

○事務局挨拶（5分）

○事務局からの情報提供（10分） →資料P2～

今後の進め方、課題分析等に関する自治体の取組状況、各種交付金について

○厚生労働省からの情報提供（10分） →資料P13～

都道府県労働局との連携事例、改正女性活躍推進法について

○小安美和氏による講義（30分） →資料P18～

○自治体間の意見交換（30分） →資料P33～

5グループに分かれて議論

○総括（5分）

■【9月～】自治体勉強会・各論編の開催 等

- 具体的な手法や課題等について、自治体間での事例共有・意見交換を実施
- ガイドブックの概要版の作成

■【9～10月頃】各自治体の取組状況のフォローアップ

- 68自治体を対象としたフォローアップ調査の実施
(○必要に応じ、事務局による個別自治体ヒアリングも検討)

■【秋頃以降】令和8年度の取組に向けた支援

- 自治体のフォローアップ調査結果のフィードバック
- 各種交付金に関する情報等の共有
- 追加の取組参加自治体（令和8年度）の公募
- ガイドブックの改訂 等

※上記のほか、状況に応じて、ブロック会議を開催する可能性がある。

取組参加自治体向け勉強会の進め方

第一段階 (5～6月)

- ～本取組の必要性、先行自治体の取組例など、全体的な理解を深める～
- ・有識者による講演（山本蓮氏、小安美和氏、古屋星斗氏）
 - ・先行自治体（豊岡市、気仙沼市、南砺市）による取組の紹介

各自治体における取組の実施/継続 → 事例の蓄積、実施上の課題の顕在化

第二段階 (9月～)

- ～個別具体的な事例や課題を共有し、より良い方策を探る～
- ・翌年度の取組も見据え、取組サイクルのステージごとに、具体的な手法や課題等を共有。
（例：地域課題の可視化の具体的方策、地域の関係者・企業を巻き込む工夫 等）
 - ・自治体間の意見交換による「面」としてのネットワークづくりの促進。

※上記目的に照らし、勉強会の後半は小グループに分けた意見交換を行うなど、運営方法を工夫。
※随時、取組参加自治体の御意見を踏まえ、運用の改善を行う予定。

<基本的な取組のサイクル>

①課題分析・体制構築

- (例)
- ・庁内等の体制構築
 - ・市民の意識（や意識差）の把握
（調査、セミナー等）
 - ・統計データの分析
 - ・具体的な目標の設定
 - ・関係する戦略への記載 等

②取組の検討

- (例)
- ・①を踏まえた具体策の検討
 - ・地域の若者・女性を含む当事者の参画を得た検討 等

③取組の実施

- (例)
- ・ワークショップ等による企業の気づき、行動変容
 - ・労働局と連携した企業支援
 - ・情報発信 等

④検証・改善

- (例)
- ・具体的な目標の達成状況の検証
 - ・統計データの分析
 - ・調査 等

取組参加自治体向け勉強会の進め方

第一段階 (5～6月)

- ～本取組の必要性、先行自治体の取組例など、全体的な理解を深める～
- ・有識者による講演（山本蓮氏、小安美和氏、古屋星斗氏）
 - ・先行自治体（豊岡市、気仙沼市、南砺市）による取組の紹介

各自治体における取組の実施/継続 → 事例の蓄積、実施上の課題の顕在化

第二段階 (9月～)

- ～個別具体的な事例や課題を共有し、より良い方策を探る～
- ・翌年度の取組も見据え、取組サイクルのステージごとに、具体的な手法や課題等を共有。
（例：地域課題の可視化の具体的方策、地域の関係者・企業を巻き込む工夫 等）
 - ・自治体間の意見交換による「面」としてのネットワークづくりの促進。

※上記目的に照らし、勉強会の後半は小グループに分けた意見交換を行うなど、運営方法を工夫。
※随時、取組参加自治体の御意見を踏まえ、運用の改善を行う予定。

<基本的な取組のサイクル>

①課題分析・体制構築

- (例)
- ・庁内等の体制構築
 - ・市民の意識（や意識差）の把握
（調査、セミナー等）
 - ・統計データの分析
 - ・具体的な目標の設定
 - ・関係する戦略への記載 等

②取組の検討

- (例)
- ・①を踏まえた具体策の検討
 - ・地域の若者・女性を含む当事者の参画を得た検討 等

③取組の実施

- (例)
- ・ワークショップ等による企業の気づき、行動変容
 - ・労働局と連携した企業支援
 - ・情報発信 等

④検証・改善

- (例)
- ・具体的な目標の達成状況の検証
 - ・統計データの分析
 - ・調査 等

課題分析等の取組状況（6月の取組参加自治体アンケート集計結果と自治体の工夫例）

※第1回ブロック会議資料をもとに作成

- 75%の自治体が、若者や女性からの意見聴取を「行っている」又は「行う予定がある」と回答。
- 意見を聴く対象者としては、「地域にいる若者や女性」が75%と最も多い。自治体によっては、既転出者やUターン・Iターン者も対象としている。
- なお、転出者調査により転出理由等を問う取組を行う自治体もある。

問4

貴自治体の取組において、職場の現状や職場改革の方向性について若者や女性から意見を聴くこととしていますか。意見を聴くこととしている場合、対象者について御回答ください。

（1）意見を聴くこととしているか

回答結果				母数 (全自治体)
①行っている	②行う予定がある	③とにもない	④未検討	
23	28	8	9	68
34%	41%	12%	13%	

（2）（1）で「はい」と回答した場合）意見を聴く対象者

回答結果					母数 (（1）で①又は②を 選択した者の合 計)
①地域にいる若者 や女性	②地域で活動する 女性団体	③地域を離れ大都 市等で就職してい る若者や女性	④Uターン・Iター ンで地域に戻って きた若者や女性	⑤その他	
38	9	10	9	14	51
75%	18%	20%	18%	27%	

