

# 若者や女性に選ばれる地域づくり

～持続可能なまちを目指して～

---

能代市移住定住推進課

# 新たな戦略を策定

---

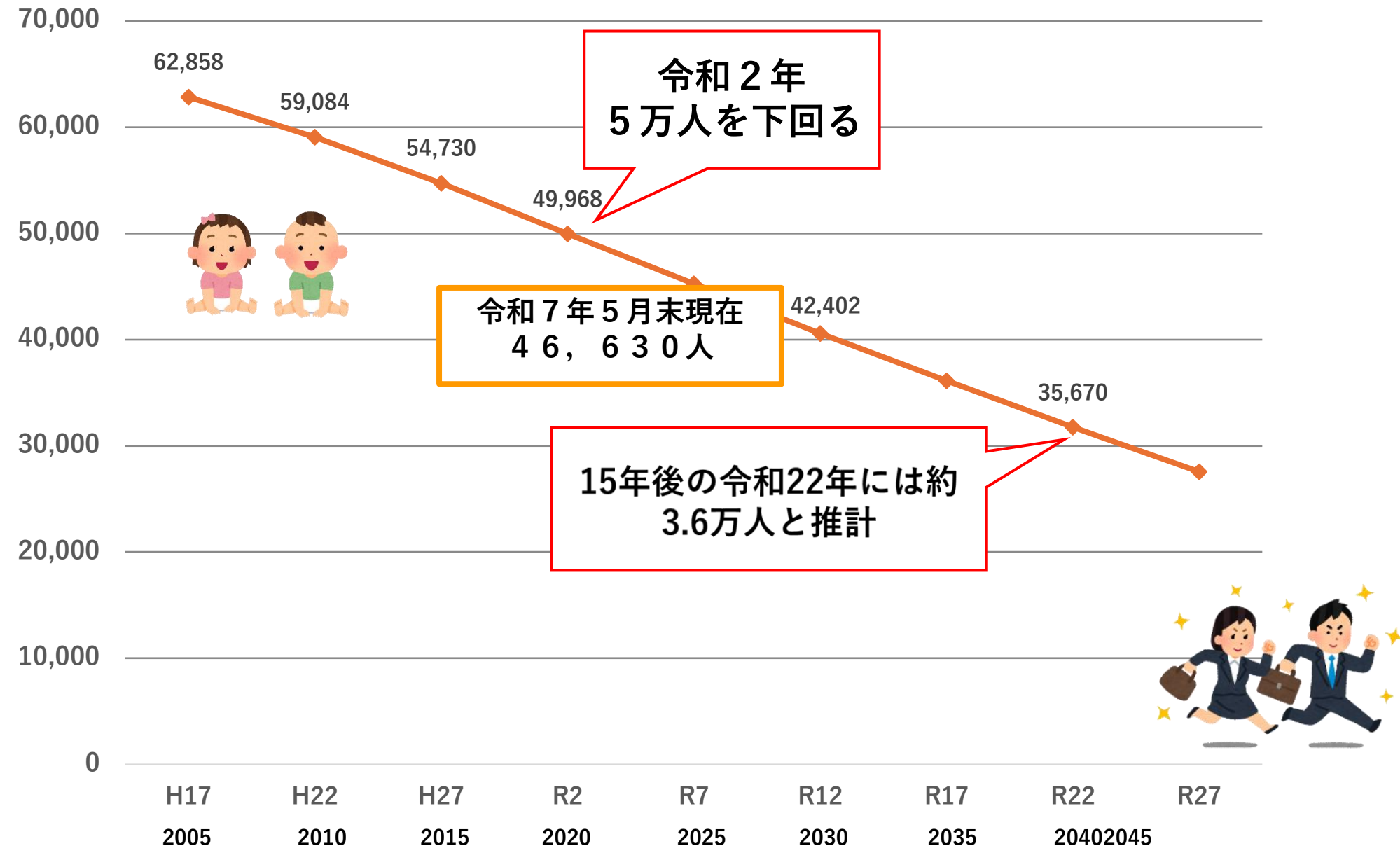
第3期のしろ創生総合戦略

# 現状分析

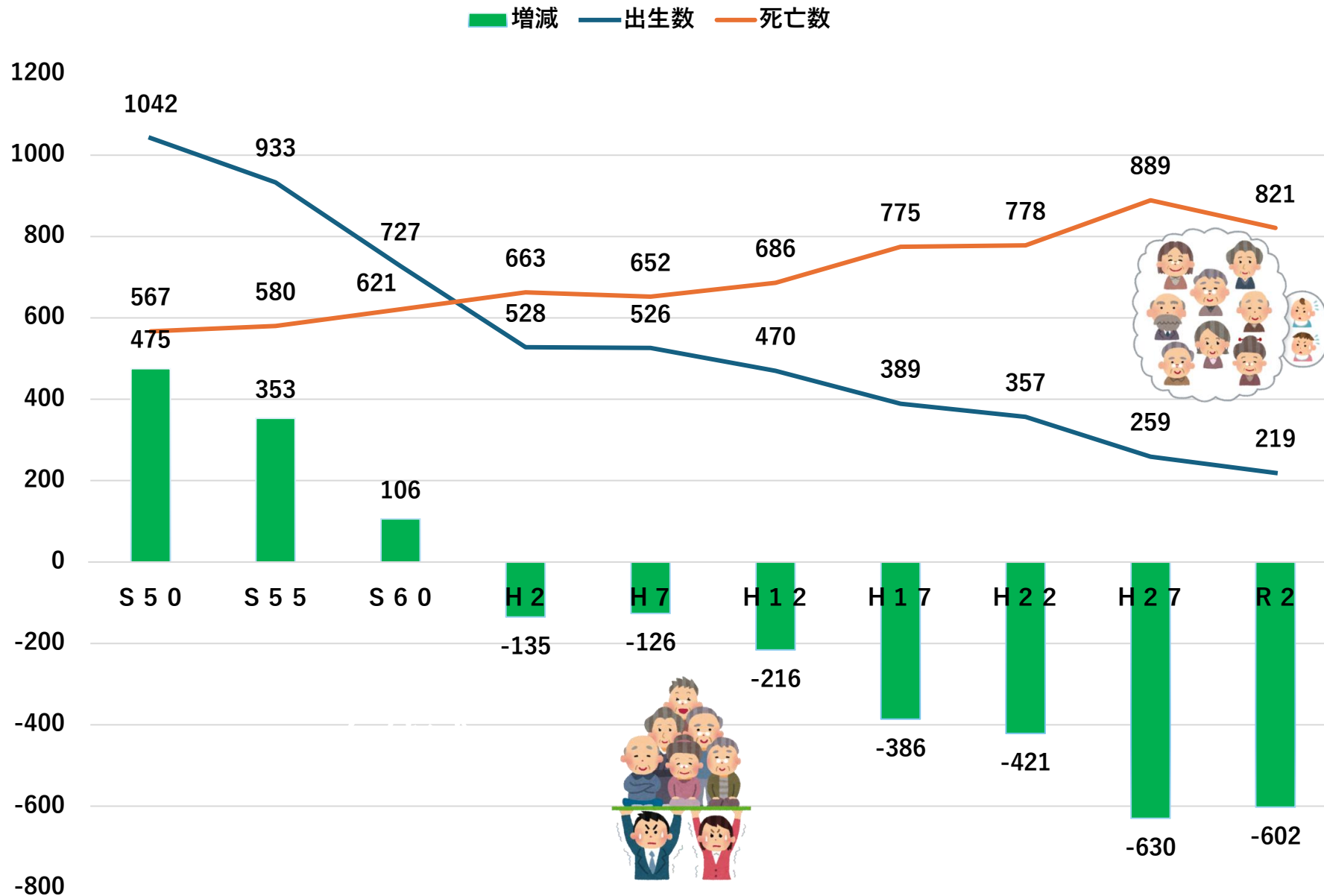
---

能代市人口ビジョン改定

