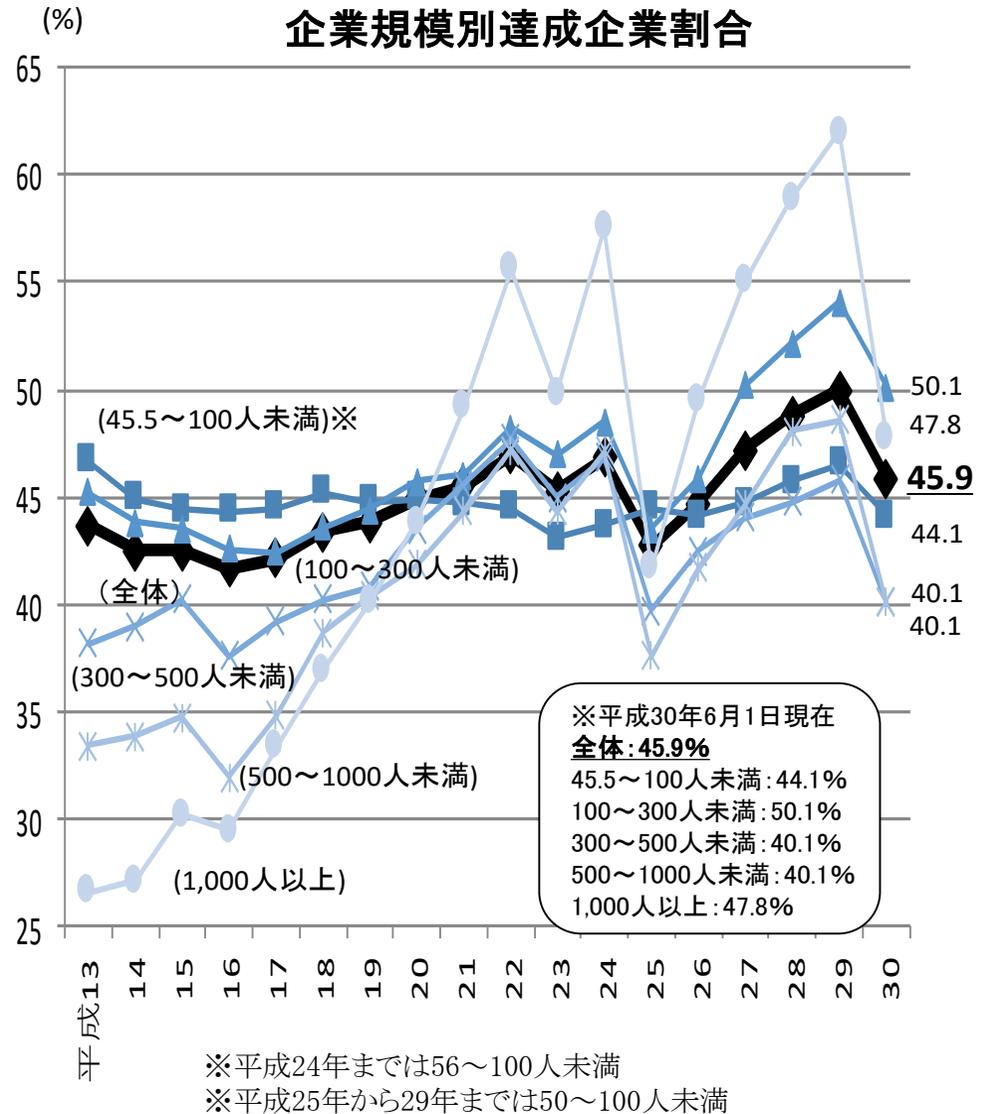
