

現代ビジネス研究所 2021 年度学術研究

女性の課題への挑戦ー女性の視点からの地方創生とSDGs

八代 尚宏¹、小森 亜紀子²、大賀 暁³、重 浩一郎⁴、笛木 隆弘⁵

A challenge to overcome female social issues Concerning with local development and SDGs

YASHIRO Naohiro, KOMORI Akiko, OGA Satoru
SHIGE Koichiro, FUEKI Takahiro

- I. 女性の視点からの地方創生のあり方と事例研究 八代 尚宏 P.2
- II. 地方在住の女性対象アンケート調査結果 小森 亜紀子 P.9
- III 奈良県の現状と今後に向けた施策 大賀 暁 P.16
- IV 岩手県での Best Practice 及び取組 重 浩一郎 P.21
- V. 新潟県における女性活躍の現状と推進に向けた取組 笛木 隆弘 P.24

※本ワーキングペーパーは、現代ビジネス研究所昭和女子大学 100 周年記念学術研究
(2020～2021 年度) の内容をまとめたものである。

※図表番号は各稿ごとの附番となっている。

¹ 昭和女子大学現代ビジネス研究所特命教授

² 昭和女子大学グローバルビジネス学部会計ファイナンス学科准教授、現代ビジネス研究所事務局長

³ 昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員

⁴ 昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員

⁵ 昭和女子大学現代ビジネス研究所研究員

I. 女性の視点からの地方創生のあり方と事例研究

八代 尚宏

1. はじめに

地方創生は、戦後日本経済の大きな課題のひとつである。政府は「国土の均衡ある発展」という目標の下で、大都市の過密と地方の過疎問題の解決のために、地方から大都市への産業の移動や人口の集中を抑制しようとしてきた。しかし、労働生産性と賃金の高い都市部への人口集中という、市場経済の潮流を押しとどめることはできなかった⁶。今後とくに、2000年以降に、日本の人口がピークに達し、その後、長期的な減少過程に突入している下では、既存の市町村を画一的に維持・発展させるという意味での地方創生は、いっそう困難となっており、各々の地域毎の人口の集積が必要とされている。

従来の地域創生の主要な手段としては、公的な支援を通じた地場産業の育成や、公共投資の増加による地域間の所得再分配という需要振興策が一般的であった。しかし、今後の人口減少時代では、過疎地域の人口を、各々の中核都市に集住させることを支援する「(ハコモノを)作らない公共投資」に重点を置かなければ、都道府県ベースの人口を長期的に維持することは困難となる。また、それを通じて、とくに人口を再生産できる子育て期の女性人口の地域社会への定着が大きなカギとなっている。

本研究では、こうした女性の視点からの地方創生の基本的な方向性について検討した。第1に、子育て期の女性人口の地域への定着を促す要因としては、女性の社会的地位の向上が大きな前提となる。この仮説に基づき、地方創生会議の提起した「消滅可能性都市」の概念を用いるとともに、男女共同参画等の都道府県別のデータを使った分析を行い、有意な結果を得た。第2に、地域の女性の抱える問題を可視化して、その解決には何が必要なのかを考察するために、地方の都市部ではない場所に居住している女性を対象に実施したアンケート調査にもとづく分析を行った。第3に、特定の地域の事例研究として、岩手県、新潟県、奈良県等の地方自治体に勤務している、現代ビジネス研究所の研究員の政策の事例研究をまとめた。

第1章 地域創生のカギとなる女性活躍の促進

地方都市の持続可能性について、少子化による子育ての年齢層の女性の減少や、大都市部への人口流出が続くなど、女性に選ばれない市町村は長期的に消滅する可能性が高いという、「消滅可能性都市」の概念がある。これは2014年に日本創成会議(増田寛也座長)で

⁶ 八田達夫・八代尚宏編著『東京問題の経済学』東京大学出版会 1995年

提起されたもので、一定数の女性が定住して子どもが生まれることが地域創生の大きな前提となる。これは具体的に、社会保障人口問題研究所の推計に基づき、9割以上の子どもが生まれる20-39歳層の女性人口が、2010年からの30年間で半減する市町村として定義されており、全国の1799の市町村の内の約半数の896にわたっている(図表1)。

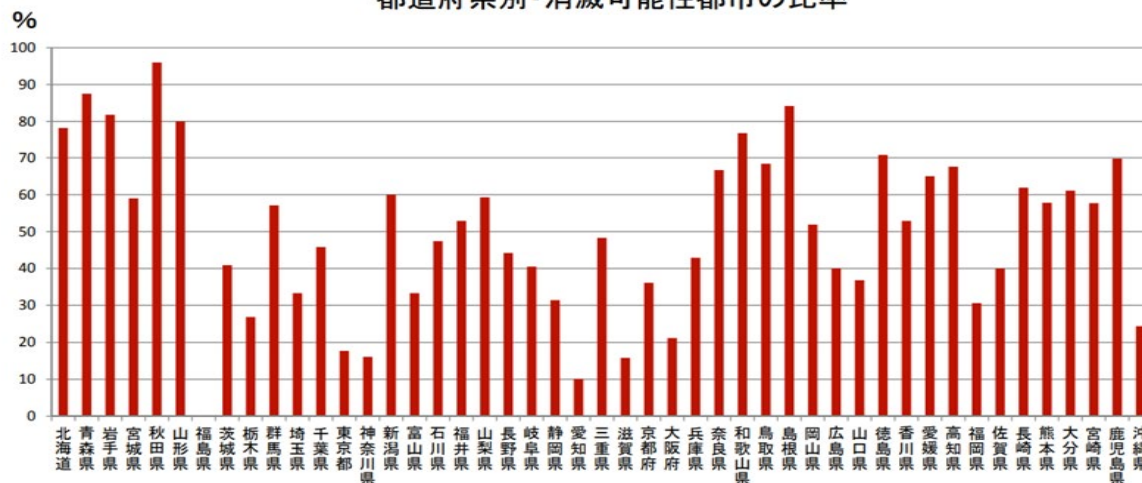
(図表1)



都道府県別の消滅可能性都市の分布をみると、大都市部でも部分的には存在するが、主として雇用機会の少ない郡部に多い(図表2)。特に秋田県では、大潟村以外のすべての市町村がその対象となっている。この唯一の例外としての大潟村は、生産性の高い大規模農業のモデル地区であり、多くの若者に生活を維持するために十分な所得の雇用機会が提供されている。農業は、都市部以外の地域での主要な産業のひとつであるが、とくにコメ農業については、高齢化が進む零細な兼業農家が多く、新たな雇用を生み出せない。今後、大潟村のような、専業で大規模な法人経営の生産性の高い農家が増えれば、若者世代の雇用機会が生まれ、男女の地域への定着率も高まる可能性が大きい(図表2)。

(図表2)

都道府県別・消滅可能性都市の比率

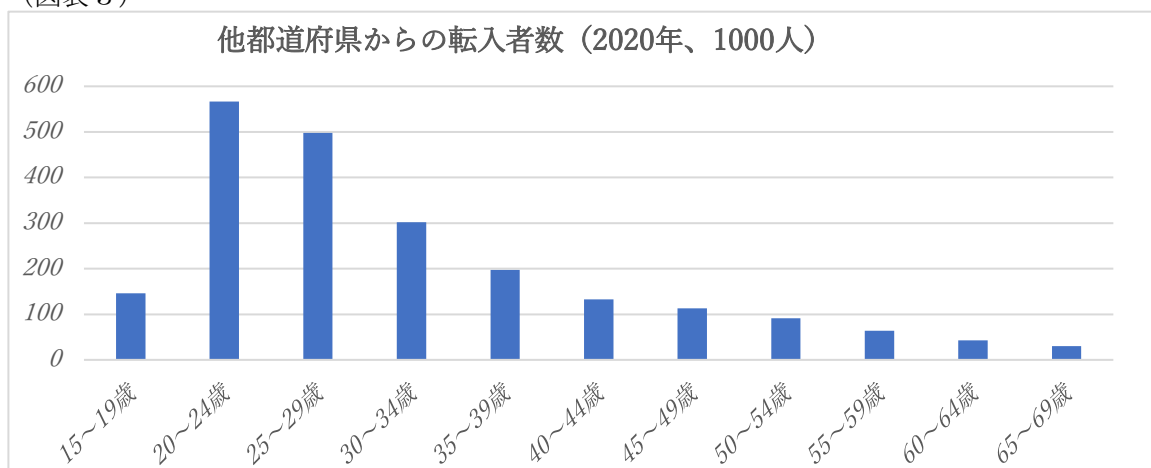


(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口推計」より作成。

次に、都道府県間の移動状況を年齢別に見ると、20歳代が圧倒的である（図表3）。これは主として、地元で高校卒業後の進学先としての大学や専門学校が少ないことがある。とくに女性が就職を希望するサービス産業の企業が乏しく、また大都会と比べて、個人の生活全般の満足度が低いことなどが挙げられている。こうした状況の下で、女性の社会進出が進み、大学への進学率や就職率が高まることで、地域間の移動率が持続的に高まっている。

