

「地方創生2.0」「若者・女性にも選ばれる地方」に向けて

「魅力ある働き方・職場づくり」 のために何をすべきか

2024年11月30日（土）

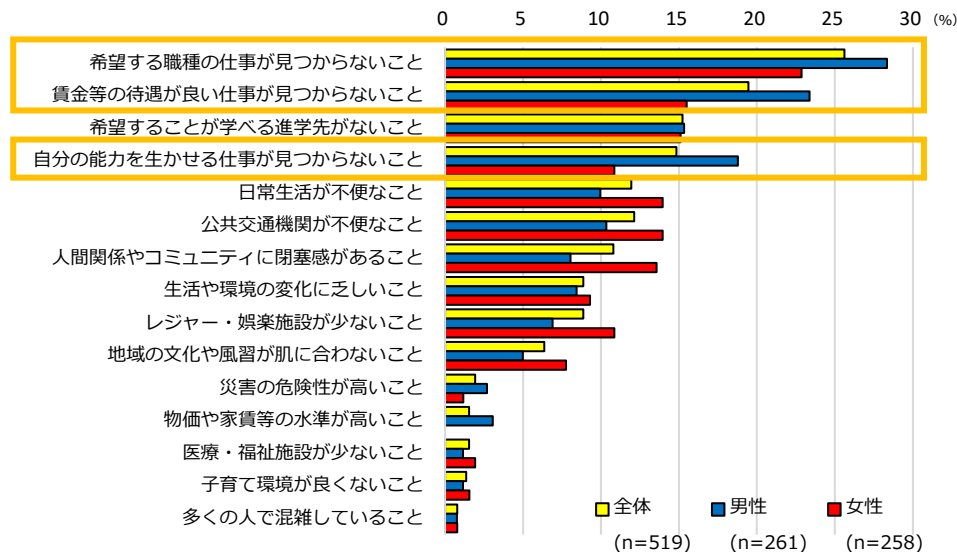
日本創生に向けた人口戦略フォーラムinとっとり

内閣総理大臣 石破 茂

若者や女性から選ばれる地方となるためには

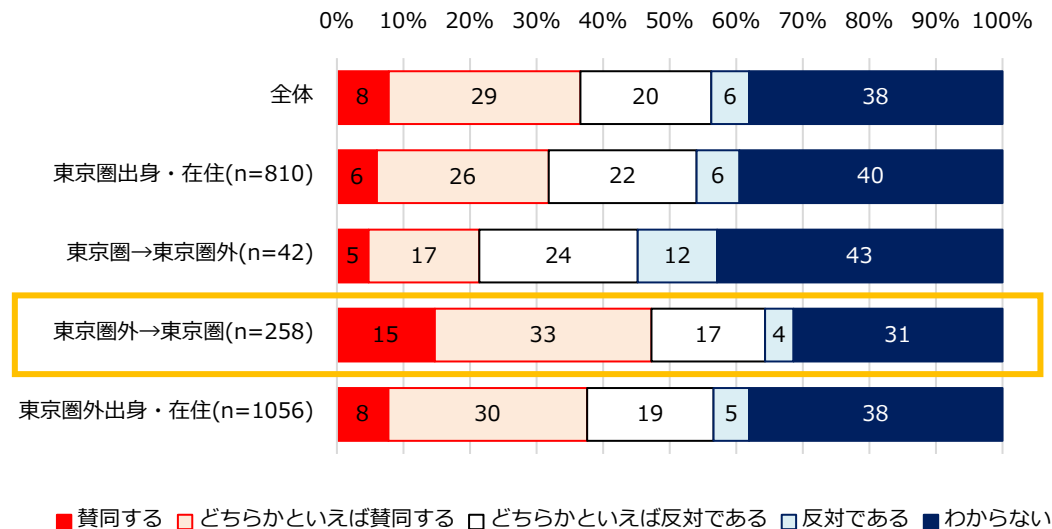
- ◆ 東京圏に転出した理由は、仕事に関する問題が多い。
- ◆ 東京圏へ転出した女性の約半数が「出身地では夫は働き、妻は家庭という意識がある」と認識。

