平成 25 年 3 月 29 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

報道関係者　各位

平成24年度　障害者の雇用状況に関する企業名公表

11年ぶりに該当企業なし、一定の改善図られる

国等の機関への勧告も6年連続で該当なし

厚生労働省では、「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」）に基づき、障害者の雇用状況が特に悪く、改善が図られない企業の名称を毎年度公表しています。平成24年度については、企業名公表を前提とする指導を行ったところ、いずれも一定の改善が見られたため、公表基準に該当する企業はありませんでした。

公表企業数が「ゼロ」となるのは、平成13年度以来11年ぶりです。

また、国及び都道府県の機関（教育委員会を除く。以下「国等の機関」）についても、雇用状況に改善が見られない場合は、障害者採用計画の適正実施を勧告できることになっていますが、平成24年度に勧告すべき機関はありませんでした。

勧告を実施しないのは、平成19年度以降６年連続です。

《企業名の公表》

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、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1.8%[注]）以上の障害者を雇うよう義務付けています。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）。

平成24年度の対象は、平成23年12月31日に雇入れ計画を終了した企業（373社）のうち雇用状況の改善が特に悪かった49社と、平成23年に企業名を公表（再公表含む）又は公表猶予した７社の計56社で、これらに対して企業名公表を前提とした指導を行った結果、現在に至るまでにいずれも一定の改善が見られ、公表基準の対象となりませんでした。

＜公表企業数の推移（単位：社）＞

年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
企業数	0	1	1	2	2	2	1	4	7	6	3	0

《国等の機関への適正実施勧告》

障害者雇用促進法ではまた、国等の機関に対し、常勤職員の一定割合（同、国等の機関は2.1%[注]）以上の障害者を雇うよう義務付けており、達成していない場合は「障害者採用計画」（１年間）を作成するよう求めています（第38条第1項）。この採用計画の実施状況を踏まえ、厚生労働大臣は、特に必要があると認めるときは、国等の機関の任命権者に対し、計画を適正に実施するよう勧告（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）。

平成24年度の対象は、平成23年６月１日現在で法定雇用率を達成できておらず、平成24年12月31日を終期とする障害者採用計画を作成した12道県の13機関です。これらに対し、法定雇用率の達成に向けた指導を行った結果、いずれも一定の改善が見られ、適正実施勧告の対象とはなりませんでした。

＜国等の機関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
機関数	4	0	0	0	0	0	0

注）障害者の法定雇用率は、平成25年４月１日以降、それぞれ次のように引き上げとなります。

＜法定雇用率＞

	法定雇用率		
	現行	→	平成25年４月１日以降
民間企業	1.8%	→	2.0%
国・地方公共団体	2.1%	→	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0%	→	2.2%

今回の公表対象企業に係る雇用率達成指導の流れ図

（平成24年度公表を前提とした特別指導実施企業）

平成20年10月～11月　**雇入れ計画作成命令**

（平成20年6月1日現在の雇用状況を踏まえて、**373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21年1月　**雇入れ計画の実施**

