

報道関係者 各位

平成 27 年 3 月 31 日

【照会先】

職業安定局雇用開発部

障害者雇用対策課

課 長 宮本 直樹

主任障害者雇用専門官 川村 徹宏

障害者雇用専門官 寺岡 潤

(代表電話) 03(5253)1111(内線 5857、5784)

(直通電話) 03(3502)6775

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく 企業名公表等について

～障害者の雇用状況に改善が見られない8社を公表します～
～2県の機関に対して障害者採用計画の適正実施を勧告～

○ 民間企業については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下「障害者雇用促進法」)第47条に基づき、障害者雇入れ計画の適正実施勧告に従わず、障害者の雇用状況に改善が見られない場合、企業名を公表することができるとなっていますが、厚生労働省は31日、8社について、次の通り企業名を公表します。

【障害者の雇用状況に改善が見られない企業】

- 1 株式会社 ナイス (本社：秋田県秋田市、代表者 齋藤 一郎、小売業)
- 2 恵山 株式会社 (本社：東京都渋谷区、代表者 沖山 英嗣、卸売業)
- 3 ブリッジインターナショナル 株式会社
(本社：東京都世田谷区、代表者 吉田 融正、情報サービス業)
- 4 プログレス・テクノロジーズ 株式会社
(本社：東京都江東区、代表者 中山 岳人、労働者派遣業)
- 5 株式会社 セリア (本社：岐阜県大垣市、代表者 河合 映治、小売業)
- 6 株式会社 日本オプティカル
(本社：愛知県名古屋市、代表者 前田 貴志、小売業)
- 7 株式会社扇港電機 (本社：三重県四日市市、代表者 横山 大幸、卸売業)
- 8 株式会社 日本セレモニー
(本社：山口県下関市、代表者 神田 輝、生活関連サービス業)

○ 国及び都道府県の機関(以下「国等の機関」)については、障害者雇用促進法第39条第2項に基づき、雇用状況に改善が見られない場合、障害者採用計画の期間終了後に適正実施を勧告できることになっていますが、以下の2機関に対し、31日、厚生労働大臣による勧告を行います。

【適正実施勧告の対象となる機関】

- 1 青森県病院局
- 2 福島県病院局

1 企業名の公表

平成26年度は、平成23年及び平成24年の1月1日を始期とし平成26年12月31日を終期とする雇入れ計画を作成した617社のうち雇用状況の改善が特に悪かった84社と、平成25年に公表猶予した12社の計96社を対象に、障害者の雇用状況に改善が見られない場合、企業名を公表することを前提とした指導を実施してきました。

その結果、上記の8社は、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、企業名を公表します。

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する予定です。

<公表企業数の推移（単位：社）>

年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
企業数	2	1	4	7	6	3	0	0

<参考>

障害者雇用促進法では、障害者の雇用を促進するため、民間企業に対し、常時雇用する従業員の一定割合（法定雇用率、民間企業は2.0%）以上の障害者の雇用を義務付けています。法定雇用率を達成していない場合は、厚生労働大臣が「障害者雇入れ計画」の作成命令（第46条第1項）や計画の適正実施の勧告（第46条第6項）を行い、勧告に従わない場合は、企業名を公表できることになっています（第47条）。

2 国等の機関への適正実施勧告

都道府県教育委員会を除く国等の機関については平成25年6月1日現在で法定雇用率を達成できておらず、平成26年12月31日を終期とする障害者採用計画を作成した6機関に対し、法定雇用率の達成に向けた指導を行った結果、上記2機関については、採用計画を適正に実施出来ていない状況になっています。

このため厚生労働省は、これらの国等の機関に対し、障害者雇用促進法第39条第2項の規定に基づき、採用計画を適正に実施するよう、3月31日付けで厚生労働大臣名による勧告を行いました。

<国等の機関（都道府県教育委員会を除く）に係る適正実施勧告機関数の推移（単位：機関）>

年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
機関数	4	0	0	0	0	0	0	0

また、都道府県教育委員会については平成25年6月1日現在で法定雇用率を達成できておらず、平成27年12月31日を終期とする障害者採用計画を作成した33都道府県の機関に対し、法定雇用率の達成に向けた指導を行った結果、中間時点に当たる平成26年12月1日においていずれも法定雇用率を達成する、障害者採用計画の実施率が50%以上となるなど、一定の改善が見られたため、適正実施勧告を行う機関はありませんでした。

