KADOMA CITY /

若者・女性が活躍できる地域の働き方等推進事業



内閣官房「地域働き方・職場改革」
第16回 自治体勉強会　事例発表

門真市企画財政部企画課

2026/10/15

CONTENTS

本日の流れ

前半で事業の全体像を、後半で本日のテーマ「地域の実情を把握する方策」をご紹介します

前半　事業の全体像

01　なぜ今、この事業なのか

02　事業の全体像

03　いま動いている事業（4課マップ）

04　いまの空白はどこか

05　将来像

後半｜本日のテーマ　地域の実情を把握する方策

06　企業と市役所、2つの実働

07　地域企業伴走プロジェクト（R7→R8）　本日の中心

08　事前調査票 × 門真ネット定例会　本日の中心

09　いまの現場（R8.10.2 現地意見交換）　本日の中心

10　3つのポイント

01 BACKGROUND

なぜ今、この事業なのか

人口減少・人材不足の中で「若者・女性に選ばれるまち」をどう実装するか



「働きがいのある職場があるまち」
＝「若者・女性に選ばれるまち」＝「住み続けたいまち」

01 消滅可能性自治体への該当

若年女性の転出超過と出生数減少が続き、
令和6年に「消滅可能性自治体」に該当との報道発表。
また、生産年齢人口（労働力人口）の減少が、
地域経済と中小企業の人材確保にも深く影響している。

02 企業と求職者のミスマッチ

市の主要産業である中小製造業は人材確保に苦慮。
一方で就業意欲のある若者・女性等は、働きやすい条件
・環境が整わず職に就けない構造が残っている。
「人がいない」 と 「働けない」が同時に起きている。

03 国とともに進める

内閣官房「地域働き方・職場改革ネットワーク」に、
門真市も参画自治体として加わっている。
「若者・女性にも選ばれる地方」を、
国の枠組みと並走しながら本市で実装していく。

02 STRUCTURE

事業の全体像 ― 統括は企画課、参画は３課

若者・女性が活躍できる地域の働き方等推進事業を、４課が役割分担しながら進めている



企画課は

統括 ＋ 外部専門家を招聘し実働

・若者・女性が活躍できる地域の働き方等推進事業

①地域企業伴走プロジェクト（※産業振興課連携）

②女性職員座談会（※人事課共催）

全体統括

企画課





市の主要産業 ：中小製造業

産業振興課

人材確保

・門真市ものづくり企業若者人材確保支援事業

→ものづくり企業の魅力発信・人材確保・工場見学バスツアー

・かどま女性活躍推進事業

→女性の就労意欲喚起・マッチング・交流会



人事課

人材確保 ＋ 定着

・職員確保・定着推進事業

① AI面接 など新たな採用戦略（人材確保）

② エンゲージメント調査（人材定着）

→ 庁内の人材確保と離職防止・働きがい向上





人権市民相談課

女性活躍（WESS）

・女性サポートステーション運営事業

→女性のための相談／就労相談／キャリアカウンセリング

女性参画や活躍機会推進にむけて、新たな取組を検討中（関わりしろ）





03 RUNNING NOW

いま動いている事業（４課マップ）

「人材確保」と「人材定着」を軸に、各課が役割を持って既に走らせている

所管課	人材確保	人材定着	備考
企画課	①地域企業伴走プロジェクト（※産業振興課連携） ヒアリング → 伴走支援 → 経営層セミナー→ロールモデル創出	②女性職員座談会（※人事課共催） （行政内部のボトムアップ→ 行政モデル構築）	外部専門家を招聘し、 企業側と行政内部の両面にメスを入れる
産業振興課	・門真市ものづくり企業若者人材確保支援事業 ・かどま女性活躍推進事業	「職住近接のまち」実現のための企業魅力アップ事業補助金	ものづくり企業の魅力発信・人材確保・工場見学バスツアーや、女性の就労意欲喚起・マッチング・交流会や、バリアフリー化・女性従業員専用設備、男性の育児休暇取得への補助
人事課	・職員確保・定着推進事業 ①AI面接等 新たな採用戦略	・職員確保・定着推進事業 ②エンゲージメント調査	職員のエンゲージメント向上 庁内の人材確保と離職防止・働きがい向上
人権市民相談課	女性参画や活躍機会推進にむけて、新たな取組を検討中（関わりしろ）		女性参画や活躍機会の推進が課題

