

地域働き方・職場改革の推進について

令和8年1月19日

内閣官房人口戦略本部・全世代型社会保障構築本部事務局

「女性版骨太の方針2025」及び「地方創生に関する総合戦略」について

○女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針）（令和7年6月10日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抜粋）

I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

(2) 地域における魅力的な職場、学びの場づくり

⑪ 地域働き方・職場改革等の推進

「若者や女性にも選ばれる地方」を実現するため、若者や女性の「働きがい」と「働きやすさ」の両面を向上させていく「地域働き方・職場改革」を起点とした地域社会の変革に取り組む。今後、3～5年程度における先行的な地方公共団体の成果等の蓄積を通じ、全国的な波及を目指していく。

○地方創生に関する総合戦略～これまでの地方創生の取組のフォローアップと推進戦略～（令和7年12月23日閣議決定）（抜粋）

3. 選ばれる地方

E. 魅力が感じられる地方

o. 多様性に富んだ地方の実現

(1) 地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革への取組推進

① 地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革

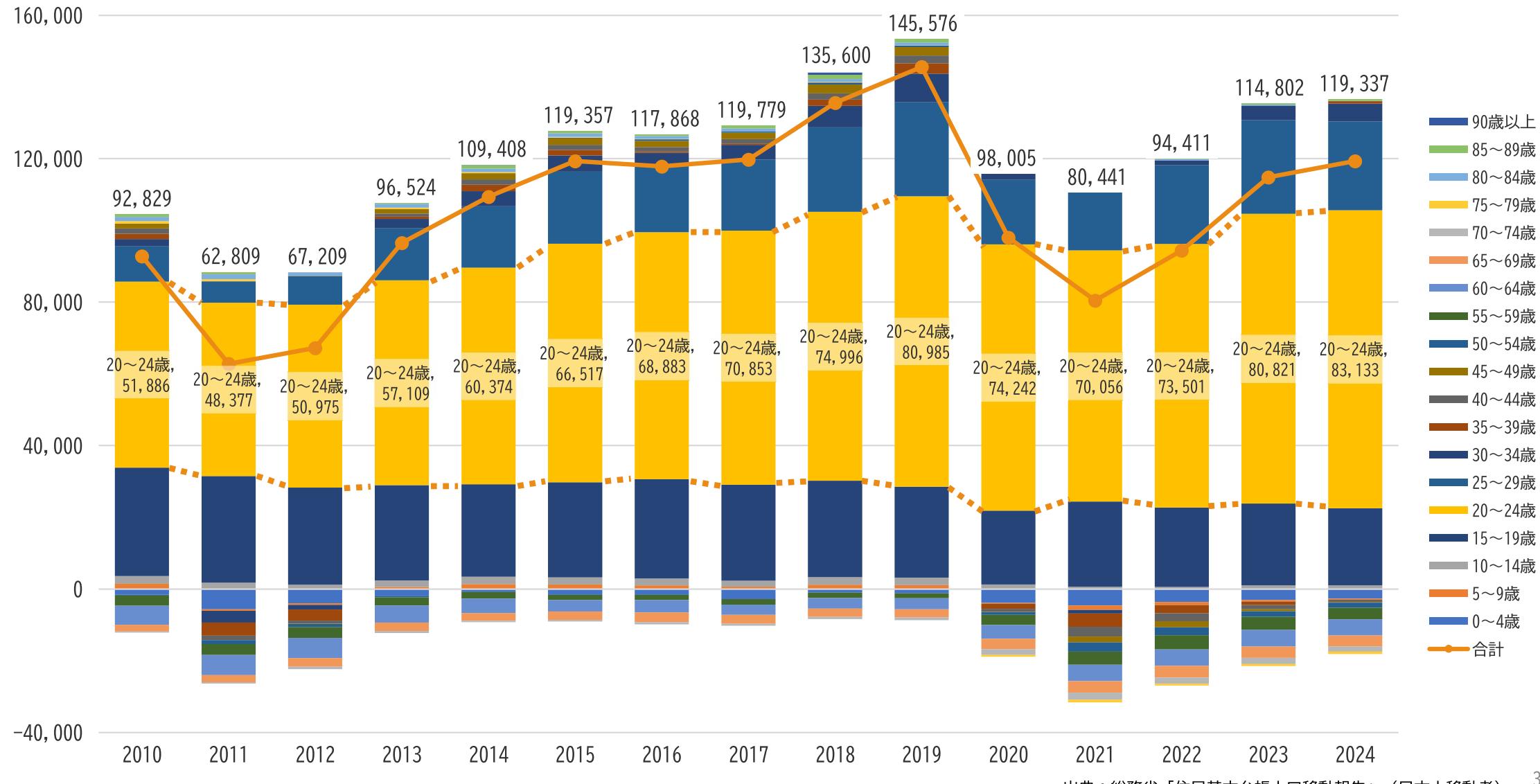
若者や女性の転出行動に影響を与えていた職場の重要性を踏まえ、地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組んでいく。68の地方公共団体（24県、44市町村）と各府省庁横断のサポートメンバーで「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成し、取組を始動する。今後3～5年程度、これらの先行する地方公共団体相互の経験・知見を共有し連携しながら、成果・成功体験の蓄積を進め、全国的な波及を目指していく。