都道府県教育委員会に対して勧告を実施しないのは、2年連続です。

＜都道府県教育委員会に係る適正実施勧告機関数の推移（単位：機関）＞

年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
機関数	－	(38)	37	－	(22)	18	(6)	0

()は採用計画の中間時点の状況を踏まえて実施したもの。

＜参考＞

障害者雇用促進法では、障害者の雇用を促進するため、国及び地方公共団体の任命権者に対し、常時勤務する職員の一定割合（法定雇用率、2.3％。都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会にあつては2.2％）以上の障害者の雇用を義務付けています。法定雇用率を達成していない機関は、障害者採用計画を作成しなければならない（第38条第1項）ほか、厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、当該機関の任命権者に対して、障害者採用計画の適正な実施に関する勧告（適正実施勧告）を行えることになっています（第39条第2項）。

民間企業に対する指導の概要

(1) 対象企業

下記①～②に該当する合計96社

- ① 平成26年度の公表を前提とした特別指導の対象である84社
- ② 平成26年3月26日に企業名公表を猶予した12社

(2) 対象企業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、様々な雇用事例の提供や助言、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指導・支援を継続的に実施しました。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、厚生労働省に來省を求めている指導を実施しました。

さらに、これらを踏まえて、都道府県労働局及び公共職業安定所においても、引き続き指導・支援を行いました。

(3) 公表基準

平成27年1月1日現在において、実雇用率が平成25年の全国平均実雇用率（1.76％）未満の場合（法定雇用障害者数が4人以下の企業については当該数が3～4人で実雇用率が0％の場合）、企業名を公表することとしています。

なお、上記①の企業については、下記ア又はイのいずれかに該当する場合は、初回の公表に限り公表を猶予することとしています。

ア 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平成25年の全国平均実雇用率（1.76％）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。

イ 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、実雇用率が平成25年の全国平均実雇用率（1.76％）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。

(4) 指導の結果

- ① 平成26年度の公表を前提とした特別指導対象企業（84社）に対する指導の結果、対象企業のうち64社については（3）の基準を上回る実雇用率の改善等が認められましたが、残りの20社については改善が認められなかったため、障害者雇用促進法第47条の規定に基づき公表することとしました。

なお、（3）のア又はイの基準を満たした企業が12社あり、公表を猶予することとしました。

- ② 平成26年3月26日に企業名公表を猶予した企業（12社）に対する指導の結果、

全ての企業について(3)の基準を上回る実雇用率の改善が認められました。

(5) 今後の指導

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

また、全国平均実雇用率以上となったものの法定雇用率を達成するまでには至っていない企業についても、早急に達成するよう、引き続き指導を実施します。

民間企業に対する指導の結果等

(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	76社
産業別	建設業	2社
	製造業	10社
	情報通信業	3社
	運輸業、郵便業	1社
	卸売業、小売業	35社
	金融業、保険業	2社
	宿泊業、飲食サービス業	2社
	生活関連サービス業・娯楽業	8社
	医療、福祉	7社
	サービス業(他に分類されないもの)	26社
合 計		96社

(表2) 特別指導の結果

雇用義務を達成した企業	61社
全国平均実雇用率(1.76%)を上回った企業	9社
法定雇用障害者数3～4人企業で障害者を1人以上雇用した企業	6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。	12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	8社
合 計	96社

(公表猶予) → 引き続き、法定雇用率達成に向けて指導を実施

(公表猶予) →

(公 表)

今回の公表企業に係る雇用率達成指導の流れ図

(平成26年度公表を前提とした特別指導実施企業)

平成22年10月～12月

雇 入 れ 計 画 作 成 命 令

平成22年6月1日現在の雇用状況を踏まえて、
281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23年1月

雇 入 れ 計 画 の 実 施

雇
入
れ
計
画
期
間

平成24年2月～3月

安 定 所 長 名 の 雇 用 勸 奨 状

平成24年10月～12月

適 正 実 施 勸 告

(135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
(法第46条第6項)

