

# 高齢者雇用状況等報告及び障害者雇用状況報告

## 記入要領

令和3年6月

### 【目次】

電子申請のご案内	1
1 高齢者雇用状況等報告	
○高齢者雇用状況等報告書の提出方法と提出義務等について	2
○記入の流れ	4
○高齢者雇用状況等報告の記入方法	8
2 障害者雇用状況報告	
○障害者雇用状況報告の提出方法と提出義務等について	24
○障害者雇用状況報告書 記入方法	26
○記入に当たっての注意事項	30
○特定身体障害者雇用状況報告の提出について	37
参考1 除外率	38
参考2 身体障害者障害程度等級表	39
参考3 日本標準産業分類（中分類番号）表	42

### 【お問い合わせ先】

#### ○報告書の記載方法について

管轄のハローワーク（同封の「ご挨拶」に記載しています。）

#### ○電子申請の方法・端末の設定について

e-Gov ナビダイヤル 050-3786-2225 ※全国一律市内通話料金

受付時間 平日 9:00～19:00 土日祝 9:00～17:00

厚生労働省  
都道府県労働局  
ハローワーク

# 電子申請のご案内

高年齢者雇用状況等報告・障害者雇用状況報告はインターネットを利用した電子申請でご提出いただけます。

## 1 電子申請とは

- 電子申請とは、ハローワークへの郵送又は持参による紙の報告書の提出に代えて、総務省のe-Gov電子申請システムを利用してお手元のパソコンからインターネット経由で手続を行うものです。

## 2 電子申請のメリット

- ハローワークの開庁時間を気にすることなく、**24時間、いつでも手続を行うことができます。**
- ハローワークの窓口へ行くための**移動時間、行政機関の窓口での待ち時間を節減**できます。
- チェック機能があるため、**事前に記入誤り等を防止**できます。

## 3 電子申請を行うための一連の手続き

- 厚生労働省のホームページに接続してください。
- 「テーマ別に探す」をクリックし、「雇用・労働」の「雇用」をクリックしてください。
- トピックスにある「高年齢者・障害者雇用状況報告の提出について」をクリックしてください。
- 上記ページの中にe-Govホームページ、高年齢者雇用状況等報告及び障害者雇用状況報告の各作成方法、電子申請を行うための環境設定を行うページのリンクが貼られています。

**※ 障害者雇用状況報告については、必ず6月1日以降にe-Govホームページからダウンロードした様式(マイクロソフトエクセルのものに限ります。)をご利用ください。**

**※ 電子申請に必要なユーザーID、パスワードは同封の「提出方法のご案内」に記載してあります。**

## 電子申請の方法・端末の設定についてのお問い合わせはこちらへ

電子申請は、総務省のe-Govが受け付けておりますので、端末の設定などの申請方法は以下にお問い合わせください。

050-3786-2225 ナビダイヤル ※全国一律市内通話料金

受付時間 平日：9:00～19:00、土日祝：9:00～17:00

# 1 高年齢者雇用状況等報告

## 高年齢者雇用状況等報告書の提出方法と提出義務等について

### 1 提出方法

企業の主たる事業所(いわゆる本社)の所在地を管轄する公共職業安定所の長に郵送若しくは持参により提出していただくか、または、電子申請を通じて提出してください(前頁の「電子申請のご案内」を参照してください。)

報告書は3枚複写となっておりますので、正、副の2枚を公共職業安定所の長に提出し、事業主控は後の確認のため、提出せず保管しておいてください。電子申請の場合は、申請画面を印刷し、事業主控としてください。

### 2 提出義務

事業主は、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。以下「高年齢者雇用安定法」といいます。)第52条第1項に基づき、定年、継続雇用制度及び創業支援等措置の状況その他高年齢者の就業の機会の確保に関する状況について、毎年、厚生労働大臣に報告しなければならないこととされています。

### 3 報告書の活用

ご提出いただいた報告は、高年齢者雇用安定法に定められた65歳までの雇用確保措置及び70歳までの就業確保措置の実施状況等を把握するとともに、必要に応じ各企業に対し公共職業安定所等による助言・指導等を行うための基本情報として用いられます。

また、高年齢者雇用安定法第49条第2項に基づき、国は、高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るために必要な事業主等に対する援助等の事務を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」といいます。)に行わせており、ご提出いただいた高年齢者雇用状況等報告を機構(機構の委託事業の受託者を含む)に提供することとしておりますので、あらかじめご了承ください。なお、令和3年度から令和4年度にかけて、高年齢者雇用安定法に係る取組事例を機構の委託事業により収集することとしておりますので、該当の事業主におかれては、ご協力いただけますようお願いいたします。

#### 4 指導等

高年齢者雇用安定法第10条及び第10条の3の各項において、厚生労働大臣は高年齢者等職業安定対策基本方針に照らして、必要な指導及び助言をすることができることとなっており、指導及び助言に従わない場合は、当該事業主に勧告することとなります。

さらに、65歳までの雇用確保措置に関して勧告に従わない場合は、企業名の公表をすることができることとなっております。



# 記入の流れ

⑭66歳以上まで働ける制度等(定年の廃止・引上げ等を除く)の状況		<input type="checkbox"/> イ 自社又は子会社等で会社の実情に応じ会社が必要と認める者等を66歳以上まで働ける制度を就業規則等に定めている → (□(イ)該当者を 歳まで雇用 □(ロ)上限年齢を規定していない) <input type="checkbox"/> ロ 上記イの制度を就業規則等に定めていない → (□(イ)導入予定あり □(ロ)検討中 □(ハ)66歳以上まで雇用する慣行がある □(ニ)予定なし)							
⑮常用労働者数(うち女性)	総数	～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～	
	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	
⑯過去1年間の離職者の状況(うち女性)		解雇等による45歳以上70歳未満の離職者数 (人) (うち女性 (人)) うち求職活動支援書を作成した対象者数 (人) (うち女性 (人))							
⑰過去1年間の定年到達者等の状況(65歳未満)(うち女性)	(a)定年到達者の総数((b)+(c)+(e))	(b)定年退職者数(継続雇用を希望しない者)	(c)継続雇用者数	(d)うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e)定年退職者数(継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者)	(f)継続雇用の終了による離職者数			
	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	
⑱過去1年間の定年到達者等の状況(65歳以上)(うち女性)	(a)定年到達者の総数((b)+(c)+(f)+(g)+(h))	(b)定年退職者数(継続雇用を希望しない者)	(c)継続雇用者数	(d)うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e)うちその他の会社での継続雇用者数	(f)定年退職者数(継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者)	(g)業務委託契約締結制度を利用する者	(h)社会貢献事業への従事制度を利用する者	(i)就業確保措置終了による離職者数
	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)	(人)
⑲過去1年間の経過措置に基づく継続雇用の対象者に係る基準の適用状況(平成24年改正法の経過措置関係)(うち女性)	(a)基準を適用できる年齢に到達した者の総数((b)+(c)+(d))	(b)継続雇用終了者数(継続雇用の更新を希望しない者)	(c)継続雇用者数(基準に該当し引き続き継続雇用された者)	(d)継続雇用終了者数(基準に該当しない者)					
	(人)	(人)	(人)	(人)					
⑳過去1年間の継続雇用等の対象者に係る基準の適用状況(70歳までの就業確保措置関係)(うち女性)	(a)基準を適用できる年齢に到達した者の総数((b)+(c)+(d))	(b)継続雇用等終了者数(継続雇用等の更新を希望しない者)	(c)継続雇用等の対象者数(基準に該当し引き続き継続雇用等された者)	(d)継続雇用等終了者数(基準に該当しない者)					
	(人)	(人)	(人)	(人)					
高齢者雇用等推進者	役職	氏名	記入担当者	所属及び役職	氏名				

⑭ 66歳以上まで働ける制度の状況を記入します。  
 なお、継続雇用制度又は創業支援等措置の対象者を限定する基準が、具体的・客観的な基準である場合は⑩又は⑫に記入します。17～18頁参照

⑧⑩⑫のいずれかの年齢記入欄に70歳以上の年齢を記入した場合  
 ⇒⑭は記入せず、⑮に進んでください。

⑧で「イ 定年なし」を選択した場合  
 ⇒⑭は記入せず、⑮に進んでください。

⑮～⑯ 常用労働者数、解雇等による過去1年間(令和2年6月1日から令和3年5月31日)の離職者の数を記入します。18～19頁参照

⑧で「イ 定年なし」を選択した場合  
 ⇒⑰～⑳は記入せず、「高齢者雇用等推進者」「記入担当者」に進んでください。(注)

⑰～⑱ 過去1年間に定年年齢に達した者等の数を記入します。  
 19～20頁参照

(注)⑧で「イ 定年なし」を選択のうえ、⑫で「イ 創業支援等措置を実施している」を選択し、かつ対象者基準を設けている場合のみ⑳に進んでください。

⑲ 経過措置利用企業のみ、過去1年間(令和2年6月1日から令和3年5月31日)の経過措置に基づく継続雇用の対象者基準の適用状況を記入します。21頁参照

⑳ 就業確保措置を講じている企業のみ、過去1年間(令和2年6月1日から令和3年5月31日(ただし、令和3年度報告については令和3年4月1日から5月31日まで))の就業確保措置に基づく、65歳以上の継続雇用等の対象者基準の適用状況を記入します。  
 22～23頁参照

高齢者雇用等推進者と、この報告書の記入担当者の氏名を記入します。  
 23頁参照

# 高年齢者雇用状況等報告の記入方法

## 1 事業主情報(①～⑦)

### ① 名称(法人の場合)又は氏名(個人事業の場合)

法人の場合は法人の名称、個人事業の場合は事業主の氏名を記入します。スタンプ・ゴム印等を使用する場合には2枚目以降も忘れずに押印してください。ふりがなも必ず記入してください。

### ② 代表者氏名(法人の場合)

法人の場合は、代表者の氏名を記入します。(役職名は不要です。)ふりがなも必ず記入してください。

### ③ 住所(法人にあつては主たる事業所の所在地)

郵便番号、住所、電話番号を記入してください。

### ④ 法人番号

法人の場合は、法人番号を記載してください。個人の場合は空白としてください。

### ⑤ 産業分類番号

参考3の「日本標準産業分類(中分類番号)表」を参照のうえ、あてはまる番号を記入し、具体的な事業内容を記入してください。

### ⑥ 労働組合の有無

労働組合の有無について必ずどちらかにチェックしてください。

### ⑦ 雇用保険適用事業所番号

同封の「提出方法のご案内」に記載している雇用保険適用事業所番号を記入してください。

## 《 以下から必ず就業規則をご覧になりながら記入してください 》

※ 現在の実態や慣行等ではなく、就業規則等に記載されている条文に基づいて記入してください。

※ 記入に際しては、前年度報告の控え等もご覧になりながら記入してください。

## 2 定年制の状況(⑧～⑨)

### ⑧ 定年

定年(※)がない場合は「イ 定年なし」をチェックし、就業規則に定年が記載されている場合は「ロ 定年あり」をチェックしたうえで定年年齢を記入します。定年年齢が職種別に異なる場合は、最も低い年齢を記入してください。定年年齢を従業員が自由に選択できる制度がある場合は、選択可能な最も高い年齢を記入してください(定年年齢が60歳を下回る場合は、高年齢者雇用安定法第8条に違反することとなりますので、早急に是正してください。)

※ 定年とは、労働者が所定の年齢に達したことを理由として自動的に又は解雇の意思表示によってその地位を失わせる制度であつて、就業規則、労働協約又は労働契約に定められたものにおける当該年齢のことをいいます。

### ⑨ 定年の改定予定等

貴社の、今後の定年制の改定予定状況をご記入ください。

定年年齢を改定する予定がある場合は「イ 改定予定あり」をチェックし、年月と導入・改定後の定年年齢を記入してください。例えば、令和4年4月1日から定年年齢を70歳に改定する場合であれば、以下の【記入例1】のように記入します。

