

北海道の取組について

「若者や女性に選ばれる地域づくり」に向け、若年層の意識を把握しながら取組を推進

担当：総合政策部地域創生局
地域戦略課地域創生推進室

地域の課題

- 本道では、国外移動を含めると転入超過であるものの、国内移動では転出超過が継続
- 転出超過の大半を若年層が占めている。
- 男女別では、女性の転出超過が男性を大きく上回り、特に20代女性に関し、2025年の転出超過数は約2,800人となっている（道全体 4,817人）※日本人のみ。



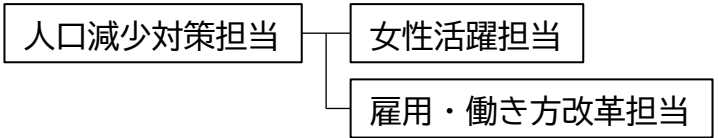
数値目標・KPI 若者（15歳～29歳）の転出超過数
 現状値：7,004人（2024年） ⇒ 現状値より改善（2029年）
 ・取組の全体を包含する目標として「転出超過数の改善」を掲げ、各事業については、それぞれKPIを設定

主な取組内容

【女性に選ばれる地域づくり】

- ・女性の活躍推進が企業等の生産性向上やイノベーションに繋がることなどを市町村や企業等と共有し、機運醸成を図るためのセミナーの開催
- ・官民のトップで構成する「ほっかいどう女性活躍推進会議」において、産官学金の連携により、設定した共通目標（女性<25歳～34歳>の就業率、男性の育児休業取得率）達成に向けた女性活躍施策（アンコンシャス・バイアス解消等）の推進 等

【庁内体制】



- ・人口減少対策担当が中心となり、女性活躍担当、雇用・働き方改革担当と連携し、経済団体等の協力も得ながら取組を推進
- ・その他関連する部局とも随時連携し、若者・女性の定着促進

スケジュール・予算

- ・本ネットワークへの参加も契機とし、先進自治体から得られた知見等を市町村にも提供（令和8年度中 随時）
- ・女性活躍関連の取組には、令和8年度地域女性活躍推進交付金を活用し、その他の取組は道予算で実施
- ・本ネットワークにおける取組を通じて気付きを得た課題等も踏まえながら、次年度以降の取組等を検討

【若者の道内定着】

- ・道内で学ぶ大学生や若年層就業者等を対象に、道内定着に係る意識等を把握するためのヒアリングを実施
- ・企業、業界説明会等を通じ道内企業の魅力を発信し、道内就職を促進
- ・ジョブカフェ北海道を通じたきめ細かな職業カウンセリング 等

若者・女性に「働きたいまち」として選ばれる盛岡を目指します。

地域の課題 本市では人口の社会減が加速しており、特に就職先を理由に、若年層や生産年齢人口の女性の転出超過が顕著となっている。市内企業においては、働き方改革による制度や環境の整備は進んできてはいるものの、働きやすさや安心感を得られる環境づくりが十分でないことから、地元で働き続ける選択につながりにくい状況が生じている。

数値目標・KPI

- ・市内人口における若者・女性の転出超過数
- ・本取組に参画して職場改善に取り組む市内企業数
- ・取組参画企業における「自社を働きやすく、働きがいがある職場だと感じている従業員が7割以上いる企業」の割合



主な取組内容

実践企業への伴走支援や実践企業が学び合う勉強会等の実施を通じて、男女共同参画の視点を踏まえた職場風土改善を促進することで、魅力ある企業を増やし、定着率向上と労働生産性の向上を図る。また、上記取組を通じて、市内企業で構成される経済団体等が中心となって、勉強会や情報共有の場が開催されることによる持続可能な運営体制の構築を目指す。

なお、本取組は、男女共同参画担当部門と雇用施策・企業支援を担う商工労働担当部門の連携により実施する。

- ・ 職場改善の必要性やアンコンシャス・バイアス等に関する職階別（経営者・管理職向け／若手社員向け）ワークショップの実施

- ・ 実践企業を核とした、各社の取組や成果を共有する勉強会等の実施
- ・ 実践企業の中でも特に取組を牽引するメンター企業を育成するための伴走支援の実施

スケジュール・予算

令和8年度は、取組の推進・普及のため、企業同士が学び合うワークショップや勉強会等を定期開催するほか、伴走支援を通じてメンター企業の育成を図る。

令和9年度以降は、引き続き勉強会等の定期開催により、企業同士のネットワーク構築と成果・事例の蓄積を重ねていくほか、モデル事例の確立や改善ツールの活用促進により実践企業の自走化に向けた支援を行う。

若者が主体的に考え・行動し、まちとともに成長する力を育むまちへ

地域の課題 若年女性人口は1980年以降減少が続き、今後も縮小が見込まれるうえ、若年層の市民意識調査では「住み続けたい」が28%、「知人を呼び込みたい」が13%と、まちへの愛着や推奨意識が低い状況となっている。このことから、若者に選ばれる魅力づくりや、主体的に関わりたくなる環境整備が急務となっている。

目指す姿 若者が将来像とまちの未来を重ね、主体的に学び・考え・行動できる環境が整っている。また、多様な価値観や働き方が尊重され、企業と若者が相互に理解し合いながら成長できる地域社会を育むことで、「ここに住み続けたい」「誰かに勧めたい」と思える魅力と誇りあるまちを目指す。



主な取組内容

- ①若年層を対象にセミナーやワークショップを行い、自身の現状とまちづくりとの接点を理解し、実現したい将来に向け、一人ひとりが主体的に考え、行動に移せる環境を構築することで、まちづくりへの参画を促す。
- ②市内の18～39歳（高校生を除く）に対するアンケート調査を実施
- ③市内のモデル企業を業種別に複数選定し、年齢層や性別、役職に応じたアンケート調査やヒアリングを実施し、各層における仕事に対する考え方の違いを見える化することで企業側の理解促進を図りながら、より良い職場環境の構築に向けた伴走支援を行う。

スケジュール・予算

- ・ 予算：令和8年度当初予算1,250千円
※岩手県の地域経営推進費を活用。
令和9年度以降は未定
- ・ スケジュール
4月：関係機関や企業の選定開始
5～7月：企業へのヒアリング
9～1月：セミナー・ワークショップや企業と連携したモデル事業実施

『感動！ふくしま』プロジェクトを核として、企業の魅力向上と情報発信、職場環境づくりを一体的に推進し、若者・女性に選ばれる地域の実現を目指す。

地域の課題 若年層、特に女性の転出が顕著であり、婚姻数や出生数の減少にもつながるなど、人口減少が加速している状況にある。若年層は働きやすさや多様な価値観を重視しており、関係機関が連携し、若者・女性に選ばれる職場環境づくりを進める必要がある。

