参考資料４

「若者や女性にも選ばれる地方」に向けた
地域の働き方・職場改革等の取組の進め方（ガイドブック）
（第１版）

令和７年５月 28 日
内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局

目次

０－１．取組の背景.....4
０－２．目指す職場像.....4
０－３．目指す職場像に向けた取組.....4
１．自治体内における体制・予算の確保等.....5
○　中心となる担当部署（担当者）の決定.....5
○　庁内・外の協力体制の構築.....5
○　都道府県が主体となる場合の留意点.....5
○　市区町村が主体となる場合の留意点.....5
○　過去の類似取組の振り返り.....6
○　予算確保等に向けた今回の取組の粗いプロセス整理例.....6
○　必要な予算等の確保.....6
２―１．取組の参加者の募集など地域の体制づくり.....7
○　参加企業・団体等の呼びかけ.....7
○　当事者（若者や女性）の視点・意見の取り入れ.....8
○　行政内外の人材育成.....9
２－２．現状の実態把握.....9
○　自治体内の実態把握.....9
３．アクションプラン（取組計画）の策定.....10
○　地域の目指すべき姿に係る議論.....10
○　アクションプラン（取組計画）の作成.....10
４．具体の取組の実施.....11
⑴　目指す「職場像」に向けた取組の大まかな全体像.....11
⑵　若者や女性に「閉塞感」をもたらすアンコンシャス・バイアスに対する気づきの促進と意識・行動の変革.....11
⑶　具体的な「働き方の課題」の解決（職場改革）.....12
⑷　採用市場における自企業・団体の「見え方」の客観視・情報発信の強化.....14
⑸　各テーマ毎のワークショップ等の実施.....15
○　ワークショップを実施する際の留意点.....15
⑹　地域社会への波及.....16
⑺　「魅力ある職場」の創出に向けた産業政策との連携.....16
⑻　地域共同での若者育成.....17
５．定期的な効果検証・成果の情報発信.....17
○　定期的な効果検証.....17
○　成果の情報発信.....17

本ガイドブックは、地方から都市部への若年層の人口流出、また、転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、「若者や女性にも選ばれる地方」づくりを進めようとする地方公共団体の担当の皆さんに向けて、現時点の先行自治体の経験や有識者の知見を踏まえた**取組の手順の参考例としてお示しするもの**です。

本ガイドブックの内容は、令和７年度の地域働き方・職場改革等の推進に向けた取組に参加し、互いの経験や知見を共有することにより取組を加速しようとする自治体（令和７年５月時点で 68 自治体）の今後の取組進捗や成果等を踏まえ、随時、ブラッシュアップしていくことを想定しています。

０－１．取組の背景

○　近年、地方から都市部（東京圏等）への若年層の人口流出が指摘されており、特に、若年女性に、その傾向が強いことが指摘されている。

○　また、若年女性の多くが、地元を離れた理由として男女で就業している業種や職種に偏りがあること、登用が進んでいないこと等により、男女間の賃金格差が大きい現状等があり、「地域では働きがいがある仕事が見つからない」ことを挙げていると指摘されている。

○　若年層の意識は着実に変わり、「共働き・共育て」等のイメージが形成されてきている中で、若者や女性にとって、自らの可能性や希望の実現ができる「職場」がないと感じられ、閉塞感の中で都市部へ転出していっていることが推察される。こうした**若年世代の変化した「意識」と、地域の「職場」との間のギャップ**によって、若者や女性の転出行動がもたらされている側面があると考えられる。

０－２．目指す職場像

○　０－１で挙げたような地方からの若年層（特に女性）の流出、また、その要因としての「職場」の課題を踏まえ、以下のような「職場像」を目指していくことが重要。

①　**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**

②　**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　･･･「働きやすさ」のある職場**

０－３．目指す職場像に向けた取組

○　０－１で挙げたような若者や女性の声を踏まえると、職場について主に以下の課題がないか、「気づき」と「対応」を促していくことが取組の主軸となる。

①　**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（学生など、現時点で就職に直面していない者を含む）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。**

②　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。**

※採用・職務付与における男女差、「共働き・共育て」を困難にさせる男女双方の働き方の柔軟性の不足（長時間労働・休暇や休業の取得しづらさ）等

③　（①・②の課題への対応を行った上での）**若者や女性にとって「魅力的な職場」である旨の情報発信は十分に行われているか。**

１．自治体内における体制・予算の確保等

○　中心となる担当部署（担当者）の決定

・本取組は１年間等の短期間で終わるものではないと考えられることから、取組を継続的なものとするため、**本取組に継続的に注力する担当者を置く**ことが重要。

・その際、**取組を進めることに係る首長の理解をよく得る**ことが望ましい。

※　先行自治体では、首長のコミットがあることで取組が効果的かつ継続的に進んできた例がある（企業向けワークショップに首長も参加することにより、取組に向けた熱意が企業トップに伝わる等）。

○　庁内・外の協力体制の構築

・０－３に挙げたような取組を進めていくことを踏まえると、女性活躍や男女共同参画の担当部局が中心になる場合も多いと考えられるが、

＊本取組が、地域内の「職場」に呼びかけるものであることから、**産業労働系部局が十分に関わる**ことが重要であるほか、

＊地方創生 2.0 で掲げている「若者や女性にも選ばれる地方」づくりにもつながっていくことから地方創生担当部局や、

＊地域の中の一職場として、地方公共団体自身の働き方・職場改革に取り組むことが重要であることから、人事担当部局

といった多様な関連部局間の連携・協力体制を構築することが望ましい。

○　都道府県が主体となる場合の留意点

・都道府県が主体となる場合、

＊地域働き方・職場改革に伴走してきた有識者からは、一定数の企業等が集まることにより職場同士の相乗効果が期待できるとの指摘があること、

＊都道府県には通常、経済団体や企業等との日常的なパイプがあると考えられること、

＊小規模市区町村にとっては体制面の制約があり得ること

等を踏まえ、**広域自治体である都道府県が主導し、都道府県内の市区町村や主導的な企業等を巻き込みながら、徐々に地域に取組を波及させていくような進め方が有効**であると考えられることから、積極的に都道府県内の市区町村に呼びかけて、参加を促していくことが望ましい。

○　市区町村が主体となる場合の留意点

・市区町村が主体となる場合も、上記と同様の観点から、**都道府県や同じような課題を抱える近隣市区町村と連携し、可能な限り広域での取組とする**ことが望ましい。

※　今回の参加自治体を見ると、地域働き方・職場改革等の推進｜内閣官房ホームページに掲載の地図のとおり、隣接する市区町村で取組を進めようとしている地域も見受けられることから、これらの自治体間での連携について模索することも考えられる。

○　過去の類似取組の振り返り

・これまでに男女共同参画や職場の課題の解決（働き方改革関連も含む。）について取組を行ってきた経緯がある場合は、

＊当該取組の振り返り（成果と課題の整理）

＊今回の取組に活かすことのできる資源の整理（市民アンケートの結果や企業を巻き込んだ協議会の存在など）

等を行うことで、これまでの取組で解決できなかった問題や、今回の取組にも通底する課題を明確化し、今後の取組をより効率的・効果的なものとすることが重要。

○　予算確保等に向けた今回の取組の粗いプロセス整理例

・詳細な地域の課題分析等は取組開始後に実施するが、それに先立つ予算確保等に向け、

①**目指すゴールの大まかな設定**（例：若者や女性の「働きがい」「働きやすさ」を高め、地元での就職を希望する若者や女性を増やしていく等）

②**ゴールの実現のために必要な要素の細分化**（例：取組参加職場におけるアンコンシャス・バイアスへの気づきの促進や、若者や女性をめぐる具体的な「働き方の課題」の特定等）

③**要素ごとに取り組むべきプロセスの整理**（例：アンコンシャス・バイアスへの気づきや具体的な課題の解決を呼びかけるワークショップの開催、近年の採用状況（男女別・職種ごとの応募倍率等）の職場ごとの確認・分析等）

といった手順で大まかな全体像を整理する。

・③のプロセスのうち、**有識者等の外部の助力を得る必要があるプロセスを特定**し、具体的に**どのような支援が必要か検討**する。

・なお、一定数の企業等の賛同が得られ、体制が組める場合は、「職場」を起点としつつ、地域全体（自治会組織や教育現場等）を連続的に取組対象としていくことにより、より大きな効果が得られることも考えられる。

○　必要な予算等の確保

・当初予算に必要な予算が計上されていない場合は、必要な補正予算の計上について検討する。

・その際、新しい地方経済・生活環境創生交付金（第２世代交付金※）や地域女性活躍推進交付金等の国の交付金についても活用を検討する。

※　第２回募集として、令和７年４月頃に事務連絡発出、８月頃に交付決定を予定。

・なお、ワークショップの実施等の本格的取組開始の前に、地域の経済団体・若者や女

性団体との関係づくりや、県内の市区町村への働きかけ等の取組の素地づくりにも一定の期間を要するため、令和７年度はこうした準備行為に注力し、予算を要する取組内容は、令和８年度から本格的に開始することも考えられる。

２―１．取組の参加者の募集など地域の体制づくり

○　参加企業・団体等の呼びかけ

・「職場」の問題へのアプローチが基本となるため、**地域の商工会議所や金融機関**※1**等の経済界の理解を得る**とともに、できる限り多くの**地域企業等**※2**（特に若者や女性の採用可能性のある企業等）の賛同・参画を得る取組とする**必要がある。

※１　特に地方銀行は若者や女性の流出が直接預金の流出につながるため、本取組の背景にある問題意識と同様の意識を持っているケースが多く、また、地域内の企業等からの信頼や影響力が大きい場合が多いという指摘もあることから、積極的に参加を打診することが考えられる。

※２　営利企業だけでなく、医療法人、社会福祉法人や農協などの非営利法人についても、若者や女性の採用可能性のある職場として積極的に取組の対象とする。

・こうした**参加企業・団体等の掘り起こし**に際しては、**各都道府県労働局**が、日常的に管内の事業場に対する助言指導等を実施し、状況を把握していることから、**協力を得ることが可能**。厚生労働省より、各地方公共団体から相談があった場合には協力するよう周知しているので、地元企業とのパイプが十分でない場合等は、各都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）に相談いただきたい。（必要があれば、サポートメンバーによるつなぎを行うため、事務局（内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局）に相談いただきたい。）また、**下記の協議体に構成員として労働局が加わることも考えられる**。

