

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 業務取扱要領

令和2年3月
(令和3年4月一部改正)
(令和3年10月一部改正)
(令和4年3月一部改正)
(令和4年12月一部改正)
(令和6年3月一部改正)

厚生労働省職業安定局

目 次

第1章 障害者雇用優良中小事業主認定制度の趣旨・目的	- 4 -
第2章 申請の受理	- 4 -
1 申請を行うことができる事業主	- 4 -
2 申請方法	- 5 -
3 申請書類	- 5 -
4 申請の受理	- 6 -
第3章 認定の基準・評価方法	- 7 -
1 認定の基準	- 7 -
2 評価の方法	- 11 -
I 障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組（アウトプット）	- 12 -
II 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（アウトカム）	- 34 -
III 障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組並びにその成果に関する情報開示 （ディスクロージャー）	- 45 -
3 就労支援機関等からの評価	- 47 -
第4章 申請内容に係る審査	- 49 -
1 書面審査	- 49 -
2 実地確認	- 51 -
3 申請内容の補正	- 52 -
4 評価基準に係る採点	- 52 -
第5章 認定・不認定の決定	- 53 -
1 認定・不認定の決定	- 53 -
2 標準審査期間	- 53 -
第6章 認定の効果・メリット	- 53 -
1 障害者雇用優良中小事業主認定マーク	- 53 -
2 日本政策金融公庫による低利融資	- 53 -
3 都道府県労働局・ハローワークによる周知広報等	- 54 -
4 公共調達等における加点点評価	- 54 -
第7章 認定後のフォローアップ	- 54 -
1 認定の有効期限	- 54 -
2 認定後のフォローアップ	- 55 -
3 報告徴収等	- 56 -
4 改善指導	- 56 -
5 認定の辞退	- 56 -
6 認定の取消し	- 56 -
第8章 制度の周知	- 57 -

第1章 障害者雇用優良中小事業主認定制度（もにす認定制度）の趣旨・目的

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る。

そこで、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「障害者雇用促進法」という。）の改正（令和元年）により、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が創設された（障害者雇用促進法第77条第1項から第77条の3第3項。）。これにより、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、積極的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることが可能になる。

具体的には、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、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」を表示すること等が可能になる。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る。また、本制度を通じて、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ることを期待される。

都道府県労働局及びハローワークにおいては、本制度の実施を通して、地域における障害者雇用に優良な中小事業主を網羅的に把握し、これら事業主との関係の構築及び強化に努めていただきたい。

第2章 申請の受理

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、その常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主（障害者雇用促進法第77条第1項。以下「中小事業主」という。）である。

この点、以下に留意すること。

- ア ここでのいう「労働者」とは、障害者雇用促進法第43条第1項に規定する「常時雇用する労働者」と同義であること。
- イ 常時雇用する労働者の数の算定に当たっては、障害者雇用促進法第43条第8項の規定を準用し、短時間労働者である常時雇用する労働者はその1人をもって0.5人として算定すること。
また、障害者雇用促進法第44条第1項、同法第45条第1項、同法第45条の2第1項及び同法第45条の3第1項の規定は適用しないため、特例子会社制度、関係会社特例制度、関係子会社特例制度及び事業協同組合特例制度による合算は行わないこと。さらに、同法附則第3条第2

項の規定は適用しないため、除外率は考慮しないこと。

ウ 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数が 40.0 人未満であり、法定雇用障害者数が 0 人となる事業主であっても本認定制度の対象として申請を行うことが可能であること。

エ 株式会社以外の法人（社会福祉法人、特殊法人、独立行政法人等）及び個人事業主であっても本認定制度の対象となるため、これらの事業主であっても申請を行うことが可能であること。

オ 申請は事業主単位で行うこと。

カ 申請時点で常時雇用する労働者の数が 300 人以下であれば、その後、常時雇用する労働者の数が 300 人を超えたことだけをもって、「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」（障害者雇用促進法第 77 条第 1 項の規定）に適合しなくなるものではないので、認定を行って差し支えない。

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」という。）を、事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局に持参又は郵送にて提出しなければならない。以下、申請書類一式を提出した事業主を「申請事業主」という。

なお、申請書類一式は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しても差し支えない。

3 申請書類

申請に当たって必要となる書類は以下①から⑧のとおりである。

① 基準適合事業主認定申請書（告示様式第 7 号の 8）

障害者雇用促進法第 77 条第 1 項の規定に基づき、障害者雇用優良中小事業主の認定を受けたい旨の申請を行う様式。事業主の氏名又は名称、その他の事項を記載させること。

② 認定基準確認申立書（申請書別紙 1－1）

認定基準に該当する旨を事業主自身が申告する書類。

③ 障害者業務提供等事業の利用に係る該当申告書（申請書別紙 1－2）

④ 評価基準自己採点表（申請書別紙 2）

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況等に対する評価（第 3 章 1 参照）について、申請事業主自身が自己採点を行い、採点結果を申告する様式。自己採点に当たっては「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（事業主向け）」（令和 2 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 5 号厚生労働省職業安定局長通知別添 2。以下「事業主向け申請マニュアル」という。）及び「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《別紙 3 評価要素該当申告書》の記載例集」（以下「記載例集」という。）を参照させること。

⑤ 評価要素該当申告書（申請書別紙 3）

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況等に対する評価に係る自己採点に当たって、事業主の取組等がどの評価要素（第 3 章 2 参照）に該当するか、また該当すると考えられる具体的な理由について、記入する様式。作成に当たっては事業主向け申請マニュアル

及び記載例集（事務連絡「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」の一層の促進に向けた取組について」（令和3年10月29日付））を参照させること。

⑥ 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3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等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、一部の項目を除いて評価基準に該当することの証明を受けることを可能としている。この仕組みを利用する事業主は、本様式及び所定の添付書類を提出させること（第3章3参照）。

⑦ 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)）（※）

（※）申請日の前日から起算して過去1年以内に障害者雇用状況報告書を作成・提出していない事業主（障害者の雇用義務がない事業主等）については、申請日時点の障害者雇用状況報告書（告示様式第6号）を作成・提出する必要がある。

なお、事業主が特例子会社（障害者雇用促進法第44条第1項に規定する特例子会社をいう。）であって、親事業主が法第45条の特定の認定を受けている場合は、当該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）又は告示様式第6号の3(1)（法第45条の2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）又は告示様式第6号の3(2)（法第45条の2の認定を受けた事業主用、グループ全体））も併せて提出させること。申請事業主がそれ以外の特例子会社の場合は、障害者雇用状況報告書（告示様式第6号）のみ提出させること。

また、申請事業主が法第45条の2の認定を受けた親事業主の関係子会社である場合は、関係子会社自身の障害者雇用状況報告書（告示様式第6号の3(1)（法第45条の2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3(2)（法第45条の2の認定を受けた事業主用、グループ全体））も併せて提出させること。申請事業主が法第45条の3の認定を受けた特定組合等の特定事業主である場合は、特定事業主自身の障害者雇用状況報告書（告示様式第6号の4(1)（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））以外に、特定組合等が作成する障害者雇用状況報告書（告示様式第6号の4(2)（法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、グループ全体））も併せて提出させること。

ただし、申請日の前日から起算して過去1年以内に作成・提出している事業主については、改めて提出する必要はない。

⑧ その他

上記の他、認定審査に当たって必要と認める場合は、関係する書類の提出を求めること。

4 申請の受理

上記3の申請書類一式の提出を受けた都道府県労働局又はハローワークは、以下について確認を行い、不備がある場合は事業主に補正を指示すること。不備がない場合は申請を受理し、その旨を申請事業主に連絡すること。ハローワークにおいて申請を受理した場合、当該ハローワーク

は申請書類一式を都道府県労働局に送付すること。

なお、申請事業主は全ての書類の写しを事業主控として保管しなければならない。

- 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

第3章 認定の基準・評価方法

1 認定の基準

認定の基準（以下「認定基準」という。）は以下①から③のとおりである（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。以下「障害者雇用促進法施行規則」という。）第 37 条の 17）。認定を受けるためには以下の全ての認定基準に適合しなければならない。

- ① 障害者雇用への取組等に対する評価（障害者雇用促進法施行規則第 37 条の 17 第 1 号～第 4 号）

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の実施状況等（以下「障害者雇用への取組等」という。）に対する評価について、以下のアからエに掲げる全ての基準（以下、「評価基準」という。）を満たすことが必要である。評価基準における具体的な評価方法は、下記 2 を参照すること。

なお、障害者雇用への取組等の評価は原則申請日を基準に取り扱うが、他の評価要素で得点ができず基準点に満たないような場合であって、実地確認時点等を基準にすることで加点ができる場合には、実地確認時点などを基準として取り扱っても差し支えない。

ア 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、下表の大項目「Ⅰ 取組（アウトプット）」に係る評価点の合計が 5 点以上であること。評価に当たっては、対象障害者（障害者雇用促進法第 37 条第 2 項に規定する対象障害者をいう。）以外の障害者に対する取組についても評価の対象となるが、指定就労継続支援 A 型（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）第 6 条の 10 第 1 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 17 年法律第 123 号）第 29 条第 1 項に規定する指定障害福祉サービスをいう。）を受ける者に対する取組は評価の対象とならないことに留意すること。

イ 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について、下表の大項目「Ⅱ 成果（アウトカム）」に係る評価点の合計が 6 点以上であること。評価に当たっては、対象障害者以外の障害者に対する取組の成果についても評価の対象となるが、指定就労継続支援 A 型を受ける者に対する取組の成果は評価の対象とはならない。ただし、⑪雇用状況の評価においては、対象障害者以外の障害者を除き、指定就労継続支援 A 型を受ける者は対象となることに留意すること。

ウ 障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組並びにその成果に関する情報開示について、下表の大項目「Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）」に係る評価点の合計が 2 点以上であること。評価に当たっては対象障害者以外の障害者に対する取組等に関する情報開示についても評価の対象となるが、指定就労継続支援 A 型を受ける者に関する情報開示は評価の対象

とはならない。

エ 下表の大項目「Ⅰ 取組（アウトプット）」、「Ⅱ 成果（アウトカム）」及び「Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）」に係る評価点を全て合計した点数が 20 点以上であること。ただし、特例子会社にあつては 35 点以上であること。

【表：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	ページ番号
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	11～13
			優良	1 点	
		②人材面	特に優良	2 点	13～15
			優良	1 点	
	2 仕事づくり	③事業創出	特に優良	2 点	15～16
			優良	1 点	
		④職務選定・創出	特に優良	2 点	16～18
			優良	1 点	
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2 点	18～19
			優良	1 点	
	3 環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2 点	21～22
			優良	1 点	
		⑦募集・採用	特に優良	2 点	22～23
			優良	1 点	
		⑧働き方	特に優良	2 点	23～26
			優良	1 点	
		⑨キャリア形成	特に優良	2 点	27～28
			優良	1 点	
		⑩その他の雇用管理	特に優良	2 点	28～29
			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	30～31
			優良	4 点	
			良	2 点	
		⑫定着状況	特に優良	6 点	31～33
			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	34～35
			優良	4 点	
			良	2 点	

		⑭キャリア形成	特に優良	6 点	35～39
			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	40
			優良	1 点	
	2 成果 （アウトカム）	⑯数的側面	特に優良	2 点	41
			優良	1 点	
		⑰質的側面	特に優良	2 点	41～42
			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 雇用障害者数（障害者雇用促進法施行規則第 36 条の 17 第 5 号）

その雇用する障害者の数について以下のいずれにも該当することが必要である。なお、申請時点では対象障害者を雇用していたものの、その後、離職等により雇用する対象障害者が 0 人となった場合、該当しない。

ア 法定雇用障害者数(障害者雇用促進法第 43 条第 1 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、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（障害者雇用促進法第 45 条第 1 項）、関係子会社特例制度（障害者雇用促進法第 45 条の 2 第 1 項）又は事業協同組合特例制度（障害者雇用促進法第 45 条の 3 第 1 項）の適用を受けている親会社又は事業協同組合等であっても、本要件における法定雇用障害者数及び雇用する対象障害者数の算定に当たっては、これらの制度を適用しない。

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の適用により、親事業主においても法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用している必要がある。

※ 対象障害者の算定方法は、障害者雇用促進法第 43 条第 3 項、同条第 4 項及び同様第 5 項の規定に従い、その 1 人をもって 0.5 人とする等の換算を行うこと。

イ 指定就労継続支援 A 型利用者を除き、対象障害者(※)を雇用していること。

指定就労継続支援 A 型を提供する事業主にあつては、指定就労継続支援 A 型を受ける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らない。

また、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数が 40.0 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らない。

※ なお、条文上では、「対象障害者（ただし、指定就労継続支援 A 型を受けるものを除く。）を一人以上雇用していること。」（障害者雇用促進法施行規則第 36 条の 16 第 5 号のロ）としているが、この「一人以上」とは、実人

