

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10月23日（月）15:14～16:01
- 2 場所 永田町合同庁舎1階第1共用会議室（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 堀 天子 森・濱田松本法律事務所 パートナー弁護士
 - <関係省庁>
 - 西澤 栄晃 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課長
 - <自治体等>
 - 藤光 智香 つくば市政策イノベーション部長
 - 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
 - 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
 - <事務局>
 - 河村 直樹 内閣府地方創生推進事務局次長
 - 安楽岡 武 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
 - 坂本 弘毅 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させていただきます。

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、厚生労働省に、オンライン及び会場にて御出席いただいております。

本日の資料は、つくば市及び厚生労働省から御提出いただいております。公開予定でございます。

ます。

本日の議事についても、公開予定です。

本日の進め方でございますけれども、まず、つくば市から10分程度で御説明をいただき、続いて、厚生労働省から5分程度で御説明をいただきます。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、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」に關します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。

関係者の皆様、お忙しい中、御参集いただきまして、ありがとうございます。

それでは、早速、つくば市で今年度実施中の実証事業について、中間報告をいただきます。

つくば市から、御説明をお願いいたします。

○藤光部長 ありがとうございます。つくば市政策イノベーション部長の藤光です。

本日、分身ロボットによる障害者の就労支援業務について御説明できればと思っております。

2ページ目を御覧ください。前回、前々回のワーキングのヒアリングでいくつか課題を御指摘いただいたかと思っておりますけれども、具体的な確認、整理を行うため、今年度、市で実証実験をやっておるところなのですけれども、その内容の中間報告とさせていただきます。もし可能でございましたら、委員の皆様もそうですし、厚生労働省にも、御意見、我々で不足している視点等がございましたら、御助言いただければ大変ありがたいと思っております。まず、我々で今年度行っている実証実験の概要について、説明させていただきます。昨年度に引き続きまして、ロボットによる障害者の社会参画支援を行うために、市の施設なのですけれども、コーヒーファクトリースタートアップカフェ、つくば市立中央図書館において、今も障害者の方が遠隔地で操作する分身ロボットによる接客等の実証実験を実施しております。今回の実証実験では、想定されるいくつかの課題をしっかりと確認して整理を行うためにも、昨年度よりも少し長期間にわたって実証を行うとともに、実際に障害のある方々の分身ロボットを使った就労の可能性を検証しておるところでございます。具体的には、週10時間未満の短時間雇用とか、本人の意向に沿った、御希望に沿った形の雇用形態での継続的な安定雇用のための就労アセスメントとその実施体制等について、検証しているところです。次のページからは、具体例をお見せしたほうがよいかと思っておりますので、スタートアップカフェで行っている実際の検討と体制について御説明できればと思います。

これが概要なのですけれども、まず、御指摘の中にあつた意図しない短時間雇用等の課題解決のために、今年度、この実証の中では、就労者の就労定着支援に焦点を当てて実証しておるところです。具体的には、自治体、関係行政機関、雇用主がしっかりと連携しまして、対象とする障害者の就労に関する実際の適性やお持ちである知識・能力の評価、何

よりも就労に関する意向、就労に必要な配慮等について、こういったものがあるのか、確認・検討する体制を構築しております。雇用主は、就労者の意向に沿えるよう、主に三つのステップとして雇用環境を用意して、まず、一つ目が就業中の評価・アセスメント、二つ目は就労者の意向の確認、三つ目が働き方と職場環境の見直しといった一連の流れを定期的実施しまして、適切な雇用環境の提供と就労の定着支援を行います。具体的なアセスメントの内容については、実際に就労者の方と一緒に実証の中でこういったものがあるのかということ構築したいと目指しておるところです。また、今後、雇用契約前の希望就労時間が週10時間未満、10時間未満で働きたいという就労者が、10時間を超えて週10時間以上の就労を希望した場合も想定して検討していきたいと思えます。なお、今回は対象の就労者を筑波大学生に限定しまして行っております。その筑波大学生に対して、第三者機関として、就業・生活支援センターやジョブコーチ、就労先であるオリィ研究所、学生が所属する筑波大学、勤務地であるスタートアップカフェが連携して、定着支援を行う体制を想定しておるところです。

