

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の施行（第 2 次施行分）について（通達）

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成 17 年法律第 81 号）については、平成 17 年 7 月 6 日公布され、同日付け厚生労働省発職高第 0706001 号により、厚生労働事務次官より貴職あて通達されたところである。

改正法の平成 18 年 4 月 1 日施行に係る部分に関して、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令（平成 17 年政令第 383 号）及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平成 17 年厚生労働省令第 173 号）が本日公布された。

さらにこれらの改正に伴い、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件（平成 17 年厚生労働省告示第 514 号）」、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令第三条第二項の厚生労働大臣が定める基準の一部を改正する件（平成 17 年厚生労働省告示第 515 号）」、「厚生労働大臣が定める教育訓練の基準の一部を改正する件（平成 17 年厚生労働省告示第 516 号）」、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十二条の三第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者能力開発助成金の額等を定める件の一部を改正する件（平成 17 年厚生労働省告示第 517 号）」及び「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十二条の五第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者雇用支援センター助成金の額等を定める件の一部を改正する件（平成 17 年厚生労働省告示第 518 号）」が本日告示された。

これらの政令及び省令は、平成 18 年 4 月 1 日から施行されることとなっている（ただし、障害者雇用調整金等の支給申請手続の一括化に係る事項については平成 19 年 4 月 1 日から、助成金の改正に係る事項については平成 18 年 1 月 1 日から施行されることとなっている）。

告示のうち「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件」については平成 18 年 4 月 1 日から、その他の告示については平成 18 年 1 月 1 日から適用されることとなっている。

これら改正法の第 2 次施行分及び関係政省令・告示等の概要については、下記のとおりであるので、下記内容を十分理解の上、その施行に遺漏なきよう期されたい。

また、改正法の第 2 次施行分について、引き続き事業主に対して制度の十分な周知を行う等その実施に万全を期されたいことを併せて申し上げる。

なお、改正法及び関係政省令・告示の施行又は適用に当たっては、都道府県の労働関係部局のみならず、福祉関係部局との連携にも留意されたい。

記

第1 精神障害者に関する雇用義務等及び納付金関係業務に係る規定の特例（平成18年4月1日施行）

1 趣旨

雇用義務制度は、障害ゆえに職業生活上の制約を有する障害者の雇用は事業主の社会的責任であるという考え方から成り立っており、精神障害者についても、将来的にはこれを雇用義務制度の対象とすることが考えられる。

しかしながら、現段階では、精神障害者の雇用に対する事業主の理解と雇用管理ノウハウが十分に普及しているとは言い難い状況にある。このため、雇用義務制度の本格的な実施を図る前に、精神障害者を雇用している企業の努力を評価する制度を整備し、事業主の理解と雇用管理ノウハウの普及を図ることが必要である。

このため、精神障害者に関する雇用義務等及び納付金関係業務に係る規定の特例を設けることとした。

また、当該特例を設けるに当たっては、疲れやすく長時間働くことが困難な精神障害者も少なくないことを踏まえ、精神障害者である短時間労働者についても、当該特例の対象とすることとした。

なお、雇用義務等及び納付金関係業務に係る規定の特例の対象となる精神障害者は、症状の変化によって障害程度が固定されにくい精神障害の特性やプライバシーへの配慮、公正、一律性等の観点から、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者とした。

2 精神障害者である労働者等に関する雇用義務等の規定の特例

イ 精神障害者である職員に関する雇用義務等の規定の特例【新法第72条の3及び新令第3条第4項関係】

国及び地方公共団体における雇用義務等に関する規定の適用に当たっては、法第2条第6号に規定する精神障害者のうち精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者（以下この第1において「精神障害者」という。）である職員を雇用しているときにはその数に相当する身体障害者又は知的障害者である職員を雇い入れたものとみなすものとしたこと。

ロ 精神障害者である労働者に関する雇用義務等の規定の特例【新法第72条の4並びに新規則第8条、第9条第2項及び第11条関係】

事業主（国及び地方公共団体を除く。以下同じ。）における雇用義務等に関する規定の適用に当たっては、精神障害者である労働者を雇用しているときにはその数に相当する身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなすものとしたこと。

3 精神障害者である労働者に関する納付金関係業務に係る規定の特例【新法第72条の5及び附則第4条第12項並びに新規則第26条第1項第2号及び第27条第1項第4号関係】

障害者雇用納付金、障害者雇用調整金及び報奨金の算定等に関する規定の適用に当たっては、精神障害者である労働者はその数に相当する身体障害者又は知的障害者である

労働者とみなすものとしたこと。

4 精神障害者である短時間労働者等に関する雇用義務等及び納付金関係業務に係る規定の特例【新法第72条の6及び附則第4条第13項並びに新規則第33条の2関係】

国及び地方公共団体並びに事業主における雇用義務等並びに障害者雇用納付金、障害者雇用調整金及び報奨金の算定等に関する規定の適用に当たっては、精神障害者である短時間勤務職員及び短時間労働者を雇用しているときには、これを0.5人に相当する身体障害者又は知的障害者である職員及び労働者とみなすものとしたこと。

5 精神障害者に関する雇用義務等及び納付金関係業務に係る規定の特例の創設に伴う規定の整備【新法第79条第1項並びに新規則第38条第2項、第40条第2項第3号、第41条及び第45条第1項関係】

精神障害者に関する雇用義務等及び納付金関係業務に係る規定の特例の創設に伴い、事業主は雇用する精神障害者である労働者等について、精神障害者保健福祉手帳の写しを備え付けるものとする等の規定の整備を行うものとしたこと。

6 プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン【平成17年11月4日付け厚生労働省職業安定局長通知・職高発第1104001号】

精神障害者については、企業に採用された後に障害者となった者も少なくないと考えられることから、特にこのような者の把握・確認に当たっては、プライバシーに配慮する必要があるところである。こうしたことから、事業主にあつては、精神障害者をはじめとする障害者の把握・確認に当たって、プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインにより、障害者の適正な把握・確認に努めることが必要であること。

第2 在宅就業障害者支援制度の創設（平成18年4月1日施行）

1 趣旨

法は、障害者の職業的自立を促進するための措置を総合的に講じ、障害者の職業の安定を図ることを目的としている。障害者の職業的な自立を促進していくためには、雇用支援策を基本としつつも、多様な就業形態に対する支援策を講じることにより、就業機会の拡大を図っていくことが重要である。

昨今、障害者がIT技術等を活用して在宅就業を営む例がみられるようになってきているが、就業場所や就業時間といった面での選択可能性の観点から、こうした就業形態は、障害者の就業機会の拡大をもたらすものとして注目されてきている。

そこで、障害者の職業的自立の促進のための措置の一環として、法において、障害者の多様な働き方の選択肢の一つとして、在宅就業に対する支援策を講じることとした。

具体的には、在宅就業障害者及び在宅就業支援団体に仕事を発注した事業主に対し、在宅就業障害者に対する年間の支払総額に基づき、障害者雇用納付金制度（機構が運営）における在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金を支給することにより、事業主による在宅就業障害者への発注を奨励し、在宅就業障害者の仕事の確保を支援することとした。

2 在宅就業障害者支援制度の対象範囲

(1) 対象となる障害種別【新法第74条の2第3項第1号関係】

在宅就業障害者支援制度の対象となる障害種別は、在宅就業障害者支援制度が障害者雇用納付金制度に基づく制度であることに鑑み、雇用率制度及び障害者雇用納付金制度の対象者である身体障害者、知的障害者及び精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。以下第2において同じ。）とすることとしたこと。

(2) 対象となる就業場所【新法第74条の2第3項第1号及び新規則第36条関係】

イ 対象となる就業場所

在宅就業障害者支援制度の対象となる就業場所は、自宅のほか、以下に掲げる場所とすることとしたこと。

- ① 障害者が業務を実施するために必要な施設及び設備を有する場所
- ② 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等が行われる場所
- ③ 障害の種類及び程度に応じて必要な職業準備訓練が行われる場所
- ④ その他これらに類する場所

ロ 対象とならない就業場所

イに掲げる場所であっても、本来発注企業が自ら雇用して業務を行うようなケースまで在宅就業を奨励すべきではないので、在宅就業障害者に対して直接発注を行った事業主の事業所その他これに類する場所は、対象となる就業場所から除くこととしたこと。ただし、在宅就業支援団体を通じて在宅就業障害者に発注を行った場合については、発注を行った事業主の事業所等も対象となる就業場所から除かないこととしたこと。

ハ 自宅について

在宅就業障害者支援制度の対象場所となる自宅については、在宅就業障害者が居住する住宅のほか、居住する住宅に近接する仕事場も含まれるものとしたこと。

ニ 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等が行われる場所について

イ②に掲げる就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等が行われる場所については、具体的には、以下の場所とする予定であること。

- ① 障害者自立支援法（平成17年法律第123号）第5条第14項に規定する就労移行支援を行う事業所
- ② 障害者自立支援法第5条第15項に規定する就労継続支援（非雇用型）を行う事業所のうち、一般就労への移行促進等の観点から定めた一定の基準を満たす事業所

