第 145 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 11 月 11 日（水）10:00～12:00

２　場所

オンライン・対面による開催（厚生労働省 12 階　専用第 15 会議室）

３　議題

（１）これまでの議論の整理

４　資料

資料１　　これまでの議論の整理

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　　これまでの議論の整理（概要版）
参考資料３　　一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会事業ガイドライン

労働政策審議会　障害者雇用分科会	
第145回（R８．11．11）	資料１

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

これまでの議論の整理

令和８年11月11日　厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性 2
１．障害者雇用の「質」の向上に向けたガイドラインの策定／事業主認定制度の見直し 2
２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応 7
３．企業支援機能の強化 12
Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性 16
１．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定 16
２．手帳を所持していない精神・発達障害者の位置付け 21
３．精神障害者について障害者雇用率制度における「重度」区分を設けること 22
４．精神障害者である短時間労働者の算定特例 23
５．精神障害者保健福祉手帳等が更新されない場合における実雇用率の算定について 24
６．中小企業における共同雇用制度（事業協同組合等算定特例）の見直し 26
７．在宅就業障害者支援制度等の適正性・信頼性の確保について 31
８．納付金制度の適用拡大 32
９．納付金の算定方法見直し 35
10．障害者雇用率の考え方について 36

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜

１．障害者雇用の「質」の向上に向けたガイドラインの策定／事業主認定制度の見直し

＜基本的考え方(障害者雇用の｢質｣の向上として目指す姿)＞

○　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。

○　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を十分に引き出し、事業活動において有効に活用すること（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。

○　我が国の障害者雇用が大きく進展し、従来の身体障害者中心から、知的･精神障害者雇用の厚みが増す中で、障害者雇用そのもの（能力発揮促進や定着等）の難易度は相対的に増しているが、急増するいわゆる「障害者雇用ビジネス」の利用に象徴されるように、障害者雇用「数」の確保が優先され、雇用する障害者の活躍促進が後回しになっていくことは、｢雇用関係」に立ち事業活動収益から賃金を支払う障害者雇用の制度を中長期的に持続困難にする。

○　こうした背景を基に、これからの障害者雇用においては、障害者雇用「数」の確保とともに、雇用する障害者の「活躍促進」、また、それと裏表の好循環関係にある、雇用される障害者にとっての「成長・やりがい・貢献実感」を重視していくことが、障害者雇用の「質」の向上として重要と考えられる。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
１．障害者雇用の「質」の向上に向けたガイドラインの策定／事業主認定制度の見直し
＜制度的対応：①障害者雇用の「質」のガイドライン等の創設＞

○　こうした障害者雇用の「質」の向上に向けて、事業主が目指すべき方向性を明確に示すために、障害者雇用促進法においては、障害者の活躍促進（事業活動における能力発揮）や、成長（能力の開発等）に向け、必要な措置の実施に係る努力義務を規定した上で、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）を設け、当該ガイドラインに基づき国が助言又は指導を行うことができることとしてはどうか。

○　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（※）を示すとともに、効果的な取組手法例を示し、それらを参考に、各事業主が実情に応じて取組を検討し、柔軟に活用ができる方向性とすることとしてはどうか。

※特に重視すべき要素として、以下の項目が考えられる。
（１）能力発揮の十分な促進（①職務の切出し・再構成等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（能力発揮）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・昇給））、（５）より安定的な雇用、（６）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（①経営層の理解、②経営戦略等における障害者雇用の位置付け等）

※なお、「質」として特に重視すべき要素間の関係性は、以下のように考えられる。
・　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「活躍促進」が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であり、
・　さらに「適正な雇用管理／障害特性に配慮した働きやすさ（能力発揮）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あり、

・　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

○　加えて、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」に関し、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の整備の重要性について、ガイドラインにおいて示すこととしてはどうか。

○　なお、ガイドラインの策定に当たっては、これから障害者雇用を進める中小企業等を後押しするものとなるように、企業規模が小さくとも実行可能かつ効果的である取組手法例も盛り込むよう留意するとともに、事業主に対する意識醸成、周知に努めることが必要ではないか。

○　また、ガイドラインの策定に当たっては、事業主に義務づけられている合理的配慮の提供との関係に留意しつつ、合理的配慮の範囲が狭まったと捉えられることのないようにする必要があるのではないか。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
1．障害者雇用の「質」の向上に向けたガイドラインの策定／事業主認定制度の見直し
＜制度的対応：②障害者雇用の「質」の向上に向けた事業主の認定制度の見直し等＞

○　障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度（もにす認定制度）については、常用労働者 300 人以下の中小企業等を対象として、障害者雇用への取組状況、取組の成果及び情報開示の３項目について総合加点方式により評価して認定している。

○　これについて、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、認定基準を障害者雇用の質を重視したものに見直し、全ての企業規模を対象とした制度とすることとしてはどうか。

○　認定基準の見直しに当たっては、上記の事業主向けガイドラインにおいて示す障害者雇用の「質」として

特に重視すべき要素について、それぞれに達成必須項目を設け、できる限り数量的な指標とすることとしてはどうか。

○　なお、具体的な認定基準の内容については、以下のイメージを土台として、法施行までに議論を深めることとしてはどうか。

・　「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、職務の切出し・再構成等の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

・　「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において、有効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）

・　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

・　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）

○　また、認定については、高い水準の取組を行っている事業主を評価しつつ、継続的な取組を促進する観点から、１段階のみではなく、多段階とし、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こととしてはどうか。

○　その上で、認定取得後も認定の信頼性を確保する観点から、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は認定を取り消すこととしてはどうか。なお、その実績の公表先については、できる限り一覧的に見られる形を目指していく必要があるのではないか。また、認定の取得にかかる事前準備・申請手続き等が、事業主にとって過度な負担とならないようにすべきではないか。

○　また、認定基準については、中小企業の認定に対する信頼性を確保する観点から、基本的に共通の認定基準とするものの、具体的な基準を検討する際は、企業規模による違いを意識し、調査研究等を通じて把握する中小企業の取組事例等も踏まえて評価項目や指標を設定することとしてはどうか。

○　既に現行の「もにす認定」を取得している企業について、施行後しばらくは従前の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よう促してはどうか。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
1．障害者雇用の「質」の向上に向けたガイドラインの策定／事業主認定制度の見直し
＜制度的対応：③認定に対するインセンティブの在り方＞

○　事業主に対する認定取得に向けたインセンティブとしては、企業価値向上に向けた支援として、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等を活用し積極的に周知を行うこと、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ことや、既存の表彰制度についても、法令で示される雇用の「質」と整合した評価基準に見直し、認定の取得が評価されるスキームとして検討を深めていくこととしてはどうか。

○　加えて、求人充足支援として、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することや、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 等を実施すること、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こととしてはどうか。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応
＜障害者雇用ビジネスへの対応の基本的考え方＞

○　企業にとっての「障害者雇用ビジネス」の利用ニーズが中長期的に継続すると考えられること、また、「障害者雇用ビジネス」の利用により「障害者雇用＝コスト」という認識・構造が強まっていくことは、中長期的な我が国の障害者雇用の進展にとって負の影響をもたらすことが懸念されること等も踏まえれば、「障害者雇用ビジネス」に対し、従来のような状況把握の取組だけでは十分でない。

○　一方、短期間に、「障害者雇用ビジネス」の業態が多様化しており、今後もビジネス環境の変化や法規制そのものによる業態の変化も想定される。このため、法規制の対象となる「障害者雇用ビジネス」の定義を検討するに際しては、今後の「障害者雇用ビジネス」の変化も想定しつつ、できる限り多様な業態をカバーしうるよう規定した上で、行政として着実に事業者を把握し、問題があると認められる場合には、法に基づいて必要な対応を行い得る規制体系を採る必要がある。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応
＜制度的対応：①いわゆる「障害者雇用ビジネス」に対する法規制に向けた定義の在り方＞

○　法規制の対象として、定義規定で範囲を画するに際しては、いわゆる「障害者雇用ビジネス」の主要な課題を押さえる必要がある。また、業態の多様化の実態からは、従来のような場所の観念（農園・サテライトオフィス等）に加え、利用企業の障害者の雇用管理（採用・配置(業務付与含む)・育成等）に対する関与（コンサルティングを含む）を反復継続して（業として）行うものを対象としうるよう定義することとしてはどうか。【P】

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応
＜制度的対応：②「障害者雇用ビジネス」事業者に対する法規制＞

○　こうした業を行う者に対して、行政庁への登録・届出等【P】を義務づけた上で、利用企業が障害者雇用の質の向上に向けた努力義務を適切に果たすことが出来るよう、適切な支援の実施に努めなければならないこととした上で、適切な支援の実施のためのガイドライン（告示）を定めることとしてはどうか。また、これらの規定の施行に関し必要があると認める場合（不適切な援助を行っている事業者等）には、必要な報告徴収・指導・助言・登録取消し等が行い得るよう法に規定することとしてはどうか。【P】

○　「障害者雇用ビジネス」事業者に対するガイドライン（告示）としては、「障害者雇用ビジネス」に関しての主要な課題（●参照）に着目して、以下のイメージを土台として、法施行までに議論を深めていくこととしてはどうか。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

＜障害者雇用ビジネス事業者に対するガイドラインに記載することが考えられる主な事項＞

・　障害者雇用に係る支援を提供する者として、必要な専門性を確保すること（障害特性の十分な理解を含め障害者雇用に精通した一定の資格者等を配置すること、障害者及び利用企業への支援に従事するスタッフに対する教育訓練等を実施し障害特性や障害者雇用への十分な理解の下で支援に当たらせること等）
・　雇用管理を事実上「代行」するのではなく、利用企業自身が、雇用障害者の配置（業務付与）・育成等を主体的に意思決定し、適切に雇用責任を果たしうるよう留意して、支援を行うこと。
・　利用企業において障害者雇用の「質」のガイドライン（告示）に沿った対応が可能となるよう、雇用される障害者の活躍促進が十分に図られ、また、雇用される障害者の成長・やりがい・貢献実感が高まることを目指して、障害者の能力発揮の成果が利用企業自身の事業活動において有効に活用されるように提案・支援を行うこと。（そのための業務切出し・再構成等と障害特性等との適切なマッチングや、障害者の職業能力の開発・向上、雇用される障害者の希望を勘案した複数の就業場所・業務内容の提案、利用企業自身の担当者の育成等の支援を行うこと）

・　障害者雇用ビジネス事業者が、障害者の雇用管理に直接的に関わっている場合は、定期的に三者（障害者／雇用主（利用企業）／障害者雇用ビジネス事業者）で面談等を実施し、能力発揮の支障となっている事情の確認や、合理的配慮の具体的内容の調整等を行うこと。
・　労働安全衛生や労働災害防止等については、雇用主として利用企業に責任があることを前提としつつ、就業場所の管理等利用企業との契約に基づく役割の下で必要な協力を行い、非常時の対処等について、事前に対応方針の共有を行うこと。
・　支援姿勢・支援内容、及び具体的な支援内容の提供状況（実績）を含めた所定の項目について、年１回以上、障害者雇用ビジネス事業者のホームページ上に情報開示を行うこと

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応
＜制度的対応：③雇用主（利用企業）に対する法規制＞

○　障害者雇用ビジネスの利用実態を把握し、必要な場合に「質」のガイドラインに基づいて助言、指導等が行えるよう、雇用主（利用企業）に対して、「障害者雇用状況報告」（6.1 報告）において障害者雇用ビジネスの利用状況等一定の項目について報告を求めることとしてはどうか。この場合において、報告の対象は、利用企業の事業活動等からの分離による雇用責任の希薄化や、不適切な雇用管理に特に至りやすいと思われる以下の場合に限定することとしてはどうか。

１）通常の労働者の就業場所とは異なる場所において障害者を勤務させることに係る支援を第三者（障害者雇用ビジネス事業者）から受けている場合

２）その他、障害者に対する日常的な支援（就業日における勤怠管理・業務付与・業務遂行等への恒常的な関与）を受ける場合

※　利用企業と雇用関係のある管理者を通じて、事実上障害者に対する日常的な支援を受けている場合を含む。

※　障害者本人に対する定期的な面談（例：週１回程度）等を行い、定着に向けた助言等を受けるような場合や、障害者に対する接点を有しない形で人事担当者等に対する助言のみを受けるような場合は、報告を要しない。