定年制を廃止する予定がある場合は「ロ 廃止予定あり」をチェックし、年月を記入してください。

定年年齢の改定又は定年制の廃止を検討しているが、改定・廃止時期が具体的に決まっていない場合は「ハ 改定又は廃止を検討中」をチェックしてください。

定年年齢の改定・廃止の予定がない場合は「ニ 改定・廃止予定なし」をチェックしてください。

#### 【例1】定年年齢が65歳の場合

【就業規則例1】のように、定年年齢が65歳であって、令和4年4月1日から70歳に定年年齢を改定する予定であれば、【記入例1】のように記入します。

#### 【就業規則例1】

(定年)

第●条 従業員の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

#### 【記入例1】

定年制の状況	⑧定年	<input type="checkbox"/> イ 定年なし <input checked="" type="checkbox"/> ロ 定年あり (定年年齢 <u>65</u> 歳)
	⑨定年の改定予定等	<input checked="" type="checkbox"/> イ 改定予定あり(令和 <u>4</u> 年 <u>4</u> 月より <u>70</u> 歳) <input type="checkbox"/> ロ 廃止予定あり(令和 _____ 年 _____ 月に廃止) <input type="checkbox"/> ハ 改定又は廃止を検討中 <input type="checkbox"/> ニ 改定・廃止予定なし

《「⑧定年」で「イ 定年なし」を選択した場合は⑩～⑪を記入せず、⑫に進んでください》

## 3 継続雇用制度の状況(⑩～⑪)

### ⑩ 継続雇用制度

貴社の、定年後の継続雇用制度の導入状況をご記入ください。

#### ＜継続雇用制度を就業規則に定めている場合＞

「イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている」をチェックし、以下の手順に従い「a 継続雇用先」と「b 対象」を必ず記入してください。

#### a 継続雇用先

65歳未満までの継続雇用先については65歳未満(イ)～(ハ)から、65歳以上の継続雇用先については65歳以上(イ)～(ニ)から、継続雇用先として該当するもの全てに必ずチェックしてください。

ただし、「(ニ)その他の会社」での継続雇用が高年齢者雇用安定法で定める措置として認められるのは65歳以上の場合のみで、65歳未満の継続雇用については従来通り、(イ)～(ハ)で行う必要があります。

## b 対象

### ○希望者全員を継続雇用の対象とする場合

「(イ) 希望者全員を対象」をチェックし、上限年齢を記入してください。

#### (Ⅰ) 継続雇用制度の上限年齢を設けない場合

上限年齢の欄は「99」を記入してください。

#### (Ⅱ) 継続雇用の上限年齢を設ける場合

上限年齢の欄に、希望者全員に適用される上限年齢を記入してください。

なお、平成24年の経過措置(※)に基づき、基準を設けている場合も高年齢者雇用安定法の措置としては認められるため、「(イ) 希望者全員を対象」をチェックしてください。

11頁の【例2】をご参照ください。

※ 65歳までの継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とすることが求められていますが、平成25年3月31日までに、労使協定により対象者を限定する基準(以下「基準」といいます。)を定めていた事業主については、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者に対して基準を引き続き適用できる12年間の経過措置を設けています。

次に、希望者全員の継続雇用の上限年齢に達した後も、基準に該当する一部の者のみ継続雇用することがある場合には、「更に基準に該当する者」の欄にもその上限年齢を記入してください。(希望者全員に適用される上限年齢以降、継続雇用されないことがない場合は空白としてください。)

12頁の【例3】をご参照ください。

また、対象者を限定する基準について、65歳未満の対象者、65歳以上の対象者の区分に応じて当該基準の根拠となる就業規則等が、労使協定を締結した上で定められたものであるか該当する(a)又は(b)にチェックをしてください。なお、65歳未満の対象者、65歳以上の対象者の一方しか基準を定めていない場合は、もう一方は空白としてください。

対象者を限定する基準が、具体的・客観的な基準でない場合(会社が必要と認める者、上司の推薦がある者等)は、⑭欄に記入してください。

※ なお、基準を定める際は、男性(女性)又は組合活動に従事していない者に限る等、法令や公序良俗に反する基準は認められません。

**【例2】平成24年の経過措置に基づく対象者を限定する基準に基づき、一定の年齢まで希望者全員を継続雇用した後、一定年齢以降は基準に該当する者だけを継続雇用の対象とする場合**

次の【就業規則例2】のように、解雇事由又は退職事由に該当しない限り、令和3年6月時点においては、希望者全員を自社で63歳まで継続雇用し、基準に該当する者だけを65歳まで自社で継続雇用の対象とする場合であれば、以下の【記入例2】のように記入します。

**【就業規則例2】**

(定年等)

第●条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1) 引き続き勤務することを希望している者
- (2) 過去○年間の出勤率が○%以上の者
- (3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から令和4年3月31日まで	63歳
令和4年4月1日から令和7年3月31日まで	64歳

**【記入例2】**

継続雇用制度の状況	<p><input checked="" type="checkbox"/> (イ) 就業規則等で継続雇用制度を定めている</p> <p>→ a 継続雇用先</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・65歳未満 <input checked="" type="checkbox"/> (イ) 自社 <input type="checkbox"/> (ロ) 親会社・子会社等（以下「子会社等」という） <input type="checkbox"/> (ハ) 関連会社等</li> <li>・65歳以上 <input checked="" type="checkbox"/> (イ) 自社 <input type="checkbox"/> (ロ) 子会社等 <input type="checkbox"/> (ハ) 関連会社等 <input type="checkbox"/> (ニ) その他の会社</li> </ul> <p>→ b 対象</p> <p>→ <input checked="" type="checkbox"/> (イ) 希望者全員を対象（ <u>63</u> 歳まで雇用 更に基準に該当する者を <u>65</u> 歳まで雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基準（65歳未満）の根拠 <input checked="" type="checkbox"/> (a) 労使協定を締結して就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> (b) 労使協定を締結せず就業規則等のみ</li> <li>・基準（65歳以上）の根拠 <input checked="" type="checkbox"/> (a) 労使合意を得て就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> (b) 労使合意を得ず就業規則等のみ</li> </ul> <p>(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号。以下「平成24年改正法」という。)に規定する経過措置に基づく対象者を限定する基準が有る企業は (イ) に記入</p> <p>→ <input type="checkbox"/> (ロ) 基準に該当する者を対象（ _____ 歳まで雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基準（65歳未満）の根拠 <input type="checkbox"/> (a) 労使協定を締結して就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> (b) 労使協定を締結せず就業規則等のみ</li> <li>・基準（65歳以上）の根拠 <input type="checkbox"/> (a) 労使合意を得て就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> (b) 労使合意を得ず就業規則等のみ</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 制度として導入していない（運用により継続雇用を行う場合を含む）</p>
-----------	---

### 【例3】希望者全員を継続雇用の対象とする場合

【就業規則例3】のように、継続雇用の対象者を限定する基準がなく、解雇事由又は退職事由に該当しない限り希望者全員を自社、親会社・子会社等で65歳まで継続雇用し、70歳までは基準に該当する者だけを自社、親会社・子会社等で継続雇用の対象とする場合であれば、以下の【記入例3】のように記入します。

(更に希望者全員の70歳までの継続雇用への改定を検討している場合の記入例としています。)

### 【就業規則例3】

(定年等)

第●条 労働者の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

3 前項の規定に基づく継続雇用の満了後に、引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれを継続雇用する。

- (1) 過去〇年間の人事考課が〇以上である者
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上である者
- (3) 過去〇年間の定期健康診断結果を産業医が判断し、業務上、支障がないと認められた者

### 【記入例3】

継続雇用制度の状況	⑩継続雇用制度	<input checked="" type="checkbox"/> イ 就業規則等で継続雇用制度を定めている → a 継続雇用先 ・ 65歳未満 <input checked="" type="checkbox"/> イ 自社 <input checked="" type="checkbox"/> ロ 親会社・子会社等 (以下「子会社等」という) <input type="checkbox"/> ハ 関連会社等 ・ 65歳以上 <input checked="" type="checkbox"/> イ 自社 <input checked="" type="checkbox"/> ロ 子会社等 <input type="checkbox"/> ハ 関連会社等 <input type="checkbox"/> ニ その他の会社 → b 対象 → <input checked="" type="checkbox"/> イ 希望者全員を対象 ( <u>65</u> 歳まで雇用 更に基準に該当する者を <u>70</u> 歳まで雇用 ・ 基準 (65歳未満) の根拠 <input type="checkbox"/> (a) 労使協定を締結して就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> (b) 労使協定を締結せず就業規則等のみ) ・ 基準 (65歳以上) の根拠 <input checked="" type="checkbox"/> (a) 労使合意を得て就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> (b) 労使合意を得ず就業規則等のみ ) (注) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号。以下「平成24年改正法」という。)に規定する経過措置に基づく対象者を限定する基準が有る企業は (イ) に記入 → <input type="checkbox"/> (ロ) 基準に該当する者を対象 ( _____ 歳まで雇用 ・ 基準 (65歳未満) の根拠 <input type="checkbox"/> (a) 労使協定を締結して就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> (b) 労使協定を締結せず就業規則等のみ) ・ 基準 (65歳以上) の根拠 <input type="checkbox"/> (a) 労使合意を得て就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> (b) 労使合意を得ず就業規則等のみ ) <input type="checkbox"/> ロ 制度として導入していない (運用により継続雇用を行う場合を含む)
	⑪継続雇用制度の導入・改定予定	<input type="checkbox"/> イ 継続雇用制度の導入・改定予定あり (令和 _____ 年 _____ 月より _____ 歳まで雇用) <input checked="" type="checkbox"/> ロ 継続雇用制度の導入・改定を検討中 <input type="checkbox"/> ハ 継続雇用制度の導入・改定予定なし

○基準に該当する者だけを継続雇用の対象とする場合

「**(ロ) 基準に該当する者を対象**」をチェックし、希望者全員を継続雇用の対象とする場合と同様に、上限年齢(年齢の規定がない場合は「99」)と基準の根拠を記載してください。

また、定年年齢が65歳以上で定年後に基準に該当する者だけを継続雇用する場合も、「**(ロ) 基準に該当する者を対象**」をチェックし、雇用される上限の年齢(年齢の規定がない場合は「99」)を記入し「**基準の根拠**」(a)又は(b)を選択してください。

対象者を限定する基準が、具体的・客観的な基準でない場合(会社が必要と認める者、上司の推薦がある者等)は、⑭欄に記入してください。

※ なお、基準を定める際は、男性(女性)又は組合活動に従事していない者に限る等、法令や公序良俗に反する基準は認められません。

＜継続雇用制度を就業規則に定めていない場合＞

「**ロ 制度として導入していない(運用により継続雇用を行う場合を含む)**」をチェックしてください。

⑪ 継続雇用制度の導入・改定予定

貴社の、今後の継続雇用制度の導入・改定予定状況をご記入ください。

○継続雇用制度の導入又は改定予定がある場合

「**イ 継続雇用制度の導入・改定予定あり**」をチェックし、年月と導入・改定後の上限年齢を記入のうえ、内容を(イ)～(二)から選択してください。

＜選択肢の選び方＞

・65歳までの雇用確保措置における経過措置の基準を廃止する場合

→「**(イ)経過措置の基準の廃止**」にチェック

・これまでは65歳以上の継続雇用を行っていない場合や、就業規則に記載せずに運用により65歳以上の継続雇用を行っている場合において、新たに就業規則に明記したうえで継続雇用制度を導入する予定の場合