地方と東京圏との転入・転出

○地方と東京圏との関係では、地方からの転出超過数は11.5万人（2023年度）。

○特に20～24歳の若年層の転出超過が少子化の状況下においても伸びている。

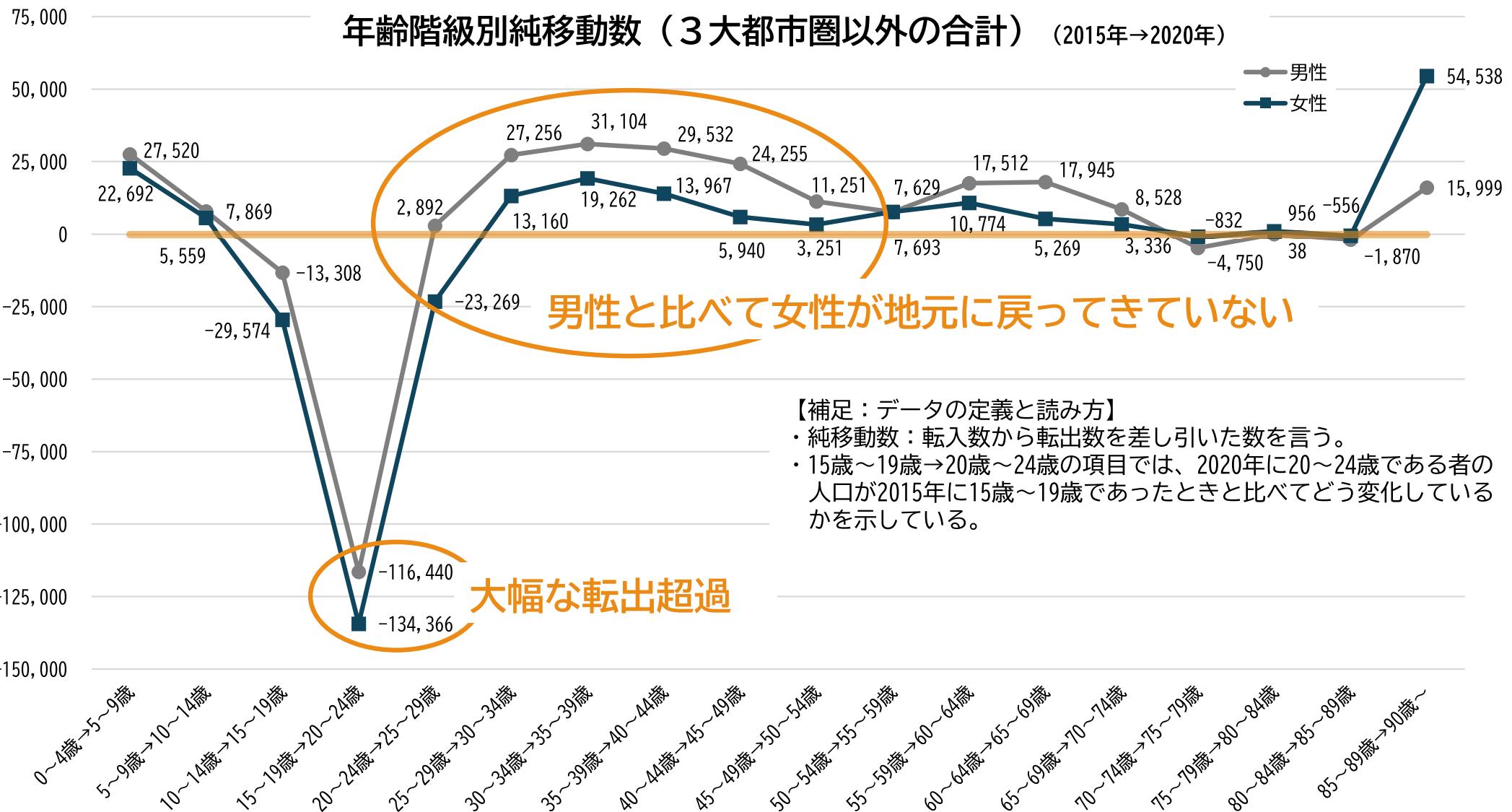
地方から東京圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）への転入超過数の推移



