

事業概要

スポーツを通じた女性の活躍促進に向けて、女性のスポーツ実施率の向上のためのキャンペーン等の実施や、女性スポーツ指導者の育成支援、スポーツ団体における女性役員の育成支援を行う。

→ スポーツのあらゆるレベル、あらゆる職務、役割における女性の参画を促進

参加促進会議の開催

女性のスポーツ参加促進

主に若年期女性の運動不足による健康課題への理解を促進するとともに、生涯を通じてスポーツに親しむことのできる環境を促進する。

「女性スポーツ促進キャンペーン」の実施

女性スポーツアンバサダーの任命

健康課題とスポーツの実施効果に関する情報発信



女性スポーツ指導者の活動促進

女性スポーツ指導者の活躍が期待される、女性に対するコーチングや運動促進のための指導プログラムを作成し、研修を実施する。

指導プログラム開発・実施



スポーツ団体における女性役員の育成

女性役員の採用及び養成システムの構築・改革を目指すスポーツ団体を支援する。

研修の実施・ネットワーク構築支援

人材バンクの構築



女性スポーツネットワーク連絡会の開催

スポーツに関わる多様な人材の育成と活躍の場の確保

スポーツを通じた共生社会の実現

スポーツ界のコンプライアンス強化事業

【参考資料142】

(前年度予算額: 16,479千円)
31年度概算要求額: 50,000千円

事業概要

- ◆ スポーツ界における**透明性・公平・公正性はスポーツ活動の基盤**。しかしながら、昨今、スポーツ選手のコンプライアンス（法令順守）違反が発生。各スポーツ団体においてノウハウや人材が十分でないことが喫緊の課題。
- ◆ スポーツ界全体のコンプライアンスを**一元的に支援する体制を構築**するほか、スポーツ団体に向けた**コンプライアンス教育の普及**や、スポーツ団体に対する定期的な**モニタリング体制の構築**を行う。

スポーツ界のコンプライアンス体制構築

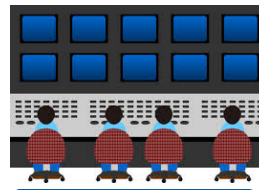
- ・スポーツ界全体のコンプライアンスを**一元的に支援する体制を構築**するため、関係団体との連携・協働を行う**コンソーシアムを形成し、取組の把握・情報共有**を行う。
- ・統括スポーツ団体等の**相談窓口の利活用促進のためのキャンペーン**を行う。

コンプライアンス教育の普及

各スポーツ団体、弁護士等と連携を図り、**コンプライアンス教育ガイドライン**を作成し、スポーツ団体へ**普及**する。

モニタリング体制の構築

国内スポーツ団体の定期的なモニタリングとスポーツ団体評価を実施するため、**モニタリング指標の開発・高度化**を行う。



スポーツ界のコンプライアンスの強化

クリーンでフェアなスポーツの推進によるスポーツの価値の向上

民間スポーツ振興費等補助金（日本スポーツ協会補助）

（30年度予算額	494,871千円）
31年度要求額	494,871千円

1 スポーツ指導者養成事業 171,206千円(171,206千円)

地域において、個々人の年齢や性別など、対象に合わせた競技別の技術指導にあたる「指導員」等の養成を行うとともに、「指導員」等としての資質の維持・向上に努めるために、研修事業を実施する。

（1）指導員養成講習会	53,145千円（53,145千円）
（2）コーチ養成講習会	94,457千円（94,457千円）
（3）スポーツ栄養士養成講習会	4,716千円（4,716千円）
（4）スポーツ指導者研修会	18,888千円（18,888千円）

2 アジア地区スポーツ交流事業 318,668千円(318,668千円)

アジア地区のジュニア層の交流競技会等のスポーツ交流事業を通じて、競技力の向上を図るとともに、相互理解を深めながら、次代を担う国際的な視野と資質を持った青少年の健全な育成に寄与する。

また、近隣のアジア諸国とのスポーツ交流を促進し、国内外の市民レベルスポーツについて一層の振興を推進する。

（1）日韓中ジュニア交流競技会＜派遣＞	19,840千円（14,053千円）
（2）日韓スポーツ交流事業	237,015千円（238,915千円）
（3）日中スポーツ交流事業	22,904千円（21,392千円）
（4）地域交流推進事業	38,909千円（44,308千円）

