

# 中小事業主の認定基準について

# 認定基準案当てはめ調査、認定基準に関する意見

## 認定基準案当てはめ調査

【協力事業主数】50社（一般事業主25社、特例子会社25社）

【協力の方法】

10月25日障害者雇用分科会における意見を踏まえて修正（勤続年数の評価要素削除等）を加えた認定基準案について、各社の状況に照らして、当てはめて頂いたもの。

【調査結果】

一般事業主：平均28点（取組関係13点、成果関係12点、情報開示関係2点）、中央値29点、最高45点、最低11点

特例子会社：平均37点（取組関係17点、成果関係17点、情報開示関係2点）、中央値38点、最高48点、最低27点

|            | 10～14 | 15～19 | 20～24 | 25～29 | 30～34 | 35～39 | 40～44 | 45～50 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 一般事業主(25社) | 2     | 6     | 2     | 4     | 3     | 5     | 2     | 1     |
| 特例子会社(25社) | 0     | 0     | 0     | 4     | 6     | 8     | 4     | 3     |

【その他】

○日本経済団体連合会及び日本商工会議所からも意見集約等のご協力を頂いた。

※日本経済団体連合会が特例子会社に調査して頂いた際の点数の分布（10月25日障害者雇用分科会の資料による当てはめ）

|            | ～29 | 30～34 | 35～39 | 40～44 | 45～50 |
|------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| 特例子会社(12社) | 3   | 0     | 5     | 4     | 0     |

## 認定基準（認定に必要な最低点）に関する分科会委員意見、協力事業主等の意見

- 認定基準は「特例子会社用」と「一般企業用」とで、別のものを用意した方がよい。
- 1つでも該当しない項目があると、大半が「特に優良」でも、認定基準を満たせず、特例子会社の認定基準が高すぎる。
- 特例子会社も広く認定されるよう、認定基準を（45点より）低くすべきではないか。
- 基準が高すぎる。全て「良」の場合でも21点であることから、障害者雇用に積極的な中小企業であっても、25点以上を取れる企業が少ないのではないか。
- 認定される特例子会社は、少なくとも、グループ全体で法定雇用率を達成していることが前提とすべきではないか。

# 具体的な認定基準（修正案）

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

| 大項目                | 中項目       | 小項目           | 評価基準  | 評価点           |    |
|--------------------|-----------|---------------|-------|---------------|----|
| 取組<br>(アウト<br>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<br>(満点20点) |    |

| 大項目                 | 中項目        | 小項目               | 評価基準 | 評価点            |
|---------------------|------------|-------------------|------|----------------|
| 成果<br>(アウトカム)       | 数的側面       | ⑪雇用状況             | 特に優良 | 6点             |
|                     |            |                   | 優良   | 4点             |
|                     |            |                   | 良    | 2点             |
|                     |            | ⑫定着状況             | 特に優良 | 6点             |
|                     |            |                   | 優良   | 4点             |
|                     |            |                   | 良    | 2点             |
|                     | 質的側面       | ⑬満足度、ワーク・エンゲージメント | 特に優良 | 6点             |
|                     |            |                   | 優良   | 4点             |
|                     |            |                   | 良    | 2点             |
|                     |            | ⑭キャリア形成           | 特に優良 | 6点             |
|                     |            |                   | 優良   | 4点             |
|                     |            |                   | 良    | 2点             |
| 成果関係の合格最低点          |            |                   |      | 6点<br>(満点24点)  |
| 情報開示<br>(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<br>(満点6点)   |
| 合計の合格最低点            |            |                   |      | 20点<br>(満点50点) |

