

第 97 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 2 年 7 月 31 日（金）13：00～15：00

2 場所

厚生労働省 省議室

（東京都千代田区霞が関 1－2－2 中央合同庁舎第 5 号館 9 階）

3 議題

- （1）障害者雇用率の 0.1% 引上げの時期について
- （2）2019 年度の年度目標に係る評価及び 2020 年度の年度目標の設定について
- （3）その他

4 資料

- 資料 1－1 障害者雇用率の 0.1% 引上げの時期について（案）
- 資料 1－2 第 96 回労働政策審議会障害者雇用分科会（3 月 30 日）における意見（障害者雇用率の 0.1% 引上げの時期について）
- 資料 1－3 「障害者雇用率について」（平成 29 年 5 月 30 日労働政策審議会答申）
- 資料 2－1 障害者雇用分科会における 2019 年度目標の評価について（案）
- 資料 2－2 障害者雇用分科会における 2019 年度評価シート
- 資料 2－3 障害者雇用分科会における 2020 年度の年度目標（案）
- 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 障害者活躍推進計画作成指針手引き
- 参考資料 3 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申請マニュアル（事業主向け）
- 参考資料 4 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく都道府県等の機関への適正実施勧告の実施について
- 参考資料 5 令和元年度障害者の職業紹介状況
- 参考資料 6 雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和元年度）
- 参考資料 7 障害者雇用の取組が優良な中小事業主の認定マークのデザイン・愛称を決定しました。
- 参考資料 8 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小事業主への認定制度を始めました！

引上げ時期：令和3年1月1日

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令(平成29年政令第175号) 附則 (経過措置)
3 前項の規定は、この政令の施行の日[平成三十年四月一日]から起算して三年を経過する日よりも前に、障害者の雇用の促進し、及び障害者の雇用の安定させ、廃止するものとする。

主な理由

障害者雇用促進の取組状況(主な取組内容)

- 採用準備段階から採用後の定着支援までの一貫した「企業向けチーム支援」をハローワークで実施。
- ハローワークに「精神障害者雇用トータルサポーター」等を配置し、カウンセリング等の専門的な支援を実施。
- 職場での職務遂行やコミュニケーション等の課題解決を行うジョブコーチによる職場訪問・支援を促進。
- 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の実施を通じ、精神障害者等が働きやすい職場づくりを促進。

障害者雇用の進展状況

- 各指標について、過去最高を更新中。
 - ・ 実雇用率：2.05%(平成30年)、2.11%(令和元年)
 - ・ 雇用障害者数：534,769.5人(平成30年)、560,608.5人(令和元年)
 - ・ ハローワークを通じた障害者の就職件数：102,318件(平成30年度)、103,163件(令和元年度)
うち精神障害者の就職件数：48,040件(平成30年度)、49,612件(令和元年度)

企業への周知

- 引上げ時期の周知に一定程度の期間を確保することが必要。

雇入れ計画に基づき取り組む企業等にとっての簡明性・利便性

- 法定雇用率達成に向けた雇入れ計画に基づく企業の取組や行政の指導のサイクルと合致。
 - ・ 法定雇用率未達成企業が作成する雇入れ計画は、始期が1月1日、終期が2年後の12月末。
 - ・ 引上げ時期を1月1日とすれば、新たに計画を作成する企業は、計画の始期から新たな雇用率を前提として取組を開始できる。
 - ・ (引上げ公布前に)既に計画を作成・実施している企業においても、1年ごとの実施・進捗管理のサイクルに合致。

新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響について①

- 障害者雇用率は、**社会連帯の理念**に基づき、**一般労働者と同じ水準で障害者の雇用機会を確保**するため、事業主に対して平等に課された義務。民間企業に法定雇用率が義務化された昭和51年以降、いかなる社会・経済環境の中にあっても、法定雇用率は、公労使・障害者代表の合意の下、計算式の結果に基づき設定されてきた。 ※リーマンショック(平成20年)の際にも法定雇用率の引下げ等を行われていない。
 前回の雇用率引上げ時の障害者雇用分科会(平成29年5月30日)において、「障害者の雇用の促進及び安定」が0.1%引上げの条件ではないこと、できる限り速やかに0.1%引き上げること等が全体で確認された上で、政令案の諮問・答申がなされた。
- 新型コロナウイルス感染症の影響に対しては、政府において、雇用調整助成金の特例措置を含め、**雇用の維持と事業の継続に関する各種支援措置を講じてきた**。
- その上で、ハローワーク業務統計や関係団体・企業からの回答によれば、**新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響が一定程度見られる一方、実雇用率や法定雇用率達成企業割合、今後の見通しが堅調であり、法定雇用率0.1%引上げを猶予・凍結する状況にはないと考えられる**。

ハローワーク業務統計

- 障害者の職業紹介等の状況について、以下表のとおり、
 - ・ 解雇者数、求人数、新規求職申込件数、就職件数及び就職率のいずれについても、前年同期と比べて悪化している一方、
 - ・ 一般労働者と比較すると、障害者の就職件数や就職率の減少幅は、小規模に収まっている。

※()内数値は対前年差・前年比

	解雇者数(R2. 2-6)	新規求人数(R2. 5)	新規求職申込件数(R2. 5)	就職件数(R2. 5)	就職率(R2. 5)
障害者	1,104人 ※うち5月221人、6月206人 (152人・16.0%増)	11,972人 ※障害者専用求人 (6,776人・36.1%減)	13,999件 (3,854件・21.6%減)	6,814件 (3,080件・31.1%減)	48.7% (6.7ポイント減)
一般	- <届出義務無し>	637,335人 (301,345人・32.1%減)	356,652件 (60,575件・14.5%減)	80,622件 (55,372件・40.7%減)	22.6% (10.0ポイント減)

関係団体・企業の協力による障害者雇用状況報告(令和2年6月1日現在)

- (公社)全国障害者雇用事業所協会(全障協)及び(一社)障害者雇用企業支援協会(SACEC)を通じ、各会員企業に対し、障害者雇用状況報告(令和2年6月1日現在)の事前報告※1を依頼したところ、121社(企業全体ベース90社、特例子会社単体ベース※231社)からの回答が得られた。

※1 今年度の障害者雇用状況報告は、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、例年の7月15日から8月31日に報告期限を延期。

※2 特例子会社のうち、企業(グループ)全体の状況報告のあったものは(企業全体ベースとして集計することとして)含めず、特例子会社のみ状況報告のあったものに限定。

- 回答企業の障害者雇用状況について、令和元年6月1日現在と比較すると、
 - ・ 特例子会社単体ベースでは、**実雇用率(96.44%)が5.33ポイント減少※1**している一方、
 - ※1 常用労働者数が3,497.5人(296.5人・9.3%増)、雇用障害者数が3,373.0人(112.0人、3.4%増)。
 - ・ **企業全体ベース(以下表参照)では、実雇用率※2や法定雇用率達成企業割合が増加している**。

※()内数値は対前年差・前年比

※2 企業全体ベース90社のうち、実雇用率が上昇した企業は51社(56.7%)、低下した企業は35社(38.9%)、変化しなかった企業は4社(4.4%)

企業全体ベース90社	実雇用率	不足数	法定雇用率達成企業割合
令和2年6月1日現在	2.59%(0.04ポイント増)	35.0人(3.0人・7.9%減)	93.3%(3.3ポイント増)

新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響について②

※調査対象 (公社)全国障害者雇用事業所協会(全障協)・(一社)障害者雇用企業支援協会(SACEC)の会員企業
回答数 全障協104社、SACEC69社

アンケート結果概要

【全障協】

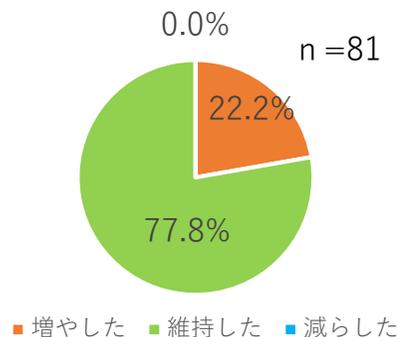
- 障害者の雇用数(6月頃まで)に関する回答は、「増やした」が22.2%(18社)、「維持した」が77.8%(63社)、「減らした」が0.0%(0社)となっている。
- 障害者の雇用数(今後の見通し)に関する回答は、「増やす」が36.0%(31社)、「維持する」が64.0%(55社)、「減らす」が0.0%(0社)となっている。

【SACEC】

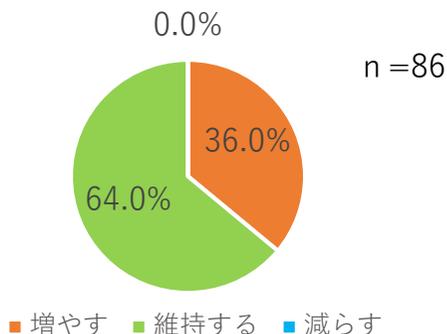
- 今後の雇用拡大や採用の見通しに関する回答は、「計画通り遂行する」が66.7%(46社)、「計画を縮小し遂行する」が10.1%(7社)、「計画を再検討する」が17.4%(12社)、「その他」が5.8%(4社)となっている。

全障協アンケート結果抜粋

障害者の雇用数 (6月頃まで)

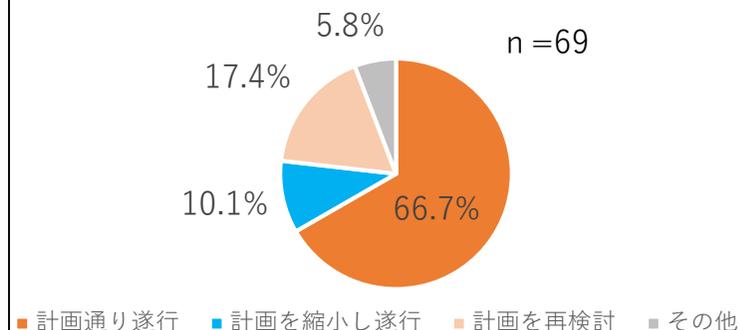


障害者の雇用数 (今後の見通し)



SACECアンケート結果抜粋

雇用拡大や採用の見通し



全障協及びSACECのアンケートにおける主な意見

- コロナ禍のなか雇用抑制の話もあるが、当社としては積極的に障害者向けの仕事の開発や、採用を進める。
- 来春の法定雇用率2.3%の必達は企業の当然の責務である、という認識のもと、今後も積極的に障がい者の方を採用する所存である。
- 雇用率の達成が出来ておらず、法令遵守のためにも計画通り遂行予定です。
- 基本的には計画通りに進める予定であるが、社会情勢を見極めながら計画を見直すことも視野に入れている。
- 雇用維持と拡大を図る所存であるが、斯様な経済状況の中、雇用率や除外率の変更は、慎重にご判断頂きたい。
- コロナ禍の影響で想定していた通りには受注が進まない現状において、2.3%への引上げに伴う人件費上昇は経営をますます圧迫する。せめて1年程度延期できないか、見直しをして頂ければ有難い。
- 経済状況が悪化している中で、少なくとも現在の障害者雇用を維持することが最重要。今年度に予定されている法定雇用率の改正を実施すると、経営環境低迷の中、負担増となる企業が増えると思われる。是非、法定雇用率の改定を延期(撤廃)して頂きたい。

【参考1-1】障害者雇用率制度について

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率 (平成30年4月1日から。令和3年3月31日より前に、さらに0.1%ずつの引上げ予定。)

<民間企業>

民間企業 = 2.2%

特殊法人等 = 2.5%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

【参考1-2】法定雇用率の変遷

施行時期	国及び地方公共団体	民間企業	特殊法人
昭和35年7月 1960年	現業的機関 : 1.4% 非現業的機関 : 1.5%	現業的事業所 : 1.1% 非現業的事業所 : 1.3%	現業的事業所 : 1.3% 非現業的事業所 : 1.5%
昭和43年10月 1968年	現業的機関 : 1.6% 非現業的機関 : 1.7%	1.3%	1.6%
昭和51年10月 1976年	現業的機関 : 1.8% 非現業的機関 : 1.9%	1.5%	1.8%
昭和63年4月 1988年	現業的機関 : 1.9% 非現業的機関 : 2.0%	1.6%	1.9%
平成10年7月 1998年	国及び地方公共団体 : 2.1% 教育委員会 : 2.0%	1.8%	2.1%
平成25年4月 2013年	国及び地方公共団体 : 2.3% 教育委員会 : 2.2%	2.0%	2.3%
平成30年4月 2018年	国及び地方公共団体 : 2.5% 教育委員会 : 2.4%	2.2%	2.5%

※ 昭和51年10月まで民間企業は努力義務。

※ (現業的機関): 郵政省、林野庁、大蔵省造幣局及び印刷局等の身体障害者が比較的従事しにくい作業を内容とする職種が多い機関

(非現業的機関): 現業的機関以外

【参考2-1】新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた経済対策

新型コロナウイルス感染症緊急経済対策<施策例>(令和2年5月内閣府)(抜粋)

I. 感染拡大防止策と医療提供体制の整備及び治療薬の開発

II. 雇用の維持と事業の継続

- 雇用調整助成金の特例措置の更なる拡大(厚生労働省)
- 雇用保険を受給できない求職者を対象とする求職者支援訓練の拡充(対象者数の拡充等)(厚生労働省)
- 日本政策金融公庫等による特別貸付及び危機対応業務による資金繰り支援(中小・小規模事業者への実質無利子化含む)の継続(財務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、内閣府)
- 民間金融機関でも実質無利子・無担保の融資を受けることができる制度の創設(経済産業省、金融庁)
- 日本政策金融公庫等や保証付き民間融資の既往債務の借換(財務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、内閣府)
- 航空会社に対する着陸料等の支払い猶予や危機対応融資等(国土交通省、財務省)
- 民間金融機関による資金繰り支援の促進等(金融庁)
- 中小・小規模事業者等に対する新たな給付金(持続化給付金)(経済産業省)
- 中小企業生産性革命推進事業の特別枠創設(経済産業省)
- 国内外の中堅・中小企業等へのハンズオン支援(経済産業省)
- 全国全ての人々への新たな給付金(特別定額給付金)(総務省)
- 子育て世帯への臨時特別給付金(内閣府)
- 国民健康保険料、介護保険料等の減免を行った市町村等に対する財政支援(厚生労働省)
- 個人向け緊急小口資金等の特別貸付の継続(厚生労働省)
- 住居確保給付金の支給対象見直しによる支援の拡充(厚生労働省)

III. 次の段階としての官民を挙げた経済活動の回復

IV. 強靱な経済構造の構築

【参考2-2】新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置について

- 雇用調整助成金について、令和2年度第1次補正予算、第2次補正予算により、新型コロナウイルス感染症により影響を受ける事業主に対して、生産指標要件の緩和、雇用保険被保険者以外の労働者の対象追加、助成額の上限引上げ、助成率の引上げ等を措置。

令和2年度第1次補正予算 8,330億円

令和2年度第2次補正予算 7,717億円

	通常の扱い	第1次補正予算での措置 (4月1日から6月30日まで)	第2次補正予算での措置 (4月1日から 9月30日まで) ※2
生産指標要件	◎最近3か月間の生産指標が前年同期に比べ10%以上減少	◎最近 1か月間 の生産指標が前年同期に比べて 5% 以上減少 〔上記の比較ができない場合は ①前々年同月との比較 ②計画届を提出する月の前々月からさかのぼった12月のうち適切な1か月と比較が可能 ※1〕	同左
対象労働者	◎雇用保険被保険者	◎ 雇用保険被保険者以外 の労働者を追加	同左
助成内容	◎1人1日当たり助成額の上限：8,330円	同左	◎1人1日当たり助成額の上限： 15,000円
	◎助成率 ●中小企業：2/3 ●大企業：1/2	◎助成率 ●中小企業： 4/5 ●大企業： 2/3 ◎解雇等行わない場合の助成率 ●中小企業： 9/10 〔・休業要請を受けて休業等一定要件を満たす場合、助成率100% ・休業手当支払率が60%を超える場合、超える部分の助成率100%〕 ●大企業： 3/4	◎解雇等を行わない場合の助成率 ●中小企業： 10/10 ●大企業：同左
	◎教育訓練の加算額：1,200円	●中小企業： 2,400円 ●大企業： 1,800円	同左

※1 本特例措置は4月17日に追加

※2 上限引上げ、助成率引上げは、4月1日以降を含む賃金締切期間中の休業に遡って適用

電話・遠隔相談の実施

- [ハローワーク、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター](#)において、[電話による相談対応](#)等、できる限り来所を求めない柔軟な対応を推進。
 - [第2次補正予算](#)に基づき、ハローワークにおけるリモートによる相談の試行実施 ([タブレット等の導入](#))。
 - [障害者雇用安定助成金\(障害者職場適応援助コース\)](#)において、緊急事態宣言中(※)に、ジョブコーチ(職場適応援助者)が職場を訪問して直接支援できない場合については、[ICT等を活用した顔が見えるような支援形式による遠隔相談](#)も助成対象とした。
- ※ 緊急事態宣言後も当分の間、助成対象とすることとしている。

障害者就業・生活支援センターにおける遠隔・対面相談の環境整備の充実

- [第2次補正予算](#)に基づき、以下を実施。
 - ① 障害者就業・生活支援センターにおけるリモート面談、Web会議、職員の在宅からの支援を実施するための[ポータブル機器、Wi-Fi環境の導入](#)等
 - ② 障害特性や個別の事情により対面相談を希望する利用者のための[衛生環境の整備](#)

※ 事業主に対して、障害者雇用納付金の申告・納付の期限延長及び納付猶予、並びに障害者雇用調整金及び在宅就業障害者特例調整金の申請に係る特例措置、並びに報奨金等の支給前倒し措置を実施。

【参考3-1】障害者の雇用の状況について(一般との比較)

障害者

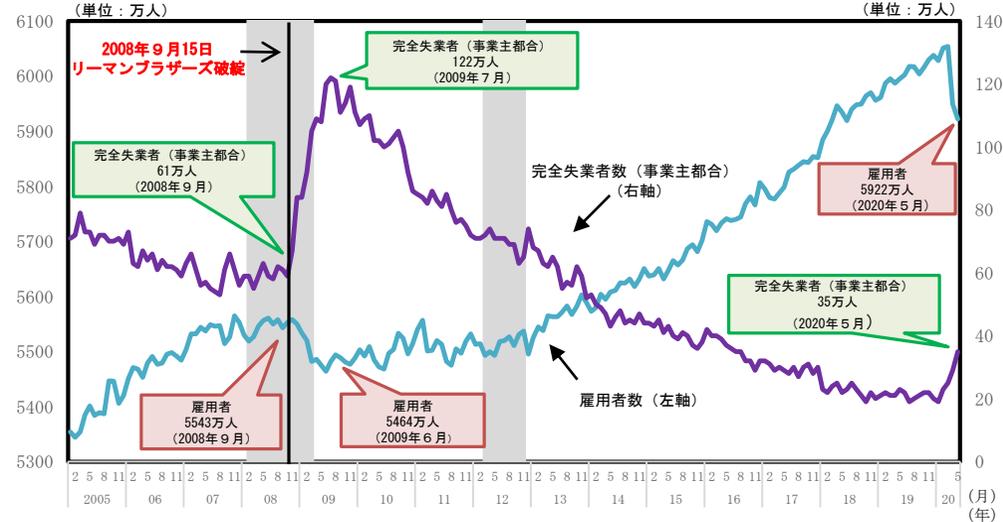
月別解雇数と前年同月比



(注)数値は原数値

一般

雇用者や完全失業者(事業主都合による離職)の動向



(資料出所)総務省「労働力調査」(注)いずれも季節調整値。シャド一部分は景気後退期。

月別専用求人数と前年同月比



(注)数値は原数値

月別新規求人数と前年同月比



(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」(注)数値は原数値

【参考3-2】障害者の雇用の状況について(一般との比較)

障害者

月別新規求職申込件数と前年同月比



(注) 数値は原数値

一般

月別新規求職申込件数と前年同月比



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 数値は原数値

月別就職件数と前年同月比



(注) 数値は原数値

月別就職件数と前年同月比



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 数値は原数値

【参考3-3】障害者の雇用の状況について(一般との比較)

障害者

月別就職率と前年同月比



(注) 数値は原数値

一般

月別就職率と前年同月比



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」(注) 数値は原数値

【参考4】関係団体・企業の協力による障害者雇用状況報告(令和2年6月1日現在)について

○ 企業規模別にみると、100～300人未満企業、300～500人未満企業では実雇用率が低下している一方、45.5～100人未満企業、500～1,000人未満企業、1,000人以上規模企業では実雇用率が上昇している。

企業規模別の雇用状況(企業全体ベース)

※()内数値は対前年差・前年比

【参考】企業規模別法定雇用障害者数の範囲の変化

規模	法定雇用障害者数の範囲の変化
43.5以上 45.5未満	0 → 1
45.5以上 100.0未満	1-2 → 1-2 (範囲の変化は無し)
100.0以上 300.0未満	2-6 → 2-6 (範囲の変化は無し)
300.0以上 500.0未満	6-10 → 6-11
500.0以上 1,000.0未満	11-21 → 11-22
1,000.0以上 5,000.0未満	22-109 → 23-114
5,000.0以上 10,000.0未満	110-219 → 115-229
10,000.0以上	220- → 230-

R2. 6. 1	常用労働者数	雇用障害者数	実雇用率	不足数	法定雇用率 達成企業割合
45.5以上 100.0未満 【8社】	558.5人 (107.5人・23.8%増)	397.0人 (115.5人・41.0%増)	71.08% (8.67ポイント増)	0.0人 (変化なし)	100.0% (変化なし)
100.0以上 300.0未満 【9社】	1,761.5人 (79.5人・4.3%減)	578.0人 (59.5人・9.3%減)	32.81% (1.81ポイント減)	0.0人 (変化なし)	100.0% (変化なし)
300.0以上 500.0未満 【1社】	319.0人 (4.5人・1.4%増)	17.0人 (1.0人・5.6%減)	5.33% (0.39ポイント減)	0.0人 (変化なし)	100.0% (変化なし)
500.0以上 1,000.0人未満 【7社】	5,543.5人 (705.0人・11.3%減)	364.0人 (27.0人・6.9%減)	6.57% (0.31ポイント増)	0.0人 (変化なし)	100.0% (変化なし)
1,000.0人以上 【65社】	886,936.0人 (50,283.0人・6.0%増)	21,857.0人 (1604.0人・7.9%増)	2.46% (0.04ポイント増)	35.0人 (3.0人・7.9%減)	90.8% (4.6ポイント増)
合計【90社】	895,118.5人 (49,610.5人・5.9%増)	23,213.0人 (1632.0人・7.6%増)	2.59% (0.04ポイント増)	35.0人 (3.0人・7.9%減)	93.3% (3.3ポイント増)

※常用労働者数・雇用障害者数の前年比較に当たっては、合併・会社分割等も想定されることに留意。

【参考】障害種別の雇用状況

※企業全体ベース90社のうち障害種別が把握できる55社のデータで抽出。

※()内数値は対前年差・前年比

R2. 6. 1	常用労働者数		雇用障害者数							
	企業全体 ベース(※)	特例子会社 単体ベース	企業全体ベース(※)				特例子会社単体ベース			
			身体	知的	精神	合計	身体	知的	精神	合計
	218,458.5人 (80.0人・0.0% 増)	3,497.5人 (296.5人・ 9.3%増)	3,504.5人 (1.0人・0.0% 減)	2,153.5人 (50.0人・2.4% 増)	805.0人 (88.5人・ 12.4%増)	6,463.0人 (137.5人・ 2.2%増)	1,439.0人 (85.0人・5.6% 減)	1,082.0人 (78.5人・7.8% 増)	846.0人 (112.5人・ 15.3%増)	3,373.0人 (112.0人・ 3.4%増)

參考資料

障害者雇用の状況

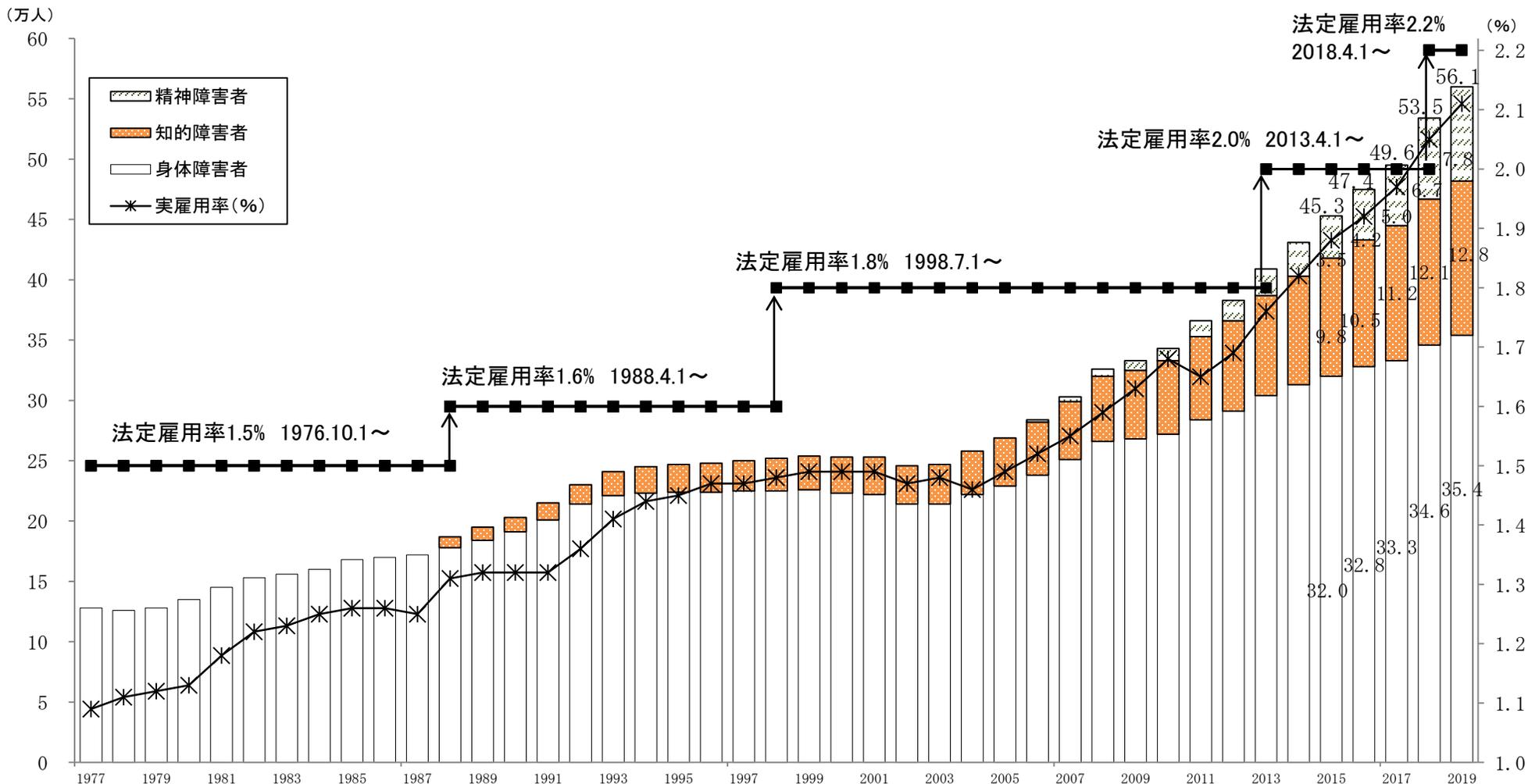
(2019年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 56.1万人 (身体障害者35.4万人、知的障害者12.8万人、精神障害者7.8万人)

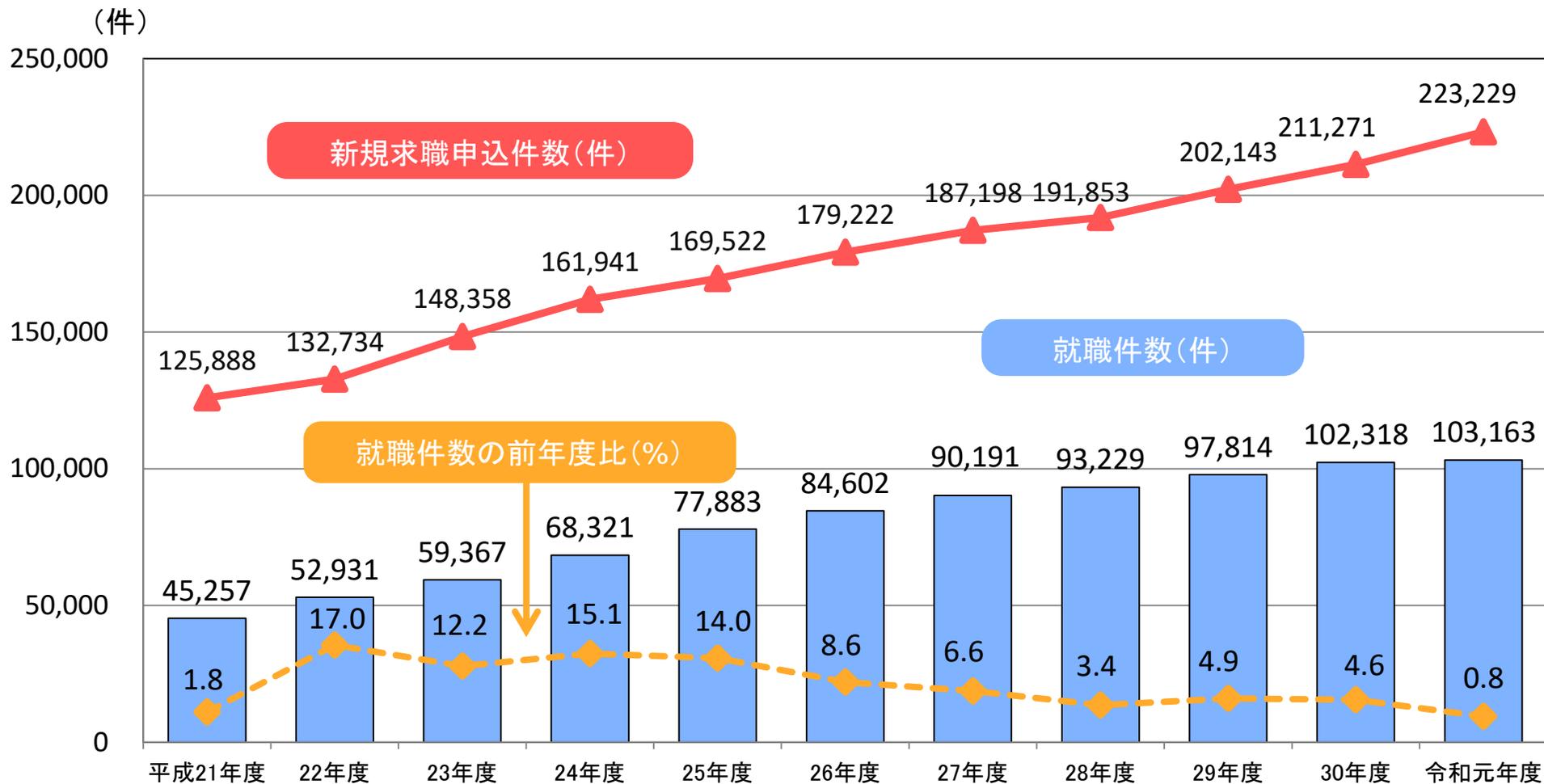
実雇用率 2.11% 法定雇用率達成企業割合 **48.0%**

○ **雇用者数は16年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



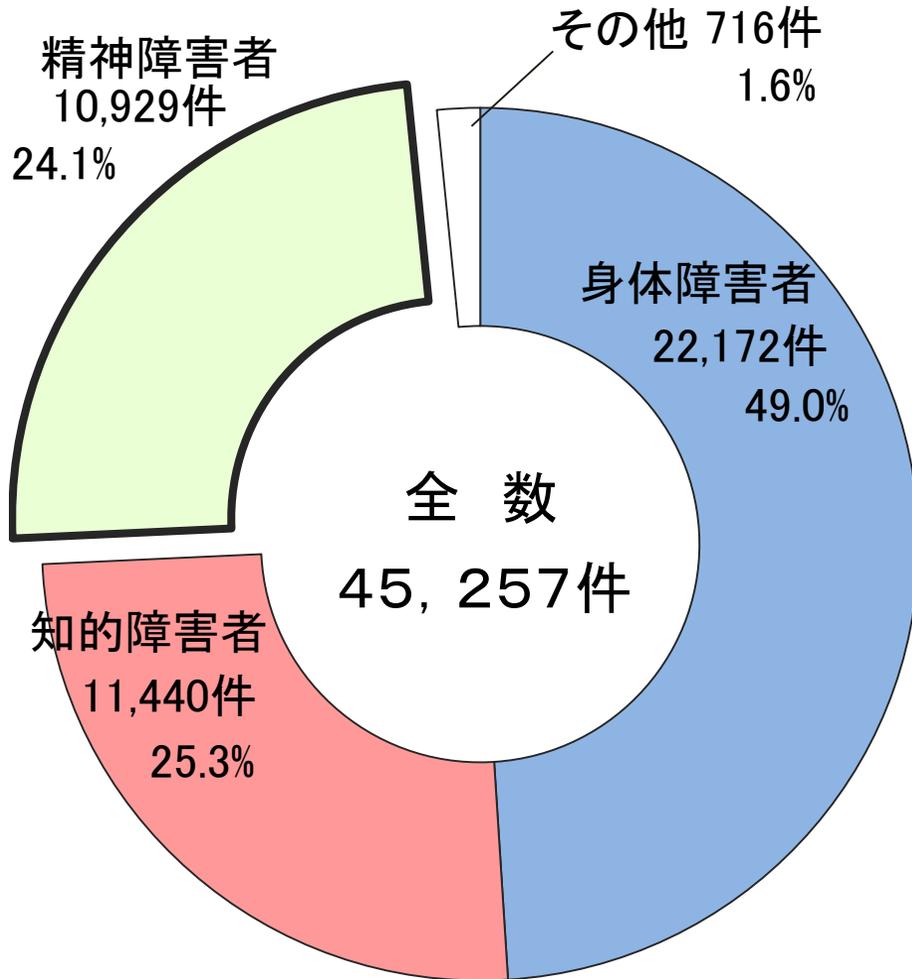
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 令和元(2019)年度の就職件数・新規求職申込件数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は103,163件と11年連続で増加。新規求職申込件数は223,229件と20年連続で増加。

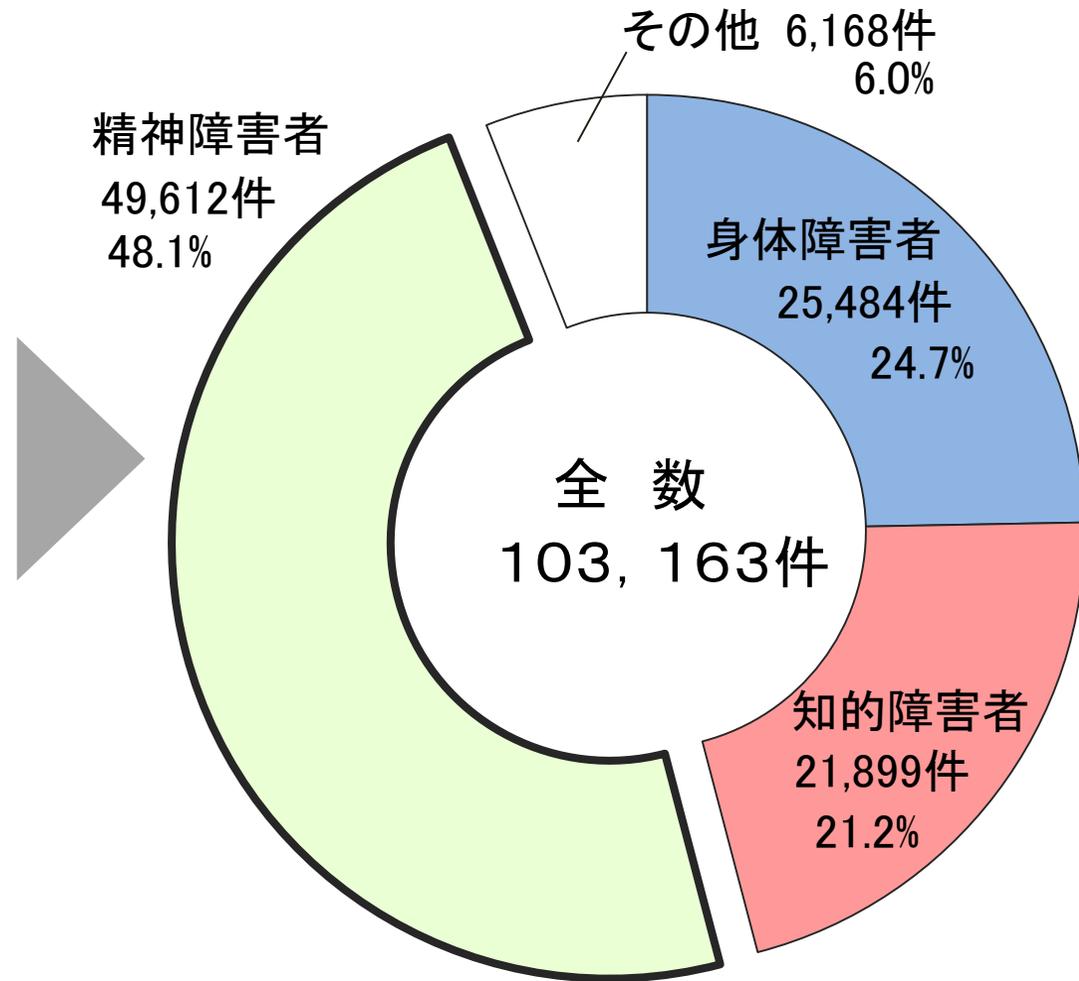


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成21年度



令和元年度

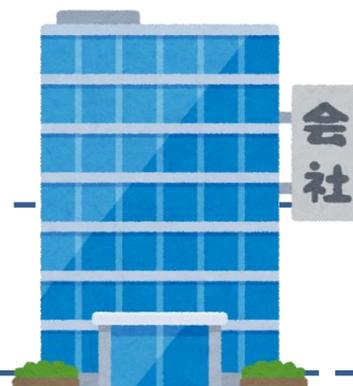
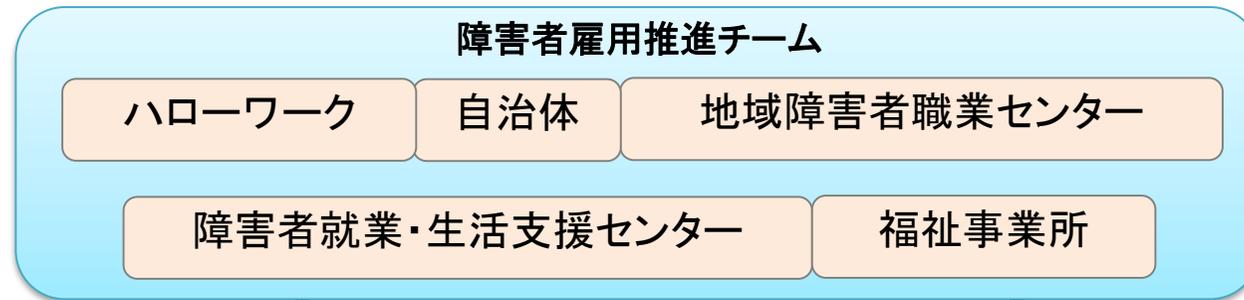


障害者雇用ゼロ企業に対する提案型雇用支援の推進

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、準備段階から採用後の定着支援まで一貫して企業の障害者雇用を支援する。

障害者雇用推進チーム

- 労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援計画を作成。
- ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携して「障害者雇用推進チーム」を結成。地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。



支援計画

- 職場実習の実施
- 就労移行支援事業所や特別支援学校の見学
- 企業向けセミナー
- 業務の切り出し支援
- 求人受理
- 各種助成金制度の活用支援
- ジョブコーチ等の活用案内
- 職場定着支援

準備段階

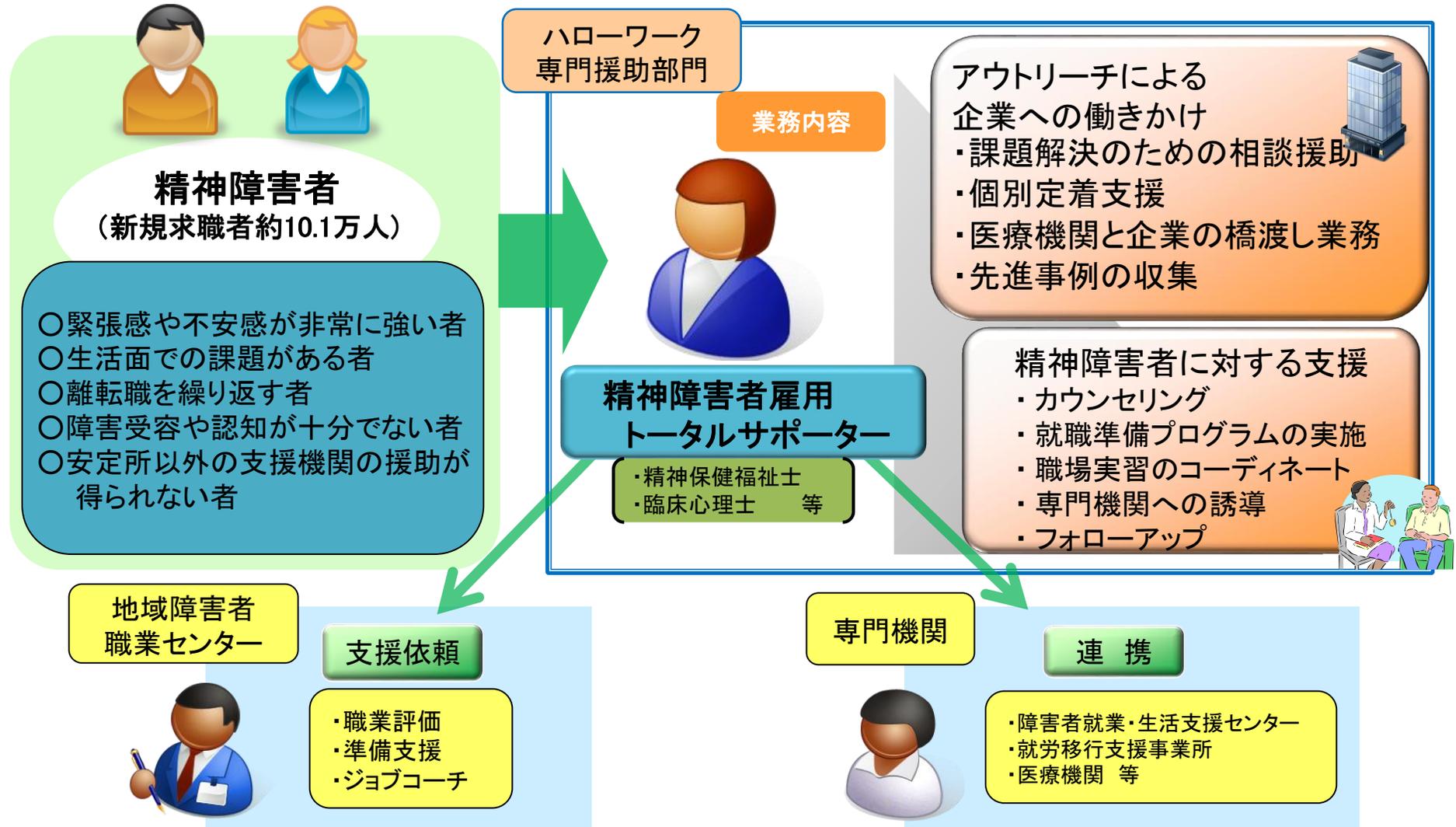
採用活動

採用後

精神障害者雇用トータルサポーターについて

概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施
○令和元年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 73.3% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業訓練等へ移行した割合



職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、

- ・ 障害者に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーションに関する支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

<支援内容>

- ・ 障害特性に配慮した雇用管理に関する支援
- ・ 配置、職務内容の設定に関する支援

事業主
(管理監督者・人事担当者)

上司・同僚

- ・ 障害の理解に関する社内啓発
- ・ 障害者との関わり方に関する助言
- ・ 指導方法に関する助言

ジョブコーチ

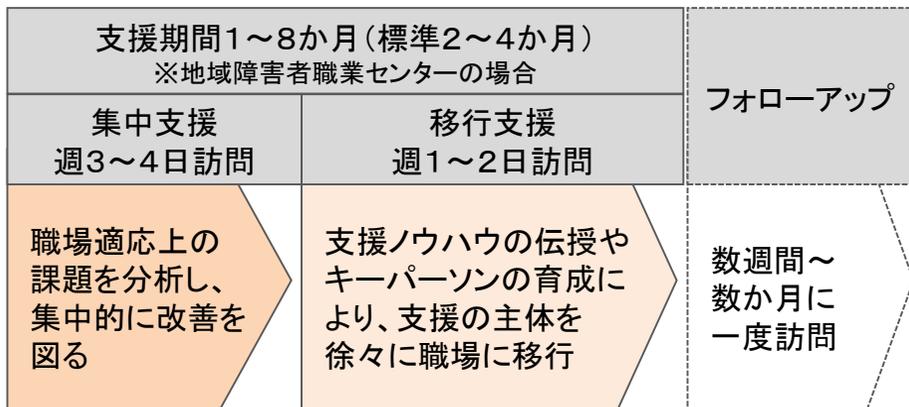
- ・ 職務の遂行に関する支援
- ・ 職場内のコミュニケーションに関する支援
- ・ 体調や生活リズムの管理に関する支援

障害者

家族

- ・ 安定した職業生活を送るための家族の関わり方に関する助言

<標準的な支援の流れ>



<ジョブコーチ養成実績(令和元年度)>

計1,418人(10,939人)

- ー 訪問型ジョブコーチ(福祉施設型) 588人(7,105人)
- ー 企業在籍型ジョブコーチ(事業所型) 830人(3,834人)

※()内は、養成研修開始(平成17年度)からの養成実績累計

<地域障害者職業センターのジョブコーチによる支援実績> (令和元年度)

- ・ 支援対象者 3,321人
- ・ 職場定着率(支援終了後6か月時点) 89.3%

(支援終了後6か月時点:H30年10月~R元年9月までの支援終了者の実績)19

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

趣旨

精神障害、発達障害のある方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「**職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること**」だが、企業で働く一般の従業員が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限定的。ハローワークでは、一般の従業員を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しい理解を促し、職場での応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となる講座を、平成29年秋より開始。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

内 容 ◆ 「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について

メリット ◆ 精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを、短時間で学ぶことができます。

講座時間 ◆ 90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定

受講対象 ◆ **企業に雇用されている者を中心に、どなたでも受講可能**

※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問わない。

※ 受講者には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈（数に限りあり）。

実 績 ◆ 令和元年度 実施回数：1,376回、養成者数：35,614人



ハローワークから講師が事業所に出向く、出前講座も実施。また、精神障害者・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士などが相談対応することも可能。

障害者雇用率達成指導の流れ

流れ	基準
障害者雇用状況報告 ※X年6月1日時点	○ 法定常用労働者※数が45.5人以上の事業主 ※ 除外率カウント後の常時雇用する労働者
雇入れ計画作成命令 ※ (X+1)年1月1日～(X+2)年12月31日の2年計画	次のいずれかに該当する場合 (X年の6月1日時点) (同法第46条第1項) ① 実雇用率 が前年の全国平均実雇用率未満、かつ、不足数が5人以上であること。 ② 不足数 が10人以上であること。 ③ 法定雇用障害者数が3人又は4人であり、 雇用障害者数 が0人であること。
雇入れ計画の適正実施勧告 ※ (X+2)年2月末までに実施	次のいずれかに該当する場合 ((X+1)年12月1日時点) (同法第46条第6項) ① 障害者雇入れ 計画の実施率 注が50%未満であること。 ② 実雇用率 が、X年の6月1日現在における実雇用率を上回っていないこと。
特別指導 ※ (X+3)年4月1日～12月31日に実施	次のいずれかに該当する場合 (X+2)年12月31日時点) ① 実雇用率 が(X+1)年6月1日現在の全国平均実雇用率未満であること (不足数0人の場合は除く。) ② 不足数 が10人以上であること ③ 法定雇用障害者数が3人又は4人の企業であって、 雇用障害者数 が0人であること ※ 法定雇用障害者数が2人以下の事業主は対象外
企業名の公表 ※ (X+4)年3月末までに実施	次のいずれかに該当する場合 ((X+4)年1月1日時点) (同法第47条) ① 実雇用率 が (X+2)年6月1日現在の全国平均実雇用率未満であること。 ② 法定雇用障害者数が3人または4人の企業であって 雇用障害者数 が0人である場合 ※ 法定雇用障害者数が2人以下の事業主は対象外

(注) 「計画始期からその年の12月1日までの間における新規雇入れ労働者数に占める新規雇入れ対象障害者数の割合」の「計画始期から12月31日までの間における新規雇入れ予定労働者数に占める新規雇入れ予定対象障害者数の割合」に占める割合。

第 96 回労働政策審議会障害者雇用分科会（3月30日）における意見
（障害者雇用率の 0.1% 引上げの時期について）

<公益代表>

○ 阿部分科会長

- ・ 厚生労働省案について、了承する。その上で意見は以下のとおり。
- ・ 政令で既に決定されている事項であり、令和 3 年 1 月 1 日に実施することが望ましい。現下の新型コロナウイルス感染症による労働市場の混乱はあるものの、政府も適切に対応を行い、関係者一丸となって障害者雇用の着実な進展が見られるよう努力すべきであると思量する。

○ 倉知委員

- ・ 厚生労働省案について、了承する。その上で意見は以下のとおり。
- ・ 各企業においてはこれまで、来年度中の法定雇用率引上げを見据えて、採用活動等を計画的に進められてきたと考えるのが基本であり、令和 3 年 1 月 1 日の引上げは引き続き妥当と考える。

○ 小原委員

- ・ 厚生労働省案について、了承する。その上で意見は以下のとおり。
- ・ 法定雇用率の引上げの時期については、来年度中に行われるものとして従前から予定されており、各企業で準備が進められてきたことと思うが、新型コロナウイルスの影響を注視しながら判断することが必要であろう。
- ・ ただし、新型コロナウイルスの影響により障害者の雇用が困難になると安易に考えるようであってはならない。例えば、健常者だけでなく、障害者についても、テレワークを促進し、障害者も柔軟に働きやすい環境を整備する契機とすることが重要。
- ・ 障害者雇用の促進に当たっては、労働者個人の比較優位・得意分野に着目して労働生産性を向上する考え方が有効である。テレワークに向いており、又はテレワークが可能な障害者も多いため、テレワークの促進により、不況時にも企業活動に資する形で、障害者の活躍の場の拡大に繋げられる可能性は高いと思う。

○ 武石委員

- ・ 厚生労働省案について、了承する。その上で意見は以下のとおり。
- ・ 新型コロナウイルスの状況も考慮する必要があるが、政府において、各種の経済対策により精力的に取り組まれているところ。その中で、本来の障害者雇用率の水準に、従前の予定通り移行させない場合には、障害者雇用に対する負のメッセージとなる恐れがあることに留意が必要。

- 中川委員
 - ・ 厚生労働省案について、了承する。その上で意見は以下のとおり。
 - ・ 新型コロナウイルスの影響が拡大していく中で、法定雇用率の引上げ時期の判断が難しくなっているが、延期すべきと判断することも難しい。今後とも新型コロナウイルスの影響を注視しながら、検討することが重要ではないか。

- 長谷川委員
 - ・ 厚生労働省案について、了承する。

<労働者代表>

- 内田委員、岡本委員、仁平委員、森口委員、門崎委員
 - ・ 厚生労働省案について、了承する。その上で意見は以下のとおり。
 - ・ 障害者雇用率の0.1%引き上げ時期について、2021年1月1日とすることに異論はない。現下の情勢を踏まえつつ現場の混乱を最小限に留めるよう、丁寧な対応と周知に努めてもらいたい。今後も障がい者の雇用の促進にむけ、障害者雇用率は引き上げられていくこととなる。一方で、現場での合理的配慮や受け入れ体制も勘案しつつ、働く障がい者の側に立った施策が必要である。
 - ・ 併せて、例えば障害者手帳を所持していない難病の方など、働きづらさを抱える方も障害者雇用率のカウントに含めるなど、障がい者の定義などについても議論が必要である。
 - ・ また、将来的に全ての企業で雇用率が達成されれば、納付金制度は成り立たなくなる。障害者雇用を進めていくため、雇用率制度や納付金制度の在り方についても議論が必要である。

<使用者代表>

- 佐渡委員
 - ・ 厚生労働省案について、了承する。その上で意見は以下のとおり。
 - ・ 多くの企業が、コロナの影響を受けており、終息まで、今後も経営上様々な影響が考えられる。経過措置を1年延長する選択肢もあるのではないか。

- 塩野委員
 - ・ 弊社は特例子会社であり、主な業務は、親会社の事業所内で行っているオフィスサポート業務やヘルスキーパー業務（マッサージ）である。
 - ・ 日々新型コロナウイルス感染症が拡大していく中、親会社はテレワークを推奨しており、事業所在籍者が減少している。
 - ・ これに伴い、現在お弁当販売やヘルスキーピング等、一部の業務では業務量が減少しており、今後も様々な影響の拡大が想定される。

- ・ 新型コロナウイルス感染症の今後の影響が不透明な中での、障がい者雇用率引き上げの時期の判断は難しく、判断の先延ばしをお願いする。

○ 高橋委員

- ・ 日本商工会議所の3月の景気早期観測調査(調査期間:3月13日~19日)では、9割超の事業者において、「製品・サービスの受注・売上減少、客数減少」など、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う経営への影響(懸念を含む)が生じている。企業の業況感を示す全産業合計の業況DIは▲49.0ポイントと、東日本大震災発生後の2011年6月以来の水準に落ち込み、2月からの悪化幅▲16.4ポイントは、過去最大を記録した。
- ・ 国内の感染防止拡大に向けた政府の自粛要請を機に、地域の経済社会活動は一段と制約され、自粛の連鎖により、幅広い業種の中小・小規模事業者において、その経営は危機的状況に陥っている。
- ・ この未曾有の困難に直面し、雇用維持といった観点からは、雇用調整助成金の要件緩和、助成率の引き上げ等2度にわたる政府の緊急対策が実行されたところであるが、刻一刻と経営が悪化する事業者に対し、倒産や廃業を防止するためには、支援体制の強化と施策の更なる拡充が求められている。
- ・ こうした有事の状況下において、政府、事業者とも、新型コロナウイルス感染症に対応しつつ、企業の存続、雇用の維持のために、総力を挙げて取り組んでいる所である。もとより、障害者雇用の取組み・理解促進については、何ら異論をもつものではないが、障害者雇用率引上げ時期の判断については、新型コロナウイルス感染症が、企業経営や雇用に与える影響をしっかりと見極め、十分な把握・分析できるまで見送る必要があると考える。

○ 正木委員

- ・ 障害者団体、企業、政府の取組みにより、障害者雇用は着実に進展しており、関係者各位のご尽力に敬意を表する。これまでの成果を踏まえ、今後、本分科会において、障害者雇用率2.3%への引上げの時期について真摯に検討することが重要である。
- ・ しかし、今般の新型コロナウイルス感染症の拡大により、世界各国は未曾有の危機に見舞われ、経済社会に大きな混乱が生じている。わが国においても、経営に深刻な影響が及んでいる企業は少なくない。
- ・ こうした企業では、雇用調整助成金の活用を含め様々な経営努力を行い、社員の雇用維持と感染防止に懸命に取り組んでいる。企業の現状をみると、事業運営の面では、人やモノの流れが停滞することで国内外のサプライチェーンが十分に機能せず、通常の生産活動が行えないケースが生じ始めている。また、勤務体制の面では、多くの企業において、社員の感染防止のために時差出勤や在宅勤務、自宅待機などを実施している。
- ・ こうした事業運営や勤務体制の変更は、障害を持つ社員の働き方や業務にも大きな影響を及ぼしている。具体的には、職場や工場等の補助業務、厚生業務(弁当販売やマッサージ等)を担う社員については、在宅勤務に切り替え

ることは難しく、勤務時間の短縮や休暇・休業扱いとするなどの対応を余儀なくされているケースがある。出社できる場合には、障害特性を考慮しながら、感染リスクから社員を守ることに尽力している。また、事業の停滞によって業務量が減少し、新たな業務の開拓が必要なケースも見られ、今後の見通しの不透明感は一層高まっている。さらに新規採用については、障害特性によっては、web面接等の代替手段が取りにくいケースもあり、感染リスクを考慮すれば、通常の採用活動を実施することは困難な状況となっている。

- ・ かつてなく厳しい現状を鑑みて、雇用率引上げの時期の判断については、新型コロナウイルス感染症の拡大が企業経営や労働市場に及ぼす影響をしっかりと把握・分析できるまで見送る必要があると考える。
- ・ 政府には、障害を持つ労働者の雇用維持を図るため、新型コロナウイルス感染症の拡大が障害者雇用に及ぼしている影響を把握するとともに、必要に応じて、休暇・休業中の障害を持つ社員に対する福祉的な支援など、機動的かつ柔軟な支援を求めたい。
- ・ 企業として、今後も障害者雇用のさらなる進展に積極的に取り組む姿勢は不変である。しかし、当面は、職場で働くすべての社員の雇用維持を最優先に取り組むことが極めて重要である。

○ 松永委員

- ・ 新型コロナウイルス感染拡大の影響については、当社においても、すでに特例子会社が受託している業務への影響が出ており、年次有給休暇等で対応を図っている所である。
- ・ 昨今の世界的な状況を踏まえると、短期的な事業活動への影響は勿論の事、サプライチェーンの混乱等から、長期的な影響が想定される。
- ・ 従って、障害者雇用率の引き上げについては、現時点で時期を決定するのではなく、影響を明確に把握し、その対応を具体的に検討できるまで、見送るべきであると考えます。

<障害者代表>

○ 阿部委員

- ・ 厚生労働省案について、了承する。その上で意見は以下のとおり。
- ・ 引上げ時期について、令和3年1月1日とする案に賛成する。
- ・ 確かに、新型コロナウイルスの社会・経済に与える影響は大きいですが、今後のことも考えると、法定雇用率の引上げ時期は延期すべきでないと考えます。そもそも法定雇用率は、民間企業について既に2.3%と設定されており、企業の状況に配慮して経過措置として2.2%としてきたもの。
- ・ 新型コロナウイルスについては、いつ終息するか分からない面もあるが、東京オリンピック・パラリンピック競技大会について来年の実施が打ち出され、見通しが立てられたところ。
- ・ 障害者についても、テレワークを含め、働き方・雇用管理を工夫する余地

もあり、予定されてきた法定雇用率引上げが不可能になるほど、障害者の雇用が困難になっているとは言えないと考えている。

○ 小出委員

- ・ 厚生労働省案について、了承する。その上で意見は以下のとおり。
- ・ 2020年度いっぱい雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられる予定もあり、雇用数は着実に増えていると認識。
- ・ 一方で企業側が雇用を急ぐことにより、本来であれば企業就労の準備が整っていない訓練が必要なレベルの障害者まで、雇用率達成のために雇い入れが進められており、送り出す側としては不安があるところ。
- ・ こうした現状を踏まえると、コロナの影響にかかわらず2.3%とする際に準備が整っている状況であるか不安視している。不安解消の具体的な改善策を求めたい。

○ 竹下委員

- ・ 厚生労働省案について、了承する。その上で意見は以下のとおり。
- ・ 民間企業の場合、現在は2.2%であるが、当初2.4%の数字を2.3%とした上でさらに猶予期間を置いたのであるから、予定通り、2.3%に引き上げることが当然と考える。よって、厚生労働省案には賛成する。
- ・ 経済界からは「景気動向やコロナ問題で大変だから雇用率の引き上げは困難」との意見もあるが、景気の良い時代に雇用率を達成していたかと言えばそうではない。コロナ騒動の影響で障害者が真っ先に解雇されないためにも、雇用率は規定通り上げるべきである。
- ・ 資料4によると、「各指標について、過去最高を更新中」とあり、また、民間企業の雇用状況を見ても、実雇用率が2%を超えたとある。このことは、法定雇用率制度ができた当初から考えると、隔世の感がある。
- ・ しかし、視覚障害者の実感としては、いわゆる「61調査」における身体障害者の部位別の状況が公表されていない中、むしろ厳しさを増している。視覚障害者の場合、制度はあっても、社会資源が少なく、必要な訓練やジョブコーチ支援などが受けられない。これは、いくら雇用率を引き上げたからといって解決できる問題ではない。
- ・ そこで、「61調査」で部位別の実態を明らかにするとともに、実雇用率が2%を超えた今だからこそ、雇用率にとらわれずに雇用の質について考え、障害の種別に応じた働き方、よりきめ細やかな支援の在り方（例えば、視覚障害の場合、中途視覚障害者の継続雇用支援など）について、具体的な対策を議論すべきである。

○ 眞壁委員

- ・ 厚生労働省案について、了承する。その上で意見は以下のとおり。
- ・ 障害者雇用率の0.1%引き上げの時期を、令和3年1月1日より賛成です。
- ・ 新型コロナウイルス感染拡大で、景気悪化が心配ですが、これは全国民的課題としての対策が求められるところです。仮にこの経済状況によって、雇用率を据え置いたりするならば、一番弱い立場にある障害者の雇用は、一般の雇用の補完的位置づけに留まります。これまで障害者の雇用が本質的な位置となるように、経営、労働、障害等の各分野から一丸となってとりまとめてきた雇用率を定める意味がなくなってしまうと思います。景気状況とは区別しての対応がなされることを強く求めています。
- ・ 新型コロナウイルスへの対策で、各企業では職員のテレワーク等をすすめることが加速しています。そのような経験から障害者雇用に適した新たな仕事を見いだすチャンスではないかと考えます。障害者にとっては、慣れない所に行くより自宅で仕事ができれば、就労へのハードルが下がると思います。

