障害者雇用相談援助事業者認定申請マニュアル

令和５年 12 月（令和６年９月改定）

厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

目　次

は じ め に ..... － 3 －
法令の略称・用語の解説 ..... － 4 －
第１　障害者雇用相談援助事業の概要 ..... － 8 －
第２　障害者雇用相談援助事業者の認定基準 ..... － 9 －
第３　認定申請について ..... － 14 －
１ 申請方法 ..... － 14 －
２ 申請書類 ..... － 14 －
３ 認定決定までのプロセス ..... － 15 －
(1) 申請の受理 ..... － 15 －
(2) 認定・不認定 ..... － 15 －
(3) 標準審査期間 ..... － 15 －
第４　認定後の対応について ..... － 15 －
１ 必要に応じた状況確認や適正な事業実施に関する要請について ..... － 15 －
２ 認定の取消しについて ..... － 16 －
３ 認定後の変更・休止等の取扱いについて ..... － 16 －
第５　都道府県労働局による利用に係る周知について ..... － 17 －
１ 事業主への周知について ..... － 17 －
２ 事業を利用した事業主のアンケートについて ..... － 17 －

（別添）
申請書類一式

はじめに

令和４年に改正された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。以下「障害者雇用促進法」という。）において、障害者雇用の質の向上にも配慮しつつ、事業主に対して障害者の雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援を行うため、障害者雇用相談援助助成金を創設することとなりました。

本助成金は、都道府県労働局や公共職業安定所の雇用指導と一体となって、事業主に対する障害者の一連の雇用管理に関する相談援助を行う事業者に対して助成するもので、特に障害者の雇用義務があるにも関わらず障害者を１人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）を含めた法定雇用率未達成企業の中で、中小企業、除外率設定業種の企業（特に除外率引下げによる影響の大きい企業）等に対して、本助成金を活用した支援を行っていただきたいと考えています。

本助成金による障害者の一連の雇用管理に関する相談援助については、障害者の雇入れ支援に経験を有する事業者だけでなく、もにす認定企業や特例子会社等、実際に障害者雇用の実務に関してノウハウのある事業者が支援を行うことで、効果的な支援に繋がると考えていますが、支援の質を確保するため、障害者の一連の雇用管理に関する具体的な経験の内容を含め、一定の要件を満たし、都道府県労働局長の認定を受けた事業者に実施していただきます。

本マニュアルは、障害者雇用相談援助事業者の認定を受けるに当たっての手続き等について解説していますので、ご活用いただければ幸いです。

令和５年 12 月
厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課

法令の略称・用語の解説

本マニュアルで用いる法令の略称及び用語の定義について、本文中に特段の記載がない場合は、下記表１及び表２のとおりです。

【表１：法令の略称】

No.	法令名（法令番号）	略　称
1	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）	障害者雇用促進法
2	障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和 51 年政令第 292 号）	障害者雇用促進法施行令
3	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）	障害者雇用促進法施行規則
4	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）	告示
5	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和 25 年法律第 123 号）	精神障害者福祉法
6	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）	暴力団対策法
7	風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和 23 年法律第 122 号）	風営法
8	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）	男女雇用機会均等法
9	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）	育児・介護休業法
10	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76 号）	パートタイム労働法
11	次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）	次世代育成支援対策推進法
12	労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）	労働基準法
13	労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）	労働安全衛生法
14	最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）	最低賃金法
15	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）	高年齢者雇用安定法
16	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）	労働者派遣法
17	職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）	職業安定法
18	会社更生法（平成 14 年法律第 154 号）	会社更生法
19	民事再生法（平成 11 年法律第 225 号）	民事再生法

【表２：用語の解説】

No.	用　語	解　説
1	中小企業事業主	その資本金の額若しくは出資の総額が３億円（小売業（飲食店を含む。以下同じ。）又はサービス業を主たる事業とする事業主については５千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については１億円）を超えない事業主又はその常時雇用する労働者の数が300 人（小売業を主たる事業とする事業主については 50 人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については 100 人）を常態として超えない事業主
2	障害者雇用ゼロ企業	障害者の雇用義務がある（※）にも関わらず障害者を１人も雇用していない企業 （※令和６年４月時点では、常用雇用労働者数が40 人以上の企業）
3	対象障害者	障害者雇用促進法第 37 条第２項に規定する対象障害者。具体的には以下①から③のいずれかに該当する者。 ①　身体障害者 身体障害がある者であって、障害者雇用促進法別表に掲げる障害があるもの。 ②　知的障害者 知的障害がある者であって、児童相談所、知的障害者福祉法第９条第６項に規定する知的障害者更生相談所、精神障害者福祉法第６条第１項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者雇用促進法第 19 条に規定する障害者職業センターにより知的障害があると判定されたもの。 ③　精神障害者 精神障害がある者であって、精神障害者福祉法第 45 条第２項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているもの。
4	一連の雇用管理	以下の①から⑧の内容を総称したもの。（詳細はp. ９参照） ①　経営陣の理解促進 ②　障害者雇用推進体制の構築 ③　企業内での障害者雇用の理解促進

		④　当該企業内における職務の創出・選定 ⑤　採用・雇用方針の決定 ⑥　求人の申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備 ⑦　企業内の支援体制等の環境整備 ⑧　採用後の雇用管理や職場定着等
5	法定雇用率	障害者雇用促進法施行令第９条及び第 10 条の２第２項において定める障害者雇用率。具体的には以下のとおり。 ① ②以外の事業主　2.7% ② 障害者雇用促進法施行令別表２に規定する法人（特殊法人）　3.0% ※ただし、令和６年３月までは①は 2.3%、②は 2.6%。令和６年４月以降、令和８年６月までは①は 2.5%、②は 2.8%
6	法定雇用障害者数	常時雇用する労働者の数に法定雇用率を乗じて得た数。ただし、便宜上、小数点以下は切り捨て。
7	除外率	機械的に一律の雇用率を適用することがなじまないと認められる業種について、障害者の雇用義務を軽減するもの。 障害者雇用促進法施行規則別表第４に規定する業種については、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の数の算定に当たって、当該業種に属する事業所の常時雇用する労働者の数に当該事業所の業種について定められた除外率を乗じて得た数（小数点以下は切り捨て。）を控除する（障害者雇用促進法附則第３条第２項）。
8	子会社特例	障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。
9	関係会社特例	特例子会社を持つ親会社が特例子会社以外の他の子会社も含めて障害者の雇用を進める場合に、一定の要件を満たす場合には、特例として特例子会社及びその他の子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定