平成25年4月

労 働 局 長 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25年12月末

雇 入 れ 計 画 期 間 満 了

平成26年4月

特 別 指 導
(9カ月間：平成26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26年12月

(30社に対し実施)

平成27年3月

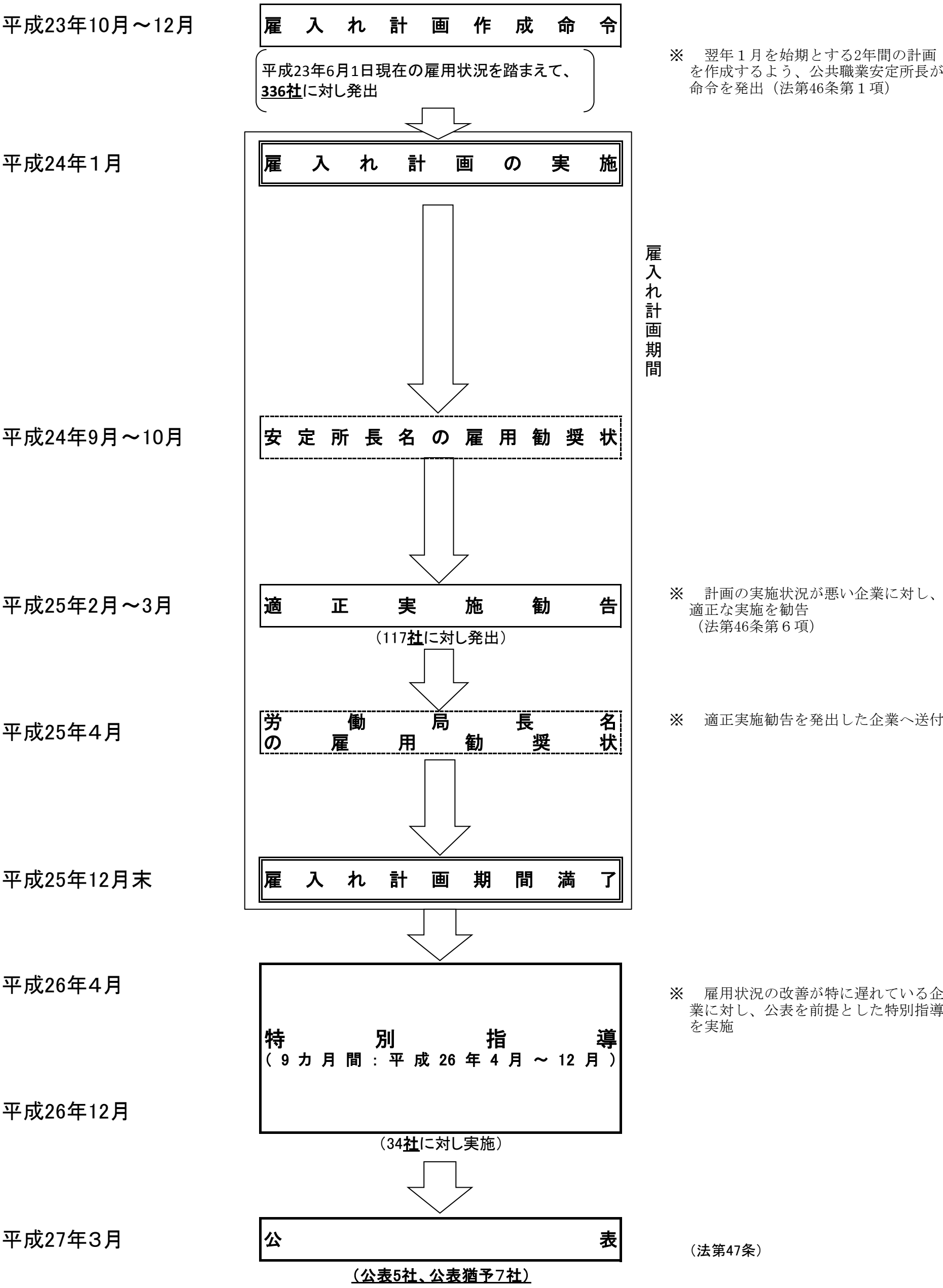
公 表

(法第47条)