「人材確保／定着」は動きはじめたが、地域で働く女性の活躍機会推進が課題

04 ISSUE

トップダウン × ボトムアップ ― いまの空白はどこか

企業側への働きかけは進む。行政内部も動く。残るは「地域で働く若者・女性のボトムアップ」

トップダウン（企業の意識改革）

● **企画課・産業振興課**

地域企業伴走プロジェクト（ロールモデルの創出）

● **産業振興課**

門真市ものづくり企業若者人材確保支援事業 ／ かどま女性活躍推進事業

● **人事課**

AI面接 等の新たな採用戦略



→ 企業側へのアプローチは動いている

ボトムアップ（働く人の声から底上げ）

● **企画課・人事課**

女性職員座談会（行政内部からの底上げ）

● **人事課**

エンゲージメント調査（定着・働きがい）

● **企画課・人権市民相談課**

地域で働く若者・女性のボトムアップ施策が課題

→ 地域で働く若者・女性に届くボトムアップ軸が課題

企業の意識改革は、トップダウンとボトムアップの両輪で初めて地域全体の機運につながる。

05 FUTURE

将来像 — 地域、次世代、そしてエンパワーメントへ

若者や女性活躍ネットワークが、職場だけでなく地域イベント・キャリア教育にもひろがる未来

現在

R7-R8

４課で実装

企画課が統括し、産業振興課・人事課が走らせ、人権市民相談課が若者・女性ネットワーク等でベースづくり

中期

R9～

地域への波及

行政モデル・企業ロールモデル創出 → 若者・女性活躍ネットワークの広がり → 他企業・地域団体等へ横展開

長期

数年後

地域イベントへも参画

若者・女性活躍ネットワークが、職場だけでなく、まちのイベントや地域活動にも当たり前のように参画

将来

ゆくゆく

次世代へ × 企業へ

小・中学校のキャリア教育等で市内企業を発信。
企業にとっては将来の人材確保・PR・働く意欲向上

「働きがいのある職場があるまち ＝ 若者・女性に選ばれるまち ＝ 住み続けたいまち」を、まち全体で実装する。



PART 2

ここからが
本日のテーマ

第16回 自治体勉強会テーマ

地域の実情を把握する方策

うまく発信できていなかった市内のものづくり企業。
その「本音」を、どうつかみ、どう広げるか。

06 企業と市役所、2つの実働

07 地域企業伴走プロジェクト

08 事前調査票 × 門真ネット定例会

09 いまの現場

10 3つのポイント

06 CORE ACTION

将来像への第一歩 ― 企画課が担う２つの実働

外部専門家を招聘し、企業側（トップダウン）と行政内部（ボトムアップ）の両面にメスを入れる

①地域企業伴走プロジェクト（ロールモデルの創出）※産業振興課連携

企業側（トップダウン）に働きかける軸

企業ヒアリング・現状把握 → 伴走支援 → 経営層・人事担当セミナー → ロールモデル創出

ねらい：地域への波及　→ 詳しくは次ページ

・本年度から企業ヒアリング（３社）を実施し、
地域モデル（ロールモデル）創出にむけて伴走支援開始
・他企業にも取り組めるよう、地域への横展開を意識した取組（段階的な取組）・
「企業が変わる」ことで、若者・女性に選ばれるまちへ近づく

■ 難易度別の企業取組例（※蒲生さんに事例を確認）

Lv.1 すぐできる	Lv.2 調整でできる	Lv.3 中長期で取組
・求人票の見直し ・職場見学の受入れ ・採用情報の発信改善	・業務の切り出し（業務の見える化） ・短時間勤務の試行 ・育成動線の整理	・人事制度の見直し ・キャリアパスの整備 ・労務DXの導入

