

○事務局からの情報提供（10分） →資料P2～

- ・ 第4～5回地域働き方・職場改革等推進会議について
- ・ 「地域の働き方・職場改革」の取組の進め方に関するガイドブックの改訂について 等

○各府省からの情報提供（5分） →資料P15～

- ・ 令和8年度地域女性活躍推進交付金第2回公募について（内閣府男女局）
- ・ 男女間賃金差異分析ツールについて（厚生労働省）

○藤原加奈氏（株式会社フジワラテクノアート 代表取締役副社長）による講義 （講義と質疑応答あわせて40分程度）

- ・ 【未来を創造する経営改革～ビジョンを起点とした“多様な個が躍動”する組織づくり～】

○瀧井智美氏（株式会社ICB 代表取締役）による講義 （講義と質疑応答あわせて40分程度）

- ・ 「固定的な性別役割分担意識の解消に向けて 中小企業へのアプローチと事例紹介」

第4回地域働き方・職場改革等推進会議の開催について

■ 議事等

- 開催日時：令和8年5月19日（火）16：00～16：50 於：官邸4階大会議室
- 議 事：地域働き方・職場改革の今後の方向性について
- 出席者：佐藤官房副長官（議長）、金子内閣府大臣政務官、古川内閣府大臣政務官、栗原厚生労働大臣政務官、向山総務大臣政務官、福田文部科学大臣政務官、上条構成員、小安構成員、白河構成員、平井構成員

■ 各政務官からの取組状況の報告の概要

- 10自治体の首長と意見交換を実施。特に地域の中小企業は、人材・ノウハウ不足といった課題がある中、経営者層の意識変革を含めた環境整備が必要。自治体間の連携強化、地域の関係者との連携方策の好事例収集や情報発信等に取り組む。（金子政務官）
- 呉市長と意見交換を実施し、地域に根強く残る固定的な性別役割分担意識等の解消には、継続した取組が不可欠であると再認識。（独）男女共同参画機構と一体となり、自治体や男女共同参画センター、経済界や労働界、若者等と連携し、継続的な取組を進める。（古川政務官）
- 酒田市、見附市、浜松市、南砺市の市長と意見交換し、特に中小企業支援や男性の育休取得に対する支援が重要と伺った。雇用管理上の問題への対応や両立支援に関する企業向けアウトリーチ・伴走型支援や、女性従業員の健康支援に関する好事例等の情報発信強化等を図る。（栗原政務官）
- テレワークは仕事と育児等の両立を支える重要な手段で、特に地方において人材確保や地域活性化の観点からも有意義。若手テレワーカー等と意見交換し、地方での導入遅れ等の課題を伺った。テレワーク環境の整備や、「地域社会DX」による事例創出や発信を通じ、地域の課題解決と多様で柔軟な働き方の実現を力強く後押しする。（向山政務官）
- 山口県内の大学生や地元企業と意見交換し、関係機関の連携充実、産学の接点増加や学生の期待に応える魅力ある職場づくりが重要と感じた。初等中等教育段階から社会人に至るまで地域の人材育成の取組充実に取り組む。（福田政務官）

■ 議長からの御発言の概要

- 令和8年度は、新たに29の自治体が参加。ネットワークの裾野が着実に広がっている。関係府省が連携して伴走支援を行い、自治体の取組を一層後押ししていくことが重要。
- 今後の方向性は、本日の議論等も踏まえて、次回会議でとりまとめを行い、骨太の方針などへの反映に繋げていく。

第4回地域働き方・職場改革等推進会議における主な御意見（有識者）

- 職場で人材登用を進めても、家や地域においてやらされることや期待が重苦しく、女性や若者が地域から出ていく原因になっている。鳥取県では、アンコンシャス・バイアスの解消に向けて、各種団体や若者・女性等の多様な主体で構成する県民運動を担う新組織「キズキアイとっとり県民会議」を立ち上げた。目標を達成した自治体や企業に対して奨励金を出すなど、分かりやすいインセンティブを設けることも考えている。こうした取組を広げていくためには、国全体として力強く情報発信することが重要。特にアンコンシャス・バイアスの解消については、効果的な啓発手法を検討し、政府として発信して欲しい。（平井構成員）
- 男性中心・長時間労働前提の働き方から、女性を含む多様な人材が活躍できる職場へのシフトのため、高知県では、時間外労働の割増賃金率を実験的に引き上げた事例や、短時間正規職員枠を設けて採用した事例がある。短時間でも安定した正社員で働きたい優秀な人材が、地元によく存在することが可視化された。男女賃金格差については、まず数字を把握した上で、数字の開示だけでなく、是正のための分析と施策が必要。管理職比率向上だけでなく、採用や職種配置時に無意識な性差別がないかも確認が必要。男性も含めた働き方・雇用の見直しが、この地域働き方・職場改革の本質。また、能力がありながら固定的な働き方の中で力を発揮できていない地方の女性が、AIやデジタルスキルを学ぶだけでなく、その先の仕事につなげる仕組みが必要。リスキリング後に企業と契約し、フルリモートで地方の中小企業のDX支援を行う事例もある。（白河構成員）
- 産業別・規模別の好事例整理に強く賛同。特に、製造業（女性の管理職比率等が他産業と比べて低い）への優先着手を提案したい。働き方改革推進支援センターや商工会議所等が製造業・小規模事業者へ積極的に出向くプッシュ型の伴走が有効。自治体がセンター等と連携し、えるぼし等認定によるインセンティブの周知と取得への伴走の一体化が重要。また、首長のリーダーシップは非常に重要。現場のボトムの声も聞いていただきたい。宮城県気仙沼市のワークショップにおいては、ハラスメントがなく、個が尊重される職場が地域で少ないとの指摘があった。さらに、教育分野において、固定的な性別役割分担意識から男女でAI知識の格差が生まれないう、しっかりとモニタリングしていただきたい。（小安構成員）
- 地域のジェンダーギャップ解消において、産前や妊娠期の産前教育が極めて重要。特に、産後に役割分担が無自覚に固定化され、女性側へ負荷が集中していく構造を妊娠期に十分扱えておらず、両親学級を「育児技術を学ぶ場」から、「共働き・共育てを夫婦で設計する場」へ、アップデートする必要がある。国として、令和型の両親学級モデルを示し、自治体間の両親学級の内容の格差を減らしていけるようお示しいただきたい。「産前」「妊娠期」から介入し支援・教育を強化することが必要。AIによって働き方改革が行われることで、性差なく長時間労働が減少し、家庭等に使える時間が増えることで、両立のしやすさにつながる。また、啓発については、担当部署を超えた横連携も重要。既存の接点を活用することで、追加的な広告費をかけずに効果的な周知が可能となる。（上条構成員）

