

分身ロボットに係る障害者雇用率の算定の特例

つくば市
株式会社オリィ研究所

新たな規制・制度改革の提案

提案名	提案概要
分身ロボットに係る障害者雇用率の算定の特例	分身ロボットを複数人の障害者が交代で操作して一つの業務を遂行することにより、週所定労働時間が法定雇用者のカウントに含まれない短時間労働の障害者の雇用機会の拡大を図る。

1. 規制改革提案・実現したいサービスの概要と効果

○障害者雇用の現状

- ・ 肢体不自由や呼吸器の障害等を有する一部の障害者は、就労意欲はあるが、一週間当たり数時間しか勤務できないなど、社会参画の機会を得にくい状況にある。
- ・ ハローワークにおける障害者の職業紹介状況は、新規求職者が年々増加しているものの、就職件数はほぼ横ばいであり、結果として就職率は年々低下している。

○障害者の短時間雇用に係る課題

- ・ 民間企業等は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、法定雇用率に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないものの、1週間の所定労働時間が20時間未満の雇用は雇用実績にカウントできない。
- ・ 現在、1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満の雇用については特例給付金が支給されており、また、このうち精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者については雇用率に算定することが労働政策審議会障害者雇用分科会において検討されているが、週10時間未満の雇用は取り残された状態となっている。

○規制改革提案と実現したいサービス

- ・ 精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者が共同して分身ロボットを操作して業務を行う場合には、それぞれの1週間当たりの所定労働時間が20時間未満であっても、複数者の労働時間の合計を一人の労働時間とみなして雇用率を算定できることとする。

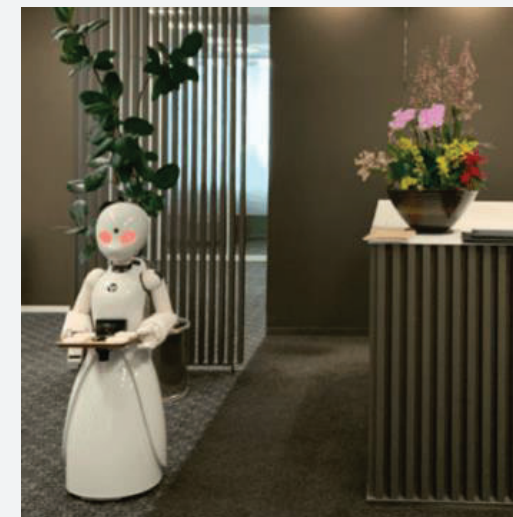
○期待される効果

- ・ インターネットを通じて遠隔操作ができる分身ロボットを用いることで、障害者や移動困難者が抱える「移動」の問題が消失し、距離や身体障害に影響されない「心の外出」が可能になる。
- ・ 従来のテレワークでは困難だった肉体労働や接客など、より多くの選択肢から「役割」を獲得することも可能になる。
- ・ 以上により、多様な働き方を可能にすることを通して、「インクルーシブ・シティ」の実現を目指す。

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

	新規求職 申込件数①	就職件数 ②	就職率 ②/①
H29年度	202,143	97,814	48.4
H30年度	211,271	102,318	48.4
R 1年度	223,229	103,163	46.2
R 2年度	211,926	89,840	42.4
R 3年度	233,985	96,180	42.9

(厚生労働省プレスリリース R4.6.24)



