健康管理・福利厚生
	優良：1点	評価要素A～Cのうち1つに該当	
⑦募集・採用	特に優良：2点	評価要素D～Gのうち2つ以上に該当	D 障害者の職場実習生の受入れ E 障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施
	優良：1点	評価要素D～Gのうち1つに該当	F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施
⑧働き方	特に優良：2点	評価要素H～Oのうち4つ以上に該当 ※H～Nについては、障害者が適用される規定を整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合に、それぞれ1要素として評価。ただし、障害者が適用される規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の利用実績があるのみである場合は、それぞれ1/2要素として評価。なお、評価要素は足し上げた後、小数点以下を切り捨てること。(以下同じ。)	H テレワーク制度の整備・活用(※) I フレックスタイム制度の整備・活用(※) J 時差出勤制度の整備・活用(※) K 短時間勤務制度の整備・活用(※) L 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用(※) M 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用(※) N その他、障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用(※)
	優良：1点	評価要素H～Oのうち2つ以上3つ以下に該当	O 治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの策定・実施の実績がある
⑨キャリア形成	特に優良：2点	評価要素P～Rのうち2つ以上に該当	P 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）の作成
	優良：1点	評価要素P～Rのうち1つに該当	Q 教育訓練制度の整備・活用 R 人事・給与制度の明確化
⑩その他の雇用管理	特に優良：2点	評価要素S～Vのうち2つ以上に該当	S 障害者の業務管理等のための日報の作成 T 過去3年間に、職場介助者又は手話通訳・要約筆記等担当者の手配を実施 U 過去3年間に、障害特性に応じた通勤配慮を実施
	優良：1点	評価要素S～Vのうち1つに該当	V 過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施

[評価要素への該当基準]

⑥ 職務環境

作業施設・設備等のハード面とともに、作業方法、健康管理・福利厚生等のソフト面からも、障害者が働きやすい環境の整備が重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備

以下のいずれかに該当する環境整備を行っていることが必要です。

- ア 障害者雇用のために作業施設、作業設備又は福利厚生施設を整備している。
- イ 障害者のための就労支援機器（アプリ等を含む。以下同じ）を導入している。
- ウ 事業所内のレイアウトを障害特性に配慮して工夫している。

なお、アにおいて、作業施設、作業設備又は福利厚生施設の利用者は必ずしも障害者に限定されている必要はありませんが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されていることが必要です。福利厚生施設とは休憩室、食堂、集会場等を含みません。ウにおける事業所内のレイアウトの工夫とは、机や什器等の配置をバリアフリー対応とする等の対応であって、アに該当するものを除くものとします。

アからウについて、障害者業務提供等事業の利用に係る就業場所での施設・設備等の整備は、障害者業務提供等事業者の関与しない申請事業主の独自の措置でない限り、評価対象とはなりません。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者雇用のために作業施設、作業設備又は福利厚生施設を整備していることが分かる企業パンフレット、ホームページ等の写し又は写真
- ・ 障害者のための就労支援機器を導入していることが分かる企業パンフレット、ホームページ等の写し又は写真
- ・ 事業所内のレイアウトを障害特性に配慮して工夫していることが分かる企業パンフレット、ホームページ等の写し又は写真

【参考】バリアフリー化の事例

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」では、バリアフリー化の事例について以下のように紹介しています（Q11）。

バリアフリー化の箇所と内容

バリアフリー化の箇所	内容
玄関など出入口	<ul style="list-style-type: none">・車いす使用者には段差解消のためにスロープなどを設置します。・スロープの設置が難しい場合は、簡易スロープ（携帯スロープ）を使うこともできます。・車いすを使用していない下肢障害者の中には、かえってスロープが使いづらい場合もあり、階段と併用した方がよいでしょう。・車いすを使用していない下肢障害者の場合、段差の大きい場所に踏み台や手すりを設置するとよいでしょう。
出入口と扉	<ul style="list-style-type: none">・肢体不自由者にとっては扉が開き戸の場合、開閉時に身体をかわしにくく、開けづらいので、引き戸の方が望ましいでしょう。・扉の幅は車いす使用者、両杖使用者が通ることを考慮する必要があります。
トイレ・洗面所	<ul style="list-style-type: none">・通常のトイレのスペース（1畳程）では車いす使用者の使用は困難ですが、介助が必要でない歩行困難者であれば、手すりを付けることで使用可能となります。・車いす使用者が使用するにはトイレスペースの横幅を広くとる必要がありますが、現行の2つの便房を1つにして間仕切りを撤去することでスペースを確保する方法があります。
駐車場	<ul style="list-style-type: none">・車いす使用者の場合、車を降りたあと玄関入口まで危険・負担がないよう、駐車場所に配慮します。できれば降雨時を考慮し、屋根のある駐車スペースが望ましいでしょう。・車の乗降の際、車いすの出し入れを考慮し、運転席側は余裕のあるスペースを作ることが望ましいでしょう。

バリアフリー化の事例



事例1：スロープの設置



事例2：車いす用トイレ



事例3：屋根付き駐車場



事例4：視覚障害者が認識しやすいように階段にテープを貼る

出典：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」(平成22(2010)年3月初版 令和元年9月版)

B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化

障害特性に配慮して、作業マニュアルのカスタマイズや作業手順の簡素化を行うことが必要です。

なお、「作業マニュアルのカスタマイズや作業手順の簡素化」とは、例えば、作業過程における部品や工具の位置を分かりやすく誘導する、いわゆる「治具（じぐ）」を用いた作業手順の簡素化や、作業手順を写真付きのパネルで解説する等の障害特性に配慮したものを指します。

障害者業務提供等事業の利用に係る作業に関する措置は、障害者業務提供等事業者の関与しない申請事業主の独自の措置でない限り、評価対象とはなりません。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・作業マニュアルの写し
- ・作業手順の簡素化を図っていることが分かる書類の写し又は写真等

C その他の健康管理・福利厚生

障害者に対して、以下のいずれかに該当する健康管理、福利厚生の向上を図っていることが必要です。障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該障害者についても取組の対象としていることが必要です。

なお、健康管理の対象者や福利厚生の適用者は、必ずしも障害者に限定されている必要はありませんが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されている必要があります。

ア 医療従事者又は医療機関等と連携して、健康管理を目的とした個人面談、健康相談、その他の保健指導等を実施している。

イ 事業所内における皆勤賞等の表彰、褒賞金の授与等又は事業所外における余暇活動の充実に資する取組等により、障害者の働く意欲の充実に資している。

なお、アにおける「その他の保健指導等」とは、例えば、日々の食事や睡眠等に係る助言や主治医との連携を前提とした服薬管理等を含みます。イにおける「事業所外における余暇活動の充実に資する取組等」とは、例えば、パラスポーツ大会への参加に係る有給休暇の付与や参加費用の助成等を含みます。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・健康管理を目的とした個人面談、健康相談、その他の保健指導等を実施した際の記録簿（連携先の医療従事者の氏名・所属又は医療機関の名称が記載されているもの）等の写し
- ・事業所内における皆勤賞等の表彰状の写し、褒賞金の授与状の写し等又は事業所外における余暇活動の充実に資する取組等を実施した際の記録が示された書類等の写し

⑦ 募集・採用

職場実習による円滑な採用・マッチングに加え、他企業に対する見学・ヒアリング等の実施・受入れを通じた不断の改善を図ることが重要です。こうした観点から、障害者の募集・採用を目的とした取組（他企業の取組に資するものを含む）のうち、以下の評価要素への該当性を判断します。

D 障害者の職場実習生の受入れ

申請日の前日から起算して過去3年間で1回以上、障害者の職場実習を受け入れたことが必要です。

職場実習の実施日数は問いませんが、実習期間中における障害者の職務指導及び相談支援に従事する担当者を配置していることが必要です。

また、障害者業務提供等事業の利用に係る雇入れにおいては、障害者の能力・適性の把握による職務の選定等について申請事業主自身の主体的な判断・関与が明確ではなく、当該事業主による円滑な採用・マッチングに向けた取組と判断することが難しいため、当該事業の利用による就業場所以外で職場実習を受け入れた場合に限り評価対象となります。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・職場実習を受け入れた際の通知等（実習日時及び相談支援に従事する担当者の氏名の記載があるもの）の写し

E 障害者雇用に関する先進的な他企業等の見学・ヒアリングの実施

申請日の前日から起算して過去3年間で1回以上、障害者雇用に関する先進的な他企業の見学又はヒアリングを実施していることが必要です。

なお、見学又はヒアリングは、当該他企業等における障害者雇用への取組等の把握を目的としたものに限り、また、見学・ヒアリング対象は障害者を雇用している企業に限定されず、就労支援機関も含みます。加えて、申請事業主が実施するもののほか、外部機関が実施主体である見学会等への参加も含みます。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・先進的な他企業の見学又はヒアリングを実施した際の開催案内又はその他の通知等（開催日時の記載があるもの）の写し

F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ

申請日の前日から起算して過去3年間で1回以上、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ことが必要です。

なお、障害者業務提供等事業の利用に係る就業場所での見学受入れについては、他企業の取組の改善に資する効果が見込まれないことから評価対象とはならず、当該事業の利用による就業場所以外で見学を受け入れた場合に限り評価対象となります。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・他の企業から見学を受け入れた際の開催案内又はその他の通知等（開催日時の記事があるもの）の写し

G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施

申請日の前日から起算して過去3年間で1回以上、障害者雇用に関するセミナー講師派遣や企業指導等を実施したことが必要です。

なお、人事労務や医療等の他分野のセミナーにおける議題の一つとして障害者雇用に係る議題が設定された場合に、当該議題における講師を派遣した場合も含まれます。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・障害者雇用に関するセミナーの開催案内、議事次第又はその他の通知等（開催日時、講師の氏名及び所属が記載されているもの）の写し
- ・企業指導等を実施した際の指導対象企業あて通知等（開催日時が記載されているもの）の写し

⑧ 働き方

テレワーク、フレックスタイム、治療と仕事の両立支援等、幅広い観点から、障害者が働きやすい仕組み・運用を実施することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

ただし、評価要素HからNの評価方法(評価要素の数え方)については、それぞれの注釈に従い1又は1/2要素として数えますので、注意してください。

H テレワーク制度の整備・活用

障害者に対してテレワーク（自宅の他、サテライトオフィスでの勤務も含む。）による勤務を認めていることが必要です。ここでいう「テレワーク」とは、情報通信技術を活用して勤務しているもの等をいいます。

なお、テレワークの利用者は、必ずしも障害者に限定したものである必要はありませんが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されていることが必要です。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、テレワークの利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当します。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・テレワーク制度を規定した就業規則等の写し
- ・当該制度の活用実績が分かる書類の写し

I フレックスタイム制度の整備・活用

障害者に対してフレックスタイムによる勤務を認めていることが必要です。

なお、フレックスタイムの利用者は、必ずしも障害者に限定したものである必要ありませんが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されていることが必要です。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の活用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、フレックスタイム制度の利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当します。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・フレックスタイム制度を規定した就業規則等の写し
- ・当該制度の活用実績が分かる書類の写し

J 時差出勤制度の整備・活用

障害者に対して時差出勤による勤務を認めていることが必要です。ここでいう「時差出勤」とは、例えば、1日の総勤務時間を変えずに、始業時間と終業時間を変更する措置等をいいます。

なお、時差出勤の利用者は、必ずしも障害者に限定したものである必要はありませんが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されていることが必要です。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の活用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、時差出勤制度の利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当します。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないというこ

とのみならず、当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 時差出勤制度を規定した就業規則等の写し
- ・ 当該制度の活用実績が分かる書類の写し

K 短時間勤務制度の整備・活用

障害者に対して短時間勤務の利用を認めていることが必要です。

なお、短時間勤務の利用者は、必ずしも障害者に限定したものである必要はありませんが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されていることが必要です。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおりです。

- ・ 当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・ 規定を整備したのみ又は申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、短時間勤務制度の利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当します。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 短時間勤務制度を規定した就業規則等の写し
- ・ 当該制度の活用実績が分かる書類の写し

L 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用

障害者に対して時間単位の年次有給休暇の取得を認めていることが必要です。

なお、時間単位の年次有給休暇の利用者は、必ずしも障害者に限定する必要はありませんが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されていることが必要です。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおりです。

- ・ 当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・ 規定を整備したのみ又は申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、時間単位の年次有給休暇制度の利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当します。この場合、単に形式上利用対象から排除されて

いないということのみならず、当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるととも適切に周知されていることが必要です。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 時間単位の年次有給休暇制度を規定した就業規則等の写し
- ・ 当該制度の活用実績が分かる書類の写し

M 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用

障害者に対して傷病休暇又は病気休暇の取得を認めていることが必要です。ここでいう「休暇」制度とは、労働者側に取得する権利が委ねられているものをいいます。そのため、一般的に事業主が判断を行うものであり、かつ、労働者側に取得の権利が委ねられていない「休職」制度については、評価要素に該当しないものとします。ただし、「休職制度」という名称であっても、それが事業主の判断でのみ行うものではなく、労働者側にも権利が委ねられているものについては、評価基準に該当するものとして差し支えありません。

なお、傷病休暇又は病気休暇の利用者は、必ずしも障害者に限定する必要はありませんが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されていることが必要です。また、当該休暇の有給、無給は問いません。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、傷病休暇又は病気休暇制度の利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当します。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるととも適切に周知されていることが必要です。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおりです。

- ・ 当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・ 規定を整備したのみ又は申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 傷病休暇又は病気休暇制度を規定した就業規則等の写し
- ・ 当該制度の活用実績が分かる書類の写し

N その他、障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用

上記HからMまでの制度・仕組み以外のものであって、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮した制度・仕組みを整備していることが必要です。

なお、当該制度・仕組みは、必ずしも障害者に限定する必要はありません。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおりです。

- ・ 当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過

去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。

- ・規定を整備したのみ又は申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、当該制度・仕組みの利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当します。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要です。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組みが規定された就業規則等の写し
- ・当該制度の活用実績が分かる書類の写し

○ 治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの策定・実施の実績がある

申請日の前日から起算して過去5年間に、個別の障害者を対象とした治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランを策定し、実施した実績があることが必要です。

なお、「治療と仕事の両立支援プラン」とは、治療をしながら就業の継続が可能となるような具体的な措置や配慮の内容及びスケジュール等についてまとめた計画であり、その作成に当たっては事業所内の産業医や当該障害者の主治医等と連携したものをいいます。また、「職場復帰プラン」とは、中途障害等により休職又は離職した障害者を円滑に職場復帰させるための具体的な措置や配慮の内容及びスケジュール等についてまとめた計画であり、その作成に当たっては事業所内の産業医や当該障害者の主治医等と連携したことが必要です。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの写し

⑨ キャリア形成

キャリアプラン、教育訓練、人事・給与等、幅広い観点から、障害者一人一人に応じたキャリア形成を支援することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

P 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）の作成

一人一人の障害者についてキャリアプラン（支援計画）を作成し、定期的な面談等によるフィードバックを行っていることが必要です。また、ここでいう「一人一人」とは、雇用している全ての障害者を指していることから、キャリアプラン（支援計画）を作成していない障害者が一人でもいる場合、評価要素に該当しないものとします。

なお、「キャリアプラン（支援計画）」とは、当該障害者の希望、能力及び特性を踏まえて作成される中長期的な計画であり、スキルアップに伴う職域の拡大、賃金等の処遇の

改善又は昇進等について、事業主の支援を受けながら計画的に進めるものであることが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 個々の障害者について作成したキャリアプラン（支援計画）の写し及び定期的な面談等の記録を記載した書類の写し

Q 教育訓練制度の整備・活用

従業員に対する資格取得奨励制度、自己啓発支援制度等の仕組みを整備し、申請日の前日から起算して過去3年間で障害者の利用実績があることが必要です。

なお、「資格取得奨励制度」とは、職務遂行に関連する資格の取得に関して、資格取得にかかる費用の全部又は一部を事業主が負担することや、勤務時間中に資格取得に必要な通学や勉強を認める制度であることが必要です。「自己啓発支援制度等」とは、国内外の教育機関への留学やボランティア活動等への参加のための休職を認める等、従業員の自己啓発を支援する制度であることが必要です。

なお、教育訓練制度の利用者は、必ずしも障害者に限定されるものである必要はありませんが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されている必要があります。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者についても、他の障害者と同様に、当該制度の対象となっている場合に限り、上記の評価要素に該当します。なお、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該事業を通じて雇用される障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能である必要があります。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 資格取得奨励制度、自己啓発支援制度等の仕組みを規定した就業規則、社内報等の写し
- ・ 当該制度を利用した障害者の名簿等の写し

