



日本政府主催国際女性会議WAW!2022  
WAW!ウィークス公式サイドイベント

# ESRI政策フォーラム(第66回)

シリーズ:「静かなる有事」少子化と男女共同参画(第3回)

「地方の女性活躍が日本を変える!少子化を止める!」

令和5年2月17日

内閣総理大臣補佐官(女性活躍担当)

森 まさこ

# 全体構成・目次

## 1. 地方の現状

- (1) 将来人口の減少
- (2) 近年加速している少子化
- (3) 合計特殊出生率
- (4) 若年女性が東京圏に流出
- (5) 大半の県で若年女性が流出
- (6) 女性流出による経済的な悪影響

## 2. 流出の原因

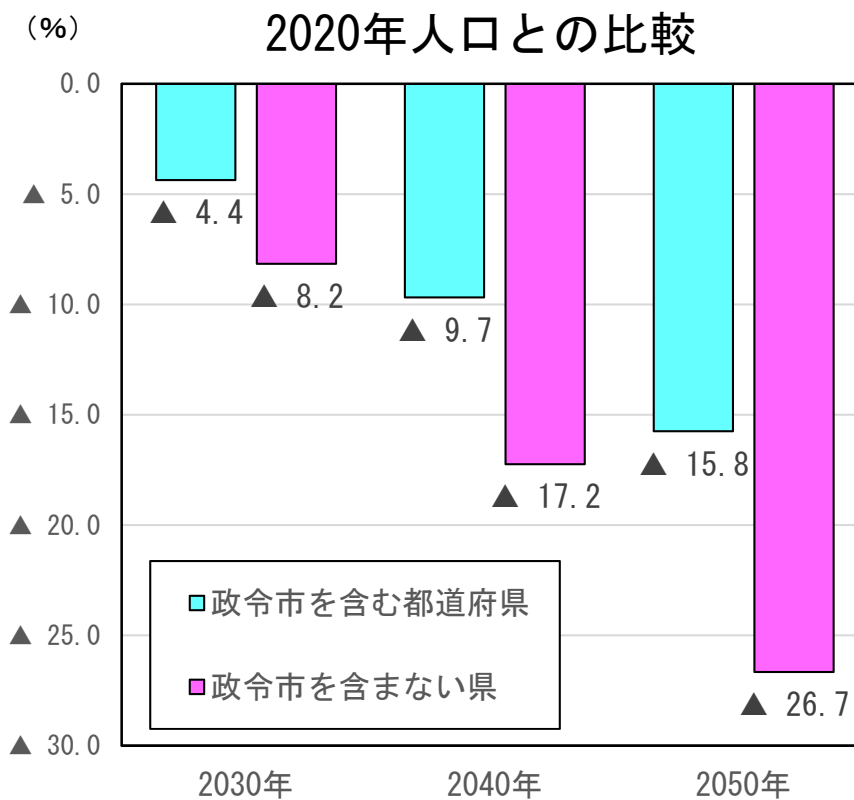
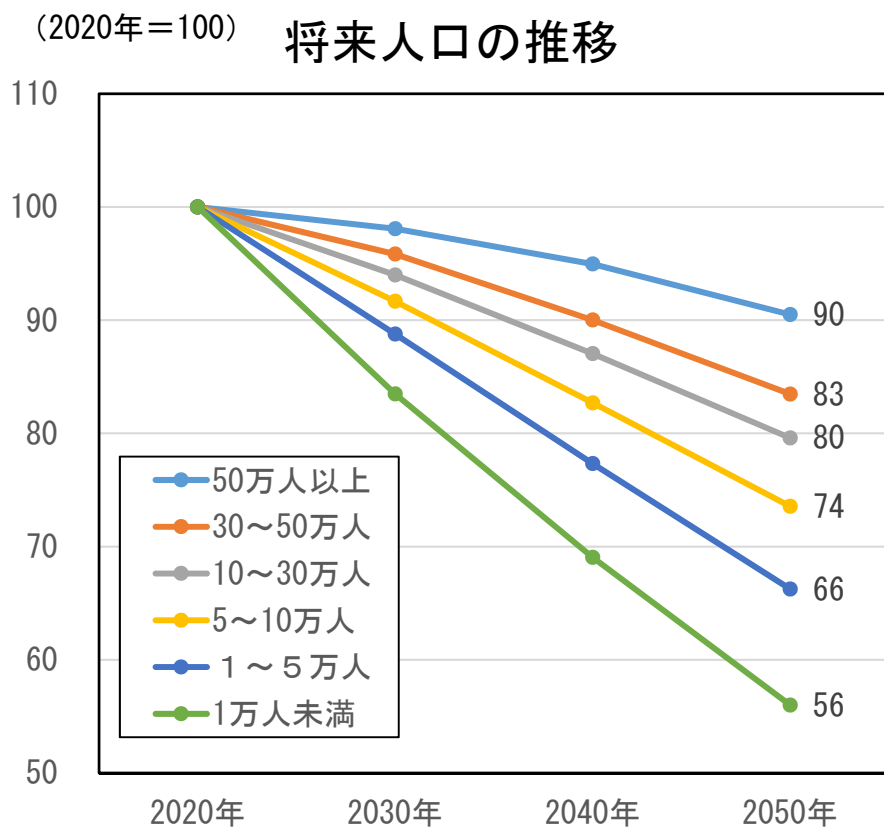
- (1) 仕事がない
- (2) 地域間・男女の賃金格差
- (3) 地域間の生涯所得差
- (4) 地方に根強い性別役割意識

## 3. 関係機関の取組状況

- (1) 第5次男女共同参画基本計画
- (2) 保育施設の整備
- (3) 取組事例
  - ①知事共同宣言、②経団連D & I宣言

# 1. 地方の現状 (1) 将来人口の減少

- 人口規模別で市町村を分類して2050年の将来人口を推計した場合、小規模市町村ほど人口の減少が進む（左図）
- また、同様に政令市を含むか否かで都道府県を分けた場合、含まない都道府県の方が人口減少が進む（右図）