→「**(ロ)新規導入**」にチェック

・65歳までの雇用確保措置における経過措置の基準を廃止し、更に継続雇用制度の上限年齢を引上げる場合など、現在の継続雇用制度の上限年齢を引上げる場合

→「**(ハ)上限年齢の引上げ**」にチェック

・65歳以上の継続雇用制度を対象者基準を設けたうえで就業規則等に定めているところ、当該対象者基準を廃止する予定の場合や、(イ)～(ハ)に該当しない内容の場合

→「**(二)その他**」にチェック

○継続雇用制度の導入・改定を検討しているが、導入・改定の時期が具体的に決まっていない場合

「**ロ 継続雇用制度の導入・改定を検討中**」をチェックしてください。

記入は12頁の【記入例3】を参照してください。

○継続雇用制度の導入・改定予定がない場合

「**ハ 継続雇用制度の導入・改定予定なし**」をチェックしてください。

## 4 創業支援等措置の状況(⑫・⑬)

### ⑫ 創業支援等措置(65歳以上における業務委託・社会貢献)

貴社の、65歳以上における創業支援等措置の実施状況をご記入ください。

#### <創業支援等措置を実施している場合>

「イ 創業支援等措置を実施している」をチェックし、以下に従い、a～cを必ず記入してください。

#### a 実施している措置

(イ)～(ニ)から該当するもの全てに必ずチェックしてください。

※ それぞれ具体的には、下記のような制度が想定されます。

##### (イ)業務委託

高齢者が定年後(又は継続雇用制度終了後(以下このaにおいて「定年後等」といいます。))に新たに事業を開始し、事業主と高齢者個人又は高齢者が設立した法人が継続的に業務委託契約を締結する制度。

##### (ロ)自社が実施する社会貢献事業

高齢者が定年後等に、定年まで雇用した事業主が実施する社会貢献事業に継続的に従事できる制度。

##### (ハ)自社が事業を委託する団体が実施する社会貢献事業

高齢者が定年後等に、定年まで雇用した事業主が事業を委託する団体が実施する社会貢献事業に継続的に従事できる制度。

##### (ニ)自社が出資等を行う団体が実施する社会貢献事業

高齢者が定年後等に、定年まで雇用した事業主が出資等(資金の出資のほか、事業を行うための事務スペースの提供・貸与など)を行う団体が実施する社会貢献事業に継続的に従事できる制度。

※ なお、(ロ)～(ニ)の社会貢献事業は、高齢者雇用安定法第10条の2第2項第2号において「社会貢献活動その他不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業」と定義されているため、特定又は少数の者の利益に資することを目的とする事業は、社会貢献事業としては認められません。回答に際し貴社が実施している措置に係る事業が社会貢献事業に該当するかは、当該事業の性質や内容等を勘案してご判断ください。

#### b 過半数労働組合等の同意

(イ)又は(ロ)のうち 該当するものに必ずチェックしてください。

高齢者就業確保措置として創業支援等措置を実施する場合に、当該措置についての過半数労働組合等の同意について、該当するものに必ずチェックしてください。

#### c 対象

##### ○希望者全員を対象とする場合

「(イ) 希望者全員を対象」をチェックし、上限年齢を記入してください。

##### (I)制度の上限年齢を設けない場合

上限年齢の欄は「99」を記入してください。

## (Ⅱ) 制度の上限年齢を設ける場合

上限年齢の欄に、希望者全員に適用される上限年齢を記入してください。

次に、希望者全員の創業支援等措置の上限年齢に達した後も、基準に該当する一部の者のみ継続して制度の対象とすることがある場合には、「更に基準に該当する者」の欄もその上限年齢を記入してください。(上限年齢以降、継続して制度の対象とすることがない場合は空白としてください。)

### ○基準に該当する者だけを対象とする場合

「(ロ) 基準に該当する者を対象」をチェックし、希望者全員を対象とする場合と同様に、上限年齢(年齢の規定がない場合は「99」と基準の根拠を記載してください。

対象者を限定する基準が、具体的・客観的な基準でない場合(会社が必要と認める者、上司の推薦がある者等)は、⑭欄に記入してください。

※ なお、基準を定める際は、男性(女性)又は組合活動に従事していない者に限る等、法令や公序良俗に反する基準は認められません。

## 【例4】 70歳まで基準に該当する者を創業支援等措置の対象とする場合

次の【就業規則4】のように、基準に該当する者について、70歳まで創業支援等措置を適用する場合は、【記入例4】のように記入します。

### 【就業規則例4】

(定年等)

第●条 労働者の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後に業務委託契約を締結することを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者のうち、次の各号に掲げる業務について、業務ごとに定める基準のいずれにも該当する者については、満70歳までこれと業務委託契約を継続的に締結する。なお、当該契約に基づく各業務内容等については、別途定める創業支援等措置の実施に関する計画に定めるところによるものとする。

(1) ○○業務においては、次のいずれの基準にも該当する者

ア 過去○年間の人事考課が○以上である者

イ 当該業務に必要な○○の資格を有している者

(2) △△業務においては、次のいずれの基準にも該当する者

ア 過去○年間の人事考課が○以上である者

イ 定年前に当該業務に○年以上従事した経験及び当該業務を遂行する能力があるとして以下に該当する者

① ○○○○

② △△△△

### 【記入例4】

⑫創業支援等措置(65歳以上における業務委託・社会貢献)	<input checked="" type="checkbox"/> イ 創業支援等措置を実施している →a実施している措置 <input checked="" type="checkbox"/> (イ)業務委託 <input type="checkbox"/> (ロ)自社が実施する社会貢献事業 <input type="checkbox"/> (ハ)自社が事業を委託する団体が実施する社会貢献事業 <input checked="" type="checkbox"/> (ニ)自社が出資等を行う団体が実施する社会貢献事業 →b過半数労働組合等の同意 <input checked="" type="checkbox"/> (イ)同意を得ている <input type="checkbox"/> (ロ)同意を得ていない →c対象 → <input type="checkbox"/> (イ)希望者全員を対象(____歳まで就業支援 更に基準に該当する者について____歳まで就業支援 基準の根拠 <input type="checkbox"/> (a)労使合意を得て就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> (b)労使合意を得ず就業規則等のみ) → <input checked="" type="checkbox"/> (ロ)基準に該当する者を対象(70歳まで就業支援 基準の根拠 <input checked="" type="checkbox"/> (a)労使合意を得て就業規則等に反映 <input type="checkbox"/> (b)労使合意を得ず就業規則等のみ) <input type="checkbox"/> ロ 創業支援等措置を実施していない(運用により創業支援等を実施する場合を含む)
------------------------------	---

## <創業支援等措置を実施していない場合>

「 創業支援等措置を実施していない(運用により起業支援等を実施する場合を含む)」をチェックしてください。

※ 例えば、会社の就業規則上は起業支援を行う制度はないが、会社が認めた一部の65歳以上の者に対して起業のための支援を行っている場合は「運用により起業支援等を実施」していると考えられます。

## ⑬ 創業支援等措置の改定予定

貴社の、今後の創業支援等措置の改定予定状況をご記入ください。

### ○創業支援等措置の導入・改定予定がある場合

「 創業支援等措置の導入・改定予定あり」をチェックし、年月と導入・改定後の上限年齢を記入のうえ、内容を(イ)～(ニ)から選択してください。

#### <選択肢の選び方>

- ・創業支援等措置における対象者基準を廃止する場合  
→「 (イ)対象者限定基準の廃止」にチェック
- ・これまでは65歳以上の創業支援等措置を行っていない場合や、就業規則に記載せずに運用により創業支援等措置を行っている場合において、新たに就業規則に明記したうえで創業支援等措置を導入する予定の場合  
→「 (ロ)新規導入」にチェック
- ・創業支援等措置の上限年齢を引き上げる場合  
→「 (ハ)上限年齢の引き上げ」にチェック
- ・創業支援等措置の実施に関する計画の変更(例えば、業務の内容に関する変更等)を行う予定の場合や、(イ)～(ハ)に該当しない内容の場合  
→「 (ニ)その他」にチェック

### ○創業支援等措置の導入・改定に向けて過半数労働組合等と協議を行っている状況である場合

「 創業支援等措置の導入・改定に向けて過半数労働組合等との協議を行っている(過半数労働組合等との同意を得るための協議を含む)」をチェックしてください。

### ○創業支援等措置の導入・改定を検討しているが、改定の時期が具体的に決まっていない場合

「 ハ 創業支援等措置の導入・改定を検討中」をチェックしてください。

### ○創業支援等措置の導入・改定予定がない場合

「 ニ 創業支援等措置の導入・改定予定なし」をチェックしてください。

## 【例5】 創業支援等措置の導入を予定している場合

令和4年4月より70歳までの創業支援等措置の新規導入予定がある場合は、【記入例5】のように記入します。

### 【記入例5】

⑬創業支援等措置の改定予定	<input checked="" type="checkbox"/> イ 創業支援等措置の導入・改定予定あり (令和 <u>4</u> 年 <u>4</u> 月より <u>70</u> 歳まで就業支援) →内容 ( <input type="checkbox"/> (イ)対象者限定基準の廃止 <input checked="" type="checkbox"/> (ロ)新規導入 <input type="checkbox"/> (ハ)上限年齢の引き上げ <input type="checkbox"/> (ニ)その他 ) <input type="checkbox"/> ロ 創業支援等措置の導入・改定に向けて過半数労働組合等との協議を行っている (過半数労働組合等との同意を得るための協議を含む) <input type="checkbox"/> ハ 創業支援等措置の導入・改定を検討中 <input type="checkbox"/> ニ 創業支援等措置の導入・改定予定なし
---------------	---

## 5 66歳以上まで働ける制度等の状況(⑭)

### ⑭ 66歳以上まで働ける制度等(定年の廃止・引上げ等を除く)の状況

この欄は、66歳以上まで働ける制度がまったくない場合や、制度はあるが具体的・客観的な基準ではなく個別の判断により、継続就労が可能な制度がある場合等の状況を把握するものです。

⑧「イ 定年なし」の場合や⑩⑫の年齢欄のいずれかが70歳以上の場合(年齢の規定がない場合を含みます)は、この欄は記入しないでください。

○66歳以上まで働ける制度を就業規則等に明文で規定しているが、対象者を限定する基準が具体的・客観的な基準でない場合(会社が必要と認める者、上司の推薦がある者等)

「イ 自社又は子会社等で会社の实情に応じ会社が必要と認める者等を66歳以上まで働ける制度を就業規則等に定めている」をチェックした上で、上限年齢の規定がある場合は(イ)をチェックし、空欄に上限年齢を記入してください。また、上限年齢を規定していない場合は(ロ)をチェックしてください。【記入例6】を参照してください。

継続雇用制度や創業支援等措置における対象者を限定する基準が、具体的・客観的な基準である場合は⑩欄又は⑫欄に記入してください。

○(Ⅰ)66歳以上まで働ける制度がまったくない場合や、(Ⅱ)具体的・客観的でない基準で対象者を限定して66歳以上まで働ける制度を就業規則等に規定せず運用で行っている場合

「ロ 上記イの制度を就業規則等に定めていない」をチェックしてください。

その上で(Ⅰ)の場合は、今後、66歳以上まで働ける何らかの制度を導入予定の場合は(イ)、検討中の場合は(ロ)、予定のない場合は(二)をチェックしてください。

(Ⅱ)の場合は、当該基準を就業規則等に規定して制度化する予定の場合は(イ)、検討中の場合は(ロ)、導入予定等のない場合は(ハ)をチェックしてください。

【記入例7】を参照してください。

### 【例6】 65歳の定年以降も必要に応じて雇用する制度がある場合

【就業規則例6】のように、65歳の定年以降も、必要に応じて上限年齢を定めずに雇用する制度がある場合は、以下の【記入例6】のように記入します。

#### 【就業規則例6】

(定年等)

第●条 従業員の定年は満65歳とする。ただし、65歳以降についても本人が希望し、健康で会社が必要と認める者は年齢にかかわらず雇用する。

#### 【記入例6】

⑭66歳以上まで働ける制度等(定年の廃止・引上げ等を除く)の状況	<input checked="" type="checkbox"/> イ 自社又は子会社等で会社の实情に応じ会社が必要と認める者等を66歳以上まで働ける制度を就業規則等に定めている → (□(イ)該当する者を 歳まで雇用 <input checked="" type="checkbox"/> (ロ)上限年齢を規定していない) <input type="checkbox"/> ロ 上記イの制度を就業規則等に定めていない → (□(イ)導入予定あり □(ロ)検討中 □(ハ)66歳以上まで雇用する慣行がある □(ニ)予定なし)
----------------------------------	---

