

提案型ダイバーシティワークショップ

- 超高齢化が進展する中、年齢・人種・性別・障がいの有無等を超越し、各人が自立して社会参画し、ポテンシャルを発揮できる環境を作るためには、社会インフラ・システム、それを支える技術・製品・サービス、各人・各団体の意識や行動等、あらゆるレベルでイノベーションが必要。
- 社会に参画する個人が「特別の存在」に位置づけられることなく、日常を生活できるダイバーシティ社会の実現に向けて、特定の立場や福祉の視点に偏らずに検討する。

第1回ワークショップ

「主体的選択に資する情報提供」

あらゆる人の、自己決定に基づく円滑な活動を可能にするために必要な情報の洗い出し、情報提供のあり方の検討、実現に向けた課題抽出

workshop output

高齢者市場 = 多様、世界的巨大市場
好きなことを楽しむ、感覚に訴える
 「特別扱い」のシステム化はNG
 障害者発想によるヒット商品
ダイバーシティ = 比較対象がないこと
 = 誰もが**個性を強みに**
 ハードインフラに代わる「人の手伝い」

例：ジャパンウォークガイド（経済界協議会）

～幸福を実現する生涯設計～

第2回ワークショップ

「働き方システム」

あらゆる人が個々の能力を最大限活用し社会参画できる働き方システムのあり方と企業への働きかけに関する検討

workshop output

スポーツを通じ**生涯にわたる健康維持**
 働かないと人間ダメになる
 エントロピーが高い高齢者労働力
 高齢者のプロファイリングとマッチング
 高齢者、障害者は注目されるが、
 子育て中の女性は？

“人生100年時代”の実現

～衣・食・住の再定義～

例：IoT推進ラボとの連携

第3回ワークショップ

「ユニバーサルな製品・サービス開発、
 啓発」

あらゆる人の利便性と満足を向上させる製品・サービスの開発プロセスのあり方や企業との連携に関する検討、人々の気づきと理解、行動を促す教育の普及

workshop output

日本人は**無関心か過剰**
 →さりげない**声かけ**が大事
 開発ストーリーをPR
 高齢者市場はニッチ市場の塊
 = **多品種少量生産**をいかに実現するか
 高齢者予備軍のモチベーションを変える

例：ビンテージ・デザイン協議会

～社会基盤の整備～

ビンテージソサエティ・ラボ（仮称）の創設

- IoTラボの取組も踏まえ、産学金官老若、我が国内外の叡智を結集。
- 経団連、同友会、日商、連合等を始めとする主要業界団体のトップ、社長、ベンチャー、学会等幅広い関係者の参画するラボを創設。

「スマートワークのためのワークショップ」を通じた考察・提案等

【問題意識】

- 少子高齢化の進行の中で、会社通勤を前提にした働き方から解放し、職住近接の働き方による生産性向上やイノベーション創出が必要。誰もが多様な働き方（スマートワーク）やそのインフラ（スマートハウス、スマートシティ）を再構築したい。解決策のヒントになるが、様々な場所での人々の働き方を多様化し、評価軸を長時間労働から成果に変更するテレワークという働き方。情報通信技術の進展により、テレワークは、サテライトオフィスやクラウドソーシング等、在宅以外のスタイルの幅が拡大。
- 最近、テレワークに積極的な企業が増加しているものの、総じて、経営者や雇用者の認知不足、セキュリティ、在宅勤務環境等を理由にその普及が低迷。
- 2012年オリパラロンドン大会では、ロンドン市内の8割の企業がテレワークを導入。大会中のテレワーク勤務により、BCP、生産性向上、満足度向上、ワーク・ライフ・バランス等の成果につながった。今後、テレワークの普及拡大により、働き方の多様化を通じて、住まいやオフィス、カフェ・レストラン等による環境需要の創出や、観光や消費と結びつくことで、様々なサービス等の需要喚起が期待される。
- 2020年オリパラ東京大会を契機に、テレワークをはじめとする働き方改革を通じた産業や社会の活性化を促すための処方箋について検討・提案し、次の時代を生き抜くフレキシブルな遺産としたい。

【構成員】(敬称略) (※構成員に加え、産業構造審議会2020未来開拓部会委員、関係者が参加)