・また、参加企業・団体としては、**もともと働き方・職場改革に関心が高い人（層）だけでなく**、従来は取組を実施してこなかったものの取組に否定的ではない人（層）や、人出不足に悩み対応を模索している人（層）など、**改善余地のある幅広い人々を巻き込んでいく**ことが、地域全体の「職場」の魅力を高めることにつながる。

・その際、**本取組に賛同する企業等で構成する協議体を設置する**こと、**「●●市社長会」や「経営トップセミナー」など地域の組織のトップが集まるグループを設ける**ことも有効という指摘がある。

若者や女性の「働きがい」や「働きやすさ」に影響する様々な職場慣行の変革に向けては、**職場のトップが納得すること（腹落ち）が大きな推進力**となり、地方に数多い中小企業ほど、トップの腹落ちを通じて、一気にスピード感を持って変わっていくことができる可能性がある。

中小企業のトップに働きかける際には、**流出状況を含めた人口トレンドや地域の産業構造等を理解している地方公共団体、とりわけ首長や幹部等自身が、経営トップに呼びかける**と、より変革スピードを高めていくことができると考えられる。

さらに、企業等に加えて、自治体を始めとする地域の行政機関等が協議会に参加し、連携・協働関係を構築することも有効であると考えられる。

・また、後述するとおり、地域の職場が若者や女性から見てどう捉えられているのか等、当事者の意見を聴くことが大変重要であることから、取組を進めるに当たっては、**地域の若者や女性、こうした者の意見を代弁しうる団体等の参画を得ていく**ことも重要である。特に、**各職場のトップ等に対して、当事者の意見を届けることが効果的**と考えられるが、その際は**事前に、地方公共団体から、現在地域が置かれている人口流出の状況や、現状トレンドで推移した場合の将来予測、流出の背景事情等について、十分に説明した上で、当事者である若者や女性の声を聴いてもらう**ことが重要である。

・加えて、地域の中の主要な職場の一つである**地方公共団体（役場）自身も、地域の一事業所として本取組に参加**し、働き方・職場改革に取り組むことが望ましい。

その際は、地方公務員全体の約２割を占めるに至っている**会計年度任用職員（※女性が３／４を占めている）を含めた「働きがい」や「働きやすさ」の向上**に努めていくことが必要であり、職務経験等を考慮した適切な給与水準の決定や、能力実証を経た会計年度任用職員の常勤化に取り組むことが重要である。

○　当事者（若者や女性）の視点・意見の取り入れ

・「若者や女性にも選ばれる地方」の実現に向けては、若者や女性を採用する職場側の意見のみならず、**当事者である若者や女性の意見を取り入れる**ことが必要不可欠。

・特に課題の背景にアンコンシャス・バイアスがある場合、「アンコンシャス」である（バイアスである意識がない）ゆえに、職場側の意見だけでは本質的な解決につなげることは困難であると考えられる。

・そのため、

＊まさに**地域にいる若者や女性**（**現在就職している者はもちろんのこと、就職を控える高校生や大学生の意見を聴く**ことも考えられる）

＊**地域で活動する女性団体**

＊**地域を離れ、大都市等で就職している若者や女性**（例えば、「地方女子プロジェクト」の参加者等）

＊**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。

○　行政内外の人材育成

・取組の立ち上げに当たって地域外の有識者や企業等に協力を依頼する場合であっても、**地元の若者や女性の団体の参画を得る**とともに、取組を通じて当該団体の人材育成を図ることで、**将来的には地域内で自走可能な体制の構築**を目指すことが望ましい。

２－２．現状の実態把握

○　自治体内の実態把握

・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（データで）把握する**ことが必要。

・そのために、

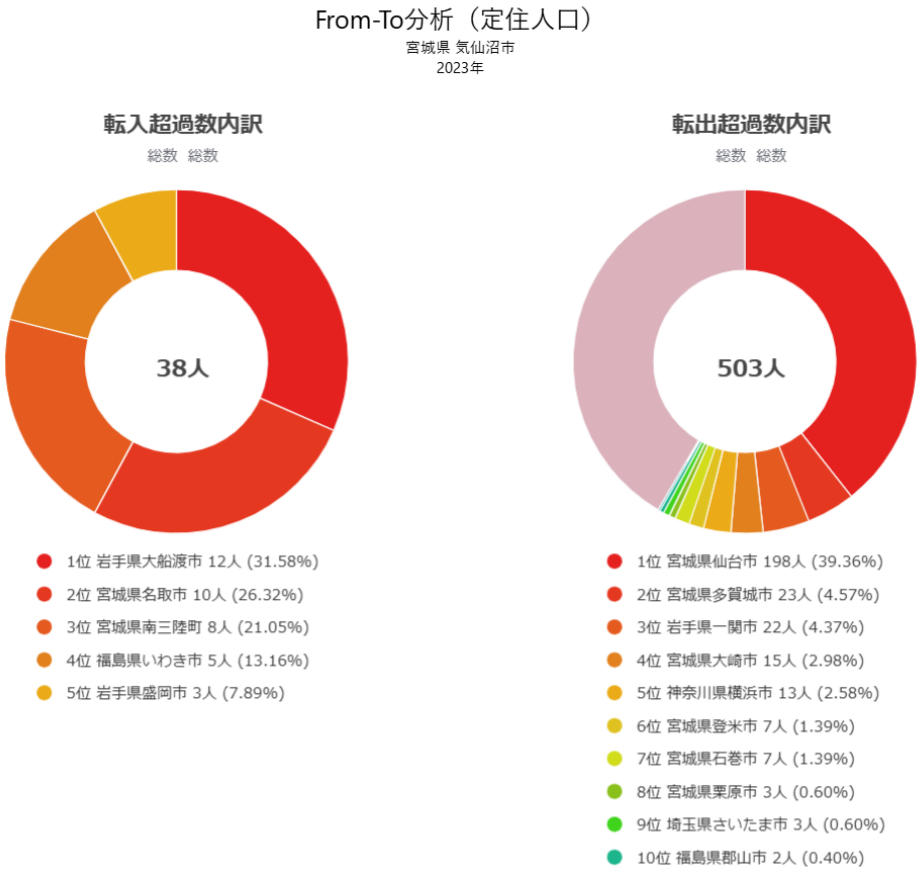
＊既存データの分析※や、

＊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

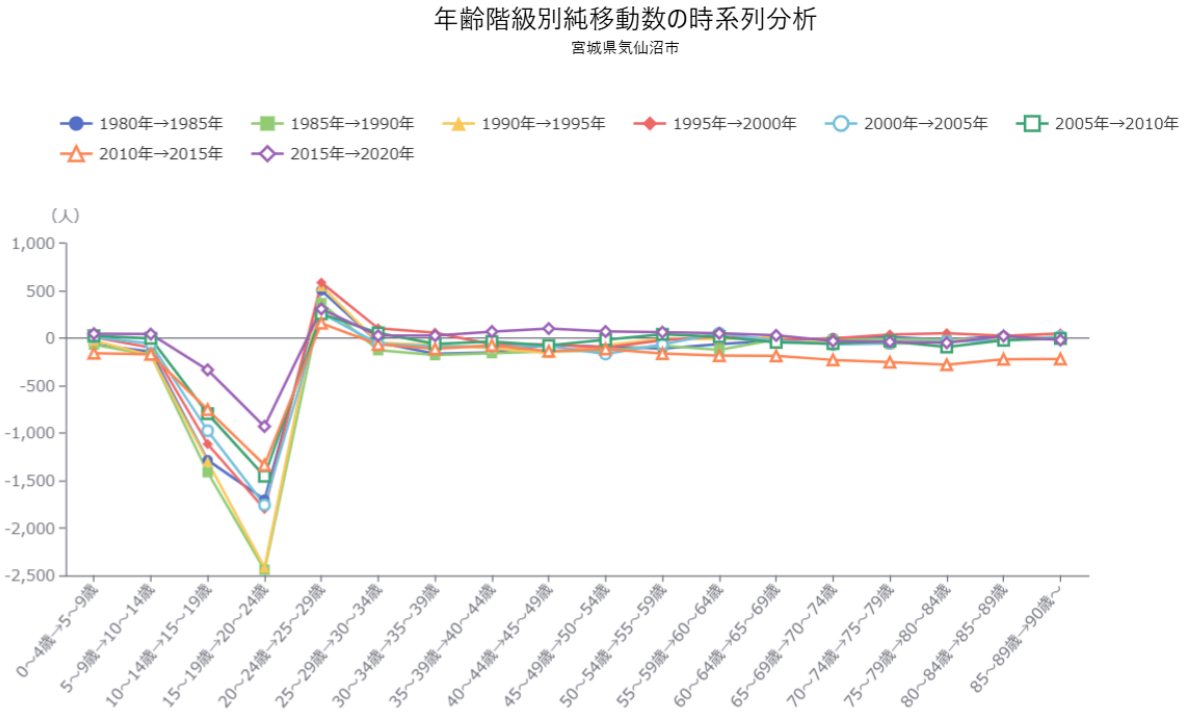
を実施することが考えられる。

※　地域経済分析システム（RESAS）を使用することで、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。

＜転入元／転出先に係る分析＞



＜純移動数に係る分析＞



3．アクションプラン（取組計画）の策定

○　地域の目指すべき姿に係る議論

・まず、地域の若年層や女性を中心に、「こんな地元に暮らしたい」「地元にこうなってほしい」といったビジョンについて、地域の多世代・多様なステークホルダーが参加するワークショップ等で議論を行い、**地域が目指すべき像を明確化する**ことが導入プロセスとして考えられる。

※　有識者からは、地域の目指すべき姿について検討する際は、必ずしもこれまでの取組の延長線上に物事を考えるのではなく、**自由に目指すべき姿を検討し、将来のあるべき姿からバックキャストする**視点が重要との指摘がなされている。

