

千葉県障害者雇用優良事業所認定事業
（「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス事業」）実施要綱

第1条 目的

県内の障害のある人の雇用については、県内企業の積極的な取組により、多くの障害のある人が働く喜びを得て地域で生活しているが、働く意欲を持つ障害のある人は年々増加しているにもかかわらず、働く場が不足している状況が続いている。

そこで、障害のある人を積極的に雇用し、障害のある人もない人も共に働きやすい職場づくりに努めている事業所を千葉県障害者雇用優良事業所（通称「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」（以下「フレンドリーオフィス」という。））として認定し、その取組内容を県民に周知することで、障害のある人の雇用に対する理解と促進を図ることを目的とする。

第2条 定義

この要綱において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

（1）事業所

事業所とは、企業等が有する本社、本店のほか、支社、支店、営業所、事務所、工場等、事業が行われている個々の場所をいう。

（2）障害者雇用率

「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）に規定する算定方法により算出した割合をいう。

ただし、当該算定に当たっては、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（平成17年法律第123号）第5条第14項に規定する就労継続支援が行われる事業所で支援を受けている者を除く。

第3条 認定基準

フレンドリーオフィスとして認定する事業所（以下「認定事業所」という。）は、本事業の趣旨に賛同する事業所のうち、原則として次の各号のいずれも満たす事業所とする。

（1）事業所の所在地

県内に事業所があること。

（2）障害者雇用への積極性

従業員37.5人以上の事業所にあつては、障害者雇用率が法第43条第2項の規定による雇用率（以下「法定雇用率」という。）を達成していること。（従業員37.5人未満の事業所にあつては、障害のある人を1名以上雇用していること。）

なお、事業所の認定に当たっては、当該事業所が属する法人全体においても法定雇用率を達成していなければならない。

（3）雇用継続への取組

雇用継続に向けた有効な取組があること。

（4）職場の雰囲気等

障害のある従業員の働く意欲が維持される職場づくりを行っていること。

(5) 職業能力向上への取組

障害のある従業員の職業能力を開発し、向上させるための有効な取組があること。

(6) 障害者支援への独自の取組

障害のある人の就業や生活を支援している独自の取組があること。

(7) 法令の遵守状況

法令等に明らかに違反している事実がないこと。

第4条 応募等

事業所が新たにフレンドリーオフィスの認定を希望するときは、次の各号に規定するいずれかの方法により行う。

(1) 応募

事業所が、新たに自ら認定を受けようとするときは、「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」応募書（様式第1号）を知事に提出するものとする。

(2) 推薦

経済団体、労働団体、障害者就業・生活支援センター、障害者就労を積極的に支援している法人及びNPO等が、その関係する事業所を、フレンドリーオフィスの認定を受ける事業所としてふさわしいと判断し、新たに推薦しようとするときは、「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」推薦書（様式第2号）を知事に提出するものとする。

なお、推薦に当たっては、フレンドリーオフィスに推薦することやその推薦内容等について当該事業所の了承を事前に得ておかなければならない。

第5条 審査

- 1 前条の規定による応募があったとき、知事は必要に応じ現地調査を行って、応募書又は推薦書の内容を確認する。
- 2 前項により内容を確認されたものについて、当該認定の可否を判断するため、「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス定委員会（以下「認定委員会」という。）」を置く。
- 3 認定委員会委員（以下「認定委員」という。）は、次に掲げる者をもって充てる。
 - (1) 一般社団法人千葉県経営者協会専務理事
 - (2) 千葉県中小企業家同友会障がい者雇用と多様な働き方を考える委員会委員長
 - (3) 千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会会長
 - (4) 千葉労働局職業安定部職業対策課長
 - (5) 健康福祉部障害福祉事業課長
 - (6) 商工労働部雇用労働課長
 - (7) 商工労働部産業人材課長
- 4 認定委員会委員長（以下「委員長」という。）は、商工労働部産業人材課長をもって充てるものとする。
- 5 認定委員は、前条の規定により提出された応募書又は推薦書の内容を別紙1に定める審査基準により審査する。
- 6 委員長は、別紙2に定める意見書により、各委員の審査内容について意見の照会を

行うものとする。

第6条 認定

- 1 知事は、前条第6項の規定により得られた認定委員への照会の結果、応募のあった事業所を認定事業所にふさわしいと認めるときは、これを認定し、「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス認定書」（様式第3号）を交付するものとする。
- 2 前項の規定による認定の期間は、認定した日の属する年度から3年度目の3月31日までとする。
- 3 知事は、認定事業所について、その事業所名、障害者雇用継続のための取組や工夫等を千葉県のホームページ等に公表し、県民に周知する。
- 4 知事は、前条の規定による審査の結果、応募のあった事業所をフレンドリーオフィスに認定しないときは、「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」審査結果通知書（様式第4号）を通知するものとする。