なお、具体的には、障害者自立支援法の施行状況等を踏まえ、別に通知する予定であること。

ホ 障害の種類及び程度に応じて必要な職業準備訓練が行われる場所について

イ④に掲げる障害の種類及び程度に応じて必要な職業準備訓練が行われる場所については、具体的には、法第27条第2項に規定する障害者雇用支援センターとすることとしたこと。

(3) 対象業務【新法第74条の2第3項第1号関係】

在宅就業障害者支援制度の対象となる業務は、物品製造等業務（物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務をいう。以下同じ。）とし、対象業務については特段

限定を行わないこととしたこと。

(4) その他【新法第74条の2第3項第1号関係】

雇用されている者は、在宅就業障害者から除くこととしたこと。

3 在宅就業障害者特例調整金の支給

(1) 支給対象事業主【新法第74条の2第2項及び第74条の3第1項関係】

納付金申告義務のある事業主（常用労働者301人以上の事業主）であって、以下のいずれかに該当する事業主に対して、申請に基づき在宅就業障害者特例調整金を支給することとしたこと。ただし、在宅就業支援団体は支給対象事業主から除くこととしたこと。

イ 在宅就業障害者との間で在宅就業契約（在宅就業障害者が物品製造等業務を行う旨の契約をいう。以下同じ。）を締結し、当該在宅就業障害者に当該在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価を支払った事業主

ロ 業務契約（事業主が在宅就業支援団体との間で締結した物品製造等業務に係る契約をいう。以下同じ。）に基づき当該在宅就業支援団体に対して対価を支払った事業主（当該在宅就業支援団体が在宅就業障害者との間で在宅就業契約を締結し、当該在宅就業障害者に当該在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価を支払った場合に限る。）

(2) 在宅就業障害者特例調整金の算定

イ 基本的考え方

在宅就業障害者特例調整金による評価の対象となる「在宅就業障害者への支払総額」を評価額として設定し、この評価額を用いて、「ある事業主が年間に在宅就業障害者に対して支払った総額」が、評価額何単位分に当たるかを算出する。そして、当該単位数に調整額（支給額の単価）を乗じて、支給すべき在宅就業障害者特例調整金額を算定することとしたこと。

ロ 算定式【新法第74条の2第2項及び第3項並びに第74条の3第1項関係】

$$\boxed{\text{在宅就業障害者特例調整金}} = \boxed{\text{調整額}^{\ast 1}} \times \left\{ \begin{array}{l} \boxed{\text{各年度において当該事業主が在宅就業障害者に支払った物品製造等業務の対価の総額}} \\ + \\ \boxed{\text{各年度の当該事業主に係る在宅就業対価相当額}^{\ast 2} \text{の総額}} \\ \text{(1未満の端数は切り捨てる)} \end{array} \right\} \div \boxed{\text{評価額}^{\ast 3}}$$

※1 調整額（63,000円）＝在宅就業単位調整額（在宅就業障害者特例調整金額の月額単価、21,000円）×評価基準月数（3ヶ月）

※2 在宅就業対価相当額＝業務契約に基づき事業主が在宅就業支援団体に対して支払った金額のうち、当該契約の履行に当たり在宅就業支援団体が在宅就業障害者との間で締結した在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価

として支払った部分の金額に相当する金額

- ※3 評価額 (105 万円) = 評価額の月額 (35 万円) × 評価基準月数 (3ヶ月)
ハ 支給限度額【新法第74条の2第2項ただし書関係】

在宅就業障害者特例調整金の支給限度額は、「在宅就業単位調整額 (21,000 円) × 各月における当該事業主の雇用する身体障害者、知的障害者及び精神障害者である労働者の数の年間の合計数」とすることとしたこと。

(3) 在宅就業障害者特例調整金の額等

- イ 在宅就業単位調整額【新法第74条の2第3項第3号及び新令第20条関係】

在宅就業単位調整額 (在宅就業障害者特例調整金の月額単価) の設定に当たっては、障害者雇用との関係に配慮し、障害者雇用調整金・報奨金との均衡を踏まえた適切な額を設定することとしたこと。

在宅就業障害者特例調整金は、常用労働者 301 人以上の企業が納付する納付金や当該企業に対して支給される調整金とは別に、在宅就業への発注奨励を目的として支給されるものであり、奨励を目的とするという点において、報奨金と同様の性格を有するものと考えられる。こうしたことから、「在宅就業単位調整額 (在宅就業障害者特例調整金の月額) = 報奨金の月額 (21,000 円)」とすることとし、「在宅就業単位調整額 = 21,000 円」とすることとしたこと。

- ロ 評価基準月数【新法第74条の2第3項第4号及び新令第21条関係】

評価額の水準を在宅就業障害者の就業機会の一定の確保に資する水準とするとともに、企業が発注しやすくなるような水準とすることとし、「評価基準月数 = 3ヶ月」とすることとしたこと。

- ハ 評価額の月額【新法第74条の2第3項第5号及び新令第22条関係】

評価額の月額は、障害者である労働者 1 人分の平均的な給与を生み出すに足ると考えられる金額として設定することとしたこと。

具体的には、発注金額から諸経費を差し引いて在宅就業障害者の所得となる金額が、障害者である労働者の平均給与と同水準になるように設定することとし、「評価額の月額 = 35 万円」と設定することとしたこと。

[評価額の算定方法]

$$35 \text{ 万円} \div \frac{\text{障害者の平均給与月額 (22 万円}^{\#1})}{0.6^{\#2} (\text{個人企業の製造業・サービス業の「売上高} - \text{諸経費}) / \text{売上高})}$$

1 : 「平成 15 年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省職業安定局)

2 : 「個人企業経済調査 平成 16 年度」・「個人企業経済調査 (構造編) 平成 16 年」(いずれも総務省統計局)

(4) 在宅就業障害者特例調整金と障害者雇用納付金の相殺【新法第74条の2第4項及び第5項関係】

法第55条第1項の規定により納付金を納付すべき事業主が、在宅就業障害者特例調整金の支給を受けるときは、在宅就業障害者特例調整金と納付金を相殺することとしたこと。

この際、「納付金算定額 > 在宅就業障害者特例調整金算定額」となる場合は「納付すべき納付金額 = 納付金算定額 - 在宅就業障害者特例調整金算定額」とすることとしたこと。また、「在宅就業障害者特例調整金算定額 > 納付金算定額」と

なる場合には、「支給する在宅就業障害者特例調整金額 = 在宅就業障害者特例調整金算定額 - 納付金算定額」とすることとしたこと。

(5) 在宅就業障害者特例調整金の支給申請期間等【新法第74条の2第2項及び新規第35条関係】

在宅就業障害者特例調整金の支給申請期間は、納付金及び調整金と同様、各年度の初日から45日以内とするものとしたこと。また、在宅就業障害者特例調整金の支給申請書及び添付書類は機構が定めるものとしたこと。

なお、障害者雇用調整金及び在宅就業障害者特例調整金の申請書の提出は、障害者雇用納付金の申告書の提出と同時にしなければならないこととしたこと（平成19年4月1日施行）。

在宅就業障害者特例調整金の支給期間は、障害者雇用調整金と同様、10月1日から10月31日までの間とするものとしたこと。また、障害者雇用調整金の支給を受ける事業主に対する在宅就業障害者特例調整金の支給は、障害者雇用調整金の支給と同時にを行うものとしたこと。

4 在宅就業障害者特例報奨金の支給

(1) 支給対象事業主【新法附則第4条第4項及び第6項関係】

報奨金支給対象事業主であって、以下のいずれかに該当する事業主に対して、申請に基づき在宅就業障害者特例報奨金を支給することとしたこと。ただし、在宅就業支援団体を支給対象事業主から除くこととしたこと。

イ 在宅就業障害者との間で在宅就業契約を締結し、当該在宅就業障害者に当該在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価を支払った事業主

ロ 業務契約に基づき当該在宅就業支援団体に対して対価を支払った事業主（当該在宅就業支援団体が在宅就業障害者との間で在宅就業契約を締結し、当該在宅就業障害者に当該在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価を支払った場合に限る。）

(2) 在宅就業障害者特例報奨金の算定

イ 基本的考え方

在宅就業障害者特例調整金の算定の基本的考え方と同様であること。

ロ 算定式【新法附則第4条第4項から第6項まで関係】

$$\boxed{\text{在宅就業障害者特例報奨金}} = \boxed{\text{報奨額}^{\ast 1}} \times \left\{ \begin{array}{l} \boxed{\text{各年度において当該事業主が在宅就業障害者に支払った物品製造等業務の対価の総額}} \\ + \\ \boxed{\text{各年度における当該事業主に係る在宅就業対価相当額}^{\ast 2} \text{の総額}} \end{array} \right\} \div \boxed{\text{評価額}^{\ast 3}}$$

（1未満の端数は切り捨てる）

※1 報奨額（51,000円） = 在宅就業単位報奨額（在宅就業障害者特例報奨金額の月額、17,000円） × 評価基準月数（3ヶ月）

※2 在宅就業対価相当額 = 業務契約に基づき事業主が在宅就業支援団体に対して支払った金額のうち、当該契約の履行に当たり在宅就業支援団体が在宅就業障害者との間で締結した在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価として支払った部分の金額に相当する金額

※3 評価額 (105 万円) = 評価額の月額 (35 万円) × 評価基準月数 (3 ヶ月)

