

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 (もにす認定制度)

申請の手引き (令和4年12月改正版)



新潟労働局・ハローワーク

目次

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(もにす認定制度)とは	1
2 認定事業主となることのメリット	1
3 認定事業主になるための基準	2
4 認定事業主となるための手続き	3
5 認定後のフォローアップ等	5

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企業事業主に対して新設された認定制度です。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と考えます。

この認定制度について理解を深めていただき、管轄のハローワークとも連携しながらご検討いただければ幸いです。

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（もにす認定制度）とは

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などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。

認定制度により、障害者雇用の取組に対するインセンティブを付与することに加え、既に認定を受けた事業主の取組状況を、地域における障害者雇用のロールモデルとして公表し、他社においても参考とできるようにすることなどを通じ、中小事業主全体で障害者雇用の取組が進展することが期待されます。

【令和4年12月31日時点】認定事業主 全国223社

- 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
 - 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
 - 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リーフレット
- 上記資料など、制度の詳細は厚生労働省の「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」のページをご確認ください。

障害者雇用優良中小事業主

検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



2 認定事業主となることのメリット

【1. 障害者雇用優良中小事業主認定マーク（愛称：もにす）が使用できます】

障害者雇用優良中小事業主（もにす認定事業主）は、以下の商品等に「障害者雇用優良中小事業主認定マーク」を付することができます。

【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. 日本政策金融公庫の低利融資対象となります】

認定事業主は、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ります。

※ 「働き方改革推進支援資金（国民生活事業）」「働き方改革推進支援資金（中小企業事業）」詳しくは日本政策金融公庫にお問い合わせください。

【3. 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります】

認定事業主の情報は、厚生労働省及び都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます。

また、ハローワークの求人票に認定マークを表示するなど、積極的に周知広報を行います。また、認定事業主に限定した合同面接会等も企画する場合があります。

詳しくは最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせください。

【4. 公共調達等における加点評価を受けられる場合があります】

認定事業主は、地方公共団体の公共調達並びに国及び地方公共団体の補助事業（※1）において加点評価を受けることができる場合（※2）があります。詳しくは公共調達等を実施している地方公共団体等にお問い合わせください。

※1 国の公共調達において認定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、認められていません。

※2 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）等において、地方公共団体に対して公共調達等における加点評価の実施を勧奨しています。

3 認定事業主になるための基準

以下に示す「認定基準」を全て満たす中小事業主（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定事業主となることができます。

なお、労働者数が43.5人未満であるために法定雇用障害者数が0人の事業主、株式会社以外の法人（社会福祉法人等）や個人事業主も申請を行うことが可能です。申請は事業主単位で行います。

【認定基準】

※ ここに記載している以外の要件もあります。詳細は事業主向け認定申請マニュアル第4章をご参照ください。

- [1] 障害者雇用への取組（アウトプット）、取組の成果（アウトカム）、それらの情報開示（ディスクロージャー）の3項目について、各項目の合格最低点に達しつつ、合計で50点中20点（特例子会社は35点）以上を獲得すること
- [2] 雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上雇用していること
（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を利用している親事業主又は事業協同組合等が申請する場合は、これらの制度を適用せずとも、当該親事業主又は事業協同組合等において雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要です。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により、親事業主も雇用率制度の対象障害者を法定雇用障害者数以上に雇用していることが必要です。）
- [3] 指定就労支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を1名以上雇用していること
- [4] 過去に認定を取り消された場合、取消しの日から起算して3年以上経過していること
- [5] 暴力団関係事業主でないこと
- [6] 風俗営業等関係事業主でないこと
- [7] 雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと
- [8] 重大な労働関係法令違反を行っていないこと

4 認定事業主となるための手続き

認定の申請に当たっては、以下の様式に必要書類を添付して、事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局（※1）に提出してください。

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、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいております。

※1 認定の申請は事業主の主たる事業所を管轄するハローワークを通じて行うこともできます。

- 基準適合事業主認定申請書
- 認定基準確認申立書（申請書別紙1－1）
- 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）
- 評価基準自己採点表（申請書別紙2）
- 評価要素該当申告書（申請書別紙3）
- 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）
- 障害者雇用状況報告書（※2）
- 在宅就業契約報告書（※3）
- 発注証明書（在宅就業契約報告書）（※3）

※2 事業主における障害者雇用の状況について報告いただく書類です。常時雇用する労働者の数が43.5人以上である事業主にあつては、毎年1回、6月1日時点の状況をハローワークにご提出いただいておりますので、申請に当たっては申請日の前日から起算して過去1年以内にご提出いただいた障害者雇用状況報告書の写しをご提出ください。6月1日時点の障害者雇用状況報告書を作成していない事業主にあつては、申請日時点の状況について障害者雇用状況報告書（告示様式第6号）および別紙に記入し、ご提出ください。

なお、申請事業主が特例子会社である場合は、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。）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。）も併せてご提出ください。

申請事業主がいわゆる企業グループ算定特例制度を利用されている場合は、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。）も併せてご提出ください。

申請事業主がいわゆる事業協同組合等算定特例を利用されている場合は、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主用、事業主別。）以外に、事業協同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主用、グループ全体。）も併せてご提出ください。

※3 認定評価基準のうち、I 取組（アウトプット）の「⑤障害者就労施設等への発注」に該当し、かつ在宅就業障害者等に対して発注している場合のみ、ご提出ください。

※ 上記のほか、認定審査に当たって必要と認める範囲で関係する書類の提出を求める場合があります。

5 認定後のフォローアップ等

【1. 認定の有効期限】

認定に有効期限はないため、下記【3】により認定を取り消され又は辞退しない限りは有効です。

【2. 認定後のフォローアップ】

認定後は以下のとおり都道府県労働局の行うフォローアップにご協力ください。

[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

毎年、ご提出いただく障害者雇用状況報告書により、法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用しているかどうかを確認します。

[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

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し、当該年の7月15日までに事業主の主たる事業所を管轄する都道府県労働局にご提出ください(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することも可能です)。都道府県労働局においては、ご提出いただいたアからウまでの様式にて確認できる範囲内で、認定基準に適合していることを確認します(※)。

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してください。

[3] 上記[1]にも[2]にも該当しない事業主

定期的なフォローアップへのご協力は不要ですが、例えば労働者から通報があった場合など、必要に応じて、電話、訪問又は下記ア～オの様式により認定基準に適合しているかの確認を行う場合があります。

ア 評価基準自己採点表(報告様式1号 認定後報告用)

イ 評価要素該当申告書(報告様式2号 認定後報告用)

ウ 認定基準確認申立書(報告様式3号 認定後報告用)

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

※ 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す。

上記[1]～[3]のフォローアップにご協力いただけない場合は、障害者雇用促進法第82条第1項に基づく報告徴収等の対象となる場合があります。

【3. 認定の辞退】

認定事業主は、認定された後、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、認定について辞退の申し出をすることができます。