

令和6年度

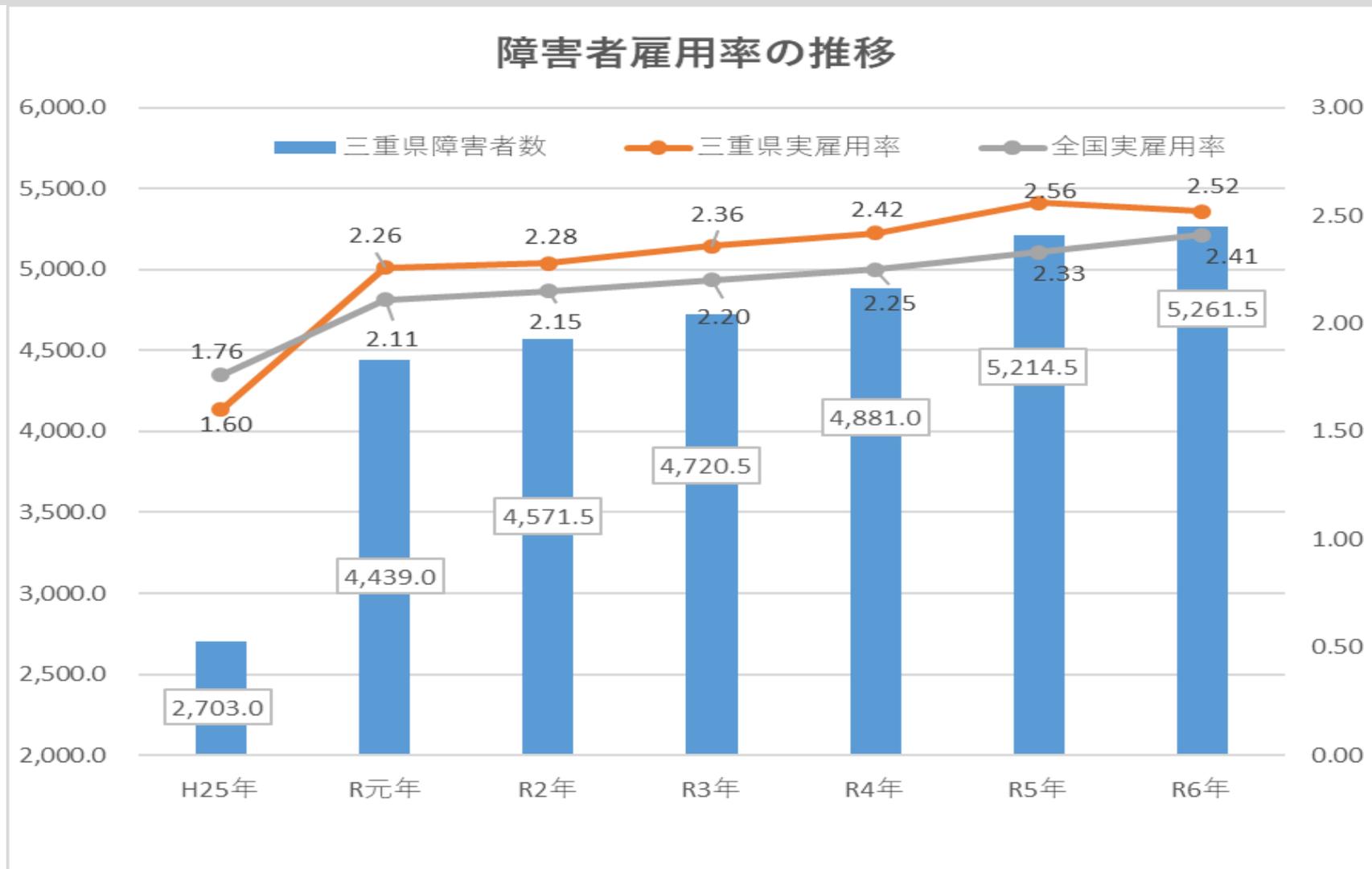
# 障がい者雇用促進フォーラムみえ

令和7年2月28日

三重労働局

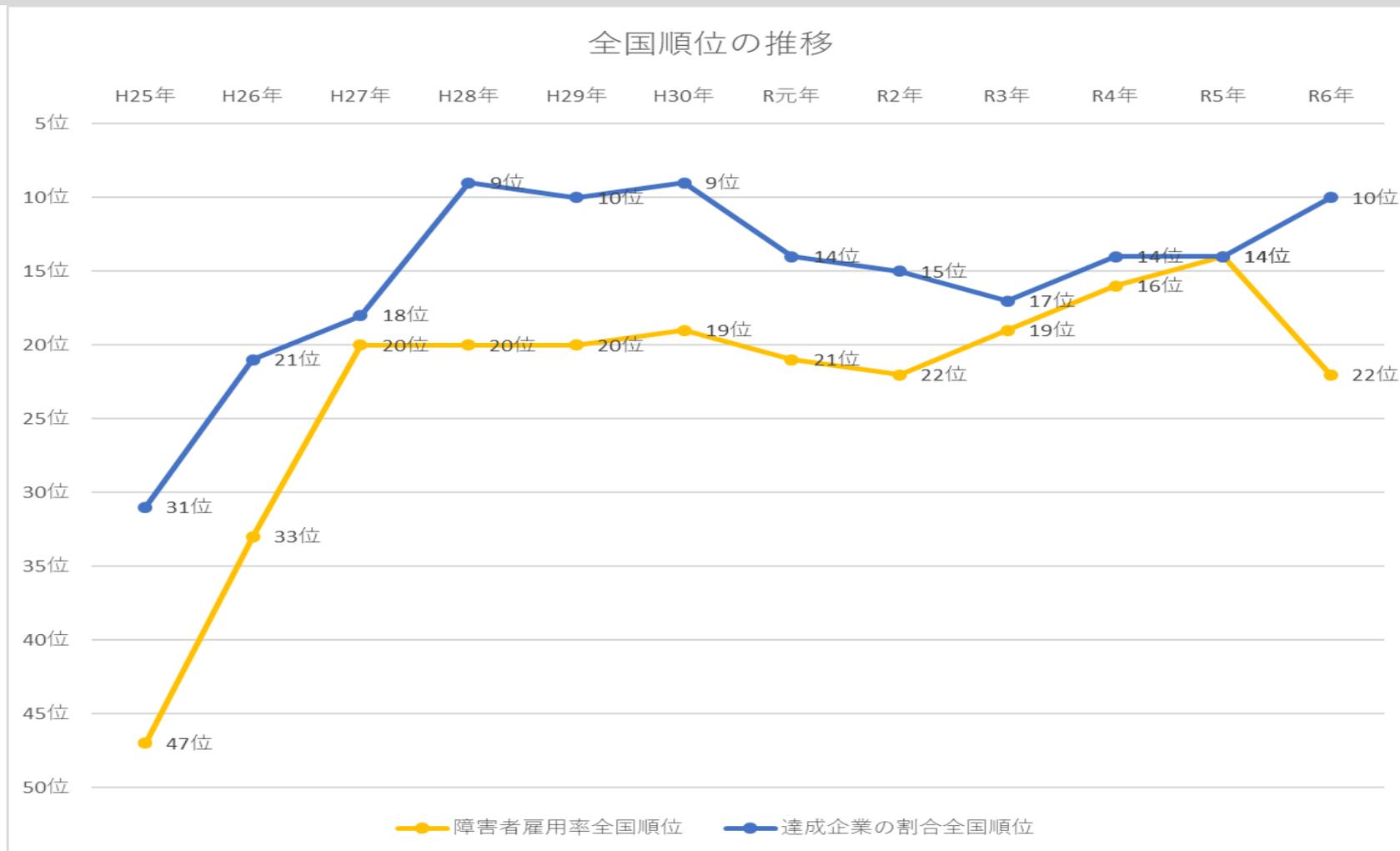
# 障害者実雇用率の推移(三重) (各年6月1日現在)

