

## 各自治体における取組の概要

---

家庭や職場など、あらゆる場面におけるジェンダーギャップの解消を目指します。

**取組の背景** これまで、市民意識の啓発のためのフォーラムを関係団体による実行委員会形式で毎年開催するなど、男女共同参画意識の醸成に取り組んできたが、人口の社会増減は毎年800人程度の転出超過となっており、進学等で流出した若年層が就職等に際して地元へ戻らない状況である。



**目指す姿** 若者や女性に選ばれるまちとなるよう、性別にかかわらず、その個性と能力を発揮できる社会の実現を目指す。



## 取組の内容

無意識の偏見や働き方の課題を解決し、若者や女性にとって魅力的な職場づくりを目指すため、「ジェンダーギャップ解消プロジェクト」を立ち上げ、アドバイザーの助言を活用しながら既存の調査をより詳細に分析するとともに、具体的な施策を検討する。

また、企業などと連携して職場・働き方の改革を推進するため、市役所も一事業者として取り組みに参加しつつ、セミナーやワークショップを開催する。

## 予算・スケジュール

令和7年度当初予算においてジェンダーギャップ解消関係経費として予算措置済みである。新しい地方経済・生活環境創生交付金の応募についても検討中。

4月から市の現状分析を開始し、アドバイザー設置やジェンダーギャップ解消プロジェクトを準備。夏のセミナー開催に向け商工会議所等と連携し、その後セミナーやワークショップを順次実施予定。

若者・女性が働きやすい・暮らしやすい「選ばれる岩手」であるために、ジェンダーギャップを解消し、若者・女性の魅力ある働き方を岩手で実現することを目指します。

## 取組の背景

- ・ 県内産学官金で構成する「いわてで働こう推進協議会」等を中心に、魅力ある雇用環境の構築や若年層の県内定着等に取り組んできたところ。
- ・ 本県の社会減は、就職・進学期の若年層の転出超過が主な要因であり、都市圏における就職先等の多様な選択肢や、地方における性別のアンコンシャス・バイアス等を背景に、特に20代前半の女性の転出が著しくなっている。



## 目指す姿

人口減少対策と、人口減少下における社会経済の維持・向上策を一体的に推進し、民間企業、市町村、関係団体など、多様な主体と連携しながら、若者・女性が働きやすい・暮らしやすい「選ばれる岩手」を目指していきます。



## 取組の内容

- 県内企業が抱える若年女性の雇用や若年層の定着等の課題について、県内及び東京圏に居住する大学生が有識者とともに具体的な問題点・改善策を議論・提案する「企業向け社会減対策ワークショップ」を開催し、対象企業における採用力向上や多様な労働環境の整備を促進し、地域の実情に応じたモデルケースを創出する。
- 人口減少の危機感を県民や事業者等と共有し、オール岩手で若者・女性を支える機運が醸成されるよう、「人口減少対策フォーラム」を開催し、国と連携した情報発信等を通じて、県内企業への波及に取り組む。

## 予算・スケジュール

- 企業課題解決型社会減対策支援事業：644千円
  - ・ 企業向け社会減対策ワークショップの開催
- 人口減少意識改革・情報発信事業：1,046千円
  - ・ 人口減少対策フォーラムの開催

(4月～6月)

実施スキーム構築  
開催準備

(7月～9月)

(10月～12月)

実施結果の分析・評価

ワークショップ、フォーラムの開催

## 統計データ等による地域課題の把握と産官学等連携による職場環境・働き方改善の推進

**取組の背景** 久慈市では、移住・定住促進、子育て支援、若者の雇用定着推進などに取り組んできたが、現状、毎年人口の1%程度の転出超過となっている。アンケート調査によると、地元に残らない・戻ってこない要因として「地元にはやりたい仕事がない」が上位の理由であり、賃金や労働条件が悪いことを理由とする意見も多い状況である。



**目指す姿** 産官学等の連携による「若者・女性にも選ばれる地方」への取り組みにより、地域の働き方・職場改革が進み「えるぼし」「くるみん」「ユースエール」などの認定を受ける魅力ある市内企業を増加させ、若者・女性を中心とした転入増・転出減を実現させる。



### 取組の内容

- ・市内企業・従業員向けのアンケートを実施し、若者や女性の雇用状況、労働条件等をデータ化し、統計データと比較することで、地域課題を把握するとともに、アンコンシャス・バイアスの有無や働き方の課題を見える化する。
- ・これまで産官学等の連携により実施している、新卒者等人材確保・人材育成事業の仕組みを活用し、若者・女性に選ばれる企業への職場・働き方改革等に向けた、セミナーや専門家による個社支援を行う。

- ・包括連携協定を締結している明治安田生命保険相互会社と連携し、市内企業の健康経営優良法人登録推進に向け、認定支援サポート体制を構築する。

### 予算・スケジュール

4月から県補助事業を活用し事業実施。5月、7月、2月に若者の雇用定着推進事業のセミナーを開催する他、随時、個社支援を実施する予定。

多様な主体と連携した女性活躍の意識醸成、働きやすい環境整備を推進。令和7年度からは男性育休取得の促進や中小企業の職場環境整備の補助を新設。

**取組の背景** 令和3年度に次世代育成・応援基金を創設し、若者の職業生活における活躍及び子ども・子育て支援を推進してきたが、20代の女性を中心に主に東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県への転出超過が続いている。



**目指す姿** 若者・女性に選ばれる宮城県の実現に向けて、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる職場環境の下、多様な生き方を尊重し合いながらいきいきと働ける地域社会を目指す。



## 取組の内容

- 宮城県経営者協会、宮城県商工会議所等の各種事業者団体、国、県及び市町村が参画する「みやぎの女性活躍促進連携会議」との共催による女性活躍や働き方改革に関するセミナー等の開催を通じて、参加企業に固定的性別役割分担意識等に対する気づきを促す。
- 女性活躍や働き方改革に意欲的な企業に対して、女性が働きやすい職場環境の実現や「くるみん認定」取得に向けて伴走支援するとともに、優れた取組について県内企業に周知し、横展開を図っていく。
- 夫婦で育児に取り組む環境づくりを推進する「男性育休取得奨励金」や、若者・女性に選ばれる企業の環境整備に向けた「中小企業等オフィス改革推進補助金」の制度を新設する。

## 予算・スケジュール

令和7年度当初予算において、事業に必要な予算を計上しており、一部の取組は新しい地方経済・生活環境創生交付金も活用しながら実施する。

# 宮城県気仙沼市：取組の背景と契機

## 取組の背景

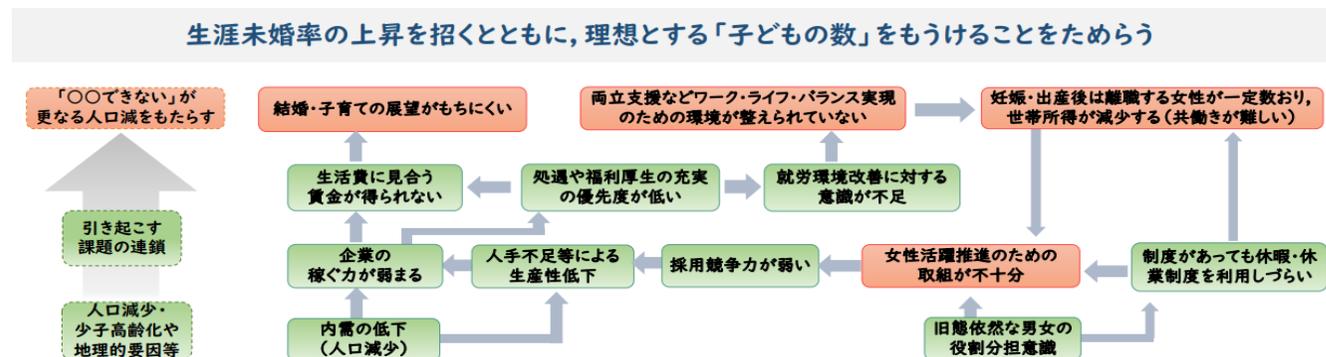
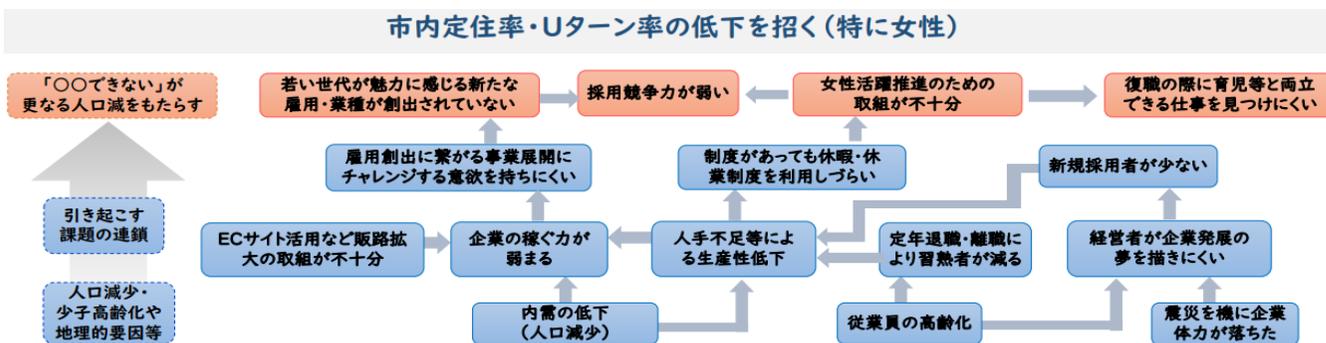
### ○人口減少の進展

- ・気仙沼市の人口減少は年に1,000～1,300人でそのうち社会減が300～500人程度。要因として特に25歳から29歳までの女性のUターン率が低くなっているなど、この30年で若者の人口が著しく減少している。

### ○人口減少の要因分析と市民会議

- ・国勢調査や市民アンケートの調査結果などから、①雇用創出、②就労環境の改善、③居住環境の改善、④子育て環境の更なる充実、⑤移住・定住の促進の5つを人口減少緩和に向けたテーマとして導き出し、当該テーマに基づいて必要となる施策・取組を議論する、市民100人からなる会議を開催。

## 気仙沼市で作成した問題構造図



## 取組の契機

- 先進事例である豊岡市を市・商工会議所・市民団体が視察。
- 市民会議での議論と、気仙沼商工会議所から市への人口減少対策の提案書にジェンダーギャップ解消の推進が盛り込まれたことを受け、市が策定した人口減少緩和のための行動計画「～こどもと女性の瞳かがやく～けせんぬまWell-beingプラン2024」に、官民連携の施策として「ジェンダーギャップ解消プロジェクト」の立上げを載せ、推進することとした。

# 宮城県気仙沼市：取組の内容

## 取組の内容

### ○気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト

- ・誰もが働きやすく働きがいもてる就労環境の構築を目指し、企業及び働く人のWell-beingの実現のため、経済界・産業界からジェンダーギャップ解消の取組を推進し、地域全体に気運を醸成することを目的に官民連携で発足。

### ○経営者向けセミナー・シンポジウム

- ・有識者を迎えての事例共有や、経営者として感じる課題、企業・事業所として目指したいゴールについて、参加者同士で議論・意見交換を実施。

### ○働く女性のためのキャリア応援プログラム

- ・市内企業の女性従業員を対象に、参加者同士の交流を通じて、モチベーションの向上やマインド醸成を目指すセミナーを実施。

### ○市民の暮らしやすさ（Well-being）に関するアンケート

- ・一般、結婚・出産・子育て、高校2年生、事業所の4つの区分ごとに、市民の幸福度や、地域での暮らしやすさ、就労環境、女性活躍の推進状況などについてのアンケート調査を実施。
- ・その中にジェンダーギャップについての設問を設け、市民の声を可視化し、シンポジウム等で掲示。
  - \*あなたは家庭や学校などにおいてジェンダーギャップ（男女格差）を感じることはありますか
  - \*あなたは「男性（女性）だから」、「女性（男性）らしさ」という固定概念やプレッシャーにより生きづらいつと感じることはありますか など

### ○市民向けセミナー

- ・地域や家庭におけるジェンダーギャップを考え、誰もが暮らしやすい地域・社会の構築に向けた学びを得るためのセミナーを実施。



経営者向けセミナー



働く女性のための  
キャリア応援プログラム



経営者向けシンポジウム



アンケート結果の掲示

## 企業への取組支援と地域におけるジェンダーギャップを解消！

**取組の背景** これまで男女共同参画の推進や、女性が活躍できる環境づくりに取り組んできたが、依然として20～29才の転出超過が続いており、特に女性の割合が高い状況となっている。寛容性の低さや抑圧的な結婚観、賃金の低さ、希望する仕事がないことなどが、県外転出の一因となっている。



**目指す姿** 「固定的な性別役割分担意識「男は仕事、女は家庭」という考え方への賛否」等をKPIとして設定し、本取組を通じて、女性のみならず、誰もが個性や能力を十分に発揮できる社会を目指す。



### 取組の内容

若者・女性にとって魅力的な職場や地域をつくるため、ジェンダーギャップ解消に向けた相互理解のためのワークショップを開催するとともに、企業の経営者やマネジメント層を対象とした、意識改革・理解促進に向けた研修会等を開催する。

また、無償労働時間の男女の偏りを是正するため、「あきた♡とも家事」を推進し、男性の家事・育児参画に向けた取組を官民一体で推進し、女性に偏りがちな家事・育児の負担を軽減する。

### 予算・スケジュール

当初予算に計上分の事業については、一部先行して実施する。また、6月補正予算（案）に盛り込む事業は7月以降に実施予定。

若者・女性にも選ばれる地方を目指し、地元企業の働き方改革や地域の性別役割意識の解消に関する取り組みを推進し、性別にとらわれず誰もが自分らしく暮らせる社会の実現を図る。

**取組の背景** 本市では20～29歳の若年層や45歳未満の女性人口が少なく、女性の移住割合も低い。地域では家事・育児は女性が担うとの意識が根強いほか、くるみん認定や、えるぼし認定を受けている企業が現状ではない。



**目指す姿** 若者・女性が自分らしく生活し、働くことができる地域の実現を目指す。令和10年度までに能代山本地域の新規高卒者の地元就職率を現在の45%から60%を目指すほか、地域の性別役割意識にも変化を促し、固定観念の解消を図る。



## 取組の内容

第3期のしろ創生総合戦略に基づき、「若年層も女性も、誰もが自分らしく暮らせる社会の実現」を目標に、関係機関と連携して取り組みを進める。

1. 市内企業に対し、くるみん認定やえるぼし認定に向けた意向調査・ヒアリングを行い、女性や若者の働きやすい職場環境づくりの支援策を検討する。

2. 性別役割意識の解消や多様な価値観を尊重する意識の醸成を図るため、企業向けセミナー、市民参加型イベント、若年層が意見交換できる場の提供などを行うとともに、若者や女性が地域で自分らしく働き生活できるような支援策を検討する。

## 予算・スケジュール

令和7年度に新たな取り組みや支援策等を検討し、令和8年度中の新規事業実施を目指す。

# 山形県酒田市の取組について

担当：地域創生部商工港湾課

選ばれる酒田イノベーション戦略（仮称）を策定し、地域の意識変革と行動変容を促すことにより、若者・女性から選ばれる中小企業（しごと）を増やす



**取組の背景** 2017年から「日本一女性が働きやすいまち」を目指した施策を推進しているが、進学等で市外へ流出した若者特に女性が、地元に戻っていない転出超過の状況にある。また、男女間の給与収入格差も未だ大きく、若者特に女性が地元での職業生活に魅力を感じていない状況にある。



