

第 140 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 8 年 7 月 24 日（金）16:00～18:00

2 場所

オンライン・対面による開催（厚生労働省 18 階 専用第 22～24 会議室）

3 議題

（１）障害者雇用の「質」について

①障害者雇用の「質」の規定について

②「質」の向上に向けた事業主の認定制度及び認定に対するインセンティブの在り方について

（２）その他

4 資料

資料 1 障害者雇用の「質」について

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 今後の検討スケジュールおよび議題について

事務局説明資料

障害者雇用の「質」について

- ・障害者雇用の「質」の規定
- ・「質」の向上に向けた事業主の認定制度及び認定に対するインセンティブの在り方

令和 8 年 7 月 24 日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 障害者雇用の「質」の規定・ガイドラインについて
 - ・これまでの議論の振り返り (P. 3 ~ 9)
 - ・今回の議論事項に関する資料 (P.10~23)
2. 事業主の認定制度及び認定に対するインセンティブについて
 - ・これまでの議論の振り返り (P.24~25)
 - ・今回の議論事項に関する資料 (P.26~42)
3. 論点 (P.43~53)
4. 参考資料 (P.54~58)

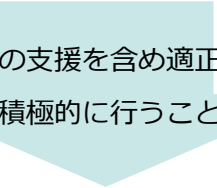
第2 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

- 障害者雇用については、例えば、民間企業の実雇用率は10年連続で、実雇用者数は18年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展しているが、他方で、障害者が能力を発揮して活躍することよりも、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動きもみられる。今後は、障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して生き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上させることが求められる。
- 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「法」という。）において、事業主は、雇用する障害者に対して、その有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理に努めなければならないとされている。
- 法に掲げられたこうした責務を事業主が真摯に果たしていくためには、事業主に対して、障害者が持てる能力を十分に発揮できる雇用の場を提供するとともに、雇用後もその活躍を促進するため、キャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求めることが適当である。
- キャリア形成の支援に際しては、事業主が中途障害者を含め、資格取得の促進や職業訓練、研修機会を設ける等障害者の能力開発を行うことが重要であり、こうした取組は障害者が働き続ける上でモチベーションやエンゲージメントの向上に資するという意見があった。あわせて、事業主は合理的配慮の提供はもとより、持てる能力を発揮できるよう障害特性に応じた業務の選定や再構築を行うとともに、これについて採用時のみならず、雇用継続期間中を通じて適宜見直すことが望ましいという意見があった。
- また、行政による、事業主に対する支援として、ハローワークにおいてはアセスメントやマッチング支援を強化することが適当である。
- 加えて、障害者雇用の質を高める観点からは、障害者の定着支援を図ることが重要であり、助成金による支援の充実を含め、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）の活用を促進することが適当である。この点、障害種別に対応できるジョブコーチの育成が重要という意見があった。
- なお、雇用の質の向上を図っていくに当たっては、将来的にはこれに向けた事業主の取組を評価する手法を検討することが考えられるという意見があった。

○ 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）

【令和4年法改正前】

第5条 すべての事業主は、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。



キャリア形成の支援を含め適正な雇用管理を
より一層積極的に行うことを求める

【令和4年法改正後】

第5条 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。

■ 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）（抄）

（目的）

第1条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

（基本的理念）

第3条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第4条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

（事業主の責務）

第5条 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當に評価し、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。

（国及び地方公共団体の責務）

第6条 国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するとともに、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるほか、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

これまでの議論の振り返り | 障害者雇用の「質」の規定 (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- 研究会においては、障害者雇用促進制度の基本的理念や、現状（実態）を踏まえ、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- ・障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素として、以下が特に中心的な要素と考えられる。

- 1) **能力発揮の十分な促進**（①職務の選定・創出と障害特性等との適切なマッチング、②成長を促す OJT や教育訓練機会の確保等）
- 2) **能力発揮の成果の事業活動への十分な活用**
- 3) **適正な雇用管理**（①採用・配置・育成等の計画的な実施、②障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）
- 4) **発揮した能力に対する正当な評価とその反映**（①評価結果に相応しい配置（職務内容）、②処遇（昇進・昇格））
- 5) **雇用の安定**（安定的な雇用契約期間等）

- ・こうした「質」として重視すべき中心的な要素については、法令において明示する。

これまでの議論の振り返り | 障害者雇用の「質」の規定 (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- このような「質」として重視すべき要素を示すガイドライン等の根拠及び内容を法令上に規定することは、事業主が目指すべき方向性を明確に示す上で必要であり、これにより企業における取組を推進していく方向で検討を深めていくべき旨の意見があった。
また、その際には、障害者雇用の現場を踏まえて適用時期を検討すべき旨の意見があった
- また、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」に関しては、障害のある労働者と職場（事業主）をサポートする体制や、直属の上司以外の相談支援体制が重要である旨の意見があった。
- さらに、こうした「質」として重視すべき要素について、障害者雇用状況報告（6. 1 報告）において、一定の項目の報告を求め、実態を把握することが有効ではないかとの意見もあった。
- 一方で、こうした「質」として重視すべき要素については、その具体的な内容を丁寧に議論することが必要であり、特に事業所規模によって可能な取組が異なることから、中小企業の実態を踏まえた検討が必要であること、またこれを法令上に明示することは、一定の高いハードルを示すこととなり、これから障害者雇用を進める事業主を萎縮させることにつながりかねないものでもあることから、慎重に検討すべきとの意見もあった。
- また、法令上の規定の仕方として様々な選択肢を取り得るため、事業主を萎縮させない形で、どのように規定できるかを含めて検討すべきという意見があった。
- さらに、障害者雇用の「質」の向上を目指していくためには、とりわけ中小企業にとっては、法定雇用率達成と「質」の両方を同時に達成することは非常にハードルが高いこと、また、現在、職場適応援助者（ジョブコーチ）が主に担っている、採用後の定着段階における外部からの企業支援機能の拡充が必要であることから、認定を受けた事業者が障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して、雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助を行う「障害者雇用相談援助事業」をより効果的なものとしていくことを含め、検討すべきとの意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、進めていくことが必要である。

これまでの議論の振り返り | 障害者雇用の「質」の規定 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

- 自ら組織に貢献している充実感とともにやり甲斐を感じることは、障害者本人の能力発揮や職場定着のために極めて重要であり、このような職場環境の向上を図ることは、障害者に限らず職場全体の働きやすさやモチベーション向上にとって重要な取組と言える。こうした観点からも障害者の雇用の「質」の向上を図る取組は極めて重要。一方、法定雇用率に基づく必要障害者雇用数が1人に満たない中小企業においても障害者は多数雇用されており、企業規模によって取組可能な方法等が異なることから、ガイドラインの内容及び認定基準について、そうした企業の実情も踏まえたものとする必要がある。
- 「質」として重視すべき中心的な要素を法令に明示することについては、中小企業や障害者雇用に踏み出そうとする雇用0企業等の取組にとり過度に高いハードルとならないよう、規定の在り方を慎重に検討すべき。

〔4月24日 (公社)全国障害者雇用事業所協会 様〕

- 「質」として重視すべき要素として事務局より示されている5項目(能力発揮の十分な促進、能力発揮の成果の事業活動への十分な活用、適正な雇用管理、発揮した能力に対する正当な評価とその反映、雇用の安定)はいずれも重要と考えるが、それらに加え「障害者雇用に取り組む方針」の明確化、障害を有する従業員(社員)自身による自らの「就労の質」への評価、また、「長期継続雇用の実現状況」を「質」を測る際の要素として検討してはどうか。
- 障害者雇用の「質」については、「ガイドライン」として示すことに留めず、企業を評価する際の“指標”として社会全体で共有し得るものに位置付けていけるとよいのではないかと考える。それにより、企業にとっては、障害者雇用に関する自らの立ち位置を測り、社会に示すことができるようなものとなることが期待される。ただし、そのように定められる“ガイドライン”あるいは“指標”は、あくまで企業として進むべき道を示すものであり、義務や罰則を伴うような性格のものであるべきではないと考えており、法令上に規定するという考え方とは相容れないものとする。

〔4月24日 (一社)障害者雇用企業支援協会 様〕

これまでの議論の振り返り | 障害者雇用の「質」の規定 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

- 「雇用の質ガイドライン」を創設する方向性については賛同する。ただし、報告書に掲げられている**5要素**(能力発揮の十分な促進、能力発揮の成果の事業活動への十分な活用、適正な雇用管理、発揮した能力に対する正当な評価とその反映、雇用の安定)は、**本来「雇用の質」以前に、企業が人を雇用するにあたって当然に充足すべき普遍的な事項**であると考え。そのうえで、障害者雇用の「質」については、以下の2類型に整理して検証することどうか。

①雇用企業として遵守すべき基本的事項（是正の対象）

雇用において前提となるべき内容が障害者にのみ適用されていない現状は、認定・評価の対象というよりも、障害者の人権への配慮を欠いた状態である。これらは「質が担保されている」あるいは「モデルケース」として評価するのではなく、障害者雇用ゆえに軽視されてきた不適切な実態として捉え、早急な是正を求めるべき事項である。

②より良い雇用としての評価指標（推奨・認定の対象）

障害の有無にかかわらず、労働生産性の向上に加え、働く個人にとって有益な取り組みを評価の対象とする。例えば「明確なキャリアパスの整備」や「正社員登用制度の実績」など、企業が単に「労働力」として雇用する以上の付加価値を生み出す取り組みを評価し、認定する制度とすることが望ましい。

〔5月27日（特非）全国就業支援ネットワーク 様〕

我が国の労働市場の現状と課題

2040 年までの人口推計を見ると、今後、生産年齢人口は急減し、労働力供給制約はよりその厳しさを増していくことが見込まれており、持続的な経済成長を実現するためには、労働供給力強化が必要。

そのためには、**17 の戦略分野等の成長分野における人的資本投資の促進**や**成長分野への円滑な労働移動**といった労働生産性の向上に向けた取組を進めていくとともに、**女性や高齢者をはじめとした、多様な人材の労働参加の促進**に向けた改革を進めていく必要。

1. 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上

実質労働生産性の上昇率は、1990 年代以降徐々に低下し、2000 年代以降は 1 % 前後にとどまる。2011～2019 年における名目労働生産性の上昇率を要因分解すると、主要先進国と比較して人的資本投資を含めた無形資産投資の寄与が弱く、労働生産性の向上に向けては、人的資本投資の推進が重要。

また、労働力供給制約下においても、将来にわたって必要な社会サービスを確保するために、社会を支える社会インフラ関連職の労働生産性の向上等に取り組むことが重要。

2. 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

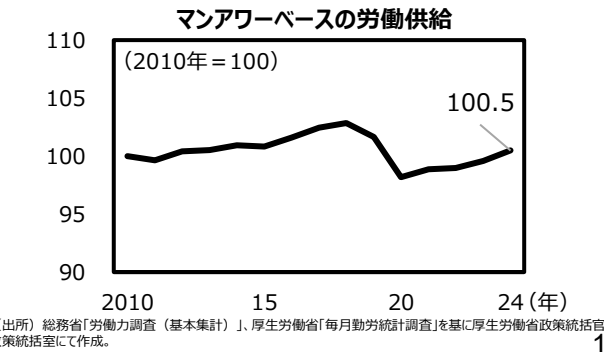
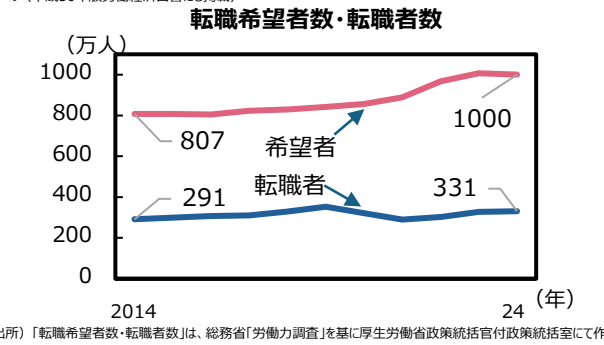
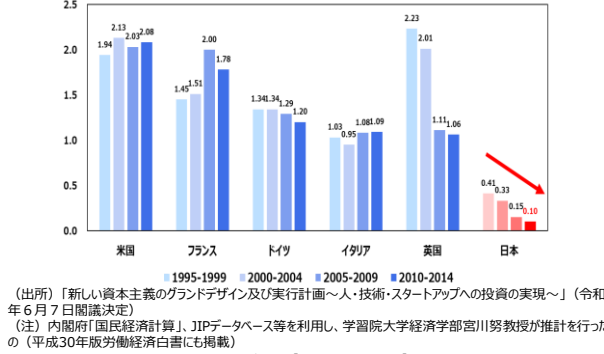
労働者が転職を希望しながら転職活動をしていない理由として、「転職しても自分の希望条件は満たされそうにない」といった理由のほか、「自分にあった仕事が見つからない」、「仕事の探し方がわからない」といった理由が挙げられている。

労働力がより希少になる中で、我が国の経済全体の効率性を高めていくとともに、必要なサービス提供を維持するためには、労働者の希望に応じて、成長分野や社会を支えるインフラ関連分野への労働移動を進め、希少な労働力がより効率的に活用される労働市場の整備が必要。

3. 多様な人材の労働参加の促進

生産年齢人口の減少に伴う労働力供給制約が進む中、長時間労働が可能な一部の者に依存する働き方では、持続的な成長は見込めない。女性や高齢者、障害者、さらには自身の創造的な能力を発揮したい者など、多様な事情や希望を持つ誰もが働きやすい労働環境を整備し、心身の健康維持と従業員の選択を前提に、柔軟で多様な働き方の実現が不可欠。

