

## 様式第七（第４条関係）

## 新技術等実証計画の認定申請書

2020年 5月 28日

厚生労働大臣 加藤 勝信 殿

住 所 大阪府箕面市白島２丁目１４－２６

名 称 株式会社ミライジンラボ

代表者の氏名 小林 宏樹

住 所 大阪市中央区南船場２丁目１番１号

名 称 不二熱学工業株式会社

代表者の氏名 近藤 康之

生産性向上特別措置法（以下「法」という。）第１１条第１項の規定に基づき、下記の計画について認定を受けたいので申請します。

## 記

## 1. 新技術等実証の目標

## (1) 目的・必要性

- 特定分野に特化した能力を有し、（特に）IT業界においては健常者以上に活躍できる可能性を持つ障害者が存在する。しかしながら発達障害者の中には、「働く場所」や「働く時間」の制約や、特性に合わせた技術タスクのアサインを行う適切なメンターがいないことによって潜在能力を引き出すことができず、安定した職の確保に苦しむ方が存在する。
- 企業が障害者を雇用する過程において、障害者の特性理解や業務棚卸および研修・担当者育成など、実態として健常者の採用に比べて必要となるプロセスが多い。企業経営の観点でみれば利益に直結しないコストであり、障害者雇用を妨げる要因の一つになっていると考えられる。

## (2) 実証の概要及び意義

- 申請者（以下、当社）は、障害者を雇用し、システム開発を業として行うIT系企業であり、障害レベルに適した技術指導と労働環境（場所、時間、給与体系など）を併せて提供することができる。
- 1つ目の意義として、障害者が社会に能力発揮して貢献するフィールドの拡大がある。現在障害者雇用市場において、精神障害者は採用率が低いうえ採用後も労働環境に馴染めず離職率も高い。一方で、彼らの中には高い技術を持った者が多く含まれている事も知られているが、その能力が社会でより広く発揮できる方法は現在まだ確立されていない。障害者は、当社で働くことによって、自らの潜在能力を引き出すきっかけを作ることができ、働くことへの意欲向上が見込まれ離職率の低減につながると考えている。
- 2つ目の意義として、民間企業から障害者雇用に対する積極性の創発である。障害者を雇用する事業者にとっても先端IT技術者不足は深刻な事業課題として既知の事であり、本実証により障害者雇用に対して一層積極的になる事が見込まれる。
- 本仮説が、全ての障害者に適応できるとは考えていないが、就労の機会を増やすことで、

救われる障害者を一人でも増やすことに意義があると考えている。

- 上述した仮説を立証するため、最も迅速に効果を図ることができるモデルで実証する。具体的には、新たに企業で雇用する障害者を、在籍出向者として当社に出向させ、職業能力開発の一環として期間限定で当社にて勤務する。
- 当社は出向元企業から、データ分析に関する業務を請け負う。当社は、障害者がデータ分析業務を遂行するにあたって、必要なサポートや適切な指導を行う。

### (3) 実証計画の目標

本実証計画において、下記目標を設定する。

- ① 障害者が能力発揮するフィールドの拡大：障害レベルに適した柔軟な労働環境を提供することで、特定障害者の潜在能力を引き出すきっかけとなり、訓練期間や訓練の在り方について検証する。
- ② 民間企業における障害者雇用の積極的創発への寄与：本実証において、障害者を雇用する企業と当社は、IT開発における委託企業と受託企業の関係にあり、障害者の能力開発は従前からあるIT開発業務の一環として実施する。当社では、日常的にIT開発業務の中で障害者の特性理解や、特性に合わせた職務開発を実施している。そのため、発注企業はIT開発委託費以外の追加コストは不要で、負荷の大きな「特性理解」・「職務開発」という障害者雇用のプロセスが解消されることになる。この結果、障害者を雇用する企業の負担感が軽減され、同様の仕組みを利用した障害者雇用に積極的に行いたいかを検証する。

### (4) 将来構想

- 実証計画の目標で記載した観点で検証を行い、その結果をもって将来あるべき手段の議論に繋げる。
- 現時点で想定している解決策は、障害者が在籍出向する在り方の明確化や、ジョブコーチの推進などを考えている。
- 上述した解決策は、障害者の多様な雇用・就労形態を促進するものである。特に昨今拡大傾向にある先端IT分野においては、健常者と障害者が相互の人格や個性を尊重しながら新たな価値を共創する機会に繋がると考えている。