- ・令和6年6月1日現在の民間企業（三重県内に本社がある40.0人以上規模の企業：法定雇用率2.5%）に雇用されている障害者の数は5,261.5人で、前年より9.0%（48.0人）増加した。
- ・実雇用率は2.52%と前年（2.56%）より0.04ポイント低下。



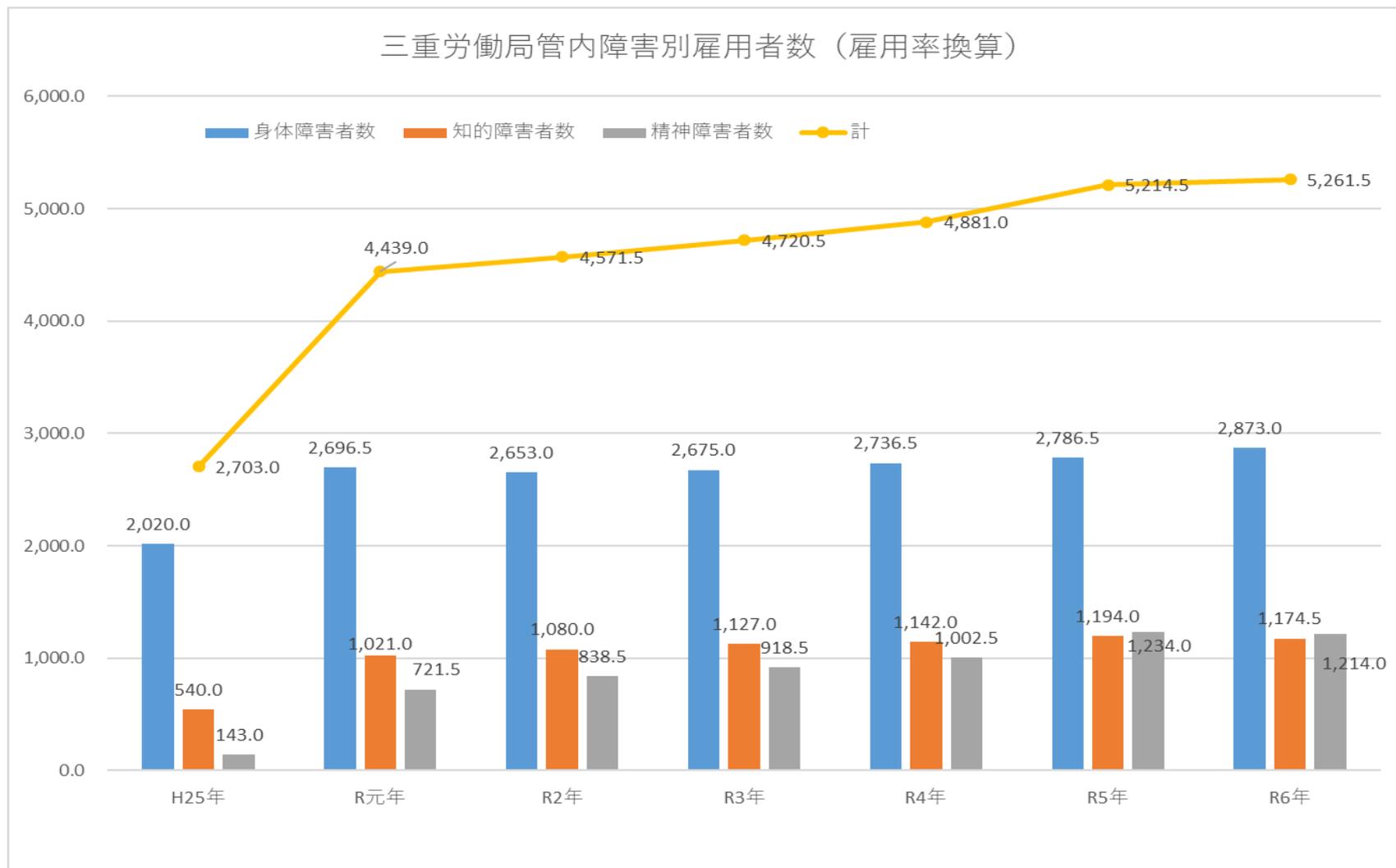
# 障害者実雇用率の推移(三重) (各年6月1日現在)

・障害者雇用率は、平成25年まで全国最下位レベルであったが、三重県と労働局が連携し、改善に向け様々な広報活動や積極的な指導を行い、令和6年は22位となった。  
また、障害者雇用率達成企業の割合は、10位であった。



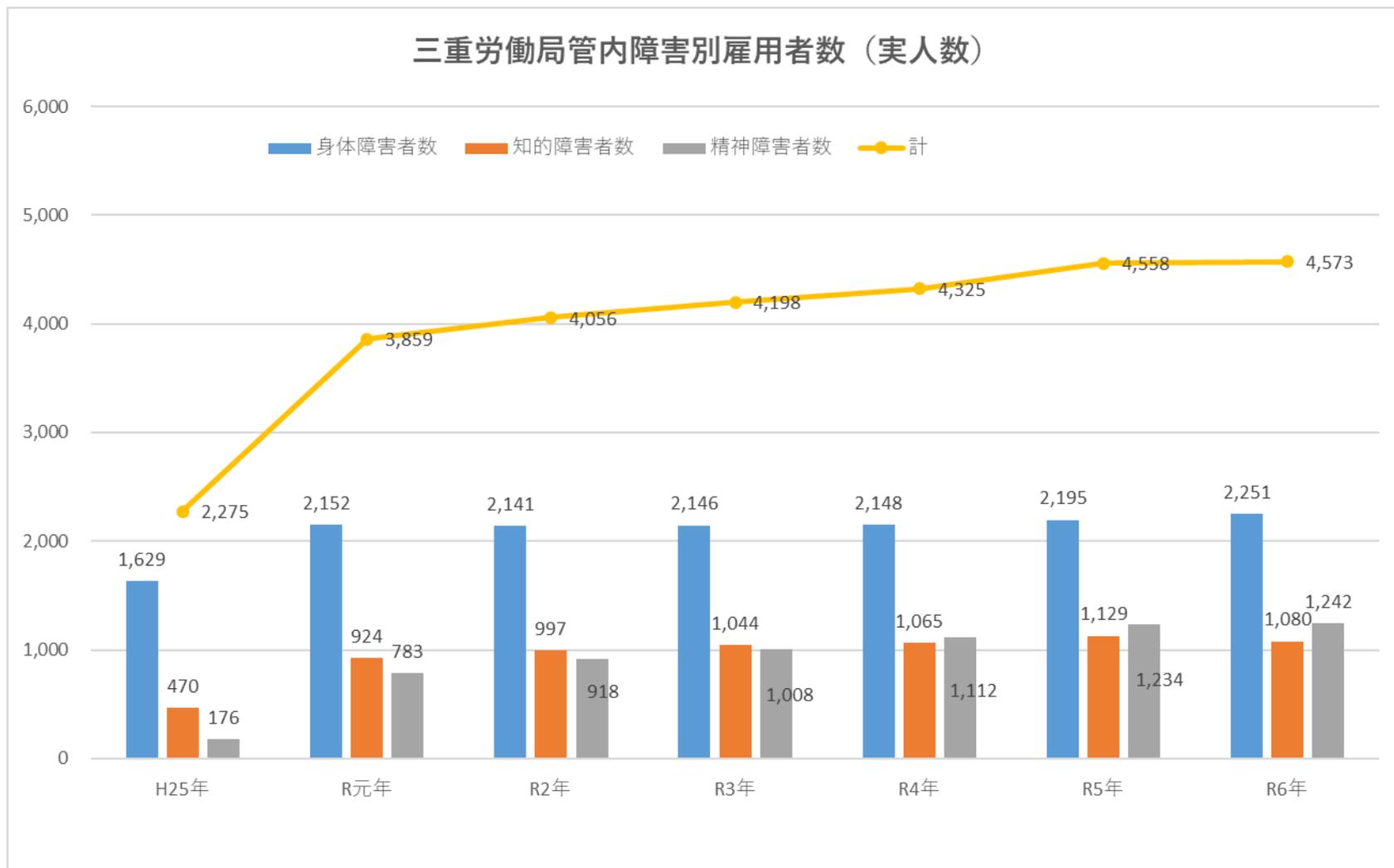
# 障害者雇用者数の推移(三重) (各年6月1日現在)

