

管理番号	提案主体の氏名 又は団体名	提案名	具体的な事業の実施内容	事業の実施を不可能又は困難とさせている規制等の内容	規制等の根拠法令等	規制・制度改革のために提案する新たな措置の内容	制度の所管・ 関係府省庁	各府省庁からの検討要請に対する回答
A00901	曾於市	無人航空機(ドローン)の研究開発及び、産業利用のための技術開発に係る航空法、電波法の特例	無人航空機の機体や、無人航空機を用いた技術開発を行う研究機関(企業、大学、高専等)に対して、曾於市内の指定された場所(廃校や市有林、競技場等)を研究・開発・試験等を行うフィールドとして提供する。 この研究フィールド内においては、航空法132条及び電波法の規制の特例区域とし、管轄機関への許可を受けずにスムーズに試験・研究が行えるように法的な整備をするとともに、充電施設等のハード面の整備も行ない、企業や研究機関を誘致し、先端技術の開発の拠点づくりを行う。	・150m以上の空域の飛行 ・夜間飛行、目視外飛行、危険物運搬、物件投下、対人・対物間距離30m未満飛行の禁止等全ての事項 ・電波法による1.2GHz帯における出力を無線操縦については100mW、画像転送については3Wまで使用可能にする。	・航空法132条 ・航空法132条の2関係 ・電波法施行規則第6条第2項	(1)本市内の廃校や、市有林、競技場等を試験場として指定し試験飛行等を行いたい者は市に施設使用の申請をする。 (2)市は施設の利用状況等を調整し、住民等に影響がないと思われる日時に使用許可を出す。 (3)市は使用した状況を管轄する機関へ報告する。	総務省 国土交通省	(調整中)
A01601	サイバートラスト(株)	IoT技術活用によるドライバーの健康状態と運転技能見える化 ～バイタルデータと運転技能解析による公営バスのドライバー一定年廃止～	バス運転手の人手不足は深刻な課題となっている。 現状では、公営・民営のバス会社とも一般に、定年制のもと、一定年齢以上に達すると、実際には運転能力のある運転手も一律に離職させている。 しかし、現在の技術を用いれば、 1)ドライバーの本人認証を行ってバイタルセンサーならびにODB II データをリアルタイムで取得し、個々のドライバーの健康状態と運転技能を解析、 2)さらに過去の運転履歴や違反歴、既往歴や定期健康診断結果とも組み合わせることで、一定年齢を超えても、安全運転を継続できるドライバーかどうかを判断することが可能である。 これにより、一律定年制を廃止し、高齢者でも継続雇用へつなげることができる。 こうした「新たな技術による定年制の廃止」を社会で広げていくうえで、先行的に公営バスでこうした取組を進めることが有効である。しかし、現状では、地方公務員法により「定年による退職」が定められ、これが実現できない。 このため、地方公務員法または地方公営企業法において特例を設け、公営バスの運転手について、上記のような健康状態・運転技能等の確認を前提として、定年制を廃止することを提案する。 (参考)実現のためのIoT技術、 1. ドライバーズ本人認証 ・生体認証(顔認証、指紋認証、静脈認証など)により間違いなく本人がその時刻に、その場所で運転していることを認証。 2. バイタルセンサーによる健康状態の取得 ・脈拍、呼吸、体動により、運転中のストレス、眠気を取得に関わるデータを安全にクラウドにアップロード。 ・リモートにてバイタルデータをリアルタイムモニタリング。 脈拍、呼吸、体動により、運転中のストレス、眠気データを取得し、危険を検知した場合、アラート表示を行い、事故を未然に防ぐ。 ・いつ/どこで/誰が+バイタルデータ+運転技能データは機密性の高い個人情報であり、通信を暗号化することによりログを安全に保管、解析。	現状では、地方公務員法により「定年による退職」が定められ、「新たな技術による定年制の廃止」を社会で広げていく上での支障となっている。	地方公務員法第28条の2	地方公務員法または地方公営企業法において特例を設け、公営バスの運転手について、健康状態・運転技能等の確認を前提として、定年制を廃止する。	総務省	○ 公務員(国家公務員及び地方公務員)の定年制は、①職員の新陳代謝を計画的に行うことにより組織の活力を確保し、公務能率の維持増進を図ること、②所定の年齢まで職員の仕事の継続を保障し、安心して公務に専念させることを目的として設けられている。 ○ ご提案は、定年制を廃止すべきとするものであるが、地方公務員の定年制の在り方については、上記の定年制の目的に照らし、また、民間における定年制の状況や国家公務員の定年制の在り方を踏まえるべきものであり、直ちに廃止することはできない。 ○ なお、定年退職者の任用については、必要に応じ、現行の再任用制度で対応が可能である。 (参考) 公務員の定年制については、公的年金の支給開始年齢の引上げに伴う官民を通じた雇用と年金の接続の検討に合わせ、その在り方について検討が行われた。 その結果、民間企業においては8割以上が定年制の見直しではなく、継続雇用制度を導入しているという状況も踏まえ、定年制は廃止せずに、再任用制度により対応すべきとされたものである(平成25年3月26日閣議決定、平成25年3月29日総務副大臣通知)。 さらに、その後、平成28年4月から年金支給開始年齢が62歳に引き上がることを踏まえ、改めて検討が行われたが、引き続き再任用により対応すべきとされたところである。