女性の大学進学率は、1990年代半ばまでは短期大学が主流であったが、それ以降は四年制大学が上回っており、2021年には50.2%と、男性の50.8%と大差ない水準にまで上昇している。とくに、著名な大学が東京圏に集中していることや、東京圏の大学生の9割が、東京に本社を置く企業に就職することから、大学卒業後に、地方に戻るケースが少なくなっているとみられる。

（図表3）



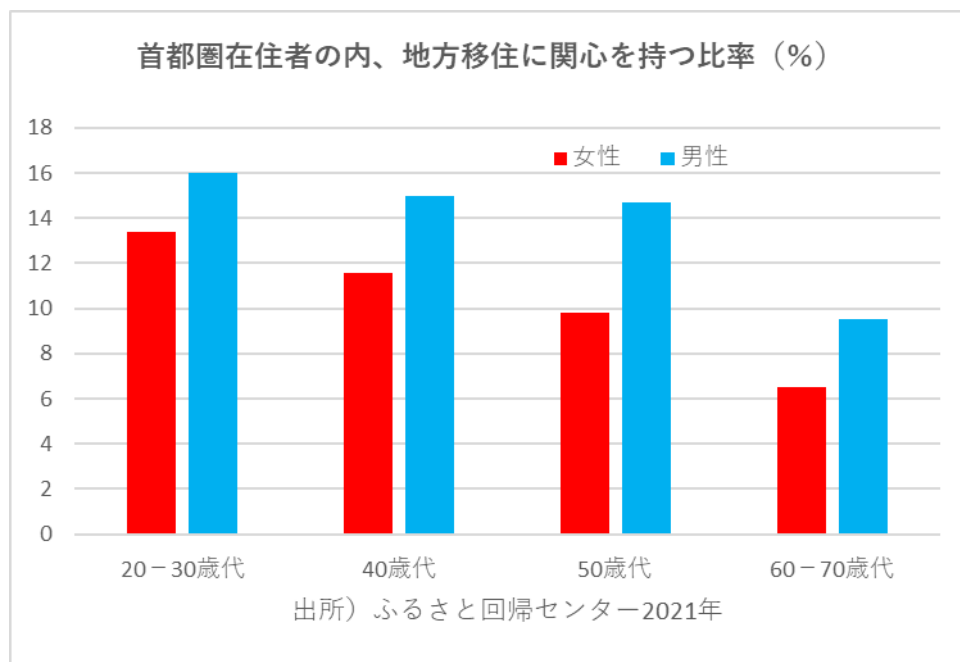
出所）住民基本台帳人口移動報告（2020年）

他方で、大学進学や就職を契機に大都市に移住した若者世代の内でも、自然環境に優れた郡部に戻りたいとする希望者は少なくない。例えば、首都圏在住者への地方への移転についてのアンケート調査では、男性の方がやや高いものの、女性についても20-30歳代の子育て世代で、とくに移転希望者の比率が高いことが分かる（図表4）。これを実現させるためには、地方での雇用機会の創出や、東京等の大都市の本社機能の一部を地方に移転する等の動きが必要となる。

若者の雇用機会としては、資本や技術に乏しい若者世代にとって、自ら新たに企業を創立することは容易ではなく、またリスクも大きい。都市部と同じように、雇用や給与が保証される雇用者としての就業機会が増えることが必要となる。この場合、地方での主要な産業である農業について、株式会社の参入が原則として禁止されていることが大きな障害となっている。現行制度では、農家が出資する農業生産法人以外の企業が農業経営に進出するためには、地方自治体を通じた農地のリース方式か、国家戦略特区の指定を受けて農地を取得するかのいずれかの手段しかない。例えば、兵庫県養父市の特区では、中山間地域という大規

模生産には不利な地域でも、地元の株式会社による農業経営の成功例があるが、この規制緩和の全国への展開は実現していない。こうした株式会社による農業経営の原則禁止の規制が、農業の雇用機会を制限する一つの大きな要因となっている⁷。

(図表4)



2. 地域創生のカギとなる女性活躍促進の環境

もっとも子育て世代の女性が地方都市に定住するための条件としては、雇用機会だけでは十分ではない。大都市と比べた地方の市町村では女性の社会的地位の格差は依然として大きい場合。その一つの指標として、都道府県毎に、女性議員の比率を見ると、32%から3% (平均は12%) となって大きな差がある (内閣府 2021)。これは地方の議会だけでなく、国ベースの女性議員比率 (衆議院) でみても 10%で、米国の 27%やスウェーデンの 47%とのギャップは大きい⁸。

以下では、より極端な指標である、各都道府県内での市区町村について、女性議員が全く存在していない議会の全体に占める比率を比較すると、0%から40%と、より大きな格差が生じている。こうした女性議員が皆無の市町村では、男女共同参画の度合いも低いことが予想される。これらの都道府県別で女性議員のいない市町村議会の比率の違いで見た男女

⁷ 内閣府「養父市における「法人農地取得事業について」

<https://www.chisou.go.jp/tiiki/kokusentoc/houjinnouchi.html>

八代 (2021)「日本の企業はなぜの内を所有してはいけないのか」<https://diamond.jp/articles/-/261202>

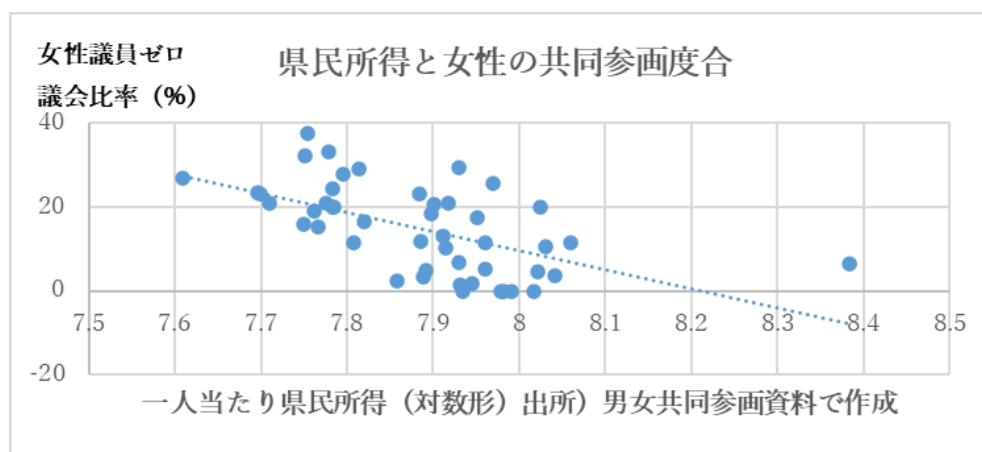
⁸ 本章のデータは男女共同参画局「女性活躍推進法見える化サイト」による。

https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

共同参画の水準差を説明する要因として、一人当たりの県民所得（対数形）、第3次産業就業者の全体に占める比率、および東京都の特殊性を考慮したダミー等を説明変数とした。この3つの説明変数を用いた回帰分析により、都道府県別のばらつきの約4割を説明することができた。

ここでの主要な結果としては、一人当たり県民所得水準や第三次産業の就業者比率が低いほど、男女共同参画の度合いが低いという関係が有意に示された。これは所得水準が高い県ほど都市化が進んでいることや、サービス産業が発展していることで、女性にとって働きやすい環境が高いことによるものとみられる。また、東京都では、県民所得や三次産業比率で説明される平均的な関係と比べて、女性議員ゼロの市町村比率がやや高く、東京都内の市区町村の間でも格差が大きいことも示された（図表5）。

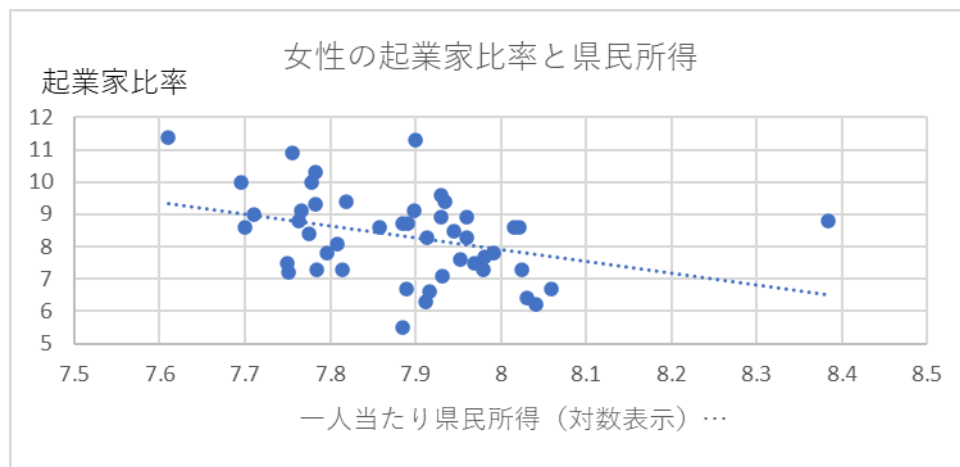
（図表5）



	係数	標準誤差	t		
切片	581.4663	101.5099	5.728171	重決定 R2	0.437598
一人当たり県民所得（対数形）	-66.5975	11.71435	-5.68512	補正 R2	0.39836
第三次産業就業者比率	-0.63489	0.329724	-1.92553	標準誤差	8.056382
東京都ダミー	29.0466	10.66193	2.724329	観測数	47

