

## 第 114 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

### 1 日時

令和 4 年 2 月 24 日（木） 15:00～17:00

### 2 場所

オンラインによる開催（厚生労働省 職業安定局第 1 会議室）

### 3 議題

- (1) 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について
- (2) 2021 年度の年度目標に係る中間評価について
- (3) その他

### 4 資料

- 資料 1 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について
- 資料 2 - 1 2021 年度障害者雇用分科会における年度目標の中間評価について（案）
- 資料 2 - 2 2021 年度中間評価シート
- 参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿
- 参考資料 2 障害者雇用分科会における今後の主な論点
- 参考資料 3 今後の検討スケジュールについて
- 参考資料 4 「障害者雇用テレワーク企業向け導入ガイダンス」を開催します  
～誰もが挑戦でき、活躍できる社会へ～

# 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について 関係資料

- ・ 在宅就業障害者支援制度関係

# 在宅就業障害者支援制度について

## 論点

通勤等に困難を抱える障害者の就労機会の選択の幅を広げるとともに、そうした障害者の雇用への円滑な移行を進めていくことが重要である。

こうした観点から、在宅就業障害者支援制度の活用を促進するため、以下のとおり対応してはどうか。

- 在宅就業障害者支援制度の更なる活用を促進するためには、制度において重要な役割を果たしている在宅就業支援団体を増やしていくことが重要である。そのため、在宅就業支援団体等からの意見も踏まえ、登録要件の緩和（※1）、登録申請の手続の簡素化（※2）を行い、在宅就業支援団体の参入の促進を図ることとしてはどうか。

※1 在宅就業支援団体の登録のために必要な「在宅就業障害者の人数」及び「職員の人数」の見直しを行う。

※2 在宅就業支援団体の登録申請に必要な提出書類を一部削減し、登録申請に当たっての負担軽減を図る。

- 各労働局・ハローワークにおいて、在宅就業支援団体の支援を受けている障害者の雇用への移行ニーズを把握した上で、そのニーズを踏まえた支援を実施し、雇用への移行の促進を図ることとしてはどうか。

# 在宅就業障害者支援制度の活用促進について（案）

在宅就業支援団体の新規参入にあたって障壁となっている登録要件を緩和することで、在宅就業支援団体の参入を促進し、制度の更なる活用を図る。

## 「在宅就業障害者の人数」に関する要件の見直し

- 現在、在宅就業支援団体の登録に当たっては、常時10人以上の在宅就業障害者に対して継続的に支援を実施することを要件としている。一方、在宅就業障害者を10人以上確保できず団体登録に至らなかった事例や、登録団体においても在宅就業障害者が雇用に移行することにより当該要件を満たすことが困難になる事例がある。
- これらを踏まえ、在宅就業障害者の人数要件を見直すこととしてはどうか。

【在宅就業障害者支援制度に関するアンケート（令和2年12月実施）より】

- ✓ 団体の登録申請において苦慮した点 ……登録要件である在宅就業障害者の10人以上の確保（登録を受けている在宅就業支援団体からの回答）
- ✓ 団体の登録申請に至らなかった理由 ……常時10人以上の在宅就業障害者を確保できないため（都道府県労働局担当者からの回答）

## 「職員の配置人数」に関する要件の見直し

- 現在、管理者の配置に加え、関連業務への従事経験者を2名以上配置することを要件としているところ、人材の確保が困難であるという意見や、在宅就業障害者の人数要件を見直すことを踏まえ、従事経験者の配置人数の要件を見直すこととしてはどうか。

【在宅就業障害者支援制度に関するアンケート（令和2年12月実施）より】

- ✓ 団体の登録申請において苦慮した点 ……従事経験者の要件が厳しく、障害者の在宅就業の知識及び経験を有する者の確保が困難及び人件費の捻出が困難（登録を受けている在宅就業支援団体からの回答）

# 在宅就業障害者支援制度の活用促進について（案）

在宅就業支援団体の煩雑な申請手続を簡素化し、在宅就業支援団体の参入を促進し、制度の更なる活用を図る。

## 登録申請時の提出書類の削減

- 申請手続が煩雑であるため、在宅就業支援団体の登録申請で苦慮したという意見を踏まえ、登録申請時の提出書類を削減し、登録申請に係る団体の事務負担の軽減を図ることとしてはどうか。

【在宅就業障害者支援制度に関するアンケート（令和2年12月実施）より】

- ✓ 団体の登録申請において苦慮した点・・・申請書類や調査項目が多すぎて、申請手続きが煩雑（登録を受けている在宅就業支援団体からの回答）

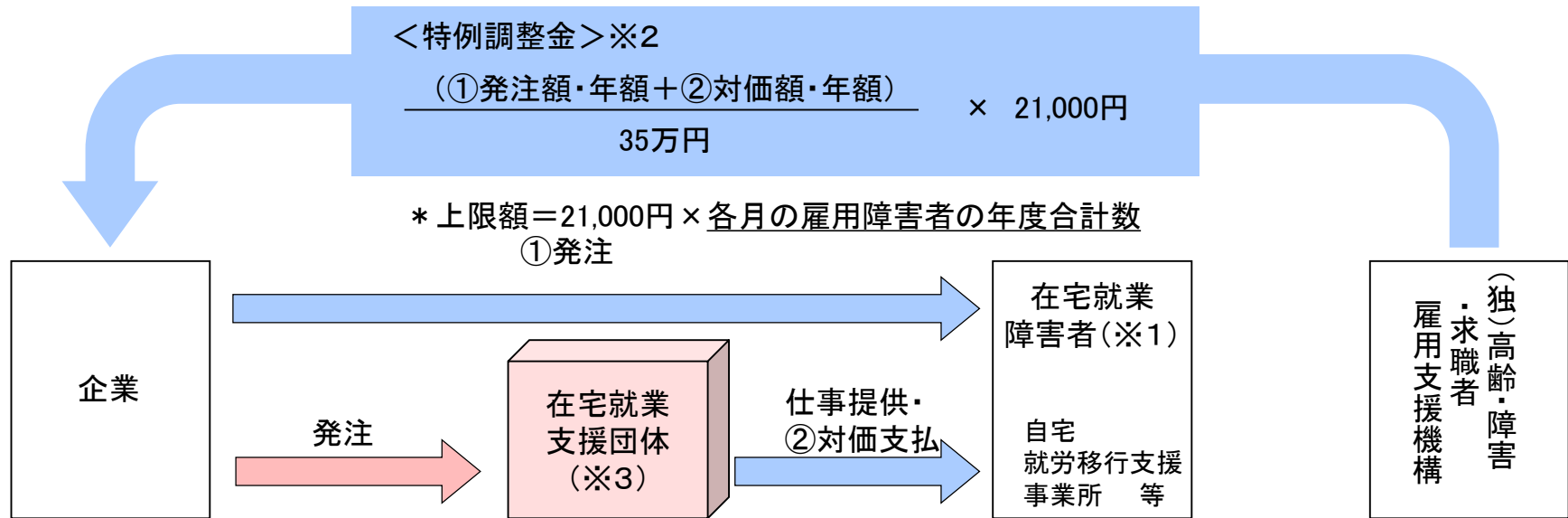
各労働局・ハローワークにおいて、在宅就業障害者への支援を実施し、雇用への更なる移行を図る。

## 雇用への移行を希望する在宅就業障害者に対する支援

- 各労働局・ハローワークにおいて、在宅就業支援団体の支援を受けている障害者の雇用への移行ニーズを適時に把握する。
- その上で、ニーズを踏まえたアセスメント、求人とのマッチングなど適切な職業指導を実施することとしてはどうか。

# 在宅就業障害者支援制度について

- 在宅就業障害者(※1)に仕事を発注する企業(常用労働者100人超)に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者特例調整金を支給する。
- 在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象となる。



※1 自宅や就労移行支援事業所等において就業する障害者(雇用されている者を除く)

※2 常用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上又は年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。支給額 = (①発注額・年額 + ②対価額・年額) / 35万円 × 17,000円。