R 人事・給与制度の明確化

人事・給与制度において、障害者である従業員に適用される昇級評価、昇格評価及び賞与評価に係る基準があり、事業所内に公開されていることが必要です。

なお、障害者のみが適用される賃金体系等を特別に作る必要はありません。同一職務であれば別の賃金体系等にする必要はなく、一般社員と同じルールで賃金等を定めることが基本です。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、当該制度の昇級評価、昇格評価及び賞与評価に係る基準の適用対象となっている場合に限り、上記の評価要素に該当します。この場合、単に形式上適用対象から排除されていないということのみならず、当該事業を通じて雇用される障

害者の就業の実態を踏まえ実質的に昇給等が行われる可能性があることが必要です。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者である従業員に適用される昇級評価、昇格評価及び賞与評価に係る基準の写し

⑩ その他の雇用管理

日報、職場介助、通勤配慮、定着のための外部連携・社会資源活用等、多様な障害特性に配慮した雇用管理が重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

S 障害者の業務管理等のための日報の作成

障害者一人一人の日報を作成し、業務管理又は体調把握等を行っていることが必要です。

なお、日報とは、毎日の業務予定・目標、その遂行実績、その他障害者自身の体調等を毎日記録するものであり、紙台帳による管理の他、社内 LAN を活用した WEB 日報等も含まれます。その内容については、障害者一人一人で異なる内容であっても差し支えないものとします。また、ここでいう「一人一人」とは、雇用している全ての障害者を指していることから、日報を作成していない障害者が一人でもいる場合、評価要素に該当しないものとします。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 日報の写し

T 過去3年間に、職場介助者又は手話通訳・要約筆記担当者の手配を実施

申請日の前日から過去3年間に、障害者のための職場介助者又は手話通訳・要約筆記等担当者を手配した実績があることが必要です。

なお、「障害者のための職場介助者」とは、障害者が主体的に業務を遂行するために必要不可欠な介助を担当する者をいいます。「要約筆記担当者」とは、言語聴覚障害者等のために要約筆記により情報伝達を行う者をいいます。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 手話通訳・要約筆記等担当者の手配に係る契約書の写し

U 過去3年間に、障害特性に応じた通勤配慮を実施

申請日の前日から起算して過去3年間に、障害特性に配慮して、通勤に便利な住宅の賃借や寮の整備、通勤手当や住宅手当の支給、通勤のための駐車場の賃借又は駐車場に係る手当を支給した、又は通勤用自動車、バスの手配若しくは通勤援助者の手配を行った実績があることが必要です。

障害者業務提供等事業者の提供するサービスの利用（例えば、当該事業者が運行する

送迎バスの利用等) によるものについては、申請事業主自身の主体的な判断による取組ではないため、評価対象とはなりません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・住宅や寮、駐車場の賃借に係る契約書の写し
- ・住宅手当、駐車場に係る手当を支給したことが分かる給与明細等の写し
- ・通勤用自動車、バスの手配若しくは通勤援助者の手配に係る契約書の写し

なお、通勤配慮に関する設備や制度の利用者は、必ずしも障害者に限定されるものである必要はありませんが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されている必要があります。

V 過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施

申請日の前日から起算して過去3年間に、障害者の職場定着のために就労支援機関の職員等の職場訪問による定期的な相談支援等を受け入れていることや、職場適応上の問題が起こった際に就労支援機関等の支援を速やかに受けられるよう、平時より連携できる関係を構築していることが必要です。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者についても、他の障害者と同様に、職場定着のための就労支援機関の支援等の対象になっていることが必要です。

障害者業務提供等事業の一環として、障害者業務提供等事業者の提供するサービス(例えば、当該事業者のスタッフによる相談等)の利用は、ここでいう就労支援機関等の支援には該当しません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・相談支援を実施した際の記録簿等の写し

II 成果(アウトカム)の評価要素

下記1~2の各表中、「評価基準・得点」欄に掲げる区分に応じて得点を計算します。いずれの評価基準に該当するかは、「評価要素」欄に掲げる要素のうち該当するものを「評価方法」欄に掲げる方法により数えることで判定します。いずれの評価要素に該当するかは、各表下の「評価要素への該当基準」を参照ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を評価要素該当申告書(申請書別紙3)に添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください。必要となる書類等は「評価要素への該当基準」を参照ください。

なお、「評価方法」欄に掲げる方法に該当しない場合であっても、連携先の就労支援機関に当該小項目の評価基準に該当する旨を証明してもらうことも可能です。詳細は下記(3)「就労支援機関からの評価」を参照ください。

1 数的側面

小項目	評価基準・得点	評価方法	評価要素
⑪雇用状況	特に優良：6点	評価要素A・Bのうち1つ以上に該当	A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上 B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上
	優良：4点	評価要素C・Dのうち1つ以上に該当	C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上 D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ
	良：2点	評価要素E・Fのうち1つ以上に該当	E 実雇用率が法定雇用率以上 F 過去3年間障害者不足数ゼロ
⑫定着状況	特に優良：6点	評価要素G～Jのうち2つ以上に該当	G 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上 H 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上
	優良：4点	評価要素G～Jのうち1つに該当	I 従業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 J 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：2点	評価要素K～Mのうち1つ以上に該当	K 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上 L 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上 M 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

[評価要素への該当基準]

⑪ 雇用状況

法定雇用率の達成にとどまらず、障害者雇用の更なる量的な拡大も実現することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

なお、B及びDについては、除外率が設定されている事業所がある事業主のみが対象です。

A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上

申請日時点又は直近の6月1日時点における実雇用率が、当該日に適用される法定雇用率の3倍以上であることが必要です。

ただし、特例子会社、関係会社及び関係子会社における雇用障害者との合算並びに事業協同組合特例による合算は適用せずに評価します。

【証明書类等】

障害者雇用状況報告書（第2章3「申請書類」における「障害者雇用状況報告書」と同じ。）

B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上

申請日時点又は直近の6月1日時点における実雇用率（除外率を考慮せずに算定したものに限る。）が、当該日に適用される法定雇用率以上であることが必要です。

ただし、特例子会社、関係会社及び関係子会社における雇用障害者との合算並びに事業協同組合特例による合算は適用せずに評価します。

【証明書类等】

障害者雇用状況報告書（第2章3「申請書類」における「障害者雇用状況報告書」と同じ。）

C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上

申請日時点又は直近の6月1日時点における実雇用率が、当該日に適用される法定雇用率の2倍以上であることが必要です。

ただし、特例子会社、関係会社及び関係子会社における雇用障害者との合算並びに事業協同組合特例による合算は適用せずに評価します。

【証明書类等】

障害者雇用状況報告書（第2章3「申請書類」における「障害者雇用状況報告書」と同じ。）

D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ

申請日時点又は直近の6月1日時点における雇用障害者数が、当該日に適用される法定雇用障害者数（除外率を考慮せずに算定したものに限る。）において不足数がないことが必要です。

ただし、特例子会社、関係会社及び関係子会社における雇用障害者との合算並びに事業協同組合特例による合算は適用せずに評価します。

【証明書类等】

障害者雇用状況報告書（第2章3「申請書類」における「障害者雇用状況報告書」と同じ。）

⑫ 定着状況

採用後の定着も進めることにより、障害者雇用の量的な拡大を持続化することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

G, Kの定着率については、次の計算式により算出します。

$$\text{職場定着率} = \frac{\text{過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数} - \text{雇入後6か月以内に離職した常時雇用する障害者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数}} \times 100$$

分母・分子の「過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数」には、雇用率制度の対象障害者ではない障害者や、雇入後6か月を経過していない者も含めますが、6か月以上雇用の見込みのない者は除外して差し支えありません。また、雇入日は申請事業主の雇入日とし、申請事業主以外（親会社等）の雇入日ではありません。ただし、組織再編により雇

用関係が継承された場合においては、再編前の雇入日から定着率を算定しても差し支えありません。

分子の「雇入後6か月以内に離職した常時雇用する障害者数」には、過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者のうち、雇入後6か月以内に離職した者の数を計上しますが、その他の取扱いは上記「過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数」と同様です。

なお、過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者が全て雇入後6か月を経過していない場合、評価要素に該当しないものとします。

H、Lの定着率については、次の計算式により算出します。

$$\text{職場定着率} = \frac{\text{過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数} - \text{雇入後1年以内に離職した常時雇用する障害者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数}} \times 100$$

分母・分子の「過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数」には、雇用率制度の対象障害者ではない障害者や、雇入後1年を経過していない者も含めませんが、1年以上雇用の見込みのない者は除外して差し支えありません。また、雇入日は申請事業主の雇入日とし、申請事業主以外（親会社等）の雇入日ではありません。ただし、組織再編により雇用関係が継承された場合においては、再編前の雇入日から定着率を算定しても差し支えありません。

分子の「雇入後1年以内に離職した常時雇用する障害者数」には、過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者のうち、雇入後1年以内に離職した者の数を計上しますが、その他の取扱いは上記「過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数」と同様です。

なお、過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者が全て雇入後1年を経過していない場合、評価要素に該当しないものとします。

中途障害者については、障害が生じた時点から起算して勤続年数を算出するものとします。なお、Iにおいて、障害者を含む従業員全体の平均勤続年数を算出する際の中途障害者の勤続年数についても、同様に、障害が生じた時点から起算して算出した勤続年数とすることとします（※）。

※過去3年より前に雇い入れた者で3年以内に障害が生じたものについては、「過去3年以内に雇い入れた障害者」とみなし、定着率の算定に含めて差し支えありません。ただし、3年より前に雇い入れた者で、手帳取得は過去3年以内であっても、障害が生じた時点（障害の原因となる疾病・外傷の発生日等）が過去3年より前であるものについては、「⑫定着状況」の評価要素G、H、K、Lの対象とはなりません。

G～Mについて、定着率又は勤続年数は原則申請日を基準に取り扱いますが、他の評価要素で得点ができず基準点に満たないような場合であって、実地確認時点等を基準にすることで加点ができる場合には、実地確認時点などを基準として取り扱っても差し支えありません。

G 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上

申請日の前日から起算して過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上であることが必要です。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者の名簿（採用及び離職の状況が記載されているもの）

H 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上

申請日の前日から起算して過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上であることが必要です。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者の名簿（採用及び離職の状況が記載されているもの）

I 従業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

申請日を起算日として、障害者の平均勤続年数が、障害者も含めた全従業員の平均勤続年数以上であることが必要です。ただし、障害者の平均勤続年数が5年以上であり、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上であることが必要です。

なお、勤続年数は申請事業主において雇用されていた期間を通算し、申請事業主以外（親会社等）における雇用期間は対象外です。ただし、組織再編により雇用関係が承継された場合においては、勤続年数を通算しても差し支えありません。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限りません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 従業員及び障害者の名簿（勤続年数が記載されているもの）

J 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

申請日を起算日として、障害者の平均勤続年数が10年以上であること、又は勤続年数が10年以上の障害者が半数以上在籍していることが必要です。

なお、勤続年数は申請事業主において雇用されていた期間を通算するものであり、申請事業主以外（親会社等）における雇用期間は対象外です。ただし、組織再編により雇用関係が承継された場合においては、勤続年数を通算しても差し支えありません。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限りません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者の名簿（勤続年数が記載されているもの）

K 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上

申請日の前日から起算して過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上であることが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者の名簿（採用及び離職の状況が記載されているもの）

L 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上

申請日の前日から起算して過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上であることが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者の名簿（採用及び離職の状況が記載されているもの）

M 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

申請日を起算日として、障害者の平均勤続年数が5年以上であること、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上在籍していることが必要です。

なお、勤続年数は申請事業主において雇用されていた期間を通算し、申請事業主以外（親会社等）における雇用期間は対象外です。ただし、組織再編により雇用関係が承継された場合においては、勤続年数を通算しても差し支えありません。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限りません。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者の名簿（勤続年数が記載されているもの）

2 質的側面

小項目	評価基準	評価方法	評価要素
⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良：6点	評価要素Aに該当	A 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、委託又は自ら実施しており、その結果が特に優良
	優良：4点	評価要素Bに該当	B 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、委託又は自ら実施しており、その結果が優良
	良：2点	評価要素Cに該当	C 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、委託又は自ら実施しており、その結果が良
	特に優良：6点	評価要素D～Fのうち2つ以上に該当	D 人事に関する処遇が特に優良(※) E 賃金に関する処遇が特に優良

⑭ キャリア形成		※ Dへの該当は2要素分として評価。	F その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある
	優良：4点	評価要素G～Iのうち2つ以上に該当 ※ Gへの該当は2要素分として評価。	G 人事に関する処遇が優良(※) H 賃金に関する処遇が優良 I その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある
	良：2点	評価要素J～Lのうち2つ以上に該当	J 人事に関する処遇が良 K 賃金に関する処遇が良 L その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある

[評価要素への該当基準]

⑬ 満足度、ワーク・エンゲージメント

障害者雇用の量的な拡大だけでなく、質的な改善を図ることも重要であり、障害者の希望等に応じた活躍を実現することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者についても調査対象としていることが必要です。

なお、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査は、無記名で実施したものであっても、回答者が障害者か否かを区別でき、障害者である従業員における肯定的な回答の割合が把握出来る場合は、対象として差し支えありません。また、必ずしも全ての従業員を調査対象としていない場合でも差し支えありませんが、その場合は、全ての従業員を対象としない合理的・客観的な理由があり、調査の対象とする従業員を恣意的に選択したものではないと認められる場合は、評価基準に該当するものとして差し支えありません。

A 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、委託又は自ら実施しており、その結果が特に優良

従業員に対して、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査(※1)を毎年1回以上実施しており(※2)、直近3回のいずれの調査結果においても、回答した障害者の8割以上から肯定的な回答(※3)を得ていることが必要です。

※1 仕事に関する満足度に係る設問は「仕事に満足しているか。」、ワーク・エンゲージメントに係る設問は「仕事にやりがいを感じているか。」「いきいきと働いているか。」等が考えられます。また、関連する設問が複数ある場合は、回答の平均値を求めます。以下、B及びCにおいても同じです。(※2、※3も同様)

※2 調査の間隔は、少なくとも1か月以上とっていることが必要です。

※3 「肯定的な回答」とは、基本的には選択肢のうち50%より上位のものを指します。例えば、3段階評価であれば上位1つ、4段階評価であれば上位2つ、5段階評価であれば上位2つとなりますが、選択肢の内容によっては個別に判断します。知的障害者の場合は家族又は支援機関の支援者の代筆を認めます(上司・同僚の代筆は不可)。

【証明書類等】

当該調査の設問が分かる調査票及び調査結果

B 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、委託又は自ら実施しており、その結果が優良

従業員に対して、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上実施しており、直近3回のうちいずれの調査結果においても、回答した障害者の6割以上から肯定的な回答を得ており、かつ、いずれかの調査結果において、回答した障害者の8割以上から肯定的な回答を得ていることが必要です。

【証明書類等】

当該調査の設問が分かる調査票及び調査結果

C 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、委託又は自ら実施しており、その結果が良

従業員に対して、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上実施しており、直近3回のいずれの調査結果においても、回答した障害者の6割以上から肯定的な回答を得ていることが必要です。

【証明書類等】

当該調査の設問が分かる調査票及び調査結果

⑭ キャリア形成

人事、給与、職域拡大等、幅広い観点から、障害者一人一人に応じたキャリア形成を実現することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

ただし、評価要素D及びGの評価方法(評価要素の数え方)については、それぞれの注釈のとおり、当該評価要素への該当をもってそれぞれ2要素として数えますので、注意してください。

D 人事に関する処遇が特に優良

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、申請日時点で1人以上在籍していることが必要です。ここでいう「管理職」とは、労働基準法第41条2号に該当する者を目安とします。

(労働基準法)

第41条 この章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

一 (略)

二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

三 (略)

なお、申請時点で管理職ではなくても、過去に管理職に昇格・昇進した障害者が申請時点で在籍していれば、本評価基準に該当するものとして差し支えありません。

※本評価要素に該当することで2要素分として数えます。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 該当する障害者の昇格・昇進に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）が分かる雇用契約書、辞令等の写し

E 賃金に関する処遇が特に優良

障害者の給与に関して以下のいずれかに該当することが必要です。

- ・ 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割以上高い
- ・ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の半数の平均賃金が最低賃金（※）より2割以上高い
- ・ 雇用している障害者の平均年収が3年間で1割以上上昇