新たな規制・制度改革の提案

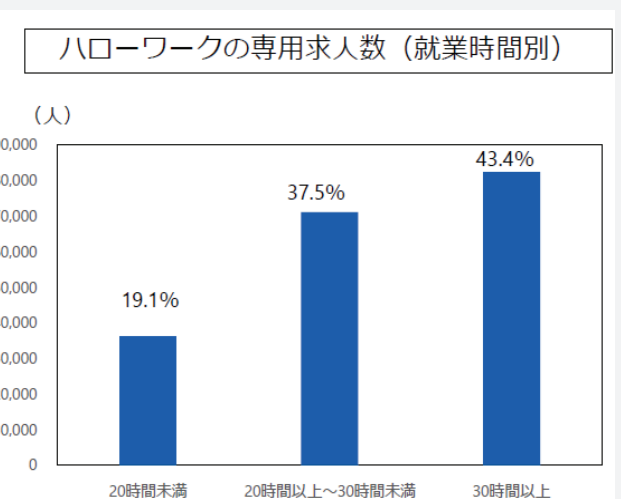
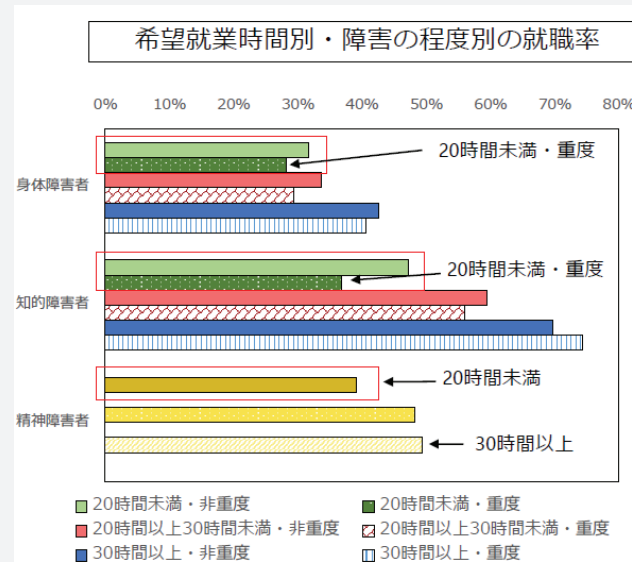
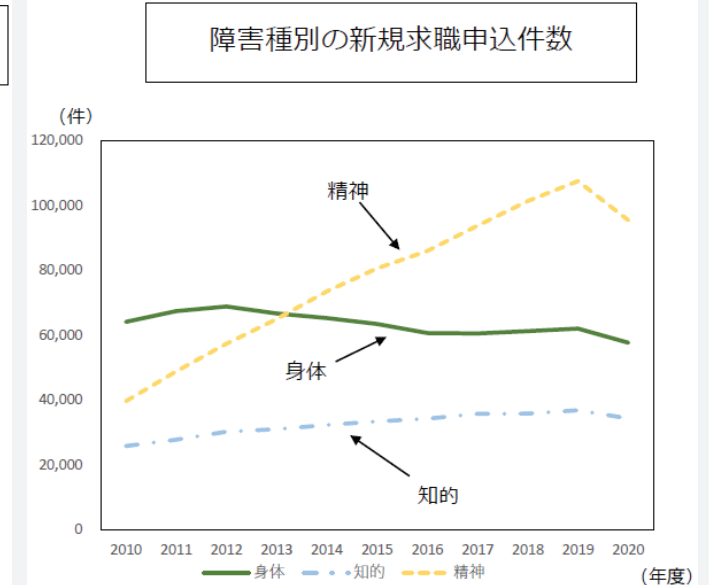
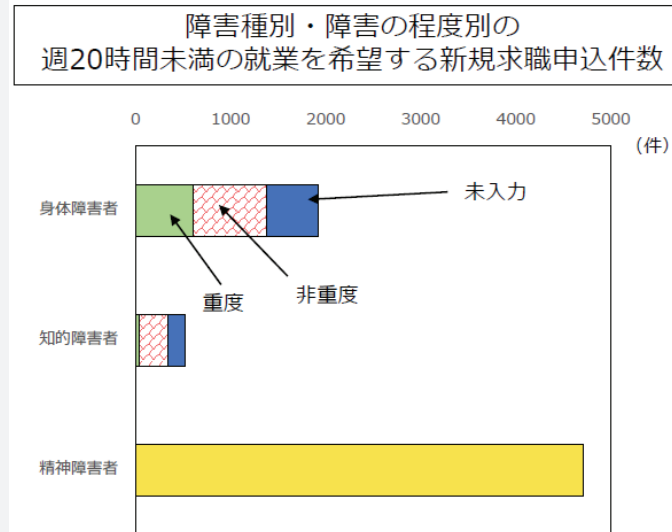
1. 規制改革提案・実現したいサービスの概要と効果

(第116回 (R4.4.12) 労働政策審議会障害者雇用分科会 資料1より抜粋)

○障害者雇用の現状

・ハローワークにおける新規求職申込件数
週20時間未満の就業を希望する障害者は精神障害者を中心に一定数存在。
精神障害者の新規求職申込件数は他障害に比べて増加傾向。

・ハローワークにおける就職率
希望就業時間別の就職率をみると、週20時間未満の者が他の時間別に比べ低くなる傾向がある。また、身体障害者・知的障害者については、重度の就職率が非重度の就職率よりも低くなる傾向がある。
ハローワークにおける障害者専用求人数についてみると、20時間未満の求人は20時間以上の求人と比べて少ない。