また、この観点からは、これまでの成功体験の延長線上に物事を考える傾向のあるいわゆる大人に比して、自由な発想で物事を考えることのできる中高生等のユースの参画が重要との示唆もある。

○　アクションプラン（取組計画）の作成

・ワークショップで作成した目指すべき像を踏まえて、必要な取組について検討し、**アクションプランを作成**する。その際、**取組スパンについては中長期的（３～５年程度）とする**ことが効果的と考えられる。

・また、５で後述するとおり、取組の進捗や効果の測定を行うため、**アクションプランにおいては、KPI を設定する**ことが重要。その際、**若者や女性の流出数といった直接**

的な指標は、本取組の射程外の事象の影響も大きく受けることから、必ずしも取組進捗・効果測定の指標として効果的とは限らない。

こうした中で、先行自治体の例からは、取組企業等に勤務する若者や女性において「働きがい」や「働きやすさ」を感じられている者の割合を指標とすることで、若者や女性にとっての地域の「職場」の魅力の改善度合いを測る例がある。

国としても、全国の地域働き方・職場改革全体の指標として、**「取組参加職場の若者や女性において、「働きがい」と「働きやすさ」を感じられている者の割合を高め、男女差をなくしていくこと」を設定する方針**であり、**今後、取組参加自治体に対する指標の推移の調査を行わせていただく予定**であることから、**取組参加自治体においては、できる限り、この指標に沿った取組進捗・効果測定を行った上で、必要に応じ、独自の指標の追加等を検討いただきたい。**

4．具体の取組の実施

⑴ 目指す「職場像」に向けた取組の大まかな全体像

・目指す「職場像」に向けては、以下のプロセスで進めることが考えられる。

① アンコンシャス・バイアスにより、若者や女性にとって、自身の能力が活かされない・息苦しいと感じさせる点がないか洗い出し、**経営層や人事担当者を中心に、こうした点への気づきを促すとともに、意識・行動の変革に取り組む。**

↓

② ①の意識変革を行いつつ、**職場で顕在化している「働き方の課題」の解決を図る。**

↓

③ ①・②の課題への対応を行った上で、**当該職場が若者や女性にとって「魅力的な職場」になっている旨の情報発信の強化を行う。**

⑵ 若者や女性に「閉塞感」をもたらすアンコンシャス・バイアスに対する気づきの促進と意識・行動の変革

○ 例えば、以下のような思い込み・先入観について、気づきを促しつつ、意識・行動の変革を働きかけていくことが考えられる。

その際、人々の意識は長い経過の中で形成されてきていることから、**意識そのものの変革は決して容易ではない。**しかしながら、**意識そのものが変わらない場合であっても、若者や女性との「価値観の違い」に対して気づきを得ることによって、若者や女性の「異なる価値観」を尊重し、自分と同じ価値観であることを当然の前提としないようにする配慮につなげることは、意識そのものの変革と比べてより実行しやすい。**

このように、「違い」に気づき、配慮につなげていくスタンスで取組を進めていくことが考えられる。

＜若者や女性に「閉塞感」をもたらすアンコンシャス・バイアスの一例＞

①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

＊女性は結婚・出産で退職するものだ、そういうものだから採用しないでおこう

＊女性なのにはっきりとものを言う自己主張の強いタイプだからチームで仕事をするのには向いていない

＊男性だから育児休業・介護休業は取らないだろう

＊子育て中だから管理職への登用はやめておこう、出張に行かせるのはやめておこう

②上意下達的な雰囲気

＊若くて経験が浅い彼らより、長年やってきた我々の方がよっぽど業界や経営を解っている

＊若手は会議やディスカッションでは議事録だけ取っていればよい

＊若いんだからまだまだ残業させても平気だろう

③多様性・様々な生き方への非寛容

＊自分の趣味の活動を優先して、職場の飲み会に参加しないなんて協調性がない

＊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

＊結婚していない／子どもがいない人だから急な残業や休日出勤もお願いしやすい

＊頻繁にこどもの発熱で休むが、周囲に迷惑だからパートに変わったほうがいい

○　気づきと意識・行動変革に向けた取組

・これらの無意識の思い込みへの気づきを得て、意識・行動を変革するに当たっては、このような価値観が一般的であった時代もあるが、現在では内容によっては法違反となるものも含まれていることに認識を深めてもらい、若者や女性に能力を活かして活躍してもらうために、当該価値観の表出を抑制してもらうよう働きかけることが重要。

・そのためには、

＊企業が抱える人手不足などの課題と若者や女性に活躍してもらうことの**経済的メリット**を結び付けて説くアプローチ、

＊若者や女性を、自身の**子や孫に置き換えて考えてみてもらうアプローチ**

＊対象が男性の場合、**男性の生きづらさ（例えば両親の介護など）を含めて理解してもらうアプローチ**

などが考えられる。

⑶　具体的な「働き方の課題」の解決（職場改革）

○　「働き方の課題」の具体化・明確化

・具体的な「働き方の課題」として、例えば、以下のものが考えられる。

＊採用における男女差（例：営業は男性、女性は事務等）
⇒各職場において、近年（例：過去３年）の新規・中途採用について、部署・職種ごとに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えるか　等

＊配属・職務付与や昇進における男女差、キャリア支援制度の不平等、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）
⇒各職場において、人材育成上重要なＯＪＴが得られるポストや、近年（例：過去３年）の昇格者（係長・課長等）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えるか　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）
⇒各職場において、職員ごと（特に子育て中の男性・女性職員や健康問題を抱える職員）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）なのか等を検討し、改めていく方策を練る　等

＊ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラなど）の見過ごし
⇒若者や女性である職員に対し、職場においてハラスメントと思われる事象が過去にあったか、個別ヒアリング等を通じ、実態把握・改善方策を検討　等

＊心理的安全性の欠如（例：会議やディスカッションの場で若者や女性が発言しづらい雰囲気が醸成されている等）
⇒若者や女性である職員に対し、職場において、安心して発言や、改善の提案をする等、活き活きと能力発揮し、成長していくことができているかどうか、個別ヒアリング等を通じ、実態把握・改善方策を検討　等

○　課題の解決
・こうした課題は、アンコンシャス・バイアスに起因するケースもあれば、そうでないものもありうる。いずれにせよ、こうした「働き方の課題」について、１回講演を聴いたことで改善が図られることは必ずしも多くない。このため、**各職場を集めたセミナーやワークショップにおいて、複数回にわたってテーマを設定し、各職場への持ち帰りや実践を挟みながら、徐々に取組を進めていく**ことが有効と考えられる。

＊女性活躍推進法等の労働法制に関する説明や、関連する各種ツール・マニュアルの紹介について、**労働局から講師派遣**を受けることや、**労働局とイベント（女性活躍、就職促進等）の共同開催**も可能。

・取組を進めていく過程では、職場ごとに困難な課題が生じ、主催者である地方公共団体に相談が寄せられることも想定されるが、
＊働き方改革全般や短時間正社員制度の導入促進等の非正規雇用労働者の処遇改善等の課題については、**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」において、社会保険労務士等による個別相談支援**を受けることが可能であるほか、
＊労働法制（女性活躍推進法、育児介護休業法、労働基準法等）に関わる相談については、**各都道府県労働局（あるいは労働基準監督署）の相談支援**を利用することが可能
であるため、必要に応じ活用いただきたい。

・解決の方策を探る上で特に重要と考えられるのは、**同様の課題の解決に成功した「好事例」の紹介**である。“実例は教訓に勝る”という言葉があるように、自らと似た企業形態等を持ち、地域において課題を解決した企業等の事例は、**今後取組を進めようとする企業経営者などを勇気づける**。また、試行錯誤しなければ分からない**細部にわたる対応方策を短期間で習得**し、さらにそれを応用し、より効果的な取組につなげていく実践的な効果をもたらす。したがって、**セミナーやワークショップ等においても、できる限り身近な好事例をできる限り多く紹介する機会を作ることが望ましい**。

○　個々の職場における検証
・セミナーやワークショップ等により、経営者が①～③の無意識の思い込みについて気づきを得て、職場変革に取り組む場合には、**経営者が把握している課題と労働者が感じている課題にギャップがある場合もある**。このため、労働者への個別ヒアリングや、２－２の事業所内アンケートの結果も適宜活用することが望ましい。

⑷　採用市場における自企業・団体の「見え方」の客観視・情報発信の強化
○地域の職場が、若者や女性に選ばれていくためには、大きく分けて以下の２パターンが考えられる。
①**地元とは全く関係のない者に地元企業の魅力を伝え、就職先として選択してもらう**。（Ｉターン・Ｊターン類型）
②**地元出身であるが、進学や就職等に際して地元から出ていき、そのまま地元外で働いているような層に地元での就職を選択してもらう**。（Ｕターン類型）

○　①のパターン
・①のパターンでは、**地方での就職を考えている者全般に広くアプローチ**する必要があ

る。

・そのため、自治体ＨＰや表彰制度等による周知・広報、国のサポート（大学・民間就職サイト等との連携を模索）を活用して、取組が進んでいる企業のＰＲを行うことが考えられる。

○　②のパターン

・有識者からは、**高校生や大学生の時点で地元にどんな企業があるのか知らず、そもそも地元で就職する選択肢を知る機会がないことが流出の一因**になっているのではないかとの指摘がなされている。特に、大学進学時点で地元を離れ、そのまま地元と接点がないまま就職になるケースも多いことから、**高校生年代までに、地元企業についての魅力をアピールしておく**ことが重要との指摘がある。

・そのため、①の手法に加えて、大学の夏休みの里帰りなどを利用した地元企業へのインターンシップ（地方創生インターンシップの取組など）や、地元高校とタイアップした交流会などで地元企業と若者の接点を作り、地域の職場が「働きがい」と「働きやすさ」のある職場づくりに尽力している旨を発信し、また、取組により変化した職場やロールモデルとなる若手の姿等を、将来的に就職可能性のある若い世代にＰＲすることで、地元から流出した若者のＵターンを促進していくことが考えられる。