(公表3社、公表猶予4社)

今回の公表企業に係る雇用率達成指導の流れ図

(平成26年度公表を前提とした特別指導実施企業)



株式会社ナイスについて

1 企業概要

- 企 業 名 株式会社ナイス
- 所 在 地 秋田県秋田市新屋豊町3－48
- 代表者名 齋藤一郎
- 事業内容 飲食料品、雑貨等各種商品小売業

2 指導経過

- 平成22年10月18日 法第46条第1項に基づき、秋田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23年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
- 平成24年10月4日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成25年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成26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26年12月）

以上のような一連の指導の下で、企業側においても、勤務時間の転換の検討、雇用支援セミナーや障害者面接会への参加など、を行っているが、未だ勤務時間の転換の実施に至っていないこと等、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ことにより、平成27年1月1日現在の実雇用率が0.95%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
H23.6.1	447.5人	0.0人	0.00%	8.0人
H24.6.1	425.5	0.0	0.00%	7.0
H25.6.1	441.0	1.0	0.23%	7.0
H26.6.1	466.5	3.0	0.64%	6.0
H27.1.1	472.5	4.5	0.95%	4.5

(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31日現在、障害者の数は4.5人となっているが、実雇用率0.95%、不足数4.5人であり、依然として未達成である。

恵山株式会社について

1 企業概要

- 企業名 恵山株式会社
- 所在地 東京都渋谷区道玄坂1-16-5 大下ビル2F
- 代表者名 沖山 英嗣
- 事業内容 婦人服の企画・製造・販売及びユニフォーム縫製・加工業務
映像写真制作業務

2 指導経過

- 平成23年12月2日 法第46条第1項に基づき、渋谷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24年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 2年間）
- 平成25年2月22日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成25年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成26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26年12月）

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向けの求人が出され若干数の採用が行われたものの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27年1月1日現在の実雇用率が0.29%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
H23.6.1	208.0人	0.0人	0.00%	3.0人
H24.6.1	231.5	0.0	0.00	4.0
H25.6.1	360.5	0.0	0.00	7.0
H26.6.1	336.0	0.0	0.00	6.0
H27.1.1	348.5	1.0	0.29	5.0

(注) 3月25日現在、障害者の数は2.5人（内定含む）となっているが、実雇用率0.72%、不足数3.5人であり、依然として未達成である。

ブリッジインターナショナル株式会社について

1 企業概要

- 企業名 ブリッジインターナショナル株式会社
- 所在地 東京都世田谷区若林1-18-10 みかみビル10階
- 代表者名 吉田 融正
- 事業内容 情報サービス業
 (コンサルティング、アウトソーシング、ソリューション)

2 指導経過

- 平成23年12月7日 法第46条第1項に基づき、渋谷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24年1月1日～ 雇入れ計画の実施(計画期間 2年間)
- 平成25年2月22日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成25年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成26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26年12月)

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ないため、障害者の雇用が進まず、平成27年1月1日現在の実雇用率が0.00%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
H23.6.1	212.5人	0.0人	0.00%	3.0人
H24.6.1	270.0	0.0	0.00	4.0
H25.6.1	308.0	0.0	0.00	6.0
H26.6.1	344.0	0.0	0.00	6.0
H27.1.1	365.5	0.0	0.00	7.0

(注) 3月1日現在、障害者の数は0.0人、実雇用率0.00%、不足数7.0人であり、依然として未達成である。

プログレス・テクノロジーズ株式会社について

1 企業概要

- 企業名 プログレス・テクノロジーズ株式会社
- 所在地 東京都江東区青海1丁目1-20
- 代表者名 中山 岳人
- 事業内容 設計・開発領域における各種サービスの提供
(設計開発アウトソーシング、特定労働者派遣業)

2 指導経過

- 平成23年12月8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24年1月1日～ 雇入れ計画の実施(計画期間 2年間)
- 平成25年2月26日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成25年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成26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26年12月)

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ないため、障害者の雇用が進まず、平成27年1月1日現在の実雇用率は0.00%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
H23.6.1	245.0人	0.0人	0.00%	4.0人
H24.6.1	267.0	0.0	0.00	4.0
H25.6.1	293.0	0.0	0.00	5.0
H26.6.1	333.0	0.0	0.00	6.0
H27.1.1	333.0	0.0	0.00	6.0