「地域働き方・職場改革」の取組については、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、若者や女性を含め、多様な働き方やキャリア選択が可能となり、将来への展望を持ちながら安心して働くことができる環境の整備に向けて、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

取組参加自治体への支援として、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、好事例（※）を収集し、情報発信を推進する。さらに、産業別、企業規模別といった地域で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する。また、引き続き、交付金等により、地域の活動を後押しする。

〔※地域の実情を把握する方策、地域の関係者との連携方策や地域で協働した取組、公務部門における取組、デジタル技術を活用した取組、地域や職場における意思決定過程への若者・女性の参画促進の方策などに関する好事例を収集。〕

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。

(1) 男女間賃金差異の是正等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、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。
- ・令和7年に改正された労働施策総合推進法（令和8年10月施行）も踏まえ、職場におけるハラスメント対策を推進。等

(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で進みづらい男性の育児休業取得の促進のための環境整備や、共働き・共育ての実現に向けた取組等を推進。
- ・共育プロジェクトにおいて、セミナー等の開催、企業版両親学級に関するものを含めた情報・好事例等の提供等を行う。
- ・民間のテレワーク推進団体の取組と連携して、企業向けの助言等を行い、テレワークの社会への定着を進める。等

(3) 職場における女性の健康課題への対応

- ・職場における女性従業員の健康支援についての好事例や取組参加自治体の事例について情報発信を行う。
- ・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。等

(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

- ・効果的な啓発手法等の検討や情報発信、取組参加自治体の事例に関する情報発信を行う。
- ・女子学生等の理工系分野への進路選択支援、地域の人材育成や地方定着の機運醸成、産学官が連携した意識啓発等。等

【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、地域における魅力ある働き方、職場づくり等を起点にした社会変革により、若者や女性が活躍できる地域づくりに向けた取組を推進し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. 具体的取組の実施

- (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) 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

アンコンシャスバイアスに関するツールや企業向け研修資料（共育プロジェクト）等を更新・追加掲載

<更新箇所の抜粋>

2-2. 現状の実態把握

○ 自治体内の実態把握

- ・説得力を持って実効的な取組を進めていくためには、職場を含む地域の課題についてできる限り定量的に（データで）把握することが必要。

・そのために、

＊既存データの分析＊や、

＊住民や自治体内の事業所に勤務する労働者へのアンケートを実施することが考えられる。

※ 国では、地域のデータ利活用の推進に向け、地域経済分析システム（[RESAS](#)）や地方創生データ分析評価プラットフォーム（[RAIDA](#)）等を提供している。

RESAS は人口動態や人の流れなどの地域のデータを地図やグラフで分かりやすく表示することで、地域の特性を分析できるシステムである。「人口マップ」等から男女別・年齢階級別の人口転出／転入の状況や年齢階級別純移動数の時系列分析を表示することが可能。

RAIDA は対象地域のデータ分析を生成 AI が自動で行い、データ分析の結果として得られる示唆を文章形式で表示することで、データによる課題分析業務を支援するシステムである。「RAIDA-AI（人口減少対策）」では地域の人口動態の実態を総合的に理解できるよう、優先的に取り組むべき地域課題の把握にあたり参考となる関連データと AI による分析サマリーを提供する。（RAIDA-AI の分析結果は、生成 AI により作成しており、情報の正確性を担保しないことに留意。また、内閣府地方創生推進室及び内閣官房地域未来戦略本部事務局の個別の見解を示すものではないことに留意。）

