

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨）

（開催要領）

- 1 日時 令和4年9月14日（水）16:50～17:18
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室等（オンライン会議）
- 3 出席

<WG委員>

- | | | |
|------|--------|-------------------------------------------------|
| 座長 | 中川 雅之 | 日本大学経済学部教授 |
| 座長代理 | 落合 孝文 | 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 プロトタイプ政策
研究所所長・シニアパートナー弁護士 |
| 委員 | 阿曾沼 元博 | 順天堂大学客員教授
医療法人社団混志会 社員・理事 |
| 委員 | 安念 潤司 | 中央大学大学院法務研究科教授 |
| 委員 | 安藤 至大 | 日本大学経済学部教授 |
| 委員 | 岸 博幸 | 慶應義塾大学大学院教授 |
| 委員 | 本間 正義 | アジア成長研究所特別教授
東京大学名誉教授 |
| 委員 | 堀 天子 | 森・濱田松本法律事務所 パートナー弁護士 |

<提案者>

- | | |
|--------|---------------------------------------|
| 鈴木 健嗣 | 茨城県つくば市アーキクト（つくば市顧問）
筑波大学システム情報系教授 |
| 藤光 智香 | 茨城県つくば市政策イノベーション部長 |
| 大越 勝之 | 茨城県つくば市政策イノベーション部次長 |
| 中山 秀之 | 茨城県つくば市政策イノベーション部スマートシティ戦略
課長 |
| 大垣 博文 | 茨城県つくば市政策イノベーション部スマートシティ戦略
課課長補佐 |
| 吉藤 オリィ | 株式会社オリィ研究所代表取締役所長 |
| 鈴木 メイザ | 株式会社オリィ研究所分身ロボットカフェプロジェクトマ
ネージャー |
| 加藤 寛聡 | 株式会社オリィ研究所所長室／事業開発部FLEMEEチーム |

<事務局>

- | | |
|--------|-----------------|
| 淡野 博久 | 内閣府地方創生推進事務局長 |
| 山根 英一郎 | 内閣府地方創生推進事務局次長 |
| 三浦 聡 | 内閣府地方創生推進事務局審議官 |

正田 聡 内閣府地方創生推進事務局参事官
菅原 晋也 内閣府地方創生推進事務局参事官
杉山 忠継 内閣府地方創生推進事務局参事官

(議事次第)

- 1 開会
 - 2 議事 分身ロボットに係る障害者雇用率の算定の特例
 - 3 閉会
-

○正田参事官 それでは、国家戦略特区ワーキンググループヒアリングを開始いたします。
議題は「分身ロボットに係る障害者雇用率の算定の特例」で、つくば市、株式会社オリィ研究所にオンラインで御出席いただいております。

本日の資料は、つくば市、株式会社オリィ研究所から御提出いただいております、公開予定でございます。議事につきましても、公開予定でございます。

進め方でございますけれども、まず、つくば市、株式会社オリィ研究所から、10分程度で御説明いただき、その後、委員の方々によります質疑応答と意見交換ということで進めてまいりたいと思っております。

それでは、中川座長、議事進行をよろしくお願いいたします。

○中川座長 それでは、引き続きになりますけれども、つくば市、株式会社オリィ研究所から、「分身ロボットに係る障害者雇用率の算定の特例」に関する御提案の御説明をお願いします。

○藤光部長 つくば市の藤光です。どうぞよろしくお願いいたします。

「分身ロボットに係る障害者雇用率の算定の特例」について、説明させていただければと思います。

早速ですけれども、2ページ目を御覧いただければと思います。まず、障害者雇用の現状について、御説明させていただければと思います。肢体不自由や呼吸器の障害等を有する一部の障害者の方は、就労意欲はあるのですけれども、なかなか難しい面もあり、困難を抱えていらっしゃるのでは、1週間当たりの本当の数時間、短時間しか勤務できないとか、そういう状況によって社会参画の機会が得にくい状況にあります。実際にハローワークにおける障害者の職業紹介状況を数字で見ても、新規の求職者は年々増加しているところなのですけれども、受入側が変わらないということなのかもしれませんが、就職件数はほぼ横ばいですので、就職率は年々低下しているということが現状としてございます。民間企業は法律に基づいて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となっておりますのですけれども、1週間の所定労働時間が20時間未満を下回る雇用については雇用実績としてカウントができないという課題がございます。現在、1週間の所定労働