数値目標・KPI

- ・男性の育児休業取得率：令和12年度 85%
- ・次世代育成支援企業認証数：令和12年度 1,707社

あわせて、若者・女性に選ばれる職場環境の整備を進め、県内就職・定着の促進を図る。



主な取組内容

- ・企業への伴走支援や奨励金等により、雇用管理の改善や働き方改革を推進（①③）
- ・女性特有の健康課題に関する理解促進や職場環境整備に向けたセミナー等の実施（②）
- ・アンコンシャス・バイアス解消に向けたセミナーや出前講座の実施（④）
- ・女性活躍の機運醸成に向けたシンポジウムの開催（②④）
- ・若者・女性の声を踏まえた施策立案や企業との意見交換の実施
- ・人口減少に対応するための庁内横断組織及び官民の連携基盤（ふくしま共創チーム）の構築・運営

スケジュール・予算

- ・令和8年度は『感動！ふくしま』プロジェクト（約9.2億円）を中心に、情報発信・体験機会・マッチング・職場改革を一体的に推進
- ・アンコンシャス・バイアス解消や女性活躍の機運醸成に約1,000万円を計上
- ・ふくしま共創チームの活動を深化させるとともに、企業等の自発的な取組を後押しする補助制度を創設し、官民の連携・共創の輪を拡大
- ・各地方振興局による地域の実情に応じた人口減少対策（1.4億円）について、より実効性の高いものとしていく
- ・これらの取組は適宜見直しを行いながら、ふくしま創生総合戦略の終期である令和12年度まで継続予定

栃木県宇都宮市の取組について

担当：総合政策部女性活躍推進課

女性が希望に沿って様々な分野に参画し、個々の能力を発揮しながら、いきいきと活躍できるまち『女性活躍リーディングシティうつのみや』の実現に向け、女性活躍のための取組を強力に推進

地域の課題 製造業や卸売・小売業などの企業が集積し、周辺自治体を含めた経済圏の中核を成しているが、人口においては、東京圏への転出超過が続いており、特に20歳代女性の流出が顕著である。

また、地域や雇用、行政など様々な分野の意思決定過程における女性の登用や、家庭内の家事・育児負担などに男女差が見られ、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの影響が課題となっており、こうした状況の解消が必要となっている。

数値目標・KPI 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と考える市民の割合（賛成又はどちらかと言えば賛成の割合）19.3%（R7）→12%（R9）



主な取組内容

○「うつのみや版女性活躍」の推進（令和7年度～）

- ・総合政策部に女性活躍推進官及び女性活躍推進課を設置
- ・市長をトップとした全庁的な組織として「女性活躍推進本部」を整備
- ・外部の専門家である女性活躍推進専門官（2名）を任命
- ・庁内各課の施策・事業についてジェンダーの視点から再検証・再構築するための総点検を実施
- ・男性の家庭参画（職域×家庭）など分野横断的な課題等を解決するため、関係課等で検討する推進チームを設置

○あらゆる分野における女性活躍のための個人・企業・

- ・団体等のネットワークづくりの充実（令和8年度～）
- ・「女性活躍プラットフォーム（交流・対話の場、交流・相談・情報発信等の総合サイト）」の構築・運営
- ・各事業（女性起業チャレンジ支援事業，理工系分野をはじめとする多様な進路選択支援プロジェクト，女性視点による防災・災害対応力強化事業，女性の健康サポート事業（フェムテックイベントの開催等），中小企業における女性活躍促進事業，男性の家庭参画促進講座等）の実施，ネットワーキングイベントの開催等

スケジュール・予算

- ・女性活躍プラットフォームの構築・運営 7月頃～ 総合サイトの開設は1月頃を予定
- ・新しい地方経済・生活環境創生交付金，地域少子化対策重点交付金，地域女性活躍推進交付金を活用予定

(都心への流出を防ぐため、ジェンダーギャップの解消や女性が働きやすい環境づくりに取り組む。)

地域の課題 本市は、半導体分野を中心とする製造業の比率が高く、働く場所の不足や就職先の選択肢の少なさから、大学進学等で都市圏へ流出した若年層が地元に戻らない状況がみられる。特に令和6年の20代の女性の転出超過数は37人であり、若年女性の流出が顕著である。

数値目標・KPI

- ・職場について男女平等と答えた人の割合 50.0%以上
- ・子育て世代（25～40歳）における就業率 90.0%以上
- ・山梨えるみんな認定市内企業数 5社以上



主な取組内容

① 韮崎市男女共同参画推進委員会

・公募推薦や市内企業、団体等で活躍されている方で構成されており、月に1度の定例会を通して、毎年3月に市長へ対し、提言を行っている。

② 庁内体制の充実

・職員研修として、本市出身で地方プロジェクトを立ち上げた山本蓮氏による「なぜ若年女性は地方から出ていくのか」を開催。その他に、委員会で提言された内容について各課へ照会し、各種取組の検討を行っている。

③ 市民への啓発活動

・昨年度は、アンコンシャス・バイアスをテーマに講演会を開催。今年度は、LGBTQ当事者との意見交換会を予定

しており、さらに、犬山紙子氏と山本蓮氏によるジェンダーロールへの向き合い方などをテーマにした、トークセッションを開催予定。

④ えるぼし認定等の取得に伴う専門家派遣に対する奨励金支給

スケジュール・予算

・4月～ 韮崎市男女共同参画推進委員会の開催

R8年度予算 884千円（一般財源）

・6月 犬山紙子氏・山本蓮氏のトークセッション

R8年度予算 760千円（一般財源、地域女性活躍推進交付金）

・通年 女性活躍企業応援事業奨励金

R8年度予算 225千円（一般財源）

女性・若者から選ばれる長野県を目指して、企業・団体のトップから意識改革・行動変容を起こす

地域の課題 県内外の人口社会増減では、20～24歳の女性の転出超過が男性を上回る状況がここ数年続いており、就職や進学が主な要因とみられる。民間事業所の管理的職業従事者に占める女性の割合(2025年)は17.1%、男女間の賃金格差(2025年)は76.7(男性100)と依然格差が大きい。

数値目標・KPI

- ・「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」への参加団体
企業・法人：46(2026.1)→100(2031.3)、市町村：23(2026.1)→77(2031.3)
- ・民間事業所の管理的職業従事者に占める女性の割合の増
17.1%(2025.4) → 30.0%(2030.4)



主な取組内容

- ・県内企業・法人、自治体のリーダーが自ら集い、情報や課題を共有して意識改革、行動変容につなげるため、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」に参加するメンバーが、「行動宣言」に基づく組織内の職場環境整備や、働く女性等との意見交換を実施。
- ・今後、各団体の取組・進捗のメンバー間での共有や、外部（働き手、会に未参加の団体）向けの取組紹介・アピール等、活動を拡充していく。
- ・リーダーミーティングでの働く女性との意見交換や、地域活動における女性参画の課題把握調査を通して、女性や若者の意見を聴取し、県や市町村、リーダーの会メンバー団体等の取組に反映する。
- ・女性リーダーの育成・登用に一体的に取り組むスキーム「W. E. L. L. NAGANO」（仮称）により、県内企業の女性役員や女性管理職の育成・登用を促進。リーダーの会メンバー拡大へもつなげる。
- ・人口減少に立ち向かうため立ち上がった「私のアクション！未来のNAGANO創造県民会議」と連携し、ジェンダーギャップの解消などに取り組んでいく。

