

第94回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

令和元年12月16日（月）15：00～17：00

2 場所

TKP新橋カンファレンスセンター
（東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング14階ホール14E）

3 議題

- （1）障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱について（諮問）
- （2）障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）
- （3）障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第十六条の二第三項の規定に基づき厚生労働大臣が定める特例給付金の額等を定める件案要綱について（諮問）
- （4）その他

4 資料

- 資料1 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱
- 資料2 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱
- 資料3 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第十六条の二第三項の規定に基づき厚生労働大臣が定める特例給付金の額等を定める件案要綱
- 参考資料1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿
- 参考資料2 特例給付金の支給要件等について
- 参考資料3 中小事業主の認定基準について
- 参考資料4 通勤や職場等における支援の在り方について

厚生労働省発職 1216 第 1 号

令和元年 12 月 16 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信

別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令案要綱

第一 附則の規定を改正し、令和六年十二月三十一日までの間、別表第一第二号に、在外公館（政府代表部

を除く。）に勤務する外務公務員を加えることとする。 （本則関係）

第二 この政令は、公布の日から施行することとする。 （附則関係）

厚生労働省発職 1216 第 2 号

令和元年 12 月 16 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信

別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 特定短時間労働者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金制度等

一 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第三十六号。以下「改正法」という。）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号。以下「法」という。）第四十九条第一項第一号の二の特例給付金（三において単に「特例給付金」という。）は、対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に支給するものとする。

二 法第四十九条第一項第二号の厚生労働省令で定める時間は、十時間以上二十時間未満とすること。

三 特例給付金の額その他必要な事項については、厚生労働大臣の定めるところによることとする。

四 調整金の支給について、各年度の十月一日から十二月三十一日までの間に行うこととする。

第二 基準に適合する事業主の認定等

一 法第七十七条第一項の認定を受けようとする事業主は、厚生労働大臣の定める様式による申請書に、基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、都道府県労働局長に提出しなければならないこととする。

二 認定の基準は次のとおりとすること。

1 次の(一)から(三)までに掲げる障害者の雇用の促進及び安定に関する取組（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第六条の十第一号に規定する就労継続支援A型に係る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第二十九条第一項に規定する指定障害福祉サービス（以下この二において「指定就労継続支援A型」という。）を受ける者に関する取組を除く。）に係る事項について、次の(一)から(三)までに掲げる表の上欄に掲げる項目及び中欄に掲げる評価の区分に応じ、当該項目について同表の下欄に掲げるところにより付した点数の合計（4において「取組に係る合計点数」という。）が、五点以上であること。

(一) 体制づくり

項目	評価			点数
	特に優良	優良	特に優良	
組織面		優良	特に優良	
人材面	特に優良			

(二) 仕事づくり

優良
一点

(三) 環境づくり

項目		評価		点数	
事業創出		優良	特に優良	一点	二点
職務選定及び創出		優良	特に優良	一点	二点
障害者就労施設等への発注		優良	特に優良	一点	二点

項目		評価		点数	
職務環境		優良	特に優良	一点	二点

募集及び採用

働き方

キャリア形成

その他の雇用管理

特に優良

優良

特に優良

優良

特に優良

優良

特に優良

優良

二点

一点

二点

一点

二点

一点

二点

一点

2 次の(一)及び(二)に掲げる障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の成果(指定就労継続支援

A型を受ける者に関する取組の成果を除く。)に係る事項について、次の(一)及び(二)に掲げる表の上欄に掲げる項目及び中欄に掲げる評価の区分に応じ、当該項目について同表の下欄に掲げるところにより付した点数の合計(4において「取組の成果に係る合計点数」という。)が六点以上であること。