# (取組関係) ①組織面について

## 主な意見

- ①－ 1 親会社の役員が社長である事を高評価しているが、非常勤の場合等、必ずしもリーダーシップが高くない状況もある。親会社との連携によるリーダーシップを見るなら、親会社の関係部署の部長等の管理者が役員を兼務し、特例子会社の役員も親会社の管理者を兼務する相互兼務が評価されるという視点もあってよいのではないか。
- ①－ 2 特例子会社はその認定要件である「親会社による意志決定機関の支配」と「人的関係の緊密さ（親会社から役員派遣等）を満たしており、これに加えて社長が親会社の役員である必要はないのではないか。
- ①－ 3 中小企業では、内部の組織が少ないと思うので、「チーム」ではなく「会議体」等に変更してはどうか。
- ①－ 4 特例子会社の設立自体が、「障害者雇用を推進するチーム」に該当するのではないか。
- ③ 支援担当者の範囲が不明。テレワークでは特に配置しないことが多く、本社社員が様々な支援を行うため、支援担当者＝本社社員と捉えてよいか。

## 対応案

| 評価基準 | 評価方法     | 評価要素                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特に優良 | 2 要素以上該当 | <p>①リーダーシップ・部署横断体制</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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</li> <li>➢ 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</li> </ul> <p>②当事者参画</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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</li> <li>➢ 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</li> </ul> <p>③支援担当者の配置等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 支援担当者（個々の障害者の支援を担当する者）<small>注</small>を配置し、日常的に支援している<br/> <small>注）担当とされていない中で、臨機応変に支援するような者は、「支援担当者」には含めない。</small></li> <li>➢ 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</li> </ul> <p>④PDCAサイクル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 障害者の活躍推進のための計画を作成している</li> <li>➢ 定期的に現状分析・課題設定し、対策を講じている</li> </ul> |
| 優良   | 1 要素該当   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## (取組関係) ②人材面について

### 主な意見

- ①－ 1 ジョブコーチは養成していないが、都道府県認定の「精神・知的障がい者職場指導員」を育成しているかどうか。
- ①－ 2 「ジョブコーチに養成した社員がいる」は、「ジョブコーチの養成を受けた社員がいる」の方が分かりやすいのではないか。
- ①－ 3 「過去一年間で外部研修・セミナーに派遣した」は、障害者雇用について等を補った方がよいのではないか。
- ①～③ 「専門的な外部研修」「基礎的な研修」がどこまでのものを指すのか分かりづらく感じた。「ジョブコーチ」を専門的、「障害者職業生活相談員」を基礎的 と認識してチェックした。

### 対応案

| 評価基準 | 評価方法     | 評価要素                                                                                                                                                                                                      |
|------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特に優良 | 2 要素以上該当 | ①専門的な外部研修・セミナー<br>➤ 自社在職中にジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等に養成した社員がいる<br>➤ 過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する外部研修・セミナー（精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、障害者職業生活相談員資格認定講習 <sup>注</sup> 等）に社員を派遣した<br>注）法律上の義務を満たすために必要な受講の場合ではなく、積極的に受講した場合を想定。 |
| 優良   | 1 要素該当   | ②専門的な社内研修<br>➤ 過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する専門的な社内研修を実施した<br>③理解促進・啓発<br>➤ 過去1年間で少なくとも1度、障害者雇用に関する基礎的な研修・セミナー（障害者雇用への理解促進に向けたセミナー、就労支援セミナー、事業所見学会等）の社内実施又は社員派遣を行った                                              |

## (取組関係) ③事業創出について

### 主な意見

- 「経常利益率」について、えるぼし等では、財務面は評価項目になっておらず、また35%の中小企業は赤字であるため、評価要素として不適当ではないか。

### 対応案

| 評価基準 | 評価方法     | 評価要素                                                                               |
|------|----------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 特に優良 | 1 要素以上該当 | ①過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字<br>②過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上<br>③過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出できた |
| 優良   | 1 要素以上該当 | ①過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字<br>②過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上                               |

(参考) 障害者雇用について、事業主は、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有している。これを踏まえ、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。