ハ 支給限度額【新法附則第4条第4項ただし書関係】

在宅就業障害者特例報奨金の支給限度額は、「在宅就業単位報奨額 (17,000 円) × 各月における当該事業主の雇用する身体障害者、知的障害者及び精神障害者である労働者の数の年間の合計数」とすることとしたこと。

(3) 在宅就業単位報奨額【新法附則第4条第5項第1号及び新規則附則第3条の3関係】

在宅就業単位報奨額 (在宅就業障害者特例報奨金の月額単価) については、在宅就業単位調整額 (在宅就業障害者特例調整金の月額) が単位調整額 (障害者雇用調整金の月額) と比較してどの程度の評価となっているかという点を踏まえ、設定することとしたこと。

具体的には、「在宅就業単位調整額=21,000 円」と設定した結果、在宅就業単位調整額が単位調整額の約 80% (≒21,000 円/27,000 円) となることを踏まえ、在宅就業単位報奨額も報奨金の月額 (21,000 円) の約 80%となるように設定し、「在宅就業単位報奨額=17,000 円」と設定することとしたこと。

(4) 在宅就業障害者特例報奨金の支給申請期間等【新法附則第4条第4項及び新規則附則第3条の2関係】

在宅就業障害者特例報奨金の支給申請期間は、報奨金と同様、各年度ごとに7月31日までとするものとしたこと。また、在宅就業障害者特例報奨金の支給申請書及び添付書類は機構が定めることとしたこと。

なお、在宅就業障害者特例報奨金の申請書の提出は、報奨金の申請書の提出と同時に行わなければならないこととしたこと (平成19年4月1日施行)。

在宅就業障害者特例報奨金の支給期間は、報奨金と同様、10月1日から10月31日までの間とするものとしたこと。また、在宅就業障害者特例報奨金の支給は、報奨金の支給と同時に行うこととしたこと。

5 事業主による在宅就業契約の締結等に係る基準【新規則第36条の2関係】

(1) 趣旨

在宅就業障害者が在宅就業を実施することにより職業的自立を図ることができるようにするため、事業主が在宅就業障害者との間で適正に在宅就業契約を締結し、在宅就業障害者に対して適正に就業機会を提供し、適正に業務の対価の支払い等が行われるようにすることが必要である。

そのため、事業主は、(2)に掲げる基準に適合する方法により、在宅就業契約の締結、在宅就業障害者に対する就業機会の提供、物品製造等業務の対価の支払い等の業務を行わなければならないこととしたこと。

(2) 事業主による在宅就業契約の締結等に係る基準

イ 在宅就業契約の締結に際しては、在宅就業障害者に対して十分に説明を行うとともに、必要に応じてその家族に対して十分に説明を行うこと。

在宅就業契約の締結に当たって、事業主・在宅就業障害者が相互の意思に基づき適正に契約を締結することにより、事業主・在宅就業障害者間のトラブルの回避等を図ることができると考えられるところであるが、知的障害者等については、適正に契約を締結できない場合も想定できるため、当該規定を設けることとしたこと。なお、障害者が成年被後見人であって、本人から成年後見の登記事項証明書が提出された場合は、本人のみならず、登記事項証明書に記載された後見人に対して十分に説明を行うこと。

ロ 法第74条の2第2項の規定に基づき在宅就業契約は書面により締結し、当該書面は3年間保存すること。

事業主・在宅就業障害者間のトラブル回避のため、書面による契約の締結及び当該書面の保存の規定を設けることとしたこと。なお、電子メールを利用した契約の締結、パーソナルコンピュータのハードディスク等による保存も可能であることとしたこと（新書面保存等情報通信技術利用省令第3条から第6条まで並びに別表第1の1及び別表第2関係）。

ハ ロの書面には次に掲げる事項を記載すること。

- ① 在宅就業障害者が行う物品製造等業務の内容
- ② 在宅就業障害者に対して支払う在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価の額
- ③ 在宅就業障害者に対して在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価を支払う年月日
- ④ 在宅就業障害者が在宅就業契約を履行できなかつた場合の取扱い
- ⑤ その他在宅就業契約の締結に関し、必要な事項

事業主・在宅就業障害者間のトラブル回避のため、当該事項を書面に記載する旨の規定を設けることとしたこと。なお、在宅就業契約関係が一定期間継続し、受発注が繰り返されるような場合には、各回の受発注に共通する事項を包括的な契約とし、在宅就業障害者に対して物品製造等業務の対価を支払う年月日等各回の受発注に個別の事項をその都度の契約内容として、それぞれ記載することも可能であること。また、パーソナルコンピュータのハードディスクに記録する方法等により記載することも可能であることとしたこと（新書面保存等情報通信技術利用省令第5条及び第6条並びに別表第2関係）。

ニ 6ヶ月を超えて継続的に同一の在宅就業障害者に就業の機会を提供しており、当該在宅就業障害者に引き続いて継続的に就業の機会を提供することを打ち切ろうとするときは、遅滞なく、その旨を当該在宅就業障害者に予告すること。

在宅就業障害者が長い期間にわたって同一の事業主から受注している場合には、これが突然打ち切られると、在宅就業障害者は予定された生活設計の変更を余儀なくされる。したがって、こうした場合は、事業主が前もって今後は発注できないことを予告することが望ましいため、当該規定を設けることとしたこと。なお、「遅滞なく」とは、打ち切りをすることを決定した場合には直ちにという趣旨であり、労働基準法（昭和22年法律第49号）第20条において解雇の予告は30日前に行わなければならないとされていることに鑑み、打ち切りの30日前に予告することを目安とする

ことが考えられる。

ホ 在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価の支払に関して、在宅就業障害者から、金額及び年月日を記載した領収書その他これに類する書面を受け取り、当該書面を3年間保存すること。

ヘ 在宅就業契約を締結している在宅就業障害者について、医師の診断書その他その者が身体障害者、知的障害者又は精神障害者であることを明らかにすることができる書類を備え付けること。

ト ヘの書類を当該在宅就業障害者が在宅就業契約に基づき物品製造等業務を実施しなくなった日から3年間保存すること。

在宅就業障害者特例調整金等の支給を適正に行うため、厚生労働大臣又は機構が報告聴取等を行い適正に発注額等を把握するために、ホからトまでの規定を設けることとしたこと。なお、パーソナルコンピューターのハードディスク等による保存も可能であることとしたこと（新書面保存等情報通信技術利用省令第3条及び第4条並びに別表第1の1）。

チ 在宅就業障害者に係る業務に関して知り得た秘密を保持すること。

在宅就業障害者への就業機会の提供等に伴い、事業主は個人情報を取得することになるので、プライバシー保護等の観点から当該規定を設けることとしたこと。

6 在宅就業支援団体の登録

(1) 主体・登録【新法第74条の3第2項関係】

在宅就業支援団体は、在宅就業障害者の希望に応じた就業機会を確保し、及び在宅就業障害者に対して組織的に提供することその他の在宅就業障害者に対する援助の業務を行う法人であって、厚生労働大臣の登録を受けた法人であることとしたこと。

なお、厚生労働大臣の登録は、当該法人の申請に基づき行われることとしたこと。

(2) 登録の欠格事由【新法第74条の3第3項、新令第25条関係】

次のいずれかに該当する法人は、在宅就業支援団体としての登録を受けることはできないこととしたこと。

イ 以下のいずれかに掲げる規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から5年を経過しない法人

① 法の規定その他労働関係法律の規定であって政令で定めるもの*

② 出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）第73条の2第1項の規定及び同項の規定に係る同法第76条の2の規定

ロ 登録を取り消され、その取消の日から5年を経過しない法人

ハ 役員のうち、以下のいずれかに掲げる者がいる法人

① 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から5年を経過しない者

② 法の規定その他労働関係法律の規定であって政令で定めるもの*又は暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）の規定（同法第48条の規定を除く。）により、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から5年を経過しない者

③ 刑法（明治40年法律第45号）第204条、第206条、第208条、第208条の3、第222条若しくは第247条の罪、暴力行為等処罰に関する法律（大正15年法律第

60号)の罪又は出入国管理及び難民認定法第73条の2第1項の罪を犯したことにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から5年を経過しない者

※ 労働関係法律の規定であって政令で定めるものについては、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)における労働者派遣事業の許可の欠格事由における規定に倣い、以下の規定とするものとしたこと。なお、イ①の労働関係法律の規定であって政令で定めるものについては法人に係る規定であることから、以下の規定のうち、両罰規定に係る規定とするものとしたこと。

