

<<<今号の目次>>>

1. 経営トップが動けば、まちが変わる ～鹿児島市「女性活躍応援リーダーズ」の挑戦

2. 最新情報

《お知らせ》 7件

《地方公共団体等の動き》 8件

※内閣府男女共同参画局 HP「カエル！ジャパン通信」では、本文の内容を画像付きで紹介しております。ぜひご覧ください。

<https://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

---

■□■ 1. 取組紹介 ■□■

経営トップが動けば、まちが変わる

鹿児島市「女性活躍応援リーダーズ」の挑戦

---

自治体名 鹿児島県鹿児島市

職員数 約 5,900 人（令和8年4月1日時点）

---

女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進を、地域全体でどのように進めていくかは重要な課題です。鹿児島市では、若年女性の転出超過などの課題も踏まえ、令和7年度に「女性活躍応援リーダーズ」を立ち上げました。行政が枠組みをつくり、企業等の経営層とともに、誰もが個性や能力を発揮できる地域づくりを進める取組について、鹿児島市男女共同参画推進課にお聞きしました。

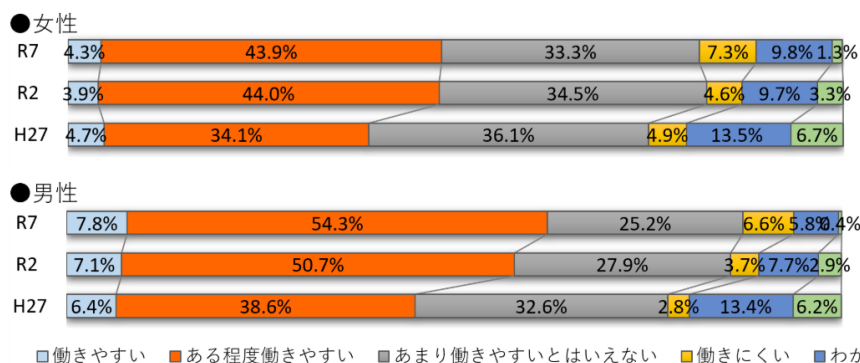
■20代女性の転出超過を止めるために

鹿児島市が女性活躍推進に本腰を入れた背景には、統計が示す厳しさがあります。人口減少、少子高齢化が進展する中、若い世代の転出超過が続いているとともに、転出した女性が男性に比べて地元に戻ってこない傾向があるという現状です。「このままでは若い世代に選ばれないまちになってしまう」という危機感が市内に広がり、市長からも「特に女性がどうしたら鹿児島市に居続けたいと思うか」を一丸で考えてほしいという強いメッセージが発信されました。

こうした現状の背景を探るうえで、令和7年7月に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」(※1)の結果は示唆に富んでいます。「男性は仕事、女性は家庭」という固定的な性別役割分担意識への賛否を問う設問では、『反対』が65.2%に達している一方、『賛成』も20.6%存在しています。また「社会全体として女性が働きやすい状況にあるか」という問いに対して「あまり働きやすいとはいえない」と答えた女性は33.3%と、男性(25.2%)を8.1ポイント上回っており、男女間の意識のギャップが如実に表れています。

### 社会全体としての女性の働きやすさ

男性は、働きやすい(働きやすい+ある程度働きやすい)という回答が増えているものの、女性の回答に大きな変化はなく、割合も男性より女性が低く、男女間で意識の差がみられます。



働きやすさについて男女差が明らかに(令和7年度男女共同参画に関する市民意識調査より)

就労の面でも理想と現実のギャップは明らかです。「結婚や出産後もずっと仕事を続けたい」と答えた女性は39.0%(理想)でしたが、実際にそう働いている女性は31.6%にとどまり、7.4ポイントの乖離があります。「子育て期に一時的にやめ、その後フルタイムで再就業したい」という希望(24.8%)と現実(15.5%)の差はさらに大きく、9.3ポイントに達しています。働き続けたいという希望はあっても、それを実現できる環境が十分に整っていない実態が浮かび上がります。

一方で、市内の大学生へのアンケートでは、「卒業後は鹿児島市内で就職したい」と答える学生が少なくありません。地元への愛着は確かにあります。ならば、それに応える「職場環境」を整えれば、若者は残れるはず。そうした確信が、取組の原動力となっていきました。

### ■身近な企業の実践を見える化する

取組のヒントになったのは、内閣府が推進する「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」(※2)です。著名な大企業のトップが名を連ねるこのネットワークには、鹿児島県知事や鹿児島市長も参画しています。しかし、地域の中小企業の経営者たちにとって、全国区の大企業の話は「自分たちとは別の世界」に映りがちです。そこで鹿児島市では、市内

