

当事者のニーズを踏まえた企業（市役所）の改革に中小製造業者とともに取り組み、若者や女性が地域で活躍できる場を増やす。

取組の背景 本市では若年女性の転出超過や出生数減少が続き、令和6年には消滅可能性自治体に該当するとの発表もなされた。生産年齢人口の減少により、市の主要産業である、中小製造業は人材確保に苦慮している。新たな人材確保に取り組む企業もある一方で、環境整備やノウハウの不足が課題となっている。



目指す姿 初年度は市内プロジェクトを立ち上げ、企業と連携して施策の検討や実証を行い、8年度以降に本格実施に取り組む。取組の継続的な改善を図ることで地域における若者・女性の定着を促進する。



取組の内容

- ① 当事者である女性を対象としたワークショップ等の開催によりニーズを把握したうえで、経営者向け研修等により、企業の意識改革を促進する。
- ② 若者や女性が地域で活躍できる場を増やすため、企業や高校等と連携し、インターンシップや工業見学（オープンファクトリー）等、企業とのマッチング機会を創出する。

本日重点的に説明する事項

- ① ワークショップで、まず当事者（女性）の生の声からニーズを把握した上で、経営者にフィードバックする研修会を実施することで企業の意識改革を促進しようとする点
- ② インターンシップ・工場見学の実施による高校生等の地域企業への関心向上を図る点
- ③ 一事業所としての市役所による取組への参加

令和7年6月17日 地域ブロック会議



いっしょに、いこな！
大阪・関西万博／

大阪府門真市

門真市のご紹介

門真市について

人 口



115,630 人

令和7年6月1日現在

面 積



12.30

平方キロメートル

特 産 品



**門真
れんこん**

鉄 道 駅



京阪電鉄 5 駅
大阪メトロ 1 駅
大阪モノレール 1 駅

主 要 産 業



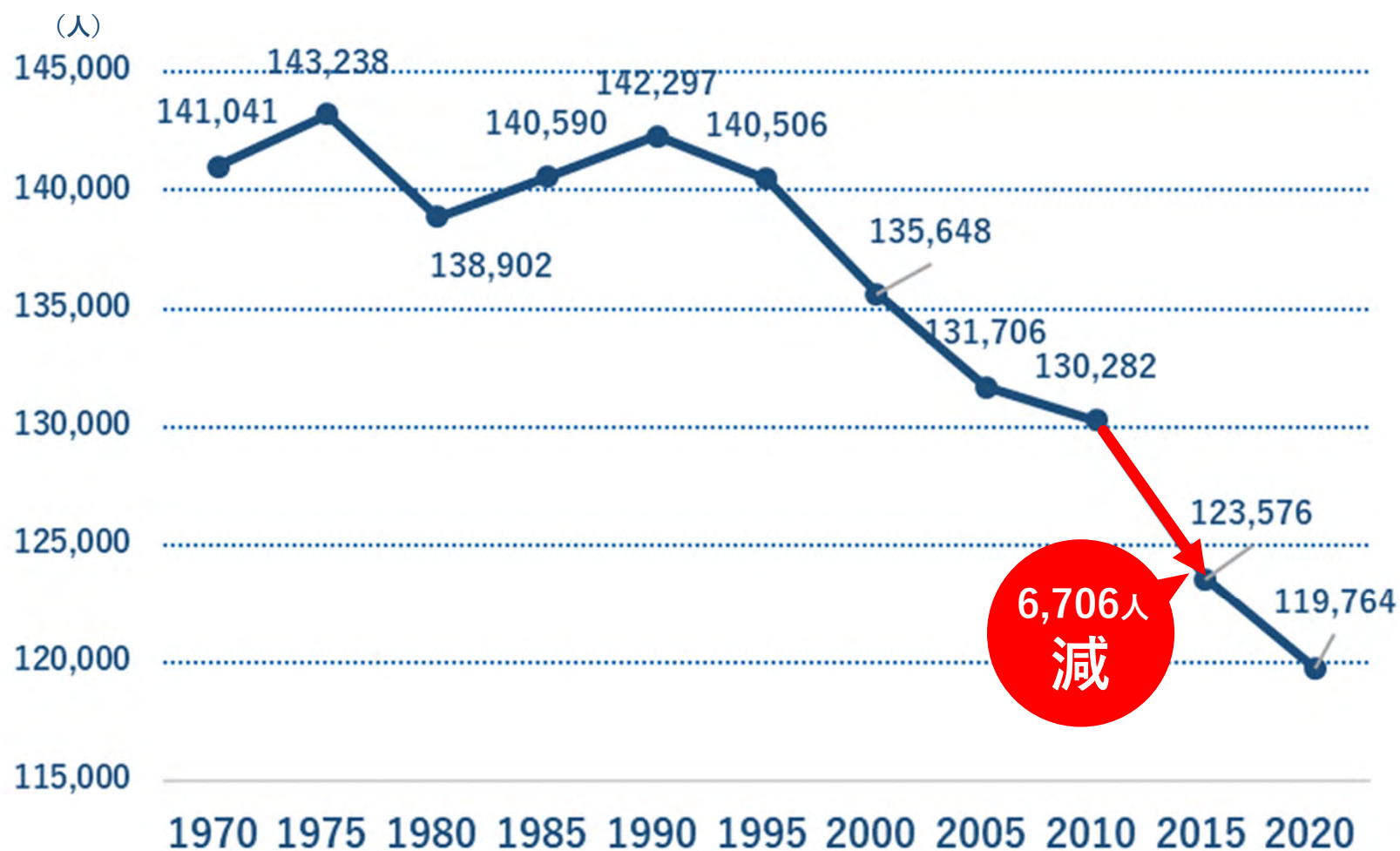
製造業



門真市イメージキャラクター：元祖招き猫 ガラスケ

門真市の人口推移

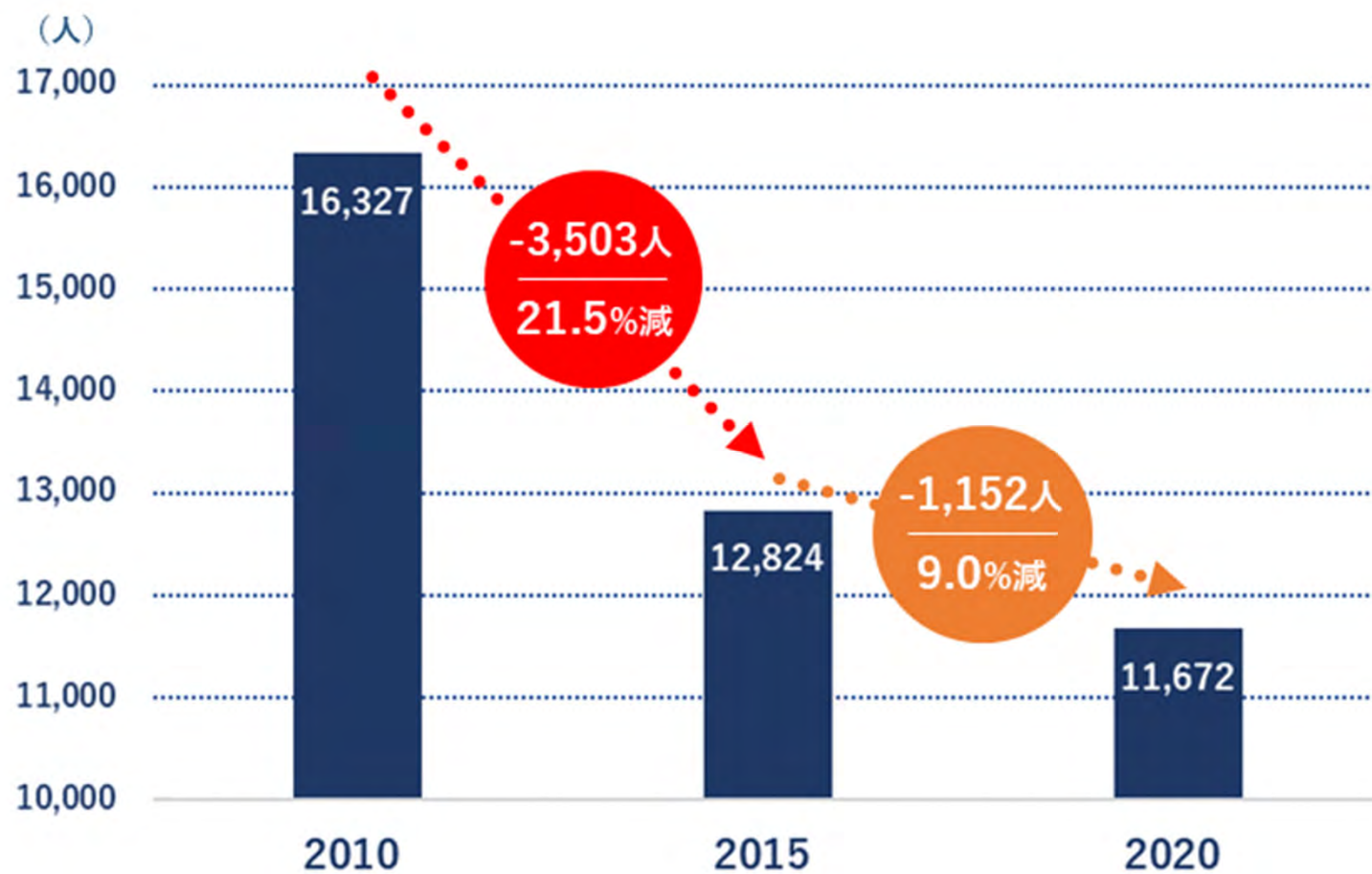
国勢調査人口



出典：国勢調査（各年10月1日現在）

門真市の人口推移

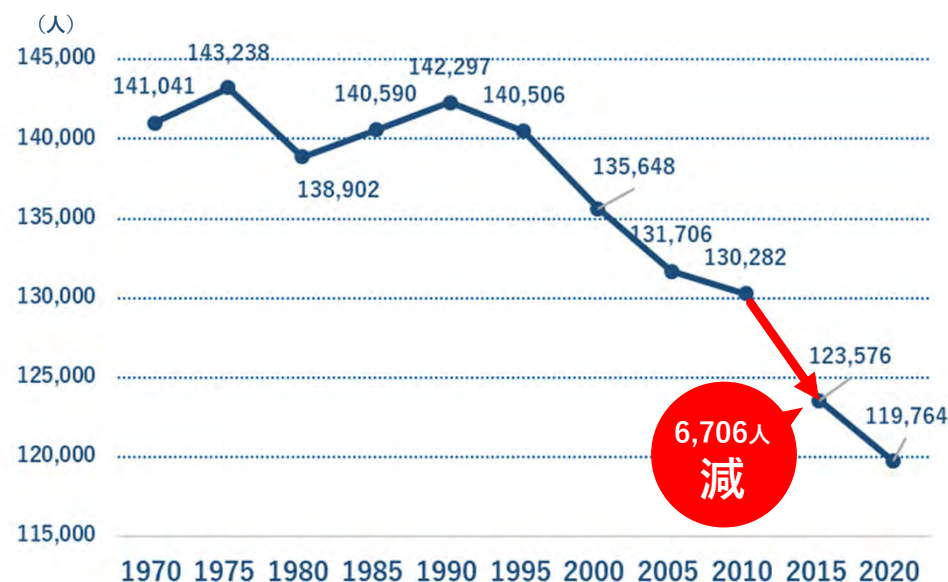
若年女性人口の推移



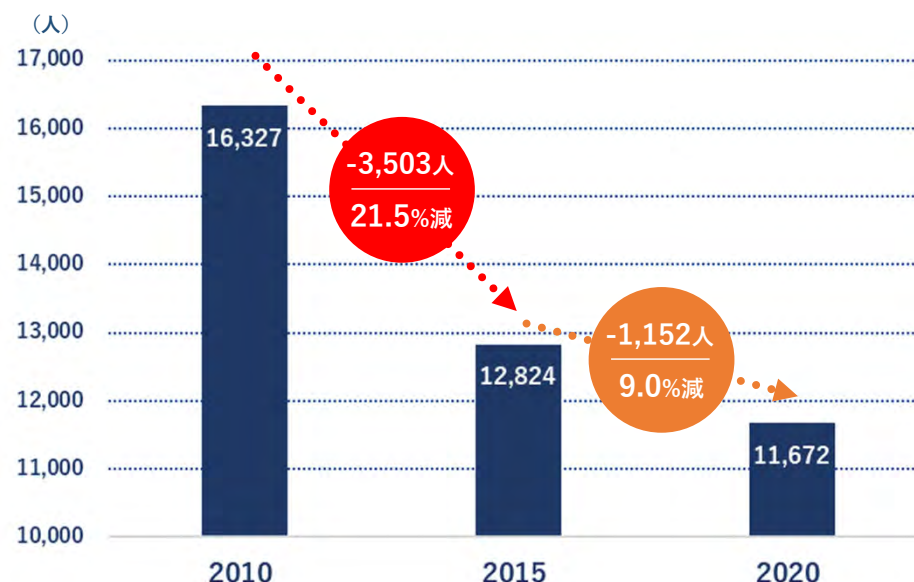
出典：国勢調査（各年10月1日現在）

門真市の人口推移

国勢調査人口



若年女性人口の推移

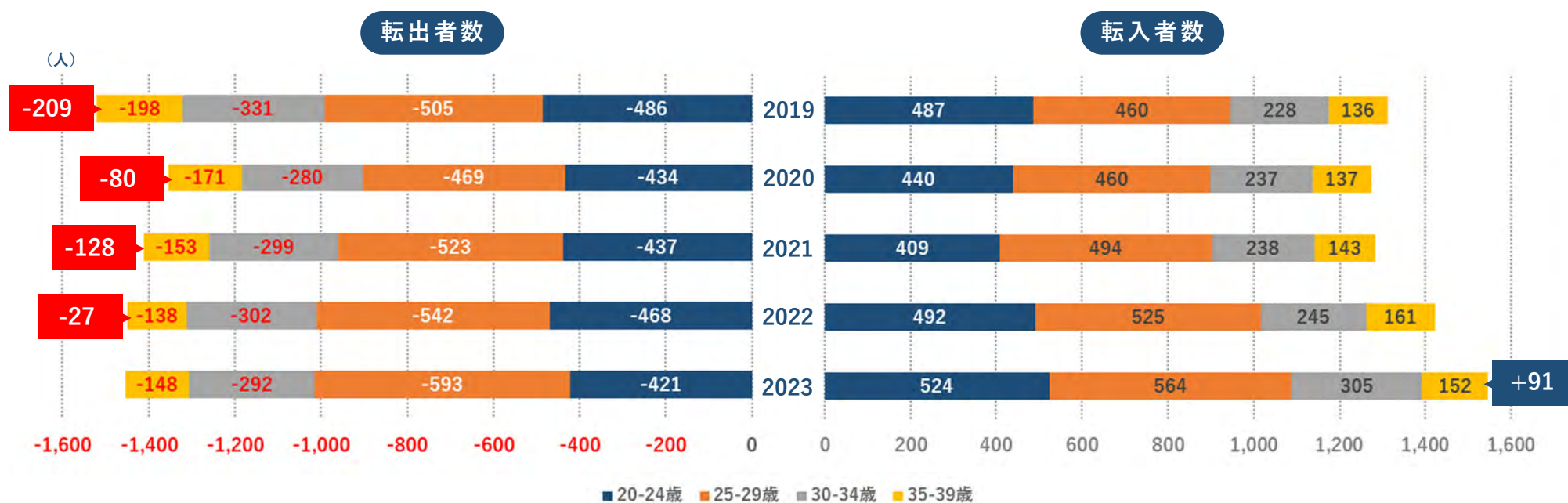


出典：国勢調査（各年10月1日現在）

21.5% ▶ 9.0%
2015年以降の人口減少幅は大きく改善

若年女性人口の推移

転入・転出人口（20-39歳）



出典：住民基本台帳

【速報値】
2023年度では91人増

増加に転じる

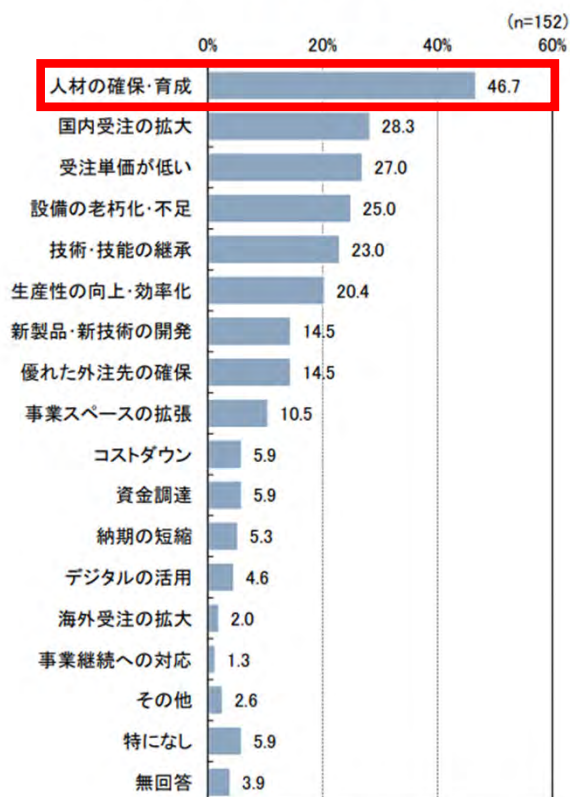
アンケート結果より

企業の人材不足

(7) 経営上の課題

「人材の確保・育成」の割合が最も高く 46.7%となっている。次いで、「国内受注の拡大 (28.3%)」、「受注単価が低い (27.0%)」となっている。

図表 II-27 経営上の課題



出典：門真市ものづくり産業振興計画策定に向けたアンケート調査（令和5年度）
※市内に事業所を構える事業者を対象にしたアンケート調査

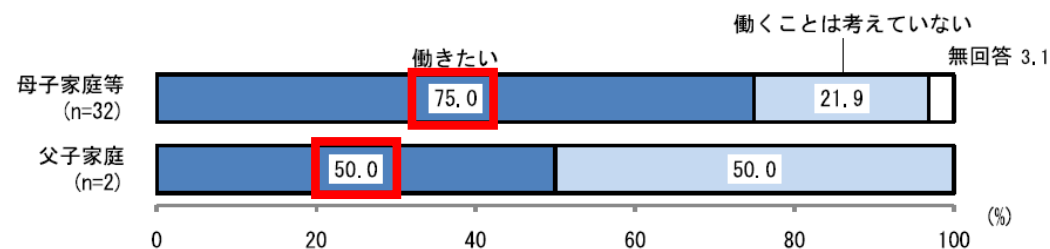
潜在的就労層の存在

(6) 未就業者の就職意向

問6 就業形態で「8. 働いていない」と答えた方におたずねします。

問9 あなたは働きたいと思いますか。（1つに○）

「働いていない」と回答した母子家庭等の母親の 75.0%が「働きたい」と回答しています。



出典：門真市子ども・子育て支援に関するニーズ等調査（令和5年度）
※就学前児童（0～5歳）及び小学生の保護者を対象にしたアンケート調査

市町村や企業等と連携しながら、「若者・女性にも選ばれる岡山県」を目指す

取組の背景

- ・進学、就職期である10代後半～20代後半の転出超過が著しく、また、県外大学新卒者のUターン就職率、県内大学新卒者の県内就職率はともに低下傾向にあるなど、若者・女性をはじめとする人材の還流・定着に課題がある。
- ・県内大学生の意識調査によると、就職・就業に求めることとして、「休暇や福利厚生充実」「やりがいと達成感」が多く挙げられている。



