中小事業主の皆さまへ

「障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）」をご存じですか

「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」とは、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です（2020年４月１日施行）。

認定事業主となることのメリット

認定マークを使用できます

- 自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます。

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

- 厚生労働省と都道府県労働局のウェブサイトに掲載され、社会的認知度を高めることができます。
- 認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります。
- 御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます。

日本政策金融公庫の低利融資対象となります

- 日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります。
- 障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます。
  詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください。

公共調達などの加点評価を受けられる場合があります

- 地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります。
  詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください。

など

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。
また、障害者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、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。

企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

と も に す す む

という思いをこめて、キャラクターの愛称を「もにす」と名付けました。

ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare ・都道府県労働局・ハローワーク

PL060325 障害01

主な障害者雇用優良中小事業主の認定基準

①以下の評価基準に基づき、合計20点（特例子会社は35点）以上得ること

※ 取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上をそれぞれ得ること。

②法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用していること

※ 特例子会社制度、関係会社特例制度、関係子会社特例制度または事業協同組合特例制度を利用している親事業主また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、当該親事業主また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。

※ 特例子会社が申請する場合は、特例子会社制度また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。

③指定就労継続支援A型利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を雇用していること

※ 法定雇用障害者数が０人の場合でも、対象障害者を1人以上（実人員）雇用していることが必要。

④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

など

■評価基準項目一覧

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
Ⅰ 取組（アウトプット）	１体制づくり	①組織面	特に優良	2点
			優良	1点
		②人材面	特に優良	2点
			優良	1点
	２仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点
			優良	1点
		④職務選定・創出	特に優良	2点
			優良	1点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点
			優良	1点
	３環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点
			優良	1点
		⑦募集・採用	特に優良	2点
			優良	1点
		⑧働き方	特に優良	2点
			優良	1点
		⑨キャリア形成	特に優良	2点
			優良	1点
		⑩その他の雇用管理	特に優良	2点
			優良	1点
取り組み関係の合格最低点				5点（満点20点）

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
Ⅱ 成果(アウトカム)	１数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑫定着状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
	２質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑭キャリア形成	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
成果関係の合格最低点				6点（満点24点）
Ⅲ 情報開示（ディスクロージャー）	３取り組み(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
			優良	1点
	２成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
			優良	1点
		⑰質的側面	特に優良	2点
			優良	1点
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）

このほかにも条件がありますので、詳細は右記の二次元コードから厚生労働省ウェブサイトに掲載している「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（事業主向け）」をご覧いただくか、都道府県労働局または、ハローワークへお問い合わせください。

各評価基準における評価要素（Ⅰ取組関係－①）

<table>
<tr><th>中項目</th><th>小項目</th><th>評価基準</th><th>評価方法</th><th>評価要素</th></tr>
<tr><td rowspan="4">1
体制づくり</td><td rowspan="2">①
組織面</td><td>特に優良
（２点）</td><td>２要素
以上該当</td><td rowspan="4">A　障害者の活躍推進のためのリーダーシップ・部署横断体制の確立
➢　社長等トップ自ら、障害者雇用の方針や理解促進のメッセージを職員に発信している。注１
注１）トップの発案または決裁の下に決定されており、明文で事業所内に周知されていることが必要。
➢　部署を横断し、障害者雇用を推進するチーム・会議体等を設置している。注２
注２）社長等トップの発案または決裁の下に障害者雇用を推進するチーム・会議体等を設置しており、当該チーム・会議体等の議論は組織内の全ての取り組みを射程に入れているものであることが必要。

B 障害者の活躍推進に当たっての障害当事者の参画
➢　上述の障害者雇用を推進するチーム・会議体等に障害当事者が構成員となっている。
➢　障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員またはその他の支援担当者注３に障害者が就いている。
注３）組織内において、個々の障害者に対する業務指導または職業生活上の相談支援業務を職務として担当している者（他の職務と兼任していることは差し支えない）。

C 支援担当者の配置等
➢　支援担当者（個々の障害者の支援を担当する者）注4を配置し、日常的に支援している。
注4）担当とされていない中で、臨機応変に支援するような者は、「支援担当者」には含めない。
➢　ジョブコーチまたは都道府県認定の指導員等を配置または委嘱している。

