

誰もが住み続けたい、行ってみたい、人を惹きつけるまち「くれ」を目指し、市内の企業と共同で取組を推進

**地域の課題** 地元出身者が学校卒業後に初めて就業する地域選択の希望では、「地元で働きたかった」と回答した割合の方が「地元外」よりも大きいという調査結果が出ている。このため、地元で働きたいと思えるような雇用の創出、特に、若者や女性にとって働きやすい、魅力的な雇用を生み出す取組を進めていくことが重要と考えられる。

**数値目標・KPI** 女性・若者がチャレンジでき、住みたい・住み続けたい呉市へ

- ・「くるみん」「えるぼし」「ユースエール」認定を受けている事業者数  
(R6：7事業者→R12：25事業者)
- ・女性の管理職がいる事業所の割合  
(R6：52.8%→R12：65.7%)



## 主な取組内容

- ・企業向け啓発セミナーの開催  
→女性・若者が働きやすい環境づくり
- ・「くれ女性活躍応援塾」の開催  
→働く女性の意見収集と女性自身の意識改革
- ・女性の活躍推進に向けた提言書の作成  
→上記の塾での意見を取りまとめ経済界に提言
- ・女性や若者を対象にした啓発セミナーの開催
- ・企業経営者や事業者を対象に啓発セミナーの開催  
→女性や若者が働きやすい職場環境づくり

## スケジュール・予算

- 令和8年度実施事業
  - ・女性や若者の活躍応援事業及び女性創業支援事業の実施（予算額：2,762千円）  
→女性や若者のチャレンジの応援やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見や思い込み）の解消に向けたセミナーの開催など、啓発活動及び女性の創業支援事業を実施。

# 広島県福山市の取組について

担当：経済環境局経済部産業振興課

高齢者・障がいのある方の雇用、女性の活躍推進、働きやすい職場環境の整備などに取り組む魅力ある企業（グリーンな企業）を増やし、市内外の特に若い人に発信することで人材確保につなげる。

**地域の課題** 若者や女性の転出超過が顕著となっている（令和6年：20代男性…約300人、20代女性…約400人）。企業や家庭などに残るジェンダーギャップや固定的な性別観に関するアンコンシャス・バイアスが、その要因の1つとなっている。働きやすさと働きがい両立した職場環境を実現し、市民生活と地域経済に大きな影響を与える若者や女性の転出超過に歯止めをかける必要がある。

## 数値目標・KPI

【目指す姿】グリーンな企業の取組が市内全体に広がり、その認知度が高まっている。若者や女性にも選ばれる企業が増え、社会環境の変化に柔軟に対応できる持続可能な地域経済が実現している。

【参考】グリーンな企業チャレンジ宣言企業数：797社（令和7年12月末現在）



## 主な取組内容

- 官民連携でプラットフォームを構築し、グリーンな企業を市内外に発信するとともに、情報交換や交流などを通じて、認知度の向上や取組の拡大を図る。
- 企業向けに「仕事と介護・育児の両立支援チェックシート」を作成し、活用を促す。
- 企業の従業員に対し、民間事業者と共同で、フェムテックなどの製品やサービスを活用したアプリによる健康相談を行う。
- 中小企業に対し、女性活躍推進を目的とした社内就業環境の改善に係る経費に対して補助金を交付する。

## スケジュール・予算

### 【令和7年度】

- プラットフォームの運営  
（新しい地方経済・生活環境創生交付金の活用）
  - ・ 「働きやすい職場部会」の設置
  - ・ メディアを活用した若者向け情報発信
  - ・ セミナー、ワークショップの開催 など
- ワーク・ライフ・バランスEXPOの開催  
（地域少子化対策重点推進交付金の活用）

### 【令和8年度】

- 引き続き、プラットフォーム（部会）を通じて、グリーンな企業の取組を推進する。

# 山口県下関市の取組について

担当：産業振興部産業立地・就業支援課

若者や女性が魅力を感じる職場づくりに向けた意識啓発や企業支援のほか、地域を牽引する地元企業と金融機関・下関市役所の共有・連携による好取組事例を創出し、地域内への展開サイクルを構築