		できることとしている。
10	もにす認定制度	障害者雇用促進法第 77 条第 1 項により、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。
11	機構	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のこと。

第１　障害者雇用相談援助事業の概要

○　本事業は、令和４年に改正された障害者雇用促進法において、障害者雇用を進めることが困難な障害者雇用ゼロ企業を中心に、障害者雇用の質の向上にも配慮しつつ、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の取組を支援するため、創設されたものです。

○　具体的には、障害者雇用に課題を有する事業主に対して雇入れを前提とした支援を行っていただき、それに対して障害者雇用相談援助助成金（以下「相談援助助成金」という。）を支給するものであり、

・支援を受けた事業主が対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を行った場合、支援を実施した事業者に対して 60 万円
（支援の対象が中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主である場合は 80 万円）

・支援を受けた事業主が対象障害者を雇い入れ、６か月以上その雇用の継続を行った場合、雇い入れた対象障害者１人当たり 7.5 万円（支援の対象が中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主である場合は 10 万円）を上乗せし支給することとしています（ただし、上乗せ支給は４人までが上限）。

○　相談援助助成金については、障害者雇用ゼロ企業や法定雇用率が未達成である中小企業、除外率設定業種の企業（特に除外率引下げによる影響の大きい企業）等に対し、雇入れを前提とした支援を行う相談援助事業者に対し、助成金を支給するものです。このため、原則、事業を利用する事業主（以下「利用事業主」という。）に無料で相談援助を行って頂くことを想定しています。

○　ただし、利用事業主のニーズに応じ、追加的な相談援助に関する支援を有料で実施することもできます。

追加的な支援を行う場合は、利用事業主に対し、無料で行う支援に加え、追加的なサービスとして実施する内容やその利用料などを丁寧に説明し、希望があった場合に契約等を行ってください。なお、追加的な相談援助に関する支援については、相談援助助成金を活用して行う支援との範囲の違いを明確化するとともに、その価格が社会的にみて妥当かつ適切なものになるようにしてください。

○　相談援助助成金は雇入れを前提とした支援を行うものであり、支援を受けた利用事業主が求人の申込みを行うことが助成金支給の要件の１つとなっています。仮に求人の申込みを行うことができない場合、相談援助助成金の支給を受けられないこととなりますが、その場合であっても当該支援に係る費用を、利用事業主に請求することは原則できませんので、留意してください。

第２　障害者雇用相談援助事業者の認定基準

○　相談援助助成金は、都道府県労働局長による認定を受けた事業者（以下「認定事業者」という。）が支援を行うことを前提としており、具体的な認定基準及び認定申請等の取扱いは以下のとおりです。

１　法人に関する要件

法人格を有し、以下の（１）から（５）までを満たすこと。

（１）対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための一連の雇用管理全てに関する相談援助の業務又は実務の実績を有するものとし、ア又はイのいずれかに該当すること。

ア　事業の実施に必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務を実施した実績を有する法人

イ　（ア）から（エ）までのいずれかに該当する法人であって、事業の実施に必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する実務の経験を有するもの

（ア）　特例子会社

（イ）　もにす認定制度の認定を受けた事業主

（ウ）　国及び機構で行う障害者雇用優良事業所等表彰において、平成 18 年度以降に、厚生労働大臣表彰又は機構理事長表彰を受けたことのある事業主

（エ）都道府県で行う表彰において、平成 18 年度以降に、都道府県知事表彰など最も上位の表彰を受けたことのある事業主

※一連の雇用管理とは、以下の①～⑧の雇用管理を指します。

①　経営陣の理解促進

経営や人材活用の方針の決定権等をもつ社長など経営陣に対して、障害者雇用促進法の趣旨やノーマライゼーションの観点から企業に求められている責任、障害者雇用を通じた経営改善について理解促進を図ること。

②　障害者雇用推進体制の構築

障害者雇用の担当者の明確化を図るとともに、属人化・形骸化しないよう、組織として障害者雇用を推進していくための実効性のある体制の構築を図ること。

③　企業内での障害者雇用の理解促進

経営陣や人事部門の考える障害者雇用の方針、障害者雇用のメリット、働く上で必要な合理的配慮について、障害者を配属する現場の社員の理解促進を図ること。

④　当該企業内における職務の創出・選定

業務の選定やそれに伴い必要となる業務プロセス・組織体制の見直し、受入れ部署の検討等に当たり、企業全体を把握して分析するとともに、過去の事例等や他社の取組例を活かして、当該企業の本来業務又は本来業務につながる業務において、障害者が活躍できるよう、当該企業内における職務の創出・選定を行うこと。

⑤　採用・雇用方針の決定

④の職務の創出・選定の結果を踏まえ、求めるスキルや経験、人物像の整理等採用・雇用方針を決定すること。

⑥　求人の申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備

労働条件の設定、募集媒体の選定、応募状況に応じた条件の見直し、書類選考や採用面接におけるチェックポイントの作成など、募集や採用活動の準備を行うこと。

⑦　企業内の支援体制等の環境整備

労働者の障害の特性に配慮した施設・設備の整備や援助する者の配置など、必要な支援体制等の整備について検討し導入すること。

⑧　採用後の雇用管理や職場定着等

採用後における、業務・作業環境・職場の人間関係等職場適応上の課題が生じた際の課題の把握や予防、解決するための仕組みや体制づくりを行うこと。また、中長期的な活躍も視野に、職場適応状況や本人の希望を踏まえ、業務範囲や勤務時間の拡大等のキャリアアップの仕組みづくりを行うこと。