(一) 数的側面

(二)
質的側面

キャリア形成	満足度及びワーク・エンゲージメント			項目
	特に優良	良	優良	特に優良
	六	二	四	六
	点	点	点	点
				評価
				点数

定着状況	雇用状況			項目
	良	優良	特に優良	特に優良
	二	四	六	六
	点	点	点	点
				評価
				点数

良	優良
二点	四点

3 次の(一)及び(二)に掲げる1及び2の事項に関する情報開示(指定就労継続支援A型を受ける者に関する情報開示を除く。)に係る事項について、次の(一)及び(二)に掲げる表の上欄に掲げる項目及び中欄に掲げる評価の区分に応じ、当該項目について同表の下欄に掲げるところにより付した点数の合計(4において「情報開示に係る合計点数」という。)が二点以上であること。

(一) 取組 (アウトプット)

項目	評価	点数
体制、仕事及び環境づくり	特に優良	二点
	優良	一点

(二) 成果 (アウトカム)

項目	評価	点数
数的側面	特に優良	二点

質的側面		
	優良	優良
	特に優良	優良
	優良	一点
	特に優良	二点
	優良	一点

4 取組に係る合計点数、取組の成果に係る合計点数及び情報開示に係る合計点数の合計が二十点以上（特例子会社にあつては、三十五点以上）であること。

5 次のいずれにも該当すること。

(一) 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（ただし、法第四十四条第一項、第四十五条第一項、第四十五条の二第一項及び第四十五条の三第一項の規定は適用しない。）。なお、特例子会社が法第七十七条第一項の認定を受けようとする場合にあつては、法第四十四条第一項又は第四十五条第一項の規定によりみなして適用される法第四十三条第一項の規定により、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。

(二) 対象障害者（指定就労継続支援A型を受ける者を除く。）を一人以上雇用していること。
6 次のいずれにも該当しない者であること。

- (一) 認定を取り消され、その取消の日から起算して三年を経過しない者（1から5までに定める基準に該当しないことにより、当該取消の前日に認定について辞退の申出をした者を除く。）
 - (二) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六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五年を経過しない者（以下この(二)において「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
 - (三) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律第二条第一項に規定する風俗営業又は同条第五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
 - (四) 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（以下この(四)において「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
 - (五) 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
- 三 認定を受けた事業主が厚生労働大臣の定める表示を付することができる厚生労働省令で定めるものは

、次のおりとする事とする事。

- (一) 商品
 - (二) 役務の提供の用に供する物
 - (三) 商品、役務又は事業主の広告
 - (四) 商品又は役務の取引に用いる書類又は電磁的記録
 - (五) 事業主の営業所、事務所その他の事業場
 - (六) 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
 - (七) 労働者の募集の用に供する広告又は文書
- 四 認定を受けた事業主は、都道府県労働局長に対し、認定について辞退の申出をすることができるとする事。
- 五 基準に適合するものである旨の認定及びその取消しに係る厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長に委任する事とする事。

第三 その他

一 地方公共団体の任命権者の求めに応じ、障害者雇用活躍推進計画の作成に関する必要な助言を行うこと
とができる厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長に委任することとする。

二 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第四 施行期日

この省令は、改正法の施行の日（令和二年四月一日）から施行することとする。

厚生労働省発職 1216 第 3 号

令和元年 12 月 16 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信

別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第十六条の二第三項の規定に基づき厚生労働大臣が定める特例給付金の額等を定める件案要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第十六条の二第三項の規定に基づき厚生労働大臣が定める特例給付金の額等を定める件案要綱

第一 特例給付金の額

特例給付金の額は、各年度（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。第二及び第四において同じ。）

（ごとに、一及び二に掲げる事業主の区分に応じ、それぞれ一及び二に定める額に、当該年度に属する各月（当該年度中途に事業を開始し、又は廃止した事業主にあつては、当該事業を開始した日の属する月の翌月以後の各月又は当該事業を廃止した日の属する月の前月以前の各月に限る。以下同じ。）ごとにその初日におけるその雇用する特定短時間労働者の数（当該年度に属する各月ごとその初日における障害者の雇用の促進等に関する法律第四十三条第一項に規定するその雇用する対象障害者である労働者の数を上限とする。）の合計数を乗じて得た額とすること。

