

関係機関と連携しながら地域全体で、地元企業における職場風土の改革や職場環境整備を実施

地域の課題

- ・15～34歳までの若者は、進学や就職等を機に毎年700人以上の転出超過。
- ・新規学卒就職者の3年以内離職率は全国よりも高い水準。
- ・地場事業者は、人材や資金等の経営資源が限られるため、情報発信力や雇用環境の改善などに課題があり、学生の市内就職率は伸び悩んでいる状況。

数値目標・KPI	域内大学卒業生の市内就職率	R12年度：27.3%
	市内高校卒業生の市内就職率	R12年度：55.8%
	事業者の求人数に対する平均充足率	R12年度：65.1%



主な取組内容

- ・地元就職促進プロモーション
SNS等にて地元で働く魅力や地元企業の情報を発信。
- ・学生と企業をつなぐコミュニティづくり
人口減少対策に資する民間事業者の取組みを認定し、大学等と連携して学生と企業の交流の場を創出。
- ・企業向け意識啓発事業
働き方改革等に関する伴走支援（3社／年）及び若年者や女性などの多様な人材の雇用促進に関するセミナーを実施。
今後は、経営者等に向けた勉強会や著名な講師の基調講演などを実施予定。

- ・中学生向け男女平等活躍プログラム
女性活躍に取組む企業から講師を招き、多様な働き方の講話や男女平等の意識醸成を図る授業を実施。
- ・補助事業
奨学金返還支援、女性活躍を図る職場環境改善、外国人材の受入・定着等の支援に関する補助事業を実施。

スケジュール・予算

令和7年度は、通年で実施しているプロモーションや補助事業を除く取組みを12月までに実施。
予算額：53,648千円
財源：第2世代交付金、県補助金・助成金、一般財源

長崎県佐世保市の取組について

担当：経済部商工労働課

職場の変革に積極的な事業所を中心とした協議体の形成により課題解決を促すとともに「女性活躍応援宣言」登録事業所数の拡大を目指し、若者や女性が働きやすい職場を増やしていく。

地域の課題 女性やUJIターンの就職支援や女性活躍推進に取り組んできたが、現状、自然減（出生数24%減）と社会減（転出超過の継続）が著しく、特に女性人口（20～49歳）の減少と、若年層（20～29歳・男女計）の流出（1,104人）が顕著であり、企業の人材不足も課題となっている。

数値目標・KPI 転出超過数の減少



主な取組内容

- ・地域企業の職場改善等への取組推進に向けた地域のステークホルダーによる協議体形成。
- ・アンコンシャスバイアス解消や地域企業の職場改善の取組みに関する市内企業向け周知広報
- ・地域企業の経営者及び女性従業員を対象としたアンコンシャスバイアスの解消や職場改革に向けたセミナー開催
- ・職業観形成段階にある中学生を対象とした、働き方改革に取り組む企業の見学会開催と企業ガイドブックの作成

- ・庁内の関係部局による横断的体制を構築しており、他部局との連携も進めていく。

スケジュール・予算

令和7年度

令和8年度以降の取組みに関する準備期間

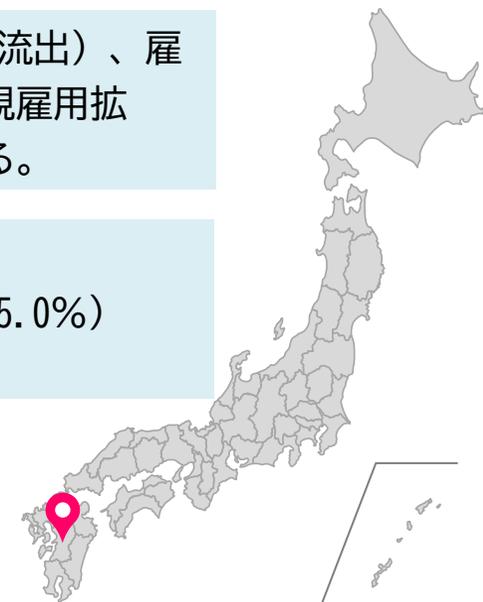
令和8年度

4月以降、左記の取組内容について順次事業開始
各取組については、1年ごとに検証したうえで拡大していく方向。

(※第2世代交付金活用予定)

地域の課題 熊本県は若年層、特に20-24歳の若年女性で転出超過が続き（約3%が県外へ流出）、雇用機会・キャリア形成・職場の男女不均衡が主要因と考えられるため、正規雇用拡大・柔軟勤務・職場の多様性推進を軸に働き方・職場改革を急ぐ必要がある。

数値目標・KPI 固定的性別役割分担意識に同感しない県民の割合（83.4%→85.0%）
民間企業における管理職（課長以上）に占める女性の割合（20.2%→25.0%）
育児休業の取得率（男性）（28.5%→50.0%）



