

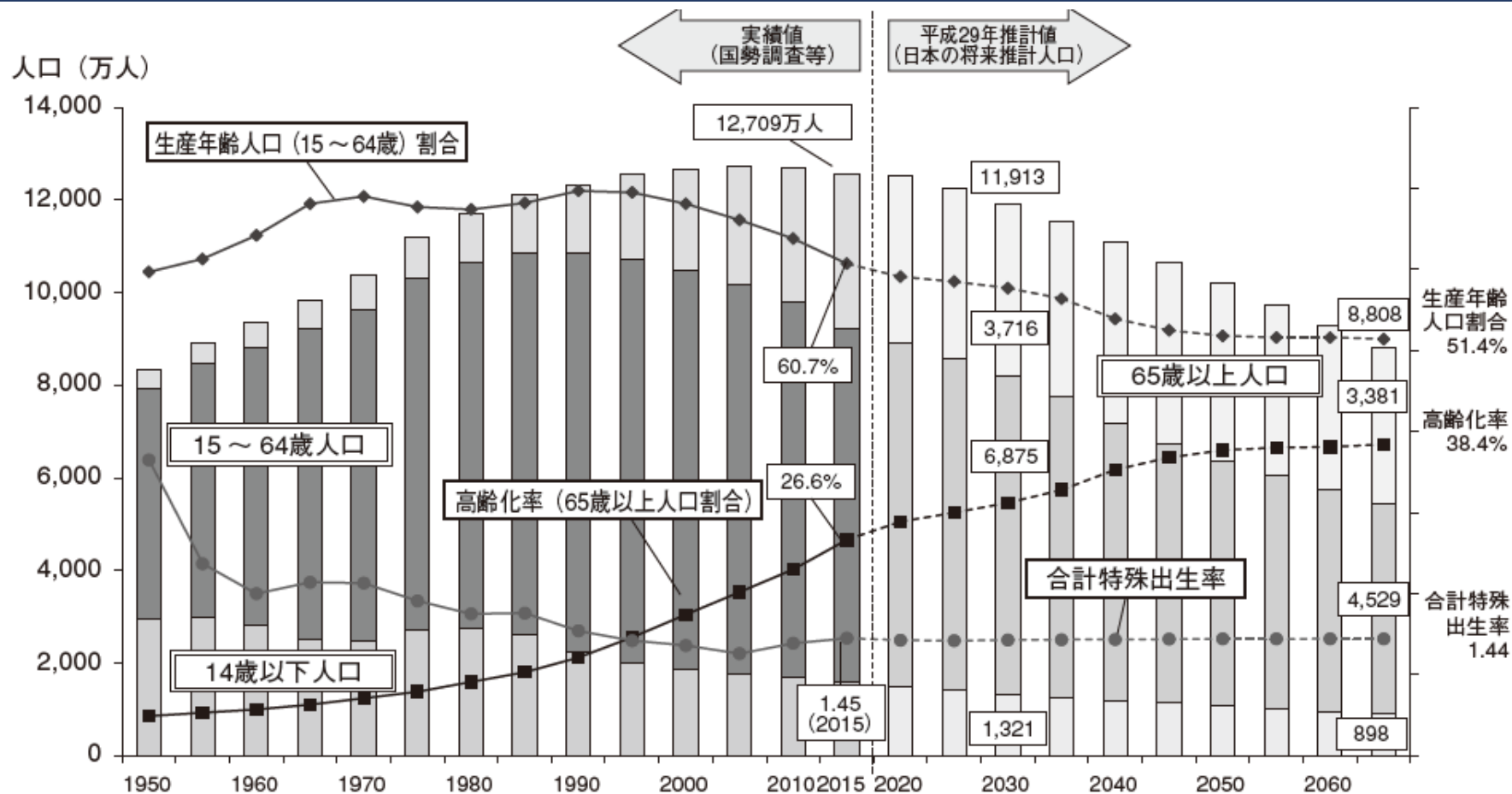
男女共同参画に係る政府全体の動向について

事務局資料

平成31年3月7日
総務省 情報流通行政局
情報活用支援室

1. 背景 日本の人口の推移

- 日本の人口は近年減少傾向を迎えており、2065年には総人口が9,000万人を割り込む見込み。
 - 高齢化率は人口の約4割に近づく推計。
 - 生産年齢人口（15歳～64歳）割合も減少傾向となっており、2065年には51.4%に減少すると推計。
- 労働力確保のためにも、女性の社会参画に向けた取組が急務

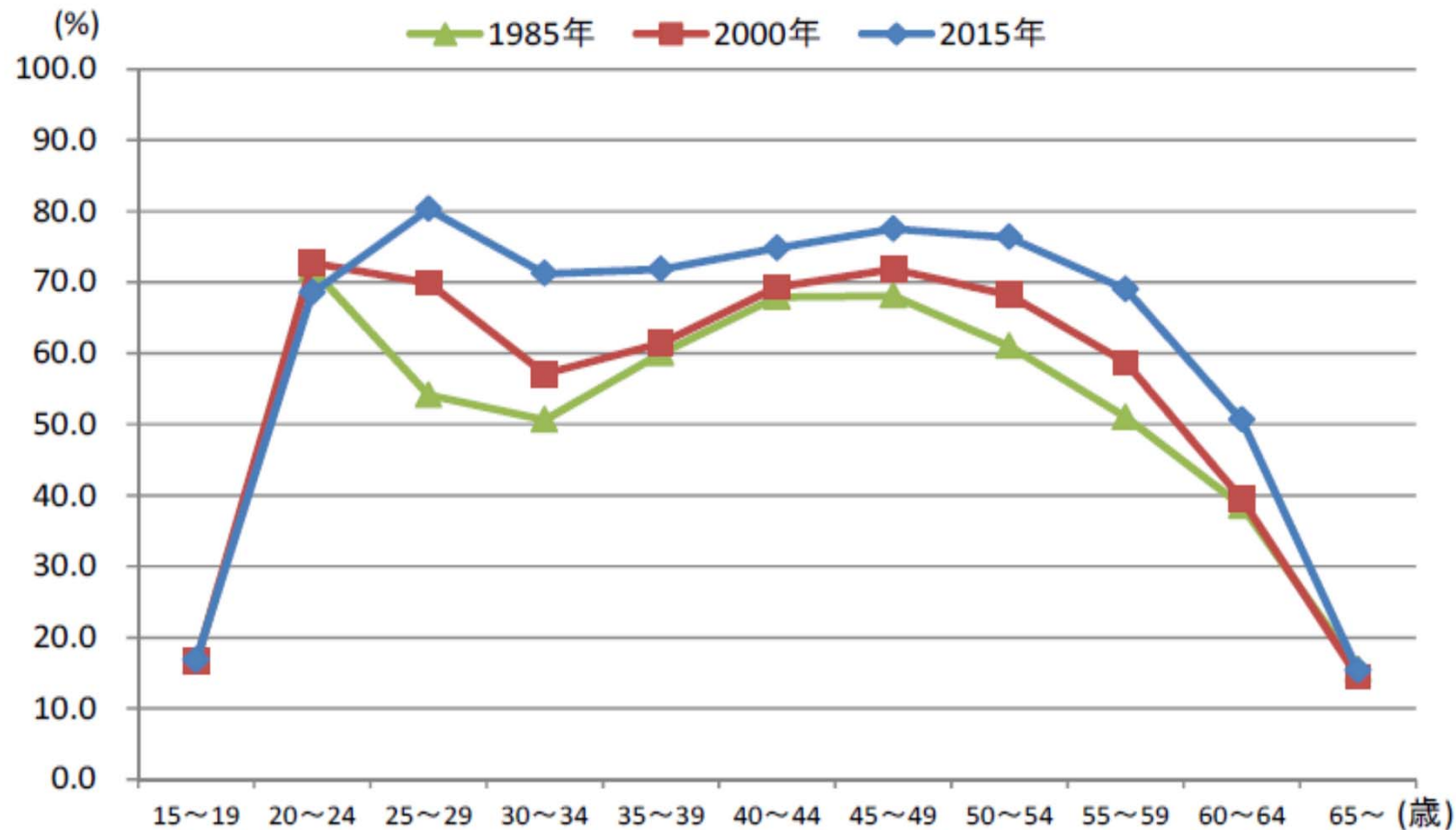


(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）、厚生労働省政策統括官付人口動態・保健社会統計室「人口動態統計」

2. 女性の社会参画の現状

- 女性が結婚・出産を期に離職し、子供の成長とともに再就職することにより発生する、いわゆる「M字カーブ」は緩和。
- 他方で、都市圏では待機児童や育児と介護のダブルケア等の問題が発生。
- 調査結果によると、家庭内で育児や介護を担っているのは多くが女性。
→女性が社会参画するためには、このような状況を改善する必要がある