員において1以上雇用していることを意味していることに留意。

③ 欠格事由（障害者雇用促進法施行規則第36条の17第6号）

以下のいずれにも該当しないことが必要である。

- ア 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事業主の認定を取り消され、その取消しの日から起算して3年を経過しない者。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、その取消しの日より前に認定の辞退を申し出た者を除く。
- イ 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。
- ウ 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。
- エ 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。
- オ 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ある。

※申請時には申請日の前日時点の状況を確認すること。

- （1） 過去1年間に於いて、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。
- （2） 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。
- （3） 過去1年間に於いて、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。
- （4） 過去1年間に於いて、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。
- （5） 過去1年間に於いて、重大な労働関係法令（※）の同一条項に複数回違反した場合。
- （6） 過去1年間に於いて、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。
- （7） 過去1年間に於いて、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。
- （8） 過去1年間に於いて、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。
- （9） 過去1年間に於いて、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。）の規定
- ・最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 4 条第 1 項の規定

2 評価の方法

障害者雇用への取組等に対する評価について、評価基準は上記 1 ①のとおりであるが、具体的な評価方法は、以下の各表の「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」欄の点数を付すことにより評価する（※）。各評価要素に、申請事業主におけるどのような障害者雇用への取組等が該当するかは、各表下の「評価要素への該当基準」を参照すること。

また、申請事業主から提出される評価要素該当申告書（申請書別紙 3）には、申請事業主自身において該当すると考える取組内容及び実績を記入させた上で、当該取組内容及び実績を証明する書類等を添付させること。添付が難しい証明書類等は実地確認（第 4 章 2）の際に提示することとしても差し支えない。

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ある。詳細は下記 3 「就労支援機関からの評価」を参照すること。

申請事業主が、障害者雇用に係る企業向けの支援として、障害者の就業場所及び業務の提供等を行う事業（以下「障害者業務提供等事業」という。）を利用し、他の従業員と異なる就業場所において、障害者業務提供等事業を実施する事業者（以下「障害者業務提供等事業者」という。）が指定又は提供等する業務に障害者を従事させている場合には、事業主の主体的な取組よりも障害者業務提供等事業者の提供するサービスに依るところが大きい場合が考えられ、「障害者を雇用する申請事業主による職務選定、業務指示や雇用管理が十分に行われているか」、「申請事業主の他の従業員に対する雇用管理と同様に、自ら雇用する従業員として障害者の適正な雇用管理が行われているか」など、障害者雇用促進法第 5 条に基づく事業主の責務の遂行について特に留意が求められる。このため、障害者業務提供等事業を利用する申請事業主の取組に対する評価に当たっては、障害者の雇用管理についてより具体的に確認の上、判断を行うこととし、具体的な取扱いについては、各表下の「評価要素への該当基準」を参照すること。また、障害者業務提供等事業の利用を行っている事業主から認定申請が行われた場合には、速やかに本省に報告すること。

なお、障害者業務提供等事業における就業場所及び業務の提供には、障害者を特定の業務に従事させることを前提とした就業場所（農園等）を提供することにより業務を指定する場合や、障害者の就業場所（サテライトオフィス等）の提供と併せて業務の委託や訓練の実施等により障害者が従事すべき業務の提供等を行う場合が考えられる。

※ 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。

I 障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組（アウトプット）

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 C 支援担当者の配置等 D P D C Aサイクルの確立
	優良：1点	評価要素A～Dのうち 1つに該当	
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 G 理解促進・啓発の充実
	優良：1点	評価要素E～Gのうち 1つに該当	

[評価要素への該当基準]

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P D C Aサイクルを確立することが重要である。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断する。

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

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。

ア 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。

イ 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、アについては、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、明文で事業所内に周知されていることが必要である。当該メッセージにおいては、就業場所、職種、雇用形態等にかかわらず、雇用する障害者全員について、能力を正に評価し、当該能力を発揮できる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方針が示されていることが必要である。特に、申請事業主が障害者業務提供等事業を利用している場合には、事業主の障害者雇用の取組における当該事業を利用する目的や障害者雇用におけるその位置づけが明らかにされているとともに、障害者雇用促進法の理念の実現や事業主の責務の遂行に向け、当該事業を通じて雇用される障害者の能力の評価・発揮、雇

用管理、職業能力の開発・向上に係る取組に関し適切な方針が明示されていることが必要である。

イについては、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ある。申請事業主が障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該チーム・会議体等の活動内容が、就業場所、職種、雇用形態等に関わらず、雇用する障害者全員について、能力を正に評価し当該能力を発揮できる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ための取組として適切であることが必要である。

【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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- （ア）アについて、一部の取組について障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者を対象から除く旨明記している。
- （イ）アについて、障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者の能力評価・発揮、適正な雇用管理に係る取組について触れていない、又は内容が適切ではない。
- （ウ）イについて、チーム・会議体の活動において障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者の能力評価・発揮、適正な雇用管理に係る取組を実施していない、又は能力に応じた職種転換等に繋がる具体的な内容となっていないなど内容が適切ではない。

B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画

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。

ア 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。

イ 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、アにおける「障害者雇用を推進するチーム・会議体等」は、上記 A のイにおける「障害者雇用を推進するチーム・会議体等」と同義であること。イにおける「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ない。）であること（以下同じ。）。

また、障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者が推進チーム等の構成員又は支援担当者となっている必要がある。障害のない者を管理者として置き、その下で働く障害者の中でリーダー等を指名している場合には、当該リーダー等が「その他の支援担当者」に該当するかどうかについてはその業務内容を具体的に確認の上判断する。

【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

- ・ 障害者職業生活相談員、その他の支援担当者として障害当事者が選任されていることが分かる書類（名簿等）の写し

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- （ア）アについて、障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者がいるが、推進チームの構成員になっていない。
- （イ）イにおける「障害者雇用推進者」「障害者職業生活相談員」又は「その他の支援担当者」となっている障害者は本社勤務の従業員のみであり、障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者にはいない。

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。

ア 支援担当者を配置し、日常的に支援している。

イ 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、アにおいて、「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ある。イにおける「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あること。

また、障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者に対しても申請事業主が配置している支援担当者やジョブコーチ等による支援が行われる体制が整備されていることが必要である。

【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。

- ・ 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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- （ア）障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者は、「支援担当者」又は「ジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等」による支援の対象としていない。
- （イ）障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者に対しても、必要に応じて、「支援担当者」又は「ジョブコーチ又は都道府県認定の指導員等」により支援できる制度となっているが、支援実績がない。

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。

ア 障害者の活躍推進のための計画を作成している。

イ 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、アにおける「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あること。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しい。

また、障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者の活躍推進についても計画に含んでいること。

【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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

（ア）障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者について、障害者の活躍推進のための計画の対象に盛り込まれていない。

（イ）障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者について、障害者の活躍推進のための計画に記載しているが、能力に応じた職種転換等に繋がる具体的な取組がないなど雇用の質の向上等の観点から適切な内容となっていない。

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ある。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断する。

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。

ア 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。

イ 申請日の前日から起算して過去１年間で少なくとも１度、障害者雇用に関する外部研修・セミナーに社員を派遣した。

なお、イにおける「障害者雇用に関する外部研修・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、地方自治体や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用に関する研修会であること。ただし、申請事業主が実施主体のものや、法律上の義務を満たすために必要な外部研修・セミナーに参加した場合を除く。

【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。

- ・ 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
- ・ 障害者雇用に関する外部研修・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

申請日の前日から起算して過去 1 年間で少なくとも 1 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あること。「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あること。

【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

G 理解促進・啓発の充実

申請日の前日から起算して過去 1 年間で少なくとも 1 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あること。

「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、障害者雇用に熱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など、実施主体が申請事業主や外部機関であるものも含むものであること。

なお、障害者業務提供等事業の利用に係る就業場所への見学は、本評価項目の目的（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・技能を習得すること）に資することが見込まれないことから、評価対象となる研修・セミナーには該当しない。

【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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・年に 1 回、障害者業務提供等事業の利用に係る就業場所への見学会を行うのみであり、他に研修やセミナーなどを実施していない。

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、障害特性に配慮した職務を選 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特性に配慮した 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１００万円以上の業務を発注 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１００万円以上の業務を発注
	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１００万円以上の業務を発注 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１００万円以上の業務を発注

[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ある。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ある。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断する。

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、申請日の属する事業年度の直前の２事業年度のいずれかの事業年度で経常利益が黒字であること。

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ること。

【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、申請日の属する事業年度の直前の３事業年度のいずれかの事業年度で売上高対経常利益率が３％以上であること。

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％以上である必要があること。

【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

申請日の前日から起算して過去 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。

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あること。

また、障害者業務提供等事業の利用のみをもっては、職務内容に関し、申請事業主自身の主体的な判断による取組とはいえないため、新事業として評価対象とはならない。

障害者業務提供等事業の利用に関連した別の新事業を独自に創出した場合（例えば、障害者業務提供等事業の利用による生産物を活用し、独自に設置した加工場での加工事業や独自に設置した販売所での販売事業を創出し障害者を継続的に配置している場合）には、当該別の新事業は評価対象となりうるが、障害者業務提供等事業の利用による事業は評価対象とならない。

【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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

（ア）数年前に障害者業務提供等事業の利用を開始し、障害者の就労による成果物を社内の福利厚生に利用しているが、他に新規事業はない。

（イ）数年前に障害者業務提供等事業の利用を開始し、障害者業務提供等事業者を通じて障害者の就労による成果物を市場に流通させているが、他に新規事業はない。

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、申請日の属する事業年度の直前の 3 事業年度のいずれかの事業年度で経常利益が黒字であること。

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ること。

【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、申請日の属する事業年度の直前の 4 事業年度のいずれかの事業年度で売上高対経常利益率が 3 % 以上であること。

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。

【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

障害特性等に配慮して職務を選定・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ある。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断する。

F 過去３年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・創出

申請日の前日から起算して過去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。

ア 職務整理票の活用その他の創意工夫により職務を選定した。

イ 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職務を創出した。

ウ ハローワーク又は就労支援機関と連携して職務を選定・創出した。

なお、「職務を選定」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、「職務を創出」とは、障害者雇用のために新たな職務を新設することであること。

また、障害者業務提供等事業の利用に係る職務については、職務内容に関し、申請事業主自身の主体的な判断による取組とはいえないものと考えられ、評価対象とはならない。

障害者業務提供等事業の利用に関連した別の職務を独自に選定・創出した場合（例えば、障害者業務提供等事業の利用による生産物を活用し、独自に設置した加工場での加工業務や独自に設置した販売所での販売業務を障害者の職務として選定・創出した場合）には、当該別の職務は評価対象となりうるが、障害者業務提供等事業の利用による事業は評価対象とならない。

アにおける「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であること。また、アにおける「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であること。

イにおける「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組織内の各部署等に対して広く実施する調査であること。また、イにおける「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であること。

ウにおける「就労支援機関」とは、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う。

なお、ア、イ及びウについて、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る。

【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職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職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職務を選定・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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

(ア) 数年前に障害者業務提供等事業の利用を開始し、障害者業務提供事業者が指定又は提供する業務を障害者の職務として選定し、障害者の就労による成果物を社内の福利厚生として利用しているが、他に新たに選定した職務はない。

(イ) 数年前に障害者業務提供等事業の利用を開始し、障害者業務提供事業者が指定又は提供する業務を障害者の職務として選定し、障害者業務提供等事業者を通じて成果物を市場に流通させているが、他に新たに選定した職務はない。

G 適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング

以下のいずれも満たす方法により、個々の障害特性に配慮した職務をマッチングしていること。

ア 障害者の能力・適性をハローワーク及び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。

イ ハローワーク及び就労支援機関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、ア及びイにおける「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。）の活用を含む。

また、障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者に対し、他の職務への転換に向けたマッチングの取組を実施している場合を除き、評価対象とはならない。

【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・適性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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

(ア) 本社勤務の障害者については、移行支援事業所との連携により、職場実習及び評価を行った上で職務内容に関する調整を行っているが、障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者については障害者業務提供等事業者からの紹介により採用しており、他の職務への転換に向けた取組も特段実施していない。

(イ) 障害者業務提供等事業の利用に係る就業場所で、障害者業務提供等事業者から委託された業務（データ入力、封入作業等）の実施に際し、障害者各人の職務遂行能力を踏まえて業務を割り振っている（その他の取組は特に行っていない）。

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ある。こうした観点から、以下の評価基準へ

の該当性を判断する。

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100万円以上の業務を発注

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100万円以上の業務を発注した事業年度が3事業年度以上あること。

なお、事業年度については、直近で把握できるもののうち、①暦年（1月～12月）、②年度（4月～翌年3月）、③当該企業の事業年度、④申請日を起算とする1年間（7月に申請があった場合は、前年7月～本年6月など）から任意の範囲を選択してよいこととする。（以下I・J・Kにおいても同じ。）

