

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

いずれかに該当する事業主の皆様は必ずお読みください

**障がい者が生き生きと働き、自立した生活を送ることができる
地域社会の実現に向け、ハートフル条例を施行しています。**

大阪府は、障がいの有無に関わらず、誰もが社会の一員として仕事に就き、その能力を発揮した日々を過ごすことのできる、明るく笑顔あふれる地域社会づくりをめざしています。

そのため、障がい者の雇用の促進と職業の安定を図る目的で、「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）」を制定し、府と関係のある事業主の皆様に対して、障がい者雇用率（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。

府では、法定雇用率の達成に向け、必要な助言やニーズに応じた支援をしておりますので、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.lg.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/jyourei.html>

《ハートフル条例施行規則》

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

大阪府障がい者雇用促進センター

ハートフル条例の運用や障がい者雇用に取り組む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： 障害者支援施設等から物品を買い入れる契約やシルバー人材センター等から役務の提供を受ける契約等
 - *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45.5人以上（注1）の民間事業主（法定雇用率2.2%）
- 常用労働者40人以上（注1）の特殊法人及び独立行政法人（法定雇用率2.5%）
- 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



（注1） チェックポイント！

平成30年4月1日から障がい者の法定雇用率が引き上げになりました

事業主区分	平成30年3月31日まで	平成30年4月1日から
民間企業	2.0%	2.2%
特殊法人及び独立行政法人	2.3%	2.5%

対象となる事業主の範囲が広がりましたのでご注意ください。

（民間企業は常用労働者45.5人以上、特殊法人及び独立行政法人は常用労働者40人以上）

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(注2)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

■ 報告方法 (ア) 又は (イ) いずれかの方法で報告してください。

(ア) 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)を提出する。
この場合、報告書の余白又は裏面、あるいは別紙に、下記の例により知事あて報告する旨を記載して、記名押印(代表者印)又は署名し提出して下さい。

【記載例】

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(代表者印)又は署名》

(イ) 府で定める様式に記載して提出する。

様式は次のウェブサイトからダウンロードできます。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/koyotaisaku/jorei-yoshiki/index.html>

送付先: 〒540-0031

大阪府中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館11階

大阪府商工労働部雇用推進室 就業促進課障がい者雇用促進グループ

■ その他

- ・ ハートフル条例に基づいて、すでに大阪府知事に対し、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。



(注2) チェックポイント!

障がい者の雇用状況の報告について

障がい者の雇用状況を報告していただくにあたり、報告日直前の6月1日の障がい者の雇用状況を報告していただくこととなっておりますのでご注意ください。

※ただし、5月23日から7月4日までの間に契約締結／補助金の交付決定／指定管理者の指定を受けた場合は、7月17日までに、当該年度の雇用状況をご報告ください。

(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.lg.jp/koyotaisaku/jorei-yoshiki/index.html>

ハートフル条例 様式

■ 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できます。(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、契約の相手方、補助事業の対象者又は指定管理者としないことを決定することがあります。

「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.lg.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)

※ご利用はすべて無料です。

◆ 専門家派遣

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、事業主様の事務所に社会保険労務士や民間企業経営経験者などの専門家を派遣します。

《サポート内容》

- ・ 社内研修会や学習会の講師
- ・ 特例子会社設立のサポート
- ・ 特例子会社や支援学校・訓練校見学のコーディネート
- ・ 雇用事例紹介、障がい特性理解の促進
- ・ 職場環境の改善、人事・労務管理のアドバイス
- ・ 職場定着のノウハウ提供、助成金等の支援制度活用方策の紹介 など

◆ 職業紹介

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。

◆ 職業実習受入れのコーディネート

障がい者の職場実習を検討される事業主様と、実習希望者との橋渡しを行います。

◆ 各種セミナー・障がい者の職業訓練施設等見学会の開催

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セミナーや、障がい者の職業訓練施設等、障がい者雇用先進事業所の見学会を開催します。