※3 厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。令和3年6月現在、21団体。

## <在宅就業支援団体の登録要件>

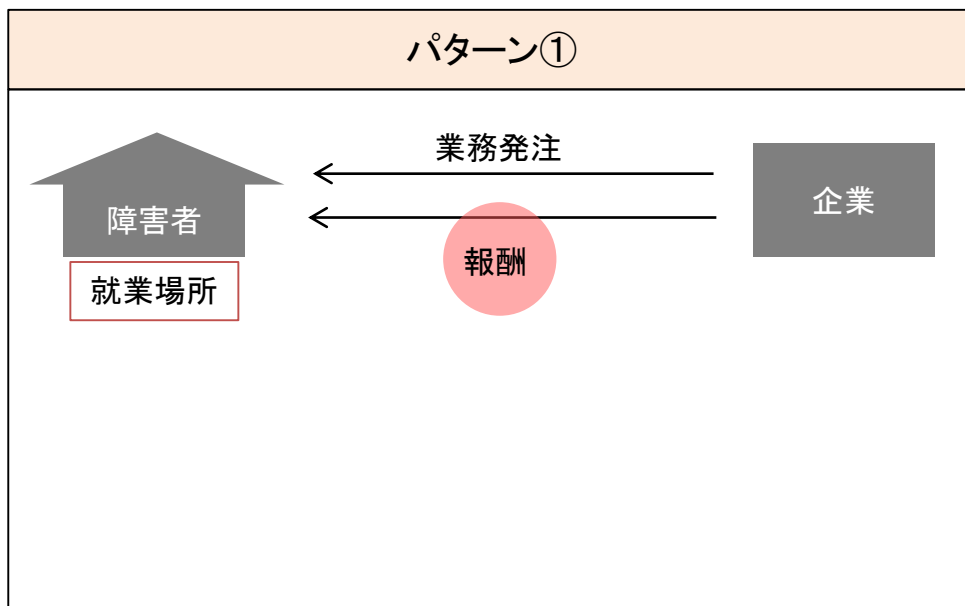
(1) 常時10人以上の在宅就業障害者に対して、次の業務の全てを継続的に実施していること。

- ・ 就業機会の確保・提供
- ・ 業務を適切に行うための職業講習又は情報提供の実施
- ・ 業務を適切に行うための助言その他の援助
- ・ 雇用による就業を希望者に対する助言その他の援助

(2) 実施業務の対象である障害者の障害に係る知識を有する者であって、当該障害者に援助を行う業務に1年以上従事し、かつ企業・福祉施設等において営業・購買等の業務に従事した経験等を有する従事経験者2人以上が(1)の業務を実施すること

(3) (2)に加え、在宅就業支援団体の事業所に常勤する1名の専任の管理者(従事経験者である者に限る。)が置かれていること

# 在宅就業障害者支援制度の対象となる発注パターン



## パターン①

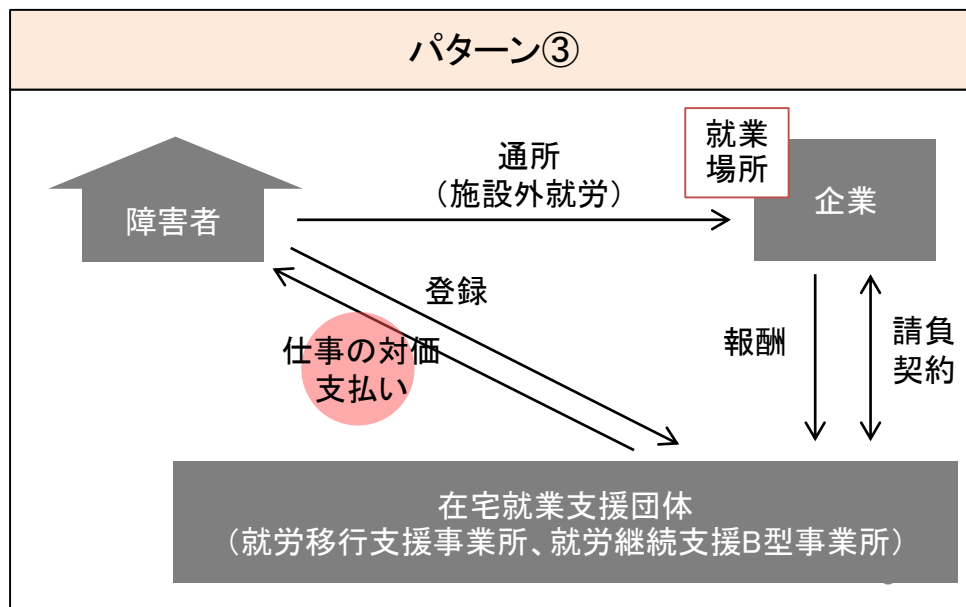
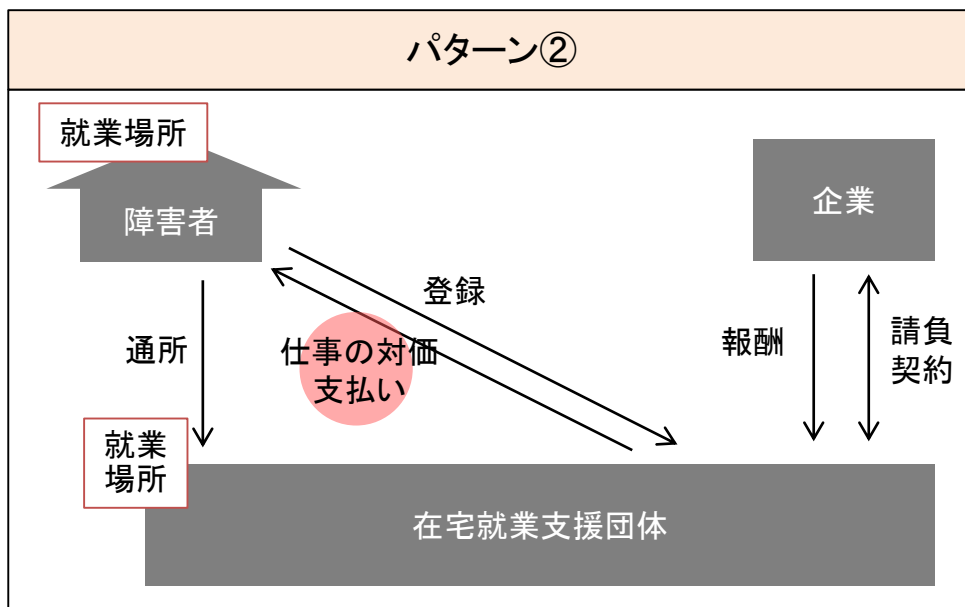
企業が在宅障害者に直接発注し、障害者は自宅において業務を行う。

