

新潟県佐渡市の取組について

担当：企画部 総合政策課

「オール佐渡」として官民が一丸となり、若者・女性にも「選ばれる企業」「選ばれる地方」になるために、必要な取組みを推進していく。

地域の課題 現状、毎年約1,200人ずつ人口が減少しており、社会増減では250～300人程度の転出超過となっている。特に「希望する進学先や就職先がない」といった理由で、若者・女性の転出超過が進むとともに出生数もこの10年で半減し、人口減少が加速、特に労働力不足が深刻化している。

数値目標・KPI 官民が連携した一体的な取組として、企業の意識改革、職場環境の改善、情報発信の強化・魅力化を図り、若者や女性に「選ばれる企業」「選ばれる地方」づくりを推進することにより、島内企業が感じる労働力不足数を減らす。



■ 主な取組内容

○意識改革：

セミナーを開催し、アンコンシャス・バイアスや働き方等の課題への気づきなどを得るための意識啓発、新しい働き方の提案などを実施。

○職場環境の改善：

若者雇用や女性活躍などを推進する認定制度（えるぼし、くるみん、ユースエール、もにす）の取得に係る費用などを補助することにより、職場環境の改善を後押しする。

また、働き方改革・人的資本経営を推進する方向で調整中。

○情報発信の強化・魅力化：

市が開設した求人情報サイトの活用や、市内学生との接点を設けることで、企業の魅力を伝える機会を創出する。

○庁内の連携：

必要に応じて担当者間で情報共有などを実施

■ スケジュール・予算

ワークショップ、セミナー、働き方改革に関する宣言（予定）、研修、情報発信（第2世代交付金、離島活性化交付金、地域女性活躍推進交付金、特定地域づくり事業推進交付金）

「ウェルビーイング先進地域、富山」の実現 ～若者や女性からも選ばれる富山県を目指して～

地域の課題 富山県は、女性の就業率、女性平均勤続年数、共働き率は全国トップクラスの状況にあるが、女性の管理職比率は低い水準に留まっている。長時間労働や転勤を当然とした男性中心型労働慣行、職場や家庭における固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に気づき、見直していくことが必要である。

数値目標・KPI 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への気づき、若者・女性に選ばれる職場環境の実現
・男女の地位の平等感 家庭・職場60%、慣習等30%（2026年）
・女性管理職比率 都道府県ランキング20位以内（2030年）



主な取組内容

○アンコンシャスバイアス・アンバサダー強化事業
職場や家庭、地域、学校教育におけるアンコンシャス・バイアスへの気づきに向けた行動の促進を図るため、
①富山県男女共同参画推進員による地域への普及啓発、
②職場や地域におけるアンコンシャス・バイアス解消事例の発信、③学校等への出前講座を実施

○女性の活躍促進官民連携事業
女性が働きやすい職場環境づくりを推進するため、県内経済団体・企業・市町村・労働局等が参加する、官民連携プラットフォーム「女性の活躍促進官民連携会議」を新たに設立し、①啓発フォーラム、②企業間交流会等による情報共有、③DEI企業成長塾を実施

スケジュール

- ①11月 アンコン研修テキストの作成・配布
富山県男女共同参画推進員向けテキスト講座の実施
- ②12月、R8.3月 特設サイトにて事例紹介
- ③5月～ 学校等での出前講座、探究学習サポートの実施

スケジュール

- 7月31日 プラットフォーム設立、フォーラム開催、DEI企業成長塾開講
- 7月～12月 DEI企業成長塾実施（全7回）
- 12月23日 企業間交流会開催、DEI企業成長塾閉講

富山県南砺市の取組について

担当：市民協働部
南砺で暮らしません課

地域コミュニティにおけるジェンダーギャップ解消にむけた取組

地域の課題 南砺市の人口は年間約720人ペースで減少しており、特に20代の女性の転出が著しい。当初は事業所を軸としたジェンダーギャップ解消への取り組みを進めたが、事業所規模や産業構造から取り組みが困難であった。またアンケート結果から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った。

数値目標・KPI 南砺市がジェンダーギャップ（性別による差別）の解消に取り組んでいると思うと回答した市民数/有効回答数 70.0%【市民意識調査】



主な取組内容

- ジェンダーギャップ解消推進事業
 - ・市民向け、地域づくり協議会向けセミナーを開催
 - ・地域で活躍できる女性育成や仲間づくりのためのスキルアップ講座の開催
- 南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議の設置
 - ・ジェンダーギャップの解消に向けた具体的な施策にかかる提言のとりまとめ
- 「アンコンシャス・バイアスかるた」の作成
 - ・「かるた」を活用しての地域への啓発活動（男女共同参画推進員南砺市連絡会）