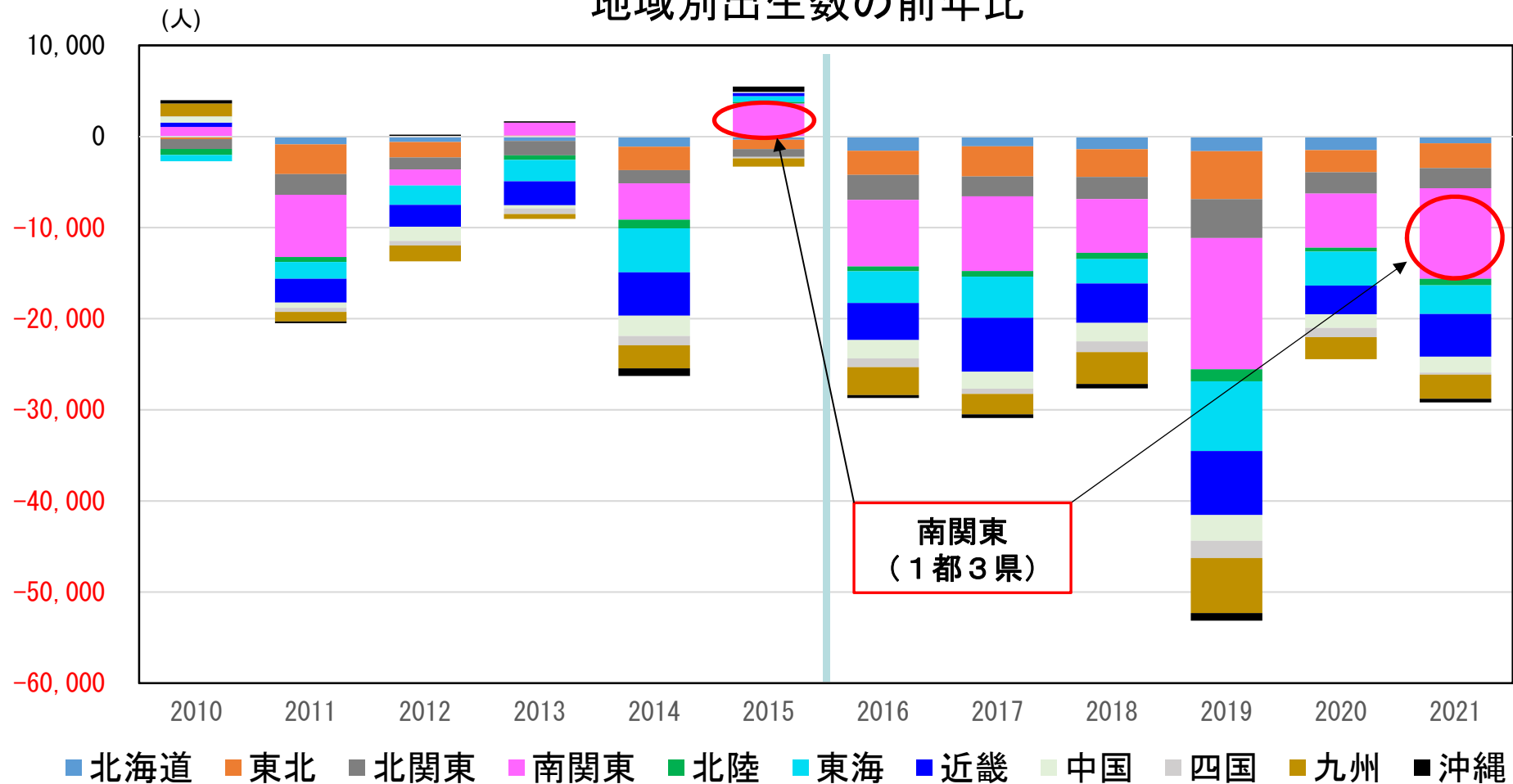


(備考) 総務省「国勢調査」、国土交通省国土政策局「メッシュ別将来人口推計 (H30)」より作成  
 政令市を含む都道府県：北海道、宮城、新潟、埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、大阪、京都、兵庫、岡山、広島、福岡、熊本の計16都道府県

# 1. 地方の現状(2) 近年加速している少子化

○2015年までの出生数の減少は、比較的穏やか。南関東等では増加した年もあった  
 ○一方、2016年以降全ての地域で減少、特に人口の多い南関東や東海等での減少幅が大きい