（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。

具体的には、直近の障害者雇用状況報告書の結果において、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が必要です。

なお、特例子会社にあっては、特例子会社のみで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に加え、

・　子会社特例の認定を受けている場合は親会社と合算して、

・　関係会社特例の認定を受けている場合はグループ全体で合算して、

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が必要です。

また、（１）イに該当する法人にあっては、企業規模等から法定雇用障害者数が０人である場合であっても対象障害者を雇用していることが必要です。

ただし、（１）アに該当する法人であって、法定雇用障害者数が０人である場合においては、対象障害者を雇用している必要はありません。

（３）以下のいずれにも該当しない者であること。

ア　認定の取消しを受け、当該取消しの日から起算して５年を経過しない者（法定雇用障害者数以上の障害者を雇用していないこと又は事業を廃止したことにより認定の取消しを受けた者を除く。）

イ　障害者雇用促進法その他労働関係法令の規定により、罰金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起算して５年を経過しない者

ウ　暴力団対策法第２条第６号に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から５年を経過しない者（暴力団員等）、暴力団員等がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者

エ　風営法第２条第１項に規定する風俗営業又は同条第５項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者

オ　偽りその他不正の行為により雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金（雇用関係助成金等）の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金等の支給要件を満たさなくなった者

カ　障害者雇用促進法又は同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者。具体的には、以下に該当する場合であること。

（ア）認定申請日の前日から起算して過去１年間において、障害者雇用促進法に違反して勧告を受けたことがある場合又は認定日の前日時点で、直近２年度について障害者雇用納付金の未納がある場合

（イ）認定申請日の前日から起算して過去１年間において、重大な労働関係法令（※）に関して労働基準監督署から是正勧告書を交付されたものの、是正していない場合

（ウ）認定申請日の前日時点で、直近２年度について労働保険料を滞納している場合

（エ）認定申請日の前日から起算して過去１年間において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法に違反して勧告を受けたことがある場合

（オ）認定申請日の前日から起算して過去１年間において、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に違反して送検されたことがある場合

（カ）認定申請日の前日から起算して過去１年間において、重大な労働関係法令（※）の同一条項に複数回違反した場合

（キ）認定申請日の前日から起算して過去１年間において、違法な長時間労働や過労死等又は裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められたことにより、経営トップが都道府県労働局長等から是正指導を受け、企業名が公表された場合

（ク）認定申請日の前日から起算して過去１年間において、高年齢者雇用安定法第 10 条第３項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合

（ケ）認定申請日の前日から起算して過去１年間において、労働者派遣法第 49 条の２第２項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合

（コ）認定申請日の前日から起算して過去１年間において、職業安定法第５条の３第１項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。）の規定に違反する行為をし、同法第 48 条の３第３項の規定による公表がされた場合

※　重大な労働関係法令とは、以下の特定の条項を指します。

・　労働基準法第４条、第５条、第 15 条第１項及び第３項、第 24 条、第 32 条、第 34 条、第 35 条第１項、第 36 条第６項（第２号及び第３号に係る部分に限る。）、第 37 条第１項及び第４項、第 39 条第１項、第２項、第５項、第７項及び第９項、第 56 条第１項、第 61 条第１項、第 62 条第１項及び第２項、第 63 条、第 64 条の２（第１号に係る部分に限る。）、第 64 条の３第１項、第 65 条、第 66 条、第 67 条第２項の規定並びに第 141 条第３項（労働者派遣法第 44 条（第４項を除く。）の規定により適用する場合を含む。）の規定

・　最低賃金法第４条第１項の規定

キ　破産者で復権を得ない者

ク　会社更生法第 17 条の規定に基づく更生手続開始の申立てが行われている者又は民事再生法第 21 条第１項の規定に基づく再生手続開始の申立てが行われている者

ケ　役員のうちにイからクまでのいずれかに該当する者がある者

コ　その他事業を実施する者として著しく不適当であると認められる者

（４）事業の実施状況等について、都道府県労働局長又は機構が行う調査その他の都道府県労働局長又は機構からの事業の適正な実施に関する要請に応じることとしていること。

（５）個人情報を適正に管理し、並びに事業主及び障害者の秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

２　人員等に関する基準

事業を実施しようとする事業者は、ア及びイに該当する者を置く必要があります。なお、イの事業実施者１人が行う支援件数は、年間 30 件が上限となります。

ア　次のいずれかに該当する事業運営責任者

（ア）　対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務に５年以上従事し、かつ、当該業務の総括的な指導監督の業務に２年以上従事した経験を有する者

（イ）　対象障害者の一連の雇用管理の実務に５年以上従事し、かつ、当該業務の総括的な指導監督の実務に２年以上従事した経験を有する者

イ　次のいずれかに該当する事業実施者

（ア）　対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務に３年以上従事した経験を有する者

（イ）　対象障害者の一連の雇用管理の実務に３年以上従事した経験を有する者

なお、事業運営責任者及び事業実施者として配置する者について、常勤や専従での勤務である必要はありません。

※　障害福祉サービス等と兼務する場合においては、別途兼務先のサービスにおける人員配置基準を満たしている必要があります。

事業運営責任者及び事業実施者の対象障害者の一連の雇用管理に関する経験については、障害者の一連の雇用管理の項目のうち、④～⑧について、それぞれ、身体障害、知的障害、精神障害の種別の者を対象に実施した経験が求められます。なお、全ての障害種別を対象とした経験を有する事業運営責任者又は事業実施者がいない場合、複数人の経験を組み合わせることにより全ての障害種別の経験があるものとみなすことも認められます。また、経験年数については、全ての障害種別について、それぞれ必要な経験年数を求めるものではありません。また、対象障害者の一連の雇用管理に関する経験については、事業を行う事業所での経験に限りません。

