

○事務局からの情報提供（10分） →資料P2～

- ・これまでの取組状況について 等

○内閣府男女共同参画局からの情報提供（10分） →資料P15～

- ・男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドラインについて

○小安美和氏（(株) Will Lab代表取締役、地域働き方・職場改革推進会議構成員）による講義  
（講義と質疑応答あわせて70分程度）

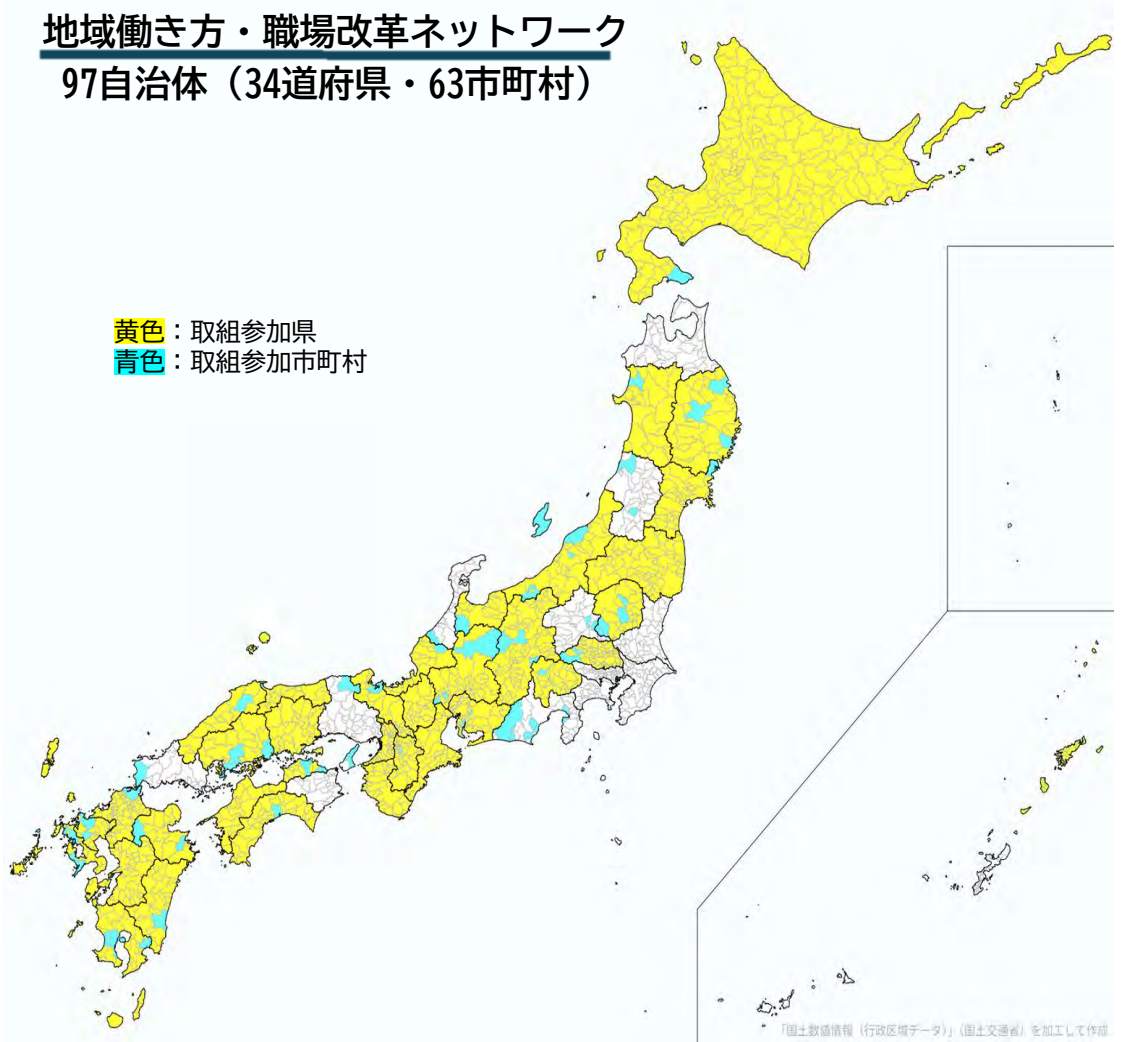
「地域の変革に必要な5つのステップ+3つのポイント」

# 地域働き方・職場改革ネットワーク ～全国の意欲ある自治体がつながって取組を推進～

- 自治体が地元企業等に呼びかけて、地域社会のアンコンシャス・バイアスや「働き方の課題」等を解決していく自治体の活動を支援する取組を推進。
- 令和8年度は97自治体（34道府県・63市町村）が参加。97自治体と各府省庁横断のサポートメンバーで「地域の働き方・職場改革ネットワーク」を形成し、先行自治体の成否両方の経験や有識者の知見の共有等により取組を加速し、全国的な波及を目指す。

	道府県 (34)	市町村 (63)
北海道	北海道	函館市（北海道）
東北	岩手県	盛岡市（岩手県）
	秋田県	釜石市（岩手県）
	宮城県	久慈市（岩手県）
	福島県	能代市（秋田県）
関東	栃木県	宇都宮市（栃木県）
	埼玉県	足利市（栃木県）
		佐野市（栃木県）
甲信越	新潟県	新潟市（新潟県）
	山梨県	見附市（新潟県）
		妙高市（新潟県）
	長野県	佐渡市（新潟県）
東海	岐阜県	大垣市（岐阜県）
	愛知県	高山市（岐阜県）
	三重県	みよし市（愛知県）
		半田市（愛知県）
		東浦町（愛知県）
		南知多町（愛知県）
		加賀市（石川県）
北陸	富山県	勝山市（福井県）
	福井県	
近畿	滋賀県	豊岡市（兵庫県）
	京都府	洲本市（兵庫県）
	大阪府	淡路市（兵庫県）
	奈良県	舞鶴市（京都府）
中国	鳥取県	境港市（鳥取県）
	島根県	雲南市（島根県）
	岡山県	下関市（山口県）
	広島県	呉市（広島県）
四国	愛媛県	高松市（香川県）
	香川県	東かがわ市（香川県）
	高知県	高知市（高知県）
九州・沖縄	福岡県	北九州市（福岡県）
	佐賀県	唐津市（佐賀県）
	長崎県	武雄市（佐賀県）
	熊本県	長崎市（長崎県）
	大分県	佐世保市（長崎県）
	宮崎県	日田市（大分県）
	鹿児島県	臼杵市（大分県）
		宮崎市（宮崎県）
	鹿児島市（鹿児島県）	
	日置市（鹿児島県）	
	志布志市（鹿児島県）	

