



厚生労働省発表  
平成21年3月27日

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 佐藤 珠己  
障害者雇用専門官 竹中 郁子  
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%)以上の障害者の雇用を義務づけており、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されている。(法第47条)

今般、下記1の企業については、平成19年6月に企業名の公表を行った際に公表猶予としたものであるが、公表猶予時に実施中の雇入れ計画終期の平成20年12月31日現在において、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公表する。

また、下記2の企業については、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、平成20年度における公表を前提とした特別指導終了後の本年1月1日現在において、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公表する。

### 記

- 1 平成19年6月に公表猶予とした企業のうち企業名を公表することとした企業：  
日本ロリアル株式会社(東京都新宿区)
- 2 平成20年度特別指導対象企業のうち企業名を公表することとした企業：  
株式会社ナガワ(埼玉県さいたま市)  
キャリアビジネス株式会社(東京都新宿区)  
飛騨運輸株式会社(岐阜県高山市)

# 日本ロリアル株式会社について

## 1 企業概要

- 企業名 日本ロリアル株式会社
- 所在地 東京都新宿区西新宿3-7-1 新宿パークタワー
- 事業内容 化粧品卸売

## 2 指導経過

平成11年12月24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发出
平成12年1月1日～	雇入れ計画の実施 (計画期間 3年間(H12.1.1～H14.12.31))
平成14年12月17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再度发出
平成15年1月1日～	2回目の雇入れ計画の実施 (計画期間 3年間(H15.1.1～H17.12.31))
平成17年1月11日	雇入れ計画の適正実施勧告を发出
平成17年12月15日	雇入れ計画作成命令を再々度发出
平成17年12月31日	雇入れ計画の期間満了
平成18年1月1日～	3回目の雇入れ計画の実施 (計画期間 3年間(H18.1.1～H20.12.31))
平成18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19年3月)
平成19年2月28日	本省において直接指導を実施
平成19年6月29日	企業名の公表猶予
平成19年7月2日	雇入れ計画の適正実施勧告を发出
平成20年12月11日	雇入れ計画作成命令を再々々度发出 雇入れ計画の適正実施勧告を发出
平成20年12月18日	本省において直接指導を実施
平成20年12月31日	3回目の雇入れ再計画の期間満了
平成21年1月1日～	4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下で、企業側においては障害者の若干数の採用が行われたものの採用後の管理が十分でなく退職者が生じ、また、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19年6月の企業名公表猶予にも関わらず障害者雇用の取組が遅れており、平成20年12月31日現在の実雇用率が0.72%と低い水準にとどまっている。