**地域の課題** 本市の社会動態推移として、近年1千人超の転出超過が続いており、令和6年においては15歳から39歳の若者の転出者数が転出者数全体の約7割を占める。市民実感調査における転出希望者の転出理由として、「働く場所」と回答した割合が最も高く、若者や女性の働き方・働きがいに焦点を当てた官民連携の取組が必要。

**数値目標・KPI** 自分らしく働ける職場づくりに向けた取組を連鎖的に波及展開し、「若者・女性が働きがいを感じ、活躍できる地域」としての浸透を図り、市内の就職・定着意欲の向上による転出者数の抑制を目指す。



## 主な取組内容

### コアメンバー【地元企業・金融機関・下関市役所】

**【勉強会】** 取組状況や課題を共有し、更なる推進に向けた取組をテーマ化し、各参画企業において実践

**【報告会】** 既存取組のブラッシュアップや新たな取組を発表

取組の好事例創出

市内企業

意識啓発

取組支援

### 【セミナー開催】

アンコンシャス・バイアスへの理解や「えるぼし」・「くるみん」等の制度の周知

・若者との意見交換会  
・好事例等の情報提供  
・有識者等の派遣や認定制度の取得に向けた支援等

## 「連鎖的波及サイクル」

### STEP1

取組テーマ

各企業ごとの  
取組検討

### STEP2

実践

各企業での  
実践

### STEP3

事例の発表

報告会による  
好事例紹介

### STEP4

参画企業拡大

情報発信・  
参画企業募集

## スケジュール・予算

令和7年度：関係機関と事前調整

令和8年度：コアメンバーによる協議体創設

(勉強会や報告会を実施)

意識啓発に向けた企業向けセミナー開催

意見交換会等の取組推進に向けた企業支援

※地域未来交付金（地域未来推進型）活用予定

# 愛媛県の取組について

担当：企画振興部 政策企画局 少子化対策・男女参画課

「ひめボス宣言事業所認証制度」を軸に、官民一体となって女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援に取り組み、性別に関わりなく誰もが活躍できる雇用環境を整備し、人口減少に歯止めをかける

**地域の課題** 愛媛県では若年女性を中心に人口減少が急速に進んでおり、転出超過の状況が続いている。男女間の賃金格差も大きく、性別に関わりなく誰もが活躍できる職場環境の整備やアンコンシャス・バイアスの解消が課題となっている。

**数値目標・KPI** 性別に関わりなく誰もが活躍できる雇用環境の整備を図るため、「ひめボス宣言事業所魅力化支援事業費」の事業KPI達成を目指す。

- ・女性の平均勤続年数（全国トップクラスを目指す）：12.0年（R8）
- ・男性の育児休業取得率（女性の取得率(全国平均)と同程度を目指す）：80%（R8）



## 主な取組内容

- ①男女間賃金格差の是正に向け、性別に関わりなく誰もが活躍できる雇用環境を整備を図るため、「ひめボス宣言事業所認証制度」を推進するとともに、認証取得支援や女性活躍・両立支援・働き方改革等に関する相談対応・助言などを行うプラザを設置・運営
- ②企業における女性の健康課題への対応・理解促進のため、プレコンセプションケアやライフデザインをテーマとしたセミナーの開催、制度整備及び実績に応じた奨励金の支給
- ③働き方改革を牽引する社内人材を養成するためのセミナー及び個別の企業コンサルティングの実施
- ④社内風土改革やアンコンシャス・バイアスの解消、多様な人材の活躍などをテーマとしたセミナーの開催 など

### 「ひめボス宣言事業所認証制度」とは：

令和5年度に奨励金制度を含めて新設した愛媛県による認証制度。女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援などに積極的に取り組む企業を認証し、県内企業が性別を問わず「選ばれる企業」として魅力的な職場へ変革・成長できるよう支援する。  
(認証企業数：885社（令和7年12月末時点）)



