

人口の社会減と女性の定着に関する情報発信

「人口の社会減と女性の定着に関する情報発信 山形フォーラム」実施報告

はじめに

当センターでは、2020年度に「人口の社会減と女性の定着に関する意識調査」を行い、調査結果からいくつかの提言を掲げた。2021年度は、その提言を基に情報発信事業を実施した。

本稿では、人口減少・少子高齢化が進む東北圏の中でも、山形県の状況についてデータを用

いて分かりやすく理解していただくとともに、男女間や親子など世代間のアンコンシャス・バイアスを払拭し、女性や若い世代の雇用の重要性について参考としていただくこと目的に2021年11月25日(木)に開催した「人口の社会減と女性の定着に関する情報発信山形フォーラム」の概要を報告する。

1 概要

人口の社会減と女性の定着に関する情報発信山形フォーラム

1. 日 時：2021年11月25日(木) 13時30分～16時
2. 場 所：ホテルメトロポリタン山形(YouTubeにて生配信)
3. プログラム

第1部：基調講演「人口の減少 真の原因を探る～若年女性の実態～」

天野 馨南子 氏：株式会社ニッセイ基礎研究所

生活研究部 人口動態シニアリサーチャー

第2部：パネルディスカッション「山形県が若い世代に選ばれる地域になるために」

パネリスト(順不同)

天野 馨南子 氏：株式会社ニッセイ基礎研究所

生活研究部 人口動態シニアリサーチャー

柿崎 悦子 氏：山形大学 男女共同参画推進室 准教授

チーフ・コーディネーター

齋藤 士郎 氏：キャド・キャム株式会社 代表取締役

ファシリテーター

熊本 均 氏：株式会社フィデア情報総研 執行役員 上席理事

1 第1部：基調講演「人口の減少 真の原因を探る～若年女性の実態～」



基調講演：天野 馨南子 氏

1.1 日本から赤ちゃんが少なくなってしまったのは、なぜでしょうか？

日本の出生数は1970年から2020年までの半世紀で43%の水準まで減少しています。「1組の夫婦あたりの子どもの数が激減した」「半世紀前より夫婦が持つ子どもの数が半分未満になった」と考えるのは、統計的には大間違いです。山形県の出生数をみると1970年から2020年までの半世紀で65%も減少しています(図1)。

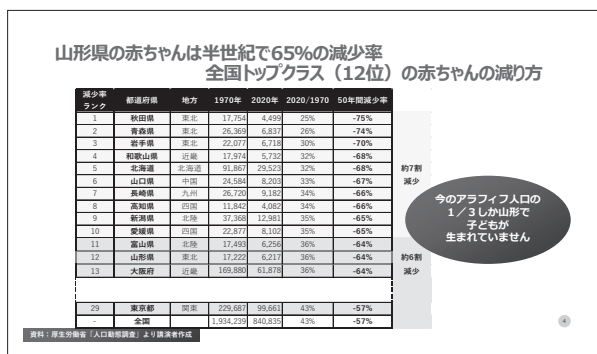


図1

まずは、現在の山形県の出生数が50代人口の1/3という状況をご存じだったでしょうか。

実は、日本の少子化は初婚同士の結婚件数の大激減と連動して起こっているのです。

1970年から2020年の50年間で出生数が

43%まで減少した一方で、初婚同士の結婚数も42%水準まで減少しています(図2)。つまり、既婚女性1人当たりが産む子どもの数ではなく、そもそも初婚同士の結婚数の激減により出生数が減っていることをご理解ください。