## パターン②

企業が在宅就業支援団体に発注する。団体に登録している障害者は、当該事業所または障害者の自宅において業務を行う。

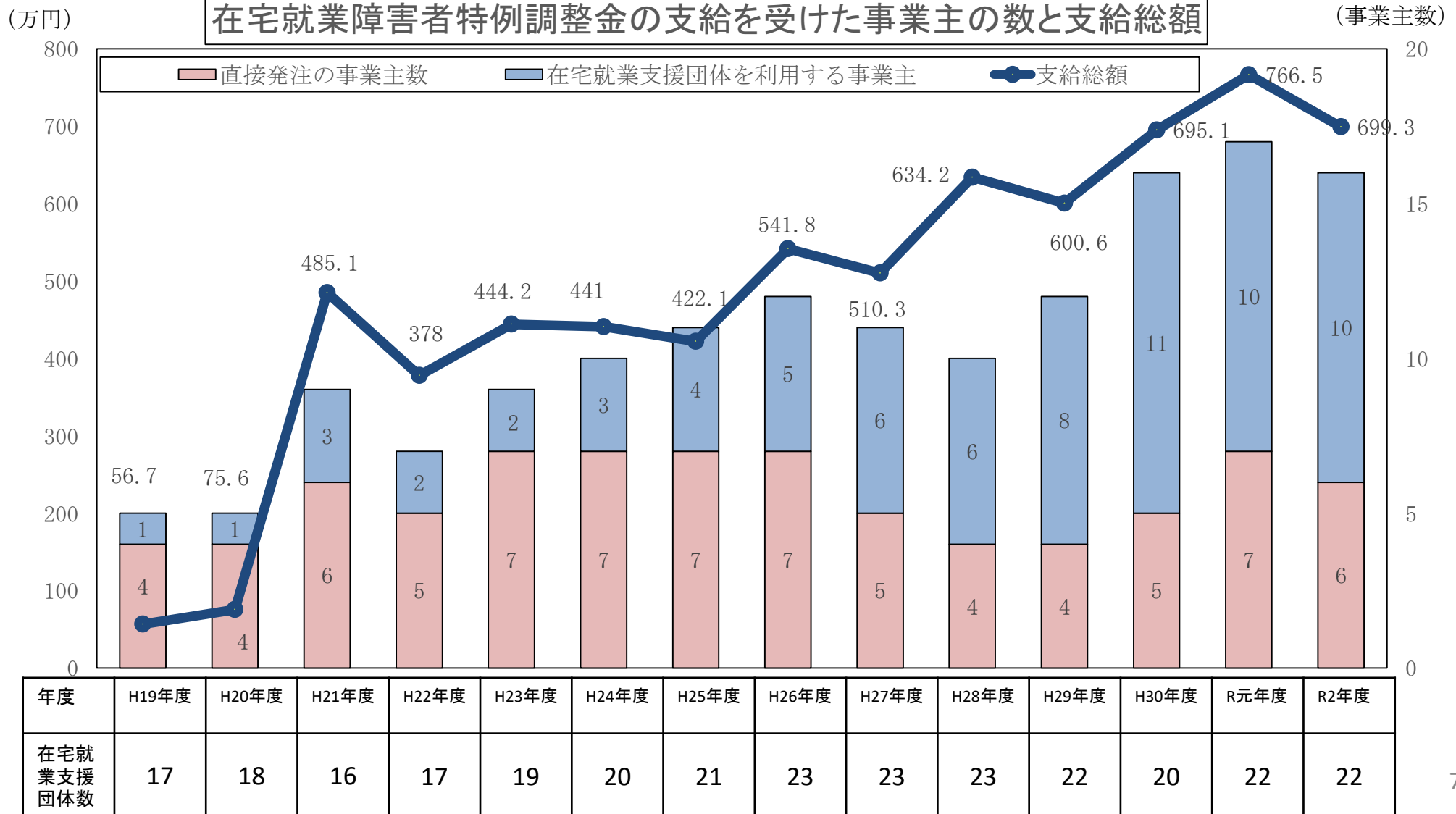
## パターン③

企業が在宅就業支援団体に発注する。団体は就労継続支援B型事業等を行っており、団体に登録している障害者は、当該事業の利用者でもある。団体に登録している障害者は、施設外就労として、発注企業において業務を行う。



# 在宅就業障害者支援制度の活用実績

- 在宅就業障害者特例調整金及び報奨金の支給総額は、制度創設以来、全体的に増加している。
- 支給事業主数は伸び悩んでいる。また、制度創設時に比べて、在宅就業障害者に直接発注する事業主よりも、在宅就業支援団体を利用する事業主の方が多くなっている。





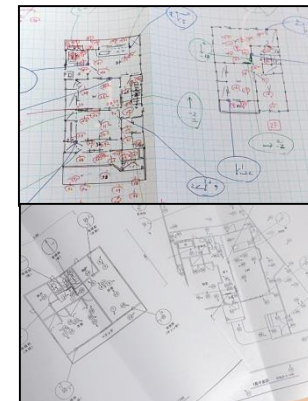
# 在宅就業障害者の事例

## 事例① 直接発注

- ・ 事業会社を立ち上げた1年後に網膜色素変性症を発症した障害者が、その会社からの業務委託として在宅で就業。
- ・ 在宅障害者は、15台のサーバ管理とユーザーサポートの業務を担当。
- ・ 2週間に1度程度、電話やスカイプで仕事の進捗等を互いに確認している。

## 事例② 直接発注

- ・ 両手・両足の運動機能障害がある障害者が、在宅で業務を受注。
- ・ 手書き図面をCADシステムによりPC上でトレースする業務を月に2～3回受注し、10件前後を納品。
- ・ 在宅障害者は、職業能力開発校において、CAD操作と建築の基礎を学び、一度就職するも、通勤が厳しいと感じ、地元で在宅就業を行う。



手書き図面(上)とトレース図面(下)

## 事例③ 障害者支援団体を介した発注

- ・ モバイルに特化した企業において、ユーザーの投稿物に不適切な内容がないかを監視するモニタリング業務を在宅就業で実施。
- ・ 東京の企業が、長野の障害者支援団体を介して発注。
- ・ 企業は在宅就業をトライアルと位置づけ、平成30年1月1日までに9名が正社員として採用。

## 事例④ 障害者支援団体を介した発注

- ・ 食品スーパーにおいて、在宅就業支援団体を介して、施設外就労として計9名の障害者を受入れ。
- ・ バックヤード業務や店内清掃等の業務を発注し、障害者は各店舗月1～2回のペースで、11店舗をまわる。
- ・ 指導役として在宅就業支援団体の職員を1名配置。
- ・ この施設外就労をステップに就職する障害者もいる。



## 參考資料

# 在宅就業障害者支援制度に関するアンケート結果① –在宅就業支援団体、都道府県労働局回答–

- 令和2年12月に、全国の在宅就業支援団体及び各都道府県労働局に対し、在宅就業障害者支援制度に係るアンケートを実施。
- 在宅就業支援団体の登録に当たっては、申請手続きの煩雑さ、登録要件や経費の確保が課題となっている。

## 団体の登録申請において苦慮した点

(在宅就業支援団体回答)

- **申請手続きの煩雑さ**
  - ・ 制度が複雑で理解するのに時間がかかる。申請書類や、調査項目が多すぎる
  - ・ 在宅就業障害者の個人情報（手帳の写し等）を収集するに当たり、本人の理解が得られず、説明に苦慮した等
- **在宅就業支援団体の登録要件**
  - ・ 手帳所持者に限定されているなど、登録要件である在宅就業障害者の10人以上の確保に苦慮
  - ・ 就労継続支援B型の事業所の場合、就労継続支援A型への移行計画を作成する必要があったこと（※）
- **管理者等の確保**
  - ・ 従事経験者の要件が厳しく、障害者の在宅就業の知識及び経験を有する者の確保が困難
  - ・ 管理者等3名の確保と人件費の捻出が困難
- **団体側の事務的な経費等の捻出が困難**
  - ・ 実施業務を行うために必要な設備（実施業務を行うのに必要な事務所、在宅就業障害者との連絡を行うための通信施設等）を有することとする規定があるが、経費の補助がない

## 団体の登録申請に至らなかった理由

(都道府県労働局担当者回答)

- **登録要件を満たしていない**
  - ・ 新規に事業立ち上げの場合、常時10人以上の在宅就業障害者を確保できない
  - ・ 在宅就業障害者に係る業務実績の不足
- **事務手続きの煩雑さ**
  - ・ 在宅就業障害者及び発注元事業主双方との契約の締結が必要

※在宅就業障害者支援制度の対象となる場所の要件は、自宅、障害者が物品製造業務を実施するために必要な施設及び設備を有する場所、職業準備訓練が行われる場所のほか、下記の通り。

- ①就労移行支援事業所
- ②就労継続支援B型事業所（就労移行支援体制加算の対象となっている事業所又は、都道府県の定める工賃向上計画以上の目標を設定した工賃向上計画を策定しており、就労継続支援A型事業所への移行計画を策定している又は就労継続支援B型計画において雇用への移行を目指す利用者がいると見込まれる事業所に限る）
- ③地域活動支援センター（都道府県の定める工賃向上計画以上の目標を設定した工賃向上計画を策定しており、就労継続支援A型事業所への移行計画を策定している又は利用者ごとの支援計画において雇用への移行を目指す利用者がいると見込まれる事業所に限る）