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く。

なお、関連会社とは、財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則第8条第5項に掲げるものをいう。（以下Jにおいても同じ。）

（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則）

第8条

1・2・3・4 （略）

5 この規則において「関連会社」とは、会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務及び営業又は事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における当該子会社以外の他の会社等をいう。

【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100万円以上の業務を発注

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100万円以上の業務を発注した事業年度が3事業年度以上あること。

【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就業障害者等が分かる書類（※）。

※ 発注先の在宅就業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。ただし、「事業主番号」欄は空欄でも差し支えないこと。

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 万円以上の業務を発注

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 万円以上の業務を発注した事業年度が１事業年度以上あること。

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く。

【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 万円以上の業務を発注

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。

【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就業障害者等が分かる書類（※）。

※ 発注先の在宅就業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。ただし、「事業主番号」欄は空欄でも差し支えないこと。

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等の見学・ヒアリングの実施 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
	優良：１点	評価要素Ｄ～Ｇのうち１つに該当	

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。なお、評価要素は足し上げた後、小数点以下を切り捨てること。(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、障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用(※) 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
	優良：1点	評価要素H～Oのうち2つ以上3つ以下に該当	
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 Q 教育訓練制度の整備・活用 R 人事・給与制度の明確化
	優良：1点	評価要素P～Rのうち1つに該当	
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、障害特性に応じた通勤配慮を実施 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
	優良：1点	評価要素S～Vのうち1つに該当	

[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ある。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断する。

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。

- ア 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。
- イ 障害者のための就労支援機器を導入している。
- ウ 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、アにおいて、作業施設、作業設備又は福利厚生施設の利用者は必ずしも障害者に限定されている必要はないが、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必要があること。福利厚生施設とは休憩室、食堂、集会場等を含む。ウにおける事業所内のレイアウト

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、アに該当するものを除くものであること。

アからウについて、障害者業務提供等事業の利用に係る就業場所での施設・設備等の整備は、障害者業務提供等事業者の関与しない申請事業主の独自の措置でない限り、評価対象とはならない。

【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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・ 障害者業務提供等事業の利用に係る就業場所において、障害者業務提供等事業者からのレンタル・購入等により、作業における疲労軽減のため器具を配置した。

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。

なお、「作業マニュアル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に配慮したものであること。

障害者業務提供等事業の利用に係る作業に関する措置は、障害者業務提供等事業者の関与しない申請事業主の独自の措置でない限り、評価対象とはならない。

【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。

- ・ 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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・ 本社では作業マニュアルのカスタマイズ等を特に実施していないが、障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者の作業に関し障害者業務提供等事業者から提供されたひな形を基に作業マニュアルを作成した。

C その他の健康管理・福利厚生

障害者に対して、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。障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者についても取組の対象としていること。

なお、健康管理の対象者や福利厚生の適用者は、必ずしも障害者に限定されている必要はな

いが、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必要があること。

ア 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。

イ 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、アにおける「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む。イにおける「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む。

【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。

- ・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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・本社勤務の者に対して健康管理面談を実施しているが、障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者については対象としていない。

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ある。こうした観点から、障害者の募集・採用を目的とした取組（他企業の取組に資するものを含む）のうち、以下の評価要素への該当性を判断する。

D 障害者の職場実習生の受入れ

申請日の前日から起算して過去3年間で1回以上、障害者の職場実習を受け入れたこと。

職場実習の実施日数は問わないが、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あること。

また、障害者業務提供等事業の利用に係る雇入れにおいては、障害者の能力・適性の把握による職務の選定等について申請事業主自身の主体的な判断・関与が明確ではなく、当該事業主による円滑な採用・マッチングに向けた取組と判断することが難しいため、当該事業の利用による就業場所以外で職場実習を受け入れた場合に限り評価対象となる。

【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

申請日の前日から起算して過去3年間で1回以上、障害者雇用に関する先進的な他企業等の見学又はヒアリングを実施していること。

なお、見学又はヒアリングは、当該他企業等における障害者雇用への取組等の把握を目的としたものであること。また、見学・ヒアリング対象は障害者を雇用している企業に限定されず、就労支援機関も含む。加えて、申請事業主が実施するもののほか、外部機関が実施主体である見学会等に参加するものも含む。

【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。

- ・ 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

申請日の前日から起算して過去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。

なお、障害者業務提供等事業の利用に係る就業場所での見学受入れについては、他企業の取組の改善に資する効果が見込まれないことから評価対象とはならず、当該事業の利用による就業場所以外で見学を受け入れた場合に限り評価対象となる。

【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。

- ・ 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

申請日の前日から起算して過去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。

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む。

【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ある。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を

判断する。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要素として数えるので、注意すること。

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。ここでいう「テレワーク」とは、例えば、対象労働者が、当該労働者の1週間の所定労働時間の概ね2分の1以上、情報通信技術を活用して勤務しているもの等をいう。

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ないが、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必要があること。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおり。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去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申請日の前日から起算して過去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。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、テレワークの利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当する。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要であること。

【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。

- ・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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者は、テレワーク制度を利用できない。

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。

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はないが、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必要があること。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおり。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去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申請日の前日から起算して過去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。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、フレックスタイム制度の利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当する。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、

当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要であること。

【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。

- ・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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者は、フレックスタイム制度を利用できない。

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。ここでいう「時差出勤」とは、例えば、１日の総勤務時間を変えずに、始業時間と終業時間を変更する措置等をいう。

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ないが、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必要があること。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおり。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去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申請日の前日から起算して過去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。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、時差出勤制度の利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当する。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要であること。

【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。

- ・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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者は、時差出勤制度を利用できない。

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。

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ないが、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必要があること。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおり。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去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申請日の前日から起算して過去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。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、短時間勤務制度の利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当する。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要である。

【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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・ 障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者は、短時間勤務制度を利用できない。

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。

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されるものである必要はないが、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必要があること。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおり。

- ・ 当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去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申請日の前日から起算して過去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。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、時間単位の年次有給休暇制度の利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当する。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要であること。

【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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・ 障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者は、時間単位の年次有給休暇制度を利用できない。

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。ここでいう「休暇」制度と

は、労働者側に取得する権利が委ねられているものをいう。そのため、一般的に事業主が判断を行うものであり、かつ、労働者側に取得の権利が委ねられていない「休職」制度については、評価要素に該当しないものとする。ただし、「休職制度」という名称であっても、それが事業主の判断でのみ行うものではなく、労働者側にも権利が委ねられているものについては、評価基準に該当するものと認めて差し支えない。

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されるものである必要はないが、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必要があること。また、当該休暇の有給、無給は問わない。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおり。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去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申請日の前日から起算して過去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。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、傷病休暇又は病気休暇制度の利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当する。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要であること。

【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。

- ・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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者は、傷病休暇又は病気休暇制度を利用できない。

N その他、障害特性に配慮した制度・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、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮した制度・仕組みを整備していること。

なお、当該制度・仕組みは、必ずしも障害者に限定されるものである必要はない。

※評価方法（評価要素の数え方）は以下のとおり。

- ・当該制度に係る規定を就業規則等において整備し、かつ申請日の前日から起算して過去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申請日の前日から起算して過去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。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、当該制度・仕組みの利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当する。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該障

害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要であること。

【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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・ 障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者は、当該制度・仕組みを利用できない。

○ 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

申請日の前日から起算して過去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。

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したものであること。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したものであること。

【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。

- ・ 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ある。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断する。

P 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）の作成

一人一人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。また、ここでいう「一人一人」とは、雇用している全ての障害者を指していることから、キャリアプラン（支援計画）を作成していない障害者が一人でもいる場合、評価要素に該当しないものとする。

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。

【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、申請日の前日から起算して過去３年間で障害者の利用実績があること。

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となる通学や勉強を認める制度であること。「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。

なお、教育訓練制度の利用者は、必ずしも障害者に限定されるものである必要はないが、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必要があること。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者も、他の障害者と同様に、当該制度の利用が可能となっている場合に限り、上記の評価要素に該当する。この場合、単に形式上利用対象から排除されていないということのみならず、当該事業を通じて雇用される障害者の就業の実態を踏まえ実質的に利用可能であるとともに適切に周知されていることが必要であること。

【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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・ 資格取得利用制度について、障害者業務提供等事業の利用に係る就業場所で就業する障害者が利用できない。

R 人事・給与制度の明確化

人事・給与制度において、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。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ない。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ある。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者についても、他の障害者と同様に、当該制度の昇級評価、昇格評価及び賞与評価に係る基準の適用対象となっている場合に限り、上記の評価要素に該当する。この場合、単に形式上適用対象から排除されていないということのみならず、当該事業を通じて雇用される障害者の就業の実態を踏まえ実質的に昇給等が行われる可能性があることが必要である。

【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

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・昇給・昇格・賞与評価に係る基準が公開されているが、障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者が、当該基準に基づき昇給等することはない。

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ある。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断する。

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。

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 日報等も含まれること。その内容については、障害者一人一人で異なる内容であっても差し支えないものとする。また、ここでいう「一人一人」とは、雇用している全ての障害者を指していることから、日報を作成していない障害者が一人でもいる場合、評価要素に該当しないものとする。

【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。

- ・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

申請日の前日から起算して過去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。

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であること。「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であること。

【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。

- ・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、障害特性に応じた通勤配慮を実施

申請日の前日から起算して過去3年間に、障害特性に配慮して、通勤に便利な住宅の賃借や寮の整備、通勤手当や住宅手当の支給、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。

障害者業務提供等事業者の提供するサービスの利用（例えば、当該事業者が運行する送迎バスの利用等）によるものについては、申請事業主自身の主体的な判断による取組ではないため、評価対象とはならない。

【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。

- ・住宅や寮、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

なお、通勤配慮に関する設備や制度の利用者は、必ずしも障害者に限定されるものである必要はないが、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必要があること。

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

- ・障害者業務提供等事業者の提供する送迎バスの利用のみで、他の就業場所に係る通勤支援は特にない。

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

申請日の前日から起算して過去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ていることや、職場適応上の問題が起こった際に就労支援機関等の支援を速やかに受けられるよう、平時より連携できる関係を構築していること。

障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者についても、他の障害者と同様に、職場定着のための就労支援機関の支援等の対象となっていること。

障害者業務提供等事業の一環として、障害者業務提供等事業者の提供するサービス（例えば、当該事業者のスタッフによる相談等）の利用は、ここでいう就労支援機関等の支援には該当しない。

【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。

- ・相談支援を実施した際の記録簿等の写し

【評価要素に該当しない例（障害者業務提供等事業の利用の場合）】

（ア）本社勤務の障害者について職場定着のために就労支援機関職員の訪問による定期的な相談支援を受け入れているが、障害者業務提供等事業を通じて雇用される障害者については対象としていない。

（イ）障害者業務提供等事業者が配置するカウンセラー等による定期面談を行っているが、他の就業場所については特段実施していない。

II 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（アウトカム）

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年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上 H 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上
	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年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上 L 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上 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

[評価要素への該当基準]

⑪ 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ある。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断する。

なお、B及びDについては、除外率が設定されている事業所がある事業主のみを対象とする。

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。

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すること。

【証明書类等】

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。なお、申請日の前日から起算して過去1年以内に作成・提出している事業主については、改めて提出する必要はないため、その場合は、事業主から既に作成・提出されている直近の障害者雇用状況報告書により、当該評価基準に適合しているかどうかを確認すること。）

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る。）が、当該日に適用される法定雇用率以上であること。

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すること。

【証明書类等】

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。なお、申請日の前日から起算して過去1年以内に作成・提出している事業主については、改めて提

出する必要はないため、その場合は、事業主から既に作成・提出されている直近の障害者雇用状況報告書により、当該評価基準に適合しているかどうかを確認すること。)

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。

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すること。

【証明書类等】

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。なお、申請日の前日から起算して過去1年以内に作成・提出している事業主については、改めて提出する必要はないため、その場合は、事業主から既に作成・提出されている直近の障害者雇用状況報告書により、当該評価基準に適合しているかどうかを確認すること。)

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日時点における雇用障害者数が、当該日に適用される法定雇用障害者数(除外率を考慮せずに算定したものに限る。)に対して不足していないこと。

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すること。

【証明書类等】

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。なお、申請日の前日から起算して過去1年以内に作成・提出している事業主については、改めて提出する必要はないため、その場合は、事業主から既に作成・提出されている直近の障害者雇用状況報告書により、当該評価基準に適合しているかどうかを確認すること。)

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ある。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断する。

G、Kの定着率については、次の計算式により算出する。

$$\text{職場定着率} = \frac{\text{過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数} - \text{雇入後6か月以内に離職した常時雇用する障害者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数}} \times 100$$

分母・分子の「過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数」には、雇用率制度の対象障害者ではない障害者や、雇入後6か月を経過していない者も含めるが、6か月以上雇用の見込みのない者は除外して差し支えない。また、雇入日は申請事業主の雇入日とし、申請事業主以外(親会社等)の雇入日ではない。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、再編前の雇入日から定着率を算定しても差し支えない。