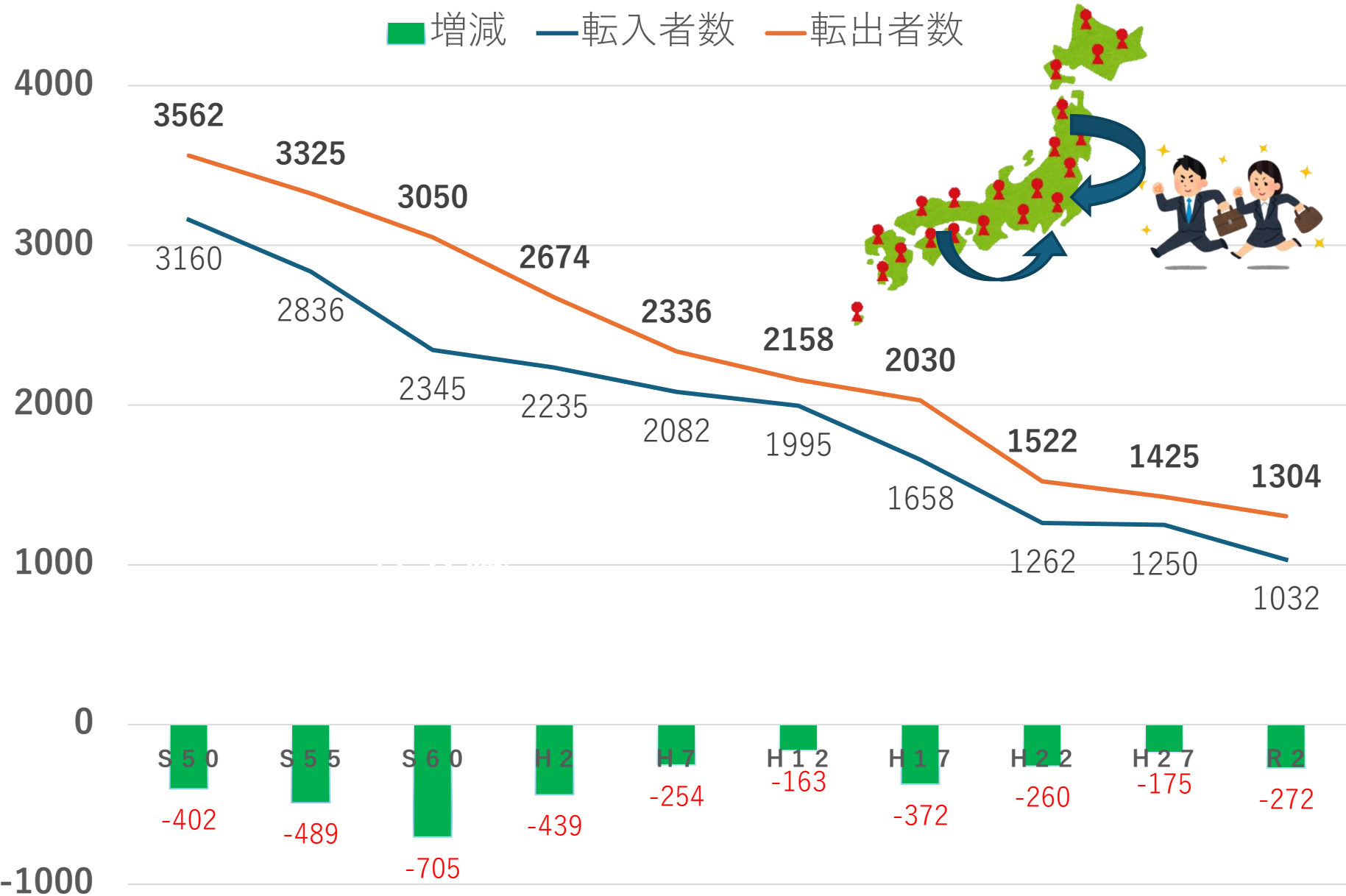
# 能代市の人口の推移と将来展望



# 自然動態の状況（自然減）



# 社会動態の状況（社会減）



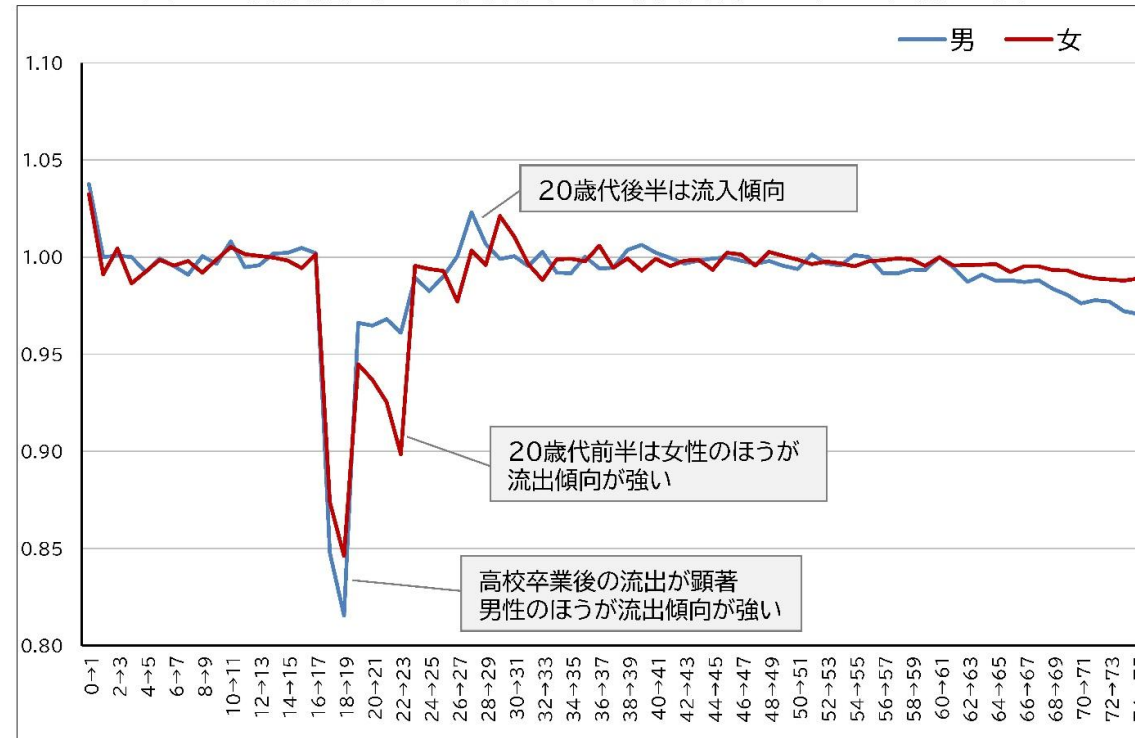
# 男女ともに高校卒業後の流出が顕著

## 1. 人口動向分析

### ⑨年齢別人口の変化率平均

平成25年(2013)から令和5年(2023)における年齢別人口の変化率の平均をみると、男女ともに高校卒業後の流出が顕著。特に男性の流出傾向が強いことがわかる。20歳代前半においては女性の流出傾向が強い。なお、20歳代後半においては僅かながら流入傾向にある

図9 年齢別人口の変化率平均(平成25年－令和5年)



資料:住民基本台帳(各年9月末現在)

