

中小事業主の認定基準について

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）

具体的な認定基準（案）

- ①以下の評価基準に基づき、25点（特例子会社は45点）以上を得ること。（取組関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること。）
- ②実雇用率が法定雇用率を下回るものでないこと。（雇用不足数が0であること） ※雇用率カウント後に45.5人未満となる事業主は要件を満たす。
- ③障害者（A型事業所の利用者は含まない。）を1人以上雇用していること。 ※A型事業所の利用者以外の障害者に関する取組状況を評価。
- ④障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

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

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	
成果 (アウトカ ム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点	
			優良	4点	
			良	2点	
		⑫定着状況	特に優良	6点	
			優良	4点	
			良	2点	
	質的側面	⑬満足度・エンゲージメント	特に優良	6点	
			優良	4点	
			良	2点	
		⑭キャリア形成	特に優良	6点	
			優良	4点	
			良	2点	
	成果関係の合格最低点				6点 (満点24点)
	情報開示 (ディスク ロージャー)	取組 (アウト プット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
優良				1点	
成果 (アウト カム)		⑯数的側面	特に優良	2点	
			優良	1点	
		⑰質的側面	特に優良	2点	
			優良	1点	
情報開示関係の合格最低点				2点 (満点6点)	
合計の合格最低点				25点 (満点50点)	

各評価基準における評価要素（案）（取組関係①）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
体制づくり	①組織面	特に優良	3要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①リーダーシップ <ul style="list-style-type: none"> ➢ 社長自ら、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを職員に発信している ➢ （特例子会社の場合）親会社の役員が社長に就いている ②部署横断体制 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 部署を横断し、障害者雇用を推進するチームを設置している ③当事者参画 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者雇用を推進するチーム等に障害当事者が構成員となっている ➢ 支援担当者又は障害者職業生活相談員等に障害者が就いている ④支援担当者の配置 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 支援担当者を配置し、日常的に支援している ⑤PDCAサイクル <ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者の活躍推進のための計画を作成している ➢ 定期的に現状分析・課題設定し、対策を講じている
		優良	1～2要素該当	
	②人材面	特に優良	2要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①専門的な外部研修・セミナー <ul style="list-style-type: none"> ➢ ジョブコーチに養成した社員がいる ➢ 過去1年間で少なくとも1度、社員を外部研修・セミナーに派遣した ②専門的な社内研修 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去1年間で少なくとも1度、専門的な社内研修を実施した ③理解促進・啓発 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過去1年間で少なくとも1度、基礎的な研修・セミナーの社内実施又は社員派遣を行った
		優良	1要素該当	

各評価項目における評価要素（案）（取組関係②）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
仕事づくり	③事業創出	特に優良	1要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字 ▶ 過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益が5%以上 ▶ 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出できた
		優良	1要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字 ▶ 過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益が5%以上
	④職務選定・創出	特に優良	2要素該当	<ul style="list-style-type: none"> ①職務の選定・創出 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 過去10年間に、職務整理票等を活用して業務を選定した ▶ 過去10年間に、組織内のヒアリング又はアンケートを実施して業務を創出した ▶ 過去10年間に、支援機関等と連携して業務を選定・創出した ②障害者と職務のマッチング <ul style="list-style-type: none"> ▶ 障害者の能力・適性を支援機関等との連携その他の適切な方法（社内のジョブコーチの活用等）により把握している ▶ 障害者と職務を支援機関等との連携その他の適切な方法（社内のジョブコーチの活用等）によりマッチングしている
		優良	1要素該当	
	⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	1要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①障害者就労施設等への発注 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 過去5年間連続して発注 ②在宅就業障害者への発注 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 過去5年間連続して発注
		優良	1要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①障害者就労施設等への発注 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 過去3年間連続して発注 ②在宅就業障害者への発注 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 過去3年間連続して発注

各評価基準における評価要素（案）（取組関係③）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素	
(障害特性に配慮した)環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2要素該当	①作業施設・設備等 ▶ 障害者のための作業施設・作業設備を整備している ▶ 障害者のための福利厚生施設を整備している ▶ 障害者のための就労支援機器を導入している ▶ 障害特性に配慮したレイアウト設計をしている ②作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化 ▶ 障害者のために作業マニュアルをカスタマイズしている ▶ 障害者のために作業手順を簡素化している	
		優良	1要素該当		
	⑦募集・採用	特に優良	1要素以上該当	①職場実習生の受入れ ▶ 過去3年間毎年、職場実習生を受け入れている ②他の企業への見学の実施 ▶ 過去3年間毎年、他の企業における障害者雇用の取組を見学している ③他の企業からの見学の受入れ ▶ 過去3年間毎年、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ている	
		優良	1要素以上該当	①職場実習生の受入れ ▶ 過去3年間で少なくとも一度、職場実習生を受け入れた ②企業見学の実施 ▶ 過去3年間で少なくとも一度、企業見学した ③企業見学の受入れ ▶ 過去3年間で少なくとも一度、企業見学を受け入れた	
	⑧働き方	特に優良	4要素以上該当	①テレワーク ②フレックスタイム ③時差出勤制度 ④短時間勤務 ⑤時間単位の年次有給休暇 ⑥傷病休暇又は病気休暇	× 1/2要素：規程を整備 1/2要素：過去3年間で利用実績あり 1要素：規程を整備し、過去3年間で利用実績もあり
		優良	2要素以上該当		