**目指す姿** 現在マイナスとなっている若者（20代）の社会動態を均衡（±0）させるとともに、男性を100とした場合の女性の平均給与水準「70以上」を目指す。



## 取組の内容

- (1) 市民及び市内企業へアンケートを実施し、それぞれが感じるジェンダーギャップ、無意識の思い込み、先入観等の課題を抽出する
- (2) 若者や女性を中心とした市民、企業の経営者、酒田商工会議所、市役所、学生等によるワークショップを開催し、イノベーション戦略（仮称）を策定する
- (3) 課題ごとの分科会形式でイノベーション会議を開催し、企業ごとの取組内容及び成果を共有するとともに、市民に対し公表する



## 予算・スケジュール

補正予算成立後、令和7年度内に有識者の意見を基にしたアンケート及びワークショップを実施。

町総合戦略策定プロセスで産官学金労言が議論した課題に、重点プロジェクトとして取り組む。

**取組の背景** 令和5年の若者（20～24歳）の転出数は71人と、総転出数228人の31%を占め、慢性的な課題となっている。転出先としては、通勤圏内ではない首都圏（東京都・神奈川県・千葉県）に20人、次いで仙台市に10人となっており、子育て世代向けに実施したアンケート調査結果からも、職場の選択が一つの要因として影響していると分析している。



**目指す姿** 本町において、職場の魅力向上に取り組む企業が増えることで、若者の転出抑制、転入促進が図られる。KPIとしては、社会増減数の抑制（R5:▲25人→R10:▲24人）、本取組により職場改善に取り組む企業数（R6:0社→R10:5社）、20～24歳の転出者数（R5:71人→R10:61人）を設定



## 取組の内容

- 令和6年に実施した子育て世代に対するニーズ調査によると、育休を取得したと回答した父親は13.4%と、父親の育休取得率の低さが伺える。父親の育休を取得しない理由としては、「職場に育休を取得しにくい雰囲気があった」が36.7%であった。本町においても、様々な場面にあるアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）が顕在していることが見受けられ、女性や若者にとって魅力的な職場と認識されていないことが伺われる。
- そこで、地元地銀と連携しつつ、企業へのアンケート調査、セミナー、経営者とのディスカッションを通して特に世代交代をした企業をターゲットとして働きやすい職場づくりに取り組む企業のモデルを形成し、横展開を図る。

## 予算・スケジュール

- 第2世代交付金を申請し、町当初予算で計上済。交付金採択後、産官学金労言が参画する白鷹町まち・ひと・しごと有識者会議に取組内容を諮りつつ、取組内容の周知・賛同を得ていく予定。
- 初年度は、企業へのアンケート調査、セミナー、経営者とのディスカッションを実施しつつ、趣旨に賛同する企業を巻き込んでいくもの。加えて、女性に対するアンケート調査やヒアリングを行いつつ、子育て世代のワークショップを開催し、女性や子育て世代のニーズの把握を行うもの。

外部人材の専門的知見も取り入れながら、全県一丸となって魅力的な職場づくり・働き方改革を推進します！

**取組の背景** 若い世代、特に20代前半女性の転出超過が顕著であり、転出先は東京都、埼玉県、神奈川県を中心。また、R6年賃金構造基本統計調査によると、本県の賃金は男性100に対して女性74.0（全国44位）となっており、顕著な格差が存在。



**目指す姿** 関係機関が連携し全県一丸となって達成を目指す目標を宣言としてR7年夏頃に取りまとめ、その実現に向けて、取組を着実に推進していく。



## 取組の内容

○魅力的な職場づくり・働き方改革の推進を含めた人口減少問題の克服に向けて、経済関係団体・金融機関をはじめ農林業・医療・福祉・労働団体・県内市町等が参画する「栃木県人口未来会議」を設置し、全県一丸となって達成を目指す目標を、宣言としてR7年夏頃に取りまとめる。

○女性活躍やジェンダー平等に関する専門的知見を有する外部人材を「女性活躍推進フェロー」として委嘱。アンコンシャスバイアスや固定的な性別役割分担意識の解消といった面も含めて県施策への助言・提言等を実施。

○魅力的な職場づくりや働き方改革に関する企業経営者の意識改革に向けて、経営者向けのセミナーを継続して開催するとともに、働き方改革コンサルタントの派遣による伴走支援や女性のキャリアアップへの支援などを積極的に実施。

## 予算・スケジュール

○「取組の内容」に記載した事業については、全てR7年年度当初予算に計上済みであり、順次実施していく。

## 「若者・女性に選ばれるまち」に向け、全庁的に新たな施策や事業の検討に取り組む。

**取組の背景** 本市においても若者、特に20代の女性の首都圏への流出が課題となっている。その大きな要因は「就職」と考えられ、これまでも、企業誘致による就労の場の創出や子育て期女性の就労支援などに取り組んできたところである。



**目指す姿** 本取組を活用し、地域の労働環境向上や働き方改革等につなげていくことで、本市施策の重点テーマである「若者・女性に選ばれるまち」を推進していく。



### 取組の内容

「若者・女性に選ばれるまち」を推進していくためには、「働く場」として選ばれることも重要な要素であり、若者や女性にとって魅力的な就労・労働環境を創造していく必要がある。

今後、市内企業や関係団体と連携を図り、共感・取組の輪を広げていく。

### 予算・スケジュール

令和7年度より可能なところから着手をはじめ、令和8年度以降の事業化に向け、課題の再整理や外部団体との連携を進めていく。

一事業所として市役所も部局横断的な取組体制を検討するとともに、商工団体等と連携し、市全体において、無意識の思い込みの解消による職場環境の改善に取り組む。

**取組の背景** 佐野市の純移動数は、男性では10代、女性では10代・20代で転出超過が大きくなっており、その対策として、若者・女性にとって魅力ある労働環境づくりが必須となっている。



**目指す姿** 若者・女性にとって魅力的で働きやすく、希望するキャリアを実現することができる職場づくりに取組み、市内外に情報発信することで、転入の促進と転出の抑制を目指す。



## 取組の内容

- (1)商工団体等と連携し、民間企業の経営者や女性従業員等を対象に、アンケート調査やワークショップにより職場に存在する「性別役割分担意識」や「無意識の偏見や固定観念等」の現状を把握し、国より提供される分析ツールを活用した課題の整理をする。
- (2)若者・女性に向けた職場の魅力を高めていくための課題解決に取組み、労働環境を改善した企業の情報発信をする。

## 予算・スケジュール

- ・新しい地方経済・生活環境創生交付金を活用を含め、補正予算で対応予定。
- ・現時点で確定したスケジュールはないが、第3期佐野市まち・ひと・しごと創生総合戦略の計画期間（令和7～11年度）と合わせて取り組む予定。

新たな総合戦略の策定に向けて、「若者・女性に選ばれる自治体」を主眼とし、求職者のみならず、企業等を巻き込んで職場・働き方の改革を進めてまいります。

**取組の背景** 社会増減を見ると令和2年からの5年間で430人程度の転出超過となっており、本市の分析によると、就職を契機とした若年層の転出に集中していることが分かっている。また、人口戦略会議が公表した令和6年・地方自治体「持続可能性」分析レポートにおいて、新たに「消滅可能性自治体」に該当することとなった。



**目指す姿** 地元企業の成長のための徹底支援を政策に掲げ、消滅可能性都市からの脱却に向けて社会動態の改善、特に「女性の働く」に改めて取り組むことで、市内企業における「働きやすさ」の充足を目指し、従業員満足度の向上及び生産性の高い職場環境づくりを実現する。



## 取組の内容

人口減少、特に女性人口減少の改善という課題に対して、市内企業への女性就業者数の増加を図るために、（仮）女性のキャリアサポート事業や（仮）女性向け就労イベント開催事業（ワークショップ等）を実施する。

なお、事業の実施においては、求職者に対するアプローチのみならず市内企業のアンコンシャスバイアス等による働き方や求人への課題にアプローチし、若者・女性にとって魅力的な職場を作るために、有識者によるワークショップや説明会等の開催を事業に盛り込み、企業等を

巻き込んで職場・働き方の改革を進めていく。

また、令和8年度を始期とする新たな総合戦略において、「若者・女性に選ばれる自治体」を主眼とし、令和7年度を通して策定を進める。

## 予算・スケジュール

有識者の謝金等については、9月議会に提出する補正予算（案）に盛り込む予定、それまでは、各種事業の実施に加え、地域内企業等との連携を深める準備を進める。

産業界との連携の下で、地域資源を活用した魅力ある雇用を創出する。

**取組の背景** 「第2期桐生市まち・ひと・しごと創生総合戦略」等に基づく取組を推進しているが、国勢調査を比較すると、就職期である“20～24歳”の年齢区分の人口が5年後の“25～29歳”になるタイミングで、男女共に最も流出しており、特に、女性は市内に戻る傾向がない。その状況を受け、令和6年度に「女性・若者から選ばれる桐生市提言書」を取りまとめ、新たな取組を開始したところ。



**目指す姿** 市内企業や関係団体等と連携し、地域資源を活かしつつ、女性のライフステージやライフスタイルに合わせた職場環境づくりを進め、女性・若者から選ばれる桐生市を目指す。



## 取組の内容

「桐生商工会議所」や市内の中小企業等から構成される「桐生地区勤労対策協議会」等と連携し、企業のマネジメント層や人事担当者等とワークショップやセミナー等を実施することで、職場の現状や課題を把握するとともに、若者・女性のキャリア実現やライフイベント等に応じた柔軟な働き方を進める先進自治体等との比較検討を進め、意識醸成を図りつつ、働き方や職場改革の検討を進める。

## 予算・スケジュール

令和7年度は、協力企業を募り、意識醸成を図るためのワークショップをメインに進める。令和8～9年度は、具体的な働き方や職場改革に取り組み、若者・女性から選ばれる働きやすい職場づくりに繋げていく。

予算に関しては、意識醸成を図る段階では、「桐生地区勤労対策協議会」や「桐生商工会議所」等の既存リソースを活用することにより、ゼロ予算での対応を見込み、検討が進んでいく中で、必要に応じて予算計上していく。

## 男性の育児休業取得推進を軸とした、職場の魅力向上

**取組の背景** 令和5年度の「埼玉県就労実態調査」によると、埼玉県内の民間企業の男性育休取得率は28.7%であり、着実に増えてきているが、9割を超える女性の取得率と比べると大きな差がある。



**目指す姿** より一層の男性育休取得に係る機運醸成を図り、令和5年12月閣議決定の「こども未来戦略」において示された国の目標値（令和12年までに民間の男性育休取得率を85%とすること）を目指す。  
県内企業の男性育休取得推進を軸として、ジェンダーギャップ等を解消し、男性も女性も働きやすい職場環境づくりを推進する。



### 取組の内容

- ・ 県内大学生と県内企業との意見交換会
- ・ 知事と埼玉PX大賞受賞企業との座談会
- ・ 受賞企業の取組PR・県内企業へのノウハウ共有、求職者へのPR
- ・ 本県独自の制度である「多様な働き方実践企業」を通じた男性育休取得に係る機運醸成 等

### 予算・スケジュール

- ・ 県予算事業として実施する。
- ・ スケジュール（案）は以下のとおり  
表彰応募受付（6～8月）、表彰式（11月）、意見交換会（1月）、先進事例の県内企業への横展開、県民への広報（11～3月）

**取組の背景** 毎年300人程度の転出超過があり、年齢・男女別の転出超過数では20～24歳が突出かつ女性の転出者が男性の転出者を上回っている。そのため、令和6年度に庁内横断組織として人口減少対策チームを立ち上げた。



**目指す姿** 産休育休・介護休暇等を取りやすくするため市役所自身が率先して改善取組を行い、成功例を市内企業に横展開する。転出者調査結果をもとに転出抑制に向けた雇用対策を行うなど、市全体を通じて若者・女性にとって魅力的な地域を創出する。



## 取組の内容

固定的性別役割分担意識等に伴う業務の偏りの解消、業務の属人化の解消により男女共通した産休育休が取得しやすい職場への改善策を検討・実施し、成功例を市内企業へ共有するなど、若年層や女性の雇用改善を市が主導していくことで、市全体を通じて若者・女性にとって魅力的な雇用環境を創出する。

女性の働きやすい環境整備のための補助金創設、奨学金返還支援制度を通じ、若者・女性に魅力的な職場づくりに向けた取組を行う。

市外へ転出していった若年層、女性の声を反映するため、学識経験者と協力し、転出者を対象として若年層、特に女性が職場を選択する際にどのような点を重視するか→

→調査・インタビューを行い、調査結果に基づいた施策をEBPMの観点で行う。

若者や女性が暮らしやすいと思える地域風土の醸成に向け、自治会など地域全体と意見交換し、意識変革を促す啓発策を検討する。

## 予算・スケジュール

令和7年度には女性の働きやすい環境整備のための補助金創設。また同年実施する転出者調査結果をEBPM手法に活用し施策・KPIを決定、令和8年度に施策化、令和9年度以降で検証を行い、PDCAサイクルを回し市内企業へ共有する取組を継続的に実施予定。

若い世代、若い女性に選ばれ、定着してもらえるよう、誰もが働きやすく活躍できる、魅力ある職場環境づくりを推進します。

**取組の背景** これまでも働き方改革や多様で柔軟な働き方の推進、女性が活躍しやすい環境づくりなどに取り組んできたが、毎年4～6千人台の転出超過となっており、進学や就職を契機とした若年層の首都圏等への転出が著しく、特に、女性が男性の転出超過数を上回っている。



**目指す姿** 経済団体、企業、市町村等との協働関係を構築し、県が新たに創設する「多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度」や国のえるぼし、くるみんの認定企業数を増加させる。



## 取組の内容

### (1) 協働関係の構築

- ・ 庁内の関係部署に加え、経済団体・企業、市町村、金融機関、大学等のあらゆる地域関係者と課題を共有し、解決に向けた検討プロセスへの参加を促し、協働関係を構築する。なお、県庁も一事業所として取組に参加する。
- ・ 課題の把握・共有に当たっては、企業や若手社会人、学生などから幅広く意見を聴取する。

### (2) 新たな認定制度への登録促進

- ・ 県の「多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度」の周知を進めるとともに、効果的な先進事例の積極的情報発信を実施。

### (3) 階層別のアプローチ

- ・ 中長期的な取組として、上記(1)を通じて、若者・女性の意識や希望と、現状のギャップを明らかにし、先進事例とあわせて、経営者層、マネジメント層、従業員の階層別に必要なアプローチを整理する。
- ・ セミナー等を通じて機運醸成を行い、企業等における自主的な取組や企業認定の取得促進につなげる。

## 予算・スケジュール

令和7年度において、経済団体や市町村等との協働関係を構築し、県の新たな企業認定制度への登録を推進するとともに、令和8年度以降の具体的な取組を検討する。

～誰もが個性や能力を発揮し活躍できる職場環境づくりを推進！  
多様で柔軟な働き方がかなう、若者・女性にも「選ばれる新潟市」へ～

**取組の背景** 人口減少対策を最重要課題と捉え策定した総合計画をもとに、新潟暮らしの魅力発信や多様で魅力ある雇用の創出など「選ばれる新潟市」に向けて様々な取組を行っているが、20歳代前半の若者の「職業」を理由とした転出超過が続いており、特に、東京圏に対する女性の転出超過が大きな課題となっている。