- 登録団体数を増やすための方策や制度の課題として、在宅就業支援制度の名称変更や、団体の申請登録要件、在宅就業障害者特例調整金の支給要件の見直し、在宅就業支援団体の負担軽減等があげられている。

## 在宅就業障害者支援制度の課題等

(在宅就業支援団体回答)

- **制度の名称変更**
  - ・ 障害者の自宅以外の就労（施設外就労や団体の事業所）も対象に含まれるため、制度の目的が不明確
- **在宅就業支援団体制度の周知・認知度の向上**
  - ・ 障害者や企業向けの分かりやすい簡単な資料を作成する
  - ・ 複雑な制度のため、専門の相談窓口を設置する
  - ・ 社会的認知度が上がるように広報を行う
- **登録申請要件の見直し**
  - ・ 在宅就業支援団体の登録申請時の書類を減らす
  - ・ 業績実績がないと登録できないため、新規参入が困難
  - ・ スキルが高い者は企業に就職し、本制度を活用して就労する人材に限られるため、就労継続支援A型事業所の利用者も対象とする
  - ・ 手帳を所持していないが診断を受けている障害者も制度の対象とする
- **特例調整金の支給要件等の見直し**
  - ・ 発注額が小さいと特例調整金が支給されないため、少額発注でも特例調整金の支給対象とすべき
- **在宅就業支援団体の負担軽減**
  - ・ 在宅就業支援団体になると企業からの業務受注が増えるようなシステムに見直すべき
  - ・ 定期報告や、在宅就業支援団体から企業に交付する発注証明書等の事務作業が多いが、当該作業に要する支援団体への報酬がない
  - ・ 新規の発注企業開拓のための人員や、必要な設備投資の費用の確保ができないが、管理者や指導員の人件費、在宅就業障害者への訓練に係る費用の助成がない
- **発注額に応じて、発注元企業への障害者法定雇用率に算定する**

○在宅就業障害者のスキルや意欲の向上や、仕事の発注元企業等への就職に結びつく事例もあり、一般就労に繋がる効果が見られている。

在宅就業障害者  
の一般就労に  
繋がる効果

(在宅就業支援団  
体回答)

○ **在宅就業障害者のスキルや意欲の向上**

- ・ スキル向上のための意欲が高まった
- ・ 障害者のスキルや業務への対応力が高まった
- ・ 仕事への自信がついた

○ **就職に結びついた**

- ・ 必要なスキルを身につけ、企業へ在宅勤務での就職ができた
- ・ 在宅就業障害者が業務の成果や就業意欲を評価され、発注元企業へ就職した
- ・ 発注元企業（施設外就労）との契約の際に、将来的に障害者を直接雇用することを目的であると思意確認して、定期的に発注元との直接雇用に結びつけている

## 障害者雇用分科会における2021年度目標の中間評価について（案）

2021年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した中間的な評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は2021年12月時点で把握できる直近の各種指標（2021年4月～12月頃の数値）に基づいて行った。

### （障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

#### ◎ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2021年度目標〕	前年度（89,840件）以上
〔2021年4月～12月実績〕	71,573件

（分析）

- 2021年4月～12月のハローワークにおける障害者の就職件数は71,573件で、前年同期（66,598件）を7.5%上回る実績となっており、2021年度目標は達成される見込みであるが、2019年同期（80,396件）と比較すると11.0%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。
- 2021年4月～12月の新規求職申込件数は167,723件で、感染リスクへの不安軽減から求職者の動きが一部活発化したことにより、2019年同期（162,493件）を3.2%上回る水準になっている。
- 就職件数がコロナ禍以前に戻っていない要因としては、特に障害者の就職件数の多い「事務的職業」、「サービスの職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」の障害者専用求人数の回復が遅れていることが考えられる。
- このため、求人が減少している中でも就職件数をコロナ禍以前の2019年度水準に近づけるよう、今後は特に、求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等によるマッチング支援の強化を実施するとともに、引き続き、
  - ・ 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介
  - ・ ハローワークが地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と連携し、職務の選定や障害者の就職支援・定着支援を行う「障害者向けチーム支援」
  - ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実

習が延期・中止となっていることから、オンラインを活用した面接や職場実習等、各地のハローワークにおける効果的な取組の共有を実施していく。

## ◎ 障害者雇用率関係

① 障害者の雇用率達成企業割合
〔2020年度目標〕 46.7%以上
〔2020年度実績〕 47.0% (2021年6月1日時点)
〔2021年度目標〕 47.4%以上
② 障害者雇用ゼロ企業 (2020年6月1日時点) のうち、新たに障害者を雇用した企業 (2021年6月1日時点) の割合
〔2020年度目標〕 15.6%以上
〔2020年度実績〕 12.5% (2021年6月1日時点)
〔2021年度目標〕 15.2%以上

(分析)

- 民間企業における障害者の雇用状況については、障害者雇用数が18年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。こうした中、2021年6月1日現在の障害者の雇用率達成企業割合は、47.0%と前年から1.6ポイント低下したものの、2020年度目標(46.7%以上)は上回った。

その主な要因としては、2018年に法定雇用率が2.2%に改定された際に、当該改定から3年以内に実施される法定雇用率引上げ(2.3%)について、ハローワークが周知を徹底するとともに、法定雇用率未達成となる事業主に対して早期の働きかけを行ったことにより、民間企業において早期から雇用率2.3%の達成を目指す取組が行われたことが考えられる。

結果として、法定雇用率の引上げ(2021年3月)に伴って雇用率未達成となった企業数が、過去の雇用率改定時と比べて少なく抑えられ、目標を達成できた。

- 障害者雇用ゼロ企業(2020年6月1日時点)30,542社から報告対象外となった企業数2,811社を除いた27,731社のうち、新たに障害者を雇用した企業数は3,466社(前年差▲291社)と減少した一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業数は24,265社(前年差+729社)と増加したことにより、ゼロ企業脱却割合は12.5%と前年から1.3ポイント低下し、2020年度目標(15.6%以上)を下回った。

その主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響により、

- ・ 感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対する機会を捉えた雇用指導を行うに当たって、事業所訪問が十分実施できなかったこと
- ・ 障害者の雇用経験がなく障害者雇用に対する理解やそのノウハウが乏しい企業に対して有効な方策であるセミナーが十分に実施できなかったことが考えられる。

○ 今後は、ハローワークにおいて、

- ・ 障害者雇用ゼロ企業の属性分析を行い、効果的なアプローチの検証結果を踏まえた優先基準に基づく支援
- ・ 有効な取組を行った労働局の好事例（採用意向アンケートによる支援ニーズの把握、知事と労働局長の連名の勸奨文を発出等）の活用
- ・ 採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」により、障害者雇用ゼロ企業数が増加している企業規模 100 人未満に対する、障害者雇用ゼロ企業対策の強力な推進
- ・ 障害者雇用経験のある企業が障害者雇用ゼロ企業に転じることを避けるべく、関係機関等とも連携した定着の課題解決等による定着支援を着実に実施していく。

◎ 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合 〔2021 年度目標〕 72.8%以上 〔2021 年 4 月～12 月実績〕 78.1%（前年同期実績 74.7%）
② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合 〔2021 年度目標〕 84.3%以上 〔2021 年 4 月～12 月実績〕 84.9%（前年同期実績 81.2%）

（分析）

- 2021 年 4 月～12 月までの精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（8,796 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（6,866 人）の割合は、78.1%となっており、2021 年度目標（72.8%）を上回って推移している。



- また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（6,866人）のうち、就職した者（5,829人）の割合は、84.9%となっており、同様に2021年度目標（84.3%）を上回って推移している。
  
- これらの主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮などを整理して事業主に伝える等の取組を着実に実施していることが考えられる。
  
- 引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や、マッチングの促進に向けた事業所訪問等の受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

## 障害者就労促進

### 関連する2022年までの目標

#### ○障害者の実雇用率 2.3%

(平成30年6月15日閣議決定「未来投資戦略2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革-」により策定)