## 【例7】 66歳以上まで必要に応じて雇用する慣行がある場合

66歳以上まで必要に応じて雇用することがあるものの、その旨を就業規則などに記載していないが令和4年4月から就業規則に定める場合は、【記入例7】のように記入します。

### 【記入例7】

⑭66歳以上まで働ける制度等（定年の廃止・引上げ等を除く）の状況	<input type="checkbox"/> イ 自社又は子会社等で会社の实情に応じ会社が必要と認める者等を66歳以上まで働ける制度を就業規則等に定めている → <input type="checkbox"/> （イ）該当する者を 歳まで雇用 <input type="checkbox"/> （ロ）上限年齢を規定していない <input checked="" type="checkbox"/> ロ 上記イの制度を就業規則等に定めていない → <input checked="" type="checkbox"/> （イ）導入予定あり <input type="checkbox"/> （ロ）検討中 <input type="checkbox"/> （ハ）66歳以上まで雇用する慣行がある <input type="checkbox"/> （ニ）予定なし
----------------------------------	---

## 6 常用労働者数(⑮)

### ⑮ 常用労働者数(うち女性)

貴社が雇用している常用労働者(※)の人数を、年齢階級別に計上し、括弧内には内数として女性の人数も記入してください。

なお、派遣社員は派遣元の事業所で計上してください。

※「常用労働者」とは、1年以上継続して雇用される者(見込みを含みます。)のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上の者をいいます(正社員の他、契約社員、パート労働者等も含みません。)

### 【記入例8】

⑮常用労働者数(うち女性)	総数	～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～
	300人 (150人)	250人 (125人)	10人 (5人)	10人 (5人)	10人 (5人)	10人 (5人)	6人 (3人)	4人 (2人)

## 7 解雇等による過去1年間の離職者の状況(⑯)

### ⑯ 解雇等による過去1年間の離職者の状況(うち女性)

過去1年間(令和2年6月1日から令和3年5月31日まで)に、以下の理由により離職した45歳以上70歳未満(令和3年3月31日までは65歳未満)の従業員の人数と、そのうち高年齢者雇用安定法第17条に規定する求職活動支援書(※)を作成した従業員の人数を記入してください。また、内数として女性の人数も記入してください。

- ・解雇(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く)
- ・継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係る基準(平成24年改正の経過措置に基づくもの)を定めている場合において、当該基準に該当しなかったことによる退職
- ・その他事業主の都合による退職
- ・令和3年4月1日以降において、創業支援等措置による契約が事業主都合により終了する場合(自己の責めに帰すべき理由によるものを除く)

※「求職活動支援書」とは、解雇等により離職することとなっている45歳以上70歳未満(令和3年3月31日までは65歳未満)の高年齢者等が希望するときに、その円滑な再就職を促進するために、事業主が作成する、その高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他のその高年齢者等の再就職に資する事項を明らかにする書面のことをいいます(高年齢者雇用安定法第17条)。

【記入例9】

⑯過去1年間の離職者の状況 (うち女性)	解雇等による45歳以上70歳未満の離職者数 _____ 2 _____ 人 (うち女性 _____ 1 _____ 人) うち求職活動支援書を作成した対象者数 _____ 2 _____ 人 (うち女性 _____ 1 _____ 人)
----------------------	---

《「⑧定年」で「イ 定年なし」を選択した場合は⑰～⑳を記入せず、「高年齢者雇用等推進者」「記入担当者」に進んでください》

※ 「⑧定年」で「イ 定年なし」を選択のうえ「⑫創業支援等措置(65歳以上における業務委託・社会貢献)」で「イ 創業支援等措置を実施している」を選択し、かつ対象者基準を設けている場合のみ⑳に進んでください。

8 過去1年間の定年到達者等の状況(⑰・⑱)

⑰ 過去1年間の定年到達者等の状況(65歳未満)(うち女性)

定年年齢が64歳までの場合のみ記載してください。定年年齢が65歳以上の場合は⑱欄に進んでください。なお、定年年齢が職種別に異なり、65歳未満の職種と65歳以上の職種の両方がある場合は、65歳未満の定年年齢の職種における人数を⑰欄へ記入するとともに、65歳以上の定年年齢の職種における人数と、65歳以上の継続雇用制度の上限年齢に到達した従業員の人数をあわせて⑱欄に記入してください。

過去1年間(令和2年6月1日から令和3年5月31日まで)に定年年齢(65歳未満のものに限る。)に到達した従業員の数、及び継続雇用制度の上限年齢に達して離職した従業員の数等を次の(a)から(f)に従って計上し、記入してください。また、内数としての女性の人数も記入してください。

※ 経過措置を利用している企業で定年年齢が基準適用年齢と同じである場合は、⑰欄と⑱欄の(a)～(c)及び⑰欄の(e)と⑱欄の(d)が一致するようご確認ください。

(a) 定年到達者の総数

定年年齢に到達した従業員の総数を計上してください。

※ 以下の(b) (c) (e)の合計と一致するようご確認ください。

(b) 定年退職者数(継続雇用を希望しない者)

上記(a)のうち、定年後の継続雇用を希望せずに定年年齢で退職した者の数を計上してください。

(c) 継続雇用者数

上記(a)のうち、定年年齢に到達した後に継続雇用された者の数を計上してください。

(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数

上記(c)のうち、定年後に子会社等又は関連会社等で継続雇用された者の数を計上してください。

(e) 定年退職者数(継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者)

上記(a)のうち、解雇事由又は退職事由に該当するなどにより、定年後の継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者の数を計上してください。

(f) 継続雇用の終了による離職者数

継続雇用の上限年齢に達したことにより退職した者の数を記入してください。

【記入例10】

⑰過去1年間の定年到達者等の状況 (65歳未満)	(a) 定年到達者の総数 (b) + (c) + (e)	(b) 定年退職者数(継続雇用を希望しない者)	(c) 継続雇用者数	(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e) 定年退職者数(継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者)	(f) 継続雇用の終了による離職者数
	(うち女性)	6人 ( 3人)	2人 ( 1人)	4人 ( 2人)	0人 ( 0人)	0人 ( 0人)

## ⑩ 過去1年間の定年到達者等の状況(65歳以上)(うち女性)

(定年年齢が64歳までの場合で、65歳以上の継続雇用制度の上限年齢到達者がいる場合も以下を記入してください。)

過去1年間(令和2年6月1日から令和3年5月31日まで((e)及び(g)～(i)は令和3年4月1日から令和3年5月31日まで))に定年年齢(65歳以上のものに限る。)及び65歳以上の継続雇用制度の上限年齢に到達した従業員の人数、及び就業確保措置終了により離職した従業員の人数を次の(a)から(i)に従って計上し、記入してください。また、内数としての女性の人数も記入してください。

**(a) 定年到達者の総数(65歳以上の継続雇用制度の上限年齢到達者を含む。)**

定年年齢及び65歳以上の継続雇用制度の上限年齢に到達した従業員の総数を計上してください。

※ 以下の(b)(c)(f)(g)(h)の合計と一致するようご確認ください。

**(b) 定年退職者数(継続雇用を希望しない者)**

上記(a)のうち、定年後及び65歳以上の継続雇用制度の上限年齢到達後の継続雇用を希望せずに定年年齢又は65歳以上の継続雇用制度の上限年齢で退職した者の人数を計上してください。

**(c) 継続雇用者数**

上記(a)のうち、定年年齢に到達した後及び65歳以上の継続雇用制度の上限年齢到達後に継続雇用された者の人数を計上してください。

**(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数**

上記(c)のうち、定年後及び65歳以上の継続雇用制度の上限年齢到達後に子会社等又は関連会社等で継続雇用された者の人数を計上してください。

**(e) うちその他の会社での継続雇用者数**

上記(c)のうち、定年後及び65歳以上の継続雇用制度の上限年齢到達後に子会社等・関連会社等以外の会社で継続雇用された者の人数を計上してください。

**(f) 定年退職者数(継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者)**

上記(a)のうち、解雇事由又は退職事由に該当するなどにより、定年後及び65歳以上の継続雇用制度の上限年齢到達後の継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者の人数を計上してください。

**(g) 業務委託契約締結制度を利用する者**

令和3年4月1日から令和3年5月31日までの間に、定年年齢に到達した後及び65歳以上の継続雇用制度の上限年齢到達後に業務委託契約を締結する制度を利用する者の人数を記入してください。

**(h) 社会貢献事業への従事制度を利用する者**

令和3年4月1日から令和3年5月31日までの間に、定年年齢に到達した後及び65歳以上の継続雇用制度の上限年齢到達後に社会貢献事業への従事制度を利用する者の人数を記入してください。

**(i) 就業確保措置終了による離職者数**

令和3年4月1日から令和3年5月31日までの間に、就業確保措置の上限年齢に達したことにより退職した者の人数を記入してください。

### 【記入例11】

⑩過去1年間の定年到達者等の状況(65歳以上)	(a) 定年到達者の総数 (b)+(c) +(f)+(g)+(h)	(b) 定年退職者数(継続雇用を希望しない者)	(c) 継続雇用者数	(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数		(f) 定年退職者数(継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者)	(g) 業務委託契約締結制度を利用する者	(h) 社会貢献事業への従事制度を利用する者	(i) 就業確保措置終了による離職者数
				(d) うち子会社等・関連会社等での継続雇用者数	(e) うちその他の会社での継続雇用者数				
(うち女性)	8人 ( 4人)	6人 ( 3人)	2人 ( 1人)	2人 ( 1人)	0人 ( 0人)	0人 ( 0人)	0人 ( 0人)	0人 ( 0人)	2人 ( 1人)

## 9 過去1年間の経過措置に基づく継続雇用の対象者に係る基準の適用状況(平成24年改正高年齢者雇用安定法に基づく経過措置)(⑱)

《経過措置利用企業のみ記入してください》

### ⑱ 過去1年間の経過措置に基づく継続雇用の対象者に係る基準の適用状況(うち女性)

平成24年改正高年齢者雇用安定法に基づいて、継続雇用の対象者を限定する基準を63歳以降の者に適用する制度(経過措置)を導入している場合に、過去1年間(令和2年6月1日から令和3年5月31日まで)に当該基準の適用年齢に達した従業員の状況を、次の(a)から(d)に従って記入してください。

なお、過去に基準に達した時点で計上された従業員は含めないでください。

【例】1年前に63歳の定年を迎えた上で、1年前の報告に「(c)継続雇用者数(基準に該当し引き続き継続雇用された者)」として計上された従業員は人数に含めません。

※ 経過措置を利用している企業で定年年齢が基準適用年齢と同じである場合は、⑰欄と⑱欄の(a)~(c)及び⑰欄の(e)と⑱欄の(d)が一致するようご確認ください。

#### (a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数

就業規則に記載されている継続雇用の対象者を限定する基準を適用する年齢に到達し、基準を適用した従業員の人数を計上してください。

※ 以下の(b)(c)(d)の合計と一致するようご確認ください。

#### (b) 継続雇用終了者数(継続雇用の更新を希望しない者)

上記(a)のうち、継続雇用の更新を希望せずに離職した従業員の人数を計上してください。

#### (c) 継続雇用者数(基準に該当し引き続き継続雇用された者)

上記(a)のうち、基準に該当して引き続き継続雇用された従業員の人数を計上してください。

#### (d) 継続雇用終了者数(基準に該当しない者)

上記(a)のうち、継続雇用の更新を希望したが基準に該当しないため継続雇用が終了し、離職した従業員の人数を計上してください。

### 【記入例12】

⑱ 過去1年間の経過措置に基づく継続雇用の対象者に係る基準の適用状況(平成24年改正法の経過措置関係)	(a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数 (b) + (c) + (d)	(b) 継続雇用終了者数(継続雇用の更新を希望しない者)	(c) 継続雇用者数(基準に該当し引き続き継続雇用された者)	(d) 継続雇用終了者数(基準に該当しない者)
(うち女性)	4人 ( 2人)	2人 ( 1人)	2人 ( 1人)	0人 ( 0人)