- 若者・子育て世代アンケートの実施

スケジュール・予算

南砺市ジェンダーギャップ解消市民会議の提言より地域づくり協議会の女性役員登用推進のためのガイドブックを作成。また、ガイドブックを活用した地域円卓会議の開催を予定。

R7年度予算 5,061千円

（地域女性活躍推進交付金を活用）

(プレコン・ライフデザイン普及)

地域の課題 将来や進路に不安を抱く若年女性が多く存在しており、子育て支援策や教育支援など積極的に取り組んでいるが、少子化が進展し、人口減少に歯止めがかかっていない状況である。

数値目標・KPI 官民連携により人口減少や少子高齢化の課題に取り組み、地域全体でライフデザインを支援する体制を構築する。



令和7年度主な取組内容

(1)実績

- ①男性育児休業取得促進の動画周知
- ②動画周知のためのパンフレット配布
- ③プレコン・ライフデザイン普及に向けた健康管理対策実態調査
市内事業所に対して男性育休、プレコンセプションケアなど健康づくりの取組に関する調査を実施
- ④プレコン・ライフデザインセミナーの実施
別々の企業に就職した新規採用社員研修で、プレコン・ライフデザインのセミナーの実施
- ⑤若者の身近な相談者として、地域団体等を対称に、若者女性に対する認識をアップデート

(2)地域体制と連携取り組み

- ・経済、地域団体含む地域の16団体とライフデザイン推進機構を設立し、連携しながら活動
- ・市内の横断的体制の構築/市民健康部、政策企画部、産業振興部、建設部4部での連携し、ライフデザイン推進機構の伴走

スケジュール・予算

●スケジュール

令和8年度男女共同参画に関する市民意識調査を実施予定（地域女性活躍推進交付金）

●予算

令和7年度 3,000,000円（第2世代交付金，一般財源）

令和8年度 未定（地域女性活躍推進交付金，第2世代交付金，一般財源（予定））

経済界との協働による「若者・女性に選ばれる企業」づくり

地域の課題 これまでも労働環境の改善や女性活躍の推進に取り組んできたが、毎年2,000人以上の人口流出が続いており、特に20代前半が全体の約6割を占めている。中でも女性は県外への移住理由として、進学・就職のほか「性別役割分担意識の押し付けがないこと」や「多様な価値観が受け入れられること」を挙げている。

数値目標・KPI 家族との時間や仕事と生活のバランスを大切にできる職場環境を整えるとともに、多様な価値観が大切にされ、誰もが互いの活躍を応援し合える社会を築き、若者や女性に選ばれる地域を目指します。



取組の内容

(令和7年度)

- 【全体】・県（企画担当課、女性活躍担当課、労働政策担当課）と福井経済同友会との協働による取組の推進
 - 今後の取組の検討のため、若者・女性に選ばれる企業づくりに関するアドバイザーの設置
 - 経営者と従業員間、世代間の認識・考え方のギャップの把握のため、県内企業の経営者・社員や県内外の若者等を対象としたアンケート調査と聞き取り調査の実施
 - 経営者と危機感を共有するため、経営者対象のセミナー・ワークショップの実施
- 【労働環境改善】多様な働き方の実現に向けた働き方改革の推進支援、企業の意識改革のためのウェルビーイング経営セミナー・実践講座の実施・拡充 等
- 【女性活躍推進】性別によるアンコンシャス・バイアスの改善を目的としたキャンペーン等の実施 等

スケジュール・予算

引き続き経済界と連携し、アンケート調査や聞き取り調査等の分析結果を踏まえ、今後の取組を検討・実施

福井県勝山市の取組について

担当：商工文化課

(・子ども政策と女性活躍推進を一体的に進める女性が働きやすい職場環境づくりの推進と市内企業と連携した若者人材確保に向けた雇用対策)

地域の課題 当市では女性就業者は一定数存在するものの、女性が能力を発揮し続けられる環境づくりが課題となっている。また市内企業においては人材不足が深刻化しており、特に若者の人材確保が厳しい状況にある。

目指す姿 女性や若者が働きやすい職場環境づくりを進めることで、市内事業所における多様な人材の活躍を促進し、働き続けたい・住み続けたいと感じられる地域を目指す。あわせて、将来的な若年層・女性の流出抑制につなげる。