# (取組関係) ④職務選定・創出について

## 主な意見

- ①－ 1 親会社が職務整理票等を活用して業務を選定し、特例子会社を設置し、又は特例子会社に業務を割り振った場合も該当することとしてよいのではないか。
- ①－ 2 評価要素が、やや限定的な印象。各業態、立ち位置でやり方は様々であり、「創意工夫で職務を創出している」等、より受容性のある項目設定でもよいのではないか。
- ①－ 3 シンプルに障害者社員への新規業務の創出のことを指すとする、特例子会社である当社のペースでは、1 か月ごとには新しい業務が発生しているため、10年は長いと感じた。感覚的には3 か月～半年くらいの期間が適当。
- ② 評価要素の詳細が、肢体不自由者の雇用に該当する内容がなく、ほとんどが知的・精神障害者系統のものではないか。

## 対応案

| 評価基準 | 評価方法   | 評価要素                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特に優良 | 2 要素該当 | <p>①職務の選定・創出<sup>注1</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 過去 3 年間に、職務整理票の活用その他の創意工夫により業務を選定した</li> <li>➢ 過去 3 年間に、組織内のヒアリング又はアンケートの実施その他の創意工夫により業務を創出した</li> <li>➢ 過去 3 年間に、支援機関等と連携して業務を選定・創出した</li> </ul> <p>注1) 特例子会社の場合、特例子会社設置後の当該子会社における取組のみが評価対象</p>                  |
| 優良   | 1 要素該当 | <p>②障害者と職務のマッチング</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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<sup>注2</sup>）により把握している</li> <li>➢ 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<sup>注2</sup>）によりマッチングしている</li> </ul> <p>注2) 障害者雇用に関する、労務管理、医療、建築等の様々な分野の専門家「障害者雇用管理サポーター」の活用も含まれる。</p> |



## (取組関係) ⑤障害者就労施設等への発注について

### 主な意見

- 小規模の企業、少数の障害者雇用をしている企業等も評価されるような評価要素にしてほしい。福祉的就労の従事者を一般雇用することも、評価要素の一つにすべきではないか。
- 業種や職種により、仕事の外部発注をできるかどうかが分かれる。
- 特例子会社の場合、自社内の障害者により業務遂行をしているため、障害者施設への発注や在宅就業障害者への発注について、その実績が評価されることは、障害者を雇用する役割を持つ特例子会社としては、違和感がある。
- 厳しい環境の中、さまざまな努力をして法定雇用率を達成した上で、さらに高い雇用率を達成することにチャレンジしている企業にとっては、障害者就労施設などへの発注が評価要素となることは納得性が欠ける。
- 発注量として年 1 回でも発注したら、1 とカウントされる。他の評価軸に比べて、実績の幅が大きすぎるように思った。
- 発注について、金額が設定されていなかったのも、売上の〇〇%以上等があればいいなと思った。
- 「5年間（3年間）連続して」なので、障害者雇用を始めて間もない会社や設立後間もない会社は点がつきにくいと感じた。

### 対応案

| 評価基準 | 評価方法     | 評価要素                                                                                        |
|------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特に優良 | 1 要素以上該当 | ①障害者就労施設への発注<br>➤ 過去 5 年間のうち 3 年以上、一定額以上を発注<br>②在宅就業障害者等への発注<br>➤ 過去 5 年間のうち 3 年以上、一定額以上を発注 |
| 優良   | 1 要素以上該当 | ①障害者就労施設への発注<br>➤ 過去 3 年間のうち 1 年以上、一定額以上を発注<br>②在宅就業障害者等への発注<br>➤ 過去 3 年間のうち 1 年以上、一定額以上を発注 |

(参考) 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行っていれば、過度な評価にならない範囲で、その点も評価するのが適当。



## 主な意見

- ① 「障害者のための福利厚生施設」の定義が不明。
- ③－１ 弊社では、産業医（精神科）と保健師で分担して、定期的に各拠点を巡回し個人面談を実施している。また、健康相談窓口（保健師受付）を設置し、社員（一部障害者の家族）からメール・電話・WEB会議機能にて相談することができる。
- ③－２ 褒賞金（皆勤賞等）、スポーツ大会への参加応援等、キャリア形成とはニュアンスの違った取組が評価要素にあるといいなと思った。福利厚生のようなものか。

