

# 地方における女性活躍

～地域がより選ばれるために～

---

- 人が居てこそその国土、社会の半数は女性
- 地元から女性が流出し続け、地域の男女比に偏りが出ると、地域の存立が危ぶまれるほどの大きな弊害がある

## 1. 女性活躍は、この30年で一定の進展

- (1) 女性の労働参加は大きく進展 (M字カーブ)
- (2) 女性就業者は特にここ数年で着実に増加
- (3) 民間企業の女性の役職付割合も着実に増加
- (4) 女性役員数はここ数年で大きく増加

(1)～(4)のいずれも、資料5-2 P1 女性活躍は、政策により一定の進展「内閣府男女共同参画局作成資料」

## 2. 一方、地方の女性にとって、不利な面も多い

### (1) 政治面

- ・2019年統一地方選挙の候補者に占める女性の割合は **16.0%**

### (2) 経済面

- ・給与水準は都市圏に比べて約 **1.5~5.6万円/月低い**

参考資料5-2 P2下図 「きまって支給する給与地域別」

### (3) 社会面

- ・地域における10代~20代女性の人口に対する転出超過数の割合(P3)  
1.33%(2019年) ⇒ 0.80%(2025年)

参考資料5-2 P3 「男女共同参画基本計画の成果目標抜粋②」

なお、(1)~(3)における将来的な成果 (**アウトカム**) と個別指標(**KPI**)については、資料5-2に掲載

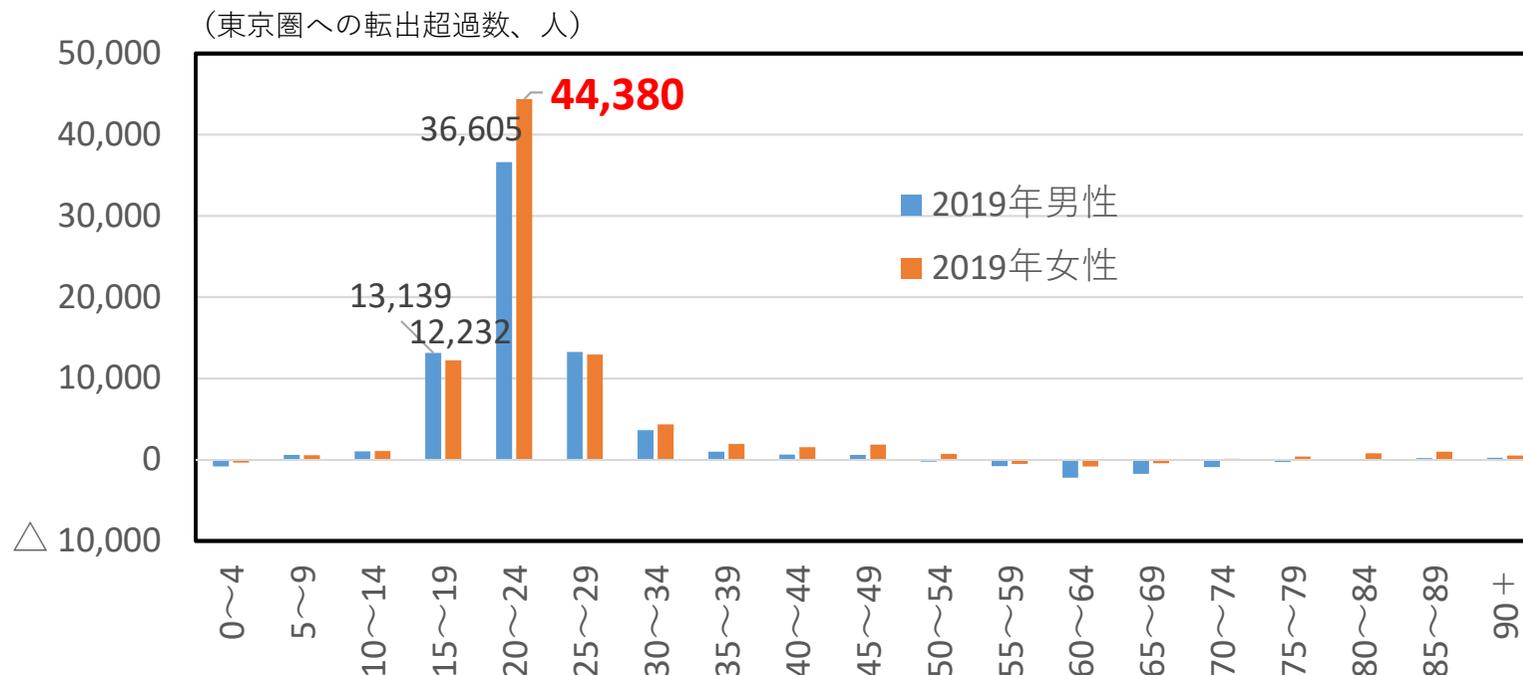
資料5-2 P2,3 「男女共同参画基本計画の成果目標抜粋①、②」

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/shisaku/ss\\_shiryo\\_10.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/shisaku/ss_shiryo_10.html)

## 【第2 なぜ女性が東京に流出するのか？】

### 1. 女性、特に20代前半が都市部へ流出

○15～19歳よりも、**20～24歳の転出が顕著**



(資料5-2 P4 「若年層の東京圏への流出」総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成)

⇒ その結果、超高齢化と出生数の低下で**持続不可能の懸念**

⇒ 更に、流入元である地方を失うと、**東京も衰退**