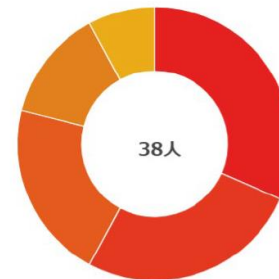
※記載更新

<転入元／転出先に係る分析（RESAS）>

From-To分析（定住人口）

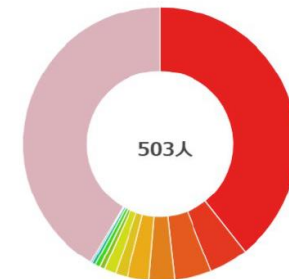
宮城県 気仙沼市
2023年

転入超過数内訳
総数 総数



- 1位 岩手県大船渡市 12人 (31.58%)
- 2位 宮城県名取市 10人 (26.32%)
- 3位 宮城県南三陸町 8人 (21.05%)
- 4位 福島県いわき市 5人 (13.16%)
- 5位 岩手県盛岡市 3人 (7.89%)

転出超過数内訳
総数 総数



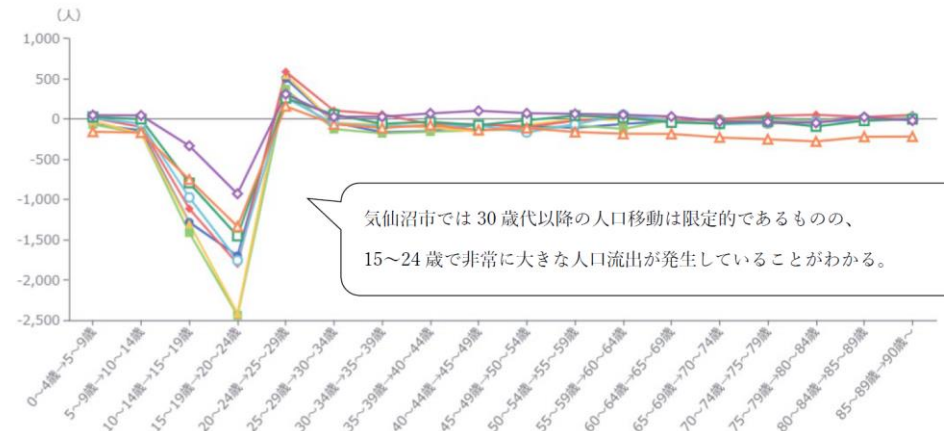
- 1位 宮城県仙台市 198人 (39.36%)
- 2位 宮城県多賀城市 23人 (4.57%)
- 3位 岩手県一関市 22人 (4.37%)
- 4位 宮城県大崎市 15人 (2.98%)
- 5位 神奈川県横浜市 13人 (2.58%)
- 6位 宮城県登米市 7人 (1.39%)
- 7位 宮城県石巻市 7人 (1.39%)
- 8位 宮城県栗原市 3人 (0.60%)

気仙沼市は近隣市町から一定の転入を受けているが、それを大きく上回る人数が仙台市を中心とする都市部へ流出しており、大幅な転出超過であることがわかる。

<純移動数に係る分析（RESAS）>

年齢階級別純移動数の時系列分析

宮城県 気仙沼市



<基礎分析サマリー（RAIDA-AI 人口減少対策）> ※追加掲載

基礎分析サマリー

地域の人口が将来、自然増減、社会増減どちらの影響を強く受けるのか分析しましょう

人口増減	社会増減	自然増減
サマリーの結果 「気仙沼市の人口減少は、出生数減少・死亡数増加・転出超過が複合的に影響し、特に社会増減の抑制が人口維持に大きく寄与します。」 気仙沼市では年少・生産年齢人口の減少が続き、老年人口も今後減少に転じる見込みです。人口減少の主因は出生数の減少と死亡数の増加、転出超過であり、社会増減の抑制が人口維持に最も効果的です。 優先的に取り組む地域課題 気仙沼市の人口減少に対しては、「社会増減の抑制が人口維持に最も効果的」と分析サマリーに記載されています。そのため、今後は自然減（出生数減少・死亡数増加）よりも、社会減（転出超過）への対策を優先的に取り組むことが重要です。	サマリーの結果 「気仙沼市では15～24歳の若年層を中心に社会減が顕著であり、若者の定着・Uターン促進策が喫緊の課題です。」 気仙沼市は15～24歳の転出超過が大きく、就学・進学・就職等を背景に若年層の社会減が続いています。卒業後のUターンや地域定着を促す施策の検討が必要です。また、仙台市や首都圏への流出が多い点も課題です。 優先的に取り組む地域課題 課題①：若年層の転出超過への対応 気仙沼市では、15～24歳の若年層を中心に社会減が顕著となっています。特にこの年齢層は進学や就職などを理由に転出超過になりやすい傾向があり、地域の将来を担う若者の流出が続いていることが大きな課題です。 課題②：Uターン促進と地元定着の推進 高校や大学等の卒業後に若者が地域へ戻ってきてもらうためのUターン促進や、地元での就職機会の確保など、若年層の地域定着を促すための取組が必要です。これにより、社会減の抑制と地域活力の維持が期待されます。 課題③：都市部への人口流出対策 気仙沼市からは仙台市や首都圏への流出が多いことも課題となっています。都市部への人口流出を抑制するため、地域の魅力向上や生活環境の整備、地元産業の振興など、幅広い対策の検討が求められます。	サマリーの結果 「出生率は全国平均を上回るが、人口減少が続いており、特に有配偶出生率の低さが課題である。」 気仙沼市は合計特殊出生率が全国平均より高いものの、人口は減少傾向です。未婚率は全国より低く、少子化の主因は結婚している女性の出生率の低さにあります。人口構造の変化を踏まえ、出生動向の改善が重要です。 優先的に取り組む地域課題 課題①：有配偶女性の出生率向上 気仙沼市では、未婚率が全国より低いに結婚している女性の出生率が低いことが要因となっています。有配偶女性の出生率を高める子育て支援や働きながら育児しやすい環境整備、結婚後の出産を促進する施策が求められます。 課題②：子育て環境の充実 出生率の向上には、子育て世代が安心して子ども育てられる環境が不可欠です。保育施設の充実に経済的支援、地域での子育て支援体制の強化などに関する負担軽減と支援の拡充が必要です。 課題③：若年層の定着促進 人口減少の背景には、若い世代の地域定着が低いことも考えられます。若年層が気仙沼市に住み、家庭を築くことができるよう、雇用機会の創出や住環境の整備など、若い世代の定着を促す施策が重要です。

