

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5年6月23日（金）16:45～17:21
- 2 場所 永田町合同庁舎1階108会議室（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 | 中央大学法務研究科教授 |
| 委員 | 菅原 晶子 | 公益社団法人経済同友会常務理事 |
| 委員 | 堀 天子 | 森・濱田松本法律事務所 パートナー弁護士 |
| 委員 | 安田 洋祐 | 大阪大学大学院経済学研究科教授 |

<自治体等>

- | | | |
|-------|---------------------------|---------------|
| 鈴木 健嗣 | つくば市アーキテクト（つくば市顧問） | 筑波大学システム情報系教授 |
| 藤光 智香 | つくば市政策イノベーション部長 | |
| 中山 秀之 | つくば市政策イノベーション部スマートシティ戦略監 | |
| 大垣 博文 | つくば市政策イノベーション部科学技術戦略課課長補佐 | |
| 丸田 桃子 | 株式会社オリィ研究所コラボレーション事業部 | |

<事務局>

- | | |
|-------|-----------------|
| 淡野 博久 | 内閣府地方創生推進事務局長 |
| 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。

本日の議題は、「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、つくば市から御提出いただいております。本日の議事についても、公開予定です。

進め方でございますが、まず、つくば市から15分程度で御説明いただき、その後、委員の皆様方によります質疑、意見交換に移りたいと思います。

それでは、中川座長に議事進行をお願いいたします。

○中川座長 それでは、関係者の皆様、お忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

これから、「分身ロボットに係る障害者雇用率の算定の特例」に関する国家戦略特区ワーキンググループヒアリングを始めたいと思います。

まずは、つくば市から、御説明をお願いいたします。

○藤光部長 つくば市政策イノベーション部長の藤光です。今日は、お時間をいただき、ありがとうございます。

「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、資料に沿って、説明できればと思います。

2 ページ目をお願いいたします。つくば市の提案は、この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って、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雇用者の雇用機会の拡大を図るものでした。前回のワーキングのヒアリングでいくつか御指摘いただいたと思っております。今日は、大きく4点、一つ目が、意図しない短時間雇用への切替えや雇い止め対策をどうするか、二つ目が、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、三つ目は、障害者の類型別に具体的なユースケースを整理できるか、四つ目は、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何かということだったと思うのですが、これらを中心に説明できればと思っています。まず、動きですけれども、令和4年9月に本規制改革案について厚生労働省から回答がありまして、その時点では、法改正を踏まえることも必要であり、更なる対応は困難との見解を示されました。その後、障害者総合支援法等の一部を改正する法律が臨時国会で可決され、令和6年4月1日から、週所定労働時間10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、事業主が雇用した場合、雇用率において0.5人として算定できるようになったと聞いています。併せて、障害者本人の希望や能力や適性に合った就労の選択を支援する就労選択支援の創設が定められると認識しています。

3 ページ目をお願いします。まず、御指摘いただいた意図しない短時間雇用への切替えや雇い止め対策について、どういうことかということ、1台の分身ロボットを重度障害者や精神障害者の方が、例えば、3名体制で10時間以上の勤務を行ったと仮にしました場合、Aさんの能力が向上して1人で10時間以上働けるようになった場合、雇用主の考え方次第

では、大きく二つ懸念があると思っております。一つ目は、Aさんに生じる不利益があり得るのではないかと考えています。1人で10時間を超えられる能力があっても、割り振る業務がない、必要最低限の雇用者数を満たせばいいので時間を増やす必要がないという理由で10時間未満の勤務に制限されてしまうということがあると思います。もう一つは、Bさん、Cさんに生じ得る不利益です。Aさん1人で雇用者数を満たすのであったら、労務管理や設備費等の面から、BさんとCさんはもう不要だと判断されて、いわゆる雇い止めがされることも考えられると思います。このような弊害、働くに当たっての不利益を防ぐための対応としましては、冒頭で述べました障害者の望む仕事に就くための新サービス、就労選択支援を参考にしたいと思っております。この制度で行う就労アセスメントでは、どんな職種に就きたいか、希望する労働条件、本人の能力や適性、働くに当たって必要な合理的な配慮などの内容について、確認することとされています。この支援制度は、3年以内に施行されることとされているのですが、我々としては、これを先行的に実施し、適切な雇用が行われる環境整備を行うことを検討していきたいと思っております。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、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ような役割の体制を保有しています。また、現在の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、主治医の診察に障害者就業・生活支援センターの職員が立ち会うことなどを行っておりますので、就労選択支援においても同等以上の体制を確保できるのではないかと考えておるところです。