なお、「平均賃金」とは、申請日又は直近の賃金締日以前の3か月間に労働者に支払われた賃金のうち、最低賃金法第4条第3項に掲げる賃金を除いたものをいう（以下H及びKにおいて同じ）。なお、賞与等は第3項第1号に、時間外割増賃金等は第3項第2号に該当するため、算入しない賃金となる。また、通勤手当、精皆勤手当及び家族手当は、各都道府県の地域別最低賃金の答申の公示において第3項第3号に該当する賃金であるとされており、これらの手当も一般的に除外することとなっている。

（最低賃金法）

第四条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

1・2 （略）

3 次に掲げる賃金は、前二項に規定する賃金に算入しない。

- 一 一月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 二 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 三 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金

（最低賃金法施行規則）

第一条 最低賃金法（以下「法」という。）第四条第三項第一号の厚生労働省令で定める賃金は、臨時に支払われる賃金及び一月をこえる期間ごとに支払われる賃金とする。

2 法第四条第三項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、次のとおりとする。

- 一 所定労働時間をこえる時間の労働に対して支払われる賃金
- 二 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金
- 三 午後十時から午前五時まで（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十七条第四項の規定により厚生労働大臣が定める地域又は期間については、午後十一時から午前六時まで）の間の労働に対して支払われる賃金のうち通常の労働時間の賃金の計算額をこえる部分

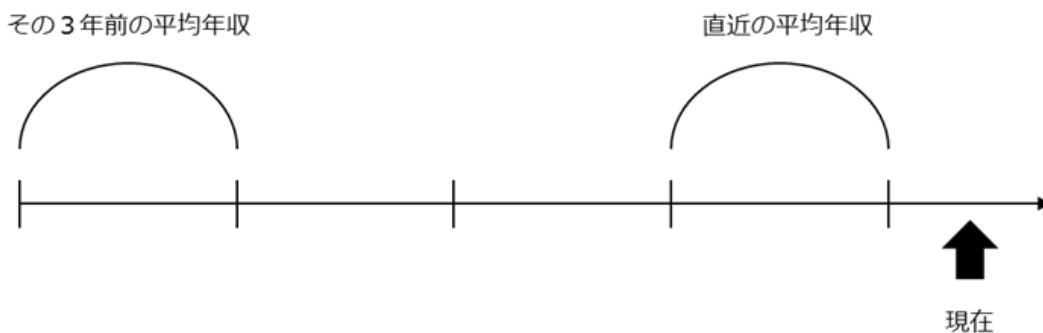
※ 障害者に適用される地域別最低賃金又は特定最低賃金が複数ある場合は、適用される障害者数が最も多い地域別最低賃金又は特定最低賃金を基準とします。

「平均年収」を算出する際には、直近の平均年収が把握でき、その3年以上前から雇用している、かつ、現在も雇用している障害者のみを対象とすることとします（直近の平均年収とその3年前の平均年収に計上する障害者は原則として一致します）。また、「平均年収」の算出方法については、直近で把握できるもののうち、①暦年（1月～12月）、

②年度（4月～翌年3月）、③当該企業の事業年度、④申請日を起算とする1年間（7月に申請があった場合は、前年7月～本年6月など）から任意の範囲を選択してよいこととします。ただし、直近の平均年収とその3年前の平均年収を算出する際の範囲が異なってはなりません。

なお、算出に計上した障害者の一人一人の平均年収が3年間で1割以上上昇している必要はなく、対象障害者全員の3年前の年収を足し上げて人数で除した数（平均年収）が、直近のそれと比べて1割以上上昇していればよいです。

（例）



【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・従業員の賃金台帳等の写し

F その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある

申請日の前日から起算して過去3年間に以下のアからエのいずれかの措置を実施した障害者が一人以上在籍することが必要です。

- ア より高度な業務等への職域拡大
- イ 非正社員から正社員への転換
- ウ 短時間勤務からフルタイムへの転換
- エ その他のキャリアアップ

なお、「ア より高度な業務等への職域拡大」と判断するには、以下のいずれかの実績があることが必要である。

- ・無資格者が資格取得により、またはより上位の資格取得により、それまでできなかった業務を担うこと
- ・職業安定法第15条に基づき職業安定局長が作成する職業分類表の小分類の異なる職務に就かせる等の「職域の拡大」があること
- ・上記の「職域の拡大」には該当するほどの職務内容の変更はないものの、他者の補助的な業務から自ら完結する主担当となることや、他者の管理をおこなうリーダー職を務めること

ここでいう「フルタイム」とは、申請事業所における通常の労働者の所定労働時間を指します。

また、「エ その他のキャリアアップ」とは、個々人の希望と障害特性に配慮して実施される昇進・昇給、有期雇用から無期雇用への転換、所定労働時間の延長等を指しますが、法令の規定に基づく最低限度の処遇改善を除きます。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 該当する障害者のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）が分かる雇用契約書、辞令等の写し

G 人事に関する処遇が優良

管理職以外の役職（ただし、就業規則や賃金規定等で定められた役職であること。）に就いている障害者（中途障害者を除く。）又は中途障害後に管理職以外の役職（ただし、就業規則や賃金規定等で定められた役職であること。）に昇格・昇進した者が、申請日時点で1人以上在籍していることが必要です。

※本評価要素に該当することで2要素分として数えます。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 該当する障害者の昇格・昇進に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）が分かる雇用契約書、辞令等の写し

H 賃金に関する処遇が優良

障害者の給与に関して以下のいずれかに該当していることが必要です。

- ・ 障害者（最低賃金減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より1割以上高い
- ・ 障害者（最低賃金減額特例対象者を含む。）の半数の平均賃金が最低賃金より1割以上高い
- ・ 雇用している障害者の平均年収が3年間で5分以上上昇

なお、評価の対象となる賃金については「E 賃金に関する処遇が特に優良」をご参照ください。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 従業員の賃金台帳等の写し

I その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある
上記Fと同じ。

J 人事に関する処遇が良

就業規則や賃金規定等で定められた役職ではないが、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、申請日時点で1人以上在籍していることが必要です。

なお、当該リーダー等は、就業規則又は賃金規程等に明記された役職である必要はな

く、組織図等により事業所内で共有されている役割のことを指します。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 該当する障害者の役割に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）が分かる雇用契約書、辞令、社内の組織図等の写し

K 賃金に関する処遇が良

障害者の給与に関して以下のいずれかに該当していることが必要です。

- ・ 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割以上高い
- ・ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の半数の平均賃金が最低賃金より1割以上高い賃金
- ・ 雇用している障害者の平均年収が3年間で1分以上上昇

なお、評価の対象となる賃金については「E 賃金に関する処遇が特に優良」をご参照ください。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 従業員の賃金台帳等の写し

L その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある
上記Fと同じ。

Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）の評価要素

取組・成果関係について、事業主自らも幅広く情報開示し、好事例の相互参照・横展開を推進する視点が重要です。

下記1～2の各表中、「評価基準・得点」欄に掲げる区分に応じて得点を計算します。いずれの評価基準に該当するかは、「評価方法」欄に記載する方法に従い、「評価要素」欄に掲げる要素に該当するか否かで判定します。

1 取組（アウトプット）

小項目	評価基準・得点	評価方法	評価要素
⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良：2点	評価要素Aに該当	A 小項目①～⑩の評価要素に対応する取組等の内容（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、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局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点	評価要素Bに該当	B 小項目①～⑩の評価要素に対応する取組等の内容（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
--	-------	----------	--

[評価要素への該当基準]

⑮ 体制・仕事・環境づくり

A 小項目①～⑩の評価要素に対応する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ホームページの掲載情報も更新）

「I 取組（アウトプット）」の小項目①～⑩までの採点結果及び評価要素に対応する取組等（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可するとともに、毎年、同項目に係る更新情報を労働局に報告することを誓約することが必要です。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載許可及び毎年の更新情報のご報告に誓約いただける場合は、評価基準自己採点表（申請書別紙2）の「個票－Ⅲ情報開示」における所定の項目をチェックしてください。

なお、厚生労働省・労働局ホームページへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局から個別に調整させていただきます。

B 小項目①～⑩の評価要素に対応する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可

「I 取組（アウトプット）」の小項目①～⑩までの採点結果及び評価要素に対応する取組等（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可することが必要です。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載を許可いただける場合は、評価基準自己採点表（申請書別紙2）の「個票－Ⅲ情報開示」における所定の項目をチェックしてください。

なお、厚生労働省・労働局ホームページへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局から個別に調整させていただきます。

2 成果（アウトカム）

小項目	評価基準・得点	評価方法	評価要素
⑯ 数的側面	特に優良：2点	評価要素Aに該当	A 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容（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、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局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点	評価要素Bに該当	B 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容（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：2点	評価要素Cに該当	C 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容（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、当該内容

			に係る更新情報を都道府県労働局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点	評価要素Dに該当	D 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容（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

[評価要素への該当基準]

⑩ 数的側面

A 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ホームページの掲載情報も更新）

「Ⅱ 成果（アウトカム）」の小項目⑪及び⑫の採点結果及び評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可するとともに、毎年、同項目に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約する必要があります。なお、小項目⑪及び⑫における評価要素を一つも満たしていない場合は、本評価基準において該当しないものとします。以下、Bにおいても同じです。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載許可及び毎年の更新情報のご報告に誓約いただける場合は、評価基準自己採点表（申請書別紙2）の「個票－Ⅲ情報開示」における所定の項目をチェックしてください。

なお、厚生労働省・労働局ホームページへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局から個別に調整させていただきます

B 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可

「Ⅱ 成果（アウトカム）」の小項目⑪及び⑫の採点結果及び評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可する必要があります。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載を許可いただける場合は、評価基準自己採点表（申請書別紙2）の「個票－Ⅲ情報開示」における所定の項目をチェックしてください。

なお、厚生労働省・労働局ホームページへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局から個別に調整させていただきます。

⑪ 質的側面

C 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ホームページの掲載情報も更新）

「Ⅱ 成果（アウトカム）」の小項目⑬及び⑭の採点結果及び評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可するとともに、毎年、同項目に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約する必要があります。なお、小項目⑬及び⑭における評価要素を一つも満たしていない場合は、本評価基準において該当しないものとします（ただし、評価要素を一つでも満たしていれば、評価基準において得点されていなくても、本評価基準に該当するものとして差し支えありません）。以下、Dにおいても同じです。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載許可及び毎年の更新情報のご報告に誓約いた

だけの場合は、評価基準自己採点表（申請書別紙2）の「個票－Ⅲ情報開示」における所定の項目をチェックしてください。

なお、厚生労働省・労働局ホームページへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局から個別に調整させていただきます。

D 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可

「Ⅱ 成果（アウトカム）」の小項目⑬及び⑭の採点結果及び評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可することが必要です。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載を許可いただける場合は、評価基準自己採点表（申請書別紙2）の「個票－Ⅲ情報開示」における所定の項目をチェックしてください。

なお、厚生労働省・労働局ホームページへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局から個別に調整させていただきます。

(3) 就労支援機関等からの評価

① 就労支援機関等からの評価の仕組み

障害者雇用への取組等に対する評価については、上記(2)「評価の方法」のとおり、申請事業主の取組等が「評価要素」に該当するかどうかによって評価する仕組みとなっています。しかし、民間事業主における障害者雇用への取組は多種多様であり、日々新しい取組や工夫が誕生しています。そのため、上記(2)に掲げた「評価要素」には必ずしも該当しないものの、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等として優れたものであれば、認定に当たっての評価の対象とすべきです。また、「評価要素」に該当する取組等を実施していたとしても、その内容等によっては、必ずしも当該取組等を実施していることを証明する書類等の提示ができない場合も想定されます。

そこで、以下ア又はイの場合については、申請事業主が連携している就労支援機関等から、評価基準に該当することを証明してもらった場合に限り、評価基準に該当することとして点数を獲得することを可能とします。ただし、この仕組みを利用した場合であっても、他の項目と同様に都道府県労働局における認定審査の対象となります。また、認定審査における実地確認の際には、可能な範囲で、当該就労支援機関等の担当者様も同席いただくようお願いします。

ア「評価要素」に該当しないが、評価に値すると考えられる取組等を実施している場合

イ「評価要素」に該当するが、それを証明する書類等の提示ができない場合

※ ただし、申請事業主と同一法人内の就労支援機関等の場合を除く。

② 対象となる評価項目及び評価基準

この仕組みの対象となる評価項目は、大項目「Ⅰ 取組（アウトプット）」及び「Ⅱ 成果（アウトカム）」の各小項目のうち最大2項目です。また、獲得できる評価基準は、小項目①から⑩については「優良（1点）」、小項目⑪から⑭については「良（2点）」とします。

【例】

(①アの場合)

「大項目：I取組（アウトプット）」－「中項目：1 体制づくり」－「小項目：① 組織面」における評価要素A、B、C及びDのいずれにも該当しない場合であっても、就労支援機関等により「小項目：①組織面」における取組が優れていることを証明してもらった場合は、「小項目：①」を「優良」と評価し1点を獲得できます。

(②イの場合)

「大項目：I取組（アウトプット）」－「中項目：1 体制づくり」－「小項目：① 組織面」における評価要素Aに該当する取組を実施していることを証明する書類等の提示ができない場合であっても、就労支援機関等により評価要素Aに該当する取組を実施していることを証明してもらった場合は、「小項目：①」を「優良」と評価し1点を獲得できます（※）。

※ ただし、他の評価要素（B、C又はD）に該当する場合であっても、評価は「優良（1点）」が上限です。

③ 対象となる就労支援機関等

この仕組みの対象となる連携先の就労支援機関等とは、申請事業主に対して、労働者の雇入れ、定着支援又はその他の雇用管理に係る支援を提供した実績のある以下の機関です。

ア 地域障害者職業センター

イ 障害者就業・生活支援センター

ウ 就労系障害福祉サービス等（生活介護、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型又は就労定着支援）の提供事業者

エ 申請事業主が加入する事業主団体又は事業協同組合等

オ その他、上記に準ずるもの

2 雇用障害者数

下記(1)及び(2)のいずれにも該当することが必要です。なお、申請時点では対象障害者を雇用していたものの、その後、離職等により雇用する対象障害者が0人となった場合、該当しません。

(1) 雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していること

申請事業主が単独で雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していることが必要です。したがって、特例子会社制度、関係会社特例制度、関係子会社特例制度又は事業協同組合特例制度【→用語解説（5頁）を参照】を利用している親会社又は事業協同組合等であっても、これらの制度を適用せずに、雇用率制度の対象障害者を法定雇用率以上に雇用していることが必要です。

また、特例子会社が申請する場合は、特例子会社制度又は関係会社特例制度により、親事業主も雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要です。

(2) 指定就労継続支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を雇用していること

指定就労継続支援 A 型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を雇用していることが必要です。

したがって、指定就労継続支援 A 型を提供する事業主にとっては、指定就労継続支援 A 型の利用者以外の雇用率制度の対象障害者を雇用していなければなりません。また、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数が 37.5 人未満であるため、法定雇用障害者数が 0 人となる事業主であっても、雇用率制度の対象障害者を雇用していなければなりません。

なお、ここでは実人員として 1 人以上雇用していることが必要ですので、雇用率制度上、実人員 1 人をもって 0.5 人として換算する短時間労働者である対象障害者であっても、実人員として 1 人以上雇用していれば要件を満たします。

3 欠格事由

次のいずれにも該当しない事業主であることが必要です。

- ① 障害者雇用促進法第 77 条の 3 の規定により障害者雇用優良中小事業主の認定を取り消され、その取消の日から起算して 3 年を経過しない者。ただし、本章 1 及び 2 の認定基準に該当しないことにより、その取消の日より前に認定の辞退を申し出た者を除く。
- ② 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成 3 年法律第 77 号）第 2 条第 6 号に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から 5 年を経過しない者（以下「暴力団員等」という。）、暴力団員等がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者。
- ③ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和 23 年法律第 122 号）第 2 条第 1 項に規定する風俗営業又は同条第 5 項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者。
- ④ 偽りその他不正の行為により雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金（以下「雇用関係助成金等」という。）の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金等の支給要件を満たさなくなった者。
- ⑤ 障害者雇用促進法又は障害者雇用促進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あると認められる者。

なお、「その他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者」とは、具体的には以下に該当する者を指す。