○　利用企業に報告を義務づける項目は、障害者雇用ビジネスの利用実態の把握等の観点から、現行の障害者雇用状況報告（6.1 報告）における報告事項との均衡や利用企業の事務負担等も考慮し、「①利用している障害者雇用ビジネス事業者（障害者雇用援助等事業者）の情報（法人名／法人所在地等）」「②（①ごとの）雇用障害者の就業場所・人数の情報（所在地／農園・サテライト等の別／主な業務内容／利用企業における管理担当者等）」「③現在の利用の変更予定」とすることとしてはどうか。

　このうち「③現在の利用の変更予定」については、雇用障害者が従事している業務の必要性・有用性の検証を踏まえた配置転換等、障害者雇用ビジネスの利用による雇用状況の変更予定を記載するものとし、できる限り選択肢化するなど事業主の事務負担軽減に留意することとしてはどうか。

　また、これらの報告事項については、現行の 6.1 報告の他の報告様式に変更をもたらさないよう、別様式を追加することを基本としてはどうか。

○　また、「障害者雇用ビジネス」の利用に際して利用企業が留意すべき事項等については、障害者雇用の「質」のガイドライン（告示）と一体的に示すこととし、「障害者雇用ビジネス」に関しての主要な課題を念頭に、以下のような内容について法施行までに議論を深めていくこととしてはどうか。

　なお、利用企業として雇用障害者の雇用管理を主体的に意思決定し、適切に雇用責任を果たすとともに、雇用する障害者の能力発揮の十分な促進や、能力発揮の成果の事業活動への十分な活用を行った上で、障害者雇用の専門性を有する「障害者雇用ビジネス」事業者から伴走支援を継続して受けることは否定されるものではないと考えられるのではないか。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

＜利用企業（雇用主）に対するガイドラインに記載することが考えられる主な事項＞

・　「障害者雇用ビジネス」を利用する場合は、当該事業者のホームページに開示された「障害者雇用ビジネス」事業者ガイドラインで求められた情報開示項目により当該事業者の支援姿勢や支援内容等を確認し、同ガイドラインに沿った事業運営が行われている事業者を選択すること

・　「障害者雇用ビジネス」の利用に際しては、雇用管理を事実上「代行」させるのではなく、利用企業自身が雇用障害者の配置（業務付与）・育成等を主体的に意思決定し、適切に雇用責任を果たす必要があること

・　雇用する障害者の能力発揮の十分な促進や、能力発揮の成果の事業活動への十分な活用がなされるよう、「障害者雇用ビジネス」の利用を通じて障害者が従事している業務が、事業活動に必要性・有用性があるものであるか（自身の事業活動において有効に活用しているか）を、利用企業自身において検証・判断し、必要性・有用性が十分でないと判断された場合には、雇用されている障害者自身の意向も踏まえ必要な配置転換を進める等、障害者の活躍促進や、障害者自身の成長・やりがい・貢献実感が高められる方向性を目指すことが重要であること。

　なお、「障害者雇用ビジネス」の利用を通じて障害者が従事している業務の事業活動における必要性･有用性を判断するに際しては、①もともと利用企業として実施（外部委託含む）していた業務の中から、障害特性に合わせて業務切り出し・プロセス分解・再構成を行っている場合（例：各種部門のサポート業務、社員食堂の運営等）は、一般的に事業活動における必要性・有用性があると判断される場合が多く想定される一方で、②「障害者雇用ビジネス」の利用を機とする新規業務である場合（例：本業と無関係の農園の利用等）は、当該業務による事業活動への必要性・有用性が、コストも勘案した上で明確に説明できるかどうかを検証した上で判断すべき場合が多く想定されること。

・　「障害者雇用状況報告」（6.1 報告）における報告対象である利用形態の場合については、雇用障害者からの相談先となる利用企業の担当者を明確にすること。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
３．企業支援機能の強化
＜基本的考え方(目指す姿)＞

○　企業に求められる障害者雇用の難易度は増しており、今後の障害者雇用のさらなる進展のためにも、企業支援機能の強化が求められる。

○　その一方で、障害者雇用の支援領域においても、既に担い手不足が進んでおり、人口減少の中で今後もその傾向は続くと考えられることから、企業支援における支援の効率性・生産性を十分に高めていく必要がある。

○　このため、①支援機関の人手を多く必要とせずに、障害者雇用の進展（量・質）を促す仕組み（効果的な課題解決手法の集約、ツール・システム開発等）を模索しつつ、②個別性・難易度の必ずしも高くない日常的な課題解決については、各企業の担当者のネットワーキングや集団的支援を促し、③個別性・難易度の高い企業支援に、支援機関が効果的に取り組めるようにしていくことが求められる。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
３．企業支援機能の強化
＜制度的対応：①国における効果的な課題解決手法の集約、ツール・システム開発等の支援＞

○　国において、事業主が直面する典型的課題（※）を抽出するとともに、それらに対する先進的企業（特例子会社等）や支援機関に点在している課題解決手法の集約を行い、広く提供していくこととしてはどうか。

※典型的課題のイメージ
- 障害特性に合わせた業務切り出し・プロセス分解・再構成等
- 支援員・同僚等のサポート（日常的に直面する典型的課題とその対応策の提示等）
- 精神・発達障害者の変調の察知と予測的支援等

○　また、抽出した典型的課題の解決に資するツール・システム開発を公募した上で国として助言等の支援を行い、できる限り多くの事業主が利用しやすい形での実用化を促進することとしてはどうか。
　例えば、具体的なイメージとしては、障害者雇用支援という市場の小ささに対する開発リスク低減等を念頭に、開発費用そのものではなく、主に、開発準備段階への助言（例：上市する際の価格設定、個人情報保護法等の適用関係等）や、開発段階でのモニター利用募集（例：AI に学習させる情報量の確保等）等を支援することが考えられる。

○　こうした研究開発の支援や、成果の活用の促進の業務は、障害者雇用の促進に資する取組として、現行の障害者雇用促進法第 49 条で規定している納付金の使途（障害者雇用に関する技術的事項の研究・調査等）の延長線上にあることから、納付金制度に基づく業務として明記した上で、これらの事務経費について、財政影響を十分検討しつつ、納付金財源を活用することとしてはどうか。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
３．企業支援機能の強化
＜制度的対応：②個別性・難易度の低い日常的な課題解決に向けた事業主のネットワーキングや集団的支援＞

○　マクロで見れば、個別性・難易度が必ずしも高くない日常的な課題であっても、各事業主単位では初経験の課題であるケースが多く、直接支援を行う担当者等の孤立を効果的に防いでいく必要があることから、各事業主の障害者雇用の担当者が、地域の中で日常的な課題・悩みを共有・解決できる場を設けるため、「障害者雇用相談援助事業」の認定事業主を活用し、新たに地域ごとの事業主同士のネットワークの構築を支援していくこととしてはどうか。その際、「障害者雇用相談援助事業者」の地理的な偏在の解消や、既存の地域ネットワークとの連携に留意することが重要ではないか。

Ⅰ障害者雇用の質（在り方）に係る現状･課題と見直しの方向性｜
３．企業支援機能の強化
＜制度的対応：③個別性・難易度の高い企業支援に、支援機関が効果的に取り組めるようにするための見直し＞

○　障害者雇用相談援助事業について、制度を広く活用してもらうための周知と併せて、以下のように見直しを行うこととしてはどうか。

・　認定事業主の認定要件である「一連の雇用管理に関する援助の業務の経験」については、一定の具体的な実績を求める。
・　また、成果として、求人提出にとどまらず、定着に十分つながる支援が行われるよう、助成金額のウエイト(求人提出時／定着時)の見直しを行う。
・　各事業主の障害者雇用の状況に精通したハローワークが、雇用率達成指導等の中で支援を必要とする事業主を選定し、管轄地域内で事業を行う認定事業主とのマッチングを行い、利用を促すスキームとする。（認定事業主からの申請による場合は、認定事業主の事業計画が利用事業主の障害者雇用状況に照らして適切であるとハローワークが判断する場合のみ認定を行う。）
・　ハローワークがマッチング・認定を行った場合は、JEED による審査を簡素化する。
・　認定事業主による支援が終了した後、利用事業主は当該認定事業主の支援内容に係る評価をハローワークに提出することとし、ハローワークは当該評価結果や認定事業主の支援実績を蓄積し、今後の認定事業主と利用事業主のマッチングの参考とする。

○　さらに、中小企業が、適切かつ効果的に事業協同組合等算定特例を活用できるよう、障害者雇用相談援助事業において、算定特例を軌道に乗せるためのコンサルティング支援を行えるよう位置付けてはどうか。

○　また、「障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援事業」については、今後「障害者雇用相談援助事業」の全国的な広がりを見ながら、対事業主支援の中核的機関として位置付け、それぞれの支援機関が効果的に事業主支援に当たることができるよう、以下の方向で役割を位置付けていくこととしてはどうか。

① 本事業が全国の「障害者雇用相談援助事業者」のネットワーキング・困難事例の共有・解決支援等や、事業主支援におけるナカポツセンターとの連携を図る。
② 個別企業支援においては、相対的に難易度の高い相談支援については本事業が担い、より一般的な相談支援について、「障害者雇用相談援助事業者」が担う。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
１．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定
＜基本的考え方＞

○　障害者雇用促進法における「雇用義務」は、「対象障害者」の雇用の場を確保することが、自由競争によっては困難であることを前提に、経済活動の自由の一部である採用の自由に制限を加える性質を有しており、「対象障害者」の範囲の検討に際しては、「対象範囲の明確性」、「公正性」、「一律性」を確保することが引き続き重要である。
　このため、「対象障害者」として手帳を所持しない難病患者の位置づけを検討するに際しては、手帳を所持しない難病患者であっても手帳所持者と同等以上に就労困難性を有する者がいることを踏まえ、就労困難性が手帳所持者と同等以上と考えられる者を（手帳に依らず）個別に認定する仕組みを設けることにより、「対象範囲の明確性」と「一律性」を担保しながら「公正性」を確保するものとして検討することとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
１．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定
＜制度的対応：①個別認定制度の枠組み及び今後の検討の進め方＞

○　手帳を所持しない難病患者について、本人からの申請により、医師の意見書等も勘案しながら、個別の就労困難性（職業生活への「制限」の程度）の確認を行い、一定水準にあると認定された場合、実雇用率における算定を可能とすることとしてはどうか。認定に際しては、就労困難性に関するアセスメント（調査）の情報や、医師による就労困難性に係る意見書を判断材料とし、国が設置する審査委員会（医師・学識経験者・就労支援関係者等）において、国が示す認定基準に基づいて、合議を経て、就労困難性が手帳所持者と同等以上と考えられる者を認定することを基本としてはどうか。【P】

○　その上で、個別認定制度の具体的設計に向けた更なる検討については、現在実施している難病患者の就労困難性の判定体系に関する調査研究を踏まえつつ、医師等の専門家や、難病当事者団体、学識経験者等を中

心として、必要に応じて、労使・障害当事者団体の意見を踏まえつつ、個別認定制度の詳細設計を行うための検討会（以下単に「検討会」という。）を国において設置し、医学的観点も踏まえ慎重かつ丁寧に議論を進めていくこととしてはどうか。

○　なお、就労困難性のアセスメント（調査）については、「雇用義務」の性質（対象障害者の雇用の場の確保が自由競争によっては困難であることから、採用の自由を制限しているもの）を踏まえ、認定の客観性確保のため、一般的な職場を念頭に置いた場合に、合理的配慮等の企業側の対応が必要となるような客観的な状態像（職業生活上の制限内容）を、難病患者の就労困難性に関する専門的知見を有する者が調査する方向性で、企業現場の実情等も十分に踏まえ、検討会において検討を深めることとしてはどうか。また、個別認定が公正性・一律性を保って実施されるよう、できる限りアセスメント（調査）の項目ごとにスケール・段階を設け、数量的に把握できるよう設計するとともに、各項目について、統計的手法を用いて、企業側からみた職業生活上の制限度合いを適切に重み付けしていく方向性で、検討会で検討を深めることとしてはどうか。

