

# 若者、女性に選ばれる地域づくり

## 地方を出ていく女性 3つの課題

白河桃子

昭和女子大学客員教授 ジャーナリスト

働き方改革実現会議等 有識者議員

地域働き方・職場改革推進会議委員

# NHKで話題 地方を出ていく女性たち

地方を出ていく女性たちの声は？

- ・ 仕事がない
- ・ 女性役割を押し付けられたくない
- ・ 結婚、出産への圧力が厳しい



# 全国知事会にて3つの課題に言及

地方女子プロジェクトによる3つの課題を共有

- 仕事がない
- 女性役割を押し付けられたくない
- 結婚、出産への圧力が厳しい

地方自治体はこの3つの課題に対処できているか？

現在、ジェンダーギャップ解消、働き方・職場改革、  
少子化対策などについて包括的な講演を予定

栃木、鳥取、山口、北海道、福井



# 縦割りの弊害がアクセルとブレーキに

■ 首長からのトップダウン、部局を超えた協働、連携会議が必要です。

どこの部局が連携していますか？

地方創生、少子化対策、男女共同参画、子ども子育て、中小企業担当など

■ 民間を巻き込んでいますか？

地元女性団体（ボトムアップ）

経営者団体（トップダウン）

# 3つの課題への対応した施策は

女性が地方を出ていく3つの理由に対応できているか？

- ・ 仕事がない → 男女賃金格差解消、短時間正社員など
- ・ 女性役割を押し付けられたくない → アンコンシャスバイアス解消、男性育休推進等
- ・ 結婚、出産への圧力が厳しい ← プレコン、ライフデザイン、婚活などが逆効果になりかねない

(アクセルとブレーキを同時に踏まないように)

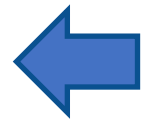
# 働き方改革視点からの地方創生施策分類

フェーズ1：  
子育て支援  
(女性のみ)

□ 女性が結婚、子育てをすることを前提に支援

フェーズ2：  
女性両立支援  
(女性のみ)

□ 女性の両立支援 意識やスキル  
□ 女性の育休取得で継続就業可能に



地方創生2.0、ジェンダー視点

フェーズ3：  
働き方改革  
ジェンダーギャ  
ップ解消  
(企業、経営者、  
社会全体)

□ 全体の脱長時間労働・柔軟な働き方（テレワーク、フレックスタイム）  
□ 男女賃金格差是性（正社員化、人事評価制度による賃金アップ、資格や管理職、専門性に挑戦）  
□ 男性の両立支援（男性育休推進）

# 好事例：高知県 県庁の残業代1.5割増に

高知県は10日、職員の時間外労働（残業）の割増賃金率を2026年度の1年間、実験的に25%から50%に引き上げる条例案を県議会に提出すると発表した。1時間当たりの残業代が上がる分、総人件費抑制のため、長時間労働を是正する意識を管理職に持たせるのが狙い。県は引き上げは全国初としている。

高知県では全国でも特に少子化が深刻になっており、男性の育休取得促進なども進め、仕事と家庭を両立できる社会づくりにつなげたい考えだ。

県によると、対象は知事部局の職員。これまでは他の自治体と同様に、労働基準法で定められた目安を基に割増率を25%と設定してきた。割増賃金目当ての残業が増える懸念については、所定の時間内に仕事が終わるよう、管理職にマネジメントを求める。

県は「短時間勤務職員」の採用枠を新設する条例案も提出する。正職員で、育児や介護などの事情に合わせて1週間に10時間まで無給休暇を取得できる。既に鳥取県が看護師や保育士などの資格職で導入している。

両条例案は19日に始まる議会に提出する。（共同通信）

# 仕事における地域格差

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より

4. 仕事の地域格差 仕事においては、男性はほぼ満足度に差がないのに対し、女性は都会居住層の方が地方居住層より満足度が高くなっている（Q38）。地域満足度で示されるように、地域に仕事の選択肢があるという客観的な条件だけでなく、「**仕事内容や給与に関して男女の差がないか**」で満足度が**都会の方が高くなっている**。実際に就業状況も、地方出身・都会居住女性の「正規雇用率」や大規模企業への就業率が高い（Q14）ことから、地方から都会に出て来た女性ほど、恵まれた職場環境を選ぶ事が可能であった結果ともいえる

山田 昌弘（中央大学文学部教授）