- (i) 労働基準法第117条、第118条第1項(同法第6条及び第56条に係る部分に限る。)、第119条(同法第16条、第17条、第18条第1項及び第37条に係る部分に限る。)及び第120条(同法第18条第7項及び第23条から第27条までに係る部分に限る。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第121条の規定(これらの規定が労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用される場合を含む。)
- (ii) 職業安定法(昭和22年法律第141号)第63条、第64条、第65条(第1号を除く。)及び第66条の規定並びにこれらの規定に係る同法第67条の規定
- (iii) 最低賃金法(昭和34年法律第137号)第44条の規定及び同条の規定に係る同法第46条の規定
- (iv) 建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和51年法律第33号)第49条、第50条及び第51条(第2号及び第3号を除く。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- (v) 賃金の支払の確保等に関する法律(昭和51年法律第34号)第18条の規定及び同条の規定に係る同法第20条の規定
- (vi) 労働者派遣法第58条から第62条までの規定
- (vii) 港湾労働法(昭和63年法律第40号)第48条、第49条(第1号を除く。)及び第51条(第2号及び第3号に係る部分に限る。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第52条の規定
- (viii) 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成3年法律第57号)第19条、第20条及び第21条(第2号を除く。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第22条の規定
- (ix) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第62条、第63条及び第65条の規定並びにこれらの規定に係る同法第66条の規定
- (x) 林業労働力の確保の促進に関する法律(平成8年法律第45号)第32条、第33条及び第34条(第2号を除く。)の規定並びにこれらの規定に係る同法第35条の規定
- (xi) 労働者派遣法第44条第4項の規定により適用される労働基準法第118条、第119条及び第121条の規定並びに労働者派遣法第45条第7項の規定により適用される労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第119条及び第122条の規定

(3) 登録要件【新法第74条の3第4項関係】

イ 内容

厚生労働大臣は、在宅就業支援団体の登録を申請した法人が次に掲げる要件の

すべてに適合しているときは、その登録をしなければならないこととしたこと。

① 常時10人以上の在宅就業障害者に対して、次に掲げる業務のすべてを継続的に実施していること。

(i) 在宅就業障害者の希望に応じた就業の機会を確保し、及び在宅就業障害者に対して組織的に提供すること。

(ii) 在宅就業障害者に対して、その業務を適切に行うために必要な知識及び技能を習得するための職業講習又は情報提供を行うこと。

(iii) 在宅就業障害者に対して、その業務を適切に行うために必要な助言その他の援助を行うこと。

(iv) 雇用による就業を希望する在宅就業障害者に対して、必要な助言その他の援助を行うこと。

② ①(i)から(iv)までに掲げる業務（以下「実施業務」という。）の対象である障害者に係る障害に関する知識及び当該障害に係る障害者の援助を行う業務に従事した経験並びに在宅就業障害者に対して提供する就業の機会に係る業務の内容に関する知識を有する者（以下「従事経験者」という。）が実施業務を実施し、その人数が2人以上であること。

③ ②に掲げる者のほか、実施業務を適正に行うための専任の管理者（従事経験者である者に限る。以下「専任の管理者」という。）が置かれていること。

④ 実施業務を行うために必要な施設及び設備を有すること。

ロ 「イ① 常時10人以上の在宅就業障害者に対して、実施業務のすべてを継続的に実施していること」について

継続的に業務を実施している法人を登録対象とするため、在宅就業障害者に対する支援業務を実施している実績を勘案することとしたこと。なお、新法人を設立した際に、当該法人の実質的な前身ないしは母体と認められる法人等が存する場合には、その実績を勘案することとしたこと。

ハ 「イ③ 専任の管理者」について

専任の管理者とは、当該者が在宅就業支援団体の事業所に常勤し、専ら実施業務を適正に行うための業務に従事していることを言うこととしたこと。また、「専ら」の判断基準は、専任の管理者として在宅就業障害者等の依頼に常に対応できることとする。

(4) 登録申請手続【新法第74条の3第4項及び新規則第36条の3関係】

在宅就業支援団体の登録の申請をしようとする法人（以下「申請法人」という。）は、登録申請書（新様式告示の様式第7号の2）に次の書類を添えて、住所地を管轄する都道府県労働局長を経由して、厚生労働大臣に提出しなければならないこととしたこと。また、登録申請書には、登録免許税の領収証書又は登録免許税の額に相当する収入印紙をはらなければならないこととしたこと。

イ 定款又は寄附行為及び登記事項証明書

ロ 申請法人が(2)の欠格事由に該当しないことを説明した書面

ハ 次の事項を記載した書面

① 申請法人の役員の氏名及び略歴

② 申請法人が行う実施業務の具体的な内容

③ 申請法人との間で締結した在宅就業契約に基づき在宅就業障害者が実施する物

品製造等業務の種類

- ④ 在宅就業障害者（申請法人が行う実施業務の継続的な実施の対象となる者に限る。⑤及び⑥において同じ。）の氏名及び当該在宅就業障害者が在宅就業を行う場所
- ⑤ 身体障害者手帳の交付番号その他の在宅就業障害者が身体障害者、知的障害者又は精神障害者であることを明らかにする事項
- ⑥ 在宅就業障害者が在宅就業を行う場所が当該在宅就業障害者の自宅以外の場所であるときは、当該場所が在宅就業障害者支援制度の対象となる就業場所（2(2)イの①から④までに掲げる場所）であることの説明
- ⑦ 従事経験者であって、専任の管理者でないもの（以下「管理者以外の従事経験者」という。）の氏名及び経歴
- ⑧ 専任の管理者の経歴
- ⑨ 実施業務を行うために必要な施設及び設備の概要
- ⑩ 在宅就業障害者に係る業務以外の業務を行っているときは、その業務の種類及び概要

(5) 登録事項

イ 登録時【新法第74条の3第5項関係】

在宅就業支援団体の登録は、在宅就業支援団体登録簿に次に掲げる事項を記載して行うものとしたこと。

- ① 登録年月日及び登録番号
- ② 在宅就業支援団体の名称及び住所並びにその代表者の氏名
- ③ 在宅就業支援団体が在宅就業障害者に係る業務を行う事業所の所在地

ロ 変更時【新法第74条の3第10項及び新規則第36条の7関係】

イの②・③に掲げる事項を変更する場合は、変更しようとする日の2週間前までに、その旨を記載した在宅就業支援団体登録事項変更届出書（様式告示の様式第7号の3）を、住所地を管轄する都道府県労働局長を経由して、厚生労働大臣に提出しなければならないこととしたこと。

(6) 登録の更新【新法第74条の3第6項及び第7項、新令第26条並びに新規則第36条の4関係】

在宅就業支援団体の登録は、3年ごとに更新を受けなければ、その期間の経過によって、その効力を失うこととしたこと。

なお、(1)から(4)まで及び(5)イの規定は登録の更新について準用することとしたこと。

(7) 業務の休廃止の届出【新法第74条の3第13項及び新規則第36条の9関係】

在宅就業支援団体は、在宅就業障害者に係る業務の休止又は廃止をしようとするときは、あらかじめ業務休廃止届出書（新様式告示の様式第7号の6）を、住所地を管轄する都道府県労働局長を経由して、厚生労働大臣に提出しなければならないこととしたこと。

業務の廃止の届出である場合は、8(4)の帳簿の写しを添付しなければならないこととしたこと。

在宅就業支援団体は、当該登録を取り消されたとき又は当該登録がその効力を失ったときは、8(4)の帳簿の写しを、住所地を管轄する都道府県労働局長を経由して、厚生労働大臣に提出しなければならないこととしたこと。

7 業務運営基準【新法第74条の3第9項及び新規則第36条の6関係】

(1) 趣旨

在宅就業支援団体の適正な業務の実施を確保するためには、一定の契約条件をあらかじめ事業主・在宅就業支援団体間、在宅就業支援団体・在宅就業障害者間で明確化し、適正な業務の実施及びトラブルの回避を図るとともに、個人情報保護、健康確保措置の実施、能力開発機会の付与等について基準を定めることが必要である。

こうしたことから、在宅就業支援団体は、(2)に掲げる業務運営基準に適合する方法により在宅就業障害者に係る業務を行わなければならないこととしたこと。

(2) 業務運営基準

イ 業務契約は書面により締結し、当該書面は3年間保存すること。

事業主と支援団体間のトラブル回避のため、書面による契約の締結及び当該書面の保存の規定を設けることとしたもの。なお、電子メールを利用した契約の締結、パーソナルコンピュータのハードディスク等による保存も可能であることとしたこと（新書面保存等情報通信技術利用省令第3条から第6条まで並びに別表第1の1及び別表第2関係）。

ロ イの書面には、当該業務契約に基づき実施する物品製造等業務のうち在宅就業障害者が行う予定の物品製造等業務及び在宅就業対価相当額として支払う予定の金額を記載すること。

事業主が自ら受給する在宅就業障害者特例調整金等の予定額を把握できるようにすることで、事業主から在宅就業支援団体への発注の円滑化を図り、その発注を促進するために、当該規定を設けることとしたもの。また、このことは、在宅就業支援団体の適正な業務の実施に資するものであること。なお、パーソナルコンピュータのハードディスクに記録する方法等により記載することも可能であることとしたこと（新書面保存等情報通信技術利用省令第5条及び第6条並びに別表第2関係）。

ハ 在宅就業障害者に対して実施業務を実施する際に、最初に、次に掲げる事項を明示すること。

① 実施業務の内容

② 在宅就業障害者に係る業務の実施に要する経費の額を設定する基準

③ 在宅就業契約に基づき在宅就業障害者が行う物品製造等業務の実施方法

個々の在宅就業契約の締結の際にトラブルを回避し、円滑に契約を結べるようにするとともに、在宅就業障害者が継続的に支援を受ける在宅就業支援団体を選択することができるようにするため、当該規定を設けることとしたこと。