- | | |
|--------------------------------------|---|
| ● 会田 和子 認定特定非営利活動法人 地域産業おこしの会 理事長 | ● 小林 一彦 長野県富士見町 町長 |
| ● 上田 裕子 東京商工会議所 地域振興部部長 生産性向上担当部長 | ● 小豆川 裕子 株式会社NTTデータ経営研究所 上席研究員 |
| ● 太田 愛仁 特定非営利活動法人ITコーディネータ協会 事務局長 | ● 作尾 徹也 ミサワホーム株式会社 取締役 常務執行役員 |
| ● 片山 建 日本マイクロソフト株式会社 政策企画本部次長 | ● 堤 香苗 株式会社キャリアマム 代表取締役 |
| ● 川原 久美子 一般財団法人国際ユニヴァーサルデザイン協議会事務局長 | ● 東浦 亮典 東京急行電鉄株式会社 戦略事業部副事業部長 |
| ● 川村 健治 株式会社MASSIVE SAPPORO 代表取締役 | ● 福永 哲弥 SCSK株式会社 取締役 専務執行役員 |
| ● 片岡 まり 株式会社資生堂 宣伝・デザイン部 クリエイティブ企画室長 | ● 藪口 恵美 ランサーズ株式会社 地方創生ディレクター |
| | ● 宮本 京子 和歌山県 商工労働部 商工労働政策局 労働政策課 労働福祉班長 |

【開催スケジュール】

- 第1回 (平成29年2月3日) :**
 ・経済社会構造が変化の中で、働き方は今後どのようにあるべきか。
 ・テレワークを中心とした働き方変革により、働き方のみならず、社会をどのように変えられるのか。その中で、テレワークはどのように浸透すべきか。情報通信技術の革新により、働き方はどこまで柔軟に対応可能か。
- 第2回 (平成29年3月13日) :**
 ・「(手段でしかない)テレワーク推進の目的化」から「時間を梃子にしたマーケット創出への目的の転換」
 ・新たな働き方を受け入れるまちづくりやすまいづくり
 ・国民運動
- 第3回 (平成29年4月4日) :**
 ・時間を梃子にしたマーケット創出のための消費刺激策 (国の率先、地域の価値創出、消費刺激等の起爆剤の具体案)
 ・新しい働き方を通じた地域の価値創出
- 第4回 (平成29年5月19日) :**
 ・とりまとめについて

【ワークショップにおける主な議論】

- **固定観念からの脱皮・新たな発想**
 - ・ 従来、手段であるテレワーク推進が目指されていたが、多様な柔軟な働き方の実現を目的に置くとともに、時間を梃子にしたマーケットの創出による定着を目指していくべき。
 - ・ 会社通勤を前提とした働き方 (戦後高度経済成長モデル) からの脱却。急速な情報通信技術の発展により、新たな働き方 (クラウドソーシング等のシェアリングサービス) が生まれている。
 - ・ テレワークを活用し、職人など技能の交流等を通じて、よりクリエイティブな仕事ができるようになるのではないかと。
 - ・ 職場にいる時間の長さで評価する形態から成果で評価する新たなルール作り (評価の考え方)
 - ・ テレワーク国民運動を五輪・パラ輪大会期間中に円滑に実施を行うため、時限的に弾力的な法的運用等ができないかと。
- **国や企業トップによる率先と普及啓発**
 - ・ 国や民間企業のトップ層 (指導的地位者) の認識と覚悟が不足。
 - ・ “隼より始めよ”で、国家公務員こそが、民間に先んじて、テレワークに取り組むべき。現状は、勤怠管理に囚われ、職場と自宅との二者択一しか容認しない伝統的慣習も存在。
- **ダイバーシティ社会の実現**
 - ・ スマートワーク (テレワーク) により今までの就労形態では参加困難な人への参加が可能となる。
 - ・ 人口減少社会のもとでは、ダイバーシティ化した住まい、まちづくりを目指すべき。限界集落化の中で、コミュニティの再生を目指すべき。行政は、住まい、まちづくりに対する支援を一層講じるべき。

【具体的な提案・アイデア】: 以下に提示された提案やアイデア (案) は、規制緩和や新たな財政負担を伴うものも含まれており、実現のためには、関係方面等との更なる調整が必要となることを申し添える。

○ 2020オリパラ東京大会における新たな働き方国民運動 (＝スマートワーク2020推進運動)

