

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

1. 主な論点等

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

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。これにより、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。

前回WGヒアリング（令和4年9月14日）における主な指摘事項

- 意図しない短時間雇用への切り替え、雇い止め対策
- 分身ロボット1台を複数人によるシフト勤務で稼働することができるか
- 障害の類型別に具体的な活用事例（ユースケース）を整理できるか
- 一般的なテレワークと比較した分身ロボットの優位性はなにか

規制改革提案に係る厚労省回答（令和4年9月27日）

障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっているところ、労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（令和4年6月17日）において、「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。」とされており、法令改正に向け必要な対応を進めているところ。

そのため、まずはその法制化の動きを踏まえる必要があると考えており、更なる対応を行うことは困難。

障害者総合支援法等の一部を改正する法律（令和4年法律第104号）の審議における論点

第210回国会（令和4年臨時国会）において、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律（令和4年法律第104号）が成立し、令和6年4月1日から、週所定労働時間が特に短い重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者について、実雇用率に算定できる措置が講じられた。

併せて、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等にあった選択を支援するサービスとして**就労選択支援**の創設、雇用と福祉の連携強化等が定められた。

審議では、短時間労働について雇用率に算定することの意義を評価する意見がありつつ、雇用率達成のみを目的として短時間雇用が利用されないよう、就労選択支援を活用していくことの重要性等が指摘された。

2. 意図しない短時間雇用への切り替え、雇い止め対策

想定されるケース

	当初の就労時間	就労希望時間が変わった場合
 A	8時間	→ 12時間
 B	3時間	→ 3時間
 C	3時間	→ 3時間
計	14時間	→ 18時間

(1) Aさんに生じる可能性がある不利益

一人で10時間を超えて働けるとしても割り振る業務がない、必要最低限の就労時間を満たせばよい等の理由で就労時間を延ばしてもらえない。⇒意図しない短時間雇用

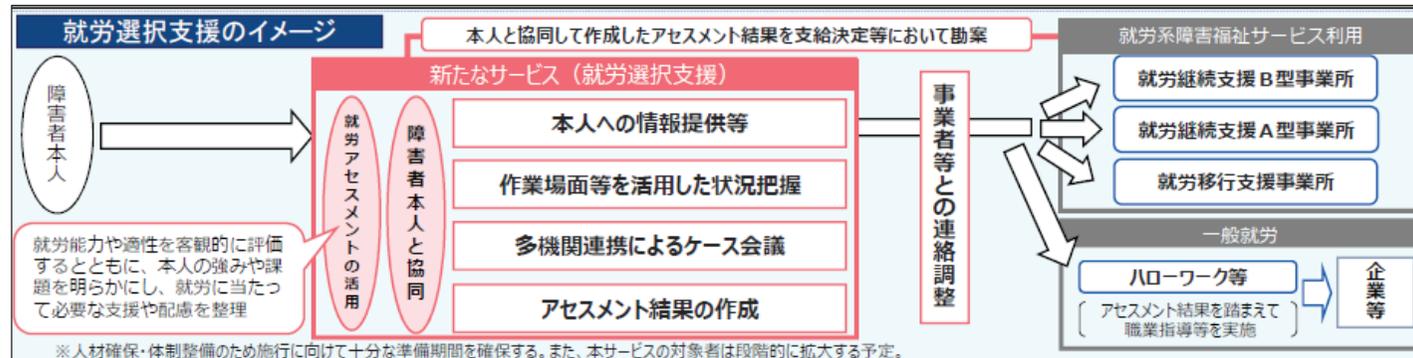
(2) Bさん、Cさんに生じる可能性がある不利益

Aさん一人で10時間を賄えるのであれば、B・Cさんは不要等の理由で解雇される。⇒雇い止め

改正障害者総合支援法で新たに創設される就労選択支援で作成する就労アセスメントの活用

(就労選択支援については、公布の日から起算して三年を超えない範囲内（令和7年12月15日）において政令で定める日が施行期日）

つくば市においては、障害者就業・生活支援センターの運営法人が就労アセスメントの作成やハローワークとの連携を実施しており、既に就労選択支援と似た役割を果たす体制を保有している。現在も、就労アセスメントの作成に当たっては、主治医の意見書の提出を求めるか、主治医による診察に障害者就業・生活支援センターの職員が立ち合う等を行っており、「就労選択支援」においても同等以上の体制を確保する見込み。