一 その常時雇用する労働者（二及び第三の一において単に「労働者」という。）の数が常時百人を超える事業主 七千円

二 労働者の数が常時百人以下である事業主 五千円

第二 特例給付金の申請期間

特例給付金（以下単に「特例給付金」という。）は、各年度ごとに、一及び二に掲げる事業主の区分に応じ、それぞれ一及び二に定める期間に支給の申請を行った事業主に支給するものとする。

一 第一の一に掲げる事業主 翌年度の初日（当該年度中途に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日）から四十五日以内

二 第一の二に掲げる事業主 翌年度の七月三十一日（当該年度中途に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日から四十五日を経過した日）まで

第三 特例給付金の支給を受けようとする事業主の申請

一 申請書及び添付書類

特例給付金の支給を受けようとする事業主は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の定める様式による申請書を機構に提出しなければならないこととする。また、申請書には、機構の定める様式による報告書（労働者の数が常時三百人以下である事業主にあつては、その雇用する対象障害者である労働者の障害の種類及び程度を明らかにする書類並びに当該労働者の

労働時間の状況を明らかにする書類を含む。)を添付しなければならないこととする。

二 申請書の提出

一 申請書の提出は、1及び2に掲げる事業主の区分に応じ、それぞれ1及び2に定めるものの提出と同時に行わなければならないこととする。

1 第一の一に掲げる事業主 納付金に係る申告書及び調整金に係る申請書

2 第一の二に掲げる事業主 報奨金に係る申請書

第四 特例給付金の支給時期

特例給付金の支給は、各年度の十月一日から十二月三十一日までの間(当該年度中途に事業を廃止した事業主にあつては、支給の申請を受理した日から三月以内)に行うものとする。

第五 その他

一 この告示に規定するものを除くほか、特例給付金の支給に関し必要な事項は、機構が定めることとする。

二 この告示は、令和二年四月一日から適用することとする。

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和元年 10 月 25 日現在

(公益代表)

- ◎ 阿部 正浩 中央大学経済学部教授
 倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授
 小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
 武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
 ○ 中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
 長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授

(労働者代表)

- 内田 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
 岡本 賢治 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会会長代理
 仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
 森口 勲 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
 門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長

(使用者代表)

- 佐渡 康弘 愛媛県ビル管理協同組合理事
 塩野 典子 富士通ハーモニー（株）取締役
 高橋 陽子 ダンウェイ（株）代表取締役社長
 正木 義久 （一社）日本経済団体連合会労働政策本部長
 松永 恭興 （株）日立製作所人財統括本部人事勤労本部トータルリワード部長

(障害者代表)

- 阿部 一彦 （社福）日本身体障害者団体連合会会長
 小出 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
 竹下 義樹 （社福）日本視覚障害者団体連合会会長
 眞壁 博美 （公社）全国精神保健福祉会連合会理事

基本的な考え方

- ▶ 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- ▶ 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週20時間未満の雇用障害者数に応じて、納付金を財源とする特例給付金を支給する。
- ▶ 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- ▶ 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- ▶ 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一 （略）

一 二 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

二～十一 （略）

2 （略）

支給要件・額

事業主区分	支給対象の雇用障害者	支給額 ^{注1}	支給上限人数 ^{注2}
100人超（納付金対象）	週10時間以上20時間未満	7,000円/人月（≒調整金@27,000円×1/4）	週20時間以上の雇用障害者数（人月）
100人以下（納付金対象外）		5,000円/人月（≒報奨金@21,000円×1/4）	

