

特集 1

「人口の社会減と女性の定着に関する情報発信 秋田フォーラム」

- (1) 日 時：2023年7月26日(水) 13時30分～16時30分
- (2) 場 所：にぎわい交流館 AU「多目的ホール」(YouTubeにて生配信)
- (3) プログラム

第1部：基調講演「なぜ秋田の赤ちゃんは激減したのか

—全国ワースト1の出生減の原因とは—

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「秋田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

奥 真由美 氏

一般社団法人 Sail on Japan 代表理事(秋田県教育委員会 委員)

齊藤 大樹 氏

株式会社齊藤光学製作所 代表取締役/社長執行役員

ファシリテーター

齊藤 賢太郎 氏 株式会社秋田魁新報社 デジタル編集部 次長/記者

第1部：基調講演「なぜ秋田の赤ちゃんは激減したのか—全国ワースト1の出生減の原因とは—」

2022年の日本の合計特殊出生率は1.26ですが、合計特殊出生率は1.5を長期に下回ると人口回復が難しいと言われていています。アメリカやカナダのように多くの移民を受け入れている国であったとしても、1.3を長期に下回ると人口



基調講演：天野 馨南子 氏

回復が難しいとされています。日本は1995年に1.5を下回ってから一度もその水準を超えることができず、国としても危機的な出生減の状況にあります。

ここでは、秋田県の人口減の問題を「秋田の出生減を理解する」「秋田の転出減を理解する」「鍵を握るのは『雇用』」と大きく3つに分けてお伝えします。数字で現状を正確に理解してエビデンスを知ることが大事であり、みなさまの行動を変えていただける一助のデータとなればと思います。

■秋田県の出生減を理解する



図1

秋田県の2021年の出生数は2023年現在、53歳の方の24%水準へと半世紀で約4分の1以下に減少しています。全国平均は42%水準の出生数で約6割減ですので、全国水準から大きく乖離しています。また、現在28歳の方の出生数は、全国平均は約7割水準ですが、秋田県は43%の出生数で約4割水準と、非常に早いスピードで出生数が減少しています。さらに、13歳の中学生の65%の出生数で約7割水準と、全国水準の約8割水準と比べても全国一の出生減となっています(図1)。

約半世紀前(1970年)との出生数比較では、秋田県は76%減で1位、2位は75%減で青森県となっています。半世紀前との比較では和歌

山県や北海道なども上位にありましたが、約四半世紀前(1995年)との出生数比較では宮城県を除く東北がワースト5をすべて占めています。その原因は1996年から東京一極集中が始まり、東北圏は他のエリアと比較して東京圏に近いために転出しやすくなったことが挙げられます。また、約10年前(2010年)との出生数比較でも秋田県が全国1位の減少率となっています。

図2

一方、東京都は約四半世紀前(1995年)との出生数比較では1%の減少率です。約10年前(2010年)との出生数比較でも88%の水準を保っていますので、都道府県別の合計特殊出生率の高低は意味がないということを理解いただけたらと思います。少子化と言われていますが、47都道府県がどこも同じスピードで減少しているわけではないのです(図2)。

■少子化に関する致命的な誤解①

「合計特殊出生率」

出生率が1.26と聞いて「夫婦の間に1.3人程度しか生まれないので少子化になる。日本の夫婦が子どもを持ちやすいように子育て支援・妊活支援が最優先だ!」と思うのは『間違い』です。

合計特殊出生率とは、そのエリアに居住している15歳から49歳の全女性の年齢別出生率を足し上げたものです。既婚女性が持つ子どもの平均数ではないため、女性が流出することによ

る出生損失を計算できない指標となっています。「地方は出生率が高く、東京都は出生率が低いから少子化が進んでいる。都市化が少子化の問題だ」と言う方がいます。これは実は人流の影響を無視した、因果関係を読み違えた誤った現状の解釈となっています。

■少子化に関する致命的な誤解②

「未婚女性の流入出と域内出生率」



図3

未婚女性が域外へ流出すると、域内の既婚者の割合が高くなり、未婚女性が転出しただけで出生率が上がり、逆に未婚女性が転入すると出生率が下がります。例えば、未婚女性80人、既婚女性20人の都市で、10人の子どもが生まれた場合の出生率は0.1です。そこに、20人の未婚女性が転入すると、既婚女性1人当たりの出生数は変わらないのに、出生率は0.083に下がります。つまり、地方は未婚女性の流出により出生率が高止まりしている状況なのです(図3)。



図4

2000年から2021年の出生数維持率は、全国水準は68%と7割弱の水準です。赤枠の14エリアは全国水準の6割を下回っています(富山

県は正確には59.7%のため60%未満に入れています)。赤枠のエリアのうち、秋田県、岩手県、茨城県以外の11エリアは、2022年の合計特殊出生率が全国水準よりも高いために、少子化が全国より進んでいないと思いがちです。しかし、合計特殊出生率と少子化度合いは関係ないということがこの結果からもはっきりと示唆されています(図4)。