**目指す姿** 地域企業全体で、多様で柔軟な働き方ができる職場環境づくりや社員の生産性・創造性を高める取組が推進され、若者・女性をはじめ、誰もが「働きやすさ」「働きがい」を実感しながら活躍できるまち



## 取組の内容

- 市内企業の経営者や管理職を対象に、男女ともに仕事と家庭生活を両立できる働きやすい職場環境づくり等に関するセミナーを開催
- 多様で柔軟な働き方の事例共有や学び合い等を目的に、市内企業に参画を促し「新潟市働き方改革推進企業ネットワーク」を構築するとともに、専用ポータルサイトを活用した情報発信により、働き方改革を推進
- 市公式の単日短時間就労マッチングプラットフォーム「にいがたCITYマッチボックス」を運営・活用し、ライフスタイルに合った多様で柔軟な働き方ができる環境を創出
- 市役所としても、地域の一事業所として、若手職員層のマネジメント力の向上等を目的とした研修の新設や、業務改革コンサルタントの導入による業務改善の実施など、働きやすい職場環境づくりに取り組む

## 予算・スケジュール

新しい地方経済・生活環境創生交付金等を活用し、令和7年度当初予算において取組を進める。  
総合計画の最終年度である令和12年度に向け、取組の進捗を踏まえ必要に応じて見直しを図りながら取り組む。

行政、企業、地域が一緒になって、次世代を担う若者や子育て世代から選ばれるまちを目指す

**取組の背景** 市内に高校卒業以降の高等教育機関が無く、多くの若者が進学をきっかけに市を離れ、そのまま県外で就職してしまうことにより、若者の人口流出が進行していると考えている。直近10年間の20～30歳代の社会増減は、毎年80人程度の転出超過となっている。



**目指す姿** 行政、企業、地域が一緒になって、若者・女性のライフスタイルに合わせた多様な働き方や子育てしながら働くことができる職場環境の整備を推進し、「住み続けたい」「戻ってきたい」「新たに住みたい」と思える環境を創出する。



## 取組の内容

無意識の思い込み（固定的性別役割分担意識等）やそこから派生する働き方の課題を解決し、若者・女性にとって魅力的な職場を作ることの必要性について、地元企業や商工会だけでなく、他自治体から当市の産業団地に進出した企業も巻き込み、意見交換やセミナー等を実施。さらに意欲的に取組を行う事業者に対しては財政支援を行い、地域が一体となって本取組に対する機運を高める。市としても一事業所として、事業者を先導できるよう、これらの取組を率先して実施。

## 予算・スケジュール

<令和7年度当初予算におけるポイント>

### ○ 育児休業取得促進助成金の拡大

育児休業の取得促進に取り組む事業者へ助成金を交付。事業者との意見交換を行う中で、助成対象要件を拡充。

### ○ テレワーク推進支援事業

子育て中の女性などフルタイム勤務や自宅以外での勤務が困難な方に対して、テレワークによる柔軟で多様な働き方を推進。

### ○ 短期就労マッチングシステムの構築

デジタル技術を活用した求人求職マッチングシステムを構築し、地域人材の掘り起こしを行うと同時に、求職者がライフスタイルに合わせて安心して働くことができる環境を整備。

（新しい地方経済・生活環境創生交付金 デジタル実装型 活用）

### ○ 次期総合計画に向けた検討

令和8年度からスタートする次期総合計画（市の最上位計画）にて、中長期的な戦略を検討。

アンコンシャス・バイアス解消と人材育成を軸に、女性や若者が自分らしく活躍できる社会の実現を目指す。

**取組の背景** 人口の社会減は縮小傾向にあるものの、依然として若年層の転出の多い状態が続いている。Uターン率は男女ともにマイナスだが、女性のほうが低く、女性や若者が暮らしやすく、希望に応じて活躍できる環境を整えることが求められている。



**目指す姿** 固定的性別役割意識等を持つ人の割合が低下し、家庭・職場・地域などで自分らしく活躍し、楽しく暮らす女性・若者の増加を目指す。



## 取組の内容

- 女性や若者が活躍するための基礎となるアンコンシャス・バイアス解消に向け、情報発信や学習機会の提供などに取り組む。
- 未来を担う人材を育成しつつ、女性・若者の地域愛着を高め、地元定着・ふるさと回帰につなげるため、女性・若者が地域の魅力を再発見したり、魅力的な大人と交流したりする場づくりを進める。

- これらの取組を市役所が先導的に実践するとともに、商工団体等と連携し、市内企業等を巻き込んだ推進体制を構築して全市的に進める。

## 予算・スケジュール

- 若者を起点にしたまちづくり（居場所づくり）は、R7年度から予算化（内閣府：第2世代交付金活用）し、推進する。
- その他については、実効性のある取組内容を検討し、必要経費を予算化していく。

# 新潟県佐渡市の取組について

担当：企画部総合政策課

「オール佐渡」として官民が一丸となり、若者・女性にも「選ばれる企業」「選ばれる地方」になるために、必要な取組みを推進していく。

**取組の背景** 現状、毎年約1,200人ずつ人口が減少しており、社会増減では250～300人程度の転出超過となっている。特に「希望する進学先や就職先がない」といった理由で、若者・女性の転出超過が進むとともに出生数もこの10年で半減し、人口減少が加速、特に労働力不足が深刻化している。

**目指す姿** 官民が連携した一体的な取組として、企業の意識改革、職場環境の改善、情報発信の強化・魅力化を図り、若者や女性に「選ばれる企業」「選ばれる地方」づくりを推進することにより、島内企業が感じる労働力不足数を減らす。



## 取組の内容

### ○意識改革：

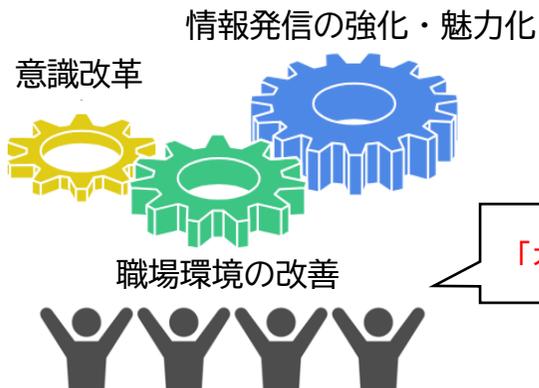
セミナーを開催し、アンコンシャス・バイアスや働き方等の課題への気づきなどを得るための意識啓発を図る。

### ○職場環境の改善：

若者雇用や女性活躍などを推進する認定制度（えるぼし、くるみん、ユースエール、もにす）の取得に係る費用などを補助することにより、職場環境の改善を後押しする。

### ○情報発信の強化・魅力化：

市が開設した求人情報サイトの活用や、市内学生との接点を設けることで、企業の魅力を伝える機会を創出する。



「オール佐渡」で取組みを推進

## 予算・スケジュール

令和7年度当初予算事業として、新しい地方経済・生活環境創生交付金、特定地域づくり事業推進交付金、離島活性化交付金、地域女性活躍推進交付金を要望済。

# 富山県の取組について

担当：商工労働部局 働き方改革・女性活躍推進課  
知事政策局 ジェンダーギャップ対策課

## 「ウェルビーイング先進地域、富山」の実現 ～若者や女性からも選ばれる富山県を目指して～

**取組の背景** 富山県は、女性の就業率、女性平均勤続年数、共働き率は全国トップクラスの状況にあるが、女性の管理職比率は低い水準に留まっている。長時間労働や転勤を当然とした男性中心型労働慣行、職場や家庭における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づき、見直していくことが必要である。



**目指す姿** 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消、若者・女性に選ばれる職場環境の実現

- ・男女の地位の平等感 家庭・職場60%、慣習等30%（2026年）
- ・女性管理職比率 都道府県ランキング20位以内（2030年）



### 取組の内容

○アンコンシャスバイアス・アンバサダー強化事業  
職場や家庭、地域、学校教育におけるアンコンシャス・バイアスへの気づきと解消に向けた行動の促進を図るため、①アンバサダー（富山県男女共同参画推進員）による地域への普及啓発、②職場や地域におけるアンコンシャス・バイアス解消事例の発信、③学校等への出前講座（探究的な学習）の開催・富山で活躍する女性との交流会を実施

○女性の活躍促進官民連携事業  
女性が働きやすい職場環境づくりを推進するため、県内経済団体・企業・市町村・労働局等が参加する、官民連携プラットフォーム「女性の活躍促進官民連携会議」を新たに設立し、①啓発フォーラム、②企業間交流会等による情報共有、③DEI企業成長塾を実施

### 予算・スケジュール

具体的な取組みについては、準備が整い次第、令和7年度当初より順次実施

# 富山県南砺市：取組の背景と契機

## 取組の背景

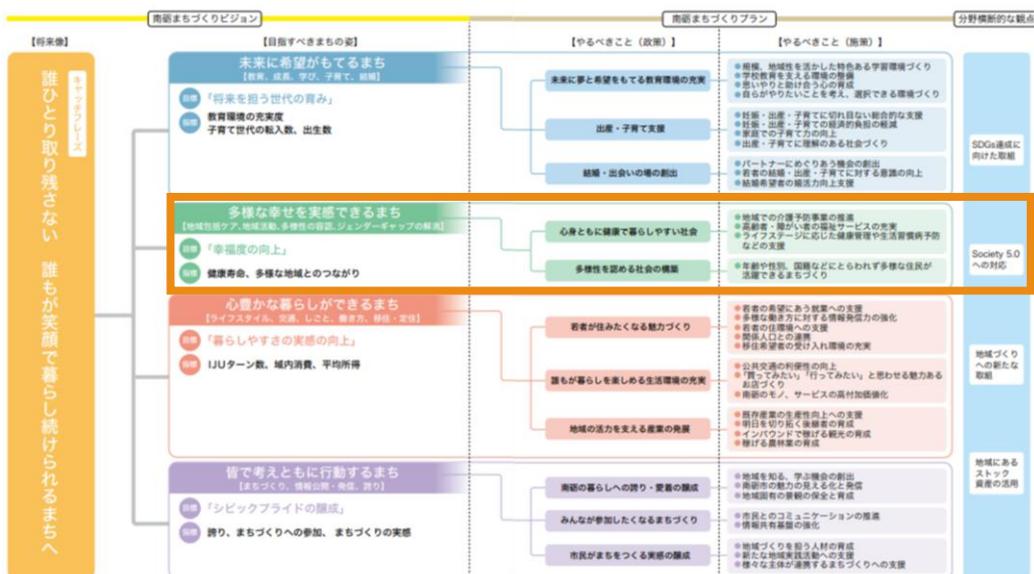
### ○人口減少の進展

- ・南砺市の人口は年間約720人のペースで減少しており、特に20歳から29歳までの女性の転出が著しい。その結果、2010年には約57%であった生産年齢人口の割合は、2023年には約50%まで低下している。

### ○ジェンダーギャップの現状

- ・市内在住の若者・子育て世代に対するアンケート結果では、「性別による不平等を感じる時はあるか」との問いに対し、20.0%が「よくある、たまにある」と回答。
- ・「男女共に無意識の決めつけのようなものがあり、仕事の量や質が性差によって大きく違っている」「女性が子供関係で欠席してもとがめられないが、男性の場合は休む必要があるの？」と言われ、「奥さんをお願いしたら？」などと言われる」などの声が挙がっている。

## 南砺市の施策体系図



## 取組の契機

- 若年女性の転出が課題となり、令和2年より豊岡市の取組を参考に、事業所を軸としたジェンダーギャップ解消の取組を始める。
- 市内の事業所規模や産業構造から、事業所間の連携による成果を可視化することが難しい状況であることがわかった。
- 「若者・子育て世代向けアンケート」の結果、職場よりも家庭での固定的な性別役割分担意識が強いことが明らかになり、令和5年度より地域コミュニティにおけるジェンダーギャップ解消に重点を置いた取組を行うこととした。

## 取組の内容

### ○セミナーの開催

- ・令和2年度から講師を招いて市民向けや事業所経営者・人事担当者向けセミナーを開催。令和4年度までの事業から「**地域・家庭における固定的な性別役割分担意識の強さ**」を課題として設定、令和5年度は豊岡市の取組からの学びも踏まえつつ地域づくり協議会や自治会の意思決定層に女性がいない背景について議論し、
  - \*男女で経験や知識が異なる（＝固定的な性別役割分担意識）
  - \*女性自身がやりたがらないなどの要因を可視化。
- ・その結果、**地域のシニア層が次世代を応援したいと思うようになり、協議会トップが「地域におけるジェンダー問題の解決に取り組む」と宣言。**

### ○南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議の開催

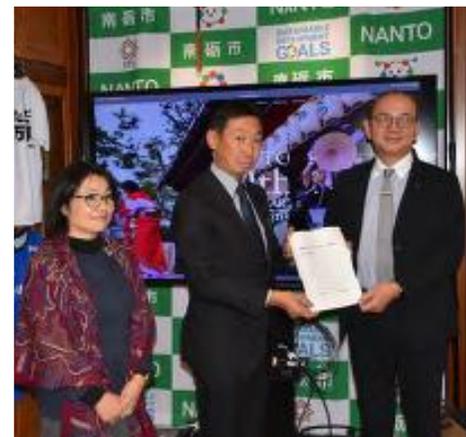
- ・令和6年度は**学識経験者、商工会、地域づくり協議会、公募委員等**からなる南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議を**3度開催**し、ジェンダーギャップの解消に向けた具体的な施策に係る提言を取りまとめ。



地域向けセミナー



31地域づくり協議会 全体会議



提言を市に提出

## 加賀市で就職・結婚・出産等の様々なライフデザインが描けるような環境構築

**取組の背景** 将来や進路に不安を抱く若年女性が多く存在しており、子育て支援策や教育支援など積極的に取り組んでいるが、少子化が進展し、人口減少に歯止めがかかっていない状況である。



**目指す姿** 若年女性が安心して将来を描ける環境を整備し、地元での就職・結婚・出産等の様々なライフデザインが描けるような環境構築を目指す。多様な働き方を推進し、企業の生産性向上と事業の持続可能性を確保。官民連携により人口減少や少子高齢化の課題に取り組み、地域全体でライフデザインを支援する体制を構築する。



### 取組の内容

- ・昨年8月に官民連携で商工会議所、福祉関係団体等で加賀市ライフデザイン推進機構を立ち上げ、3つの分野会（プレコン、労働、子育て）があり、機構分野会の活動とも連携。
- ・男性育児休業取得促進動画の作成（市公式 YouTube 公開）
- ・動画周知のためのパンフレットの作成（市内事業所に配布）
- ・令和7年度男女共同参画に関する市民意識調査  
職場における男女共同参画の現状、女性管理職に関する意識、理解度などを確認し、市民の男女共同参画に関する意識の現状を把握し、今後の男女共同参画に関する施策に反映させていく。

- ・プレコン・ライフデザイン普及に向けた健康管理対策実態調査  
若い世代の描く本市でのライフデザインの実現に官民が連携して取り組むために、市内事業所に対してプレコンセプションケアなど健康づくりの取組に関する調査を実施することで、プレコンセプションケアの意識を高めるとともに、調査結果を市の施策に活かす。