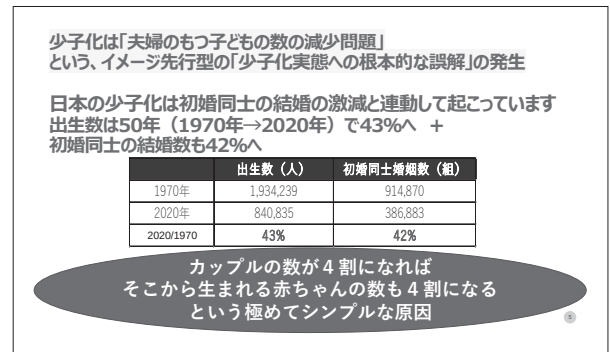


図2

出生数と結婚件数の50年間の時系列データ間の相関関係を見ると、さらに明らかな結果となります(図3)。

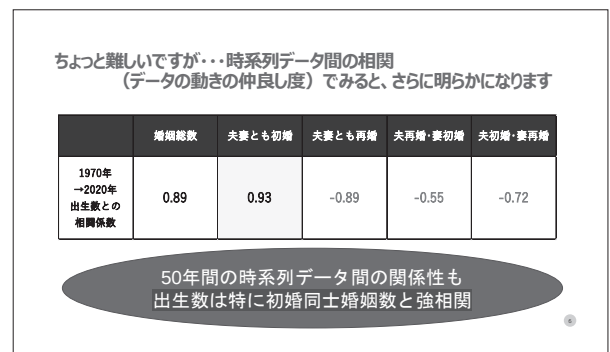


図3

夫婦とも初婚の結婚件数と出生数の相関係数は「0.93」です。これが「1.0」だと100%、2つのデータの動きが一致(完全な正の相関)していることになり、真逆の動きの場合は「-1.0」となります。これが0.93ですから、つまり、出生数は初婚同士の婚姻数と極めて強い連動状況にあるということになります。

一見、総婚姻数当たりの子どもの数が減ったように見えるのは、実は再婚者を含む結婚が日本で増えているからなのです。全体の婚姻数の3割程が再婚者を含む結婚(どちらか片方が再

婚を含む結婚)のため、夫婦の組数の減少率の割に出生数が減少したかにみえたのであり、夫婦とも初婚に関して言えば、決して1組当たりの出生数は大きく減少しておらず、初婚夫婦当たりの出生数は依然として2人程度です。少子化の要因は子育て支援の多寡というより、カップル支援不足から生じていることがこのデータからだけでも読み解くことができます。

山形県の婚姻数もここ半世紀で54%減少し、再婚を入れても46%水準で推移しています(図4)。

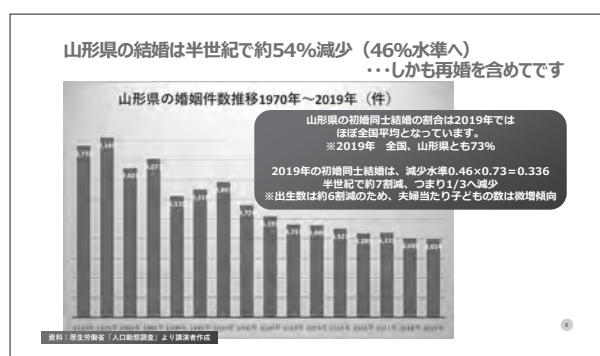


図4

山形県も全国とほぼ変わらず総婚姻数の3割が再婚者含みとなっており、2019年時点の初婚同士の結婚数は半世紀で7割減、出生数の6割減を追い抜く勢いで減少しています。つまり出生数は6割減(4割水準)に留まっているものの、初婚同士は7割も減少しているということは、初婚同士の夫婦当たりの出生数は微増しているというデータになっています。

少子化対策というと、子育て支援や待機児童の問題といった婚姻ありきの既婚者対策ばかり言われがちです。「夫婦が持つ子どもの数が少ない」という前提を疑わずに、まるでお題目のように唱えられてきたわけですが、出生数の増減と夫婦の持つ子供の数の間には実際はほとんど関係がなく、子育て支援の対象となる夫婦そのものが激減していることに少子化問題の核心

があるのです。

1.2 合計特殊出生率(TFR)比較で迷走する地域少子化問題

合計特殊出生率(TFR)は夫婦が持つ子どもの数の平均値ではありません。未婚女性の出生率と既婚女性の出生率を各年齢で足し上げた結果が合計特殊出生率(TFR)となります。

日本は婚外子比率が2%と僅少のため、分母の未婚女性の数が増えれば子どもを産む人の割合が少なくなるため当然TFRは下がり、子どもを産まない未婚女性が地域外に転出すれば、相対的に子どもを産む人の割合が高くなるために、その地域のTFRは上がります。出生を主に担う若い未婚女性人口が動くと出生率の数値は容易に変わるという、合計特殊出生率(TFR)の罠があります。

出生数のけん引役となる20代女性の人口移動が活発な昨今、エリア内やエリア外との単純なTFRの比較は少子化指標として不適當ということになり、実際、2005年から2015年の間の都道府県ごとの平均TFRと国勢調査データに基づく出生数増減の間に相関は見られません。高いTFRのエリアで出生数が激減しているエリアもあるのです。

また、過疎地ほど出生率が高い結果になりやすいのは、未婚女性が地域から転出し、主に早くに結婚・出産した女性が地元に残る傾向があるからであり、家屋が広いから、自然が豊かだから出生率が高いわけではありません。

1.3 山形県から誰がいなくなっているのか？

山形県では2010年から2019年の10年間で、男性の約1.4倍もの女性が転出超過で減少しています。これは転出超過エリアに共通の現象で、

38の転出超過エリアのうち、35エリアで女性の人口が男性よりも大きく減少し、山形県は全国平均の1.34倍を上回る1.37倍の女性の転出超過となっています(図5)。