○　①・②に共通の要素

・地域の職場をＰＲするに当たっては、例えば、

＊**どのような情報を求めているか**

＊**若者や女性にリーチしやすいプラットフォームは何か**（例えば、就活に使用するサイトについて、かつては求人検索型の就活サイトが一般的であったところ、最近ではエージェント型の就活サイトやスカウト型の就活サイトを利用する学生が増加している等）

等について**当事者である若者や女性の意見を取り入れる**ことが有効。

○　働き方・職場改革の取組に加え、こうした情報発信力の強化も併せて行っていくことで、頑張って魅力ある職場環境とした企業等が、「採用市場で勝てる」状況をつくり、その効果を見える化していくことで、地域の他企業等にさらに働き方・職場改革を広げる推進力としていくことが、地域全体の底上げのために重要である。

⑸　各テーマ毎のワークショップ等の実施

○　ワークショップを実施する際の留意点

・アンコンシャス・バイアスへの気づきや、若者や女性をめぐる「働き方の課題」について、テーマ毎にワークショップ等を重ねていく際は、

＊経営層・人事担当者や管理職層・エンパワーすべき女性従業員など、**階層別に分ける**とともに、**それぞれの職場で課題があって当然（これから共に改善していくことが目的）という心理的安全性を十分に確保**しながら実施することが効果を上げる上で重要という指摘がある。

＊前述のとおり、１回講演を聴いたことで直ちに改善が図られるものではないことから、**ワークショップの最後に、各職場への持ち帰り事項を決め**（例：〇〇のネックについて若手や女性の意見をヒアリングして課題を洗ってくる）、**職場での実践を挟み、次回ワークショップの際には、各職場での実践結果の共有や生じた課題の相談等**を行いながら、地域の職場全体でともに課題解決を進めていくことが有効と考えられる。

＊また、**アンコンシャス・バイアスなど、年代層によって抵抗感が大きいテーマを実施する際は、年配の男性の語り手による気づき等の経験談を聞いてもらうことが効果的**という指摘もある。

⑹　地域社会への波及

〇　地域で取り組む必要性

・若年層の地方からの流出の大きな要因の一つが「職場」の課題であるため、本取組では、まず、職場の課題解消を主軸に据えている。

・一方で、例えば以下のような声を踏まえると、労働者も職場を出れば一市民であり、職場における取組（の影響）を**地域や教育現場などの他の場面に波及させていくことも重要**。

＊「地域の人たちで集まって、バーベキューする機会があったんですけど、女の人が料理をよそったり、ビールをついだり、男の人がしゃべって食べてる。私も将来こんなことしなきゃいけないのかな、嫌だなって。」

＊「社用車の運転や重い荷物の搬入、人前に立つ時（祝辞や挨拶など）など、男性がやらないと悪いように感じるときがある。」

※　出典：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）、クローズアップ現代（2024 年６月 17 日放送）

⑺　「魅力ある職場」の創出に向けた産業政策との連携

若者や女性にとって「魅力ある職場」を創出していくためには、前述のような働き方・職場改革の取組をベースとしつつ、デジタル活用や地域内外との交流による付加価値創出等の事業が果たす役割も同時に重要である。先行して地域働き方・職場改革を進めてきた地域においては、ネット販売を通じた国際的な販路開拓や高付加価値化を併せて進め、若い世代に可能性の広がりや成長性を感じさせることにより、人材確保や働きがいの向上につなげていった例も見られる。

こうした観点から、地域働き方・職場改革に際しては、**産業政策の担当部署とも連携**

し、各職場の事業内容そのものの魅力を高めていく視点を併せ持って進めていくことも重要である。

⑻　地域共同での若者育成

現在、既に多くの地方において人手不足・採用難に直面しているが、こうした中で、地方の中小企業が１社で対応していくことは必ずしも容易でない。

一方、一部地域では、町の中小企業の新入社員らの「合同入社式」を行い、地域全体で仲間づくりのサポートをしたり、中小企業の若手が一緒に学ぶ「共同育成」や、地域共同でのインターンシップの実施に取り組む動きが出ている。

こうした**地域共同での育成**を加速させ、**地方の個々の職場に就職した若者や女性が、同世代の仲間をつくり、孤立感なく成長していける取組**を進めていくことも重要である。

５．定期的な効果検証・成果の情報発信

○　定期的な効果検証

・３で設定した**KPI に基づき定期的に取組の効果について評価を行い、当該評価に基づき取組内容の軌道修正等について検討**する。

・その際、特に取組の初期については定量的な指標である KPI では図りづらい効果もあると考えられることから、**KPI 以外の評価※についても併せて検討**することが考えられる。

※　取組参加者の満足度調査・参加企業における労働者アンケートの結果等の定性的なものや、地域企業の県外からの新卒採用数増加などの短期的に測りやすい定量的な指標等。

○　成果の情報発信

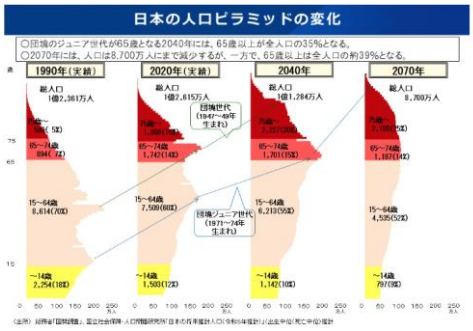
・１で述べたとおり、一定数の企業等の賛同が得られ、体制が組める場合は、「職場」を起点としつつ、地域全体（自治会組織や教育現場等）を連続的に取組対象とし、職場における取組の成果を地域社会にも波及させていくことが重要。

・そのため、**自治体の HP や広報誌等による周知を、取組の進展の都度、実施**することが望ましい。

2―1．取組の参加者の募集など地域の体制づくり　関係

＜生産年齢人口の推移からみた 10 年後の人材リソース減少＞

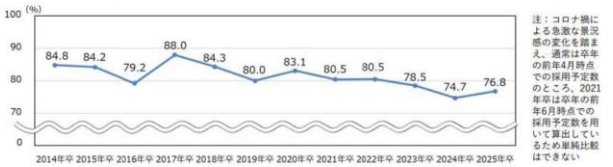
10年後の人材リソースは？



＜中小企業の新卒採用充足率＞

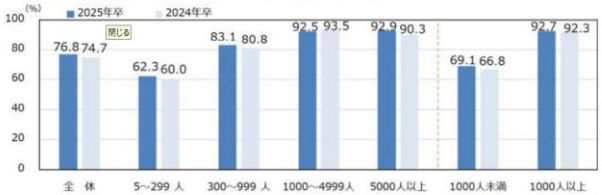
中小企業（300人未満企業）の新卒採用充足率は過去最低水準

■ 図表10　新卒採用予定数の充足率の推移



注：コロナ禍による急激な景況感の変化を踏まえ、通常は卒年の前年4月時点での採用予定数のところ、2021年卒は卒年の前年6月時点での採用予定数を用いて算出しているため単純比較はできない

■ 図表11　従業員規模別　新卒採用予定数の充足率



リクルートワークス研究所,2025,採用見通し調査

＜労働市場予測から見た今後の人材獲得＞

労働市場予測から言える今後の人材獲得における格言

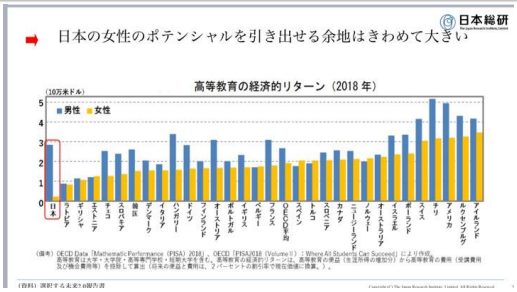
「今年の採用が一番楽」

ー来年のほうがもっときつい

＜日本における女性のポテンシャル＞

人口減少する日本の中で女性のポテンシャルは？

日本の女性のポテンシャルを引き出せる余地はきわめて大きい



＜組織における同質性のリスク＞

同質性のリスク

不祥事を起こす組織の特徴
「同質性」→グループシンク（集団浅慮）が起きる

個人の総和よりもレベルの低い意思決定をしてしまうことを意味し、社会心理学者のジャニス（1972）が提唱して以来、様々な研究や防止策が論文になっています。

１）集団の実力の過大評価
２）不都合な悪い情報を入れない
３）内部からの批判や異議を許さない
４）他の集団をきちんと評価しない
５）疑問を持たないように「自己検閲」が働く
６）全員一致の幻想を持つ
７）逸脱する人を許さず、合意するように働きかける
８）集団内の規範を重視する

「男性性を競う文化」は生産性、組織運営上のマイナス

＜男らしさを競う文化の弊害＞
・部下や同僚に対するいじめやハラスメント、不正行為が起こりやすい
・過剰な競争による長時間労働の横行
・燃え尽き症候群や離職、うつや過度なストレスを誘発
・職場に心理的安全性やミスを許容する空気がない
・ワークライフバランスの悪化による幸福度の低下
・職場内のイノベーションが低下

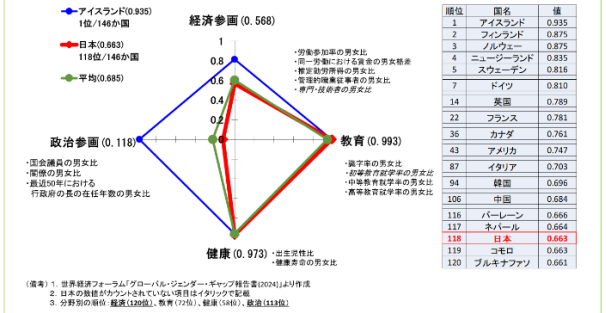
〈男らしさを競う文化をゆるめるアプローチ方法〉
・職場内に今の組織とは別の場や役割を持つ
・環境の変化を組織文化を変えるチャンスにする
・「組織のミッションを達成する」ために必要な行動なのか見直す
・評価と制度を見直す