目指す姿

- ・若者や女性を選び、定着し、活躍できる岡山県
- ・市町村や企業など多様な主体と連携し、おかやま創生を進める

取組の内容

<県事業としての主な取組>

①市町村と連携した人口減少対策事業

県と市町村でチームを結成し、若者や女性が住み続けたいとなる取組等を研究・検討

②企業経営者等との交流事業

- ・女性や大学生と企業の女性管理職等との交流会
- ・大学生・若手社員・経営者による、働き方改革等をテーマとしたワークショップ等

③働きやすい・安心して子育てできる職場づくり

- ・企業表彰（おかやま子育てしやすい職場アワード）
- ・優良事例の横展開

④男性育児休業取得等促進事業

- ・男性社員の育休取得期間に応じた奨励金を企業に支給
- ・男女ともに育休を取得しやすい組織風土づくりのための経営層等向けセミナー

<事業所としての主な取組>

①県庁内保育施設 設置計画策定事業

②若手職員による施策立案・スモールステップ事業

■ 本日重点的に説明する事項

- ①人口減少対策を切り口として市町村と構成する「推進チーム」によって取組内容を検討する点
- ②若手社員や大学生と企業経営者等の働き方改革等に関する意見交換により、若い世代と経営層の意識ギャップを埋めていく取組



①市町村と連携した人口減少対策事業

地方創生推進室

地域課題解決支援プロジェクト（平成29年度～令和6年度）

これまでの取組と成果

■市町村で対応困難な課題について、県・市町村が連携し、解決策と事業化モデルを開発。

（15テーマを選定、延べ113市町村が参加）

■市町村間の情報・課題の共有や連携の促進、事業の自走化が図られた。（例：天文・星空資源の活用による誘客促進、廃校施設の利活用）

今後の課題（市町村意見）

■更なる人口減少によって生じる本質的な課題への対応を検討すべき

■行政機能を維持する方策を検討したい など

市町村と連携した人口減少対策事業（令和7年度～10年度）

人口減少対策推進チーム

令和6年8月設置
県と市町村の実務担当者会議

○市町村において、必要性を感じていてもまだ取り組めていない課題について研究・実証実験が必要なアイデア等の実現を支援。
○県内市町村・近隣県との取り合いにつながる課題は原則対象外

テーマ：「人手不足・人口減少によって生じる諸課題への対策
1年目 調査・研究、2、3年目 市町村事業の実施

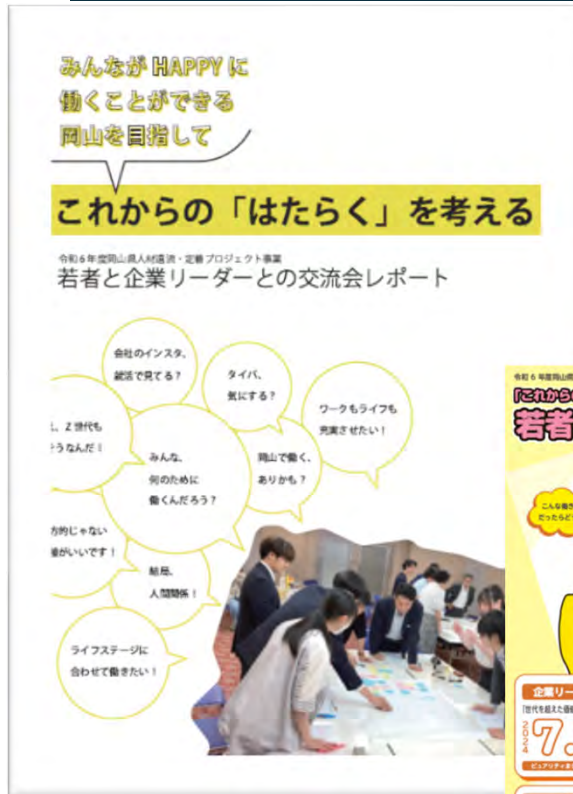
若者の地元愛着心の醸成

行政サービス機能改善

女性が住み続けたいくなる
取組の検討



②企業経営者等との交流事業



【事業名】

若者と企業リーダーとの交流会(労働雇用政策課)

【事業概要】

・「若者」(学生や若手社員)と「企業リーダー」がこれからの就職活動、働き方、人材育成などの関心事項をテーマに意見交換し、世代を超えた価値観を共有することにより、若者の県内就職、定着率の向上を考える上で、新たなヒントを得ることを目的。

【R6実績】

- ・ 交流会等を計5回実施
 - 「若者」と「企業リーダー」との交流会 3回
 - 大学1年生を対象としたグループワーク 1回
 - 「企業リーダー」と首都圏の大学に進学した県内出身学生とのディスカッション 1回
- ・ 交流会リポートをHPに掲載



取組の背景 本市では、これから本格的な人口減少社会を迎えることに加え、就職や進学を機に転出した多くの若者（特に女性）が戻っていない状況であるため、企業の人手不足がさらに進むことが予想される。



目指す姿 若者と女性にとって魅力的な企業が増え、多くの若者（特に女性）が宮崎市に戻っている。



取組の内容

- ・若者・女性が市外流出を続けている現状を共有するなどのキックオフセミナーを経済団体や企業等を対象に開催。
- ・市と経済団体、企業と一緒に若者や女性活躍に関する先進地を視察。
- ・それぞれの経済団体や企業にお若者・女性に選ばれるために実践するアクションを検討するワークショップ（3回程度）を開催。
- ・検討した取組を発表するセミナーの開催。

本日重点的に説明する事項

- ①キックオフセミナーで基礎的情報をインプットした上で、市役所・経済団体・企業等がともに、先進地の視察や、県内の先進企業から学ぶ機会を提供する点
- ②各経済団体・企業が実践するアクションを検討する形のワークショップの開催の後、検討内容を発表するセミナーの開催という連続した取組により、「聞いただけ」でなく、行動変容に着実に結びつけようとする点

【宮崎県宮崎市】令和7年度新規事業「若者と女性に選ばれる企業づくり推進事業」

共有

(6月27日)

- ・ 経済界に広く参加を呼び掛けて、キックオフセミナーを開催
- ・ 若者や女性が市外流出を続けている現状（危機）を理解し共有
- ・ セミナー終了後、下記参加者は「学び」に向けた事前学習



学び

(7月17日~7月19日)

- ・ 若者や女性活躍に関する先進地を視察（豊岡市）
 - 豊岡市ワークイノベーション推進会議の視察
 - 市担当課や企業との意見交換・事例共有



実践

(10~1月)

- ・ 10、11、12月にグループワークを3回実施し、若者と女性に選ばれる企業づくりに向けて、それぞれの団体や企業で実践するアクションを検討
- ・ 1月には、検討結果の発表を行うセミナーを開催



アクション

- ・ それぞれの団体・企業でアクションを実施



成果

- ・ 若者・女性に選ばれる企業が増加し、人材確保につながる。

これらの取組を年間を通した一連の取組として実施

参加者

市内経済団体の事務局と会員企業から人選
※宮崎市役所も一事業所として参加

商工会議所



事務局 会員企業

青年会議所



事務局 会員企業

商工会



事務局 会員企業

市工業会



事務局 会員企業

中小企業家同友会



事務局 会員企業

宮崎市ICT企業 連絡協議会



事務局 会員企業

経済同友会



事務局 会員企業

企画アドバイザー業務（企画推進支援）

- ・ プロジェクトの企画アドバイザー業務を「株式会社Will Lab」に委託 --->
 - ① 小安 美和氏が、企画アドバイザーやファシリテータを担う
 - ※ 株式会社Will Lab代表取締役
 - ※ 豊岡市ワークイノベーション推進会議アドバイザー

【一部再委託】

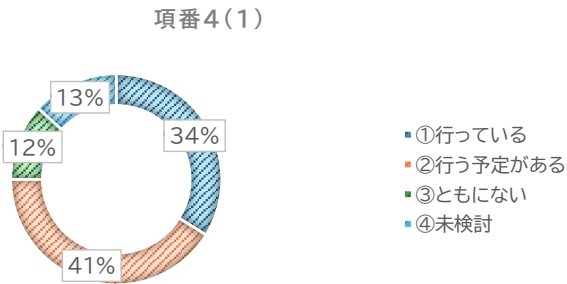
- ② 清水 鈴代氏が、経済団体との連携支援や各コーディネートを担う
 - ※ 宮崎大学清花アテナDEI推進室 副室長

取組参加自治体アンケート 集計結果

問4 貴自治体の取組において、職場の現状や職場改革の方向性について若者や女性から意見を聴くこととしていますか。意見を聴くこととしている場合、対象者について御回答ください。

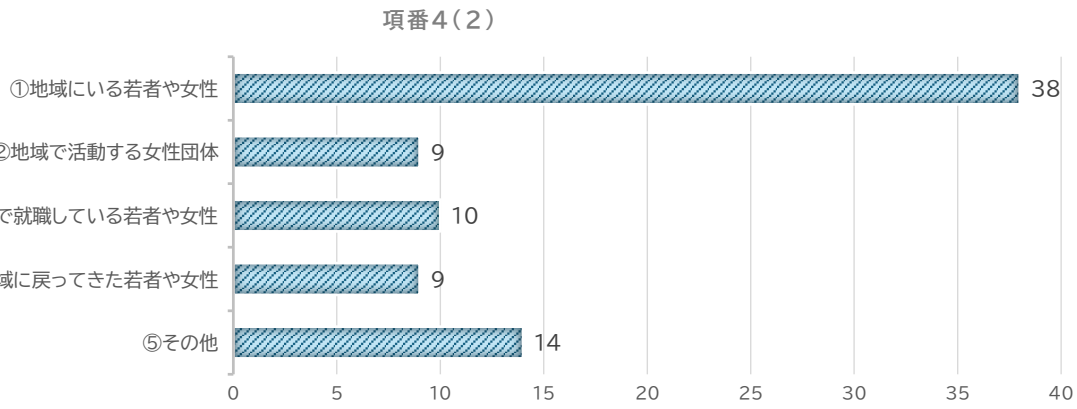
(1) 意見を聴くこととしているか

回答結果				母数 (全自治体)
①行っている	②行う予定がある	③とにもない	④未検討	
23	28	8	9	
34%	41%	12%	13%	68



(2) (1)で「はい」と回答した場合) 意見を聴く対象者

回答結果					母数 (1)で①又は②を 選択した者の合 計)
①地域にいる若者や女性	②地域で活動する女性団体	③地域を離れ大都市等で就職している若者や女性	④Uターン・Iターンで地域に戻ってきた若者や女性	⑤その他	
38	9	10	9	14	
75%	18%	20%	18%	27%	51



地方からの若年層の流出の要因として、地域の職場について、

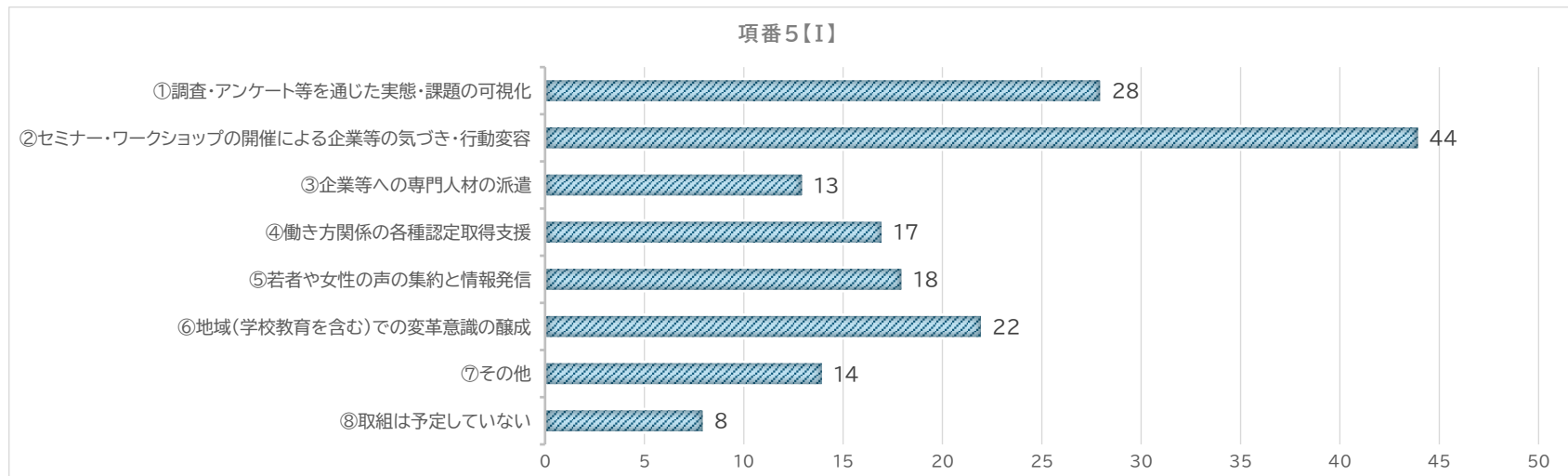
- i. 性別役割分担に関するアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）により、これから職場に入っていくとする若者や女性にとって自身の能力が活かされないと感じさせる側面がある可能性
- ii. ①の意識・職場風土から派生するものを含めた「働き方の課題」がある可能性
- iii. 魅力的な職場である旨の情報発信が十分でない可能性

が考えられます。

このうち、i（アンコンシャス・バイアス）やii（働き方の課題）に対し、貴自治体は令和7年度に行う取組を御回答してください。（複数回答可）

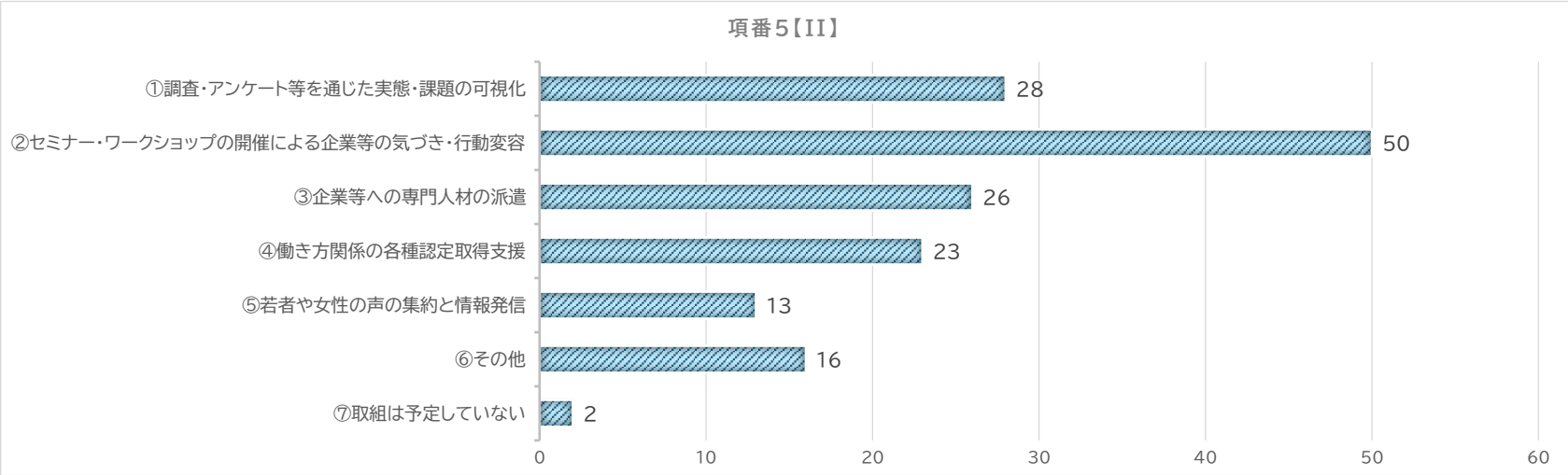
【i. アンコンシャス・バイアスを対象とする取組について】

回答結果								母数 (全自治体)
①調査・アンケート等を通じた実態・課題の可視化	②セミナー・ワークショップの開催による企業等の気づき・行動変容	③企業等への専門人材の派遣	④働き方関係の各種認定取得支援	⑤若者や女性の声の集約と情報発信	⑥地域（学校教育を含む）での変革意識の醸成	⑦その他	⑧取組は予定していない	
28	44	13	17	18	22	14	8	68
41%	65%	19%	25%	26%	32%	21%	12%	