主な取組内容

これまで、庁内における、執務環境整備、風通しの良い職場づくり、時差出勤・テレワーク等の活用等働き方改革を進めるとともに、庁外に向けてセミナーを開催するなど、市町村及び民間企業にも協力を呼びかけながら、安心して働ける職場環境づくりについての理解向上・機運醸成につなげるための取組みを展開してきたところ。令和8年度はこれらに加えて、以下の取組み等を実施。

・女性・高齢者の活躍に向けた就労応援事業

女性・高齢者の活躍に向け、スポットワークの活用や短時間正社員制度の創設等による短時間・短期間雇用の取組み及び女性専用施設等の整備を支援

・くまもとの女性活躍促進事業

広く県民に向けて男女共同参画の必要性を発信するとともに、企業における女性のキャリアアップ支援や、意思決定の場への女性登用促進を視点とした取組みを実施。また、多様な働き方の選択肢の一つとして、起業への支援を実施。

スケジュール・予算

- ・庁内の働き方改革や男性の育休取得等、年間を通して取り組む（ゼロ予算対応）。
- ・県内企業や女性活躍推進関連団体等と連携し、意識啓発やセミナーを順次実施予定（令和8年度当初予算において女性の経営参画支援や女性の多様な働き方推進関係経費として予算措置済み：地域女性活躍推進交付金を活用）。

取組の背景 これまで、企業等の方針決定の場における女性参画の促進を推進してきたが、管理職の女性比率の割合は、R2:11.6%→R5:13.4%と横ばいが続いており、女性活躍の推進には性別役割分担意識の解消が必要である。R6年度に実施した県民意識調査の結果では、「男は仕事、女は家庭」という考え方に同意しない人の割合はR1:56.7%→R6:58.8%と増えてきており、引き続きさらなる意識の醸成を図っていく。

目指す姿 家族形態や生活様式が変化する中で、女性が個性と能力を発揮でき、様々な分野で活躍することができている。また、男女が協力して家事や育児を分担する「共家事」「共育て」が定着するとともに、企業の働き方改革が進んでいる。

- ・管理職の女性比率 R15年度に30%
- ・女性活躍推進宣言企業数 R15年度に682社



取組の内容

- (1)アンコンシャス・バイアスの解消に向けて、家庭や地域での意識改革が重要であるとの認識から、地域の交流拠点等において、こどもや地域住民等を対象にしたワークショップを開催する（R7年度は5回開催予定）。
- (2)県内の経済団体（5団体）の長により組織され、県がオブザーバーとして参加している、「女性が輝くおおいた推進会議」を活用し、県内企業の女性活躍の推進に係る意識を醸成していくとともに、活発な意見交換等により県の施策との連携や改善等を図っていく。

予算・スケジュール

- 7月 次世代女性リーダー育成研修開始
- 11月 女性が輝くおおいた推進会議・女性活躍応援県おおいた共創フォーラム
- 1月～2月 こども・地域向けワークショップ「男と女の役割、もっと自由に考えよう！」開催（3地域5回開催）
- 2月 キャリエールフェス2025（事業者表彰及び交流会／企業、女性、学生等）

大分県日田市の取組について

担当：総務企画部企画課

若い世代が残れる・戻れる・住みたいと思うまちを創るため、労働条件や職場環境の改善の取組を通じて選ばれる職場づくりを進める。

地域の課題 若者世代（15歳～29歳）は進学や就職を機に毎年200人程度の転出超過。男女共同参画に関する市民意識調査では、男女間に賃金格差があると回答した割合が高い状況にある。

目指す姿 誰もが自分らしく生きられる、多様性を受け入れる、寛容なまち、職場でも地域でもあらゆるハラスメントのないまちを目指し、ハラスメント対策の強化等を行うことで、20歳から44歳の社会減の抑制につなげていく。



主な取組内容

<これまでの主な取組>

- ワーク・ライフ・バランスセミナーの開催
テーマ：人手不足を防ぐハラスメント対策
対象者：企業経営者、人事労務担当者、従業員等

<今後の主な取組>

- 市、商工会議所、商工会による先進地視察
地域働き方・職場改革の取組の先進自治体への官民連携による視察を予定。
- 男女共同参画基本計画第二次行動計画の見直し
地域働き方・職場改革の取組を明記予定。

- 市内連携を図るため総合調整を担う企画課が担当
- 女性の声等を聴くため男女共同参画審議会において地域働き方・職場改革の取組を報告

スケジュール・予算

- 令和7年度 セミナーの開催等
- 令和8年度 先進地視察、セミナーの開催、男女共同参画基本計画第二次行動計画の見直し等

地域の課題

- ・本市では就職や進学を機に転出した多くの若者（特に女性）が戻っていない。
- ・本市の若者回復率（2015-2020）は、男性が34.5%、女性が▲7.7%となっており、男性に比べ女性は戻っていない状況がある。
- ・男性と比較して女性は、正社員として働く割合が低く、賃金も低い。また、家事・育児が女性に偏り、育休等の制度利用が女性が多い。