※値 (%) は構成比。縦軸は2020年度の障害者専用求人数。

※就業時間の始業時間及び終業時間等を用いて推計。

※精神については全体の数のみ。値は2020年度。学卒を除く。

2. 現行の障害者雇用促進法の概要

○現行制度

- 民間企業、国、地方公共団体は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、法定雇用率に相当する数以上の障害者を雇用しなければならない。
- 1週間の所定労働時間が30時間以上の障害者は1人、短時間労働者（20時間以上30時間）は0.5人としてカウントされる。また、重度身体障害者又は重度知的障害者については、その雇用をもって2人の障害者を雇用しているものとしてカウントされる。
- 1週間の所定労働時間が10時間以上20時間未満で障害者を雇用する者に対しては特例給付金が支給される。
- なお、今後、上記の労働者の雇用のうち、精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者については、その雇用をもって0.5人としてカウントできるよう、検討が行われている（第117回（R4.4.27）労働政策審議会障害者雇用分科会）。

機関別法定雇用率

区分	法定雇用率
民間企業 (43.5人以上規模)	2.3%
特殊法人 (国立大学法人等)	2.6%
国、地方公共団体	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.5%

障害者の雇用の促進等に関する法律における雇用者数の算定方法
(単位：人)

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
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

労働政策審議会障害者雇用分科会での審議を経て法改正検討中
※一定の要件を満たす場合は1カウント（障害者雇用対策基本方針で規定）
(R4年度末まで)

3. 民間企業における障害者の雇用状況

- 企業規模別の雇用状況は、従業員数1,000人以上の企業の実雇用率は2.42%であり、法定雇用率（2.30%）を上回っているが、従業員数が43.5～45.5人未満の企業、45.5～100人未満の企業の実雇用率はそれぞれ1.77%、1.81%であり、法定雇用率を大きく下回っている。
- 法定雇用率未達成企業のうち、障害者を1人も雇用していない企業の割合は57.7%。この割合は従業員数が43.5～45.5人未満の企業では97.3%、45.5～100人未満の企業では91.9%であり、小規模の企業で障害者雇用が進んでいない。

※ 法定雇用率未達成企業は不足する障害者1人当たり月額50,000円の障害者雇用納付金が徴収される。

週の所定労働時間数（希望）

週所定労働時間	回答数	割合	全体
10時間未満	52	1.1%	4,717
10～20時間未満	330	7.0%	
20～30時間未満	1,712	36.3%	
30～40時間未満	1,529	32.4%	
40時間以上	1,061	22.5%	
その他	33	0.7%	

民間企業における雇用状況及び法定雇用率未達成企業数

従業員数	企業数①	法定雇用率未達成企業数② (②/①)	未達成企業のうち障害者雇用0人の企業数
43.5～45.5人未満	2,657	1,725 (64.9%)	1,679 (97.3%)
45.5～100人未満	52,219	28,364 (54.3%)	26,082 (91.9%)
100～300人未満	36,803	18,189 (49.4%)	4,857 (26.7%)
300～500人未満	6,983	4,072 (58.3%)	39 (1.0%)
500～1,000人未満	4,810	2,747 (57.1%)	6 (0.2%)
1,000人以上	3,452	1,521 (44.1%)	1 (0.1%)

(R3年度 障害者雇用状況の集計結果 厚生労働省 R3.12.24)

4. 規制改革提案の詳細

○分身ロボットを複数人で操作する場合の雇用率の算定方法の特例

以下の要件を満たす場合、分身ロボットを共同して操作する障害者を1名とみなして雇用率を算定することができることとする。

- ・ 精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者であって、1週間当たり20時間以上の就労が困難であると認められる者が共同して、一台の分身ロボットを操作して業務を行う場合
- ・ 分身ロボットを操作して行う業務時間の合計が一週間当たり20時間以上であること

○想定されるリスクと対応策

リスク	対応策
分身ロボットの使用中、通信障害や動作不良等によるエラーが生じる可能性がある。	分身ロボット管理会社における管理体制の整備（ヘルプデスクの設置等）を要件とする。 また、トラブルシューティングも用意されているため、軽微なエラーについては各自で対応が可能であることを確認する。
障害者がより長時間勤務したいという意向を有していても雇用主が短時間勤務をさせたい場合など、障害者と雇用主との間でミスマッチが生じる可能性がある。	・雇用主は、合理的な配慮を検討し、環境整備をすることを要件とする。 ・雇用後の状況変化に対応するガイドライン等を作成して準備する。 ・また、雇用主が就労する障害者と企業側の定期的な面談等を行うことを求め、満足度を把握することで、両者の意識のズレを補正する。

新たな規制・制度改革の提案

(参考) 先端的サービスの開発・構築等に関する調査事業「ロボットやIoTセンサ等を活用したインクルーシブシティの実現」

○概要

- 内閣府「先端的サービスの開発・構築等に関する調査事業」に採択された「ロボットやIoTセンサ等を活用したインクルーシブシティの実現」の中で、障害者がアバターロボットをシェアして行政サービスを提供する実証実験を実施予定。