次のページをお願いします。ここからは、定着支援の具体的な対応について御説明したいと思います。今回の実証に合わせたアセスメントの枠組みをしっかりと検討するために、就労者の意向と就労能力に応じた、主に三つのステップがあると思っております。ステップ2においては、カフェにおいて、当初の雇用条件である15時半から16時半の1時間勤務に加えまして、オリィ研究所のパイロットが実際に勤務していた11時半、13時半のランチタイムの結構忙しい時間帯も勤務ができる、可能としているというステップになります。さらにもう一段階上のステップ3では、スタートアップカフェに加えて、複数台の分身ロボットが稼働する実際の日本橋の分身ロボットカフェ、DAWN ver. β で複数人のロボットと一緒に勤務することも可能というステップとしております。次のステップに移行するには、本人の意向に加えまして、就労前の評価ポイント、つくばのスタートアップカフェで1台で単独稼働する場合や日本橋にある分身ロボットカフェDAWN ver. β で複数の分身ロボットと同時稼働する場合に求められるポイントをしっかりと満たさないといけないということを前提としています。

次のページをお願いします。本人の意向と就業能力評価に加えまして、実際にステップ分けの判断を行うためには、ステップに応じたアセスメントと定着支援を実施しまして、それを基にしっかりと見直しを行うという流れを、大体1～2か月程度のスパンで繰り返し行います。実施する内容としましては、まず、それぞれが就業者の日常の勤務に対して行っている就業管理、職業準備段階におけるキャリア支援、働き方の観察の内容をジョブコーチにしっかりと共有しまして、そのジョブコーチが、アセスメントシートを使って、アセスメント、定着支援を行います。それらの結果と本人の働き方についての希望を実際に確認しまして、別のステップ、次のステップに移行するのかなど、働き方の更新とか、あるいは、職場環境を見直さないといけない、職場環境の改善とか、そういうものを行って、現状の就労に対して見直しを行う。そうした一連の流れとなっております。これ

らの流れを、先ほど申したように、1～2か月程度のスパンで繰り返し行うことで、労働時間が本当にその方にとって妥当なのかという妥当性の担保をしていきたいと思っています。また、無理にアセスメントに当てはめるということではなくて、障害者本人が御自身で考える労働市場への参加スタイルをしっかりと受け止めて、それを支持しまして、きちんとそれを定期的に振り返って労働市場に参加するスタイルを検討する仕組みも、是非継続的に模索したいと思っていますところでございます。今回の実証の中で、具体的に、8月、9月ですけれども、就業の状況とかを確認しまして、10月に、本人意向確認の上、見直しを行いました。5名のパイロットに対して関係者が支援を行って、パイロットの意向を反映した結果、現状、ステップ2を希望する学生とステップ3を希望する学生に分かれましたので、そこは希望に応じて調整をしているところでございます。ジョブコーチによるアセスメントに関しては、中間ということで、まだ実施ができていない部分もありますので、今後の実証の中で、筑波大学ともしっかりと協力して、我々が考えている分身ロボットを使った形態に合わせたアセスメントシートの作成や適切な働き方の見直しも行っていこうと思っております。

つくば市からの説明は、以上です。

○中川座長 ありがとうございます。

続きまして、ただいま御説明いただきましたつくば市からの御報告に対しまして、厚生労働省から、御意見・御助言をお願いしたいと思っております。よろしくお願いたします。

○西澤課長 厚生労働省障害者雇用対策課長の西澤と申します。

厚生労働省提出資料の1ページでございます。今回のつくば市の事業に対するコメントというよりは、雇用率の見直しについて、来年の4月から施行されますので、その考え方をまずは御説明させていただければと思っております。こちらの労働政策審議会に出している資料でございまして、来年の4月から、法律改正をして特定短時間労働者という概念を施行しまして、現在、この下の表にありますとおり、20時間以上30時間未満、30時間以上という区分が雇用率の算定の対象になっておりますけれども、10時間以上20時間未満について、一定の範囲でカウントをするというところで、0.5カウントをしようというところでございます。赤く囲ったところが来年の4月から施行されるところでございます。