※申請時には申請日の前日時点の状況を確認すること。

ア 過去 1 年間において、重大な労働関係法令（※ 1）に関して労働基準監督署からは正勧告書を交付されたものの、是正していない者。

イ 直近 2 年度について労働保険料を滞納している事業所がある者。

ウ 過去 1 年間において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法に違反して勧告を受けたことがある者。

エ 過去 1 年間において、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に違反して送検さ

- れたことがある者。
- オ 過去1年間において、重大な労働関係法令（※1）の同一条項に複数回違反した者。
- カ 過去1年間において、違法な長時間労働や過労死等又は裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められたことにより、経営トップが都道府県労働局長等からは是正指導を受け、企業名が公表された者。
- キ 過去1年間において、高年齢者雇用安定法第10条第3項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された者。
- ク 過去1年間において、労働者派遣法第49条の2第2項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された者。
- ケ 過去1年間において、職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。）の規定に違反する行為をし、同法第48条の3第3項の規定による公表がされた者。
- コ 過去1年間において、障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成23年法律第79号）第2条第8項に定める「使用者による障害者虐待」に該当する行為が確認され、その態様から都道府県労働局長が認定企業として著しく不相当である（※2）と認める者。
- サ ア～コの他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者。

（※1）重大な労働関係法令とは以下の特定条項を指します。

- ・労働基準法（昭和22年法律第49号）第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2（第1号に係る部分に限る。）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定並びに第141条第3項（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。）の規定
- ・最低賃金法（昭和34年法律第137号）第4条第1項の規定

（※2）判断に当たっては、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課に協議を行うこと。

(日本産業規格A列4)

様式第7号の8 (第5条の7関係)

基準適合事業主認定申請書

申請年月日 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな)

事業主の氏名又は名称

(ふりがな)

(法人の場合) 代表者の氏名

主たる事業 (産業分類番号 :)

(項目名 :)

(事業の内容 :)

住所 〒

電話番号

障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第1項の認定を受けたいので、別紙書類を添えて申請します。

〔注意〕

- 1 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合事業主認定申請書を提出する年月日を記載すること。
- 2 事業主が法人の場合にあっては、「住所」欄については主たる事務所の所在地を、「電話番号」欄については主たる事務所の電話番号を記載すること。
- 3 「主たる事業」欄は、日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及びその項目名を記載し、加えて、例えば「ボール盤製造業」、「自動車ボデーのプレス加工」等のように当該事業の内容を詳しく記載すること。

障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度 認定基準確認申立書

以下のとおり、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号。以下「施行規則」という。）第36条の17に定める基準に適合することを申告します。

- 1 施行規則第36条の17第1号から第4号に定める障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等に対する評価は以下のとおりです。

項目	点数
① I 取組（アウトプット）	点
② II 成果（アウトカム）	点
③ III 情報開示（ディスクロージャー）	点
④ 合計	点

⑤ 特例子会社	該当	非該当
⑥ 指定就労継続支援A型	該当	非該当

- 2 施行規則第36条の17第5号に定める対象障害者の雇用の状況については以下のとおりです。

① 常時雇用する労働者の数	人
② 法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者の数	人
③ 法定雇用障害者数	人
④ 対象障害者である労働者の数	人
⑤ ④のうち、指定就労継続支援A型を受ける者を除いた数	人

- 3 施行規則第36条の17第6号に掲げる者への該当の状況は以下のとおりです。

① 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第77条の3の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して3年を経過しない者（施行規則第36条の17第1号から第5号に定める基準に該当しないことにより、当該取消しの日前に施行規則第36条の19の規定による辞退の申出をした者を除く。）	該当	非該当
② 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第6号に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者（以下「暴力団員等」という。）、暴力団員等がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者	該当	非該当
③ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第1項に規定する風俗営業又は同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者	該当	非該当
④ 偽りその他不正の行為により雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金（以下「雇用関係助成金等」という。）の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金等の支給要件を満たさなくなった者	該当	非該当
⑤ 障害者雇用促進法又は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あると認められる者	該当	非該当

※各欄の記入方法は裏面を参照ください。

提出日： 年 月 日

補正日： 年 月 日

労働局長 殿

事業主 氏名又は名称	
申請担当者氏名	
電話番号	
メールアドレス	

※管轄労働局確認欄

受理日： 年 月 日

補正受理日： 年 月 日

記入方法

- ア 1の①～④欄は、評価基準自己採点表(申請書別紙2)の得点をそれぞれ記入してください。
- イ 1の⑤欄は、申請事業主が特例子会社である場合は「該当」、特例子会社以外である場合は「非該当」に○を付してください。
- ウ 1の⑥欄は、申請事業主が就労継続支援A型に係る指定障害福祉サービスを提供する事業者である場合は「該当」、それ以外の場合は「非該当」に○を付してください。
- エ 2の①欄は、障害者雇用状況報告書の「(ハ)常用雇用労働者の数」欄の数を記入してください。ただし、申請事業主だけの数を記入し、特例子会社制度(障害者雇用促進法第44条第1項)、関係会社特例制度(同法第45条第1項)、関係子会社特例制度(同法第45条の2第1項)及び事業協同組合特例制度(同法第45条の3第1項)による合算は行わないでください。
- オ 2の②欄は、障害者雇用状況報告書の「(ニ)法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数」欄の数を記入してください。ただし、申請事業主だけの数を記入し、特例子会社制度(障害者雇用促進法第44条第1項)、関係会社特例制度(同法第45条第1項)、関係子会社特例制度(同法第45条の2第1項)及び事業協同組合特例制度(同法第45条の3第1項)による合算は行わないでください。
- カ 2の③欄は、2の②欄の数に法定雇用率を乗じた数(1人未満の端数は切り捨て。)を記入してください。なお、法定雇用率は以下のとおりです。

【法定雇用率】※令和8年7月～

- | | |
|-------------------------------|------|
| ① ②以外の事業主 | 2.7% |
| ② 障害者雇用促進法施行令別表2に規定する法人(特殊法人) | 3.0% |

- キ 2の④欄は、障害者雇用状況報告書の「常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数」の「計」欄の数を記入してください。
- ク 2の⑤欄は、障害者雇用状況報告書の「常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数」の「計」欄の数から、指定就労支援A型を受ける者を除いた数を記入してください。
- ケ 3の①～⑤欄は、該当する場合は「該当」、該当しない場合は「非該当」に○を付してください。なお、⑤欄の「その他関係法令に違反する重大な事実」とは以下に該当する場合です。※申請時には申請日の前日時点の状況を確認します。
- (1) 過去1年間において、重大な労働関係法令(※1)に関して労働基準監督署から是正勧告書を交付されたものの、是正していない場合。
 - (2) 直近2年度について労働保険料を滞納している事業所がある場合。
 - (3) 過去1年間において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法に違反して勧告を受けたことがある場合。
 - (4) 過去1年間において、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に違反して送検されたことがある場合。
 - (5) 過去1年間において、重大な労働関係法令(※1)の同一条項に複数回違反した場合。
 - (6) 過去1年間において、違法な長時間労働や過労死等又は裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められたことにより、経営トップが都道府県労働局長等から是正指導を受け、企業名が公表された場合。
 - (7) 過去1年間において、高齢者雇用安定法第10条第3項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合。
 - (8) 過去1年間において、労働者派遣法第49条の2第2項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合。
 - (9) 過去1年間において、職業安定法(昭和22年法律第141号)第5条の3第1項(労働者の募集を行う者に係る部分に限る。)の規定に違反する行為をし、同法第48条の3第3項の規定による公表がされた場合。
 - (10) 過去1年間において、障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(平成23年法律第79号)第2条第8項に定める「使用者による障害者虐待」に該当する行為が確認され、その態様から都道府県労働局長が認定企業として著しく不適当である(※2)と認める場合。
 - (11) (1)～(10)の他関係法令に違反する重大な事実があると認められる場合。

※1 重大な労働関係法令とは以下の特定条項を指します。

- ・労働基準法(昭和22年法律第49号)第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第36条第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る。)、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2(第1号に係る部分に限る。)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定並びに第141条第3項(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)第44条(第4項を除く。))の規定により適用する場合を含む。)の規定
- ・最低賃金法(昭和34年法律第137号)第4条第1項の規定

※2 判断に当たっては、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課に協議を行うこと。

障害者業務提供等事業の利用に係る該当申告書

都道府県労働局長 殿

障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第1項に基づく認定を受けるための申請にあたり、下記のとおり申告します。

記

(申請事業主の氏名又は名称) _____ においては、
障害者業務提供等事業の利用に係る障害者雇用を 行っていません / 行っていま
す。

- ※ 記について、下線部の「申請事業主の氏名又は名称」を記載し、チェックボックスの該当する一方にチェックすること。
- ※ 障害者業務提供等事業とは、障害者雇用に係る企業向けの支援として、障害者が特定の業務に従事するための就業場所（農園等）の提供を行う事業又は障害者の就業場所（サテライトオフィス等）の提供と併せて業務の委託や訓練の実施等により障害者が従事すべき業務の提供等を行う事業を指す。
- ※ 上記において、「行っています」にチェックした場合は、以下表内に、①障害者業務提供等事業者名、②障害者業務提供等事業者が提供する就業場所名及び所在地住所、③当該就業場所で就業する障害者である労働者の人数、④当該就業場所における具体的な業務内容を記載すること。（当該就業場所等を複数利用している場合は、就業場所ごとにそれぞれ記載すること。）

①事業者名	②就業場所名・住所	③就業場所で 就業する障害者数	④就業場所における 具体的な業務

提出日： 年 月 日
補正日： 年 月 日

労働局長 殿

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

《別紙2 評価基準自己採点表》

事業主
氏名又は名称

※管轄労働局確認欄

受理日： 年 月 日

補正受理日： 年 月 日

評価基準自己採点表(総括表)

I 取組(アウトプット)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
I 取組 (アウトプット)	1 体制づくり	①組織面	
		②人材面	
	2 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	
	3 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	
I 取組(アウトプット)の合計得点			

II 成果(アウトカム)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
II 成果 (アウトカム)	1 数的側面	⑪雇用状況	
		⑫定着状況	
	2 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	
II 成果(アウトカム)の合計得点			

III 情報開示(ディスクロージャー)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
III 情報開示 (ディスクロージャー)	1 取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	
	2 成果(アウトカム)	⑯数的側面	
		⑰質的側面	
III 情報開示(ディスクロージャー)の合計得点			

I ~ IIIの合計得点			
--------------	--	--	--

[記入上の注意]

I から III の「得点」欄は、個票 - I、個票 - II 及び個票 - III において自己採点したそれぞれの点数を記入してください。

評価基準自己採点表(I取組(アウトプット))

1 体制づくり

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
①組織面	特に優良:2点 (評価要素A~Dのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立		
	優良:1点 (評価要素A~Dのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画 <input type="checkbox"/> C 支援担当者の配置等 <input type="checkbox"/> D PDCAサイクルの確立		
②人材面	特に優良:2点 (評価要素E~Gのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> E 専門的な外部研修・セミナーの活用		
	優良:1点 (評価要素E~Gのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> F 専門的な社内研修の充実 <input type="checkbox"/> G 理解促進・啓発の充実		

2 仕事づくり

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
③事業創出	特に優良:2点 (評価要素A~Cのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字		
	優良:1点 (評価要素D・Eのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> B 過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上 <input type="checkbox"/> C 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出 <input type="checkbox"/> D 過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字 <input type="checkbox"/> E 過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上		
④職務選定・創出	特に優良:2点 (評価要素F・Gの2つに該当)	<input type="checkbox"/> F 過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出		
	優良:1点 (評価要素F・Gのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> G 適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング		
⑤障害者就労施設等への発注	特に優良:2点 (評価要素H・Iの1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> H 過去5年間のうち3年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注		
	優良:1点 (評価要素J・Kの1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> I 過去5年間のうち3年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注 <input type="checkbox"/> J 過去3年間のうち1年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注 <input type="checkbox"/> K 過去3年間のうち1年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注		

3 環境づくり

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑥職務環境	特に優良:2点 (評価要素A~Cのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備		
	優良:1点 (評価要素A~Cのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化 <input type="checkbox"/> C その他の健康管理・福利厚生		

3 環境づくり(つづき)

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑦募集・採用	特に優良:2点 (評価要素D~Gのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> D 障害者の職場実習生の受入れ <input type="checkbox"/> E 障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施		
	優良:1点 (評価要素D~Gのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ <input type="checkbox"/> G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施		
⑧働き方	特に優良:2点 (評価要素H~Oのうち4つ以上に該当) ※H~NIについては、障害者が適用される規定を整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合に、それぞれ1要素として評価。ただし、障害者が適用される規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の利用実績があるのみである場合は、それぞれ1/2要素として評価。(以下同じ。)	<input type="checkbox"/> H テレワーク制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> I フレックスタイム制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> J 時差出勤制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> K 短時間勤務制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> L 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> M 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用(1要素/1/2要素)		
	優良:1点 (評価要素H~Oのうち2つ以上3つ以下に該当)	<input type="checkbox"/> N その他、障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> O 治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの策定・実施の実績がある		
⑨キャリア形成	特に優良:2点 (評価要素P~Rのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> P 障害者一人一人のキャリアプラン(支援計画)の作成 <input type="checkbox"/> Q 教育訓練制度の整備・活用		
	優良:1点 (評価要素P~Rのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> R 人事・給与制度の明確化		
⑩その他の雇用管理	特に優良:2点 (評価要素S~Vのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> S 障害者の業務管理等のための日報の作成 <input type="checkbox"/> T 過去3年間に、職場介助者又は手話通訳・要約筆記等担当者の手配を実施		
	優良:1点 (評価要素S~Vのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> U 過去3年間に、障害特性に応じた通勤配慮を実施 <input type="checkbox"/> V 過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施		

[記入上の注意]

- 「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 申請マニュアル(事業主向け)」の第4章を参照のうえ、「評価要素」欄の該当する項目をチェックし、対応する「評価基準・評価方法」欄の記載に従って「得点」欄に点数を記入してください。
- 小項目⑧「働き方」の評価要素HからNIについては、同欄の注釈に従って1又は1/2要素として数えます。HからNの各欄中の括弧内において「1要素」又は「1/2要素」のいずれか該当する方に○を付してください。
- 「就労支援機関等による証明」欄は、就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)により、就労支援機関等から当該小項目に係る評価の証明を得た場合に「○」を記入してください。

評価基準自己採点表(Ⅱ 成果(アウトカム))

1 数的側面

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑪雇用状況	特に優良:6点 (評価要素A・Bのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上 <input type="checkbox"/> B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上		
	優良:4点 (評価要素C・Dのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上 <input type="checkbox"/> D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ		
	良:2点 (評価要素E・Fのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> E 実雇用率が法定雇用率以上 <input type="checkbox"/> F 過去3年間障害者不足数ゼロ		
⑫定着状況	特に優良:6点 (評価要素G～Jのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> G 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上 <input type="checkbox"/> H 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上		
	優良:4点 (評価要素G～Jのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> I 従業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 <input type="checkbox"/> J 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:2点 (評価要素K～Mのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> K 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上 <input type="checkbox"/> L 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上 <input type="checkbox"/> M 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		

2 質的側面

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑬満足度・エンゲージメント	特に優良:6点 (評価要素Aに該当)	<input type="checkbox"/> A 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が特に優良		
	優良:4点 (評価要素Bに該当)	<input type="checkbox"/> B 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が優良		
	良:2点 (評価要素Cに該当)	<input type="checkbox"/> C 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が良		
⑭キャリア形成	特に優良:6点 (評価要素D～Fのうち2つ以上に該当) ※Dへの該当は2要素分として評価。	<input type="checkbox"/> D 人事に関する処遇が特に優良(2要素分) <input type="checkbox"/> E 賃金に関する処遇が特に優良 <input type="checkbox"/> F その他のキャリア形成に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある		
	優良:4点 (評価要素G～Iのうち2つ以上に該当) ※Gへの該当は2要素分として評価。	<input type="checkbox"/> G 人事に関する処遇が優良(2要素分) <input type="checkbox"/> H 賃金に関する処遇が優良 <input type="checkbox"/> I その他のキャリア形成に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある		
	良:2点 (評価要素J～Lのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> J 人事に関する処遇が良 <input type="checkbox"/> K 賃金に関する処遇が良 <input type="checkbox"/> L その他のキャリア形成に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある		

[記入上の注意]