（MANA-Biz 仕事のプロ 生産性低下やハラスメントなど、組織の機能不全は「男らしさを競う文化」が影響?!（前後編））

＜ジェンダーギャップ指数（GGI）＞

ジェンダー・ギャップ指数（GGI） 2024年

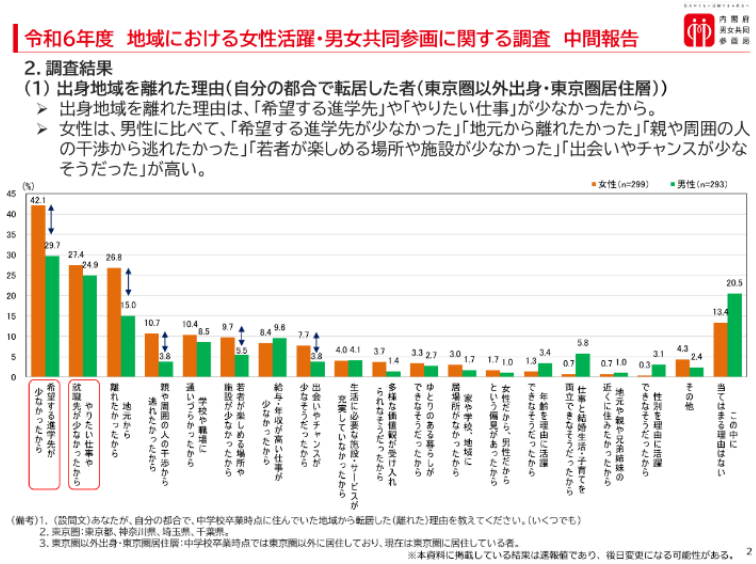
・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。
・日本は146か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



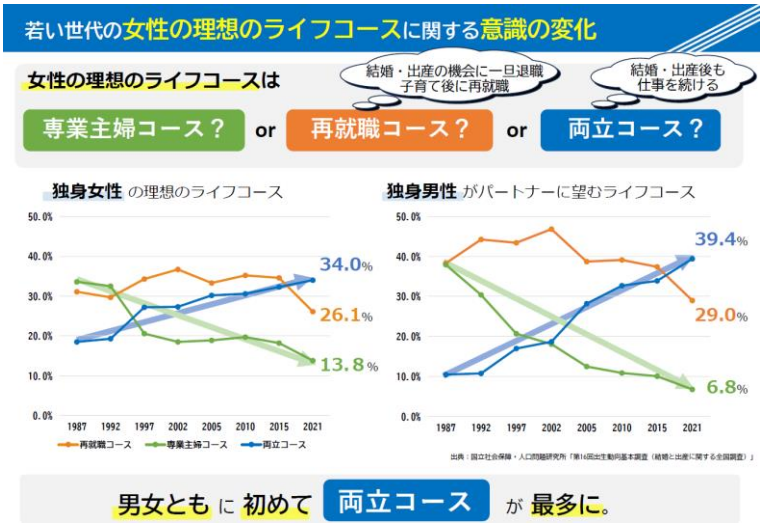
順位	国名	値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.810
14	英国	0.789
22	フランス	0.781
36	カナダ	0.761
43	アメリカ	0.747
87	イタリア	0.703
94	韓国	0.696
106	中国	0.684
116	バーレーン	0.666
117	ネパール	0.664
118	日本	0.663
119	コモロ	0.663
120	ブルキナファソ	0.661

（備考）1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2024)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
3. 分野別の順位：経済（120位）、教育（72位）、健康（58位）、政治（113位）

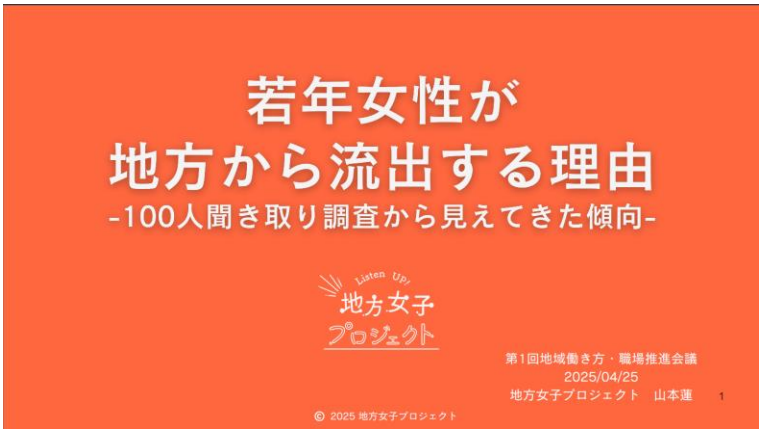
＜地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査　中間報告＞



＜若い女性の理想のライフコースに関する意識の変化＞



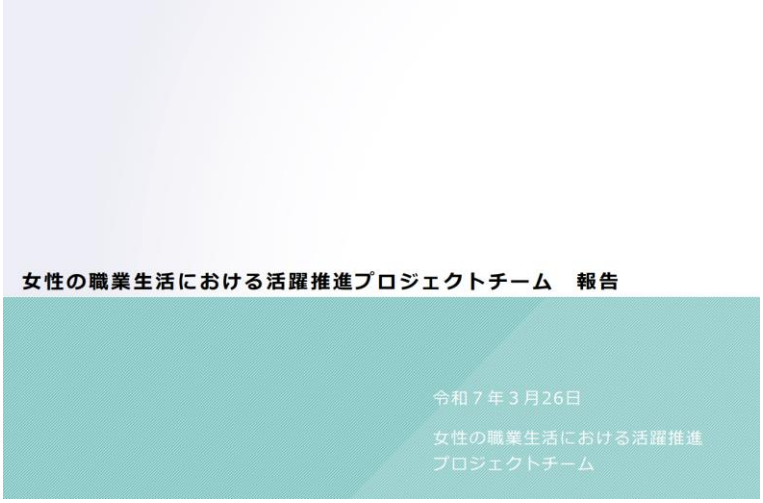
＜若年女性が地方から流出する理由（地方女子プロジェクト）＞



＜女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム　報告＞

※「参考資料集」に、女性活躍推進の各種の経済的意義、男女間賃金格差の推移・要因、中小企業事業主に対する支援、公務部門の取組の好事例、教育分野におけるアンコンシャス・バイアス解消に向けた取組、都道府県別の男女間賃金格差と就業状況　等

※「Q＆A集」として、「なぜ男女間賃金格差が生じるのか」「女性の働き方と賃金はどうなっているか？」　等



２－２．現状の実態把握　関係

＜事業所内アンケート＞

・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。

＜住民アンケート＞

・「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。

3．アクションプラン（取組計画）の策定　関係

＜みらいワークショップの流れ＞

ツールの開発：各地でテストを繰り返しながら、バージョンアップ

1. みらいワークショップ（バックキャスティング思考によるシナリオプランニング手法）

若者・女性が「住み続けたい地域」「働きたい職場」のビジョンを描き、
地域の多世代・多様なステークホルダーが一緒に実現に向けたロードマップを描く

「みらいワークショップ」の流れ
（ユース・大人共通）

第１部：セットアップレクチャー
- ジェンダー平等に関する基本概念・枠組み
- 地元のジェンダーギャップを示すデータの明示
- 先行事例「豊岡メソッド」

第２部：ワークショップ
- バックキャスティングとは/心構え
- 「最悪のシナリオ」を描こう
- 「最高のシナリオ」を描こう
- 「ロードマップ」を描こう
- グラフィックレコーディングでの確認

「みらいワークショップ」ツールキット

フェーズ	パッケージ内容
準備	「みらいワークショップ」実施マニュアル ● 地域のステークホルダーのリスト作成用テンプレート（行政、企業、市民社会団体、ユース、教育関係者等） ● 地域のジェンダー格差に関するデータ収集テンプレート ● 「みらいワークショップ」の開催案内（ちらし）や参加者向けの招待状などのサンプル（YUIみらい助成団体の実施例）
実施	「みらいワークショップ」ユース編（1日目）・大人編（2日目） ● セットアップレクチャー「ジェンダーと地域創生」 ● みらいワークショップ「バックキャスティング」 ・「最悪の未来」「最高の未来」「アクションアイデア」模造紙テンプレート ・アシストカードとアクションカード ・アクションアイディア　テンプレート ユースが描いた「最悪の未来」「最高の未来」「アクションアイデア」をもとに、翌日大人たちがWSにのぞみ、最終アウトプット＝地域のマルチステークホルダーによる「最高の未来」「アクションアイデア」を完成させる

©2025 公益財団法人みらいRITA

※　豊岡市におけるワークショップについて以下も御参照ください。

- 20 代ワークショップ
- 高校生ワークショップ

＜国や自治体が行う支援の問題点＞

④国や自治体が行う支援は結婚や子育てを前提にしたもので、独身女性へのサポートが少ないのではないか

■現在の地方創生や地方の少子化対策・移住支援は、多くの場合「結婚し、子どもを育てる世帯」を中心に設計されているため、独身女性の存在が見落とされがちなのではないか。

具体的な問題点

	支援内容	独身女性にとっての課題
住宅支援	新婚・子育て世帯向けの住宅補助が中心	単身者向けの住宅補助が少なく、一人暮らしのコストが高い
移住支援	夫婦・家族単位の支援が多い	移住しやすい制度が不足
キャリア支援	「子育てと仕事の両立支援」が中心	キャリア形成・スキルアップの支援が少ない
地域コミュニティ	子育て世帯向けの交流イベントが多い	・参加できるコミュニティが限られる ・女性間においても、既婚子持ち・子無し・独身で分断があり、特に独身は地方で居場所がない ・濃密な地域社会ほど、どこへ行っても結婚や出産について聞かれるから嫌だ

＜「家族を持たないと生きづらい地方」＞

「家族を持たないと生きづらい地方」の現実　ENCOURAGE

・「結婚・出産ありき」の施策
・周囲からの結婚・こどもプレッシャー
・職場環境も「既婚・子育て女性向け」の施策はあるが、（それ以外の）「女性のキャリアアップ支援」が手薄