<工夫例>

- ✓ 市が主導して転出者調査を行い、転出理由や雇用に何を求めるかを明確化し、企業に提示することで企業からの課題吸い上げに向けて地域企業の関心・賛同を得ていく予定。

課題分析等の取組状況（6月の取組参加自治体アンケート集計結果と自治体の工夫例）

※第1回ブロック会議資料及びガイドブックをもとに作成

- 約4割の自治体が、令和7年度中に「調査・アンケート等を通じた実態・課題の可視化」を行うと回答している。

問5

地方からの若年層の流出の要因として、地域の職場について、
 i. 性別役割分担に関するアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）により、これから職場に入っていく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がある可能性
 ii. ①の意識・職場風土から派生するものを含めた「働き方の課題」がある可能性
 iii. 魅力的な職場である旨の情報発信が十分でない可能性
 が考えられます。
 このうち、i（アンコンシャス・バイアス）やii（働き方の課題）に対し、貴自治体は令和7年度に行う取組を御回答してください。（複数回答可）

【i. アンコンシャス・バイアスを対象とする取組について】

回答結果								母数 (全自治体)
①調査・アンケート等を通じた実態・課題の可視化	②セミナー・ワークショップの開催による企業等の気づき・行動変容	③企業等への専門人材の派遣	④働き方関係の各種認定取得支援	⑤若者や女性の声の集約と情報発信	⑥地域（学校教育を含む）での変革意識の醸成	⑦その他	⑧取組は予定していない	
28	44	13	17	18	22	14	8	68
41%	65%	19%	25%	26%	32%	21%	12%	

【ii. 「働き方の課題」を対象とする取組について】

回答結果							母数 (全自治体)
①調査・アンケート等を通じた実態・課題の可視化	②セミナー・ワークショップの開催による企業等の気づき・行動変容	③企業等への専門人材の派遣	④働き方関係の各種認定取得支援	⑤若者や女性の声の集約と情報発信	⑥その他	⑦取組は予定していない	
28	50	26	23	13	16	2	68
41%	74%	38%	34%	19%	24%	3%	

<工夫例>

- ✓ 先行自治体である豊岡市や気仙沼市では、意識調査を実施。
- ✓ 福岡市では、市内事業所を対象とした労働実態調査を実施。男女間賃金格差の「要因」を可視化することを目的とした先進的な調査及び分析。

課題分析等の取組状況（6月の取組参加自治体アンケート集計結果と自治体の工夫例）

※第1回ブロック会議資料をもとに作成

- 各取組を進めるに当たっての課題は様々であるが、現状把握や庁内外での協力体制構築といった、具体的な取組実施の前提となる部分を課題と認識している自治体が一定数存在する。
 - 一部自治体においては、庁内の体制見直し、県・市の連携、当事者の参画を得たワークショップの開催による企業の気づきの促進などの工夫が行われている。また、都道府県労働局（*）、商工会等の地域の関係者との連携がみられる自治体もある。
- *都道府県労働局との連携例は、資料P13を参照。

問7 各取組を進めるに当たっての課題と対応について、①～⑩を選択のうえで、右下の「課題内容」及び「対応内容」欄に具体的に御記載ください（複数回答可）。
*複数回答される場合は、2つ目以降の「課題内容」及び「対応内容」は、本様式のシート「Sheet2」に設けている「課題内容」と「対応内容」の欄に回答を御記載ください。

【i. 「アンコンシャス・バイアス」を対象とした取組の場合】

回答結果										母数 (全自治体)
①庁内外で協力体制を構築できない	②首長の理解が得られない	③必要な予算が確保できない	④地域企業などとのコネクションがない	⑤地域企業などの関心・賛同が不十分	⑥若者や女性の声を聴くことが難しい（例：コネクションがない、ノウハウがない）	⑦現状を把握するためのノウハウがない	⑧（無意識の思い込みで課題設定をしている場合）意識・行動変革をどう行なったらいいかわからない	⑨最適な情報発信の方策がわからない	⑩その他	
8 12%	0 0%	12 18%	6 9%	21 31%	11 16%	8 12%	21 31%	20 29%	9 13%	

【ii. 「働き方の課題」を対象とした取組の場合】

回答結果										母数 (全自治体)
①庁内外で協力体制を構築できない	②首長の理解が得られない	③必要な予算が確保できない	④地域企業などとのコネクションがない	⑤地域企業などの関心・賛同が不十分	⑥若者や女性の声を聴くことが難しい（例：コネクションがない、ノウハウがない）	⑦現状を把握するためのノウハウがない	⑧（無意識の思い込みで課題設定をしている場合）意識・行動変革をどう行なったらいいかわからない	⑨最適な情報発信の方策がわからない	⑩その他	
6 9%	0 0%	12 18%	10 15%	24 35%	11 16%	9 13%	11 16%	17 25%	8 12%	

- <工夫例>
- ✓ 同様の取組を実施している県との連携について検討する。
 - ✓ 県がモデル事業の形で市町村において取組を展開、その後は自走して進めてもらっている。また、各市町村単位でワークショップ等が開催できるよう、今年度、講師となる人材を育成するための講習会を開催予定。
 - ✓ 男女共同参画に関する業務を地方創生担当部署である企画課に移管。市の総合戦略・地方創生を担当する企画課が司令塔となることで庁内協力体制を構築。
 - ✓ 人口減少等の幅広いテーマを切り口として、部局横断的なチームを構成し、施策推進の担当とする。
 - ✓ 市内企業で働く20代～30代の女性従業員を対象にアンコンシャス・バイアス等をテーマとしたグループディスカッションを行った後、女性従業員の上司を対象に同様のテーマでグループディスカッションを行い、現状やジェンダーギャップに係る気づきを得てもらう。