・企業に雇用される者のうち、雇用率換算で、身体障害者は2,873.0人(対前年比3.1%増)、知的障害者は1,174.5人(同1.6%減)、精神障害者は1,214.0人(同1.6%減)で、平成25年から精神障害者の伸びが著しく、昨年初めて知的障害者の雇用者数を超えた。



# 障害者実雇用者数の推移（三重）（各年6月1日現在）

・企業に雇用される者のうち、身体障害者は2,251人（対前年比2.5%増）、知的障害者は1,080人（同4.3%減）、精神障害者は1,242人（同0.6%増）で、実人数においても精神障害者の伸びが著しく、令和4年以降知的障害者の雇用者数を超えている。

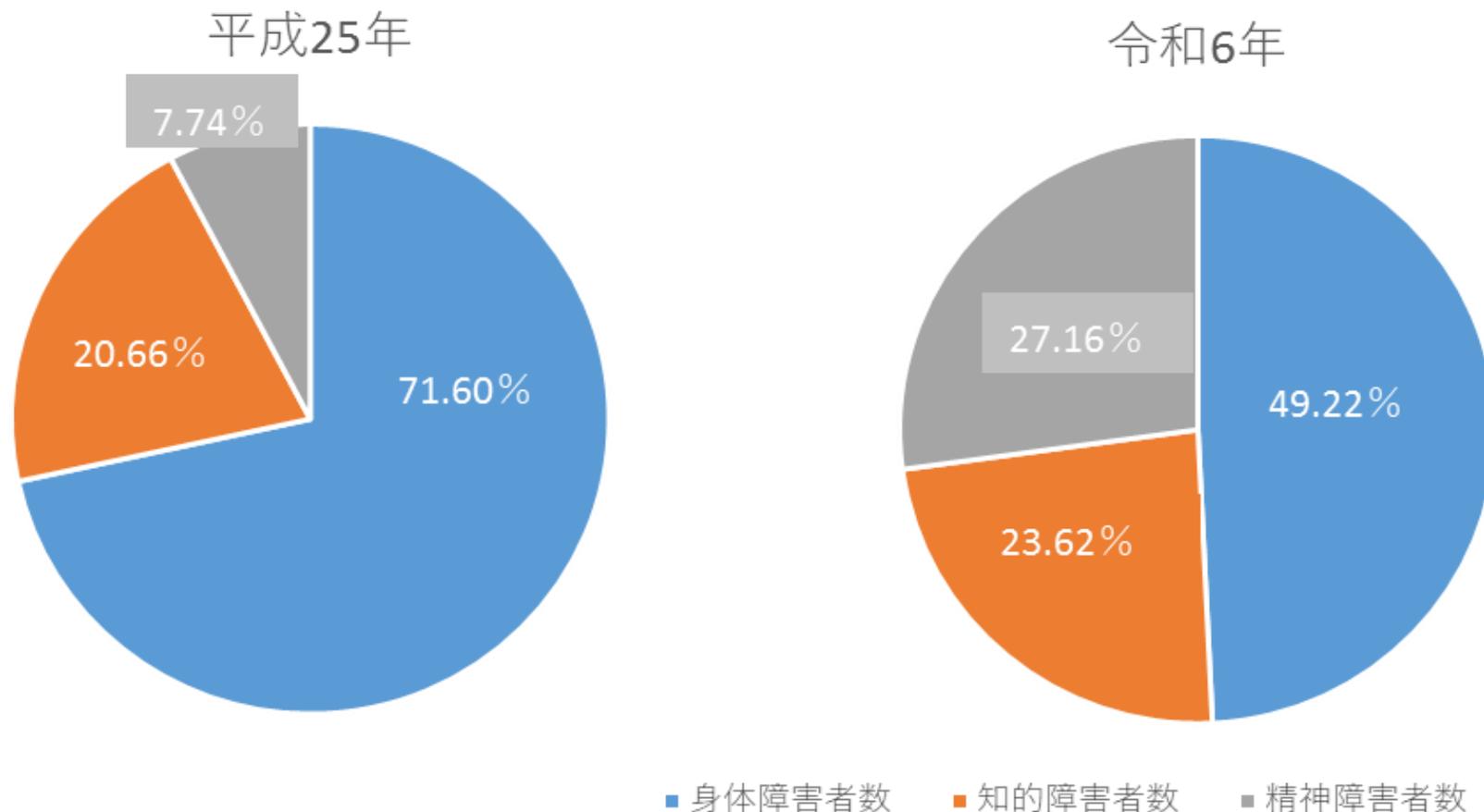


# 障害別被雇用者の割合

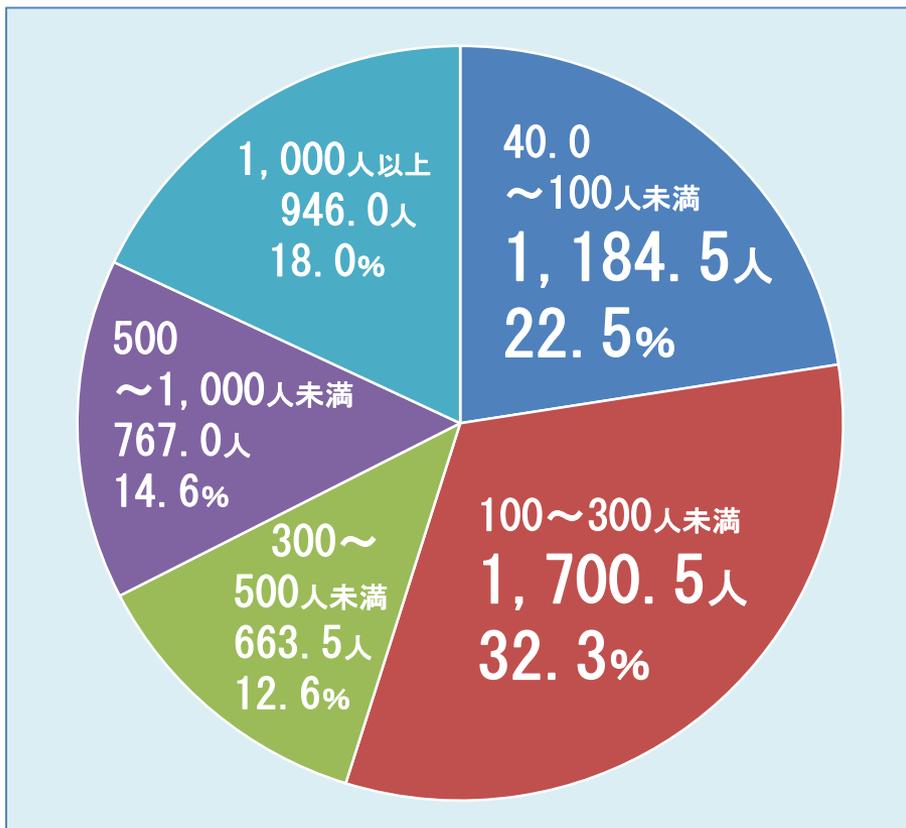
企業に雇用される障害者を障害別に分類したのが、下の図になります。

約10年前の平成25年は、三重県の障害者雇用率は全国最下位でした。

当時の精神障害者の雇用割合は7.74%でしたが、令和6年は約3倍の27.16%となりました。



# 三重県の民間企業における規模別、産業別の状況 (令和6年6月1日)

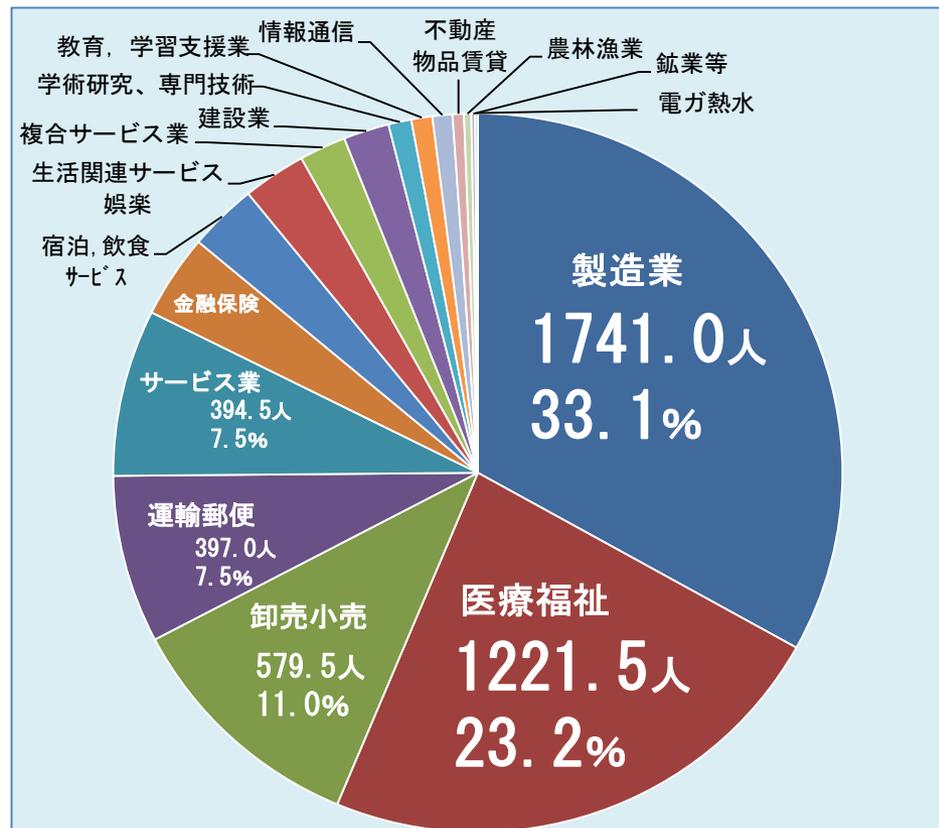


【雇用障害者数の規模別割合】

◎ 企業の規模別で雇用されている障害者数

- ・ 40~100人未満 : 1,184.5人
- ・ 100~300人未満 : 1,700.5人
- ・ 300~500人未満 : 663.5人
- ・ 500~1,000人未満 : 767.0人
- ・ 1,000人以上 : 946.0人

⇒ 企業規模の大小を問わず、障害者を雇用しています。  
300人未満規模の企業が約55%を占めている。



【雇用障害者数の産業別割合】

◎ 企業の産業別で雇用されている障害者数

- ・ 「製造業」 : 1,741.0人
- ・ 「医療、福祉」 : 1,221.5人
- ・ 「卸売業、小売業」 : 579.5人
- ・ 「運輸業、郵便業」 : 397.0人
- ・ 「サービス業」 : 394.5人

