

1. 有識者・幹事会メンバーの紹介、施策の情報提供（25分程度）

- ・ 山崎内閣官房参与より「地域働き方・職場改革」の取組ポイントについて説明
 - ・ 参加有識者の方より自己紹介
 - ・ 幹事会メンバーより自己紹介、施策情報提供
- ① 「若者や女性にも選ばれる地方」に向けた地域の働き方・職場改革等の取組を進める地方自治体に対する協力について」
 - ② 「女性版骨太の方針」
 - ③ 「男女共同参画白書」
 - ④ 「地方創生2.0基本構想」
 - ⑤ 石破総理・小安さん対談動画について

2. ブロック内の取組事例の紹介（20分程度）

- ・ 北海道・東北・関東・甲信越ブロック 秋田県 ・ 桐生市
- ・ 東海・北陸・近畿ブロック 奈良県 ・ 門真市
- ・ 中国・四国・九州ブロック 岡山県 ・ 宮崎市

3. アンケート結果をもとにしたディスカッション（45分程度）

- (1) アンケート結果の全体像について事務局より説明(5分程度)
- (2) 課題認識(Q7)についてディスカッション(40分程度)

① テーマ1:「取組に対する地域企業の巻き込み方」

- ・ 北海道・東北・関東・甲信越ブロック 山梨県 ・ 新潟県 ・ 佐野市
- ・ 東海・北陸・近畿ブロック 三重県 ・ 福井県
- ・ 中国・四国・九州ブロック 島根県 ・ 唐津市

② テーマ2:「アンコンシャス・バイアスや働き方改革の住民・企業や若者・女性等への情報発信における効果的な手法や留意点」

- ・ 北海道・東北・関東・甲信越ブロック 久慈市 ・ 秩父市
- ・ 東海・北陸・近畿ブロック 和歌山県 ・ 大垣市
- ・ 中国・四国・九州ブロック 佐世保市 ・ 志布志市

1. 有識者・幹事会メンバーの紹介、施策の情報提供

- ・「若者や女性に選ばれる地方」づくりのためには(メモ) (P5)
- ・「若者や女性にも選ばれる地方」に向けた地域の働き方・職場改革等の取組を進める地方自治体に対する協力について」(P6)
- ・「女性版骨太の方針」概要 (P14)
- ・「男女共同参画白書」概要 (P18)
- ・「地方創生2.0基本構想」概要 (P36)
- ・石破総理・小安さん対談動画のご案内 (P39)

2. ブロック内の取組事例の紹介

- ・ブロック内の取組事例の紹介 (P40)

3. アンケート結果をもとにしたディスカッション

- ・アンケート結果について (P56)
うち、「取組に対する地域企業の巻き込み方」
「アンコンシャス・バイアスや働き方改革の住民・企業や若者・女性等への情報発信における効果的な手法や留意点」について (P63~P68)

4. その他

- ・各自治体の取組上の工夫例 (P72)
- ・「令和6年度 地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査報告書のポイント」(P75) 3

○ 北海道・東北・関東・甲信越ブロック

- ・ 白河桃子氏、山本蓮氏、気仙沼市、山崎参与
- ・ 幹事会メンバー：大隈審議官、上田課長、中井審議官、河村参事官

○ 東海・北陸・近畿ブロック

- ・ 小安美和氏、山本蓮氏、南砺市、山崎参与
- ・ 幹事会メンバー：一松審議官、河野審議官、河村参事官

○ 中国・四国・九州・沖縄ブロック

- ・ 古屋星斗氏、櫻井彩乃氏、豊岡市、山崎参与
- ・ 幹事会メンバー：岸田審議官、小八木審議官、立石参事官、河村参事官

地発0604第1号
基発0604第1号
職発0604第1号
雇均発0604第1号
開発0604第1号
政総発0604第1号
令和7年6月4日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長
(公 印 省 略)
厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)
厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)
厚生労働省雇用環境・均等局長
(公 印 省 略)
厚生労働省人材開発統括官
(公 印 省 略)
厚生労働省政策統括官
(公 印 省 略)

「若者や女性にも選ばれる地方」に向けた地域の働き方・職場改革等の取組を進める地方自治体に対する協力について

我が国が「人材希少社会」に入らる中で、全ての人々が幸せを実感できる、人を財産として尊重する「人財尊重社会」を築いていく必要があり、「地方創生 2.0 の「基本的な考え方」(令和6年12月24日新しい地方経済・生活環境創生本部決定)を踏まえ、楽しく働き、楽しく暮らせる場所として、若者や女性にも選ばれる地方を実現するため、地域の関係者や有識者が議論し、共に地域の働き方・職場改革等の推進に取り組む地域密着型の活動を促進し、先行可能な地域からの実践を支援する必要があることとされた。このため、この支援について、有識者を含めて検討し、関係行政機関で連携して実施するため、内閣官房全世代型社会保障構築本部の下に、地域働き方・職場改革等推進会議(以下「会議」という。)を開催することとされたところである。

また、[令和7年2月14日付事務連絡](#)により、地域の「職場」に呼びかけて課題への気づき・対応を促し、若者・女性にとっての「職場」の魅力を高めていく取組を進めて

いこうとする地方自治体を公募したところ、参加表明が 68 の地方自治体（以下「取組参加自治体」という。）からなされた。

これを踏まえ、地方から都市部への若年層の人口流出、また、流出行動に影響を与えている地方の「職場」に問題意識を持ち、若者や女性にとっての「職場」の魅力を高めていく取組を進めようとする取組参加自治体に対して、当該地域における経済団体・企業とのつながりや労働行政に知見を持つ都道府県労働局がその取組を支援することを通じ、若者や女性にも選ばれる地方の実現に向けた取組を推進していく必要がある。

加えて、「職場」に関心の高い取組参加自治体との各種連携により相乗効果が発揮され、都道府県労働局が進める職場における若者・女性活躍をはじめとする労働関係施策の一層の推進が図られると考えられる。

については、下記のとおり、都道府県労働局において協力が考えられる事項を整理したので、労働局長をはじめとする幹部におかれては、管轄に属する取組参加自治体を訪問し、都道府県労働局が協力できる事項がないか、希望を聞き取り、連携できるものについて、積極的な対応をお願いします。なお、下記に記載のない事項であっても、個々の労働局において対応可能な事項があれば、取組参加自治体に提案するなど丁寧な対応をお願いします。

また、取組参加自治体への訪問内容につき、様式 1 及び 2 により令和 7 年 7 月 11 日までに、大臣官房地方課 (chihou-kikaku@mhlw.go.jp) あて報告いただきたい。

なお、その後の報告については、別途通知する。

記

1 協力が考えられる事項

都道府県労働局において、取組参加自治体に対する協力が考えられる事項について例示すると、以下のとおりであること。なお、取組参加自治体の希望や取組内容により、以下に例示するものに限らず、様々なバリエーションが考えられること。

(1) 地域における職場の若者・女性活躍推進の機運の醸成・企業支援等

ア 取組参加自治体と連携して企業における若者・女性活躍の取組支援を実施し、地域全体の機運醸成や施策周知に寄与するもの

① 女性活躍推進法等に基づく行動計画策定支援

取組参加自治体と共同で参加企業を募り、セミナー等を開催する。その中で、職場における女性活躍の重要性についての周知・啓発を行うとともに、各企業の女性活躍に関する状況把握、把握した状況からの課題分析、状況把握・課題分析を勘案した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく行動計画の策定にあ

たりポイント等を解説すること。

なお、開催されるセミナー等の目的に応じて、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）の行動計画策定支援を行うことも想定される。

また、その際、取組参加自治体における独自の取組（表彰や助成金など）がある場合には、当該自治体との連携を検討する。

② えるぼし・くるみん・ユースエールの認定勸奨等

上記①と類似の支援として、取組参加自治体が主催するえるぼし・くるみん・ユースエール関係のセミナーの共同開催、講師派遣を行うことに加えて、取組参加自治体における独自の企業認証制度等を取得した企業に対し、えるぼし・くるみん・ユースエールの認定勸奨のための働きかけを行うほか、具体的に認定申請を希望する事業主に対しては、求めに応じて支援・助言を行うことなどが考えられること。

③ 地域における取組を進めるための協議体制等への都道府県労働局の参画

取組参加自治体において、若者や女性にとっての「職場」の魅力を高めていく取組を進めるための協議体制が作られる場合、関係者による共同宣言を行う場合等には、都道府県労働局がメンバーとして参画することにより、同取組を推進する一翼を担うこと。

④ 均等・両立関係法令・制度の説明講師の派遣

女性活躍推進法、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の近時の改正について解説すること。

⑤ 働き方改革推進支援センターにおける個別の取組支援

働き方改革や非正規雇用労働者の処遇改善、短時間正社員を含めた正社員転換等の課題を抱える企業に対し、働き方改革推進支援センターを紹介し、個別の取組を支援すること。

イ 「若者・女性にも選ばれる地方」に向け、職場変革に取り組もうとする企業の掘り起こしに加え、ワークショップ等の具体的な取組を支援するもの

① 企業リストの提供等

都道府県労働局開催のセミナー等に参加した企業に対する取組参加自治体における取組の周知及び参加勸奨をすること。また、取組参加自治体から提供依頼があった場合には、女性活躍推進法における行動計画策定の義務対象企業の事業主リスト及び行動計画策定届の届出済み事業主リスト並びに次世代育成支援対策推進法における行動計画策定の義務対象企業である事業主リスト及び行動計画策定届の届出済み事業主リスト、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第15条のユースエール認定を受けた事業主リストを提供するなど取組参加自治体のワークショップ等に参加する企業の掘り起こしに協

力すること。

② 優良事例企業の情報提供

優良事例の横展開を図る際の優良事例として、あるいは、ワークショップ等を開催する際に優良事例として参加する企業として、えるぼし、くるみん並びにユースエール認定企業等及びその取組の情報提供を行うこと。

③ 女性活躍等に関する施策の説明講師の派遣

職場における女性活躍に関する施策（取組参加自治体のニーズに応じて、仕事と育児・介護との両立支援や非正規雇用労働者のキャリアアップの取組等を含む。）について解説すること。

(2) 地域における魅力ある職場を求める若者・女性向けの就職イベント等の支援

① 就職支援イベント等の共同開催

えるぼし・くるみん・ユースエールや地方公共団体独自の認定を取得した企業等が参画する若者・女性の就職イベントを、取組参加自治体と共同開催すること。

東京・大阪圏から地方への就職希望者に対して、就職面接会等のイベントを取組参加自治体と共同で開催すること。

② 地域における取組を進めるための協議体制等へのハローワークの参画

地域における取組を進めるための協議体制等に積極的に参画し、ハローワークの知見やノウハウを積極的に共有すること。

特に、既に雇用対策協定を締結している取組参加自治体については、当該協定に基づく運営協議会を活用することが可能であるため、有効に活用すること。

また、まだ雇用対策協定を締結していない取組参加自治体については、今般の地域における取組を円滑に進めるための体制として、新たに雇用対策協定を締結し、当該協定に基づく運営協議会の設置も選択肢であることを当該自治体に提案すること。

③ 説明講師の派遣

人を採用できる企業の特徴（労働条件が良い、女性活躍や両立支援に熱心、若者の採用・人材育成に積極的等）について企業に対し講演すること。

④ 求人事業主に対する働きかけ

求人票を持ち込む事業主に対し、また、求人開拓にあたって、参加自治体の取組を周知・広報し、参加勧奨すること。

⑤ ハローワークにおける取組

新卒応援ハローワークやマザーズハローワーク事業等を通じ、取組参加自治体の取組に参加する若者の採用・人材育成に積極的な企業や仕事と子育ての両立に理解のある企業と求職者のマッチングに資するイベント（企業説明会、職

場見学会、就職面接会等）を開催すること。

⑥ 地域共同での職場情報の発信強化

企業が行う職場情報の発信を支援するためのツールとして、取組参加自治体と連携して職場情報総合サイト（しょくばらぼ）について周知・広報し利用を促すこと。

(3) 長時間労働の是正をはじめとした労働環境の改善に向けた企業支援等

① 働き方改革推進支援センターにおける個別の取組支援

長時間労働の是正をはじめとして、労働時間管理や就業規則の作成等の労務管理について課題を抱える企業に対し、働き方改革推進支援センターを紹介し、個別の取組を支援すること。

② 労働基準監督署における相談対応・支援

全国の労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」が、事業主の方に対し、法令や労務管理についてのきめ細やかな相談・支援等を行うこと。

③ 労働時間に関する法制度等の説明講師の派遣

労働時間に関する法制度のほか、労務管理全般について、働き方改革推進支援センターの専門家や労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」が講師として参加し、説明を行うこと。

(4) 地域の若者・女性のキャリア形成・リスクリング支援

キャリアプランの策定等に課題を抱える若者・女性に対し、キャリアコンサルタントによる相談支援を受けられるようハローワーク等に設置されている「キャリア形成・リスクリング相談コーナー」を紹介すること。

(5) その他利用可能な委託事業・補助事業

① 地域活性化雇用創造プロジェクト（補助金）

参加自治体（都道府県）の取組のうち、事業主に対して実施する働き方改革の取組への個別支援（専門家派遣や伴走支援）、合同企業説明会や就職面接会等は、地域活性化雇用創造プロジェクトを活用して実施することが可能。

② 地域雇用活性化推進事業（都道府県労働局委託事業）

参加自治体（市町村）の取組のうち、事業主に対して実施する働き方・職場改革に関するセミナー、ワークショップ、好事例展開、個別支援（専門家派遣や伴走支援）等は、地域雇用活性化推進事業を活用して実施することが可能。

2 取組参加自治体における提案内容に応じた記の1「協力が考えられる事項」の再整

理

令和7年4月25日に開催された第1回会議の参考資料「[参加自治体の取組概要](#)」に基づき、取組参加自治体における取組を類型化したところ、(1)調査,ヒアリング(2)セミナー,ワークショップ(3)フォーラム,シンポジウム(4)コンサルティング(5)好事例展開(6)補助金(7)協議体制,共同宣言(8)その他(自治体独自の企業認定・表彰など)に分類された。

これを踏まえ、上記(1)から(8)に応じて、記の1に掲げる協力が考えられる事項の例を下表のとおり整理したので、参考とされたいこと。

自治体の取組	協力が考えられる事項(例)
(1)調査, ヒアリング	企業リストの提供等((1)イ①) 優良事例企業の情報提供((1)イ②) 地域共同での職場情報の発信強化((2)⑥)
(2)セミナー, ワークショップ	イベントの共同開催((1)ア①②,(2)①) 企業リストの提供等((1)イ①) 行動計画策定支援((1)ア①) えるぼし・くるみん・ユースエールの認定勸奨等((1)ア②)
(3)フォーラム, シンポジウム	均等・両立関係法令・制度の説明講師の派遣((1)ア④) 女性活躍に関する施策の説明講師の派遣((1)イ③) 企業に対する採用等に関する説明講師の派遣((2)③) 労働時間に関する法制度等の説明講師の派遣((3)③) 求人事業主に対する働きかけ((2)④) ハローワークにおける取組((2)⑤) 地域共同での職場情報の発信強化((2)⑥)
(4)コンサルティング	働き方改革推進支援センターにおける個別の取組支援((1)ア⑤,(3)①) 労働基準監督署における相談対応・支援((3)②) 地域の若者・女性のキャリア形成・リスキリング支援((4)) 求人事業主に対する働きかけ((2)④)
(5)好事例展開	優良事例企業の情報提供((1)イ②) 求人事業主に対する働きかけ((2)④)
(6)補助金	(補助金の趣旨・内容に合わせ)説明会等での講師派遣 ((1)ア①②③,(1)イ③,(2)③,(3)③) 求人事業主に対する働きかけ((2)④) ハローワークにおける取組((2)⑤)
(7)協議体制,	協議体制等への都道府県労働局の参画((1)ア③)

共同宣言	協議体制等へのハローワークの参画 ((2)②)
(8)その他(自治体独自の企業認定・表彰など)	自治体独自の若者・女性活躍の企業表彰、認定基準を設けているもの等について、さらに上を目指したえるぼし・くるみん・ユースエールの認定勸奨等 ((1)ア②) 行動計画策定支援 ((1)ア①) 均等・両立関係法令・制度の説明講師の派遣 ((1)ア③) 女性活躍に関する施策の説明講師の派遣 ((1)イ③) 委託事業・補助事業の活用 ((5))

3 訪問時期等

取組参加自治体の検討に資するよう、できる限り速やかに訪問すること。なお、対面での訪問を基本とするが、県庁所在地から遠方である等やむを得ない場合は、オンラインでの対応で差し支えないこと。

4 訪問時に持参する資料

別紙のとおりであること。なお、別紙の内容を適宜改変して使用することは差し支えないこと。

5 本施策の推進

都道府県労働局が各地域において総合労働行政機関として機能し、地域からの期待に真に答えていくため、本施策については、都道府県労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等部(室)が中心となって労働局内外の調整を図り、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって施策を進めていくこと。