地域別出生数の前年比

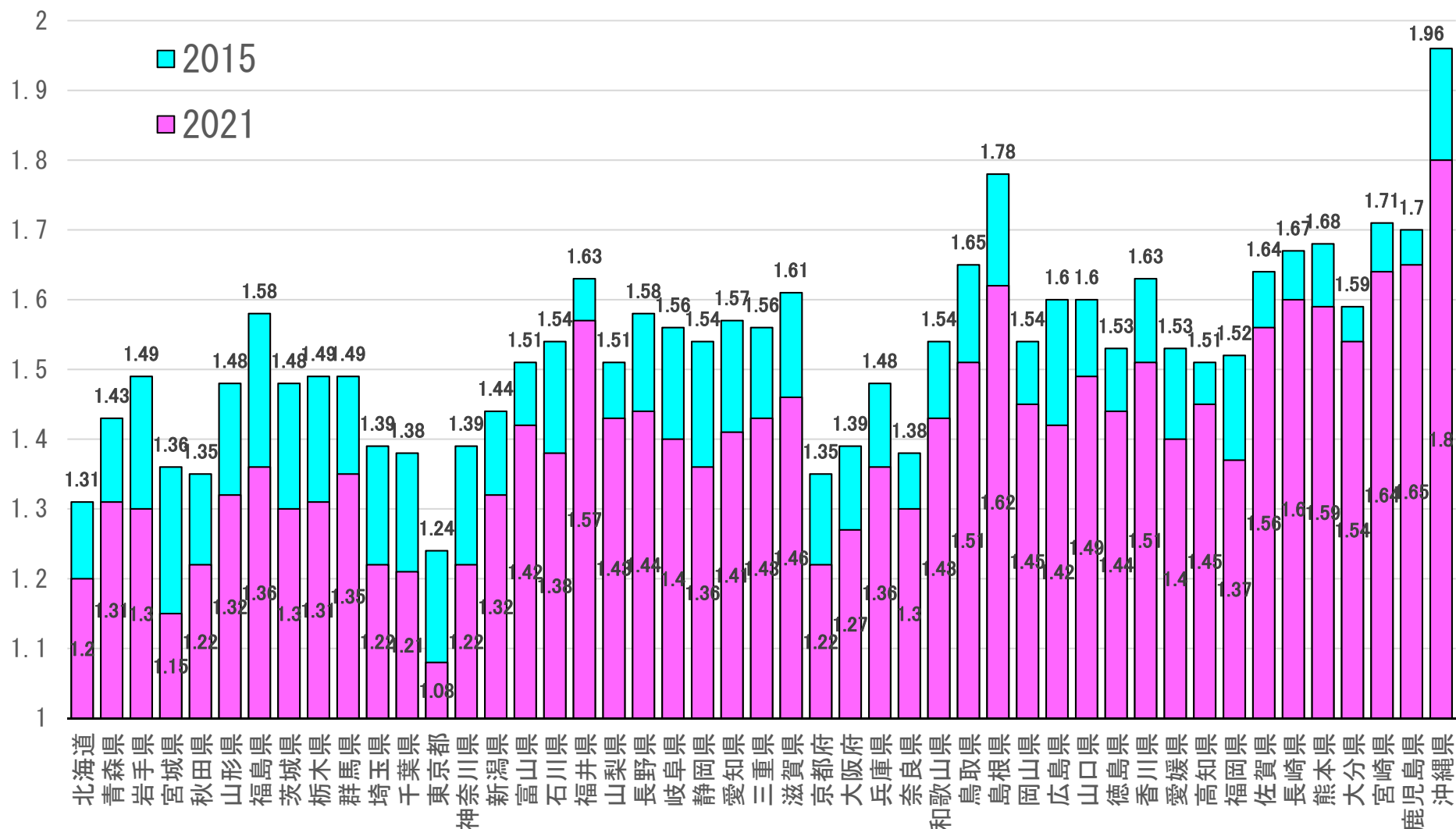


(備考) 厚生労働省「人口動態統計」より作成。

# 1. 地方の現状(3) 合計特殊出生率も近年低下

○更に、合計特殊出生率も全都道府県で低下

都道府県別合計特殊出生率（2015年、2021年）

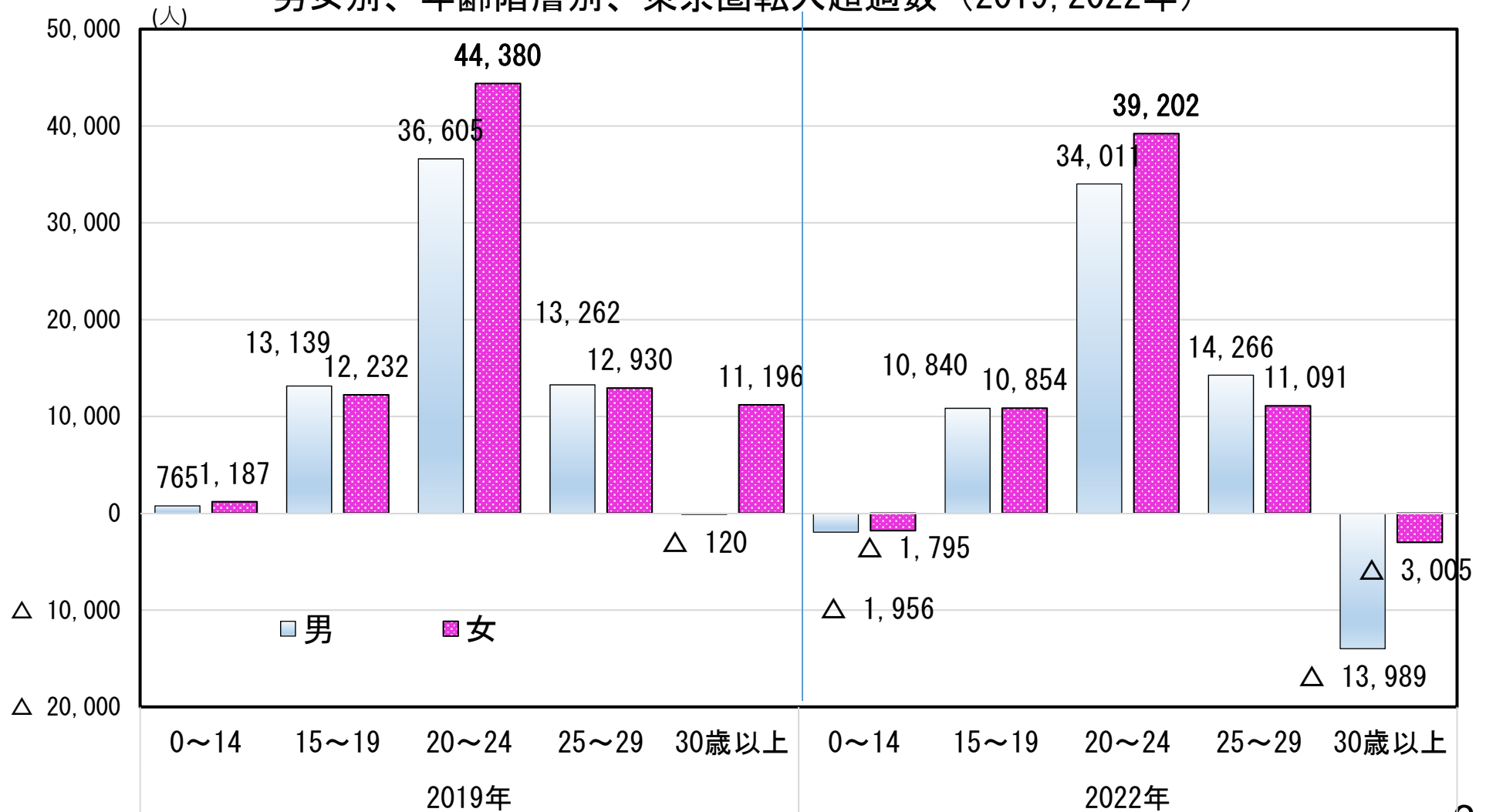


(備考) 厚生労働省「人口動態統計」より作成。

# 1. 地方の現状(4) 若年女性が東京圏に流出

- 20代前半の女性の流出が最も多く、就職を機として東京圏へ若者が流出している