注)住民基本台帳を基に1歳階級ごとに平成25年(2013)から令和5年(2023)までの各年の人口変化率の平均を算出

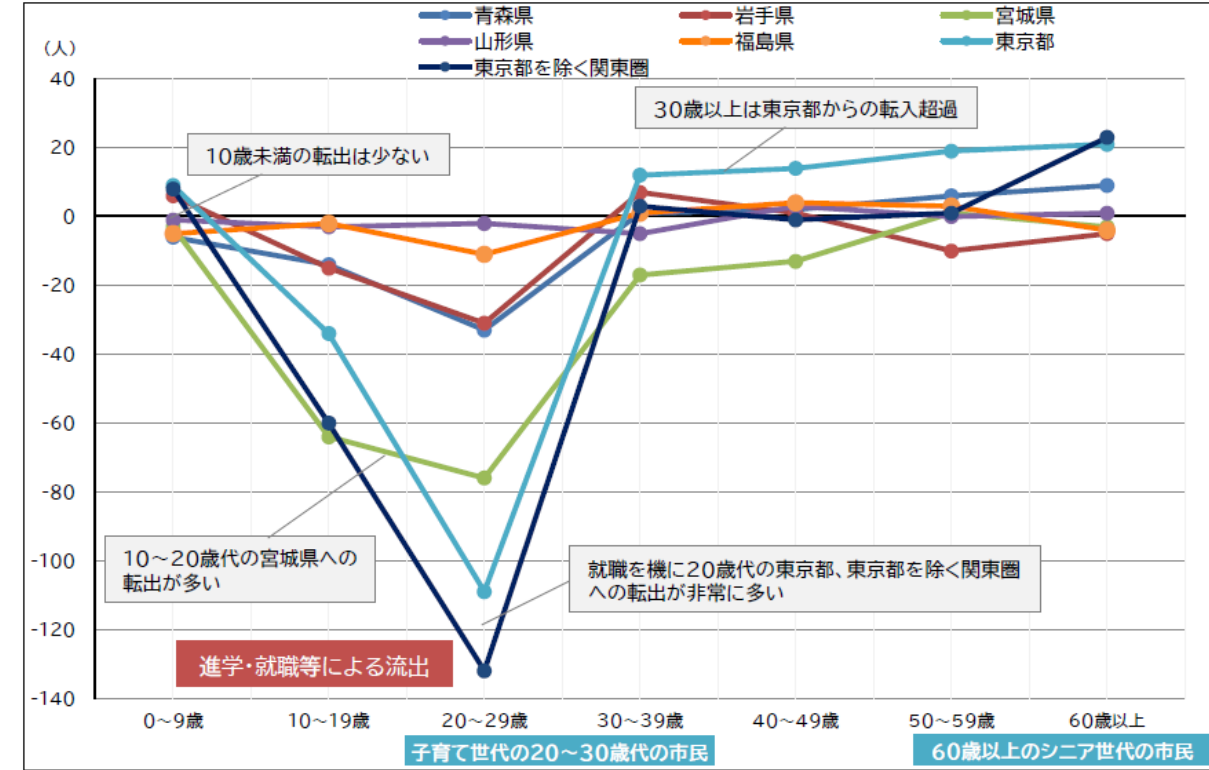
# 東京圏・宮城への転出超過

## 1. 人口動向分析

### ②年齢階級別転入・転出の状況(県外都道府県)

年齢階級別の県外における人口移動(純移動)をみると、10歳代～20歳代が宮城県、東京都、東京都を除く関東圏へ大きく流出しており、進学や就職等の理由による転出と推察。30歳以上においては、東京都から転入超過の状況であり、転職や転勤等就業に伴う転入と推察される

図24 年齢階級別動態・県外における人口移動(5年前常住地と現住地)



資料:令和2年 国勢調査

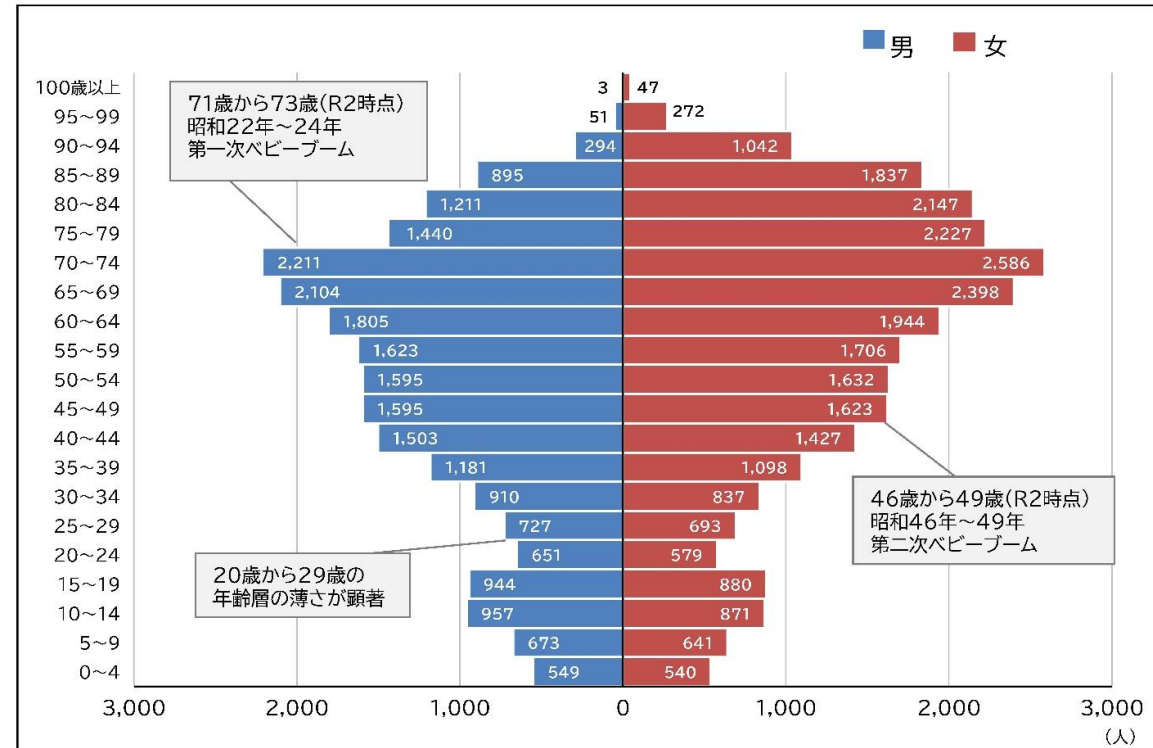
# 20歳～29歳の人口が極端に少ない

## 1. 人口動向分析

### ⑥5歳階級及び性別人口構造

年齢階層別人口の本市の特徴として、45歳未満では男性に比して女性人口が少なく、45歳以上では女性人口が多い傾向が見て取れる。なお、人口のボリュームゾーンは男女ともに70歳～74歳となっており、20歳～29歳の年齢層の割合が極端に低いことがわかる

図6 令和2年(2020) 5歳階級及び性別人口ピラミッド



資料: 令和4年版能代市の統計 (令和2年 国勢調査)