(参考) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案令和4年10月26日提出) 概要から抜粋

2. 意図しない短時間雇用への切り替え、雇い止め対策

- 10時間未満の短時間雇用について雇用率への算定を認める場合、雇用者側にとっては、法定雇用率を達成するため、長時間就労を希望する障害者よりも短時間就労を希望する障害者を雇用するインセンティブが発生することが懸念される。
- このため、雇用率の算定の特例を認める場合、その対象は、10時間未満しか就労ができない障害者に限定することが適当であるが、これを客観的に評価する手段が必要。
- 改正障害者雇用促進法では、特定算定率の対象を、重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に限定した上で、「障害者の希望や能力に沿った就労を実現するため」、改正障害者総合支援法に位置づけられた就労選択支援サービスを活用し、就労に関する適性、知識及び能力の評価や就労に関する意向、就労するために必要な配慮等についても情報を整理することとしている。

● 検討の方向性

以下の要件を、週10時間未満の短時間雇用について実雇用率の算定を認めるための要件として検討

- 対象は、改正障害者雇用促進法と同様、重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に限定する。
- 障害者の希望や能力に沿った就労を確保するため、以下の措置を講じる。
 - ・自治体、関係行政機関、雇用主等が連携して、対象とする障害者の就労に関する適性、知識及び能力の評価や就労に関する意向、就労するために必要な配慮等について確認・検討する体制を構築する。
 - ・雇用主は、対象となる障害者の就労計画を作成し、上記体制の確認を得る。
 - ・雇用主は定期的に障害者の状況を上記体制に報告するとともに、少なくとも年1回、当該障害者の状況を踏まえて当該就労計画について必要な見直しを行うものとする。

一方で、就労選択支援サービスを通じて障害者が10時間未満しか就労できないかどうかを客観的に評価することが可能かについては検証が必要と考えられるため、以下の取組を通じて上記要件の実効性を確認する。

- ・つくば市が令和5年度に行う実証で分身ロボットによる障害者の就労支援試行業務を実施
- ・就労選択支援サービスの先導的なモデルとして、当該障害者の主治医等と連携し、当該障害者の就労能力を評価し、その結果に基づいて就労計画の作成を試行

3. 分身ロボットのシフト調整

● 令和4年度の先端的サービスの開発・構築等に関する実証調査において、つくば市内の公共施設（2か所）において分身ロボットを稼働

- ① それぞれの施設において2機の分身ロボットを活用して週10時間強業務を実施し、各分身ロボットの稼働時間を30分のシフトに区切り、26名の操縦者（重度身体障害者等）の希望を募ってシフトを調整。
- ② 一部の業務については、操縦者が急な体調不良等によりシフトに入れなくなることを想定し、バックアップのシフト枠を設けて1名待機する体制をとったほか、筑波大学の学生（身体障害者）に当日朝にシフト依頼をするテストも実施。

一定程度希望を踏まえたシフトを構築することはできたが、一部希望する回数シフトに入れなかった事例があった。

また、あくまで本人の希望を元にシフトを組んだに過ぎず、必ずしも客観的に就労可能時間を評価できているわけではない。

● シフト欠けについては、障害者の週所定労働時間に変更がない一時的なものについては、バックアップ体制をとるかどうかは業務の内容に応じて雇用主側が判断する問題と考えられる。一方で、単独で10時間以上働けることとなった等によって、恒久的にシフトから離れる場合については、代替者を確保することとなると考えられるが、代替者を確保できない場合、雇用率の算定に影響が発生する可能性があるため、合算した労働時間が10時間未満となった場合の算定をどうするか検討が必要。