補足としましては、次のページをめくっていただくと、今回、制度改正を検討した審議会のまとめでございます。2ページの一番上の丸ですけれども、基本的には、障害者雇用率制度は20時間以上を基本として考えております。これは、仕事をして自立するということを促進していくことが法の趣旨でございますので、障害者雇用率は障害者雇用を促進する一つ的手段ではありますが、その中では20時間を一定の考えにしているところでございます。その下の丸、2個目、3個目辺りに書いてあるのは、とはいえ、20時間未満という就労ニーズも一定はあるだろうというところでございまして、今回の結論としましては、四つ目の丸にあるとおり、10時間以上20時間未満という20時間未満の中でも、ある程度の最低限のところをつくった上で、カウントをしてはどうかというところでござい

ます。

最後の3ページでございますけれども、この検討の過程では様々な御意見がございまして、短時間の労働にとどまってしまうということは必ずしもよくないのではないかといいところもございました。これは、審議会でもありましたし、国会の審議でもございましたことは御案内のとおりかと思っております。これは来年の4月から施行されますので、その施行に当たっては、例えば、ハローワークで事業主に助言をして、その人のニーズがあれば、労働時間を延ばしていくことも促していくということとセットで施行するという結論になってございます。制度的な扱いは、来年4月からの施行状況を踏まえながら、審議会の御意見も聴いて検討していく必要があるかと思っております。

今、つくば市の御説明を伺って、段階的に就労者のニーズに沿って対応していくというアプローチは非常にいいと思いますし、ジョブコーチとか、第三者の目も入れながら、本人にとって何がいいかということころは、本人の御希望ももちろんあるのですけれども、第三者からの助言とかも大事かと思っておりますので、普通の職業相談の一般原則でもありまけれども、その人のニーズに沿った上で、対応していただければということがございます。その上で、できれば、慣れてくれば、10時間以上ということになれば、1人10時間になれば、来年4月からのカウントは可能になるということになってございます。

以上でございます。

○中川座長 ありがとうございます。

それでは、今のつくば市からの御説明と厚生労働省からの御意見、コメントをお聞きしましたので、委員の先生方から、御意見、御質問をお伺いできればと思います。

御意見、御質問のある方は挙手をしていただければと思いますが、いかがでしょうか。

厚生労働省にお伺いできればと思うのですけれども、4月施行の特定短時間労働者というものを設ける際の議論で、色々な雇用される方の事情に応じて、20時間という閾値ではなかなか難しいということに御配慮いただいた改正だと承知しているのですけれども、それを10時間というまた新しい閾値で区切っているという、その10時間というものについては、何か理由があるのでしょうか。

お願いします。どうぞ。

○西澤課長 厚生労働省です。

一つとしては、現行制度でも、特定短時間というか、20時間未満の方の就労に対して一定の支援をする仕組みがありまして、それは雇用率ではなくて給付金みたいな形なのですが、一応それが10時間になっています。議論の中でも、一つ、10時間かどうかということはあるのですが、先ほど申しましたとおり、雇用率にカウントをするかどうかというところは支援の一つのオプションでありますので、雇用される人全部のカウントをするかどうかというところには必ずしもないということと、法の趣旨として、できるだけ働いて職業的自立をできる方は目指すというところがありますので、そこを雇用率という手段を使ってどのぐらい促していくかといった議論をしたときに、一定の下限が必要ではない

かという議論だったのではないかと思います。今後、この点については、雇用率の制度自体、すぐというわけではないのですけれども、雇用率は5年に1回見直しますので、それに合わせた制度的な検討もしていかなければいけませんので、この辺は、様々な角度から、検証というか、検討が必要かと思っています。

○中川座長 審議会の議論や国会の議論で、厚生労働省から御承知のとおりとおっしゃっていただいたのですが、私の勉強不足でして、しょうがないのですけれども、すみません。

○西澤課長 すみません。

○中川座長 短時間労働は、要するに、下限を設ける意味というか、短時間労働だとダメだよねというのは、本人の意向に反して短時間労働をしていただくような方向性はまずいということをおっしゃっているのでしょうか。それとも、本人の事情で、そういった働き方しかできないような方について20時間未満の雇用しか認めないというのは、それは理由があるということをおっしゃっているのでしょうか。その辺のニュアンスを教えてください。