特に女性の移住割合が低いのが現状

**現在の移住定住支援策に加えた、新たな取り組みが必要**

**新たな施策**

**若年層も女性も、誰もが自分らしく暮らせる社会の実現**

---

第3期のしろ創生総合戦略

国が進める「地方創生2.0」の目指す姿  
若者や女性にも選ばれる地方

「地方創生2.0基本構想」（概要）

令和7年6月13日  
閣議決定

【地方創生をめぐる現状認識】

1.人口・東京一極集中の状況	2.地域経済の状況
3.地方創生をめぐる社会情勢の変化	4.これまでの地方創生10年の成果と反省
○厳しさ ・ <u>地方の人手不足</u> の一層の進行 ・ <u>若者や女性の地方離れ</u> など  ○追い風 ・ <u>インバウンドの増加</u> ・リモートワークの普及 ・ <u>AI・デジタル</u> などの急速な進化・発展 など	○成果 ・ <u>人口減少問題への対処開始</u> 、地方移住への関心の高まり など  ○反省 ・ 人口減少を受け止めた上での対応、 <u>若者や女性の流出要因へのリーチ、国と地方の役割の検討（人手不足と東京への集中）</u> 、地域のステークホルダーが一体となった取組の不足 など

【地方創生2.0の起動】

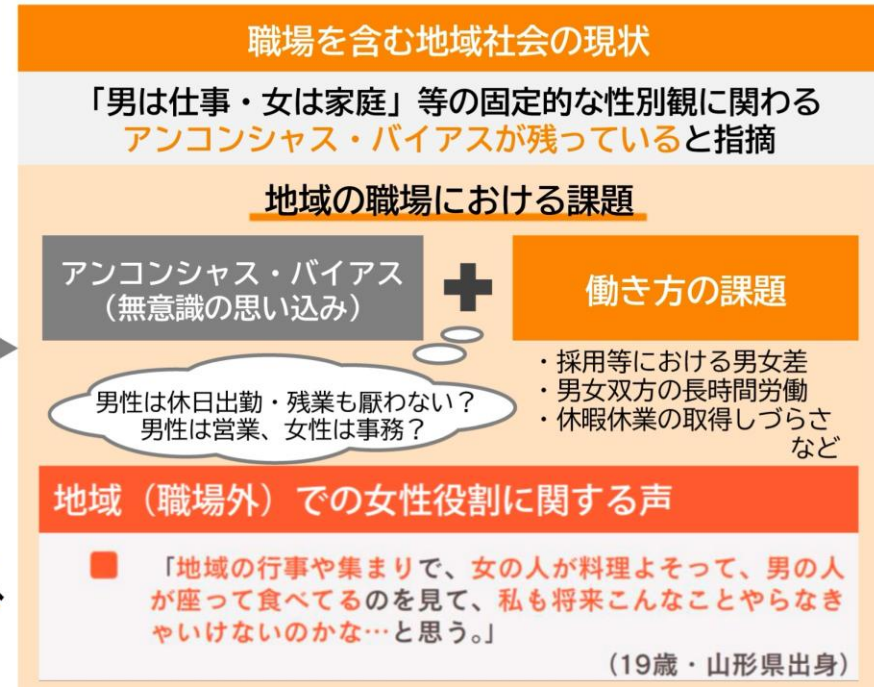
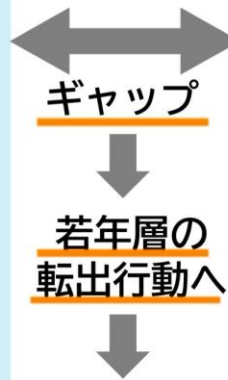
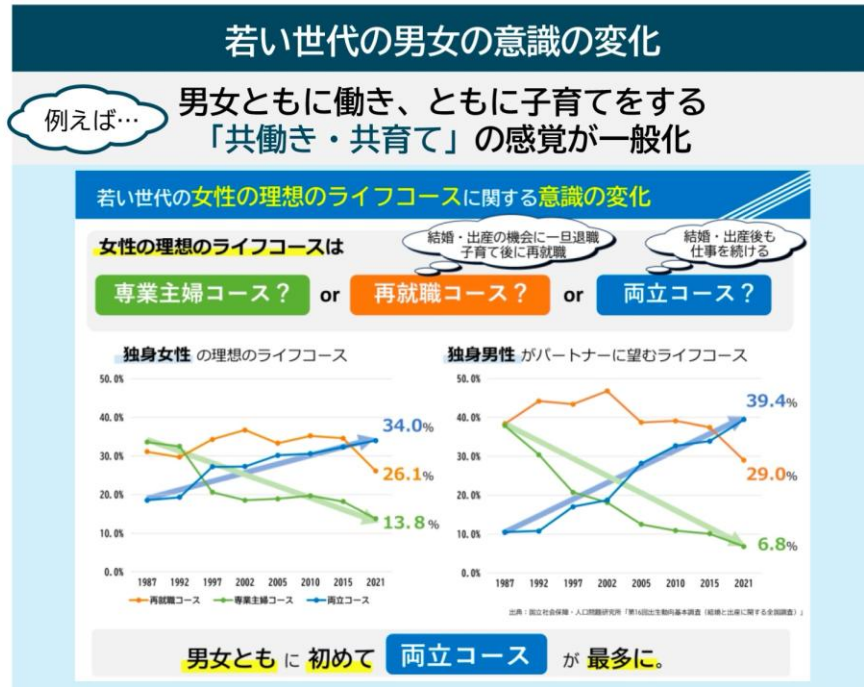
1. 目指す姿    =「強い」経済と「豊かな」生活環境の基盤に支えられる多様性の好循環が「新しい日本・楽しい日本」を創る

