

報道関係者 各位

平成 24 年 3 月 30 日

【照会先】

職業安定局高齢・障害者雇用対策部

障害者雇用対策課

課 長 山 田 雅 彦

主任障害者雇用専門官 田 窪 丈 明

障害者雇用専門官 鈴 木 良 尚

(代表電話) 03(5253) 1111(内線 5857、5784)

(直通電話) 03(3502) 6775

障害者の雇用状況に改善が見られない3社(うち再公表1社)を公表します ～障害者の雇用の促進等に関する法律第47条に基づき実施～

厚生労働省は30日、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(障害者雇用促進法)第47条に基づき、当省の繰り返しの指導にもかかわらず障害者の雇用状況に改善が見られない3社について、次の通り企業名を公表(うち1社は再公表)します。

- 1 平成22年3月に企業名を公表した企業で、依然として改善が見られず、今回、再公表となった企業：

株式会社 R A J A

(本社:東京都中央区、代表者 藤田 桂子、美容業)

- 2 平成23年度特別指導対象企業のうち、改善が見られず企業名を公表することになった企業：
スカイマーク株式会社

(本社:東京都大田区、代表者 西久保 慎一、航空運輸業)

株式会社ホスピタリティ

(本社:東京都中野区、代表者 森谷 博、サービス業)

＜公表に至った経緯＞

障害者雇用促進法では、身体障害者や知的障害者の雇用を促すため、事業主に対し、常時雇用している従業員の一定割合(法定雇用率、民間企業の場合は1.8%)以上の障害者を雇うよう義務付けています。この法定雇用率を達成していない企業には、厚生労働大臣が「障害者雇入れ計画」を作成するよう命令し(第46条第1項)、それを適正に実施するよう勧告します(第46条第6項)。この勧告に従わない場合は、企業名を公表できるようになっています(第47条)。

企業名を再公表したのは、平成22年3月に公表した7社のうち、上記1の1社。この1社には前回の公表後、計画の適正実施勧告を行い、2回目の雇入れ計画期間の満了時(平成23年12月31日)に、少なくとも平成23年の全国平均実雇用率(1.65%)を上回るよう指導していたにもかかわらず、これを満たすことができず、障害者の雇用状況に改善が見られなかったため再公表に至りました。

また、上記2の企業は、平成19年6月1日現在で障害者の雇用率が未達成で、当省が雇用率の達成に向けた指導や適正実施の勧告を行ってきたものの、なお改善が遅れている80社のうちの2社です。平成23年度中に企業名を公表することを前提に特別指導を実施してきましたが、指導終了後の本年1月1日以降、現在に至るまでも雇用状況に改善が見られないため、企業名を公表することになりました。

当省では今後、企業名を公表した企業に対し、引き続き、雇用率達成に向けた指導を実施していきます。

＜障害者の雇用を促すためのその他の施策＞

障害者を雇うためには、作業施設や設備の改善などが必要となる場合があります、「障害者雇用促進法」では、「障害者雇用納付金制度」を設け、法律に従って障害者の雇用義務を守っている企業と、そうでない企業との経済的負担の不公平を是正し、障害者の雇用の促進と安定を図っています。

これは、雇っている障害者の人数が法定雇用率を下回る企業からは納付金（不足数一人当たり月額50,000円）を徴収し、法定雇用率を上回る雇用を果たしている企業に調整金を支給する制度です。

さらに、この経済的負担の調整に加え、納付金を財源として、作業施設や設備などの改善の費用について、各種助成金を設けています。

当省としては、企業名の公表と併せてこれらの施策を進めることにより、障害者の雇用が一層進むよう、取り組みます。

株式会社RAJAについて

1 企業概要

- 企業名 株式会社R A J A
(<http://www.raja.co.jp/>)
- 所在地 東京都中央区銀座3－2－9 RAJAビル
- 代表者名 藤田 桂子
- 事業内容 リフレクソロジーサロンの経営
平成8年7月創業。「クイーンズウェイ」の店舗名で、10都道府県の百貨店や駅ビル内などで英国式リフレクソロジーサロンを経営

2 指導経過

〔平成22年3月公表までの経緯〕

- 平成17年12月5日 法第46条第1項に基づき、飯田橋公共職業安定所長から障害者雇入れ計画作成命令を発出
- 平成18年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
- 平成19年12月3日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成20年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成21年4月～ 特別指導の対象企業に選定し、特別指導を開始（～平成21年12月）
- 平成22年1月12日 本省において直接指導を実施
- 平成22年3月26日 企業名の公表
- 平成22年4月23日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出