D ＰＤＣＡサイクルの確立（以下のいずれも満たすこと）
➢　障害者の活躍推進のための計画注5を作成している。
注5）「障害者の活躍推進のための計画」とは、当該事業主における障害者雇用に関する総合的な計画であり、原則として１年以上のものであることが必要。
➢　当該計画について定期的に現状分析・課題設定し、対策を講じている。</td></tr>
<tr><td>優良
（１点）</td><td>１要素
該当</td></tr>
<tr><td rowspan="2">②
人材面</td><td>特に優良
（２点）</td><td>２要素
以上該当</td></tr>
<tr><td>優良
（１点）</td><td>１要素
該当</td><td>E 専門的な外部研修・セミナーの活用
➢組織に在職中にジョブコーチまたは都道府県認定の指導員等に養成した社員がいる。
➢過去１年間で少なくとも１度以上、障害者雇用に関する外部研修・セミナー注１に社員を派遣した。
注１）厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークが開催する精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、地方自治体やその他の就労支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターまたは就労移行支援事業所等）が開催する障害者雇用に関する研修会のこと。法律上の義務を満たすために必要な外部研修・セミナーに参加した場合を除く。

F 専門的な社内研修の充実
➢過去１年間で少なくとも１度以上、障害者雇用に関する専門的な社内研修注２を実施した。
注２）当該事業所内における障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員その他の支援担当者を講師とする研修または障害者雇用に係る外部専門家（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターまたは就労移行支援事業所等の職員等）を講師として招いて実施する研修であって、障害者に対する業務指導または職業生活上の相談支援のノウハウ等の向上を目的とするものであること。

G 理解促進・啓発
➢過去１年間で少なくとも１度以上、従業員を対象とした障害者雇用に関する基礎的な研修・セミナー等注３を実施した。
注3）障害者雇用への理解促進を目的とするものであって、事業所内で開催する研修・セミナーの他、障害者雇用に熱心な先進的事業所や特別支援学校、就労移行支援事業所等への見学会など、実施主体が申請事業主や外部機関であるものも含むものであること。</td></tr>
</table>

該当する評価要素の数によって、
得点が変わるのでご注意ください！

各評価基準における評価要素（Ⅰ取組関係－②）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
2 仕事づくり	③※事業創出	特に優良（２点）	１要素以上該当	A 過去2年間のいずれかの年で経常利益が黒字 B 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 C 過去10年間に、障害者雇用により新事業[注1]を創出 注１）新たな事業を行うための部署または事業所を設置し、当該部署または事業所に障害者を継続して配置していることが必要
		優良（１点）	１要素以上該当	D 過去３年間のいずれかの年で経常利益が黒字 E 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点）	２要素該当	F 障害特性に配慮した職務を選定・創出 ➢ 過去３年間に、職務整理票の活用[注2]や、職場実習の活用等その他の創意工夫により業務を選定した。 注２）一連の職務の過程を分解し、各過程における作業手順を具体的に整理した資料 ➢ 過去３年間に、職務の創出を目的とした組織内のヒアリングまたはアンケートの実施や、先進的な企業への調査等その他の創意工夫により業務を創出した。 ➢ 過去３年間に、ハローワークまたは就労支援機関と連携して業務を選定・創出した。 G 適切な方法により個々の障害特性に配慮した職務をマッチング ➢ 障害者の能力・適性をハローワークおよび就労支援機関との連携その他の適切な方法[注3]により把握している。 ➢ ハローワークおよび就労支援機関との連携その他の適切な方法[注3]により障害者と職務をマッチングしている。 注３）ジョブコーチその他の障害者雇用に関する専門家（労務管理、医療、安全衛生、施設整備等の分野における障害者雇用に特化した専門家であること。）の活用を含む。
		優良（１点）	１要素該当	
	⑤障害就労施設等の発注	特に優良（２点）	１要素以上該当	H 障害者就労施設への発注 ➢ 過去５年間のうち３年以上、年間100万円以上の業務を発注 I 在宅就業障害者等への発注 ➢ 過去５年間のうち３年以上、年間100万円以上の業務を発注
		優良（１点）	１要素以上該当	J 障害者就労施設への発注 ➢ 過去３年間のうち１年以上、年間100万円以上の業務を発注 K 在宅就業障害者等への発注 ➢ 過去３年間のうち１年以上、年間100万円以上の業務を発注

