

# 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。

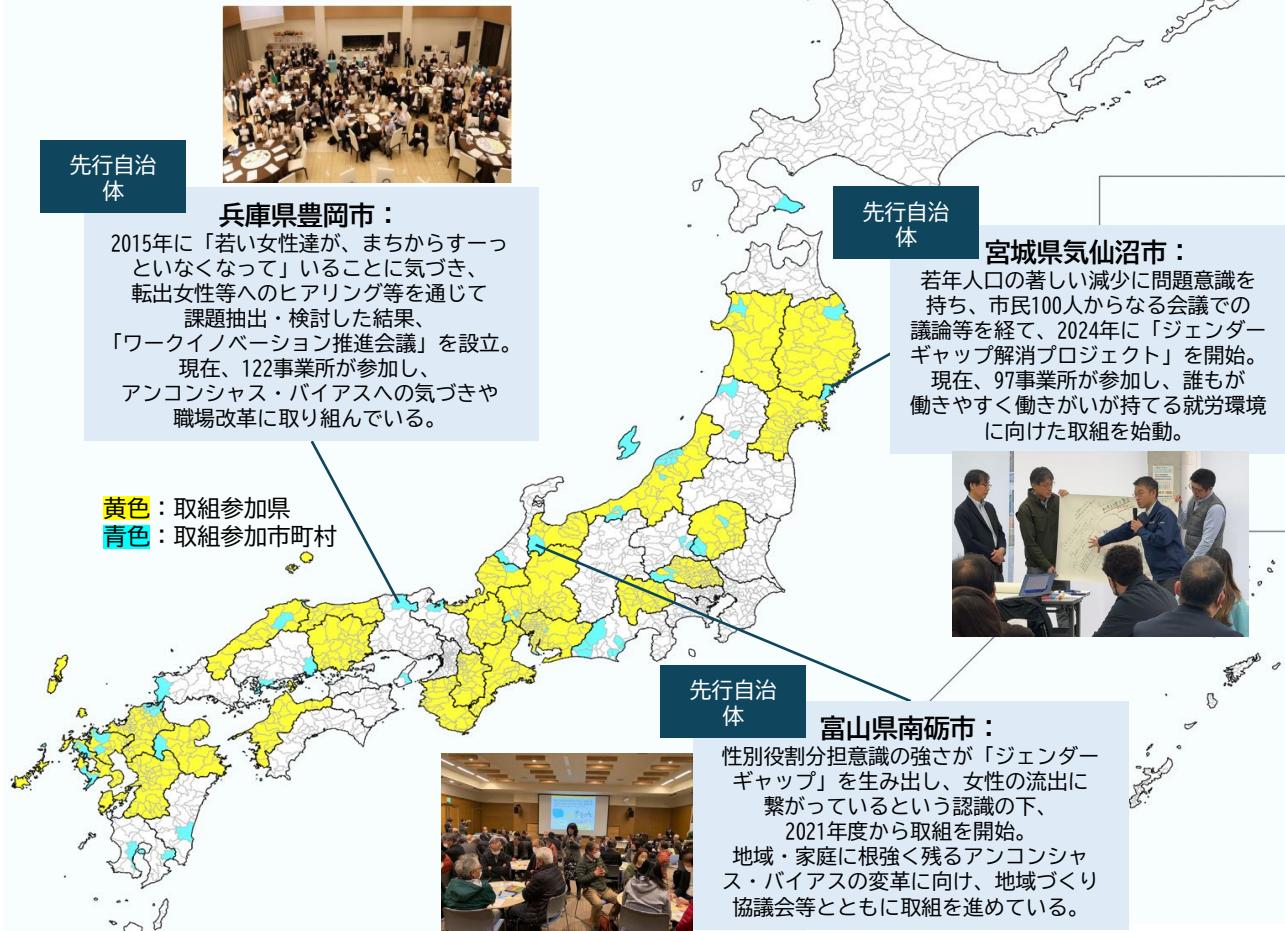
先行自治体の成否両方の経験や有識者の知見の共有等により取組を加速し、全国的な波及を目指す。

	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） 菊川市（静岡県） 牧之原市（静岡県）	浜松市（静岡県） 焼津市（静岡県） 藤枝市（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）	吳市（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（宮崎県） 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）



# 「女性版骨太の方針2025」及び「地方創生に関する総合戦略」について

○女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針）（令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抜粋）

## I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

### (2) 地域における魅力的な職場、学びの場づくり

#### ⑪ 地域働き方・職場改革等の推進

「若者や女性にも選ばれる地方」を実現するため、若者や女性の「働きがい」と「働きやすさ」の両面を向上させていく「地域働き方・職場改革」を起点とした地域社会の変革に取り組む。今後、3～5年程度における先行的な地方公共団体の成果等の蓄積を通じ、全国的な波及を目指していく。