地方（三大都市圏を除く）の純移動

○3大都市圏を除く36の道県の純移動を合計したもの。15～19歳→20～24歳で大幅な転出超過となっている。

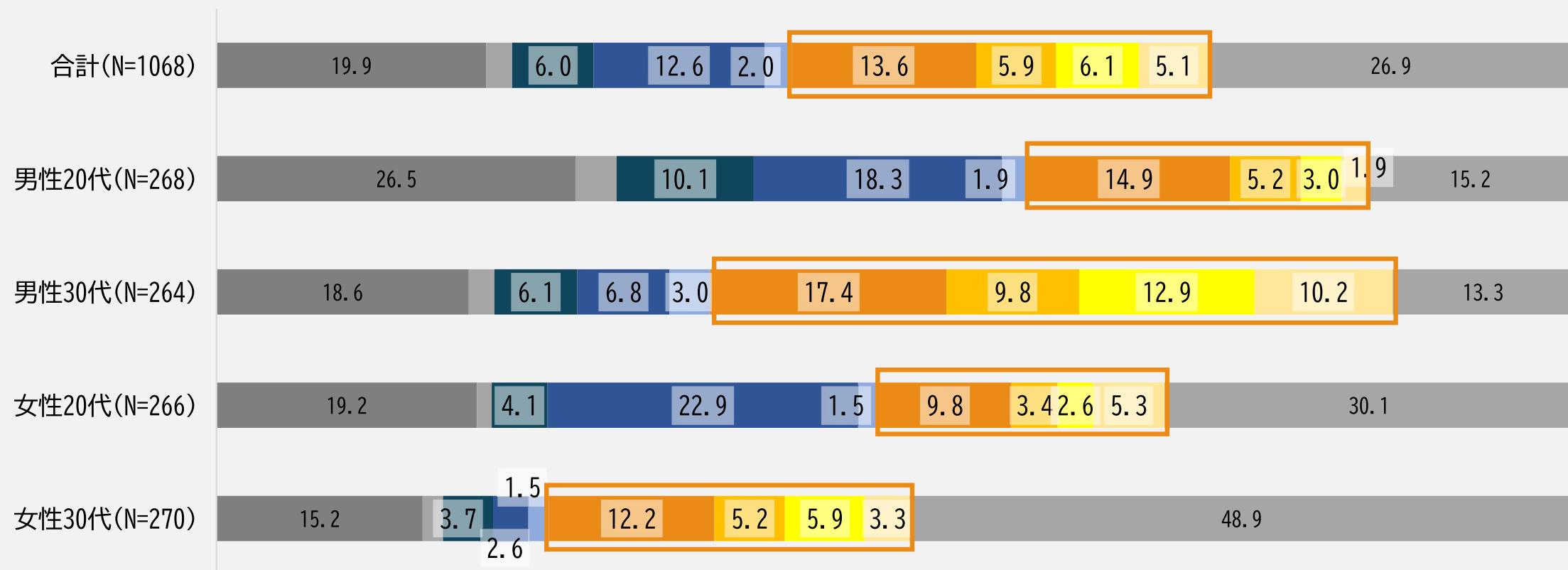
○女性は20歳～24歳→25歳～29歳でも転出超過となっているなど、**男性と比べて地元に戻ってこない傾向**がみられる。