※下線は令和8年度からの取組参加自治体



# 地域働き方・職場改革等推進会議について

- 地域の働き方・職場改革等の推進に取り組む自治体（令和7年度は68自治体＝24県・44市町村、令和8年度は97自治体＝34道府県・63市町村）における地域密着型の活動を促進するための支援について、有識者を含めて検討し、関係行政機関で連携して実施。

## 推進会議構成員等（◎：議長、○：副議長）

◎議長：内閣官房副長官（参）	猪熊律子 読売新聞東京本社編集委員室
○副議長：内閣府大臣政務官（全世代型社会保障改革担当）	上条厚子 NPO法人ママライフバランス（親のがっこう） 代表理事
内閣府大臣政務官（地域未来戦略担当）	小安美和 (株) Will Lab代表取締役
内閣府大臣政務官（男女共同参画担当）	白河桃子 昭和女子大学客員教授、情報経営イノベーション 専門職大学特任教授
厚生労働大臣政務官	菅原茂 宮城県気仙沼市長
総務大臣政務官 ※1	平井伸治 鳥取県知事
文部科学大臣政務官 ※1	古屋星斗 リクルートワークス研究所主任研究員
<p>&lt;開催実績&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和7年4月25日 第1回会議開催</li> <li>・令和7年9月29日 第2回会議開催</li> <li>・令和8年3月19日 第3回会議開催</li> </ul>	山本蓮 地方女子プロジェクト代表

※1 第3回会議に出席。

※2 全世代型社会保障構築本部（本部長：総理）のもとに設置。事務局は内閣官房人口戦略本部・全世代型社会保障構築本部事務局が務める。

※3 関係府省で連携して取組を進めるため、会議の下に、関係行政機関の職員で構成する幹事会を置く。

### 3. 選ばれる地方

#### E. 魅力が感じられる地方

##### o. 多様性に富んだ地方の実現

#### (1) 地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革への取組推進

##### ①地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革

若者や女性の転出行動に影響を与えている職場の重要性を踏まえ、地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組んでいく。68の地方公共団体(24県、44市町村)と各府省庁横断のサポートメンバーで「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成し、取組を始動する。今後3～5年程度、これらの先行する地方公共団体相互の経験・知見を共有し連携しながら、成果・成功体験の蓄積を進め、全国的な波及を目指していく。

#### ■工程表

2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度以降
地域働き方・職場改革の取組				
2025年4月～ 68の地方公共 団体での取組 始動	2026年4月～ 「地域働き方・職場改革ネットワーク」を通じた、 地方公共団体間での情報共有の場の提供・各種サポート等を継続			

#### ■アウトプット KPI

- 「地域働き方・職場改革」への取組に関する指標

「地域働き方・職場改革」への取組に参加している地方公共団体数

：毎年前年度以上

「地域働き方・職場改革」への取組で KPI 又は目標の設定がされている割合及び「地域働き方・職場改革」への取組で KPI 又は目標に改善が見られる割合

：100% (2029年度時点)

## 第2部 政策編

### Ⅱ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化 第9分野 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進

#### < 施策の基本的方向と具体的な取組 >

#### 2 地域活動における男女共同参画の推進

##### (2) 具体的な取組

##### イ 関係人口等との連携による男女共同参画の推進

- ③ 若者や女性の「働きがい」と「働きやすさ」の両面を向上させていく「地域働き方・職場改革」を起点とし、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を含めた地域社会の変革に取り組む。今後、3～5年程度における先行的な地方公共団体の成果等の蓄積を通じ、全国的な波及を目指していく。

# 取組参加自治体（令和7年度：68自治体）に対するこれまでの支援状況

令和8年3月19日 第3回 地域働き方・職場改革等推進会議 資料1

- 若者や女性にとって「働きやすさ」と「働きがい」のある魅力ある職場づくりに向け、自治体が地元企業等に呼びかけて、地域社会のアンコンシャス・バイアスや「働き方の課題」を解決していく取組を推進する「地域働き方・職場改革」を令和7年度から始動(\*)。
- 関係府省が連携して自治体間のネットワークづくりを促進し、参加自治体が「面」としてつながり成否両方の経験等を共有することで、地域の取組を加速。また、国による伴走支援として、ノウハウ提供、助言等を実施。

(\*) 今後3～5年程度、地方公共団体相互の経験・知見を共有し連携しながら、成果・成功体験の蓄積を進め、全国的な波及を目指していくこととしている（「地方創生に関する総合戦略」（令和7年12月23日閣議決定））。

## 自治体間のネットワークづくり促進

- 自治体向け勉強会の開催（月1回程度）
  - ・有識者、先行自治体によるレクチャー
  - ・自治体間の意見交換（失敗例・工夫例等を少人数グループで情報交換。政府職員、有識者も参加）