生成 AI により作成された、データの分析結果と優先的に取り組むべき地域課題が、社会増減・自然増減の観点から示されている。

分析結果は、生成AIにより作成しており、情報の正確性を担保しません。また、内閣府地方創生推進室及び内閣官房地域未来戦略本部事務局の個別の見解を示すものではありません。

<更新箇所の抜粋>

参考資料・ツールの紹介

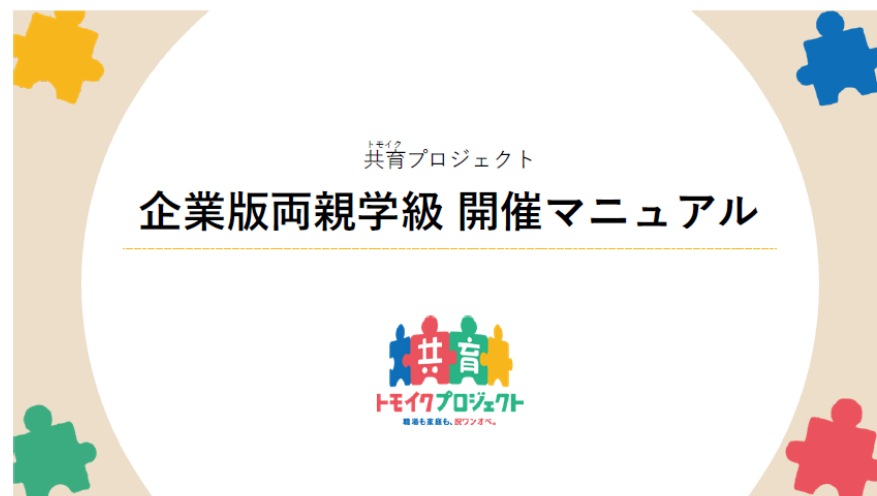
4. 具体の取組の実施 関係

(3) 各種の「働き方の課題」への気づき・職場改革

<仕事と家庭の両立支援等に関する企業向け研修資料> 【ツール⑨】※掲載URL更新



<企業版両親学級開催マニュアル（共育プロジェクト）> 【ツール⑩】※追加掲載



1. 自治体内における体制・予算の確保等

○ 庁内・外の協力体制の構築等

首長の理解をよく得た上で、本取組に継続的に注力する担当者を置き、産業労働系部局、地方創生担当部局、人事担当部局といった多様な関連部局間の連携・協力体制を構築することが望ましい。

※ 都道府県が主体となる場合は、都道府県内の主導的な企業等を巻き込みながら、積極的に市区町村の参加を促すことが望ましい。

※ 市区町村が主体となる場合は、都道府県や近隣市区町村と連携し、可能な限り広域での取組とすることが望ましい。

○ 必要な予算等の確保等

予算確保等（補正予算の計上検討を含む）に向けて、以下の手順で大まかな全体像を整理する。

①目指すゴールの大まかな設定（例：若者や女性の「働きがい」「働きやすさ」を高め、地元での就職を希望する若者や女性を増やしていく等）

②ゴールの実現のために必要な要素の細分化

（例：取組参加職場におけるアンコンシャス・バイアスへの気づきの促進や、若者や女性をめぐる具体的な「働き方の課題」の特定等）

③要素ごとに取り組むべきプロセスの整理

※有識者等外部の助力を得る必要があるプロセスも特定

（例：アンコンシャス・バイアスへの気づきや具体的な課題の解決を呼びかけるワークショップの開催、近年の採用状況の職場ごとの確認・分析等）

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

地域の商工会議所や金融機関等の経済界の理解を得るとともに、もともと関心の高い層に限らず、改善用地のある幅広い人々を巻き込み、各都道府県労働局の協力を得ながら、できる限り多くの地方銀行等、地域企業（特に若者や女性の採用可能性のある企業等）の賛同・参画を得る取組とする必要がある。首長や幹部自身が経営トップに呼びかけることも効果的。

○ 当事者（若者や女性）の視点・意見の取り入れ

就職を控えている学生を含め、地域にいる／大都市等で就職している／UターンやIターンで戻ってきた若者や女性、団体といった当事者の声を取り入れ、より多角的な視点から、客観的に気づきを得て必要な取組を明確化する必要がある。

○ 行政内外の人材育成

地域外の有識者、企業等に協力を依頼する場合であっても、地元の若者や女性の団体の参画を得るとともに、当該団体の人材育成を図ることで、将来的に地域内で自走可能な体制の構築を目指すことが望ましい。