他方で、所得水準の低い県ほど、女性の起業家比率が高いという関係もみられる（図表6）。これは女性にとっての良い雇用機会が少なければ、それだけリスクを冒しても起業する傾向があるためとみられる。こうした女性の積極的な活動を地方自治体が支援することが必要といえる。

(図表6)



	係数	標準誤差	t	重決定 R2	0.227277
切片	54.45601	12.90668	4.219212	補正 R2	0.192153
県民所得	-5.85897	1.638818	-3.57512	標準誤差	1.193678
東京ダミ	3.460921	1.466234	2.360415	観測数	47

3. 女性視点での地方再生のあり方

子育て期の女性が地方都市に集住でき易くするためには、地域の雇用機会の拡大が不可欠である。過去の人口が持続的に増加していた時期と異なり、今後の少子高齢化社会では、既存の市町村をそのままの形で維持していくことは困難となる。今後の人口減少時代には、主要な地域毎に分散した人口を、その中心となる大都市への集積を進めることが大きな前提となる。そうした特定地域内での人口移動を円滑に行うことへの行政による支援は、「作らない公共事業」として位置付けられる。これは、例えば、政令指定都市の中で、最も豪雪地域にある青森市で始まった「コンパクト・シティ」と共通した面が多い。青森市では、道路等の雪かきが市の大きな事業となっているが、そのためには市が責任をもって除雪する地域を予め決めておかなければならない。それにより、住宅地域が野放図に拡大をするのではなく、都市の中心部に集積して居住するように政策的な誘導を行っている。これは人口の集積に依存するサービス産業を発展させ、女性の雇用機会の拡大にも貢献する。

日本創生会議では、地方における若年人口の流出を抑制するために、東京圏への一極集中の是正を唱えている。このための具体的な手法のひとつとして、2018年に施行された「地域における大学の振興及び若者の雇用機会の創出による若者の修学及び就業の促進に関する法律」は、東京都23区内という特定の地域に限定した大学定員抑制等であり、文科省の規制によって地方の大学を保護するものといえる。こうした、1959年の首都圏や近畿圏における工場等立地規制法のような統制的な手段で人口集中を防ぐ手法は効果的ではなく、過去の失敗を繰り返すのみとなる。

地方の大学では、学部数が少なく、学生の選択の余地が乏しいことがある。これは複数の大学間でオンライン授業や単位互換を促進することで、ある程度まで解決できる。また、若年人口の地方への回帰・定住化への受け皿を増やすためには、東京都や大阪市等の大都市機能を、ある程度まで代替できる規模の中核都市の増加が必要とされる。例えば、九州における福岡市や、北海道の札幌市のような、主要な地方圏毎に形成していくことである。それによって、とくに女性の地域への定着を図るため不可欠な、教育・医療・文化等の高付加価値のサービス産業が発展する地盤が形成される。

これは小泉純一郎内閣時代に議論された、道州制等の地方分権化政策と整合的である。中央官庁が定めた政策を、補助金等で地方に画一的に普及させるのではなく、各地域が権限と財源をもって多様な政策を試みる中で、地方創生や少子化対策に関するベストプラクティスを生み出し、それを他の地域でも活用することが必要となる。

このための有効な手段のひとつが、国家戦略特区であり、都道府県や市町村のイニシアティブで地域を限定して既存の規制を改革し、新しい産業の形成を促す仕組みである。そうならば、日本でも、米国等の連邦制度の下で、各州が活発な地域間競争を行う状況に近づけることができる。女性の視点に基づく地方再生は、国の指導を待つのではなく、各々の地方自治体の総意と工夫で実現するものといえる。

Ⅱ. 地方在住の女性対象アンケート調査結果

2019年度～2021年度実施調査から

小森 亜紀子

1. アンケート調査の目的と実施概要

本研究のテーマ「女性の課題への挑戦—女性の視点からの地方創生とSDGs」に沿って、地域の女性の抱える問題を可視化して、解決には何が必要なのかを考察するために、地方の都市部ではない場所に居住している女性を対象にアンケート調査を実施した。

2019年度は機縁法により、5地域を対象として郵送法によるアンケート調査を実施した。2020年度、COVID-19のために研究活動が停止し、アンケート実施も延期した。2021年度にGoogle Formを利用してアンケート調査を再開した。Google Formのアンケートも機縁法により依頼したため、回答者の居住地に偏りが見られることが本調査の限界であることを先に述べておく。

アンケートの有効回答サンプル数は144である。アンケート回答者は全国にわたり、A. 東北地方 (n=48)、B. 関東地方 (n=13)、C. 中部・近畿・中国地方 (n=52)、D. 四国

(m=13)、E. 九州 (n=12) の5地域に分類して分析を行った。前述したようにサンプル数の少ない地方もあり、厳密なデータとは言い難いが、回答の傾向は見ることで考えられる。

2. アンケート結果概要

(1) 地域の将来について

高齢化について聞いた問いでは地方により有意差はなかったが、圧倒的に「高齢化が目に見えて進んでいる」という回答が多かった (表1参照)。人口が目に見えて減っていると感じますかという設問に対しての回答は地域により有意な差があり (表2参照)、東北地方が多く、ローデータにあたってみると、中部地方に含まれている北陸地方も多かった。

表1. お住まいの地域では、高齢化が目に見えて進んでいると考えますか。

	そうである	ややそうである	あまりそうでない	そうでない	合計	p
東北地方	36 (75.0%)	10 (20.8)	1 (2.1%)	1 (2.1%)	48	n.s.
関東地方	8 (61.5%)	5 (38.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	13	
中部・近畿・中国地方	32 (61.5%)	18 (34.6%)	2 (3.8%)	0 (0.0%)	52	
四国	8 (61.5%)	4 (30.8%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	13	
九州	5 (41.5%)	6 (50.0%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)	12	
合計	89 (64.5%)	43 (31.2%)	5 (3.6%)	1 (0.7%)	138	

表2. お住まいの地域では、人口が目に見えて減っていると感じますか。 単位：n(%)

	そうである	ややそうである	あまりそうでない	そうでない	合計	p
東北地方	24(50.0%)	18(37.5%)	5(10.4%)	1(2.1%)	48	***
関東地方	6(46.2%)	3(23.1%)	4(30.8%)	0(0.0%)	13	
中部・近畿・中国地方	23(44.2%)	20(38.5%)	8(15.4%)	1(1.9%)	52	
四国	6(46.2%)	5(38.5%)	1(7.7%)	1(7.7%)	13	
九州	1(8.3%)	4(33.3%)	2(16.7%)	5(41.7%)	12	
合計	60(43.5%)	50(36.2%)	20(14.5%)	8(5.8%)	138	

X²乗検定で検討した。*** P<0.001

(2) 地域の女性の困難や課題解決への参加意思について

地域の女性の困難や問題についての回答は、表3のとおりである。「女性が就ける安定した仕事が少ない」「女性と男性の格差が大きく」「地域の問題の解決に女性の意見が反映されていない」と考える女性が多いことがわかる。「女性と男性の格差」はSDGsの「5.ジェンダー平等を実現しよう」についての地方の現実を示している。

女性たちは「地域の活動には参加している」が「地域の課題の解決に関わりたい」とは考えず、「地域の問題について自分の意見を発言」していないが(表4参照)、地域により多少意識の差が見られた。

表3 地域の女性の困難について

	そうである	ややそうである	あまりそうでない	そうでない	合計
お住まいの地域では、女性が就ける安定した仕事が多くありますか。	2 (1.4%)	37 (25.7%)	76 (53.1%)	28 (19.6%)	143
お住まいの地域では、経済的に困難な女性が多いと思いますか。	12 (8.3%)	63 (45.3%)	60 (43.2%)	4 (2.9%)	139
地域の問題の解決に、女性の意見が反映されていると思いますか。	0 (0.0%)	39 (27.5%)	77 (54.2%)	26 (18.3%)	142
お住まいの地域では、女性と男性の格差が大きいですと感じられますか。	23 (16.0%)	66 (45.8)	53 (36.8%)	2 (1.4%)	144