### 3 障害者雇用状況の推移

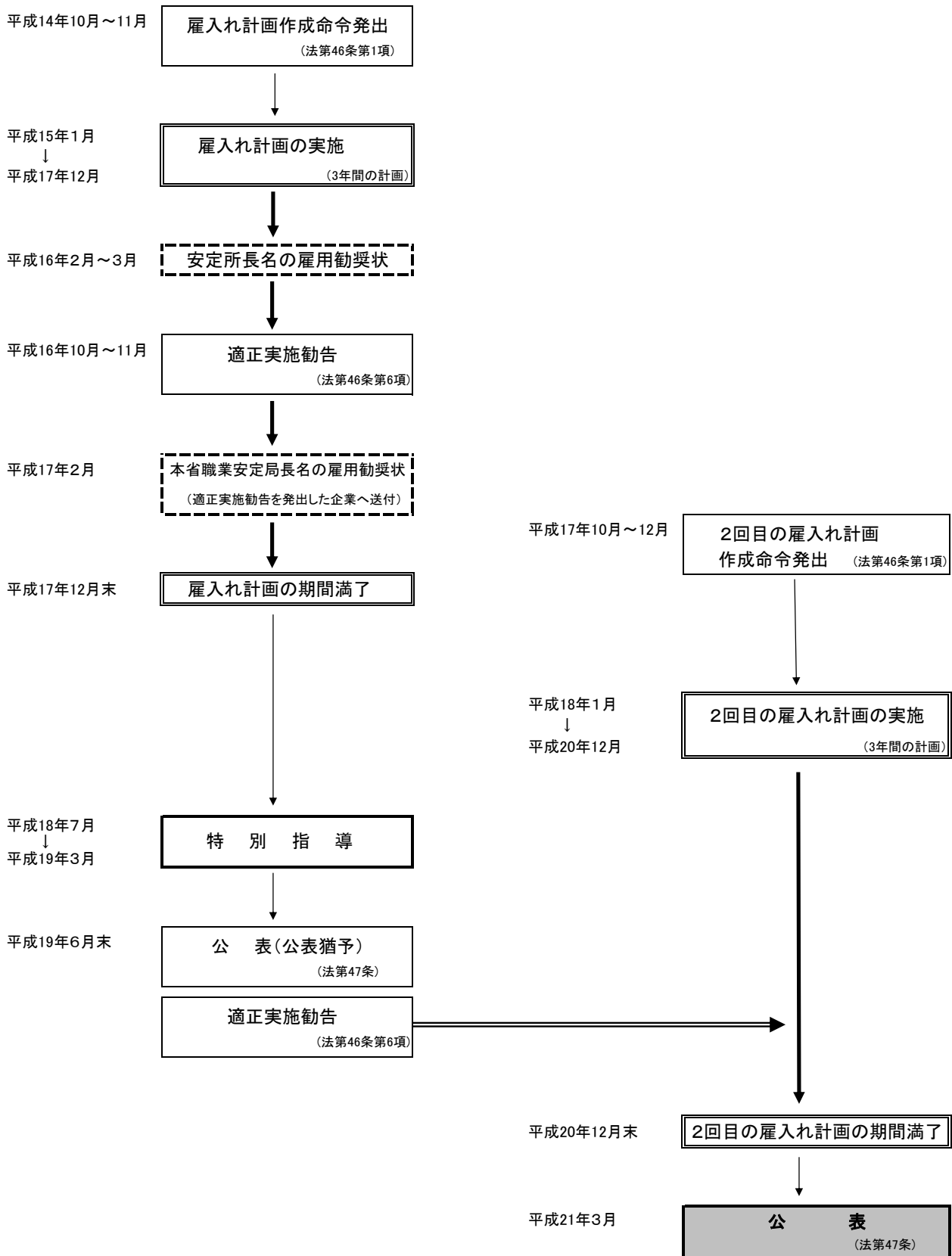
	基礎労働者数	障害者の数	実雇用率	不足数
H14. 6. 1	1, 394人	8人	0.57%	17人
H15. 6. 1	1, 429	9	0.63	16
H16. 6. 1	1, 515	8	0.53	19
H17. 6. 1	1, 730	10	0.58	21
H18. 6. 1	1, 764	18	1.02	13
H19. 4. 1	1, 720	22	1.28	8
H19. 6. 1	1, 701	19	1.12	11
H20. 6. 1	1, 695	12	0.71	18
H20.12.31	1, 672	12	0.72	18

(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21年1月1日以降の取り組みにより、3月24日現在、障害者の数は14人となっているが、実雇用率0.84%、不足数16人であり、依然として未達成である。

# 今回の公表企業にかかる雇用率達成指導の流れ図

(平成19年6月末公表又は公表猶予企業)



# 株式会社ナガワについて

## 1 企業概要

- 企業名 株式会社ナガワ
- 所在地 埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-10-17  
シーノ大宮サウスウイング
- 事業内容 ユニットハウスの製造・販売・レンタル

## 2 指導経過

平成16年10月29日	法第46条第1項に基づき、大宮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17年1月1日～	雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
平成18年10月31日	雇入れ計画の適正実施勧告を发出
平成19年10月31日	雇入れ計画作成命令を再度发出
平成19年12月31日	雇入れ計画の期間満了
平成20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20年1月21日	雇入れ計画の適正実施勧告を发出
平成20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20年12月）
平成20年12月11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21年1月1日現在の実雇用率が0.44%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
H16.6.1	334人	0人	0.00%	6人
H17.6.1	382	0	0.00	6
H18.6.1	403	0	0.00	7
H19.6.1	419	2	0.48	5
H20.6.1	432	2	0.46	5
H21.1.1	456	2	0.44	6

