

「自分らしさ」が支える、地域の未来

人口減少をジェンダーギャップの視点で考える

近年、多くの地方で、子どもの数が減ることや若い世代が都会へ移り住むことによる人口減少が課題となっています。

人口減少の背景には何が潜んでいるのか？ このパネルでは、地方の人口減少を「ジェンダーギャップ」という視点から見つめていきます。私たちの身近な暮らしや地域のあり方を再考しながら、誰にとっても暮らしやすく、「いつかまた帰ってきたい」と思えるふるさとについて、一緒に考えてみましょう。

三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」

1

現状はどうなっている？

地方から都市部へ 若年層の人口流出が進んでいる

若い世代が、どの地域からどの地域へ移り住んでいるのか、性別ごとに算出し、地域に表示しました。【図1】

この図を見ると、東京都や大阪府などの都市部では外から人が集まる動きが多く見られ、それ以外の多くの地域では、地元を離れていく人の方が多い状況が続いています。

そして、男女の割合を比べてみると、流出地域となっている自治体のうちで、その7割に及ぶ自治体で「女性の流出が男性より多く」という傾向になっています。

WORD
流出 住んでいる自治体から別の自治体に移り住むこと
転入 別の自治体からこの自治体に移り住んでくること
 ※この資料では、経団連単位で見えています

三重県の傾向をみてみると…
 三重県ではどうでしょう？ 過去10年の20代男女について別に転出した人口を調べてみると、2023年を除く9年で「女性の方がより多く転出」という結果が出ています。【図2】

地方では女性が地元を離れる割合が高い！ その背景には何があるのでしょうか？

2

背景にあるものは？

若い女性が地元を離れていく背景にあるものは…

地方では若い女性が地元を離れる動きが多いと見えてきました。人口の減少は、経済事情だけでなく、暮らしやすさ、将来への安心感、そして「その地域の文化」も影響しています。

進学や就職など、地元を離れる理由はいくつかありますが、その中でも性別によって選択が求められるなどの「ジェンダーギャップ」が関係しているとも考えられます。この問題を考えていくヒントを探るために、まずは「ジェンダー」という言葉から考えてみましょう。

WORD
ジェンダー
 「私たち」が「女だから」と社会的な中で男と女のように決められてきた役割や期待のことです。生まれつきの体質ではなく、育った環境や文化、周囲の考え方がよってつくられてきました。この思い込みが、進学や仕事、暮らしの選択を促してしまうことがあります。

WORD
ジェンダーギャップ
 性別によって、学習ことや働き方、収入、意思決定への参加などに差がある状態を指します。本人の能力や希望ではなく、「性別」を理由に選択が促されてしまうことが問題です。

あなたの身の回りでは、こんな声をきいたことはありませんか？

「家のことは女性がやっとう当たり前、みたいな空気がしんどい」
 「結婚や出産の話をするたびに、自分の意思は無視されている感じがする」
 「お手伝いしたいと思える人が身近になくて、この先が想像できない」

ジェンダーにとられることが、「地域の空気感」にどう影響しているのか、様々な視点で考えてみましょう

3

視点1 働きやすさ

「経済」の分野で大きい三重県のジェンダーギャップ

全国の経団連の性別による格差を比べた「経団連別ジェンダーギャップ指数2026」では、三重県は「経済」の分野で最下位となっています。これは、働きやすさの面で、男女の格差がとても大きいことを示しています。

三重県の順位
経済 47位 / 47経団連
政治 8位 / 47経団連
行政 30位 / 47経団連
教育 10位 / 47経団連

特に男女格差が大きいとされている項目
 ▶ **非正規の比率**に高い割合の男女比 **43位**
 ▶ フルタイムで働いている非正規の割合 **45位**
 ▶ 共働き世帯の割合・専業主婦に比べて非正規の男女格差 **41位**
 ▶ 企業や法人の役員・取締役の男女比 **31位**

三重県は女性の非正規雇用の割合が高い
 三重県の女性非正規雇用率にみる。非正規雇用率の割合（非正規雇用率）は **58.0%** で **全国2位** と高い水準にあります。

女性だけの正規、女性だから非正規は仕事、女は家庭
 こういった固定観念はまだまだ根強く残っているのでは？

女性の正規雇用の比率が低くなるのは全国的傾向
 全国的に見ると、女性の正規雇用率の割合は、20代後半をピークとして、その後は年齢が上がるにつれて下がっていきます。

この形は、アルバイトの「L」のように見えることから、**セルフカット**と行われています。女性は結婚や出産、家事・育児をきっかけに、正規雇用で働き続けることが難しくなる人が多いことがうかがえます。

4

誰が「誰もが働きやすい職場」が増えること

持続可能な地域をつくるためには、若い世代が「ここで暮らし続けたい」と思えるかどうかも大切です。

そのためには、職場におけるジェンダーギャップを解消し、誰もが性別にとらわれず働き続けられる職場を増やしていくことが重要です。

WORD
働きやすい職場
 女性が働きやすい取り組みをしている企業として国が認めている「えるほし認定」という制度があります。

えるほし認定
 「えるほし」とは、女性が働きやすい環境づくりに取り組んでいる企業として、国が定める認定です。育児、産後復帰など、管理職への登用などの制度が求められます。