表4 地域の活動への関与について

	そうである	ややそうである	あまりそうでない	そうでない	合計
お住まいの地域の課題解決にかかわりたいですか。	19 (13.4%)	54 (38.0%)	48 (33.8%)	21 (14.8%)	142
地域の女性と助け合っていますか。	26 (18.6%)	63 (45.0%)	44 (31.4%)	7 (5.0%)	140
地域の活動に積極的に参加していますか。	35 (24.6%)	55 (38.7%)	42 (29.6%)	10 (7.0%)	143
地域の困っている人がいたら助けられますか。	22 (15.6%)	78 (55.3%)	36 (25.5%)	5 (3.5%)	141
地域の問題について自分の意見を発言していますか。	6 (4.3%)	28 (19.9%)	65 (46.1%)	42 (29.8%)	141

以下が地域により差が見られた点である。

- ・地域の活動に積極的に参加していますか：東北・関東が有意に高い (p<.003)。
- ・地域の活動に熱心に取り組んでいますか：関東が有意に高い (p<.027)。
- ・地域の問題について自分の意見を発言していますか：関東が有意に高い (p<.023)。

年齢⁹により差があった項目は、「経済的に困難な女性が多いと思いますか」の設問のみで、20歳代から40歳代がそれ以上の年代より、多いと回答している。

(3) 地域をよくするために重要だと思うこと

地域をよくするために重要だと考えることについて聞いた設問の回答は表5のとおりである。人間関係・健康状態・就業機会・治安状態・教育環境・学習機会と、自分に近いことを選択する傾向が強いが、自然環境・商業施設・文化施設・観光資源・IUターン就職支援・自治体助成金・行政サービス・福祉施設・交通の利便性も重要だと考えていることがわかる。

表5 お住まいの地域をより良くするために重要だと思いますか 単位：%

	そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない
健康状態	79.4	18.4	0.7	1.5
人間関係	80.3	17.5	1.5	0.7
自然環境	58.4	34.3	7.3	0.0
ITスキル	29.5	49.2	18.9	2.3
学習機会	35.1	57.5	6.7	0.7
就業機会	64.7	28.6	4.5	2.3
治安状態	68.1	21.5	9.6	0.7
商業施設	43.8	41.6	12.4	2.2
文化施設	42.6	42.6	11.8	2.9
教育環境	61.5	35.6	3.0	0.0
観光資源	43.4	42.6	12.5	1.5
IUターン就職支援	44.9	42.6	12.5	0.0
自治体の助成金	44.4	44.4	10.5	0.8
工場の誘致	24.4	34.1	31.1	10.4
大学の誘致	18.7	28.4	38.8	14.2
行政サービス	39.3	48.9	11.9	0.0
福祉施設	44.1	44.9	9.6	1.5
交通の利便性	54.1	39.3	4.4	2.2
ボランティア活動	25.2	56.3	14.1	4.4
国際性	16.4	44.0	32.8	6.7
外国人労働者	11.9	32.6	40.7	14.8
海外との姉妹都市	11.3	29.3	41.4	18.0

⁹ 年齢は20代、30代、40代、50代、60代、70代以上で分類しており、回答者の年齢分布に大きな偏りはない。

高齢化・人口減少が進んでいることは認識していても、外国人労働者の受け入れには抵抗があるようである。

年齢による差があった項目は「就業機会」についてで、若い層が重要視している (p<.001)。

地方によって差があった項目は、「文化施設・交通の利便性・国際性・海外との姉妹都市」について、関東地方が他地方と比較すると重要視している (文化施設 p<.023、交通 p<.041、国際性 p<.014、姉妹都市 p<.049)。

(4) 自分自身の状況・自己評価について

自分自身の現在の状況について聞いた設問の回答は表6になる。現況にほぼ満足している層が多いように見えるが、自分の都合より家族の都合を優先していることがうかがわれる。特に30歳代以上の子どもがいる女性にその傾向が強い (p<.001)。その他の項目では年齢による差は見られない。子どもがいるかどうかは、自分のやりたいことは自分で決めるかどうかにも有意な差を与えている (p<.005)。これは都市部の女性とも共通する傾向であると推察される。

地域別にみると、東北地方の女性が自分より家族の都合を優先している (p<.032)。自分のやりたいことは自分で決めてやっているのは、関東・九州が有意に高い (p<.030)。

表6 自分の生活について

単位：%

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
自分の自由に使えるお金が十分にありますか	21.7	40.3	24.3	13.3
暮らし向きは平均よりも豊かな方だと思いますか	16.9	47.2	30.3	5.6
自分のついている仕事に満足していますか	24.1	46.6	18.0	11.3
あなたは現在の生活に満足していますか	22.3	58.3	15.8	3.6
自分の都合より家族の都合を優先していますか	32.9	42.9	17.9	6.4
自分のやりたいことは自分で決めてやっていますか	40.6	46.2	11.2	2.1
あなたは家族や地域以外の人と話す機会がありますか	31.2	45.4	20.6	2.8

自分自身について自己評価をしてもらった設問への回答では、筆者が都心部に居住する女性を対象に実施した調査の結果と比較すると、遠慮深さというか、自己評価の低さが見られる。日本人は若い女性も自己評価が低い傾向にあるが (小森 2020¹⁰)、それよりも低い

¹⁰ 小森亜紀子 (2020) 「日本とフランスの文系女子大学生の仕事と家庭に対する意識」『昭和女子大学現代ビジネス研究所紀要 (2020年度)』 http://swubizlab.jp/wp/wp-content/uploads/2021/03/2020_007.pdf.

結果となっている。

特に、「自分の生き方に自信がある」「リーダーシップをとれる」「世の中の情報がよくわかっているか」「将来の夢があるか」「夢に向かって行動を起こしているか」という設問の回答の低さが気になるところである。経済的にも、生活にも、仕事にもほどほど満足と回答しているにもかかわらず、自分自身についての評価が低く、地方に居住する女性の幸福度をあげるために工夫が必要であると考ええる。

自分自身の評価について年齢別に差がある項目はこの中にはなく、地域別で回答に有意差があった項目は、以下のとおりである。

- ・問題点を発見することはあなたにあてはまりますか：関東が有意に高い (p<.022)。
- ・問題を解決する方法を考えて提案できますか：関東が有意に高い (p<.040)。
- ・リーダーシップを取れますか：九州が有意に高い (p<.050)。
- ・友人は多い方ですか：九州が有意に高い (p<.011)。
- ・夢に向かった具体的な行動を起こしていますか：関東・九州が有意に高い (p<.029)。

以上の項目から見えてくることは、家族の都合を優先して、地域の活動には参加するが、自分の意見を主張しない東北地方、友人が多く、リーダーシップも発揮し、自分のやりたいことを自分で決めて、夢に向かって行動するが、地域の活動への参加や自分の意見は主張しない九州地方の特性である。

表7 自分自身について

単位：%

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
新しいことにチャレンジするのが好きですか	26.6	32.9	37.1	3.5
人前で意見や質問をしますか	14.7	35.7	38.5	11.2
自分の生き方に自信がありますか	9.9	33.8	45.1	11.3
問題点を発見することはあなたにあてはまりますか	20.6	47.5	28.4	3.5
問題を解決する方法を考えて提案できますか	15.7	40.0	36.4	7.9
物事の優先順位を決められますか	23.2	45.8	25.4	5.6
リーダーシップを取れますか	7.9	28.6	42.1	21.4
自分の強みを伸ばそうとしていますか	13.4	39.4	33.1	14.1
自分を見つめる機会がありますか	21.1	48.6	26.1	4.2
友人は多い方ですか	18.4	37.6	36.9	7.1
新しいことを学んでいますか（学ぶ予定ですか）	22.5	28.2	33.1	16.2
読書が好きですか	32.2	23.8	25.2	18.9
何か資格を取得するための勉強をしていますか	9.4	21.0	25.4	44.2
世の中の情報はよくわかっていますか	2.8	44.0	44.7	8.5
わからないことがあると理解しようとしていますか	12.7	45.1	38.7	3.5
自分の将来について不安がありますか	27.8	48.6	19.4	4.2
将来に夢を持っていますか	20.1	24.3	43.1	12.5
夢に向かって具体的な行動を起こしていますか	10.4	27.1	39.6	22.9

