

まちづくり町民会議 男女共同参画 編

テーマ「まちから若い女性が消える?!」

1 開会

2 情報提供「中標津町の現状」(10分)

説明：中標津町政策推進課 谷口 和美

【概要】

中標津町の人口減少の状況（若い世代の女性が男性よりも少なく、特に若い世代の女性の転出が多く、少子化が進んでいる状況である）や、今年と昨年に町で実施した女性活躍や男女共同参画に係るアンケート調査の結果から、男女共同参画に関連する項目を抜粋した資料に基づいて説明しました。

3 講演「若い女性が町から消える？」(1時間)

講師：札幌市男女共同参画センター 菅原 亜都子 氏

【講師紹介】

2003年に札幌市男女共同参画センターに配属されてから、現在まで、長年、男女共同参画に係る業務に従事されており、札幌市内の高校の研修会の講師や、千歳市・名寄市など道内各地で講演会の講師を依頼されるなど、北海道の男女共同参画における第一人者です。

昨年のまちづくり町民会議 男女共同参画 編でも、「無意識の思い込みって?!」をテーマに講演していただきました。

【講演要旨】

☆北海道の人口減（自然減・社会減）

北海道の出生率は1.06で、東京都に次いでワースト2。札幌市は1.02で政令都市では最下位。（厚生労働省人口動態統計2023より）

道外転出の男女比は27.3倍で全国でワースト1（2022年）。男性の27倍女性が転出している。ワースト2の大分県は10.4倍であり、北海道はダントツのワースト1であったことがわかる。（ニッセイ基礎研究所より）



☆「寛容な地域ほど、住民は留まりたいと思う」

☆「寛容な地域ほど、出身者は戻りたいと思う」

LIFULL HOME' S 総研で発行されている「地方創生のファクター× 寛容と幸福の地方論」によると「地域の寛容性」が高いほど「住み続けたい」「帰ってきたい」と思う傾向が強いとのこと。

ここでいう『寛容性のある地域』とは、例えば、女性の生き方の考え方として「結婚して子どもを育てることこそ女性の幸せだ」と考える人が多くない」地域、若者信頼の考え方として「若者の挑戦を応援する気風がある」地域、個人主義の考え方として「普通であること、みんなと同じであることを求める人が多くない」地域、こういう地域を「寛容性のある地域」としている。

☆若い女性の幸福度が低い北海道

北海道全体の総合幸福度は 10 位だが、30 代以下の女性では 43 位となっている。

「地方女子プロジェクト」に寄せられた若い女性の本音の一部を紹介すると、「地元では働きがいのある仕事が見つからない」「育ってきたので地元には愛着はあります。でも東京が令和だったら、地方は江戸時代だなんて。」

☆日本のジェンダー不平等は先進国一

146 ヶ国中 115 位。

健康（58 位）と教育（72 位）の分野では悪くないが、政治（113 位）と経済（120 位）が悪い。

☆北海道のジェンダー不平等は日本一

政治（11 位）以外の経済・行政・教育の 3 分野で 47 位と最下位。

例えば、都道府県の管理職の男女比 47 位、市町村の審議会の男女比 41 位、就業率の男女比 46 位 等

オールドボーイズネットワーク

「仕事の重要事項はタバコ部屋や飲み会で決まる」など、男性中心の組織で培われてきた独特の文化や仕事の進め方、人間関係を指す言葉。

多数派である男性メンバーの間に暗黙のうちに築かれてきたもので、女性や若手の活躍を阻害する要因のひとつ。

組織の中で 15% 以下の少数派は「トークン（象徴、お飾り）」とされ、男性中心の組織の中でトークンとなった女性は、全女性を代表する役割を担わされる。

組織の 35%以上になれば、少数派「マイノリティ」ではなくなり、集団として、代表ではなく個人として、意見をきいてもらえるようになる。

同質性の高い集団による意思決定にはリスクがあり、イノベーションが起きにくい。良い仕事をするためには、多様性を取り入れていくことが大切である。

☆失敗してきた消滅可能性都市対策

現在の政策は、子育て支援・婚活支援ばかり。それももちろん大事だが・・・
これからは、若い女性の声を聴いて、ニーズの把握をすることが大切。

☆兵庫県豊岡市の事例

2018 年より、ジェンダーギャップ解消施策をスタート。きっかけは「若者回帰率の男女差」（男性 52.2% 女性 26.7%）

数値化した目標をたて、行政だけでなく企業向けの施策や地域向けの施策を展開。

☆みなさんは（中標津町を）どんな地域にしたいですか？

ダイバーシティだけでなく、ダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公正）& インクルージョン（包摂）が大切。