【図1】 女性の年齢5歳階級別労働力人口比率の推移（全国 1985年・2000年・2015年）



出典：総務省「労働力調査ミニトピックス No. 17」

3. 男女共同参画に関する政府全体の取組

第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)(概要)①			
第2部 施策の基本的方向と具体的な取組	政策領域 I あらゆる分野における女性の活躍	① 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍	<ul style="list-style-type: none"> 働き方等の改革(長時間労働削減・ICT利活用など、家事・育児・介護等への参画に向けた環境整備) 男女共同参画に関する男性の理解の促進、ポジティブ・アクションの推進による男女間格差の是正 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し(税制、社会保障制度等)
		② 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> 「30%」達成に向け、さらに踏み込んだポジティブ・アクションの推進 政治・司法・行政・経済分野における女性の参画拡大 各分野(地域、農山漁村、科学技術・学術、医療、教育、メディア、防災・復興、国際)における女性の参画拡大
		③ 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和	<ul style="list-style-type: none"> M字カーブ問題解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現 均等な機会・待遇の確保対策の推進(マタハラ等の根絶含む)、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正 非正規の処遇改善、再就職・起業支援等
		④ 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 地域における女性の活躍推進に向けた環境の整備 農山漁村における女性の参画拡大や女性が働きやすい環境の整備
		⑤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成
	政策領域 II 安全・安心な暮らしの実現	⑥ 生涯を通じた女性の健康支援	<ul style="list-style-type: none"> 生涯を通じた健康支援、性差に応じた健康支援、妊娠・出産等に関する健康支援 医療分野における女性の参画拡大
		⑦ 女性に対するあらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> 予防と根絶のための基盤整備、配偶者等からの暴力、ストーカー事案、性犯罪、子どもに対する性的な暴力、売買春、人身取引、メディアにおける性・暴力表現への対策
		⑧ 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 貧困など生活上の困難に直面する女性等への支援(ひとり親家庭、子供・若者の自立) 高齢者・障害者・外国人等が安心して暮らせる環境の整備
	政策領域 III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備	⑨ 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備	<ul style="list-style-type: none"> 働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行、家族に関する法制等の検討 育児・介護の支援基盤の整備
		⑩ 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> 国民的広がりを持った広報・啓発の展開 男女共同参画等の教育・学習の充実等
		⑪ 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立	<ul style="list-style-type: none"> 防災施策への男女共同参画の視点の導入 東日本大震災からの復興施策への男女共同参画の視点の導入 国際的な防災協力
		⑫ 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	<ul style="list-style-type: none"> 女子差別撤廃条約等の国際的な規範、国際会議等における議論への対応 男女共同参画に関する分野における国際的なリーダーシップの発揮
IV 推進体制の整備・強化		<ul style="list-style-type: none"> 国内本部機構の強化、男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施(予算編成に向けた調査審議等) 地方公共団体や民間団体等における取組の強化 	

3. 男女共同参画に関する政府全体の取組

第4次男女共同参画基本計画(概要)②

政策領域目標一覧

※ 政策領域目標とは、計画の効果的な推進、実効性あるフォローアップを行う観点から、重点的に監視・評価すべき目標として設定したものの

I あらゆる分野における女性の活躍(第1～5分野)

項目		計画策定時	最新値	成果目標
国家公務員の女性登用	本省課室長相当職に占める女性の割合	3.5% (平成27年7月)	4.9% (平成30年7月)	7% (平成32年度末)
	係長相当職(本省)に占める女性の割合	22.2% (平成27年7月)	25.0% (平成30年7月)	30% (平成32年度末)
地方公務員の女性登用	都道府県(市町村)の本庁課長相当職に占める女性の割合	8.5% (14.5%) (平成27年)	10.5% (16.7%) (平成30年)	15% (20%) (平成32年度末)
	都道府県(市町村)の本庁係長相当職に占める女性の割合	20.5% (31.6%) (平成27年)	22.6% (34.0%) (平成30年)	30% (35%) (平成32年度末)
民間企業の女性登用	課長相当職に占める女性の割合	9.2% (平成26年)	10.9% (平成29年)	15% (平成32年)
	係長相当職に占める女性の割合	16.2% (平成26年)	18.4% (平成29年)	25% (平成32年)
25歳から44歳までの女性の就業率		70.8% (平成26年)	76.5% (平成30年)	77% (平成32年)
週労働時間60時間以上の雇用の割合		男性:12.9% 女性:2.8% (平成26年)	男性:10.5% 女性:2.4% (平成30年)	5.0% (平成32年)
男性の育児休業取得率	国家公務員	3.1% (平成26年度)	10.0% (平成29年度)	13% (平成32年)
	地方公務員	1.5% (平成25年度)	3.6% (平成28年度)	13% (平成32年)
	民間企業	2.3% (平成26年度)	5.14% (平成29年度)	13% (平成32年)

II 安全・安心な暮らしの実現(第6～8分野)

項目	計画策定時	最新値	成果目標
健康寿命(男女別)	男性:71.19歳 女性:74.21歳 (平成25年)	男性:72.14歳 女性:74.79歳 (平成28年)	健康寿命を1歳以上延伸 男性:70.42歳 →71.42歳 女性:73.62歳 →74.62歳 (平成22年 →平成32年)
行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター設置数	25か所 (平成27年11月)	47か所 (47都道府県) (平成30年10月)	各都道府県最低1か所 (平成32年)
ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就職者数	38,771件 (平成26年度)	34,906件 (平成29年度)	前年度以上 (毎年度)

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備(第9～12分野)

項目	計画策定時	最新値	成果目標
「男女共同参画社会」という用語の周知度	男性:66.3% 女性:61.3% (平成24年)	男性:70.4% 女性:63.3% (平成28年)	男女とも100% (平成32年)
待機児童数	23,167人 (平成27年4月)	19,895人 (平成30年4月)	解消をめざす (平成29年度末)*
大学学段階修了者の男女割合	男性:54.9% 女性:45.1% (平成25年)	男性:54.2% 女性:45.8% (平成27年)	男女の修了者割合の差を5ポイント縮める(平成32年)
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	13.2% (平成27年)	14.9% (平成29年)	30% (平成32年)

*「子育て安心プラン」(平成29年6月)により、「遅くとも平成32年度末までに解消」とされている。

IV 推進体制の整備・強化

項目	計画策定時	最新値	成果目標
男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区:97.0% 町村:52.6% (平成27年)	市区:96.4% 町村:56.6% (平成29年)	市区:100% 町村:70% (平成32年)

3. 男女共同参画に関する政府全体の取組

女性活躍加速のための重点方針2018 (平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

基本的な考え方

- ✓ いまだ日本に根強く残る“男社会”
- ✓ 女性が抱える困難が解決すべき課題として社会で認識されていない
- ✓ 女性特有の健康上の課題、女性に対する暴力等が解決されずに存続

残された女性活躍“以前”の課題の解消

- ✓ 少子化・人口減少に直面する日本
- ✓ 女性活躍の場の拡大が多様性を生み、生産性向上・経済成長に資する付加価値を生み出す原動力となる

女性が働きがいを持てる就業環境の整備

女性が直面している様々な困難が解消された「フェアネスの高い社会」の構築

安全・安心な暮らしの実現

- 生涯を通じた女性の健康支援の強化
子宮頸がん・乳がん検診の更なる普及、産後うつや女性の更年期への対策支援の促進、低用量ピルの活用等を含む女性の健康保持への理解促進、スポーツを通じた健康増進
- 困難を抱える女性への支援
妊娠した生徒への学業継続に向けた適切な対応、ひとり親家庭等への支援、養育費の履行確保に向けた検討、非正規雇用労働者の待遇改善
- 女性に対するあらゆる暴力の根絶
ワンストップ支援センターの運営の安定化等による性犯罪・性暴力対策の推進、セクハラ根絶に向けた取組の推進、DV被害者への支援の拡充

あらゆる分野における女性の活躍

- 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進
多様で柔軟な働き方、ワーク・ライフ・バランス、テレワークの推進、女性の復職・再就職等の促進に向けた「学び直し」の拡充、女性活躍による地方創生の実現
- 男性の暮らし方・意識の変革
「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進、国家公務員の管理職の人事評価における適切な評価、「“おとう飯”キャンペーン」等の実施による国民の意識の醸成
- あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成
女性活躍推進法の施行後3年の見直しも含めた必要な制度改正の検討、女性活躍情報の見える化の促進、女性役員登用の拡大、メディア分野等における参画拡大、女性の起業への支援の強化、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成30年法律第28号）を踏まえた取組の推進

女性活躍のための基盤整備

- 子育て・介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進
待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた子育て・介護基盤の整備、教育の負担軽減に向けた取組の推進、乳児用液体ミルクの普及に向けた取組の推進
- 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習の充実
自らのライフ・キャリアについて考える機会の充実に向けた学校教育段階からのキャリア形成に係る学びの充実
- 女性活躍の視点に立った制度等の整備
働く意欲を阻害しない制度等の在り方の検討、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針の改訂