連絡先

厚生労働省雇用環境・均等局総務課

企画官 倉吉 絃子

課長補佐 犬伏 真

TEL:03-3595-2491

Email:kurayoshi-hiroko@mhlw.go.jp

inubushi-makoto@mhlw.go.jp

労働局が「働き方の課題」への対応を支援します。

労働局は、**様々な労働行政分野を総合的・一元的に運営しながら、地域に密着した行政を担う厚生労働省の地方機関**です。**仕事を探している方、働いている方、事業者の方**などと広く接し、様々な相談に対応したり、課題の解決に取り組んでいます。

また、働く方を直接支援する第一線の機関として、職業安定・人材開発行政の**ハローワーク**、労働基準行政の**労働基準監督署**、雇用環境・均等行政の**雇用環境・均等部（室）**を有しています。

今般、地域の「職場」に呼びかけて課題への気づき・対応を促し、若者・女性にとっての「職場」の魅力を高めることに取り組む**自治体の皆さまと連携し、協力させていただければ幸いです。**

自治体の皆さまの取り組み	労働局の協力が考えられる事項
①調査、ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> 若者・女性活躍等に取り組む企業リストの提供 優良事例企業の情報提供 地域共同での職場情報（しょくばらぼ）の発信強化
②セミナー、ワークショップ	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍・就職支援等イベントの共同開催 若者・女性活躍等に取り組む企業リストの提供 職場における女性活躍の重要性や法に基づく行動計画（※）策定のポイントの解説 女性活躍、労働時間の法制度・施策、採用についての説明講師の派遣 求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ ハローワークにおける取り組みとの連携 地域共同での職場情報（しょくばらぼ）の発信強化
③フォーラム、シンポジウム	<ul style="list-style-type: none"> えるぼし・くるみん・ユースエールの取得のための働きかけ <p>※女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画。常時雇用する労働者101人以上の企業は策定義務、100人以下の企業は努力義務とされています。</p>
④コンサルティング	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革推進支援センターにおける個別企業に対する支援 監督署における企業に対する相談対応・支援 地域の若者・女性のキャリア形成・リスキリング支援 求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ
⑤好事例展開	<ul style="list-style-type: none"> 優良事例企業の情報提供 求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ
⑥補助金	<ul style="list-style-type: none"> 自治体で実施される補助金の趣旨・内容に合わせた説明会等での講師派遣 求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ ハローワークにおける取り組みとの連携
⑦協議体制、共同宣言	<ul style="list-style-type: none"> 協議体制等への労働局やハローワークの参画
⑧その他（独自の企業認定・表彰等）	<ul style="list-style-type: none"> 自治体の企業認定を取得等した企業へのえるぼし・くるみん・ユースエールの取得のための働きかけ 職場における女性活躍の重要性や法に基づく行動計画（※）策定のポイントの解説 女性活躍、労働時間の法制度・施策、採用についての説明講師の派遣 地域活性化雇用創造プロジェクト・地域雇用活性化推進事業の活用等支援

いつでも・どこにいても、誰もが自分らしく生きがいを持って生きられる社会の実現を目指す。多様な地域で多様な幸せを実現させ、活力ある日本を目指す。

I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

女性が地方での生活を選択しない傾向が強まる中、固定的な性別役割分担意識の解消等を図り、女性を含めた誰もが安心して住み続けられる地方を構築することは待たなしの課題。
⇒全国各地における女性の起業支援、地域における魅力的な職場・学びの場づくり、地域における人材確保・育成及び体制づくり、地域における安心・安全の確保に取り組む。

II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

各地の女性が、いかなるライフステージにあっても仕事を得て、自分らしく生きていくための礎として、女性への家事・育児・介護の負担の偏りを是正し、所得向上・経済的自立を図ることが必要。
⇒女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化、仕事と育児・介護の両立の支援、仕事と健康課題の両立の支援、職場等におけるハラスメントの防止に取り組む。

III あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大

女性の活躍は、多様性（ダイバーシティ）が尊重される社会を実現するとともに、我が国の経済社会にイノベーションをもたらす持続的な発展を確保する上でも不可欠な要素であり、あらゆる分野において一層の推進が必要。⇒企業における女性活躍、政治・行政分野における男女共同参画、科学技術・学術分野や国際的な分野における女性活躍の推進に取り組む。

IV 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現

どこに住んでいても、個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保されることは、男女を問わず、人々が各地域で暮らしていくための基盤。
⇒配偶者等への暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化、困難な問題を抱える女性への支援、男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進、生涯にわたる健康への支援等に取り組む。

V 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

一方の性の視点のみに立脚するのではなく、男女別の影響やニーズを考慮することは、真に男女がともに利益を享受できる施策、製品・サービス等を生むことにつながり、社会における生きづらさをなくしていくことにつながる。⇒男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進、ジェンダー統計の充実、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画に取り組む。

I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

(1) 全国各地における女性の起業支援

○女性がアクセスしやすい全国各地の男女共同参画センター等をサポートの拠点として、地域の実情を踏まえた取組（セミナー等の継続的な開催を通じたロールモデルとの出会い・仲間とのネットワーク形成の促進、起業ステージの進捗に応じた更なるステップアップの機会の提供、地域の意識変革に向けた啓発等）を進め、女性の起業の裾野拡大等を図る。

⇒地域女性活躍推進交付金等による財政支援、各地の好事例の収集・横展開、男女共同参画センター等と関係機関との連携体制の構築支援、全国的な外部専門人材のデータベースの整備、男女共同参画センター等を含む各地の関係機関とマッチングによる人材派遣の仕組みの構築、啓発素材の作成・提供等を行う。

○女性起業家の更なる活躍を後押しするとともに、女性起業家に対するハラスメントの防止に取り組む。

⇒ロールモデルとなる女性起業家の創出・育成支援、女性起業家支援ネットワークの構築、女性起業家による資金調達への支援、地域密着型事業の立ち上げ支援、アントレプレナーシップ教育の推進等に取り組む。

・フリーランスの就業環境の整備や、女性起業家に対するハラスメント防止に向けた、ベンチャーキャピタル等の支援機関に対する研修の実施、コンプライアンス管理の体制確保、相談支援に取り組む。

(参考) 地域で輝く女性起業家サロン

女性活躍・男女共同参画担当大臣が、地域で活躍する女性起業家等と、今求められている支援策等についてフランクに論じ合う「地域で輝く女性起業家サロン」を日本各地で開催してきた。また、地方訪問時には、地域にお住いの一般の女性の皆さんとの意見交換会も併せて実施した。

意見交換においては、根強い性別役割分担意識等の存在や、女性起業家の身近なロールモデル、起業に取り組む仲間やメンター等のネットワーク、女性の起業を伴走型で精神面・ノウハウ面にわたりサポートをする人材の不在等が指摘された。



【開催実績】

令和7年

- 1月18日 第1回サロン
滋賀県立男女共同参画センター「G-Netしが」
(滋賀県近江八幡市)
- 1月23日 第2回サロン 三原大臣室
- 2月4日 サロン参加者と石破内閣総理大臣との面会
- 2月15日 第3回サロン
男女共同参画センター横浜「フォーラム」(神奈川県横浜市)
- 3月22日 第4回サロン
福島市クリエイティブビジネスサロン(福島県福島市)
- 4月24日 第5回サロン 三原大臣室
- 5月10日 第6回サロン
福岡県男女共同参画センター「あすばる」(福岡県春日市)

(2) 地域における魅力的な職場、学びの場づくり

- 改正女性活躍推進法を踏まえ、女性活躍の更なる推進を図る。
 - ⇒男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表の強化（常用労働者101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付け）、女性の健康上の特性に留意した取組の推進、ハラスメント対策の強化に取り組む。
- 地域において女性にとって魅力的な職場づくり、学びの場づくりに取り組む。併せて、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）の解消を図る。
 - ⇒「新・女性デジタル人材育成プラン」に基づくデジタルスキルの習得支援・就労支援、地方や中小企業における女性の登用推進、中小企業における柔軟な働き方・ダイバーシティ経営の推進、地域働き方・職場改革等の推進、農林水産業における女性活躍の推進、建設産業における女性活躍・定着の促進、各地域の魅力的な大学づくりに関する取組の推進等に取り組む。

(3) 地域における人材確保・育成及び体制づくり

- 独立行政法人国立女性教育会館を機能強化した「男女共同参画機構」（第217回国会に法案を提出）の設立や、男女共同参画センターの機能強化等により、地域における女性活躍・男女共同参画の推進体制の充実を図る。
 - ⇒男女共同参画センターガイドラインの策定など各地の男女共同参画センターの機能強化に向けた取組、男女共同参画機構と各地の男女共同参画センターの情報プラットフォームの構築、地域課題の把握に向けた統計データの整理等に取り組む。
- 地域の実情に応じた自治体の取組を支援する。
 - ⇒地域女性活躍推進交付金・新しい地方経済・生活環境創生交付金等による自治体への支援、女性活躍に取り組む地方自治体の好事例の横展開等を行う。

(4) 地域における安心・安全の確保

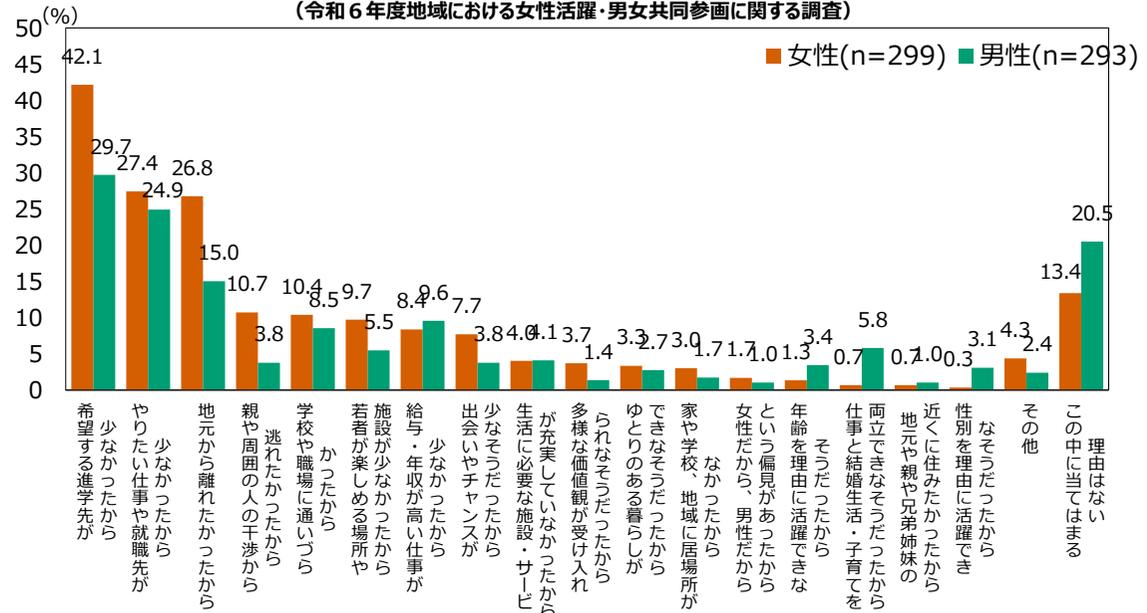
- 災害時には、女性や子ども、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されており、女性と男性が災害から受ける影響やニーズの違いに十分に配慮された災害対応を推進し、平常時・災害時を問わないフェーズフリーの観点を踏まえ、平常時から災害に強い地域社会の実現を図る。
 - ⇒能登半島地震調査の結果を踏まえた男女共同参画の視点からの取組の推進、防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大、防災の現場等における女性の参画拡大、消防吏員、消防団員への女性の加入促進、男女共同参画の視点に立った民間との連携・協働体制の構築、男女共同参画の視点を取り入れた防災教育の推進に取り組む。

II 全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり

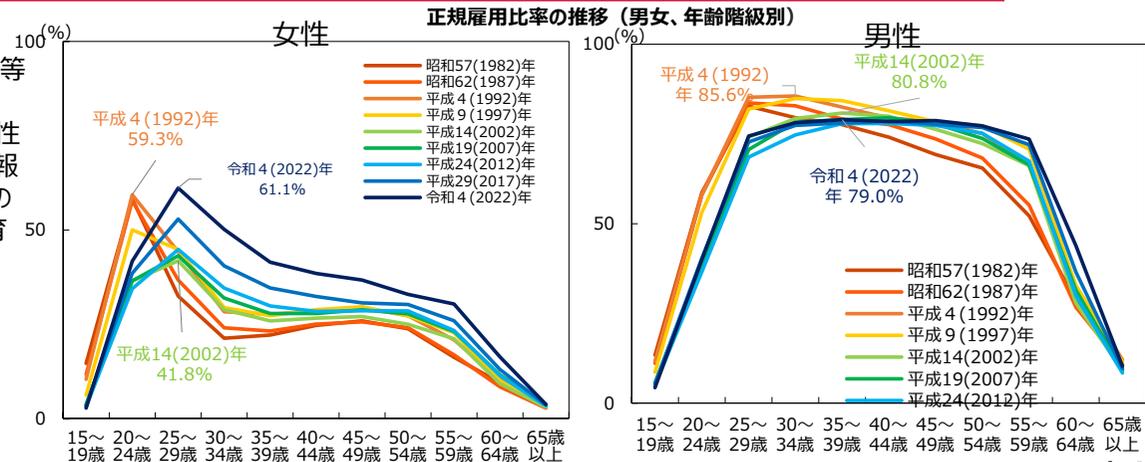
(1) 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

- 非正規雇用労働者の正社員転換や女性デジタル人材の育成をはじめとするリスキングの促進等による「L字カーブ」の解消等により、女性が希望に応じて働くことができる環境づくりを進める。
 - ⇒「L字カーブ」の解消に向けた取組の強化、「同一労働同一賃金」の遵守の徹底、「新・女性デジタル人材育成プラン」に基づくデジタルスキルの習得支援・就労支援、求職者に対する情報公表の促進、女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討、医療・介護・福祉などの分野で働く方々の賃上げ、雇用保険の適用拡大、ひとり親家庭への支援（就労支援、養育費受領率の向上等）等に取り組む。

出身地域を離れた理由（男女別）
 （東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者のうち、自分の都合で出身地域を離れた者）
 （令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査）



(備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」（令和6年度内閣府委託調査）より作成。回答者は18～39歳の男女。
 2. 自分の都合（進学や就職など）で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居し（離れ）たと回答した者に対し、「あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点に住んでいた地域から転居した（離れ）理由を教えてください。（いくつでも）」と質問。
 3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者…中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。 2. 正規雇用率は、当該年齢階級人口に占める「役員」及び「正規の職員・従業員」の割合。

(2) 仕事と育児・介護の両立の支援

○家事・育児・介護の負担が女性に偏っている現状を踏まえ、各種の支援により、育児や介護をはじめとしたライフイベントとキャリア形成の両立を図る。

⇒・長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の推進、「共働き・子育て」の実現に向けた取組（男性の育児休業取得の更なる促進、育児時短就業給付の実施・周知、仕事と育児を両立できる職場環境の整備、出生後休業支援給付の実施・周知）、仕事と介護の両立支援の促進、外部サービス利用の普及による家事負担の軽減、キャリア形成と育児等の両立を阻害する要因に関する調査結果を踏まえた啓発、仕事と育児の両立にも資する就学児の居場所づくり、若者のライフデザイン支援等に取り組む。

(3) 仕事と健康課題の両立の支援

○女性自身に対する支援や企業における取組の推進等により、働く女性のライフステージごとの健康課題に配慮し、女性の活躍を後押しする。

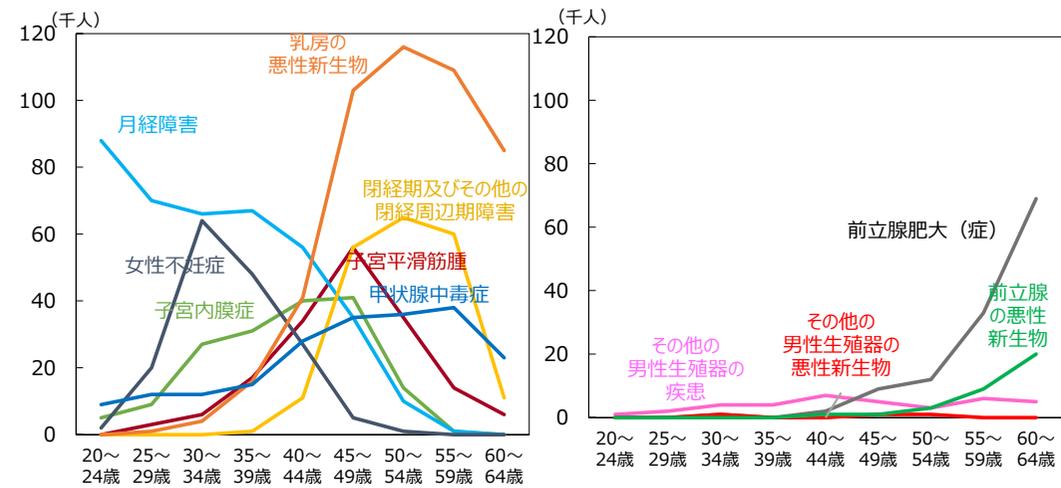
⇒・健診やセルフチェック、相談事業等の活用による女性の健康確保に向けた取組の推進、女性の健康課題に取り組む企業の評価制度の活用・促進、中小企業における取組促進も視野に入れた女性の健康課題に対応する施策の充実に向けた効果検証等に取り組む。