説得力をもって実効的な取組を進めるために、地域の課題についてできる限り定量的に（データで）把握することが必要。

1 地域経済分析システム（[RESAS](#)）－ 経済産業省・内閣府

産業構造や人口動態、人の流れなどのデータを集約し、可視化するシステム。男女別・年齢階級別の人口転出／転入の状況や年齢階級別純移動数の時系列分析を表示することが可能。

説得力を持って実効的な取組を進めていくためには、職場を含む地域の課題についてできる限り定量的に把握することが重要であるため、当該ツールを基に既存データの分析を行うことが考えられる。

例：人口構成分析、自然増減分析、新卒者就職・進学分析、人口増減分析、社会増減分析、将来人口推計分析などが可能。

2 住民や自治体内の事業所に勤務する労働者へのアンケート

<事業所内>

[福岡市内事業所における労働実態調査](#)

※男女間賃金格差の「要因」を可視化することを目的とした先進的な調査及び分析

[気仙沼市オープンデータライブラリ - 気仙沼市役所](#)

※00015-気仙沼市市民の暮らしやすさ(Well-being)に関するアンケート（事業所用）内の 女性活躍に関する設問を参照。

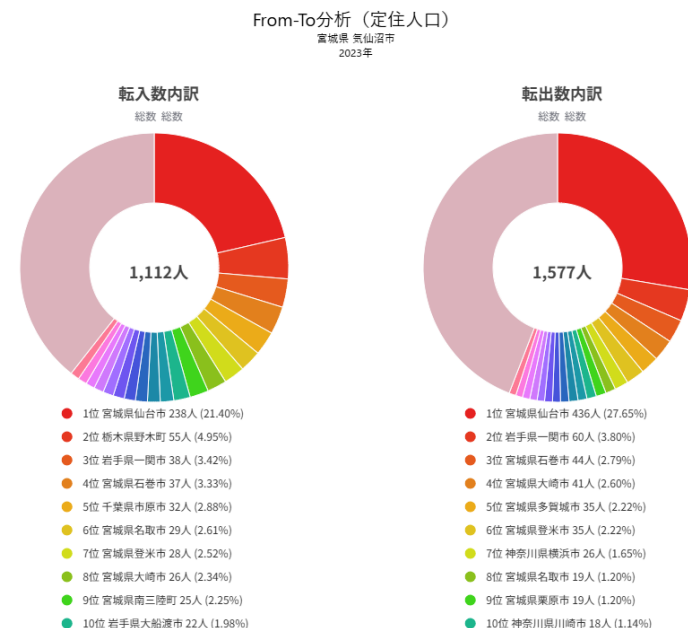
<住民>

[「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略（仮）」策定に向けた提言](#)

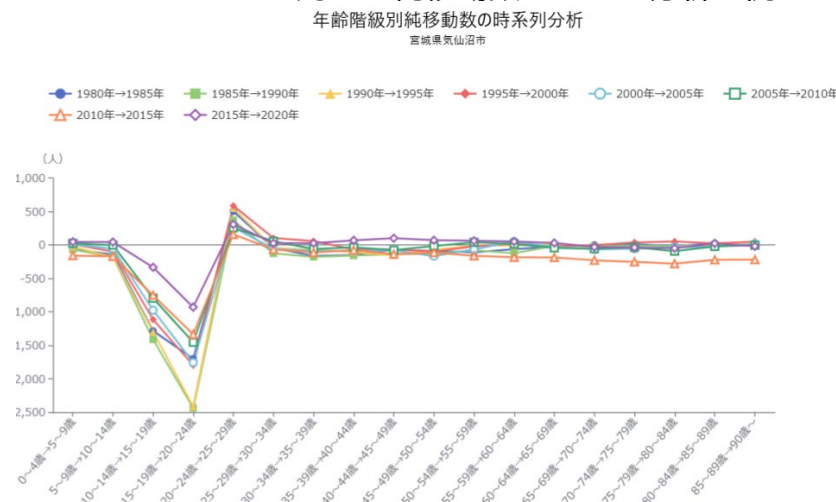
[気仙沼市オープンデータライブラリ - 気仙沼市役所](#)

※00012-気仙沼市市民の暮らしやすさ(Well-being)に関するアンケート（一般用）及び 00014-気仙沼市市民の暮らしやすさ(Well-being)に関するアンケート（高校2年生用）内のジェンダーギャップに関する設問を参照