- 「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 申請マニュアル(事業主向け)」の第4章を参照のうえ、「評価要素」欄の該当する項目をチェックし、対応する「評価基準・評価方法」欄の記載に従って「得点」欄に点数を記入してください。
- 「就労支援機関等による証明」欄は、就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)により、就労支援機関等から当該小項目に係る評価の証明を得た場合に「○」を記入してください。

評価基準自己採点表(Ⅲ情報開示(ディスクロージャー))

1 取組(アウトプット)

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点
⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良:2点 (評価要素Aに該当)	<input type="checkbox"/> A 小項目①～⑩の評価要素に該当する取組等の内容(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、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局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点 (評価要素Bに該当)	<input type="checkbox"/> B 小項目①～⑩の評価要素に該当する取組等の内容(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	

2 質的側面

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点
⑯数的側面	特に優良:2点 (評価要素Aに該当)	<input type="checkbox"/> A 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容(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、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局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点 (評価要素Bに該当)	<input type="checkbox"/> B 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容(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:2点 (評価要素Cに該当)	<input type="checkbox"/> C 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容(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、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局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点 (評価要素Dに該当)	<input type="checkbox"/> D 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容(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	

[記入上の注意]

- 「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 申請マニュアル(事業主向け)」の第4章を参照のうえ、「評価要素」欄の該当する項目をチェックし、対応する「評価基準・評価方法」欄の記載に従って「得点」欄に点数を記入してください。
- 上記「評価要素」欄へのチェックをもって、それぞれの事項について許可又は誓約したものと扱います。
なお、厚生労働省・労働局HPへの具体的な掲載方法については、都道府県労働局において申請事業主様と個別に調整させていただきます。
- 「就労支援機関等による証明」欄は、就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)により、就労支援機関等から当該小項目に係る評価の証明を得た場合に「○」を記入してください。

提出日： 年 月 日
補正日： 年 月 日

労働局長 殿

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

《別紙3 評価要素該当申告書》

事業主
氏名又は名称

※管轄労働局確認欄

受理日： 年 月 日

補正受理日： 年 月 日

評価要素該当申告書 (I 取組-1 体制づくり)

I 取組-1 体制づくり

A 障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

C 支援担当者の配置等

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

D PDCAサイクルの確立

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

1 体制づくり(つづき)

E 専門的な外部研修・セミナーの活用

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

F 専門的な社内研修の充実

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

G 理解促進・啓発の充実

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)「評価の方法」を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な取組内容を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

評価要素該当申告書 (I 取組-2 仕事づくり)

I 取組-2 仕事づくり

A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

B 過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

C 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

D 過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

I 取組－2仕事づくり(つづき)

E 過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

F 過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

G 適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

H 過去5年間のうち3年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

I 取組－2仕事づくり(つづき)

I 過去5年間のうち3年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

J 過去3年間のうち1年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

K 過去3年間のうち1年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)「評価の方法」を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な取組内容を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)。記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

評価要素該当申告書 (I 取組 - 3 環境づくり)

I 取組 - 3 環境づくり

A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

C その他の健康管理・福利厚生

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

D 障害者の職場実習生の受入れ

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

E 障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

H テレワーク制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

I フレックスタイム制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

J 時差出勤制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

K 短時間勤務制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

L 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

M 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

N その他、障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

O 治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの策定・実施の実績がある

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

P 障害者一人一人のキャリアプラン(支援計画)の作成

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

Q 教育訓練制度の整備・活用

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

R 人事・給与制度の明確化

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

S 障害者の業務管理等のための日報の作成

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

T 過去3年間に、職場介助者又は手話通訳・要約筆記等担当者の手配を実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

U 過去3年間に、障害特性に応じた通勤配慮を実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

V 過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)「評価の方法」を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な取組内容を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

※H～Nの評価方法(評価要素の数え方)は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

評価要素該当申告書(Ⅱ 成果-1 数的側面)

Ⅱ 成果-1 数的側面

A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－1 数的側面(つづき)

E 実雇用率が法定雇用率以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

F 過去3年間障害者不足数ゼロ

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

G 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

H 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－1 数的側面(つづき)

I 従業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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

J 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

K 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

L 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－1 数的側面(つづき)

M 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)「評価の方法」を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な実績を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください)。

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

評価要素該当申告書(Ⅱ 成果-2 質的側面)

Ⅱ 成果-2 質的側面

- A 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が特に優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

- B 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

- C 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

- D 人事に関する処遇が特に優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－2 質的側面(つづき)

E 賃金に関する処遇が特に優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

F その他のキャリア形成に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

G 人事に関する処遇が優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

H 賃金に関する処遇が優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－2 質的側面(つづき)

I その他のキャリア形成に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

J 人事に関する処遇が良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

K 賃金に関する処遇が良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

L その他のキャリア形成に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)「評価の方法」を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な実績を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)。記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

就労支援機関等による評価基準該当証明書

労働局長 殿

下記の事業主における障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等について、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第36条の17第1号及び第2号に規定する評価基準に該当することを証明します。

就労支援機関等
名称

① 申請事業主 氏名又は名称			
② 大項目		③ 中項目	
④ 小項目			
⑤ 評価要素に該当しない場合			
⑥ 評価要素に該当する場合			
② 大項目		③ 中項目	
④ 小項目			
⑤ 評価要素に該当しない場合			
⑥ 評価要素に該当する場合			

<p>⑦ 貴機関 の種類</p>	<p>該当するものに✓を付してください。また、③又は④を✓した場合はその具体的な種類を記入してください。</p> <p><input type="checkbox"/> 地域障害者職業センター</p> <p><input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター</p> <p><input type="checkbox"/> 指定障害福祉サービス事業者等</p> <p>[]</p> <p><input type="checkbox"/> 事業主団体又は事業協同組合等</p> <p>[]</p> <p><input type="checkbox"/> その他、上記に準ずる機関</p> <p>[]</p>
<p>⑧ 貴機関 と申請 事業主 との関 係</p>	

【記入方法】

- 1 本様式は、障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第1項に基づき障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定を受けようとする事業主(以下「申請事業主」という。)について、連携先である就労支援機関等が、当該申請事業主の障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第36条の17第1号及び第2号に規定する評価基準に該当することを証明するための様式です。
本様式の記入にあたっては、「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申請マニュアル」第4章1(2)及び(3)を必ず参照ください。
- 2 ②～④欄は、証明の対象となる評価項目(大項目・中項目・小項目)を記入ください。
- 3 ⑤は、小項目内のいずれの「評価要素」にも該当しないものの、申請事業主の取組等が当該小項目において評価に値すると考える場合に、申請事業主における当該取組内容又は実績を記載してください。
- 4 ⑥欄は、小項目内のいずれかの「評価要素」に該当するものの、申請事業主自身によってそのことを証明する書類等の提示ができない場合に、申請事業主における当該取組内容又は実績を記載してください。

障害者雇用状況報告書

令和 年 月 1日現在

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、下記のとおり報告します。

令和 年 月 日 公共職業安定所長 殿

A 事業主	(ふりがな) 法人名称	住所 法人にあっては 主たる事業所の所在地 (TEL. — —)	① 事業の種類	産業分類	② 事業所の数							
	(ふりがな) 氏名又は代表者氏名											
	③ 法人番号											
B 雇用の状況	区分	合計					C 事業所別の内訳					
	④ 適用事業所番号	/					/					
	⑤ 事業所の名称											
	⑥ 事業所の区分 1 特例子会社に含まれる事業所 2 指定数労働者支援A型事業所 3 上記1及び2以外											
	⑦ 事業所の所在地											
	⑧ 事業の内容											
	⑨ 除外率	%					%					
	⑩ 常用雇用労働者の数											
	(イ) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	(ロ) 短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	(ハ) 常用雇用労働者の数 【(イ)+(ロ)×0.5】	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	(ニ) 法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	⑪ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数											
(a) 重度身体障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(イ) 重度身体障害者以外の身体障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ロ) 重度身体障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ハ) 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ニ) 重度身体障害者である特定短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ホ) 知的障害者の数 【(a)×2+(イ)+(ロ)×0.5】	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ヘ) 重度知的障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(イ) 重度知的障害者以外の知的障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ロ) 重度知的障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ハ) 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ニ) 重度知的障害者である特定短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ホ) 知的障害者の数 【(ヘ)×2+(イ)+(ロ)×0.5】	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ヘ) 精神障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(イ) 精神障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ロ) 精神障害者である特定短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ホ) 精神障害者の数 【(イ)+(ロ)×0.5】	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
⑫ 計 【⑪の(ア)+⑪の(イ)+(ホ)】	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
⑬ 実雇用率 (⑫/⑩)×100	%					%						
⑭ 身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数 【(⑩のニ)×法定雇用率-⑫】						人						
D 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数												
視覚障害者 (第1号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
聴覚又は平衡機能障害者 (第2号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
音声・言語・そしやく機能障害者 (第3号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
肢体不自由者 (第4号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
内部障害者 (第5号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
E 障害者雇用推進者	氏名	氏名	F 記入担当者	氏名								

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所 処理欄

様式第6号 (裏面)

[注意]

- 1 障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第45条、第45条の2又は第45条の3の特例の認定を受けた事業主については、この様式は使用せず、それぞれ様式第6号の2、様式第6号の3又は様式第6号の4を使用すること。
- 2 ①欄には、当該企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 3 ②欄には、当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等全ての事業所の合計数を記載すること。
- 4 ⑥欄には、法第44条の特例における子会社に含まれる事業所である場合は「1」を、指定就労継続支援A型事業所(障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準(平成18年厚生労働省令第171号)第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。)の場合は「2」を、それ以外の事業所である場合は「3」を記載すること。
- 5 ⑧欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- 6 ⑨欄には、⑧欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- 7 ⑩(イ)欄並びに⑩(ホ)、(ハ)、(ニ)、(フ)及び(レ)欄には、短時間労働者の数を含めないこと。
- 8 ⑩(ニ)欄には、⑩(ハ)欄の数に⑨欄の除外率を乗じて得た数(その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数)を⑩(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 9 ⑩(ハ)及び(ニ)欄、⑪(ス)、(セ)及び(ネ)欄並びに⑫欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 10 ⑪欄及び⑫欄の()内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 10-2 法第70条に規定する特定短時間労働者については、⑪(リ)欄に重度身体障害者、⑪(ヨ)欄に重度知的障害者、⑪(ヲ)欄に精神障害者の数をそれぞれ記載すること。ただし、A型事業所については、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則(平成18年厚生労働省令第19号)第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 10-3 ⑩(ロ)欄、⑪(ト)、(チ)、(リ)、(カ)及び(ク)欄には、特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 11 ⑬欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 12 ⑭欄には、⑩(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数(その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数)から、⑫欄の数を控除した数を記載すること(小数点以下第1位まで記載すること。)。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
なお、法定雇用率は一般の企業にあつては100分の2.7、特殊法人(障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2に掲げるものに限る。)にあつては100分の3.0であること。
- 13 D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。
- 14 E欄の障害者雇用推進者とは、法第78条第2項の規定に基づいて選任される者をいうもので

□□□□□□□□□□□□□□□□□□

障害者雇用状況報告書(別紙)

企業名

※ 事業所数が5ヶ所以上あり、様式第6号では全て記載できない場合、この様式をご利用ください。

B	区 分	C 事業所別の内訳						
		④ 適用事業所番号	⑤ 事業所の名称	⑥ 事業所の区分	⑦ 事業所の所在地	⑧ 事業の内容	⑨ 除外率	
雇 用 の 状 況	④ 適用事業所番号	—	—	—	—	—	—	
	⑤ 事業所の名称							
	⑥ 事業所の区分 1 特例子会社に含まれる事業所 2 指定就労継続支援A型事業所 3 上記1及び2以外							
	⑦ 事業所の所在地							
	⑧ 事業の内容							
	⑨ 除外率		%	%	%	%	%	
	⑩ 常用雇用労働者の数	(イ) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)		人		人		人
	(ロ) 短時間労働者の数		人		人		人	
	(ハ) 常用雇用労働者の数 [イ+(ロ×0.5)]		人		人		人	
	(ニ) 法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数		人		人		人	
⑪ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数	(ホ) 重度身体障害者の数	()	()	()	()	()	()	
(ヘ) 重度身体障害者以外の身体障害者の数	()	()	()	()	()	()	()	
(ト) 重度身体障害者である短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	
(チ) 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	
(リ) 重度身体障害者である特定短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	
(ス) 身体障害者の数 [(ホ×2)+ヘ+ト+(チ+リ)×0.5]	()	()	()	()	()	()	()	
(ル) 重度知的障害者の数	()	()	()	()	()	()	()	
(ヲ) 重度知的障害者以外の知的障害者の数	()	()	()	()	()	()	()	
(ワ) 重度知的障害者である短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	
(カ) 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	
(コ) 重度知的障害者である特定短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	
(ク) 知的障害者の数 [(ル×2)+ワ+ワ+(カ+コ)×0.5]	()	()	()	()	()	()	()	
(ケ) 精神障害者の数	()	()	()	()	()	()	()	
(セ) 精神障害者である短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	
(ゼ) 精神障害者である特定短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	
(エ) 精神障害者の数 [セ+ゼ+(ゼ×0.5)]	()	()	()	()	()	()	()	
⑫ 計	[⑪(ホ)+(ス)+⑪(ル)+(ワ)+(カ)+(ク)+(ケ)+(ゼ)+(エ)]	()	()	()	()	()	()	
D 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数	視覚障害者(第1号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	
聴覚又は平衡機能障害者(第2号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	
音声・言語・そしゃく機能障害者(第3号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	
肢体不自由者(第4号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	
内部障害者(第5号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	

安定所
処理欄

障害者雇用状況報告書
(法第45条の認定を受けた事業主用、事業主別)

令和 年 月 日現在

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、下記のとおり報告します。		令和 年 月 日		公共職業安定所長 殿														
A 親事業主	(ふりがな) ① 法人名称	③ 主たる事務所の所在地	〒 — —		④ 事業の種類 産業分類	⑤ 事業所の数												
	(ふりがな) ② 氏名又は代表者氏名		(TEL. — —)															
	⑥ 法人番号																	
	⑦ 特例子会社又は関係会社の別 1: 特例子会社 2: 関係会社																	
B 会社名	(ふりがな) ⑧ 法人名称	⑩ 主たる事務所の所在地	〒 — —		⑪ 事業の種類 産業分類	⑫ 事業所の数												
	(ふりがな) ⑨ 氏名又は代表者氏名		(TEL. — —)															
	⑬ 法人番号																	
C 雇用の状況	区分	合計	D 事業所別の内訳															
	⑭ 適用事業所番号		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	⑮ 事業所の名称																	
	⑯ 事業所の区分 1 特例子会社に含まれる事業所 2 指定就労継続支援A型事業所 3 上記1及び2以外																	
	⑰ 事業所の所在地																	
	⑱ 事業の内容																	
	⑲ 除外率		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
	⑳ 常用雇用労働者の数																	
	(イ) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ロ) 短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ハ) 常用雇用労働者の数 [(イ)+(ロ)×0.5]	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ニ) 法定雇用労働者の算定の基礎となる労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	㉑ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数																	
	(イ) 重度身体障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ロ) 重度身体障害者以外の身体障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ハ) 重度身体障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ニ) 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ホ) 重度身体障害者である特定短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ヘ) 身体障害者の数 [(イ)+(ロ)+(ハ)+(ニ)+(ホ)×0.5]	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(イ) 重度知的障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
(ロ) 重度知的障害者以外の知的障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
(ハ) 重度知的障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
(ニ) 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
(ホ) 重度知的障害者である特定短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
(ヘ) 知的障害者の数 [(イ)+(ロ)+(ハ)+(ニ)+(ホ)×0.5]	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
(イ) 精神障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
(ロ) 精神障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
(ハ) 精神障害者である特定短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
(ニ) 精神障害者の数 [(イ)+(ロ)+(ハ)×0.5]	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
㉒ 計 [⑳+(㉑)+(㉒)×0.5]	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
㉓ 実雇用率 (㉒/㉑)×100	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
㉔ 身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数 [(㉑)×法定雇用率]-㉒	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		
E 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数																		
視覚障害者(第1号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
聴覚又は平衡機能障害者(第2号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
障害又は言語・音声・話し言葉機能障害者(第3号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
肢体不自由者(第4号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
内部障害者(第5号に該当する者)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所
処理欄

