

特集③ 今知っておきたい障害者雇用

優良企業認定制度

一般社団法人日本雇用環境整備機構 理事長 石井 京子

1 障害者雇用の状況

これまで障害者雇用促進法に基づき障害者の雇用施策が進められてきました。平成25年の法改正では、「雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くにあたっての支障を改善するための措置」を規定し、平成27年には指針が策定されました。法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加され、平成30年4月からは、民間企業の場合の法定雇用率は2.0%から2.2%へ引き上げられ、対象企業は従業員数45.5人以上に拡大されました。

法改正もあり、厚生労働省発表の「平成30年障害者雇用状況」によれば、民間企業における雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新しており、雇用障害者数は53万4,769.5人で、対前年比7.9%（3万8,974.5人）増加、実雇用率は2.05%で、対前年比0.08ポイント上昇しました。

一方、法定雇用率達成企業の割合は45.9%（対前年比4.1ポイント減少）にとどまっております。障害者の雇用義務のある企業の31.3%は、障害者を1人も雇用していないという状況にあります。

また、図表1の通り、大企業に比べて500人未満規模の企業の実雇用率は低くなっています。

さらに、業種別の実雇用率は、300人以

図表1 企業規模別の障害者実雇用率

企業規模	企業数	実雇用率
45.5～100人未満	49,370	1.68%
100～300人未満	36,173	1.91%
300～500人未満	6,965	1.90%
500～1,000人未満	4,720	2.05%
1,000人以上	3,358	2.25%
合計	100,586	2.05%

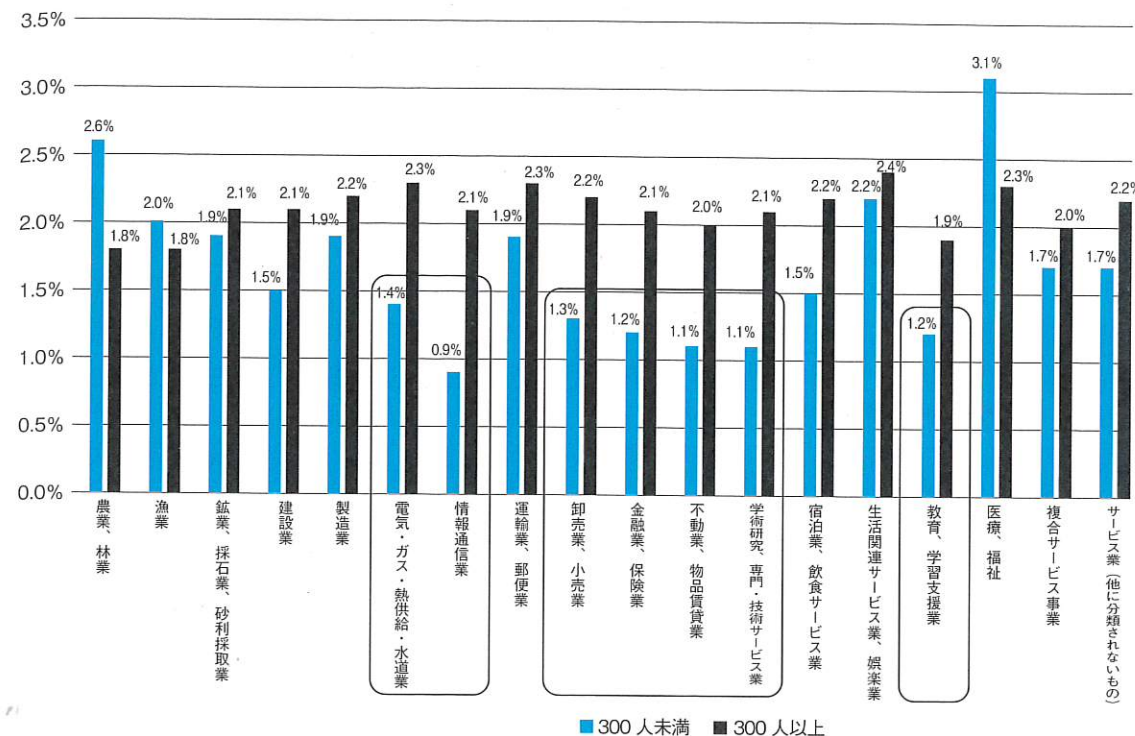
上企業では1.8%～2.4%の範囲に収まっていますが、300人未満企業は0.9%～3.1%と障害者雇用の取組み度合いにばらつきがあります。特にばらつきの大きい業種は、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、卸売業/小売業、金融業/保険業、不動産業/物品賃貸業、学術研究/専門・技術サービス業、教育/学習支援業です（図表2）。