○地方創生に関する総合戦略～これまでの地方創生の取組のフォローアップと推進戦略～（令和7年12月23日閣議決定）（抜粋）

## 3. 選ばれる地方

### E. 魅力が感じられる地方

#### o. 多様性に富んだ地方の実現

##### (1) 地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革への取組推進

###### ① 地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革

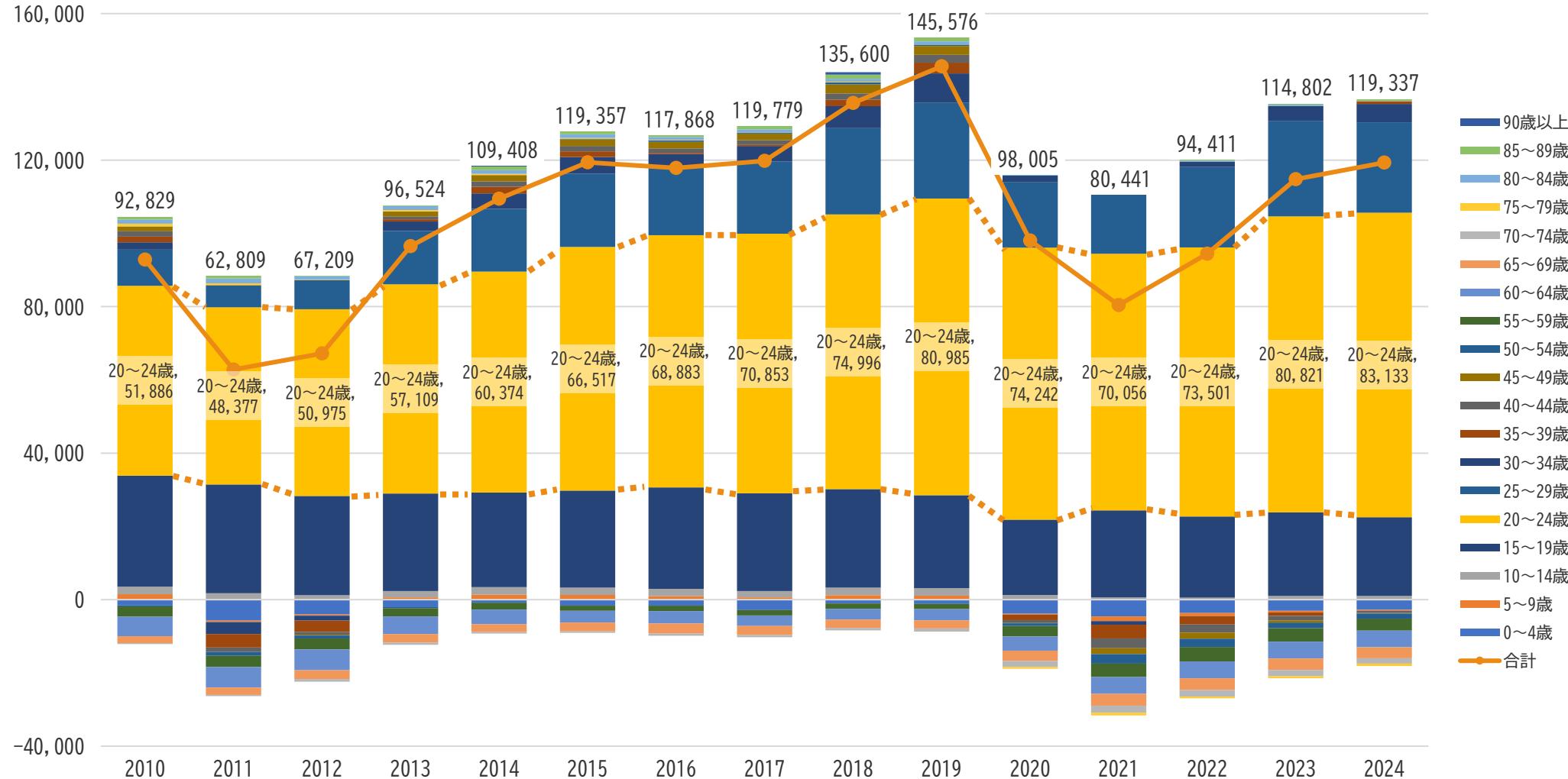
若者や女性の転出行動に影響を与えていた職場の重要性を踏まえ、地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組んでいく。68の地方公共団体（24県、44市町村）と各府省庁横断のサポートメンバーで「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成し、取組を始動する。今後3～5年程度、これらの先行する地方公共団体相互の経験・知見を共有し連携しながら、成果・成功体験の蓄積を進め、全国的な波及を目指していく。