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います。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、今、労政審の障害雇用分科会において検討されておるところなのですが、週10時間未満の雇用は取り残された状態となっています。

そこで、我々が提案したいと思っているサービスが、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、この写真にございます白い目が光っているオリィのロボットがあると思うのですが、こういう分身ロボットを遠隔で操作することによって業務を行う場合に、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人の労働時間の合計を1人のロボットがやる、1人の労働時間とみなして雇用率を算定できることとしていきたいと、我々としては思っております。

こうした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は、私もこれを使ったことがあるのですが、これを用いることで障害者や移動困難者が抱えるフィジカルな移動の問題が消滅します。そのことで、距離や身体障害とかの様々な困難に影響されない、心の外出、社会参画が可能になります。従来のテレワークという形もあるのですが、それでは実際に接客や肉体労働という職業にはなかなか付けなかったのですが、これをすることによってより多くの選択肢から役割を獲得することが可能になるので、大変意義深いのではないかと考えています。障害を抱える方は本当に様々な障害です。抱える困難も様々なのです。そういうことに一つ一つの技術で対応して行って、多様な働き方を可能にすることを通じて我々も誰一人取り残さない「インクルーシブ・シティ」の実現を目指したいと考えておるところです。

3 ページ目を御覧ください。先ほど説明しました現状について、具体的な数字とかも含めて説明したいと思います。雇用の現状なのですが、上の図を見ていただければと思います。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、一定程度存在しておりまして、かつ、精神障害者の新規求職申込件数はほかの障害に比べて増加傾向が数字でも見てとれるところがございます。下の図を見ていただければと思うのですが、希望就業時間別の就職率を見ますと、週20時間未満の方がほかの時間別に比べて低い傾向にあります。身体障害者、知的障害者については、重度の方の就職率は非重度の方の就職率よりも低くなる傾向となっております。

ハローワークにおける障害者専用求人数について見ると、20時間未満の求人は20時間以上の求人と比べて少ない、そもそもそういう求人はあまりないという現状になっております。

4 ページ目を御覧ください。現行制度についてです。先ほども申しあげましたとおり、民間企業、国、地方公共団体については、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となっております。現行制度では、1週間の所定労働時間が30時間以上の障害者が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ます。また、重度身体障害者また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がされておるところです。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ておるところです。今後のことなのですけれども、こうした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人としてカウントができるように、今、まさに労政審で検討が行われているというように聞いております。

次の5ページを御覧ください。ここでは、民間企業による障害者の雇用状況について説明したいと思います。結論から言うと、小規模の企業ではなかなか障害者の雇用が進んでいないところです。法律で決まっているところではあるのですけれども、従業員数が1,000人以上の雇用率はちゃんと上回って2.42%となっておるところなのですけれども、従業員数が43.5～45.5人未満の企業、45.5～100人未満となりますと、それぞれ1%台となっておりまして、大きく法定雇用率を下回っております。これは業態とかが影響するのかなとは思っております。

次の6ページを御覧いただければと思います。我々は、例えば、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、1台の先ほど御覧いただいた分身ロボットを操作して業務を行う場合や、分身ロボットを操作して行う業務の時間の合計が20時間以上であること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ようになれば、事業規模の小さい企業とかでの働き口も大きくなるかなと期待しているところです。想定されるリスクは、この紙にもあるとおり、大きくは二つあると思っております。一つ目は、通信障害とかですね。分身ロボットを使っているときに動作不良等がどうしても生じてしまう可能性があるのではないかというリスクがあると思うのですけれども、こちらについては、例えば、ヘルプデスクの設置など、分身ロボット管理会社の管理体制の整備とか、自分自身も対応が可能であるので、トラブルシューティングとかもありますので、その確認をしたいと思っております。もう一つは、障害者が、実際にサービスを受けてみて、もう少し長時間勤務したいという意向を有していても、雇用主は短時間でいいですという mismatch が起こる可能性もあるかと思っておりますので、そこは大きなリスクだと我々も思っております。例えば、要件をちゃんと課す。雇用主は合理的な配慮をちゃんと検討した上で環境整備をするということを、まず、そもそもの要件とするとか、ガイドラインを作成するとか、定期的な面談等を求めるとか、そうしたことで対応していきたいと思っております。