(5) 地方在住の女性の課題に影響を与える要素について

地方の女性の課題に影響を与える要素を探索するために、以下の合成変数を作成して分析を行った。

- ①地域先行き不安度（地域の将来は暗い＋人口が減っている＋高齢化が進んでいる）
- ②女性困難・格差（女性の就ける仕事があるか＋経済的困難な女性が多いか＋地域の問題解決に女性の意見が反映されているか＋女性と男性の格差が大きい）
- ③コミュニティ関与度・関与意思（地域の課題解決に関わりたいか＋地域の女性と助け合っているか＋地域の困っている人を助けられるか＋地域の問題に自分の意見を言うか＋地域の活動に熱心に取り組むか＋将来の地域活性化に協力したいか）
- ④生活・仕事満足度（自分の仕事に満足している＋自分の生活に満足している）
- ⑤将来不安度（将来に不安がある）
- ⑥経済的余裕（自分で使えるお金が十分にあるか＋暮らし向きは平均より上か）
- ⑦対人対課題基礎力（人前で自分の意見を言う＋物事の原因や問題点を発見する＋問題解決方法を提案する＋リーダーシップをとる）
- ⑧對自己基礎力（新しいことにチャレンジする＋自分の生き方に自信がある＋物事に優先順位を付けられる＋健康的な生活をしている）
- ⑨学習意欲（新しいことを学んでいる＋読書が好き＋資格取得の勉強をしている＋わからないことをそのままにしない）

地方の女性の現状を、以上の合成変数間の相関で見ると表8のようになる。

「地域の先行きに不安を感じる」群は、「女性困難・格差」と正の相関があり、「生活仕事満足度」と負の相関があった。不安を感じている人ほど、生活や仕事に満足していない。

「コミュニティに関与している」群は、「對自己基礎力」「対人対課題基礎力」「学習意欲」が高い傾向にあり、「生活・仕事満足度」が高い群は、「對自己基礎力」「対人対課題基礎力」

「地域関与度・関与意欲」「学習意欲」が高く、「地域先行き不安」が低い。自分の「将来不安」群は、「生活仕事満足度」「對自己基礎力」「地域関与度・関与意思」が低く、「女性困難・格差」があると感じている。

「對自己基礎力」の高さには、「対人対課題基礎力」「コミュニティ関与度・関与意思」「学習意欲」「生活仕事満足度」が正の相関で、「将来不安度」が負の相関がある。「對自己基礎力」が低いと自己評価する群は、自分に対する肯定的評価が少なく、つまり自己肯定感が低いと言い換えることが可能であろう。

本稿では紙幅の関係上、相関関係を見るにとどめるが、「女性の視点から見る地方創生」は、地域の問題は身近に感じているが、自らその改善に乗り出すにはなかなか至らないようである。地方在住の女性の生活仕事満足度、自己肯定感、コミュニティ関与度・関与意思をあげるためには、まだ時間がかかるようである。

表8 合成変数間の相関係数

合成変数	相関係数
①地域先行き不安度	女性困難・格差 (.291**) 生活仕事満足度 (-.222*)
②女性困難・格差	地域先行き不安 (.291**) 生活仕事満足度 (-.356**) 将来不安 (-.283**)
③コミュニティ関与度	對自己基礎力 (.583**) 対人対課題基礎力 (.570**) 学習意欲 (.479**)
④生活・仕事満足度	對自己基礎力 (.386**) 対人対課題基礎力 (.352**) 地域関与度・関与意思 (.352**) 学習意欲 (.179**) 地域先行き不安 (-.222**)
⑤将来不安度	仕事生活満足度 (-.543**) 女性困難・格差 (.283**) 對自己基礎力 (-.249*) 地域関与度・関与意思 (-.200*)
⑥経済的余裕	対人・対課題基礎力 (-.280**)
⑦対人対課題基礎力	對自己基礎力.741** コミュニティ関与度・関与意思.570** 学習意欲.526** 生活仕事満足度.352**
⑧對自己基礎力	対人対課題基礎力.741** コミュニティ関与度・関与意思.583** 学習意欲.569** 生活仕事満足度.386** 将来不安度-.249**
⑨学習意欲	對自己基礎力.569** 対人対課題基礎力.526** コミュニティ関与度・関与意思.479** 生活仕事満足度.179*

4. 女性の視点からの地方創生とSDGsに必要な要素

地方在住の女性は、住んでいる地域で「少子高齢化が目に見えて進んでいる」と考えている。また、「女性が就ける安定した仕事が少ない」「女性と男性の格差が大きく」「地域の問題の解決に女性の意見が反映されていない」とし、「地域の活動には参加している」が「地域の課題の解決に関わりたい」とは考えず、「地域の問題について自分の意見を発言」して

いない。問題意識や不安感は強いながらも、それを具体的な行動に移すことができていないことが明らかになった。

一方、女性たちが、地域をよくするために重要だと考えることの上位6位は、①健康状態・人間関係（同得点）、②教育環境、③交通の利便性、④就業機会、⑤自然環境、⑥学習機会、であった。

合成変数を作成して、地方在住の女性の仕事生活満足度を高める要素、地域の課題解決に関与し、自分たちの意見を表明してもらうためには何が必要なのかを検討した。その結果、女性自身の「対自己基礎力」「対人対課題基礎力」「学習意欲」と相関があることがわかった。さらに、これらの3要素には「生活仕事満足度」も関係している。

特に9項目の合成変数のうち、5項目に関係する「対自己基礎力」得点をあげてもらうことが、地方在住女性の生活仕事満足度を上げ、将来不安を軽減し、地域の課題解決に前向きに取り組んでもらうことにつながるであろう。

昭和女子大学では、産官学連携のプロジェクトを多く実施しており、筆者の所属先の現代ビジネス研究所がその統括をしている。それらのプロジェクトの中には、地方創生系のものも多く存在する。報告会等で内容を把握している限りでは、プロジェクトに関わる地方自治体や企業の方々は男性が多いのが現状である。地方在住女性と交流する機会を創生していくことも今後の課題の一つであろう。

Ⅲ 奈良県の現状と今後に向けた施策

大賀 暁

1. 奈良県における女性活躍に関する現状

奈良県民における高卒者の大学・大学院を最終学歴とする女性の比率は、東京都・神奈川県に次いで高い35.9%である。これは、いわゆる知識産業において高付加価値を生む仕事に就くことができる女性が多いことを示している。一方、奈良女子大学やまと共創郷育センターレポート「共創郷育：やまと再構築プロジェクト 令和元年度事業実施報告書」によると、奈良県内の国立女子大学である奈良女子大学の学生の県内就職者率はH26～R1年度にかけて10%前後を辿っており、高度な業務に就きたい学生の就職先の関心が県外に向いていることを示している。

(1) 女性の家事・子育てに対する考え方

平成21年に奈良県内の20歳～50歳の女性3000人に対して行った調査「女性の就業等意識調査 結果報告書」[1]によると、図1に示すように奈良県内の現役世代の女性においては、結婚している人は未婚者に比べ「現在働いていない」状態の比率が高いことが見て取れる。同報告書では、辞職後に再就職しないのかできないのかについては、現在働いていない303人の中で、「働けない」は約3割を占める。その原因について明確には示していないが、「働けない」と答えた方のうち結婚している人では86.6%に、結婚していない人では6.3%に子供がおり、それらの子どもの中で末子の年齢は12歳以下が70.9%を示している。さらに「働けない」理由については1位が「子どもの育児や教育への専念」41.2%、2位が「家事への専念」22.8%、3位が「賃金や雇用形態、勤務時間などの条件に合う仕事がないため」が21.9%を示し、家事・子育てを優先した結果であることが分かる。また、「働けない」と回答した方が職場に対して感じる不安や悩みは図2に示すように1位が「仕事と家庭の両立が難しいこと」57.9%、2位が「育児や介護などの休暇制度が充実していないこと（取りやすい職場でないこと）」55.3%としている。

以上から、奈良県において現役世代の女性は結婚し仕事を辞め専業主婦となった方が多く、その後育児や家庭が気になる、育児や家庭などを理由には休めない職場が多く職場復帰しにくいと感じていることが分かる。

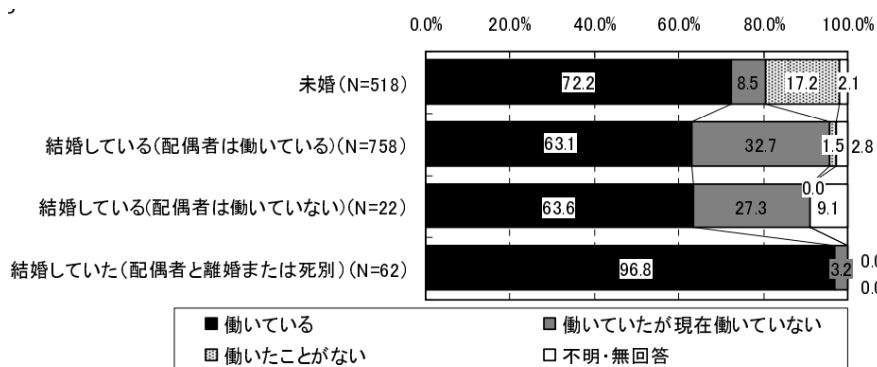


図1. 女性の就業等意識調査における回答1 (質問「あなたの現在のお仕事についてお聞きします」)