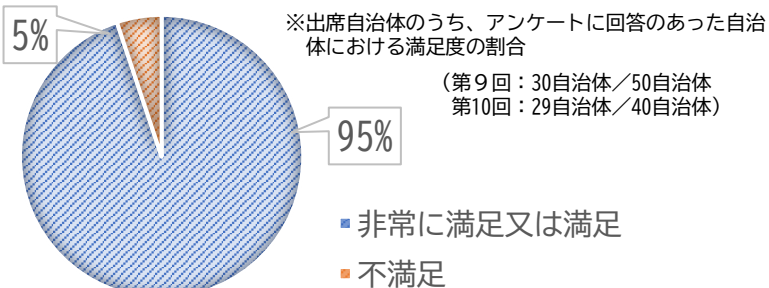
## ノウハウ提供

- 先行自治体の経験や有識者の知見を踏まえたガイドブック（標準手順例）とツールの提供（意識調査の具体例や、各種分析ツール、研修素材等を含む）

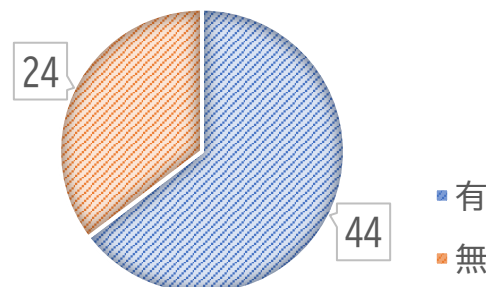
## 助言等

- 都道府県労働局等による助言・支援
  - ・制度改正内容の周知、参加企業の掘り起こしへの協力、「働き方改革推進支援センター」等へのつなぎ等
- 取組参加自治体を対象とした個別ヒアリングを通じた助言等
- 自治体の取組に係るフォローアップ調査の実施、結果の共有
- 各種情報共有（関連施策情報、働き方・職場改革等のワークショップ等を実施するための有識者情報等）

【参考1】自治体向け勉強会の満足度（第9・10回勉強会の平均）

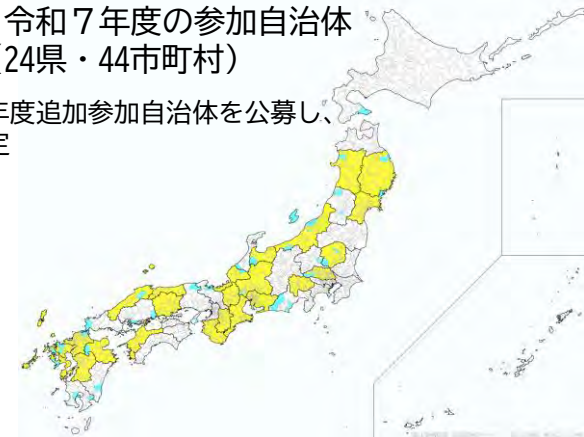


【参考2】国の交付金等の活用状況（自治体が申請主体のもの、自治体数）



【参考3】令和7年度の参加自治体（24県・44市町村）

※令和8年度追加参加自治体を公募し、拡大予定



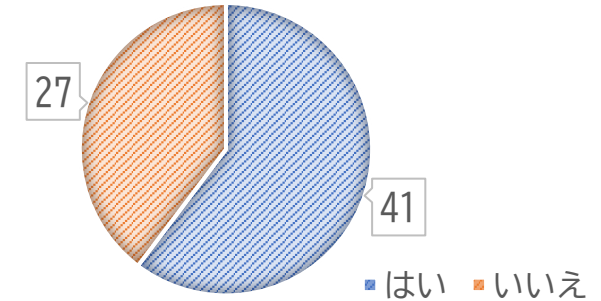
# 68自治体の地域における取組状況①：取組内容

- 68自治体の取組内容は、概ね、①男女間賃金差異の是正に向けた対応、②両立支援、③女性の健康課題への対応、④固定的な性別役割分担意識等の解消に大別される。
- 取組自治体の約6割が一事業所として自ら庁内の改革に取り組んでいる。

【参考1】これまで又は今後の取組内容（主な分野、複数回答可）

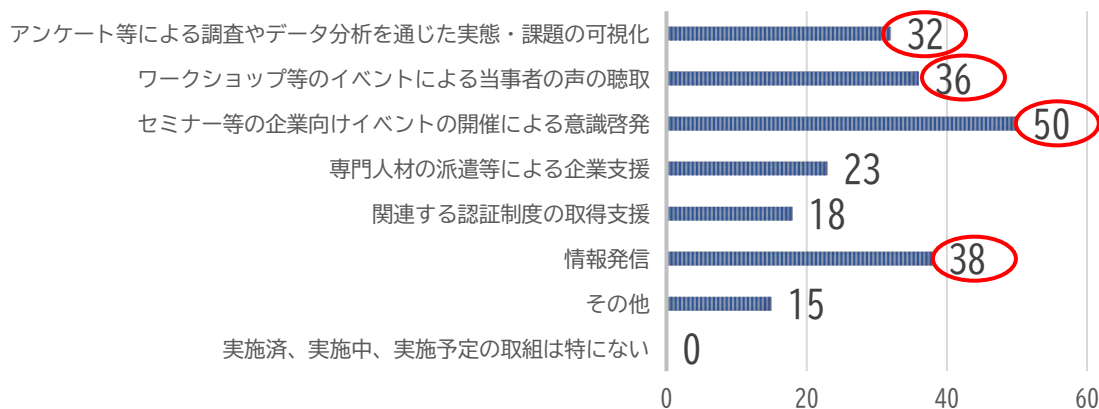
男女間賃金差異の是正に向けた職場の雇用管理上の問題への対応	25自治体
仕事と育児・介護等との両立支援	29自治体
企業における女性の健康課題への対応 (特に中小企業を対象とした取組実施)	52自治体 (45自治体)
女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消	56自治体