ニ 在宅就業契約の締結に際しては、在宅就業障害者に対して十分に説明を行うとともに、必要に応じてその家族に対して十分に説明を行うこと。

在宅就業契約については、在宅就業支援団体・在宅就業障害者が相互の意思に基づき適正に契約を締結することにより、在宅就業支援団体・在宅就業障害者間のトラブルの回避等を図ることができると考えられるところであるが、知的障害者等については、適正に契約を締結できない場合も想定できるため、当該規定を設けるこ

としたこと。なお、障害者が成年被後見人であって、障害者から成年後見の登記事項証明書が提出された場合は、障害者のみならず、登記事項証明書に記載された後見人に対して十分に説明を行うこと。

ホ 在宅就業契約は書面により締結し、当該書面は3年間保存すること。

在宅就業支援団体・在宅就業障害者間のトラブル回避のため、書面による契約の締結及び当該書面の保存の規定を設けることとしたこと。なお、電子メールを利用した契約の締結、パーソナルコンピュータのハードディスク等による保存も可能であることとしたこと（新書面保存等情報通信技術利用省令第3条から第6条まで並びに別表第1の1及び別表第2関係）。

ヘ ホの書面には次に掲げる事項を記載すること。

- ① 在宅就業障害者が行う物品製造等業務の内容
- ② 在宅就業障害者に対して支払う在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価の額
- ③ 在宅就業障害者による物品製造等業務の実施に際して行う実施業務に要する経費の額
- ④ 在宅就業障害者に対して在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価を支払う年月日
- ⑤ 在宅就業障害者が在宅就業契約を履行できなかつた場合の取扱い
- ⑥ その他在宅就業契約の締結に関し、必要な事項

在宅就業支援団体・在宅就業障害者間のトラブル回避のため、当該事項を書面に記載する旨の規定を設けることとしたこと。なお、在宅就業契約関係が一定期間継続し、受発注が繰り返されるような場合には、各回の受発注に共通する事項を包括的な契約とし、在宅就業障害者に対して物品製造等業務の対価を支払う年月日等各回の受発注に個別の事項をその都度の契約内容として、それぞれ記載することも可能であること。また、パーソナルコンピュータのハードディスクに記録する方法等により記載することも可能であることとしたこと（新書面保存等情報通信技術利用省令第5条及び第6条並びに別表第2関係）。

ト 6ヶ月を超えて継続的に同一の在宅就業障害者に就業の機会を提供しており、当該在宅就業障害者に引き続いて継続的に就業の機会を提供することを打ち切ろうとするときは、遅滞なく、その旨を当該在宅就業障害者に予告すること。

在宅就業障害者が長い期間にわたって同一の在宅就業支援団体から受注している場合には、これが突然打ち切られると、在宅就業障害者は予定された生活設計の変更を余儀なくされるので、在宅就業支援団体が前もって今後は発注できないことを予告することが望ましいため、当該規定を設けることとしたこと。なお、「遅滞なく」とは、打ち切りをすることを決定した場合には直ちにという趣旨であり、労働基準法第20条において解雇の予告は30日前に行わなければならないとされていることに鑑み、打ち切りの30日前に予告することを目安とすることが考えられる。

チ 在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価の支払いに関して、在宅就業障害者から、金額及び年月日を記載した領収書その他これに類する書面を受け取り、当該書面を3年間保存すること。

リ 実施業務の対象となる在宅就業障害者について、医師の診断書その他その者が身体障害者、知的障害者又は精神障害者であることを明らかにすることができる書類を備え付けること。

ヌ リの書類を当該在宅就業障害者が在宅就業契約に基づき物品製造等業務を実施しなくなった日から3年間保存すること。

在宅就業障害者特例調整金等の支給を適正に行うため、厚生労働大臣又は機構が報告聴取等を行い適正に発注額等を把握するために、チからヌまでの規定を設けることとしたこと。なお、パーソナルコンピュータのハードディスク等による保存も可能であることとしたこと（新書面保存等情報通信技術利用省令第3条及び第4条並びに別表第1の1関係）。

フ 在宅就業障害者に係る業務に関して知り得た秘密を保持すること。

在宅就業障害者への就業機会の提供等に伴い、事業主は個人情報を取得することになるので、プライバシー保護等の観点から当該規定を設けることとしたこと。

ワ 在宅就業障害者が物品製造等業務を実施するに当たって、在宅就業障害者の安全と健康を確保するために適切な措置を講じること。

在宅就業支援団体は、在宅就業障害者を支援するための団体であり、業務の発注等に際して障害者の体調の悪化等を防ぐ必要があるため、当該規定を設けることとしたこと。

カ 在宅就業障害者の職業能力の開発及び向上のための機会を付与すること。

在宅就業支援団体は、障害者の在宅就業への支援を通じて、障害者の職業的自立を図ることを目的とした団体であり、職業能力の開発により、在宅就業障害者の雇用形態への移行等を支援することが期待されることから、当該規定を設けることとしたこと。

コ それぞれの在宅就業障害者に対する実施業務の実施を主に担当する者をそれぞれの在宅就業障害者に対して明確にすること。

在宅就業障害者が在宅就業支援団体の支援を受けながら在宅就業を実施する際、それぞれの在宅就業障害者の障害特性・職業能力等を熟知した担当者が支援することが適当であることから、当該規定を設けることとしたこと。

8 在宅就業支援団体の業務

(1) 発注証明書の交付【新法第74条の3第8項及び新規則第36条の5関係】

イ 内容

在宅就業支援団体は、物品製造等業務に基づき事業主から対価の支払を受けたときは、当該事業主に対し、在宅就業対価相当額を証する発注証明書を交付しなければならないこととしたこと。

ロ 発注証明書に記載すべき事項

在宅就業支援団体は、発注証明書に次に掲げる事項を記載し、これに当該在宅就業支援団体の代表者が記名押印又は署名し、交付するものとする事としたこと。

- ① 在宅就業支援団体の名称及び住所並びにその代表者の氏名
- ② 事業主の氏名又は名称及び住所又は所在地
- ③ 業務契約に基づき実施する物品製造等業務の内容
- ④ 業務契約に基づき事業主が在宅就業支援団体に対して支払った金額
- ⑤ 事業主が在宅就業支援団体に対して前号の金額を支払った年月日
- ⑥ 在宅就業対価相当額（業務契約に基づき事業主が在宅就業支援団体に対して支払った金額のうち、当該契約の履行に当たり在宅就業支援団体が在宅就業障害者との間で締結した在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価として支払った部

分の金額に相当する金額をいう。以下同じ。)

- ⑦ 在宅就業障害者（業務契約の履行に当たり在宅就業支援団体との間で在宅就業契約を締結し物品製造等業務を行った者に限る。以下この口において同じ。）の氏名及び当該在宅就業障害者が在宅就業を行った場所
- ⑧ 在宅就業障害者が行った物品製造等業務の内容
- ⑨ 在宅就業対価相当額のうち、在宅就業支援団体がそれぞれの在宅就業障害者に対して在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価として支払った金額
- ⑩ 在宅就業支援団体がそれぞれの在宅就業障害者に対して前号の金額を支払った年月日
- ⑪ 身体障害者手帳の交付番号その他の在宅就業障害者が身体障害者、知的障害者又は精神障害者であることを明らかにする事項

ハ 発注証明書の様式

発注証明書は、機構の定める様式によるものとしたこと。

ニ 電磁的方法を通じた発注証明書情報の提供

在宅就業支援団体は、書面による発注証明書の交付に代えて、電子メール又はシー・ディー・ロム等の電磁的方法を通じて発注証明書記載事項の提供を行うことができることとしたこと。なお、当該方法は事業主がファイルへの記録を出力することにより書面を作成することができるものでなければならないものとしたこと。

在宅就業支援団体の代表者は、電子署名（電子署名及び認証業務に関する法律（平成12年法律第102号）第2条第1項に規定する電子署名をいう。）をもって発注証明書の記名押印又は署名に代えることができることとしたこと。

(2) 業務規程の届出【新法第74条の3第11項及び第12項及び新規則第36条の8関係】

イ 届出・変更

在宅就業支援団体は、在宅就業障害者に係る業務に関する規程（以下「業務規程」という。）を定め、業務の開始前に、業務規程届出書（新様式告示の様式第7号の4）に当該業務規程を添えて、住所地を管轄する都道府県労働局長を経由して、厚生労働大臣に届け出なければならないこととしたこと。

業務規程の変更の届出をしようとするときは、業務規程変更届出書（新様式告示の様式第7号の5）に変更後の業務規程を添えて、住所地を管轄する都道府県労働局長を経由して、厚生労働大臣に届け出なければならないこととしたこと。

ロ 業務規程で定めるべき事項

業務規程で定めるべき事項は、次の通りとしたこと。

- ① 在宅就業障害者に係る業務の実施方法
- ② 在宅就業障害者に係る業務の実施に要する経費の算定方法
- ③ 管理者以外の従事経験者の選任及び解任並びにその配置に関する事項
- ④ 専任の管理者の選任及び解任並びにその配置に関する事項
- ⑤ 在宅就業障害者に係る業務に関して知り得た秘密の保持に関する事項
- ⑥ 在宅就業障害者に係る業務に関する書類及び帳簿の保存に関する事項
- ⑦ 財務諸表等の書面の謄本又は抄本の請求及び電磁的記録に記録された財務諸表等の事項を電子メール又はシー・ディー・ロム等を通じて提供すること等の請求に係る費用に関する事項