- コロナ禍でも、東京圏への流出は減少したものの、傾向は変わっていない

男女別、年齢階層別、東京圏転入超過数（2019, 2022年）

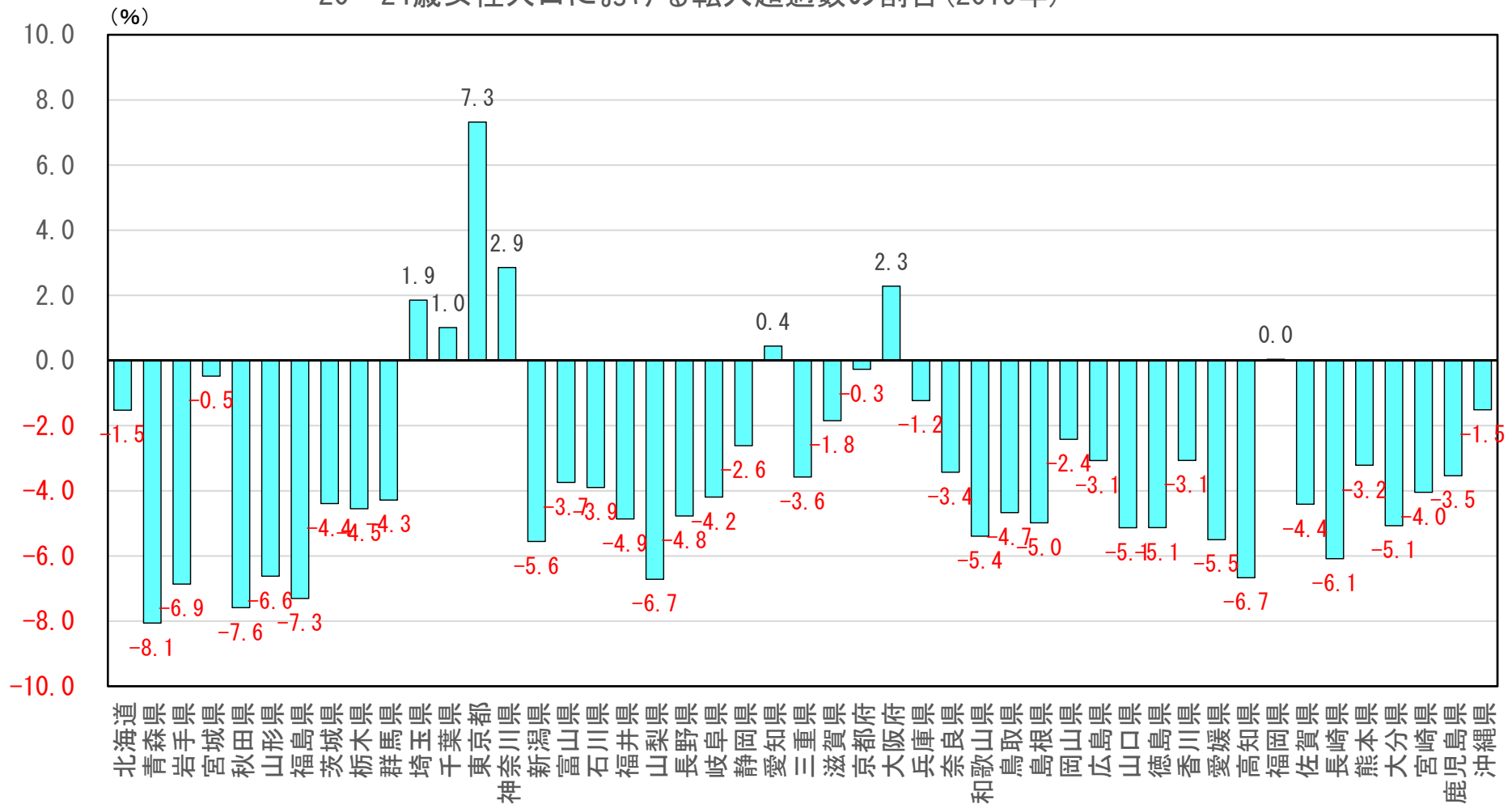


(備考) 総務省「住民基本台帳移動報告」より作成。東京圏は埼玉、千葉、東京、神奈川。

# 1. 地方の現状(5) 大半の県で若年女性が流出

○20代前半の女性は大半の県で転出しており、特に東北地方が多い傾向

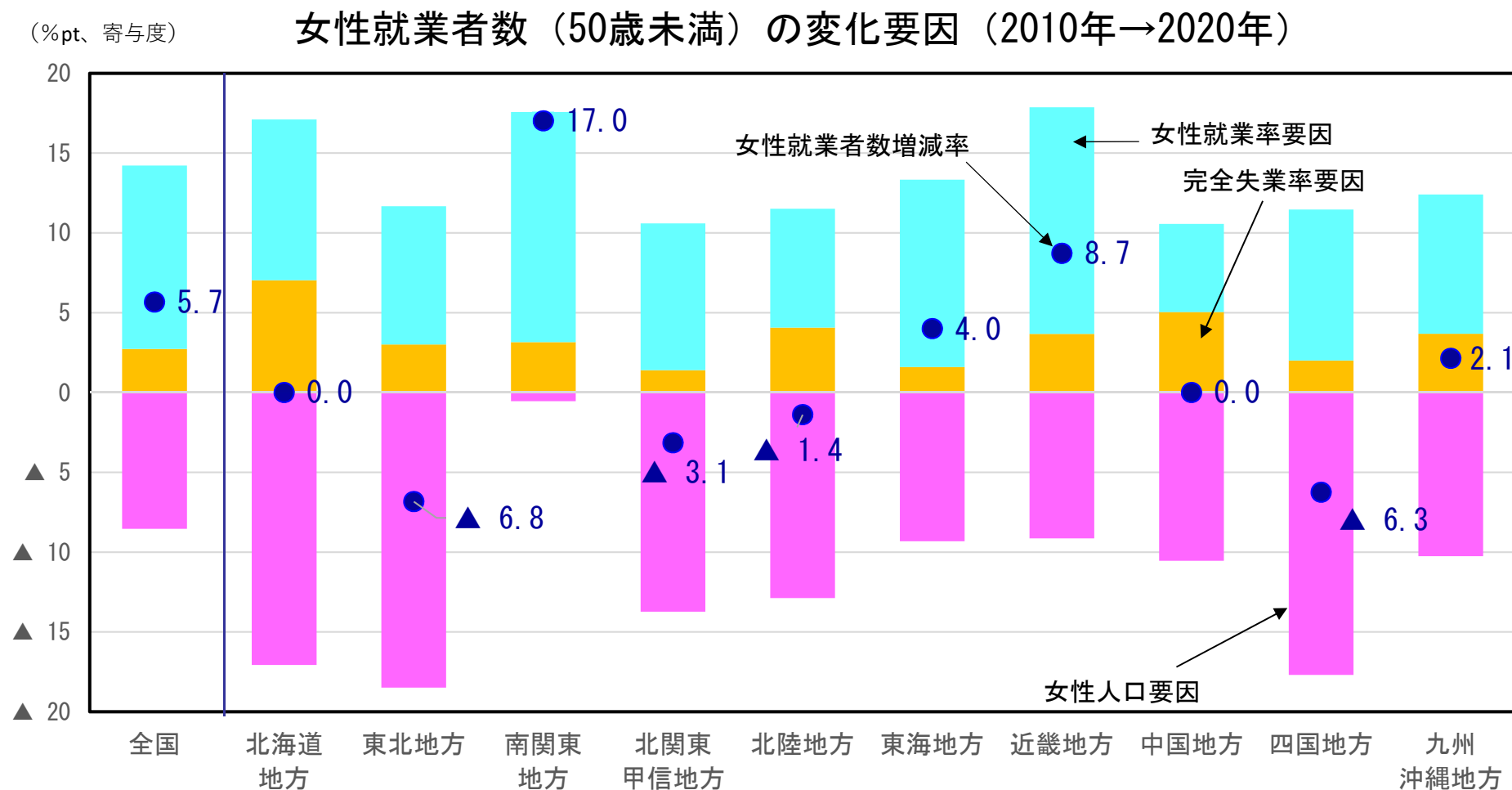
20～24歳女性人口における転入超過数の割合(2019年)