東京圏に転入した理由

○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、東京圏に転入した理由として、東京圏へのあこがれや進学先の質・量と並んで、**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くなっている。

あなたが地方から東京圏に移り住んだ理由として、あてはまるものを上から順に最大5つまでお答えください。（1位）



- 東京圏へのあこがれや良いイメージがあるため
- 進学先の選択肢の豊富さ（量）
- 知名度や難易度の高い進学先の存在（質）
- やりがいがある、または、技能、資格、専門性を活かせる就職先の存在（質）
- ビジネスのチャンスをつかめる環境（例：起業、フリーランス、芸術・文化関係）

- 周囲や世間の東京圏の評価が高いため
- 希望する進学先の存在（質）
- 就職先の選択肢の豊富さ（数）
- 待遇の良い、または、知名度の高い就職先の存在（質）
- その他

出典：東京圏、地方での暮らしや移住及び地方への関心に関する意識調査

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）	吳市（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）

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)

先行自治体

兵庫県豊岡市 :
 2015年に「若い女性達が、まちからす一つといなくなつて」いることに気づき、転出女性等へのヒアリング等を通じて課題抽出・検討した結果、「ワークイノベーション推進会議」を設立。現在、122事業所が参加し、アンコンシャス・バイアスへの気づきや職場改革に取り組んでいる。

宮城県気仙沼市 :
 若年人口の著しい減少に問題意識を持ち、市民100人からなる会議での議論等を経て、2024年に「ジェンダーギャップ解消プロジェクト」を開始。現在、97事業所が参加し、誰もが働きやすく働きがいが持てる就労環境に向けた取組を始動。

富山県南砺市 :
 性別役割分担意識の強さが「ジェンダーギャップ」を生み出し、女性の流出に繋がっているという認識の下、2021年度から取組を開始。地域・家庭に根強く残るアンコンシャス・バイアスの変革に向け、地域づくり協議会等とともに取組を進めている。

「国土数値情報（行政区域データ）」（国土交通省）を加工して作成

「地域働き方・職場改革」の取組参加自治体に対するサポート概要

主なサポートの内容

それぞれの地域が「点」として試行錯誤するのではなく、取組意欲ある自治体を「面」としてネットワークでつなぎ、経験・知見を共有することで、全国の職場・意識改革を加速していきます。

【経験・知見の共有】



有識者による取組効果を高めるためのレクチャーの機会や、先行自治体による経験（取組内容・失敗や試行錯誤過程）の共有を図る機会を提供。

また、取組参加自治体の間で、情報連携や、担当者の悩みの共有、有識者による助言等の機会を設定。

【効果的な手法の提供】



国として、先行自治体の経験や有識者の知見を踏まえたガイドブック（標準手順例）とツール（気づきのためのアンケートのひな型や、各種分析ツール、研修素材等）を提供。



取組参加自治体で働き方・職場改革等のワークショップ等を実地するための有識者を紹介。



各府省横断の支援チームにおいて、取組参加自治体からの相談に対し、先行自治体の経験等を踏まえた相談・助言等を実施。相談内容に応じた専門機関へのつなぎ実施（例：参加企業の掘り起こし等への都道府県労働局の協力、働き方改革全般や非正規雇用労働者の待遇改善等に課題を抱える企業に対する「働き方改革推進支援センター」による個別相談支援等）



「若者や女性にも選ばれる地方」に向けて積極的な取組を行う自治体として、国のホームページ等においてPR（就職時のUターン等に向けた大学・民間就職サイト等との連携を模索）。

地域の働き方・職場改革等の取組の進め方（ガイドブック）（令和7年5月28日）の概要

【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る地方の「職場」に問題意識を持ち、若者や女性にとっての「職場」の魅力を高め、「若者や女性にも選ばれる地方」づくりを進め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

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

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) 各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

卷末：参考資料・ツールの紹介