各評価基準における評価要素（案）（取組関係④）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
(障害特性に配慮した)環境づくり	⑨キャリア形成	特に優良	2要素以上該当	①キャリアプラン（支援計画） ➤ 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）を作成し、定期的に面談・フィードバックしている ②教育訓練 ➤ 社員の資格取得奨励制度又は自己啓発支援制度を整備し、過去3年間で（障害者の）利用実績もある。 ➤ 社内の研修を実施し、過去3年間で（障害者の）受講実績もある ③人事・給与 ➤ 障害者である社員が適用される昇給評価、昇格評価及び賞与評価に関する基準があり、社内に公開されている
		優良	1要素該当	
	⑩その他の雇用管理	特に優良	2要素以上該当	①日報 ➤ 日報を作成し、業務管理又は体調把握を行っている ②職場介助 ➤ 過去3年間に職場介助者を手配した ➤ 過去3年間に手話通訳・要約筆記等担当者を手配した ③通勤配慮 ➤ 過去3年間に住宅の賃借、住宅手当の支払い、通勤のための駐車場の賃借又は駐車場に係る手当支払いを行った ➤ 過去3年間に通勤用自動車、バスの手配又は通勤援助者の手配を行った
		優良	1要素該当	

各評価基準における評価要素（案）（成果関係①）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
数的側面	⑪雇用状況	特に優良	1要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 実雇用率が法定雇用率の3倍以上 ➤ 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上
		優良	1要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 実雇用率が法定雇用率の2倍以上 ➤ 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ
		良	1要素該当	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 実雇用率が法定雇用率以上 ➤ 過去3年間障害者不足数ゼロ
	⑫定着状況	特に優良	2要素該当	<ul style="list-style-type: none"> ①定着率（離職率） ➤ 過去3年間又は過去2年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が90%以上 ➤ 過去3年間又は過去2年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が80%以上 ②勤続年数 ➤ 雇用障害者の平均勤続年数が15年間 ➤ 雇用障害者の半数が15年以上の勤続年数
		優良	1要素該当	
		良	1要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①定着率（離職率） ➤ 過去3年間又は過去2年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が80%以上 ➤ 過去3年間又は過去2年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が70%以上 ②勤続年数 ➤ 雇用障害者の平均勤続年数が10年間 ➤ 雇用障害者の半数が10年以上の勤続年数

各評価基準における評価要素（案）（成果関係②）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
質的側面	⑬満足度・エンゲージメント ※少なくとも毎年、委託又は自ら調査実施	特に優良	1要素該当	▶ 満足度又はエンゲージメントに関する過去3回（少なくとも1ヶ月の間隔は必要）のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が8割以上
		優良	1要素該当	▶ 満足度又はエンゲージメントに関する過去3回のいずれかの調査結果で、肯定的な回答（障害者）の割合が8割以上、かつ、過去3回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が6割以上
		良	1要素該当	▶ 満足度又はエンゲージメントに関する過去3回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が6割以上
	⑭キャリア形成	特に優良	1要素以上該当	①人事（リーダー、管理職） ▶ 管理職に少なくとも1人（中途障害者を除く。）登用している ▶ 中途障害後に管理職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる ②給与 ▶ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より2割超 ▶ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の半数が最低賃金より2割超
		優良	1要素以上該当	①人事（リーダー、管理職） ▶ 過去3年間に昇格・昇進した障害者が少なくとも1人いる ▶ 中途障害後に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる ②給与 ▶ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より1割超 ▶ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より2割超 ▶ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の半数が最低賃金より1割超 ▶ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の半数が最低賃金より2割超
		良	1要素以上該当	①人事（リーダー、管理職） ▶ 時給が他の障害者である社員より高く、他の障害者である社員の指揮等の役割を担うリーダー等に少なくとも1人登用している ②給与 ▶ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より1割超 ▶ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の半数が最低賃金より1割超

各評価基準における評価要素（案）（情報開示関係）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・ 環境づくり	特に優良	8要素以上該当	①組織面～⑩その他の雇用管理の各項目について、インターネットで公表していること
		優良	4要素以上該当	
成果 (アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2要素該当	⑪雇用状況及び⑫定着状況の各項目について、インターネットで公表していること
		優良	1要素該当	
	⑰質的側面	特に優良	2要素該当	⑬満足度・エンゲージメント及び⑭キャリア形成の各項目について、インターネットで公表していること
		優良	1要素該当	

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

認定後の状況把握について

- 認定後の状況把握は、必要に応じて行うこととし、例えば、毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告等を通じて、法定雇用率を一時的に下回る状況を把握した場合であっても、直ちに認定の取消を行うことはしない。
- ただし、法定雇用率未達成状態が1年を超えて続いた場合、又は雇入れ計画の作成命令（雇用状況が悪い場合に発出するもの）が発出された場合には、認定の取消を原則行うこととする。

障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。

雇用状況報告（毎年6月1日の状況）

（障害者雇用促進法 第43条第7項）

雇入れ計画作成命令（2年計画）

※ 翌年1月を始期とする2年間の計画を作成するよう、公共職業安定所長が命令を発出（同法第46条第1項）

雇入れ計画の適正実施勧告

※ 計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告（計画の1年目終了時）（同法第46条第6項）

特別指導

※ 雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施（計画期間終了後に9か月間）

企業名の公表

※（同法第47条）

公表の状況：30年度 0社、29年度 0社、28年度 2社、27年度 0社、26年度 8社、25年度 0社、24年度 0社、23年度 3社、22年度 6社、21年度 7社、20年度 4社、19年度 2社