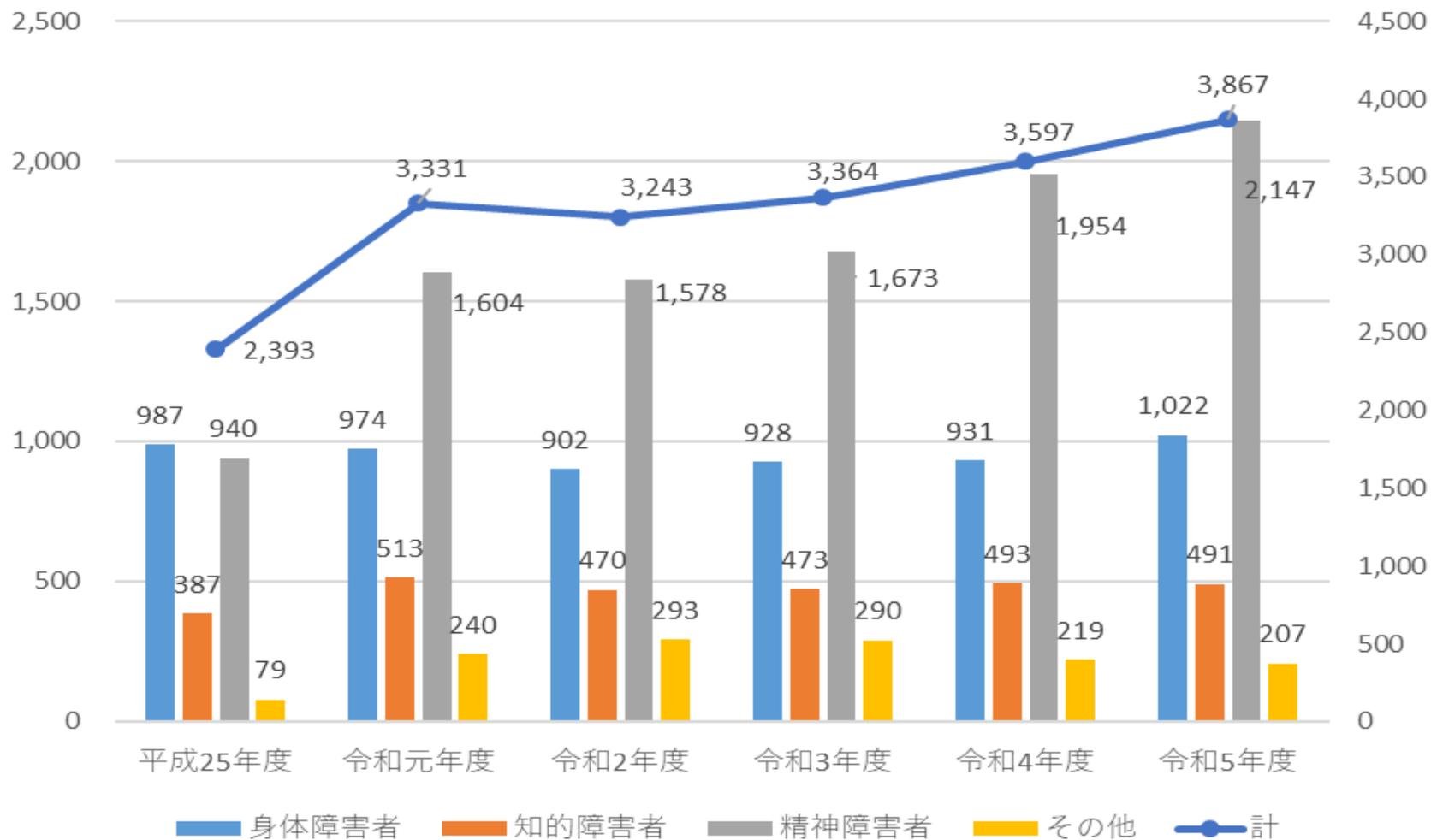
⇒ 「製造業」と「医療、福祉」で約56%を占めており、積極的に雇用しています。

## 障害者雇用状況調査

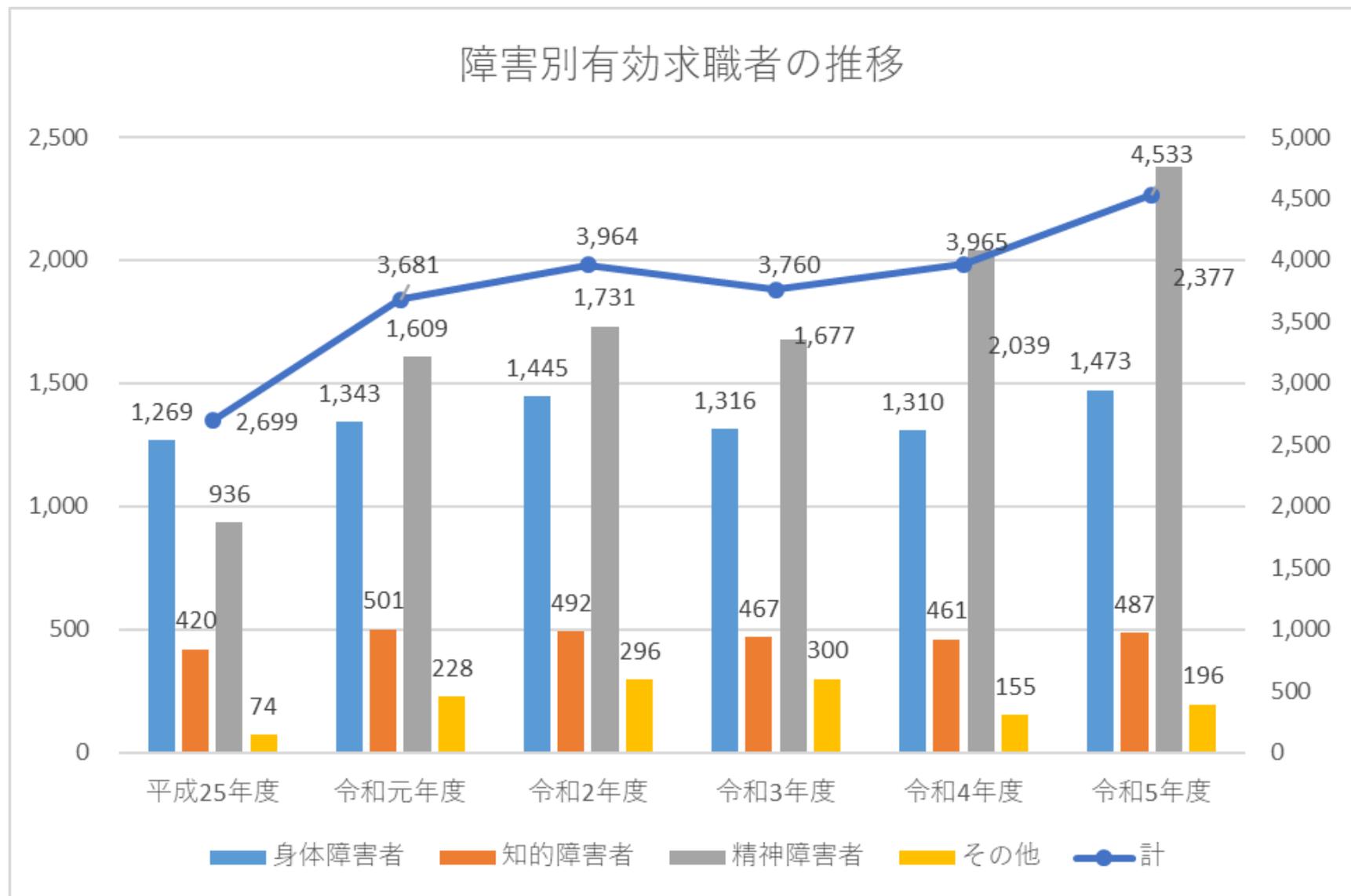
	対象事業所		基礎となる労働者数		障害者数		雇用率		達成企業数		未達成企業数		達成企業の割合	
	R6.6.1	R5.6.1	R6.6.1	R5.6.1	R6.6.1	R5.6.1	R6.6.1	R5.6.1	R6.6.1	R5.6.1	R6.6.1	R5.6.1	R6.6.1	R5.6.1
桑名	172	153	25,387.5	24,066.5	610.0	567.5	2.40	2.36	90	91	82	62	52.3	59.5
四日市	348	318	61,648.0	61,487.5	1,582.5	1,569.0	2.57	2.55	185	173	163	145	53.2	54.4
鈴鹿	169	163	21,113.0	20,664.5	558.0	511.5	2.64	2.48	100	101	69	62	59.2	62.0
津	263	240	41,594.5	40,341.5	1,014.0	1,151.5	2.44	2.85	151	151	112	89	57.4	62.9