# 地方と東京圏との転入・転出

○地方と東京圏との関係では、地方からの転出超過数は11.5万人（2023年度）。

○特に20～24歳の若年層の転出超過が少子化の状況下においても伸びている。

## 地方から東京圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）への転入超過数の推移

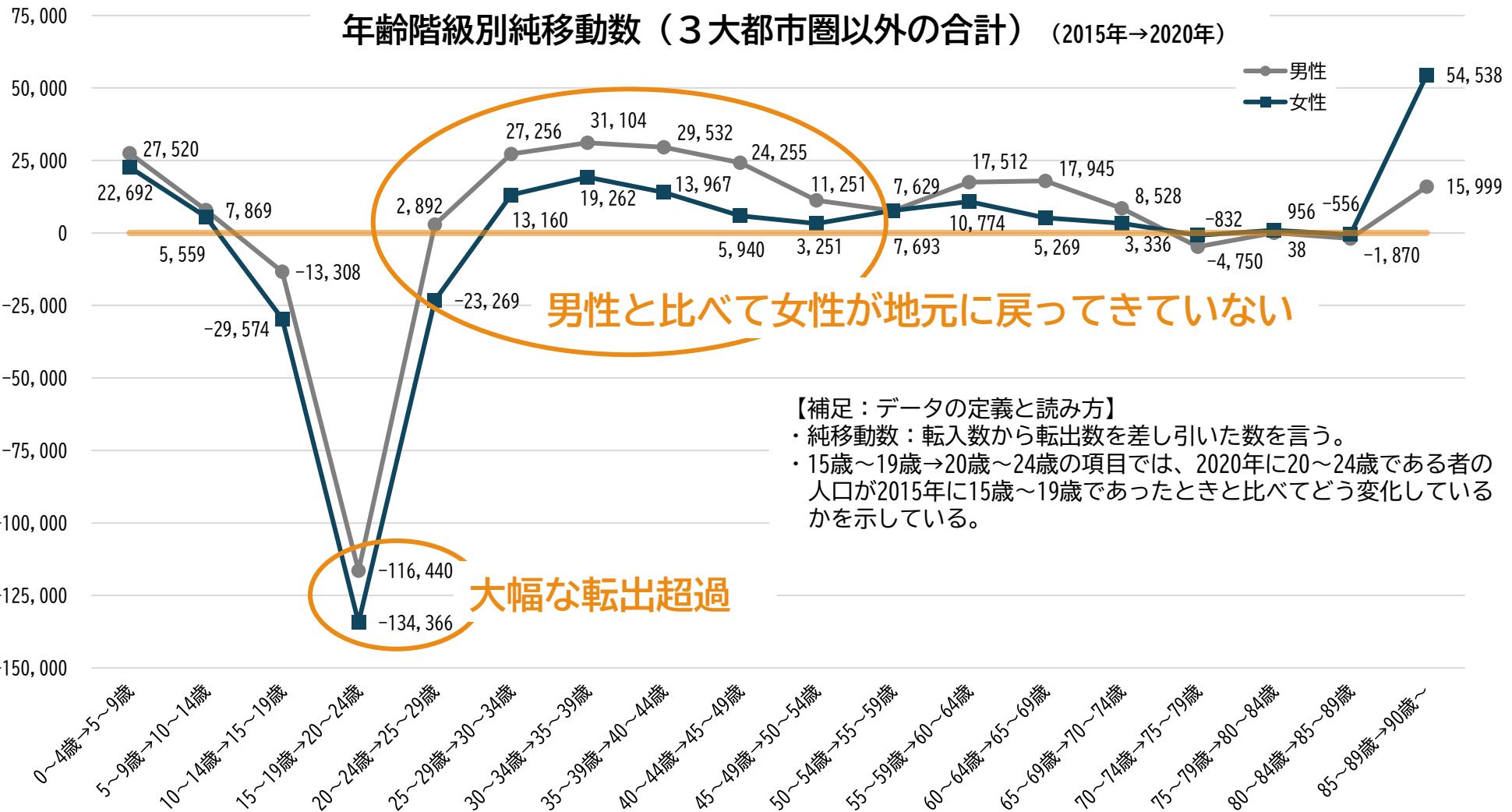


出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告」（日本人移動者）

# 地方（三大都市圏を除く）の純移動

○3大都市圏を除く36の道県の純移動を合計したもの。15～19歳→20～24歳で大幅な転出超過となっている。

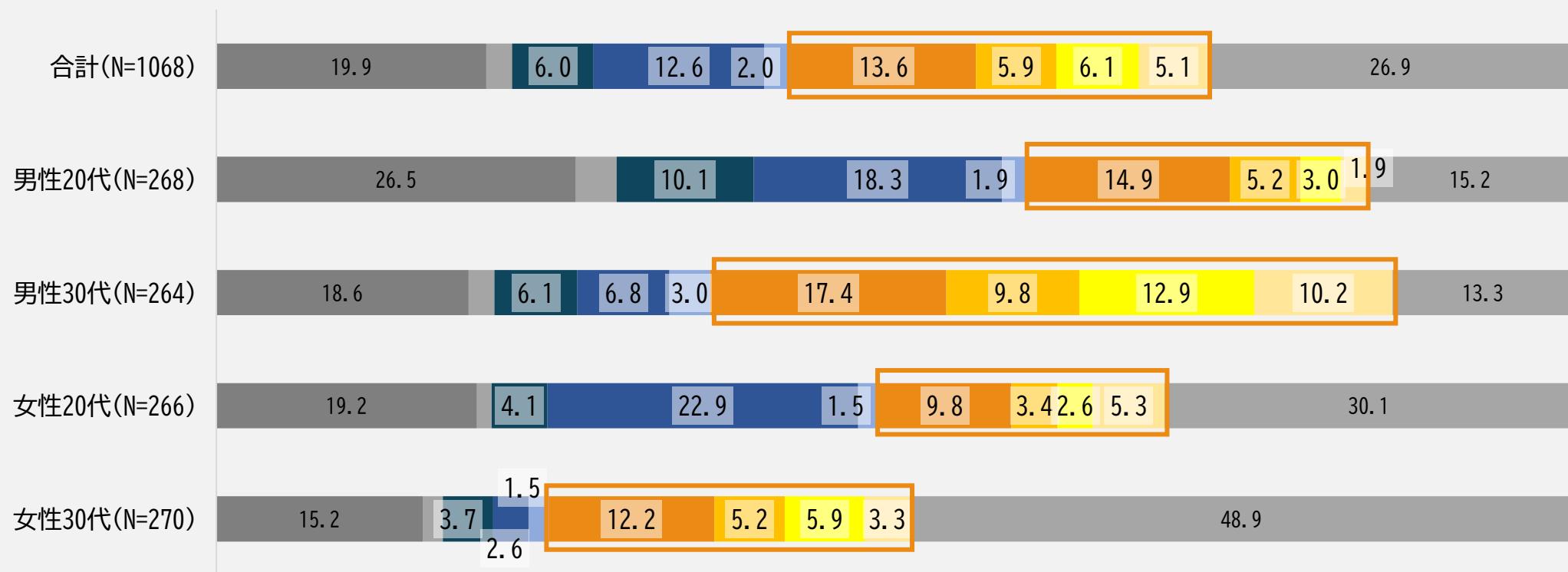
○女性は20歳～24歳→25歳～29歳でも転出超過となっているなど、**男性と比べて地元に戻ってこない傾向**がみられる。



# 東京圏に転入した理由

○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、東京圏に転入した理由として、東京圏へのあこがれや進学先の質・量と並んで、**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くなっている。

あなたが地方から東京圏に移り住んだ理由として、あてはまるものを上から順に最大5つまでお答えください。 (1位)



- 東京圏へのあこがれや良いイメージがあるため
- 進学先の選択肢の豊富さ(量)
- 知名度や難易度の高い進学先の存在(質)
- やりがいがある、または、技能、資格、専門性を活かせる就職先の存在(質)
