

資料1

「もにす認定制度」における評価項目の
準用について
(『(仮称)もにす準拠指標制度』)

25.02.28.

「もにす認定制度」における評価項目と配点一覧

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	
取組 (アウト プット)	体制 づくり	①組織面	特に優良	2点	成果 (アウト カム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点	
			優良	1点				優良	4点	
		②人材面	特に優良	2点				良	2点	
			優良	1点			⑫定着状況	特に優良	6点	
	仕事 づくり	③事業創出	特に優良	2点				優良	4点	
			優良	1点				良	2点	
		④職務選定 ・創出	特に優良	2点		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	1点				優良	4点	
			⑤障害者就 労施設等 への発注	特に優良				2点	良	2点
				優良			1点	⑭キャリア 形成	特に優良	6点
	環境 づくり	⑥職務環境		特に優良			2点		優良	4点
				優良			1点		良	2点
		⑦募集・採用	特に優良	2点	成果関係の合格最低点				6点 (満点24点)	
			優良	1点	情報 開示 (ディス クロー ジャー)	取組(アウト プット)	⑮体制・仕事・ 環境づくり	特に優良	2点	
		⑧働き方	特に優良	2点				優良	1点	
			優良	1点		成果(アウト カム)	⑯数的側面	特に優良	2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	⑰質的側面	特に優良	2点	
		優良		1点		優良		1点		
		取組関係の合格最低点				5点 (満点20点)	情報開示関係の合格最低点			
					合計の合格最低点				20点 (満点50点)	

■ もにす認定の評価項目のうち、質的向上のための様々な取り組みの**結果（成果）**を**測定する部分**に該当する左記赤枠の各項目を**全企業に共通する「障害者雇用の質」**を測る指標として位置づける

■ 各企業はこれらの自己採点ならびに審査申請をハローワーク等審査機関におこない、その得点レベルに応じて**現行の障害者雇用率制度における一定のメリット**を受けることができるものとする（→資料2へ）

■ 本制度の適用は、**障害者雇用納付金の対象となる企業**（現行は従業員数100人超）については**必須**とし、**それ以外の企業**（同100人以下）については**任意**とする

■ 評価結果については、毎年のロクイチ報告に向けた障害者雇用率実績等の申告と同時に行うものとし、現行の「もにす認定制度」と異なり、年1回の申請（更新）を必須とする

【Q1】なぜ「もにす認定制度」の成果（アウトカム）の項目のみを使用するのか

- ☑ 定量的な測定が難しく、企業によって違いの大きい取り組み系項目よりも、**定量化しやすく、また共通化しやすい成果系の項目**にあえて絞ること
- ☑ 定量化しやすい項目に絞ることで、**企業側、審査側（労働局orハローワーク）双方の手間、労力が最小化**されること
- ☑ 全公務部門で義務化されている「**障害者活躍推進計画**」における**設定目標（※）項目と内容的に一致**しており、関係者間の納得度が高いこと

もにす認定 成果（アウトカム）項目

数的側面①雇用状況 法定以上の雇用率

- 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
 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数不足ゼロ
 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

- AかBのうち1つ以上該当 ⇒ 6点（特に優良）
 CかDのうち1つ以上該当 ⇒ 4点（優良）
 EかFのうち1つ以上該当 ⇒ 2点（良）

整合

例：厚生労働省『障害者活躍推進計画』

※「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標」（R5.3.31版）

①採用に関する目標

- 計画期間を通じ、厚生労働省全体として、法定雇用率を上回る水準を維持する。
 ※厚生労働省内の多様な職場で、障害のある職員と共に働くことを目指し、それぞれの職場の雇用率の平準化（底上げ）に取り組む。（参考）令和3年6月1日時点の実雇用率：2.91%

②定着に関する目標

- 職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容）を理由とする不本意な離職を極力生じさせないことを目指す。

（参考）平成30年10月23日から令和3年6月1日までに採用した障害者について、前回調査（令和2年6月2日）以降職場環境を理由とした離職は1名

整合

数的側面②定着状況 定着率＆勤続年数

- G: 過去3年間に雇入れた障害者の雇入後6ヵ月経過時点の定着率90%以上
 H: 過去3年間に雇入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率80%以上
 I: 従業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
 J: 障害者の平均勤続年数が10年以上、又は勤続年数10年以上の障害者が半数以上
 K: 過去3年間に雇入れた障害者の雇入後6ヵ月経過時点の定着率80%以上
 L: 過去3年間に雇入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上
 M: 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

- GからJのうち2つ以上該当 ⇒ 6点（特に優良）
 GからJのうち1つ以上該当 ⇒ 4点（優良）
 KからMのうち1つ以上該当 ⇒ 2点（良）

もにす認定 成果（アウトカム）項目

質的側面③満足度、
ワーク・エンゲージメント

意識調査の結果

A:従業員を対象として、仕事に対する満足度又は
ワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、
委託又は自ら実施しており、その結果が特に優良
B:従業員を…（略）…しており、その結果が優良
C:従業員を…（略）…しており、その結果が良

Aに該当 ⇒6点（特に優良）
Bに該当 ⇒4点（優良）
Cに該当 ⇒2点（良）

整合

質的側面④キャリア形成

人事施策・キャリア支援施策

D:人事に関する処遇が特に優良
E:賃金移管する処遇が特に優良
F:その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある
G:人事に関する処遇が優良
H:賃金に関する処遇が優良
I:その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある
J:人事に関する処遇が良
K:賃金に関する処遇が良
L:その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある

D～Fのうち2つ以上該当 ⇒6点（特に優良）※D該当は2要素分カウント可
G～Iのうち2つ以上該当 ⇒4点（優良）※G該当は2要素分カウント可
J～Lのうち2つ以上該当 ⇒2点（良）

整合

例：厚生労働省『障害者活躍推進計画』

※「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標」（R5.3.31版）

③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【満足度評価】以下の目標を達成することを目指す。

- ・厚生労働省で働いていることの全体満足度90%（「満足」と「やや満足」の合計。以下同じ。）
- ・相談体制等の職場環境の満足度90%
- ・勤務する上での障害への配慮の満足度90%

（参考）令和3年6月1日時点の満足度：全体満足度90%、相談体制等の職場環境の満足度75%、勤務する上での障害への配慮の満足度78%

【ワーク・エンゲージメント】

○「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」及び「自分の仕事に誇りを感じる」の2項目について、令和2年度調査の数値を基準として、安定的に上回ることを目指す。

（参考）令和3年6月1日時点：「仕事を…」3.70（令和2年度3.44）「自分の…」4.02（同3.78）

④キャリア形成に関する目標

○（i）「担当する業務を広げていきたいと思っていますか？」（ii）「昨年1年間で、担当する業務が広がりましたか（仕事の種類や難しさなど）これについて…」

（i）の質問に対し、「是非広げたい」、「広げても構わない」と回答した者のうち、

（ii）の質問において、「大きく広がった」、「少し広がった」と回答する者が100%となることを目標とする。

【Q2】なぜ従業員数規模によって“必須”と“任意”に分けるのか

- ☑現行は従業員数100人超の企業が**障害者雇用納付金の徴収対象**となっているが、これと**同じ基準**を本制度についても適用することで、必須となる企業においては、「**雇用の量（数）**」だけでなく「**雇用の質**」の**向上のさらなる動機づけ**が期待できること（なお、今後障害者雇用納付金の徴収対象企業の見直しがなされた場合は、本制度の適用対象も同様に見直すべきと考える）。
- ☑また、障害者雇用率制度全般にかかる事務作業量の観点からも、対象企業を絞らない方法をとることは非現実的であり、**何らかの基準で仕分けをする必要**があると考えること。

【Q3】なぜ現行の「もにす認定制度」と異なり、年1回の申請（更新）を“必須”とするのか

- ☑本制度は「もにす認定制度」における評価項目の一部をそのまま利活用するものであるが、別紙（資料2）のとおり、その**評価結果**が障害者雇用率制度における毎年の**経済的なインパクト等**（調整金、報奨金、納付金等）に**直接影響**を及ぼすものであるため、一度認定されれば余程の事情がない限り取り消されることがない現行の「もにす認定制度」の考え方とは、一線を画す必要があること。
- ☑なお、上述の通り現行の「もにす認定制度」には認定取得後の更新審査などPDCAを回す仕組みがセットアップされていないため、いわゆる“認定された者勝ち”のような状態を容認せざるを得ず、制度自体の長期的な品質の担保が十分とは言えない。そこで、**本制度の施行と同時に「もにす認定制度」にも有効期限の考え方を導入**することによって、より良い形にブラッシュアップできるのではないかと考える。

「障害者活躍推進計画の作成手引き」（厚生労働省 2023/4）より

「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標」の策定要領に関する記述（抜粋）

①採用に関する目標

- ・「なお、目標は、**可能な限り定量的**なものとする等その達成状況を客観的に判断できるものとすることが望ましい」
- ・「障害者の活躍推進に関する**取組（アウトプット）ではなく成果（アウトカム）**を設定することを**基本**」
- ・「採用に関する目標（**実雇用率等**）の設定は**必要**」
- ・「採用に関する目標とは、法第38条第1項の規定に基づく採用計画（法定雇用率を達成することを目的とする計画）とは**別のもの**」
- ・「**法定雇用率以上にどの程度、雇用障害者数・実雇用率を目指すか**という点についても、障害者の活躍を推進する上で**必要な視点**」

②定着に関する目標

- ・「定着に関する目標（**定着率等**）を設定することが**必要**」
- ・「定着率**等**とは障がいのある職員の**平均勤続年数等を想定**しており、定着率のほか、平均勤続年数を設定することも考えられる」
- ・「定着率を設定する場合には、常勤・非常勤を区別して・・・**採用後6ヵ月および1年の定着率をそれぞれ設定**することが考えられる」
- ・「定着率の目標として設定することが適切でないものと判断した場合、**勤続年数を定着に関する目標**として設定することが考えられる」
- ・「目標水準としては、**絶対値**を設定するほか、**前年度などと比較**しての増加幅を設定することも考ええる」

③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

- ・「また、**満足度又はワークエンゲージメントに関するデータ**を収集し、原因、課題等を整理及び分析するとともに、その**目標（満足度の割合等）を設定することが望ましい**」
- ・満足度については、厚生労働省が国の行政機関に対して実施を依頼した「**職場等の満足度に関するアンケート調査**」も参考に、各機関の実情に応じてアンケート調査表を作成し、調査を実施することも考えられる
- ・「ワーク・エンゲージメント」とは…（略）…**健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワード**として、近年注目されている概念
- ・調査方法として最も望ましいのは第三者による調査だが…（略）…**機関自らの調査でも差し支えない**

④キャリア形成に関する目標

- ・常勤職員の採用はもとより、意欲・能力に応じた非常勤から常勤への転換も重要
- ・また、任期付きの非常勤職員等について、各機関における勤務経験も生かし、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるような職務選定や任期中のサポート等を実施する等の配慮を行うことは重要
- ・本人の希望や業務目標等の踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施することも重要