

「若者・女性に選ばれるまち」に向け、就労支援に加え、多様な働き方の実現や魅力ある職場環境の整備に取り組む。

**地域の課題** 本市においても、若者・特に20代の女性の首都圏への流出が課題となっており、人口減少に伴う地域の働き手や担い手不足など、地域活力の低下が懸念されている。流出の大きな要因は「就職」と考えられ、就労の場の創出に加え、多様な働き方の実現や魅力ある職場環境の整備が求められている。

<b>数値目標・KPI</b>	新規高卒就職者の市内就職率	令和11年度：38.0%
	企業と連携した健康講座の実施回数	令和11年度：93回
	移住相談事業等を経た移住者数	令和11年度：600人



## ■ 主な取組内容

「若者・女性に選ばれるまち」を本市の総合計画・総合戦略における重点テーマに位置付け、若者や女性の視点を取り入れながら、地域の関係機関等とも連携し、次のような事業に取り組む。

- ・ 創業支援体制の充実や就労支援
- ・ 次代の担い手の移住・定住
- ・ 女性や働く世代の健康増進
- ・ 魅力ある職場環境の整備 等

## ■ スケジュール・予算

若い世代を対象としたワークショップや関係団体との意見交換等を通し、令和7年12月に令和8年度を始期とする総合計画後期基本計画を策定した。

令和8年度以降も企業誘致による就労の場の創出や市内企業への人材確保に引き続き取り組むとともに、企業や関係団体と連携した若者の市内企業への就職支援や健康講座の実施などに取り組んでいく。

「若者・女性にも選ばれる佐野市」に向け、地元企業の働き方改革や性別役割分担意識の解消に関する取組を支援し、「働きがい・働きやすさ」のある職場づくりを推進します。

**地域の課題** 年齢階級別純移動数の傾向については、20歳台以前や20歳台前半の人口が大きく流出している一方で、20歳台後半の人口の流入は減少傾向にあり、若年層の人口流出が強まっているほか、市政アンケートにおいて「仕事をするうえでの環境（事業所が多い、通勤に便利、働きやすい、福利厚生が充実など）」に満足している市民の割合は約3割となっている。

**数値目標・KPI**

- ・20～29歳の女性人口
- ・取組参加事業所の従業員の2/3以上が「働きやすい・働きがいがある」と評価している事業所数



## 主な取組内容

(これまでの取組)

- ・庁内の関係部署に加え、商工団体、企業、金融機関等と課題を共有し、解決に向けた取組への参加を促すことによる協働体制の構築。

(今後の取組)

- ・職場等における固定的な性別観やアンコンシャス・バイアスへの気づきや意識・行動変容に向けたセミナーやワークショップの開催
- ・経営者や人事担当者、従業員向けアンケート調査や個別ヒアリング等の実施・分析により、課題を明らかにし、階層別に必要な取組を整理する。

- ・取組企業やロールモデルとなる人材の情報発信
- ・賃金格差の是正や人事評価制度の導入、仕事や育児等の両立支援など、企業が実施する取組に対する助言等

## スケジュール・予算

- ・令和7年度  
～1月：商工団体等と連携した取組参加企業の募集  
3月：キックオフミーティング
- ・令和8年度  
6月～：セミナーやワークショップの開催やアンケート調査等の実施

※地域未来交付金（地域未来推進型）の活用を予定

## 「女性の働く」と「市内企業の職場環境改善意識の醸成」双方にアプローチ

**地域の課題** 令和2年からの5年間で約430人の転出超過が生じており、特に若年層の就職を契機とした転出が集中している。市内企業アンケートに回答した約9割が求人・採用活動を課題と感じ、人材確保やマッチング支援を求める声が多い。また、子育てと両立しやすい企業の認知や魅力発信が不足している。

**数値目標・KPI** 地元企業の成長のための徹底支援を政策に掲げ、消滅可能性都市からの脱却に向けて社会動態の改善、特に「女性の働く」に改めて取り組むことで、市内企業における「働きやすさ」の充足を目指し、従業員満足度の向上及び生産性の高い職場環境づくりを実現する。



### 主な取組内容

- ・総合政策部局と経済部局が連携し、求職女性及び市内企業向けにアンケート調査を実施
- ・女性の自己効力感の向上とキャリアアップを目的とした女性のキャリアリスタート支援事業の実施
- ・企業の職場環境づくりや人材育成への意識向上を促すとともに、女性を含む多様な人材の採用・定着に向け市内企業向け研修会を実施（一部労働局から講師派遣）
- ・市内企業の魅力発信と就業機会確保のため若者向け就業イベントの実施
- ・子育て中の女性の就業機会確保のため民間会社と連携し、企業説明会を開催
- ・くるみん・えるぼし認定等取得企業促進に向けた市内企業へのヒアリング実施