※申請事業主が特例子会社である場合には、当該特例子会社における取り組みのみが評価対象となることに注意が必要です。

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
3 環境づくり	⑥職務環境	特に優良（２点）	２要素以上該当	A 障害特性に配慮した作業施設・設備等の整備 ➢ 障害雇用のために作業施設、作業設備または福利厚生施設を整備している[注1]。 注１）作業施設、作業設備または福利厚生施設の利用者は必ずしも障害者に限定されている必要はないが、障害者が利用しやすいように障害特性に配慮して整備されている必要がある。福利厚生施設とは休憩室、食堂、集会場等を含む。 ➢ 障害者のための就労支援機器を導入している。 ➢ 事業所内のレイアウト[注2]を障害特性に配慮して工夫している。 注２）事業所内のレイアウトの工夫とは、机や什器等の配置をバリアフリー対応とする等の対応。 B 障害特性に配慮した作業マニュアルのカスタマイズ、作業手順の簡素化[注3] 注３）例えば、作業過程における部品や工具の位置を分かりやすく誘導する、いわゆる「治具（じぐ）」を用いた作業手順の簡素化や、作業手順を写真付きのパネルで解説する等の障害特性に配慮したものであること。 C その他の健康管理・福利厚生 ➢ 医療従事者または機関等と連携して、健康管理を目的とした個人面談・健康相談、その他の保健指導等[注4]を実施している。 注４）例えば、日々の食事や睡眠等に係る助言や主治医との連携を前提とした服薬管理等を含む。 ➢ 事業所内における皆勤賞等の表彰、褒賞金の授与等または事業所外における余暇活動の充実に資する取り組み等[注5]により、障害者の働く意欲の充実を図っている。 注５）例えば、パラスポーツ大会への参加に係る有給休暇の付与や参加費用の助成等を含む。
		優良（１点）	１要素該当	

各評価基準における評価要素（Ⅰ取組関係－③）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
3 環境づくり	⑦募集・採用	特に優良（２点）	２要素以上該当	D 障害者の職場実習生の受け入れ ➢ 過去３年間で少なくとも一度、職場実習生を受け入れている。職場実習の実施日数は問わないが、実習期間中における障害者の職務指導および相談支援に従事する担当者を配置している。 E 障害者雇用に関する先進的な他企業等の見学・ヒアリングの実施 ➢ 過去３年間で少なくとも一度、障害者雇用に関する先進的な他企業等を訪問し、障害者雇用の取り組みを見学またはヒアリングをした[注6]。 注６）見学またはヒアリングは、当該他企業等における障害者雇用への取り組み等の把握を目的としたものであること。また、見学・ヒアリング対象は障害者を雇用している企業に限定されず、就労支援機関も含む。加えて、申請事業主が実施するもののほか、外部機関が実施主体である見学会等に参加するものも含む。 F 他企業からの障害者雇用に関する見学の受け入れ ➢ 過去3年間で少なくとも一度、自社の障害者雇用の取り組みについて、他企業の見学を受け入れた。 G 障害者雇用に関するセミナー講師や企業指導等の実施 ➢ 過去３年間で少なくとも一度、障害者雇用に関するセミナー講師派遣や企業指導等を実施した。[注7] 注７）人事労務や医療等の他分野のセミナーにおける議題の一つとして障害者雇用に係る議題が設定された場合に、当該議題における講師を派遣した場合も含む。
		優良（１点）	１要素該当	
	⑧働き方	特に優良（２点）	4要素以上該当	H テレワーク制度 I フレックスタイム制度 J 時差出勤制度 K 短時間勤務制度 L 時間単位の年次有給休暇制度 M 傷病休暇または病気休暇制度 N その他（障害特性に配慮した制度・仕組み） ⇒ ➢ 障害者が適用される規定を整備のみ ⇒ 1/2要素 ➢ 過去３年間で障害者の利用実績があるのみ ⇒ 1/2要素 ➢ 障害者が適用される規定を整備し、過去３年間で障害者の利用実績もあり ⇒ １要素
		優良（１点）	2～3要素該当	O 治療と仕事の両立支援プランや職場復帰プランの策定・実施 ⇒ ➢ 過去５年間に両立支援プランの策定・実施の実績がある。 ➢ 過去５年間に職場復帰プランの策定・実施の実績がある。
	⑨キャリア形成	特に優良（２点）	２要素以上該当	P キャリアプラン（支援計画） ➢ 障害者一人一人のキャリアプラン（支援計画）を作成し、定期的に面談・フィードバックしている。 Q 教育訓練 ➢ 社員の資格取得奨励制度、自己啓発支援制度等の仕組みを整備し、過去３年間で障害者の利用実績がある。 R 人事・給与制度の明確化 ➢ 障害者である社員が適用される昇給評価、昇格評価および賞与評価に関する基準があり、社内に公開されている。
		優良（１点）	１要素該当	
	⑩その他の雇用管理	特に優良（２点）	２要素以上該当	S 障害者の業務管理等のための日報の作成 ➢ 障害者一人一人の日報を作成し、業務管理または体調把握を行っている。 T 職場介助者または手話通訳・要約筆記担当者の手配 ➢ 過去３年間に、職場介助者または手話通訳・要約筆記等担当者を手配した実績がある。 U 障害特性に応じた通勤配慮 ➢ 過去３年間に、通勤に便利な住宅の賃借や寮の整備、通勤手当や住宅手当の支給、通勤のための駐車場の賃借または駐車場に係る手当を支給した、または通勤用自動車、バスの手配もしくは通勤援助者の手配を行った実績がある。 V 職場定着のための外部連携・社会資源活用 ➢ 過去３年間に、障害者の職場定着のために就労支援機関の職員等の職場訪問による定期的な相談支援等を受け入れていたり、職場適応上の問題が起こった際に就労支援機関等の支援を速やかに受けられるよう、平時より連携できる関係を構築している。
		優良（１点）	１要素該当	