### 予算・スケジュール

- プレコン・ライフデザイン普及に向けた対策実態調査  
8月頃から事業実施予定
- 男女共同参画に関する調査 6月から事業実施予定

「働きがい」と「働きやすさ」を両立させ、自分らしく活躍できる魅力的な仕事づくりと、若者・女性の価値観を尊重した職場づくりを推進

**取組の背景** これまでも労働環境の改善や女性活躍の推進に取り組んできたが、毎年2,000人以上の人口流出が続いており、特に20代前半が全体の約6割を占めている。中でも女性は県外への移住理由として、進学・就職のほか「性別役割分担意識の押し付けがないこと」や「多様な価値観が受け入れられること」を挙げている。



**目指す姿** 家族との時間や仕事と生活のバランスを大切にできる職場環境を整え、多様な価値観が大切にされ、誰もが互いの活躍を応援し合える社会を築き、若者や女性に選ばれる地域を目指します。



## 取組の内容

- ・若者・女性に選ばれる地域づくりの政策推進に関するアドバイザーの設置

### 【労働環境改善】

- ・多様な働き方の実現に向けた働き方改革の推進支援
- ・企業の意識改革のためのウェルビーイング経営セミナー・実践講座の実施・拡充
- ・働き方の課題などについて企業等を対象としたワークショップ等の開催

### 【女性活躍推進】

- ・公正な雇用環境整備のための多様な働き方導入・男女賃金格差是正支援
- ・性別にとらわれない社会意識の醸成のため、アンコンシャス・バイアスの改善を目的としたキャンペーン等の実施

## 予算・スケジュール

- ・令和7年度予算により4月から順次実施

## 基幹産業から始める若者・女性が働きやすい職場環境整備

**取組の背景** 当市は古くから繊維産業が基幹産業であり、多くの女性工員が全国から働きに来ていた。共働き率も高く、まだまだ三世代同居率も高い。しかし、市内事業所の上層部は男性ばかりであり、政策決定の場所も同様である。



**目指す姿** 女性が働きやすい職場環境を整え、暮らしやすい市になることで、女性、ひいては若年層の割合の減少率を減らす。



## 取組の内容

(1)無意識の思い込み（固定的性別役割分担意識等）や、そこから派生する働き方の課題を解決し、若者・女性にとって魅力的な職場を作るため、商工会議所の協力を得て、年2回行う事業所へのアンケートに同封する形で事業所へのアンケートを行い、課題を整理。その後、事業所TOP、人事担当者向けワークショップを開催。

(2)当市の基幹産業は繊維であり、市内で最も大きな繊維会社のうちのひとつが女性代表であることを踏まえ、繊維会社にアンケートの実施、ワークショップへの参加協力を依頼し、基幹産業である繊維会社から課題解決を図ることで、他の事業所へも波及させる。

## 予算・スケジュール

1年目については予算をかけない形でアンケートを実施。2年目以降のワークショップについては予算計上。

# 山梨県の取組について

担当：総合県民支援局 男女共同参画・多様性推進課

多様で柔軟な働き方ができる企業の出現を後押しすることで、「山梨で働きたい」「山梨で活躍したい」というマインドに訴求していき、若者・女性の山梨定着の基盤を整えることにつなげる。

**取組の背景** 女性が働き続ける上での障壁に寄り添った多様で柔軟な働き方ができる企業が存在することは、若者・女性に選ばれる地となるポイント。実現に向けて、企業の意思決定層における女性割合を増加させることが求められるが、県内企業の女性管理職割合は12.7%と、女性割合が少ない状況。管理職を目指したくない、と答える女性従業員割合は7割を超える

**目指す姿** 女性管理職比率を方針決定に影響を及ぼすとされる30%の割合に近づけるため、「管理職を目指したい」と考える女性従業員割合をR9までに20%へ引き上げ  
⇒ 多様で柔軟に働くことが叶う魅力溢れる企業が増加する  
⇒ 能力・個性を発揮ができる環境を求める多くの若者・女性が集う地となる

## 取組の内容 事業名 **やまなし女性Miraiクエスト**

### Step1

- ・女性管理職候補者の掘り起こし。本事業参加への動機付けを狙った事前セミナーの開催。参加者を募集

### Step2

- ・企業が推薦する女性管理職候補者に対し、活躍意識の定着やスキルアップを図るワークショップを提供
- ・参加企業のマネジメント層に対する意識改革講座、個別企業訪問により、経営層へ女性活躍の意識付けを実施

### Step3

- ・参加者は、Step2を通じて学んだことをベースにしながら自ら企画する「企業内プロジェクト」にチャレンジ

### Step4

- ・参加者は、企業内プロジェクトを実施しながら、4回程度のワークショップを体験し、管理職としての意識・スキルの習得、チームビルディングの手法等を学ぶ

### Step5

- ・年間を通じて実施する企業内プロジェクトは、最終発表会にて、参加者からプレゼンテーション
- ・コーディネーター、企業上司からコメントをもらうことで、参加者の女性管理職登用に向けた意識付けを更に図る

事業を通じて取得したマインドを、各企業内に落とし込むことで、多様で柔軟な魅力溢れる企業が多数出現

### Step6

- ・一連の取組や成果をPRするイベントを開催し、県内企業のみならず県民のアンコンシャスバイアス解消につなげる
- ・女性活躍企業を応援する独自制度「やまなしえるみんな」への接続につなげ、女性活躍企業同士のネットワークを構築

## ■ 予算・スケジュール

令和7年6月下旬に参加者の募集を開始し、その後、年度末までの約1年間をかけて、事業を実施していく予定 <sup>29</sup>



県政の「目指すべき10の目標」の一つに掲げる「若者や女性が持てる力を発揮できる働き方や職場をつくる」の取組みを進め、若者・女性に選ばれる地域づくり、持続可能な社会の実現を目指す。

**取組の背景** これまでも若者の県内定着や子育て支援などの人口減少対策に取り組んできたが、近年では年6千人に及ぶ勢いで転出超過が続いている。  
ここ10年は、特に若年女性の転出超過が著しく、「職業上」を理由とした転出が拡大している。



## 目指す姿（「働いてもらい方改革」）

子育て中の方や若者、高齢者、障がい者など、多様な労働ニーズを持つ方々がやりがいを持って働くことができるよう、柔軟な勤務時間〔超時短勤務（マイクロワーク）など〕や就労形態の導入を促進する。これにより、企業の「労働力確保」と「生産性向上」、更に若者や女性の県内定着を目指す。



## 取組の内容

- ・ 県内企業や団体等の先進事例を調査し、優良事例として公表・PR
- ・ 商工団体等とも連携し、「超時短勤務」等の新たな働く環境を導入する小規模事業者の取組みを、補助金により重点的に支援
- ・ 企業を調査する中で制度的な課題を検証し、国に提案

## 予算・スケジュール

- 【予算】 令和7年度当初予算に計上
- 【スケジュール】 令和7年4月から事業実施

当市は、令和7年度から「女性に選ばれるまちづくり」のために、様々な施策を地域の企業と連携し進めることとしている。その中で、特に「女性が生き生きと働ける地域づくり」に重点的に取り組む。

**取組の背景** 製造業が多く、また、情報産業の拠点もある産業都市であり、岐阜県西美濃地域において人口のダム機能を担っている。しかし、近年、20代の女性の「職業上の理由」による転出が多く、また、女性の就業率や管理職の割合が全国平均より低いなど、働く場面での女性の活躍が十分に進んでいない。



**目指す姿** 地域で働く人々が、年齢・性別にとらわれることなく持てる能力を発揮し、働きがい・働きやすさを実感できるまち



## 取組の内容

- ・民間人材・市職員・金融機関による連携チームが企業訪問し、女性活躍の課題聴取と解決提案を実施
- ・アンコンシャスバイアス解消ワークショップを、賛同を得た企業から3つの対象層（女性、若者、経営者・管理職）に実施し、取組内容を商工会議所等の会報で共有し、参加企業を拡大
- ・女性活躍優良企業の顕彰・事例紹介

- ・市民団体と協働し、職場以外の地域・家庭向けワークショップや講演会も開催

## 予算・スケジュール

【予算】 令和7年度当初予算に計上

【スケジュール】 令和7年4月から事業実施

若い女性の転出超過抑制を目的として、「女性に選ばれるまち」の実現を目指します。

**取組の背景** 本市では、若い世代の女性の転出超過が課題となっており、ポジティブアクションとして、「女性に選ばれるまちづくり」を推進する必要がある。



**目指す姿** ジェンダー平等社会を目指し、女性が活躍できる環境整備の促進や気運の醸成などを図り、官民連携で「女性に選ばれるまち」を推進します。



## 取組の内容

若い女性の転出超過抑制を目的として、女性が住みたく  
なるような働きやすく、安心して活躍できる環境を整え、  
すべての人にとって魅力的で、活力に満ちた都市を目指  
します。

<女性に選ばれるまちプロジェクト>

1. 女性に向けた一元的な支援情報発信ポータルサイト構築
2. 公共施設に生理用ナプキンIoTディスプレイの設置
3. 女性が安心して活躍できる環境づくり補助金の創設
4. 企業向け女性活躍推進セミナーの実施

5. ものづくり企業で活躍する文系女子紹介動画の作成
6. 子育て世代活躍企業コンテストの実施
7. 浜松市内女性就労実態調査の実施

## 予算・スケジュール

2025年度予算：24,767千円

3年間（2025～2027年度）新地創交付金を活用予定

## 当事者による課題の洗い出しを行い、それを受けてする企業の職場環境整備の取り組みを支援

**取組の背景** 本市の社会増減は、若年層（特に女性）が転出する傾向にあり、20～24歳の層が転出超過である。これは、本市の主要産業である「水産・農林・食品」が若者が敬遠する業種であるほか、伝統産業ゆえの無意識の思い込みにより、特に女性が「働きたいと思える仕事が少ない」と感じていることが要因の一つと考えられる。



**目指す姿** 若者や女性による「生の声」を吸い上げ課題の洗い出しを行い、それを市内企業へ啓発することで、若者・女性が働きやすい職場環境への反映を目指す。また、企業側には働きやすい環境整備に係るソフト・ハード両面での取り組みに対し、支援を行う。



### 取組の内容

#### (1)プロジェクトチームの発足

当事者である若者・女性を構成員とするプロジェクトチームを発足し、意見や課題の洗い出しを行い、市への施策反映やセミナーでの市内企業への啓発を行う。

#### (2)市内企業への補助金の交付

市内企業が取り組むソフト（就業規則の整備等）・ハード（男女別トイレの設置等）両面の整備に係る費用を補助。

#### (3)子ども職業体験の実施

「性役割分担」や「思い込み」のない子ども向けに本市の産業を中心とした職業体験を行う。

#### (4)女性事業者交流会の開催

女性が本市で起業キャリアを築く選択肢があることを啓発するため、女性事業者および起業を視野に入れている女性を参加対象とした交流会を開催。

### 予算・スケジュール

デジタル田園都市国家構想交付金を活用して実施。交付金対象期間終了後も継続及び拡大ができるよう、関係機関と連携して検討していく。

若者、女性が集まり活躍できるまちづくり推進のため、働きやすい職場環境認定事業所制度の拡充により、生活の基盤となる「職場」の魅力を高める。

**取組の背景** 藤枝駅周辺の中心市街地活性化等の取り組みにより、本市の人口動態は2017年までは転入超過となっていたが、それ以降は転出超過となっている。特に10～20代が、大学進学や就職を機に大都市圏に流出する傾向もあり、生産年齢人口や出生数が減少している。



**目指す姿** 働く誰もが幸を実感し、やりがいを持って活躍できる職場環境づくりを行うとともに、男女が社会のあらゆる分野で対等な構成員として参画できる社会を目指す。



## 取組の内容

○市民や事業所に対して男女共同参画や働きやすい職場に関するアンケートの実施

- ・アンケート結果をもとに、無意識の思い込みやそこから派生している働き方の課題解決に向けた働き掛けを行う。

○市内事業所の働きやすい職場環境づくり

- ・働きやすい職場環境づくりを行っている事業所を市が認定する「働きやすい職場環境認定事業所制度」の実施。これまで111事業所を認定、引き続き拡充を図る。

- ・社会保険労務士等の派遣や情報提供の一環として「働きやすさ」をテーマとしたセミナーの開催、人事担当者向けの勉強会を計画。

## 予算・スケジュール

- ・令和7年度予算 男女共同参画関連10,652千円

一部事業に地域女性活躍推進交付金を活用

8～9月 市民、事業所へのアンケート調査

11月 働きやすい職場環境づくり応援フェア

12～1月 人事担当者向け勉強会の開催

官民連携による女性向け就労支援と企業の意識改革を通じて、女性の地元定着を促進する。

**取組の背景** 菊川市では毎年約10人の30歳未満女性が転出超過、特に20歳未満では約20人が転出しており、進学で市外へ出た若年層が就職時に戻らない状況がある。その要因として製造業主体の産業構造による女性向け職場の不足や固定的な役割分担意識などが考えられる。



**目指す姿** 就労相談窓口「なでしこワーク」の年間来訪者数を令和15年までに400人とするを目標に、企業や求職者の意見を取り入れながらサービスの質を高め、女性の地元定着を促進する。



## 取組の内容

- ハローワーク掛川と連携し、主に女性を対象とした就労相談窓口「なでしこワーク」を月1回実施。また「なでしこワーク」の開催に合わせ、「女性のための就労セミナー」や「企業による面接会」を開催する。
- また、固定的性別役割分担意識の解消や多様な人材が活躍できる職場環境づくりを目指して市内企業向けの男女共同参画セミナーを開催し、企業と協働で魅力ある職場改革を推進する。さらに、市役所自身も特定事業主行動計画のもと、女性職員のキャリア形成や子育てとの両立支援に積極的に取り組み、誰もが働きやすい職場づくりのロールモデルとなることを目指す。

## 予算・スケジュール

地域支援課と商工観光課が連携し、予算を効率的に活用しながら、企業等を巻き込んだ取組を継続的に実施していく。

## 女性が働きやすい職場環境の推進や男性の育児参加等の推進

**取組の背景** 当市は、工場、研究所の集積により人口1人当たりの製造品出荷額及び昼夜間人口比率が県下トップであるものづくりの町であるが、雇用の多様性などの要因で日本人の20～30代女性の減少が課題となっている。  
また、当市の市民意識調査では、「仕事」が課題改善のために力を入れるべき分野として上位に挙げられており、企業と連携した取組を進める必要があった。



**目指す姿** 先ずは、市内に立地する大手企業と連携し、女性が働きやすい職場環境の推進を行い、取組の事業モデルを構築する。その後、中小企業や市民を含めた地域全体で環境の改善を図り、女性が暮らしやすい地域を実現する。



### 取組の内容

- ①市内企業の取組内容の共有、先進的な取組や国等の認定の紹介を行う。
- ②男性の育児参加、子育てなどで休暇を取りやすい職場環境づくり。
- ③プレコンセプションケアの周知啓発、連携した推進を通じて仕事や結婚を含めたライフデザインの作成を促進する。

### 予算・スケジュール

- ・ 4月 各社の総務担当との意見交換の実施
- ・ 5月～ 市による訪問講座などの実施
- ・ 未定 若手社員向けの合同研修の実施
- ・ 未定 女性の健康づくりに関する講演、イベントの開催

市町村・地元企業・経済団体の連携ネットワークを構築するとともに、男女間の賃金差異解消を進め、女性にも魅力ある職場・働き方の改革を行い、女性活躍の場を県内企業に広げていく