<RESASを用いた転入元／転出先にかかる分析の例>



<RESASを用いた純移動数にかかる分析の例>



出典：「RESAS（地域経済分析システム）－[社会増減分析](#)」

(参考) 本取組において主に活用可能な交付金・補助金一覧【申請主体：自治体】

	趣旨	概要	今後のスケジュール
新しい地方経済・生活環境創生交付金（現行：第2世代交付金 ※デジタル実装型等の別メニューもあり） 【内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局、内閣府地方創生推進事務局・地方創生推進室】	地方公共団体の自主性と創意工夫に基づく、地域の多様な主体の参画を通じた地方創生に資する地域の独自の取組を、計画から実施まで強力に後押し。	① 地方公共団体の自主性と創意工夫に基づいた、地方創生に資する地域の独自の取組を支援 ② ソフト＋ハードや分野間連携の事業を一体的に支援するとともに、国による伴走支援を強化 ③ 事業の検討・実施・検証の各段階において、地域の多様な主体が参画する仕組みの構築	未定 【参考：直近の募集スケジュール】 令和6年度補正予算分及び令和7年度当初予算分（第1回） 募集期間：1月17日～2月6日 令和6年度補正予算分及び令和7年度当初予算分（第2回） 募集期間：5月13日～6月20日
地域女性活躍推進交付金 【内閣府男女共同参画局】	地方公共団体が、地域の実情に応じて行う女性の活躍推進に資する取組を支援することにより、地域における関係団体の連携を促進し、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進する。	以下のような取組を対象に交付。 ①女性防災リーダーや女性役員・管理職を育成するための研修等への支援 ②女性デジタル人材や女性起業家を育成するためのセミナー、ネットワークづくり等のマッチング支援や伴走型支援 ③様々な課題・困難を抱える女性に寄り添った相談支援、男性相談事業等への支援	年明け1月頃に地方公共団体宛てに次年度事業の募集に係る事務連絡を発出し、説明会を実施。 3月中下旬の内示を経て、4月上旬までに交付決定を行う予定。
特定地域づくり事業推進交付金 【総務省】	地域人口の急減に直面している地域において、農林水産業、商工業等の地域産業の担い手を確保する必要があるが、特定地域づくり事業協同組合が域内外の若者等を雇用し、就業の機会を提供すること等により、地域づくり人材を育成するとともに地域社会の維持・地域経済の活性化を図る。	・組合運営費の1/2の範囲内で公費支援（国1/2、市町村1/2） ・対象経費は、「派遣職員人件費」及び「事務局運営費」 ・制度の健全な運用を確保するための仕組み ①複数の事業者への職員派遣 派遣職員の一の事業者での労働時間は総労働時間の8割以内 ※8割超となる派遣職員の人件費は全額が交付金の対象外 ②労働需要に応じた職員の確保 派遣職員の稼働率が8割未満の場合は上限額を稼働率に応じて漸減	毎月月初めに交付決定
地域活性化雇用創造プロジェクト（補助金） 【厚生労働省】	地域雇用の課題に対して、国や都道府県の施策との連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の地域の課題に対応するための都道府県の取組を支援することにより、地域における良質な雇用の実現を図る。	○ 都道府県が、地域雇用の現状や課題、地域の関係者の意見等を踏まえ、テーマを任意に設定し事業を企画、地域の関係者による協議会の了承を得て応募 ○ 第三者委員会による審査を経て事業効果が高い都道府県の企画提案を採択 ○ 都道府県は採択された企画提案に基づき事業を実施	年末頃に都道府県宛てに次年度事業の募集に係る通知を発出し、2月～3月上旬頃に第三者委員会による審査を経て、3月末に審査結果を通知する流れを予定。

(参考) 本取組において主に活用可能な助成金一覧①【申請主体：事業主】

	趣旨	概要	今後のスケジュール
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） 【厚生労働省】	人材を確保するためには、「魅力ある職場」を創出し、従業員の職場定着等を高めることが必要であるため、雇用管理改善等に取り組む事業主への助成を通じて、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。	人材確保のために雇用管理改善につながる制度等（賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）の導入や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
人材確保等支援助成金（テレワークコース） 【厚生労働省】	適切な労務管理下におけるテレワークを制度として導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主を支援。	テレワーク勤務に関する制度を導入・拡充し、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組みを行い、所定のテレワーク実績を満たした事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
働き方改革推進支援助成金 【厚生労働省】	労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主・小規模事業者を支援する。	労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主・小規模事業者が、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成	中小企業事業主等からの申請に応じて、各都道府県労働局において随時受付、審査 ※年度ごとに申請書類の提出締切あり
業務改善助成金 【厚生労働省】	中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備を図るため、生産性向上を支援する。	事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成	現在（9/11時点）第2期募集中で、申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日までが申請期限となっている。

※各助成金のお問合せ・申請先はお近くの都道府県労働局またはハローワークになります。

詳しくは下記HPを御覧ください。

[助成金のお問い合わせ先・申請先 | 厚生労働省](#)

(参考) 本取組において主に活用可能な助成金一覧②【申請主体：事業主】

	趣旨	概要	今後のスケジュール
両立支援等助成金 (出生時両立支援コース) 【厚生労働省】	育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者に育児休業を取得させ、男性の育児休業取得率を上昇させるなどした中小企業事業主を支援。	①育児休業を取得しやすい環境整備の措置を複数講じるなどした上で(※)、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得した事業主に支給 ②上記※を満たし、男性育休取得率が30ポイント以上上昇し、50%以上となった事業主等に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
両立支援等助成金 (育児休業等支援コース) 【厚生労働省】	円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した中小企業事業主を支援。	事業主が「育休復帰支援プラン」を策定するなどし、同プランに基づき育休取得者・育児休業からの復帰者が出た場合に、事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
両立支援等助成金 (育休中等業務代替支援コース) 【厚生労働省】	育児休業や短時間勤務期間中の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等や、代替要員を新規雇用した中小企業事業主を支援。	代替業務の見直し・効率化の取組を実施した上で、育休取得者や短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当を支給したり、代替要員を新規雇用するなどした事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
両立支援等助成金 (柔軟な働き方選択制度等支援コース) 【厚生労働省】	育児期の柔軟な働き方に関する制度を複数導入し、対象労働者が制度を利用した中小企業事業主を支援。	事業主が「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を策定するなどし、同プランに基づき子が3歳以降小学校就学前までの労働者について柔軟な働き方を可能とする制度を複数導入し、一定の制度利用者が出た場合に、事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査 ※令和6年育児・介護休業法等改正法の施行(令和7(2025)年10月1日)に伴う所要の見直しを行う予定。
両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース) 【厚生労働省】	円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業や介護両立支援制度を取得・利用した中小企業事業主を支援。	事業主が「介護支援プラン」を策定するなどし、同プランに基づき介護休業等の利用・復帰者が出た場合や、介護休業取得者や短時間勤務者の業務を代替する体制整備を行った場合などに、事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査

※各助成金のお問合せ・申請先はお近くの都道府県労働局またはハローワークになります。

詳しくは下記HPを御覧ください。

[助成金のお問い合わせ先・申請先 | 厚生労働省](#)

