（様式11）

障害者雇用状況報告書

（常用雇用労働者43.5人未満の事業主用）

（あて先）寝屋川市

令和　　年　　月　　日現在

所 在 地

商号又は名称

　　　　　　　　　　　　　　　　代表者名

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ｂ雇用の状況 | 区　　　　　分 | 人数等 |
| 1. 常用雇用労働者の数
 |
|  | イ　常用雇用労働者の数（短時間労働者を除く） | 　　　　 　人 |
| 　ロ　短時間労働者の数 | 　　　　 　人 |
| 　ハ　常用雇用労働者の数（イ＋ロ×０．５） | 　　　 　　人 |
| 　ニ　法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数 | 　　　 　　人 |
|  | 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数 |
| ホ　重度身体障害者の数（短時間労働者を除く） | 　　　 　　人 |
| ヘ　重度身体障害者以外の身体障害者の数（短時間労働者を除く） |  人 |
| ト　重度身体障害者である短時間労働者の数 | 　　　 　　人 |
| チ　重度身体障害者以外の身体障害者である短時間労働者の数 | 　　　 　　人 |
| リ　身体障害者の数　 (ホ×２＋へ＋ト＋チ×０．５） |  　人 |
| ヌ　重度知的障害者の数（短時間労働者を除く） |  　人 |
| ル　重度知的障害者以外の知的障害者の数（短時間労働者を除く） |  　人 |
| ヲ　重度知的障害者である短時間労働者の数 | 　　　 　　人 |
| ワ　重度知的障害者以外の知的障害者である短時間労働者の数 | 　　　 　　人 |
| カ　知的障害者の数　(ヌ×２＋ル＋ヲ＋ワ×０．５） |  　人 |
| ヨ　精神障害者の数（短時間労働者を除く） |  　人 |
| 　タ　精神障害者である短時間労働者の数 | 　 　　人 |
|  | レ　タのうち、裏面４に該当する者の数 | 　 　　人 |
| ソ　精神障害者の数［ヨ＋（タ－レ）×０．５＋レ］ |  　人 |
| 1. 計　　　（ ②のリ ＋ ②のカ ＋②のソ ）
 |  　人 |
| 1. 実雇用率（ ③ ÷ ①のニ × １００ ）
 |  　％ |
| 備　考 |  |

※事業主の障がい者の実雇用率が障がい者の法定雇用率（以下「法定雇用率」という。）を超えている場合に加算、評価します。提出は１枚目のみで結構です。※障がい者の法定雇用率制度については、詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。

○厚生労働省ホームページ「事業主の方へ」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html>

障害者雇用率制度の概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/000859466.pdf>

［記入方法］

１　　事業主の氏名（法人にあっては名称及び代表者の氏名）については、記名又は署名のいずれかとしてください。

２　　①のニ欄には、①のハ欄の数に①欄の除外率を乗じて得た数（その数に１人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数）を①のハ欄の数から控除した数を記入してください。

３　　②レ欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記入してください。

１）報告年の３年前の年に属する６月２日以降に雇い入れられた者であること

２）報告年の３年前の年に属する６月２日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

４　　①ハ及びニ欄、②リ、カ及びソ欄並びに③欄には、小数点以下第１位まで記入してください。

５　　④欄には、小数点以下第３位を四捨五入した数を記入してください。

※　この報告書は、当該事業主に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等すべての事業所について記入してください。(様式コピー可)

※　各事業所の③の雇用障害者数を合計した人数を①のニの労働者を合計した人数で除した数値を事業主（企業全体）の雇用率とします。

**（記入に当たっての注意事項）**

○　対象となる障害者について

対象となる障害者は、以下のいずれかに該当する労働者です。

1. 身体障害者

原則として身体障害者福祉法に規定する身体障害者手帳の等級が１級から６級に該当する方及び７級に該当する障害が２以上重複する方です。

重度身体障害者とは、身体障害者手帳の等級が１級または２級とされる方及び３級に該当する障害を２以上重複して有すること等によって２級に相当する障害を有する方です。

1. 知的障害者

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、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第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（以下「判定機関等」といいます。）または障害者の雇用の促進等に関する法律第19条の障害者職業センターにより知的障害者と判定された方です。

