

「地域働き方・職場改革」について

地方創生 2.0 基本構想

(抜粋)

令和 7 年 6 月 13 日

閣議決定

3. 政策の5本柱

「1. 目指す姿」で掲げた「新しい日本・楽しい日本」を創り出していくため、「2. 地方創生 2.0 の基本姿勢・視点」を十分に踏まえつつ、以下の5本柱により、地方創生 2.0 を力強く展開していく。

(1) 安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

日本中いかなる場所も、安心して働き、暮らせる地域とするため、若者や女性にも選ばれるような地方となるための社会変革・意識改革や、魅力ある働き方・職場づくり、人づくりを進める。

また、人口が減少しても、地域コミュニティや日常生活に不可欠なサービスを維持するための将来を見据えた地域の拠点づくりや、交通・医療・介護・子育てなど生活必需サービスの維持・確保、意欲と能力のある「民」の力をいかした人を惹（ひ）き付けるまちづくりを始めとする官民連携の推進、災害から地方を守るための防災力強化などを図る。

(2) 稼ぐ力を高め、付加価値創出型の新しい地方経済の創生～地方イノベーション創生構想～

多様な食や伝統産業、自然環境や文化芸術の豊かさといったそれぞれの地域のポテンシャルを最大限にいかすため、様々な「新結合」を全国各地で生み出すことにより、地方経済に活力を創出し、我が国の潜在的な成長力を引き出していく「地方イノベーション創生構想」を実現する。

今後、地方において更なる需要の減少が懸念される中、地方そして日本全体が豊かになるためには、特に地方のサービス産業の生産性を向上させていくことが必要である。地域資源やサービスの高付加価値化により、拡大するインバウンドの需要を最大限取り込むことに加え、地域外、特に海外に高く販売することなどを通じ、地方が稼ぐ力を高めることが必要である。

地方イノベーション創生構想の実現に向け、①地域資源を最大限活用した高付加価値化を図る「施策の新結合」、②地域内外の様々な関係者の連携・協働、地域の若者や女性などの活躍促進に加え、地域外の新たな人材を呼び込む「人材の新結合」、③イノベーションの果実であるAI・デジタル技術等の新しい技術を組み合わせる「技術の新結合」に取り組む。

(3) 人や企業の地方分散～産官学の地方移転、都市と地方の交流等による創生～

地方は過疎化が進むとともに、過度な東京圏への一極集中により、地方から東京圏に人口が流出し、地域コミュニティや地域経済の持続可能性に悪影響を与えている。また、東京圏においても、住宅価格や賃料の高騰、長時間通勤など、過密の進行に伴う弊害や、大規模災害リスクの可能性が指摘されている。国全

体の持続的な発展のため、東京一極集中の是正に向けた人や企業の地方分散を図る。

そのため、政府関係機関の地方移転や、企業・大学の地方分散などに取り組むとともに、地方大学による人材育成機能の強化や、関係人口の創出に向けた都市と地方の新たな結び付き、人材の交流・循環・結び付きを促進する政策の強化、都市と地方の間や、地域の内外で人材をシェアする政策を進め、地方への新たな人の流れを創っていく。

（４）新時代のインフラ整備とＡＩ・デジタルなどの新技術の徹底活用

G X・D Xは、産業構造や立地動向の変容をもたらすとともに、地域の生活環境を改善するポテンシャルを秘めた新しい技術を生み出す。G X・D Xが進展する新時代に、地域経済や地域社会を円滑に適応させていくことが重要である。

このため、生活環境や地方経済を支える従来の基盤整備に加え、G X・D Xによって創出・成長する新たな産業の集積に向け、ワット・ビット連携などによるインフラ整備等を進め、面的に展開していく。また、最先端の技術を用いて誰もが豊かに暮らせる社会（Society5.0）の実現に向け、A I・ドローンを始めとした様々なデジタル・新技術を徹底的に活用し、地方創生の推進を図っていく。

（５）広域リージョン連携

地域における経済活動や人々の生活は、都道府県域、市町村域に限定されるものではなく、地域経済の成長につながる施策が面的に展開されていく状態を創出できるよう、地方公共団体と企業や大学、研究機関などの多様な主体が広域的に連携しながら地方創生 2.0 に取り組む「広域リージョン連携」を推進する。

そのため、既存の圏域を超える広域的なプロジェクトが効果的に行われるような枠組みを整えた上で、省庁横断的に産業振興、観光政策、インフラ整備等の取組を進めていく。

6. 政策パッケージ

(1) 安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

①若者や女性にも選ばれる地方となるための社会変革・意識変革

i. 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る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。

公募した取組意欲ある 68 の地方公共団体（24 県、44 市町村。以下「取組参加自治体」という。）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、「若者や女性にも選ばれる地方」に向けた地域働き方・職場改革の取組を始動する。今後 3～5 年程度、これら取組参加自治体相互の経験・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。