## 10 過去1年間の継続雇用等の対象者に係る基準の適用状況(70歳までの就業確保措置関係)(⑳)

《就業確保措置を実施している、かつ、対象者基準を利用している企業は記入してください》

※ 定年を設けていない場合であっても、対象者基準を設けて創業支援等措置を実施している場合は含まれます。

### ⑳ 過去1年間の継続雇用等の対象者に係る基準の適用状況(70歳までの就業確保措置関係)(うち女性)

65歳以上の就業確保措置を実施している企業において、制度の対象者を限定する基準を導入している場合に、過去1年間(ただし、令和3年度報告については令和3年4月1日から令和3年5月31日まで)に当該基準を適用された従業員の状況を、次の(a)から(d)に従って記入してください。

#### (a) 基準を適用できる年齢に到達した者の総数

就業規則に記載されている継続雇用等の対象者を限定する基準を適用する年齢に到達し、基準を適用した従業員の人数を計上してください。

※1 人数の計上方法は以下の<継続雇用等の対象者に係る基準の考え方>を参照してください。

※2 以下の(b)(c)(d)の合計と一致するようご確認ください。

#### (b) 継続雇用等終了者数(継続雇用等の更新を希望しない者)

上記(a)のうち、継続雇用等の更新を希望せずに離職した従業員の人数を計上してください。

#### (c) 継続雇用等の対象者数(基準に該当し引き続き継続雇用等された者)

上記(a)のうち、基準に該当して引き続き継続雇用等された従業員の人数を計上してください。

#### (d) 継続雇用等終了者数(基準に該当しない者)

上記(a)のうち、基準に該当しないため継続雇用等が終了し、離職した従業員の人数を計上してください。

### <継続雇用等の対象者に係る基準の考え方> ～(a)の人数の計上方法について～

#### 【例1】平成24年改正高年齢者雇用安定法に基づいて、継続雇用の対象者を限定する基準を63歳以降の者に適用する制度(経過措置)を導入している場合

63歳まで希望者全員に係る継続雇用等をした後に、65歳まで継続雇用の対象者を限定する基準を設けて、その後更に66歳以上の就業確保措置を実施している場合は、過去1年間において65歳に達した従業員の状況を記載してください(この場合の基準を適用できる年齢は65歳となります。)

※ 過去1年間において63歳に達した従業員の状況は⑲欄に記載してください。

#### 【例2】60歳定年、65歳まで希望者全員の継続雇用、基準を設けて70歳まで継続雇用の場合

定年年齢が60歳かつ希望者全員65歳までの継続雇用制度を導入している企業が、対象者基準を設けて70歳までの就業確保措置を実施している場合は、過去1年間において65歳に達した従業員の状況を記載してください(この場合の基準を適用できる年齢は65歳となります。)

#### 【例3】67歳定年、基準を設けて70歳まで継続雇用の場合

定年年齢67歳の企業が、対象者基準を設けて70歳までの就業確保措置を実施している場合は、過去1年間において67歳に達した従業員の状況を記載してください(この場合の基準を適用できる年齢は67歳となります。)

【記入例13】

⑳過去1年間の継続雇用等の対象者に係る基準の適用状況（70歳までの就業確保措置関係）  （うち女性）	(a)基準を適用できる年齢に到達した者の総数 ((b)+(c)+(d))	(b)継続雇用等終了者数(継続雇用等の更新を希望しない者)	(c)継続雇用等の対象者数(基準に該当し引き続き継続雇用等された者)	(d)継続雇用等終了者数(基準に該当しない者)
	6人 ( 3人)	2人 ( 1人)	4人 ( 2人)	0人 ( 0人)

## 11 高年齢者雇用等推進者及び記入担当者

《全ての企業が記入してください》

【記入例14】

高年齢者雇用等推進者	役職 人事部長	氏名 ○○ ○○	記入担当者	所属及び役職 人事部	氏名 △△ △△
------------	---------	----------	-------	------------	----------

「高年齢者雇用等推進者」とは、企業における高年齢者の安定した雇用機会の確保等を推進するための取組の中心的役割を担う者として、事業主が選任するよう努めなければならないこととされています(高年齢者雇用安定法第11条)。「高年齢者雇用等推進者」を選任している場合は、その役職と氏名を記入してください。

この報告書を記入した担当者の所属部課と役職、及び氏名も記入してください。

なお、本欄は記入内容の確認の際の連絡先になります。

## 2 障害者雇用状況報告

### 障害者雇用状況報告書の提出方法と提出義務等について

#### (1) 提出方法

報告は、令和3年6月1日現在の状況を障害者雇用状況報告書により企業の主たる事業所（いわゆる本社）において、支社、支店等の分をとりまとめて、本社の所在地を管轄する公共職業安定所（以下「安定所」といいます。）の長に郵送若しくは持参（※）により提出していただくか、または、電子申請（1頁の「電子申請のご案内」を参照してください。）を通じて提出してください。（安定所から指示があった場合を除き、支社において別途提出する必要はありません。）

報告は、3枚複写となっておりますので、正、副の2枚を公共職業安定所長に提出し、事業主控は後の確認のため、保管しておいてください。（電子申請の場合は、申請画面を印刷し、事業主控としてください。）

事業所が多数のため報告書が複数にわたる場合は、同封の別紙様式をご使用ください（事業所数が5か所以下の場合は、別紙様式の提出は不要です。）。

なお、電子申請の場合は、別紙様式にあたる様式がありませんので、事業所数が10か所を超えるときに「ページ追加」ボタンを押下して報告書様式を追加してください。また、複数回の申請はできませんので、必ず全ての申請書を一度に提出してください。

（※）新型コロナウイルス感染防止等の観点から、持参による提出は極力お控えいただくようお願いいたします。

#### (2) 提出義務

事業主は、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」といいます。）第43条第7項に基づき、障害者の雇用に関する状況について、毎年、厚生労働大臣に報告しなければならないこととされています。

報告義務のある事業主は、企業全体の常用雇用労働者（除外率により除外すべき労働者を控除した数）が43.5人以上の事業主（独立行政法人、公団、公庫等の一定の特殊法人（障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2に掲げる法人）については常用雇用労働者が38.5人以上の事業主）です。

（雇用している障害者数が0人の場合でも報告義務があります。）

**※ この報告をしない場合または虚偽の報告をした場合は、障害者雇用促進法第86条第1号の規定により、罰則（30万円以下の罰金）の対象となります。**

### (3) 報告書の活用

ご提出いただいた報告は、障害者の雇用状況および雇用率の達成状況を把握し、今後の施策の検討に役立てるとともに、必要に応じ、各企業に対し安定所等による助言・指導・調査等を行うための基本情報として用いられます。

また、障害者雇用促進法第49条第2項に基づき、国は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進および継続を図るため、障害者雇用納付金関係業務に関する事務を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」といいます。）に行わせるものとされており、また、機構は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法（平成14年法律第165号）第14条に規定する業務を行うものとされており、これらの事務の効果的な実施のため、提出いただいた障害者雇用状況報告については、機構に提供することとしておりますので、あらかじめご了承ください。

### (4) 情報公開制度に係る留意事項

障害者雇用状況報告書またはこれに基づき作成された行政文書について、行政機関の保有する情報の公開に関する法律（平成11年法律第42号）に基づく開示請求が行われた場合、当該報告書における「B（またはC）雇用の状況」における「⑨（または⑱）常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数」のすべての欄（「C（またはD。以下同じ。）事業所別の内訳」を含む。）、「⑩計（⑨の(リ)+⑨の(カ)+⑨の(シ)」（または「⑲計（⑱の(リ)+⑱の(カ)+⑱の(シ)」）の「C 事業所別の内訳」の欄、「D 障害者雇用推進者」の全ての欄（役職名および氏名）および「E（またはD）記入担当者」全ての欄（所属部課名および氏名）以外は開示されることがありますので、あらかじめご承知置きください。

なお、貴企業に関連するこれら行政文書に係る開示決定が行われた場合、行政不服審査法（平成26年法律第68号）第2条の規定により厚生労働大臣に対して不服申立て（審査請求）を行うことができます。

**※ 26～29 ページの記入例に、不開示対象箇所を太枠にて表記しています。**

### (5) 独立行政法人の雇用状況について

独立行政法人については、障害者雇用促進法改正に係る国会審議における附帯決議を踏まえ、集計結果の発表の際に個別の雇用状況を併せて公表しますので、あらかじめご了承ください。

公表される項目は、「⑧(ニ)法定雇用障害者の算定の基礎となる労働者の数」、「⑩計」、「⑪実雇用率」および「⑫身体障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数」です。（いずれの項目も「C 事業所別の内訳」を除く。）

# 障害者雇用状況報告書 記入方法A

次のいずれかに該当する企業は当該「記入方法A」を参照ください。

- ①除外率が設定されている事業所がある企業
- ②特例子会社の認定を受けている企業
- ③就労継続支援事業（A型）の事業所がある企業

雇用保険適用事業所番号を記入してください。

⑧(イ)欄には、1週間の所定労働時間が30時間以上の方を、  
⑧(ロ)欄には、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の方の数を記入してください。  
(いずれも1年を超えて雇用される見込みがあることまたは1年を超えて雇用されていることが必要です。)

⑧(ハ)欄には、⑧(イ)欄で記入した数と⑧(ロ)欄で記入した数を0.5倍した数を合算した数を記入してください。

(記載例)  
7,100 + (493 × 0.5) = 7,346.5

⑨欄 (ホ)(ト)欄 → 重度身体障害者  
原則として身体障害者手帳の等級が1級または2級とされる方です(参考2参照)。

(ハ)(チ)欄 → 重度身体障害者以外の身体障害者  
原則として身体障害者手帳の等級が3級から6級とされる方です(参考2参照)。

(ヌ)(ヅ)欄 → 重度知的障害者  
児童相談所、障害者職業センター等により知的障害者と判定された方のうち、知的障害の程度が重いと判定された方です。

(ル)(リ)欄 → 重度知的障害者以外の知的障害者  
児童相談所、障害者職業センター等により知的障害者と判定された方のうち、知的障害の程度が重いと判定された方以外の方です。

(3)(ク)欄 → 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。

⑩⑪欄の( )内には、前年の6月2日から本年6月1日までに新規に雇い入れた数を内数として記入してください。

⑨(ホ)(ハ)(ヌ)(ル)(3)(ク)欄には、1週間の所定労働時間が30時間以上の方を、  
⑨(ト)(チ)(ヅ)(リ)欄の短時間労働者には、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方を記入してください。  
(いずれも1年を超えて雇用される見込みがあることまたは1年を超えて雇用されていることが必要です。)

⑩欄  
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。

(計算式)  
⑩欄の数 ÷ ⑧(ニ)欄の数 × 100

(記載例)  
199.0 ÷ 6,333.5 × 100 = 3.142 ≒ 3.14  
(小数点以下第3位を四捨五入)

様式第6号 (第4条関係) (表面)

0301-987654-1 障害者雇用状況報告書

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、下記のとおりに報告します。

令和 3 年 6 月 1 日現在

法人名称: 厚鉄鋼 株式会社  
住所: 東京都千代田区大手町〇-〇-〇  
業種: 鉄鋼業  
業種分類: 2  
事業所の数: 5

区分	合計			
	1301-987654-1	1406-345678-4	1301-1301-1301	1301-123456-3
③ 適用事業所番号	1301-987654-1	1406-345678-4	1301-1301-1301	1301-123456-3
④ 事業所の名称	本社	平塚工場	横浜支店	鎌倉営業所 (A型事業所)
⑤ 事業所の所在地	東京都千代田区大手町〇-〇-〇	神奈川県平塚市日出町△-△-△	神奈川県横浜市中区長者町?-?	神奈川県鎌倉市大船▲-▲
⑥ 事業の内容		鉄材の製造事業		福祉サービス事業
⑦ 除外率		20%		