3 海外青少年スポーツ振興事業「ODA」 4,997千円（4,997千円）

ASEAN 諸国の生涯スポーツ推進に対するニーズを把握するため、各国のスポーツ事情、社会事情等に関する資料調査及び現地調査を実施し、スポーツ交流及びアジア全域のスポーツ推進方策を展開する。

タクシードライバーに対する固定観念

- ・長時間労働／勤務時間の調整が難しそう
(子どもの行事等に合わせた休暇を取りたい)
- ・福利厚生がよくなさそう
- ・年配男性が多く、女性が少ない(2.7%)

目指すイメージ

- ・パートタイム勤務等、柔軟なシフト設定が可能
- ・スキルを活かしたサービス提供が求められている
(子育て・マタニティタクシー、観光タクシー等)
- ・一部タクシー事業者では保育所と連携
- ・女性ドライバーを応援する企業が増加

女性ドライバー応援企業認定制度

- ❑ 認定事業者を国土交通省HPで紹介
 - ❑ 認定事業者に対して、勧誘パンフ・キャラクター※の使用権を提供
- 認定基準
- ①雇用目標：女性ドライバーの雇用目標を設定していること
 - ②労働環境：女性ドライバーを含め、従業員が働きやすい施設・勤務形態の整備等に取り組んでいること、または整備に向けた目標が明確であること
 - ③情報提供：労働環境に係る情報(勤務形態、福利厚生等)を公表していること

○認定状況

- ・平成28年6月～平成30年8月現在：**659社**
[全車両数の17.9%]
(2ヶ月毎に追加認定)



トラガールサイトの開設(自動車局HP)

【トラガールサイトのねらい】

※トラガール：女性トラックドライバーの呼称

- ✓ 全国で活躍する女性ドライバーを紹介し、トラガールを目指す女性に役立つ情報を提供。
- ✓ 女性ドライバーの活用について、経営者等が積極的に考える契機を作り、業界のイメージ改革を図る。
- ✓ また、配送中、女性用トイレが不足しているとの声もあるため、全ト協と連携し、荷主団体等へドライバーのトイレ使用等に係る協力要請を行い、協力企業をトラガールサイトで紹介するなどの取組を実施中。

【トラガールサイトの主な内容】

- ・トラガールになるには・・・運転免許の種別毎の取得方法を解説
- ・トラガールの軌跡・・・全国のトラガールへのインタビューを写真とともに掲載
- ・事業者向け情報・・・女性雇用等に係る各種制度等を紹介



経営者向けの啓発強化(自動車局・事業者団体)

- ✓ トラック事業経営者が、将来的なドライバー不足問題を自社の課題として捉え、その解消に向けて様々な取組を行う契機とすることを目的に、事業者団体との連携のもと、経営者向けパンフレットを作成・公表。
- ✓ セミナー等の機会を通じて普及・啓発に努める。

【パンフレットの主な内容】

- ・若手や女性等をドライバーとして採用するに当たってのポイントを解説
- ・取組の難易度に応じた事業者による取組例等を紹介



- トラック運送事業は他の産業に比べ人手不足が深刻な状況であり、かつ、女性の就業割合が低く、平均年齢が高い状況（※）にあるなど、現在勤務しているドライバーの維持や女性を始めとする多様な人材の確保に向けた環境整備が必要不可欠。
- 女性等のトラックドライバーがトラックを運転するに当たっては、運転席への昇降、運転席ポジションの調整、安全運転を支援する車両技術など、女性ドライバー等が運転しやすい車両の開発が強く望まれているところ。
- そこで、女性等のトラックドライバー等の視点に立った車両のあり方に対する議論を進め、ガイドラインを取りまとめ浸透を図ることによって、働きやすい労働環境を整備し、女性等のトラックドライバーの人材の確保・育成を推進していく。

※出典：総務省「労働力調査」(H27)

女性の進出状況 全産業：43.2%、道路貨物運送業（ドライバー）：2.5%

40歳～54歳の割合 全産業：34.7%、道路貨物運送業：45.2%

スケジュール

平成30年3月14日：第1回 検討会の設置、今後の進め方 等
5月17日：女性ドライバーに対するアンケート調査案について 等
11月目処：ガイドライン（仮称）の作成

