

## 第2部

---

障がい者や病気がある方の雇用の現状と支援  
制度について



ハローワーク那覇 専門援助部門

# 目次

- 1 障害者とは
- 2 障害者雇用の理念
- 3 障害者雇用促進法の概要
- 4 障害者雇用の現状
- 5 職業リハビリテーションの実施体制
- 6 各種支援制度等

## 障害者基本法における「障害者」の定義

### ○障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号定めるところによる。

#### 一 障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。

#### 二 社会的障壁

障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他の一切のものをいう。

# 障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

## 障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者（法第2条第1号）

### 身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるもの  
（法第2条第2号）

### 知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令（※1）で定めるもの  
（法第2条第4号）

※1 知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

### 精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令（※2）で定めるもの（法第2条第6号）

※2 次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの

精神障害者保健福祉手帳所持者

- ①統合失調症
  - ②そううつ病(そう病・うつ病を含む)
  - ③てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

### その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

## 雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する対象障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。（法第43条第1項）

…「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（…精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。…）をいう。（法第37条第2項）

# 障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約964万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約377万人。

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 (障害者施設等 入所者や入院患者)
身体障害児・者	436.0	428.7	101.3	7.3
知的障害児・者	108.2	96.2	58.0	12.0
精神障害者	419.3	389.1	217.2*	30.2
総計	963.5	914.0	376.5	49.5

\* 精神障害者については20歳～65歳未満である。また、身体障害や知的障害と異なり、手帳所持に限定しない統計に基づいている。

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成27年)等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」(平成28年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成27年)、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成29年)

# 障害者雇用の理念

## 「障害者の雇用の促進等に関する法律」

### 1. ノーマライゼーションの理念

- ノーマライゼーションとは、障害者が他の一般市民と同様に社会の一員として種々の分野の活動に参加することができるようにしていこうとする理念



#### (基本的理念)

**第三条** 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

# 障害者雇用の理念

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

ソーシャル・インクルージョン  
(Social Inclusion)

||

社会的包摂

**共生社会の実現**

# 障害者雇用の理念

## 「障害者の雇用の促進等に関する法律」

### 2. 障害者の職業人としての自立への努力

- ノーマライゼーションの理念に基づいた社会を実現するためには、何よりも障害者自身の職業的自立に向けた努力が重要



**第四条** 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。



# 障害者雇用の理念

## 「障害者の雇用の促進等に関する法律」

### 3. 事業主の責務

- 1・2を可能とする社会を実現するためには、国民、特に事業主の理解、協力は不可欠



#### (事業主の責務)

**第五条** すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

# 障害者雇用促進法の概要

【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置	
雇用義務	<p>①事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づける</p> <p>民間企業 ……………2.3%（～平成30年3月末日2.0%、～令和3年2月末日2.2%）            国、地方公共団体、特殊法人等 ……………2.6%（ “ 2.3%、～令和3年2月末日2.5%）            都道府県等の教育委員会 ……………2.5%（ “ 2.2%、～令和3年2月末日2.4%）</p> <p>※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めている。</p>
納付金制度	<p>②障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</p> <p>○ 障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収（適用対象：常用労働者100人超）            ※ 常用労働者100人超200人以下の事業主は、不足1人 月額4万円</p> <p>○ 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 月額2万7千円支給（適用対象：常用労働者100人超）            ※ この他、100人以下の事業主については報奨金制度あり。            （障害者を4%又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給）</p> <p>・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）</p>
	助成金 各種

障害者本人に対する措置	
職業リハビリテーションの実施	<p>④地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援＜福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進＞</p> <p>○ ハローワーク（全国544か所）… 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等            ○ 地域障害者職業センター（全国52か所）… 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）            ○ 障害者就業・生活支援センター（全国336か所）… 就業・生活両面にわたる相談・支援</p>

# 障害者雇用率制度について

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

## ■ 民間企業における雇用率設定基準

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

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

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

## ■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率(令和3年3月1日～)

<民間企業>

民間企業 = 2.3%

特殊法人等 = 2.6%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.6%

都道府県等の教育委員会 = 2.5%

# 障害者雇用率制度について

- 雇用・就業は、障害者の自立・社会参加のための重要な柱。
- 障害者が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指す。

事業主に対して、従業員の一定割合(法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け  
民間企業: **2.3%** 国、地方自治体: **2.6%** 都道府県等の教育委員会: **2.5%**

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者	1	0.5
重度	2	1
知的障害者	1	0.5
重度	2	1
精神障害者	1	0.5※

※ 精神障害者である短時間労働者で、①かつ②を満たす方については、1人をもって1人とみなす。

①新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方

②令和5年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

## 雇用分野で障害者差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正（平成28年4月1日施行）

### Point 1 雇用の分野での障害者差別を禁止（法第34条及び第35条）

事業主が、募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

#### ◆募集・採用時の差別の例

- ・単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ・業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

#### ◆採用後の差別の例

- ・労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること など

<禁止される差別に該当しない場合>

- ◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと（例：障害者のみを対象とする求人）
- ◇合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること

### Point 2 合理的配慮の提供義務（法第36条の2から第36条の4）

事業主は、合理的配慮として過重な負担とならない範囲で、例えば次のような措置を提供していただく必要があります。

#### <募集・採用時>

- ・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ・聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

#### <採用後>

- ・肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節するなど作業を可能にする工夫をすること
- ・精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、体調・通院に配慮すること

合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性が高いものです。したがって、どのような措置をとるかは、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

### Point 3 相談体制の整備・苦情処理（法第36条の4、法第74条の4）

事業主は、相談窓口を設置し、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

自主的な解決が図れない場合は、都道府県労働局長が必要な助言・指導または勧告を事業主又は障害者に対して行うほか、第三者による調停の制度が整備されています。

# 障害者雇用の状況

(令和2年6月1日現在)