3. 男女共同参画に関する政府全体の取組

参考：これまでの女性活躍加速のための重点方針の成果

安全・安心な暮らしの実現

- 強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等を内容とする刑法の一部改正（29年7月施行）
- 性犯罪・性暴力被害者支援交付金の創設（29年度）
→性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターを43都道府県に設置済（30年4月現在）
- 性犯罪被害相談電話番号の全国統一化（29年8月～）
- 若年者を対象とした性的な暴力の根絶に向けた取組の推進
- ひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクトの開始（27年度～）

女性の活躍を支える基盤整備

- 保育の受け皿確保に向けた取組
→「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を行う（新しい経済政策パッケージ 29年12月）
- マイナンバーカード、パスポートにおける旧姓併記の推進
- 液体ミルクの普及に向けて、食品衛生法に基づく規格基準の設定に向けた取組の加速
- 男女共同参画、女性活躍に係る褒章分野（女性活躍推進功績）の新設（29年度）

あらゆる分野における女性の活躍

<制度等>

- 女性活躍推進法の成立（28年4月完全施行）
- 公共調達の実施指針に基づく加点評価の実施を開始(28年度～)
→平成29年度の取組状況 国9,300億円、独立行政法人等3,900億円
- 地域女性活躍推進交付金の創設（29年度）
- いわゆるマタハラ防止のための男女雇用機会均等法改正（29年1月施行）
- 保育所に入れない場合等の育児休業期間の延長等を盛り込んだ育児・介護休業法改正（29年10月施行）
- 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」の策定・同指針を踏まえた取組計画に基づく施策の推進
- 「第5期科学技術基本計画」に基づく女性の活躍促進に向けた施策の推進
- 出生時両立支援助成金の創設（28年度）
- 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の成立・施行（30年5月）

<事業展開>

- 政治分野・経済分野における「見える化」の促進
- WAW（国際女性会議）の開催（26年～ 4回開催）
- 理工系女子応援ネットワークの構築（30年5月；173団体）
→夏のリコチャレ（29年度実績；125団体186イベント実施 約23,000名参加）
- 役員候補となる女性リーダー育成研修の実施（29年度～）
- 女性の起業に対する支援の強化
→女性起業家等支援ネットワークの構築(28年度～)
→女性起業家に対する相談会や企業とのマッチング等の支援
- 「“おとう飯”始めよう」キャンペーンなど男性の家事・育児の参画促進
- さんきゅうパパプロジェクト
→男性配偶者の出産直後の休暇取得率 55.9%
- 女性活躍に取り組む農業経営体の認定
→3年間で102経営体を認定
- 農業女子プロジェクトの推進（25年～）
→企業等とコラボし広く情報発信(農業女子メバ-677名、参画企業等35社・5校)

4. 男女共同参画の実現に向けたICT活用支援策 事例紹介

①テレワークによる働き方改革

→テレワーク制度等働き方の多様な推進により女性離職率低下や、女性の活躍等に一定の成果

<事例>

・建設業(中小企業)におけるテレワーク導入例(向洋電気土木株式会社)

→建築現場でのテレワーク活用(ウェアラブルカメラやタブレット等を活用し、遠隔での情報共有や指導を行う等)により効率的移動等が可能となり生産性が向上、また、女性の採用数も拡大。

・損害保険業におけるテレワーク導入例(三井住友海上火災保険株式会社)

→テレワークの全社員導入とともに、MSクラウドワーキングとして育児休暇中の社員の働く意欲に応えた円滑な職場復帰ができるような仕組みを導入。

・教育分野におけるテレワーク導入例(愛媛県西条市)

→教職員の多忙化の解消のため、テレワークを導入し、子どもたちの学力向上、校務の省力化、教職員の満足度向上等の成果。

・動くサテライトオフィス

→5Gを用いて社内ネットワークや高精細TV会議システムに接続されたオフィス環境を車両上を実現。

・建機の遠隔操縦

→遠隔操縦システムを用いて、遠隔地から映像を参照しながら建機の遠隔操縦を実施。

②ICTの利活用による子育て支援

→女性の育休からの復帰等を支援、育児等における負担を軽減

<事例>

・保育所利用調整業務へのAI活用(さいたま市)

→保育所の利用調整にAIを活用することで、入所申請者へ決定通知を早期発信でき、入所不可だった場合の迅速な対応や、親の育休等からの円滑な復職を促進。

・オープンデータを活用した子育て支援(札幌市)

→保育園の所在地、開園時間や空き情報をマップ上で一元的に確認できるサービスを民間事業者が容易に提供できるよう保育園の施設情報や空き情報を機械判読しやすい形で公開。

・共助型子育て支援プラットフォーム「子育てシェア」(AsMama)

→ICTを活用し、地域人財の活躍支援と子育て共助の仕組み「子育てシェア」を全国に普及。市民協働による自立自走する生活・子育てシェアと地域コミュニティを実現。

・スマートキッズCity“YAOCOCO”ー成長への切れ目のない支援事業(母子健康手帳データ化推進協議会)

→子どもの日常生活等から収集するビッグデータを活用し、①障がい・いじめのリスク兆候予測 ②健康記録の自動化による保育士の仕事軽減 ③保護者のデジタルバディ 等標準的システムモデルを構築。

③行政手続等の負担軽減

→デジタルファースト、ワンストップ、ワンスオンリーの促進等により、行政手続等の負担軽減

<事例>

・子育てワンストップサービス(マイナポータルの「ぴったりサービス」)

→自治体の子育てに関する行政サービスの検索や手続きの申請・届出をオンライン上で行うことができるサービス。

(例:児童手当や保育園入所申請、予備字撮取や乳幼児健診のお知らせ確認等)

ICTを利用し、**時間や場所を有効に活用**できる柔軟な働き方

※テレワーク：「tele = 離れたところで」と「work = 働く」を合わせた言葉

所属オフィス



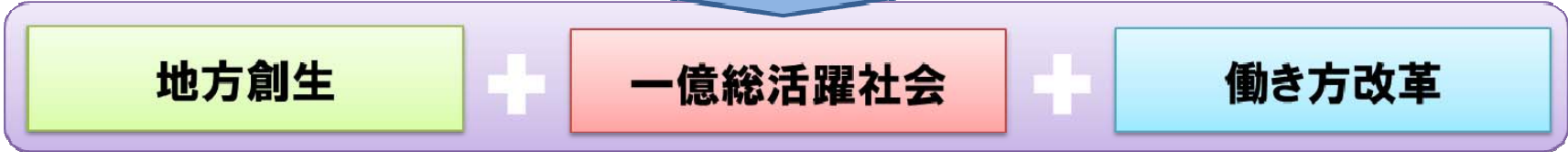
サテライト オフィス勤務



在宅勤務



モバイル勤務



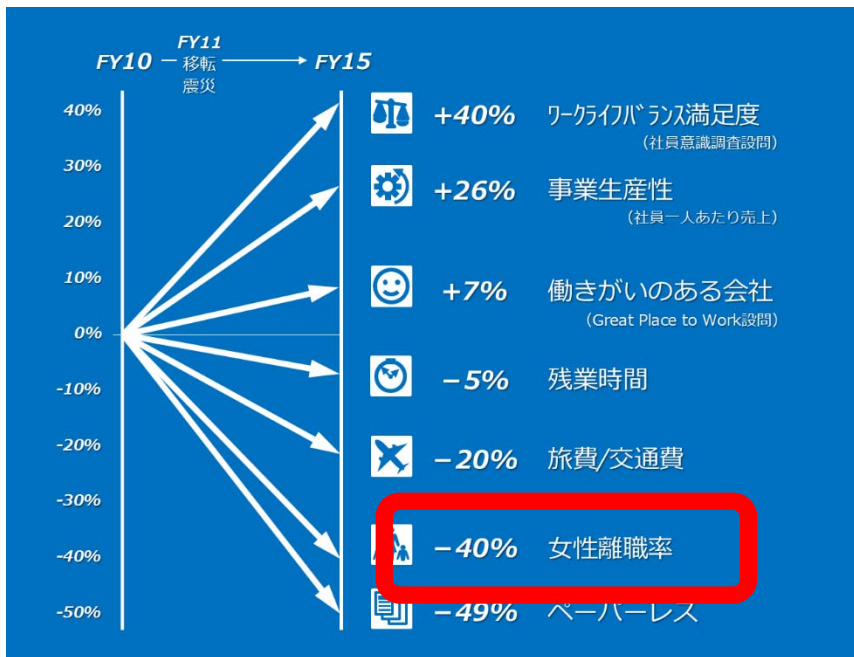
- ・テレワークは、**社会、企業、就業者の3方向に様々な効果（メリット）**をもたらす
- ・テレワークによる**働き方改革**を普及することで、**一億総活躍、女性活躍**を推進