〇全ての障害種別を対象とした経験を有する事業運営責任者又は事業実施者がいない場合でも基準を満たす場合の例

（事業運営責任者の要件を満たす場合の例：２名の経験を組み合わせて認定）

事業運営責任者Ａ　雇用管理　精神障害　５年
　　指導監督　　２年
事業運営責任者Ｂ　雇用管理　身体障害　２年、知的障害　３年
　　指導監督　　２年

※２名それぞれについて、雇用管理の経験年数が５年以上、指導監督の経験が２年以上であることが必要。

（事業実施者の例の要件を満たす場合の例：３名の経験を組み合わせて認定）

事業実施者Ａ　　雇用管理　精神障害　４年
事業実施者Ｂ　　雇用管理　身体障害　４年
事業実施者Ｃ　　雇用管理　知的障害　３年

※３名それぞれについて、雇用管理の経験年数が３年以上であることが必要。

なお、複数の事業所において事業を行う場合には、事業所単位で人員に関する基準を満たす必要はありませんが、事業の実施に当たっては、事業運営責任者及び事業実施者が、事業管理を適切に行うよう留意してください。

事業運営責任者及び事業実施者が事業を実施することとした上で、その指示のもとで、これらの者以外の者が事業を行うことは可能です。

＜もにす認定事業者に関する特例＞

また、もにす認定制度の認定を受けている事業者が支援を行う場合においては、事業運営責任者及び事業実施者について、身体障害、知的障害、精神障害の全ての障害種別の者を対象にした業務又は実務の経験がない場合であっても、経験がある障害種別を明示し周知することを前提に、要件を満たすものとみなされます。

＜訪問型職場適応援助者が所属する社会福祉法人等に関する特例＞

また、訪問型職場適応援助者が所属する社会福祉法人等については、直近３年間で、職場適応援助者助成金を活用した援助の実績が、20 件以上ある場合は、事業実施者について、障害者の一連の雇用管理の項目のうち、⑤、⑥の経験がない者であっても、事業運営責任者を始めとする職員が事業実施者と連携して取り組むことを前提として、要件を満たすものとみなされます。

＜特例子会社に関する特例＞

また、事業運営責任者として総括的な指導監督の業務又は実務に２年以上従事した経験を有している者を配置している特例子会社において、事業実施者として一連の雇用管理に関する援助の業務又は実務に５年以上従事した経験がある者を配置している場合には、当該事業運営責任者が５年以上の実務経験を有さない場合でも、事業実施者が補佐

するなど当該特例子会社等において連携して取り組むことで、事業運営責任者の要件を満たすものとみなされます。

３　事業の共同実施又は委託について

事業の実施に当たり、業務の効率性、合理性等の観点から、利用事業主の企業内での研修等、事業の一部を共同実施又は委託することも可能ですが、その場合、共同実施又は委託の範囲及び必要性とともに、相手方の名称、当該業務に係る相手方の履行能力等について記載した書類の提出が必要です。

なお、共同実施又は委託に関して、利用事業主に対する一連の雇用管理に関する相談援助の業務の企画及び判断、業務遂行管理部分を共同実施又は委託することはできません。

第３　認定申請について

１ 申請方法

認定を受けようとする事業者は、下記２の書類（以下「申請書類一式」という。）を、主たる事業所の住所地を管轄する都道府県労働局に提出してください。認定の審査に３か月程度要するため、認定を受けたい時期の概ね３か月前までにご提出ください。

２ 申請書類

申請書類一式は以下のとおりです。それぞれの作成方法については以下及びそれぞれの様式の注釈を参照ください。また、都道府県労働局に提出した全ての書類の写しを事業者控えとして保管してください。

①障害者雇用相談援助事業者認定申請書（告示様式第６号の 13）

定款及び登記事項証明書を添付してください。

②障害者雇用相談援助事業の実施計画（様式第１号）

事業内容、事業実施地域をご記載いただく書類です。有料で行う部分がある場合は、本事業として実施する内容との範囲の違いを明確にし、有料部分の金額についても記載する必要があります。

③実施体制の届出書（様式第２号）

障害者雇用相談援助事業の実施体制をご記載いただく書類です。共同実施又は委託を行う場合には、その範囲及び必要性とともに、共同実施又は委託を行う相手方の名称、当該相手方の共同実施又は委託を受ける業務に係る履行能力等についても、記載してください。

④障害者雇用相談援助事業者認定基準等確認書（様式第３号）

認定基準に該当することを申告していただく書類です。当該書類に加えて、事業運営責任者及び事業実施者の経歴（一連の雇用管理に関する援助の業務又は実務の経験に関連したもの）の詳細が分かる書類を添付してください。

⑤個人情報の管理体制等について（様式第４号）

個人情報を適正に管理し、並びに事業主及び障害者の秘密を守るために必要な措置が講じられていることを申告していただく書類です。事業の共同実施又は委託を行う場合は、共同実施先又は委託先における個人情報の管理体制等についても提出してください。

⑥その他

上記の他、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。

３ 認定決定までのプロセス

（１）申請の受理

申請書類一式の提出を受けた都道府県労働局は、以下の事項について確認を行った上で申請を受理します。

① 申請書類一式に不足がないこと

② 各申請書類に所定の事項が記載されていること

申請書を受理する段階又は審査の段階において、不足や不備等がある場合は、都道府県労働局から口頭又は書面により、補正を依頼する場合があります。

（２）認定・不認定

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、以下①により通知して障害者雇用相談援助事業者に認定します。認定基準を満たしていない場合には、以下②により通知します。