〔再公表までの経緯〕

- 平成20年12月16日 雇入れ計画作成命令を再度発出
雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成21年1月1日～ 2回目の雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
- 平成22年12月14日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成23年12月31日 2回目の雇入れ計画の期間満了
- 平成24年1月18日 本省において直接指導を実施

以上のような一連の指導の下で、企業側において障害者向けの求人が出されているが、障害者の雇入れに向けた求人条件や職務の見直しが十分ではなく、平成22年3月の企業名公表にも関わらず障害者雇用の取組が遅れており、平成23年12月31日現在の実雇用率が0.26%と低い水準にとどまっている。

3 障害者雇用状況の推移

	基礎労働者数	障害者の数	実雇用率	不足数
H17. 6. 1	1, 125人	4 人	0. 36%	16人
H18. 6. 1	1, 178	9	0. 76	12
H19. 6. 1	1, 018	7	0. 69	11
H20. 6. 1	991	6	0. 61	11
H21. 6. 1	1, 038	5	0. 48	13
H22. 6. 1	544	3	0. 55	6
H23. 6. 1	402. 5	1	0. 25	6
H23. 12. 31	381. 5	1	0. 26	5

(注) 障害者の数には、重度障害者のダブルカウント等が含まれている。

スカイマーク株式会社について

1 企業概要

- 企業名 スカイマーク株式会社
(<http://www.skymark.co.jp/ja/>)
- 所在地 東京都大田区羽田空港 1-5-5
- 代表者名 西久保 慎一
- 事業内容 航空運輸業
平成8年11月設立。平成10年に東京 - 福岡線で第1便就航。
羽田をはじめ全国15か所の空港で24路線の定期便就航

2 指導経過

- 平成19年12月4日 法第46条第1項に基づき、品川公共職業安定所長から障害者雇入れ計画作成命令を発出
- 平成20年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
- 平成21年12月17日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成22年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成23年4月～ 特別指導の対象企業に選定し、特別指導を開始
（～平成23年12月）
- 平成24年1月20日 本省において直接指導を実施
（これ以降も労働局、安定所による継続的な指導を実施）

以上のような一連の指導の下で、企業側においては採用活動を通じて一定の障害者雇用は進んだものの、事業拡大による急激な社員数の増加により雇用率の改善が進まず、平成24年1月1日現在の実雇用率が1.19%と低い水準にとどまっている。

3 障害者雇用状況の推移

	基礎労働者数	障害者の数	実雇用率	不足数
H19.6.1	915人	8人	0.87%	8人
H20.6.1	927	5	0.54	11
H21.6.1	919	3	0.33	13
H22.6.1	953	3	0.31	14
H23.6.1	1,615	14	0.87	15
H24.1.1	1,843	22	1.19	11

(注1) 障害者の数には、重度障害者のダブルカウント等が含まれている。

(注2) 3月15日現在、障害者の数は19人、実雇用率1.00%、不足数15人であり、依然として未達成である。

株式会社ホスピタリティについて

1 企業概要

- 企業名 株式会社ホスピタリティ
(<http://www.trajal.net/k-hos.html>)
- 所在地 東京都中野区東中野3-10-13 TJホスピタリティビル
- 代表者名 森谷 博
- 事業内容 サービス業
昭和63年7月設立。トラベルジャーナルグループ傘下企業。
観光産業界を専門に人材派遣を行う人材事業（トラジャルスタッフ）と、リフレクソロジーに関するスクール（日本リフレクソロジスト養成学院）及びリフレクソロジーサロン（REFLE）運営

2 指導経過

- 平成19年12月14日 法第46条第1項に基づき、新宿公共職業安定所長から障害者雇入れ計画作成命令を発出
- 平成20年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
- 平成21年12月9日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成22年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成23年4月～ 特別指導の対象企業に選定し、特別指導を開始（～平成23年12月）
- 平成24年1月26日 本省において直接指導を実施（これ以降も労働局、安定所による継続的な指導を実施）

以上のような一連の指導の下で、企業側においては障害者の雇入れに向けた求人条件や職務の見直しが十分でないため、障害者の雇用が進まず、平成24年1月1日現在の実雇用率が0.46%と低い水準にとどまっている。

3 障害者雇用状況の推移

	基礎労働者数	障害者の数	実雇用率	不足数
H19.6.1	175人	0人	0.00%	3人
H20.6.1	372	0	0.00	6
H21.6.1	349	0	0.00	6
H22.6.1	323	0	0.00	5
H23.6.1	325.5	1.5	0.46	3.5
H24.1.1	327	1.5	0.46	3.5