企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）



日本成長戦略会議労働市場改革分科会とりまとめ（令和8年6月2日）概要②

1. 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上

戦略的なリ・スキリングの推進等

- ・戦略分野等の業所管省庁と連携し、スキルの可視化からプログラム開発・提供までを一気通貫で支援、効果検証による好循環を実現。人材開発支援助成金による支援の在り方や業所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、精査の上、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討。
- ・中央・地域職業能力開発促進協議会において、産業界等と連携して必要とされる人材ニーズ等を踏まえた職業訓練機会の創出等を推進。ミドルシニア層を含めた実践的な職業訓練機会の確保を推進。
- ・生産性向上人材育成支援センター等における個別企業への伴走支援や経営者等に対する支援の強化。
- ・雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等の職業訓練の受講に向けた支援の在り方の検討

社会インフラ関連分野の生産性の向上、担い手の確保

- ・医療・介護・障害福祉等の地域の社会インフラを支える分野の人材育成等を通じた生産性の向上やハローワークにおける社会インフラ関連分野のマッチング支援の強化等による必要な担い手の確保
- ・手数料率等を確認できる人材サービス総合サイトの活用促進、適正紹介事業者の利用促進による民間職業紹介の「見える化」

2. 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

- ・労働移動を希望する労働者のニーズを踏まえ、失業中の生活保障等の役割を維持した上で、労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方を検討
- ・スキルの情報、教育訓練プログラムと職業に関する情報等のデータ連携の強化
- ・労働に関する情報を一元的に提供する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」の利便性の向上のため、各種支援制度の申請画面への遷移やAI機能の装備を検討
- ・AI等の活用等による、雇用関係助成金の申請時等の負担軽減のためのDX化や、ハローワークのマッチング機能の強化

4. 中小企業をはじめとした、企業の人材マネジメントへの支援

働き方改革推進支援センターを中心として、よろず支援拠点等との相互連携を強化することによる、労務相談のみならず経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークの構築

3. 多様な人材の労働参加の促進

柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等

- ・労働時間法制等に係る政策対応については、夏以降の労働政策審議会において議論。
- 裁量労働制について、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、その対象の在り方について、見直しの検討を行う。
- 変形労働時間制について、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。
- その他、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、副業・兼業に当たっての健康確保などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。
- ・36協定の締結等に係る相談支援を充実する。労働基準監督署で労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう見直す。

更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備

- ・女性活躍に向けた企業向けアウトリーチ・伴走型支援を行う。「共育（トモイク）プロジェクト」等により、仕事と育児・介護との両立や共働き・共育てを推進する。
- ・高齢期の多様なニーズや健康状態に応じた就業機会の提供のための職務の切り出し支援に取り組む。
- ・非正規雇用労働者の処遇改善に向けた改正「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知を徹底する。
- ・障害者雇用の「質」の向上に向けた取組促進や難病患者の就労促進など雇用率制度の在り方についての検討を行う。等

3 多様な人材の労働参加の推進

（略）

とりわけ、障害者雇用について、雇用者数は2025年6月時点で約70.5万人と過去最高を更新したが、能力発揮の促進といった雇用の「質」の向上の必要性や、中小企業における雇用の伸び悩み、意欲のある難病患者の就労支援の必要性等の課題が指摘されている。

（略）

（2）更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備

（略）

- ・ 障害者雇用については、障害者の能力や適性をいかし、企業・社会で活躍する主体であるとの認識の共有・醸成をはかり、雇用の「質」の向上に関する法令等を整備するとともに、質の高い雇用を実現する事業者へのインセンティブ措置、企業への支援体制の強化等に取り組む必要がある
- ・ 障害者雇用について、事業主の責務として「職業能力の開発及び向上」が含まれることの周知や、人材開発やDEIB（Diversity、Equity、Inclusion、Belonging）に関する企業の方針・取組が広く社会に共有されることが重要であるとともに、雇用率制度の対象とならない障害者を含めた就労促進も進めていく必要がある
- ・ 障害者雇用について、労働者の能力開発やキャリア形成を処遇の改善につなげるため、政府による支援策を強化する必要がある

といった意見があった。

（略）

【一人一人がスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備】

（略）

- 障害者雇用の「質」の向上に向け、就労意欲のある障害者の能力発揮の十分な促進や、正当な評価・処遇反映等を重視していく旨を示すガイドラインの策定、障害者雇用の「質」も含め優良な中小事業主を認定する制度の大企業への拡大や認定基準見直し、手帳を所持しない難病患者の就労促進を含め、雇用率制度等の在り方について検討を行う必要がある。

（略）

ガイドラインの例（同一労働同一賃金ガイドライン）

規定	条文等（抜粋）（※）
法令上の義務 又は努力義務	■短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号） （不合理な待遇の禁止） 第八条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に<u>対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）</u>、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、<u>不合理と認められる相違を設けてはならない。</u>
指針の根拠規定	（指針） 第十五条 厚生労働大臣は、第六条から前条までに定める措置その他の第三条第一項の事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この節において「指針」という。）を定めるものとする。 2 （略）
指導監督権限	（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等） 第十八条 厚生労働大臣は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。 2 厚生労働大臣は、第六条第一項、第九条、第十一条第一項、第十二条から第十四条まで及び第十六条の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、<u>その旨を公表</u>することができる。 3 （略）
ガイドラインにおける記載内容	短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項は次のとおりである。 第3 短時間・有期雇用労働者 1 基本給 (1) 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、<u>通常の労働者との能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者との基本給を支給しなければならない。</u>また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。 (2)～(4) （略） 2～5 （略）

※派遣労働者については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）及び同一労働同一賃金ガイドラインにおいて同様に規定。

ガイドラインの例（合理的配慮指針） 1 / 2

規定	条文等（抜粋）
法令上の義務 又は努力義務	■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） （雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置） 第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつてい事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。 第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつてい事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。 第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たつては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。 2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
指針の根拠規定	（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針） 第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。 2 （略）
指導監督権限	（助言、指導及び勧告） 第三十六条の六 厚生労働大臣は、第三十四条、第三十五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。 （報告等） 第八十二条 （略） 2 厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、この法律を施行するため必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主等（事業主、その団体、第四十九条第一項第四号の二イに規定する法人又は同項第七号ロから二までに掲げる法人をいう。以下この項において同じ。）、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し、障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主等若しくは在宅就業支援団体の事業所若しくは在宅就業障害者が業務を行う場所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。 3・4 （略）

ガイドラインの例（合理的配慮指針） 2 / 2

規定	条文等（抜粋）
ガイドラインにおける記載内容	第4 合理的配慮の内容 1 合理的配慮の内容 合理的配慮とは、次に掲げる措置（第5の過重な負担に当たる措置を除く。）であること。 (1) <u>募集及び採用時における合理的配慮</u> <u>障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するために講ずる障害者の障害の特性に配慮した必要な措置</u> (2) <u>採用後における合理的配慮</u> <u>障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために講ずるその障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置</u> なお、採用後に講ずる合理的配慮は職務の円滑な遂行に必要な措置であることから、例えば、次に掲げる措置が合理的配慮として事業主に求められるものではないこと。 イ 障害者である労働者の日常生活のために必要である眼鏡や車いす等を提供すること。 ロ 中途障害により、配慮をしても重要な職務遂行に支障を来すことが合理的配慮の手続の過程において判断される場合に、当該職務の遂行を継続させること。ただし、当該職務の遂行を継続させることができない場合には、別の職務に就かせることなど、個々の職場の状況に応じた他の合理的配慮を検討することが必要であること。

ガイドラインの例（パワーハラスメント防止指針） 1 / 2

規定	条文等（抜粋）
法令上の義務 又は努力義務	■労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号） （抄） （雇用管理上の措置等） 第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。 2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。 3～6 （略）
指針の根拠規定	（雇用管理上の措置等） 第三十条の二 1・2 （略） 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。 4～6 （略）
指導監督権限	（助言、指導及び勧告並びに公表） 第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。 2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項（第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。）の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。 （報告の請求） 第三十六条 厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。 2 （略）

ガイドラインの例（パワーハラスメント防止指針） 2 / 2

規定	条文等（抜粋）
ガイドラインにおける記載内容	■事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）（抄） 4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容 事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）が行う職場におけるパワーハラスメントを防止するため、<u>雇用管理上次の措置を講じなければならない。</u> (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発 <u>事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。</u>なお、周知・啓発をするに当たっては、職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、職場におけるパワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題もあると考えられる。そのため、これらを幅広く解消していくことが職場におけるパワーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。 イ <u>職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</u> ロ <u>職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</u> (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、<u>次の措置を講じなければならない。</u> （略） (3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応 事業主は、職場におけるパワーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、<u>次の措置を講じなければならない。</u> （略） (4) (1)から(3)までの措置と併せて講ずべき措置 (1)から(3)までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。 （略）

ガイドラインの例（女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針） 1 / 3

規定	条文等（抜粋）
法令上の義務 又は努力義務	■女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（抄） （一般事業主行動計画の策定等） 第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、<u>一般事業主行動計画</u>（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）<u>を定め</u>、厚生労働省令で定めるところにより、<u>厚生労働大臣に届け出なければならない</u>。これを変更したときも、同様とする。 2～8 （略）
指針の根拠規定	第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を<u>総合的かつ効果的に実施することができるよう</u>、基本方針に即して、次条第一項に規定する<u>一般事業主行動計画</u>及び第十九条第一項に規定する<u>特定事業主行動計画</u>（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。 2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。 - 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項 - 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項 - 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項 3 （略）
指導監督権限	（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告） 第三十条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、<u>報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる</u>。

ガイドラインの例（女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針） 2 / 3

規定	条文等（抜粋）
ガイドラインにおける記載内容	■事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）（抄） 第二部 一般事業主行動計画 （略） 第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順 法においては、国及び地方公共団体と、常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主については、自らの事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析（二）、行動計画の策定、周知・公表（三及び四）、自らの事業における女性の活躍に関する情報の公表（六）が義務付けられている。また、常時雇用する労働者の数が百人以下の事業主については、これらの努力義務が課されている。 これらの義務又は努力義務の履行に際しては、次の一から六までに規定する事項を踏まえて行うことが重要である。 一 女性の活躍推進に向けた体制整備 （一）女性の活躍推進に向けた組織トップの関与・実務体制の整備等 （略） （二）一般事業主行動計画の策定体制の整備 （略） 二 状況把握・課題分析 （一）状況把握・課題分析の意義 （略） （二）状況把握・課題分析の方法 （略） 三 行動計画の策定 （一）行動計画の策定対象となる課題の選定 （略） （二）計画期間の決定 （略） （三）数値目標の設定 （略） （四）取組内容の選定・実施時期の決定 （略） （五）その他 （略）

規定	条文等（抜粋）
ガイドラインにおける記載内容	四 労働者に対する行動計画の周知・公表 （一）労働者に対する周知 （略） （二）公表 （略） 五 行動計画の推進 （略） 六 情報の公表 （一）情報の公表の意義 （略） （二）情報の公表の項目及び方法 （略） （三）情報の公表の頻度 （略） 七 認定 （略）
	第三 女性の活躍推進に関する効果的な取組 女性の活躍推進に関する <u>効果的な取組例</u> は、別紙二のとおりであり、これを参考に、各事業主の実情に応じて、必要な取組を検討することが求められる。
	別紙二 （２）採用関係の課題分析の手法例／課題へ対応する取組例

	課題分析の視点例	取組例
A	☐ 採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い雇用管理区分がないか（特に総合職等の基幹的職種）。	☐ 採用選考基準や、その運用の見直し
	☐ 「採用した労働者に占める女性労働者の割合」が低い場合 応募者の男女比率と比べ、採用段階で女性を絞り込んでいないか（「男女別の採用における競争倍率」が女性の方が高くなっていないか）。	☐ 面接官への女性の参画による採用選考における（無意識の）性別のバイアスの排除
	☐ 「男女別の採用における競争倍率」が男女同等であるのに、採用した労働者に占める女性労働者の割合が低い場合 募集方法に課題はないか。	☐ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報（特に技術系の採用における理系女子学生に対する重点的広報／各種認定や表彰の取得による女性が活躍できる職場であることのアピール等）

ガイドラインの例（外国人雇用管理指針）

規定	条文等（抜粋）
法令上の義務 又は努力義務	■労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号） 第七条 事業主は、外国人（日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。）が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適應することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
指針の根拠規定	（指針） 第八条 厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。
指導監督権限	（助言、指導及び勧告並びに公表） 第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。 2 （略）
ガイドラインにおける記載内容	■外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号） （抄） 五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等 1 適切な人事管理 事業主は、その雇用する外国人労働者が円滑に職場に適應できるよう、社内規程その他文書の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努めること。また、当該職場での評価や待遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努めること。その際、公共職業安定所の行う雇用管理に係る助言・指導を踏まえ、適切に対応すること。 2 生活支援 事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、外国人労働者が地域社会における行事や活動参加する機会を設けるように努めること。また、事業主は、日本語教育の推進に関する法律（令和元年法律第四十八号）の基本理念にのっとり、国又は地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めること。加えて、事業主は、居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して日常生活又は社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。

ガイドラインの例（治療と就業の両立支援指針）

規定	条文等（抜粋）
法令上の義務 又は努力義務	■労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第二十七条の三 事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、<u>就業によつて疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。</u> 2～4 （略）
指針の根拠規定	第二十七条の三 （略） 2 厚生労働大臣は、<u>前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針</u>（以下この条において「治療と就業の両立支援指針」という。）を定め、これを公表するものとする。 3 治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならない。 4 （略）
指導監督権限	第二十七条の三 （略） 2・3 （略） 4 厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主又はその団体に対し、<u>必要な指導、援助等</u>を行うことができる。 （助言、指導及び勧告並びに公表） 第三十三条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、<u>助言、指導又は勧告</u>をすることができる。 2 （略）
ガイドラインにおける記載内容	■治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省告示第28号）（抄） 5 治療と就業の両立支援の進め方 <u>治療と就業の両立支援は以下の流れで進めることが望ましい。</u> （1）治療と就業の両立支援を必要とする労働者が、事業主に申出を行った上で、主治医から支援に必要な情報を収集して事業主に提出（必要に応じて厚生労働省労働基準局長が定める様式例を活用） 治療と就業の両立支援の検討は、支援を必要とする労働者からの申出から始まる。安衛法に基づく健康診断の結果に基づいて医療機関を受診し、又は自ら医療機関を受診する等により、自らが疾病に罹患していることを把握し、主治医等の助言により治療と就業の両立支援が必要と判断した労働者は、治療と就業の両立支援に関する事業場内ルールに基づいて、主治医から支援に必要な情報を収集して事業主に提出する必要がある。この際、労働者は事業主が定める様式等を活用して、就業の状況等に関する情報を主治医に提供した上で、主治医から次のアからエまでの情報の提供を受けることが望ましい。