4 ページ目をお願いします。障害者の希望や能力に沿った就労を確保するための検討の方向性を、ここで御説明したいと思っております。改正障害者雇用促進法では、雇用率の算定の特例を認める対象を、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付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、就労するための必要な配慮についての情報を整理することとしています。そこで、分身ロボットを活用した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ための要件として、記載されている方向性で検討を進めたいと思っております。なお、特例の対象は、促進法と同様に、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のかなと思っております。行う措置としては、まず、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対する意向、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こと。雇用主は、対象となる障害者の就労計画をきちんと作成し、上記体制の確認を得ること。雇用主は、定期的にその障害者の方の状況を体制にきちんと報告するとともに、少なくとも年に1回は、当該障害者の状況を踏まえて就労計画について必要な見直しを行うものとするということです。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ということについては、我々としても検証が必

要と考えられますので、つくば市で本年度に行う実証などの取組を通じて、要件の実効性をしっかりと確認していきたいと思っています。また、その中で、就労選択支援サービスの先導的なモデルとして、障害者の主治医等ときちんと連携しまして、その方の就労能力をきちんと評価し、結果に基づいた計画の作成も、まず、我々としては試行していきたいと思っています。

5 ページ目をお願いします。次に、別の話題ですが、分身ロボットのシフト調整について、ここで説明できればと思います。昨年度の実証調査において、つくば市内のスタートアップカフェと図書館において、実際に分身ロボットを稼働いたしました。各施設で11時から14時までの接客や案内、図書館では、午前と午後、それぞれ30分の読み聞かせを行って、シフト管理を実際にやりました。読み聞かせの業務は、バックアップ要員をきちんと1名確保するとどうなるのかという検証をしました。パイロット、操縦者の急な体調不良や欠勤を想定して、障害を持つ地元の筑波大学の大学生によるフォロー体制の構築も検証したところでございます。各職場における具体的なシフト体制については、業務の内容等に応じて雇用主が経営判断する問題だと思っていますが、実際の実証結果を踏まえて、シフトに欠員が生じたとき、資料に「シフト欠け」と書いてありますが、対応としては、まず、体調不良等による一時的なシフト欠けについては、障害者の方がまずはバックアップ体制を取るところと、基本的なところですが、分身ロボットではなく実際に生身の方がその場で対応する、業務そのものを停止することが考えられると思っています。次に、単独で10時間以上働けることとなった等、恒久的なシフト欠けが生じたときにどうするかということですが、それについては、代替できる障害者の確保などに努めることと、直ちに確保できないときは、一時的に健常者による代替を認めることなどが考えられるかと思っています。いずれも、どの方法にするのかは、業務内容や提供サービスの性質等について、それぞれで違うのかなと思っています。事前に方針を決めていくことになると思っています。また、去年にやったヒアリングでも指摘がありましたが、単独で10時間以上働けることになったとか、そのような事情でずっとそのシフトから離れてしまう場合については、まずは要件に該当する障害者による代替を検討することと考えられるのですが、代替者の確保ができなかった場合は、一時的に健常者での代替を認めることはどうかと思っています。ただ、この場合については、障害者の雇用者数が減少することになるので、雇用率の算定をどうするのかということは引き続き検討しなければならない事項だと思っています。