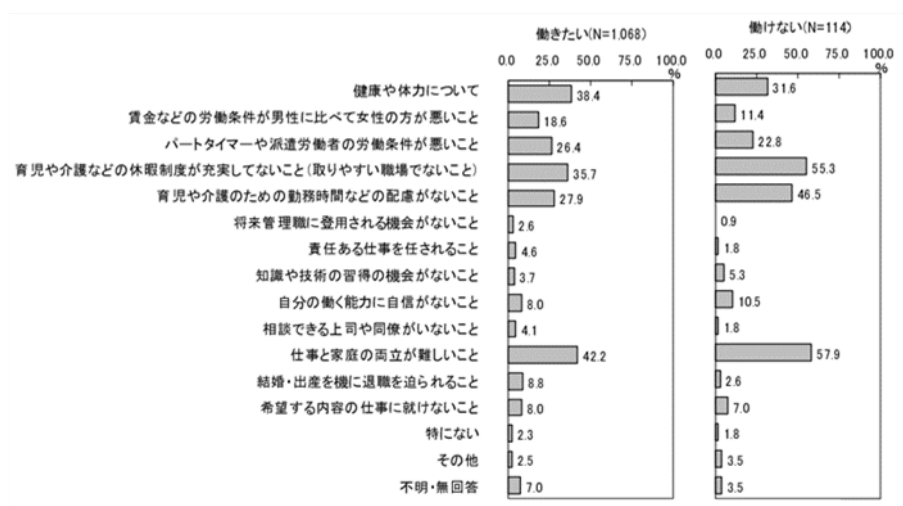
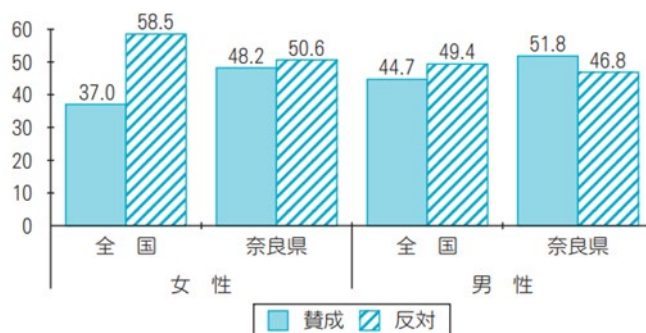


図2. 女性の就業等意識調査における回答2 (質問「女性が働くのに(働き続けるのに)不安なことや悩みはなんですか。」)

(2) 既婚女性に対する男性の意識

また、中井(2018)において、全国と奈良県の男性に対し「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識を比較した結果が示されている(図3)。全国平均に比べ、この考え方に賛成する人は男女ともに高いことが読み取れる。

奈良県では前記のような価値観を現在も有し、子育て・家事があるのに女性が家を離れ仕事に出るわけにはいかないと感じる人が他県より多く、男女いずれか一方の意識を押し付けるというより、地域の風潮として存在すると推察できる。



出所：内閣府政府広報室「2016年男女共同参画社会に関する世論調査」及び奈良県「2015年女性の社会参加に関する意識調査」

図3. 女性の社会参加に関する男性の意識

(3) ベッドタウン都市の影響

さらに、島田（2016）によれば奈良県内の事業所の現金給与総額は26.1万円で全国40位、大阪は奈良の1.3倍弱の高さであることが示されている。それにも関わらず、奈良県民の世帯主の所得分布では600万円以上の割合は25.1%（全国6位）で関西では兵庫県の26.0%に次いで高いことが示され、奈良県民においては県外就労により高い賃金を得る状態、いわゆるベッドタウンとしての産業構造になっている状態が見て取れる。

一方、奈良県の女性の最終学歴は奈良県への転入者の性比（女性100人に対し男性が何人いるか）は105.9で、女性の転入比率が全国で最も高い。島田はこの現象を『県外で常住・就業する女性が、奈良県男性との結婚を機に、また優良な居住環境を求めて奈良県内に住む場合、県外への通勤が不便になり、就業を諦め、又は敬遠しがちになると推察される』と考察している。就業に関する今の状況が「今は仕事をしていない（就職をあきらめた）」「ずっと以前から仕事を探していない」と回答した奈良県内に住む女性が仕事を探していない理由の1位が「自分が働かなくても経済的に困らないため」30.3%とあり、上記考察にも矛盾していない。

(4) 奈良県の女性に見られる特徴のまとめ

以上を踏まえると、奈良県では高学歴な女性が自分に見合った仕事を大阪などの県外の大都市に求める傾向があり、結婚相手と出会った後に、子育てや安価な居住環境を求め奈良にU/Iターンする。新たな居住地の近隣には自分の能力に見合う職場も無く、地域の風潮も専業主婦として子育て・家事を推す環境にあるため、母親がいわゆる教育ママとして子供たちに高い教育を施し、世帯主は大阪と同程度の所得を維持するため大阪への長時間通勤を継続するサイクルが生まれているのかもしれない。

2. 奈良県での女性活躍に関する取組

このような実態において、女性が働くには、県内に高学歴な女性に見合った働く場を増や

すこと、子育てなど家庭の事情で柔軟に休暇が取れる職場環境を増やすことが望まれる。具体的な奈良県庁の取組みとしては、2012年頃には女性活躍推進の課が設立され、2017年には「なら女性活躍推進倶楽部」を創設されている。中井によると県内事業者が女性のための休業制度導入など改善施策を講じた場合に認定をするなどの施策がとられている。

また、県の事業として、起業・副業を支援するセミナーの開催、リスクリングのための研修講座開催、「Leapなら」という創業支援コミュニティの運営等がなされている。「Leapなら」は県内の女性起業家へのインタビュー記事をSNSのFacebookなどを用いて発信するなど起業を身近にする活動を進めている。女性経営者が女性目線で就業規則を設定した企業が増えれば、働きやすい職場で働きたい女性にとっての就業意欲を向上できるかもしれない。

ただ、先にも述べたように、奈良女子大学やまと共創郷育センターより、R1年度においても新卒の県内就業率10%程度であることから、現時点で高学歴女性が働きたい仕事が奈良県内に無い実態は改善していない。例えば、企業誘致施策と組み合わせ、思い切って女性取締役比率を5割以上に増やした県内企業の法人税を5年間免除するような強烈的なインセンティブを盛り込むことができれば、DeNAの南場智子氏、ネットイヤーの石黒不二代氏のような起業家を生み出すか県外から招き入れることができるかもしれない。優れた女性を多数雇用できるだけの企業を育てるには男女平等意識がより強い海外での経験豊富なベンチャーキャピタルやアクセラレーションプログラムなどベンチャー育成支援組織を誘致することも求められるであろう。いずれにせよ、非常識と誰もが思うような施策を行わなければ、人々の強い価値観に根差した状態を変えることは望めないことを踏まえた新規施策が必要である。

<参考文献>

奈良県、「女性の就業等意識調査」結果報告，

<https://www.pref.nara.jp/secure/35943/gaiyou.pdf> ,奈良県, 2010.2. pp.5,26-28.

中井正人:“女性の就業に関する奈良労働局および奈良県の取り組みについて”，

<https://www.nantoeri.or.jp/research/pdf/tokusyu/201809.pdf> , 南都経済研究所, 2018.9. pp2-3.

島田清彦:“女性が活躍する地域社会の実現に向けて”，

<https://www.nantoeri.or.jp/research/pdf/tokusyu/201601-1.pdf> ,南都経済研究所, 2016.1. pp.7-8, 14-19.

奈良女子大学やまと共創郷育センター,「令和元年度事業実施報告書」,

http://www.nara-wu.ac.jp/yamato/kiji/gazou/r1report_narajo2.2.pdf, 奈良女子大学やまと共創郷育センター, 2020.3. pp.53.

IV. 岩手県での Best Practice 及び取組

重 浩一郎

1. 岩手県における女性活躍に関する現状

内閣府が実施した「地域における女性の活躍に関する意識調査¹¹⁾」によれば、自分の家庭の理想は『夫が外で働き、妻が家を守る』ことだ」と思う者（「そう思う」と「ややそう思う」の計）の割合は、岩手県は男性 35.9%、女性 38.8%であり、全国低位（男性 47 位、女性 40 位）であった。また、女性の労働力率の形状である M 字カーブは、全国に比べて岩手県は M 字の窪みの深さが浅い状況¹²⁾である。このように、岩手県では女性が社会に進出し、県民の固定的性別役割分担意識も低い。

堀川¹³⁾は、M 字カーブの地域差の要因として、M 字の窪みの深さと若年女性の賃金との相関があることから経済要因の関与を示唆している。また、いわて男女共同参画プラン¹⁴⁾では、女性が働きやすい環境にあると回答する割合は 4 割に達しておらず、その理由として「労働条件が整っていない」と「育児施設が十分でない」などの回答が上位を占めているほか、仕事と家庭・社会活動を両立しているとの回答は、理想に比べて現実には低い状況となっており、女性の活躍についての課題が残されているといえる。