松阪	168	155	19,337.5	18,976.0	466.5	433.0	2.41	2.28	100	104	68	51	59.5	67.1
伊勢	155	141	18,543.0	17,739.5	456.0	410.0	2.46	2.31	99	86	56	55	63.9	61.0
伊賀	116	103	17,108.5	16,398.5	479.5	469.5	2.80	2.86	70	73	46	30	60.3	70.9
尾鷲	19	19	1,895.5	1,937.5	42.0	43.0	2.22	2.22	13	14	6	5	68.4	73.7
熊野	16	17	1,777.5	1,990.5	53.0	59.5	2.98	2.99	14	17	2	0	87.5	100.0
計	1,426	1,309	208,405.0	203,602.0	5,261.5	5,214.5	2.52	2.42	822	810	604	499	57.6	59.1

# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況(三重)

## 障害別新規求職申込件数の推移

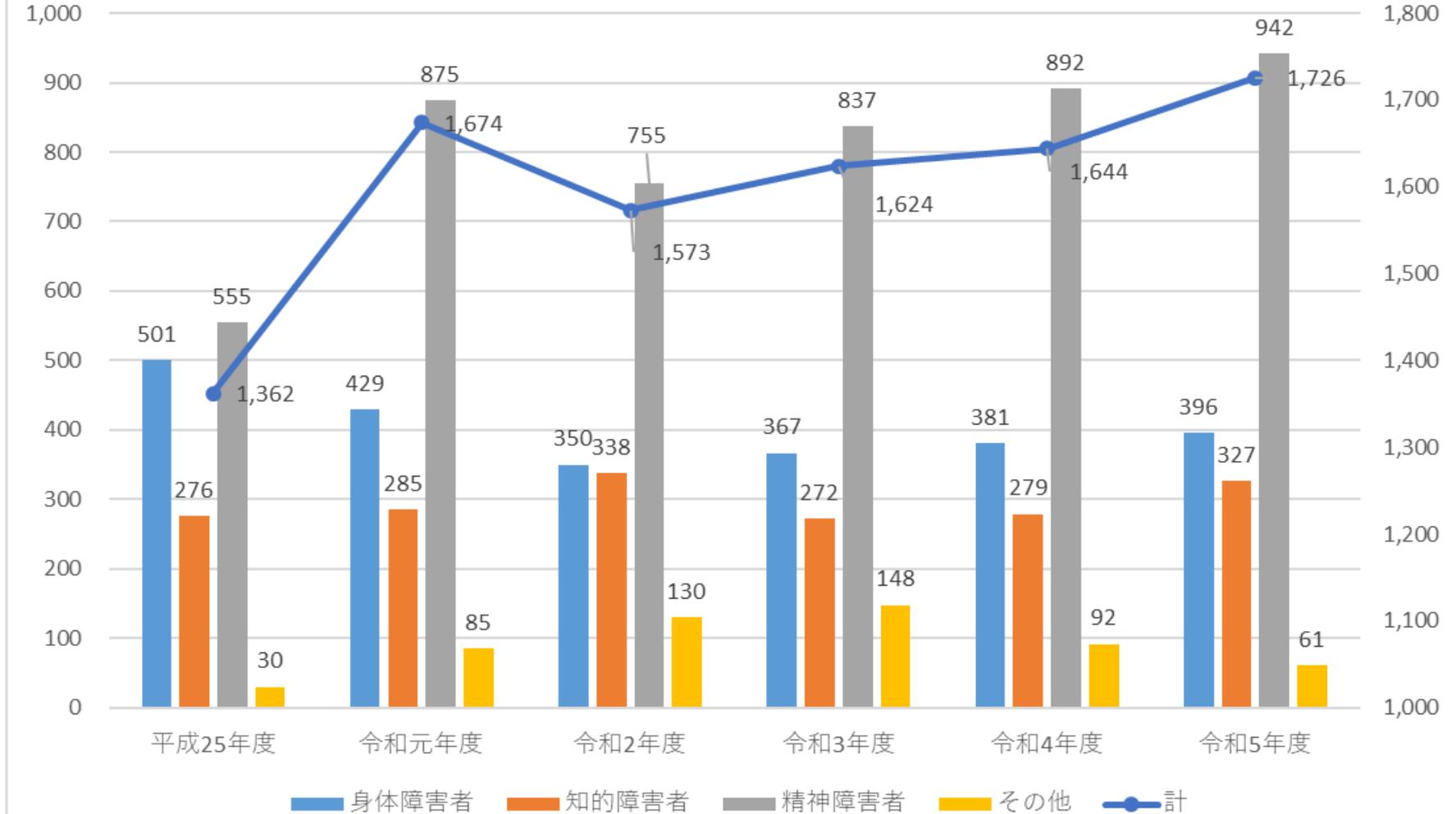


# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況(三重)