（3年間：平成21年1月～平成23年12月）

雇入れ計画期間

平成22年2月～3月　**安定所長名の雇用勧奨状**

平成22年10月～12月　**適正実施勧告**

（**141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23年4月　**労働局長名の雇用勧奨状**

※　適正実施勧告を発出した企業へ送付

平成23年12月末　**雇入れ計画期間満了**

平成24年4月

平成24年12月　**特別指導**

（9カ月間：平成24年4月～12月）

（**49社**に対し実施）

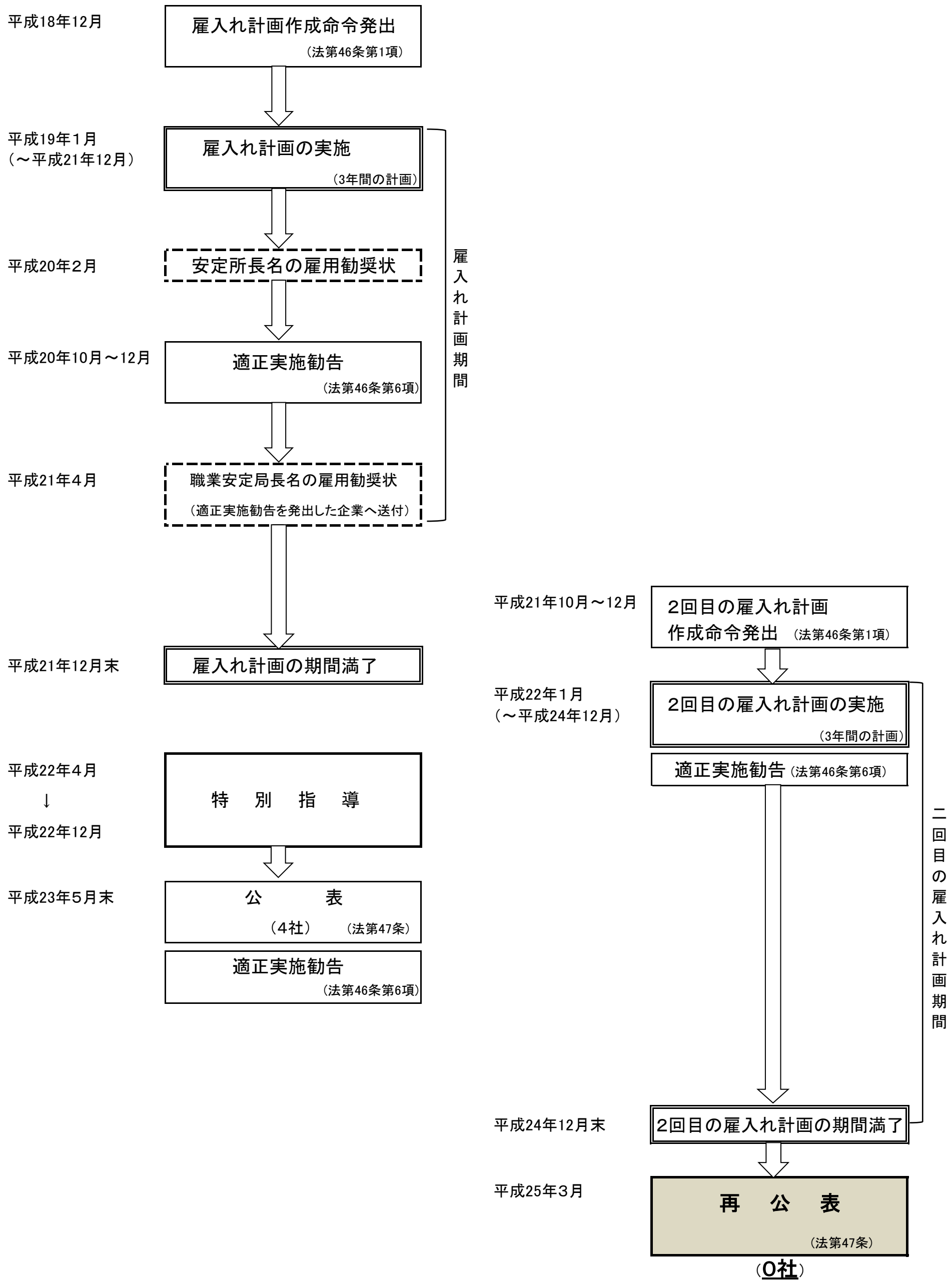
※　雇用状況の改善が特に遅れている企業に対し、公表を前提とした特別指導を実施

平成25年3月　**公表**

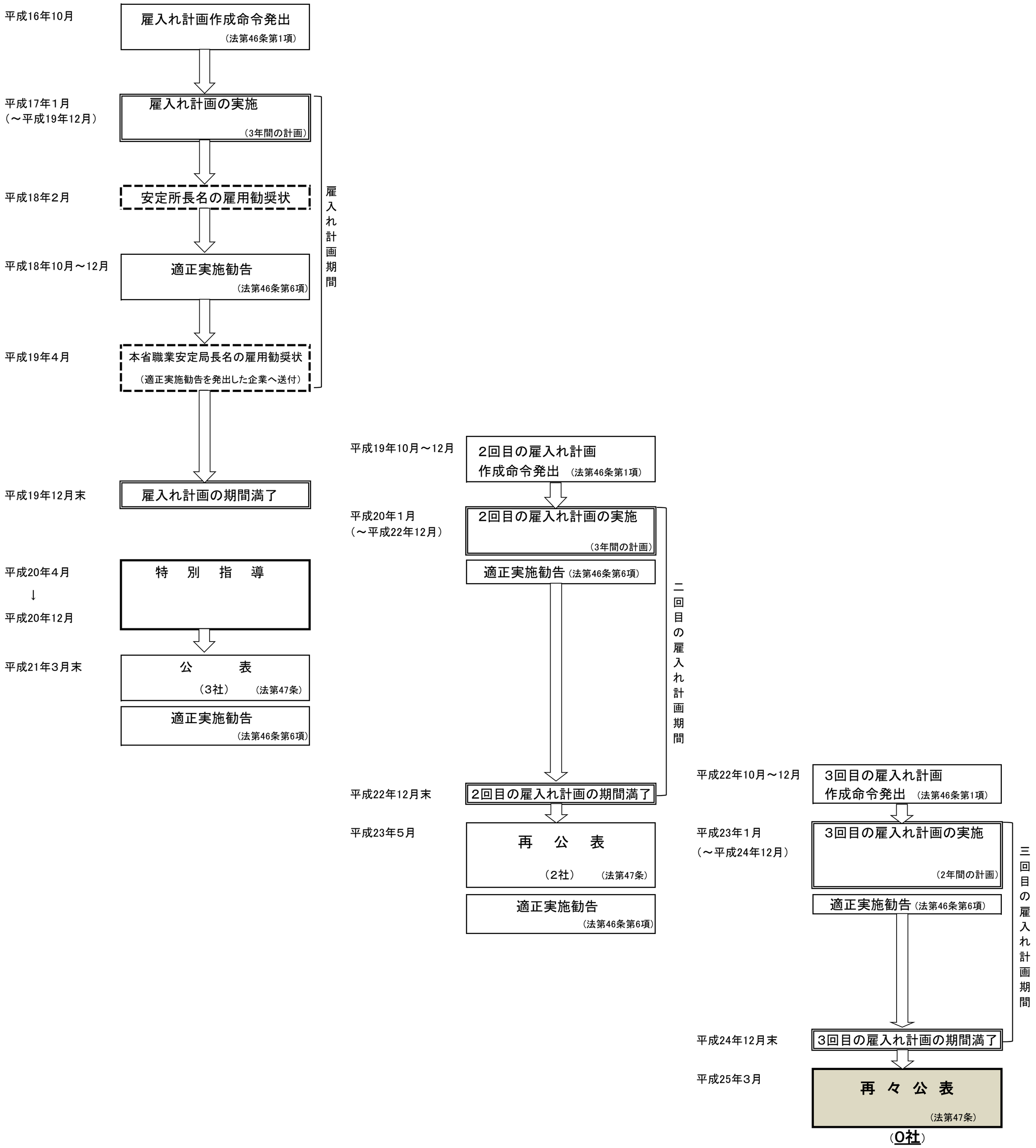
（法第47条）

（**0社**）

今回の再公表対象企業にかかる雇用率達成指導の流れ図



今回の再々公表対象企業にかかる雇用率達成指導の流れ図



平成24年度における公表を前提とした特別指導等の概要

(1) 対象企業

下記①～③に該当する合計56社
① 平成24年度の公表を前提とした特別指導の対象である49社
② 平成23年５月13日に企業名を公表した４社及び企業名公表を猶予した１社
③ 平成23年５月13日に企業名を再公表した２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、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) 公表基準

平成23年の全国平均実雇用率（1.65%）未満の場合は、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23年の全国平均実雇用率（1.65%）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23年の全国平均実雇用率（1.65%）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24年度の公表を前提とした特別指導対象企業（49社）に対する指導の結果（８ページ表２参照）、対象企業49社のうち、36社は雇用義務を達成し、６社は平成23年の全国平均実雇用率（1.65%）以上となり、７社は上記(3)ア又はイの基準を満たし、公表を猶予することとしました。