## スケジュール・予算

- R7.5~12 社内風土改革、プレコンセプションケア、人的資本経営等をテーマとした各種セミナーを開催
- R8.1~ R8年度事業に向けた事業内容を検討
- R8.5~12 有識者による各種セミナー等を開催予定  
(R7予算額：154,039千円（ひめボス宣言事業所魅力化支援事業費）  
(新しい地方経済・生活環境創生交付金充当事業) )

## 「誰もが安心して たくさんの笑顔で暮らせる 豊かで活力のある福岡県」の実現

**取組の背景** 福岡県では、市町村と連携しながら地方創生の実現に向けた取組を行ってきた。本県の人口は全体では転入超過の状況にあるものの、東京圏に対しては転出超過となっており、特に若年女性の転出が著しい。また、県内では、福岡都市圏への人口集中による地域間格差の拡大が課題。こうした課題を解決するためには、まずは県内各地域で若者や女性が自らの能力や関心に合った就業の機会を得られることが重要。



**目指す姿** 福岡県の大切な財（たから）である「人」を育て、「産業」を育て、誰もが住みたいと思う「安全・安心なまちづくり」に取り組むことにより、人と企業を呼び込む好循環を形成。未来への扉を押し開き、「誰もが安心して たくさんの笑顔で暮らせる福岡県」を実現。

### 取組の内容

#### 【主な取組】

- ①ジェンダー平等意識啓発と取組推進  
(企業経営者に対するワークショップ、県民フォトメッセージ・動画等募集)
- ②中小企業の男性育休取得率100%を目指した支援と育児参加促進 (計画策定支援)
- ③女性の健康課題による離職防止とキャリア両立支援 (SNS情報発信、専門家派遣)
- ④女性役員の登用推進 (候補者人脈形成・経営層意識改革フォーラム)
- ⑤女性農業者の能力向上と性別役割分担意識解消支援 (研修開催)

【フォトメッセージの一例】



タイトル：女だけじゃない



タイトル：なんでもお母さんばかり？

### スケジュール・予算

#### <主なスケジュール>

- R7. 8月-2月 「福岡県よかパパ育休助成金」申請受付
- R7. 10月 農業・農村マインドチェンジ研修を開催
- R7. 10月-12月 県民フォトメッセージ・動画等募集
- R7. 11月 福岡BOARD倶楽部発足
- R8. 2月 県民フォトメッセージ・動画等表彰

#### <予算>

- ① 9,707千円 (一般財源、第2世代交付金)
- ② 55,540千円 (出産・子育て安心基金)
- ③ 7,301千円 (一般財源、第2世代交付金)
- ④ 4,561千円 (一般財源、第2世代交付金)
- ⑤ 2,998千円 (一般財源)

## 女性のリアルな声を施策に反映させる、新たな市民社会のあり方への挑戦

**地域の課題** 令和6年の社会動態が60年ぶりにプラスに転換、7年も引き続き転換水準を維持した一方、依然として若年層を中心とした女性の市外転出は改善が必要な状況である。  
(令和6年：女性▲894人／男性▲416人、令和7年：女性▲641人、男性▲643人)  
主な転出理由は「就職」であり、女性が自分らしく働くことができる職場環境の構築に向け、社会風土の変革を進める必要がある。

### 数値目標・KPI

「北九州市基本計画」に定めた主要成果指標：「25～44歳の女性就業率」  
【基準】79.8% (R4実績) ⇒ 82% (R10目標)