(備考) 総務省「住民基本台帳移動報告」「人口推計」より作成。移動者数、人口は総数。便宜上、プラスを転入超過、マイナスを転出超過として表す。

# 1. 地方の現状(6) 女性流出による経済的な悪影響

○この10年間で全国の女性就業率は上昇し、就業者数が増加した。  
 ○一方地域別に見ると、女性の流出数は、就業率上昇による増加分を上回り、女性就業者数が減少している所も多い

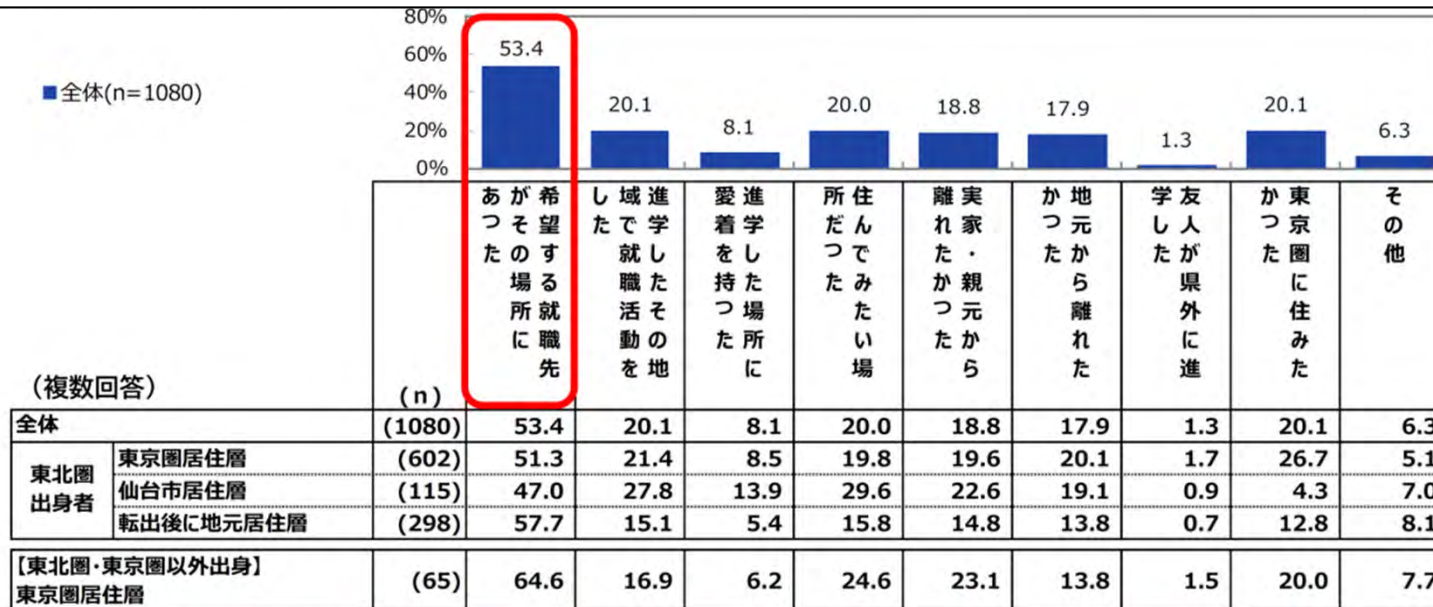


(備考) 総務省「労働力調査」より作成。



## 2. 流出の原因(1) 希望する就職先がない

- 東京圏に就職した理由のうち「希望する就職先がその場所にあった」が半数以上
- 「東京圏に住みたい」「地元から離れたかった」は約2割。地元も含めて就職活動をして希望する就職先がなく、東京圏に就職するものと考えられる



**「希望する就職先があった」が半数超で他より圧倒的！**

【インタビュー調査での回答】

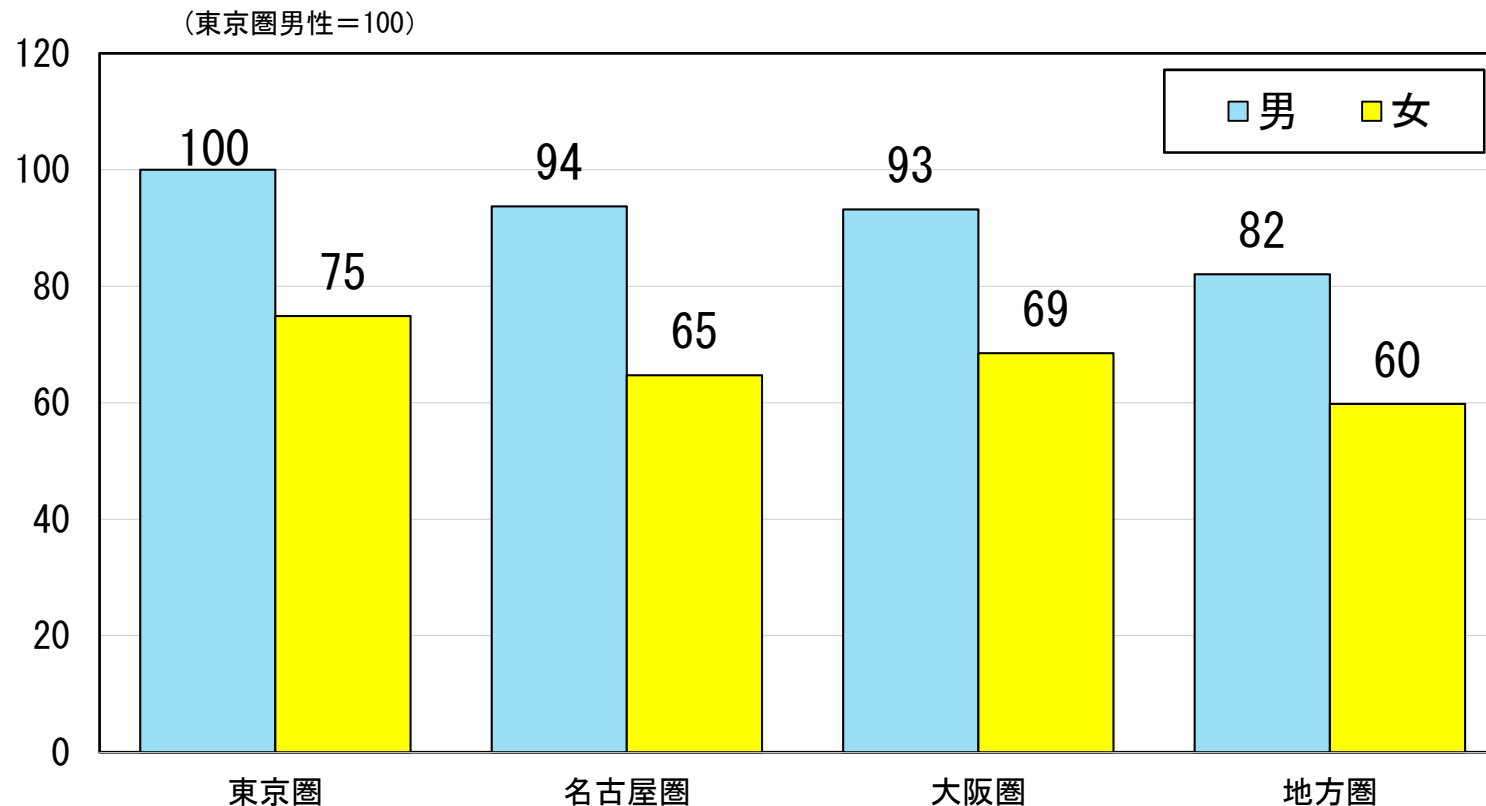
・資格を必要とする専門職でも、特定の勤務先(特に子どもに関わる仕事)を新卒から求めると、地元では求人数が少なかった