(参考) 本取組において主に活用可能な助成金一覧③【申請主体：事業主】

	趣旨	概要	今後のスケジュール
キャリアアップ助成金 (正社員化コース) 【厚生労働省】	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換の取組を実施した事業主を支援。	非正規雇用労働者を正社員転換した事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース) 【厚生労働省】	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、非正規雇用労働者の基本給の増額改定を実施した事業主を支援。	非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
キャリアアップ助成金 (賃金規定等共通化コース) 【厚生労働省】	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の賃金規定等の共通化を実施した事業主を支援。	非正規雇用労働者と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
キャリアアップ助成金 (賞与・退職金制度コース) 【厚生労働省】	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、非正規雇用労働者を対象とした賞与・退職金制度を導入・実施した事業主を支援。	非正規雇用労働者を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施した事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
キャリアアップ助成金 (社会保険適用時処遇改善コース) 【厚生労働省】	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、労働者に新たに被用者保険を適用し、労働時間の延長や賃上げ等により労働者の収入を増加させた事業主を支援。	短時間労働者に、以下のいずれかの取組を行った事業主に支給。 ①新たに社会保険の被保険者となった際に、手当支給・賃上げ・労働時間延長を行った場合 ②労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者とした場合	事業主からの申請に応じて随時受付・審査 ※本コースは令和7年度末にて終了予定。
キャリアアップ助成金 (短時間労働者労働時間延長支援コース) 【厚生労働省】	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、労働者に新たに被用者保険を適用し、労働時間の延長や賃上げにより労働者の収入を増加させた事業主を支援。	短時間労働者に、以下のいずれかの取組を行った事業主に支給。 ①新たに社会保険の被保険者となった際に、労働時間延長・賃上げを行った場合 ②労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者とした場合	事業主からの申請に応じて随時受付・審査

※各助成金のお問合せ・申請先はお近くの都道府県労働局またはハローワークになります。

詳しくは下記HPを御覧ください。

[助成金のお問い合わせ先・申請先 | 厚生労働省](#)

取組事項	労働局との連携例（提案段階のものを含む。）
調査・ヒアリング	・ <u>先行企業モデルの選定に当たり、労働局への相談、コンサルティング履歴等から、現状課題が多いが前向きに取り組む意思がある企業に関する情報を提供</u> ・ <u>域内企業の女性活躍推進状況情報を取りまとめて提供</u>
好事例展開	・ <u>働き方改革につながる取組を進めていると思料される優良事例企業一覧を提供</u> ・ <u>くるみん、えるぼし、ユースエール等認定企業一覧を提供</u>
協議体制・共同宣言	・ <u>労働局の働き方・職場改革支援班によるきめ細かな支援</u> ・ <u>自治体と労働局の施策等を共有してより効果的な連携を模索すべく、定期的に協議を開催（テーマはジェンダーギャップ対策等）</u>
セミナー・ワークショップ	・ <u>労働局が実施するWLB推進ワークショップに自治体に参加</u> ・ <u>自治体主催のワークイノベーション推進会議に、労働局とハローワークが参加</u> ・ <u>集客力の高い改正法の説明会との共催</u>
フォーラム・シンポジウム	・ <u>人口減少・人材確保に向けた産官学連携懇話会に労働局が委員として参画</u>
補助金	・ <u>補助金支給対象となる企業内プロジェクト選抜会の審査員として労働局が参画</u>
その他	・ <u>働きやすい職場環境づくり等に取り組む企業の新たな認定制度について検討する部会に、労働局がオブザーバー参加</u>

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

改正の趣旨

- ・ 我が国における男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として差異が大きい状況にある。
- ・ 男女間賃金差異の大きな要因の1つとされる管理職に占める女性の割合についても、長期的には上昇傾向にあるが、依然として低い水準に留まっている。

⇒ 女性活躍推進法の期限を10年間延長した上で、以下の見直しを行い、女性活躍の更なる推進を図る。

見直し内容

① 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化 施行日：令和8年4月1日

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主（民間企業等）及び特定事業主（国・地方公共団体）に義務付ける。

【一般事業主の見直し前後の比較】

企業等規模	見直し前	見直し後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表 ※1	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表 ※2	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※1 労働者の数が301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、男女間賃金差異に加えて、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」（採用者に占める女性の割合、管理職等に占める女性の割合等）から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」（男女の平均勤続年数の差異、残業時間の状況等）から1項目以上の、計2項目以上を公表することとされている。

※2 労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされている。

② 女性活躍推進法の有効期限の延長 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。

女性活躍推進法に基づく情報公表（令和8年4月1日～）

○令和8年4月1日以降、

- ・ 常時雇用する労働者数が**301人以上**の事業主については、①**男女の賃金の差異**及び②**管理職に占める女性労働者の割合**に加え、
「③**女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**」のうちから1項目以上
「④**職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備**」のうちから1項目以上 計4項目以上を公表することが必要。
- ・ 常時雇用する労働者数が**101人以上**の事業主については、①**男女の賃金の差異**及び②**管理職に占める女性労働者の割合**に加え、
「③**女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**」又は「④**職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備**」
のうちから1項目以上 計3項目以上を公表することが必要。

①男女の賃金の差異

②管理職に占める女性労働者の割合

③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・ 男女別の採用における競争倍率(区)
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

④ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・ 男女別の育児休業取得率(区)
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派)
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

* 上記に加えて、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要」、「労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要」を任意で公表することも可能。

(注)

- ①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。
- ②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。
- ③「男女の賃金の差異」については、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者の区分で公表を行うことが必要。

見直し内容

③ 女性の健康課題 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

④ 女性活躍推進に関する基本方針へのハラスメント対策の位置付け 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

