

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 吉永 和生  
主任障害者雇用専門官 白兼 俊貴  
障害者雇用専門官 澤口 浩司  
電話 5253-1111(内)5857, 5784  
3502-6775(直通)

## 障害者の雇用の促進等に関する法律第47条の規定に基づく企業名の公表 及び同法第39条第2項の規定に基づく適正実施勧告の発出について

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「法」という。)では、事業主に対し、法定雇用率(1.8%)以上の身体障害者又は知的障害者の雇用を義務付けており、厚生労働大臣は、その履行を図るため、障害者雇入れ計画作成命令の発出(法第46条第1項)及び雇入れ計画の適正実施勧告の発出(法第46条第6項)を行うほか、当該勧告に従わないときは、その旨を公表することができることとしている。(法第47条)

今般、平成18年に企業名の公表を行った2企業のうち下記1の企業について、これまでの一連の雇用率達成指導にもかかわらず、障害者の雇用状況に一定の改善がみられず、2回目の雇入れ計画終期の平成19年12月31日現在においても、厚生労働省の基準を満たさなかったため、法第47条の規定に基づき企業名を再公表する。

なお、平成18年12月31日に雇入れ計画を終了し、平成19年に企業名公表を前提とした特別指導を行った企業については、一定の改善が見られたことから公表すべき企業はなかった。

また、法においては、国及び地方公共団体の任命権者に対し、法定雇用率(2.1%。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っては2.0%)以上の身体障害者又は知的障害者の雇用を義務付けており、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(法第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)を行うことができることとしている(法第39条第2項)。

平成19年に障害者採用計画を実施していた国及び都道府県の12機関については、速やかな雇用率達成に向けて指導を行った結果、適正実施勧告の対象とすべき機関はなかった。

### 記

#### 1 障害者の雇用の促進等に関する法律第47条の規定に基づく企業名の公表について

平成18年公表企業の企業名再公表 : 両毛丸善株式会社 (栃木県足利市)

#### 2 障害者の雇用の促進等に関する法律第39条第2項の規定に基づく国及び都道府県の機関の適正実施勧告の発出について

該 当 な し

## 両毛丸善株式会社について

### 1 企業概要

- 企業名 両毛丸善株式会社
- 所在地 栃木県足利市問屋町1535-12
- 事業内容 燃料小売業

### 2 指導経過

- 平成13年10月30日 法第46条第1項に基づき、足利公共職業安定所長から障害者雇入れ計画作成命令を发出
- 平成14年1月1日～ 雇入れ計画の実施  
(計画期間 3年間(H14.1.1～H16.12.31))
- 平成15年10月23日 雇入れ計画の適正実施勧告を发出
- 平成16年10月28日 雇入れ計画作成命令を再度发出
- 平成16年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成17年1月1日～ 2回目の雇入れ計画の実施  
(計画期間 3年間(H17.1.1～H19.12.31))
- 平成17年7月～ 特別指導の対象企業に選定し、特別指導を開始  
(～平成18年3月)
- 平成18年3月2日 本省において直接指導を実施
- 平成18年6月30日 企業名の公表
- 平成18年7月14日 雇入れ計画の適正実施勧告を发出
- 平成19年10月26日 雇入れ計画作成命令を再々度发出
- 平成19年12月27日 本省において直接指導を実施
- 平成19年12月31日 2回目の雇入れ再計画の期間満了
- 平成20年1月1日～ 3回目の雇入れ計画の実施(計画期間 2年間)