- (1) テレワークに対する国民運動**
- 2017年: 1日 (テレワーク・デイ (7/24))
- 2018年: 1週間 (テレワーク・ウィーク)
- 2019年: 2週間 (テレワーク・バイウィーク)
- 2020年: オリパラ開催期間 (2週間×2回)
- ※ ソト会議を通じたイノベーション形成 (仕事を会議を外へ、地方にも展開)
 ※ 東京都と連携 (鉄道の混雑緩和等の取組の推進: 利用者側: 時差Biz、フレックスタイム制度、テレワーク、輸送者側: オプビークの推進)
 ※ 国民運動の円滑な実施に向け、関係省庁が実施方法など引き続き、検討。

(2) 需要喚起策との連携:

- ・ **消費刺激策の連携 (プレミアムフライデー※との連携)**
 ※ 毎月最終週の金曜日を午後3時に仕事を終えて、家族、仲間、地域との交流等を行う運動
- ・ **休暇分散化策 (休み方改革) ※との連携**
 ※ 休日・休暇の在り方の多様化による推進策

働く・休むのバランスの取れたデザイン



(3) 見せ方・伝え方・伝え方の工夫:

- ・ ビジュアル、クールな感じの見せ方、キャッチコピー。
- ・ 就労困難者等に向けたメッセージ。
- ・ トップだけではなく、アーリーアダプターへの宣伝 (SNS等)

○ 新たな働き方を受け入れる住まいづくり (スマートハウス) やまちづくり (スマートシティ) の創出

- (1) スマートハウス、スマートシティに構築に向けた取り組みの応援**
- ・ 地方におけるスマートワークを応援。サテライトオフィスに対する支援充実に対する検討 (地方版IoT推進ラボの充実検討等)。
 - ・ スマートハウスの設置に対する優遇支援についての検討。
 - ・ 新たな働き方への挑戦 (一人ひとりが宣伝マンになる。(例) 1人から10人に伝達する))

(2) スマートワークシティ宣言 (優れた自治体が名乗りを挙げる)

- ・ 特区制度等を活用し、職住近接のまちづくりに対する重点的な支援を検討。
- ・ テレワーク目標実施率を高く設定 (若しくは積極的な) する等の自治体が自らスマートワークシティである旨宣言。行政の拡大普及を促す。

(3) シェアリングサービスへの支援 (クラウドソーシングサービス等への応援)

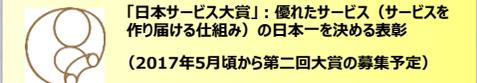
- ・ 地方における新しい街づくりに対する支援等。

○ 働き方改革による産業活性化

- (1) IT関連団体が率先して取り組みを牽引**
- ・ IT関連団体・企業が率先して、取り組みを牽引。特に、情報サービス業界は目標実施率を5割等に設定するとともに、広く産業界に呼び掛け、民間企業が進めるテレワーク推進運動を後押し。

(2) 加点制度の創設

- ・ **日本サービス大賞や、おもてなし規格認証にテレワークを通じた働き方改革の推進を評価加点項目に追加。**



<http://service-award.jp/>

「おもてなし規格認証」 (2017年1月30日からスタート)



<https://www.service-design.jp/>

(3) 効果等の見える化

- ・ 経営者、従業員のメリット (生産性向上など)

○ 国の率先 (隼より始めよ運動の推進)

- (1) テレワーク・デイ国民運動等への参加**
- ・ テレワーク・デイ提唱省である総務省、経済産業省はもとより、霞が関の全庁庁において、**テレワーク・デイ国民運動を実施する。**

(2) ITを活用したリモートアクセス環境整備の促進

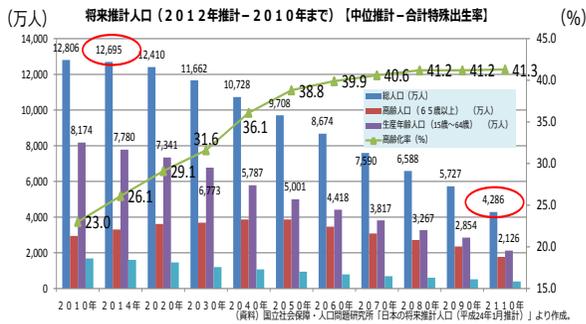
- ・ 利便性を重視したリモートアクセス機能の一層の強化
- ・ 職場の在庁時間で判断する評価から、職場以外、成果で評価するべく評価の在り方について検討、実施。
 ※ スマートワーク時にも、報告書を作成させるなど、時間管理が厳格にならないように注意すべき。