2-2. 現状の実態把握

○ 自治体内の実態把握

説得力をもって実効的な取組を進めるために、**地域の課題**について**できる限り定量的に（データで）把握**することが必要。

<考えられる分析等の例>

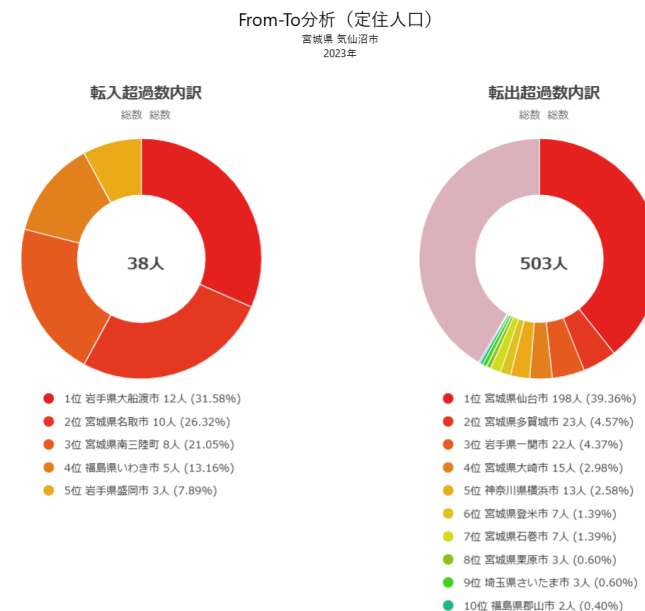
- ・地域経済分析システム（**RESAS**）等を活用した既存データの分析
（例：男女別・年齢階級別の人口転出／転入の状況、年齢別階級別純移動数等）
- ・住民や自治体内の事業所に勤務する労働者へのアンケート

【参考：ガイドブックに掲載している関係ツール】

- ・RESAS（P9） ※人口構成分析、自然増減分析、新卒者就職・進学分析、人口増減分析、社会増減分析、将来人口推計分析などが可能。
- ・一部自治体で実施された事業所向け／住民向けアンケートの例（P22）
- ・関連データ（P19-24）

※女性の職業生活における活躍推進PT報告には、女性活躍推進の各種の経済的意義、男女間賃金格差の推移・要因、中小企業事業主に対する支援、公務部門の取組の好事例、教育分野におけるアンコンシャス・バイアス解消に向けた取組、都道府県別の男女間賃金格差と就業状況等を掲載。さらに、「Q&A集」として「なぜ男女間賃金格差が生じるのか」等の応答が含まれる。

<RESASを用いた転入元／転出先にかかる分析の例>



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

地域の若年層や女性を中心に、「こんな地元に暮らしたい」等のビジョンについて、地域の多世代・多様なステークホルダーが参加するワークショップ等で議論を行い、地域が**目指すべき像**を明確化することが導入プロセスとして考えられる。

※ これまでの取組の延長線上ではなく、自由に目指すべき姿を検討（発想の自由さから、中高生等の参画が重要との示唆もある）

○ アクションプラン（取組計画）の作成

目指すべき像を踏まえて、K P I も盛り込んだアクションプラン（取組スパンは中長期（3～5年））を作成する。

※ 本取組の射程外の事象の影響を大きく受ける「若者や女性の流出数」といった直接的な指標が効果的とは限らない。若者や女性にとっての地域の職場の魅力を改善度合い（取組企業等に勤務する若者や女性における「働きがい」「働きやすさ」を感じられている者の割合等）の指標を検討いただきたい。

【参考】ガイドブックには、プラン策定のためのワークショップやワールド・カフェの事例や手引書を掲載（P24）

4. 具体の取組の実施

○ 目指す「職場像」に向けた取組の大まかな全体像（プロセス）

① アンコンシャス・バイアスにより、若者や女性にとって、自身の能力が活かされていない・息苦しいと感じさせる点がないか洗い出し、経営層や人事担当者を中心に、こうした点の気づきを促すとともに、意識・行動の変革に取り組む

- ※ 意識そのものが変わらない場合であっても、若者や女性との「価値観の違い」に対して気づきを得ることで、自分と同じ価値観であることを当然の前提としない配慮につなげることは、意識変革より実行しやすい。
- ※ 若者や女性の活躍による経済的メリットを結び付けて説く、自身の子や孫に置き換えて考えてみてもらう、対象が男性の場合には男性の生きづらさを含めて理解してもらう等のアプローチが考えられる。

* アンコンシャス・バイアスの例（P13）

①固定的性別役割分担意識、②上意下達的な雰囲気、③多様性・様々な生き方への非寛容

②①の意識変革を行いつつ、職場で顕在化している「働き方の課題」の解決を図る

- ※ 各都道府県労働局、「働き方改革推進支援センター」を活用しつつ、各職場への持ち帰りや実践を挟んだ複数回のセミナー等の実施により徐々に進めること、同様の課題解決に成功した身近な好事例の紹介が有効。経営者が把握する課題と労働者の感じる課題のギャップにも留意し、必要に応じ、労働者への個別ヒアリングや事業所内アンケートの結果（2-2）も活用。