【ii. 「働き方の課題」を対象とする取組について】

回答結果							母数 (全自治体)
①調査・アンケート等を通じた実態・課題の可視化	②セミナー・ワークショップの開催による企業等の気づき・行動変容	③企業等への専門人材の派遣	④働き方関係の各種認定取得支援	⑤若者や女性の声の集約と情報発信	⑥その他	⑦取組は予定していない	
28 41%	50 74%	26 38%	23 34%	13 19%	16 24%	2 3%	



問6

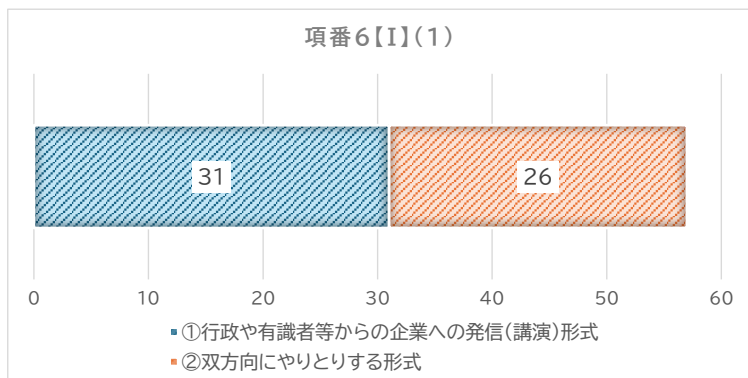
(5で「②セミナー・ワークショップ」と回答した場合、) どのような形式で行う予定ですか。

*同じ i や ii の中で複数の取組をされている場合は、その中で最も重点的な取組について御回答ください。

【i. 「アンコンシャス・バイアス」を対象とした取組の場合】

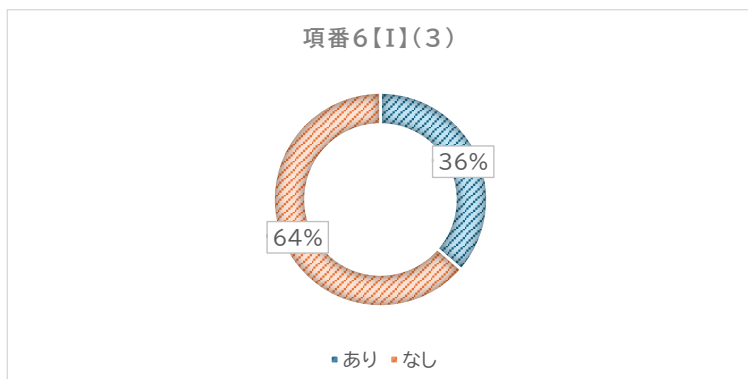
(1) 実施形式

回答結果		母数 (問5で【i】②を 選択した者の合 計)
①行政や有識者等 からの企業への発 信(講演)形式	②双方向にやりと りする形式	
31	26	44
70%	59%	



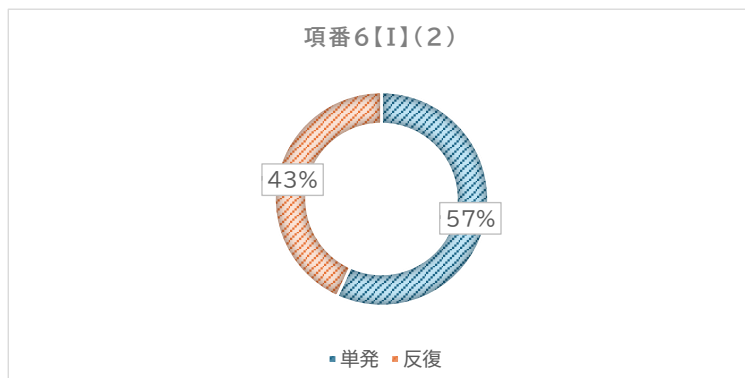
(3) 各職場等へ持ち帰って実践する具体的な課題の提示と、その取組状況の確認

回答結果		母数 (問5で【i】②を 選択した者の合 計)
あり	なし	
16	28	44
36%	64%	



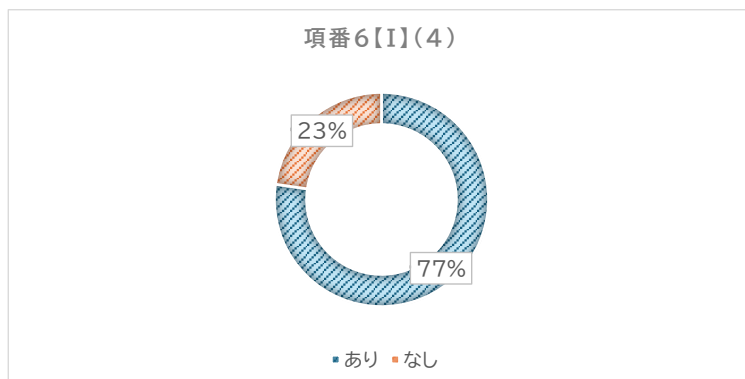
(2) 回数・頻度

回答結果		母数 (問5で【i】②を 選択した者の合 計)
単発	反復	
25	19	44
57%	43%	



(4) 若者や女性(団体を含む)の参画

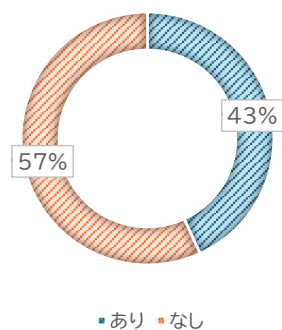
回答結果		母数 (問5で【i】②を 選択した者の合 計)
あり	なし	
34	10	44
77%	23%	



(5) 首長のコミットメント (例：企業等のトップに対する訴え)

回答結果		母数 (問5で【i】②を 選択した者の合 計)
あり	なし	
19	25	44
43%	57%	

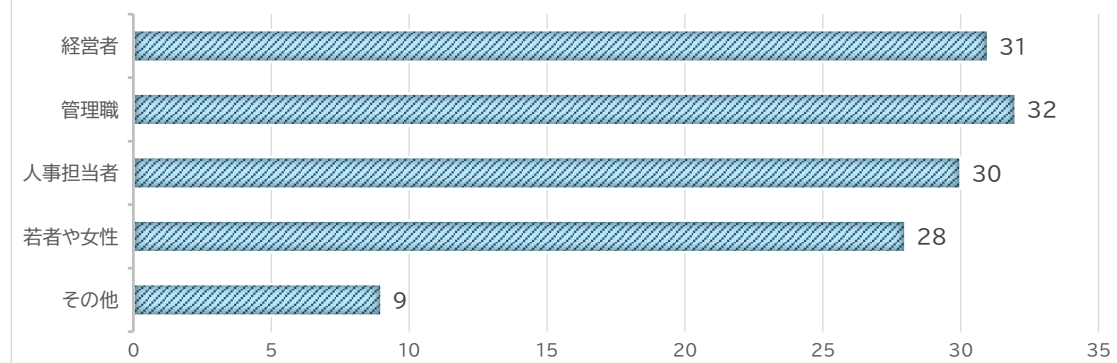
項番6【I】(5)



(6) 対象者層 (複数回答可)

回答結果					母数 (問5で【i】②を 選択した者の合 計)
経営者	管理職	人事担当者	若者や女性	その他	
31	32	30	28	9	44
70%	73%	68%	64%	20%	

項番6【I】(6)

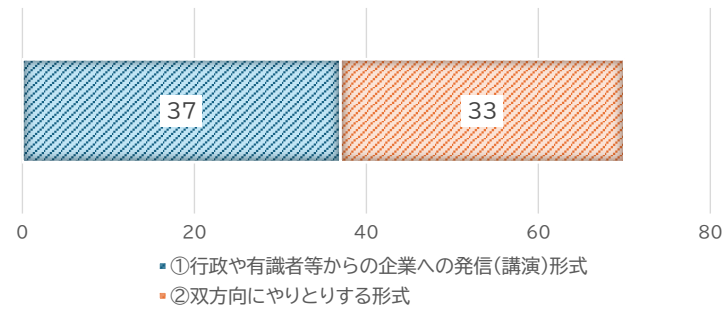


【ii. 「働き方の課題」を対象とした取組の場合】

(1) 実施形式

回答結果		母数 (問5で【ii】② を選択した者の合 計)
①行政や有識者等 からの企業への発 信（講演）形式	②双方向にやりと りする形式	
37	33	50
74%	66%	

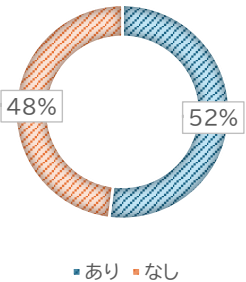
項番6【II】(1)



(3) 各職場等へ持ち帰って実践する具体的な課題の提示と、その取組状況の確認

回答結果		母数 (問5で【ii】② を選択した者の合 計)
あり	なし	
26	24	50
52%	48%	

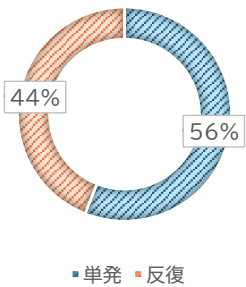
項番6【II】(3)



(2) 回数・頻度

回答結果		母数 (問5で【ii】② を選択した者の合 計)
単発	反復	
28	22	50
56%	44%	

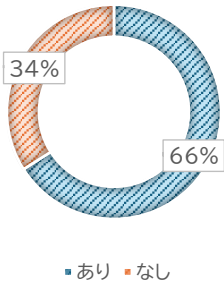
項番6【II】(2)



(4) 若者や女性（団体を含む）の参画

回答結果		母数 (問5で【ii】② を選択した者の合 計)
あり	なし	
33	17	50
66%	34%	

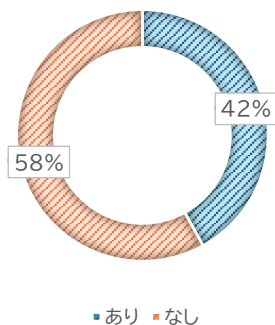
項番6【II】(4)



(5) 首長のコミットメント（例：企業等のトップに対する訴え）

回答結果		母数 (問5で【ii】② を選択した者の合 計)
あり	なし	
21	29	50
42%	58%	

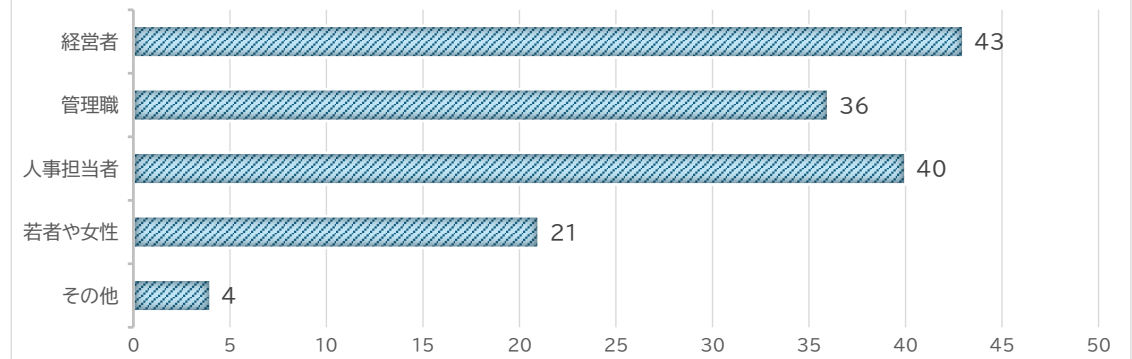
項番6【II】(5)



(6) 対象者層（複数回答可）

回答結果					母数 (問5で【ii】② を選択した者の合 計)
経営者	管理職	人事担当者	若者や女性	その他	
43	36	40	21	4	50
86%	72%	80%	42%	8%	

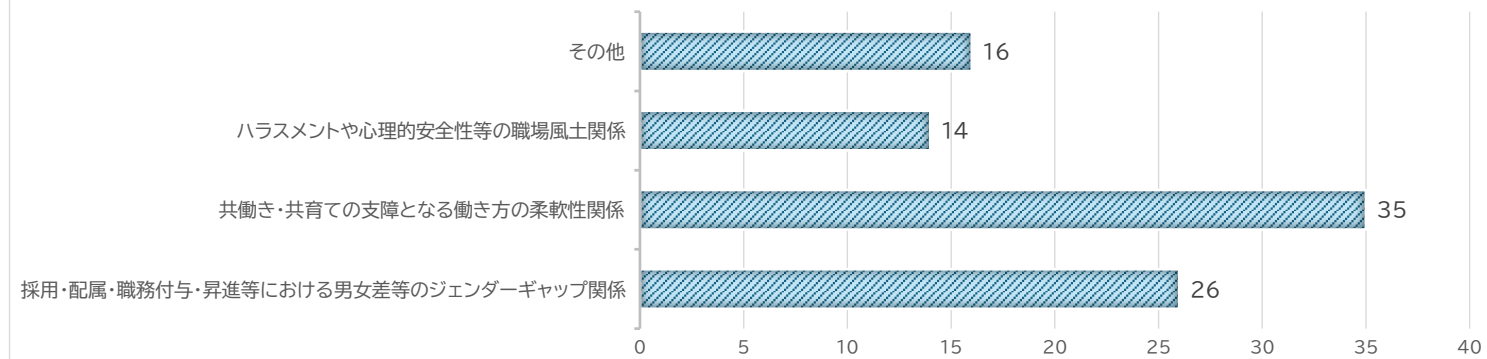
項番6【II】(6)



(7) テーマ

回答結果				母数 (問5で【ii】② を選択した者の合 計)
採用・配属・職務 付与・昇進等にお ける男女差等の ジェンダーギャッ プ関係	共働き・子育ての 支障となる働き方 の柔軟性関係	ハラスメントや心 理的安全性等の職 場風土関係	その他	
26	35	14	16	50
52%	70%	28%	32%	

項番6【II】(7)



問7

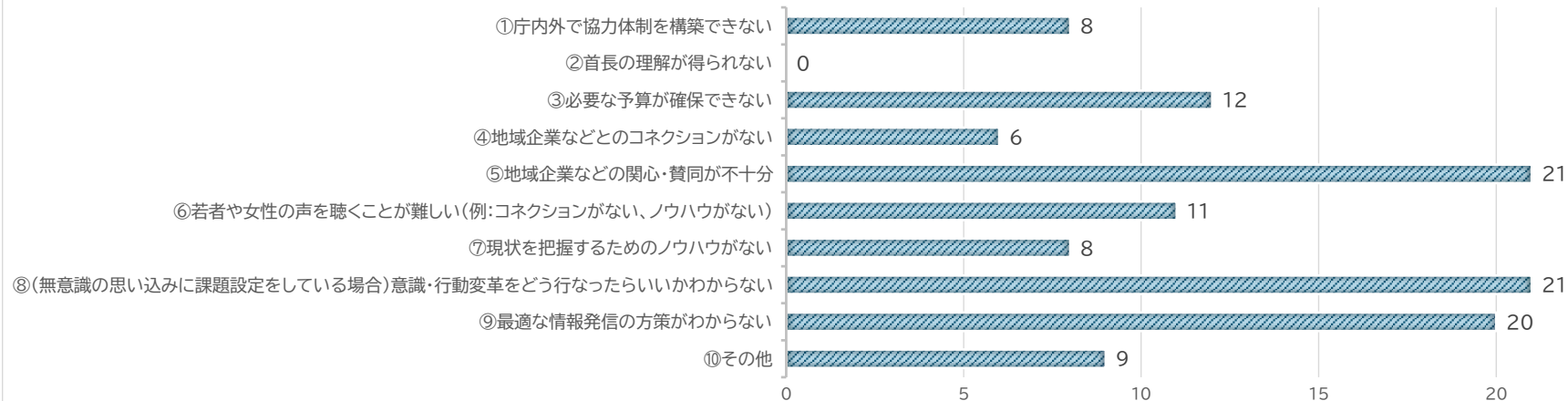
各取組を進めるに当たっての課題と対応について、①～⑩を選択のうえで、右下の「課題内容」及び「対応内容」欄に具体的に御記載ください（複数回答可）。