## 2. 次に掲げる新技術等実証の内容

### (1) 新技術等及び革新的事業活動の内容

下図に記す在籍出向モデルを本実証で採用し、特定分野に特化した能力を有する障害者が、自らの潜在能力を引き出し、働くことの意欲向上につなげることができるかを検証する。

同時に、本モデルを採用することで、出向元企業の法定雇用率カウント対象になりうることを確認し、障害者の雇用機会を創出することに繋げることができたかを検証する。

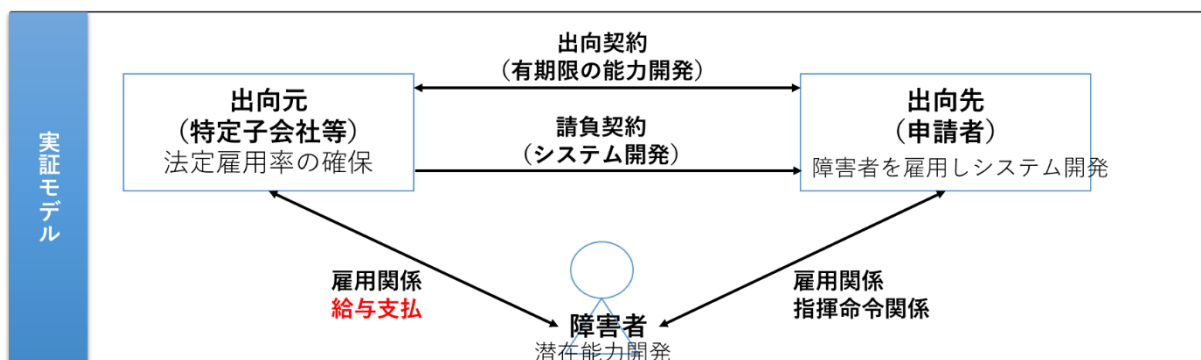


図1：関係者の相関図

## 本実証モデルの全体概略



図 2：本実証モデルの概略

## 本実証モデルの詳細：業務プロセス

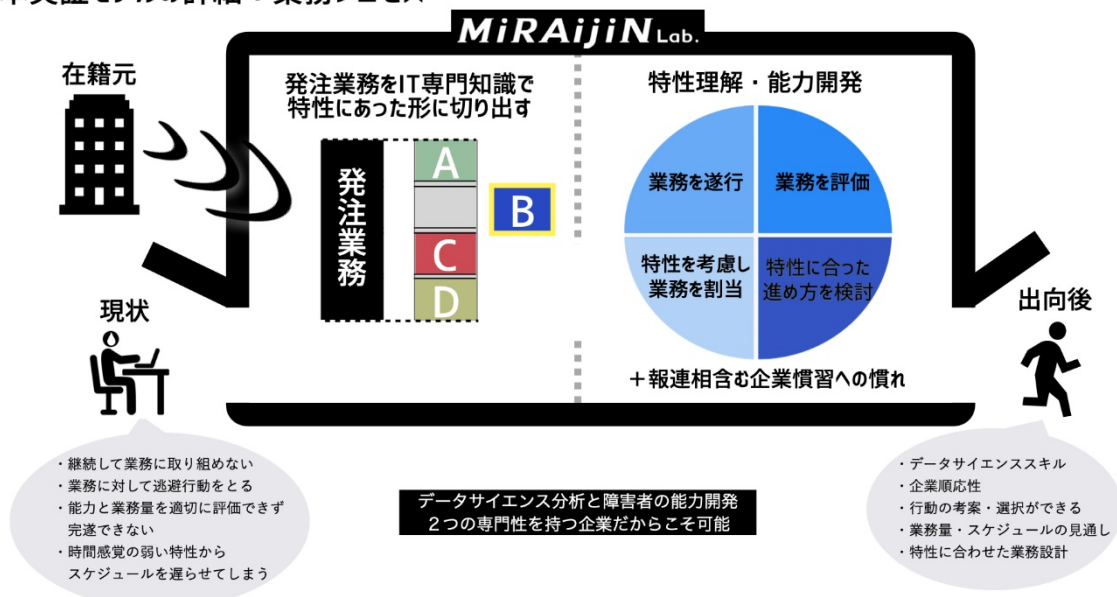


図 3：本実証モデルの業務プロセス

## (2) 法第 2 条第 2 項第 1 号に規定する実証の内容及びその実施方法

## イ 準備段階（市町村説明、近隣説明、土地所有者同意、システム開発等）

下記企業と本実証の同意を得た上で、障害者に関する出向契約を当社と締結する。

- 出向元企業：不二熱学工業株式会社

出向元企業においては、障害者と下記雇用契約を締結し、本実証の同意を得た上で障害者、当社との間で在籍出向契約を締結する。

## 雇用契約条件

- 雇用契約期間：1年
- 勤務場所：出向元企業の就業規則に基づく（出向元保有オフィス）

- 勤務時間：9時00分～17時40分
- 業務内容：データ分析業務

#### 出向契約条件

- 出向期間：半年
- 勤務場所：出向先（当社）の就業規則に基づく（出向先保有オフィス、自宅等）
- 勤務時間：20時間以上/週
- 業務内容：データ分析業務
- 出向期間中の給与支払：出向元企業の制度に基づく
- 出向期間中の雇用保険等の扱い：出向元企業の制度に基づく

#### ロ 実行段階（具体のオペレーション）

出向元が作成する訓練計画に基づき、当社へ障害者を出向させ、データ分析業務を行う。出向元で作成する訓練計画は下記の通り。

（以下の訓練計画は現時点の案であり、実際には障害者との個別面談を実施した上で、障害者の適応レベルに応じた個別訓練計画をそれぞれ作成する。）

#### 目標

障害者が本訓練期間を通じて、データサイエンス業務に求められるスキル（テクニカルスキル、社会順応性スキルなど）を取得し、データ分析ができるようになっていることを目標とする。

出向によるOJTフェーズ（フェーズ①）と、出向後のモニタリングフェーズ（フェーズ②）に分け、効果を測定する。