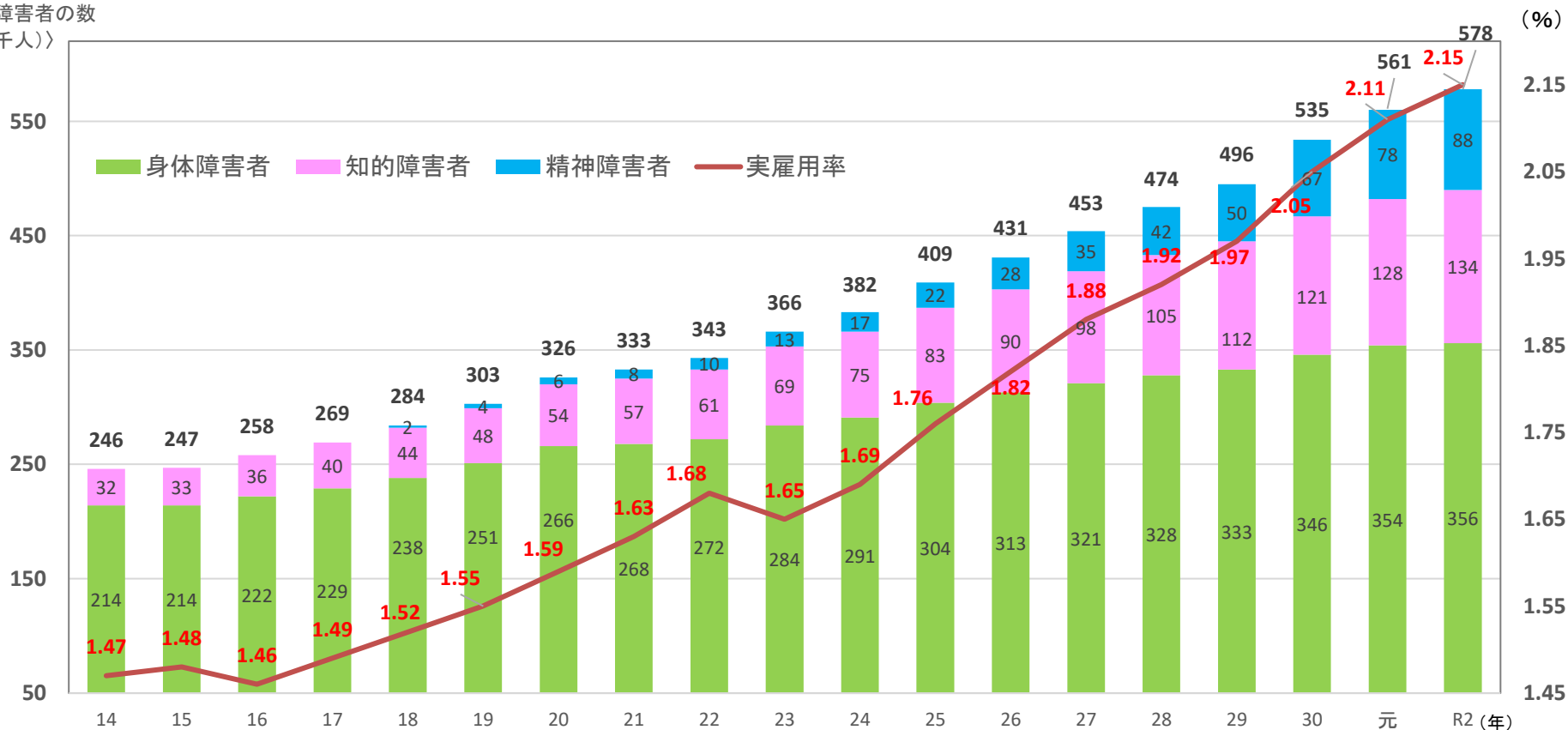
## ○ 民間企業の雇用状況

**雇用者数 57.8万人** (身体障害者35.6万人、知的障害者13.4万人、精神障害者8.8万人)

**実雇用率 2.15%** 法定雇用率達成企業割合 48.6%

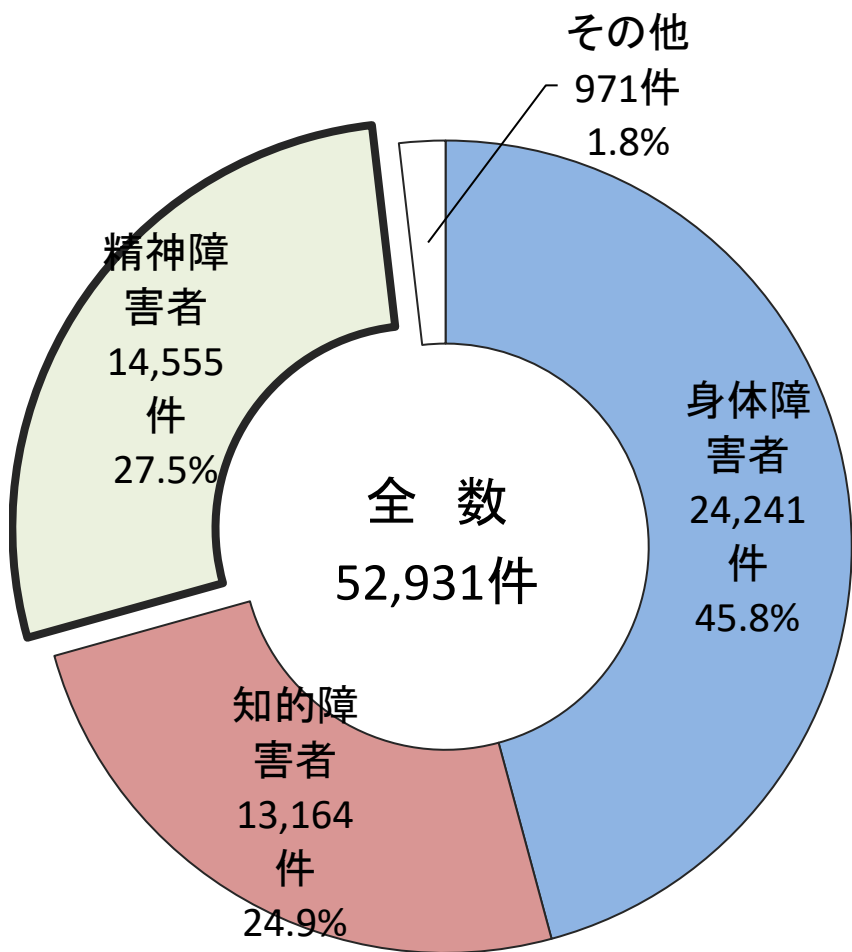
○ **雇用者数は17年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。