スケジュール・予算

- 令和8(2026)年度
- ・「リーダーの会」活動の拡充
 - ・地域における女性参画の課題調査実施
 - ・「W. E. L. L. NAGANO」（仮称）開始

長野県松本市の取組について

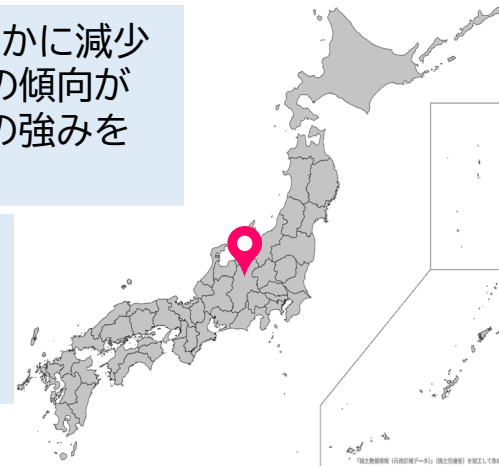
担当：住民自治局平和人権共生課
産業振興部商工課

若者と女性の挑戦と定着を支える社会基盤を構築し、個々の意欲と個性が発揮できる多様な働き方の実現を目指します。

地域の課題 松本市の人口は、平成14年（2002年）に244,603人でピークに、その後は緩やかに減少している。男女ともに10代後半の転入超過が顕著で、20代前半では転出超過の傾向が見られるが、10代後半の転入超過は県内他市では見られない特徴である。この強みを活かした人口定常化に向けた取組みが急務である。

目指す姿

多様な働き方と学びの機会を提供し、持続可能な地域社会の形成に向け、若者と女性の挑戦と定着を応援し、将来の選択肢が幅広くあるまちを目指す。



主な取組内容

1 これまでの取組

- ・働きやすい職場づくりに関する人材定着セミナーを複数回開催し、受講企業を対象に女性採用フェス（女性向け合同企業説明会）を開催
- ・企業を含む市民等へ広報誌を通じ、ジェンダー平等に関する意識啓発
- ・企業の職場環境を把握するための実態調査を実施
- ・松本市役所では令和7年度に女性管理職比率30%を達成。この動きを民間企業へも波及できるよう広報・啓発

- ・男女共同参画推進部局と労働・雇用担当部局が連携して、セミナーの実施と企業と求職者をつなぐイベントを開催（特定事業主として市役所も参加）
- ・企業実態調査の結果を分析し、新たな支援策を検討
- ・あらゆる分野の施策にジェンダー主流化を進めるため、松本市役所の職員を対象にジェンダー平等意識向上のための研修を実施

2 今後の取組

- ・「女性の働きやすい職場環境整備補助金」で市内中小企業を支援
- ・市民対象（中高生も含む。）の意識調査を実施。事業内容によって必要に応じて庁内の若者担当部署とも連携し、意見聴取

スケジュール・予算

令和8年度

- 4月～ 松本市女性の働きやすい職場環境整備補助金
- 6月以降 企業向けセミナー・イベントの実施
- 7～12月 市民意識調査（中高生含む。）の実施

家庭・職場の双方から固定的な性別役割分担を解消し、女性がキャリアを描ける環境を整えることで、若年層の転出超過に歯止めをかける包括的な取り組みを目指します。

地域の課題 当町は女性の非正規雇用が多く、固定的な労働慣行がキャリア形成を阻害。企業もデジタル人材不足や環境未整備を抱え、これが若者や女性の転出超過を招いている。定着に向け、職場を起点とした働き方と意識の改革が急務である。

数値目標・KPI キャリア支援到達者率 60%（令和8年度）
富士見町内での働き方の選択肢を広げ、町内における女性就労の流動化を促し、女性を軸にした労働力の活性化に寄与する。



■ 主な取組内容

【これまでの取り組み】

#本気でパパ育プロジェクト！ … ③仕事と育児、介護、家事等との両立支援 に該当。

男性の家事育児への参画意識を高めるため、女性の配偶者を含めた男性向けのセミナーを実施。セミナー形式で実施するか等、実施内容自体は検討中であるが、令和8年度も同事業の実施を計画。

【今後の取り組み】

女性のための在宅ワークスキルアップセミナー・地域人材活用リスキリングセミナー

在宅ワークに必要なITスキル、生成AIを用いた業務効率化等、講師の専門性を活かしたリスキリングセミナーを実施する。2種セミナーの連携により、受講生はセミナー実施事業者による就労支援を受けることができる。

■ スケジュール・予算

【歳入】令和8年度地域女性活躍推進交付金…2,382千円(採択済) 【歳出】総事業費(一般財源)…3,279千円

女性のための在宅ワークスキルアップセミナー・地域人材活用リスキリングセミナーは年間スケジュール調整済

#本気でパパ育プロジェクト！は実施内容の計画から進めていく。

複合的アプローチによる「若者に選ばれるまち・職場づくり」の推進

- 地域の課題**
- ・ 20代前半の転出超過が突出しており、近年は20代後半の層も流出傾向になっている。
 - ・ 高校生への意識調査では、「都会への憧れ」に加え、「キャリアを活かせる魅力的な職場の不足」が地域外就職を希望する主な理由となっている。
 - ・ 都市部との賃金格差や、地域・職場における固定的な性別役割分担意識（アンコンシャス・バイアス）が、特に若年女性にとって心理的障壁となっていると推測される。

目指す姿 若者をはじめとする多様な人材が、自身のキャリアや能力を最大限に活かせる就労環境の実現。市民一人ひとりが、「多様な働き方の選択肢がある」と実感し、将来にわたって住み続けたい・働き続けたいと思えるまちと職場の創出



主な取組内容

【職場改革の基盤】

・ 企業の経営層等を対象に「働き方改革セミナー」を開催し、働きやすく働きがいのある労働環境の整備を促進

【若手の定着支援】

・ 市内若手社員交流セミナー「YAONA!」を開催し、地域ないに社外同期をつくることで、若者の心理的安全性を醸成し、地元定着を推進

【若者のチャレンジ・創業支援】

・ 産業競争力強化法に基づき、飛騨高山の強み（伝統技術、観光資源、農林業等）を活かした起業を推進

・ 35歳未満の創業初期投資に対する補助率を1/3から2/3に拡充し若者のチャレンジを強力に後押し

【産官学金連携】

・ 商工会議所等と連携した「ユーターンシップサポーターズ」による対話型インターンシップの実施

・ 「飛騨高山フューチャープロジェクト（地域お仕事発見隊）」を通じ、小中学生および保護者が地域の職業的魅力と愛着を学ぶ機会を創出

スケジュール・予算

・ これまでの取組を強化・継続するほか、新たに「都市圏若手人材交流イベント」を年2回実施

・ 本市出身の若者等を対象に、市内企業の魅力発信に留まらず「キャリアデザインの場」として交流会を開催

産官学金労言土地域住民など多様な主体が参画し、「職場」におけるジェンダーギャップ解消を推進することで、女性に選ばれる地域づくりの取組を調査・研究・実施していく。

地域の課題 若い世代での首都圏への転出超過が大きく、若者全体として流出傾向にあることはもとより、若者回復率をみると、特に女性に選ばれていない状況が明らかとなっている。