【参考2】庁内の改革状況（自治体数）

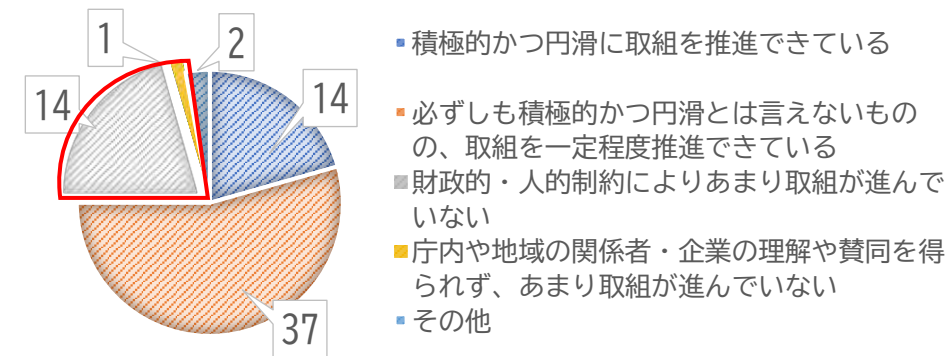


- 具体的な取組内容としては、実態・課題の可視化、当事者の声の聴取、企業を対象とした啓発、情報発信などが多い。一部自治体は、財政的・人的制約や庁内・関係者の理解不足等を課題として掲げている。

【参考3】令和7年度に行う取組（複数回答可、自治体数）



【参考4】全体的な取組の達成度合い（自治体数）

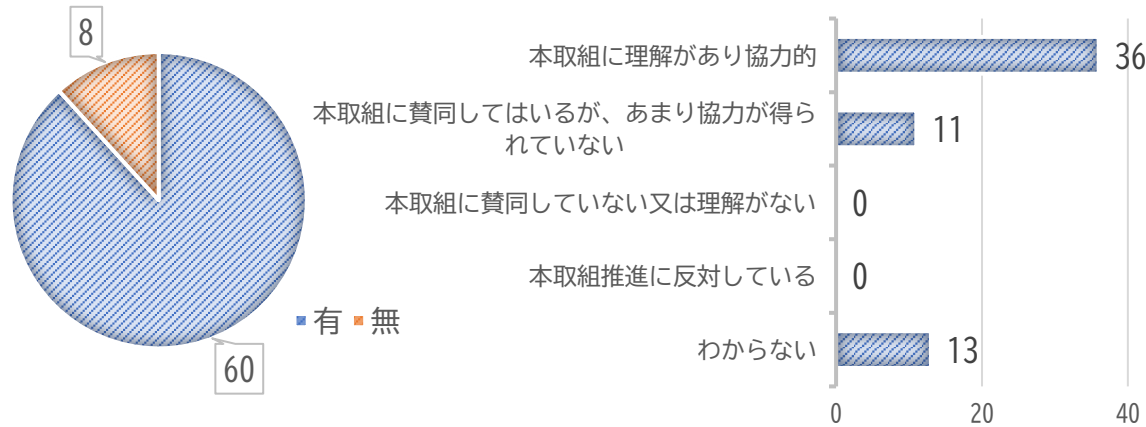


# 68自治体の地域における取組状況②：関係者との連携、若者・女性の参画

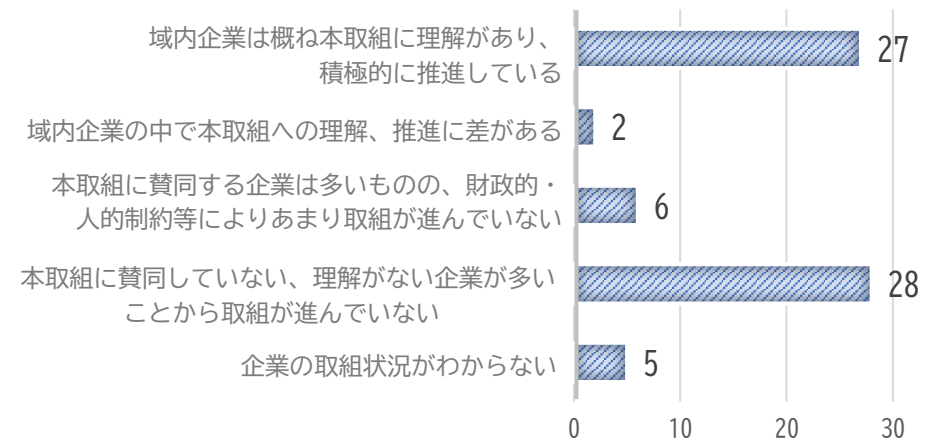
○取組の推進に当たっては、企業のトップ層を含め、効果的に地域の関係者を巻き込んでいくことや、当事者である若者や女性の声を聴取し、取組に反映していくことが重要だが、課題も存在。

- **経済団体等、企業**：多くの自治体が経済団体等と連携しているが、あまり協力を得られていない自治体も存在。企業レベルでは、賛同や理解が得られず取組が進んでいない自治体が多い。
- **都道府県労働局**：多くの自治体が連携しているが、実際の連携に当たって課題を抱えている自治体も存在。
- **若者・女性の声**：イベントの集客や調査の回答率を課題とする自治体や、声を聴取していない自治体も存在。