⑤ プラチナえるぼし認定の要件の見直し 施行日：公布日（R7.6.11）から1年6月以内の政令で定める日

女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。



⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化

特定事業主（国・地方公共団体）の行動計画に係る手続の効率化を図り、取組の実効性を確保する。

若者・女性に選ばれる地域づくりに向けて
地域の変革に必要な5つのステップ

株式会社Will Lab代表取締役
小安 美和

はじめに～こんな悩みはありませんか～

【よくある課題】

- ・「事業ありき」で始まる
 - 思いがない、継続性がない
- ・「交付金ありき」で始まる
 - 地域の実態(課題)に合わない
- ・「庁内縦割り」で進める
 - 効果が限定的

(参考)変革の成功事例の共通点

- ✓ トップのコミットメント
- ✓ データに基づく現状把握
- ✓ ビジョンの策定、中長期の計画策定と目標設定
- ✓ ステークホルダーの巻き込み
- ✓ 推進体制、モニタリング体制

『若者・女性の流出問題に取り組む7万4000人が暮らす小さな行政の組織改革』

～官民が手を取り合い、意識改革に取り組む知られざる豊岡市の変革の物語。～



若者・女性の流出が止まらない——その課題に真正面から向き合った兵庫県豊岡市。市長の気づきから始まった「ジェンダーギャップ解消戦略」は、職場・地域・家庭・学校など、まちぐるみの改革へと進化しました。本書は、政策立案から実行までのプロセスを、実際に豊岡とともに歩んだ7人の実践的ドキュメントです。根深い性別役割意識や制度の壁にどう挑み、どのように共感と当事者意識を広げていったのか。自治体改革や人材戦略のヒントが詰まった一冊。

【目次】

- オリエンテーション 問題提起——女性が「地方を離れる」決断をする時
- 第1章 行政経営戦略——なぜ、ジェンダーギャップ解消が必須なのか
- 第2章 戦略の策定——「魅力ある企業」が増えれば、「地方暮らし」も楽しい
- 第3章 変化の予兆——まずは「職員たちの働き方」から
- 第4章 戦略の実践——「まちの将来像」を地域で考える
- 第5章 地域との対話——「教育現場」「行政」の連携で価値観を変える
- 第6章 創生の処方箋——「地域の変革」に必要な5つの考え方**

地域の変革に必要な5つのステップ

～『若者・女性の流出問題に取り組む7万4000人が暮らす小さな行政の組織改革』第6章より～

STEP1

・現状の可視化

STEP2

・先進事例／先行事例の収集

STEP3

・当事者意識の醸成

STEP4

・持続力とネットワーク構築

STEP5

・発信戦略

STEP0

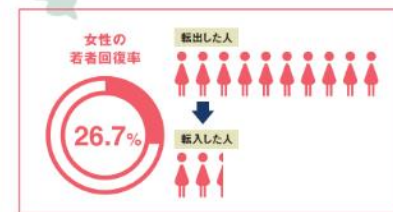
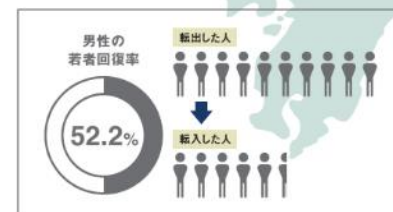
WHY? そもそも 何のためにやるのか

ジェンダーギャップが引き起こす 4つの課題

① 若い女性が暮らす価値を感じていない

若者回復率の現状は、豊岡市が「暮らしの場」として若者に選ばれていないことを示しています。とりわけ、若い女性たちに選ばれていないのは、ジェンダーギャップの解消が進んでいないためだと考えられます。

進学等で転出した若者のうち、
女性が戻ってくるのは、
男性の約半分!!



出典：総務省統計局「国勢調査」

② 社会的損失

社会的なさまざまな活動において、女性が女性であるというだけで補助的役割に甘んじ、あるいは能力にふさわしい役割がないとすると、社会にとって大きな損失と言えます。

③ 企業業績にもマイナス

働いている女性が、女性であるという理由だけで仕事に必要な能力を身につけることができず、また、能力を発揮できないとすると、企業業績にとっても大きなマイナス要素となります。加えて、就職先の選択肢として女性に選ばれないことは、ただでさえ縮小する採用候補者の母集団が2分の1に縮まることを意味します。

④ 公正さと命への共感に欠ける

市が行った調査では、働く女性たちが、仕事に意欲を持ちながらも、自らのキャリア形成を断念し、補助的役割に甘んじてきた状況が浮かび上がりました。同じく社会の構成員である仲間に、このような状況を強いるような社会のあり様は、公正さ（フェアネス）に欠けると言わざるを得ません。限られた命を互いに尊重するという豊岡市の「命への共感に満ちたまちづくり」の理念にも反しています。

STEP1

現状の可視化

定量・定性データで課題を捉える

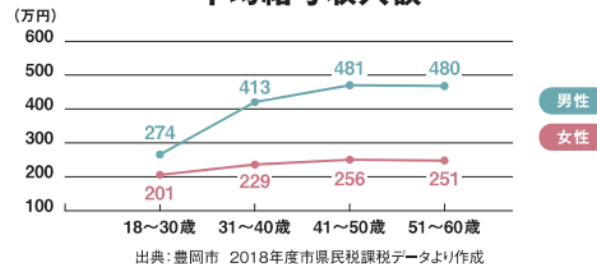
- ・地域の男女賃金格差
- ・事業所の現状把握
 - 女性管理職比率
 - 育休取得状況(男女ともに)
 - 人事・評価制度の有無
- ・経営者の声
- ・若者・女性の声