<具体的な「働き方の課題」の例>（P13）

* 採用における男女差（例：営業は男性、女性は事務等）

* 配属・職務付与や昇進における男女差、キャリア支援制度の不平等、管理職比率の差、また、それらの結果指標としての男女間賃金格差

* 「共働き・共育て」を困難にさせる働き方の柔軟性の不足（長時間労働、休暇・育児／介護休業の取得しづらさ、テレワーク等の利用しづらさ等）

* ハラスメントの見過ごし

* 心理的安全性の欠如（例：会議で若者や女性が発言しづらい雰囲気等）

③①②の課題への対応を行った上で、当該職場が若者や女性にとって「魅力的な職場」となっている旨の情報発信を強化

- ※ 魅力ある職場環境とした企業等が「採用市場で勝てる」状況をつくり、その効果を見える化することで、地域他企業等にさらに働き方・職場改革を広げる推進力としていくことが、地域全体の底上げのために重要。
- ※ 求める情報やリーチしやすいプラットフォームについて当事者である若者や女性の意見を取り入れながら、パターン（地元とは関係のない者に就職先として選択してもらう（Iターン・Jターン型）、地元出身者で地元外で就職している層に地元での就職を選択してもらう（Uターン型））ごとに発信。

4. 具体の取組の実施（続き）

○ テーマごとのワークショップ等の実施

アンコンシャス・バイアス（前ページの①）や若者や女性をめぐる「働き方の課題」（前ページの②）についてテーマごとにワークショップ等を重ねていく際は、経営層・人事担当者・女性従業員など、階層別に分け、各職場で課題があつて当然という心理的安全性を十分に確保しながら、各職場への持帰り事項を決め、職場での実践を挟み、次回に実践結果の共有や課題の相談等を行うことが有効。

※ 1回講演を聴いただけで直ちに改善が図られるものではないことに留意。

※ 年代層によって抵抗感が大きいテーマは年配男性の語り手による気づき等の経験談を聞いてもらうことが効果的という指摘もある。

○ 地域社会への波及、産業政策との連携、地域共同での若者育成

- ・労働者も職場を出れば一市民であり、職場における取組（の影響）を地域や教育現場等の他の場面に波及することが重要。
- ・デジタル活用等による付加価値創出等の事業も重要であることから、産業政策の担当部署とも連携し、各職場の事業内容そのものの魅力を高めていく視点を併せ持つて進めていくことが重要。
- ・地域共同での育成を加速化させ、若者や女性が同世代の仲間をつくり、孤立感なく成長していける取組を進めることが重要。

5. 定期的な効果検証・成果の情報発信

○ 定期的な効果検証

設定したK P Iに基づき定期的に取り組の効果について評価を行い、当該評価に基づき取組内容の軌道修正等を検討する。

※ 取組初期は定量的な指標では測りづらい効果もあると考えられることから、K P I以外の評価（取組参加者の満足度調査、参加企業における労働者のアンケート結果等の定性的なもの、地域企業の県外からの新卒採用数増加等の短期的に測りやすい定量的な指標等）

○ 成果の情報発信

職場における取組の成果を地域社会にも波及させていくことが重要であることから、自治体のH Pや広報誌等による周知を、取組の進展の都度、実施することが望ましい。

■ 【随時】 自治体勉強会の開催

- 8～9月 有識者による講義をメインとした勉強会（1～2回程度）
- 9月以降 自治体の取組事例の紹介、自治体間での意見交換等を検討中。

■ 【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

- 次年度の取組検討等の参考として、フォローアップ調査結果を参加自治体にフィードバック。 等

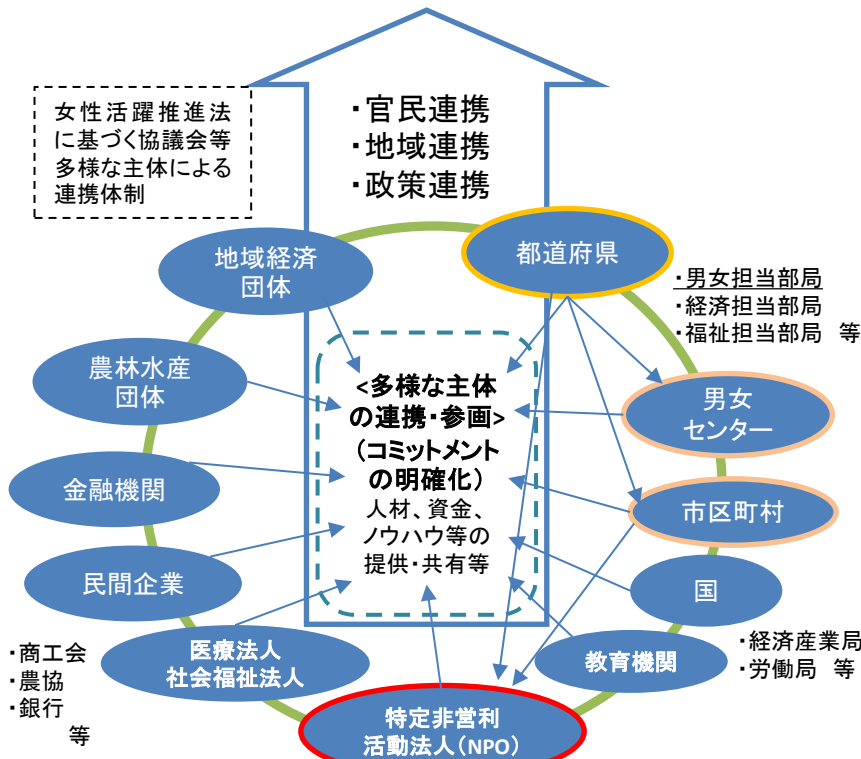
※上記のほか、「「地域働き方・職場改革」の今後の方向性について」（令和8年6月4日）を踏まえ、対面交流の機会確保、好事例収集、情報発信等の取組を検討・実施予定。