テレワーク制度等働き方の多様な推進により、下記の効果が示されている。

- ・マイクロソフト 女性離職率 -40%
- ・SCSK 育児・介護のためにリモートワークを実施した社員数の増加 16人→49人
- ・SCSKのリモートワークを活用して育児時短からフルタイム勤務が可能となった割合 1.6%→8.5%

「働き方の多様性推進=ワークスタイル変革」
によるマイクロソフト社内の様々な成果（代表的なKPI）



どこでもWORK 効果の一例



リモートワーク	ワークライフバランス	「生活の質の向上・維持」 98% <small>※2017年10月実施のアンケート結果より</small>	残業時間の削減 8時間22分 → 5時間54分 <small>※2014年度 2016年度 リモートワークをこじめとする働き方改革を実施した本社スタッフ19名より</small>	有給休暇の取得状況 15.3日 (3.4日) → 18.7日 (2016年度) <small>※会社情報誌より</small>
	生産性・効率性	「生産性が向上・維持」 87% <small>※2017年10月実施のアンケート結果より</small>	Web会議の月間開催数 170回 (39回) → 6,602回 (2017年3月) <small>※Share for Businessのログより</small>	社内出張の回数削減 649回 (2014年度下) → 491回 (2015年度下) <small>※勤労システムログより</small>
	女性活用	育児・介護のためにリモートワークを実施した社員 16人 (2014年度) → 49人 (2017年度)	リモートワークを活用して育児時短からフルタイム勤務へ 1.6% (2014年度) → 8.5% (2017年度)	「育児からの職場復帰率」 96.5% <small>※2016年度実績</small>
ペーパー・タラシ	印刷枚数削減 ▲36% <small>※2016年4月-6月実績 2016年4月-6月実績</small>	紙等の保管量 ▲50% <small>※発行部門実績(積み上げ) 0.6391m→0.2490m</small>	寄付した書籍の数 7,045冊 <small>※一斉読書キャンペーンを通じて東日本震災へ寄付</small>	
フレキシブルオフィス	執務スペースの面積 ▲18% <small>※先立計画(2017/1/1)から(2017/3/31)実績</small>	ファミレス等や集中席など多様な働き方スペース 166席設置 <small>※先立計画</small>	サテライトオフィス 8ヶ所設置 <small>※福岡、東京、横浜、札幌、仙台、名古屋、北沢、千葉</small>	

(向洋電気土木株式会社)

向洋電機土木株式会社は、様々な数値データの見える化を行い、テレワークの効果を全社的に実感させています。

■コスト削減

全てがテレワーク単体の成果ではありませんが、取組後に顕著に数字に現れた物として・・・

- ガソリン使用 H20年度 34,000ℓ ⇒ H23年度 28,000ℓ ▲6,000ℓ
- 本社電力使用 H20年度 32,000kwh ⇒ H23年度 27,000kwh ▲5,000kwh
- 労働時間平均 H20年度 2,100時間 ⇒ H23年度 1,900時間 ▲200時間

H20年度より社員が19人増えましたが・・・(H20年対比)

- H29年度 ガソリン 27,545ℓ ▲6,455ℓ
- H29年度 本社電力 24,938kwh ▲7,062kwh
- H29年度 労働時間 1,800時間 ▲300時間



■会社全体の動向

全てがテレワーク単体の成果ではありませんが・・・

- 売上 H20年度 約8億 ⇒ H30年度 約16億 過去対比 2倍
- 社員 H20年度 20名 ⇒ H30年度 39名 過去対比 1.9倍
- 女性 H20年度 1名 ⇒ H30年度 13名 過去対比 13倍

■採用の傾向

応募ベースで年度によって違いますが・・・

- 中途 H20年度 約4名 ⇒ H30年度 約600名 過去対比 150倍
- 新卒 H20年度 約1名 ⇒ H30年度 約300名 過去対比 300倍

- 全国から、応募者があり実際にここ数年は北海道、富山、沖縄出身者の採用実績があります。

- 建設業ですが、女性比率が高いのもポイントで、社員全体の1/3です。

出典：向洋電機土木株式会社より提供

(三井住友海上火災保険株式会社)

MS&AD
三井住友海上

取組1 テレワーク
～オフィス内外で効率的に働く～


取組2 MSクラウドソーシング
～働く意欲に応じて円滑な職場復帰へ～

社員一人ひとりに合った柔軟な働き方の実現

Copyright © Mitsui Sumitomo Insurance Co., Ltd. All rights reserved.

MS&AD
三井住友海上

取組2 MSクラウドソーシング
～働く意欲に応じて円滑な職場復帰へ～



①各職場より育児休業中の社員(希望者)に業務を依頼
②行われた業務に対して成果給を支給

Copyright © Mitsui Sumitomo Insurance Co., Ltd. All rights reserved.

MS&AD
三井住友海上

取組1 テレワーク ～オフィス内外で効率的に働く～

環境整備

- シンククライアントパソコン配備
- 社内の無線LAN化
- ビジネスチャット導入

在宅勤務



モバイルワーク



サテライトオフィス



Copyright © Mitsui Sumitomo Insurance Co., Ltd. All rights reserved.

MS&AD
三井住友海上

取組2 MSクラウドソーシング
～働く意欲に応じて円滑な職場復帰へ～

育児休業中の社員	会社・職場
業務スキルの維持	生産性向上
職場復帰の不安軽減	コミュニケーション強化
円滑な職場復帰への準備	優秀な人材の就業継続

双方にメリット

Copyright © Mitsui Sumitomo Insurance Co., Ltd. All rights reserved.

出典:三井住友海上火災保険株式会社資料(平成30年度テレワーク先駆者百選総務大臣賞取組事例)

【テレワーク導入の背景(課題)】

- 2004年の市町合併により、学校文化の統一化と教職員の多忙化の解消が急務となる。
- 校務支援システムにより、校務の電子化・省力化が実現したが、利用場所・時間に制約が課されてしまい、結果として利便性が大きく低下した。 → **利便性の向上、ワークライフバランスの確立が課題に**

【テレワーク導入の概要】

- 2016年4月から、小・中学校職員を対象にテレワーク導入開始。
- 個人所有PCを用い、時間や場所を選ばない、安全な持ち帰り校務が実現。※持ち帰り仕事を推奨するものではない。
- 2019年2月現在で59.2%が利用。
- **育児や介護との両立のために「なくてはならないもの」として**利用している先生が多い。
- テレワーク導入後、**子どもたちの学力向上、校務の省力化、教職員の満足度**向上等の成果があった。

子どもたちの学力向上 & 校務の省力化



教職員の満足度の向上

★テレワークシステムの満足度82%
★西条市の教育の情報化施策満足度93%

※ 全教職員アンケート調査による

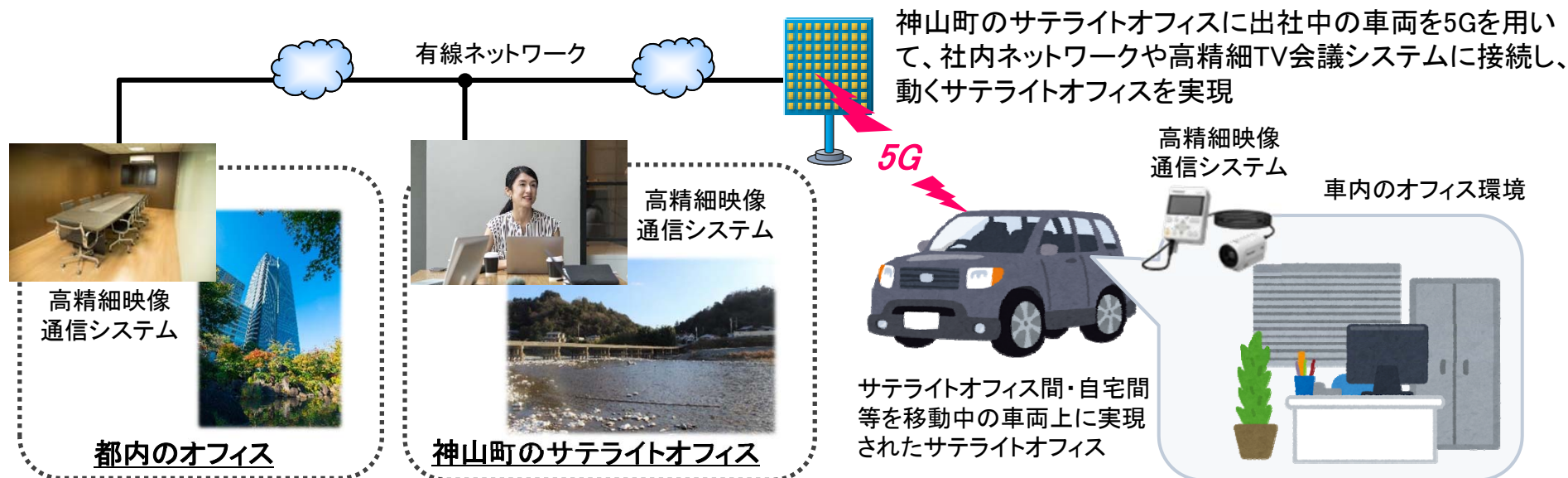
先生

- 時間外にまた出勤したり土日になんか学校に出てこなくてもよくなり、とても便利になりました!
- 家で好きな時間に仕事ができるテレワークシステムは、子育て中で残業しにくい教職員にとって非常にありがたいシステムです!
- テレワークは秀逸なシステムだ。重要なデータを持ち出す必要がない。おかげで、子どもの成績の個人情報等を持ち歩くことなく家で安心して仕事ができるようになりました!
- 毎日夜遅くまで残って仕事をしている教職員の負担を少しでも軽減したいといつも思っていました。子どもと向き合う時間の確保のために大変有効であると思っています!

