

「若者・女性にも選ばれるまち」になるため、企業の職場環境整備の取り組みを支援するとともに、当事者も巻き込んだ取組を実施

地域の課題 本市の社会増減は、若年層（特に女性）が転出する傾向にあり、20～24歳の層が転出超過である。これは、本市の主要産業である「水産・農林・食品」が若者が敬遠する業種であるほか、伝統産業ゆえの無意識の思い込みにより、特に女性が「働きたいと思える仕事が少ない」と感じていることが要因の一つと考えられる。

目指す姿 若者や女性からの意見や課題を洗い出し、市内企業と共有する。また、企業の環境整備に係る支援を行うことで、若者・女性が働きたいと思える職場環境の実現を目指す。



主な取組内容

- (1)当事者である若者・女性を構成員とするプロジェクトチームを発足し、意見や課題の洗い出しを実施。
- (2)職場等における固定観念の解消を目指したセミナーや勉強会等により市内企業へ啓発。また、市内企業で働く女性等のキャリアアップを支援するためのセミナーを実施予定。
- (3)市内企業が取り組むソフト（就業規則の整備等）・ハード（男女別トイレの設置等）両面の整備に係る費用への補助を実施。
- (4)子ども職業体験の実施
まだ「性役割分担」や「思い込み」の少ない子ども向けに本市の産業を中心とした職業体験を実施。

- (5)女性事業者交流会の開催
女性が本市で起業キャリアを築く選択肢があることを啓発するため、女性事業者および起業を視野に入れている女性を参加対象とした交流会を開催。

スケジュール・予算

- ～R7.12：補助事業、職業体験、女性事業者交流会
R8.1～3：プロジェクトチームによるワークショップ、企業向けセミナー、補助事業
R8.4以降：企業や当事者へのセミナーや勉強会、補助事業、職業体験
新しい地方経済・生活環境創生交付金を活用して実施。

静岡県藤枝市の取組について

担当：市民協働部男女共同参画・多文化共生課

若者、女性が集まり活躍できるまちづくり推進のため、働きやすい職場環境認定事業所制度の拡充により、生活の基盤となる「職場」の魅力を高める。

地域の課題 藤枝駅周辺の中心市街地活性化等の取り組みにより、本市の人口動態は2017年までは転入超過となっていたが、それ以降は転出超過となっている。特に10～20代が、大学進学や就職を機に大都市圏に流出する傾向もあり、生産年齢人口や出生数が減少している。

数値目標・KPI 働く誰もが幸せを実感し、やりがいを持って活躍できる職場環境づくりを行うとともに、男女が社会のあらゆる分野で対等な構成員として参画できる社会を目指す。



主な取組内容

○働きやすい職場環境認定事業所の拡充

- ・職場環境の向上、働き方改革の推進など、働きやすい職場環境づくりを行っている事業所を「働きやすい職場環境認定事業所」として認定する。

既認定事業所数136

○働きやすい職場環境づくり応援フェア・勉強会の開催

- ・働きやすい職場環境づくりをテーマに経営層・人事担当者向けに催しを開催し、また、より実践的な学びの場として勉強会を実施する。

○アドバイザー派遣事業

- ・働き方改革に取り組む事業者を支援するため、社会保険労務士などの専門家を派遣する。

○藤枝市男女共同参画第5次行動計画の策定

スケジュール・予算

- ・令和8年度予算 男女共同参画関連9,718千円
- 一部事業に地域女性活躍推進交付金を活用
- 通年 働き方改革アドバイザー派遣事業
- 11月 働きやすい職場環境づくり応援フェア
- 12～2月 健康経営、女性活躍等をテーマにした勉強会

官民連携による女性向け就労支援と企業の意識改革を通じて、女性の地元定着を促進する。

地域の課題 菊川市では、令和7年において30歳未満の女性が50人の転出超過となっており、進学を機に転出した若年層が、就職時に市内へ戻らない状況がある。その要因として製造業主体の産業構造により女性が活躍しやすい職場や多様な働き方をできる職場が限られてる。

数値目標・KPI 就労相談窓口「なでしこワーク」の年間来訪者数を令和15年までに400人とするを目標に、企業や求職者の意見を取り入れながらサービスの質を高め、女性の地元定着を促進する。