**取組の背景** 従前から、企業への働きかけや特設サイト等を通じた女性活躍企業の魅力発信を行っているが、現状では女性が活躍する場が限られており、全国平均と比べ、女性は非正規雇用が多く、平均勤続年数が短く、管理職に登用される割合も低い傾向にあり、男女間の賃金差異も大きく、若年女性の東京圏流出も課題となっている。



**目指す姿** 市町村・地元企業・経済団体での意見交換会開催、冊子作成、セミナー開催により連携ネットワークを構築するとともに、企業における男女間の賃金差異の解消を促す取組を進め、女性にも魅力ある職場・働き方の改革を行い、女性活躍の場を県内企業に広げる。



## 取組の内容

- ①市町村・地元企業・経済団体の連携ネットワーク構築
  - ・従前では女性では難しいという思い込みのある業種や職域において、女性が働きやすく活躍できるような魅力的な職場となるためにはどうしたらよいかといった、女性活躍に関する課題の整理や情報交換を行い、先進的な取組を行っている地元企業等を紹介する冊子を作成し、県内全域に事業成果を周知する。
  - ・また、地域の中小企業経営者や市町村職員、経済団体職員等を対象に、当該資料を活用し魅力的な職場づくりを始めとした女性活躍に必要な知識・手法や先進事例を紹介するセミナー・相談会を実施する。

- ・冊子作成やセミナー開催により、地域における市町村・地元企業・経済団体のネットワークを構築することで、地域全体で、誰もが働きやすく活躍できる職場・働き方の改革を進めていく。
- ②男女間の賃金差異の情報公表企業の優良事例の発信
    - ・建設業及び製造業の企業の優良事例等を県のWebサイトで周知し、県内の中小企業の取組を促す。

## 予算・スケジュール

国の女性活躍推進交付金等を活用し、2025年4月から実施予定

みよし市SDGs推進パートナーに登録している企業や大学と連携して、働き方・職場改革を実施していきます。

**取組の背景** 正規雇用転換促進助成金や奨学金返還支援事業を実施しているが、15歳～19歳や30歳～34歳の若い世代の年齢層において転出超過が顕著になっている。また、本市が実施した転出者アンケートによると、転出の理由として最も多い理由は「仕事上の都合」となっている。



**目指す姿** 女性がこどもを産んだ後も不安なく働き続けられる環境や若い世代に魅力的な雇用機会を創出し、子育て世帯を中心とする若い世代が本市で住み続けられる環境を整備する。



## 取組の内容

### (1) 初年度

みよし市SDGs推進パートナーである企業や大学に対してヒアリングやワークショップを開催し、「若者・女性にとって魅力的な職場」について一緒に検討を行っていく。

市内企業向けにジェンダーギャップによるアンコンシャスバイアスを解消し女性が働きやすい職場を創り出すためのセミナーを開催し、意識改革を図っていく。

### (2) 次年度以降

セミナーやワークショップの対象を商工会等を通じて拡大して実施し、働き方・職場改革に向けて具体的な方策を検討していく。

## 予算・スケジュール

本年度前半に実施方法等についての検討を重ね、国・有識者の助言を受けながら、年度後半にセミナー開催等の具体的な取組を実施する。

第2次南知多町男女共同参画計画を見直し、性別に関係なく、意欲や能力に応じて活躍できる社会を実現するための取り組みを強化する。

**取組の背景** 本町の世代別転出超過数は10代から30代前半が大幅に多いが、特に20代の女性の転出者数が多くなっている。その要因として、やりたい仕事がないこと、女性が声を挙げにくい地域社会ということが考えられる。そのため、第7次南知多町総合計画の中期からは、しごとづくりを最も力を入れるべき政策として位置づけている。



**目指す姿** 産業団体や地域の団体と一緒にあって、男女共同参画への正しい理解促進、性別に関係のない地域社会への参画・働き方を推進し、若者や女性が住みたい・働きたいと思えるようなまちづくりを実現させる。



## 取組の内容

本町では、仕事は男性、家事や育児は女性である等の性別に関する固定的な役割分担が根強く残っており、そのような価値感や慣習が今でも続いている。この現状を変えて若者や女性に住みたい・働きたいと思ってもらうために、各産業団体や地域の団体と連携して、若者や女性が働きたいと思う職場・働き方改革に取り組む。まずは、第2次南知多町男女共同参画計画の後期に向けた見直しを実施して、町の指針を定める。

見直した計画で示した指針をもとに、産業団体や地域の団体と連携し、町内の企業等の職場改革に向けた取組を実施していく。

## 予算・スケジュール

令和7年度に第2次南知多町男女共同参画計画の見直しを実施し、令和7年度補正又は令和8年度当初にて予算を計上して、具体的な施策を実施していく。

人口減少対策をさらに加速化するため、ジェンダーギャップ（経済分野）の視点で課題を可視化し、改善につなげるために戦略を策定。あらゆる主体が連携してオール三重で取り組んでいく。

**取組の背景** 本県では転出超過が続いており、令和6年には5,666人で、人口の6%しかいない若い女性が転出超過の約4割を占めている。県内ではさまざまな業種で人材不足に陥っており、この背景にジェンダーギャップの存在が指摘されている。

※三重県は都道府県版ジェンダーギャップ指数（経済分野）が全国46位（令和6年）



**目指す姿** 三重の特性・強みを生かしながら、誰もが自分らしく働くことができる環境整備や、やりがいを持って働き続けられる職場づくり等に取り組むことで、若者・女性から選ばれる三重をめざす。



## 取組の内容

令和7年度の主な取組

- ・有識者や県内企業経営者を委員とした検討会議での議論をふまえ、「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略（仮称）」を策定
- ・県内企業の多様な働き方の推進に向けて、短時間正社員制度等の導入・活用の促進
- ・仕事と家事・育児の負担軽減に向けて、家事代行サービス利用補助をはじめとした仕事との両立支援の充実

- ・県庁内のジェンダーギャップの解消を実現するため、必要な取組を検討する「ジェンダーギャップ解消チーム」の立ち上げ

## 予算・スケジュール

「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略（仮称）」は令和7年度中に策定予定。

組織のトップ層に対し、誰もが働きがいのある、そして働き続けやすい職場環境づくりについて考えるためのセミナーを開催し、意識変革につなげる

**取組の背景** これまで部局連携で進路選択や出産・子育て、再就労、起業、キャリアアップなど、女性のライフステージに応じた切れ目のないきめ細かな支援を行ってきたが、女性の労働力率のM字カーブの谷が依然として全国平均よりも深いことや、企業等における管理職・役員の女性割合が低いなど、働く場における女性活躍推進に課題がある。



**目指す姿** 企業向けセミナーを開催し、組織のトップ層の意識変革につなげることで、女性の管理職登用が進む職場づくり等、企業における働き方・職場改革を進め、若者・女性にも選ばれる滋賀県を目指す。



## 取組の内容

経済団体および市町等と連携し、組織のトップ層に対し、誰もが働きがいのある、そして働き続けやすい職場環境づくりについて考えるためのセミナーを開催する。

セミナーを通して、男女間の賃金格差是正や、女性の管理職登用が進む職場づくり等、企業における働き方・職場改革を進めることが、若者・女性にも選ばれる職場につながるとの意識変革につなげ、県内の事業所における働き方・職場改革の取組を加速させたい。

## 予算・スケジュール

予算：令和7年度当初予算に計上

スケジュール：R7.11 企業向けイクボスセミナー開催（予定）

**取組の背景** 舞鶴市男女共同参画「まいプラン（第3次）」に基づき、職場や家庭、地域において「男女が共に活躍できる環境づくり」を推し進める中、とりわけ働きたい女性や市内事業所に対し、就労の動機づけや、女性をはじめ多様な人材が活躍できる事業所づくりのための取組みを進めている。事業所においては、人材不足に悩む中小企業が多いものの、具体的な行動、改革につながらない状況。



**目指す姿** 舞鶴市役所では「日本一働きやすい市役所」を掲げ、誰もが働きやすい環境作りを推し進めており、1事業所として市内のモデル事業所として取組みを波及させ、地域一体となって取組みを進めたい。



## 取組の内容

事業所において、誰もが働きやすい職場づくりを推進するため、就業規則の見直しや人材育成計画の策定、女性活躍の現状把握や課題分析等について、外部専門家の派遣経費等を支援する制度を新設。

また、市役所も女性をはじめ誰もが安心して働ける職場づくりの取組みを通じ、市内の一つひとつの企業が選ばれる企業となるよう支援し、市役所も1事業所として参画し、ともに取組みを進めていく。

## 予算・スケジュール

令和7年度は既存予算内で執行。

令和8年度以降は有識者の助言等を踏まえ、固定的な性別役割分担意識等による職場、地域の課題解決に努めていく。

当事者のニーズを踏まえた企業（市役所）の改革に中小製造業者とともに取り組み、若者や女性が地域で活躍できる場を増やす。

**取組の背景** 本市では若年女性の転出超過や出生数減少が続き、令和6年には消滅可能性自治体に該当するとの発表もなされた。生産年齢人口の減少により、市の主要産業である、中小製造業は人材確保に苦慮している。新たな人材確保に取り組む企業も一方で、環境整備やノウハウの不足が課題となっている。



**目指す姿** 初年度は市内プロジェクトを立ち上げ、企業と連携して施策の検討や実証を行い、8年度以降に本格実施に取り組む。取組の継続的な改善を図ることで地域における若者・女性の定着を促進する。



## 取組の内容

- ①当事者である女性を対象としたワークショップ等の開催によりニーズを把握したうえで、経営者向け研修等により、企業の意識改革を促進する。
- ②若者や女性が地域で活躍できる場を増やすため、企業や高校等と連携し、インターンシップや工業見学（オープンファクトリー）等、企業とのマッチング機会を創出する。

## 予算・スケジュール

具体的取組については令和7年度補正予算の成立後に実施予定であり、その間に、企業等との連携体制を構築する等の準備を進める。  
なお財源として、新しい地方経済・生活環境創生交付金（第2世代交付金）の活用を検討している。

すもとオープンファクトリープラス事業（※）により、学生と事業所との接点を作り、若者・女性が働きたい職場づくりを推進する

**取組の背景** これまで移住支援事業や奨学金返還支援事業などに取り組み、地方への移住熱の高まりもあり、社会増減は改善されつつあるが、進学等で高校卒業後に転出した若年層が就職の際に地元へ戻らないことなどにより、依然として若年層を中心に転出超過となっている



**目指す姿** 事業者だけではなく高校や都市部の大学等とも連携し、若者・女性に望まれる職場環境づくりに向け、男性の育児休暇取得率の向上などを目指し、若者・子育て世帯を応援する風土を形成する



## 取組の内容

- (1)男性の育児休暇取得率の向上を具体的な目標に掲げることで、アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）を解消し、若者・女性にとって魅力的な職場づくりを推進する
- (2)産業支援団体や教育機関など多様な主体と連携しながら、市役所を含む事業所が地域ぐるみで職場・働き方の改革を推進していく

## 予算・スケジュール

- 【予算】 すもとオープンファクトリープラス事業  
1,500千円（令和7年度）
- 【スケジュール】（4月～7月）実施体制検討  
（8月～11月）ワークショップ等  
開催  
（12月～3月）事業の評価・分析

### ※すもとオープンファクトリープラス事業

事業所ワークショップやまち歩きを通して、学生などが地域の未来を担う地元企業や働く大人との接点を持つことにより地域の産業（働き方）を知ってもらう体験イベント

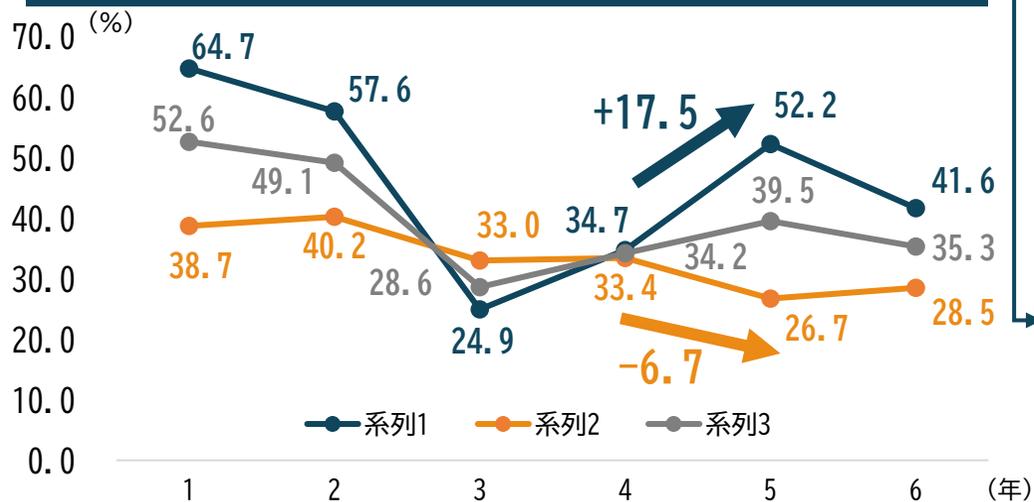
# 兵庫県豊岡市：取組の背景と契機

## 取組の背景

### ○若年人口、特に若年女性人口の流出

- ・2010年の国勢調査によると若者回復率<sup>※</sup>は男性34.7%、女性33.4%と大きな差は見られない。  
※10歳代の転出超過数に対して20歳代の転入超過数の占める割合
- ・一方、2015年の国勢調査によると、若者回復率は**男性では17.5ポイント上昇**して52.2%であるのに対し、**女性では逆に6.7ポイント低下**し、26.7%。
- ・若い女性の減少は一層の少子化をもたらすだけでなく、多様性が失われる要因にもなり、まちの存続自体に大きな影響を与える問題。

## 若者回復率



### ○若者回復率の低下の要因

- ・若者回復率の現状は、**豊岡市が若者に「暮らしの場所」として選ばれていないこと**、「豊岡に暮らす価値」が認められていないことを示している。
- ・とりわけ若い女性に選ばれていないのは、  
\*まちが男性中心社会であり、社会・経済的分野において**女性が専ら補助的な役割**を担ってきた  
\*近年、大都市・大企業等において、女性採用や定着率向上、ダイバーシティの取組が進んだ  
\*ジェンダーギャップの解消が進む世界の状況がよりはっきり見えてきたことなどによって、  
**「豊岡に暮らす価値」の相対的低下が進んだ**ことが要因と考えられる。

## 取組の契機

- 2015年の国勢調査の結果をきっかけに、  
**「若い女性たちが、まちからすーっといなくなっ**ていることに気づき、転出した女性や住民にヒアリングを行うなど、市独自でデータの分析等も実施。
- 市の重要政策として取組**を進め、まずは職場環境を改善する取組から開始し、現在はまち全体へ取組を波及させている。

# 兵庫県豊岡市：取組の内容

## 取組の内容

### ○豊岡市ワークイノベーション推進会議の設立

- ・市役所を含む16の市内事業所で豊岡市ワークイノベーション推進会議を設立（2025年3月末時点、122事業所）、意見交換やセミナー等を実施。
- ・ジェンダー・ジェネレーション・社内間と社外間の架け橋となるべく、会員事業所の若手経営者・従業員からなるブリッジメンバーが発足。