⑧	⑧(イ)	⑧(ロ)	⑧(ハ)	⑧(ニ)	⑧(イ)+(ロ)
(イ) 常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)	7,100	1,466	4,897	687	20
(ロ) 短時間労働者の数	493	96	345	35	5
(ハ) 常用雇用労働者の数 [(イ)+(ロ)×0.5]	7,346.5	1,514.0	5,069.5	704.5	22.5
(ニ) 法定雇用労働者の算定の基礎となる労働者の数	6,333.5	1,514.0	4,056.5	704.5	22.5

⑨	⑨(イ)	⑨(ロ)	⑨(ハ)	⑨(ニ)	⑨(イ)+(ロ)
(イ) 重度身体障害者の数	35	9	10	0	1
(ロ) 重度身体障害者以外の身体障害者の数	11	2	3	0	1
(ハ) 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	58	18	35	0	4
(ニ) 重度知的障害者の数	24	11	10	0	2
(イ) 重度知的障害者である短時間労働者の数	10	2	5	0	3
(ロ) 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	10	2	2	3	3
(ハ) 精神障害者の数	143.0	39.0	61.0	1.5	3.0
(ニ) 精神障害者である短時間労働者の数	49.5	15.0	16.0	1.5	14.0
(イ) 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	12	2	3	0	2
(ロ) 重度知的障害者である短時間労働者の数	5	0	2	0	3
(ハ) 精神障害者である短時間労働者の数	2	0	2	0	0
(ニ) 精神障害者である短時間労働者の数	0	0	0	0	0
(イ) 知的障害者である短時間労働者の数	40.0	8.0	10.0	0.0	10.0
(ロ) 知的障害者である短時間労働者の数	13.0	2.0	5.0	0.0	6.0
(ハ) 精神障害者の数	10	2	0	5	3
(ニ) 精神障害者である短時間労働者の数	8	0	0	3	3
(イ) 精神障害者である短時間労働者の数	2	0	0	1	0
(ロ) 精神障害者である短時間労働者の数	4	0	0	2	0.0
(ハ) 精神障害者である短時間労働者の数	2	0	0	1	0
(ニ) 精神障害者である短時間労働者の数	16.0	2.0	0.0	2.5	7.0
(イ)+(ロ)+(ハ)+(ニ)	7.0	0.0	0.0	1.0	6.0
計	199.0	49.0	71.0	4.0	20.0
⑩ 実雇用率	69.5	17.0	21.0	2.5	14.0

⑪ 障害者雇用推進者: 勤労部長 佐藤 二郎

⑫ 障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数: 0人

⑬ 障害者、知的障害者又は精神障害者の不足数 [(⑩)×法定雇用率]-⑪

⑭ 障害者雇用推進者: 労務部人事課 田中 三郎

・スタンプ、ゴム印等を使用する場合には2枚目以降にも忘れずに押印してください。ゴム印等の文字で他の記載事項が読み取れなくなることはないように注意してください。  
・社印、代表取締役印等の押印は不要です。

①欄 「産業分類」には、参考3の日本標準産業分類の中分類の番号(2桁)を記入してください。事業の種類もご記入ください。

②欄 当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等全ての事業所の合計数を記入してください。

支社、支店等ごとに異なった番号がない場合は、直近上位の事業所の適用事業所番号の頭4桁(安定所番号)をご記入ください。  
※記入例では、本社直轄の事例として、本社の適用事業所番号から「1301」を記入しています。

⑦欄 各事業所の主たる事業の種類が参考1の除外率設定業種に該当する場合のみ、その率を記入してください。

B⑧(ニ)欄 ⑧(ハ)欄の数に⑦欄の除外率を乗じて得た数(端数切り捨て)を⑧(イ)欄の数から控除した数を事業所ごとに記入してください。

(計算式)  
⑧(ハ) - {⑧(イ) × ⑦ (端数切り捨て)}  
例) 平塚工場  
常用労働者数 5,069.5 × 除外率 0.2  
= 1,013 (端数切り捨て)  
常用労働者数 5,069.5 - 1,013  
= 基礎労働者数 4,056.5

⑫欄 法定雇用率は2.3% (一定の特殊法人は2.6%) となっていますので、次のとおり計算してください。なお、計算結果がマイナスとなる場合はゼロとしてください。

(計算式)  
⑧(ニ)欄の数 × 2.3 / 100 (端数切り捨て) - ⑩欄の数

(記載例)  
・法定雇用率達成に必要な雇用障害者数の計算  
6,333.5 × 2.3 / 100 = 145.670 ≒ 145人 (端数切り捨て)

・不足数に係る計算  
145 - 199.0 = -54.0  
→ 計算結果がマイナスなので0を記入

※不足数が生じる場合、計算結果は小数点以下第1位まで記入してください。(不足数が0.5人となる場合もあります。)



## 記入に当たっての注意事項

### 1 用語の定義について

#### (1) 常用雇用労働者

常用雇用労働者とは、雇用契約の形式如何を問わず、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。

※ 昼間学生や2つの事業主に雇用されている労働者であっても、週所定労働時間が20時間以上である労働者は常時雇用する労働者となります。

- 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、更新の可能性のある限り、該当する。）
- 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②同様。）

※ なお、「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」に該当するか否かを判断するのに当たっては、次の(イ)又は(ロ)に該当する場合に上記の者として取り扱う。

(イ) 雇用契約書、雇入れ通知書等において、その雇用が更新される旨又は更新される場合がある旨が明示されている場合

ただし、更新回数等の上限が併せて明示されていることにより、1年を超えて雇用されないことが明らかな場合はこの限りではない（(ロ)に該当する実態にある場合を除く。）

(ロ) 雇用契約書、雇入れ通知書等において、その雇用が更新されない旨が明示されている場合又は更新の有無が明示されていない場合であって、類似する形態で雇用されている他の労働者が1年を超えて引き続き雇用されている等の更新の可能性のある実態にある場合

また、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の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、常用雇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。
- ・ **生命保険会社の外務員等**については、雇用保険の被保険者として取り扱われているかどうかによって判断してください。
- ・ **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。具体的には次に掲げる基準を全て満たす場合は常用雇用労働者に含まれます。
  - ① 雇用されている期間が年間328日を超えていること。
  - ② 雇用契約の終了から次の雇用契約の締結までの間隔が、おおむね3日以下であること。
  - ③ 雇用契約期間中に離職や解雇がないこと。
  - ④ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること。また、事業所と最初の雇用契約を締結した日から1年を経過していない派遣労働者であって、上記①～④の基準を満たし、かつ今後雇用契約期間が断続しないと見込まれることにより最初の雇用契約を締結した日から1年以上引き続き雇用されると見込まれる場合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。

## (2) 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。

## (3) 身体障害者、重度身体障害者

報告の対象となる「身体障害者」とは、原則として身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）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、このうち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とされる方です。（参考2）

## (4) 知的障害者、重度知的障害者

報告の対象となる「知的障害者」とは、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）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（昭和25年法律第123号）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「知的障害者判定機関等」といいます。）または障害者雇用促進法第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をいいます。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（上記の知的障害者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。）

※ これまでに、障害者介助等助成金の受給、特定求職者雇用開発助成金の受給、職場適応訓練の実施に当たって、「知的障害の程度が重い」とされた方については、「重度知的障害者」としての取扱いができる場合がありますので、管轄の安定所の窓口でご相談ください。

## (5) 精神障害者

報告の対象となる「精神障害者」とは、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方です。

## 2 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
知的障害者	1	0.5
	重 度	2
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。

- ① 通報年の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 通報年の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 発達障害により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。

### 3 雇用率算定に係る特例を受けている場合の報告の方法

#### (1) 障害者雇用促進法第44条による子会社特例の認定を受けた事業主

障害者雇用促進法第44条による子会社特例の認定（以下「特例子会社の認定」といいます。）を受けた親事業主は、本社において特例子会社の分もとりまとめて、認定に係る確認書類を添えて本社の所在地を管轄する公共職業安定所長に一括して提出してください。（安定所から指示があった場合を除き、子会社において別途提出する必要はありません。）

記入の際は「様式第6号 障害者雇用状況報告書」を使用し、親事業主において本社、支社、営業所、工場、事務所等全ての事業所について記入してください。また、特例子会社については、事業所等と同様にC欄に記入してください。

#### (2) 障害者雇用促進法第45条による関係会社特例の認定を受けた事業主

障害者雇用促進法第45条による関係会社特例の認定（以下「関係会社特例の認定」といいます。）を受けた親事業主は、本社において子会社および関係会社の分をとりまとめ、認定に係る確認書類を添えて本社の所在地を管轄する公共職業安定所長に提出（※）してください。（安定所から指示があった場合を除き、子会社および関係会社において別途提出する必要はありません。）

記入の際は「様式第6号の2(1) 障害者雇用状況報告書（法第45条の認定を受けた事業主用、事業主別）」（以下「事業主別様式」）および「様式第6号の2(2) 障害者雇用状況報告書（法第45条の認定を受けた事業主用、グループ全体）」（以下「グループ様式」）を使用し、以下のとおり記入してください。

- ・ 事業主別様式の記入

グループ内の各企業について1枚ずつ記入（たとえば、特例子会社1社および関係会社2社について関係会社特例の認定を受けている場合は、親会社で1枚、特例子会社で1枚、関係会社2枚で、合計4枚に記入することになります。）し、それぞれ、当該企業に属する本社、支社、営業所、工場、事務所等全ての事業所について記入してください。

なお、除外率が設定されている事業所等がなく、特例子会社の認定を受けていない企業については、4(1)イに従い記入してください。

- ・ グループ様式の記入

当該グループに属する親会社、特例子会社および関係会社について記入してください。

※ 事業主別様式とグループ様式については、両方とも提出してください。

※ なお、就労継続支援事業（A型）の事業所がある場合は、事業主別様式の「⑬事業所の名称」欄に、グループ様式の「⑥名称及び代表者の氏名」欄に、それぞれ法人名称や事業所名称を記載する際に、該当する事業所の名称の最後に「（A型事業所）」と付記してください。

#### (3) 障害者雇用促進法第45条の2による企業グループ特例の認定を受けた親事業主

障害者雇用促進法第45条の2による企業グループ特例の認定（以下「企業グループ特例の認定」といいます。）を受けた親事業主は、本社において関係子会社の分をとりまとめ、認定に係る確認書類を添えて本社の所在地を管轄する公共職業安定所長に提出（※）してください。（安定所から指示があった場合を除き、関係子会社において別途提出する必要はありません。）

記入の際は「様式第6号の3(1)障害者雇用状況報告書(法第45条の2の認定を受けた事業主用、事業主別)」(以下「事業主別様式」といいます。)および「様式第6号の3(2)障害者雇用状況報告書(法第45条の2の認定を受けた事業主用、グループ全体)」(以下「グループ様式」といいます。)を使用し、以下のとおり記入してください。

- ・ **事業主別様式の記入**

グループ内の各企業について1枚ずつ記入(たとえば、関係子会社4社について企業グループ特例の認定を受けている場合は、親事業主で1枚、関係子会社で4枚、合計で5枚に記入することになります。)し、それぞれ、当該企業に属する本社、支社、営業所、工場、事務所等全ての事業所について記入してください。

なお、除外率が設定されている事業所等がない企業については、4(1)イに従い記入してください。

- ・ **グループ様式の記入**

当該グループに属する親事業主および関係子会社について記入してください。

※ 事業主別様式とグループ様式については、両方とも提出してください。

※ なお、**就労継続支援事業(A型)**の事業所がある場合は、事業主別様式の「**⑬事業所の名称**」欄に、グループ様式の「**⑥名称及び代表者の氏名**」欄に、それぞれ法人名称や事業所名称を記載する際に、該当する事業所の名称の最後に「(A型事業所)」と付記してください。

(4) **障害者雇用促進法第45条の3による事業協同組合等特例の認定を受けた事業協同組合等**

障害者雇用促進法第45条の3による事業協同組合等特例の認定(以下「**事業協同組合等特例の認定**」といいます。)を受けた事業協同組合等は、事業協同組合等において特定事業主の分をとりまとめ、認定に係る確認書類を添えて事業協同組合等の所在地を管轄する公共職業安定所長に提出(※)してください。(安定所から指示があった場合を除き、特定事業主において別途提出する必要はありません。)