(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。

# キャリアビジネス株式会社について

## 1 企業概要

- 企業名 キャリアビジネス株式会社
- 所在地 東京都新宿区西新宿1-25-1 新宿センタービル
- 事業内容 人材派遣業

## 2 指導経過

平成16年12月21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17年1月1日～	雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
平成18年12月7日	雇入れ計画の適正実施勧告を発出
平成19年12月11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19年12月31日	雇入れ計画の期間満了
平成20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20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20年12月）
平成20年12月16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若干数の採用が行われたものの不足数は多く、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、障害者の雇用の進まず、平成21年1月1日現在の実雇用率が0.31%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
H16.6.1	1,336人	3人	0.22%	21人
H17.6.1	1,341	2	0.15	22
H18.6.1	2,100	4	0.19	33
H19.6.1	2,056	4	0.19	33
H20.6.1	1,560	5	0.32	23
H21.1.1	1,610	5	0.31	23

(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。

# 飛驒運輸株式会社について

## 1 企業概要

- 企業名 飛驒運輸株式会社
- 所在地 岐阜県高山市上岡本町1-50
- 事業内容 道路貨物運送業

## 2 指導経過

平成16年10月6日	法第46条第1項に基づき、高山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17年1月1日～	雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
平成18年10月17日	雇入れ計画の適正実施勧告を発出
平成19年10月30日	雇入れ計画作成命令を再度発出
平成19年12月31日	雇入れ計画の期間満了
平成20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20年1月28日	雇入れ計画の適正実施勧告を発出
平成20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20年12月）
平成20年12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21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。