次、6 ページをお願いします。障害の類型に応じた具体的な活用事例について、御説明したいと思っています。分身ロボットが接客を行う都内の常設の実験店、株式会社オリィ研究所のカフェで就労する障害者のうち、身体障害者21名の意向を確認して、本人の希望を反映した業務内容別に見てみますと、筋ジストロフィーや脊髄損傷など症例ごとの週の労働時間の平均をとりますと、脳性麻痺を持つパイロットの方に接客や受付業務よりも配膳業務を選択する傾向があることが分かりました。また、昨年度に実施したつくば市内の実証

での業務選択の実態については、カフェでの勤務や図書館の案内業務に加えて、読み聞かせについてもシフトに入ることを希望したパイロットは、参加者26名中8人がいらっしやいまして、言語機能に障害のない身体障害者等の方でございました。自治体、民間等での具体的な活用事例としては、受付、案内等、コミュニケーションを要する業務が一般的には多いのかなと思っております。言語機能に制限が少ないパイロットの場合、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のではないかと想定しています。また、身体機能に制限のないパイロットを想定した場合は、事前に設定されたルート上だけではなく、分身ロボットを自由に走行させる機能を使用できるので、就労できる業務形態の幅がさらに広がる可能性があるのではないかと考えています。

7ページをお願いします。別の御指摘ですが、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について、一般的なテレワークは成果単位での仕事になるので、作業時間にはどうしても個人差が生じます。他方で、分身ロボットでの業務を考えると、ロボットの稼働時間中はパイロットが就業していると想定ができるので、複数人の作業時間を積算して1人分とみなす今回の提案には、なじみが良いのではないかと考えています。労務管理の面でも、一般的なテレワークは、雇用主が依頼した業務が完了したかどうかのチェックのみを行えば足りるのですが、分身ロボットの場合は、ロボットの配置やロボットが業務を行う環境の整備や操作端末の提供など、色々な配慮が必要になります。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を行うことはできないのですが、将来的に、テクノロジーが進んで多くの機能が拡充されれば、より多様な業務を担うことも期待されると思っております。

最後に、8ページをお願いいたします。今後の取組についてです。一つは、制度改革の実現に向けた所管省庁との協議があるかと思っております。先に説明しました要件と週所定労働時間が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、所管省庁と改めて協議できればと思っております。二つ目については、障害者の希望や能力に沿った就労の確保があると思っております。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、能力の評価、意向、様々な必要な配慮について、適切に把握できることを確認するために、つくば市においては、引き続き分身ロボットを活用した障害者の就労の実証を行い、市の福祉部局と連携して就労計画の作成を試行したいと思っております。三つ目は、分身ロボットのニーズの掘り起こしも重要なものだと思います。分身ロボットを活用できる業務の掘り起こしはたくさんあると我々は思っておりますので、これを引き続き進めるとともに、常駐規制等によって分身ロボットによる代替が困難な業務があれば、今後、さらに新たな規制改革提案もできるのではないかと考えています。

9ページ以降は、実証の概要や関連規定などの参考の情報になります。

すみません。長くなりましたけれども、つくば市からの説明は以上になります。

○中川座長 ありがとうございます。

それでは、質問、御意見に入りたいと思います。

委員の皆様方で、御質問、御意見がある方は、教えていただければと思いますが、いかがでしょうか。

私から、2点だけ、確認させてください。

前回の我々の質問に対して、真摯にお答えいただいたということだと思いますが、前回のヒアリングと少し異なるところは、改正障害者雇用促進法が定められて、10時間0.5人という算定の仕方が認められたと思います。つくば市の提案は、それでは対応できない提案だと私は理解しているのですが、つくば市の御提案書の中で、10時間就労できないということを客観的に証明できるかということについて、実証実験と言いますか、検証してまいりたいというお話がありました。要は、この10時間未満しか就労できない人に対して、今の改正障害者雇用促進法では不十分であるという提案で、どうしてもできない方についてこれを提案すると思っでよろしいのでしょうかということが1点目でございます。要は、様々な事情あるいは本人の希望によって、10時間未満のものを選択する障害者の方に適用するというよりは、どうしても10時間は働けないような方についてだけ適用するという事でよろしいのでしょうかということが1点目です。