■ 主な取組内容

③子どもの夢を応援する「いいこ（115）プロジェクト」を実施している。その一環として結婚・出産・子育てといったライフステージの変化に応じながら継続して働き活躍できる職場環境作りを推進するため「115応援企業」を募集し、企業の自主的な制度整備や意識改革を後押ししている。現在23企業が登録しており、「女性活躍推進企業」に登録している企業も含まれている。登録企業の取り組み内容については、市のホームページやSNS等を通じて発信し、好事例の横展開を図っている。

- ・人材確保に課題を抱えている市内企業を対象に、若者人材獲得を目的とした雇用対策会議を開催し、採用に関する課題の整理や意見交換を行った。

■ スケジュール・予算

令和7年度は、115応援企業の募集・登録、取り組み内容の発信を中心に実施した。また、雇用対策会議を開催し若者雇用に関する課題整理や検討を行った。3月には、20歳の集いの機会を活用した市内企業のPRの実施、市独自の企業説明会の実施を予定。

令和8年度は、115応援企業をはじめとする市内事業者を対象とした意見交換の場の実施に向けた検討を行うとともに、雇用対策についても継続して実施し、必要な予算措置について検討する。

山梨県の取組について

担当：総合県民支援局 男女共同参画・多様性推進課

多様で柔軟な働き方ができる企業の出現を後押しすることで、「山梨で働きたい」「山梨で活躍したい」というマインドに訴求していき、若者・女性の山梨定着の基盤を整えることにつなげる。



地域の課題 女性が働き続ける上での障壁に寄り添った多様で柔軟な働き方ができる企業が存在することは、若者・女性に選ばれる地となるポイント。実現に向けて、企業の意思決定層における女性割合を増加させることが求められるが、県内企業の女性管理職割合は10.7%と、女性割合が少ない状況。管理職を目指したくない、と答える女性従業員割合は7割を超える

数値目標
・ K P I 女性管理職比率を方針決定に影響を及ぼすとされる30%の割合に近づけるため
「管理職を目指したい」と考える女性従業員割合をR9までに20%へ引き上げ
⇒ 多様で柔軟に働くことが叶う魅力溢れる企業が増加する
⇒ 能力・個性を発揮ができる環境を求める多くの若者・女性が集う地となる

主な取組内容

- ① 参加者のスキルアップ・企業内プロジェクト実施・企業内のフォロー体制の整備を密接にリンクさせ、女性管理職の創出を目指す『やまなし女性Miraiクエスト』を実施
- ③ ジェンダー・多様性を学んだ県内学生が『やまなし女性Miraiクエスト』参加企業を訪問し、働きやすさ・働きがい・女性や若者活躍に向けた工夫などをインタビュー



- ② ①の事業をロールモデルに、女性活躍・働きやすい職場環境づくりの大切さを広く発信し、バイアス解消につなげる

↑インタビューはnoteで発信中

↑『育休』を題材に制作した動画

- ④ ③の学生が、企業訪問やワークショップを経て考えた『ミライの働き方』を動画で制作し、女性活躍企業を応援する独自制度『山梨えるみんな認定企業』などへ展開

【専用note】
やまなし女性Miraiクエスト
第1期生に聞く「今」これから
↑実施状況や参加者の声をSNSで広く発信

↑各種イベントへの参加者の登壇等

スケジュール・予算

R7.12月まで 『やまなし女性Miraiクエスト』全研修実施
R8.1月～3月 異業種交流会及び成果発表会を開催予定
R8年度も同様のスキームでプロジェクトを実施予定

岐阜県の取組について

担当： 総合企画部未来創成局未来創成課
子ども・女性部男女共同参画推進課

県政の「目指すべき10の目標」の一つに掲げる「若者や女性が持てる力を発揮できる働き方や職場をつくる」の取組みを進め、若者・女性に選ばれる地域づくり、持続可能な社会の実現を目指す。

取組の背景 これまでも若者の県内定着や子育て支援などの人口減少対策に取り組んできたが、近年では年6千人に及ぶ勢いで転出超過が続いている。
ここ10年は、特に若年女性の転出超過が著しく、「職業上」を理由とした転出が拡大している。

目指す姿（「働いてもらい方改革」の推進）

- ・子育て中の方や若者など、働く人の目線に立ち、柔軟で働きやすい環境を整えることで、企業の「労働力確保」と「生産性向上」を同時に目指し、更に若者や女性の県内定着を図る（「働いてもらい方改革」）の推進）。