《セミナー開催事例》

◇精神障がい者雇用管理セミナー

精神障がい者の採用から雇用管理までを学ぶセミナー。

◇合理的配慮の提供義務セミナー

事業主の合理的配慮提供義務の基礎知識と先進事例の実例紹介など。

◇体験型知的障がい者雇用セミナー

- ・ 訓練施設体験コース・・・職業訓練施設で実際に障がいのある方と一緒に訓練を行います。
- ・ 雇用企業体験コース・・・特例子会社で様々な業務を体験します。

◇障がい者の職業訓練施設等見学会

障がい者が実際に職業訓練を行っている様子を見学できます。 など



ご確認ください！

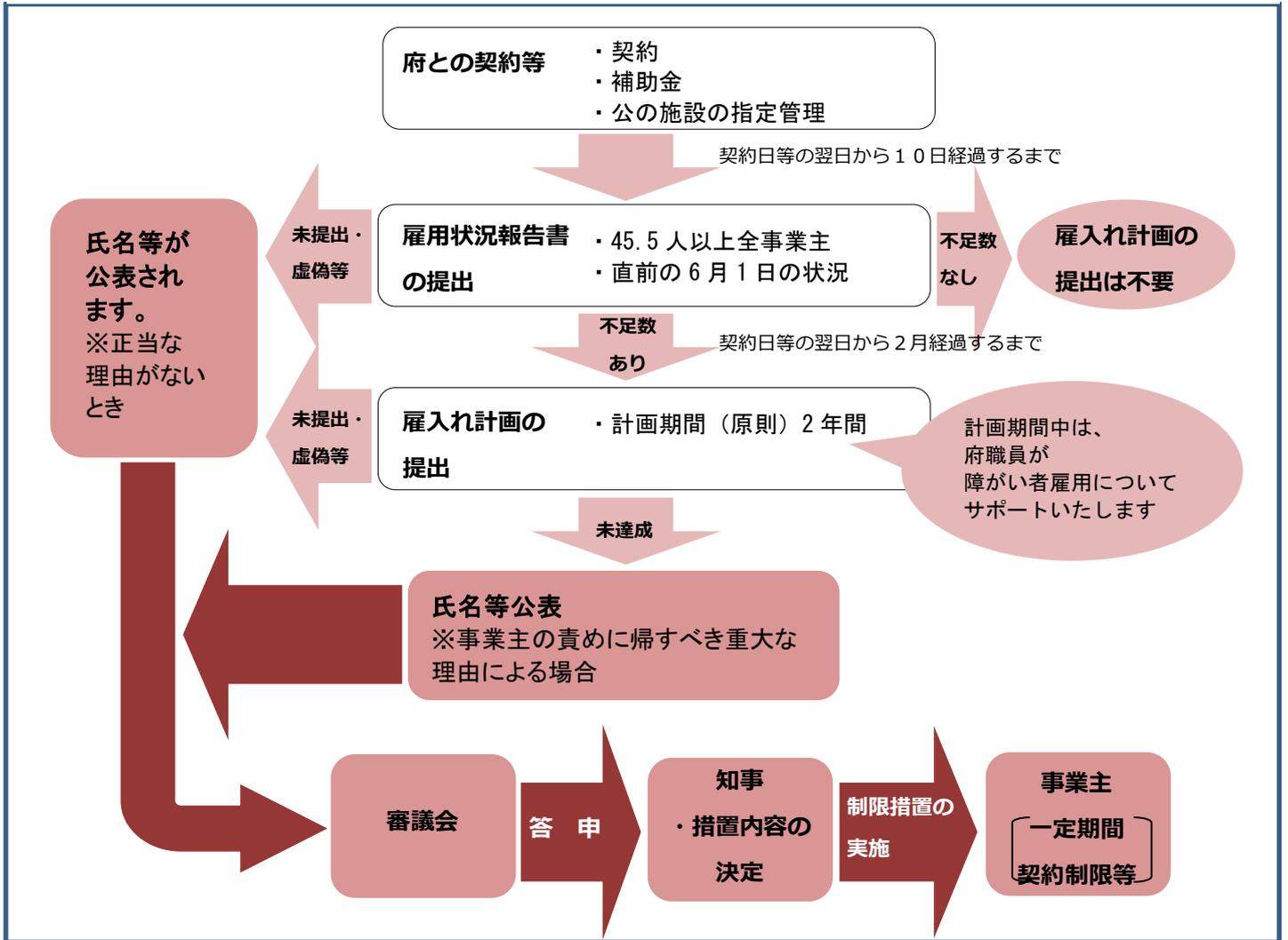
雇用の分野で障がい者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました

(平成 28 年 4 月 1 日に「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」が改正)

- ・募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練などの雇用に関するあらゆる局面で、障がい者であることを理由とする差別が禁止されます。
- ・事業主は、合理的配慮として、障がい者一人ひとりの状態や職場の状況に応じて、例えば視覚障がいのある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うなどの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただく必要があります。
- ・事業主は、相談窓口の設置など、障がい者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障がい者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

※大阪府では、障がいのある方の思いを大切に、府民の障がい者理解を深めていくため、大阪府が作成する文書等においてマイナスのイメージがある「害」の漢字をできるだけ用いないで、ひらがなで表記しています。

ハートフル条例等の流れ



お問い合わせ・書類のご提出先



大阪府商工労働部雇用推進室
就業促進課障がい者雇用促進グループ
(大阪府障がい者雇用促進センター)

<所在地>

〒540-0031

大阪府中央区北浜東3-14

エル・おおさか(大阪府立労働センター)
本館11階

<電話>

06-6360-9077

06-6360-9078

<FAX>

06-6360-9079

※矢印は車でお越しの場合(有料駐車場あり)