

本県人口及び女性の就業の現状と企業への期待 ~選ばれる新潟の実現を目指して~

新潟県知事政策局 男女平等・共同参画統括監 白沢 知美氏

現在各方面に様々な影響が顕在化してきている人口減少問題を踏まえ、本県の状況と「若者・女性に選ばれる新潟」の実現に向けた取組について、新潟県白沢統括監が、令和7年4月28日新潟商工会議所常議員会において講演しました。講演概要をご紹介します。

加速化する人口減少

- ・新潟県の人口の減少は、1998年の249.4万人をピークに、以後2023年まで26年連続で減少している。国立社会保障・人口減少問題研究所によると、新潟県の人口は今後も減少を続け、25年後の2050年に152.5万人になると見込まれ、このまま何も手を打たなければ、45年後の2070年には約108万人、さらに75年後の2100年には約60万人まで減少すると推定されている。
- ・新潟県では、こうした推計が現実のものにならないよう、今年3月に策定した新しい総合計画の中で、**2100年に100万人で人口が安定するよう「人口の定常化」を目指すことを目標に掲げ**、各分野の政策を総動員し、公民一体となった取組を進めていくこととしている。

若者・女性はなぜ県外へ出ていくのか

- ・この人口減少のスピードに少しでも歯止めをかけていくために、要因の一つである**若者・女性の県外流出を食い止める必要がある**と考えている。
- ・「転出超過」は、20歳～24歳の20代前半が大半を占めており、特に女性の割合が高くなっている。国の調査によれば、東京圏への憧れのなもの他に、地元や親元を離れたかったと回答する割合が女性の方が高い傾向にある。また、別の調査でも、地元に残らなかった理由として、利便性のほか、**人間関係やコミュニティの閉塞感、地域の文化や風習が肌に合わない**…といった回答割合が男性に比べ女性の方が高い。
- ・現在でも、例えば、集会でお茶の準備は女性が行うといった「**性別による無意識の思い込み**」＝アンコンシャス・バイアスが存在する。アンコンシャス・バイアスは、悪気はないけれども、そのように育ってきたこと、過去に経験してきたことなどが影響している。首都圏に比べて地方では、こうした昔ながらの考え方や慣習等が依然として強い傾向にあると推測され、それが女性の県外流出の要因の一つにもなっていると考えられる。

男女が共に活躍するために

- ・一方、本県調査によれば、「女性リーダーを増やすうえで障害となるもの」という質問に対し、最も多い回答は、男女ともに「**育児・介護・家事などにおける夫など家族の支援が十分ではないこと**」で、「**長時間労働の改善が十分ではないこと**」も上位となっている。
- ・また、「女性自身がリーダーになることを希望しないこと」という回答については、その背景の一つに、家事や育児、介護の負担がどうしても女性に偏ってしまい、**リーダーになりたくても断念せざるを得ない**ということも考えられ、実際にそうした声も多く聞く。
- ・**男性の家事育児時間**について、本県では、1日の家事時間の平均値は**男性30分、女性148分**で、男性は女性の2割程度となっている。育児に関しては、かなり改善傾向にあるが、やはり育児時間も男性と女性ではまだ差が大きい状況にある。
- ・性別を問わず、誰もが職場で希望すれば活躍でき、家庭も大切にす、お互いに思いやりのある職場環境づくりが求められている。

若者が求める職場とは

- ・新潟県の場合、フレックスタイムや在宅勤務・テレワーク導入の割合が全国平均よりも低い。
- ・**就職した後、学生が望む働き方については、テレワークを希望している方が7割以上**となっており、また、働きたいと思う会社も、在宅勤務やリモートワークをはじめ、休みが取りやすかったり、福利厚生が充実しているなど、柔軟な働き方ができる会社を希望するという回答が上位にある。併せて、若者の志向として、ワークライフバランスや人間関係を重視しつつ、やりがいや成長を重視する傾向が強くなり、こうした企業が若者に求められている。

選ばれる新潟の実現に向けて

- ・県では、県内企業における多様な働き方や女性活躍をさらに促進するため、新たな企業認定制度「**多様な柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度**」を創設するなど、県内企業を後押しする様々な取組の充実強化に努めている。
- ・人口減少の危機感を、行政だけでなく企業の皆様と共有し、**若い世代・女性に選ばれ定着してもらえよう、県内すべての企業において、誰もが活躍できる魅力ある職場づくりに向けた取組の推進に御尽力いただきたい。**