○目的

- 複数の障害者が分身ロボットを操作し、障害者や移動困難者の社会参画・就業支援の可能性を検証する。具体的には、複数の障害者が分身ロボットを交代で週30時間操作し、障害者1人の週30時間勤務との対比によりその有用性を検証することで、「分身産業」の開拓を見据えた技術による行政業務の支援の可能性を実証する。
- 併せて、就労する障害者がより長時間勤務することを希望する場合の対応等、障害者の安定した雇用の確保への影響についても検証する。

○実証内容

(1) 市役所・公的機関業務における雇用促進可能性の検証

障害者が在宅で市役所の窓口業務を実施できるか、またつくば市内の障害者の公的機関での雇用促進が可能かどうか検証を行う。

(2) カフェにおけるサービスの検証

障害者・外出困難者である従業員が、分身ロボットを遠隔操作しサービスを提供している新しいカフェのサービスにより、つくばスタートアップパーク等内のカフェ施設におけるサービス実証を行う。

(参考) 先端的サービスの開発・構築等に関する調査事業「ロボットやIoTセンサ等を活用したインクルーシブシティの実現」

先端的サービスのポイント

- 遠隔医療相談アプリ、在宅介護向けセンサ、アバター(分身)ロボット、移動支援モビリティの活用、建物・地盤等の3Dモデル構築を通じて、子育て中の保護者、高齢者、障害者等が安心して生活できる環境を整備。

具体的な事業内容

- オンラインチャットで医師と遠隔相談できる「こどもヘルスケア」サービスにより、小児かかりつけ医の負担を軽減しつつ安心して子育てできる環境を整備する。
- 在宅介護の現場においてIoTセンサを活用したリアルタイムでのモニタリングを行うことにより、医療・介護従事者の負担軽減効果を検証する。
- 複数の障害者間でアバター(分身)ロボットをシェアして行政サービスを提供することにより、障害者が短時間でも継続的に就業する実証を行う。
- 移動支援ロボットが建物内外をシームレスに移動できる環境整備や3D地盤データの活用により、要配慮者に対する避難誘導支援等を行う。

事業実施体制

(代表者) 筑波大学

(構成員) 鹿島建設、CYBERDYNE、リーバー、シグマクス、産業技術総合研究所

○事業イメージ



(参考) 労働政策審議会障害者雇用分科会における議論

○労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書 (R4.6.17提出) (一部抜粋)

1 障害者雇用率制度における障害者の範囲

(1) 週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の障害者の取扱い

- 現行の障害者雇用率制度 (以下「雇用率制度」という。) や障害者雇用納付金制度 (以下「納付金制度」という。) においては、週所定労働時間 (以下「週」という。) 20 時間未満での雇用は対象とされていない。これは、通常の労働者の週の半分に満たない時間での労働は、それにより職業生活において自立しているとは言えないという考え方に基づくものである。
- 週 20 時間未満の労働者については、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に精神障害者においてその割合が増加傾向にある。また、週 20 時間未満での雇用を希望する新規求職者についても、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に近年雇用者数の伸びが著しい精神障害者で多くなっている。加えて、症状の悪化等による一時不調等により障害者が週 20 時間以上働けなくなったとしても、障害者本人の希望等を踏まえ、雇用を継続していくことが望ましい。
- こうしたことから、週 20 時間未満での雇用を希望する障害者や、週 20 時間以上での雇用が困難である障害者について、その雇用機会を確保することが重要であり、特にニーズが多い精神障害者とその雇用に多くの負担を伴うことから従来から雇用率制度の適用上配慮している重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率制度において特例を設けることが適当である。
- 具体的には、週 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者は、その障害によって特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にあると認められるため、特例的な取扱いとして、その雇用を実雇用率の算定対象に加えることが適当である。

【参考】第116回 (R4.4.12) 労働政策審議会障害者雇用分科会 資料 1 (一部抜粋)

■ 短時間労働者について、雇用率制度における短時間勤務者の取扱い等に関する主な意見

※ 障害者雇用分科会 (第103回～第106回) での主な意見を事務局にてまとめたもの

雇用率でカウントできるとよい。短時間勤務を本人希望により選択している場合には、複数人合わせてカウントできるような制度設計が考えられる。

第106回 (R3.4.23) 労働政策審議会障害者雇用分科会 倉知延章委員 (九州産業大学人間科学部教授) 発言抜粋

「それから短時間雇用についてですが、今日のJEEDの報告でもあったように、一定数の短時間雇用の方が、全ての障害でいらっしゃるということは、もはや特例で対応する時期ではないのではないかと思います。継続的に考える必要がありますが、私の考えとしては、本人側の理由で短時間雇用となる場合には、何人かを合わせて常勤換算していくという方法を導入する時期にきているのではないかと、これが私の考えです。」