また、転出理由として「仕事都合」が最も大きく、働くことは暮らしの一部であるからこそ、働きやすく働きがいある職場を創出する必要がある。

数値目標・KPI 若年女性（20歳～39歳）の転出超過の抑制
女性に選ばれる地域づくりを向上させる新たな取組の実施数
女性の能力発揮のための支援伴走型人材育成スクール参加者数



主な取組内容

- ①市内経済団体と連携協働し、市内事業所の従業員、経営層等を対象としたワークショップの実施
- ②産官学金労言土地域住民など多様な主体と連携し女性に選ばれる地域づくりの手法とりまとめ
- ③女性の能力発揮のための支援伴走型人材育成スクール（予定）
- ④市内企業や事業所に対する女性が働きやすく働きがいある環境づくりに対する支援（予定）
- ⑤女性特有の健康課題に関する健康経営支援
- ⑥女性起業創業セミナーの実施

- ⑦家事シェア応援セミナー、沼津市男女共同参画推進事業所の認定、男女共同参画推進のための職業講話や地域づくり講座など、各種企画・普及啓発の実施

スケジュール・予算

令和8年度：①②⑤⑥⑦

令和9年度から：①～⑦

※地域未来交付金、地域振興セミナー開催事業助成金を活用予定。

静岡県磐田市の取組について

担当：自治市民部
経済産業部

自治デザイン課
産業政策課

市内産業の未来を担う若者・女性が、自分らしいキャリアを築き個性や能力を生かして活躍できる環境の整備に取り組む。

地域の課題

- ・進学や就職を契機とした若年女性の市外流出が見られ、将来的な地域産業の担い手不足が懸念されている。
- ・市内企業においては女性が働き続けやすい職場環境づくりやキャリア形成支援の重要性が高まっている一方、就職に関する情報不足や不安を抱える求職者も多い。

数値目標・KPI

- ・単年度事業として実施し、参加者アンケートにおける満足度や市内企業への就職者数をKPIとして設定する。
- ・若者や女性が自分らしく活躍できる魅力的な職場づくりに向けた意識醸成や支援策を検討していく。



主な取組内容

- ・市内企業に勤務する概ね入社5年以内の若手社員で構成する「いわた就活サポーター」の女性サポーターとの座談会を開催。
- ・就活情報専用サイト「磐田de」をリニューアルし、サイトに市内企業の魅力的な取組みを掲載。
 - ①本市も一事業所として参加予定。
 - ②経済団体や就労支援機関等と情報共有を行い、地域一体となった女性就労支援の方向性を検討する。
 - ③座談会やアンケート等により、若者や女性の意見を継続的に聴取する。
- ・若者や女性が自分らしく活躍できる環境を整えるため、固定的性別役割分担意識などのアンコンシャス・バイ

- ・アスへの気づきを促す啓発や、情報発信を行う。
- ・令和9年度から開始となる第4次磐田市男女共同参画プランの改定に向けて、現行の第3次磐田市男女共同参画プランの見直しを実施し、新たな方針を今後の取り組みに反映する。

スケジュール・予算

- ・女性就活座談会（182千円：UIJターン就職・地元定着促進事業9,339千円の一部）
- ・就活情報専用サイト制作（5,445千円：サイトリニューアル経費）
- ・第4次磐田市男女共同参画プラン冊子の作成（500千円）

「誰もが自分らしく生きられるまち」になるため、企業の職場環境整備の取り組みを支援するとともに、自分らしいキャリアを築くためのセミナーを実施

地域の課題 本市では、39歳以下の若い世代、特に就職期にあたる20代前半の女性が男性の2.5倍という顕著な転出超過にあり、その背景には、女性の就労継続に対する市民の意識が県全体に比べ低いことや、約3割の企業で女性活躍への取り組みが進んでいないといった、女性が働き続けやすい環境や体制の不足が課題となっている。

数値目標・KPI

- ・令和8年6月 各男女共同参画社会推進事業参加者数：400人
ワーク・ライフ・バランス推進セミナーの参加企業数
①企業向けセミナー：30社、②市民向けセミナー：30名
- ・令和8年度内 「受講後6か月以内に参加者（企業・市民）が行動・意識変容に移った割合」：80%



主な取組内容

<企業向けセミナー>

女性が安心して働ける環境整備を目指すために市内企業に向けた女性社員への配慮として必要とされる知識や対応を習得できるよう、女性の健康に特化したセミナーの開催。

<市民向けセミナー>

女性が主体的にキャリアデザインを描けるよう、ワーク・ライフ・バランスを実践する講師を招いたワークショップを開催し、個々のスキルアップとエンパワーメント促進に繋げるセミナーを開催。

スケジュール・予算

<スケジュール>

- ・令和8年2月 地域女性活躍推進交付金申請
- ・令和8年4月 地域女性活躍推進交付金決定
- ・令和8年6月 セミナー・の開催
- ・令和8年12月 フォローアップアンケート実施
(市民向けセミナー)

<予算>

- ・総事業費：401,000円
内訳) 地域女性活躍推進交付金：200,000円
一般財源：201,000円

愛知県東浦町の取組について

- 地域の課題**
- 東浦町は、名古屋市のベッドタウンとして発展してきたが、2010年の国勢調査で人口が減少に転じて以来、その勢いに歯止めがかけられていない。
 - 第2期東浦町まち・ひと・しごと創生人口ビジョンによると、男女ともに25～29歳の転出が最大となっており、就職後、数年で町を離れていく状況となっている。

数値目標・KPI 地方版まち・ひと・しごと創生総合戦略との連携を意識し、「町内事業所の従業員数」をKPIとして設定



主な取組内容

- ・商工会と連携して働き方に関するセミナーを実施しているほか、企業訪問により事業者の抱える課題を個別にヒアリング
- ・子育てや介護における不安や負担を軽減するため、三世代同居・近居の促進に向けた補助制度を創設

【今後の取り組み予定】

- ・町内事業者へのヒアリング調査を実施し、地域において若者や女性が安心して長く働き続けられる環境を整備するため、事業者や企業の現状と課題を詳細に分析・整理
- ・東京圏などへの労働人口の流出に伴う地域内の深刻な人手不足を解消するため、国や県と連携した対策を実施

スケジュール・予算

具体の取組については今後実施予定の調査結果を踏まえて令和9年度以降に実施予定、それまでは商工会との連携を深める等の準備を進める

【三世代近居等定住促進補助金】

2026（R8）年度予算額 4,500千円（一般財源）

次世代の女性リーダーのための研修やコミュニティ構築、ロールモデルの見える化などを通じ、女性が自らのキャリアを具体的に描ける機会を提供

地域の課題・京都府内には多くの大学があるにも関わらず、令和7年3月に卒業した京都府内の大学生・短期大学生の府内企業就職率は16.6%と、若者の府内就職率の向上が課題となっている。

- ・女性管理職比率は依然として低い状況であり、企業における意思決定に関わる女性リーダーの育成が必要

数値目標・KPI ・令和8年度から、企業の枠を超えたコミュニティの基盤づくり、メンターの育成、女性社員間の交流などを実施し、令和9年度以降はコミュニティを継続して運営