## 対応案

| 評価基準 | 評価方法     | 評価要素                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特に優良 | 2 要素以上該当 | <ul style="list-style-type: none"><li>①作業施設・設備等<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 障害者のための作業施設・作業設備を整備している</li><li>➢ 障害者のための福利厚生施設<sup>注</sup>を整備している</li></ul></li><li><b>注）保健施設（休憩室等）、給食施設（食堂等）、教養文化施設（集会室等）等</b></li><li>➢ 障害者のための就労支援機器を導入している</li><li>➢ 障害特性に配慮したレイアウト設計をしている</li></ul>                                           |
| 優良   | 1 要素該当   | <ul style="list-style-type: none"><li>②作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化<ul style="list-style-type: none"><li>➢ 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</li><li>➢ 障害者のために作業手順を簡素化している</li></ul></li><li><b>③その他の健康管理・福利厚生</b><ul style="list-style-type: none"><li>➢ 医療従事者・機関等と連携して、個人面談・健康相談等を実施している</li><li>➢ 褒賞金（皆勤賞等）、スポーツ大会への参加応援等を実施している</li></ul></li></ul> |

## (取組関係) ⑦募集・採用について

### 主な意見

- ①－ 1 過去3年間毎年、職場実習生の受入れを表明しているが、希望者がいない年度がある。
- ①－ 2 職場実習生の受入れについて、学校とコラボして定期的な授業を行うことはあるが、知的障害者関係で行われるような実習が行われることは少ない。肢体不自由のテレワークを行っている企業にとっては、該当しづらい評価要素ではないか。
- ②・③ 企業見学の実施や企業見学の受入れについて、テレワークを行っている企業では見学は困難。「障害者雇用などのセミナーや企業指導などを行った」を入れてほしい。

### 対応案

| 評価基準 | 評価方法     | 評価要素                                                                                                                               |
|------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特に優良 | 2 要素以上該当 | ①職場実習生の受入れ<br>➤ 過去3年間で少なくとも一度、職場実習生を受け入れた<br>②他の企業への見学・ヒアリングの実施<br>➤ 過去3年間で少なくとも一度、他の企業を訪問し、障害者雇用の取組を見学・ヒアリングした                    |
| 優良   | 1 要素該当   | ③他の企業からの見学の受入れ<br>➤ 過去3年間で少なくとも一度、自社の障害者雇用の取組について、他の企業から見学を受け入れた<br>④セミナー講師や企業指導等の実施<br>➤ 過去3年間で少なくとも一度、障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等を実施した |

## (取組関係) ⑧働き方について

### 主な意見

- 正社員しか適用されず、非正社員には適用されない等、障害者の全部又は一部に適用されないような制度は該当しないと考えてよいか。
- 肌感覚として中小企業にとっては中々高いハードルではないか。
- 左の〔 〕の中身はおおむね理解出来る。右の〔 〕の係数の意味が良く分からない。
- ⑥ 傷病休暇・病気休暇は、有給休暇以外のものか。弊社は傷病による休職制度はあるが、有給休暇以外の傷病休暇はない。
- ⑦ 限定的であるため、⑧として、「障害者個々人の状態に合わせた多様な働き方に対応した制度や取組がある」を追加。
- ⑧ 職場復帰のプランは、障害者（特に精神障害者）の定着においてとても重要なので、この項目を治療との両立とは分けて、もう少し重くしてもいいのではないかなと思った。