分子の「雇入後6か月以内に離職した常時雇用する障害者数」には、過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者のうち、雇入後6か月以内に離職した者の数を計上するが、その他の取扱いは上記「過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数」と同様である。

なお、過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者が全て雇入後6か月を経過していない場合、評価要素に該当しないものとする。

H、Lの定着率については、次の計算式により算出する。

$$\text{職場定着率} = \frac{\text{過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数} - \text{雇入後1年以内に離職した常時雇用する障害者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数}} \times 100$$

分母・分子の「過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数」には、雇用率制度の対象障害者ではない障害者や、雇入後1年を経過していない者も含めるが、1年以上雇用の見込みのない者は除外して差し支えない。また、雇入日は申請事業主の雇入日とし、申請事業主以外（親会社等）の雇入日ではない。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、再編前の雇入日から定着率を算定しても差し支えない。

分子の「雇入後1年以内に離職した常時雇用する障害者数」には、過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者のうち、雇入後1年以内に離職した者の数を計上するが、その他の取扱いは上記「過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者数」と同様である。

なお、過去3年間に雇い入れた常時雇用する障害者が全て雇入後1年を経過していない場合、評価要素に該当しないものとする。

中途障害者については、障害が生じた時点から起算して勤続年数を算出するものとする。なお、Iにおいて、障害者を含む従業員全体の平均勤続年数を算出する際の中途障害者の勤続年数についても、同様に、障害が生じた時点から起算して算出した勤続年数とすることとする（※）。

※過去3年より前に雇い入れた者で過去3年以内に障害が生じたものについては、「過去3年以内に雇い入れた障害者」とみなし、定着率の算定に含めてよい。ただし、過去3年より前に雇い入れた者で、手帳取得は過去3年以内であっても、障害が生じた時点（障害の原因となる疾病・外傷の発生日等）が過去3年より前であるものについては、「⑫定着状況」の評価要素G、H、K、Lの対象とはしない。G～Mについて、定着率又は勤続年数は原則申請日を基準に取り扱うが、他の評価要素で得点ができず基準点に満たないような場合であって、実地確認時点等を基準にすることで加点ができる場合には、実地確認時点などを基準として取り扱っても差し支えない。

G 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上

申請日の前日から起算して過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上であること。

【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年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上

申請日の前日から起算して過去３年間に雇い入れた障害者の雇入後１年経過時点の定着率が80%以上であること。

【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

申請日を起算日として、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。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。

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あること。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ない。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限らないこと。

【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

申請日を起算日として、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年以上の障害者が半数以上在籍していること。

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あること。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ない。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限らないこと。

【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年間に雇い入れた障害者の雇入後６か月経過時点の定着率が80%以上

申請日の前日から起算して過去３年間に雇い入れた障害者の雇入後６か月経過時点の定着率が80%以上であること。

【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年間に雇い入れた障害者の雇入後１年経過時点の定着率が70%以上

申請日の前日から起算して過去３年間に雇い入れた障害者の雇入後１年経過時点の定着率が

70%以上であること。

【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。

- ・ 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

申請日を起算日として、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年以上の障害者が半数以上在籍していること。

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あること。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ない。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限らないこと。

【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。

- ・ 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ある。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断
する。障害者業務提供等事業を利用している場合には、当該事業を通じて雇用される障害者につ
いても調査対象としていること。なお、仕事に対する満足度又はワーク・エンゲージメントに関
する調査は、無記名で実施したものであっても、回答者が障害者か否かを区別でき、障害者であ
る従業員における肯定的な回答の割合が把握出来る場合は、対象として差し支えない。また、必
ずしも全ての従業員を調査対象としていない場合でも差し支えないが、その場合は、全ての従業
員を対象としない合理的・客観的な理由があり、調査の対象とする従業員を恣意的に選択したも
のでないと認められる場合は、評価基準に該当するものとして差し支えない。

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、回答した障害者の8
割以上から肯定的な回答(※3)を得ていること。

※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。」等が考えられる。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ること。以下、B及びCにおいても同じ。(※2、※3も同
様)

※2 調査の間隔は、少なくとも1か月以上とっていること。

※3 「肯定的な回答」とは、基本的には選択肢のうち50%より上位のものを指す。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つとなるが、選択肢の内
容によっては個別に判断する。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る(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回のうちいずれの調査結果においても、回答した障害者の6割以

上から肯定的な回答を得ており、かつ、いずれかの調査結果において、回答した障害者の8割以上から肯定的な回答を得ていること。

【証明書类等】

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、回答した障害者の6割以上から肯定的な回答を得ていること。

【証明書类等】

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ある。こうした観点から、以下の評価要素への該当性を判断する。

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要素として数えるので、注意すること。

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、申請時点で1人以上在籍していること。ここでいう「管理職」とは、労働基準法第41条2号に該当する者を目安とする。

(労働基準法)

第41条 この章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

一 (略)

二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

三 (略)

なお、申請時点で管理職ではなくても、過去に管理職に昇格・昇進した障害者が申請時点で在籍していれば、本評価基準に該当するものと認めて差し支えない。

※本評価要素に該当することで2要素分として数える(評価する)。

【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

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に該当すること。

- ・ 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割以上高い
- ・ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の半数の平均賃金が最低賃金（※）より2割以上高い
- ・ 雇用している障害者の平均年収が3年間で1割以上上昇

なお、「平均賃金」とは、申請日又は直近の賃金締日以前の3か月間に労働者に支払われた賃金のうち、最低賃金法第4条第3項に掲げる賃金を除いたものをいう（以下H及びKにおいて同じ）。なお、賞与等は第3項第1号に、時間外割増賃金等は第3項第2号に該当するため、算入しない賃金となる。また、通勤手当、精皆勤手当及び家族手当は、各都道府県の地域別最低賃金の答申の公示において第3項第3号に該当する賃金であるとされており、これらの手当も一般的に除外することとなっている。

（最低賃金法）

第四条 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

1・2 （略）

3 次に掲げる賃金は、前二項に規定する賃金に算入しない。

- 一 一月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 二 通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの
- 三 当該最低賃金において算入しないことを定める賃金

（最低賃金法施行規則）

第一条 最低賃金法（以下「法」という。）第四条第三項第一号の厚生労働省令で定める賃金は、臨時に支払われる賃金及び一月をこえる期間ごとに支払われる賃金とする。

2 法第四条第三項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、次のとおりとする。

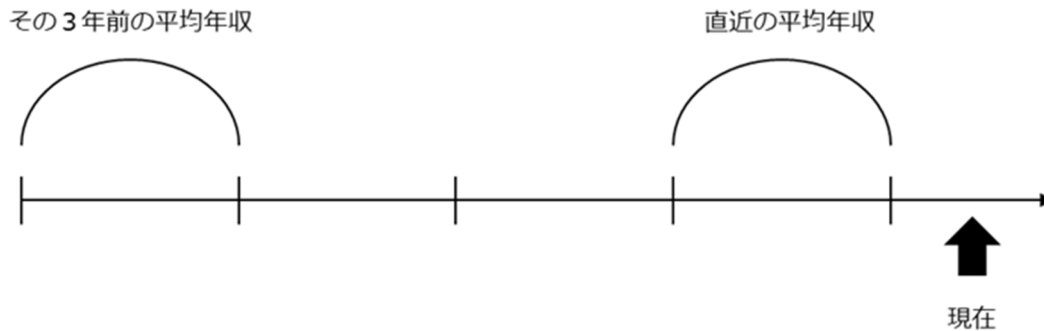
- 一 所定労働時間をこえる時間の労働に対して支払われる賃金
- 二 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金
- 三 午後十時から午前五時まで（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十七条第四項の規定により厚生労働大臣が定める地域又は期間については、午後十一時から午前六時まで）の間の労働に対して支払われる賃金のうち通常の労働時間の賃金の計算額をこえる部分

※ 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する。

「平均年収」を算出する際には、直近の平均年収が把握でき、その3年以上前から雇用している、かつ、現在も雇用している障害者のみを対象とすること（直近の平均年収とその3年前の平均年収に計上する障害者は原則として一致する）。また、「平均年収」の算出方法については、直近で把握できるもののうち、①暦年（1月～12月）、②年度（4月～翌年3月）、③当該企業の事業年度、④申請日を起算とする1年間（7月に申請があった場合は、前年7月～本年6月など）から任意の範囲を選択してよいこととする。ただし、直近の平均年収とその3年前の平均年収を算出する際の範囲が異なってはならない。

なお、対象となる障害者の一人一人の平均年収が3年間で1割以上上昇している必要はなく、対象障害者全員の3年前の年収を足し上げて人数で除した値（平均年収）が、直近のそれと比べて1割以上上昇していればよい。

(例)



【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

申請日の前日から起算して過去3年間に以下のアからエのいずれかの措置を実施した障害者が一人以上在籍すること。

ア より高度な業務等への職域拡大

イ 非正社員から正社員への転換

ウ 短時間勤務からフルタイムへの転換

エ その他のキャリアアップ

なお、「ア より高度な業務等への職域拡大」と判断するには、以下の実績があることが必要である。

- ・無資格者が資格取得により、またはより上位の資格取得により、それまでできなかった業務を担うこと
 - ・職業安定法第15条に基づき職業安定局長が作成する職業分類表の小分類の異なる職務に就かせる等の「職域の拡大」があること
 - ・上記の「職域の拡大」には該当するほどの職務内容の変更はないものの、他者の補助的な業務から自ら完結する主担当となることや、他者の管理をおこなうリーダー職を務めること
- ここでいう「フルタイム」とは、申請事業所における通常の労働者の所定労働時間を指す。

また、「エ その他のキャリアアップ」とは、個々人の希望と障害特性に配慮して実施される昇進・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すが、法令の規定に基づく最低限度の処遇改善を除く。

【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（ただし、就業規則や賃金規定等で定められた役職であること。以下同じ。）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、申請日時点で1人以上在籍していること。

※本評価要素に該当することで2要素分として数える（評価する）。

【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

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に該当していること。

- ・ 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
- ・ 障害者（最低賃金特例対象者を含む。）の半数の平均賃金が最低賃金より1割以上高い
- ・ 雇用している障害者の平均年収が3年間で5分以上上昇

なお、評価の対象となる賃金については「E 賃金に関する処遇が特に優良」を参照すること。

【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

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

就業規則や賃金規定等で定められた役職ではないが、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、申請日時点で1人以上在籍していること。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であること。

【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に該当していること。

- ・ 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
- ・ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の半数の平均賃金が最低賃金より1割以上高い

- ・雇用している障害者の平均年収が3年間で1分以上上昇
 なお、評価の対象となる賃金については「E 賃金に関する処遇が特に優良」を参照すること。

【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 障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組並びにその成果に関する情報開示（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・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都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局 HP の掲載情報も更新）
	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・労働局ホームページに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ホームページの掲載情報も更新）

「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。

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報告に誓約する場合は、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させる。

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すること。

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・労働局ホームページ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。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載を許可する場合は、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させる。

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すること。

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都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局 HP の掲載情報も更新）
	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都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局 HP の掲載情報も更新）
	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・労働局ホームページに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ホームページの掲載情報も更新）

「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都道府県労働局に報告することを誓約することが必要。なお、小項目⑪及び⑫における評価要素を一つも満たしていない場合は、本評価基準において該当しないものとする。以下、Bにおいても同じ。

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報告に誓約する場合は、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させる。

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すること。

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・労働局ホームページ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。

厚生労働省・労働局ホームページへの掲載を許可する場合は、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させる。

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すること。

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・労働局ホームページに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ホームページの掲載情報も更新）

「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都道府県労働局に報告することを誓約することが必要。なお、小項目⑬及び⑭における評価要素を一つも満たしていない場合は、本評価基準において該当しないものとする（ただし、評価要素を一つでも満たしていれば、評価基準において得点されていなくても、本評価基準に該当するものと認めて差し支えない）。以下、Dにおいても同じ。

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報告に誓約する場合は、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させる。

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すること。

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・労働局ホームページ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。

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させる。

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すること。

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る。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ることも事実である。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ある。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る。

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する。ただし、この仕組みを利用した場合であっても、他の項目と同様に認定審査の対象となり、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の同席を求めることに留意すること（第4章参照）。

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

※ ただし、申請事業主と同一法人内の就労支援機関等の場合を除く。

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項目までとする。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）」とする。

【例】

（上記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点を獲得できる。

（上記①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点を獲得できる（※）。

※ 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。

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とする。

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

第4章 申請内容に係る審査

1 書面審査

申請を受理した都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）において以下のとおり申請内容の書面審査を行う。

① 申請書類一式の記載内容に誤りがないことの確認

申請書類一式の記載内容について、以下の観点から確認する。

ア 認定基準確認申立書（申請書別紙1-1）

所定の欄は全て記載されているか。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の記載と齟齬がないか。その他、記載誤りはないか。