図5

地方創生関連2法案が施行された2015年から2019年の5年間の山形県の状況をみると、20歳～24歳の女性が最も多く転出しています(図6)。男女共に大卒就職期にあたる時期であり、未婚率が90%以上の20代前半女性の減少数は男性の1.4倍に達しています。

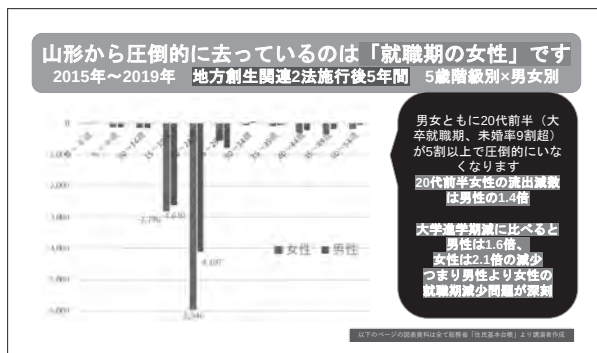


図6

また、10代後半の大学進学期に比べると、20代前半の男性はその1.6倍、女性は2.1倍の減少です。つまり男性より女性の大学進学期における減少問題が深刻だということが分かります。

それでは、若い女性が地域から消える、ということはいったい何を意味しているのでしょうか。

2015年から2019年の5年間ににおける20代

前半の女性人口の移動による増減数と、出生数の累計数の相関関係を見ると、20代前半の女性を多く集めた地域ほど出生数が大きくなります(図7)。

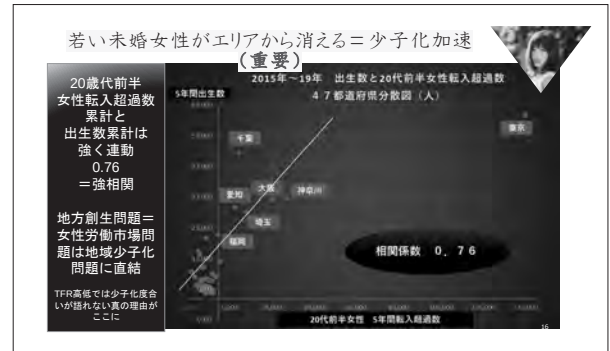


図7

このように、20代前半女性の転出超過を最大要因とする地方創生問題は女性労働市場の問題であり、そのまま地域の少子化問題につながっていきます。出生数を担う地元の女性の転出超過に目を向けて政策を立案しない限り、地方の人口減少、少子化傾向は止まることはありません。

1.4 日本は50歳まで男性余り

日本の総人口をみると、一見、総数では男性人口よりも女性人口が多くみえますが、10代から40代までは各年代で30万人程男性の方が多い状況です(図8)。つまり男女のマッチングに係る年齢層では、同じ世代の女性より男性の方が多くという現実があります。

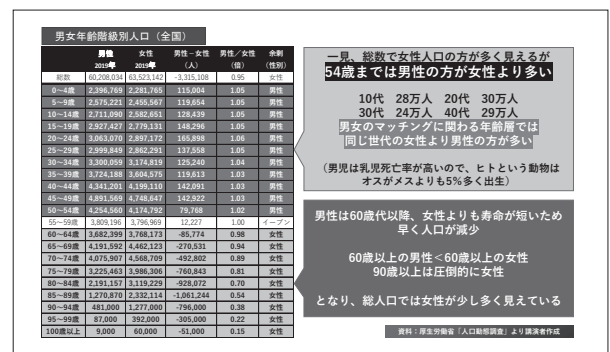


図8

山形では全国水準を超えて適齢期の男性人口が女性人口を超過しています

右図は東京への男性を超える若年女性集中が加速前の2015年の国勢調査データのため、最新（R2）データではより山形の男性人口＞女性人口の角度がつかず予想です。

年齢層	総数	男性	女性	男性・女性人口	総人口
取組	1,123,891	540,226	583,665	93%	女性
0～4歳	40,221	20,421	19,800	103%	男性
5～9歳	45,194	23,267	21,927	106%	男性
10～14歳	50,344	25,601	24,743	103%	男性
15～19歳	50,953	25,193	24,760	106%	男性
20～24歳	42,706	22,064	20,642	107%	男性
25～29歳	48,721	24,865	23,856	104%	男性
30～34歳	57,869	29,443	28,426	104%	男性
35～39歳	66,734	34,229	32,505	105%	男性
40～44歳	70,586	35,408	35,178	101%	女性
45～49歳	65,222	32,488	32,734	99%	女性
50～54歳	69,986	34,753	35,233	99%	女性
55～59歳	77,806	38,066	39,740	98%	女性
60～64歳	88,752	44,291	44,461	100%	男性
65～69歳	88,099	44,376	43,723	101%	男性
70～74歳	66,681	32,424	34,257	89%	女性
75～79歳	44,562	21,841	22,721	78%	女性
80～84歳	59,243	23,021	36,222	64%	女性