(注1) 障害者の数には、重度障害者のダブルカウント等が含まれている。

(注2) 3月15日現在、障害者の数は1.5人、実雇用率0.46%、不足数3.5人であり、依然として未達成である。

今回の公表企業に係る雇用率達成指導の流れ図

(平成23年度公表を前提とした特別指導実施企業)

平成19年10月～11月

雇 入 れ 計 画 作 成 命 令

平成19年6月1日現在の雇用状況を踏まえて、
692社に対し発出

※ 翌年1月を始期とする3年間の計画を作成するよう、公共職業安定所長が命令を発出（法第46条第1項）

平成20年1月

雇 入 れ 計 画 の 実 施

(3年間:平成20年1月～平成22年12月)

雇
入
れ
計
画
期
間

平成21年2月～3月

安 定 所 長 名 の 雇 用 勸 奨 状

平成21年10月～12月

適 正 実 施 勸 告

(**274社**に対し発出)

※ 計画の実施状況が悪い企業に対し、適正な実施を勧告（計画の2年目）（法第46条第6項）

平成22年4月

労 の 働 局 長 奨 名 状
の 雇 用 勸 奨 状

※ 適正実施勧告を発出した企業へ送付

平成22年12月末

雇 入 れ 計 画 期 間 満 了

平成23年4月

特 別 指 導
(9カ月間:平成23年4月～12月)

※ 雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施

平成23年12月

(**80社**に対し実施)