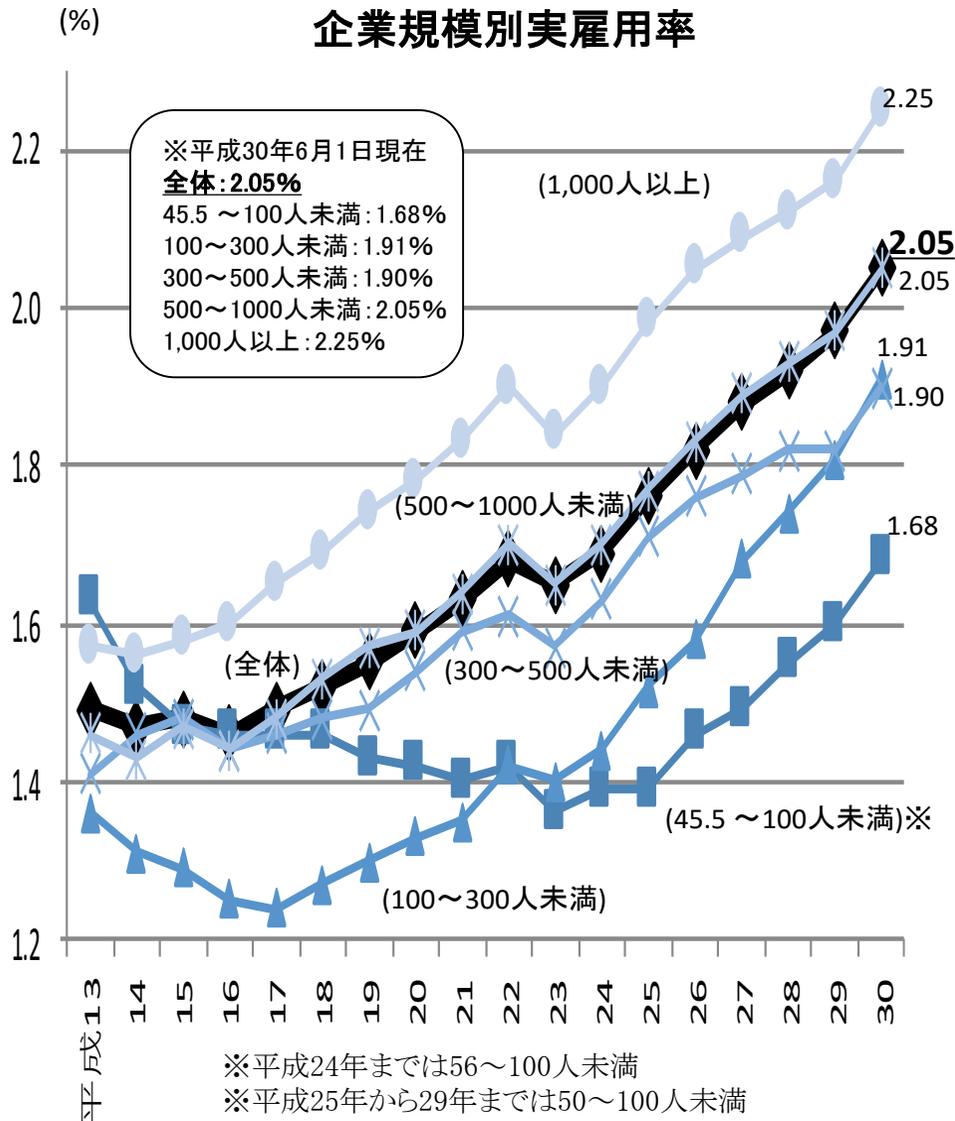