様式第6号の2(1) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条の特例の認定を受けた事業主の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況（法第44条の特例における子会社（以下単に「特例子会社」という。）及び法第45条の特例における関係会社（以下単に「関係会社」という。）に雇用される労働者を含む。）について作成するものとし、この報告書により雇用状況を報告する労働者を現に雇用している事業主（以下単に「実際の雇用主」という。）ごとにそれぞれ別業とすること。
- 2 ①欄には、親事業主が個人である場合には当該親事業主の氏名を記載すること。
- 3 ③欄には、親事業主が個人である場合には当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 ④欄及び⑪欄には、当該企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 5 ⑤欄及び⑫欄には、当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等全ての事業所の合計数を記載すること。
- 6 B欄には、実際の雇用主について記載すること。なお、実際の雇用主が親事業主である場合には、この欄は記載不要であるため、斜線を引くこと。
- 7 ⑦欄には、実際の雇用主が、特例子会社である場合には「1」を、関係会社である場合には「2」を記載すること。
- 8 ⑩欄には、特例子会社に含まれる事業所である場合は「1」を、指定就労継続支援A型事業所（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）の場合は「2」を、それ以外の事業所である場合は「3」を記載すること。
- 9 ⑱欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- 10 ⑲欄には⑱欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- 11 ⑳(イ)欄並びに㉑(ホ)、(ハ)、(ル)、(ヲ)及び(レ)欄には、短時間労働者を含めないこと。
- 12 ㉑(ニ)欄には、㉑(ハ)欄の数に⑲欄の除外率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）を㉑(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 13 ㉑(ハ)及び㉑(ニ)欄、㉑(ヌ)、(タ)及び(ネ)欄並びに㉒欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 14 ㉑欄及び㉒欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 14-2 法第70条に規定する特定短時間労働者については、それぞれ㉑(リ)欄に重度身体障害者、㉑(ロ)欄に重度知的障害者、㉑(リ)欄に精神障害者の数を記載すること。ただし、A型事業所については、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 14-3 ㉑(ロ)欄、㉑(ト)、(チ)、(リ)、(カ)及び(リ)欄には、特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 15 ㉓欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 16 ㉔欄には、㉑(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、㉒欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
なお、法定雇用率は一般の企業にあっては100分の2.7であること。
- 17 E欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、下記のとおり報告します。										令和 年 月 日	公共職業安定所長 殿
A 親事業主	① 法人名称 (ふりがな)			③ 主たる事務所の所在地	〒 — — — — —						
	② 氏名又は代表者氏名 (ふりがな)				(TEL. — — — — —)						
	④ 法人番号										
B 雇用の状況	区分		合計	C 事業主ごとの内訳							
	⑤ 適用事業所番号		/	—	—	—	—	—	—	—	—
	⑥ 親事業主・特例子会社・関係会社の別										
	⑦ 名称及び代表者の氏名										
	⑧ 主たる事務所の所在地										
	⑨ 常用雇用労働者の数										
	(1) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)		人	人	人	人	人	人	人	人	人
	(2) 短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人
	(3) 常用雇用労働者の数 [(1)+(2)×0.5]		人	人	人	人	人	人	人	人	人
	(4) 法定雇用労働者の算定の基礎となる労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑩ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数											
(5) 重度身体障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(6) 重度身体障害者以外の身体障害者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(7) 重度身体障害者である短時間労働者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(8) 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(9) 重度身体障害者である特定短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(10) 身体障害者の数 [(5×2)+(7)+(8)×0.5]		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(11) 重度知的障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(12) 重度知的障害者以外の知的障害者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(13) 重度知的障害者である短時間労働者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(14) 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(15) 重度知的障害者である特定短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(16) 知的障害者の数 [(11×2)+(13)+(14)×0.5]		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(17) 精神障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(18) 精神障害者である短時間労働者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(19) 精神障害者である特定短時間労働者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(20) 精神障害者の数 [(17)+(18)×0.5]		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
⑪ 計 [(10)+(16)+(17)+(19)]		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
⑫ 実雇用率 (⑪)/⑨×100		%									
⑬ 身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数 [(⑩)×法定雇用率]-⑪		人									
D 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数											
視覚障害者 (第1号に該当する者)		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
聴覚又は平衡機能障害者 (第2号に該当する者)		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
音声・言語・そしゃく機能障害者 (第3号に該当する者)		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
肢体不自由者 (第4号に該当する者)		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
内部障害者 (第5号に該当する者)		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
E 障害者雇用推進者	役職名	氏名	F 記入担当者	所属部署名	氏名						

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所
処理欄

様式第6号の2(2) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条の特例の認定を受けた事業主の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況（法第44条の特例における子会社（以下単に「特例子会社」という。）及び法第45条の特例における関係会社（以下単に「関係会社」という。）に雇用される労働者を含む。）について作成すること。
- 2 親事業主が個人である場合には、①欄及び⑦欄については当該親事業主の氏名を記載すること。
- 3 親事業主が個人である場合には、③欄及び⑧欄については当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 ⑥欄については、指定就労継続支援A型事業所（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）を含まない親事業主の場合は「1」を、A型事業所を含む親事業主の場合は「2」を、特例子会社の場合は「3」を、A型事業所を含まない関係会社の場合は「4」を、A型事業所を含む関係会社の場合は「5」を記載すること。
この際、親事業主、特例子会社、A型事業所を含まない関係会社、A型事業所を含む関係会社の順に記載すること。
- 5 ⑨(イ)欄並びに⑩(ホ)、(ハ)、(ニ)、(フ)及び(イ)欄には、短時間労働者の数は含めないこと。
- 6 Cの⑨欄から⑪欄までについては、事業主ごとに、様式第6号の2(1)「障害者雇用状況報告書（法第45条の認定を受けた事業主用、事業所別）」のCの⑳欄から㉒欄までに記載した数字を記載すること。
- 7 ⑨(ハ)及び(ニ)欄、⑩(ス)、(セ)及び(ネ)欄並びに⑪欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 8 ⑩欄及び⑪欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 8-2 法第70条に規定する特定短時間労働者については、それぞれ⑩(リ)欄に重度身体障害者、⑩(ロ)欄に重度知的障害者、⑩(ツ)欄に精神障害者の数を記載すること。ただし、A型事業所については、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 8-3 ⑨(ロ)欄、⑩(ト)、(チ)、(リ)、(カ)及び(リ)欄には特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 9 ⑫欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 10 ⑬欄には、⑨(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、⑪欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
なお、法定雇用率は一般の企業にあっては100分の2.7であること。
- 11 D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

障害者雇用状況報告書
(法第45条の2の認定を受けた事業主用、事業主別)

令和 年 月 1日現在

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、下記のとおり報告します。		令和 年 月 日		公共職業安定所長 殿				
A 親事業主	(ふりがな) ① 法人名称	③ 主たる事務所の所在地	〒	—	④ 事業の種類	産業分類	⑤ 事業所の数	
	(ふりがな) ② 氏名又は代表者氏名		(TEL)	—				—
	⑥ 法人番号							
B 関係子会社	(ふりがな) ⑦ 法人名称	⑧ 主たる事務所の所在地	〒	—	⑩ 事業の種類	産業分類	⑪ 事業所の数	
	(ふりがな) ⑧ 氏名又は代表者氏名		(TEL)	—				—
	⑫ 法人番号							
C 雇用の状況	区分		D 事業所別の内訳					
	⑬ 適用事業所番号	合計	—	—	—	—	—	—
	⑭ 事業所の名称							
	⑮ 事業所の区分 1 指定就労継続支援A型事業所 2 上記1以外							
	⑯ 事業所の所在地							
	⑰ 事業の内容							
	⑱ 除外率		%	%	%	%	%	%
	⑲ 常用雇用労働者の数							
	(イ) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)	人	人	人	人	人	人	
	(ロ) 短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	
(ハ) 常用雇用労働者の数 [(イ)+(ロ)×0.5]	人	人	人	人	人	人		
(ニ) 法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数	人	人	人	人	人	人		
⑳ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数								
(a) 重度身体障害者の数	人	人	人	人	人	人		
(イ) 重度身体障害者以外の身体障害者の数	人	人	人	人	人	人		
(ロ) 重度身体障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人		
(ハ) 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人		
(ニ) 重度身体障害者である特定短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人		
(ホ) 身体障害者の数 [(a)+(イ)+(ロ)×0.5]	人	人	人	人	人	人		
(ヘ) 重度知的障害者の数	人	人	人	人	人	人		
(イ) 重度知的障害者以外の知的障害者の数	人	人	人	人	人	人		
(ロ) 重度知的障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人		
(ハ) 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人		
(ニ) 重度知的障害者である特定短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人		
(ホ) 知的障害者の数 [(ヘ)+(イ)+(ロ)×0.5]	人	人	人	人	人	人		
(ヘ) 精神障害者の数	人	人	人	人	人	人		
(イ) 精神障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人		
(ロ) 精神障害者である特定短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人		
(ハ) 精神障害者の数 [(ヘ)+(イ)+(ロ)×0.5]	人	人	人	人	人	人		
㉑ 計 [(a)+(イ)+(ロ)×0.5]+[(ヘ)+(イ)+(ロ)×0.5]	人	人	人	人	人	人		
㉒ 実雇用率 (㉑)÷(㉒)×100	%							
㉓ 身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数 [(㉒)×法定雇用率]-㉑	人							
E 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数								
視覚障害者(第1号に該当する者)	人	人	人	人	人	人		
聴覚又は平衡機能障害者(第2号に該当する者)	人	人	人	人	人	人		
音声・言語・そしゃく機能障害者(第3号に該当する者)	人	人	人	人	人	人		
肢体不自由者(第4号に該当する者)	人	人	人	人	人	人		
内部障害者(第5号に該当する者)	人	人	人	人	人	人		

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所 処理欄

様式第6号の3(1) (裏面)

〔注意〕

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条の2の特例の認定を受けた事業主の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況（法第45条の2の特例における関係子会社（以下単に「関係子会社」という。）に雇用される労働者を含む。）について作成するものとし、この報告書により雇用状況を報告する労働者を現に雇用している事業主（以下単に「実際の雇用主」という。）ごとにそれぞれ別葉とすること。
- 2 ①欄には、親事業主が個人である場合には当該親事業主の氏名を記載すること。
- 3 ③欄には、親事業主が個人である場合には当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 ④欄及び⑩欄には、当該企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 5 ⑤欄及び⑪欄には、当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等全ての事業所の合計数を記載すること。
- 6 B欄には、実際の雇用主について記載すること。なお、実際の雇用主が親事業主である場合には、この欄は記載不要であるため、斜線を引くこと。
- 7 ⑮欄には、指定就労継続支援A型事業所（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）の場合は「1」を、それ以外の事業所である場合は「2」を記載すること。
- 8 ⑰欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- 9 ⑱欄には、⑰欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- 10 ⑲(イ)欄並びに⑳(ホ)、(ハ)、(ル)、(7)及び(リ)欄には、短時間労働者の数は含めないこと。
- 11 ⑲(ニ)欄には、⑲(ハ)欄の数に⑱欄の除外率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）を⑲(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 12 ⑲(ハ)及び⑲(ニ)欄、⑳(ス)、(7)及び(ネ)欄並びに㉑欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 13 ㉒欄及び㉓欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 13-2 法第70条に規定する特定短時間労働者については、それぞれ㉒(リ)欄に重度身体障害者、㉒(ロ)欄に重度知的障害者、㉒(7)欄に精神障害者の数を記載すること。ただし、A型事業所については、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 13-3 ⑲(ロ)欄、㉒(ト)、(フ)、(7)、(カ)及び(リ)欄には特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 14 ㉔欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 15 ㉕欄には、⑲(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、㉔欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
なお、法定雇用率は一般の企業にあつては100分の2.7であること。
- 16 E欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

□□□□□□ □□□□□□ □□

障害者雇用状況報告書 (法第45条の2の認定を受けた事業主用、グループ全体)

令和 年 月 日現在

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、下記のとおり報告します。

令和 年 月 日 公共職業安定所長 殿

A 親事業主	(ふりがな)		③ 主たる事務所の所在地	〒								
	① 法人名称											
	(ふりがな)			(TEL) - -)								
	② 氏名又は代表者氏名											
	④ 法人番号											
B 雇用の状況	区分		合計	C 事業主ごとの内訳								
	⑤ 適用事業所番号			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	⑥ 親事業主・関係子会社の別											
	⑦ 名称及び代表者の氏名											
	⑧ 主たる事務所の所在地											
⑨ 常用雇用労働者の数												
(d) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(e) 短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(v) 常用雇用労働者の数 [(d)+(e)×0.5]		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(c) 法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑩ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数												
(a) 重度身体障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(v) 重度身体障害者以外の身体障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(b) 重度身体障害者である短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(f) 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(g) 重度身体障害者である特定短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(c) 身体障害者の数 [(a×2)+(b)+(f)+(g)×0.5]		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(d) 重度知的障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(h) 重度知的障害者以外の知的障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(i) 重度知的障害者である短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(k) 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(j) 知的障害者の数 [(d×2)+(h)+(i)+(k)×0.5]		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(e) 精神障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(l) 精神障害者である短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(m) 精神障害者である特定短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
(e) 精神障害者の数 [(l)+(m)×0.5]		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑪ 計 [(c)+(d)+(e)+(j)+(k)+(m)+(n)×0.5]		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
⑫ 実雇用率 [(⑪)/(⑨)×100]		%										
⑬ 身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数 [(⑨)×法定雇用率]-⑪		人										
D 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数												
視覚障害者 (第1号に該当する者)		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
聴覚又は平衡機能障害者 (第2号に該当する者)		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
音声・言語・そしゃく機能障害者 (第3号に該当する者)		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
肢体不自由者 (第4号に該当する者)		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
内部障害者 (第5号に該当する者)		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
E 障害者雇用推進者	役職名	氏名	F 記入担当者	所属部課名		氏名						

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所 処理欄

様式第6号の3(2) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条の2の特例の認定を受けた事業主の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況（法第45条の2の特例における関係子会社（以下単に「関係子会社」という。）に雇用される労働者を含む。）について作成すること。
- 2 親事業主が個人である場合には、①欄及び⑦欄については当該親事業主の氏名を記載すること。
- 3 親事業主が個人である場合には、③欄及び⑧欄については当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 ⑥欄については、指定就労継続支援A型事業所（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）を含まない親事業主の場合は「1」を、A型事業所を含む親事業主の場合は「2」を、A型事業所を含まない関係子会社の場合は「3」を、A型事業所を含む関係子会社の場合は「4」を記載すること。
この際、親事業主、A型事業所を含まない関係子会社、A型事業所を含む関係子会社の順に記載すること。
- 5 ⑨(イ)欄並びに⑩(ホ)、(ハ)、(ニ)、(フ)及び(ロ)欄には、短時間労働者を含めないこと。
- 6 Cの⑨欄から⑪欄までについては、事業主ごとに、様式第6号の3(1)「障害者雇用状況報告書（法第45条の2の認定を受けた事業主用、事業所別）」のCの⑨欄から⑪欄までに記載した数字を記載すること。
- 7 ⑨(ハ)及び(ニ)欄、⑩(ヌ)、(タ)及び(ネ)欄並びに⑪欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 8 ⑩欄及び⑪欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 8-2 法第70条に規定する特定短時間労働者については、それぞれ⑩(リ)欄に重度身体障害者、⑩(ヨ)欄に重度知的障害者、⑩(ヲ)欄に精神障害者の数を記載すること。ただし、A型事業所については、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 8-3 ⑨(ロ)欄、⑩(ト)、(チ)、(リ)、(カ)及び(リ)欄には特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 9 ⑫欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 10 ⑬欄には、⑨(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、⑪欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
なお、法定雇用率は一般の企業にあっては100分の2.7であること。
- 11 D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

障害者雇用状況報告書
(法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、事業主別)

令和 年 月 1日現在

Form containing sections A (Business Association), B (Specified Business), C (Employment Status), and D (Business-specific Internal Data). Includes fields for company name, address, industry, and detailed employee counts for various categories of disabled workers.