女性余りを「70歳以上のおばあちゃんがいっぱい」と理解していますか？

山形県人口動態調査（令和2年）

1.5 山形の女性の行方・その理由



山形の社会減 1 位の
20代前半女性転出先
は東京都が 1 位とな
ります（直行転出）

しかも東京圏で52%
にのびります

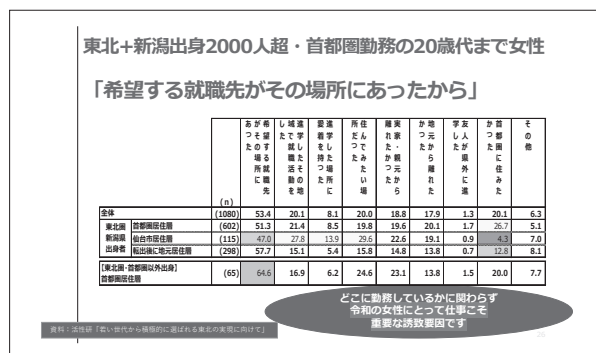
※総数との差に注目

2020年 山形県
1万5634人 転出
その転出先は・・・？
（男女合計の%/20代前半女性の%）

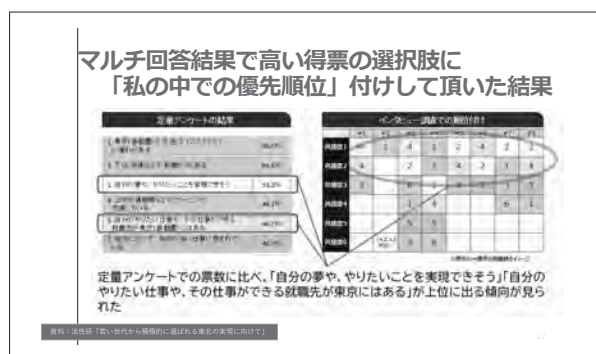
- 1位 宮城県 22%/22%
- 2位 東京都 18%/26%
- 3位 神奈川県 8%/12%
- 東京圏で39%/52%
- 仙台市16%/18%

そもそも宮城県も女性転出超過エリアです

昨年度、東北活性研で実施した「人口の社会減と女性の定着に関する意識調査」にて、なぜ地元（東北6県+新潟県）から東京圏に転出したのかについてアンケートを行った結果「希望する就職先がその場所にあった」という回答が1番多く53.4%でした（図11）。



また、アンケート調査では「東京には憧れがある」や「娯楽がいっぱいある」などの回答数も多かったものの、個別インタビューにて複数選択回答について優先順位を伺ってみたところ「自分の夢や、やりたいことが実現できそう」、「自分のやりたい仕事や、その仕事ができる就職先が東京にはある」という回答が上位を占めました(図12)。この結果から、令和時代の若い女性にとっては、仕事こそ最も重要な人材誘致要因であるということに気づかねばなりません。



1.6 問われる若い世代のライフデザインに対する理解力

男女の学歴構造は大きく変化しています。2020年時点の4年制大学進学率は男性57%、女性51%です(図13)。一方、30年前の1990年の4年生大学進学率は男性1/3、女性1/7でした。男女ともに高学歴化が急速に進む中で、

世代が近いほどお互いの学歴を理解しやすい、価値観の近い人たちが多数存在しますから、夫婦の年齢差も縮小しています。

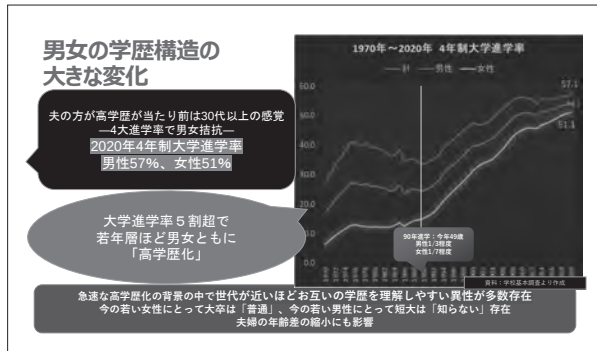


図13

では、若い世代(18歳から34歳未婚男女)のライフデザインとはどういうものかという点、人口問題研究所の調査によると(最新の調査は2020年に実施していますが、フォーラム開催時点で結果が出ていませんので、ここでは2015年のデータです)、専業主婦を望む男性は10.1%。一方で、結婚して出産しても、妻も仕事を辞めずに働き続ける「両立コース」を望む男性は33.9%まで急増しています(図14)。これは男性の意識ですが女性の傾向も同じです。