中小事業主の認定基準について

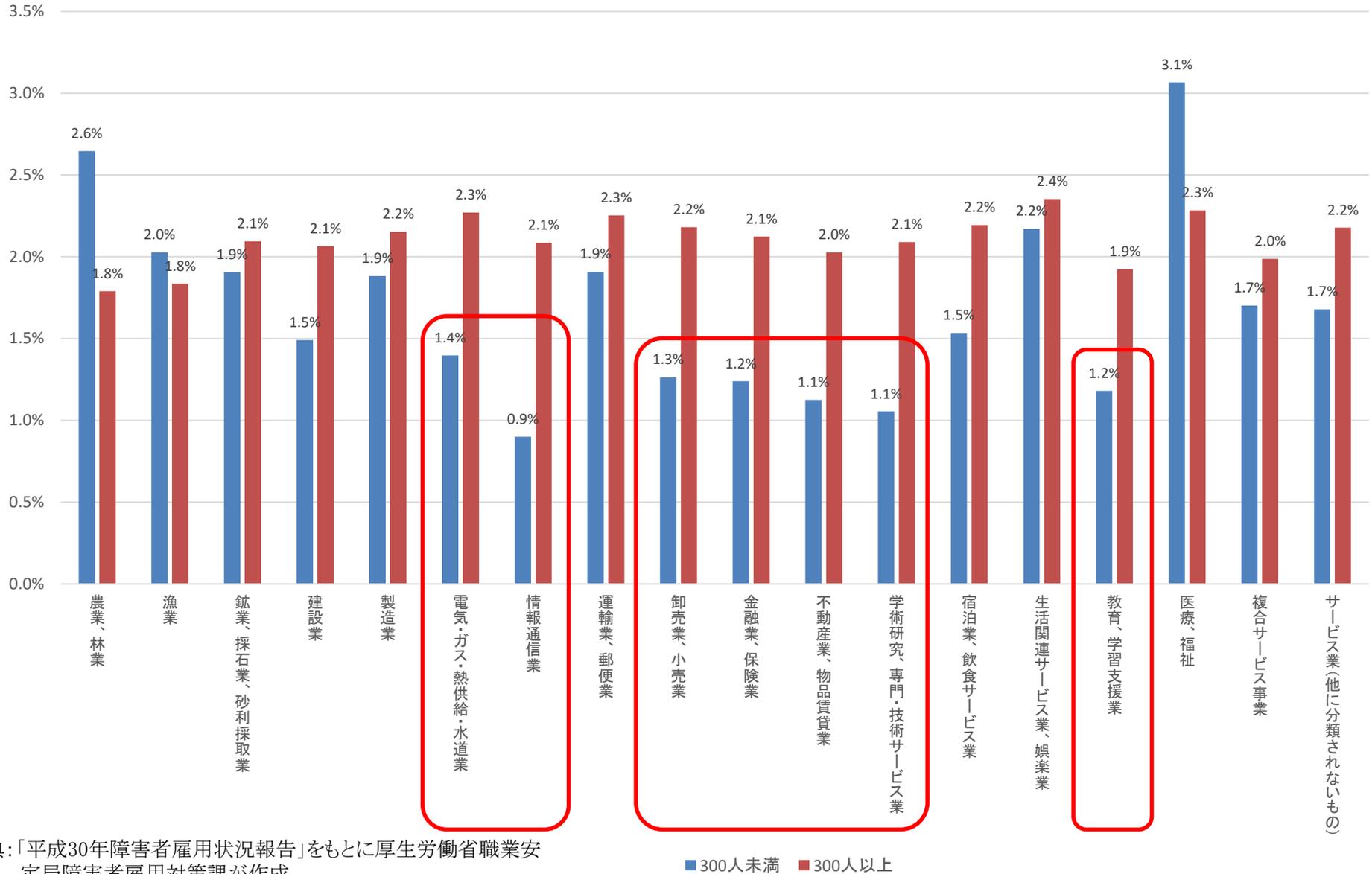
障害者の雇用の状況（企業規模別）

全体として、実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