(注1) 3月1日現在で障害者の数は3人(内定含む)、実雇用率0.90%、不足数3人であり、依然として未達成である。

(注2) 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。

株式会社セリアについて

1 企業概要

- 企業名 株式会社 セリア
- 所在地 岐阜県大垣市外渚 2－3 8
- 代表者名 河合 映治
- 事業内容 100円ショップの経営

2 指導経過

- 平成23年10月31日 法第46条第1項に基づき、大垣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24年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 2年間）
- 平成25年2月4日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成25年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成26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26年12月）

以上のような一連の指導の下で、企業側においては、好事例・成功事例を社内で周知して従業員の意識改革・体制のシステム化を確立する、障害特性を考慮し障害種別に関係なく雇用する、などを実施してきた。しかし、店舗増に伴う従業員の増加に対して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、平成27年1月1日現在の実雇用率が1.23%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
H23. 6. 1	4,428.5人	45.0人	1.02%	34.0人
H24. 6. 1	4,696.5	46.5	0.99	37.5
H25. 6. 1	5,139.5	51.5	1.00	50.5
H26. 6. 1	5,520.5	54.0	0.98	56.0
H27. 1. 1	5,681.0	70.0	1.23	43.0

(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27日現在、障害者の数は75.5人となっているが、実雇用率1.32%、不足数39人であり、依然として未達成である。

株式会社日本オプティカルについて

1 企業概要

- 企業名 株式会社 日本オプティカル
- 所在地 名古屋市西区則武新町二丁目22-7
- 代表者名 前田 貴志
- 事業内容 コンタクトレンズ、眼鏡の小売業

2 指導経過

- 平成22年12月1日 法第46条第1項に基づき、名古屋中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23年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
- 平成24年11月7日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成25年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成26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26年12月）

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若干数の採用等が行われたものの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27年1月1日現在の実雇用率が1.16%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
H23. 6. 1	767.5人	7.0人	0.91%	6.0人
H24. 6. 1	708.5	7.0	0.99	5.0
H25. 6. 1	684.5	9.0	1.31	4.0
H26. 6. 1	684.0	7.5	1.10	5.5
H27. 1. 1	647.5	7.5	1.16	4.5

(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31日現在、障害者の数は7.5人となっているが、実雇用率1.16%、不足数4.5人であり、依然として未達成である。

株式会社 扇港電機について

1 企業概要

- 企業名 株式会社 扇港電機
- 所在地 三重県四日市市北浜町8番16号
- 代表者名 横山 大幸
- 事業内容 電気設備・資材の卸売販売、弱電設備の設計・施工・メンテナンス

2 指導経過

- 平成22年11月1日 法第46条第1項に基づき、四日市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23年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
- 平成24年11月21日 所長、雇用指導官による訪問指導
雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成25年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成26年4月1日 特別指導の対象企業に選定し、特別指導を開始
（～平成26年12月）

以上のような一連の指導の下で、企業側においては雇用障害者数に一定改善がみられたものの、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ことと、大卒を中心とした若年者の定期採用による企業規模の拡大により、平成27年1月1日現在の実雇用率が1.02%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
H22.6.1	744.0人	3.0人	0.40%	10.0人
H23.6.1	740.0	3.0	0.41	10.0
H24.6.1	745.0	3.0	0.40	10.0
H25.6.1	752.0	3.0	0.40	12.0
H26.6.1	783.0	7.0	0.89	8.0
H27.1.1	783.0	8.0	1.02	7.0

(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31日現在、障害者の数は8人となっているが、実雇用率0.99%、不足数8人であり、依然として未達成である。

株式会社日本セレモニーについて

1 企業概要

- 企業名 株式会社日本セレモニー
- 所在地 山口県下関市王喜本町6-4-50
- 代表者名 神田 輝
- 事業内容 冠婚葬祭業

2 指導経過

- 平成23年12月9日 法第46条第1項に基づき、下関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24年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 2年間）
- 平成25年2月19日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成25年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成26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26年12月）