2点目といたしましては、改正障害者雇用促進法の要件、重度障害者の方に限るという絞り方をされておりますが、その場合には、改正障害者雇用促進法は10時間という措置を講じているわけですので、おそらく改正障害者雇用促進法の要件よりは厳しい要件を客観的に認定して、その方についてこの措置を適用することが必要になってくるように私は思うのですが、その辺はいかがでしょうか。

2点、お伺いできればと思います。

○藤光部長 つくば市政策イノベーション部長の藤光です。

御指摘をありがとうございます。

両方とも、座長のお話のとおりでございます。我々は、10時間しか就労できないというところ、要件についても、おっしゃったとおり、我々はこれを先導的に試行したいということなので、厳しい要件という形と思っております。他方で、どうしても10時間を超えて働けない方は、具体的な数字というわけではないのですが、去年の実証の中でも、一定数、結構いらっしゃるのだなということは、我々も実際の声の中でも感じる場所がありますので、是非ここを進めていけたらと思っでいるところでございます。

私からは、以上です。

○中川座長 分かりました。ありがとうございます。

ほかの委員の方、いかがでしょうか。

それでは、菅原委員、お願いします。

○菅原委員 つくば市の皆様、御説明ありがとうございます。

この問題は結構難しく、障害者のニーズと事業者のニーズに如何に応えられるか、特に障害者の就労ニーズ、障害の重症度など様々な障害をもつ方々の希望や能力に沿った就労を確保するかを、業務内容や提供サービスなどケースごとに分けた分析がより必要になっ

てくるのではないかと思います。ケースごとの障害をもつ方の就労適正等についての評価・分析の仕組みづくりには、何か着手されていらっしゃるのでしょうか。私は前回のヒアリングに参加していなかったのですが、もしかしたらそうした質問もあったかと思うのですが、現在の状況を教えていただければと思います。

○藤光部長 つくば市政策イノベーション部長の藤光です。

ありがとうございます。

委員のおっしゃるとおり、私もその障害者のニーズをどれだけ丁寧にきちんと聞き取るかというところはすごく重要だと思います。

昨年、実証も試してみても、私が思ったよりも事業者と障害者のニーズはマッチしやすかったということが、昨年の実証の中では、実はありました。分身ロボットでの今回の配膳業務とかは、事業者の方からもすごく好評もいただいて、障害者の方にも、コミュニケーションが取れて良かったとか、好意的なお話をたくさん聞いて、ニーズのマッチングは、これまで想定されていなかったことだったからこそ、今は容易なのだろうと思います。

他方で、評価の手法ですが、正直に申しますと、完璧なそういう評価の構築はなかなか難しいのではないかと考えています。こういう障害者の方が分身ロボットを使う就業先がまだ限られていて、そもそも働けるということを想定されていない障害者の方もたくさんいらっしゃる中で、完璧な評価システムは多分すぐにはできないと思っておるのですが、積み上げ式という形にはなりますが、我々は、少しずつ、実証とかも通じて、カフェとか以外にも就業先を広げたり、実績も、2週間とかではなく、もう少し積んだりしておるところなので、その中で、完璧な評価システムのケース分けとかではないですが、こういった事例がある、こういったニーズがあるということを、しっかりと積み上げていけたらよいかと思っています。

お答えになっているかどうか分かりませんが、私からは以上です。

○菅原委員 ありがとうございます。

業務の内容・提供サービスごと、あるいは、障害のレベル分けも子細にし評価をしていくと、よりそれぞれの障害者の方がどういう就業ができるかということが明確になります。先ほど障害者の代替要員の話から一時的に健常者の方をという話もありましたが、本来、健常者と障害者の仕事をどのようにミクスチャーできるかという発想が必要だと思います。むしろそういう研究を踏まえて、健常者と一緒になってどのように働いていけるかというところもポイントだと思います。それは厚生労働省の雇用率算定とかも含めた制度の問題もあると思いますので、そういう制度改正を進めていただくためにも、先ほど申し上げたような評価・分析手法があるといいのではないかと思います。