- ビジネスのチャンスをつかめる環境(例:起業、フリーランス、芸術・文化関係)

- 周囲や世間の東京圏の評価が高いため
- 希望する進学先の存在(質)
- 就職先の選択肢の豊富さ(数)
- 待遇の良い、または、知名度の高い就職先の存在(質)
- その他

出典：東京圏、地方での暮らしや移住及び地方への関心に関する意識調査

# 「地域働き方・職場改革」の取組参加自治体に対するサポート概要

## 主なサポートの内容

それぞれの地域が「点」として試行錯誤するのではなく、取組意欲ある自治体を「面」としてネットワークでつなぎ、経験・知見を共有することで、全国の職場・意識改革を加速していきます。



### 【経験・知見の共有】

有識者による取組効果を高めるためのレクチャーの機会や、先行自治体による経験（取組内容・失敗や試行錯誤過程）の共有を図る機会を提供。

また、取組参加自治体の間で、情報連携や、担当者の悩みの共有、有識者による助言等の機会を設定。



### 【効果的な手法の提供】

国として、先行自治体の経験や有識者の知見を踏まえたガイドブック（標準手順例）とツール（気づきのためのアンケートのひな型や、各種分析ツール、研修素材等）を提供。



取組参加自治体で働き方・職場改革等のワークショップ等を実地するための有識者を紹介。



各府省横断の支援チームにおいて、取組参加自治体からの相談に対し、先行自治体の経験等を踏まえた相談・助言等を実施。相談内容に応じた専門機関へのつなぎ実施（例：参加企業の掘り起こし等への都道府県労働局の協力、働き方改革全般や非正規雇用労働者の待遇改善等に課題を抱える企業に対する「働き方改革推進支援センター」による個別相談支援等）



「若者や女性にも選ばれる地方」に向けて積極的な取組を行う自治体として、国のホームページ等においてPR（就職時のリターン等に向けた大学・民間就職サイト等との連携を模索）。

