

## 障がい者雇用状況の改善に向けて、 事業主の皆様のご協力をお願いします。

- ☆ 大阪府と契約を締結した事業主
  - ☆ 大阪府の補助金の交付決定を受けた事業主
  - ☆ 大阪府の公の施設の指定管理者の指定を受けた事業主
- の皆様へ 《必ずお読みください》

### 大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例 (ハートフル条例) が平成22年4月1日に施行されました。

大阪府では、障がい者の雇用の促進と職業の安定を図るため、ハートフル条例を制定し、大阪府と契約を締結した、又は大阪府の補助金の交付決定を受けた、又は指定管理者の指定を受けた事業主の皆様に対して、障がい者雇用率（いわゆる法定雇用率）の達成に向けた取組みを誘導・支援しています。

条例の対象となる事業主の皆様には、「障がい者の雇用状況の報告」を義務づけております。また、雇用障がい者数が法定雇用障がい者数未満の事業主の皆様に対しましては、「障がい者雇入れ計画の作成」を義務付けています。

大阪府では、法定雇用率の達成に向け、必要な助言や支援をしっかりとまいりますので、事業主の皆様のご理解、ご協力をお願いいたします。

#### 《ハートフル条例》

<http://www.pref.osaka.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/jyourei.html>

#### 《ハートフル条例施行規則》

<http://www.pref.osaka.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/jyoureikisoku.html>

### 大阪府障がい者雇用促進センター

＜大阪府障がい者雇用促進センターは、ハートフル条例の運用や障がい者雇用率未達成の事業主様の支援を行うため、大阪府商工労働部雇用推進室に設置された組織です。＞

## I. 条例の対象となる事業主の皆様

次の（１）及び（２）に該当する事業主の皆様が対象となります。

### （１）次のいずれかに該当する事業主

- 大阪府との間で締結される契約（府の支出の原因となる契約に限る。）のうち、次のいずれかに該当する契約を締結した事業主
  - ・ 一般競争入札又は指名競争入札により締結する契約
  - ・ 随意契約により締結する契約のうち、ア、イのいずれかに該当する契約
    - ア．公募プロポーザル型事業者選定方式により相手方を決定する随意契約
    - イ．地方自治法施行令第167条の2第1項第3号（\*1）又は第4号（\*2）の規定により締結する契約
      - \*1：身体障害者授産施設等から物品を調達、シルバー人材センター等から役務の提供を受ける契約
      - \*2：知事の認定した者から新商品として生産された物品を買い入れる契約
- 大阪府の補助金の交付決定を受けた事業主
- 大阪府の公の施設について指定管理者の指定（公募に応じて指定の申請をした場合に限る。）を受けた事業主

### （２）事業主の規模等

- 常用労働者56人以上の民間事業主
- 常用労働者48人以上の特殊法人及び独立行政法人
- 障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第44条から第45条の3までの規定により、障がい者雇用率の算定の特例を受けている親事業主、特例子会社、関係会社、関係親事業主、関係子会社、事業協同組合等、特定事業主



### チェックポイント！

#### 1 常用労働者数の計算（除外率）について

常用労働者数の計算にあたっては、一定の業種に属する事業を行う事業所の事業主については、その労働者数から一定率に相当する労働者数を控除できます。常用労働者56人以上の事業主とは、除外率によって控除した後の常用労働者数が56人以上の事業主のことを指します。

（例）全事業所が建設業に該当する事業主

常用労働者 69 人 × 20%（除外率） = 13 人（端数切捨て） 69 人 - 13 人 = 56 人  
常用労働者 69 人以上の事業主に対し 1 人以上の障がい者の雇用義務が課せられています。

#### 2 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 20 年法律第 96 号）が成立し、平成 21 年 4 月から段階的に施行されています

※ 除外率は、廃止に向けて段階的に廃止・縮小することとされており、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の改正により、平成 22 年 7 月に除外率設定業種ごとにそれぞれ 10% ポイント引き下げられました。

※ 短時間労働（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）についても、障がい者雇用率制度の対象となっています。（平成 22 年 7 月 1 日施行）…常用労働者の総数や雇用する障がい者の数の計算の際に、短時間労働者を 0.5 カウントすることになります。

## Ⅱ. 条例に基づく手続き等

### (1) 障がい者雇用状況の報告

条例の対象となる事業主は、法定雇用障がい者数以上の障がい者を雇用しているか否かを確認するため、障がい者の雇用状況を大阪府知事に報告する必要があります。(条例第17条第1項)

#### ■ 報告期限

「契約締結日」「補助金の交付決定があった日」「指定を受けた日」の翌日から起算して10日を経過する日

#### ■ 報告様式 (次のウェブサイトからダウンロードできます。)

<http://www.pref.osaka.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/houkoku1.html>

※ 管轄の公共職業安定所長に提出した障害者雇用状況報告書(写し)を提出いただくことで、これに代えることができます。この場合、報告書の余白又は裏面、あるいは別紙に、下記により知事あて報告する旨を記載して、記名押印又は署名し提出して下さい。