雇用の質に関する調査研究について

○雇用の質に関して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下、「JEED」とする。)において、**令和8年4月より以下の調査研究を進めている。**

研究名：企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究（その2）

1. 目的

- 障害者雇用の「質」として重視すべき5つの要素(①能力発揮の十分な促進、②能力発揮の成果の事業活動への十分な活用、③適正な雇用管理、④発揮した能力に対する正当な評価とその反映、⑤雇用の安定)に関する企業の取組の現状について定量的な把握を行うとともに、企業における効果的な取組事例を把握することで、障害者雇用の質の向上に資するための制度設計の検討に役立つものとするを目的とする。

2. 方法

● 企業ヒアリング調査 {ヒアリング企業数20社程度(内 特例子会社5社程度)}

企業アンケート調査の実施に先立ち、障害のある従業員の能力発揮等に積極的に取り組む企業に対して、障害者雇用の「質」として重視すべき5つの要素の観点を中心としつつ、それらの具体的な取組等についてのヒアリングを行う。

当該ヒアリングで得られた企業の実態や経験に基づいた結果を用いて質的分析を行い、後に実施する企業アンケート調査の調査票の、適切な調査項目を選定する根拠情報とする他、あわせて雇用の質の向上に資する具体的な好事例の収集を行う。

● 企業アンケート調査 ※企業ヒアリング調査の結果も踏まえて、アンケート調査項目を設定。

障害者雇用状況報告企業のうち1人以上の障害者を雇用している一般企業から産業別・企業規模別に無作為抽出した企業、特例子会社及びもにす認定事業主を対象にアンケート調査を実施し、障害者雇用の「質」として重視すべき5つの要素やもにす認定項目に関する企業の取組の現状や課題、5つの要素を持つ企業やもにす認定項目に取り組む企業がどのような特徴のある企業なのか等について詳細に把握・分析する。

● 障害のある従業員に対するアンケート調査※企業ヒアリング調査の結果も踏まえて、アンケート調査項目を設定。

企業アンケート調査対象企業に雇用されている障害のある従業員を対象にアンケート調査を実施し、障害のある従業員が職場環境に関し、どの程度配慮があると感じているかや、業務を共にする同僚や人事とのコミュニケーションや関係性の状況、職場に対する満足度等について把握するとともに、企業に対するアンケート調査の結果と併せて、これら障害のある従業員の評価と企業の取組との相関などを調査・分析する。

3. 実施期間

- 令和8年4月～令和10年3月
(予定スケジュール) 令和8年6月～ 企業ヒアリング調査
令和9年2月頃～ 企業アンケート調査・障害のある従業員に対するアンケート調査

4. その他

- 本研究の先行研究として、JEEDにより「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」が令和6年4月～令和8年3月の間で行われた。
(<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/dv669v0000000lt5-att/houkoku184.pdf>)

これまでの議論の振り返り | 「質」の向上に向けた事業主の認定制度及び認定に対するインセンティブの在り方 (令和8年 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書)

令和8年2月6日 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書

- 現行制度においては、常用労働者 300 人以下の中小企業等を対象とし、強みとする取組の総合加点方式による「もにす認定制度」があるが、本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。
 - ・企業規模にかかわらず「質」を高める取組を促進していく観点から、**大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等を改めて見直す。**
 - ・認定基準の検討の際には、**障害者自身による雇用の「質」に対する満足度やワーク・エンゲージメントについて勘案する**、「質」における**中心的な要素については達成必須**とする、取組姿勢や内容に加え**データ等の客観的指標を組み合わせる。**
 - ・「質」を高めるために、一定の負担（例えば、教育訓練機会の提供や障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）が生じることも想定されることから、障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るものである**調整金・報奨金や、助成金などにおいて、認定事業主に対する一定の配慮を行う。**
- 1 点目 **大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等を改めて見直す方向性については概ね意見の一致**があった。
- 2 点目・3 点目については、この方向性で更に検討を深めていくべき旨の意見があった。その際は、認定事業主に対する一定の配慮（調整金・報奨金、助成金等）を行う場合には、**更新制度等の認定後の検証が必要**である旨の意見があった。
- また、企業規模によって取組可能な方法等が異なる点を踏まえ、**大企業と中小企業に異なる認定基準を設定する必要がある**旨や、**既に「もにす認定」を受けた企業に対する影響等を併せて検討**すべきとの意見があった。
- さらに、認定を受けている旨を実雇用率の算定において評価することについては、「量」の概念である雇用率に「質」の評価を反映させることは適切でないとの意見や、**「質」の評価の反映により雇用の「量」がトレードオフになるような仕組みであってはならない**という意見があった一方、企業としては法定雇用率の達成に懸命に取り組んでおり、**実雇用率へ算定することによる「質」の向上へのインセンティブが必要**との意見もあった。
- 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ議論を進めていくことが必要である。

これまでの議論の振り返り | 「質」の向上に向けた事業主の認定制度及び認定に対するインセンティブの在り方 関係者ヒアリング(4月20日、5月27日)における主な意見

関係者ヒアリング

- 新たな認定制度の導入は、「質」の向上に資するものとなることが期待され、早期に実現されることを希望するが、導入の際には、申請に向けた準備に要する企業側の負担軽減が肝要と考える。また、認定をベースとした「表彰制度」の創設・充実を図り、それにより親会社（企業グループ）がビジネス上のアドバンテージを得られるような優遇策を併置するといった施策が講じられると、インセンティブとして大きく機能するのではないかと。
- 「雇用の質」に関する評価を勘案し、雇用率に上乗せするといった取扱いを期待する声があることは事実であるものの、それを検討する際には、企業が「雇用率に勘案するために質を高める」といった認識に陥らないようにする方策を併せて検討する必要があるのではないかと。

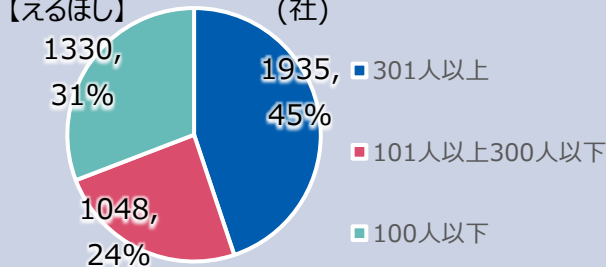
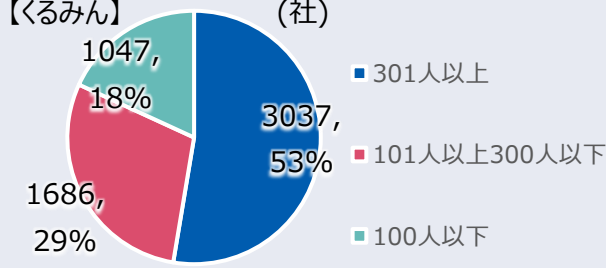
〔4月24日（一社）障害者雇用企業支援協会 様〕

- 「質」の向上に向けた事業主の認定制度について検討するのであれば、認定の対象となる項目についての精査が重要で、より良い雇用としての評価指標（推奨・認定の対象）にあたる項目においてのみ検討することを提案したい。仮に雇用企業として遵守すべき基本的事項（是正の対象）を認定制度の枠組みに入れるとなると、「出来ていないこと」が基準となり、是正の対象としての意味を持たなくなる。認定制度を設けるということは、より良い取り組みの認定であり、基準となる取組の上を行くものであるべきだと考える。

〔5月27日（特非）全国就業支援ネットワーク 様〕

雇用関係の各種認定制度について(くるみん・えるぼし・ユースエール) 1 / 6

- 雇用に関係する認定制度については、えるぼし認定制度、くるみん認定制度、ユースエール認定制度などが挙げられる。

認定制度名	概要	認定実績 (R8.3.31時点)	企業規模別認定実績 (R8.3.31時点)	根拠法						
えるぼし認定制度 	女性の活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のための取組の実施状況が優良な企業を認定。	えるぼし 4,313社 (内 1 段階目 24社 内 2 段階目 1,360社 内 3 段階目 2,929社) プラチナえるぼし 112社	【えるぼし】 (社)  <table><tr><td>301人以上</td><td>1935, 45%</td></tr><tr><td>101人以上300人以下</td><td>1048, 24%</td></tr><tr><td>100人以下</td><td>1330, 31%</td></tr></table>	301人以上	1935, 45%	101人以上300人以下	1048, 24%	100人以下	1330, 31%	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 9 条、第12条
301人以上	1935, 45%									
101人以上300人以下	1048, 24%									
100人以下	1330, 31%									
くるみん認定制度 	労働者の仕事と子育てに関する一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業を認定。	くるみん 5,770社 トライくるみん※ 9社 プラチナくるみん 882社 ※令和 4 年 4 月 1 日の次世代法改正に伴いトライくるみんを創設。改正前のくるみんと同じ認定基準を適用。	【くるみん】 (社)  <table><tr><td>301人以上</td><td>3037, 53%</td></tr><tr><td>101人以上300人以下</td><td>1686, 29%</td></tr><tr><td>100人以下</td><td>1047, 18%</td></tr></table>	301人以上	3037, 53%	101人以上300人以下	1686, 29%	100人以下	1047, 18%	次世代育成支援対策推進法第13 条、第15条の 2
301人以上	3037, 53%									
101人以上300人以下	1686, 29%									
100人以下	1047, 18%									
ユースエール認定制度 	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な <u>中小企業</u> を認定。	ユースエール 1,984社	常時雇用する労働者が300人以下の事業主のみ	青少年の雇用の促進等に関する法律第15条						
(※参考) 現行もにす認定 	障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な <u>中小事業主</u> を認定	もにす認定 611社	常時雇用する労働者が300人以下の事業主のみ	障害者雇用促進法第77条						

雇用関係の各種認定制度について(くるみん・えるぼし・ユースエール) 2 / 6

～えるぼし認定について～

- 雇用に関係する認定制度については、えるぼし認定制度、くるみん認定制度、ユースエール認定制度などがあげられる。

認定制度名	認定基準(評価項目)	認定の段階	更新(取消し)の取扱い／実績	
えるぼし 認定制度 	【えるぼし3段階+プラチナ】 適切な一般事業主行動計画を定め、策定した計画について、適切に労働者への周知及び外部公表をしたうえで、以下の認定基準に基づき評価 ①採用 例；男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること。 ②継続就業 例；直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均継続勤務年数が産業ごとの平均値以上であること。 ③労働時間等の働き方 例；雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。 ④管理職比率 例；直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること。 ⑤多様なキャリアコース 直近の3事業年度のうち、以下ア～エについて、 <u>常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は2項目以上、常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は1項目以上</u> の実績を有すること。 ア 女性の非正社員から正社員への転換 イ 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 ウ 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 エ おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用	えるぼし(1段階目)  えるぼし(2段階目)  えるぼし(3段階目)  プラチナえるぼし  【プラス認定】 	・基準のうち1つ又は2つの項目を満たし、その実績を公表している。 ・満たさない項目も実績を公表し、2年以上連続して改善等している。 ・基準のうち3つ又は4つの項目を満たし、その実績を公表している。 ・満たさない項目も実績を公表し2年以上実績が連続して改善している。 ・5つの基準をすべて満たし、その実績を公表している。 ・えるぼし認定を受けた事業主のうち、行動計画の目標達成や、プラチナえるぼし認定の5つの基準をすべて満たす等の要件を達成している。 ※上記それぞれの認定基準に加え、女性の健康支援に関する認定基準を満たす場合、それぞれえるぼしプラス認定、プラチナえるぼしプラス認定が受けられる。	一定期間ごとの申請制では無いが、以下の場合に認定が取り消される。(えるぼしの例) 1. 事業主からの認定辞退 2. 厚生労働大臣による取消し ・基準に適合しなくなったと認める場合 →認定を受けた後、公表された実績が、基準に適合せず、同公表の翌年度の公表においても、同一の基準に関し、当該状況が継続しており、認定を受けている段階が求める実績に係る基準の項目の数を満たせなくなった場合。 →認定取得時以降の公表を2年間にわたり怠った場合。等 ・法又は法に基づく命令に違反した場合 ・不正の手段により認定を受けたと認める場合 【取消事由の発見方法】 ・データベースへの更新・入力時に、基準を下回っていたり、不適切な情報公表がなされた場合については、更新・入力が出来ない仕組みとなっている他、最終更新日から1年を超えても情報の更新が行われていない事業主に対してサイト事業者よりアラートを実施している。 【取消し・辞退実績(えるぼし)】 令和7年度：61件 (内取消し0件、辞退61件)