ジェンダーギャップ解消に向けた意識変容と行動変容の定着

② 女性職員座談会（行政モデルの構築）※人事課共催

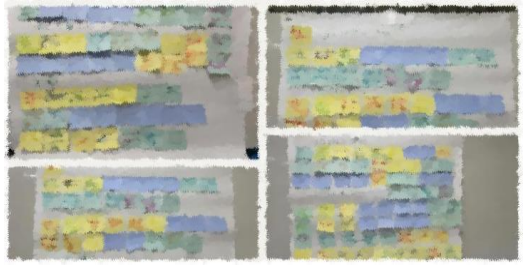
行政内部（ボトムアップ）に働きかける軸

女性職員座談会 → 気づきの抽出 → 行政モデル構築 → 市役所から底上げ

ねらい：行政自身がモデルになる

・市役所内のボトムアップの気づきから、組織風土を底上げ
・行政自身の働き方モデルを示し、市内企業にも参考にしてもらえる姿に
・人事課のエンゲージメント調査（人材定着）とも結果を共有・連動





仕事・プライベート関係なく、モヤモヤを吐き出す場

07 PROJECT

地域企業伴走プロジェクト ― R7で「見えた」から、R8で「深める」へ

統計では見えない企業の実情を、段階を踏んでつかむ

体制　**外部専門家 ＋ 企画課 ＋ 産業振興課**　が、一緒に企業の現場へ

令和7年度｜4社ヒアリングで見えたこと

組織・経営	経営を支える「右腕」がいない
対話・育成	従業員の本音を聞く余力がない
採用・定着	求職者が求める働き方とズレ

「人が採れない」の奥に
組織・対話・風土の課題

令和8年度｜公募3社に、段階を踏んで伴走

1	趣旨説明・公募	→ 3社が手を挙げる
2	事前調査票	→ 数字と、自覚している課題
3	ウェブヒアリング	→ 数字の背景
4	課題提示・現場視察	→ 職場の実際の姿
5	経営者との対話	→ 経営者の本音
6	企業訪問	→ 各社に合った方向性

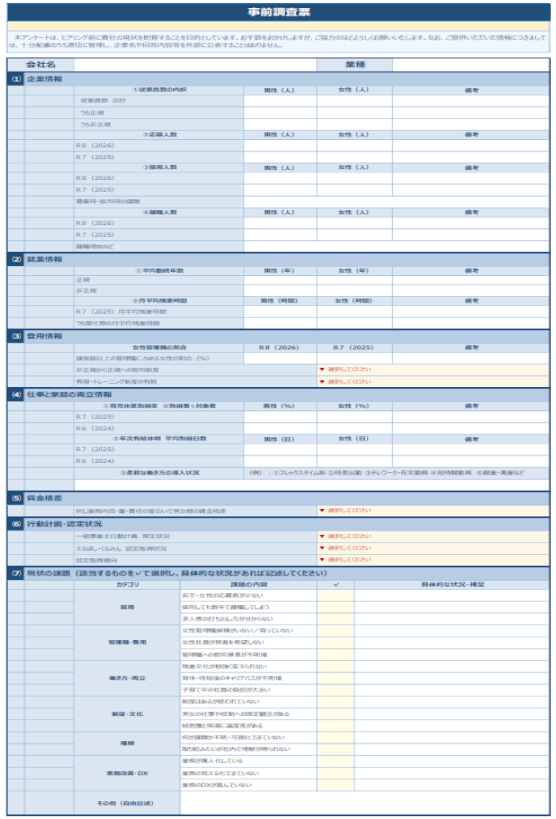
3社3様の方向性が見え、すでに走り出した企業も

08 TOOLS

実情をつかむ道具と、広げる場

「聞く」は事前調査票から。「広げる」は地域にある企業ネットワークの場で

聞く道具｜事前調査票


事前調査票

本アンケートは、ヒアリング前に貴社の現状を把握することを目的としています。お手数をおかけしますが、ご協力のほどよろしくお願いいたします。なお、ご回答いただいた情報につきましては、十分配慮のうえ適切に管理し、企業名や回答内容等を外部に公表することはありません。