つくば市からは、以上でございます。

○中川座長 御説明をありがとうございました。

それでは、委員の方々から、コメントでも質問でも結構ですから、挙手をして御発言いただければと思います。

落合委員、お願いします。

○落合座長代理 ありがとうございます。御説明いただきまして、御提案の内容はよく分

かりました。

私からは、二つほどでございます。

一つが、今回、分身ロボットで特に身体性の部分を開放するというお話があって、よい取組だと思いました。ただ、テレワークをするときに、これは分身ロボットだけの話なのか、ほかの方法についても先々で考えていく余地があるかです。ロボットを操る場合以外にもテレワークでできる作業などもあると思いますので、先のこともかもしれませんが、そういうものについてはどう考えられるかということが一つです。

もう一つが、今十分に働けている方を短時間のほうに切り替えてしまうような動きになってしまいますと、これもよくないと言いますか、法の趣旨に反する部分も出てくるかと思えます。御説明の中でも入っていたとは思いますが、悪用されてしまう可能性について考慮していくことが重要だと思います。その意味では、客観的に評価ができる部分はある程度定めていく必要があるのではないかと思います。もちろん、精神疾患の方なので、同じ病名の中でも重度・軽度とありますので、必ずしもこの疾患であればという言い方もできない部分はあるのだらうとは思いますが、例えば、こういう方である場合とできる限り外部から特定できるものはそのようにするべきだと思います。評価の指標もそうですが、例えば、それで長時間働いていた方を短時間に切り替えることを企業側が申し出たときに、本人が真に同意しないとダメであるとか、医師が何らかの判断を示さないとかダメであるとか、そういったことも含めて対策を考えていくことが重要ではないかと思います。どのようにお考えになれるかを伺えればと思います。

以上です。

○中川座長 つくば市、お願いします。

○藤光部長 ありがとうございます。つくば市の藤光です。

まず初めに、テレワークの可能性について、先生がおっしゃるとおり、この趣旨からすると、テレワークもあり得るのだと思います。他方で、今回、規制改革等と考えますと、まずは分身ロボットが一番大きいのかなと思います。分身ロボットの部分でできましたら、テレワークでも適用できる部分ももちろん考えられるかと思うので、分身ロボットが今回のこれで可能になったら、今後、引き続き考えていきたい論点かと思っております。

短時間にとどめ置かれる、切替えというところは、まさに絶対にあってはいけないことだと我々としても思っております。労政審の雇用分科会の意見書の中でも、週20時間のほうですけれども、今の雇用にとどめ置かれないよということ、事業者に対して努力義務をしっかりと課すことが適当という言葉がありました。また、ハローワークが関与する方法もあるのではないかといいところもありますので、我々としては、こういうところをしっかりと受け止めた上で、ガイドラインを作成して、どうすればいいのかというところは引き続きしっかりと詰めていきたいと思っております。

○落合座長代理 ありがとうございます。

1点目は、まさしく、分身ロボット中心で、こちらのほうが、ある種、心に与える影響

がよりいいのではないかという部分もあると思いますので、まずはそこからということだ
と思います。

2点目のほうは、具体的な対策は大事だと思いますので、引き続き具体化の検討をお願い
いたします。

○中川座長 ありがとうございます。

それでは、安藤委員、堀委員の順番で御発言いただければと思います。

○安藤委員 日本大学の安藤です。よろしくお願いします。

先ほど落合委員からもあって、また、私も、別の会議ですが、労政審に参加している立
場として、真っ先に疑問に思うことが、テレワークとの比較でした。テレワークのほう
が相対的に短時間に複数人で分業することはやりやすいように思っていた中、なぜこの分身
ロボットを先に出してくるのかというところが引っかかったので、確認させていただきま
す。