(4) 職場等におけるハラスメントの防止

○職場等におけるハラスメントは、あってはならないものであり、事業主に雇用管理上の措置を義務付けること等により、ハラスメントの防止を図る。

⇒・ハラスメントの規範意識の醸成、カスタマーハラスメント・就活等ハラスメント対策の強化等に取り組む。

男女で異なる健康課題



(備考) 1. 厚生労働省「令和2年患者調査」より作成。
 2. 総患者数は、ある傷病における外来患者が一定期間ごとに再来するという仮定に加え、医療施設の稼働日を考慮した調整を行うことにより、調査日現在において、継続的に医療を受けている者（調査日には医療施設で受療していない者を含む。）の数を次の算式により推計したものである。
 総患者数 = 推計入院患者数 + 推計初診外来患者数 + (推計再来外来患者数 × 平均診療間隔 × 調整係数 (6/7))
 推計に用いる平均診療間隔は99日以上を除外して算出。
 3. 「乳房の悪性新生物」及び「甲状腺中毒症」は男性も罹患するが、女性に多い病気である。

Ⅲ あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大

(1) 企業における女性活躍の推進

・改正女性活躍推進法に基づく女性管理職比率の情報公表の義務化、プライム市場上場企業における女性役員割合を2030年までに30%以上とする政府目標達成に向けた女性役員登用の加速化に向けた取組、公共調達において女性活躍推進法等に基づく認定を受けた企業等を加点評価する取組等を推進する。

(2) 政治・行政分野における男女共同参画の推進

・女性の政治参画への障壁等に関する調査の結果を踏まえ、関係機関の連携・協力も得ながら、様々な機会を通じ、女性の政治参画への障壁とその解消に向けた必要な取組について啓発を行うなど、政治分野における男女共同参画を推進する。
 ・各府省において、各役職段階に占める女性の割合に関する数値目標を定め、より一層の女性登用に向けた取組を強化するなど、行政分野における女性活躍を推進する。

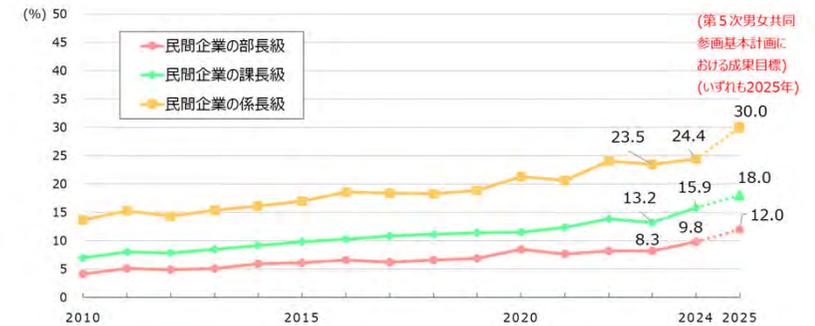
(3) 科学技術・学術分野における女性活躍の推進

・女子中高生の理工系分野への進学促進に向けた啓発等の取組や、国立大学・高専における女子学生の増加等に対応した施設整備など、女性が少ない分野への進学者増に向けた取組の推進、女性研究者の両立支援など大学等における女性登用の促進等に取り組む。

(4) 国際的な分野における女性活躍の推進

・在外公館の各役職段階に占める女性の割合の引き上げや、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの分野において国際的に活躍できる人材を増やすための若者の育成に取り組む。

民間企業 管理職相当の女性割合の推移



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 令和2(2020)年から、調査対象が変更となり、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、令和元(2019)年以前の企業規模区分(100人以上の常用労働者を雇用する企業)と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出した。
 3. 常用労働者の定義は、平成29(2017)年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30(2018)年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
 4. 令和2(2020)年から推計方法が変更されている。
 5. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取扱いをしていたところ、平成31(2019)年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

Ⅳ 個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現

(1) 配偶者等への暴力への対策の強化

・配偶者からの暴力の被害者が、身近な地域において、保護命令の申立ての支援を含め、それぞれの状況に応じた必要な支援を切れ目なく受けることができるよう、配偶者暴力相談支援センターの機能の充実、配偶者暴力防止法に基づく法定協議会の活用等による関係機関・団体等との一層の連携等、地域における被害者支援体制の充実強化のための都道府県や市町村の取組を促進する。

・被害者の保護・自立支援を図る上で、一人一人の多様なニーズに柔軟に対応した支援に取り組む民間シェルター等の民間団体との緊密な連携が極めて重要であることから、官民連携の下で民間シェルター等が行う先進的な取組について、都道府県等に対する交付金により支援を行う。

(2) 性犯罪・性暴力対策の強化

○「相手の同意のない性的な行為は性暴力」であること等の認識を社会全体で共有し、性犯罪・性暴力の根絶のための取組や被害者支援の強化を図る。

⇒性犯罪に対処するための刑事法の内容及び趣旨について周知を徹底するとともに、法と証拠に基づき厳正に対処する。また、改正法施行後の適用状況等を的確に把握するとともに、刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律附則規定に基づく検討が実証的なものとなるよう、被害申告の困難さ等の性的な被害の実態に係る調査を行っているところであり、同調査等を着実に進める。

・ワンストップ支援センターが、個々の被害者の置かれた状況に対応した支援を総合的に提供し、また、必要に応じて専門機関等による支援につなぐことができるよう、ワンストップ支援センターと、警察、医師会等の医療関係団体、弁護士会、女性相談支援センター、児童相談所、教育委員会等の地域における関係機関とのネットワークの構築に係る各都道府県等の主体的な取組を推進する。

(3) 困難な問題を抱える女性への支援

- ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、女性相談支援センターや女性自立支援施設の機能強化、女性相談支援員の人材の養成・処遇改善の推進、若年女性を含む困難な問題を抱える女性への支援に取り組む民間団体が行う活動や事業継続への支援、民間団体と地方公共団体との協働の促進、民間団体を含めた女性支援を担う者の育成強化等を図る。
- ・改正風営法も踏まえ、悪質なホストクラブ等に対する厳正な取締りを更に推進する。

(4) 「女性・平和・安全保障（W P S）」の取組の強化

- ・国内の関係府省において、W P S 担当官を明確に位置づけ、各国との協力を一層推進するとともに、「第3次女性・平和・安全保障に関する行動計画（2023-2028年度）」に基づく取組を対外発信含めて着実に実施していく。
- ・「防衛省女性・平和・安全保障（W P S）推進計画」に基づき、省一体としてW P S を強力に推進し、ジェンダー視点を踏まえた活動を行うことで、国民の保護や国際社会の平和と安定に貢献していく。
- ・消防分野においても、女性消防吏員及び女性消防団員の増加を図るべく、ソフト・ハード両面からの勤務環境・活動環境の更なる向上に努める。

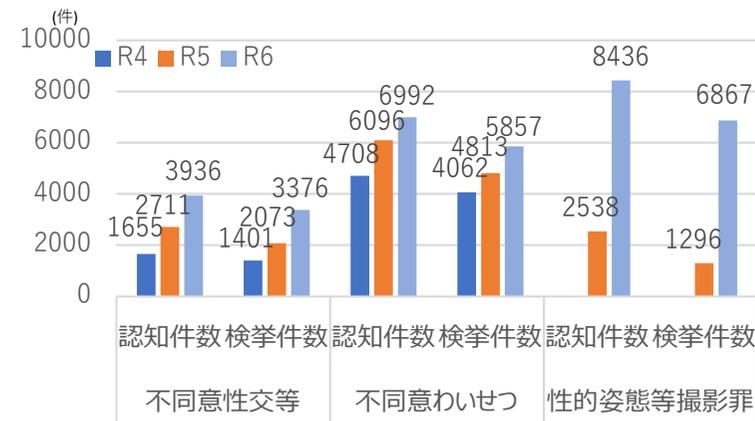
(5) 性差を考慮した生涯にわたる健康への支援

- ・女性の健康総合センターの取組など性差に応じた健康への支援、プレコンセプションケアの推進、フェムテックの推進と更なる利活用、女性の産後ケア施策の充実、医療保険者等のインセンティブ制度を活用した女性の健康課題の解決に資する取組の推進、健康増進関連施策における女性の健康課題解決の推進（H P V 検査単独法の実施に取り組む自治体への支援を含む）、生理の貧困への対応、緊急避妊薬の利用に向けた検討、スポーツ分野における女性の参画・活躍の促進、女性医師に対する支援等に取り組む。

(6) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

- ・婚姻により改姓した人が不便さや不利益を感じることはないよう、引き続き旧姓使用の拡大やその周知に取り組む。
- ・夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、更なる検討を進める。

不同意性交等罪の認知件数・検挙件数



(備考) 1. 警察庁「犯罪統計」より作成。
2. 不同意性交等及び不同意わいせつについては、刑法の一部改正（令和5年（2023年）7月13日施行）により、罪名・構成要件等が改められたことに伴い、令和5年7月12日以前は強制性交等及び強制わいせつをそれぞれ計上している。
3. 性的姿態等撮影罪については、令和5年（2013年）7月13日の施行日以降の件数を計上している。

V 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

(1) 男女の性差に配慮した施策の推進

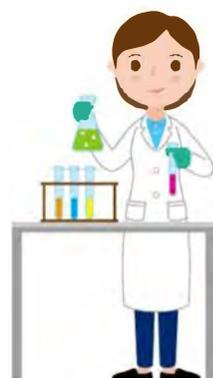
- ・男女共同参画の視点に立ち、あらゆる分野の政策・事業の計画、実施、評価において、男女別の影響やニーズの違いを踏まえた検討・立案を行う。その前提として、男女の性差を考慮するとともに、関連するデータの男女別の把握・分析を強化する。
- ・上記の取組を担保するため、あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する。
- ・男女別データの整備状況等に関する調査の結果も踏まえつつ、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の更なる充実に向けて、その重要性について、周知啓発に取り組む。
- ・男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進（ジェンダード・イノベーションの創出の推進）、交通・まちづくり分野におけるジェンダー主流化の推進に取り組む。

(2) 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

- ・G 7、G 20、A P E C、O E C D、国連等に係る情報発信を強化する。



令和7年版 男女共同参画白書



令和7年6月
内閣府男女共同参画局

男女共同参画白書

- 男女共同参画社会基本法に基づき男女共同参画社会の形成の状況等について国会に報告
- 男女共同参画週間(毎年6月23日～29日)の時期に合わせて閣議決定
➡令和7年版は6月13日

【 令和7年版 白書構成 】

1. 令和6年度男女共同参画社会の形成の状況

特集：男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくり

第1節 人の流れと地域における現状と課題

第2節 若い世代の視点から見た地域への意識

第3節 魅力ある地域づくりに向けて

各分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大等

2. 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第1部 令和6年度に講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

第2部 令和7年度に講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策

男女共同参画白書

特集：男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくり

概要（3）

第1節 人の流れと地域における現状と課題

人口移動のタイミング（4）

仕事時間と家事時間（5）

政治への女性参画状況（6）

管理的職業従事者・起業者・農協個人正組合員への女性参画状況（7）

第2節 若い世代の視点から見た地域への意識

出身地域を離れる理由（8）

出身地域における固定的な性別役割分担意識等（9～11）

現住地域に満足しているか（12）

出身地域と現住地域への愛着（13）

現住地域以外に住むに当たって不安に思うこと（14）

第3節 魅力ある地域づくりに向けて（15）

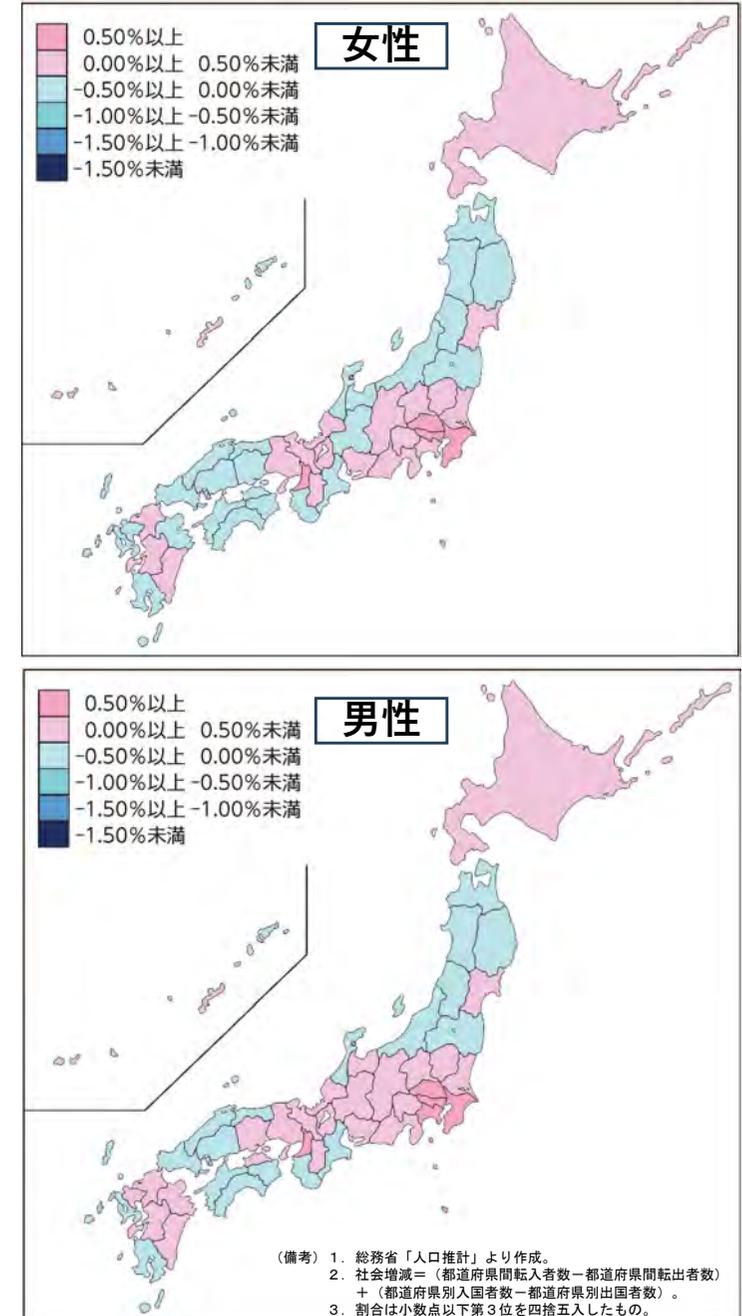
補足資料（16～17）

（ ）内はスライドページ番号

概要 男女共同参画の視点から見た魅力ある地域づくり

- 急速に進行する少子高齢化や人口減少の中で、**地域の活力の維持・向上のためにも、女性や若者の活躍がますます重要**になっている。
- 近年、若い世代が進学、就職、結婚等を機に地方から都市へ転出した後、**特に女性において、都市に留まり地方へ戻らない傾向が強くなっている**。
- 出身地域を離れた理由では、「希望する進学先が少なかったから」が最も高く、次いで「やりたい仕事や就職先が少なかったから」が挙げられた。加えて女性では、「**地元から離れたかったから**」、「**親や周囲の人の干渉から逃れたかったから**」が理由に挙げられている。
- 東京圏以外の出身で現在は東京圏に住んでいる者は、**現住地域よりも出身地域への愛着の方が高い**。特に**女性の方が愛着が高く、出身地域に戻りたいと考えている女性が一定数存在している**ことがうかがえる。
- 全ての地域で女性活躍・男女共同参画を推進するためには、**特に地方において根強く残ってい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)を解消し、全ての人が希望に応じて活躍できる社会を実現することが求められる**。
- 加えて、性別に関係なく個性と能力を発揮できる環境整備や魅力的な地域づくりに向け、**女性の起業の支援、女性が活躍しやすい社会環境の後押しなどの雇用環境や労働条件の改善、地域における女性リーダーの増加、地域の資源を活かした学びの機会の確保等の推進が重要**。
- 地域の男女共同参画が進み、**地域の活力が高まる**ことが、日本全体の活力向上、ウェルビーイングの向上につながるであろう。