*複数回答される場合は、2つ目以降の「課題内容」及び「対応内容」は、本様式のシート「Sheet2」に設けている「課題内容」と「対応内容」の欄に回答を御記載ください。

【i. 「アンコンシャス・バイアス」を対象とした取組の場合】

回答結果										母数 (全自治体)
①庁内外で協力体制を構築できない	②首長の理解が得られない	③必要な予算が確保できない	④地域企業などとのコネクションがない	⑤地域企業などの関心・賛同が不十分	⑥若者や女性の声を聴くことが難しい(例:コネクションがない、ノウハウがない)	⑦現状を把握するためのノウハウがない	⑧(無意識の思い込みに課題設定をしている場合)意識・行動変革をどう行なったらいいかわからない	⑨最適な情報発信の方策がわからない	⑩その他	
8	0	12	6	21	11	8	21	20	9	
12%	0%	18%	9%	31%	16%	12%	31%	29%	13%	68

項番7【I】



【記述欄での御記載内容（抜粋）】*項番7（i・ii）の選択肢⑤について

① 佐野市

- ・ 転出抑制は10～20年後を見据えた喫緊の課題だが、地域企業との関心度にはギャップがある。

② 新潟県

- ・ 企業トップの意識・行動の変容を促すことが重要だが、企業からは目の前の経営課題が優先でなかなか手が回らないという声もあること、手法がセミナーの開催等に限られることなどが課題。

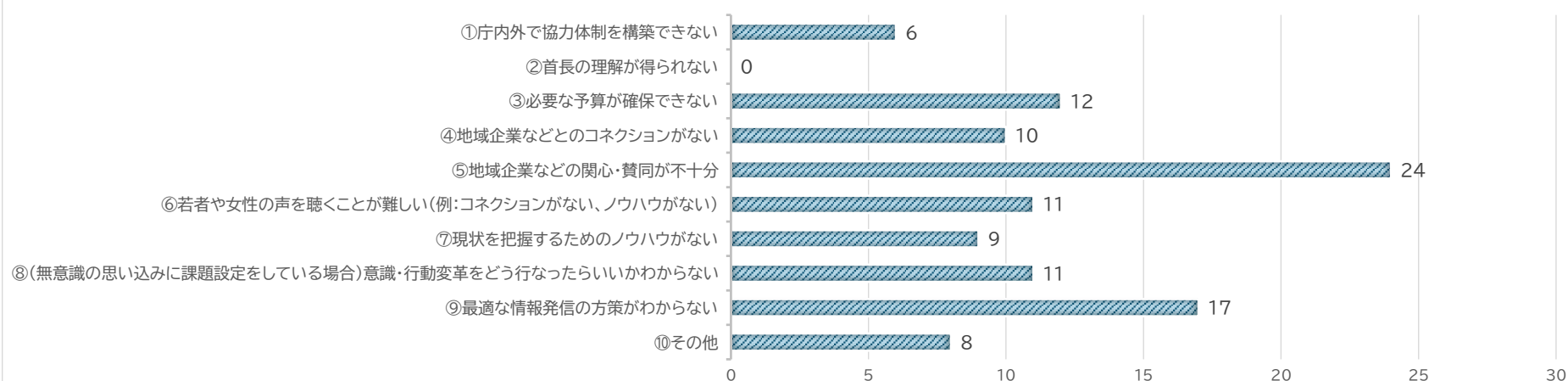
③ 山梨県

- ・ 女性活躍・子育て応援の認定制度に対し県内企業を掘り起こして参画を促したい。また、当県がハブとなり実施する女性活躍等に関する各種事業に多くの県内企業の参画を求めたいが参加状況が乏しい。

【ii. 「働き方の課題」を対象とした取組の場合】

回答結果										母数 (全自治体)
①庁内外で協力体制を構築できない	②首長の理解が得られない	③必要な予算が確保できない	④地域企業などのコネクションがない	⑤地域企業などの関心・賛同が不十分	⑥若者や女性の声を聴くことが難しい(例:コネクションがない、ノウハウがない)	⑦現状を把握するためのノウハウがない	⑧(無意識の思い込みに課題設定をしている場合)意識・行動変革をどう行なったらいいかわからない	⑨最適な情報発信の方策がわからない	⑩その他	
6	0	12	10	24	11	9	11	17	8	
9%	0%	18%	15%	35%	16%	13%	16%	25%	12%	68

項番7【II】



【記述欄での御記載内容（抜粋）】＊項番7（i・ii）の選択肢⑨について

- ① 久慈市
 - ・ 男女共同参画と同様に誤解を招きやすい分野であり、情報発信・実施方法について苦慮している。
- ② 秩父市
 - ・ 例えば、庁内や地域の協議会等で女性のクォータ制について必要性に対し疑義が示される。
 - ・ このため、男性社会に飛び込んで意見を言って欲しいと女性に依頼しても、自身の意見が響くと思わないというリアクションがある。
 - ・ よって、心理的安全性確保のノウハウや、意見を言いたい若者・女性に対しての最適な情報発信に課題。

問7

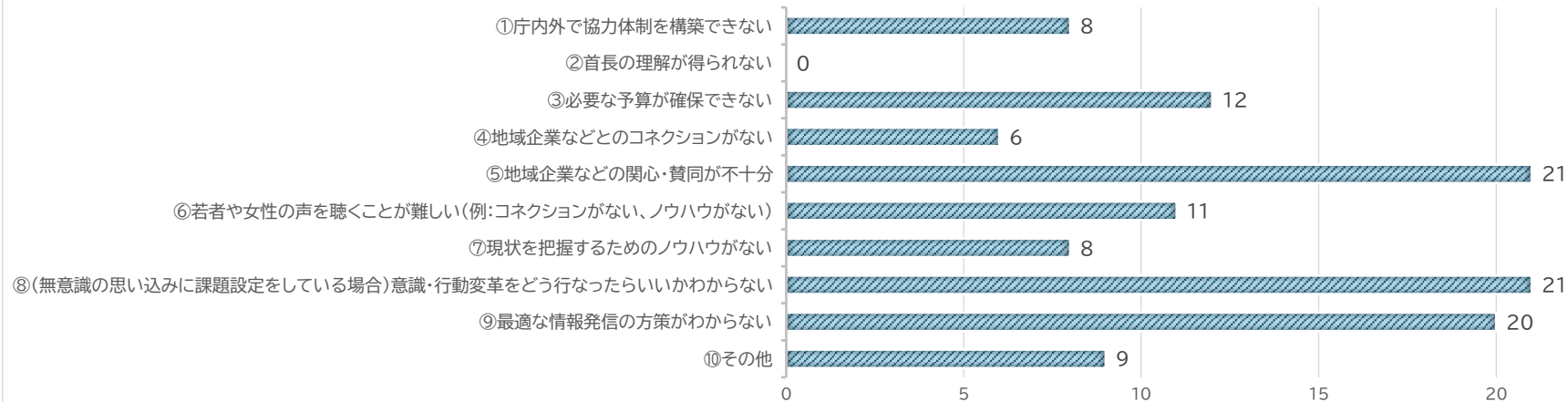
各取組を進めるに当たっての課題と対応について、①～⑩を選択のうえで、右下の「課題内容」及び「対応内容」欄に具体的に御記載ください（複数回答可）。

*複数回答される場合は、2つ目以降の「課題内容」及び「対応内容」は、本様式のシート「Sheet2」に設けている「課題内容」と「対応内容」の欄に回答を御記載ください。

【i. 「アンコンシャス・バイアス」を対象とした取組の場合】

回答結果										母数 (全自治体)
①庁内外で協力体制を構築できない	②首長の理解が得られない	③必要な予算が確保できない	④地域企業などとのコネクションがない	⑤地域企業などの関心・賛同が不十分	⑥若者や女性の声を聴くことが難しい(例:コネクションがない、ノウハウがない)	⑦現状を把握するためのノウハウがない	⑧(無意識の思い込みに課題設定をしている場合)意識・行動変革をどう行なったらいいかわからない	⑨最適な情報発信の方策がわからない	⑩その他	
8	0	12	6	21	11	8	21	20	9	
12%	0%	18%	9%	31%	16%	12%	31%	29%	13%	68

項番7【I】



【記述欄での御記載内容（抜粋）】*項番7（i・ii）の選択肢⑤について

① 三重県

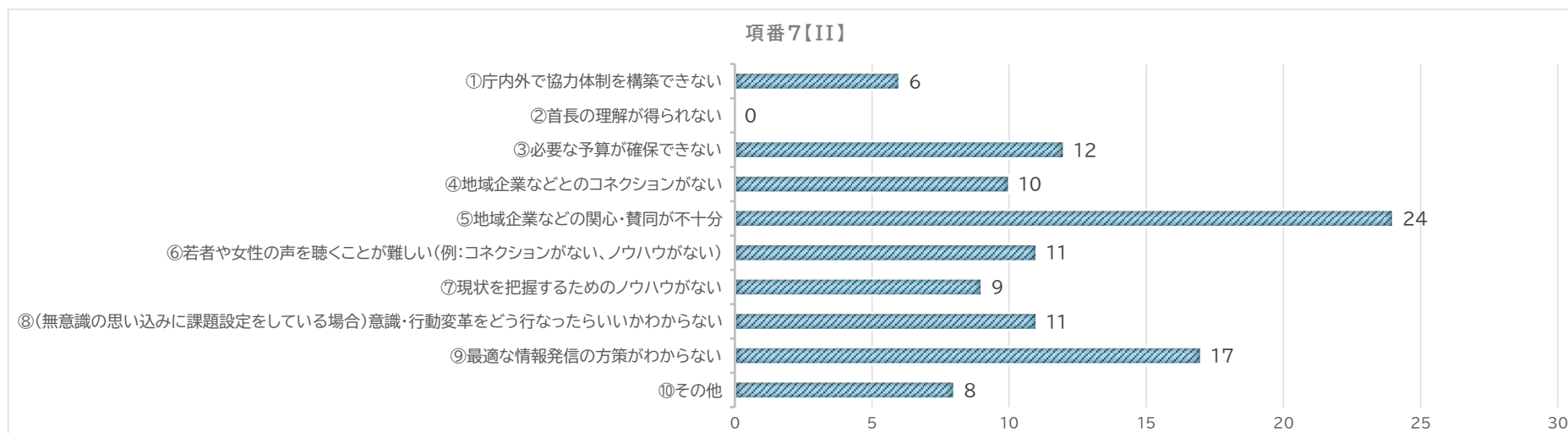
- ・ 企業に情報が届いてないと感じる。

② 福井県

- ・ 中小零細企業の経営者が、人材確保や生産性向上という将来のメリットよりも、「人材、設備、資金が少ない」、「企業規模が小さく、余力がない」という点を意識する。

【ii. 「働き方の課題」を対象とした取組の場合】

回答結果										母数 (全自治体)
①庁内外で協力体制を構築できない	②首長の理解が得られない	③必要な予算が確保できない	④地域企業などとのコネクションがない	⑤地域企業などの関心・賛同が不十分	⑥若者や女性の声を聴くことが難しい(例:コネクションがない、ノウハウがない)	⑦現状を把握するためのノウハウがない	⑧(無意識の思い込みに課題設定をしている場合)意識・行動変革をどう行なったらいいかわからない	⑨最適な情報発信の方策がわからない	⑩その他	
6	0	12	10	24	11	9	11	17	8	
9%	0%	18%	15%	35%	16%	13%	16%	25%	12%	68



【記述欄での御記載内容（抜粋）】＊項番7（i・ii）の選択肢⑨について

① 和歌山県

- ・ 誰に情報を届けるべきかターゲット層が曖昧で不明確。
- ・ 発信の内容や形式がターゲットの興味・反応が得られないといったコンテンツの魅力不足。
- ・ 情報発信後の結果を分析する仕組みがなく、改善点が見えない。

② 大垣市

- ・ 共感を得ながら「自分ごと」として捉えてもらうための効果的な伝え方が不明。
- ・ 業種・業態・企業規模・属性によって課題が異なるため、一律の情報発信では効果が限定的になる恐れがある。効果的なアプローチが知りたい。

問7

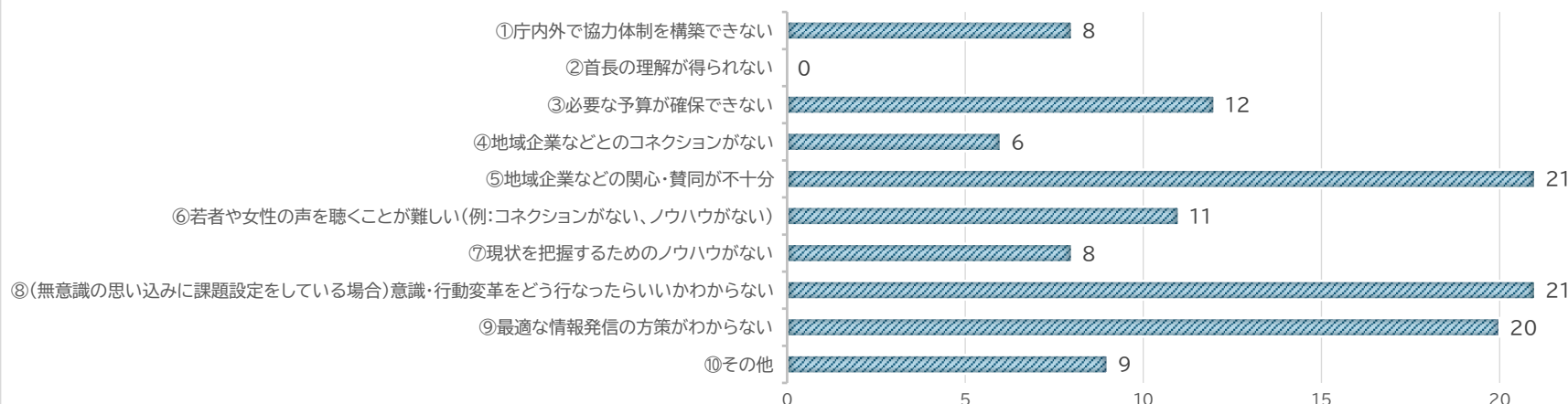
各取組を進めるに当たっての課題と対応について、①～⑩を選択のうえで、右下の「課題内容」及び「対応内容」欄に具体的に御記載ください（複数回答可）。

*複数回答される場合は、2つ目以降の「課題内容」及び「対応内容」は、本様式のシート「Sheet2」に設けている「課題内容」と「対応内容」の欄に回答を御記載ください。

【i. 「アンコンシャス・バイアス」を対象とした取組の場合】

回答結果										母数 (全自治体)
①庁内外で協力体制を構築できない	②首長の理解が得られない	③必要な予算が確保できない	④地域企業などとのコネクションがない	⑤地域企業などの関心・賛同が不十分	⑥若者や女性の声を聴くことが難しい(例:コネクションがない、ノウハウがない)	⑦現状を把握するためのノウハウがない	⑧(無意識の思い込みに課題設定をしている場合)意識・行動変革をどう行なったらいいかわからない	⑨最適な情報発信の方策がわからない	⑩その他	
8	0	12	6	21	11	8	21	20	9	
12%	0%	18%	9%	31%	16%	12%	31%	29%	13%	68

項番7【I】



【記述欄での御記載内容（抜粋）】*項番7（i・ii）の選択肢⑤について

① 島根県

- 企業が取組の重要性をわかっていたとしても、物価・エネルギー価格高騰や米国関税措置、賃上げなど喫緊の課題を多く抱えている中、人手も足りていない中小企業にとっては取組は後回しになってしまう。中でも関心の低い企業に目を向けさせるのはハードルが高い。

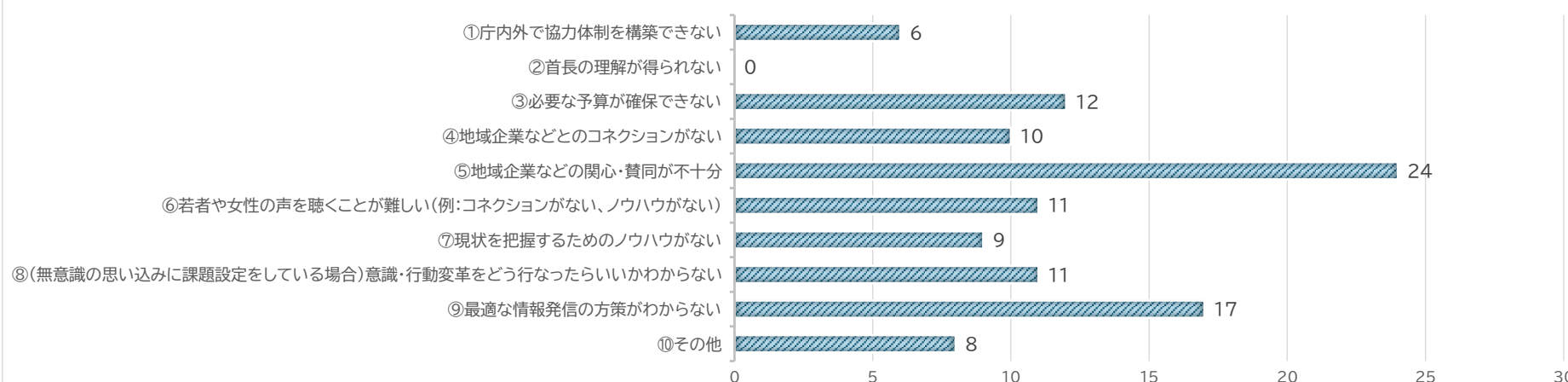
② 唐津市

- 他市でアドバイザーをされている方をお招きしフォーラムを行ったが、参加者の大半が男女共同参画の推進に携わっている人で、民間企業や商工団体からの参加が極端に少なかった