(3) テレワークの実施場所の緩和

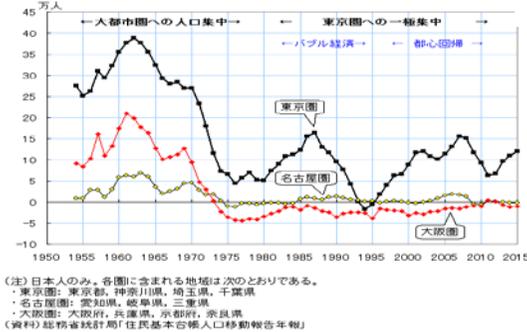
- ・ “自宅”から“自宅以外”への解釈の緩和
 ⇒ 「テレワーク勤務にあたって留意すべき事項」(人事院) が提示したFAQの「テレワーク勤務の実施のための環境」として定められる「テレワーク勤務の場所がやむを得ない事情がある場合を除き、自宅とする」とあるのを緩和し、自宅以外 (例: 一定の機密性等が認められた施設 (行政機関の外部施設、旅館、サテライトオフィス等) においても上司の了解のもとに容認。

I. 現状

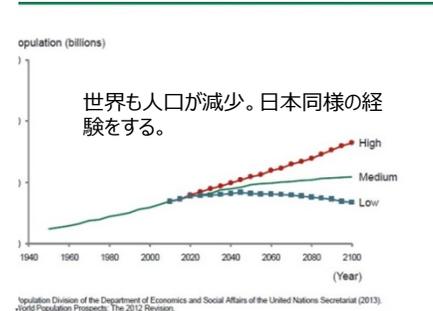
【1】急速な我が国の人口減少、少子高齢化



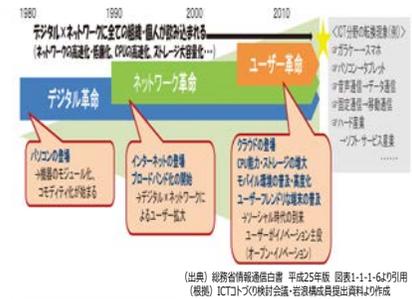
【2】戦後、東京都に人口が一極集中している



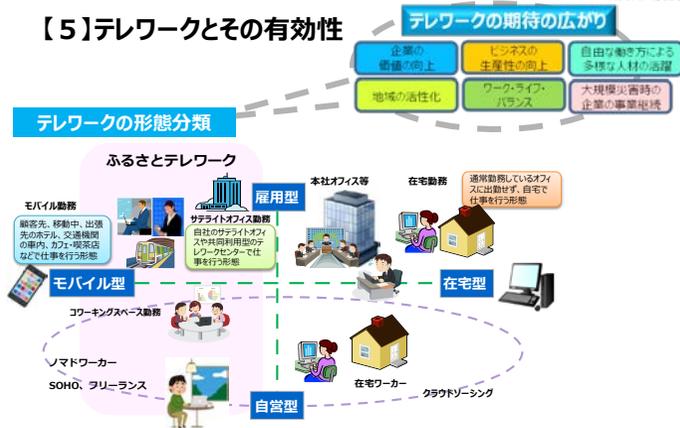
【3】1950-2100年の世界人口推計 (高位・中位・低位) (国連試算)



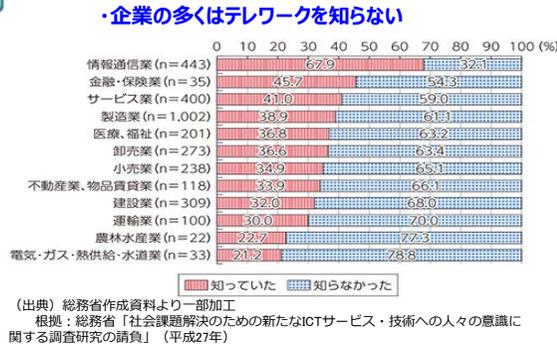
【4】ICT分野の発展段階 (イメージ)