フェーズ①：2020年7月～2020年12月末まで（半年～最長9ヶ月）

解決すべき課題：

- ・ 継続して業務に取り組むことができない。自分自身が業務として着手する事を想像するだけで逃避行動に至る
- ・ 自身の特性と業務のボリュームを比較見積もりできず、完遂不可能な業務を引き受けてしまう
- ・ 時間感覚の弱い特性から業務量に対するスケジュール感を持つことができず、参画するプロジェクトに遅延影響をもたらす

達成イメージ：

- ・ 自身で関心を持つ作業について、業務として取り組めるようになっている
- ・ 出向先業務指揮命令者（ミライジンラボ）のアドバイスを踏まえて、開発行動の選択や考案ができるようになっている
- ・ アサインされる開発プロジェクトについて、ボリュームやスケジュール感の見通しが持てる、もしくは見通しが持てないことを前提として業務検討できるようになっている。具体的には、
  - アサインされるプロジェクトについて、自身の特性を踏まえて実施可否の判断がつけられるようになっている
  - アサインされたプロジェクトについて、自身の特性を踏まえて問題提起ができるようになっている
- ・ アサインされたプロジェクトについて、自身の特性を踏まえて適切なペース配分を作れるようになっている

## 支援内容・手段

- ・ 不二熱学工業からミライジンラボへの在籍出向によるOJT
- ・ 障害特性を踏まえた技術習得方法および実務割当手段の考案

フェーズ②：2021年1月～2021年6月末（最短3ヶ月～半年）

## 解決すべき課題：

- ・ フェーズ①で実施したOJTの結果、出向元勤務地や勤務時間が固定された定型的労働環境においても継続的な就労が可能となっているか
- ・ フェーズ①で実施したOJTの結果、障害特性に対する専門知識のない出向元職場関係者の業務指揮命令下においても、継続的な就労が可能となっているか

## 達成イメージ：

- ・ 継続して勤務地への通勤ができ、決められた勤務時間で就労できている
- ・ 障害特性に対して専門知識のない職場関係者に対して、自身の特性や考えを言語化でき、それにより自身の継続可能な労働環境を得ている

## 支援内容・手段：

- ・ 外部ジョブコーチ（ミライジンラボの元業務指揮命令者）と障害者の定期的な面談
- ・ 出向元業務指揮命令者（不二熱学工業）と障害者の定期的な面談
- ・ 外部ジョブコーチ（ミライジンラボの元業務指揮命令者）および出向元業務指揮命令者（不二熱学工業）の面談から得られる勤務状況や業務形成に関する課題の解決手段の提示