労 審 発 第 920 号

平成 29 年 5 月 30 日

厚生労働大臣

塩崎 恭久 殿

労働政策審議会

会長 樋口 美雄

平成 29 年 5 月 30 日付け厚生労働省発職雇 0530 第 1 号をもって諮問のあった「障害者雇用率について（案）」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

平成 29 年 5 月 30 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

障害者雇用分科会

分科会長 阿部 正浩

「障害者雇用率について（案）」について

平成 29 年 5 月 30 日付け厚生労働省発職雇 0530 第 1 号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

障害者雇用率について（案）

第一 障害者雇用率について（政令改正）

- 一 民間事業主については、百分の二・三（現行 百分の二）にすること。
- 二 国及び地方公共団体並びに特殊法人（障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第二に掲げる法人をいう。以下同じ。）については、百分の二・六（現行 百分の二・三）、都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会（以下「教育委員会」という。）については、百分の二・五（現行 百分の二・二）にすること。

第二 施行期日等について

一 施行期日

この政令は、平成三十年四月一日から施行すること。

二 経過措置

1 障害者雇用率については、当分の間、民間事業主については百分の二・二と、国及び地方公共団体並びに特殊法人については百分の二・五と、教育委員会については百分の二・四とすること。

2 1は、この政令の施行の日から起算して三年を経過する日より前に、障害者の雇用を促進し、及び障害者の雇用を安定させ、廃止するものとする。

注 政令の施行の日から起算して三年を経過する日より前に、政府をはじめ関係者が協力して、障害者の雇用を促進し、及び障害者の雇用を安定させ、できる限り速やかに雇用環境を整備し、障害者雇用の状況を整え、障害者雇用率について、民間事業主については百分の二・三に、国及び地方公共団体並びに特殊法人については百分の二・六に、教育委員会については百分の二・五に引き上げる。

障害者雇用分科会における 2019 年度目標の評価について（案）

2019 年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

（障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

○ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2019 年度目標〕	前年度（102,318 件）以上
〔2019 年度実績〕	103,163 件

2019 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、103,163 件（対前年度比 0.8%増）であり、目標（102,318 件以上）を達成した。

その主な要因としては、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関と連携して行う障害者向けチーム支援や、精神障害者雇用トータルサポーター等による専門的な支援等の各種施策で着実に成果を上げたことが考えられる。

○ 障害者の雇用率達成企業割合について

〔2019 年度目標〕	前年度実績と比較して 1.4pt 以上
〔2019 年度実績〕	調査中（2020 年 6 月 1 日時点）

2020 年の障害者雇用状況報告（2020 年 6 月 1 日時点）の結果を踏まえて分析する予定（2020 年の障害者雇用状況報告は年内を目途に公表する予定）。

○ 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合について

〔2019 年度目標〕	74.3%以上
〔2019 年度実績〕	76.8%

2019 年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（13,179 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（10,124 人）の割合は 76.8%であり、目標（74.3%以上）を達成した。

その主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、

- ・ コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム（2019 年度実施件数 9,686 件、対前年度比 29.1%増）や、
- ・ 適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習（2019 年度実施件数 843 件、対前年度比 3.8%増）

を着実に実施したことが考えられる。

障害者就労促進				
関連する 2022 年までの目標				
○障害者の実雇用率 2.3% (平成 30 年 6 月 15 日閣議決定「未来投資戦略 2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への 変革-」により策定)				
項目	2019 年度 目標	2019 年度 実績	2018 年度 実績	2017 年度 実績
1 ハローワーク における障害者 の就職件数	102,318 件 以上	103,163 件	102,318 件	97,814 件
2 障害者の雇用 率達成企業割合 ※ 1	49.4% 以上	調査中 (2020 年 6 月 1 日時点)	48.0% (2019 年 6 月 1 日時点)	45.9% (2018 年 6 月 1 日 時点)
3 精神障害者雇 用トータルサポ ーターの相談支 援を終了した者 のうち、就職に 向けた次の段階 へ移行した者の 割合 ※ 2	74.3% 以上	76.8%	74.5%	73.9%
(備考)				
※ 1 45.5 人以上規模の企業において法定雇用率を達成 (注) している企業の割 合。 (注) 法定雇用障害者数に不足数がないこと。				
※ 2 就職 (トライアル雇用含む)、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へのあっ せん				
2019 年度目標設定における考え方				
1 ハローワークにおける障害者の就職件数 2018 年度の実績を踏まえて設定。				
2 障害者の雇用率達成企業割合				

制度改正のあった 2011 年、2013 年及び 2018 年を除いた過去 10 年（2006 年～2017 年）の平均伸び率を参考に設定。

- 3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合
直近 3 か年の実績の平均を目標値として設定

施策実施状況

- 1 ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組
- ① 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介
きめ細かな職業相談により求職者 1 人ひとりの障害の態様や適性を的確に把握し、これを踏まえた求人情報の積極的な提供や応募の働きかけ、職場実習や職業訓練等の各種支援策の提案や関係機関の紹介・誘導、求人部門や雇用指導官と連携した個別求人開拓、事業主に対して求職者の障害特性や配慮事項を説明する同行紹介等を行った。
- ② 障害者向けチーム支援等
障害者支援を担当する「就職支援コーディネーター」（2019 年度 300 人）を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」（2019 年度支援対象者 42,418 人）を実施した。
また、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する「就職ガイダンス」や、管理選考・就職面接会を積極的に実施した。
- ③ 精神障害者等に対する就労支援
精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」（2019 年度 237 人）を配置し、精神障害者に対するカウンセリング、企業に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行った。
- 2 障害者の雇用率達成企業割合の目標達成に向けた主な取組
- ① 企業向けチーム支援
企業支援を担当する「就職支援コーディネーター」（2019 年度 93 人）を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」（2019 年度実施件数 1,549 件）を実施した。
- ② 障害者の雇入れに係る助成
ハローワーク等の紹介により、継続雇用する労働者として障害者を雇い入れる企業に対する助成（特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース（障害者のみ））及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース計）支給実績：2019 年度支給件数 91,494 件、支給額 25,562 百万円）や、継続雇用する労働

者へ移行することを目的とした原則3か月間のトライアル雇用を行う企業に対する助成（トライアル助成金（障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース計）支給実績：2019年度支給件数7,139件、支給額1,451百万円）を行った。

③ 職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着のために、障害特性に配慮した雇用管理の雇用形態の見直し等の措置についての計画を作成し、当該計画に基づく措置を講じた事業主に対して助成（2019年度支給件数1,137件、支給額約918百万円）を実施した。さらに、職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主や、ジョブコーチの養成を行う事業主への助成（2019年度支給件数1,279件、支給額約452百万円）を実施した。

3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合の目標達成に向けた主な取組

障害者に対するカウンセリング（2019年度実績：87,000件）、コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム（2019年度実績：9,686件）、適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習（2019年度実績：843件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（2019年度実績：24,615件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（2019年度実績：11,290件）を実施した。

2019年度施策実施状況に係る分析

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2019年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、103,163件（対前年度比0.8%増）であり、目標（102,318件以上）を達成した。

その主な要因としては、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関と連携して行う障害者向けチーム支援や、精神障害者雇用トータルサポーター等による専門的な支援等の各種施策で着実に成果を上げたことが考えられる。

【参考1】障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

	新規求職申込件数		就職件数		就職率	
	(件)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (pt)
障害者計	223,229	5.7	103,163	0.8	46.2	△ 2.2
身体障害者計	62,024	1.3	25,484	△ 5.1	41.1	△ 2.7
視覚障害	4,727	△ 0.7	1,931	△ 5.3	40.9	△ 2.0

	聴覚・言語障害	8,549	△ 0.6	3,894	△ 7.5	45.5	△ 3.4
	肢体不自由	31,018	△ 0.1	13,123	△ 4.9	42.3	△ 2.2
	上肢	11,628	△ 1.2	5,031	△ 3.4	43.3	△ 0.9
	下肢	16,046	1.2	6,726	△ 6.2	41.9	△ 3.3
	体幹	2,796	△ 1.7	1,123	△ 5.1	40.2	△ 1.4
	脳病変(※)	548	△ 3.0	243	3.0	44.3	2.5
	内部障害	17,586	4.6	6,523	△ 4.0	37.1	△ 3.3
	知的障害者	36,853	2.9	21,899	△ 1.5	59.4	△ 2.7
	精神障害者	107,495	6.1	49,612	3.3	46.2	△ 1.2
	その他の障害者	16,857	30.8	6,168	18.5	36.6	△ 3.8
	発達障害者	8,282	61.1	2,742	37.6	33.1	△ 5.7
	難病障害者	6,539	11.8	2,642	6.7	40.4	△ 1.9
	高次脳機能障害者	597	46.7	205	9.0	34.3	△ 11.9
	その他障害者	1,439	△ 3.7	579	6.0	40.2	3.7

※「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

【参考2】 滞留状況について

	有効求職者数		滞留登録者数(※1)		滞留登録者数/有効求職者数(※2)	
	(人)	前年度比(%)	(人)	前年度比(%)	(%)	前年度差(pt)
障害者計	295,166	9.6	224,840	9.6	76.2	0.0
身体障害者計	98,038	6.1	77,501	6.0	79.1	△ 0.1
視覚障害	7,663	5.1	6,167	6.5	80.5	1.1
聴覚・言語障害	11,847	3.0	9,312	3.1	78.6	0.0
肢体不自由	50,722	5.0	40,409	4.8	79.7	△ 0.1
上肢	18,831	4.9	15,028	5.7	79.8	0.6
下肢	25,767	5.1	20,366	4.0	79.0	△ 0.8
体幹	5,018	6.5	4,077	6.9	81.2	0.3
脳病変	1,106	△ 0.4	938	1.8	84.8	1.8
内部障害	27,687	9.4	21,607	9.4	78.0	0.0

知的障害者	46,646	4.7	37,260	5.6	79.9	0.6
精神障害者	132,245	10.5	98,477	12.3	74.5	1.1
その他の障害者	18,237	44.3	11,602	30.1	63.6	△ 6.9
発達障害者	8,922	101.5	4,806	66.2	53.9	△ 11.4
難病障害者	7,168	12.3	5,273	11.3	73.6	△ 0.7
高次脳機能障害者	796	69.0	482	42.2	60.6	△ 11.4
その他障害者	1,351	△ 0.1	1,041	10.2	77.1	7.2

(新規学卒者を除く)

※1 有効求職者のうち、「有効中」のまま6か月以上経過した者をいう。

※2 障害求職者における有効求職者とは、登録区分（「有効中」、「就業中」、「保留中」及び「廃止」の4区分）のうち、「有効中」に該当する者をいう。

- ・一般求職者の有効期間は、求職申込みを行った日の属する月の翌々月の末日となっており、終了月にハローワークを利用せず、有効期間を徒過した場合、自動で「有効」から「無効」へと切り替わり、有効求職者（一般求職者の登録区分は、「有効」及び「無効」の2区分のみ。）に計上されなくなる（終了月に職業相談等を行うと、有効期間が1か月延長される）。
- ・一方、障害求職者については、障害等の状況によって、求職活動中にハローワークの利用が数か月以上空くことも想定されることから、有効期間を定めていない。このため、障害求職者がハローワークを利用した求職活動を行っていないことが確認でき、職員が手動で登録区分を「有効中」から「就業中」「保留中」又は「廃止」に変更しない限り、有効求職者に計上され続ける。

2 障害者の雇用率達成企業割合

2020年の障害者雇用状況報告（6月1日時点）の結果を踏まえて分析する予定（2020年の障害者雇用状況報告は年内を目途に公表する予定）。

【参考1】2019年6月1日現在の雇用状況

- ・雇用率達成企業割合：48.0%（対前年比2.1pt増）
- ・障害者雇用ゼロ企業割合：30.1%（対前年比1.2pt減）

【参考2】2019年6月1日現在の企業規模別の達成割合

45.5人～100人未満	45.5%（対前年比1.4pt増）
100人～300人未満	52.1%（対前年比2.0pt増）
300人～500人未満	43.9%（対前年比3.8pt増）
500人～1,000人未満	43.9%（対前年比3.8pt増）
1,000人以上	54.6%（対前年比6.8pt増）

3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

2019年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者(13,179人)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(10,124人)の割合は76.8%であり、目標(74.3%以上)を達成した。

その主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、

- ・ コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム(2019年度実施件数9,686件、対前年度比29.1%増)や、
- ・ 適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習(2019年度実施件数843件、対前年度比3.8%増)を着実に実施したことが考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2019年度の目標は達成したが、就職率(46.2%：対前年度比2.2pt)が減少している。

この就職率の減少の主な要因は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者のいずれの就職率(対前年度比：身体2.7pt減、知的2.7pt減、精神1.2pt減)も減少したことである。

その原因及び対策としては、障害種別ごとに以下のとおり考えられる。

- 身体障害者については、部位別に見ると、内部障害のある障害者の就職率(37.1%：対前年度比3.3%減)の減少のインパクトが最も大きく、その背景として、就職に結びつきづらい65歳以上の身体障害者の新規求職申込件数(10,401件)が前年度と比べて872件(9.2%)増加した一方、就職件数(3,040件)が154件(5.3%)の増加にとどまったことが考えられる。

高齢障害者の支援についてはこれまで、継続雇用に向けた職場環境の整備や就労条件の調整を重視して取り組んできたが、再就職支援についても、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)において作成・周知している「中高年齢層の障害のある方の雇用継続に取り組んだ職場改善好事例集(2019年度)」や、2019年度から2020年度にかけて実施している「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」の進捗等も踏まえながら、過去の職歴を活かした就職支援等、どのような支援手法が有効か検討してまいりたい。

- 知的障害者については、2018年4月の法定雇用率0.2%引上げのため、2018年度において、特に知的障害者の雇用が進んだ結果、障害者の就職機運も高まる中で、令和元年度は、職業準備性の整っていない知的障害者が増加した(※)

ことが考えられる。

※ ハローワークを通じた 2018 年度の知的障害者の就職件数（22,234 件）が対前年度比で 6%増加したが、2019 年度就職件数（21,899 件）が対前年度比で 2%減少した。全国の障害者就業・生活支援センターにおける就職支援実績についても同様の傾向・指摘がある。

このため、職業準備訓練や福祉的就労への適切なマッチング等、地域障害者職業センター、特別支援学校、社会福祉施設等とのより緊密な連携を図ってまいりたい。

- 精神障害者については、ハローワークにおける新規求職申込件数（223,229 件）に占める割合が約半分（48.2%、107,495 件）に達している。一方、手帳所持者（18 歳～64 歳。「平成 28 年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）結果」によれば全体で 217.3 万人）に占める雇用障害者（「令和元年障害者雇用状況の集計結果」によれば全体で 46.2 万人（実人数））の割合（21.3%）の観点では、身体障害者（101.3 万人の 25.8%：26.2 万人（実人数））及び知的障害者（58.0 万人の 20.2%：11.7 万人（実人数））と比べて、精神障害者の雇用障害者数（58.0 万人の 14.3%：8.3 万人（実人数））が少なく、精神障害者の受入体制の整っていない企業も依然として多いことが考えられる。

このため、企業向けチーム支援の体制を今年度強化（就職支援コーディネーターを 93 人から 113 人に増加）しており、雇用経験・雇用ノウハウが不足している企業に対して、業務の切出し支援、職場実習等を一層推進してまいりたい。

※ 全国の障害者就業・生活支援センターにおける就職支援実績においても精神障害者の就職率の減少が見られたが、その原因として、就職のためには本人の自己理解や障害受容が重要である中、自己理解が十分でない精神障害者（特に発達障害者）が多かったとの指摘・分析がある。また、ハローワークにおける発達障害者雇用トータルサポーター（支援対象には精神障害者保健福祉手帳所持者も含まれる。）の支援においても、職業準備性の整わない段階にある求職者や、他機関への誘導を要する者が多かったため、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合の減少が見られたところ。こうした障害者側の課題については、発達障害者雇用トータルサポーターや精神障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリングをはじめとした、職業準備プログラムや職場実習等の就職準備の支援を手厚く実施することに加え、自身も職業紹介を行えることとし、就職準備から就職まで一貫して支援する体制を整備した。加えて、障害者が支援機関の支援を受けて自らの特徴や配慮事項等を取りまとめ、企業や他の支援機関が適切な配慮や支援を講じられるようにするための情報共有フォーマット「就労パスポート」（2019 年 11 月公表）の普及を図り、雇入れ時等における利活用を促進していく。

【参考】2020 年度目標値及び目標設定の考え方

目標値：前年度（103,163 件）以上

目標設定の考え方：2019年度の実績を踏まえて設定

2 障害者の雇用率達成企業割合

2019年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2019年6月1日現在で、雇用率未達成企業が約半数を占めること及び障害者雇用ゼロ企業が約3割あることが課題である。

このため、特に企業向けチーム支援については2020年度に体制を強化（就職支援コーディネーターを93人から113人に増加）しており、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援を実施していく。

【参考】2020年度の目標値及び目標設定の考え方

① 障害者の雇用率達成企業割合

目標値：46.7%以上

目標設定の考え方：過去10か年分の平均伸び率及び制度・雇用率の見直しの影響を踏まえて設定（※）

※ 雇用率に関する取扱いの変更がなされた2011年、2013年及び2018年を除いた過去10か年分（2007年～2019年）の平均伸び率（1.45pt増）及び2020年度中に予定されている法定雇用率0.1%の引上げによる影響（2.70pt減）を踏まえて設定。

② 障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合

目標値：15.6%

目標設定の考え方：過去3か年分の平均値及び制度の見直しを踏まえて設定（※）。

※ 障害者雇用ゼロ企業（2016～2018年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2017～2019年6月1日時点）の割合の平均値を踏まえて設定（対象期間中に納付金の適用範囲の変更等の制度の見直しはない）。

なお、第96回障害者雇用分科会（3月30日）資料3-2（障害者雇用分科会で検証すべき2020年度目標項目（案））においては、目標設定の考え方を「前年度以上」としていたが、2016年度実績15.02%、2017年度実績16.03%、2018年度実績15.88%と、年度ごとのばらつきが見られることを踏まえ、過去3か年分の平均値（15.6%）を踏まえて設定することとした。（2019年度の実績（障害者雇用ゼロ企業（2019年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2020年6月1日時点）の割合）については、2020年の障害者雇用状況について現在調査中であるため、過去3か

年分の算定対象には含まれていない。)

3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

2019 年度の目標は達成したが、ハローワークにおける精神障害者の新規求職申込件数が 2018 年度 (101,333 件) から 2019 年度 (107,495 件) にかけて 6% も増加し、今後、法定雇用率の 0.1% 引上げも予定されている中で、精神障害者の多様な特性や状況に応じた専門的な支援のニーズがますます高まると考えられ、そのニーズに的確に対応できるようにすることが課題である。

このため、要領を改正し、トータルサポーター自身も職業紹介を行えることとし、就職準備から就職まで一貫して支援する体制を整備した。今後、トータルサポーターは、職業紹介をできる段階に移行した後も支援を継続し、精神障害者の特性や状況に応じた職業紹介・就職支援を強化していく。

【参考】2020 年度の目標・目標設定値の考え方

① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合 (※)

目標値：70.9%以上

目標設定の考え方：直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定

※ 精神障害者雇用トータルサポーターについては、就職準備から就職まで一貫して支援できるよう、2020 年度以降、就職に向けた準備だけでなく職業紹介も行えるよう取扱いの変更を行った。このため、「就職に向けた次の段階へ移行した者」のうち、職業紹介の段階へ移行した者について、2020 年度からは、実際に職業紹介を行った者に限定することとする。

(変更後の実績値：2017 年度 69.0%、2018 年度:70.4%、2019 年度：73.3%)

② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

目標値：84.3%以上

目標設定の考え方：直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定 (※)

(実績値：2017 年度 82.2%、2018 年度 85.1%、2019 年度 85.7%)

※ なお、第 96 回障害者雇用分科会 (3 月 30 日) 資料 3-2 (障害者雇用分科会で検証すべき 2020 年度目標項目 (案)) においては、目標設定の項目を「精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職した者の割合」としていたが、生活リズムが整っていないな

ど就職支援の前段階での支援が必要であり、他の支援機関へ誘導した者等を分母に含むことから、精神障害者雇用トータルサポーターの就職に向けた支援実績の評価をより正確に反映する指標とする観点から、「雇用保険二事業に関する懇談会」における目標と合わせて、「就職に向けた次の段階へ移行した者のうち就職した者の割合」とする。

障害者雇用分科会における2020年度の年度目標(案)

資料 2 - 3

2019年度目標項目	2019年度の年度目標	2020年度目標項目(案)	2020年度の年度目標(案)	データの出所
ハローワークにおける 障害者の就職件数	前年度(102,318件)以上	ハローワークにおける 障害者の就職件数	前年度(103,163件)以上	職業安定業務統計
障害者の雇用率 達成企業割合	前年度実績と比較して 1.4pt以上上昇	【障害者雇用率関係】 ①障害者の雇用率 達成企業割合 ②障害者雇用ゼロ企業(2020 年6月1日時点)のうち、新た に障害者を雇用した企業 (2021年6月1日時点)の割合	①46.7%以上 (法定雇用率0.1%の引上げ の影響を踏まえ設定) ②15.6% <small>(※)</small> 以上 <small>※障害者雇用ゼロ企業(2016~2018年6月 1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した 企業(2017~2019年6月1日時点)の割合 の平均値</small>	障害者雇用状況報告
精神障害者雇用トータルサ ポーターの相談支援を終了し た者のうち、就職に向けた次 の段階へ移行した者の割合	74.3%以上	【精神障害者雇用トータルサ ポーター支援実績】 ①精神障害者雇用トータルサ ポーターの相談支援を終了し た者のうち、就職に向けた次 の段階へ移行した者の割合 ②精神障害者雇用トータルサ ポーターの相談支援を終了 し、就職に向けた次の段階へ 移行した者のうち、就職した者 の割合	①70.9%以上 ②84.3%以上	精神障害者雇用トータル サポーター支援状況報告

※ 下線は、追加項目。

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和2年4月24日現在

(公益代表)

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

(労働者代表)

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

(使用者代表)

- 池田 三知子 (一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長
 佐渡 康弘 愛媛県ビル管理協同組合理事
 塩野 典子 富士通ハーモニー(株)取締役
 高橋 陽子 ダンウェイ(株)代表取締役社長
 山内 一生 (株) 日立製作所人財統括本部人事勤労本部エンプロイリレーション部長

(障害者代表)

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

障害者活躍推進計画の作成手引き

目次

はじめに	2
第1 計画の作成及び実施等に関する手続	6
1 計画の作成	6
2 計画の周知	10
3 計画の公表	11
4 実施状況の点検及び公表	11
第2 計画の内容に関する基本的な事項	12
1 計画期間	12
2 障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標	13
3 実施しようとする障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期	18
第3 計画における取組の内容に関する具体的な事項	19
1 障害者の活躍を推進する体制整備	19
(1) 組織面	19
(2) 人材面	22
2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	23
3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	23
(1) 職務環境	23
(2) 募集・採用	24
(3) 働き方	26
(4) キャリア形成	27
(5) その他の人事管理	28
4 その他	29
第4 計画のイメージ等	31
1 計画のイメージ	31
【記載イメージA】	31
【記載イメージB】	34
【記載イメージC】	37
2 計画の実施状況の公表イメージ	38
＜参考 職場等の満足度に関するアンケート調査＞	

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、全ての国の機関及び地方公共団体の機関は、「障害者活躍推進計画」を作成し、公表しなければなりません。
 その際、厚生労働省が定めた「障害者活躍推進計画作成指針」に即して計画を作成しなければなりません。
 この手引きは、「障害者活躍推進計画作成指針」に記載されている事項について、より具体的に解説し、参考としていただけるよう、作成したものです。

はじめに

(障害者活躍推進計画の意義・背景、本手引きの位置づけ)

- 平成 30 年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなりましたが、このような事態は今後あってはならないことです。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要です。
- 障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要です。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要です。
- 特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない。）への障害者の参画拡大の観点からも重要です。ノーマライゼーション（障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活を送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要です。
- また、障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要です。
- これらも踏まえ、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なPDCAサイクルを確立できるよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第 36 号）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）第 7 条の 3 第 1 項の規定に基づき、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することとされました。

(参考) 障害者雇用促進法（抜粋）

(障害者活躍推進計画作成指針)

第七条の二 厚生労働大臣は、国及び地方公共団体が障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進（次項、次条及び第七十八条第一項第二号において「障害者である職員の職業生活における活躍の推進」という。）に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者雇用対策基本方針に基づき、次条第一項に規定する障害者活躍推進計画（次項において「障害者活躍推進計画」という。）の作成に関する指針（以下この条及び次条第一項において「障害者活躍推進計画作成指針」という。）を定めるものとする。

2 障害者活躍推進計画作成指針においては、次に掲げる事項につき、障害者活躍推進計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 障害者活躍推進計画の作成に関する基本的な事項

二 障害者である職員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 その他障害者である職員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 厚生労働大臣は、障害者活躍推進計画作成指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(障害者活躍推進計画の作成等)

第七条の三 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。）が実施する障害者である職員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（以下この条及び第七十八条第一項第二号において「障害者活躍推進計画」という。）を作成しなければならない。

2 障害者活躍推進計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の任命権者の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。

4 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画に基づく取組を実施するとともに、障害者活躍推進計画に定められた目標を達成するように努めなければならない。

○ 厚生労働省では、法第7条の2第1項の規定に基づき、国及び地方公共団体が障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、「障害者活躍推進計画作成指針」（以下「作成指針」という。）を定めており、公務部門は当該作成指針に即して計画を作成しなければなりません。

○ 「障害者活躍推進計画の作成手引き」（以下「手引き」という。）は、この作成指針をもとに、より具体的な事項について解説し、公務部門の皆さまが参考にいただけるよう、厚生労働省が作成したものです。

(本手引きの構成)

○ 以下、全体的な留意事項を記載した上で、本手引きの第1～第3では、作成指針の第3～第5の文言（囲み部分）を引用しながら、留意事項や具体例等の補足説明を記載しています。

- また、第4では、いくつかの類型ごとに、計画のイメージを掲載するとともに、第1の4に記載の計画の実施状況の公表イメージを掲載しています。

(計画の作成要否、作成単位)

- 計画は、公務部門の任命権者（委任を受けて任命を行う者を除く。）ごとに作成する必要があります。このため、任命権者が本府省・首長部局等と異なる場合には、当該府省・部局等とは別に、それぞれで計画を作成し、実施体制を整備することが必要（各機関が自律的に取り組むことが重要であるため、外局等の任命権者と連名で計画を作成することは認められない。）ですが、任命権者が本府省・首長部局等と同一である場合には、当該任命権者の下で適切に実施する体制等を整備することが必要です。

なお、「各機関」とは、基本的に各任命権者を指しています。

- 障害者雇用率制度において特例承認・特例認定を受けている場合や、首長部局と教育委員会が実態として一体の雇用管理をしている場合でも、任命権者が異なる場合はそれぞれで計画を作成する必要があります。その上で、各任命権者の計画について、必要に応じて連名で公表等を行うことは可能です。

- 法定雇用障害者数が1人に満たない場合（法定雇用率が2.5%の機関の場合は、常時勤務する職員が40.0人未満）や、障害者である職員を現に雇用しておらず、今後採用する予定も特にない場合であっても、計画を作成する必要があります。

(計画の対象となる障害者の範囲)

- 計画の対象となる障害者である職員とは、法第2条第1号の障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。）を意味しています。

ただし、目標設定については、第2の2をご参照ください。

法第2条第1号の障害者であることの確認方法

- 法第2条第1号の障害者には、法第2条第2号の身体障害者、法第2条第4号の知的障害者、法第2条第6号の精神障害者のほか、これら身体障害者、知的障害者及び精神障害者に該当しない障害者も含まれます。
- 身体障害者及び知的障害者の確認方法については、障害者である職員の任免に関する状況の通報に係る手引きに記載のとおりです。また、精神障害者の確認方法については、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年5月1日法律第123号）第45条第2項に定める精神障害者保険福祉手帳により行うほか、本人の氏名、精神障害の障害名及び就労が可能であることが確認できる医師の診断書又は意見書その他の医師が作成し、本人の氏名及び障害名・疾患名が確認できる書類（以下「医師の診断書又は意見書等」という。）により行います。なお、医師の診断書又は意見書等により確認を行う場合、統合失調症、そううつ病（そう病、うつ病を含む。）又はてんかんにかかっている場合に精神障害者であるとされます。
- 身体障害者、知的障害者及び精神障害者以外の障害者としては、発達障害者、身体障害者障害程度等級が7級のため身体障害者とならない者又はその身体の障害が法別表に掲げる身体障害に該当しない膠原病その他の疾患、精神障害には至らない精神疾患若しくは高次脳機能障害によ

り、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、若しくは職業生活を営むことが著しく困難な者が挙げられます。

- 身体障害者、知的障害者及び精神障害者以外の障害者であることの確認方法については、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）に基づく受給者証又は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）に基づく医療受給者証、障害名又は疾患名を記載した医師の診断書、意見書等により行います。また、障害者のうち難病者であることの確認は、難病医療費助成の却下通知により行うことも可能です。
- 各機関で勤務する職員が法第 2 条第 1 号の障害者に該当するかについて疑義がある場合は、管轄の公共職業安定所までご相談ください。

（用語の定義）

- 作成指針において、「必要である」と記載した事項については、各機関における計画への記載等が必須である事項、「重要である」及び「望ましい」と記載した事項については、必須ではないことを意味しています。
なお、「重要である」と「望ましい」では、「重要である」の方がより重みがあるものと基本的に考えています。
- 作成指針第 4 及び第 5 において「必要である」と記載した事項（本手引き第 2 及び第 3 に相当）について、合理的な理由なく計画に記載しない場合、「障害者活躍推進計画作成指針に即して」とは言えず、法第 7 条の 3 に違反することとなる恐れがありますので、ご注意ください。
- 以下の用語については、略称等で表記しているほか、手引き内で概要を説明しているので、参考にしてください。

事項	表記	概要
障害者の雇用の促進等に関する法律	法	—
障害者活躍推進計画	計画	はじめに に記載。
障害者活躍推進計画作成指針	作成指針	はじめに に記載。
障害者活躍推進計画の作成手引き	手引	—
障害者雇用推進者	—	第 3 の 2 (1) ⑰に記載。
障害者雇用推進チーム	—	第 3 の 1 (1) ⑱に記載
障害者職業生活相談員	—	第 3 の 1 (1) ⑱に記載
職場適応支援者	—	第 3 の 1 (2) ⑳に記載
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	J E E D	—

（個人情報保護、プライバシー配慮）

- 計画の作成及び実施等に当たっては、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 58 号）や、厚生労働省「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」（平成 17 年）等を踏まえ、障害者である職員の意に反する形で個人情報等が取り扱われることのないよう、プライバシーに配慮の上、適切に対応してください。

第1 計画の作成及び実施等に関する手続

1 計画の作成

- ① 計画の作成に係る検討体制として、障害者である職員に対して、参画を求めることが必要である。また、アンケート等による障害者である職員の意見に加え、必要に応じて、障害者団体又は職員団体の意見の聴取・反映も重要である。
- 障害者である職員に対し、計画の作成に係る検討体制に参画を求める趣旨は、障害当事者の視点・意見を可能な限り計画に反映するためです。
 - 参画方法としては、障害者である職員を障害者雇用推進チームの構成員に含め、同チームの活動の中で計画を作成する方法のほか、計画の決裁ラインに障害者である職員を含めるといった方法も考えられますが、単に障害者である職員に対しアンケート等で意見を聴取するだけでは十分ではありません。
 - 参画する職員の選定方法については、各機関の実情に応じて適切に決定してください。例えば、障害者雇用推進チームを設置する場合には、同チームへの参画を広く募り、障害者である職員の希望を踏まえて選定することが考えられます。
また、障害者である職員のプライバシーに配慮し、同チームの構成員の氏名等を非公開とすることも考えられます。
 - 参画を求めるに当たって、障害者である全職員に声をかける必要はありませんが、合理的な理由がない限り、特定の障害種別の職員に対してのみ参画を求めるような取扱いは不適切です。
 - なお、参画の求めに応じる職員がいるにも関わらず、障害者である職員の参画がないという結果は認められません。ただし、参画の求めに応じる職員がいなかった場合、障害者である職員が参画しないこともあり得ます。また、機関内に障害者である職員を把握していない場合には、参画を求める対象が存在しないことから、参画を求めることに係る取組は特段不要ですが、アンケート等による障害者の意見に加え、必要に応じて、障害者団体又は職員団体の意見の聴取・反映を行うことは重要です。

障害者雇用推進チーム

- 「障害者雇用推進チーム」とは、法定雇用率の達成と障害者である職員が活躍できる職場環境の整備について、機関全体で積極的に取り組む体制を整えることを目的として、府省内の関係部署の責任者を構成員として設置するものです。
同チームは、機関内の法定雇用率の達成と障害者である職員が活躍できる職場環境の整備に関する方針を打ち出すとともに、各部署に対してその取組を促すことにより、府省内における障害者雇用を推進します。
同チームを設置する場合には、原則として、障害者雇用推進者、会計担当部署の責任者（障害者雇用に必要な環境整備のための予算確保の観点）、出先機関の組織・定員管理を担当する部署の責任者（出先機関のある機関の場合）を構成員に含むこととしてください。その他、同チームの下に実務者チームを置くか否か、チームの名称・構成員のレベル等については、各機関の実情に応じて決定してください。
- 例えば、厚生労働省においては、大臣を本部長とする「障害者雇用推進本部」に加え、障害者である常勤職員・非常勤職員（障害者である職員の直属の上司にあたる職員、障害者雇用推進支援員（支援担当者）及び障害者が活躍できる職場づくり推進室メンバー（事務局））を構成員とする「障害者雇用推進のための職場改善チーム」（構成員の氏名・役職は非公表）を設置しています。

- 「アンケート等」の「等」については、例えば、ヒアリング又はインタビューを想定しています。
- 障害者である職員だけでなく、障害者でない職員に対しても、可能な限り広く意見聴取することが基本です。ヒアリング又はインタビューの場合は、障害者である職員だけでなく、障害者である職員の上司・同僚や支援担当者を中心に、可能な限り広く意見聴取することが基本です。
- また、障害者であるか否かに関わらず、個人として意見を言いにくい場合なども想定されることを踏まえ、個人に対する意見の聴取に加え、障害者団体又は職員団体から意見聴取することも重要です。

②計画の作成においても、必要に応じて、都道府県労働局をはじめ、地域の就労支援機関等との連携、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウを活用することが重要である。

- 「地域の就労支援機関等」とは、各地域の実情を理解し、障害者雇用に係る知見を有する機関を指しており、具体的には、都道府県労働局、公共職業安定所、就労移行支援事業所、地方公共団体が設置する障害者就労支援センターなどを想定しています。
また、連携の具体的な内容としては、計画作成の検討会議などにこれらの機関に有識者として参加してもらうことにより意見を聴取し、計画作成・取組実施に活かすことを想定しています。
さらに、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターについては、公務部門の個別的な支援に関与することはできませんが、計画作成の検討会議に限り、有識者として参加することは差し支えありません（なお、計画作成後のフォローアップを目的とした会議については、年に1～2回程度である限りにおいて、有識者として参加することは差し支えありません。）。

地域の就労支援機関

<p>労働局、公共職業安定所（ハローワーク）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・雇入れの支援（求人受理・紹介）のほか、国の本府省や出先機関に採用された障害者や、障害者の職場の上司や同僚、支援担当の職員、人事担当者等からの相談に対応している。 ・労働局・ハローワークに職場適応支援者を配置。障害者の職場適応に課題がある場合に、職場に出向き、障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上を図る支援を実施するとともに、公務部門の人事担当者や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言等を実施する。
<p>独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用に係る啓発活動や調査・研究等を行っている。 ・ホームページに障害者雇用に関する情報を多数掲載しており、参考にできる。
<p>地域障害者職業センター</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・専任カウンセラーによる専門的な支援（職業評価、準備支援、ジョブコーチ等）を実施する機関。 ・公務部門（及び雇用障害者）は基本的にサービスを利用できない。
<p>障害者就業・生活支援センター</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施する ・公的機関は厚労省（労働局）の委託事業による就業支援（定着支援）は利用できないが、有償契約による支援、都道府県の委託事業による生活面の支援、都道府県や運営法人の独自事業による支援は利用できる。
<p>地方公共団体が設置する障害者就労支援センター等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体の独自の取組として、障害者の就労面の相談等を実施している場合がある。
<p>就労移行支援事業所・就労定着支援事業所</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就労移行支援事業所は、一般就労への移行に向けて、事業所内での生産活動等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場開拓、就労後の職場定着のための支援等を実施している。 ・障害者が就労移行支援事業所等の利用を経て就職した場合、採用から6か月間は就労移行支援事業所等による職場定着支援が行われる。就労定着支援事業所は、採用から6か月間が経過した後に、3年間、就労の継続を図るため、必要な支援を実施している。
<p>就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・一般企業に雇用されることが困難な者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行っている。就労継続支援 A 型事業所は雇用契約に基づき利用する一方、就労継続支援 B 型事業所は雇用契約を締結しない。 ・障害者がこれらの事業所の利用を経て就職した場合、6か月間職場定着支援を行う努力義務が課せられている。当該6ヶ月間は就労定着支援事業を利用することが出来ない。
<p>特別支援学校</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害の程度が比較的重い児童・生徒を対象として、専門性の高い教育を行う学校。 ・障害者が特別支援学校高等部の卒業生である場合、必要に応じて連携体制を取ることが考えられる。
<p>医療機関</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者の中には、就労と平行して通院をしている方がおり、特に精神障害者の場合は、治療や薬の処方のために通院していることが考えられる。現在の障害の状況や、気を付けた方が良いことなどの情報は雇用管理の上で重要であり、医療機関とも連携体制を取ることが重要。 ・ただし、医療情報は、機微な個人情報であるため、問い合わせの際には障害者本人の了解を得ることが必要。

- 「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウ」については、障害者雇用事例リファレンスサービス、就労支援機器ホームページの利用、J E E Dホームページに掲載されているDVDの内容やマニュアル・事例集などを想定しています。
 - ・ 障害者雇用事例リファレンスサービス
<https://www.ref.jeed.or.jp/index.html>
 - ・ 就労支援機器のページ
<https://www.kiki.jeed.or.jp/index.html>
 - ・ 障害者雇用に関わるDVD
<http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/dvd/list.html>
 - ・ ハンドブック・マニュアル等
<http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/index.html>
 - ・ 障害者雇用の事例集
http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/ca_ls/ca_ls.html

③さらに、障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号。以下「厚生労働省「障害者差別解消指針」」という。）、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若しくは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事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号。以下「厚生労働省「合理的配慮指針」」という。）及び職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針（平成30年12月27日付け職職-268・人企-1440 人事院事務総局職員福祉局長及び人事院事務総局人材局長通知別添。以下「人事院「合理的配慮指針」」という。）を踏まえた採用の方法、採用後の労働環境等障害者雇用に係る実態を把握するとともに、課題を適切に設定することが必要である。

- 国の行政機関においては、障害者の差別禁止に係るものは国家公務員法（昭和22年法律第120号）第27条、合理的配慮の提供義務に係るものは同法第27条及び第71条並びに人事院「合理的配慮指針」に基づくことが必要です。

地方公共団体の機関においては、障害者の差別禁止に係るものは地方公務員法（昭和25年法律第261号）第13条、合理的配慮の提供義務に係るものは法第36条の2～第36条の5及び合理的配慮指針に基づくことが必要です。

 - ・ 厚生労働省「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai sha_koyou/shougai sha_h25/index.html
 - ・ 人事院「合理的配慮指針」
<https://www.jinji.go.jp/ichiran/shougai shakoyoukankei.html>
- 各機関における障害者雇用に関する課題を把握・設定するためには、まずは実態把握を適切に行うことが重要です。
- 「採用の方法、採用後の労働環境等障害者雇用に係る実態」については、障害者の活躍を推進する体制整備（組織面・人材面）及び障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出のほか、職務環境、募集・採用、働き方、キャリア形成、その他の人事管理などの障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理に関する実態を可能な限り網羅的かつ具体的に把握することが必要です。

また、必要に応じて、募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、免職（解雇）、労働契約の更新といった雇用管理の各段階にも着目して現状分析することが重要です。

④加えて、公務部門だけでなく、民間の事業主における先進的な事例も把握し、計画の作成等に活かすことも重要である。

○ 計画の作成に当たっては、雇用分野において、公的機関が取り組んでいる障害者への合理的配慮の事例集（以下「公的機関の合理的配慮事例集」という。）を参考とすることができます。

・公的機関における障害者への合理的配慮事例集【第三版】（厚生労働省ホームページ）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000494405.pdf>

○ また、厚生労働省において、国及び地方公共団体における障害者雇用の好事例集を作成中であり、令和元年度内に公表予定です。

・障害者雇用対策（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai sha_koyou/index.html

○ 「民間の事業主における先進的な事例」については、J E E Dホームページにおける「障害者雇用の事例集」などをご参照ください。

・障害者雇用の事例集

http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/ca_ls/ca_ls.html

・その他（ハンドブック・マニュアル等）

<http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/index.html>

・障害者雇用事例リファレンスサービス

<https://www.ref.jeed.or.jp/index.html>

○ 「計画の作成等」の「等」については、例えば、作成後の実施及び実施状況の点検を想定しています。

2 計画の周知

⑤新法第7条の3第4項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。具体的には、目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、職員に分かりやすい形で計画を適時・適切に周知することが必要である。

○ 計画の変更については、例えば、法定雇用率が引き上がり、採用に関する目標を現行の法定雇用率に基づき設定している場合に変更することを含め、計画作成時に想定していた状況からの変化があった場合や、計画に基づく取組の実施の状況の点検結果を踏まえて必要と認められる場合に行うことを想定しています。

なお、計画作成時に想定していた状況からの変化や、計画に基づく取組の実施の状況の点検については、第1の4もご参照ください。

○ 「遅滞なく」については、原則として、計画を作成・変更してから1か月以内に職員に周知することを想定しています。

○ 周知方法については、各機関内の全職員に対して計画をメールで一斉送信することに

加え、同計画又はその概要（独自に作成することを想定。）を各執務室内に掲示したり、機関内の情報連絡会議の場で説明したりすることなどの方法が考えられます。また、特に障害者である職員に対しては確実に内容が伝わるよう、必要に応じて障害特性なども踏まえた伝達方法を検討してください。

3 計画の公表

⑥新法第7条の3第5項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なくこれを公表しなければならない。具体的には、ホームページへの掲載等により、計画を適時・適切に公表することが必要である。

- 「遅滞なく」については、原則として、計画を作成・変更してから1か月以内に公表することを想定しています。
- 計画の公表に当たり、ホームページへの掲載は行ってください。加えて、「ホームページへの掲載等」の「等」については、主に、各機関が自ら発行する広報誌への掲載や、首長の会見での発言を想定しています。また、管内の労働者団体、経済団体・使用者団体、障害者団体に対して広報するなどの方法も考えられます。

4 実施状況の点検及び公表

⑦計画に基づく取組の実施の状況（以下「実施状況」という。）の点検に当たっては、例えば、障害者雇用を推進するためのチーム（障害者雇用推進チーム）を設置し、定期的実施状況をフォローアップする仕組みをあらかじめ明確化する等、実施状況を一元的に把握・点検できる体制・仕組みの整備が必要である。把握・点検の際には、計画作成時に想定していた状況からの変化があり、又はその変化に応じて計画に盛り込んでいない取組を柔軟に実施している場合には、それらも含めて分析することが必要である。

また、実施状況の点検結果を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行うことができるPDCAサイクルの確立が必要である。

- 障害者雇用推進チームについては、第1の1をご参照ください。
- 「定期的に」については、年度内にも必要に応じて改善を図ることができるよう、例えば、四半期ごととすることが考えられます。
- 「実施状況をフォローアップする仕組みをあらかじめ明確化する」については、フォローアップを円滑に行うことができるよう、例えば、フォローアップ担当部署から各部署に対してフォローアップする際の連絡経路・窓口及び調査項目・調査票をあらかじめ明確に共有することが考えられます。
- 「計画作成時に想定していた状況からの変化」については、例えば、障害者雇用制度の大幅な変更や、大規模災害の発生が考えられます。
- 「PDCAサイクルの確立」に当たっては、計画又はその実施方法を見直す基準・方法をあらかじめ設定し、フォローアップにより把握した情報に基づき、必要に応じて速やかに見直しできる体制・仕組みを整備することが重要です。

⑧新法第7条の3第6項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、実施状況を公表しなければならない。具体的には、各機関の内外が有効に参照することができるよう、前年度の実施状況や目標に対する実績等のできるだけ幅広い情報を、ホームページへの掲載等により公表することが必要である。加えて、ロールモデルとなる障害者の事例についても具体的に把握し、個人情報の保護に十分配慮した上で公表することも重要である。

- 「前年度の実施状況や目標に対する実績等」の「等」については、例えば、前年度の目標に対する進捗度又は留意点を想定しています。
- 実施状況の公表に当たり、ホームページへの掲載は行ってください。加えて、「ホームページへの掲載等」の「等」については、ホームページへの掲載に加えた取組として、主に、各機関が自ら発行する広報誌への掲載や、首長の会見での発言を想定しています。また、管内の労働者団体、経済団体・使用者団体、障害者団体に対して広報するなどの方法も考えられます。
- 「ロールモデルとなる障害者の事例」については、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できている事例をイメージしており、各部署の人事担当者及び支援担当者並びに障害者本人の声、取組・工夫前の本人の状況及び環境、取組・工夫内容及び本人の職務内容、取組・工夫後の効果（本人の状況）などについて、他機関も参照しやすいように公表することが望ましいです。
また、障害者本人の職務内容・状況などについて触れる場合には、本人の同意を得た上で、可能な限り具体的な情報開示を行うことが望ましいです。
- 実施状況の公表の時期については、各年度ごとの実施状況の点検結果の公表であることを踏まえ、基本的に、各年度の4・5月頃を想定しています。

第2 計画の内容に関する基本的な事項

1 計画期間

⑨各機関の実情に応じて、概ね2年間から5年間とすることが望ましい。なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策の実施等は必要である。

- 「各機関の実情」とは、障害者雇用の状況その他計画の作成に関する実情全般を想定しています。例えば、障害者活躍推進に向けて迅速に取り組む必要性の高い課題を多く抱える機関においては短い期間の計画を、障害者活躍推進に向けて時間をかけて基盤・環境を整備する必要性の高い課題を多く抱える機関においては長い期間の計画を作成することが考えられます。
- 「概ね2年間から5年間」については、中長期的な対応として想定できる期間として設定したものです。
- 「必要な対策の実施等」の「等」については、例えば、必要な対策の検討・調整を想定しています。

2 障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

⑩目標設定に当たっては、各機関の実情（障害者に関するものに限らない。）を踏まえて、課題を適切に設定することが必要であり、設定した課題に対応して、実効性の高い目標を設定することが必要である。なお、目標は、可能な限り定量的なものとする等、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましい。

- 各機関の実情として、障害者雇用に関する課題を把握・設定するためには、まずは各機関の実情を丁寧に把握した上で、どのような点を改善・推進すべきかという課題を設定することが重要です。
- 「各機関の実情（障害者に関するものに限らない。）」については、障害者雇用の状況その他計画の作成に関する実情全般のほか、職員全体の勤務状況及び組織・定員・予算の状況も考えられます。
- 「実効性の高い目標」の設定については、必要に応じて複数の選択肢（オプション）を検討し、効果（インパクト）、所要時間、実施困難度などを基準に絞り込むことが重要です。
また、障害者の活躍推進に関する取組（アウトプット）ではなく成果（アウトカム）を設定することを基本としてください。
なお、目標を達成することが目的化し、障害者の活躍推進の趣旨に反することにならないよう、適切な目標を設定し、その目標の達成に向けて適切に取り組むことが必要です。
- 「定量的なもの」については、例えば、採用に関する目標として実雇用率等、定着に関する目標として定着率等、満足度又はワーク・エンゲージメントに関する目標として障害者における満足の割合等に加え、キャリア形成に関する目標として、職域拡大の実績目標を掲げることが考えられます。
- 「定量的なものとする等」の「等」については、主として、達成状況を客観的に判断できる定性的な目標を想定しています。例えば、障害者である職員の定着率、満足度、ワーク・エンゲージメントに関するデータの収集・整理・分析の実施が考えられます。
- 「はじめに」に記載したとおり、計画の対象が法第2条第1号の障害者であることから、目標設定についても、法第2条第1号の障害者を対象とすることが基本となりますが、各機関において把握している障害者雇用の状況その他目標設定に当たり根拠となるデータが障害者雇用率制度における対象障害者を対象としている場合も考えられることから、その場合において、目標設定に当たっては、対象障害者を対象とすることも差し支えありません。

⑪目標の内容及び性質に応じて、計画期間の終了時点だけでなく、各年度等の目標を段階的又は継続的に設定することが望ましい。

- 「各年度等の目標」の「等」については、例えば、複数年度のほか、1年未満の期間（半年など）ごとも想定しています。
- 「段階的」な目標設定については、目標の水準を順に高めていくことを想定していま

す。

- 「継続的」な目標設定については、単発的な目標（単年度など）ではなく、恒常的な目標（毎年度など）を設定することを想定しています。

⑫具体的な目標としては、採用に関する目標（実雇用率等）の設定は必要である。

- 「採用に関する目標」とは、法第38条第1項の規定に基づく採用計画（法定雇用率を達成することを目的とする計画）とは別のものであり、各機関の実情に応じて採用に関する目標を立てていただく必要があると考えています。（法定雇用率は法律上各機関が最低限満たすべき水準であり、法定雇用率以上にどの程度、雇用障害者数・実雇用率を目指すかという点についても、障害者の活躍を推進する上で必要な視点であると考えています。）

- 「実雇用率等」の「等」については、例えば、雇用障害者数を想定しています。
なお、実雇用率の計算方法については、障害者雇用率制度と同様に行うことが实际的です。

- 具体的な水準については、各機関の実情に応じて設定することを想定しており、対象障害者の雇用に係る目標として設定する場合、法定雇用率を満たす水準を最低限とした上で、法定雇用率以上の数値（法定雇用障害者数より多くなる場合が多い。）を設定することを想定しています。

なお、その際、令和3年4月より前に0.1%の引き上げが行われること（※1）や、令和5年4月1日までに法定雇用率の見直しを検討することとされていること（※2）にも留意してください。

※1 障害者雇用促進法施行令（昭和35年政令第292号）（抜粋）

（法第三十八条第一項の政令で定める率）

第二条 法第三十八条第一項の政令で定める率は、百分の二・六とする。ただし、都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会にあつては、百分の二・五とする。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令（平成29年政令第175号）

附 則

（施行期日）

- 1 この政令は、平成三十年四月一日から施行する。

（経過措置）

- 2 第一条の規定による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（この項及び附則第四項において「新障害者雇用促進法施行令」という。）第二条、第九条、第十条の二第二項及び第十八条の規定の適用については、当分の間、新障害者雇用促進法施行令第二条中「百分の二・六」とあるのは「百分の二・五」と、同条ただし書中「百分の二・五」とあるのは「百分の二・四」と（略）する。

- 3 前項の規定は、この政令の施行の日から起算して三年を経過する日より前に、障害者の雇いを促進し、及び障害者の雇いを安定させ、廃止するものとする。

※2 障害者雇用促進法（昭和35年法律第123号）（抜粋）

第43条（略）

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

○ なお、機関の特殊性から、全員が他機関からの出向者で占められているなど、障害者に限定するか否かを問わず、相当期間職員を採用しないことが確実に見込まれない場合であって、かつ、現に障害者である職員が在籍していない場合においては、「障害者雇用の推進に関する理解を促進する」といった目標を設定することも考えられます。

この場合、取組内容には、第3の1(2)も参考にしつつ、「職員に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修を広く受講させる」「障害に関する理解促進・啓発のための研修を資料を広く配付する」などを盛り込むことを想定しています。

⑬加えて、定着に関する目標（定着率等）の設定も重要であるが、その根拠となるデータ（実績）が十分に蓄積していない場合には、少なくとも障害者である職員の定着率（常勤・非常勤別）等のデータを収集し、整理・分析することは必要である。

○ 定着に関する目標としては、定着率のほか、勤続年数を設定することも考えられます。また、定量的な目標設定が困難な場合には、不本意な離職を極力生じさせないといった目標も考えられます。

○ 定着率を設定する場合には、常勤・非常勤を区別して、計画期間の開始日以降に採用した職員の採用後6か月及び1年の定着率をそれぞれ設定することが考えられ、勤続年数を設定する場合には、各年度の採用（予定）数の規模なども踏まえながら、計画期間の開始日において勤務する職員について、その相当程度の定着を見込むことが考えられます。

○ また、定着率の計算に当たっては、法第2条第1号の障害者について、採用者数に対する一定期間経過後の在職者数を計算することが基本となりますが、各機関において蓄積しているデータの内容などを踏まえ、障害者雇用率制度における対象障害者に限定することとしても差し支えありません。

その際、中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。以下同じ。）や、採用後に障害者であることが明らかになった職員は含めないこととしても差し支えありませんが、別途、中途障害者に関する定着に関する目標の設定を検討することも考えられます。

○ 加えて、採用活動を通年で行っており、障害者である職員によって採用日が異なる場合、4月1日の前後で職員数の変動が多い時期などを踏まえ、採用後6か月又は1年経過時点を柔軟に捉えることも考えられます。

その場合であっても、定着率の分母・分子などが統一的に計算されるようにすることは必要です。例えば、定着率の分子が分母の内数であることを確保することや、一定期間経過後（採用後6か月、1年など）の定着率における分母・分子に、採用から当該一

定期間を経過していない者を計上しないことが必要です。

- 具体的な水準については、公務部門においては率先垂範して障害者雇用を進める必要があることも踏まえつつ、各機関の実情に応じて適切に設定することが重要です。

また、目標水準としては、絶対値を設定するほか、前年度などと比較しての上昇幅を設定することも考えられます。

(参考)

- ・ J E E D 「障害者の就業状況等に関する調査研究」 (2017 年)

民間 (障害者求人) における就職後 6 か月定着率 80.4% 就職後 1 年定着率 70.4%

- ・ 国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査

国の行政機関における定着率 (2018 年 10 月 23 日~2019 年 4 月 1 日に採用した障害者における 2019 年 6 月 1 日時点の在籍率) 94.9%

- 「定着率等」の「等」については、例えば、障害者である職員の平均勤続年数を想定しています。

- 計画期間中に見込まれる障害者である職員の採用者数が極めて少数であることなどにより、定着率の分散が大きくなることを見込まれ、よって定着率を目標として設定することが適切でないものと判断した場合において、勤続年数を定着に関する目標として設定することが考えられます。

- 勤続年数を設定する場合には、計画開始時点で在籍している障害者である職員の平均勤続年数を基準として、職員の定着状況に応じた影響と各年度の採用 (予定) 数の規模などに応じた影響を踏まえて設定することが考えられます。

その際、計画期間の開始日において勤務する職員について、その相当程度の定着を見込んだ水準とすることが考えられます。

また、目標水準としては、絶対値を設定するほか、前年度などと比較しての増加幅を設定することも考えられます。

※ 例えば、計画開始時点で 100 人の障害者である職員が在籍しており、平均勤続年数が 10 年の場合、新規採用も離職もなかった場合には、1 年後の平均勤続年数は 11 年となります。仮に 10 人離職した場合、これら 10 人の勤続年数が全体平均よりも長ければマイナスの影響が、全体平均よりも短ければプラスの影響が生じます。また、新規採用者の勤続年数は 0 年から開始するため、新規採用はマイナスに影響します。

- なお、非常勤職員の定着の目標については、当該非常勤職員の任期も踏まえ、計画期間の開始日以降に採用した職員の採用後 6 か月及び 1 年の定着率を設定することが考えられます。こうした目標は、各機関が、計画期間の開始時に雇用している職員に関するデータ (実績) を一定程度収集・整理・分析した上で適切に設定することを想定しています。

- 計画期間の開始日より前に採用した職員を含めて、定着に関する目標を設定する場合は、起算日以降に採用した職員について、既に離職した者を含めて網羅的に集計することが一般に必要なと考えられます。

- 「その根拠となるデータ (実績) が十分に蓄積していない場合」とは、例えば、常勤・非常勤を区別して、計画期間の開始日以降に採用した職員の採用後 6 か月及び 1 年の定着率をそれぞれ設定しようとする場合、計画期間の開始前に雇用している職員に関する

採用後1年の定着率のデータ（実績）が各機関で十分に蓄積していない場合が考えられます。

この場合、当該計画期間において定着に関する目標を設定せず、得られたデータを踏まえ、次期計画において定着に関する目標を設定することが考えられます。このほか、計画の途中段階においてデータが蓄積したと認められる時点で定着に関する目標を新たに設定する方法も考えられます。

⑭また、満足度又はワーク・エンゲージメントに関するデータを収集し、原因、課題等を整理及び分析するとともに、その目標（満足割合等）を設定することが望ましい。

- 満足度については、厚生労働省が国の行政機関に対して実施を依頼した「職場等の満足度に関するアンケート調査」も参考に、各機関の実情に応じてアンケート調査票を作成し、調査を実施することも考えられます。
- 満足度の目標水準としては、公務部門においては率先垂範して障害者雇用を進める必要があることも踏まえつつ、各機関の実情に応じて設定することが考えられます。
（参考）
 - ・令和元年8月28日に厚生労働省が公表した、令和元年6月1日現在の国の行政機関の在職障害者に対する「職場等の満足度に関するアンケート調査」
「現在の府省で働いていることの全体評価」が「満足」又は「やや満足」88.2%
- なお、手引の末尾に、厚生労働省が実施したアンケートの調査票様式を参考として掲載しています。
- 「ワーク・エンゲージメント」（仕事への積極的関与の状態）とは、「仕事に誇りや、やりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）の3つが揃った状態として定義されるものであり、健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワードとして、近年注目されている概念です。
- ワーク・エンゲージメントは、日常の仕事に対する態度・認知を問うており、その時々気分や感情を問うものではないため、日内変動は原則想定されません。（回答時の体調によって想起内容が異なる可能性は否定できませんが、この点、健常者でも同様の可能性があります。）
- （労働安全衛生に関する）新職業性ストレス簡易調査票において、ワーク・エンゲージメントに関する問は、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」及び「自分の仕事に誇りを感じる」の2問です。この2問で実施する場合、平均値で差し支えないと考えられます。
- ワーク・エンゲージメントについて、質問を一つに絞り、又は総括的な問を設ける場合、「仕事にやりがいを感じている」又は「生き生きと働いている」が考えられます。
- なお、満足度については、「仕事に満足している」の1問が考えられます。
- 満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査の実施方法については、質問紙の配布・回収によるほか、Web調査や、面談における口頭・ヒアリング調査でも構いません。

ん。

また、知的障害者の場合は、家族等の代筆でも差し支えないと考えられます。（上司・同僚の代筆は認められません。）

- 調査方法として最も望ましいのは、第三者による調査ですが、計画の趣旨に鑑みれば、使用目的（回答結果を人事評価に用いないこと）などを十分に説明することにより、機関自らの調査でも差し支えないものと考えられます。

3 実施しようとする障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

⑮障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に応じて実施時期を明らかにしながら、当該取組を計画的に推進することが必要である。また、当該取組の内容及び性質に応じて、各年度等における実施頻度、回数等を段階的又は継続的に設定することが望ましい。なお、目標の達成度評価の方法についてもあらかじめ明確化することが必要である。

- 「目標の達成度評価の方法」については、採用、定着に関する目標は、可能な限り定量的な目標とするなど、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましいです。（定量的な目標となっている場合には、評価基準は明確です。）
その上で、評価方法（例えば、満足度に関する目標を設定する場合には、満足度調査を毎年実施すること。）もあらかじめ明確化し、計画的に取り組むことが必要です。
- 一見、定量的な目標設定が困難であると考えられる場合であっても、PDCAサイクルを効果的に回すことができるよう、基準の具体化・明確化に努めてください。

⑯加えて、厚生労働省「障害者差別解消指針」、厚生労働省「合理的配慮指針」及び人事院「合理的配慮指針」を踏まえた上で、障害特性に配慮した取組を積極的に進めることが必要である。

取組の実施に当たっても、必要に応じて、公共職業安定所、就労支援機関等と連携し、また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウを活用することが重要である。

- 取組を進めるに当たっては、過重な負担にならない範囲で実施してください。
- 「就労支援機関等」の「等」については、例えば、外部アドバイザー、医療機関、特別支援学校を想定しています。
なお、ホームページ「障害者雇用人材ネットワークシステム」において、障害者雇用の専門家「障害者雇用管理サポーター」の情報を検索し、支援依頼を行うことができます（支援内容によっては経費負担が発生することもあります）。
・ 障害者雇用支援人材ネットワークシステム
<http://shienjinzai.jeed.or.jp/>
- 「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウ」については、障害者雇用事例リファレンスサービスなどを想定しています。
・ 障害者雇用事例リファレンスサービス
<https://www.ref.jeed.or.jp/index.html>

第3 計画における取組の内容に関する具体的な事項

1 障害者の活躍を推進する体制整備

(1) 組織面

⑰計画の推進体制は、計画の作成に係る検討体制・意見聴取の枠組みと同様に整備することが必要であり、責任体制の明確化（新法第78条第1項の規定に基づく障害者雇用推進者として人事担当責任者（国の行政機関の場合には官房長等）の選任）が必要である。

○ 計画作成後の推進体制は、計画の作成に係る検討体制（前記第1の1参照）と同様に整備してください。障害者である職員に対して参画を求めることが必要であることも同様です。