例：企業が女性が働きやすい会社の例として、子育てとの両立を謳っているが、企業が女性の多様な生き方を想定していないのではないか（22歳女性）

・結婚や出産をしていく友人とそうでない私で距離ができいづらくなる

→結果として、独身女性は「都市にいる方が自由で生きやすい」と感じ、地方に残る理由がない。

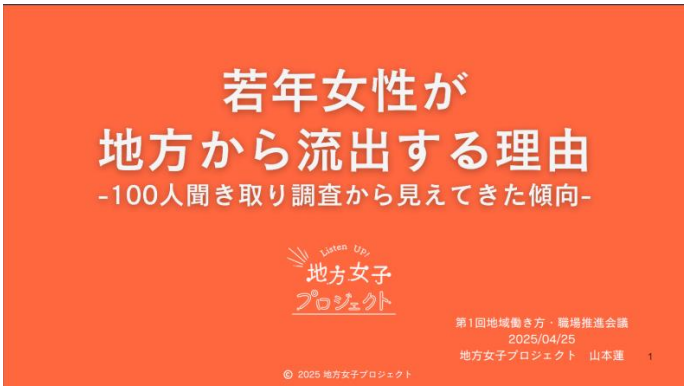
＜ワールド・カフェの手引き＞【ツール①】

男女共同参画推進のためのワールド・カフェ実践手引書（改訂版）

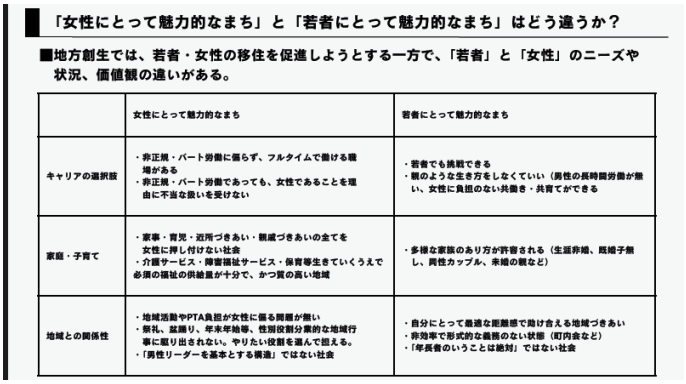
4．具体の取組の実施　関係

⑴　目指す「職場像」に向けた取組の大まかな全体像

＜（再掲）若年女性が地方から流出する理由（地方女子プロジェクト）＞



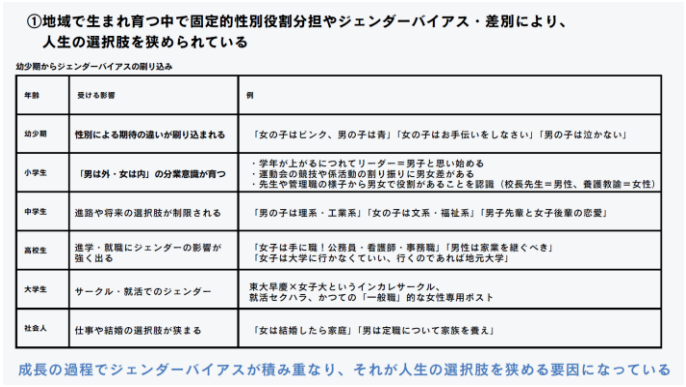
＜女性にとって魅力的なまち」と「若者にとって魅力的なまち」＞



「女性にとって魅力的なまち」と「若者にとって魅力的なまち」はどう違うか？

■地方創生では、若者・女性の移住を促進しようとする一方で、「若者」と「女性」のニーズや状況、価値観の違いがある。

	女性にとって魅力的なまち	若者にとって魅力的なまち
キャリアの選択肢	・非正規・パート労働に偏らず、フルタイムで働ける職場がある ・非正規・パート労働であっても、女性であることを理由に不当な扱いを受けない	・若者でも挑戦できる ・親のような生き方をしなくていい（男性の長時間労働が無い、女性に負担のない共働き・共育てができる
家庭・子育て	・家事・育児・近所づきあい・親戚づきあいの全てを女性に押し付けない社会 ・介護サービス・障害福祉サービス・保育等生きていくうえで必須の福祉の供給量が十分で、かつ質の高い地域	・多様な家族のあり方が許容される（生涯非婚、既婚子無し、異性カップル、未婚の親など）
地域との関係性	・地域活動やPTA負担が女性に偏る問題が無い ・祭礼、盆踊り、年末年始等、性別役割分業的な地域行事に駆り出されない。やりたい役割を選んで担える。 ・「男性リーダーを基本とする構造」ではない社会	・自分にとって最適な距離感で助け合える地域づきあい ・非効率で形式的な義務のない状態（町内会など） ・「年長者のいうことは絶対」ではない社会

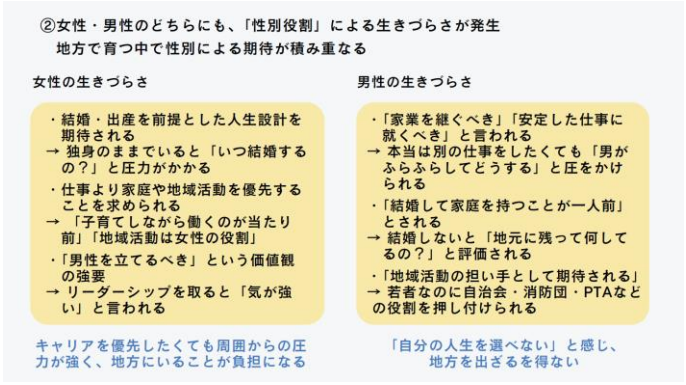


①地域で生まれ育つ中で固定的性別役割分担やジェンダーバイアス・差別により、人生の選択肢を狭められている

幼少期からジェンダーバイアスの刷り込み

年齢	受ける影響	例
幼少期	性別による期待の違いが刷り込まれる	「女の子はピンク、男の子は青」「女の子はお手伝いをしなさい」「男の子は泣かない」
小学生	「男は外・女は内」の分業意識が育つ	・学年が上がるにつれてリーダー＝男子と思い始める ・運動会の競技や係活動の割り振りに男女差がある ・先生や管理職の様子から男女で役割があることを認識（校長先生＝男性、養護教諭＝女性）
中学生	進路や将来の選択肢が制限される	「男の子は理系・工業系」「女の子は文系・福祉系」「男子先輩と女子後輩の恋愛」
高校生	進学・就職にジェンダーの影響が強く出る	「女子は手に職！公務員・看護師・事務職」「男性は家業を継ぐべき」 「女子は大学に行かなくていい、行くのであれば地元大学」
大学生	サークル・就活でのジェンダー	東大早慶×女子大というインカレサークル、 就活セクハラ、かつての「一般職」的な女性専用ポスト
社会人	仕事や結婚の選択肢が狭まる	「女は結婚したら家庭」「男は定職について家族を養え」

成長の過程でジェンダーバイアスが積み重なり、それが人生の選択肢を狭める要因になっている



②女性・男性のどちらにも、「性別役割」による生きづらさが発生
地方で育つ中で性別による期待が積み重なる

女性の生きづらさ

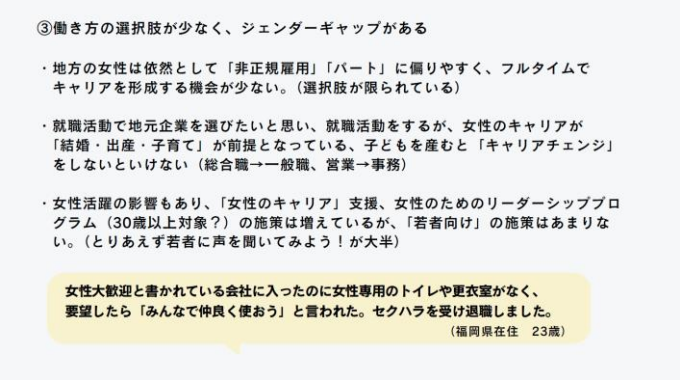
・結婚・出産を前提とした人生設計を期待される
→ 独身のままでいると「いつ結婚するの？」と圧力がかかる
・仕事より家庭や地域活動を優先することを求められる
→ 「子育てしながら働くのが当たり前」「地域活動は女性の役割」
・「男性を立てるべき」という価値観の強要
→ リーダーシップを取ると「気が強い」と言われる

キャリアを優先したくても周囲からの圧力が強く、地方にいることが負担になる

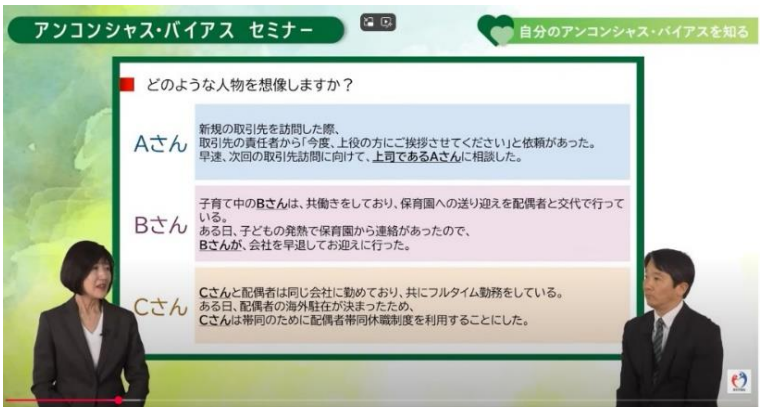
男性の生きづらさ

・「家業を継ぐべき」「安定した仕事に就くべき」と言われる
→ 本当は別の仕事をしたくても「男がふらふらしてどうする」と圧をかけられる
・「結婚して家庭を持つことが一人前」とされる
→ 結婚しないと「地元に残って何してるの？」と評価される
・「地域活動の担い手として期待される」
→ 若者なのに自治会・消防団・PTAなどの役割を押し付けられる