今までよく議論されていた「出生率が高い」「婚姻率が高い」「幸福度が高い」といった割合指標での測定は、未婚女性または、そのエリアに不満がある女性が転出すれば当然上がる指標です。そのようなエリアに残った女性への子育て支援最優先では、そのエリアの出生減は止まらないということをご理解ください。

1970年から2021年で秋田県の出生数は24%水準まで減少(76%減)しましたが、婚姻当たりの出生数は9割(88%)を維持しています。夫婦当たりの子どもの数があまり減っていないのに、なぜ子どもが半世紀で4分の1までに減っているのか、ということに気がつかなければなりません。

■少子化に関する致命的な誤解③

「カップルなくして出生なし」



図5

「カップルなくして、出生なし」が秋田県の出生数激減の本質です。子育て支援をしようにも、そもそも支援対象となるカップルが大きく減少しています。1970年から2021年の婚姻数は28%水準まで減少しています(図5)。

子育て支援は有効な少子化対策ではありません。少子化は、既婚女性が子どもを産まなくなったのではなく、未婚者が増えたことが原因です。

■秋田の転出減(転入 - 転出)を理解する

2 秋田の社会減を理解する
—2010-2019年 コロナ前10年間転出超過数ランキング(人)—

順位	自治体	転出超過数	男性	女性	女性/男性
1	秋田県	-485,891	-327,747	-158,144	1.14
2	山形県	-466,124	-300,074	-166,050	1.14
3	福島県	-409,827	-252,494	-157,333	1.16
4	青森県	-372,874	-237,874	-135,000	1.16
5	岩手県	-366,492	-231,222	-135,270	1.16
6	宮城県	-352,877	-227,677	-125,200	1.16
7	新潟県	-318,811	-201,344	-117,467	1.16
8	佐賀県	-311,814	-191,475	-120,339	1.16
9	秋田県	-305,311	-191,313	-114,000	1.16
10	山形県	-281,891	-172,202	-109,689	1.16
11	秋田県	-261,891	-162,202	-99,689	1.16

図6

2010年から2019年のコロナ前10年間の転出超過数では、秋田県が11位となっています。男性の約1.3倍の女性が転出しています(図6)。

2 秋田の社会減を理解する
—2020-2022年 コロナ下での転出超過数ランキング(人)—

順位	自治体	転出超過数	男性	女性	女性/男性
1	秋田県	-485,891	-327,747	-158,144	1.14
2	山形県	-466,124	-300,074	-166,050	1.14
3	福島県	-409,827	-252,494	-157,333	1.16
4	青森県	-372,874	-237,874	-135,000	1.16
5	岩手県	-366,492	-231,222	-135,270	1.16
6	宮城県	-352,877	-227,677	-125,200	1.16
7	新潟県	-318,811	-201,344	-117,467	1.16
8	佐賀県	-311,814	-191,475	-120,339	1.16
9	秋田県	-305,311	-191,313	-114,000	1.16
10	山形県	-281,891	-172,202	-109,689	1.16
11	秋田県	-261,891	-162,202	-99,689	1.16

図7

コロナ禍の2020年から2022年の3年間で、秋田県は男性の1.6倍もの女性が転出し、コロナ前よりも男女のバランスが悪化しました。また、転出超過エリアが37エリアから39エリアに増えたということは、人口の局所集中が強まったということです(図7)。

■あらゆる学歴の女性が男性よりも就職期に流出

2 秋田の社会減を理解する
—2022年 転出超過数 20代前半女性減が最大要因—

年齢	性別	転出超過数	割合	転入超過数	割合	女性/男性	
15-19歳	女性	-605	57.6%	22.0%	-616	36.2%	22.4%
20-24歳	女性	-808	57.9%	22.1%	-835	49.0%	30.3%
25-29歳	女性	-112	10.7%	4.1%	-64	3.8%	5.2%
30-34歳	女性	-17	1.6%	0.6%	-10	0.6%	1.8%
35-39歳	女性	-23	2.2%	0.8%	-14	0.9%	1.5%
40-44歳	女性	-31	2.9%	1.0%	-20	1.2%	1.9%
45-49歳	女性	-41	3.9%	1.4%	-26	1.6%	2.4%
50-54歳	女性	-53	5.0%	1.8%	-33	2.0%	2.9%
55-59歳	女性	-67	6.3%	2.3%	-41	2.5%	3.7%
60-64歳	女性	-83	7.8%	2.9%	-51	3.1%	4.5%
65-69歳	女性	-101	9.6%	3.5%	-62	3.8%	5.3%
70-74歳	女性	-121	11.5%	4.4%	-75	4.6%	6.5%
75-79歳	女性	-143	13.6%	5.1%	-88	5.3%	7.4%
80-84歳	女性	-167	15.8%	5.9%	-104	6.3%	8.7%
85-89歳	女性	-193	18.3%	6.9%	-121	7.4%	10.2%
90-94歳	女性	-221	21.1%	7.9%	-138	8.3%	11.4%
95-99歳	女性	-251	23.9%	8.9%	-157	9.5%	12.6%