知っていますか？

豊岡市で働く女性の現状

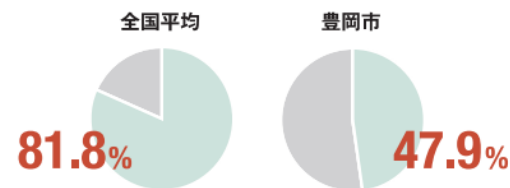
給与格差は50代で約2倍！

豊岡市に住み、事業所で働いている人の
平均給与収入額



育休取得率は、全国平均のたった6割！

女性の育児休業取得率



女性の本音

- 働くことの意欲はあるが、
働きがいをもてない……
- 子育て中の急なお休みを
理解してくれないと働きにくさを感じる
- 今の会社では、結婚や出産を
迷ってしまう
- 夫が仕事ばかりで
家事・育児の時間を取れない
- 産休、育休、短時間勤務の
制度はあるが使いづらい
- 残業が多く、
このままでは続ける自信がない

STEP2

先進事例・先行事例 の収集

マネをしない、
ナレッジを抽出し持ち帰る

先進事例を視察し、まねをするのではなく、
ナレッジを抽出し、地域の実情に合わせた
政策、施策立案を



気仙沼市
豊岡市を視察後、自地域の課題にあわせて
地域の経営者とともにワークショップを開催

STEP3

当事者意識の醸成 Will を引き出し、共感を育む

地域の事業所や市民を巻き込む

誰を巻き込むか？

ワークイノベーション戦略 6つのステップ

市は、ワークイノベーション実現に向けて、
各事業所が自ら考えて実行することを支援していきます。

1 経営者の認識向上

商工団体、業界団体等での説明、経営者との対話等

2 経営者の意識改革

従業員アンケート支援、ワークショップ、事例共有会開催等

3 人事担当者の意識改革、改善手法検討

ワークショップ、事例共有会開催等

4 管理職、従業員の 意識・行動改革

ワークショップ開催等

5 女性従業員の キャリア形成支援

ワークショップ開催等

6 先進事業所の可視化と他事業所等への波及

表彰制度創設（審査、表彰）、事例発表等

経営者、人事担当者、
管理職、従業員……
ひとりひとりの
意識と行動の変革が
職場を変えます

ワークイノベーション 推進会議の取り組み

女性が働きたい職場・仕事への変革に積極
的に取り組む16の市内事業所が「豊岡市
ワークイノベーション推進会議」を設立し
ました。

2018年10月23日には設立総会が開催
され、事業所の経営陣らが「会社のありた
い姿、課題、現在の取り組み、これから取
組みたいこと」などを見つめ直し、共有し
ました。

すでに
始まっています！



「若い女性が豊岡市に帰ってこないのは、
企業が女性に期待してこなかったからではないか」

この言葉が印象に残っています。

このままでは都市部との格差はますます開き、

若い女性は帰ってこなくなります。

女性にとって働きがいがあり、

働きやすい職場・仕事を提供することは

われわれ企業の責務ですし、

企業価値を高めることに結びつくと思います。

一緒に
職場の変革を
進めましょう！

豊岡市ワークイノベーション
推進会議会長 岡本慎二



【事例）豊岡市 ワークイノベーション推進会議 ブリッジメンバー（若手経営者・従業員）が牽引 ～若手リーダーの自発的な活動を支援～



STEP4

持続力と ネットワーク構築

行政職場から率先垂範 SMARTな目標設定/推進体制構築

豊岡市のキャリアデザインアクションプランパンフレットより

ジェンダーギャップ解消

性別役割分業意識の解消に向け、就業機・バイアスの存在の理解を促します。他府県より職員一人ひとりが、ありたい姿に向かえるようにします。

10 無意識バイアスの存在の理解を進める

無意識バイアスとは自分自身にあることと理解し、多様な人材のマネジメントに活かしていきます。

11 女性のリーダーシップ研修でネットワークづくり

女性職員に多く見られる「男性的な考え」を克服し、今まで持っていたスキルをいかして、より自信を持ってリーダーシップを身につけるための研修です。研修を通して、互いに信頼関係で支える女性のネットワークを生み出します。

12 男性職員の積極的な家庭参画を支援 男性の育児休業取得も促進

男性職員の家庭参画を促進し、家庭と職場におけるジェンダーギャップの解消につなげます。キャリアサポート(CS)シートで育児休業の手続きを事前に準備することで、1号や2号までの負担を減らし、休業取得を促します。

豊岡市が目指した「男性育児休業取得率100%」を達成！！

お問い合わせ先 人事部 外線電話：0790-23-1320 E-mail:jinji@city.toyooka.lg.jp

豊岡市役所 キャリアデザイン後期 アクションプラン 2023年～2027年

働きたい姿、働きやすい環境を
感じられる組織へ

ありたい姿に気づく

キャリアサポート(CS)シートの活用

自らのキャリア形成に取り組む！

ジェンダーギャップ解消と多様性の価値を理解！

男性の育児休業取得を促進

働きやすい職場環境へ

管理職が部下のキャリア形成を応援！

キャリアデザインアクションプランの成果を高めるために、年に一度、進捗状況を確認します。

キャリア形成

上司と部下のコミュニケーションの質を高めることで、部下のキャリア形成を支援します。

1 キャリアサポート(CS)シートが変わります！ありたい姿を明確に

人事情報システム活用により管理がしやすくなります

2 キャリアデザイン研修の取り組みで、めざすゴールを共有

キャリアデザインを推進する意義や目的の理解を促すことで、一人ひとりが意識すべき役割に気づくことが目的です。

3 管理職のマネジメント力を磨く研修を実施

部下のキャリア支援を行うために、新卒職員のジェンダーバイアスの影響、部下との対話の態度と質を高めるための向上、部下のありたい姿を引き出すためのコーチング・メンタリングスキルを研修で習得します。