地域の働き方・職場改革においては、「働きがい」のある職場（＝将来ある若者や女性が、自分たちの能力がいかされ、成長でき、希望するキャリアを実現できると感じられる職場）、また、「働きやすさ」のある職場（＝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」の時代にふさわしく、男女共に柔軟な働き方ができる職場）を目指し、アンコンシャス・バイアスやそこから派生するものを含めた「働き方の課題」等への対応を進める。

その際、都道府県労働局において、取組参加自治体に対して、参加企業等の掘り起こしやイベントの共催等を通じた支援を行う。また、働き方改革推進支援センター²⁶において、改革を進めようとする個々の職場に対して、労務管理の専門家による無料コンサルティングの提供等により課題解決を支援する。

【当面の目標：68 地方公共団体で先行実施】

ii. 地域共同での若者育成・職場情報の発信強化

1 社単位では若手社員の数が少数となる地域において、企業横断的に地域共同で行う若手社員の育成や仲間づくりの支援などを進める。また、就職・転職の機会に、地域の魅力ある職場が若者や女性の具体的な選択肢に挙がるよう、公的媒体である職場情報総合サイトへの情報集約や、民間サイトとの連携等により、地域全体で職場情報の発信を強化する取組を進める。

iii. 教育現場の意識改革

教育に携わる者がアンコンシャス・バイアスのもたらす地域社会への影響への問題意識を持ちながら、こどもたちへの教育・進路選択の支援等に臨ん

²⁶ 中小企業・小規模事業者等の働き方改革の取組を支援することを目的として 47 都道府県に設置されている組織。

でいくことができるよう、アンコンシャス・バイアスへの気づきを促すための教員研修を推進する。また、大学やNPO等の様々な関係者の協力を得ながら、科学技術分野で活躍するロールモデルと出会う機会の提供や保護者の理解を促すシンポジウム等を通じ、女子中高生の理系進路選択支援を推進する。

iv. 女性の起業を通じた新たな職場の創出

地域に、「働きがい」や「働きやすさ」を実感することができる新たな職場を創出するためにも、女性の起業支援を強化する。

具体的には、男女共同参画センターが、女性がアクセスしやすいサポート拠点として、既存の女性起業家支援ネットワークとも連携しつつ、様々なロールモデルとの出会いや新たなネットワーク形成の促進等を行うとともに、新設される独立行政法人男女共同参画機構²⁷において、起業支援や意識改革等に係る専門人材をセンターの求めに応じマッチングするなど、全国の男女共同参画センターにおける取組を後押しする。

②魅力ある働き方・職場の創出

i. 実質賃金の引上げ等

2029年度までの5年間で、実質賃金で年1%程度の上昇を賃上げの新たな水準であるとのノルム（社会通念）として定着させる。このため、地域経済において大半を占める中小企業・小規模事業者を対象に、サービス業等の12業種について業種別の「省力化投資促進プラン²⁸」を策定するなど、経営変革に向けたきめ細かな支援策の充実や、低入札価格調査制度²⁹・最低制限価格制度³⁰の導入拡大等を通じた官公需の価格転嫁の促進、医療・介護・障害福祉分野等エッセンシャルワーカーの職員の処遇改善等を進める。あわせて、適切な価格転嫁と生産性向上支援により、最低賃金の影響を受ける中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しする。

ii. 副業・兼業の推進

地域で活躍する人材の層を厚くし、また、個人の多様な働き方を広げる観点から、地域内外の両面において副業・兼業を推進する。

地域内人材の副業・兼業推進については、地方公共団体や地域金融機関、JA等において、希望する職員の副業・兼業が可能となるよう、許可基準の

²⁷ 独立行政法人男女共同参画機構法案を第217回国会に提出。

²⁸ 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版」（2025年6月13日閣議決定）

²⁹ 最低の価格で申込みをした者について調査を行い、契約に適合した履行がされないおそれがある等の場合に、その者を落札者としなければならないことができる制度。

³⁰ あらかじめ最低制限価格を設けた上で、当該価格以上の申込みの中で、最も価格が低い者を落札者とする制度。

佐賀県唐津市の取組について

担当：地域づくり部男女共同参画室

若者・女性が働きたい職場づくりに、行政、市民・地域、企業・団体が三位一体で取り組みます。
まずは市職員、地域や経営者の意識改革から！

取組の背景

これまで中高生を対象にしたシビックプライドの醸成や企業向けセミナーの開催などに取り組んできたが、毎年300人程度の転出超過となっており、特に10代後半から20代前半（とりわけ女性は20代後半まで）の若年層の転出が著しい。給与水準の他、ワークライフバランス（WLB）に関わる就業条件を重視する若者が多い。



目指す姿

令和7～11年度で、行政、地域、企業が三位一体となり、男性中心型の労働慣行・職場風土を見直し、個人が十分に能力を発揮できる体制を整える。「女性活躍推進の取組を進めている」企業等の割合や「WLBが取れていると感じている」市民の割合を増やす。

取組の内容

- (1) 市役所内各部署がこれまで個々に実施していた市民向け・企業向けの事業に男女共同参画及び若者・女性にとって魅力的な職場づくりの視点を盛り込み、重層的・複合的な目的を持って実施していく。
- (2) 理解が得られそうな事業所への声かけから始め、産学官金が参画する懇談会等への参加を募り、職場環境改善への機運醸成を図るとともに、経営者の意識改革を促していく。