- ⑧ 在宅就業障害者の安全と健康を確保するために講じている措置
- ⑨ 在宅就業支援団体が行う実施業務の対象となる在宅就業障害者の障害の種類及び程度
- ⑩ ①から⑨までに掲げるもののほか、在宅就業障害者に係る業務に関し必要な事項

(3) 財務諸表等の備付け及び閲覧等

イ 財務諸表等の備付け【新法第74条の3第14項関係】

在宅就業支援団体は、毎事業年度経過後3月以内に、その事業年度の財務諸表等[※]を作成し、5年間事業所に備えて置かなければならないこととしたこと。

なお、財務諸表等の作成は、パーソナルコンピューター等による作成も含むこととしたこと。

ロ 財務諸表等の閲覧等【新法第74条の3第15項並びに新規則第36条の10及び第36条の11関係】

在宅就業障害者その他の利害関係人は、在宅就業支援団体の業務時間内は、いつでも、次に掲げる請求をすることができることとしたこと。ただし、②又は④の請求をするには、在宅就業支援団体の定めた費用を支払わなければならないこととしたこと。

① 財務諸表等が書面をもって作成されているときは、当該書面の閲覧又は謄写の請求

② ①の書面の謄本又は抄本の請求

③ 財務諸表等が電磁的記録をもって作成されているときは、当該電磁的記録に記録された事項をホームページ等により表示したものの閲覧又は謄写の請求

④ ③の電磁的記録に記録された事項を電子メール又はシー・ディー・ロム等を通じて提供することの請求又は当該事項を記載した書面の交付の請求

※ 財務諸表等とは、次に掲げる書類であること。

(i) 財産目録

(ii) 貸借対照表

(iii) 損益計算書又は収支計算書

(iv) 営業報告書又は事業報告書

(4) 帳簿の保存【新法第74条の3第19項及び新規則第36条の12関係】

在宅就業支援団体は、帳簿を備え、在宅就業障害者に係る業務に関する次に掲げる事項を記載し、これを保存しなければならないこととしたこと。

イ 在宅就業障害者（当該在宅就業支援団体が行う実施業務の対象となる者に限る。

以下この(4)において同じ。）の氏名、住所、在宅就業を行う場所及び障害の種類

ロ 在宅就業対価相当額のうち、在宅就業支援団体がそれぞれの在宅就業障害者に対して在宅就業契約に基づく物品製造等業務の対価として支払った金額

ハ 在宅就業支援団体がそれぞれの在宅就業障害者に対してロの金額を支払った年月日

ニ 管理者以外の従事経験者及び専任の管理者の氏名

ホ 実施業務を行うために必要な施設及び設備の概要

(5) 定期報告【新法第 74 条の 3 第 21 項及び新規則第 36 条の 13 関係】

在宅就業支援団体は、毎年、4 月 1 日現在における次に掲げる事項を、厚生労働大臣が定める様式による書面により、5 月 15 日までに、住所地を管轄する都道府県労働局長を経由して、厚生労働大臣に報告しなければならないこととしたこと。

- イ 在宅就業支援団体の名称及び住所並びにその代表者の氏名
- ロ 在宅就業支援団体が 6 (2) の欠格事由に該当しないこと
- ハ 在宅就業支援団体が行う実施業務の具体的な内容
- ニ 在宅就業支援団体との間で締結した在宅就業契約に基づき在宅就業障害者が実施する物品製造等業務の種類
- ホ 在宅就業支援団体が行う実施業務の継続的な実施の対象となる在宅就業障害者の人数
- ヘ 管理者以外の従事経験者及び専任の管理者の氏名
- ト 実施業務を行うために設置されている施設及び設備の概要
- チ 前年度における業務契約に基づき事業主から支払われた金額の総額
- リ 前年度における在宅就業契約に基づき在宅就業障害者に支払った物品製造等業務の対価の総額
- ヌ 前年度における在宅就業障害者に係る業務に要する経費の総額

9 不適正な在宅就業支援団体への対応

(1) 適合命令【新法第 74 条の 3 第 16 項関係】

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、在宅就業支援団体が登録要件のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、当該在宅就業支援団体に対し、登録要件に適合するため必要な措置をとるべきことを命ずることができることとしたこと。

(2) 改善命令【新法第 74 条の 3 第 17 項関係】

厚生労働大臣又都道府県労働局長は、在宅就業支援団体が登録要件及び業務運営基準に適合する方法により在宅就業障害者に係る業務を行っていないと認めるときは、当該在宅就業支援団体に対し、在宅就業障害者に係る業務を行うべきこと又は当該業務の実施の方法その他の業務の方法の改善に関し必要な措置をとるべきことを命ずることができることとしたこと。

(3) 業務停止命令【新法第 74 条の 3 第 18 項関係】

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、在宅就業支援団体が次のいずれかに該当するときは、期間を定めて在宅就業障害者に係る業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができることとしたこと。

- イ 6 (2) イ又はハの登録の欠格事由に該当するに至ったとき。
- ロ 6 (5) ロ〈登録事項変更の届出〉、6 (7) 〈業務の休廃止の届出〉、8 (1) 〈発注証明書の交付〉、8 (2) 〈業務規程の届出〉及び 8 (3) イ〈財務諸表等の備付け〉の規定に違反したとき。
- ハ 正当な理由がないのに 8 (3) ロ〈財務諸表等の閲覧等〉の規定による請求を拒んだとき。
- ニ (1) 〈適合命令〉及び(2) 〈改善命令〉の規定による命令に違反したとき。
- ホ 不正の手段により在宅就業支援団体の登録を受けたとき。

(4) 登録の取消し【新法第 74 条の 3 第 18 項関係】

厚生労働大臣は、在宅就業支援団体が次のいずれかに該当するときは、その登録を取り消すことができることとしたこと。

イ 6 (2)イ又はハの登録の欠格事由に該当するに至ったとき。

ロ 6 (5)ロ〈登録事項変更の届出〉、6 (7)〈業務の休廃止の届出〉、8 (1)〈発注証明書の交付〉、8 (2)〈業務規程の届出〉及び8 (3)イ〈財務諸表等の備付け〉の規定に違反したとき。

ハ 正当な理由がないのに8 (3)ロ〈財務諸表等の閲覧等〉の規定による請求を拒んだとき。

ニ (1)〈適合命令〉及び(2)〈改善命令〉の規定による命令に違反したとき。

ホ 不正の手段により在宅就業支援団体の登録を受けたとき。

10 在宅就業支援団体に係る公示【新法第 74 条の 3 第 22 項関係】

厚生労働大臣は、次に掲げる場合には、その旨を公示しなければならないこととしたこと。

イ 在宅就業支援団体の登録をしたとき。

ロ 在宅就業支援団体が登録事項の変更の届出をしたとき。

ハ 在宅就業支援団体が業務の休廃止の届出をしたとき。

ニ 厚生労働大臣が在宅就業支援団体の登録を取り消し、又は業務停止命令を行ったとき

11 機構又は厚生労働大臣による随時報告の聴取等

(1) 機構による随時報告の聴取【新法第 74 条の 2 第 7 項及び第 74 条の 3 第 20 項並びに附則第 4 条第 8 項関係】

機構は、在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給に関する業務に関し必要があると認めるときは、事業主、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し、必要な事項についての報告を求めることができることとしたこと。

(2) 厚生労働大臣等による随時報告の聴取、立入検査の実施【新法第 82 条第 1 項関係】

厚生労働大臣等は、必要な限度において、事業主、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体に対し報告を命じ、又はその職員に事業主若しくは在宅就業支援団体の事業所若しくは在宅就業障害者が物品製造等業務を行う場所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができることとしたこと。

12 罰則

(1) 在宅就業支援団体に係る罰則

イ 在宅就業支援団体が業務停止命令に違反した場合の罰則【新法第 85 条の 2 関係】

在宅就業支援団体が業務停止命令に違反した場合は、その違反行為をした在宅就業支援団体の役員又は職員は、1 年以下の懲役若しくは 100 万円以下の罰金に処し、又はこれを併料することとしたこと。

ロ 報告違反等に係る罰則【新法第 86 条の 3 関係】

在宅就業支援団体が次のいずれかに該当するときは、30万円以下の罰金に処することとしたこと。

- ① 8(5)〈定期報告〉又は11(1)〈機構による随時報告の聴取〉の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
- ② 発注証明書の交付をせず、又は虚偽の記載をした発注証明書の交付をしたとき。
- ③ 業務の休廃止の届出をせず、又は虚偽の休廃止の届出をしたとき。
- ④ 8(4)〈帳簿の保存〉の規定に違反して帳簿を備えず、帳簿に記載せず、若しくは虚偽の記載をし、又は帳簿を保存しなかったとき。
- ⑤ 11(2)〈厚生労働大臣等による随時報告の聴取、立入検査の実施〉の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は11(2)の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは11(2)の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