第7条 認定の更新

- 1 認定事業所は、前条第2項に規定する認定の期間の了後も認定を希望する場合には、当該認定の期間が満了する日の1か月前から10日前までの間に、知事に「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」更新申請書（様式第5号）により応募を行うものとする。ただし、満了する日の10日前が県庁の閉庁日であるときは、翌開庁日までとする。
- 2 前項の規定により更新の応募があった場合は、知事は、別紙1の審査基準による審査の結果、認定事業所として引き続きふさわしいと判断するときは、当該認定を更新し、その有効期間を3年間延長するものとする。

第8条 ロゴマークの使用

- 1 ロゴマークは、本事業のシンボルマークとして、認定事業所に交付する認定書に使用するほか、県のリーフレット等の印刷物等に広く使用するものとする。
- 2 認定事業所は、ロゴマークを会社案内、名刺等に自由に使用できるものとする。ただし、そのデザイン及び文言を改変すること並びに有償で頒布する製品等へ使用すること及びその他本事業の目的から逸脱して使用することを行ってはならない。

第9条 制度融資の利用

- 1 千葉県中小企業振興資金融資要綱（昭和47年千葉県告示第281号）第3条第12号に規定する「障害者雇用推進資金」の融資を希望する者（以下「融資希望者」という。）は、知事に「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」状況報告書（様式第6号）により融資を申し込む月の初日の状況を報告するものとする。
- 2 前項の規定により報告があった場合は、知事は、別紙1の審査基準により審査を行い、認定事業所としてふさわしいと判断するときは、「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」状況確認通知書（様式第7号）を通知するものとする。
- 3 前項の規定による通知の有効期間は、通知した日から3か月を経過した日までとする。

- 4 融資希望者は、第2項の通知に係る融資が実行された場合は、融資の実行された日から15日以内に、障害者雇用推進資金融資実行報告書（様式第8号）を知事に提出するものとする。
- 5 融資希望者は、融資が実行された場合は、融資を受ける間、法第43条第7項により国へ報告した障害者雇用状況報告書の写しを、当該年度の7月15日までに知事に提出するものとする。ただし、障害者雇用状況報告書の報告義務がない事業所は、雇用している障害者の障害者手帳の写しを提出するものとする。

第10条 変更の届出

- 1 認定事業所は、次の各号に掲げる事項に変更があったときは、当該変更が生じた日から30日以内に「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」変更届出書（様式第9号）により、県に届け出るものとする。
 - （1）名称
 - （2）代表者
 - （3）所在地
- 2 前項の規定により変更の届出があったときは、その内容を確認の上、県は変更後の記載事項による第6条第1項に規定する認定書を交付するものとする。

第11条 辞退

認定事業所は、第3条各号のいずれかを満たすことができなくなった場合は、速やかに「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」辞退届（様式第10号）を県に届け出なければならない。

第12条 認定の取消

- 1 知事は、認定事業所が第3条各号のいずれかを満たしていないことが明らかとなったとき又は認定事業所としてふさわしくないと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。
- 2 知事は、応募要件に適合しているかどうかを確認するため、必要に応じて認定事業所に現地調査できるものとする。

第13条 事務

この要綱に関する事務は、商工労働部産業人材課において行う。

第14条 その他

この要綱に定めるもののほか、この要綱の施行に必要な事項は、知事が別に定める。

附則

この要綱は、平成20年4月16日から施行する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この要綱は、平成25年1月21日から施行する。ただし、平成25年3月31日までの間は、第2条第2号中の「従業員50人」とあるのは、従前のおり「従業員56人」とする。

(経過措置)

- 2 平成25年4月1日前に会員であったものが、平成25年4月1日以降に適用される法定雇用率（以下「新雇用率」という。）では、第2条第2号の認定基準を満たさなくなったときは、第10条及び第11条の規定にかかわらず、他の第2条各号の認定基準を満たしている場合、平成26年3月31日までの間に限り、認定事業所とする。
- 3 前項に規定する認定事業所は、新雇用率を達成するよう努力するものとし、新雇用率を達成した場合は、第9条第1項の規定の例により速やかに知事に届け出るものとする。
- 4 知事は、第2項に規定する認定事業所が平成26年3月31日に至っても新雇用率を達成できない場合、第11条第1項の規定の例により、当該認定を取り消すものとする。