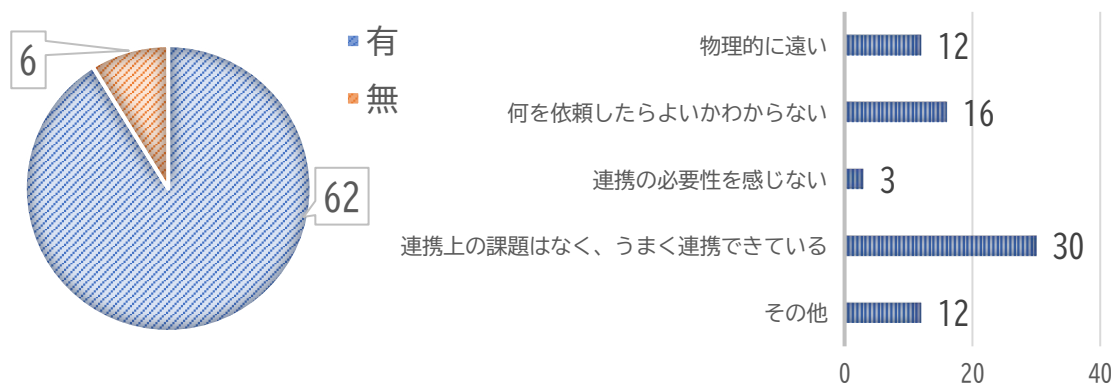
【参考1】経済団体等との連携状況、うち協力状況（自治体数）



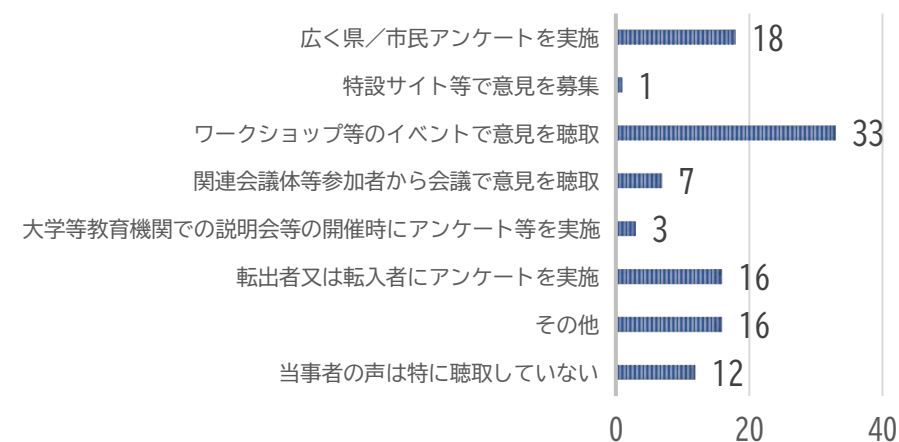
【参考2】域内企業の参画度合い（自治体数）



【参考3】都道府県労働局との連携状況、連携上の課題（自治体数）



【参考4】若者や女性の声の聴取方法（自治体数）



## 【ガイドブックの位置付け】

地方から都市部への若年層の人口流出、また、転出行動に影響を与えている地方の「職場」に問題意識を持ち、若者や女性にとっての「職場」の魅力を高め、「若者や女性にも選ばれる地方」づくりを進めようとする地方公共団体の担当の皆さんに向けて、現時点の先行自治体の経験や有識者の知見を踏まえた**取組の手順の参考例**としてお示しするもの

### 「働きやすさ」のある職場

### 「働きがい」のある職場

**目指す職場像** =

将来において結婚・出産等のライフイベントがあった際にも、「共働き・共育て」の時代に相応しく、男女ともに柔軟な働き方ができる職場

×

将来ある若者や女性が、自分たちの能力が活かされ、成長していくことができ、希望するキャリアを実現できると感じられる職場

## 構成

### 1. 自治体内における体制・予算の確保等

- 中心となる担当部署（担当者）の決定
- 庁内・外の協力体制の構築
- 都道府県／市町村が主体となる場合の留意点
- 過去の類似取組の振り返り
- 予算確保等に向けた今回の取組の粗いプロセス整理例
- 必要な予算等の確保

### 2-1. 取組の参加者の募集など地域の体制づくり

- 参加企業・団体等の呼びかけ
- 当事者（若者や女性）の視点・意見の取り入れ
- 行政内外の人材育成

### 2-2. 現状の実態把握

- 自治体内の実態把握

### 3. アクションプラン（取組計画）の策定

- 地域の目指すべき姿に係る議論
- アクションプラン（取組計画）の作成

### 4. 具体の取組の実施

- (1) 目指す「職場像」に向けた取組の大まかな全体像
- (2) 若者や女性に「閉塞感」をもたらすアンコンシャス・バイアスに対する気づきの促進と意識・行動の変革
- (3) 具体的な「働き方の課題」の解決（職場改革）
- (4) 採用市場における自企業・団体の「見え方」の客観視・情報発信の強化
- (5) 各テーマ毎のワークショップ等の実施
  - ワークショップを実施する際の留意点
- (6) 地域社会への波及
- (7) 「魅力ある職場」の創出に向けた産業政策との連携
- (8) 地域共同での若者育成