〈障害者の数  
(千人)〉

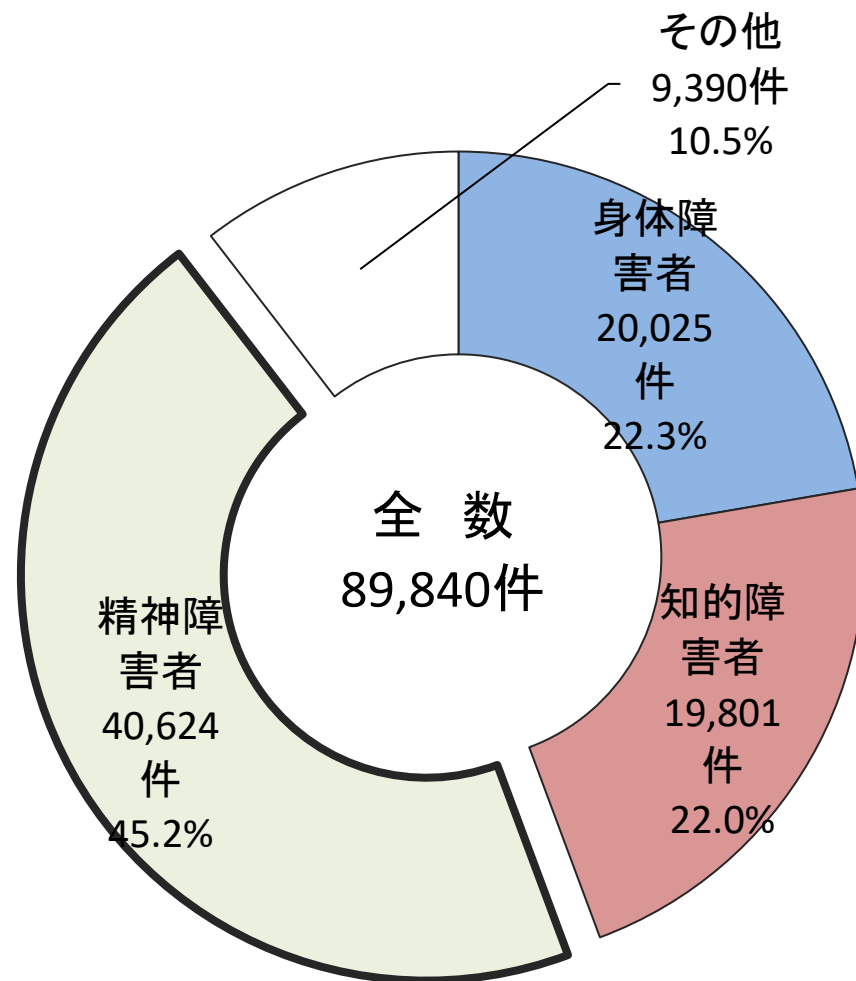


# ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成22年度

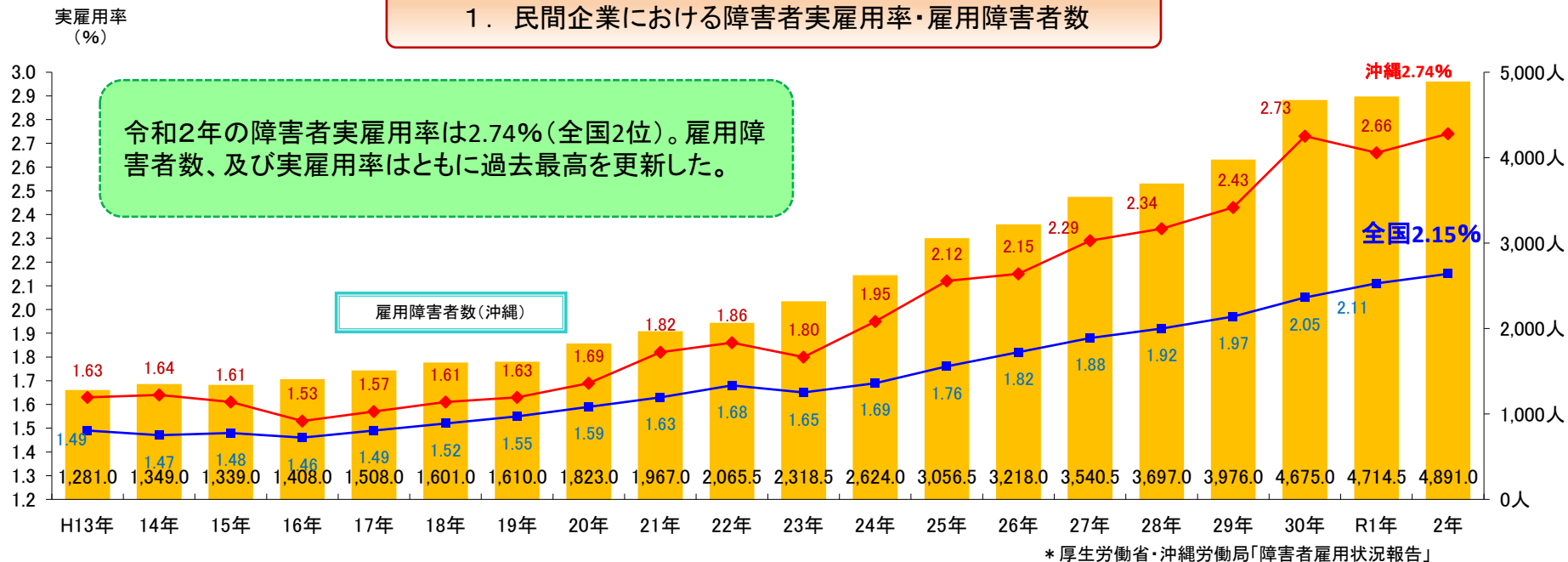


令和2年度

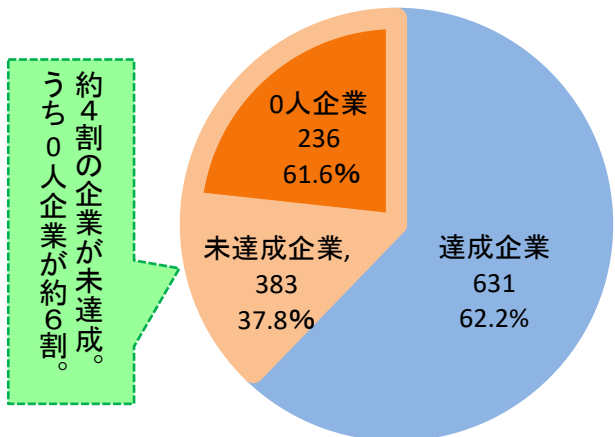


# 障害者雇用の現状と課題 ①

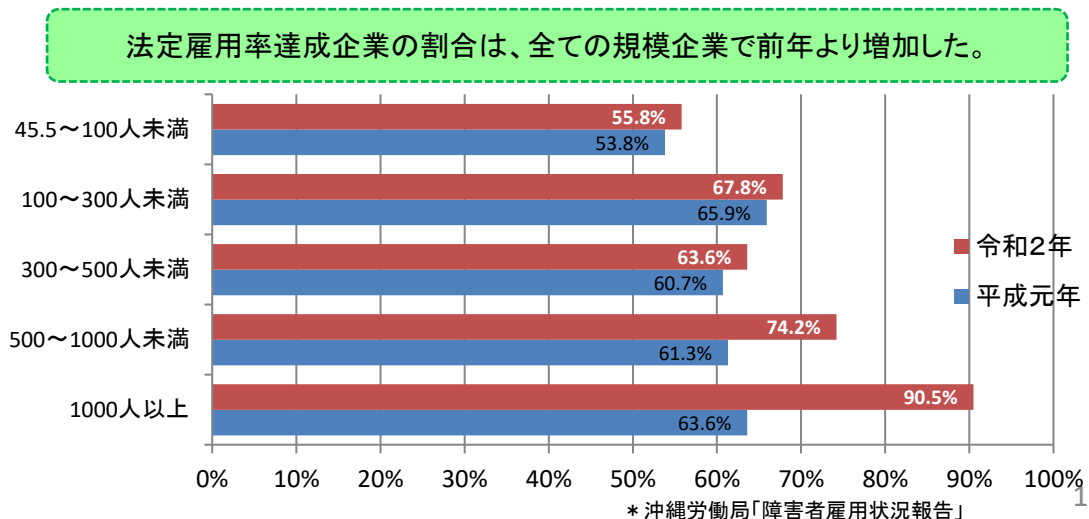
## 1. 民間企業における障害者実雇用率・雇用障害者数



## 2. 障害者法定雇用率達成割合 (令和2年度)



## 3. 企業規模別 障害者法定雇用率達成割合 (令和2年度)





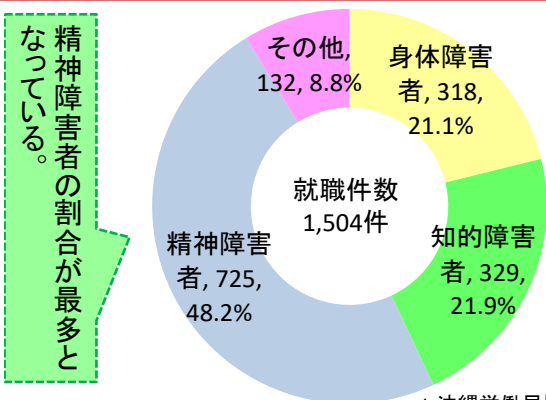
# 障害者雇用の現状と課題 ②

## 4. ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数・就職件数



\* 沖縄労働局「障害者雇用状況報告」