附則

この要綱は、平成25年7月26日から施行する。

附則

この要綱は、平成25年9月19日から施行する。

附則

この要綱は、平成29年6月28日から施行する。

附則

(施行期日等)

- 1 この要綱は、平成29年11月6日から施行する。ただし、平成30年3月31日までの間は、第2条第2号中の「従業員45.5人」とあるのは、従前のおり「従業員50人」とする。

(経過措置)

- 2 平成30年4月1日前に認定事業所であったものが、平成30年4月1日以降に適用される法定雇用率（以下「新雇用率」という。）について、第2条第2号の認定基準を満たさなくなったときは、第10条及び第11条の規定にかかわらず、他の第2条各号の認定基準を満たしている場合、平成31年3月31日までの間に限り、認定事業所とする。
- 3 知事は、第2項に規定する認定事業所が平成31年3月31日時点で新雇用率が未達成であった場合、第11条第1項の規定の例により、当該認定を取り消すものとする。

附則

この要綱は、令和2年6月22日から施行する。

附則

(施行期日等)

- 1 この要綱は、令和3年3月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 令和3年3月1日前に認定事業所であったものが、令和3年3月1日以降に適用される法定雇用率（以下「新雇用率」という。）について、第2条第2号の認定基準を満たさなくなったときは、第10条及び第11条の規定にかかわらず、他の第2条各号の認定基準を満たしている場合、令和4年3月31日までの間に限り、認定事業所とする。
- 3 知事は、第2項に規定する認定事業所が令和4年3月31日時点で新雇用率が未達成であった場合、第11条第1項の規定の例により、当該認定を取り消すものとする。

附則

この要綱は、令和3年5月28日から施行する。

附則

(施行期日等)

- 1 この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 令和6年4月1日前に認定事業所であったものが、令和6年4月1日以降に適用される法定雇用率（以下「新雇用率」という。）について、第3条第2号の認定基準を満たさなくなったときは、第11条及び第12条の規定にかかわらず、第3条第2号以外の認定基準を満たしている場合、令和7年3月31日までの間に限り、認定事業所とする。
- 3 知事は、第2項に規定する認定事業所が令和7年3月31日時点で新雇用率が未達成であった場合、第12条第1項の規定の例により、当該認定を取り消すものとする。
- 4 この要綱の施行の際、この要綱による改正前の千葉県障害者雇用優良事業所認定事業実施要綱第2条の規定による認定基準を満たし、第5条第1項の規定により認定した事業所及び第6条第2項の規定により認定の更新をした事業所に係る第5条第2項及び第6条第2項の規定による当該認定の有効期間は、改正後の千葉県障害者雇用優良事業所認定事業実施要綱の第6条第2項及び第7条第2項の規定にかかわらず、施行後に初めて迎える期間満了日までは、なお従前の例による。

附則

(施行期日等)

- 1 この要綱は、令和8年7月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 令和8年7月1日前に認定事業所であったものが、令和8年7月1日以降に適用される法定雇用率（以下「新雇用率」という。）について、第3条第2号の認定基準を満たさなくなったときは、第11条及び第12条の規定にかかわらず、第3条第2号以外の認定基準を満たしている場合、令和9年3月31日までの間に限り、認定事業所

とする。

- 3 知事は、第2項に規定する認定事業所が令和9年3月31日時点で新雇用率が未達成であった場合、第12条第1項の規定の例により、当該認定を取り消すものとする。

別紙 1

「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」認定審査基準（第5条第5項）

1 審査方法

（1）県（事務局）による書類確認

- ア 県（事務局）は応募書（推薦にあつては推薦書）の記載事項が記入されているか確認するものとする。
- イ 県（事務局）は必要に応じ現地調査を行うものとする。

（2）審査基準

- ア 認定委員会による審査は原則として書面審査により行うものとする。ただし、委員長が必要と認める場合には、委員会を招集することができる。
- イ 認定委員会の各委員は、下記2の審査基準に基づき、審査を行うものとする。