項目	2021年度 目標	2021年度 実績	2020年度 目標	2020年度 実績	2019年度 目標	2019年度 実績
ハローワーク における障害 者の就職件数 (参考)ハローワ ークにおける障害 者の就職率(※1)	89,840件 以上	71,573件 (2021年4 月~12月)  (参考) 42.7%	103,163件 以上	89,840件  (参考) 42.4%	102,318件 以上	103,163件  (参考) 46.2%

#### 【障害者雇用率関係】

①障害者の雇 用率達成企業 割合(※2)	47.4%以上	2022年6月1 日時点の実績 により評価	46.7%以上	47.0% (2021年6 月1日時点)	49.4%以上	48.6% (2020年6月 1日時点)
②障害者雇用 ゼロ企業(2021 年6月1日時 点)のうち、新 たに障害者を 雇用した企業 (2022年6月 1日時点)の割 合	15.2%以上	2022年6月1 日時点の実績 により評価	15.6%(※ 3)以上	12.5% (2021年6 月1日時点)	— (※4)	13.7% (2020年6月 1日時点)

#### 【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】

③精神障害者 雇用トータル サポーターの 相談支援を終 了した者のう ち、就職に向け た次の段階(※ 5)へ移行した 者の割合	72.8%以上	78.1% (2021年4 月~12月)	70.9%以上	74.8%	74.3%以上	76.8%
---	---------	----------------------------	---------	-------	---------	-------

②精神障害者 雇用トータル サポーターの 相談支援を終 了し、就職に向 けた次の段階 へ移行した者 のうち、就職し た者の割合	84.3%以上	84.9% (2021年4 月～12月)	84.3%以上	80.9%	— (※4)	71.2%
---	---------	----------------------------	---------	-------	-----------	-------

(備考)

※1 就職件数／新規求職申込件数。

※2 43.5人以上(2020年6月1日までは45.5人以上)規模の企業において法定雇用率を達成(注)している企業の割合。

(注)法定雇用障害者数に不足数がないこと。

※3 障害者雇用ゼロ企業(2016～2018年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2017～2019年6月1日時点)の割合の平均値。

※4 当該目標は、2020年度目標から新たに設定。

※5 ①就職(トライアル雇用含む)、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。2020年度より、②について、実際に職業紹介を行った者に限定することとしたため、実績値の計上方法は2019年度以前とは異なっていることに留意。

#### 2021年度目標設定における考え方

##### 【ハローワークにおける障害者の就職件数】

引き続き新型コロナウイルス感染症の影響は続くと考えられるため、当該影響下における実績の基準となる2020年度の実績を踏まえて設定。

##### 【障害者雇用率関係】

###### ① 障害者の雇用率達成企業割合

過去10か年分の平均伸び率及び制度・雇用率の見直しの影響を踏まえて設定。

###### ② 障害者雇用ゼロ企業(2021年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2022年6月1日時点)の割合

障害者雇用ゼロ企業(2017～2019年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2018～2020年6月1日時点)の割合の平均値を踏まえて設定。

### 【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】

- ① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合  
直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定。
- ② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合  
前年度目標が未達成であることから、引き続き前年度と同様の目標値を設定。

### 施策実施状況

#### 1 ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組

- ① 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介  
きめ細かな職業相談により求職者一人ひとりの障害の態様や適性を的確に把握し、これを踏まえた求人情報の積極的な提供や応募の働きかけ、職場実習や職業訓練等の各種支援策の提案や関係機関の紹介・誘導、求人部門や雇用指導官と連携した個別求人開拓、事業主に対して求職者の障害特性や配慮事項を説明する同行紹介等を行った。
- ② 障害者向けチーム支援等  
障害者支援を担当する「就職支援コーディネーター」（2021年度300人）を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」（2021年4月～9月支援対象者29,249人）を実施した。  
また、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する「就職ガイダンス」、管理選考や小規模な就職面接会を積極的に実施した。
- ③ 精神障害者等に対する就労支援  
精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」（2021年度229人）を配置し、精神障害者に対するカウンセリング、企業に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行った。

#### 2 障害者の雇用率達成企業割合及び障害者雇用ゼロ企業の割合の目標達成に向けた主な取組

- ① 企業向けチーム支援  
企業支援を担当する「就職支援コーディネーター」（2021年度113人）を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」（2021年4月～12月支援対象企業2,234社）を実施した。  
また、「精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）」（2021年度47人）を配置し、個々の企業における精神障害者等の雇用にあたっての課題や状況に応じた企業支援を行った。

## ② 障害者の雇入れに係る助成

ハローワーク等の紹介により、継続雇用する労働者として障害者を雇い入れる企業に対する助成（特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース（障害者のみ））及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース計）支給実績：2020年度支給件数85,068件、支給額23,995百万円）や、継続雇用する労働者へ移行することを目的とした原則3か月間のトライアル雇用を行う企業に対する助成（トライアル助成金（障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース計）支給実績：2020年度支給件数5,886件、支給額1,209百万円）を行った。

## ③ 職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着のために、職場支援員の配置や中途障害者の職場復帰支援を行う事業主に対する助成（2020年度支給件数1,268件、支給額約985百万円）を行った。さらに、職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主や、ジョブコーチの養成を行う事業主への助成（2020年度支給件数1,192件、支給額約400百万円）を行った。

## 3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合の目標達成に向けた主な取組

障害者に対する個別相談（2021年4月～12月実績：76,487件）、コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム（2021年4月～12月実績：4,587件）、適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習（2021年4月～12月実績：495件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（2021年4月～12月実績：17,500件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（2021年4月～12月実績：6,518件）を実施した。

## 2021年度中間評価段階における施策実施状況に係る分析

### 1 ハローワークにおける障害者の就職件数

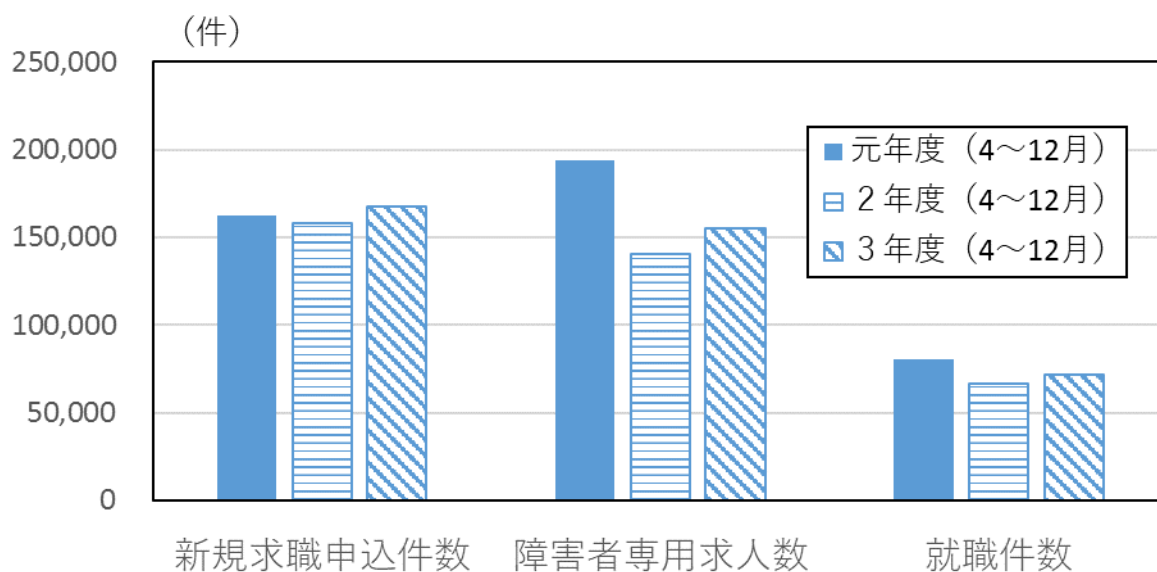
2021年4月～12月のハローワークにおける障害者の就職件数は、71,573件で、前年同期（66,598件）を7.5%上回る実績となっており、2021年度目標は達成される見込みであるが、2019年同期（80,396件）と比較すると11.0%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。

