



愛知労働局発表

平成 27 年 3 月 31 日 (火) 16 時解禁

平成 27 年 3 月 31 日 (火)

【 照会先 】

愛知労働局 職業安定部 職業対策課

職業対策課長 吉田 克年

課長補佐 (高齢・障害担当) 鬼頭 雅夫

地方障害者雇用担当官 出口 義将

電話 : 052 (219) 5507

報道関係者 各位

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

～愛知県内において障害者の雇用状況に改善が見られない 1 社を公表します～

愛知労働局は 31 日、「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」という。)第 47 条に基づき、当局の繰り返しの指導にかかわらず障害者の雇用状況に改善が見られない 1 社について、次のとおり企業名を公表します。

◇平成 26 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となった企業

株式会社日本オプティカル

(本社 : 名古屋市西区、代表者 前田 貴志、コンタクトレンズ、眼鏡の小売業)

【企業名の公表】

平成 26 年度において、労働局及び公共職業安定所は、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 7 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 1 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。

なお、当局では今後、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。

<公表の仕組みの概要>

障害者雇用促進法では、障害者の雇用の促進するため、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の義務付けています。この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」(以下「計画」という。)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)。

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8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7社

② 平成26年度に企業名公表を猶予した1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、労働局長による助言・指導をはじめ、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、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3～4人の企業については実雇用率が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）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（7社）に対する指導の結果、対象企業うち6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1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。

② 平成26年3月26日に企業名公表を猶予した企業（1社）に対する指導の結果、上記（3）の基準を上回る実雇用率の改善が認められました。

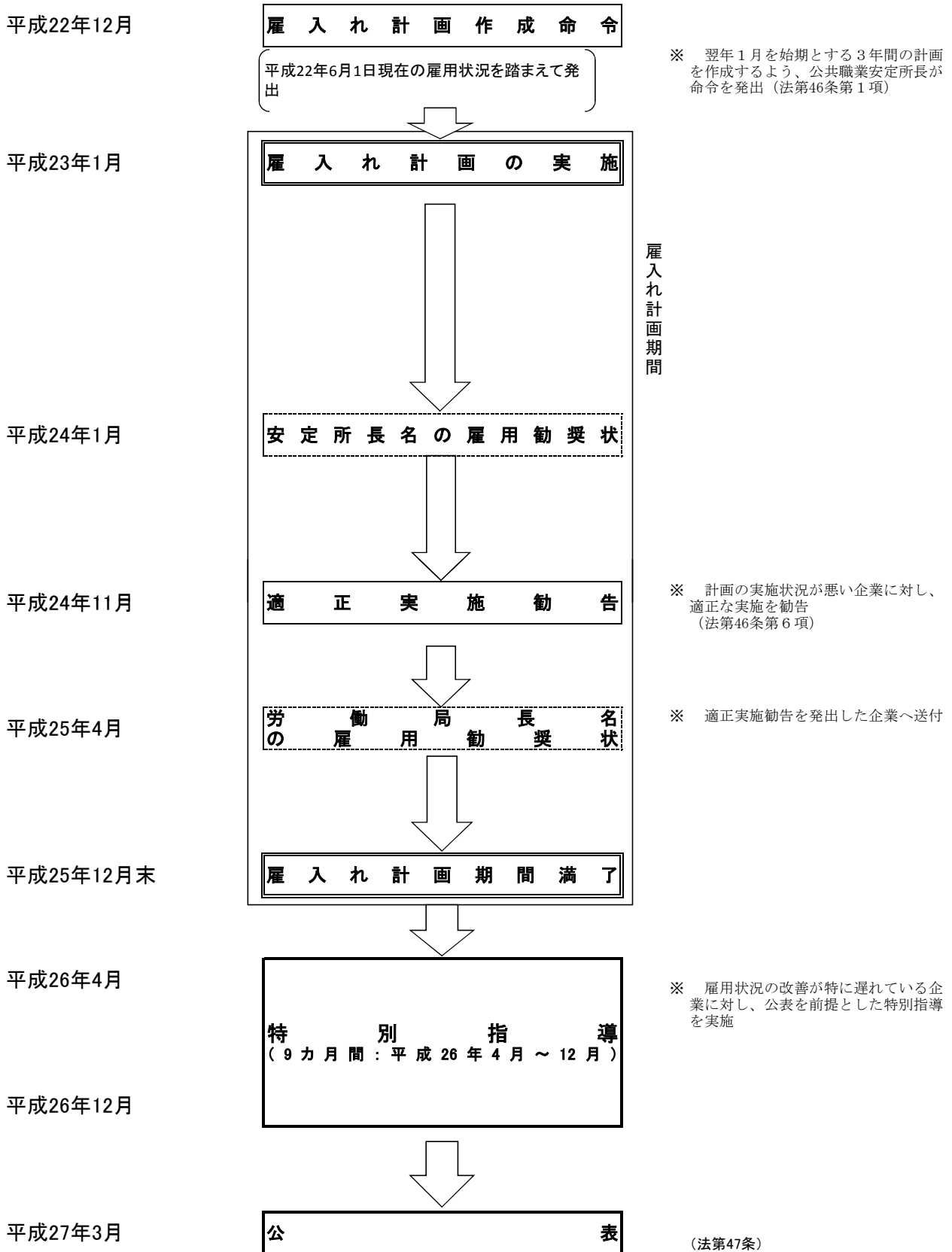
(5) 今後の指導

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。

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)



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23年10月～12月

雇 入 れ 計 画 作 成 命 令

平成23年6月1日現在の雇用状況を踏まえて、
336社に対し発出

※ 翌年1月を始期とする2年又は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24年1月

雇 入 れ 計 画 の 実 施

雇
入
れ
計
画
期
間

平成25年9月～10月

安 定 所 長 名 の 雇 用 勸 奨 状

平成25年2月～3月

適 正 実 施 勸 告

(117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ヵ月間：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

(●社に対し実施)

平成27年3月

公 表

(法第47条)

(公表●社、公表猶予●社)

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 代表取締役社長 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）
- 平成26年12月10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	7.0	0.91	6.0
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。

(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 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。

3～8 (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。