　また、個別認定基準については、アセスメント（調査）項目の点数に対する医師の意見書内容等の具体的な勘案ルールを明確にし、全国で公正性・一律性を保って認定が行われるように設計する方向で、検討会で検討を深めることとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
１．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定
＜制度的対応：②個別認定の対象範囲＞

○　障害者雇用促進法における「障害者」の概念は、心身の機能障害によって「長期にわたり」「職業生活に相当の制限」を受ける者である。また、雇用義務の対象としては、「対象範囲の明確性」「公正性」「一律性」の担保が必要である。さらに、難病患者の個別性の高さ等により、就労困難性の個別認定の難易度の高さが想定されている中で、検討の射程を定めなければ、個別認定制度の具体化を進めることは困難である。

○　こうしたことを踏まえると、個別認定の対象としては、①心身の機能障害によって「長期にわたり」「職

業生活に相当の制限」を受ける状態であるものとして、「治療方法が確立しておらず（注１）」、「長期の療養を必要とする（注２）」に該当し、かつ、②「対象範囲の明確性」「公正性」「一律性」の確保のために、「客観的な診断基準が確立されているもの（注３）」に該当することが重要である。

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（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）上の対象疾病（難病の患者に対する医療等に関する法律（平成 26 年法律第 50 号。以下「難病法」という。）上の指定難病と障害者総合支援法上の独自の対象疾病）は、これらの要件を満たすものであることから、これらを個別認定の対象としてはどうか。

（注１）難病法上の指定難病と障害者総合支援法上の対象疾病の共通要件である「治療方法が確立していない」に相当。
（注２）難病法上の指定難病と障害者総合支援法上の対象疾病の共通要件である「長期の療養を必要とする」に相当。
（注３）難病法上の指定難病と障害者総合支援法上の対象疾病の共通要件である「診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっていること」に相当。

【P】
（今回の改正における実雇用率算定の対象範囲については、手帳を所持しない就労困難性のある難病患者の就労促進と、他の障害種別の雇用機会に与える影響を慎重に考慮した上で検討する必要がある。）

Ⅱ 雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
１．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定
＜制度的対応：③その他円滑・着実な運用に向けた考え方＞

○　症状の進行などによる職業生活における制限の蓋然性があることのベースとして、それぞれ、難病法の指定難病については医療費助成における重症度判定、障害者総合支援法独自の対象疾病については医師による診断・障害福祉サービスの支給決定等が考えられるが、詳細については検討会において検討を深めることとしてはどうか。

○　また、個別認定制度の運用が開始した場合、就労困難性のアセスメント（調査）の実施や、医師による意見書の取得等を経た上で、審査委員会での合議による認定を受けることになるが、とりわけ運用開始当初に関しては、従来から就労上の困難に直面していた多くの者が一斉に申請を行うために、認定書交付までの期間が長期化することが想定される。このため、まず、現に就労に関して困難に直面している者として、手帳を申請したものの、難病による機能障害が手帳交付対象に該当しないこと等によって手帳が得られなかった者について、一定期間、優先的に申請を受け付ける等の工夫について、検討会において検討を深めることとしてはどうか。

○　なお、難病に起因して、長期にわたり職業生活に相当の制限を受ける場合は、個別認定制度にかかわらず、現行制度においても、事業主に合理的配慮の提供が義務づけられており、難病患者が必要とする配慮内容等を含めた職場の理解を一層進めていくことが重要である。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
1．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定
＜制度的対応：④障害者雇用率制度及び納付金制度上の取扱い＞

○　個別認定を得た者を雇用している場合は、「対象障害者」として実雇用率に算定することができることとし、納付金・調整金・報奨金等の算定においても同様とすることとしてはどうか。また、労働時間の長短によるカウントは、基本的に他の障害種別と同様とした上で、（精神障害と同様に）難病患者の場合、疲れやすさや体調変動により、安定的に週 20 時間以上就労することが困難である者も多くいると考えられ、それらの者の雇用機会の確保は重要であることから、個別認定を得た難病患者については、週 10 時間以上 20 時間未満の就労の場合における 0.5 カウントを可能とする特例の対象とすることとしてはどうか。

【○　週 20 時間以上 30 時間未満の難病患者について、精神障害者と同様に１カウントとする特例の対象とするかどうか。】

○　また、難病は、治療により、症状が大きく改善し、寛解状態になることも一定程度想定されることから、認定の有効期間を設けることを原則とし、具体的な有効期間等については、医学的な観点も踏まえつつ、検討会において検討を深めることとしてはどうか。その上で、症状改善等により認定の更新が得られない場合の雇用率制度上の取扱いは、精神障害者保健福祉手帳等の更新が得られなかった場合の取扱いと同様に、有効期間終了後一定期間は、従前どおり対象障害者として扱うことができることとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
２．手帳を所持していない精神・発達障害者の位置付け
＜制度的対応の必要性（現行の仕組みの維持／精神・発達障害に対する職場の理解促進等）＞

○　精神障害者保健福祉手帳の対象範囲の網羅性や、判定内容（日常生活等における制限の状態を認める）に加え、手帳不所持の理由において最も多いのが「本人が必要性を感じていない」である等の調査研究等を踏まえれば、手帳を所持しない者を別途の基準を用いて雇用率制度の対象とする必要性・合理性は高いとは言えず、雇用率の対象を精神障害者保健福祉手帳とする現行の仕組みを維持することとしてはどうか。

○　その上で、精神障害又は発達障害のある労働者が職場で活躍するためには、手帳取得に抵抗感がある者や手帳取得方法の理解が十分でない者へ引き続き丁寧な説明や相談支援を行うことに加え、手帳の有無にかかわらない本人の働きづらさに対する支援や職場の理解促進が重要であることから、ハローワーク等における就労支援や定着支援を引き続き強化するとともに、上述の障害者雇用の「質」のガイドラインの中で、職場における効果的な取組手法例（障害者本人とその上司等に対する組織としてのサポート体制の構築や、定期的なコミュニケーション機会の確保等）を示すこととしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
３．精神障害者について障害者雇用率制度における「重度」区分を設けること
＜制度的対応の必要性（現行の仕組みの維持）＞

（１）これまでの経緯及び現状

○　精神障害者は身体障害者及び知的障害者と異なり「重度」の取扱いが設けられていない。その設定要否については、令和４年障害者雇用分科会意見書において「精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するものではないという意見等の様々な意見があることを踏まえると、精神障害者の「重度」という取扱いについては、ただちにこれを設けるのではなく、調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続き検討することが適当」とされてきた。

○　この点、ハローワークの求職者情報の分析やJEEDの調査研究によれば、民間企業に就職している者や新規求職申込者の所持している精神障害者保健福祉手帳の等級区分をみると、いずれも障害等級１級の割合が低くなっているが、ハローワークに新規求職申込みをした者の就職率は、40%前後で障害等級による違いはみられず、また、精神障害者の雇用に係る事業主の負担感や就業上の課題については、等級別に大きな特徴は見られなかったことなどから、手帳の等級に比例して就労困難性が高くなるとはいえない。

（２）制度的対応の必要性（現行の仕組みの維持）

○　精神障害者保健福祉手帳所持者の等級別就労状況を見ると、手帳の等級に比例して就労困難性が高くなるとの結果は調査研究等においても明確にはなっておらず、また、精神障害については症状に波がある等、安定的な個別の判定は困難である状況にもかんがみれば、雇用率制度において、手帳の等級ごと又は等級以外での困難性により、「重度」区分を設けることは適当とはいえず、引き続き、現行制度の運用を維持することとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
４．精神障害者である短時間労働者の算定特例
＜制度的対応の必要性（現行の仕組みの維持）＞

○　短時間労働者(週 20 時間以上 30 時間未満)である精神障害者は、その人数が減少基調にあるものの依然一定の割合を保っていること、フルタイムの者と比べ定着率が高いこと、算定特例が実態上も雇用推進に貢献しているとの指摘があること等にかんがみ、１人につき１カウントする現在の特例を継続することとし、恒久化の要否については、雇用状況の推移も踏まえて引き続き検討することとしてはどうか。

○　また、特定短時間労働者（週 10 時間以上 20 時間未満）は雇用義務の対象とはしていないが、実雇用率算定が開始されてから間もなく、施行状況を十分把握し得る時期に至っていないため、現行の取扱いを維持しつつ、現在、実雇用率算定の対象外である週 10 時間以上 20 時間未満で働く重度以外の身体・知的障害者や週 10 時間未満で働く障害者も含め、調査研究等により実態把握等を進め、それらの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
５．精神障害者保健福祉手帳等が更新されない場合における実雇用率の算定について
＜制度的対応：①精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった（手帳の効力が失われた）場合の取扱い＞

①精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった（手帳の効力が失われた）場合の取扱い

○　現に企業に雇用されている精神障害者である労働者について、精神障害者保健福祉手帳の更新がなされなかった（手帳の効力が失われた）場合の取扱いについて、当該労働者が企業に引き続き雇用されており、かつ、今後も雇用される見込みであると判断できる場合、一定期間、引き続き対象障害者として取り扱うこととしてはどうか。

○　この「一定期間」については、新規採用に向けた業務切出しや、企業の採用プロセスに要する期間の実態を勘案するとともに、状態の改善等により「対象障害者」でなくなった後も「対象障害者」とみなす期間が長期化するほど、新たな障害のある求職者の雇用機会が減少する点も踏まえ、手帳が失効してから１年間とすることとしてはどうか。

○　その上で、「今後も雇用される見込みであると判断できる場合」については、以下の（１）及び（２）に該当する場合を対象とすること、また、これらに該当する旨を 6.1 報告などに記載を求めることとしてはどうか。

（１）障害者雇用状況報告（いわゆる 6.1 報告）の基準日である六月一日や、納付金申告に係る各月の算定基礎日において、現に当該労働者が雇用されていること

（２）障害者雇用率の算定外となったことを理由とした契約の不更新等が行われないことという本要件の趣旨にかんがみ、以下のいずれかに該当すること

ⅰ）無期契約であること、又は、有期雇用であっても労働者が望む限り更新できること

ⅱ）有期雇用であるが、更新の可能性があり、かつ、労働条件通知書等において、不更新となりうる場合の条件が具体的に明示されており、障害者雇用率の算定外となったことを理由とした契約の不更新は行わない旨示されていること

○　また、「引き続き対象障害者として取り扱う」具体的内容としては、実雇用率と納付金額の算定において、手帳の更新がなされなかった者について、手帳の失効から１年間、引き続き対象障害者であるとみなすこととする。一方、調整金及び報奨金の算定に当たっては、これらの制度が対象障害者の雇用にかかる現実的な負担を軽減させるための仕組みであることや、限られた財源を有効に活用する観点から、手帳の更新がなされなかった者は算定対象としないこととしてはどうか。なお、本取扱いを実施するに当たり、納付金等の申告対応において、事務手続き上の混乱等が生じないよう、事業主等に対し事前にわかりやすく丁寧な周知を行うこととしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
５．精神障害者保健福祉手帳等が更新されない場合における実雇用率の算定について
＜制度的対応：②他の手帳等における更新等がなされなかった場合の取扱い＞

○　精神障害者保健福祉手帳と同様に、身体障害者手帳については、交付対象者の障害の状態について変化が予想される場合に、再認定年月を付し、再認定を実施する場合があり、また、療育手帳についても、自治体によって運用が異なるものの、一般に、交付対象者の障害の状態について変化が予想される場合に、次の判定年月を付し、再判定を行う場合がある。