① 障害者雇用相談援助事業者認定通知書（様式第５号）

② 障害者雇用相談援助事業者不認定通知書（様式第６号）

（３）標準審査期間

申請の受理から認定又は不認定の決定までの標準審査期間は、原則として３か月です。これを超過する可能性がある場合は、あらかじめ都道府県労働局から連絡をします。

第４　認定後の対応について

１ 必要に応じた状況確認や適正な事業実施に関する要請について

○　認定の有効期限はありません。

○　機構において、支給に関する相談対応を含め支給事務を行うこととなりますが、

・　実施した事業により求人の申込みに至っていない場合や、
・　利用事業主への説明及び機構に対して提出していただく計画書の変更申請がなく、当初予定していた支援内容と異なる支援が行われている場合

には都道府県労働局や機構において、必要に応じた状況確認や、適正な実施に関する要請を行うこととなりますので、適切に対応を行ってください。

２ 認定の取消しについて

○　認定を行った場合であっても、以下の（１）から（６）までに該当すると認めたときは、当該認定を取り消すことがあります。

（１）　第２の要件に該当しなくなったとき
（２）　事業の実施状況等を勘案し、適正に事業を実施する能力を有すると認められなくなったとき
（３）　正当な理由がないのに調査その他の事業の適正な実施に関する要請に応じなかったとき
（４）　偽りその他不正の手段で認定を受けたとき
（５）　正当な理由がないのに変更報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき
（６）　事業を廃止したことについて、様式第８号の提出があったとき

○　（２）の要件について、例えば、下記のような場合が該当します。

・　認定事業者の行う事業の多くが求人の申込みに至っていないこと
・　事業を実施するに当たり、利用事業主や本事業により雇い入れられた障害者に対し、金銭等を授与すること
・　利用事業主が認定事業者に雇用されていた障害者を受け入れること（特例子会社が、利用事業主である親事業主又は関係会社に対して事業を実施し、当該特例子会社において就労する対象障害者について当該親会社等による雇入れ又は出向を実施し、かつ、今後の対象障害者の雇用等を予定する場合を除く）
・　利用事業主による障害者の雇入れから一定期間経過後に当該障害者を他の利用事業主に紹介することを利用事業主又は障害者に対して働きかけること等本助成金の不適正利用につながる勧誘を行う場合
・認定事業者が利用事業主になりすまして利用事業主のアンケートに回答すること　等

○ 上記の事由に該当し認定の取消しを行う場合は、様式第９号により通知します。

３ 認定後の変更・休止等の取扱いについて

○　認定後、名称や住所に変更がある等申請書類に記載した事項に係る変更があった場合は、様式第７号により、変更の日から１か月以内に届出を行う必要があります。事業運営責任者または事業実施者に異動があった場合も必ず届出をお願いします。

なお、以下のような場合においては、軽微な変更として届出は必要ありません。

・　法定雇用障害者数を下回らない範囲で雇用する対象障害者数等に変更があった場合
・　個人情報の管理体制等に、研修の実施回数の変更など軽微な変更があった場合

○　事業を休止、廃止又は再開しようとする場合には、様式第８号により、１か月前までにその旨の届出を行うことが必要です。

なお、事業の廃止の届出を行った場合、再度事業を実施しようとする際には、改めての認定申請が必要となります。

第５　都道府県労働局による利用に係る周知について

１ 事業主への周知について

○　支援を受けようとする事業主が事業の利用を検討するに当たり参考とできるよう、各都道府県労働局において、管轄する地域において事業を行う認定事業者について、様式第３号（裏面）および別紙に記載された内容等をとりまとめ、ホームページで周知を行うこととしています。

２ 事業を利用した事業主のアンケートについて

○　利用事業主に対して、事後的にアンケートを実施することとしています。機構から案内資料をお送りしますので、事業実施後に利用事業主にアンケートへの回答を案内いただき、事業実施報告や相談援助助成金の支給申請を機構に提出される前に回答状況の確認をお願いします（機構において利用事業主の回答状況を認定事業者に伺うこととしています）。アンケート結果については、支援を受けようとする事業主が事業の利用を検討するに当たり参考とできるよう、各都道府県労働局において、上記情報とあわせてホームページで周知を行うこととしています。

様式第６号の13（第４条の６関係）

（日本産業規格Ａ列４）

障害者雇用相談援助事業者認定申請書

申請年月日　　令和　　年　　月　　日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）
事業者の氏名又は名称

（ふりがな）
代表者の氏名
住所　〒

電話番号

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第24条の２第２項の認定を受けたいので、別紙書類を添えて申請します。

〔注意〕

１　「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に本申請書を提出する年月日を記載すること。

２　「住所」欄については主たる事業所の所在地を、「電話番号」欄については主たる事業所の電話番号を記載すること。

３　本申請書に、障害者雇用相談援助事業を行う者として適当であることを示すための、定款及び登記事項証明書並びに対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務又は実務の実績、障害者雇用相談援助事業として実施しようとする具体的な一連の雇用管理に関する相談援助の内容及びその実施体制を記載した書面を添付すること。

（様式第１号）

障害者雇用相談援助事業の実施計画

１．事業内容

(1)障害者雇用相談援助事業として実施する内容（※１）	
(2)障害者雇用相談援助事業以外に有料で実施する支援（実施する内容がある場合は、その金額を含め記載（※２）	

２．事業実施地域（原則、都道府県名を記載すること。なお、都道府県内で地域を限定して行う場合は都道府県名とあわせて、実施する市町村等を記載すること）

事業実施都道府県名	市区町村等名	支援方法（例：原則訪問により実施、訪問とオンラインを組み合わせて実施等）

＜留意事項＞

※１　障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための一連の雇用管理として以下の内容を盛り込む形で記載してください。

①　経営陣の理解促進

経営や人材活用の方針の決定権等をもつ社長など経営陣に対して、障害者雇用促進法の趣旨やノーマライゼーションの観点から企業に求められている責任、障害者雇用を通じた経営改善について理解促進を図ること。