### 5. 定期的な効果検証・成果の情報発信

- 定期的な効果検証
- 成果の情報発信

巻末：参考資料・ツールの紹介

## ■ 【随時】 自治体勉強会の開催

- 関係府省による情報共有
- 具体的な手法や課題等について、自治体間での意見交換等

## ■ 【9～10月頃（予定）】 各自治体の取組状況のフォローアップ

- 97自治体を対象としたフォローアップ調査の実施

## ■ 【秋頃以降（予定）】 令和9年度の取組に向けた支援

- 自治体のフォローアップ調査結果のフィードバック
- 追加の取組参加自治体（令和9年度）の公募 等

※上記のほか、情報共有、情報発信等の取組を検討・実施予定。

	趣旨	概要	今後のスケジュール
<p><b>地域未来交付金</b> 【地域未来戦略本部事務局、内閣府地方創生推進事務局・地方創生推進室】</p>	<p>地方の大きな伸び代と地域特性を最大限に活かし、地場産業の付加価値向上等を通じて、地方の暮らしの安定を実現し、「強い経済」を構築するため、地方公共団体の自主性と創意工夫に基づく地域独自の取組を、計画から実施まで後押しする。</p>	<p>①地方の暮らしの安定を実現し、各自治体による産業クラスター計画や地場産業の成長戦略が、真に地方の活力を最大化することに繋がるような、地方公共団体の地域独自の取組等を支援。 ② ソフト＋ハードや分野間連携の事業を一体的に支援 ③ 事業の検討・実施・検証の各段階において、地域の多様な主体が参画</p>	<p>未定</p> <p>【参考】 令和8年1月募集 募集期間：令和8年1月27日～2月10日</p>
<p><b>地域女性活躍推進交付金</b> 【内閣府男女共同参画局】</p>	<p>地方公共団体が、地域の実情に応じて行う女性の活躍推進に資する取組を支援することにより、地域における関係団体の連携を促進し、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進する。</p>	<p>以下のような取組を対象に交付。 ①女性防災リーダーや女性役員・管理職を育成するための研修等への支援 ②女性デジタル人材や女性起業家を育成するためのセミナー、ネットワークづくり等のマッチング支援や伴走型支援 ③様々な課題・困難を抱える女性に寄り添った相談支援、男性相談事業等への支援</p>	<p>未定</p> <p>【参考】 令和8年度第1回公募 募集期間：令和8年1月19日～2月17日</p>
<p><b>特定地域づくり事業推進交付金</b> 【総務省】</p>	<p>地域人口の急減に直面している地域において、農林水産業、商工業等の地域産業の担い手を確保する必要があるが、特定地域づくり事業協同組合が域内外の若者等を雇用し、就業の機会を提供すること等により、地域づくり人材を育成するとともに地域社会の維持・地域経済の活性化を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合運営費の1/2の範囲内で公費支援（国1/2、市町村1/2）</li> <li>・対象経費は、「派遣職員人件費」及び「事務局運営費」</li> <li>・制度の健全な運用を確保するための仕組み</li> </ul> <p>①複数の事業者への職員派遣 派遣職員の一の事業者での労働時間は総労働時間の8割以内 ※8割超となる派遣職員の人件費は全額が交付金の対象外 ②労働需要に応じた職員の確保 派遣職員の稼働率が8割未満の場合は上限額を稼働率に応じて漸減</p>	<p>毎月月初めに交付決定</p>
<p><b>地域活性化雇用創造プロジェクト（補助金）</b> 【厚生労働省】</p>	<p>地域雇用の課題に対して、国や都道府県の施策との連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の地域の課題に対応するための都道府県の取組を支援することにより、地域における良質な雇用の実現を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 都道府県が、地域雇用の現状や課題、地域の関係者の意見等を踏まえ、テーマを任意に設定し事業を企画、地域の関係者による協議会の了承を得て応募</li> <li>○ 第三者委員会による審査を経て事業効果が高い都道府県の企画提案を採択</li> <li>○ 都道府県は採択された企画提案に基づき事業を実施</li> </ul>	<p>年末頃に都道府県宛てに次年度事業の募集に係る通知を发出し、2月～3月上旬頃に第三者委員会による審査を経て、3月末に審査結果を通知する流れを予定。 ※令和8年度の募集受付は終了。</p>

	趣旨	概要	今後のスケジュール
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） 【厚生労働省】	人材を確保するためには、「魅力ある職場」を創出し、従業員の職場定着等を高めることが必要であるため、雇用管理改善等に取り組む事業主への助成を通じて、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。	人材確保のために雇用管理制度（賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）の導入や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
人材確保等支援助成金（テレワークコース） 【厚生労働省】	適切な労務管理下におけるテレワークを制度として導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主を支援。	テレワーク勤務に関する制度を導入・拡充し、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組みを行い、所定のテレワーク実績を満たした事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
働き方改革推進支援助成金 【厚生労働省】	労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主・小規模事業者を支援する。	労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主・小規模事業者が、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成	中小企業事業主等からの申請に応じて、各都道府県労働局において随時受付・審査 ※令和8年度は4月から受付開始しており、申請期限は11月30日まで。（国の予算状況により、受付期限は予告なく変更する可能性がある。）
業務改善助成金 【厚生労働省】	中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備を図るため、生産性向上を支援する。	事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成	令和8年度の申請期間は9月1日から申請事業場の都道府県において適用される令和8年度地域別最低賃金の発効日の前日又は同年11月30日のいずれか早い日。

※各助成金のお問合せ・申請先はお近くの都道府県労働局またはハローワークになります。

詳しくは下記HPを御覧ください。

[助成金のお問い合わせ先・申請先 | 厚生労働省](#)

	趣旨	概要	今後のスケジュール
<b>両立支援等助成金</b> (出生時両立支援コース) 【厚生労働省】	育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者に育児休業を取得させ、男性の育児休業取得率を上昇させるなどした中小企業事業主等を支援。	①育児休業を取得しやすい環境整備の措置を複数講じるなどした上で(※)、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上の育児休業を取得した事業主に支給 ②上記※を満たし、男性育休取得率が30ポイント以上上昇し、50%以上となった事業主等に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
<b>両立支援等助成金</b> (育児休業等支援コース) 【厚生労働省】	円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した中小企業事業主を支援。	事業主が「育休復帰支援プラン」を策定するなどし、同プランに基づき育休取得者・育児休業からの復帰者が出た場合に、事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
<b>両立支援等助成金</b> (育休中等業務代替支援コース) 【厚生労働省】	育児休業や短時間勤務期間中の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等をした事業主や、代替要員を新規雇用した中小企業事業主を支援。	代替業務の見直し・効率化の取組を実施した上で、育休取得者や短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当を支給した事業主や、代替要員を新規雇用するなどした事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
<b>両立支援等助成金</b> (柔軟な働き方選択制度等支援コース) 【厚生労働省】	育児期の柔軟な働き方に関する制度を3つ以上導入し、対象労働者が制度を利用したり、子の看護等休暇を有給化した中小企業事業主を支援。	事業主が「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を策定するなどし、同プランに基づき子が3歳以降小学校就学前までの労働者について柔軟な働き方を可能とする制度を3つ以上導入し、一定の制度利用者が出た場合や有給の子の看護等休暇を導入した事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
<b>両立支援等助成金</b> (介護離職防止支援コース) 【厚生労働省】	円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業や介護両立支援制度を取得・利用した中小企業事業主を支援。	事業主が「仕事と介護の両立支援プラン」を策定するなどし、同プランに基づき介護休業等の利用・復帰者が出た場合や、介護休業取得者や短時間勤務者の業務を代替する体制整備を行った場合などに、事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査