・営業職を希望して地元でも就職活動を行ったが、地元には女性での募集がなく東京で就職した

地元での就業を希望し、実際に地元で就職活動をして、希望する職種の女性枠が地元になれば、結果女性枠求人数の多い東京圏に就職する

## 2. 流出の原因(2) 地域間・男女の賃金格差の存在

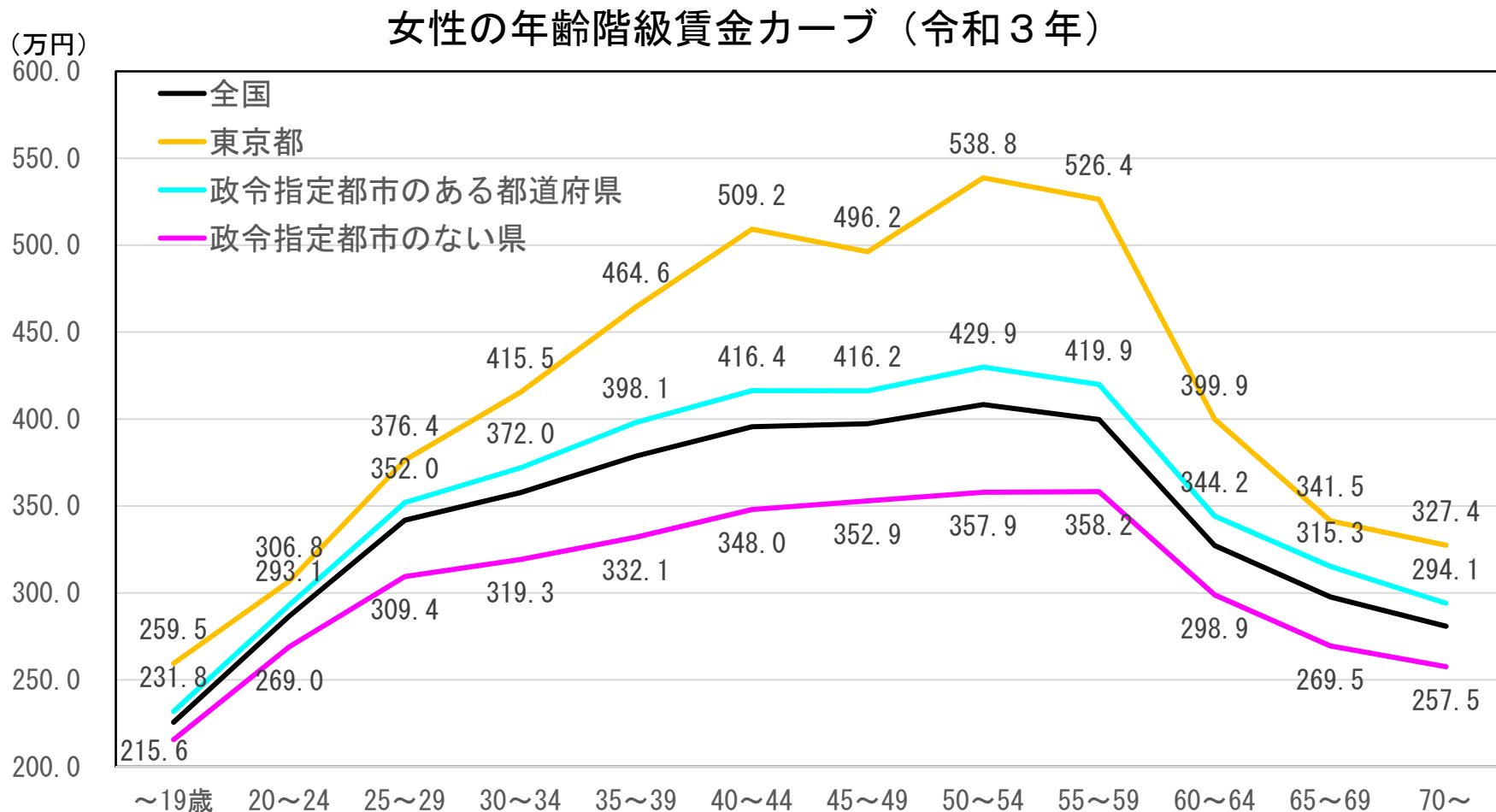
- 男女間賃金格差を見た場合、東京でも25%の差があるが、地方では27%とより大きな差がある
- また、地域格差を見ると、女性が地方に就職した場合と比べて、東京では25%高い賃金が期待できる



(備考) 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」より作成。  
東京圏は埼玉、千葉、東京、神奈川、名古屋圏は愛知、岐阜、三重、大阪圏は京都、大阪、奈良、兵庫。  
各圏の値は当該各都道府県のきまって支給する給与と労働者数の加重平均値。