## 【ガイドブックの位置付け】

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

## 「働きやすさ」のある職場

### 目指す職場像 =

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



## 「働きがい」のある職場

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

## 構成

### 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
- 庁内・外の協力体制の構築
- 都道府県／市町村が主体となる場合の留意点
- 過去の類似取組の振り返り
- 予算確保等に向けた今回の取組の粗いプロセス整理例
- 必要な予算等の確保

### 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
- 当事者（若者や女性）の視点・意見の取り入れ
- 行政内外の人材育成

### 2-2. 現状の実態把握

- 自治体内の実態把握

### 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
- アクションプラン（取組計画）の作成

### 4. 具体的取組の実施

- (1) 目指す「職場像」に向けた取組の大まかな全体像
- (2) 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
- (3) 具体的な「働き方の課題」の解決（職場改革）
- (4) 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
- (5) 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
- (6) 地域社会への波及
- (7) 「魅力ある職場」の創出に向けた産業政策との連携
- (8) 地域共同での若者育成

### 5. 定期的な効果検証・成果の情報発信

- 定期的な効果検証
- 成果の情報発信

### 卷末：参考資料・ツールの紹介

## 1. 自治体内における体制・予算の確保等

### ○ 庁内・外の協力体制の構築等

首長の理解をよく得た上で、本取組に継続的に注力する担当者を置き、産業労働系部局、地方創生担当部局、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は、都道府県内の主導的な企業等を巻き込みながら、積極的に市区町村の参加を促すことが望ましい。

※ 市区町村が主体となる場合は、都道府県や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。

### ○ 必要な予算等の確保等

予算確保等（補正予算の計上検討を含む）に向けて、以下の手順で大まかな全体像を整理する。

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 ※有識者等外部の助力を得る必要があるプロセスも特定

（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、近年の採用状況の職場ごとの確認・分析等）

## 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

地域の商工会議所や金融機関等の経済界の理解を得るとともに、もともと関心の高い層に限らず、改善用地のある幅広い人々を巻き込み、各都道府県労働局の協力を得ながら、できる限り多くの地方銀行等、地域企業（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。首長や幹部自身が経営トップに呼びかけることも効果的。

### ○ 当事者（若者や女性）の視点・意見の取り入れ

就職を控えている学生を含め、地域にいる／大都市等で就職している／UターンやIターンで戻ってきた若者や女性、団体といった当事者の声を取り入れ、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必要がある。

### ○ 行政内外の人材育成

地域外の有識者、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、当該団体の人材育成を図ることで、将来的に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。

＜考えられる分析等の例＞

- ・地域経済分析システム（RESAS）等を活用した既存データの分析  
(例：男女別・年齢階級別の人団転出／転入の状況、年齢別階級別純移動数等)
- ・住民や自治体の事業所に勤務する労働者へのアンケート

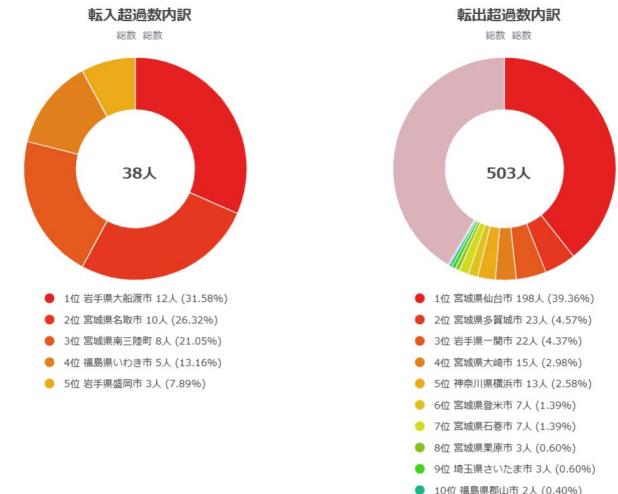
【参考：ガイドブックに掲載している関係ツール】

- ・RESAS（P9） ※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。
- ・一部自治体で実施された事業所向け／住民向けアンケートの例（P21）
- ・関連データ（P18-21）

※女性の職業生活における活躍推進PT報告には、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を掲載。さらに、「Q&A集」として「なぜ男女間賃金格差が生じるのか」等の応答が含まれる。

<RESASを用いた転入元／転出先にかかる分析の例>

From-To分析（定住人口）  
宮城県 気仙沼市  
2023年



## 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

地域の若年層や女性を中心に、「こんな地元に暮らしたい」等のビジョンについて、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。

※ これまでの取組の延長線上ではなく、自由に目指すべき姿を検討（発想の自由さから、中高生等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

目指すべき像を踏まえて、KPIも盛り込んだアクションプラン（取組スパンは中長期（3～5年））を作成する。

※ 本取組の射程外の事象の影響を大きく受ける「若者や女性の流出数」といった直接的な指標が効果的とは限らない。若者や女性にとっての地域の職場の魅力の改善度合い（取組企業等に勤務する若者や女性における「働きがい」「働きやすさ」を感じられている者の割合等）の指標を検討いただきたい。