図8

秋田県の2020年の転出超過数をみると、20代前半女性が30.3%と最も多く、さらに、20代前半男性の1.4倍もの女性が減少しています。(図8)。

2 秋田の社会減を理解する
—22年 秋田における社会減 年齢×性別ランキング(人)—

順位	性別	年齢	転入超過数	社会減への影響	ライフステージ
1位	女性	18歳	-556	20.2%	進学就職・大学進学
2位	男性	18歳	-520	18.9%	進学就職・大学進学
3位	女性	22歳	-362	13.1%	大学進学
4位	男性	22歳	-282	10.2%	大学進学
5位	女性	20歳	-215	7.9%	専門学校就職
6位	男性	20歳	-175	6.6%	専門学校就職
7位	女性	24歳	-114	4.1%	就職
8位	男性	24歳	-106	3.9%	就職
9位	女性	26歳	-80	2.9%	大学就職・転職
10位	男性	24歳	-66	2.4%	就職

図9

年齢別・男女別でみると、1位は18歳女性、2位は18歳男性となっています。進学で転出するのは仕方ないと思いがちですが、進学の際に住民票まで移動する割合は少なく、住民基本台帳でカウントされる移動はその殆どが、就職での転出超過となっています。

3位の22歳女性は大学卒業後の就職、5位の20歳女性は専門学校卒業後の就職でそれぞれ転出していることから、あらゆる学歴の女性が男性よりも就職期に多く流出していることが分かります(図9)。

■鍵を握るのは雇用



図10

現在、秋田県で最も人口が多いのは60歳代で、次いで70歳代、50歳代となっています。全国平均でみると、40歳代が一番多く、50歳代、70歳代と続きます。若年人口の一極集中が続く東京都は40歳代が多く、次いで50歳代となっていますが、わずか0.1ポイント差で30歳代という若い人口構造です(図10)。

秋田県は東京都よりも人口構造が20年も高齢化していますので、メジャーな価値観が20年古く、シルバー民主主義のリスクが極めて高くなっていることに気をつけなければいけません。シルバー民主主義の弊害として、例えば政治の場合、高い人口割合を占める高齢者向けの施策が優先される可能性が高くなります。ただでさえ人口少数派である若年層の意見が聞こえにくい社会になり、世代間の不公平が増えてしまいます。

あるエリアの女子高生が、自身が住んでいるエリアの移住ビデオを見た際、「赤ちゃんや子どもが守られること(子育ての安心安全)は分かりました。でも、ママが移住前にしていたお仕事やそのスキルアップはどう守られるのですか?」と言っていました。若者の意見を置き去りにしたまま中高年でまちづくりを進めた結果、若者に逃げられてしまうリスクが高齢化した社会ではとても高いのです。

■止まらぬ未婚化への言い訳①

「個人の自由、ハラスメントというアンコンシャス・バイアス」

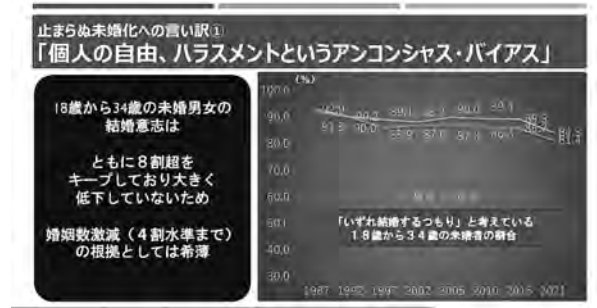


図11

「未婚化が少子化の主因と言うけれど、結婚をしたくない人が増えただけではないの?」とよく言われますが、それは個人の感想であって、実はメジャーなアンコンシャス・バイアスの1つです。18歳から34歳の未婚男女の8割は「いずれ結婚するつもり」と考えており、婚姻数が半世紀で4割水準までに減っているエビデンスとしては弱いです(図11)。

■止まらぬ未婚化への言い訳②

「社会減人口の属性を無視した既婚者支援社会」

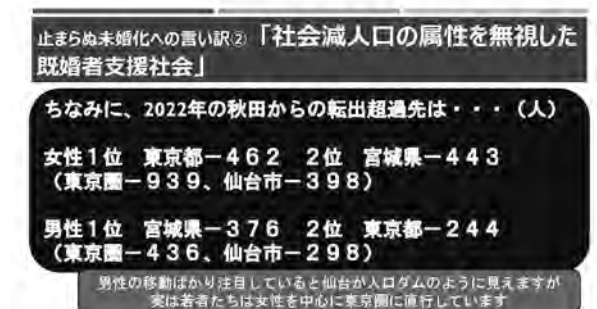


図12

秋田県からどこに転出しているのかを男女別にみると、男性は1位が宮城県、2位が東京都に対し、女性は1位が東京都、2位が宮城県となっています。ところが男女ともに、埼玉県・千葉県・神奈川県を含めた「東京圏」でみると、女性939人、男性436人と東京圏への転出が1位となっています。東京都は家賃が高いため、通勤圏である3県にも転出していることがうかがえます(図12)。