②　障害者雇用推進体制の構築

障害者雇用の担当者の明確化を図るとともに、属人化・形骸化しないよう、組織として障害者雇用を推進していくための実効性のある体制の構築を図ること。

③　企業内での障害者雇用の理解促進

経営陣や人事部門の考える障害者雇用の方針、障害者雇用のメリット、働く上で必要な合理的配慮について、障害者を配属する現場の社員の理解促進を図ること。

④　当該企業内における職務の創出・選定

業務の選定やそれに伴い必要となる業務プロセス・組織体制の見直し、受入れ部署の検討等に当たり、企業全体を把握して分析するとともに、過去の事例等や他社の取組例を活かして、当該企業の本来業務又は本来業務につながる業務において、障害者が活躍できるよう、当該企業内における職務の創出・選定を行うこと。

⑤　採用・雇用方針の決定

④の職務の創出・選定の結果を踏まえ、求めるスキルや経験、人物像の整理等採用・雇用方針を決定すること。

⑥　求人の申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備

労働条件の設定、募集媒体の選定、応募状況に応じた条件の見直し、書類選考や採用面接におけるチェックポイントの作成など、募集や採用活動の準備を行うこと。

⑦　企業内の支援体制等の環境整備

労働者の障害の特性に配慮した施設・設備の整備や援助する者の配置など、必要な支援体制等の整備について検討し導入すること。

⑧　採用後の雇用管理や職場定着等

採用後における、業務・作業環境・職場の人間関係等職場適応上の課題が生じた際の課題の把握や予防、解決するための仕組みや体制づくりを行うこと。また、中長期的な活躍も視野に、職場適応状況や本人の希望を踏まえ、業務範囲や勤務時間の拡大等のキャリアアップの仕組みづくりを行うこと。

※２　有料で実施する内容がある場合、(1)の事業として実施する内容との範囲の違いを明確化し記載してください。また、その金額が社会的にみて妥当かつ適切なものとなるようにしてください。

（様式第２号）

申請年月日　　年　　月　　日

都道府県労働局長　殿

事業者名

実施体制の届出書

障害者雇用相談援助事業者認定申請書の規定により、障害者雇用相談援助事業の実施体制について、下記のとおり届け出します。

記

【履行体制図に記載すべき事項】
・事業を行う事業所名及び住所
・法人の人員体制（事業運営責任者及び事業実施者は氏名を含む。）
・共同実施又は委託を行う場合の業務の分担関係を示すもの
※　共同実施又は委託を行う場合は、その範囲及び必要性とともに、共同実施又は委託を行う相手方の名称、当該相手方の共同実施又は委託を受ける業務に係る履行能力等について、記載を求めること（共同実施又は委託先が複数ある場合には、全て記載するとともに、共同実施又は委託する範囲を明確化すること。）。

【履行体制図の記載】

事業所名	住所
（例）○○事業所	東京都○○区・・・

【法人の人員体制の記載】

	人数	氏名
事業運営責任者		
事業実施者		
その他事業に関わる者		

【共同実施又は委託を行う場合の記載】

共同実施又は委託の範囲		
	必要性	
共同実施先又は委託先の名称		
	相手方の業務履行能力	
	共同実施又は委託の範囲 （相手方が複数ある場合のみ記載）	

様式第３号（表面）

障害者雇用相談援助事業者　認定基準等確認書

以下のとおり、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。以下「施行規則」という。）第24条の２第２項に定める基準に適合すること等を申告します。

1 施行規則第24条の２第２項第１号による法人種別

※　「対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務についての実績を有する法人」に該当する場合で、訪問型職場適応援助者が所属する社会福祉法人等である場合はチェックをお願いします。あわせて、同社会福祉法人等であって、助成金の受給実績が下記に該当する場合もチェックをお願いします。

訪問型職場適応援助者が所属する社会福祉法人等	
直近３年間の職場適応援助者助成金を活用した援助の実績が、20件以上	

2 施行規則第24条の２第２項第１号及び第４号に関する状況については、裏面のとおりです。

3 施行規則第24条の２第２項第２号に定める対象障害者の雇用の状況については以下のとおりです。

		申請事業者	特例子会社等
①	常時雇用する労働者の数	人	人
②	法定雇用障害者数の算定基礎となる労働者の数	人	人
③	法定雇用障害者数	人	人
④	対象障害者である労働者の数	人	人

4 施行規則第24条の２第２項第３号に掲げる者への該当の状況は以下のとおりです。

①	施行規則第24条の２第７項の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して５年を経過しない者（施行規則第24条の２第２項第２号の要件（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）に該当しなくなったこと又は同条第７項第６号（障害者雇用相談援助事業を廃止したとき）により認定の取消しを受けた者は除く。）	該当	非該当
②	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。以下「障害者雇用促進法」という。）その他労働関係法令の規定により、罰金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起算して５年を経過しない者	該当	非該当
③	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）第２条第６号に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から５年を経過しない者（以下「暴力団員等」という。）、暴力団員等がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者	該当	非該当
④	風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第２条第１項に規定する風俗営業又は同条第５項に規定する性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者	該当	非該当
⑤	偽りその他不正の行為により雇用に係る国の助成金、補助金又は給付金（以下「雇用関係助成金等」という。）の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金等の支給要件を満たさなくなった者	該当	非該当
⑥	障害者雇用促進法又は障害者雇用促進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者	該当	非該当
⑦	破産者で復権を得ない者	該当	非該当
⑧	会社更生法（平成14年法律第154号）第17条の規定に基づく更生手続開始の申立てが行われている者又は民事再生法（平成11年法律第225号）第21条第１項の規定に基づく再生手続開始の申立てが行われている者	該当	非該当
⑨	役員のうちに①から⑧までのいずれかに該当する者がある者	該当	非該当