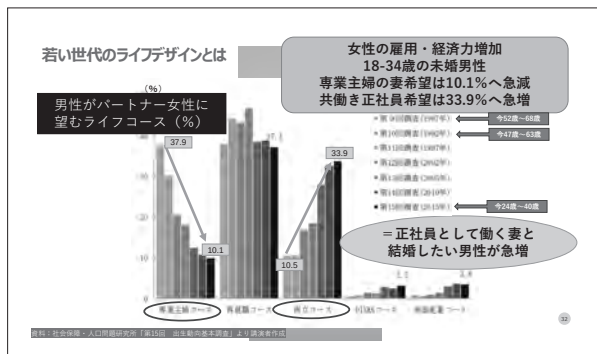


図14

共働き希望者が多いと出生数が減るのではという疑問が高齢世代ほどあるかもしれませんが、国勢調査結果から、専業主婦世帯よりも共働き世帯の方が子どもの数が多いことが示されています。

山形県では特にこの傾向が顕著で、専業主婦

世帯の子どもの数が多い世帯割合は50%、一人っ子世帯の割合は約70%にも達しています(図15)。

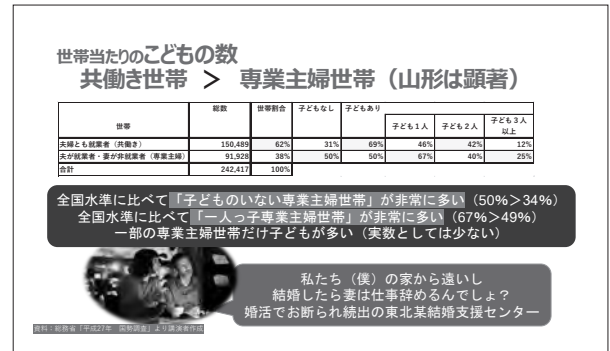


図15

夫婦の年齢差構造も変化し、初婚同士夫婦の平均年齢差は1.7歳、再婚者も含めた年齢差も平均で2.2歳となっています(図16)。同年齢を中心に3歳差までの相手との結婚が約7割を占めています。

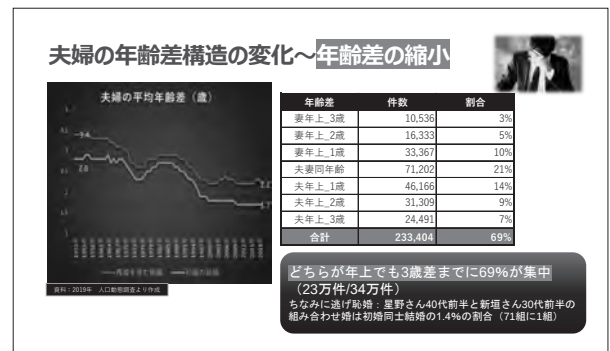


図16

そして、婚姻届の全件分析結果をご覧ください(図17)。初婚同士の婚姻発生年齢別に男性をグラフ化したところ、男性の初婚ピーク年齢は2015年から変わっておらず27歳です。少数の高齢者の結婚で引きあがる平均初婚年齢の31歳までで7割、35歳で8割、39歳で9割超の婚姻届に達します。男性であっても、40歳以降の結婚はほぼできていないのが現実です。