2 審査基準

（1）事業所の所在地

県内に事業所があること。

（2）障害者雇用への積極性

法定雇用率を達成していること（企業の一事業所の審査に当たっては、当該事業所及びその属する法人全体のいずれもが法定雇用率を達成していること。）。

（3）雇用継続への取組

雇用継続に向けた有効な取組があること。

（4）職場の雰囲気等

障害のある従業員の働く意欲が維持される職場づくりを行っていること。

（5）職業能力向上への取組

障害のある従業員の職業能力を開発し、向上させるための有効な取組があること。

（6）障害者支援への独自の取組

障害のある人の就業や生活を支援する独自の取組があること。

（7）法令の遵守状況

法令等に明らかに違反している事実がないこと。

3 判断基準

- （1）次表の各項目における、上記2の審査基準の各項目の判断基準を下表のとおりとする。
- （2）各委員は、上記2の審査基準に照らし、各項目について、下記判断基準に基づき、適当であるか否かを判定する。各委員は、判定のほか、総合所見を述べることができる。

項目	判断基準
1 事業所の所在地	県内に事業所があること。
2 雇用への積極性	法定雇用率を達成していること（企業の一事業所の審査に当たっては、当該事業所及びその属する法人全体のいずれもが法定雇用率を達成していること。）
3 雇用継続への取組	有効な取組を1つ以上行っていること。 ただし、明らかに配慮に欠ける事実が他にある場合はこの限りでない。 例 ・施設、機械への配慮 ・コミュニケーションにおける配慮 ・作業手順における配慮 ・通勤への配慮 ・相談担当者の配置 ・勤務時間への配慮 ・専門機関等との連携 など
4 職場の雰囲気等	障害のある従業員の働く意欲が維持される職場づくりを行っていること。 例 ・障害のある従業員の働く意欲を維持するために行っている取組 ・周囲の従業員への理解促進のために行っている取組 ・虐待防止のための研修の受講 など
5 職業能力向上への取組	障害のある従業員の職業能力を開発し、向上させるための有効な取組があること。 例 ・働き方の希望を障害者本人から聴取 ・職務遂行状況や習熟状況等の評価 ・必要に応じた業務分担や配置見直しの実施 ・スキルアップや職域の拡大に向けた職業訓練機会の計画的かつ積極的な提供 など
6 障害者支援への独自の取組	障害者支援への独自の取組が1つ以上あること。 例 ・障害のある人が働く企業、施設等への発注 ・職場見学、職場実習の受入 など
7 法令の遵守状況	法令等に明らかに違反している事実があれば「否」とする。 例 ・休日の有無 ・賃金未払い など

4 判定

- (1) 上表の項目1～6のすべてを満たすとともに、同表項目7の評価において、「否」がなければ「適当」とする
- (2) 上表の項目「3 雇用継続への取組」について、有効な取組がない場合においても、項目「6 障害者支援への独自の取組」が特に優れている場合は、「3 雇用継続への取組」について、有効な取組を行っているとみなす。

別紙2「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」認定に関する意見書（第5条第6項）

応募・推薦事業所名

委員名

項目	判断基準	判定
1 事業所の所在地	県内に事業所があること。	適・否
2 雇用への積極性	法定雇用率を達成していること（企業の一事業所の審査に当たっては、当該事業所及びその属する法人全体のいずれもが法定雇用率を達成していること。）。	適・否
3 雇用継続への取組	有効な取組を1つ以上行っていること。 ただし、明らかに配慮に欠ける事実が他にある場合はこの限りでない。 〔例 ・ 施設、機械への配慮 ・ コミュニケーションにおける配慮 ・ 作業手順における配慮 ・ 通勤への配慮 ・ 相談担当者の配置 ・ 勤務時間への配慮 ・ 専門機関等との連携 など〕	適・否
4 職場の雰囲気等	障害のある従業員の働く意欲が維持される職場づくりを行っていること。 〔例 ・ 障害のある従業員の働く意欲を維持するために行っている取組 ・ 周囲の従業員への理解促進のために行っている取組 ・ 虐待防止のための研修の受講 など〕	適・否
5 職業能力向上への取組	障害のある従業員の職業能力を開発し、向上させるための有効な取組があること。 〔例 ・ 働き方の希望を障害者本人から聴取 ・ 職務遂行状況や習熟状況等の評価 ・ 必要に応じた業務分担や配置見直しの実施 ・ スキルアップや職域の拡大に向けた職業訓練機会の計画的かつ積極的な提供 など〕	適・否
6 障害者支援への独自の取組	障害者支援への独自の取組が1つ以上あること。 〔例 ・ 障害のある人が働く企業、施設等への発注 ・ 職場見学、職場実習の受入 など〕	適・否
7 法令の遵守状況	法令等に明らかに違反している事実はないか。 〔例 ・ 休日の有無 ・ 賃金未払い など〕	適・否
（判定） 以上の判断基準に照らし、当該事業所を「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」として 1 認定することに差し支えない 2 認定することは不適當である		
（不適當である場合の理由）		