

「地域働き方・職場改革」の更なる推進に向けた意見書

2026 年 9 月 8 日

白河桃子 昭和女子大学客員教授 ジャーナリスト

参画する自治体が、令和 8 年度に 97 自治体（34 道府県・63 市町村）へ着実に拡大していることを高く評価いたします。あらためてこの会議の本質に触れたいのですが、若者や女性が将来に展望を持ち、安心して働き続けられる地域社会となるために、ジェンダーギャップ是正が「地域の持続可能性」に関わる最重要課題です。

以下に今後の改革加速に向けた 4 つの提言を申し上げます。

1. 「賃金差異の是正」とハラスメント対策の一体的推進

地域の中小企業における、法改正に準拠した雇用環境整備が急務です。

- **改正法の確実な履行支援：**令和 8 年 4 月施行の「改正女性活躍推進法」に対応し「企業向けアウトリーチ・伴走型支援（約 5.9 億円）」を地域でフル活用してほしい。女性の賃金をあげるため、評価の見直しや職場の慣行、働き方の見直しが必要です。
- **職場環境の健全化：**ハラスメント対策の推進（R9 要求：約 12.2 億円）を賃金差異是正の取組と一体的に進めること。

2. 中小企業従業員の「共働き・共育て」の実装

女性に偏りがちな家庭責任（育児・介護等）の負担を解消し、男性にも育児をするチャンスを提供しましょう。育児をするのは「男性の権利」でもあります。若い世代中心に男性も子育てをしたい人、介護に従事する男性も増えています。時間制約に関わらず、誰もがキャリアを継続できる環境づくりが必要です。

- **男性育休取得促進：**地域の中小企業で特に遅れがちな男性の育休取得を促進するため、育児・介護休業法の適切な履行を促す環境整備と伴走型支援を強化してほしい。ただの育休取得にとどまらず、男性の育児家事能力を向上させる研修も必要です。
- **柔軟な働き方の定着：**テレワークの支援や、短時間正社員を含む「多様な正社員」制度の導入事例の横展開を進め、多様な働き方が可能な環境を地域に定着させてほしい。事例として高知県庁の「短時間正規雇用」を好事例としてヒアリングしてほしい。

3. 若年女性の地方流出を防ぐ「無意識のバイアス」の打破

固定的な性別役割分担意識や、地域の産業構造そのものにアプローチする必要があります。

- **効果的な啓発活動：**性別や役割分担の意識解消に向けた、実効性のある情報発信・啓発を地域社会全体に展開すること。その際は
- **理工系進路選択と地方定着支援：**女子学生等の理工系分野への進路選択や、地域の未来を担う人材の育成・地方定着の機運醸成に向け、地域、学校、産業界が一体となった取組を強化してほしい。

4. 自治体の横連携、情報共有

経験の共有：「自治体フォローアップ調査」や、「地域別ブロック会議を通じて、成功事例だけでなく、「うまくいかなかった事例（失敗から得られた課題）」についても率直に共有してほしい。

以上