【ii. 「働き方の課題」を対象とした取組の場合】

回答結果										母数 (全自治体)
①庁内外で協力体制を構築できない	②首長の理解が得られない	③必要な予算が確保できない	④地域企業などとのコネクションがない	⑤地域企業などの関心・賛同が不十分	⑥若者や女性の声を聴くことが難しい(例:コネクションがない、ノウハウがない)	⑦現状を把握するためのノウハウがない	⑧(無意識の思い込みに課題設定をしている場合)意識・行動変革をどう行なったらいいかわからない	⑨最適な情報発信の方策がわからない	⑩その他	
6	0	12	10	24	11	9	11	17	8	
9%	0%	18%	15%	35%	16%	13%	16%	25%	12%	68

項番7【II】



【記述欄での御記載内容（抜粋）】＊項番7（i・ii）の選択肢⑨について

① 佐世保市

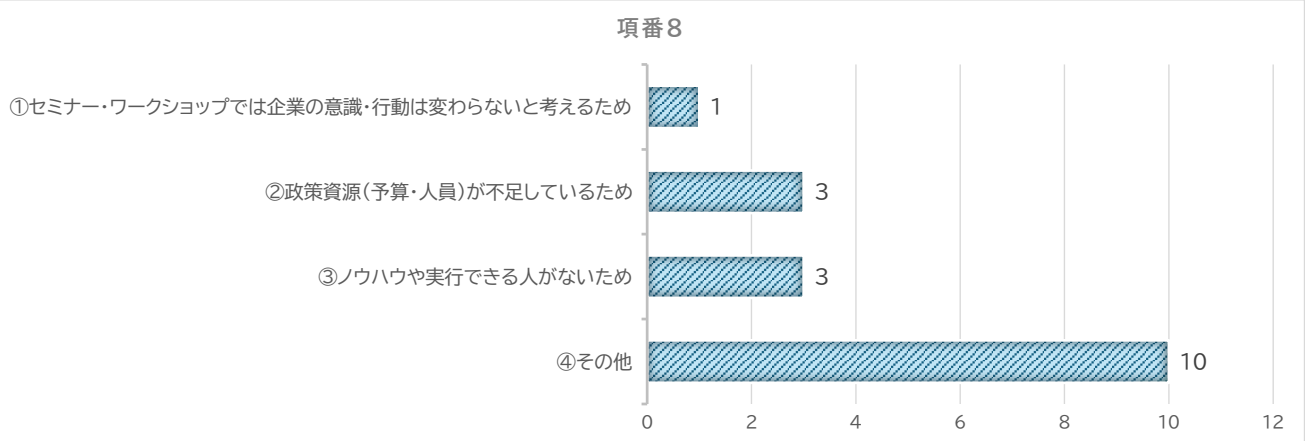
- ・ 課単独での予算や人力では取組が困難

② 志布志市

- ・ セミナーを開催しても、女性が多く、また、人数も少ない。内容や対象者にもよるが、より広く市民や事業者に参加してもらえるような具体的な方策（時間、曜日）が知りたい。
- ・ また、広報についても、市民等の目に留まるような視覚的に効果的なチラシを作成するノウハウもない。

問8 問5における②セミナー・ワークショップを実施しない理由を御回答ください。（複数回答可）

回答結果				母数 (問5で【i】②及び【ii】②を選択していない者の合計)
①セミナー・ワークショップでは企業の意識・行動は変わらないと考えるため	②政策資源（予算・人員）が不足しているため	③ノウハウや実行できる人がないため	④その他	
1	3	3	10	
2%	7%	7%	24%	42



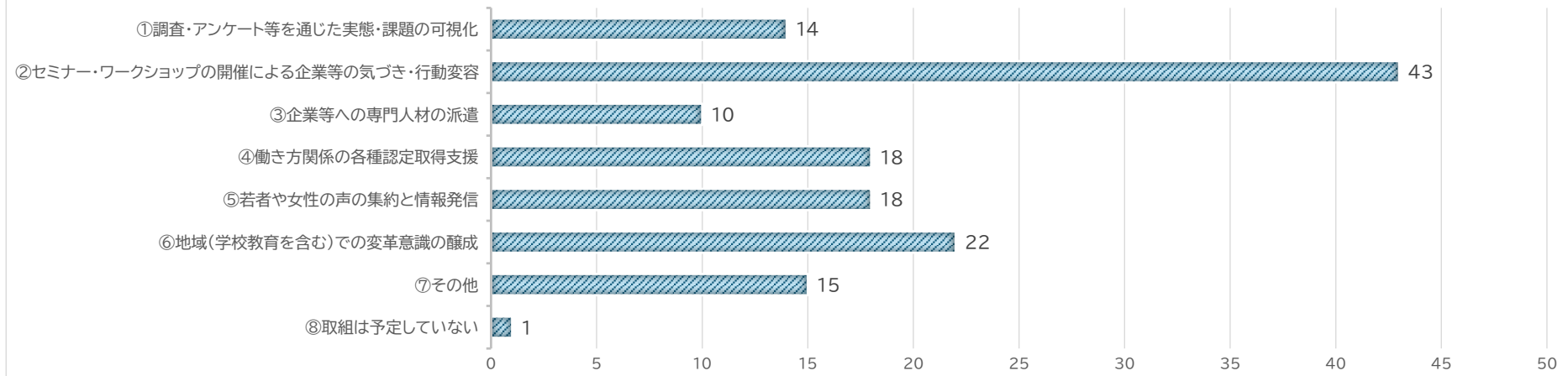
問9 省略

問10 現時点において令和8年度においてどのような取組を実施予定ですか。

【i. アンコンシャス・バイアスを対象とする取組について】

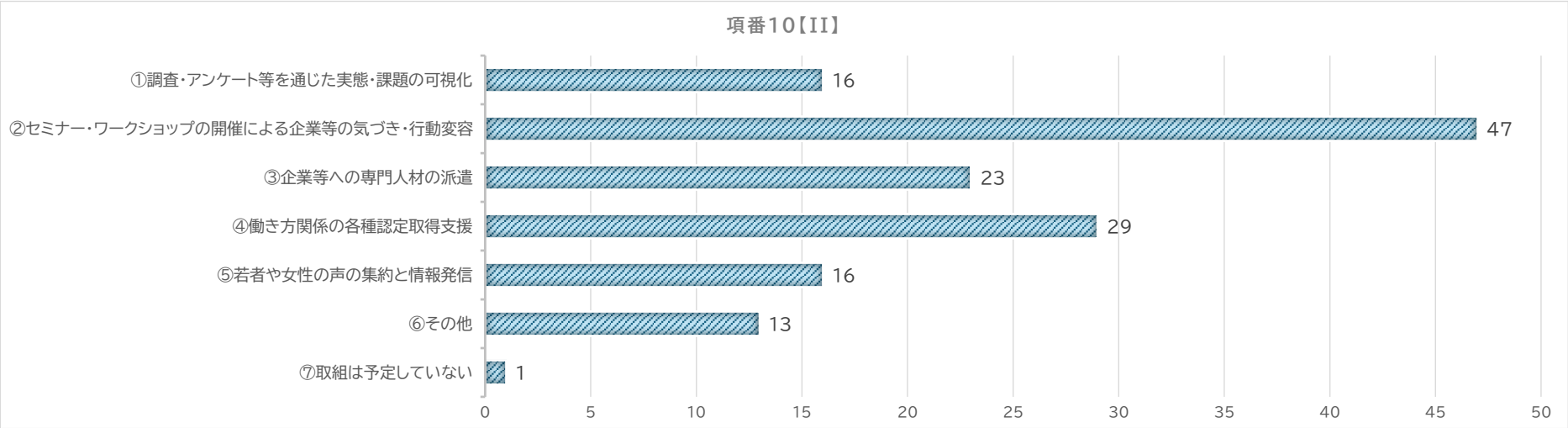
回答結果								母数 (全自治体)
①調査・アンケート等を通じた実態・課題の可視化	②セミナー・ワークショップの開催による企業等の気づき・行動変容	③企業等への専門人材の派遣	④働き方関係の各種認定取得支援	⑤若者や女性の声の集約と情報発信	⑥地域（学校教育を含む）での変革意識の醸成	⑦その他	⑧取組は予定していない	
14	43	10	18	18	22	15	1	68
21%	63%	15%	26%	26%	32%	22%	1%	

項番10【I】



【ii. 「働き方の課題」を対象とする取組について】

回答結果							母数 (全自治体)
①調査・アンケート等を通じた実態・課題の可視化	②セミナー・ワークショップの開催による企業等の気づき・行動変容	③企業等への専門人材の派遣	④働き方関係の各種認定取得支援	⑤若者や女性の声の集約と情報発信	⑥その他	⑦取組は予定していない	
16 24%	47 69%	23 34%	29 43%	16 24%	13 19%	1 1%	



企業へのアプローチに関する課題

●関心の薄い企業の参加が見込めない

- ・中小企業における人的リソースの不足等の要因もあり、働き方改革や女性活躍等に関心の薄い企業の参加が見込めない。
- ・アンコンシャス・バイアス等に係るセミナーを実施しているが、参加者のほとんどが男女共同参画に携わってきた人となっており、民間企業や商工団体の参加が少ない。
- ・取組をスタートアップするに当たって、まずはどのようなメンバーを中心として取組を進めればよいか悩んでいる。

●企業を集めるためのデータが必要

- ・アンコンシャス・バイアスがあるとそもそも課題感が湧かない。企業等の賛同を得るためには全国的な傾向ではなく地域の数字を使うなど自分事にするためのデータが必要だが、そのための企業アンケート等を行うにはそもそも企業の賛同が必要。

●テーマ設定の工夫

- ・人材不足の解消や人材の定着など、企業が共通して持っている課題の解消をメインテーマに据えることで多くの企業へのリーチを図る。【栃木県】
- ・民間企業にとってメリットがある場で話を聞いてもらい、危機感を持ってもらう方法を検討。また「次に、いつ、何をするか」のスケジュールと内容を明確にすることで意識の継続を図る。【佐賀県唐津市】
- ・取組のコアメンバーとして先進的な地元企業、市役所に加え、地域の状況をよく理解している地元の金融機関に参加してもらい、勉強会やワークショップを通じて課題の共有や取組テーマの提案を行う。【山口県】

●市が転出者調査を実施

- ・市が主導して転出者調査を行い、転出理由や雇用に何を求めるかを明確化し、企業に提示することで企業からの課題吸い上げに向けて地域企業の関心・賛同を得ていく予定。【埼玉県秩父市】

各自治体における工夫の例

●取組の必要性を企業に認識してもらう必要

- ・10代・20代の若年層の転出超過は地域の活力低下や将来的な労働力不足につながるが、**地域企業の関心度との間にはギャップがある**。
- ・中小企業が多く、また、経営者が中高年齢層であることもあり、**アンコンシャス・バイアスやジェンダーギャップそのものや、これらに起因して生じている働き方の課題が存在していることが認知されておらず、結果として取組の必要性が理解されていない**。
- ・すべての人が活躍できる地域づくりに向けて経営層向けのセミナー、女性活躍・子育て応援にコミットする県内企業の認定制度等を実施しているが、**まだ県内企業の掘り起こしが必要**。

情報発信に関する課題

●誰に情報を届けるべきか

- ・誰に情報を届けるべきか、ターゲット層があいまいで不明確になっている。また、**情報発信後の結果を分析する仕組みがなく、改善点が見えない**。

●若年層にリーチする情報発信が必要

- ・若年層の観点から知りたい情報を、**若年層が利用する媒体で広く発信していく必要がある**。

●ロールモデルの紹介

- ・**地元におけるキーパーソンやモデルとなるような企業を発掘し、取組事例や取組企業の紹介を行うことで企業の関心を高めていく**。【栃木県佐野市】
- ・市内企業で働く**20代～30代の女性従業員を対象にアンコンシャス・バイアス等をテーマとしたグループディスカッション**を行った後、**女性従業員の上司を対象に同様のテーマでグループディスカッション**を行い、現状やジェンダーギャップに係る気づきを得てもらう。【静岡県浜松市】
- ・セミナー等の事業実施に当たって、県内の企業団体などに働きかけ、**会員企業への案内等の協力を求めている**。また、**先進的な県内企業をロールモデルとして発信**することで理解促進を図っている。【山梨県】

●ターゲット設定の工夫／情報発信後の分析

- ・参加企業の属性をペルソナ化（類型化）し、近い企業をターゲットとして情報発信するほか、発信後にアンケートやデータ分析ができるツールを使用。【和歌山県】

●若年層によるインタビュー・動画発信

- ・ジェンダーや多様性などに係る研修を受けた**学生が県内企業の経営者等にインタビューを行い、動画としてまとめて県内外に広く発信**。【山梨県】

実施体制に関する課題

●単独での施策実行が困難

- ・若者・女性にも選ばれる地方に向け、セミナー等の取組を実施したいが、**市の財政状況を勘案すると令和7年度予算の確保が困難。**

●他自治体への横展開や取組の継続性が必要

- ・県が手挙げをして参加自治体になっているが、**予算面で県内の多くの市町村で取組を進めることが困難。**取組を持続可能なものにするためには、県内の好事例を他市町村に横展開することや**各市町村で自走な可能な仕組みを構築することが必要。**

●他部署への影響力・調整力の不足

- ・**男女共同参画に関する業務を担当する部署は、庁内他部署に対する影響力・調整力が大きいことから、庁内協力体制の構築が課題。**

●他の自治体との連携

- ・**令和7年度については追加予算を伴わない方法での実施を予定しているほか、同様の取組を実施している県との連携について検討する。【岩手県久慈市】**

●講師人材の育成

- ・**県がモデル事業の形で市町村において取組を展開、その後は自走して進めてもらっている。また、各市町村単位でワークショップ等が開催できるよう、今年度、講師となる人材を育成するための講習会を開催予定。【秋田県】**

●組織の見直し

- ・男女共同参画に関する業務を**地方創生担当部署である企画課に移管。**市の総合戦略・地方創生を担当する企画課が司令塔となることで庁内協力体制を構築。
- ・**人口減少等の幅広いテーマを切り口として、部局横断的なチームを構成し、施策推進の担当とする。【埼玉県秩父市、岡山市】**

令和6年度
地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査
報告書のポイント

令和7年3月
株式会社マーケティング・コミュニケーションズ

調査概要

1. 調査の目的

急速に進行する少子高齢化や人口減少の中で、東京一極集中や地方における生産年齢人口の減少等の課題に対応するため、女性や若者にとって魅力的な地域づくりの取組を推進していくことが求められている。こうした状況の中、地域間で女性活躍・男女共同参画に関する取組の進捗状況に差異がみられる。また、地方では、「男性は仕事」、「女性は家庭」のいわゆる「昭和モデル」がいまだに残っているとの指摘もある。地域ごとに女性を取り巻く状況（教育環境、就業・雇用環境、生活環境、固定的な性別役割分担意識等）も異なっているため、地域の実情を把握し、それに応じた形で全国各地における男女共同参画に関する取組を進めていく必要がある。

近年、若い女性が地方から都市へ転出する傾向が強くなっている。地方には女性にとって魅力的な仕事がないこと、都市に比べて労働条件が良くないこと、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みが根強く残っているため、若い女性が閉塞感を感じやすいことなどが原因と言われている。

他方、東京圏居住者における地方移住に対する関心が若い世代ほど高くなっていることや、地方の方が、結婚・子育てに必要な実感的な可処分所得と可処分時間が相対的に豊かであり、結婚・子育てがしやすいと考えられることなどは、地方の活性化につながる可能性もある。

若年女性の都市への転出超過は、若い世代において、地域における性別による人口の不均衡が発生し、少子化の要因の一つともなり、地域の活力が減少すると同時に、将来的には、日本全体の活力の減少につながることが懸念される。地域がその活力を高めていくためにも、若い女性が定住したくなる環境を実現することが不可欠である。

地方の男女共同参画を推進し、地域の活力を向上させるような取組を推進することは、我が国の将来を見据えると、非常に重要な課題である。

こうした問題意識の下、都市と地方における若者・子育て世代を取り巻く状況などに関する意識を把握し、全国各地における男女共同参画推進に向けた取組の検討材料とする。

2. 調査検討委員会

本調査の実施に当たっては、有識者からなる調査検討委員会を設置し、開催した。

氏名	所属
【主査】山田 昌弘	中央大学文学部教授
小安 美和	株式会社Will Lab代表取締役
高見 具広	独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）主任研究員

3. 調査方法・調査対象

調査方法	インターネット・モニターに対するアンケート調査 （株式会社マーケティング・アプリケーションズの登録モニターが対象）
調査名	あなた自身に関する調査
調査対象	国内在住のインターネットパネル登録モニター（18歳以上39歳以下）

4. 調査期間

インターネット・モニター に対するアンケート調査	令和6年12月4日（水）～12月20日（金）
-----------------------------	------------------------