○　これらの場合についても、再認定・再判定が得られなかったことが障害者雇用状況報告の直前で判明した場合等、十分な努力をしても新規採用等の準備が間に合わないことがあり得る等の事情は共通であることから、精神障害者と同様に、「一定期間」は、従前どおり（重度者の場合は従来の等級で）実雇用率と納付金額の算定対象とすることとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
６．中小企業における共同雇用制度（事業協同組合等算定特例）の見直し
＜基本的考え方＞

○　中小企業特有の障害者雇用の難しさとして、人員体制が薄い中での業務の切出しや障害者である労働者のサポート体制の確保等が挙げられてきた。
　特に、近年の求職者層の大半を占める精神・発達障害者の場合、障害特性の多様性・個別性も大きいため、その特性にマッチしうる業務を切り出し、業務プロセスを分解し、特性に合わせて再構築する等の「業務遂行上の支援」や、本人のメンタル面やコミュニケーション上のケア等の「精神面の支援」等において、一定の専門性がないと定着が難しいケースがある。
　こうした障害者雇用に伴う一定の専門性を、小規模な企業において、（属人的でなく）組織的に備えることは難しいケースも多い。

○　このような状況を踏まえ、中小企業において活用しやすく、かつ、「事業協同組合等算定特例制度」本来の趣旨である、中小企業が出し合った業務を集約することで、障害者雇用に伴う専門性を確保しながら障害者雇用の場を創り出す仕組みとなるよう、要件の見直しを行う。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
６．中小企業における共同雇用制度（事業協同組合等算定特例）の見直し
＜制度的対応：①制度趣旨に照らした適正化のための要件見直し＞

ⅰ）不足数の通算を希望する事業主に対する発注義務等の要件化
○　障害者雇用数が不足する特定事業主は、（通算の対象となる）不足数に相応する業務発注を、算定特例グループ内で実施する「雇用促進事業」に対して行うことを原則とし、「実施計画」には、「雇用促進事業」として特定事業主各社に対して提供する業務メニュー・単価・最低発注金額（不足１人当たり）等を明記することとしてはどうか。

○　なお、「最低発注金額」は、障害者１人分の雇用に通常要する費用を勘案して組合で設定するものとし、発注金額の適切な水準が維持されるよう、組合で設定する最低発注金額については、現場実態を踏まえた上で、国が基準を設定することとしてはどうか。

○　また、「実施計画」は、現行では認定申請日の翌々年５月までを計画期間とし、原則として、申請時において組合全体で雇用義務数に達することを求めているが、雇用義務の判断時点を計画期間の終期とした上で、計画期間を長くする（３～５年程度）とともに、計画期間内に雇用義務数に達しない場合、雇用数の増加に向けて助言・指導しつつ、着実な雇用数の増加など一定の改善が見られる場合は、ただちに認定取消しを行うのではなく、猶予しながら助言・指導をする扱いとしてはどうか。なお、どのような場合に助言・指導の継続ではなく認定取消しとすべきか等の運用の詳細については、雇用の促進という制度趣旨と、当該組合等において既に雇用された障害者の雇用の安定の重要性の双方の観点から、法施行までに引き続き検討していくこととしてはどうか。

ⅱ）不足数に見合う新たな雇用量創出の要件化（A 型事業所の雇用量に依存しない仕組み）

○　A 型事業所がもともと有していた雇用量を、参加した中小企業で通算することにより不足数を解消するなど、中小企業が業務を出し合うことにより障害者雇用を創出しているとはいえない事例が生じていることから、算定特例グループ内において、雇用促進事業の実施により、共同で障害者雇用量が新たに創出されていることを要件とすることとしてはどうか。

具体的には、組合の認定申請・変更申請（特定事業主の拡大等）の前と、実施計画の終期を比べた際に、申請前に A 型事業所が有していた雇用量は含めずに、特定事業主の不足数の合計数に相応する新たな雇用量が創出されることを要件とすることとしてはどうか。

○　また、現行法下においても、組合には「対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成する」ことが求められている一方で、A 型事業所の既存雇用量を単に通算する形の申請の動きが全国的に見られる。このため、現行法下においても要領等を改正の上、今後の新規申請（あるいは雇用率超過達成事業所を新たに特定事業主として参画させる場合）に対して、「雇用の促進」として不足数に相応する障害者

雇用量が新たに創出されていることを確認することとしてはどうか。

○　なお、A 型事業所を雇用率制度の対象にすべきかについては、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」において、労働者であり労働関係法令が適用され、事業活動収支から賃金を払う形であることから、雇用率制度の対象に引き続き含めるべき等の意見もあった一方、当分科会では公費が投入されている A 型事業所と一般企業との間で不公平感がある、A 型事業所を含めることで制度の趣旨とは異なる形での活用が生じるリスクが否めない等の意見があった。「事業協同組合等算定特例」にかかわらず、A 型事業所の雇用量そのものに対する雇用率制度の適用の在り方等について、雇用福祉横断検討会において今後議論される予定であることから、同検討会の A 型事業所に対する雇用率制度の適用の在り方等にかかる結論を踏まえた上で、さらに検討することとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
６．中小企業における共同雇用制度（事業協同組合等算定特例）の見直し
＜制度的対応：②中小企業にとってより活用しやすい仕組みとするための要件緩和＞

ⅰ）組合自身及び特定事業主の最低障害者雇用数要件の緩和

○　現行では、組合自身に１人以上かつ 20%超の障害者雇用を求めているが、「雇用促進事業」について、組合自身ではなく、参画する一部の特定事業主が「雇用促進事業」を担い、組合自身は小規模な体制であるケースも多い。また、本制度は、雇用義務が達成できていない中小企業が、業務を出し合うことを通じて障害者雇用を促進する仕組みでもある。これらの点も踏まえ、組合自身及び特定事業主の最低障害者雇用数については原則廃止した上で、特定事業主の障害者雇用への必要な関与・理解促進のための措置の実施（不足数に相応する必要性・有用性のある業務の切り出しと発注、障害特性に対する学習等）を求めることとしてはどうか。

○　また、労働者数の増加に伴う組合からの卒業（脱退）に備える観点から、労働者数が一定規模以上かつ増加傾向にある特定事業主については、採用計画（自社雇用のための環境整備を含む）の策定等を求めること、加えて、従業員規模要件（ⅱ）参照）を超える規模となった企業について、一定期間は引き続き加入で

きる扱いとすることとしてはどうか。

ⅱ）LLP に参画可能な事業主の規模要件の見直し

〇　LLP（有限責任事業組合）については、その根拠法（有限責任事業組合契約に関する法律）においては規模要件が設けられていないことから、障害者雇用促進法及び同法施行規則において、参画可能な特定事業主の要件として、「中小企業者又は小規模の事業者」であることを求め、その具体的要件としては、中小企業基本法の中小企業の定義をそのまま引用し、業種ごとに、資本金又は出資金と、従業員数が組み合わされた定義となっている。（製造業、建設業、運輸業その他は、資本金又は出資金３億円以下又は従業員数 300 人以下、また、卸売業、サービス業、小売業は、業種の特性をそれぞれ異なる資本金又は出資金又は従業員数の基準を設けており、例えば小売業は、資本金又は出資金 5000 万円以下又は従業員数 50 人以下となっている。）

中小企業基本法においては、中小企業政策（経営革新の促進、経営資源確保の円滑化、経営の安定、資金供給の円滑化等）の対象とする観点から資本金又は出資金による要件も併せて規定されている。

一方で、障害者雇用の観点からは、あくまで人の手を必要とする業務の中から障害者雇用に相応しい業務の切り出しを行い、障害者である労働者のサポート体制の確保等を行う必要があることから、本算定特例制度を活用できる中小企業の範囲としては、業種や資本金又は出資金ではなく、従業員数に着目し、300 人以下を対象とすることとしてはどうか。

ⅲ）小規模事業者の参画

〇また、現行では雇用義務がかかる規模未満の企業（現行 37.5 人未満）を対象外としているが、労働者数が増加した際にスムーズに雇用義務を果たせるようにする観点からも、雇用義務がかかる規模未満の企業についても、業務切り出しのコンサルティングを受けながら「雇用促進事業」へ参画し、業務発注を行うことを可能とすることとしてはどうか。なお、6.1 報告は雇用義務がかかる規模（37.5 人以上）のみが対象であることから、統計処理の適切性の確保等の観点から、通算の対象とはしないこととしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
６．中小企業における共同雇用制度（事業協同組合等算定特例）の見直し
＜制度的対応：③その他＞

○　特定事業主の拠点が複数の地域をまたぐ場合においては、現状においても、所轄のハローワークや労働局が連携して対応しているところではあるが、今後、算定特例の対象となる組合が増加した場合でも実態把握や指導を引き続き適切に行うことが重要である。

○　また、雇用障害者数の通算を主目的とはしていない同業者組合において、各特定事業主が大きな不足なく障害者を雇用しているが、組合全体で通算することで、予期せぬ退職等があっても組合全体で不足数の相殺がなされているケースもある。これは、１人の雇用障害者の体調悪化・退職等によって即未達となる可能性が高い小規模事業者特有の不安定性を軽減する機能を果たしている面がある。

○　しかし、本来は、各事業主が法定雇用率を達成すべきであり、また、本特例制度の本来の趣旨（雇用義務が達成できていない中小企業が、業務を出し合うことを通じて障害者雇用を生み出す）とは異なるため、雇用率の通算を主目的とした設立がなされやすいLLP（有限責任組合）以外の組合類型であって、各特定事業主が不足なく障害者雇用を行っている場合についてのみ、例外的に、①ⅰ（不足数の通算を希望する事業主に対する発注義務等の要件化）やⅱ（不足数に見合う新たな雇用量創出の要件化）を求めないこととしてはどうか。

○　この点、認定後に特定事業主に不足が生じた場合の助言・指導の在り方については、一定期間内に不足が解消されない場合には当該特定事業主を算定特例グループから除外する、又は、①ⅰ及びⅱの要件を果たすよう組合の運営を見直すものとしてはどうか。なお、既に認定を受けている組合に対する適用については、必要な経過措置等を設ける方向で、法施行に向けて検討を深めることとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
7．在宅就業障害者支援制度等の適正性・信頼性の確保について
＜制度的対応＞

○　在宅就業障害者支援制度において、制度の適正性・信頼性を確保するため、以下のとおり対応することとしてはどうか。

①受発注関係を偽装することにより特例調整金等の不正請求が行われうる点について
　在宅就業障害者支援制度に基づき、事業主が、当該事業主又は当該事業主と同一グループ内の事業主が運営する就労継続支援Ｂ型事業所の利用者に対して、当該就労継続支援Ｂ型事業所としての業務と同内容の業務を書面上、本制度の「業務発注」と位置付けるケースについては、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の算定の対象外とすることとしてはどうか。

②障害者虐待や不適切な対応等が行われるケースについて
　障害者虐待など不適切な対応がないことを、在宅就業支援団体としての登録要件に位置付け、登録の取消しを含めた必要な対応を行いうるようにしてはどうか。

注）もにす認定基準については省令事項であるため、速やかに省令改正を実施予定。

③フリーランス法違反の行為が行われるケースについて
　在宅就業支援契約における取引の適正化や在宅就業障害者の就業環境の整備の観点から、フリーランス法違反についても、在宅就業支援団体の欠格事由に追加することとしてはどうか。
　なお、欠格事由に該当した事業主が、別の法人格を取得することで、実質的に同一の主体であるにもかかわらず欠格事由の適用を回避する可能性があるが、雇用関係助成金においては、不支給措置を受けた法人が廃止され、別の法人が登記された場合でも、廃止前の法人との事業の同一性等を総合的に勘案し、同一法人だと判断される場合は、引き続き不支給措置の対象となることを参考に、同様の対応とする方向で、法施行に向けて要領改正等を行うこととしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜

８．納付金制度の適用拡大

＜制度的対応に係る基本的考え方＞

①適用拡大の意義

○　納付金制度は、制度創設当初より、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する事業主間において、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主と、そうでない事業主との間の経済的不均衡を調整し、公平性を確保する機能を果たしてきた。

○　その上で、100 人以下の事業主について、雇用義務はかかっているにもかかわらず、納付義務がないことにより雇用義務が十分に認識されていないとの指摘があり、納付義務の適用によって障害者雇用の意識を高める意義が大きいことも指摘されている。