### 対応案

| 評価基準 | 評価方法    | 評価要素                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特に優良 | 4要素以上該当 | <div> <div> ①テレワーク<br/>②フレックスタイム<br/>③時差出勤制度<br/>④短時間勤務<br/>⑤時間単位の年次有給休暇<br/>⑥傷病休暇又は病気休暇<br/>⑦その他（個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組み） </div> × <div> 障害者が適用される規程を整備のみ ⇒ 1/2要素<br/>過去3年間で障害者の利用実績があるのみ ⇒ 1/2要素<br/>障害者が適用される規程を整備し、過去3年間で障害者の利用実績もあり ⇒ 1要素 </div> </div> |
| 優良   | 2～3要素該当 | <div> ⑧治療と仕事の両立支援 × <div> ➢ 過去5年間に両立支援プランの策定・実施の実績がある<br/>➢ 過去5年間に職場復帰プランの策定・実施の実績がある </div> </div>                                                                                                                                                           |

# (取組関係) ⑨キャリア形成及び⑩その他の雇用管理について

## 主な意見

- ⑨－ 1 キャリア形成に関する教育訓練の内容が限定的なため、より柔軟に内容を評価するようにしてほしい。
- ⑨－ 2 アビリンピックへの参加応援等が評価要素にあるといいなと思った。
- ⑩－ 1 その他の雇用管理の②・③は、身体障害のある方への配慮に重きを置かれているため、他の障害のある方への雇用管理への要素を追加してほしい。

## 対応案

|               | 評価基準 | 評価方法        | 評価要素                                                                                                                                                                                     |
|---------------|------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ⑨<br>キャリア形成   | 特に優良 | 2要素<br>以上該当 | ①キャリアプラン（支援計画）<br>➤ 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<br>②教育訓練<br>➤ 社員の資格取得奨励制度、自己啓発支援制度等の仕組みを整備し、過去3年間で（障害者の）利用実績もある。<br>➤ 社内の研修、アビリンピックの参加等、過去3年間で障害者の受講・参加実績がある            |
|               | 優良   | 1要素<br>該当   | ③人事・給与<br>➤ 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                                                                                                                            |
| ⑩<br>その他の雇用管理 | 特に優良 | 2要素<br>以上該当 | ①日報<br>➤ 日報を作成し、業務管理又は体調把握を行っている<br>②職場介助<br>➤ 過去3年間に、職場介助者又は手話通訳・要約筆記等担当者を手配した                                                                                                          |
|               | 優良   | 1要素<br>該当   | ③通勤配慮<br>➤ 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、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<br>④定着のための外部連携・社会資源活用<br>➤ 過去3年間に、障害者の定着を進めるため、支援機関（就労移行支援事業所、特別支援学校等）と連携し、障害者と定期的な面談等を行った |

## 主な意見

- 特例子会社の場合、「実雇用率」とは「グループ適用全体の雇用率」なのか、「特例子会社単独での雇用率」なのか、分かりづらい。

## 対応案

| 評価基準 | 評価方法    | 評価要素                                      |
|------|---------|-------------------------------------------|
| 特に優良 | 1要素以上該当 | ①実雇用率が法定雇用率の3倍以上<br>②除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上  |
| 優良   | 1要素以上該当 | ①実雇用率が法定雇用率の2倍以上<br>②除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ |
| 良    | 1要素以上該当 | ①実雇用率が法定雇用率以上<br>②過去3年間障害者不足数ゼロ           |

(参考) 中小事業主の認定制度は、個々の事業主単位で評価するものであるため、特例子会社の場合も、親会社とは別に、当該子会社単独で、実雇用率等を評価する。

## (成果関係) ⑫定着状況について

### 主な意見

- 「配点6点、4点、2点」について全ての取組における結果指標だから、配点をより高くすべき。
- 合併した会社は承継前の会社から通算という考え方で良いか。
- 定着率の基準は国の一般的な基準なのか。「就職後6ヵ月や1年退職しなかったから定着」とするのは、期間が短い印象を受ける。
- 勤続年数15年以上等では外れる特例子会社も多い。一方、長期雇用インセンティブ等の側面では妥当な数字と捉えることができる。
- 新しく障害者を採用すればするほど、「平均勤続年数」は下がり、「半数が15年勤続者というハードル」も上がる。
- 「勤続年数（15年、10年）」については、平均勤続年数からするとハードルが高く（身体10年2月、知的7年5月、精神3年2月、発達3年4月）、障害者を新規雇用すると勤続年数の基準が該当しにくくなるため、より短く、かつ、障害の種類毎に分けるべきではないか。
- 採用後の長期休職等をどの様に判断するかであるが、勤務実態も考慮する必要があるのではないか。
- 定着率だけの評価基準では、過去3年以前に採用し定着している場合は評価されない。福祉事業の視点又は大企業の視点では2年や3年という数字になるのだろうが、そもそも採用人数の少ない中小企業は、何十年に渡って働ける環境を本気で考えて取り組んでいる。そのような取組をきちんと評価できる形にしてほしいと思う。
- トライアル雇用の方が辞められた場合も含まれるのか。