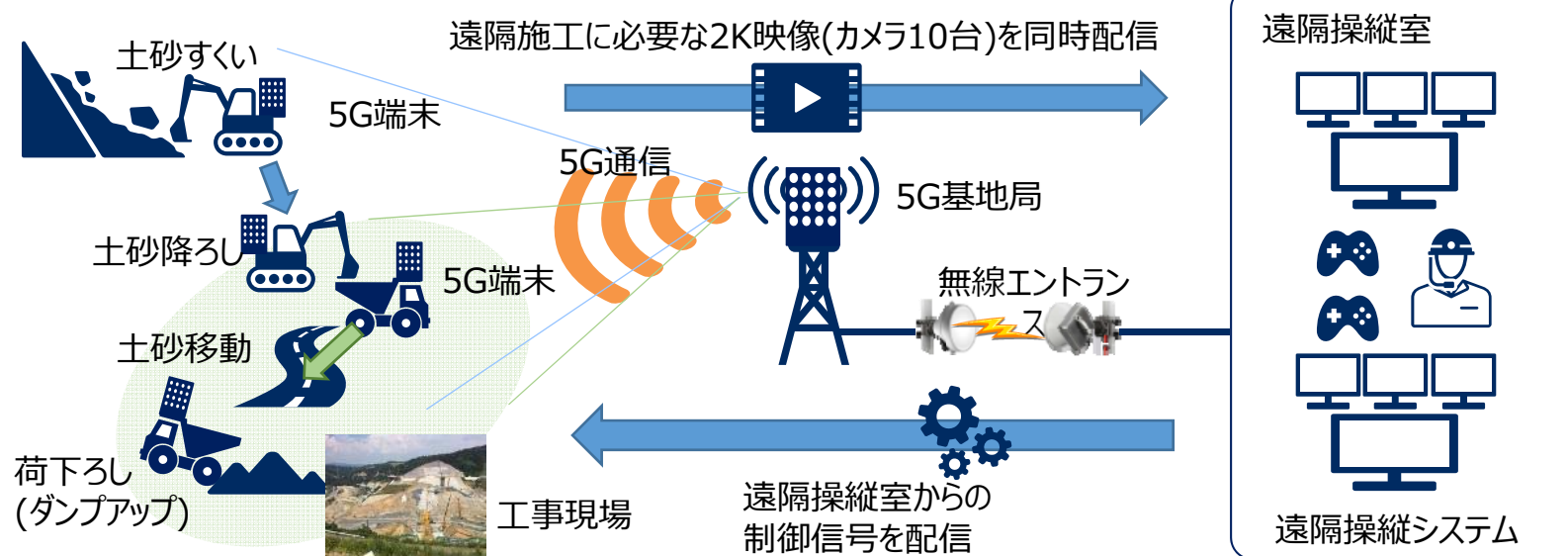
校長先生

- 親の介護のため、やむを得ず休職しようと思っていましたが、これで救われました!
- 校務支援システムやテレワークは本当に役立っており、なくてはならないものです。校務の情報化にも目を向けてくださったことに対して、教員として本当にありがたく思います!

1. 技術目標: 端末あたり平均2-4Gbpsの超高速通信の実現(基地局あたり平均4-8Gbps)
2. 周波数: 28GHz帯
3. 応用分野: オフィス/ワークプレイス
4. 実施者: NTTドコモ、プラットイーズ、徳島県、日本電気、パナソニック、他
5. 実施場所: 徳島県名西郡神山町
6. 試験内容: 働き方の一環として都市部のサテライトオフィスを地方に設置する企業が増えている。サテライトオフィスから離れてもオフィス環境を提供できるようにすることで新たな働き方を提言するため、5Gを用いて社内ネットワークや高精細TV会議システムに接続されたオフィス環境を車両上を実現し、動くサテライトオフィスの可能性を実証する。



1. 技術目標: 端末上り平均300Mbpsを確保しつつユーザーニーズを満たす高速低遅延通信の実現
※基地局あたり平均2Gbps超
2. 周波数: 28GHz帯
3. 応用分野: ワークプレイス
4. 実施者: KDDI、大林組、日本電気
5. 実施場所: 大阪府茨木市(土木施工現場)
6. 試験内容: 実環境での遠隔操縦を想定したネットワーク構成をとり、2台の建機を対象に、それぞれから送信した映像を参照してそれぞれの遠隔操縦を行う。実際の工事現場を利用して、建機2台が連携した作業を行う等、実運用への適用性を検証する。また、災害時のバックホール有線回線不通状況を想定し、無線エントランスによる代替手段を確認する。



○株式会社 WORK SMILE LABO[※] (岡山市)

(※平成30年9月13日「(株)石井事務機センター」から社名変更)

- ・ 明治44年(1911)年創業
- ・ 事務用品・オフィス家具・OA機器の販売が主な事業
- ・ 社員数32名(新卒入社5名)



★平成30年度テレワーク先駆者百選総務大臣賞を受賞
(中小企業で初の受賞)

[テレワーク導入・活用の推進(2016年度~)]

- パソコンを全社員に支給するとともに、社外でも仕事ができるシステムを構築。
- 直行直帰や在宅勤務を全社員対象に実施。スマホで出退勤を管理可能に。
- テレワーク活用の多寡を評価に連動。時間当たり生産性を賞与に反映。



- ☆ 2016-2017の1年間で、**残業時間40%減**の一方、**売上げ5%増**、**粗利14%増**、**生産性8%増**。
- ☆ 2019年度卒業予定の大学生 岡山県内の就職希望先ランキング：9位
(上位は中国銀行、天満屋、山陽新聞社など)
- ☆ 求人票に「在宅勤務可」と一文入れるだけで応募者数が**1.8倍**に！

JCCSアンケートの結果

中小企業のテレワーク推進の状況の調査アンケートの実施

目的:JCメンバーの経営企業におけるテレワーク導入の実態を調査するため

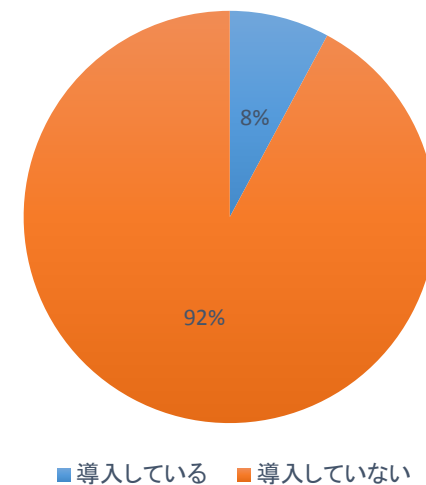
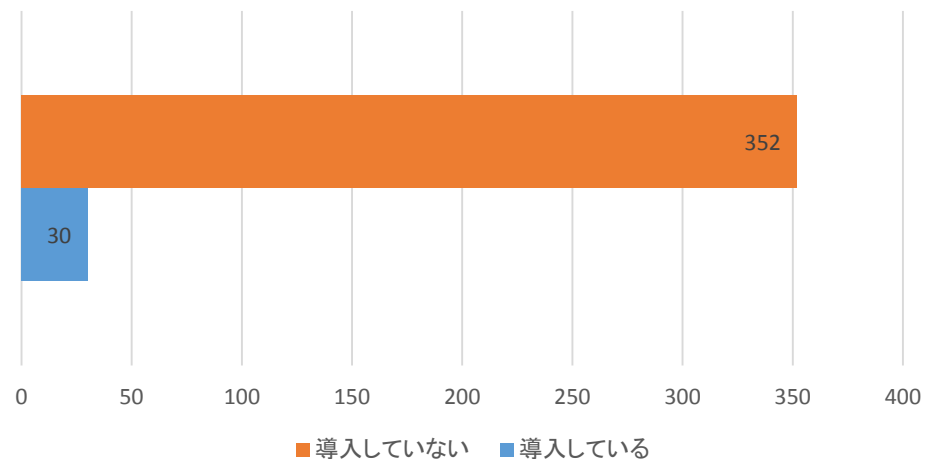
配信数:18,633名