○西澤課長 色々な議論はあるのですけれども、ニュアンスとしては、本人の意向が一番大事だと思いますし、それに反して短時間の選択しかないということがないようにということが一番大きいことだと思います。もう一つは、本人の御意向もありますけれども、できるだけ、本人が慣れてくれば、事業主としてオプションを提案していただく、それで本人が合致すれば、労働時間を延ばしていくというところが、望ましいといえば望ましいというところもありますので、一番重視すべきは本人の御意向ですけれども、職業的自立に向けた事業主の責任といった議論もございますので、そういう両方の面があると思います。

○中川座長 分かりました。ありがとうございます。

堀委員から手が挙がっていますので、お願いいたします。

○堀委員 ありがとうございます。

つくば市からの御説明で、実証実験の内容は10時間未満で希望する場合についても一定の就労を認めていこうという施策だと理解しております。厚生労働省の御説明は、今手当てをしているのは10時間以上20時間未満のお話で、ここは継続的安定雇用を促す趣旨だという御説明もいただいたと承知しております。

厚生労働省に質問なのですけれども、つくば市の実証実験についてはどう評価されているのかというところが気になっております。これはこれで進めていくことによって、働く機会が増えていく、いずれ10時間以上につながっていく可能性もあるということであれば、厚生労働省の目指す方向とも合致しているのです、応援するということなのか、逆に、10時間未満だとああいう点やこういう点が少し課題なのではないかという見方なのか、いずれの御評価をされているのか、厚生労働省の御意見を伺ってみたいと思います。いかがでしょうか。

○西澤課長 厚生労働省です。ありがとうございます。

色々な働き方に対応できるような取組をしていくことは非常にいいと思いますし、先ほども申し上げたかもしれませんが、本人の御意向もありますし、色々な就労移行の支援をされている方の意見も取り入れていくという手法はいいと思っています。ただ、制度的には、雇用率をカウントするかどうかというところを置いておけば、そういった色々なオプションがあるということは非常にあり得る話だと思いますし、色々な取組がされるといいかと思っております。ただし、それを雇用率としてカウントできるかどうかと言いますと、先ほどのようなところがありまして、色々な議論が必要かなという状況でございます。

○堀委員 承知しました。

次に、雇用率の算定の方法についての考え方をお伺いしたいと思うのですが、例えば、1人を10時間以上雇っていくのは難しいとしても、兼業・副業のような形で様々なところで同じような取組をしていく、図書館を一つではなくて二つか三つ掛け持ちするという、兼業・副業を前提として10時間以上をカウントできるような場合はどうなのかとか、あるいは、一つの企業だけれども、複数人が大学生で、みんなでそれを実施していきたいという場合、シェアをするという考え方、このような柔軟な考え方も、雇用率の考え方として採用し得るのか。1人の業務を分担するような場合、あるいは、1人が複数企業の業務を合わせて10時間以上実施するような場合、両方が考えられると思うのですが、その点についての御評価はいかがでしょうか。

○西澤課長 ありがとうございます。

あくまでも雇用率の一つの手段なので、雇用率がないと雇用されないというわけでも必ずしもない。例えば、企業に対しては、障害者の方に対する合理的配慮は、何時間であろうが、どんな障害者の方であろうが、お願いをしております。要は、雇用率は、ある程度実務的なところも含めて、一定の範囲において一定のカウントをするというところで限界があるのかなということが一つはあります。御指摘いただいたような点について、現状はそういったカウントはしていないところなのですが、特に、2点目について、要は、一つの仕事をシェアするというところなのですが、一人一人の労働者でカウントをするので、1人の労働時間がどのぐらいかというところを所定労働時間なり実態で見るというところは最低限必要かと思っています。労働者は個人であるというところの限界はあるかと思っています。兼業・副業も、確かに兼業・副業をされる方も世の中で増えているとは思いますが、安定した雇用を促進していく手段として、一定の範囲の中で、雇用率はかなり強い規制なので、それをどういった形でやっていくかというところは、少し定型的にやっていく必要があるのかなと、それが現状だと基本は20時間というところになっているのかなと思います。

以上です。

○堀委員 厚生労働省の考え方は、分かりました。

つくば市から、今回の実証実験で、こういう点は克服できるのではないかと、こうい

う点を確認されたいということがもし何かあれば、教えてください。

○藤光部長 ありがとうございます。

大きな働き方ということで、それぞれ、本人の意向、実際に第三者の評価をしっかりと受け止めてその次のステップに行くという普遍的なところの方向性は、今回、コメントをいただいて、確認できて、大変ありがたいと思っていますし、それで進めたいと思っています。