ハ 財務諸表等の備置きを行わなかったこと等に係る罰則【新法第89条の2関係】

8(3)イ〈財務諸表等の備付け〉の規定に違反して財務諸表等を備えて置かず、財務諸表等に記載すべき事項を記載せず、若しくは虚偽の記載をし、又は正当な理由がないのに8(3)ロ〈財務諸表等の閲覧等〉の規定による請求を拒んだ在宅就業支援団体は、20万円以下の過料に処することとしたこと。

ニ 両罰規定【新法第87条第1項関係】

イ又はロの規定に関し、両罰規定を整備したこと。

(2) 事業主に係る罰則【新法第86条第1号及び第5号関係】

在宅就業障害者特例調整金の支給等に関し、機構又は厚生労働大臣等が報告を求めたにも関わらず事業主が報告を行わなかった場合、又は事業主が虚偽の報告を行った場合等には、30万円以下の罰金に処することとしたこと。

(3) 在宅就業障害者に係る罰則【新法第91条関係】

在宅就業障害者が次のいずれかに該当するときは、5万円以下の過料に処することとしたこと。

- イ 8(5)〈定期報告〉又は11(1)〈機構による随時報告の聴取〉の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。
- ロ 11(2)〈厚生労働大臣等による随時報告の聴取、立入検査の実施〉の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は11(2)の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは11(2)の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

13 その他

(1) 特例子会社制度を活用した場合の在宅就業障害者特例調整金の支給【新法第74条の2第9項及び附則第4条第8項関係】

特例子会社及び関係会社が在宅就業契約に基づき在宅就業障害者に対して支払った業務の対価の総額及び在宅就業対価相当額は、親事業主が支払った業務の対価の総額及び在宅就業対価相当額とみなし、親事業主に対して在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金を支給することとしたこと。

(2) 特例子会社に対する在宅就業障害者特例調整金の支給等【新法第 74 条の 2 第 10 項及び附則第 4 条第 8 項関係】

特例子会社制度に基づき親事業主に対して支給する在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金については、機構は、親事業主又は特例子会社のうちのいずれかに対して支給することができることとしたこと。法人である事業主等が合併した場合等における在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の支給、障害者雇用調整金の支給に係る規定を準用することとしたこと。

(3) 在宅就業障害者支援制度の創設に伴う規定の整備【新規則第 36 条の 14 及び第 46 条第 3 項関係】

在宅就業支援団体の登録等に係る書類の提出を在宅就業支援団体の住所地を管轄する都道府県労働局長を経由して提出すること及び適合命令の発出等に係る厚生労働大臣の権限を都道府県労働局長に委任することについての規定の整備を行うこととしたこと。

(4) 関係法令の整備【改正省令附則第 3 条及び第 4 条関係】

在宅就業障害者特例調整金及び在宅就業障害者特例報奨金の創設に伴い、社会保険労務士法施行規則（昭和 43 年厚生省・労働省令第 1 号）の規定の整備を行うこととしたこと。また、事業主による在宅就業契約の締結等に係る基準及び業務運営基準において書面の保存等に係る規定を設けたことに伴い、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成 17 年厚生労働省令第 44 号）の規定の整備を行うこととしたこと。

第 3 障害者雇用調整金の支給申請期間の改正等（平成 19 年 4 月 1 日施行）【新令第 14 条及び新規則第 15 条第 4 項関係】

障害者雇用調整金の支給申請期間については、現行の「翌年度の 7 月 31 日まで」から「翌年度の初日から 45 日以内」に改めるものとする。

また、障害者雇用調整金の申請書の提出は、障害者雇用納付金の申告書の提出と同時に行わなければならないこととしたこと。

第 4 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充（平成 18 年 1 月 1 日施行）

1 助成金の支給対象となる精神障害者の範囲の拡大【新規則第 18 条第 1 項関係】

障害者雇用納付金制度に基づく助成金（障害者介助等助成金のうちの重度中途障害者等職場適応助成金及び職場適応援助者助成金を除く。）の支給対象となる精神障害者の範囲については、現行では、法第 2 条第 6 号に規定する精神障害者*のうち、公共職業安定所の紹介に係る者、当該事業主の事業所において精神障害者社会適応訓練を受けた者及び障害者職業センターにおける職場復帰のための職業リハビリテーションの措置を受けている者に限定されているところ。

今般の改正に伴い、精神障害者のうち精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者については、現行の支給対象障害者に加えて、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の

支給対象とするものとしたこと。

※ 法第2条第6号に規定する精神障害者とは、次に掲げる者であつて、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものを指す。

(i) 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者

(ii) 精神分裂病、そううつ病又はてんかんにかかっている者 ((i)に掲げる者を除く。)

2 グループ就労訓練に係る助成金の創設（障害者能力開発助成金）【新規則第22条の3第1項第4号関係】

(1) 趣旨

精神障害者の就労上の課題として、臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手であったり、疲れやすい、緊張しやすい、精神症状が変動しやすい等により、作業効率に波が見られることが指摘されており、直ちに常用雇用を目指すことが困難なケースも少なくない。

また、盲学校、聾学校及び養護学校の生徒の職場実習については、常用雇用への重要なステップであると考えられるものの、実習を実施する事業主に経済的負担が発生するため、実習先開拓が進まない等の問題も指摘されている。

そこで、訓練担当者の支援のもと、事業主又は社会福祉法人等がグループ就労訓練（障害者（雇用率対象となる労働者（規則第18条第1項に規定する労働者をいう。）を除く。以下この2において同じ。）のグループが事業所で就労することを通じて雇用率対象となる労働者として雇用されるための法第49条第1項第7号の厚生労働大臣が定める基準に適合する教育訓練をいう。以下同じ。）の事業を実施する場合に、障害者雇用納付金制度に基づく助成金（障害者能力開発助成金）を支給し、常用雇用への移行を促進することとしたこと。

(2) グループ就労訓練（請負型）に係る助成金

イ 支給対象【新規則第22条の3第1項第4号及び新能開助成金告示第1条第5号関係】

受入事業主（障害者の受入れ（障害者を雇用することを除く。以下同じ。）を行う事業主（当該社会福祉法人等を除く。）をいう。以下同じ。）の事業所で就労することを通じて労働者として雇用されるためのグループ就労訓練の事業を行う社会福祉法（昭和26年法律第45号）第22条に規定する社会福祉法人その他障害者の雇用の促進等に係る事業を行う法人（当該事業を適正に行うことができると機構が認めるものに限る。以下「社会福祉法人等」という。）を支給対象としたこと。

ロ 支給対象障害者【新規則第22条の3第1項第4号関係】

身体障害者、知的障害者及び精神障害者を支給対象障害者とするものとしたこと。ただし、雇用率対象となる労働者を除くものとしたこと。

ハ 支給対象ユニット【新教育訓練告示第5条関係】

支給対象となるユニットは、支給対象障害者が3人以上5人以下のユニットであるものとしたこと。なお、同一の社会福祉法人等が実施するグループ就労訓練（請負型）については、2ユニットまでを対象ユニットとするものとしたこと。

ニ 訓練期間【新教育訓練告示第2条関係】

グループ就労訓練に係る訓練期間は1人当たり3ヶ月以上3年以内とすることとしたこと。なお、訓練期間を満了した者については、同一社会福祉法人等が実施するグループ就労訓練（請負型）の支給対象障害者とするにはできないこととしたこと。

ホ 訓練時間【新教育訓練告示第3条第1項関係】

グループ就労訓練に係る訓練時間は、支給対象障害者1人当たり、3ヶ月間につき120時間（週10時間）以上を基準とすることとしたこと。

へ 訓練担当者

① 訓練担当者の設置【新教育訓練告示第6条第2項関係】

グループ就労訓練の1ユニットにつき1人の専任の訓練担当者を設置しなければならないこととしたこと。

② 訓練担当者の要件

訓練担当者は次に掲げるいずれかの者とする事としたこと。

(i) 障害者の就労支援について一定の実績を有する福祉施設等における業務経験が1年以上である者

(ii) 職場適応援助者養成研修を修了した者

ト 支給額

① 訓練担当者に係る助成金【新能開助成金告示第1条第5号イ関係】

支給額は、グループ就労訓練の実施に際して訓練担当者を置くことに要する費用の額に4分の3を乗じて得た額とし、限度額は1ヶ月につき24万円とすることとしたこと。

② 社会福祉法人等が受入事業主に対して支払う受入費用に係る助成金【新能開助成金告示第1条第5号ロ関係】

支給額は、受入費用として社会福祉法人等が受入事業主に対して支払った額とし、限度額は1日につき2,500円（ただし、1ヶ月につき5万円を限度とする）としたこと。

チ 支給期間

① 支給期間【新能開助成金告示第3条第1号関係】

支給期間は次に掲げるとおりとしたこと。

(i) 当初は2回目の年度末まで支給対象期間とする。

(ii) その2年度のうちに、1ユニットにつき1名以上、雇用率対象となる労働者へ移行した場合には、3年度目の継続受給を可能とする。

(iii) 3年度目以降は、1年度のうちに、1ユニットにつき1名以上、雇用率対象となる労働者へ移行した場合に、当該ユニットについて、次年度の継続受給を可能とする。