の身近な企業の中にも女性や若者が活躍できる職場づくりに取り組むところがあることを伝えたいと考えました。**地域の身近な企業の実践を見える化することが、取組を広げる第一歩になるという判断です。**

経営層の参画にこだわったのは、職場の理解や評価のあり方、空気や雰囲気を変えるには、トップの行動や言動が重要だからです。**制度を整えるだけでなく、経営者自身が女性活躍や働きやすい職場づくりを発信することで、組織内の意識変革につなげることがねらいです。**

令和7年度の市民意識調査でも、男女平等のために重要だと思うことを問う設問で「女性・男性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念やしきたり、慣習の見直し」とする回答が60.1%と最も高い結果となりました。

このことから、企業の意識変革の担い手としての経営トップの行動や言動が大切であることが伺えます。



鹿児島市女性活躍応援リーダーズの皆さん

### ■一社一社の訪問が生んだ「確信」

令和7年10月、鹿児島市は建設・金融・食品・観光・保育・大学など幅広い業種から14の企業・団体・大学を「女性活躍応援リーダーズ」として選定し、市長が参画を認定しました。選定にあたっては、えるぼし認定、くるみん認定、鹿児島市のイクボス推進同盟への加盟状況などを参考に候補を絞り、電話での初回説明を経て、14社すべてを直接訪問しました。取組の意図や期待される効果を丁寧に説明し、参画の可否を判断していただきました。

この訪問は、所管部署として新たな気づきの機会にもなりました。企業の名前は知って

いても、中の雰囲気までは分からないものです。しかし、一社一社を訪ねる中で、各社が模索しながら、働きやすさについて真摯に考え、取り組んでいることが見えてきました。制度はまだ整備の途中であっても、前向きに取組を進める企業の姿に触れ、現場に足を運ぶことの大切さと、この取組の意義を改めて実感しました。

#### ■セミナーで実現した「学生との本音対話」

リーダーズ発足と同日に、「女性活躍応援リーダーズセミナー」が鹿児島市男女共同参画センター（サンエールかごしま）で開催されました。周辺自治体の事業所関係者や市内大学の学生など幅広い参加者が集い、オンラインでも参加できる形で実施されました。

第1部ではリーダーズ企業3社が先進取組事例を発表。第2部では「学生と企業で考える“働きたい”企業とは？」をテーマにパネルディスカッションが行われました。学生からは「インターンシップに参加した際、社員同士のコミュニケーションの実態を見ることで企業や働く人の雰囲気が分かり参考になった」、「就職先を決める時、自分がそこで働くイメージが持てるかが決め手となった」といった意見がありました。また、「人の役に立っているという実感がやりがいになる」という意見もあり、企業側にとっても、若い世代が働く場に何を求めているのかを知る機会となりました。

参加学生は男女の偏りが出ないように大学にも協力を呼びかけました。セミナー後には「労働局ミニ相談ブース」も設けられ、企業・学生・行政・労働局が一体となって、採用と意識変革を同時に後押しする場となりました。



「働きたい企業とは」をテーマに意見を交換

#### ■「発信すること」が企業価値を高める

現在、各社の取組は「リーダーズシート」として公開されています。このシートは、各社の取組を見える化するだけでなく、今後の変化や発展を地域で共有していけるものにもなります。取組の内容が少しずつ変わり、職場環境や雰囲気も変わっていくのではないでしょう。そうした変化が共有されることで、女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進への機運醸成につながっていきます。

令和7年度の市民意識調査（※1）では、「男女共同参画社会」を形成していくために行政が力を入れるべきこととして、「男女が共に家庭と仕事を両立できるような労働環境の整備を行う」が68.4%で最も高くなりました。鹿児島市では、こうした声も踏まえ、地域全体で働きやすさを支える仕組みづくりを進めています。

働きやすさに向けた取組は、売上や利益にすぐに直結するものではないかもしれません。しかし、**その姿勢を発信することは、企業の価値を高めることにつながります。自社の姿勢を外に発信すること自体が、若者や求職者に選ばれることにつながる。**そのことを地域全体に根付かせていくことが重要だと感じています。

行政が旗を振り、経営トップが動き、学生が声を上げる。その三者の対話を丁寧に積み重ねることで、鹿児島市は若い世代に選ばれるまちの実現へと歩みを進めています。

※1 鹿児島市「令和7年度男女共同参画に関する市民意識調査」

<https://www.city.kagoshima.lg.jp/shimin/shiminbunka/danjokyodo/danjokyodoishikichosa07.html>