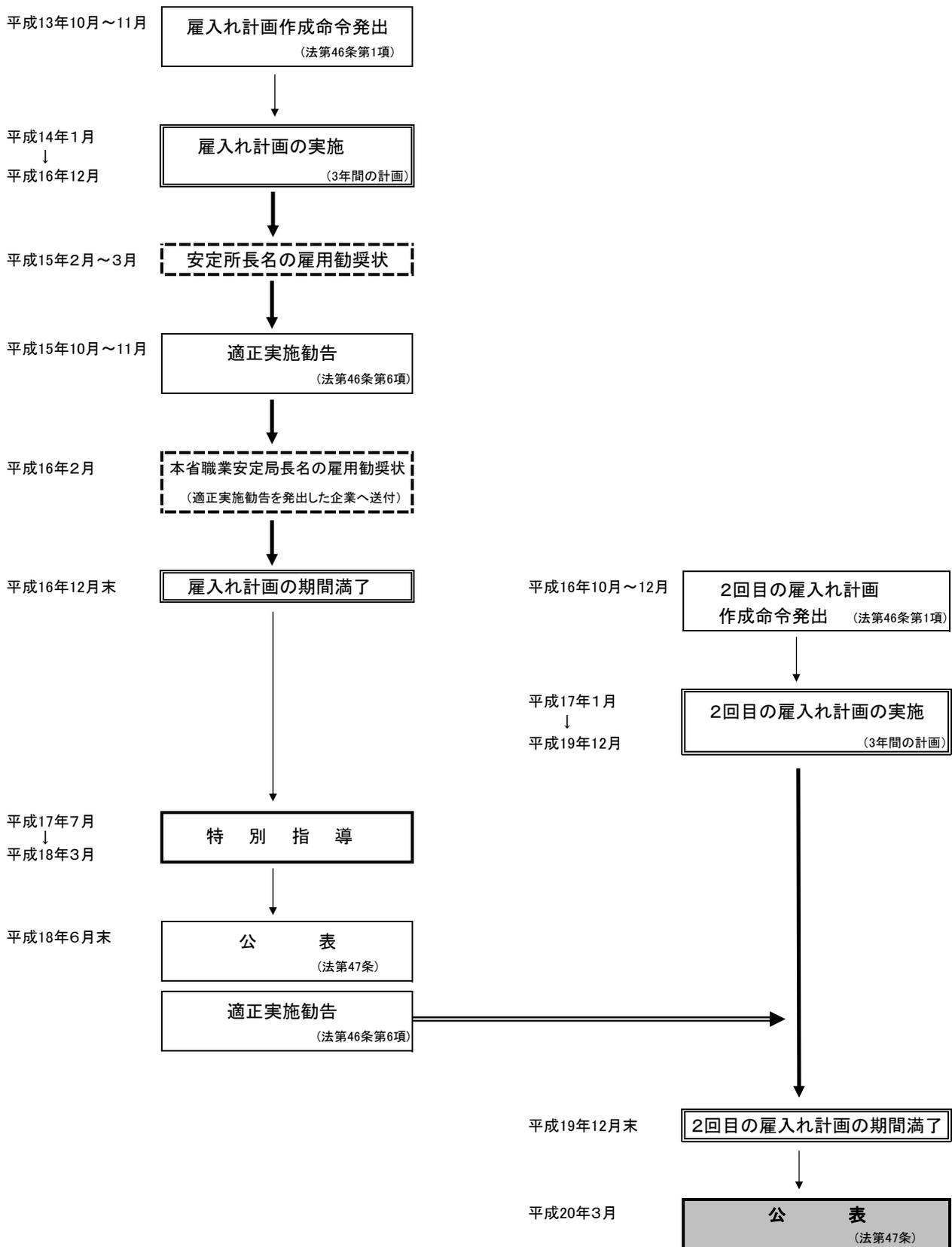
以上のような一連の指導のもとで、企業側において障害者向けの求人が若干名出されているが、障害者の雇入れに向けた求人条件や職務の見直しが十分ではなく、平成18年の企業名公表にも関わらず障害者雇用の取組が遅れており、平成19年12月31日現在の実雇用率が0.94%と低い水準にとどまっている。

### 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
H13. 6. 1	805人	4人	0.50%	10人
H14. 6. 1	845	6	0.71	9
H15. 6. 1	857	6	0.70	9
H16. 6. 1	902	6	0.67	10
H17. 6. 1	878	6	0.68	9
H18. 4. 1	890	6	0.67	10
H18. 6. 1	892	6	0.67	10
H19. 6. 1	881	8	0.91	7
H19.12.31	853	8	0.94	7

(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。

## 今回の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19年度に実施した指導の概要

### (1) 対象企業

平成19年度の指導は、平成18年6月30日に企業名公表を実施した2社を含め、34企業に対して実施した。

### (2) 対象企業の代表者に対する、公表（再公表）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った。

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、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った。