2021年4月～12月の新規求職申込件数は167,723件で、感染リスクへの不安軽減から求職者の動きが一部活発化したことにより、2019年同期（162,493件）を3.2%上回る水準になっている。

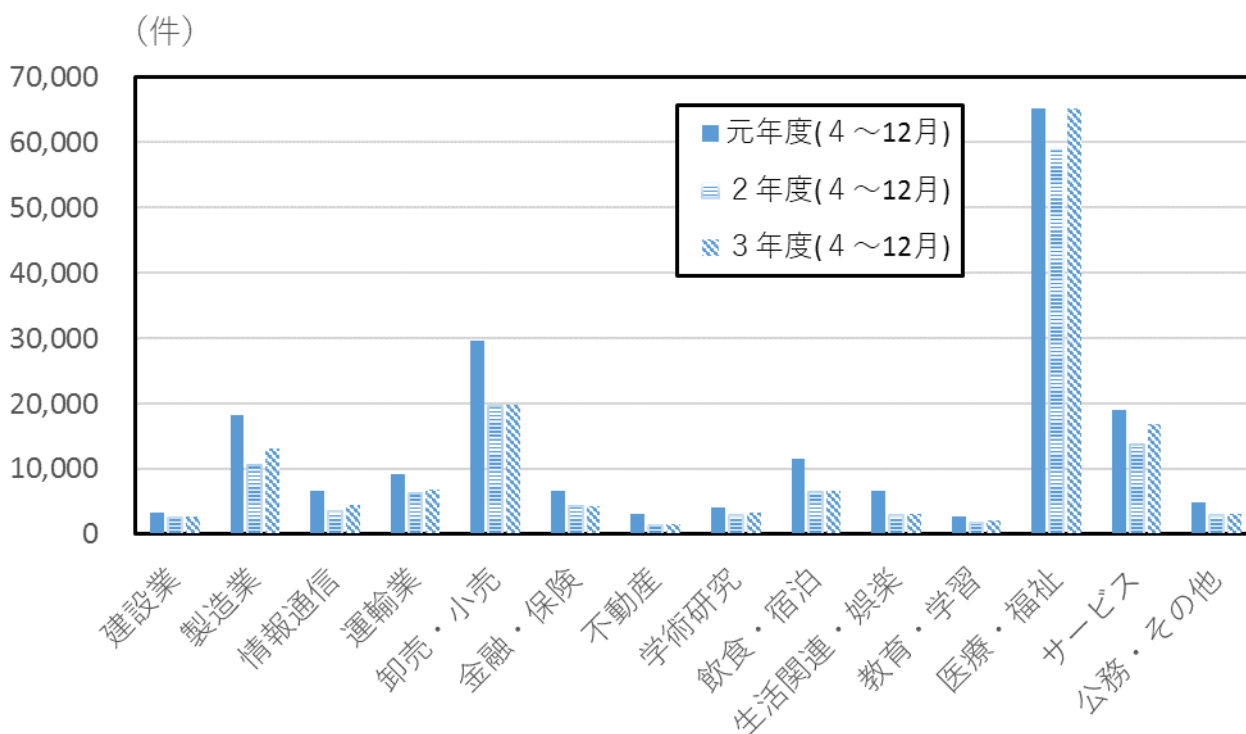
就職件数がコロナ禍以前に戻っていない要因としては、特に障害者の就職件数の多い「事務的職業」、「サービスの職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」の障害者専用求人数の回復が遅れている（※）ことが考えられる。

（※）ハローワークにおける障害者専用求人数は、2021年4月～12月計で155,060件と、前年同期（140,673件）を上回っているが、2019年同期（193,546件）と比較すると19.9%減少している。特に、職業別に2019年同期と比較すると、「事務的職業」（▲23.9%）、「サービスの職業」（▲24.8%）、「運搬・清掃・包装等の職業」（▲15.7%）と、障害者の就職件数の多い職業における減少幅が大きい。

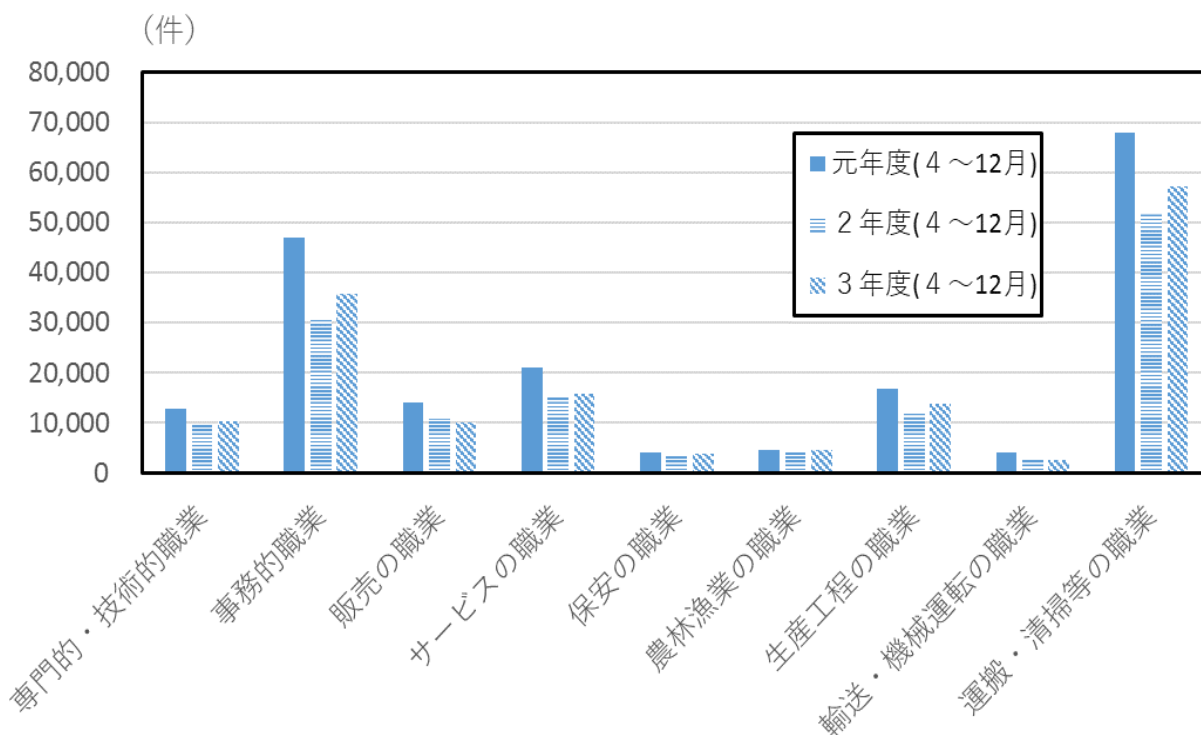
【参考1】新規求職申込件数、障害者専用求人数、就職件数の年度比較（各年度4～12月計）



【参考2】産業別障害者専用求人数（各年度4～12月計）



【参考3】職種別障害者専用求人数（各年度4～12月計）



※職種別専用求人数については、1000件以上ある種別を集計。

【参考4】2021年4月～12月のハローワークにおける障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

	新規求職申込件数		就職件数		就職率	
	(件)	前年同期比(%)	(件)	前年同期比(%)	(%)	前年同期差(pt)
障害者計	167,723	6.3	71,573	7.5	42.7	0.5
身体障害者計	43,205	0.6	15,507	4.3	35.9	1.3
視覚障害	3,099	▲ 2.8	1,111	▲ 0.4	35.9	0.9
聴覚・言語障害	5,676	▲ 0.5	2,313	4.4	40.8	2.0
肢体不自由	20,983	1.1	7,848	3.2	37.4	0.7
上肢	7,773	1.8	3,022	4.1	38.9	0.9
下肢	11,061	0.6	4,060	2.5	36.7	0.7
体幹	1,833	1.7	657	5.1	35.8	▲1.9
脳病変(※)	316	▲ 3.4	109	▲ 9.2	34.5	▲2.2
内部障害	12,886	0.2	4,109	6.5	31.9	1.9
知的障害者	27,445	1.6	14,273	0.1	52.0	▲0.8
精神障害者	79,513	13.7	34,337	12.0	43.2	▲0.7
その他の障害者	17,560	▲ 1.6	7,456	9.6	42.5	4.4