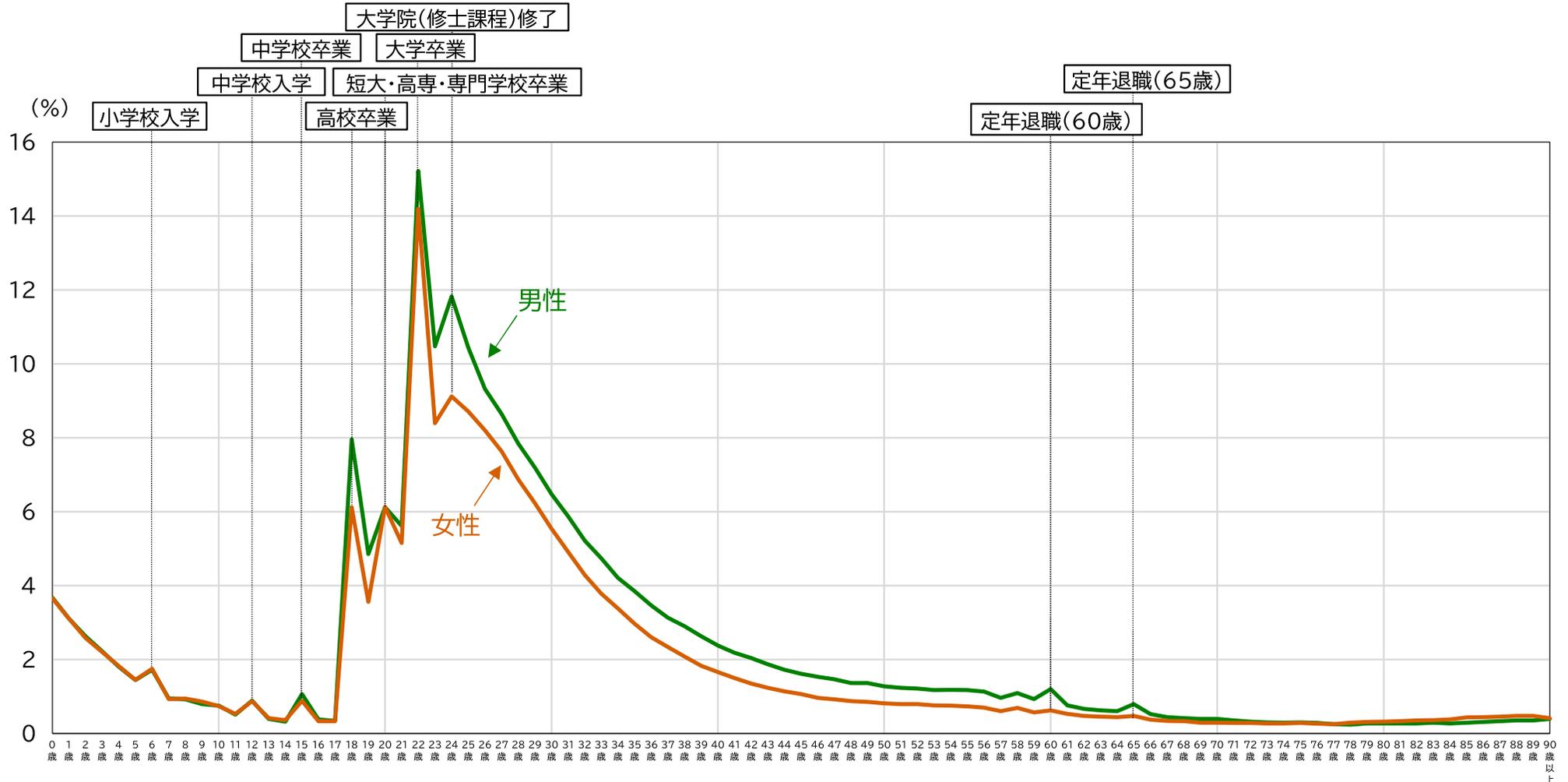
特-2図 社会増減率(男女、都道府県別・令和6(2024)年)



第1節 人の流れと地域における現状と課題（人口移動のタイミング）

・都道府県間移動率(都道府県を越えて移動した者の都道府県別人口に占める割合)をみると、男女ともに22歳をピークに、18歳から20代で高くなっている。その後、年齢が上がるにつれ徐々に低下。大学等への進学、就職、結婚や子育てを機に転居をしている者が多いものとみられる。

特-5図 都道府県間移動率(男女、年齢各歳別・令和6(2024)年)



(備考)1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

2. 都道府県間移動率 = 都道府県の境界を越えて住所を移した者の数 / 10月1日現在の人口 (総務省「人口推計」) × 100。

3. 市町村に届出等のあった転入者の日本国内の移動に係る情報を集計したもの。国外からの転入者及び国外への転出者は含まれていない。

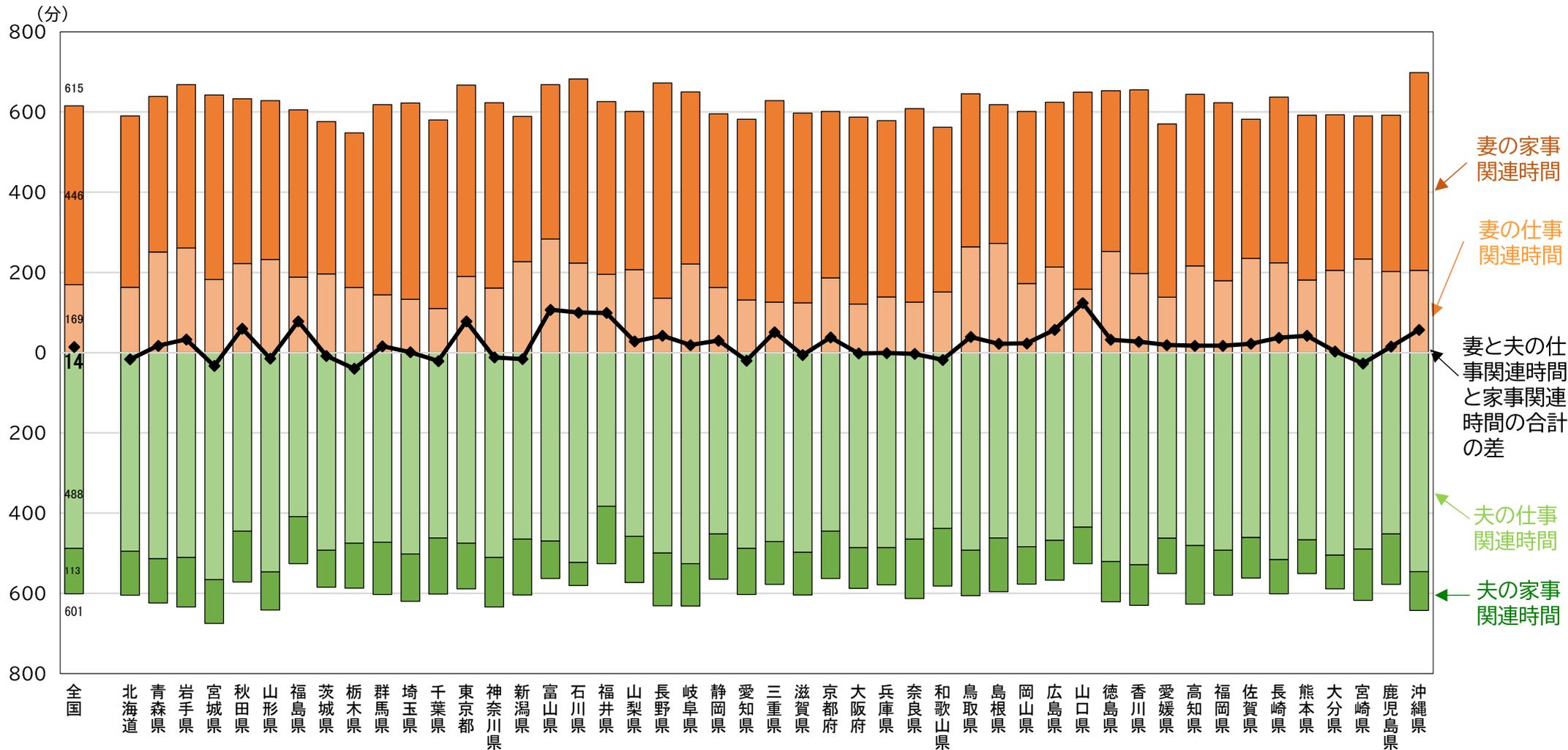
4. 「高校」は高等学校、「短大」は短期大学、「高専」は高等専門学校のことをいう。

5. 各種学校の卒業・修了年齢について、「高校」は満15歳入学の3年後、「高専」は満15歳入学の5年後、「短大」、「専門学校」は満18歳入学の2年後、「大学」は満18歳入学の4年後、「大学院(修士課程)」は満22歳入学の2年後の年齢としているが、必ずしも全ての人がこれらの年齢で卒業・修了となるわけではないことに留意。

第1節 人の流れと地域における現状と課題（仕事時間と家事時間）

・全ての都道府県で、家事関連時間は妻の方が210分以上、仕事関連時間は夫の方が180分以上長く、『男性は仕事、女性は家庭』という性別による固定的な役割分担が依然として残っていることがうかがえる。

特-19図 6歳未満の子供のいる妻と夫の仕事関連時間・家事関連時間(週全体)(都道府県別・令和3(2021)年)

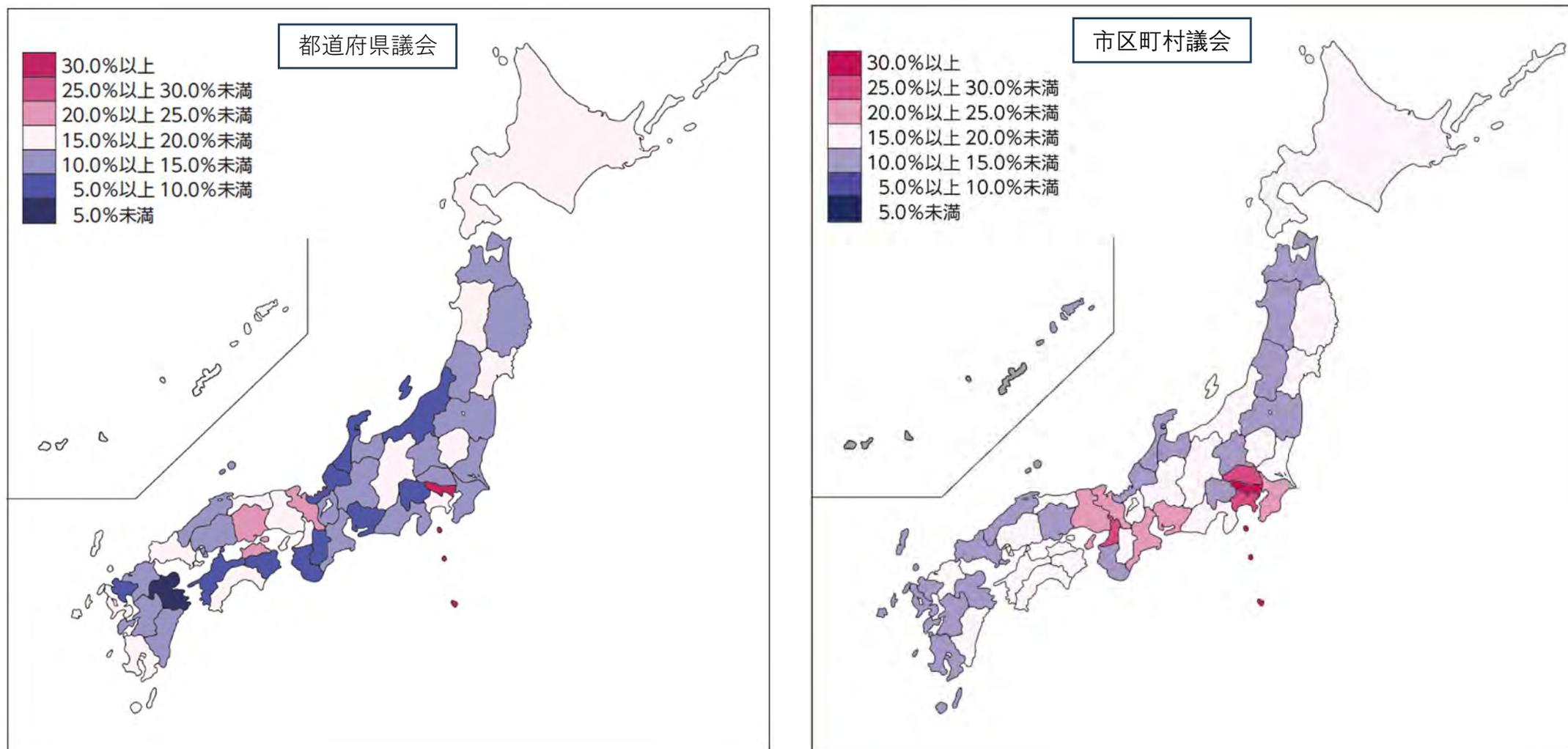


(備考) 1. 総務省「令和3年社会生活基本調査」より作成。
 2. 「仕事関連時間」は、通勤・通学、仕事、学業の計。「家事関連時間」は、家事、介護・看護、育児、買い物の時間の計。「妻と夫の仕事関連時間と家事関連時間の合計の差」は、妻の合計時間(オレンジ)と夫の合計時間(緑)の差。
 なお、端数処理の関係で、「仕事関連時間」と「家事関連時間」の合計の値は、それぞれを足し上げたものと一致しない場合がある。
 3. 週全体の平均時間は、曜日別結果の平均として算出されている((月曜平均時間+……+日曜平均時間)/7)。
 4. 子供がいる世帯には祖父母等がいる場合を含み、夫婦と子供の世帯に限定されていない。

第1節 人の流れと地域における現状と課題（政治への女性参画状況）

- ・都道府県知事における女性の割合は4.3%(2/47名)、市区町村長における女性の割合は3.7%(64/1,740名^(欠員1))。
- ・都道府県議会における女性議員の割合は東京都が33.1%と最も高く、次いで香川県、京都府。
- ・市区町村議会における女性議員の割合は東京都が33.5%と最も高く、次いで埼玉県、大阪府。

特-21図 地方議会における女性議員の割合(都道府県別・令和6(2024)年)

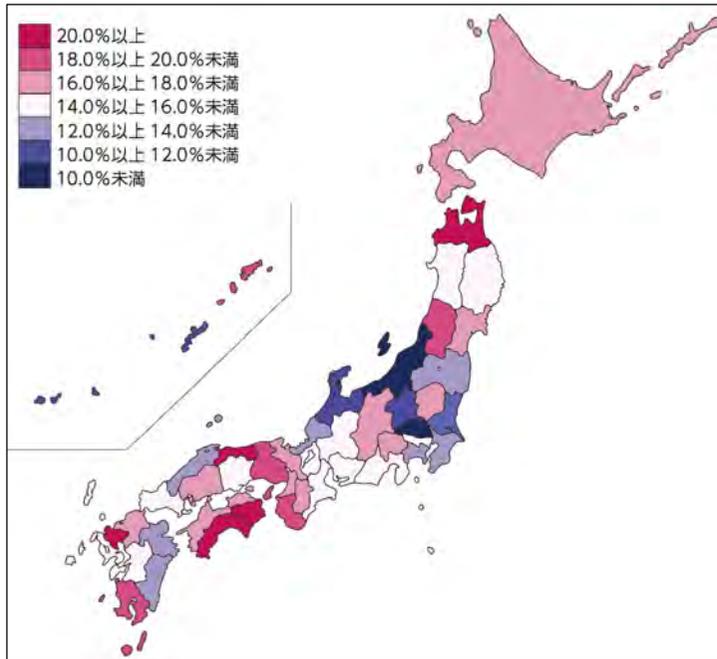


(備考)1. 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等(令和6年12月31日現在)」より作成。
2. 割合は小数点以下第2位を四捨五入したもの。

第1節 人の流れと地域における現状と課題 (管理的職業従事者・起業者・農協個人正組合員への女性参画状況)

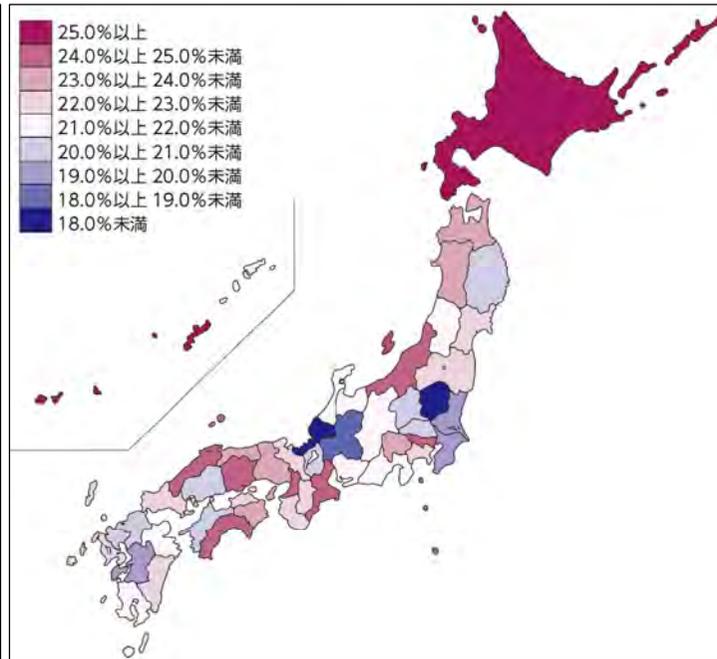
政治、経済、社会などあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、様々な視点が確保されることにより、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながる。