どうもありがとうございます。

○中川座長 鈴木教授から手が挙がっていますので、どうぞ。

○鈴木教授 つくば市の鈴木です。

今の回答に補足させていただきます。

今回、シンプルにお伝えしますと、事業側のニーズは、当然、長時間労働できる人がほしいということです。つまり、均一の仕事の質を保った労働時間が長い人がほしい。障害者側は、逆に、10時間未満しか働けない。ロボット1体が短い時間の人をつなげて1人分という形になりますので、途中で健常者が入ったとしても、障害者の時間が算定する時間であれば、我々は問題ないと考えております。こういった意味で、先ほどつくば市からもニーズとシーズはそれなりにマッチするところがあると。あとは、本当にロボットの実力です。この点については、より実証を続けていきたいと思っております。

以上です。

○菅原委員 どうもありがとうございます。よく分かりました。

○中川座長 それでは、落合委員と阿曾沼委員から手が挙がっていますので、やや時間が押しぎみですので、落合委員、阿曾沼委員の順番に御発言いただいて、まとめてつくば市からお答えいただきたいと思っております。

それでは、落合委員、お願いします。

○落合座長代理 御説明をありがとうございます。

ブラッシュアップを進めていただいている、大変素晴らしいことだと思います。私からも、いくつかお伺いしたいと思っております。

一つが、今ほども議論されていたと思っておりますが、こういった特例の議論をしている中で、ロボットということもさることながら、ある種、ロボットが象徴的なので分かりやすいということはあるのですが、待機をしていることに意味があるような業務について、身体的負荷がかなり軽くなるのではないのでしょうか。普通に働くよりも、障害者の方も、もしかすると、リラックスした姿勢で仕事ができる中で、働ける時間自体は実際にはより長くできる可能性もあるのではないかと思います。この点はどのようなのでしょうかということが一つです。こういう材料があったほうが、時間が削減されるほうになるのではという懸念に対して、一つ、正当性を補強する材料になり得るのではないかと考えております。

二つ目としては、分身ロボットの場合がそうだと思うのですが、そのほかのタブレットや通信手段もそうだと思うのですが、こういうものを使って、例えば、その場にいることに価値があるような業務、その場において何らかのリアクションをしてくれることに意味があるようなタイプの業務については、応用の可能性がある程度はあるのではと思います。全部が全部、分身ロボットを整備しないと算定できませんという条件になってしまうと、投資として結構大変になってしまうのではないかとともに思います。そういう意味で、象徴的な例としては分身ロボットでいいのではないかとともに思うのですが、もう少し広げて考えてみる可能性もあり得るのではないかと、ということが二つ目でございます。

最後の点としましては、ほかの規制改革にもつなげるというお話がございましたが、常駐・専任に関する部分は、デジタル臨時行政調査会の中でも議論しておりまして、その中で常駐・専任規制については一般的に見直しをしていくことになっていて、必ずしも残存しているものは多くないかもしれないということがあると思っております。一方で、身体を

拡張することによって、長くいられない方が長くいられる状態になることを踏まえた、何らかのタイプの必置規制について、誰かを配置しておかなければならないタイプの規制を見つけて、そこで代替していくことを考えていただくといいかと思いました。最後の3点目は、コメントのみということになります。

以上です。

○中川座長 ありがとうございます。

続きまして、阿曾沼委員、お願いいたします。

○阿曾沼委員 御説明ありがとうございます。

菅原委員、落合委員が、ほぼ私が聞きたいことの全てをお聞きになっていらっしゃるのですが、一つだけ、シフトのチームを組む場合に、今後10時間を超えそうであるという障害者の方と絶対に10時間を超えられないという環境をお持ちになっている方は、シフトを組む前に、お一人お一人の環境を踏まえてチーム組をされる事が必要なのではないかと思えます。また、10時間を超えてしまったときは健常者を充当することは非常に良いのですが、その意味では、最初から健常者の多少の関与があるようなシフト組みができると、より柔軟な対応ができそうな気がします。その辺について、もし何かお考えがあれば、お伺いしたいと思っております。