数値目標・KPI 宮崎市内に魅力的な企業が増え、多くの若者（特に女性）が宮崎市に戻っている。



主な取組内容

本市では、若者・女性の市外へ流出する現状を踏まえ、市内7つの経済団体と推薦企業、市役所が連携し、若者（特に女性）に選ばれるための具体的なアクションを検討・実践するため、以下の取組を実施した。

- ①若者・女性が市外流出を続けている現状を共有し、機運を醸成する「キックオフセミナー」を開催（6/27）
- ②兵庫県豊岡市を視察（7/17-7/18）
- ③実践するアクションを検討する「グループワーク」を開催（10/29、11/13、12/19）
- ④アクションを宣言する「発表セミナー」を開催（1/30）

スケジュール・予算

- ◆令和7年度予算額：5,311千円
費用弁償、普通旅費、消耗品、委託料
- ◆活用中の交付金
新しい地方経済・生活環境創生交付金
- ◆令和8年度（予定）
 - ①経営者向けの「トップセミナー」開催
 - ②先進自治体・企業の視察
 - ③参加企業のアクションを検討する「グループワーク」の開催（3回）
 - ④アクションを宣言する「発表セミナー」開催

地域の課題 本市は若い女性の転出超過が顕著で、20・30代女性の転出が同年代の男性と比較し、約2倍となっており、その要因の一つとして、社会通念や慣習、しきたりの中に、性別による役割分担が根強く残っていることが考えられる。

数値目標・KPI 性別による無意識の思い込みの解消に向けた特設ページの閲覧数（令和8年度）年間 2,950件



■ 主な取組内容

- 「鹿児島市女性活躍応援リーダーズ」の発足と連携
 - ・ 女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進等に積極的に取り組む市内企業のトップ14名をメンバーとして発足（令和7年10月）。
 - ・ 女性活躍応援リーダーズセミナーの開催
市内企業・地元就職の魅力発信、若者のニーズの情報収集を目指して開催
- 第1部 リーダーズ企業による先進的取組の事例発表
第2部 リーダーズ企業と学生によるパネルディスカッション

- 「かごしまのアンコンシャス・バイアス見える化事業」
 - ・ アンケート調査（一般市民／市内大学・短大生）
 - ・ エピソード等の募集
 - ・ 性別による無意識の思い込みの解消に向けた特設ページを開設し、調査結果やエピソードを紹介

■ スケジュール

- 7年度 アンケート調査等・特設ページ公開
8年度 性別による無意識の思い込みの解消に向けた講演会、女性活躍応援リーダーズセミナー等のイベントや講座、各種メディアでの広報啓発

地域の課題 本市は年間で平均約130人程度の転出超過となっている。特に、15-19歳の社会減が顕著で、進学等での流出が推測される。また、若者女性の労働力率は、国や県と比較すると、20代前半が最も高くなり、その後、20代後半にかけて低くなっており、働く意欲のある女性が市外へ流出してしまっている可能性がある。

数値目標・KPI 移住定住・雇用促進パートナーシップ制度の再構築を図り、市内企業と市内高校との交流会等を通じて出る意見等を参考に、若者・女性にとって魅力的な職場になる方策を、官民一体となって検討する。

<KPI> 市内企業への就業者数（求人充足数） 年間1,100人 など



主な取組内容

○地域同期会の開催

⇒概ね入社3年以内の若手職員を対象に、離職率の減少と、地元定着を目的としたネットワークづくりのための研修会を開催。

○市内企業と市内高校（2校）との交流会を開催

⇒高校生へ市内企業を知る機会を創出するとともに、意見交換を通じて魅力的な職場づくりをともに検討

○市内企業へのアドバイザー派遣

⇒市内企業へジェンダーや転職の専門家を派遣し無意識の思い込み（固定的性別役割分担意識等）を再確認

スケジュール・予算

※デジタル人材育成事業（地域女性活躍推進交付金）

⇒子育て世代の女性を対象に、テレワークスキル習得の講座を実施する。

○市内企業に向けた生理痛体験研修の実施

⇒女性職員が健康に長く働けるよう、市内企業に向け、女性特有の健康課題に向き合う研修を行う。

○各種補助制度の年齢要件の見直し。

⇒市単独の移住・定住関係補助金の補助対象者の拡充。
例：年齢要件39歳以下を44歳以下に拡充など

※地方創生プロジェクト（地域未来交付金）

⇒地域内外の若者が交流する場を創出し、地域内外の若者の声を聴く取組を行う。