イ 障害者業務提供等事業の利用に係る該当申告書（申請書別紙1-2）

所定の欄は、記載されているか。

ウ 評価基準自己採点表（申請書別紙2）

所定の欄は全て記載されているか。「総括表」、「個票Ⅰ取組」、「個票Ⅱ成果」及び「個票Ⅲ情報開示」の各様式に記載された点数は、評価基準及び評価方法に従って正しく計算されているか。その他、記載誤りはないか。

エ 評価要素該当申告書（申請書別紙3）

評価基準自己採点表（申請書別紙2）において、該当するとして申告した全ての評価要素について、「この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容」欄の記載がされているか（※）。その他、記載誤りはないか。

※該当しない評価要素については記載する必要はない。

オ 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）

評価要素自己採点表（申請書別紙2）において、「就労支援機関等による証明」として申告した全ての評価項目（※）について、評価の対象となる取組等及び評価に値すると考える具体的な理由が記載されているか。「貴機関の種類」欄及び「貴機関と申請事業主との関係」欄の記載は、第3章3②の要件を満たしているか。その他、記載誤りはないか。

※申告できる評価項目は最大2項目（第3章を参照）。

カ その他

各様式に記載された内容について、相互に矛盾する記載はないか。

② 常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主であることの確認

認定基準確認申立書（申請書別紙1-1）及び障害者雇用状況報告書により、常時雇用する労働者数が300人以下であることを確認する。ただし、以下に留意すること。

ア 短時間労働者である常用労働者についてはその1人をもって0.5人に相当するものとして算定すること。

イ 除外率は考慮しないこと。

ウ 申請事業主単体で常用労働者数を確認すること。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の適用を受けている事業主であっても、これらの制度による常用労働者数の合算はしないこと。

③ 申請事業主における障害者雇用への取組等に対する評価が評価基準を満たしていることの確認

評価基準自己採点表（申請書別紙２）により、以下の評価基準を満たしていることを確認する。

ア 「Ⅰ 取組（アウトプット）」における各小項目の得点の合計が５点以上であること。

イ 「Ⅱ 成果（アウトカム）」における各小項目の得点の合計が６点以上であること

ウ 「Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）」における各小項目の得点の合計が２点以上であること

エ 「Ⅰ 取組（アウトプット）」、「Ⅱ 成果（アウトカム）」及び「Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）」の得点の合計が２０点以上であること。ただし、特例子会社にあつては３５点以上であること。

④ 申請事業主における障害者雇用への取組等がその評価の根拠として申告された評価要素に該当していることの確認

評価要素該当申告書（申請書別紙３）の「この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容」欄に記載された取組等の内容が、それぞれの評価要素に該当するものであることを確認する。評価要素への該当性の判断は第３章２における評価要素の解説に従うこと。

⑤ 申請事業主の障害者雇用への取組等に対する就労支援機関からの評価に理由があることの確認

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）に記載された取組等の内容及びその評価が、対応する評価項目（小項目）の評価基準に値するものであることを確認する。

確認に当たっては第３章３の記載を参照するとともに、あらかじめ設定された評価要素に該当しない場合であっても事業主の創意工夫による取組等を幅広く評価するという本取扱の趣旨を踏まえ、記載された取組等の内容が以下に該当しない限りは、原則として評価基準に該当するものと認めて差し支えない。ただし、判断に迷う場合は本省に協議すること。

ア 労働関係法令に違反している場合

イ 障害者雇用促進法の趣旨に反する場合（アに該当する場合を除く。）

ウ 対応する評価項目（小項目）の評価の対象となる範囲から明らかに逸脱している場合

⑥ 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の確認

認定基準確認申立書（申請書別紙１－１）の２の②、③、④欄により、申請事業主が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を確認する。また、同欄の数値が障害者雇用状況報告書と齟齬がないか確認する。ただし、以下に留意すること。

ア 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の適用を受けている親会社又は事業協同組合等であっても、本要件における法定雇用障害者数及び雇用する対象障害者数の算定に当たっては、これらの制度を適用しないこと。

イ 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の適用により、親事業主においても法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用している必要があること。

⑦ 指定就労継続支援 A 型利用者を除き、対象障害者を雇用していることの確認

認定基準確認申立書（申請書別紙 1－1）の 2 の⑤欄により、指定就労継続支援 A 型を受け
る者を除く対象障害者を雇用していることを確認する。また、法定雇用障害者数の算定の基礎
となる労働者数が 40.0 人未満であるために法定雇用障害者数が 0 人となる事業主であっても
対象障害者数を雇用していなければならない。

なお、実人員として 1 人以上雇用していれば基準を満たすため、同欄に「0.5 人」（※その 1
人をもって 0.5 人と換算する短時間労働者を雇用している場合。）と記載されている場合であっ
ても基準を満たすことに留意すること。

⑧ 欠格事由に該当しないことの確認

認定基準確認申立書（申請書別紙 1－1）の 3 欄により、欠格事由に該当しないことを確認す
る。

2 実地確認

申請書類一式に記載された障害者雇用への取組等が申請事業主の事業所において実施されてい
ること等を確認し、認定に係る審査を確実なものとするため、申請事業主の事業所を直接訪問す
ることにより実地確認を行う。

ただし、実地確認は、単に、認定に係る審査の一環であるだけでなく、都道府県労働局及びハロ
ーワークが地域における中小事業主との関係を構築、強化するとともに、民間事業主における障
害者雇用の実践やその創意工夫に直に接し、学ぶ良い機会でもあるということに留意する必要が
ある。このため、実地確認に当たっては、申請内容の形式的、画一的な確認作業に終始することな
く、申請事業主における障害者雇用の取組やその成果について丁寧に理解し、もって今後の障害
者雇用対策に活かすよう努めること。

上記の趣旨及び目的を踏まえ、以下のとおり実地確認を行う。

① 実地確認を担当するハローワーク及び職員

実地確認は、原則として、申請事業主の主たる事業所を管轄するハローワーク（以下「管轄ハ
ローワーク」という。）が管轄労働局との密な連携の下に実施することとする。ただし、管轄ハ
ローワークの体制等の実情に応じて、管轄労働局が単独で実地確認を担当することとしても差
し支えない。実地確認を担当する部署及び派遣する職員は、管轄ハローワークの実情に応じて
決定して差し支えないが、可能な限り専門援助部門と雇用指導部門が連携して対応することが
望ましい。

なお、必要に応じて管轄労働局の職員が実地確認に同行しても差し支えない。

② 実施日の調整

実地確認は、申請書類一式に記載された内容を踏まえて行う必要があるため、原則として書
面審査が完了した後に実施する。そのため、管轄労働局は、書面審査の進捗に応じて、申請事業
主との間で実地確認の実施日を調整する。また、実施日を調整する際には、実地確認における具
体的な確認事項、申請事業主が用意しておくべき資料等及び実地確認を担当することになる管
轄ハローワークの部署等を伝達すること。

③ 実地確認を行う事業所及び対応者

実地確認を行う事業所は、原則として申請事業主の主たる事業所とする。ただし、下記④の確認事項の内容によっては、主たる事業所以外の事業所を訪問した方が、申請事業主における取組等をより適確かつ実態に即して審査できると考えられる場合は、この限りではない。また、申請事業主の負担を考慮して、実地確認を行う事業所は原則として一箇所のみとするが、申請事業主側から複数の事業所を訪問してほしいとの希望があった場合は柔軟に検討すること。

実地確認当日の事業所側対応者は、原則として事業主本人又は代表者並びに障害者雇用の担当者とするが、日程調整等の結果、事業主本人又は代表者の対応が困難である場合は、替わりに障害者雇用を担当する役員若しくは管理職の対応を求めること。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）を提出した申請事業主にあつては、可能な範囲で、当該就労支援機関等の担当者も同席させるよう求めること。

④ 実地確認における確認事項

実地確認においては、以下について確認する。

ア 評価要素該当申告書（申請書別紙３）に記載された取組等が事業所において確実に実施されていることの確認

評価要素該当申告書（申請書別紙３）に記載された取組等のうち、定性的な記載内容については、事業所対応者に対するヒアリング及び事業所内の視察により確認する。定量的な記載内容については、必要に応じて関係資料等の閲覧を求め、これを目視すること等により確認する。

イ 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）に記載された取組等が事業所において確実に実施されていることの確認

上記アと同様の方法により確認する他、当該就労支援機関等と申請事業主の関係について、必要に応じて関係資料等の閲覧を求め、これを目視すること等により確認する。

ウ 認定基準確認申立書（申請書別紙１－１）及び障害者業務提供等事業の利用に係る該当申告書（申請書別紙１－２）に虚偽の申告がないか

事業所対応者に対するヒアリングにより、認定基準確認申立書（申請書別紙１－１）及び障害者業務提供等事業の利用に係る該当申告書（申請書別紙１－２）に虚偽の申告がないか確認する。

エ その他

障害者業務提供等事業を利用している申請事業主に対しては、利用に係る詳細を確認すること。その他、必要に応じて、ハローワークにおける障害者雇用対策の参考とするため、地域における障害者雇用への取組等について事業所担当者と意見交換を行う。

3 申請内容の補正

書面審査及び実地確認の結果、申請書類一式の内容に不足又は不備等があることを把握した場合には、申請事業主に対して、相当の期間を設けた上で補正を指示する。補正の指示は口頭によるものでも差し支えない。

4 評価基準に係る採点

上記による審査を踏まえて、評価基準採点表（認定様式第2号）を作成する。評価基準採点表（認定様式第2号）の作成に当たっては、申請事業主から提出された申請書類一式（補正後の書類を含む。）に記載されている内容のみをその評価の根拠とすること。

第5章 認定・不認定の決定

1 認定・不認定の決定

第4章による審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、都道府県労働局における所定の決裁を経た上で、以下①及び②により通知し、申請事業主を障害者雇用優良中小事業主に認定する。

審査の結果、認定基準を満たしていないことが確認された場合は、都道府県労働局における所定の決裁を経た上で、以下②及び③を申請事業主に通知する。

- 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）

2 標準審査期間

認定の受理から認定又は不認定の通知までに要する標準審査期間は、原則として3か月以内とする。これを超過する可能性がある場合は、あらかじめ申請事業主にその旨を連絡すること。

第6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」（以下「認定マーク」という。）を付することができる（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）。

認定マークの使用に当たっては、別添「障害者雇用促進法に基づく認定を受けた中小事業主の認定マークマニュアル」を遵守させること。

【障害者雇用優良中小事業主認定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

資の対象となる。低利融資の詳細について問い合わせがあった場合は、日本政策金融公庫を案内すること。

3 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については、都道府県労働局のホームページに掲載することで、当該事業主に係る周知を図る。また、障害者雇用優良中小事業主はハローワークの求人票に認定マークを付することができるため、求人受理時にその旨を説明し、必要な設定を行うこと。さらに、必要に応じて、以下の取組等により地域における障害者雇用のロールモデルとして認定事業主の社会的認知度が高まるよう努めること。

- ① 障害者雇用優良中小事業主に限定した合同面接会等を企画すること。
- ② 労働局の開催する各種セミナーにおいて認定事業主を講師として招聘する等により、当該認定事業主の取組を広く紹介する。
- ③ ハローワーク内に認定事業主の PR コーナーを設けることで、当該認定事業主の求人等をアピールする。

（※）PR する場所については、ハローワークの入口や、来所した事業主の目に留まる求人部門のほか、求職者の目に留まる専門援助部門等、適切な場所に設置すること。

- ④ 認定通知書交付式の様子やもにす認定を受けた企業の障害者雇用の取組についてメディアに取材してもらい、地元紙に掲載してもらう。

4 公共調達等における加点評価

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作成指針（令和元年厚生労働省告示第 198 号）において、「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主の認定制度が令和 2 年 4 月から開始することとされている中で、中小事業主における障害者の活躍の推進に資するため、事業主の規模を踏まえ、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主の評価を加点することが重要である。」と規定されたことにより、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において加点評価を受けることができる場合がある。

については、管内の地方公共団体における状況を把握し、加点評価の対象としている地方公共団体の情報を事業主に周知すること。また、加点評価の対象としていない地方公共団体がある場合には、必要に応じて本制度の趣旨を説明し、加点評価の対象とするよう依頼すること。

なお、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、認められていない。

第 7 章 認定後のフォローアップ

1 認定の有効期限

認定の有効期限はないため、下記 5 及び 6 により認定を取り消され又は辞退しない限りは有効であること。

2 認定後のフォローアップ

認定後は以下のとおりフォローアップを行う。

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に対する確認

認定事業主のうち、障害者雇用状況報告書を提出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40.0人以上である事業主。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、事業主から提出された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3章1参照。）に適合しているかどうか確認すること。

なお、下記②にも該当する事業主にあつては、下記②についても毎年確認すること。

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に対する確認

「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させ、当該年の7月15日までに管轄労働局に提出させること（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させても差し支えない）。これにより、アからウまでの様式にて確認できる限りにおいて、認定基準に適合していることを確認する（※2、3）。