図1：地元に残らずに移住することを選択した背景事情（複数選択）



※母集団：東京圏外出身の東京圏在住者

図2：出身地の人たちは「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について賛同するか。



※母集団：国内の女性

出典：国土交通省国土政策局「企業等の東京一極集中に係る基本調査（市民向け国際アンケート）」（2020.11速報）

「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が必要

「魅力ある働き方・職場づくり」のため解決すべき **4** つの課題

①

「賃金格差」の是正

②

非正規雇用の「正規化」の推進

③

「L字カーブ」の解消

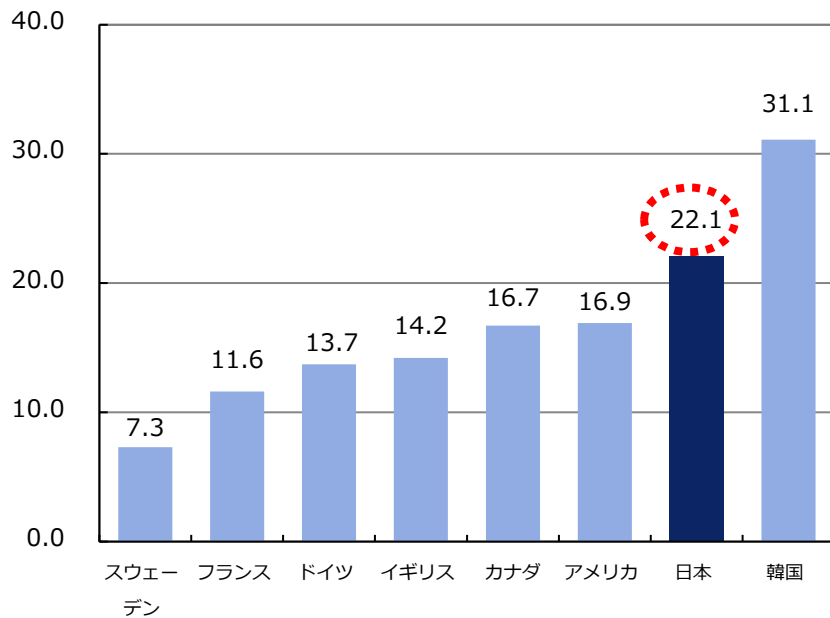
④

男性の育児休業の推進

「賃金格差」の是正

- ◆ 男女間で賃金格差があるとともに地域間でも差が存在。

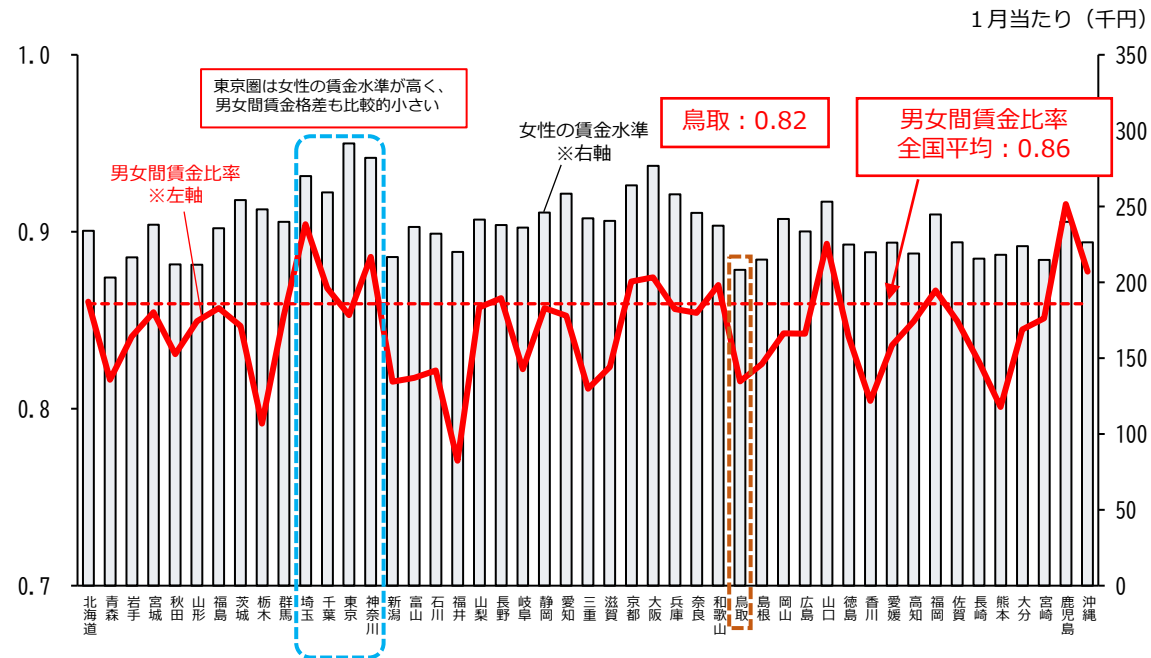
図1：男女間賃金格差の国際比較（2021）



(出典) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2024」

注) 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

図2：男女間賃金格差と女性の所定内給与の地域差（2023年）
（30～34歳、一般労働者（フルタイム））



(出展)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

✓ 自地域・自社に男女間格差はないという
「アンコンシャスバイアス」（無意識の思い込み）の解消を図る

非正規雇用の「正規化」の推進

- ◆ 非正規雇用の多くは女性。
- ◆ 正規雇用と非正規雇用の男性では、有配偶者率に大きな差がある。
- ◆ 若年層では不本意非正規雇用の割合が他の年齢層に比べて高い。