## 5. ハローワークの障害種別の就職状況 (令和2年度)



\* 沖縄労働局「職業安定業務統計」

## 6. ハローワークの障害者登録者数 (令和2年度末)

現在、5,800人余りの障害者が職を求めている。

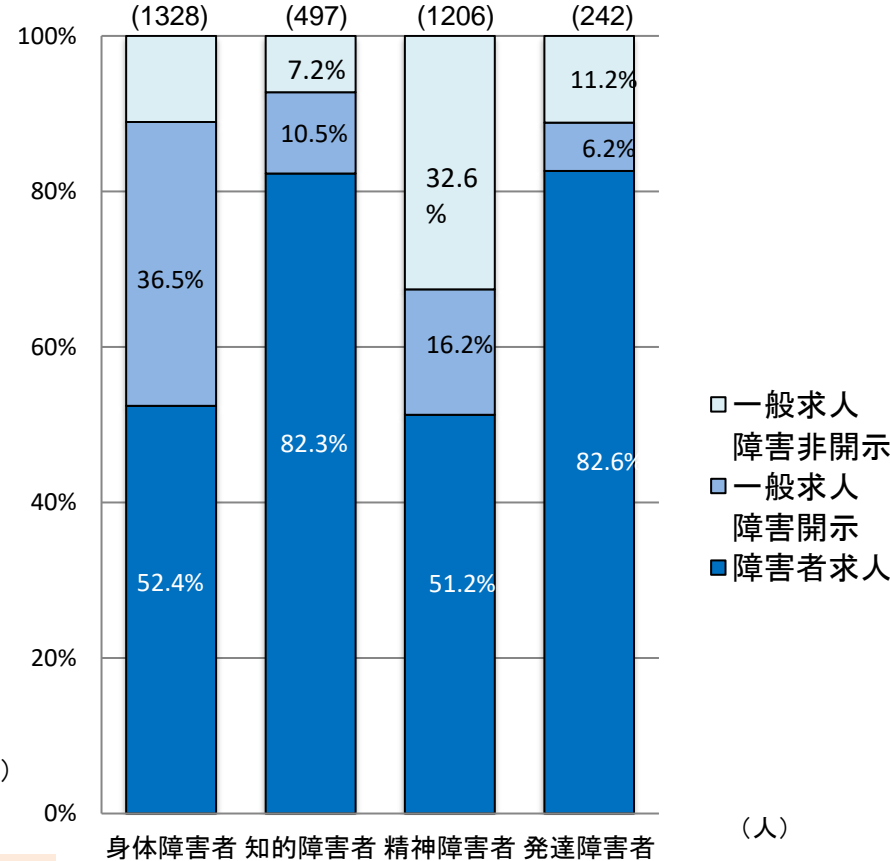
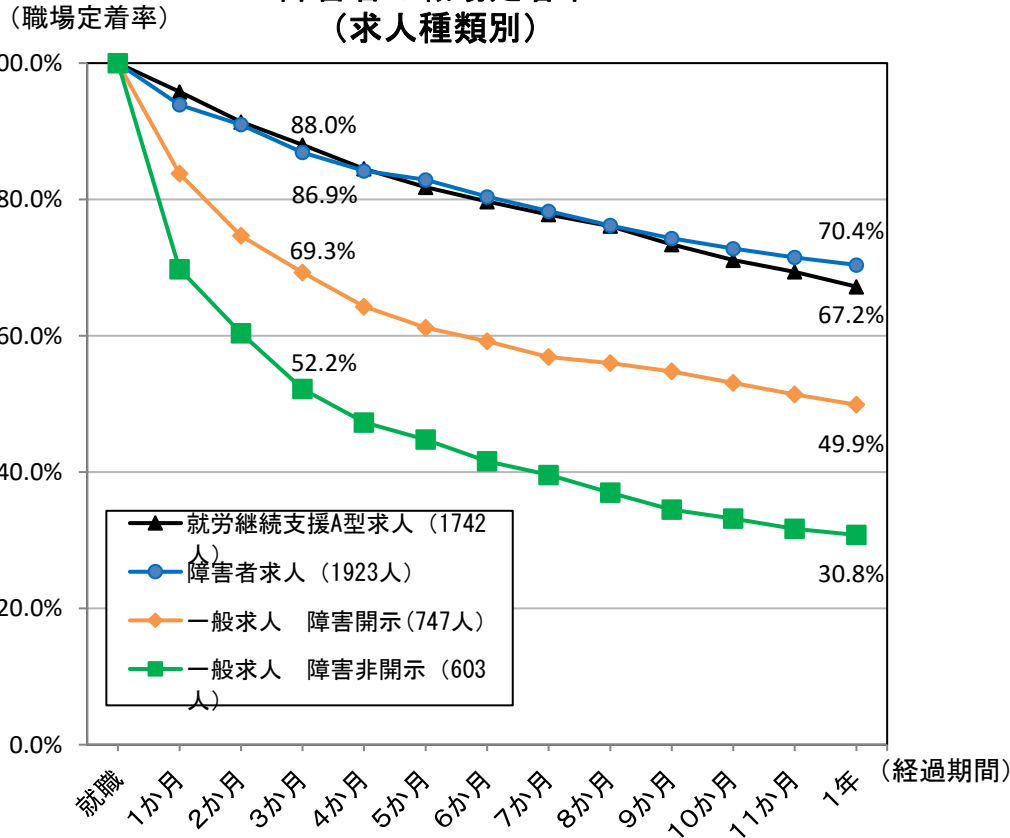
合計	有効求職者					就業者					保留中
	計	身体	知的	精神	その他	計	身体	知的	精神	その他	
18,317	5,823	1,924	851	2,586	462	8,786	2,753	2,521	3,036	476	3,708

\* 沖縄労働局「職業安定業務統計」

# 障害者の定着状況について(求人種類別)

一般求人へ障害非開示で就職する場合や、一般求人へ障害開示で就職する場合に、職場定着率は低くなる傾向がある。また、身体障害者は一般求人へ障害開示、精神障害者は一般求人へ障害非開示で就職するケースが多くみられる。

障害者の職場定着率  
(求人種類別)