特-22図 管理的職業従事者に占める女性の割合
(都道府県別・令和4(2022)年)



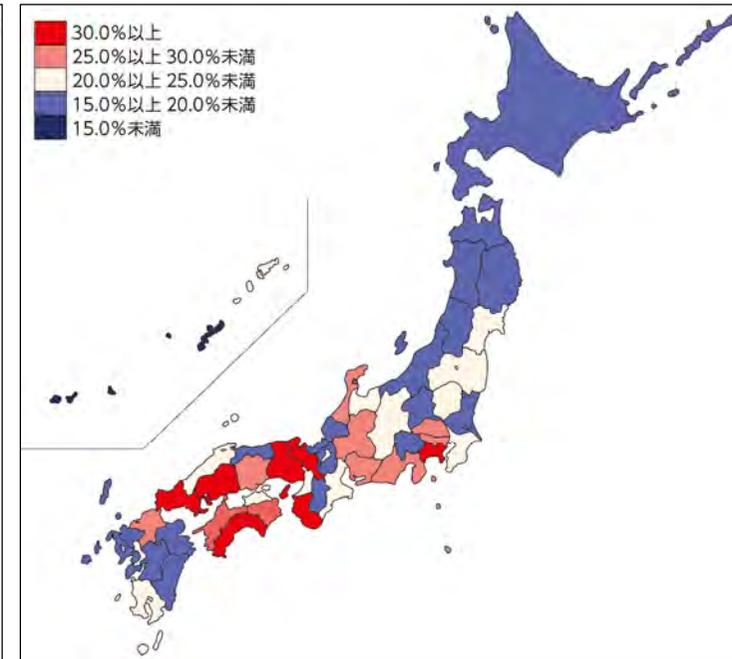
(備考) 1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成。
2. 「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。
3. 割合は小数点以下第2位を四捨五入したもの。

特-23図 起業者に占める女性の割合
(都道府県別・令和4(2022)年)



(備考) 1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成。
2. 「起業者」とは、「自営業主」及び「会社などの役員」のうち、今の事業を自ら起こした者を指す。
3. 割合は小数点以下第2位を四捨五入したもの。

特-24図 農協個人正組合員に占める女性の割合
(都道府県別・令和5(2023)年度)



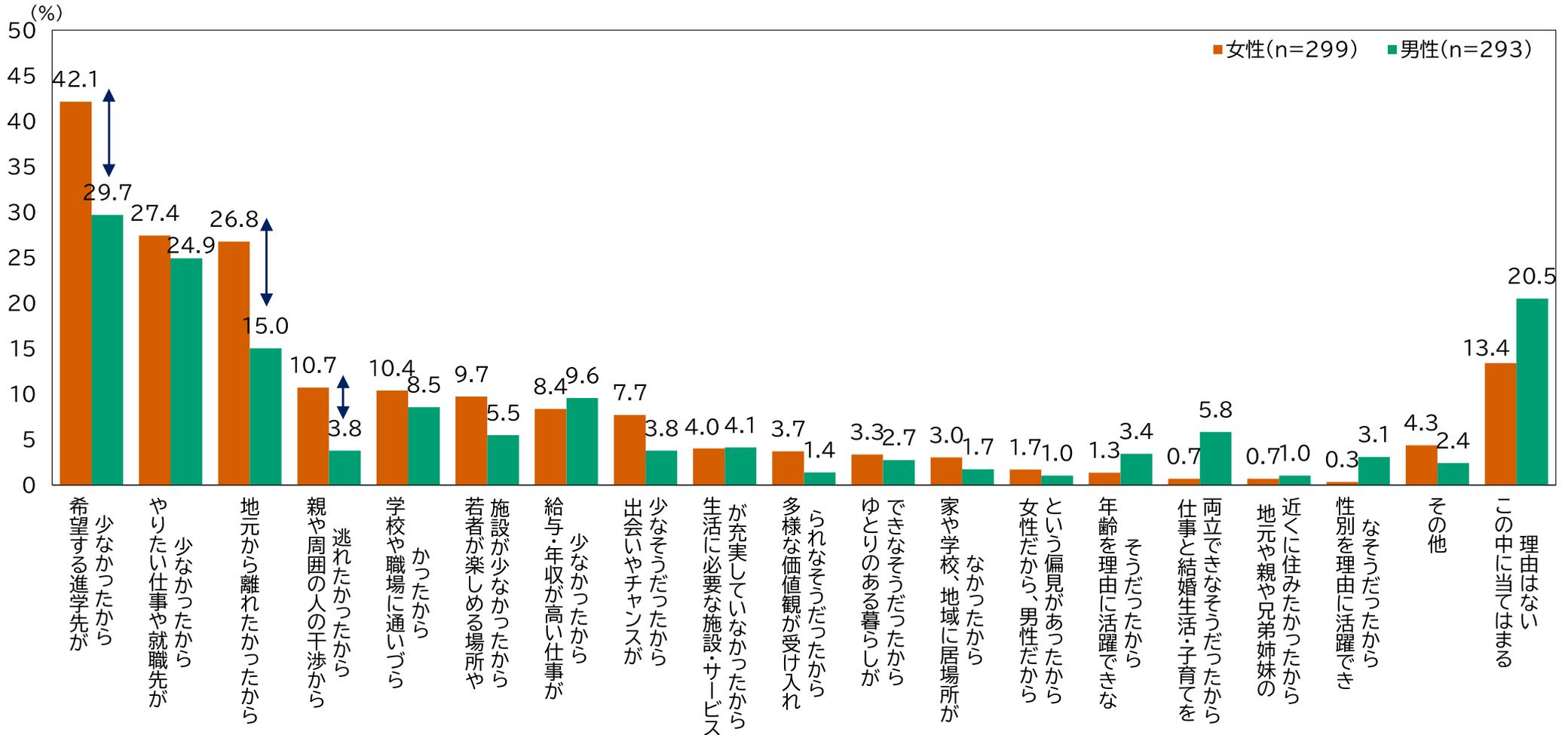
(備考) 1. 農林水産省「令和5事業年度農業協同組合及び同連合会一斉調査結果」より作成。
2. 割合は小数点以下第2位を四捨五入したもの。

第2節 若い世代の視点から見た地域への意識(出身地域を離れる理由)

- ・東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者について、出身地域を離れた理由をみると、男女ともに「希望する進学先が少なかった」「やりたい仕事や就職先が少なかった」「地元から離れたかった」が高い。
- ・女性は、男性に比べて、「希望する進学先が少なかった」「地元から離れたかった」「親や周囲の人の干渉から逃れたかった」が高い。

特-27図 出身地域を離れた理由(男女別)

(東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者のうち、自分の都合で出身地域を離れた者)



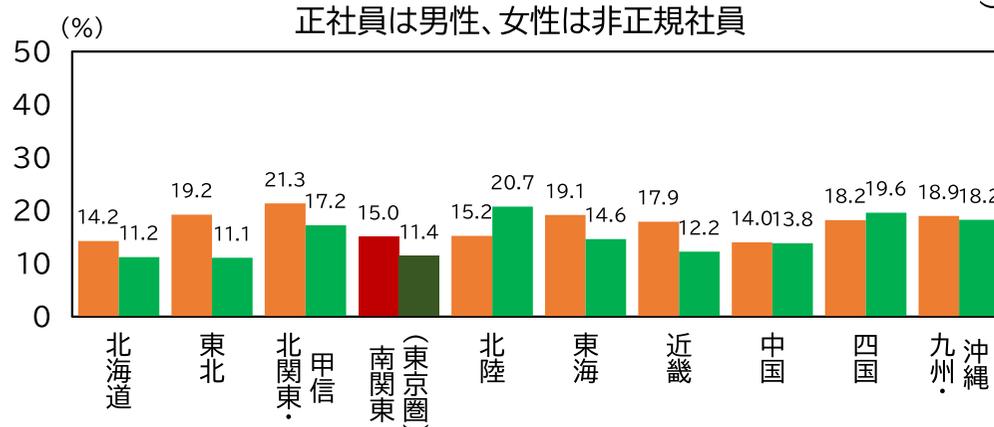
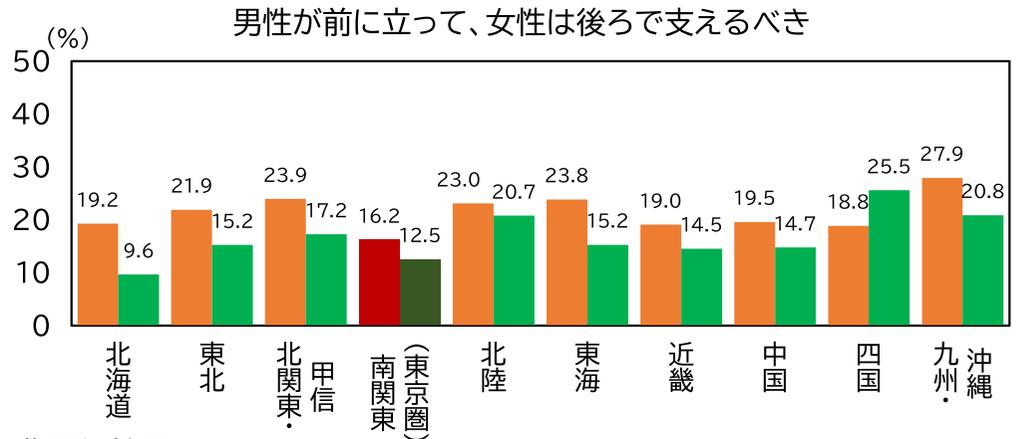
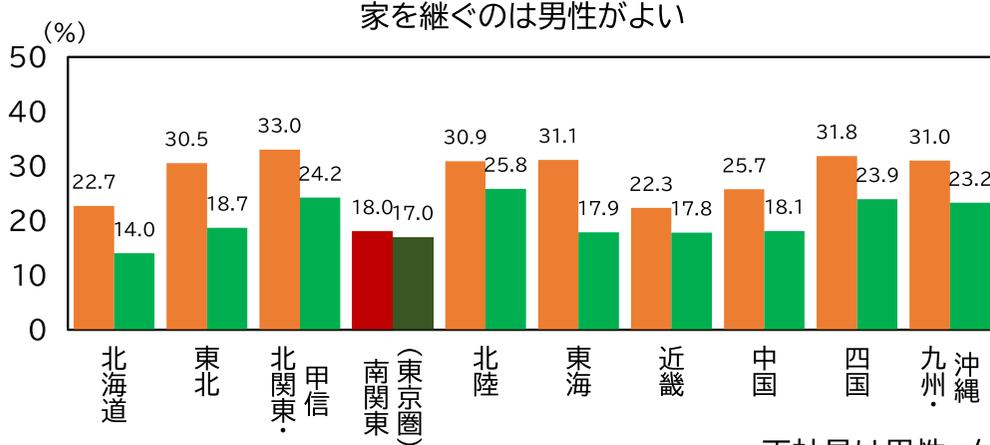
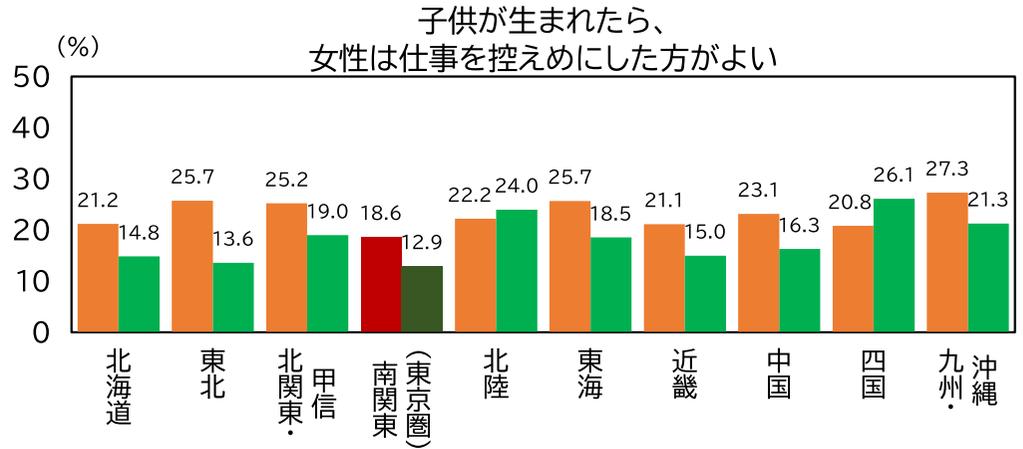
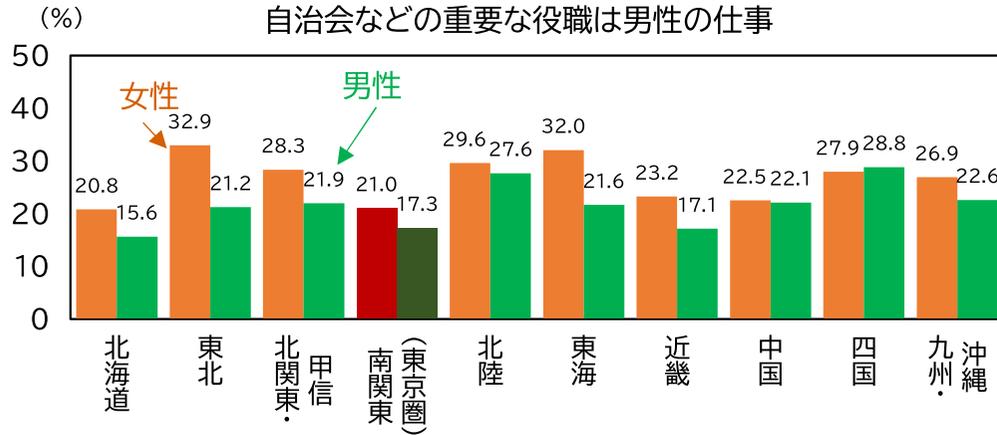
(備考)1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。

2. 自分の都合(進学や就職など)で、中学校卒業時点で住んでいた地域から転居した(離れた)と回答した者に対し、「あなたが、自分の都合で、中学校卒業時点で住んでいた地域から転居した(離れた)理由を教えてください。(いくつでも)」と質問。

3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。

東京圏以外出身で、現在は東京圏に住んでいる者…中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。

第2節 若い世代の視点から見た地域への意識(出身地域における固定的な性別役割分担意識等)



(備考)1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。

2. 「中学校卒業時点であなたが住んでいた地域で、下記のようなことはありましたか。最も当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つずつ)」と質問。選択肢は、「よくあった」、「時々あった」、「あまりなかった」、「全くなかった」、「わからない」。