地域女性活躍推進交付金

(令和7年度補正予算10.0億円、令和8年度当初予算3.0億円)

＜地域における女性活躍の推進・課題解決＞

- 「地域性」を踏まえた・定量的成果目標設定・「見える化」
(様々な課題・困難を抱える女性に対する支援、女性デジタル人材・女性起業家や女性防災リーダーの育成、女性の登用拡大等)



【交付対象】

地方公共団体

【補助率】

- (1) 活躍推進型: 1/2
- (2) デジタル人材・起業家育成支援型: 3/4
- (3) 寄り添い支援・つながりサポート型
 - (A) 寄り添い支援型プラス: 1/2
 - (B) つながりサポート型: 3/4
 - (C) 男性相談支援型: 1/2

【交付上限】

- (1) 各区分ごと 都道府県 800万円(注)、
政令指定都市 500万円、市区町村 250万円
 - (2) 各区分ごと 都道府県 1,200万円、
政令指定都市 750万円、市区町村 375万円
 - (3) (A,C) 各区分ごと 都道府県・市・特別区 800万円
町村 500万円
 - (3) (B) 一律1,125万円
- 注) 推進計画未策定市町村への策定支援事業実施等の条件付きで1,000万円とする。

(1) 活躍推進型

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、企業経営者の意識改革のためのセミナー、地域女性ロールモデル事業への支援。

(2) デジタル人材・起業家育成支援型

ジェンダーの視点を踏まえ、地方公共団体の経済担当部局や商工会議所等との連携・協働による真に効果の高い、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や就労につなげる相談、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) 寄り添い支援・つながりサポート型

様々な課題・困難を抱える女性に寄り添った相談支援、孤独・孤立で困難や不安を抱える女性が社会とのつながりを回復できるようNPO等の知見を活用した相談支援やその一環として行う生理用品の提供等の支援、男性相談事業への支援。

- (A) 寄り添い支援型プラス
- (B) つながりサポート型
- (C) 男性相談支援型

地方公共団体
(関係団体と
連携)

申請

交付

内閣府

情報提供

他の地域の

- 地方公共団体
- 地域経済団体

等

令和8年度第2回公募のポイント

- ✓ 事務連絡で案内している通り、令和8年度第2回の公募においては優先採択の条件を付しております。

公募要領 第10の3 (3)

独立行政法人男女共同参画機構との連携が認められる事業又は男女共同参画センター（男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第18条第2項に規定するものをいう。）が「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」（以下「ガイドライン」という。）に即して行う、地域における様々な関係者との連携が認められる事業について、優先的に採択するものとします。
※つながりサポート型は、主たる事業を特定非営利活動法人等に委託するものであることから、今回の連携による優先採択の対象としません。

努力義務

地方公共団体
男女共同参画センターがその機能を担う体制を確保する



体制確保



男女共同参画センター

⇒関係者相互間の連携・協働を促進するための拠点

男女共同参画センターの業務

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. 地域における様々な関係者との連携

地域における様々な関係者との連携の例

1. 事業者団体等との連携
2. 政策・方針決定過程への女性の参画拡大に関する関係部局等との連携
3. 学校等との連携
4. 地方公共団体等の相談支援機関との連携
5. 地域コミュニティ（自治会等）との連携

地域女性活躍推進交付金の趣旨に合う申請であることを前提

- 独立行政法人男女共同参画機構との連携が認められる事業は優先的に採択します。
- 地域における様々な関係者との連携が認められる事業については優先的に採択します。

男女間賃金差異分析ツールを公開しました！ ～男女間賃金差異の要因を分析し、女性の活躍推進に取り組みましょう～

「男女間賃金差異分析ツール」

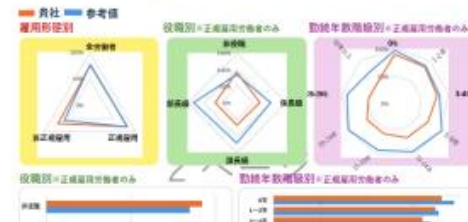
- 「男女間賃金差異分析ツール」では、自社の男女間賃金差異をはじめとする**労務管理の基本データ**を同業種・同従業員規模の**企業平均のデータと比較**することで**自社の女性活躍に関する強みや課題を明らかに**することができます。
- また、活用パンフレットにおいて、「男女間の賃金差異」が生じる要因・課題に応じた**雇用管理の見直しに係るアドバイス**を掲載しています。こちらもぜひご参照ください。
- 男女間賃金差異には、**管理職に占める女性比率が低いこと、女性の継続就業に課題があること**等の様々な事情が反映されるため、女性の活躍推進に取り組むにあたって、特に女性の登用や就業継続の進捗を測る観点から有効な指標となります。ぜひ「男女間賃金差異分析ツール」を活用して女性活躍の推進を図りましょう！