### 対応案

（参考）組織再編により雇用関係が承継された場合、勤続年数等も通算して評価する。  
特例子会社の場合、親会社における勤続年数等は評価対象外とする。トライアル雇用の期間は定着率等には含めない。

| 評価基準 | 評価方法    | 評価要素                                                                                                                       |
|------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特に優良 | 2要素以上該当 | ①過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が90%以上<br>②過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が80%以上                                                        |
| 優良   | 1要素該当   | ③社員全体の平均勤続年数に対して、障害者の平均勤続年数が同等以上（ただし少なくとも、障害者の平均勤続年数が5年以上、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上）<br>④障害者の平均勤続年数が10年以上、又は勤続年数が10年以上の障害者が半数以上 |
| 良    | 1要素以上該当 | ①過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が80%以上<br>②過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が70%以上<br>③障害者の平均勤続年数が5年以上、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上               |



# (成果関係) ⑬満足度、ワーク・エンゲージメント（仕事への積極的関与の状態）について

## 主な意見

- 障害者に対して、Web調査でも、口頭・ヒアリング調査でもよいのか。
- 精神障害者等は、朝聞くか夕方聞かで回答が変わってくるのではないか。質問項目が複数ある時には、どう評価すればよいのか。平均でよいのか。総括的な一つの質問で測ることが基本か。どういう質問が適切か。会社が自ら聴取・アンケートをとる形でよいのか。第三者が調査すべきではないか。
- 毎年、ストレスチェックとともに満足度・エンゲージメント指標での全社員アンケートを実施しているが、肯定的な回答は概ね50%程度で、最低基準を「8割や6割」とされると厳しい。
- 従業員満足度調査は、全社的に2年に1回実施しており、障害者については、残業もないし、日常的に配慮しているので、悪い結果は出ない。
- 知的障害等、その特性によって把握が困難な場合があるが、具体的な対策実施での評価基準があれば分かりやすい。
- アンケートは全社員一斉実施のため、障害者・合理的配慮等に特化した質問内容になっていない。
- 中小規模の企業でこの種の調査を行うと回答者が特定される危険性もあることから実施が適さないケースが想定される。この評価要素を設けることでそのような企業に実施を強いることになるのは好ましくない。

## 対応案 ※少なくとも毎年、委託又は自ら調査実施

| 評価基準 | 評価方法  | 評価要素                                                                                             |
|------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特に優良 | 1要素該当 | ①満足度又はワーク・エンゲージメントに関する過去3回（少なくとも1ヶ月の間隔は必要。以下同じ。）のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が8割以上                  |
| 優良   | 1要素該当 | ①満足度又はワーク・エンゲージメントに関する過去3回のいずれかの調査結果で、肯定的な回答（障害者）の割合が8割以上、かつ、過去3回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が6割以上 |
| 良    | 1要素該当 | ①満足度又はワーク・エンゲージメントに関する過去3回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が6割以上                                        |