計画作成後に障害者雇用推進チームを設置する場合には、なるべく計画期間初年度の早い時期に設置するようにしてください。

また、アンケートなどにより、障害者である職員、障害者である職員とともに働く職員、その他職員や、必要に応じて、障害者団体又は職員団体から意見を聴取することが重要です。

○ 国及び地方公共団体の任命権者は、法第78条に基づき、各府省等の官房長等（各機関の人事担当責任者）を「障害者雇用推進者」として選任しなければなりません。

障害者雇用推進者

- ・ 障害者の雇用の促進及び安定を図るためには、
 - ① 障害者雇用に関する国及び地方公共団体の機関における内部の責任体制を確立させ、障害者に係る実効ある雇用推進措置及び適正な雇用管理を行わせる必要があること
 - ② 国及び地方公共団体の機関における障害者雇用に係る厚生労働省との連絡窓口を明確にすることによって連携体制を構築する必要があること
 - ③ 障害者の雇用の促進及び継続を図るための施設・設備の設置及び雇用管理等諸条件の整備、対象障害者の採用に関する計画の作成に関する厚生労働省との連絡、障害者の免職の届出等の事務は、同一機関内においては同一の責任者において処理されることが適当であること等の理由から、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者雇用推進者を設置しなければならないとされています。
- ・ 国及び地方公共団体の機関における障害者雇用推進者の業務は、次のような事項です。
 - ① 障害者の雇用の促進及び継続を図るため、施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務
 - ② 対象障害者の採用に関する計画（以下「障害者採用計画」という。）の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務
 - ③ 障害者採用計画の適正な実施に関する勧告並びに対象障害者及び特定身体障害者の確認の適正な実施に関する勧告を受けたときは、当該勧告に係る厚生労働省との連絡に関する業務
 - ④ 厚生労働大臣に対する対象障害者である職員の任免に関する状況の通報及び公表
 - ⑤ 障害者を免職する場合における公共職業安定所長への届出の業務

⑱また、各機関の実情に応じて、障害者雇用推進チームの設置が重要であり、新法第79条第1項の規定に基づく障害者職業生活相談員の適切な選任が必要である。

○ 計画の推進体制を整備するに当たっては、計画作成時と同様、障害者雇用推進チーム

を設置することが重要です。

障害者雇用推進チームについては、第1の1をご参照ください。

- また、国又は地方公共団体の任命権者は、法79条に基づき、一定数（5人）以上の障害者を雇用する事業所において障害者職業生活相談員を選任し、その者に障害者の職業生活全般についての相談、指導を行わせなければなりません。

選任に当たっては、基本的には、国の本府省においては人事担当課（人事課など）、各出先機関（地方支分部局、施設等機関）においてはそれぞれの人事担当課（総務課など）の職員の中から、選任要件として障害者雇用に関する実務経験等のある専門官・補佐・係長クラスの職員を選任することとしてください。また、地方公共団体においても、これに準じて選任してください。

なお、「一定数（5人）以上の障害者」の「障害者」とは、本手引きにおける他の箇所における定義と異なり、法第79条に定める「身体障害者、知的障害者及び精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者又は適応訓練を修了した上で採用された者に限る。）」となっています。

障害者職業生活相談員

- ・ 障害者職業生活相談員の職務は、概ね以下の事項についての相談・指導を行うことです。
 - （イ）障害者の適性・能力に応じた職務の選定等に関すること
 - （ロ）障害者の希望に応じた研修の実施等、障害者の職業能力の向上等に関すること
 - （ハ）障害者の障害に応じた施設設備の改善等作業環境の整備に関すること
 - （ニ）労働条件や職場の人間関係等障害者の職場生活に関すること
 - （ホ）障害者の余暇活動に関すること
 - （ヘ）その他障害者の職場適応の向上に関すること
- （必要に応じて障害者である職員に対する日常的な相談・指導を担当する各部署の支援担当者からの相談に応じることや、その相談について外部人材につないで助言を求めることを含む。）

- ①9 人的サポート体制の充実（支援担当者の配置等）や、外部の関係機関（地域の就労支援機関等）との連携体制を構築することが重要である。その際、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、支援担当者等（職場の同僚・上司、各部署の人事担当者を含む。）の役割分担等について、外部の関係機関を含めて整理・明確化することが重要である。

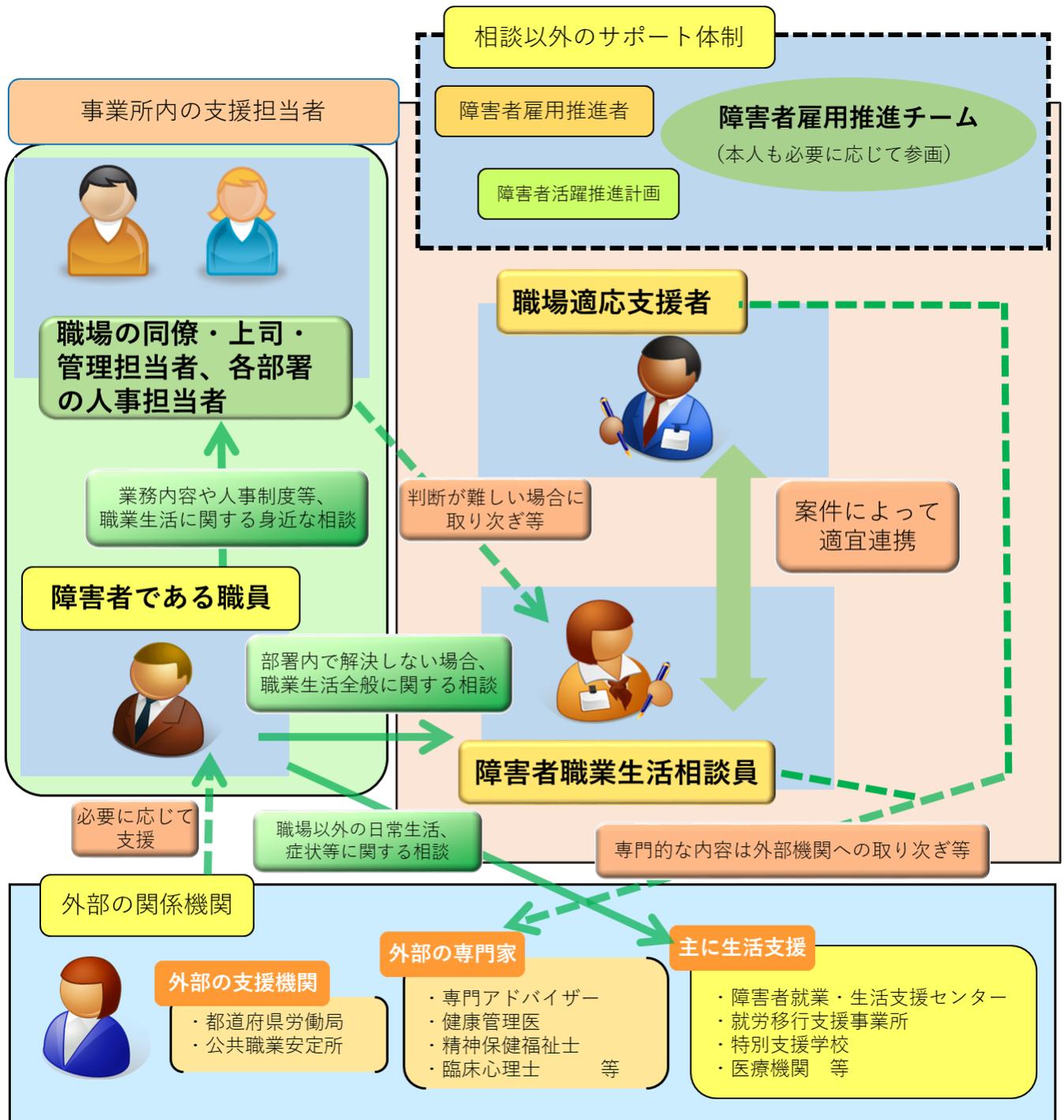
加えて、障害者が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけでなく、各部署の人事担当者及び健康管理医を含め、内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、それらの相談先を障害者に周知することが必要である。

- 人的サポート体制の充実及び外部の関係機関との連携体制の構築については、計画の作成段階から準備を進めていただき、なるべく計画期間初年度の早い時期に一定水準の水準に到達するようにしてください。

- 「人的サポート体制」とは、障害者職業生活相談員だけではなく、例えば、各部署の人事担当者及び健康管理医を含め、内容に応じた多様な相談先の確保や、業務上の指導・支援を行う者の配置、職場の上司・同僚による日常的な配慮も考えられます。

- 「役割分担等」の「等」、また、「整理・明確化」とは、関係者と単に役割分担するだ

けでなく、例えば、役割の内容・関係を明らかにした上で必要に応じて複層的に取り組むことも念頭に入れながら、あらかじめ役割分担の在り方を図示して明確に共有することを想定しており、具体的には以下のようなイメージです。



○ 「外部の関係機関」とは、外部アドバイザーを含み、例えば、都道府県労働局・公共職業安定所、地域の就労支援機関、特別支援学校、医療機関を想定しています。地域の就労支援機関との連携体制は、障害者の採用・職場定着などを推進する上で重要であると考えられます。民間企業においては、①必要に応じ企業・関係機関間で相互に情報共有を行う、②関係機関の職員が定期的に企業訪問の上、本人又は企業担当者との面談を行う、③企業が対応に苦慮する場合に関係機関に助言を求める、といった形で外部の関係機関と連携体制を構築している例があります。

- また、「支援担当者」とは、障害者職業生活相談員に限らず、障害者である職員の支援を日常的に担当する者（各部署の人事担当者など）をいいます。

(2) 人材面

⑳障害者職業生活相談員だけでなく、その他支援者・同僚等に対しても、障害者を支援するための研修の実施が重要である。また、職場内における職場適応支援者の養成も重要である。加えて、マニュアル、ガイドブック等の周知も重要である。さらに、セミナー、講習会、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等への参加も重要である。

- 「支援者・同僚等」の「等」については、例えば、上司を想定しています。
- 「職場適応支援者」とは、「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成事業」^{*1}又は「厚生労働大臣が定める研修（民間養成機関が実施する職場適応援助者養成研修）」^{*2}を受講・修了した者を基本的に想定しています。

※1 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修に準じた内容の研修（費用負担無し）で、国の機関の職員を対象として厚生労働省が実施しています（委託事業）。

※2 公務部門の職員も受講できますが、受講する場合は費用負担が発生します。また受講を希望される場合は下記 URL をご参照下さい。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai/shakoyou/06a.html

- 障害の有無に関わらず、職員に対する相談等の支援を行う上では、傾聴、アサーション、その他のコミュニケーションスキルが必要となります。また、時には業務面や人間関係等で生じたトラブルに対応する必要が生じる場合もあります。障害者である職員に日常的に対応する支援担当者が必要な専門知識・技術を習得できるような機会を用意することが重要です。

- その他支援者・同僚等に対する研修とは、例えば、障害に関する基本的知識、障害があることにより仕事をする上で生じやすい問題、周囲の人間が障害者と関わる際に留意すべき事項、利用できる相談先や外部機関についての「知識習得型研修」や、障害者雇用に積極的に取り組む企業、就労移行支援機関、特別支援学校を訪問し、障害者雇用の実践的な知見を学ぶ「現場視察型研修」、既に障害者と共に働いている職員が参集し、普段障害者と関わる中で気づいた点や気になる点を互いに発信し、経験談の共有やアドバイスをを行う「意見交換型研修」、新たに障害者を職場に迎えることとなった職員が参集し、架空の事例を用いてロールプレイを行ったり、対応策を検討したりする「事例検討型研修」といった形式で実施することが考えられます。

その際、知識習得型研修や現場視察型研修については、国の機関（出先機関を含む。）を対象として厚生労働省及び都道府県労働局が開催する「障害者雇用セミナー」、「障害者雇用職場見学会」、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」及び内閣人事局で開催している「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を活用することも可能です（地方公共団体が参加できるものもあります）。

㉑また、職場の同僚・上司に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修等の実施も重要である。

- 障害者である職員が安定して働き続けるためには、職場において同僚・上司がその人

の障害特性などについて理解し、共に働く上で必要な配慮を行うことがポイントとなります。このため、障害者である職員を職場で受け入れるに当たり、配属される前後などのタイミングで、職場の同僚・上司を対象として、障害についての基礎知識や、必要な配慮などを学ぶための研修などを実施することが重要です。

なお、配属される障害者である職員が精神障害者や発達障害者である場合、前述の「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を活用することも可能です。

2 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

②職務整理表の作成・活用、職務創出のための組織内アンケートの実施その他の各機関の実情に適した方法を通じて、職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を着実に行うことが必要である。

- 「職務整理表」とは、「公務部門における障害者雇用マニュアル」（平成31年3月内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院）69ページ「職務選定にかかる整理票」をご参照ください。

③また、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、障害者と業務の適切なマッチングが重要である。

- 「配置を行う等」の「等」については、例えば、就労支援機器の導入を行うことや職場介助者を委嘱することを想定しています。

④加えて、配置後においても、障害者本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組むことが重要である。

- 「職務遂行状況や習熟状況等」の「等」については、例えば、意欲や能力開発の進展状況を想定しています。

3 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

(1) 職務環境

⑤障害特性に配慮した作業施設・福利厚生施設等の整備（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等）が重要である。

- 「福利厚生施設等」の「等」については、例えば、附帯施設（玄関、廊下、階段など）を想定しています。

- 「休憩室等」の「等」については、例えば、専用駐車スペースの設置、床面の平坦化、通路の拡張、難聴者向けの集団補聴システムの導入を想定しています。

⑥また、障害特性に配慮した就労支援機器の導入（音声読み上げソフト、筆談支援機器等）が重要である。

- 「支援機器等」の「等」については、例えば、拡大読書器、点字ディスプレイ、ハンズフリー電話器、作業スケジュール管理支援機器を想定しています。

・設備改善・機器導入に関する情報

<https://www.kiki.jeed.or.jp/index.html>

⑦加えて、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しが重要である。

- ハード面以外にも、業務を円滑に遂行することができるようなソフト面の支援も重要

であり、作業マニュアルやチェックリストなどを職場内に掲示して、随時参照しやすくする工夫も重要です。

㉘さらに、定期的な面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じることが必要である。

- 「定期的な面談その他適切な方法を通じて必要な配慮等を把握」することについて、定期的な面談の設定や人事担当者による声掛けなどを通じた状況把握・体調配慮は、重要ではあるものの、必須とするものではありませんが、実施する場合、障害者である職員の意向を調査票などで確認し、対面による面談を本人が希望しない場合は、対面による面談を省略しても問題ありません。
また、面談の結果の公表については、個別の面談結果を詳細に公表することは不要ですが、作成指針第3の4（手引き第1の4）のとおり「各機関の内外が有効に参照することができるよう、前年度の取組状況や目標に対する実績等のできるだけ幅広い情報を、ホームページへの掲載等により公表することが必要」とする趣旨に沿って、適切に対応をお願いします。
- 「その他の適切な方法」とは、例えば、アンケートにより、職務環境についての意見や求める配慮を把握することが考えられます。

(2) 募集・採用

㉙職場実習（採用に向けた取組に限らない。）の積極的実施が重要である。

- 「職場実習」とは、障害者である人を一定期間事業所に受け入れ、公務の職場での実務を体験させることで、障害者である人と公的機関の職員の相互理解を深めることにより、公務部門での障害者雇用の推進に資するものです。詳細については、「公務部門における障害者雇用マニュアル」（平成31年3月内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院）39～44ページを御参照ください。
- 職場実習を受け入れる事業所には、当該事業所において新たな障害者の雇入れを予定している場合と、特段予定がない場合の両方が想定されますが、「採用に向けた取組に限らない」とは、後者を指したものです。

㉚また、障害特性に配慮した募集・採用の実施（プレ雇用、面接における手話通訳者の配置等）が重要である。

- 障害特性に配慮した募集・採用については、厚生労働省「合理的配慮指針」、人事院「合理的配慮指針」及び公的機関の合理的配慮事例集などを参考にしてください。
 - ・厚生労働省「合理的配慮指針」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai sha_koyou/shougai sha_h25/index.html
 - ・人事院「合理的配慮指針」
<https://www.jinji.go.jp/ichiran/shougai shakoyoukankei.html>
 - ・公的機関における障害者への合理的配慮事例集【第三版】（厚生労働省ホームページ）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000494405.pdf>
- プレ雇用とは、常勤職員としての採用が内定した障害者である人について、採用後に円滑に勤務を開始できるようにするため、本人の希望に応じ、常勤職員としての採用前に、非常勤職員として勤務できるものです。プレ雇用は、本人の希望に基づき実施する

ものであることから、常勤職員としての採用が内定した段階で本人の希望を確認してください。なお、勤務時間については、必ずしもフルタイムとはせず、本人の希望を考慮してください。

⑳加えて、多様な任用形態の確保に向けた取組（ステップアップの枠組み等）も重要である。

- これまでも、総務省から地方公共団体に対し、例えば、「地方公共団体における障害者の募集・採用について」（平成30年12月28日付事務連絡）において国の取組方針の情報提供とより一層の配慮を、「「公務部門における障害者雇用マニュアル」等について」（平成31年3月29日付事務連絡）において公務部門における障害者雇用マニュアル等の提供と法の趣旨を踏まえた適切な対応を依頼しているところであると承知しています。
- 「ステップアップの枠組み」とは、非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とするものです。原則として、非常勤職員として勤務する人が選考を経て常勤職員となるためには、各府省においては、人事院規則8-12に基づき広く募集を行うことや筆記試験等の能力実証をすることなどがが必要です。詳細については、「公務部門における障害者雇用マニュアル」（平成31年3月内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院）73～75ページを御参照ください。
- 「ステップアップの枠組み等」の「等」については、例えば、本人の希望に応じて障害者雇用率制度の算定対象外の週所定労働時間20時間未満から勤務を開始するような取組が考えられます。

㉑さらに、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努め、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫することが重要である。

- 「障害特性に配慮した選考方法を工夫」とは、例えば、基礎能力試験や専門試験は行わず、経歴評定、作文試験、実技試験、人物試験等により選考を行う方法が考えられます。また、職務の選定及び創出により、文書作成補助、文書整理、郵便物の取扱い、不要になった文書の廃棄（シュレッダー）、資料のコピーなどを主な業務とする軽易な業務に従事する職員の募集を一般職員の募集と併せて行うといった方法も考えられます。
- 特に、知的障害者については、民間企業で働く知的障害者の約4割が生産工程の職業で、また、それぞれ約2割がサービスの職業及び運搬・清掃・包装等の職業で雇用されていることも踏まえ、必ずしも事務的職業に限らない職務の選定についても、積極的に検討してください。
- 視覚障害者については、民間企業で働く視覚障害者の約3割が事務的職業で雇用されている（平成30年度障害者雇用実態調査）ところ、公務部門の職員の多くは事務的職業であることから、就労支援機器の導入など、適切な環境整備を行うことで、公務部門での視覚障害者の活躍が期待できます。また、民間企業において視覚障害者がヘルスキーパーとして雇用される事例があることも踏まえ、公務部門において職務として必要性がある場合には、身体的ケアに係る業務に従事する職員を雇用することも考えられます。

㉒以下のような不適切な取扱いを行わないことが必要である。

イ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

- ロ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
- ハ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
- ニ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
- ホ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

○ 法第5条においては、「すべて事業主は、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。」とされています。

また、法第36条の2においては、「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っている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。」とされています。

この「事業主」には公務部門も含まれます。

これを踏まえ、障害者向けの募集及び採用については、応募者と個別に話し合い、応募者本人の障害の特性に配慮した合理的配慮ができるかどうか検討することが適切であると考えられます。合理的配慮の提供が行われれば業務遂行できる者について、応募を制限する募集及び採用は、法の趣旨に反するものと考えられます。

このため、個別に合理的配慮の可否を検討することなく、イ～二の取扱いを行うことは適切ではありません。

○ また、ホの取扱いについては、公務員の募集に当たっての公平性の観点から不適切なものです。

○ 各機関で募集・採用を行うに当たっては、不適切な取扱いを行うのではなく、当該募集において採用した障害者が具体的にどのような業務を遂行することが必要か、また、当該業務遂行のためにどのような能力が必要かを具体的に示すことにより、求職者が応募するかどうかを決める際や採用選考を行う際に、適性に基づく判断ができるよう、努めてください。

○ また、合理的配慮について、職場としてどのような対応が可能か、あるいは困難か（例えば、車通勤を認めることはできるが、送迎をすることはできない、テレワークを利用することはできるが、それでも週に1度は出勤が必要など）について、あらかじめ示しておくことも有効だと考えられます。

○ 計画には、上記イ～ホに掲げる不適切な取扱いを行わない旨を明記することが必要です。

(3) 働き方

③④テレワーク勤務のための環境整備やフレックスタイム制の活用促進も重要である。

○ 障害者である職員が負担軽減等のためテレワーク勤務の申告を行った場合には、職場の上司などの管理者は、各機関の内規に基づき、当該職員の障害の態様・程度や業務の内容、ハード面の状況などを踏まえ、適当と認める場合にテレワーク勤務を命じることができます。

- また、勤務時間に関する制度としては、以下のようなものがあります。
 - ・ フレックスタイム：フレックスタイム制を活用することで、単位期間（4週間）における全体の勤務時間数を変えずに、日ごとの勤務時間数や時間帯を柔軟に割り振ることができます。
 - ・ 時差出勤、早出遅出勤務制度：1日の勤務時間の長さを変えずに、始業・終業時刻を繰り上げたり繰り下げたりすることができます。
 - ・ 休憩時間の弾力的な設定：原則として1回につき60分又は45分置くこととされている休憩時間を、2つに分割したり、必要な範囲内での延長や、さらに、分割と追加を組み合わせて利用することもできます。
- 非常勤職員として採用し、週所定労働時間20時間以上30時間未満の勤務（障害者雇用率制度上の短時間）に加え、週所定労働時間20時間未満の勤務（障害者雇用率制度の算定対象外）から開始し、定期的に様子を見ながら勤務時間を延長することも考えられます。
- このほか、治療と仕事の両立支援の制度や、個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組みを構築することも重要です。

③⑤また、各種休暇の利用促進も重要である。

- 各種休暇制度としては、以下のようなものを想定しています。
 - ・ 時間単位の年次有給休暇又は年次休暇
 - ・ 傷病休暇又は病気休暇
 - ・ その他、個々の障害者の状態や働き方に対応した休暇制度

(4) キャリア形成

③⑥常勤職員の採用はもとより、意欲・能力に応じた非常勤から常勤への転換の促進も重要である。

- 国の行政機関においては、非常勤職員として勤務した後、選考において非常勤職員としての勤務実績等を着実に反映できること等に配慮した上で、当該選考を経て常勤職員となることを可能とする「ステップアップの枠組み」がありますが、地方公共団体においても、このような取組を進めることが重要であると考えられます。
「ステップアップの枠組み」については、第3の3(2)、あるいは、「公務部門における障害者雇用マニュアル」（平成31年3月内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院）73～75ページをご参照ください。

③⑦また、任期付きの非常勤職員等について、各機関における勤務経験も生かし、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるような職務選定や任期中のサポート等を実施する等の配慮を行うことが重要である。

- 「任期付きの非常勤職員等」の「等」については、例えば、臨時職員や任期付きの常勤職員など、将来的に長期にわたり雇用関係を継続することが想定されない場合があります。
- 任期付きの非常勤職員等の場合には、任期終了後に当該機関外（民間等）で就業することが考えられますが、そのような者についても中長期的なキャリア形成に資するための配慮を行うことが重要であると考えており、具体的には、

- ・ 採用の時点で、中長期的なキャリア形成に関する本人の希望（任期終了後にどのような形で就業を希望するか、そのために公務部門でどのような経験を積み、能力を伸ばしたいと考えるか等）を面談などにより把握すること、
 - ・ 在任期間を通じ、上記本人の希望や、各職種で求められる技能なども踏まえつつ、他の職員と同様に、教育訓練の機会（キャリアに関する研修の受講を含む）の提供や相談援助を実施すること、
 - ・ 任期終了が近づいてきた又は任意の節目のタイミングで、当該機関における職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施したり書面を作成する）こと
- などが考えられます。

③⑧加えて、本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施することも重要である。

- 教育訓練の実施に当たっては、障害者である職員以外の職員も受講可能な研修（初任者研修、階層別研修など）については、eラーニングによる実施も含め、研修受講に必要な合理的配慮を検討し、本人が希望に応じて受講できるようにしてください。
また、地域の就労支援機関等の中には、障害特性に応じ、就労支援機器の習得に係る研修を実施しているところもあり、職域の拡大等の観点から、このような研修を受講することも重要です。

(5) その他の人事管理

③⑨定期的な面談の設定や人事担当者による声掛け等を通じた状況把握・体調配慮も重要である。

- 定期的な面談の設定は、第3の3(1)において、職務環境の整備のために必要な配慮等を把握するために重要である旨記載していますが、体調面の必要な配慮を把握する観点からも重要です。
- 「声掛け等」の「等」については、例えば、業務日報を想定しています。

④⑩また、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等も重要である。

- 「職場介助」とは、例えば、事務的な業務に従事する視覚障害者、四肢機能障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の配置・委嘱、聴覚障害者の業務遂行に必要な手話通訳・要約筆記担当者の委嘱を想定しています。
- 「通勤への配慮」とは、例えば、障害者の通勤を容易にするために指導、援助などを行う通勤援助者の委嘱、自ら運転する自動車により通勤することが必要な障害者に使用させるための駐車場の賃借を想定しています。

④⑪加えて、中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行うことが重要である。

- 厚生労働省では、治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなどがないう、事業場において適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにするため、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方を含めた、事業場における取組をまとめた「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」（以下「両立支援ガイドライン」という。）を

作成しており、民間企業のみならず、国及び地方公共団体においても参考となるものです。

・治療と仕事の両立について（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

- 中途障害者については、両立支援ガイドラインの内容も参考にして、各機関において、本人等から支援に必要な情報を収集し、作業転換等の就業上の措置及び治療に対する配慮の内容・実施時期等を決定するとともに、当該就業上の措置状況について定期的かつ着実にフォローすることが重要です。

⑫さらに、本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じていくことが重要である。

- 「精神障害者等の就労パスポート」（以下「就労パスポート」という。）は、障害者が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツールです。

- 就職活動の準備段階で作成し、職場実習前・採用面接時・就職時・就職後において、事業主や職場の上司・同僚と内容を共有することで、体調把握・作業指示・コミュニケーション・合理的配慮の検討の参考にしたり、雇用管理上の配慮の実施状況確認、ステップアップに際して必要な配慮、支援内容の検討の参考にしたりするなどの活用ができます。

- 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲などは、障害者本人の意向によりまでするので、作成していない場合や、作成していても共有を希望しない場合もありますが、本人が希望する場合は、適切な支援や配慮を講じていくための参考材料としてご活用ください。

・就労パスポート（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougai sha_koyou/06d_00003.html

4 その他

⑬国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律（平成24年法律第50号。以下「障害者優先調達推進法」という。）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進することが必要である。

- 障害者優先調達推進法に基づき、各機関は、毎年度、調達方針を作成することとなっていますが、計画においては、各機関の調達方針を参考にしつつ、単年度の調達方針とは異なる中長期的な視点から、実際に障害者就労施設等への発注の推進に資すると考えられる具体的な取組や計画期間最終年度までの取組工程などを記載していただくことを想定しています。

例えば、「●年度から障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げ、最終年度には●件を目指す」といった内容が考えられます。

- 「障害者就労施設等への発注等」の2つ目の「等」としては、障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供が考えられるほか、「障害者就労施設等との連携・交流」を想定しており、具体的には、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を想定しています。

④また、障害者優先調達推進法第10条の規定及び同法第5条の規定に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する基本方針の趣旨も踏まえつつ、民間事業者における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を国及び地方公共団体の公共調達の競争参加資格に含めることが望ましい。

- 障害者優先調達推進法に基づく「障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する基本方針」（平成25年厚生労働省告示第156号）4の（4）の内容を踏まえ、広く障害者の活躍の場の拡大の観点から、既に策定している他の計画等において定めている場合であっても、計画において改めて記載していただくよう、お願いします。
なお、記載にあたっては、他の計画等と同じ内容を記載する必要はなく、中長期的な視点から、具体的な取組内容と工程を記載していただくことも検討ください。

⑤加えて、新法第77条第1項の規定に基づく障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業者の認定制度が令和2年4月から開始することとされている中で、中小事業者における障害者の活躍の推進に資するため、事業者の規模を踏まえ、地方公共団体の公共調達等において、認定された中小事業者の評価を加点することが重要である。

- 厚生労働省では、中小事業者については、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とを踏まえ、個々の中小事業者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、先進的な取組を進めている事業者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者に対する認定制度を創設し、令和2年4月から認定を開始することとしています。

- また、認定を受けた中小事業者の一覧について、都道府県労働局のホームページで掲載する予定です。

- 「地方公共団体の公共調達等」の「等」は、例えば、国及び地方公共団体の補助事業を想定しています。

なお、国の公共調達において認定された中小事業者の評価を加点することについては、優先調達等を実施することの法的根拠が特段存在せず、また、認定制度の評価項目と契約の成果物の因果関係が抽象的であるとされ、認められていません。

- 地方公共団体の中には、既に障害者雇用に積極的に取り組んでいる事業者に対して、公共調達における評価の加点を行っている機関があると承知していますが、認定された中小事業者に対しての評価の加点についても検討することが重要です。

- 地方公共団体の公共調達等において、認定された中小事業者の評価を加点する取組を始めようとし又は始めた場合には、厚生労働省に連絡・報告することが望ましいです。各地方公共団体の好事例を収集し、横展開を図っていきたいと考えています。

第4 計画のイメージ等

1 計画のイメージ

【記載イメージA】

機関名	●●省
任命権者	●●大臣
計画期間	令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）
●●省における障害者雇用に関する課題	<p>●●省においては、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、令和元年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行い、令和元年12月31日時点では法定雇用率を達成するに至った。</p> <p>詳細な状況は「目標」に記載しているが、国の行政機関全体の状況と比較し、採用・定着状況とともに概ね順調と考えているが、障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、・・・</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】（各年6月1日時点） （各年度）当該年6月1日時点の法定雇用率以上</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：●. ●%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
② 定着に関する目標	<p>不本意な離職者を極力生じさせない</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報のタイミングで、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理。</p>
③ 満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】前年度を上回る ※計画初年度は目標を設定せず、実態に関するデータを収集する。</p> <p>【満足度の全体評価】●%</p> <p>（評価方法）毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。</p>
④ キャリア形成に関する目標	<p>【障害者が担当する職務の拡大】 毎年度●項目の新たな職域を開拓する</p> <p>（評価方法）毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理。</p>
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	<p>○障害者雇用推進者として大臣官房長を選任する（令和元年9月6日に選任済）。</p> <p>○令和2年●月までに、障害者雇用推進者、会計担当部署の責任者、出先機関の組織・定員管理を担当する部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に</p>

	<p>実務者チームを設置し、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。</p> <p>○「障害者雇用推進チーム」については第1回を令和2年●月までに開催するとともに、原則として年●回、実務者チームについては適宜（概ね年●回以上）開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。</p> <p>○令和2年●月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等）を整備するとともに、組織外の関係機関（厚生労働省障害者雇用対策課、●●労働局、●●公共職業安定所、●●専門アドバイザー、その他障害者が利用している支援機関）と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。</p> <p>○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。</p>
(2) 人材面	<p>○障害者職業生活相談員に選任された者（選任予定の者を含む。）全員について、●●労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p> <p>○障害者配置数が多い本省において、職員の中から職場適応支援者を●名選任し、当該職員について、厚生労働省障害者雇用対策課が開催する「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナー」を受講させる。</p> <p>○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に●回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は●●労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る（過去に同講座を受講したことがない職員に限る。）。</p> <p>○職場の同僚・上司を対象として、対応のノウハウや困難事例について共有を行う経験交流会を開催する。その際、外部機関の専門家に対し、障害に関する理解促進・啓発のための講義を依頼する。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	<p>○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に●回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。</p> <p>○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	<p>○基礎的環境整備として、令和●年度中に障害者が利用しやすい環境に配慮した休憩室を設置する（エレベーター、多目的トイレは設置済）ほか、障害者の要望を踏まえ、環境整備を検討する。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討する（拡大読書器、読み上げソフトの導入実績あり）。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを検討する。</p> <p>○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p>

	<p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。</p> <p>○このほか、一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置する、本採用までに少ない勤務時間での慣らし期間を設ける等障害特性への配慮を行う。</p> <p>○定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、常勤官職の選考に当たり、非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用に係る公募を行う。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	<p>○テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○定員の範囲内でステップアップの枠組みを活用し、常勤官職の選考に当たり、非常勤職員として一定期間勤務する障害者である職員を対象とした常勤官職への任用に係る公募を行う。（再掲）</p> <p>○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期終了まで残り●か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施したり書面を作成する）ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○月●回の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。</p> <p>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活</p>

	用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。
4. その他	
	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p> <p>○●年度から障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げ、最終年度には●件を目指す。</p> <p>○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を実施する。</p> <p>○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を、公共調達の競争参加資格に含める。</p> <p>○中小事業主も対象となる●●局●●課が行う公共調達において、認定された中小事業主の評価を加点する。</p> <p>○中小事業主も対象となる●●局●●課が行う補助事業において、認定された中小事業主の評価を加点する。</p>

【記載イメージB】

機関名	〇〇市教育委員会
任命権者	〇〇市教育長
計画期間	令和2年4月1日～令和5年3月31日（3年間）
〇〇市教育委員会における障害者雇用に関する課題	<p>〇〇市教育委員会においては、平成30年において、過去に行った障害者任免状況通報の内容について再点検を行ったところ、障害者の範囲に誤りが見られ、法定雇用率が未達成であったことが発覚した。このため、令和元年～令和2年を計画期間とする障害者採用計画を作成するとともに、積極的な採用活動を行っているところである。</p> <p>計画期間の終期までに法定雇用率の達成を目指すとともに、採用した障害者である職員の活躍のためには、更なる体制整備や各種取組が必要であるため、・・・</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>【実雇用率】</p> <p>（令和4年6月1日時点）●. ●●%</p> <p>（参考）令和元年6月1日時点の実雇用率：●. ●%</p> <p>（評価方法）毎年の任免状況通報により把握・進捗管理。</p>
② 定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
③ ワーク・エンゲージメントに関する目標	<p>【ワーク・エンゲージメント】初年度の基準を上回る</p> <p>※初年度には実態に関するデータを収集する。</p>

ジメントに関する目標	(評価方法) 在籍している障害者(新規採用を除く)に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。
④ キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 ●項目の新たな職域を開拓する (評価方法) 人事記録を元に把握・進捗管理。
取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
(1) 組織面	○障害者雇用推進者として●●を選任する(令和元年9月6日に選任済)。 ○令和2年●月までに、障害者雇用推進者、人事担当部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員・非常勤職員等に広く参画を呼びかける。 ○「障害者雇用推進チーム」については第1回を令和2年●月までに開催するとともに、原則として年●回、実務者チームについては適宜(概ね年●回以上)開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱う。 ○令和2年●月までに、組織内の人的サポート体制(障害者雇用推進者、障害者雇用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員、職場適応支援者、支援担当者等)を整備するとともに、組織外の関係機関(厚生労働省障害者雇用対策課、●●労働局、●●公共職業安定所、●●専門アドバイザー、その他障害者が利用している支援機関)と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有する。 ○役割分担及び各種相談先については、人事異動等に変更が生じるため、定期的に更新を行う。
(2) 人材面	○障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)全員について、●●労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。 ○障害者が配属されている部署の職員を中心に、年に●回以上、厚生労働省障害者雇用対策課又は●●労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講案内を行い、参加を募る(過去に同講座を受講したことがない職員に限る。)
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	○現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年に●回以上、職務整理表や組織内アンケート等を活用した職務の選定及び創出について検討を行う。 ○新規採用又は部署異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	○基礎的環境整備として、令和●年度中に多目的トイレを設置し、令和4年度中にエレベーターを設置するとともに、障害者の要望を踏まえ、就労支援機器の購入等の環境整備を検討する。

	<p>○新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p>
(2) 募集・採用	<p>○大学生を対象としたインターンシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、特別支援学校の生徒や就労移行支援事業所の利用者等を対象とした職場実習を積極的に行う。</p> <p>○採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者を配置するなど障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努める。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
(3) 働き方	<p>○テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度、短時間勤務制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進する。</p> <p>○時間単位の年次有給休暇や、傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。</p>
(4) キャリア形成	<p>○任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行う。また、任期終了まで残り●か月となった時点で職務経験の総括的な振り返りを行う（必要に応じ外部の支援機関も交え、面談を実施したり書面を作成する）ことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行う。</p> <p>○本人の希望等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施する。</p>
(5) その他の人事管理	<p>○月●回の定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行う。</p> <p>○障害者からの要望を踏まえ、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。</p> <p>○中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行う。</p> <p>○本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じる。</p>
4. その他	
	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>

	<p>○●年度から障害者就労施設等を対象とした調達を実施し、毎年度、これまでの実績に限られることなく、その内容や調達先施設等を拡げ、最終年度には●件を目指す。</p> <p>○障害者就労施設等における民需拡大のため、当該施設等が生産・加工・製作した物品の直売会としてマルシェの開催といった販売の場の提供、障害者就労施設等との人的交流など（具体的には、職場体験や実習の受入、意見交換会や情報連絡会）を実施する。</p> <p>○民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を、公共調達の競争参加資格に含める。</p> <p>○中小事業主も対象となる●●部●●課が行う公共調達において、認定された中小事業主の評価を加点する。</p> <p>○中小事業主も対象となる●●部●●課が行う補助事業において、認定された中小事業主の評価を加点する。</p>
--	---

【記載イメージC】

機関名	●●市議会事務局
任命権者	●● ●● 事務局長
計画期間	令和2年4月1日～令和4年3月31日（2年間）
●●市議会事務局における障害者雇用に関する課題	<p>●●市議会事務局においては、職員総数が10人程度の小規模な機関であり、これまで障害者に限定した募集・採用は行っていない。</p> <p>職員の高齢化に伴い、中途障害者として身体障害者となった職員が若干名在籍することもあるが、これまで個別に対応してきており、大きな問題は生じていないところだが、組織的な体制整備は特段行ってこなかった。</p>
目標	
① 採用に関する目標	<p>○（例1）計画期間内に新たに障害者（●名）の採用を目指す。</p> <p>（評価方法）毎年度、採用者全員に対し、障害者であることの申告を呼びかける。ただし、評価結果の公表方法については、本人の意向を確認の上検討する。</p> <p>※ 必ずしも障害者に限定した募集を行わずとも、障害者である応募者を念頭においた形で職員の募集を行うことも考えられます。</p> <p>○（例2）在籍する雇用障害者数が前年度を下回らない。</p> <p>※ 採用又は出向等の別を問わず、現に障害者である職員が在籍している場合に、欠員が生じた場合には補充を行うという趣旨で、このような目標を設定することも考えられます。</p>
② 定着に関する目標	<p>なし</p> <p>※今後、障害者である職員の定着状況データを把握予定。</p>
取組内容	
1. 障害者の	○障害者雇用推進者として●●●●●（※人事担当責任者の役職を記

活躍を推進する体制整備	<p>載)を選任する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務の有無に関わらず、障害者である職員の相談窓口を設定し、庁舎内掲示等により周知する。</p> <p>○障害者職業生活相談員の選任義務が生じた場合には、3か月以内に選任するとともに、当該選任しようとする者が資格要件を満たさない場合には、労働局が開催する公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させる。</p>
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	<p>○身体障害等により従来の業務遂行が困難となった障害者から相談があった場合は、労働局に相談しつつ、負担なく遂行できる職務の選定及び創出について検討する。</p> <p>※ 現に身体障害者である職員が在籍している場合を想定しています。</p>
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	<p>○相談窓口への相談のほか、半期ごとに実施している人事評価面談の際、障害者である職員に対しては、必要な配慮等の有無を把握することとし、その結果を踏まえて検討を行い、継続的に必要な措置を講じる。</p> <p>○なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。</p> <p>○募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ・自力で通勤できることといった条件を設定する。 ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。 <p>※ 相当期間職員を採用しないことが確実に見込まれるなどの合理的な理由があれば記載しなくて差し支えありません。</p>
4. その他	<p>○国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進する。</p>

2 計画の実施状況の公表イメージ

評価年度	令和2年度
目標に対する達成度	<p>採用に関する目標 (実雇用率) ●. ●●%</p> <p>定着に関する目標 (常勤・6か月定着率) ●●. ●%</p> <p>(常勤・1年定着率) ●●. ●%</p> <p>(非常勤・6か月定着率) ●●. ●%</p> <p>(非常勤・1年定着率) ●●. ●%</p> <p>満足度、ワークエンゲージメントに関する目標 (ワーク・エンゲージメント)「仕事にやりがいを感じている」 そうだ・まあそうだ ●●. ●%</p> <p>(満足度)満足・やや満足 ●●. ●%</p> <p>キャリア形成に関する目標 (障害者が担当する職務の拡大) ●項目の新たな職域を開拓</p>

	(具体的内容・・・・・・・・)
取組内容の実施状況	障害者の活躍を推進する体制整備 (組織面) ・ (人材面) ・ 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出 ・ 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理 (職務環境) ・ (募集・採用) ・ (働き方) ・ (キャリア形成) ・ (その他の人事管理) ・ その他 ・
ロールモデルとなる障害者の事例	これまで障害者の採用を行ったことのない出先機関において、就労支援機関を通じて精神障害者を非常勤職員として採用した。採用後1か月が経過した頃から、体調不良による遅刻・欠勤が生じる時期があったが、人事担当者や外部支援者による定期的な面談の中で本人が懸念している事項を早期に組織で把握し、必要な補足説明やルールの明確化を行うことで、不安の解消に努めた。その結果、3か月経過頃には安定して勤務できる状態となった。本人としては、仕事に慣れてきたら職域の拡大をしたいと考えており、将来的に常勤職員へのステップアップについても前向きに検討したいと考えている。
「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果	・
計画の見直し・修正	・

<参考 職場等の満足度に関するアンケート調査>

職場等の満足度に関するアンケート調査				
<p>(記入上の注意)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あなたの働きやすい環境を作り、今後の定着の支援のための調査となりますので、ご協力ください。 ・アンケート調査の2の(4)から(6)までの項目で、「4. やや不満」、「5. 不満」と回答した場合には、それぞれの回答欄の下部にあるカッコ書きの該当する数字で主に当てはまるものに○を付けてください。 ・なお、それぞれの項目で「その他」に○を付けた場合は、その具体的な理由を調査項目の「3. その他要望等」がありましたら記載してください。」の欄に記載してください。 				
記入年月日 _____年____月____日				
1. あなたに当てはまる全ての項目の口に✓を付けてください。				
障害種別	<input type="checkbox"/> 身体	<input type="checkbox"/> 知的	<input type="checkbox"/> 精神	
2. それぞれの質問について、最も当てはまる項目の口に✓を付けてください。				
(1) 現在の府省に就職し、現在働いていることについての全体評価				
<input type="checkbox"/> 1. 満足	<input type="checkbox"/> 2. やや満足	<input type="checkbox"/> 3. どちらでもない	<input type="checkbox"/> 4. やや不満	<input type="checkbox"/> 5. 不満
(2) 現在の仕事内容				
<input type="checkbox"/> 1. 満足	<input type="checkbox"/> 2. やや満足	<input type="checkbox"/> 3. どちらでもない	<input type="checkbox"/> 4. やや不満	<input type="checkbox"/> 5. 不満
(3) 現在の業務量				
<input type="checkbox"/> 1. 満足	<input type="checkbox"/> 2. やや満足	<input type="checkbox"/> 3. どちらでもない	<input type="checkbox"/> 4. やや不満	<input type="checkbox"/> 5. 不満
(4) 物理的な作業環境(休憩スペース、導線の確保など)について				
<input type="checkbox"/> 1. 満足	<input type="checkbox"/> 2. やや満足	<input type="checkbox"/> 3. どちらでもない	<input type="checkbox"/> 4. やや不満	<input type="checkbox"/> 5. 不満
(①休憩スペース、②導線の確保、③就労支援機器の整備、④その他)				
(5) 相談体制等の職場環境(遠慮なく相談できる環境、相談方法の周知など)について				
<input type="checkbox"/> 1. 満足	<input type="checkbox"/> 2. やや満足	<input type="checkbox"/> 3. どちらでもない	<input type="checkbox"/> 4. やや不満	<input type="checkbox"/> 5. 不満
(①遠慮なく相談できる環境、②相談方法の周知、③定期的な面談の実施、④その他)				
(6) 勤務する上での障害への配慮(障害特性に合った業務分担・業務指示など)について				
<input type="checkbox"/> 1. 満足	<input type="checkbox"/> 2. やや満足	<input type="checkbox"/> 3. どちらでもない	<input type="checkbox"/> 4. やや不満	<input type="checkbox"/> 5. 不満
(①障害特性に合った業務分担・業務指示、②勤務時間、③支援者の配置、④状況に応じた在宅勤務活用、⑤通勤支援、⑥通院への配慮、⑦その他)				
(7) 研修の受講希望はありますか。				
<input type="checkbox"/> 1. あり	<input type="checkbox"/> 2. なし			
3. その他に要望等がありましたら記載ください。				
アンケートは以上となります。ご協力ありがとうございました。				

※ (7) の研修の受講希望では、各府省において実施する研修について、本人が受講を希望するものがあるかどうかを確認しています。

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 申請マニュアル（事業主向け）

令和2年4月

厚生労働省職業安定局

目次

はじめに.....	- 4 -
法令の略称・用語の解説.....	- 5 -
第1章 障害者雇用優良中小事業主認定制度の概要.....	- 12 -
1 障害者雇用優良中小事業主とは.....	- 12 -
2 障害者雇用優良中小事業主のメリット.....	- 12 -
3 認定の基準（概要）.....	- 12 -
第2章 認定申請の手続き.....	- 15 -
1 申請を行うことができる事業主.....	- 15 -
2 申請方法.....	- 15 -
3 申請書類.....	- 15 -
4 認定決定までのプロセス.....	- 16 -
(1) 申請の受理.....	- 16 -
(2) 申請内容の審査.....	- 16 -
(3) 認定・不認定.....	- 17 -
(4) 標準審査期間.....	- 17 -
5 認定後のフォローアップ.....	- 17 -
(1) 認定の有効期限.....	- 17 -
(2) 認定後のフォローアップ.....	- 17 -
(3) 報告徴収等.....	- 18 -
(4) 改善指導.....	- 19 -
(5) 認定の辞退.....	- 19 -
(6) 認定の取消し.....	- 19 -
第3章 認定の効果・メリット.....	- 20 -
1 障害者雇用優良中小事業主認定マーク.....	- 20 -
2 日本政策金融公庫による低利融資.....	- 20 -
3 厚生労働・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報等.....	- 20 -
4 公共調達等における加点評価.....	- 20 -
第4章 認定の基準・評価方法.....	- 21 -
1 障害者雇用への取組等に対する評価.....	- 21 -
(1) 合格に必要な得点.....	- 21 -
(2) 評価の方法.....	- 23 -
I 取組（アウトプット）の評価方法.....	- 23 -
1 体制づくり.....	- 23 -
① 組織面.....	- 23 -
② 人材面.....	- 28 -
2 仕事づくり.....	- 30 -
③ 事業創出.....	- 30 -
④ 職務選定・創出.....	- 31 -
⑤ 障害者就労施設等への発注.....	- 36 -

3 環境づくり	- 38 -
⑥ 職務環境	- 39 -
⑦ 募集・採用	- 41 -
⑧ 働き方	- 42 -
⑨ キャリア形成	- 46 -
⑩ その他の雇用管理	- 47 -
II 成果（アウトカム）の評価要素	- 48 -
1 数的側面	- 48 -
⑪ 雇用状況	- 49 -
⑫ 定着状況	- 50 -
2 質的側面	- 52 -
⑬ 満足度、ワーク・エンゲージメント	- 53 -
⑭ キャリア形成	- 53 -
III 情報開示（ディスクロージャー）の評価要素	- 56 -
1 取組（アウトプット）	- 56 -
⑮ 体制・仕事・環境づくり	- 56 -
2 成果（アウトカム）	- 57 -
⑯ 数的側面	- 57 -
⑰ 質的側面	- 58 -
(3) 就労支援機関等からの評価	- 58 -
2 雇用障害者数	- 60 -
(1) 雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していること	- 60 -
(2) 指定就労支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を雇用していること	- 60 -
3 欠格事由	- 60 -

(別添)

申請書類一式

参照条文

はじめに

障害者基本法において、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会（共生社会）の実現が謳われています。その理念の下、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）及び「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に加え、「労働施策基本方針」（平成30年12月28日閣議決定）においても、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要があるとされています。

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。）は、第5条において、「すべて事業主は、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。」と定めています。

具体的には、障害者雇用促進法に基づき、事業主はその雇用する労働者のうち一定割合以上の障害者を雇用する義務が課されるとともに、障害者雇用が未達成である事業主から徴収した納付金を財源として、障害者雇用に係る事業主間の経済的負担を調整し、障害者の雇用の促進に資する各種助成金を支給する障害者雇用納付金制度が運営されています。

しかし、民間事業主における障害者雇用の状況についてみると、中小企業事業主は大企業に比べて障害者の実雇用率が低く、さらに、障害者の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（いわゆる「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ります。

このため、従来の制度的枠組みに加え、令和2（2020）年4月から、個々の中小企業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、先進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企業事業主に対する認定制度を新設しました。

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組に関して、当該取組の実施状況が優良であることその他の基準に該当する中小企業事業主は、厚生労働省から「障害者雇用優良中小企業事業主」として認定を受けることができ、自社の商品・サービスや広告等に「障害者雇用優良中小企業事業主認定マーク」を表示すること等が可能になります。これにより、当該事業主は社会的認知度を高めることによるメリットを享受することができるとともに、地域において、当該事業主が障害者雇用における身近なロールモデルとして認知されることで、当該地域における障害者雇用の取組が一層推進されることが期待されます。さらに、この認定制度を通じて、障害者の雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、ひいては女性や高齢者、外国人等の誰もが活躍できる職場づくりにつながります。

このマニュアルは、障害者雇用優良中小企業事業主の認定を受けるための手続き等について解説していますので、ご活用いただければ幸いです。

令和2年3月31日

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

法令の略称・用語の解説

本マニュアルで用いる法令の略称及び用語の定義について、本文中に特段の記載がない場合は、下記表1及び表2のとおりです。

【表1：法令の略称】

No.	法令名（法令番号）	略 称
1	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）	障害者雇用促進法
2	障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和 35 年政令第 292 号）	障害者雇用促進法施行令
3	障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 38 号）	障害者雇用促進法施行規則
4	障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）	告示
5	知的障害者福祉法（昭和 25 年法律第 37 号）	知的障害者福祉法
6	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和 25 年法律第 123 号）	精神障害者福祉法
7	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）	障害者総合支援法
8	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成 18 年厚生労働省令第 19 号）	障害者総合支援法施行規則
9	国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成 24 年法律第 50 号）	障害者優先調達推進法
10	最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）	最低賃金法

【表2：用語の解説】

No.	用 語	解 説
1	中小事業主	常時雇用する労働者が常時 300 人以下である事業主。常時雇用する労働者の数の算定に当たっては、短時間労働者はその一人をもって 0.5 人として算定する（障害者雇用促進法第 77 条第 2 項の規定により準用される同法第 43 条第 8 項。）。ただし、除外率（No. 13 参照）は考慮しない。
2	障害者雇用優良中小事業主に係る認定	障害者雇用促進法第 77 条第 1 項が定める基準に適合するものである旨の認定。
3	障害者雇用優良中小事業主	障害者雇用促進法第 77 条第 1 項が定める基準に

		適合するものである旨の認定を受けた事業主。
4	障害者	<p>事業主が雇用する障害者。</p> <p>具体的には、事業主が雇用する労働者であって、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者（障害者雇用促進法第2条第1号）。なお、雇用率制度の対象障害者には限定されない。</p>
5	雇用率制度の対象障害者	<p>障害者雇用促進法第37条第2項に規定する対象障害者。具体的には以下①から③のいずれかに該当する者。雇用率制度の対象障害者の数の算定にあたっては、NO.8を参照すること。</p> <p>①身体障害者</p> <p>身体障害がある者であって、障害者雇用促進法別表に掲げる障害があるもの。</p> <p>②知的障害者</p> <p>知的障害がある者であって、児童相談所、知的障害者福祉法第9条第6項に規定する知的障害者更生相談所、精神障害者福祉法第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者雇用促進法第19条に規定する障害者職業センターにより知的障害があると判定された者。</p> <p>③精神障害者</p> <p>精神障害がある者であって、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第二百二十三号）第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているもの。</p>
6	常時雇用する労働者	<p>雇用契約の形式の如何を問わず、雇入れのときから1年を超えて勤務する者（見込みを含む。）であり、具体的には以下のとおり。ただし、本認定制度においては、障害者雇用率制度と同様に、常時雇用する労働者の算定に当たって、一週間の所定労働時間が20時間未満の労働者は常時雇用する労働者としては考慮しないものとする。</p> <p>① 期間の定めなく雇用されている者</p> <p>② 1年を超える雇用期間を定めて雇用されている</p>

		<p>者</p> <p>③ 一定の期間（たとえば、1週間、2カ月、6カ月等）を定めて雇用されている者であってその雇用期間が反復更新される者であり、かつ、</p> <p>a 過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者</p> <p>又は</p> <p>b 採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者（1年以下の期間を定めて雇用される場合であっても、更新の可能性のある限り、該当する。）</p> <p>※ ③には、日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されているものであり、かつ、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者も含まれる。</p> <p>※ 昼間学生や2つの事業主に雇用されている労働者であっても、週所定労働時間が20時間以上である労働者は常時雇用する労働者となるので留意すること。</p>
7	短時間労働者	<p>常時雇用する労働者のうち、週所定労働時間が30時間未満であるもの。その数の算定に当たっては、短時間労働者1人をもって0.5人と換算する。</p>
8	対象障害者である労働者の数	<p>その事業主が常時雇用する労働者のうち雇用率制度の対象障害者である者の数。ただし、その数の算定に当たっては以下に留意すること。</p> <p>① 短時間労働者はその一人をもって0.5人に相当するものとして算定（障害者雇用促進法施行規則第6条）</p> <p>② 重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者（短時間労働者を除く。）は、その一人をもって2人に相当するものとして算定（障害者雇用促進法施行令第10条）</p> <p>③ 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者は、①に関わらず、その1人をもって1人に相当するものとして算定（障害者雇用促進法施行規則第6条の2）</p> <p>④ 精神障害者である短時間労働者であって、以下のいずれにも該当する者は、①に関わらず、その1人をもって1人をもって1人に相当するものと</p>

		<p>して算定（障害者雇用促進法施行規則附則第6条及び第7条）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規雇入れの日、又は、精神障害者保健福祉手帳取得の日（※1）のいずれか遅い日から起算して3年を経過する間にある者（※2） ・ 令和5年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した者 <p>※1 知的障害があると判定されていた者が、雇入れ後、発達障害により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、判定の日を、精神保健福祉手帳取得の日とみなす。</p> <p>※2 雇入れの日前3年以内に当該事業主（子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている事業主の場合は、これらの特例の適用を受けている、当該事業主以外の事業主を含む。）を退職した者を除く。</p>
9	法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の数	<p>その事業主が常時雇用する労働者の総数。ただし、常時雇用する労働者のうち短時間労働者はその一人をもって0.5人に相当するものとして算定する（障害者雇用促進法第43条第8項。）。</p> <p>ただし、除外率が設定されている業種に属する事業を行う事業所の事業主にあつては、常時雇用する労働者の数から、当該事業所に係る除外率設定業種ごとの常時雇用する労働者の数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数を合計した数を控除する（障害者雇用促進法附則第3条第2項。）。</p>
10	法定雇用率	<p>障害者雇用促進法施行令第9条及び第10条の2第2項が定める障害者雇用率。具体的には以下のとおり。</p> <p>① ②以外の事業主 2.2%</p> <p>② 障害者雇用促進法施行令別表2に規定する法人（特殊法人） 2.5%</p>
11	法定雇用障害者数	<p>法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数。ただし、1人未満の端数は切り捨てる。</p>
12	実雇用率	<p>その事業主における、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の数に対する、対象障害者である労働者の数の割合。ただし、小数点以下第3位以下を四捨五入する。</p>
13	除外率	<p>障害者雇用促進法施行規則別表第4に規定する業</p>

		<p>種については、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の数の算定に当たって、当該業種に属する事業所の常時雇用する労働者の数に当該事業所の業種について定められた除外率を乗じて得た数（1人未満の端数があるときは切り捨てる。）を控除する（障害者雇用促進法附則第3条第2項）。</p> <p>具体的な除外率設定業種及び除外率については【参考資料】を参照のこと。</p>
14	特例子会社制度	<p>親事業主とその親事業主により意思決定機関（株主総会等。以下同じ。）を支配されている子会社について、子会社が雇用する障害者が一定数以上であること、子会社が障害者の雇用管理を適切に行う能力を有していること等の要件を満たす場合に、特例として、子会社の雇用する労働者を親事業主に雇用されるものとみなして実雇用率を算定する制度（障害者雇用促進法第44条第1項）。また、当該子会社を特例子会社という。</p>
15	関係会社特例制度	<p>特例子会社を持つ親事業主とその親事業主により意思決定機関を支配されている特例子会社以外の関係会社について、関係会社と特例子会社の人的関係等が緊密であること又は関係会社が特例子会社に出資していること等の要件を満たす場合に、特例として、関係会社の雇用する労働者を親事業主に雇用されるものとみなして実雇用率を算定する制度（障害者雇用促進法第45条第1項）。</p>
16	関係子会社特例制度	<p>親事業主とその親事業主により意思決定機関を支配されている全ての子会社（以下「関係子会社」という。）について、関係子会社が雇用する障害者が一定数以上であること、関係子会社が障害者の雇用管理を適切に行う能力を有していること等の要件を満たす場合に、特例として、全ての関係子会社の雇用する労働者を親事業主に雇用されるものとみなして実雇用率を算定する制度（障害者雇用促進法第45条の2第1項）。</p>
17	事業協同組合等算定特例制度	<p>事業協同組合等と複数のその組合員である事業主（以下「特定事業主」という。）について、特定事業主が雇用する障害者が一定数以上であること、事業協同組合等が障害者の雇用管理を適正に行う能力を</p>

		有していること等の要件を満たす場合に、特例として、特定事業主の雇用する労働者を事業協同組合等に雇用されるものとみなして実雇用率を算定する制度（障害者雇用促進法第45条の3第1項）。
18	地域障害者職業センター	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する施設（障害者雇用促進法第19条第1項及び同条第2項。）。障害者に対する専門的な職業リハビリテーションサービス、事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談・援助、地域の関係機関に対する助言・援助を実施。
19	障害者就業・生活支援センター	都道府県知事が指定する一般社団法人等が運営する施設（障害者雇用促進法第27条第1項。）。雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、障害者に対する就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施。
	ジョブコーチ	職場適応に課題を抱える障害者に対して、障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応を図る者。職場適応援助者ともいう。 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構又は厚生労働大臣が指定する民間機関が実施する職場適応援助者養成研修により養成。
20	就労継続支援A型	障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスのひとつ。 通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行うもの（障害者総合支援法施行規則第6条の10第1項。）。 また、就労継続支援A型に係る指定障害福祉サービス（障害者総合支援法第29条第1項）を「指定就労継続支援A型」という。
21	就労移行支援	障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスのひとつ。 通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③

		その適性に応じた職場への定着のために必要な相談等の支援を行うもの（障害者総合支援法施行規則第6条の9）。
22	ワーク・エンゲージメント	「仕事への積極的関与の状態」（仕事に関連するポジティブで充実した心理状態）。「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つが揃った状態。
23	地域別最低賃金	最低賃金法第9条に規定する地域別の最低賃金
24	特定最低賃金	最低賃金法第15条に規定する、一定の事業若しくは職業に係る最低賃金

第1章 障害者雇用優良中小事業主認定制度の概要

1 障害者雇用優良中小事業主とは

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等に関して、当該取組の実施状況が優良であることその他の基準に該当する中小事業主は、厚生労働省から「障害者雇用優良中小事業主」として認定を受けることができます。

障害者雇用優良中小事業主に係る認定を受けることの申請を行うことができる事業主は、その常時雇用する労働者の数が常時300人以下である中小事業主です。認定を受けようとする事業主は、事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局に所定の申請書を提出してください。

【→詳しくは第2章へ】

2 障害者雇用優良中小事業主のメリット

障害者雇用優良中小事業主は、自社の商品・サービスや広告等に「障害者雇用優良中小事業主認定マーク」を表示することが可能です。また、厚生労働省のホームページに掲載される、ハローワークでの積極的な周知広報の対象となるといった、企業の社会的認知度を高める等のメリット等を楽しむことができます。

さらに、障害者雇用優良中小事業主として認定された事業主だけでなく、当該事業主が地域における障害者雇用のロールモデルとして認知されることで、当該地域における障害者雇用の取組が一層推進されることが期待されます。

【→詳しくは第3章へ】

3 認定の基準（概要）

以下①から④までの全ての基準を満たす事業主が認定されます。

- ① 障害者雇用への取組等に対する評価が、下記表3の評価基準により、障害者雇用に関する「Ⅰ 取組（アウトプット）」「Ⅱ 成果（アウトカム）」「Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）」の3つの大項目について、合計20点（※1）以上を獲得すること（※2）。

ただし、項目ごとの合格最低点は、「取組（アウトプット）：5点」「成果（アウトカム）：6点」「情報開示（ディスクロージャー）：2点」です。

- ② 雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していること（※3、※4）
- ③ 指定就労支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を雇用していること。
- ④ 障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない等の欠格事由に該当しないこと