2. 地域別の基本属性と地域間の移動状況 調査結果まとめ

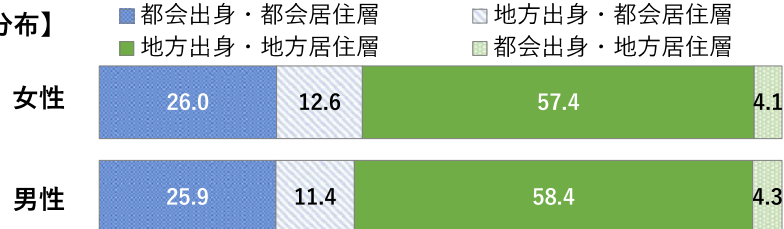
◆本調査におけるサンプル分布状況

1

本調査の回答者では、男女ともに「地方出身・地方居住層」が6割を占め、次に「都会出身・都会居住層」が26%、「地方出身・都会居住層」が1割強。

	女性	男性
都会出身・都会居住層	・30-39歳46%。既婚32%、子供がいる24%。 ・「未婚/親と同居」48%、居住年数10年以上72%。 ・正規雇用32%、学生16%。	・30-39歳46%。既婚23%、子供がいる17%。 ・「未婚/親と同居」44%、「単独世帯」32%。 ・正規雇用55%、学生12%。
地方出身・都会居住層	・30-39歳51%。既婚46%、子供がいる30%。 ・「単独世帯」45%、「夫婦と子供世帯」27%。 ・正規雇用41%、学生11%。 ・最終学歴「大学・短大等」は81%と女性で最も高い。	・30-39歳53%。既婚30%、子供がいる17.5%。 ・「単独世帯」63%。 ・正規雇用66%、学生7%。 ・最終学歴「大学・短大等」86%。
地方出身・地方居住層	・30-39歳49%。既婚41%、子供がいる31%。 ・「未婚/親と同居」42%、居住年数10年以上62%。 ・正規雇用30%、学生15%。 ・最終学歴「大学・短大等」。	・30-39歳48.5%。既婚25%、子供がいる19%。 ・「未婚/親と同居」46.4%、居住年数10年以上67%。 ・正規雇用53%・企業規模1,000名以上の正規雇用18%は男性で最も低い。学生11%。 ・「大学・短大等」が男性で最も低い。
都会出身・地方居住層	・30-39歳59%。既婚60%、子供がいる40%。 ・「夫婦と子供世帯」37%。 ・正規雇用30%、学生9%。	・30-39歳53%。既婚49%、子供がいる37%。 ・「単独世帯」43%、「夫婦と子供世帯」32%。 ・正規雇用73%、学生6%。

【出身地域・現住地域の分布】



【基本属性一覧】

※薄黄色色掛けセルは特徴的に高い項目、薄グレー色掛けセルは特徴的に低い項目

※「企業規模1,000名以上の正規雇用者労働者」は、雇用されている人（非正規雇用労働者を含む）、もしくは会社役員に占める割合

		女性				男性			
		都会出身・都会居住層	地方出身・都会居住層	地方出身・地方居住層	都会出身・地方居住層	都会出身・都会居住層	地方出身・都会居住層	地方出身・地方居住層	都会出身・地方居住層
1	30-39歳	45.5%	51.2%	48.8%	59.0%	45.7%	52.8%	48.5%	53.0%
2	既婚 (離別・死別を含む)	32.3%	46.0%	41.1%	59.5%	23.4%	29.5%	24.9%	48.9%
3	子供がいる	24.4%	29.7%	31.0%	39.5%	17.0%	17.5%	19.0%	36.5%
4	居住年数 10年以上	71.7%	17.6%	62.4%	19.0%	69.8%	22.6%	67.3%	19.2%
5	①最も多い世帯類型 ②次に多い世帯類型	①未婚/親と同居 ②夫婦と子供	①単独世帯 ②夫婦と子供	①未婚/親と同居 ②夫婦と子供	①夫婦と子供 ②単独世帯	①未婚/親と同居 ②単独世帯	①単独世帯 ②夫婦と子供	①未婚/親と同居 ②単独世帯	①単独世帯 ②夫婦と子供
6	最終学歴 大学・短大・専門学校等	69.5%	81.4%	58.9%	73.5%	75.8%	85.9%	62.7%	79.9%
7	正規雇用労働者	32.1%	40.9%	30.2%	30.0%	55.4%	65.5%	53.1%	73.1%
8	学生	15.9%	10.8%	15.3%	9.0%	12.2%	7.2%	11.0%	6.4%
9	企業規模1,000名以上の 正規雇用者労働者※	13.6%	15.9%	8.8%	15.7%	21.7%	28.2%	17.5%	27.7%

調査結果のポイント

3. 都会と地方の現状と魅力 調査結果まとめ

◆現住地域に住むようになったきっかけ

1 女性の地方出身・都会居住層は「進学」が24%、次いで「結婚」「就職」。
男性の地方出身・都会居住層は「就職」が27%、次いで「進学」「自分の転勤」。

2 女性の都会出身・地方居住層は「結婚」が28%、次いで「進学」「親の都合」。
男性の都会出身・地方居住層は「就職」が21%、次いで「結婚」「自分の転勤」。

【現住地域に住むようになったきっかけ】

→報告書中39ページ掲載

	女性		男性	
	地方出身・都会居住層	都会出身・地方居住層	地方出身・都会居住層	都会出身・地方居住層
1位	自分の進学：23.8%	自分の結婚：27.5%	自分の就職：26.6%	自分の就職：20.5%
2位	自分の結婚：19.4%	自分の進学：13.5%	自分の進学：19.6%	自分の結婚：16.0%
3位	自分の就職：17.1%	親の都合：12.0%	自分の転勤：9.9%	自分の転勤：14.2%

◆現住地域や現在の仕事に満足しているか

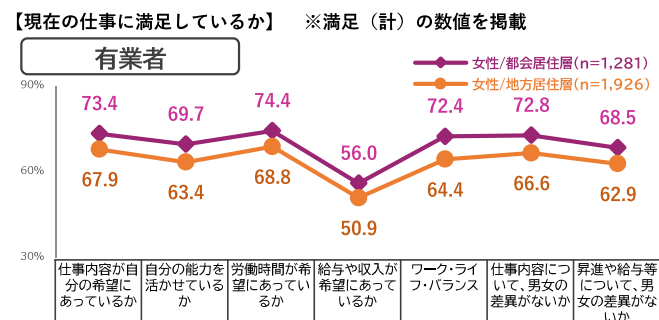
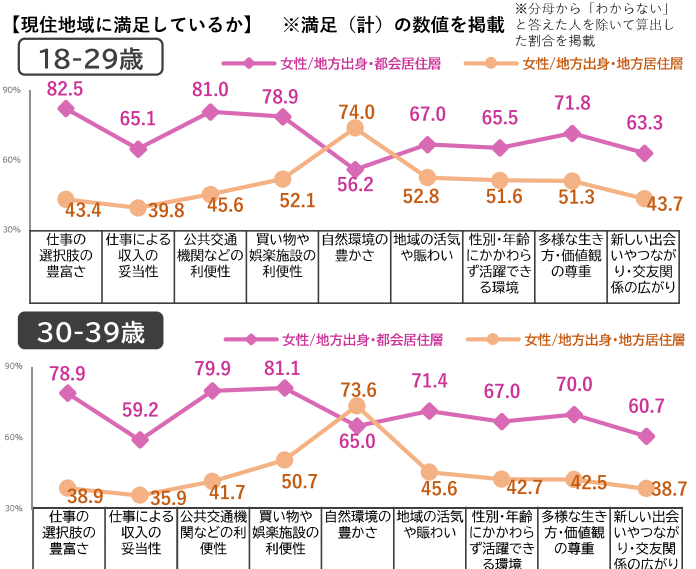
1 全体的に都会居住層の女性で満足(計)が高く、総合満足度も8割。特に「仕事の選択肢の豊富さ」は、都会居住層の女性と地方居住層の女性で満足している人の割合の差が大きい。

2 地方出身・都会居住層の女性と地方出身・地方居住層の女性で満足している人の割合の差が大きい項目は、下記の3項目。①仕事・仕事の選択肢の豊富さ、収入の妥当性 ②利便性・公共交通機関、買い物や娯楽施設 ③多様な価値観等の尊重・性別・年齢にかかわらず活躍できる環境、多様な生き方・価値観の尊重。特に多様な価値観等の尊重の差は、30-39歳で大きい。

3 仕事については、女性有業者では、地方居住層に比べて都会居住層で満足している人の割合が高い項目が多く、特に「ワーク・ライフ・バランス」の差が大きい。

→報告書中42～43、46～47、56ページ掲載

- 現住地域別にみると、全体的に女性/都会居住層で満足(計)の割合が高い傾向にあり、総合満足度も8割と高い。
- 「公共交通機関などの利便性」「仕事の選択肢の豊富さ」は、都会居住層の男女では7～8割、地方居住層の男女では4割と特に差がある。
- 地方出身層の女性で比較すると、「自然環境の豊かさ」以外の全ての項目で、地方出身・都会居住層の方が高い。特に差が大きい項目は、「仕事の選択肢の豊富さ」「公共交通機関などの利便性」「買い物や娯楽施設の利便性」「仕事による収入の妥当性」「性別・年齢にかかわらず活躍できる環境」「多様な生き方・価値観の尊重」。
- 地方出身・都会居住層と地方出身・地方居住層の女性で比較すると、18-29歳の結果と比べ、30-39歳で差が大きい項目は、「多様な生き方・価値観の尊重」、「性別・年齢にかかわらず活躍できる環境」、「地域の活気や賑わい」。
- 「現在の仕事に満足しているか」について、女性有業者で比較すると、ほとんどの項目で地方居住層よりも都会居住層の方が満足(計)の割合が高く、特に「ワーク・ライフ・バランス」では8.0%ポイントの差がある。



4. 若年層の転居の背景や希望する生き方 調査結果まとめ

◆自分の都合による出身地域からの転居経験の有無

1 「自分の都合での転居」の経験がある人の割合は、男女ともに**都会出身者よりも、地方出身者の方が高い**。地方出身者の転居先をみると、「**都会へ転居**」が、**男女とも2割程度**。

2 都会出身者の転居先も、「**都会へ転居**」が**14%程度**。
いずれの区分でも**転居先は「都会」>「地方」**。

→報告書中61ページ掲載

- 自分の都合による転居経験の有無をみると、都会出身層、地方出身層のいずれも「中学校卒業時点と同じ地域に住み続けている」割合が最も高い。
- 男女ともに、地方出身層よりも、都会出身層の方が「中学校卒業時点と同じ地域に住み続けている」割合が高い。

【自分の都合での転居経験】
※選択肢の「都会」「地方」は回答者の主観による。

	女性		男性	
	都会出身層	地方出身層	都会出身層	地方出身層
「自分の都合での転居」経験あり	29.5%	37.3%	30.5%	37.8%
都会へ転居	13.8%	20.2%	13.5%	18.4%
地方へ転居	7.8%	9.2%	9.6%	10.9%

◆自分の都合で出身地域を離れた理由

1 **全ての区分で「希望する進学先が少ない」が最も高く、特に自分の都合で「都会へ転居」した女性で高い**。他に「**やりたい仕事や就職先が少ない**」も高く、**希望する進学先・就職先の不足が二大理由**。

2 女性は「**都会へ転居**」「**地方へ転居**」ともに「**地元から離れたかったから**」が上位3位に入っている。

→報告書中63ページ掲載

【自分の都合で出身地域を離れた理由】

	女性		男性	
	都会へ転居	地方へ転居	都会へ転居	地方へ転居
1位	希望する進学先が少なかったから：35.0%	希望する進学先が少なかったから：23.8%	希望する進学先が少なかったから：29.2%	希望する進学先が少なかったから：24.6%
2位	やりたい仕事や就職先が少なかったから：22.6%	地元から離れたかったから：15.7%	やりたい仕事や就職先が少なかったから：21.9%	学校や職場に通いづらかったから：16.8%
3位	地元から離れたかったから：20.7%	学校や職場に通いづらかったから：14.3%	学校や職場に通いづらかったから：16.1%	やりたい仕事や就職先が少なかったから：14.0%

◆大学等への進学検討時の希望地域

1 都会出身層では、男女ともに**4割が「当時住んでいた地域(都会)の学校」を挙げる**。地方出身層では、男女ともに「**当時住んでいた地域(地方)の学校**」は**2割程度と低い**。

2 地方出身層では、男女ともに「**当時住んでいた地域以外の都会の学校**」が最も高い。また「**進学する地域にこだわりはなかった**」は、出身地域に限らず、**男性よりも女性の方が低い**。

→報告書中66ページ掲載

- 出身地域別にみると、男女ともに都会出身層では、「当時住んでいた地域(都会)の学校」が36%程度と高い。地方出身層では、男女ともに「当時住んでいた地域以外の都会の学校」が高く、女性で30.4%、男性で24.6%。
- 都会出身層の方が、「当時住んでいた地域(都会)の学校」を挙げる割合が高く、地方出身層の方が、「当時住んでいた地域(地方)の学校」を挙げる割合が高い。

【進学検討時の希望地域】

	女性		男性	
	都会出身層	地方出身層	都会出身層	地方出身層
当時住んでいた地域(都会)の学校	35.6%	11.9%	36.9%	13.9%
当時住んでいた地域(地方)の学校	12.9%	20.6%	10.4%	17.6%
当時住んでいた地域以外の都会の学校	19.8%	30.4%	14.2%	24.6%
当時住んでいた地域以外の地方の学校	7.0%	13.2%	5.5%	12.2%
進学する地域にこだわりはなかった	32.1%	32.0%	39.9%	40.2%

4. 若年層の転居の背景や希望する生き方 調査結果まとめ

◆仕事に就くに当たって重視したこと(就業経験のある人)

1

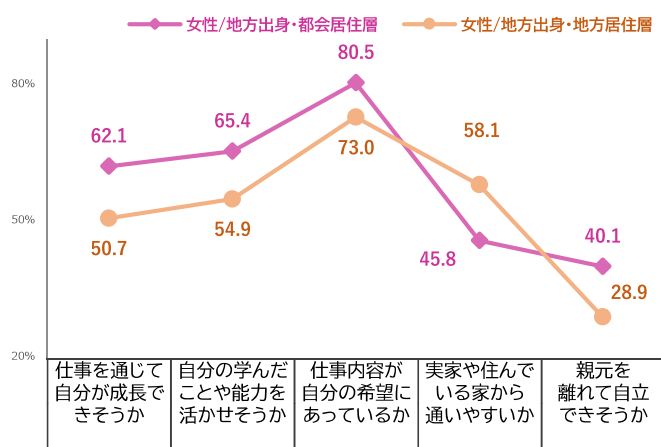
多くの項目で「重視した(計)」の割合は女性の方が高く、
地方出身層よりも都会出身層の方が高い傾向。

2

地方出身・都会居住層と地方出身・地方居住層の女性で、「重視した(計)」の差が大きい項目は、
地方出身・都会居住層の方が高い・「仕事を通じて自分が成長できそうか」
「自分の学んだことや能力を活かせそうか」「仕事内容が自分の希望にあっているか」
「親元を離れて自立できそうか」等。
地方出身・地方居住層の方が高い・「実家や住んでいる家から通いやすいか」等。

→報告書中74ページ掲載

【仕事に就くに当たって重視したこと】(就業経験のある人)
※重視した(計)の数値を掲載



- 「重視した(計)」の割合は、多くの項目で、男性よりも女性の方が高く、地方出身層よりも都会出身層の方が高い傾向がみられた。
- 地方出身・都会居住層の女性と地方出身・地方居住層の女性を比較すると、「仕事を通じて自分が成長できそうか」「自分の学んだことや能力を活かせそうか」等は地方出身・都会居住層の方が高い。一方、「実家や住んでいる家から通いやすいか」等は地方出身・地方居住層の方が高い。

◆今後、結婚したいか(独身者)

1

「結婚したい(計)」は、男女ともに地方出身・都会居住層、都会出身・地方居住層で高い傾向にあり、
女性で6割、男性で4割。

2

結婚後は、男女ともに地方出身・都会居住層で、「自分の地元に住みたい」が低く、「自分や配偶者の親や地元に関係なく考えたい」が高い⇨地元に住みたくないう傾向がうかがえる。

→報告書中76,79ページ掲載

【今後、結婚したいか/結婚したらどのように住みたいか】

- 結婚意向をみると、女性では都会出身・地方居住層、地方出身・都会居住層で「結婚したい(計)」が6割と高い。一方、地方出身・地方居住層では45.6%と最も低い。男性でも同様の傾向がみられた。
- 結婚したらどのように住みたいかについて、地方出身・都会居住層の女性では、「自分の地元に住みたい」「自分の親の近くに住みたい」が他の区分に比べて低く、「自分や配偶者の親が住んでいる場所や地元に関係なく考えたい」が高い。男性でも同様に、地方出身・都会居住層では、「自分の地元に住みたい」が低く、「自分や配偶者の親が住んでいる場所や地元に関係なく考えたい」が高い。