## 2. 流出の原因(3) 地域間の生涯所得差

- 年齢階級賃金カーブを地域別に見ると、東京都が突出して高い
- このため（就職時のみならず）生涯所得においても東京圏の方が期待でき、地方からの流出の一因となっていると考えられる

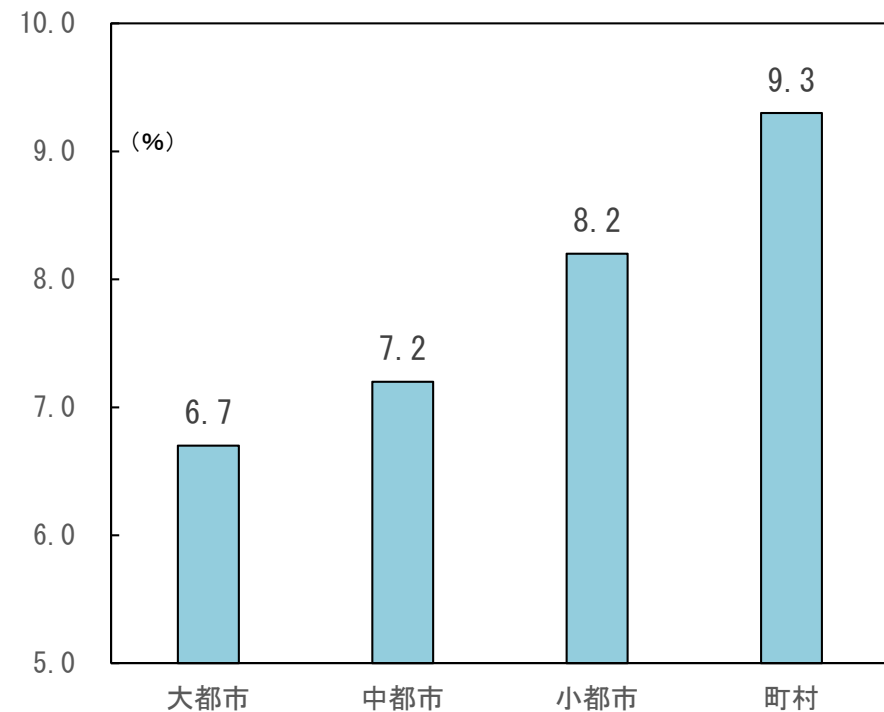
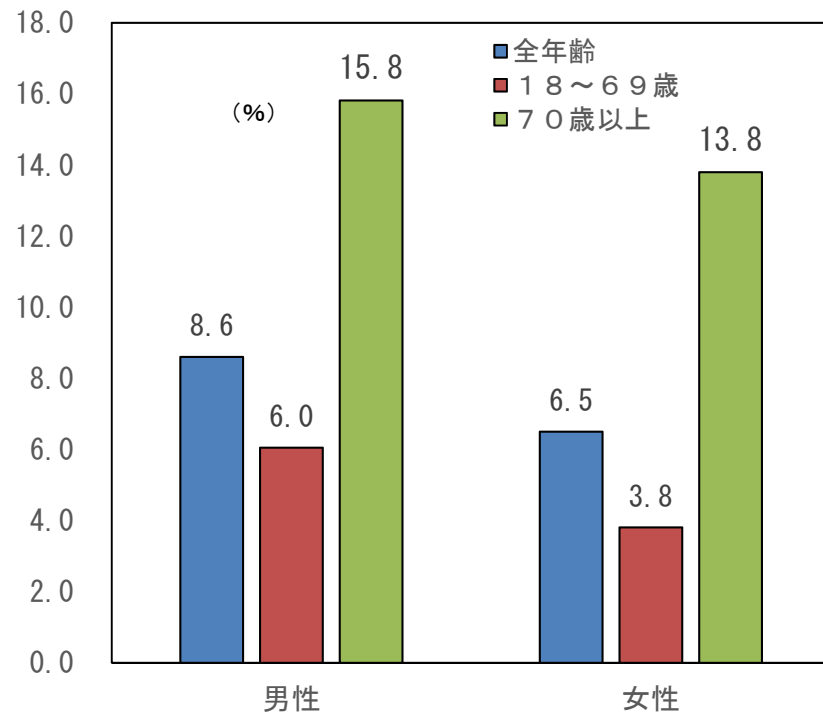


（備考）厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」。グラフの数値は全産業、10人以上事業所の値を用いて所定内給与×12+賞与で年収として計算。政令市の有無別の値は該当都道府県の年収と労働者数の加重平均値。

## 2. 流出の原因(3) 地方に根強い性別役割意識

- 性別役割について、特に男性の高齢者で「夫は働き、妻は家庭にいるべき」と考える割合が高い。
- 都市規模別に比較した場合、規模が小さくなるにつれて、性別の役割に対して賛成の比率が高まる。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対して、「賛成する」と答えた比率