以上のような一連の指導の下で、企業側においては職域開発に努めるとともに、障害者向けの求人の提出、障害者就職面接会への参加など、障害者雇用への努力は行われたものの、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27年1月1日現在の実雇用率が1.21%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
H23. 6. 1	2,025.5人	20.5人	1.01%	15.5人
H24. 6. 1	2,197.0	22.5	1.02	16.5
H25. 6. 1	2,258.0	25.0	1.11	20.0
H26. 6. 1	2,233.5	25.5	1.14	18.5
H27. 1. 1	2,191.5	26.5	1.21	16.5

(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) 平成27年2月28日現在、障害者の数は25.5人となっているが、実雇用率1.21%、不足数16.5人であり、依然として未達成である。

勧告対象である公的機関の障害者任免状況

	障害者採用計画		平成25年6月1日現在				平成26年12月31日現在						
			在職状況				在職状況				採用計画実施状況		
	① 採用 職員数	② 採用 障害者数	職員の数	障害者数	実雇用率	不足数	職員の数	障害者数	実雇用率	不足数	③ 採用 職員数	④ 採用 障害者数	計画 実施率 (※)
青森県病院局	70.0	2.5	649.0	12.5	1.93	1.5	665.0	9.5	<u>1.43</u>	5.5	152.5	0.0	<u>0.0%</u>
福島県病院局	5.0	2.0	188.0	1.0	0.53	3.0	176.0	1.0	<u>0.57</u>	3.0	3.0	0.0	<u>0.0%</u>