※「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

## 2 障害者の雇用率達成企業割合

民間企業における障害者の雇用状況については、障害者雇用数が18年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。こうした中、2021年6月1日現在の障害者の雇用率達成企業割合は47.0%と前年から1.6ポイント低下したものの、2020年度目標（46.7%以上）は上回った。

その主な要因としては、2018年に法定雇用率が2.2%に改定された際に、当該改定から3年以内に実施される法定雇用率引上げ（2.3%）について、ハローワークが周知を徹底するとともに、法定雇用率未達成となる事業主に対して早期の働きかけを行ったことにより、民間企業において早期から雇用率2.3%の達成を目指す取組が行われたことが考えられる。

結果として、法定雇用率の引上げ（2021年3月）に伴って雇用率未達成となった企業数が、過去の雇用率改定時と比べて少なく抑えられ、目標を達成できた。

障害者雇用ゼロ企業（2020年6月1日時点）30,542社から報告対象外となった企業数2,811社を除いた27,731社のうち、新たに障害者を雇用した企業数は3,466社（前年差▲291社）と減少した一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業数は24,265社（前年差+729社）と増加したことにより、ゼロ企業脱却割合は12.5%と前年から1.3ポイント低下し、2020年度目標（15.6%以上）を下回った。

その主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響により、

- ・ 感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対する機会を捉えた雇用指導を行うに当たって、事業所訪問が十分実施できなかったこと
- ・ 障害者の雇用経験がなく障害者雇用に対する理解やそのノウハウが乏しい企業に対して有効な方策であるセミナーが十分に実施できなかったこと

が考えられる。

### 【参考1】2021年6月1日現在の雇用状況

- ・ 雇用率達成企業割合：47.0%（対前年比 ▲1.6pt）
- ・ 障害者雇用ゼロ企業（2020年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2021年6月1日時点）の割合：12.5%

### 【参考2】2021年6月1日現在の企業規模別の達成割合

43.5人～45.5人未満	35.1%	（対前年比 — ）
45.5人～100人未満	45.7%	（対前年比 ▲0.2pt）
100人～300人未満	50.6%	（対前年比 ▲1.8pt）
300人～500人未満	41.7%	（対前年比 ▲2.4pt）
500人～1000人未満	42.9%	（対前年比 ▲3.8pt）
1000人以上	55.9%	（対前年比 ▲4.1pt）



【参考3】2020年6月1日時点のゼロ企業に係る2021年6月1日の状況

- ・ ゼロ企業数：30,542社（前年差▲96社）
- ・ 新たに障害者を雇用した企業数：3,466社（前年差▲291社）
- ・ 前年から引き続きゼロ企業であった企業数：24,265社（前年差+729社）
- ・ 報告対象外となった企業数：2,811社（前年差▲534社）

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2021年4月～12月までの精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（A：8,796人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（B：6,866人）の割合は78.1%となっており、2021年度目標（72.8%）を上回って推移している。

（参考）2020年4月～12月 74.7%（A：8,087人、B：6,040人）

また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（C：6,866人）のうち、就職した者（D：5,829人）の割合は84.9%となっており、同様に2021年度目標（84.3%）を上回って推移している。

（参考）2020年4月～12月 81.2%（C：6,040人、D：4,904人）

これらの主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮などを整理して事業主に伝える等の取組を着実に実施していることが考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2021年4月～12月のハローワークにおける障害者の就職件数は71,573件で、前年同期（66,598件）を7.5%上回る実績となっており、2021年度目標は達成される見込みであるが、2019年同期（80,396件）と比較すると11.0%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。

2021年4月～12月の新規求職申込件数は167,723件で、感染リスクへの不安軽減から求職者の動きが一部活発化したことにより、2019年同期（162,493件）を3.2%上回る水準になっている。就職件数がコロナ禍以前に戻っていない要因としては、特に障害者の就職件数の多い「事務的職業」、「サービスの職業」、「運搬・清掃・包装等の職業」の障害者専用求人数の回復が遅れていることが考えられる。

このため、求人が減少している中でも就職件数をコロナ禍以前の2019年度水準に近づけるよう、今後は特に、求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等によるマッチング支援の強化を実施するとともに、引き続き、

- ・ 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介

- ・ ハローワークが地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と連携し、職務の選定や障害者の就職支援・定着支援を行う「障害者向けチーム支援」
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実習が延期・中止となっていることから、オンラインを活用した面接や職場実習等、各地のハローワークにおける効果的な取組の共有を実施していく。

## 2 障害者雇用率関係

2021年6月1日現在の障害者の雇用率達成企業割合は47.0%と前年から1.6ポイント低下したものの、2020年度目標（46.7%以上）を上回った。

その主な要因としては、2018年に法定雇用率が2.2%に改定された際に、当該改定から3年以内に実施される法定雇用率引上げ（2.3%）について、ハローワークが周知を徹底するとともに、法定雇用率未達成となる事業主に対して早期の働きかけを行ったことにより、民間企業において早期から雇用率2.3%の達成を目指す取組が行われたことが考えられる。

結果として、法定雇用率の引上げ（2021年3月）に伴って雇用率未達成となった企業数が、過去の雇用率改定時と比べて少なく抑えられ、目標を達成できた。

障害者雇用ゼロ企業（2020年6月1日時点）30,542社から報告対象外となった企業数2,811社を除いた27,731社のうち、新たに障害者を雇用した企業数は3,466社（前年差▲291社）と減少した一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業数は24,265社（前年差+729社）と増加したことにより、ゼロ企業脱却割合は12.5%と前年から1.3ポイント低下し、2020年度目標（15.6%以上）を下回った。

その主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響により、

- ・ 感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対する機会を捉えた雇用指導を行うに当たって、事業所訪問が十分実施できなかったこと
  - ・ 障害者の雇用経験がなく障害者雇用に対する理解やそのノウハウが乏しい企業に対して有効な方策であるセミナーを十分に実施できなかったこと
- が考えられる。

今後は、ハローワークにおいて、

- ・ 障害者雇用ゼロ企業の属性分析を行い、効果的なアプローチの検証結果を踏まえた優先基準に基づく支援
- ・ 有効な取組を行った労働局の好事例（採用意向アンケートによる支援ニーズの把握、知事と労働局長の連名の勸奨文を発出等）の活用
- ・ 採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」に

より、障害者雇用ゼロ企業数が増加している企業規模 100 人未満に対する、障害者雇用ゼロ企業対策の強力な推進

- ・ 障害者雇用経験のある企業が障害者雇用ゼロ企業に転じることを避けるべく、関係機関等とも連携した定着の課題解決等による定着支援を着実に実施していく。

### 3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2021 年 4 月～12 月までの精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者 (8,796 人) のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者 (6,866 人) の割合は、78.1% となっており、2021 年度目標 (72.8%) を上回って推移している。

また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者 (6,866 人) のうち、就職した者 (5,829 人) の割合は 84.9% となっており、同様に 2021 年度目標 (84.3%) を上回って推移している。

これらの主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮などを整理して事業主に伝える等の取組を着実に実施していることが考えられる。

引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や、マッチングの促進に向けた事業所訪問等の受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

### 分科会委員の意見

## 労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和4年2月24日現在

### (公益代表)

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| かげやま まこや<br>影山 摩子弥    | 横浜市立大学都市社会文化研究科教授  |
| くらち のぶあき<br>倉知 延章     | 九州産業大学人間科学部教授      |
| ○ こはら みき<br>小原 美紀     | 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授 |
| なかがわ まさとし<br>中川 正俊    | 田園調布学園大学人間福祉学部教授   |
| はせがわ たまこ<br>長谷川 珠子    | 福島大学行政政策学類准教授      |
| ◎ やまかわ りゅういち<br>山川 隆一 | 東京大学大学院法学政治学研究科教授  |