■ 主な取組の内容

- ・「働いてもらい方改革」の優良事例を調査・公表し、経営者に対し出前講座等でPR
- ・小規模事業者等の「働いてもらい方改革」につながる職場環境の改善を、補助金により重点的に支援
- ・「働いてもらい方改革」導入に関心のある企業の経営者等を対象に、セミナーや異業種交流会を開催（予定）
- ・企業の相談窓口を通じた県内企業の「働いてもらい方改革」導入支援（予定）
- ・ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の取組を事例集や動画等で周知するとともに、出前講座でPR

■ 予算

- 令和7・8年度当初予算に計上
- ※一部、地域活性化雇用創造プロジェクト（厚生労働省）
 - ・地域少子化対策重点推進交付金（子ども家庭庁）を活用予定

■ スケジュール

令和7年4月から事業実施

岐阜県大垣市の取組について

担当：企画部地域創生戦略課

当市は、令和7年度から「女性に選ばれるまちづくり」のために、様々な施策を地域の企業と連携し進めることとしている。その中で、特に「女性が生き生きと働ける地域づくり」に重点的に取り組む。

地域の課題 製造業が多く、また、情報産業の拠点もある産業都市であり、岐阜県西美濃地域において人口のダム機能を担っている。しかし、近年、20代の女性の「職業上の理由」による転出が多く、また、女性の就業率や管理職の割合が全国平均より低いなど、働く場面での女性の活躍が十分に進んでいない。

数値目標・KPI 地域で働く人々が、年齢・性別にとらわれることなく持てる能力を発揮し、働きがい・働きやすさを実感できるまち



主な取組内容

- ・企業訪問によるサウンディング調査で女性活躍の課題聴取
- ・転入女性向けアンケート及び交流会実施
- ・アンコンジャス・バイアス意識調査実施（市職員対象）
- ・庁内プロジェクトチーム発足（職員アンケート、職場の課題抽出、特定事業主行動計画へ反映）
- ・大垣商工会議所産業活性化研究会定例会に参加（意見交換と連携確認）
- ・企業向けアンコンジャス・バイアス解消ワークショップ開催（管理者向け/一般社員向け の二部構成）
- ・市広報紙にて取組状況報告記事掲載

スケジュール・予算

【令和7年度予算】 6,150千円（一般財源）

※令和8年度は女活交付金、第2世代交付金を活用予定

【スケジュール】

- 令和7年4月～ 企業訪問、庁内プロジェクト実施、転入女性交流会(子育て情報)アンコンジャス・バイアス解消ワークショップ開催
- 令和8年1月～ 改正女性活躍推進法説明会(労働局共催)
- 令和8年4月～ 企業課題伴走支援、転入女性交流会、アンコンジャス・バイアス解消ワークショップ開催、女性デジタル人材育成事業

静岡県浜松市の取組について

担当：市民部UD・男女共同参画課、産業部労働政策課

若い女性の転出超過抑制を目的として、「女性に選ばれるまち」の実現を目指します。

地域の課題 若年女性の転出超過が顕著で、過去10年間で15-24歳の女性が約4,000人減少。進学時に多くの高校生が県外へ流出し、就職時に男性は戻るが女性は戻らない傾向が課題。女性が働きやすい環境整備の必要性を感じる企業が多いものの、実際の取組は不十分となっている。

数値目標・KPI 20歳から24歳までの若い女性の転出超過数 -90人
(R7~R9) 女性のUIターン就職数(マッチングアドバイザーによる女性内定者数) +22人
男女共同参画社会の実現に向けた取組の満足度 +8.7%



主な取組内容

女性が働きやすく、安心して活躍できる環境を整え、すべての人にとって魅力的で活力に満ちた都市を目指します。

<女性に選ばれるまちプロジェクト>

1. 浜松市で活躍する女性による魅力発信事業
2. 公共施設に生理用ナプキンIoTディスプレイ設置
3. 女性が安心して活躍できる環境づくり補助金
4. 企業向け女性活躍推進セミナー
5. 働く女性のためのリスキリング講座(2026~)
6. 女性に特化した起業支援セミナー(2026~)
7. 文系女子活躍推進事業
8. はままつ子育て世代活躍企業コンテスト
9. 浜松市内女性就労実態調査事業

※3、4の事業は企業における女性の健康課題への対応を含む

※3、4、5、8の事業は仕事と育児、介護、家事等との両立支援を含む

その他、官民連携ワークショップにて若年女性等から意見を徴取し、施策に反映。

スケジュール・予算

<2025年度> 1~4、7~9の事業を実施

予算額：24,767千円

<2026年度> 1、3~8の事業を実施

<2027年度> 1、3~8の事業を実施

地域未来交付金を活用し、3年間(2025~2027年度)実施