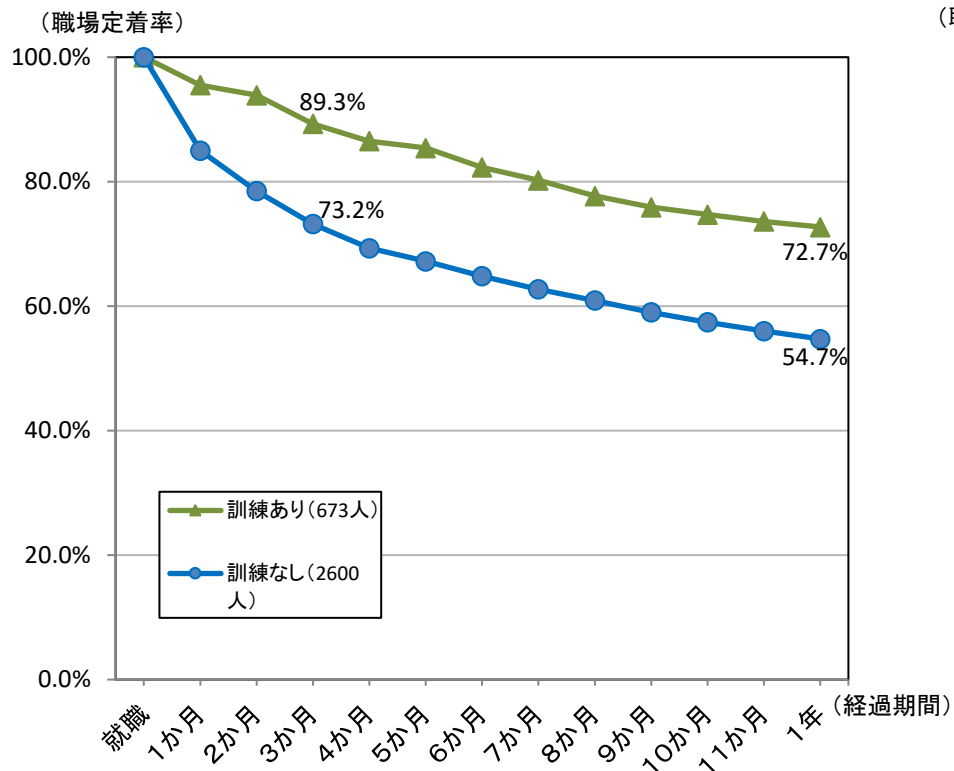
※一般求人非開示とは、一般求人へ紹介就職した者のうち、ハローワークに障害の情報を開示している者で、企業に対しては障害の情報を開示せずに就職した者を指す。なお、事業主は、雇用労働者の障害の情報等の把握・確認等を行う際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」に沿って、プライバシーに配慮する必要があり、本人の意に反してプライバシーに係る情報の報告等を行わせてはならない。また、事業主には、障害者雇用促進法に基づき、雇用障害者に対し、差別の禁止、合理的配慮の提供等の義務が課されている。

出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)  
右図上の括弧内の数値は、サンプル数

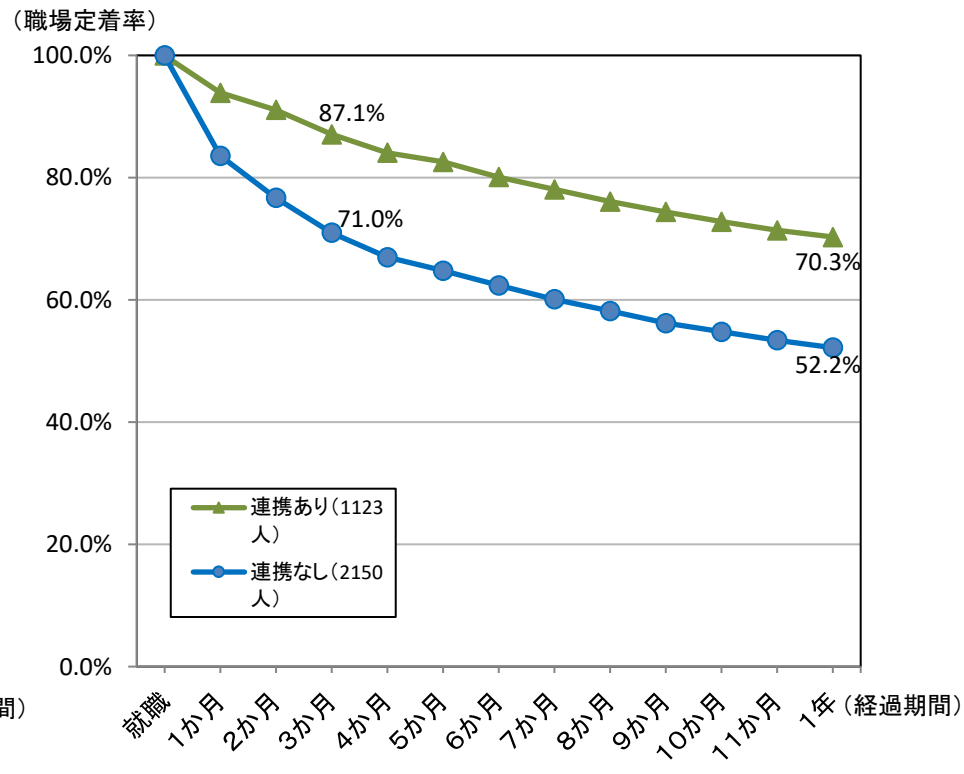
# 地域の支援機関を活用した場合の定着状況について

障害者の定着状況については、就労前の訓練受講や、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも、定着率が高い。

障害者の職場定着率  
(就労前訓練の受講の有無別)



障害者の職場定着率  
(地域の就労支援機関との連携の有無別)



出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)