### 主な取組内容

#### ○企業における女性の健康課題への対応

『働く女性のヘルスケア実態調査・広報啓発』

小規模事業経営者や女性従業員を対象に、女性の健康課題調査を行い、調査結果をもとに広報・啓発を実施。

#### ○仕事と育児、介護、家事等との両立支援

『パパ育休第一号サポート奨励金』

中小企業の初めての男性育休取得に対し、サポートした同僚への手当等を目的とした奨励金を交付。

#### ○職場等におけるアンコンシャス・バイアス解消

『Woman'sリアルVOICEプロジェクト』

女性にコンフォートなまちを実現するため、従来の取組みでは拾いきれなかった女性のリアルな声を聴き、施策に反映させるプロジェクト。

具体的には、ラジオ番組やカフェでの対話の場を設け、市職員が直接女性にヒアリングを行ったり、アンケートの自由記述の声を集めるなどの取組みを実施。

(ラジオ:15回36名、カフェ:20回156名、アンケ:1,760件)

※1/15時点実績

これらの取組みの集大成として、2月23日に「GUCHI I (だけで終わらせない)フェス」を開催予定。プロジェクトで得られた、女性が日常感じている違和感やモヤモヤの声を単なる愚痴・不満で片づけず、社会を見直すための重要なサインとして、官民全体で共有・共感し、社会構造変革に向けた行動につなげる。

### スケジュール・予算

○令和7年度予算

⇒女性にコンフォートなまちづくり推進事業 (15,000千円)

○令和8年度予算

⇒予算編成作業中

# 佐賀県の取組について

担当：男女参画・こども局  
男女参画・女性の活躍推進課

(アンコンシャス・バイアスを解消しながら、女性の健康課題に対する理解促進、男性の家事育児参画の推進などに取り組み、若年層の県内就職や女性がいきいきと暮らし働ける社会の実現を推進)

**取組の背景** これまで県内就職率の向上や産業人材の確保、女性の活躍推進などに取り組んできたが、女性の家事育児の負担は男性よりも依然として大きく、特に15～29歳は例年2千人以上の転出超過となっている。

**目指す姿** 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが解消され、女性がいきいきと暮らし、また、県内で就職する若年層が増え、働きたい女性がキャリアをあきらめることなくモチベーション高く働いていること。



## 取組の内容

- ・企業内に根付く固定的な性別役割分担意識への気づきと解消をテーマに、経営層等向けの講演会等を開催。今後は、取組の対象を地域全体に広げ、県民参加型の啓発も行う。
- ・経営者等への生理痛疑似体験等を通し、離職や昇進意欲の低下要因となる女性の健康課題への正しい理解を広め、モデル企業の創出と好事例の横展開を図る。
- ・男女ともに育児を担うことを当たり前の環境とするため、事業主の顔出しによる男性育休応援宣言等を要件とした、男性育休取得促進の奨励金制度の浸透を図る。
- ・県庁自身も一事業所として取組を行うほか、企業に加え、経済団体、教育委員会などとも連携し、アンコンシャス・バイアス解消の取組を推進し、若年層の県内就職や女性がいきいきと暮らし働ける社会づくりを進めていく。

## 予算・スケジュール

- ・令和8年度当初予算により、県単独経費で実施予定。

# 佐賀県唐津市の取組について

担当：地域づくり部男女共同参画室

## 若者・女性の働き方・職場への希望と市内企業の現状の齟齬を把握し、対策を講じます

**地域の課題** これまで中高生を対象にしたシビックプライドの醸成や企業向けセミナーの開催などに取り組んできたが、毎年300人程度の転出超過となっており、特に10代後半から20代前半（とりわけ女性は20代後半まで）の若年層の転出が著しい。給与水準の他、ワークライフバランス（WLB）に関わる就業条件を重視する若者が多い。

**数値目標・KPI** 「女性活躍推進の取組を進めている」企業等の割合 60%  
「WLBが取れていると感じている」市民の割合 40%



### ■ 主な取組内容

令和7年度は、国提供の情報や先進自治体の取組事例の勉強をし、庁内で今後の進め方を協議した。

令和8年度は、若者・女性及び企業アンケートを実施し、市の詳細な課題把握を行う。また、調査結果の報告会を兼ねた企業向けイベントを行い、地域全体で取り組みを進める機運醸成を行う。調査結果は、令和9年度以降の施策に反映させる。次の①は未定。②～④は実施見通し。