(参考) 関連規定

○障害者の雇用の促進等に関する法律 (抜粋)

(一般事業主の雇用義務等) ※第38条に国及び地方公共団体の義務を規定
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。次章及び第八十一条の二を除き、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、その雇用する対象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。

3 第一項の対象障害者である労働者の数及び前項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、対象障害者である短時間労働者(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をいう。以下同じ。)は、その一人をもつて、厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

4 第一項の対象障害者である労働者の数及び第二項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者(短時間労働者を除く。)は、その一人をもつて、政令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

(障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正する政令等の公布について(職高発第424001号 平成21年4月24日 各都道府県労働局長あて厚生労働省職業安定局長通知))

第1 改正法の施行関係

1 障害者雇用率制度における短時間勤務職員又は短時間労働者の算定(平成22年7月1日施行)

改正法第2条の施行により、短時間労働が障害者雇用率制度の対象とされることに伴い、国又は地方公共団体に勤務する短時間勤務職員(改正法第2条による改正後の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。)第38条第2項に規定する週所定労働時間が20時間以上30時間未満の職員をいう。以下同じ。)及び身体障害者又は知的障害者である短時間勤務職員については、その1人をもつて0.5人の職員に相当するものとみなすものとする。 (障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和51年労働省令第38号。以下「施行規則」という。)第4条の15関係)

また、一般事業主に雇用される短時間労働者(法第43条第3項に規定する週所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者をいう。以下同じ。)及び身体障害者又は知的障害者である短時間労働者については、その1人をもつて0.5人の労働者に相当するものとみなすものとする。 (施行規則第6条関係)

2~3 (略)

(厚生労働大臣の定める時間数 H6年3月8日 労働省告示第12号)
障害者の雇用の促進等に関する法律第四十三条第三項の厚生労働大臣の定める時間数は、三十時間とする。

(障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則)
第六条 法第四十三条第三項及び第八項、第四十四条第二項及び第三項並びに第四十五条の二第四項の厚生労働省令で定める数は、〇・五人とする。

(障害者の雇用の促進等に関する法律施行令)
第十条 法第四十三条第四項及び第四十五条の二第五項(法第四十五条の三第六項、第四十六条第二項、第五十条第四項、第五十四条第五項、第五十五条第三項及び第七十四条の二第十項並びに法附則第四条第八項において準用する場合を含む。)の政令で定める数は、二人とする。

(参考) 関連規定

○現行法（障害者の雇用の促進等に関する法律）

5 第一項の対象障害者である労働者の数及び第二項の対象障害者である労働者の総数の算定に当たっては、第三項の規定にかかわらず、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者は、その一人をもつて、前項の政令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数の対象障害者である労働者に相当するものとみなす。

6～9 (略)

(障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則)

第六条の二 法第四十三条第五項及び第四十五条の二第六項の厚生労働省令で定める数は、一人とする。

○特例給付金

特に短い時間であれば働くことができる障害者である労働者を雇用する事業主に対する支援として、「特例給付金」が支給される。

(障害者の雇用の促進等に関する法律 第49条第1項第1の2号)

【支給対象となる障害者（以下のすべてを満たすことが必要）】

- ・障害者手帳等を保持する障害者
- ・1年超の雇用見込み
- ・週所定労働時間が10時間以上20時間未満

【支給額及び支給上限額】

- ・支給額 = 対象障害者の人月数 × 支給単価
※支給単価 従業員数100人超 7,000円/人
従業員数100人以下 5,000円/人
- ・支給上限額 20時間以上の障害者雇用者の人月数

(納付金関係業務)

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。一 事業主（特殊法人を除く。以下この節及び第四節において同じ。）で次条第一項の規定に該当するものに対して、同項の障害者雇用調整金を支給すること。

一の二 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を**特定短時間労働者**（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

(障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則)

第十六条の二 法第四十九条第一項第一号の二の特例給付金（第三項において「特例給付金」という。）は、対象障害者である特定短時間労働者（同号に規定する特定短時間労働者をいう。）を雇用する事業主に支給するものとする。

2 法第四十九条第一項第一号の二の厚生労働省令で定める時間は、十時間以上二十時間未満とする。

3 特例給付金の額その他必要な事項については、厚生労働大臣の定めるところによる。