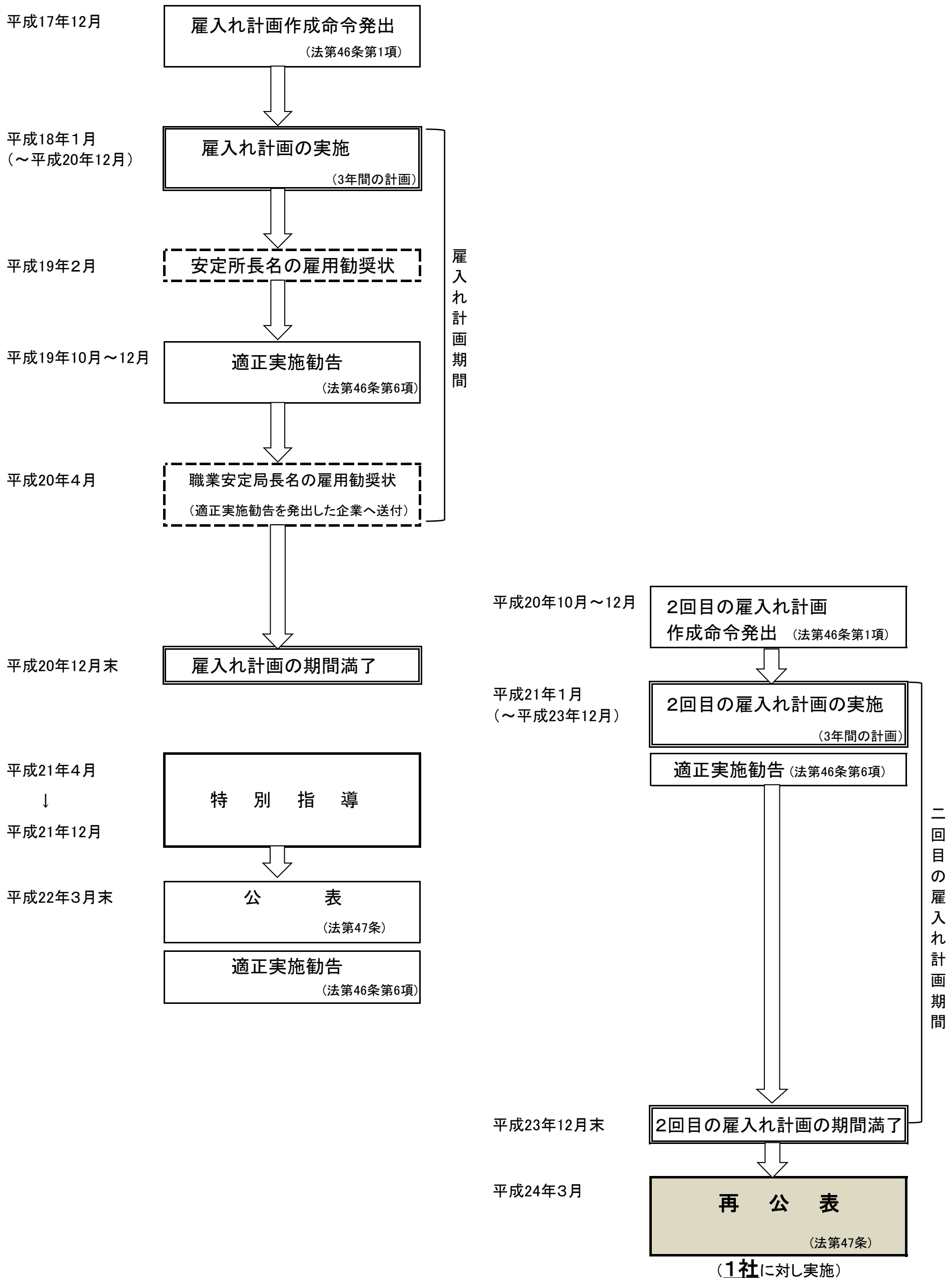
平成24年3月

公 表

(法第47条)

(**2社**に対し実施)

今回の再公表企業にかかる雇用率達成指導の流れ図



公表(再公表)対象企業に対して平成23年度に実施した指導及び 平成23年度における公表を前提とした特別指導の概要

(1) 対象企業

下記①～③に該当する合計90社

- ① 平成22年3月26日に企業名公表した7社
- ② 平成22年3月26日に企業名公表を猶予した3社
- ③ 平成23年度の公表を前提とした特別指導の対象である80社

(2) 対象企業の代表者に対する指導の実施

対象企業を管轄する公共職業安定所長から、対象企業の代表者に対し、障害者の雇用に関する事業主の責務、障害者の雇用の現状、これまでの雇用率達成指導の経緯等について十分説明の上、求職情報の提供、面接会への参加勧奨等を行いつつ、雇用義務を達成するよう再度の指導をきめ細かく実施しました。これと併せて、必要に応じて都道府県労働局幹部による訪問指導等を行いました。

加えて、取組が遅れている対象企業に対しては、厚生労働省に来省を求めて指導を行い、これを踏まえて、都道府県労働局及び公共職業安定所においても引き続きの指導を行いました。

(3) 指導事項

- ① 平成22年3月26日に企業名公表した企業（7社）及び企業名公表を猶予した企業（3社）に対する指導

2回目の雇入れ計画終期（平成23年12月31日現在）において、少なくとも全国平均実雇用率（1.65%）（※）を上回るよう指導を行いました。また、この指導基準を満たしていない企業を再公表することとしました。

- ② 平成23年度の公表を前提とした特別指導対象企業（80社）に対する指導
特別指導終了後（平成24年1月1日現在）において、少なくとも全国平均実雇用率を上回るよう指導を行いました。この指導の結果を踏まえ、下記A・Bのいずれにも該当せず、最終的に行政指導の効果が見込まれないと判断された場合に、公表を実施することとしました。

A 全国平均実雇用率を満たしたこと。

B 下記イまたはロのいずれかに該当すること。

イ 直近の障害者雇用の取組の状況から、実雇用率が速やかに全国平均実雇用率以上又は、不足数が0人となることが見込まれるものであること。

ロ 特別指導期間終了後の1月1日から1年以内に特例子会社の設立を実現し、かつ、実雇用率が全国平均実雇用率以上又は、不足数が0人となると判断できるものであること。

上記Bに該当する企業は、初回の公表に限り公表を猶予することとし、引き続き、都道府県労働局及び公共職業安定所において、公表を前提とした指導を行います。

(4) 指導の結果

① 平成22年3月26日に企業名公表した企業（7社）及び企業名公表を猶予した企業（3社）に対する指導の結果、9社については実雇用率の改善が認められましたが、残りの1社については改善が認められなかったため、法第47条の規定に基づき再公表することとしました。

② 平成23年度の公表を前提とした特別指導対象企業（80社）に対する指導の結果（11ページ表2参照）については、対象企業80社のうち73社については改善が認められました。

特別指導期間終了後の平成24年1月1日現在において、上記(3)②のA及びBの基準を満たさなかった2社については、法第47条の規定に基づき公表することとし、上記(3)②のBの基準を満たした5社については、公表を猶予することとしました。

(5) 今後の指導

公表企業（再公表企業含む）及び公表を猶予した企業に対しては、今後も引き続き、雇用率達成に向けた指導を実施します。

また、全国平均実雇用率を上回ったものの雇用義務を達成するまでには至っていない企業についても、雇用義務を早急に達成するよう、引き続き指導を実施します。

(※) この場合の全国平均実雇用率は、特別指導の開始年の前年（平成22年）の6月1日現在の全国平均実雇用率（1.68%）とするが、特別指導の年（平成23年）の6月1日現在の全国平均実雇用率（1.65%）がその前年より低下した場合は、特別指導の開始年の6月1日現在の数値とする。