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させれば足りること。

ア 評価基準自己採点表（認定後報告用）報告様式1号

イ 評価要素該当申告書（認定後報告用）報告様式2号

ウ 認定基準確認申立書（認定後報告用）報告様式3号

（※1）第3章2Ⅲを参照のこと。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A及び小項目⑰の評価要素Cにチェックした事業主。

（※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つては、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あること。

（※3）過去数年間の実績等を評価基準としている項目については、フォローアップ時にはその都度該当の年数を遡って評価基準に該当するかを確認すること。

③ その他

上記①及び②の他、労働者等からの通報等により、認定基準に適合しないことにつき合理的な疑いがある事業主については、必要に応じて、認定基準への適合状況について確認を行うこと。確認に当たっては、状況に応じて、電話、訪問又は下記の様式の提出を求めること。

ア 評価基準自己採点表（認定後報告用）報告様式1号

イ 評価要素該当申告書（認定後報告用）報告様式2号

ウ 認定基準確認申立書（認定後報告用）報告様式3号

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による確認に協力しない事業主については、障害者雇用促進法第82条第1項に基づく報告徴収等の実施を検討すること。なお、判断に迷う場合は本省に協議すること。

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、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を指導すること。また、改善指導を実施した翌年6月1日時点の状況について、当該年の7月15日までに上記2③のアからエのうち必要な様式にて報告させること。

なお、常時雇用する労働者の数が300人を超えたことだけをもって、「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」（障害者雇用促進法第77条第1項の規定）に適合しなくなるものではないので、常時雇用する労働者の数については改善指導を行わないこと。

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事業主に係る認定について辞退の申し出をすることができる。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のいずれかに該当すると認めた場合は、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す。

ア 障害者雇用優良中小事業主から認定辞退申出書（辞退様式1号）を受理したとき

イ 障害者雇用優良中小事業主に対して、障害者雇用促進法第46条第1項の規定に基づく対象障害者の雇入れに関する計画の作成を命じたとき

ウ 不正の手段により障害者雇用促進法第77条第1項の規定に基づく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を除く。）

- ・ 障害者雇用促進法第77条第1項の規定に基づき障害者雇用促進法施行規則第36条の17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 認定の取消しに際しての手続き

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、取消しの決定を行うこととする。認定等の取消しを決定するに当たっては、行政手続法第 26 条に基づき、聴聞調書の内容及び報告書に記載された主催者意見を十分に斟酌して行うこととする。

③ 認定取消しの効果

認定を取り消された日以後、第 6 章に掲げる認定の効果及びメリットは享受できない。したがって、認定の取消しの後に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ないこととなる。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ない。

第 8 章 制度の周知

本制度の目的は、障害者雇用優良中小事業主に認定された事業主が地域における障害者雇用の身近なロールモデルとなることにより、当該地域における障害者雇用を一層推進することでもある。そのため、より多くの地域において障害者雇用優良中小事業主が認定されることが望ましい。

については、都道府県労働局及びハローワークにおいては、障害者雇用に係る各種イベント、個別の求人開拓及び雇用率達成指導等の幅広い機会を捉えて、本制度の周知を図ること。また、日頃より、障害者雇用への取組に熱心な事業主に係る情報の収集に積極的に努めるとともに、認定基準に該当する可能性が高い事業主を把握した場合には、積極的に本制度の利用勧奨を行うこと。

(日本産業規格A列4)

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

(ふりがな)

(法人の場合) 代表者の氏名

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 事業主が法人の場合にあつては、「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。
- 3 「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 認定基準確認申立書

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（昭和51年労働省令第38号。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。以下「障害者雇用促進法」という。）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「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】※令和6年4月～	
① ②以外の事業主	2.5%
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）	2.8%

- 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。※申請時には申請日の前日時点の状況を確認します。
- 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は正勧告書を交付されたものの、是正していない場合。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 過去1年間において、重大な労働関係法令（※）の同一事項に複数回違反した場合。
 - 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是正指導を受け、企業名が公表された場合。
 - 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。
 - 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。
 - 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。）の規定
 - 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第4条第1項の規定

障害者業務提供等事業の利用に係る該当申告書

都道府県労働局長 殿

障害者の雇用の促進等に関する法律第77条第 1 項に基づく認定を受けるための申請にあたり、下記のとおり申告します。

記

(申請事業主の氏名又は名称) _____ においては、
障害者業務提供等事業の利用に係る障害者雇用を ☐ 行っておりません / ☐ 行っています。

- ※ 記について、下線部の「申請事業主の氏名又は名称」を記載し、チェックボックスの該当する一方にチェックすること。
- ※ 障害者業務提供等事業とは、障害者雇用に係る企業向けの支援として、障害者が特定の業務に従事するための就業場所（農園等）の提供を行う事業又は障害者の就業場所（サテライトオフィス等）の提供と併せて業務の委託や訓練の実施等により障害者が従事すべき業務の提供等を行う事業を指す。
- ※ 上記において、「行っています」にチェックした場合は、以下表内に、①障害者業務提供等事業者名、②障害者業務提供等事業者が提供する就業場所名及び所在地住所、③当該就業場所で就業する障害者である労働者の人数、④当該就業場所における具体的な業務内容を記載すること。（当該就業場所等を複数利用している場合は、就業場所ごとにそれぞれ記載すること。）

①事業者名	②就業場所名・住所	③就業場所で 就業する障害者数	④就業場所における 具体的な業務

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)	☐ 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)	☐ B 障害者の活躍推進に当たった障害当事者の参画 ☐ 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		
	優良:1点 (評価要素E～Gのうち1つに該当)	☐ F 専門的な社内研修の充実 ☐ 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)	☐ 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、障害特性に配慮した職務を選定・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特性に配慮した職務をマッチング		
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100万円以上の業務を発注 ☐ 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100万円以上の業務を発注		
	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100万円以上の業務を発注 ☐ 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100万円以上の業務を発注		

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)	☐ 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		
	優良:1点 (評価要素A～Cのうち1つに該当)	☐ 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)	☐ 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(1要素/1/2要素) ☐ I フレックスタイム制度の整備・活用(1要素/1/2要素) ☐ J 時差出勤制度の整備・活用(1要素/1/2要素) ☐ K 短時間勤務制度の整備・活用(1要素/1/2要素) ☐ 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) ☐ 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)	☐ N その他、障害特性に配慮した制度・仕組みの整備・活用(1要素/1/2要素) ☐ 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 ☐ 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)	☐ 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		
	優良:1点 (評価要素S～Vのうち1つに該当)	☐ U 過去3年間に、障害特性に応じた通勤配慮を実施 ☐ 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NI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)	☐ 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年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上 ☐ H 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上		
	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年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上 ☐ L 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上 ☐ 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)	☐ 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)	☐ 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)	☐ 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	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(2要素分) ☐ 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(2要素分) ☐ 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		

【記入上の注意】

- 1 「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)」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。
- 2 「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)	☐ 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都道府県労働局に報告することを誓約(厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新)	
	優良:1点 (評価要素Bに該当)	☐ 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)	☐ 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都道府県労働局に報告することを誓約(厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新)	
	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	
⑰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都道府県労働局に報告することを誓約(厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新)	
	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	

[記入上の注意]

- 1 「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)」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。
- 2 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。
- 3 「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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

「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。

☐ 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実績)
☐ 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実績)
☐ 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実績)

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実績)

☐ F 過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・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特性に配慮した職務をマッチング

(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100万円以上の業務を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

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100万円以上の業務を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

☐ 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100万円以上の業務を発注

(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年間のうち1年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注

(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。

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、障害特性に配慮した制度・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。

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年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上

(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年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上

(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年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上

(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年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上

(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該当証明書

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

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			

⑦ 貴機関 の種類	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。 ☐ 地域障害者職業センター ☐ 障害者就業・生活支援センター ☐ 指定障害福祉サービス事業者等 ☐ 事業主団体又は事業協同組合等 ☐ その他、上記に準ずる機関
⑧ 貴機関 と申請 事業主 との関 係	

【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 ⑤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 ⑥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 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 事業主

(ふりがな)
法人名称

(ふりがな)
氏名又は代表者氏名

③ 法人番号

住 所

法人にあっては主たる事業所の所在地

(TEL. — —)

① 事業の種類

産業分類

② 事業所の数

B 雇用の状況

区分

合計

C 事業所別の内訳

④ 適用事業所番号

⑤ 事業所の名称

⑥ 事業所の区分
1 特例子会社に含まれる事業所
2 指定就労継続支援A型事業所
3 上記1及び2以外

⑦ 事業所の所在地

⑧ 事業の内容

⑨ 除外率

⑩ 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)

(r) 短時間労働者の数

(h) 常用雇用労働者の数
【(r)×0.5】

(c) 法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数

⑪ 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

(h) 重度身体障害者以外の身体障害者の数

(t) 重度身体障害者である短時間労働者の数

(f) 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

(i) 重度身体障害者である特定短時間労働者の数

(x) 身体障害者の数
【(a×2)+(h×0.5)】

(k) 重度知的障害者の数

(g) 重度知的障害者以外の知的障害者の数

(l) 重度知的障害者である短時間労働者の数

(b) 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

(c) 重度知的障害者である特定短時間労働者の数

(j) 知的障害者の数
【(k×2)+(l×0.5)】

(v) 精神障害者の数

(q) 精神障害者である短時間労働者の数

(r) 精神障害者である特定短時間労働者の数

(s) 精神障害者の数
【(v)+(q×0.5)】

⑫ 計
【⑪の(a)+(h)+(t)+(b)+(c)+(j)+(s)】

⑬ 実雇用率
(⑫/⑩)×100

⑭ 身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数
【(⑩)×法定雇用率-⑫】

D 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数

視覚障害者（第1号に該当する者）

聴覚又は平衡機能障害者（第2号に該当する者）

音声・言語・そしゃく機能障害者（第3号に該当する者）

肢体不自由者（第4号に該当する者）

内部障害者（第5号に該当する者）

E 障害者雇用推進者

役職名

氏名

F 記入担当者

所属部署名

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、事務所等全ての事業所の合計数を記載すること。
- 4 ⑥欄には、法第44条の特例における子会社に含まれる事業所である場合は「1」を、指定就労継続支援A型事業所（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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）の場合は「2」を、それ以外の事業所である場合は「3」を記載すること。
- 5 ⑧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 ⑨欄には、⑧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 ⑩(イ)欄並びに⑪(ホ)、(ハ)、(ル)、(ヲ)及び(レ)欄には、短時間労働者の数を含めないこと。
- 8 ⑩(ニ)欄には、⑩(ハ)欄の数に⑨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⑩(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 9 ⑩(ハ)及び(ニ)欄、⑪(ス)、(タ)及び(ネ)欄並びに⑫欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 10 ⑪欄及び⑫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。
- 10-2 法第70条に規定する特定短時間労働者については、⑪(リ)欄に重度身体障害者、⑪(ヨ)欄に重度知的障害者、⑪(ヲ)欄に精神障害者の数をそれぞれ記載すること。ただし、A型事業所については、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施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 10-3 ⑩(ロ)欄、⑪(ト)、(チ)、(リ)、(カ)及び(ク)欄には、特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 11 ⑬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 ⑭欄には、⑩(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、⑫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っては100分の2.5、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。）にあっては100分の2.8であること。
- 13 D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。
- 14 E欄の障害者雇用推進者とは、法第78条第2項の規定に基づいて選任される者をいうもので

(日本産業規格A列4)

100 - 10 - 1

障 害 者 雇 用 状 況 報 告 書 (別 紙)

企業名

※ 事業所数が5ヶ所以上あり、様式第6号では全て記載できない場合、この様式をご利用ください。

B 雇用の状況		区 分		C 事業所別の内訳			
④	適用事業所番号	—	—	—	—	—	—
⑤	事業所の名称						
⑥	事業所の区分 1 特例子会社に含まれる事業所 2 指定就労継続支援A型事業所 3 上記1及び2以外						
⑦	事業所の所在地						
⑧	事業の内容						
⑨	除外率		%		%		%
⑩	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
	(ロ) 短時間労働者の数		人		人		人
	(ハ) 常用雇用労働者の数 [4+(ロ×0.5)]		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
⑪	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
	(b) 重度身体障害者以外の 身体障害者の数	()	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
	(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
	(e) 重度身体障害者である 特定短時間労働者の数	()	人	()	人	()	人
	(f) 身体障害者の数 [(a×2)+b+c+(d+e)×0.5]	()	人	()	人	()	人
	(g) 重度知的障害者の数	()	人	()	人	()	人
	(h) 重度知的障害者以外の 知的障害者の数	()	人	()	人	()	人
	(i) 重度知的障害者である 短時間労働者の数	()	人	()	人	()	人
	(j) 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
	(k) 重度知的障害者である 特定短時間労働者の数	()	人	()	人	()	人
	(l) 知的障害者の数 [(g×2)+h+i+(j+k)×0.5]	()	人	()	人	()	人
	(m) 精神障害者の数	()	人	()	人	()	人
	(n) 精神障害者である 短時間労働者の数	()	人	()	人	()	人
	(o) 精神障害者である 特定短時間労働者の数	()	人	()	人	()	人
	(p) 精神障害者の数 [(m×2)+n+o+(p+q)×0.5]	()	人	()	人	()	人
⑫	計	()	人	()	人	()	人
⑬	計	()	人	()	人	()	人
D	障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数						
	視覚障害者（第1号に該当する者）		人		人		人
	聴覚又は平衡機能障害者 （第2号に該当する者）		人		人		人
	音声・言語・そしゃく機能障害者 （第3号に該当する者）		人		人		人
	肢体不自由者（第4号に該当する者）		人		人		人
	内部障害者（第5号に該当する者）		人		人		人