回答数:382名(回答率:約2.05%)

JCコミュニケーションシステム

アンケート集計: 中小企業団体としてテレワーク推進の状況を調査するためのアンケート
アンケート実施期間: 2018/12/22 19:30~ 2018/12/26 23:30

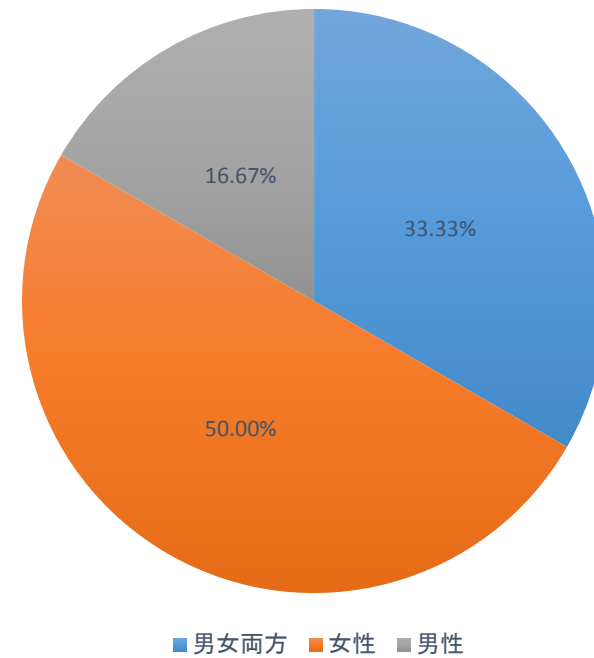
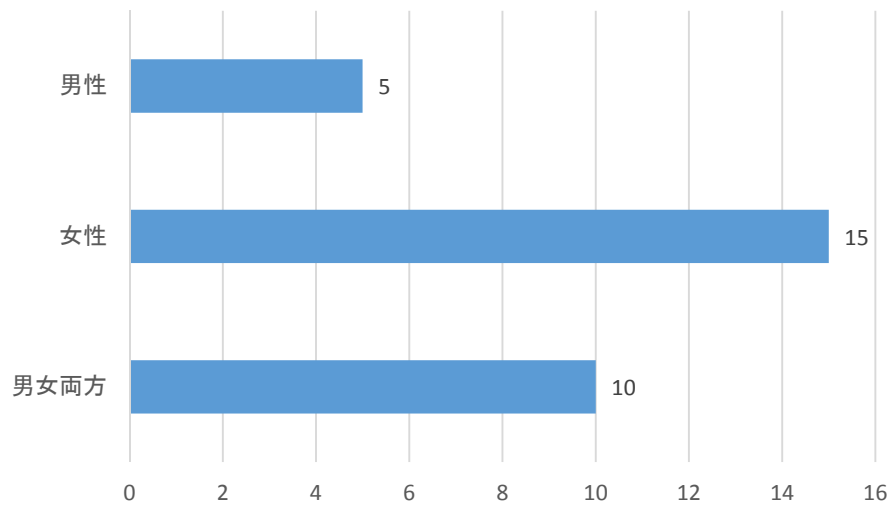
【設問1】 現在、企業でテレワークを導入していますか？



【設問2】テレワークを導入しているのは、どのような仕事内容ですか。

- ネットショップの店舗管理
 - 部門の長 マネジメント
 - 経理処理
 - プログラム開発
 - 事務作業
 - ホームページ制作クリエイティブ関係
 - ブログを書くメール対応
 - 顧客との契約 簡単な事務処理
 - 設計や提案の資料作成とった、デスクワーク。主に体外に対する業務を支援し、仕事内容も体内の社員で完結することが多いもの。
 - 在宅での資料作成及び情報共有
 - PCを通じたチャットツールやプロジェクト管理ツールを利用したの広告制作及びWEB制作を中心とした仕事内容
 - GoogleSUITを利用してスケジュールの相互管理を行っている
 - 事務作業、新人教育(質疑応答)
 - 伝票処理や入出荷などの営業事務
 - 電話受け、事務作業(子供が病気で休まなくてはならないときに導入)
- 事務処理
 - データ入力(office系、デザイン系)
 - パソコンでできる簡易な業務
 - 資料作成、メール返信など
 - 営業業務システム開発
 - ウェブ管理部門

【設問3】テレワークを実際にしようしている方は男性ですか？女性ですか？



【設問4】 導入した理由を教えてください

- ・自宅と会社が離れているため通勤が大変そうだったから
- ・自然とそのようになった
- ・出勤してくるための移動時間が無駄だから
- ・人材確保
- ・女性をもっと活躍できる社会にすべきと考えたから
- ・高齢者に活躍してもらうため
- ・お子さんが小さい方がお子さんの都合で休まなくても良くするため
- ・寿退社で優秀な人材が辞めていくの見過ごせなかったから
- ・時間を有効活用するため
- ・出産や育児を、結婚を理由に退社した従業員から相談があった
- ・主に男女かかわらずの共働きの際の育児参加を推奨しているから
- ・有能な人材を子育てを理由に手放すのが惜しいと思ったから
- ・旦那の仕事の関係で遠方に嫁ぐことになり
- ・固定費の削減
- ・人員増員に伴い会社のスペース拡大が必要になり、共用デスクを設けたときに、出勤しなくてできる仕事は自宅ではできると考えたのがきっかけ
- ・社員の事情に合わせた形。完全リモートではなくたまにテレワークをしている

- ・インフルエンザなどの病気の理由がきっかけ
- ・業務の効率化
- ・産休や育休の対応
- ・時間の有効活用
- ・オフィスで働くのが難しい人材だから

※赤字は女性の就業関連の理由

【設問5】テレワークを導入していない理由を教えてください

- ・そもそもテレワークがわからない
- ・テレワークが何か知らない為
- ・個人情報を取り扱うためセキュリティ管理のリスクがあるため
- ・現場仕事なのでテレワークする余地がない
- ・メインが製造業と小売業であるので間接部門だけテレワークを導入することで不公平感がうまれる懸念がされる為。
- ・雇用関係上、必要不可欠であれば考えるが、職務環境上不可欠ではないので、導入する必要性が無い。
- ・勤怠管理が難しいため
- ・適応できない業種だから
- ・業種が導入に不向きなものだから。
- ・業務上、運転手が絶対に必要なのと、システム構築上遠隔でのワークは現状不可能
- ・社員が営業、管理、施工、経理などを兼務しているため
- ・在宅での勤務管理システムが整っていない。
- ・設備環境が未整備。自分自身、テレワークだと仕事のスイッチが入らない。
- ・会社の業務と直結しない
- ・現場対応の仕事がほとんどなので
- ・会社の体制が整ってない。
- ・資料が多く必要であり、いざという時に間に合わないから。
- ・業態にそぐわない
- ・テレワークの利便性を知らないから。
- ・詳しく知らない。
- ・よくわかっていない
- ・規模が小さいので
- ・業種的に無理なので
- ・必要性が無いから
- ・テレワークできる仕事ではないから
- ・テレワークがわからない
- ・該当しにくい業態だから
- ・今のところ必要ない
- ・ニーズがない為
- ・設備都合
- ・職種上
- ・労働時間の管理が困難
- ・敷居が高い。ただ導入すればいいわけではないので、その準備(考え方、設備など)が必要だから。

課題

- 保育所の利用調整（約8,000人→約300施設）にあたり、申請者の優先順位や、きょうだい同時入所希望など 様々な希望を踏まえて選考を行う必要があるため、延べ約**1,500時間**※もの業務時間を要していた。
- 選考が遅れると、通知も遅れ、復職や再就職に影響。

※さいたま市の例（30名×50時間計算）。某政令市では延べ48,000時間（100名×8時間×60日）など、自治体ごとにばらつきがある。

市の割当てルールを学習したAIが組合せを点数化し、得点の高い組合せを瞬時に導出

2組のきょうだい（①④と②③）の利得表

	①④	②③	第1希望 A A	第2希望 B B	第3希望 A B	第4希望 B A
第1希望 A A	0	0	0	4	0	2
第2希望 B B	3	4	0	0	2	1
第3希望 A B	2	0	0	3	2	1
第4希望 B A	0	4	1	0	1	2