5 施行規則第24条の２第２項第５号及び第６号に掲げることを誓約する場合は、それぞれにチェックをしてください。

①	障害者雇用相談援助事業の実施状況等について、都道府県労働局長又は機構が行う調査に協力することとしていることその他都道府県労働局長又は機構からの障害者雇用相談援助事業の適正な実施に関する要請に応じます。	
②	個人情報を適正に管理し、及び事業主、障害者の秘密を守るために必要な措置を講じます。（あわせて様式第４号を提出してください。）	

※各欄の記入方法は、３枚目を参照ください。

提出日：　　年　　月　　日
補正日：　　年　　月　　日

＿＿＿＿＿＿＿＿労働局長　殿

事業主 氏名又は名称	
法人番号	
申請担当者氏名	
電話番号	
メールアドレス	

※管轄労働局確認欄
受理日：　　年　　月　　日　　補正受理日：　　年　　月　　日

具体的な一連の雇用管理に関する援助の業務または実務の経験

		法人としての経験	事業運営責任者の経験	事業実施者の経験
経験年数等	①氏名			
	② 経験年数	年	年	年
	③ 障害種別の経験		□身体障害 □知的障害 □精神障害	□身体障害 □知的障害 □精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進			
	② 障害者雇用推進体制の構築			
	③ 社内での障害者雇用の理解促進			
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定			
	⑤ 採用・雇用計画の策定			
	⑥ 求人の申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備			
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備			
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等			

※事業運営責任者または事業実施者を複数名登録する場合は、２名以降の経験については別紙へ記載してください。

※（表面）1で、「対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務についての実績を有する法人」を選択した場合は、下記の各項目について記載してください。

【過去３年間における実績】

●援助の件数

●支援業種

●具体的な支援内容

様式第３号（裏面）　別紙

具体的な一連の雇用管理に関する援助の業務または実務の経験

		事業運営責任者の経験	事業実施者の経験	事業実施者の経験
経験年数等	①氏名			
	② 経験年数	年	年	年
	③　障害種別の経験	□身体障害 □知的障害 □精神障害	□身体障害 □知的障害 □精神障害	□身体障害 □知的障害 □精神障害
障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験	① 経営陣の理解促進			
	② 障害者雇用推進体制の構築			
	③ 社内での障害者雇用の理解促進			
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定			
	⑤ 採用・雇用計画の策定			
	⑥ 求人の申込みに向けた準備など募集や採用活動の準備			
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備			
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等			

記入方法

○ 様式第３号（裏面）および別紙に記載された内容は、利用を検討する事業主の選択の参考になるよう、事業運営責任者および事業実施者の「①氏名」を除いて、公表する予定です。記載に当たっては、支援を行った他の事業所名などが特定されないように記載してください。

○ ２（様式第３号裏面）の経験年数等「②経験年数」へ各障害種別を合算した経験年数を記載のうえ、「③障害種別の経験」において、経験のある障害種別へチェックを付けてください。

○ ２（様式第３号裏面）の「障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験」については、法人、事業運営責任者、事業実施者の全ての対象者について、原則、①から⑧までの全ての経験があることが必要です。
　また、１で「対象障害者の一連の雇用管理に関する相談援助の業務についての実績を有する法人」を選択した場合には、援助に関する業務の経験を記載し、１でその他の種別を選択した場合には、原則、自社内での実務の経験を記載してください。
　なお、１で、「訪問型職場適応援助者が所属する社会福祉法人等」であって、「直近３年間の職場適応援助者助成金を活用した援助の実績が、20件以上」に該当する場合には、事業実施者について、⑤、⑥の経験がない場合でも差し支えありませんが、事業運営責任者を始め当該法人等で①～⑧までの事業に連携して取り組んで頂くことが必要です。

○ ２（様式第３号裏面）の「障害者の一連の雇用管理の援助に関する業務又は実務の具体的な経験」については、「法人としての経験」、「事業運営責任者の経験」、「事業実施者の経験」のそれぞれの内容が重ならないよう留意するとともに、可能な限り具体的に記載してください。

○ ３については、直近の障害者雇用状況報告時点の状況を記載してください。「申請事業者」の列は、申請事業者のみの数を記入してください。また、「特例子会社等」の列は、申請事業者が、特例子会社である場合においては、特例子会社制度（障害者雇用促進法第44条第１項）、関係会社特例制度（同法第45条第１項）により合算した数を記入してください。

○ ３の②欄は、障害者雇用状況報告書の「(ニ)法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数」欄の数を記入してください。ただし、「申請事業者」、「特例子会社等」の列は、1つ上の記入方法を参考に記入してください。

○ ３の③欄は、３の②欄の数に法定雇用率（直近の障害者雇用状況報告時点のもの）を乗じた数（１人未満の端数は切り捨て。）を記入してください。

○ ３の④欄は、障害者雇用状況報告書の「常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数」の「⑫計」欄の数を記入してください。

○ ４の①～⑨欄は、該当する場合は「該当」、該当しない場合は「非該当」に○を付してください。なお、⑥欄の「障害者雇用促進法又は障害者雇用促進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実」とは以下に該当する場合です。

(1) 認定申請日の前日から起算して過去１年間において、障害者雇用促進法に違反して勧告を受けたことがある場合又は認定日の前日時点で、直近２年度について障害者雇用納付金の未納がある場合

(2) 認定申請日の前日から起算して過去１年間において、重大な労働関係法令（※）に関して労働基準監督署から是正勧告書を交付されたものの、是正していない場合

(3) 認定申請日の前日時点で、直近２年度について労働保険料を滞納している事業所がある場合

(4) 認定申請日の前日から起算して過去１年間において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、次世代育成支援対策推進法に違反して勧告を受けたことがある場合

(5) 認定申請日の前日から起算して過去１年間において、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に違反して送検されたことがある場合