○女性ドライバーがトラックに乗車している様子



男性に比べ小柄なため、昇降時に手すりを掴むのも一苦労

委員

【有識者】

- ・鎌田 実 東京大学 大学院新領域創成科学研究科 教授（座長）
- ・大西 明宏 労働安全衛生総合研究所 主任研究員
- ・小野 秀昭 流通経済大学 物流科学研究所 教授
- ・須田 義大 東京大学 生産技術研究所 教授
- ・森山 みずほ モータージャーナリスト

【行政】

- ・井上 仁 厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課 安全課長
- ・江坂 行弘 国土交通省自動車局技術政策課長
- ・平嶋 隆司 国土交通省自動車局貨物課長

【一般社団法人日本自動車工業会】

- ・林 則光 大型車部会長

【一般社団法人日本自動車車体工業会】

- ・矢吹 譲次 バン部会 技術委員長
- ・山上 正 特装部会 技術委員長

【陸上貨物運送事業労働災害防止協会】

- ・黒谷 一郎 技術管理部長

【労働組合】

- ・世永 正伸 全日本運輸産業労働組合連合会 中央副執行委員長

【全日本トラック協会交通対策委員会】

- ・江森 東 同委員会 副委員長
- ・平川 千波 同委員会 委嘱員
- ・山内 信幸 同委員会 委嘱員

【オブザーバー】

- ・清水 正之 一般社団法人日本自動車車体工業会 技術部

自動車整備業界における女性活躍の活躍に向けた取組

●イメージ向上の啓発活動



自動車整備業の仕事について
パンフレット等を用いてPRを実施

●職場体験等の推進



インターンシップによる
職場体験学習受入れ等の実施

●環境づくりの推奨



女性の働きやすい環境づくりの
ガイドラインの展開を実施

●セミナーの開催



自動車整備事業者を対象に
人材確保セミナーを実施

●運輸支局長等による高等学校訪問

整備業界
高校訪問時の
補足説明等のサポート

整備士養成校
高等学校に関する
情報提供

国土交通省
高等学校を
訪問してPR

運輸支局長等が事務局である整備業界担当者(自動車整備振興会)と高等学校を訪問し、自動車整備のPRを実施。
(整備士養成校等の関係団体より協力の申し出があった場合は、事務局が運輸支局及び地方連絡会と調整の上、同行が可能)

訪問してPR

意見・要望

情報を共有、対応を検討し、今後の取組に反映。



(高等学校)

職場情報提供サイト及びマッチングスキームの構築

平成31年度要求額:126百万円の内数

現状・課題

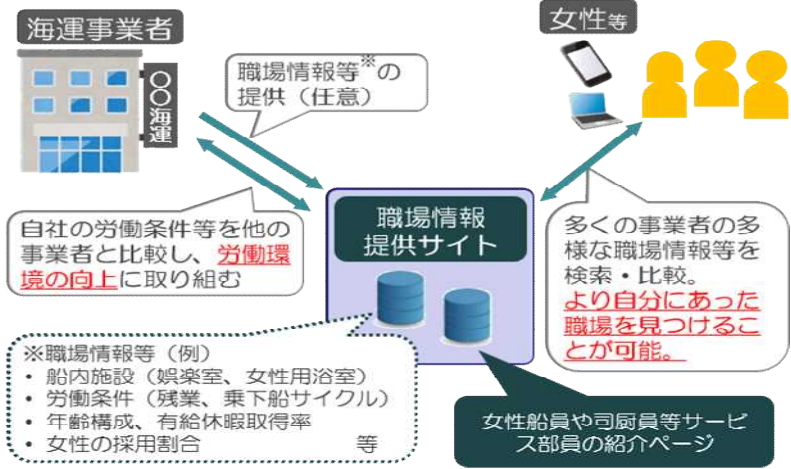
・若年労働力人口の減少等に対応し、安定的な海上輸送を確保するため、海運業に占める割合が約2%に留まっている女性船員や、高齢船員等の潜在的な労働力を積極的に活用することが重要な課題となっている。