Ⅰ取組関係-①～③で５点以上が必要です。

各評価基準における評価要素（Ⅱ成果関係－①）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
1 数的側面	⑪ 雇用状況 ※1	特に優良 （６点）	１要素以上該当	A 実雇用率が法定雇用率の3倍以上 B 除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上
		優良 （４点）	１要素以上該当	C 実雇用率が法定雇用率の2倍以上 D 除外率適用前の実雇用率で障害者不足数ゼロ
		良 （２点）	１要素該当	E 実雇用率が法定雇用率以上 F 過去3年間障害者不足数ゼロ
	⑫ 定着状況 ※2	特に優良 （６点）	２要素該当	G 過去３年間に採用した障害者の就職後６か月後の定着率が90%以上 H 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 I 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（ただし少なくとも、障害者の平均勤続年数が5年以上、または勤続年数が５年以上の障害者が半数以上） J 障害者の平均勤続年数が10年以上、または勤続年数が10年以上の障害者が半数以上
		優良 （４点）	１要素該当	
		良 （２点）	１要素以上該当	K 過去３年間に採用した障害者の就職後６か月後の定着率が80%以上 L 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 M 障害者の平均勤続年数が５年以上、または勤続年数が５年以上の障害者が半数以上

※１）特例子会社、関係会社および関係子会社における雇用障害者との合算並びに事業協同組合特例による合算は適用せずに評価すること。

※２）勤続年数は申請事業主において雇用されていた期間を通算するものであり、申請事業主以外（親会社等）における雇用期間は対象外であること。ただし、組織再編により雇用関係が承継された場合においては、勤続年数を通算しても差し支えない。また、障害者は雇用率制度の対象障害者に限らないこと。トライアル雇用の期間は定着率等には含めない。

各評価基準における評価要素（Ⅱ成果関係－②）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
2 質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント ※3	特に優良（６点）	1要素該当	A 満足度またはエンゲージメントに関する過去３回（少なくとも１ヶ月の間隔は必要。以下同じ。）のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が８割以上
		優良（４点）	1要素該当	B 満足度またはエンゲージメントに関する過去３回のいずれかの調査結果で、肯定的な回答（障害者）の割合が８割以上、かつ、過去３回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が６割以上
		良（２点）	1要素該当	C 満足度またはエンゲージメントに関する過去３回のいずれの調査結果でも、肯定的な回答（障害者）の割合が６割以上
	⑭キャリア形成	特に優良（６点）	２要素以上該当	D 人事に関する処遇が特に優良 ⇒２要素 ➢ 管理職の障害者（中途障害者を除く。）または中途障害後に管理職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる。 E 賃金に関する処遇が特に優良 ➢ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より2割以上、またはその半数が最低賃金より2割以上高い ➢ 雇用している障害者の平均年収が３年間で１割以上上昇 F その他のキャリア形成（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）に関する実績がある ➢ 過去３年間により高度な業務等に職域拡大した、非正社員から正社員に転換した、または短時間勤務からフルタイムに転換した等、いずれかの措置を実施した障害者一人以上在籍すること
		優良（４点）	２要素以上該当	G 人事に関する処遇が優良 ⇒２要素 ➢ 管理職以外の役職に就いている障害者（中途障害者を除く。）または中途障害後に管理職以外の役職に昇格・昇進した者が少なくとも1人いる H 賃金に関する処遇が優良 ➢ 障害者（最賃減額特例対象者を含む。）の平均賃金が最低賃金より１割以上、またはその半数が最低賃金より1割以上高い。 ➢ 雇用している障害者の平均年収が３年間で５分以上上昇 I その他のキャリア形成に関する実績がある（上記Fと同じ。）
		良（２点）	２要素以上該当	J 人事に関する処遇が良 ➢ 他の障害者である社員に対する業務指導等の役割を担うリーダー等に任命された障害者が少なくとも１人いる K 賃金に関する処遇が良 ➢ 障害者（最賃減額特例対象者を除く。）の平均賃金が最低賃金より1割以上、またはその半数が最低賃金より１割以上高い ➢ 雇用している障害者の平均年収が３年間で１分以上上昇 L その他のキャリア形成関する実績がある（上記Fと同じ。）