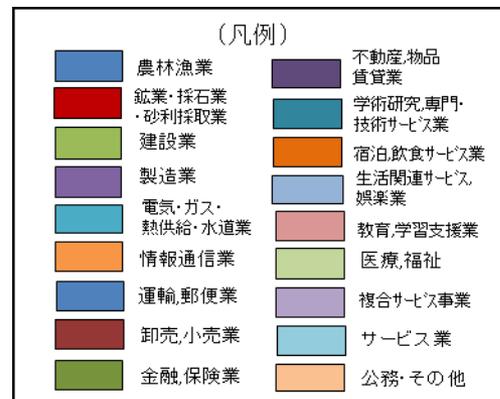
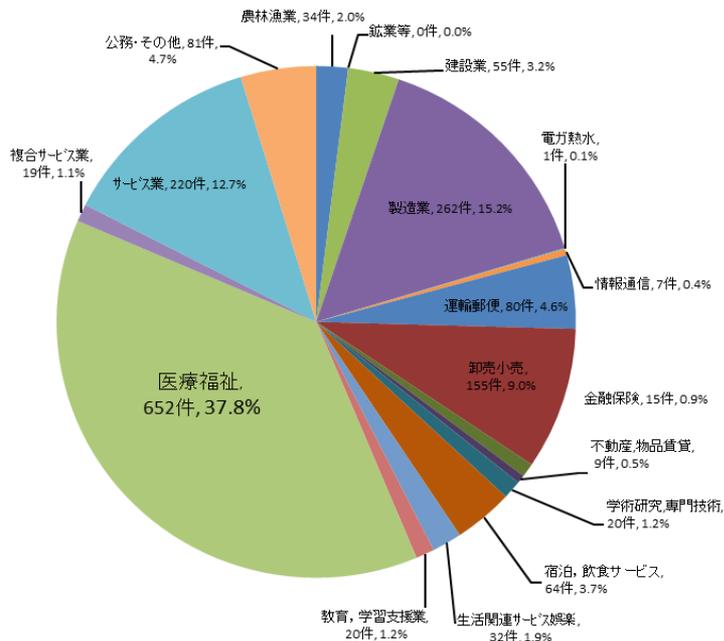


# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況（三重）

## 障害別就職件数の推移

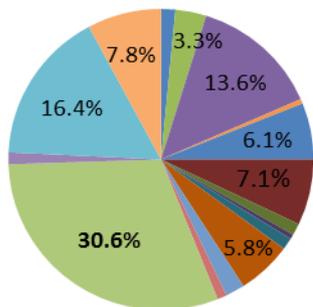


# 令和5年度 産業別の就職状況

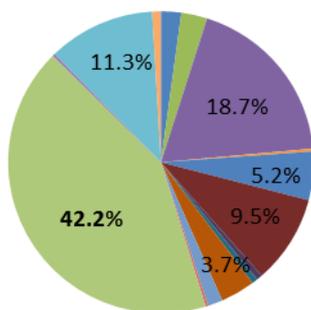


## 【障害別の状況】

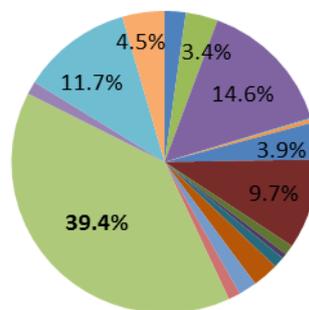
### 身体障害者



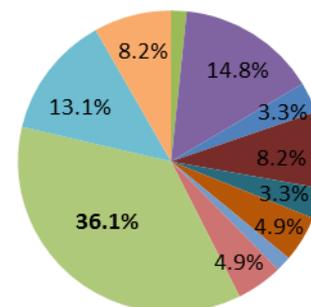
### 知的障害者



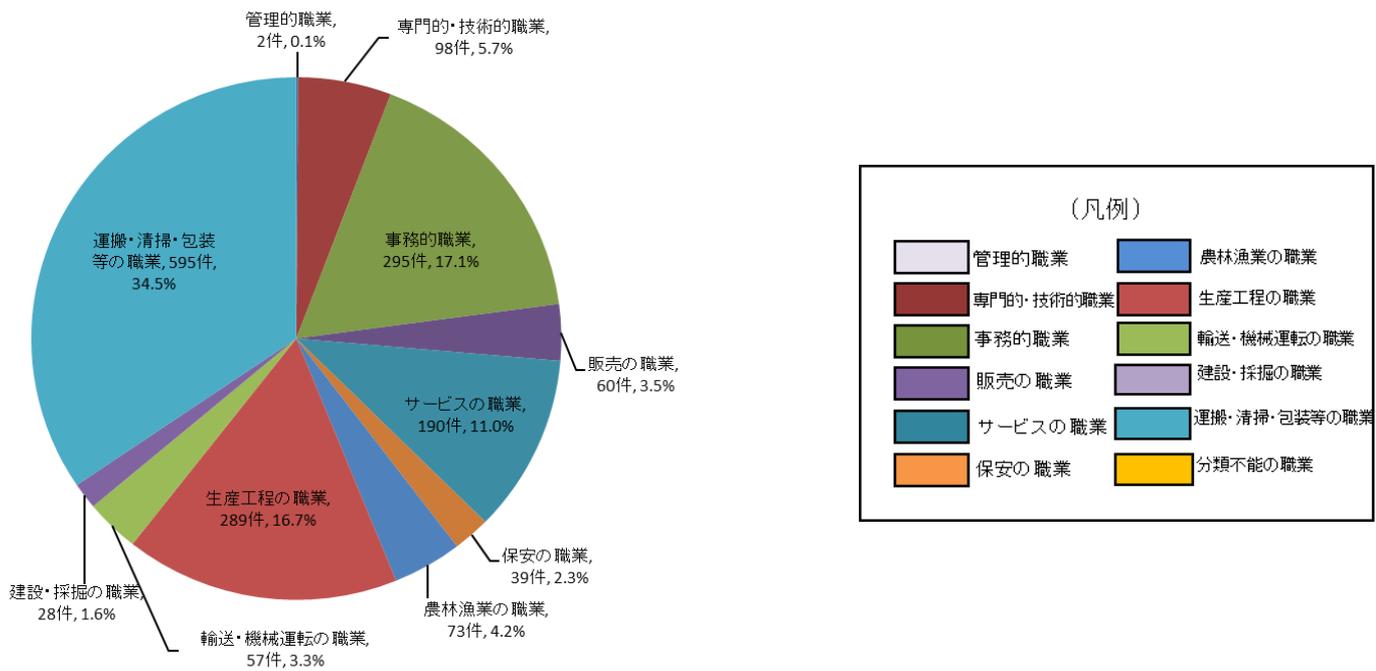
### 精神障害者



### その他の障害者

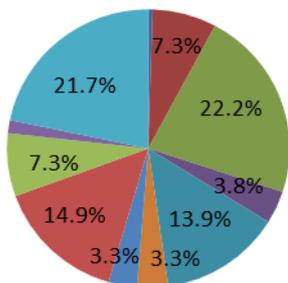


# 令和5年度 職業別の就職状況

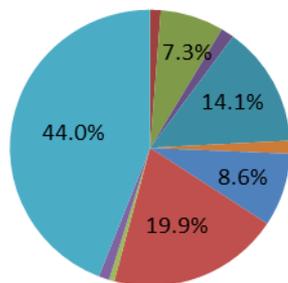


## 【障害別の状況】

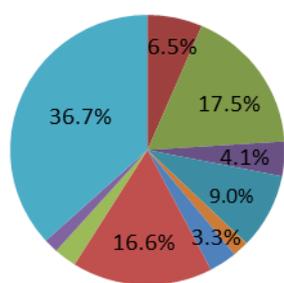
身体障害者



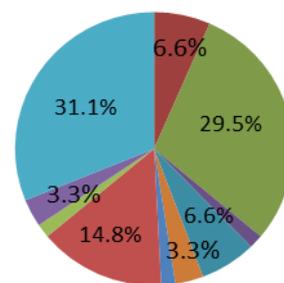
知的障害者



精神障害者



その他の障害者

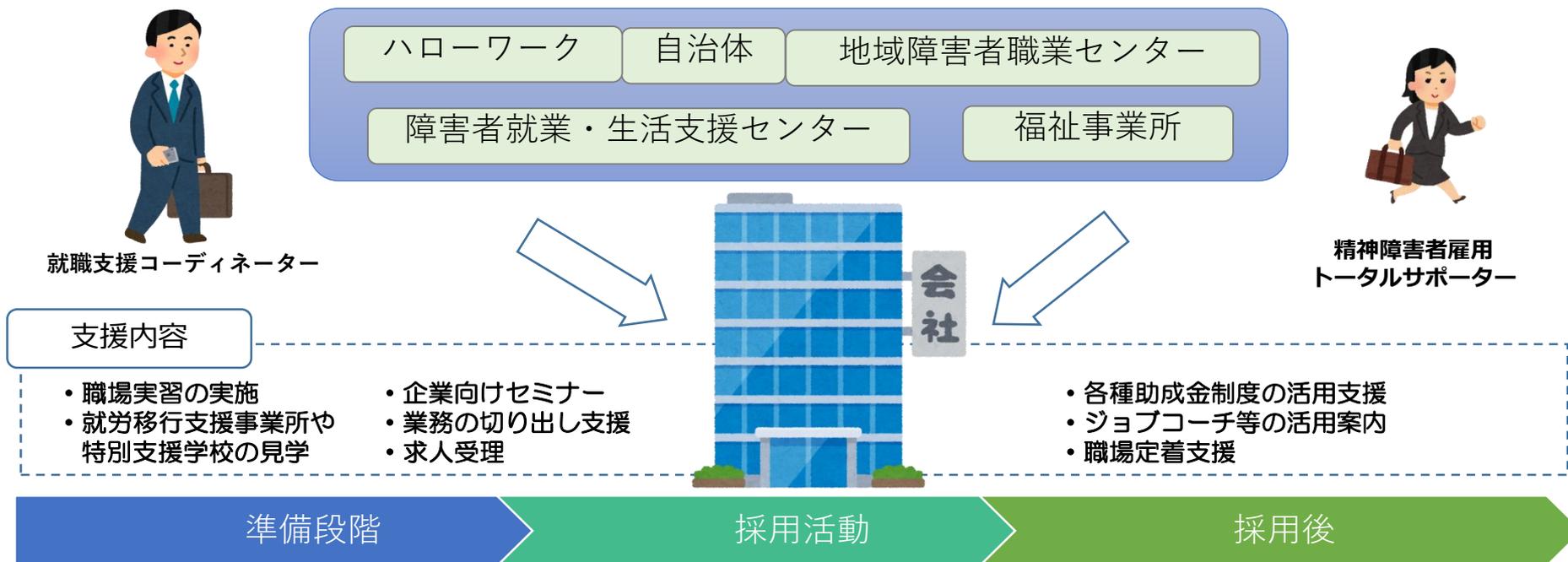


## 企業向けチーム支援の実施

- 障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、HWが中心となって各種支援機関と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援する。

### 障害者雇用推進チーム

- 労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター（企業支援分）」や「精神障害者雇用トータルサポーター」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援を提案。
- ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携し、地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。



# 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

## 趣旨

精神障害、発達障害のある方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「**職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること**」だが、企業で働く一般の従業員が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限定的。ハローワークでは、一般の従業員を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しい理解を促し、職場での応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となる講座を、平成29年秋より開始。

## 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

内容 ◆ 「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について

メリット ◆ 精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを、短時間で学ぶことができます。

講座時間 ◆ 90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定

受講対象 ◆ **企業に雇用されている者を中心に、どなたでも受講可能**

※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問わない。

※ 受講者には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈（数に限りあり）。

実績 ◆ 令和5年度 実施回数：97回、養成者数：1,361人（三重局内）



ハローワークから講師が事業所に出向く、出前講座も実施。また、精神障害者・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士などが相談対応することも可能。

## 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

### 認定事業主となることのメリット

#### ● 認定マークを使用できます！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます

#### ● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます  
また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります  
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

#### ● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります  
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます  
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

#### ● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります  
詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください



など

### Q 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

#### A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。※詳しい認定基準については裏面をご参照ください

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisui.html>



### 障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること  
（取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること）
- ②法定雇用率を達成していること  
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者\*を1名以上雇用していること  
※就労継続支援A型事業所の利用者は除く
- ③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウトプット)	体制 づくり	①組織面	特に優良	2点	成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
		優良	1点	優良				4点	
		②人材面	特に優良	2点			良	2点	
		優良	1点	⑫定着状況			特に優良	6点	
	仕事 づくり	③事業創出	特に優良	2点		優良	4点	良	2点
		④職務選定・創出	特に優良	2点		⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良		6点
		優良	1点	優良		4点	良	2点	
		⑤障害者就労支援への発注	特に優良	2点		⑭キャリア形成	特に優良	6点	
	環境 づくり	⑥職務環境	特に優良	2点		優良	4点	良	2点
		⑦募集・採用	特に優良	2点		成果関係の合格最低点			6点 (満点24点)
優良		1点	情報 開示 (ディスプレイ)	取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点		
⑧働き方		特に優良				2点	優良	1点	
⑨キャリア形成		特に優良	2点	成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点		
⑩その他の雇用管理		特に優良	2点		優良	1点			
優良	1点	⑰質的側面	特に優良	2点					
取組関係の合格最低点			5点 (満点20点)	情報開示関係の合格最低点			2点 (満点6点)		
				合計の合格最低点			20点 (満点50点)		

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。  
また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

**「もにす」**

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

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。

# 三重県における『もにす認定』の状況について

番号	事業主名	所在地	業種	認定日	管轄H・W
1	百五管理サービス株式会社	津市	銀行受託業務（特例子会社）	令和2年12月22日	津所
2	社会福祉法人 寿泉会	津市	高齢者福祉	令和3年3月15日	津所
3	社会福祉法人 慈童会	鈴鹿市	介護、児童福祉（保育所）	令和3年5月19日	鈴鹿所
4	万協製薬株式会社	多気郡多気町	製薬業	令和3年11月8日	松阪所
5	医療法人 府洲会 介護老人保健施設ロマン	津市	介護老人保健施設	令和3年12月8日	津所
6	株式会社 アールビーサポート 昭和ろまん	津市	介護付き有料老人ホーム	令和3年12月8日	津所
7	社会福祉法人 いろどり福祉会 花紬	津市	老人福祉施設	令和3年12月8日	津所
8	社会福祉法人 慈恵会	伊勢市	介護事業	令和4年2月4日	伊勢所
9	タカノ商事株式会社	津市	ビルメンテナンス	令和4年2月4日	津所
10	株式会社 NAKAGAWA	松阪市	ゴムホース製造業	令和4年3月11日	松阪所
11	株式会社 中村組	四日市市	総合建設業	令和4年3月23日	四日市所
12	SWSスマイル株式会社	津市	その他サービス業（特例子会社）	令和4年3月23日	津所
13	株式会社 松阪鉄工所	津市	製造業	令和4年9月26日	津所
14	株式会社 ニシタニ	松阪市	製造業	令和4年9月27日	松阪所
15	株式会社 ウエスギ	四日市市	廃棄物処理業	令和5年1月10日	四日市所