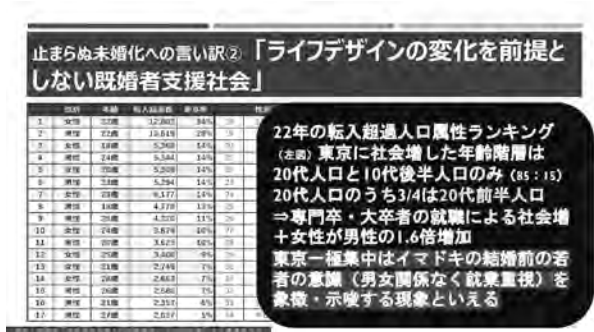


図13

東京都の転入超過人口を年齢別にみると、22歳女性が最も多く、大学卒業後の就職時に転入しています。コロナ禍の2020年から2022年は、男性の2.2倍の女性が東京都に転入超過しました。20代前半に集中して発生している東京一極集中は、結婚前の若者の意識(男女関係なく就業重視)を象徴・示唆する現象とも言えます(図13)。

出生数を増やし、人口を減らさないことを目標に掲げるのであれば、特に女性に対して就職で選ばれる秋田県づくりが必要となります。雇用との連携なき教育機関の設立、雇用改革なき子育て支援などでは女性の転出超過は止まりませんので、少子化対策の効果は出ないということに気づかねば、秋田県の極端な出生減は止まることはありません。

■止まらぬ未婚化への言い訳③

「若い世代の理想の夫婦像を無視した応援」

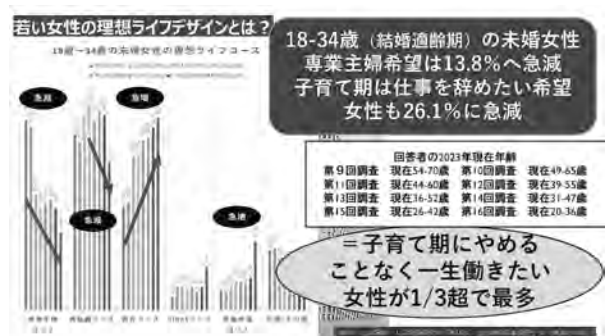


図14

18歳から34歳の未婚女性の理想のライフコースは、子育て期に仕事を辞めることなく、仕事と子育てを両立したまま一生働きたいという方が34%、3人に1人程度となっています。専業主婦希望は13.8%で7人に1人程度と2015年の前回調査から急減しています。また、子育て期に仕事を辞めて、子育て後に再就職をしたいと希望する女性も26.1%に急減しました。子育て後に再就職をするとすると、ほぼ非正規雇用となるからです。

第16回(2021年)調査の対象者は、1986年の男女雇用機会均等法施行後に全員出生しています。現在の30歳代後半以上の方たちが見て育った夫婦(親)の姿とは大きく異なるということを理解せねばなりません(図14)。

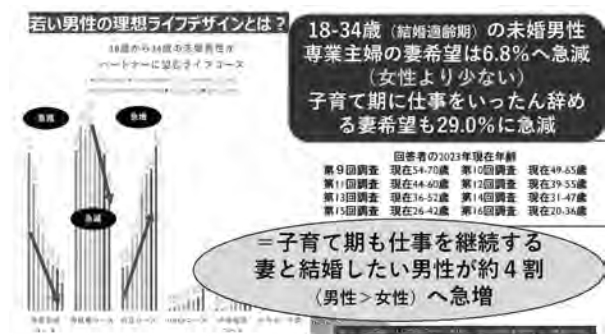


図15

このような理想の夫婦像の変化を「若い女性の意識の話でしよう?」と思ってはいけません。

実は女性よりも男性の意識の方が大きく変化しています。男性の専業主婦妻理想は6.8%と、女性の専業主婦希望13.8%の約半分となっています。妻に仕事と子育ての両立を希望する男性は39.4%で、女性の34.0%よりも多い結果となり、妻に子育て期に一度仕事を辞めて欲しいと希望する男性も前回調査から、女性よりも大きな変化を示しています(図15)。



図16

現在の50歳以上と結婚適齢期の若い男女では、若い時に理想としている結婚観が真逆です。そこに気づいていただかないと、結婚支援や子育て支援など、応援しようとする家族像がそもそも違うと効果は出ませんし、ハラスメントにもなりかねません(図16)。

専業主婦世帯の方が子どもが多そうと思う方が多いかもしれませんがそうではありません。秋田県は、子どもがいない世帯割合において、専業主婦世帯は34%、共働き世帯は25%と、専業主婦世帯の方が多くなります。さらに、18歳未満の子あり世帯において、共働き世帯では1子世帯が28%、2子以上は72%です。一方、専業主婦世帯では1子世帯35%、2子以上世帯は65%と、実は共働き世帯の方が子どもの数が多いのが現状です。



図17

このような男女の働き方と子どもの数の関係は、時代の変化を反映しています。4年生大学進学率は、1971年には男女の差が22.3%もあったものが、2022年は6.3%となりました。昔は学歴差から上位婚が当たり前という意識が高かったのですが、今ではジェンダーレス教育も進み、上位婚は若い世代では当たり前とは思われていません。

その証左として、18歳から34歳の結婚相手に重視+考慮する条件を30年前と比較すると、今や男性の約2人に1人が女性に経済力を求めると回答し、大きく割合が上昇しています(図17)。