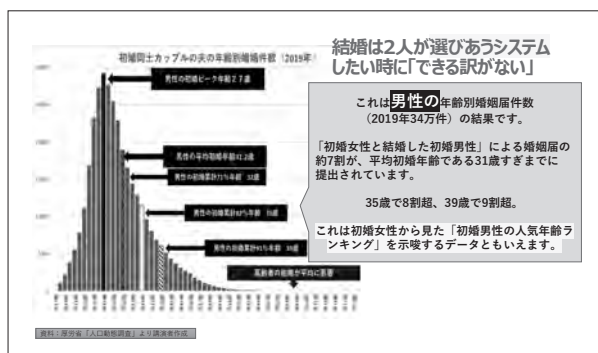


図17

女性も男性とほぼ同じで、女性の初婚ピーク年齢は26歳です。30歳までの女性の婚姻層が約7割、32歳までで8割超、35歳で9割超となっています(図18)。

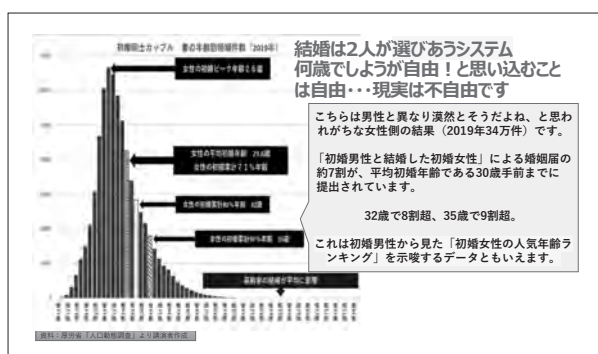


図18

男性は若い女性と結婚するべき、できるもの、と思っている方も多いようですが、今や20代前半男性の4割が年上妻と結婚しており、若い世代の価値観が大きく変わっていることに気が付いてください。統計データに基づいた正確な若い世代のもつ男女観、家族観、労働観を理解していただきたいのです。

1.7 令和2年夏 地方女子高校生のライフデザインとは

最後に、長野県伊那市という東京へのアクセスはバスという、地方の県立女子高生たちのライフデザイン観の結果を紹介します。

25歳、30歳になった自分自身の、仕事・家族・プライベートの比重を円の大きさで、そしてこ

の3つの関係性については円の近さで表してもらいました。

すると「仕事」の円が25歳でも30歳でも最も大きかったのです。一人だけ、30歳の時の仕事の円が家族の円より小さい生徒がいましたが「育休中なので小さくしてみました」という理由でした。それくらい次世代の女性たちは仕事を重視しています。

山形県から多く転出するのは20歳から24歳までの女性たち。女子高生たちが描いた25歳の時に「仕事」の円を一番大きく描いている若者のライフデザインに寄り添った山形県になっていますか。

ダイバーシティの時代に人の移動は止めることはできません。多様な時代だから地方が選ばれるのではなく、多様な時代だからこそ固定化した価値観を持っている地方から若者は出ていくのです。

激変する時代の人口減少問題で理解すべきこと、それは、時代とともに大きく社会や価値観が変わったということです。ゆえに、価値観を押し付けるような社会や地域では若年人口は減り続け、そのような社会の人口の未来はないと統計データからは言えます。

2 第2部:パネルディスカッション「山形県が若い世代に選ばれる地域になるために」

熊本氏 (ファシリテーター)

山形県の20代前半女性の域外流出が明らかになりました。加えて、若い女性が山形県から転出する大きな要因が職業の選択問題であることも明らかとなりました。

その背景には、山形県では自分がやりたい仕事の実現できないという問題。若い女性の望む仕事や生き方を、思い込みや偏見で著しく阻害しているのではないかな。

我々山形県に住む者として、それを打開していくために何ができるのでしょうか。



熊本 均 氏 (ファシリテーター)

柿崎氏 (パネリスト)

現在は、令和の日本型教育「誰一人取り残さない」ことが推進されています。特に子どもたちの学びという視点では「個別最適な学び」と「協働的な学び」が取り上げられており、集団で一律に教育することから、子供たち一人ひとりが持つ力を引き出す学習へ変化しています。

今や高校生たちは皆スマホを持ち、私やここにお集まりの皆さんが過ごした高校時代とは全く違う景色の中で生活しているということに、

私たちが気づくことが大切です。

今の高校生は「Z世代」とも言われており、生まれながらにしてデジタル社会に暮らしています。また、多様性を認め合う年代でもあり、より効率的で便利なサービスを求める年代でもあります。さらに「モノ消費」より「コト消費」を重視する年代でもあります。



柿崎 悦子 氏 (パネリスト)

こうした「Z世代」の若者が生きる未来について、清水建設の海中未来都市構想のほか、三菱総合研究所では2050年の未来予想を発表しています。このような世界が展開されると仕事の時間が短縮され、その他の時間は自分のことに使えることから、自分がどう生きるかについてより考えさせられる社会になるのでは。

山形県のすべての高校で探究型学習が行われていますが、学校の課題研究やその探究型学習の中でSDGsの考え方や海外との交流も数多く取り入れています。

山形大学でもSDGsの取り組みをしており、大学生たちは環境問題や食糧問題、ジェンダーの問題、生まれながらの性別ではなく社会的・文化的に作られる性差に対する関心が非常に高いです。SDGsや持続可能な社会という視点で学んできた若者たちが企業に入社していることを再確認していただきたいと思います。

女子高生の県外への志望理由は「首都圏で暮らしたい」、「やりたいことが県外にある」「家から離れたい」など様々な理由がありますが、皆、自己実現したいと思っています。

地元から飛び出すことに明るい未来を感じている理由は、県内の歴史や食・芸術・自然などのほか、県内の産業・企業のことを知らないということもあります。これについて、私は知る機会が少ないことが問題だと考えています。