（注1）支給額は、支給対象の雇用障害者数（実人数）に基づき、月ごとに算出する。

（注2）支給上限人数の算定においては、重度のダブルカウント及び短時間のハーフカウントを行う。

申請・支給の時期・要領

事業主の負担軽減、支給の円滑化等の観点から、調整金・報奨金と同様の時期・要領で実施。

申請対象期間：申請年度の前年度の4月1日から翌年の3月31日まで ※当該期間に雇用した特定短時間労働者について特例給付金を支給

申請：100人超事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から5月15日までの間に、納付金の申告・調整金の申請と同時に実施

100人以下事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から7月31日までの間に、実施（報奨金の申請がある場合は同時に実施）

支給：申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施

※申請対象期間の途中で事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日から45日以内を申請期限とし、当該申請を受理した日から3月以内に支給（調整金・報奨金と同じ取扱い）。

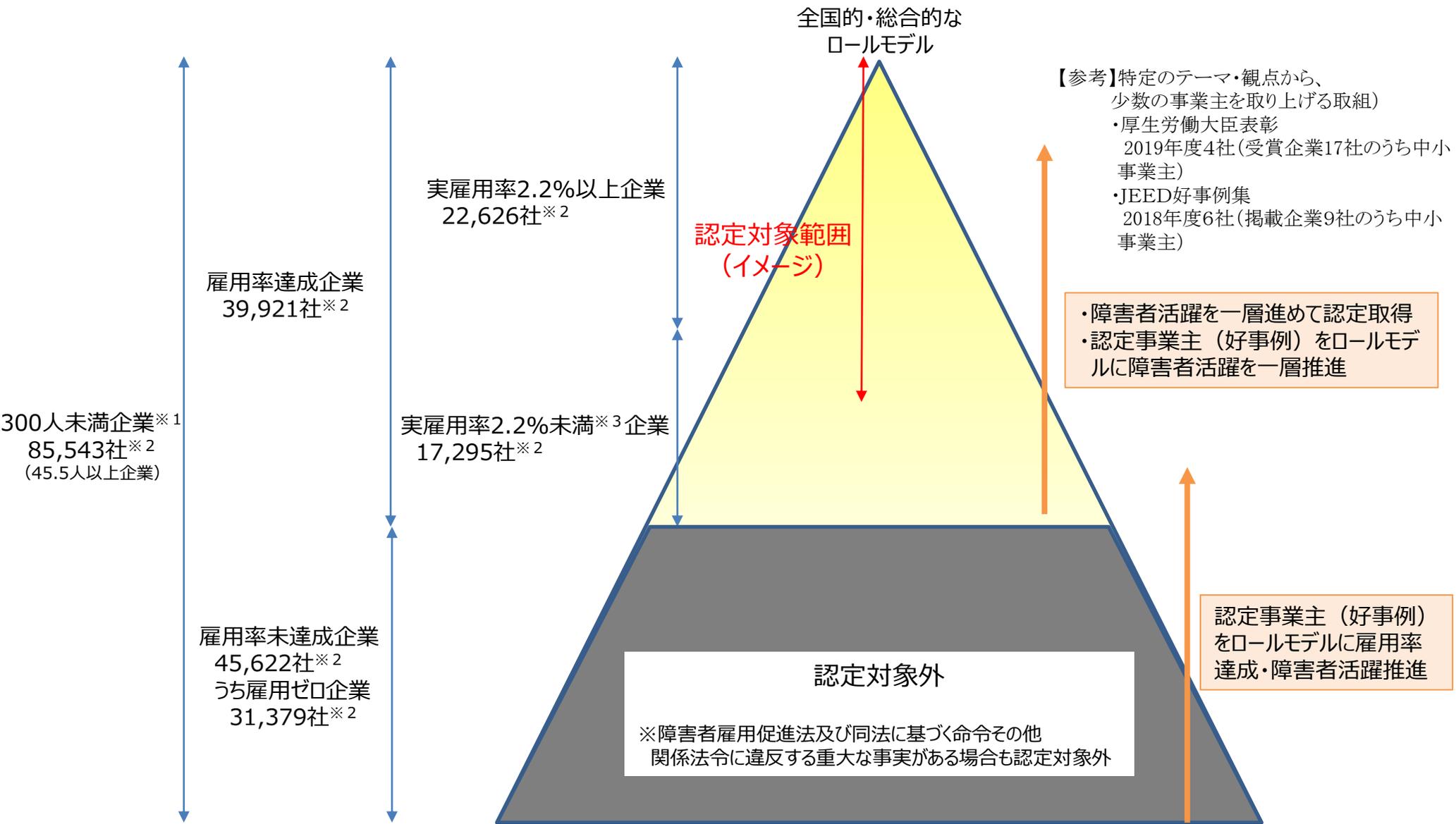
※調整金・報奨金についても、支給の円滑化等の観点から、特例給付金と同じ時期に支給。（申請年度の10月1日から同月31日までの間とする現行の運用を変更。）