# 職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

## 1 公共職業安定所(ハローワーク)〔544カ所〕(厚生労働省)

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

## 2 障害者職業センター ((独)高齡・障害・求職者雇用支援機構)

### ○ 障害者職業総合センター〔1カ所〕

高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の養成等の実施

### ○ 広域障害者職業センター〔2カ所〕

障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施

### ○ 地域障害者職業センター〔各都道府県(52カ所(うち支所5カ所))〕

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

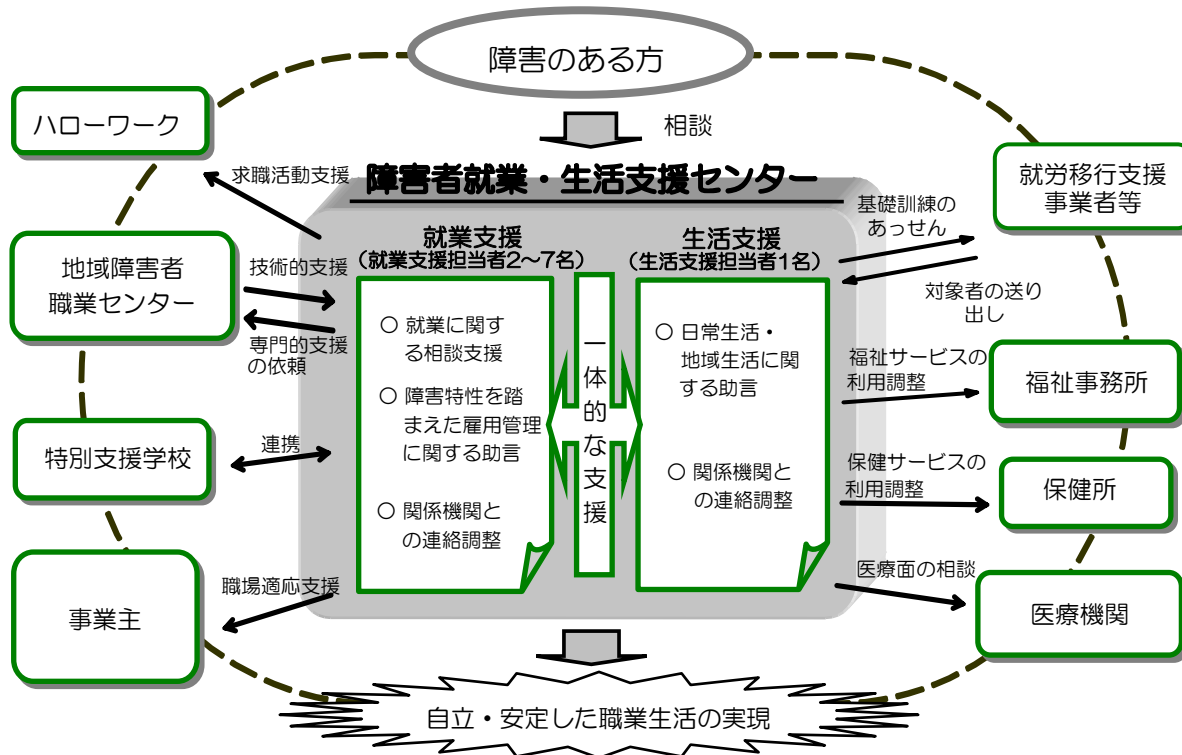
## 3 障害者就業・生活支援センター (都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営)〔336センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施

# 障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置(令和3年4月現在 336センター)

## 雇用と福祉のネットワーク



## 業務の内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

### <就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
  - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
  - ・ 就職活動の支援
  - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

### <生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
  - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
  - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

# 「障害者向けチーム支援」の実施

福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（主査）と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施（平成18年度から実施）

就職を希望している  
福祉施設利用者等



就職に向けた取り組み



就職後の職場定着  
職業生活の安定

障害者就労支援チーム

主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター（※1）
- 就労移行支援事業所
- 職業能力開発校
- 特別支援学校等

その他の就労支援者

- ジョブコーチ
- 相談支援事業所
- 福祉事務所
- 発達障害者支援センター
- 難病相談・支援センター
- 医療機関（※2）等



就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

就職準備段階	職業紹介	就職後
<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労支援計画の作成</li> <li>・地域障害者職業センターによる職業評価の実施</li> <li>・職場実習、職業訓練の実施等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の障害特性に応じた職業紹介</li> <li>・個別求人開拓の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場訪問による職場定着支援</li> <li>・ジョブコーチ支援の実施等</li> <li>・障害者就業・生活支援センターと連携した就業生活支援</li> </ul>

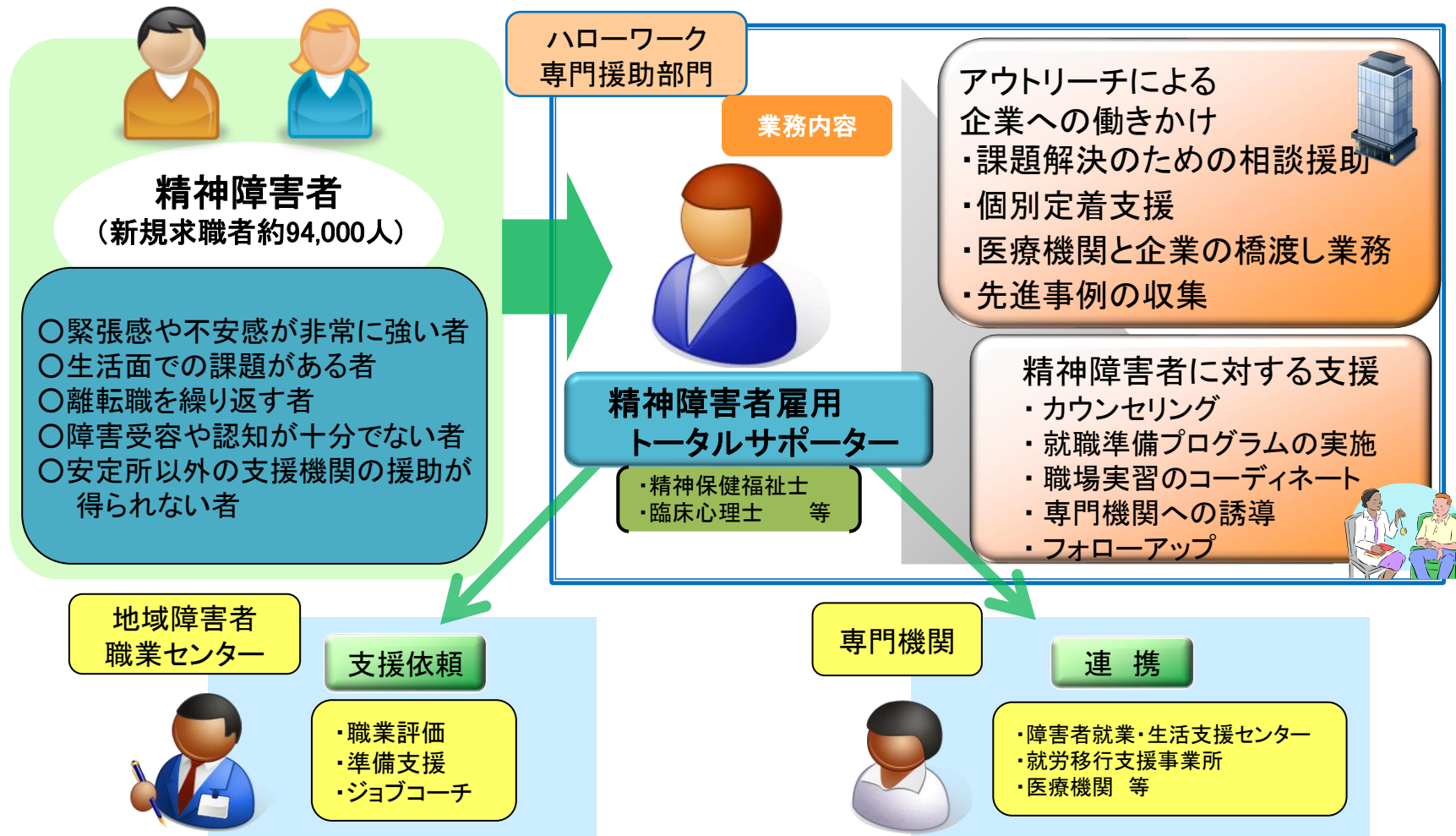
（※1）可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。