事業概要

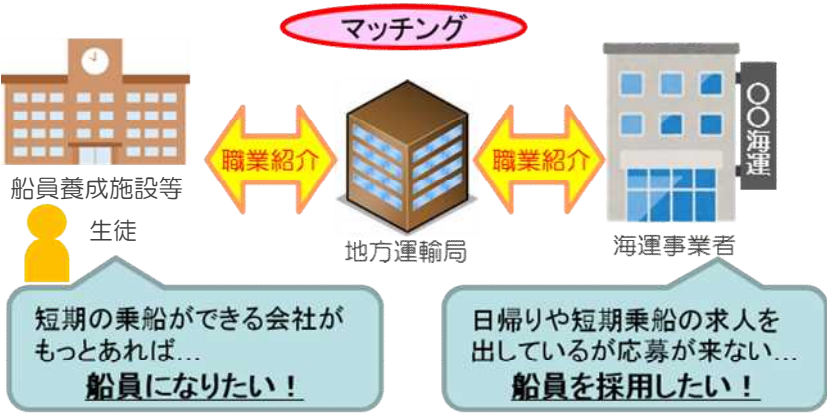
○ニーズに合った職場探しを支援する「職場情報提供サイト」・求職者と求人側のニーズをマッチさせる「マッチングスキーム」の構築に向けて、求職者が仕事探しにおいて重要視する事項、事業者側の閑散・繁忙期の状況、乗下船のサイクル、船員の過不足が生じやすい船種や職種等について実態調査を行う。

イメージ

〈職場情報提供サイト〉



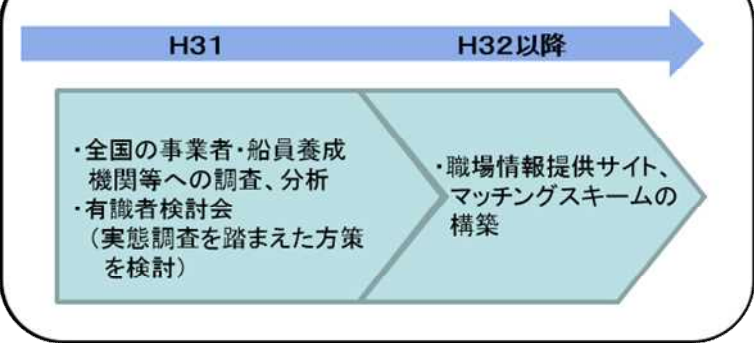
〈マッチングスキーム〉



効果

- ・船員がそのニーズに適合した船社で働くことが可能となり、ミスマッチの解消による離職率の低下が期待される。
- ・女性船員や高齢船員等の潜在的労働力の活用が可能となる。
- ・職場情報提供サイトを通じて、船社の職場情報が比較可能となることにより、**業界全体の労働環境が改善する。**

全体計画



【参考資料147】

造船業における人材の確保・育成

要求額 100百万円の内数(前年度 82百万円の内数)

- 「海事生産性革命（i-Shipping）を実現し、我が国造船業の持続的な発展と地域経済・雇用の拡大を図るため、我が国造船業を支える開発技術者や現場技能工の確保・育成に資する持続的な人材確保・育成対策の構築に取り組む。
- 造船業における外国人材の活用について、2015 年 4 月より緊急かつ時限的な措置として実施している、即戦力となる外国人材を受け入れる制度（外国人造船就労者受入事業）等に基づき受け入れている外国人材の適正な監理を実施する。
- 「経済財政運営と改革の基本方針 2018」に盛り込まれた新たな外国人材受入制度においては、外国人材が一定の専門性を有することの確認、適正な監理の実施等が求められることから、所要の対応を行う。

課題と対策

- 持続的な人材確保・育成体制の構築
 - ・産学ネットワークを構築し、造船集積地域の特性を踏まえた人材対策を検討・実施
 - ・造船分野における IT 人材の確保・育成
- 外国人材の活用
 - ・外国人造船就労者受入れ事業における外国人材の適正な監理等の実施
 - ・新たな外国人材受入制度への対応