### (3) 指導事項

① 計画終期（平成19年12月31日現在）において、少なくとも平成18年の全国平均実雇用率（1.52%）を上回るよう指導を行った。

② ①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企業については、公表を実施することとした。

A 上記①の指導基準を満たしたこと。

B 下記イ～ハのいずれかに該当すること。

イ 障害者雇用に関する次のa～eの取組をすべて実施し、その結果、一定の実雇用率（1.2%）を上回ること。

a 障害者の採用及び職場定着のための社内検討体制を整備し、その検討を行い、職務再設計等障害者雇用率を達成するための結論が出ていること。

b 特別枠の設定による障害者の常時受入れ体制を整備し、具体的な求人活動が行われていること。

c 障害者雇用についての理解を促進するための社内研修の充実が図られていること。

d 障害者雇用のための施設設備の改善等が行われていること。

e 法定雇用率を平成20年1月1日から3年以内に達成する雇入れ計画を作成していること。

- ロ 特例子会社の設立を、平成20年1月1日から1年以内を実現するための具体的な取組を行うこと。
  - ハ 直近の障害者の雇用の取組の状況から、速やかに行政指導の効果が期待でき、かつ、実雇用率が全国平均実雇用率以上となると判断できるものであること。
- ③ 企業名の再公表（公表猶予企業の企業名公表を含む。以下同じ。）については、上記①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た。

#### (4) 指導の結果

- ① 公表を前提とした特別指導の結果（6ページ表2参照）については、対象企業26社全社において、実雇用率が上昇し、特別指導による改善が認められた。
- ② 再公表対象企業に対する指導の結果（7ページ表2参照）については、対象企業8社のうち7社については実雇用率が上昇したものの、1社については改善が見られなかった。

#### (5) 今後の指導

再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、雇用率達成に向けた指導を実施する。

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する。

# 1. 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	9社
	1,000人未満規模企業	17社
産業別	建設業	2社
	製造業	1社
	情報通信業	5社
	運輸業	1社
	卸売・小売業	11社
	医療・福祉	1社
	サービス業	5社
合 計		26社

(表2) 特別指導の結果

雇用義務を達成した企業	15 社
全国平均実雇用率(1.52%)を上回った企業	8 社
雇用改善のための所定の取組を実施し、かつ、一定の雇用率(1.2%)を上回った企業 <sup>(注2)</sup>	3 社
特例子会社の設立を行った企業	0 社
公表に至った企業	0 社
合 計	26 社

(公表猶予) → 引き続き、法定雇用率達成に向けた指導を実施  
 (公表猶予) →  
 (公 表) →

(注1) 上表の結果については、平成20年1月1日以降も未達成企業に対する指導を行ったことによる直近の状況による。

(注2) 「所定の取組」とは、以下のものをいう(4ページ参照)。

- a 社内検討体制の整備と職務再設計等
- b 具体的な求人活動
- c 社内研修の実施
- d 施設設備の改善等
- e 法定雇用率を達成する雇入れ計画の作成

(表3) 26社全体の実雇用率の推移

雇入れ計画始期	H17.6.1	H18.6.1	H19.6.1	H20.1.1
0.71%	0.66%	0.76%	1.02%	1.53%

## 2. 平成18年公表又は公表猶予企業に対する指導の状況

(表1) 指導対象企業の状況

規模別	1,000人以上規模企業	1社
	1,000人未満規模企業	7社
産業別	製造業	1社
	卸売・小売業	4社
	教育、学習支援業	2社
	サービス業	1社
合 計		8社