（※2）支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

# 精神障害者雇用トータルサポーターについて

## 概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施  
○平成29年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 73.9% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業訓練等へ移行した割合



# 精神障害者等の就労パスポート

## 概要

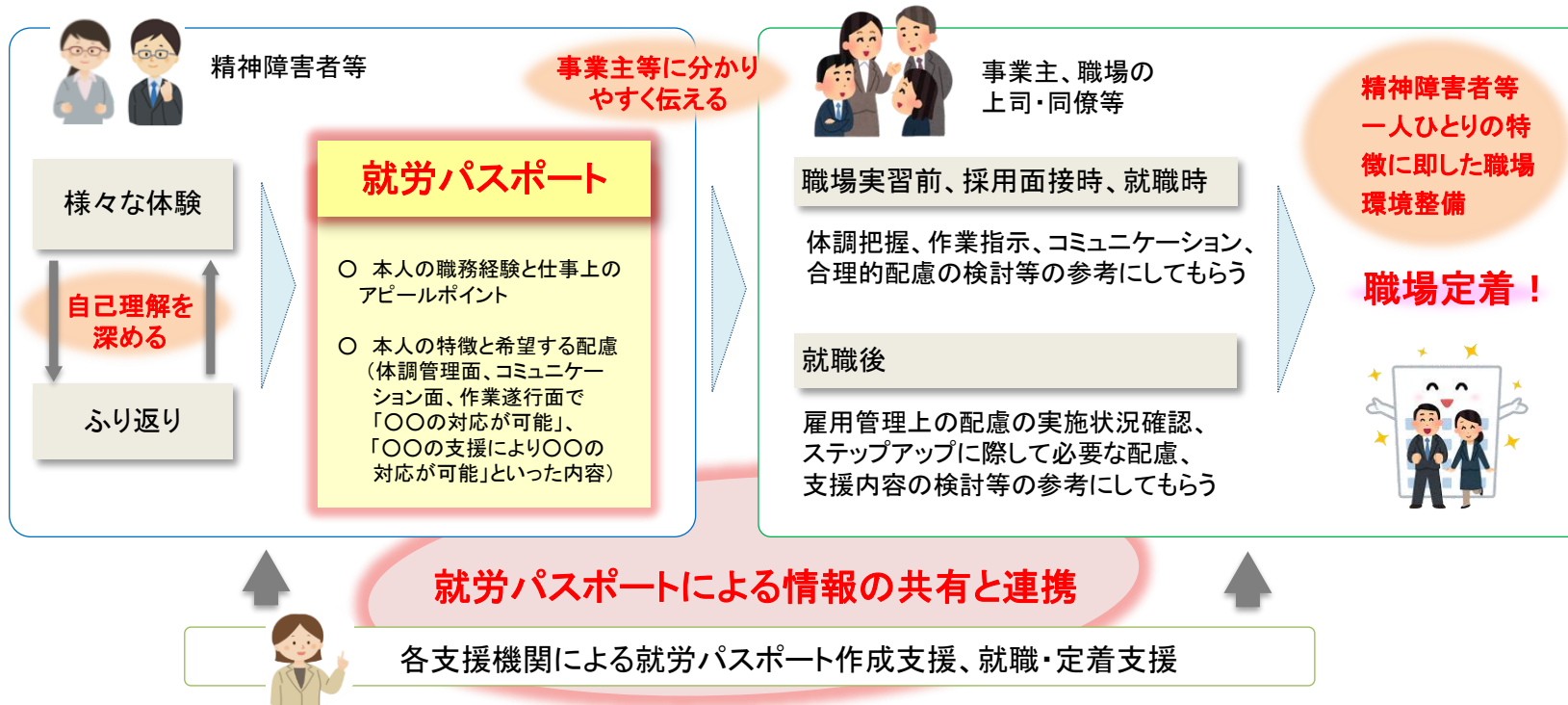
- 精神障害者等が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール。
- 精神障害者等の障害理解や支援機関同士での情報連携を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促進。

## 背景

- ① 雇用される精神障害者が大幅に増加  
平成20年 5,997人(障害者計325,603人) → 平成30年 67,395人(障害者計534,770人) (障害者雇用状況報告、各年6月1日現在)
- ② ハローワークと地域の支援機関の連携による支援を活用している場合、職場定着率が高くなる傾向  
1年経過時点 連携あり:63.0% 連携なし:41.1% (地域の支援機関との連携の有無別の精神障害者の定着率(平成29年4月、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構))

## 活用スキーム

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲等は、精神障害者等本人の意向による。





# 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

## 趣旨

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

## 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

- 内容 ◆ 「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について
- メリット ◆ 精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを、短時間で学ぶことができます。
- 講座時間 ◆ 90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- 受講対象 ◆ **企業に雇用されている者を中心に、どなたでも受講可能**
- ※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問わない。
  - ※ 受講者には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈（数に限りあり）。
- 実績 ◆ 平成30年度 実施回数：2,633回、養成者数：70,700人