主な取組内容

- ・ 企業の枠を超えた、女性社員のキャリアの各段階に対応したステップアップのための研修を実施。
- ・ 京都府内の企業の女性従業員を対象とした、企業の枠を超えたコミュニティを形成し、メンター・メンティの関係構築や、ロールモデルの見える化、職場の課題解決のためのワークショップ等の開催。
- ・ 事業に参加した女性へアンケートを実施し、意見を聴取。

- ・ 実施に当たっては、経済団体等と行政（京都府・京都市・京都労働局）とが連携して女性の活躍推進に取り組む「輝く女性応援京都会議」（女性活躍推進法に基づく協議会）を核として取組予定。

スケジュール・予算

- ・ 令和8年9月頃から研修やコミュニティの基盤づくりを開始、順次取組を展開していく予定。（令和8年度当初予算、一部補正予算対応予定）

女性が持てる能力を十分に発揮し、あらゆる分野で活躍できる社会の実現に向けて、産官学等で連携し、オール大阪で女性の活躍推進の機運を盛り上げる

地域の課題 大阪府として、従前から企業等にむけた取り組みを実施しているが、女性の就業率は全国平均を下回っており、加えて関西は性別役割分担意識が強い傾向があるとの意見もある。意識変革により企業の女性活躍を進めるとともに、ライフイベントのタイミングで多く起こる人口流出を抑制する必要があると考えている。

数値目標・KPI 「おおさか男女共同参画プラン(2026-2030)」で掲げる指標(※)の達成に向けて、様々な取り組みを進める。
(※)「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感しない府民の割合、男女の地位の平等感、管理的職業従事者に占める女性の割合等



主な取組内容

- ・企業向けに、一般事業主行動計画策定を促すセミナーや女性管理職登用に関するセミナーを実施。
- ・働く場における男女共同参画に向けた取組を進め、男性も女性もいきいき働くことのできる職場づくりをめざす事業者を登録・認証・表彰する制度を運用。
- ・女性が様々な分野で活躍できる社会の実現に向けて、大阪府が実施する施策の連携を図るための庁内ネットワークを構築・活用。
- ・女性管理職等のロールモデルを招いたキャリアアップ研修の実施。
- ・高校・大学に出向き、性別役割分担意識にとらわれない生き方・働き方を考えるためのセミナーを実施。

- 男女共同参画センターを中心としたイベント（ドーンdeキラリ フェスティバル）の実施
- ・産官学等で構成する会議体を活用し、各団体の取組を発信できるプログラム
- ・男性の家事・育児参画を促進するためのプログラム
- ・若年層を対象としたイベントプログラム 等

スケジュール・予算

- ・9月をOSAKA女性活躍推進月間とし、イベントを実施
- ・年度後半に「男女いきいき事業者表彰」を実施予定

令和8年度予算：地域女性活躍推進交付金を活用

兵庫県淡路市の取組について

担当：市民生活部 市民交流・人権課

すべての市民が活躍できるまちづくりの実現に向け、地域住民・事業者と行政が連携し、男女共同参画の視点に立った協働のまちづくりを推進する。

地域の課題 令和7年の転出者1,609人のうち女性は820人で、若年女性（15～34歳）は536人と全女性転出者のうち67%を占める。背景には、島内に大学や大企業が少なく、進学や就職による島外流出がある。転出抑制は容易ではないが、淡路市で暮らすことの価値を高め、「選ばれるまち」として「住みたい、住み続けたい、そして訪れたい淡路市」をめざし、女性が働きやすく働きがいのある環境整備や企業支援を進めるとともに、性別役割分担意識の見直しも必要である。

数値目標・KPI

- ・ワークイノベーション会議を2回実施。参加企業の目標数：15事業所
- ・女性活躍等推進助成金として助成する企業：10事業所

主な取組内容

意識調査の実施

- ・市民アンケートを実施し、今後の男女共同参画の視点に立った施策をまとめた第4次淡路市男女共同参画プラン（令和9年度策定）を策定する。
- ・企業における男女共同参画及び女性活躍に関する現状・課題等を把握し、より効果的な施策を実施するため、企業アンケートを実施する。

ワークイノベーション会議の開催

性別に関係なく、働きやすく働きがいのある職場にし、多様な人材の活躍による生産性向上をめざすため、市内事業所を対象とする会議を開催し、淡路市も一事業所として参加する。

女性活躍等推進助成金の創設

企業が、女性活躍及び性的マイノリティに対する理解

増進に向けて実施する社内研修、一般事業主行動計画の策定又は就業規則の策定若しくは改定に係る経費の一部を助成する。

推進体制

企業、町内会、小中学校教員、保育に携わる職員、民生委員、人権擁護委員、保護司等の各種団体から構成された淡路市人権教育研究協議会と連携して、人権教育・男女共同参画の啓発・教育を実施している。

スケジュール・予算

令和8年度

- ・女性活躍等推進助成金 500千円
- ・男女共同参画プランの策定 4,098千円
(市民、企業アンケート含む。)



女性や若者に選ばれる職場や暮らしを実現できる「橿原市」をめざすため、多様な働き方・生き方を選択できる地域づくりに取り組む。

地域の課題 近年、人口減少に加え都市部への女性や若年層の人口流出が課題となっている。《橿原市からの転出者：20～29歳代 43.8%》また、奈良県は固定的性別役割分担意識が根強く、女性の就業率についても長年、全国最下位レベルである。

数値目標・KPI

- 「えるぼし」認定企業数 (R7:1→R9:2)
- 「くるみん」認定企業数 (R7:2→R9:4)
- 就職支援事業参加人数 (R6:51→R9:80)
- 市職員女性管理職登用率 (R7:21.4→R9:30)



主な取組内容

- ① 女性や若者が働きたいと思う魅力的な企業を増やすため、商工会議所と連携し、従業員を対象とし「働きたい、働きやすい」職場環境づくりのためのワークショップやキャリアアップ研修を開催（市役所職員も一事業所として参加）。
 - ② 企業等の従業員を対象としたワークショップやアンケートの実施等により、地域の職場の現状と抱える課題を洗い出し、見える化する。
- ※ 上記事業①②については、奈良県と共催し、県内のモデル事業として展開していく予定。（奈良県：経営者を対象、橿原市：従業員を対象）

- ③ ハローワークとの共催で子育て女性を対象とするセミナーや企業との交流会、面接会など就労支援事業を実施。
- ④ 「起業」に興味を持つ女性のための起業応援セミナーを開催。

スケジュール・予算

予算 ①②：4,618千円、③④：257千円

スケジュール

8月～2月 ワークショップ、セミナー等開催
3月 フォローアップ

財源 地域女性活躍推進交付金、一般財源

「活力ある地域の実現」を目的に、民間企業（ひろぎんHD、中国電力、マツダ等）が地域の”旗振り役”になり、カラフルで魅力的な”はたらく”を創出する企業ネットワーク「HATAful」（はたふる）活動を推進する。