② 平成23年５月13日に企業名を公表した企業（４社）及び企業名公表を猶予した企業（１社）に対する指導の結果、全ての企業について実雇用率の改善が認められました。

③　平成23年５月13日に企業名を再公表した企業（２社）に対する指導の結果、全ての企業について実雇用率の改善が認められました。

(5) 今後の指導

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。

公表を前提とした特別指導の状況

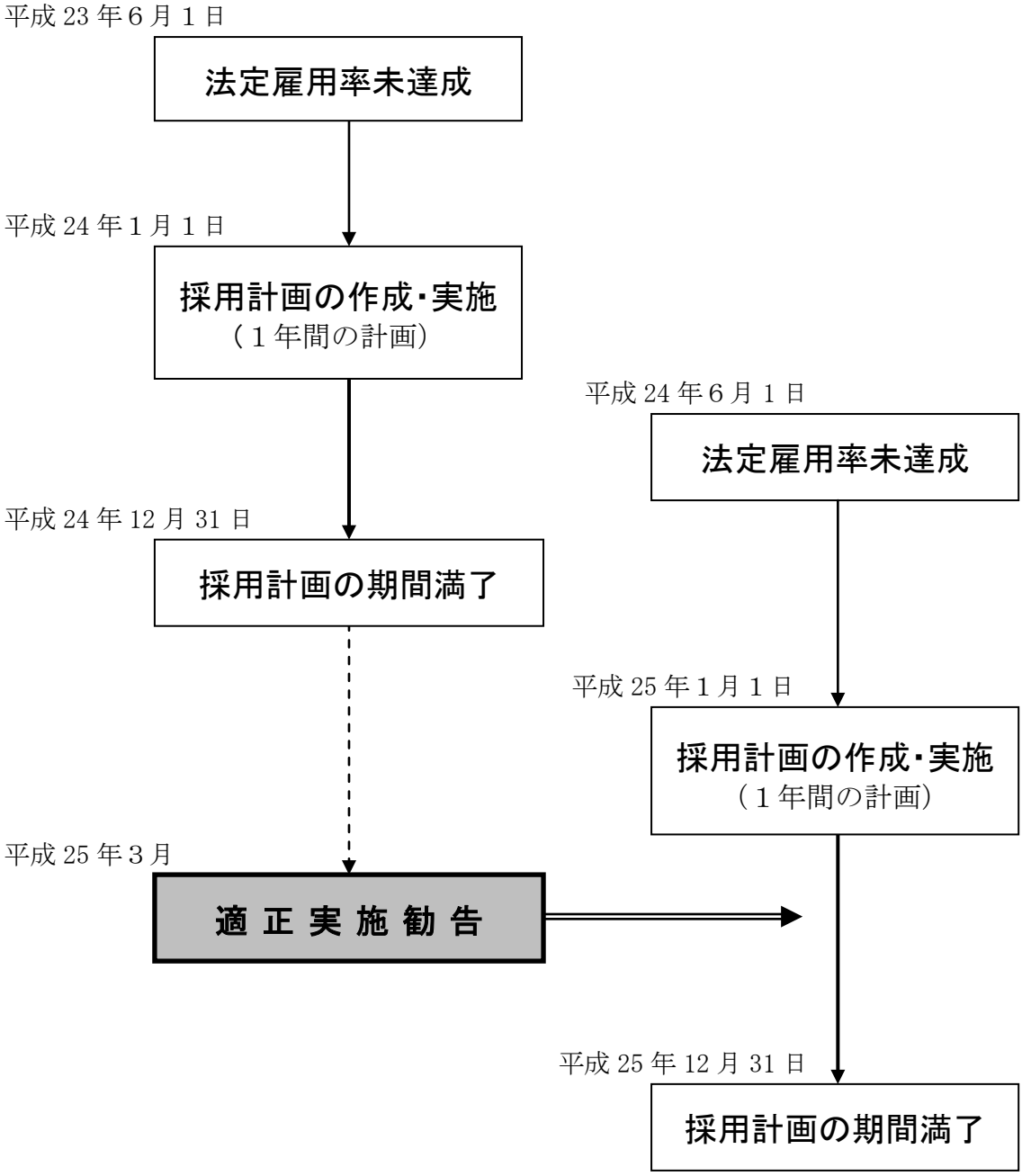
（表1） 対象企業の状況

規模別	1,000人以上規模企業	11社
	1,000人未満規模企業	38社
産業別	建設業	2社
	製造業	10社
	情報通信業	5社
	運輸業、郵便業	1社
	卸売業、小売業	12社
	不動産業、物品賃貸業	3社
	学術研究、専門・技術サービス業	3社
	生活関連サービス業・娯楽業	3社
	教育、学習支援業	2社
	医療、福祉	2社
	サービス業（他に分類されないもの）	6社
合　　計		49社

（表2） 特別指導の結果

雇用義務を達成した企業	36社	
全国平均実雇用率（1.65％）以上となった企業	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。	6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
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。	1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
公表に至った企業	0社	
合　　計	49社	

今回の公的機関に対する適正実施勧告にかか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。

（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、百分の一・八とする。

事業主のみなさまへ

平成25年４月１日から
障害者の法定雇用率が引き上げになります

すべての事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成25年４月１日から以下のように変わります。
事業主の皆さまは、ご注意いただきますようお願いいたします。

事業主区分	法定雇用率		
	現行		**平成25年４月１日以降**
民間企業	1.8%	⇒	**2.0%**
国、地方公共団体等	2.1%	⇒	**2.3%**
都道府県等の教育委員会	2.0%	⇒	**2.2%**

障害者雇用率制度とは･･･

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています（精神障害者については雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされます）。

この法律では、法定雇用率は「労働者※の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者※の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも５年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしています。今回の法定雇用率の変更は、同法の規定に基づくものです。

※失業中の人も含みます。

ご注意！ **従業員50人以上５６人未満の事業主のみなさまは特にご注意ください。**

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わります。