※各助成金のお問合せ・申請先はお近くの都道府県労働局またはハローワークになります。

詳しくは下記HPを御覧ください。

[助成金のお問い合わせ先・申請先 | 厚生労働省](#)

## (参考) 本取組において主に活用可能な助成金一覧③【申請主体：事業主】

	趣旨	概要	今後のスケジュール
キャリアアップ助成金 (正社員化コース) 【厚生労働省】	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換の取組を実施した事業主を支援。	非正規雇用労働者を正社員転換した事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース) 【厚生労働省】	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、非正規雇用労働者の基本給の増額改定を実施した事業主を支援。	非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
キャリアアップ助成金 (賃金規定等共通化コース) 【厚生労働省】	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の賃金規定等の共通化を実施した事業主を支援。	非正規雇用労働者と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
キャリアアップ助成金 (賞与・退職金制度コース) 【厚生労働省】	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、非正規雇用労働者を対象とした賞与・退職金制度を導入・実施した事業主を支援。	非正規雇用労働者を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施した事業主に支給	事業主からの申請に応じて随時受付・審査
キャリアアップ助成金 (短時間労働者労働時間延長支援コース) 【厚生労働省】	非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、労働者に新たに被用者保険を適用し、労働時間の延長や賃上げにより労働者の収入を増加させた事業主を支援。	短時間労働者に、以下のいずれかの取組を行った事業主に支給。 ①新たに社会保険の被保険者となった際に、労働時間延長・賃上げを行った場合 ②労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者とした場合	事業主からの申請に応じて随時受付・審査

※各助成金のお問合せ・申請先はお近くの都道府県労働局またはハローワークになります。

詳しくは下記HPを御覧ください。

[助成金のお問い合わせ先・申請先 | 厚生労働省](#)

# 男女共同参画センターの機能強化に関する経緯

## 背景

- 男女共同参画センターは、男女共同参画に関する地域の様々な課題に応じ、様々な役割を果たしてきた。
- 我が国の男女共同参画の取組は、一定の進展を見せているものの、引き続き取組を加速していく必要。  
特に、地方の若年女性の大都市への転出が大きな課題となる中、地域における男女共同参画を進め、**女性が活躍でき、暮らしやすい地域**を実現していくことが必要。



## 政府における検討経緯

- 男女共同参画機構の新設のほか、センターの機能強化や、センターに求められる役割等について議論。  
〔「独立行政法人国立女性教育会館及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ」報告書（令和5年4月）  
「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討ワーキング・グループ」提言（令和6年10月）〕
- 検討過程で、センターの法定化や国の機関による助言等の支援を求める意見。



令和7年6月（独）男女共同参画機構法・整備法の成立

⇒ 男女共同参画社会基本法を改正し、「男女共同参画センター」を法定化

- ・ 男女共同参画センターを、**関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点**として位置付け
- ・ 地方公共団体に、センターの機能を担う体制を単独又は共同で確保する努力義務
- ・ 男女共同参画機構がセンターを支援し、関係者と連携して施策を推進するための中核的な機関としての役割を果たすこと
- ・ センターとしての機能を担う者に、業務を行うに当たって男女共同参画機構と密接に連携する努力義務