雇用関係の各種認定制度について(くるみん・えるぼし・ユースエール) 3 / 6

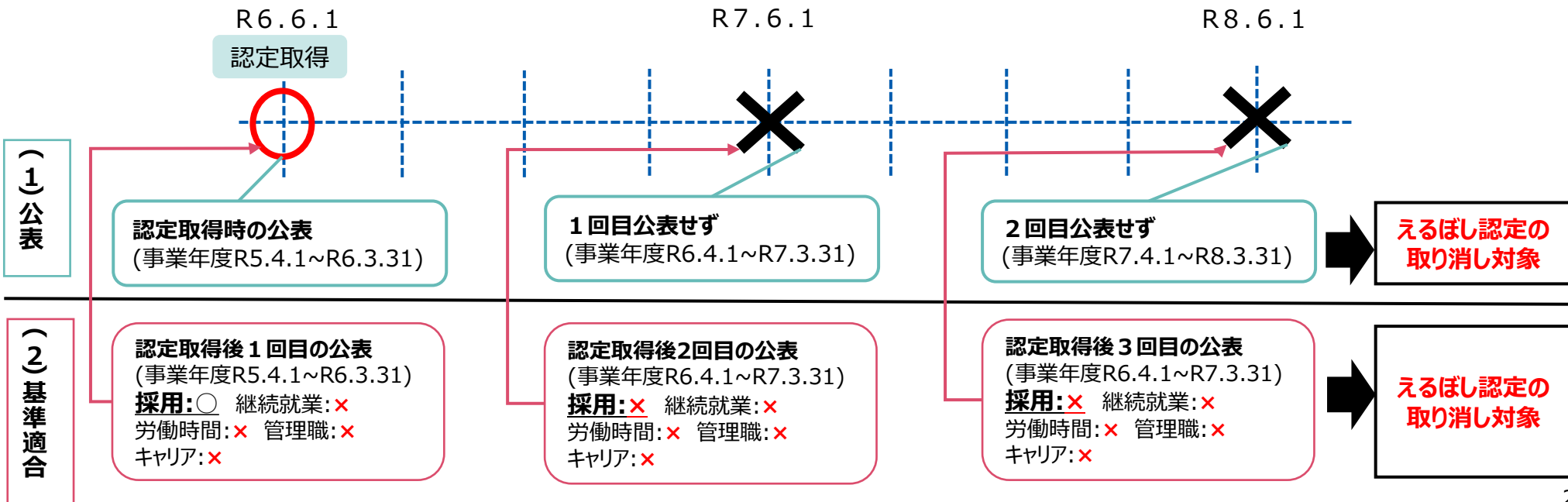
～えるぼし認定が取り消しになるケースについて～

- ・ えるぼし認定については一定期間ごとの申請制では無いが、基準に適合しなくなったと認めるとき等において認定が取り消される。

▶ えるぼし認定を取り消すとき(女性活躍推進法第11条)

- 1 基準に適合しなくなったと認めるとき。
 - ・認定を受けた後、公表された実績が、えるぼし認定の基準に適合せず、同公表の翌年度の公表においても、同一の基準に関し、当該状況が継続しており、認定を受けている段階が求める実績に係る基準の項目の数を満たせなくなった場合。
 - ・認定取得時以降の公表を2年間にわたり怠った場合。
 - ・認定を受けた際に設けていた、女性の健康上の特性に配慮した休暇制度等又は女性の健康上の特性への配慮に関する研修等の取組を廃止等することにより、基準に適合しなくなった場合(プラス認定)
- 2 女性活躍推進法又は女性活躍推進法に基づく命令に違反したとき。
- 3 不正の手段により認定を受けたとき。

▶▶ えるぼし認定を取り消されるケースの例



雇用関係の各種認定制度について(くるみん・えるぼし・ユースエール) 4 / 6

～くるみん認定について～

- 雇用に関係する認定制度については、えるぼし認定制度、くるみん認定制度、ユースエール認定制度などがあげられる。

認定制度名	認定基準(評価項目)	認定の区分			更新(取消し)の取扱い／実績
くるみん認定制度  	【くるみん認定基準】 以下9つの基準すべてを満たすこと。 ①行動計画の策定 ②行動計画の計画期間が2年以上5年以下 ③行動計画の実施と目標の達成 ④行動計画の公表・周知 ⑤男性労働者の育児休業等取得率 例；計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。 ⑥女性労働者の育児休業等取得率 例；計画期間における、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること ⑦法定時間外労働時間等{(1)と(2)のいずれかを満たしかつ(3)を満たすこと} (1)フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満であること。 (2)フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。 (3)月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと。 ⑧成果に関する具体的な目標を定め実施 例；年次有給休暇の取得促進等 ⑨法令等に違反する重大な事実がないこと	くるみん 	・適切な行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成したなど一定の基準を満たした場合に認定		一定期間ごとの申請制では無いが、以下の場合に認定が取り消される。(くるみんの例) 1. 事業主からの認定辞退 2. 厚生労働大臣による取消し ・基準に適合しなくなったと認める場合 →制度・措置の廃止又は一定の水準を満たさない制度への改定等を行い、認定基準⑧を満たさなくなった場合 →認定基準⑤、⑥で公表した割合又は数を公表しなくなった場合 等 ・法又は法に基づく命令に違反した場合 ・不正の手段により認定を受けたと認める場合
		トライくるみん 	・適切な行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした場合に認定(くるみん認定より一部基準が低い)		
		プラチナくるみん 	・トライくるみん認定、くるみん認定を受けた事業主のうち、より高い水準の取組を行い一定の基準(くるみんから追加の基準等含む)を満たした場合に認定		
		【プラス認定】  	※上記それぞれの認定基準に加え、不妊治療と仕事の両立に関する認定基準を満たす場合、それぞれくるみんプラス認定、トライくるみんプラス認定、プラチナくるみんプラス認定が受けられる		
		認定基準の違い(例)			
トライくるみん		くるみん	プラチナくるみん		
男性労働者の育児休業等取得率					
10%以上		30%以上	50%以上		
雇用する全てのフルタイム労働者1人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数					
45時間未満		30時間未満(全てのフルタイム労働者)又は45時間未満(25～39歳のフルタイム労働者)		【取消し実績(くるみん)】 令和7年度：6件 (内事業主からの認定辞退6件)	

雇用関係の各種認定制度について(くるみん・えるぼし・ユースエール) 5 / 6

～くるみん認定基準における中小事業主の特例について～

- ・ くるみん認定における認定基準の一部においては、労働者が300人以下の一般事業主について特例が適用される。

認定基準(評価項目)	通常の認定基準	労働者数が300人以下の一般事業主の特例基準
⑤男性労働者の育児休業等取得率 ※いずれも実績を「両立支援のひろば」で公表していること	次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1)計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であること。 (2)計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて50%以上であること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。	計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が0人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が0人）でも、 <u>以下(1)～(4)のいずれかに該当すれば⑤を満たす。</u> (1)計画期間内に、子の看護等休暇（旧基準：子の看護休暇）を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）、 (2)計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、 (3)計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が30%以上であること。 (4)計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること
⑥女性労働者の育児休業等取得率 ※いずれも実績を「両立支援のひろば」で公表していること	計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上であること	計画期間内における女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率に75%未満の項目があった場合でも、 <u>計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、当該女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上であれば⑥を満たす。</u>

雇用関係の各種認定制度について(くるみん・えるぼし・ユースエール) 6 / 6

～ユースエール認定について～

- 雇用に関係する認定制度については、えるぼし認定制度、くるみん認定制度、ユースエール認定制度などがあげられる。

認定制度名	認定基準(評価項目)	更新(取消し)の取扱い／実績
ユースエール認定制度 	以下の認定基準すべてを満たすもの ①学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること ②若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること ③以下の要件をすべて満たしていること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下 ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上 ・直近3事業年度で、男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上 ④以下の雇用情報項目について公表していること ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度 ・社内検定の制度の有無とその内容 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合 ⑤過去に認定を取り消された場合、取消しの日から起算して3年以上経過していること ⑥過去に⑦から⑫までに掲げる基準を満たさなくなったため認定辞退を申し出て取消した場合、取消しの日から3年以上経過していること ⑦過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと ⑧過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと ⑨暴力団関係事業主でないこと ⑩風俗営業等関係事業主でないこと ⑪雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと ⑫重大な労働関係法令違反を行っていないこと	一定期間ごとの申請制では無いが、以下の場合に認定が取り消される。 1. 事業主からの認定辞退による取消し 2. 厚生労働大臣による取消し ・<u>認定基準を満たさなくなった場合(認定基準不適合、法令違反、不正受給等)</u> ・法又は法に基づく命令に違反した場合 ・不正の手段により認定を受けた場合 【取消事由の発見方法】 ・毎事業年度終了後1か月以内(やむを得ない場合は3か月以内)に基準適合事業主は基準適合確認書類※を都道府県労働局へ提出し、労働局にて審査を行う。 ※基準適合確認書類の例 ・新規学卒者等採用実績及び定着状況報告書 ・労働時間等実績報告書 ・育児休業等取得実績報告書 【取消し・辞退実績】 令和7年度：201件 {通算：930件 (平成27年度～令和7年度)}

「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」概要

1 事業の目的

- 意欲ある個人が能力を最大限活かすことが出来るよう、円滑な労働移動を推進することは、持続的な賃上げにつながる好循環を生み出すカギとなるものであり、希望する労働者が主体的に安心して労働移動できるよう支援していくことが重要。
- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を強化していく。また、企業が職場情報を開示・提供する機会を設けることにより、労働市場で選ばれるための雇用管理改善（働き方改革、人材育成、女性活躍等）への積極的な取り組みの意欲を喚起する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供するためのウェブサイト「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」を運営。
- 企業の多様な職場情報を幅広く提供するとともに、企業間の比較を容易にする一覧化の仕組みを提供する。

「テレワーク制度」、「副業・兼業」、「多様な正社員制度」、「正社員転換制度」、「中途採用・経験者採用の定着率」、「定年制」、「取得可能資格」、「オンボーディング制度・フォロー体制」、「証券コード」、「市場区分」、「36協定に関する情報」、「社会保険（厚生年金保険・健康保険）適用の有無」、「中途採用比率（直近3事業年度）」及び「自由PR欄」

※ 若者雇用促進総合サイト、女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろばに掲載している情報も転載

実施主体：委託事業（民間事業者）
事業実績：職場情報総合サイトへの掲載企業数
141,607件（R8.4.1）

＜検索結果のイメージ（現行サイト）＞

職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

▼ 企業詳細ページ



複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ



A社 B社 C社

【参考】「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」での職場情報表示イメージ

○企業の基本情報

言語切替 日本語 English

マイページ > (新規登録・ログイン)

企業の方はこちら >

職場情報検索

学生・求職者の方

しょくばらぼについて

リンク集

FAQ

検索結果詳細

一般求人（フルタイム）の求人を表示

一般求人（パートタイム）の求人を表示

新卒・既卒求人の求人を表示

↓ CSVダウンロード

掲載内容に関するお問合せ

※求人応募に関しては、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

※掲載されている内容に対する苦情やご意見がある場合は、上記よりご連絡ください。

左記のマークが表示されている項目は、検索条件入力画面の「表示する職場情報」で選択された項目になります。

最終更新日: 2026/03/31

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

基本情報

法人番号

8040005016947

本社所在地

千葉県千葉市美浜区若葉3丁目1番2号

企業規模

7051人

業種

公務（他に分類されるものを除く）

事業概要

1. 高齢者等の雇用促進のための給付金の支給
2. 高齢者等の雇用に関する事業主への相談・援助
3. 高齢者の職業生活に必要な助言・指導
4. 障害者職業センターの設置及び運営
5. 障害者職業能力開発校の運営
6. 障害者雇用納付金関係業務（納付金の徴収、助成金等の支給、障害者の技能に関する競技大会、障害者雇用に関する研究・講習・啓発等）
7. 職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター、職業能力開発総合大学校等の設置及び運営
8. 求職者支援訓練の認定及び訓練の実施に必要な助言・指導
9. 雇用促進住宅を譲渡又は廃止する業務及び譲渡等するまでの間の管理運営業務

URL

企業ホームページ:
<https://www.jeed.go.jp>

電話

043-213-6142

○勤務実態にかかる開示情報 (認定取得の為に3サイトへ開示した情報等)

勤務実態に関する情報		
男女の平均継続勤務年数の差異 【用語説明】	正規職員	男性：17.3年、女性：12.5年 差異：、差異根拠：
	パートナー職員（無期）	男性：5.4年、女性：8.1年 差異：、差異根拠：
	(注)	令和6年度実績
一月当たりの労働者の平均残業時間 【用語説明】	平均残業時間	6.5時間
	取組内容	・ノー残業デー（月曜日または金曜日のいずれか、及び水曜日）の設定 ・ノー残業取組強化ウィーク（第2週、第4週）の設定
	(注)	令和6年度実績
男女の賃金の差異 【用語説明】	全労働者	73.1%
	うち正規雇用労働者	86.9%
	うち非正規雇用労働者	96.8%
	対象期間	2024年4月1日～2025年3月31日
		正規雇用労働者：期間の定めのない常勤職員 非正規雇用労働者：期間の定めのない常勤職員以外の職員 対象期間：令和6事業年度（令和6年4月1日から令和7年3月31日まで） 賃金：退職手当及び通勤手当を除く給与支給総額 人数：令和6年度各月の平均人数を計上

○各種認定の取得情報

認定・表彰・その他の制度		
えるばし認定	認定マーク	
くるみん認定	認定マーク	
認定状況		2022年認定

「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」について及び もにす認定にかかる情報の連携について

○「しょくばらぼ」への登録企業数は約141,607社(R8.4/1現在)となっているが、それぞれ法に基づき行動計画やデータ等の公表先である「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」「若者雇用促進総合サイト」の3サイトへの企業情報の登録により、「しょくばらぼ」に登録された企業が大多数を占めている。

サイト名 ／概要	サイトイメージ	主たる公表内容(企業) ※企業PR除く	登録企業数
両立支援のひろば 自社の両立支援の取組のPRや、法令で定められている情報公表を行うサイト		・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画 ・くるみん認定基準における育児休業取得率等のデータ ・育児・介護休業法に基づく育児休業取得率等の公表データ	登録企業数 198,620社 (R8/6/15段階) (内 行動計画登録企業数162,938社) ※従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付け
女性の活躍推進企業データベース 自社の女性活躍推進の取組のPRや、法令で定められている情報公表を行うサイト		・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 ・えるぼし認定基準における女性管理職比率等の公表データ ・女性活躍推進法に基づく男女間賃金差異等の公表データ	登録企業数 97,958社 (R8/3/31段階) (内 行動計画公表企業56,746社) ※従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付け
若者雇用促進総合サイト 若者雇用促進法に基づいて職場情報の提供を行う企業情報を検索できるサイト		・ユースエール認定基準に基づく新卒者の採用・定着状況・月平均所定外労働時間・有給休暇の平均取得日数等の公表データ	登録企業数 2,699社 (R8/6/15段階) (ユースエール認定企業：1993社 +一般企業706社の合計)
しょくばらぼ 多様なニーズを有する働き手が、様々な観点から企業の職場情報を検索・比較できるサイト		・上記3サイトからの転載情報、しょくばらぼ独自の情報（中途採用比率、テレワークの可否等）	登録企業数 141,607社 (R8/4/1段階)※ (内 上記3サイトに登録せずにしょくばらぼに直接登録した企業数 158社) ※上記3サイトにおける個別企業の開示情報を「しょくばらぼ」に名寄せし、企業ごとに横断的に閲覧可能としている。