大阪府知事 様 大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例第17条第1項の規定により、報告します。 平成〇〇年〇〇月〇〇日 株式会社 △△ 代表取締役 □□ □□ (記名押印又は署名)
---

#### ■ その他

※ すでに大阪府知事に同じ年の6月1日現在の雇用状況を報告いただいている場合には、改めて提出していただく必要はありません。

※「親事業主」「特例子会社」「関係会社」「関係親事業主」「関係子会社」「事業協同組合等」「特定事業主」については、特例を受けている全事業主分の雇用状況を報告してください。この場合、契約締結等の相手方が「特例子会社」「関係会社」「関係子会社」「特定事業主」(以下「特例子会社等」といいます。)であるときは、「特例子会社等」が全事業主分の雇用状況を報告してください。

### (2) 障がい者雇入れ計画の作成

条例の対象となる事業主のうち、雇用障がい者数が法定雇用障がい者数を下回る事業主(以下「未達成事業主」という。)は、2年以内に法定雇用障がい者数以上となるように障がい者雇入れ計画を作成し、記名押印又は署名の上、大阪府知事に提出する必要があります。(条例第18条第1項)

#### ■ 提出期限

「契約締結日」「補助金交付の決定があった日」「指定を受けた日」の翌日から起算して2ヵ月を経過する日

#### ■ 計画様式 (次のウェブサイトからダウンロードできます。)

<http://www.pref.osaka.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/houkoku1.html>

## ■ 計画期間

- ・雇入れ計画の計画期間は2年以内です。ただし、公共職業安定所長の命令により計画を作成している場合は、その計画の期間の末日を雇入れ計画の期間の末日とすることができます。
- ・知事は提出いただいた障がい者雇入れ計画が著しく不適當であると認めるときは、当該雇入れ計画を変更すべきことを勧告することがあります。(条例第18条第2項)

## (3) 進捗状況及び達成状況の報告

未達成事業主は雇入れ計画を提出後、その計画の進捗状況や達成状況を大阪府知事に報告する必要があります。

## ■ 進捗状況の報告

- ・障がい者雇入れ計画を作成した事業主は、雇入れ計画を提出後、計画の中間期に当該雇入れ計画の進捗状況を報告していただく必要があります。(条例第20条第1項)
- ・当該雇入れ計画の進捗状況が適当でないと認められるときには、当該雇入れ計画を確実に実施すべきことを勧告することがあります。(条例第20条第2項)

## ■ 達成状況の報告

- ・障がい者雇入れ計画の期間の終了後、45日以内に当該雇入れ計画の達成状況を報告していただく必要があります。その際、計画を達成できなかった場合はその理由をご報告いただきます。(条例第21条)

## Ⅲ. 条例を守らなかったときなどの措置

### (1) 氏名等の公表

- ・大阪府知事は、次のいずれかに該当する場合において、その行為について正当な理由がないと認めるときは、その者の氏名又は名称、住所及びその行為の内容を公表することができます。(条例第23条第1項)

- ・「障がい者の雇用状況」、「障がい者雇入れ計画の進捗状況」及び「障がい者雇入れ計画の達成状況」の報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき
- ・「障がい者雇入れ計画」の提出をせず、又は虚偽の計画を提出したとき
- ・条例第18条第2項(障がい者雇入れ計画の作成等)及び第20条第2項(障がい者雇入れ計画の進捗状況の報告)の規定による勧告に従わなかったとき。
- ・条例第22条第1項(報告の徴収及び立入調査)の規定による報告の要求に応じず若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をしたとき。

- ・「障がい者雇入れ計画」を達成することができなかった場合において、そのことが当該計画を提出した事業主の責めに帰すべき重大な理由によるものと認められるときは、その者の氏名又は名称、住所及びその旨を公表することがあります。(条例第23条第2項)

## (2) 制限措置の実施 << ご注意ください。>>

条例第23条により氏名等を公表された事業主に対しましては、下記の要綱に基づき、一定期間の入札参加停止、補助金交付申請制限及び指定管理者の指定申請制限の措置を講ずることがあります。

「大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例の規定に基づき氏名等を公表された事業主に係る契約の締結及び補助金の交付等の制限措置に関する要綱」

<http://www.pref.osaka.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/simeikouhyou.html>

### IV. 未達成事業主様への支援

大阪府障がい者雇用促進センターでは、障がい者雇入れ計画を提出された事業主の計画達成に必要な助言や支援を行います。(条例第19条)