このように、法定雇用義務があるにもかかわらず、障害者を1人も雇用していない中小企業（障害者雇用ゼロ企業）が多く、障害者雇用の取組みが停滞しているという状況を打破するために、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小企業が障害者雇用の促進に社会的関心を持てるよう、先進的な取組みを進める企業を評価する仕組みとして、令和元年6月の法改正により、中小企業の認定制度が創設されました。

この認定事業は令和2年4月より開始されます。障害者雇用優良企業と認定された事業主には、認定マークが付与されること

図表2 企業規模別・業種別の実雇用率

300人未満の企業は、業種別の実雇用率のばらつきが大きい（0.9%～3.1%）。（300人以上の企業は、1.8%～2.4%の範囲に収まっている）



（「平成30年障害者雇用状況報告」をもとに厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課が作成）

になっており、今後、マーク・名称が公募される予定です。認定事業主は求人票を提出する際にも認定マークを表示することができますので、認定されれば応募者増も期待されることです。

2 具体的な認定基準（案）

中小企業の優良認定基準（修正案：令和元年12月16日の労働政策審議会障害者雇用分科会資料）を見ると、障害者雇用を進めるにあたって取り組むべき行動やその結果としての雇用率等の実績、法令遵守や社会的責任の説明を意味することになる情報開示等が評価されることになっています。評価項目を大きく3つに分け、それぞれに合格最低点を設けており、満遍なく要件をク

リアすることを認定基準を満たす条件としています。

この3つの大項目は、取組み（アウトプット）、成果（アウトカム）、情報開示（ディスクロージャー）となっています。達成できた細かな評価要素の数によってポイントが決められ、それらを合計していきます。認定のために要する合格最低点は50点満点中20点（特例子会社は35点）です。これまでは、雇用率という数値に注目し、その後にある過程や体制などが見えていませんでした。雇入れも大事ですが、今後の障害者雇用では、継続性、つまり雇用定着も問うていくという姿勢が込められています。

以下では、3つの大項目の特徴を見ていきます（次ページ図表3）。

図表3 認定基準の構造・具体的内容(案)

大項目	中項目	小項目	評価項目例	評価基準/評価点		
				特に優良	優良	
取組み (アウトプット)	体制づくり	①組織面	部署横断体制, 当事者参画, 支援者配置	各2点	各1点	
		②人材面	支援者養成の社内外研修, 理解促進・啓発			
	仕事づくり	③事業創出	経営状況, 新事業創出			
		④職務選定・創出	全社での職務切出, 職務創出, マッチング			
		⑤障害者就労施設への発注	障害者就労施設や在宅就業障害者への発注			
	環境づくり	⑥職務環境	施設・設備等, マニュアル整備, 手順簡素化			
		⑦募集・採用	職場実習生の受入れ, 企業見学の実施			
		⑧働き方	テレワーク, 短時間勤務, 休暇, 通院配慮			
		⑨キャリア形成	教育訓練, キャリアプラン(支援計画)			
		⑩その他の雇用管理	日報, 職場介助, 通勤配慮			
取組関係の合格最低点				5点(満点20点)		
大項目	中項目	小項目	評価項目例	評価基準/評価点		
				特に優良	優良	良
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	雇用率, 除外率適用前の実雇用率	各6点	各4点	各2点
		⑫定着状況	定着率, 勤続年数			
	質的側面	⑬満足度・エンゲージメント	満足度, エンゲージメント			
		⑭キャリア形成	人事(リーダー, 管理職), 給与			
成果関係の合格最低点				6点(満点24点)		
大項目	中項目	小項目	評価項目例	評価基準/評価点		
				特に優良	優良	
情報開示 (ディスクロージャー)	取組み(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	体制・仕事・環境づくりに関する各項目	各2点	各1点	
		成果(アウトカム)	⑯数的側面			雇用率, 定着率
	⑰質的側面	満足度・エンゲージメント, キャリア形成				
情報開示関係の合格最低点				2点(満点6点)		
合計の合格最低点				20点(満点50点)		

(厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会資料を一部加工)

(1) 取組み(アウトプット)

雇入れにあたって企業が講じることになる取組み(枠組み)の整備状況を評価対象としています。この大項目に掲げられている多くは、組織方針決定, 雇入れ・支援体制づくり, 理解・受入れのための教育, 仕事の創出, マッチングという一連の障害者雇用の基本活動を評価要素にしています。