<実証で使ったシフト（抜粋）>

シフト表		2/21 月			2/22 火			
		カフェ			カフェ		図書館	
		案内	配膳		案内	配膳	案内	読み聞かせ
		OriHOME	OriHome-ホ-ター	OriHo0me-D2	OriHOME	OriHo0me-D2	OriHo0me-D2	OriHOME
開始時間	終了時間							
10:15	10:45							●
絵本バックアップ								●
11:00	11:30	●		●	●	●		
11:30	12:00	●		●	●	●		
12:00	12:30	●		●	●	●		
12:30	13:00	●		●	●	●		
13:00	13:30	●	●	視線入力実験	●	●	●	
13:30	14:00	●	●	視線入力実験	●	●	●	
14:00	14:30							●
絵本バックアップ								●

シフト欠け時の対応

- 体調不良等による一時的なシフト欠け
 - ・障害者によるバックアップ体制をとる
 - ・分身ロボットではなく生身の人間で対応する
 - ・業務そのものを停止する
 分身ロボットの稼働の要否によって、事前に方針を決めておけば良い。
- 単独で10時間以上働けることとなった等による恒久的なシフト欠け
 - ・代替できる障害者の確保に努める
 - ・直ちに確保できない場合は、一時的に健常者による代替を認める

コーヒーファクトリースタートアップカフェ店

- ・実施期間：令和5年2月9日(木)～28日(火)
- ・実施内容：①飲み物の配膳 (OriHime-D2)
②来店者との会話、商品紹介 (OriHime)
- ・実施時間：月～金曜日 11:00～14:00

つくば市立中央図書館

- ・実施期間：令和5年2月14日(火)～28日(火)
- ・実施内容：①駐車券の無料化の案内 (OriHime-D2)
②絵本の読み聞かせ (OriHime)
- ・実施時間：①火～金曜日、日曜日 11:00～14:00
②火～金曜日、日曜日 10:15～10:45,14:00～14:30

4. 障害の類型に応じた具体的な活用事例（ユースケース）

「常設実験店における業務選択の実態」

・分身ロボットが接客等を行うカフェで就労する操縦者のうち身体障害者21名について、本人の希望を反映した業務内容別に症例ごとの週労働時間の平均をとると、脳性麻痺を持つ操縦者のみ、接客・受付業務より配膳業務を選択する傾向にあった。

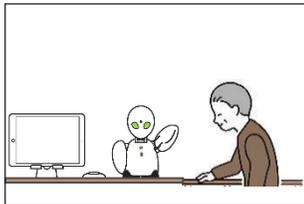
「令和4年度実証における業務選択の実態」

・カフェでの勤務や図書館の案内業務に加えて「図書館での読み聞かせ」についてもシフトに入ることを希望した操縦者は、参加者26名中8名であり、言語機能に障害のない身体障害者（4名）、精神障害者（2名）、重度のアトピー疾患患者（1名）、その他（1名）だった。

「具体的な活用事例」

自治体

高齢者福祉施設における話相手



福岡市在住の障害当事者が、市内の高齢者福祉施設で高齢者との話し相手として就労

自治体

自治体の窓口対応



在宅就労中の神奈川県の会計年度任用職員が分身ロボットを活用して小田原市役所でご案内業務を実施

民間

自動操縦バス内の料金/ルート案内



西新宿エリアにおける自動運転運行実証の実施時に、乗務員が分身ロボットに搭乗して車内での料金収受やルートについてのご案内業務を実施

民間

飲食店のレジスタッフとして就労



自宅から大崎駅・表参道店のモスバーガーに出勤し、商品お渡しカウンターにおいて、お呼び出したお客様にお声かけの仕事を実施

民間

「非接触型」駄菓子屋の接客スタッフ



コロナ対策として、非接触型の駄菓子屋「裏山しいちゃん」に導入。お店番として活躍

民間

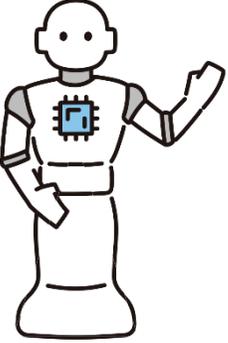
企業の総合受付スタッフ



日本電信電話株式会社の総合受付において、お客様ご案内業務を実施

- ・操作者が視線入力等のインターフェイスを利用する場合は、複雑な動作等を必要としない業務が適している。
- ・言語機能に制限の少ない操縦者を想定した場合、コミュニケーションが求められる業務への就労機会は幅広くあると想定される。また、身体機能に制限の少ない操縦者を想定した場合、事前に設定されたルート上だけでなく分身ロボットを自由に走行させる機能を使用できることから、就労できる業務形態の幅が広がる可能性はある。