#### ◆ 専門家派遣 (無料)

障がい者を雇用するときに役に立つ様々な環境整備をサポートするため、社会保険労務士や民間企業経営経験者など民間専門家を派遣します。

《サポート内容》

- ・雇用事例紹介、障がい特性理解
- ・職場環境の改善、人事・労務管理
- ・職場定着のノウハウ提供、助成金等の支援制度活用方策など。

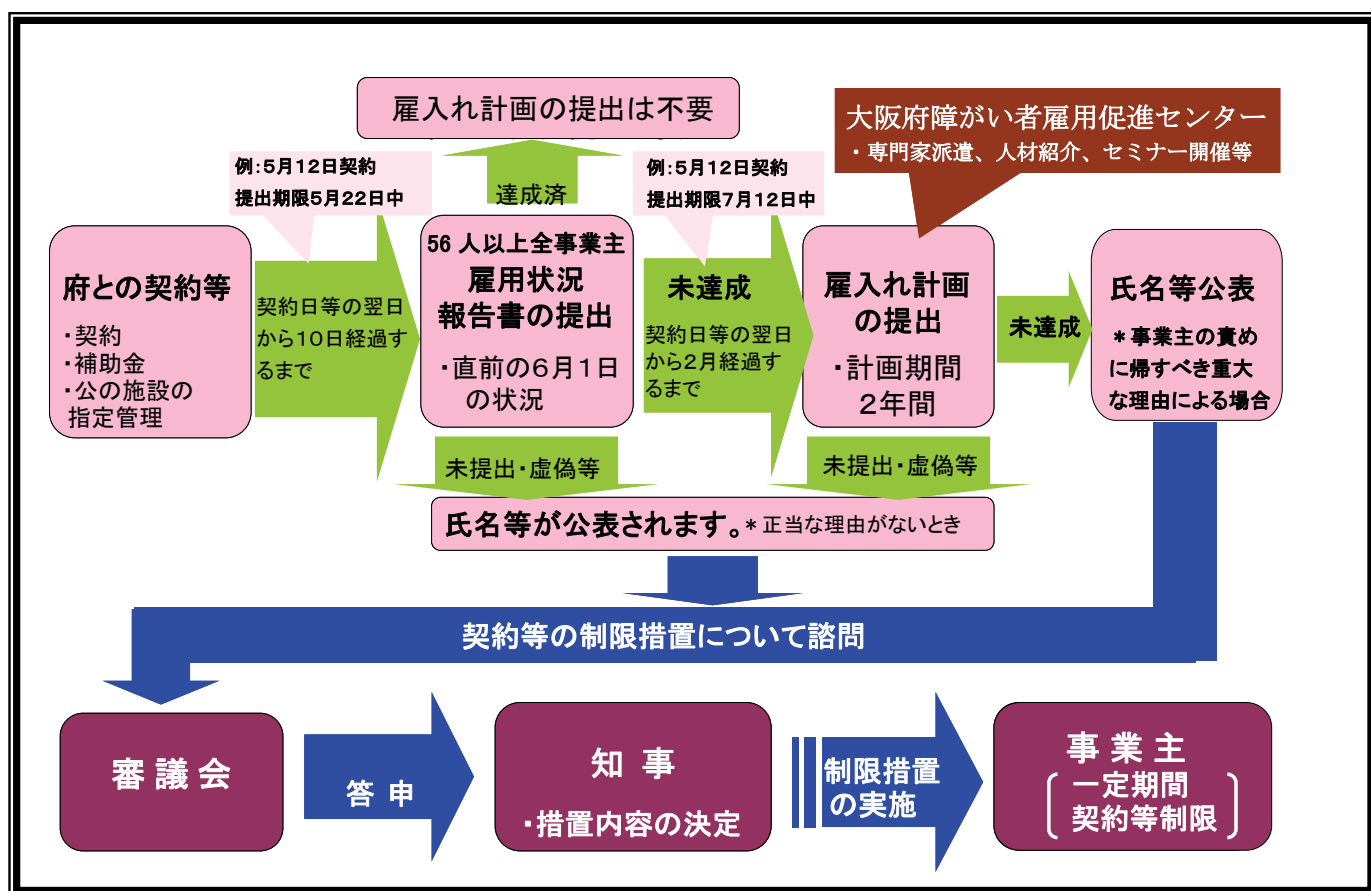
#### ◆ 職業紹介 (無料)

事業主様と、求職中の障がい者の皆さん(職業訓練生や支援学校生徒、福祉施設利用者等)とのマッチングを行います。

#### ◆ 各種セミナー・訓練校等見学会の開催 (無料)

障がい者雇用の経験が少ない事業主様を対象とした様々な業種に応じたセミナーや職業訓練校、障がい者雇用先進事業所の見学会を開催します。

## ハートフル条例等の流れ



## 大阪府障がい者雇用促進センター



### 大阪府商工労働部雇用推進室 雇用対策課障がい者雇用促進グループ

<住所>

〒559-8555

大阪市住之江区南港北1-14-16

咲洲庁舎24階

<電話>

(代表) 06-6941-0351

内線 2819・2826

(直通) 06-6210-9525

<FAX>

06-6210-9517

\*大阪府障がい者雇用促進センターは、平成23年3月22日に咲洲庁舎に移転しました。