主な取組内容

○女性向け就労支援の実施

・ハローワーク掛川と連携し、主に女性を対象とした就労相談窓口「なでしこワーク」を月1回実施。また、「なでしこワーク」の開催に合わせ、「女性のための就労セミナー」や「企業による面接会」を開催。

○市内事業者への働きかけ

・市内事業所を対象に男女共同参画や働きやすい職場に関するアンケートの実施。その結果を踏まえ、育児・介護と仕事の両立支援制度や具体的な企業の取組事例を学ぶセミナーの開催。
・第4次菊川市男女共同参画プランのもと、男女共同

参画社会実現に向けた基盤の整備を行うとともに、女性の活躍推進、ワークライフバランスの実現にあたる課題解決に向けた働きかけを行う。

・市役所自身も特定事業主行動計画のもと、女性職員のキャリア形成や子育てとの両立支援に積極的に取り組み、誰もが働きやすい職場づくりのロールモデルとなることを目指す。

スケジュール・予算

地域支援課と商工観光課が連携し、予算を効率的に活用しながら、企業等を巻き込んだ取組を継続的に実施していく。

地域の課題 当市は、工場、研究所の集積により人口1人当たりの製造品出荷額及び昼夜間人口比率が県下トップであるものづくりの町であるが、雇用の多様性などの要因で日本人の20～30代女性の減少が課題となっている。
また、当市の市民意識調査では、「仕事」が課題改善のために力を入れるべき分野として上位に挙げられており、企業と連携した取組を進める必要があった。

目指す姿 先ずは、市内に立地する大手企業と連携し、女性が働きやすい職場環境の推進を行い、取組の事業モデルを構築する。その後、中小企業や市民を含めた地域全体で環境の改善を図り、女性が暮らしやすい地域を実現する。



主な取組内容

令和7年8月に、市内大手企業10社と女性が働きやすい職場環境づくりの実現に向け、連携して取り組むことを共同発表した。取組の柱として

①市内企業の取組内容の共有、先進的な取組や国などの認定の紹介

② 男性の育児参加、子育てなどで休暇を取りやすい職場環境づくりの推進

③プレコンセプションケア（妊娠前の健康、適切な時期の妊娠など）の周知啓発

を掲げ、キックオフ研修として企業代表者向けに「男性の家事・育児参画と企業内父親支援」に関する研修を行った。

スケジュール・予算

- ・ 5月 各社の総務担当との意見交換の実施
 - ・ 8月 各社代表者との取組の共同発表
キックオフ研修
 - ・ 2月 各社との取組方針、取組体制の確立
 - ・ 3月 女性の健康づくりに関する講演、イベントの開催
 - ・ 4月～ 各社の事例共有、企業研修の実施
- <R7年度予算>
- ・ 報償費（講師謝礼金）113千円（一般財源）

市町村・地元企業・経済団体の連携ネットワークを構築するとともに、男女間の賃金差異解消を進め、女性にも魅力ある職場・働き方の改革を行い、女性活躍の場を県内企業に広げていく

地域の課題 従前から、企業への働きかけや特設サイト等を通じた女性活躍企業の魅力発信を行っているが、現状では女性が活躍する場が限られており、全国平均と比べ、女性は非正規雇用が多く、平均勤続年数が短く、管理職に登用される割合も低い傾向にあり、男女間の賃金差異も大きく、若年女性の東京圏流出も課題となっている。

数値目標・KPI 市町村・地元企業・経済団体での意見交換会開催、冊子作成、セミナー開催により連携ネットワークを構築するとともに、企業における男女間の賃金差異の解消を促す取組を進め、女性にも魅力ある職場・働き方の改革を行い、女性活躍の場を県内企業に広げる。



主な取組内容

- ①市町村・地元企業・経済団体の連携ネットワーク構築
・従前では女性では難しいという思い込みのある業種や職域において、女性が働きやすく活躍できるような魅力的な職場となるためにはどうしたらよいかといった、女性活躍に関する課題の整理や情報交換を行い、先進的な取組を行っている地元企業等を紹介する冊子を作成し、県内全域に事業成果を周知する。
・また、地域の中小企業経営者や市町村職員、経済団体職員等を対象に、当該資料を活用し魅力的な職場づくりを始めとした女性活躍に必要な知識・手法や先進事例を紹介するセミナーを開催する。あわせて、女性活躍に関する相談会を実施する。