日本では年間婚姻数に対し離婚数が38%に達する状況ですが、秋田県は40%と全国水準より高い離婚割合となっています。大離婚化社会においては、独身・既婚関係なく、男女ともに経済的自立を保ちつつ支え合える、労働市場改革の観点に社会が変わらなければ、結婚は男女双方にとってリスクでしかなくなり、日本の未婚化=人口減は止まりません。専業主婦世帯が大多数で未婚化が進展していなかった40年前の家族発想からの脱却が必要です。

■中高年世代の価値観に基づく強固なアンコンシャス・バイアスによる雇用からの脱却を

東京一極集中は、女性活躍推進法の影響が大きく影響しています。自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題分析を基に目標を設定し、目標を達成するための具体的な取り組み内容を「行動計画」として策定・公表することが全ての企業に義務付けられました。ただし、2022年4月までは常時雇用する労働者数が301人以上の企業のみ提出緩和条件なし（提出努力義務ではなく必須）でしたが、2022年4月からは101人以上の企業において行動計画書の策定・公表が必須となりました。この行動計画は公表するだけではなく、実施状況が良いと「えるぼし認定」がもらえます。2023年3月末でのえるぼし認定企業の内、2176社中1090社、50%が東京都の企業です。さらに、プラチナえるぼし認定企業は37社中15社、40%が東京都の企業です。これらの情報はネットで公開されていますので、若い世代への企業の女性活躍推進取り組みの可視化が一気に進み、男性を超える女性が東京都により多く就職するようになりました。就職先での家族形成の未来がこの法律によって可視化されるようになったともいえます。つまり、あえて自分の理想と異なる職場環境を提供する企業は選ばれない時代となっているのです。



図18

このような状況下で、秋田県の女性管理職比率を他の都道府県と比較すると、2010年は35位でしたが、2020年は42位と順位を下げています。他の県で「女性は管理職になりたがらないから仕方ないのだ」という方がいましたが、そうでしょうか？女性が多く流出しているエリアでは、そもそも管理職になりたい女性は就職時に転出し、関心が低い女性が残る傾向にあるだけではないか、と自問自答していただきたいものです。秋田県の企業・団体で管理職になりたいと若い女性が思えるような職場環境があるのか、という視点から、県内企業で女性が管理職になりたがらない理由をきちんと分析することこそが、真の働き方改革です（図18）。

未婚化社会は、高学歴化した女性の意識変化が原因ではありません。女性だけではなく、男性も含めた若者たちの理想の家族観、就業観が現在の50歳代以上の人たちとは真逆なのです。しかも、女性よりも今や男性の方が、共働き家庭を理想とする割合が高いのです。若い世代の新しい家族の形に寄り添う雇用に県内企業にさせていただくことが大事なのです。

チャールズ・ダーウィンの進化論「最も強い者が生き残るのではなく、最も賢い者が生き延びるわけでもない。唯一生き残るのは、変化できるものである」。

秋田県の人口減の真実の姿を今ここで知ったみなさまこそが、秋田の未来の救世主とさせていただけると信じています。

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



齊藤 賢太郎 氏 (ファシリテーター)

齊藤氏 (ファシリテーター)

天野氏の基調講演では、アンコンシャス・バイアスや、若い世代の家族観や就業観の変化など、エビデンスに基づいて理解することが大事だと教えていただきました。教育現場で活躍されている奥氏と地域の企業として経営されている齊藤氏に、具体的な事例を入れながらお話しいただきたい。



奥 真由美 氏 (パネリスト)

奥氏 (パネリスト)

教育の視点から、親子関係や地域の風土からのアンコンシャス・バイアスが、子どもたちに大きく影響していると感じています。「秋田が好き」「この地域が好き」と子どもたちはよく口にしますが、地域の大人や親が生き生きと輝い

ているかということに対しては、生きづらさを感じていると思います。こうあるべきという枠にはまった生活や環境が子どもたちの中にあると感じています。

働き方の面では、一人ひとりの働きやすさや目的が実現できる環境なのかについて課題があると思います。高校生の職業教育で「こういった職業や仕事があるから受けてみたら？」と提案すると、「じゃあそこを受けます」となりますが、ミスマッチですぐに辞めてしまうといった実例もあります。



齊藤 大樹 氏 (パネリスト)

齊藤氏 (パネリスト)

私自身、県外へ出て秋田に戻り、社長に就任してから2期目という状況です。どのように良い会社をつくっていくかということを社員と話す中で、やはり働く環境づくりは非常に大切だと考え、人中心の経営に力を入れて取り組んでいます。人材教育や組織風土を変えていくことは中長期の視点ではとても重要ですが、短期的な成果は上がりにくい。しかし、この地域で長く事業を発展させていく企業を目指そうと考え、働いている社員一人ひとりが幸せに生活できることが土台となると考えています。