図1：雇用者（役員を除く）の正社員・非正規雇用の内訳（2023年）

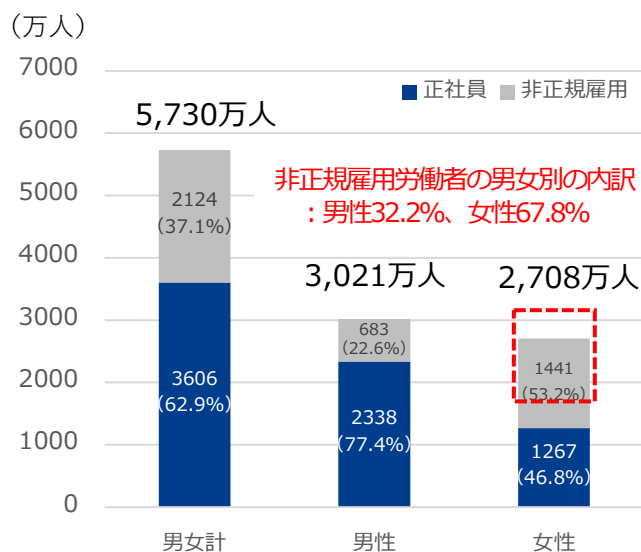


図2：男性の雇用形態別 有配偶者率（2022年）

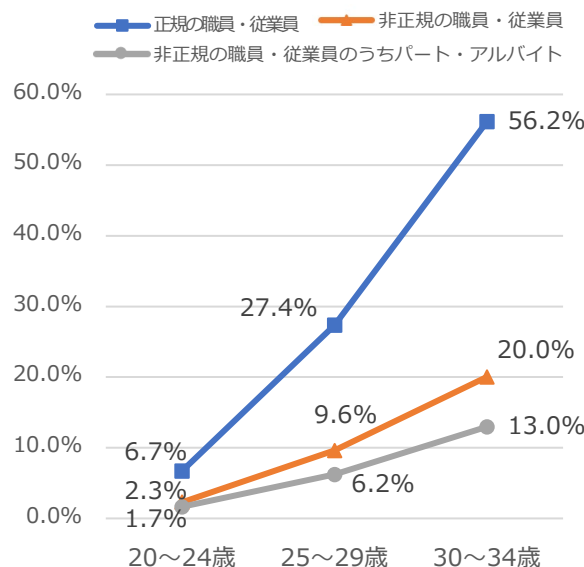
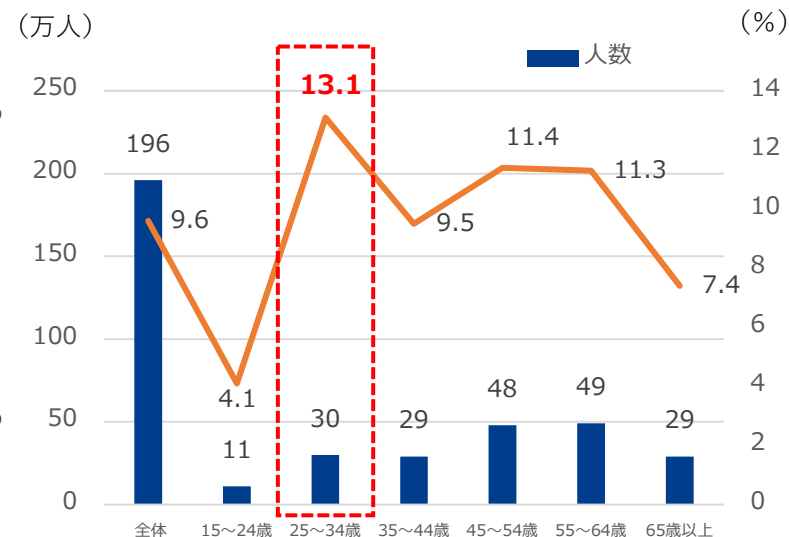