中小事業主の認定基準について

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・支援者等側
	<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、求人票へのマークの表示、認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果、地方公共団体の公共調達等における加点の評価の促進等）</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法定雇用率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。

具体的な認定基準

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

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

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

各評価基準における評価要素（取組関係①）

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

各評価基準における評価要素（取組関係②）

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

各評価基準における評価要素（取組関係③）

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

各評価基準における評価要素（取組関係④）

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

各評価基準における評価要素（成果関係①）

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

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

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

各評価基準における評価要素（成果関係②）

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

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

各評価基準における評価要素（成果関係③）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
質的側面	⑭キャリア形成	特に優良	2要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①人事（2要素分） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 管理職の障害者（中途障害者を除く。）又は中途障害後に管理職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる ②給与 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より2割以上、又はその半数が最低賃金より2割以上 ➢ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が1割以上上昇 ③その他のキャリア形成（職域拡大・正社員化・労働時間延長等） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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	<ul style="list-style-type: none"> ①人事（2要素分） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 役職に就いている障害者（中途障害者を除く。）又は中途障害後に役職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる ②給与 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より1割以上、又はその半数が最低賃金より1割以上 ➢ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より2割以上、又はその半数が最低賃金より2割以上 ➢ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が0.5割以上上昇 ③その他のキャリア形成（「特に優良」における要素と同じ。）
		良	2要素以上該当	<ul style="list-style-type: none"> ①人事 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 他の障害者である社員に対する業務指導等の役割を担うリーダー等に任命された障害者が少なくとも1人いる ②給与 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より1割以上、又はその半数が最低賃金より1割以上 ➢ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が0.1割以上上昇 ③その他のキャリア形成（「特に優良」における要素と同じ。）

各評価基準における評価要素（情報開示関係）

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

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

注) ①～⑭の評価項目のうち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。

通勤や職場等における支援の在り方について

現状

- 障害者の就労支援については、従前より、福祉施策と労働施策との連携を進めながら対応してきたものの、特に通勤や職場等における支援については、現時点において十分な対応が出来ていない※1との指摘が多い状況※2,3。
 - ※1 障害福祉サービス（訪問系サービス）は、通勤、営業活動等の経済活動に対する支援は対象外。また、障害者雇用促進法に基づく納付金関係業務として、雇用管理のために必要な職場介助者や通勤を容易にするための通勤援助者の委嘱等を行う事業主に対して助成金を支給しているが、支給期間を設定。なお、障害者雇用促進法において、事業主は、過重な負担にならない範囲で、その能力の有効な発揮に支障となっている事情を改善するために必要な措置を講ずることとされているところ。
 - ※2 先の通常国会での障害者雇用促進法改正案に対する衆議院・参議院厚生労働委員会の附帯決議においても、「通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を通勤や職場等における支援を開始する」旨が盛り込まれたところ。
 - ※3 令和元年7月30日参議院議院運営委員会理事会決定（「木村英子議員及び船後靖彦議員の重度訪問介護サービスに係る御要請について」）において、「（通勤や職場等における支援の在り方等について）政府において早期に検討を進め、結論を得るように求める。」とされたところ。
- また、近年、ICTの発達、働き方の多様化などを背景に、重度の障害がある方も働ける社会が実現しつつある中で、障害者がより働きやすい社会を目指すためには、働く際に必要となる介助などの支援の在り方は重大な課題。
- このため、現在、省内に設置した「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者の就労支援に関する、雇用と福祉の一体的展開の推進に係る諸課題の一つとして、「通勤や職場等における支援の在り方」についても総合的に対応策を検討中。