地域の課題 若い世代の転出超過が続いており、若年者が誇りや希望をもって県内での就業と暮らしができる環境整備が重要であり、県内企業への興味・就業意欲を高めるための県内企業の魅力向上と情報発信が課題となっている。

目指す姿 企業の垣根を超えた人材交流や共同プロジェクトを通じて、県内企業で働く意義や魅力を再認識し、広島県全体を魅力ある働く場として高めていくことを目指す。



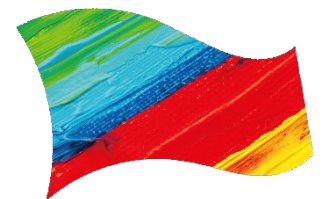
主な取組内容

・県内企業で働く意義や魅力を再認識し、広島県全体を魅力ある働く場として高めていく取組として企業ネットワーク「はたふる」が令和6年5月に4社で開始。令和8年4月現在で約30社が参画し、越境交流・越境体験・越境探求に取り組むワーキンググループ活動を通じて、企業の垣根を超えた魅力的な職場づくりに取り組んでいる。

- 越境交流：テーマ別交流会の提供（例：キャリアの振り返り、職場のエンゲージメント向上等）
- 越境体験：他社協働プロジェクトの企画運営（例：共働き世代の働き方ワーキング、クロスメンタリング等）
- 越境探求：県内企業の働きがいデータの情報収集と分析（例：はたフルラボ※令和8年度スタート）

スケジュール・予算

・令和8年4月1日に「はたふる」の本格的な組織運営への移行を目的として、「はたふる運営コンソーシアム」を設立。「はたふる」の取組の一層の拡大と参画企業の増加を目指す。



アンコンシャス・バイアスを解消しながら、女性の多様な働き方や働きやすい職場づくりを応援。

地域の課題・若者は就職期に大幅な転出超過となる。市民意識調査では、男女の地位が平等だと思う人の割合が「地域社会において約25%」、「職場において約35%」と低い状況である。

- ・根強く残る固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの解消、多様な働き方の実現や、働きがいがあり働きやすい職場づくりが必要。

数値目標・KPI 職場において男女の地位が平等だと思う市民の割合を、令和11年度末までに50%以上に引き上げる。



主な取組内容

○研修・講座等の実施

- ・企業で実施する女性活躍に係る研修への講師派遣
- ・性別に関係なく、地域づくりや職場づくり等に積極的に取り組みたいと考える人を対象とした連続講座の実施（エスポワール塾）

○女性のビジネススキル向上支援

起業や副業等を目指す女性に対し、集合研修や個別支援により、ビジネススキルを向上させるとともに、参加者によるコミュニティ形成を図る。

○人材育成等に取り組む事業者への支援

従業員のスキルアップ、リスキリングなどの人材育成を目的とした取り組みに要する費用の一部を補助。女性幹部人材の育成に資する取り組みは補助率を上乗せ。

【庁内体制】

- ・令和7年度より、商工労働・女性活躍担当部長を設置し、部局横断のプロジェクトチームを立ち上げ。

スケジュール・予算

- R8.4.1～ 人材育成等に取り組む事業者への支援
6,831千円（一般財源）
- R8.7～（予定）エスポワール塾の開催
965千円（一般財源、地域女性活躍推進交付金）
- R8.7～（予定）女性のビジネススキル向上支援
5,500千円（一般財源、地域未来交付金）
- R8年度内 女性活躍に係る企業内での研修への講師派遣
258千円（一般財源）

香川県の取組について

担当：政策部男女参画・県民活動課

香川県男女共同参画センター「ふらっとぴあ香川」を中枢拠点として、関係各所との連携を強化し、香川県全体で男女共同参画の促進を図る

地域の課題 近年、若い世代（特に女性）が進学や就職等を機に本県から都市へ転出した後、地方に戻らない傾向が強くなっている。その原因として、希望する就職先がない、男女の賃金格差、地方に根強くある固定的性別役割分担意識（アンコンシャス・バイアス）が挙げられる。

数値目標・KPI 男女共同参画センターの開所に伴い、当該センターを中枢拠点として、団体や市町との連携を強化し、県全体で男女共同参画の促進を目指す。



主な取組内容

- 令和8年4月に開所した香川県男女共同参画センター「ふらっとぴあ香川」を拠点施設とし、関係各所との連携を図りながら事業を実施する。主な取り組みとして、オープン記念講演会（6月）、講座・セミナー、相談業務、調査・研究など。
- 女性のライフステージに即し、女性が地域活動や仕事を通じて自己実現や達成感を得られるよう環境整備が必要。そのため、地域・企業リーダーの育成のほか、大学生を対象に様々な分野で活動できるための養成講座の実施。また、デジタルスキルの習得の場を提供し、女性活躍の促進を図る。

- 令和7年11月に、知事と県内全市町長による「輝く女性のかがわ応援団」を結成。今後、民間企業等のトップに参加を呼びかけ、一層の女性活躍の促進に取り組む。

スケジュール・予算



【令和8年度】

香川県男女共同参画センターオープン記念講演センターにおけるセミナー・講座等の開催
女性が輝くリーダースキルアップ事業、次世代リーダー養成事業の開催 など

※地域女性活躍推進交付金を活用

ライフステージに応じて、全ての人が希望する働き方を推進していく

地域の課題 平成23年以降、転入超過が続いていたが、令和3年、5年は転出超過に転じている。また、令和7年度に実施した市民意識調査（中高生）では、「ずっと住み続けたい」と考える層が2割未満で、理由として、「都会の方が暮らしやすそう」「他に住んでみたい地域がある」「希望する仕事や魅力ある仕事がない」などが上位にある。

数値目標・KPI 希望する仕事を選択できる環境整備を始め、女性が個性と能力を十分に発揮する機会が得られ、生きがいを感じながら生活できる「女性に選ばれるまち」の実現を目指す。



主な取組内容

【たかまつ女性活躍促進事業】

- ・女性活躍推進セミナー兼企業事例発表会
- ・学生向けワークショップ
- ・家事シェアワークショップ
- ・企業認定

本事業は、たかまつ男女共同参画プランに掲げる「方針決定過程への女性の参画拡大」「働く場における女性の活躍推進」「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革」といったプランの取組につながるものとして、企業、家庭、若者といった各方面へアプローチするもの。

【デジタルリスキリング事業】

- ・テクノロジーの活用の一つとして、生成AIを学び業務等に活用する方法やリテラシーを学び、就労につなげることを目指すもの。

スケジュール・予算

- ・地域女性活躍推進交付金を活用
- 【たかまつ女性活躍促進事業】 予算額2,212千円
セミナーについては6月以降順次実施
- 【デジタルリスキリング事業】 予算額1,000千円
講座については7月以降順次実施

連携を深め「意識改革段階」から「社会構造実装段階」へ

地域の課題



ただいま 手袋のまち

若者は大学等への進学を機に転出。特に女性は戻らない傾向。国内シェア90%を誇る手袋一大産地であるが、手袋関連事業者もコロナ禍以降大きく減少し、産地として危機的状況。様々な職種で求人と求職のミスマッチが起こり、エリアの有効求人倍率は、1倍を下回り非常に厳しい雇用情勢。市民意識調査では、育児休業等がまだまだ取得できていない状況であり、ワーク・ライフ・バランスの意識と現実の乖離の顕在。