### ○経営者実践セミナーの実施

- ・経営者の認識向上と意識改革を狙いに、無意識の偏見に気づき、組織風土や行動を変える。

### ○人事担当者向けセミナー

- ・人事異動における性別役割分担等の無意識の偏見への気づき、労務管理や人材育成手法、研修制度等を学ぶ。

### ○管理職向けセミナー

- ・男性も女性も活躍する職場に向けて多様な人材を活かすマネジメントを学ぶ。

### ○女性従業員のキャリア形成支援

- ・ありがたい姿に向けて一歩踏み出す女性を育成するため、リーダーシップのあり方、コミュニケーションスキルなどを学ぶ。

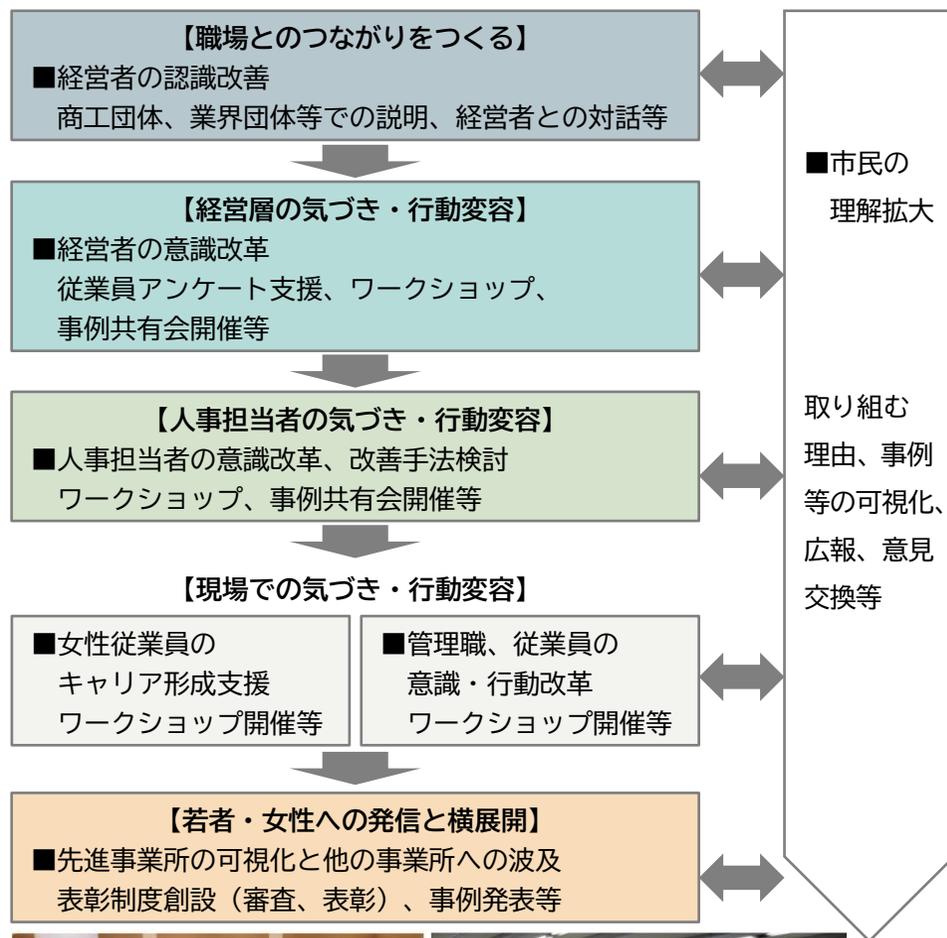
### ○表彰制度「あんしんカンパニー」

- ・アンケート調査で全従業員、女性従業員、男性従業員のそれぞれ2/3以上が働きやすく、働きがいがあると評価し、かつ、制度が整備されている企業を「あんしんカンパニー」として表彰。



取組の結果、性別役割分担意識、無意識の偏見や固定観念等に気づき、自分事として捉えて行動する人が増え、職場環境の改善や組織風土の変革、女性のエンパワメントにつながっている。取組が進んでいる事業所では女性の管理職が増えたり、UIターンによる新規採用につながっている事例もある。

## 豊岡市ワークイノベーション戦略の進め方



女性やこども・若者が自身の希望に添った生き方・働き方を実現できる奈良県を目指し、当事者の声を行政、企業・団体、教育等のトップへ届け、県全域でジェンダーギャップ解消に取り組む。

## 取組の背景

- ・ 大学進学や就労に伴う県外転出により、男女とも20～30歳頃の人口流出が大きい。
- ・ 全国に比べ生産年齢人口の減少速度が顕著である。
- ・ 地域の固定的性別役割分担意識が根強く、女性の就業率は全国最下位。
- ・ 県外就業率は全国3位と高く、県内企業では働き手不足となっている。



## 目指す姿

就業希望の女性の就業率の向上、県内職場での男女間賃金格差の縮減・女性管理職比率の向上・男性の育休取得率向上等、性別に拘わらず自分らしく働くことができる職場づくりを推進し、県民自らが望む人生を実現できる奈良県を目指す。



## 取組の内容

### ① トップへの働きかけ

- ・ R6年度に実施したジェンダーギャップに関する意識調査結果等を踏まえて取り組みを促進する。
- ・ 職場におけるジェンダーギャップの解消等に向け、市町村・企業及び民間団体・教育機関のトップに対し、専門家によるトップセミナーを実施する。
- ・ 女性やこども・若者の意見を聴く機会をつくり、トップが組織の課題を自覚し、解消する取組を促す。
- ・ 各団体等の職場環境改善を促進するため、労働局と協力しながら改善の手法や好事例を横展開する。

### ② 女性やこども・若者への働きかけ

- ・ ライフデザインのワークショップを実施し、こども・若者自身がジェンダーギャップに気づき、自分らしい生き方・働き方を考える機会を提供する。
- ・ 女性やこども・若者（県外転出者を含む）の意見を①のトップに届け、職場環境改善等の取組を促す。

## 予算・スケジュール

4月～・トップへの働きかけ 3,041千円

・女性やこども・若者への働きかけ

ワークショップ 6,158千円、意見聴取 5,017千円

# 和歌山県の取組について

担当：共生社会推進部こども家庭局  
多様な生き方支援課

## 未来をつくる学生が真に求めているものは何か？ 大学×企業及び団体×自治体が取り組む課題解決型ワークショップ

**取組の背景** 県民意識調査結果から、本県には性別に対するアンコンシャスバイアスが依然として根強く残っていることが明らかで、それが若者や女性が地元に戻ってこない要因の一つとして考えられる。解決のためこれまで女性の職場環境改善に取り組んできたが、進学等で流出した若年層が就職等に際して地元へ戻らない状況が続いている。



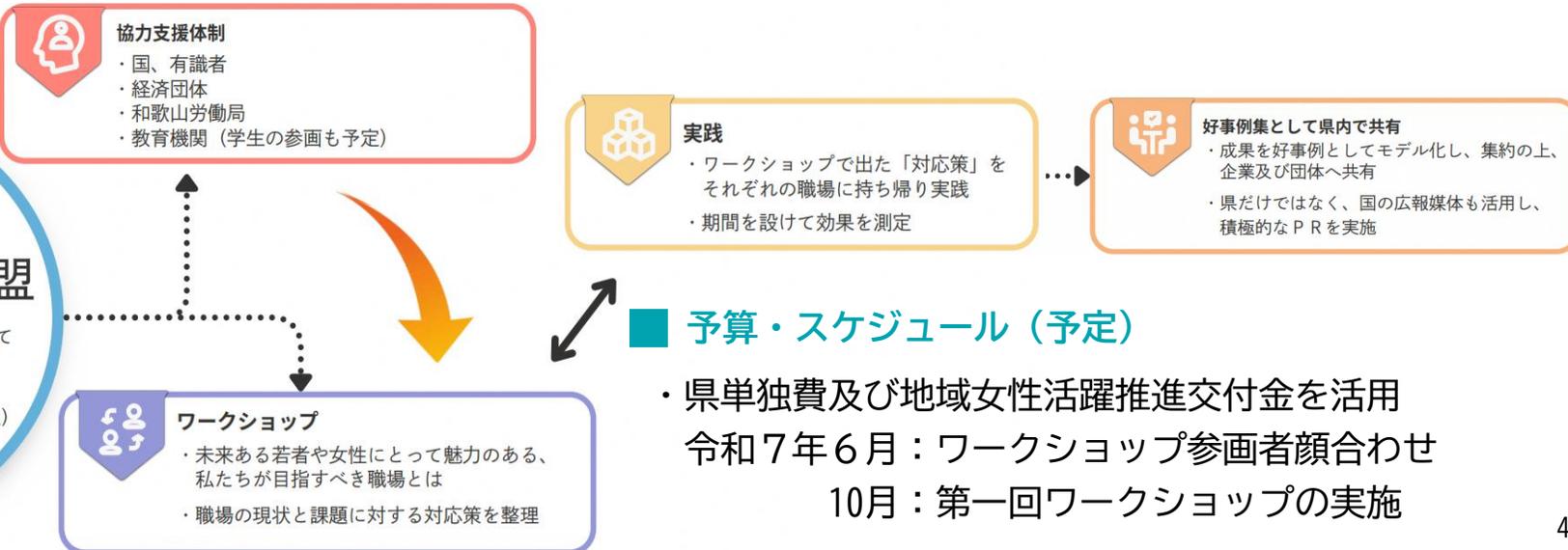
**目指す姿** 大学、企業及び団体、自治体が一体となったワークショップを実施することで、若者や女性に選ばれる地方を通過点とし、最終的にはジェンダー平等が進み、誰もが居場所と出番のある社会を目指す。

## 取組の内容

### 女性活躍企業同盟

目的：女性が自らの意思に基づき、継続して働き活躍できる職場環境整備の促進

参加企業団体：968（2025.3末時点）



## 予算・スケジュール（予定）

- ・ 県単独費及び地域女性活躍推進交付金を活用
- 令和7年6月：ワークショップ参画者顔合わせ
- 10月：第一回ワークショップの実施

地域や企業での草の根的な対話や意見交換を通じて、性別に関するアンコンシャス・バイアスへの気づきや固定的性別役割分担意識を解消し、魅力ある鳥取県づくりに向けた県民運動を展開！

**取組の背景** これまで女性をはじめ誰もが働きやすい職場環境づくりに官民一体で取り組んできた結果、都道府県版ジェンダー・ギャップ指数での上位評価や県・市町村、県内企業等での女性管理職登用などで一定の成果を上げてきたものの、家庭や地域、企業では依然として若者・女性の忌避感情を誘引する固定的性別役割分担意識が残る。



**目指す姿** 女性管理職登用や男性育休取得率の向上、出産・育児・介護等を理由とする離職率の低減、若者・女性が重視する多様な働き方の導入促進等を通じて、誰もが働きやすく暮らしやすい「女性にも選ばれ定着する魅力ある鳥取県」として、男女が協働する未来を創造していく。



## 取組の内容

性別によるアンコンシャス・バイアスへの気づきや固定的性別役割分担意識の解消を図り、魅力ある地域社会構築を目指して、市町村や経済界など関係機関とも連携しながら企業現場や地域社会での対話などを通じて課題を把握し、10代から30代の若年層を軸に、働く女性等の視点で課題解決の議論検討を進め、実践モデルづくりや情報発信等により県民運動的な意識啓発の展開を図る。

❖企業での経営者・従業員意識調査や研修機会提供を通じて無意識の偏見が影響する事例等を点検し理解を促進。

- ❖家事労働や地域の祭・共同作業などで女性を取り巻く日常の「生きづらさ」等を顧みながら意識涵養を伝播。
- ❖広報・情報発信により県民運動的な気づき促進の展開。

## 予算・スケジュール

令和7年度当初予算「アンコンシャス・バイアス解消に向けた男女協働未来創造事業」（10,731千円）等で年度を通じてセミナー・イベント・出前講座等を開催し、地域や企業での課題把握から対応策の検討に繋げるほか、取組事例を効果検証・体系化して次年度以降の横展開を図る。

これまでの移住・定住施策を、若手経営者や移住者、公募委員等によるチームで検証し、境港市らしい新たな施策に刷新する。

**取組の背景** 国や県と協調した補助金や移住者交流会、婚活支援などに取り組んできたが、毎年50人程度の転出超過が続いている。全国第3位の水揚げ量がある漁業や港湾・空港、「水木しげるロード」等での観光業など、全国的にも知られるポテンシャルが、移住の促進に生かしきれていない。



**目指す姿** 「さかなと鬼太郎のまち境港市」をキーワードに、漁業、運輸業、観光業、農業等の幅広い業種において、若者・女性・移住者など誰もが働きやすい町の実現していくことを全国に向けて発信する。



## 取組の内容

誰もが働きやすい町の実現に向けて、境港商工会議所と連携し、若者・女性・移住者等の意見を取り入れるためのプロジェクトチームを立ち上げ、これまで取り組んできた人口減少対策や移住・定住施策を総点検し、より実効性のある施策の再構築に取り組む。プロジェクトチームには市役所職員（若手の移住者）も参画する。特に漁業は、女性の参加が少ない現状であり、トイレや更衣室、子育て支援など、男女共同参画の視点から職場を見直すきっかけづくり、またその支援などに取り組む予定。

## 予算・スケジュール

令和7年度予算：148千円（委員報酬、会場費など）

- |        |                   |
|--------|-------------------|
| 4月～5月  | プロジェクトチーム立ち上げ     |
| 6月～9月  | 4回程度の会議で施策の検証・検討  |
| 10月～2月 | 新年度予算案への反映        |
| 3月     | 次年度に向けた確認、検討などを協議 |

## 官民連携により働きやすい職場づくりの推進と人材の育成・定着を目指す

**取組の背景** 若年者の県内就職の促進や誰もが働きやすい職場づくりに取り組んできたが、近年若年層を中心に1,000人程度の社会減となっている。また、労働力人口における女性の就業率は高いが、「働き続けにくい」と感じる女性の割合は57.5%と高い状況にある。



**目指す姿** 県外4年制大学の県出身学生の県内就職率の向上と、女性活躍や仕事と家庭の両立支援に取り組む企業の登録制度である「しまね女性の活躍応援企業」「こっころカンパニー」の登録企業数の増加を図り、誰もが働きやすい職場が県内企業に広がるように取り組む。



### 取組の内容

- (1) 県民・企業（経営者、従業員）の意識・実態等のアンケート調査
- (2) 官民連携の協議体「しまね働く女性きらめき応援会議」を主体とする、企業を巻き込んだ女性活躍の推進、働きやすい職場の拡大に向けた事業
  - ・女性従業員のスキルアップ、管理職登用に向けたセミナー
  - ・経営者・管理職を対象とした働き方改革のセミナー
  - ・男性の家事・育児分担促進を図るための男性や企業向けセミナー
- (3) 企業の人材育成や定着に向けた支援
  - ・インターンシップや仕事体験プログラム等の改善を支援
  - ・内定者、新入社員、若手社員への段階に応じた研修の実施
- (4) 事業所としての県庁や市町村の参画

### 予算・スケジュール

- ・新しい地方経済・生活環境創生交付金（第2世代交付金）の第1次募集に応募し、内示済み
- ・6月よりセミナーや取組企業の支援を開始し、経済団体や企業、高等教育機関等と連携を深め、着実に事業の展開を図る

小規模事業所が大半を占める雲南市では、「相手への共感」や「思いやり」をキーワードに男女共同参画の視点に立った職場環境改善に取り組めます！

**取組の背景** 就職／転職を理由に20～30代女性の県外転出が拡大傾向にある。また、市民意識調査結果で男性が優遇されていると思っている市民の割合が、「社会通念・慣習・しきたりなど」（73.6%）、「職場で」（56.3%）高いことから、家庭・地域・職場に「根強いジェンダーギャップ」と「性別によるアンコンシャスバイアス」があると考えている。