主な論点

- 今後の障害者の就労支援全体の目指すべき姿を展望しながら、通勤や職場等における支援について、対応策を検討する必要があるのではないか。
- 通勤や職場等における支援とは、具体的にどのような目的で、どのようなことを行うものであるかなど、その中身、性格等を整理した上で、その提供の責任の所在と負担がどうあるべきか考え方を整理する必要があるのではないか。
- 通勤や職場等における支援が必要な方はどの程度いるのか等実態把握をした上で、その実態を踏まえ、実際の支援の提供に当たって、どの範囲までその支援の対象とするかなど、内容を整理する必要があるのではないか。
- 「制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状（上記附帯決議より）」を打開し、障害者が希望や能力に応じて生き生きと活躍できる社会に近づけていくため、通勤や職場等における支援について早期に検討を進め、段階的に対応策を講じる必要があるのではないか。

○ 今後の障害者の就労支援全体の目指すべき姿を展望しながら、通勤や職場等における支援について、対応策を検討する必要があるのではないか。

- 今後も障害者が「働くこと」を一層強力に支援していく必要があり、そのためにも引き続き雇用と福祉の一体的展開を推進し、切れ目のない就労支援を確立していくことが重要である。
- 通勤や職場等における支援についても、雇用と福祉の一体的展開のもと、切れ目のない就労支援策として提供されることを目指し、検討を深めていくのではないか。

○ 通勤や職場等における支援とは、具体的にどのような目的で、どのようなことを行うものであるかなど、その中身、性格等を整理した上で、その提供の責任の所在と負担がどうあるべきか考え方を整理する必要があるのではないか。

- 通勤や職場等における支援については、個々の障害者の障害特性や就業場所等に応じて、呼吸器等の調整や体位変換、トイレ利用・昼食時の介助などの支援、書類の読み上げ・ページめくり・整理等の業務補助、就労支援機器（PC入力関連機器等）の整備・操作・入力など、様々なものが考えられるのではないか。
- 提供の責任等を整理するに当たっては、雇用か自営か、民間か公務かなど、障害者の働き方も踏まえる必要があるのではないか。

○ 通勤や職場等における支援が必要な方はどの程度いるのか等実態把握をした上で、その実態を踏まえ、実際の支援の提供に当たって、どの範囲までその支援の対象とするかなど、内容を整理する必要があるのではないか。

- 現在、常時介護を必要とする「重度訪問介護を利用している方」について、
 - ・ 就労している方がどの程度いるのか
 - ・ （今は就労していなくても）就労を希望している方がどの程度いるのか等の実態把握を目的に、全国調査を実施しており、当該調査結果※4を踏まえつつ、内容を整理していくのではないか。

※4 当該調査において、「就労している方がどの程度いるのか（就労率）」、「（今は就労していなくても）就労を希望している方がどの程度いるのか（就労希望率）」の速報値を集計 [参考1]。

○ 「制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状(上記附帯決議より)」を打開し、障害者が希望や能力に応じて生き生きと活躍できる社会に近づけていくため、通勤や職場等における支援について早期に検討を進め、段階的に対応策を講じる必要があるのではないか。

- 令和元年7月30日参議院議院運営委員会理事会決定や、現に「制度の谷間」に置かれた状況にあるとの障害当事者の声等を踏まえ、引き続きスピード感を持って検討を重ねていく必要があるのではないか。