まず、テレワークの場合、例えば、1単位の仕事を4人で分けるといった場合に、時間
的に都合がいい時間に働いて一つの業務を成し遂げることは可能かと思います。これに対
して、例えば、1台のロボットを3人で分担して動かしてみたいなことになるとき
に、20時間以上の就労をうまくはめながら、時間をちゃんと分けながら、複数人で分担す
ることがどのくらい容易なことなのか、それも長時間の就労が不可能な人について、都合
がいいときに働くということではなく、あらかじめ決めた時間をうまく割り振りして働く
ことにどのくらいの実現可能性があるのかというところも含めて御説明いただけると、理
解が深まるかと思いました。つまり、時間配分がうまく決められるのかという話、特に仕
事を依頼する側は、障害がある方が働けるときだけ働けますということではなく、例えば、
中の人は替わってもいいけれども、そのロボットに朝9時から夕方5時まで動き続けてほ
しいという要望があると思うのですが、対応はできるのでしょうか。そういうところに疑
問を持ちました。

また、複数人で1台を動かしている中で、健康状態がよくなったとか、よい就職先を見
つけてより長時間働けるようになったなどという理由で、A、B、Cの3人で分担してい
たうち、Aさんが離脱したみたいな場合には、残ったB、Cさんはどうやって仕事を得る
ことができるのか、状況の変化への対応も準備されているのかというあたりが気になっ
ています。そのあたりを教えていただければと思いました。

以上です。

○中川座長 つくば市、お願いします。

○藤光部長 つくば市の藤光です。先生、ありがとうございます。

まさに、テレワークのほうで、時間配分とか、もろもろが簡単だろうということは御指
摘のとおりかと思います。他方で、私もこのオリィの分身ロボットを使ったことがあるの
ですけれども、実際にフィジカルで動くロボットがあることは、私はすごく面白いと思
いましたし、多分使われる方もそれによって人との触れ合いの心の部分ができることが大

きいかと思っています。今回の提案なのですけれども、目的は、完全な自立よりも、「心の外出」と表現させていただきまされたけれども、社会参画やこういうことができるんだという選択肢を増やすところだと思っておりますので、そういうところで、我々つくば市の提案としては分身ロボットにこだわりたいと思っていますところです。

先生に御指摘いただいた、A、B、Cと3者がいらっしゃって、1人が抜けたときにどうするのかとか、時間の配分をどうやって決めるのかという細かいところをしっかりと詰めていきたいと思っているので、先生からの御指摘も踏まえ、今後はどのような形でバックアップができるのかというところをしっかりと考えていきたいと思えます。

御意見をありがとうございました。

○中川座長 安藤委員、よろしいでしょうか。

○安藤委員 結構です。ありがとうございました。

○中川座長 それでは、堀委員、お願いします。

○堀委員 私リモートとの関係を伺いたかったところ、安藤委員との質疑応答から詳しく伺えましたので、大変よく分かりました。ありがとうございます。

分身ロボットは、物があるものを想定されているということでもよろしいのか、例えば、アバターみたいな、人型をしていて1人というものがカウントできるような業務であれば転用可能なものなのか。例えば、オンラインのバーチャルで受付業務をするアバターみたいなものを共同操作する場合にも展開ができるのか、そうではなくて、きちんとロボットという物があるものを想定した御提案なのか、そこを御質問させていただきます。

○藤光部長 先生、ありがとうございます。つくば市でございます。

今のところ、物理的なこういう実際のロボットを想定しています。そういう実際のロボットが市の受付とかにいて、市の業務でしたら、受付にいて市長室まで案内するとか、そういう画面上のアバターだけではなくて実際に動いていくというところが、例えば、使われる障害者の方とかも、自分も動いているんだということが実感できるかと思うので、我々は、今のところ、物理的なものを想定しているところです。

○堀委員 分かりました。実証実験がうまくいきました暁には、そのさらに先の展開も考えられるかと思いましたので、御検討いただければと思います。

○藤光部長 ありがとうございます。

○中川座長 それでは、阿曾沼委員から、御質問をお願いします。

○阿曾沼委員 御説明をありがとうございました。

私も、助産施設の設立・運営に関わったことがあり、障害を持たれているということであつたとしても、一人一人、それぞれの状況や個性に合わせて出来ること、出来ないことを相当きめ細かく配慮してあげないと、個々人の満足度向上ややる気が醸成できないということを感じました。種々の障害の類型別に、利用業務やユースケースを、例えば、こういう障害を持たれている方をグループとしてこんな業務にと、もう少し具体的な業務が示されていくと、皆さんが理解しやすくて議論が絞り込まれていくのかなと感じました。既