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



# (成果関係) ⑭キャリア形成について

## 主な意見

- ① 知的障害者の特性にも配慮し、昇格・昇進といった要素だけでなく、職域拡大等の要素も考えられるのではないか。
- ② 最低賃金を中心とした評価ではなく、自社の過去と現在を比較するなど、自社の成長と社員の成長を連動した評価や、中小企業独自の雇用管理方法等の工夫で、成長につなげていることを評価してほしい。福祉的就労従事者を一般雇用した場合、キャリア形成の一環として評価すべきではないか。
- 加齢に伴う労働時間の短縮・ハッピーリタイア等、ライフステージに応じたキャリア形成の視点も持つべきではないか。
- 最低賃金を如何に上回っているか、という考え方自体は共感したが、最低賃金の1割～2割超等の基準の妥当性に関しては、議論を深めても良いと感じた。東京都障害者安定雇用奨励金の支給要件は、最賃を5%以上上回る賃金額とされている。

## 対応案

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

# (情報開示関係) 全般 (⑮～⑰) について

## 主な意見

- 特例子会社も中小企業一般も、自社のHPが必ずしも充実しているわけではない。例えば厚生労働省でWebサイトを用意してもらって、情報を送るとそこに開示してもらえ等、インフラの面での補助・整備が必要ではないか。
- 情報公開用のサイトを政府が用意し、企業がそこに登録するのかと思っていた。その事自体を評価し点数化することに意味があるかどうか疑問に感じた。必要ならば認定の前提条件にすれば良いと思った。
- 調査項目がある程度統一されていない中での開示は難しい。
- そもそも特例子会社含む中小企業は、株式公開している企業も少ないこともあり、本件に限らず、インターネットによる情報開示のハードルが高いという考えもある。
- 非上場企業の場合、都合の良い所は公表したいし、低調な業績であれば非公表の部分もあると思う。
- いずれもインターネットで公表していることが評価要素となっているが、情報開示について別の評価指標があっても良いのではないか。
- 機構の好事例集に弊社が掲載されていれば該当すると考えてよいか。
- 取組状況は日々Facebookでも投稿している。
- HPがある会社でも、これ見よがしに各項目を記載することには、むしろ「憚られる」（自重する）という印象がある。

## 対応案

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

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

注) ①～⑭の評価項目のうちの2項目までについて、連携先の支援機関等が、認定基準に該当する旨

(①～⑩については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点))を定性的又は定量的に証することを可能とする。

## 主な意見

- 障害者雇用促進も含めた取組である、内閣府や地方公共団体が進めている「誰一人も取り残さない」という考えにそった“SDG s”、経済産業省が進めている「ダイバーシティ促進事業表彰」の要素も取り入れるべきではないか。
- 「団体の構成員のうち、中小企業認定制度の対象となる企業の半数以上が認定を取っている団体」といった基準を超えた団体を評価してほしい。これまでのネットワークや活動実績から、より一層、中小企業の障害者雇用促進が広がる可能性があるため、団体への評価も重要ではないか。
- 認定については、ゼロからイチも大変重要ではあるものの、認定後の中小企業へのフォローやレベルアップも重要。公的機関が窓口となり認定をする仕組みだけだと、そこをやり切れない可能性がある。そこで、社会保険労務士等、支援をし続ける可能性があるところを認定窓口にし、かつ、単なる社労士ならば出来るということではなく、ある一定の講習会を受けることにするなどの工夫をして、支援者側も育てる仕組みを考えると良いのではないか。
- 事業協同組合等の業界団体や、商工会・商工会議所・中央会等の中小企業支援機関を積極的に活用して、セミナー等の実施を促すことも効果的ではないか。
- 障害者をきちんと雇用しているということは働きやすかったり、ダイバーシティについてきちんと取り組んでいる事業所だと思うので、認定制度を広報する中で、障害者に熱心に取り組む企業というのは本質的にこのような企業なのだとすることを広報してほしい。
- 認定基準に対するインセンティブを早期に明示すべきではないか。（政府調達における加点評価、助成金、政府系金融機関による金利優遇、税、好事例の周知など。）
- 制度創設後も継続してPDCAを実施していくべきではないか。（評価基準、評価方法、評価要素を不断に見直すなどPDCAを実施していくことで、本制度の目的である「身近なロールモデルの量産・可視化」を実現していくべき。）