4 メンターがフォロー

市内でメンターを養成し、部下の管理・監督をフォロー・アドバイスします。

5 アンケートでリアルな声をフィードバック

キャリアデザインアクションプランの成果を高めるために、年に一度、進捗状況を確認します。

6 若手職員のスキルアップをめざす実践力強化研修

「ありたい姿」に向けて不足しているスキルを身につけるための実践的な研修です。継続的な学習を促し、解決策を打ち出して課題を乗り越えます。

7 働きやすい職場風土の実現(ワークライフバランス)

以下の3点を重点的に取り組みます。
①部下の負担を軽減して就業意欲を高める
②無理な負担を減らすための業務改善の推進
③休暇・休養が取りやすい職場環境づくり

8 ツールの導入で効率UP！

ITツールを導入することで、効率を高めるとともに業務の負担を軽減し、業務の向上を図ります。たとえば、リモート会議の活用、クラウド化、業務の自動化など。

9 休暇取得の促進

キャリアサポート(CS)シートを活用し、上司と部下で、休暇取得の計画を立て、休暇取得の促進を図ります。

4 男性職員の活躍

5 女性職員の活躍

6 若手職員のスキルアップをめざす実践力強化研修

7 働きやすい職場風土の実現(ワークライフバランス)

8 ツールの導入で効率UP！

9 休暇取得の促進

【ポイント】目標設定はSMART※に

※Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound

例：「若者・女性に選ばれている状態」

【就業・キャリアの観点】

Specific: 女性管理職比率

Measurable: %で測定

Achievable: 現状＋上昇率

Relevant: 若者・女性に魅力ある職場づくり

Time-bound: 年度末

👉 例：「2030年度までに、女性管理職比率を25%に引き上げる」

【参画・声の反映の観点】

Specific: 政策形成への女性・若者参画率

Measurable: 協議会等での割合

Achievable: 段階的目標

Relevant: 選ばれるまちの意思決定

Time-bound: 3年以内

👉 例：「2028年度までに、市の主要協議会で若者・女性委員比率を40%以上にする」

【ポイント】取り組みを推進するための体制構築

●推進体制のあり方の例

- 専門部署設置
- 庁内横断プロジェクトチーム
- 経営者会議
- 市民会議

★留意点

- ①地域のキーマンを巻き込む
- ②市民を巻き込む
- ③多様なメンバーで構成する

性別、年齢、セクター、地域…特に男女は50:50に

【取り組み事例】兵庫県豊岡市

- ①専門部署の設置
- ②経営者による推進会議設置
- ③ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会設置
市役所内に庁内委員を任命
各部署における関連施策の推進を行う
- ④ジェンダーギャップ解消戦略会議設置
市民委員を任命
取り組みへの意見、モニタリングを行う

豊岡市 資料より

豊岡市のジェンダーギャップの解消に向けた取り組み



9 取組の推進・進行管理

(1) 豊岡市ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会 (庁内連携)

※豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策庁内検討委員会 (2024～)

ジェンダー視点の主流化に向け、
「豊岡市ジェンダーギャップ解消庁内推進委員会」始動！！

1 委員

市職員 14人
(男性7人・女性7人)
課長補佐級、係長級、
主任級の職員で構成

2 アドバイザー

大崎麻子氏

3 所掌事務

- (1) ジェンダーギャップ解消戦略の進行管理
- (2) ジェンダーギャップ解消戦略の推進に必要な調査及び研究
- (3) 第4次豊岡市男女共同参画プランの進行管理



(2) 豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略会議 (市民委員)

※豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会 (2024～)

市民委員:10人(男性5人、女性5人)
任期:2年
顧問:目黒依子氏(上智大学名誉教授)
アドバイザー:大崎麻子氏(Gender Action Platform理事)



合同会議 (ワークショップ)

発信戦略

メディアと連携する

山陽新聞「たいようプロジェクト」

番外編

外部人材の巻き込み 信頼とコミュニケーション

- 対等な関係性
- 民間ビジネスのメカニズム
- 円滑なコミュニケーション

(参考)ジョン・P・コッター「変革の8段階のプロセス」

1. 危機感を高める
2. 変革推進チームを結成する
3. ビジョンを策定する
4. ビジョンを伝達する
5. 従業員に行動を促す
6. 短期的成果を上げる
7. 改善成果を定着させ、更なる変革を推進する
8. 新しいアプローチを定着させる

【グループA】

岩手県、秋田県、宮城県、埼玉県、新潟県、山梨県、富山県、福井県

【グループB】

滋賀県、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、岡山県、愛媛県、福岡県、佐賀県、
長崎県、熊本県

【グループC】

函館市、浜松市、大垣市、焼津市、呉市、福山市、下関市、北九州市、長崎市、
佐世保市、宮崎市

【グループD】

久慈市、能代市、気仙沼市、足利市、佐野市、矢板市、秩父市、桐生市、
見附市、妙高市、佐渡市、みよし市、南知多町

【グループE】

藤枝市、菊川市、加賀市、南砺市、勝山市、豊岡市、洲本市、門真市、境港市、
雲南市、唐津市、武雄市、志布志市

1. 庁内（・外）でどのような体制を構築し、取組を進めているか。

体制構築に当たっての具体的な課題や工夫例は何か。

（例）首長のもとに部署横断的なプロジェクトチームを設置。

特定の部署が担当しているが、他部署をうまく巻き込めていない。

横断的な体制を構築するために、データを示して庁内幹部や他部署と課題認識を共有。

2. 課題分析に当たっての課題や工夫例。

（例）既存の取組（事業）との関係をどのように整理すれば良いか悩んでいる

予算や人員のリソースが不十分

データを用いた分析に当たり域内の大学と連携している

他の自治体の例を踏まえてデータ（豊岡市の若者回復率^(*)など）を算出したところ課題が顕在化した 等

（*）20歳代転入超過数の10歳代転出超過数に対する割合