○　また、前回の適用拡大（平成 20 年改正）の際は、改正前は、100～300 人未満の事業主も、100 人未満の事業主と同様に、実雇用率が低下傾向にあったが、適用拡大の議論・改正を機に、実雇用率が他の規模の事業主よりも相対的に大きく上昇しており、納付金の適用拡大が雇用の促進につながったことが示されている。

○　さらに、障害者専用求人について、都道府県別の新規求人倍率を見ると、大都市圏はおおむね求人数が求職者数を上回っているのに対し、地方部の多くでは求職者数が求人数を上回っている現状があるが、納付金の適用拡大は、地方部の大企業や特例子会社が少ない地域における雇用機会の拡大につながることも想定される。

②小規模な事業主特有の障害者雇用の難しさ・企業支援体制の不十分さ／適用拡大による影響の可能性

○　一方で、小規模な事業主特有の障害者雇用の難しさとしては、以下が指摘されている。

・　１人分の業務を生み出すためには、複数の異なる業務から切り出して組み合わせる必要があるが、障害特性としてマルチタスクを苦手とする者が多い傾向にあること

・　十分なサポート体制の構築が困難であること
・　こうした業務の切り出し・再構成等や、サポート体制の構築等に係る対応ノウハウが十分でないこと
・　求人条件等において大企業に劣後しやすく、自社業務に適性のある人材を採用しにくいこと

○　こうした小規模な事業主特有の障害者雇用の難しさに対し、対応ノウハウが十分でない事業主に対する支援強化のために令和６年度から「障害者雇用相談援助事業」を実施しているが、前述（Ⅰ３）のような課題があり、初めての障害者雇用に向けて一歩を踏み出そうとする小規模事業主が、円滑に支援を受けられるまでの状況には至っていない。
　このような中で、十分な受入れ体制が整備できないままに、納付金のプレッシャーにより強制的に雇用を進めると、企業・障害者双方にとって好ましくない結果となりかねないという意見もある。

○　また、原材料価格等の急激な上昇、最低賃金の引上げ等による経営環境の厳しさがある中で、納付金の賦課が、さらに中小企業の経営悪化を招き、労働者全体の雇用に影響するという意見もある。

③今後に向けた考え方
○　納付金制度は、障害者の雇用義務を果たしている事業主と、そうでない事業主との負担の公平を図るものであり、本来、100 人以下の事業主の間でも同様に、雇用義務を果たしている事業主と、そうでない事業主との負担の公平は図られるべきものであることから、制度創設当時（昭和 51 年）の「全ての事業主が、その雇用する労働者の数に応じて完全平等に負担するのが原則」とする考え方は、今後も尊重されるべきものである。
　また、現実的にも、納付義務の適用によって障害者雇用の意識を高める意義も大きく、さらに、特に地方部における障害者の雇用機会の拡大の意義も認められる。

○　その一方で、適用拡大による影響の可能性（①十分な体制なき受入れ、②経営悪化による労働者全体の雇用への影響）を指摘する意見も踏まえれば、まずは、
・　小規模な事業主特有の障害者雇用の難しさに対する支援強化のために「障害者雇用相談援助事業」の見直し（前述Ⅰ３）を始めとする企業支援の十分な強化に取り組み、意欲を持った小規模事業主が円滑に支

援を受けられる体制の整備を進めていくとともに、

・　納付金の適用による経営悪化と労働者全体の雇用への影響の可能性について、具体的な調査研究・分析等を行い、その上で、改めて適用拡大の是非を検討することとしてはどうか。

Ⅱ雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜
９．納付金の算定方法見直し
＜制度的対応＞

○　納付金及び調整金の算定の考え方について、法定雇用数に関わらず、１人の雇用に通常必要とされる「特別費用の額」（≒現行納付金額）を基準としつつ、物価・賃金の推移や納付金財政の健全性確保、負担の調整効果等を総合的に勘案して定めるものとしてはどうか。

○　なお、納付金財源については、調整金、報奨金の支給よりも、障害者雇用に取り組むための企業支援の充実に重点を置いて活用すべきという意見があった。

Ⅱ 雇用率制度に係る現状･課題と見直しの方向性｜

10. 障害者雇用率の考え方について

＜基本的考え方（目指す姿）＞

○　これまでの障害者雇用は、法定雇用率の対象範囲の拡大とともに、多様な障害特性のある者の雇用機会が広がり進展してきた。障害の有無にかかわらず、同水準で労働者となり得る機会を確保するという法定雇用率制度の基本的考え方は、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、もって障害者の職業の安定を図っていくという障害者雇用促進法の目的や基本理念に通ずるものであり、今後も、障害者雇用の更なる促進を図る観点から運用していくことが重要である。

○　その上で、令和 10 年度以降に適用される次期法定雇用率の算定に当たっては、失業している対象障害者の把握について、法で規定されている「労働の意思」を有することを踏まえる観点や、全労働者の失業者の把握範囲との均衡、体調変動等も想定される障害者について短期間の求職活動実績を問うことの妥当性などを総合的に勘案し、求職登録した上で過去６か月内に現に求職活動を行っている者を計上することとしてはどうか。

○　労働者の年齢範囲については、高年齢者雇用の進展とあいまって、65 歳以上の継続雇用者が障害の有無を問わず増加しており、法定雇用率の算定に係る法の規定においても年齢の上限はないことを踏まえ、全年齢（15 歳以上）のデータで算定することとしてはどうか。

【○　近年の引き上げの過程も踏まえ、算定された法定雇用率の引き上げ幅が大きい場合に、複数段階に分けて引き上げる等の激変緩和策を採る必要性について、どう考えるか。】

【○　また、その際の引き上げのタイミング（間隔）について、どう考えるか。】

労働政策審議会障害者雇用分科会	
第145回(R８.11.11)	参考資料１

労働政策審議会障害者雇用分科会　委員名簿

令和８年11月11日現在

（公益代表）

大井（おおい）　方子（まさこ）	高知県立大学文化学部教授
影山（かげやま）　摩子弥（まこや）	横浜市立大学都市社会文化研究科名誉教授
倉知（くらち）　延章（のぶあき）	九州産業大学人間科学部名誉教授
田中（たなか）　克俊（かつとし）	北里大学大学院医療系研究科教授
山川（やまかわ）　隆一（りゅういち）	明治大学法学部教授
渡邊（わたなべ）　絹子（きぬこ）	筑波大学ビジネスサイエンス系教授

（労働者代表）

大喜多（おおきた）　輝彦（てるひこ）	サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長
河崎（かわさき）　智文（ちふみ）	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
神成（かんなり）　和江（かずえ）	全日本自治団体労働組合総合政治政策局社会福祉局長
佐藤（さとう）　好一（こういち）	全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
菅村（すがむら）　裕子（ゆうこ）	日本労働組合総連合会総合政策推進局長

（使用者代表）

大岩（おおいわ）　一郎（いちろう）	株式会社 日立ゆうあんどあい 代表取締役社長
清田（きよた）　素弘（もとひろ）	日本商工会議所産業政策第二部担当部長
新田（にった）　秀司（ひでし）	（一社）日本経済団体連合会労働政策本部長
美堂（みどう）　梓（あずさ）	富士通(株) Employee Success 本部　ER 統括部　シニアマネージャー
山口（やまぐち）　高広（たかひろ）	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）

大谷（おおたに）　喜博（よしひろ）	(一社)全国手をつなぐ育成会連合会副会長
岡本（おかもと）　敏美（としみ）	(社福)日本身体障害者団体連合会副会長
新銀（しんぎん）　輝子（てるこ）	(公社)全国精神保健福祉会連合会副理事長
田中（たなか）　伸明（のぶあき）	(社福)日本視覚障害者団体連合副会長

（五十音順、敬称略）

これまでの議論の整理（概要）

労働政策審議会障害者雇用分科会
第145回（R８.11.11） 参考資料２

Ⅰ　障害者雇用の質（在り方）に係る現状・課題と見直しの方向性

１．障害者雇用の「質」の向上に向けたガイドラインの策定／事業主認定制度の見直し

○　障害者の**活躍促進**（事業活動における能力発揮）や**成長**（能力の開発等）に向け、必要な措置の実施に係る**努力義務を規定**した上で、事業主が効果的・適切に取組を進めるための**ガイドライン（告示）**を設けてはどうか。

○　中小企業対象の認定制度（もにす認定）について、**認定基準**を障害者雇用の**「質」を重視**したものに見直し、**全ての企業規模を対象**としてはどうか。

２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応

○　**「障害者雇用ビジネス」事業者**に対し、行政庁への**登録・届出等を義務づけ**、利用企業における障害者雇用の「質」の向上に資するよう、**適切な支援の実施に努めなければならない**ものとした上で、適切な支援の実施のための**ガイドライン（告示）**を定めてはどうか。また、**不適切な支援**がなされている事案等には、必要な**報告徴収・指導・助言・登録取消等**が行い得るよう法に規定してはどうか。

○　**雇用主（利用企業）**に対し、障害者雇用状況報告（いわゆる6.1報告）において、「障害者雇用ビジネス」の**利用状況等の一定項目の報告**を求めてはどうか。

３．企業支援機能の強化

○　国において、事業主が直面する**典型的課題を抽出**した上で**先進的な課題解決手法の集約**を行い、**広く提供**するとともに、課題解決に資する**ツール・システム開発を公募**し、**国として助言等の支援**を行い、できる限り多くの事業主が利用しやすい形での**実用化を納付金を活用して促進**してはどうか。

Ⅱ　雇用率制度に係る現状・課題と見直しの方向性

１．手帳を所持しない就労困難性のある難病患者に対する個別認定制度の創設・実雇用率算定

○　本人からの申請により、医師の意見書等も勘案しながら、**個別の就労困難性（職業生活への「制限」の程度）の確認**を行い、一定水準にあると**認定**される場合、**実雇用率における算定**を可能としてはどうか。

２．精神障害者保健福祉手帳等が更新されない場合における実雇用率の算定について

○　手帳の更新がなされなかった場合、企業に引き続き雇用されており、かつ、今後も雇用される見込みであると判断できる場合、手帳**失効から１年間**、引き続き**対象障害者として取り扱う**こととしてはどうか。

３．中小企業における共同雇用制度（事業協同組合等算定特例）の見直し

○　組合自身及び特定事業主（組合員）の最低障害者雇用数要件を原則廃止しつつ、組合内で実施する「雇用促進事業」に対して組合員が**不足雇用数に相応する業務発注**を行うことを原則とするなど、制度趣旨に沿った要件としてはどうか。

※上記の他、
・ 納付金・調整金の算定について、納付金財政の健全性確保等を総合的に勘案して定めることとしてはどうか。
　また、在宅就業障害者支援制度について、欠格事由の追加など、制度の適正性・信頼性を確保するための見直しを行ってはどうか。
・納付金義務の適用拡大については、その意義と影響のバランスを踏まえ、影響について、具体的な調査研究・分析等を行い、改めて適用拡大の是非を検討することとしてはどうか。
・ 令和10年度以降に適用される次期法定雇用率の算定においては、失業中の障害者について、「労働の意思」を有すること等が法で規定されていることを踏まえ、「求職登録した上で過去６か月内に現に求職活動を行っている者」を計上することとしてはどうか。

労働政策審議会障害者雇用分科会	
第 145 回(R8.11.11)	参考資料 3

20260910
第 1.0 版
公開資料

一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会
事業ガイドライン

２０２６年９月１０日

一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会

目 次

Ⅰ 本ガイドラインの基本的な考え方 2

Ⅱ 促進協事業ガイドライン 3

【第 1 章】総則 3

【第 2 章】基本原則 4

【第 3 章】適正な支援の基準 7

【第 4 章】適切な支援 8

【第 5 章】権利保護 10

【第 6 章】運営体制 11

【第 7 章】施設管理 14

【第 8 章】協会による統制 16

Ⅰ 本ガイドラインの基本的な考え方

本ガイドラインは、近年拡大する障害者雇用支援サービスの役割の重要性を踏まえ、その健全な発展と社会的信頼の確保を図るとともに、障害者雇用支援サービスを行う一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会（以下「協会」という。）の会員である事業者（以下「支援事業者」といい、その定義は１－４に定めるとおりとする。）が担うべき本来の役割を明確にすることを目的とするものである。