企業規模別・業種別の実雇用率

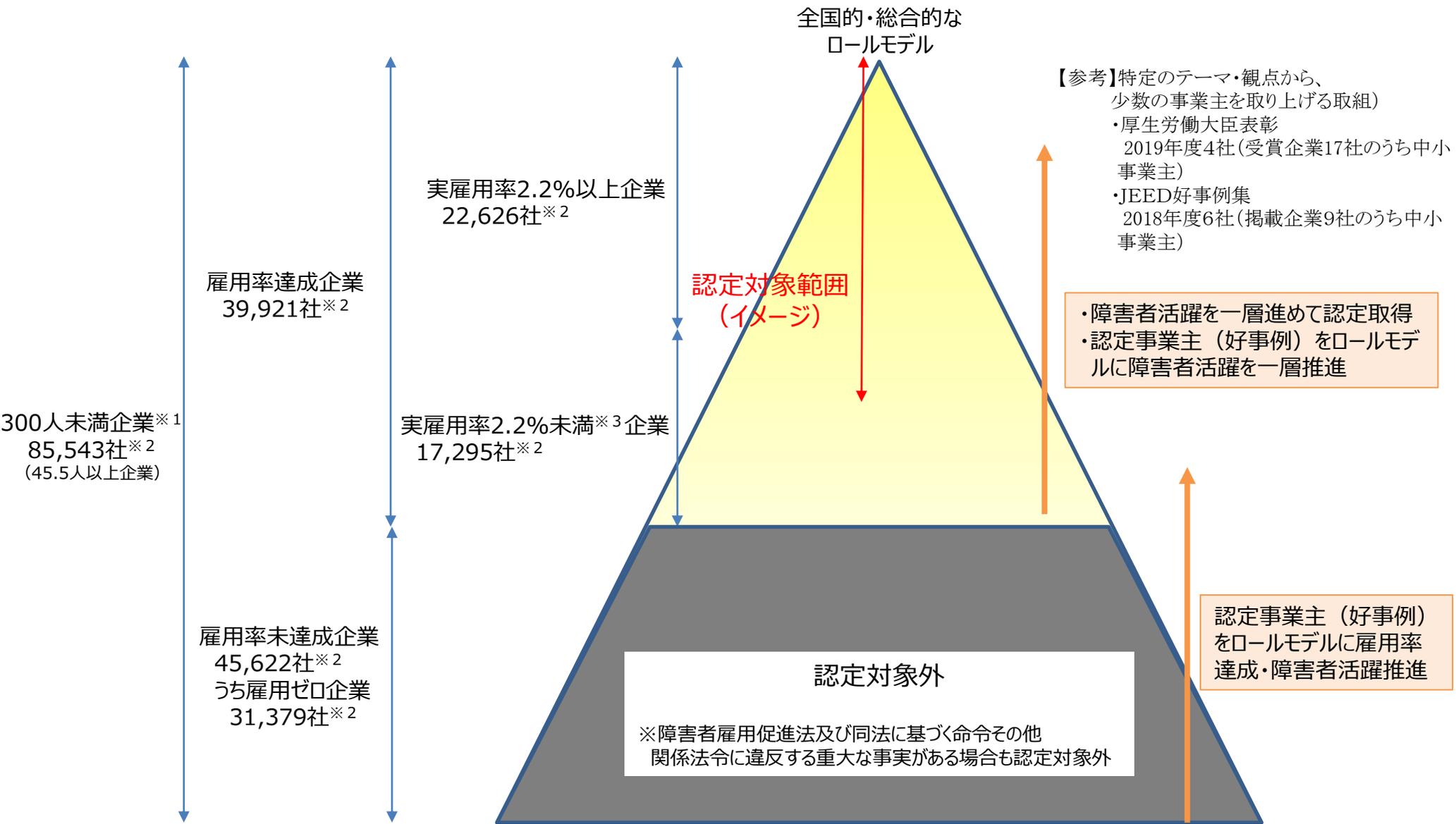
300人未満の企業は、業種別の実雇用率のばらつきが大きい（0.9%～3.1%）。
（300人以上の企業では、1.8%～2.4%の範囲に収まっている。）