5. 一般的なテレワークと比較した分身ロボットを用いる業務の特性

	一般的なテレワーク	分身ロボット												
親和性の高い活用フィールド	どこで作業するかは問われない「現場（作業場）に労働者が存在する必要がない」業務	一定時間拘束される、「現場（作業場）にいることに意味がある」業務 → 分身ロボットを活用することで身体的負荷を緩和でき、障害者等の参画が促進できる												
業務量の評価方法	就労状況の把握が難しく裁量的なことから、 成果単位	ロボットの稼働時間中は操作者が就業していると想定できるため、 時間単位												
仕事の例	翻訳 <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・作業がなければ就労の機会がない ・成果単位のため時間管理に向かない <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;">2時間で2ページ</td> <td style="padding: 5px;">A </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;">2時間で4ページ</td> <td style="padding: 5px;">B </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;">1時間で2ページ</td> <td style="padding: 5px;">C </td> </tr> </table> </div>	2時間で2ページ	A 	2時間で4ページ	B 	1時間で2ページ	C 	受付 <div style="border: 1px solid gray; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・実際の来客の有無にかかわらず、受付に担当者があることが求められる <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;">  <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;">午前（9時～12時）</td> <td style="padding: 5px;">A </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;">午後（13時～17時）</td> <td style="padding: 5px;">B </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px;"></td> <td style="padding: 5px;">C </td> </tr> </table> </div> </div>	午前（9時～12時）	A 	午後（13時～17時）	B 		C 
2時間で2ページ	A 													
2時間で4ページ	B 													
1時間で2ページ	C 													
午前（9時～12時）	A 													
午後（13時～17時）	B 													
	C 													

- 一般的なテレワークでは、雇用主は依頼した業務が完了したかどうかのチェックのみ行えば足りるが、分身ロボットの場合、ロボットの配置、ロボットが業務を行う環境整備、操作端末の提供等、さまざまな配慮を行う必要があり、実雇用率の算定上評価する必要があると考えられる。
- 現在の分身ロボットの機能では、複雑な操作を必要とする業務は行うことができないが、機能が拡充されれば、より多様な業務を担うことが可能となると期待される。

6. 今後の取組

① 制度改革の実現に向けた所管省庁との議論

－ 2. に記載した要件の下で、週所定労働時間が10時間未満の場合も雇用率の算定を認めることについて、障害者雇用分科会等の検討の場における早期の議論開始に向け、所管省庁と改めて協議する。

② 障害者の希望や能力に沿った就労の確保

－ 就労選択支援サービス等を通じて、障害者の就労に関する適性、知識及び能力の評価や就労に関する意向、就労するために必要な配慮等について適切に把握できることを確認するため、つくば市において引き続き分身ロボットを活用した障害者の就労の実証実験[※]を行うとともに、福祉部局と連携して就労計画の作成を試行する。

③ 分身ロボットのニーズの掘り起こし

－ 分身ロボットを活用できる業務の掘り起こしを引き続き進めるとともに、常駐規制等により、分身ロボットによる代替が困難な業務があれば、新たな規制改革提案を行う。

※令和5年度実証

「分身ロボットを用いた障害者雇用の促進」として障害者就労支援試行業務を実施
(デジタル田園都市国家構想交付金 地方創生推進タイプ Society5.0型 を利用)

タスク	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
育成		告知・募集オリエンテーションを実施	操縦研修	育成後の勤務状況等を把握 (毎月1回の定例実施)						検証とりまとめ		
カフェにおける接客・配膳												
図書館における読み聞かせ	★ 5/13、14につくばフェスティバルで読み聞かせを実施											