※1 特例子会社である場合は合計35点以上。

※2 指定就労継続支援A型の利用者以外の障害者に対する取組状況の評価。

※3 ただし、特例子会社制度、関係会社特例制度、関係子会社特例制度又は事業協同組合特例制度を利用している親事業主又は事業協同組合等が申請する場合は、これらの制度を適用せずとも、当該親事業主又は

事業協同組合等において雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要です。

※4 特例子会社が申請する場合は、特例子会社制度又は関係会社特例制度により、親事業主も雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要です。

【→詳しくは第4章へ】

【表3：障害者雇用への取組等に対する評価 評価基準】

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
I 取組 (アウトプット)	1 体制づくり	①組織面	特に優良	2点
			優良	1点
		②人材面	特に優良	2点
			優良	1点
	2 仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点
			優良	1点
		④職務選定・創出	特に優良	2点
			優良	1点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点
			優良	1点
	3 環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点
			優良	1点
		⑦募集・採用	特に優良	2点
			優良	1点
		⑧働き方	特に優良	2点
			優良	1点
		⑨キャリア形成	特に優良	2点
			優良	1点
		⑩その他の雇用管理	特に優良	2点
			優良	1点
I 取組（アウトプット）の合格最低点				5点 (満点20点)
II 成果 (アウトカム)	1 数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑫定着状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
	2 質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	4点

			良	2点
		⑭キャリア形成	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
Ⅱ 成果（アウトカム）の合格最低点				6点 (満点 24点)
Ⅲ 情報開示 (ディスクロージャー)	1 取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
			優良	1点
	2 成果 (アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
			優良	1点
		⑰質的側面	特に優良	2点
			優良	1点
Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）の合格最低点				2点 (満点 6点)
Ⅰ～Ⅲ 合計の合格最低点				20点 (満点 50点)

第2章 認定申請の手続き

1 申請を行うことができる事業主

障害者雇用優良中小事業主に係る認定を受けることの申請を行うことができる事業主は、その雇用する労働者の数が常時300人以下である事業主です（障害者雇用促進法第77条第1項）。「労働者」とは「常時雇用する労働者」をいいます（障害者雇用促進法第43条第1項）。常時雇用する労働者の定義及びその数の算定方法については、5頁の用語の解説（表2）を参照ください。法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数が45.5人未満であるために、法定雇用障害者数が0人となる事業主でも申請を行うことが可能です。また、株式会社以外の法人（社会福祉法人等）や個人事業主であっても申請を行うことが可能です。

なお、申請は事業主単位で行います。

2 申請方法

認定を受けようとする事業主は、下記3の書類（以下、「申請書類一式」といいます。）を、事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局に提出してください（事業所の主たる事業所を管轄するハローワークを経由して提出することもできます。）。認定の審査に3か月程度要するため、認定を受けたい時期の概ね3か月前までにご提出ください。

3 申請書類

申請書類一式は以下のとおりです。それぞれの作成方法については以下及びそれぞれの様式の注釈を参照ください。また、全ての書類の写しを事業主控として保管してください。なお、申請書類一式に障害者又はその他の従業員等の個人情報を記載する際は、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）の趣旨及び規定に従い、本人の同意を得る等の適切な対応をお願いします。

① 基準適合事業主認定申請書（告示様式第7号の8）

事業主の氏名又は名称、その他必要事項を記載ください。

② 認定基準確認申立書（申請書別紙1）

認定基準に該当することを申告していただく書類です。

なお、次の評価基準自己採点表（申請書別紙2）及び障害者雇用状況報告書を先に作成すると、本様式の作成が容易です。

③ 評価基準自己採点表（申請書別紙2）

障害者雇用への取組等に対する評価について、事業主ご自身で採点していただく書類です。第4章(2)「評価の方法」を参照しながら採点してください。

なお、次の評価要素該当報告書（申請書別紙3）を先に作成すると、採点が容易になります。

④ 評価要素該当申告書（申請書別紙3）

障害者雇用への取組等に対する評価に係る自己採点に当たって、事業主ご自身の取組等が、どの評価要素に該当するのかを具体的に申告いただく書類です。第4章(2)「評価の方法」を参照しながら作成ください。また、評価要素に該当することを証明する書類を添付してください(評価要素に該当することを証明する書類の具体例は第4章(2)「評価の方法」を参照ください。)

⑤ 就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)

第4章(2)「評価の方法」に規定する方法によっては事業主の取組を評価できない場合であっても、事業主が連携する就労支援機関等から、一部の項目に限って評価基準に該当することを証明してもらうことが可能です。この仕組みを利用される場合は、本様式及び所定の添付書類をご提出ください。詳しくは、第4章1(3)「就労支援機関等からの評価」を参照ください。

⑥ 障害者雇用状況報告書(告示様式第6号、第6号の2(1)、第6号の2(2)、第6号の3(1)、第6号の3(2)、第6号の4(1)、第6号の4(2))

事業主における障害者雇用の状況について報告いただく書類です。常時雇用する労働者の数が45.5人以上である事業主にあつては、毎年1回、6月1日時点の状況をハローワークにご提出いただいていますので、申請に当たっては申請日の前日から起算して過去1年以内にご提出いただいた障害者雇用状況報告書の写しをご提出ください。6月1日時点の障害者雇用状況報告書を作成していない事業主にあつては、申請日時点の状況について記入し、ご提出ください。

なお、申請事業主が特例子会社である場合は、特例子会社自身の障害者雇用状況報告書(告示様式第6号の2(1)。法第45条の認定を受けた事業主用、事業主別。)以外に、親事業主が作成する障害者雇用状況報告書(告示様式第6号の2(2)。法第45条の認定を受けた事業主用、グループ全体。)も併せてご提出ください。

⑦ その他の書類

上記の他、認定審査に当たって必要と認める範囲で関係する書類の提出を求める場合があります。

4 認定決定までのプロセス

(1) 申請の受理

申請書類一式の提出を受けた都道府県労働局は、以下の事項について確認を行った上で申請を受理します。

- ① 申請書類一式に不足がないこと
- ② 基準適合事業主認定申請書に所定の事項が記載されていること

(2) 申請内容の審査

申請を受理した都道府県労働局は、以下のとおり申請内容の審査を行います。

① 書面審査

申請書類一式を以下の観点から確認します。

- ・評価基準(最低合格点)を全て満たしているか(第4章1(1)参照)

- ・評価要素該当申告書（申請書別紙3）の内容は添付書類と齟齬がないか（第4章1（2）参照）
- ・雇用障害者数の基準を全て満たしているか（第4章2参照）
- ・欠格事由に該当しないか（第4章3参照）

② 事業所実地確認

ハローワークの職員が事業所を訪問し、障害者雇用への取組状況について確認いたします。訪問日時、具体的な確認事項及び当日までにご用意いただきたい書類等について、事前にハローワーク又は都道府県労働局から調整させていただきます。実地確認においては、主に評価要素該当申告書（申請書別紙3）の内容に沿って確認いたしますが、その他、事業所における障害者雇用への取組全般についてヒアリングさせていただく場合もございます。

なお、当日は、原則として事業主ご本人様又は代表者様及び障害者雇用の担当者様にご対応いただくようお願いいたします。ただし、日程調整等の結果、事業主ご本人様又は代表者様のご対応が難しい場合は、障害雇用を担当する役員若しくは管理職の方にご対応いただいても差し支えありません。

また、申請の際に「就労支援機関等による評価基準該当証明書」（申請書別紙4）を提出した場合は、可能な範囲で、実地確認の際に当該就労支援機関等の担当者様も同席いただくようお願いいたします。

③ 評価基準自己採点表及び評価要素該当報告書等の補正

書面審査及び事業所実地確認の結果、評価基準自己採点表（申請書別紙2）及び評価要素該当申告書書（申請書別紙3）等の補正が必要になる場合があります。その場合、都道府県労働局の指示に従い、所定の期間内に補正を行ってください。

(3) 認定・不認定

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、以下①及び②の通知をもって障害者雇用優良中小事業主に認定します。認定基準を満たしていない場合には、以下③により通知します。

- ① 基準適合事業主認定通知書（認定様式1号）
- ② 評価基準採点表（認定様式2号）
- ③ 基準適合事業主不認定通知書（認定様式3号）

(4) 標準審査期間

申請の受理から認定又は不認定の決定までの標準審査期間は、原則として3か月です。

5 認定後のフォローアップ

(1) 認定の有効期限

障害者優良中小事業主に係る認定に有効期限はないため、下記(5)により認定を取り消され又は辞退しない限りは有効です。

(2) 認定後のフォローアップ

認定後は以下のとおり都道府県労働局の行うフォローアップに御協力ください。

① 障害者雇用状況報告書の提出が義務付けられている事業主

認定事業主のうち、障害者雇用促進法第 43 条第 7 項に基づき、毎年 6 月 1 日時点の障害者の雇用状況を障害者雇用状況報告書にて報告することが義務付けられている事業主（常時雇用する労働者の数が常時 45.5 人未満である事業主。障害者雇用促進法第 43 条第 7 項、障害者雇用促進法施行規則第 7 条。）については、毎年、ご提出いただく障害者雇用状況報告書により、障害者雇用促進法施行規則第 36 条の 17 第 5 号イの基準（法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用していること。第 4 章 3 参照。）に適合しているかどうかを確認します。

② 認定申請内容の一部の更新情報を毎年厚生労働省に報告することを誓約した事業主

「Ⅰ 取組（アウトプット）」及び「Ⅱ 成果（アウトカム）」の各評価要素に対応する取組等の内容に係る更新情報を、毎年、都道府県労働局に報告することを誓約した事業主（※1）については、認定した年の翌年以降、毎年 6 月 1 日時点における情報を以下アからウまでの様式に記入し、当該年の 7 月 15 日までに事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局にご提出ください（事業主の主たる事業所を管轄するハローワークを経由して提出することも可能です）。都道府県労働局においては、ご提出いただいたアからウまでの様式にて確認できる範囲内で、認定基準に適合していることを確認します（※2）。

なお、報告することを誓約した更新情報が一部項目のみである場合は、下記ア及びイは当該一部項目のみ記載してください。

ア 評価基準自己採点表（報告様式 1 号 認定後報告用）

イ 評価要素該当申告書（報告様式 2 号 認定後報告用）

※1 第 4 章 1 (2) Ⅲを参照ください。具体的には、評価基準自己採点表（申請書別紙 2）の「個票－Ⅲ情報開示」において、小項目⑮の評価要 A、小項目⑯の評価要素 B 及び C にチェックした事業主が該当します。

※2 認定時に「就労支援機関等による評価基準該当証明書（申請書別紙 4）」を提出した事業主にあっては、認定後のフォローアップ時には同様式の再提出は不要です。

③ その他

上記①及び②の他、例えば労働者等から通報があった場合など、必要に応じて、電話、訪問又は下記の様式により認定基準に適合しているかどうかの確認を行う場合があります。

ア 評価基準自己採点表（報告様式 1 号 認定後報告用）

イ 評価要素該当申告書（報告様式 2 号 認定後報告用）

ウ 認定要件確認申立書（報告様式 3 号 認定後報告用）

エ 障害者雇用状況報告書

オ その他、都道府県労働局長が必要と認める書類

(3) 報告徴収等

上記(2)のフォローアップにご協力いただけない場合は、障害者雇用促進法第 82 条第 1 項に基づく報告徴収等の対象となる場合があります。

(4) 改善指導

上記(2)の結果、認定基準に適合していないことが判明した場合には、都道府県労働局より、是正指導書（指導様式1号）により、認定基準に適合するよう改善指導を行う場合があります。

(5) 認定の辞退

障害者雇用優良中小事業主は、事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局長に対して認定辞退申出書（辞退様式1号）を提出することで、障害者雇用優良中小企業に係る認定について辞退の申し出をすることができます。認定辞退申出書（辞退様式1号）を受理した都道府県労働局長は、認定取消通知書（取消様式1号）により障害者雇用優良中小事業主の認定を取り消します。

(6) 認定の取消し

① 認定取消しの対象となる場合

都道府県労働局長は、障害者雇用優良中小事業主が次のアからエに該当する場合は、認定取消通知書（取消様式1号）により、当該事業主に係る認定を取り消します。

ア 障害者雇用優良中小事業主が、認定辞退申出書（辞退様式1号）を提出したとき

イ 障害者雇用優良中小事業主が、障害者雇用促進法第46条第1項に基づく対象障害者の雇入れに関する計画の作成の命令の対象となった場合

ウ 不正の手段により障害者雇用第77条第1項の認定を受けたと認められるとき

エ 上記4による改善指導によってもなお、障害者雇用優良中小事業主が次のいずれかに該当すると認められるとき（上記アからウに該当するときに除く。）

- ・ 障害者雇用促進法第77条第1項に規定する基準に適合しなくなったと認められる場合
- ・ 障害者雇用促進法又は障害者雇用促進法に基づく命令に違反したと認められる場合

② 認定の取消に際しての手続き

都道府県労働局長は、認定の取消しに当たっては、①の辞退の申し出を受けて行われるものを除き、行政手続法（平成5年法律第88号）に定められた厚生労働省聴聞手続規則（平成12年厚生省・労働省令第2号）により聴聞手続を実施した上で取消しの決定を行います。

③ 認定取消しの効果

認定を取り消された日以後、次章に掲げる認定の効果及びメリットは享受できなくなります。したがって、認定の取消しの後に障害者雇用優良中小事業主認定マークを使用した製品の製造、販売やサービスの提供はできません。ただし、辞退又は取消しの前に製造され既に流通している製品の自主回収や出荷途中の製品の差し止めまでが求められるものではありません。

第3章 認定の効果・メリット

1 障害者雇用優良中小事業主認定マーク

障害者雇用優良中小事業主は、以下に掲げる商品等に「障害者雇用優良中小事業主認定マーク」を付することができます（障害者雇用促進法第77条の2第2項、障害者雇用促進法施行規則第36条の18）。

【障害者雇用優良中小事業主マークを表示できる商品等】

- ・商品
- ・役務の提供の用に供する物
- ・商品、役務又は事業主の広告
- ・商品又は役務の取引に用いる書類又は電磁氣的記録
- ・事業主の営業所、事務所その他の事業場
- ・インターネットを利用する方法により公衆の閲覧に供する情報
- ・労働者の募集の用に供する広告又は文書

2 日本政策金融公庫による低利融資

障害者雇用優良中小事業主は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」における低利融資の対象となります。詳しくは日本政策金融公庫にお問い合わせください。

3 厚生労働・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報等

障害者雇用優良中小事業主の情報は、厚生労働省及び都道府県労働局のホームページに掲載される他、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークが表示されます。また、障害者雇用優良中小事業主に限定した合同面接会等も企画する場合があります。詳しくは最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。

4 公共調達等における加点評価

障害者雇用優良中小事業主は、地方公共団体の公共調達及び国及び地方公共団体の補助事業（※1）において加点評価を受けることができる場合（※2）があります。詳しくは公共調達等を実施している地方公共団体等にお問い合わせください。

※1 国の公共調達において障害者雇用優良中小事業主の評価を加点することについては、優先調達等を実施することの法的根拠が特段存在せず、また、認定制度の評価項目と契約の成果物の因果関係が抽象的であるとされ、認められていません。

※2 障害者雇用促進法第7条の2第1項に基づく障害者活躍推進計画策定指針（令和元年厚生労働省告示第198号）等において、地方公共団体に対して公共調達等における加点評価の実施を勧奨しています。

第4章 認定の基準・評価方法

障害者雇用優良中小事業主に認定されるためには、下記「1 障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等に係る評価」「2 雇用障害者数」「3 欠格事由」の3つの認定基準を全て満たすことが必要です。

1 障害者雇用への取組等に対する評価

(1) 合格に必要な得点

下記表3の評価基準により、障害者雇用に関する「Ⅰ 取組（アウトプット）」「Ⅱ 成果（アウトカム）」「Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）」の3つの大項目について、合計20点（※）以上を獲得することが必要です。ただし、各大項目の合格最低点は、「Ⅰ 取組（アウトプット）」は5点、「Ⅱ 成果（アウトカム）」は6点、「Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）」は2点です。具体的な評価方法は下記(2)で解説します。

なお、雇用率制度の対象障害者以外の障害者に対する取組等であっても評価の対象となりますが、指定就労継続支援A型の利用者に対する取組等は評価の対象外です。

※ 特例子会社である場合は合計35点以上必要です。

【表3：障害者雇用への取組等に対する評価 評価基準】（再掲）

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
Ⅰ 取組 (アウトプット)	1 体制づくり	①組織面	特に優良	2点
			優良	1点
		②人材面	特に優良	2点
			優良	1点
	2 仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点
			優良	1点
		④職務選定・創出	特に優良	2点
			優良	1点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点
			優良	1点
	3 環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点
			優良	1点
		⑦募集・採用	特に優良	2点
			優良	1点
		⑧働き方	特に優良	2点
			優良	1点
		⑨キャリア形成	特に優良	2点
			優良	1点

		⑩その他の雇用管理	特に優良	2点
			優良	1点
I 取組（アウトプット）の合格最低点				5点 (満点 20点)
II 成果 (アウトカム)	1 数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑫定着状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
	2 質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑭キャリア形成	特に優良	6点
優良			4点	
良			2点	
II 成果（アウトカム）の合格最低点				6点 (満点 24点)
III 情報開示 (ディスクロージャー)	1 取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
			優良	1点
	2 成果 (アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
			優良	1点
		⑰質的側面	特に優良	2点
			優良	1点
III 情報開示（ディスクロージャー）の合格最低点				2点 (満点 6点)
I～III 合計の合格最低点				20点 (満点 50点)

(2) 評価の方法

I 取組（アウトプット）の評価方法

下記 1～3 の各表の小項目毎に評価します。

具体的には、各表の「評価要素」欄に掲げる評価要素のうち該当するものを数え、その数に応じて、対応する「評価方法」欄及び「評価基準・得点」欄の点数を付します（※）。

各表の下の「評価要素への該当基準」を参照しながら、該当すると考えられる取組の内容とその理由を評価要素該当申告書（申請書別紙 3）に記載してください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を評価要素該当申告書（申請書別紙 3）に添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください。必要となる書類等は「評価要素への該当基準」を参照ください。

なお、「評価方法」欄に掲げる方法に該当しない場合であっても、連携先の就労支援機関に当該小項目の評価基準に該当する旨を証明してもらうことも可能です。詳細は下記 (3) 「就労支援機関からの評価」を参照ください。

※ 一の小項目において複数の「評価基準・得点」に該当する場合は、最も評価の高い「評価基準・得点」に係る点数のみを付します。例えば、下記 2 の小項目③「事業創出」において「特に優良：2点」及び「優良：1点」のいずれにも該当する場合は、「特に優良：2点」のみを獲得。

1 体制づくり

小項目	評価基準・得点	評価方法	評価要素
①組織面	特に優良：2点	評価要素 A～Dのうち2つ以上に該当	A 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 B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画
	優良：1点	評価要素 A～Dのうち1つに該当	C 支援担当者の配置等 D PDCAサイクルの確立
②人材面	特に優良：2点	評価要素 E～Gのうち2つ以上に該当	E 専門的な外部研修・セミナーの活用 F 専門的な社内研修の充実
	優良：1点	評価要素 E～Gのうち1つに該当	G 理解促進・啓発の充実

[評価要素へ該当基準]

① 組織面

ナチュラルサポート（事業所内の自然な支援体制）の重要性を踏まえつつ、リーダーシップ・部署横断的な体制や、当事者参画、支援担当者の配置等の体制に加え、自律的な PDCA サイクルを確立することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

A リーダーシップ・部署横断体制の確立

企業内において、以下のいずれかに該当するリーダーシップ・部署横断体制を確立していることが必要です。

- ① 社長等トップ自ら、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。
- ② 部署を横断し、障害者雇用を推進するチーム・会議体等を設置している。

なお、①については、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージがトップの発案又は決裁の下に決定されており、明文で事業主に周知されていることが必要です。②については、社長等トップの発案又は決裁の下に障害者雇用を推進するチーム・会議体等を設置しており、当該チーム・会議体等の議論は組織内の全ての取組を射程に入れているものであることが必要です。

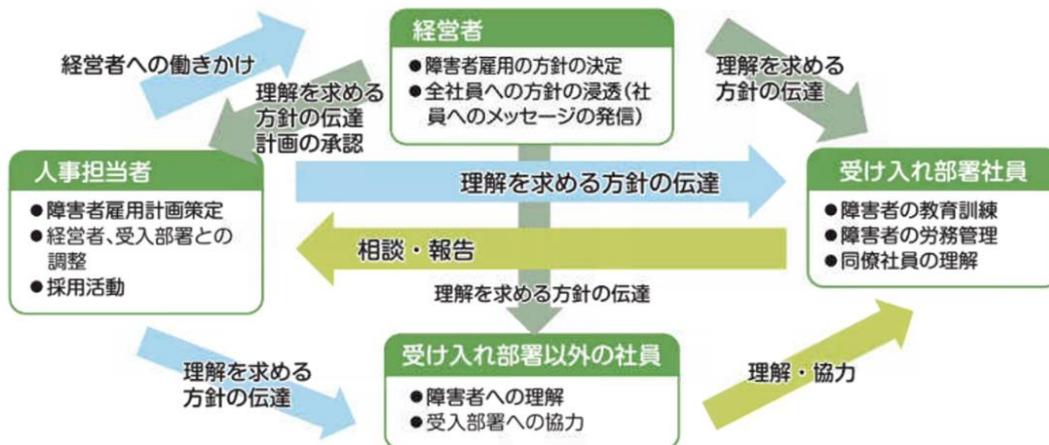
【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者雇用の方針や理解促進のメッセージの写し
- ・ 障害者雇用を推進するチーム・会議体等の開催案内、議事次第、議事録の写し

【参考】全社的連携のイメージ

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」では、経営者をトップとした障害者雇用に関する全社的連携について以下のように図解しています(Q6)。



出典：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」(平成22年3月初版 令和元年9月版)

B 障害当事者の参画

障害者雇用の取組に当たって、以下のいずれかに該当する障害当事者の参画を進めていることが必要です。

- ① 障害者雇用を推進するチーム・会議体等に障害当事者が構成員となっている。
- ② 障害者雇用促進法第78条第1項に規定する障害者雇用推進者、障害者雇用促進法第

79条第1項に規定する障害者職業生活相談員又はその他の支援担当者に障害者が就いている。

なお、①における「障害者雇用を推進するチーム・会議体等」は、上記Aの②における「障害者雇用を推進するチーム・会議体等」と同義です。②における「その他の支援担当者」とは、組織内において、個々の障害者に対する業務指導又は職業生活上の相談支援業務を職務として担当している者（他の職務と兼任していることは差し支えありません。）を指します（以下同じ。）。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者雇用を推進するチーム、会議体等に障害当事者が構成員として参加していることが分かる書類（名簿等）の写し
- ・ 職業生活相談員、その他の支援担当者に障害当事者が付いていることが分かる書類（名簿等）の写し

C 支援担当者の配置等

以下のいずれかに該当するように支援担当者の配置等を充実させていることが必要です。

- ① 支援担当者を配置し、日常的に支援している。
- ② ジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等を配置又は委嘱している。

なお、①において、「日常的に支援している」とは、当該支援担当者による支援が実際に障害者によって利用されていることが必要です。②における「都道府県認定の指導員等」とは、職場内において、障害者に対する職場定着支援、職業生活に関する相談及び指導等を実施する者であって、地方公共団体の機関等により認定される者です。

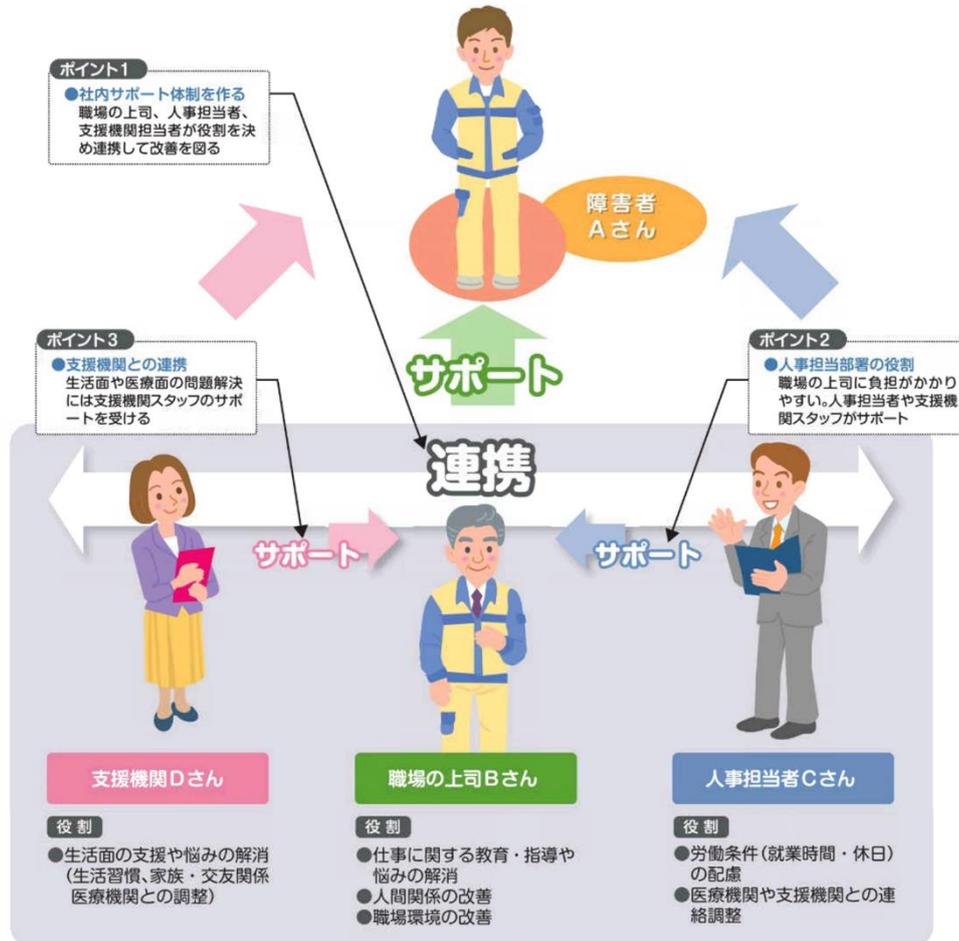
【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 支援担当者を配置し、日常的に支援していることが分かる書類（支援担当者の名簿、支援に係る業務日報等）の写し
- ・ ジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等を配置又は委嘱していることが分かる書類（配置又は委嘱に係る契約書等）の写し

【参考】支援体制のイメージ

(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」では、事業所内の支援体制について以下のように図解しています(Q18)。



出典：(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」(平成22年3月初版 令和元年9月版)

D PDCAサイクルの確立

障害者雇用の取組に当たって、以下のいずれも満たすPDCAサイクルを確立していることが必要です。

- ① 障害者の活躍推進のための計画を作成している。
- ② 当該計画について、定期的に現状分析・課題設定し、対策を講じている。

なお、①における「障害者の活躍推進のための計画」とは、当該事業主における障害者雇用に関する総合的な計画であり、原則として1年以上のものであることが必要です。また、雇用率達成等の数値目標や障害者の定着に向けた職場環境の整備等、障害者雇用の質の向上・維持に係る内容も含んでいるものであることが望まれます。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者の活躍推進のための計画の写し
- ・ 障害者の活躍推進のための計画を定期的に現状分析・課題設定し、対策を講じていることが分かる書類（現状分析・課題設定及び対策に係る報告書又は会議録等）の写し

【参考】「障害者の活躍推進のための計画」のイメージ

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の「障害者雇用職場改善好事例集」では、以下のような事例を紹介しています。

事例1：トッパン・フォームズ株式会社日野センターの事例（平成30（2018）年度障害者雇用職場改善好事例（抜粋）

<改善策1>

①「マスタープラン2020」の策定

2020年3月までの障害者雇用率の達成目標とともに、障害者雇用を進めるための方向性や課題への対応策、社内の役割分担を定めたマスタープランを策定。本社人事部や現場（日野センター）をはじめとする関係者で共有したことにより、社内の関係者が共通認識をもつことができるようになった。

（主な内容）

- ・ 精神障害者雇用を強みとした雇用施策を実施する
- ・ 安定的で長期的な就労をめざす
- ・ 現場をバックアップする組織を本社に整備する
- ・ ジョブコーチなどの専門資格の取得をめざす
- ・ 特例子会社を利用せずグループ各社が雇用率を達成する など

<改善後の効果>

マスタープランを策定したことにより、会社としての障害者雇用の方針や各部門の役割分担が明確化され、社内の関係者が共通認識をもつことができるようになった。また、「課題発掘チーム」の組織化により、現場でおきるさまざまな雇用管理上の課題に的確に対応できるようになった。

この結果、同社では、「マスタープラン2020」の計画を上回る雇用率を達成している。

事例2：株式会社キトーの事例（平成29（2017）年度障害者雇用職場改善好事例（抜粋）

<改善策1>

①「障がい者マスタープラン」の策定

2011年に「障がい者マスタープラン」（5カ年計画）をきっかけ、組織的・継続的な取組を推進。現在は第Ⅱ期マスタープランの実行中（計画期間：2016～2021年）。

<改善後の効果>

「障がい者雇用マスタープラン」の策定や、定例会の開催などにより、全社的・継

継続的な取組みが推進されるようになり、雇用が進展。

当初、受け入れた職場は仕事・安全面などを心配していたが、実習受け入れから徐々に慣れていったことが実を結び、「思っていた以上にできることが多い」などの意見が出るようになった。また、さまざまな仕事にチャレンジさせることで、受入れ職場も「この仕事もできる」などの発見、雇用管理ノウハウの蓄積につながっている。

さらに、健常者と障害のある社員が一緒に働いていることで、健常者が障害のある社員に気を配る場面や、自然に接する場面が増えてきている。また、障害のある社員が真面目にコツコツと働いている姿に周囲の者が触発されるなど、お互いの成長にもつながっている。

出典：以下のとおり。

- ・事例 1：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「精神障害・発達障害のある方の雇用促進・キャリアアップに取り組んだ職場改善好事例集」(平成 30 (2018) 年度)
- ・事例 2：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「身体障害、難病のある方などの雇用促進・職場定着に取り組んだ職場改善好事例集」(平成 29 (2017) 年度)

② 人材面

障害者雇用の推進に係る組織体制を実質化すべく、社員等が専門的・基礎的な知識・技能等を習得することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

E 専門的な外部研修・セミナーの活用

障害者雇用に係る専門的な外部研修・セミナーの活用に関して、以下のいずれかに該当することが必要です。

- ① 組織に在職中にジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等に養成した社員がいる。
- ② 過去 1 年間で少なくとも 1 度、障害者雇に関する外部研修・セミナーに社員を派遣した(※)。

なお、②における「障害者雇に関する外部研修・セミナー」とは、厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークが開催する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、障害者雇用促進法第 79 条に基づき独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する障害者職業生活相談員資格認定講習及びその他の就労支援機関(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター又は就労移行支援事業所等)が開催する障害者雇に関する研修会です。ただし、法律上の義務を満たすために必要な受講に参加した場合を除きます。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等の修了証書等の写し
- ・障害者雇に関する外部研修・セミナーの受講証明書等の写し

F 専門的な社内研修の充実

過去1年間で少なくとも一回以上、障害者雇用に関する専門的な社内研修を実施していることが必要です。「障害者雇用に関する専門的な社内研修」とは、当該事業所内における障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員その他の支援担当者を講師とする研修又は障害者雇用に係る外部専門家（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター又は就労移行支援事業所等の職員等）を講師として招いて実施する研修であって、障害者に対する業務指導又は職業生活上の相談支援のノウハウ等の向上を目的とするものです。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・研修の開催案内、議事次第、資料等の写し

【参考】地域障害者職業センターの実施する研修会

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構では、地域障害者職業センターにて、企業向けの社員研修の企画や講師派遣を実施しています。地域障害者職業センターの所在地・連絡先一覧は下記 URL を参照ください。

○地域障害者職業センター

<http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/index.html#header>

G 理解促進・啓発の充実

過去1年間で少なくとも一回以上、従業員を対象とした障害者雇用に関する基礎的な研修・セミナー等を実施したことが必要です。

なお、「障害者雇用に関する基礎的な研修・セミナー等」とは、障害者雇用への理解促進を目的とするものであって、事業所内で開催する研修・セミナーの他、障害者雇用に関心な先進的事業所や特別支援学校、就労移行支援事業所等への見学会も含まれます。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・研修・セミナー等の開催案内、議事次第、資料等の写し

2 仕事づくり

小項目	評価基準	評価方法	評価要素
③事業創出	特に優良：2点	評価要素A～Cのうち1つ以上に該当	A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字 B 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 C 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出
	優良：1点	評価要素D・Eのうち1つ以上に該当	D 過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字 E 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
④職務選定・創出	特に優良：2点	評価要素F・Gの2つに該当	F 過去3年以内に、障害特性に応じた職務を選定・創出
	優良：1点	評価要素F・Gのうち1つに該当	G 適切な方法により個々の障害者に相応しい職務をマッチング
⑤障害者就労施設等への発注	特に優良：2点	評価要素H・Iの1つ以上に該当	H 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100万円以上を発注 I 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100万円以上を発注
	優良：1点	評価要素J・Kの1つ以上に該当	J 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100万円以上を発注 K 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100万円以上を発注

[評価要素への該当基準]

③ 事業創出

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事業主が有していることを踏まえ、障害者雇用を持続的に進めるため、各事業主の経営・事業の持続性が重要です。また、障害を価値として新事業創出等に繋げる視点も重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字

事業主単位で、過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字であることが必要です。

なお、申請事業主が特例子会社である場合であっても、当該特例子会社単体において経常利益が黒字である必要があります。

【証明書類】

上記評価要素に該当することを証明できる損益計算書等の決算書の写し。

B 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

事業主単位で、過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上であることが必要です。

なお、申請事業主が特例子会社である場合であっても、当該特例子会社単体において売上高対経常利益率が3%以上であることが必要です。

【証明書類】

上記評価要素に該当することを証明できる損益計算書等の決算書の写し。

C 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出

過去10年間に、障害者を雇用することで新事業を創出し、現在も事業が継続していることが必要です。

なお、「障害者を雇用することで新事業を創出」とは、新たな事業を行うための部署又は事業所を設置し、当該部署又は事業所に障害者を継続して配置していることが必要です。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者を雇用することで創出した新事業が分かる会社パンフレット、組織図等の写し

D 過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字

事業主単位で、過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字であることが必要です。

なお、申請事業主が特例子会社である場合であっても、当該特例子会社単体において経常利益が黒字であることが必要です。

【証明書類】

上記評価要素に該当することを証明できる損益計算書等の決算書の写し。

E 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

事業主単位で、過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益率が3%以上であることが必要です。

なお、申請事業主が特例子会社である場合であっても、当該特例子会社単体において売上高計上利益率が3%以上であることが必要です。

【証明書類】

上記評価要素に該当することを証明できる損益計算書等の決算書の写し。

④ 職務選定・創出

障害者の特性等を踏まえて職務を選定・創出するとともに、その職務と障害者の能力・適性をマッチングすることが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

F 過去3年以内に、障害特性に応じた職務を選定・創出

過去3年以内に、以下のいずれかに該当する職務の選定又は創出を行ったことが必要です。

- ① 職務整理票の活用その他の創意工夫により業務を選定した。
- ② 組織内のヒアリング又はアンケートの実施その他の創意工夫により業務を創出した。
- ③ 就労支援機関と連携して業務を選定・創出した。

なお、「職務の選定」とは、組織内のニーズを踏まえて障害者雇用のための職務を切り出すことであり、「職務の創出」とは、障害者雇用のために新たな職務を新設することを指します。①における「職務整理票」とは、一連の職務の過程を分解し、各過程における作業手順を具体的に整理した資料を指します。また、①における「その他の創意工夫」とは、例えば職場実習の活用等により、職務整理票によらずに障害者雇用のための職務の切り出しを行うものを指します。②における「組織内のヒアリング又はアンケートの実施」とは、職務の創出を目的として事業主内の各部署等に対して広く実施する調査を指します。また、②における「その他の創意工夫」とは、例えば、組織内のヒアリング又はアンケートの実施以外の方法（先進的な企業への調査等）であって、職務の創出に向けた具体的な取組を行うものを指します。③における「就労支援機関」とは、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター又は就労移行支援事業所等の障害者に対する就労支援を行う機関をいいます。

なお、①及び②とも、申請事業主が特例子会社である場合には、特例子会社設置後の当該特例子会社における取組のみが評価対象となります。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・職務整理票の活用その他の創意工夫により業務を選定したことが分かる社内の報告書、会議資料又はその他の通知等の写し
- ・組織内のヒアリング又はアンケートの実施その他の創意工夫により業務を創出したことが分かる社内の報告書、会議資料又はその他の通知等の写し
- ・就労支援機関と連携して業務を選定・創出したことが分かる社内又は就労支援機関の報告書、会議資料又は通知等の写し

【参考】職務整理票を活用して職務を選定した事例

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」では、職務整理票を活用して職務を選定した事例について以下のように紹介しています(Q9)。

<既存の職務から従事する職務を選んだ事例>

- 1 企業名 A社
- 2 医療機器の製造
- 3 雇用事業所 製品の生産工場
- 4 従業員数 190人
- 5 障害者の雇用状況と経緯

法定障害者雇用数は4人。現在、経理部署に内部障害者(心臓機能障害3級)を雇用しているが、あと3人の障害者を工場で新規雇用することを目指している。

事務部門で身体障害者の雇用を計画し求人したが、適当な人材が確保できない。ハローワークの助言で、募集する障害者の範囲を知的障害者や精神障害者まで広げ、製造現場で雇用を目指すこととし、職務を再点検した。

6 整理票の作成

作業名	内容	要件1 (身体負担)	要件2 (理解・判断)	要件3 (コミュニケーション)	要件4 (資格・スキル)	時間 頻度	施設 設備	適否
部品の検品	部品形状やキズの確認	普通	必要	必要	不要	終日		否
部品収納・ピッキング	数字・アルファベットを判読し、収納ピッキングを行う	負担やや大	必要	必要	不要	終日		否
配送用の段ボール準備	配送製品に合わせて段ボールを組立	負担やや大	不要	不要	不要	随時		適
部品の組立	5種類の製品の組立	立ち作業	必要	必要	不要	終日	工具 使用	否
輸入製品の開梱・ラベル貼り・箱詰め	100単位の製品を10個単位に詰め直す	負担やや大	不要	不要	不要	終日		適
指示書作成の数値入力	エクセル帳簿に商品No・個数・日付を入力	負担小	必要	必要	PC操作	随時		否
段ボール解体・整理	梱包用発泡スチロールと分別し、整理	負担やや大	不要	不要	不要	随時		適

7 職務の決定

知的障害者や精神障害者も含めて配置を考えていくことから、①判断要素が少ないこと、②納期に縛られないこと、③作業内容の変化が少なく恒常的に作業量を確保できることなどを選定ポイントにして、「輸入製品の開梱、ラベル貼り・箱詰め作業」に従事させることとした。また、作業が確保できない日については、「配送用段ボールの準備」「段ボールの解体・整理」も補助業務として従事させることとした。

出典：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」(平成22(2010)年3月初版 令和元年9月版)

【参考】組織内アンケートの活用例

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」では、職務整理票を活用して職務を選定した事例について以下のように紹介しています(Q10)。

新たな職務の創り方

社員全員に対してアンケート調査を行ってみると、特別なスキルを必要とせず知的障害者や精神障害者を含め、様々な障害者が従事できる職務を創り出せるかもしれません。

<社員に対するアンケートの例>

社員の皆様へ

当社ではこれから障害者の雇用を積極的に推進していく予定ですが、障害の状況によっては従事可能な職務が制限される方もいます。このため障害者が従事できる新たな職務を作っていく必要があります。現在、社員の皆様が行っている作業の中で、専門的知識や技術を必要としない職務(作業)の状況についてアンケート調査を行うこととしましたのでご協力をお願いします。

総務部人事課

No	作業名	内容・手順	難易度	頻度	時間帯	時間
1			難・普・易			
2			難・普・易			
3			難・普・易			
4			難・普・易			
5			難・普・易			

創り出しやすい定型作業例

領域	定型作業例
事務部門	社内郵便物の仕分け
	最寄りの支店などに郵便物・荷物を届ける
	郵便局に荷物を届ける
	領収書の仕分け
	リサイクルペーパーの仕分け
	パソコンに数字・氏名を入力する
	コピー機やプリンターに用紙を補充する
	廃棄文書をシュレッダーにかける
	ダイレクトメールや資料の封入
	パソコンで社員用名刺を作成する
	文書をスキャナーで読み・保存する
	新聞・雑誌をスクラップする
	スタンプを押す
	タイムカード・給料明細を全店に発送する
	資料をコピーして綴じる
	パンフレットに紙をはさむ
	伝票のファイリング
	会議用テーブルのセッティング
	事務所の清掃・ゴミ回収
	社用車の洗車
給茶器のメンテナンス	
観葉植物の水やり	
現業部門 ○生産 ○物流 ○販売 ○飲食店 など	段ボールの組立
	段ボールの解体
	カートやかごの整理
	店舗、トイレ、お客様休憩コーナーの清掃
	容器や食器の洗浄
	器具や部品の洗浄
	製品にラベルを貼る
	部品のバリ取り(材料を加工(切る・削る)した際に出る不要部分の除去)
	店舗、工場で出されたゴミの分別・回収
	建物や緑地部分の清掃
	社用車の洗車
	POPの作成(店舗内手作り広告の作成)
	社員用休憩室の清掃
駐車場の清掃(ゴミ拾い)	
緑地の手入れ	

出典：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」(平成22(2010)年3月初版 令和元年9月版)

【参考】組織内アンケートの活用例

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」では、職務を創り出した例として以下のように紹介しています(Q10)。

職務を創り出した例

事務所での職務例(シュレッダー)

1日のスケジュール

時間	作業内容
9:00	事務所の清掃
9:30	会議室の清掃
10:00	PC データ入力
11:00	社内メール仕分け
12:00	昼食
13:00	書類ファイリング
14:00	PC データ入力
15:00	シュレッダー作業
15:30	ゴミ回収・運搬
16:00	終了



シュレッダー作業

事務所での職務例(ダイレクトメール封入)

1日のスケジュール

時間	作業内容
9:00	事務所清掃・給茶器セット
10:00	資料コピー
12:00	昼食
13:00	封入作業
15:00	発送作業
15:30	終了



ダイレクトメール封入作業

工場での職務例(清掃)

1日のスケジュール

時間	作業内容
8:30	段ボール組立
9:30	容器の洗浄
12:00	昼食
13:00	工場内清掃
15:00	段ボール解体
16:00	ゴミ回収
17:00	終了



清掃

店舗での職務例(袋詰め・品出し)

1日のスケジュール

時間	作業内容
8:30	商品棚の清掃
9:00	本の袋詰め
11:30	昼食
12:30	商品棚の清掃
13:30	商品の値付け、品出し
15:30	本の袋詰め
16:00	終了



品出し作業

出典：(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」(平成22(2010)年3月初版 令和元年9月版)

G 個々の障害者の特性に応じた職務のマッチング

以下のいずれも満たす方法により、個々の障害者の特性に応じて職務をマッチングしていることが必要です。

- ① 障害者の能力・適正を就労支援機関との連携その他の適切な方法により把握している。
- ② 支援機関等との連携その他の適切な方法により障害者と職務をマッチングしている。
なお、①及び②における「その他の適切な方法」とは、ジョブコーチその他の障害者雇用に関する専門家（労務管理、医療、安全衛生、施設整備等の分野における障害者雇用に特化した専門家であること。）の活用を含みます。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 就労支援機関との連携その他の適切な方法により把握した障害者の能力・適正が記載された記録簿等の写し
- ・ 支援機関等との連携その他適切な方法により障害者と職務をマッチングした際の記録簿等の写し

⑤ 障害者就労施設等への発注

障害者の活躍の場の拡大や地域における障害者雇用の促進の観点から、自社で障害者を雇用するだけでなく、障害者の活躍に資する発注も重要です。こうした観点から、以下の評価基準への該当性を判断します。

H 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100万円以上を発注

申請日の属する事業年度の直前の5事業年度のうち、障害者就労施設（障害者優先調達推進法第2条第2項に規定する「障害者就労施設」をいう。）に対して、合計100万円以上を発注した事業年度が3事業年度以上あることが必要です。

ただし、発注先の障害者就労施設が、支配従属関係を有する自法人若しくは関連会社等である場合には、当該障害者就労施設に対する発注額は除きます。

【証明書类等】

障害者就労施設への発注額が分かる領収書等の写し等及び発注先の障害者就労施設の概要が分かる資料（施設のパンフレットや地方公共団体ホームページ等、障害者優先調達推進法第2条第2項に規定する「障害者就労施設」であることが分かる記載があるもの。）。

I 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100万円以上を発注

申請日の属する事業年度の直前の5事業年度のうち、在宅就業障害者等（障害者雇用促進法第74条の2第3項第1号に規定する「在宅就業障害者」及び同法第74条の3第1項に規定する「在宅就業支援団体」をいう。）に対して、合計100万円以上を発注した事業年度が3事業年度以上あることが必要です。

【証明書类等】

在宅就業障害者等への発注額が分かる領収書の写し及び発注先の在宅障害者等が分かる書類（※）。

※ 発注先の在宅障害者等が分かる書類は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が定める「障害者雇用調整金、報奨金、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支給要領」における様式第 212 号「在宅就業契約報告書」及び様式第 212 号-2「発注証明書（在宅就業契約報告書）」によることとします。ただし、「事業主番号」欄は空欄でも差し支えありません。

J 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100万円以上を発注

申請日の属する事業年度の直前の3事業年度のうち、障害者就労施設に対して、合計100万円以上を発注した事業年度が1事業年度以上あることが必要です。

ただし、発注先の障害者就労施設が、支配従属関係を有する自法人若しくは関連会社等である場合には、当該障害者就労施設に対する発注額は除きます。

【証明書类等】

障害者就労施設への発注額が分かる領収書等の写し等及び発注先の障害者就労施設の概要が分かる資料（施設のパンフレットや地方公共団体ホームページ等、障害者優先調達推進法第2条第2項に規定する「障害者就労施設」であることが分かる記載あるもの）。

K 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100万円以上を発注

申請日の属する事業年度の直前の3事業年度のうち、在宅就業障害者等に対して、合計100万円以上を発注した事業年度が1事業年度以上あることが必要です。

【証明書类等】

在宅就業障害者等への発注額が分かる領収書の写し及び発注先の在宅障害者等が分かる書類（※）。

※ 発注先の在宅障害者等が分かる書類は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が定める「障害者雇用調整金、報奨金、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支給要領」における様式第 212 号「在宅就業契約報告書」及び様式第 212 号-2「発注証明書（在宅就業契約報告書）」によることとします。ただし、「事業主番号」欄は空欄でも差し支えありません。

3 環境づくり

小項目	評価基準	評価方法	評価要素
⑥職務環境	特に優良：2点	評価要素A～Cのうち2つ以上に該当	A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備 B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化 C その他の健康管理・福利厚生
	優良：1点	評価要素A～Cのうち1つに該当	
⑦募集・採用	特に優良：2点	評価要素D～Gのうち2つ以上に該当	D 障害者の職場実習生の受入れ E 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
	優良：1点	評価要素D～Gのうち1つに該当	F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施
⑧働き方	特に優良：2点	評価要素H～Oのうち4つ以上に該当 ※H～Nについては、障害者が適用される規定を整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合に、それぞれ1要素として評価。ただし、障害者が適用される規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の利用実績があるのみである場合は、それぞれ1/2要素として評価。 (以下同じ。)	H テレワーク制度の整備・活用(※) I フレックスタイム制度の整備・活用(※) J 時差出勤制度の整備・活用(※) K 短時間勤務制度の整備・活用(※) L 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用(※) M 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用(※) N その他、個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組みの整備・活用(※)
	優良：1点	評価要素H～Oのうち2つ以上3つ以下に該当	O 治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの策定・実施の実績がある
⑨キャリア形成	特に優良：2点	評価要素P～Rのうち2つ以上に該当	P 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）の作成
	優良：1点	評価要素P～Rのうち1つに該当	Q 教育訓練制度の整備・活用 R 人事・給与制度の明確化
⑩その他の雇用管理	特に優良：2点	評価要素S～Vのうち2つ以上に該当	S 障害者の業務管理等のための日報の作成 T 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 U 過去3年間に、障害者特性に応じた通勤配慮を実施
	優良：1点	評価要素S～Vのうち1つに該当	V 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

[評価要素への該当基準]

⑥ 職務環境

作業施設・設備等のハード面とともに、作業方法、健康管理・福利厚生等のソフト面からも、障害者が働きやすい環境の整備が重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備

以下のいずれかに該当する環境整備を行っていることが必要です。

- ① 障害者雇用のために作業施設、作業設備又は福利厚生施設を整備している。
- ② 障害者のための就労支援機器を導入している。
- ③ 事業所内のレイアウトを障害特性に配慮して工夫している。

なお、①において、作業施設、作業設備又は福利厚生施設の利用者は障害者に限定されている必要はありませんが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されていることが必要です。福利厚生施設とは休憩室、食堂、集会場等を含みます。③における事業所内のレイアウトの工夫とは、机や什器等の配置をバリアフリー対応とする等の対応であって、①に該当するものを除くものとします。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者雇用のために作業施設、作業設備又は福利厚生施設を整備していることが分かる企業パンフレット、ホームページ等の写し又写真
- ・ 障害者のための就労支援機器を導入していることが分かる企業パンフレット、ホームページ等の写し又は写真
- ・ 事業所内のレイアウトを障害特性に配慮して工夫していることが分かる企業パンフレット、ホームページ等の写し又は写真

【参考】バリアフリー化の事例

(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」では、バリアフリー化の事例について以下のように紹介しています(Q11)。

バリアフリー化の箇所と内容

バリアフリー化の箇所	内容
玄関など出入口	<ul style="list-style-type: none">・車いす使用者には段差解消のためにスロープなどを設置します。・スロープの設置が難しい場合は、簡易スロープ(携帯スロープ)を使うこともできます。・車いすを使用していない下肢障害者の中には、かえってスロープが使いづらい場合もあり、階段と併用した方がよいでしょう。・車いすを使用していない下肢障害者の場合、段差の大きい場所に踏み台や手すりを設置するとよいでしょう。
出入口と扉	<ul style="list-style-type: none">・肢体不自由者にとっては扉が開き戸の場合、開閉時に身体をかわしにくく、開けづらいので、引き戸の方が望ましいでしょう。・扉の幅は車いす使用者、両杖使用者が通ることを考慮する必要があります。
トイレ・洗面所	<ul style="list-style-type: none">・通常のトイレのスペース(1畳程)では車いす使用者の使用は困難ですが、介助が必要でない歩行困難者であれば、手すりを付けることで使用可能となります。・車いす使用者が使用するにはトイレスペースの横幅を広くとる必要がありますが、現行の2つの便房を1つにして間仕切りを撤去することでスペースを確保する方法があります。
駐車場	<ul style="list-style-type: none">・車いす使用者の場合、車を降りたあと玄関入口まで危険・負担がないよう、駐車場所に配慮します。できれば降雨時を考慮し、屋根のある駐車スペースが望ましいでしょう。・車の乗降の際、車いすの出し入れを考慮し、運転席側は余裕のあるスペースを作ることが望ましいでしょう。

(続き)

バリアフリー化の事例



事例1：スロープの設置



事例2：車いす用トイレ



事例3：屋根付き駐車場



事例4：視覚障害者が認識しやすいように階段にテープを貼る

出典：(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめからわかる障害者雇用～事業主の

B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化

障害特性に配慮して、作業マニュアルのカスタマイズや作業手順の簡素化を行っていることが必要です。

なお、「作業マニュアルのカスタマイズのカスタマイズや作業手順の簡素化」とは、例えば、作業過程における部品や工具の位置を分かりやすく誘導する、いわゆる「治具(じぐ)」を用いた作業手順の簡素化や、作業手順を写真付きのパネルで解説する等の障害特性を配慮したものを指します。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・作業マニュアルの写し
- ・作業手順の簡素化を図っていることが分かる書類の写し又は写真等

C その他の健康管理・福利厚生

以下のいずれかに該当する健康管理、福利厚生の向上を図っていることが必要です。

- ① 医療従事者又は医療機関等と連携して、健康管理を目的とした個人面談、健康相談、その他の保健指導等を実施している。
- ② 事業所内における皆勤賞等の表彰、褒賞金の授与等又は事業所外における余暇活動の充実に資する取組等により、障害者の働く意欲の充実に図っている。

なお、①における「その他の保健指導等」とは、例えば、日々の食事や睡眠等に係る助言や主治医との連携を前提とした服薬管理等を含みます。②における「事業所外における余暇活動の充実に資する取組等」とは、例えば、パラスポーツ大会への参加に係る有給休暇の付与や参加費用の助成等を含みます。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・健康管理を目的とした個人面談、健康相談、その他の保健指導等を実施した際の記録簿(連携先の医療従事者の氏名・所属又は医療機関の名称が記載されているもの)等の写し
- ・事業所内における皆勤賞等の表彰状の写し、褒賞金の授与状の写し等又は事業所外における余暇活動の充実に資する取組等を実施した際の記録が示された書類等の写し

⑦ 募集・採用

職場実習による円滑な採用・マッチングに加え、他企業に対する見学・ヒアリング等の実施・受入れを通じた不断の改善を図ることが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

D 障害者の職場実習生の受入れ

過去3年間で1回以上、障害者の職場実習を受け入れたことが必要です。

なお、職場実習の実施日数は問いませんが、実習期間中における障害者の職務指導及び相談支援に従事する担当者を配置していることが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・職場実習を受け入れた際の通知等（実習日時及び相談支援に従事する担当者の氏名の記載があるもの）の写し

E 障害者雇用に関する先進的な他企業等の見学・ヒアリングの実施

過去3年間で1回以上、障害者雇用に関する先進的な他企業の見学又はヒアリングを実施していることが必要です。

なお、見学又はヒアリングは、当該企業等における障害者雇用の把握を主目的としてものに限ります。また、見学・ヒアリング対象は企業に限定されず、就労支援機関も含まれます。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・先進的な他企業の見学又はヒアリングを実施した際の開催案内又はその他の通知等（開催日時の記載があるもの）の写し

F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ

過去3年間で1回以上、自社の障害者雇用の取組について、他の企業から見学を受け入れたことが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・他の企業から見学を受け入れた際の開催案内又はその他の通知等（開催日時の記載があるもの）の写し

G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施

過去3年間で1回以上、障害者雇用に関するセミナー講師派遣や企業指導等を実施したことが必要です。

なお、人事労務や医療等の他分野のセミナーにおける議題の一つとして障害者雇用に係る議題が設定された場合に、当該議題における講師を派遣した場合も含まれます。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・障害者雇用に関するセミナーの開催案内、議事次第又はその他の通知等（開催日時、講師の氏名及び所属が記載されているもの）の写し
- ・企業指導等を実施した際の指導対象企業あて通知等（開催日時が記載されているもの）の写し

⑧ 働き方

テレワーク、フレックスタイム、治療と仕事の両立支援等、幅広い観点から、障害者が働きやすい仕組み・運用を実施することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

ただし、評価要素HからNの評価方法(評価要素の数え方)については、それぞれの注釈に従い1又は1/2要素として数えますので、注意してください。

H テレワーク制度の整備・活用

障害者に対してテレワーク(自宅の他、サテライトオフィスでの勤務も含む。)による勤務を認めていることが必要です。

なお、テレワークの利用者は、必ずしも障害者に限定したものである必要はありません。

※評価方法(評価要素の数え方)は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・テレワーク制度を規定した就業規則等の写し
- ・当該制度の活用実績が分かる書類の写し

I フレックスタイム制度の整備・活用

障害者に対してフレックスタイムによる勤務を認めていることが必要です。

なお、フレックスタイムの利用者は、必ずしも障害者に限定したものである必要ありません。

※評価方法(評価要素の数え方)は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・フレックスタイム制度を規定した就業規則等の写し
- ・当該制度の活用実績が分かる書類の写し

J 時差出勤制度の整備・活用

障害者に対して時差出勤による勤務を認めていることが必要です。

なお、時差出勤の利用者は、必ずしも障害者に限定したものである必要はありません。

※評価方法(評価要素の数え方)は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・時差出勤制度を規定した就業規則等の写し
- ・当該制度の活用実績が分かる書類の写し

K 短時間勤務制度の整備・活用

障害者に対して短時間勤務の利用を認めていることが必要です。

なお、短時間勤務の利用者は、必ずしも障害者に限定したものである必要はありません。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・短時間勤務制度を規定した就業規則等の写し
- ・当該制度の活用実績が分かる書類の写し

L 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用

障害者に対して時間単位の年次有給休暇の取得を認めていることが必要です。

なお、時間単位の年次有給休暇の利用者は、必ずしも障害者に限定する必要はありません。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・時間単位の年次有給休暇制度を規定した就業規則等の写し
- ・当該制度の活用実績が分かる書類の写し

M 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用

障害者に対して傷病休暇又は病気休暇の取得を認めていることが必要です。

なお、傷病休暇又は病気休暇の利用者は、必ずしも障害者に限定する必要はありません。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・傷病休暇又は病気休暇制度を規定した就業規則等の写し
- ・当該制度の活用実績が分かる書類の写し

N その他、個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組みの整備・活用

上記HからMまでの制度・仕組み以外のものであって、個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組みを整備していることが必要です。

なお、当該制度・仕組みは、必ずしも障害者に限定する必要はありませんが、少なくとも個々の障害者の状態や働き方におけるニーズにマッチしていることが必要です。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組みが規定された就業規則等の写し
- ・当該制度の活用実績が分かる書類の写し

O 治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの策定・実施の実績がある

過去5年間に、個別の障害者を対象とした治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランを策定し、実施した実績があることが必要です。

なお、「治療と仕事の両立支援プラン」とは、治療をしながら就業の継続が可能となるような具体的な措置や配慮の内容及びスケジュール等についてまとめた計画であり、その作成に当たっては事業所内の産業医や当該障害者の主治医等と連携するものをいいます。また、「職場復帰プラン」とは、中途障害等により休職又は離職した障害者を円滑に職場復帰させるための具体的な措置や配慮の内容及びスケジュール等についてまとめた計画であり、その作成に当たっては事業所内の産業医や当該障害者の主治医等と連携することが必要です。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの写し

⑨ キャリア形成

キャリアプラン、教育訓練、人事・給与等、幅広い観点から、障害者一人一人に応じたキャリア形成を支援することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

P 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）の作成

個々の障害者についてキャリアプラン（支援計画）を作成し、定期的な面談等によるフィードバックを行っていることが必要です。

なお、「キャリアプラン（支援計画）」とは、当該障害者の希望、能力及び特性を踏まえて作成される中長期的な計画であり、スキルアップに伴う職域の拡大、賃金等の処遇の改善又は昇進等について、事業主の支援を受けながら計画的に進めるものであることが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・個々の障害者について作成したキャリアプラン（支援計画）の写し及び定期的な面談等の記録を記載した書類の写し

Q 教育訓練制度の整備・活用

従業員に対する資格取得奨励制度、自己啓発支援制度等の仕組みを整備し、過去3年間で障害者の利用実績があることが必要です。

なお、「資格取得奨励制度」とは、職務遂行に関連する資格の取得に関して、資格取得にかかる費用の全部又は一部を事業主が負担することや、勤務時間中に資格取得に必要な通学や勉強を認める制度であることが必要です。「自己啓発支援制度等」とは、国内外の教育機関への留学やボランティア活動等への参加のための休職を認める等、従業員の自己啓発を支援する制度であることが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・資格取得奨励制度、自己啓発支援制度等の仕組みを規定した就業規則、社内報等の写し
- ・当該制度を利用した障害者の名簿等の写し

R 人事・給与制度の明確化

障害者である従業員に適用される昇級評価、昇格評価及び賞与評価に係る基準があり、事業所内に公開されていることが必要です。

なお、障害者のみが適用される賃金体系等を特別に作る必要はありません。同一職務であれば別の賃金体系等にする必要はなく、一般社員と同じルールで賃金等を定めることが基本です。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者である従業員に適用される昇級評価、昇格評価及び賞与評価に係る基準の写し

⑩ その他の雇用管理

日報、職場介助、通勤配慮、定着のための外部連携・社会資源活用等、多様な障害特性に配慮した雇用管理が重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

S 障害者の業務管理等のための日報の作成

障害者一人一人の日報を作成し、業務管理又は体調把握等を行っていることが必要です。

なお、日報とは、毎日の業務予定・目標、その遂行実績、その他障害者自身の体調等を毎日記録するものであり、紙台帳による管理の他、社内 LAN を活用した WEB 日報等も含まれます。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 日報の写し

T 過去3年間に、職場介助者又は手話通訳・要約筆記担当者の手配を実施

過去3年間に、障害者のための職場介助者又は手話通訳・要約筆記等担当者を手配した実績があることが必要です。

なお、「障害者のための職場介助者」とは、障害者が主体的に業務を遂行するために必要不可欠な介助を担当する者をいいます。「要約筆記担当者」とは、言語聴覚障害者等のために要約筆記により情報伝達を行う者をいいます。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 手話通訳・要約筆記等担当者の手配に係る契約書の写し

U 過去3年間に、障害者特性に応じた通勤配慮を実施

過去3年間に、通勤に便利な住宅の賃借、住宅手当の支給、通勤のための駐車場の賃借又は駐車場に係る手当を支給した、又は通勤用自動車、バスの手配若しくは通勤援助者の手配を行った実績があることが必要です。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 住宅、駐車場の賃借に係る契約書の写し
- ・ 住宅手当、駐車場に係る手当を支給したことが分かる給与明細等の写し
- ・ 通勤用自動車、バスの手配若しくは通勤援助者の手配に係る契約書の写し

V 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

過去3年間に、障害者の職場定着のために就労支援機関の職員等の職場訪問による定期的な相談支援等を受け入れたことが必要です。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する取組内容を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・相談支援を実施さいた際の記録簿等の写し