中小事業主の認定制度の創設の背景及び狙い

現状	<p>中小事業主における障害者雇用の取組が停滞</p> <p>①実雇用率：300人以上2.16% ⇔ 300人未満1.82%</p> <p>②雇用率未達成企業に占める雇用ゼロ企業割合：45.5人以上100人未満93.7%、100人以上300人未満30.8%</p> <p>③業種別の実雇用率のばらつき：300人以上1.8%～2.4% ⇔ 300人未満0.9%～3.1%</p>		
課題	事業主側	障害者側	
	<p>リソース・ノウハウ不足</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資本力不足 ・人的体制不足 	<p>インセンティブ不足</p> <ul style="list-style-type: none"> ・100人以下は納付金・調整金対象外 ・法令遵守・CSRの意識のばらつき 	<p>認知度不足</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大手優先 ・情報不足
現行制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク支援 ・ジョブコーチ支援 ・JEED好事例集 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・調整金・報奨金 ・助成金 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークによる職業紹介、情報提供 等
認定制度の狙い	<p>身近なロールモデルの量産・可視化（業種別等） （好事例の相互参照・横展開）</p>	<p>社会的メリット等の確保・向上 （自社の商品、広告等への認定マークの使用、認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果等）</p>	
			<p>各認定事業主の取組・成果の可視化 （障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化等）</p>

認定制度のグランドデザイン（イメージ）



※1 認定制度における中小企業(事業主)の範囲は常用労働者300人以下の企業

※2 出典:厚生労働省「平成30年障害者雇用状況の集計結果」(平成31年4月9日)(一部特別集計)

※3 法律上雇用義務のかかる障害者数は、短時間労働者のハーフカウント後の常用労働者数に実雇用率2.2%を掛けた数の小数点以下を切り捨てたものであるため、雇用義務を果たした事業主であっても、実雇用率が厳密には2.2%未満である場合がある。

障害者雇用優良事業所等 厚生労働大臣表彰について

趣旨

- 障害者を積極的に雇用している事業所、障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した民間の団体又は個人、職業人として業績をあげている障害者に対して、厚生労働大臣表彰を行い、その努力を讃えるとともに、これを国民に広く周知し、障害者の雇用の促進等に資する。
- 毎年9月の「障害者雇用支援月間」に表彰式を実施。

表彰の対象

【厚生労働大臣表彰】

◎障害者雇用優良事業所

障害者の雇用割合が高く、雇用が安定している事業所で、障害者の職場環境への配慮等の成果が特に顕著であり、労働関係法令違反等がないもの。

◎障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人

民間の団体又は個人であって、永年にわたり、障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献したもので、その成果が特に顕著なもの

◎優秀勤労障害者

就職している障害者で、模範的な職業人として業績をあげ、同一企業における勤続年数が10年以上のもの。

(2019年度実績)

障害者雇用優良事業所: 17事業所 優秀勤労障害者: 17名 (障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した団体又は個人: 該当なし)

※この他に、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構からも理事長表彰を実施。

上記表彰のほか、「障害者雇用 職場改善好事例」及び「障害者雇用支援月間 ポスター原画」の表彰を実施し、それぞれ最優秀賞に「厚生労働大臣賞」を授与。

((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が主催、厚生労働省が後援)

- ・職場改善好事例 — 障害者の雇用管理等について工夫した取組を行っている事業所を募集し、その中から他の事業所のモデルとなるような好事例を選定して表彰
- ・ポスター原画 — 障害のある方が描いた絵画、障害のある方の働く姿の写真を募集し、優秀な作品について表彰

【参考】(独) 高齡・障害・求職者雇用支援機構 (J E E D) による好事例集等

概要

- (独) 高齡・障害・求職者雇用支援機構 (J E E D) においては、障害者の雇用管理、雇用形態、職場環境、職域開発等について事業所が創意工夫して実践している取組を、毎年度テーマ別に好事例集を作成・公表。
- これに加え、2017年度・2018年度においては、障害者雇用があまり進んでいない業種に着目し、主に中小事業主における障害者の職場定着、戦力化等に関する好事例集も作成・公表。
- このほか、障害者雇用に関するハンドブック、マニュアル、Q & A 集、動画、コミック等、事業主等のニーズを踏まえて作成・公表。

職場改善好事例集

- 2018年度 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 (9社)
- 2017年度 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 (10社)
- 2016年度 中小企業等における精神障害者や発達障害者の職場改善好事例集 (11社)
- 2015年度 就職困難性の高い障害者のための職場改善好事例集 - 精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者 - (10社)
- 2014年度 支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者の職場改善好事例集 (7社)
- 2013年度 精神障害者のための職域拡大及び職場定着に関する職場改善好事例集 (11社)
- 2012年度 障害者のキャリアアップや加齢に伴う問題への対応に関する職場改善好事例集 (13社)
- 2011年度 発達障害者のための職場改善好事例集 (13社)
- 2010年度 上肢に障害を有する肢体不自由者のための職場改善好事例集 (11社)
- 2009年度 精神障害者のための職場改善好事例集 (10社)