このうち、「よくあった」と「時々あった」の計を表章。

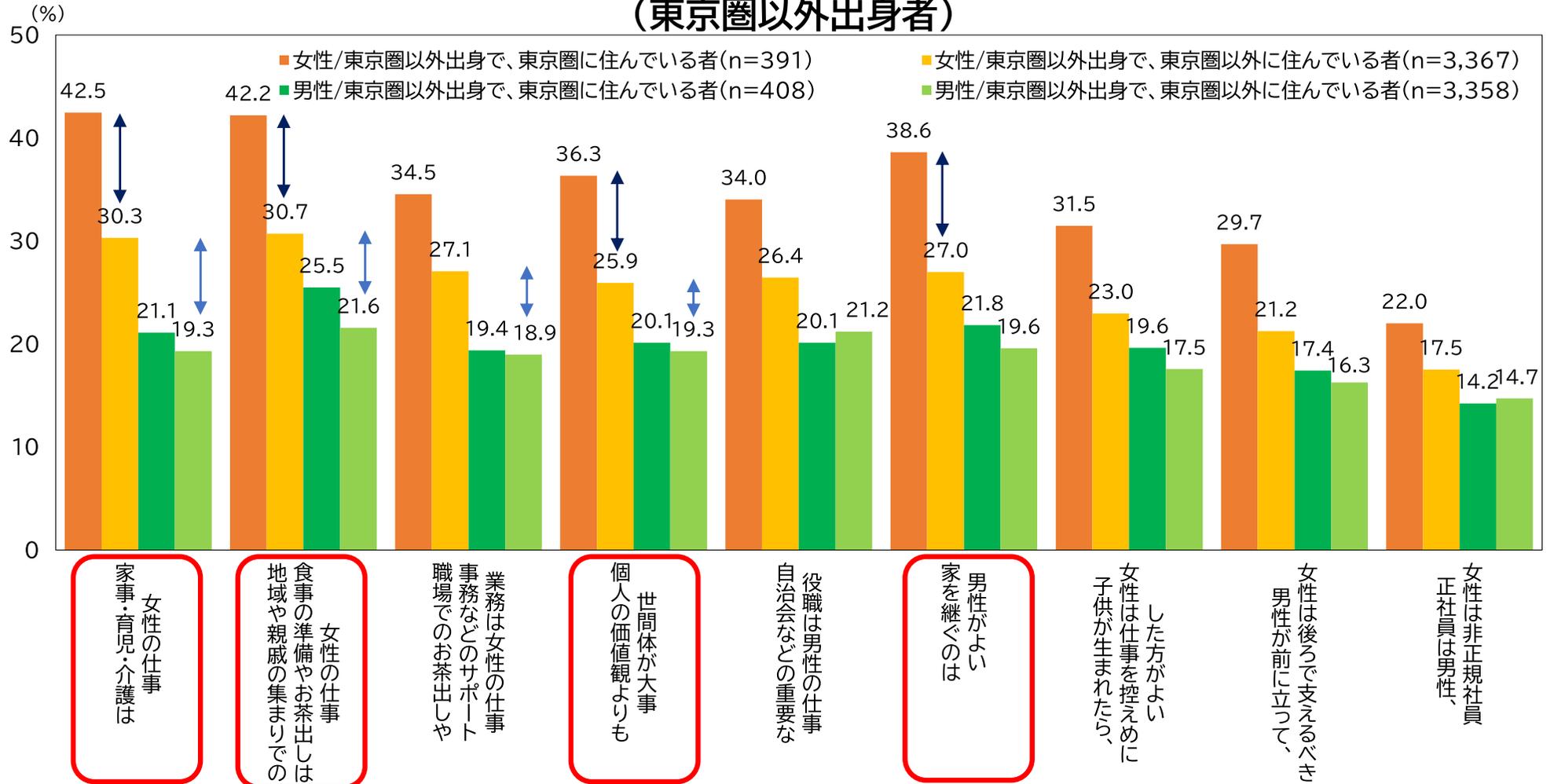
3. 各地域のnは次のとおり。北海道…女性260、男性250、東北…女性416、男性434、北関東・甲信…女性385、男性401、南関東(東京圏)…女性1,132、男性1,344、北陸…女性230、男性217、東海…女性643、男性610、近畿…女性861、男性876、中国…女性307、男性326、四国…女性154、男性184、九州・沖縄…女性491、男性456。

第2節 若い世代の視点から見た地域への意識(出身地域における固定的な性別役割分担意識等)

・東京圏以外出身の女性についてみると、現在は東京圏に住んでいる者は、現在も東京圏以外に住んでいる者よりも、出身地域に「家事・育児・介護は女性の仕事」、「食事の準備やお茶出しは女性の仕事」等といった固定的な性別役割分担意識が「あった」と感じている割合が顕著に高い。

・また、東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者の男女差をみると、「家事・育児・介護は女性の仕事」等で大きくなっている。

特-37図 出身地域における固定的な性別役割分担意識等(男女、現住地域別)
(東京圏以外出身者)

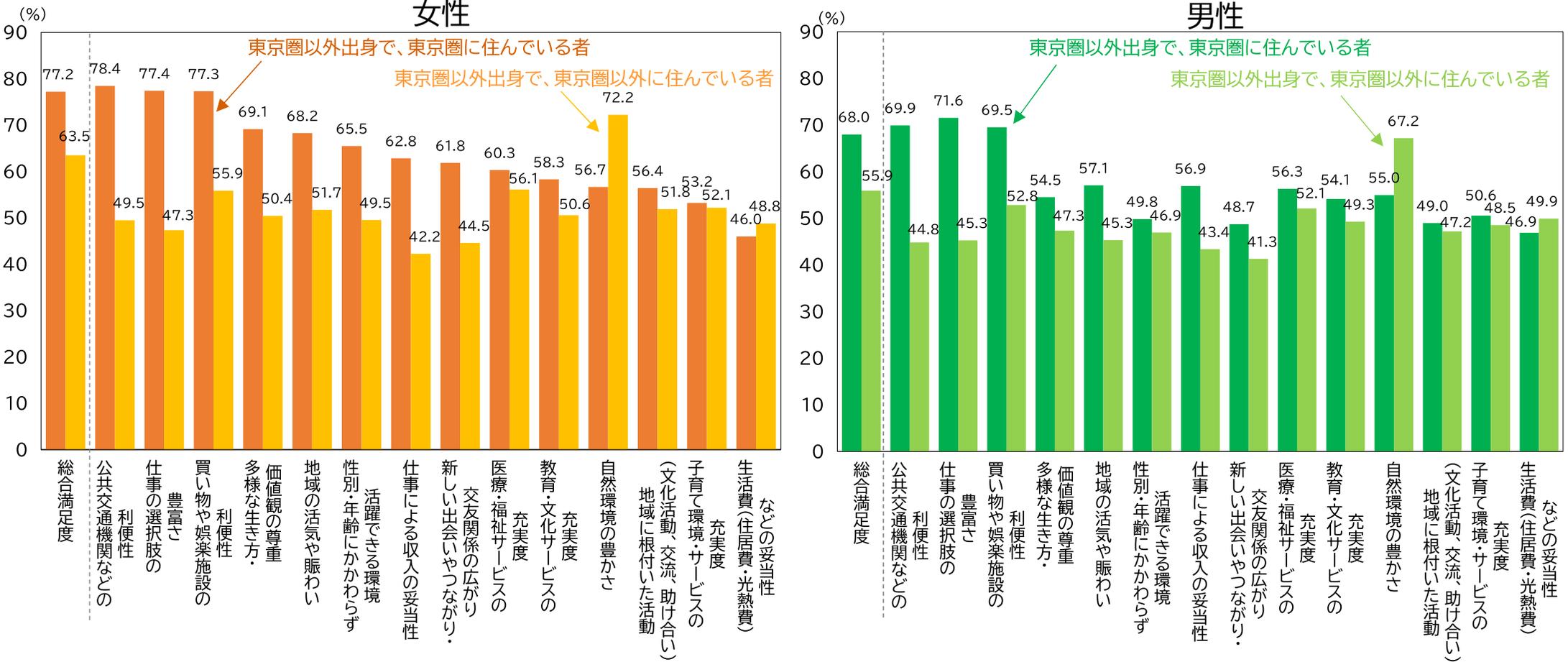


(備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
2. 「中学校卒業時点であたが住んでいた地域で、下記のようなことはありましたか。最も当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つずつ)」と質問。選択肢は、「よくあった」、「時々あった」、「あまりなかった」、「全くなかった」、「わからない」。このうち、「よくあった」と「時々あった」の計を表章。
3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。
東京圏以外出身で、東京圏に住んでいる者…中学校卒業時点では東京圏以外に住居しており、現在は東京圏に住居している者。
東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者…中学校卒業時点も、現在も東京圏以外に住居している者。

第2節 若い世代の視点から見た地域への意識(現住地域に満足しているか)

- ・東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者は、男女ともに、「自然環境の豊かさ」に満足している割合が高い。
- ・東京圏に住んでいる者と東京圏以外に住んでいる者を比べると、男女ともに「仕事の選択肢の豊富さ」、「公共交通機関などの利便性」、「買い物や娯楽施設の利便性」、「仕事による収入の妥当性」、「地域の活気や賑わい」等で差が大きい。
- ・女性は、「多様な生き方・価値観の尊重」、「新しい出会いやつながり・交友関係の広がり」、「性別・年齢にかかわらず活躍できる環境」等でも東京圏に住んでいる者の方が満足している割合が高い。

特-41図 現住地域に満足している者の割合(男女、現住地域別)(東京圏以外出身者)

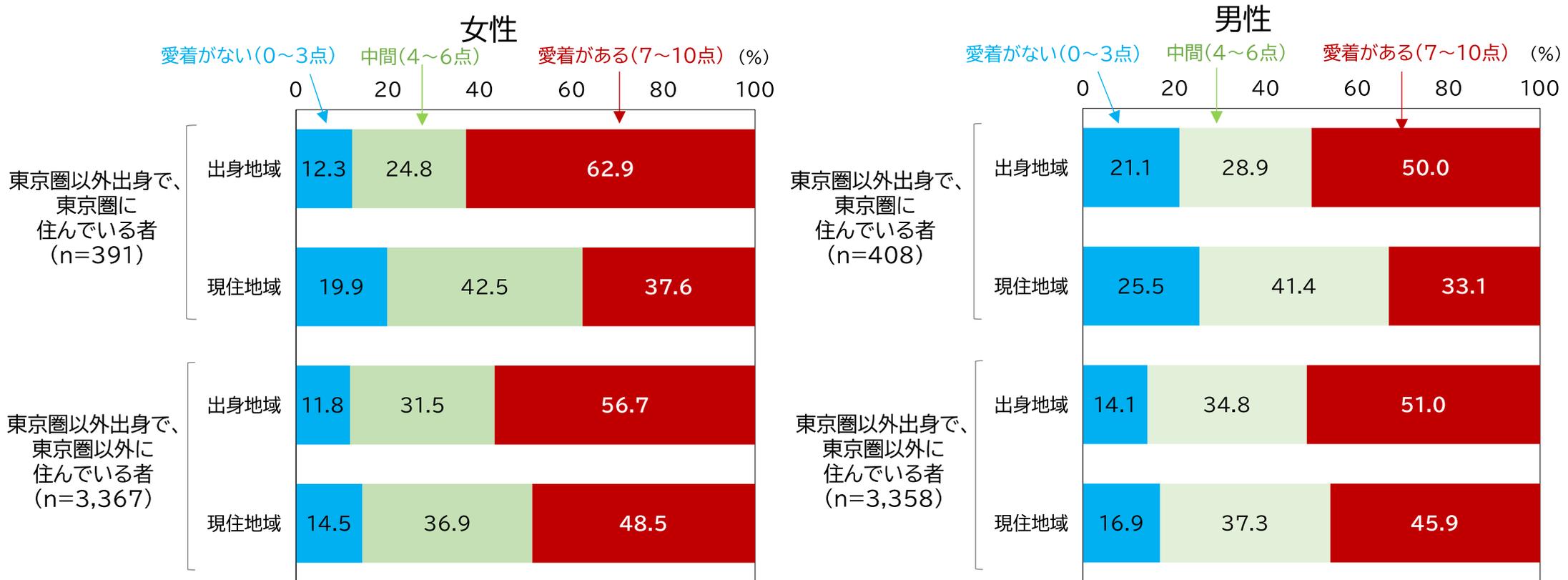


(備考)1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
 2. 「あなたは、現在お住まいの地域について、下記の項目に満足していますか。当てはまるものをお選びください。(それぞれ1つ)」と質問。選択肢は、「満足」、「どちらかといえば満足」、「どちらかといえば不満」、「不満」、「わからない」。このうち、「満足」と「どちらかといえば満足」の計を表章。
 なお、各項目について、分母から「わからない」と回答した者を除いて割合を計算しているため、項目によりnが異なる(nは割愛)。
 3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。
 東京圏以外出身で、東京圏に住んでいる者…中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。
 東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者…中学校卒業時点も、現在も東京圏以外に居住している者。

第2節 若い世代の視点から見た地域への意識(出身地域と現住地域への愛着)

- ・東京圏以外出身者について、出身地域及び現住地域への愛着をみると、現在東京圏に住んでいる者の「愛着がある(7~10点)」の割合は、現住地域よりも、出身地域の方が高い。
- ・特に女性では、現住地域に「愛着がある(7~10点)」が37.6%であるのに対し、出身地域に「愛着がある(7~10点)」は62.9%となっている。

特-44図 出身地域及び現住地域への愛着(男女、現住地域別)(東京圏以外出身者)



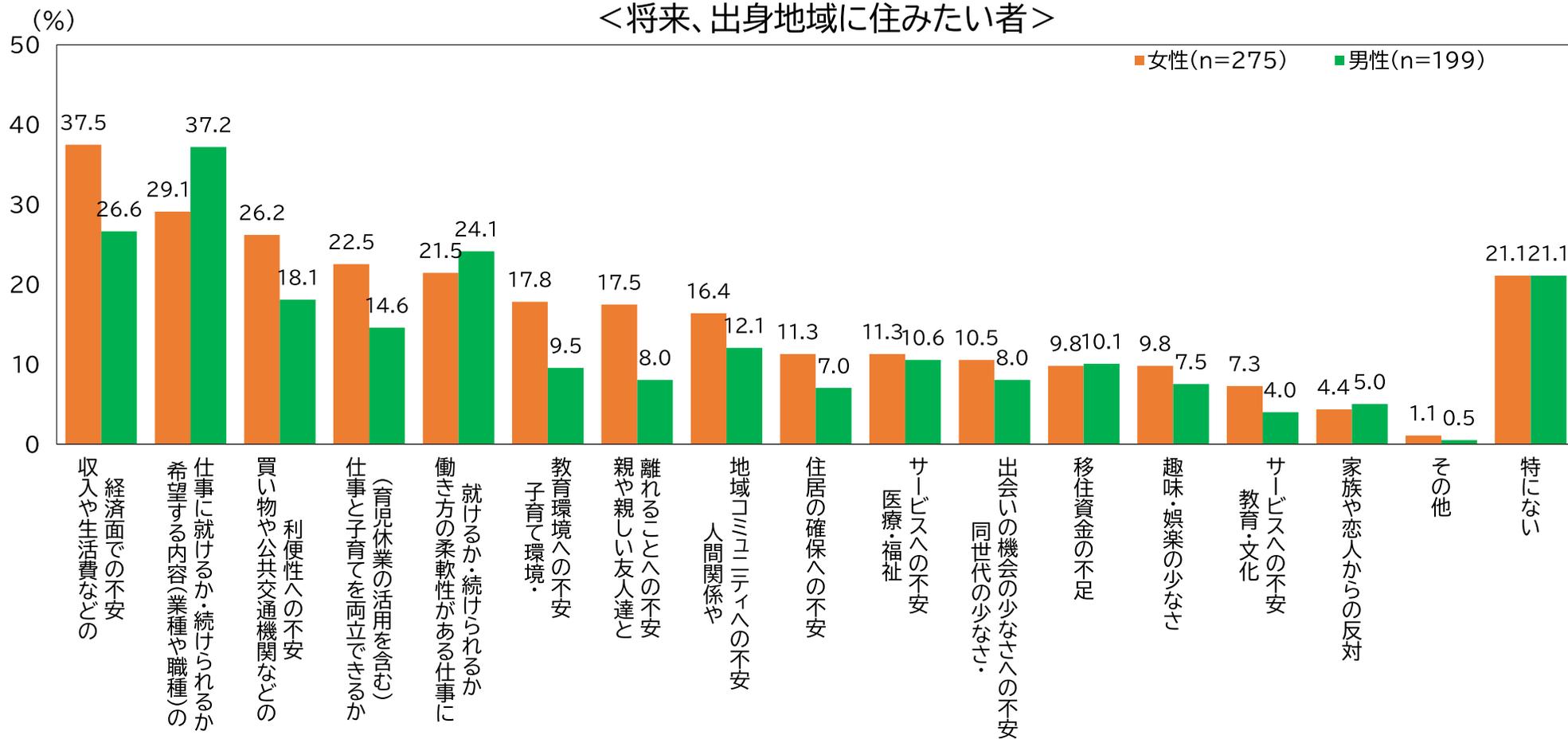
- (備考) 1. 「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。
 2. 「あなたは、下記の地域に、どれくらい愛着がありますか。『全く愛着がない』を0点、『とても愛着がある』を10点とした場合に、何点くらいになると思うか教えてください。(それぞれ1つずつ)
 ①現在お住まいの地域、②中学校卒業時点で住んでいた地域」と質問。
 3. 東京圏は、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県。
 東京圏以外出身で、東京圏に住んでいる者…中学校卒業時点では東京圏以外に居住しており、現在は東京圏に居住している者。
 東京圏以外出身で、東京圏以外に住んでいる者…中学校卒業時点も、現在も東京圏以外に居住している者。

第2節 若い世代の視点から見た地域への意識(現住地域以外に住むに当たって不安に思うこと)

- ・現在出身地域以外に住んでいる者が将来、現住地域以外(出身地域)に住むに当たって不安に思うことについてみると、女性は、「収入や生活費などの経済面での不安」が最も高く、次いで「希望する内容の仕事に就けるか・続けられるか」、「買い物や公共交通機関などの利便性への不安」の順となっている。
- ・一方、男性は、「希望する内容の仕事に就けるか・続けられるか」が最も高く、次いで「収入や生活費などの経済面での不安」、「働き方の柔軟性がある仕事に就けるか・続けられるか」の順となっている。

