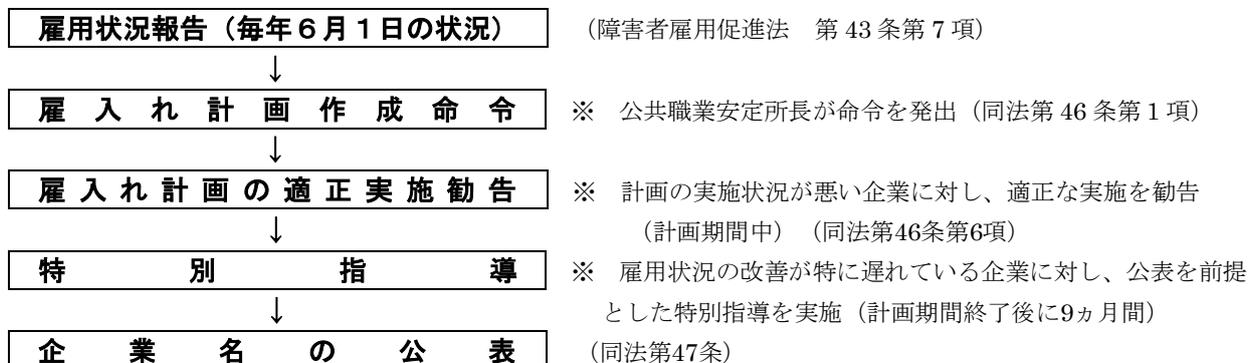


# 雇用率達成指導

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「障害者雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導しています。

## 雇用率達成指導の流れ



※ 不足数の特に多い企業については、当該企業の幹部に対し、厚生労働省本省による直接指導も実施しています。

## 障害者の雇入れに関する計画

障害者雇用率未達成の事業主に対しては、公共職業安定所が「障害者の雇入れに関する計画」を作成するように命ずることがあります。

### 「雇入れ計画作成命令」の対象

6月1日現在で、次のいずれかに該当する企業が、「雇入れ計画作成命令」の対象となります。

- ① 障害者の**実雇用率が全国平均実雇用率未満であり、かつ、不足数が5人以上**である企業
- ② **法定雇用障害者数が3～4人の企業**であって、障害者を1人も雇用していない（**0人雇用**＝実雇用率0%）のもの
- ③ **不足数が10人以上の企業**

## 雇入れ計画の内容等

- 計画の内容… 計画期間中に障害者雇用率を達成する（不足数を0にする）ように作成する必要があります。

次の事項について、事業所ごとにその内訳が明らかになるようにする必要があります。

- ・計画の始期及び終期
- ・雇入れを予定する常時雇用する労働者の数及び雇入れを予定する障害者の数
- ・計画の終期において見込まれる常時雇用する労働者の総数及び障害者の数

- 報告等… 事業主は、計画作成後遅滞なく主たる事業所（いわゆる本社）の所在地を管轄する公共職業安定所に提出しなければなりません。

計画期間中は、毎年6月1日現在の計画の実施状況を7月15日までに、また、計画の終期における状況を終期の翌日から起算して45日以内に、管轄公共職業安定所に報告しなければなりません。

## 雇入れ計画に対する勧告

作成された計画の内容が著しく不適当な場合には、その変更を勧告することがあります。計画の実施を怠っている場合などには、計画の適正な実施を勧告することがあります。

## 企業名の公表

上の「雇入れ計画に対する勧告」に従わない事業主については、その旨を厚生労働大臣が公表することがあります。