障害者雇用があまり進んでいない業種における雇用事例

【2018年度版】

- 製造業
- 情報通信業
- 運輸業、郵便業
- 卸売業、小売業
- 学術研究、専門・技術サービス業
- 宿泊業、飲食サービス業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- 教育、学習支援業
- サービス業 (他に分類されないもの)

【2017年度版】

- 建設業
- 製造業
- 情報通信業
- 運輸業、郵便業
- 卸売業、小売業
- 不動産、物品賃貸業
- 学術研究、専門・技術サービス業
- 教育、学習支援業
- 医療・福祉
- サービス業 (他に分類されないもの)

認定制度創設に当たってのポイント（案）

認定制度の狙い

身近なロールモデルの量産・可視化
(業種別等)

- 認定基準を過度に高い水準にしない。
 - ・ 毎年度10～20社程度の大企業表彰やJEED好事例集よりも、多くの業種等の事業主を認定するイメージ
 - ・ 各項目の評価点を加算方式で合算し、満点の半分の点数に達する場合に認定してはどうか。
- 取組（アウトプット）だけでなく、**成果（アウトカム）の評価も重視**。
- 取組を改善・開始しようとする事業主が参照しやすいよう、認定事業主の一覧・情報を厚生労働省HP等において、**業種別等で可視化**

社会的メリット等の確保・向上

- 認定事業主に**認定マーク**を付与（本年末頃にマーク・名称を公募予定）
- **求人票へのマーク**の表示
- 公共調達における評価の加点の促進（調整中）
- 政策金融公庫による低利融資（調整中） 等

各認定事業主の取組・成果の可視化

- 認定基準には障害者雇用に関係する取組・成果だけでなく、各認定事業主の**取組・成果の情報開示に関する評価項目も盛り込む**。

中小事業主の特徴

評価すべき項目が多様

- 評価項目（小項目）ごとに、「**特に優良**」（2点）と「**優良**」（1点）の2類型を原則設定。
- 重要性又は難易度を踏まえ、例えば、**成果（アウトカム）関係の評価点には重み付け**。
- 総合的に評価するため、**大項目（取組関係、成果関係等）の単位で下限（最低点）を設定**。
- 多様性に対応できるよう、**評価方法（事業主向けマニュアルで公表）は施行の中で順次更新**。

雇用障害者数が少ない

- ロールモデルの量産・可視化にも資するため、評価項目の内容・性質に応じて、割合又は平均ではなく、**ロールモデルとなりうる雇用障害者（一人）に関する成果等でも評価可能**とする。
- ただし、**特例子会社**である中小事業主又は**就労継続支援A型事業所**を有する中小事業主については、その**役割等を踏まえて基準を適正化**する。（認定の基準（合計点）の厳格化等）

基準を満たすことを形式的に示しづらい

- 評価項目の一部（例えば2つまで）について、連携先の**就労支援機関等が、認定基準に該当する旨**（「優良」に限定）**を定性的又は定量的に証することを可能**とする。