《R4年度の実証との違い》

- ・約半年間の長期間実証（R4年度は13日間）
- ・筑波大学生の採用（4名を予定。筑波大学生による操縦で週5時間を稼働させる）
- ・事業者（カフェ）単独での運営（市職員はサポートしない）
- ・月1回程度の定期的な意見交換の場を設け、課題の洗い出しや改善箇所の確認を行う

《実証で確認したい内容》

- ・つくば市内の民間事業者が、半年間という長期間にわたって分身ロボットを自力で運用することができるか
- ・障害を持つ筑波大学生が、操縦研修を経て業務に従事し、問題なく就労できるか。指導や支援の内容は適切か
- ・成果物が発生しない時間単位の労働において、雇用主側が妥当な評価を行うことができるか
- ・市内の事業者の分身ロボット活用ニーズを掘り起こすことができるか
- ・分身ロボットでできる業務範囲の可能性を広げることができるか

→令和5年度以降も、中長期での実証を行い、就労の問題や運用面の課題を掘り起こして検討を重ねる

(参考)

先端的サービスの開発・構築等に関する調査事業

1. 分身ロボットによる障害者の社会参画支援

分身ロボットのシフト勤務実験

【現状と課題】

- **障害者の現状**：肢体不自由や呼吸器の障害等を有する一部の障害者は、就労意欲はあるものの体調の問題や通院日程の都合で1週間当たり数時間しか勤務出来ない等、社会参画の機会を得難い状況にある。
- **雇用主の現状**：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。

【規制改革案】

分身ロボット1台の稼働時間を労働者1名の労働時間に読み替えることにより、10時間未満の短時間労働を障害者雇用率に算定する

【目的】

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、障害者雇用促進法改正（2024年4月1日施行）により所定労働時間が週10時間以上20時間未満の雇用であっても雇用率に算定することが可能となるが、依然として週10時間未満の雇用は取り残されている。この調査では、規制改革案を提示した際にも課題とされた分身ロボットによるシフト勤務の実現性について検証し、突発的な体調不良等により就業不能が発生した場合にどうするか等、シフト勤務の運用課題を洗い出す。

【実証の内容】

つくば市立中央図書館では駐車券の案内と絵本読み聞かせの2枠で、コーヒーファクトリースタートアップカフェでは配膳と商品紹介の2枠で、それぞれ週10時間、パイロット26名（重度身体障害者等）による短時間交代のシフト勤務によって分身ロボットを稼働させた。絵本の読み聞かせにはバックアップのシフト枠を設け、筑波大学の学生による短時間バイトも組込んで稼働を担保した。

<パイロットシフト（抜粋）>

シフト表		2/21 月			2/22 火			
		カフェ			カフェ		図書館	
		案内	配膳		案内	配膳	案内	読み聞かせ
開始時間	終了時間	OriHOME	OriHome-★-ター-	OriHo0me-D2	OriHOME	OriHo0me-D2	OriHo0me-D2	OriHOME
10:15	10:45							●
絵本バックアップ								
11:00	11:30	●		●	●	●	●	●
11:30	12:00	●		●	●	●	●	●
12:00	12:30	●		●	●	●	●	●
12:30	13:00	●		●	●	●	●	●
13:00	13:30	●	●	視線入力実験	●	●	●	●
13:30	14:00	●	●	視線入力実験	●	●	●	●
14:00	14:30							●
絵本バックアップ								

コーヒーファクトリースタートアップカフェ

- ・実施期間：令和5年2月9日(木)～28日(火)
- ・実施内容：①飲み物の配膳 (OriHime-D2)
②来店者との会話、商品紹介 (OriHime)
- ・実施時間：月～金曜日 11:00～14:00

つくば市立中央図書館

- ・実施期間：令和5年2月14日(火)～28日(火)
- ・実施内容：①駐車券の無料化の案内 (OriHime-D2)
②絵本の読み聞かせ (OriHime)
- ・実施時間：①火～金曜日、日曜日 11:00～14:00
②火～金曜日、日曜日 10:15～10:45,14:00～14:30