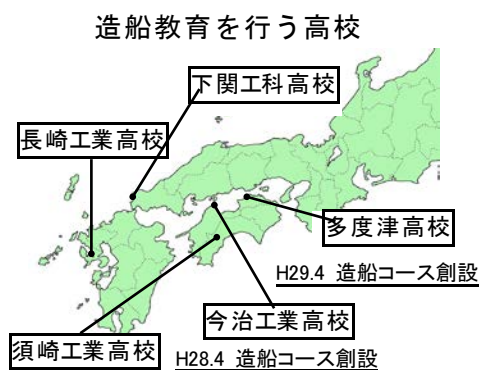
設計・開発



ぎょう鉄（鉄板曲げ加工）



溶接



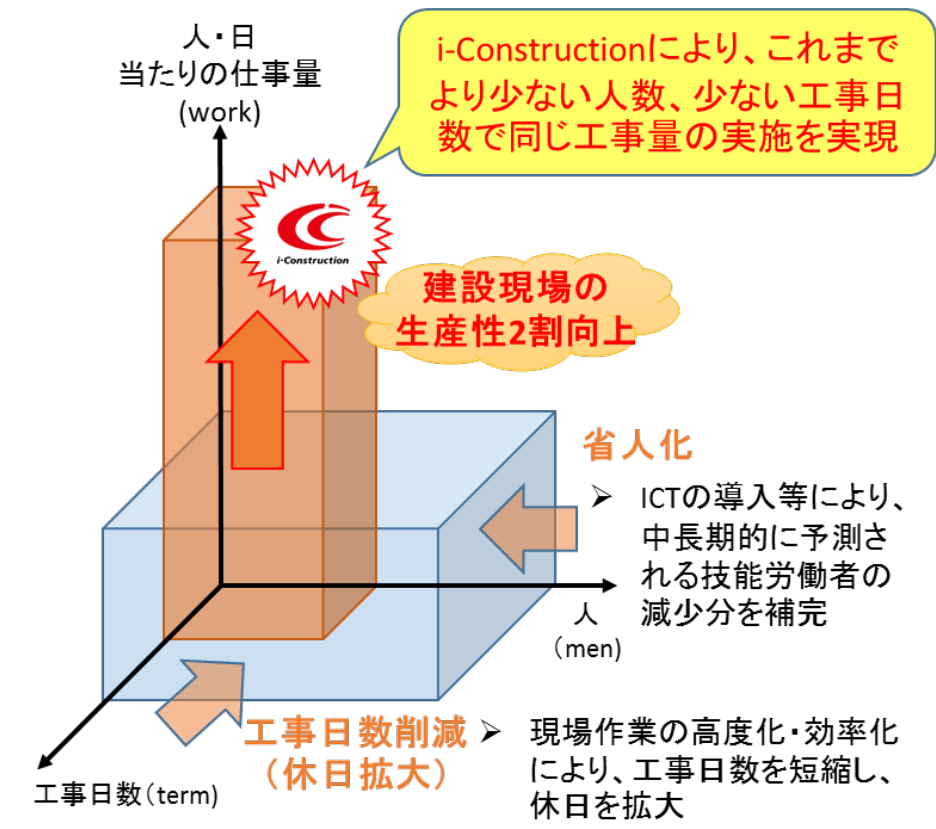
◎この他、機械科のカリキュラムへの造船工学の取り入れ準備を進める工業高校等が複数存在

取組内容

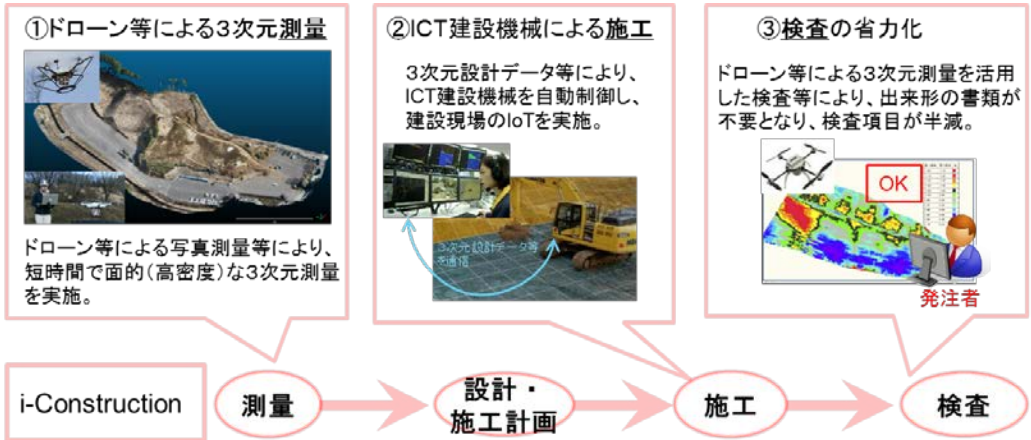
取組	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. 地域中小造船が連携したインターンシップの推進	モデル事業実施	ガイダンス作成	成果の普及 (産学/地域による)		普及 主体的な取組	
2. 工業高校等の造船学科向けの新教材の作成		新教材の作成				
3. 造船教員の養成プログラムの構築			・カリキュラム作成 ・運営体制検討	・研修教材の作成 ・研修の実施及び検証		
4. IT 人材の確保・育成					適用調査	確保育成方法の検討
5. 外国人材の活用	巡回指導、関係者による協議会の運営等					