予算・スケジュール

取り掛かりとして、事業所の「意識改革」を想定しており、当面は既決予算の範囲で実施する。
取組を具体化していく中で、必要に応じ、補正予算または令和8年度予算に計上する。

■活用可能財源

- (1) 新しい地方経済・生活環境創生交付金（第2世代交付金）
- (2) 地域女性活躍推進交付金



【参考】

カテゴリー1 若者回復率

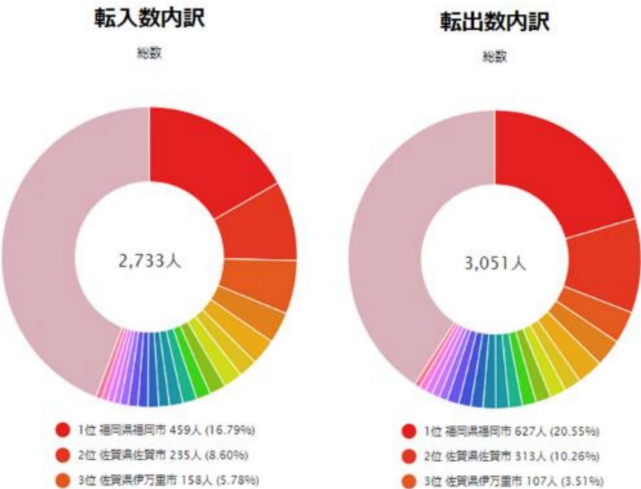
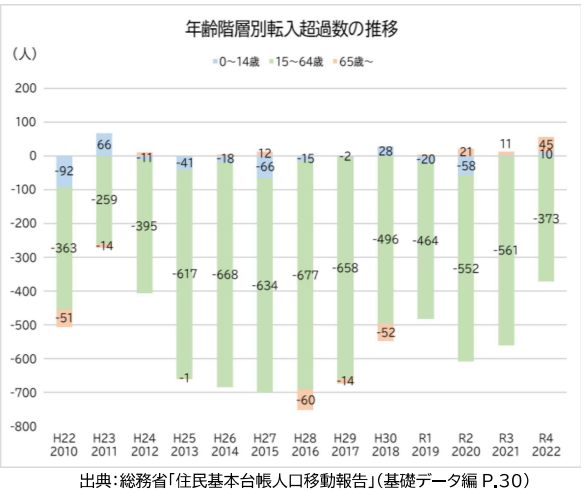
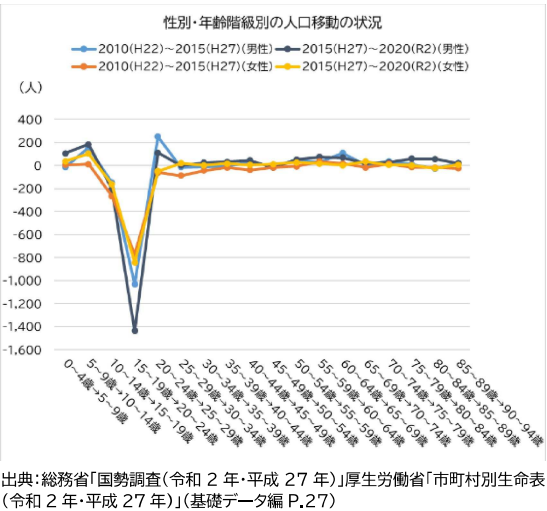
唐津市の現状

・人口移動の状況を年齢別にみると、15～19 歳から 20～24 歳になるときに大幅な転出超過となっており、高校卒業後の進学や就職等で、市外に転出している状況がうかがえる。その次の段階（20～24 歳→20～29 歳）を性別で見ると、男性は転入超過に転じているのに対し、女性は大幅な転出があった後の年代でも転入超過がほぼみられない状況である。

・転入数及び転出数の多い地域はどちらも、福岡市、佐賀市、伊万里市の順となっている。

・市民や企業からは、若者に唐津に残ってほしい、戻ってきてほしいという声が多くきかれた。

→唐津市では若者の転出数が多く、その後の転入数で転出分を補完できていないことから、社会減が続いている。また、市民や企業にも同様の課題意識があり、市全体で取り組むべき課題と言える。転入・転出による人口移動は主に近隣の自治体間で起きていることに着目し、若者が暮らしやすい環境を整えるなど、若者が唐津市に戻りたくなるきっかけを作る必要があると考えられる。



市民・企業が考える目指すまちの姿（抜粋）

若い人が唐津に残る/戻ってくる
若者世代が暮らしやすい
移住・Uターンへの興味を創出できる

出典：唐津市市政戦略課
※R5 に第3次唐津市総合計画の策定過程で実施した市民アンケート、地域別ワークショップ、企業セミナー等で寄せられた意見の中から、特に回答数が多いもの、特徴的なものを抜粋