		対象:独身者		対象:結婚意向がある人		
		結婚したい (計)	結婚したいとは思わない (計)	自分の地元に住みたい	自分の親の近くに 住みたい	自分や配偶者の親が 住んでいる場所や 地元に関係なく 考えたい
女性	都会出身・都会居住層	49.5%	26.4%	33.7%	31.9%	16.5%
	地方出身・都会居住層	57.4%	21.3%	22.2%	20.6%	25.8%
	地方出身・地方居住層	45.6%	26.5%	31.2%	26.8%	15.2%
	都会出身・地方居住層	58.5%	23.2%	35.4%	29.2%	20.8%
男性	都会出身・都会居住層	36.5%	27.5%	36.3%	16.4%	16.7%
	地方出身・都会居住層	41.9%	25.1%	21.9%	15.4%	23.1%
	地方出身・地方居住層	36.4%	27.7%	36.6%	17.7%	15.2%
	都会出身・地方居住層	43.2%	20.7%	29.2%	16.7%	18.8%

5. 固定的な性別役割分担意識等の地域差 調査結果まとめ

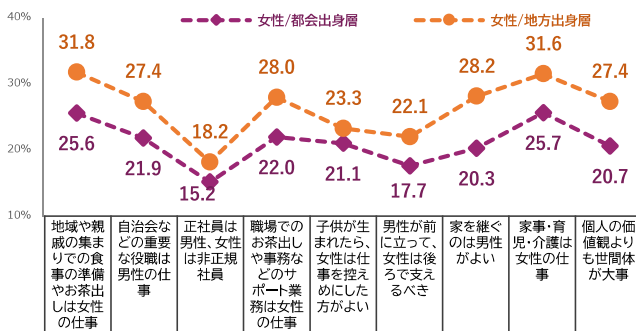
◆出身地域における固定的な性別役割分担意識等の有無

- 1 固定的な性別役割分担意識等の有無を出身地域別にみると、「あった」と感じている割合は、全ての項目で**地方出身層の女性が最も高く**、最も目の当たりにしていたと言える。
- 2 女性についてみると、「家を継ぐのは男性がよい」「個人の価値観よりも世間体が大事」「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」「職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事」「家事・育児・介護は女性の仕事」で、特に地方出身層の方が高い。
- 3 地方出身層では、全ての項目で「女性＞男性」で、その差が大きい。男性はそれらの言動を目にしても気づかなかった(気にしていなかった)・意識していなかったとも考えられる。特に男女差は、30-39歳で顕著で、18-29歳ではやや小さい。

→報告書中85～86ページ掲載

【女性・出身地域別比較】

※あった(計)の数値を掲載



【地方出身層・男女年代別比較】

※あった(計)の数値を掲載

30-39歳女性	37.4%	30.6%	21.8%	33.9%	26.9%	26.0%	33.2%	37.3%	31.8%
30-39歳男性	25.8%	22.4%	16.0%	21.5%	18.9%	18.1%	23.1%	22.9%	21.7%
18-29歳女性	26.4%	24.3%	14.8%	22.3%	19.8%	18.2%	23.3%	26.1%	23.1%
18-29歳男性	18.6%	19.5%	13.0%	15.8%	16.4%	14.4%	17.5%	17.0%	16.9%
	地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事	自治会などの重要な役割は男性の仕事	正社員は男性、女性には非正規社員	職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事	子供が生まれたら、女性は仕事を控えるべき	男性が前に立って、女性は後ろで支えるべき	家を継ぐのは男性がよい	家事・育児・介護は女性の仕事	個人の価値観よりも世間体が大事

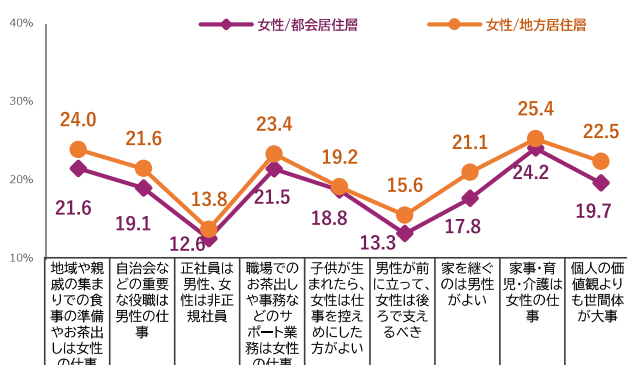
◆現住地域や勤務先における固定的な性別役割分担意識等の有無

- 1 固定的な性別役割分担意識等の有無を現住地域別にみると、「ある」と感じている割合は、全ての項目で**地方居住層の女性が高い**が、地域差は「出身地域」よりは小さい。
- 2 地方居住層では、全ての項目で「女性＞男性」で、現住地域でも差は大きい。特に30-39歳では、「家事・育児・介護は女性の仕事」「職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事」で差が大きい。30代の男性は現在も気づいていない可能性が示唆される。
- 3 地方居住層の女性についてみると、ほとんどの項目で「30-39歳」＞「18-29歳」。「職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事」で最も差がある。

→報告書中89～90ページ掲載

【女性・現住地域別比較】

※ある(計)の数値を掲載



【地方出身層・男女年代別比較】

※ある(計)の数値を掲載

30-39歳女性	25.8%	23.7%	14.6%	26.1%	20.6%	15.6%	21.8%	26.8%	23.0%
30-39歳男性	17.0%	19.4%	11.6%	16.7%	14.3%	10.6%	17.5%	14.9%	17.7%
18-29歳女性	22.2%	19.5%	13.1%	20.8%	17.9%	15.7%	20.4%	24.0%	22.0%
18-29歳男性	15.3%	16.5%	10.4%	14.1%	13.1%	11.7%	15.0%	13.9%	16.2%
	地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事	自治会などの重要な役割は男性の仕事	正社員は男性、女性には非正規社員	職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事	子供が生まれたら、女性は仕事を控えるべき	男性が前に立って、女性は後ろで支えるべき	家を継ぐのは男性がよい	家事・育児・介護は女性の仕事	個人の価値観よりも世間体が大事

5. 固定的な性別役割分担意識等の地域差 調査結果まとめ

◆大学等への進路の検討に関する自分の意見(出身地域別)

1

「地域を問わず、希望する学校に進学した方がよい」「資格取得に有利な学校に進学した方がよい」は、出身地域にかかわらず女性の方が高い。

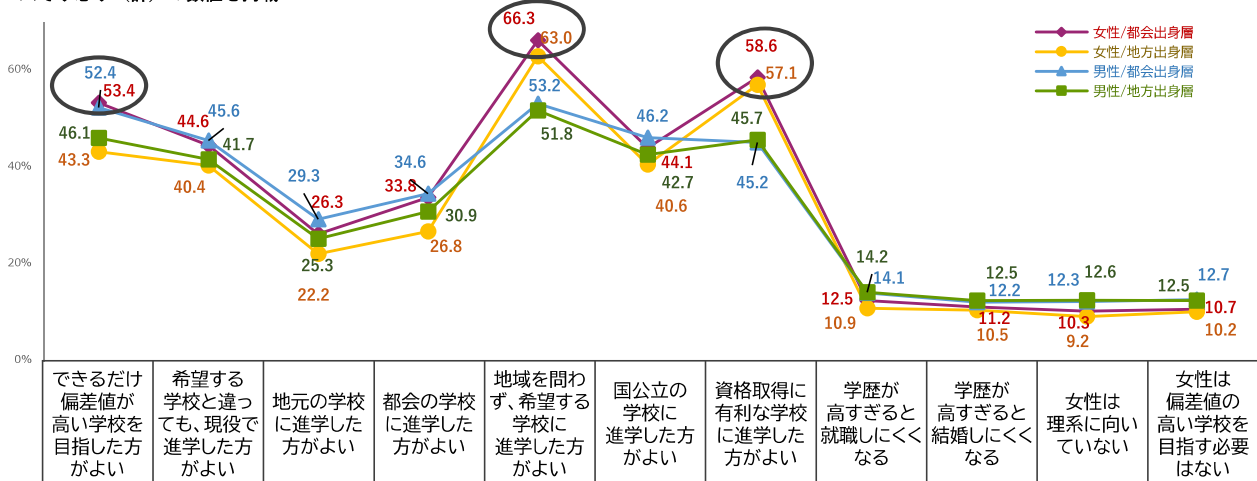
2

「できるだけ偏差値が高い学校を目指した方がよい」は、男女ともに都会出身層の方が高い。

→報告書中99ページ掲載

【大学等への進路検討に関する自分の意見】

※そう思う(計)の数値を掲載



◆大学等への進路の検討に関する自分の意見(進学希望地域別)

1

当時住んでいた地域以外の都会の学校を希望していた女性は、「地域を問わず、希望する学校に進学した方がよい」「できるだけ偏差値が高い学校を目指した方がよい」が高く、「地元の学校に進学した方がよい」が低い。
⇒地域に縛られず、高いレベルの進学先をより意識していたことがうかがえる。

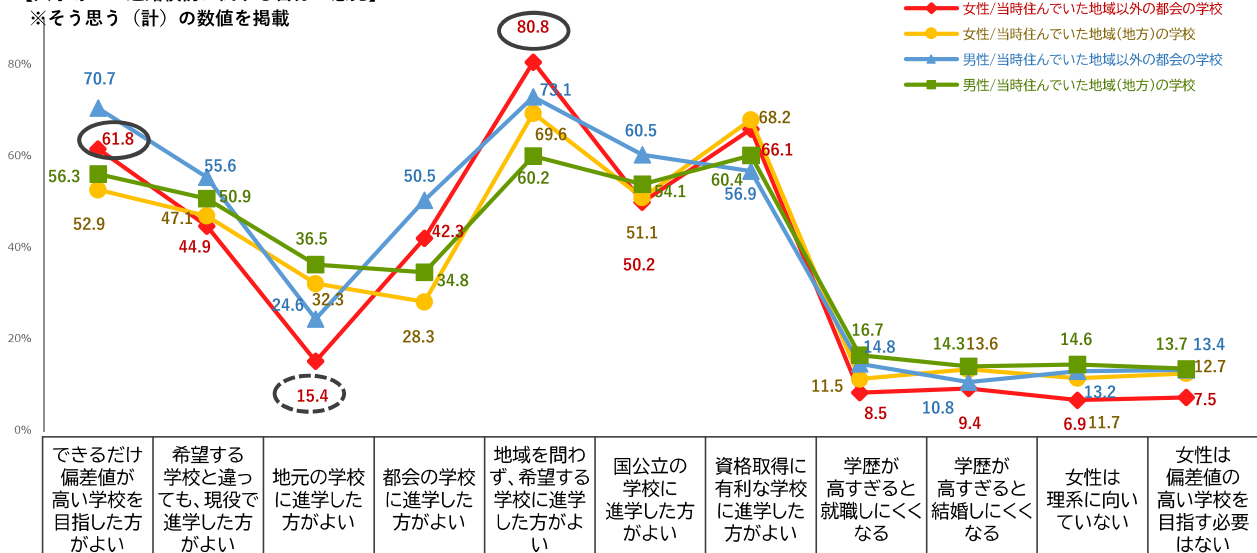
2

「できるだけ偏差値が高い学校を目指した方がよい」「都会の学校に進学した方がよい」「地域を問わず、希望する学校に進学した方がよい」は、男女ともに当時住んでいた地域以外の都会の学校を希望していた人の方が高い。

→報告書中100ページ掲載

【大学等への進路検討に関する自分の意見】

※そう思う(計)の数値を掲載



5. 固定的な性別役割分担意識等の地域差 調査結果まとめ

◆仕事の検討時の自分の意見(出身地域別)

1

自分の意見について、「安定した仕事に就いた方がよい」「資格を活かせる仕事に就いた方がよい」等は、出身地域にかかわらず女性の方が高い。

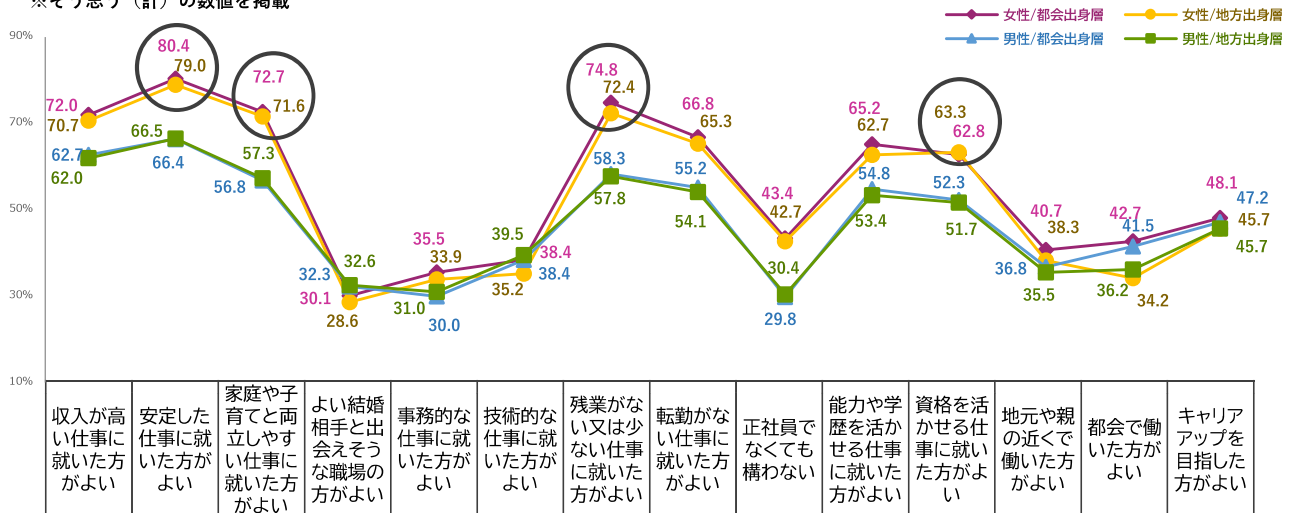
2

「家庭や子育てと両立しやすい仕事に就いた方がよい」「残業がない又は少ない仕事に就いた方がよい」等は、女性では出身地域にかかわらず7割を超え高く、男性との差が大きい。

→報告書中105ページ掲載

【仕事の検討に関する自分の意見】

※そう思う（計）の数値を掲載



◆仕事や就職先の検討時に関する自分の意見(地方出身層)

1

地方出身・都会居住層の女性では、「収入が高い仕事」「安定した仕事」「家庭や子育てと両立しやすい仕事」「残業がない・少ない仕事」が8割を超えて高い。
自分の能力を活かした仕事や高い収入を得ること、キャリアアップ、仕事と家庭との両立をより意識していることがうかがえる。

2

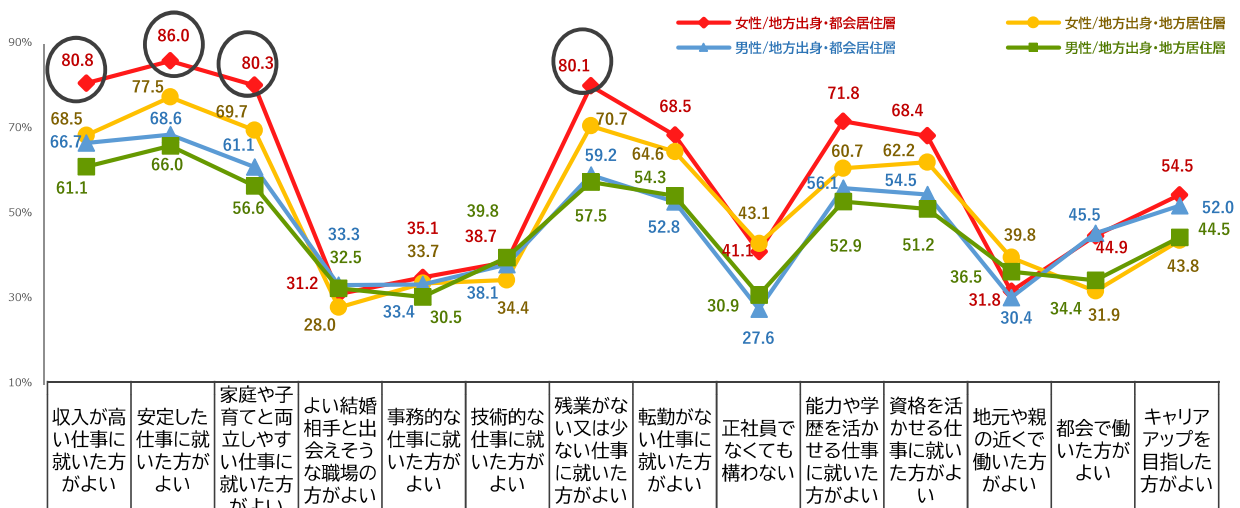
「能力や学歴を活かせる仕事に就いた方がよい」「キャリアアップを目指した方がよい」「都会で働いた方がよい」「残業がない又は少ない仕事に就いた方がよい」等は、地方出身・都会居住層の方が高い。

→報告書中106ページ掲載

【仕事の検討に関する自分の意見】

地方出身層

※そう思う（計）の数値を掲載



調査結果のポイント

6. 若年層の今後の居住地への希望 調査結果まとめ

◆将来、住みたい地域

- 1 「現在住んでいる地域に住み続けたい」は、男女ともに、都会出身・都会居住層で6割程度と高い。都会出身・地方居住層は「現在住んでいる地域に住み続けたい」が他の区分と比べて低い。
- 2 地方出身・都会居住層では、男女ともに現在住んでいる地域以外に住みたい(計)がやや高い。また、「中学校卒業時点で住んでいた地域に住みたい」は1割程度と、「都会に出たが、出身地域に戻りたい」人も一定数いる。