数値目標・KPI 特に令和8年度は、本ネットワークに参画し「地域働き方・職場改革」の効果的な取組みに関して情報収集し、関係部署、関係団体との連携強化に努める。（数値目標は設定していない）



主な取組内容

①男女共同参画講演会の開催

幼少期から性別に基づく固定観念を生じさせないことが、働き方・暮らし方の変革の実現にとって重要と考え、子育ての視点からジェンダー問題を身近に捉え、「らしさ」とらわれない多様な生き方について理解を深める講演会を開催。

②女性活躍推進セミナーの開催

商工会や日本手袋工業組合等との連携により、事業主・女性リーダー・従業員等に参加していただくセミナーを開催。男女間賃金格差の是正、職場における女性特有の健康課題への理解、ハラスメント、アンコンシャス・

バイアスなどの現状や課題について、事例発表、有識者からの講話とグループワークを通じて学び、実践的対応へと展開させる。

③庁内の横断的体制の構築・経済界等との連携
庁内労働政策・農林水産振興部局や地元商工会、日本手袋工業組合等と連携し、市内事業者等が働きやすく、働きがいのある職場をめざせる支援策を検討する。

スケジュール・予算

令和8年度事業

- ①男女共同参画講演会（6月） 261千円（一般財源）
- ②女性活躍推進セミナー（11月） 110千円（一般財源）

「共働き・共育て」の県民運動と意識改革の推進

地域の課題 高知県は令和7年の転出超過が2,917人であり、そのうち女性が1,497人と、長年女性の転出超過が男性を上回る状況が続いている。特に若年女性の転出超過が、社会増減だけでなく、本県の婚姻数、出生数の減少にも大きな影響を与えている。

目指す姿 「男性の育児休業取得は当たり前」という社会を本県がいち早く実現することを目指し、「共働き・共育て」の生活スタイルを率先して推進し、社会全体の意識改革を県民運動として進める。

数値目標 ①県内企業における男性の育児休業取得率（R6(現状):46.4%→R9(目標):64%）

(KPI) ②未就学の子どもがいる男性の平日の家事・育児時間（女性に対する比率）（R7(現状値):39.6%→R9(目標):60%）



■ 主な取組内容

- (1)令和7年9月に官民協働の「共働き・共育て推進会議」を立ち上げ
- (2)男性従業員の育休取得に積極的に取り組む企業を「こうち男性育休推進企業」として登録、特設サイトでの公表
- (3)本県独自の認証制度（WLB推進企業認証制度）に男性育休推進部門を新設
- (4)企業間で成功事例を共有する実践交流会を開催
- (5)県庁が「隗より始める」取り組みとして、令和11年度に県職員の1か月以上の男性育休取得率100%を目指す
- (6)男性育休業取得促進に向けた環境整備を行う企業への奨励金制度の創設（令和8年度新規事業）

■ 取組体制

- ・庁内組織の本部会議（本部長：知事）及び、外部有識者からなる委員会で進捗管理や意見等聴取を実施
- ・共働き・共育て推進会議は、高知県知事を含む29の行政や業界団体が参画

■ スケジュール・予算

令和8年度予算

- ・こうち男性育休推進企業奨励給付金（給付にかかる事務委託料含む） 368百万円
- ・プロモーションの展開・意識啓発等 68百万円

誰もが自分らしく誇りをもって働き・暮らせるまちへ。市役所自身が積極的に職場改革を推進。

地域の課題 高知県全体で若年層、とりわけ20～34歳の未婚女性の転出超過が顕著であり、本市においても人口減少が継続している。人材不足が深刻化する中、若者世代を中心に柔軟な働き方を求める傾向が強まっている。また、育児に対する経済的負担や育児・家事における女性への負担の偏りが依然として課題であり、男女ともに生涯未婚率が上昇するなど、人口減少の構造的な要因への対応が求められている。

数値目標・KPI 「女性や若者に選ばれるまちの実現」「市内企業の人材確保・定着」、「地域経済の活性化」をめざす。

※「R12年度末の本市男性職員の育児休業（2週間以上）取得率を100%に」等。



主な取組内容

<市役所>

- ① 庁内改革の一環として、男性職員の育児参加や女性職員の活躍推進に関する取組を積極推進。
- ② 『子育て応援ハンドブック』の作成・配布や男性職員の育児休業等取得計画の作成支援等を実施した結果、男性職員の2週間以上の育児休業取得率が29.4%（R4年度）から84.6%（R6年度）に上昇。

<地域>

- ③ 市内企業の働き方改革や人材定着を支援するための補助制度を創設。
- ④ 「市長と語ろう会」において、若者や子育て世代の方々と、本市で働き・暮らす魅力や課題について議論。

スケジュール・予算

R7年度～

- ・県が推進する「WLB推進企業認証制度」や国が推進する「くるみん等の認定認証制度」を企業が取得した際に助成金を支給し、市内企業における共働き・共育ての推進を図る『子育て支援企業認定促進事業（R8年度予算額6,500千円）』を実施。

R8年度～

- ・若年層の市内企業への就職・定着促進を図るため、企業が実施する福利厚生制度等の構築・拡充等に対する費用の補助を行う『若手人材定着支援事業費補助金』を実施。
- ・『高知市男女共同参画推進プラン2026』及び『高知市特定事業主行動計画』を推進（～R12年度）。

R7. 3月策定の「第3次臼杵市男女共同参画基本計画」に基づき、男女共同参画担当部署及び企画担当部署等と協働で取組を実施。

地域の課題 移住定住や子育て支援施策の推進により社会減の抑制につながっているものの、依然として人口減少が進んでいる。市民意識調査では、職場において「男性の方が優遇されている」と感じている方が5割強、仕事と家庭との調和には、賃金改善・男女間格差の是正、仕事量・残業時間の減少が必要と感じている方が多い状況である。

数値目標・KPI 若者世代の意識と、固定的役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが根強く残る職場や地域社会とのギャップを解消し、若者や女性に選ばれる地域づくりを進める。



主な取組内容

①男女共同参画講演会の実施

対象：市民、市内企業、地域、団体

テーマ：男女で学ぶ“女性のライフステージと健康”

～ウェルビーイングの視点から考える働きやすい職場と暮らし～

②市内企業における男女共同参画の推進・企業課題への支援のためのコンサルタント派遣事業

③コラボ型男女共同参画イベント（セミナー）

企業や地域振興協議会等と協働で、男女共同参画に関するイベント等を実施

④企業・団体訪問 毎年60社程度訪問を実施

⑤プレコンセプションケア事業 研修実施

⑥地域の若者・女性を対象とした人材育成塾

人材育成・異業種交流事業「やるこしベース」

⑦未来を選択する会議 関連イベント（講演会）

対象：市内医療機関・企業

テーマ：働き方改革、女性活躍

スケジュール・予算

令和8年度

男女共同参画関連 2,744千円(一般財源)

人材育成・異業種交流事業 1,000千円(一般財源)