【参考】ガイドブックには、プラン策定のためのワークショップやワールド・カフェの事例や手引書を掲載（P22）

## 4. 具体の取組の実施

### ○ 目指す「職場像」に向けた取組の大まかな全体像（プロセス）

#### ①アンコンシャス・バイアスにより、若者や女性にとって、地震の能力が活かされていない・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、こうした点の気づきを促すとともに、意識・行動の変革に取り組む

- ※ 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で、自分と同じ価値観であることを当然の前提としない配慮につなげることは、意識変革より実行しやすい。
- ※ 若者や女性の活躍による経済的メリットを結び付けて説く、自身の子や孫に置き換えて考えてみてもらう、対象が男性の場合には男性の生きづらさを含めて理解してもらう等のアプローチが考えられる。

\* アンコンシャス・バイアスの例（P12）

①固定的な性別役割分担意識、②上意下達的な雰囲気、③多様性・様々な生き方への非寛容

#### ②①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

- ※ 各都道府県労働局、「働き方改革推進支援センター」を活用しつつ、各職場への持ち帰りや実践を挟んだ複数回のセミナー等の実施により徐々に進めること、同様の課題解決に成功した身近な好事例の紹介が有効。経営者が把握する課題と労働者の感じる課題のギャップにも留意し、必要に応じ、労働者への個別ヒアリングや事業所内アンケートの結果（2-2）も活用。

<具体的な「働き方の課題」の例>（P13）

\*採用における男女差（例：営業は男性、女性は事務等）

\*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

\*「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・育児／介護休業の取得しづらさ、テレワーク等の利用しづらさ等）

\*ハラスマントの見過ごし

\*心理的安全性の欠如（例：会議で若者や女性が発言しづらい雰囲気等）

#### ③①②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」となっている旨の情報発信を強化

- ※ 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することで、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。
- ※ 求める情報やリーチしやすいプラットフォームについて当事者である若者や女性の意見を取り入れながら、パターン（地元とは関係のない者に就職先として選択してもらう（Iターン・Jターン型）、地元出身者で地元外で就職している層に地元での就職を選択してもらう（Uターン型））ごとに発信。

## 4. 具体の取組の実施（続き）

### ○ テーマごとのワークショップ等の実施

アンコンシャス・バイアス（前ページの①）や若者や女性をめぐる「働き方の課題」（前ページの②）についてテーマごと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・女性従業員など、階層別に分け、各職場で課題があつて当然という心理的安全性を十分に確保しながら、各職場への持帰り事項を決め、職場での実践を挟み、次回に実践結果の共有や課題の相談等を行うことが有効。

※ 1回講演を聴いただけで直ちに改善が図られるものではないことに留意。

※ 年代層によって抵抗感が大きいテーマは年配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。

### ○ 地域社会への波及、産業政策との連携、地域共同での若者育成

- ・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）を地域や教育現場等の他の場面に波及することが重要。
- ・デジタル活用等による付加価値創出等の事業も重要であることから、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つて進めていくことが重要。
- ・地域共同での育成を加速化させ、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く取組を進めることが重要。

## 5. 定期的な効果検証・成果の情報発信

### ○ 定期的な効果検証

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を検討する。

※ 取組初期は定量的な指標では測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（取組参加者の満足度調査、参加企業における労働者のアンケート結果等の定性的なもの、地域企業の県外からの新卒採用数増加等の短期的に測りやすい定量的な指標等）

### ○ 成果の情報発信

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であることから、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。

# 宮城県気仙沼市：取組の背景と契機

## 取組の背景

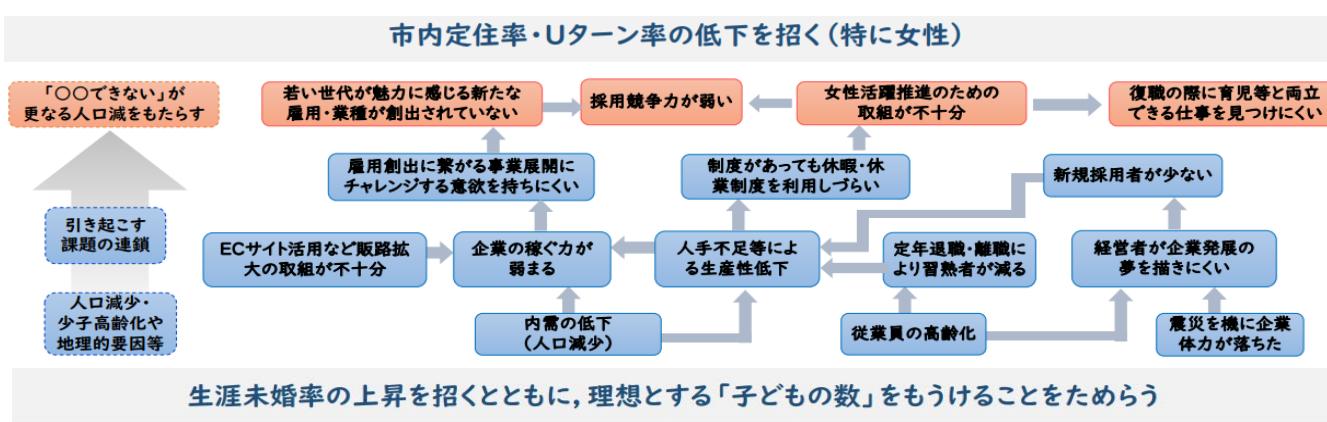
### ○人口減少の進展

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

### ○人口減少の要因分析と市民会議

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

## 気仙沼市で作成した問題構造図



## 取組の契機

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

# 宮城県気仙沼市：取組の内容

## 取組の内容

### ○気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト

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

### ○経営者向けセミナー・シンポジウム

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

### ○働く女性のためのキャリア応援プログラム

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



経営者向けセミナー



働く女性のための  
キャリア応援プログラム

### ○市民の暮らしやすさ（Well-being）に関するアンケート

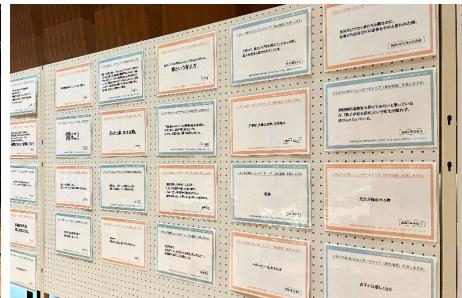
- ・一般、結婚・出産・子育て、高校2年生、事業所の4つの区分ごとに、市民の幸福度や、地域での暮らしやすさ、就労環境、女性活躍の推進状況などについてのアンケート調査を実施。
- ・その中にジェンダーギャップについての設問を設け、市民の声を可視化し、シンポジウム等で掲示。
  - \*あなたは家庭や学校などにおいてジェンダーギャップ（男女格差）を感じことがありますか
  - \*あなたは「男性（女性）だから」、「女性（男性）らしさ」という固定概念やプレッシャーにより生きづらいと感じることはありますか など

### ○市民向けセミナー

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



経営者向けシンポジウム



アンケート結果の掲示

## 富山県南砺市：取組の背景と契機

## 取組の背景

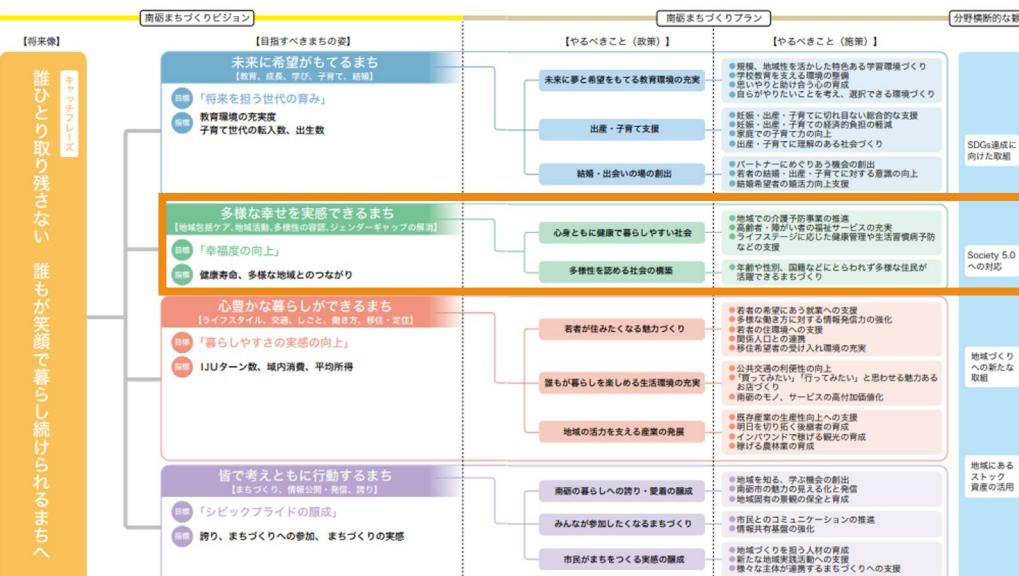
## ○人口減少の進展

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

## ○ジェンダーギャップの現状

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

## 南砺市の施策体系図



## 取組の契機

- 若年女性の転出が課題となり、令和2年より豊岡市の取組を参考に、事業所を軸としたジェンダーギャップ解消の取組を始める。

- 市内の事業所規模や産業構造から、事業所間の連携による成果を可視化することが難しい状況であることがわかった。

- 「若者・子育て世代向けアンケート」の結果、職場よりも家庭での固定的な性別役割分担意識が強いことが明らかになり、令和5年度より地域コミュニティにおけるジェンダーギャップ解消に重点を置いた取組を行うこととした。