## 2. 就職に関する希望

### (1) 地元でやりたい仕事が見つからなかった

- ・ 共感度（≡自分事）では「地方でやりたい仕事がない」が、第1の理由

資料5-2 P6 公益財団法人 東北活性化研究センター

「人口の社会減と女性の定着に関する意識調査」

5. 地方から転出する理由

### (2) 結果的に東京になっていた

- ・ 東京圏に就職した理由の**半数以上**が、「希望する就職先がそこにあった」
- ・ なお、「東京圏に住みたい」や「地元を離れたい」等はそれぞれ**2割程度**

資料5-2 P7 公益財団法人 東北活性化研究センター

「人口の社会減と女性の定着に関する意識調査」

3. 東京圏に就職した理由

### 3. 所得差：(男性も同様だが)地方の給与が安い

#### (1) 新卒期

- ・「新規学卒者 所定内給与（月額）」(大卒・産業計・女性)でみると、**トップの24.5万円**(埼玉県)に対し、**20万円未満も3県**  
(資料5-2 P8 「都市部のほうが給与水準は高い（大卒女性）」)

#### (2) 女性平均

- ・「都道府県別きまって支給する現金給与額(月額)」は、**トップの32.1万円**  
(東京都)に対し、**33の道県で25万円未満**  
(資料5-2 P9 「都市部のほうが給与水準は高い（女性平均）」)

### 4. アンコンシャス・バイアス

#### (1) 性別役割意識

- ・令和3年度性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究における**36調査項目**のうち、ひとつでも「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した者の割合は**76.3%**

#### (2) 男女関わらず共通の性別役割意識が存在

- ・特に「**男性は仕事、女性は育児・家事**」といった内容の項目は多く上位を占める

#### (3) 年齢や地域でも性別役割意識に違いがある

- ・性別役割意識は**50代以上**の世代でより強くみられる
- ・**地域の結びつきが強いほど**性別役割経験も多くなる傾向がみられる

上記(1)～(3)とも、資料5-2 P10～14「令和3年度性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究」(令和3年9月、内閣府男女共同参画局)