重度知的障害者とは、知的障害者のうち知的障害の程度が重いと判定された方です。具体的には、次のいずれかの場合に、重度知的障害者に該当します。

・療育手帳で程度が「Ａ」とされている方

・療育手帳の「Ａ」に相当する程度（特別障害者控除を受けられる程度等）とする判定書をもらっている方（上記の判定機関等による判定書が対象です。）

・障害者職業センターにより重度知的障害者と判定された方（障害者介助等助成金、特定求職者雇用開発助成金、職場適応訓練の適用等に当たって行われている「知的障害の程度が重い」範囲と同様の範囲で判定が行われます。）

（３）　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方です。

○　雇用障害者数のカウントの方法について

対象となる障害者を１人雇用している場合のカウント数は、次のとおりです。

|  |  |
| --- | --- |
|  | 常用雇用労働者 |
|  | 短時間労働者 |
| 週所定労働時間 | 30時間以上 | 20時間以上30時間未満 |
| 身体障害者 | １ | ０．５ |
|  | 重度 | ２ | １ |
| 知的障害者 | １ | ０．５ |
|  | 重度 | ２ | １ |
| 精神障害者 | １ | ０．５または１（※） |

※　精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者は、０．５ではなく１とカウントします。（今回の報告では「報告年の３年前の年」＝令和２年となります）

１）報告年の３年前の年に属する６月２日以降に雇い入れられた者であること

２）報告年の３年前の年に属する６月２日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者

保健福祉手帳を取得した者であること

ただし、上記要件を満たす場合であっても、次の点に留意が必要です。

留意点①　精神障害者が退職した場合であって、その退職後３年以内に、退職元の事業主と同じ事業主（※）に再雇用された場合は、特例の対象とはなりません（原則どおり、実人員１人を「０．５人」と算定します）。

* 退職元の事業主が、子会社特例やグループ適用、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている場合は、その特例を受けているグループ内の他の事業主も「退職した事業主と同じ事業主」とみなされます。

留意点②　療育手帳を交付されている者が、雇入れ後、発達障害により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた場合は、療育手帳の交付日を精神障害者保健福祉手帳の交付日とみなします。

○　常用雇用労働者の範囲

常用雇用労働者とは、雇用契約の如何を問わず、１週間の所定労働時間が20時間以上の労働者であって、次のように１年を超えて雇用される者（見込みを含みます。）をいいます。なお、１週間の所定労働時間が20時間未満の方については、障害者雇用率制度上の常用雇用労働者の範囲には含まれません。

（１） 雇用期間の定めのない労働者

（２） １年を超える雇用期間を定めて雇用されている者

（３） 一定期間（１か月、６か月等）を定めて雇用される者であり、かつ、過去１年を超える期間について引き続き雇用されている者、又は雇入れのときから１年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者（１年以下の期間を定めて雇用される場合であっても、更新の可能性がある限り、該当します。）

（４） 日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されている者であり、かつ、過去１年を超える期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から１年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者（上記（３）同様）

以下の労働者については、取扱いにご留意ください。

□　「出向中」の労働者は、原則として、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける事業主の労働者として取り扱います。なお、当該必要な主たる賃金を受ける事業主についての判断が困難な場合は、雇用保険の取扱いを行っている事業主の労働者として取り扱って差し支えありません。

□　「休業中」の労働者（育児休業等含む。）は、現実かつ具体的な労務の提供がなく、そのため給与の支払いを受けていない場合もありますが、事業主との労働契約関係は維持されているので、常用労働者に含まれます。

□　外国にある支社、支店、出張所等に勤務している労働者は、日本国内の事業所から派遣されている場合に限り、その事業主の雇用する労働者とします。したがって、現地で採用している労働者は含みません。

□　いわゆる登録型の派遣労働者の場合、契約期間に多少の日数の隔たりがあっても、同一の派遣元事業主と雇用契約を更新または再契約して引き続き雇用されることが常態となっている場合には、常用雇用労働者に含まれる場合があります。

□　65歳以上の労働者であっても、常用雇用労働者に含まれます。

○　短時間労働者

短時間労働者とは、常用雇用労働者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時

間未満である者をいいます。

○注意！

報告書の作成にあたっては、障害者である労働者の人数、障害種別、障害程度等を把握・確認していただく必要がありますが、これらの情報については、個人情報保護法をはじめとする法令等に十分留意しながら、適切に取り扱っていただく必要があります。

利用目的（寝屋川市の総合評価入札に用いること）の明示を行った上で、本人の同意を得てその利用目的のために必要な情報を取得してください。