しかし、認定された企業は多くは、東京都に集中しており、三重県を含む地方ではまだ数が多くありません。【図4】

働きやすさの視点で、性別に関係なく力を発揮できる職場を増やすことが、「ここで暮らし続けたい」「いつか帰ってきたい」と思える地域づくりにつながります

考えよう
 性別に関係なく力を発揮できる職場を地域で増やしていくために、私たちはどんな役割ができるでしょうか？

5

視点2 家庭・地域での役割の偏り

暮らしの中での役割分担は？

若い女性が地元を離れる理由は、進学や就職だけでなく、家庭での家事・育児負担の偏りや、地域の意思決定に女性の声が届かないといった、身近な暮らしの中にある「目に見えない空気感」もあるかもしれません。私たちの身近な暮らしからその原因を探ってみましょう。

家事負担の偏り
 毎日の暮らしや地域の活動の中には、性別で役割が分かれてしまっている場面があります。全国的な傾向として、夫がそれぞれが家事に携わっている傾向を比べると、妻の方が負担が多くなっています。【図5】

地域のものごとを決めるリーダーの男女比
 PTA会長 **16.6%**
 自治会長 **6.3%**
 女性の割合 **4.4%**

このような傾向は三重県の調査でも見られます。【図6】

三重県の調査でも、家事などの役割分担について、「ほとんど妻がしている」「妻が中心だが夫も行う」を合わせると家事は妻が8割以上、育児は6割以上となっています。

地域のものごとを決めるリーダーの男女比

6

性別役割分担が生まれる理由は、「なんとなく」？

家事の役割の決まり方について理由をたずねた三重県の調査によると、「特に決めたわけではないがなんとなく」という答えが最も多くなりました。【図7】

この「なんとなく」の傾向には、性別で役割を決めてしまう習慣が根付いていると考えられます。

WORD
固定的性別役割分担意識
 「男は仕事、女は家事・育児」と、性別によって役割が決まっていると考えることです。この考え方が、進学や働き方、家庭での役割の偏りを生み出していると考えられます。

固定観念からきているものを「なんとなく」で見直してみよう

「役割」が無いと、地域にはられない？
 こんな声も…
 「地方だったら子どももいない女性って、本当に活用されるんですよ」
 「男性は外で仕事、女性は家でケアされる（育児や介護など）」という固定的性別役割分担意識は、家庭だけでなく、地域の形も作り出しています。

「女性は家事や育児のケアを一生のうち当たり前に」「男性は一家の大柱になって当たり前」という固定観念が、こういった役割分担に「当たり前」の感を与えています。知らず知らずのうちに、地域の行事や活動の場で「家庭や社会全体の役割」が多用されている、ということはあります。こういった「目に見えない空気」が多様な生き方、暮らし方を地域から押し出してしまう危険性も考えられます。

一人の人間として声を聞いてもらえない悲しさは、やはり「ここで暮らし続けたい」という思いに変わり、その人たちが地域の外に動かされる原因にもなっています。

考えよう
 あなたの住む地域で、地域の決まりごとや行事を決める場にどんな人が参加していますか？
 性別、年齢、その他属性の偏りはありますか？

7

これからのこと

自分たちの住む地域を持続可能なものにしていくために、地域の男女のジェンダーギャップを解消し、誰もが性別にとらわれず働き続けられる地域をつくることは、日本の地方から始まっています。

地方から女性が活躍する背景は専業主婦や介護職の格差など複層的ですが、この「ジェンダーギャップ」も大きな要因の一つです。

最近では当事者の声や地域からジェンダーギャップを解消する動きが広がってきていてとても嬉しく思います。その時に大切なのは、「女性に任せてきてもらう」「雇ってもらってもらう」という考えで考えるのではなく、教育やジェンダーの観点から、新しい「ほし」を育ててきた人たち、その環境を少しづつつづつ変えていくという人々の視点だと思っています。

選択が求められることのない地域づくりは、誰もが生きやすくなること、寄り添った「暮らしやすい地域」になることだと思います。まずは、最近のこの地域にあるジェンダーの問題を「知る」ことから始めてみませんか？

自分たちの住む地域を持続可能なものにしていくために、地域の男女のジェンダーギャップを解消し、誰もが性別にとらわれず働き続けられる地域をつくることは、日本の地方から始まっています。

地方女子プロジェクト代表 **山本 達 さん**

「地方女子プロジェクト」についての情報はこちらから
 WEBサイト YouTube Instagram

まずは、あなたの身の回りにおける「ジェンダー」を見直してみませんか
 若い女性が地方から離れていく背景の一つには、「ジェンダーの偏り」があります。そこから生まれるジェンダーギャップは、若者や女性だけの問題ではありません。

まずは、自分の中に思い込みを見つめてみましょう。「男なら」「女なら」「普通はこうだよ」といった偏った固定観念が、自分の選択を狭めていることありませんか？

一人ひとりが社会の中にある様々なジェンダーに基づき、そこから性別を越えて固定観念を見直すことから始めてみましょう。

誰もが自分らしく暮らしていけるように、地域の未来をつくりましょう。

あなたの小さな気づきと一歩が、「ここで暮らし続けたい」「また帰ってきたい」と思える地域につながっていきます。

8