II 成果（アウトカム）の評価要素

下記1～2の各表中、「評価基準・得点」欄に掲げる区分に応じて得点を計算します。いずれの評価基準に該当するかは、「評価要素」欄に掲げる要素のうち該当するものを「評価方法」欄に掲げる方法により数えることで判定します。いずれの評価要素に該当するかは、各表下の「評価要素への該当基準」を参照ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を評価要素該当申告書（申請書別紙3）に添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください。必要となる書類等は「評価要素への該当基準」を参照ください。

なお、「評価方法」欄に掲げる方法に該当しない場合であっても、連携先の就労支援機関に当該小項目の評価基準に該当する旨を証明してもらうことも可能です。詳細は下記(3)「就労支援機関からの評価」を参照ください。

1 数的側面

小項目	評価基準・得点	評価方法	評価要素
⑪雇用 状況	特に優良：6点	評価要素A・Bのうち 1つ以上に該当	A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上 B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上
	優良：4点	評価要素C・Dのうち 1つ以上に該当	C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上 D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ
	良：2点	評価要素E・Fのうち 1つ以上に該当	E 実雇用率が法定雇用率以上 F 過去3年間障害者不足数ゼロ
⑫定着 状況	特に優良：6点	評価要素G～Jのうち 2つ以上に該当	G 過去3年間に採用した障害者の就職6か月後の定着率が90%以上 H 過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率が80%以上
	優良：4点	評価要素G～Jのうち 1つに該当	I 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 J 障害者の平均勤続年数が10年以上、又は勤続年数が10年以上の障害者が半数以上
	良：2点	評価要素K～Mのうち 1つ以上に該当	K 過去3年間に採用した障害者の就職6か月後の定着率が80%以上

			<p>L 過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率が70%以上</p> <p>M 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</p>
--	--	--	--

[評価要素への該当基準]

① 雇用状況

法定雇用率の達成にとどまらず、障害者雇用の更なる量的な拡大も実現することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上

申請日時点又は直近の6月1日時点における実雇用率が、当該日に適用される法定雇用率の3倍以上であることが必要です。

ただし、特例子会社、関係会社及び関係子会社における雇用障害者との合算並びに事業協同組合特例による合算は適用せずに評価します。

【証明書類等】

障害者雇用状況報告書（第2章3「申請書類」における「障害者雇用状況報告書」と同じ。）

B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上

申請日時点又は直近の6月1日時点における実雇用率（除外率を考慮せずに算定したものに限り。）が、当該日に適用される法定雇用率以上であることが必要です。

ただし、特例子会社、関係会社及び関係子会社における雇用障害者との合算並びに事業協同組合特例による合算は適用せずに評価します。

【証明書類等】

障害者雇用状況報告書（第2章3「申請書類」における「障害者雇用状況報告書」と同じ。）

C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上

申請日時点又は直近の6月1日時点における実雇用率が、当該日に適用される法定雇用率の2倍以上であることが必要です。

ただし、特例子会社、関係会社及び関係子会社における雇用障害者との合算並びに事業協同組合特例による合算は適用せずに評価します。

【証明書類等】

障害者雇用状況報告書（第2章3「申請書類」における「障害者雇用状況報告書」と同じ。）

D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ

申請日時点又は直近の6月1日時点における実雇用率（除外率を考慮せずに算定したものに限り。）が、当該日に適用される法定雇用率を達成しているものであることが必要

です。

ただし、特例子会社、関係会社及び関係子会社における雇用障害者との合算並びに事業協同組合特例による合算は適用せずに評価します。

【証明書類等】

障害者雇用状況報告書（第2章3「申請書類」における「障害者雇用状況報告書」と同じ。）

⑫ 定着状況

採用後の定着も進めることにより、障害者雇用の量的な拡大を持続化することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

G 過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が90%以上

過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が90%以上であることが必要です。

なお、定着率は申請事業主に採用された時点から算定することとし、申請事業主以外（親会社等）に採用された時点ではありません。ただし、組織再編により雇用関係が継承された場合においては、再編前の採用時点から定着率を算定しても差し支えありません。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限りません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者の名簿（採用及び離職の状況が記載されているもの）

H 過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が80%以上

過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が80%以上であることが必要です。

なお、定着率は申請事業主に採用された時点から算定することとし、申請事業主以外（親会社等）に採用された時点ではありません。ただし、組織再編により雇用関係が継承された場合においては、再編前の採用時点から定着率を算定しても差し支えありません。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限りません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者の名簿（採用及び離職の状況が記載されているもの）

I 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

障害者の平均勤続年数が、障害者も含めた全従業員の平均勤続年数以上であることが必要です。ただし、障害者の平均勤続年数が5年以上であり、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上であることが必要です。

なお、勤続年数は申請事業主において雇用されていた期間を通算し、申請事業主以外（親会社等）における雇用期間は対象外です。ただし、組織再編により雇用関係が承継

された場合においては、勤続年数を通算しても差し支えありません。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限りません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・従業員及び障害者の名簿（勤続年数が記載されているもの）

J 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

障害者の平均勤続年数が10年以上であること、又は勤続年数が10年以上の障害者が全従業員の半数以上在籍していることが必要です。

なお、勤続年数は申請事業主において雇用されていた期間を通算するものであり、申請事業主以外（親会社等）における雇用期間は対象外です。ただし、組織再編により雇用関係が承継された場合においては、勤続年数を通算しても差し支えありません。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限りません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・障害者の名簿（勤続年数が記載されているもの）

K 過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が80%以上

過去3年間に採用した障害者の就職後6か月後の定着率が80%以上であることが必要です。

なお、定着率は申請事業主に採用された時点から算定することとし、申請事業主以外（親会社等）に採用された時点ではありません。ただし、組織再編により雇用関係が継承された場合においては、再編前の採用時点から定着率を算定しても差し支えありません。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限りません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・障害者の名簿（採用及び離職の状況が記載されているもの）

L 過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が70%以上

過去3年間に採用した障害者の就職後1年度の定着率が70%以上であることが必要です。

なお、定着率は申請事業主に採用された時点から算定し、申請事業主以外（親会社等）に採用された時点ではありません。ただし、組織再編により雇用関係が継承された場合においては、再編前の採用時点から定着率を算定しても差し支えありません。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限りません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・障害者の名簿（採用及び離職の状況が記載されているもの）

M 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

障害者の平均勤続年数が5年以上であること、又は勤続年数が5年以上の障害者が全従業員の半数以上在籍していることが必要です。

なお、勤続年数は申請事業主において雇用されていた期間を通算し、申請事業主以外（親会社等）における雇用期間は対象外です。ただし、組織再編により雇用関係が承継された場合においては、勤続年数を通算しても差し支えありません。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限りません。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 障害者の名簿（勤続年数が記載されているもの）

2 質的側面

小項目	評価基準	評価方法	評価要素
⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良：6点	評価要素Aに該当	A 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、委託又は自ら実施しており、その結果が特に優良
	優良：4点	評価要素Bに該当	B 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、委託又は自ら実施しており、その結果が優良
	良：2点	評価要素Cに該当	C 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、委託又は自ら実施しており、その結果が良
⑭キャリア形成	特に優良：6点	評価要素D～Fのうち2つ以上に該当 ※ Dへの該当は2要素分として評価。	D 人事に関する処遇が特に優良(※) E 賃金に関する処遇が特に優良 F 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
	優良：4点	評価要素G～Iのうち2つ以上に該当 ※ Gへの該当は2要素分として評価。	G 人事に関する処遇が優良(※) H 賃金に関する処遇が優良 I 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
	良：2点	評価要素J～Lのうち2つ以上に該当	J 人事に関する処遇が良 K 賃金に関する処遇が良 L 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

[評価要素への該当基準]

⑬ 満足度、ワーク・エンゲージメント

障害者雇用の量的な拡大だけでなく、質的な改善を図ることも重要であり、障害者の希望等に応じた活躍を実現することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

A 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、委託又は自ら実施しており、その結果が特に優良

従業員に対して、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査(※1)を毎年1回以上実施しており(※2)、直近3回のいずれの調査結果においても、障害者の8割以上から肯定的な回答(※3)を得ていることが必要です。

※1 仕事に関する満足度に係る設問は「仕事に満足しているか。」、ワーク・エンゲージメントに係る設問は「仕事にやりがいを感じているか。」「いきいきと働いているか。」等が考えられます。また、関連する設問が複数ある場合は、回答の平均値を求めます。以下、B及びCにおいても同じです。

※2 調査の間隔は、少なくとも1ヶ月以上とっていることが必要です。

※3 「肯定的な回答」とは、選択肢のうち上位50%以内のものを指します。例えば、3段階評価であれば上位1つ、4段階評価であれば上位2つ、5段階評価であれば上位2つ。知的障害者の場合は家族又は支援機関の支援者の代筆を認めます(上司・同僚の代筆は不可。)

【証明書類等】

当該調査の設問が分かる調査票及び調査結果

B 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、委託又は自ら実施しており、その結果が優良

従業員に対して、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上実施しており、直近3回のうちいずれかの調査結果において、障害者の8割以上から肯定的な回答を得ており、かつ、いずれの調査結果においても、障害者の6割以上から肯定的な回答を得ていることが必要です。

【証明書類等】

当該調査の設問が分かる調査票及び調査結果

C 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、委託又は自ら実施しており、その結果が良

従業員に対して、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上実施しており、直近3回のいずれの調査結果においても、障害者の6割以上から肯定的な回答を得ていることが必要です。

【証明書類等】

当該調査の設問が分かる調査票及び調査結果

⑭ キャリア形成

人事、給与、職域拡大等、幅広い観点から、障害者一人一人に応じたキャリア形成を実

現することが重要です。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断します。

ただし、評価要素D及びGの評価方法(評価要素の数え方)については、それぞれの注釈のとおり、当該評価要素への該当をもってそれぞれ2要素として数えますので、注意してください。

D 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。)又は中途障害後に管理職に昇格・昇進した者が1人以上在籍していることが必要です。

※本評価要素に該当することで2要素分として数えます。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・該当する障害者の昇格・昇進に関する実績(職域拡大・正社員化・労働時間延長等)が分かる雇用契約書、辞令等の写し

E 賃金に関する処遇が特に優良

障害者の給与に関して以下のいずれか又はいずれにも該当することが必要です。

- ・障害者(最賃減額特例対象者を含む。)の平均賃金が最低賃金(※)より2割以上、又はその半数が最低賃金より2割以上
- ・3年以上前から雇用している障害者の平均年収が1割以上上昇

※ 障害者に適用される地域別最低賃金又は特定最低賃金が複数ある場合は、適用される障害者数が最も多い地域別最低賃金又は特定最低賃金を基準とします。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・従業員の賃金台帳等の写し

F 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

過去3年間に以下に該当する障害者が一人以上在籍することが必要です。

- ・より高度な業務等への職域拡大
- ・非正社員から正社員への転換
- ・短時間勤務からフルタイムへの転換
- ・その他のキャリアアップ

なお、その他のキャリアアップとは、個々人の希望と障害特性を踏まえて実施される昇進・昇給、有期雇用から無期雇用への転換、所定労働時間の延長等を指しますが、法令の規定に基づく最低限度の処遇改善を除きます。

【証明書類等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・該当する障害者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)が分かる雇用契約書、辞令等の写し

G 人事に関する処遇が優良

管理職以外の役職に就いている障害者（中途障害者を除く。）又は中途障害後に管理職以外の役職に昇格・昇進した者が1人以上在籍していることが必要です。

※本評価要素に該当することで2要素分として数えます。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 該当する障害者の昇格・昇進に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）が分かる雇用契約書、辞令等の写し

H 賃金に関する処遇が優良

障害者の給与に関して以下のいずれか又はいずれにも該当していることが必要です。

- ・ 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、又はその半数が最低賃金より1割以上高い賃金を支給されている
- ・ 障害者（最低賃金減額特例者を除く。）の平均賃金が最低賃金より2割以上高い、又はその半数が最低賃金より2割以上高い賃金を支給されている
- ・ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が0.5割以上上昇

【証明書类等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 従業員の賃金台帳等の写し

I 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 上記Fと同じ。

J 人事に関する処遇が良

他の障害者である社員に対する業務指導等の役割を担うリーダー等に任命された障害者が1人以上在籍していることが必要です。

なお、当該リーダー等は、就業規則又は賃金規程等に明記された役職である必要はなく、組織図等により事業所内で共有されている役割のことを指します。

【証明書类等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・ 該当する障害者の役割に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）が分かる雇用契約書、辞令、社内の組織図等の写し

K 賃金に関する処遇が良

障害者の給与に関して以下のいずれか又はいずれにも該当していることが必要です。

- ・ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より1割以上高い、又はその半数が最低賃金より1割以上高い賃金を支給されている
- ・ 3年以上前から雇用している障害者の平均年収が0.1割以上上昇

【証明書类等】

上記評価要素に該当する実績を証明できる書類等。例えば以下のもの。

- ・従業員の賃金台帳等の写し

L 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
上記Fと同じ。

Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）の評価要素

取組・成果関係について、事業主自らも幅広く情報開示し、好事例の相互参照・横展開を推進する視点が重要です。

下記1～2の各表中、「評価基準・得点」欄に掲げる区分に応じて得点を計算します。いずれの評価基準に該当するかは、「評価方法」欄に記載する方法に従い、「評価要素」欄に掲げる要素に該当するか否かで判定します。

1 取組（アウトプット）

小項目	評価基準・得点	評価方法	評価要素
⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良：2点	評価要素Aに該当	A 小項目①～⑩の評価要素に対応する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局 HP に掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を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）
	優良：1点	評価要素Bに該当	B 小項目①～⑩の評価要素に対応する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局 HP に掲載することを許可

[評価要素への該当基準]

⑮ 体制・仕事・環境づくり

A 小項目①～⑩の評価要素に対応する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局 HP に掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を厚生労働省に報告することを誓約（厚生労働省・労働局 HP の掲載情報も更新）

「I 取組（アウトプット）」の小項目①～⑩までの採点結果及び評価要素に対応する取組等（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可するとともに、毎年、同項目に係る更新情報を労働局に報告することを誓約することが必要です。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載許可及び毎年の更新情報のご報告に誓約いただけた場合は、評価基準自己採点表（申請書別紙2）の「個票－Ⅲ情報開示」における所定の項目をチェックしてください。

なお、厚生労働省・労働局ホームページへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局から個別に調整させていただきます。

B ①～⑩の評価要素に対応する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局 HP に掲載することを許可

「I 取組（アウトプット）」の小項目①～⑩までの採点結果及び評価要素に対応する取

組等（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可することが必要です。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載を許可いただける場合は、評価基準自己採点表（申請書別紙2）の「個票－Ⅲ情報開示」における所定の項目をチェックしてください。

なお、厚生労働省・労働局ホームページへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局から個別に調整させていただきます。

2 成果（アウトカム）

小項目	評価基準・得点	評価方法	評価要素
⑩ 数的側面	特に優良：2点	評価要素Aに該当	A 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を厚生労働省に報告することを誓約（厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新）
	優良：1点	評価要素Bに該当	B 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可
⑪ 質的側面	特に優良：2点	評価要素Cに該当	C 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を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）
	優良：1点	評価要素Dに該当	D 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可

[評価要素への該当基準]

⑩ 数的側面

A 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を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）

「Ⅱ 成果（アウトカム）」の小項目⑪及び⑫の採点結果及び評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可するとともに、毎年、同項目に係る更新情報を労働局に報告することを誓約することが必要です。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載許可及び毎年の更新情報のご報告に誓約いただける場合は、評価基準自己採点表（申請書別紙2）の「個票－Ⅲ情報開示」における所定の項目をチェックしてください。

なお、厚生労働省・労働局ホームページへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局から個別に調整させていただきます

B 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働

局 HP に掲載することを許可

「Ⅱ 成果（アウトカム）」の小項目⑪及び⑫の採点結果及び評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可することが必要です。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載を許可いただける場合は、評価基準自己採点表（申請書別紙 2）の「個票－Ⅲ情報開示」における所定の項目をチェックしてください。

なお、厚生労働省・労働局ホームページへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局から個別に調整させていただきます。

⑰ 質的側面

C 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局 HP に掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を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）

「Ⅱ 成果（アウトカム）」の小項目⑬及び⑭の採点結果及び評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可するとともに、毎年、同項目に係る更新情報を労働局に報告することを誓約することが必要です。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載許可及び毎年の更新情報のご報告に誓約いただける場合は、評価基準自己採点表（申請書別紙 2）の「個票－Ⅲ情報開示」における所定の項目をチェックしてください。

なお、厚生労働省・労働局ホームページへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局から個別に調整させていただきます。

D 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局 HP に掲載することを許可

「Ⅱ 成果（アウトカム）」の小項目⑬及び⑭の採点結果及び評価要素に該当する取組等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ホームページに掲載することを許可することが必要です。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載を許可いただける場合は、評価基準自己採点表（申請書別紙 2）の「個票－Ⅲ情報開示」における所定の項目をチェックしてください。

なお、厚生労働省・労働局ホームページへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局から個別に調整させていただきます。

(3) 就労支援機関等からの評価

① 就労支援機関等からの評価の仕組み

障害者雇用への取組等に対する評価については、上記(2)「評価の方法」のとおり、申請事業主の取組等が「評価要素」に該当するかどうかによって評価する仕組みとなっています。しかし、民間事業主における障害者雇用への取組は多種多様であり、日々新しい取組や工夫が誕生しています。そのため、上記(2)に掲げた「評価要素」には必ずしも該当しないものの、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等として優れたものであれば、認定に当たっての評価の対象とすべきです。また、「評価要素」に該当する取組等を実施していたとしても、その内容等によっては、必ずしも当該取組等を実施していることを証明する書類等の提示ができない場合も想定されます。

そこで、以下ア又はイの場合については、申請事業主が連携している就労支援機関等か

ら、評価基準に該当することを証明してもらった場合に限り、評価基準に該当することとして点数を獲得することを可能とします。ただし、この仕組みを利用した場合であっても、他の項目と同様に都道府県労働局における認定審査の対象となります。また、認定審査における実地確認の際には、可能な範囲で、当該就労支援機関等の担当者様も同席いただくようお願いします。

ア「評価要素」に該当しないが、評価に値すると考えられる取組等を実施している場合
イ「評価要素」に該当するが、それを証明する書類等の提示ができない場合

② 対象となる評価項目及び評価基準

この仕組みの対象となる評価項目は、大項目「Ⅰ 取組(アウトプット)」及び「Ⅱ 成果(アウトカム)」の各小項目のうち最大2項目です。また、獲得できる評価基準は、小項目①から⑩については「優良(1点)」、小項目⑪から⑭については「良(2点)」とします。

【例】

(①アの場合)

「大項目：Ⅰ取組(アウトプット)」－「中項目：1 体制づくり」－「小項目：① 組織面」における評価要素A、B、C及びDのいずれにも該当しない場合であっても、就労支援機関等により「小項目：①組織面」における取組が優れていることを証明してもらった場合は、「小項目：①」を「優良」と評価し1点を獲得できます。

(②イの場合)

「大項目：Ⅰ取組(アウトプット)」－「中項目：1 体制づくり」－「小項目：① 組織面」における評価要素Aに該当する取組を実施していることを証明する書類等の提示ができない場合であっても、就労支援機関等により評価要素Aに該当する取組を実施していることを証明してもらった場合は、「小項目：①」を「優良」と評価し1点を獲得できます(※)。

※ ただし、他の評価要素(B、C又はD)に該当する場合であっても、評価は「優良(1点)」が上限です。

③ 対象となる就労支援機関等

この仕組みの対象となる連携先の就労支援機関等とは、申請事業主に対して、労働者の雇入れ、定着支援又はその他の雇用管理に係る支援を提供した実績のある以下の機関です。

ア 地域障害者職業センター

イ 障害者就業・生活支援センター

ウ 就労系障害福祉サービス等(生活介護、自立訓練(機能訓練)、自立訓練(生活訓練)、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型又は就労定着支援)の提供事業者

エ 申請事業主が加入する事業主団体又は事業協同組合等

オ その他、上記に準ずるもの

2 雇用障害者数

下記(1)及び(2)のいずれにも該当することが必要です。

(1) 雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していること

申請事業主が単独で雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していることが必要です。したがって、特例子会社制度、関係会社特例制度、関係子会社特例制度又は事業協同組合特例制度【→用語解説(5頁)を参照】を利用している親会社又は事業協同組合等であっても、これらの制度を適用せずに、雇用率制度の対象障害者を法定雇用率以上に雇用していることが必要です。

また、特例子会社が申請する場合は、特例子会社制度又は関係会社特例制度により、親事業主も雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要です。

(2) 指定就労支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を雇用していること 指定就労支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を雇用していることが必要です。

したがって、指定就労継続支援A型を提供する事業主にあつては、指定就労支援A型の利用者以外の雇用率制度の対象障害者を雇用していなければなりません。また、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数が45.5人未満であるため、法定雇用障害者数が0人となる事業主であっても、雇用率制度の対象障害者を雇用していなければなりません。

なお、ここでは実人員として1人以上雇用していることが必要ですので、雇用率制度上、実人員1人をもって0.5人として換算する短時間労働者である対象障害者であっても、実人員として1人以上雇用していれば要件を満たします。

3 欠格事由

次のいずれにも該当しない事業主であることが必要です。

- ① 障害者雇用促進法第77条の3の規定により障害者雇用優良中小企業の認定を取り消され、その取消の日から起算して3年を経過しない者。ただし、本章1及び2の認定基準に該当しないことにより、その取消の日より前に認定の辞退を申し出た者を除く。
- ② 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成3年法律第77号)第2条第6号に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者(以下「暴力団員等」という。)、暴力団員等がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者。
- ③ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)第2条第1項に規定する風俗営業又は同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者。
- ④ 偽りその他不正の行為により雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金(以下「雇用関係助成金」という。)の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係

助成金等の支給要件を満たさなくなった者。

- ⑤ 障害者雇用促進法又は障害者雇用促進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者。

なお、「その他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者」とは、具体的には以下に該当する場合です。

ア 認定申請日の前日から過去1年間において、重大な労働関係法令（※）に関して労働基準監督署から是正勧告書を交付されたものの、是正していない場合。

イ 認定申請日の前日時点で、直近2年度について労働保険料を滞納している事業所がある場合。

ウ 認定申請日の前日から過去1年間において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法に違反して勧告を受けたことがある場合。

エ 認定申請日の前日から過去1年間において、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に違反して送検されたことがある場合。

オ 認定申請日の前日から過去1年間において、重大な労働関係法令（※）の同一条項に複数回違反した場合。

カ 認定申請日の前日から過去1年間において、違法な長時間労働や過労死等又は裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められたことにより、経営トップが都道府県労働局長等から是正指導を受け、企業名が公表された場合。

キ 認定申請日の前日から過去1年間において、高年齢者雇用安定法第10条第3項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合。

ク 認定申請日の前日から過去1年間において、労働者派遣法第49条の2第2項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合。

ケ 認定申請日の前日から過去1年間において、職業安定法（昭和22年法律第141号）第5条の3第1項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。）の規定に違反する行為をし、同法第48条の3第3項の規定による公表がされた場合。

（※）重大な労働関係法令とは以下の特定条項を指します。

- ・労働基準法（昭和22年法律第49号）第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2（第1号に係る部分に限る。）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定並びに第141条第3項（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）第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。）
- ・最低賃金法（昭和34年法律第137号）第4条第1項の規定

様式第7号の8 (第5条の7関係)

基準適合事業主認定申請書

申請年月日 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな)

事業主の氏名又は名称 印

(ふりがな)

(法人の場合) 代表者の氏名 印

主たる事業 (産業分類番号 :)

(項目名 :)

(事業の内容 :)

住所 〒

電話番号

障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第1項の認定を受けたいので、別紙書類を添えて申請します。

[注意]

- 1 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合事業主認定申請書を提出する年月日を記載すること。
- 2 「事業主の氏名又は名称」欄は、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。
- 3 事業主が法人の場合にあつては、「代表者の氏名」欄については記名押印又は自筆による署名のいずれかを、「住所」欄については主たる事務所の所在地を、「電話番号」欄については主たる事務所の電話番号を記載すること。
- 4 「主たる事業」欄は、日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及びその項目名を記載し、加えて、例えば「ボール盤製造業」、「自動車ボデーのプレス加工」等のように当該事業の内容を詳しく記載すること。

障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度 認定要件確認申立書

以下のとおり、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(以下「施行規則」という。)第36条の17に定める基準に適合することを申告します。

- 1 施行規則第36条の17第1号から第4号に定める障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等に対する評価は以下のとおりです。

項目	点数
① I 取組(アウトプット)	点
② II 成果(アウトカム)	点
③ III 情報開示(ディスクロージャー)	点
④ 合計	点

⑤ 特例子会社	該当	非該当
⑥ 指定就労継続支援A型	該当	非該当

- 2 施行規則第36条の17第5号に定める対象障害者の雇用の状況については以下のとおりです。

① 常時雇用する労働者の数	人
② 法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者の数	人
③ 法定雇用障害者数	人
④ 対象障害者である労働者の数	人
⑤ ④のうち、指定就労継続支援A型を受ける者を除いた数	人

- 3 施行規則第36条の17第6号に掲げる者への該当の状況は以下のとおりです。

① 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)第77条の3の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して3年を経過しない者(施行規則第36条の17第1号から第5号に定める基準に該当しないことにより、当該取消しの日前に施行規則第36条の19の規定による辞退の申出をした者を除く。)	該当	非該当
② 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成3年法律第77号)第2条第6号に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者(以下「暴力団員等」という。)、暴力団員等がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者	該当	非該当
③ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)第2条第1項に規定する風俗営業又は同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者	該当	非該当
④ 偽りその他不正の行為により雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金(以下二において「雇用関係助成金等」という。)の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金等の支給要件を満たさなくなった者	該当	非該当
⑤ 障害者雇用促進法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者	該当	非該当

※各欄の記入方法は裏面を参照ください。

提出日: 年 月 日

補正日: 年 月 日

労働局長 殿

事業主 氏名又は名称	
申請担当者氏名	
電話番号	
メールアドレス	

※管轄労働局確認欄

受理日: 年 月 日

補正受理日: 年 月 日

記入方法

- ア 1の①～④欄は、評価基準自己採点表(申請書別紙2)の得点をそれぞれ記入してください。
- イ 1の⑤欄は、申請事業主が特例子会社である場合は「該当」、特例子会社以外である場合は「非該当」に○を付してください。
- ウ 1の⑥欄は、申請事業主が就労継続支援A型に係る指定障害福祉サービスを提供する事業者である場合は「該当」、それ以外の場合は「非該当」に○を付してください。
- エ 2の①欄は、障害者雇用状況報告書の「(ハ) 常用雇用労働者の数」欄の数を記入してください。ただし、申請事業主だけの数を記入し、特例子会社制度(障害者雇用促進法第44条第1項)、関係会社特例制度(同法第45条第1項)、関係子会社特例制度(同法第45条の2第1項)及び事業協同組合特例制度(同法第45条の3第1項)による合算は行わないでください。
- オ 2の②欄は、障害者雇用状況報告書の「(ニ) 法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数」欄の数を記入してください。ただし、申請事業主だけの数を記入し、特例子会社制度(障害者雇用促進法第44条第1項)、関係会社特例制度(同法第45条第1項)、関係子会社特例制度(同法第45条の2第1項)及び事業協同組合特例制度(同法第45条の3第1項)による合算は行わないでください。
- カ 2の③欄は、2の②欄の数に法定雇用率を乗じた数(1人未満の端数は切り捨て。)を記入してください。なお、法定雇用率は以下のとおりです。

【法定雇用率】※平成30年4月～

- | | |
|-------------------------------|------|
| ① ②以外の事業主 | 2.2% |
| ② 障害者雇用促進法施行令別表2に規定する法人(特殊法人) | 2.5% |

- キ 2の④欄は、障害者雇用状況報告書の「常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数」の「計」欄の数を記入してください。
- ク 2の⑤欄は、障害者雇用状況報告書の「常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数」の「計」欄の数から、指定就労支援A型を受ける者を除いた数を記入してください。
- ケ 3の①～⑤欄は、該当する場合は「該当」、該当しない場合は「非該当」に○を付してください。なお、⑤欄の「その他関係法令に違反する重大な事実」とは以下に該当する場合です。
- 認定申請日の前日から過去1年間において、重大な労働関係法令(※)に関して労働基準監督署から是正勧告書を交付されたものの、是正していない場合。
 - 認定申請日の前日時点で、直近2年度について労働保険料を滞納している事業所がある場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法に違反して勧告を受けたことがある場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に違反して送検されたことがある場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、重大な労働関係法令(※)の同一条項に複数回違反した場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、違法な長時間労働や過労死等又は裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められたことにより、経営トップが都道府県労働局長等からは正指導を受け、企業名が公表された場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、高年齢者雇用安定法第10条第3項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、労働者派遣法第49条の2第2項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、職業安定法(昭和22年法律第141号)第5条の3第1項(労働者の募集を行う者に係る部分に限る。)の規定に違反する行為をし、同法第48条の3第3項の規定による公表がされた場合。
- ※ 重大な労働関係法令とは以下の特定条項を指します。
- 労働基準法(昭和22年法律第49号)第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第36条第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る。)、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2(第1号に係る部分に限る。)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定並びに第141条第3項(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)第44条(第4項を除く。))の規定により適用する場合を含む。)
 - 最低賃金法(昭和34年法律第137号)第4条第1項の規定

提出日： 年 月 日
補正日： 年 月 日

労働局長 殿

障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度

《別紙2 評価基準自己採点表》

事業主
氏名又は名称

※管轄労働局確認欄

受理日： 年 月 日

補正受理日： 年 月 日

評価基準自己採点表(総括表)

I 取組(アウトプット)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
I 取組 (アウトプット)	1 体制づくり	①組織面	
		②人材面	
	2 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	
	3 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	
I 取組(アウトプット)の合計得点			

II 成果(アウトカム)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
II 成果 (アウトカム)	1 数的側面	⑪雇用状況	
		⑫定着状況	
	2 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	
II 成果(アウトカム)の合計得点			

III 情報開示(ディスクロージャー)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
III 情報開示 (ディスクロージャー)	1 取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	
	2 成果(アウトカム)	⑯数的側面	
		⑰質的側面	
III 情報開示(ディスクロージャー)の合計得点			

I ~ IIIの合計得点			
--------------	--	--	--

[記入上の注意]

I から III の「得点」欄は、個票Ⅰ、個票Ⅱ 及び 個票Ⅲ において自己採点したそれぞれの点数を記入してください。

評価基準自己採点表(I取組(アウトプット))

1 体制づくり

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
①組織面	特に優良:2点 (評価要素A~Dのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 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		
	優良:1点 (評価要素A~Dのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画 <input type="checkbox"/> C 支援担当者の配置等 <input type="checkbox"/> D PDCAサイクルの確立		
②人材面	特に優良:2点 (評価要素E~Gのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> E 専門的な外部研修・セミナーの活用		
	優良:1点 (評価要素E~Gのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> F 専門的な社内研修の充実 <input type="checkbox"/> G 理解促進・啓発の充実		

2 仕事づくり

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
③事業創出	特に優良:2点 (評価要素A~Cのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字		
	優良:1点 (評価要素D・Eのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> B 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 <input type="checkbox"/> C 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出 <input type="checkbox"/> D 過去3年間のいずれかの年で計上利益が黒字 <input type="checkbox"/> E 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		
④職務選定・創出	特に優良:2点 (評価要素F・Gの2つに該当)	<input type="checkbox"/> F 過去3年以内に、障害特性に応じた職務を選定・創出		
	優良:1点 (評価要素F・Gのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> G 適切な方法により個々の障害者に相応しい職務をマッチング		
⑤障害者就労施設等への発注	特に優良:2点 (評価要素H・Iの1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> H 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300万円以上を発注		
	優良:1点 (評価要素J・Kの1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> I 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300万円以上を発注 <input type="checkbox"/> J 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300万円以上を発注 <input type="checkbox"/> K 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300万円以上を発注		

3 環境づくり

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑥職務環境	特に優良:2点 (評価要素A~Cのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備		
	優良:1点 (評価要素A~Cのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化 <input type="checkbox"/> C その他の健康管理・福利厚生		

3 環境づくり(つづき)

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑦募集・採用	特に優良:2点 (評価要素D~Gのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> D 障害者の職場実習生の受入れ <input type="checkbox"/> E 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		
	優良:1点 (評価要素D~Gのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ <input type="checkbox"/> G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施		
⑧働き方	特に優良:2点 (評価要素H~Oのうち4つ以上に該当) ※H~Nについては、障害者が適用される規定を整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合に、それぞれ1要素として評価。ただし、障害者が適用される規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の利用実績があるのみである場合は、それぞれ1/2要素として評価。(以下同じ。)	<input type="checkbox"/> H テレワーク制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> I フレックスタイム制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> J 時差出勤制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> K 短時間勤務制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> L 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> M 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用(1要素/1/2要素)		
	優良:1点 (評価要素H~Oのうち2つ以上3つ以下に該当)	<input type="checkbox"/> N その他、個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組みの整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> O 治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの策定・実施の実績がある		
⑨キャリア形成	特に優良:2点 (評価要素P~Rのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> P 障害者一人一人のキャリアプラン(支援計画)の作成 <input type="checkbox"/> Q 教育訓練制度の整備・活用		
	優良:1点 (評価要素P~Rのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> R 人事・給与制度の明確化		
⑩その他の雇用管理	特に優良:2点 (評価要素S~Vのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> S 障害者の業務管理等のための日報の作成 <input type="checkbox"/> T 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		
	優良:1点 (評価要素S~Vのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> U 過去3年間に、障害者特性に応じた通勤配慮を実施 <input type="checkbox"/> V 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		

[記入上の注意]

- 「障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度 申請マニュアル(事業主向け)」の第4章を参照のうえ、「評価要素」欄の該当する項目をチェックし、対応する「評価基準・評価方法」欄の記載に従って「得点」欄に点数を記入してください。
- 小項目⑧「働き方」の評価要素HからNについては、同欄の注釈に従って1又は1/2要素として数えます。HからNの各欄中の括弧内において「1要素」又は「1/2要素」のいずれか該当する方に○を付してください。
- 「就労支援機関等による証明」欄は、就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)により、就労支援機関等から当該小項目に係る評価の証明を得た場合に「○」を記入してください。

評価基準自己採点表(Ⅱ 成果(アウトカム))

1 数的側面

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑪雇用状況	特に優良: 6点 (評価要素A・Bのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上 <input type="checkbox"/> B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上		
	優良: 4点 (評価要素C・Dのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上 <input type="checkbox"/> D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ		
	良: 2点 (評価要素E・Fのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> E 実雇用率が法定雇用率以上 <input type="checkbox"/> F 過去3年間障害者不足数ゼロ		
⑫定着状況	特に優良: 6点 (評価要素G～Jのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> G 過去3年間に採用した障害者の就職6か月後の定着率が90%以上 <input type="checkbox"/> H 過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率が80%以上		
	優良: 4点 (評価要素G～Jのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> I 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 <input type="checkbox"/> J 障害者の平均勤続年数が10年以上、又は勤続年数が10年以上の障害者が半数以上		
	良: 2点 (評価要素K～Mのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> K 過去3年間に採用した障害者の就職6か月後の定着率が80%以上 <input type="checkbox"/> L 過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率が70%以上 <input type="checkbox"/> M 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		

2 質的側面

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑬満足度・エンゲージメント	特に優良: 6点 (評価要素Aに該当)	<input type="checkbox"/> A 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が特に優良		
	優良: 4点 (評価要素Bに該当)	<input type="checkbox"/> B 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が優良		
	良: 2点 (評価要素Cに該当)	<input type="checkbox"/> C 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が良		
⑭キャリア形成	優良: 4点 (評価要素D～Fのうち2つ以上に該当) ※Dへの該当は2要素分として評価。	<input type="checkbox"/> D 人事に関する処遇が特に優良(2要素分) <input type="checkbox"/> E 賃金に関する処遇が特に優良 <input type="checkbox"/> F 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		
	優良: 4点 (評価要素G～Iのうち2つ以上に該当) ※Gへの該当は2要素分として評価。	<input type="checkbox"/> G 人事に関する処遇が優良(2要素分) <input type="checkbox"/> H 賃金に関する処遇が優良 <input type="checkbox"/> I 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		
	良: 2点 (評価要素J～Lのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> J 人事に関する処遇が良 <input type="checkbox"/> K 賃金に関する処遇が良 <input type="checkbox"/> L 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		

[記入上の注意]

- 「障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度 申請マニュアル(事業主向け)」の第4章を参照のうえ、「評価要素」欄の該当する項目をチェックし、対応する「評価基準・評価方法」欄の記載に従って「得点」欄に点数を記入してください。
- 「就労支援機関等による証明」欄は、就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)により、就労支援機関等から当該小項目に係る評価の証明を得た場合に「○」を記入してください。

評価基準自己採点表(Ⅲ情報開示(ディスクロージャー))

1 取組(アウトプット)

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点
⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良:2点 (評価要素Aに該当)	<input type="checkbox"/> A 小項目①～⑩の評価要素に該当する取組等の内容(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を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)	
	優良:1点 (評価要素Bに該当)	<input type="checkbox"/> B 小項目①～⑩の評価要素に該当する取組等の内容(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可	

2 質的側面

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点
⑯数的側面	特に優良:2点 (評価要素Aに該当)	<input type="checkbox"/> A 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を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)	
	優良:1点 (評価要素Bに該当)	<input type="checkbox"/> B 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可	
⑰質的側面	特に優良:2点 (評価要素Cに該当)	<input type="checkbox"/> C 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を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)	
	優良:1点 (評価要素Dに該当)	<input type="checkbox"/> D 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可	

[記入上の注意]

- 「障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度 申請マニュアル(事業主向け)」の第4章を参照のうえ、「評価要素」欄の該当する項目をチェックし、対応する「評価基準・評価方法」欄の記載に従って「得点」欄に点数を記入してください。
- 上記「評価要素」欄へのチェックをもって、それぞれの事項について許可又は誓約したものと扱います。
なお、厚生労働省・労働局HPへの具体的な掲載方法については、都道府県労働局において申請事業主様と個別に調整させていただきます。
- 「就労支援機関等による証明」欄は、就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)により、就労支援機関等から当該小項目に係る評価の証明を得た場合に「○」を記入してください。

提出日： 年 月 日
補正日： 年 月 日

労働局長 殿

障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度

《別紙3 評価要素該当申告書》

事業主
氏名又は名称

※管轄労働局確認欄

受理日： 年 月 日

補正受理日： 年 月 日

評価要素該当申告書(I 取組-1 体制づくり)

I 取組-1 体制づくり

A 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

C 支援担当者の配置等

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

D PDCAサイクルの確立

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

1 体制づくり(つづき)

E 専門的な外部研修・セミナーの活用

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

F 専門的な社内研修の充実

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

G 理解促進・啓発の充実

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)「評価の方法」を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な取組内容を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

評価要素該当申告書 (I 取組 - 2 仕事づくり)

I 取組 - 2 仕事づくり

A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

B 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

C 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

D 過去3年間のいずれかの年で計上利益が黒字

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－2仕事づくり(つづき)

E 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

F 過去3年以内に、障害特性に応じた職務を選定・創出

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

G 適切な方法により個々の障害者に相応しい職務をマッチング

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

H 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100万円以上を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－2仕事づくり(つづき)

I 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100万円以上を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

J 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100万円以上を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

K 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100万円以上を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)「評価の方法」を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な取組内容を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

評価要素該当申告書(I 取組-3環境づくり)

I 取組-3環境づくり

A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

C その他の健康管理・福利厚生

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

D 障害者の職場実習生の受入れ

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

E 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

H テレワーク制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

I フレックスタイム制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

J 時差出勤制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

K 短時間勤務制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

L 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

M 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

N その他、個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組みの整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

O 治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの策定・実施の実績がある

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

P 障害者一人一人のキャリアプラン(支援計画)の作成

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

Q 教育訓練制度の整備・活用

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

R 人事・給与制度の明確化

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

S 障害者の業務管理等のための日報の作成

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

T 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

U 過去3年間に、障害者特性に応じた通勤配慮を実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

V 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)「評価の方法」を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な取組内容を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

※H～Nの評価方法(評価要素の数え方)は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

評価要素該当申告書(Ⅱ 成果-1 数的側面)

Ⅱ 成果-1 数的側面

A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

B 実雇用率が法定雇用率の3倍以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－1 数的側面(つづき)

E 実雇用率が法定雇用率以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

F 過去3年間障害者不足数ゼロ

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

G 過去3年間に採用した障害者の就職6か月後の定着率が90%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

H 過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率が80%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－1 数的側面(つづき)

I 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

J 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

K 過去3年間に採用した障害者の就職6か月後の定着率が80%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

L 過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率が70%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－1 数的側面(つづき)

M 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)「評価の方法」を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な実績を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください)。

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

評価要素該当申告書(Ⅱ 成果-2 質的側面)

Ⅱ 成果-2 質的側面

- A 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が特に優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

- B 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

- C 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

- D 人事に関する処遇が特に優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－2 質的側面(つづき)

E 賃金に関する処遇が特に優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

F 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

G 人事に関する処遇が優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

H 賃金に関する処遇が優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－2 質的側面(つづき)

I 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

J 人事に関する処遇が良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

K 賃金に関する処遇が良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

L 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)「評価の方法」を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な実績を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください)。
記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

就労支援機関等による評価基準証明書

労働局長 殿

下記の事業主における障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等について、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第36条の17第1号及び第2号に規定する評価基準に該当することを証明します。

就労支援機関等
名称

印

① 申請事業主 氏名又は名称			
② 大項目		③ 中項目	
④ 小項目			
⑤ 評価要素に該当しない場合			
⑥ 評価要素に該当する場合			
② 大項目		③ 中項目	
④ 小項目			
⑤ 評価要素に該当しない場合			
⑥ 評価要素に該当する場合			

(裏面につづく)

<p>⑦ 貴機関 の種類</p>	<p>該当するものに✓を付してください。また、③又は④を✓した場合はその具体的な種類を記入してください。</p> <p><input type="checkbox"/> 地域障害者職業センター</p> <p><input type="checkbox"/> 障害者・生活支援センター</p> <p><input type="checkbox"/> 指定障害福祉サービス事業者等</p> <p>[]</p> <p><input type="checkbox"/> 事業主団体又は事業協同組合等</p> <p>[]</p> <p><input type="checkbox"/> その他、上記に準ずる機関</p> <p>[]</p>
<p>⑧ 貴機関 と申請 事業主 との関 係</p>	

【記入方法】

- 1 本様式は、障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第1項に基づき障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定を受けようとする事業主(以下「申請事業主」という。)について、連携先である就労支援機関等が、当該申請事業主の障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第36条の17第1号及び第2号に規定する評価基準に該当することを証明するための様式です。
本様式の記入にあたっては、「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申請マニュアル」第4章1(2)及び(3)を必ず参照ください。
- 2 ②～④欄は、証明の対象となる評価項目(大項目・中項目・小項目)を記入ください。
- 3 ⑥は、小項目内のいずれの「評価要素」にも該当しないものの、申請事業主の取組等が当該小項目において評価に値すると考える場合に、申請事業主における当該取組内容又は実績を記載してください。
- 4 ⑤欄は、小項目内のいずれかの「評価要素」に該当するものの、申請事業主自身によってそのことを証明する書類等の提示ができない場合に、申請事業主における当該取組内容又は実績を記載してください。

障害者雇用状況報告書

令和 年 月 日現在

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、下記のとおり報告します。

令和 年 月 日 公共職業安定所長 殿

A 事業主	(ふりがな) 法人名称	住所 法人にあっては主たる事業所の所在地	〒		① 事業の種類	産業分類	② 事業所の数
	(ふりがな) 氏名又は代表者氏名		— —				
	(TEL — —)						
B 雇用の状況	区分	合計	C 事業所別の内訳				
	③ 適用事業所番号	/	—	—	—	—	—
	④ 事業所の名称						
	⑤ 事業所の所在地						
	⑥ 事業の内容						
	⑦ 除外率			%	%	%	%
	⑧ 常用雇用労働者の数						
	(i) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)		人	人	人	人	人
	(ii) 短時間労働者の数		人	人	人	人	人
	(iii) 常用雇用労働者の数 [i+(ii×0.5)]		人	人	人	人	人
	(iv) 法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数		人	人	人	人	人
	⑨ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数						
	(a) 重度身体障害者の数		人	人	人	人	人
	(b) 重度身体障害者以外の身体障害者の数		人	人	人	人	人
(c) 重度身体障害者である短時間労働者の数	人		人	人	人	人	
(d) 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人		
(e) 身体障害者の数 [a+(b×2)+c+(d×0.5)]	人	人	人	人	人		
(f) 重度知的障害者の数	人	人	人	人	人		
(g) 重度知的障害者以外の知的障害者の数	人	人	人	人	人		
(h) 重度知的障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人		
(i) 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人		
(j) 知的障害者の数 [f+(g×2)+h+(i×0.5)]	人	人	人	人	人		
(k) 精神障害者の数	人	人	人	人	人		
(l) 精神障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人		
(m) (l)のうち裏面8-2に該当する者の数	人	人	人	人	人		
(n) 精神障害者の数 [k+{(l-m)×0.5]+l]	人	人	人	人	人		
⑩ 計 [⑨のj+⑨のk+⑨のn]	人	人	人	人	人		
⑪ 実雇用率 (⑩/⑧)×100	%						
⑫ 身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数 [(⑧)×法定雇用率]-⑩]	人						
D 障害者雇用推進者	役職名	氏名	E 記入担当者	所属部課名	氏名		

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所 処理欄

様式第6号 (裏面)

[注意]

- 1 障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条、第45条の2又は第45条の3の特例の認定を受けた事業主については、この様式は使用せず、それぞれ様式第6号の2、様式第6号の3又は様式第6号の4を使用すること。
- 2 ①欄には、当該企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 3 ②欄には、当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等すべての事業所の合計数を記載すること。
- 4 ⑥欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- 5 ⑦欄には、⑥欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- 6 ⑧(イ)欄並びに⑨(ホ)、(ハ)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)欄には、短時間労働者の数を含めないこと。
- 7 ⑧(ニ)欄には、⑧(ハ)欄の数に⑦欄の除外率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）を⑧(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 8 ⑨欄及び⑩欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 8-2 ⑨(レ)欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 9 ⑧(ハ)及び(ニ)欄、⑨(リ)、(カ)及び(ク)欄並びに⑩欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 10 ⑪欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 11 ⑫欄には、⑧(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、⑩欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。

なお、法定雇用率は一般の企業にあつては100分の2.2、特殊法人（障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2に掲げるものに限る。）にあつては100分の2.5であること。
- 12 D欄の障害者雇用推進者とは、法第78条の規定に基づいて選任される者をいうものであること。

様式第6号の2(1) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条の特例の認定を受けた事業主の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況（法第44条の特例における子会社（以下単に「特例子会社」という。）及び法第45条の特例における関係会社（以下単に「関係会社」という。）に雇用される労働者を含む。）について作成するものとし、この報告書により雇用状況を報告する労働者を現に雇用している事業主（以下単に「実際の雇用主」という。）ごとにそれぞれ別葉とすること。
- 2 ①欄には、親事業主が個人である場合には当該親事業主の氏名を記載すること。
- 3 ③欄には、親事業主が個人である場合には当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 ④欄及び⑩欄には、当該企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 5 ⑤欄及び⑪欄には、当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等すべての事業所の合計数を記載すること。
- 6 B欄には、実際の雇用主について記載すること。なお、実際の雇用主が親事業主である場合には、この欄は記載不要であるため、斜線を引くこと。
- 7 ⑥欄には、実際の雇用主が、特例子会社である場合には「1」を、関係会社である場合には「2」を記載すること。
- 8 ⑮欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- 9 ⑯欄には⑮欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- 10 ⑰(イ)欄並びに⑱(ホ)、(ハ)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)欄には、短時間労働者を含めないこと。
- 11 ⑰(ニ)欄には、⑰(ハ)欄の数に⑯欄の除外率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）を⑰(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 12 ⑱欄及び⑲欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 12-2 ⑱(レ)欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 13 ⑰(ハ)及び(ニ)欄、⑱(リ)、(カ)及び(ク)欄並びに⑲欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 14 ⑳欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 15 ㉑欄には、⑰(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、⑲欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。

なお、法定雇用率は一般の企業にあつては100分の2.2であること。

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□

障害者雇用状況報告書 (法第45条の認定を受けた事業主用、グループ全体)

令和 年 6月 1日現在

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、下記のとおり報告します。

令和 年 月 日 公共職業安定所長 殿

A	親事業主	(ふりがな)	③ 主たる事務所の所在地	〒 — — — —			
		① 法人名称					
		(ふりがな)					
② 氏名又は代表者氏名	(TEL — — — —)						

B	雇用の状況	区分	合計	C 事業主ごとの内訳			
		④ 適用事業所番号	/	—	—	—	—
		⑤ 親事業主・特例子会社・関係会社の別					
		⑥ 名称及び代表者の氏名					
		⑦ 主たる事務所の所在地					

⑧	常用雇用労働者の数						
	(イ) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)	人	人	人	人	人	人
	(ロ) 短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人
	(ハ) 常用雇用労働者の数 [イ+(ロ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ニ) 法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数	人	人	人	人	人	人

⑨	常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数						
	(ホ) 重度身体障害者の数	人	人	人	人	人	人
	(ヘ) 重度身体障害者以外の身体障害者の数	人	人	人	人	人	人
	(ト) 重度身体障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人
	(フ) 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人
	(リ) 身体障害者の数 [(ホ×2)+ヘ+(ト×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ス) 重度知的障害者の数	人	人	人	人	人	人
	(セ) 重度知的障害者以外の知的障害者の数	人	人	人	人	人	人
	(シ) 重度知的障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人
	(ツ) 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人
	(チ) 知的障害者の数 [(ス×2)+セ+(シ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(カ) 精神障害者の数 [(カ×2)+カ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(キ) 精神障害者の数 [(キ×2)+キ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ク) 精神障害者の数 [(ク×2)+ク+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(ケ) 精神障害者の数 [(ケ×2)+ケ+(ケ×0.5)]	人	人	人	人	人	人
	(コ) 精神障害者の数 [(コ×2)+コ+(ケ×0.5)]	人	人	人			

様式第6号の2(2) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条の特例の認定を受けた事業主の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況（法第44条の特例における子会社（以下単に「特例子会社」という。）及び法第45条の特例における関係会社（以下単に「関係会社」という。）に雇用される労働者を含む。）について作成すること。
- 2 親事業主が個人である場合には、①欄及び⑥欄については当該親事業主の氏名を記載すること。
- 3 親事業主が個人である場合には、③欄及び⑦欄については当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 ⑤欄については、親事業主の場合は「1」を、特例子会社の場合は「2」を、関係会社の場合は「3」を記載すること。
この際、親事業主、特例子会社、関係会社の順に記載すること。
- 5 ⑧(イ)欄並びに⑨(ホ)、(ハ)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)欄には、短時間労働者の数は含めないこと。
- 6 Cの⑧欄から⑩欄までについては、事業主ごとに、様式第6号の2(1)「障害者雇用状況報告書（法第45条の認定を受けた事業主用、事業所別）」のCの⑰欄から⑲欄までに記載した数字を記載すること。
- 7 ⑨欄及び⑩欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 7-2 ⑨(ル)欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 8 ⑧(ハ)及び(ニ)欄、⑨(リ)、(カ)及び(リ)欄並びに⑩欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 9 ⑪欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 10 ⑫欄には、⑧(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、⑩欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
なお、法定雇用率は一般の企業にあつては100分の2.2であること。

Blank boxes for identification numbers.

障害者雇用状況報告書 (法第45条の2の認定を受けた事業主用、事業主別)

令和 年 月 1日現在

Main reporting table with sections A (親事業主), B (関係子会社), and C (雇用の状況). Includes fields for company name, address, business type, and detailed employment statistics for disabled workers.

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所 処理欄

様式第6号の3(1) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条の2の特例の認定を受けた事業主の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況（法第45条の2の特例における関係子会社（以下単に「関係子会社」という。）に雇用される労働者を含む。）について作成するものとし、この報告書により雇用状況を報告する労働者を現に雇用している事業主（以下単に「実際の雇用主」という。）ごとにそれぞれ別葉とすること。
- 2 ①欄には、親事業主が個人である場合には当該親事業主の氏名を記載すること。
- 3 ③欄には、親事業主が個人である場合には当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 ④欄及び⑩欄には、当該企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 5 ⑤欄及び⑪欄には、当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等すべての事業所の合計数を記載すること。
- 6 B欄には、実際の雇用主について記載すること。なお、実際の雇用主が親事業主である場合には、この欄は記載不要であるため、斜線を引くこと。
- 7 ⑮欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- 8 ⑯欄には、⑮欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- 9 ⑰(イ)欄並びに⑱(ホ)、(ハ)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)欄には、短時間労働者の数は含めないこと。
- 10 ⑰(ニ)欄には、⑰(ハ)欄の数に⑯欄の除外率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）を⑰(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 11 ⑲欄及び⑳欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 11-2 ⑲(レ)欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 12 ⑰(ハ)及び(ニ)欄、⑱(リ)、(カ)及び(リ)欄並びに㉑欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 13 ㉒欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 14 ㉓欄には、⑰(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、⑱欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
なお、法定雇用率は一般の企業にあつては100分の2.2であること。

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□

障害者雇用状況報告書 (法第45条の2の認定を受けた事業主用、グループ全体)

令和 年 6月 1日現在

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、下記のとおりに報告します。

令和 年 月 日 公共職業安定所長 殿

A	親事業主	(ふりがな)	③ 主たる事務所の所在地	〒 — — — — —)								
		① 法人名称										
		(ふりがな)										
		② 氏名又は代表者氏名										
		(TEL — — — — —)										
B	雇用の状況	区分	合計	C 事業主ごとの内訳								
		④ 適用事業所番号	/	—	—	—	—	—	—	—	—	
		⑤ 親事業主・関係子会社の別		—	—	—	—	—	—	—	—	—
		⑥ 名称及び代表者の氏名		—	—	—	—	—	—	—	—	—
		⑦ 主たる事務所の所在地		—	—	—	—	—	—	—	—	—
		⑧ 常用雇用労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人
		(イ) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)		人	人	人	人	人	人	人	人	人
		(ロ) 短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人
		(ハ) 常用雇用労働者の数 [イ+(ロ×0.5)]		人	人	人	人	人	人	人	人	人
		(ニ) 法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人
		⑨ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人
		(ホ) 重度身体障害者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()
(ヘ) 重度身体障害者以外の身体障害者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
(ト) 重度身体障害者である短時間労働者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
(フ) 重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
(リ) 身体障害者の数 [(ホ×2)+ヘ+(ト×0.5)]		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
(ス) 重度知的障害者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
(セ) 重度知的障害者以外の知的障害者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
(シ) 重度知的障害者である短時間労働者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
(チ) 重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
(カ) 知的障害者の数 [(ス×2)+シ+(チ×0.5)]		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
(コ) 精神障害者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
(ク) 精神障害者である短時間労働者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
(ケ) (ク)のうち裏面7-2に該当する者の数		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
(コ) 精神障害者の数 [コ+(ケ×0.5)+ケ]		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
⑩ 計 [⑨のリ+⑨のカ+⑨のコ]		()	()	()	()	()	()	()	()	()		
⑪ 実雇用率 (⑩/⑧)×100		%										
⑫ 身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数 [(⑧)×法定雇用率]-⑩		人										
D 障害者雇用推進者		役職名	氏名	E 記入担当者		所属部課名	氏名					

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所 処理欄

様式第6号の3(2) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条の2の特例の認定を受けた事業主の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況（法第45条の2の特例における関係子会社（以下単に「関係子会社」という。）に雇用される労働者を含む。）について作成すること。
- 2 親事業主が個人である場合には、①欄及び⑥欄については当該親事業主の氏名を記載すること。
- 3 親事業主が個人である場合には、③欄及び⑦欄については当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 ⑤欄については、親事業主の場合は「1」を、関係子会社の場合は「2」を記載すること。この際、親事業主、関係子会社の順に記載すること。
- 5 ⑧(イ)欄並びに⑨(ホ)、(ハ)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)欄には、短時間労働者を含めないこと。
- 6 Cの⑧欄から⑩欄までについては、事業主ごとに、様式第6号の3(1)「障害者雇用状況報告書（法第45条の2の認定を受けた事業主用、事業所別）」のCの⑰欄から⑲欄までに記載した数字を記載すること。
- 7 ⑨欄及び⑩欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 7-2 ⑨(ル)欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 8 ⑧(ハ)及び(ニ)欄、⑨(リ)、(カ)及び(リ)欄並びに⑩欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 9 ⑪欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 10 ⑫欄には、⑧(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、⑩欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
なお、法定雇用率は一般の企業にあつては100分の2.2であること。

障害者雇用状況報告書
(法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、事業主別)

令和 年 月 日現在

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、 下記のとおり報告します。										
令和 年 月 日										
公共職業安定所長 殿										
A 事業協同組合等	(ふりがな)		③ 主たる事務所の所在地	〒 — —		④ 事業の種類	産業分類		⑤ 事業所の数	
	① 法人名称			(TEL — —)						
	(ふりがな)									
B 特定事業主	(ふりがな)		⑨ 主たる事務所の所在地	〒 — —		⑩ 事業の種類	産業分類		⑪ 事業所の数	
	⑦ 法人名称			(TEL — —)						
	(ふりがな)									
C 雇用の状況	区分		合計		D 事業所別の内訳					
	⑫ 適用事業所番号		—	—	—	—	—	—	—	—
	⑬ 事業所の名称									
	⑭ 事業所の所在地									
	⑮ 事業の内容									
	⑯ 除外率			%	%	%	%	%	%	%
	⑰ 常用雇用労働者の数									
	(イ) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)		人	人	人	人	人	人	人	人
	(ロ) 短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人
	(ハ) 常用雇用労働者の数 [(イ)+(ロ)×0.5]		人	人	人	人	人	人	人	人
	(ニ) 法定雇用障害者の算定の基礎 となる労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人
	⑱ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数									
	(ホ) 重度身体障害者の数	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	(ヘ) 重度身体障害者以外の 身体障害者の数	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	(ト) 重度身体障害者である 短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	(チ) 重度身体障害者以外の身体障 害者である短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	()	()
	(リ) 身体障害者の数 [(ホ×2)+(ヘ)+(チ×0.5)]	()	()	()	()	()	()	()	()	()
(ス) 重度知的障害者の数	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(セ) 重度知的障害者以外の 知的障害者の数	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(ツ) 重度知的障害者である 短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(テ) 重度知的障害者以外の知的障 害者である短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(ニ) 知的障害者の数 [(ス×2)+(セ)+(ツ×0.5)]	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(ホ) 精神障害者の数	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(ヘ) 精神障害者である 短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(ロ) (ヘ)のうち 裏面 9-2 に該当する者の数	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
(リ) 精神障害者の数 [(ホ)+(ヘ)-(ロ)×0.5]+(ロ)]	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
⑲ 計 [(ニ)+(リ)+(ロ)×0.5]	()	()	()	()	()	()	()	()	()	
⑳ 実雇用率 (⑲/⑰)×100		%								
㉑ 身体障害者、知的障害者又は 精神障害者の不足数 [(⑰)×法定雇用率]-⑲		人								

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所
処理欄

様式第6号の4(1) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条の3の特例の認定を受けた事業協同組合等の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況（法第45条の3の特例における特定事業主（以下単に「特定事業主」という。）に雇用される労働者を含む。）について作成するものとし、この報告書により雇用状況を報告する労働者を現に雇用している事業主（以下単に「実際の雇用主」という。）ごとにそれぞれ別葉とすること。
- 2 ④欄及び⑩欄には、当該事業協同組合等又は企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 3 ⑤欄及び⑪欄には、当該事業協同組合等又は企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等すべての事業所の合計数を記載すること。
- 4 B欄には、実際の雇用主について記載すること。なお、実際の雇用主が事業協同組合等である場合には、この欄は記載不要であるため、斜線を引くこと。
- 5 ⑮欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- 6 ⑯欄には、⑮欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- 7 ⑰(イ)欄並びに⑱(ホ)、(ハ)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)欄には、短時間労働者の数は含めないこと。
- 8 ⑰(ニ)欄には、⑰(ハ)欄の数に⑯欄の除外率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）を⑰(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 9 ⑱欄及び⑲欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 9-2 ⑱(レ)欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 10 ⑰(ハ)及び(ニ)欄、⑱(リ)、(カ)及び(ク)欄並びに⑲欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 11 ⑳欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 12 ㉑欄には、⑰(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、⑲欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
なお、法定雇用率は一般の企業にあつては100分の2.2であること。

Form boxes for identification numbers

障害者雇用状況報告書
(法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等、グループ全体)

令和 年 6 月 1 日現在

Main reporting form with sections A (Business Association), B (Employment Status), C (Business Owner Details), and D (Responsible Person)

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所 処理欄

様式第6号の4(2) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第45条の3の特例の認定を受けた事業協同組合等の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況（法第45条の3の特例における特定事業主（以下単に「特定事業主」という。）に雇用される労働者を含む。）について作成すること。
- 2 ⑤欄については、事業協同組合等の場合は「1」を、特定事業主の場合は「2」を記載すること。この際、事業協同組合等、特定事業主の順に記載すること。
- 3 ⑧(イ)欄並びに⑨(ホ)、(ハ)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)欄には、短時間労働者を含めないこと。
- 4 Cの⑧欄から⑩欄までについては、事業主ごとに、様式第6号の4(1)「障害者雇用状況報告書（法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、事業主別）」のCの⑰欄から⑲欄までに記載した数字を記載すること。
- 5 ⑨欄及び⑩欄の（ ）内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 5-2 ⑨(ロ)欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 6 ⑧(ハ)及び(ニ)欄、⑨(リ)、(カ)及び(ク)欄並びに⑩欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 7 ⑪欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 8 ⑫欄には、⑧(ニ)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数（その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）から、⑩欄の数を控除した数を記載すること（小数点以下第1位まで記載すること。）。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
なお、法定雇用率は一般の企業にあつては100分の2.2であること。