よろしくお願いいたします。

○中川座長 それでは、お答えいただいてよろしいでしょうか。

○藤光部長 本当に示唆に富むコメントをありがとうございます。

ロボットのリラックスできるということも、実際に体勢としてどうかとか、身体的な負荷がこの分身ロボットを使ったことによってどうかということまでは聞けなかったのですが、他方で、こういう業務があったらもっとやりたいとか、そういう声はたくさんいただいたので、今後、今年の実証をするときに掘り下げて、良かったかどうかということだけではなくて、身体的負荷がほかのものよりも良いかとか、なぜ良いかということも調べていけたらいいと思っています。

コメントにもいただきましたが、タブレットや通信手段を使ってそばにいる業務、絵本を読む業務はまさにそうだと思います。一つ、事例を言うと、選挙の立会人などは、実際に今回の別のものでも提案していますが、こういう分身ロボットも使えと、東京都とか、なかなか立会人が集まらないようなところでは需要がすごく高いですし、我々にとっても、期日前移動車とか、場所が狭くて立会人がたくさん乗れないところは、小さいロボットや小さいタブレットとかでできるとなるとすごく良いかと思っています。様々な場面で応用はしていきたいと思っています。

他方で、本当に見直しをされていて、クリティカルにそのまま規制改革につながるかという、そうではない場合が多いということも我々としては認識しておるところですが、別の観点で、障害者の雇用の促進という観点から見ると、規制改革につながらないものの、こういうものを生かしていくとより就業の機会が広がるものはあるかと思っておりますので、広

い観点で今後も考えていきたいと思ひます。

阿曾沼委員からお話いただいたシフトについては、実質、おそらくですが、カフェについては、健常者も入るような前提で実際には雇用者のシフトを組んでいったのではないかと思ひます。業態とか、本当におっしゃられたように、10時間しかどうしても来られない人、それ以上も働ける人、そういうものを丁寧に行って、シフトを初めの段階で組むということはとても良い案だと思ひるので、そちらについても掘り下げて検討していきたいと思ひます。

ありがとうございます。

○阿曾沼委員 ありがとうございます。

○落合座長代理 立会人の点も、非常に素晴らしい発想だと思ひました。多分、立会人の場合は、死角がなくなるようにカメラ等を配置するとか、制止するとき適切に音が聞こえるようにするとか、そういった何らかの工夫が必要だと思ひますので、そのあたりを御検討いただいたほうが良いかとおもひます。

拡張の可能性という意味で言ひますと、例えば、高齢者の方も、こういった技術を使うことによって、就業機会の確保という意味ではプラスになる可能性があるかもしれないと思ひます。規制改革にかかわらず使われるという意味であれば、そういった体力的に厳しい方も含めて、御活用の余地を検討していただければと思ひました。

以上でございます。

○中川座長 ありがとうございます。

つくば市におかれましては、前回の我々の質問に対して誠実に御検討いただきまして、ありがとうございます。

これからも実証実験をやっていただくということですので、各委員から御発言のあった、障害者のニーズを踏まえたより適切なマッチングにつきまして、おそらく就労選択支援の先行的な実証という中で対応されるのだと思ひますが、そのやり方などにつきまして御検討いただきたいと思ひますし、委員から指摘のありました、例えば、ロボット以外の選択肢やシフトの組み方の提案と言ひますか、示唆につきましても、御検討いただいて、この提案をより深化していただければと思ひます。

そのほか、御発言を求める委員の先生はいらっしゃいますでしょうか。

いらっしゃいませんでしたら、これをもちまして、「分身ロボットに係る障害者雇用率の算定の特例」に関する国家戦略特区ワーキンググループヒアリングを終わりたいと思ひます。

どうもありがとうございました。