(6) 認定申請日の前日から起算して過去１年間において、重大な労働関係法令（※）の同一条項に複数回違反した場合

(7) 認定申請日の前日から起算して過去１年間において、違法な長時間労働や過労死等又は裁量労働制の不適正な運用が複数の事業場で認められたことにより、経営トップが都道府県労働局長等から是正指導を受け、企業名が公表された場合

(8) 認定申請日の前日から起算して過去１年間において、高年齢者雇用安定法第10条第３項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合

(9) 認定申請日の前日から起算して過去１年間において、労働者派遣法第49条の２第２項に基づく勧告に従わず、その旨を公表された場合

(10) 認定申請日の前日から起算して過去１年間において、職業安定法（昭和22年法律第141号）第５条の３第１項（労働者の募集を行う者に係る部分に限る。）の規定に違反する行為をし、同法第48条の３第３項の規定による公表がされた場合

※　重大な労働関係法令とは以下の特定条項を指します。
・労働基準法（昭和22年法律第49号）第４条、第５条、第15条第１項及び第３項、第24条、第32条、第34条、第35条第１項、第36条第６項（第２号及び第３号に係る部分に限る。）、第37条第１項及び第４項、第39条第１項、第２項、第５項、第７項及び第９項、第56条第１項、第61条第１項、第62条第１項及び第２項、第63条、第64条の２（第１号に係る部分に限る。）、第64条の３第１項、第65条、第66条、第67条第２項の規定並びに第141条第３項（労働者派遣法第44条（第４項を除く。）の規定により適用する場合を含む。）の規定
・最低賃金法（昭和34年法律第137号）第４条第１項の規定

（様式第４号）

申請年月日　　年　　月　　日

都道府県労働局長　殿

事業者名

個人情報の管理体制等について

下記を遵守するとともに、管理体制及び実施体制を以下のとおり定め、個人情報を適正に管理し、並びに事業主及び障害者の秘密を守るために必要な措置を講じます。

１．管理体制（責任者の設定状況、研修の実施など職員への個人情報の遵守の取組等）

２．実施体制（情報の取得や管理の具体的な取組等）

○　本事業により知り得た個人情報（個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第２条第１項に規定する個人情報をいう。以下同じ。）を他に漏らしません。
○　個人情報の漏えい防止のため、責任者を定め、本事業に係る個人情報の取扱いに従事する者に関して、適切な措置を講じるとともに、個人情報保護管理及び実施体制報告書は、個人情報保護管理体制及び実施体制に変更があった都度行います。
○　本事業による事務を処理するために収集し、又は作成した個人情報が記録された資料等を、本事業の実施以外の目的のために使用又は第三者に提供しません。
○　本事業による事務を処理するために収集し、又は作成した個人情報が記録された資料等を本事業の実施以外のために複写し、又は複製しません。作業の必要上契約者の承諾を得て複写又は複製した場合には、作業終了後、適正な方法で廃棄します。
○　個人情報の漏えい等安全確保のうえで問題となる事案が発生した場合には、事案の発生した経緯、被害状況等について様式第 10 号「個人情報漏えい等事案発生報告書」により、速やかに認定を行った都道府県労働局長に報告するとともに、被害の拡大の防止、復旧等のために必要な措置を講じます。

（様式第５号）

障害者雇用相談援助事業者認定通知書

殿

貴殿は、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）第 24 条の２第４項の規定に基づき、障害者雇用相談援助事業を実施する能力を有するものであると認定しましたので、これを通知します。

年　　月　　日

○○労働局長　印

（様式第６号）

障害者雇用相談援助事業者不認定通知書

年　　月　　日

殿

都道府県労働局長　印

年　　月　　日付けで申請のあった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）第 24 条の２第２項に基づく認定の件について、下記の理由により不認定と決定しましたので通知します。

記

理　由

以　上

（様式第７号）

認定事項変更届出書

年　　月　　日

事業者の主たる事業所の所在地

事業者の名　称

代表者の氏名

障害者雇用相談援助事業者として認定を受けた内容に次のとおり変更があったので届け出ます。

変更があった事項		変更の内容
1	事業者の名称、住所、電話番号	（変更前）
2	代表者の氏名、住所	
3	定款等又は登記事項証明書	
4	事業内容	
5	事業実施地域	
6	実施体制	
7	個人情報管理体制	
8	その他	
		（変更後）

注１　該当する事項の番号を「○」で囲むこと。
　２　変更の内容が確認できる書類を添付すること。
　３　変更の日から１か月以内に届け出ること。

（様式第８号）

障害者雇用相談援助事業　　廃　止
休　止　　届
再　開

認定事業者の名称	（フリガナ）		
所　在　地	〒 （電話番号）　　－　　－		
廃止・休止・再開の区分・年月日	廃　止	年　　月　　日	
	休　止	年　　月　　日　から 年　　月　　日　まで（予定）	
	再　開	年　　月　　日	
理　　由			

上記のとおり障害者雇用相談援助事業を　廃止　・　休止　・　再開　いたしますので、その旨届け出ます。

年　　月　　日

事業者名及び住所

《廃止・休止後の連絡先》

（電話番号）　　－　　－

（氏名　　）

（様式第９号）

障害者雇用相談援助事業者認定取消通知書

年　　月　　日

殿

都道府県労働局長　印

年　　月　　日付けで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）第 24 条の２第４項により認定を行った件について、下記の理由により、同条第７項に基づき認定を取り消しますので、通知します。

記

理由

以上

（様式第 10 号）

個人情報漏えい等事案発生報告書

（第〇報）

認定事業者名　　発生場所

都道府県労働局への
本報告書発送年月日　　年　　月　　日　　曜日　　（発覚から　営業日）

（1）都道府県労働局への事案報告年月日	年	月	日	曜日	（発覚から　営業日）
（2）発覚年月日	年	月	日	曜日	―
（3）発生年月日	年	月	日	曜日	―
（4）事案の概要					