※３）

・仕事に関する満足度に係る設問は「仕事に満足しているか。」、ワーク・エンゲージメントに係る設問は「仕事にやりがいを感じているか。」「いきいきと働いているか。」等が考えられる。また、関連する設問が複数ある場合は、回答の平均値を求めること。

・調査は毎年１回以上実施する必要がある。調査の間隔は、少なくとも１か月以上とっていること。

・「肯定的な回答」とは、基本的には選択肢のうち50%より上位のものを指す。例えば、３段階評価であれば上位１つ、４段階評価であれば上位２つ、５段階評価であれば上位２つとなるが、選択肢の内容によっては個別に判断する。

・知的障害者の場合は家族または支援機関の支援者の代筆を認める（上司・同僚の代筆は不可。）

Ⅱ成果関係－①～②で６点以上が必要です。

各評価基準における評価要素（Ⅲ情報開示関係）

中項目	小項目	評価基準	評価方法	評価要素
1 取組（アウトプット）	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良（２点）	１要素該当	A 小項目①～⑩の評価要素に対応する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ウェブサイトの掲載情報も更新）
		優良（１点）	１要素該当	B 小項目①～⑩の評価要素に対応する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可
2 成果（アウトカム）	⑯数的側面	特に優良（２点）	１要素該当	A 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ウェブサイトの掲載情報も更新）
		優良（１点）	１要素該当	B 小項目⑪・⑫の評価要素に該当する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可
	⑰質的側面	特に優良（２点）	１要素該当	C 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可し、毎年、当該内容に係る更新情報を都道府県労働局に報告することを誓約（厚生労働省・労働局ウェブサイトの掲載情報も更新）
		優良（１点）	１要素該当	D 小項目⑬・⑭の評価要素に該当する取り組み等の内容（認定申請内容）を厚生労働省・労働局ウェブサイトに掲載することを許可

※　厚生労働省・労働局ウェブサイトへの具体的な掲載方法については、認定の後に都道府県労働局が個別に調整します。

Ⅲ情報公開関係で２点以上が必要です。
また、Ⅰ取組関係・Ⅱ成果関係・Ⅲ情報公開関係の合計で20点以で認定となります。

もにす認定事業主になるまでの流れ

①申請書の作成

ウェブサイトから申請書類をダウンロードし、申請マニュアル（事業主向け）を参考に、申請書を作成します。

ハローワークにて書類作成のお手伝いをしますので、ご安心ください。

②書面審査

作成した申請書類を、管轄の都道府県労働局もしくはハローワークに提出してください。認定基準をすべて満たしているか審査します。

なお、審査には3か月ほどお時間がかかります。

③実地確認

書面審査の後、認定に係る審査を確実なものとするため、ハローワーク等が実施確認をします。

④申請内容の補正

書面審査および実施確認の結果、申請書類の内容に不足や不備等がある場合には、補正を指示する場合があります。

⑤認定

認定後は、障害者雇用状況を毎年労働局が確認します。

また、認定申請内容の更新情報を一部報告いただく場合があります（誓約した場合に限ります）。

申請書類については、右記の二次元コード（再掲）の厚生労働省ウェブサイト下部に掲載しています。