安定所 処理欄

様式第6号の4(1) (裏面)

〔注意〕

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条の3の特例の認定を受けた事業協同組合等の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況（法第45条の3の特例における特定事業主（以下単に「特定事業主」という。）に雇用される労働者を含む。）について作成するものとし、この報告書により雇用状況を報告する労働者を現に雇用している事業主（以下単に「実際の雇用主」という。）ごとにそれぞれ別葉とすること。
なお、特定有限責任事業組合の組合員の肩書付名義で労働者と雇用契約を締結した場合は、当該労働者の「実際の雇用主」を当該特定有限責任事業組合とみなすこととする。
- 2 ①欄については、法人格を有していない特定有限責任事業組合についても、組合の名称を記載すること。
- 3 ④欄及び⑩欄には、当該事業協同組合等又は企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 4 ⑤欄及び⑪欄には、当該事業協同組合等又は企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等全ての事業所の合計数を記載すること。
- 5 ⑥欄については、特定有限責任事業組合については、記載しないこと。
- 6 B欄には、実際の雇用主について記載すること。なお、実際の雇用主が事業協同組合等である場合には、この欄は記載不要であるため、斜線を引くこと。
- 7 ⑮欄には、指定就労継続支援A型事業所（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）の場合は「1」を、それ以外の事業所である場合は「2」を記載すること。
- 8 ⑰欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- 9 ⑱欄には、⑰欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- 10 ⑲(イ)欄並びに⑳(ホ)、(ハ)、(ル)、(ヲ)及び(リ)欄には、短時間労働者の数は含めないこと。
- 11 ⑲(ニ)欄には、⑲(ハ)欄の数に⑱欄の除外率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）を⑲(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 12 ⑲(ハ)及び(ニ)欄、⑳(ヌ)、(ト)及び(ネ)欄並びに㉑欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 13 ㉒欄及び㉓欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 13-2 法第70条に規定する特定短時間労働者については、それぞれ㉒(リ)欄に重度身体障害者、㉒(ヨ)欄に重度知的障害者、㉒(ヲ)欄に精神障害者の数を記載すること。ただし、A型事業所については、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 13-3 ⑲(ロ)欄、㉑(ト)、(チ)、(リ)、(カ)及び(ク)欄には特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 14 ㉑欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 15 ㉓欄には、⑲(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、㉑欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
なお、法定雇用率は一般の企業にあつては100分の2.7であること。
- 16 E欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

□□□□ □□□□□□ □□

障害者雇用状況報告書
(法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、グループ全体)

令和 年 月 日現在

Main reporting form with sections A (Company Info), B (Employment Status), C (Business Breakdown), D (Disability Categories), and E (Responsible Person). Includes a table for employment status and a table for disability categories.

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所 処理欄

様式第6号の4(2) (裏面)

〔注意〕

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条の3の特例の認定を受けた事業協同組合等の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況（法第45条の3の特例における特定事業主（以下単に「特定事業主」という。）に雇用される労働者を含む。）について作成すること。
- 2 ①欄については、法人格を有していない特定有限責任事業組合についても、組合の名称を記載すること。
- 3 ④欄については、特定有限責任事業組合については、記載しないこと。
- 4 ⑥欄については、事業協同組合等の場合は「1」を、指定就労継続支援A型事業所（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）を含まない特定事業主の場合は「2」を、A型事業所を含む特定事業主の場合は「3」を記載すること。
この際、事業協同組合等、A型事業所を含まない特定事業主、A型事業所を含む特定事業主の順に記載すること。
- 5 ⑨(イ)欄並びに⑩(ホ)、(ハ)、(ル)、(ヲ)及び(リ)欄には、短時間労働者を含めないこと。
- 6 Cの⑨欄から⑪欄までについては、事業主ごとに、様式第6号の4(1)「障害者雇用状況報告書（法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、事業主別）」のCの⑨欄から⑪欄までに記載した数字を記載すること。
- 7 ⑨(ハ)及び(ニ)欄、⑩(ヌ)、(タ)及び(ネ)欄並びに⑪欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 8 ⑩欄及び⑪欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 8-2 法第70条に規定する特定短時間労働者については、それぞれ⑩(リ)欄に重度身体障害者、⑩(ヨ)欄に重度知的障害者、⑩(ヲ)欄に精神障害者の数を記載すること。ただし、A型事業所については、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 8-3 ⑨(ロ)欄、⑩(ト)、(チ)、(リ)、(カ)及び(ク)欄には特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 9 ⑫欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 10 ⑬欄には、⑨(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、⑪欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
なお、法定雇用率は一般の企業にあつては100分の2.7であること。
- 11 D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

在 宅 就 業 契 約 報 告 書

	① 事業主番号及び名称																				
1	② 事業主の住所又は所在地																				
2	(イ) 氏 名 (カタカナで記載)	(ロ) 性別	(ハ) 生年月日				(ニ) 手帳番号	(ホ) 障害の種類及び確認			(リ) 事業主と在宅就業障害者との契約内容										
3			元号	年	月	日		(ヘ) 身体障害者 確認	(ト) 知的障害者 確認	(チ) 精神障害者 確認	(キ) 事業主が在宅就業障害者に支払った額 (円)					(ル) 支払年月日	(ク) 在宅就業障害者の業務内容	(ケ) 在宅就業障害者の就業場所			

注) (事業主控) 裏面の「注意」をよく読んで記入して下さい。 ()

〔注 意〕

- 1 この報告書は、当該年度において在宅就業契約を締結した身体障害者、知的障害者及び精神障害者について記載すること。
 なお、当該身体障害者、知的障害者及び精神障害者は、雇用されている者を除くこと。
- 2 ③の（イ）欄には、左づめ、カタカナで記載すること。濁点、半濁点は1枠とし、姓と名との間は1枠あけて記載すること。氏名が10枠を超えるときは10枠まで記載すること。
- 3 ③の（ロ）欄には、性別に応じ次表の区分に該当する数字を記載すること。

男	1	女	2
---	---	---	---

- 4 ③の（ハ）、及び（ル）欄の元号には、元号に応じ次表の区分に該当する数字を記載すること。

明治	1	大正	2	昭和	3	平成	4	令和	5
----	---	----	---	----	---	----	---	----	---

- 5 ③の（ヘ）欄、（ト）欄及び（チ）欄には、確認方法に応じ次表の区分に該当する記号を記載し、身体障害者であってAに該当する場合は当該身体障害者手帳の交付番号を、知的障害者であってDに該当する場合は当該療育手帳の交付番号を、精神障害者にあつてはPを記載するとともに当該精神障害者保健福祉手帳の交付番号を（ニ）欄に記載すること。

記号	身体障害者の確認方法	記号	知的障害者の確認方法	記号	精神障害者の確認方法
A	身体障害者手帳による	D	療育手帳（愛の手帳）による	P	精神障害者保健福祉手帳による
B	指定医の診断書による	G	精神保健福祉センターの判定書による		
C	産業医の診断書による	H	児童相談所の判定書による		
		I	知的障害者更生相談所の判定書による		
		J	精神保健指定医の判定書による		
		K	障害者職業センターの判定書による		

- 6 ③の（ヌ）欄には、当該年度に在宅就業障害者に対して在宅就業契約に基づき支払った総額を円単位で記載すること。
- 7 ③の（ル）欄には、当該年度に在宅就業障害者に対して在宅就業契約に基づき支払った総額の最終支払日を記載すること。
- 8 ③の（ヲ）欄には、在宅就業契約に基づく在宅就業障害者の業務内容について「ホームページ作成」等簡潔に記載すること。
- 9 ③の（ワ）欄には、在宅就業障害者の就業場所について「自宅」等簡潔に記載し、住所の記載は必要ないこと。

様式第212号-2（裏面）

〔注 意〕

- 1 この報告書は、当該年度において在宅就業契約を締結した身体障害者、知的障害者及び精神障害者について記載すること。
なお、当該身体障害者、知的障害者及び精神障害者は、雇用されている者を除くこと。
- 2 ④の（イ）欄には、左づめ、フリガナで記載すること。濁点、半濁点は1枠とし、姓と名の間は1枠あけて記載すること。氏名が10枠を超えるときは10枠まで記載すること。
- 3 ③の（ロ）欄の在宅就業支援団体登録番号には、厚生労働大臣による在宅就業支援団体登録・登録更新通知書の登録番号を7桁で記載すること。
- 4 ④の（ロ）欄には、性別に応じ次表の区分に該当する数字を記載すること。

男	1	女	2
---	---	---	---

- 5 ④の（ハ）欄、（ル）欄及び⑤の（ニ）欄の元号には、元号に応じ次表の区分に該当する数字を記載すること。

明治	1	大正	2	昭和	3	平成	4	令和	5
----	---	----	---	----	---	----	---	----	---

- 6 ④の（ヘ）欄、（ト）欄及び（チ）欄には、確認方法に応じ次表の区分に該当する記号を記載し、身体障害者であってAに該当する場合は当該身体障害者手帳の交付番号を、知的障害者であってDに該当する場合は当該療育手帳の交付番号を、精神障害者にあつてはPを記載するとともに当該精神障害者保健福祉手帳の交付番号を（ニ）欄に記載すること。

記号	身体障害者の確認方法	記号	知的障害者の確認方法	記号	精神障害者の確認方法
A	身体障害者手帳による	D	療育手帳（愛の手帳）による	P	精神障害者保健福祉手帳による
B	指定医の診断書による	G	精神保健福祉センターの判定書による		
C	産業医の診断書による	H	児童相談所の判定書による		
		I	知的障害者更生相談所の判定書による		
		J	精神保健指定医の判定書による		
		K	障害者職業センターの判定書による		

- 7 ④の（ヌ）欄には、業務契約ごとに在宅就業支援団体が在宅就業契約に基づき在宅就業障害者に対して支払った総額を円単位で記載すること。
なお、在宅就業契約ごとの④の（ヌ）欄の合計額と⑤の（イ）欄の在宅就業対価相当額とは同額となること。

- 8 ④の（ル）欄には、当該年度に在宅就業障害者に対して在宅就業支援団体が在宅就業契約に基づき支払った総額の最終支払日を記載すること。
- 9 ④の（ヲ）欄には、在宅就業契約に基づく在宅就業障害者の業務内容について「ホームページ作成」等簡潔に記載すること。
- 10 ④の（ワ）欄には、在宅就業障害者の就業場所について「自宅」等簡潔に記載し、住所の記載は必要ないこと。
- 11 ⑤の（イ）欄には、事業主と在宅就業支援団体との間で締結した業務契約の契約金額のうち、在宅就業障害者に対して支払った金額の合計額を記載すること。
なお、業務契約ごとに⑤の（イ）欄と④の（ヌ）欄の合計額とは同額となること。
- 12 ⑤の（ロ）欄には、事業主と在宅就業支援団体との間で締結した業務契約の主な業務内容について「ホームページ作成」等簡潔に記載すること。
- 13 ⑤の（ハ）欄には、事業主と在宅就業支援団体との間で締結した業務契約の契約金額を円単位で記載すること。
- 14 ⑤の（ニ）欄には、事業主と在宅就業支援団体との間で締結した業務契約の契約金額を払った最終支払日を記載すること。
- 15 ※欄には、事業主が事業主番号を記載すること。



障害者雇用優良中小事業主 基準適合事業主認定通知書

殿

貴社・貴殿の障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 77 条第 1 項の規定に基づき厚生労働省令で定める基準に適合するものであると認定しましたので、これを通知します。

令和 年 月 日

〇〇労働局長 印

評価基準採点表

殿

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定に当たって、貴社・貴殿の障害者雇用への取組等に対する評価について、以下のとおり採点します。

労働局長

I 取組(アウトプット)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
I 取組 (アウトプット)	1 体制づくり	①組織面	
		②人材面	
	2 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	
	3 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	
I 取組(アウトプット)の合計得点			

II 成果(アウトカム)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
II 成果 (アウトカム)	1 数的側面	⑪雇用状況	
		⑫定着状況	
	2 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	
II 成果(アウトカム)の合計得点			

III 情報開示(ディスクロージャー)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
III 情報開示 (ディスクロージャー)	1 取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	
	2 成果(アウトカム)	⑯数的側面	
		⑰質的側面	
III 情報開示(ディスクロージャー)の合計得点			

I～IIIの合計得点

基準適合事業主不認定通知書

令和 年 月 日

殿

都道府県労働局長 印

令和 年 月 日付けで申請のあった障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第77条第1項に基づく認定の件について、下記の理由により不認定と決定しましたので通知します。

記

理由

この処分に不服のある場合には、この処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年）以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができます。

また、この処分の取消しの訴えは、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年）以内に、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、提起することができます。

なお、処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する判決の伝達を受けた日の翌日から起算して6か月（ただし、判決があった日の翌日から起算して1年）以内に提起することができます。

また、正当な理由があるときは、上記の期間やこの処分（審査請求をした場合には、その審査請求に対する判決）があった日の翌日から起算して1年を経過した後であっても審査請求をすることや処分の取消しの訴えを提起することが認められる場合があります。

提出日： 年 月 日
補正日： 年 月 日

労働局長 殿

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
《報告様式 1 号 評価基準自己採点表（認定後報告用）》

事業主
氏名又は名称

※管轄労働局確認欄

受理日： 年 月 日

補正受理日： 年 月 日

評価基準自己採点表(総括表)

I 取組(アウトプット)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
I 取組 (アウトプット)	1 体制づくり	①組織面	
		②人材面	
	2 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	
	3 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	
I 取組(アウトプット)の合計得点			

II 成果(アウトカム)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
II 成果 (アウトカム)	1 数的側面	⑪雇用状況	
		⑫定着状況	
	2 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	
II 成果(アウトカム)の合計得点			

III 情報開示(ディスクロージャー)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
III 情報開示 (ディスクロージャー)	1 取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	
	2 成果(アウトカム)	⑯数的側面	
		⑰質的側面	
III 情報開示(ディスクロージャー)の合計得点			

I～IIIの合計得点

[記入上の注意]

I から III の「得点」欄において自己採点したそれぞれの点数を記入してください。
ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「-」を記入してください。

評価基準自己採点表(I取組(アウトプット))

1 体制づくり

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
①組織面	特に優良:2点 (評価要素A~Dのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立		
	優良:1点 (評価要素A~Dのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画 <input type="checkbox"/> C 支援担当者の配置等 <input type="checkbox"/> D PDCAサイクルの確立		
②人材面	特に優良:2点 (評価要素E~Gのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> E 専門的な外部研修・セミナーの活用		
	優良:1点 (評価要素E~Gのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> F 専門的な社内研修の充実 <input type="checkbox"/> G 理解促進・啓発の充実		

2 仕事づくり

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
③事業創出	特に優良:2点 (評価要素A~Cのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字 <input type="checkbox"/> B 過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上 <input type="checkbox"/> C 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出		
	優良:1点 (評価要素D・Eのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> D 過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字 <input type="checkbox"/> E 過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上		
④職務選定・創出	特に優良:2点 (評価要素F・Gの2つに該当)	<input type="checkbox"/> F 過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出		
	優良:1点 (評価要素F・Gのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> G 適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング		
⑤障害者就労施設等への発注	特に優良:2点 (評価要素H・Iの1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> H 過去5年間のうち3年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注 <input type="checkbox"/> I 過去5年間のうち3年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注		
	優良:1点 (評価要素J・Kの1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> J 過去3年間のうち1年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注 <input type="checkbox"/> K 過去3年間のうち1年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注		

3 環境づくり

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑥職務環境	特に優良:2点 (評価要素A~Cのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備 <input type="checkbox"/> B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化		
	優良:1点 (評価要素A~Cのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> C その他の健康管理・福利厚生		

3 環境づくり(つづき)

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑦募集・採用	特に優良:2点 (評価要素D~Gのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> D 障害者の職場実習生の受入れ <input type="checkbox"/> E 障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施		
	優良:1点 (評価要素D~Gのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ <input type="checkbox"/> G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施		
⑧働き方	特に優良:2点 (評価要素H~Oのうち4つ以上に該当) ※H~Nについては、障害者が適用される規定を整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合に、それぞれ1要素として評価。ただし、障害者が適用される規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の利用実績があるのみである場合は、それぞれ1/2要素として評価。(以下同じ。)	<input type="checkbox"/> H テレワーク制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> I フレックスタイム制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> J 時差出勤制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> K 短時間勤務制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> L 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> M 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用(1要素/1/2要素)		
	優良:1点 (評価要素H~Oのうち2つ以上3つ以下に該当)	<input type="checkbox"/> N その他、個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組みの整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> O 治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの策定・実施の実績がある		
⑨キャリア形成	特に優良:2点 (評価要素P~Rのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> P 障害者一人一人のキャリアプラン(支援計画)の作成 <input type="checkbox"/> Q 教育訓練制度の整備・活用		
	優良:1点 (評価要素P~Rのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> R 人事・給与制度の明確化		
⑩その他の雇用管理	特に優良:2点 (評価要素S~Vのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> S 障害者の業務管理等のための日報の作成 <input type="checkbox"/> T 過去3年間に、職場介助者又は手話通訳・要約筆記等担当者の手配を実施		
	優良:1点 (評価要素S~Vのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> U 過去3年間に、障害者特性に応じた通勤配慮を実施 <input type="checkbox"/> V 過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施		