**目指す姿** 家庭・地域・職場においてジェンダーギャップや性別によるアンコンが解消され、若者・女性の転出が減少する。また、市内事業所では、男女共同参画の視点に立った職場環境改善に取り組むことで、労働力の確保・定着が進む。



## 取組の内容

平成28年度実施の男女共同参画事業所実態調査の結果から個々の従業員に合わせ勤務時間を柔軟化したり、就業場所を配慮するなど職場環境改善に取り組む事業所があることがわかった。小規模な事業所が多い当市では、「相手への共感」や「思いやり」に基づく職場環境改善を実施することが、男女共同参画を推進する近道という考えに至り、市内事業所へ推奨する。

### (1) 経営者セミナーの開催

- ・ジェンダーギャップと性別によるアンコン解消の重要性
- ・「相手への共感」「思いやり」に基づく職場環境改善の取組を推奨



(2) 経営者セミナー受講の事業所に男女共同参画の視点に立った職場環境改善に取り組んでもらい、多様で柔軟な働き方ができる就業環境をめざす

例) 健康経営、子育て・介護支援制度の充実、短時間勤務制度の導入など

**予算・スケジュール** 予算：地域女性活躍交付金、第2世代交付金事業

## 市町村や企業等と連携しながら、「若者・女性にも選ばれる岡山県」を目指す

- 取組の背景**
- ・進学、就職期である10代後半～20代後半の転出超過が著しく、また、県外大学新卒者のUターン就職率、県内大学新卒者の県内就職率はともに低下傾向にあるなど、若者・女性をはじめとする人材の還流・定着に課題がある。
  - ・県内大学生の意識調査によると、就職・就業に求めることとして、「休暇や福利厚生充実」「やりがいと達成感」が多く挙げられている。



- 目指す姿**
- ・若者や女性を選び、定着し、活躍できる岡山県
  - ・市町村や企業など多様な主体と連携し、おかやま創生を進める



## 取組の内容

### <県事業としての主な取組>

- ①市町村と連携した人口減少対策事業  
県と市町村でチームを結成し、若者や女性が住み続けたいくなる取組等を研究・検討
- ②企業経営者等との交流事業
  - ・女性や大学生と企業の女性管理職等との交流会
  - ・大学生・若手社員・経営者による、働き方改革等をテーマとしたワークショップ等
- ③働きやすい・安心して子育てできる職場づくり
  - ・企業表彰（おかやま子育てしやすい職場アワード）
  - ・優良事例の横展開

### ④男性育児休業取得等促進事業

- ・男性社員の育休取得期間に応じた奨励金を企業に支給
- ・男女ともに育休を取得しやすい組織風土づくりのための経営層等向けセミナー

### <事業所としての主な取組>

- ①県庁内保育施設 設置計画策定事業
- ②若手職員による施策立案・スモールステップ事業

## 予算・スケジュール

令和7(2025)年度当初予算に計上

誰もが住み続けたい、行ってみたい、人を惹きつけるまち「くれ」を目指し、市内の企業と共同で取組を推進

**取組の背景** 自然動態，社会動態ともに減少傾向が続いており，令和6年度の人口動態は自然減が2,904人，社会減が1,164人となっている。社会動態について，全世代の中で20～29歳代の女性の転出超過が約4分の1を占めており，近隣の広島市，東広島市，東京都へ仕事や結婚，住宅を理由とした転出が多くなっている。



**目指す姿** 誰もが住み続けたい，行ってみたい，人を惹きつけるまち「くれ」～イキイキと働き，豊かに安心して暮らし，ワクワク生きる～  
※第5次呉市長期総合計画において掲げる令和12年度末における将来都市像



## 取組の内容

- ハローワーク呉との共催により，5月に市内企業約300社を対象に，公正な採用選考に関する研修及び人権研修を開催予定
- 呉市人権尊重企業連絡協議会の会員企業を対象に，女性・若者の働きやすい職場づくりに関するセミナーを開催予定
- アンケート等により市内企業の現状と課題を整理した上で，中小企業・小規模企業振興会議（企業・中小企業支援団体・金融機関・広島県，呉市などで構成）において，効果的な支援策を議論
- 令和7年4月を目処に新たに「（仮称）呉市人口戦略対策本部」を設置するとともに，さまざまな取組に係る総合調整を担う組織を設置し，人口減少対策につながる戦略的な取組や部局横断的な取組を全庁挙げて進めていく

## 予算・スケジュール

- 中小企業・小規模企業振興会議についての予算は，毎年計上。今後の施策については，会議での議論を踏まえ決まり次第予算計上予定。

高齢者・障がいのある方の雇用、女性の活躍推進、働きやすい職場環境の整備などに取り組む魅力ある企業（グリーンな企業）を増やし、市内外、特に若い人に発信することで人材確保につなげる。

**取組の背景** 転出超過が続き、特に若者の流出が顕著であり、市内企業への訪問調査結果では約6割が人材確保に苦慮している。また、近年問題となっている育児・介護について、主に女性が役割を担っているという現状がある。一方で、市内には国等の認定を取得するなど、社会や人にやさしい「グリーン」な取組を進めている優良企業が多数ある。



**目指す姿**

- ・グリーンな企業の認知度が高まっている状態。  
（求職者、特に若者から市内企業が選ばれている。）
- ・グリーンな取組が市内全体に広がり、社会環境の変化にも柔軟に対応できる、持続可能な地域経済が実現している状態。



## 取組の内容

グリーンな企業プラットフォーム運営会議を官民連携で立ち上げた。市内企業の取組促進のため、勉強会の開催や相談・財政的支援を実施。また、従業員の介護・育児の状況を企業が認識し、仕事との両立における自社の改善点を洗い出すためのチェックシートを作成し、介護・育児と仕事の両立ができる若者・女性にとって魅力的な環境づくりを支援。そのなかで見えた課題を、企業自身が改善すると共に、他企業にも共有し、取組の輪を広げる。

推進に当たっては運営会議メンバーに加え、先進企業や専門家で構成する「（仮称）働き方部会」を開催し、企業と共にグリーンな取組を加速させる。

## 予算・スケジュール

- ・部会の設置、開催（2025年度事業の進め方を議論）
- ・仕事と介護・育児の両立支援（チェックシート作成）
- ・ふくやまワーク・ライフ・バランスEXPOの開催
- ・セミナー・シンポジウムの開催

働き方や職場改革等の取組を牽引していく地元企業と金融機関・下関市役所が中心となり、目指す姿について共有・連携・実践による好事例を創出し、市内企業等への連鎖的波及サイクルを構築

**取組の背景** 本市はこれまで若者の地元定着を目的としたイベントや奨学金返還支援、女性支援リーダー宣言等の取組を行ってきたが、若者の転出超過が続いている。市民実感調査における転出希望の理由として、「働く場所」と回答した割合が最も高く、若者や女性の働き方・働きがいに焦点を当てた官民連携の取組が必要。

**目指す姿** 『若者・女性が働きがいを感じ、活躍できる地域』  
参画する市内企業等の段階的拡大や情報発信により、「若者・女性が働きがいを感じ、活躍できる地域」としての浸透・定着を目指す。



## 取組の内容

コアメンバー【地元企業・金融機関・下関市役所】

**共有** 若者や女性の活躍に向けた取組状況や課題等の情報交換

**連携** 各社社員と地域の大学生等のワークショップにより若者や女性が働きがいや魅力を感じる職場づくりに向けた取組テーマを提案

**実践** 提案テーマに対するコアメンバーによる実践とセミナー開催等による実践内容の展開

## 《連鎖的波及サイクル》

**STEP1**  
取組テーマ  
各企業ごとの取組検討

**STEP2**  
実践  
各企業での実践

**STEP3**  
事例の展開  
セミナーによる実践内容の共有

**STEP4**  
参画企業拡大  
情報発信・参画企業募集

## 予算・スケジュール

令和7年度：コアメンバーによる取組テーマ提案

令和8年度～：実践、セミナー開催、情報発信、参画する市内企業を募集

※必要に応じ、適宜予算措置

「ひめボス宣言事業所認証制度」を軸に、官民一体となって女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援に取り組み、性別に関わりなく誰もが活躍できる雇用環境を整備し、人口減少に歯止めをかける

## 取組の背景

愛媛県では若年女性を中心に人口減少が急速に進んでおり、このまま何もしなければ、本県の人口は2060年には4割減の約78万人まで減少すると見込まれている。令和4年10月には「えひめ人口減少対策重点戦略」をまとめ、令和7年度からは「人口減少対策統括部長」を新設するとともに、出会い・結婚支援や企業の働き方改革支援等を担う「少子化対策・男女参画課」と、地方創生・移住促進関連施策や人口減少対策の総合調整を行う「地域政策課」を直下に置くなど、自然減・社会減の両面から若年層の転出超過の解消に向けた取組みを強力に推進している。



## 目指す姿

性別に関わりなく誰もが活躍できる雇用環境の整備を図るため、「ひめボス宣言事業所魅力化支援事業費」の事業KPI達成を目指す。

- ・女性の平均勤続年数（全国トップクラスを目指す）：12.0年（R8）
- ・男性の育児休業取得率（女性の取得率(全国平均)と同程度を目指す）：80%（R8）



## 取組の内容

民間企業と行政が一体となって、意識改革や行動変容を起こすための各種支援事業やセミナー等を実施する。

- ・「ひめボス」の認証取得支援、女性活躍・両立支援・働き方改革等に関する相談対応や助言を行うプラザの設置
- ・社内改革、人口減少対策、若年層のライフプラン形成支援に関する企業向けセミナーの開催
- ・働き方改革を牽引する社内人材を養成するためのセミナー及び個別の企業コンサルティングの実施
- ・各界で活躍する女性のトークセッションやロールモデルの紹介等を行う女性限定の交流イベントの開催
- ・ひめボス認証企業及び制度の認知拡大に向けたPR など

### 「ひめボス宣言事業所認証制度」とは：

令和5年度に奨励金制度を含めて新設した愛媛県による認証制度。女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援などに積極的に取り組む企業を認証し、県内企業が性別を問わず「選ばれる企業」として魅力的な職場へ変革・成長できるよう支援する。  
(認証企業数：726社（令和6年度末時点）)



## 予算・スケジュール

「ひめボス宣言事業所魅力化支援事業費(154,039千円)」を軸に、4月から庁内各課や市町、関係団体との連携に向けた準備を進めるとともに、各事業を順次実施する。

## 「誰もが安心して たくさんの笑顔で暮らせる 豊かで活力のある福岡県」の実現

**取組の背景** 福岡県では、市町村と連携しながら地方創生の実現に向けた取組を行ってきた。本県の人口は全体では転入超過の状況にあるものの、東京圏に対しては転出超過となっており、特に若年女性の転出が著しい。また、県内では、福岡都市圏への人口集中による地域間格差の拡大が課題。こうした課題を解決するためには、まずは県内各地域で若者や女性が自らの能力や関心に合った就業の機会を得られることが重要。



**目指す姿** 福岡県の大切な財（たから）である「人」を育て、「産業」を育て、誰もが住みたいと思う「安全・安心なまちづくり」に取り組むことにより、人と企業を呼び込む好循環を形成。未来への扉を押し開き、「誰もが安心して たくさんの笑顔で暮らせる福岡県」を実現。



### 取組の内容

県政運営の指針である「福岡県総合計画」に『誰もが住み慣れたところで働き、長く元気に暮らし、子どもを安心して産み育てることができる』を掲げ、若者や女性の一層の活躍を後押しするための様々な施策を展開。

#### 【主な取組】

- 働き方改革や仕事と生活の両立
- 働く場における女性の活躍推進
- ジェンダー平等・男女共同参画社会の実現に向けた意識改革 など

#### 予算・スケジュール

令和7年度予算は知事選挙のため暫定予算となっています。今年度の具体的な取組内容については改めて掲載します。

## 「女性」の視点で課題解決に取組み、多様な価値観が受け入れられると実感できるまちを目指す

**取組の背景** 令和6年の社会動態が60年ぶりにプラスに転換した一方、20代を中心とした女性の市外転出数は男性の2倍以上となっている（女性▲894人、男性▲413人）。転出理由の第一位は「就職」であり、女性が活躍できる職場環境づくりや意識改革を進める必要がある。



**目指す姿** 「北九州市基本計画」（令和5年3月策定）に定めた主要成果指標の一つ「女性の就業率（25～44歳）」について、令和10（2028）年までに82%を目指す。  
※参考…令和4（2022）年実績：79.8%



### 取組の内容

令和7年度予算の重点テーマの一つに、「女性が『自分らしく』輝けるまち」を掲げ、4つの視点（①女性の視点に基づくまちづくり推進、②女性に快適な環境整備、③女性のヘルスケアサポート、④働く親に対する支援）にて施策を展開する。

①の施策の一つ「女性にコンフォートなまちづくり推進事業」では、働く人をはじめとした幅広い女性の意見聴取やアンケートを通じて、企業におけるアンコンシャ

スバイアス、職場環境や働き方にかかる課題を整理し、官民連携して課題解決に向けて取り組むための協働の場づくりを進める。

### 予算・スケジュール

令和7年度新規事業（予算額：15,000千円）  
「女性にコンフォートなまちづくり推進事業」  
※5月より意見聴取等を開始

# 佐賀県の取組について

担当：男女参画・こども局  
男女参画・女性の活躍推進課

官民連携しながら、女性の健康課題に対する理解促進や男性の家事育児参画の推進、人材確保の強化などに取り組むことにより、若年層の県内就職や女性の活躍を推進する

**取組の背景** これまで県内就職率の向上や産業人材の確保、女性の活躍推進などに取り組んできたが、女性の家事育児の負担は男性よりも依然として大きく、特に15～29歳は例年2千人以上の転出超過となっている。



**目指す姿** 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスが解消され、どの職場にも共感と互いを思いやるやさしさが広まっており、県内で就職する若年層が増え、働きたい女性がキャリアをあきらめることなくモチベーション高く働いていること。



## 取組の内容

- ・企業内に根付く固定的な性別役割分担意識への気づきと解消をテーマに、経営層等向けの講演会や女性向けのワークショップ等を開催する。
- ・経営者等への生理痛疑似体験等を通して、離職や昇進意欲の低下要因となる女性の健康課題への正しい理解を進め、モデル企業の創出と好事例の横展開を図る。
- ・男女ともに育児を担うことを当たり前の環境とするため、事業主の顔出しによる男性育休応援宣言等を要件とした、男性育休取得促進の奨励金制度を創設。
- ・県庁自身も一事業所として取組を行うほか、企業に加え、経済団体、教育委員会などとも連携し、アンコンシャスバイアス解消の取組を推進し、若年層の県内就職や女性活躍推進の取組を進めていく。

## 予算・スケジュール

- ・令和7年度当初予算により、県単独経費で予算計上し、令和7年4月より実施予定。

若者・女性が働きたい職場づくりに、行政、市民・地域、企業・団体が三位一体で取り組みます。  
まずは市職員、地域や経営者の意識改革から！

**取組の背景** これまで中高生を対象にしたシビックプライドの醸成や企業向けセミナーの開催などに取り組んできたが、毎年300人程度の転出超過となっており、特に10代後半から20代前半（とりわけ女性は20代後半まで）の若年層の転出が著しい。給与水準の他、ワークライフバランス（WLB）に関わる就業条件を重視する若者が多い。