安定所
飢理欄

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。）ごとにそれぞれ別表とすること。
- 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⑪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⑫欄には、当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等全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 ⑦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 ⑯欄には、特例子会社に含まれる事業所である場合は「1」を、指定就労継続支援A型事業所（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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）の場合は「2」を、それ以外の事業所である場合は「3」を記載すること。
- 9 ⑱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。
- 10 ⑲欄には⑱欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- 11 ⑳(イ)欄並びに㉑(ホ)、(ヘ)、(ル)、(ヲ)及び(レ)欄には、短時間労働者を含めないこと。
- 12 ㉑(ニ)欄には、㉑(ハ)欄の数に⑲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㉑(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 13 ㉑(ハ)及び㉑(ニ)欄、㉑(ヌ)、(タ)及び(ネ)欄並びに㉒欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 14 ㉑欄及び㉒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。
- 14-2 法第70条に規定する特定短時間労働者については、それぞれ㉑(リ)欄に重度身体障害者、㉑(ロ)欄に重度知的障害者、㉑(リ)欄に精神障害者の数を記載すること。ただし、A型事業所については、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施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 14-3 ㉑(ロ)欄、㉑(ト)、(チ)、(リ)、(カ)及び(リ)欄には、特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 15 ㉓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。
- 16 ㉔欄には、㉑(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、㉒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っては100分の2.5であること。
- 17 E欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

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)

(日本産業規格A列4)

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}		{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												
④ 法人番号		{(TEL. — — — — —)}											
B 雇 用 の 状 況	区 分		合 計		C 事業主ごとの内訳								
	⑤ 適用事業所番号				— — — — —								
	⑥ 親事業主・特例子会社・関係 会社の別				— — — — —								
	⑦ 名称及び代表者の氏名				— — — — —								
	⑧ 主たる事務所の所在地				— — — — —								
	⑨ 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		
	(ロ) 短時間労働者の数		人		人		人		人		人		
	(ハ) 常用雇用労働者の数 [(イ)+(ロ)×0.5]		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		
	⑩ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数												
	(イ) 重度身体障害者の数		人		人		人		人		人		
	(ロ) 重度身体障害者以外の 身体障害者の数		人		人		人		人		人		
	(ハ) 重度身体障害者である 短時間労働者の数		人		人		人		人		人		
(ニ) 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			
(ホ) 重度身体障害者である 特定短時間労働者の数		人		人		人		人		人			
(ヘ) 身体障害者の数 [(イ×2)+(ロ×1)+(ハ×1)×0.5]		人		人		人		人		人			
(イ) 重度知的障害者の数		人		人		人		人		人			
(ロ) 重度知的障害者以外の 知的障害者の数		人		人		人		人		人			
(ハ) 重度知的障害者である 短時間労働者の数		人		人		人		人		人			
(ニ) 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			
(ホ) 重度知的障害者である 特定短時間労働者の数		人		人		人		人		人			
(ヘ) 知的障害者の数 [(イ×2)+(ロ×1)+(ハ×1)×0.5]		人		人		人		人		人			
(イ) 精神障害者の数		人		人		人		人		人			
(ロ) 精神障害者である 短時間労働者の数		人		人		人		人		人			
(ハ) 精神障害者である 特定短時間労働者の数		人		人		人		人		人			
(ニ) 精神障害者の数 [(イ)+(ロ×0.5)]		人		人		人		人		人			
⑪ 計 [(⑩のイ)+(⑩のロ)+(⑩のハ)]		人		人		人		人		人			
⑫ 実雇用率 (⑪/⑩)の二×100		%											
⑬ 身体障害者、知的障害者又は 精神障害者の不足数 [(⑩のニ×法定雇用率)-⑪]		人											
D 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数													
視覚障害者（第1号に該当する者）		人		人		人		人		人			
聴覚又は平衡機能障害者 （第2号に該当する者）		人		人		人		人		人			
音声・言語・そしゃく機能障害者 （第3号に該当する者）		人		人		人		人		人			
肢体不自由者（第4号に該当する者）		人		人		人		人		人			
内部障害者（第5号に該当する者）		人		人		人		人		人			
E 障害者 雇用推進者		氏名		氏名		F 記入 担当者		所属部署名		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⑦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⑧欄については当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 ⑥欄については、指定就労継続支援A型事業所（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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）を含まない親事業主の場合は「1」を、A型事業所を含む親事業主の場合は「2」を、特例子会社の場合は「3」を、A型事業所を含まない関係会社の場合は「4」を、A型事業所を含む関係会社の場合は「5」を記載すること。
この際、親事業主、特例子会社、A型事業所を含まない関係会社、A型事業所を含む関係会社の順に記載すること。
- 5 ⑨(イ)欄並びに⑩(ホ)、(ハ)、(ル)、(ヲ)及び(レ)欄には、短時間労働者の数は含めないこと。
- 6 Cの⑨欄から⑪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⑳欄から㉔欄までに記載した数字を記載すること。
- 7 ⑨(ハ)及び(ニ)欄、⑩(ヌ)、(タ)及び(ネ)欄並びに⑪欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 8 ⑩欄及び⑪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 法第70条に規定する特定短時間労働者については、それぞれ⑩(リ)欄に重度身体障害者、⑩(ロ)欄に重度知的障害者、⑩(ヲ)欄に精神障害者の数を記載すること。ただし、A型事業所については、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施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 8-3 ⑨(ロ)欄、⑩(ト)、(チ)、(リ)、(ハ)及び(リ)欄には特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 9 ⑫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 ⑬欄には、⑨(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、⑪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っては100分の2.5であること。
- 11 D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

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、事業主別)

令和 年 6 月 1 日現在

令和 年 月 日										公共職業安定所長 殿		
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。												
A	(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			
視 業 主	① 法人名称											
	(ふりがな)											
	② 氏名又は代表者氏名											
	⑥ 法人番号			(TEL) — —)								
B	(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			
関 係 子 会 社	⑦ 法人名称											
	(ふりがな)											
	⑧ 氏名又は代表者氏名											
	⑫ 法人番号			(TEL) — —)								
C	区 分		合 計		D 事業所別の内訳							
雇 用 の 状 況	⑬ 適用事業所番号			—	—	—	—	—	—	—	—	—
	⑭ 事業所の名称											
	⑮ 事業所の区分 1 指定就労継続支援A型事業所 2 上記1以外											
	⑯ 事業所の所在地											
	⑰ 事業の内容											
	⑱ 除外率			%	%	%	%	%	%	%	%	%
	⑲ 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	人	人	
	(ロ) 短時間労働者の数	人	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	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	人	
⑳	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	人	人	人	人	人	
	(イ) 重度身体障害者以外の身体障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ロ) 重度身体障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ハ) 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	人	人	人	人	
	(ニ) 重度身体障害者である特定短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ホ) 身体障害者の数 [(a×2)+(イ)+(ロ+ハ)×0.5]	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ヘ) 重度知的障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(イ) 重度知的障害者以外の知的障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ロ) 重度知的障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ハ) 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	人	人	人	人	
	(ニ) 重度知的障害者である特定短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ヘ) 知的障害者の数 [(b×2)+(イ)+(ロ+ハ)×0.5]	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(コ) 精神障害者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(イ) 精神障害者である短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(ロ) 精神障害者である特定短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	(カ) 精神障害者の数 [(c×2)+(イ)+(ロ+ハ)×0.5]	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
㉑	計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	[㉑のa+㉑のb+㉑のc]	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
㉒	実雇用率	%										
	(㉑/㉓)×100	%										
㉓	身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数 [(㉑のc×法定雇用率)-㉑]	人										
E	障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類の身体障害者数											
	視覚障害者（第1号に該当する者）	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	聴覚又は平衡機能障害者（第2号に該当する者）	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
	音声・言語・そしゃく機能障害者（第3号に該当する者）	人	人									

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所 机理欄	
------------	--

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、事務所等全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、指定就労継続支援A型事業所（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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）の場合は「1」を、それ以外の事業所である場合は「2」を記載すること。
- 8 ⑰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 ⑱欄には、⑰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 ⑲(イ)欄並びに⑳(ホ)、(ヘ)、(ル)、(ヲ)及び(リ)欄には、短時間労働者の数は含めないこと。
- 11 ⑲(ニ)欄には、⑲(ハ)欄の数に⑱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⑲(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 12 ⑲(ハ)及び(ニ)欄、⑳(ス)、(セ)及び(ネ)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欄及び㉓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。
- 13-2 法第70条に規定する特定短時間労働者については、それぞれ㉒(リ)欄に重度身体障害者、㉒(ロ)欄に重度知的障害者、㉒(ヲ)欄に精神障害者の数を記載すること。ただし、A型事業所については、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施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 13-3 ⑲(ロ)欄、㉒(ト)、(チ)、(リ)、(カ)及び(リ)欄には特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 14 ㉔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 ㉕欄には、⑲(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、㉒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2.5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)

(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 月 日

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。

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 — —)		
④ 法人番号	[] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] [] []			

B 雇用状況

区 分		合 計	C 事業主ごとの内訳								
⑤ 適用事業所番号	⑥ 親事業主・関係会社別の別		—	—	—	—	—	—	—	—	
⑦ 名称及び代表者の氏名											
⑧ 主たる事務所の所在地											
⑨ 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	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) $\times$ 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	
⑩ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数											
(ア) 重度身体障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(イ) 軽度身体障害者以外の身体障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ロ) 重度身体障害者である短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(リ) 重度身体障害者以外の中身障害者である短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ル) 重度中身障害者である特定短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(レ) 中身障害者の数 [(エ $\times$ 2)+フ+ワ+(ヒ+ヘ) $\times$ 0.5]		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ス) 重度知能障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(セ) 重度知能障害者以外の中身障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ソ) 重度知能障害者である短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(タ) 中度知能障害者の数 [(エ $\times$ 2)+サ+ナ+(ト+チ) $\times$ 0.5]		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(テ) 精神障害者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(ツ) 精神障害者である短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(チ) 精神障害者である特定短時間労働者の数		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
(リ) 精神障害者の数 [(イ+ウ)+(ク $\times$ 0.5)]		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
⑪ 計 〔(ロ)のミ+(シ)のホ+(ツ)のキ〕		人	人	人	人	人	人	人	人	人	
⑫ 実用率 $((\text{⑪}) / (\text{㉑})) \times 100$		%									
⑬ 身体障害者、知能障害者又は精神障害者の不足数 〔(\text{㉑}) - (\text{法定実用率}) \times \text{⑪}〕		人									

D 障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数

視覚障害者（第1号に該当する者）	聴覚又は平衡機能障害者（第2号に該当する者）	音声・言語・てしやく機能障害者（第3号に該当する者）	肢体不自由者（第4号に該当する者）	内部障害者（第5号に該当する者）
人	人	人	人	人
人	人	人	人	人
人	人	人	人	人
人	人	人	人	人

E 障害者雇用推進者	F 記入担当者	G 所属部課長	H 署名
役職名	氏名		

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所
處理欄

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⑦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⑧欄については当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 ⑥欄については、指定就労継続支援A型事業所（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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）を含まない親事業主の場合は「1」を、A型事業所を含む親事業主の場合は「2」を、A型事業所を含まない関係子会社の場合は「3」を、A型事業所を含む関係子会社の場合は「4」を記載すること。
この際、親事業主、A型事業所を含まない関係子会社、A型事業所を含む関係子会社の順に記載すること。
- 5 ⑨(イ)欄並びに⑩(ホ)、(ハ)、(ル)、(ヲ)及び(リ)欄には、短時間労働者を含めないこと。
- 6 Cの⑨欄から⑪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⑬欄から⑮欄までに記載した数字を記載すること。
- 7 ⑨(ハ)及び(ニ)欄、⑩(ヌ)、(タ)及び(ネ)欄並びに⑪欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 8 ⑩欄及び⑪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 法第70条に規定する特定短時間労働者については、それぞれ⑩(リ)欄に重度身体障害者、⑩(ヨ)欄に重度知的障害者、⑩(ヲ)欄に精神障害者の数を記載すること。ただし、A型事業所については、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施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 8-3 ⑨(ロ)欄、⑩(ト)、(チ)、(リ)、(カ)及び(シ)欄には特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 9 ⑫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 ⑬欄には、⑨(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、⑪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っては100分の2.5であること。
- 11 D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