記入の際は「様式第6号の4(1) 障害者雇用状況報告書(法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、事業主別)」(以下「事業主別様式」といいます。)および「様式第6号の4(2) 障害者雇用状況報告書(法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、グループ全体)」(以下「グループ様式」といいます。)を使用し、以下のとおり記入してください。

- ・ **事業主別様式の記入**

事業協同組合等特例の対象となる各企業について1枚ずつ記入(例えば、特定事業主4社について事業協同組合等特例の認定を受けている場合は、事業協同組合等で1枚、特定事業主で4枚、合計5枚に記入することになります。)し、それぞれ、当該企業に属する本社、支社、営業所、工場、事務所等全ての事業所について記入してください。

なお、除外率が設定されている事業所等がない企業については、4(1)イに従い記入してください。

- ・ **グループ様式の記入**

当該グループに属する事業協同組合等および特定事業主について記入してください。

※ 事業主別様式とグループ様式については、両方とも提出してください。

※ なお、**就労継続支援事業(A型)**の事業所がある場合は、事業主別様式の「**⑬事業所の名称**」欄に、グループ様式の「**⑥名称及び代表者の氏名**」欄に、それぞれ法人名称や事業所名称を記載する際に、該当する事業所の名称の最後に「(A型事業所)」と付記してください。

#### 4 障害者雇用状況報告書の記入上の留意点

##### (1) C「事業所別の内訳」欄

当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等について、記入していただきますが、除外率が設定されている事業所等の有無により、取扱いが異なりますので、次のイ、ロに従い記入してください。

なお、特例子会社の認定、関係会社特例の認定、企業グループ特例の認定および事業協同組合等特例の認定を受けている事業主については、3(1)～(4)に従い記入してください。

##### イ ロに該当する企業以外の企業（P28、29参照）

C「事業所別の内訳」欄の記入は不要です。当該企業に属する全ての事業所の雇用状況の合計を「合計」欄に記入してください。

##### ロ 次のいずれかに該当する企業（P26、27参照）

- ①除外率が設定されている事業所がある企業
- ②特例子会社の認定を受けている企業
- ③就労継続支援事業（A型）の事業所がある企業

当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等全ての事業所について、記入してください。

ただし、場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で、規模が小さく、組織的関連ないし事務能力からみて一つの事業所という程度の独立性がないもの（雇用保険非該当施設など）は、直近上位の組織に包括して一つの事業所として記入してください。ただし、支所等の事業の内容により異なる除外率が設定されている場合はそれぞれの支所等について記入してください。

なお、上記②や③に該当する事業所がある場合は、「④事業所の名称」欄に事業所名称を記載する際に、当該事業所名称に「（特例子会社）」、「（A型事業所）」と付記してください。

- (2) 短時間労働者について、1人をもって0.5人の労働者とみなすため、⑧(ハ)「常用雇用労働者の数」欄は高齢者雇用状況報告における⑮欄「常用労働者数」と異なる数字になる場合がありますので、ご注意ください。
- (3) 2つ以上の障害がある労働者については、いずれか一方の障害（主たる障害）についてのみ記入してください。なお、いずれか一方の障害（主たる障害）とは、当該労働者にとって、最も職業生活に相当の制限を与え、又は職業生活を営むことを著しく困難なものとしている障害を指します。
- (4) D「障害者雇用推進者」の役職名および氏名については、安定所において障害者雇用に関する指導等を行う際に連絡先として使用し、それ以外の用途に使用することはございません。  
E「記入担当者」の所属部課名および氏名については、記入内容の確認を行う際に連絡先として使用し、それ以外の用途に使用することはございません。
- (5) 様式第6号の2(1)障害者雇用状況報告書（法第45条の認定を受けた事業主用、事業主別）、様式第6号の2(2)障害者雇用状況報告書（法第45条の認定を受けた事業主用、グループ全体）、様式第6号の3(1)障害者雇用状況報告書（法第45条の2の認定を受けた事業主用、事業主別）、様式第6号の3(2)障害者雇用状況報告書（法第45条の2の認定を受けた事業主用、グループ全体）、様式第6号の4(1)障害者雇用状況報告書（法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、事業主別）および様式第6号の4(2)障害者雇用状況報告書（法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、グループ全体）については、裏面の注意書きを参

考の上、障害者雇用状況報告書（一般事業主用）に準じて記入して下さい。

その際、「事業主別様式」の親事業主分以外の子会社分については、親事業主ではなく各子会社の雇用保険適用事業所番号を記入してください。「グループ様式」には親事業主の雇用保険適用事業所番号を記入してください。

## 5 障害者雇用推進者

障害者の雇用の促進のための企業における諸条件整備、雇入れ等に係る国との連絡調整の責任者として障害者雇用推進者を選任していただくようお願いします。

「障害者雇用推進者」は障害者の雇入れ、雇用管理等の責任者で、たとえば人事労務を担当する部長クラスの方などが選任されることが望ましいものです。

## 特定身体障害者雇用状況報告の提出について

- (1) 令和3年6月1日現在で、特定職種（あん摩マッサージ指圧師）として雇用する労働者が5人以上いる事業主は、「特定身体障害者雇用状況報告書」を企業の主たる事業所（いわゆる本社）を管轄する公共職業安定所長まで提出してください。
- (2) **特定職種とは**、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律（昭和22年法律第217号）に規定するあん摩マッサージ指圧師をいいます。
- (3) **特定身体障害者とは**、身体障害者福祉法施行規則における3級以上の視覚障害がある方をいいます。
- (4) 特定身体障害者雇用状況報告については電子申請の対象とはなっておりません。

※ **特定職種の労働者の雇い入れについては、特定身体障害者が特定身体障害者雇用率(70%)以上であるように努めなければなりません。**

〔 記 入 例 〕

### 特定身体障害者雇用状況報告書

令和3年6月1日現在

事業主氏名又は名称	東京霞ヶ関医院	
住所又は所在地	東京都千代田区霞が関1-2-2 TEL 03-5253-1111	
①特定職種の常用労働者の総数	② 特 定 身 体 障 害 者 数	③実雇用率（②／①×100）
人	人	%
12	9	75.00

(記載注意)

- (1) 当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等すべての事業所の合計数を記載すること。
- (2) 「①特定職種の常用労働者数の総数」欄は、常用労働者のうち特定職種（あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律（昭和22年法律第217号）に規定するあん摩マッサージ指圧師をいう。）に従事する者の数を記載すること。
- (3) 「②特定身体障害者数」欄には①欄のうち身体障害者福祉法施行規則における3級以上の視覚障害のある者の数を記載すること。
- (4) 「③実雇用率」欄は、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。

## 除 外 率

日 本 標 準 産 業 分 類 番 号	除外率設定業種	除外率(%)
02	林業(狩猟業を除く。)	35
051	金属鉱業	40
052	石炭・亜炭鉱業	50
054	採石業、砂・砂利・玉石採取業	10
055	窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。)	10
059	その他の鉱業	10
D	建設業	20
22	鉄鋼業	20
23	非鉄金属製造業(非鉄金属第1次製錬・精製業(231)を除く。)	5
231	非鉄金属第1次製錬・精製業	15
313	船舶製造・修理業、船用機関製造業	5
42	鉄道業	30
43	道路旅客運送業	55
44	道路貨物運送業	20
45	水運業	10
46	航空運輸業	5
47	倉庫業	5
481	港湾運送業	25
482	貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	15
49	郵便業(信書便事業を含む。)	20
811	幼稚園	60
812	小学校	55
815	特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	45
816	高等教育機関	30
819	幼保連携型認定こども園	60
83	医療業	30
853	児童福祉事業	40
	船員等による船舶運航等の事業	80
	国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)	5

備考 除外率設定業種欄に掲げる業種のうち非鉄金属製造業(非鉄金属第一次精錬・精製業を除く。)、国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)、林業(狩猟業を除く。)、特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)及び船員等による船舶運航等の事業以外の業種は、日本標準産業分類(平成25年総務省告示第405号)において分類された業種区分によるものとする。

身体障害者障害程度等級表

		1級〔重度身体障害者〕	2級〔重度身体障害者〕	3級 障害が2以上重複する場合、重度身体障害者、その他の場合、身体障害者
視 覚 障 害		視力の良い方の眼の視力（万国式視力表によって測ったものをいい、屈折異常のある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。）が0.01以下のもの	1 視力の良い方の眼の視力が0.02以上0.03以下のもの 2 視力の良い方の眼の視力が0.04かつ他方の眼の視力が手動弁以下のもの 3 周辺視野角度（I/4視標による。以下同じ。）の総和が左右眼それぞれ80度以下かつ両眼中心視野角度（I/2視標による。以下同じ。）が28度以下のもの 4 両眼開放視認点数が70点以下かつ両眼中心視野視認点数が20点以下のもの	1 視力の良い方の眼の視力が0.04以上0.07以下のもの（2級の2に該当するものを除く。） 2 視力の良い方の眼の視力が0.08かつ他方の眼の視力が手動弁以下のもの 3 周辺視野角度の総和が左右眼それぞれ80度以下かつ両眼中心視野角度が56度以下のもの 4 両眼開放視認点数が70点以下かつ両眼中心視野視認点数が40点以下のもの
の平聴 障 害 機 能 は	聴 覚 障 害		両耳の聴力レベルがそれぞれ100デシベル以上のもの（両耳全ろう）	両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの（耳介に接しなければ大声語を理解し得ないもの）
	平 衡 機 能 障 害			平衡機能の極めて著しい障害
音 声 機 能、言 語 機 能 又 は そ し ゃ く 機 能 の 障 害				音声機能、言語機能又はそしゃく機能の喪失
肢 体 不 自 由	上 肢	1 両上肢の機能を全廃したもの 2 両上肢を手関節以上で欠くもの	1 両上肢の機能の著しい障害 2 両上肢のすべての指を欠くもの 3 1上肢を上腕の2分の1以上で欠くもの 4 1上肢の機能を全廃したもの	1 両上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの 2 両上肢のおや指及びひとさし指の機能を全廃したもの 3 1上肢の機能の著しい障害 4 1上肢のすべての指を欠くもの 5 1上肢のすべての指の機能を全廃したもの
	下 肢	1 両下肢の機能を全廃したもの 2 両下肢を大腿の2分の1以上で欠くもの	1 両下肢の機能の著しい障害 2 両下肢を下腿の2分の1以上で欠くもの	1 両下肢をショパ関節以上で欠くもの 2 1下肢を大腿の2分の1以上で欠くもの 3 1下肢の機能を全廃したもの
	体 幹	体幹の機能障害により坐っていることができないもの	1 体幹の機能障害により坐位又は起立位を保つことが困難なもの 2 体幹の機能障害により立ち上がることが困難なもの	体幹の機能障害により歩行が困難なもの
	乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害	上肢機能 移動機能	不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作がほとんど不可能なもの 不随意運動・失調等により歩行が不可能なもの	不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作が極度に制限されるもの 不随意運動・失調等により歩行が極度に制限されるもの
く直心は腸臓肝、臓小じの腸ん機、臓能ヒ若疫は不呼吸器イ又はスぼううようろ若疫し若くしは	心 臓 機 能 障 害	心臓の機能の障害により自己の周辺の日常生活活動が極度に制限されるもの		心臓の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの
	じ ん 臓 機 能 障 害	じん臓の機能の障害により自己の周辺の日常生活活動が極度に制限されるもの		じん臓の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの
	呼 吸 器 機 能 障 害	呼吸器の機能の障害により自己の周辺の日常生活活動が極度に制限されるもの		呼吸器の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの
	ぼ う こ う 又 は 直 腸 の 機 能 障 害	ぼうこう又は直腸の機能の障害により自己の周辺の日常生活活動が極度に制限されるもの		ぼうこう又は直腸の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの
	小 腸 機 能 障 害	小腸の機能の障害により自己の周辺の日常生活活動が極度に制限されるもの		小腸の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの
	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活がほとんど不可能なもの	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活が極度に制限されるもの	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活が著しく制限されるもの（社会での日常生活活動が著しく制限されるものを除く。）
	肝 臓 機 能 障 害	肝臓の機能の障害により日常生活活動がほとんど不可能なもの	肝臓の機能の障害により日常生活活動が極度に制限されるもの	肝臓の機能の障害により日常生活活動が著しく制限されるもの（社会での日常生活活動が著しく制限されるものを除く。）