これまでの検討[参考2]等も踏まえ、重度の障害がある方の通勤や職場等における支援において雇用施策と福祉施策が連携して「制度の谷間」に対応していくため、意欲的な企業や自治体について、次の取組を令和2年度に実施してはどうか。

- ・ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充を図るとともに、
 - ・ 自治体が必要と認める場合には、地域生活支援事業の新事業により各自治体が支援を行う
- ※ 新たな取組の利活用状況等を踏まえ、必要に応じて改善について検討

調査目的

「平成30年の地方からの提案等に関する対応方針」（平成30年12月25日閣議決定）において、常時介護を必要とする障害者の在宅での就業支援の在り方について検討し、2021年度の障害福祉サービス等報酬改定に向けて結論を得るとされたことを踏まえ、在宅就業中の重度障害者の支援の在り方を検討するためその実態を把握する。

調査研究概要

- 平成31年度障害者総合福祉推進事業 指定課題
- 補助基準額：500万円
- 実施団体：一般社団法人 コ・イノベーション研究所
- 事業内容：重度訪問介護事業所及び利用者に対するアンケート調査等

アンケート調査内容

- 調査対象：全国の重度訪問介護事業所を対象とした全数調査
- 調査方法：郵送調査
- 調査内容
 - ・重度訪問介護利用者数
 - ・利用者の障害支援区分、障害の状況
 - ・利用者の就労の有無、就労形態（企業等で雇用・自営や請負、通勤・在宅の別）
 - ・就労希望、就労の際に必要な支援 等
- 調査票回収状況（令和元年11月）

調査客体数	回収数	回収率	速報値集計数
7,320事業所	2,898事業所	39.6%	2,636事業所

アンケート調査結果（速報値）（精査中）

- 就労率 6.0%
- 就労希望率 5.4%

今後のスケジュール（予定）

- ・10～11月 アンケート調査（速報値集計）
- ・12月～ ヒアリング調査
- ・3月 調査報告

構成

主査:厚生労働審議官

副主査:職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官、社会・援護局障害保健福祉部長

主な検討事項(現段階のイメージ)

- ・ 障害者の就労支援全体の在るべき(目指すべき)姿
- ・ 地域の就労支援機関の連携の強化
- ・ 通勤支援の在り方
- ・ 職場等における支援の在り方
- ・ 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲
- ・ 障害者雇用率制度における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価
- ・ 就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱い
- ・ 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保の在り方 等

(参考)開催状況

- 第1回 令和元年7月25日 議事:(1)今後の検討の進め方について (2)その他
- 第2回 令和元年8月7日 議事:(1)障害者雇用と福祉の連携強化に向けた検討体制の充実(案)について (2)その他
- 第3回 令和元年10月2日 議事:関係者ヒアリング① (社会福祉法人リベるたす 理事長 伊藤佳世子氏(重度障害者の就労支援について))
- 第4回 令和元年10月7日 議事:関係者ヒアリング② ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 副統括研究員 春名由一郎氏 (海外事例について))
- 第5回 令和元年10月18日 議事:(1)分身ロボットカフェの視察について (2)その他
- 第6回 令和元年11月12日 議事:関係者ヒアリング③(公益社団法人全国脊髄損傷者連合会(代表理事 大濱 眞氏)、一般社団法人日本ALS協会(会長 嶋守 恵之氏)(通勤支援や職場等における支援等の在り方について))
- 第7回 令和元年12月9日 議事:関係者ヒアリング④(社会福祉法人日本視覚障害者団体連合(会長 竹下義樹氏)(同上))
- 第8回 令和元年12月9日 議事:関係者ヒアリング⑤(社会福祉法人日本身体障害者団体連合会(会長 阿部一彦氏)(同上))
- 第9回 令和元年12月13日 議事:関係者ヒアリング⑥(一般社団法人日本経済団体連合会(労働政策本部長 正木義久氏)、日本労働組合総連合会(総合労働局長 仁平章氏)(同上))

※ PTでの検討状況については、適宜、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会に報告、議論