「自分の人生を選べない」と感じ、地方を出ざるを得ない



＜アンコンシャス・バイアス　セミナー動画＞



＜無意識の思い込みチェックシート＞【ツール②】

＜性別による無意識の思いこみ（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた普及啓発用動画＞

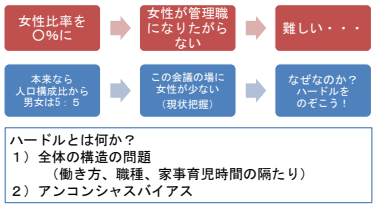
＜全ての人が活躍できる働き方の推進に向けた取組事例集＞【ツール③】

＜男女共同参画に関するフリーイラスト素材＞【ツール④】
※使用に当たっての留意事項はこちらを御確認ください。

⑶　各種の「働き方の課題」への気づき・職場改革

＜女性活躍とジェンダーギャップ解消＞

女性活躍とジェンダーギャップ解消



ハードルとは何か？
1）全体の構造の問題
（働き方、職種、家事育児時間の隔たり）
2）アンコンシャスバイアス

女性の社会進出=男性の家庭進出

女性だけに「頑張れ」は無理！

＜男性育休先進企業の実例＞

男性育休先進企業に学ぶ

「男性社員が育休を取りやすい会社」トップ50
日本一のイクメン支援企業はここだ
岸本 吉浩 ： 東洋経済『CSR企業総覧』編集長

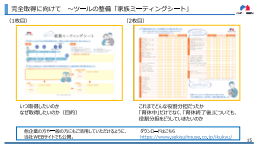
三菱UFJ銀行、積水ハウス、リクルートコミュニケーションズなど

１ヶ月、２週間などを必須化、義務化

学生にも人気

男子学生の７割が「育休を取りたい」（日本生産性本部アンケート）

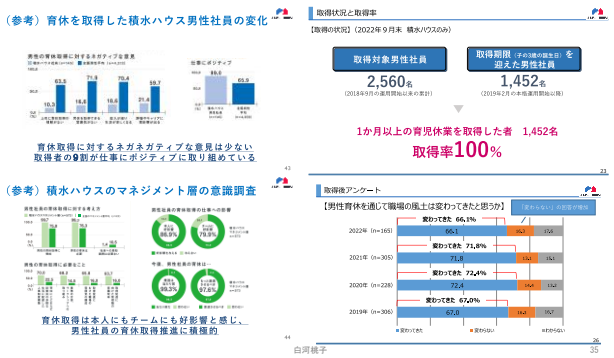
普及のカギは仕事化　積水ハウスの資料より



【運用開始日】 2018年9月1日
【取得対象者】 3歳未満の子を持つ積水ハウス従業員
（男女とも）

【 主 な 特 徴 】 育児休業1カ月以上の完全取得を宣言
最初の1カ月を有給とする 最大で4回に分けて取得可能

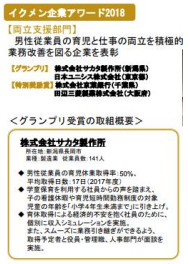
【 手 続 き 】
1「家族ミーティングシート」をもとに、取得の時期やパパ・ママの役割等を家族で話し合う。
2「イクメン休業」取得計画書に取得方法（一括・分割）、取得予定日等を記入し、休業中のフォロー担当者と具体的なフォロー計画について上長と面談の上、その内容を計画書に追記。
3上長、総務長、事業所長の捺印を得てダイバーシティ推進部に計画書を提出。
4勤態システムに取得予定日を登録。 ※原則として取得予定日の1カ月前を目途に手続きを実施。



地方好事例：サカタ製作所

男性育休100%
働き方改革で残業激減
社内の出生率アップ

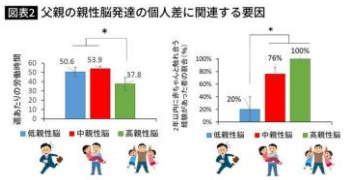
採用力強化
「うちは屋根の金具の会社です。残念ながら
屋根の金具に一生をかけたい学生はいない」
サカタ製作所社長



白河桃子 38

＜子育てに重要なのは経験＞

子育てに男女の脳の差はない　経験が重要



https://president.jp/articles/-/47625より

提供＝京都大学大学院教育学研究科
明和政子教授

2025/3/6 白河桃子 36

＜男性育休の広まりによるジェンダー規範への影響＞

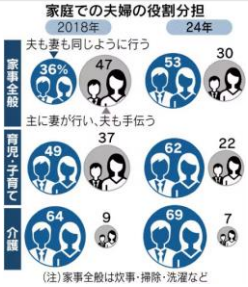
男性育休の効果がジェンダー規範に及ぼす影響

家事「夫婦平等に」初の過半 育児は6割、介護は7割　男性育休で意識変容

2025/3/3付　日経新聞

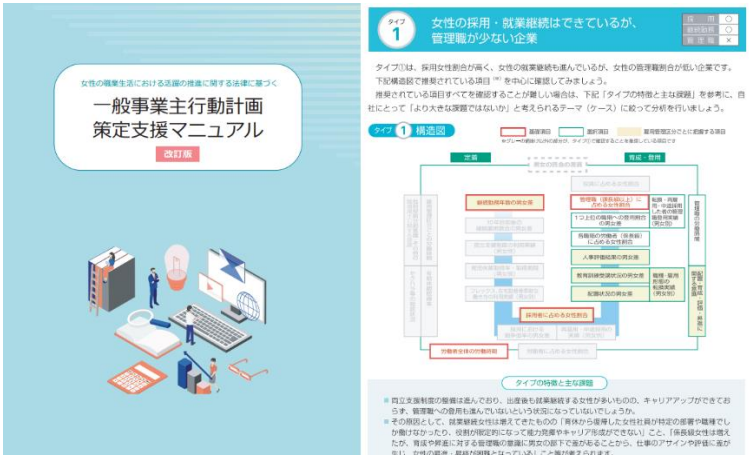
夫婦の家事分担のあり方について聞いた。家事全般の夫婦の役割分担をどうすべきかたずねたところ「夫も妻も同じように行う」と答えた人が53%だった。2018年の調査開始以来、初めて半数を超えた。

男性も育児休業をとりやすいように制度を拡充してきたことが意識変化の背景にあるとみられる。



白河桃子 37

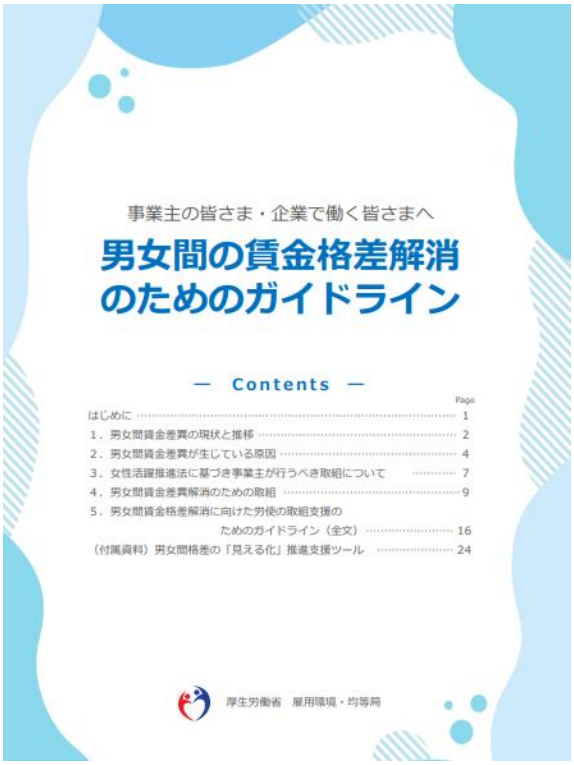
＜一般事業主行動計画策定支援マニュアル＞



＜男女間賃金差異分析ツール＞

※　女性活躍推進法特集ページも御参照ください。

＜男女間の賃金格差解消のためのガイドライン＞



事業主の皆さま・企業で働く皆さまへ

男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

— Contents —

Page

はじめに …… 1
1．男女間賃金差異の現状と推移 …… 2
2．男女間賃金差異が生じている原因 …… 4
3．女性活躍推進法に基づき事業主が行うべき取組について …… 7
4．男女間賃金差異解消のための取組 …… 9
5．男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン（全文） …… 16
（付属資料）男女間格差の「見える化」推進支援ツール …… 24

厚生労働省　雇用環境・均等局

＜両立指標＞

別紙1

両立指標		選択肢及び配点				
分野1　両立支援のための環境整備		①	②	③	④	⑤
1-1	仕事と生活の両立支援への取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1-2	仕事と生活の両立を推進するため、本人や部下のワーク・ライフ・バランスに関する取組状況を管理職の人事評価に反映させていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1-3	育児や介護その他ボランティア等と仕事を両立するための休業や短時間勤務等の支援制度を周知し、利用しやすいように、従業員に働きかけていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1-4	社内アンケートやヒアリング等により、従業員の意見・要望を取り上げて、仕事と生活の両立のための改善を行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1-5	仕事と生活の両立の取組を進めるために、労働組合や従業員代表と協議・話合いをしていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1-6	年次有給休暇は半日単位又は時間単位で取得できますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1-7	年次有給休暇の取得促進のための措置をとっていますか。（計画的付与制度の導入、年間の取得計画の策定、取得日数及び取得率の目標設定等）	はい 5/5	いいえ 0/5			
1-8	過去1年間の年次有給休暇の取得率は、企業全体で平均して何%ですか。 （式）全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）×100（%）	70%以上 10/10	50%以上70%未満 5/10	50%未満 0/10		
1-9	所定外労働の削減のための措置をとっていますか。（ノー残業デー・ノー残業ウィークの導入・拡充、労使の話合いの機会の整備、時間外労働協定における延長時間の短縮等）	はい 5/5	いいえ 0/5			
1-10	過去1年間において、従業員1人当たりの各月毎の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数が各月毎に全て45時間未満であり、かつ過去1年間において、平均した1月当たりの法定時間外労働時間が60時間以上である従業員はいませんでしたか。（短時間労働者を除く。）	はい 15/15	いいえ 0/15			
1-11	子どもの学校行事への参加のための休暇、ボランティア休暇、自己啓発休暇、リフレッシュ休暇、不妊治療休暇等の多様な休暇制度がありますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1-12	育児・介護目的以外の利用も可能とする次のいずれかの制度がありますか。また過去３年間にそれを利用した従業員がいますか。 (1)短時間勤務制度 (2)フレックスタイム制度 (3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (4)所定外労働をさせない制度	①制度があり、利用者がいる 10／10	②制度はあるが、利用者はいない 5／10	③制度としてはないが、利用者はいる 5／10	④制度としてもないし、利用者もいない 0／10	
1-13	仕事と生活の両立の観点から、勤務時間や勤務地等について従業員の希望を聞く制度がありますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1-14	テレワーク制度がありますか。また過去３年間にテレワークをした従業員がいますか。	①制度があり、利用者がいる 10／10	②制度はあるが、利用者はいない 5／10	③制度としてはないが、テレワーク勤務者はいる 5／10	④制度としてもないし、テレワーク勤務者もいない 0／10	