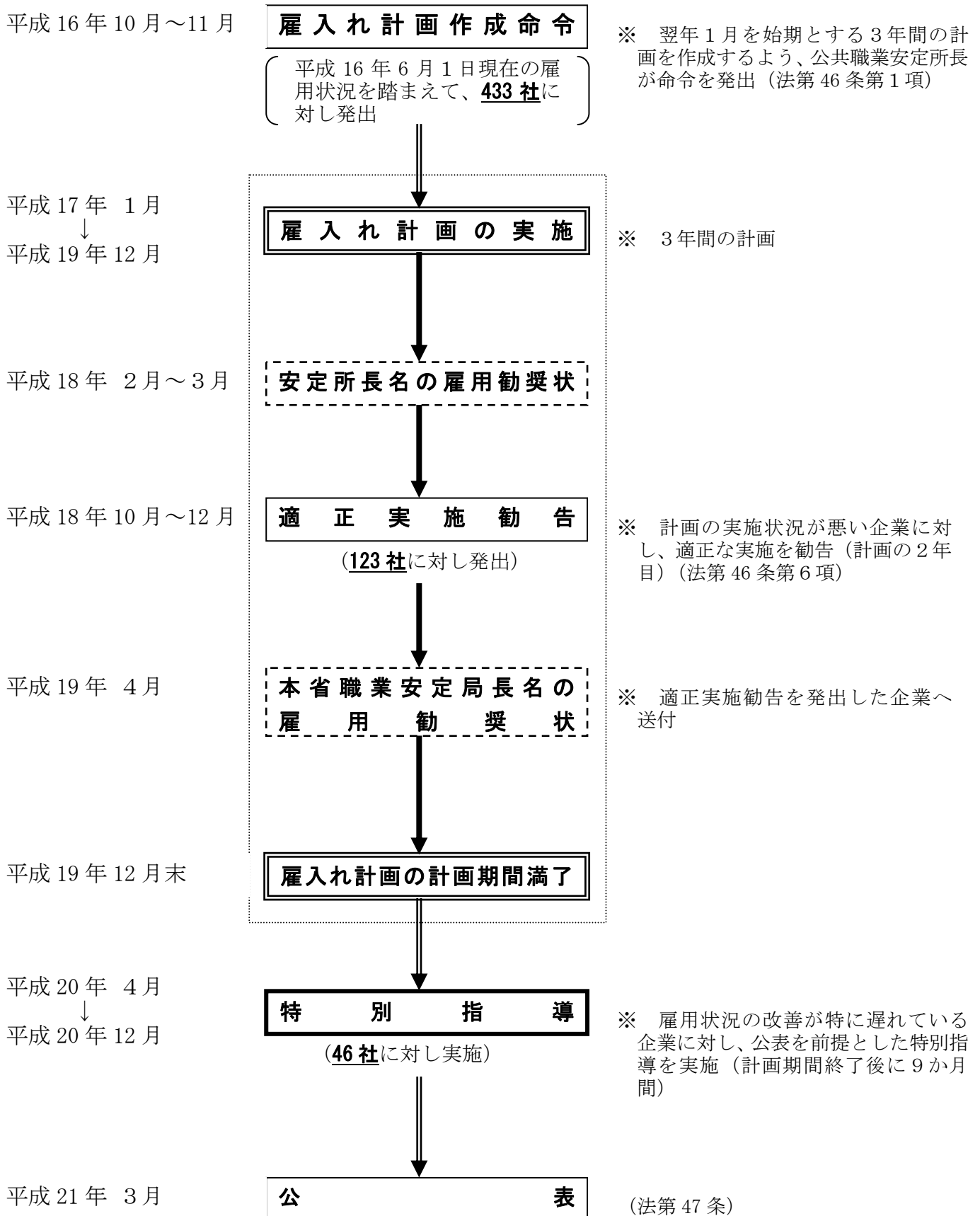
## 3 障害者雇用状況の推移

	基礎労働者数	障害者の数	実雇用率	不足数
H16.6.1	757人	7人	0.92%	6人
H17.6.1	739	6	0.81	7
H18.6.1	778	8	1.03	6
H19.6.1	751	7	0.93	6
H20.6.1	700	7	1.00	5
H21.1.1	673	8	1.19	4

(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。

# 今回の公表企業に係る雇用率達成指導の流れ図

(平成 20 年度公表を前提とした特別指導実施企業)





## 公表(再公表)対象企業に対して平成20年度に実施した指導及び平成20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、②に該当する合計52社

- ① 平成19年6月29日に企業名公表及び企業名公表を猶予した6社
- ② 平成20年度における公表を前提とした特別指導の対象である46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 上記(1)の①の企業については計画終期（平成20年12月31日現在）において、上記(1)の②の企業については特別指導終了後（平成21年1月1日現在）において、少なくとも平成19年の全国平均実雇用率（1.55%）を上回るよう指導を行った。
- ② 上記(1)の①の企業については、上記①の指導基準を満たしていない企業を再公表（公表猶予企業については、公表）することとした。
- ③ 上記(1)の②の企業については、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場合に、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21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21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。

- ④ 上記③のBに該当する企業については、初回の公表に限り公表を猶予することとするものであり、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う。

#### (4) 指導の結果

- ① 上記(1)の①の企業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6社のうち5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ため、法第47条の規定に基づき再公表することとした。
- ② 上記(1)の②の企業に対する指導の結果（12ページ表2参照）については、対象企業46社のうち43社については改善が認められた。

本資料の1ページに記載した3社については、特別指導期間終了後の平成21年1月1日現在において、上記(3)の③の基準を満たさなかったため、法第47条の規定に基づき公表することとした。

#### (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. 平成19年6月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	3社
	1,000人未満規模企業	3社
産業別	情報通信業	2社
	卸売業, 小売業	2社
	不動産業, 物品賃貸業	1社
	学術研修, 専門・技術サービス業	1社
合計		6社

(表2) 指導の結果

雇用義務を達成した企業	4社
全国平均実雇用率(1.55%)を上回った企業	1社
公表に至った企業	1社
合計	6社

(公表) → 引き続き、法定雇用率達成に向けた指導を実施

(注) 上表の結果については、平成20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) 6社全体の実雇用率の推移

	H17.6.1	H18.6.1	H19.6.1	H20.6.1	H20.12.31
公表1社	0.58%	1.02%	1.12%	0.71%	0.72%
他社	0.57%	0.62%	1.20%	1.49%	1.78%
計	0.57%	0.67%	1.19%	1.41%	1.67%

## 2. 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	14社
	1,000人未満規模企業	32社
産業別	建設業	2社
	製造業	4社
	情報通信業	9社
	運輸業, 郵便業	1社
	卸売業, 小売業	14社
	金融業, 保険業	2社
	不動産業, 物品賃貸業	1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	5社
	医療・福祉	2社
	複合サービス事業	1社
	サービス業(他に分類されないもの)	4社
合 計		46社

(表2) 特別指導の結果

雇用義務を達成した企業	31 社
全国平均実雇用率(1.55%)を上回った企業	12 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>	0 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	3 社
合 計	46 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21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(9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) 46社全体の実雇用率の推移

	雇入れ計画始期	H18.6.1	H19.6.1	H20.6.1	H20.12.31
公表3社	0.28%	0.37%	0.40%	0.52%	0.55%
他社	0.41%	0.45%	0.60%	0.97%	1.65%
計	0.41%	0.45%	0.58%	0.94%	1.57%

(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(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。

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。