図3：年齢階層別 不本意非正規雇用者数・割合（2023年）



（出典）総務省「労働力調査（詳細集計）」（2023年平均） 第Ⅱ-16表

注）1）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

2）非正規雇用労働者：図1の注と同様。

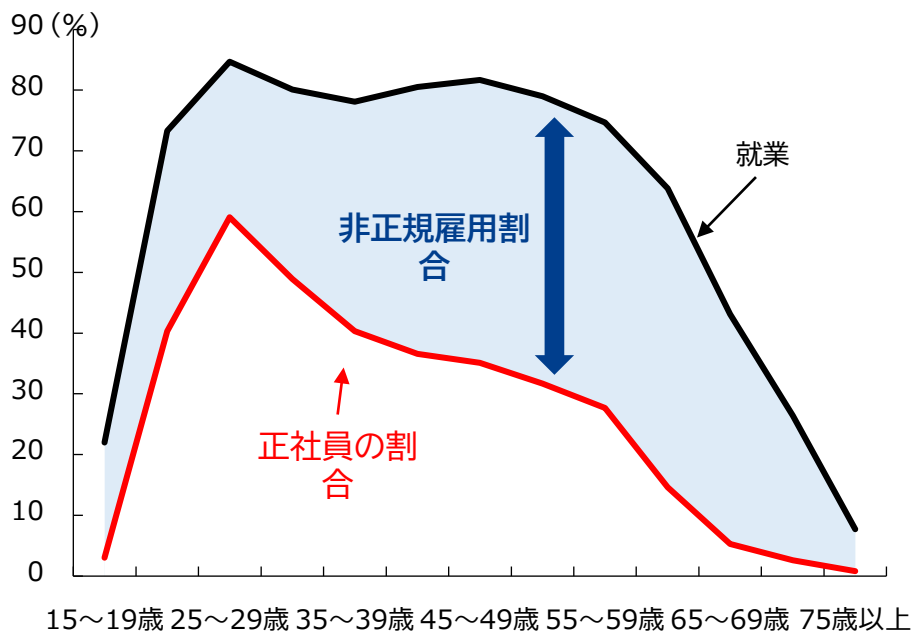
3）不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

- ✓ 「短時間正社員」など多様な正社員や時短勤務の活用・普及促進を図る
- ✓ 正社員化の支援策としてキャリアアップ助成金やリ・スキリング支援も活用可能
- ✓ 地方自治体の「会計年度任用職員」のあり方の改善が必要

「L字カーブ」の解消

- ◆ 女性の年齢階級別正規雇用比率は子育て世代である30代以降に低下。「L字カーブ」を描く。
- ◆ 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」の取得企業は地域で偏りがある。