※ 計画実施率
 =

$$\frac{\text{④} \div \text{③}}{\text{②} \div \text{①}}$$

国等の機関に対する指導の結果

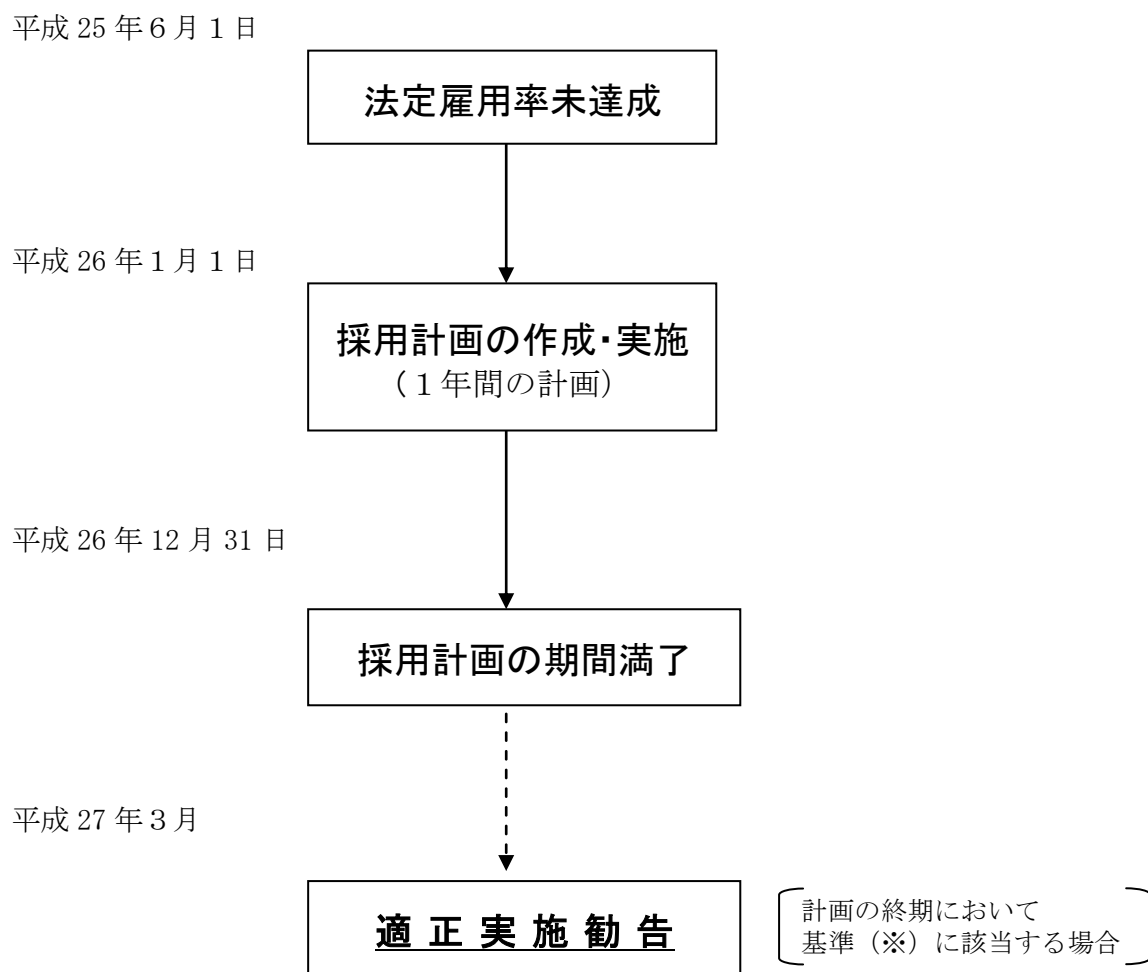
(表1) 国及び都道府県の機関(都道府県教育委員会を除く)に対する指導の結果

雇用義務を達成した機関	3機関	→ 引き続き、法定雇用率達成に向けて指導を実施
障害者採用計画の実施率が 50%以上である機関	1 機関	
計画期間終期の実雇用率が、当該機関における前年の6月1日現在における実雇用率を上回っている機関		
勧告の対象となる機関	2機関	
合 計	6機関	

(表2) 都道府県教育委員会に対する指導の結果

雇用義務を達成した機関	7機関	→ 引き続き、法定雇用率達成に向けて指導を実施
障害者採用計画の実施率が 50%以上である機関	26 機関	
計画期間終期の実雇用率が、当該機関における前年の6月1日現在における実雇用率を上回っている機関		
勧告の対象となる機関	0機関	
合 計	33 機関	