未来を選択する会議関連 663千円

(大分県地域未来創造総合補助金1/3・一般財源)

プレコンセプションケア事業 245千円(一般財源)

地域の課題

- ・毎年2,000名程度の若者が県外へ流出。特に女性の減少が顕著でその後の転入も男性より少ない。
- ・共働き世帯率は全国平均を上回っているが、本県女性の雇用の半数は非正規。また、妻の家事関連時間（週全体）は夫の約3倍弱と偏りが生じている。

数値目標・KPI 固定的な性別役割分担意識にとらわれない人の割合
(64.1%→75%)



主な取組内容

<これまでの取組>

(1) 企業向け研修会の開催

企業や経済団体等から構成する「みやざき女性の活躍推進会議」による研修会（企業経営者・女性リーダー対象）を実施

(2) 企業へのアウトリーチ支援

女性活躍に取り組む企業の個別ニーズに応じたアウトリーチ支援を提供（メンター派遣、社内研修等）

<令和8年度の取組>

職場や地域における「女性活躍」と家庭での「とも家事」を「とも活」として一体的に啓発

(1) 女性活躍に取り組む企業情報発信

- ・女子中高生対象の理工系企業ツアーの実施
- ・女性の健康支援をテーマとした企業向けセミナーの開催

(2) とも家事推進プロモーション

県独自の推進月間（11月）を中心に展開

スケジュール・予算

令和8年度予算額：18,258千円

財源：地域未来交付金（予定）、一般財源

<スケジュール（予定）>

7～8月 理工系企業ツアー実施

2月 女性の健康支援セミナー実施

鹿児島県の取組について

担当：商工労働水産部雇用労政課

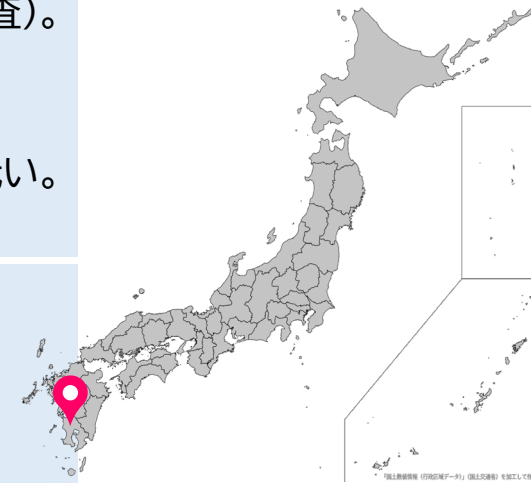
地域の課題

- ①各産業の人材不足・労働力不足の解消が喫緊の課題となっている。
- ②本県女性の労働力率は52.4%と、男性の68.6%に比べて低い(R2国勢調査)。
- ③進学や就職に際して、若年層の多くが県外に流出している。
(R8.3末新規学卒者の県内就職率：高校生55.7%、大学生44.8%)
- ④職場における男女共同参画・ジェンダー平等に対する経営者の意識は低い。
(女性管理職増の取組を「実施していない」61.8% など)

数値目標

・KPI

- ・「かごしま子育て応援企業」登録数【R11年度末:900社】
- ・県女性活躍推進宣言企業 登録数【R8年度末:348社】
- ・女性のエンパワーメントセミナーにおいてキャリアアップの意識が向上した受講者の割合【R8:85%】
- ・多様な人材が働きやすい職場環境整備のための補助金支援件数【R8:6社】



主な取組内容

【これまでの取組】

●認定制度等

- ・「かごしま子育て応援企業」
- ・「働き方改革推進企業認定制度」
- ・「働き方改革プラス『共働き・共育て』推進企業認定制度」等

●表彰・登録制度

- ・「鹿児島県女性活躍推進優良企業知事表彰」
- ・「鹿児島県女性活躍推進宣言企業」等

●セミナー等の開催

- ・職場におけるジェンダー平等推進事業
- ・経営者向けの「多様な働き方推進セミナー」等



【今後の取組の主な内容】

テーマ：女性・若者に選ばれる働きやすい職場づくりの推進

- 県内企業経営者等の意識改革及び人材確保の推進
 - ・女性のエンパワーメントセミナー
 - ・若者のための県内就職応援事業
 - ・カスタマーハラスメント防止啓発事業 等
- 職場環境整備の推進
 - ・多様な人材確保環境整備事業（更衣室の整備等）
 - ・各認定・登録制度の普及促進 等

スケジュール・予算

各事業、令和8年度当初予算に計上済み

(地域女性活躍推進交付金、地域未来交付金、一般財源)

ひおき共創コンソーシアムを通じて「『ここでなら、働きたい』と思える働き方先進地」を目指します！

地域の課題 本市では15～24歳の若年層の転出超過が顕著であり、市内の多様な雇用機会や将来展望の欠如が最大の要因となっている。市内企業はリソース不足から働き方改革に着手できず、人材の確保・定着に苦慮している現状がある。魅力的な職場環境やチャレンジできる土壌の欠如が、企業の深刻な人手不足に直結し、地域の人口減少を加速させるという構造的悪循環に陥っている。

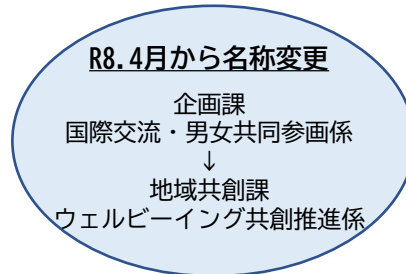
目指す姿 “個人”が抱える課題が起点であることに鑑み、経営者が意識の変容を遂げて、個人（従業員）がwell-beingを実感できる環境を提供できる魅力的な企業となることが重要である。このような企業が地域に集積することで、「『ここでなら、働きたい』と思える働き方先進地」を目指す。



主な取組内容・スケジュール

◎2025.12

“ここでなら、働きたい”と思える働き方先進地を目指し、組織改革などを共に学びあう市内企業等の共同体「ひおき共創コンソーシアム」を設立。2026.4月現在 24社 が参画。（日置市役所も一企業として参画）



◎2026.2～

若者×経営者 対話会

経営者と若者の価値観のギャップを可視化し、未来の求人票作成の参考にするため開催。

- ・R8.2.5 若者×経営者 対話会① 第二新卒世代
- ・R8.4.23 若者×経営者 対話会② 大学生・高専生
- ・R8.6月、8月、10月、12月も開催予定。

対話会の学びを反映

◎2026.5

「未来の求人票」各社作成予定（最終公表は2026年末）

※「未来の求人票」とは、各企業の3年後の“理想像”のこと。給与・休暇などではなく、従業員にどのような価値を提供すると、働きがいやwell-beingを感じてもらえるか、を言語化し記載してもらう。

「企業アセスメント」各社実施予定
従業員満足度調査を各社実施し”現状”を知る。

◎2026.3

「THE CARE」運用開始

希望する企業を対象に24時間365日体制で従業員とその家族の心身のケアを行うウェルネスアプリを導入した。

予算

6,706千円
（うち3,353千円 県地域振興推進事業
うち2,110千円 企業版ふるさと納税及びガバメントクラウドファンディング）