## (3) 法第2条第2項第2号に規定する分析の内容及びその実施方法

本実証の目的に照らし、以下の点を検証項目とし、実証終了後に主務大臣に報告する。

- ① 障害レベルに適した柔軟な労働環境を提供することで、特定障害者の潜在能力を引き出すきっかけとなり、障害者の安定雇用につなげることができたか  
(分析の内容及びその実施方法)
  - ・ 当初訓練計画に対する業務/行動実績の評価
  - ・ 障害者の過去就労歴と、実証期間（フェーズ①及びフェーズ②）の就労状況の比較
  - ・ 実証期間（フェーズ①及びフェーズ②）の定期的な健康状態や就労継続意欲の調査
- ② 出向元企業の障害者雇用促進に繋げることができたか  
(分析の内容及びその実施方法)
  - ・ 出向元企業における障害者雇用人数の変化
  - ・ 実証参加企業に対する在籍出向モデルの継続利用意向アンケート
  - ・ 実証参加企業を除いた障害者雇用率未達企業からの在籍出向モデルに対する制度利用意向アンケート

なお、実証期間中に何らかのトラブルが発生した場合には、速やかに主務大臣に報告する。また、実証終了後3か月以内に、主務大臣に報告する。

## 3. 新技術等実証の実施期間及び実施場所

本実証は、2020年7月から1年を実施期間とする。

## 4. 参加者等の具体的な範囲及び当該参加者等の同意の取得方法

本実証の参加者となる障害者は、不二熱学工業株式会社に採用予定の障害者に限定をし、本実証に参加する旨、書面で同意を得た後、実証を開始することとする。

## 5. 新技術等実証の実施に必要な資金の額及びその調達方法

現時点で予定なし

## 6. 法第2条第2項第2号に規定する規制に係る新技術等関係規定の条項

## ○職業安定法第44条

(労働者供給事業の禁止)

第四十四条 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

本実証計画における労働形態は、下記の通り職業能力開発を目的とした出向であるため、労働者供給事業に該当するものではなく、職業安定法第44条に反するものではない。

- 出向の目的は職業能力開発であること。
- 当該職業能力開発の目的は、不二熱学工業が、障害者に適した仕事のある3ヵ月から半年間以上の期間(以下「実証就労期間」という。)において障害者を雇用するため、当該障害者の雇入れを行った上で、ミライジンラボへの半年から9ヶ月間の職業能力開発を目的とする出向を行わせるものであること。
- 出向先のミライジンラボで行われる職業能力開発は、その内容の多くを労働によるOJTが占める職業能力開発であること。
- 職業能力開発については、実証就労期間における就労の条件・内容を踏まえて、内容・時間が必要かつ十分な職業能力開発の計画及び達成基準をたてた上で、当該計画が確実に実行され、適切に評価されるものであること(職業能力開発の目的を逸脱する労働を行わせるものではないこと。)
- 本実証の趣旨により、職業能力開発(実証就労期間を含む)後の、不二熱学工業における当該障害者の安定した雇用の実現についても、目標と取組方法が明らかであること。

## 7. 規制の特例措置の適用を受けて新技術等実証を実施する場合には当該規制の特例措置の内容なし

## 8. 連絡責任者の氏名、住所、電話番号及び電子メールアドレス

大阪府箕面市白島2丁目14-26

株式会社ミライジンラボ

小林 宏樹

[koba@mirai-jin.com](mailto:koba@mirai-jin.com)

072-737-8883

## ○職業安定法第44条

(労働者供給事業の禁止)

第四十四条 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

## ○労働者供給事業の区分(栃木労働局職業安定部需給調整事務室「労働者派遣の要点」より抜粋)

	元→	⇒先	
供給事業	支配	指揮命令	× 元と労働者の間に雇用関係がない
	支配	雇用	× 元と雇用関係がない/先と雇用関係がある
	雇用	雇用	× 元・先両方に雇用関係がある
	雇用/指揮	指揮命令	× 労働者派遣を受けた労働者をさらに第三者の指揮命令のもとに労働させる形態(二重派遣)
派遣事業	雇用	指揮命令	許可・届出が必要
請負事業	雇用	なし	受託者が、①「労務管理上の独立」②「事業経営上の独立」のいずれにも該当しなければ請負事業とはならない
在籍出向	雇用	雇用	<p>業として行う場合は供給事業となる。</p> <p>ただし、下記の目的に則した出向の場合は供給事業とは判断しない</p> <p>① 労働者を離職させず関係会社において雇用機会を確保する</p> <p>② 経営指導、技術指導の実施</p> <p>③ 職業能力開発の一環として行う</p> <p>④ 企業グループ内の人事交流の一環として行う</p>
移籍出向	なし	雇用	業として行う場合は職業紹介事業となり許可が必要となる。