

なぜ今「若者や女性にも選ばれる地方」に向けて取り組むのか

- 若年層を中心に地方からの転出超過が著しい。特に女性は、進学等で都市部に出たのち、就職等で地元に戻る者が少ない。
- こうした転出行動の背景には、若い世代の意識と職場を含む地域社会との間のギャップがある。

若い世代の男女の意識の変化

例えば…

男女ともに働き、ともに子育てをする
「共働き・共育て」の感覚が一般化

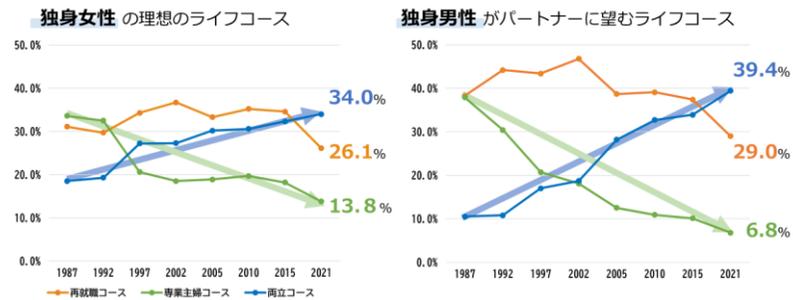
若い世代の女性の理想のライフコースに関する意識の変化

女性の理想のライフコースは

専業主婦コース？ or 再就職コース？ or 両立コース？

結婚・出産の機会に一旦退職
子育て後に再就職

結婚・出産後も
仕事を続ける



男女ともに初めて **両立コース** が最多に。

職場を含む地域社会の現状

「男は仕事・女は家庭」等の固定的な性別観に関わる
アンコンシャス・バイアスが残っていると指摘

地域の職場における課題

アンコンシャス・バイアス
(無意識の思い込み)

働き方の課題

男性は休日出勤・残業も厭わない？
男性は営業、女性は事務？

- ・採用等における男女差
- ・男女双方の長時間労働
- ・休暇休業の取得しづらさなど

地域（職場外）での女性役割に関する声

「地域の行事や集まりで、女の人が料理よそって、男の人が座って食べてるのを見て、私も将来こんなことやらなきゃいけないのかな…と思う。」

(19歳・山形県出身)

ギャップ

若年層の
転出行動へ

- 若年層、とりわけ若年女性の人口流出が続く状況を打開するには、東京圏にはない「豊かさ」等の地方の強みを活かしつつ、若い世代の行動や意識の変化を直視し、地方が抱える弱みの克服が必要。また、当事者である若者や女性の視点を取り入れることが重要。
- 地方から東京圏に移り住んだ若年層(20代・30代)への調査では、東京圏へ転出した理由として、就職先の選択肢の豊富さや、やりがいがある就職先の存在等の職場関係の理由を挙げる者が多い。

地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組んでいく

地域働き方・職場改革ネットワーク

～「魅力ある働き方・職場づくり」を起点とした地域社会の変革～

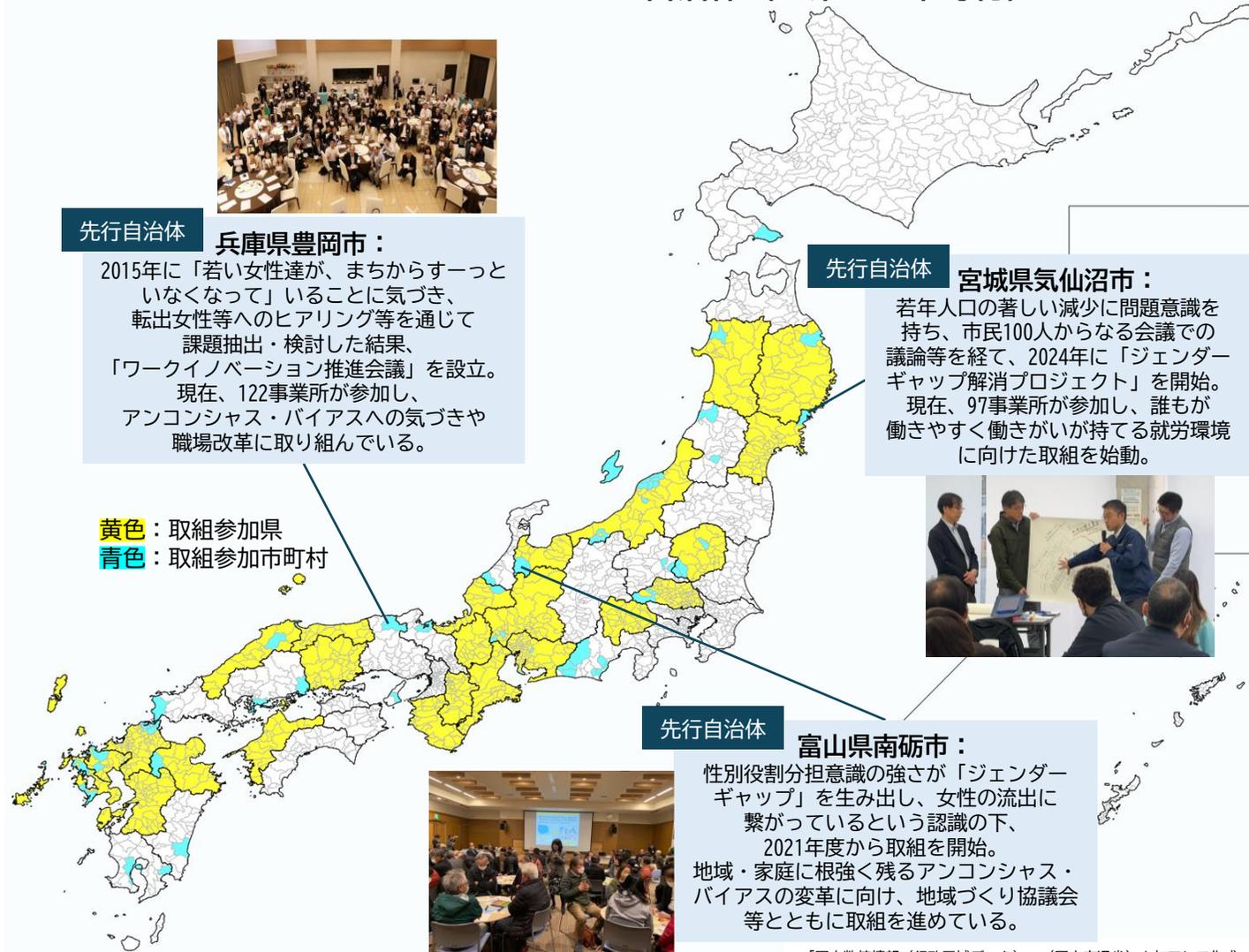
- 「若者や女性にも選ばれる地方」に向け、自治体が地元企業等に呼びかけて、地域社会のアンコンシャス・バイアスや「働き方の課題」を解決していく取組を始動。
- 68自治体（24県・44市町村）が参加し、「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成。先行自治体の成否両方の経験や有識者の知見の共有等により取組を加速し、全国的な波及を目指す。