### スケジュール・予算

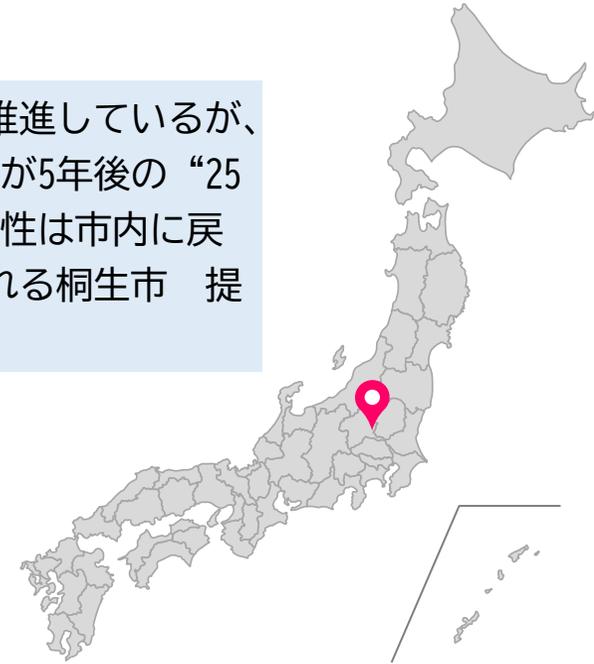
令和7年度は、一部の取組において新しい地方経済・生活環境創生交付金（第2世代交付金）を活用して実施した。令和8年度は、令和7年度と同様に取組を継続して進めるとともに、事業の振り返りや分析を行い新たな取組を検討する。

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に対して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。

## 予算・スケジュール

令和7年度は、桐生地区勤労対策協議会や群馬労働局等と連携して、協力企業を募り、意識醸成を図るための「魅力ある職場づくりセミナー」を実施予定。

令和8年度は、前年度の取組を踏まえつつ、ワークショップ等を企画するなど、具体的な働き方や職場改革に取り組み、若者・女性から選ばれる働きやすい職場づくりに繋げていく。(200千円)

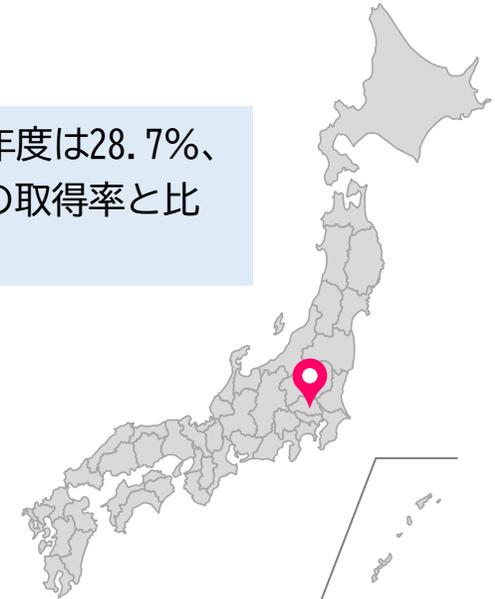
## 男性の育児休業取得推進を軸とした、職場の魅力向上

**地域の課題** 「埼玉県就労実態調査」によると、県内企業の男性育休取得率は、令和5年度は28.7%、令和6年度は30.6%であり、着実に増えてきているが、9割を超える女性の取得率と比べると大きな差がある。

**数値目標・KPI** 県内企業の男性の育児休業取得率【令和11年度】76.9%

※埼玉県こども・若者計画の指標

令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」において、令和12年までに民間の男性育休取得率を85%にすることを目指していることを踏まえ、目標値を設定



### 主な取組内容

県内企業の男性育休取得推進を軸として、ジェンダーギャップ等を解消し、男性も女性も働きやすい職場環境づくりを推進

- 男性育休を契機とし職場改革を進める企業を表彰  
応募企業：20社  
表彰企業：大賞1社、奨励賞4社
- 知事と受賞企業5社との座談会を開催  
座談会の様子をウェブで配信予定
- 県内大学生と県内企業との意見交換を実施
- 県内大学生から知事へ政策提言を実施  
テーマ：人材定着から考える男性育休取得と復帰後の支援

### スケジュール・予算

【令和7年度（予算額：2,358千円）】

- ・表彰応募受付（5～8月）
- ・県内大学生と県内企業の意見交換（7月）
- ・県内大学生からの知事への政策提言（10月）
- ・表彰式（11月）
- ・知事と受賞企業との座談会（11月）
- ・先進事例の県内企業への横展開、県民への広報（11～3月）

【令和8年度】

取組の継続を検討中

**地域の課題** 各自治体における課題分析結果等を踏まえ、転出超過等の要因として考えられる地域の課題や、働き方・職場改革が必要な理由等の課題意識を具体的に記載ください。毎年300人程度の転出超過があり、年齢・男女別の転出超過数では20～24歳が突出かつ女性の転出者が男性の転出者を上回っている。令和7年実施の転出者調査では転出理由を就職・転職とする割合は男女ともに40%を超えた。