[記入上の注意]

- 「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 申請マニュアル(事業主向け)」の第4章を参照のうえ、「評価要素」欄の該当する項目をチェックし、対応する「評価基準・評価方法」欄の記載に従って「得点」欄に点数を記入してください。
ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「-」を記入してください。
- 小項目⑧「働き方」の評価要素HからNについては、同欄の注釈に従って1又は1/2要素として数えます。HからNの各欄中の括弧内において「1要素」又は「1/2要素」のいずれか該当する方に○を付してください。
- 「就労支援機関等による証明」欄は、就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)により、就労支援機関等から当該小項目に係る評価の証明を得た場合に「○」を記入してください。

評価基準自己採点表(Ⅱ成果(アウトカム))

1 数的側面

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑪雇用状況	特に優良:6点 (評価要素A・Bのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上 <input type="checkbox"/> B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上		
	優良:4点 (評価要素C・Dのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上 <input type="checkbox"/> D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ		
	良:2点 (評価要素E・Fのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> E 実雇用率が法定雇用率以上 <input type="checkbox"/> F 過去3年間障害者不足数ゼロ		
⑫定着状況	特に優良:6点 (評価要素G～Jのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> G 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上 <input type="checkbox"/> H 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上		
	優良:4点 (評価要素G～Jのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> I 従業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 <input type="checkbox"/> J 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:2点 (評価要素K～Mのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> K 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上 <input type="checkbox"/> L 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上 <input type="checkbox"/> M 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		

2 質的側面

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑬満足度・エンゲージメント	特に優良:6点 (評価要素Aに該当)	<input type="checkbox"/> A 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が特に優良		
	優良:4点 (評価要素Bに該当)	<input type="checkbox"/> B 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が優良		
	良:2点 (評価要素Cに該当)	<input type="checkbox"/> C 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が良		
⑭キャリア形成	特に優良:6点 (評価要素D～Fのうち2つ以上に該当) ※Dへの該当は2要素分として評価。	<input type="checkbox"/> D 人事に関する処遇が特に優良(2要素分) <input type="checkbox"/> E 賃金に関する処遇が特に優良 <input type="checkbox"/> F その他のキャリア形成に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある		
	優良:4点 (評価要素G～Iのうち2つ以上に該当) ※Gへの該当は2要素分として評価。	<input type="checkbox"/> G 人事に関する処遇が優良(2要素分) <input type="checkbox"/> H 賃金に関する処遇が優良 <input type="checkbox"/> I その他のキャリア形成に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある		
	良:2点 (評価要素J～Lのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> J 人事に関する処遇が良 <input type="checkbox"/> K 賃金に関する処遇が良 <input type="checkbox"/> L その他のキャリア形成に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある		

[記入上の注意]

- 「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 申請マニュアル(事業主向け)」の第4章を参照のうえ、「評価要素」欄の該当する項目をチェックし、対応する「評価基準・評価方法」欄の記載に従って「得点」欄に点数を記入してください。
ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「-」を記入してください。
- 「就労支援機関等による証明」欄は、就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)により、就労支援機関等から当該小項目に係る評価の証明を得た場合に「○」を記入してください。

評価基準自己採点表(Ⅲ情報開示(ディスクロージャー))

1 取組(アウトプット)

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点
⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良:2点 (評価要素Aに該当)	<input type="checkbox"/> A 小項目①～⑩の評価要素に該当する取組等の内容(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、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局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点 (評価要素Bに該当)	<input type="checkbox"/> B 小項目①～⑩の評価要素に該当する取組等の内容(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	

2 質的側面

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点
⑯数的側面	特に優良:2点 (評価要素Aに該当)	<input type="checkbox"/> A 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容(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、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局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点 (評価要素Bに該当)	<input type="checkbox"/> B 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容(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:2点 (評価要素Cに該当)	<input type="checkbox"/> C 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容(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、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局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点 (評価要素Dに該当)	<input type="checkbox"/> D 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容(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	

[記入上の注意]

- 「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 申請マニュアル(事業主向け)」の第4章を参照のうえ、「評価要素」欄の該当する項目をチェックし、対応する「評価基準・評価方法」欄の記載に従って「得点」欄に点数を記入してください。
ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「-」を記入してください。
- 上記「評価要素」欄へのチェックをもって、それぞれの事項について許可又は誓約したものと扱います。
なお、厚生労働省・労働局HPへの具体的な掲載方法については、都道府県労働局において申請事業主様と個別に調整させていただきます。
- 「就労支援機関等による証明」欄は、就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)により、就労支援機関等から当該小項目に係る評価の証明を得た場合に「○」を記入してください。

提出日： 年 月 日
補正日： 年 月 日

労働局長 殿

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
《報告様式2号 評価要素該当申告書（認定後報告用）》

事業主
氏名又は名称

※管轄労働局確認欄

受理日： 年 月 日

補正受理日： 年 月 日

評価要素該当申告書 (I 取組 - 1 体制づくり)

I 取組 - 1 体制づくり

A 障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

C 支援担当者の配置等

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

D PDCAサイクルの確立

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

(裏面に続く)

1 体制づくり(つづき)

E 専門的な外部研修・セミナーの活用

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

F 専門的な社内研修の充実

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

G 理解促進・啓発の充実

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)評価の方法を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な取組内容を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください)。

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「-」を記入してください。

評価要素該当申告書 (I 取組-2 仕事づくり)

I 取組-2 仕事づくり

A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

B 過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

C 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

D 過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

(裏面に続く)

I 取組－2仕事づくり(つづき)

E 過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

F 過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

G 適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

H 過去5年間のうち3年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

(裏面に続く)

I 取組－2仕事づくり(つづき)

I 過去5年間のうち3年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

J 過去3年間のうち1年以上、障害者就労施設に対して年間100万円以上の業務を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

K 過去3年間のうち1年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)評価の方法を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な取組内容を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「－」を記入してください。

評価要素該当申告書(I 取組-3環境づくり)

I 取組-3環境づくり

A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

C その他の健康管理・福利厚生

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

D 障害者の職場実習生の受入れ

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

E 障害者雇用に関する先進的な他企業の見学・ヒアリングの実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

H テレワーク制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

I フレックスタイム制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

J 時差出勤制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

K 短時間勤務制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

L 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

M 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

N その他、障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

O 治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの策定・実施の実績がある

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

P 障害者一人一人のキャリアプラン(支援計画)の作成

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

Q 教育訓練制度の整備・活用

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

R 人事・給与制度の明確化

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

S 障害者の業務管理等のための日報の作成

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

T 過去3年間に、職場介助者又は手話通訳・要約筆記等担当者の手配を実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

U 過去3年間に、障害特性に応じた通勤配慮を実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

V 過去3年間に、障害者の職場定着のための外部機関との連携・社会資源の活用を実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)評価の方法を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な取組内容を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「－」を記入してください。

※H～Nの評価方法(評価要素の数え方)は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

評価要素該当申告書(Ⅱ 成果-1 数的側面)

Ⅱ 成果-1 数的側面

A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－1 数的側面(つづき)

E 実雇用率が法定雇用率以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

F 過去3年間障害者不足数ゼロ

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

G 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

H 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－1 数的側面(つづき)

I 従業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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

J 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

K 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

L 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－1 数的側面(つづき)

M 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)評価の方法を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な実績を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「－」を記入してください。

評価要素該当申告書(Ⅱ 成果-2 質的側面)

Ⅱ 成果-2 質的側面

- A 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が特に優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

- B 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

- C 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

- D 人事に関する処遇が特に優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－2 質的側面(つづき)

E 賃金に関する処遇が特に優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

F その他のキャリア形成に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

G 人事に関する処遇が優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

H 賃金に関する処遇が優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－2 質的側面(つづき)

I その他のキャリア形成に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

J 人事に関する処遇が良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

K 賃金に関する処遇が良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

L その他のキャリア形成に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)がある

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)評価の方法を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な実績を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください)。

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「-」を記入してください。

障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度 認定基準確認申立書

以下のとおり、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和51年労働省令第38号。以下「施行規則」という。)第36条の17に定める基準に適合することを申告します。

- 1 施行規則第36条の17第1号から第4号に定める障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等に対する評価は以下のとおりです。

項目	点数
① I 取組(アウトプット)	点
② II 成果(アウトカム)	点
③ III 情報開示(ディスクロージャー)	点
④ 合計	点

⑤ 特例子会社	該当	非該当
⑥ 指定就労継続支援A型	該当	非該当

- 2 施行規則第36条の17第5号に定める対象障害者の雇用の状況については以下のとおりです。

① 常時雇用する労働者の数	人
② 法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者の数	人
③ 法定雇用障害者数	人
④ 対象障害者である労働者の数	人
⑤ ④のうち、指定就労継続支援A型を受ける者を除いた数	人

- 3 施行規則第36条の17第6号に掲げる者への該当の状況は以下のとおりです。

① 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。)第77条の3の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して3年を経過しない者(施行規則第36条の17第1号から第5号に定める基準に該当しないことにより、当該取消しの日前に施行規則第36条の19の規定による辞退の申出をした者を除く。)	該当	非該当
② 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成3年法律第77号)第2条第6号に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者(以下「暴力団員等」という。)、暴力団員等がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者	該当	非該当
③ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)第2条第1項に規定する風俗営業又は同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者	該当	非該当
④ 偽りその他不正の行為により雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金(以下「雇用関係助成金等」という。)の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金等の支給要件を満たさなくなった者	該当	非該当
⑤ 障害者雇用促進法又は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あると認められる者	該当	非該当

- 4 障害者業務提供等事業の利用に係る障害者雇用を 行っておりません/行っています。

※各欄の記入方法は裏面を参照ください。

提出日： 年 月 日

補正日： 年 月 日

労働局長 殿

事業主 氏名又は名称	
申請担当者氏名	
電話番号	
メールアドレス	

※管轄労働局確認欄

受理日： 年 月 日

補正受理日： 年 月 日

記入方法

- ア 1の①～④欄は、評価基準自己採点表(申請書別紙2)の得点をそれぞれ記入してください。
- イ 1の⑤欄は、申請事業主が特例子会社である場合は「該当」、特例子会社以外である場合は「非該当」に○を付してください。
- ウ 1の⑥欄は、申請事業主が就労継続支援A型に係る指定障害福祉サービスを提供する事業者である場合は「該当」、それ以外の場合は「非該当」に○を付してください。

エ 2の①欄は、障害者雇用状況報告書の「(ハ)常用雇用労働者の数」欄の数を記入してください。ただし、申請事業主だけの数を記入し、特例子会社制度(障害者雇用促進法第44条第1項)、関係会社特例制度(同法第45条第1項)、関係会社特例制度(同法第45条の2第1項)及び事業協同組合特例制度(同法第45条の3第1項)による合算は行わないでください。

オ 2の②欄は、障害者雇用状況報告書の「(ニ)法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数」欄の数を記入してください。ただし、申請事業主だけの数を記入し、特例子会社制度(障害者雇用促進法第44条第1項)、関係会社特例制度(同法第45条第1項)、関係会社特例制度(同法第45条の2第1項)及び事業協同組合特例制度(同法第45条の3第1項)による合算は行わないでください。

カ 2の③欄は、2の②欄の数に法定雇用率を乗じた数(1人未満の端数は切り捨て。)を記入してください。なお、法定雇用率は以下のとおりです。

【法定雇用率】※令和8年7月～

- | | |
|-------------------------------|------|
| ① ②以外の事業主 | 2.7% |
| ② 障害者雇用促進法施行令別表2に規定する法人(特殊法人) | 3.0% |

キ 2の④欄は、障害者雇用状況報告書の「常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数」の「計」欄の数を記入してください。

ク 2の⑤欄は、障害者雇用状況報告書の「常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数」の「計」欄の数から、指定就労支援A型を受ける者を除いた数を記入してください。

ケ 3の①～⑤欄は、該当する場合は「該当」、該当しない場合は「非該当」に○を付してください。なお、⑤欄の「その他関係法令に違反する重大な事実」とは以下に該当する場合です。※申請時には申請日の前日時点の状況を確認します。

- (1) 過去1年間において、重大な労働関係法令(※1)に関して労働基準監督署からは正告書を交付されたものの、是正していない場合。
- (2) 直近2年度について労働保険料を滞納している事業所がある場合。
- (3) 過去1年間において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法に違反して勧告を受けたことがある場合。
- (4) 過去1年間において、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に違反して送検されたことがある場合。
- (5) 過去1年間において、重大な労働関係法令(※1)の同一条項に複数回違反した場合。
- (6) 過去1年間において、違法な長時間労働や過労死等又は裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められたことにより、経営トップが都道府県労働局長等からは正指導を受け、企業名が公表された場合。
- (7) 過去1年間において、高年齢者雇用安定法第10条第3項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合。
- (8) 過去1年間において、労働者派遣法第49条の2第2項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合。
- (9) 過去1年間において、職業安定法(昭和22年法律第141号)第5条の3第1項(労働者の募集を行う者に係る部分に限る。)の規定に違反する行為をし、同法第48条の3第3項の規定による公表がされた場合。
- (10) 過去1年間において、障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律(平成23年法律第79号)第2条第8項に定める「使用者による障害者虐待」に該当する行為が確認され、その態様から都道府県労働局長が認定企業として著しく不適当である(※2)と認める場合。
- (11) (1)～(10)の他関係法令に違反する重大な事実があると認められる場合。

※1 重大な労働関係法令とは以下の特定条項を指します。

- ・労働基準法(昭和22年法律第49号)第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第36条第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る。)、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2(第1号に係る部分に限る。)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定並びに第141条第3項(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)第44条(第4項を除く。))の規定により適用する場合を含む。)の規定
- ・最低賃金法(昭和34年法律第137号)第4条第1項の規定

※2 判断に当たっては、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課に協議を行うこと。

コ 障害者業務提供等事業とは、障害者雇用に係る企業向けの支援として、障害者が特定の業務に従事するための就業場所(農園等)の提供を行う事業又は障害者の就業場所(サテライトオフィス等)の提供と併せて業務の委託や訓練の実施等により障害者が従事すべき業務の提供等を行う事業を指します。

是正指導書

(発 番)

令和 年 月 日

殿

労働局長

障害者雇用優良中小事業主認定基準に係る是正について

貴殿における障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等は、障害者の雇用の促進等に関する法律第 77 条第 1 項の規定に基づき厚生労働省令で定める認定基準に適合していないことが判明しました。

ついては、下記のとおりこれを是正するよう指導します。また、指定の期日までに是正の状況を報告してください。

記

1 適合していない認定基準

- (例) ・障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第 36 条の 17 第 1 号
- ・同条第 5 号のイ

2 是正期限

- (例) 令和〇年 6 月 1 日

3 報告期限

- (例) 令和〇年 7 月 15 日

4 報告すべき様式及び報告事項

- (例) ・評価基準自己採点表（報告様式 1 号）にて、「I 取組（アウトプット）」に関する評価基準について報告すること。
- ・評価要素該当申告書（報告様式 2 号）にて、「I 取組（アウトプット）」に関する評価要素に該当する具体的な取組内容について報告すること。

基準適合事業主認定辞退申出書

届出年月日 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

事業主の氏名又は名称

(法人の場合) 代表者の氏名

主たる事業

住所

〒

障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第1項に基づく認定を辞退したいので、下記のとおり申し出ます。

記

1 認定年月日

2 辞退の理由

基準適合事業主認定取消通知書

令和 年 月 日

殿

都道府県労働局長 印

令和 年 月 日付けで障害者の雇用の促進等に関する法律第 77 条第 1 項に基づき認定決定した件について、同法第 77 条の 3 に基づき、下記の理由により認定を取り消しますので、通知します。

記

理由

この処分に不服のある場合には、この処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年）以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができます。

また、この処分の取消しの訴えは、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年）以内に、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、提起することができます。

なお、処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する裁決の伝達を受けた日の翌日から起算して6か月（ただし、裁決があった日の翌日から起算して1年）以内に提起することができます。

また、正当な理由があるときは、上記の期間やこの処分（審査請求をした場合には、その審査請求に対する裁決）があった日の翌日から起算して1年を経過した後であっても審査請求をすることや処分の取消しの訴えを提起することが認められる場合があります。