- ①男女間賃金格差の是正に向けた職場の雇用管理上の問題への対応
- ②企業における女性の健康課題への対応
- ③仕事と育児、介護、家事等との両立支援
- ④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

- ・庁内の体制／企画・移住・男女・商工振興・企業立地・農林水産部門で勉強会・意見交換
- ・経済界等の地域の関係者との連携／商工会、商工会議所へ企業アンケート・イベント参加周知の協力依頼
- ・若者・女性の声を聴く取組／普通科高校の「総合的な探求の時間」を活用した、地域課題の探求依頼

### ■ スケジュール・予算

令和7年度 ・アンコンシャスバイアスの解消に向けた取り組み（地域働き方・職場改革関連予算なし）

令和8年度 ・アンケート・企業向けイベント（予定）  
※女性活躍推進交付金

## 性別に関係なく誰もが活躍できる職場環境を、仕事現場から考えていく

**地域の課題** 若年女性は高校卒業後の進学、就職を機に大幅な転出超過となる一方、大学卒業後のUターン就職等に伴う転入超過はその1/4～1/5にとどまり、結果として社会減が進んでいる。令和8年度に開学する私立大学への入学者及び卒業者の移住・定住も見据え、若者・女性に選ばれる地方を目指していく。

**数値目標・KPI** 働き方・職場改善ワークショップに参加し、職場改善に取り組む事業所の割合：100%



### 主な取組内容

固定的な性別観やアンコンシャス・バイアスのない、誰もが働きやすい職場環境を目指す事業所を増やすため、市内事業所の管理職等を対象とした、働き方・職場改革ワークショップを実施する。より多くの事業所に参加を呼び掛けるため、商工会議所、商工会等の経済団体や、労働基準監督署等の協力を得て募集を行うほか、市も1事業所として参加し、庁内改革を進める。  
また、仕事と育児、介護、家事等との両立支援を推進するため、中小企業を対象とした男性の育児休業等取得促進奨励金を実施する。

### スケジュール・予算

令和7年度ワークショップは全3回で、それぞれ10月、11月、令和8年1月に実施。男性の育児休業等取得促進奨励金は、ワークショップ参加事業所を対象として交付。令和8年度も同様のスケジュールで実施したい。

- 令和7年度当初予算額：3,209千円（財源：地域女性の活躍推進交付金579千円、一般財源2,630千円）
- 令和8年度当初予算額：未定

○県内企業等による働きやすい職場づくり認証制度「Nぴか」の取得を促進するとともに、大学生・高校生等の若年層を中心に制度への周知啓発を進め、県内企業への就業を図る

**取組の背景** ・本県では、転出超過が課題であるが、特に女性の転出が多く（男性：▲764人、女性：▲1,928人）、このうち、若年層（15歳～24歳）が女性全体の半数以上となっている（▲1,134人）。



**目指す姿** 仕事と家庭の両立や、働き方改革、女性の活躍促進等、より多くの企業が働きやすい職場環境づくりに取り組むよう機運を醸成する。  
(KPI) 働きやすい職場づくり認証「Nぴか」の認証数増加



## 取組の内容

- ・県の認証制度「Nぴか」の取得促進に取り組む。
- ・職場環境の改善に向けたセミナーの開催や講師派遣を行うとともに、アドバイザーの派遣により、個別企業の就業規則の策定・改正等の支援を行う。
- ・Nぴか認証企業の更なる増加に向け、市町や各種団体と連携し、モデル的に地域における優良企業の事例発表会等を開催するなど、新たな取組を実施する予定

## 予算・スケジュール

- ・令和8年度予算において関連予算を要求しており、4月以降、随時取り組む。
- ・国の予算措置が今後検討される場合には、積極的に活用を図る。

※Nぴかについて



- ・年齢・性別に関わらず、誰もが働きやすい環境づくりに積極的に取り組む企業を優良企業として認証する制度
- ・「仕事と育児・家庭の両立」「働き方改革」「女性の活躍推進・男女共同参画」の3つの視点で審査