# 富山県南砺市：取組の内容

## 取組の内容

### ○セミナーの開催

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

### ○南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議の開催

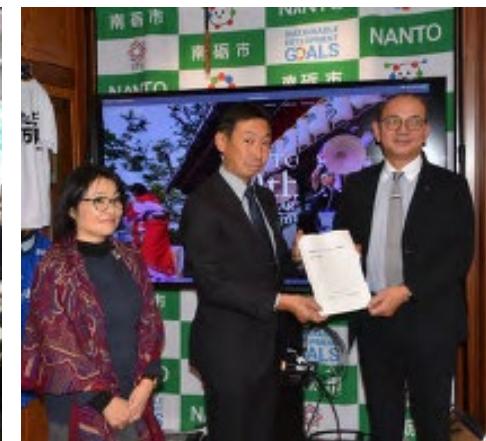
- ・令和6年度は**学識経験者、商工会、地域づくり協議会、公募委員等からなる南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議を3度開催**し、ジェンダーギャップの解消に向けた具体的な施策に係る提言を取りまとめ。



地域向けセミナー



31地域づくり協議会 全体会議



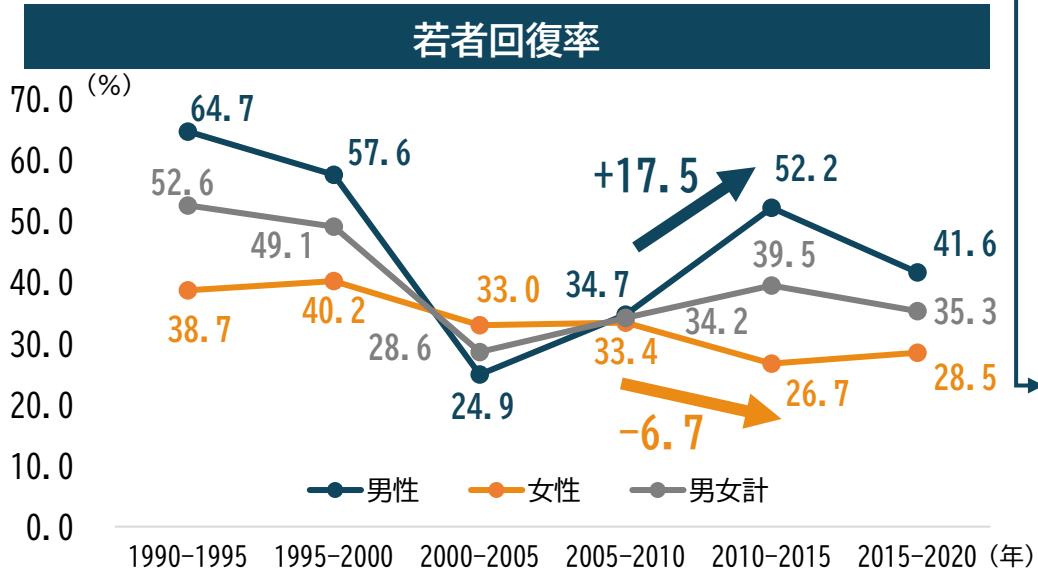
提言を市に提出

# 兵庫県豊岡市：取組の背景と契機

## 取組の背景

### ○若年人口、特に若年女性人口の流出

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



### ○若者回復率の低下の要因

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

## 取組の契機

- 2015年の国勢調査の結果をきっかけに、  
**「若い女性たちが、まちからすーっといなくなつて」**いることに気づき、転出した女性や住民にヒアリングを行うなど、市独自でデータの分析等も実施。

- 市的重要政策として取組を進め、まずは職場環境を改善する取組から開始し、現在はまち全体へ取組を波及させている。

# 兵庫県豊岡市：取組の内容

## 取組の内容

### ○豊岡市ワークイノベーション推進会議の設立

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

### ○経営者実践セミナーの実施

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

### ○人事担当者向けセミナー

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

### ○管理職向けセミナー

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

### ○女性従業員のキャリア形成支援

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

### ○表彰制度「あんしんカンパニー」

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



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

## 豊岡市ワークイノベーション戦略の進め方

### 【職場とのつながりをつくる】

- 経営者の認識改善  
商工団体、業界団体等での説明、経営者との対話等

### 【経営層の気づき・行動変容】

- 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

### 【人事担当者の気づき・行動変容】

- 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

### 【現場での気づき・行動変容】

- 女性従業員のキャリア形成支援  
ワークショップ開催等
- 管理職、従業員の意識・行動改革  
ワークショップ開催等

### 【若者・女性への発信と横展開】

- 先進事業所の可視化と他の事業所への波及  
表彰制度創設（審査、表彰）、事例発表等



- 市民の理解拡大

取り組む理由、事例等の可視化、広報、意見交換等