男女間賃金差異分析ツール画面イメージ

男女間賃金差異分析ツール 分析結果

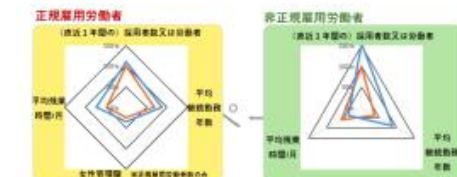
1. 男女間賃金差異

（貴社の情報）※女性の割合が最も低い業種・業種別・業種別（参考値）			
全労働者	正規雇用労働者	全労働者	正規雇用労働者
75.1%	82.5%	76.1%	82.8%
	非正規雇用労働者		非正規雇用労働者
	70.3%		57.2%



2. 男女間賃金差異が生じる要因

	雇員総数	貴社と参考値の比較		貴社の女性割合	参考値の女性割合
		貴社の女性割合 西武の女性割合（100年未満）	参考値の女性割合 西武の女性割合（100年未満）		
最近1年間の採用者数	正規雇用	1人	1人	20.0%	21.2%
	非正規雇用	1人	1人	100.0%	99.8%
平均勤続年数	正規雇用	12.2年(10.9年)	17.6年(11.4年)	65.7%	66.8%
	非正規雇用	8.4年(13.7年)	22.4年(16.5年)	37.8%	37.7%
管理職数	正規雇用	1人	4人	25.0%	34.2%
一ヶ月あたりの平均残業時間	正規雇用	21.3時間(17.7時間)	45.0時間(13.4時間)	47.2%	36.4%
	非正規雇用	25.5時間(2.6時間)	45.6時間(7.7時間)	66.7%	72.4%



ツールで分析した課題や、課題に基づく目標や施策は女性活躍推進法（※）で定める一般事業主行動計画の策定にも活かすことができます。

女性活躍推進法のポイント

- 常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。
- 詳細は「女性活躍推進法特集ページ」（厚生労働省ホームページ）（裏面ご案内あり）をご覧ください。

「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）」

- 「男女間賃金差異分析ツール」より踏み込んで詳細に男女間賃金差異の要因分析をしたい場合は「**男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）**」をご活用ください。
- 本ガイドラインパンフレットには、男女間賃金差異の現状や女性活躍に関する各種支援ツールの紹介、男女を問わず社員の活躍を促進するための「賃金・雇用管理に関する実態調査票」等がついており、配属先、育成、能力開発、キャリア形成、人事評価など様々な指標から要因が分析できます。

1 男女間賃金差異解消のための取組

—— 男女間賃金差異の「今」 ——

男女間賃金差異は依然として大きい状況です！

男女間賃金差異とは？

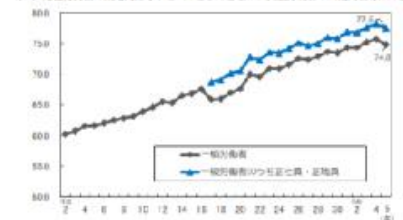
女性活躍推進法では、男性労働者の賃金の半額に対する女性労働者の賃金の平均賃金水準は、令和5年で74.8と約7割でした。概率的には男性に比べてあるものの、元来賃金面と比較すると、その差は依然として大きく残っています（図1）。

一般労働者（※）の男性の平均賃金が年々100としたとき、一般労働者の女性の平均賃金水準は、令和5年で74.8と約7割でした。概率的には男性に比べてあるものの、元来賃金面と比較すると、その差は依然として大きく残っています（図1）。

（※）一般労働者とは、常時労働者かつ時間外労働者を除いた労働者をいふ。

図1 男女間賃金差異（※）の推移

（※）女性労働者の平均賃金を100としたとき、男性労働者の平均賃金との差



入手・ご利用方法

- 「男女間賃金差異分析ツール」
 - 「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）」
- は「女性活躍推進法特集ページ」（厚生労働省ホームページ）からダウンロードしてご利用ください。

- ①女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ）はこちら（→）
- ②女性活躍推進法に関する詳しい情報は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ（→）
- ③男女間賃金差異分析ツール・男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）についてのお問い合わせ先
厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課 TEL：03-5253-1111（代表）



男女を問わず社員の活躍を促進するための賃金・雇用管理に関する実態調査票

趣旨・目的

- 男女を問わず社員の活躍を促進する賃金・雇用管理の取組のためには、制度面の整備にとどまらず、その運用や実施状況においてその効果が活かされ、実施されていることが重要です。
- この調査票では、制度ではなく実質的に賃金をあてて、実態から生じる様々な結果指標（アウトカム指標）を総合的に評価しています。
- これらの指標を分析、検証することを通じて、企業における賃金管理や採用、配属、処遇などの雇用管理が、男女を問わず社員の活躍を促進するものになっているかについて判断・評価をし、次のステップに向けた取組につなげていくことが期待されます。
- ※以下に示した指標は男女を問わず社員の活躍を促進する観点から整理することによって整理されています。性別の異なる指標もある場合がありますが、できる限り整理するよう努めてください。

I. 採用に関する指標

- 1-1. 本年度新規採用者の採用実績
- 1-2. コース別の採用実績（コース別採用がない場合は、「総合職」欄に記入）

1-1-② 入卒「総合職」採用における女性の割合

【指標】	【計算式】
4年制大学／大学院新卒者の「総合職」採用実績において、	
（女性の採用数）	（女性の採用数）÷（女性の採用数）×100
（男女別の採用数）	
※事務系、技術系などに分けて算出されてもよい。	