当社の社員は63名で、男女比率は6対4、女性が25名程度です。天野氏の基調講演で女性の非正規雇用の話がありましたが、当社の女性

は全て正規雇用です。製造業のため、社内の管理職層や現場の男性陣からすると、女性にこういった仕事を任せたら嫌がられるのではないかと、辞めてしまうのではと無意識の判断をしてしまい、女性のスキルアップの機会が与えられていないということは、私自身も感じていました。しかし、アンコンシャス・バイアスの払拭に取り組み、半年で女性の中途応募が10名ありました。採用が厳しいという市場の中で、当社の人材育成の想いがしっかり発信できているからだと思っています。天野氏の話を受け、企業経営者が変わらなければならないと改めて感じました。



天野 馨南子 氏 (パネリスト)

天野氏 (パネリスト)

若者が卒にはまった生き方に、生きづらさを感じているのではとの話が奥氏からありましたが、2020年に東北活性化研究センターで、主に東北圏から首都圏に転出した若年女性を対象に「人口の社会減と女性の定着に関する意識調査」を実施しました。その中で、「将来子どもが授からなかった場合の選択肢」の設問に対し「あきらめる」「養子縁組だけを考える」「不妊治療だけを考える」「不妊治療で授からなければ養子縁組を考える」という選択肢を用意しました。養子縁組を考慮に入れる回答割合が東北圏以外から首都圏に転出した女性達の回答割合よ

りもかなり低いという結果でした。首都圏に出てライフデザイン変えようと思っている女性達でさえ、家族形成という側面ではありますが、伝統的価値観が強い傾向がわかる結果でした。家族形成においての多様な選択に対して不寛容な社会の傾向があり、卒にはまった生き方に若者が生きづらさを感じているのではないかと奥氏の話に裏付ける結果ではないかと思えます。

齊藤氏がおっしゃった女性の正規雇用の話につながりますが、同じ調査で、秋田県から東京都に就職した20歳代の女性にインタビュー調査をした際、転出した理由はたったひとつでした。「秋田は大好きです。食べ物もおいしいし、自然も豊かだし。でも秋田のお母さんというと専業主婦かパートのイメージなのです。だから私は違うかなと思って」と。女性の雇用イメージを打破するような経営者が増えないと、秋田県からの女性の人口流出は止まらないでしょう。

齊藤氏 (ファシリテーター)

女性の定着について、齊藤氏のどのような取り組みが、中途応募女性の方々に響いているのか、どう自己分析されていますか。

齊藤氏 (パネリスト)

2つポイントがあると思っています。ひとつは、働きやすくて、仕事と家庭の両立ができそうだといいところ。もうひとつはチャレンジできる環境がありそうということ。応募される方々の経歴を拝見すると、製造業の経験が全くない方が、新しい技術にトライしてみたい、新しい職業にチャレンジしてみたいという表現で応募されている方が多いです。当社では、社内で新しいことにチャレンジできる風土をつくっ

ていることを社内はもちろん、SNSで社外にも発信しています。地元にいると一歩踏み出すことを周りは望んでいないかもしれないと思いますが、実際若い方はチャレンジを望んでいて、それをできる会社を秋田県でつくっていくことが大事だと思います。

齊藤氏(ファシリテーター)

チャレンジできる場について、教育にも関わりのあると思います。奥氏の意見を伺います。

奥氏(パネリスト)

やはり、旧態依然とした企業がまだ多くあり、そこにエネルギーを感じずに、自己決定できない、あるいは人と同じでなければならないと思う子どもが多いと感じます。その原因として、様々なところまで細かく手を差し伸べて育てている親、失敗をさせたくないという親が多いと思っています。失敗させる勇気も含めて、齊藤氏のようにチャレンジできる、チャレンジしたいという人たちを増やしたいですし、職業選択の段階からそういった視線や姿勢をつくりたいと思っています。

アントレプレナーシップという言葉が聞かれるようになりましたが、起業家的行動能力、つまり自分自身が主体的に色々なことに挑戦して自己実現を果たしていく、そういった意味での企業プログラムを高校生に対して行っているところです。まさに齊藤氏がおっしゃったように若者がチャレンジする力を身につけ、地域の中でも自己実現できる。そして色々なことができる企業がある。両方がバランスをとりながら地域が活性化していくと、人口流出の課題を少しでも変えていけるのではないかと思います。

齊藤氏(ファシリテーター)

チャレンジする場と人口動態の関係性について、天野氏の考えを伺います。

天野氏(パネリスト)

若い方がチャレンジできる企業を選んで齊藤氏の会社に途中で入社される一方で、チャレンジを阻害する企業環境がある。だからこそ齊藤氏の企業に途中で流れてくる、というご指摘がありました。東北圏は、この若者のチャレンジを阻害する企業環境が強くあるのではと思います。合計特殊出生率は、独身女性が転出するエリアでは高くなりがちです。しかし東北圏では独身女性の流出が顕著であるのにも関わらず、出生率がそれほど高くない。結局、地元に残っている女性の婚姻率も悪いのです。