**数値目標・KPI** 市が独自で設けている女性の働きやすい環境整備のための補助金利用企業数の向上、労働局と連携し福利厚生向上に取り組む企業数の向上。市内企業への就職者数の向上。



## 主な取組内容

令和7年から開始した女性の働きやすい環境整備補助金（トイレ等環境整備に対し補助金を出すもので企業における女性の健康課題への対応と関連）は満額まで申し込みがあった。

若者・女性の声を聞く取組として令和7年は過去5年の転出当時18～39歳の転出者に対し雇用と少子化対策に関する設問を中心とした調査を官学連携で行った。市内企業の雇用問題として高卒者採用数の減少が挙げられていたが、進学者数が増加している事、転出者が仕事を選ぶ際に重視しているのは福利厚生や安定して働けることであり、会社の規模などは優先度が低いことがわかった。

また転出者調査結果は労働局・市内商工会と雇用対策協議会に情報共有し、転出者への市内企業のPR・福利厚生、働きやすさ向上（特に男性も子育て・介護に取り組むことを前提として改善を進めていく必要がある等の取組）に向けた連携を行うことを合意している。

## スケジュール・予算

令和7年 女性の働きやすい環境整備の補助金創設  
転出者調査実施、市内の転出超過の要因分析  
令和8年 女性の働きやすい環境整備補助金利用企業数の増加、令和7年転出者調査をもとに市雇用課題の抽出、市内企業（中小企業を含む）への共有、市商工会議所、雇用対策協議会、労働局との連携体制構築

（転出者調査は地域少子化対策重点交付金を活用した）

# 新潟県の取組について

担当：知事政策局政策企画課  
産業労働部しごと定住促進課

若者・女性に選ばれ、定着してもらえよう、ジェンダーギャップの解消に取り組むとともに、県内企業の魅力ある職場環境づくりを推進します。

**地域の課題** 毎年4～6千人台の転出超過となっており、若者世代、特に女性の就職等を契機とした首都圏等への転出が著しい。本県出身の若者に対する意識調査では、出身地域で性別役割分担意識があったとする割合は首都圏在住女性が高く、働きやすい職場環境を求める声も多かったことから、性別役割分担意識の解消と魅力ある職場づくりが課題である。

**数値目標・KPI** 若者・女性に選ばれる誰もが働きやすい職場環境づくりの推進  
えるぼし認定取得数 129社（令和10年度） ※ 県総合計画成果指標  
くるみん認定取得数 124社（令和10年度）



## 主な取組内容

- (1) 仕事と育児・介護・家事等との両立支援
  - ・ 県企業認定制度「多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度（Ni-ful）」の創設、情報発信
  - ・ 男性の育児休業取得促進助成金
  - ・ 企業経営者層向けセミナーの開催（多様で柔軟な働き方導入支援）
- (2) 職場等における固定的な性別役割分担意識の解消
  - ・ 企業経営者層向けセミナーの開催（女性活躍）
  - ・ えるぼし認定取得に向けたアドバイザー派遣
  - ・ 女性が働きやすい職場環境整備に対する補助金の創設
- (3) 若者・女性の意見の把握
  - ・ 本県出身の首都圏及び本県在住若年層への意識調査の実施
  - ・ 理想の職場を考える若者ワークショップの開催

## (4) 県全体の気運醸成

- ・ 県内の経済団体、行政、金融機関等の地域関係者が参加する「新潟県人口減少問題対策推進県民会議」の設立及びキックオフイベント等の実施

## スケジュール・予算

- |         |  |
|---------|--|
| 令和7年8月～ | 企業経営者層向けセミナーの開催                        |
| 9月      | 県民会議設立                                 |
| 10月     | 県企業認定制度Ni-ful 認定開始<br>県民会議キックオフイベントの開催 |
| 11月～    | 本県出身若年層への意識調査の実施<br>若者ワークショップの開催       |