【例：簡易なモデル】

- ・保育所A（空き2名）と保育所B（空き2名）がある。
- ・X家兄弟（子ども①、④）とY家きょうだい（子ども②、③）が入所を希望。
- ・入所の優先順位はこども①>②>③>④の順である。
- ・X家、Y家とも保育所Aが第一希望だが、きょうだいで保育所が分かれるよりはきょうだい揃って保育所Bになる方を希望。



利得が最も高くなる組合せを瞬時に導出し、
こどもの優先順位を踏まえて最適解を即座に判断

成果

- ✓ 人手では延べ約**1,500時間**かかる保育所の利用調整が**数秒で完了**。
 - ✓ AIで行った利用調整結果と、さいたま市職員が人手で行った利用調整結果が**ほぼ一致**※。
- ※実証から除いた障害者加配以外は一致。その後、障害者加配にも対応。



- ◆ **職員の負担軽減**や、他の業務への**人材の効率配分**が可能に！
- ◆ 入所申請者への**決定通知の早期発信**により、入所**不可だった場合の迅速な対応**や、親の育児休業等からのより**円滑な復職**が可能に！

- 多くの地方公共団体ホームページ等で、保育園の施設情報や空き情報が、PDFのみで公開されていたり、別々のファイル形式で公開されており、情報を利活用しにくい状況にある。
- これらのデータを機械判読しやすい形で公開することで、保育園の所在地、開園時間や空き情報をマップ上で一元的に確認できるサービスを民間事業者が容易に提供できるようになる。現在13自治体で展開中。

【保育園の空き情報(例:PDF形式)】

保育園名称	0歳児		1歳児		2歳児		3歳児		4歳児		5歳児		合計	
	定員	募集数	定員	募集数	定員	募集数	定員	募集数	定員	募集数	定員	募集数	定員	募集数
A保育所	5	0	12	0	18	0	20	1	26	5	26	1	107	7
B保育所	-	-	5	0	10	0	16	2	14	0	18	2	63	4
C保育所	-	-	4	0	10	0	15	8	17	0	20	3	66	11
D保育所	6	0	12	0	18	0	22	1	22	1	27	3	107	5
E保育所	6	0	12	0	12	0	19	0	19	1	19	0	87	1
F保育所	-	-	8	0	12	0	11	0	9	0	9	0	49	0
G保育所	6	3	12	0	18	1	20	0	27	3	26	0	109	7
H保育所	9	2	20	0	24	0	26	0	26	3	28	0	133	5
I保育所	9	0	16	0	20	0	24	0	23	0	24	0	116	0
J保育所	-	-	8	0	10	0	12	0	8	0	6	0	44	0
K保育所	-	-	4	0	7	0	12	3	14	4	14	2	51	9
L保育所	6	5	12	0	12	1	12	0	12	1	13	4	67	11
M保育所	9	0	16	0	18	0	25	0	26	1	26	1	119	1
N保育所	3	1	12	0	17	0	17	0	21	0	17	0	87	1
O保育所	8	0	16	0	24	0	24	0	26	0	26	0	124	0
P保育所	6	0	15	1	20	0	22	0	25	0	24	0	112	1
Q保育所	-	-	8	1	6	0	10	4	9	0	9	0	42	5
R保育所	3	0	4	0	12	0	15	3	18	1	12	0	64	4
S保育所	3	0	8	0	10	0	8	0	9	0	14	0	52	0
T保育所	6	0	8	0	12	0	14	0	15	0	14	0	69	0
U保育所	-	-	8	0	12	0	14	5	14	0	14	0	62	5
V保育所	-	-	8	0	12	1	15	0	15	0	16	0	66	1

【保育園の施設情報等(例:html形式)】

保育所名	所在地	電話番号	保育時間	保育年齢	定員
公立 A保育所	〇〇1 2-3	XXX-001	7:30~19:00	6ヶ月~5歳	120
公立 B保育所	〇〇4 5-6	XXX-002	7:45~18:30	1歳~5歳	90
公立 C保育所	〇〇7 8-9	XXX-003	7:30~19:00	1歳~5歳	90
公立 D保育所	^^^1 2-3	XXX-004	7:30~19:00	6ヶ月~5歳	135
公立 E保育所	△△4 5-6	XXX-005	7:45~18:30	1歳~5歳	90
公立 F保育所	^^^7 8-9	XXX-006	7:30~19:00	1歳~5歳	60
公立 G保育所	◇◇1 2-3	XXX-007	7:30~19:00	6ヶ月~5歳	120

データの形式や公開されている場所が異なるため、保育園毎にまとめて確認することが困難

さっぽろ保育園マップ

札幌市のオープンデータ(CSV形式)を活用して、
Code for* Sapporoが提供

認可保育園、認可外保育園、幼稚園
が異なる色のアイコンでマップ上に表示



(※参考例)
【保育園名】
時間 7:00~19:00
延長保育:18-19時
一時保育
欠員 空きあり(2/1現在)
年齢 産休あけ~就学前
定員 90人
TEL XXXX-1230
住所 ○○○

アイコンをクリックすると開園時間や
空き情報などが確認可能

(※ 米国のCode for Americaという団体をモデルにしており、地域の課題をアイデアとテクノロジーで解決する市民参加型の非営利団体)

世界初、共助型子育て支援プラットフォーム「子育てシェア」

地域課題

- ・少子化・高齢化による人口減少と労働力不足
- ・人不足、財政不足、土地不足による保育不足
- ・子育てニーズ・スタイルの多様化
- ・子育てを理由に離職し、働けない人300万人
- ・核家族化による地域コミュニティの希薄化
- ・60歳以上の9割が「働きたい」

(例)生駒市:「公共施設から街コミュニティを拡げる」
湯沢市:「年間出生数300人を市民で育てる」

年間・全国2000回
リアルの交流会を支援

経済負担・心理負担ゼロ
友達と繋がるネットの仕組み



リアルとICT活用の両輪で、地域人財の活躍支援と子育て共助の仕組み「子育てシェア(登録料・手数料無料・保険付・1時間500円のお礼ルール)」を全国に普及させ、社会課題解決と地域活性を両立させている。

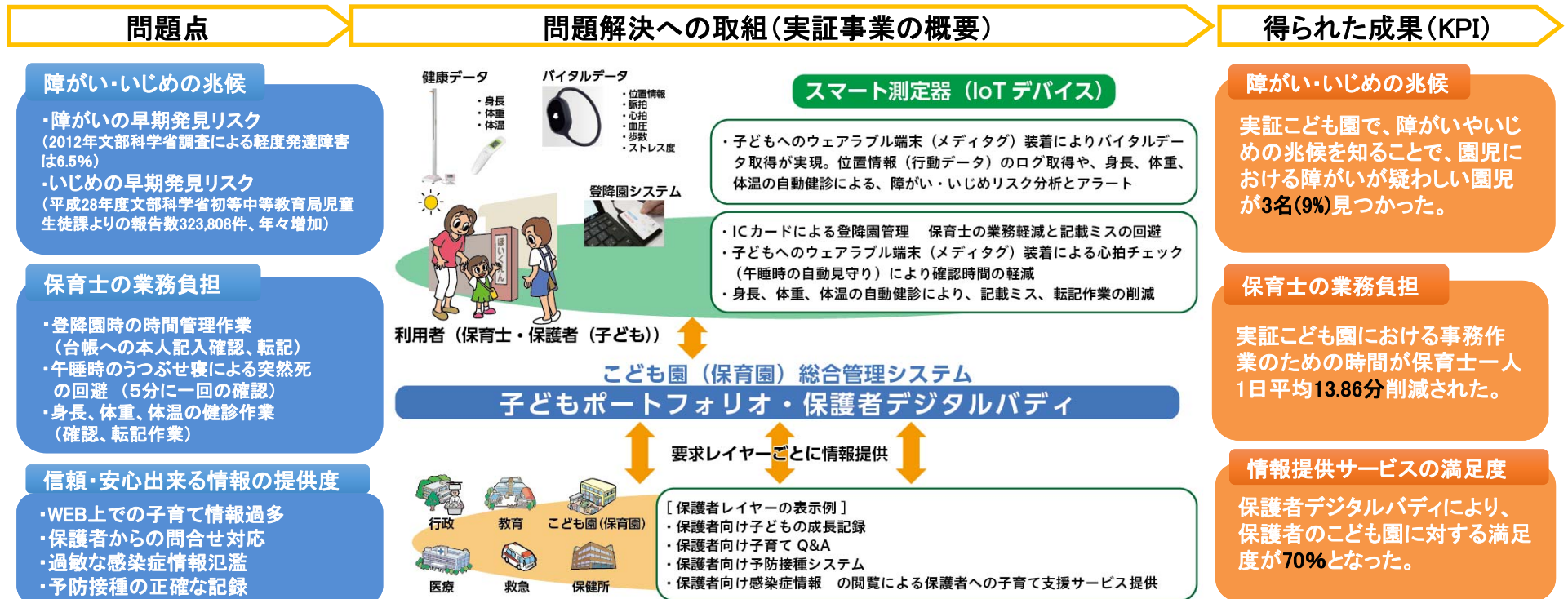
市民協働による自立自走する生活・子育てシェアと地域コミュニティを実現

【施策の定量的な効果】

- ・主体的に子育てシェアの普及、地域コミュニティ創出に取り組む認定活動家が全国に627名。
- ・年間の親子交流の場創りを各地の市民団体や自治体と連携しコミュニティの自走に取り組む。
- ・ICTを活用した子育て共助「子育てシェア」登録53,000人。市民間共助での問題解決率85%。
 - ▶ 初回子育てシェア利用者アンケート:「また利用したい」が91%。
 - ▶ 複数回子育てシェア利用者アンケート:「就職・転職できた」が44%。「残業・休日などの仕事を確保できた」が33%。「自分の時間が持てた」が22%。