図1：女性の就業率と正社員割合（いわゆるL字カーブ）



（出典）総務省「労働力調査」（令和5年）より作成

図2：「えるぼし」認定企業数（都道府県別）



（出典）女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定企業（令和6年9月末時点）

「えるぼし」認定

女性の活躍推進に関する
取組の実施状況が優良な
企業を認定する制度

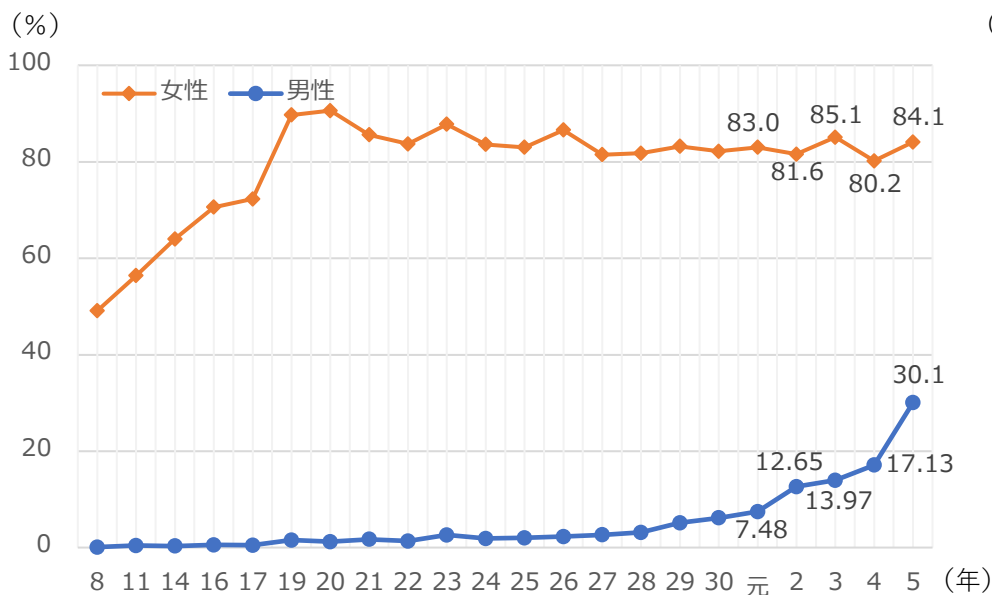


- ✓ 出産を契機とした非正規雇用への転換を減らす取組が必要
- ✓ 「えるぼし」認定の取得など、全国的に女性活躍推進の取組が進むことを期待

男性の育児休業の推進

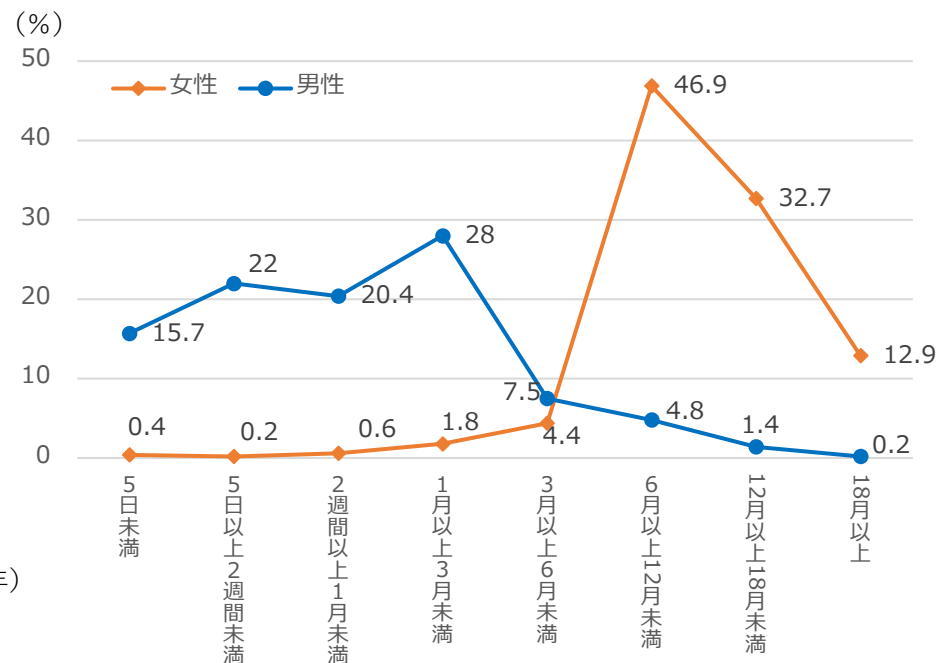
- ◆ 男性の育児休業取得率は女性に比べ低いが、近年急上昇し、令和5年に30.1%に到達。
- ◆ 男性の取得期間は、約4割が2週間未満であり、依然として女性に比べて短期間の取得が多い。

図1：男女別育児休業取得率の推移



【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」
（注）平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図2：男女別育児休業取得期間



✓ 男女ともに希望どおり育休を取得できるよう、職場の慣行や意識の変革が必要

本日のフォーラムで持ち帰っていただきたいこと（まとめ）

地方創生の“一丁目一番地”は、**「若者・女性にも選ばれる地方づくり」**

そのためには・・・

➡ **「魅力ある働き方・職場づくり」**を起点とした**社会の構造・意識変革が必要**

働き方に関して解決すべき **4** つの課題と対応

① 「賃金格差」の是正

- ✓ 自地域・自社に男女間格差はないという「アンコンシャスバイアス」の解消を図る

② 非正規雇用の「正規化」の推進

- ✓ 「短時間正社員」など多様な正社員や時短勤務の活用・普及促進を図る
※ 短時間正社員化等に取り組み、勤務環境を改善する企業の実例あり。キャリアアップ助成金が活用可能。
- ✓ 地方自治体の「会計年度任用職員」の処遇改善や地方公務員の兼業・副業の弾力化を図る

③ 「L字カーブ」の解消

- ✓ 出産を契機とした非正規雇用への転換を減らす取組が必要
- ✓ 「女性活躍推進法」の枠組みの拡充について検討 ※ 「えるぼし」認定制度あり。全国的な取組みの広がりを期待。
※ このほか子育てをサポートする企業に「くるみん」認定制度あり。

④ 男性の育児休業の推進

- ✓ 男女ともに希望どおり育休を取得できるよう、職場の慣行や意識の変革が必要
- ✓ 業務を代替する周囲の労働者への「同僚手当」や代替要員の確保など、両立支援等助成金も活用可能



- ◆ 地域の「産官学金労言」の関係者が、本気で議論し、共に解決に取り組む
- ◆ 「魅力ある働き方・職場づくり」と地域の潜在力を発見し伸ばす取組により、「楽しい」「面白い」物語が地域で共有・広がっていくことを期待