在宅就業契約報告書

① 事業主番号及び名称	<table border="1" style="width: 100%; height: 30px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px;"></td> </tr> </table>																										
1	② 事業主の住所又は所在地																										
2	(j) 事業主と在宅就業障害者との契約内容																										
③ 在宅就業障害者及び在宅就業契約内容	(i) 氏名 (カタカナで記載)	(k) 性別	(h) 生年月日			(ニ) 手帳番号	(ホ) 障害の種類及び確認			(キ) 事業主が在宅就業障害者に支払った額(円)				(ル) 支払年月日		(7) 在宅就業障害者の業務内容	(7) 在宅就業障害者の就業場所										
			元号	年	月	日		(ハ) 身体障害者 確認	(ト) 知的障害者 確認	(フ) 精神障害者 確認	億	千	百	十	万	千	百	十	一	元号	年	月	日				

注) (事業主控)裏面の「注意」をよく読んで記入して下さい。

()

様式第212号（裏面）

〔注 意〕

- 1 この報告書は、当該年度において在宅就業契約を締結した身体障害者、知的障害者及び精神障害者について記載すること。
 なお、当該身体障害者、知的障害者及び精神障害者は、雇用されている者を除くこと。
- 2 ③の（イ）欄には、左づめ、カタカナで記載すること。濁点、半濁点は1 枠とし、姓と名との間は1 枠あけて記載すること。氏名が1 0 枠を超えるときは1 0 枠まで記載すること。
- 3 ③の（ロ）欄には、性別に応じ次表の区分に該当する数字を記載すること。

男	1	女	2
---	---	---	---

- 4 ③の（ハ）、及び（ル）欄の元号には、元号に応じ次表の区分に該当する数字を記載すること。

明治	1	大正	2	昭和	3	平成	4
----	---	----	---	----	---	----	---

- 5 ③の（ヘ）欄、（ト）欄及び（チ）欄には、確認方法に応じ次表の区分に該当する記号を記載し、身体障害者であってAに該当する場合は当該身体障害者手帳の交付番号を、知的障害者であってDに該当する場合は当該療育手帳の交付番号を、精神障害者にあつてはPを記載するとともに当該精神障害者保健福祉手帳の交付番号を（ニ）欄に記載すること。

記号	身体障害者の確認方法	記号	知的障害者の確認方法	記号	精神障害者の確認方法
A	身体障害者手帳による	D	療育手帳（愛の手帳）による	P	精神障害者保健福祉手帳による
B	指定医の診断書による	G	精神保健福祉センターの判定書による		
C	産業医の診断書による	H	児童相談所の判定書による		
		I	知的障害者更生相談所の判定書による		
		J	精神保健指定医の判定書による		
		K	障害者職業センターの判定書による		

- 6 ③の（ヌ）欄には、当該年度に在宅就業障害者に対して在宅就業契約に基づき支払った総額を円単位で記載すること。
- 7 ③の（ル）欄には、当該年度に在宅就業障害者に対して在宅就業契約に基づき支払った総額の最終支払日を記載すること。
- 8 ③の（ヲ）欄には、在宅就業契約に基づく在宅就業障害者の業務内容について「ホームページ作成」等簡潔に記載すること。
- 9 ③の（ワ）欄には、在宅就業障害者の就業場所について「自宅」等簡潔に記載し、住所の記載は必要ないこと。

発注証明書（在宅就業契約報告書）

事業主 殿

下記のとおり証明します。

平成 年 月 日

1	※①事業主番号	<table border="1" style="width:100%; height:20px;"> <tr> <td style="width:20px;"></td><td style="width:20px;"></td> </tr> </table>																										
2	②	(イ)事業主の氏名又は名称																										
		(ロ)事業主の住所又は所在地																										
2	③在宅就業支援団体	(イ)在宅就業支援団体の名称						(ロ)在宅就業支援団体登録番号			(ハ)代表者の役職及び氏名			記名押印又は 自筆による署名														
		(ニ)在宅就業支援団体の住所																										
4 在宅就業障害者及び在宅就業契約内容	④	(イ)氏名 (カタカナで記載)	(ロ)性別	(ハ)生年月日			(ニ)手帳番号	(ホ)障害の種類及び確認			(リ)在宅就業支援団体と在宅就業障害者との契約内容						⑤ 事業主と在宅就業支援団体との業務契約内容											
				(イ)在宅就業支援団体が在宅就業障害者に支払った額(円)				(ル)支払年月日			(ヲ)在宅就業障害者の業務内容			(ワ)在宅就業障害者の就業場所				(イ)在宅就業対価相当額(円)										
				確認	確認	確認		元号	年	月	日	億	千	百	万	十		万	千	百	十	一	(ロ)業務契約内容					
				(ハ)業務契約額(円)				(ニ)支払年月日			(イ)在宅就業対価相当額(円)			(ニ)支払年月日				(イ)在宅就業対価相当額(円)										
				億	千	百		万	十	万	千	百	十	万	千	百		十	一	(ハ)業務契約額(円)			(ニ)支払年月日			(イ)在宅就業対価相当額(円)		
				元号	年	月		日	(イ)在宅就業対価相当額(円)			(ニ)支払年月日			(イ)在宅就業対価相当額(円)			(ニ)支払年月日			(イ)在宅就業対価相当額(円)							
				億	千	百		万	十	万	千	百	十	万	千	百		十	一	(ハ)業務契約額(円)			(ニ)支払年月日			(イ)在宅就業対価相当額(円)		
				元号	年	月		日	(イ)在宅就業対価相当額(円)			(ニ)支払年月日			(イ)在宅就業対価相当額(円)			(ニ)支払年月日			(イ)在宅就業対価相当額(円)							
				億	千	百		万	十	万	千	百	十	万	千	百		十	一	(ハ)業務契約額(円)			(ニ)支払年月日			(イ)在宅就業対価相当額(円)		
				元号	年	月		日	(イ)在宅就業対価相当額(円)			(ニ)支払年月日			(イ)在宅就業対価相当額(円)			(ニ)支払年月日			(イ)在宅就業対価相当額(円)							

注) (事業主控)裏面の「注意」をよく読んで記入して下さい。

※ については申請事業主が記載して下さい。

()

〔注 意〕

- 1 この報告書は、当該年度において在宅就業契約を締結した身体障害者、知的障害者及び精神障害者について記載すること。
なお、当該身体障害者、知的障害者及び精神障害者は、雇用されている者を除くこと。
- 2 ④の（イ）欄には、左づめ、フリガナで記載すること。濁点、半濁点は1 枠とし、姓と名の間は1 枠あけて記載すること。氏名が1 0 枠を超えるときは1 0 枠まで記載すること。
- 3 ③の（ロ）欄の在宅就業支援団体登録番号には、厚生労働大臣による在宅就業支援団体登録・登録更新通知書の登録番号を7 桁で記載すること。
- 4 ④の（ロ）欄には、性別に応じ次表の区分に該当する数字を記載すること。

男	1	女	2
---	---	---	---

- 5 ④の（ハ）欄、（ル）欄及び⑤の（ニ）欄の元号には、元号に応じ次表の区分に該当する数字を記載すること。

明治	1	大正	2	昭和	3	平成	4
----	---	----	---	----	---	----	---

- 6 ④の（ヘ）欄、（ト）欄及び（チ）欄には、確認方法に応じ次表の区分に該当する記号を記載し、身体障害者であってAに該当する場合は当該身体障害者手帳の交付番号を、知的障害者であってDに該当する場合は当該療育手帳の交付番号を、精神障害者にあつてはPを記載するとともに当該精神障害者保健福祉手帳の交付番号を（ニ）欄に記載すること。

記号	身体障害者の確認方法	記号	知的障害者の確認方法	記号	精神障害者の確認方法
A	身体障害者手帳による	D	療育手帳（愛の手帳）による	P	精神障害者保健福祉手帳による
B	指定医の診断書による	G	精神保健福祉センターの判定書による		
C	産業医の診断書による	H	児童相談所の判定書による		
		I	知的障害者更生相談所の判定書による		
		J	精神保健指定医の判定書による		
		K	障害者職業センターの判定書による		

- 7 ④の（ヌ）欄には、業務契約ごとに在宅就業支援団体が在宅就業契約に基づき在宅就業障害者に対して支払った総額を円単位で記載すること。
なお、在宅就業契約ごとの④の（ヌ）欄の合計額と⑤の（イ）欄の在宅就業対価相当額とは同額となること。

- 8 ④の（ル）欄には、当該年度に在宅就業障害者に対して在宅就業支援団体が在宅就業契約に基づき支払った総額の最終支払日を記載すること。
- 9 ④の（ヲ）欄には、在宅就業契約に基づく在宅就業障害者の業務内容について「ホームページ作成」等簡潔に記載すること。
- 10 ④の（ワ）欄には、在宅就業障害者の就業場所について「自宅」等簡潔に記載し、住所の記載は必要ないこと。
- 11 ⑤の（イ）欄には、事業主と在宅就業支援団体との間で締結した業務契約の契約金額のうち、在宅就業障害者に対して支払った金額の合計額を記載すること。
なお、業務契約ごとに⑤の（イ）欄と④の（ヌ）欄の合計額とは同額となること。
- 12 ⑤の（ロ）欄には、事業主と在宅就業支援団体との間で締結した業務契約の主な業務内容について「ホームページ作成」等簡潔に記載すること。
- 13 ⑤の（ハ）欄には、事業主と在宅就業支援団体との間で締結した業務契約の契約金額を円単位で記載すること。
- 14 ⑤の（ニ）欄には、事業主と在宅就業支援団体との間で締結した業務契約の契約金額を払った最終支払日を記載すること。
- 15 ※欄には、事業主が事業主番号を記載すること。

障害者雇用優良中小事業主 基準適合事業主認定通知書

殿

貴社・貴殿の障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組については、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）第 77 条第 1 項に基づく基準に適合するものであると認定しましたので、これを通知します。

令和 年 月 日

〇〇労働局長 印

評価基準採点表

殿

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定に当たって、貴社・貴殿の障害者雇用への取組等に係る評価について、以下のとおり採点します。

労働局長

I 取組(アウトプット)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
I 取組 (アウトプット)	1 体制づくり	①組織面	
		②人材面	
	2 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	
	3 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	
I 取組(アウトプット)の合計得点			

II 成果(アウトカム)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
II 成果 (アウトカム)	1 数的側面	⑪雇用状況	
		⑫定着状況	
	2 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	
II 成果(アウトカム)の合計得点			

III 情報開示(ディスクロージャー)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
III 情報開示 (ディスクロージャー)	1 取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	
	2 成果(アウトカム)	⑯数的側面	
		⑰質的側面	
III 情報開示(ディスクロージャー)の合計得点			

I～IIIの合計得点

基準適合事業主不認定通知書

令和 年 月 日

殿

都道府県労働局長 印

令和 年 月 日付けで申請の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）第77第1項に基づく認定の件について、下記の理由により不認定と決定しましたので通知します。

記

理 由

この処分に不服のある場合には、この処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年）以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができます。

また、この処分の取消しの訴えは、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年）以内に、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、提起することができます。

なお、処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する判決の伝達を受けた日の翌日から起算して6か月（ただし、判決があった日の翌日から起算して1年）以内に提起することができます。

また、正当な理由があるときは、上記の期間やこの処分（審査請求をした場合には、その審査請求に対する判決）があった日の翌日から起算して1年を経過した後であっても審査請求をすることや処分の取消しの訴えを提起することが認められる場合があります。

提出日： 年 月 日
補正日： 年 月 日

労働局長 殿

障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度
《報告様式 1 号 評価基準自己採点表（認定後報告用）》

事業主
氏名又は名称

※管轄労働局確認欄

受理日： 年 月 日

補正受理日： 年 月 日

評価基準自己採点表(総括表)

I 取組(アウトプット)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
I 取組 (アウトプット)	1 体制づくり	①組織面	
		②人材面	
	2 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	
	3 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	
I 取組(アウトプット)の合計得点			

II 成果(アウトカム)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
II 成果 (アウトカム)	1 数的側面	⑪雇用状況	
		⑫定着状況	
	2 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	
II 成果(アウトカム)の合計得点			

III 情報開示(ディスクロージャー)に関する評価

大項目	中項目	小項目	得点
III 情報開示 (ディスクロージャー)	1 取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	
	2 成果(アウトカム)	⑯数的側面	
		⑰質的側面	
III 情報開示(ディスクロージャー)の合計得点			

I ~ IIIの合計得点			
--------------	--	--	--

[記入上の注意]

I からIIIの「得点」欄、1-2及び1-3において自己採点したそれぞれの点数を記入してください。
ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「-」を記入ください。

評価基準自己採点表(I取組(アウトプット))

1 体制づくり

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
①組織面	特に優良:2点 (評価要素A~Dのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 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		
	優良:1点 (評価要素A~Dのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画 <input type="checkbox"/> C 支援担当者の配置等 <input type="checkbox"/> D PDCAサイクルの確立		
②人材面	特に優良:2点 (評価要素E~Gのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> E 専門的な外部研修・セミナーの活用		
	優良:1点 (評価要素E~Gのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> F 専門的な社内研修の充実 <input type="checkbox"/> G 理解促進・啓発の充実		

2 仕事づくり

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
③事業創出	特に優良:2点 (評価要素A~Cのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字 <input type="checkbox"/> B 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 <input type="checkbox"/> C 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出		
	優良:1点 (評価要素D・Eのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> D 過去3年間のいずれかの年で計上利益が黒字 <input type="checkbox"/> E 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		
④職務選定・創出	特に優良:2点 (評価要素F・Gの2つに該当)	<input type="checkbox"/> F 過去3年以内に、障害特性に応じた職務を選定・創出		
	優良:1点 (評価要素F・Gのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> G 適切な方法により個々の障害者に相応しい職務をマッチング		
⑤障害者就労施設等への発注	特に優良:2点 (評価要素H・Iの1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> H 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300万円以上を発注 <input type="checkbox"/> I 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300万円以上を発注		
	優良:1点 (評価要素J・Kの1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> J 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300万円以上を発注 <input type="checkbox"/> K 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300万円以上を発注		

3 環境づくり

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑥職務環境	特に優良:2点 (評価要素A~Cのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備 <input type="checkbox"/> B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化		
	優良:1点 (評価要素A~Cのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> C その他の健康管理・福利厚生		

3 環境づくり(つづき)

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑦募集・採用	特に優良:2点 (評価要素D~Gのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> D 障害者の職場実習生の受入れ <input type="checkbox"/> E 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		
	優良:1点 (評価要素D~Gのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ <input type="checkbox"/> G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施		
⑧働き方	特に優良:2点 (評価要素H~Oのうち4つ以上に該当) ※H~Nについては、障害者が適用される規定を整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合に、それぞれ1要素として評価。ただし、障害者が適用される規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の利用実績があるのみである場合は、それぞれ1/2要素として評価。(以下同じ。)	<input type="checkbox"/> H テレワーク制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> I フレックスタイム制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> J 時差出勤制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> K 短時間勤務制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> L 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> M 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用(1要素/1/2要素)		
	優良:1点 (評価要素H~Oのうち2つ以上3つ以下に該当)	<input type="checkbox"/> N その他、個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組みの整備・活用(1要素/1/2要素) <input type="checkbox"/> O 治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの策定・実施の実績がある		
⑨キャリア形成	特に優良:2点 (評価要素P~Rのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> P 障害者一人一人のキャリアプラン(支援計画)の作成 <input type="checkbox"/> Q 教育訓練制度の整備・活用		
	優良:1点 (評価要素P~Rのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> R 人事・給与制度の明確化		
⑩その他の雇用管理	特に優良:2点 (評価要素S~Vのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> S 障害者の業務管理等のための日報の作成 <input type="checkbox"/> T 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		
	優良:1点 (評価要素S~Vのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> U 過去3年間に、障害者特性に応じた通勤配慮を実施 <input type="checkbox"/> V 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		

[記入上の注意]

- 「障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度 申請マニュアル(事業主向け)」の第4章を参照のうえ、「評価要素」欄の該当する項目をチェックし、対応する「評価基準・評価方法」欄の記載に従って「得点」欄に点数を記入してください。
ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「-」を記入ください。
- 小項目⑧「働き方」の評価要素HからNについては、同欄の注釈に従って1又は1/2要素として数えます。HからNの各欄中の括弧内において「1要素」又は「1/2要素」のいずれか該当する方に○を付してください。
- 「就労支援機関等による証明」欄は、就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)により、就労支援機関等から当該小項目に係る評価の証明を得た場合に「○」を記入してください。

評価基準自己採点表(Ⅱ成果(アウトカム))

1 数的側面

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑪雇用状況	特に優良:6点 (評価要素A・Bのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上 <input type="checkbox"/> B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上		
	優良:4点 (評価要素C・Dのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上 <input type="checkbox"/> D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ		
	良:2点 (評価要素E・Fのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> E 実雇用率が法定雇用率以上 <input type="checkbox"/> F 過去3年間障害者不足数ゼロ		
⑫定着状況	特に優良:6点 (評価要素G~Jのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> G 過去3年間に採用した障害者の就職6か月後の定着率が90%以上 <input type="checkbox"/> H 過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率が80%以上		
	優良:4点 (評価要素G~Jのうち1つに該当)	<input type="checkbox"/> I 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 <input type="checkbox"/> J 障害者の平均勤続年数が10年以上、又は勤続年数が10年以上の障害者が半数以上		
	良:2点 (評価要素K~Mのうち1つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> K 過去3年間に採用した障害者の就職6か月後の定着率が80%以上 <input type="checkbox"/> L 過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率が70%以上 <input type="checkbox"/> M 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		

2 質的側面

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点	就労支援機関等による証明
⑬満足度・エンゲージメント	特に優良:6点 (評価要素Aに該当)	<input type="checkbox"/> A 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が特に優良		
	優良:4点 (評価要素Bに該当)	<input type="checkbox"/> B 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が優良		
	良:2点 (評価要素Cに該当)	<input type="checkbox"/> C 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が良		
⑭キャリア形成	優良:4点 (評価要素D~Fのうち2つ以上に該当) ※Dへの該当は2要素分として評価。	<input type="checkbox"/> D 人事に関する処遇が特に優良(2要素分) <input type="checkbox"/> E 賃金に関する処遇が特に優良 <input type="checkbox"/> F 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		
	優良:4点 (評価要素G~Iのうち2つ以上に該当) ※Gへの該当は2要素分として評価。	<input type="checkbox"/> G 人事に関する処遇が優良(2要素分) <input type="checkbox"/> H 賃金に関する処遇が優良 <input type="checkbox"/> I 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		
	良:2点 (評価要素J~Lのうち2つ以上に該当)	<input type="checkbox"/> J 人事に関する処遇が良 <input type="checkbox"/> K 賃金に関する処遇が良 <input type="checkbox"/> L 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		

[記入上の注意]

- 「障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度 申請マニュアル(事業主向け)」の第4章を参照のうえ、「評価要素」欄の該当する項目をチェックし、対応する「評価基準・評価方法」欄の記載に従って「得点」欄に点数を記入してください。
ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「-」を記入ください。
- 「就労支援機関等による証明」欄は、就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)により、就労支援機関等から当該小項目に係る評価の証明を得た場合に「○」を記入してください。

評価基準自己採点表(Ⅲ情報開示(ディスクロージャー))

1 取組(アウトプット)

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点
⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良:2点 (評価要素Aに該当)	<input type="checkbox"/> A 小項目①～⑩の評価要素に該当する取組等の内容(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を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)	
	優良:1点 (評価要素Bに該当)	<input type="checkbox"/> B 小項目①～⑩の評価要素に該当する取組等の内容(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可	

2 質的側面

小項目	評価基準・評価方法	評価要素	得点
⑯数的側面	特に優良:2点 (評価要素Aに該当)	<input type="checkbox"/> A 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を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)	
	優良:1点 (評価要素Bに該当)	<input type="checkbox"/> B 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取組等の内容(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可	
⑰質的側面	特に優良:2点 (評価要素Cに該当)	<input type="checkbox"/> C 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を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)	
	優良:1点 (評価要素Dに該当)	<input type="checkbox"/> D 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取組等の内容(認定申請内容)を厚生労働省・労働局HPに掲載することを許可	

[記入上の注意]

- 「障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度 申請マニュアル(事業主向け)」の第4章を参照のうえ、「評価要素」欄の該当する項目をチェックし、対応する「評価基準・評価方法」欄の記載に従って「得点」欄に点数を記入してください。
ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「-」を記入ください。
- 上記「評価要素」欄へのチェックをもって、それぞれの事項について許可又は誓約したものと扱います。
なお、厚生労働省・労働局HPへの具体的な掲載方法については、都道府県労働局において申請事業主様と個別に調整させていただきます。
- 「就労支援機関等による証明」欄は、就労支援機関等による評価基準該当証明書(申請書別紙4)により、就労支援機関等から当該小項目に係る評価の証明を得た場合に「○」を記入してください。

提出日： 年 月 日
補正日： 年 月 日

労働局長 殿

障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度
《報告様式2号 評価要素該当申告書》

事業主
氏名又は名称

※管轄労働局確認欄

受理日： 年 月 日

補正受理日： 年 月 日

評価要素該当申告書(I 取組-1 体制づくり)

I 取組-1 体制づくり

A 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

C 支援担当者の配置等

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

D PDCAサイクルの確立

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

1 体制づくり(つづき)

E 専門的な外部研修・セミナーの活用

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

F 専門的な社内研修の充実

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

G 理解促進・啓発の充実

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)評価の方法を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な取組内容を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「-」を記入ください。

評価要素該当申告書 (I 取組 - 2 仕事づくり)

I 取組 - 2 仕事づくり

A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

B 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

C 過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

D 過去3年間のいずれかの年で計上利益が黒字

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－2仕事づくり(つづき)

E 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

F 過去3年以内に、障害特性に応じた職務を選定・創出

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

G 適切な方法により個々の障害者に相応しい職務をマッチング

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

H 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100万円以上を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－2仕事づくり(つづき)

I 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100万円以上を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

J 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100万円以上を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

K 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100万円以上を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)評価の方法を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な取組内容を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「－」を記入ください。

評価要素該当申告書(I 取組-3環境づくり)

I 取組-3環境づくり

A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

C その他の健康管理・福利厚生

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

D 障害者の職場実習生の受入れ

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

E 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受入れ

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

H テレワーク制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

I フレックスタイム制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

J 時差出勤制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

K 短時間勤務制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

L 時間単位の年次有給休暇制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

M 傷病休暇又は病気休暇制度の整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

N その他、個々の障害者の状態や働き方に対応した制度・仕組みの整備・活用(※)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

O 治療と仕事の両立支援プラン又は職場復帰プランの策定・実施の実績がある

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

P 障害者一人一人のキャリアプラン(支援計画)の作成

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

Q 教育訓練制度の整備・活用

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

R 人事・給与制度の明確化

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

S 障害者の業務管理等のための日報の作成

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

T 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

I 取組－3環境づくり(つづき)

U 過去3年間に、障害者特性に応じた通勤配慮を実施

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

V 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)評価の方法を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な取組内容を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「－」を記入ください。

※H～Nの評価方法(評価要素の数え方)は以下のとおりです。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ過去3年間で障害者の利用実績がある場合は、1要素として評価。
- ・規定を整備したのみ又は過去3年間で障害者の活用実績があるのみである場合は、1/2要素として評価。

評価要素該当申告書(Ⅱ 成果-1 数的側面)

Ⅱ 成果-1 数的側面

A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

B 実雇用率が法定雇用率の3倍以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－1 数的側面(つづき)

E 実雇用率が法定雇用率以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

F 過去3年間障害者不足数ゼロ

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

G 過去3年間に採用した障害者の就職6か月後の定着率が90%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

H 過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率が80%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－1 数的側面(つづき)

I 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

J 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

K 過去3年間に採用した障害者の就職6か月後の定着率が80%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

L 過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率が70%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－1 数的側面(つづき)

M 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)評価の方法を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な実績を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください。)

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「－」を記入ください。

評価要素該当申告書(Ⅱ 成果-2 質的側面)

Ⅱ 成果-2 質的側面

- A 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が特に優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

- B 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

- C 従業員を対象として、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関する調査を複数回実施しており、その結果が良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

- D 人事に関する処遇が特に優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－2 質的側面(つづき)

E 賃金に関する処遇が特に優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

F 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

G 人事に関する処遇が優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

H 賃金に関する処遇が優良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

Ⅱ 成果－2 質的側面(つづき)

I 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

J 人事に関する処遇が良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

K 賃金に関する処遇が良

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

L 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

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

【記入方法】

「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申請マニュアル」第4章1(2)評価の方法を参照の上、該当する評価要素にチェックを入れ、当該評価要素に該当すると考えられる具体的な実績を記載ください。また、評価要素に該当することを証明する書類等を添付するか、添付が難しい場合は実地確認の際に提示してください(証明書類等の具体例は同マニュアルを参照ください)。

記入欄が足りない場合は別紙(様式自由)に記載いただいても構いません。

ただし、報告すべき事項が一部項目のみである場合は、当該一部項目のみ記載し、その他の欄は「－」を記入ください。

障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度 認定要件確認申立書

以下のとおり、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（以下「施行規則」という。）第36条の17に定める基準に適合することを申告します。

- 1 施行規則第36条の17第1号から第4号に定める障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等に対する評価は以下のとおりです。

項目	点数
① I 取組（アウトプット）	点
② II 成果（アウトカム）	点
③ III 情報開示（ディスクロージャー）	点
④ 合計	点

⑤ 特例子会社	該当	非該当
⑥ 指定就労継続支援A型	該当	非該当

- 2 施行規則第36条の17第5号に定める対象障害者の雇用の状況については以下のとおりです。

① 常時雇用する労働者の数	人
② 法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者の数	人
③ 法定雇用障害者数	人
④ 対象障害者である労働者の数	人
⑤ ④のうち、指定就労継続支援A型を受ける者を除いた数	人

- 3 施行規則第36条の17第6号に掲げる者への該当の状況は以下のとおりです。

① 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）第77条の3の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して3年を経過しない者（施行規則第36条の17第1号から第5号に定める基準に該当しないことにより、当該取消しの日前に施行規則第36条の19の規定による辞退の申出をした者を除く。）	該当	非該当
② 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第6号に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者（以下「暴力団員等」という。）、暴力団員等がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者	該当	非該当
③ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第1項に規定する風俗営業又は同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者	該当	非該当
④ 偽りその他不正の行為により雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金（以下二において「雇用関係助成金等」という。）の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金等の支給要件を満たさなくなった者	該当	非該当
⑤ 障害者雇用促進法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者	該当	非該当

※各欄の記入方法は裏面を参照ください。

提出日： 年 月 日

補正日： 年 月 日

労働局長 殿

事業主 氏名又は名称	
申請担当者氏名	
電話番号	
メールアドレス	

※管轄労働局確認欄

受理日： 年 月 日

補正受理日： 年 月 日

記入方法

- ア 1の①～④欄は、評価基準自己採点表(申請書別紙2)の得点をそれぞれ記入してください。
- イ 1の⑤欄は、申請事業主が特例子会社である場合は「該当」、特例子会社以外である場合は「非該当」に○を付してください。
- ウ 1の⑥欄は、申請事業主が就労継続支援A型に係る指定障害福祉サービスを提供する事業者である場合は「該当」、それ以外の場合は「非該当」に○を付してください。
- エ 2の①欄は、障害者雇用状況報告書の「(ハ) 常用雇用労働者の数」欄の数を記入してください。ただし、申請事業主だけの数を記入し、特例子会社制度(障害者雇用促進法第44条第1項)、関係会社特例制度(同法第45条第1項)、関係子会社特例制度(同法第45条の2第1項)及び事業協同組合特例制度(同法第45条の3第1項)による合算は行わないでください。
- オ 2の②欄は、障害者雇用状況報告書の「(ニ) 法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数」欄の数を記入してください。ただし、申請事業主だけの数を記入し、特例子会社制度(障害者雇用促進法第44条第1項)、関係会社特例制度(同法第45条第1項)、関係子会社特例制度(同法第45条の2第1項)及び事業協同組合特例制度(同法第45条の3第1項)による合算は行わないでください。
- カ 2の③欄は、2の②欄の数に法定雇用率を乗じた数(1人未満の端数は切り捨て。)を記入してください。なお、法定雇用率は以下のとおりです。

【法定雇用率】※平成30年4月～

- | | |
|-------------------------------|------|
| ① ②以外の事業主 | 2.2% |
| ② 障害者雇用促進法施行令別表2に規定する法人(特殊法人) | 2.5% |

- キ 2の④欄は、障害者雇用状況報告書の「常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数」の「計」欄の数を記入してください。
- ク 2の⑤欄は、障害者雇用状況報告書の「常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数」の「計」欄の数から、指定就労支援A型を受ける者を除いた数を記入してください。
- ケ 3の①～⑤欄は、該当する場合は「該当」、該当しない場合は「非該当」に○を付してください。なお、⑤欄の「その他関係法令に違反する重大な事実」とは以下に該当する場合です。
- 認定申請日の前日から過去1年間において、重大な労働関係法令(※)に関して労働基準監督署から是正勧告書を交付されたものの、是正していない場合。
 - 認定申請日の前日時点で、直近2年度について労働保険料を滞納している事業所がある場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法に違反して勧告を受けたことがある場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に違反して送検されたことがある場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、重大な労働関係法令(※)の同一条項に複数回違反した場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、違法な長時間労働や過労死等又は裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められたことにより、経営トップが都道府県労働局長等からは正指導を受け、企業名が公表された場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、高年齢者雇用安定法第10条第3項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、労働者派遣法第49条の2第2項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合。
 - 認定申請日の前日から過去1年間において、職業安定法(昭和22年法律第141号)第5条の3第1項(労働者の募集を行う者に係る部分に限る。)の規定に違反する行為をし、同法第48条の3第3項の規定による公表がされた場合。
- ※ 重大な労働関係法令とは以下の特定条項を指します。
- 労働基準法(昭和22年法律第49号)第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第36条第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る。)、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2(第1号に係る部分に限る。)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定並びに第141条第3項(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)第44条(第4項を除く。))の規定により適用する場合を含む。)
 - 最低賃金法(昭和34年法律第137号)第4条第1項の規定

是正指導書

(発 番)

令和 年 月 日

殿

労働局長

障害者雇用優良中小事業主認定基準に係る是正について

貴殿における障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組等は、障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第1項が定める認定基準に適合していないことが判明しました。

については、下記のとおりこれを是正するよう指導します。また、指定の期日までに是正の状況を報告してください。

記

1 適合していない認定基準

- (例) ・障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第36条の17第1号
- ・同条第5号のイ

2 是正期限

- (例) 令和〇年6月1日

3 報告期限

- (例) 令和〇年7月15日

4 報告すべき様式及び報告事項

- (例) ・評価基準自己採点表（報告様式1号）にて、「I取組（アウトプット）」に関する評価基準について報告すること。
- ・評価要素該当申告書（報告様式2号）にて、「I取組（アウトプット）」に関する評価要素に該当する具体的な取組内容について報告すること。

基準適合事業主認定辞退申出書

届出年月日 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

事業主の氏名又は名称

(法人の場合) 代表者の氏名

印

主たる事業

住所

〒

障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第1項に基づく認定を辞退したいので、下記のとおり申し出ます。

記

1 認定年月日

2 辞退の理由

基準適合事業主認定取消通知書

令和 年 月 日

殿

都道府県労働局長 印

令和 年 月 日付けで障害者の雇用の促進等に関する法律第 77 条第 1 項に基づき認定決定した件について、同法第 77 条の 3 に基づき、下記の理由により認定を取り消しますので、通知します。

記

理由

この処分に不服のある場合には、この処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年）以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができます。

また、この処分の取消しの訴えは、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年）以内に、国を被告として（訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。）、提起することができます。

なお、処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に審査請求をした場合には、処分の取消しの訴えは、その審査請求に対する裁決の伝達を受けた日の翌日から起算して6か月（ただし、裁決があった日の翌日から起算して1年）以内に提起することができます。

また、正当な理由があるときは、上記の期間やこの処分（審査請求をした場合には、その審査請求に対する裁決）があった日の翌日から起算して1年を経過した後であっても審査請求をすることや処分の取消しの訴えを提起することが認められる場合があります。

参 照 条 文

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）

第一条 （略）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。
- 二 身体障害者 障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。
- 三 重度身体障害者 身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 四 知的障害者 障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 五 重度知的障害者 知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 六 精神障害者 障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。
- 七 （略）

第三条～第三六条の六 （略）

第三十七条 全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない。

2 この章、第八十六条第二号及び附則第三条から第六条までにおいて「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。第三節及び第七十九条第一項を除き、以下同じ。）をいう。

第三十八条～四二条 （略）

第四十三条 事業主（常時雇用する労働者（以下単に「労働者」という。）を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。次章及び第八十一条の二を除き、以下同じ。）は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。）以上であるようにしなければならない。

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3 第一項の対象障害者である労働者の数及び前項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たつては、対象障害者である短時間労働者（一週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である常時雇用す

る労働者をいう。以下同じ。)は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

4 第一項の対象障害者である労働者の数及び第二項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者(短時間労働者を除く。)は、その一人をもつて、政令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

5 第一項の対象障害者である労働者の数及び第二項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、第三項の規定にかかわらず、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

6 第二項の規定にかかわらず、特殊法人(法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもつて設立された法人又は特別の法律により地方公共団体が設立者となつて設立された法人のうち、その資本金の全部若しくは大部分が国若しくは地方公共団体からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国若しくは地方公共団体からの交付金若しくは補助金によつて得ている法人であつて、政令で定めるものをいう。以下同じ。)に係る第一項の障害者雇用率は、第二項の規定による率を下回らない率であつて政令で定めるものとする。

7 事業主(その雇用する労働者の数が常時厚生労働省令で定める数以上である事業主に限る。)は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

8 第一項及び前項の雇用する労働者の数並びに第二項の労働者の総数の算定に当たっては、短時間労働者は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の労働者に相当するものとみなす。

9 当該事業主が雇用する労働者が対象障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする。

第四十四条 特定の株式会社(第四十五条の三第一項の認定に係る組合員たる事業主であるものを除く。)と厚生労働省令で定める特殊の関係のある事業主で、当該事業主及び当該株式会社(以下「子会社」という。)の申請に基づいて当該子会社について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの(以下「親事業主」という。)に係る前条第一項及び第七項の規定の適用については、当該子会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該子会社の事業所は当該親事業主の事業所とみなす。

一 当該子会社の行う事業と当該親事業主の行う事業との人的関係が緊密であること。

二 当該子会社が雇用する対象障害者である労働者の数及びその数の当該子会社が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、厚生労働大臣が定める数及び率以上であること。

三 当該子会社がその雇用する対象障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有するものであること。

四 前二号に掲げるもののほか、当該子会社の行う事業において、当該子会社が雇用する重度身体障害者又は重度知的障害者その他の対象障害者である労働者の雇用の促進及びその雇用の安定が確実に達成されると認められること。

2 前項第二号の労働者の総数の算定に当たっては、短時間労働者は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の労働者に相当するものとみなす。

3 第一項第二号の対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、対象障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

4 厚生労働大臣は、第一項の規定による認定をした後において、親事業主が同項に定める特殊の関係についての要件を満たさなくなつたとき若しくは事業を廃止したとき、又は当該認定に係る子会社について同項各号に掲げる基準に適合しなくなつたと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。

第四十五条 親事業主であつて、特定の株式会社（当該親事業主の子会社及び第四十五条の三第一項の認定に係る組合員たる事業主であるものを除く。）と厚生労働省令で定める特殊の関係にあるもので、当該親事業主、当該子会社及び当該株式会社（以下「関係会社」という。）の申請に基づいて当該親事業主及び当該関係会社について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたものに係る第四十三条第一項及び第七項の規定の適用については、当該関係会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係会社の事業所は当該親事業主の事業所とみなす。

一 当該関係会社の行う事業と当該子会社の行う事業との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること、又は当該関係会社が当該子会社に出資していること。

二 当該親事業主が第七十八条第二項各号に掲げる業務を担当する者を同項の規定により選任しており、かつ、その者が当該子会社及び当該関係会社についても同項第一号に掲げる業務を行うこととしていること。

三 当該親事業主が、自ら雇用する対象障害者である労働者並びに当該子会社及び当該関係会社に雇用される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できることと認められること。

2 関係会社が、前条第一項又は次条第一項の認定を受けたものである場合は、前項の申請をすることができない。

3 前条第四項の規定は、第一項の場合について準用する。

第四十五条の二 事業主であつて、当該事業主及びその全ての子会社の申請に基づいて当該事業主及び当該申請に係る子会社（以下「関係子会社」という。）について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「関係親事業主」という。）に係る第四十三条第一項及び第七項の規定の適用については、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社の事業所は当該関係親事業主の事業所とみなす。

一 当該事業主が第七十八条第二項各号に掲げる業務を担当する者を同項の規定により選任しており、かつ、その者が当該関係子会社についても同項第一号に掲げる業務を行うこととしていること。

二 当該事業主が、自ら雇用する対象障害者である労働者及び当該関係子会社に雇用される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できることと認められること。

三 当該関係子会社が雇用する対象障害者である労働者の数が、厚生労働大臣が定める数以上であること。

四 当該関係子会社がその雇用する対象障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有し、又は他の関係子会社が雇用する対象障害者である労働者の行う業務に関し、その行う事業と当該他の関係子会社の行う事業との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。

2 関係子会社が第四十四条第一項又は前条第一項の認定を受けたものである場合については、これらの規定にかかわらず、当該子会社又は当該関係会社を関係子会社とみなして、前項（第三号及び第四号

を除く。)の規定を適用する。

- 3 事業主であつて、その関係子会社に第一項の認定を受けたものがあるものは、同項の認定を受けることができない。
- 4 第一項第三号の対象障害者である労働者の数の算定に当たつては、対象障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。
- 5 第一項第三号の対象障害者である労働者の数の算定に当たつては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者（短時間労働者を除く。）は、その一人をもつて、政令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。
- 6 第一項第三号の対象障害者である労働者の数の算定に当たつては、第四項の規定にかかわらず、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。
- 7 第四十四条第四項の規定は、第一項の場合について準用する。

第四十五条の三 事業協同組合等であつて、当該事業協同組合等及び複数のその組合員たる事業主（その雇用する労働者の数が常時第四十三条第七項の厚生労働省令で定める数以上である事業主に限り、第四十四条第一項、第四十五条第一項、前条第一項又はこの項の認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は組合員たる事業主であるものを除く。以下「特定事業主」という。）の申請に基づいて当該事業協同組合等及び当該特定事業主について次に掲げる基準に適合する旨の厚生労働大臣の認定を受けたもの（以下「特定組合等」という。）に係る第四十三条第一項及び第七項の規定の適用については、当該特定事業主が雇用する労働者は当該特定組合等のみが雇用する労働者と、当該特定事業主の事業所は当該特定組合等の事業所とみなす。

- 一 当該事業協同組合等が自ら雇用する対象障害者である労働者が行う業務に関し、当該事業協同組合等の行う事業と当該特定事業主の行う事業との人的関係又は営業上の関係が緊密であること。
 - 二 当該事業協同組合等の定款、規約その他これらに準ずるものにおいて、当該事業協同組合等が第五十三条第一項の障害者雇用納付金を徴収された場合に、特定事業主の対象障害者である労働者の雇用状況に応じて当該障害者雇用納付金に係る経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。
 - 三 当該事業協同組合等が、自ら雇用する対象障害者である労働者及び当該特定事業主に雇用される対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定に関する事業（第三項において「雇用促進事業」という。）を適切に実施するための計画（以下この号及び同項において「実施計画」という。）を作成し、実施計画に従つて、当該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できることと認められること。
 - 四 当該事業協同組合等が自ら雇用する対象障害者である労働者の数及びその数の当該事業協同組合等が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、厚生労働大臣が定める数及び率以上であること。
 - 五 当該事業協同組合等が自ら雇用する対象障害者である労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものであること。
 - 六 当該特定事業主が雇用する対象障害者である労働者の数が、厚生労働大臣が定める数以上であること。
- 2 この条において「事業協同組合等」とは、事業協同組合その他の特別の法律により設立された組合で

あつて厚生労働省令で定めるものをいう。

- 3 実施計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。
 - 一 雇用促進事業の目標（事業協同組合等及び特定事業主がそれぞれ雇用しようとする対象障害者である労働者の数に関する目標を含む。）
 - 二 雇用促進事業の内容
 - 三 雇用促進事業の実施時期
- 4 特定事業主が、第四十四条第一項、前条第一項又は第一項の認定を受けたものである場合は、同項の申請をすることができない。
- 5 第四十三条第八項の規定は、第一項の雇用する労働者の数及び同項第四号の労働者の総数の算定について準用する。
- 6 前条第四項の規定は第一項第四号の対象障害者である労働者の数の算定について、同条第四項から第六項までの規定は第一項第六号の対象障害者である労働者の数の算定について準用する。
- 7 厚生労働大臣は、第一項の規定による認定をした後において、当該認定に係る事業協同組合等及び特定事業主について同項各号に掲げる基準に適合しなくなつたと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。

第四十六条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する対象障害者である労働者の数が法定雇用障害者数未満である事業主（特定組合等及び前条第一項の認定に係る特定事業主であるものを除く。以下この条及び次条において同じ。）に対して、対象障害者である労働者の数がその法定雇用障害者数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、対象障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。

- 2 第四十五条の二第四項から第六項までの規定は、前項の対象障害者である労働者の数の算定について準用する。
- 3 親事業主又は関係親事業主に係る第一項の規定の適用については、当該子会社及び当該関係会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇用する労働者とみなす。
- 4 事業主は、第一項の計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを厚生労働大臣に提出しなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 5 厚生労働大臣は、第一項の計画が著しく不適當であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。
- 6 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第一項の計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

第四十七条 厚生労働大臣は、前条第一項の計画を作成した事業主が、正当な理由がなく、同条第五項又は第六項の勧告に従わないときは、その旨を公表することができる。

第四八条～第七六条（略）

第七十七条 厚生労働大臣は、その雇用する労働者の数が常時三百人以下である事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組に関し、当該取組の実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

2 第四十三条第八項の規定は、前項の雇用する労働者の数の算定について準用する。

第七十七条の二 前条第一項の認定を受けた事業主（次条において「認定事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

第七十七条の三 厚生労働大臣は、認定事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第七十七条第一項の認定を取り消すことができる。

- 一 第七十七条第一項に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第七十七条第一項の認定を受けたとき。

第七十八条～第九一条（略）

附則

第一条～第二条（略）

第三条 第三十八条の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「当該機関の職員の総数」とあるのは、「当該機関の職員の総数（対象障害者が就業することが困難であると認められる職種の職員が相当の割合を占める機関として政令で定める機関（以下「除外率設定機関」という。）にあつては、当該除外率設定機関の職員の総数から、当該除外率設定機関における職員の総数に当該除外率設定機関に係る除外率（九十五パーセント以内において政令で定める率をいう。）を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）を控除した数）」とする。

2 第四十三条の規定の適用については、当分の間、同条第一項中「その雇用する労働者の数」とあるのは「その雇用する労働者の数（除外率設定業種（対象障害者が就業することが困難であると認められる職種の労働者が相当の割合を占める業種として厚生労働省令で定める業種をいう。以下同じ。）に属する事業を行う事業所の事業主にあつては、その雇用する労働者の数から、当該事業所に係る除外率設定業種ごとの労働者の数に当該除外率設定業種に係る除外率（除外率設定業種に係る労働者のうちに当該職種の労働者が通常占める割合を考慮して除外率設定業種ごとに九十五パーセント以内において厚生労働省令で定める率をいう。以下同じ。）を乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）を合計した数を控除した数。第七項及び第七十八条第二項において同じ。）」と、同条第二項中「総数に」とあるのは「総数から除外率設定業種ごとの労働者の総数に当該除外率設定業種に係る除外率を乗じて得た数の合計数を控除した数に」とする。

3 第一項の規定により読み替えて適用する第三十八条の政令及び前項の規定により読み替えて適用する第四十三条の厚生労働省令は、除外率設定機関及び除外率設定業種における対象障害者の雇用の状況、障害者が職業に就くことを容易にする技術革新の進展の状況その他の事項を考慮し、当該政令及び厚生労働省令で定める率が段階的に縮小されるように制定され、及び改正されるものとする。

（後略）

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和五十一年労働省令第三十八号）

第一条 障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第二条第三号の厚生労働省令で定める身体障害の程度が重い者は、別表第一に掲げる身体障害がある者とする。

第一条の二 法第二条第四号の厚生労働省令で定める知的障害がある者（以下「知的障害者」という。）は、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和三十五年法律第三十七号）第九条第六項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号。以下「精神保健福祉法」という。）第六条第一項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第十九条の障害者職業センター（次条において「知的障害者判定機関」という。）により知的障害があると判定された者とする。

第一条の三 法第二条第五号の厚生労働省令で定める知的障害の程度が重い者は、知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判定された者とする。

第一条の四 法第二条第六号の厚生労働省令で定める精神障害がある者（以下「精神障害者」という。）は、次に掲げる者であつて、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

- 一 精神保健福祉法第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者
- 二 統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（前号に掲げる者に該当する者を除く。）

第二条～第五条 （略）

第六条 法第四十三条第三項及び第八項、第四十四条第二項及び第三項並びに第四十五条の二第四項の厚生労働省令で定める数は、〇・五人とする。

第六条の二 法第四十三条第五項及び第四十五条の二第六項の厚生労働省令で定める数は、一人とする。

第七条 法第四十三条第七項の厚生労働省令で定める数は、四十五・五人（令別表第二に掲げる法人にあつては、四十人）とする。

第八条 法第四十三条第七項に規定する事業主は、毎年、六月一日現在における対象障害者（法第三十七条第二項に規定する対象障害者をいう。以下同じ。）の雇用に関する状況を、翌月十五日までに、厚生労働大臣の定める様式により、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所とする。以下「管轄公共職業安定所」という。）の長に報告しなければならない。

第八条の二 法第四十四条第一項に規定する厚生労働省令で定める特殊の関係のある事業主は、同項に規定する特定の株式会社の財務及び営業又は事業の方針を決定する機関（株主総会その他これに準ずる機関をいう。第八条の四において「意思決定機関」という。）を支配している者をいう。

第八条の三 法第四十四条第一項の認定の申請は、厚生労働大臣の定める様式による申請書を管轄公共職業安定所（同項に規定する親事業主（以下「親事業主」という。）に係るものをいう。第八条の五第一項において同じ。）の長に提出して行うものとする。

2 前項の申請書には、厚生労働大臣の定める様式による書面を添付するものとする。

第八条の四 法第四十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める特殊の関係にあるものは、同項に規定する特定の株式会社（親事業主の子会社（法第四十四条第一項に規定する子会社をいう。以下同じ。）

を除く。)の意思決定機関を支配している者をいう。

第八条の五 法第四十五条第一項の認定の申請は、厚生労働大臣の定める様式による申請書を管轄公共職業安定所の長に提出して行うものとする。

2 前項の申請書には、厚生労働大臣の定める様式による書面を添付するものとする。

第八条の六 法第四十五条の二第一項の認定の申請は、厚生労働大臣の定める様式による申請書を管轄公共職業安定所(同項に規定する関係親事業主(以下「関係親事業主」という。)に係るものをいう。)の長に提出して行うものとする。

2 前項の申請書には、厚生労働大臣の定める様式による書面を添付するものとする。

第八条の七 法第四十五条の三第一項の認定の申請は、厚生労働大臣の定める様式による申請書を管轄公共職業安定所(同項に規定する特定組合等(以下「特定組合等」という。)に係るものをいう。)の長に提出して行うものとする。

2 前項の申請書には、厚生労働大臣の定める様式による書面を添付するものとする。

第八条の八 法第四十五条の三第二項の厚生労働省令で定める事業協同組合その他の特別の法律により設立された組合は、次の各号に掲げるものとする。

- 一 事業協同組合
- 二 水産加工業協同組合
- 三 商工組合
- 四 商店街振興組合

第九条～第三六条の一五 (略)

第三十六条の十六 法第七十七条第一項の認定を受けようとする事業主は、厚生労働大臣の定める様式による申請書に、当該事業主が同項の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、都道府県労働局長に提出しなければならない。

第三十六条の十七 法第七十七条第一項の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一 次のイからハマまでに掲げる障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組(障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則(平成十八年厚生労働省令第十九号)第六条の十第一号に規定する就労継続支援A型に係る障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成十七年法律第百二十三号)第二十九条第一項に規定する指定障害福祉サービス(以下この条において「指定就労継続支援A型」という。)を受ける者に関する取組を除く。)に係る事項について、次のイからハマまでに掲げる表の上欄に掲げる項目及び中欄に掲げる評価の区分に応じ、当該項目について同表の下欄に掲げるところにより付した点数の合計(第四号において「取組に係る合計点数」という。)が、五点以上であること。

イ 体制づくり

項目	評価	点数
組織面	特に優良	二点
	優良	一点
人材面	特に優良	二点
	優良	一点

ロ 仕事づくり

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

ハ 環境づくり

項目	評価	点数
職務環境	特に優良	二点
	優良	一点
募集及び採用	特に優良	二点
	優良	一点
働き方	特に優良	二点
	優良	一点
キャリア形成	特に優良	二点
	優良	一点
その他の雇用管理	特に優良	二点
	優良	一点

二 次のイ及びロに掲げる障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の成果（指定就労継続支援 A型を受ける者に関する取組の成果を除く。）に係る事項について、次のイ及びロに掲げる表の上欄に掲げる項目及び中欄に掲げる評価の区分に応じ、当該項目について同表の下欄に掲げるところにより付した点数の合計（第四号において「取組の成果に係る合計点数」という。）が六点以上であること。

イ 数的側面

項目	評価	点数
雇用状況	特に優良	六点
	優良	四点
	良	二点
定着状況	特に優良	六点
	優良	四点
	良	二点

ロ 質的側面

項目	評価	点数
満足度及びワーク・エンゲージメント	特に優良	六点
	優良	四点
	良	二点
キャリア形成	特に優良	六点

	優良	四点
	良	二点

三 次のイ及びロに掲げる前二号の事項に関する情報開示（指定就労継続支援A型を受ける者に関する情報開示を除く。）に係る事項について、次のイ及びロに掲げる表の上欄に掲げる項目及び中欄に掲げる評価の区分に応じ、当該項目について同表の下欄に掲げるところにより付した点数の合計（次号において「情報開示に係る合計点数」という。）が二点以上であること。

イ 取組（アウトプット）

項目	評価	点数
体制、仕事及び環境づくり	特に優良	二点
	優良	一点

ロ 成果（アウトカム）

項目	評価	点数
数的側面	特に優良	二点
	優良	一点
質的側面	特に優良	二点
	優良	一点

四 取組に係る合計点数、取組の成果に係る合計点数及び情報開示に係る合計点数の合計が二十点以上（ただし、法第四十四条第一項の厚生労働大臣の認定を受けた子会社（以下「特例子会社」という。）にあつては、三十五点以上）であること。

五 次のいずれにも該当すること。

イ 法定雇用障害者数（法第四十三条第一項に規定する法定雇用障害者数をいう。）以上の対象障害者を雇用していること（ただし、法第四十四条第一項、第四十五条第一項、第四十五条の二第一項及び第四十五条の三第一項の規定は適用しない。）。なお、特例子会社が法第七十七条第一項の認定を受けようとする場合にあつては、法第四十四条第一項又は第四十五条第一項の規定によりみなして適用される法第四十三条第一項の規定により、法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用していること。

ロ 対象障害者（ただし、指定就労継続支援A型を受ける者を除く。）を一人以上雇用していること。

六 次のいずれにも該当しない者であること。

イ 法第七十七条の三の規定により認定を取り消され、その取消の日から起算して三年を経過しない者（前各号に定める基準に該当しないことにより、当該取消の日前に第三十六条の十九の規定による辞退の申出をした者を除く。）

ロ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成三年法律第七十七号）第二条第六号に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から五年を経過しない者（以下このロにおいて「暴力団員等」という。）、暴力団員等がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者

ハ 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和二十三年法律第二百二十二号）第二条第一項に規定する風俗営業又は同条第五項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者

ニ 偽りその他不正の行為により雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金（以下このニにおいて「雇用関係助成金等」という。）の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金

等の支給要件を満たさなくなった者

ホ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者

第三十六条の十八 法第七十七条の二第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 商品
- 二 役務の提供の用に供する物
- 三 商品、役務又は事業主の広告
- 四 商品又は役務の取引に用いる書類又は電磁的記録
- 五 事業主の営業所、事務所その他の事業場
- 六 インターネットを利用する方法により公衆の閲覧に供する情報
- 七 労働者の募集の用に供する広告又は文書

第三十六条の十九 認定事業主（法第七十七条第一項の認定を受けた事業主をいう。）は、都道府県労働局長に対し、同項の認定について辞退の申出をすることができる。

第三十七条～第四六条 （略）

別表第一～別表第三 （略）

別表第四（附則第一条の三関係）

除外率設定業種	除外率
非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。） 船舶製造・修理業、船用機関製造業 航空運輸業 倉庫業 国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）	百分の五
採石業、砂・砂利・玉石採取業 窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） その他の鉱業 水運業	百分の十
非鉄金属第一次製錬・精製業 貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	百分の十五
建設業 鉄鋼業 道路貨物運送業 郵便業（信書便事業を含む。）	百分の二十
港湾運送業	百分の二十五
鉄道業 医療業 高等教育機関	百分の三十
林業（狩猟業を除く。）	百分の三十五
金属鉱業 児童福祉事業	百分の四十

特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	百分の四十五
石炭・亜炭鉱業	百分の五十
道路旅客運送業 小学校	百分の五十五
幼稚園 幼保連携型認定こども園	百分の六十
船員等による船舶運航等の事業	百分の八十
備考 除外率設定業種欄に掲げる業種のうち非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。）、国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）、林業（狩猟業を除く。）、特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）及び船員等による船舶運航等の事業以外の業種は、日本標準産業分類（平成二十五年総務省告示第四百五号）において分類された業種区分によるものとする。	

（後略）

○ 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（平成十七年法律第百二十三号）

（前略）

第五条 この法律において「障害福祉サービス」とは、居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、療養介護、生活介護、短期入所、重度障害者等包括支援、施設入所支援、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援、就労定着支援、自立生活援助及び共同生活援助をいい、「障害福祉サービス事業」とは、障害福祉サービス（障害者支援施設、独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園法（平成十四年法律第百六十七号）第十一条第一号の規定により独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園が設置する施設（以下「のぞみの園」という。）その他厚生労働省令で定める施設において行われる施設障害福祉サービス（施設入所支援及び厚生労働省令で定める障害福祉サービスをいう。以下同じ。）を除く。）を行う事業をいう。

2～6（略）

7 この法律において「生活介護」とは、常時介護を要する障害者として厚生労働省令で定める者につき、主として昼間において、障害者支援施設その他の厚生労働省令で定める施設において行われる入浴、排せつ又は食事の介護、創作的活動又は生産活動の機会の提供その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

8～11（略）

12 この法律において「自立訓練」とは、障害者につき、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、厚生労働省令で定める期間にわたり、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

13 この法律において「就労移行支援」とは、就労を希望する障害者につき、厚生労働省令で定める期

間にわたり、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

14 この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

15～28 (略)

(後略)

Press Release

報道関係者 各位

令和2年3月31日

【照会先】

職業安定局 障害者雇用対策課

課 長 小野寺 徳子

主任障害者雇用専門官 戸ヶ崎 文泰

課 長 補 佐 平 知久

(代表電話) 03-5253-1111 (内線 5650、5829)

(直通電話) 03-3502-6775

令和元年度 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく 都道府県等の機関への適正実施勧告の実施について

○ 国及び都道府県の機関（以下「都道府県等の機関」という。）については、障害者雇用促進法において、雇用状況に改善が見られない場合（※）、適正実施を勧告できるようになっており、令和元年度においては都道府県機関について3機関、都道府県教育委員会（以下「教育委員会」という。）について13機関、適正実施を勧告しました。

（※）以下のいずれかの基準に該当する場合

① 障害者採用計画の実施率が50%未満であること。

② 計画期間終期の実雇用率が、当該機関における計画始期の前年の6月1日現在における実雇用率を上回っていないこと。

（教育委員会については、計画期間の始期の年の12月1日または計画終期の実雇用率が、当該機関における各前年の6月1日現在における実雇用率を上回っていないこと。）

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、国及び地方公共団体に、法定雇用率以上の対象障害者の雇用を義務付けており、法定雇用率を達成していない場合は、障害者採用計画（計画期間1年間。ただし、教育委員会は2年間。）を作成しなければなりません。

（1）都道府県等の機関（教育委員会を除く。）

平成30年6月1日現在で法定雇用率を達成できておらず、平成31年1月1日を始期とし令和元年12月31日を終期とする障害者採用計画を作成した91機関に対し、法定雇用率の達成に向けた指導を行った結果、3機関において一定の改善が見られなかったため、適正実施勧告を行いました。

なお、平成31年1月1日を始期とする採用計画を作成した91機関のうち、令和元年12月31日までに法定雇用率を達成した機関は64機関でした。

適正実施勧告の対象となる都道府県等の機関（教育委員会を除く）

大阪府警察本部、島根県病院局、沖縄県病院事業局

〈都道府県等の機関（教育委員会を除く）に係る適正実施勧告機関数の推移（単位：機関）〉

年 度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
機関数	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3

(2) 教育委員会（計画中間年）

平成 30 年 6 月 1 日現在で法定雇用率を達成できておらず、平成 31 年 1 月 1 日を始期とし令和 2 年 12 月 31 日を終期とする障害者採用計画を作成した 35 機関に対し、法定雇用率の達成に向けた指導を行った結果、計画の中間時点にあたる令和元年 12 月 1 日現在、11 機関において一定の改善が見られなかったため、適正実施勧告を行いました。

なお、平成 31 年 1 月 1 日を始期とする採用計画を作成した 35 機関のうち、令和元年 12 月 1 日までに法定雇用率を達成した教育委員会は 7 機関でした。

適正実施勧告の対象となる教育委員会（計画中間年）

秋田県教育委員会、群馬県教育委員会、東京都教育委員会、福井県教育委員会、静岡県教育委員会、愛知県教育委員会、大阪府教育委員会、奈良県教育委員会、山口県教育委員会、徳島県教育委員会、福岡県教育委員会

(3) 教育委員会（計画終期）

平成 29 年 6 月 1 日現在で法定雇用率を達成できておらず、平成 30 年 1 月 1 日を始期とし令和元年 12 月 31 日を終期とする障害者採用計画を作成した 5 機関に対し、法定雇用率の達成に向けた指導を行った結果、2 機関において一定の改善が見られなかったため、適正実施勧告を行いました。

なお、平成 30 年 1 月 1 日を始期とする採用計画を作成した 5 機関のうち、令和元年 12 月 31 日までに法定雇用率を達成した機関はありませんでした。

適正実施勧告の対象となる教育委員会（計画終期）

福島県教育委員会、京都府教育委員会

< 教育委員会に係る適正実施勧告機関数の推移（単位：機関） >

年 度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
機関数	－	(22)	18	(6)	0	(0)	0	(0)	0	(1)	2 (11)

※勧告は都道府県教育委員会が作成する 2 年間（平成 22 年度以前は 3 年間）の計画に対し、中間年と計画終期の実施状況を踏まえ行う。（ ）は採用計画の中間時点の状況を踏まえて実施した勧告。

都道府県等の機関に対する指導の結果

(表1) 都道府県等の機関(教育委員会を除く)に対する指導の結果

雇用義務を達成した機関	64機関
障害者採用計画の実施率が50%以上である機関	24機関
計画期間終期の実雇用率が、当該機関における前年の6月1日現在における実雇用率を上回っている機関	
勧告の対象となる機関	3機関(※)
合 計	91機関

→ 引き続き、法定雇用率達成に向けて指導を実施

※ 大阪府警察本部、島根県病院局、沖縄県病院事業局

(表2) 教育委員会に対する指導の結果(計画中間年)

雇用義務を達成した機関	7機関
障害者採用計画の実施率が50%以上である機関	17機関
計画期間における12月1日時点の実雇用率が、当該機関における前年の6月1日現在における実雇用率を上回っている機関	
勧告の対象となる機関	11機関(※)
合 計	35機関

→ 引き続き、法定雇用率達成に向けて指導を実施

※ 秋田県教育委員会、群馬県教育委員会、東京都教育委員会、福井県教育委員会、静岡県教育委員会、愛知県教育委員会、大阪府教育委員会、奈良県教育委員会、山口県教育委員会、徳島県教育委員会、福岡県教育委員会