女子生徒は進路について母親に相談している場合が圧倒的に多いことが判明しました。母親は働きながら家事を担い、介護も担う。非正規雇用の場合は不安定で、いつ収入源が途切れるかわからない。かといって、家庭のこともあるので正規採用も躊躇してしまう。疲れている母親の姿を見て、子どもは自分の将来が明るいとは決して思わないのではないかと考えます。

また、女性・母親はこうあるべきという旧来の考え方、男女の役割分業に無意識のうちに飲み込まれているような気がします。

高校卒業後、県内で活躍する女子生徒たちは、想像するに県内の文化など様々な場面で「面白い」と感じたことが一つの要因ではないでしょうか。「県内企業のインターンシップで興味が湧いた」、「親が地元で生き活きと働いている」、「なんとなく地元が好き」等々、様々な背景がある中、地元企業で働いている女性に注目することが大切であり、母親がそこで働いている姿を子どもたちも見ています。

企業の皆さま、地域の皆さまには、自分事として学校教育・高校教育に関わってほしいと希望しています。

地域との関わりについて、一つ例を挙げます。2018年に「全国高校小規模校サミット」第1回を開催しました。生徒の変化は素晴らしく、自

分たちが地域に必要とされている、自分たちが地域に何かできそうだ、という感覚を持つことができました。その結果、大学進学で地元から離れても就職で戻ってきた若者もいます。

企業側では、高校生のインターンシップは時間もかかり、利益に直接つながらないかもしれませんが、男性も女性も、特に女性がどのように働いているかを見せていくことが大事であり、県内で就職するという道筋をここでしっかりと作っていくという構えをお願いしたいです。

実際、企業で働いている女性が高校生の母親かもしれません。地域で生き活きと働いている女性が多くなることを切に願います。



齋藤 士郎 氏 (パネリスト)

齋藤氏 (パネリスト)

当社は117人の社員のうち、男性が41人、女性が76人です。管理長を中心に10チーム体制で、女性が半分、男性が半分ですが、トータルでは女性が65%、男性が35%となっています。

新型コロナの感染拡大状況が酷かった時期は、会社には10人程しか出社していませんでしたが、今は落ち着いて30人程が出社し、ほかの社員は在宅勤務のままです。

東京や首都圏で一度就職してから地元に戻っ

てきた社員もいますし、東京の大学に進学して就職する際に地元に戻ってきた社員もいます。私は若いうちに一度は地元を離れるべきだと思っており、今日のテーマの趣旨に合わないかもしれませんが、若い人は特に地元に残る必要はないのではないかと考えています。

私が動くうえでのモチベーションは、「面白いか面白くないか」というその一点だけです。私が面接する際も「この人、面白そうだな」と思ったら採用し、「あまり面白くなさそうだな」と思えばお断りしていました。

今日のフォーラムも面白そうだったのですが、皆さんの話を聞いていると、何故わざわざ議題にしてまで話し合わなければならないのだろうと感じました。

平成3年頃の話です。母子家庭で子どもが保育園に通う女性社員がいました。その社員が仕事に集中できていない様子だったので「どうしたの?」と聞いてみると、「子どもが風邪をひいて、アパートの部屋に一人でいるのです」と言いました。私は「なぜ、子ども一人置いて会社にいるの?」と、「では、パソコンを家に持ち帰って、家で仕事をしなさい」と指示しました。会社にはどうしても守らねばならない納期があり、その仕事はその女性社員にしかできなかったもので、急遽パソコンを家に運び、今で言うテレワークをしてもらったことがありました。それが始まりだったと思います。

しかし、そういう対応は難しいことではなかったのです。当社の仕事はスキルさえあればどこでも仕事ができるので、自宅でもできるし、夫が転勤で東京や名古屋に行った社員などは、夫の転勤先の居住地で仕事をしています。

先ほどの風邪をひいて1人で留守番をしていた女の子も、小学生になるとお母さんと一緒に

会社に来たこともあります。その時は私が一緒に手をつないで、当時鶴岡にあったイオンに買い物に行くなどしたこともありました。

とにかく女性が多い職場なので、女性が働きやすくなるためにはどうすればよいかを常に考えてきました。

以前、当社のホームページで子どもをおんぶしながら働いている女性社員の写真が紹介されていたこともありましたが、「いい会社ですね」などと言われるのですが、私はとにかく多様な働き方があっていいのではないかと考えており、なぜ今更、世の中がこのようなことを盛んに言うようになったのか、ようやく世の中が当社に追いついてきたのだろうか、とも思っています。

天野氏 (パネリスト)