「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」と「ハローワークインターネットサービス」の情報連携について

- 「しょくばらぼ」と、「ハローワークインターネットサービス(以下「HWIS」とする。)」は相互リンクされており、「しょくばらぼ」企業情報から、「HWIS」の求人情報検索にアクセスすることや、「HWIS」の求人情報から「しょくばらぼ」の企業情報にアクセスすることが可能である。
- 「HWIS」から「しょくばらぼ」へのアクセス数は、年間で約92万件となっている。

	職場情報総合サイト（しょくばらぼ）	ハローワークインターネットサービス(HWIS)
サイトイメージ		
	相互リンクにより直接アクセス可能	
PV数	約785万件／年※（2025年度） 【「HWIS(バナーやボタン等)」から「しょくばらぼ」へのアクセス数】 約92万件／年※（2025年度） ※bot(特定の作業を自動で行うプログラム)のアクセスを含む	約10億件／年（2025年度）

障害者雇用の質の向上に資する取組 | 障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）

- 中小事業主については、法定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（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る。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、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創設した。（令和2年4月1日施行）
- 企業と障害者が明るい未来や社会に向けて進んでいくことを期待し、「**もにすむ**」という想いを込めて、愛称が「もにす」と名付けられた。
- 実績：認定事業主数 611事業主（うち特例子会社145事業主）（令和8年3月末時点）

<認定のメリット>

- 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
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- **雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用**（A型事業所の利用者は含まない。）し、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事業主のうち、以下の**評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定**する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	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
	(障害特性に配慮した) 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
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	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
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
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑯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。

障害者雇用の質の向上に資する取組 | もにす認定制度の認定取得の実態について 1 / 3

・令和2年4月より令和5年12月末時点までに認定された事業主（372社）に関して、申請時に実施している取組（認定取得に際してポイントを獲得している項目）を調査。

○ 調査の結果、認定事業主の取組に偏りがあり、障害者雇用の量的側面に関する指標が良好な企業が取得しやすい傾向がある。

<認定基準>

項目毎に加点し、50点中20点（特例子会社は35点）以上を得れば認定される。（指標ごとに合格最低点を設定）

<認定事業主の評価基準採点結果①>

※認定事業主372社のうち、半数以上の事業主が実施している取組についてマーカーを付している。

<取組に関する指標>（合格最低点：5点）

体制づくり	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	248
	障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画	85
	支援担当者の配置等	282
	P D C Aサイクルの確立	40
	専門的な外部研修・セミナーの活用	229
	専門的な社内研修の充実	96
	理解促進・啓発の充実	149

仕事づくり	過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字	319
	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	94
	過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出	56
	過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字	30
	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	15
	過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出	178
	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	216
	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	38
	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	0
	上記2項目のうち、1つ以上に該当：2点	
	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	10
	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	0

2つ以上に該当：2点
1つに該当：1点

環境づくり	障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備	234
	障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ等	233
	その他の健康管理・福利厚生	192
	障害者の職場実習生の受入れ	289
	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	133
	他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ	128
	障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施	163
	テレワーク制度の整備・活用	76
	フレックスタイム制度の整備・活用	38
	時差出勤制度の整備・活用	76
	短時間勤務制度の整備・活用	127
	時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用	101
	傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用	118
	その他、障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用	61
	治療と仕事の両立支援プラン等の策定・実施の実績がある	53
	障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）の作成	75
	教育訓練制度の整備・活用	84
	人事・給与制度の明確化	175
	障害者の業務管理等のための日報の作成	146
	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	35
	過去3年間に、障害特性に応じた通勤配慮を実施	99
	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	256

障害者雇用の質の向上に資する取組 | もにす認定制度の認定取得の実態について 2 / 3

<認定事業主の評価基準採点結果②>

<成果に関する指標> (合格最低点：6点)

数的側面	実雇用率が法定雇用率の3倍以上	236	1つ以上に該当：6点 又は
	除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上	45	
	実雇用率が法定雇用率の2倍以上	43	1つ以上に該当：4点 又は
	除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ	9	
	実雇用率が法定雇用率以上	61	1つ以上に該当：2点
	過去3年間障害者不足数ゼロ	28	
	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	259	2つ以上に該当：6点 1つに該当：4点
	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	221	
	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	76	又は
	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	82	
	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	11	1つ以上に該当：2点
	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	17	
	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	35	
質的側面	仕事の満足度又はW・E※に関する調査を複数回実施し、結果が特に優良（直近3回全調査で8割以上から肯定的な回答）	26	該当：6点
	仕事の満足度又はW・E※に関する調査を複数回実施し、結果が優良（直近3回全調査で6割以上、うち一回は8割以上から肯定的な回答）	12	該当：4点
	仕事の満足度又はW・E※に関する調査を複数回実施し、結果が良（直近3回全調査で6割以上から肯定的な回答）	13	該当：2点
	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）が1名以上在籍）	51	2つ以上に該当：6点
	賃金に関する処遇が特に優良（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2割以上高い）	74	
	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	98	2つ以上に該当：4点
	人事に関する処遇が優良（管理職以外の役職についている障害者（中途障害者を除く）が1名以上在籍）	43	
	賃金に関する処遇が優良（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）	47	2つ以上に該当：2点
	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	56	
	人事に関する処遇が良（他の社員に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1名以上在籍）	33	
	賃金に関する処遇が良（障害者（最低賃金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）	23	
	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	41	

※W・E：ワーク・エンゲージメント

障害者雇用の質の向上に資する取組 | もにす認定制度の認定取得の実態について 3 / 3

<認定事業主の評価基準採点結果③>

<情報開示に関する指標> (合格最低点：2点)

情報開示	認定申請時の「取組」に関する内容を厚生労働省・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）	122	該当：2点 又は
	認定申請時の「取組」に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可	248	該当：1点
	認定申請時の「成果（数的側面）」に関する内容を厚生労働省・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）	140	該当：2点 又は
	認定申請時の「成果（数的側面）」に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可	231	該当：1点
	認定申請時の「成果（質的側面）」に関する内容を厚生労働省・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）	97	該当：2点 又は
	認定申請時の「成果（質的側面）」に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可	168	該当：1点

【認定事業主の典型的な取組例】

<取組>

- ・ 社長等のトップ自ら、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。（1点）
- ・ 支援担当者を設置し、日常的に障害者を支援している。（1点）
- ・ 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字である。（2点）
- ・ 障害者の職場実習生を受け入れている。（1点）
- ・ 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（例、就労支援機関の職員の定期的な職場訪問）を実施している。（1点）

<成果（数的側面）>

- ・ 実雇用率が法定雇用率の3倍以上である。（例、40人企業では3人（ $7.5\% = 2.5\% \times 3$ ）の障害者を雇用）（6点）
- ・ 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6ヶ月経過時点の定着率が90%以上、1年経過時点の定着率が80%以上である。（6点）

<情報開示>

- ・ 取組に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可している。（1点）
- ・ 成果（数的側面）に関する内容を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可している。（1点）

<計20点>

もにす認定取得による加算をした場合の納付金財政への影響

- 納付金財政の収支は波があり（過去5年間も+62億円～△90億円の幅で推移）、この波動は剰余金で調整している。
- 現状のもにす認定は、対象企業を常時雇用する労働者が300人以下の企業に限定しており、認定企業は日本政策金融公庫の低利融資対象となるなどのメリットはあるも、納付金制度上の経済的メリットは設けていない。
- 仮に、大企業も対象にした上で、もにす認定取得企業の調整金・報奨金を1人1月当たり1万円加算した場合、えるぼし認定水準まで認定が広がると約10億円、くるみん認定水準まで認定が広がると約14億円の支出増が見込まれる。

障害者雇用納付金勘定の収支状況

- ・障害者雇用納付金勘定は、令和6年度末時点の剰余金は374億円程度となっている。
- ・一方、令和6年度は約90億円の支出超過となっている。

(単位：億円)

	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度
収入	353	367	397	364	338
納付金収入	350	364	393	362	335
雑収入	3	2	5	3	3
支出	296	326	335	355	427
調整金	199	213	201	221	272
報奨金	53	53	56	56	68
助成金	4	4	7	9	10
特例給付金	0	16	20	24	28
還付金	6	6	5	5	4
その他業務等経費	34	34	46	40	45
収支差	57	41	62	9	△90
剰余金累計	355	396	457	465	374

平均：+16億円

納付金財政への影響（機械的試算）

- ・企業のもにす認定取得割合に応じて、加算金額の総額が納付金財政にどの程度の影響をもたらすかを試算※1
- ・加算額は、企業に対するインセンティブとして機能するインパクトが必要であるが、過去のインセンティブの前例※2や、財政への影響を見やすくする観点から、**仮に調整金・報奨金を1人当たり1万円を加算する場合**として試算

認定取得割合	認定企業数推計値	加算に必要な金額 (億円)
1.3%水準 (現状：大企業対象外)	611	0.9
1.2%水準 (大企業にも対象拡大)	700	1.7
3%水準	1,663	3.9
5%水準	2,772	6.6
7.8%水準 (えるぼし認定水準※3)	4,313	10.2
10.4%水準 (くるみん認定水準※3)	5,770	13.7

※1 令和7年障害者雇用状況から調整金・報奨金対象企業数を集計し、それぞれに認定取得割合、1社当たりの障害者雇用義務超過人数、12万円（1年分）を乗じて推計。
※2 例えば、身体・知的障害者の採用に係る特定求職者雇用開発助成金の支給額は、1期当たり30万円だが、重度の障害の場合は40万円に設定
※3 令和8年3月末現在のえるぼし認定企業数は4,313社、くるみん認定企業数は5,770社

もにす認定制度 認定取得メリット（ハローワークの支援の現状と課題）

- 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、もにす認定制度を創設した。
- 厚生労働省としては、「認定事業主に限定した合同面接会の開催」、「ハローワーク内における認定事業主PRコーナーの設置」、「報道機関に対する取材依頼等を通じた地元紙への掲載推奨」等により、認定事業主や認定事業主の実施している取組に関する周知広報等を進めている。
- 9つの労働局（大規模・中規模・小規模3局ずつ）に対して、上記取組の実施状況やその他実施している取組の有無についてヒアリングを実施※したところ、その結果、認定について必ずしも効果的な運用がされているとはいえない状況にあった。

<認定事業主に限定した合同面接会の開催>

- ・ ハローワーク・労働局ごと見ると、もにす認定企業の求人数に限りがあることから、認定事業主に限定した合同面接会を開催したことはない。
- ・ 障害者合同面接会の開催にあたり、充足しない求人がある認定事業主がいた場合はハローワークから参加勧奨している。
- ・ 面接会に認定事業主が参加した場合であっても、障害のある求職者は職務内容等の求人条件を最も重視するため、求人内容によっては認定事業主であっても人が集まらないことがある。

<ハローワーク内における認定事業主PRコーナーの設置>

- ・ もにす認定事業主をまとめた冊子やPR資料を作成し、ハローワークで配布している。また、所内に認定事業主に関する情報を掲示している。
- ・ 認定事業主をまとめた冊子等を特別支援学校や福祉事務所には送付をしているが、当該資料の活用方法を労働局、ハローワークとして打ち出せていないため、効果的な活用がされていない。

<報道機関に対する取材依頼等を通じた地元紙への掲載勧奨>

- ・ 認定が出る度に報道機関に対してプレスリリースをし、認定通知書交付式には報道機関より取材があることから、認定を受けた事業主の情報については地方紙に掲載される傾向にある。
- ・ 局内で初めて認定取得がされた際はプレスリリースをしていたが、報道機関からの反応がなかったため、2回目以降はプレスリリースをしておらず、報道機関からの取材もない。