にお考えになっていらっしゃると思いますけれども、もし可能なら教えていただけることがあるのではないかと思います。御質問させていただきます。

○中川座長 つくば市、いかがでしょうか。

○藤光部長 つくば市です。ありがとうございます。

今、現段階で具体的に類型別としておるところではないのですが、例えば、調査事業の中では、障害者の方が市役所の窓口業務を実施できるかとか、カフェ、スタートアップパークというおいしいコーヒーが飲めるところがあるのですが、そのサービス実証を行っていきたいと思います。そういう調査事業をやったときに得られた知見を基にまとめていき、先生がおっしゃるとおり、本当にきめ細やかにこういうケースがあればというところがちゃんと積み重なっていけば、より使ってもらえるサービスになると我々も思っていますので、そういうところはしっかりとまとめていきたいと思っています。

○阿曾沼委員 ヤマトホールディングス株式会社がスワンカフェを運営され始めた頃、同じような障害を持たれた方でも一人一人の個性があって、それを評価しながらどの職域の中で何をしてもらうかという差配は結構大変だったと伺っています。時代が変わり、ロボットの活用も議論されるようになってきたわけで、実現できることを期待しております。より具体的にユースケースを示しながらお話しいただくとより良いと思っています。

○藤光部長 つくば市でございます。ありがとうございます。

引き続き、しっかりと検討していきたいと思います。

鈴木教授、御発言をお願いします。

○鈴木教授 貴重な御指摘をありがとうございます。

まさしく先生のおっしゃるとおりで、障害者の労働という観点から見ると、おそらくこれはいわゆる援助つき雇用になると私は考えております。個々の障害者で度合いが違っても、ある意味、ロボットが、重い人にはより助けて、軽い人には少し助けて、それで均一のサービスを事業者側に提供できるといった、おそらくいわゆる新しい技術による援助つき雇用、移動作業班とか、まさにああいう枠組みの中で、こういったものができるのではないかと考えておりますので、時間配分、能力別の対応を技術がサポートできるかということを実証の中にも含めさせていただきたいと思います。

○阿曾沼委員 ありがとうございます。

○中川座長 ありがとうございます。ほかの先生方はよろしいでしょうか。

お話を伺っていて、これも是非やっていただきたいなというものだと思います。

すみません、ちょっとへんてこりんなことを申し上げるかもしれませんが、テレワークと今回のロボットの話で、何でロボットからということで、非常に社会的に意義深いからというお話を御説明いただいております。私はそれで立派な説明だと思うのですが、ロボットの場合は、20時間、そこにいて、お客さんが来た場合には接遇するというので、1単位の労働の単位が非常に固定しやすく、それをみんなで分けるという理屈が説明しやすいのかなという気がしました。テレワークの場合は、タスクごとに労働の単位が決めら

れそんな気がするので、テレワークの場合、タスクが何時間でできるかどうかは人によって違ってくるので、このロボットの場合は20時間、とにかく、お客さんがいようがいまいが来たら接遇するという単位化がしやすいのかな、それを分けるという説明がしやすいのかなという気もしたので、そういう意味でもロボットから始めるということは、私は一つのやり方かなという気がしました。

委員の先生方から、悪用されることを防ぐための工夫がほしいとか、安藤先生から、本当にうまく回せるのでしょうかという御質問があって、それは御検討していただくということですが、阿曾沼委員から最後にありましたように、それはユースケースみたいなものを少しきめ細かく御説明いただくなり整理いただくことで解決できることだと思います。そういう意味で、整理をさらに進めていただければと思います。

以上でよろしいでしょうか。

よろしければ、これで、2コマ目、つくば市の「分身ロボットに係る障害者雇用率の算定の特例」につきましてのヒアリングを終了させていただきたいと思います。

本日は、お忙しい中、ありがとうございました。