特-50図 現住地域以外に住むに当たって不安に思うこと(男女別)

<将来、出身地域に住みたい者>



(備考)1.「令和6年度地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査」(令和6年度内閣府委託調査)より作成。回答者は18~39歳の男女。

2. 将来、「中学校卒業時点で住んでいた地域」に住みたいと回答した者に対し、「現在住んでいる地域以外に住むに当たって、不安に思うことはありますか。当てはまるものをお選びください。(いくつでも)」と質問。

3. 「都会」と「地方」は回答者の主観による。

第3節 魅力ある地域づくりに向けて

特-51図 地域における男女共同参画の推進に向けて

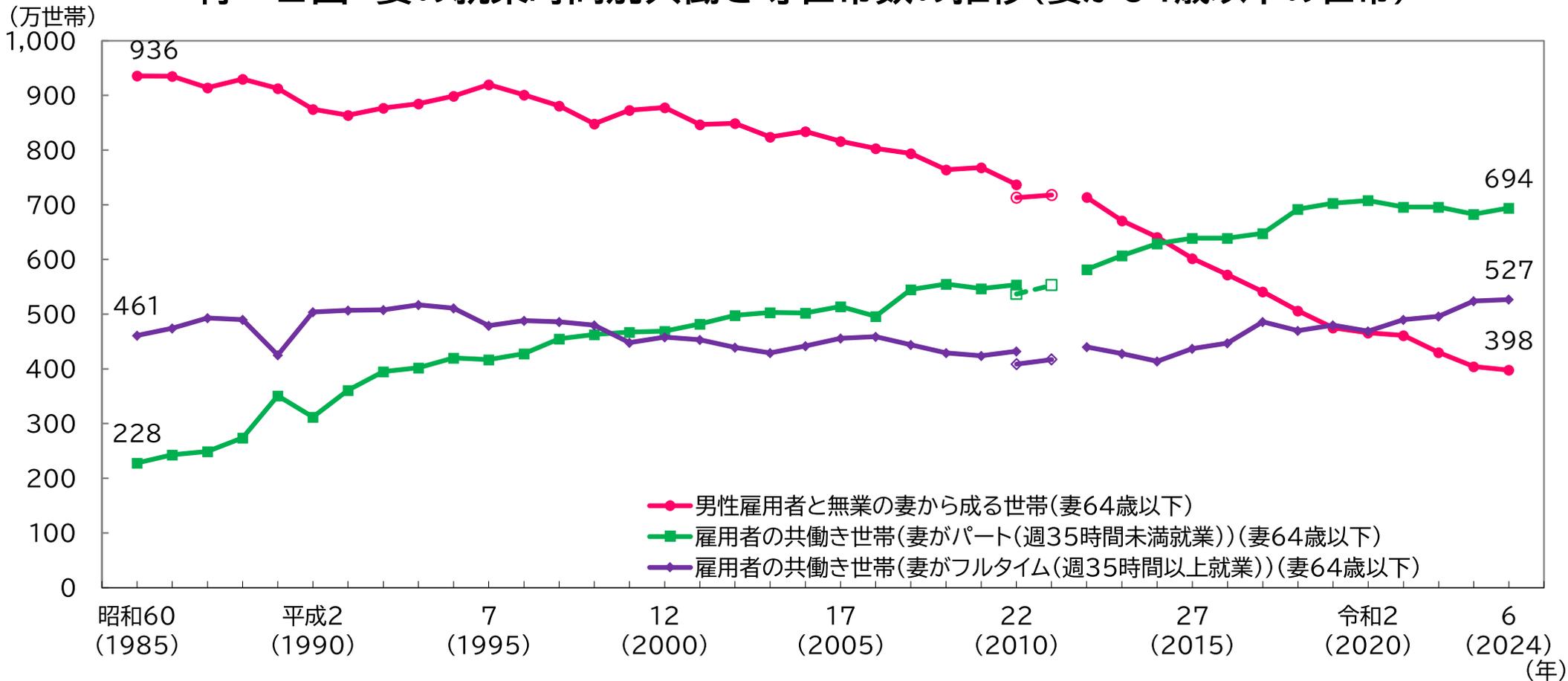
- ・地域の男女共同参画が進み、地域の活力が高まることで、日本全体の活力向上、ウェルビーイングの向上につながる。
- ・性別に関係なく個性と能力を発揮できる環境整備や魅力的な地域づくりの取組の推進が重要。

固定的な性別役割 分担意識等を解消する	全ての人にとって 働きやすい環境をつくる	地域における 女性リーダーを増やす	地域で学ぶ
<ul style="list-style-type: none">✓ 職場・学校・地域等あらゆる場における性別による役割分担の見直し✓ 固定的な性別役割分担意識による女性への家事・育児・介護の負担の偏りの解消✓ 一人一人の意識改革や行動変容✓ 男女に中立でない制度の見直し	<ul style="list-style-type: none">✓ 性別に関係なく、やりがいのある仕事の創出✓ 共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援✓ デジタル人材育成・リスキリングや就労支援、地域で働く選択肢の増加✓ 女性の起業を支援し、女性が活躍しやすい社会環境の後押し✓ 女性の所得向上・経済的自立・男女間賃金格差の是正✓ 地域限定正社員などの多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none">✓ あらゆる分野における施策・方針決定過程への女性の参画拡大✓ 女性管理職育成・登用、キャリア形成支援✓ 女性起業家支援を通じた、地域で活躍するロールモデルづくり、女性起業家の増加による地域の活性化✓ 女性の意見を取り入れた地域活動、地域づくり✓ 女性の視点からの防災・復興の推進	<ul style="list-style-type: none">✓ 地域の特色を活かした大学づくり✓ 教育や研究を通じ、地域社会の発展に貢献✓ 地域産業につながる人材育成・キャリア教育✓ 進学先選択の際の無意識の思い込みの解消

(補足資料) 共働き等世帯数の推移

「雇用者の共働き世帯」について、妻の働き方別に見ると、約40年間で妻がパートタイム労働(週35時間未満就業)の世帯数は約200万世帯から約700万世帯へ増加。また、妻がフルタイム労働(週35時間以上就業)の世帯数は、400~500万世帯と横ばいで推移してきたが、近年増加傾向にある。

特-II図 妻の就業時間別共働き等世帯数の推移(妻が64歳以下の世帯)



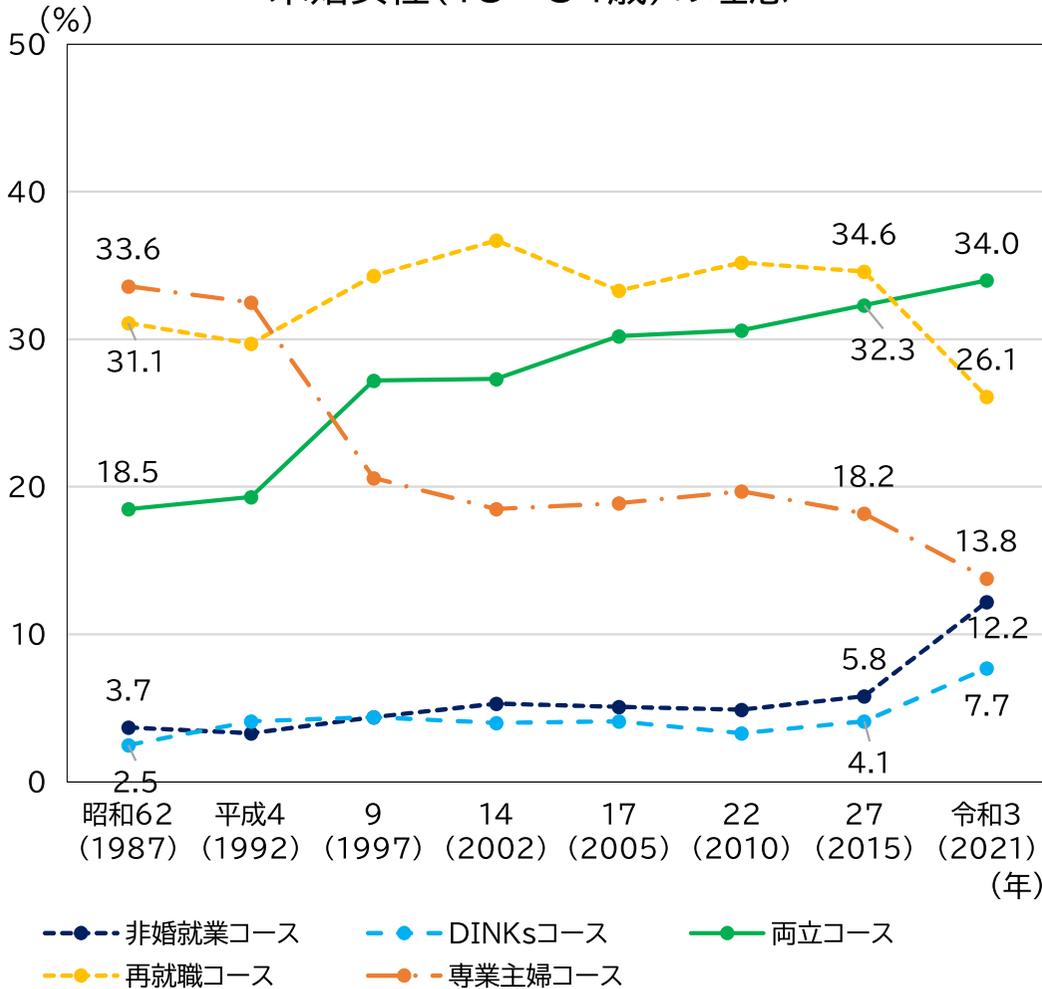
(備考) 1. 昭和60(1985)年から平成13(2001)年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14(2002)年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯(妻64歳以下)」とは、平成29(2017)年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)かつ妻が64歳以下世帯。平成30(2018)年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯(妻64歳以下)」とは、夫婦ともに非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む。)かつ妻が64歳以下の世帯。
 4. 平成22(2010)年及び23(2011)年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
 5. 平成23(2011)年、25(2013)年から28(2016)年、30(2018)年から令和3(2021)年は、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

(補足資料) ライフコースの希望

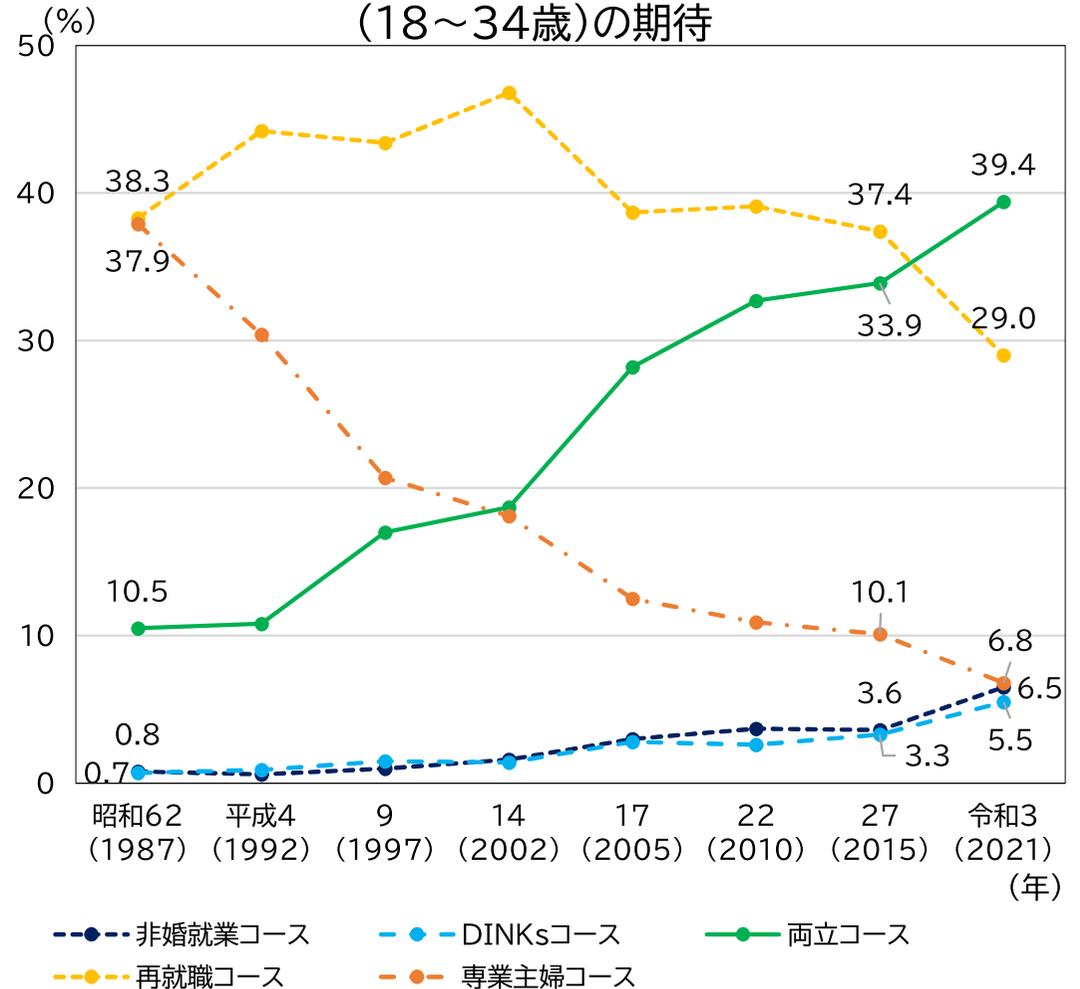
・近年は、未婚女性の理想も、未婚男性の将来のパートナーに対する期待も、「両立コース」が「再就職コース」を上回っている。

特-Ⅲ図 ライフコースの希望の推移

未婚女性(18~34歳)の理想



将来のパートナーに対する未婚男性(18~34歳)の期待



(備考)1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(独身者調査)」より作成。

2. 対象は18~34歳の未婚者。「その他」及び「不詳」の割合は割愛。

3. 設問(1)女性の理想ライフコース:(第9回(昭和62(1987)年)~10回(平成4(1992)年)調査)「現実の人生と切りはなして、あなたの理想とする人生はどのようなタイプですか」、(第11回(平成9(1997)年)~16回(令和3(2021)年)調査)「あなたの理想とする人生はどのタイプですか」。(2)男性がパートナー(女性)に望むライフコース:(第9回(昭和62(1987)年)~12回(平成14(2002)年)調査)「女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」、(第13回(平成17(2005)年)~16回(令和3(2021)年)調査)「パートナー(あるいは妻)となる女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」。

4. 選択肢に示されたライフコース像は次のとおり。「結婚せず、仕事を続ける」(非婚就業コース)、「結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける」(DINKsコース)、「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける」(両立コース)、「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」(再就職コース)、「結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない」(専業主婦コース)。

なぜ今「若者や女性にも選ばれる地方」に向けて取り組むのか

- 若年層を中心に地方からの転出超過が著しい。特に女性は、進学等で都市部に出たのち、就職等で地元に戻る者が少ない。
- こうした転出行動の背景には、若い世代の意識と職場を含む地域社会との間のギャップがある。

若い世代の男女の意識の変化

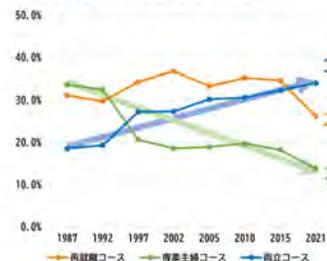
例えば… 男女ともに働き、ともに子育てをする「共働き・共育て」の感覚が一般化

若い世代の女性の理想のライフコースに関する意識の変化

女性の理想のライフコースは

専業主婦コース？ or 再就職コース？ or 両立コース？

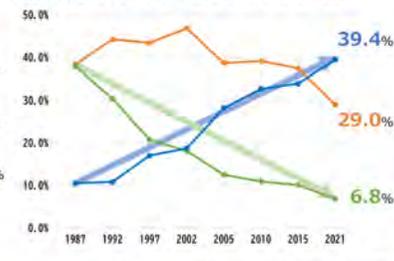
独身女性の理想のライフコース



結婚・出産の機会に一旦退職
子育て後に再就職

結婚・出産後も
仕事を続ける

独身男性がパートナーに望むライフコース



男女ともに初めて **両立コース** が最多に。

職場を含む地域社会の現状

「男は仕事・女は家庭」等の固定的な性別観に関わる **アンコンシャス・バイアス**が残っていると指摘

地域の職場における課題

アンコンシャス・バイアス
(無意識の思い込み)



働き方の課題

男性は休日出勤・残業も厭わない？
男性は営業、女性は事務？

- ・採用等における男女差
- ・男女双方の長時間労働
- ・休暇休業の取得しづらさなど

地域（職場外）での女性役割に関する声

「地域の行事や集まりで、女の人が料理よそって、男の人が座って食べてのを見て、私も将来こんなことやらなきゃいけないのかな…と思う。」

(19歳・山形県出身)