※ 等級欄の〔 〕書きは、障害者の雇用の促進等に関する法律上の区分です。

		4 級〔身体障害者〕	5 級〔身体障害者〕
視 覚 障 害		1 視力の良い方の眼の視力が0.08以上0.1以下のもの（3級の2に該当するものを除く。） 2 周辺視野角度の総和が左右眼それぞれ80度以下のもの 3 両眼開放視認点数が70点以下のもの	1 視力の良い方の眼の視力が0.2かつ他方の眼の視力が0.02以下のもの 2 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの 3 両眼中心視野角度が56度以下のもの 4 両眼開放視認点数が70点を超えかつ100点以下のもの 5 両眼中心視野視認点数が40点以下のもの
の平聴 障害 機能又は 能は	聴 覚 障 害	1 両耳の聴力レベルが80デシベル以上のもの（耳介に接しなければ話声語を理解し得ないもの） 2 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの	
	平衡機能障害		平衡機能の著しい障害
音 声 機 能、 言 語 機 能 又 は そ し ゃ く 機 能 の 障 害		音声機能、言語機能又はそしゃく機能の著しい障害	
肢 体 不 自 由	上 肢	1 両上肢のおや指を欠くもの 2 両上肢のおや指の機能を全廃したもの 3 1上肢の肩関節、肘関節又は手関節のうち、いずれか1関節の機能を全廃したもの 4 1上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの 5 1上肢のおや指及びひとさし指の機能を全廃したもの 6 おや指又はひとさし指を含めて1上肢の3指を欠くもの 7 おや指又はひとさし指を含めて1上肢の3指の機能を全廃したもの 8 おや指又はひとさし指を含めて1上肢の4指の機能の著しい障害	1 両上肢のおや指の機能の著しい障害 2 1上肢の肩関節、肘関節又は手関節のうち、いずれか1関節の機能の著しい障害 3 1上肢のおや指を欠くもの 4 1上肢のおや指の機能を全廃したもの 5 1上肢のおや指及びひとさし指の機能の著しい障害 6 おや指又はひとさし指を含めて1上肢の3指の機能の著しい障害
	下 肢	1 両下肢のすべての指を欠くもの 2 両下肢のすべての指の機能を全廃したもの 3 1下肢を下腿の2分の1以上で欠くもの 4 1下肢の機能の著しい障害 5 1下肢の股関節又は膝関節の機能を全廃したもの 6 1下肢が健側に比して10センチメートル以上又は健側の長さの10分の1以上短いもの	1 1下肢の股関節又は膝関節の機能の著しい障害 2 1下肢の足関節の機能を全廃したもの 3 1下肢が健側に比して5センチメートル以上又は健側の長さの15分の1以上短いもの
	体 幹		体幹の機能の著しい障害
	乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害	上肢機能 移動機能	不随意運動・失調等による上肢の機能障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの 不随意運動・失調等により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの
く直心は腸臓肝、臓小じの腸ん機、臓能と若のとし障免く害疫は不呼全吸ウ器イ又はスぼにうよるう免若疫し若くしは	心 臓 機 能 障 害	心臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	
	じ ん 臓 機 能 障 害	じん臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	
	呼 吸 器 機 能 障 害	呼吸器の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	
	ぼ う こ う 又 は 直 腸 の 機 能 障 害	ぼうこう又は直腸の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	
	小 腸 機 能 障 害	小腸の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	
	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	
	肝 臓 機 能 障 害	肝臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	

		6 級〔身体障害者〕	7 級	障害が2以上重複する場合、身体障害者、その他の場合、身体障害者には該当しない	
視 覚 障 害		視力の良い方の眼の視力が0.3以上0.6以下かつ 他方の眼の視力が0.02以下のもの			
の平聴 障害 機能 又は 能は	聴 覚 障 害	1 両耳の聴力レベルが70デシベル以上のもの（40 センチメートル以上の距離で発声された会話を 理解し得ないもの） 2 1側耳の聴力レベルが90デシベル以上、他側耳 の聴力レベルが50デシベル以上のもの			
	平衡機能障害				
音 声 機 能、 言 語 機 能 又 は そ し ゃ く 機 能 の 障 害					
肢 体 不 自 由	上 肢	1 1 上肢のおや指の機能の著しい障害 2 ひとさし指を含めて1 上肢の2指を欠くもの 3 ひとさし指を含めて1 上肢の2指の機能を全廃 したもの	1 1 上肢の機能の軽度の障害 2 1 上肢の肩関節、肘関節又は手関節のうち、い ずれか1 関節の機能の軽度の障害 3 1 上肢の手指の機能の軽度の障害 4 ひとさし指を含めて1 上肢の2指の機能の著しい 障害 5 1 上肢のなか指、くすり指及び小指を欠くもの 6 1 上肢のなか指、くすり指及び小指の機能を全廃 したもの		
	下 肢	1 1 下肢をリスフラン関節以上で欠くもの 2 1 下肢の足関節の機能の著しい障害	1 両下肢のすべての指の機能の著しい障害 2 1 下肢の機能の軽度の障害 3 1 下肢の股関節、膝関節又は足関節のうち、い ずれか1 関節の機能の軽度の障害 4 1 下肢のすべての指を欠くもの 5 1 下肢のすべての指の機能を全廃したもの 6 1 下肢が健側に比して3センチメートル以上又は 健側の長さの20分の1以上短いもの		
	体 幹				
	乳幼児期以 前の非進行 性の脳病変 による運動 機能障害	上肢 機能	不随意運動・失調等により上肢の機能の劣るもの	上肢に不随意運動・失調等を有するもの	
		移動 機能	不随意運動・失調等により移動機能の劣るもの	下肢に不随意運動・失調等を有するもの	
く直心 は腸臓 肝、 臓小じ の腸ん 機、臓 能ヒ若 のトし 障免く 害疫は 不呼 全吸 ウ器 イ又は スぼう にう よう 免若 疫し 若く しは	心 臓 機 能 障 害				
	じ ん 臓 機 能 障 害				
	呼 吸 器 機 能 障 害				
	ぼ う こ う 又 は 直 腸 の 機 能 障 害				
	小 腸 機 能 障 害				
	ヒト免疫不全ウイルス による免疫機能障害				
	肝 臓 機 能 障 害				

備 考	<p>1 同一の等級について2つの重複する障害がある場合は、1級上の級とする。ただし、2つの重複する障害が特に本表中に指定されているものは、該当等級とする。</p> <p>2 肢体不自由者においては、7級に該当する障害が2以上重複する場合は、6級とする。</p> <p>3 異なる等級について2以上の重複する障害がある場合については、障害の程度を勘案して当該等級より上の級とすることができる。</p> <p>4 「指を欠くもの」とは、おや指については指骨間関節、その他の指については第1指骨間関節以上を欠くものをいう。</p> <p>5 「指の機能障害」とは、中手指節関節以下の障害をいい、おや指については、対抗運動障害をも含むものとする。</p> <p>6 上肢又は下肢欠損の断端の長さは、実用長（上腕においては腋窩より、大腿においては坐骨結節の高さより計測したもの）をもって計測したものをいう。</p> <p>7 下肢の長さは、前腸骨棘より内くるぶし下端までを計測したものをいう。</p>
--------	--

(注) (1) 障害者の雇用の促進等に関する法律の対象となる身体障害者は、原則として6級までの身体障害者です。  
(2) 重度障害者とは、障害程度等級表1級又は2級に該当する障害を有する者及び3級に該当する障害を2以上重複して有することによって2級に相当する障害を有するとされる者をいいます。

日本標準産業分類(中分類番号)表

分類	名 称	分類	名 称
<b>A</b>	<b>農業、林業</b>	<b>I</b>	<b>卸売業、小売業</b>
01	農 業	50	各種商品卸売業
02	林 業	51	繊維・衣服等卸売業
<b>B</b>	<b>漁 業</b>	52	飲食料品卸売業
03	漁業（水産養殖業を除く）	53	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業
04	水産養殖業	54	機械器具卸売業
<b>C</b>	<b>鉱業、採石業、砂利採取業</b>	55	その他の卸売業
05	鉱業、採石業、砂利採取業	56	各種商品小売業
<b>D</b>	<b>建 設 業</b>	57	織物・衣服・身の回り品小売業
06	総合工事業	58	飲食料品小売業
07	職別工事業（設備工事業を除く）	59	機械器具小売業
08	設備工事業	60	その他の小売業
<b>E</b>	<b>製 造 業</b>	61	無店舗小売業
09	食料品製造業	<b>J</b>	<b>金融業、保険業</b>
10	飲料・たばこ・飼料製造業	62	銀行業
11	繊維工業	63	協同組織金融業
12	木材・木製品製造業（家具を除く）	64	貸金業、クレジットカード業等非預金信用機関
13	家具・装備品製造業	65	金融商品取引業、商品先物取引業
14	パルプ・紙・紙加工品製造業	66	補助的金融業等
15	印刷・同関連業	67	保険業（保険媒介代理業、保険サービス業を含む）
16	化学工業	<b>K</b>	<b>不動産業、物品賃貸業</b>
17	石油製品・石炭製品製造業	68	不動産取引業
18	プラスチック製品製造業（別掲を除く）	69	不動産賃貸業・管理業
19	ゴム製品製造業	70	物品賃貸業
20	なめし革・同製品・毛皮製造業	<b>L</b>	<b>学術研究、専門・技術サービス業</b>
21	窯業・土石製品製造業	71	学術・開発研究機関
22	鉄鋼業	72	専門サービス業（他に分類されないもの）
23	非鉄金属製造業	73	広告業
24	金属製品製造業	74	技術サービス業（他に分類されないもの）
25	はん用機械器具製造業	<b>M</b>	<b>宿泊業、飲食サービス業</b>
26	生産用機械器具製造業	75	宿泊業
27	業務用機械器具製造業	76	飲食店
28	電子部品・デバイス・電子回路製造業	77	持ち帰り・配達飲食サービス業
29	電気機械器具製造業	<b>N</b>	<b>生活関連サービス業、娯楽業</b>
30	情報通信機械器具製造業	78	洗濯・理容・美容・浴場業
31	輸送用機械器具製造業	79	その他の生活関連サービス業
32	その他の製造業	80	娯楽業
<b>F</b>	<b>電気・ガス・熱供給・水道業</b>	<b>O</b>	<b>教育、学習支援業</b>
33	電気業	81	学校教育
34	ガス業	82	その他の教育、学習支援業
35	熱供給業	<b>P</b>	<b>医療、福祉</b>
36	水道業	83	医療業
<b>G</b>	<b>情報通信業</b>	84	保健衛生
37	通信業	85	社会保険・社会福祉・介護事業
38	放送業	<b>Q</b>	<b>複合サービス事業</b>
39	情報サービス業	86	郵便局
40	インターネット附随サービス業	87	協同組合（他に分類されないもの）
41	映像・音声・文字情報制作業	<b>R</b>	<b>サービス業(他に分類されないもの)</b>
<b>H</b>	<b>運輸業、郵便業</b>	88	廃棄物処理業
42	鉄道業	89	自動車整備業
43	道路旅客運送業	90	機械等修理業（別掲を除く）
44	道路貨物運送業	91	職業紹介・労働者派遣業
45	水運業	92	その他の事業サービス業
46	航空運輸業	93	政治・経済・文化団体
47	倉庫業	94	宗 教
48	運輸に附帯するサービス業	95	その他のサービス業
49	郵便業（信書便事業を含む）	96	外国公務
		<b>S</b>	<b>公務(他に分類されるものを除く)</b>
		97	国家公務
		98	地方公務
		<b>T</b>	<b>分類不能の産業</b>
		99	分類不能の産業