※　両立診断サイトも御参照ください。

＜男性の育児休業取得促進のための実践マニュアル（令和５年度版）＞

＜中小企業のための「育休復帰支援プラン」策定マニュアル＞

＜豊岡流／ラク家事・育児コミュニケーションシート＞

⑷　採用市場における自企業・団体の「見え方」の客観視・情報発信の強化

＜ジェンダー×若者視点で取り組む地方創生＞

ジェンダー×若者視点で取り組む地方創生

提言２　地域を深く知り、地域に強い愛着を持つことのできる機会を作ろう

■強いエビデンスではないが、出身地への強い愛着が、Uターン希望を支えており、出身地を離れる前までに地元企業について知る機会が無ければ、Uターンも無いというのは確か。
■地域での職場体験や地域住民との関係構築が、若者の地元就職やUターンの意識・行動に重要な影響を与えることが示唆されている。

①地域との繋がりとUターンの関係：富山県を含む5県の地方出身者を対象とした研究では、地域の人々との繋がりや授業での地域学習、高校卒業後の地域との関係がUターンに影響を与えることが示されている。
（塩見2023,地域との繋がりが若者のUターンに与える影響に関する研究, 日本地域政策研究,第30号,PP60-68
HTTPS://WWW.JSTAGE.JST.GO.JP/ARTICLE/NCS/30/0/30_60/_PDF）

②地域愛着とUJターン行動の関連性として、若年層を対象とした研究で、地域への愛着や街のシンボルへの意識がUJターン行動に影響を与えることが明らかにされている。
（海野ら2022,若年層に着目した地域愛着・街のシンボルへの意識とUJターン行動の関連性,公益財団法人日本都市計画学会,都市計画論文集,VOL.57,NO3
HTTPS://WWW.JSTAGE.JST.GO.JP/ARTICLE/JOURNALCPIJ/57/3/57_1180/_PDF）

ジェンダー×若者視点で取り組む地方創生

出身者全員が地元地域を好きになるとは限らないし、地元地域にその人の望む条件に合う仕事がないケースも当然多いが、実際には単に 「地元地域について深く知らないままに離れる年齢を迎えてしまう」「地元企業とこども若者の間に全く接点がなく、保護者も知らない」 ということが多いので、まずはその部分からでも取り組めば、出血を食い止めることはできるはず。

現状

✓ 地域の企業や仕事の選択肢を知る機会がない
・高校生や大学生の時点で 「地元にどんな企業があるのか」 を知らない人は多い。
・結果として 「都会の方が選択肢が多い」と思い込み、地元での就職を考えない。（実際に多い）

✓ 地元の企業がどんな取り組みをしているか伝わっていない
・地域の企業が新規事業や社会課題解決に取り組んでいることもあるが、それが知られていない。
・「地元＝昔ながらの企業だけ」というイメージで、若者が関心を持ちにくい。

✓ 地域の企業や人と接点がない
・地元企業職員と話す機会がないため、地元の仕事のイメージが湧かない。
・小学校よりも、中学・高校の授業で地域について学ぶほうがUターンの意識変容に大きな影響力を持つ可能性がある。高校の総合的な探究は、地域人材との接点の宝庫になりうる。

＜どうすればUターン・地元就職が若者の選択肢に入るか？＞

どうすればUターン・地元就職が若者の選択肢に入るか？

✓ 知る機会を増やす
・企業の取り組みを発信するプラットフォーム作り
・中高生向けの職場体験やキャリア講座
・地元企業でのインターンシップ（短期・長期）
・総合的な探究の時間を活用した地域人材との協業

✓ 接点を作る
・地元の若手社会人との交流イベント
・ジェンダー視点のある就活イベント
・「帰省時インターン」「お試しワーク体験」など気軽な関わり
・商品開発など働くとは違う接点をつくる

✓ 選択肢として認識できるようにする
・地元で働く若手の「リアルな声」を発信
・「戻る」選択肢もアリだと伝える（戻れる環境大事）

✓ ジェンダー視点で「働く」を点検する
・採用におけるジェンダーバイアス（面接官が多様か）
・職場におけるジェンダーバイアス（男女二元論的な考え）
・生理休暇などの休暇制度の充実（不妊治療の際の休暇制度も）
・出産環境
・産後のケア体制
・復職後の時短勤務や在宅勤務の環境
・第２子以降を希望する際の就業調整の可能性
・男性育休に対する雰囲気
・保育園および学童保育の待機状況
・こどもの遊び場の充実度と安全性
・障害児に対するケア体制
・小児科医療・救急医療の充実度
・進学意欲ある子へのサポート環境　など…

＜女性活躍・両立支援事例集＞

女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の 事例集

厚生労働省

女性の活躍推進・両立支援総合サイトトップ＞女性活躍・両立支援事例集トップ（事例検索）＞企業事例

株式会社サン太陽 （医療、福祉） 2024年度

業界未経験でも活躍できる体制づくりと女性の積極的な管理職登用で職場を活性化、安心・快適なサービスの提供へ

企業プロフィール

設立	2011年
本社所在地	愛知県春日井市
事業内容	医療、福祉
従業員数	176人（うち女性131人）
企業認定・表彰等	えるぼし（認定段階３）

取組内容

女性活躍推進 女性職域拡大

特徴的な制度・取組など

▶ 業界未経験でも活躍できる体制づくり

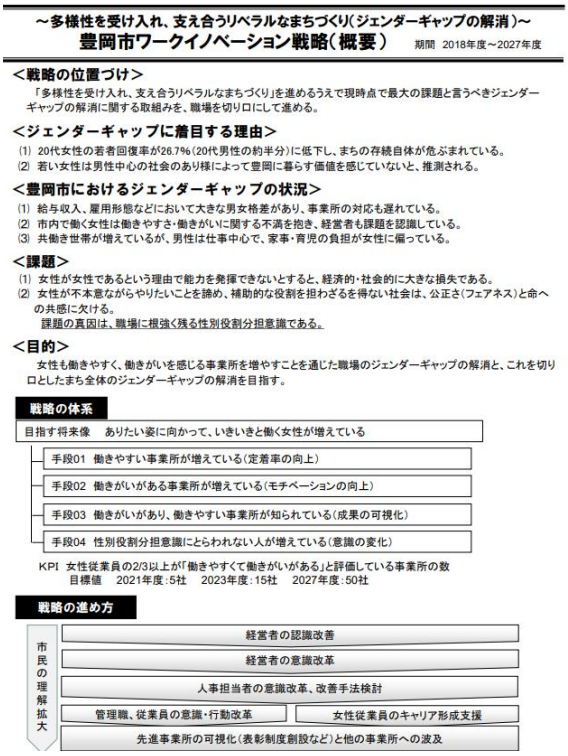
▶ 女性従業員のスキルアップとキャリアアップを積極的に支援

＜「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」　ベストプラクティス集＞

5．定期的な効果検証・成果の情報発信　関係

＜学校における男女共同参画の推進のための教育研修プログラム 実施の手引き＞

＜豊岡市の例（豊岡市ワークイノベーション戦略）＞


～多様性を受け入れ、支え合うリベラルなまちづくり（ジェンダーギャップの解消）～

豊岡市ワークイノベーション戦略（概要） 期間 2018年度～2027年度

＜戦略の位置づけ＞

「多様性を受け入れ、支え合うリベラルなまちづくり」を進めるうえで現時点で最大の課題と言うべきジェンダーギャップの解消に関する取組みを、職場を切り口にして進める。

＜ジェンダーギャップに着目する理由＞

(1) 20代女性の若者回復率が26.7%（20代男性の約半分）に低下し、まちの存続自体が危ぶまれている。
(2) 若い女性は男性中心の社会のあり様によって豊岡に暮らす価値を感じていないと、推測される。

＜豊岡市におけるジェンダーギャップの状況＞

(1) 給与収入、雇用形態などにおいて大きな男女格差があり、事業所の対応も遅れている。
(2) 市内で働く女性は働きやすさ・働きがいに関する不満を抱き、経営者も課題を認識している。
(3) 共働き世帯が増えているが、男性は仕事中心で、家事・育児の負担が女性に偏っている。

＜課題＞

(1) 女性が女性であるという理由で能力を発揮できないとすると、経済的・社会的に大きな損失である。
(2) 女性が不本意ながらやりたいことを諦め、補助的な役割を担わざるを得ない社会は、公正さ（フェアネス）と命への共感に欠ける。
課題の真因は、職場に根強く残る性別役割分担意識である。

＜目的＞

女性も働きやすく、働きがいを感じる事業所を増やすことを通じた職場のジェンダーギャップの解消と、これを切り口としたまち全体のジェンダーギャップの解消を目指す。

戦略の体系

目指す将来像　ありたい姿に向かって、いきいきと働く女性が増えている

- 手段01 働きやすい事業所が増えている（定着率の向上）
- 手段02 働きがいがある事業所が増えている（モチベーションの向上）
- 手段03 働きがいがあり、働きやすい事業所が知られている（成果の可視化）
- 手段04 性別役割分担意識にとらわれない人が増えている（意識の変化）

KPI 女性従業員の2/3以上が「働きやすくて働きがいがある」と評価している事業所の数
目標値　2021年度：5社　2023年度：15社　2027年度：50社

戦略の進め方

市民の理解拡大

- 経営者の認識改善
- 経営者の意識改革
- 人事担当者の意識改革、改善手法検討
- 管理職、従業員の意識・行動改革
- 女性従業員のキャリア形成支援
- 先進事業所の可視化（表彰制度創設など）と他の事業所への波及

＜豊岡市　ジェンダーギャップの解消推進に係る啓発ツール＞

＜豊岡市　ジェンダーギャップの解消推進に係る広報＞