

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	3 年	14 年	9 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	障害者雇用のコンサルティングを行い、雇用について求められる責任等を経営陣に理解を促進。雇用の方針を見直し、法的雇用率遵守に加え、委託先の経営に即した提案を実施。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。
	② 障害者雇用推進体制の構築	ヒアリングによる雇用についての課題を見出し分析、各部署の役割を一つずつ整理する支援を支援を実施。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	障害のある社員への理解に関する研修などを、委託先などで講演を実施。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの責任者として、左記の業務に従事。また、研修を各委託先に実施。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。また、研修を各委託先に実施。
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	上記③等の際のアンケートやヒアリングを行うことで、委託先の把握分析した上で、業務設計・職域開拓の支援を実施。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの責任者として、左記の業務に従事。また、左記の委託事業の責任者を務める。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。
	⑤ 採用・雇用計画の策定	障害のある方の就職・転職の支援サービスを提供してきた。採用のプランニング、雇用と受け入れ準備までの支援を実施。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。
	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	上記⑤に同じ。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	業務遂行時の指示命令方法や相談を受ける担当者の選定、合理的配慮の提供や雇用管理上の課題の抽出と解決方法への忠告などを実施。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	障害のある社員と管理者との面談や、管理者向けのアドバイスで、把握した状況を踏まえて職場定着に向けたサポートの支援。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの責任者として、左記の業務に従事。	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。

※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

障害者雇用課題を抱える企業等にコンサルティング、及び継続的支援を実施。
（令和5年度：5件、 令和6年度：15件、 令和7年度：20件）

●支援業種

行政や製造業等の幅広い業種に対して支援を実施。

●具体的な支援内容

法定雇用率達成のみならず、「どこから手を付けたらよいのか」という支援先に対して、「何から始めよう」「どこに向けて進めるのか」を確認しながら、雇用の経験や、抱える課題の特定と共有を行い、それらを踏まえた職務の創出、採用計画の作成、定着支援、以上に至る一連の雇用管理に関する支援のほか、障害者雇用の研修を実施する等、各委託先に合わせた質の高い支援を提供。

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

	事業実施者の経験	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	6 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	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。	
	② 障害者雇用推進体制の構築	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。	
	③ 社内での障害者雇用の理解促進	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。また、研修を各委託先に実施。	
	④ 当該事業所内における職務の創出・選定	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。	
	⑤ 採用・雇用計画の策定	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。	
	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	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。	
	⑦ 社内の支援体制等の環境整備	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。	
	⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等	本法人における障害者雇用のコンサルティングの実施者として、左記の業務に従事。	

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くください。
 - 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障害種別で、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、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。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、「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、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（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「(二)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。「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「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は是正勧告書を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
 - (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ことにより、経営トップが都道府県労働局長等からは是正指導を受け、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
 - (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
 - (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11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

任者および事業実
ように記載して

の経験」におい

人、事業運営責任

合には、援助に関
い。
金を活用した援助
んが、事業運営責

法人としての経
可能な限り具体的

みの数を記入して
障害者雇用促進法

ごさい。ただし、

切り捨て。)を記

を記入してくださ

障害者雇用促進法

の前日時点で、直近

交付されたものの、

代育成支援対策推進

がある場合

事業場で認められた

表された場合

された場合

集を行う者に係る部分

、第36条第6項（第
56条第1項、第61条
条、第67条第2項の