これらに対して、県ではいわて男女共同参画プランを策定し、女性の活躍支援などの取り組みを計画的に推進している。本章では、岩手県における特徴的な事例を以下に示す。

2. 岩手県での女性活躍に関する取組

(1) ものづくりなでしこ iwate

ものづくりなでしこ iwate は 2012 年に岩手県の県南広域振興局が旗振り役となり「個々の会社とグループ全体での成長」をコンセプトに、女性後継者と支援機関の女性職員を加えて共同受注を目指す企業連携組織として発足した。岩手県は 2008 年に「岩手県自動車関連産業成長戦略」を策定し、企業誘致だけでなく、地場産業の育成・取引拡大や産学官連携による研究開発促進、人材育成などに積極的に取り組んでおり、この「ものづくりなでしこ iwate」もその成長戦略期間内に実施された取組とされている。相互の企業・工場訪問や東

¹¹⁾ 内閣府「地域における女性の活躍に関する意識調査」

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/chiiki_ishiki.html

¹²⁾ 厚生労働省(2016)「平成 28 年版働く女性の実情」<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/16.html>

¹³⁾ 堀川彰(2009)「東北地域における女性農家世帯員の就業動向に関する分析」『東北農業研究』第 62 号、229-230 頁

¹⁴⁾ 岩手県(2020)「いわて男女共同参画プラン」

https://www.pref.iwate.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/004/899/hontai.pdf

海地区の先進企業見学、各社の強みを活かした共同研究に取り組み発足から数カ月で共同受注に成功し、大手自動車メーカーからもこの取り組みが高く評価されるなど製造業における女性活躍の先駆的な事例として注目されている¹⁵。

これでの具体的な成果として、下記の点が挙げられている¹⁶。

- ・ エンジン周辺部品の共同研究を行って、大手部品メーカー経由でトヨタ自動車 東日本岩手工場（金ケ崎町）への納入実現
- ・ 共同研究による溶接ラインの自動化で、製造効率アップ
- ・ 東北地方のほかに、トヨタ自動車株式会社本社がある愛知県三河地区の大手自動車関連企業等とも情報交換

村上¹⁷は、地域における女性の理系分野への興味・関心を喚起するため「岩手理系女子育成研究会（ISG）」に対して、ものづくりなでしこ iwate のメンバーから見た産業界の課題と ISG へのエールが送られていることを報告しており、ものづくりなでしこ iwate が岩手県内でのさらなる人材育成に貢献するなど女性活躍の裾野を広げる活動に取り組まれている。

また、田中¹⁸は、「体格や体力で劣る女性の作業者を前提としたシンプルでコンパクトな独自の生産ライン、設備や機械を開発することも可能であり、これは女性の労働者が豊富な新興国だけでなく、生産年齢人口の減少を背景に、今後、製造現場での高齢者の活用が不可欠な国内に対しても、「東北発」のユニバーサル生産ラインとして、そのノウハウも含めて発信する役割も期待」されるなど評価されている。

（2） いわて銀河プラザ応援女子会 anecco.

いわて銀河プラザ応援女子会 anecco.（以下（「anecco.」という。）は、岩手県の首都圏におけるアンテナショップ「いわて銀座プラザ（東京都中央区）」を応援する在京岩手出身女性のプロジェクトである。近年、移住した「定住人口」でもなく、観光に来た「交流人口」でもない、地域と多様に関わる人々を「関係人口」として、地域外の人々が地域づくりの担い手となることが期待されているが、anecco. はまさにその関係人口と捉えることができる。岩手県人口ビジョン¹⁹では、岩手県の社会増減を地域ブロック別に見ると、東京圏での社会減が最も多く、岩手県の人口減少問題の主な要因となっている。見方を変えれば、東京圏に

¹⁵ 岩手県(2019)「岩手県自動車関連産業新ビジョン」

https://www.pref.iwate.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/024/219/newvisionfullver.pdf

¹⁶ 岩手県(2014)「(社)内外情勢調査会盛岡支部岩手県知事講演「復興に取り組む岩手とその未来」」

<https://www.pref.iwate.jp/area/governor/hatsugen/h25/022048.html>

¹⁷ 村上祐、川村庸子、菅原悦子(2013)「岩手理系女子育成研究会(ISG)の設立と課題-地域の教育力を生かした活動をめざして-」『日本科学教育学会年会論文集』第37巻、334-335頁

¹⁸ 田中武憲(2016)「岩手県の自動車関連メーカーのモノづくり競争力」『名城論叢』第16巻、第4号、23-71頁

¹⁹ 岩手県(2020)「岩手県人口ビジョン」

https://www.pref.iwate.jp/_res/projects/default_project/_page_/001/011/374/vision-r2.3.pdf

は岩手県にゆかりがある人がそれだけいるということである。国では関係人口を図1のように紹介している。

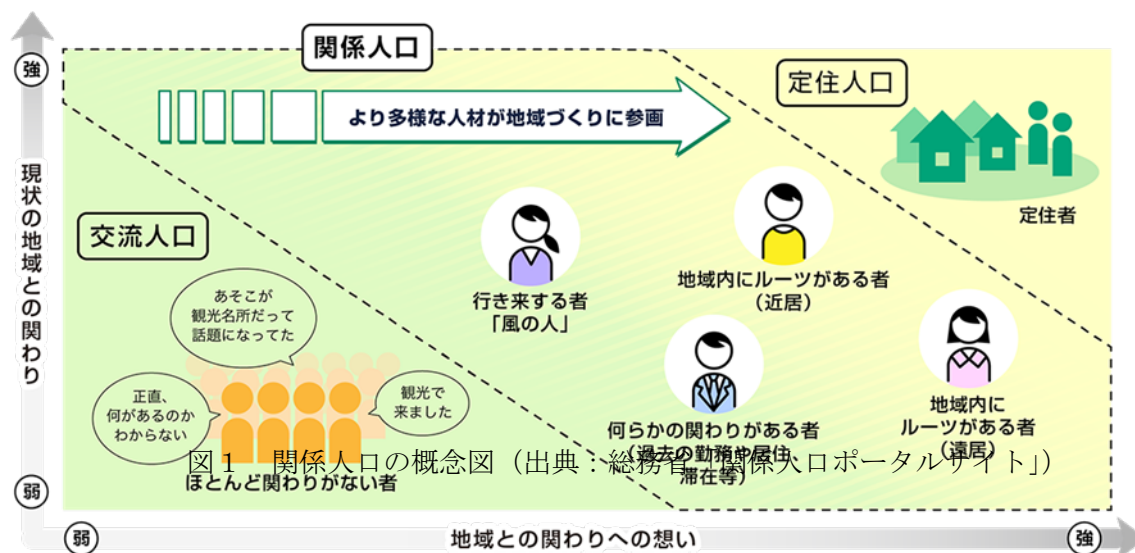


図1 関係人口の概念図 (出典：総務省「関係人口ポータルサイト」)

図の上部に関係人口から定住人口に向けて矢印が示されているが、これは関係人口を段階的に定住させるということを示しているものではないことに注意が必要である。人口減少問題、特に社会減対策については、定住人口の増加に目が行きがちであるが、anecco.の取り組みは、自分自身が最終的に移住・定住することを主眼とするのではなく、在京岩手県出身者のつながりで東京を拠点にした活動により、東京にいてもふるさと岩手を感じられることに特徴がある。県のアンテナショップが物販や観光案内などの活動にとどまらず、ふるさとをきっかけにした新たなコミュニティをつくる活動拠点になることは、他地域にも参考になる取組である。このように anecco.の取り組みは、最終的に移住・定住につなげるのかどうかではなく、関係人口を拡充させることで地域(ふるさと)への貢献の一つの形となることを示す好例と言える。

V. 新潟県における女性活躍の現状と推進に向けた取組

笛木 隆弘

1. 新潟県における女性活躍に関する現状と問題意識

総務省が実施した「国勢調査」(2020年2月28日)の「移動人口の男女・年齢等集計結果²⁰」によれば、新潟県の人口は前回調査時(2017年)から27,166人の転出超過であり、これは全国ワースト第2位の数である。また、同じく総務省が実施した「住民基本台帳人口移動報告²¹」(2022年1月)によれば、新潟県は5,774人の転出超過で、その内訳は男性が2,524人、女性が3,250人であり、女性の転出者が多い。新潟県の他にも37県が転出超過であり、うち27県が女性の転出者の方が男性よりも多い。このことは、女性の人口減少による地域衰退を示唆している。

女性の転出者が多い要因について、2022年4月10日付け日本経済新聞²²では、「ニッセイ基礎研究所の天野馨南子氏は『今の若い女性はやりたい仕事は明確だが、希望する仕事が地方になかったり、男性に限定されていたりするのが問題だ』と指摘する。また、「地方の一部に残る性別役割意識も影響している。国土交通省の20年の調査で上京した女性の15%は出身地の人たちが『夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである』という考え方に賛同すると回答した。この割合は全体の8%の倍近い。」とある。

