

十六総合研究所 提言書 2022

「女子」に選ばれる地方（概要版）

2022 年 4 月 1 日

■本提言書の構成

本提言書は、地方における大きなジェンダーギャップが地域創生の中核的な問題であると位置付け、

- ✓ 若い女性はなぜ地方から消えるのか？
- ✓ なぜ男性の家庭進出は進まないのか？
- ✓ 男女間の賃金格差の中身は何か？
- ✓ なぜ正規・非正規の境界はなくならないのか？

という4つの切り口から現状を問いなおし、ジェンダーギャップ解消の可能性について、分析結果や解決策などを整理したものです。



また、本提言書には、東京でのキャリア形成を経て地方の“辺境”に移住した女性たちの対談や、岐阜県下で女性が活躍する企業へのインタビューも織り込みました。

[特別対談]

女子向けの眼差し次第で地方はもっと選ばれる

－ “ 辺境女子 ” が語る地方のリアルー

石徹白洋品店株式会社 平野 馨生里氏 × 株式会社 M & Company 白石 実果氏

[岐阜県下で女性が活躍する企業インタビュー]

株式会社リーピー 代表取締役 川口 聡氏

株式会社ヒダカラ 代表取締役 船坂 康祐氏 / 船坂 香菜子氏

有限会社渡辺酒造店 代表取締役 渡邊 久憲氏

株式会社リトルクリエイティブセンター 代表取締役 今尾 真也氏

飛騨五木株式会社 企画研究室長 井上 博成氏

■各論文のサマリー紹介

【基調論文】若い女性はなぜ消えるのか？ —地方からジェンダーギャップの解消を目指せ

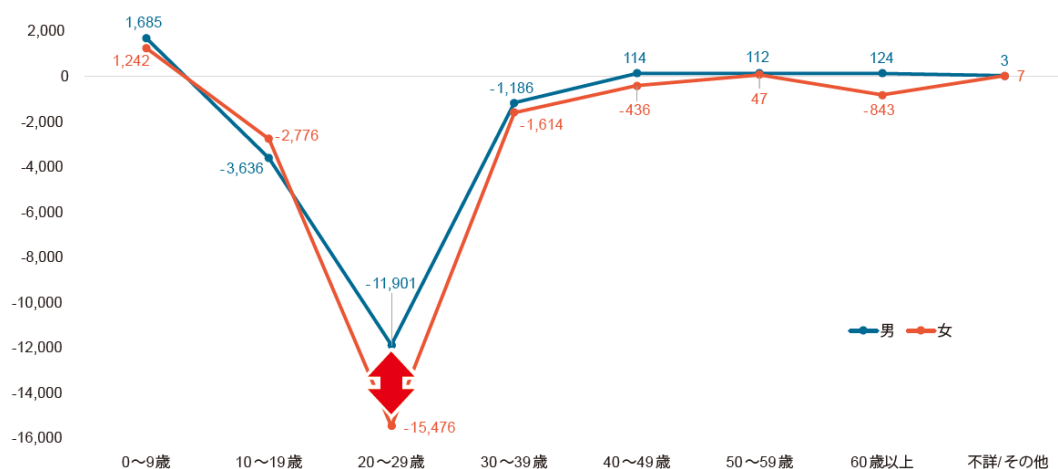
十六総合研究所 主任研究員 田代 達生

<サマリー>

若い女性が地方からいなくなる現象が起きている。人口動態を見ると、若い女性の地方から都会への流出が拡大している。その理由は都会に比べて地方のジェンダーギャップがより大きいからだ。一方、出生率は地方が都会より高い。これは地方が子育てしやすいからというより、リベラルな・多様な志向の女性が都会に流出し、地方には保守的な女性が選択的に多く残るからである。つまり、地方は多様な女性を地域づくりから排除している。このままでは、地方は持続可能であるとはいえない。ジェンダーギャップ解消は地方から目指されなくてはならない。

ジェンダーギャップが大きな社会が維持されてしまうのは、企業、男性、女性の三者が、二つの強い関係（企業と男性の関係、男性と女性の関係）と、一つの弱い関係（企業と女性の関係）で結ばれていることで、大きなジェンダーギャップが温存される構造にあるからだ。とりわけ最も大きな変化が必要なのは、両方の関係の当事者である男性の意識である。