等

# ガイドラインの目的 及び 男女共同参画センターの法的位置付け

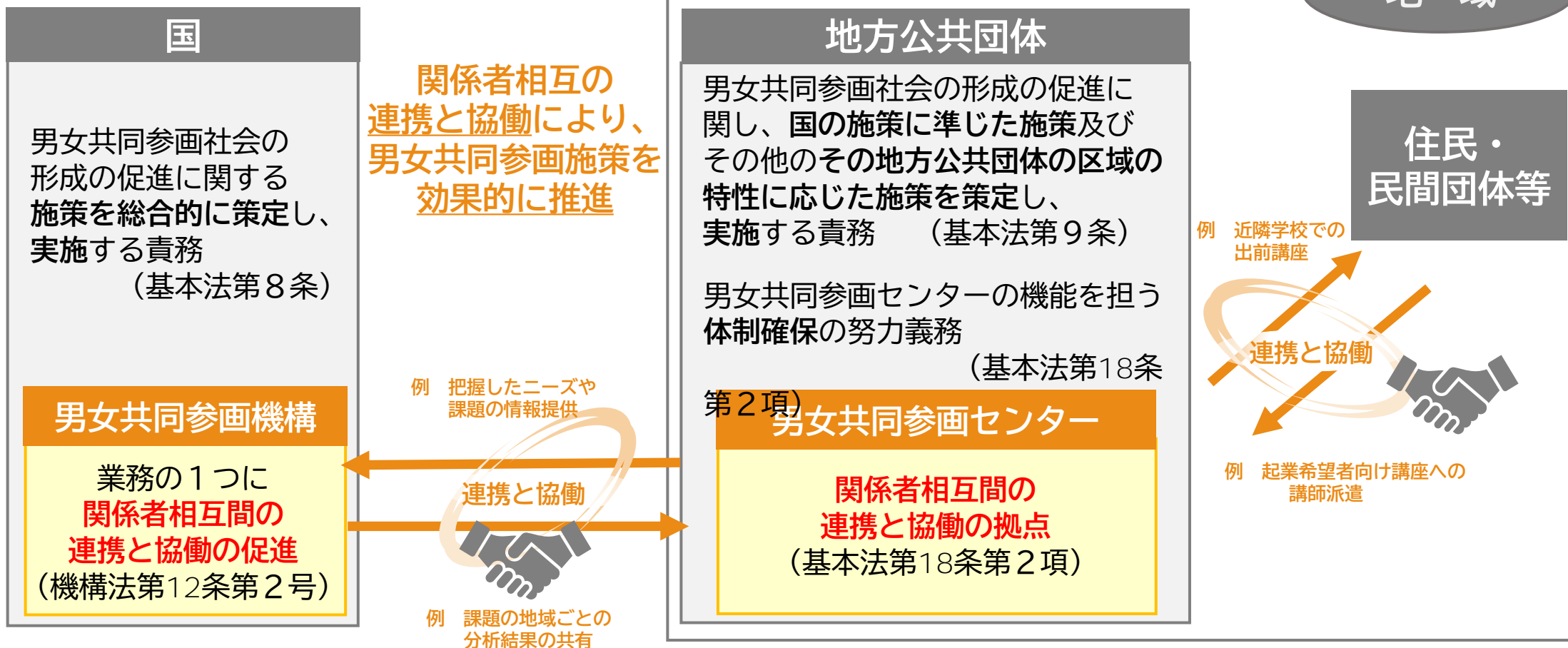
## ●ガイドラインの目的

センターの基本的考え方や業務及び運営についての留意点等を示すとともに、機構との連携・協働の在り方等を示す  
(技術的助言)

## 【男女共同参画センターの法的位置付け】

※基本法：男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

※機構法：独立行政法人男女共同参画機構法（令和7年法律第79号）



# 男女共同参画センターの業務

- 地方公共団体は、地域の特性に応じた男女共同参画施策を策定・実施
- **男女共同参画センター（連携と協働の拠点）を活用して男女共同参画施策を効果的に推進**

【男女共同参画センターの業務】 ※別途、事例集を作成・公表。

## ①地域の課題及びニーズの把握

- ・ 地域においてどのような分野でどのような男女間格差が存在するのか等を掘り起こし、分析。
- ・ 男女共同参画の観点から、地域住民が直面する悩みや問題、センターに対するニーズ等をきめ細かく把握。

## ②広報・啓発、講座・研修

- ・ 男女共同参画をわかりやすく伝えていく情報発信の拠点。資料や情報の収集・整理や、調査結果の公表等。
- ・ 女性活躍・男女共同参画を推進し、地域の課題の解決に資する講座・研修の実施。

## ③地域の課題解決のための企画立案等への参画

- ・ 地方公共団体の男女共同参画部局の施策に必要な助言等。 ・ 先駆的なパイロット事業の展開。
- ・ 女性活躍・男女共同参画の観点からの、地域課題の解決に向けた施策の検討への寄与。

## ④相談対応

- ・ 男女間の格差に起因する地域住民の相談に寄り添い、必要な支援につなげるなどの対応。
- ・ 蓄積された相談の内容や傾向を整理・分析を行い、地域の男女共同参画に関する課題把握に貢献。

## ⑤様々な関係者との連携

- ・ 連携・協働の拠点として、地域の経済団体、企業、自治会、NPO等や、地方公共団体の産業部局、地域振興部局、相談支援機関等と連携。

# 男女共同参画機構との連携

- 男女共同参画機構は、地方公共団体（男女共同参画センター）とネットワークを構築し、地方公共団体の実施する施策を強力にバックアップ

## 男女共同参画機構

- ・センター職員等への研修の実施や研修コンテンツの提供
- ・センター運営に関する基本的データの調査や優良事例の横展開
- ・センター間の情報共有や意見交換の場の提供
- ・センターによる「見える化」の取組への支援（調査手法の開発、相談への対応など）
- ・各センターが把握した課題、ニーズ等の収集・整理・分析
- ・センターの事業実施に資する人材バンクの作成・情報提供



## 地方公共団体 （男女共同参画センター）

①地域の課題及びニーズの把握

②広報・啓発、講座・研修

③地域の課題解決のための  
企画立案等への参画

④相談対応

⑤様々な関係者との連携

# 男女共同参画センターの業務実施のための環境整備等

## ①人材の確保・育成

- 職員の効果的・継続的な資質の向上や健康に配慮した勤務環境等、能力と業務に見合った処遇に配慮

## ②施設の設置についての留意点

- 都道府県と市町村、近隣市町村間での共同設置のほか、近隣センター間での役割分担による連携も可能
- 必ずしもセンター単独の施設が必要というものではなく、既存の施設に男女共同参画センターの名称・機能を付与することも考えられるが、単独の施設を置く方が利用者にとってよりよい環境となる場合がありうる

## ③業務のデジタル化・個人情報保護等

- デジタル技術の徹底活用による業務の効率化
- 個人情報保護と関係者相互の連携のバランスを図るため、個人情報の取扱いについて業務マニュアル等を策定

## ④効果検証等

- 男女共同参画センターが主催する事業については、常に地域の男女共同参画社会の形成を促進する上でどのような意義があるのかを意識するとともに、住民に対する説明責任を果たせるよう十分に留意
- 女性活躍・男女共同参画の推進という本来の目的の達成に真に資する取組に重点を置いた事業展開を行うため、不断に事業内容を検証し、見直しを図る必要

# 男女共同参画機構(JGEPA)による地域における女性活躍の推進の支援

- 国の実施体制を強化するため、女性活躍・男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」としてJGEPAが令和8年4月1日に設立。
- また、JGEPAに「センターオブセンターズ」としての機能を付与し、地域における諸課題の解決に取り組む各地のセンター等を強力に支援することで、女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりを後押しする。