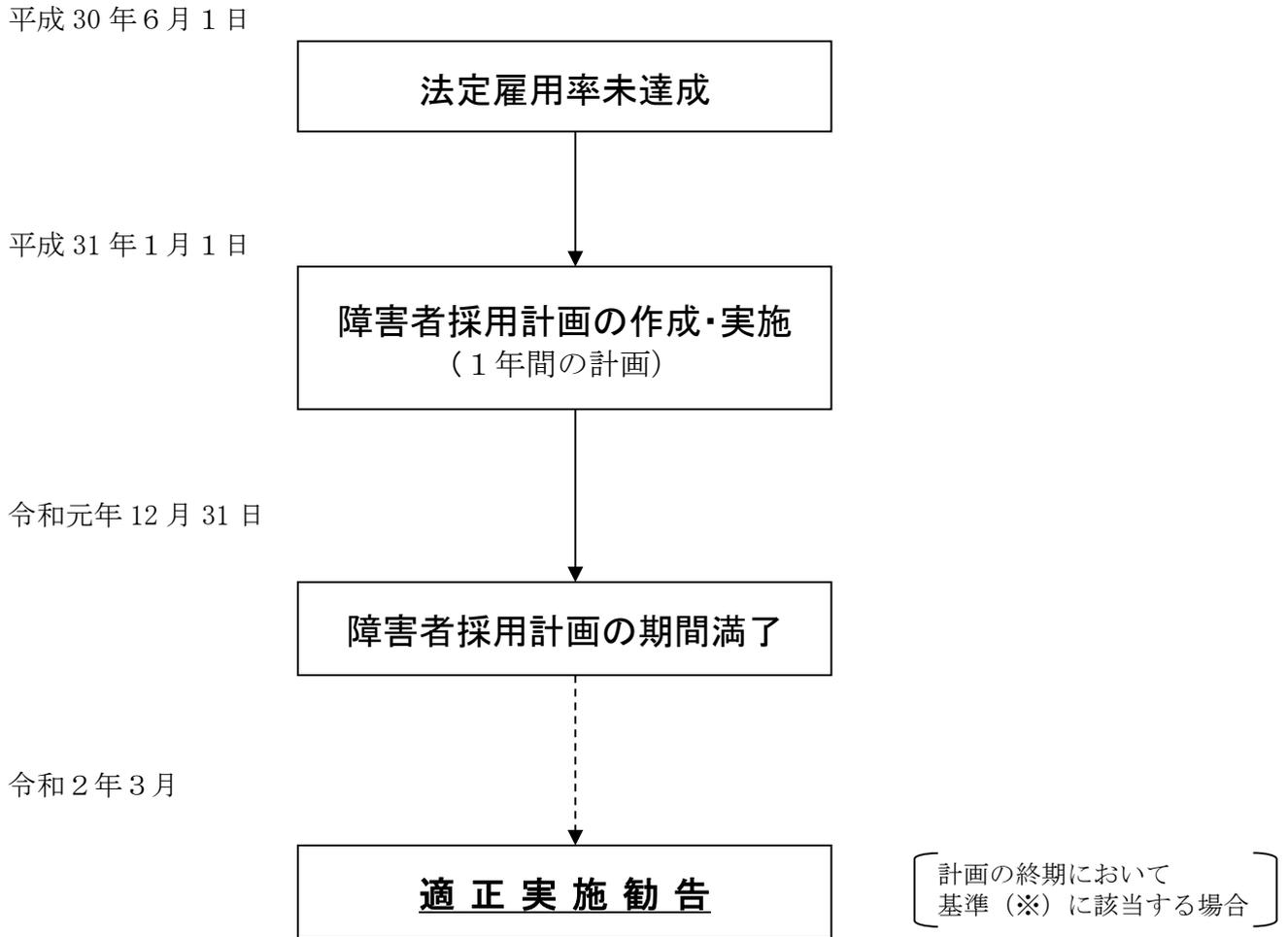
(表3) 教育委員会に対する指導の結果(計画終期)

雇用義務を達成した機関	0 機関
障害者採用計画の実施率が50%以上である機関	3 機関
計画期間終期の実雇用率が、当該機関における前年の6月1日現在における実雇用率を上回っている機関	
勧告の対象となる機関	2 機関(※)
合 計	5 機関

→ 引き続き、法定雇用率達成に向けて指導を実施

※ 福島県教育委員会、京都府教育委員会

都道府県等の機関（教育委員会を除く）に対する雇用率達成指導の流れ図

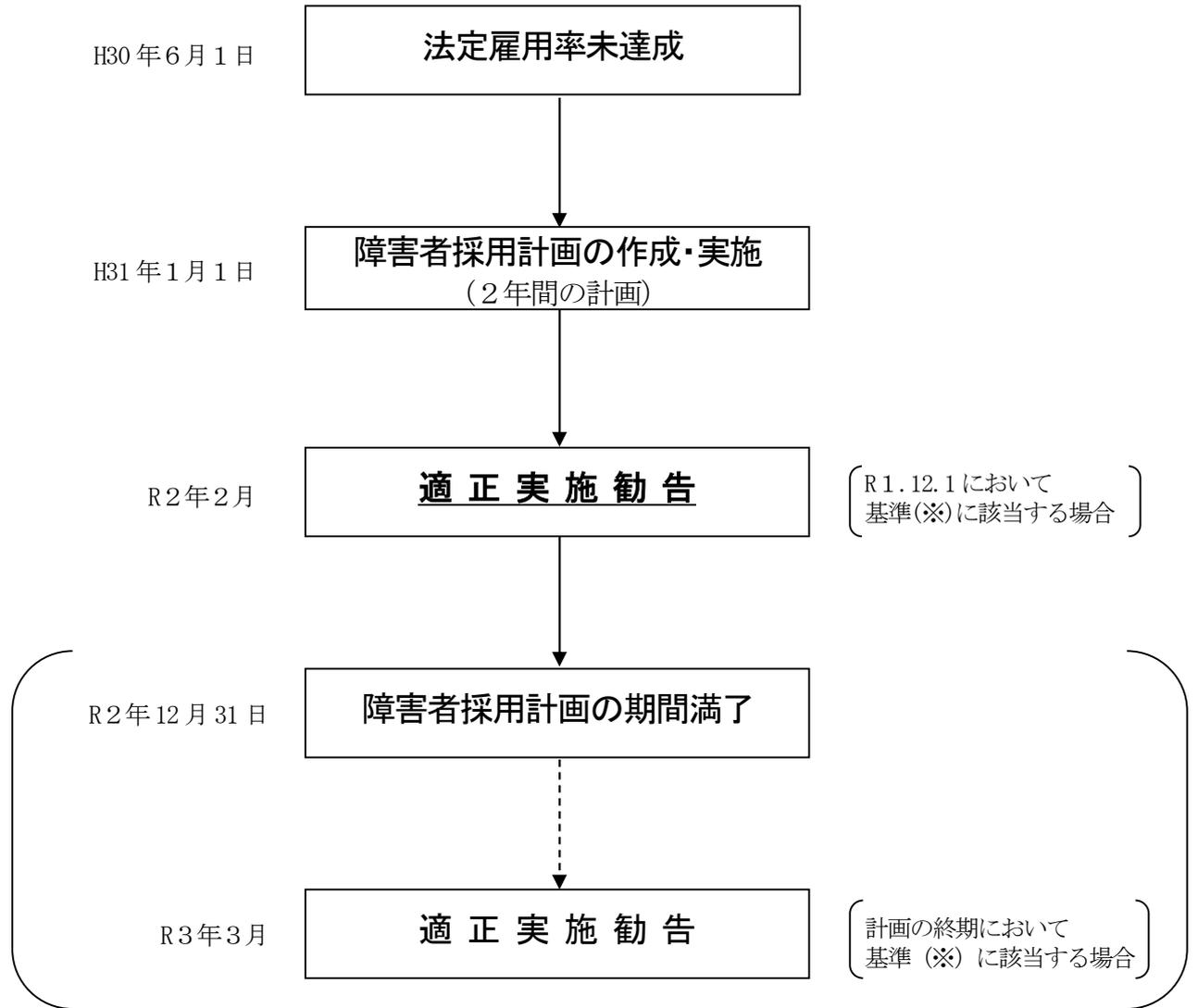


(※) 適正実施勧告の発出基準

適正実施勧告の発出は、次のいずれかの基準に該当する場合に行う。

- ① 障害者採用計画の実施率が 50%未満であること。
- ② 計画期間終期の実雇用率が、当該機関における計画始期の前年の 6 月 1 日現在における実雇用率を上回っていないこと。

教育委員会に対する雇用率達成指導の流れ図
(平成31年1月1日を始期とした採用計画の場合)

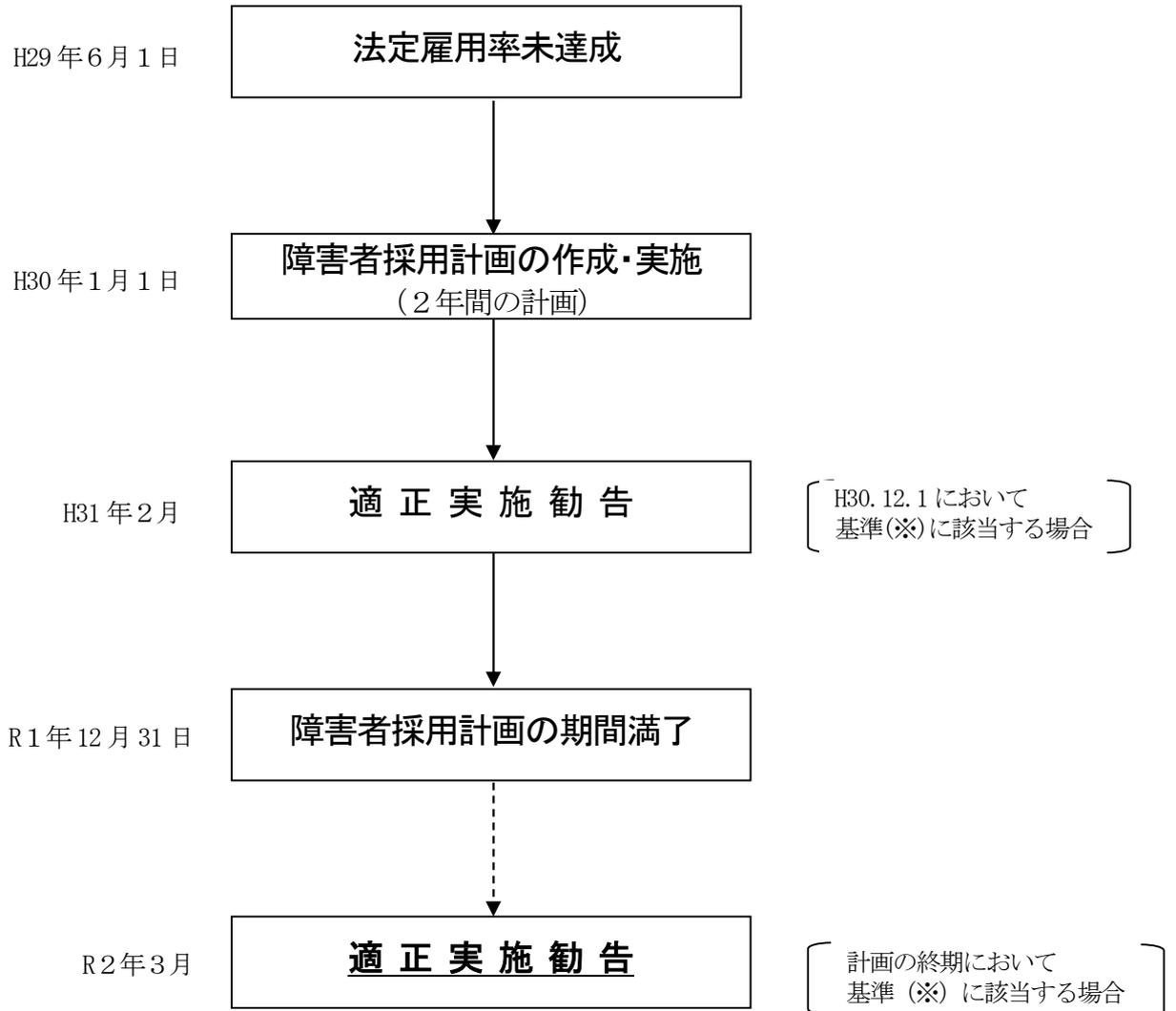


(※) **適正実施勧告の発出基準**

適正実施勧告の発出は、次のいずれかの基準に該当する場合に行う。

- ① 障害者採用計画の実施率が50%未満であること。
- ② 計画期間の始期の年の12月1日または計画終期の実雇用率が、当該機関における各前年の6月1日現在における実雇用率を上回っていないこと。

教育委員会に対する雇用率達成指導の流れ図
(平成30年1月1日を始期とする採用計画の場合)



(※) **適正実施勧告の発出基準**

適正実施勧告の発出は、次のいずれかの基準に該当する場合に行う。

- ① 障害者採用計画の実施率が50%未満であること。
- ② 計画期間の始期の年の12月1日または計画終期の実雇用率が、当該機関における各前年の6月1日現在における実雇用率を上回っていないこと。

(参考)

○ 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）

(対象障害者の雇用に関する事業主の責務)

第三十七条 すべて事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない。

(雇用に関する国及び地方公共団体の義務)

第三十八条 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、職員（当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。以下同じ。）に常時勤務する職員であつて、警察官、自衛官その他の政令で定める職員以外のものに限る。以下同じ。）の採用について、当該機関に勤務する対象障害者である職員の数が、当該機関の職員の総数に、第四十三条第二項に規定する障害者雇用率を下回らない率であつて政令で定めるものを乗じて得た数（その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。）未満である場合には、対象障害者である職員の数がその率を乗じて得た数以上となるようにするため、政令で定めるところにより、対象障害者の採用に関する計画を作成しなければならない。

2～5 （略）

(採用状況の通報等)

第三十九条 国及び地方公共団体の任命権者は、政令で定めるところにより、前条第一項の計画及びその実施状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。

2 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、前条第一項の計画を作成した国及び地方公共団体の任命権者に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和35年政令第292号）（抄）

(法第三十八条第一項の政令で定める率)

第二条 法第三十八条第一項の政令で定める率は、百分の二・六とする。ただし、都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会にあつては、百分の二・五とする。

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令（平成 29 年政令第 175 号）

附則

1 （略）

（経過措置）

2 第 1 条の規定による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（この項及び附則第四項において「新障害者雇用促進法施行令」という。）第二条、第九条、第十条の二第二項及び十八条の規定の適用については、当分の間、新障害者雇用促進法施行令第二条中「百分の二・六」とあるのは「百分の二・五」と、同条ただし書中「百分の二・五」とあるのは、「百分の二・四」と、新障害者雇用促進法施行令第九条中「百分の二・三」とあるのは「百分の二・二」と、新障害者雇用促進法施行令第十条の二第二項中「百分の二・六」とあるのは、「百分の二・五」と、新障害者雇用促進法施行令第十八条中「百分の二・三」とあるのは「百分の二・二」とする。

Press Release

報道関係者 各位

令和2年6月22日（月）

【照会先】

職業安定局障害者雇用対策課

課長 小野寺 徳子

主任障害者雇用専門官 戸ヶ崎 文泰

課長補佐 遠藤 徑至

(代表電話) 03(5253)1111(内線 5857、5301)

(直通電話) 03(3502)6775

ハローワークを通じた「障害者の就職件数」が11年連続で増加しました

～令和元年度 障害者の職業紹介状況などの取りまとめを公表～

厚生労働省は、令和元年度の障害者の職業紹介状況を取りまとめましたので、公表します。

ハローワークを通じた障害者の就職件数は103,163件で、対前年度比0.8%の増となりました。また、就職率については46.2%で、対前年度差2.2ポイントの減となりました。

【ポイント】

- 新規求職申込件数は223,229件で、対前年度比5.7%の増となり、また、就職件数は103,163件で、対前年度比0.8%の増となった。

このうち、精神障害者の新規求職申込件数は107,495件で、対前年度比6.1%の増となり、また、就職件数は49,612件で、対前年度比3.3%の増となった。

- 就職率（就職件数／新規求職申込件数）は46.2%で、対前年度差2.2ポイントの減となった。

	就職件数（件）	対前年度差（比）	就職率（%）（対前年度差）
身体障害者	25,484	1,357件減（5.1%減）	41.1（2.7ポイント減）
知的障害者	21,899	335件減（1.5%減）	59.4（2.7ポイント減）
精神障害者	49,612	1,572件増（3.3%増）	46.2（1.2ポイント減）
その他の障害者	6,168	965件増（18.5%増）	36.6（3.8ポイント減）
合計	103,163	845件増（0.8%増）	46.2（2.2ポイント減）

- 産業別の就職件数は、「医療、福祉」が35,744件（構成比34.6%）、「製造業」が13,418件（同13.0%）、「卸売業、小売業」が12,357件（同12.0%）、「サービス業」が10,524件（同10.2%）となった。

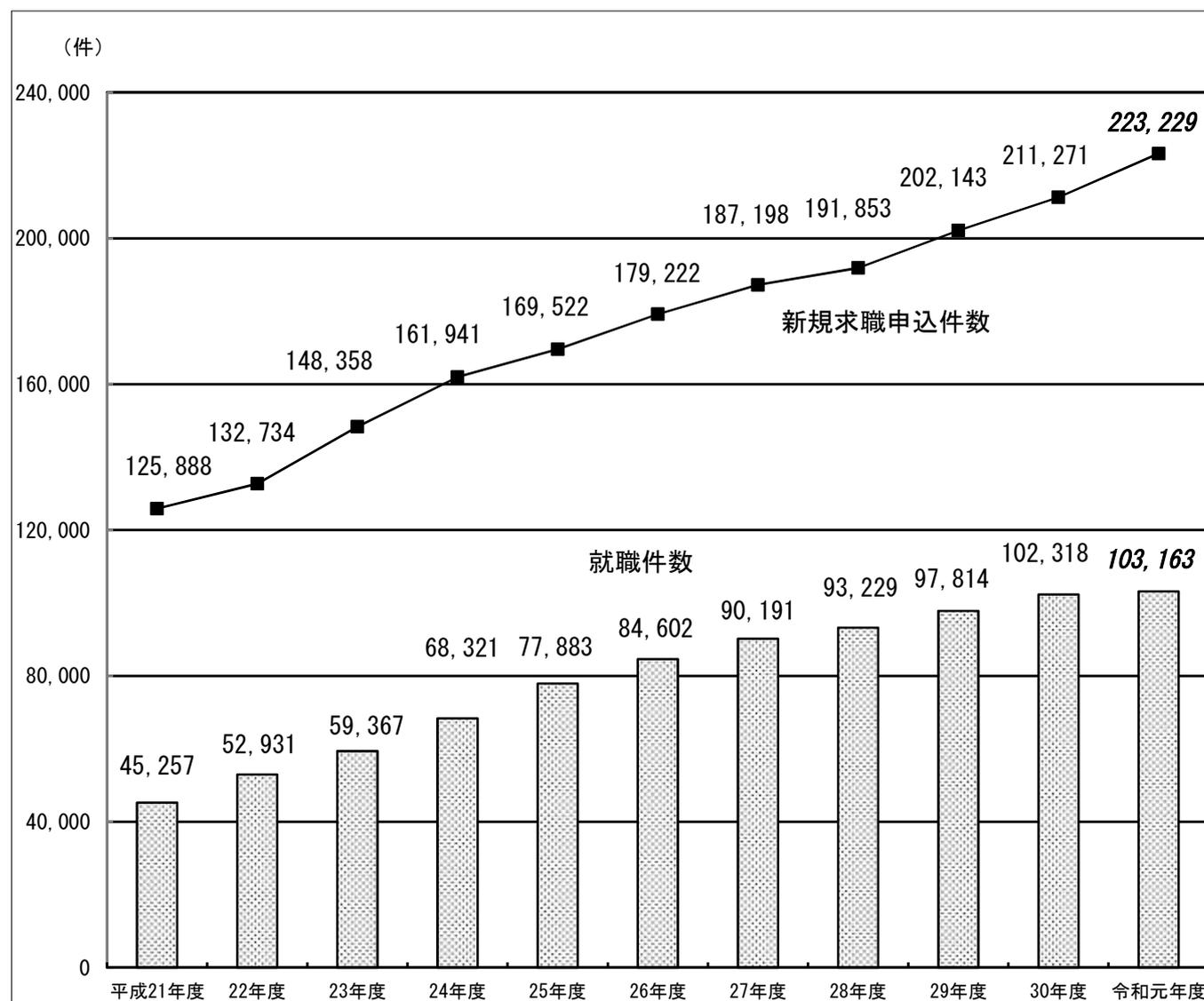
- 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第81条第1項及び第2項の規定により、ハローワークに届け出のあった障害者の解雇者数は、2,074人であった（平成30年度は1,980人）。

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

1. 概況

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成21年度	125,888	5.1	157,892	10.0	45,257	1.8	36.0	△ 1.1
22年度	132,734	5.4	169,116	7.1	52,931	17.0	39.9	3.9
23年度	148,358	11.8	182,535	7.9	59,367	12.2	40.0	0.1
24年度	161,941	9.2	198,755	8.9	68,321	15.1	42.2	2.2
25年度	169,522	4.7	207,956	4.6	77,883	14.0	45.9	3.7
26年度	179,222	5.7	218,913	5.3	84,602	8.6	47.2	1.3
27年度	187,198	4.5	231,066	5.6	90,191	6.6	48.2	1.0
28年度	191,853	2.5	240,744	4.2	93,229	3.4	48.6	0.4
29年度	202,143	5.4	255,612	6.2	97,814	4.9	48.4	△ 0.2
30年度	211,271	4.5	272,481	6.6	102,318	4.6	48.4	0.0
令和元年度	223,229	5.7	300,518	10.3	103,163	0.8	46.2	△ 2.2

(新規求職申込件数及び就職件数の推移)

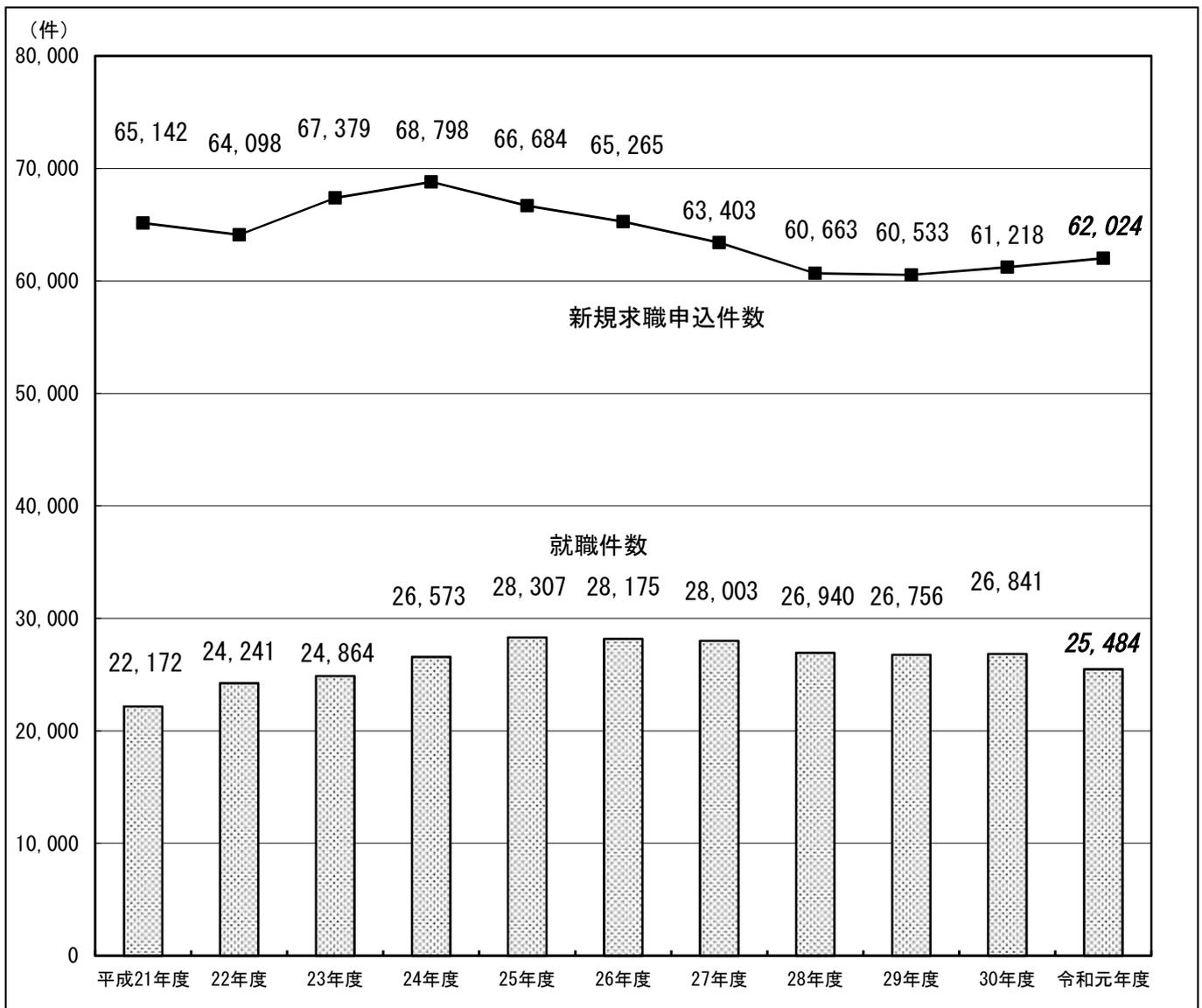


2. 障害種別の職業紹介状況

(1) 身体障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率	(③/①)
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成21年度	65,142	△ 0.1	84,953	5.8	22,172	△ 2.0	34.0	△ 0.7
22年度	64,098	△ 1.6	86,694	2.0	24,241	9.3	37.8	3.8
23年度	67,379	5.1	89,018	2.7	24,864	2.6	36.9	△ 0.9
24年度	68,798	2.1	92,096	3.5	26,573	6.9	38.6	1.7
25年度	66,684	△ 3.1	91,677	△ 0.5	28,307	6.5	42.4	3.8
26年度	65,265	△ 2.1	91,537	△ 0.2	28,175	△ 0.5	43.2	0.8
27年度	63,403	△ 2.9	91,939	0.4	28,003	△ 0.6	44.2	1.0
28年度	60,663	△ 4.3	89,797	△ 2.3	26,940	△ 3.8	44.4	0.2
29年度	60,533	△ 0.2	90,649	0.9	26,756	△ 0.7	44.2	△ 0.2
30年度	61,218	1.1	92,824	2.4	26,841	0.3	43.8	△ 0.4
令和元年度	62,024	1.3	98,683	6.3	25,484	△ 5.1	41.1	△ 2.7

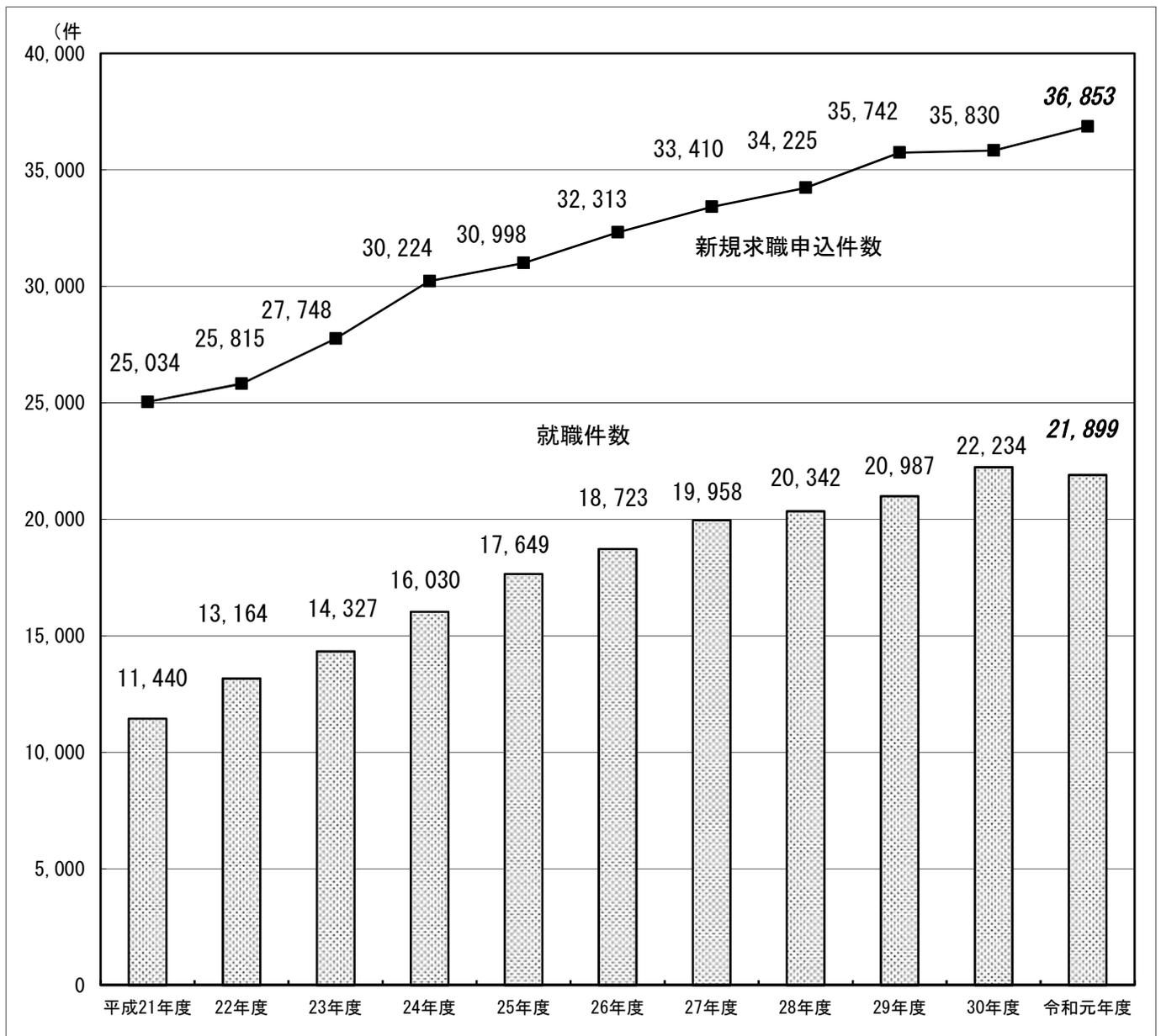
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



(2) 知的障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成21年度	25,034	2.7	32,526	7.7	11,440	△ 3.8	45.7	△ 3.1
22年度	25,815	3.1	34,078	4.8	13,164	15.1	51.0	5.3
23年度	27,748	7.5	36,061	5.8	14,327	8.8	51.6	0.6
24年度	30,224	8.9	38,739	7.4	16,030	11.9	53.0	1.4
25年度	30,998	2.6	39,321	1.5	17,649	10.1	56.9	3.9
26年度	32,313	4.2	40,544	3.1	18,723	6.1	57.9	1.0
27年度	33,410	3.4	41,803	3.1	19,958	6.6	59.7	1.8
28年度	34,225	2.4	43,343	3.7	20,342	1.9	59.4	△ 0.3
29年度	35,742	4.4	45,770	5.6	20,987	3.2	58.7	△ 0.7
30年度	35,830	0.2	46,928	2.5	22,234	5.9	62.1	3.4
令和元年度	36,853	2.9	50,211	7.0	21,899	△ 1.5	59.4	△ 2.7

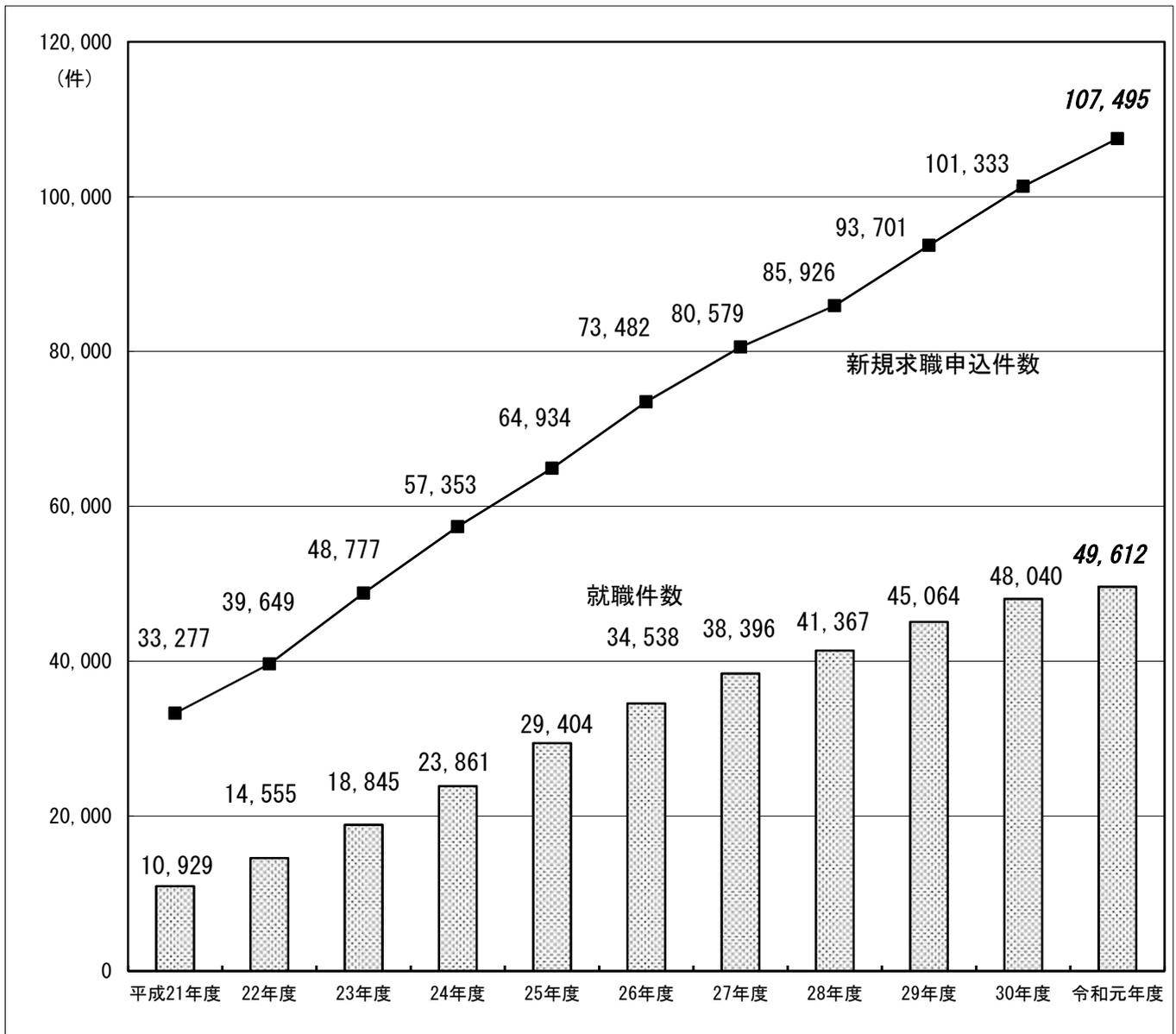
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



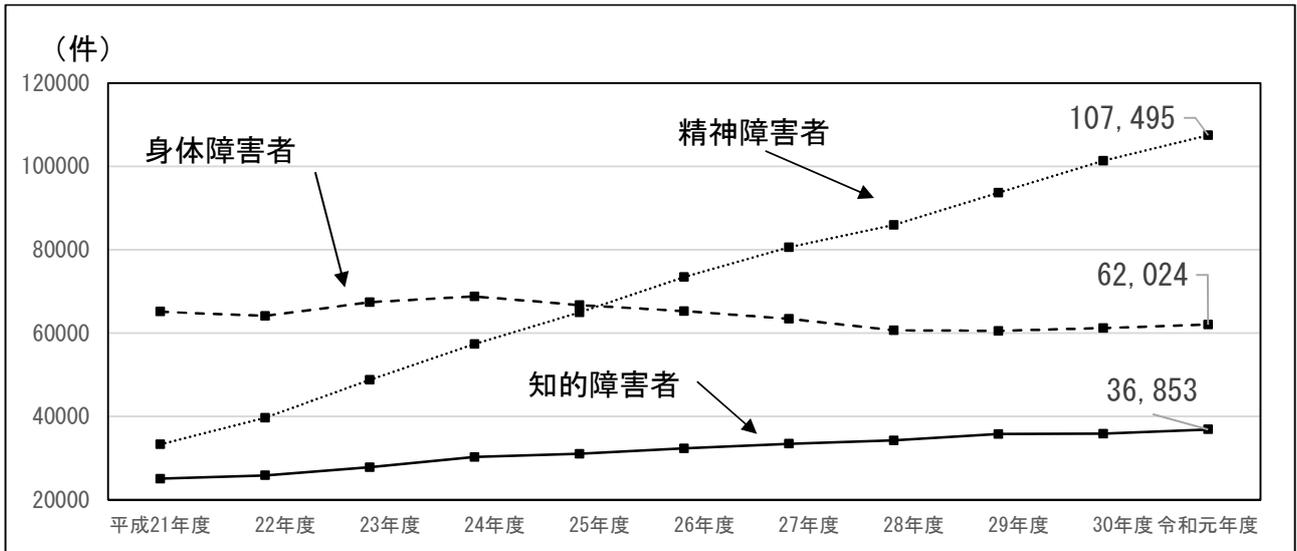
(3) 精神障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成21年度	33,277	16.8	38,488	21.6	10,929	15.6	32.8	△ 0.4
22年度	39,649	19.1	45,756	18.9	14,555	33.2	36.7	3.9
23年度	48,777	23.0	53,994	18.0	18,845	29.5	38.6	1.9
24年度	57,353	17.6	63,392	17.4	23,861	26.6	41.6	3.0
25年度	64,934	13.2	71,184	12.3	29,404	23.2	45.3	3.7
26年度	73,482	13.2	79,796	12.1	34,538	17.5	47.0	1.7
27年度	80,579	9.7	88,857	11.4	38,396	11.2	47.7	0.7
28年度	85,926	6.6	97,913	10.2	41,367	7.7	48.1	0.4
29年度	93,701	9.0	107,991	10.3	45,064	8.9	48.1	0.0
30年度	101,333	8.1	119,983	11.1	48,040	6.6	47.4	△ 0.7
令和元年度	107,495	6.1	132,942	10.8	49,612	3.3	46.2	△ 1.2

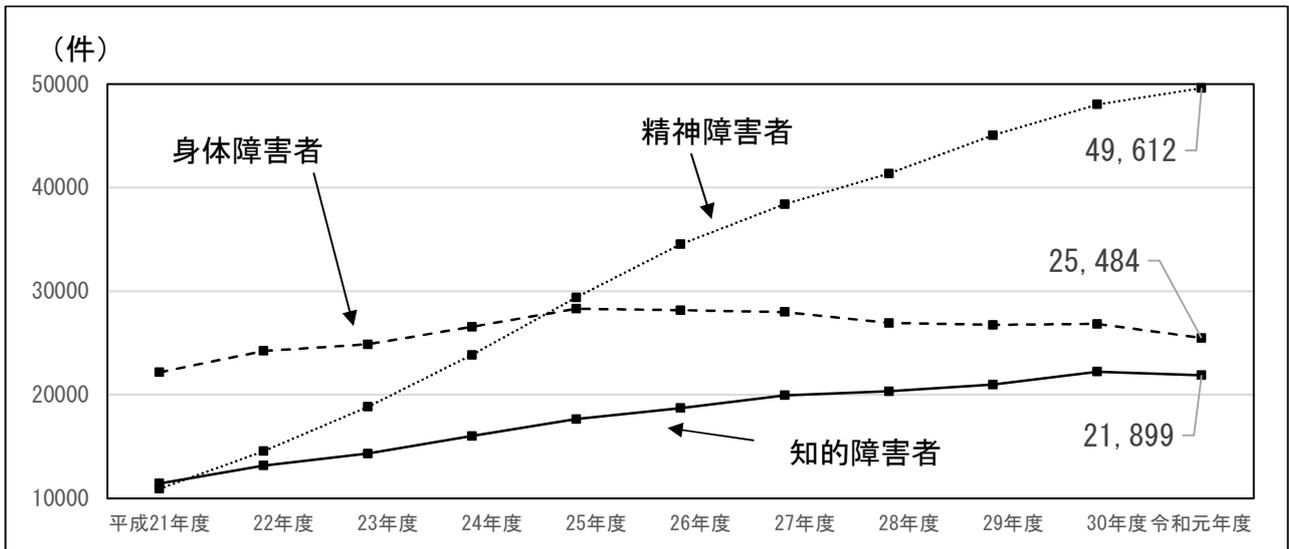
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



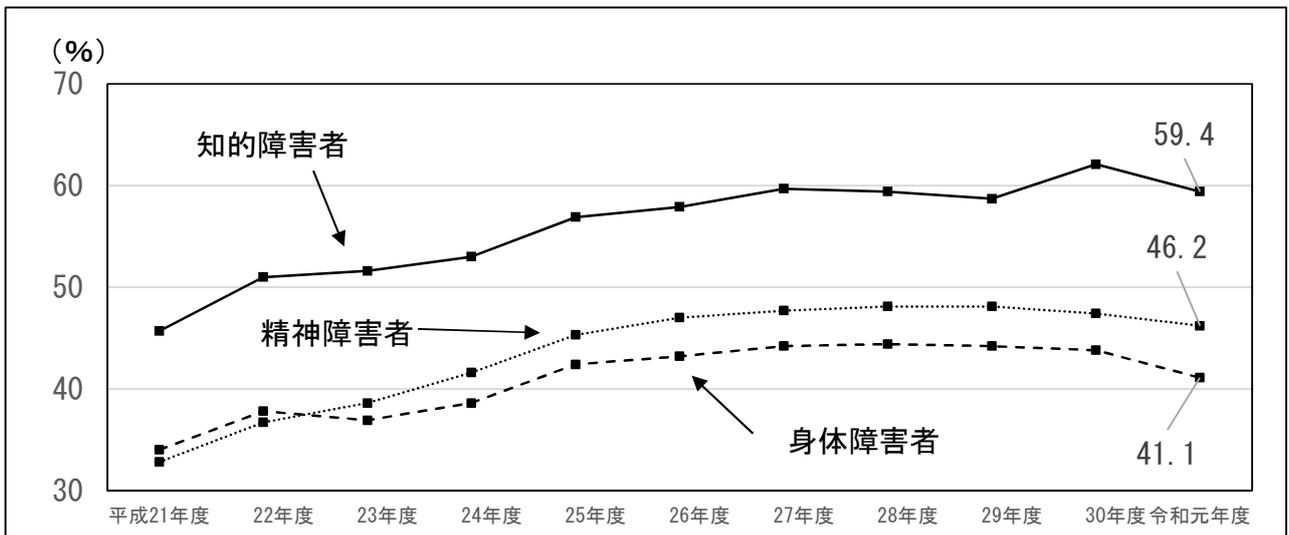
新規求職申込件数の推移（障害種別による比較）



就職件数の推移（障害種別による比較）



就職率の推移（障害種別による比較）



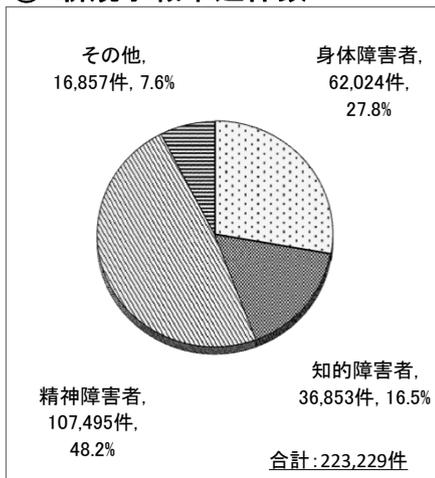
(4) その他の障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成21年度	2,435	43.7	1,925	41.0	716	44.6	29.4	0.2
22年度	3,172	30.3	2,588	34.4	971	35.6	30.6	1.2
23年度	4,454	40.4	3,462	33.8	1,331	37.1	29.9	△ 0.7
24年度	5,566	25.0	4,528	30.8	1,857	39.5	33.4	3.5
25年度	6,906	24.1	5,774	27.5	2,523	35.9	36.5	3.1
26年度	8,162	18.2	7,036	21.9	3,166	25.5	38.8	2.3
27年度	9,806	20.1	8,467	20.3	3,834	21.1	39.1	0.3
28年度	11,039	12.6	9,691	14.5	4,580	19.5	41.5	2.4
29年度	12,167	10.2	11,202	15.6	5,007	9.3	41.2	△ 0.3
30年度	12,890	5.9	12,746	13.8	5,203	3.9	40.4	△ 0.8
令和元年度	16,857	30.8	18,682	46.6	6,168	18.5	36.6	△ 3.8

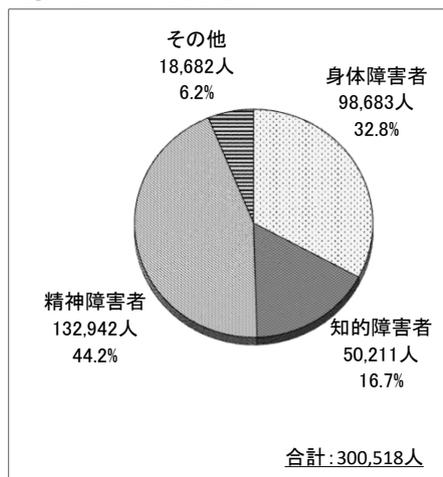
(注)「その他の障害者」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等を保有しない者であって、発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者である。

(5) 就職件数等における障害種別の割合

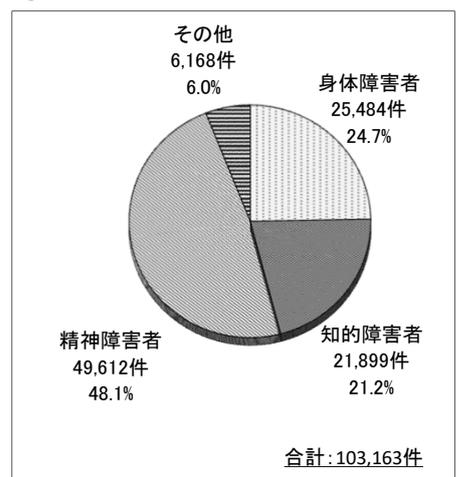
① 新規求職申込件数



② 有効求職者数



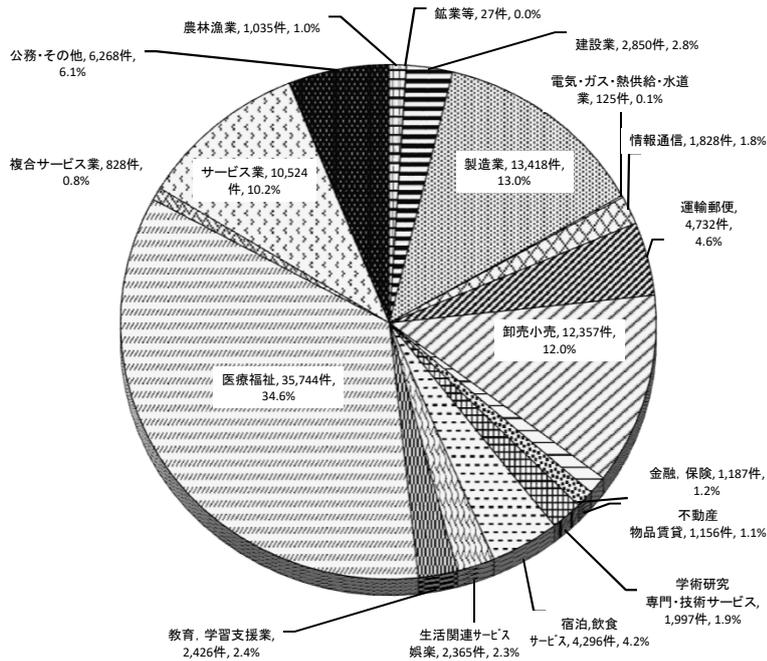
③ 就職件数



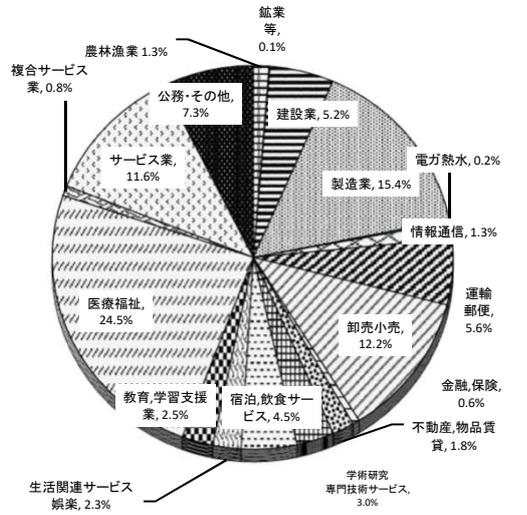
3. 産業別の就職状況

(1) 概況

障害者計



(参考)ハローワークにおける産業別の就職状況(障害者を含む全体)

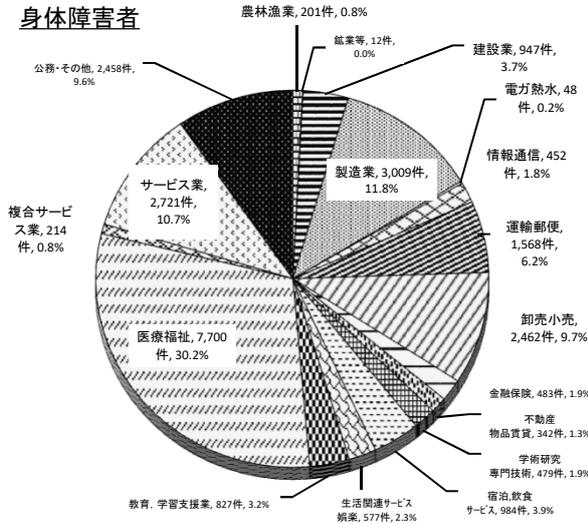


※ 数値は産業別構成比(%)。

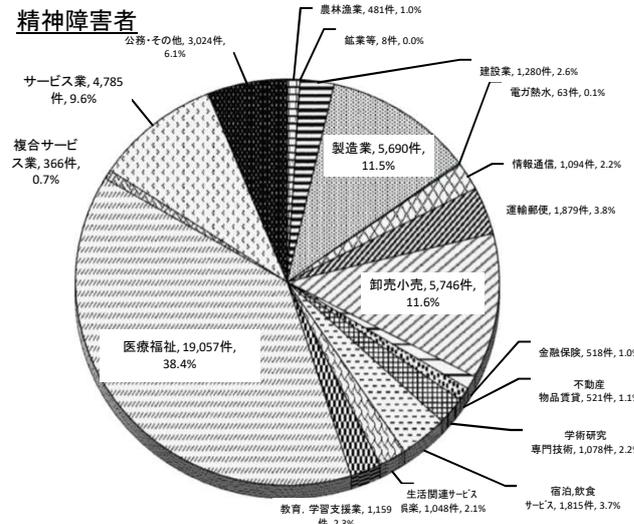
※ 数値は就職件数及び産業別構成比(%)。

(2) 障害種別の状況

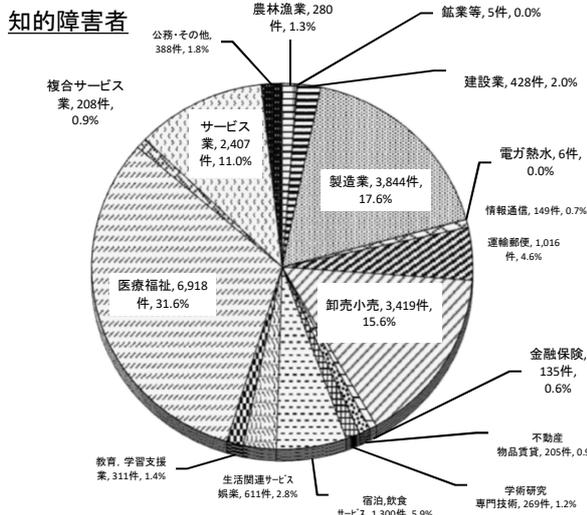
身体障害者



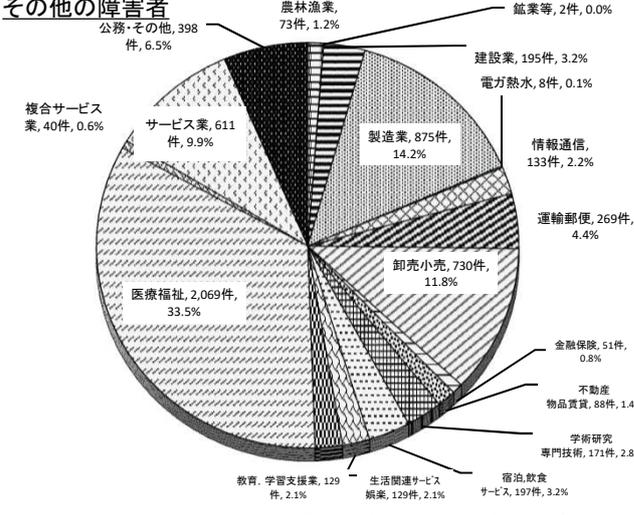
精神障害者



知的障害者

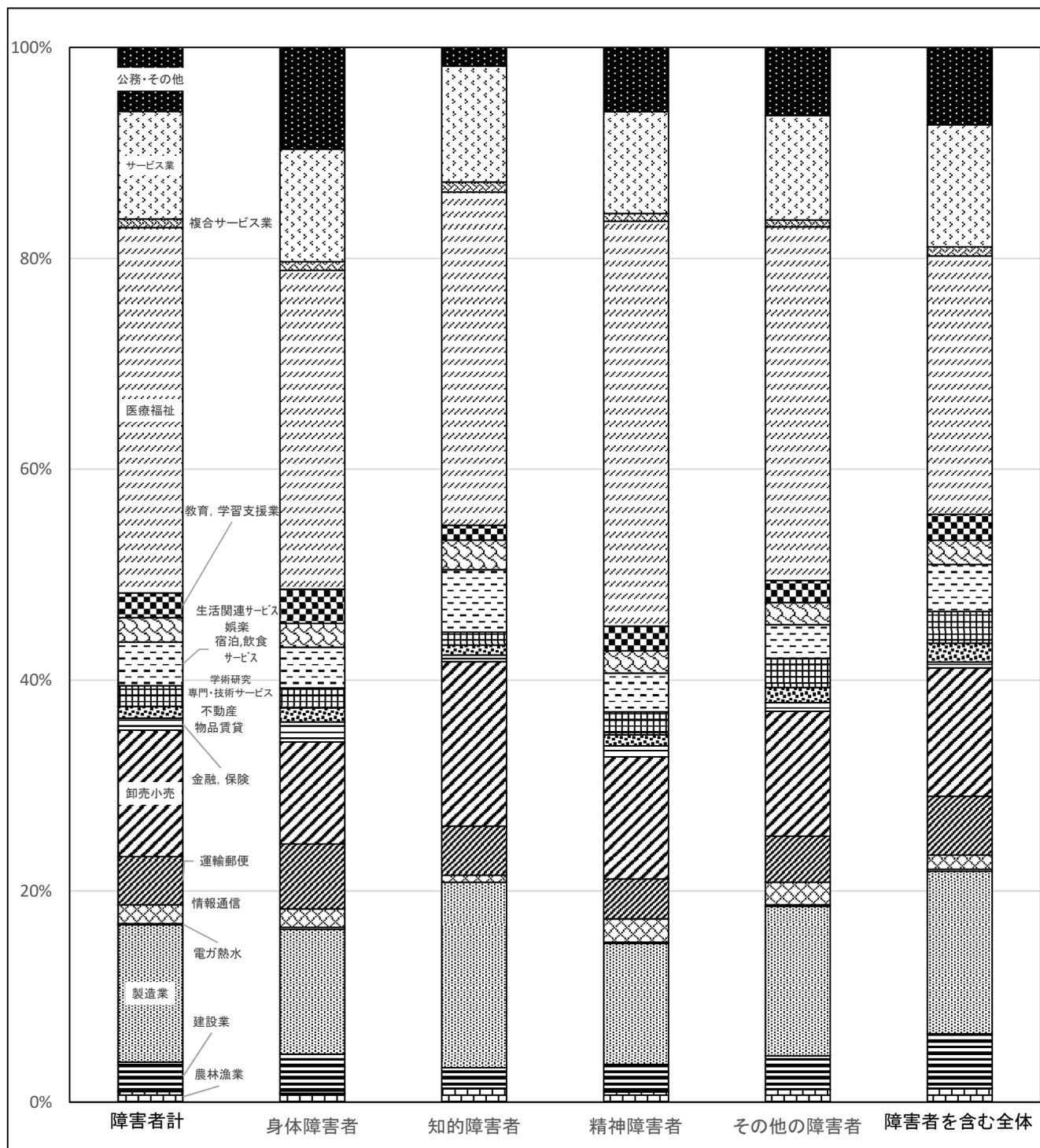


その他の障害者



※ 数値は就職件数及び産業別構成比(%)。詳細は参考3参照。

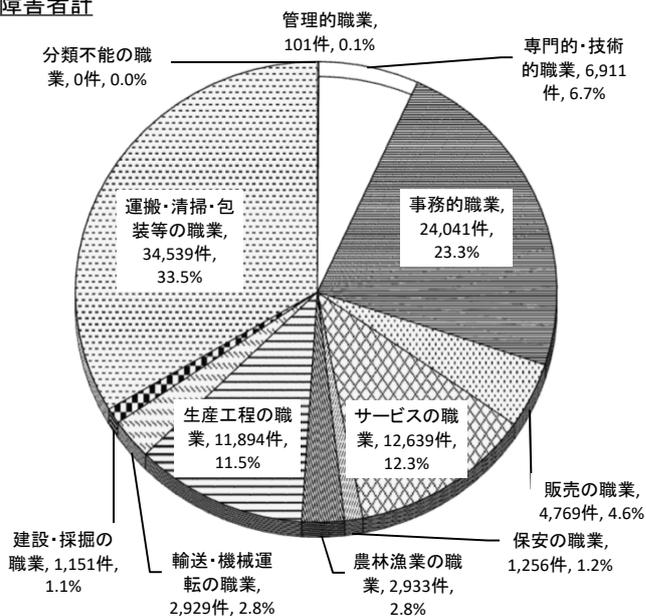
(3) 障害種別の状況②



4. 職業別の就職状況

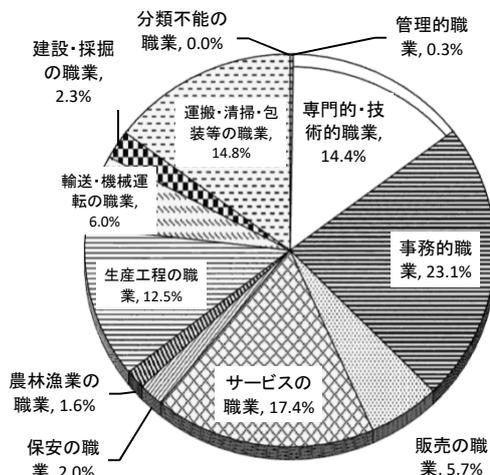
(1) 概況

障害者計



※ 数値は就職件数及び職業別構成比(%)。

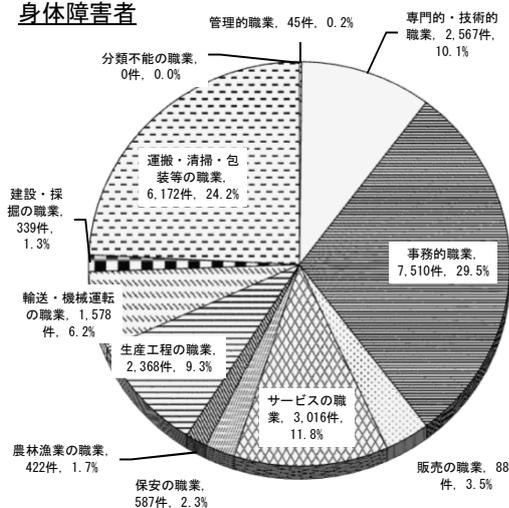
(参考)ハローワーク全体における職業別の就職状況(障害者を含む全体)