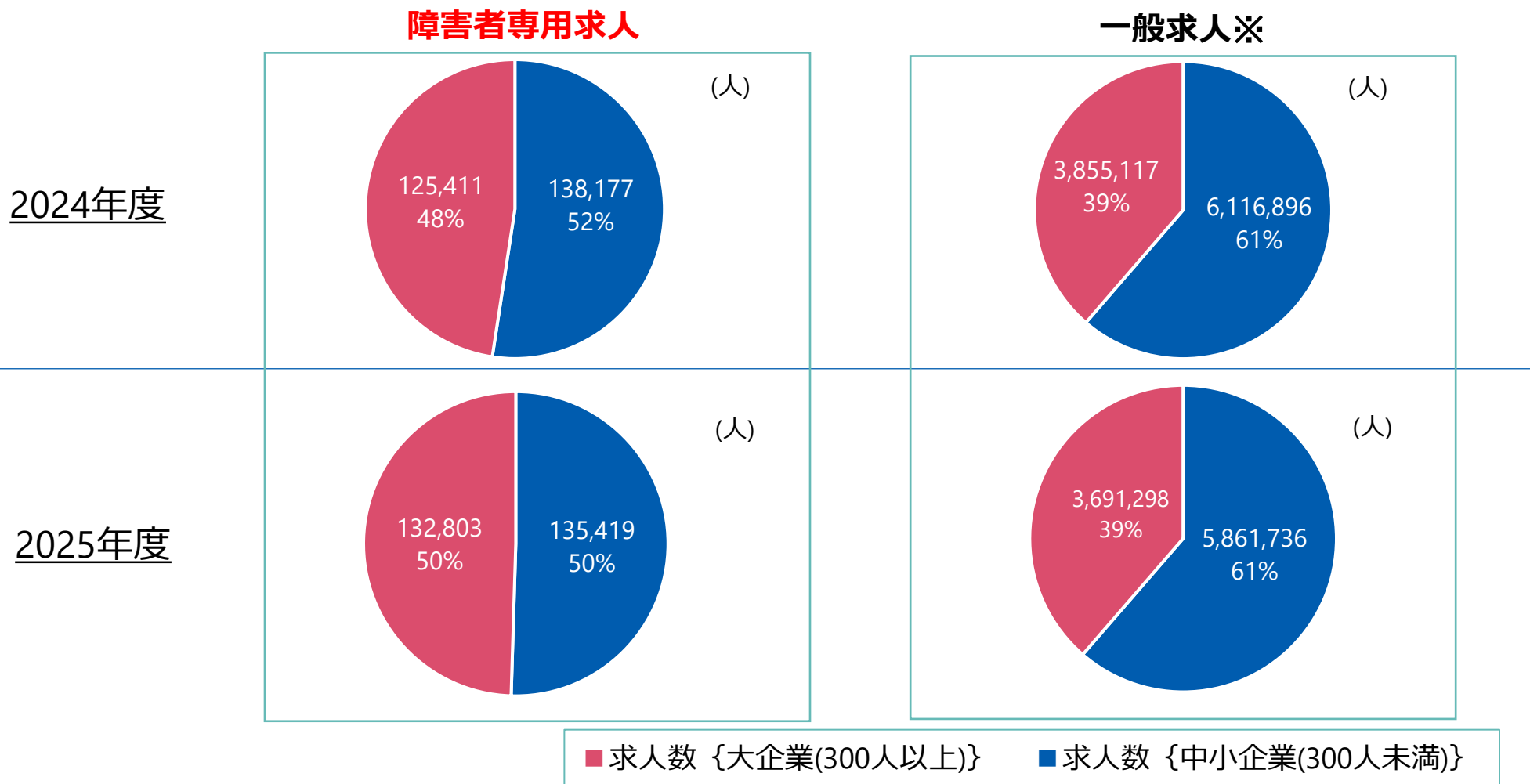
<その他ハローワーク職員の声>

- ・ ハローワークにおける職業相談・職業紹介の際、求職者に応募先を提案するにあたっては、応募条件に合致する場合は、認定を得ていることを一つのプラス要素と捉え、求職者に提案することはある。
- ・ ハローワークにおける職業相談・職業紹介の際、求職者は職務内容や勤務地等その他の条件に注目しているため、求人者が認定を得ているかどうかでマッチングをすることはあまりない。
- ・ 認定事業主の中には労働局やハローワークと関わりがない（ハローワークに求人を出さない）事業主もいることから、認定を取得しているということだけをもって求職者に提案や紹介をするのは難しい。
- ・ もにす認定を認識していない求職者が多い。
- ・ 認定事業主は自身の求人票にもにすマークを掲載することができ、もにす認定を認識している求職者がマークを契機として求人に応募することはある。

※令和8年5～6月頃にかけて、（労働局が所管する県域の人口比等に偏りが生じないように）計9局の労働局を選定し、障害者雇用対策課から各局の障害者雇用の担当部局に対して電話によるヒアリングを行い、そこで得られた回答を抜粋したもの。

ハローワーク経由での大企業(300人以上企業)の求人数について

○ハローワークにおける一般求人と障害者専用求人の求人数について、300人未満企業(中小企業)と300人以上企業(大企業)とで求人数を比較すると、障害者専用求人においては5割程度は大企業の求人となっており、一般求人に比べるとその割合が高い。



※障害者の職業紹介は障害者専用求人と一般求人の両方を活用して行われることに留意が必要。

出典：2024年度~2025年度にハローワークの障害者専用求人と一般求人にそれぞれ出された求人数をハローワークシステムにて抽出し、障害者雇用対策課にて作成

論点 1 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」・特に重視されるべき要素 (1/3)

◎ 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」についてどう考えるか。

◎ また、特に重視されるべき要素をどう考えるか。

(障害者雇用の「質」の向上を通じて目指す姿)

- 障害者雇用促進法の法目的は、障害者の雇用促進等のための措置（雇用義務等）、能力を有効に発揮できるようにするための措置等を総合的に講じ、もって障害者の「職業の安定」を図ることに置かれている。
- こうした障害者の「職業の安定」を、「雇用関係」の本質（労務提供の対価として賃金を支払う契約関係）に立ち返り、企業等の事業活動の中で持続可能なものとして達成していくためには、
 1. 事業主にとっては、雇用する障害者の能力発揮を十分に引き出し、事業活動において有為に活用すること（戦力化・活躍促進）
 2. 雇用される障害者にとっては、自身の持てる能力を高め、十分に活かし、事業活動に対して貢献できること、またそれを実感できること（成長・やりがい・貢献実感）

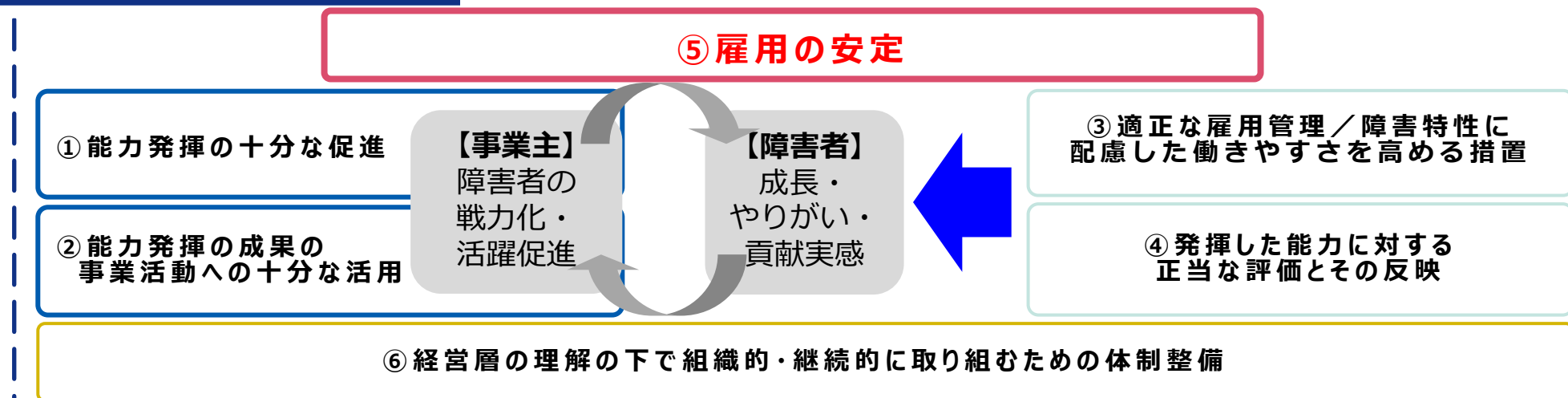
が重要であり、それらは表裏の関係性にあると考えられるのではないか。

論点 1 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」・特に重視されるべき要素（2／3）

（障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素）

- 研究会報告書において、特に重視されるべき要素案として提示された5点（以下の①～⑤）に加え、本分科会におけるヒアリング等も踏まえ、これらを達成するための土台として、経営層の理解の下で組織的・継続的に取り組むための体制整備（経営層の理解、経営戦略等における障害者雇用の位置付け等）（以下の⑥）を位置付けることが考えられるか。
- また、項目間の関係性として、事業主にとって「能力発揮の十分な促進」「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」がなされている、すなわち、障害のある労働者の戦力化・活躍促進を図られている状態は、障害のある労働者にとって自身の成長ややりがい・貢献実感が得られる状態と表裏の関係性にあるものと考えられる。
- さらに「適正な雇用管理／障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」や「発揮された能力に対する正当な評価とその反映」がなされることは、こうした事業主にとっての戦力化・活躍促進や、障害のある労働者にとっての成長・やりがい・貢献実感をさらに高めることにつながるものではないか。また、これら全体が、障害者雇用促進法の目的でもある「雇用の安定」に結びついていくものと考えられるのではないか。

特に重視されるべき要素の関係性



論点 1 障害者雇用の「質」の向上を通じて「目指す姿」・特に重視されるべき要素（3 / 3）

- なお、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」と、既に義務づけられている「合理的配慮」との関係性については、これらは実務的には同じ取組となるケースが多いと想定されるが、「合理的配慮」については、「障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善する」ために採られる措置であり、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」は、支障となっている事情の改善を超えて、さらに能力発揮を高めていく措置を含めた概念として整理されるのではないか。
- その際は、第139回（6月22日）の議論も踏まえ、障害のある労働者と職場（上司等）のサポート体制（上司以外の相談支援体制含む）を含めて検討してはどうか。
- また、いわゆる「障害者雇用ビジネス」に対するガイドラインとの関係性については、「障害者雇用ビジネス」の課題の是正に向けて示すべき事項は、障害者雇用全体の「質」として重視すべき要素（「能力発揮の十分な促進」「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」等）と密接に関わるものであることから、両者のガイドラインは一体的、あるいは、内容において十分に整合性が図られるよう検討する必要があるのではないか。
- さらに、現行の認定制度における認定基準の在り方の見直しに際しては、障害者雇用の「質」のガイドラインに沿う形で評価指標を再構築することが必要ではないか。

論点2 ガイドラインの法的位置付け・性質（1 / 2）

◎ガイドラインの法的位置付け・性質をどう考えるか。

- 研究会報告書においては、ガイドラインの性質について、法令として明示することは、これから障害者雇用を進めようとする事業主を萎縮させることにつながる懸念があることから、慎重に検討すべきとの意見もあった。
さらに、法令としての性質は様々な選択肢を採りうるため、事業主の萎縮につながらないよう、どのように規定できるか検討すべきという意見もあったことから、この点について十分に検討する必要がある。
- 法令上のガイドライン（指針）の例としては、主に、以下のようなものがある。
 - 1) 法律上の禁止規定・義務規定の具体的内容を示す性質を有し、ガイドライン（指針）に反する事項は、当該ガイドライン（指針）の根拠規定である法律の規定違反と判断される性質が含まれるもの
【例：同一労働同一賃金ガイドライン(P.13)、合理的配慮指針(P.14,15)、パワハラ指針(P.16,17)等】
 - 2) 法律上の計画策定義務（又は努力義務）規定に関連し、計画の策定に関する基本的な事項や、事業主の取組の内容に関する事項(効果的な取組例等)など、当該計画の指針となるべきもの示す性質のもの
【例：女性活躍推進法の事業主行動計画策定指針(P.18,19,20) 等】
 - 3) 法律上の努力義務規定について、事業主が効果的・適切に対処するために必要な取組の内容を示す性質が含まれるもの
【例：外国人雇用管理指針(P.21)、治療と就業の両立支援指針(P.22) 等】

論点2 ガイドラインの法的位置付け・性質（2／2）

◎ガイドラインの法的位置付け・性質をどう考えるか。

- 障害者雇用促進法の法目的は、障害者の雇用促進等のための措置（雇用義務等）、能力を有効に発揮できるようにするための措置等を総合的に講じ、もって障害者の「職業の安定」を図ることに置かれている。
- また、現行の障害者雇用促進法においては、障害者雇用の「質」に関連し、以下のような努力義務が規定されている。

○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百二十三号）

（事業主の責務）

第五条 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努めなければならない。

- 障害者雇用の「質」に係るガイドラインを検討するに際しては、
 1. 法律においては、現行の第5条の規定をベースとし、障害者雇用の「質」として特に重視すべき要素（の例示）を記載しつつ、現行の第5条と同様に）必要な措置の実施に努めるべき旨の努力義務として規定した上で、事業主が効果的・適切に取組を進めるために示すものとして、ガイドライン（告示）の根拠規定を設け、
 2. ガイドライン（告示）においては、「質」として特に重視すべき要素それぞれについて、効果的な取組手法例を示し、それらを参考に、各事業主の実情に応じて必要な取組を検討する方向性で検討してはどうか。
その際には、事業主の規模により実施可能な取組が異なる点も十分に踏まえながら検討してはどうか。
- 加えて、「質」の向上に向けて事業主が取組を進めるに際しての企業支援の在り方を併せて検討するとともに、（他の一般的なガイドラインと同様に）施行に際し必要があると認める場合における報告徴収・指導・助言・勧告の規定の対象とすることとしてはどうか。

論点3 認定制度の拡大・認定基準の見直しの方向性（1／3）

◎研究会報告書においては、大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準を改めて見直す方向性について、概ね意見の一致があったところであるが、この検討の方向性で良いか。

◎認定基準の見直しの具体的な方向性については、

- 1) 障害者自身による雇用の「質」に対する満足度・ワークエンゲージメントについて勘案すること
- 2) 「質」の中心的な要素については、達成必須とすること
- 3) （取組姿勢・取組内容に加え）データ等の客観的指標を組み合わせることの視点が示されている。

◎また、

- ① 更新制度など認定後の検証が必要とする意見、
- ② 企業規模によって取組可能な方法が異なることを踏まえるべきとする意見
- ③ 既に「もにす認定」を受けている企業に対する影響（経過措置）等を併せて検討すべきとする意見があった。

◎これらを踏まえ、具体的にどのような認定基準等の仕組みとすることが考えられるか。

論点3 認定制度の拡大・認定基準の見直しの方向性（2／3）

- 認定基準の内容としては、例えば、以下の方向性で検討してはどうか。

○特に重視されるべき要素（P.44）については、それぞれ1つ以上、達成必須項目を設け、定量的評価が可能なものについては、できる限り定量的指標とする

例1：「能力発揮の十分な促進」「適正な雇用管理／障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」については、一定の効果的取組（＝「質」のガイドラインにおいて企業の具体的取組事例を踏まえて提示）について、一定数以上の取組が行われている 等