(表2) 指導の結果

雇用義務を達成した企業	6社
全国平均実雇用率(1.52%)を上回った企業	1社
公表に至った企業	1社
合 計	8社

(公表) → 引き続き、法定雇用率達成に向けた指導を実施

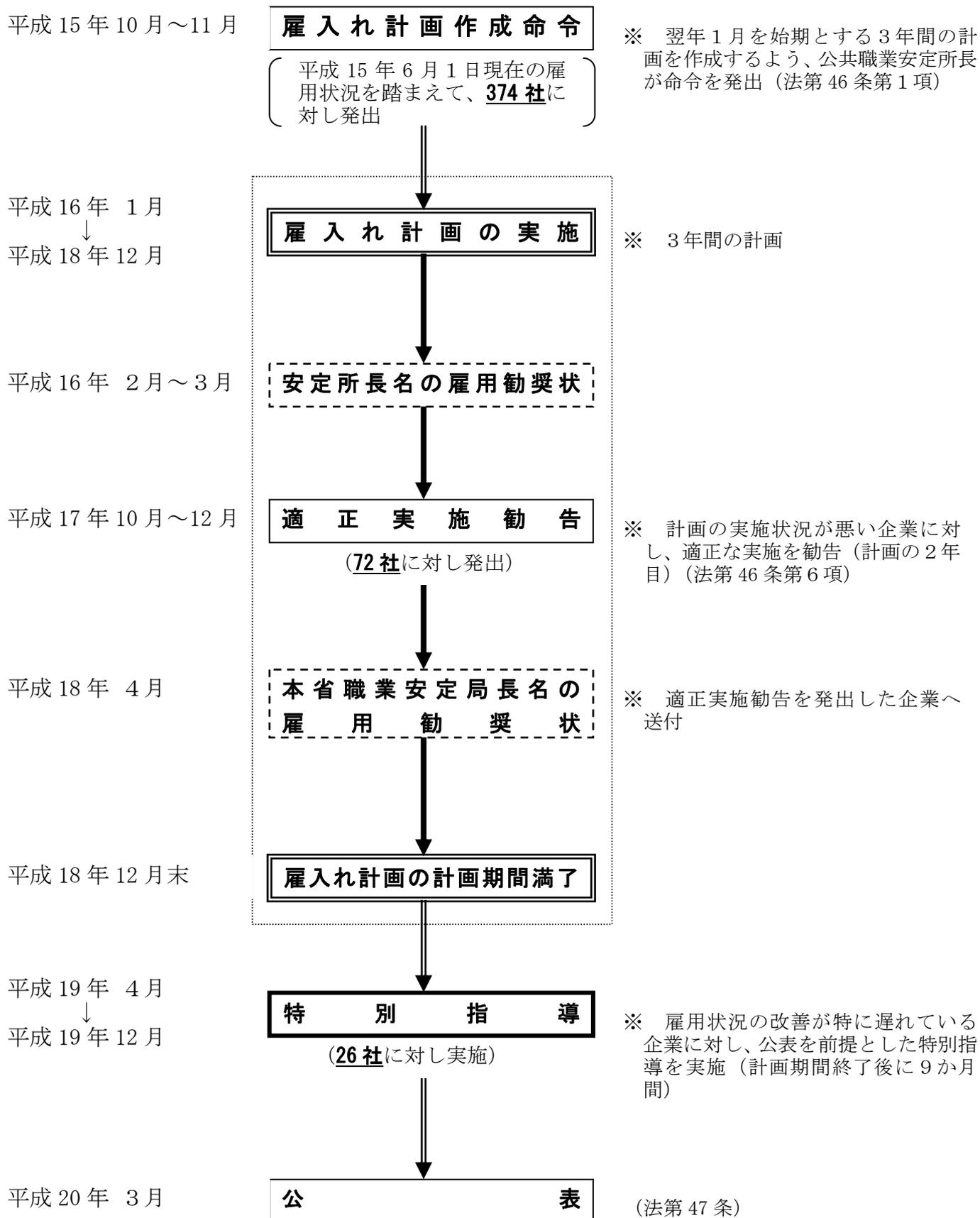
(注1) 上表の結果については、平成19年12月31日以降も未達成企業に対する指導を行ったことによる直近の状況による。

(表3) 8社全体の実雇用率の推移

	H16.6.1	H17.6.1	H18.6.1	H19.6.1	H19.12.31
公表1社	0.67%	0.68%	0.67%	0.91%	0.94%
他社	0.71%	0.90%	1.21%	1.26%	1.72%
計	0.71%	0.86%	1.12%	1.20%	1.60%