他方で、10時間未満で就労したい方が本当に声としてあるということは、我々も実証の中でも本当によくお話を伺います。医療的ケアを受けている方であっても、こういう制度改正とかが将来あり得るのだったら、自分も働けるんだ、次のステップにも行けるんだということがすごく励みになるということも聞いております。確かに、厚生労働省がおっしゃるとおり、雇用率のカウントは一要素かもしれないのですが、雇う側、雇われる側にとって、雇用率をカウントされるかどうかということは対外的な受け止めとしてもかなり大きなものと理解しております。今回は10時間以上20時間未満というところですが、10時間未満のところについても将来的には是非前向きに御検討いただくと大変ありがたいと、つくば市としては思っておるところでございます。

以上です。

○堀委員 ありがとうございます。

私も、ニーズがあり、働き手もそれでやってみたい、事業者もこれで雇用してみたいという方々がいらっしゃる限り、雇用率をカウントできるかが非常に大きなものだと思いますので、インセンティブという観点から、是非柔軟な御検討をいただきたいと思います。

○中川座長 ありがとうございます。

それでは、落合委員、お願いします。

○落合座長代理 どうもありがとうございます。

そうしましたら、私から厚生労働省にお伺いしたいのですが、雇用率の算定の元々の趣旨はどういうものになるかということ、いま一度、教えていただければと思います。お願いできますでしょうか。

○西澤課長 そもそも雇用率はどのように計算・設定しているかというところから入らせていただくと、基本的には、分母が、労働市場全体、要は、今働いている人と失業者で、分子が、障害者で働いている方と障害者で休職している方で、労働市場全体に占める障害者の割合を勘案して決めております。先ほど申したとおり、分母と分子にカウントをしているのは20時間以上というところにして、障害者雇用促進法という法律の趣旨としては普通の雇用を通じて職業的自立を促すというところがありますので、そういったところから、20時間をその中で一般的な基準としているところで、分母も分子も20時間とカウントしております。趣旨としては、雇用率を達成しているところと達成していないところが出てきますので、その全体の負担の調整というところで、達成していないところから納付金をいただき、それを財源として調整金を支給するというところを制度としてや

っているところでございます。

○落合座長代理 ありがとうございます。

今御説明いただいた中で言いますと、要するに、計算の式や国家としてのお金の動きや出るところについては、分かりました。

お金が出る部分については、できるだけ障害者雇用促進法に基づいて政策的に押し進めようという意思が出されているとも、政策の評価としては、受け取れる部分があるのではないかと思います。

一方で、先ほど「普通の雇用」とおっしゃられておりましたが、20時間以下の雇用は普通の雇用ではないのか、もしくは実施される必要がないのかということになるわけでしょうか。

○西澤課長 「普通」と言ってしまうと語弊があるかもしれませんが、障害者雇用促進法でいうところの雇用というか、雇用率を算定する上での雇用は20時間以上ということでございます。これは、先ほど申したとおり、職業的自立を促進する趣旨ですので、一定のところをカウントをしているところになります。要は、その時間未満の雇用があり得ないと言っているわけでは決してなくて、本来、雇用率の算定自体が20時間ということは変えていませんけれども、先ほど申したとおり、カウント、要は、実雇用率と申しますが、企業が実際に雇用している方をカウントする際に、先ほど申し上げたような短時間、20時間未満の方もカウントをするという特例で、原則は20時間ということを変えない中でカウントをすることも取り入れているところで、一定の柔軟性も取り入れているところでございます。

○落合座長代理 ありがとうございます。

今回工夫されている点は進んだ点だと思いますが、一方で、20時間はどこから出てきた数字なのでしょう。

○西澤課長 20時間自体は、今、手元に細かい資料がないのですけれども、基本的には、制度をつくったところから、制度それ自体より長かったかもしれませんが、週40時間が一応フルタイムの基本ではあると思うので、そのうちの半分ということで20時間を設定しているということだと思います。細かい経緯は、今、手元に資料がございませんので、すみません。

