

資料2

『(仮称)もにす準拠指標制度』の
「障害者雇用率制度」への展開方法について

25.02.28.

【提案】「（仮称）もにす準拠指標制度」の「障害者雇用率制度」への展開方法・2つのイメージ

〈イメージA 付加倍率方式〉

もにす準拠指標の反映方法（イメージ）

【前提条件】

もにす準拠指標（「もに準」）＝もにす認定「成果（アウトカム）」指標4側面
（雇用状況／定着状況／満足度・ワークエンゲージメント／キャリア形成）

満点 24点

最低合格点 6点

☞ 現行「もにす認定制度」の配点とし、その評価基準も同様とする

【シミュレーション】

付加倍率	6～10点	11～15点	16～20点	21～23点	24点満点
一般企業	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
特例子会社	1.0	1.0	1.0	1.1	1.2

付加ルール

- ・企業規模の大小、もにす認定の有無にかかわらず、「もに準」における最低合格点を取得した企業であること
- ・上記得点レベルに応じて上記付加倍率をその企業の障害者ポイント数に乘じ、これを障害者雇用率算定（グループ適用も同様）に使用することができるものとする

例	親会社	特例子会社	G適用会社 1	G適用会社 2
常用雇用労働者数	20,000人			
雇用ポイント数	200pt	200pt	50pt	50pt
総ポイント数	500pt			
G適用雇用率	2.50%			
↓	↓	↓	↓	↓
もに準得点	5点	24点	4点	12点
付加倍率	なし	1.2	なし	1.2
付加調整後ポイント数	200pt	240pt	50pt	60pt
付加調整後総ポイント数	550pt			
調整後G適用雇用率	2.75%			

障害者雇用
納付金制度

- ・同制度における納付金、調整金の算定等は付加調整後の雇用率を用いて運用する
- ・同様に、勧告、指導、社名公表等に関する評価も付加調整後の雇用率を用いて運用する

☞「もにす認定」は、企業単体に対する評価であり、雇用率制度における**グループ適用のような概念はない**ため、「もにす準拠指標」においても、同様に**調整可能なのは個々の会社の実績数値**とすべきである。

☞一般企業と特例子会社とでは、障害者雇用における様々な側面で特例子会社が有利になるため、**付加倍率に差を設けるべき**ではないか。また、これにより一部課題視されている親会社やグループ適用会社の**特例子会社依存を緩和、改善する効果**も期待できる。

☞各社における対外発表数値については、**調整前、調整後どちらでも選択可**としたらどうか（ただし、調整後の雇用率を用いる場合は、「2.75%（※注）」とし、**注記として「もにす準拠評価結果反映後数値」**と記載）

〈イメージB 分母調整方式〉

もにす準拠指標の反映方法（イメージ）

【前提条件】

もにす準拠指標（「もに準」）＝もにす認定「成果（アウトカム）」指標4側面
（雇用状況／定着状況／満足度・ワークエンゲージメント／キャリア形成）

満点 24点
最低合格点 6点

☞ 現行「もにす認定制度」の配点とし、その評価基準も同様とする

【シミュレーション】

分母調整率	6～10点	11～15点	16～20点	21～23点	24点満点
一般企業	5%	10%	15%	20%	25%
特例子会社	-	-	-	5%	10%

調整ルール

- ・企業規模の大小、もにす認定の有無にかかわらず、「もに準」における最低合格点を取得した企業であること
- ・上記得点レベルに応じて上記分母調整率をその企業の常用雇用労働者数から減じ、これを障害者雇用率算定（グループ適用も同様）に使用することができるものとする（除外率対象企業はその除外率に上記調整率をそのまま付加できるものとする）

例	親会社 （除外率30%）	特例子会社 （除外率適用無）	G適用会社 1 （除外率適用無）	G適用会社 2 （除外率20%）	合計
実常用雇用 労働者数	20,000人	500人	3,500人	2,500人	26,500人
除外率適用後	14,000人	500人	3,500人	2,000人	20,000人
障害者ポイント数	100pt	300pt	70pt	30pt	500pt
除外後雇用率	0.71%	60.00%	2.00%	1.50%	2.50%
↓	↓	↓	↓	↓	↓
もに準得点	10点	24点	5点	16点	—
分母調整率	5%	10%	なし	15%	—
分母調整後 常用労働者数	13,300人	450人	3,500人	1,700人	18,950人
障害者ポイント数	100pt	300pt	70pt	30pt	500pt
分母調整後 雇用率	0.75%	66.67%	2.00%	1.76%	2.64%

障害者雇用 納付金制度

- ・同制度における納付金、調整金の算定等は分母調整後の雇用率を用いて運用する
- ・同様に、勧告、指導、社名公表等に関する評価も分母調整後の雇用率を用いて運用する

☞「もにす認定」は、企業単体に対する評価であり、雇用率制度における**グループ適用のような概念はない**ため、「もにす準拠指標」においても、同様に**調整可能なのは個々の会社の実績数値**とすべきである。

☞一般企業と特例子会社とでは、障害者雇用における様々な側面で特例子会社が有利になるため、**分母調整率に差を設けるべきではないか**。また、これにより一部課題視されている親会社やグループ適用会社の**特例子会社依存を緩和、改善する効果も**期待できる。

☞各社における対外発表数値については、**調整前、調整後どちらでも選択可**としたらどうか（調整後の雇用率を用いる場合は、「2.64%（※注）」とし、**注記として**「もにす準拠評価反映後数値」と記載）