

北海道函館市の取組について

担当：市民部市民・男女共同参画課

ジェンダーギャップ解消の必要性について「自分事」として捉え行動する人の増加を目指します。

地域の課題 総人口は1980年の約34万5千人をピークに減少を続け、2020年の国勢調査では約25万1千人まで減少した。2020年には女性の減少率が男性を初めて上回り、特に20～29歳女性の転出超過が拡大傾向にある。市民意識調査では職場、家庭、社会などあらゆる分野において男女格差がみられる。

目指す姿 職場や地域、学校、家庭などあらゆる場面で、全ての人が性別にかかわらず個人として尊重され、その特性や能力を活かして活躍することができるよう、あらゆる分野におけるジェンダーギャップを解消する。



主な取組内容

- プロジェクトチームの発足
市長をリーダーとする部局横断的チームを発足
- アドバイザーの設置
専門的知見から支援、助言を得るため有識者に委嘱
- 企業向けセミナー等の開催
無意識の思い込みへの気づき、意識の醸成のため実施
- 若者、女性からの意見聴取
学生や女性を対象とするワークショップ等を実施
- 戦略等の策定
働き方、職場づくり等を起点とした社会改革を推進
- ワークイノベーションの推進
高等教育機関および地元企業との連携等

スケジュール・予算

- 令和7年度 [当初予算にて措置済]
 - ・ジェンダーギャップ解消プロジェクトの発足
 - ・ジェンダー平等推進アドバイザーの設置
 - ・企業向けセミナー，意見交換会の開催
 - ・学生向けワークショップの開催
- 令和8年度以降 [予算策定中]
 - ・働く女性からの意見聴取
 - ・ジェンダーギャップ解消戦略（仮）の策定
 - ・企業向けセミナー，意見交換会の開催
 - ・高等教育機関および地元企業との連携

若者・女性の魅力ある働き方を岩手で実現することを目指します。

地域の課題 本県の社会減は、就職・進学期の若年層の転出超過が主な要因であり、都市圏における就職先等の多様な選択肢や、地方における性別のアンコンシャス・バイアス等を背景に、特に20代前半の女性の転出が著しくなっている。

目指す姿 県内産学官金で構成する「いわてで働こう推進協議会」を核として、ジェンダーギャップを解消し、若者や女性が働きやすい・暮らしやすい「選ばれる岩手」を実現する。

主な取組内容

県内産学官金の連携のもと、いわてで働こう推進方針に基づき、県内就業の促進・若者や女性などが働きやすい職場環境づくりを進めていく。



〈いわてで働こう推進方針〉

(1)県内定着 (2)U・Iターン (3)雇用労働環境 (4)起業・事業承継

「ジェンダーギャップの解消」に向けた取組

【主な取組】

◆いわて働き方改革推進運動の展開

・県内企業の魅力ある職場づくりに向けて働き方改革を進めていくとともに、参加企業の中から職場環境の改善や女性活躍の推進などに関して特に優れた取組を実施している企業を表彰。

◆従業員エンゲージメントサーベイの実施

・企業におけるアンコンシャス・バイアスやジェンダーギャップの認識度及び実態を調査するとともに、各社の実情を踏まえた伴走支援を実施。また、調査参加企業等を対象にアンコンシャス・バイアス研修を実施。

◆県内大学生による「企業向け社会減対策ワークショップ」の開催

・学生と企業経営者が、県内企業が若者・女性に選ばれ、働きやすい企業となるためのアイデアを話し合うもの。

スケジュール・予算

R7.6月 第1回協議会（取組実績の報告、いわて働き方改革AWARD受賞者取組紹介、企業連携型インターンシップ実施モデル事業紹介）

R8.2月 第2回協議会（取組状況の報告、ジェンダーギャップの解消、「企業向け社会減対策ワークショップ」の成果発表を予定）

※令和8年度も同様に取り組む予定。



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

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

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



主な取組内容

・市内事業者向けのアンケートを実施し、働き方・職場改革等の状況をデータ化し、国等の統計データと比較・分析することで、地域課題を把握するとともに、働き方・職場改革の進捗度を見える化し、取り組むべき施策の方向性を明確化する。

・岩手県と久慈広域市町村が連携し、人口減少問題等に関する勉強会を開催し、情報共有や広域連携事業を検討する。

・岩手労働局や久慈職業安定所、久慈商工会議所と連携し、市民・市内事業者向けに人材確保、仕事と育児との両立などの働き方・職場改革、アンコンシャスバイアス等に関するセミナーを開催する。

・岩手労働局、久慈職業安定所、久慈商工会議所等の関係機関と定期的な情報共有を図るほか、庁内においては、企画、子育て、移住・定住、商工担当を中心とした、横断的体制を構築し、取り組みを推進している。

スケジュール

- | | |
|---------|--|
| 令和7年12月 | 人材確保セミナー（久慈職業安定所主催）
※認定制度、アンコンシャスバイアス、若者雇用対策等 |
| 8年2月 | 企業懇談会の開催（久慈商工会議所主催）
※東北経産局・岩手労働局・県の各種助成や施策紹介等 |
| | 市内事業者向けアンケートの実施 |
| | 男女共同参画推進の講座実施（久慈市主催）
※アンコンシャスバイアス、男女共同参画等 |
| 令和8年度～ | 分析結果を勘案した各種施策の実施 |

若者と企業の意見交換を通じてアンコンシャス・バイアスの払拭を目指すとともに、様々な業種での女性活躍の促進に向けて「えるぼし認定」の取得や職場整備整備を強力に後押し

地域の課題 就職をきっかけに20代の女性を中心に主に東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県へ過去10年の累計で約9千人の転出超過が生じている。固定的な性別役割分担意識が根強く残っていると同時に、県内企業のえるぼし認定の取得が進んでおらず、男女間賃金格差が全国平均を下回る状況にある。

数値目標・KPI

- ①UIJターン数：令和9年度累積 1,320人（令和6年度時点940人）
- ②県の審議会等委員における女性の割合：令和12年度45%（令和6年度時点38.6%）



主な取組内容

令和7年度は参加企業に固定的性別役割分担意識等に対する気づきを促すセミナー等の開催、女性が働きやすい職場環境の実現や「くるみん認定」取得に向けた伴走支援、「男性育休取得奨励金」や「中小企業等オフィス改革推進補助金」による夫婦で育児に取り組む環境づくりを推進や若者・女性に選ばれる企業の環境整備に取り組んだ。

令和8年度に向けては、庁内関係部局の若手・女性職員を中心としたプロジェクトチームで事業検討を行い、上記取組を継続・拡充に加え、新たに「えるぼし認定」の取得に向けた伴走支援を実施することにより女性活躍の促進を図るを目指す。また、アンコンシャス・バイアス

の解消に向けて、若者の声を企業に反映させるため、若者と企業の意見交換会の開催する。

スケジュール・予算

○スケジュール

令和7年度：令和8年1月までに取組は概ね完了。

令和8年度：4月から順次取組を開始予定。

○予算

令和7年度予算額：73,390千円（第2世代交付金、一般財源）

※令和8年度の実施の一部に地域未来交付金を活用予定

宮城県気仙沼市の取組について

担当：ウェルビーイング推進官

震災復興・企画部震災復興・企画課 けせんぬま創生戦略室

若者・女性に選ばれる地域へ 官民協働で取り組む企業・働く人のWell-beingの実現

地域の課題 気仙沼市では年間約1,000人規模の人口減少が続き、特に若年層、とりわけ25～29歳の女性の市外流出が顕著である。雇用の選択肢や働き方、子育てとの両立環境等において、若者・女性が定住や回帰を選択しにくい状況がある。人口減少が地域経済や担い手の縮小を招く中、若者・女性に選ばれる地域づくりが喫緊の課題となっている。

数値目標・KPI 市内企業において、仕事と育児・介護等を両立しながら、性別にかかわらず能力を発揮できる職場環境づくりが進んでいる状態を目指す。両立支援等推進のための認定企業数を成果指標とする。



主な取組内容

「けせんぬまWell-beingプラン」に基づき、令和6年10月に官民連携の「気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト」を発足。企業や関係団体と連携し、働き方・職場改革を一体的に推進。

① 男女間賃金格差是正・雇用管理改善

市内企業を対象に、賃金や評価、雇用管理に関する実態調査により実態を把握（現在集計中）。

② 女性の健康課題への対応

セミナー等で、職場における女性特有の健康課題についての理解と配慮を促す啓発を実施予定。

③ 仕事と育児・介護等との両立支援

育児・介護等と両立できる柔軟な働き方の導入を支援。働き続けやすい職場環境づくりを推進。

④ 固定的性別観・アンコンシャス・バイアスの解消
職場や地域における固定的な性別観や無意識の思い込みの解消に向けた啓発を継続実施。誰もが働きやすく働きがいのもてる職場環境、地域風土の形成を図る。

スケジュール・予算

- ・ R7：プロジェクト推進。企業認定制度の創設と企業支援の本格始動。企業実態調査実施。
- ・ R8：一連の取組の拡大と横展開の推進。効果検証。
- ・ 中長期：Well-beingを重視した職場環境づくりの継続。
- ・ 財源：新しい地方経済・生活環境創生交付金（第2世代交付金）活用

秋田県の取組について

担当：あきた未来創造部
次世代・女性活躍支援課

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！

地域の課題・進学や就職による若年層を中心とした転出超過による「社会減」が続いており、ここ数年は改善傾向にあるものの、依然として20～29歳の転出超過が続き、特に女性の割合が高い状況にある。

- ・若年女性等へのアンケート等で、県外を選んだ理由として、寛容性の低さや賃金の低さ、希望する仕事がないことなどが挙げられている。

数値目標・KPI 「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対する人の割合

目標値 2030年 75.6%

民間事業所における男性の育児休業取得率

目標値 2030年 100%



主な取組内容

1. これまでの取組

- ・地域における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の開催
- ・企業の経営者等や女性従業員の意識改革・理解促進に向けた研修会の開催
- ・「あきた♡とも家事」の推進に向けた普及啓発の実施

2. 今後の取組内容

- ・地域や企業におけるジェンダーギャップ解消、「あきた♡とも家事」等の推進に向けた取組を実施し、県民の意識醸成、企業の取組促進を図る。

- ・子育て中の女性などの就労促進のため、県内企業における多様で柔軟な働き方の普及に向けた取組を推進する。

スケジュール・予算

令和7年度

7～12月 ジェンダーギャップ解消ワークショップ、
企業向け研修の実施

～3月 「あきた♡とも家事」の普及啓発

令和8年度

当初予算で必要経費を要求中。一部の取組は第2世代
交付金等への応募を予定。

秋田県能代市の取組について

担当：のしろ^{りそう}Re:創チーム
(移住定住推進課・商工労働課・市民活力推進課)

地元企業の働き方改革や地域の性別役割意識の解消に関する取り組みを推進し、若者や女性が「自分らしく暮らせる」と感じ、自らの意思で能代を選びたくなるまちを目指す。

地域の課題 本市では20～29歳の若年層や45歳未満の女性人口が少なく、女性の移住割合も低い。企業の人材不足が課題となっている一方で、くるみん・えるぼし認定を受けている企業はない。また、地域では家事・育児は女性が担うとの意識が根強く残っている。

数値目標・KPI

- ・新規高等学校卒業生就職率（能代山本） 45%（R5）→60%（R10）
- ・市民意識調査で「「男は仕事、女は家庭」といった性別による固定した考え方には反対だと思う。」と回答した人の割合 76.4%（R5）→85%（R10）



主な取組内容

【令和8年度の主な取組（予定）】

- ①「自分らしく働く」ことができる地域づくり
 - ・企業トップ層及び若手社員向けセミナーの実施
 - ・行政職員向け勉強会の実施
 - ・女性ワークス推進実証事業 等
- ②「自分らしく暮らす」ことができる地域づくり
 - ・市民向けシンポジウムの実施
 - ・若年層が意見交換ができる場づくり
 - ・大学連携ミライ創造事業 等
- ③「未来を担う人材」を育てる地域づくり
 - ・高校魅力化推進事業

【令和7年度の主な取組】

- ・3課連携チームの結成（庁内横断体制の構築）
- ・チーム定例ミーティングの実施（毎週）
- ・地域活性化起業人の活用や秋田労働局等との連携
- ・ふるさとミライカレッジ事業による地域・企業との連携や若者の声を聞く取組等の実施
- ・女性活躍推進セミナー等の実施

スケジュール・予算

- | | |
|-------|---|
| 令和7年度 | 庁内横断体制の構築・既存事業の連携実施
現状と課題の整理 |
| 令和8年度 | 継続事業・新規事業実施
※第2世代交付金・地域女性活躍推進交付金・地域雇用
活性化推進事業活用予定 |

山形県酒田市の取組について

担当：地域創生部商工港湾課

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

地域の課題 若者は進学及び就職時に県外を選ぶ傾向にあり、男女ともに転出超過の状況にある。全国平均より低い給与収入額、男女の賃金格差、地元定着率の低下などの課題があるとともに、「えるぼし認定」取得企業数が同規模自治体で全国1位などの働きやすい職場が多いことへの認知度が低い。