令和8年度は、県内全域への取組の横展開を図るため、市町村と連携した取組を検討中（※ 新しい地方経済・生活環境創生交付金活用予定）

～誰もが個性や能力を発揮し活躍できる職場環境づくりを推進！

多様で柔軟な働き方がかなう、若者・女性にも「選ばれる新潟市」へ～

**地域の課題** 若者（特に20～24歳）を中心に「職業」を理由とした転出超過が続いており、特に、東京圏に対する女性の転出超過が大きな課題となっている。  
市内大学の学生の就職動向をみると県外就職が増加傾向にある。

**数値目標・KPI** 「勤め先が働きやすい職場であると思う市民の割合」

中間目標値（令和 8年度）：72.0%

最終目標値（令和12年度）：80.0%

【参考】直近実績値（令和 6年度）：68.7%



**主な取組内容** <政策企画部・市民生活部・経済部・総務部を中心に連携し取組実施>

- 市内企業の経営者や管理職を対象に、男女ともに仕事と生活を両立できる働きやすい職場環境づくり等に関する意識改革セミナーを開催
- 多様で柔軟な働き方の事例共有や学び合い等を目的に、働き方改革に取り組む企業間のネットワーク「にいがたWORK+(ワークプラス)ネットワーク」を立ち上げ、企業の参画を促すとともに、専用ポータルサイトを活用した情報発信により、働き方改革を推進
- 市公式の単日短時間就労マッチングプラットフォーム「にいがたCITYマッチボックス」を運営・活用し、ライフスタイルに合った多様で柔軟な働き方ができる環境を創出

- 経済団体や地元大学など関係機関と連携した交流会やアンケートなど、若者・女性の声を聴く取組も実施
- 市職員においても「選ばれる新潟市役所」をテーマにワーキンググループを組織し、魅力発信による採用強化や若手職員の意欲・能力向上、BPR(業務改革)等を推進

**スケジュール・予算**

【R7年度】第2世代交付金を活用

4～12月：意識改革セミナー、ネットワーク交流会開催

「にいがたCITYマッチボックス」の運営

1月以降：働きやすい職場づくりに取り組む企業の表彰

【R8年度】地域未来交付金を活用予定

R7年度と同様に取組を推進

## 未来につなげる人材循環×産業共創プロジェクト

**地域の課題** 市内には高校卒業以降の高等教育機関が無く、多くの若者が進学を契機に市外へ転出し、そのまま就職する傾向が続いている。直近10年間における15～24歳の社会動態は、平均して毎年約100人の転出超過となっており、若年層の流出が常態化している。背景には、市内における働き場所の選択肢が限られていることや、若者や女性が将来像を描きにくい就労環境があると考えられる。

### 数値目標・KPI (R8～R10)

- ・20～40歳台の社会動態 (△57人)
- ・「自分の住んでいる地域が好きなこども」の割合・「働き場所の豊富さ」満足度 (1%増)
- ・起業・創業の件数 (累計18件) ・製造品出荷額 (1,900億円)



### 主な取組内容

ライフステージに応じて見附と継続的につながり続ける関係性を構築することで、若者のチャレンジ精神や起業家的資質を育成し、地域で挑戦する経験を通じて主体的な人材を育てる。UIターンや地元定着、起業・就業といった具体的行動につながる循環を生み出し、人口減少の抑制と地域の担い手確保を図る。

1. チャレンジ精神と起業家的資質を育むアントレプレナーシップ教育推進
2. 若者との日常的な関係性づくりと主体的チャレンジの創出
3. 「見附に戻り、働き、挑戦する」流れをつくる地元就職、起業化支援

【体制】市が全体調整を担い、市教育委員会、NPO法人、商工団体、民間事業者、外部支援機関等が役割分担のもと参画する官民連携により推進する。

### スケジュール・予算

【令和7年度】

- 第6次見附市総合計画前期基本計画策定 (2,153千円)
- 短期就労マッチングシステム構築事業 (9,460千円)  
(※新地方創生交付金活用)
- 育児休業取得促進助成金拡大 (1,200千円)
- テレワーク推進支援業務 (2,591千円)

【令和8年度】

- 若者交流活躍機会創出事業 (10,000千円 (予定))

アンコンシャス・バイアス解消と人材育成を軸に、女性や若者が自分らしく活躍できる社会の実現を目指す。

**取組の背景** 人口の社会減は縮小傾向にあるものの、依然として若年層の転出の多い状態が続いている。Uターン率は男女ともにマイナスだが、女性のほうが低く、女性や若者が暮らしやすく、希望に応じて活躍できる環境を整えることが求められている。



**目指す姿** 固定的性別役割意識等を持つ人の割合が低下し、家庭・職場・地域などで自分らしく活躍し、楽しく暮らす女性・若者の増加を目指す。



## 取組の内容

- 女性や若者が活躍するための基礎となるアンコンシャス・バイアス解消に向け、情報発信や学習機会の提供などに取り組む。
- 未来を担う人材を育成しつつ、女性・若者の地域愛着を高め、地元定着・ふるさと回帰につなげるため、女性・若者が地域の魅力を再発見したり、魅力的な大人と交流したりする場づくりを進める。

- これらの取組を市役所が先導的に実践するとともに、商工団体等と連携し、市内企業等を巻き込んだ推進体制を構築して全市的に進める。

## 予算・スケジュール

- 若者を起点にしたまちづくり（高校生の居場所づくり）を推進する。
- R7年度に実施したアンケートをもとに「女性の働き方を考えるワークショップ」を開催する。