認定基準の構造・具体的内容（案）

大項目	中項目	小項目	評価項目例
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面	リーダーシップ、部署横断体制、当事者参画、支援担当者の配置
		②人材面	外部研修（ジョブコーチ養成研修等）・セミナー、社内研修、理解促進・啓発
	仕事づくり	③事業創出	経営状況、新事業創出
		④職務選定・創出	部署横断的な職務の切出し、職務創出、障害者と職務のマッチング
		⑤障害者就労施設等への発注	障害者就労施設等への発注、在宅就業障害者への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境	作業施設・設備等、作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化
		⑦募集・採用	職場実習生の受入れ、企業見学の実施
		⑧働き方	テレワーク、フレックスタイム、短時間勤務、各種休暇、通院配慮
		⑨キャリア形成	教育訓練、キャリアプラン（支援計画）、人事・給与
		⑩その他の雇用管理	日報、職場介助、通勤配慮
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	法定雇用率 + α、除外率適用前の実雇用率
		⑫定着状況	定着率（離職率）、勤続年数
	質的側面	⑬満足度・エンゲージメント	満足度、エンゲージメント
		⑭キャリア形成	人事（リーダー、管理職）、給与、ロールモデル
情報開示 (ディスクロージャー)	取組（アウトプット）	⑮体制・仕事・環境づくり	体制づくり、仕事づくり、環境づくりに関する各項目
	成果（アウトカム）	⑯数的側面	雇用率、定着率
		⑰質的側面	満足度・エンゲージメント、キャリア形成（ロールモデル等）

中小事業主等へのヒアリング結果の概要①

ヒアリング実績

ヒアリング実績 69社 : 中小事業主60社 (製造業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉、情報通信業、建設業等14業種 (日本標準産業大分類))
(東京、神奈川、福岡、大阪等21都道府県)

障害者就労支援機関9社 (就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター等)

※ヒアリング方法 : 見学・インタビュー31社、アンケート38社

主な指摘

【体制づくり関係】

- 会社全体としてコミットしていることが重要。特例子会社の社外取締役が親会社の人事部長 (執行役員)。推進チームに人事のトップを入れることが重要。(情報通信業、神奈川県)
- 人事本部だけで業務を切り出しても限界があり、障害者にとってもやりがいがなくなる。(情報通信業、神奈川県)

【仕事づくり関係】

- 障害者雇用を進めるに当たって、企業の事業ありきだと思うので、事業の収益により障害者雇用に尽力する事が可能となる。(建設業、神奈川県)
- 認定は、障害者目線だけでなく、企業目線・経営の健全性も見るべき。(サービス業、群馬県)
- 障害者をハンディキャップを持つ者として扱うのではなく、障害者だからこそ価値を生み出すような好事例も沢山ある。(学術研究・専門・技術サービス業、東京都)
- 地域への発注も評価するとよい。寝たきりの方でもプログラミングの業務を請け負う等、先進的な事例がある。(学術研究・専門・技術サービス業、東京都)

【環境づくり関係】

- 職場実習が効果的。実習の際は、仕事内容だけでなく、職場の雰囲気や人的サポートの状況について支援員がともにチェックする。(障害者就労支援機関、東京都)
- 他の会社に学ぶ姿勢があるかも重要である。他の会社・支援施設を見学に行っている会社、情報を取りに行っているかどうかも評価すべきである。セミナーは学者ばかりでおすすめしない。(サービス業、東京都)
- ヒアリングやフィードバックを会社から受ける機会があれば貴重。障害者一人ひとりに対するキャリアプランを作ってもらえたら非常に有難い。(医療・福祉、埼玉県)
- 個別支援計画の有無は大事だと思う。(障害者就労支援機関、千葉県)
- スキルマップを整備しており、賞与に反映している。5段階で平均がレベル3。レベルが低いと賞与が安くなる。ライン長に指導を指示しており、各障害者のスキルはライン長が評価している。レベル1だと1.5か月分、レベル5だと2か月分を超える。(製造業、神奈川県)
- 最賃であったり、ステップアップ制度がない、正社員登用制度がない企業は人気がない。待遇の向上は生活の質の向上にも繋がる。(障害者就労支援機関、東京都)
- 日報で業務状況を把握し、しっかり人が働いているかを可視化している。それにより会社として売上がどうなっているかも見る。しっかり稼働している者には金一封をあげることもある。毎週計画を作り、うまく進捗できなかったらフォローする。こうした取組の中では、定着支援者のフォローが重要。(サービス業、群馬県)