また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年６月１日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません
- ◆ 障害者雇用推進者※を選任するよう努めなければなりません

※障害者雇用推進者の業務
- 障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備
- 障害者雇用状況の報告
- 障害者を解雇した場合のハローワークへの届け出　など

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

障害者雇用　Q&A

Q1.　なぜ障害者雇用を進める必要があるのでしょうか？

A1.　障害者雇用を進めていく根底には、「共生社会」実現の理念があります。障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、職業による自立を進めることが重要です。

　なお、障害者雇用率制度に基づく雇用義務を履行しない事業主は、法律に基づき、雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合、企業名が公表されます。

Q2.　障害者はどのような仕事に向いているのでしょうか？

A2.　「障害者に向いている仕事」「向いていない仕事」というものはなく、一人ひとりの障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職までさまざまな職種で雇用されています。

（参考）障害者雇用事例リファレンスサービス　http://www.ref.jeed.or.jp/

Q3.　障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

A3.　障害者雇用納付金制度※においても、平成25年４月１日から新しい法定雇用率が適用されます。従って、平成26年４月１日から同年５月15日までの間に申告していただく分（平成25年４月から平成26年３月までの申告対象期間）から新しい法定雇用率で算定していただくことになります。

※　障害者雇用納付金制度とは･･･

　法定雇用率を下回っている事業主（従業員200人超）から、法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金を徴収し、それを財源に法定雇用率を上回っている事業主に対して障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成金を支給する制度です。

　障害者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴います。この納付金制度は、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的としています。

Q4.　障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A4.　障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、さまざまな支援制度をご利用いただけます。まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

＜利用可能な支援の例＞

〇障害者雇用に関する各種相談、職業紹介　➔　ハローワーク

〇職場定着支援、事業主への助言　➔　地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター

〇各種助成金➔　ハローワーク、高齢・障害・求職者雇用支援機構

（参考）厚生労働省ホームページ

トップページ「分野別の政策」　＞雇用・労働　＞雇用　＞施策情報「障害者雇用対策」

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク