

# 大阪府門真市の取組について

担当：企画財政部企画課

当事者のニーズを踏まえた企業（市役所）の改革に中小製造業者とともに取り組み、若者や女性が地域で活躍できる場を増やす。

**地域の課題** 若年女性の転出超過や出生数減少が続き、令和6年には消滅可能性自治体に該当するとの発表もなされた。生産年齢人口の減少により、市の主要産業である、中小製造業は人材確保に苦慮している。新たな人材確保に取り組む企業もある一方で、環境整備やノウハウの不足が課題となっている。

**数値目標・KPI** 20代から30代の女性人口増加数：56人増（令和8年度）  
市内事業所における新規雇用者数：10人（令和8年度）



## 主な取組内容

- ①当事者である女性を対象としたワークショップ等の開催によりニーズを把握したうえで、経営者向け研修等により、企業の意識改革を促進する。
- ②若者や女性が地域で活躍できる場を増やすため、企業や高校等と連携し、インターンシップや工場見学（オープンファクトリー）等、企業とのマッチング機会を創出する。
- ③庁内推進体制として、部局横断的な体制を構築。また、当事者の声を聴く取組として、市役所において、女性職員座談会を開催する。

## スケジュール・予算

- 令和7年度（1月以降）
  - ・経営者向けセミナー（市内企業）
  - ・女性職員座談会（市役所）
- 令和8年度
  - ・経営者向けセミナー（市内企業）
  - ・若者・女性と企業とのマッチングイベント（子育て中の女性と企業との座談会、工場見学等）
  - ・女性職員座談会（市役所）

財源として、地域未来交付金（地域未来推進型）を活用

# 兵庫県洲本市の取組について

担当：企画情報部企画課

すもとオープンファクトリープラス事業を軸に、学生と事業所との接点を作り、若者・女性が働きたい職場づくりを推進する

**地域の課題** これまで移住支援事業や奨学金返還支援事業などに取り組み、地方への移住熱の高まりもあり、社会増減は改善されつつあるが、進学等で高校卒業後に転出した若年層が就職の際に地元へ戻らないことなどにより、依然として若年層を中心に転出超過となっている

**数値目標・KPI** アンケート調査では「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援してほしい」の回答が6割以上あったことから、若者・女性に望まれる職場環境づくりに向け、男性の育児休暇取得率の向上などを目指し、若者・子育て世帯を応援する風土を形成する



## 主な取組内容

- 働くことを希望するすべての人が、仕事と家事、育児・介護等の家庭生活等を両立できるように、産業支援団体や教育機関など多様な主体と連携しながら、市役所を含む事業所が地域ぐるみで職場・働き方の改革を推進していく
- 学生を含む若者・女性の声を聞くワークショップの開催や、多様な働き方のロールモデルを提示することにより、若者・女性に選ばれる地域づくりを推進する

## スケジュール・予算

- 令和6年度～ すもとオープンファクトリープラス事業  
継続 (令和7年度 一般財源1,500千円)
- 令和7年度～ 女性テレワーカー育成事業  
(令和7年度 一般財源2,200千円)
- 令和8年度～ 若者・女性の声を聞くワークショップの開催、多様な働き方のロールモデル形成

# 兵庫県豊岡市の取組について

担当：くらし創造部多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

(地域の企業との連携によるワークイノベーションを切り口にまち全体のジェンダーギャップ解消へ)

**地域の課題** ・若年人口、特に若年女性の人口流出が課題。「若者回復率※」を男女別にみると、男性は52.2%に対し、女性は26.7%（2015年国勢調査）。若い女性の減少は、人口減少の加速に加え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。  
・女性が流出する背景の一つにジェンダーギャップがあり、そのままにすれば経済的損失、社会的損失にとどまらず“公正さの欠如”となる。賃金や雇用形態に大きな男女格差がある。 ※10歳代の転出超過数に対する20歳代の転入超過数の占める割合。

**数値目標・KPI** 女性従業員の3分の2以上が「働きやすくて働きがいがある」と評価している事業所の数 50社（2027年度）



## 主な取組内容

- 2018年10月、市役所を含む市内16事業所で「ワークイノベーション推進会議」を設立。⇒131事業所に（2026年1月時点）
- ワークイノベーション戦略の策定（2018年度～2027年度までの10年間）
- ①経営者、管理職、従業員の意識行動改革や、女性のキャリア形成など各層に向けた研修・ワークショップを実施。固定的な性別観やアンコンシャスバイアスの解消。男性の育児休業取得促進など仕事と育児、介護、家事等との両立支援に取り組む。
- ②市内事業所の従業員意識調査（働きやすさ、働きがい、性別役割分担意識）の実施支援。
- ③表彰制度「あんしんカンパニー」の実施と先進事例の共有⇒6社表彰（2020年度～2024年度）

- 2025年5～6月、市内事業所向けアンケート調査を実施。男女間賃金格差の現状や認識、職場改善の取組、休暇・休業の取得状況、性差に応じた健康支援の状況などを調査。
- 2025年7月、インタビュー調査を実施（多世代・多様な立場の方）。
- 庁内連携（検討委員会設置、インセンティブ創出など）

## スケジュール・予算

2025年4～12月 階層別研修会・WI推進会議総会、従業員意識調査・ワークイノベーション表彰審査・事業所向けアンケート調査など

2026年1～3月 WI推進会議例会（表彰、先進事例の共有等）

**2025年度予算額 8,495千円**

**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）補助率1/2・企業版ふるさと納税・一般財源他

# 奈良県の取組について

担当：こども・女性局こども・女性課

女性やこども・若者が自身の希望に添った生き方・働き方を実現できる奈良県を目指し、当事者の声や行政、企業・団体、教育等のトップへ届け、県全域でジェンダーギャップ解消に取り組む。

**地域の課題**

- ・女性の就業率が低く、また、非正規雇用者の割合が高い。女性に育児等の負担が偏り仕事との両立が困難であることが、離職や非正規への転換の主な要因。
- ・男女ともに大学進学や就労を理由とした20代の人口流出が顕著。
- ・上記の背景には、様々な場面に根強く残る固定的性別役割分担意識の存在があると推察。それらを解消し、性別にかかわらず働きやすく・働きがいがあり、県内外の若者・女性にとって魅力のある職場づくりが必要。

**数値目標・KPI**

- 女性の正規雇用の割合の増加（R4：42.4%）
- 女性の管理職の割合の増加（R4：16.8%）



## 主な取組内容

- 仕事と育児、介護、家事等との両立支援  
企業等の職場環境改善を促進するため、改善の手法や好事例を横展開する。
- 職場等における固定的な性別観やアンコンシャス・バイアスの解消  
職場におけるジェンダーギャップやアンコンシャス・バイアスの解消等に向けて、市町村、企業及び民間団体、教育機関等のトップに対し、専門家によるトップセミナーを実施。セミナーでは、女性やこども・若者の意見を聴く機会をつくり、当事者の意見を職場内に反映する重要性を伝えつつ、トップが組織の課題を自覚した上で解消する取組を促す。

- 庁内にジェンダー平等推進プロジェクトチームを設置し、庁内の取組や県内全域への横展開について検討
- ライフデザインセミナーを実施し、こども・若者が自分らしい生き方・働き方を考える機会を提供（提出された意見はトップセミナーで紹介）

## スケジュール・予算

- R7年度（対象者や内容を変更し複数回実施）
  - （7月～2月）ライフデザインセミナー 6,158千円
  - （8月～3月）トップセミナー 3,041千円
  - （2月）企業の好事例等の横展開の実施（上記3,041千円に含む）
- R8年4月～ モデル市町村の取組支援

## 「学生と企業が立場を越えて対話し『選ばれる職場』に向けた一歩を共に考えるワークショップ

**地域の課題** 県民意識調査結果から、本県には性別に対するアンコンシャスバイアスが依然として根強く残っていることが明らかで、それが若者や女性が地元に戻ってこない要因の一つとして考えられる。解決のためこれまで女性の職場環境改善に取り組んできたが、進学等で流出した若年層が就職等に際して地元へ戻らない状況が続いている。

**数値目標・KPI** 本事業を通じて新たな取組を開始した企業数  
令和8年度：10 令和9年度：20 令和10年度：30

### 主な取組内容



アンコンシャス・バイアスに起因するものを含め、若者や女性をめぐる具体的な「**働き方の課題**」はないか洗い出しを行った上で、テーマ毎のワークショップ等と職場実践を繰り返しながら解決に取り組む。



(上記の課題への対応を行った上で) 若者や女性にとって「魅力的な職場」である旨や好事例として県内企業団体向けに情報発信。

多角的な視点から、客観的な気づきを得て必要な取組を明確化するために参画者は下記の通り設定

- ・地域にいる若者や女性（大学生や高校生）
- ・本課題に直面する企業団体
- ・国（労働局）
- ・経済団体



### スケジュール・予算

令和7年度実施成果（一部）

- ・県単独費及び※第二世代交付金を活用予定
- 令和8年7月：ワークショップ参画者顔合わせ
- 8月：第1回ワークショップの実施
- 10月：第2回ワークショップの実施



# 鳥取県の取組について

担当：男女協働未来創造本部（未来創造課・県民運動課）

固定的な性別役割分担意識が根強く残っている状況を打破し、誰もが働きやすく暮らしやすい社会を築くため、様々な業界団体、企業や地域とともに、アンコンシャス・バイアスによる弊害の解消等に向けた県民運動を展開

**地域の課題** これまで女性をはじめ誰もが働きやすい職場環境づくりに官民一体で取り組んできた結果、都道府県版ジェンダー・ギャップ指数での上位評価や県・市町村、県内企業等での女性管理職登用などで一定の成果を上げてきたものの、家庭や地域、職場では依然として若者・女性の忌避感情を誘引する固定的性別役割分担意識等が残っている。

**目指す姿** 女性管理職登用や男性育休取得率の向上、出産・育児・介護等を理由とする離職率の低減、若者・女性が重視する多様な働き方の導入促進等を通じて、誰もが働きやすく暮らしやすい「女性にも選ばれ定着する魅力ある鳥取県」として、男女が協働する未来を創造していく。



## 主な取組内容

- 様々な属性・年代の県民と「みんなで話彩や(はなさいや)」による草の根的な意見交換を通じて、固定的性別役割分担意識等によるモヤモヤ事例や課題解決に向けた声を収集するとともに対話の輪を拡大。
- 地域働き方・職場改革に係る企業経営者向けトップセミナー開催による意識改革や自主的な取組実施を促進。
- ファシリテーターや庁内担当課と連携しながら誰もが働きやすい職場改革の取組について業界団体と意見交換。
- 広報・情報発信、川柳コンテスト等による県民のアンコンシャス・バイアス等への気づきの促進。

- 自治会への女性参画の促進、好事例の横展開
- 今後、業界・団体・地域等と連携した運動体の立ち上げ、アンコンシャス・バイアスによる弊害解消等に向けた団体等の活動支援等による県民運動を展開

## スケジュール・予算

- R7年度：みんなで話彩や、企業セミナー開催、情報発信、外部有識者（ファシリテーター）との連携調整 等
  - R8年度：業界・団体等と連携して運動体の立ち上げ及び取組の推進、情報発信・普及啓発、企業伴走支援 等
- <R7年度予算>21,787千円（一般財源、第2世代交付金ほか）

# 鳥取県境港市の取組について

担当：総務部総合政策課

これまでの移住・定住施策を、若手経営者や移住者、公募委員等によるチームで検証し、境港市らしい新たな施策に刷新する。

**取組の背景** 国や県と協調した補助金や移住者交流会、婚活支援などに取り組んできたが、毎年50人程度の転出超過が続いている。全国第3位の水揚げ量がある漁業や港湾・空港、「水木しげるロード」等での観光業など、全国的にも知られるポテンシャルが、移住の促進に生かしきれていない。



**目指す姿** 「さかなと鬼太郎のまち境港市」をキーワードに、漁業、運輸業、観光業、農業等の幅広い業種において、若者・女性・移住者など誰もが働きやすい町の実現していくことを全国に向けて発信する。



## 取組の内容

誰もが働きやすい町の実現に向けて、境港商工会議所と連携し、若者・女性・移住者等の意見を取り入れるためのプロジェクトチームを立ち上げ、これまで取り組んできた人口減少対策や移住・定住施策を総点検し、より実効性のある施策の再構築に取り組む。プロジェクトチームには市役所職員（若手の移住者）も参画する。特に漁業は、女性の参加が少ない現状であり、トイレや更衣室、子育て支援など、男女共同参画の視点から職場を見直すきっかけづくり、またその支援などに取り組む予定。

## 予算・スケジュール

令和7年度：予算148千円（委員報酬、会場費など）  
プロジェクトチーム立ち上げ(6月)、提言(11月)、  
提言に基づいた予算策定(3月)  
令和8年度：予算約22,000千円(要求中)  
新しい「まちなか」創生ビジョン策定、  
企業と連携した「子育て未来事業」、など  
(国「地域未来交付金」「重点支援地方交付金」を  
活用予定)

## 官民連携により働きやすい職場づくりの推進と人材の育成・定着を目指す

**地域の課題** 若年者の県内就職の促進や誰もが働きやすい職場づくりに取り組んできたが、近年若年層を中心に1,000人程度の社会減となっている。また、労働力人口における女性の就業率は全国的にも高いが、「働き続けにくい」と感じる女性の割合は58.0%と高く、管理的職業従事者に占める女性の割合が全国と比較して低い状況にある。

**数値目標・KPI**

|                       |           |
|-----------------------|-----------|
| ①「しまね女性の活躍応援企業」新規登録件数 | 毎年度55件    |
| ②「こっころカンパニー」新規認定件数    | 毎年度50件    |
| ③県外4年制大学の県出身学生の県内就職率  | R11：32.4% |



### 主な取組内容

- (1) 県民・企業（経営者、従業員）の意識・実態等のアンケート調査
- (2) 官民連携の協議体「しまね働く女性きらめき応援会議」を主体とする、企業を巻き込んだ女性活躍の推進、働きやすい職場の拡大に向けた事業
  - ・女性従業員のスキルアップ・交流会、女性役員をパネラーとするセミナー
  - ・経営者・管理職を対象とした働き方改革のセミナー（アンコンシャスバイアス・女性の健康課題をテーマの一つとした）
  - ・男性の家事・育児分担促進を図るための男性や企業向けセミナー
- (3) 企業の人材育成や定着、働きやすい職場環境づくりへの支援
  - ・職場環境整備や人材育成に係る経費の一部を支援
  - ・インターンシップや仕事体験プログラム等の改善を支援
  - ・内定者、新入社員、若手社員への段階に応じた研修の実施
- (4) 事業所としての県庁の参画

- ・女性活躍推進・男女共同参画の担当部署（女性活躍推進課）及び庁内連携組織である「女性活躍推進本部」及び若年者の県内定着を推進するための庁内連携組織である「島根を創る人づくりプロジェクト会議」を設置して、庁内横断的体制を構築している。

### スケジュール・予算

- 令和7年度  
～12月 アンケート調査、各事業の実施  
1月～ 事業の総括とR8当初予算編成  
(地域未来交付金、地域女性活躍推進交付金、地域活性化雇用創造プロジェクトの活用を想定)
- 令和8年度 経済団体や企業、高等教育機関等と連携し、継続して事業展開を図る

# 島根県雲南市の取組について

担当：総務部人権推進室（男女共同参画センター）

小規模事業所が大半を占める雲南市では、「相手への共感」や「思いやり」をキーワードに男女共同参画の視点に立った職場環境改善に取り組みます！

**地域の課題** 「就職」や「就学」を理由とする20代の社会減は改善傾向にあるが、依然として主な転出要因となっている。特に20-30代の女性の県内転出が増加。また、市民意識調査結果では男性が優遇されていると思っている市民の割合が「職場で」（56.3%）高いことから、職場にも「根強いジェンダーギャップ」と「性別によるアンコンシャスバイアス」があると考えている。

**目指す姿** 市内事業所では、男女共同参画の視点に立った職場環境改善に取り組むことで、職場でのジェンダーギャップや性別によるアンコンが解消され、労働力の確保・定着が進む。

**数値目標・KPI** 女性活躍セミナー参加事業所数  
職場環境改善に取り組む事業所数



## 主な取組内容

- ①地域住民を対象に男女共同参画意識を醸成するための講演会を開催
- ②商工会の協力を得て、市内事業所を対象に「働きやすい職場環境について」のアンケート調査を実施
- ③商工会との共同で、市内事業所経営者等を対象に、ジェンダーギャップや性別によるアンコンシャスバイアス解消を目的とした研修会を実施
- ④市内金融機関と共催で、働く女性同士の交流会を実施

⑤市商工部局と連携して、市内事業所へ健康経営による職場環境改善を提案

## スケジュール・予算

R7年度：シンポジウム(2月)、事業所実態調査(11月)、経営者セミナー(3回、10月)、働く女性の交流会(2月)、  
R8年度：経営者セミナー、デジタル人材育成事業、シンポジウム

予算：女性活躍交付金及び第2世代交付金を活用

## 市町村や企業等と連携しながら、「若者・女性にも選ばれる岡山県」を目指す

### 地域の課題

- ・進学、就職期である10代後半～20代後半の転出超過が著しく、また、県外大学新卒者のUターン就職率、県内大学新卒者の県内就職率はともに低下傾向にあるなど、若者・女性をはじめとする人材の還流・定着に課題がある。
- ・県内大学生の意識調査によると、就職・就業に求めることとして、「休暇や福利厚生充実」「やりがいと達成感」が多く挙げられている。

### 目指す姿

- ・若者や女性が選び、定着し、活躍できる岡山県
- ・市町村や企業など多様な主体と連携し、おかやま創生を進める



## 主な取組内容

### <県事業としての主な取組>

#### ①市町村と連携した人口減少対策事業

- ・県と市町村でチームを結成し、モデル事業等を通じた若者や女性が住み続けたいとなる取組等を研究・検討

#### ②企業経営者等との交流事業

- ・女性や大学生と企業の女性管理職等との交流会
- ・大学生・若手社員・経営者による、働き方改革等をテーマとしたワークショップ等

#### ③働きやすい・安心して子育てできる職場づくり

- ・企業版子育て支援ポータルサイト「ハレまる。」の情報発信力や魅力、認知度の強化等による優良事例の横展開

#### ④男性育児休業取得等促進事業

- ・男性社員の育休取得期間に応じた奨励金を企業に支給
- ・男女ともに育休を取得しやすい組織風土づくりのための経営層等向けセミナー

#### ⑤地域デジタル女子人材育成・就業事業

- ・地域の女性へのデジタルスキルのリスキリングと、地域在住のまま都市部の高単価な業務への就業支援等

### <事業所としての主な取組>

#### ①県庁内保育施設 県庁内に保育施設を設置

#### ②若手職員による施策立案・スモールステップ事業

## スケジュール・予算

- ・令和8(2026)年度当初予算に計上