

厚生労働省
東京労働局発表
平成22年3月26日

東京労働局職業安定部職業対策課
課長 高野 栄一
課長補佐 辻 雄史
地方障害者雇用担当官 小泉 享
地方障害者雇用担当官 坂田 敦子
電話 03-3512-1664(ダイヤルイン)
FAX 03-3512-1566

**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**
～障害者雇用状況の改善がみられない5社について、企業名を公表～

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に義務づけており、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21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、適正実施勧告にもかかわらず障害者雇用状況の改善がみられなかったため、法第47条の規定に基づき企業名を公表する。

記

株式会社インクスエンジニアリング (東京都中央区)

株式会社ビューティトップヤマノ (東京都中央区)

株式会社R A J A (東京都中央区)

日本サード・パーティ株式会社 (東京都港区)

株式会社アカクラ (東京都世田谷区)

株式会社インクスエンジニアリングについて

1 企業概要

- 企業名 株式会社インクスエンジニアリング
- 所在地 東京都中央区日本橋堀留町1-9-11
NEWS日本橋堀留町3階
- 事業内容 CADエンジニア派遣業

2 指導経過

- 平成17年12月12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发出
- 平成18年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
- 平成19年12月3日 飯田橋公共職業安定所長から雇入れ計画の適正実施勧告を发出
- 平成20年12月16日 雇入れ計画作成命令を再度发出
- 平成20年12月16日 雇入れ計画の適正実施勧告を发出
- 平成20年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成21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21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21年12月）
- 平成22年1月6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、障害者の雇用の進まず、平成22年1月1日現在の実雇用率が0.71%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
H17.6.1	364人	0人	0.00%	6人
H18.6.1	481	0	0.00	8
H19.6.1	641	0	0.00	11
H20.6.1	729	2	0.27	11
H21.6.1	784	5	0.64	9
H22.1.1	705	5	0.71	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。

株式会社ビューティトップヤマノについて

1 企業概要

- 企業名 株式会社ビューティトップヤマノ
- 所在地 東京都中央区新川1-18-11
- 事業内容 美容業

2 指導経過

平成17年12月5日	法第46条第1項に基づき、飯田橋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18年1月1日～	雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
平成19年12月3日	雇入れ計画の適正実施勧告を发出
平成20年12月15日	雇入れ計画作成命令を再度发出
平成20年12月15日	雇入れ計画の適正実施勧告を发出
平成20年12月31日	雇入れ計画の期間満了
平成21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21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21年12月）
平成21年12月18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22年1月1日現在の実雇用率が0.49%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
H17.6.1	289人	0人	0.00%	5人
H18.6.1	341	2	0.59	4
H19.6.1	359	2	0.56	4
H20.6.1	424	2	0.47	5
H21.6.1	431	2	0.46	5
H22.1.1	408	2	0.49	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22年1月1日以降の取り組みにより、3月23日現在、障害者の数は5人となっているが、実雇用率1.25%、不足数2人であり、依然として未達成である。

株式会社RAJAについて

1 企業概要

- 企業名 株式会社R A J A
- 所在地 東京都中央区銀座1-7-10 銀座富士ビル4階
- 事業内容 リフレクソロジースクール及びサロンの経営

2 指導経過

- 平成17年12月5日 法第46条第1項に基づき、飯田橋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18年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
- 平成19年12月3日 雇入れ計画の適正実施勧告を发出
- 平成20年12月16日 雇入れ計画作成命令を再度发出
- 平成20年12月16日 雇入れ計画の適正実施勧告を发出
- 平成20年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成21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21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21年12月）
- 平成22年1月12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、障害者の雇が進まず、平成22年1月1日現在の実雇用率が0.30%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
H17.6.1	1,125人	4人	0.36%	16人
H18.6.1	1,178	9	0.76	12
H19.6.1	1,018	7	0.69	11
H20.6.1	991	6	0.61	11
H21.6.1	1,038	5	0.48	13
H22.1.1	993	3	0.30	14