①「強い」経済	②「豊かな」生活環境	③「新しい日本・楽しい日本」
・ 自立的で持続的に成長する「稼げる」経済の創出により、新たな人を呼び込み、強い地方経済を創出	・ 生きがいを持って働き、安心して暮らし続けられる生活環境を構築し、地方に新たな魅力と活力を創出	・ 若者や女性にも選ばれる地方、誰もが安心して暮らし続けられ、一人一人が幸せを実感できる地方を創出
就業者1人当たり年間付加価値労働生産性を東京圏と同水準に など3つの目標	地域の買物環境の維持・向上を図る市町村の割合を10割に など5つの目標	魅力的な環境整備により、地方への若者の流れを2倍に など3つの目標
関係人口を実人数1,000万人、延べ人数1億人創出		AIやデジタルを活用し、地域課題の解決を図る市町村の割合を10割に など3つの目標

目指す姿を定量的に提示

# 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への採択

令和7年2月14日付事務連絡で、地域の「職場」に呼びかけて課題への気づき・対応を促し、若者や女性にとっての「職場」の魅力を高めていく取組を進めていこうとする自治体の公募があり、応募したところ採択となりました。今年度より **全国68の自治体（24県、44市町村）** において、国と連携しながら、「若者や女性にも選ばれる地方」に向けた地域働き方・職場改革の取組を開始しています。

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

	市町村（3）
先行自治体	豊岡市（兵庫県）
	南砺市（富山県）

### 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、まちからすーっといなくなつて」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。

先行自治体

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ある就労環境に向けた取組を始動。

先行自治体

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。

黄色：取組参加県

青色：取組参加市町村

「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

## 「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」の時代に相应しく、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くる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ればよい
- 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

地元企業の働き方改革や地域の性別役割意識の解消等に関する取り組みを行い、国からのサポートも受けながら、年齢や性別にかかわらず誰もが自分らしく暮らせる地域の実現を図ため

## 庁内横断型のチームを結成

移住定住推進課×商工労働課×市民活力推進課

プロジェクト名：NOSHI\_localイノベーションプロジェクト

※能代とローカルを掛け合わせて「NOSHI\_local」

※この地域の革新、刷新、新機軸として「localイノベーション」

チーム名：のしろRe:創チーム

「Re」は、レボリューションの「Re」（社会の変革）

「創」は地方創生の「創」

「理想」の能代を創出するということで「りそう」という呼称

北 習 新 幸 2025年（令和7年）6月13日（金曜）

総務企画

# 能代市6月議会委員会審査

## 若者や女性の定着を

### 国の自治体支援事業に採択

能代市6月定例議会は12日、予算委員会と常任委員会を開き、付託された各議案を審査した。総務企画委員会では市当局が「若者・女性にも選ばれる地方」に向けて地域の働き方や職場の魅力向上に取り組み自治体を国が支援する事業対象に採択されたことを報告。転出超過が深刻な若い世代や女性のUターン促進・定着を目指す。地元企業なども含めたアンケートやヒアリングを通じて課題を整理し、具体的な施策展開につなげる考え。

（国選記者会見）

総務企画委員、市移住定住推進課は「国の支援を受けながら、地元企業の働き方改革や、地域に根づく性別役割意識の解消に向けた新たな施策を立案していきたい」と報告した。今年3月に改訂した市人口ビジョンにそって、同市

の総人口の人口構成（令和5年現在）は、若い世代が少くない「逆ピラミッド型」となっている。20〜24歳は男性6,111人、女性5,149人、25〜29歳は男性7,274人、女性6,933人。最多の70〜74歳男性22,111人、女性20,860人。高齢世代と比べて少なさが顕著で、高校卒業後の地域外への進学や就職による転出超過は深刻な状況となっている。

同事業の支援活用に向けて市は、関係する移住定住推進課、市民活力推進課、商工労働課の職員計9人による「のしろRe:創チーム」を立ち上げた。チームリー

ダーは移住定住推進課の青山英弘課長が務める。若い世代や女性のUターン・定着に向けて取り組んできた地元企業と大学生の関係づくり、小中学生に対するふるさとキャリア教育などに加え、新たな施策の具体化を目指す。5月に全国的な事業展開のキックオフと位置付ける説明会（オンライン形式）が実施された。

要求めらる。まずは企業界に近い世代の意識を高めたい」といっている。課題認識に基づき施策を立案し、中長期的な展開を目指す。

ている。同課は「まずは市の課題、現状を整理しながら取り組みを進めていきたい」として、若い世代や女性、地元企業に対し予定するアンケートや意向調査などを進めかけるといふ考え。青山課長は「学生などでもふるさとを離れたい若い世代に『戻って来たい』と思ってもらうには、働きやすい環境や、暮らしやすい空間を求めらる。まずは企業界に近い世代の意識を高めたい」といっている。課題認識に基づき施策を立案し、中長期的な展開を目指す。



国の支援事業の参加自治体に決まったら説明があった能代市議会総務企画委員会

若者や女性が「自分らしく暮らせる」と感じ、  
自らの意思で能代を選びたくなるまち

---

のしろRe:創チームの考える目指す姿

<b>Work</b>	<b>(職場)</b>	職場環境の改善による選ばれる職場づくり
<b>Life</b>	<b>(地域)</b>	地域の性別役割意識の解消
<b>Learn</b>	<b>(教育)</b>	郷土愛・シビックプライドの醸成 ふるさと・キャリア教育、高校魅力化推進

---

3つの方向性

## 事業の連携実施・新たな施策の導出

---

のしろRe:創チーム「NOSHI\_localイノベーションプロジェクト」

# 若年層や女性に選ばれる地域づくりのために様々な取り組みをしています

## Re:創チーム事業

- ・ 国の勉強会への参加（9回）
- ・ チーム定例ミーティング（毎週水曜日）
- ・ チーム内勉強会（KJ法、システム思考による課題の洗い出し）
- ・ **リーサス勉強会（2回開催）**
- ・ 若者との意見交換会（松陽高校生徒とのワークショップ）

