

「地域働き方・職場改革」の今後の方向性について（案）

「地域働き方・職場改革」の取組については、政府として、令和7年度
の取組始動以降、3～5年程度における先行的な地方自治体の成果等の蓄
積を通じ、全国的な波及を目指していくこととしているところ、以下の方
向性を踏まえ、一層の推進を図る。

1. 地域における取組強化

「地域働き方・職場改革ネットワーク」に参加する地方自治体（以下、
「取組参加自治体」という。）への支援として、対面での交流機会の確保等
により取組参加自治体間の連携を強化するとともに、地域の経済界や都道
府県労働局、働き方改革推進支援センター等の国の機関等を含む地域の関
係者との連携方策などに関する好事例を収集し、情報発信を推進する。さ
らに、例えば、産業別、企業規模別といった地域において取り入れやすい
形で好事例を整理するなど、横展開が促進される方策について検討を行
う。加えて、（独）男女共同参画機構（以下「JGEPA」という。）において研
修や専門的な調査研究、ノウハウや好事例・先進事例の共有を行う。ま
た、引き続き、地域女性活躍推進交付金等により、地域の活動を後押しす
る。

2. 地域で活用可能な施策の充実・強化

取組参加自治体において、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、仕事と育児・介護等との両立支援、職場における女
性の健康課題への対応、及び女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担等の
解消といった4つの観点からの取組の推進を図るため、引き続き、地域で
活用可能な関連施策（末尾の参考を参照）を実施するとともに、特に地域
の中小企業における環境整備を促進するため、（1）～（4）のとおり対応
する。

（1）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

令和7年に改正された女性活躍推進法（令和8年4月施行）を踏まえ、
地方も含めた中小企業等における、個別企業の雇用管理状況に応じたコン
サルティングの充実など、企業向けアウトリーチ・伴走型支援による企業
における取組の支援強化を図る¹ほか、高齢者の処遇改善に向けた「65歳
超雇用推進助成金」を拡充する。

（2）仕事と育児・介護等との両立支援

令和6年に改正された育児・介護休業法（令和7年4月・10月施行）の
適切な履行確保に向けて、特に地域の中小企業において進みづらい男性の

¹ 日本成長戦略会議労働市場改革分科会の議論を踏まえて、さらに具体化予定。

育児休業取得を促進するための環境整備や、共働き・共育での実現に向けた取組等を推進する。具体的には、両立支援のための企業向けアウトリーチ・伴走型支援を引き続き着実に推進しつつ、支援内容の充実等による企業における取組の支援強化等を図る¹。また、共育プロジェクトにおいて、地方自治体や企業、個人に向けたセミナー等の開催や、仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供を図る。

(3) 職場における女性の健康課題への対応

改正女性活躍推進法（令和7年6月施行）の基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨が明確化されたことを踏まえ、職場における女性従業員の健康支援についての好事例等の情報発信を強化するとともに、女性の健康課題への対応に取り組む地方自治体の事例について情報発信を行うことや、職場における健康保持増進をより一層推進するために事業者が講ずるよう努めるべき取組について検討を進めることなど、女性の健康支援に係る取組の促進を図る。このような取組により、地方の中小企業等においても環境整備が進むような支援に取り組む。

(4) 女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消

女性の活躍を阻み、若者とりわけ女性が地方を離れる大きな要因として指摘されている固定的な性別役割分担意識の解消等（以下「意識の解消等」という。）に向け、効果的な啓発手法等を検討し、情報発信を行うほか、意識の解消等に取り組む取組参加自治体の事例についても情報発信を行う。また、JGEPAにおいて、全国各地の男女共同参画センターが行う意識の解消等に向けた広報啓発活動への支援を行うとともに、地域の経済団体や企業、大学、教育委員会等が活用できる、女性の採用・育成・登用や働き方改革、意識の解消等に関する研修や教育・学習支援等を実施するなど、国とJGEPAが一体となり、継続的な取組を進める。

(参考：関連施策)

(1) 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

- ・男女間賃金差異分析ツール等の提供・活用促進
- ・「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知徹底や各種マニュアル等の活用促進、キャリアアップ助成金等による非正規雇用労働者の企業内キャリアアップ促進
- ・短時間正社員を含む「多様な正社員」制度について、セミナー開催、人事評価の方法を含む各企業の実情に応じた雇用管理等についての好事例の収集・周知
- ・在職老齢年金制度については、老齢厚生年金の支給停止が開始される基準額を引き上げた令和7年年金制度改正法の周知・広報に注力
- ・実質的な「任期の定めのない短時間勤務職員制度」については、現行の地方公務員法体系の枠内で導入可能であり、今後も自治体における運用実態やニーズなどを丁寧に向いつつ、適切に助言等を実施

(2) 仕事と育児・介護等との両立支援

- ・両立支援等助成金による仕事と育児・介護を両立するための柔軟な働き方の導入や業務の代替等の支援、労務管理の専門家による中小企業・労働者の状況や課題に応じた個別の相談支援、「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」等の周知
- ・不妊治療と仕事の両立に関する環境整備に取り組む中小企業に対して助成を実施、事業主や人事部門向けのマニュアル等の作成・周知啓発、「くるみんプラス」制度により不妊治療と仕事との両立に積極的に取り組む企業を認定
- ・仕事と育児・介護等との両立に果たすテレワークの意義について、地方部を中心に好事例の発信等による周知啓発、AI等の先進的なデジタル技術と通信技術を活用して地域課題の解決を進める「地域社会DX」を推進し、両立支援に資する働き方の創出を促進
- ・企業版両親学級については、共育プロジェクトにおいて作成した各種動画・資料等の周知・活用促進により、家事・育児の協力体制の構築方法や育児とキャリアを両立する土台づくり等を学ぶ機会の充実を図る
- ・男女が家事・育児等を分担し、共にライフイベントとキャリア形成を両立できる環境整備に向けて、啓発を図る

(3) 職場における女性の健康課題への対応

- ・女性の健康支援に積極的に取り組む企業を認定する「えるぼしプラス」認定（令和8年4月創設）の周知、企業による申請への支援実施
- ・企業が一般事業主行動計画を策定する際に女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促す
- ・「一般健康診断問診票」に女性特有の健康課題に関する質問を追加。女性の健康課題に対応する健診機関・事業者向けのマニュアルを周知

(4) 女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消

- ・意識の解消等に資する取組に関する情報収集や実態把握
- ・理工系分野が充実している大学・企業等の紹介、地域におけるロールモデルによる出前授業等、女子学生等が理工系分野に興味・関心を持ち、将来の自分をイメージした進路選択を応援する取組実施
- ・時代の変化に対応した地域の未来を担う人材の育成や地方定着の機運醸成につながる地域の産学の接点の増加に資する取組促進
- ・関係府省や経済界、学界、民間団体等産学官から成る支援体制等を活用した地域における意識啓発や情報発信等の実施
- ・職場において女性のキャリアの障壁ともなる意識等の解消に向けて、学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知啓発等実施