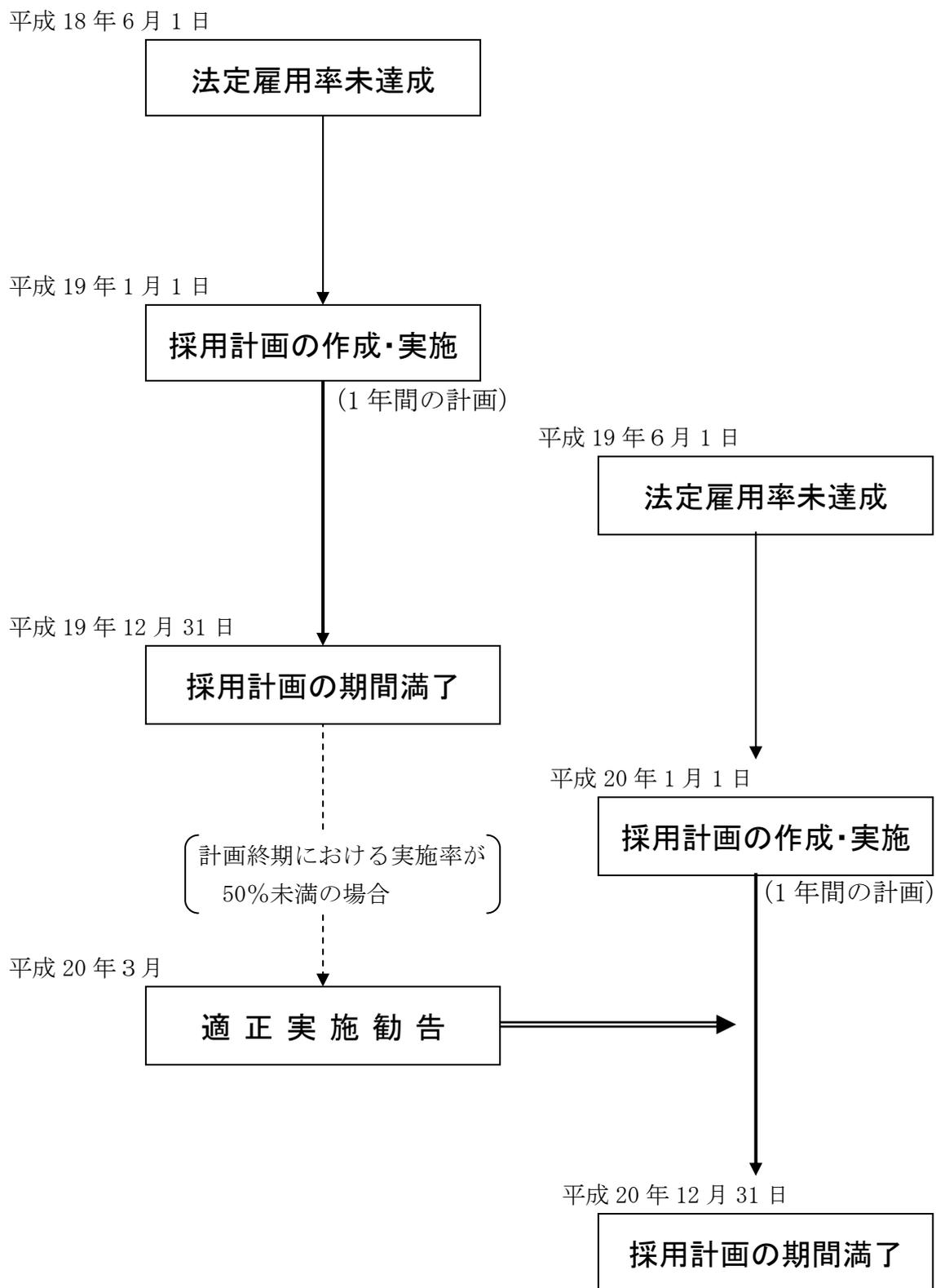
(参考1)

## 平成20年企業名公表に係る雇用率達成指導の流れ図



(参考2)

## 官公庁に対する雇用率達成指導の流れ図



### (参考3) 関係条文

#### 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。

##### (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(一週間の勤務時間が、当該機関に勤務する通常の職員の一週間の勤務時間に比し短く、かつ、第四十三条第一項の厚生労働大臣の定める時間数未満である常時勤務する職員(以下「短時間勤務職員」という。)を除く。)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。

(第二項 略)

##### (採用状況の通報等)

**第三十九条** (第一項 略)

- 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（一週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、厚生労働大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者（以下「短時間労働者」という。）を除く。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。

（第二項から第五項まで 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入れ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。

（第二項から第四項まで 略）

- 5 厚生労働大臣は、第一項の計画が著しく不相当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・一とする。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、百分の二とする。