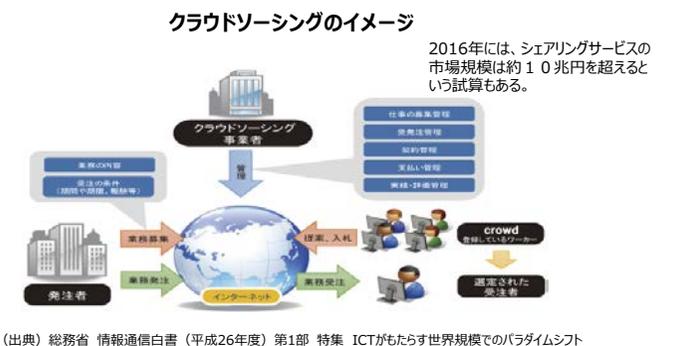
【5】テレワークとその有効性



【6】企業のテレワーク認知状況 (業種別)

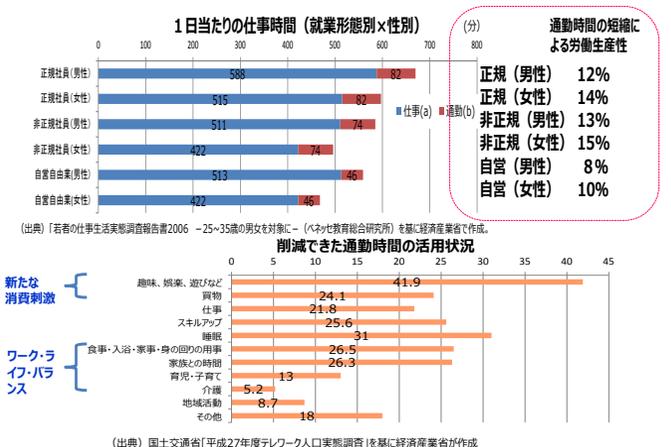


【7】新たなシェアリングサービスの到来



II. 効果

【8】テレワークによる生産性向上とワークライフバランスの向上



III. 参考となる取り組み(例)

(例1) テレワーク・デイ国民運動

・2020年オリ・パラ東京大会開催期間中の交通混雑回避するため、**先行演習として2017年よりテレワーク・デイ(仮称)を実施**。2020年に向け国民運動を展開。**東京都が推進する「快適通勤ムーブメント」運動と連携**。

(※) 2012年オリパラロンドン大会の経験

【五輪大会期間中の通勤時間の交通混雑予測】～大会期間中、朝(7時～9時30分)と夕方(15時～21時30分)に混雑ピーク(地下鉄に乗るまで30分以上待つ必要)

出所: ロンドン市交通局「London 2012 Travel Demand Management」

【市交通局によるテレワーク実施の呼びかけ】
～大会期間にあわせ、通常の職場以外での勤務や時差出勤などの方策や年休の取得などを可能にするよう、企業に呼びかけ

ロンドン市内の8割の企業がテレワークを導入。大会中のテレワーク勤務により、BCP、生産性向上、満足度向上、ワーク・ライフ・バランス等の成果に寄与。

(例2) 総務省による民間企業のサテライトオフィス活用

・東京急行電鉄の協力を得て、**サテライトオフィス型テレワークのトライアルを、中央省庁初の取組として実施**。(2016年11月29日～2017年3月31日)

東京急行電鉄(株)のシェアオフィス事業「New Work」:

- 東京急行電鉄が沿線を中心にコワーキングスペース(シェアオフィス)を設置、会員企業の社員はICカードを配布され、首都圏をはじめ各地のシェアオフィスを利用可能。セキュリティの確保されたWi-Fi回線、のぞき見が出来ない作業スペース、テレビ会議室や電話ブースなど、テレワークに適した執務環境を整備。