<使用した分身ロボット（3種類）>

- カフェ案内
- 図書館読み聞かせ



オリヒメ OriHime

- カフェ配膳
- 図書館ご案内



オリヒメ ディー OriHime-D2

※視線入力特装機

- カフェ配膳(シフト:ブルーの方)



オリヒメ ポーター OriHime Porter

※視線入力接客実証実験中にカフェ配膳対応

※「OriHime」は株式会社オリ研究所の登録商標

先端的サービスの開発・構築等に関する調査事業

1. 分身ロボットによる障害者の社会参画支援

分身ロボットのシフト勤務実験

【実証結果】

■ 就労時間の実態

パイロットの希望を元にシフトを組んだ結果、パイロット26名の平均就労時間は2.1時間/週となり、規制改革事項として検討している「週10時間未満の雇用率算定」の対象者としては全員が該当する。

■ 障害者のニーズ

参加したパイロットへのアンケートでは、

- ・就労できる時間が限られている中で、休憩時間等も長めに設定できることは非常にありがたい
- ・多岐にわたる障害があり、通院やリハビリで平日の時間を確保できず、就労したくとも時間が取り難いため、基準が下がることは賛成
- ・私自身が体力的に長時間就労するのが難しいため、基準が下げられることは大変ありがたい

といった声が寄せられており、週10時間未満の就労にニーズがあることを改めて確認した。

■ シフト勤務による分身ロボット稼働の実現性

今回の実証実験期間に、体調不良等でシフトに入れないパイロットはいなかった。体調不良者がでた場合のシミュレーションとして、当日の朝に短時間バイト（筑波大学の学生：候補者3名）に連絡し、代わりにシフトを埋めれるかテストを実施（1時間/1回）。結果、カフェ、図書館ともに予定されたシフトは全日、問題なく稼働した。

【課題と今後の取り組み】

■ シフト勤務による分身ロボットの稼働は実現したが、希望する回数を参加できなかったパイロットがいた。障害者の短時間雇用に当たっては、用意できるシフト枠と障害者側の希望する労働時間にミスマッチが発生することは想定されることから、不当に基準未満の雇用で留め置かれぬよう、雇止め防止に関する規定のあり方や就労時間に関する本人同意をどのように確認するか、といった障害者の短時間雇用に係るガイドライン案について、策定すべき各項目の具体化を進めていく。加えて、就労時間の妥当性については、医師等専門家の意見も考慮し、検討していく。

■ 分身ロボットと一緒に働いた他の従業員・職員の声として、分身ロボットが対人業務を代替することで柔軟に接客が可能になることから、心理的な負担が軽減されたという意見も得られた。分身ロボットによる障害者の就労がもたらす効果については、他の従業員・職員からのフィードバックも併せて調査していく。

◀参考▶実証後のパイロットの声（上記以外）

- ・障害福祉制度における「療養介護（医療）サービス」を受けながら長期入院生活を送っています。これまでは、制約の多い入院生活の中で「就労」という選択肢は現実的ではありませんでした。しかし、短時間労働も認められるようになれば、長期入院生活を余儀なくされている者にとっても、「就労」は夢ではなくなります。
- ・国立病院機構の旧「筋ジスト病棟」だけでも、10年以上の長期入院患者は約800名おり、公表されている筋ジスト病棟数は、2,500床にも及びます。よく言われることですが、進行性の難病とともに生きる上で大切なのは、やりがいや生きがいを見つけていくことです。超短時間労働であっても、働くことができるならば、「社会」という蚊帳の外に置かれている立場ではなく、実社会の中で、自身も役割を持って生きる喜びを多くの方が得られてゆくのではないのでしょうか。
- ・現在の基準だと、自信も体力もないため自分に働くことは難しいのかなと思っていました。一日だけなら4時間くらいなら就労が可能かもしれませんが、週4日以上で続けていくなると体力的にも体調もたないで、ぜひこういう枠も選択肢の中に入れていただけたらとてもうれしいです。

(参考) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律 (令和4年法律第104号)