(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 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 事業協同組合等	(ふりがな) ① 法人名称	③ 主たる事務所の所在地	(TEL) — —)		④ 事業の種類	産業分類		⑤ 事業所の数
	(ふりがな) ② 氏名又は代表者氏名							
	⑥ 法人番号							
B 特定事業主	(ふりがな) ⑦ 法人名称	⑧ 主たる事務所の所在地	(TEL) — —)		⑩ 事業の種類	産業分類		⑪ 事業所の数
	(ふりがな) ⑧ 氏名又は代表者氏名							
	⑫ 法人番号							
C 雇用の状況	区 分		合 計		D 事業所別の内訳			
	⑬ 適用事業所番号			— — — — —				
	⑭ 事業所の名称							
	⑮ 事業所の区分 1 指定就労継続支援A型事業所 2 上記1以外							
	⑯ 事業所の所在地							
	⑰ 事業の内容							
	⑱ 除外率			%	%	%	%	%
	⑲ 常用雇用労働者の数							
	(d) 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
	(e) 短時間労働者の数	人	人	人	人	人	人	人
	(f) 常用雇用労働者の数 [(+)(×0.5)]	人	人	人	人	人	人	人
	(c) 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
	⑳ 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	() 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	() 人	() 人
	(i) 重度身体障害者である短時間労働者の数	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	(j) 重度身体障害者以外の特 定短時間労働者の数	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	(k) 身体障害者の数 [(a×2)+(b×(1+1)×0.5)]	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	(g) 重度知的障害者の数	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	(h) 重度知的障害者以外の知 的障害者の数	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	(l) 重度知的障害者である短 時間労働者の数	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	(m) 重度知的障害者以外の特 定短時間労働者の数	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	(n) 知的障害者の数 [(g×2)+(h×(1+1)×0.5)]	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	(o) 精神障害者の数	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	(p) 精神障害者である短時 間労働者の数	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	(q) 精神障害者である特 定短時間労働者の数	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	(r) 精神障害者の数 [(o×2)+(p×(1+1)×0.5)]	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	(s) 計	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	[(㉑)のs+(㉒)のr+(㉓)のt]	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人	() 人
	㉔ 実雇用率 (㉕/㉖)の二乗100	%						
	㉗ 身体障害者、知的障害者又は 精神障害者の不足数 [(㉘)の二乗法定雇用率]-㉙	人						
E	障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数							
	視覚障害者（第1号に該当する者）	人	人	人	人	人	人	人
	聴覚又は平衡機能障害者 （第2号に該当する者）	人	人	人	人	人	人	人
	音声・言語・認知・その他複合障害者 （第3号に該当する者）	人	人	人	人	人	人	人
	肢体不自由者（第4号に該当する者）	人	人	人	人	人	人	人
	内部障害者（第5号に該当する者）	人	人	人	人	人	人	人

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所 处理欄	
------------	--

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。
なお、特定有限責任事業組合の組合員の肩書付名義で労働者と雇用契約を締結した場合は、当該労働者の「実際の雇用主」を当該特定有限責任事業組合とみなすこととする。
- 2 ①欄については、法人格を有していない特定有限責任事業組合についても、組合の名称を記載すること。
- 3 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。
- 4 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、事務所等全ての事業所の合計数を記載すること。
- 5 ⑥欄については、特定有限責任事業組合については、記載しないこと。
- 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。
- 7 ⑮欄には、指定就労継続支援A型事業所（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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）の場合は「1」を、それ以外の事業所である場合は「2」を記載すること。
- 8 ⑰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 ⑱欄には、⑰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 ⑲(イ)欄並びに⑳(ホ)、(ハ)、(ル)、(ヲ)及び(リ)欄には、短時間労働者の数は含めないこと。
- 11 ⑲(ニ)欄には、⑲(ハ)欄の数に⑱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⑲(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 12 ⑲(ハ)及び(ニ)欄、⑳(ヌ)、(タ)及び(ネ)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欄及び㉓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。
- 13-2 法第70条に規定する特定短時間労働者については、それぞれ㉒(リ)欄に重度身体障害者、㉒(ロ)欄に重度知的障害者、㉒(ツ)欄に精神障害者の数を記載すること。ただし、A型事業所については、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施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 13-3 ⑲(ロ)欄、㉑(ト)、(チ)、(リ)、(カ)及び(シ)欄には特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 14 ㉑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 ㉓欄には、⑲(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、㉑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2.5であること。
- 16 E欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

—

—

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、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

事業協同組合等

(ふりがな)

① 法人名称

(ふりがな)

② 氏名又は代表者氏名

④ 法人番号

③ 主たる事務所の所在地

(TEL — —)

B

雇用の状況

区分

合計

C 事業主ごとの内訳

⑤ 適用事業所番号

⑥ 事業協同組合等・特定事業主の別

⑦ 名称及び代表者の氏名

⑧ 主たる事務所の所在地

⑨ 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)

(ロ) 短時間労働者の数

(ハ) 常用雇用労働者の数
[(イ)+(ロ)×0.5]

(ニ) 法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数

⑩ 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数

(イ) 重度身体障害者の数
(ロ) 重度身体障害者以外の身体障害者の数
(ハ) 重度身体障害者である短時間労働者の数
(ニ) 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
(ホ) 重度身体障害者である特定短時間労働者の数
(ヘ) 身体障害者の数
[(イ×2)+(ロ+ハ)+(ニ+ホ)×0.5]

(イ) 重度知的障害者の数
(ロ) 重度知的障害者以外の知的障害者の数
(ハ) 重度知的障害者である短時間労働者の数
(ニ) 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
(ホ) 重度知的障害者である特定短時間労働者の数
(ヘ) 知的障害者の数
[(イ×2)+(ロ+ハ)+(ニ+ホ)×0.5]

(イ) 精神障害者の数
(ロ) 精神障害者である短時間労働者の数
(ハ) 精神障害者である特定短時間労働者の数
(ニ) 精神障害者の数
[(イ+ハ)+(ロ×0.5)]

⑪ 計
[(イ)のイ+⑩のイ+⑩のロ]

⑫ 実雇用率
[(⑪)/⑨]×100

⑬ 身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数
[(⑩のイ)×法定雇用率]-⑪

D

障害者の雇用の促進等に関する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数

視覚障害者（第1号に該当する者）

聴覚又は平衡機能障害者（第2号に該当する者）

言語・言語・そして機能障害者（第3号に該当する者）

肢体不自由者（第4号に該当する者）

内部障害者（第5号に該当する者）

E

記入担当者

所属部署名

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 ①欄については、法人格を有していない特定有限責任事業組合についても、組合の名称を記載すること。
- 3 ④欄については、特定有限責任事業組合については、記載しないこと。
- 4 ⑥欄については、事業協同組合等の場合は「1」を、指定就労継続支援A型事業所（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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成18年厚生労働省令第171号）第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。）を含まない特定事業主の場合は「2」を、A型事業所を含む特定事業主の場合は「3」を記載すること。
この際、事業協同組合等、A型事業所を含まない特定事業主、A型事業主を含む特定事業主の順に記載すること。
- 5 ⑨(イ)欄並びに⑩(ホ)、(ヘ)、(ル)、(ヲ)及び(リ)欄には、短時間労働者を含めないこと。
- 6 Cの⑨欄から⑪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⑨欄から⑪欄までに記載した数字を記載すること。
- 7 ⑨(ハ)及び(ニ)欄、⑩(ヌ)、(タ)及び(ネ)欄並びに⑪欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 8 ⑩欄及び⑪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 法第70条に規定する特定短時間労働者については、それぞれ⑩(リ)欄に重度身体障害者、⑩(ヨ)欄に重度知的障害者、⑩(ヲ)欄に精神障害者の数を記載すること。ただし、A型事業所については、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施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10第1号に規定する就労継続支援A型の支援を受ける者を含めないこと。
- 8-3 ⑨(ロ)欄、⑩(ト)、(チ)、(リ)、(カ)及び(リ)欄には特定短時間労働者の数を含めないこと。
- 9 ⑫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 ⑬欄には、⑨(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、⑪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2.5であること。
- 11 D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

在 宅 就 業 契 約 報 告 書

[illegible]

注) (事業主控) 裏面の「注意」をよく読んで記入して下さい。

()

〔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 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	令和	5
----	---	----	---	----	---	----	---	----	---

- 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。

事業主殿

下記のとおりに証明します。

[illegible]

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。

様式第212号-2（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 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10枠を超えるときは10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	令和	5
----	---	----	---	----	---	----	---	----	---

- 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 項の規定に基づき厚生労働省令で定める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対する評価について、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条第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。

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
《報告様式 1 号 評価基準自己採点表（認定後報告用）》

※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)	☐ 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)	☐ B 障害者の活躍推進に当たった障害当事者の参画 ☐ 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		
	優良:1点 (評価要素E～Gのうち1つに該当)	☐ F 専門的な社内研修の充実 ☐ 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)	☐ 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、障害特性に配慮した職務を選定・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特性に配慮した職務をマッチング		
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100万円以上の業務を発注 ☐ 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100万円以上の業務を発注		
	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100万円以上の業務を発注 ☐ 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100万円以上の業務を発注		

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)	☐ 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		
	優良:1点 (評価要素A～Cのうち1つに該当)	☐ 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)	☐ 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(1要素/1/2要素) ☐ I フレックスタイム制度の整備・活用(1要素/1/2要素) ☐ J 時差出勤制度の整備・活用(1要素/1/2要素) ☐ K 短時間勤務制度の整備・活用(1要素/1/2要素) ☐ 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) ☐ 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)	☐ 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) ☐ 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 ☐ 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)	☐ 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		
	優良:1点 (評価要素S～Vのうち1つに該当)	☐ U 過去3年間に、障害者特性に応じた通勤配慮を実施 ☐ 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)	☐ 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年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が90%以上 ☐ H 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が80%以上		
	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年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上 ☐ L 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上 ☐ 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)	☐ 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)	☐ 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)	☐ 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	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(2要素分) ☐ 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(2要素分) ☐ 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		

〔記入上の注意〕

- 1 「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)」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「ー」を記入してください。
- 2 「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)	☐ 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都道府県労働局に報告することを誓約(厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新)	
	優良:1点 (評価要素Bに該当)	☐ 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)	☐ 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都道府県労働局に報告することを誓約(厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新)	
	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	
⑰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都道府県労働局に報告することを誓約(厚生労働省・労働局HPの掲載情報も更新)	
	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	

[記入上の注意]

- 「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)」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（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

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

「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。)

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「－」を記入してください。

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実績)
☐ 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実績)
☐ 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実績)

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実績)

☐ F 過去3年以内に、障害特性に配慮した職務を選定・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特性に配慮した職務をマッチング

(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100万円以上の業務を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

(裏面に続く)

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100万円以上の業務を発注

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

☐ 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100万円以上の業務を発注

(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年間のうち1年以上、在宅就業障害者等に対して年間100万円以上の業務を発注

(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「－」を記入してください。

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)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

(この評価要素に該当すると考える具体的な取組内容)

(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)

☐ U 過去3年間に、障害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)

「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「－」を記入してください。

※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 数の側面)

Ⅱ 成果-1 数の側面

☐ 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)

(2枚目につづく)

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)

☐ Ⅱ 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)

☐ Ⅲ 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後6か月経過時点の定着率が80%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

☐ Ⅳ 過去3年間に雇い入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

☐ 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)

「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。)

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「－」を記入してください。

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)

(2枚目につづく)

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

(この評価要素に該当すると考える具体的な実績)

(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「－」を記入してください。

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 認定基準確認申立書

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（昭和51年労働省令第38号。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。以下「障害者雇用促進法」という。）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「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

4 障害者業務提供等事業の利用に係る障害者雇用を ☐行っておりません／☐行っています。

※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】※令和6年4月～ | |
| ① ②以外の事業主 | 2.5% |
| 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) | 2.8% |
- 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。※申請時には申請日の前日時点の状況を確認します。
- (1) 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は正勧告書を交付されたものの、是正していない場合。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 過去1年間において、高齢者雇用安定法第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。
- (8) 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。
- (9) 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。)の規定
 - ・最低賃金法(昭和34年法律第137号)第4条第1項の規定
- コ 障害者業務提供等事業とは、障害者雇用に係る企業向けの支援として、障害者が特定の業務に従事するための就業場所(農園等)の提供を行う事業又は障害者の就業場所(サテライトオフィス等)の提供と併せて業務の委託や訓練の実施等により障害者が従事すべき業務の提供等を行う事業を指します。

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 項の規定に基づき厚生労働省令で定める認定基準に適合していないことが判明しました。

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 1 5 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

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。