それらの中で注目すべき点が3つあります。

1つ目は、障害者雇用とは直接リンクしないと思われる企業の経営状況が挙げられていることです。雇用促進も大事ですが、本業が安定しているかは雇用継続に大きく関わります。健全に事業継続できなければ雇用も途絶えてしまい、障害者を含む従業員すべての生活に影響します。障害者雇用

の前提として、経営合理性のある障害者雇用の推進が求められるものと考えられ、障害者の職域開拓と収益につながる事業創出を生み出し続ける企業の努力や創意工夫が求められることとなります。

2つ目は、キャリア形成に関する要素が挙げられていることです。障害者のキャリア形成は、まだ事例も少なく、発展途上にある分野です。教育訓練やキャリアプラン(支援計画)など障害のある従業員への教育やキャリア育成を図ろうとする企業の取組みを評価するものといえます。

3つ目は、自社内での雇用という枠組み以外に、障害者就労施設等への発注という形で、社会全体における障害者の仕事づくりも評価対象としていることです。障害者就労施設等への発注に関しては、継続性も求められています。

ここで挙げられている各評価要素は、「成果」ではなく「取組み」という、見えづらく結果を残しにくいものが対象となっています。そのため、評価する際には、どのように対策を講じてきたかという経過、雇用対策の履歴や記録等が求められるのではないかと想像できます。

なお、障害者雇用における合理的配慮については、評価項目として明記されていません。ただし、配慮の具体例となる職場環境の整備や各種の勤務制度、通勤に関する配慮等が項目として挙げられているほか、成果(アウトカム)の評価要素である「満足度・エンゲージメント」によって配慮の良し悪しが問われることになることから、評価対象と同様の意味があるものと考えられます。

(2) 成果(アウトカム)

雇用実績に関わる数的側面においては、法定雇用率達成が条件の1つであることは

言うまでもないことです。ここではさらに、定着率や勤続年数の状況が評価対象として取り入れられています。

また、キャリア形成に関する対象項目もあり、発展途上にある障害者のキャリアアップにフォーカスを当てることとなります。キャリアアップとは管理職になることだけでなく、リーダーとして指揮・指導的な役割に立つことも対象としています。多様な働き方の観点から、管理職、リーダーを目指すのではなく、専門の業務に特化したスペシャリストとして働くことや様々な仕事をこなすようになる職域拡大、正規雇用化などもキャリア形成の1つとして取り上げています。

管理職へのキャリアアップについては、中途障害者だけではなく、すべての障害者を対象としたものとされています。すべての障害者を対象とすると昇格昇進はハードルが高いと思われそうですが、昇格昇進に加えて給与も対象にするなど要件の幅を広げて、雇用環境の改善に努力する企業を評価するよう設定されています。

(3) 情報開示(ディスクロージャー)

雇用率を達成している結果を示すだけでなく、現在の雇用状況や取組みなど多くの情報をインターネットで一般に公開することを求めています。障害者雇用はコンプライアンスの1つですが、コンプライアンスを遵守することで社会から評価され、信頼されることにつながります。配点としては少ないですが、公にすることでその真偽が見定められることから、組織として真摯な姿勢を示していることとなります。

図表4は、各評価基準における評価要素(案)です。12月16日の時点では案の段階にはなりますが、参考に挙げておきます。

図表4 各評価基準における評価要素（案）

各評価項目における評価要素（案）（取組関係）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
仕事づくり	③事業創出	特に優良	1要素以上該当	▶過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字 ▶過去3年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上 ▶過去10年間に、障害者雇用により新事業を創出できた
		優良	1要素以上該当	▶過去3年間のいずれかの年で経常利益が黒字 ▶過去4年間のいずれかの年で売上高対経常利益が3%以上
	④職務選定・創出	特に優良	2要素該当	①職務の選定・創出 ▶過去3年間に、職務整理票の活用その他の創意工夫により業務を選定した ▶過去3年間に、組織内のヒアリング又はアンケートの実施その他創意工夫により業務を創出した ▶過去3年間に、支援機関等と連携して業務を選定・創出した ②障害者と職務のマッチング ▶障害者の能力・適性を支援機関等との連携その他の適切な方法（社内のジョブコーチの活用等）により把握している ▶障害者と職務を支援機関等との連携その他の適切な方法（社内のジョブコーチの活用等）によりマッチングしている
		優良	1要素該当	
	⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	1要素以上該当	①障害者就労施設への発注 ▶過去5年間のうち3年以上、一定額以上を発注 ②在宅就業障害者等への発注 ▶過去5年間のうち3年以上、一定額以上を発注
		優良	1要素以上該当	①障害者就労施設への発注 ▶過去3年間のうち1年以上、一定額以上を発注 ②在宅就業障害者等への発注 ▶過去3年間のうち1年以上、一定額以上を発注