### 1. 流出原因を紐解くと

#### (1) 女性は地方を避けているわけではない

- ・ **より意欲的な仕事**を求めて、1都3県や大阪に転出する傾向

資料5-2 P15「若年女性の転出と仕事に関する調査分析」

日本総研調査部 藤波匠上席調査員 作成

#### (2) 女性のキャリアモデルが見えにくい

- ・ 役職のある女性の割合は前述のとおり大きく改善されてきたが、まだまだ低水準。
- ・ 部長級では男性:女性≒11:1、係長級でも2割強

資料5-2 P16「労働者数の女性割合（役職別）」

### 2. 生活に必要な賃金の支給

#### ○ 女性の賃金が、必要な生活費に足りていない

- ・仮に1世帯(夫婦2名共稼ぎ、子2名)に必要な生活費を800万円とすると、一人当たり400万円、月収は25万円（※ボーナスは夏冬各2ヵ月）が必要
- ・しかし、前述(P5:第2 3.(2))のとおり、女性平均でこの水準(月25万円)  
に達していない道県は33あり、大半の地方で不十分。
- ・また、1ヶ月20日勤務、1日8時間勤務とすれば、  
日当：1万2,500円、時給：1562.5円 となる
- ・引き続き賃金の抑制で収益を確保してしまうと、地元の若者は流出し、  
低賃金を許容する者しか地方にいなくなる懸念

資料5－2 P17 「雇用形態別男女別賃金格差」

厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より国土交通省国土政策局作成。

### 3. アンコンシャス・バイアスの中身

#### (1) 地域、生活、企業等の固定観念

- ・令和の現在は女性の大学進学率や労働力率は男性に近づき、男女共同参画が進展していることに加え、共働き世帯：専業主婦世帯≒4：1と大きく逆転
- ・このような現状の変化と、社会的に地位の高い者（高齢者や役職付）の考え方との乖離が若年女性の流出の一因と考えられる
- ・また、このような固定的な性別役割分担意識が、若い女性にとって閉塞感を生み、地域から出たいという希望につながっていると考えられる

資料5-2 P18 「男女別労働力率」「大学進学率」「長期世帯数推移」

#### (2) 都市への憧れ

- ・特に女性に関しては（1）に加え、就職だけでなく、不便な日常生活からの脱却や生きがいとしての娯楽を求める結果、女性の都市部への流出が更に増加していると考えられる

資料5-2 P19 「東京圏流入者の地元を離れる理由」

### 1. とにかく何より質の高い仕事の確保

#### (1) 男性と同等のキャリアを求めることは必然

- ・ 大学進学率のギャップもあと10年程で消滅

資料5-2 P20 「(再掲) 男女別大学進学率の推移」

#### (2) 従来、女性が少ない職種への採用

- ・ 具体的には、専門職・企画職・営業職等
- ・ その結果、これらの職種に女性を配属することは賃金上昇にも繋がる
- ・ 加えて、地方創生の取組により育児・教育環境は既に整っているため、就職時にさえ帰ってきてもらえれば、その後の定着も期待できる

資料5-2 P21 「育児環境は改善されている」

#### (3) 高学歴や専門性を持つ女性の雇用創出や労働条件の改善

- ・ 都市部に比肩する賃金、労働条件
- ・ 地域イノベーションによる魅力的な雇用の創造

資料5-2 P22 「アフターコロナの地方創生の視点」

### 2. アンコンシャス・バイアスの解消

#### (1) 固定的な性別役割分担意識、固定観念、アンコンシャス・バイアスの解消

- ・国として、第5次男女行動参画基本計画を推進。特に、性別役割意識にかかる以下の点については、国土形成計画にも可能な限り取り込んでいく。
  - 共働き世帯増加、単身世帯の増加等の社会情勢の変化にかかる事実認識
  - 男性の家事・育児・介護等への参画や多様な働き方の促進
  - 地域に根強い固定的な性別役割分担意識等の解消
  - 固定的な性別役割分担解消の教育、意識改革、広報啓発等