東北圏で結婚が進まない理由のひとつに、親子同居問題があります。未婚者の特徴として、親が施設に入ったり亡くなったりする年齢、つまり本人が50歳代になるまで、男性の6割、女性の7割が親と住み続けており、奥氏がおっしゃっていたように、子どもにチャレンジさせない庇護的な親が海外に比べて日本には極めて多いです。なぜ庇護的なのかと考えるならば、子どもの失敗を親の失敗と捉える親子一体感の強さからではないでしょうか。親と子は別人格です。子どもを自立させて失敗してもらい、学んでもらうということを親がしなくなってしまうと、当然新しいチャレンジやスキルアップは生まれません。長男文化も相まって、女性は男性よりも親子分離が進みますので、中途でも女性の方が齊藤氏の会社にスキルアップしたいと応募されて来る。お二人の話がつながるなと思いました。

齊藤氏(ファシリテーター)

奥氏と齊藤氏は、事業や生活の中で固定的な価値観がチャレンジの阻害となっている、息苦しさにつながっているなど感じられることはありますか。

奥氏(パネリスト)

お母さんたちの言葉を聞いていると、男の子だから継がなければといった無意識の言葉や、お父さんに聞かないと駄目など、男女格差を様々なところで感じます。決定権がお母さんたちに無く、圧倒的にお母さんたちが我慢や諦め、自己犠牲のようなものを感じます。同居しているご家族ですと義理のお義父さん、お義母さんに気を遣って自分自身を出せないという場面もあり、お母さんたちがやりたいことをやって、生き生きとしている姿があまりみられません。

齊藤氏(パネリスト)

当社の最終製品を検査して出荷する工程は、殆ど女性社員が行っています。周りの社員には「あの現場はママさんたちが多いから、残業にならないようにしようね」という優しさがあり、それを良いことだと捉えていたものの、そもそもその工程は女性の方たちだけが行うとの考え自体がアンコンシャス・バイアスだなと思いました。そういった“そもそも”の部分を変えていかないと、社内の小手先の取り組みだけでは変わらないということを感じながら聞いていました。

齊藤氏(ファシリテーター)

以前、天野氏に雇用や働き方を変えるにはどうしたらいいかを取材したことがあり、印象的な言葉をいただきました。「男性が担っている

分野なり仕事なりの半分を女性が担えば改善しますよ」という言葉の意味をお話しいただいてもよろしいでしょうか。

天野氏(パネリスト)

とある製造業で、女性社員は簡単な検品作業だけを行う程度の非正規職、工場のラインは毎年50人程の高校卒業後の男性のみの正規雇用をしていました。工場のラインにどうして女性正社員を採用しないのかと伺ったところ「女性に残業をさせられないし、夜勤なんて子育てをしていたら無理でしょう。女性は簡単な検品作業しかできないですよ」と子育て女性への優しさ、気遣いからおっしゃったのですが、これはアンコンシャス・バイアスです。「看護師は夜勤がありますよ。夜間の急患にも対応しますし、大変な現場で働いていますよね」と伺うと、「これがアンコンシャス・バイアスですか。命に関わる大変な現場よりも、うちの方が大変な職場だとは言えません」とおっしゃいました。翌年から工場のラインで勤務する女性社員も募集したところ、人手不足で悩んでいた採用活動に苦労しなくなったそうです。さらに男性たちと同じ仕事ができることでやりがいを感じ、辞めどころか働き方の提案までしてくれて素晴らしい、本当に良かったとおっしゃっていました。女性だからと思考停止をせず、あらゆる業種で女性を採用することができるということをお伝えしたいです。

齊藤氏(ファシリテーター)

齊藤氏は今のお話をご自身の会社に当てはめて、どのようにお聞きになりましたか。

齊藤氏(パネリスト)

女性が育児と両立して活躍できる職場の事例をたくさん拝見しますが、当社のような製造業はアンコンシャス・バイアスがあるため、ロールモデルが少ないと感じています。よって、現場に女性があまり多くない職種における女性活躍の事例やロールモデルを発信していくことがとても大事だと思います。当社も女性の応募は増えていますが、加工現場においてはまだ実績がないため、現場の管理者たちには抵抗感がまだあります。それに対しては真摯に話しながら向き合わなければならないと思います。ただ女性を活躍させたいからではなく、今は多様性と言われる社会です。色々な価値観で経営判断をすることで、女性や男性という話ではなく、一人ひとりの意見やスキルを活かせる会社にする事なのだと思います。

齊藤氏(ファシリテーター)

秋田県の現場では、人材不足で採用に苦労されている企業が多くいます。今までの価値観を見直すことで、問題解決につながるのではと思います。そういった形で、これまで働いていなかった女性が職場で生き生きしている姿を地域や家庭で見せることにより、先ほど奥氏から課題提起があった、子どもたちが感じている生きづらさを解決していくことにつながるのではと思います。そのような流れや関係性を奥氏はどう感じられましたか。

奥氏(パネリスト)

自分に自信が持てない、自分がしている仕事は人に言えるようなものではないというお母さんたちが多いのですが、私がアドバイザーをしている企業で、親の働く姿を子どもたちに見せ