※2 内閣府「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」

[https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male\\_leaders/index.html](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html)

---

## ■□■ 2. 最新情報 ■□■

---

《お知らせ》

【内閣府男女共同参画局】

■「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026」を決定

6月25日、政府は、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2026」を決定しました。

本重点方針では、本年3月に決定した「第6次男女共同参画基本計画」を一層強力に推進することとした上で、女性活躍の下支えともなる「健康」、「成長戦略分野」における女性活躍、女性活躍・男女共同参画の取組を全国に広げていくための「地域」の3つを重点分野として、女性活躍の裾野を更に広げ、一段高いレベルで進めていくための取組を盛り込んでいます。

本重点方針に基づく取組を、スピード感を持って推進していきます。

詳細は、こちらをご覧ください。

<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>

#### ■「令和 8 年版 男女共同参画白書」の公表

7 月 10 日に「令和 8 年版 男女共同参画白書」を公表しました。

今回の白書は「仕事や職業キャリアに関する女性の学び直し・暮らしを充実させる男性の学び直し～学び直しの現状と分析～」をテーマにしています。

女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現に向けて、政府統計や新たに実施した意識調査の結果等を用いて、社会環境の変化と学び直しに対する人々の意識について明らかにするとともに、多様な学び直しの促進の重要性とその支援の在り方について考察しています。ぜひご一読ください。

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html)

#### ■女性応援ポータルサイトを更新

女性を応援する様々な情報を一元的に提供する「女性応援ポータルサイト」を更新しました。

子育て・介護、仕事、企業、健康・生活、安全・安心など多様な角度から支援情報をまとめて掲載しています。

ぜひご活用ください。

<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/>

#### 【男女共同参画機構（JGEPA）】

#### ■「知らないなんてもったいない！ ジェンダー情報の調べ方 オンラインセミナー」開催

ジェンダーに関する文献情報を中心に、「女性情報ポータル”Winet”」を使った情報の探し方について、オンラインで情報提供を行います。

今回は「昭和 100 年～日本の活躍した女性たち」に関する情報を探します。

・日時：8 月 6 日（木）11 時～12 時

・対象：ジェンダーに関する情報を得たいと思っている方

<https://www.jgepa.go.jp/program/information/seminar/2026/20260806/index.html>

#### ■「JGEPA オンラインキャンパス」開講

男女共同参画機構（JGEPA）は、男女共同参画の基礎知識から現下の諸課題までを網羅し、日々の実務や地域課題の解決に役立つ体系的な知識を身につけることを目標とするオンライン学習プラットフォーム「JGEPA オンラインキャンパス」を開講します。本キャン

パスでは以下研修を配信します。

- ・男女共同参画の基礎講座
- ・女性関連施設相談員・相談事業担当者研修
- ・学校における男女共同参画研修
- ・男女共同参画の視点による災害対応研修

<https://www.jgepa.go.jp/program/training/2026/campus/index.html>

#### 【厚生労働省】

##### ■「同一労働同一賃金」ガイドライン等が改正されました

パートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者の待遇改善を進めるため、「同一労働同一賃金」ガイドライン等が改正されました。

また、パートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者の雇い入れ時の明示事項も追加され、これらの改正は、本年 10 月 1 日に施行・適用されます。

自社の制度や取組の点検をお願いします。

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）及び需給調整事業部（課室）では、随時相談を受け付けています。お気軽にご相談ください。

#### 【詳細はこちら】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

##### ■「働く女性の心とからだの応援サイト」をぜひご活用ください。

半数以上の女性が、勤務先で女性特有の健康課題や症状で困った経験があり、約 4 割の女性が、女性特有の健康課題により正社員として働くことや昇進など職場で何かをあきらめた経験があります。

令和 7 年に改正された女性活躍推進法において、女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が明確化されました。

「働く女性の心とからだの応援サイト」は、企業の人事労務担当者や産業保健スタッフ、働く女性向けに、女性の健康支援や妊娠・出産に関する研修用動画や企業事例等を提供しています。