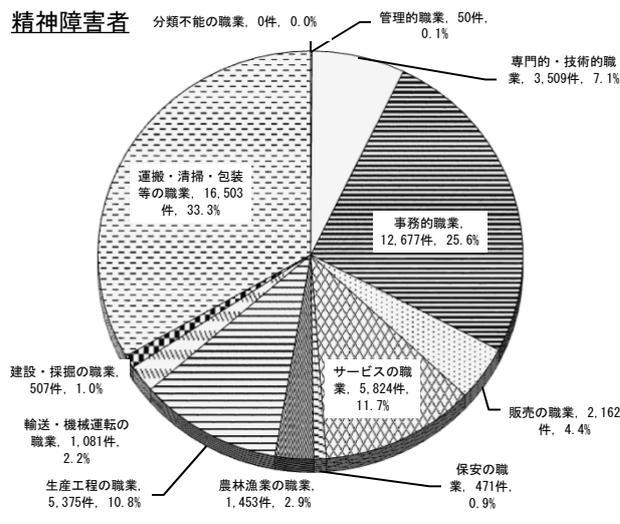
※ 数値は職業別構成比(%)。

(2) 障害種別の状況

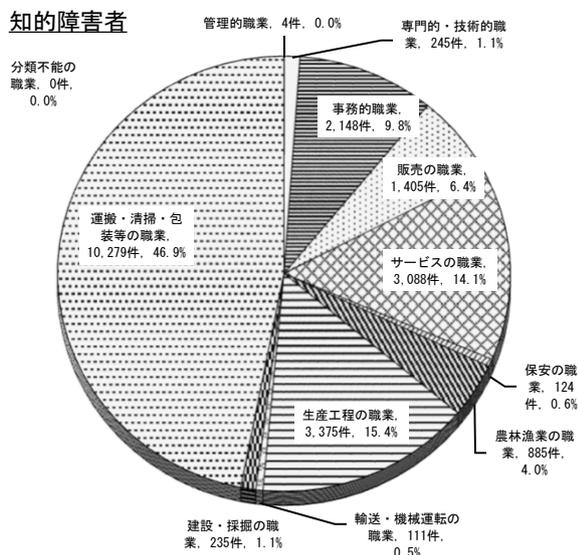
身体障害者



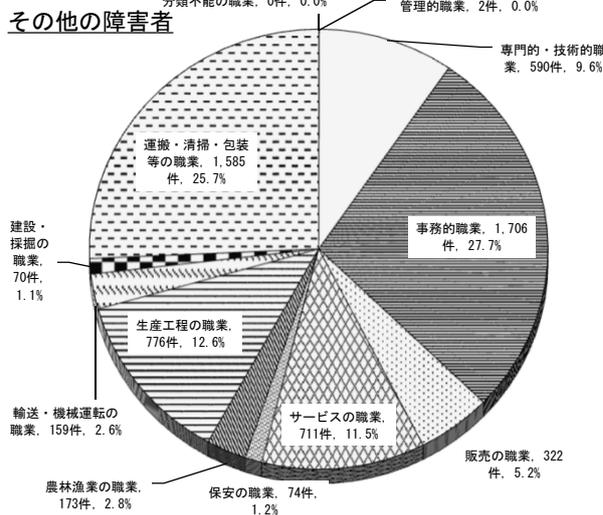
精神障害者



知的障害者

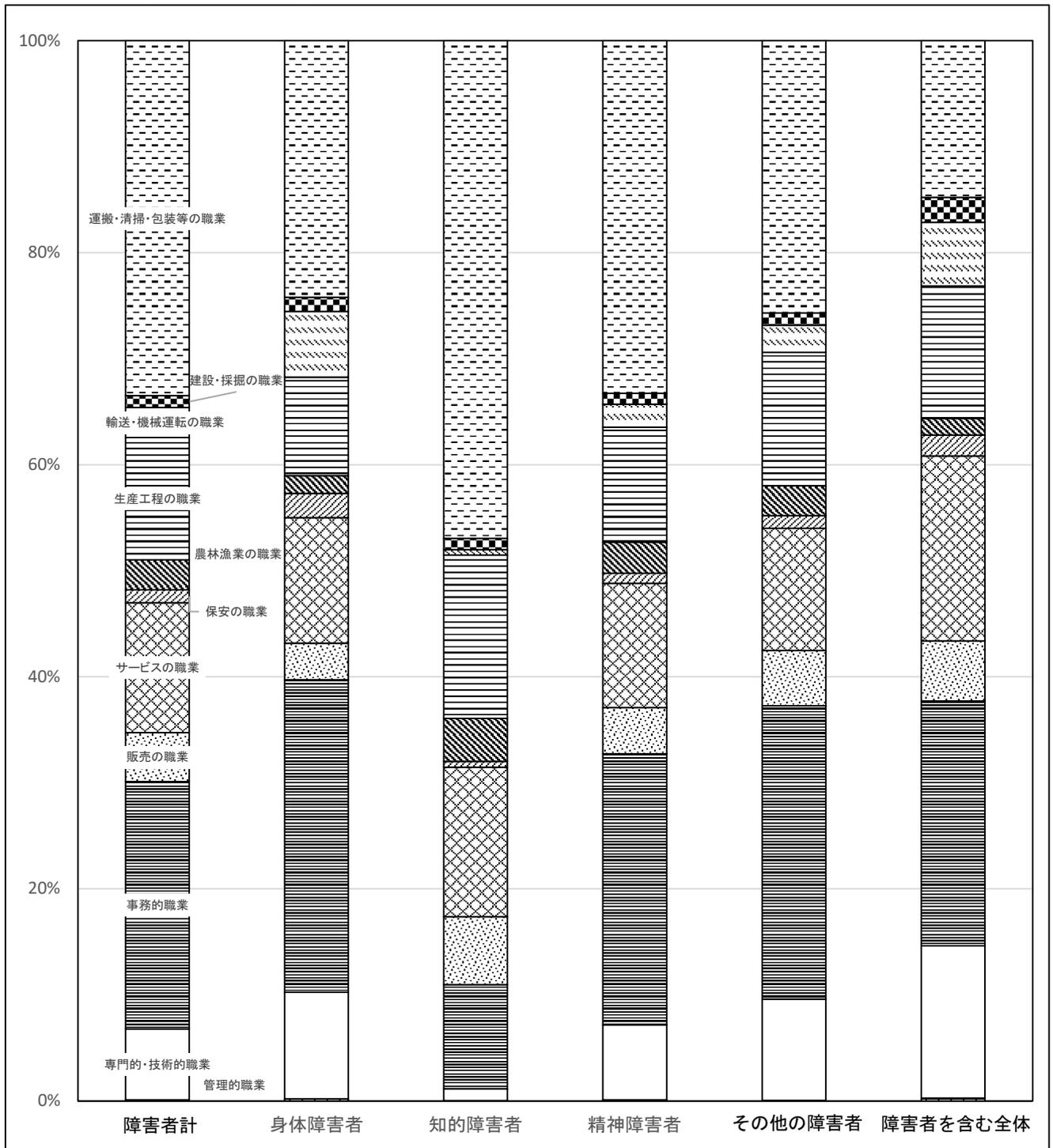


その他の障害者

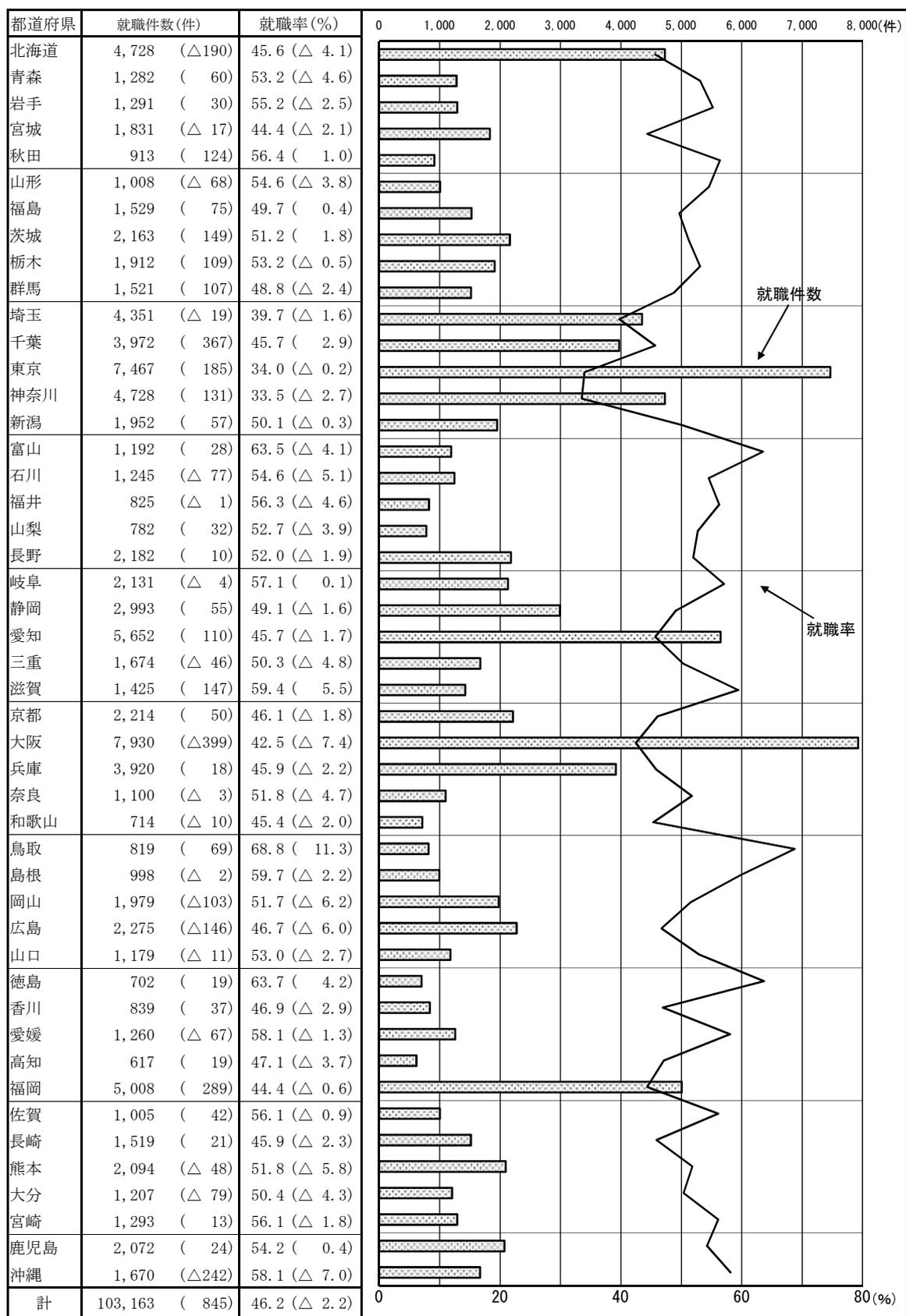


※ 数値は就職件数及び職業別構成比(%)。詳細は参考4参照。

(3) 障害種別の状況②



5. 都道府県別の就職状況



※ 「就職率」は(就職件数) / (新規求職申込件数)
()は、対前年度差

(参考1) 障害種別の職業紹介状況(構成比入り)

	新規求職申込件数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち軽度	うち重度	うち軽度			
平成21年度	125,888 [100]	65,142 [51.7]	26,507 <40.7>	25,034 [19.9]	4,244 <17.0>	33,277 [26.4]	2,435 [1.9]	
22年度	132,734 [100]	64,098 [48.3]	26,237 <40.9>	25,815 [19.4]	4,411 <17.1>	39,649 [29.9]	3,172 [2.4]	
23年度	148,358 [100]	67,379 [45.4]	27,478 <40.8>	27,748 [18.7]	4,856 <17.5>	48,777 [32.9]	4,454 [3.0]	
24年度	161,941 [100]	68,798 [42.5]	27,986 <40.7>	30,224 [18.7]	5,017 <16.6>	57,353 [35.4]	5,566 [3.4]	
25年度	169,522 [100]	66,684 [39.3]	27,262 <40.9>	30,998 [18.3]	4,960 <16.0>	64,934 [38.3]	6,906 [4.1]	
26年度	179,222 [100]	65,265 [36.4]	27,322 <41.9>	32,313 [18.0]	4,966 <15.4>	73,482 [41.0]	8,162 [4.6]	
27年度	187,198 [100]	63,403 [33.9]	27,057 <42.7>	33,410 [17.8]	4,946 <14.8>	80,579 [43.0]	9,806 [5.2]	
28年度	191,853 [100]	60,663 [31.6]	25,773 <42.5>	34,225 [17.8]	4,963 <14.5>	85,926 [44.8]	11,039 [5.8]	
29年度	202,143 [100]	60,533 [29.9]	26,190 <43.3>	35,742 [17.7]	5,027 <14.1>	93,701 [46.4]	12,167 [6.0]	
30年度	211,271 [100]	61,218 [29.0]	26,434 <43.2>	35,830 [17.0]	4,826 <13.5>	101,333 [48.0]	12,890 [6.1]	
令和元年度	223,229 [100]	62,024 [27.8]	26,104 <42.1>	36,853 [16.5]	4,672 <12.7>	107,495 [48.2]	16,857 [7.6]	

	有効求職者数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち軽度	うち重度	うち軽度			
平成21年度	157,892 [100]	84,953 [53.8]	35,982 <42.4>	32,526 [20.6]	8,161 <25.1>	38,488 [24.4]	1,925 [1.2]	
22年度	169,116 [100]	86,694 [51.3]	36,543 <42.2>	34,078 [20.2]	8,684 <25.5>	45,756 [27.1]	2,588 [1.5]	
23年度	182,535 [100]	89,018 [48.8]	37,673 <42.3>	36,061 [19.8]	9,225 <25.6>	53,994 [29.6]	3,462 [1.9]	
24年度	198,755 [100]	92,096 [46.3]	39,146 <42.5>	38,739 [19.5]	9,713 <25.1>	63,392 [31.9]	4,528 [2.3]	
25年度	207,956 [100]	91,677 [44.1]	39,076 <42.6>	39,321 [18.9]	9,712 <24.7>	71,184 [34.2]	5,774 [2.8]	
26年度	218,913 [100]	91,537 [41.8]	39,523 <43.2>	40,544 [18.5]	9,707 <23.9>	79,796 [36.5]	7,036 [3.2]	
27年度	231,066 [100]	91,939 [39.8]	40,166 <43.7>	41,803 [18.1]	9,834 <23.5>	88,857 [38.5]	8,467 [3.7]	
28年度	240,744 [100]	89,797 [37.3]	39,660 <44.2>	43,343 [18.0]	10,056 <23.2>	97,913 [40.7]	9,691 [4.0]	
29年度	255,612 [100]	90,649 [35.5]	40,476 <44.7>	45,770 [17.9]	10,331 <22.6>	107,991 [42.2]	11,202 [4.4]	
30年度	272,481 [100]	92,824 [34.1]	41,787 <45.0>	46,928 [17.2]	10,236 <21.8>	119,983 [44.0]	12,746 [4.7]	
令和元年度	300,518 [100]	98,683 [32.8]	43,943 <44.5>	50,211 [16.7]	10,554 <21.0>	132,942 [44.2]	18,682 [6.2]	

	就職件数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち軽度	うち重度	うち軽度			
平成21年度	45,257 [100]	22,172 [49.0]	8,460 <38.2>	11,440 [25.3]	2,869 <25.1>	10,929 [24.1]	716 [1.6]	
22年度	52,931 [100]	24,241 [45.8]	9,289 <38.3>	13,164 [24.9]	3,211 <24.4>	14,555 [27.5]	971 [1.8]	
23年度	59,367 [100]	24,864 [41.9]	9,678 <38.9>	14,327 [24.1]	3,547 <24.8>	18,845 [31.7]	1,331 [2.2]	
24年度	68,321 [100]	26,573 [38.9]	10,296 <38.7>	16,030 [23.5]	3,940 <24.6>	23,861 [34.9]	1,857 [2.7]	
25年度	77,883 [100]	28,307 [36.3]	11,069 <39.1>	17,649 [22.7]	4,207 <23.8>	29,404 [37.8]	2,523 [3.2]	
26年度	84,602 [100]	28,175 [33.3]	11,181 <39.7>	18,723 [22.1]	4,248 <22.7>	34,538 [40.8]	3,166 [3.7]	
27年度	90,191 [100]	28,003 [31.0]	11,321 <40.4>	19,958 [22.1]	4,339 <21.7>	38,396 [42.6]	3,834 [4.3]	
28年度	93,229 [100]	26,940 [28.9]	11,017 <40.9>	20,342 [21.8]	4,442 <21.8>	41,367 [44.4]	4,580 [4.9]	
29年度	97,814 [100]	26,756 [27.4]	11,051 <41.3>	20,987 [21.5]	4,330 <20.6>	45,064 [46.1]	5,007 [5.1]	
30年度	102,318 [100]	26,841 [26.2]	11,096 <41.3>	22,234 [21.7]	4,471 <20.1>	48,040 [47.0]	5,203 [5.1]	
令和元年度	103,163 [100]	25,484 [24.7]	10,556 <41.4>	21,899 [21.2]	3,951 <18.0>	49,612 [48.1]	6,168 [6.0]	

	就職率							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち軽度	うち重度	うち軽度			
平成21年度	36.0	34.0	31.9	45.7	67.6	32.8	29.4	
22年度	39.9	37.8	35.4	51.0	72.8	36.7	30.6	
23年度	40.0	36.9	35.2	51.6	73.0	38.6	29.9	
24年度	42.2	38.6	36.8	53.0	78.5	41.6	33.4	
25年度	45.9	42.4	40.6	56.9	84.8	45.3	36.5	
26年度	47.2	43.2	40.9	57.9	85.5	47.0	38.8	
27年度	48.2	44.2	41.8	59.7	87.7	47.7	39.1	
28年度	48.6	44.4	42.7	59.4	89.5	48.1	41.5	
29年度	48.4	44.2	42.2	58.7	86.1	48.1	41.2	
30年度	48.4	43.8	42.0	62.1	92.6	47.4	40.4	
令和元年度	46.2	41.1	40.4	59.4	84.6	46.2	36.6	

※ []内は構成比
「うち重度」欄の構成比(<>書き)は、当該障害のうちの重度の割合
新規求職申込件数及び就職件数は年度内の累計、有効求職者数は年度末時点の数値

(参考2) 障害種別の職業紹介状況(対前年度比入り)

	新規求職申込件数						
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		うち重度	うち重度				
平成21年度	125,888 (5.1)	65,142 (△0.1)	26,507 (△1.2)	25,034 (2.7)	4,244 (△1.3)	33,277 (16.8)	2,435 (43.7)
22年度	132,734 (5.4)	64,098 (△1.6)	26,237 (△1.0)	25,815 (3.1)	4,411 (3.9)	39,649 (19.1)	3,172 (30.3)
23年度	148,358 (11.8)	67,379 (5.1)	27,478 (4.7)	27,748 (7.5)	4,856 (10.1)	48,777 (23.0)	4,454 (40.4)
24年度	161,941 (9.2)	68,798 (2.1)	27,986 (1.8)	30,224 (8.9)	5,017 (3.3)	57,353 (17.6)	5,566 (25.0)
25年度	169,522 (4.7)	66,684 (△3.1)	27,262 (△2.6)	30,998 (2.6)	4,960 (△1.1)	64,934 (13.2)	6,906 (24.1)
26年度	179,222 (5.7)	65,265 (△2.1)	27,322 (0.2)	32,313 (4.2)	4,966 (0.1)	73,482 (13.2)	8,162 (18.2)
27年度	187,198 (4.5)	63,403 (△2.9)	27,057 (△1.0)	33,410 (3.4)	4,946 (△0.4)	80,579 (9.7)	9,806 (20.1)
28年度	191,853 (2.5)	60,663 (△4.3)	25,773 (△4.7)	34,225 (2.4)	4,963 (0.3)	85,926 (6.6)	11,039 (12.6)
29年度	202,143 (5.4)	60,533 (△0.2)	26,190 (1.6)	35,742 (4.4)	5,027 (1.3)	93,701 (9.0)	12,167 (10.2)
30年度	211,271 (4.5)	61,218 (1.1)	26,434 (0.9)	35,830 (0.2)	4,826 (△4.0)	101,333 (8.1)	12,890 (5.9)
令和元年度	223,229 (5.7)	62,024 (1.3)	26,104 (△1.2)	36,853 (2.9)	4,672 (△3.2)	107,495 (6.1)	16,857 (30.8)

	有効求職者数						
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		うち重度	うち重度				
平成21年度	157,892 (10.0)	84,953 (5.8)	35,982 (4.3)	32,526 (7.7)	8,161 (6.1)	38,488 (21.6)	1,925 (41.0)
22年度	169,116 (7.1)	86,694 (2.0)	36,543 (1.6)	34,078 (4.8)	8,684 (6.4)	45,756 (18.9)	2,588 (34.4)
23年度	182,535 (7.9)	89,018 (2.7)	37,673 (3.1)	36,061 (5.8)	9,225 (6.2)	53,994 (18.0)	3,462 (33.8)
24年度	198,755 (8.9)	92,096 (3.5)	39,146 (3.9)	38,739 (7.4)	9,713 (5.3)	63,392 (17.4)	4,528 (30.8)
25年度	207,956 (4.6)	91,677 (△0.5)	39,076 (△0.2)	39,321 (1.5)	9,712 (0.0)	71,184 (12.3)	5,774 (27.5)
26年度	218,913 (5.3)	91,537 (△0.2)	39,523 (1.1)	40,544 (3.1)	9,707 (△0.1)	79,796 (12.1)	7,036 (21.9)
27年度	231,066 (5.6)	91,939 (0.4)	40,166 (1.6)	41,803 (3.1)	9,834 (1.3)	88,857 (11.4)	8,467 (20.3)
28年度	240,744 (4.2)	89,797 (△2.3)	39,660 (△1.3)	43,343 (3.7)	10,056 (2.3)	97,913 (10.2)	9,691 (14.5)
29年度	255,612 (6.2)	90,649 (0.9)	40,476 (2.1)	45,770 (5.6)	10,331 (2.7)	107,991 (10.3)	11,202 (15.6)
30年度	272,481 (6.6)	92,824 (2.4)	41,787 (3.2)	46,928 (2.5)	10,236 (△0.9)	119,983 (11.1)	12,746 (13.8)
令和元年度	300,518 (10.3)	98,683 (6.3)	43,943 (5.2)	50,211 (7.0)	10,554 (3.1)	132,942 (10.8)	18,682 (46.6)

	就職件数						
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		うち重度	うち重度				
平成21年度	45,257 (1.8)	22,172 (△2.0)	8,460 (△4.8)	11,440 (△3.8)	2,869 (△4.7)	10,929 (15.6)	716 (44.6)
22年度	52,931 (17.0)	24,241 (9.3)	9,289 (9.8)	13,164 (15.1)	3,211 (11.9)	14,555 (33.2)	971 (35.6)
23年度	59,367 (12.2)	24,864 (2.6)	9,678 (4.2)	14,327 (8.8)	3,547 (10.5)	18,845 (29.5)	1,331 (37.1)
24年度	68,321 (15.1)	26,573 (6.9)	10,296 (6.4)	16,030 (11.9)	3,940 (11.1)	23,861 (26.6)	1,857 (39.5)
25年度	77,883 (14.0)	28,307 (6.5)	11,069 (7.5)	17,649 (10.1)	4,207 (6.8)	29,404 (23.2)	2,523 (35.9)
26年度	84,602 (8.6)	28,175 (△0.5)	11,181 (1.0)	18,723 (6.1)	4,248 (1.0)	34,538 (17.5)	3,166 (25.5)
27年度	90,191 (6.6)	28,003 (△0.6)	11,321 (1.3)	19,958 (6.6)	4,339 (2.1)	38,396 (11.2)	3,834 (21.1)
28年度	93,229 (3.4)	26,940 (△3.8)	11,017 (△2.7)	20,342 (1.9)	4,442 (2.4)	41,367 (7.7)	4,580 (19.5)
29年度	97,814 (4.9)	26,756 (△0.7)	11,051 (0.3)	20,987 (3.2)	4,330 (△2.5)	45,064 (8.9)	5,007 (9.3)
30年度	102,318 (4.6)	26,841 (0.3)	11,096 (0.4)	22,234 (5.9)	4,471 (3.3)	48,040 (6.6)	5,203 (3.9)
令和元年度	103,163 (0.8)	25,484 (△5.1)	10,556 (△4.9)	21,899 (△1.5)	3,951 (△11.6)	49,612 (3.3)	6,168 (18.5)

	就職率						
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		うち重度	うち重度				
平成21年度	36.0 (△1.1)	34.0 (△0.7)	31.9 (△1.2)	45.7 (△3.1)	67.6 (△2.4)	32.8 (△0.4)	29.4 (0.2)
22年度	39.9 (3.9)	37.8 (3.8)	35.4 (3.5)	51.0 (5.3)	72.8 (5.2)	36.7 (3.9)	30.6 (1.2)
23年度	40.0 (0.1)	36.9 (△0.9)	35.2 (△0.2)	51.6 (0.6)	73.0 (0.2)	38.6 (1.9)	29.9 (△0.7)
24年度	42.2 (2.2)	38.6 (1.7)	36.8 (1.6)	53.0 (1.4)	78.5 (5.5)	41.6 (3.0)	33.4 (3.5)
25年度	45.9 (3.7)	42.4 (3.8)	40.6 (3.8)	56.9 (3.9)	84.8 (6.3)	45.3 (3.7)	36.5 (3.1)
26年度	47.2 (1.3)	43.2 (0.8)	40.9 (0.3)	57.9 (1.0)	85.5 (0.7)	47.0 (1.7)	38.8 (2.3)
27年度	48.2 (1.0)	44.2 (1.0)	41.8 (0.9)	59.7 (1.8)	87.7 (2.2)	47.7 (0.7)	39.1 (0.3)
28年度	48.6 (0.4)	44.4 (0.2)	42.7 (0.9)	59.4 (△0.3)	89.5 (1.8)	48.1 (0.4)	41.5 (2.4)
29年度	48.4 (△0.2)	44.2 (△0.2)	42.2 (△0.5)	58.7 (△0.7)	86.1 (△3.4)	48.1 (0.0)	41.2 (△0.3)
30年度	48.4 (0.0)	43.8 (△0.4)	42.0 (△0.2)	62.1 (3.4)	92.6 (6.5)	47.4 (△0.7)	40.4 (△0.8)
令和元年度	46.2 (△2.2)	41.1 (△2.7)	40.4 (△1.6)	59.4 (△2.7)	84.6 (△8.0)	46.2 (△1.2)	36.6 (△3.8)

※ ()内は対前年度比(差)
 新規求職申込件数及び就職件数は年度内の累計、有効求職者数は年度末時点の数値

(参考3) 産業別の就職件数

(件、%)

産業	障害者計		身体障害者				知的障害者				精神障害者		その他の障害者	
	件数	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	件数	構成比
合計	103,163	100	25,484	100	10,556	100	21,899	100	3,951	100	49,612	100	6,168	100
農林漁業	1,035	1.0	201	0.8	68	0.6	280	1.3	45	1.1	481	1.0	73	1.2
鉱業、採石業、砂利採取業	27	0.0	12	0.0	2	0.0	5	0.0	0	0.0	8	0.0	2	0.0
建設業	2,850	2.8	947	3.7	346	3.3	428	2.0	58	1.5	1,280	2.6	195	3.2
製造業	13,418	13.0	3,009	11.8	1,220	11.6	3,844	17.6	631	16.0	5,690	11.5	875	14.2
電気・ガス・熱供給・水道業	125	0.1	48	0.2	20	0.2	6	0.0	0	0.0	63	0.1	8	0.1
情報通信業	1,828	1.8	452	1.8	255	2.4	149	0.7	40	1.0	1,094	2.2	133	2.2
運輸業、郵便業	4,732	4.6	1,568	6.2	584	5.5	1,016	4.6	152	3.8	1,879	3.8	269	4.4
卸売業、小売業	12,357	12.0	2,462	9.7	993	9.4	3,419	15.6	587	14.9	5,746	11.6	730	11.8
金融業、保険業	1,187	1.2	483	1.9	211	2.0	135	0.6	19	0.5	518	1.0	51	0.8
不動産業、物品賃貸業	1,156	1.1	342	1.3	131	1.2	205	0.9	41	1.0	521	1.1	88	1.4
学術研究、専門・技術サービス業	1,997	1.9	479	1.9	224	2.1	269	1.2	49	1.2	1,078	2.2	171	2.8
宿泊業、飲食サービス業	4,296	4.2	984	3.9	384	3.6	1,300	5.9	230	5.8	1,815	3.7	197	3.2
生活関連サービス業、娯楽業	2,365	2.3	577	2.3	217	2.1	611	2.8	117	3.0	1,048	2.1	129	2.1
教育、学習支援業	2,426	2.4	827	3.2	356	3.4	311	1.4	71	1.8	1,159	2.3	129	2.1
医療、福祉	35,744	34.6	7,700	30.2	3,449	32.7	6,918	31.6	1,357	34.3	19,057	38.4	2,069	33.5
複合サービス事業	828	0.8	214	0.8	76	0.7	208	0.9	26	0.7	366	0.7	40	0.6
サービス業	10,524	10.2	2,721	10.7	1,037	9.8	2,407	11.0	474	12.0	4,785	9.6	611	9.9
公務・その他	6,268	6.1	2,458	9.6	983	9.3	388	1.8	54	1.4	3,024	6.1	398	6.5

対前年度比

(%)

産業	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		対前年度比	重度	対前年度比	重度		
産業計	0.8	△ 5.1	△ 4.9	△ 1.5	△ 11.6	3.3	18.5
農林漁業	△ 10.1	△ 18.0	△ 15.0	3.3	4.7	△ 13.3	△ 8.8
鉱業、採石業、砂利採取業	△ 10.0	△ 20.0	△ 66.7	150.0	-	△ 20.0	△ 33.3
建設業	5.6	△ 5.8	△ 8.0	8.9	38.1	9.0	52.3
製造業	△ 7.5	△ 15.4	△ 14.7	△ 5.6	△ 16.1	△ 5.9	4.4
電気・ガス・熱供給・水道業	5.0	△ 15.8	△ 4.8	0.0	-	26.0	33.3
情報通信業	2.0	1.3	1.2	△ 2.0	△ 13.0	0.8	22.0
運輸業、郵便業	0.1	△ 5.9	0.9	3.9	△ 25.5	0.3	28.1
卸売業、小売業	△ 2.0	△ 8.8	△ 6.4	△ 1.0	△ 4.6	△ 1.2	15.0
金融業、保険業	△ 8.9	△ 24.5	△ 22.1	27.4	△ 5.0	△ 0.8	45.7
不動産業、物品賃貸業	0.1	△ 3.9	△ 1.5	1.5	△ 6.8	△ 3.3	51.7
学術研究、専門・技術サービス業	0.5	△ 13.1	△ 18.5	32.5	22.5	△ 1.9	27.6
宿泊業、飲食サービス業	1.0	△ 6.4	△ 10.9	4.0	△ 9.1	2.5	8.8
生活関連サービス業、娯楽業	△ 6.7	△ 7.2	△ 12.1	△ 8.8	△ 20.9	△ 5.8	△ 0.8
教育、学習支援業	17.9	14.7	23.6	12.7	△ 5.3	21.7	18.3
医療、福祉	0.6	△ 6.2	△ 6.8	△ 3.3	△ 11.2	3.4	18.6
複合サービス事業	△ 22.0	△ 27.9	△ 32.7	△ 9.2	△ 38.1	△ 22.9	△ 33.3
サービス業	△ 3.2	△ 11.0	△ 14.4	△ 5.1	△ 15.2	0.3	21.7
公務・その他	59.8	49.8	58.3	37.6	△ 3.6	72.0	65.1

(参考4) 職業別の就職件数

(件、%)

職業	障害計		身体障害者				知的障害者				精神障害者		その他の障害者	
		構成比		構成比	重度	構成比		構成比	重度	構成比		構成比		構成比
合計	103,163	100	25,484	100	10,556	100	21,899	100	3,951	100	49,612	100	6,168	100
管理的職業	101	0.1	45	0.2	24	0.2	4	0.0	1	0.0	50	0.1	2	0.0
専門的・技術的職業	6,911	6.7	2,567	10.1	1,302	12.3	245	1.1	39	1.0	3,509	7.1	590	9.6
事務的職業	24,041	23.3	7,510	29.5	3,354	31.8	2,148	9.8	317	8.0	12,677	25.6	1,706	27.7
販売の職業	4,769	4.6	880	3.5	338	3.2	1,405	6.4	222	5.6	2,162	4.4	322	5.2
サービスの職業	12,639	12.3	3,016	11.8	1,072	10.2	3,088	14.1	535	13.5	5,824	11.7	711	11.5
保安の職業	1,256	1.2	587	2.3	188	1.8	124	0.6	13	0.3	471	0.9	74	1.2
農林漁業の職業	2,933	2.8	422	1.7	159	1.5	885	4.0	169	4.3	1,453	2.9	173	2.8
生産工程の職業	11,894	11.5	2,368	9.3	1,004	9.5	3,375	15.4	590	14.9	5,375	10.8	776	12.6
輸送・機械運転の職業	2,929	2.8	1,578	6.2	526	5.0	111	0.5	8	0.2	1,081	2.2	159	2.6
建設・採掘の職業	1,151	1.1	339	1.3	108	1.0	235	1.1	27	0.7	507	1.0	70	1.1
運搬・清掃・包装等の職業	34,539	33.5	6,172	24.2	2,481	23.5	10,279	46.9	2,030	51.4	16,503	33.3	1,585	25.7
分類不能の職業	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

対前年度比

(%)

職業	障害計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
			重度		重度		
職業計	0.8	△ 5.1	△ 4.9	△ 1.5	△ 11.6	3.3	18.5
管理的職業	△ 2.9	21.6	84.6	300.0	-	△ 13.8	△ 75.0
専門的・技術的職業	1.3	△ 10.6	△ 13.7	2.1	0.0	9.3	16.6
事務的職業	6.2	1.0	△ 0.6	7.2	△ 11.9	7.4	22.8
販売の職業	0.6	△ 8.0	△ 6.6	4.9	14.4	△ 1.7	31.4
サービスの職業	1.6	△ 3.0	△ 0.7	△ 1.3	△ 7.4	4.1	17.5
保安の職業	1.5	△ 6.1	△ 7.4	15.9	85.7	4.2	37.0
農林漁業の職業	△ 0.5	△ 6.6	△ 8.6	3.1	△ 10.1	△ 1.6	7.5
生産工程の職業	△ 5.1	△ 12.8	△ 8.3	△ 5.3	△ 10.1	△ 2.6	6.6
輸送・機械運転の職業	△ 1.0	△ 7.6	4.2	6.7	△ 27.3	8.9	1.9
建設・採掘の職業	8.8	9.0	1.9	△ 3.7	28.6	12.9	29.6
運搬・清掃・包装等の職業	△ 0.9	△ 6.8	△ 7.2	△ 3.4	△ 16.0	1.4	22.2
分類不能の職業	-	-	-	-	-	-	-

(参考5) 身体障害者の部位別職業紹介状況

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率(③/①)	
		対前年度比		対前年度比		対前年度比		対前年度差
視覚障害	4,727	△ 0.7	7,732	5.5	1,931	△ 5.3	40.9	△ 2.0
うち重度	2,769	△ 0.4	4,673	6.8	1,124	△ 3.7	40.6	△ 1.4
聴覚・言語障害	8,549	△ 0.6	12,031	3.4	3,894	△ 7.5	45.5	△ 3.4
うち重度	4,607	△ 3.3	6,506	1.1	2,101	△ 9.9	45.6	△ 3.4
肢体不自由	31,018	△ 0.1	51,001	5.2	13,123	△ 4.9	42.3	△ 2.2
うち重度	7,737	△ 3.9	14,750	4.0	3,130	△ 2.9	40.5	0.5
上肢	11,628	△ 1.2	18,920	4.9	5,031	△ 3.4	43.3	△ 0.9
うち重度	4,020	△ 7.2	7,637	2.8	1,661	△ 4.4	41.3	1.2
下肢	16,046	1.2	25,887	5.3	6,726	△ 6.2	41.9	△ 3.3
うち重度	2,482	1.3	4,593	5.5	988	△ 1.0	39.8	△ 0.9
体幹	2,796	△ 1.7	5,068	6.8	1,123	△ 5.1	40.2	△ 1.4
うち重度	914	△ 6.2	1,857	5.5	337	△ 8.2	36.9	△ 0.8
脳病変(※)	548	△ 3.0	1,126	0.6	243	3.0	44.3	2.5
うち重度	321	8.8	663	3.4	144	18.0	44.9	3.5
内部障害	17,586	4.6	27,795	9.5	6,523	△ 4.0	37.1	△ 3.3
うち重度	10,979	1.3	18,004	7.2	4,199	△ 4.0	38.2	△ 2.1
その他の身体障害	144	-	124	-	13	-	9.0	-
うち重度	12	-	10	-	2	-	16.7	-
身体計	62,024	1.3	98,683	6.3	25,484	△ 5.1	41.1	△ 2.7
うち重度	26,104	△ 1.2	43,943	5.2	10,556	△ 4.9	40.4	△ 1.6

※「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

※「その他の身体障害」は令和2年1月より集計。

(参考6) 就労継続支援A型事業所への就職件数

	就労継続支援A型事業所への就職件数	対前年度比
平成28年度	21,607	-
平成29年度	20,891	△ 3.3
平成30年度	19,497	△ 6.7
令和元年度	19,388	△ 0.6

※ 就労継続支援A型事業所への就職件数は平成28年度から集計している。

(参考7) 障害者の解雇者数

1. 解雇者数の推移

年 度	解雇者数			障害種別		
	年 度 計	上半期	下半期	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成21年度	2,354	1,391	963	1,561	711	82
平成22年度	1,333	586	747	773	492	68
平成23年度	1,253	607	646	852	342	59
平成24年度	1,539	647	892	1,002	394	143
平成25年度	1,248	629	619	732	376	140
平成26年度	1,192	491	701	714	379	99
平成27年度	1,448	688	760	723	395	330
平成28年度	1,335	757	578	588	428	319
平成29年度	2,272	1,166	1,106	714	735	823
平成30年度	1,980	815	1,165	782	607	591
令和元年度	2,074	871	1,203	844	636	594

2. 理由別解雇者数

理由 月	事業廃止	事業縮小	その他	計
平成31年4月	68 (115)	77 (96)	5 (6)	150 (217)
令和元年5月	54 (24)	87 (31)	2 (7)	143 (62)
令和元年6月	66 (45)	58 (17)	5 (7)	129 (69)
令和元年7月	47 (89)	44 (38)	7 (22)	98 (149)
令和元年8月	142 (162)	72 (57)	27 (8)	241 (227)
令和元年9月	36 (37)	70 (47)	4 (7)	110 (91)
令和元年10月	73 (81)	68 (57)	23 (7)	164 (145)
令和元年11月	135 (197)	56 (36)	25 (7)	216 (240)
令和元年12月	128 (69)	86 (49)	18 (29)	232 (147)
令和2年1月	26 (54)	30 (42)	23 (7)	79 (103)
令和2年2月	53 (84)	57 (101)	36 (13)	146 (198)
令和2年3月	225 (137)	125 (174)	16 (21)	366 (332)
年度計	1,053 (1,094)	830 (745)	191 (141)	2,074 (1,980)

※ () 内は前年同月値。

3. 都道府県別 解雇届の受理状況

	令和元年度	平成30年度
合計	2,074	1,980
北海道	69	45
青森	47	36
岩手	25	74
宮城	33	42
秋田	15	19
山形	27	8
福島	32	47
茨城	43	18
栃木	23	24
群馬	29	12
埼玉	27	40
千葉	46	22
東京	211	182
神奈川	34	88
新潟	32	32
富山	25	22
石川	21	30
福井	70	11
山梨	14	5
長野	26	25
岐阜	47	40
静岡	69	53
愛知	120	219
三重	29	8
滋賀	24	10
京都	9	12
大阪	261	66
兵庫	91	73
奈良	19	8
和歌山	19	11
鳥取	15	6
島根	6	31
岡山	66	128
広島	41	93
山口	22	17
徳島	2	6
香川	13	3
愛媛	16	17
高知	3	14
福岡	179	119
佐賀	17	31
長崎	40	56
熊本	57	64
大分	17	45
宮崎	11	18
鹿児島	26	8
沖縄	6	42

※ 解雇届については事業所を管轄する労働局ごとに計上しており、障害者の居住地により計上したものではない。

Press Release

令和 2 年 6 月 22 日

【照会先】

職業安定局

障害者雇用対策課

課長

小野寺 徳子

障害者雇用促進研究官 かみの 榎野 一美

(代表電話) 03(5253)1111 (内線)5821

(直通電話) 03(3502)6775

「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和元年度）」を公表しました

～平成 28 年度の制度施行以降、相談件数・調停件数は増加傾向～

厚生労働省では、このたび、都道府県労働局や公共職業安定所（ハローワーク）における「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和元年度）」を取りまとめましたので、公表します。

厚生労働省では、雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る制度*の施行状況を踏まえ、制度のさらなる周知に努めます。同時に、公共職業安定所などに寄せられる相談への適切な対応と紛争解決のための業務の的確な実施に取り組んでいきます。

【集計結果の主なポイント】

- ・ 公共職業安定所に寄せられた障害者差別及び合理的配慮に関する相談は 254 件で、対前年度比 2.4%の増となった。このうち障害者差別に関する相談は 75 件で、対前年度比 21.0%の増となり、合理的配慮の提供に関する相談は 179 件で、対前年度比 3.8%の減となった。平成 28 年度の制度施行以降、相談件数は増加傾向にある [資料 1 表 1]。
- ・ 公共職業安定所が行った事業主への助言件数は 76 件で、対前年度比 16.9%の増となり、指導件数は 0 件で、対前年度比 100%の減となった。都道府県労働局長が行った勧告件数は 0 件で、前年度並みとなった [資料 1 表 3・表 4]
- ・ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は 3 件で、前年度並みとなった [資料 1 表 5]。
- ・ 障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は 13 件で、対前年度比 160%の増となった。調停件数は増加傾向にある [資料 1 表 6]。

※ 雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る制度について [資料 3～5]

障害者雇用促進法（以下「法」）では、すべての事業主に対して、「障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取扱いの禁止」（法第 34 条及び第 35 条）、「障害者に対する合理的配慮の提供義務」（法第 36 条の 2 及び第 36 条の 3）、「障害者からの相談に対応する体制の整備・障害者からの苦情を自主的に解決することの努力義務」（法第 36 条の

4 及び第 74 条の 4) を規定している。

事業主による法令違反等事案に対しては、公共職業安定所等が行う助言、指導・勧告（法第 36 条の 6）により是正を図っている。

なお、障害のある労働者と事業主の話し合いによる自主的な解決が難しい場合は、関係当事者の申し立て等に基づき、①都道府県労働局長による助言、指導、または勧告（法第 74 条の 6）、または②障害者雇用調停会議による調停（法第 74 条の 7 及び第 74 条の 8）を実施することにより、紛争の早期解決を支援している。

[添付資料]

- 資料 1 令和元年度 都道府県労働局職業安定部・公共職業安定所での法施行状況
～雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等
実績～
- 資料 2 障害者差別禁止・合理的配慮に係る相談に対する対応事例
- 資料 3 雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務
- 資料 4 障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争
解決手続
- 資料 5 [関係条文抜粋] 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）

(資料 1)

令和元年度 都道府県労働局職業安定部・公共職業安定所での法施行状況
～雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務
に係る相談等実績～

1 公共職業安定所等で取り扱った相談、助言・指導及び勧告の状況

(1) 公共職業安定所への相談

◆ 令和元年度に公共職業安定所に寄せられた障害者差別及び合理的配慮の提供に関する相談は、254 件（表 1）。

○ 令和元年度に、障害者、障害のある労働者や事業主等から公共職業安定所に寄せられた相談のうち、障害者差別に関する相談は 75 件、合理的配慮の提供に関する相談は 179 件であった（表 1）。

○ 相談者の内訳は、障害者からの相談が 243 件、事業主からの相談が 7 件、その他（家族等）が 4 件であった（表 2）。

表 1 内容別相談件数の推移

	平成 28 年度 ※ 1	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
障害者差別禁止	80	64	62	75
合理的配慮	96	117	186	179
合計	176	181	248	254

※ 1：障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る規定は、平成 28 年 4 月から施行。

表 2 相談者別相談件数の推移

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
障害者	157	163	226	243
事業主	10	7	15	7
その他（家族等）	9	11	7	4
合計	176	181	248	254

(2) 公共職業安定所等が行った助言・指導・勧告※ 2（障害者雇用促進法第 36 条の 6）

◆ 公共職業安定所が行った助言件数は 76 件（表 3）、指導件数は 0 件（表 4）。都道府県労働局職業安定部が行った勧告件数は 0 件※ 3。

※ 2：厚生労働大臣は、障害者雇用促進法第 34 条・第 35 条（障害者に対する差別の禁止）及び第 36

条の2から第36条の4（障害者に対する合理的配慮の提供義務）までの規定の施行に関し、必要と認めるときは、事業主に対して報告を求め、又は助言・指導・勧告をすることができる。

助言は、公共職業安定所が法違反等について口頭により行う。

指導は、助言を行った事案について法違反に係る場合で、是正の意思が確認できないものについて、公共職業安定所長名の指導書交付により行う。

勧告は、指導によっても法違反が是正されない事案について、労働局長名の勧告書交付により行う。

※3：平成28年度～平成30年度の勧告件数は0件。

- 公共職業安定所が行った助言件数の内訳は、障害者差別に関する助言が13件、合理的配慮の提供に関する助言が63件であった（表3）。

表3 内容別助言件数の推移

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
障害者差別禁止	6	6	15	13
合理的配慮	5	18	50	63
合計	11	24	65	76

表4 内容別指導件数の推移

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
障害者差別禁止	0	0	0	0
合理的配慮	0	0	2	0
合計	0	0	2	0

2 都道府県労働局職業安定部で取り扱った紛争解決の援助

(1) 労働局長による紛争解決の援助（障害者雇用促進法第74条の6）

◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は3件（表5）。

- 障害者差別に関する援助申立受理件数が2件、合理的配慮の提供に関する援助申立受理件数が1件となっている（表5）。
- 平成30年度中に援助の申立てがあり、援助が終了した1件については、解決に至らなかった。

表5 内容別紛争解決援助申立受理件数の推移

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
障害者差別禁止	3	2	0	2
合理的配慮	1	1	3	1
合計	4	3	3	3

(2) 障害者雇用調停会議による調停（障害者雇用促進法第 74 条の 7）

◆ 障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は 13 件。（表 6）

- 障害者差別に関する調停申請受理件数が 4 件、合理的配慮の提供に関する調停申請受理件数が 9 件となっている（表 6）。
- 調停の実施結果を見ると、令和元年度中に申請を受理し、調停を開始した 13 件のうち 7 件については、関係当事者双方が調停案を受諾した。

表 6 調停申請受理件数の推移

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
障害者差別禁止	2	1	0	4
合理的配慮	0	2	5	9
合計	2	3	5	13

障害者差別禁止・合理的配慮に係る相談に対する対応事例①

(資料2)

■ハローワークの助言等により対応が図られた事例

【合理的配慮に関する助言事例】（知的障害／清掃・事務補助）

- （本人の家族からの相談）事業所から、職場でのコミュニケーション等の問題を指摘され、退職勧奨が行われたようでご心配です。
- ☞ ハローワークによる事業所等への聴取の結果、退職勧奨の事実などの法違反は確認されなかったものの、採用当初は行われていた障害特性に応じた業務指示の方法などの合理的配慮が行われなくなかったことを把握。事業所に対して、指導担当者の配置、専門的なアドバイスを行う関係機関の紹介などを助言。事業所は助言に基づき本人への対応を改善。

【合理的配慮に関する助言事例】（身体障害等／施設保全）

- 上司から高圧的な指示がされ、パワハラと感じる。障害に対応した機材等の使用についての要望を聞いてもらえない。
- ☞ ハローワークによる事業所への聴取の結果、心理的虐待の事実等法違反は確認されなかったものの、お互いの意思疎通が不十分であることから、配慮に欠けていた発言が認められた。障害特性に応じた業務指示の伝え方について助言するとともに、本人との話し合いを行うよう助言。事業所は本人との話し合いを通じ、お互いの誤解を解消し、業務指示の伝え方等を改善。

障害者差別禁止・合理的配慮に係る相談に対する対応事例②

■ハローワークの助言等により対応が図られた事例

【合理的配慮に関する助言事例】（精神障害／事務職）

- 障害があることを人事課と上司以外に開示することを希望しないが、現在、障害特性に応じた業務内容の調整が行われず、職場の同僚への遠慮から通院のための休暇を取得しづらいなど、心身の負担が大きい。
- ☞ ハローワークによる事業所への聴取の結果、法違反は確認されなかった。ハローワークから、本人の求める合理的配慮の内容等について事業所に説明を行い、本人との話し合いを行うよう助言。事業所では、本人と面談を行い、本人の求める合理的配慮の内容を踏まえ、対人業務を免除するとともに、本人の希望する範囲での説明を職場内に行うなどの対応を改善。

【差別禁止に関する助言事例】（身体障害／事務補助）

- 上司が、特定業務について障害者を排除する発言をするなど、障害者への暴言が繰り返されている。
- ☞ ハローワークによる事業所等への聴取の結果、心理的虐待の事実等法違反を確認し、障害者虐待の防止及び障害者差別の禁止について事業所に助言を行った。事業所では、上司への厳重注意等の対応を行った。

障害者差別禁止・合理的配慮に係る相談に対する対応事例③

■ 障害者雇用調停会議による調停事例

【合理的配慮に関する調停事例】（身体障害／清掃職）

- 障害特性に配慮した業務量の調整等が行われなかったために、体調不良で休まざるを得なかったにも関わらず、勤務成績不良として契約が更新されず雇い止めとなった。経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求めたいとして調停を申請。
☞ 調停委員が被申請人の主張を聴取したところ、申請人との面談等が実施されておらず、被申請人も合理的配慮の取組の不足を認めた。調停委員が早期解決のため双方が譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾勧告を行ったところ、合意が成立し、解決した。

【差別に関する調停事例】（身体障害／清掃職）

- 労災による後遺症があり、現業職以外への職種転換を求めたところ認められず、解雇された。解雇は障害が理由で行われたものと考えられるため、事業所からの謝罪と補償金の支払いを求めたいとして調停を申請。
☞ 調停委員が被申請人の主張を聴取したところ、小規模な職場のため職種転換は困難との見解が示された一方で、申請人との話し合いの不足を認めた。調停委員が早期解決のため双方が譲歩可能な解決策を調整した結果、本人に対する謝罪と解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾勧告を行ったところ、合意が成立し、解決した。

障害者差別禁止・合理的配慮に係る相談に対する対応事例④

■障害者雇用調停会議による調停事例

【合理的配慮に関する調停事例】（身体障害／倉庫作業員）

- 通院のための休暇取得について職場で情報共有されず、無断欠勤呼ばわりされた上、仕事を与えられないなどの扱いを受けため、職場に居づらくなり、退職せざるを得なくなった。経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求めたいとして調停を申請。
 - ☞ 調停委員が被申請人の主張を聴取したところ、職場内の情報伝達体制の不備があったほか、配慮のない発言があったこと、障害特性に配慮した合理的配慮が不足していたことを認めた。調停委員が早期解決のため双方が譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾勧告を行ったところ、合意が成立し、紛争が解決。

【差別禁止・合理的配慮に関する調停事例】（精神障害／福祉専門職）

- 障害を開示しないで採用されたが、試用期間中に障害が明らかになると、能力不足を理由に解雇された。障害があることを理由とした解雇と考えられ、経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求めたいとして調停を申請。
 - ☞ 調停委員が被申請人の主張を聴取したところ、障害を把握した時点で、就労に必要な合理的配慮について申請者やその支援者と話し合うなどの対応が行われておらず、被申請人も障害特性に配慮した合理的配慮が不足していたことを認めた。調停委員が早期解決のため双方が譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾勧告を行ったところ、合意が成立し、紛争が解決。

(資料3)

雇用の分野における障害者の差別禁止 及び合理的配慮の提供義務

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

〔 ※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果とといった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。〕

〔 ※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。〕

◎ 必要があるとき、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	<ul style="list-style-type: none"> ○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	<ul style="list-style-type: none"> ○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

障害者差別禁止指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲： 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持有者に限定されない。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

(2) 差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。
例：募集・採用
イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
 - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
 - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など

(参考)差別に該当すると考えられる例

1 募集及び採用

- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと。
- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること。
- ・ 採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく、障害者でない者から順番に採用すること。

2 賃金

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ賞与を支給しないこと。
- ・ 昇給に当たって、障害者に対してのみ試験を課すこと。

3 配置

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、特定の仕事を割り当てること。
(合理的配慮として、障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てる場合を除く。)
- ・ 営業職への配置に当たって、障害者に対してのみ資格取得を条件とすること。
- ・ 営業職への配置の基準を満たす労働者が障害者を含めて複数いる場合に、障害者でない者から順番に営業職に配置すること。

4 昇進

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を昇進の対象としないこと。
- ・ 障害者に対してのみ上司の推薦を昇進の要件とすること。
- ・ 昇進基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者でない者を優先して昇進の対象とすること。

5 降格

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ降格の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを降格の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を降格の対象とすること。
- ・ 降格基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して降格の対象とすること。

(参考) 差別に該当すると考えられる例

6 教育訓練

- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、障害者でない者は教育訓練の対象としているが、障害者は教育訓練の対象としないこと。
- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、労働能力等に基づくことなく、障害者については、障害者でない者と比較して長い勤続年数を教育訓練の受講要件とすること。

7 福利厚生

- ・ 企業が福利厚生の措置を行っている場合に、単に障害者だからという理由で、当該福利厚生の措置の対象としないこと。
- ・ 私的保険制度の補助、奨学金の支給等の福利厚生の措置を行っている場合に、障害者に対してのみ、特別な条件を付すこと。
- ・ 障害者と障害者でない者が等しく要件を満たしているにも関わらず、障害者でない者を優先して住宅資金の貸付等の福利厚生の措置の対象とすること。

8 職種の変更

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを総合職から一般職に変更させること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、一般職から総合職への変更の対象から排除すること。
- ・ 一般職から総合職への職種の変更に当たって、障害者に対してのみ長期の勤続年数の要件を付すこと。

9 雇用形態の変更

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、フルタイムからパートタイムに変更させること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、パートタイムからフルタイムへの変更の対象から排除すること。
- ・ パートタイムからフルタイムへの変更の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先してその対象とすること。

10 退職の勧奨

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者のみを退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを退職の勧奨の対象とするが、障害者については平均以下の者を退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 退職の勧奨の対象となる基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

(参考)差別に該当すると考えられる例

11 定年

- ・ 障害者でない者には定年を定めない一方で、障害者のみ定年を60歳と定めること。
- ・ 障害者でない者の定年は65歳とする一方で、障害者の定年は60歳とすること。

12 解雇

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、解雇の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを解雇の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を解雇の対象とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

13 労働契約の更新

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ、労働契約を更新しないこと。
- ・ 労働契約の更新の際、障害者に対してのみ、一定以上の成績を上げていることを条件とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、障害者でない者を優先して労働契約更新の対象とすること。

合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

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若しくは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ゝ事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用 後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、 ② 実現困難度、 ③ 費用・負担の程度、
 - ④ 企業の規模、 ⑤ 企業の財務状況、 ⑥ 公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知するなど

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集ページ
視覚障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 募集内容について、音声等で提供すること。 採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。 	5
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	6
聴覚・言語障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 面接を筆談等により行うこと。 	15
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	17

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
肢体不自由	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにすること。 	25
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 移動の支障となる物を通路に置かない、機の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。 スロープ、手すり等を設置すること。 体温調整しやすい服装の着用を認めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	26
内部障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時間について、体調に配慮すること。 	36
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	37

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
知的障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	43
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一工夫を行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	44
精神障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	53
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 出勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	54

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

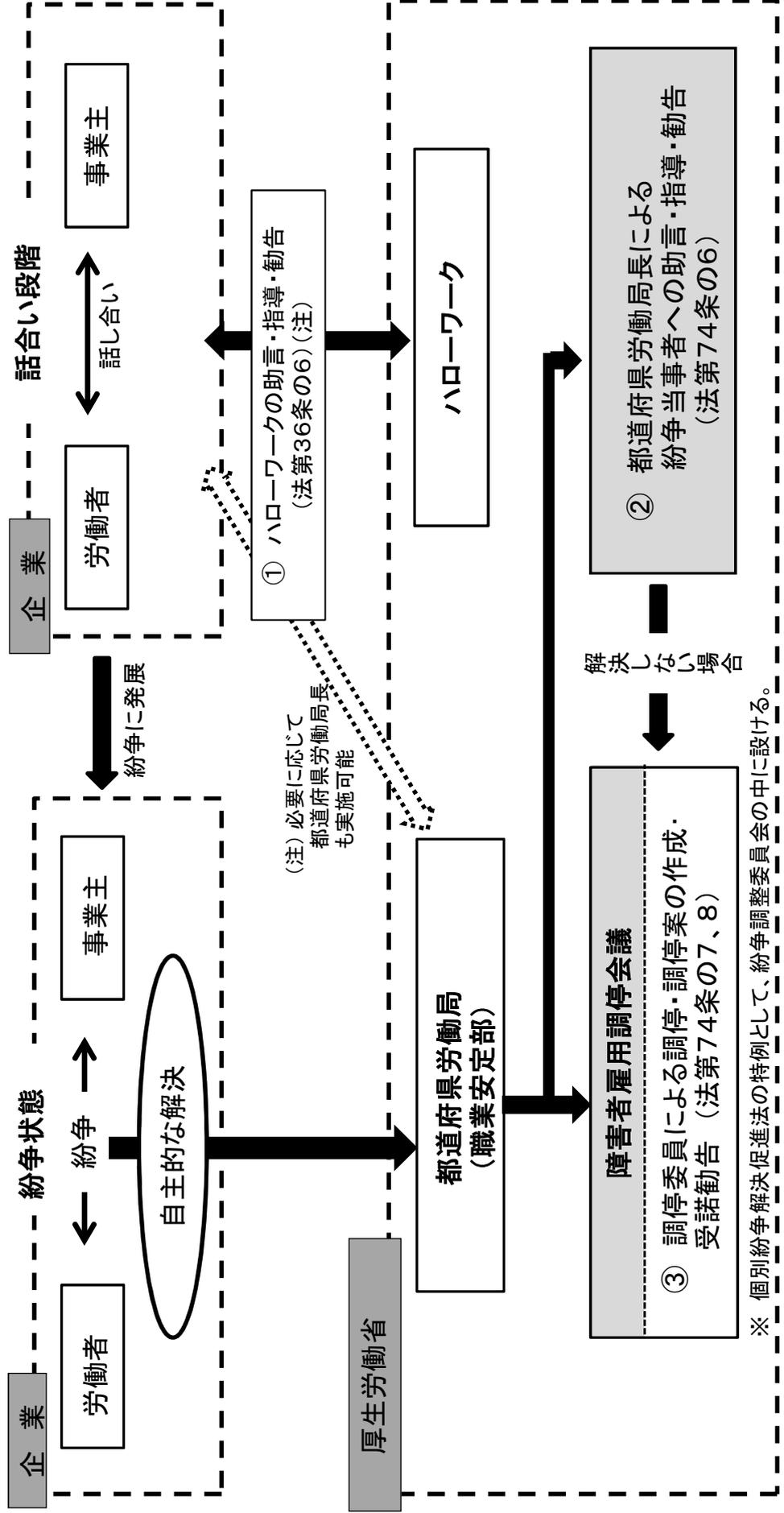
障害区分	場面	事例	事例集ページ
発達障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。 	63
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	65
難病に起因する障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時間について、体調に配慮すること。 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	74
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	75

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集ページ
高次脳機能障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	79
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	80

障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続

- 障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告を行う（法第36条の6）。
- 事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合、当該事項に係る紛争は、都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をする（法第74条の6）とともに、創設した調停制度の対象となる（法第74条の7、8）。



[関係条文抜粋]

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る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る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。

(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 第七条第三項及び第四項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(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。

第三章の二 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第七十四条の四 事業主は、第三十五条及び第三十六条の三に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第七十四条の五 第三十四条、第三十五条、第三十六条の二及び第三十六条の三に定める事項についての障害者である労働者と事業主との間の紛争については、[個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律](#)(平成十三年法律第百十二号) [第四条](#)、[第五条](#)及び[第十二条](#)から[第十九条](#)までの規定は適用せず、次条から第七十四条の八までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第七十四条の六 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、障害者である労働者が前項の援助を求め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。

第二節 調停

(調停の委任)

第七十四条の七 都道府県労働局長は、第七十四条の五に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、[個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律](#) [第六条第一項](#)の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、障害者である労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第七十四条の八 [雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律](#)(昭和四十七年法律第百十三号) [第十九条](#)、[第二十条第一項](#)及び[第二十一条](#)から[第二十六条](#)までの規定は、前条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、[同法第十九条第一項](#)中「前条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。

Press Release

報道関係者各位

令和2年7月2日

【照会先】

職業安定局

障害者雇用対策課

課 長 小野寺 徳子

課 長 補 佐 池田 陽平

(代表電話) 03-5253-1111 (内線)5863

障害者雇用の取組が優良な中小事業主の認定マークの デザイン・愛称を決定しました。

厚生労働省では、このたび、障害者雇用の取組が優良な中小事業主の認定マークのデザインと愛称を決定しましたので、お知らせします。昨年12月から今年1月にかけて公募を行い、障害者雇用分科会の各委員の意見を踏まえ審査した結果、認定マーク・愛称は金澤怜奈さん（東京都在住）の作品に決定しました。

障害者雇用促進法の認定を受けた中小事業主は、今回の募集で決定した認定マークを商品、広告、求人票、名刺、書類などに表示することができ、障害者の雇用の促進・安定に関する取組が優良な企業であることをアピールすることが可能です。

厚生労働省は、今後、認定マークと愛称を使って認定制度を積極的に周知し、障害者と中小事業主のマッチングを図ることで、障害者の雇用の促進をしていきます。

■障害者雇用促進法第77条の2に規定する厚生労働大臣の定める表示（認定マーク）

	<p>マークのデザイン・愛称：金澤怜奈さん（東京都在住）</p> <p>【認定マークの解説】</p> <p>このロゴは障害者を企業が丸く優しく包み込み、多様性を受け入れ、「共に社会貢献をしよう！」という前向きな想いを表したキャラクターです。</p> <p>【愛称（もにす）の解説】</p> <p>共に進む(ともにすすむ)という言葉と、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待して名付けました。</p>
---	--

※ 認定制度について

令和元年6月14日に成立した「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）」に基づき、雇用する労働者が300人以下の中小事業主について、一定の基準を満たす場合は、申請により、障害者雇用促進法第77条に基づき、厚生労働大臣から「認定」を受けることができます。

そして、この「認定」を受けた事業主は、障害者雇用促進法第77条の2に基づき、厚生労働大臣の定める表示（以下「認定表示」という。）を商品や広告等に付することができます。

障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「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」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

認定事業主となることのメリット



● 認定マークを使用できます！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます

● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります

詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください

など

Q 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。＊詳しい認定基準については裏面をご参照ください

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主

検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること
（取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること）
- ②法定雇用率を達成していること
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者※を1名以上雇用していること
※就労継続支援A型事業所の利用者は除く
- ③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点	成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		良	2点	良				2点	
		②人材面	特に優良	2点			⑫定着状況	特に優良	6点
	優良		1点	優良				4点	
	良	2点	良	2点					
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点		質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		④職務選定・創出	特に優良	2点				良	2点
			優良	1点			⑭キャリア形成	特に優良	6点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点	優良			4点	
			優良	1点	良			2点	
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点	成果関係の合格最低点			6点 (満点24点)	
			優良	1点	取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点	
		⑦募集・採用	特に優良	2点			優良	1点	
			優良	1点	情報開示 (ディスクロージャー)	成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
		⑧働き方	特に優良	2点				優良	1点
			優良	1点		⑰質的側面	特に優良	2点	
		⑨キャリア形成	特に優良	2点			優良	1点	
			優良	1点	情報開示関係の合格最低点			2点 (満点6点)	
⑩その他の雇用管理		特に優良	2点	取組関係の合格最低点			5点 (満点20点)		
		優良	1点	合計の合格最低点			20点 (満点50点)		

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

ともにすすむ

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。