(例3) 和歌山県におけるワーケーション運動の試み

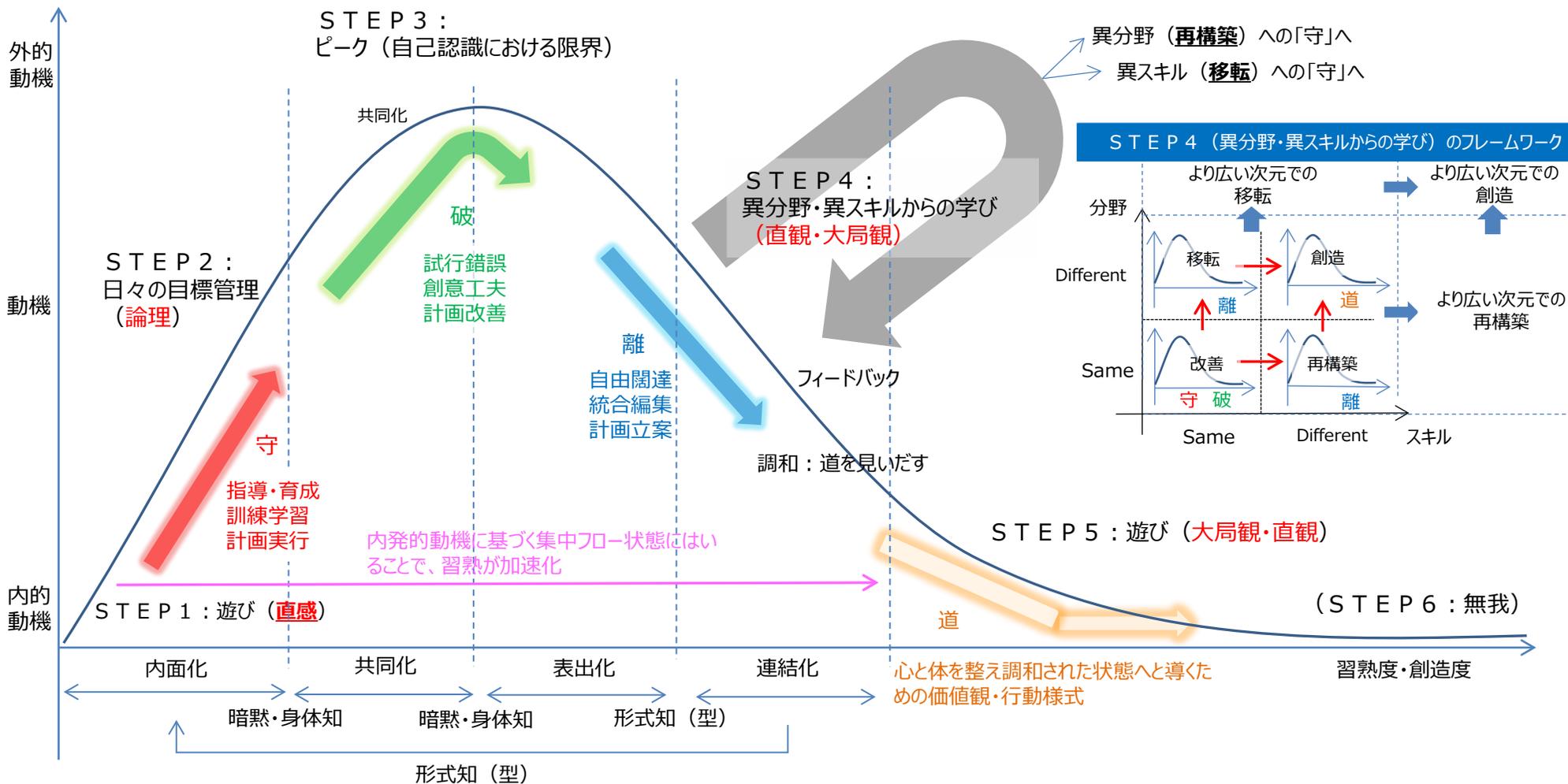
(=「動く(ON)」・「休む(OFF)」一体のデザイン)

- ワーケーション(work+vacations)は、生産性向上やワークライフバランス改善等のため、一定期間、リゾート地で働きながら休暇を取る運動。**和歌山県では、都会と地方をつなげる新たな働き方モデルと地域振興との両立を提唱すべく、民間企業と連携、取組の普及を計画**。
- 今後、首都圏でフォーラム(2017年夏頃)の開催や、体験会の実施等を行うことで普及・拡大を目指す。