メール相談も可能です。

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

#### 《地方公共団体等の動き》

各事業の詳細はそれぞれの地方公共団体等にお問い合わせください。

なお、以下の内容は、地方公共団体等の HP の内容を引用したものです。

【仙台市（宮城県）】

名称：女子のためのほっとスペース

日時：令和8年9月4日（金） 17:00～20:30

場所：エル・パーク仙台 ギャラリーホール（仙台市）

URL：<https://www.sendai-l.jp/event/18751.html>

【茨城県】

名称：ダイバーシティ経営実践へ 事例発表・交流会

日時：令和8年8月26日（水） 13:30～16:30

場所：水戸市生涯学習センター 中講座室（水戸市）

URL：<https://www.diversity-ibaraki.jp/event/event-82.html>

【千葉市（千葉県）】

名称：職場の「安心して話せる人」を目指すアンガーマネジメント講座（しごと応援シリーズ）

日時：令和8年8月21日（金） 19:00～20:30

場所：千葉市生涯学習センター3階研修室1（千葉市）

URL：[https://www.chp.or.jp/event/angermanagement\\_sigotoouen02/](https://www.chp.or.jp/event/angermanagement_sigotoouen02/)

【神奈川県】

名称：令和8年度女性管理職育成セミナー「女性のためのリーダー研修」【A日程】

第1回：管理職の役割を理解し、自分らしいリーダーシップを考える

日時：令和8年9月4日（金） 13:00～17:00

第2回：チームで成果を出すマネジメント

日時：令和8年9月11日（金） 13:00～17:00

第3回：信頼関係と関わり方（コミュニケーション）

日時：令和8年9月18日（金） 13:00～17:00

場所：かながわ県民センター 301会議室／オンライン（横浜市／Zoom）

URL：[https://www.pref.kanagawa.jp/docs/x2t/kouza\\_event/w\\_leader\\_2026.html](https://www.pref.kanagawa.jp/docs/x2t/kouza_event/w_leader_2026.html)

【浜松市（静岡県）】

名称："当たり前"をちょっと見直すはじめて講座「アンコンシャス・バイアスに気づく」

日時：令和8年9月12日（土） 10:00～12:30

場所：あいホール（浜松市）

URL：[https://ai-hall.com/events/unconsciousbias\\_20260912/](https://ai-hall.com/events/unconsciousbias_20260912/)

### 【名古屋市（愛知県）】

名称：私らしい働き方を描く職場復帰準備セミナー1 ～WLB と私のキャリアデザイン～

第1回：保育園で成長する子どもと仕事で成長する自分の姿をイメージしよう

日時：令和8年8月25日（火） 10:00～12:00

第2回：先輩ゲストの日常から復帰後の自分の生活をシミュレーションしよう

日時：令和8年9月8日（火） 10:00～12:00

場所：イーブルなごや（名古屋市）

URL：<https://e-able-nagoya.jp/lec/25150/>

### 【兵庫県】

名称：男女共同参画セミナー「女性の健康問題とリプロダクティブ・ヘルス／ライツ～自分のカラダは自分で守る～」

日時：令和8年8月20日（木） 10:30～12:30

場所：兵庫県立男女共同参画センター・イーブン（神戸市）

URL：<https://hyogo-even.jp/seminar/geps20260820am.html>

### 【和歌山県】

名称：令和8年度魅力ある女性リーダー養成講座 Part.1 リーダーシップ講座&ロールモデルによるパネルディスカッションと交流会

日時：令和8年8月26日（水） 10:00～17:00

場所：和歌山県ジェンダー平等推進センター“りいぶる” 会議室A（和歌山市）

URL：<https://www.pref.wakayama.lg.jp/prefg/031501/kouzaevent/d00222343.html>

---

### 【編集後記】

仕事と家庭の両立には、依然として多くの課題が存在します。

総務省統計局の「労働力調査」によると、2025年時点で共働き世帯は約1,333万世帯と、専業主婦世帯（約476万世帯）の約3倍に達しています。一方、総務省「社会生活基本調査」によると、6歳未満の子を持つ夫婦の1週当たりの家事・育児時間は、2021年時点で夫が1時間54分、妻が7時間28分と大きな差があります。夫の家事・育児時間は増加傾向にあるとはいえ、上記の調査結果からも分かるように、日本の家庭では、家事・育児は妻の側に偏りがちです。この負担が、女性の活躍推進の大きな壁となっています。

今号のコラムでは、市民の意識調査を例に、男女間の意識のギャップも指摘されていました。現状を変えていくには、企業・組織が在宅勤務や短時間勤務などの両立支援の制度を整えとともに、従業員、特に男性社員の意識を変えていくことが重要です。

両立支援や女性活躍推進に向けた取組を進める際の参考として、内閣府男女共同参画局が運営する「女性応援ポータルサイト」をご紹介します。

下記サイトには、経営者や人事担当者の方はもちろん、働き方やキャリア形成を考える従業員の皆様にも役立つ各種支援制度等を掲載しています。今月最新情報に更新しましたので、ぜひご活用ください。

■内閣府男女共同参画局「女性応援ポータルサイト」

<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/>

---

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。  
御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>