母子健康手帳データ化推進協議会 スマートキッズCity “YAOSCO” –成長への切れ目のない支援事業【医療・福祉、教育】

提案者	母子健康手帳データ化推進協議会:大阪府八尾市、大阪府立大学、(一財)日本教育支援機構、シャープマーケティングジャパン(株)、ホシデン(株)、(一社)全国妊娠SOSネットワーク、(社福)日本コイノニア福祉会、三進金属工業(株)、(株)イングラムジャパン
対象分野	医療・福祉、教育
実施地域	大阪府八尾市
事業概要	子どもの軽度発達障害(以下、障がい)やいじめ等、保護者の子育てリスクは高まっており、かつ、信頼・安心できる子育て情報は少ない状況にある。一方、保育園においても保育士の業務負担は増大しており、保育士の肉体的精神的負荷は重くなっている。こうした子育てを取り巻く実態をうけ、本事業では、子どもの日常生活等から収集するビックデータを活用し、①障がい・いじめのリスク兆候予測 ②健康記録の自動化による保育士の仕事の軽減 ③保護者のデジタルバディ(子育てをする保護者のバーチャル伴走者:予防接種・感染症管理、子どもの健康状態、信頼できる子育て情報提供) など標準的システムモデルを構築するものである。
主なルール整備等	➤ 子ども情報等の取り扱いに関するルールの最適化



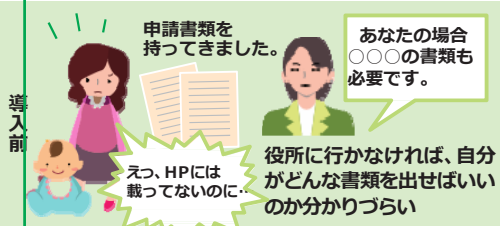
子育てワンストップサービス(マイナポータルの「ぴったりサービス」)

- ・ H29.7.18からサービス検索を開始(まずは子育て関連サービスから)。
- ・ H29.10.7からマイナンバーカードを活用した署名付き電子申請も開始。
利用者は役所に出向くことなくオンライン申請が可能。
- ・ プッシュ型のお知らせを電子で受け取ることができる。

1

サービス検索

手続に必要な書類を確認



導入前



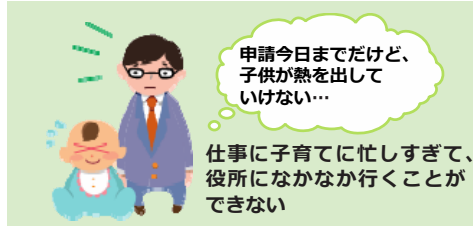
住民 確認したいサービスを簡単に検索できる

自治体 窓口で受け付ける作業負担を減らすことができる

2

簡単オンライン申請

自宅のパソコン等から手続を申請



住民 いつでもオンライン申請ができる

自治体 書面様式から手入力でのシステムへ入力する作業負担を減らすことができる

3

プッシュ型お知らせ

自治体からプッシュ型でお知らせ



住民 お知らせをいつでも便利に確認することができる

自治体 書類作成や郵送コストを削減できる

③行政手続等の負担軽減

子育てワンストップサービス電子申請対象手続

制度	所管府省	子育てワンストップサービスで提供するサービス				備考
		オンライン申請	実施時期	お知らせ機能	実施時期	
児童手当	○内閣府 子ども・子育て本部 児童手当管理室	児童手当の受給資格及び児童手当の額についての認定の請求	H29.7~	児童手当の受給資格及び児童手当の額についての認定の請求に係る補正等の連絡及び結果通知	H29.7~	添付書類は、スキャンしたデータや、スマートフォン等で撮影した写真を添付可能とする機能を提供。 ただし、オンライン申請の添付ファイルになじまない添付書類については、別途郵送や来所による提出を行う想定。
		児童手当の額の改定の請求及び届出	H29.7~	児童手当の額の改定の請求及び届出に係る補正等の連絡及び結果通知	H29.7~	
		氏名変更/住所変更等の届出	H29.7~			
		受給事由消滅の届出	H29.7~			
		未支払の児童手当の請求	H29.7~	未支払の児童手当の請求に係る補正等の連絡及び結果通知	H29.7~	
		児童手当に係る寄附の申出	H29.7~			
		児童手当に係る寄附変更等の申出	H29.7~			
		受給資格者の申出による学校給食費等の徴収等の申出	H29.7~			
		受給資格者の申出による学校給食費等の徴収等の変更等の申出	H29.7~			
		児童手当の現況届	H30.6~	児童手当の現況届の提出時期の通知 現況届に係る補正等の連絡及び結果通知	H30.5~ H30.7~	
保育	○内閣府 子ども・子育て本部 ○厚生労働省 子ども家庭局 保育課	支給認定申請書※1	H29.9~	※2		添付書類は、スキャンしたデータや、スマートフォン等で撮影した写真を添付可能とする機能を提供。 ただし、オンライン申請の添付ファイルになじまない添付書類については、別途郵送や来所による提出を行う想定。 就労証明書については、電子的に入力可能な様式を提供予定。
		保育施設等利用申込書	H29.9~			
		保育施設等の現況届	H29.9~	現況届の提出時期の通知	H29.9~	
				募集要項の公表などHPの更新の通知	H29.9~	
				アンケート機能等を活用した効率的な面談の調整	H29.9~	
ひとり親支援	○厚生労働省 子ども家庭局 家庭福祉課	児童扶養手当の現況届の事前送信	H30.7~	現況届の提出時期の通知	H30.5~	添付書類は、スキャンしたデータや、スマートフォン等で撮影した写真を添付可能とする機能を提供。 ただし、オンライン申請の添付ファイルになじまない添付書類については、別途来所による提出を行う想定。
母子保健	○厚生労働省 子ども家庭局 母子保健課 (妊娠の届出、健診) 健康局健康課 予防接種室 (予防接種)	妊娠の届出	H29.7~	※2		平成29年7月よりマイナポータルの自己情報表示機能を利用した、予防接種履歴情報の閲覧も可能。
				妊婦健診の勧奨の通知	H29.7~	
				アンケート機能を活用した効率的な面談の調整を可能とする	H29.7~	
				子供の月齢/年齢に応じた健診情報を通知	H29.7~	
				子供の年齢等に応じた予防接種情報を通知	H29.7~	

※1 保育に係る支給認定申請において、1号・2号・3号の各認定申請を同一様式で行うこととしている地方公共団体であって、電子申請においても同様に同一様式(申請フォーム)で行う場合は、1~3号のいずれの認定申請も対象手続とすることができる。

※2 お知らせ機能は、国の法令又は地方公共団体の条例に基づきマイナンバーを利用することが可能な事務である必要があるが、それ以外の制約は特にないため、上述以外の事務についても積極的に検討。

子育てワンストップサービス（ぴったりサービス）の対応状況

・インターネットで手続の検索・比較が可能（一部は様式の印刷まで可能） (H31.1.21時点)

	児童手当	保育	ひとり親支援	母子保健
市区町村数 (人口 カバー率)	延べ1,547団体(97.3%)			
	1,539団体 (97.1%)	1,504団体 (94.7%)	1,465団体 (93.7%)	1,485団体 (94.1%)

・電子申請が可能 (H31.1.8時点)

	児童手当	保育	ひとり親支援	母子保健
市区町村数 (人口 カバー率)	実施済：延べ900団体（70.0%）			
	～H31年度3月末：延べ948団体（73.3%）（予定）			
	H31年4月以降～：延べ1,339団体（92.2%）（予定）			
実施済	857団体 (66.6%)	557団体 (38.3%)	316団体 (20.2%)	588団体 (36.2%)

※ 「ぴったりサービスの取組状況に関するフォローアップ（第3回）」の回答を集計したもの

※ 各自治体の対応状況は子育てワンストップサービス（ぴったりサービス）トップページにて確認可