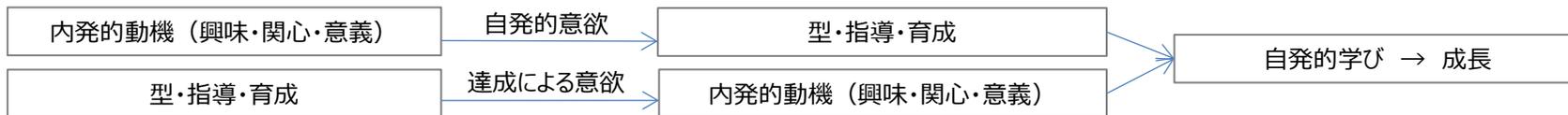
(出所) 和歌山県

教育WS 未来開拓型人材育成手法 仮説

一般的な成長曲線の詳細 (アスリートヒアリングによる)



内発的動機づけへの2つのルート



教育WS モデレーター・ヒアリング対象者等

【モデレーター／方法論分析・構築】

為末 大 ためすえ だい



株式会社 侍 代表取締役社長
元プロ陸上競技選手
400mハードル日本記録保持者

石川 善樹 いしかわ よしき



予防医学研究者
医学博士

田中 ウルヴェ 京
たなか うるうゑ みやこ



日本スポーツ心理学会認定
スポーツメンタルトレーニング上級指導士
ソウル五輪シンクロナイズドスイミング・デュエット銅メダリスト

【ヒアリング対象者】

岩政 大樹



サッカー選手兼コーチ
元サッカー日本代表

中竹 竜二



日本ラグビーフットボール協会コーチングディレクター
株式会社TEAMBOX 代表取締役
元U-20日本代表監督

平野 早矢香



元卓球選手
ロンドンオリンピック卓球競技女子団体銀メダリスト

井上 康生



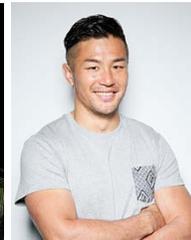
柔道家 (六段)
柔道全日本男子監督
シドニー5輪男子柔道100キロ級 金メダリスト

太田 雄貴



国際フェンシング連盟理事
元フェンシング選手 (フルレ)
北京五輪銀メダリスト (個人)
ロンドン五輪銀メダリスト (団体)

廣瀬 俊朗



日本ラグビーフットボール選手会 代表理事
元ラグビー選手
元日本代表キャプテン

松下 浩二



ヤマト卓球株式会社 代表取締役社長
元プロ卓球選手
世界卓球選手権 銅メダリスト (男子ダブルス/男子団体)

大日方 邦子



パラリンピアン (アルペンスキー/座位)
1998年長野パラリンピック (滑降) / 2006年トリノパラリンピック (大回転) 金メダリスト

河合 純一



パラリンピアン (競泳・視覚障害)
2006年アジア大会 金メダル
2008年 北京大会 90kg級出場
1996年アトランタ・2000年シドニー・2004年アテネパラリンピック (種目多数) 金メダリスト (種目多数)

初瀬 勇輔



パラリンピアン (柔道・視覚障害)
2006年アジア大会 金メダル
2008年 北京大会 90kg級出場
㈱ユニバーサルスタイル社長

紀里谷 和明



映画監督
写真家

ときど



プログラマー

カリスマカンタロー



ダンスプロデューサー

倉本 美津留



放送作家

松嶋啓介



フレンチシェフ

吉江直人



ゲーム開発会社 flaggs社長

米倉章夫



Campus for H 創業者

石田淡朗



役者

井上一鷹



JINS 商品開発

久保友則
ハヤシコウ



コルカアート

川上全龍



妙心寺副住職、マインドフルネス講師

白石直人



物理学者

<参考：突破のための11質問>

1. モチベーションの保ち方
2. どう目標を定めるのか？その粒度（期間・難易度・目標の数など）と理由は？
3. 勝利に対する考え方。勝利とは何か。そう考えるようになった理由と利点は？
4. 人はどう限界を決めるのか？（limiting belief）。どう限界を超えるのか？
5. 遊びと規律のバランス。遊びに目的があるのか。遊びの効用とは何か？
6. 勝った後にどうするか？負けた後にどうするか？違いはあるか？ルーティンがあるか？
7. 「聞く力」と「問う力」どちらが重要か？
8. いわゆる集中状態（フロー・ゾーン）に意図的に入れるのか？そのための練習をするのか？するものではなく、気づいたら勝手にはいっているものなのか？
9. コーチをつけることの重要性とは？コーチは必ず必要なのか？その理由は？
10. 自分を支えてくれる組織・チームはどのようなものが望ましいのか？その理由は？
11. いわゆるスランプとは何か？スランプにはどう対応するか？