	県（24）	市町村（41）	
北海道		函館市（北海道）	
東北	岩手県 秋田県 宮城県	久慈市（岩手県） 能代市（秋田県）	酒田市（山形県） 白鷹町（山形県）
関東	栃木県 埼玉県	足利市（栃木県） 佐野市（栃木県） 矢板市（栃木県）	秩父市（埼玉県） 桐生市（群馬県）
甲信越	新潟県 山梨県	新潟市（新潟県） 見附市（新潟県）	妙高市（新潟県） 佐渡市（新潟県）
東海	岐阜県 愛知県 三重県	大垣市（岐阜県） みよし市（愛知県） 南知多町（愛知県）	浜松市（静岡県） 焼津市（静岡県） 藤枝市（静岡県） 菊川市（静岡県） 牧之原市（静岡県）
北陸	富山県 福井県	加賀市（石川県） 勝山市（福井県）	
近畿	滋賀県 奈良県 和歌山県	舞鶴市（京都府） 洲本市（兵庫県）	門真市（大阪府）
中国	鳥取県 島根県 岡山県	境港市（鳥取県） 雲南市（島根県） 下関市（山口県）	呉市（広島県） 福山市（広島県）
四国	愛媛県		
九州・沖縄	福岡県 佐賀県 長崎県 熊本県 大分県	北九州市（福岡県） 唐津市（佐賀県） 武雄市（佐賀県） 長崎市（長崎県） 佐世保市（長崎県）	日田市（大分県） 宮崎市（宮崎県） 鹿児島市（鹿児島県） 志布志市（鹿児島県）

	市町村（3）	
先行自治体	豊岡市（兵庫県） 南砺市（富山県）	気仙沼市（宮城県）

地域働き方・職場改革ネットワーク

68自治体（24県・44市町村）



「働きやすさ」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

×

「働きがい」のある職場

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

取組の進め方（例）



性別役割分担に係るアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）等により、これから職場に入っていく若者や女性にとって、自身の能力が活かされないと感じさせる側面はないか検証を行う。



アンコンシャス・バイアスに起因するものを含め、若者や女性をめぐると具体的な「働き方の課題」はないか洗い出しを行った上で、テーマ毎のワークショップ等と職場実践を繰り返しながら解決に取り組む。



47都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」や労働局への相談及び支援も利用可能。



（上記の課題への対応を行った上で）若者や女性にとって「魅力的な職場」である旨の**情報発信**を行う。

取組を進めるに当たっては、

- ・まさに地域にいる若者や女性（高校生、大学生や就活生）
 - ・地域を離れ、大都市等で就職している若者や女性
 - ・UターンやIターンで地域に戻ってきた若者や女性
- などの当事者の声を聴くことで、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ことが必要。



アンコンシャス・バイアスの具体例

- 固定的性別役割分担意識
 - *女性の方が丁寧だから事務作業やお茶くみをお願いしよう
 - *男性だから育児休業・介護休業は取らないだろう
- 上意下達的な雰囲気
 - *若手は会議やディスカッションで議事録だけ取っていけばよい
- 多様性・様々な生き方への非寛容
 - *いい年をして結婚していないなんて、早く結婚した方がよい



「働き方の課題」の具体例

- 配属・職務付与や昇進における男女差、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
 - 例：責任あるポストは男性、女性は補助的なポスト等
 - ⇒人材育成上重要なOJTが得られるポストや、近年の昇格者について、性別の偏りがいないか。偏りの原因となっている考え方やルールは何か。どう改めていくことが考えられるか 等
- 「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、休暇や育児・介護休業の取得しづらさ、テレワークやフレックス制度の利用しづらさ等）
 - 例：残業できない者や休暇が多い者は補助的な職務に回す等
 - ⇒職員ごとの労働時間・休暇取得状況の定量的把握や、職員へのヒアリングを通じ、制度的な課題（例：就業規則に明記がない等）なのか、運用上の課題（例：就業規則に明記されているが、取得を遠慮させるような職場の雰囲気がある等）なのかを検討・改善する等