例2：「能力発揮の成果の事業活動への十分な活用」については、障害者雇用ビジネスに係るガイドライン（次回議論）において、有為に活用されていないと判断されるような状態ではないことを要件とした上で、障害者自身による事業活動への貢献実感・働きがいに関するアンケートが定期的に行われており、その調査結果が一定割合以上である 等

（障害者自身が事業活動に貢献できていると感じる割合が一定以上である／障害のない従業員の貢献実感の割合と同等以上になっている等）

例3：発揮した能力に対する評価制度が実行されており、一定割合以上の配置・処遇への反映の実績がある 等

例4：一定割合以上の定着率を有するとともに、雇用の安定が一定割合以上である 等

（正社員・無期雇用の比率が一定割合以上である、又は、過去一定期間内に一定割合以上の正社員・無期雇用への転換実績がある等）

論点3 認定制度の拡大・認定基準の見直しの方向性（3 / 3）

- さらに、認定については、1段階のみではなく、多段階（例えば3段階程度）としてはどうか。その際には、必須項目に関する定量指標についてより高い水準とすることや、必須項目以外の「質」を高める上で望ましい取組（※）について勘案する方向で検討してはどうか。

（※「質」のガイドラインにおいて企業の具体的取組事例を踏まえて提示する効果的取組や、現行のみにす認定基準に位置付けられている取組等）

- また、認定後の検証の仕組みとしては、取組実績を所定のHP等へ公表することを認定要件とした上で、認定取得後に公表した実績が認定要件を満たさない状態が一定期間続いた場合、または実績の公表が一定期間無い場合、認定を取り消す扱いとしてはどうか。
- 企業規模によって取組可能な方法が異なることを踏まえる点については、認定基準のレベルそのものを企業規模（大企業／中小企業等）で異ならせることは、逆に中小企業の認定に対する信頼性に課題を生じさせる懸念もあることから、基本的に共通の認定基準とするものの、具体的な認定基準を検討する際は、企業規模による取組方法の違いを意識し、中小規模企業が不利にならないよう十分考慮して設計することとしてはどうか。
- 既に現行の「みにす認定」を取得している企業に対しては、施行後しばらくは従前に取得した認定を有効とした上で、一定期間内に新基準に基づく認定申請を行う方向で検討してはどうか。

論点 4 認定取得に向けたインセンティブの在り方（1 / 3）

◎ 研究会報告書においては、認定取得に向けたインセンティブの在り方として、

- ・ 「質」を高めるために一定の負担が生じることも想定されるとして、調整金・報奨金や、助成金などにおいて、認定事業主に対する一定の配慮を行うことが議論されるとともに、
- ・ 認定取得を実雇用率の算定において評価することについて、賛否両論が示された（P.24）

ところであるが、どのように考えるか。

◎ もにす認定企業が認定取得のメリットを実感できるようにするためには、どのような認定メリットを付与することが考えられるか。

<経済的なインセンティブ付与について>

- ・ 納付金財政については、5年間の法定雇用率の算定期間の中でも、大きく収支差が変動する性質があるが、過去5年間を見ても、+62億～△90億円の幅の中で収支差が変動している中で、例えば「くるみん」と同等の認定取得の水準となり、超過一人あたり+1万円/月と仮定した場合、追加的な財政支出は+14億円程度と、ある程度大きな財政影響は想定される。
- ・ 一方で、研究会報告書のとりまとめ以後、現場企業関係者等の率直な声としては、調整金・報奨金や、助成金などでインセンティブを設けることの政策効果の評価は必ずしも高くない面がある（「経済的メリットがあるに越したことはないが、だからといって質の向上に取り組もうとは考えない」等）。

論点 4 認定取得に向けたインセンティブの在り方（2 / 3）

＜雇用率算定におけるインセンティブ付与について＞

- 一方で、認定事業主について、雇用率算定におけるインセンティブ付与を行うことについては、以下の点について、その是非を検討する必要がある。

【方法 1：実雇用率において算定する場合】

仮に、認定事業主は1.5倍でカウントできるとし、例えば「くるみん」と同等の認定取得の水準と仮定した場合、約2.7万人分の雇用量が減少する効果をもたらす。

雇用の「質」の向上により、雇用の「量」を減少させる点について、どう考えるか。

【方法 2：法定雇用率の算定においても考慮する場合】

（現在の重度者のダブルカウントと同様に）法定雇用率の算定式においても、認定事業主数の見込みを基に、分子の「対象障害者である常用労働者の数」を増加させることとすれば、上記のような現象（雇用の「質」の向上により、雇用の「量」を減少させる）は防ぐことができる。一方で、この場合は、一定程度の雇用率押し上げ効果が発生する可能性があるとともに、雇用の「質」が相対的に低い企業がより多くの雇用の「量」を引き受け、「質」が高い（＝認定事業主）がより少ない雇用「量」で良いこととなるが、それをどう考えるか。

論点 4 認定取得に向けたインセンティブの在り方（3 / 3）

- こうした課題について総合的に勘案をすると、例えば、以下のような企業価値向上と求人充足支援の積極的実施によるインセンティブ付与を模索することも考えられるか。

【企業価値向上に向けた支援】

- 例えば、既に相当数の認定取得企業を有している「くるみん」「えるぼし」等の取得企業に対し、併せて障害者雇用の認定取得を働きかけるとともに、厚生労働省HPをはじめ、企業情報データベース（例；しょくばらぼ等）等を活用し積極的に周知を行う。
- 自治体における公共調達における加点要素として活用してもらえるよう、定期的に（年1回等）全国の自治体に対し、自治体別のもにす認定取得企業一覧を通知する。 等

【ハローワーク等における企業に対する積極的な求人充足支援】

- ハローワークでの職業紹介において、求職者の応募条件にマッチする複数求人企業の中で、まず認定取得企業を優先的に求職者に案内し、当該企業のアピールポイント等の説明を実施。
- ハローワークにおける合同面接会等において、認定事業主については、優先的なPR等を実施し、参加求職者に解りやすくする。
- 障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所、民間の職業紹介事業者に対しても、認定事業主の一覧情報について、積極的にCSV形式等で提供するなど、より一層のPRを図ることにより、民間主体によるマッチングにおける活用を推進する。 等

参考資料

ひと、くらし、みらいのために

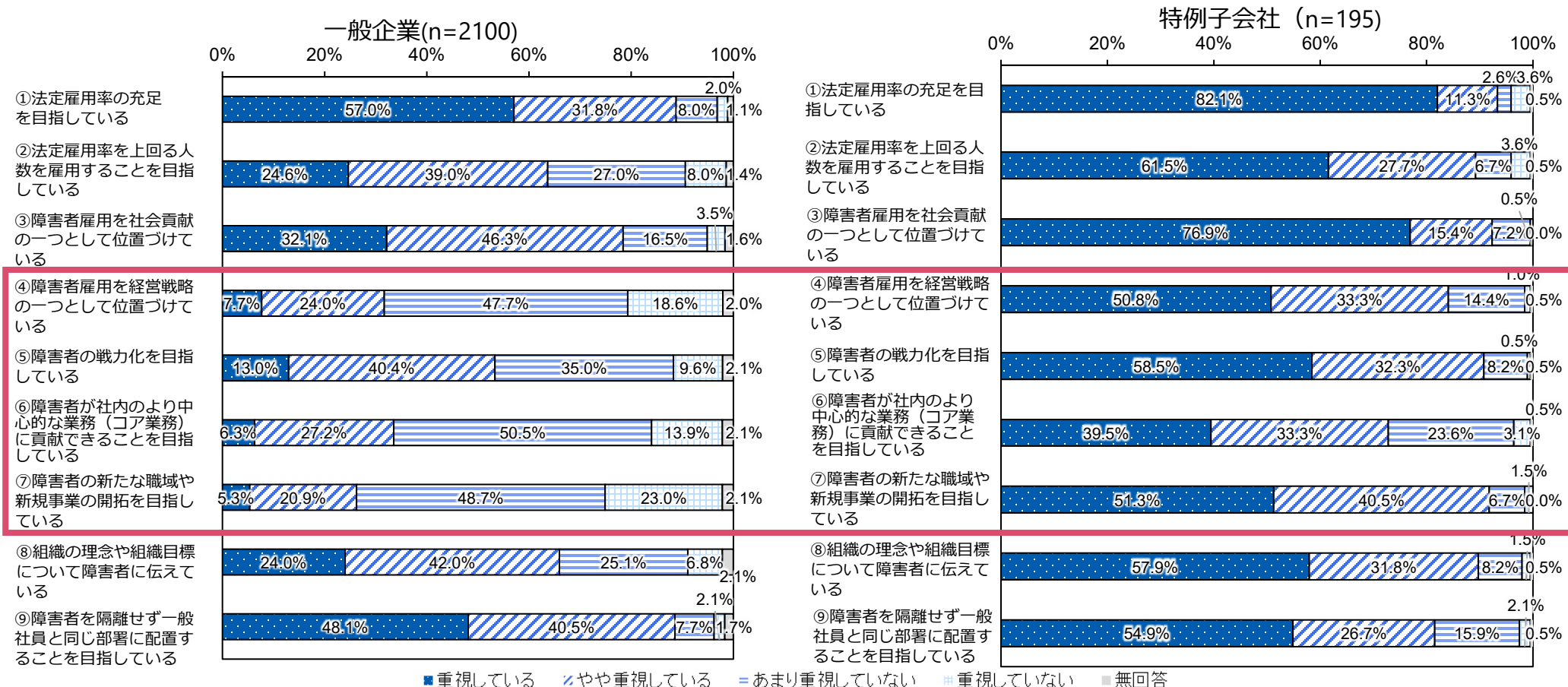


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 障害者雇用の方針において重視している事項（一般企業と特例子会社との比較）

出典の記載を更新しています。

- 「重視している」の回答割合は「法定雇用率の充足を目指している」が一般企業57.0%、特例子会社82.1%と最も高かった。次いで一般企業では「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」が48.1%であった。特例子会社では「障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている」が76.9%であった。
- 一方で、一般企業と特例子会社を比較すると、「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」の各項目は、一般企業において「重視している」を選択した企業は10%前後にとどまった一方、特例子会社では4割弱～6割弱の企業が「重視している」を選択していた。



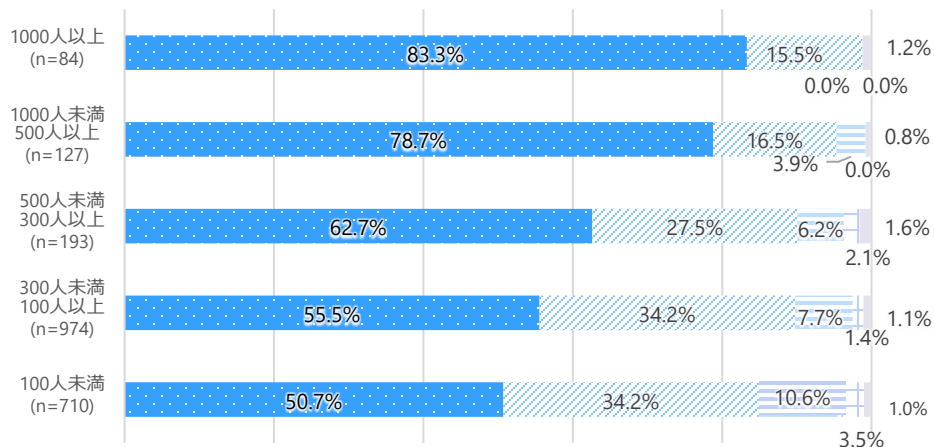
■重視している ■やや重視している ■あまり重視していない ■重視していない ■無回答

※回答企業における障害者雇用の方針のうち、「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」又は「重視していない」の4件法により回答。

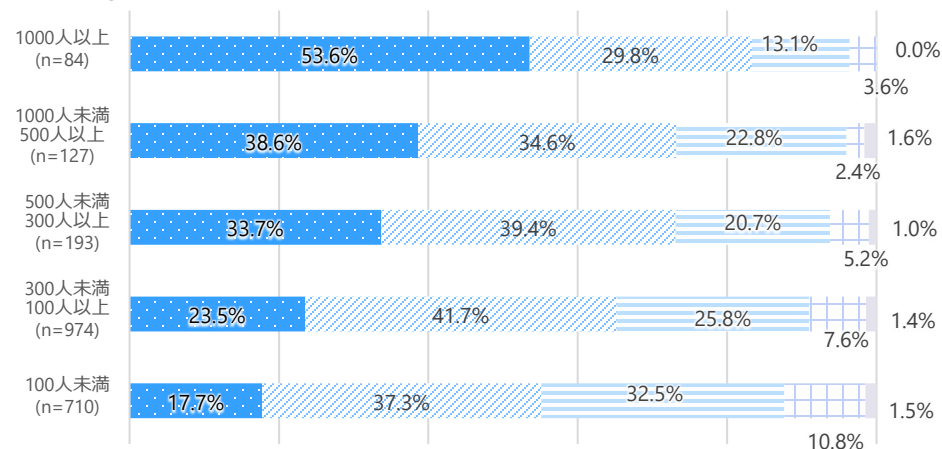
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 障害者雇用の方針において重視している事項（一般企業/企業規模別） 1 / 3

○障害者雇用の方針において重視している事項について、企業規模別で見ると、「法定雇用率の充足を目指している」「法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している」「障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている」のいずれの回答についても、企業規模が大きくなると、「重視している」とする回答が相対的に多い傾向にある。

