

障害者活躍企業認証基準

平成30年6月1日
公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会

障害者活躍企業は以下の3つの要件を満たすことが必要です。

- 1 障害者の定着支援のための職場環境提供に向けた先進的な取組を実施していること
- 2 積極的継続的な障害者雇用を推進していること
- 3 障害者が活躍できる企業としての信頼性・社会性を兼ね備えていること

具体的には、以下のとおりです。

- 1 障害者の定着支援のための職場環境提供に向けた先進的な取組を実施していること
 - 職場において障害者に対する定着支援のための取組（柔軟な時間管理・休暇取得、正規・無期転換、障害特性に配慮した福利厚生に関する制度の整備等）が的確に行われていること。
 - 職場における障害者の活躍についての社内理解の促進が図られていること
 - ~~○ 障害特性に配慮した福利厚生に関する制度が整備されていること~~
- 2 積極的継続的な障害者雇用を推進していること
 - 障害者のキャリア開発（能力開発、ジョブローテーション等の人材開発）が積極的に行われていること
 - 障害者を多数雇用していること（※1）
 - 障害者の雇用数が減っていないこと（※2）
- 3 障害者が活躍できる企業としての信頼性・社会性を兼ね備えていること
 - 1) 信頼性について
 - 企業理念等に多様な人材の活用に関する考え方が明記されていること
 - 障害者に対する企業内支援体制が整備されていること（※3）
 - 業績が安定し、内部統制がきちんと行われていること（※4）
 - 2) 社会性について
 - 障害者雇用推進に向けた社会貢献を積極的に行っていること（※5）

更に具体的な基準としては以下のとおりです。

- ※1 特例子会社又は障害者多数雇用事業者であること。なお、障害者多数雇用事業者とは、1) 障害者の雇用者数が5人以上かつ従業員数の20%以上であること、及び2) 雇用障害者数に占める重度身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の合計の割合が30%以上という要件を満たすものであること。
- また、これらの要件の確認に当たっては、直近の障害者雇用状況報告書における短時間労働者を除く常用雇用労働者の数と短時間労働者の数の合計数を用いること（常用雇用労働者数が45、5人未満の場合は、短時間労働者かそれ以外の労働者であるかを問わず、該当する常用雇用労働者数と常用雇用障害者数を用いること）。

- ※2 過去3か年分の障害者雇用状況報告等で確認した雇用障害者数が減少していないこと（ただし、自己都合退職は除く）。
- ※3 1) 障害者職業生活相談員の選任義務を履行し、かつ、障害者職場定着推進チーム、ジョブコーチ等による支援を行っていること。また、2) 外部の支援機関や医療機関との連携等、障害者が働き続けるために必要な生活面の配慮が的確に行われていること。~~また、3) 事業所内の他の労働者に対し、障害者雇用の理解促進を図る等、障害者の円滑な就労に対する配慮がなされていること。のすべてが行われていること。~~
- ※4 1) 直近3か年において、黒字決算を行っていること（損益計算書の経常収益が黒字となっていること。ただし、赤字が単年度の場合は、そのことに係る事由説明書（税務申告書、注記表、減価償却計算書等）の提出を求め、これを全国重度障害者雇用事業所協会が指定する公認会計士が精査の上、赤字が一時的なものであると認証事業委員会により判断されれば認証を妨げない。）2) 申請時点において、労働関係法令に関して重大な違反がないこと（労働基準法又は労働安全衛生法違反により書類送検かつ公表となっていないこと、職業安定法又は労働者派遣法違反により勧告又は是正指導が行われていないこと、労働保険料の滞納がないこと、障害者の法定雇用率を下回っていないこと、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていること等）、3) 直近の事業年度において、月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと、4) 公序良俗に反する事業を行っていない等、コンプライアンスが遵守され、社会通念上認証にふさわしくないと判断される問題がないこと。のすべての要件を満たしていること。
- ※5 1) 他の事業主に対する雇用管理ノウハウの提供、2) 障害者やその保護者、福祉施設等に対する意識の啓発、就業体験の場の提供、3) ハローワーク、労働局、地方自治体、障害者就労支援機関等への協力、連携等のいずれかを行っていること。