中小事業主等へのヒアリング結果の概要②

主な指摘

【成果関係】

- 定着率は、6ヶ月、1年、2年で確認している。定着率が50%切ると悪いと評価する。定着率は重要な指標。(障害者就労支援機関、東京都)
- 数値化しにくいものもあるので、全国統一の内容で従業員の満足度調査をするのが一番いいと思う。(障害者就労支援機関、東京都)
- 重度の知的障害者もリーダーになっている。リーダーになると時給が100円もアップ。サブリーダーになると50円アップ。リーダー・サブリーダーには障害者が多くなっている。(サービス業、群馬県)
- 管理職として昇進することもしっかり評価される必要がある。中小事業主を対象とする認定制度なのだから、一人でもよいので、障害を価値に変えられているところを示させて、それを評価するのもよいのではないか。(学術研究・専門・技術サービス業、東京都)

【情報開示関係】

- 対外的に情報発信しているのが重要。ツイッター。フェイスブック。メディアでもよい。特設ページを置いて、障害者雇用の取組を発信することは重要。対外的に責任をもって発信できないようでは取組が不十分ということ。社内認知のためにもなる。(情報通信業、神奈川県)
- 採用側も情報開示が重要であり、求人条件、仕事内容などについて、しっかり見える仕組みを作るべきである。(学術研究・専門・技術サービス業、東京都)
- 講演依頼や職場見学・実習をよく引き受けており、対外的な発信という意味でも重要。(サービス業、群馬県)

【その他】

- 全社的に業務の創出に取り組んでいるが、文字にはなっていないので、示すことは困難。(建設業、神奈川県)
- 形だけではなく本当に取り組んでいるかどうか、実情を見て認定・評価してほしい。(卸売業・小売業、神奈川県)
- 推薦制のような仕組みの方がいいと思う。日常的に付き合いのある就労支援機関等の方がよく分かるし、評価できる。(卸売業・小売業、神奈川県)
- 業種別、障害種別、規模別で分類して認定企業の好事例が見られるなら、それは有難い。(建設業、神奈川県)

【参考】改正障害者雇用促進法及び障害者雇用分科会意見書（抜粋）

改正障害者雇用促進法(2019年6月14日公布)

(基準に適合する事業主の認定)

第七十七条 厚生労働大臣は、その雇用する労働者の数が常時三百人以下である事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、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、当該取組の実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

2 第四十三条第八項の規定は、前項の雇用する労働者の数の算定について準用する。

(表示等)

第七十七条の二 前条第一項の認定を受けた事業主(次条において「認定事業主」という。)は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「商品等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第七十七条の三 厚生労働大臣は、認定事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第七十七条第一項の認定を取り消すことができる。

一 第七十七条第一項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第七十七条第一項の認定を受けたとき。

労働政策審議会障害者雇用分科会意見書(2019年2月13日公表)

2 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度の創設

中小企業については、法定雇用義務が課されているにも関わらず依然として障害者を全く雇用していない企業(障害者雇用ゼロ企業)も多く残されている等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。

このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小企業における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度を創設することが適当である。

その際、障害者雇用に関する取組は、各組織及び障害者本人等の状況に応じた様々に進められていることを踏まえ、幅広い評価項目を設定した上で、一定の点数以上となる企業を認定する「ポイント制」とすることが適当である。また、不断の取組推進が重要であることを踏まえ、設備・制度等のストック又は静的状態だけでなく、直近の進展状況等のフロー又は動的状態も評価することが適当である。

さらに、認定制度の実施に当たっては、認定のメリットを明確に周知することが重要である。

なお、認定制度における評価項目として考えられる例は以下のとおりである。認定に当たっては、先進的な取組を進めている事業主を認定する制度趣旨を踏まえ、法的義務を果たしていることを前提とし、例えば、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率を達成していることその他労働関係法令に違反する重大な事実がないこととすることが適当である。

- (1) 障害者雇用の推進体制の整備
- (2) 障害者雇用に関する理解浸透
- (3) 職務の選定・創出
- (4) 職場環境の整備
- (5) 雇用管理の充実
- (6) 障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案
- (7) 募集・採用の取組
- (8) 職場定着の取組
- (9) 関係機関との連携