○障害者雇用促進法

(事業主の責務)

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

(障害者職業センターとの連携等)

第十二条 (略)

2 公共職業安定所及び第十九条第一項に規定する障害者職業センターは、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成十七年法律第百二十三号)第五条第十三項に規定する就労選択支援を受けた者から同項の結果の提供を受けたときは、その結果を参考として、前条及び前項の適性検査、職業指導等を行うものとする。

第三節 特定短時間労働者等に関する特例

(雇用義務に係る規定の特定短時間勤務職員についての適用に関する特例)

第六十九条 第三十八条第一項の対象障害者である職員の数の算定に当たつては、同条第三項及び第五項の規定にかかわらず、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間勤務職員(短時間勤務職員のうち、一週間の勤務時間が厚生労働大臣の定める時間の範囲内にある職員をいう。)は、その一人をもつて、第四十三条第五項の厚生労働省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職員に相当するものとみなす。
(雇用義務に係る規定の特定短時間労働者についての適用に関する特例)

第七十条 第四十三条第一項、第四十四条第一項第二号、第四十五条の二第一項第三号、第四十五条の三第一項第四号及び第六号並びに第四十六条第一項の対象障害者である労働者の数の算定に当たつては、第四十三条第三項及び第五項、第四十四条第三項並びに第四十五条の二第四項及び第六項(第四十五条の三第六項及び第四十六条第二項において準用する場合を含む。)の規定にかかわらず、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者(短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働大臣の定める時間の範囲内にある労働者をいい、当該算定に係る事業主から障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第二十九条第一項の指定障害福祉サービス(同法第五条第十四項に規定する就労継続支援であつて、厚生労働省令で定める便宜を供与するものに限る。)を受けている者を除く。以下同じ。)は、その一人をもつて、第四十三条第五項の厚生労働省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。

(納付金関係業務に係る規定の特定短時間労働者についての適用に関する特例)

第七十一条 第五十条第一項並びに第五十五条第一項及び第二項の対象障害者である労働者の数の算定に当たつては、第五十条第四項及び第五十五条第三項において準用する第四十五条の二第四項及び第六項の規定にかかわらず、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者は、その一人をもつて、第四十三条第五項の厚生労働省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。

第七十二条 削除

(参考) 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律
(令和4年法律第104号)

○障害者総合支援法

第五条 (略)

13 この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であつて、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして主務省令で定める者につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適正、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の主務省令で定める事項の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

(介護給付費、特例介護給付費、訓練等給付費及び特例訓練等給付費の支給)