# 三重県における『もにす認定』の状況について

番号	事業主名	所在地	業種	認定日	管轄H・W
16	株式会社 富士製作所	伊賀市	製造業	令和5年1月18日	伊賀所
17	株式会社 三重データクラフト	津市	その他の事業サービス業（特例子会社）	令和5年1月24日	津 所
18	株式会社 志摩地中海村	志摩市	宿泊業	令和5年2月22日	伊勢所
19	三重工熱 株式会社	鈴鹿市	製造業	令和5年2月22日	鈴鹿所
20	株式会社リアライズ	多気郡多気町	製造業	令和5年3月29日	松阪所
21	日東ひまわり亀山株式会社	亀山市	製造業（特例子会社）	令和5年5月16日	鈴鹿所
22	オーケーズデリカ株式会社	桑名市	飲食料品小売業	令和5年7月31日	桑名所
23	アイリス南郊株式会社	松阪市	介護事業	令和5年11月29日	松阪所
24	J A ベジマルファクトリー株式会社	津市	食品加工販売業	令和6年1月15日	津 所
25	紀洋精密株式会社	北牟婁郡紀北町	民生用電気機械器具製造業	令和6年4月9日	尾鷲所
26	中川電装株式会社	松阪市	製造業	令和6年7月9日	松阪所
27	社会福祉法人 風薫会	四日市市	老人福祉・介護事業	令和6年8月6日	四日市所
28	株式会社 ネクスト・ワン	名張市	小売業	令和6年12月20日	伊賀所

# 令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。

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

第43条 略

- 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。）の総数に対する対象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対象障害者を含む。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。

## 1. 新たな雇用率の設定について

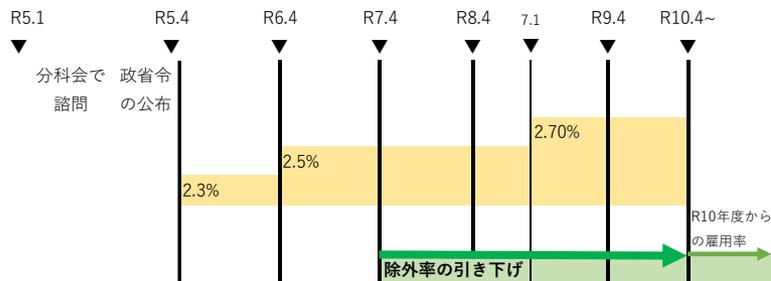
- 令和5年度からの障害者法定雇用率：2.7%

ただし、計画的な雇い入れができるよう、**令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%**と段階的に引き上げられる。

- 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様。

## 2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期：令和7年4月



※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化されるほか、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる。

# 除外率制度について

- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。  
現在の民間事業主の法定雇用率・・・2.5%（令和6年4月1日から）
- 2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（障害者の雇用義務を軽減）を設けていた。  
除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。  
経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている（法律附則）。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ一律に10ポイントの引下げを実施した。
- 5 令和7年4月に10ポイントの引下げを行う。

# 除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	除外率	除外率 (令和7年4月から)
・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。) ・倉庫業	5%	0%
・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空運輸業		
・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)		
・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・水運業	10%	0%
・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。)		
・その他の鉱業		
・非鉄金属第一次製錬・精製業	15%	5%
・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)		
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便事業を含む。)	20%	10%
・港湾運送業	25%	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関	30%	20%
・林業(狩猟業を除く。)	35%	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	40%	30%
・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	45%	35%
・石炭・亜炭鉱業	50%	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	55%	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	60%	50%
・船員等による船舶運航等の事業	80%	70%

# 重度障害者、短時間労働者のカウントについて

○実雇用率算定上、重度障害者については1人を2人としてカウントする。

○短時間労働者については、1人を0.5人としてカウントする。

（精神障害者である短時間労働者は特例として1人を1カウントとする。

○令和6年度より、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満）については、1人を0.5人とカウントする。

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満 (令和6年4月から)
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	0.5 (※)	0.5

※週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者は、雇入れの期間等にかかわらず、当分の間1人をもって1人とみなす。

## 障がい者雇用推進のための取組指針 2025

三重県と三重労働局は、障がい者と共に働くことが当たり前の社会を実現するため、令和7年6月1日現在の民間企業における障害者実雇用率が2.67%、達成企業割合が62.2%となることを目標に、より一層進捗して次の取組を行います。

### 1 三重県と三重労働局との連携による取組

- 県民、企業、行政、労働、福祉、教育等多様な分野の関係者と連携する「三重県障がい者雇用推進協議会」を中心として、県民総参加の取組を一層促進します。
- 県・労働局幹部職員が雇用率達成に向けた障がい者雇用に関する理解を促進するため、企業経営者に直接働きかける企業訪問を行います。
- 県内各地で就職面接会を開催し、障がい者と企業をつなぐ機会を拡充するとともに、障がい者委託訓練やトータル雇用等を活用し、一人でも多くの障がい者の就労に向けた取組を進めます。
- 障がい者の短時間雇用など、障がい者の多様で柔軟な働き方を推進します。
- 障がい者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（「もにす認定」）を積極的に周知し、活用促進を図ります。

### 2 三重県の取組

「みえ元気プラン」及び「三重県行政展開方針」に基づき、市町等とも連携しながら、障がい者雇用の拡大や企業・県民の理解促進に取り組みとともに、多様で柔軟な働き方について県内企業への普及に取り組みます。

#### (1) 障がい者雇用の拡大と理解促進

- 障がい者雇用に課題を抱える企業に寄り添った伴走支援や、障がい者と企業がお互いの理解を深める場の創出などに取り組み、障がい者雇用の拡大を図ります。
- 働く障がい者を身近に感じられるよう、障がい者と共に働く企業や飲食店等と連携した取組や、障がい者雇用優良事業所表彰などにより、企業や県民の障がい者雇用に関する理解を促進します。

#### (2) 障がい者の多様で柔軟な働き方の推進

- 障がい者の働く場の拡大を図るため、障がい者雇用に意欲はあるものの、雇用に課題を抱える企業に専門家を派遣し、障がい者のテレワークや短時間による雇用など、多様で柔軟な働き方の導入を支援します。

### 3 三重労働局とハローワークの取組

「三重労働局行政運営方針」に基づき、障がい者の雇用促進や職場定着の強化をはじめとして、多様な障がい・特性に応じた、適切な就労支援に取り組みます。

#### (1) 障がい者の雇入れ支援等の強化

- 法定雇用率未達成企業に対して、雇用義務に関する指導を実施します。

#### (2) 職場定着支援の強化

- 障がい者が職業生活に適應できるよう、ハローワークにおいて、障害者職業センターなどの支援機関等と連携し、企業における採用から職場定着までの一貫したチーム支援等に取り組みます。
- 精神・発達障がい者を支援する環境づくりを推進するため、職場における応援者を令和7年度中に600名養成することを目標に「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催します。

#### (3) 離職者の補充に関する雇用支援

- 企業や関係機関との連携を密にして、離職者が発生した場合の補充採用など継続して雇用数が増えるよう維持できるように支援します。

令和6年12月20日

三重県知事 一見勝之  
三重労働局長 石田 聡