### (労働者代表)

- |                   |                              |
|-------------------|------------------------------|
| うちだ ふみこ<br>内田 文子  | 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員 |
| かめだ たかひと<br>亀田 隆仁 | サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長       |
| とうや たかあき<br>東矢 孝朗 | 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長        |
| とみたか ゆうこ<br>富高 裕子 | 日本労働組合総連合会総合政策推進局長           |
| もんざき まさき<br>門崎 正樹 | 全日本自治団体労働組合社会福祉局長            |

### (使用者代表)

- |                    |                                     |
|--------------------|-------------------------------------|
| きよた もとひろ<br>清田 素弘  | 日本商工会議所産業政策第二部課長                    |
| しおの のりこ<br>塩野 典子   | 富士通ハーモニー（株）代表取締役社長                  |
| にった ひでし<br>新田 秀司   | （一社）日本経済団体連合会労働政策本部長                |
| やまうち かずお<br>山内 一生  | （株）日立製作所人財統括本部人事勤労本部エンプロイリレーション部長   |
| やまぐち たかひろ<br>山口 高広 | 愛知県中小企業団体中央会副会長、株式会社アトラスジャパン代表取締役社長 |

### (障害者代表)

- |                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| おおたに よしひろ<br>大谷 喜博  | 全国手をつなぐ育成会連合会副会長    |
| こにし けいいち<br>小西 慶一   | （社福）日本身体障害者団体連合会副会長 |
| しもやしき まさき<br>下屋敷 正樹 | （公社）全国精神保健福祉会連合会理事  |
| たけした よしき<br>竹下 義樹   | （社福）日本視覚障害者団体連合会長   |

（分科会長＝◎、分科会長代理＝○）

（五十音順、敬称略）

## 障害者雇用分科会における今後の主な論点

これまでの障害者雇用分科会における議論を踏まえ、今後、以下の論点を中心に議論を進めてはどうか。

- 障害者雇用率制度の在り方
  - ・ 障害者雇用率制度における障害者の範囲
  - ・ 精神障害者に関する雇用率カウント
  - ・ 長期継続雇用の評価
- 障害者雇用納付金制度の在り方
- 障害者雇用と福祉の連携の促進
- 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保
- 中小企業における障害者雇用の促進
- 除外率制度に関する対応

# 今後の検討スケジュールについて

## 障害者雇用分科会

### ■ 令和3年11月10日（済）

- 精神障害者に関する雇用率のカウント
- 障害者雇用率における障害者の範囲①

### ■ 令和3年12月1日（済）

- 障害者雇用と福祉の連携の促進①

### ■ 令和4年1月21日（済）

- 障害者雇用と福祉の連携の促進②
- 中小企業における障害者雇用の促進①

### ■ 令和4年2月～ 引き続き議論

#### ■ 令和4年2月

- 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保

#### ■ 令和4年3月

- 障害者納付金制度の在り方

#### ■ 令和4年4月～ 引き続き議論

### ■ 令和4年5月以降 取りまとめ（予定）

## 社会保障審議会障害者部会

### ○ 中間整理 令和3年12月16日（済）

### 引き続き議論

### ■ 令和4年5月以降 取りまとめ（予定）

## Press Release

令和4年1月24日

【照会先】

職業安定局 障害者雇用対策課

課長 小野寺 徳子

室長補佐 岡田 純子

(代表電話) 03(5253)1111(内線) 5837

報道関係者 各位

### 「障害者雇用テレワーク企業向け導入ガイダンス」を開催します

～誰もが挑戦でき、活躍できる社会へ～

厚生労働省は、「令和3年度障害者雇用テレワーク企業向け導入ガイダンス」を下記の通り開催します。インターネットを通じて同時配信されるため、オンラインでの参加も可能です。

テレワークは、障害者の多様な働き方のひとつであり、自宅でも働くことができる機会として大きな可能性があるとともに、企業の方にとっても、全国から優秀な人材を確保することができるというメリットがあります。こうしたことを踏まえ、令和3年12月15日（水）に「テレワークで働く！テレワークで雇用する！障害者雇用テレワーク促進フォーラム」を開催し、支援機関や企業での事例や支援施策の紹介等を行いました（※）。

さらに今般、障害者をテレワークで雇用することに興味・関心を持たれている企業、雇用を検討されている企業の方に対して、ガイダンスを開催することとしました。当ガイダンスでは、障害者雇用におけるテレワークの具体的な導入に向けた手順、求人出し方、雇用管理（合理的配慮の提供含む）のポイント、障害特性に応じた支援機器の活用等に関する説明を行います。

詳細は下記の開催概要、別添の「ガイダンスリーフレット」及びガイダンスホームページをご参照ください。

（※）当フォーラムの動画は厚生労働省動画チャンネル（Youtube）よりご覧いただけます。

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWi7aYfEFqPnC6M1dKpSvnmn>

#### ■開催概要

令和3年度障害者雇用テレワーク企業向け導入ガイダンス

- ・開催日時 東京会場：令和4年3月1日（火）13:00-15:30  
大阪会場：令和4年3月3日（木）13:00-15:30

※各回ともオンライン参加可能

- ・開催場所 東京会場：丸の内トラストタワーN館11階  
大阪会場：グランフロント大阪カンファレンスルームタワーC

・参加料 無料

- ・参加申込 ホームページ上で事前申し込みが必要です。（会場定員は各部100名（先着順））  
申込み期限：令和4年2月27日（日）23:59まで

<https://tele-forum.com/>



# 令和3年度 障害者雇用テレワーク 企業向け導入ガイダンス

障害者をテレワークで雇用することに興味・関心を持たれている企業、雇用を検討されている企業の方に対して、障害者雇用におけるテレワークの具体的な導入に向けた手順、求人のおし方、雇用管理（合理的配慮の提供含む）のポイント、障害特性に応じた支援機器の活用等に関するガイダンスを行います。

- 障害特性に応じたコミュニケーションの方法
- 必要となるソフトウェア
- 他の従業員への理解促進
- 体調管理、健康確保措置の方法
- 雇用管理の方法（労働時間の工夫、服薬や通院管理、テレワークで雇用する障害者のエンゲージメント・帰属意識の高め方・孤独感の解消等）



これらの課題の解決に向けた対処方法等に重点を置き、企業が障害者を  
**テレワークで雇用することへの不安や疑問を解消**できるように致します。

## 東京会場

オンライン  
対応

日時 **2022年3月1日(火)**  
13:00-15:30  
会場 丸の内トラストタワーN館11階  
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-8-1  
※オンライン配信も行います

## 大阪会場

オンライン  
対応

日時 **2022年3月3日(木)**  
13:00-15:30  
会場 グランフロント大阪カンファレンスルームタワーC  
〒530-0011 大阪府大阪市北区大深町3-1  
※オンライン配信も行います

### ※お申し込み方法

※1 ガイダンスは企業向けの内容となります。障害者をテレワークで雇用することに興味・関心を持たれている企業、雇用を検討されている企業の方は、ぜひご参加ください。※2 会場での参加/オンライン配信視聴のいずれを希望する場合もWEBサイトよりお申し込みください。※3 会場の都合上、会場での参加者数に上限を設けております。定員に達した際には、オンラインでの参加をご案内いたします。

▶ 令和3年度 障害者雇用テレワーク 企業向け導入ガイダンス

お申し込み期限：2022年2月27日23:59まで

WEBサイトURL：<https://tele-forum.com/>

QRコードから  
お申し込み  
できます



WEBサイト  
お申し込み

来場型  
OR  
オンライン型

参加確定メール

会場へご来場

参加URL

開催日時に視聴

※WEBサイトでのお申込が難しい場合は下記までお問合せ下さい。

お問合わせ

「令和3年度 障害者雇用テレワーク企業向け導入ガイダンス」運営事務局（株式会社D&I）  
（土日祝を除く、平日9時～18時）

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町3-3 竹橋3-3ビル5F

TEL：03-5577-6100 FAX：03-5577-6287 E-mail：[info@tele-forum.com](mailto:info@tele-forum.com)