国等の機関（都道府県教育委員会を除く）に対する雇用率達成指導の流れ図

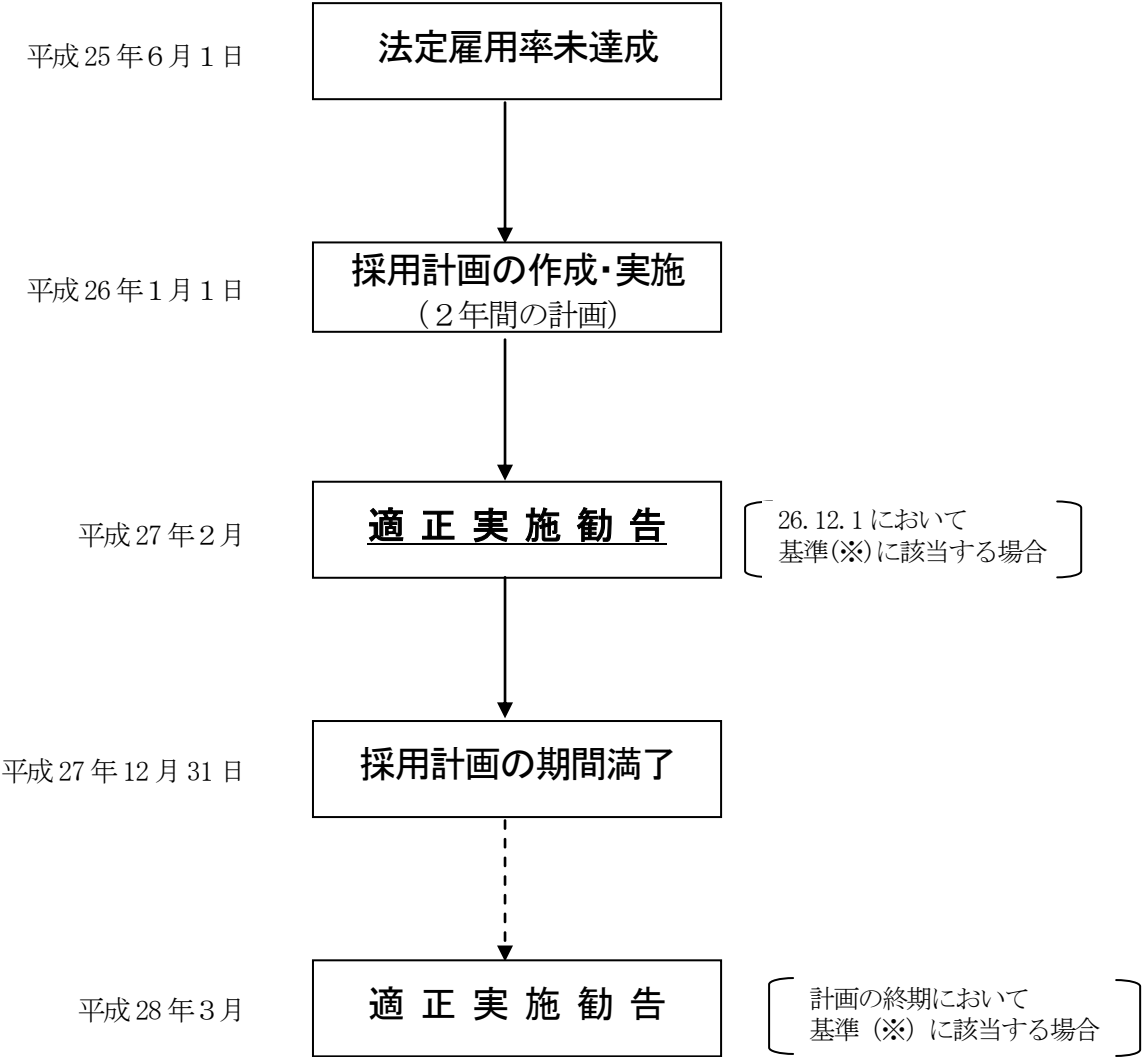


(※) 適正実施勧告の発出基準

適正実施勧告の発出は、次のいずれかの基準に該当する場合に行う。

- ① 障害者採用計画の実施率が 50%未満であること。
- ② 計画期間終期の実雇用率が、当該機関における前年の 6 月 1 日現在における実雇用率を上回っていないこと。

都道府県教育委員会に対する雇用率達成指導の流れ図



(※) 適正実施勧告の発出基準

適正実施勧告の発出は、次のいずれかの基準に該当する場合に行う。

- ① 障害者採用計画の実施率が 50%未満であること。
- ② 計画期間終期の実雇用率が、当該機関における前年の 6 月 1 日現在における実雇用率を上回っていないこと。

(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に努めなければならない。

（雇用に関する国及び地方公共団体の義務）

第三十八条 国及び地方公共団体の任命権者（委任を受けて任命権を行う者を除く。以下同じ。）は、職員（当該機関（当該任命権者の委任を受けて任命権を行う者に係る機関を含む。以下同じ。）に常時勤務する職員であつて、警察官、自衛官その他の政令で定める職員以外のものに限る。以下同じ。）の採用について、当該機関に勤務する身体障害者又は知的障害者である職員の数が、当該機関の職員の総数に、第四十三条第二項に規定する障害者雇用率を下回らない率であつて政令で定めるものを乗じて得た数（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。）未満である場合には、身体障害者又は知的障害者である職員の数がその率を乗じて得た数以上となるようにするため、政令で定めるところにより、身体障害者又は知的障害者の採用に関する計画を作成しなければならない。

2～5 （略）

（採用状況の通報等）

第三十九条 国及び地方公共団体の任命権者は、政令で定めるところにより、前条第一項の計画及びその実施状況を厚生労働大臣に通報しなければならない。

2 厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、前条第一項の計画を作成した国及び地方公共団体の任命権者に対して、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 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対

する身体障害者又は知的障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある身体障害者及び知的障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

3～5 （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。

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和35年政令第292号）（抄）

（法第三十八条第一項 の政令で定める率）

第二条 法第三十八条第一項 の政令で定める率は、百分の二・三とする。ただし、都道府県に置かれる教育委員会その他厚生労働大臣の指定する教育委員会にあつては、百分の二・二とする。

（障害者雇用率）

第九条 法第四十三条第二項 に規定する障害者雇用率は、百分の二とする。