→報告書中108ページ掲載

【将来、住みたい地域】

※選択肢の「都会」「地方」は回答者の主観による。

	女性				男性			
	都会出身・都会居住層	地方出身・都会居住層	地方出身・地方居住層	都会出身・地方居住層	都会出身・都会居住層	地方出身・都会居住層	地方出身・地方居住層	都会出身・地方居住層
現住地域に住み続けたい	55.8%	43.6%	47.2%	33.0%	55.6%	41.9%	49.2%	40.6%
現在住んでいる地域以外に住みたい(計)	16.1%	23.8%	19.1%	34.0%	11.6%	21.4%	16.2%	27.9%
中学校卒業時点で住んでいた地域に住みたい	3.9%	10.8%	4.6%	14.5%	2.7%	7.0%	3.0%	15.1%
過去に住んだことのない地域(国内/都会)	7.1%	5.4%	7.9%	7.5%	4.2%	7.2%	7.2%	5.0%
過去に住んだことのない地域(国内/地方)	1.9%	1.8%	3.0%	1.5%	1.7%	1.4%	2.6%	3.2%

◆将来、出身地域に住みたい理由と、住むに当たって不安に思うこと

- 1 将来、出身地域に住みたい理由は、女性では出身地域にかかわらず、「親や兄弟姉妹の居住地と近いから」が最も高い。地方出身層では男女ともに「ゆとりのある暮らしができそう」「自然環境が豊か」も高い。
- 2 出身地域に住む(帰る)に当たり不安に思うことについて、女性は「収入や生活費などの経済面での不安」、男性は「希望する内容の仕事に就けるか・続けられるか」が最も高い。
- 3 地方出身層では、男女ともに「買い物や公共交通機関などの利便性への不安」も高い。

→報告書中112,114ページ掲載

【将来、出身地域に住みたい理由】

	女性		男性	
	都会出身層	地方出身層	都会出身層	地方出身層
1位	親や兄弟姉妹の居住地と近いから：46.8%	親や兄弟姉妹の居住地と近いから：46.9%	親や兄弟姉妹の居住地と近いから：30.9%、 公共交通機関などの利便性が高いから：30.9%	ゆとりのある暮らしができそうだから：28.2%
2位	公共交通機関などの利便性が高いから：36.7%	ゆとりのある暮らしができそうだから：33.7%	公共交通機関などの利便性が高いから：30.9%	親や兄弟姉妹の居住地と近いから：24.4%
3位	買い物や娯楽施設の利便性が高いから：32.9%	自然環境が豊かだから：26.5%	ゆとりのある暮らしができそうだから：29.4%	自然環境が豊かだから：21.4%

【出身地域に住むに当たって不安に思うこと】

	女性		男性	
	都会出身層	地方出身層	都会出身層	地方出身層
1位	収入や生活費などの経済面での不安：36.7%	収入や生活費などの経済面での不安：37.8%	希望する内容の仕事に就けるか・続けられるか：41.2%	希望する内容の仕事に就けるか・続けられるか：35.1%
2位	希望する内容の仕事に就けるか・続けられるか：25.3%	希望する内容の仕事に就けるか・続けられるか：30.6%	働き方の柔軟性がある仕事に就けるか・続けられるか：27.9%	収入や生活費などの経済面での不安：26.0%
3位	仕事と子育てを両立できるか：22.8%	買い物や公共交通機関などの利便性への不安：27.6%	収入や生活費などの経済面での不安：27.9%	働き方の柔軟性がある仕事に就けるか・続けられるか：22.1%
4位	買い物や公共交通機関などの利便性への不安：22.8%	仕事と子育てを両立できるか：22.4%	仕事と子育てを両立できるか：20.6%	買い物や公共交通機関などの利便性への不安：18.3%

第3章 分析視点別結果

1. 地方・都会において女性が置かれている状況と課題 調査結果まとめ

I. 進学・仕事の検討に関して、周囲の人から言われたことと自分の意見の関係

- 1 性別や出身地域にかかわらず、大学等の進学や仕事の検討に関する様々な意見について、親や家族、先生などの周囲の人から言われた人と、言われていない人を比べると、**周囲の人から言われた人の方が、自分でも「そう思う」とする割合が顕著に高い。**
- 2 進学に関してみると、**女性では、都会出身者・地方出身者ともに、「女性は偏差値の高い学校を目指す必要はない」「女性は理系に向いていない」「学歴が高すぎると結婚しにくくなる」「学歴が高すぎると就職しにくくなる」「できるだけ偏差値の高い学校を目指した方がよい」等の意見については、周囲の人から言われた人の方が、自分でも「そう思う」とする割合が50%ポイント程度高い。**
- 3 仕事の検討に関してみると、**女性では、都会出身者・地方出身者ともに、「よい結婚相手と出会えそうな職場の方がよい」「都会で働いた方がよい」「技術的な仕事に就いた方がよい」「事務的な仕事に就いた方がよい」については、周囲の人から言われた人の方が、自分でも「そう思う」とする割合が40%ポイント程度高い。また、都会出身の女性では、「地元や親の近くで働いた方がよい」「キャリアアップを目指した方がよい」という意見も、40%ポイント以上高い。**

→報告書中123～130ページ掲載

POINT

- ◆周囲の人からの声かけは、若い世代の進学先や仕事の検討に、大きく影響している。
- ◆特に、「女性は偏差値の高い学校を目指す必要はない」「女性は理系に向いていない」など、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みを感じさせる声かけが、特に若い女性本人の意識に大きく影響している。
- ◆他方で、「できるだけ偏差値の高い学校を目指した方がよい」「キャリアアップを目指した方がよい」などの前向きな声かけも、本人の意識に大きく影響している。

II. 女性や若者が地元を離れたと思う要因

- 1 自己都合で出身地域を離れた女性や若者のうち、出身地域を離れた理由として「地元から離れたかったから」を理由に挙げた人は、「親や周囲の人の干渉から逃れたかったから」「若者が楽しめる場所や施設が少なかったから」「出会いやチャンスが少なそうだったから」も同時に出身地域を離れた理由として挙げる割合が高い。**女性は「多様な価値観が受け入れられなそうだったから」も高い。**
- 2 「地元から離れたかったから」を選んだ女性は、出身地域において「個人の価値観よりも世間体が大事」「家事・育児・介護は女性の仕事」「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」「家を継ぐのは男性がよい」といった意識があったと感じている割合が顕著に高い。

→報告書中132～134ページ掲載

POINT

- ◆進学や就職が、若い世代が出身地域を離れる大きなきっかけや理由である一方、**固定的な性別役割分担意識や伝統的価値観が残る地元**に生きづらさを感じて、女性や若者が都会へと転出していることがうかがえる。

2. 地域ブロック別にみた特徴 調査結果まとめ

I. 現住地域に満足しているか

1

総合満足度で現住地域に満足している割合が最も高いのは、**男女ともに「南関東(東京圏)」**、次いで、「**東海**」。
女性では次に「**近畿**」、男性では次に「**北海道**」。
逆に最も低いのは、女性「**四国**」、男性「**東北**」。

2

項目別にみると、「**南関東(東京圏)**」では、**仕事の選択肢の豊富さ**、**収入の妥当性**、**生活上の利便性**、**性別や年齢にかかわらず活躍できる環境**、**多様な価値観の尊重**、**新しい出会いやつながり**など、多くの項目で満足度が高い。

3

女性では、「**南関東(東京圏)**」に次いで、「**東海**」「**近畿**」で満足している割合高い傾向だが、「**仕事の選択肢の豊富さ**・**収入の妥当性**」「**公共交通機関などの利便性**」「**多様な価値観の尊重**」などは、「**南関東(東京圏)**」に比べて低い。

→報告書中143～145ページ掲載

【現住地域の総合満足度】

※満足（計）の数値を掲載。

	総合満足度(満足計)	
	女性	男性
全国	67.0%	60.2%
北海道	60.0%	60.5%
東北	51.6%	43.2%
南関東(東京圏)	75.5%	68.9%
北関東・甲信	55.9%	53.7%
北陸	54.7%	56.7%
東海	70.4%	60.9%
近畿	68.1%	59.9%
中国	66.4%	48.0%
四国	44.3%	50.3%
九州・沖縄	66.2%	56.7%

POINT

◆女性では、**三大都市圏**で総合満足度、項目別満足度ともに高い傾向。しかし、「**仕事**」「**生活上の利便性**」「**多様な価値観の尊重**」については、東海や近畿でも東京圏との差が確認された。

4

女性において、総合満足度で満足している割合が最も低かった「**四国**」では、「**公共交通機関などの利便性**」「**仕事による収入の妥当性**」「**仕事の選択肢の豊富さ**」「**性別・年齢にかかわらず活躍できる環境**」「**新しい出会いやつながり**」で満足している割合が特に低い。「**南関東(東京圏)**」と比べると、特に**仕事の選択肢や収入**、**生活上の利便性**、**性別や年齢にかかわらず活躍できる環境**について差が大きい。

5

男性において、総合満足度で満足している割合が最も低かった「**東北**」では、「**新しい出会いやつながり等**」「**仕事の収入の妥当性・選択肢の豊富さ**」「**公共交通機関などの利便性**」「**地域の活気や賑わい**」の満足度が特に低い。「**南関東(東京圏)**」に比べると、特に**仕事の選択肢・生活上の利便性**について満足度の差が大きい。

→報告書中143～145ページ掲載

【女性における項目別満足度】

※四国で満足（計）が低い項目を掲載。
※四国-南関東(首都圏)で30%ポイント以上差がある項目を黄色色掛け。

	女性	
	四国	南関東(東京圏)
公共交通機関などの利便性	27.2%	73.7%
仕事による収入の妥当性	26.8%	58.6%
仕事の選択肢の豊富さ	26.3%	69.2%
性別・年齢にかかわらず活躍できる環境	31.4%	62.3%
新しい出会いやつながり・交友関係の広がり	34.1%	57.7%
総合満足度	44.3%	75.5%

【男性における項目別満足度】

※東北で満足（計）が低い項目を掲載。
※東北-南関東(首都圏)で30%ポイント以上差がある項目を黄色色掛け。

	男性	
	東北	南関東(東京圏)
新しい出会いやつながり・交友関係の広がり	29.5%	51.7%
仕事の選択肢の豊富さ	30.7%	66.1%
公共交通機関などの利便性	33.2%	69.1%
地域の活気や賑わい	33.3%	60.1%
仕事による収入の妥当性	33.6%	58.2%
総合満足度	43.2%	68.9%

POINT

◆男女ともに、現住地域の総合満足度が低い地域では、特に「**仕事**」「**生活上の利便性**」において東京圏との差が大きい。また女性では「**性別・年齢にかかわらず活躍できる環境**」についても満足度の差が大きい点は、注目すべき要素である。

3. 東京圏への転出者の特徴 調査結果まとめ

I. 東京圏への転出のきっかけ・理由

- 1 東京圏以外出身で、現在は東京圏に居住している人が、現住地域に住むようになったきっかけは、男女ともに「進学」「就職」が高い。加えて女性では「結婚」も高い。
- 2 東京圏以外出身で、自分の都合で出身地域を離れた経験がある人に着目すると、男女ともに「希望する進学先が少なかった」「やりたい仕事や就職先が少なかった」と、進学・就職が出身地域を離れた大きな理由。加えて女性では、「地元から離れたかったから」も大きな理由となっている。
- 3 女性は男性に比べて「希望する進学先が少なかった」「地元から離れたかった」「親や周囲の人の干渉から逃れたかった」が高く、男性は女性に比べて「仕事と結婚生活・子育てを両立できなそうだった」「性別を理由に活躍できなそうだった」が高い。

→報告書中159～160ページ掲載

POINT

- ◆男女ともに、進学・就職が東京圏への転出の大きなきっかけとなっていることがうかがえる。
- ◆また、女性の方が結婚により配偶者に合わせて居住地を移動することが多いのか、女性は結婚も東京圏への転出の大きなきっかけとなっている。
- ◆女性では、「地元から離れたかったから」が特徴的に高く、「地元を離れたい」と感じる何かしらの不満や思いを抱えた女性が、進学・就職・結婚などの大きな節目で東京圏へ転出している可能性がある。

II. 東京圏への転出と、地域における固定的な性別役割分担意識の有無等の関係

- 1 東京圏以外出身者に着目すると、現在も東京圏以外に住んでいる女性に比べて、現在東京圏に住んでいる女性の方が、出身地域に固定的な性別役割分担意識等があったと感じている割合が高く、現住地域にあると感じている割合が低い。
- 2 現在は東京圏以外に住んでいる女性も、「出身地域にあった」と感じる人の割合よりも「現住地域にある」と感じる人の割合の方が低いが、現在は東京圏に住んでいる女性の方が差が顕著。男性も同様の傾向にあるが、女性に比べると差が小さい。

→報告書中170～171ページ掲載

【東京圏以外出身の女性における、出身地域と現住地域における固定的な性別役割分担意識等の有無】

※東京圏居住層で、出身地域にあった（計）が高い項目を掲載。
※20ポイント以上差がある項目を黄色色掛け。

	東京圏居住層		東京圏以外居住層	
	出身地域	現住地域	出身地域	現住地域
家事・育児・介護は女性の仕事	42.5%	23.5%	30.3%	26.5%
地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事	42.2%	18.4%	30.7%	25.1%
家を継ぐのは男性がよい	38.6%	15.3%	27.0%	22.1%
個人の価値観よりも世間体が大事	36.3%	17.6%	25.9%	22.7%
職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事	34.5%	20.2%	27.1%	24.3%

POINT

- ◆東京圏に転出した女性は、出身地域に固定的な性別役割分担意識等があったと感じている割合が特に高いことが確認された。
- ◆時代による意識の変化により、全体として、固定的な性別役割分担意識等は薄れてきているが、東京圏に転出した女性は、現住地域と出身地域の違いを特に大きく感じている。
- ◆固定的な性別役割分担意識等が、女性が地方を離れ、地元に戻らない要因となっている可能性がある。

3. 東京圏への転出者の特徴 調査結果まとめ

Ⅲ. 現住地域や仕事の満足度、仕事について重視していること

- 1 東京圏以外出身者に着目してみると、男女ともに東京圏に居住している人の方が現住地域に満足している割合が高い。
特に、「仕事の選択肢の豊富さ」「収入の妥当性」「生活の利便性」「地域の活気や賑わい」などで差が大きい。加えて、女性では、「多様な価値観等の尊重」「新しい出会いやつながり」「性別・年齢にかかわらず活躍できる環境」にも大きな差がみられる。
一方、「自然の豊かさ」は、東京圏以外に居住している人の方が、満足している割合が高い。
- 2 東京圏以外出身者の仕事に着目してみると、東京圏に居住している女性は、東京圏以外に居住している女性に比べて、「仕事内容や昇進・給与等について男女の差異がないか」「ワーク・ライフ・バランス」「柔軟な働き方ができているか」などに満足している割合が高い。男性はあまり差はない。
- 3 東京圏以外出身者が就職時に重視したことをみると、東京圏に居住している女性は、東京圏以外に居住している女性に比べて、「自立できそうか」「自分の能力を活かせそうか」「仕事を通じて自分が成長できそうか」などが高い。
また、仕事の検討に関する自分の意見についても、「都会で働いた方がよい」「能力や学歴を活かせる仕事に就いた方がよい」「キャリアアップを目指した方がよい」が、東京圏以外に居住している女性よりも高い。

→報告書中161～162,165～166ページ掲載

POINT

- ◆東京圏以外出身で、現在は東京圏に居住している男女は、仕事、生活の利便性など様々な項目に満足している。加えて、女性では、性別や年齢にかかわらず活躍できる環境、多様な価値観の尊重等にも満足している割合が高い。
- ◆仕事の面でも、自分の能力を活かし、成長し、キャリアアップを目指したいという思いがあり、性別に関係なく活躍できる環境に満足している割合が高い。

Ⅳ. 出身地域への愛着度、今後の居住希望地域

- 1 東京圏以外出身で、現在は東京圏に居住している人についてみると、現住地域に対する愛着度よりも、出身地域に対する愛着度が高い。特に女性は出身地域への愛着度が高い。
- 2 東京圏以外出身で、現在は東京圏に居住している男女は、「現在住んでいる地域に住み続けたい」は、全体に比べると高くはなく、「現在住んでいる地域以外に住みたい」は、特に女性で高い。将来は「地元に戻りたい」女性も1割いる。
- 3 将来は地方に住みたいとした男女について、住みたい理由では「ゆとりのある暮らしができそう」「自然環境が豊か」などが高い。一方不安に思うことについては、経済面、希望する仕事に就けるか、生活の利便性に加えて、特に女性では「人間関係や地域コミュニティへの不安」も高い。

→報告書中168,172,112～114ページ掲載

POINT

- ◆東京圏へ転出した男女は、現住地域（東京圏）の生活、仕事の満足が総じて高い一方で、地元への愛着も持ち続けており、「今後も東京圏に住み続けたい」意欲が高いわけではない。
- ◆将来、地方に住みたい男女は、「ゆとりのある暮らしができそう」「自然環境の豊かさ」などを理由に挙げている一方、仕事や経済面及び利便性への不安のほか、特に女性では「人間関係や地域コミュニティへの不安」も高い。