第二十八条 介護給付費及び特例介護給付費の支給は、次に掲げる障害福祉サービスに関して次条及び第三十条の規定により支給する給付とする。

2 訓練等給付費及び特例訓練等給付費の支給は、次に掲げる障害福祉サービスに関して次条及び第三十条の規定により支給する給付とする。

二 就労選択支援

※公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

2 - ① 就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

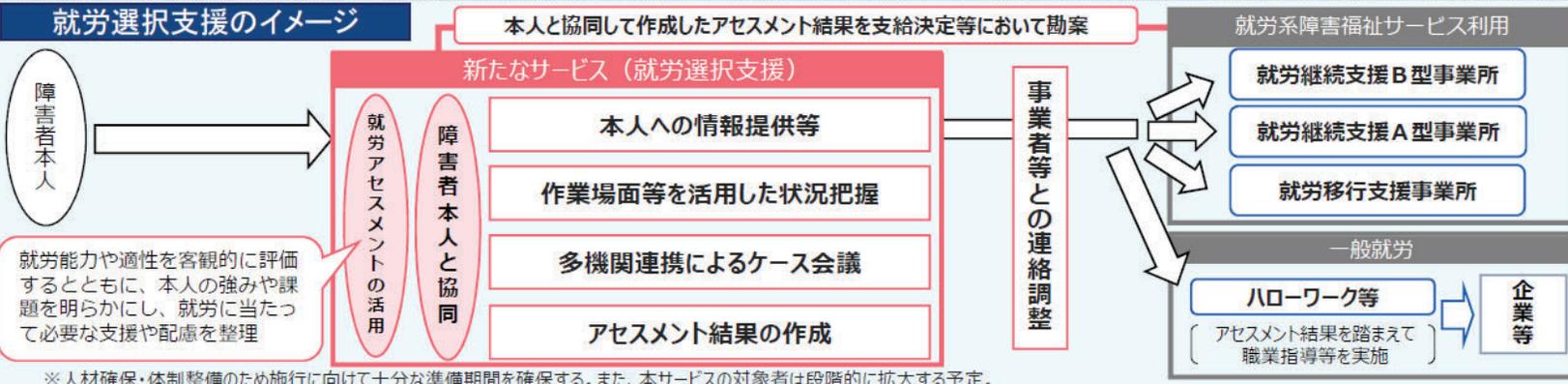
現状・課題

- これまで障害者雇用施策と障害福祉施策に基づき就労支援を進めている。※民間企業に約60万人、就労系障害福祉サービス事業所に約40万人が就労
- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

見直し内容

- 就労選択支援の創設（イメージは下図）
 - ・ 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、**就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）を創設する**（障害者総合支援法）。
 - ・ **ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする**（障害者雇用促進法）。
- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時的利用
 - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合（※）に、**その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける**（障害者総合支援法）。（※）省令で規定
- 雇用と福祉の連携強化
 - ・ **一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する**（障害者総合支援法）。

就労選択支援のイメージ



第210回国会 参議院 本会議 (令和4年12月5日)

○田村まみ議員

…

来年、五年に一度の法定雇用率の検討が予定されており、除外率の一律一〇ポイントの引下げが行われることなどから、企業は更に雇用者、障害者雇用を進めていくことが求められています。

このような中、本法案によって、週所定労働時間が十時間以上二十時間未満の精神障害者や重度の身体・知的障害者を〇・五人で算定することにより、短い時間であっても働きたいという方々の雇用促進につながることを期待されています。一方で、法定雇用率を達成することが主目的となって、もっと働きたいと希望する方々までの雇用が週十時間に留め置かれてしまうようなことはないでしょうか。

障害者ができる限り希望する勤務形態、時間で働くことができるような雇用の在り方が求められていますが、そのための方策について伺います。

…

○加藤厚生労働大臣

…

週二十時間未満で雇用される障害者に対する支援についてお尋ねがありました。

今般の改正案では、これまでと同様に週二十時間以上の雇用を基本とした上で、多様なニーズに応じた就労機会の拡大を図るため、週十時間以上二十時間未満の重度の障害者と精神障害者について実雇用率への算定を可能としております。こうした短時間労働者が希望する場合には、事業主に対して、労働者の能力に応じて労働時間の延長等を行う努力義務を課しているほか、ハローワークが就職後も定期的なアセスメントを実施し、その結果に応じ、関係機関と連携し支援を行うことなどを通じて週二十時間未満の雇用に留め置かれないよう取り組んでまいります。

…

<衆議院附帯決議（抜粋）>

- 十 重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労ニーズの掘り起こし等を検討すること。
- 十一 難病患者など障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。
- 十二 障害者雇用率制度における除外率制度の廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。
- 二十五 難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないよう、環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

<参議院附帯決議（抜粋）>

- 十一、重度障害者に対する職場における支援のための助成金の利用が低調な理由について分析するとともに、重度障害者の就労ニーズの掘り起こし等を検討すること。
- 十二、難病患者など障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援のために必要となる就労能力の判定の在り方について検討し、必要な施策を講ずること。
- 十三、障害者雇用率制度における除外率制度の早期廃止に向けた取組を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供するいわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。
- 二十八、難病患者等が治療によって、就労・就学において不利益な扱いを受けることがないよう、また、オンライン等の手段を活用し学習を継続できるよう環境の整備に万全を期すこと。就労については、病気休暇等の普及促進、難病患者の障害者雇用率制度における取扱いの検討及び事業主への正しい理解の啓発に取り組むとともに、働きやすい環境整備に取り組むこと。

(参考) 規制・制度改革提案の概要

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)