## 商工労働課

- ・ オープン・カンパニー事業
- ・ 地元事業者経営等支援事業
- ・ **ふるさとミライカレッジ事業**

## 市民活力推進課

- ・ **男女共同参画社会推進事業**

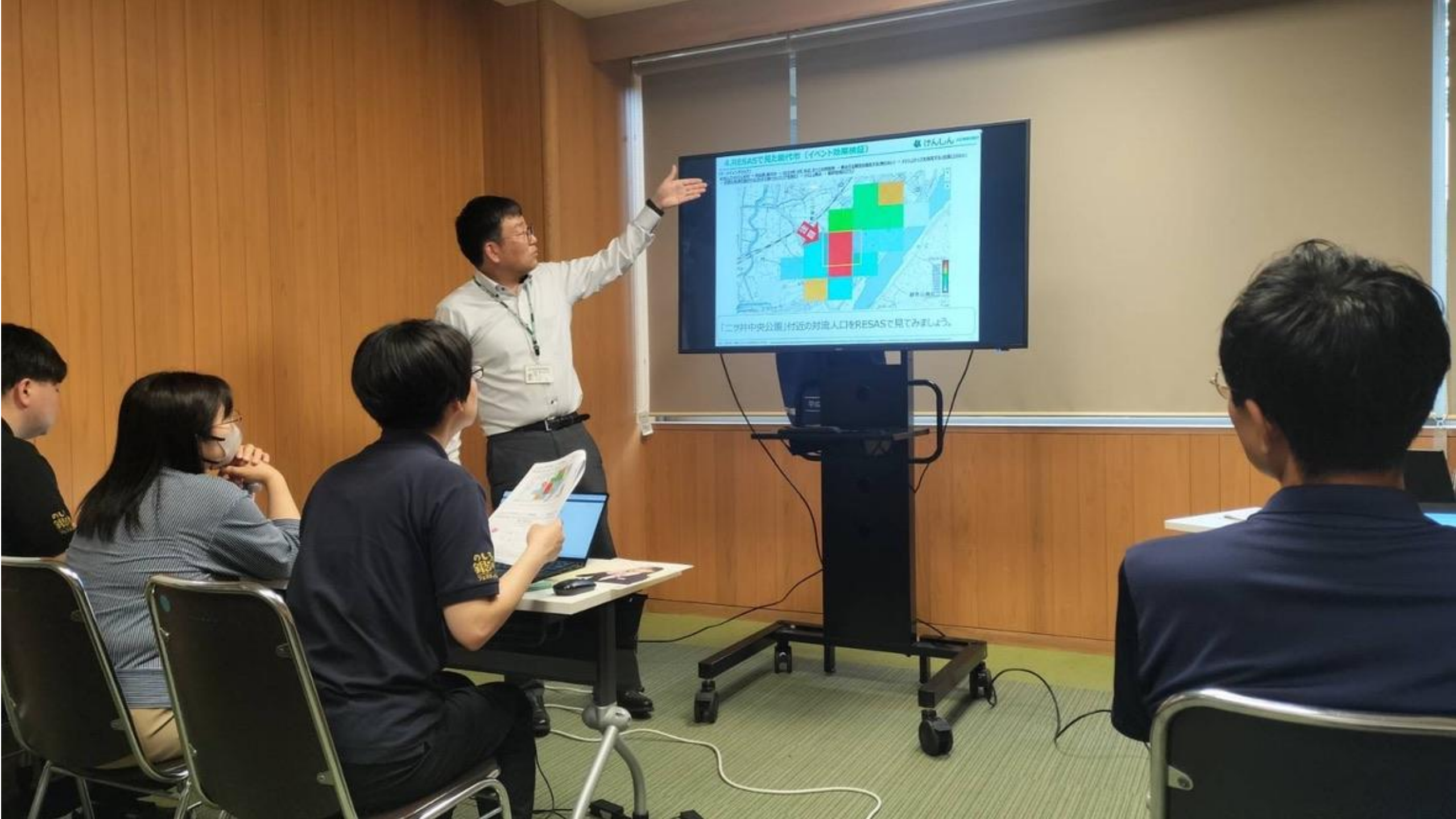
## 移住定住推進課

- ・ 地域に根ざしたふるさと・キャリア教育の推進

# リーサス勉強会

---

Re:創チーム事業





# 男女共同参画社会推進事業

---

男女が性別にとらわれず、共に活躍できる社会の実現へ目指して

# 事例勉強会「若者・女性が働きやすい職場環境づくり」

北

習

新

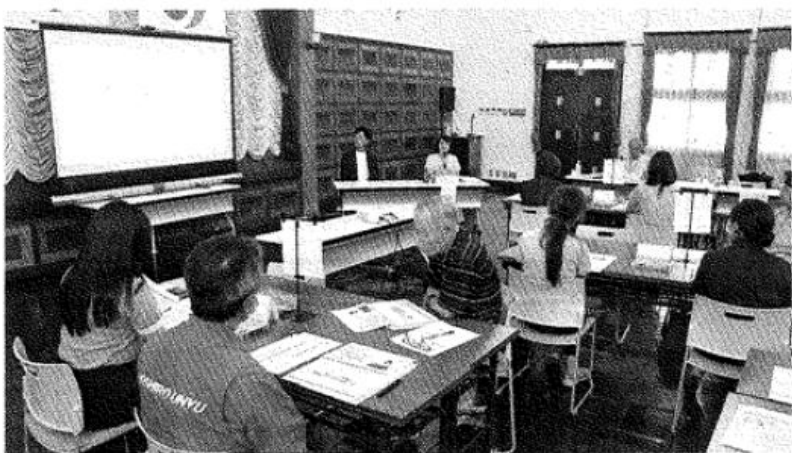
報

2025年（令和7年）8月31日（日曜日）

## 市代能 女性活躍でぎる職場を タカヤの高谷常務が説く

「若者・女性が働きやすい職場環境づくり」をテーマとした事例勉強会がこのほど、能代市役所大会議室で開かれた。眼鏡等の販売を核に食料品販売、飲食チェーンなど幅広い事業を展開する株式会社タカヤ（本社・鹿角市）の常務取締役、高谷香織さんが講演。社員比率が7割に上る女性の働きやすい環境を整えてきた経緯を語りながら、「女性が活躍できる職場は、全社員が活躍できる職場」と力を込めた。