とりわけ、いわゆる「障害者雇用ビジネス」をめぐっては、その一部の運用において、障害者雇用の本旨との関係で見過ごすことのできない課題が指摘されている。すなわち、業務内容や就業場所が利用企業の事業活動から分離されることにより、障害者が組織の一員として共に働く機会が限定されること、固定的な業務付与により能力開発や職業的成長の機会が十分に確保されないこと、さらには、能力発揮の成果が企業の事業活動又は組織運営において十分に活用されないことにより、雇用が形骸化するおそれがあることである。

これらの課題は、特定の事業形態に限られるものではなく、障害者雇用の在り方そのものに関わる本質的な問題であり、支援事業者のみならず、支援事業者のサービスを利用する企業（以下「利用企業」という）、行政、福祉関係者を含む関係主体全体において、その課題認識が共有されるべきものである。

本来、支援事業者の役割は、単に雇用機会を形式的に創出することや、企業の雇用義務への対応を代替することにあるのではない。利用企業が自らの事業活動の中で障害者の能力発揮と職業的成長を図り安定的な雇用を実現することによって、雇用の質を高められるよう支援することにある。

以上を踏まえて、本ガイドラインは、利用企業の雇用の質の向上に資する支援事業者の支援の質を担保するための行動規範を示すものである。

Ⅱ 促進協事業ガイドライン

【第１章】総則

1-1 目的

本ガイドラインは、支援事業者に求められる適正な事業運営の基本事項を定めることにより、障害者雇用支援サービスの品質向上及び社会的信頼性の確保を図るとともに、前文に示した基本的な考え方に基づき、障害者雇用の量的拡大のみならず質的向上を推進することを目的とする。

また、障害者がその能力及び適性に応じて安定的かつ継続的に就業し、職業を通じて自己実現及び社会参加を図ることができる環境整備に寄与し、健全な障害者雇用市場の発展に資することを目的とする。

1-2 制定の背景

近年、障害者雇用の重要性は一層高まり、法定雇用率の段階的引上げ等を背景として、企業における障害者雇用への取組は着実に拡大している。

こうした中、障害者雇用を支援する民間支援事業者の役割は年々重要性を増しており、企業及び障害者本人双方に対して多様な支援を提供する存在として発展してきた。

一方で、前文の基本的な考え方に示したとおり、障害者雇用の推進にあたっては、単なる雇用者数の確保にとどまらず、障害者本人が能力を発揮し、継続的かつ安定的に就業できる環境を整備するなど、雇用の質の向上がより一層求められている。

このような状況を踏まえ、支援事業者が共有すべき基本的な考え方及び行動規範を明確にし、もって障害者雇用の量及び質の向上並びに業界全体の適正な発展に資するため、本ガイドラインを制定する。

1-3 基本理念

１．支援事業者は、障害者雇用の推進が単なる雇用機会の創出にとどまらず、障害者本人がその意思及び選択に基づき、職業生活を通じて社会参加を果たし、自己の能力及び個性を発揮できる社会の実現に資するものであることを深く認識しなければならない。

２．支援事業者は、障害者本人の尊厳、人権及び自己決定を最大限尊重し、その主体的な選択及び意思決定を支える姿勢を基本としなければならない。

３．支援事業者は、障害者雇用を支える社会的基盤の一翼を担う存在として、誰もが能力を発揮できる社会の形成に寄与しなければならない。

４．支援事業者は、障害者が安心して能力を発揮できる持続可能な就労環境の実現に向け、

利用企業と協働する姿勢を持たなければならない。

5．支援事業者は、障害者雇用の量的拡大のみならず、質的向上を重視し、障害者が職業生活を通じて能力を発揮し、成長し、安定的な就労につながる雇用の実現を目指さなければならない。

6．支援事業者は、高い倫理観と専門性をもって自らの資質向上に努めるとともに、業界全体の健全な発展及び社会的信頼の確保に寄与しなければならない。

1-4 定義及び支援範囲

1．本ガイドラインにおいて「支援事業者」とは、障害者を雇用し、又は雇用しようとする企業に対し、就労場所の提供、業務の設計又は提供、採用支援、雇用管理支援その他障害者雇用に関する支援を行う事業者をいう。

2．支援事業者は、利用企業がその雇用主としての責任において、主体的かつ継続的に障害者雇用に取り組むことができるよう、利用企業との間で支援の内容及び範囲を明確化した上で、必要な支援を行うものとする。なお、本ガイドラインの各規定は、支援事業者が提供する支援の内容及び範囲に応じて適用されるものとする。

3．支援事業者は、利用企業との間において、自らが担う支援範囲及び利用企業が担うべき責任範囲を明確にしなければならない。

4．支援事業者は、利用企業が雇用主として主体的に障害者雇用に取り組むことができるよう、前項により明確化された支援範囲に基づき、必要な情報提供、助言及び支援を行うものとする。

5．支援事業者は、障害者雇用に係る責任主体が利用企業にあることを踏まえ、利用企業の雇用主としての責任を代替し、又はその責任の所在を不明確にする支援を行ってはならない。

【第２章】基本原則

2-1 法令遵守

支援事業者は、障害者雇用促進法その他関係法令を遵守し、障害者雇用制度の趣旨を踏まえた適正な事業運営及び支援を行わなければならない。

2-2 雇用主体の原則

1．支援事業者は、障害者雇用に係る責任の主体が利用企業にあることを踏まえ、利用企業の雇用責任を明確化するとともに、その主体的な判断及び取組を尊重し、利用企業による主体的かつ継続的な障害者雇用の取組を支援しなければならない。

2．支援事業者は、利用企業の意思決定を不当に誘導し、又は支援事業者に対する過度な

依存を助長する支援を行ってはならない。

3．支援事業者は、利用企業がその責任において専門的な外部サポートを活用する場合には、その活用が適切なものとなるよう必要な情報提供及び助言を行うことができる。

4．支援事業者は、利用企業が経営層の理解及び関与の下、組織的かつ継続的に障害者雇用に取り組むことができるよう、必要な情報提供、助言及び支援を行うものとする。

2-3 本人中心の原則

1．支援事業者は、障害者本人の意思、意向及び選択を尊重し、本人を主体とした視点に立った支援を行わなければならない。

2．支援事業者は、利用企業が障害者本人の障害特性、職業適性、能力及び配慮事項を適切に把握できるよう、必要な状況把握の実施又は支援を行うものとする。

3．支援事業者は、障害者本人の就労に対する意欲及び自己理解を尊重しつつ、本人の希望、適性及び就労状況を踏まえ、能力発揮及び職業的成長に資する支援を行うものとする。

4．支援事業者は、障害者本人が従事する業務又はその成果が、利用企業の事業活動又は組織運営において有意義に位置付けられるよう、職務設計、業務整理その他必要な情報提供、助言及び支援を利用企業に対して行うものとする。

2-4 公正・誠実の原則

1．支援事業者は、障害者本人、利用企業その他関係者に対し、公正かつ誠実に対応しなければならない。

2．支援事業者は、契約締結又はサービス提供に当たり、当該利用企業に対し、支援内容、契約条件、費用その他重要事項について、透明性を確保し、適切な説明を行わなければならない。

2-5 適切な合理的配慮

1．支援事業者は、利用企業が雇用する障害者本人に対し、合理的配慮が適切に実現されるよう、必要な情報提供、助言及び支援を行わなければならない。

2．支援事業者は、利用企業が障害者本人からの合理的配慮に関する申出を適切に把握し、建設的な対話を通じて必要な調整を行うことができるよう、本人の意向及び個人情報の保護に配慮しつつ、継続的な関与を通じた支援に努めるものとする。

3．支援事業者は、利用企業が合理的配慮の内容について、就労状況その他事情の変化に応じ、継続的な見直し及び改善ができるよう支援に努めるものとする。

2-6 自立促進の原則

支援事業者は、障害者本人の意思及び選択が尊重され、主体的に職業生活を営むことがで

きるよう、自己理解、自己決定及び職場への適応に資する支援を行うよう努める。

2-7 職場環境整備支援の原則

1．支援事業者は、障害者が安全かつ安心して就労できるよう、利用企業による適切な労務管理、安全衛生管理及び福利厚生の整備を支援するものとする。

2．支援事業者は、障害者本人が、利用企業の他の従業員に適用される制度の利用又は能力開発の機会等から合理的な理由なく制限されることのないよう、利用企業に対し必要な情報提供、助言及び支援を行うものとする。

2-8 連携協働の原則

支援事業者は、障害者本人に対する総合的かつ継続的な支援を実現するため、医療、福祉、教育その他障害者本人を取り巻く関係機関及び専門機関等の外部リソースと適切に連携するよう努める。

2-9 事業活動との一体性の原則

1．支援事業者は、障害者が従事する業務が、利用企業の事業活動と有機的な関連性を確保し、その成果が企業の事業活動又は組織運営において効果的に活用されるよう支援するものとする。

ただし、障害者本人の職業生活の安定又は就労継続に資する活動については、企業活動への直接的な関連性のみをもって評価すべきではなく、その就労上の意義を総合的に考慮するものとする。

ここでの有意義な活用とは、直接的な利益や採算性の追求のみに限定されるものではなく、組織における何らかの付加価値の創出に資する運用を含むものとする。

ただし、その在り方については、障害者本人の希望、適性、通勤その他の就労環境を踏まえ、柔軟に判断されるべきである。

2．支援事業者は、障害者本人が利用企業の一員として他の従業員と関わりを持てる就労環境の構築を支援するものとする。就業場所の選定にあたっては、障害者本人の希望、適性、通勤、健康状態及び利用企業との雇用関係を踏まえ、障害者本人が最も能力を発揮しうる環境を確保できるよう、必要な情報提供、助言及び支援を行うものとする。

2-10 能力開発・成長機会確保の原則

1．支援事業者は、障害者本人の希望、適性及び就労状況を踏まえ、雇用の安定、能力発揮及び必要な成長機会の確保が図られるよう、利用企業に対し必要な情報提供、助言及び支援を行うものとする。評価に関する判断は、雇用主である利用企業が行うものとする。

2．支援事業者は、障害者本人の中長期的なキャリア形成を見据え、本人の希望を踏まえ

た教育訓練、OJT その他の能力開発機会の確保について、利用企業に対し必要な助言及び支援を行うものとする。

2-11 多様な就労形態の尊重

1．支援事業者は、障害者の就労形態について、就業場所、業務内容その他の条件が多様であることを踏まえ、障害者本人の意思及び利用企業との合意に基づく就労形態を尊重しなければならない。

2．支援事業者は、自らが提供するサービスの内容、就業場所、業務内容及び支援体制について利用企業及び障害者本人に適切に説明するとともに、障害者本人の障害特性、健康状態、通勤環境及び就労経験等を踏まえ、必要に応じて他の支援機関又は関係機関との連携も含め、本人にとって適切な就労機会の確保に努めるものとする。

【第３章】適正な支援の基準

3-1 利用企業と支援事業者の連携

1．支援事業者は、利用企業と相互に連携し、障害者本人の安定就労、能力発揮及び職業的成長の支援に必要な情報共有及び協議を行わなければならない。

2．支援事業者は、障害者本人に対する合理的配慮、相談対応その他必要な事項について、利用企業との役割及び責任を明確にし、適切な連携体制を整備しなければならない。

3．支援事業者は、支援内容、対応状況その他必要な事項について記録を作成し、本人の意向及び個人情報の保護に配慮の上、必要かつ適切な範囲で利用企業と共有しなければならない。

4．支援事業者は、障害者本人の希望、障害特性、職業適性、就労状況及び合理的配慮の内容を踏まえ、利用企業がキャリア開発計画の作成、実施及び見直しを行うことができるよう、必要な協議、情報提供及び助言を行わなければならない。