- 平成28年9月12日の未来投資会議において、安倍総理から第4次産業革命による『建設現場の生産性革命』に向け、建設現場の生産性を2025年度までに2割向上を目指す方針が示された。
- この目標に向け、3年以内に、橋やトンネル、ダムなどの公共工事の現場で、測量にドローン等を投入し、施工、検査に至る建設プロセス全体を3次元データでつなぐなど、新たな建設手法を導入。
- これらの取組によって従来の3Kのイメージを払拭して、多様な人材を呼び込むことで人手不足も解消し、全国の建設現場を新3K（給与が良い、休暇がとれる、希望がもてる）の魅力ある現場に劇的に改善。

【生産性向上イメージ】



平成28年9月12日未来投資会議の様子



建設業における女性活躍の推進

H31年度要求額：35,000千円
(うち優先課題推進枠：35,000千円)

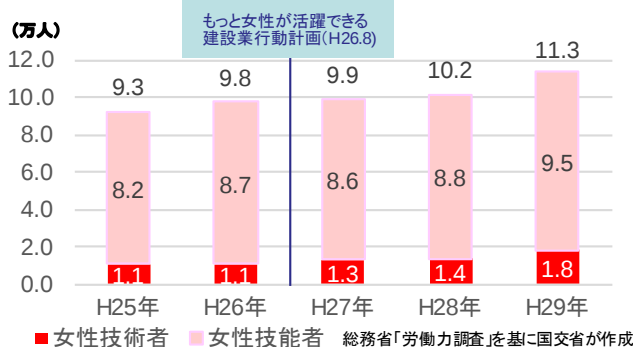
H30年度予算額：33,404千円

- 建設業では中長期的な担い手の確保が喫緊の課題であり、女性活躍推進の余地は大きい。国交省と建設5団体で共同で策定した「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」(H26.8)に基づき官民を挙げた取組を着実に進め、女性活躍の機運が高まりを見せているところであり、建設業界が自律的・継続的に女性活躍に取り組める環境を整備する。

課題

- 建設業従事者数は減少傾向にある中、女性技術者・技能者数は増加基調であり、女性活躍の機運は高まってきている。
○ 「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」の策定(H26.8)から5年が経過することから、計画の総括や新計画策定に向けた検討が必要。

女性技術者・技能者数は増加傾向



- 女性に対する建設業のPRや、「機会があれば女性技術者を採用したい」と考える経営層に女性の入職・定着に向けた行動を促すためには、継続的な働き掛けが重要。
○ 建設業を目指す女性・建設業で働く女性のための各種団体(女性ネットワーク)が既に存在し、個別に活動しているが、これらのネットワークを有機的に結びつけ、活用していくことが有効。

女性ネットワークの例

(一社) 日本建設業連合会	けんせつ小町部会
(一社) 土木技術者女性の会	
(一社) 建築設備技術者協会	設備女子会
(一社) 日本造園建設業協会	
日本建築工上学会	女性ネットワークの会
全国低層住宅労務安全協議会	じゅうたく小町部会
しまね建設産業イメージアップ女子会	
にいがた土木女子会議	

- さらに、中小建設企業でも自発的に女性活躍に取り組めるようインセンティブを検討することが必要。

(例) 女性活躍推進企業としての認定として、「くるみん」や「えるぼし」があるが、中小建設企業版の認定制度や表彰制度について検討



平成31年度の取組

【これまでの取組を踏まえ次なるステップへ～建設業界が自律的・継続的に女性活躍に取り組める環境の整備】

- 「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」の総括と新計画策定に向けた検討

行動計画に基づくこれまでの活動について、効果分析を行うとともに今後の取組方針を策定



国や建設業界によるこれまでの取組について効果分析を行うとともに、新たな取組や目標を盛り込んだ次期行動計画を策定する。

- 各種女性ネットワークの普及・拡大、女性ネットワーク間の連携支援

各女性ネットワークが取り組んでいる活動の見える化を行い、相互に協力関係を築けるようサポート



各職種・各地域の女性ネットワークについて、その取組や活動予定を整理し、相互協力を促すため女性ネットワーク同士の情報交換会等の開催や、ネットワークの活動を応援する団体等と連携した活動を支援する。