ギャップ

若年層の
転出行動へ

- 若年層、とりわけ若年女性の人口流出が続く状況を打開するには、東京圏にはない「豊かさ」等の地方の強みを活かしつつ、若い世代の行動や意識の変化を直視し、地方が抱える弱みの克服が必要。また、当事者である若者や女性の視点を取り入れることが重要。
- 地方から東京圏に移り住んだ若年層(20代・30代)への調査では、東京圏へ転出した理由として、就職先の選択肢の豊富さや、やりがいがある就職先の存在等の職場関係の理由を挙げる者が多い。

地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組んでいく

地域働き方・職場改革ネットワーク

～「魅力ある働き方・職場づくり」を起点とした地域社会の変革～

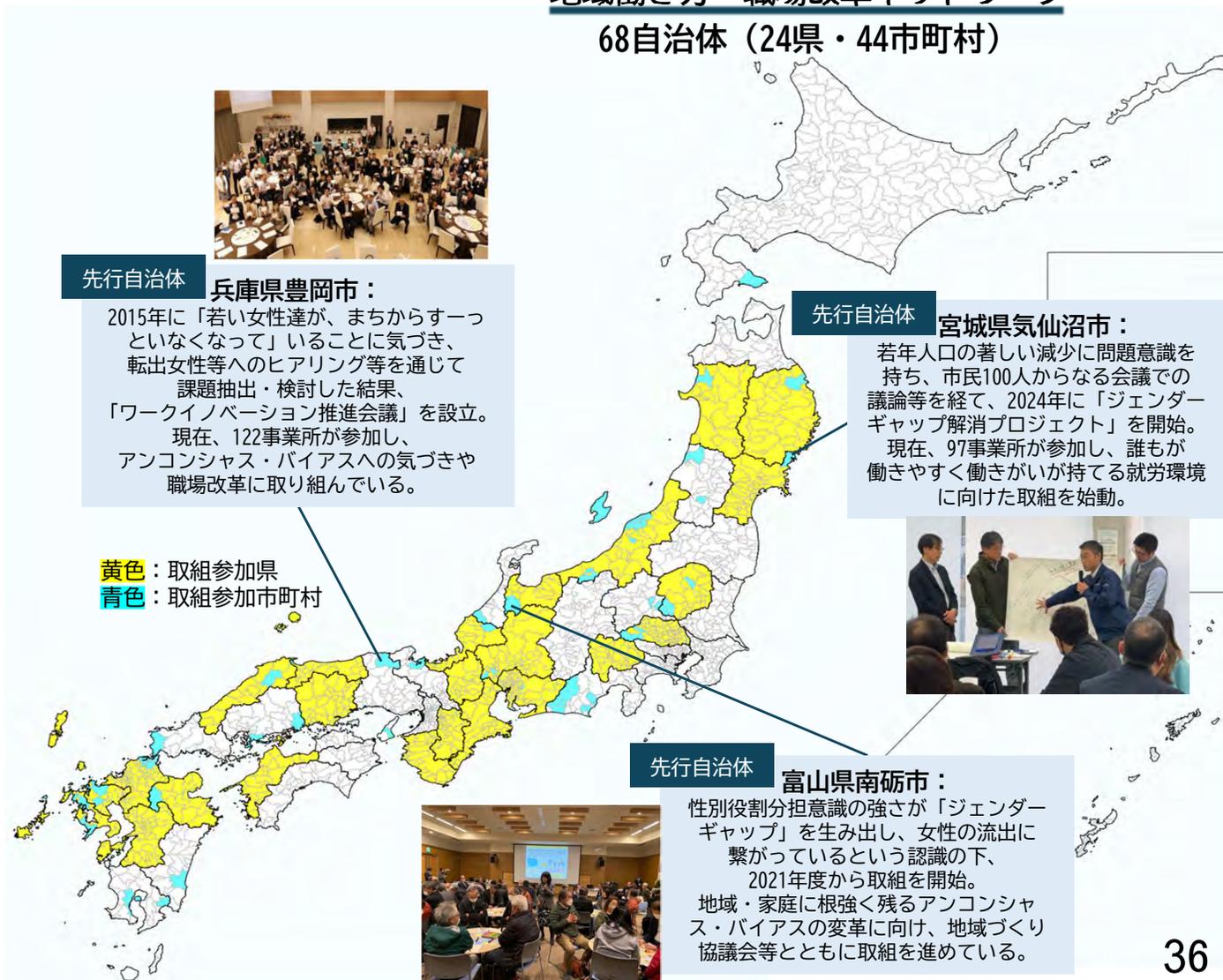
- 「若者や女性にも選ばれる地方」に向け、自治体が地元企業等に呼びかけて、地域社会のアンコンシャス・バイアスや「働き方の課題」を解決していく取組を始動。
- 68自治体（24県・44市町村）が参加し、「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成。先行自治体の成否両方の経験や有識者の知見の共有等により取組を加速し、全国的な波及を目指す。

	県（24）	市町村（41）	
北海道		函館市（北海道）	
東北	岩手県 秋田県 宮城県	久慈市（岩手県） 能代市（秋田県）	酒田市（山形県） 白鷹町（山形県）
関東	栃木県 埼玉県	足利市（栃木県） 佐野市（栃木県） 矢板市（栃木県）	秩父市（埼玉県） 桐生市（群馬県）
甲信越	新潟県 山梨県	新潟市（新潟県） 見附市（新潟県）	妙高市（新潟県） 佐渡市（新潟県）
東海	岐阜県 愛知県 三重県	大垣市（岐阜県） みよし市（愛知県） 南知多町（愛知県）	浜松市（静岡県） 焼津市（静岡県） 藤枝市（静岡県） 菊川市（静岡県） 牧之原市（静岡県）
北陸	富山県 福井県	加賀市（石川県） 勝山市（福井県）	
近畿	滋賀県 奈良県 和歌山県	舞鶴市（京都府） 洲本市（兵庫県）	門真市（大阪府）
中国	鳥取県 島根県 岡山県	境港市（鳥取県） 雲南市（島根県） 下関市（山口県）	呉市（広島県） 福山市（広島県）
四国	愛媛県		
九州・沖縄	福岡県 佐賀県 長崎県 熊本県 大分県	北九州市（福岡県） 唐津市（佐賀県） 武雄市（佐賀県） 長崎市（長崎県） 佐世保市（長崎県）	日田市（大分県） 宮崎市（宮城県） 鹿児島市（鹿児島県） 志布志市（鹿児島県）

	市町村（3）	
先行自治体	豊岡市（兵庫県） 南砺市（富山県）	気仙沼市（宮城県）

地域働き方・職場改革ネットワーク

68自治体（24県・44市町村）



「働きやすさ」のある職場

目指す職場像

=

将来ある若者や女性が、自分たちの能力が活かされ、成長していくことができ、希望するキャリアを実現できると感じられる職場

「働きがい」のある職場

×

将来において結婚・出産等のライフイベントがあった際にも、「共働き・共育て」の時代に相応しく、男女ともに柔軟な働き方ができる職場

取組の進め方（例）



性別役割分担に係るアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）等により、これから職場に入ってこようとする若者や女性にとって、自身の能力が活かされないと感じさせる側面はないか検証を行う。



アンコンシャス・バイアスに起因するものを含め、若者や女性をめぐる具体的な「働き方の課題」はないか洗い出しを行った上で、テーマ毎のワークショップ等と職場実践を繰り返しながら解決に取り組む。



47都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」や労働局への相談及び支援も利用可能。



（上記の課題への対応を行った上で）若者や女性にとって「魅力的な職場」である旨の**情報発信**を行う。

取組を進めるに当たっては、

- ・まさに地域にいる若者や女性（高校生、大学生や就活生）
- ・地域を離れ、大都市等で就職している若者や女性
- ・UターンやIターンで地域に戻ってきた若者や女性

などの当事者の声を聴くことで、より多角的な視点から、客観的に気づきを得て必要な取組を明確化することが必要。



アンコンシャス・バイアスの具体例

- 固定的性別役割分担意識
 - *女性の方が丁寧だから事務作業やお茶くみをお願いしよう
 - *男性だから育児休業・介護休業は取らないだろう
- 上意下達的な雰囲気
 - *若手は会議やディスカッションで議事録だけ取ってあればよい
- 多様性・様々な生き方への非寛容
 - *いい年をして結婚していないなんて、早く結婚した方がよい



「働き方の課題」の具体例

- 配属・職務付与や昇進における男女差、管理職比率の差、また、それらの結果指標としての男女間賃金格差
 - 例：責任あるポストは男性、女性は補助的なポスト等
 - ⇒人材育成上重要なOJTが得られるポストや、近年の昇格者について、性別の偏りがないか。偏りの原因となっている考え方やルールは何か。どう改めていくことが考えられるか 等
- 「共働き・共育て」を困難にさせる働き方の柔軟性の不足（長時間労働、休暇や育児・介護休業の取得しづらさ、テレワークやフレックス制度の利用しづらさ等）
 - 例：残業できない者や休暇が多い者は補助的な職務に回す等
 - ⇒職員ごとの労働時間・休暇取得状況の定量的把握や、職員へのヒアリングを通じ、制度的な課題（例：就業規則に明記がない等）なのか、運用上の課題（例：就業規則に明記されているが、取得を遠慮させるような職場の雰囲気がある等）なのかを検討・改善する等

【石破総理対談動画】

- 「若者や女性にも選ばれる地方」をテーマに、石破総理が地方の働き方・職場改革の専門家・小安美和さんと語り合う対談企画です。
- 地方から都市部への若者や女性の流出の現状、その背景にある若い世代の意識の変化、働き方・職場改革により若者や女性が集まり生き活きと働くようになった企業事例、「意識のアップデート」の重要性等を語り合う内容となっています。



【石破総理対談企画】若者や女性にも選ばれる地方を実現するために/働きやすい職場×働きがいのある職場



首相官邸

チャンネル登録者数...

チャンネル登録

高評価



共有



〈目次〉

- 00:00 ダイジェスト
- 00:38 「地方創生2.0」の起動
- 01:04 若者や女性にも“選ばれる”地方へ
- 02:24 魅力ある職場・働き方へ
- 03:02 一人ひとりを大切にする社会へ
- 04:33 女性活躍の推進
- 05:24 兵庫県豊岡市の事例
- 06:45 コストカット型から高付加価値型の社会へ
- 07:09 多様な人の参画が多様なアイデアに
- 07:43 好事例から見えるポイント
- 08:15 「働きやすさ」と「働きがい」を
- 08:47 対話を通じた意識のアップデート
- 10:02 「地方創生2.0」に向けた地道な取組

●官邸 YouTube <https://youtu.be/wVScDMW9cCI?si=r2ueFmDqojm-OhK6>

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県内3市町村と合同で開催するとともに、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。

本日重点的に説明する事項

- ①県内市町村を巻き込んで取り組もうとしている点
- ②市町村への取組普及のための人材育成（講師人材育成講習）に取り組もうとしている点

1 現状・課題

- ①本県における政策・方針決定過程への女性の参画はいずれも低位で推移
 - ◆自治会長の女性の割合 2.9%(130/4,525人:全国42位) ◆市町村の審議会等委員の女性の割合 26.5%(2,018/7,612人:全国34位)等
- ②令和5年に地域で活躍している女性との意見交換会を県内3か所で開催



高齢世代は固定的性別役割分担意識が根強い。
女性が仕事や地域活動を行うためには、家族の理解や周囲のフォローが必要。



世代間交流ができる
セミナー等の実施

効果的な情報発信

2 事業の目的

- ◆固定的な性別役割分担意識の残る世代と若年層との相互理解 ⇒ 多様な生き方が尊重され、誰もが生きやすく活躍しやすい風土づくり
- ◆地域の意思決定の場への女性参画意識の醸成 ⇒ 地域社会における女性の参画拡大の促進

3 事業の内容

県民が自ら気づき、行動変容につながる仕掛けづくりを行うとともに、モデル事業として市町村への取組展開につなげる。

	I「地域の女性参画の促進」に向けた相互理解のためのワークショップの開催		II「ジェンダー・バイアス」広報・啓発
	令和6年度	令和7年度	令和6年度及び7年度
内容	<p>時 期:①令和6年9月、②11月 開 催 地:県北・中央・県南 各1市 講 師:(独)国立女性教育会館理事長 萩原なつ子 氏 参 加 者:様々な年代層の県民 各50~100名 役 割:県…立案・各種調整、参加者募集、 当日運営等 市…会場選定、参加者募集、当日運営等</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">無意識の差別や偏見への気づき</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">参加者が個々の取組目標を設定</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">取組状況のフォローアップ</div>	<p>時 期:①令和7年7月、②10月 開 催 地:県北・中央・県南 各1町 参 加 者:様々な年代層の県民 各30~50名 その他は、令和6年度と同様</p> <p>◎講師育成講習会の開催</p> <p>R8年度以降、市町村独自でのワークショップの継続的な開催を推進するため、あきたF・F推進員等の男女共同参画関連リソースのスキルアップを図り、講師となる人材を育成する。</p> <p>対象者:あきたF・F推進員等 講師:(独)国立女性教育会館理事長 萩原なつ子 氏</p> <p>内容:講習会(各地区2回)</p>	<p>【R6】リーフレット・動画の作成、SNS広報等 テーマ:「家庭」「地域」「職場」(各2話)</p> <p>【R7】県・市町村による啓発活動を展開</p> <ol style="list-style-type: none"> ① ポスター配布 ② 市町村広報紙への掲載 ③ ワークショップ等での活用



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。

本日重点的に説明する事項

- ①ワークショップ等を通じて得た職場の課題について、コンサルタント等の有識者からの指導ではなく、先進自治体や先進企業等との比較検討を行う点
- ②一事業所としての市役所による取組への参加

奈良県の取組について

担当：こども・女性局こども・女性課

Bブロック

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。

※市町村職員向けの調査については委託せず自前で実施・集計。

- ・ 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。

本日重点的に説明する事項

- ① 県内市町村を巻き込んで取り組もうとしている点
- ② 市町村職員向けの調査について費用をかけずに実施
- ③ 市町村長（全員が男性）に危機感を持ってもらえるよう、講師等は同じ男性に依頼してアプローチを検討

① 庁内におけるこれまでの取組(ジェンダー平等推進プロジェクトチームの設置)

目指す姿

若者・女性が性別にかかわらず自分の希望に添った生き方・働き方を実現できる奈良県

取組方針

誰もが固定的性別役割分担意識や特定の価値観、プレッシャーを押し付けられることなく、主体的に自分らしく幸福に暮らすことができるよう、社会全体で意識を変えていく。

<最初の取組>

令和5年度、県庁職員を対象に職場のジェンダーに関する意識調査を実施。ジェンダーギャップの存在が浮き彫りに。職場における「働きにくさ」や「働きがいを失わせる」ことに繋がると認識。



<対応> 「奈良県こども・子育て推進本部」のもとに「**ジェンダー平等推進プロジェクトチーム**」を設置。
県庁内だけでなく、市町村、企業、教育現場のジェンダーギャップの解消の取組を推進。

奈良県こども・子育て推進本部

(メンバー：知事(本部長)、副知事、関係部局長等)

ジェンダー平等推進プロジェクトチーム

総務部 (県庁)

行政・人材マネジメント課
人事課

こども・女性局 (市町村)

こども・女性課

産業部 (企業) (雇用環境)

産業創造課
人材・雇用政策課

教育委員会 (高校教育・義務教育)

教職員課
人権・地域教育課

② ジェンダー平等推進プロジェクトチームの取組(奈良県)

【令和6年度ジェンダー実態調査の結果】

県職員に加え、市町村、教育現場、企業の職員に対して調査を実施



- 県職員、市町村職員、教職員、企業職員ともに、それぞれの職場においてジェンダーギャップを感じている者がいることが確認できた。
- 性別により、ジェンダーギャップを感じている項目や割合に差があることが確認できた。

性別による思い込みを感じる場面について

性別により差がある項目

○女性の割合が男性よりも高い項目

「女性は、仕事より家庭を優先すべきだという
雰囲気がある。」

「職場でのお茶出しや雑用は女性がすべきだ
という職場風土がある。」

○男性の割合が女性よりも高い項目

「男性は、家庭より仕事を優先すべきだという
雰囲気がある。」

ジェンダーギャップを感じたことについて

性別により差がある項目

○女性の割合が男性よりも高い項目

「有能な女性がいても、男性管理職に比べて、
女性管理職の割合が低いと感じる。」

「結婚、出産、育児のたびに、仕事を辞めよう
と思うことが多く、女性が不利だと感じる。」

○男性の割合が女性よりも高い項目

「突発的に生じた、肉体的にハードな仕事をさせ
られやすいため、男性が不利だと感じる。」