5．支援事業者は、利用企業に対し、障害者本人が従事する業務の内容、成果物の利用目的、組織内における位置づけ及び活用方針について利用企業が決定できるよう、必要な情報を提供し助言及び支援を行うものとする。

6．支援事業者は、障害者本人の就労状況、支援状況及び職場適応の状況を確認するため、必要に応じて障害者本人を交えた面談を実施し、その内容を記録しなければならない。

7．支援事業者は、利用企業に対し、障害者本人の指揮命令者、相談又は苦情の受付窓口その他雇用管理上必要な連絡先を明確にし、障害者本人及び支援事業者に対し、書面又は電磁的方法により周知するよう促すとともに、その実施状況を確認するも

のとする。

8．支援事業者は、施設管理者、相談又は苦情の受付窓口その他支援及び施設管理上必要な連絡先を明確にし、利用企業に対し、書面又は電磁的方法により周知しなければならない。

9．支援事業者は、差別的取扱い、虐待、ハラスメントその他障害者本人の権利利益を害するおそれのある事案を把握した場合には、利用企業その他関係者と連携し、速やかに事実確認、本人の安全確保、再発防止その他必要な対応を行わなければならない。

3-2 伴走型支援

1．支援事業者は、利用企業が継続的かつ安定的に障害者雇用を推進できるよう、利用企業の状況及び課題に応じた支援を行うものとする。

2．支援事業者は、一時的又は形式的な支援にとどまることなく、利用企業による障害者雇用に関する知識、経験及び実践力の向上を支援するものとする。

【第４章】適切な支援

4-1 採用支援

1．支援事業者は、利用企業に対し、障害者雇用の実施に必要な採用方針、採用計画及び採用要件の整理及び明確化を支援するものとする。

2．支援事業者は、利用企業に対し、募集活動、求人票作成に必要な情報提供及び助言、採用チャネルの活用、選考に必要な情報整理その他採用活動に関する支援を行うものとする。

3．支援事業者は、利用企業に対し、見学、体験、実習その他採用判断に資する機会の設定又は情報整理について、必要な支援を行うものとする。

4．支援事業者は、利用企業に対し、障害者本人が能力及び適性を発揮できる就労機会の確保、業務内容の整理、役割の明確化及び業務運営体制の構築を支援するものとする。

5．支援事業者は、利用企業に対し、採用後の円滑な受入れに向け、合理的配慮、受入体制、指導体制及び職場環境整備を支援するものとする。

6．支援事業者は、利用企業に対し、障害者雇用の推進に関連する助成金、給付金その他公的支援制度について、一般的な情報提供を行うものとする。具体的な申請手続又は専門的判断が必要な場合には、利用企業が専門家又は関係機関に確認するよう案内するものとする。

4-2 雇用管理支援

1．支援事業者は、利用企業が、障害者本人の安定就労、能力発揮及び職業的成長を図るため、状況把握を実施できるよう、必要な情報提供、助言及び支援を行うものとする。
2．支援事業者は、利用企業が、状況把握の結果を踏まえたキャリア開発計画を作成、実施及び見直しすることができるよう、必要な情報提供、助言及び支援を行うものとする。
3．支援事業者は、障害者本人の職場適応及び安定就労を図るため、定期面談、障害者本人・利用企業および支援事業者による三者面談その他適応状況の確認、経過観察を実施又は支援するものとする。
4．支援事業者は、就労上の課題が生じた場合には、その原因分析及び解決策の検討を支援するとともに、必要な職場環境の整備や業務調整を行うものとする。
5．支援事業者は、利用企業における管理職及び現場責任者に対する助言及び支援を行い、適切なマネジメント体制の構築を支援するものとする。

4-3 職場環境整備支援

1．支援事業者は、自らが提供又は管理する就労環境に関し、職場環境上の課題把握、合理的配慮の運用、コミュニケーションその他就労環境の改善に関する情報提供、助言及び支援を行うものとする。
2．支援事業者は、自らが提供又は管理する施設、設備、作業環境その他サービス提供範囲において、必要な安全衛生上の確認及び環境整備を行うものとする。また、利用企業が雇用主として行う安全衛生管理について、必要な情報提供及び連携を行うものとする。

4-4 キャリア形成及び戦力化支援

1．支援事業者は、利用企業が障害者本人の中長期的なキャリア形成を見据えたキャリアパスの設計、教育訓練及び育成機会の整備を検討することができるよう、必要な情報提供、助言及び支援を行うものとする。
2．支援事業者は、利用企業がキャリア面談その他の機会を通じて、障害者本人の成長意欲及び職業意識の向上につながる関わりを行うことができるよう、必要な情報提供、助言及び支援を行うものとする。
3．支援事業者は、障害者が担う業務又はその成果について、利用企業が自社の方針に基づき、組織運営、福利厚生、健康経営、地域貢献その他の付加価値への活用可能性を検討できるよう、必要な情報提供及び提案を行うものとする。

4-5 評価及び処遇支援

1．支援事業者は、利用企業が障害者本人の希望、適性、就労状況及び成長過程を踏まえ、安定就労、能力発揮及び役割の広がりを確認するための評価を行うことができるよう、必要な情報提供及び助言を行うものとする。なお、評価に関する判断は、雇用主である利用企業が行うものとする。

2．支援事業者は、利用企業が障害者本人の職務内容、就労状況、能力発揮、チーム内での役割及び組織内での位置付けを踏まえた処遇のあり方を検討できるよう、必要な情報提供及び助言を行うものとする。

3．支援事業者は、利用企業が障害者本人の就労状況、役割、能力発揮及び成長過程を踏まえ、本人の成長及び職業意欲の向上につながる適切なフィードバックを行うことができるよう、必要な情報提供及び助言を行うものとする。

【第５章】権利保護

5-1 差別禁止

1．支援事業者は、利用企業その他関係者による差別的取扱いその他権利侵害の疑いを把握した場合には、障害者本人の安全及び権利利益の保護を優先し、速やかに事実確認、利用企業への報告及び改善提案を行わなければならない。

2．支援事業者は、障害者本人との継続的な関わりを通じて差別的取扱いその他権利侵害の有無の把握に努め、疑義を認めた場合には、利用企業に対する助言、改善提案その他必要な支援を行わなければならない。

3．支援事業者は、前項の場合において、障害者本人の権利利益の保護に向け、利用企業と相互に連携し必要な対応を講じなければならない。

5-2 ハラスメント及び人権侵害の防止

1．支援事業者は、利用企業その他関係者による身体的虐待、心理的虐待、経済的虐待その他人格を侵害する行為を把握した場合には、障害者本人の安全及び権利利益の保護を優先し、関係法令に従い、事実確認、利用企業への共有、行政機関又は関係機関への相談・通報その他必要な対応を行わなければならない。

2．支援事業者は、障害者本人との継続的な関わりを通じて、虐待又はその疑いのある行為の早期発見に努め、これを把握した場合には、速やかに利用企業に対する助言、改善提案その他必要な支援を行わなければならない。

3．支援事業者は、虐待又はその疑いが認められる場合には、障害者本人の安全確保及び再発防止に向け、利用企業と相互に連携し必要な措置を講じなければならない。

5-3 通報

1．支援事業者は、重大な権利侵害、法令違反その他不適切事案を把握した場合には、速やかに事実確認を行い、障害者本人の安全及び権利利益の保護を優先した上で、利用企業への報告、改善提案その他必要な措置を講じなければならない。利用企業の適切な対応が困難と認められる場合、緊急性が高い場合、又は法令上若しくは公益上外部機関への相談若しくは通報が必要と認められる場合には、行政機関、労働基準監督署、公共職業安定所、相談支援機関その他関係機関への相談又は通報を含む適切な措置を講じなければならない。

2．支援事業者は、前項に係る事案について、再発防止及び障害者本人の保護の観点から、利用企業と相互に連携し、適切な対応を講じなければならない。

5-4 苦情処理

1．支援事業者は、障害者本人、利用企業その他関係者から寄せられる苦情について、適切かつ迅速に対応するための仕組みを整備しなければならない。

2．支援事業者は、苦情の内容を適切に把握し、事実確認を行った上で、支援事業者のサービス提供に起因し、又は関連する事項について、必要な是正措置及び再発防止策を講じなければならない。

3．支援事業者は、苦情対応を通じて把握した課題について、サービス品質の向上及び権利侵害の防止に活用するよう努めるものとする。

4．支援事業者は、障害者本人から、支援事業者のサービス提供、就労環境、安全又は権利利益に関する苦情、相談又は情報提供があった場合には、利用企業が雇用主として負う責任を代替するものではないことに留意しつつ、必要に応じて利用企業との連携、事実確認、改善に向けた提案その他適切な対応を行うものとする。

【第６章】運営体制

6-1 支援体制

1．支援事業者は、利用企業に対する支援の適正な実施を確保するため、支援責任者を置かなければならない。

2．支援事業者は、支援内容、支援対象者数、就業場所その他事業の規模及び態様に応じ、支援責任者の下に必要な数の支援担当者を配置しなければならない。

3．支援責任者は、支援方針及び支援内容の確認、支援担当者に対する指導及び助言、支援状況の把握並びに利用企業その他関係者との連絡調整を行うものとする。

4．支援事業者は、支援責任者が不在となる場合その他支援の継続に支障が生じる場合に備え、代行者の選任その他必要な体制を整備しなければならない。

6-2 支援責任者及び支援担当者に対する教育等

1．支援事業者は、支援責任者及び支援担当者が適切かつ専門的な支援を提供できるよう、その職務、経験及び習熟度に応じ、障害者雇用、関係法令、障害特性、合理的配慮、権利擁護、支援手法その他必要な知識及び技能に関する教育及び研修を、継続的かつ計画的に実施しなければならない。

2．支援事業者は、支援責任者及び支援担当者に対し、支援業務に従事する前に必要な基礎的教育を実施するとともに、従事後も継続的に教育及び研修を実施しなければならない。

3．支援事業者は、支援責任者に対し、前二項に定める教育及び研修に加え、支援方針及び支援内容の管理、支援担当者に対する指導及び助言、困難事例への対応並びに利用企業その他関係者との連絡調整に必要な教育及び研修を実施しなければならない。

4．支援事業者は、支援の専門性及び客観性を確保するため、協会が認める資格を有する者（障害者雇用支援アドバイザー)、国家資格を有する者（社会福祉士、精神保健福祉士等）又は厚生労働省の制度に基づく資格を有する者若しくは研修を修了した者（職場適応援助者（ジョブコーチ)、障害者職業生活相談員等）を、支援内容及び支援対象者数に応じて適切に配置するものとする。

5．支援事業者は、教育及び研修の実施状況を記録するとともに、その内容及び方法を定期的に見直すものとする。

6-3 安全衛生管理体制

1．支援事業者は、自らが提供又は管理する施設、設備、作業環境その他支援事業の運営に関し、障害者本人その他関係者の安全及び健康を確保するため、必要な安全衛生管理体制を整備しなければならない。

2．支援事業者は、事故、災害、緊急時その他安全衛生上のリスクが発生した場合に備え、連絡体制、対応手順その他必要な措置をあらかじめ定め、適切に運用しなければならない。

3．支援事業者は、自らの支援範囲において把握した安全衛生上の課題又はリスクについて、利用企業に対し必要な情報提供、助言又は連携を行うものとする。

4．障害者の雇用主としての安全配慮義務、労働安全衛生管理その他労働関係法令に基づく責任は利用企業にあることを前提とし、支援事業者はその実施を支援しなければならない。

6-4 相談窓口

1．支援事業者は、障害者本人、利用企業その他関係者からの相談、意見及び問い合わせ

を受け付けるための相談窓口又はこれに準ずる体制を整備しなければならない。

2．支援事業者は、相談内容に応じて適切な対応を行うとともに、必要に応じて利用企業、関係機関その他適切な相談先との連携を図るものとする。なお、障害者本人から、支援事業者のサービス提供、就労環境、安全又は権利利益に関する相談、意見又は情報提供があった場合には、利用企業が雇用主として負う責任を代替するものではないことに留意しつつ、必要な確認、利用企業との連携、関係機関への相談その他適切な対応を行うものとする。