(備考) 内閣府「令和元年男女共同参画社会に関する世論調査」より作成

### 3. 関係機関の取組状況(1)第5次男女共同参画基本計画

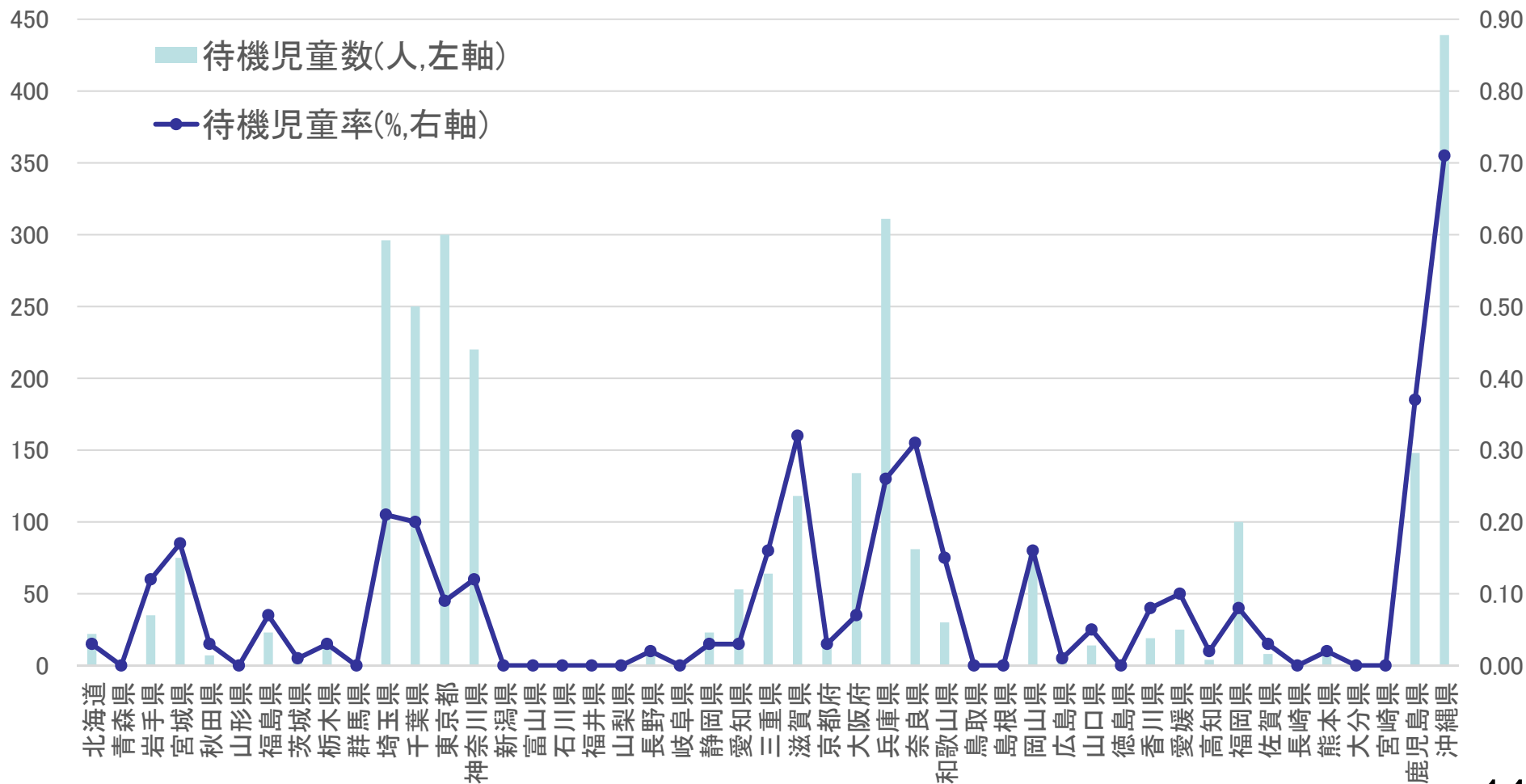
○「第5次男女共同参画基本計画」において、「地域における若年女性転出超過割合」等の目標を定めている。

項目	計画策定時	直近	目標
地域における10～20代女性人口に対する転出超過数割合	1.33% (2019年)	1.07% (2021年)	0.80% (2025年)
自治会長に占める女性の割合	6.1% (2020年度)	6.3% (2021年度)	10% (2025年度)
都道府県防災会議女性委員割合	16.1% (2020年)	16.1% (2021年)	30% (2025年)
市町村防災会議に女性委員がいない組織数	348 (2020年)	328 (2021年)	0 (2025年)
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合	21.2% (2019年)	21.2% (2019年)	ほぼすべてを目標としつつ、当面50%(2025年)
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	78.6% (2021年)	82% (2025年)
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019年度)	12.65% (2020年度)	30% (2025年)

### 3. 関係機関の取組状況(2)待機児童数

- この数年で大きく改善してきている
- 都市部周辺の県で多い傾向があるものの、都道府県毎の差が大きい

都道府県別待機児童の状況



厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」(令和4年4月1日)より作成

### 3. 関係機関の取組状況(3)取組事例 ①知事共同宣言

#### 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)

##### 女性活躍推進に向けた 北海道・東北地方・新潟県知事共同宣言 ～輝く女性 ほくとう宣言～

長期化する新型コロナウイルスの感染拡大は、女性の雇用や生活に大きな影響を及ぼしています。また、多くの地方自治体においては、若者、特に若年女性の首都圏への流出が、人口減少に歯止めがかからない要因の一つとなっております。

一方、テレワークなど新しい働き方の可能性が広がり、地方への関心も高まる中、これを好機と捉え、女性が自ら希望する生き方・働き方を実現できるよう、豊かな自然や食文化、ゆとりある生活環境などを強みとする北海道・東北地方・新潟県から、女性活躍を一層前進させる必要があります。

私たちは、次の項目に自ら率先して取り組むとともに、1道7県で推進し、社会全体での取組に広げていきます。

- 1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けて、組織トップ層の意識改革を図るとともに、女性リーダーの育成に取り組めます。
- 2 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の解消に向けて意識改革を促す取組を推進します。
- 3 男性の家事・子育て等への参画、育児休業の取得促進等、男女ともに家庭と仕事を両立できる環境づくりの促進に向けて取り組めます。
- 4 男女間の賃金格差の解消や待遇の改善などを進め、女性も十分な所得が得られやりがいをもって働ける職場環境づくりを推進します。
- 5 コロナ下で不安を抱える女性に寄り添った対応ができるよう、相談・支援に取り組めます。

令和3年11月16日

北海道知事 鈴木 直道  
青森県知事 三村 申吾  
岩手県知事 達増 拓也  
宮城県知事 村井 嘉浩

秋田県知事 佐竹 敬久  
山形県知事 吉村美栄子  
福島県知事 内堀 雅雄  
新潟県知事 花角 英世

### 3. 関係機関の取組状況(3)取組事例 ②経団連D&I宣言

○経団連によるダイバーシティ&インクルージョン(D&I)として、「2030年までに女性役員比率30%以上を目指す」

#### 経団連ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

- コロナ禍でのD&I、特にジェンダー・ダイバーシティの重要性
  - D&Iは経営者も消費者も当たり前のことだと気付くべき
  - D&Iに取り組む機運は高まっている
  - D&Iを推進しないとグローバル社会から取り残される
  - 女性の多様性や身体メカニズム・生理のことも理解する必要がある
- 女性役員30%目標達成に向けた課題、各社での取り組み
  - 上司も本人もアンコンシャス・バイアスを払拭すること
  - 自社にふさわしいD&Iに関わる目標設定が必要
  - 女性の生き方、働き方の選択肢を増やすことが企業の役割
- 今後、政治、経済界が果たすべき役割や期待
  - 女性活躍のためには、男性の家庭や地域での活躍が必要
  - 男性は今まで優遇されていたことに気付くべき
  - 具体的な問題点をえぐり出し、D&Iを文化として醸成する
  - リアルに目指せる、手の届く多様なロールモデルを設定する
  - 女性役員30%の義務化は効果があるか
  - 経営者の裁量で執行役員や部長の女性比率を上げることも必要
  - 責任や負担をシェアする働き方改革が女性活躍を後押しする