- 女性活躍に取り組むインセンティブの検討

自律的・継続的に女性活躍に取り組むために有効なインセンティブの検討



建設企業や団体、女性ネットワークのニーズを調査し、女性活躍に取り組む中小建設企業等の認定制度や評価制度の手法、表彰制度のあり方等について検討する。

【参考資料150】 地域女性活躍推進交付金（平成31年度概算要求額2.4億円）

目的

第4次男女共同参画基本計画期間中において、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体が女性活躍推進法に基づく推進計画を策定し、女性の活躍推進に関する施策を確実に実施することを支援する。

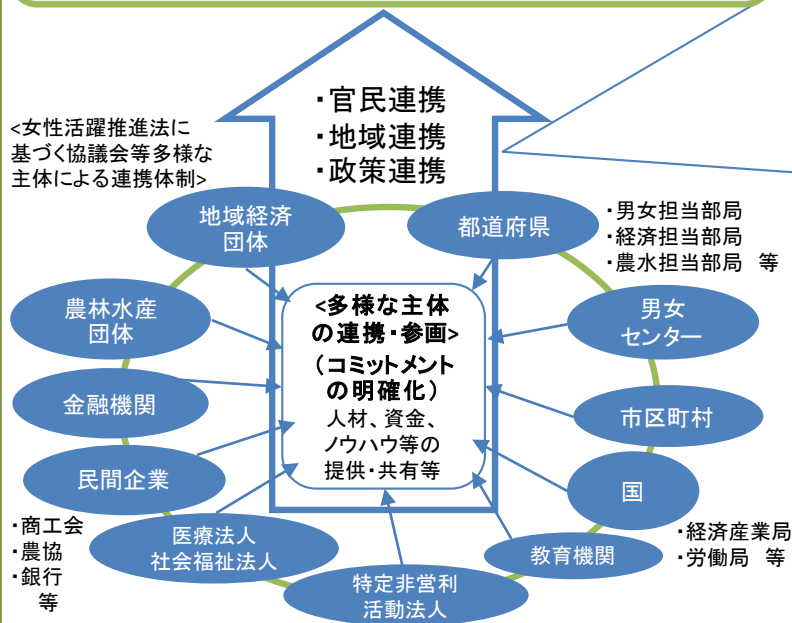
内容

多様な主体による連携体制の構築の下、働き方改革につながる、女性活躍推進法に基づく協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくりや、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍推進など、住民に身近な地方公共団体が行う、地域の実情に応じた取組を支援する。

事業スキーム

<地域における女性活躍の推進・課題解決>

- 「地域性」を踏まえたKPI・定量的成果目標設定・「見える化」（M字カーブの解消、中小企業における女性の継続就業、女性の登用拡大、管理職の意識改革、働き方改革等）



○地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍推進

- 企業の女性活躍推進の取組の促進
- 女性のロールモデルの提供やネットワーク構築
- 男性リーダー、管理職のロールモデルの情報発信等

○女性活躍のための地域プラットフォームの構築

- 活躍したい女性の掘り起こしから、学び直し、キャリア形成、活躍を得た後の支援まで、活躍のステージ、時間軸に応じた総合的な支援の実施

○協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくり

- 地域のニーズを踏まえ、中小企業等における育児休業の取得促進（育休代替要員の確保含む）等により、女性が継続就業しやすい環境づくり等を地域ぐるみで検討、整備

女性活躍推進法に基づく推進計画に位置付けられた事業（策定予定の推進計画に位置付けられる予定の事業を含む）が対象

【交付対象】
地方公共団体

【補助率】
2分の1

【交付上限】
都道府県 1,000万円
政令指定都市 500万円
市区町村 250万円

内閣府

情報提供

他の地域の
・地方公共団体
・地域経済団体等

真に実効性のある先導的な取組を支援するため、①地域性、②見える化、③官民連携・地域連携、④政策連携を要件として、事業に係るKPI・数値目標の設定、効果検証の実施、事業採択に当たっての有識者による審査等を含めたPDCAサイクルを確立

※地域における女性の職業生活の活躍に関連して、必要となる地域における女性活躍に関連する事業（防災、福祉等）は、上記の取組と併せて実施するもので、先進性、先駆性のあるものに限り対象とする。