能代市と、市男女共同参画推進委員会の主催。女性



地元企業などから約20人が受講した勉強会  
（能代市役所大会議室で）

活躍に積極的な県内企業の先進事例に理解を深めてもらおうと企画、地元の企業関係者ら約20人が受講した。

タカヤは眼鏡などの販売を軸に多角的な事業を展開。鹿角・大館地域を地盤としながら、食品販売や飲食チェーンは幅広い地域に及ぶ。食品販売は秋田市御所野のイオンモール秋田内にある「久世福商店」など、能代市では菓子販売の「シヤトレーゼ能代店」（芝童森）も運営している。

常務取締役の高谷さんは、7割に上る女性社員の働きやすい環境づくりに努めてきた経緯を紹介。結婚や出産、育児、介護といった「ライフステージの変化」に対応するため、定期的な面談などにより、社員一人ひとりの事情への個別対応に当たり「一緒にできることを考えてき

た」と語った。実務の面では、勤怠管理システムの導入により仕事内容の把握に務めることで、「仕事と家庭の両立」が可能な環境整備に力を入れてきたという。

5年には、厚生労働大臣による認定制度である「えるぼし」を取得。女性活躍推進法に基づき、行動計画を策定して優良な取り組みを実施している企業を認定するもの。高谷さんは「認定のハードルは高く感じ、当初は『雲の上のもの』と感じていたが、1年近く準備を積み重ねた」と語った。認定による効果として▽客観的評価により、社内での人材育成の土俵が整った▽数値改善を目指すことで企業として成長できた▽イメーリアップを図れた——などを挙げた。

高谷さんは、一緒に働く社員を「人財」と表現。「人財の価値を最大限に引き出すことで、企業価値向上につながる。社員にとって自慢できる会社をつくってほしい」と力を込めた。

この日は、秋田労働局の担当者が「企業における女性活躍推進・両立支援について」と題し、国が企業に対して行う助成制度などを紹介したほか、高谷さんの講演後は、受講者が数グループに分かれて意見交換も行った。

check!  
参加費  
無料

～今年もやるよ！若者たちによるフリートーク会議～

# 若者井戸端会議 2025

わかものいどばたかいぎ



自分らしく生きられる地域になるには？ 好きなことを仕事にしたい？

性別役割分担意識ってなんだろう？

能代で暮らす、能代に関わる若者たちの、いろんな思いや考えを共有し共感しあう会です

9/20 土  
14:00～16:00

お申し込み  
こちらから



参加費  
無料！

行って  
みようよ！



- ・ 募集定員 ／ 12名程度
- ・ 募集対象 ／ 高校生～30代の方
- ・ 開催場所 ／ cafe&asobiba4-6

(能代市元町4-6 マルヒコビルチング)

## 若者井戸端会議2025

自分らしく生きられる地域になるには？

好きなことを仕事にしたい？

性別役割分担意識ってなんだろう？

能代で暮らす、能代に関わる若者たちが

いろんな思いや考えを共有し共感しあう場



# ふるさとミライカレッジ事業

---

大学等と地域が連携して取り組む地域課題解決プロジェクト

# のしろ つながるまちキャンパス4 プロジェクト

能代市が大学等と連携し、学生のフィールドワーク等  
を実施する地域課題解決プロジェクトです！

LET'S JOIN US !



対象：大学生、大学院生

期間：＜調査期間＞8月29日（金）以降10月12日までの間で12日間※移動日含む

＜のしろいちへの参加＞10月24日（金）～26日（日）

※週末金～日を4回+のしろいちへの参加を想定（合計15日間）

費用：参加費無料、交通費全額補助（秋田県内一能代市5往復を想定）

その他：宿泊は市内の住宅を利用した共同生活です（男女別）

食費は自己負担となりますが、自炊も可能です



参加登録フォーム

## のしろつながるまち キャンパス4プロジェクト

能代市は、大学のないまちであり、進学や就職のため若者が地元  
を出て、地元回帰が少なく人口減少が著しい状況。

このため、地域産業の廃業や倒産が増加し、かつて賑わいのあつた商店街は、空き店舗の増加等によりシャッター街となっている。  
一方で、2019年から官民が連携し、公共空間や空き店舗等を活用したイベントを創出し、リノベーションや新たなコミュニティが生まれてきている。

この動きを継続・推進しているが、若いプレイヤー不足が課題。

そこで、この度、大学等の知見や大学生等の若者の視点を活かした地域課題の解決を図るため本プロジェクトを実施

# プロジェクト①

## 街の余白に「新たな拠点」DITワークショップ









## プロジェクト② 「木都能代」を紐解く事業者ツアー







# プロジェクト③

## 商店街の「人」に出会う街リサーチ







## プロジェクト④ 公共空間の活用イベント「のしろいち」への参加







人をつくり、つながりをつくり、持続可能な魅力ある地域をつくる  
～人も地域資源も好循環のまち能代～

---

第3期のしろ創生総合戦略 地域ビジョン（目指す理想像）

ご清聴ありがとうございました

---

能代市移住定住推進課