公表を前提とした特別指導の状況

(表1) 対象企業の状況

規模別	1,000人以上規模企業	20社
	1,000人未満規模企業	60社
産業別	建設業	1社
	製造業	10社
	情報通信業	7社
	運輸業、郵便業	1社
	卸売業、小売業	32社
	金融業、保険業	1社
	学術研究、専門・技術サービス業	2社
	宿泊業、飲食サービス業	1社
	生活関連サービス業・娯楽業	6社
	医療、福祉	4社
	サービス業(他に分類されないもの)	15社
合 計		80社

(表2) 特別指導の結果

雇用義務を達成した企業	51社
全国平均実雇用率(1.65%)を上回った企業	22社
実雇用率が速やかに全国平均実雇用率以上又は、不足数が0人となることが見込まれるもの。	5社
1年以内に特例子会社の設立を実現し、かつ、実雇用率が全国平均実雇用率以上又は、不足数が0人となると判断できるもの。	0社
公表に至った企業	2社
合 計	80社

(公表猶予)

(公表猶予)

(公 表)

引き続き、法定雇用率達成に向けて指導を実施

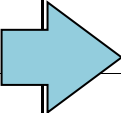
(参考)

障害者雇用率達成指導の見直しについて(ポイント)

概 要

厚生労働省省内事業仕分けの指摘を踏まえ、障害者雇用率達成指導の実効性が向上するよう、雇入れ計画期間及び公表猶予基準の見直しを行う。

見直し内容

①雇入れ計画期間	3年		2年
適正実施 勧告時期	・雇入れ計画2年目の6月		・雇入れ計画1年目の12月

(例:平成23年6月1日現在の雇用状況から雇入れ計画作成命令を発出した場合)

 雇入れ計画期間  特別指導期間

	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
現 行	● 障害者雇用状況報告 ----->	雇入れ計画始期	▲ 適正実施勧告基準日	雇入れ計画終期	->  特別指導始期	特別指導終期 -> × 公表
見直し後	● 障害者雇用状況報告 ----->	雇入れ計画始期	▲ 適正実施勧告基準日	雇入れ計画終期	->  特別指導始期	特別指導終期 -> × 公表

②公表猶予基準の明確化

公表基準	・雇入れ計画終期の年に、全国平均実雇用率未満だった企業	・雇入れ計画終期の年に、全国平均実雇用率未満だった企業
公表猶予基準	・直近の障害者雇用の取組状況から、 <u>速やかに実雇用率が前年の全国平均実雇用率以上となると判断できる場合</u> ・特例子会社の設立を1年以内に実現するための具体的な取組を行うこと ・障害者雇用に関する取組みを実施し、 <u>その結果一定の実雇用率(1.2%)を達成すること</u>	・直近の障害者雇用の取組状況から、 <u>実雇用率が速やかに前年の全国平均実雇用率以上となると判断できる場合</u> ・1年以内に、特例子会社の設立を実現し、かつ、 <u>実雇用率が前年の全国平均実雇用率以上となると判断できる場合</u>

* 適用時期: ①については、平成23年6月1日現在の障害者雇用状況報告に基づき、平成24年1月1日を始期とする雇入れ計画から、②については、平成24年3月公表時からそれぞれ適用。

(参考)

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)(抄)

(身体障害者又は知的障害者の雇用に関する事業主の責務)

第三十七条 すべて事業主は、身体障害者又は知的障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで身体障害者又は知的障害者の雇入れに努めなければならない。

(一般事業主の雇用義務等)

第四十三条 事業主(常時雇用する労働者(以下単に「労働者」という。)を雇用する事業主をいい、国及び地方公共団体を除く。以下同じ。)は、厚生労働省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数(その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第四十六条第一項において「法定雇用障害者数」という。)以上であるようにしなければならない。

2～5 (略)

(一般事業主の身体障害者又は知的障害者の雇入れに関する計画)

第四十六条 厚生労働大臣は、身体障害者又は知的障害者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が法定雇用障害者数未満である事業主(特定組合等及び前条第一項の認定に係る特定事業主であるものを除く。以下この条及び次条において同じ。)に対して、身体障害者又は知的障害者である労働者の数がその法定雇用障害者数以上となるようにするため、厚生労働省令で定めるところにより、身体障害者又は知的障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。

2～4 (略)

5 厚生労働大臣は、第一項の計画が著しく不適當であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。

6 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、第一項の計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

(一般事業主についての公表)

第四十七条 厚生労働大臣は、前条第一項の計画を作成した事業主が、正当な理由がなく、同条第五項又は第六項の勧告に従わないときは、その旨を公表することができる。