○落合座長代理 分かりました。ありがとうございます。

今おっしゃっていただいた内容について、意味としては分からなくもない部分がある一方で、例えば、エビデンスに基づいて、これ以上だと社会生活がどうか、そういう検討に基づくわけではないということだと思います。10時間以上の部分を今回は調整されているということも含めて、20時間というラインはあまり絶対的に考えるべきものでもないように思います。全体として、できる限り働いていただくと言いますか、例えば、20時間以上働けるのであればそうなってほしいとか、10時間以上働けるのに10時間未満になるようにはしないようにということだと思います。今回つくば市で実施されている内容も、工夫を

されていると思います。そういった意味では、20という時間や今回さらに追加していただいた10時間に限るということは、必ずしも必要ないのではないかと考えております。この点で、つくば市の行っていることを前提にした場合に、10時間以下を認めることについて、障害者団体等からの懸念が出されるおそれがあるのでしょうか。

○西澤課長 西澤です。

そういった議論をやってみないと分からないところではありますが、短時間労働でもカウントをされるというところがインセンティブになってしまうところに対する懸念は関係者の方から出るであろうということは、想定はされます。

○落合座長代理 ありがとうございます。

もちろんできる限り長時間でということではあるとは思いますが、障害者の中でもどうしてもそのほかにできないような方を雇っていくということです。実際に働ける時間をより短くというわけではないと思います。具体的な取組もしくはその弊害防止措置、インセンティブとして問題が生じる可能性も、社会からの懸念と言いますか、関係団体などからの懸念も受け取るような形で、具体化を進めていくことが必要ではないかとも思います。そういった点については、どこのタイミングで実施できるのかはあると思うのですが、一度そういった検討を進めていただけないでしょうか。どういうことを考えるかは、その議論の結果を踏まえてであろうかと思えます。

○西澤課長 厚生労働省です。

タイミングとしましては、当然制度の在り方は絶えず検討していかないといけないと思っておりますが、今回の制度改正自体は来年の4月からスタートしますので、全体として、要は、特定短時間の方の実績と言いますか、どのぐらいの方がなってくるかというところを把握していくというところはありますので、一定の時間はかかるだろうと思っております。これ自体に慎重な意見もございましたので、そういう意味では、次の雇用率の見直しもまたありますので、その前の制度的な検討をする際に、前回の制度改正ではこうなりましたというところで、色々なデータを出して、議論をしていく必要はあるかと思っております。タイミングとしては、少し先になります。

○落合座長代理 そのタイミングは色々なこれまでの議論の経緯などもあるとは思いますが、先が見えないことには、せっかくつくば市も準備していただいているということはあると思います。内閣府も含めて、進め方については是非御相談させていただければと思います。

○中川座長 厚生労働省の今の落合委員とのやりとりで、5年ごとの見直しでというお話もありましたが、慎重な御意見があったというその慎重な御意見について、必ずしもきちんと対応しないといけない合理的な意見かどうか、私はまだ理解に及んでいないのです。10時間以下のもの、つくば市のような取組を進めるに当たって、今回の法改正や制度改正に当たって慎重な意見があったと。その慎重な意見とは、どういうものであったか。今、実際に10時間未満でニーズがあるという実態を踏まえてつくば市で色々と御検討いただい

ているわけですので、慎重な意見があるので5年後に延ばしますということではなくて、今の段階からこういう慎重な意見があつて、それはこういうその理由に基づくものだからという御説明をいただければ、つくば市あるいは私どもで色々な論点を整理することは多分可能だと思うのです。今回の制度改正に伴って厚生労働省で御心配になっているようなところがあれば、それは少し前広にお伝えいただいて、それに対応したつくば市の実証実験や当方での制度的な検討を進めたいと思うのですけれども、今回の慎重な意見というものがどういうものであったのか、少し御教示いただければありがたいと思います。

○西澤課長 慎重な意見は、若干繰り返しになりますけれども、短時間の方をカウントできる、インセンティブをある意味で与えるというところで、短時間にとどまってしまう方がいらっしゃるのではないかとか、それが定量的にどのぐらい増えるかということも、その様子を見ていかないといけないと思っています。今、特定短時間の方については、労働時間を延ばすことを希望するようであればハローワークから助言をするといったことをやってほしいということもありますので、この制度がどのように運用されていくかということを見ないといけないと思っております。

雇用率ということで、全体ですと、色々な形の雇用に適用されますので、ある程度、この制度改正でどういった施行の状況になるかということは見ないといけないのかなと思っております。