#### (2) 全国の若い世代から積極的に選ばれる地域づくり

- ・ステークホルダーの各々が、多様な就業機会の実現、多様な価値観をもつ若い世代を受容し、地方の意識と行動を変革、魅力ある地域づくりに参画

## 1. 地方創生や他の取組との関係

### (1) 地方における女性活躍は、いわば地方創生「2.0」

- ・ 地方創生と女性活躍については、目標や課題で重なる部分も多い
- ・ 地域のステークホルダーが一体となり「地域経営改革」が必要

資料5-2 P25 「地方創生2.0」

資料5-2 P26 「国土審議会計画部会第4回 資料2『DXの思考法と国土計画』」

### (2) デジタル田園都市国家構想関係

- ・ 「女性デジタル人材育成の推進」により、若い女性の転出超過率を0.80% (2025年) へ
- ・ さらに、地方も含めた女性の労働参加率全体の向上にもつなげる

資料5-2 P27 「デジタル田園都市国家構想との関連」

## 2. 女性参画は地域にとってラスト・チャンス (新しい資本主義関連)

### (1) 女性の少なかった職場ほど、生産性向上のチャンス

- ・女性等の参画により多様性(ダイバーシティ)が高まり、イノベーションが促進され、生産性が向上(⇒異なる者が入ること自体が新たな視点をもたらす)

資料5-2 P28 「経団連 D&I」

### (2) 女性の採用は必須

- ・既に女性労働者も逼迫しつつある

資料5-2 P29 「女性就業者の要因分解」

資料5-2 P30 「医療・福祉は非正規から正規に」

### (3) 女性の参画により、経済成長率は高まる

- ・2030年までに労働参加率の男女差が半分解消した場合、GDP成長率は0.5%改善
- ・就業者数が低下している日本経済にとって、貴重な成長エンジン

資料5-2 P31 「女性の参画により、経済成長率は高まるとの試算」

## 3. 地域の関係者(ステークホルダー)に対して①

### (1) 企業・商工会・経済界

- ・ **女性に魅力ある職場作りが最重要**
- ・ 引き続き、女性にも魅力的な企業誘致やベンチャー、人的投資等の促進

### (2) 首長・議員

- ・ 30年後を見据えた「地域経営改革」には、地域の機運醸成が必要
- ・ それが難しいようであれば、女性活躍に取り組むリーダーの擁立・応援

資料5-2 P32 「1道7県による女性活躍推進に向けた知事共同宣言」(令和3年11月16日)

資料5-2 P33 「内閣府男女共同参画局 女性リーダー育成事業」

### (3) 行政機関

- ・ 中高生の自分事である就職や進学等について、彼女らの声を真摯に聞くべき
- ・ そのためには、県及び市町村それぞれの、教育委員会、商工課、市民課、女性活躍推進課等による連携は必須
- ・ また、地元企業に女性が何名就職したかなどについて毎年公表するなどの明確なコミットメントも必要

### 3. 地域の関係者(ステークホルダー)に対して②

#### (4) 住民

- ・現状のままでは、2045年には500程度の市町村で、住民の半数が65歳以上となり、活力が失われる。
- ・これを改善するには、住民自治が民主主義の原則であり、女性が潜在能力を生かせば地域が発展することへの理解と、自らの地域を良くするための行動が必要

資料5 – 2 P34 「国立社会保障・人口問題研究所 日本の地域別将来推計人口 平成30年版」

#### (5) 国

- ・2050年のより良い国土形成に向け、地方の女性活躍について、内閣府男女共同参画局を中心に、国土交通省も含めた各省庁が取り組んでいく

- ・ 計画策定までに国土形成計画としての女性活躍の目標を今後検討していくべきではないか。
  - ・ 一例としては、女性の労働参加は男性と比べると特に30代などで低水準となっており、改善の余地は十分にある。
  - ・ その解決策として、デジタル化やカーボンニュートラルなどの新分野において（男性に限らず）女性の労働力を積極的に取り入れ、地方に質の高い仕事を創出することで、地方の将来可能性を創造していくべきと考えられる。
- いずれも具体的には各項目での女性活躍を取り込むべく検討。