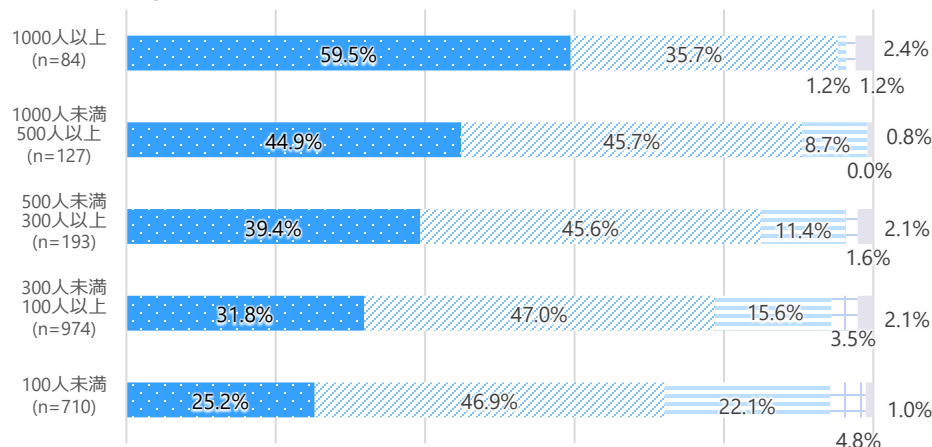
①法定雇用率の充足を目指している



②法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している



③障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている



- 重視している
- ▨ やや重視している
- ▨ あまり重視していない
- ▨ 重視していない
- 無回答

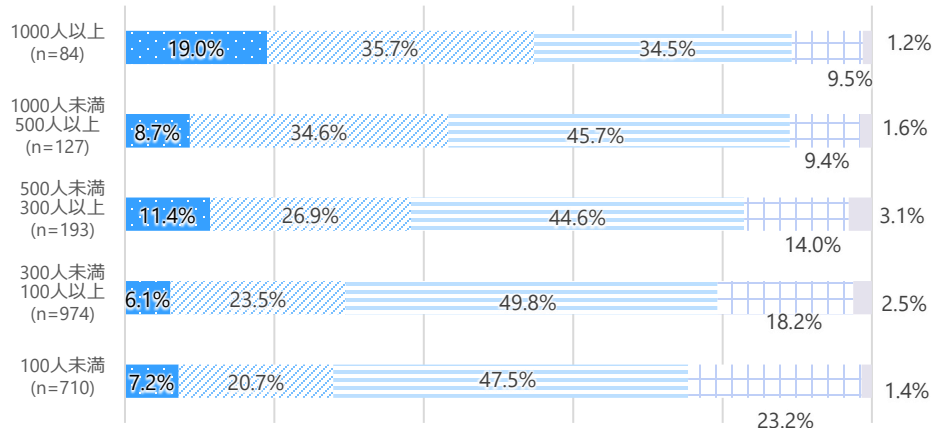
※回答企業における障害者雇用の方針のうち、「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」又は「重視していない」の4件法により回答。

出典：令和6～7年度「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」 図2-47 企業規模別 回答企業における障害者雇用の方針【単一回答】

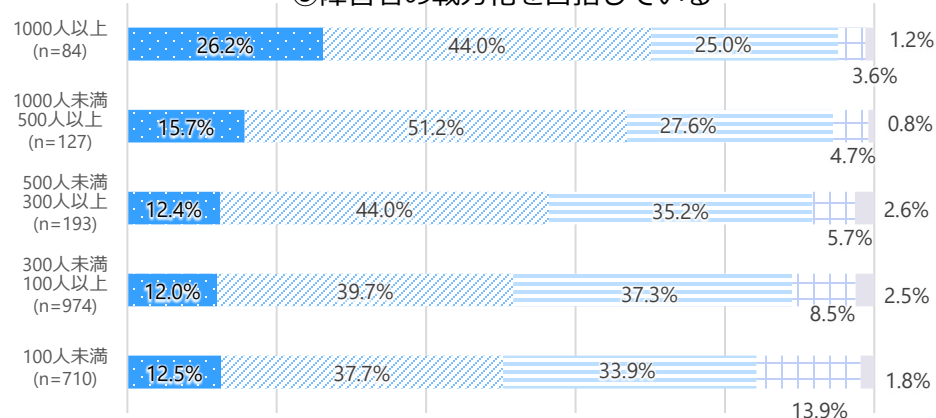
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 障害者雇用の方針において重視している事項(一般企業/企業規模別) 2 / 3

○障害者雇用の方針において重視している事項について、企業規模別で見ると、「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」を「重視している」とする回答は、1000人未満の企業と比べた際には相対的に多いものの、1000人以上の企業においても19%に留まっている。また、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」を「重視している」とする回答も、1000人以上の企業においては、1000人未満の企業と比べた際には相対的に多い結果となっている。

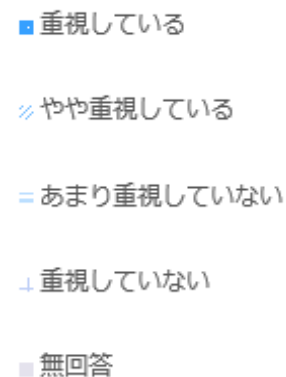
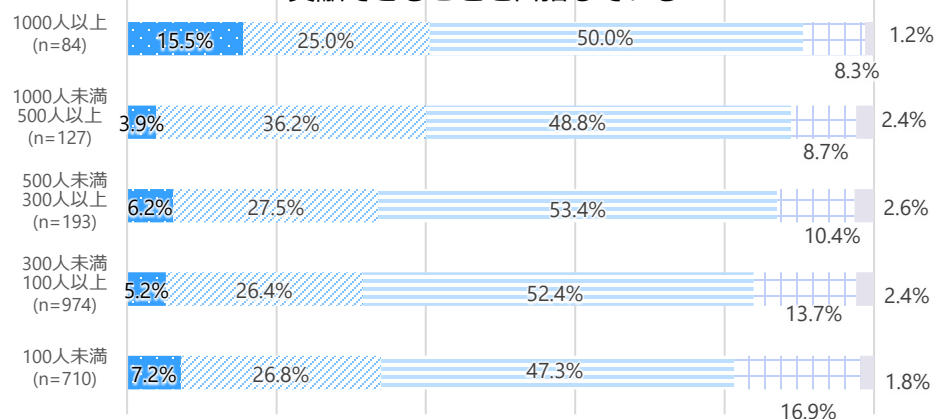
④障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている



⑤障害者の戦力化を目指している



⑥障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している



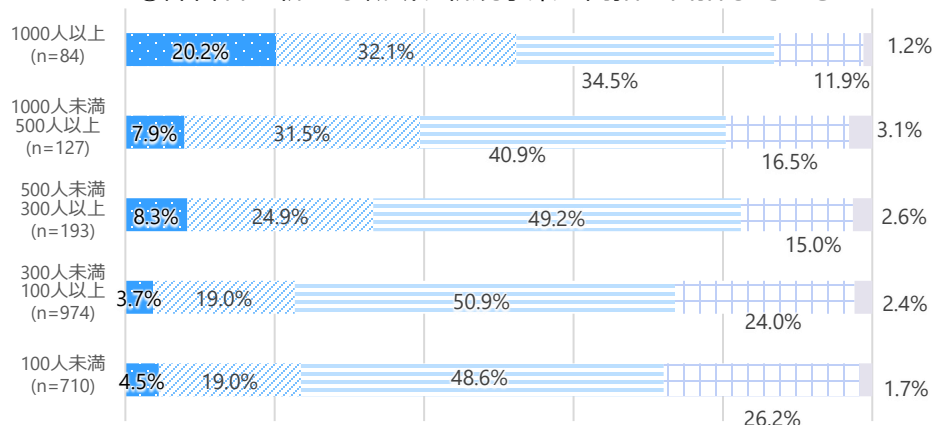
※回答企業における障害者雇用の方針のうち、「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」又は「重視していない」の4件法により回答。

出典：令和6～7年度「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」 図2-47 企業規模別 回答企業における障害者雇用の方針【単一回答】

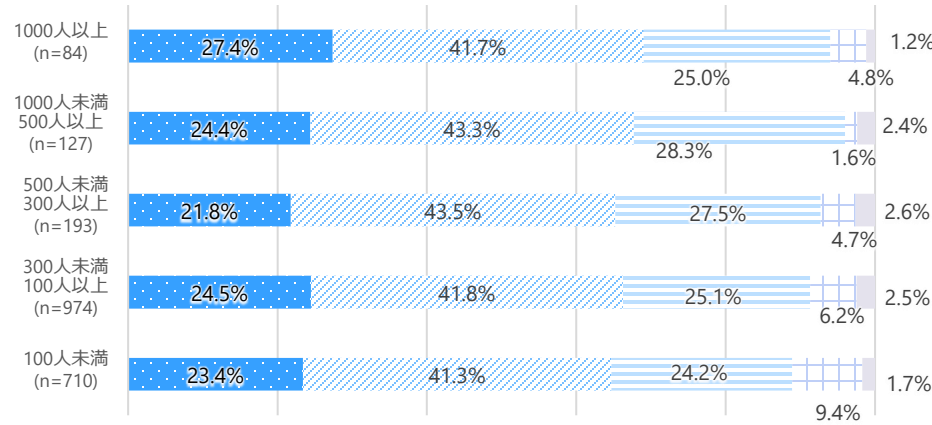
雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 障害者雇用の方針において重視している事項（一般企業/企業規模別） 3 / 3

- 「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」を「重視している」とする回答は、1000人以上の企業においても20%程度ではあるものの、1000人未満の企業と比べると相対的には回答の割合は高くなっている。
- 「組織の理念や組織目標について障害者に伝えている」や「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」を「重視している」とする回答については、若干の差はあるものの、企業規模によって回答の傾向に大きな差はみられなかった。

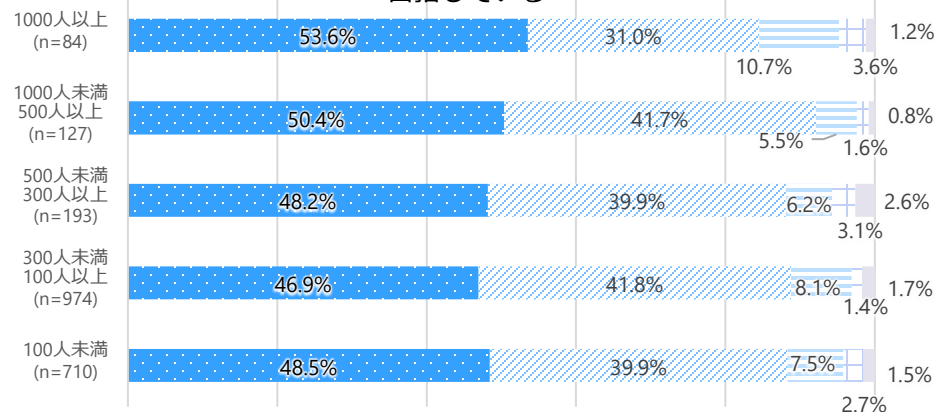
⑦障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している



⑧組織の理念や組織目標について障害者に伝えている



⑨障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している



- 重視している
- ▨ やや重視している
- あまり重視していない
- ⬜ 重視していない
- 無回答

※回答企業における障害者雇用の方針のうち、「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」又は「重視していない」の4件法により回答。

出典：令和6～7年度「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」 図2-47 企業規模別 回答企業における障害者雇用の方針【単一回答】

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和 8 年 7 月 24 日現在

(公益代表)

おおい まさこ
大井 方子

高知県立大学文化学部教授

かげやま まこや
影山 摩子弥

横浜市立大学都市社会文化研究科名誉教授

くらち のぶあき
倉知 延章

九州産業大学人間科学部名誉教授

たなか かつとし
田中 克俊

北里大学大学院医療系研究科教授

やまかわ りゅういち
山川 隆一

明治大学法学部教授

わたなべ きぬこ
渡邊 絹子

筑波大学ビジネスサイエンス系教授

(労働者代表)

おおきた てるひこ
大喜多 輝彦

サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長

かわさき ちふみ
河崎 智文

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会政策部門社会政策担当専門部長

かんなり かずえ
神成 和江

全日本自治団体労働組合総合政治政策局社会福祉局長

さとう こういち
佐藤 好一

全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長

すがむら ゆうこ
菅村 裕子

日本労働組合総連合会総合政策推進局長

(使用者代表)

おおいわ いちろう
大岩 一郎

株式会社 日立ゆうあんどあい 代表取締役社長

きよた もとひろ
清田 素弘

日本商工会議所産業政策第二部担当部長

にった ひでし
新田 秀司

(一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長

みどう あずさ
美堂 梓

富士通(株) Employee Success 本部 ER 統括部 シニアマネージャー

やまぐち たかひろ
山口 高広

愛知県中小企業団体中央会会長、(株)アトラスジャパン取締役会長

(障害者代表)

おおたに よしひろ
大谷 喜博

(一社) 全国手をつなぐ育成会連合会副会長

おかもと とし み
岡本 敏美

(社福) 日本身体障害者団体連合会副会長

しんぎん てるこ
新銀 輝子

(公社) 全国精神保健福祉会連合会副理事長

たなか のぶあき
田中 伸明

(社福) 日本視覚障害者団体連合副会長

(五十音順、敬称略)

今後の検討スケジュールおよび議題について

労働政策審議会障害者雇用分科会

第140回 (R8. 7. 24)

参考資料 2

障害者雇用分科会

■令和8年4月20日（済）

- 研究会報告書 報告
- 関係団体からのヒアリング
 - ・一般社団法人障害者雇用企業支援協会
 - ・公益社団法人全国障害者雇用事業所協会

■令和8年5月27日（済）

- 関係団体からのヒアリング
 - ・一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会
 - ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
 - ・NPO法人全国就業支援ネットワーク

■令和8年6月～ 各議題についての議論

○議題案(令和8年6月段階)

- ・精神・発達障害者の雇用率算定の在り方（済）
- ・障害者雇用の「質」の向上に向けて/本日(7.24)議題事項
- ・いわゆる「障害者雇用ビジネス」への対応
- ・手帳を所持しない難病患者の位置づけ
- ・就労継続支援A型事業所の位置づけ
- （雇用福祉横断検討会中間とりまとめ報告）
- ・100人以下企業への納付金の納付義務適用拡大

※月1回程度分科会実施

障害者就労に係る 雇用福祉横断検討会

■令和8年6月1日開始

※月1,2回程度実施

■令和8年夏頃 ○中間とりまとめ