(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。

日本サード・パーティ株式会社について

1 企業概要

- 企業名 日本サード・パーティ株式会社
- 所在地 東京都港区港南2-15-1 品川インターシティA棟
- 事業内容 情報通信サービス業

2 指導経過

平成17年12月8日	法第46条第1項に基づき、品川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18年1月1日～	雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
平成19年12月26日	雇入れ計画の適正実施勧告を発出
平成20年12月10日	雇入れ計画作成命令を再度発出
平成20年12月31日	雇入れ計画の期間満了
平成21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21年1月27日	雇入れ計画の適正実施勧告を発出
平成21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21年12月）
平成21年12月22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22年1月1日現在の実雇用率が0.48%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
H17.6.1	445人	2人	0.45%	6人
H18.6.1	429	2	0.47	5
H19.6.1	459	3	0.65	5
H20.6.1	545	3	0.55	6
H21.6.1	567	3	0.53	7
H22.1.1	621	3	0.48	8

(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。

株式会社アカクラについて

1 企業概要

- 企業名 株式会社アカクラ
- 所在地 東京都世田谷区用賀4-10-1
世田谷ビジネススクエアタワー13階
- 事業内容 婦人靴等小売業

2 指導経過

- 平成17年12月14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18年1月1日～ 雇入れ計画の実施（計画期間 3年間）
- 平成19年12月5日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成20年12月22日 雇入れ計画作成命令を再度発出
- 平成20年12月22日 雇入れ計画の適正実施勧告を発出
- 平成20年12月31日 雇入れ計画の期間満了
- 平成21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21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21年12月）
- 平成21年12月24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、障害者の雇が進まず、平成22年1月1日現在の実雇用率が0.00%である。

3 障害者雇用状況の推移

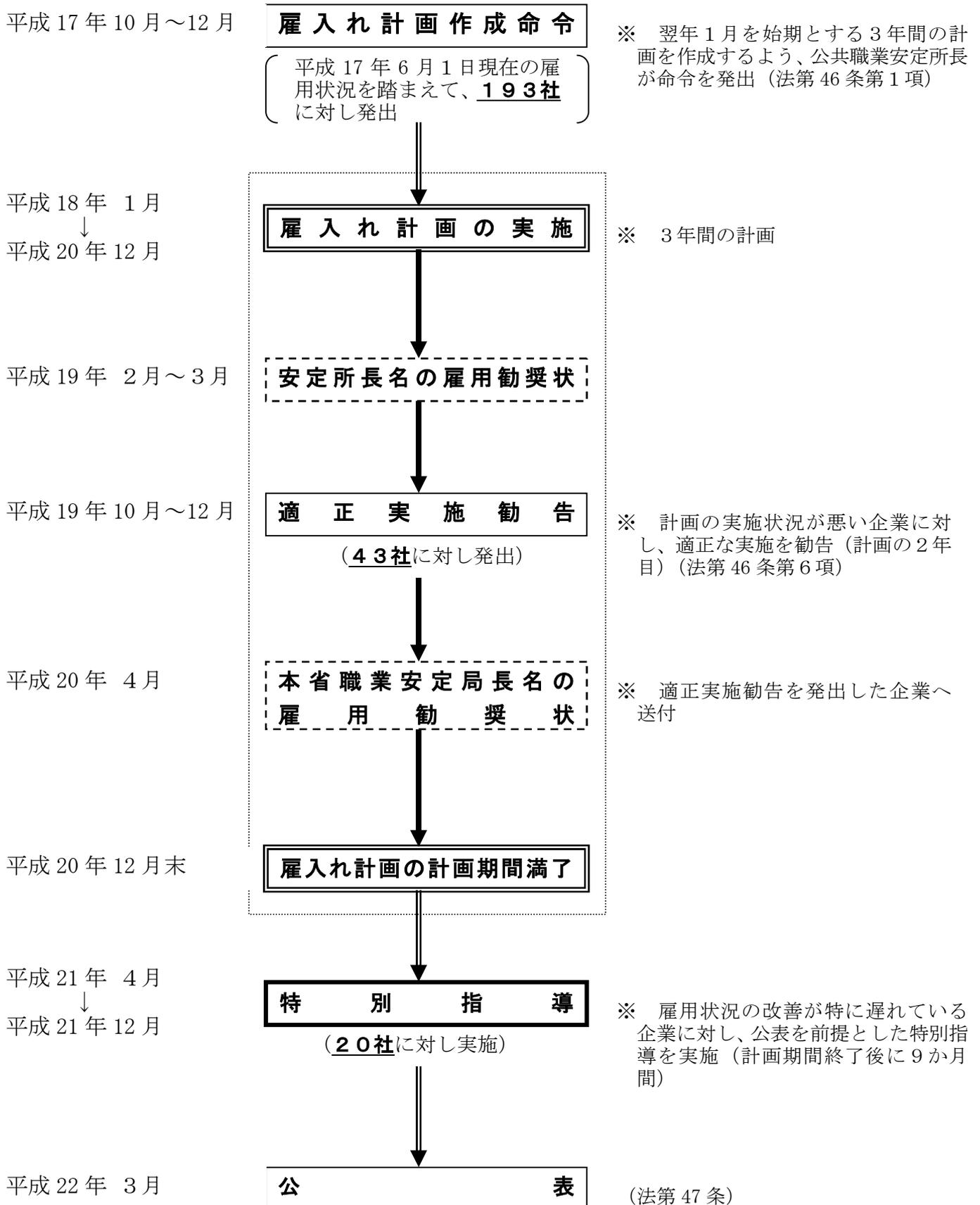
	基礎労働者数	障害者の数	実雇用率	不足数
H17.6.1	348人	0人	0.00%	6人
H18.6.1	340	0	0.00	6
H19.6.1	363	0	0.00	6
H20.6.1	377	0	0.00	6
H21.6.1	329	0	0.00	5
H22.1.1	281	0	0.00	5