○中川座長 分かりました。

すみません。短時間雇用のインセンティブになること自体が心配だというお話は、雇用される側の意に反して短時間に誘導されてしまうということをおっしゃっているのでしょうか。

○西澤課長 基本的には、そういうことです。ただ、本人の御意向は、本当は機会があればできるかもしれないという、要は、本人にとってオプションがないという状況になってしまえば本人が希望しないということもあると思いますし、そういったところは単純に本人の希望だけというところでも必ずしもないのかなというところはございます。

○中川座長 分かりました。

それでは、御発言を求める方はいらっしゃいますか。

お願いします。

○落合座長代理 ありがとうございます。

今ちょうど中川座長から追加で聞いていただいた点を踏まえると、もちろん働ける方を短くしてしまうことは避けなければいけないということで、これは以前から議論していることです。そういう運用につながるように、第三者の関与も含めて、適正な形になるようにということは、つくば市にも当然ながらお願いしていくことだと思っています。

一方で、短い方がとなってしまうところですが、その対応をどのように構築していくのかを適切に整理していく中においては、どちらかというところ、それ以外はできない方をどう拾っていくかだと思います。そうすると、短い方という場合は、重度の方でなかなか

社会にも出ていきにくい方々だと思うので、10時間より短い方を必要があるのかなのかということも議論する側は、より働ける側の人で、短い方向を排除していく形になる議論でもあると思います。そういった部分は、できる限りインクルーシブな形でというのが、元々つくば市でもインクルーシブを大分配慮してされていると思いますし、障害者の人権確保という意味でも、政策的に推すか推さないかということも含めて、非常に重要な部分になってくるのではと思います。是非しっかりと御検討いただければと思います。

以上です。意見です。

○中川座長 ありがとうございます。

つくば市から、手が挙がっていますけれども。

○鈴木教授 つくば市です。

1点だけ、発言させていただきます。

委員の皆様方、厚生労働省の方々、御意見をありがとうございました。私も、研究の中でたくさんの方の方とお会いして、色々な意見を聞いてきました。今回の提案の本質を、20時間、10時間という、いわゆる時間の量で計算してきたものから、労働の質というところがきちんと問われるかということで、我々は考えております。時間が短いとかではなく、3時間でも、4時間でも、質として非常に重要な役割を果たしてくれる方もたくさんいらっしゃるなど。そういった意味では、最後の落合委員の御発言にもありましたが、彼らの人権の確保という点で非常に大きなチャレンジだと考えております。我々も手探りながら進めておりますので、厚生労働省としては、こういった懸念点があるからここを明らかにしてほしいとか、このところのニーズの声があれば動けるとか、これを実現するための手段について御教示いただければ大変進みやすくなると考えておりますので、こちらをコメントとさせていただきます。

以上です。

○中川座長 ありがとうございます。

そのほかに発言を求める方はいらっしゃいますでしょうか。

厚生労働省、様々なことを教えていただいて、ありがとうございます。

今回の雇用算定率の考え方として、職業的な自立を促すということであれば、今回問題になっていることは、20時間・10時間という閾値があって、それを超えるような形でのニーズ、あるいは、20時間・10時間に引かかるような方が本人の事情としてあるという実態を踏まえた柔軟な体制を多分お求めになっていらっしゃるのだと思います。そういう意味で、つくば市の実証実験の中で、今回の様々なアセスメントの中で、そういうニーズが非常に強いものがあるとか、あるいは、まさに、身体的あるいは心の状況からして、10時間未満の雇用と言いますか、就労が本人のために適切なのだということが、おそらく明らかになっていくのではないかと考えています。そのようなデータをいただいた中で、改めて厚生労働省にもそういったデータを見ていただきながら、できるだけ柔軟な御対応をお願いできればと考えております。そのような形で、つくば市がおやりになろうとしている

ことは非常にその社会的に意義深いものだと思っておりますので、そういった試みについて厚生労働省でも御協力いただくことをお願いできればと思っております。このような形でお進めいただければと思います。

もしも御発言を求める方がいらっしゃらなければ、これをもちまして、今回の「分身ロボットに係る障害者雇用率の算定の特例」に关します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います。よろしいでしょうか。

それでは、関係者の皆様、ありがとうございました。