② 年度途中で雇用率対象となる労働者へ移行した場合の特例

年度途中で雇用率対象となる労働者へ移行した場合は、当該年度末までは、対象ユニットの人員とみなすものとしたこと。

リ グループ就労訓練（請負型）の実施に係る留意点

イ 適正な請負の実施

グループ就労訓練（請負型）を実施する社会福祉法人等は、職業安定法第44条において労働者供給事業が禁止されていること等を踏まえ、適正に請負事業を実施しなければならないこと。

ロ 雇用率対象となる労働者への移行

助成金継続受給の要件となる雇用率対象となる労働者への移行に当たっては、公共職業安定所又は職業紹介事業者（職業安定法第4条第7項に規定する「職業紹介事業者」をいう。以下同じ。）を通じて雇用関係の成立があっせんされるようにすること。

(3) グループ就労訓練（雇成型）に係る助成金

イ 支給対象【新規則第22条の3第1項第4号及び新開助成金告示第1条第6号関係】

障害者を雇用する事業主であって、その雇用する障害者が当該事業主の事業所で就労することを通じて当該事業主の労働者として雇用されるためのグループ就労訓練の事業を行うものを支給対象としたこと。

ロ 支給対象障害者【新規則第22条の3第1項第4号関係】

身体障害者、知的障害者及び精神障害者を支給対象障害者とする事としたこと。ただし、雇用率対象となる労働者を除く事としたこと。

ハ 支給対象ユニット【新教育訓練告示第5条関係】

支給対象となるユニットは、支給対象障害者が3人以上5人以下のユニットである事としたこと。

ニ 訓練期間【新教育訓練告示第2条関係】

グループ就労訓練に係る訓練期間は1人当たり3ヶ月以上3年以内とする事としたこと。なお、訓練期間を満了した者については、同一事業主が実施するグループ就労訓練（雇成型）の支給対象障害者とする事はできない事としたこと。

ホ 訓練時間【新教育訓練告示第3条第1項関係】

グループ就労訓練に係る訓練時間は、支給対象障害者1人当たり、3ヶ月間につき120時間（週10時間）以上を基準とする事としたこと。

ヘ 訓練担当者

① 訓練担当者の設置【新教育訓練告示第6条第2項関係】

グループ就労訓練の1ユニットにつき1人の専任の訓練担当者を設置しなければならない事としたこと。

② 訓練担当者の要件

訓練担当者は次に掲げるいずれかの者とする事としたこと。

(i) 重多事業所又は特例子会社において障害者の就労支援に関わる業務を3年以上行った者

(ii) 障害者職業生活相談員として、障害者である労働者の相談及び指導を5年以上行った者

(iii) 職場適応援助者養成研修を修了した者

ト 支給額【新開助成金告示第1条第6号関係】

① 訓練担当者の配置に係る助成金

支給額は、グループ就労訓練の訓練担当者の配置に要する費用の額に5分の4を乗じて得た額とし、限度額は1ヶ月につき25万円とする事としたこと。

② 訓練担当者の委嘱に係る助成金

支給額は、グループ就労訓練の訓練担当者の委嘱に要する費用の額に5分の4を乗じて得た額とし、限度額は委嘱1回につき15,000円（ただし、1年につき

250万円を限度とする)としたこと。

チ 支給期間

① 支給期間【新能開助成金告示第3条第2号関係】

支給期間は次に掲げるとおりとしたこと。

(i) 当初は2回目の年度末まで支給対象期間とする。

(ii) その2年度のうちに、1ユニットにつき1名以上、当該事業主における雇用率対象となる労働者へ移行した場合には、3年度目の継続受給を可能とする。

(iii) 3年度目以降は、1年度のうちに、1ユニットにつき1名以上、当該事業主における雇用率対象となる労働者へ移行した場合には、当該ユニットについて、次年度の継続受給を可能とする。

② 年度途中で雇用率対象となる労働者へ移行した場合の特例

年度途中で雇用率対象となる労働者へ移行した場合は、当該年度末までは、対象ユニットの人員とみなすものとしたこと。

(4) グループ就労訓練(職場実習型)に係る助成金

イ 支給対象【新規則第22条の3第1項第4号及び新能開助成金告示第1条第7号関係】

盲学校、聾学校又は養護学校(学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する盲学校、聾学校又は養護学校をいう。以下同じ。)の高等部の第3学年の生徒である障害者(以下「盲学校等生徒」という。)について事業所において就労に関する実習を行う事業主であって、その盲学校等生徒が当該事業主の事業所において就労に関する実習を行うことを通じて当該事業主に労働者として雇用されるためのグループ就労訓練の事業を行うものを支給対象とすることとしたこと。

なお、支給対象となる実習は、実習実施後、実習を受けた盲学校等生徒が実習を実施した事業主に雇用される場合の実習とすることとしたこと。ただし、雇用されること(雇用率の対象とならない場合も含む。)が決定した後に実施する実習については、支給対象となる実習から除くこととしたこと。

ロ 支給対象障害者【新規則第22条の3第1項第4号関係】

身体障害者、知的障害者及び精神障害者を支給対象障害者としたこと。

ハ 支給対象ユニット【新教育訓練告示第5条関係】

支給対象となるユニットは、支給対象障害者が1人以上5人以下のユニットであることとしたこと。

ニ 訓練期間【新教育訓練告示第2条関係】

グループ就労訓練(職場実習型)に係る訓練期間は1人当たり2週間以上2ヶ月以内とすることとしたこと。

ホ 訓練時間【新教育訓練告示第3条第1項関係】

グループ就労訓練(職場実習型)に係る訓練時間は、支給対象障害者1人当たり、2週間につき40時間(週20時間)以上を基準とすることとしたこと。

ヘ 訓練担当者

① 訓練担当者の設置【新教育訓練告示第6条第2項関係】

グループ就労訓練の1ユニットにつき1人の訓練担当者を設置しなければならないこととしたこと。

② 訓練担当者の要件

訓練担当者は次に掲げるいずれかの者とする事としたこと。

(i) 重多事業所又は特例子会社において障害者の就労支援に関わる業務を3年以上行った者

(ii) 障害者職業生活相談員として、障害者である労働者の相談及び指導を5年以上行った者

(iii) 職場適応援助者養成研修を修了した者

ト 支給額【新能開助成金告示第1条第7号関係】

支給額は、グループ就労訓練の訓練担当者が職場実習（実施に伴い1ユニットにつき1名以上雇用率対象の労働者に移行した場合の職場実習に限る。）を行った日数に2,500円を乗じて得た額とし、限度額は1ヶ月につき5万円とする事としたこと。

チ 支給時期

グループ就労訓練（職場実習型）を実施した年度の次年度において、盲学校等生徒が当該グループ就労訓練（職場実習型）を実施した事業主に雇用されたことが確認された後に、助成金を支給する事としたこと。

リ グループ就労訓練（職場実習型）の実施に係る留意点

グループ就労訓練（職場実習型）の実施に伴い、盲学校等生徒の所属する盲学校、聾学校又は養護学校が、当該訓練の受入先の事業主と、盲学校等生徒との間における雇用関係の成立をあっせんする場合は、当該学校については、職業紹介事業者又は職業安定法第27条第1項の規定に基づき、その長が公共職業安定所の業務の一部（同法第27条第2項第3号に掲げる業務に限る。）を分担している学校である必要があること。また、新規学校卒業者の就職に係る選考開始期日等についても留意すること。

3 障害者雇用支援センター助成金の支給業務の対象の拡大【新規則第22条の5第1項第1号並びに新障害者雇用支援センター助成金告示第1条第1号関係】

障害者雇用支援センター助成金の支給業務の対象に、業務を行うための施設又は設備の更新を行う障害者雇用支援センターを加えるものとしたこと。

第5 障害者の技能に関する競技大会に係る業務に関する納付金関係業務の拡充（平成18年4月1日施行）【新法第49条第1項第8号の2関係】

納付金関係業務として、障害者の技能に関する競技大会に係る業務を行うものとしたこと。

なお、本文中に用いた法令等の略称は、次のとおりである。

法＝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）

改正法＝障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成17年法律第81号）

新法＝改正法による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律

新令＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令（平成 17 年政令第 383 号）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和 35 年政令第 292 号）

改正省令＝障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（平成 17 年厚生労働省令第 173 号）

新規則＝改正省令による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 38 号）

新様式告示＝「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件（平成 17 年厚生労働省告示第 514 号）」による改正後の「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）」

新教育訓練告示＝「厚生労働大臣が定める教育訓練の基準の一部を改正する件（平成 17 年厚生労働省告示第 516 号）」による改正後の「厚生労働大臣が定める教育訓練の基準（昭和 55 年労働省告示第 93 号）」

新能開助成金告示＝「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十二條の三第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者能力開発助成金の額等を定める件の一部を改正する件（平成 17 年厚生労働省告示第 517 号）」による改正後の「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十二條の三第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者能力開発助成金の額等を定める件（平成 15 年厚生労働省告示第 343 号）」

新雇用支援センター助成金告示＝「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十二條の五第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者雇用支援センター助成金の額等を定める件の一部を改正する件（平成 17 年厚生労働省告示第 518 号）」による改正後の「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十二條の五第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者雇用支援センター助成金の額等を定める件（平成 15 年厚生労働省告示第 344 号）」

新書面保存等情報通信技術利用省令＝改正省令による改正後の「厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成 17 年厚生労働省令第 44 号）」

機構＝独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構