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

# 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

## ■ 概要

障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

## ■ 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下記の金額を支給対象期（6ヶ月）毎に支給する。

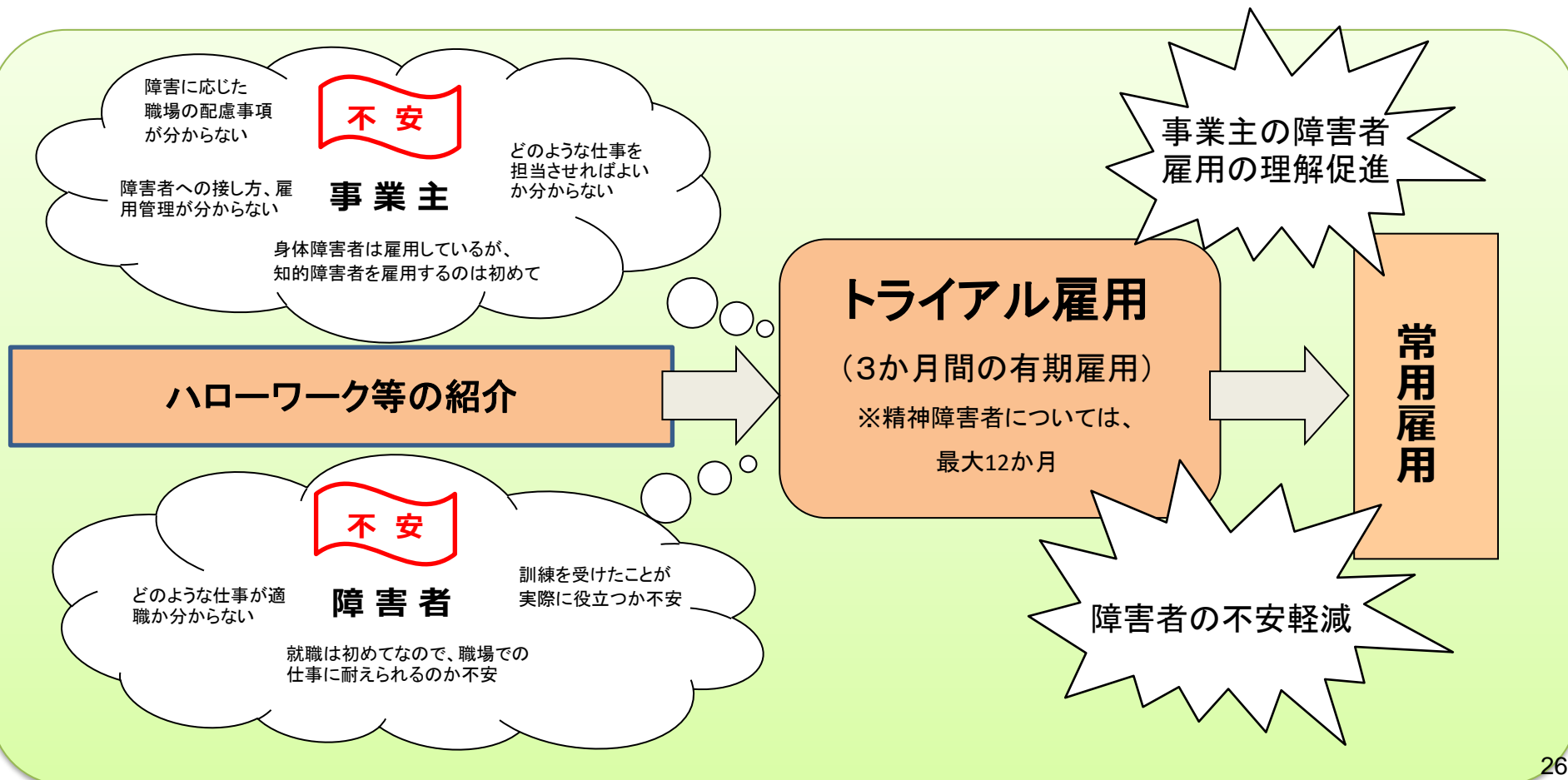
	支給額	助成対象期間
<b>身体・知的障害者</b> ※短時間労働者を除く	120万円 (50万円)	2年 (1年)
<b>重度障害者等</b> ※短時間労働者を除く (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	240万円 (100万円)	3年 (1年6ヶ月)
<b>障害者（短時間労働者）</b>	80万円 (30万円)	2年 (1年)

※ 「短時間労働者」とは一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者をいう

※ ( ) 内は中小企業以外の事業主に対する支給額・助成対象期間

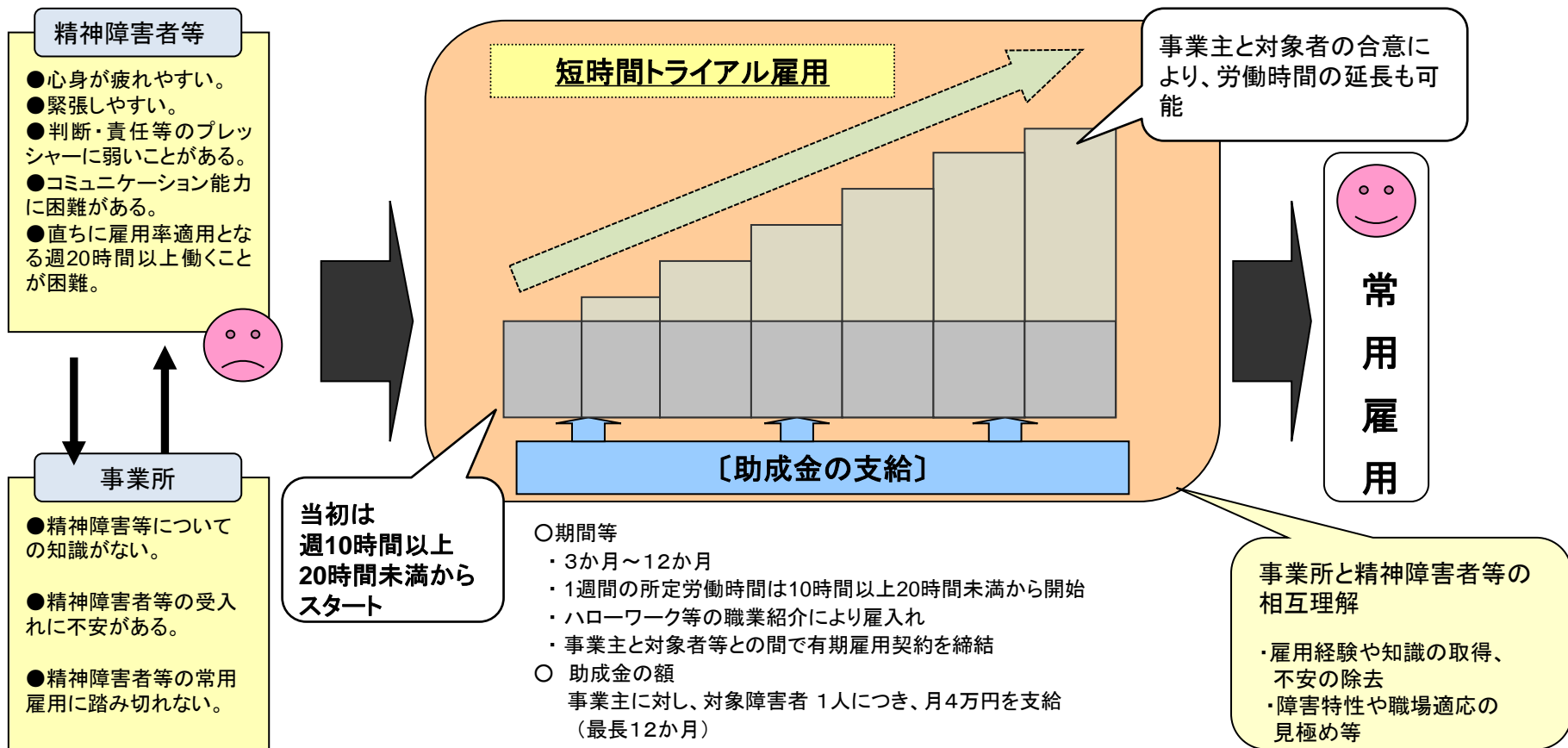
# トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)の概要

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用(トライアル雇用=原則3か月)の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を促進することを目的とし、事業主に対して、トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)(月額4万円、最大3か月(精神障害者に対しては月額8万円を3か月、月額4万円を3か月の最大6か月))を支給する。



# トライアル雇用助成金(障害者短時間トライアルコース)の概要

- 精神障害、発達障害といった障害特性により、**直ちに週20時間以上の労働時間での就業が困難な者**については、雇入れ当初は20時間未満の就業から開始するトライアル雇用。
- トライアル雇用期間中に、事業主と対象者が合意すれば、労働時間を延長することも可能。
- トライアル雇用を通じて、常用雇用への移行を目指す。



## 障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設する。

### <認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

### <認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用（A型事業所利用者を除く）し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点（20点。特例子会社は35点）のある事業主を認定する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクロージャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑰の評価項目のうち2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨

(①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点)) を定性的又は定量的に証することを可能とする。