**目指す姿** 令和7～11年度で、行政、地域、企業が三位一体となり、男性中心型の労働慣行・職場風土を見直し、個人が十分に能力を発揮できる体制を整える。「女性活躍推進の取組を進めている」企業等の割合や「WLBが取れていると感じている」市民の割合を増やす。



## 取組の内容

- (1) 市役所内各部署がこれまで個々に実施していた市民向け・企業向けの事業に男女共同参画及び若者・女性にとって魅力的な職場づくりの視点を盛り込み、重層的・複合的な目的を持って実施していく。
- (2) 理解が得られそうな事業所への声かけから始め、産学官金が参画する懇談会等への参加を募り、職場環境改善への機運醸成を図るとともに、経営者の意識改革を促していく。

## 予算・スケジュール

取り掛かりとして、事業所の「意識改革」を想定しており、当面は既決予算の範囲で実施する。  
取組を具体化していく中で、必要に応じ、補正予算または令和8年度予算に計上する。

## 性別に関係なく誰もが活躍できる職場環境を、仕事現場から考えていく

**取組の背景** 当市の人口の社会増減によると、進学等で流出した若年層が就職等に際して地元へ戻らない状況が続いている。当市では令和8年に新たに私立大学が開学する予定であり、当該大学の入学者及び卒業生の当市への移住・定住も見据え、若者・女性に選ばれる地方に向けた環境を創出する必要がある。



**目指す姿** 初年度は、職場におけるジェンダーギャップ解消に取り組み、次年度以降、教育、地域、家庭等、取り組みの範囲・内容を広げていくことで、若者・女性に選ばれる地方を目指す。



### 取組の内容

性別役割分担意識やジェンダー・バイアスから脱却し、性別にとらわれない誰もが働きやすい職場環境を目指す、あるいは実現する事業所を増やすため、その必要性について理解し、その方策を事業者自ら見つけ出すことを目的として、市内事業所の経営層、管理職、人事・総務担当者を対象としてワークショップを開催する。商工会議所、商工会等の経済団体や、労働基準監督署等の協力も得ながら参加事業所を募る。

### 予算・スケジュール

令和7年度当初予算に計上し、年度始めより契約行為等の準備を進める。財源は地域女性活躍推進交付金を活用する。

ワークショップは、9・10・12月頃の開催を予定している。ワークショップ実施により、参加事業所から具体的な職場改善の方法を見出して宣言してもらうなどのアウトプットを見込んでいる。

県内企業等による働きやすい職場づくり認証制度「Nぴか」の取得を促進するとともに、大学生・高校生等の若年層を中心に制度への周知啓発を進め、県内企業への就業を図る

**取組の背景** 本県では、転出超過が課題であるが、特に女性の転出が多く（男性：▲2,430人、女性：▲3,964人）、このうち、若年層（15歳～24歳）が女性全体の半数以上となっている（▲2,165人）。



**目指す姿** 仕事と家庭の両立や、働き方改革、女性の活躍促進等、より多くの企業が働きやすい職場環境づくりに取り組むよう機運を醸成する。  
(KPI) 働きやすい職場づくり認証「Nぴか」の認知度向上・認証数増加



## 取組の内容

- ・県の認証制度「Nぴか」の取得促進に取り組む。
- ・職場環境の改善に向けたセミナーの開催や講師派遣を行うとともに、アドバイザーの派遣により、個別企業の就業規則の策定・改正等の支援を行う。
- ・Nぴか認証企業の更なる増加に向け、市町や各種団体と連携し、モデル的に地域における優良企業の事例発表会等を開催するなど、新たな取組を実施する予定

## 予算・スケジュール

- ・令和7年度予算において関連予算はすでに盛り込んでおり、4月以降、随時取り組む。
- ・国の補正予算等が関連事業で今後検討される場合には、積極的に活用を図る。

※Nぴかについて

- ・年齢・性別に関わらず、誰もが働きやすい環境づくりに積極的に取り組む企業を優良企業として認証する制度
- ・「仕事と育児・家庭の両立」「働き方改革」「女性の活躍推進・男女共同参画」の3つの視点で審査



## 関係機関と連携しながら地域全体で、地元企業における職場風土の改革や職場環境整備を実施

**取組の背景** 人口減少の克服へ向けた施策を複合的に推進するための「第2期長崎市まち・ひと・しごと創生総合戦略」等を策定し、人口減少対策に戦略的に取り組んできたが、現状、転出超過が続いており、その大半を若年層が占めている。  
「就職・転職等」を理由に転出する若者が多く、市内に若者が求める働き口が十分でないことが要因の一つであると分析している。



**目指す姿** これまでの取組みの検証や、次年度以降の事業組成等について国・有識者の助言を受けながら、短期・中長期の双方の視点から若者の市内就職の促進を図り、ひいては人口減少の克服を目指す。



### 取組の内容

多様化する働き方に対する価値観や就職活動の在り方に柔軟に対応し、地元企業における職場風土の改革を促していくため、課題抽出から解決へ向けた支援を実施する。また、関係機関と連携し、若者や女性をはじめとする従業員の職場環境整備に関する事業を実施する。

当該事業については、可能な限り、主導的な企業を巻き込みながら地域全体での取組みを進めていくことが効果的であるため、本市も一事業所としての参画を検討している。

### 予算・スケジュール

令和7年度は、当初予算の枠組みの中で4月以降に順次着手予定。次年度以降の取組みを踏まえ、必要に応じて予算措置を検討する。

職場の変革に積極的な事業所を中心とした協議体の形成により課題解決を促すとともに「女性活躍応援宣言」登録事業所数の拡大を目指し、若者や女性が働きやすい職場を増やしていく。

**取組の背景** これまで女性やUターン者の就職支援や女性活躍推進に取り組んできたが、現状、自然減（女性人口15%減少、出生数24%減少）、社会減（過去20年、転出超過が継続）が著しく、特に若年層の流出が顕著である。（20歳～29歳 1,104人）。



**目指す姿** 「女性活躍応援宣言登録」や長崎県の認証制度「Nぴか」を活用し、市内の「働きやすい・働きたい事業所」を増やしていく。  
（KPI）「女性活躍応援宣言」登録事業所の年間登録数の増加



## 取組の内容

- ・市内企業や経済団体等に働きかけ働きやすい職場への変革に積極的な事業所を中心とした協議体を形成する。
- ・企業と求職者の双方に、新たな働き方の提案するためのセミナー等を開催する。
- ・「女性活躍応援宣言」登録事業所に対してアンケートを実施し、宣言内容の実施状況や効果の検証を行う。
- ・若年層に対して、アンコンシャス・バイアスを含む男女共同参画についての啓発活動を実施する。

## 予算・スケジュール

- ・令和7年度については既存の予算の中で可能な取組を実施していく。
- ・国の補正予算や既存の交付金において関連事業が検討される場合は、積極的に活用していく。

### ※「女性活躍応援宣言登録制度」

市内事業所のトップに女性活躍推進に関する取り組みを宣言、実行してもらい、女性が仕事と家庭を両立し、個性と能力を發揮して働き続けることができる職場環境づくりを図る制度

**取組の背景** 全国的な働き方改革のニーズに加え、県庁内においても時間外勤務の縮減や子育てしながら安心して働ける職場環境づくりを求める声があることから、まずは県庁が率先して改革に取り組むことにより、県内全域への波及・横展開を図る必要がある。



**目指す姿** 働き方改革（執務環境整備、風通しの良い職場づくり、時差出勤・テレワーク等の活用等）を推進する他、育児とキャリアアップの両立に向けた女性活躍支援など、ライフステージに応じて「人材」が個性と力を発揮できる環境を整えることにより、熊本の地域としての魅力を向上させ、若者・女性にも選ばれる熊本を目指す。



## 取組の内容

- (1) 県庁内での取組みの見直し
  - ・現在の業務見直しや働きやすい職場環境づくりに向けた取組みについて、アドバイザー派遣を活用し、有識者からの助言を得ながら、運用上の課題把握やその改善策を検討するなど、より効果を高めるための必要な見直しを行う。
- (2) 県内への波及
  - ・セミナー講師選定や先進事例等に関するアドバイザーからの情報提供を活用、セミナーを開催するなど、市町村及び民間企業にも協力を呼びかけながら、安心して働ける職場環境づくりについての理解向上・機運醸成につなげていく。

## 予算・スケジュール

- ・新しい地方経済・生活環境創生交付金（第2世代交付金）の活用も含めて検討を行う。

**取組の背景** これまで、企業等の方針決定の場における女性参画の促進を推進してきたが、管理職の女性比率の割合は、R2:11.6%→R6:13.3%と横ばいが続いている。女性活躍の推進には性別役割分担意識の排除が必要であるが。職場における男女の平等感について、「平等である」とした人の割合は24.4%と低い状況である。



**目指す姿** 家族形態や生活様式が変化する中で、女性が個性と能力を発揮でき、様々な分野で活躍することができている。また、男女が協力して家事や育児を分担する「共家事」「共育て」が定着するとともに、企業の働き方改革が進んでいる。

- ・管理職の女性比率 R15年度に30%
- ・女性活躍推進宣言企業数 R15年度に682社



## 取組の内容

- (1)アンコンシャス・バイアスの解消に向けて、家庭や地域での意識改革が重要であるとの認識から、地域でより身近な市町村の協力を得て、親子向けワークショップを開催する（R6年度は6市で開催、市の人権イベントと連動することで効果的な取組ができた）。
- (2)県内の経済団体（5団体）の長により組織され、県がオブザーバーとして参加している、「女性が輝くおおいた推進会議」を活用し、県内企業の女性活躍の推進に係る意識を醸成していくとともに、活発な意見交換等により県の施策との連携や改善等を図っていく。

## 予算・スケジュール

- 7月 次世代女性リーダー育成研修開始
- 11月 フォーラム（女性が輝くおおいた推進会議）
- 2月 事業者表彰及び交流会（企業、女性、学生等）

若い世代が残れる・戻れる・住みたいと思うまちを創るため、労働条件や職場環境の改善の取組を通じて選ばれる職場づくりを進める。

**取組の背景** 本市の合計特殊出生率は県内においては比較的高い水準を維持しているものの、若年女性の転出は依然として多い状況であり、令和5年の出生数は318人となるなど、出生数の減少傾向が続いている。



**目指す姿** 誰もが自分らしく生きられる、多様性を受け入れる、寛容なまち、職場でも地域でもあらゆるハラスメントのないまちを目指し、ハラスメント対策の強化等を行うことで、20歳から44歳までの社会減の抑制につなげていく。



## 取組の内容

- 性別役割分担意識の解消に向け、地域団体である自治会等へのアンケート等により、自治会の現状と課題を整理した上で研修を実施。（女性参画について・ハラスメント研修・個人情報保護に関する研修）
- 一事業所として、日田市役所が日常業務、研修を通じて全庁的に働きやすい職場づくりに取り組む。
- 市内の法人等の職場環境改善・意識改革を図るための啓発・周知活動を行う。

- 市内の高等学校等と締結した包括連携協定に基づき、若い世代に本市にある仕事の魅力を伝えていくことで、若者に選ばれる地域づくりに取り組む。

## 予算・スケジュール

- 予算：既存事業をベースに実施予定  
スケジュール：庁内関係課による調整会議予定（4月）

**取組の背景** 本市では、これから本格的な人口減少社会を迎えることに加え、就職や進学を機に転出した多くの若者（特に女性）が戻っていない状況であるため、企業の人手不足がさらに進むことが予想される。



**目指す姿** 若者と女性にとって魅力的な企業が増え、多くの若者（特に女性）が宮崎市に戻っている。



## 取組の内容

- ・若者・女性が市外流出を続けている現状を共有するなどの**キックオフセミナー**を経済団体や企業等を対象に開催。
- ・市と経済団体、企業と一緒に若者や女性活躍に関する**先進地を視察**。
- ・若者・女性に選ばれる企業になるために、それぞれが実践するアクションを検討する**ワークショップ（3回程度）**を開催。
- ・検討した**取組を発表するセミナー**の開催。

## 予算・スケジュール

- ・令和7年度当初予算（案）に計上し、令和7年3月市議会にて議決。（R7予算額 5,311千円）
- ・令和7年度に新しい地方経済・生活環境創生交付金（第2世代交付金）の活用を予定。

職場や家庭、地域など社会全体における固定的な性別役割分担や無意識の思い込み、いわゆるアンコンシャス・バイアスを見える化し、その解消のための取組への支援を行う。

**取組の背景** 本市は若い女性の転出超過が顕著で、20・30代女性の転出が同年代の男性と比較し、約2倍となっており、その要因の一つとして、社会通念や慣習、しきたりの中に、性別による役割分担が根強く残っていることが考えられる。



**目指す姿** 身近にあるアンコンシャス・バイアスに気づき、職場や家庭、地域において、その解消に向けて取り組んでいく機運や意識が醸成され、一人ひとりの個性と能力が発揮できるまち



## 取組の内容

(令和7年度)

- ・アンコンシャス・バイアスに関するアンケート調査の実施（一般市民向け・学生向け）
- ・アンコンシャス・バイアスに関する本市でのエピソードの募集
- ・アンコンシャス・バイアスを見える化する特設サイトの開設

(令和8年度以降)

- ・経営者・管理職等を対象としたセミナーや、男女共同参画センター主催講座をはじめとしたイベントや広報誌等での啓発・広報
- ・アンコンシャス・バイアス解消のための取組への支援

## 予算・スケジュール（令和7年度）

(予算) 4,860千円

|         |        |
|---------|--------|
| アンケート調査 | 令和7年6月 |
| 特設サイト公開 | 令和8年3月 |

## 「若者・女性」目線で地域ぐるみで課題に向き合い、官民一体で、魅力的な職場改革を断行！

**取組の背景** 本市は年間で平均約130人程度の転出超過となっている。特に、15-19歳の社会減が顕著で、進学等での流出が推測される。また、若者女性の労働力率は、国や県と比較すると、20代前半が最も高くなり、その後、20代後半にかけて低くなっており、働く意欲のある女性が市外へ流出してしまっている可能性がある。



**目指す姿** 移住定住・雇用促進パートナーシップ制度の再構築を図り、市内企業と市内高校との交流会等を通じて出る意見等を参考に、若者・女性にとって魅力的な職場になる方策を、官民一体となって検討する。  
<KPI> 市内企業への就業者数（求人充足数） 年間1,100人 など



### 取組の内容

- 職場・働き方改革へ意欲ある企業を募集し、  
官民プラットフォームを再構築  
⇒官民連携で取組を推進する協議の場を設置
- 市内企業と市内高校（2校）との交流会を開催  
⇒高校生へ市内事業所を知る機会を創出するとともに、  
意見交換を通じて魅力的な職場づくりをともに検討
- 市内企業へのアドバイザー派遣  
⇒市内企業へジェンダーや転職の専門家を派遣し無意識の思い込み（固定的性別役割分担意識等）を再確認

### ○女性活躍推進セミナーの開催

⇒それぞれの立場で誰もが活躍できる職場環境について参加者同士で意見交換を行い、無意識の思い込み（固定的性別役割分担意識等）と必要な職場改革をともに検討

### 予算・スケジュール

官民プラットフォームの再構築を進め、意見交換等での課題を官民で検討し、新しい地方経済・生活環境創生交付金（第2世代交付金）も活用し、必要な対策を実施