各評価基準における評価要素（案）（成果関係）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
数的側面	⑪雇用状況	特に優良	1要素以上該当	▶実雇用率が法定雇用率の3倍以上 ▶除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上
		優良	1要素以上該当	▶実雇用率が法定雇用率の2倍以上 ▶除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ
		良	1要素該当	▶実雇用率が法定雇用率以上 ▶過去3年間障害者不足数ゼロ
	⑫定着状況	特に優良	2要素該当	▶過去3年間に採用した障害者の就職後6カ月後の定着率が90%以上 ▶過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が80%以上
		優良	1要素該当	▶社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（他条件あり） ▶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	1要素以上該当	▶過去3年間に採用した障害者の就職後6カ月後の定着率が80%以上 ▶過去3年間に採用した障害者の就職後1年後の定着率が70%以上 ▶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

（出典：厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会（令和元年12月16日）資料）

3 単なる数合わせではない 障害者雇用のために

大企業が企業ごとの独自の方針により障害者雇用を促進し、成果を出している中で、中小企業は障害者雇用に取り組もうとしても、様々な課題を抱えています。「人手不足により障害者雇用にまで手が回らない」、「間接部門の業務はすでに外部に委託できるものは委託していて、障害者に切り出せる仕事が見つけられない」、「大企業の雇用事例は自社には当てはまらない」など悩みを抱える中小企業は少なくないと思われます。

中小企業が障害者雇用を進めていく際には、最初の一步として、障害のある社員が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮できるよう、職場内意識啓発を通じ、職場全体で障害および障害者についての理解や認識を深めていくことが何よりも重要です。

初めて障害者雇用に取り組む企業の場合、雇用するための準備は入念に行いますが、雇用後の対応については、担当者が実際に接しながら対応方法を学び、ノウハウを蓄積していくことが多いのが実情です。障害者の雇用安定のためには、障害のある

社員の相談・指導を行う職員を選任・育成することが重要です。

また、マンパワーが限られている場合は、すべてを自社で対応しようとせず、外部支援機関との連携に加え、職場適応援助者（ジョブコーチ）を活用することや、雇用管理支援ツール（当事者が自分のコンディションを日々記録するWeb日報システムで企業側の支援者や外部支援者と情報共有できる仕組み。体調面・精神面の好不調の波を把握するとともに、コメントへの返信もできる）の利用等も選択肢の1つになってくるでしょう。

中小企業だからこそできる、個を活かしながらの障害者雇用が望まれています。障害者を採用しても定着しないと言われる中、少なく採用して大事に育てることが、現在の障害者雇用において最も重要なことです。それらを1つずつやり遂げた企業は、間違いなく認定評価に値する企業であり、名実ともに誰もが働きたい企業として知られることになるでしょう。受け入れた社員を教育・育成し、職場の戦力とすることで、単なる数合わせではない、経営合理性に基づいた理想の障害者雇用が可能になることを期待します。

【執筆者略歴】石井 京子（いしい きょうこ）

一般社団法人日本雇用環境整備機構 理事長。通信会社を経て、障害者雇用に関するコンサルティングサービスを数多くの企業に提供。株式会社A・ヒューマンで障害のある方のキャリア相談に対応する他、発達障害のある方の就労に関する講演や執筆活動を行う。著書に『発達障害のある方の就活ノート』『発達障害のある方の面接・採用マニュアル』『働く発達障害のある方のキャリアアップに必要な50のこと』（以上、弘文堂）、『発達障害のある方と働くための教科書』（日本法令）等多数。

ビジネスガイド

労働・社会保険，税務の官庁手続 & 人事労務の法律実務

2020



February
No.882

特集
1

派遣労働者の 「同一労働同一賃金」

「派遣先均等・均衡方式」採用の実務
「労使協定方式」労使協定例と評価制度



特集
2

2020年1月6日から

ハローワークの 利用方法が変わります

特集
3

今知っておきたい障害者雇用

- ▶ 優良企業認定制度
- ▶ 特例給付金制度
- ▶ 就労パスポート
- ▶ サテライトオフィスサービス
- ▶ 併せて知っておきたい法律

❖ 脱・日本型雇用のススメ

❖ 「営業ノルマ」に関する法的論点