今の「Z世代」が社会貢献というテーマに非常に関心が高いというご指摘がありましたが、東京圏の企業は今の子どもたちがどのような教育を受けているのかという点をよく理解しており、「当社はこのような社会貢献意識をもって、このような事業をしています」などと若者に向けてアピールしています。しかし、地方企業のホームページは、お客様向けの営業主体の内容になっており、若者採用のことを考えて作られていないように見えるのです。加えて、社会貢献活動のPRも欠けている。自社のホームページなどで採用や社会貢献についてしっかりPRしていただくことが大切だというのが、柿崎様のお話で追認できました。

また、多様な働き方を提供し、社員のスキルを取りこぼさない決断ができるかどうか。役割が固定的な働き方を従業員に押し付け、結果的にスキルを取りこぼしている地方企業が多く、旧来の働き方に固執し過ぎることで、若い方の

持つ能力が活かせない状態にあるということを忘れないでいただきたいと思います。

これは若い女性のためだけというより、様々な人材確保についても同様のことが言えます。テレワークができるようになると、身体に障がいがある方や高齢者でも、今まで以上に能力を発揮する機会が増えて、純粋に能力の高い方を採用できます。企業側が多様な働き方を提供することで、地元にある優秀な能力を取りこぼさないという考えに変わっていただかないと、人手不足、人材難になるということが、斎藤様のお話から示されました。

熊本氏

若い世代の社会貢献に対する意識について、学校ではどのような取り組みをされているか。また、企業側もそこに気づくべきだと思いますが、そのためには何をすべきでしょうか。

柿崎氏

学校だけでは教員の数や資源が限られているため、地域の人材、資源にお手伝いいただく方向になってきています。学生と社会との接点は以前と比べ増えてきているので、生徒自身がいろいろな力を持っているということに気づき、社会性が広がっていくことになります。

企業や自治体の方には、学校へ「こういう企画もあるかどうか」と遠慮なく持ってきていただき、積極的に学校とつながりを持ち、教育に力を貸していただければ。

熊本氏

企業側からすると時間や手間がかかり、自社のためになるのかと疑問を抱いたりしますか。

斎藤氏

当社は毎年インターンシップも受け入れています。また、地元の高校に当社も含めた地元企業が10数社出向き、説明会も行っています。

熊本氏

県外の大学に行った大学生とのコネクションの持ち方で何か好例はありますか。

天野氏

若い世代に選ばれる地域になるためには、まずは20代をターゲットにしなければならないのですが、20代は何事もデジタル情報から入っていきます。ところが企業のホームページでは採用のページがなく、働く人の紹介ページも「準備中」や、更新が1年前など、デジタル媒体を通して若者を取り込もうという意識がみられないのが今の地方の実態です。

一方、東京圏の企業の採用ページでは丁寧に採用の流れを紹介していますし、応募方法も記載され、応募もデジタル化されています。デジタル媒体での採用説明がきちんとされているかどうかで、その企業の評価が大きく分かります。

若者へのインタビュー調査からは、企業の紹介冊子やチラシ、地元紙などの紙媒体は見ない人が多いという結果です。就職情報は企業ホームページから、そして二次的な情報をSNSから取得しています。まずは企業の窓口となる採用ページを作ってはいかがでしょうか。

今やホームページは企業の顔なので、丁寧に整備をして他社との差別化を図ることをぜひお願いします。

柿崎氏

山形県が選ばれるためには、女だから男だから

らという視点ではなく、みんなが活躍するという視点で偏った思い込みを取り払っていただきたいと思います。

齋藤氏

当社のホームページも楽しい催し物があつた際に写真や動画を時々アップする程度で、基本的に更新されていません。

東京に居住する社員が「独立してデザイン系の仕事をやりたい」という理由で退職する予定なので、「当社のホームページを、顧客第1号としてお願いしたい」と頼んでいます。その社員が12月に退職したら、早速ホームページと名刺とパンフレットを作成してもらうことになっています。

企業経営者として私が思うことは、いかに社員の要望、困っていることをどんどん吸い上げていくかということに尽きます。

また、先月、25歳の女性が入社しましたが、酒田市から鶴岡市まで車で通うと言うので、これから冬で運転が危ないので鶴岡市にアパートを用意しました。企業にとってたかだか10万や20万円なんて、大事な人材のことを考えれば安いというものです。このように考えればよいのではないのでしょうか。

熊本氏

少子化問題について、データに基づかない人口動態の見方、思い込み、偏見による誤った対応策を、行政はすぐに改めるべきです。

地方にとって最大のSDGsは人口減少問題だと信じています。2015年以降、「地方創生」が言われてから何ら代わり映えのしない状況が続いてきており、内心忸怩たる思いです。

今日ご列席の皆さま、YouTubeでご視聴の

皆さまには、本日のお話を糧にして、明日からの活動に活かしていただければと願います。