必要な支援ができるまち、何が必要か声をあげることができるまち。

☆「合理的配慮」とは

障害者差別解消法の改正により、令和 6 年 4 月から合理的配慮の提供が事業者の義務となった。

障がいのある人は、社会の中にあるバリアによって生活しづらい場合があり、そのバリアを取り除くために、何らかの対応を必要とされていると意思が示された時には、負担が重すぎない範囲で対応することが求められる。「建設的対話」を通じて相互理解を深め、対応案を検討していくことが重要。

これは、ジェンダーギャップ解消にも重要なこと。

4 グループワーク（1 時間 15 分）

「私たちにできること」について
話し合います

『まちから若い女性が消える?!』を
テーマに、1 グループ 5 ～ 6 人で 3 グループ作り、町民ファシリテーターの進行のもと実施しました。



まず、講演の感想を付箋に書いてもらい、自己紹介をしながら付箋に書いた感想を話してもらいました。その後、講演を聞いて「(中標津町が)若い女性にとってどんなまちであってほしいと思ったか」を話し合ってもらい、話し合いの感想や「自分にできるかなと思ったこと」を用紙に書いてもらい、発表したい方に発表してもらいました。

いろいろな意見が出ていましたが、主なものをあげると、

【講演の感想】

昔と今は違うと、男女ともに価値観をかえなければと思った

酪農業と商業
女性にとってやりがいのある職業とは？

女性の管理職なりたくないわけではない。なれる環境が整っていない

北海道のジェンダー不平等ワースト1 ヤバイ

女性の働き方、人口減少、子育て環境、全部つながっている感じがしました

若い女性が希望を持ち外へ出るのはとめられない。ただ帰るところがあると思ってもらえる町に

【話し合いの感想、自分にできるかなと思ったこと】

自分の会社で女性や若い人が働きやすい職場作りを学び実践する。
中標津の地域性を生かした先進的な取り組みを行政へ提案していく。

一次産業におけるジェンダーの意識改革はむずかしそう・・・
どう改善していくか、課題。

- ・ 人に我慢を強要しない
- ・ 結婚してもしなくても良い空気感
- ・ 若い人の話を聴く
- ・ 働く女性のロールモデルとなれるよう行動していく
- ・ 男性の受けるプレッシャーについても考え続ける

中標津には現在、海外から若い人が来ています。多様性がそこにあるのですが、一方で彼等と相互理解を深めるような対話の機会は少ないように思います。これを乗り越えていくことで、ジェンダーの問題解決のチャンスになるのかなと思い努力します。

- ・日本の伝統的な家族の型を変えることが良いのかどうか分からない。今の若い人がどのように考えているのかも、声を出す人の意見だけが一人歩きしているようである。
- ・女性が安心して子育てできる環境を、男がしっかり築く必要がある。このように思うのは間違えでしょうか。私の家は幸せです。
- ・ジェンダーギャップについて、今の日本の社会は変革最中なのでは。これから大きく変わると思う。

いろんな方と話せる機会は貴重でした。この町のよさがあると思うので、それを生かした仕事ややりたいことを支援してくれる制度があると、生き活きた町になると思う。

- ・みんなの話を聞けて良かった！
- ・またこのような場（色々な人と話せる）を企画してほしい
- ・菅原さんのお話は良かった！
- ・自分にできることをじっくり考えていきたいと思った

【発表してもらった意見】

- ・ジェンダー問題って、この地域はこうだよねっていう解像度をあげないと、なかなか進まないのでは
一次産業のジェンダー問題
- ・多様性、いろんな生き方があっていい
- ・若い女性が働く場がない⇒
中標津に戻ってくるために女性が自立できる職業はなんだろうって考えた時に、医療系だと思い、医療職の資格を取って戻ってきた（就職した）。
でも、戻ってくるために職種を選ぶのはおかしいのでは？
好きなことを地元でできない、やりたいことができない、
やりたいことをやった方がいい
- ・やりたいことを起業したらよいのでは⇒支援があるとよい

最後に講師の菅原さんから一言いただき、グループワークは終了しました。

【菅原さんから一言】

- ・声を聴くことが一番大切。ここがスタート。
- ・ダイバーシティ（多様性）だけではダメ。ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（多様性だけでなく、公平性や包摂性を取り入れる）が大事。
それはなぜか？
今の社会では少なからず、女性より男性の方がパワーがある。若い人より年配の方がパワーがある。同じテーブルで話をすることが大事。
- ・声をあげることが大事。
自分自身が大変だと思ったら、サポートされている人をたたくのではなく、自分も大変であるという声を上げる。