(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22年1月1日以降の取り組みにより、3月9日現在、障害者の数は2人となっているが、実雇用率0.71%、不足数3人であり、依然として未達成である。

今回の公表企業に係る雇用率達成指導の流れ図

(平成 21 年度公表を前提とした特別指導実施企業)



公表猶予した企業に対して平成21年度に実施した指導及び 平成21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23社

- ① 平成20年3月28日に企業名公表を猶予した3社
- ② 平成21年度における公表を前提とした特別指導の対象である20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、厚生労働省に來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21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22年1月1日現在）において、少なくとも平成20年の全国平均実雇用率（1.59%）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22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22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(10ページ表2参照)については、対象企業3社とも改善が認められた。
- ② 上記(1)の②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20社のうち15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5社については、特別指導期間終了後の平成22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20年3月公表猶予企業に対する指導の状況

(表1) 対象企業の状況

規模別	1,000人以上規模企業	1社
	1,000人未満規模企業	2社
産業別	情報通信業	1社
	卸売業, 小売業	1社
	学術研究、専門・技術サービス業	1社
合 計		3社

(表2) 指導の結果

雇用義務を達成した企業	2社
全国平均実雇用率(1.59%)を上回った企業	1社
公表に至った企業	0社
合 計	3社

(注) 上表の結果については、平成21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) 3社全体の実雇用率の推移

H18.6.1	H19.6.1	H20.6.1	H21.6.1	H21.12.31
0.73%	0.70%	1.51%	1.49%	1.71%

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	1社
	1,000人未満規模企業	19社
産業別	建設業	1社
	製造業	1社
	情報通信業	6社
	卸売業, 小売業	8社
	不動産業, 物品賃貸業	1社
	学術研究, 専門・技術サービス業	0社
	宿泊業, 飲食サービス業	0社
	生活関連サービス業, 娯楽業	2社
	教育, 学習支援	0社
	医療・福祉	0社
	サービス業(他に分類されないもの)	1社
合 計		20社

(表2) 特別指導の結果

雇用義務を達成した企業	9社
全国平均実雇用率(1.59%)を上回った企業	5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 ^(注2)	0社
特例子会社の設立を行った企業	0社
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	1社
公表に至った企業	5社
合 計	20社

(公表猶予)

(公表猶予)

(公表猶予)

(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22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) 20社全体の実雇用率の推移

	雇入れ計画始期	H19.6.1	H20.6.1	H21.6.1	H22.1.1
公表 5社	0.35%	0.42%	0.42%	0.48%	0.43%
他 15社	0.57%	0.48%	0.65%	1.09%	1.46%
計	0.52%	0.46%	0.60%	0.94%	1.22%

(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。