ジェンダーギャップの解消には制度と意識を同時に改革する必要がある。考えられる取り組みとして、①女性のクリエイティブなしごとを地方に作る ②地方はどのような家族の形をも受け入れる態度を持つ ③ジェンダーギャップはわれわれの想像よりもスケールが大きいことを再認識する、の3点を提示する。



岐阜県の男女別・年齢（10歳階級）別の転出超過数（2015～2020年の合計）

出所：総務省「住民基本台帳人口移動報告」 ※転入超過がプラス、転出超過がマイナス

【論文1】なぜ男性の家庭進出は進まないのか？

十六総合研究所 研究員 萩原 綾子

<サマリー>

女性の社会進出が当たり前になって久しい。だが、今なお家庭における家事や育児の負担は女性に偏っている。そればかりか、「男は仕事、女は家庭」という従来の性別役割分業から抜け出せないまま「男は仕事、女は家庭と仕事」という「新・性別役割分業」が加速した。働く女性が仕事と家庭の二重負担に苦しむ構図が長らく放置されている。

本論文では、男女が仕事および家事等にどれだけの時間を充てているかという視点から、現在の男女の役割分担の状況を整理した。また、仕事および家事等に充てる時間を世代ごとに分析し、若い世代、特に若い男性の家事負担の状況において、上の世代とは明らかに異なる変化が生じていることを確認した。

ただ、若い世代に変化が表れているとはいえ、新・性別役割分業が根強く残る現状はすぐに改善されるわけではない。旧来のジェンダーロール（性別により社会的に期待される役割）が再生産されることを食い止める必要性は以前から叫ばれているが、遅々として改善が進まない理由は何か。それを解くカギは家庭にある。

【論文2】男女間の賃金格差の中身は何か？

—地域間格差、業種別格差の検証

十六総合研究所 研究員 高木 安希子

<サマリー>

日本女性の賃金水準は男性の約 77.5%であり、OECD（経済協力開発機構）諸国の中でも極めて低い水準である。本論文は、日本の男女の賃金格差を解消するためには単純計算であと 80 年程度かかることを確認したうえで、男女間賃金格差の中身を分析した。

その結果、①地域間格差:支払われる賃金の額には地域差があるが、女性の賃金は男性の賃金に比例しており、賃金格差は固定的であること、②女性管理職比率には地域差があるが、賃金はそれとは無関係であること、③業種別格差:男女間の差が大きい業種や、男女ともに低水準である業種が存在すること、が確認された。すなわち賃金格差の中身とは、「男性の賃金によって女性の賃金が決められる構造」と「業種による賃金構造の違い」である。

男女間賃金格差を解消するスピードを上げるための方策として、①企業の配偶者手当廃止による正規雇用者の増加、②女性管理職・役員の増加、③女性起業家の増加、④性差によらない公正な評価と業種に横たわる男女間賃金格差の歪みの矯正、の 4 点を提示する。

【論文3】なぜ正規・非正規の境界はなくなるのか？

—日本型雇用が生む「縦の関係」から、ジョブ型雇用が並走する「横の関係」へ

十六総合研究所 研究員 藤木 由江

<サマリー>

女性の就業に関し、M字カーブは解消しつつあるが、女性の半数以上はいまだ非正規雇用として働いている。正規雇用・非正規雇用（以下、本論文では正規・非正規と表記する）の法的な線引きはなく、非正規に対する不合理な待遇差を是正する制度改正が進んでいるにもかかわらず、「望んで非正規を選ぶ」大きな層が存在している。一方、新型コロナウイルスの影響により、女性の働き方は非正規から正規へと大きな労働移動が起きている。需要が減った産業の非正規が離職し、需要が増えた産業や、もともと人手不足の産業の正規へ女性が動いているということであり、健全な雇用の流動が起きている。コロナが女性に新しい仕事にチャレンジするきっかけを与えている。こうした社会の変化を今後さらに加速するためのカギが「ジョブ型雇用」である。

『「女子」に選ばれる地方』の発刊により、岐阜県、ひいては東海地方においてジェンダーギャップに関する議論が一層深まり、これを通じて地方が持続可能な未来への足取りを確かなものとしていく時代が拓かれることを期待しております。

以上