新潟県においても、「第3次新潟県男女共同参画計画推進状況²³」(以下「計画推進状況」という。)によれば、図1のとおり、「職場」や「社会」の中において、「男性の方が優遇されている」と思う人の割合が増加しており、女性の活躍が難しい状況がうかがえる。

- ◆ 「職場の中」における男女の地位の平等で、「男性の方が優遇されている」とする人の割合
- ◆ 「社会慣習(しきたり)」における男女の地位の平等で、「男性の方が優遇されている」とする人の割合

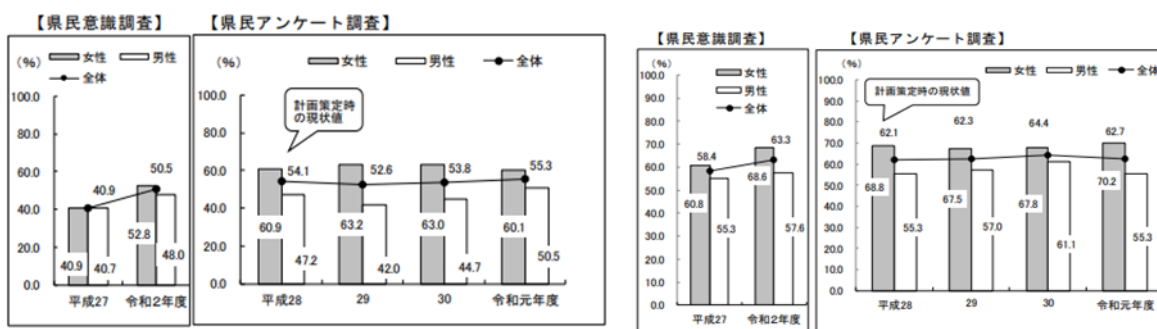


図1 (出典：第3次新潟県男女共同参画計画推進状況)

²⁰ 総務省統計局「令和2年国勢調査 移動人口の男女・年齢等集計結果」

https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka/pdf/outline_05.pdf

²¹ 総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告 2021年」<https://www.stat.go.jp/data/idou/index.htm>

²² 「チャートは語る 地方回帰 女性なお慎重」『日本経済新聞日曜版』2022年4月10日1面

²³ 新潟県(2021.12)「第3次新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)推進状況<2021年度版>」<https://www.pref.niigata.lg.jp/uploaded/attachment/295889.pdf>

他方で、同じく計画推進状況によれば、「従業員数 300 人以下企業のうち、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に規定する事業主行動計画の届出企業数」は 2020 年の 62 件から 2021 年には 120 件にほぼ倍増している（同 29 頁）。また、「県が支援を行う女性農業者の起業数（累計）」は、計画策定時の 2015 年の 19 件から 2020 年には 46 件と約 2.5 倍に増加している（同 30 頁）。

これらのことから、男女共同参画や女性活躍の機運は後退しているわけではなく、女性活躍が少なからず進んだ結果、男女ともに「男性の方が優遇されている」と思う割合が増加し、性別役割意識の問題がより顕在化したと捉えるべきであろう。

2. 新潟県における女性活躍推進のための取組

性別役割意識は、社会における男女の実際の役割によって根付いていったものであることから、女性活躍のためには、性別役割意識を変革させてから推進するよりも、女性活躍の実践例を積み重ねることによって性別役割意識が変化し、より推進できるものと考えられる。そのためには、女性に行動してもらう必要があり、それを容易にするための指針やモデルを示していく取組が有効であると考えられる。この観点から新潟県の取組について紹介する。

(1) 新潟県女性のチャレンジサイト

「新潟県女性のチャレンジサイト²⁴」では、同サイト内の「輝く女性のチャレンジ事例紹介」のページにて、県内で起業、農業、NPO、子育てなど、様々な分野で活躍している女性の事例を紹介している。この事例で特徴的なのは、紹介されている事例として、県内自治体の女性首長といった著名人から、いわゆる「ドボジョ」の「土木系女子」、いわゆる「リケジョ」の「理系女子」の事例など、様々な分野、立場の女性の活躍を紹介している点である。その他、各種相談窓口といった女性に役立つ情報も掲載している。このように女性活躍のロールモデルや女性に役立つ情報を提供することによって、これらを見た女性にとって自分の立場により近い事例やより必要な情報を入手することができ、具体的に行動する動機付けとなると考える。

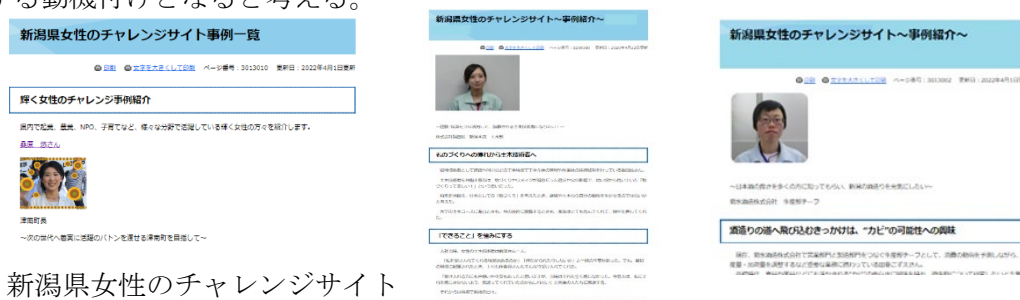


図 2 新潟県女性のチャレンジサイト

²⁴ 新潟県「新潟県女性のチャレンジサイト」
<https://www.pref.niigata.lg.jp/sec/seisaku/1356912048289.html>

(2) 移住ガイドブック「にいがたじかん」

新潟県に移住した女性たちの等身大の声を集め、新潟の暮らしの魅力を伝える移住ガイドブック「にいがたじかん²⁵」を発行した。このガイドブックには、新潟の注目スポットや県内各地域の特徴のほか、実際の移住者からの声を「住まい編」、「仕事編」、「出会い・家族・子育て編」に分けて紹介し、さらに、「にいがたお財布事情。[支出UP/DOWN]」として、移住者からのアンケートをもとに移住前後で増減する費用の費目を指摘しており、より新潟県でのライフスタイルを実感し易い内容となっている。



図3 移住ガイドブック「にいがたじかん」

女性活躍推進に向けて、これらのロールモデルや事例を示す動きは、県内の政令指定都市である新潟市でも共通しており、同市では、「新潟で働く女性のロールモデル集 なみおと」を発行している²⁶。この取組には女子大学生が関わっており、女性のライフプランについて意識づけさせている。

3. 課題と今後の展開

女性活躍の実践例を積み重ねるために、女性活躍のロールモデルを紹介したり、女性（移住者）目線による新潟県のライフスタイルを紹介したりする取組を行ったとしても、その結果が女性の実際の行動につながらなければならない。アンケート調査の結果からも、地方の女性は、問題意識や不安感が強いながらも具体的な行動に移せていない状況がうかがえる。

新潟県では、2022年度から女性活躍施策の担当部署を知事政策局に移し、部局横断的に施策を展開する体制を整備し、「第4次新潟県男女共同参画計画」を策定して（2022年3

²⁵ 新潟県「にいがたじかん」（2019年12月20日）

https://www.pref.niigata.lg.jp/uploaded/life/356602_652565_misc.pdf

²⁶ 新潟市「新潟で働く女性のロールモデル集「なみおと」」

<https://www.city.niigata.lg.jp/kurashi/danjo/danjokyodo/jokatsu/rolemodel.html>

月)、今後の施策の方針を示した。そして、「輝く女性・次世代ゼネラルマネージャー育成事業」として、企業の女性活躍推進を後押しするために、「次世代 女性リーダー 育成セミナー」を実施することとしている²⁷。

また、移住施策については、対象を女性に限定せず、「移住者」のペルソナを設定してセミナーを開催するなど、より具体的な生活のイメージを持って行動してもらえるような施策を展開することとしている。この施策の一例として、UI ターンの促進を目的に、移住促進ターゲット像（ペルソナ）を主人公とし、本県の暮らしの魅力を発信する移住 PR 動画を作成し、県公式 YouTube チャンネルで配信するなどしている²⁸。

こういった取組により女性の行動を喚起するためには、対象となる女性により響くかたち、具体的には、インフルエンサーによる発信、あるいは象徴的なアイコンやキャッチフレーズを用いた施策の大々的な展開が欠かせないものとする。

²⁷ 新潟県「次世代女性リーダー育成セミナー～企業の女性活躍推進を支援します～」

<https://www.pref.niigata.lg.jp/sec/seisaku/jisedaijosei-leader.html>

²⁸ 新潟県「本県へのU・I ターンを促進するため移住促進ターゲット像（ペルソナ）を主人公とした移住 PR 動画を制作しました」『新潟県報道資料』（2022年9月27日）

https://www.pref.niigata.lg.jp/uploaded/life/523228_1389997_misc.pdf