会社名		業種	
① 企業情報			
	①従業員数の内訳	男性（人）	女性（人）	備考
	従業員数 合計			
	うち正規			
	うち非正規			
	②新卒入職者数	男性（人）	女性（人）	備考
	R8（2026）			
	R7（2025）			
	③採用人数	男性（人）	女性（人）	備考
	R8（2026）			
	R7（2025）			
	募集時・採用時の課題			
	④離職人数	男性（人）	女性（人）	備考
	R8（2026）			
	R7（2025）			
	離職理由など			
② 就業情報			
	①平均勤続年数	男性（年）	女性（年）	備考
	正規			
	非正規			
	②月平均残業時間	男性（時間）	女性（時間）	備考
	R7（2025）月平均残業時間			
	うち繁忙期の月平均残業時間			
③ 登用情報			
	女性管理職の割合	R8（2026）	R7（2025）	備考
	課長級以上の管理職に占める女性の割合（%）			
	非正規から正規への登用制度		▼選択してください	
	教育・トレーニング制度の有無		▼選択してください	
④ 仕事と家庭の両立情報			
	①育児休業取得率　②取得者÷対象者	男性（%）	女性（%）	備考
	R7（2025）			
	R6（2024）			
	③年次有給休暇　平均取得日数	男性（日）	女性（日）	備考
	R7（2025）			
	R6（2024）			
	④柔軟な働き方の導入状況	（例）：①フレックスタイム制 ②時差出勤 ③テレワーク・在宅勤務 ④短時間勤務 ⑤裁量・業務など		
⑤ 賃金格差			
	同じ業務内容・量・責任の度合いで男女間の賃金格差		▼選択してください	
⑥ 行動計画・認定状況			
	一般事業主行動計画　策定状況		▼選択してください	
	えるぼし／くるみん　認定取得状況		▼選択してください	
	認定取得理由		▼選択してください	
⑦ 現状の課題（該当するものをすべて選択し、具体的な状況があれば記述してください）			
	カテゴリ	課題の内容	✓	具体的な状況・補足
	採用	若手・女性の応募者が少ない		
		採用しても数年で離職してしまう		
		求人票の打ち出し方が分からない		
	管理職・登用	女性管理職候補がいない／育っていない		
		女性社員が昇進を希望しない		
		管理職への登用基準が不明確		
	働き方・両立	残業文化が根強く変えられない		
		育休・時短後のキャリアパスが不明確		
		子育て中の社員の負担が大きい		
	制度・文化	制度はあるが使われていない		
		男女の仕事や役割への固定観念がある		
	理解	経営層に危機感・温度差がある		
		何が課題か不明・可視化できていない		
		取り組みたいが社内で理解が得られない		
	業務改善・DX	業務が属人化している		
		業務の見える化ができていない		
		業務のDXが進んでいない		
	その他（自由記述）			

1 公表しないと明記
発信に慎重な企業も安心

2 男女別×2年分の数字
差と変化が見える

3 課題を自分で選ぶ
面談は「本音」に集中

広げる場｜門真ネット定例会

市内ものづくり企業のネットワーク。企業同士が学び合う定例会





今回は、門真市若者・女性の働き方改革推進アドバイザーである蒲生智会様を講師にお迎えし、人材採用の課題、人材定着の課題、そして「会社が選ばれる理由」をテーマに、5人一組のグループで意見交換を行うワークショップを実施しました。その後、採用戦略を効果的に活用している事例をご紹介いただき、非常に有意義な時間となりました。

R8.1 人材獲得・定着セミナー

R8.2 アンコンシャス・バイアスセミナー

R9.3予定 **伴走３社の取組を共有**

出典：門真市ものづくり企業ネットワーク

09 FIELD

いまの現場 ― 企業に足を運び、膝を突き合わせる

令和８年10月2日　伴走企業での現地意見交換（３社）

R8.10.2｜現地意見交換の様子







動き出した企業｜A社

きっかけ	【門真市との意見交換】
始めたこと	【リソース（予算）の転換】
変化	【求職者が現れる】



10 MESSAGE

門真市の「地域の実情を把握する方策」— 3つのポイント

いまある体制と地域の場から始められる

01　誰が聞くか

施策を担う部署が、
現場で直接聞く

専門家＋企画課＋産業振興課

02　どう聞くか

段階を踏んで、
本音を聞ける関係に

公募 → 調査票 → ヒアリング → 現場 → 経営者

03　どう広げるか

いまある地域の場で、
横に広げる

門真ネット定例会で事例を共有

企業だけを変えても、働き手だけを支援しても足りない。
現場の声を起点に職場を変え、その変化を地域全体へ広げていく。