- ②男女間の賃金差異の情報公表企業の優良事例の発信
・建設業及び製造業の企業の優良事例等を県のWebサイトで周知し、県内の中小企業の取組を促す。

スケジュール・予算

- ①令和7年9月～11月 意見交換会の実施
令和7年9月～令和8年1月 冊子の作成
令和8年2月 セミナー・相談会の開催（予定）
- ②令和7年8月～11月 賃金差異公表企業へのインタビュー
令和8年2月 県Webサイトで公開（予定）

みよし市SDGs推進パートナーに登録している企業や大学と連携して、働き方・職場改革を実施していきます。

地域の課題 本市では15歳～19歳や30歳～34歳の若い世代の年齢層において転出超過が顕著になっている。また、本市が実施した転出者アンケートによると、転出の理由として最も多い理由は「仕事上の都合」となっている。若年層・子育て世帯が「住み続けたい」「こどもを産み育てたい」と思える地域環境づくりが求められている。

目指す姿 若年層や子育て世帯が将来に安心と希望を持ち、働きながらこどもを産み育てたいと感じられる環境を整えることで、将来にわたって持続可能な地域社会を実現する。



主な取組内容

- ・市内企業の正規雇用労働者を増加させるため、市内企業が非正規雇用労働者を正規雇用した場合に国のキャリアアップ助成金に上乗せして助成金を交付。
 - ・市内の若者の雇用を増加させるため、従業員の奨学金返還を支援している中小企業を対象に補助金を交付。
 - ・男女共同参画社会実現のため、「みよし男女共同参画プラン『パートナー』2024-2033」を策定。
 - ・イクボス宣言を実施している事業所の取組事例を紹介するワーク・ライフ・バランス推進セミナーを開催。
- ※イクボスとは部下のワーク・ライフ・バランスを応援し、業績を上げつつ、自身も仕事と私生活を楽しむ上司を指す。

- ・市内の取組体制としては男女共同参画部門と企画部門が協力し本取組を推進している。
- ・地元商工会及び工業経済会を対象にアンケートを実施する予定

スケジュール・予算

令和7年度にはみよし市SDGs推進パートナー交流会において、意見交換会を実施。令和8年度前半に地域の商工会等を対象に働き方等に関するアンケートを実施し、年度後半において外部有識者によるセミナーを開催する。

※地域女性活躍推進交付金（活用予定）

第2次南知多町男女共同参画計画を見直し、性別に関係なく、意欲や能力に応じて活躍できる社会を実現するための取組みを強化する。

地域の課題 本町の世代別転出超過数は10代から30代前半が大幅に多いが、特に20代の女性の転出者が多くなっている。その要因として、やりたい仕事がないこと、女性が声を挙げにくい地域社会ということが考えられる。そのため、第7次南知多町総合計画の中期からは、しごとづくりを最も力を入れるべき政策として位置づけている。

目指す姿 産業団体や地域の団体と一緒に、男女共同参画への正しい理解促進、性別に関係のない地域社会への参画・働き方を推進し、若者や女性が住みたい・働きたいと思えるようなまちづくりを実現させる。



■ 主な取組内容

本町では、仕事は男性、家事や育児は女性である等の性別に関する固定的な役割分担が根強く残っており、そのような価値感や慣習が今でも続いている。

この現状を変えて若者や女性に住みたい・働きたいと思ってもらうために、各産業団体や地域の団体と連携して、若者や女性が働きたいと思う職場・働き方改革に取り組む。

■ スケジュール・予算

令和8年度

第2次南知多町男女共同参画計画（中間見直し）公表

計画で示した指針をもとに、産業団体や地域の団体と連携し、町内の企業等の職場改革に向けた取組を実施していく。

人口減少対策をさらに加速化するため、ジェンダーギャップ（経済分野）の視点で課題を可視化し、改善につなげるために戦略を策定。あらゆる主体が連携してオール三重で取り組んでいく。

地域の課題 本県では転出超過が続いており、令和6年には5,666人で、人口の6%しかいない若い女性が転出超過の約4割を占めている。県内ではさまざまな業種で人材不足に陥っており、この背景にジェンダーギャップの存在が指摘されている。

※三重県は都道府県版ジェンダーギャップ指数（経済分野）が全国46位（令和6年）

数値目標・KPI

- ・性別による固定的な役割分担意識を持つ県民の割合
- ・女性活躍の推進のため人材育成・登用や職場環境整備に取り組む、常時雇用労働者数100人以下の団体数
- ・男性の育児休業取得率 等



主な取組内容

「三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略」（令和7年度末に策定予定）をふまえ、具体的な施策を推進。【以下は主な取組】

- ・先進的な若手経営者をロールモデルとしたプロモーションの実施や産学官と連携した実践的な取組を推進
- ・ジェンダーギャップ解消に向けた条例の検討を実施
- ・性別にとらわれない多様な進路選択に向けた若年層（高校生、大学生）とその親世代を対象としたアンコンシャス・バイアス解消のための啓発を実施

- ・効果的な事業構築につなげるため、男女間の就労実態に係る調査
- ・市町独自の子育て支援に向けた補助金制度に「仕事と子育ての両立支援枠」を新たに設置

スケジュール・予算

「取組の内容」に記載した事業については、全て令和8年度当初予算で要求済

地域の課題 令和6年度の県民意識調査では、「職場において男女の地位が平等である」と回答した人の割合は35.9%であるほか、全国平均に比して男女間賃金格差や管理的職業従事者に占める女性の割合、女性の就業率が低い状況にある。また、有業者に占める非正規の職員・従業者の割合も高いなど、働く場におけるジェンダーギャップ解消が課題。

目指す姿 企業の経営者や人事担当者を対象としたセミナーを開催し、組織のトップ層の意識変革につなげることで、女性の管理職登用や企業における働き方・職場改革を進め、誰もが働く場で活躍できる滋賀県を目指す。

■ 主な取組内容

11月には、経済団体と連携し、滋賀労働局と共催で企業経営者や管理職に向けた意識改革を促すためのイクボスセミナーを開催。県内事業所における仕事と育児等との両立を支援する柔軟な働き方などの取組を紹介し、組織のトップ層への意識改革を図りました。

また、滋賀県では、男女の育休取得率や女性の継続就業、管理職登用への取組など女性活躍推進に取り組む企業・団体をその実績に応じて三段階で認証する「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」を実施しています。

令和7年には、固定的な性別観やアンコンシャス・バイアスの解消、女性の健康課題への対応、仕事と育児・家事等との両立等に資する動画を作成し、企業等の研修で活用いただいています。

男女共同参画センターでは、県民、事業者および市町による男女共同参画の取組を支援するための拠点施設として、講座・研修等の事業を行っているほか、学生を中心とした若者がジェンダーについて様々な視点から考え、発信する事業を実施しています。

■ スケジュール・予算

令和7年11月 イクボスセミナー開催
令和8年 イクボスセミナー開催予定

予算 当初予算に計上（一般財源）



京都府舞鶴市の取組について

担当：市民環境部人権啓発推進課

女性がより一層輝き活躍できる社会、多様な人材が、互いに認め合い、安心して暮らすことのできる「選ばれるまち・舞鶴」を目指す。

地域の課題 舞鶴市男女共同参画「まいプラン（第3次）」に基づき、職場や家庭、地域において「男女が共に活躍できる環境づくり」を推し進める中、とりわけ働きたい女性や市内事業所に対し、就労の動機づけや、女性をはじめ多様な人材が活躍できる事業所づくりのための取組みを進めている。事業所においては、人材不足に悩む中小企業が多いものの、具体的な行動、改革につながらない状況。

数値目標・KPI 舞鶴市役所では「日本一働きやすい市役所」を掲げ、誰もが働きやすい環境作りを推し進めており、1事業所として市内のモデル事業所として取組みを波及させ、地域一体となって取組みを進めたい。



主な取組内容

- ・就業規則の見直しや人材育成計画の策定を考える企業に対し、外部専門家の派遣経費を支援する制度を創設し、誰もが働きやすい職場環境づくりを支援し、働く人のワークライフバランスと企業価値の向上を目指した。
- ・舞鶴市男女共同参画計画（まいプラン第3次）の改定にあたり、男女共同参画やジェンダーギャップについての市民、事業所の意識と実態を把握するためのアンケート調査を行った。

スケジュール・予算

令和7年度は既存予算内で執行。
令和8年度以降は有識者の助言等を踏まえ、固定的な性別役割分担意識等による職場、地域の課題解決に努めていきたい。