

## 地域働き方・職場改革の今後の方向性について

令和8年5月19日

古屋星斗

資料1に記載された、「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」とした施策の中長期的な方向性に賛同するとともに、地域企業の人事・組織の対応状況や労働市場の動向をふまえ、その実効性を高めるべく以下の点について意見を申し上げる。

### 1. 関係者が一体となった「地域戦略実装の場」づくり

好事例の収集・発信、JGEPAによる研修・調査研究・ノウハウ共有といった情報発信に加え、各地域の自治体・労働局・経済団体等が一体となって働き方・職場改革の実行に向けたプロセスを地域ごとに検討する「場」を構築することを国として促し、実装する段階に進めることが求められる。

例えば、「気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト」のように、官民協働で課題を共有し、企業の行動変容を支えようとする取組も生まれている。こうした事例を参考にしつつ、国として、各地域における「地域戦略実装の場」づくりを促すことができる。

### 2. 「地域における取組強化」に、地域単位の取組も位置付ける

人口減少・労働供給制約の下では、中小企業・小規模企業が個社単位で人材獲得や育成、職場改革を完結させることには限界がある。資料1の好事例整理は、産業別・企業規模別等の個別企業の取組だけでなく、「地域協働での働き方・職場改革」についても整理していただきたい。当事者である地域企業に孤独な戦いをさせないことが、改革の前提であると考えている。

### 3. 「地域で活用可能な施策の充実・強化」の成果は、職場の変化と若者・女性の実感で測る

地域企業の変化を支えるためには、男女間賃金差、男性育休取得、柔軟な働き方の導入、女性の健康支援、性別役割分担意識の変化などに加え、地元就職・Uターン意向、地域企業認知度、若手定着率、中小企業の採用充足率など、地域ごとに職場の変化を具体的に捉えるKPIを設定することを国として推進する必要があるのではないかと考える。

また、定量的なアンケートに加え、地域の若者・女性の生の声をワークショップ等で継続的に聴くことで、改善サイクルを回す仕組みの構築が求められる。

以上