3．支援事業者は、相談窓口の利用方法を関係者に分かりやすく周知するものとする。

6-5 記録

1．支援事業者は、提供した支援内容、相談対応、助言内容その他業務遂行上必要な事項について、適切に記録及び管理を行わなければならない。

2．支援事業者及び利用企業は、障害者雇用支援の継続性及び適正性を確保するため、必要に応じて記録内容を共有し、相互に活用するものとする。

6-6 内部管理体制

1．支援事業者は、利用企業が雇用主として必要な社内体制を整備できるよう、支援範囲に応じて必要な情報提供及び助言を行うものとする。

2．支援事業者は、適正な事業運営及び法令遵守を確保するため、内部管理体制を整備するとともに、6-2 に定める教育及び研修を適切に実施するための体制を整備しなければならない。

3．支援事業者は、支援の適正な実施に向け、利用企業と相互に必要な情報共有及び運営改善を行うものとする。

6-7 外部専門家との連携

1．支援事業者は、自らの専門性の範囲を超える課題について、必要に応じ医療、福祉、法務、労務その他の専門機関又は専門家と連携するよう努める。

2．支援事業者は、障害者に対する適切な支援の実現に向け、利用企業と連携しつつ、必要に応じ外部専門家と連携し、総合的な課題解決に努める。

6-8 利用企業に対する教育支援

支援事業者は、利用企業が障害者を受け入れ、適切な雇用管理を行うことができるよう、障害者雇用に関与する利用企業の役職員に対し、障害理解、合理的配慮、労務管理その他必要な知識の習得に資する教育及び研修を実施できるよう支援するものとする。

6-9 情報管理・守秘義務

1．支援事業者は、業務上知り得た障害者本人、利用企業その他関係者に関する個人情報、機密情報及び業務上の秘密を適切に管理し、漏えい、滅失又は毀損の防止に必要な措置を講じなければならない。

2．支援事業者は、業務上知り得た情報を、その利用目的の範囲を超えて使用し、又は正当な理由なく第三者に提供してはならない。

3．支援事業者は、利用企業に対して障害者本人に関する情報共有を行う場合には、本人の意向、個人情報保護及び情報共有の必要性を踏まえ、必要かつ適切な範囲で行わなければならない。

【第７章】施設管理

7-1 適用範囲及び責任の限界

1．本章は、支援事業者が施設、設備又は作業環境を提供又は管理する場合に適用される。

2．支援事業者が本章に基づき負う責任は、自らが管理権限を有する範囲に限られるものとし、利用企業が雇用主として負う安全配慮義務又は労働安全衛生関係法令上の責任を代替するものではない。

7-2 施設管理責任者

1．支援事業者は、自らが提供又は管理する施設、設備又は作業環境について、適正な維持管理及び安全確保を行うため、施設管理責任者を置く等、必要な管理体制を整備しなければならない。

2．施設管理責任者は、支援事業者が管理又は提供する施設、設備及び作業環境の維持管理、安全確保、防災及び緊急時対応その他施設管理に関する業務を統括するものとする。なお、施設管理責任者は他の職務と兼務することができる。

3．支援事業者は、前項の管理体制の整備に当たり、施設運営及び安全管理に係る利用企業との責任分担を明確にし、必要に応じて利用企業と連携しながら、適切な管理を行わなければならない。

4．支援事業者は、施設管理責任者がその職務を適切に遂行できるよう、施設管理、安全管理、防災及び関係法令その他必要な知識及び技能に関する教育及び研修を実施するよう努めるものとする。

7-3 災害リスクの把握及び情報共有

1．支援事業者は、自らが管理権限を有する施設、設備又は作業環境に係る災害リスクを

把握し、必要に応じハザードマップその他災害情報を整備しなければならない。

2．支援事業者は、災害時に適切な対応が可能となるよう、利用企業に対して必要な災害情報を共有するとともに、利用企業との連絡体制の確保その他必要な対策を講じなければならない。

7-4 防災計画

1．支援事業者は、自らが管理又は提供する施設、設備その他事業運営に関し、火災、地震、風水害その他の災害に備えた防災計画を策定し、必要な防災体制を整備しなければならない。

2．支援事業者は、防災計画に基づき、連絡体制、初動対応手順その他必要な事項を定め、関係者へ周知しなければならない。安否確認の実施方法及び利用企業との役割分担については、利用企業と協議の上、定めるものとする。

3．支援事業者は、自らが管理する施設において災害発生時の安全確保が適切に行われるよう、利用企業との連携体制を構築するものとする。

7-5 避難計画

1．支援事業者は、自らが管理又は提供する施設について、火災、地震その他の緊急事態に備えた避難計画を策定しなければならない。

2．支援事業者は、自らが把握している障害者本人の障害特性及び施設の利用実態を踏まえ、避難経路、避難誘導方法、避難支援体制その他必要な事項を定めなければならない。

3．支援事業者は、利用企業と連携し、障害者本人その他施設利用者の安全な避難及び安否確認が行われるよう必要な体制整備をするものとする。

4．支援事業者は、避難計画の実効性を確保するため、必要に応じて避難訓練その他の検証を実施するものとする。

7-6 防災・安全に関する責任分担

防災、避難、安全衛生その他安全確保に関する責任については、利用企業は雇用主としての責任を負い、支援事業者は自らが管理又は提供する施設、設備及びサービスに関する責任を負うものとする。双方は、障害者本人の安全確保のため、必要な情報共有及び連携をしなければならない。双方の責任分担は、契約、利用規程、運用マニュアルその他の文書において明確化するものとする。

7-7 保険加入

1．支援事業者は、自らが提供又は管理する施設における事故、災害その他不測の事態に備え、必要な損害保険その他適切な保険に加入するよう努めるものとする。

2．支援事業者は、自らが提供又は管理する施設の利用形態、設備内容及び想定されるリスクに応じ、必要な補償内容を備えた保険の選定に努めるものとする。
3．支援事業者は、事故発生時の責任分担及び補償範囲について、あらかじめ利用企業との間で整理し、その内容を相互に確認するよう努めるものとする。

【第８章】協会による統制

8-1 自己点検

1．支援事業者は、本ガイドラインの遵守状況及び自社の事業運営の適正性について、別途定めるところにより定期的に自己点検を実施しなければならない。
2．協会は、支援事業者による自己点検が適切に行われるよう、必要な指針、様式その他支援を提供するものとする。
3．支援事業者及び協会は、自己点検を通じて把握された課題について、相互に連携し改善に努めるものとする。

8-2 従業員教育

1．支援事業者は、自社の役職員に対し、本ガイドラインの理解促進及び適正な事業運営に必要な教育研修を実施しなければならない。
2．協会は、支援事業者の役職員の資質向上を図るため、必要な教育研修、情報提供その他支援を行うものとする。
3．支援事業者及び協会は、障害者雇用支援サービスの質の向上に向け、継続的な知識及び技能の向上に努めるものとする。

8-3 協会相談窓口

1．協会は、支援事業者が提供する障害者雇用支援サービスを利用する障害者本人からの相談を受け付けるため、公正かつ中立的な立場から対応する協会相談窓口を設置するものとする。
2．協会は、前項の相談に対応するに当たっては、相談者の意向及びプライバシーに十分配慮し、相談内容に応じて必要な情報提供、助言その他適切な対応を行うものとする。
3．協会は、相談内容から本ガイドラインへの違反その他不適切な事案が生じ、又はそのおそれがあると認める場合には、必要に応じ、8-5 に定める調査を行うことができる。
4．支援事業者は、障害者本人が協会相談窓口に相談したことを理由として、当該障害者本人に対して不利益な取扱いをしてはならない。

8-4 報告

1．支援事業者は、協会から本ガイドラインの遵守状況その他事業運営の適正性を確認するために必要事項について報告を求められた場合には、個人情報、利用企業の秘密情報及び法令上の制限に配慮した上で、必要かつ合理的な範囲で誠実に対応しなければならない。

2．協会は、当該支援事業者からの報告内容を適切に管理し、本ガイドラインの遵守状況及び当該支援事業者の事業運営の適正性の把握に努めるものとする。

3．支援事業者及び協会は、本ガイドラインの適正な運用に資するため、相互に誠実な情報共有に努める。

8-5 調査

1．協会は、相談、報告その他の情報から、本ガイドラインへの違反その他不適切な事案が生じ、又はそのおそれがあると認める場合には、その事実及び状況を確認するため、必要な調査を行うことができる。

2．協会は、前項の調査のため必要があると認めるときは、当該支援事業者に対し、必要な報告若しくは資料の提出又は説明を求めることができる。

3．当該支援事業者は、前項の求めがあった場合には、個人情報、利用企業の秘密情報及び法令上の制限に配慮した上で、必要かつ合理的な範囲で誠実に対応しなければならない。

4．協会は、調査を行うに当たっては、関係者のプライバシー及び秘密情報の保護に十分配慮するとともに、当該支援事業者に対して事実関係について説明する機会を確保するなど、公正かつ適切に調査を行うものとする。

8-6 改善及び是正

1．支援事業者は、本ガイドラインへの不適合その他不適切な事案が認められた場合には、速やかに必要な改善及び是正措置を講じなければならない。

2．協会は、支援事業者に本ガイドライン違反その他不適切な事案が認められた場合には、必要に応じ必要な改善指導又は是正勧告を行うことができる。

3．協会は、改善指導又は是正勧告を行った場合には、必要に応じ、当該支援事業者に報告を求めることその他の方法により、その改善状況及び再発防止策の実施状況を確認するものとする。

8-7 処分

1．協会は、支援事業者について、本ガイドラインへの違反又は別に定める規程において処分の対象として定める不適切な行為が認められた場合には、違反又は行為の内

容及び程度、故意又は過失の有無、障害者本人その他関係者の権利利益に及ぼした影響、継続性又は反復性、改善指導若しくは是正勧告の有無及びこれに対する対応状況、改善状況、再発防止策の内容その他の事情を総合的に考慮し、本ガイドライン及び別に定める規程に基づき、必要かつ相当な処分を行うことができる。

2．前項の処分は、その内容及び程度に応じ、次に掲げるものとする。

1） 注意
2） 戒告
3） 協会が付与する認証、資格、表示その他これらに類するものの使用停止又は取消し
4） 協会が提供するサービス、研修、事業その他会員として受けることのできる特典の全部又は一部の利用若しくは参加の停止又は制限
5） 会員としての資格又は権利の全部又は一部の停止その他これに準ずる措置
6） 会員資格の取消し又は除名
7） その他別に定める規程に定める処分

2-2　処分の種類及び程度は、前項各号に掲げる処分のうち、第１項に定める事情に照らし、当該違反又は行為に対して相当なものでなければならない。

3．協会は、第１項の処分を行おうとするときは、あらかじめ、当該支援事業者に対し、処分の原因となり得る事実及び本ガイドラインその他関係規程の該当条項を示し、相当な期間を定めて、意見を述べ、及び必要な資料を提出する機会を与えるものとする。

4．協会は、処分を決定した場合、当該支援事業者に対し、処分の内容及びその理由を通知するものとする。

5．協会は、処分を行った場合において、障害者本人その他関係者の保護、同種事案の再発防止、利用企業その他関係者への注意喚起又は本ガイドラインの実効性確保のため、処分の公表が必要かつ相当であると認めるときは、違反又は行為の内容及び重大性、公表の公益上の必要性、当該支援事業者に生じる不利益、改善状況及び再発防止策その他の事情を総合的に考慮し、別に定めるところにより、処分の全部又は一部を公表することができる。公表する情報の範囲及び公表の方法は、その目的を達成するために必要かつ相当な限度にとどめるものとする。

6．支援事業者が協会における一般社団法人及び一般財団法人に関する法律上の社員である場合において、その社員たる地位の喪失を伴う措置については、同法及び定款に定める要件及び手続に従うものとする。

【附則】

本ガイドラインの施行期日及び経過措置については、別に定める。

以上