る機会をつくりました。精密機器の部品をつくる会社で、社員が日々行っている業務なのですが、電子顕微鏡以上に自分の目で確かめて削る技術が本当に素晴らしくて驚きました。子どもたちはもちろん感動しましたが、社員自身も、すごいことをやっているのだという自信につながったのです。コーチングやカウンセリングを通し、一人ひとりに寄り添ってフォーカスしていくことが、最終的に生産性を上げていくことにつながるのではと、自分の中では実感しているところです。



齊藤氏(ファシリテーター)

齊藤氏の話にも、多様性の中で色々な個性を持っている方々が活躍できるような職場をつくっていくことが大事とありました。天野氏が考える多様性について伺います。

天野氏(パネリスト)

今までとは違うことに対する寛容さです。日本は前例主義が強く、失敗していても自分の安心のために同じことを続けてしまう傾向があります。これは多様性の壁になるため省いていかなければいけません。また、確証バイアスも強く、例えば、未婚率が上がり、50歳時点で男性の28%、女性の16%の方に婚歴がついてい

ませんが、この50歳未婚率を確証バイアス的な見方をすると、結婚をしたくない人が増えたのだから仕方がない、となります。しかし、基調講演で示したように結婚を希望している方は依然多いというデータがあります。これが確証バイアスの典型例で、未婚化解消のために新たな家族の在り方を社会が模索すべき、という発想に至らず、家族価値観の多様性を阻みます。

子どもは女性しか産めません。秋田県は転出超過で、10年間で2万2,582人も未婚女性を失っています。20歳代女性の雇用を増やしただけで出生数は上がります。この実態をしっかりと受け止めた選択をしていただきたいと思います。

齊藤氏(ファシリテーター)

データはどういう切り取り方をするか、かつその結論とどういう関係性を持っているかを含めてみていく必要があるということですね。

全国の中でも長期間にわたって出生数減少が続く秋田県はどのような地域なのか、改めて天野氏に伺います。

天野氏(パネリスト)

基調講演で示した秋田県の女性管理職比率は横ばいで、全国的にみても低いです。お母さんたちが自信を持ってない、女性の自己肯定感が低いエリアであろうことは、各調査結果からもうかがえます。特に養子縁組に対しても抵抗感が強く、家族を持つならこうじゃないとダメだという感じで、多様な家族観を持ってずに縛られています。この呪縛を解いていただくことが大事です。秋田県は高校を卒業した段階から若者が出て行く傾向にありますので、高校を卒業するまでの子どもたちの声に、耳を傾けていただき

たいです。



齊藤氏(ファシリテーター)

秋田県の特徴についての話を受けて、奥氏と齊藤氏から率直な感想をいただきます。

奥氏(パネリスト)

天野氏の基調講演の中で、シルバー民主主義についての話がありましたが、実際に政治に関して若い世代が関心を持ってない、高齢者人口が多いことにより自分たちの声は届かないとの意見があります。秋田県の価値観が20年古いということが衝撃的でした。

自分たちに何ができるのだろうと考えると、やはり私たち自身が、日々バージョンアップしていく必要があると思います。天野氏のおっしゃるように、若者の考え方に耳を傾け、どんなことを考えて生きているかを一緒に考えていく視点が必要ですし、それが本当に一人ひとりの働き方だけではなく、生き方を含めてウェルビーイングを高めていこうとする姿勢を意識していかなければいけないと思いました。また、親の言うことだけを聞くだけではなく、自分自身が何をしたいのか、どうしたいのか、あるいは自己決定・選択するところも教育の中で育てていく必要があると感じました。

齊藤氏(パネリスト)

高校卒業後に県外へ行く人たちの気持ちを、言葉を選ばずに代弁すると「変わらない秋田県にはいませんよ」と言うことだと思います。地元で得られる経験やスキルアップの機会は間違いなく足りていないと思います。当社もまだ十分ではありませんが、自信を持って秋田県でもその機会を提供できる企業になれることが大事だと思っています。小さい企業ではありますが、我々の取り組みが連鎖することによって、この地域に変化が起きると思うので、意欲的に進めていきたいです。



齊藤氏(ファシリテーター)

最後にみなさんからメッセージをお願いします。

天野氏(パネリスト)

一人ひとりの単位で見ると、素晴らしい方が秋田県にいらっしゃいます。男性も女性も関係なく、優秀な人材を流出することのない雇用を創出していただければと思います。

奥氏(パネリスト)

子どもたち自身も日々人口減少や少子化という言葉を耳にしている、子どもたちながらに危機感を少なからず持っていると感じています。

改めて私たち大人も子どもも変わることを恐れずに、魅力的な秋田県にしていけるというメッセージを発信していきたいです。

齊藤氏(パネリスト)

やれない理由を並べてしまうとやれないので、それをやるための方策をしっかりと考えていくことが大事だと考えています。また、地域の課題に関して、一人で変化を起こすことは難しく、何か行動を起こした人の流れがしっかりと連鎖して、それがムーブメントに変わっていくようにしなければと改めて思いました。自信を持って当社の取り組みを発信していくことを、改めてしっかりとやっていきたいと思っています。

齊藤氏(ファシリテーター)

秋田県の厳しい現状や課題がクリアになった一方で、その変化、チャレンジに向けたヒントをたくさんいただいた意見交換だったと思います。ありがとうございました。