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



主な取組内容

- ・市民及び市内企業を対象とした「職場における課題及び意識調査」を実施
 - ・市民・企業参加型のワークショップを3回開催し、令和8年度からの取組みの指針となる「働く酒田イノベーション戦略」を策定
 - ・令和8年度以降、イノベーション戦略に基づいた全体会及び分科会において、3つの課題解決に取り組む
- 【全体会】セミナーの開催、分科会における取組み及び成果の共有、優良取組企業の表彰等
- 【分科会】①女性活躍、②若者雇用、③地元定着・回帰
- ①男女賃金格差、アンコンシャス・バイアス等

- ②離職率、給与収入、ワーク・ライフ・バランス等
 - ③若者の地元定着、市内企業のPR等
- 市が事務局となり、市内企業だけではなく、学生や若者を含めた市民、商工会議所等が取組みに参加

スケジュール・予算

- 【令和7年度】 予算額 520千円（一般財源）
- 8月～9月 職場における課題及び意識調査
 - 11月～3月 ワークショップ開催（全3回）

【令和8年度】

「若者・女性に選ばれる酒田」全体会・分科会

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

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



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



取組の内容

令和7年度

- ① 企業向けアンケートの実施
- ② 子育て世代アンケート・若者アンケートの実施
- ③ 子育て世代の『理想のキャリア・働き方ワークショップ』の開催
- ④ 転入子育て世代ヒアリングの実施

令和8年度

- ⑤ 職場改善に向けた勉強会の開催（年3回程度）
地元地銀と連携し、職場改善に取り組む意欲と能力のある町内5社程度で勉強会を開催。
- ⑥ 企業の取組状況モニタリングのモデル実施
①の職場改善に取り組む企業に対し、従業員向けの働きやすさ・満足度調査を、取組前後に実施し、取組の成果を図りつつPDCAをまわす仕組みをモデル的に導入。

予算・スケジュール

- 令和7年度は、企業へのアンケート調査、子育て世代、若者に対するアンケート調査やヒアリングを行いつつ、子育て世代のワークショップを開催し、子育て世代、若者、女性のニーズの把握等を実施。
- 令和8年度においては、それらを分析しつつ実際に町内企業において、モデル的に職場改善に取り組む。
- 令和7年度、第2世代交付金活用。
- 令和8年度、地域未来交付金に申請。

栃木県の取組について

担当：産業労働観光部労働政策課

人口減少問題の克服に向けて外部人材の専門的知見も取り入れながら、全県一丸となって魅力的な職場づくり・働き方改革を推進する。

地域の課題 若年層の転出超過が目立ち、特に20歳代前半女性の転出超過が顕著となっており、東京都、埼玉県、神奈川県等の首都圏への転出が多い傾向にある。また、R6年賃金構造基本統計調査によると、本県の賃金は男性100に対して女性74.0(全国44位)となっており、顕著な格差が存在する状況にある。

目指す姿 人口減少問題の克服に向けて栃木県人口未来会議を設置し、行政のみならず、産官学労言各界の関係団体や民間企業、そして県民が共通の目標に向かって行動するための指針となる「とちぎ人口減少克服宣言」を決定。目標実現に向けて取組を着実に推進していく。



主な取組内容

- ①企業の働き方改革を推進するため、働き方改革推進員養成講座の開催や働き方改革コンサルタントを企業に派遣する伴走支援を実施
- ②男性従業員に育休を取得させた企業に対し奨励金を支給するとともに、職場内の意識醸成のため仕事と子育ての両立支援セミナーを開催。
- ③家事分担や家事時間を削減を目的とした「とも家事」を推進するため、民間企業と連携し、とも家事フェスの開催や動画配信などを実施。
- ④職場等におけるアンコンシャス・バイアスへの気づきと意識変革につなげるのため、セミナーやエピソードコンテストを開催。

- ⑤外部人材である女性活躍推進フェローや少子化対策アドバイザーの専門的知見を取り入れつつ関係部局や各市町と連携しながら施策を展開。

スケジュール・予算

令和7年度

- ①社外専門家を活用した女性活躍促進事業 15,619千円
- ②③「とも家事」推進事業 46,016千円
- ④働き方改革推進サポート講座事業 1,263千円 ほか
【活用している交付金】

新しい地方経済・生活環境創生交付金①④

地域少子化対策重点交付金②③、地域女性活躍推進交付金③