

为什么女性从地方外流：考验自治体高层对问题本质理的理解

小安美和

(株式会社 Will Lab 董事长)



以走上工作岗位为契机离开所在地方走向城市的人络绎不绝。笔者表示，“在只认可同质价值观的地方，持有与之不同的多元价值观的人们也不反抗，只是选择默默地离开。”这就需要地方的人认识此事，理解此事，思考今后如何建设自己的家园事关重要。

Photo: Ryuji / PIXTA

小安美和，熟知地方自治体和事业所的实情，她为了消除地方职场上的性别差距，不停奔赴全国各地。我们走访她，向她了解了女性离开地方的理由以及能留住女性长久居住的区域建设条件是什么。

地方的女性想留在地方就业却不能

由民间的有识之士组成的研究小组“人口战略会议”于今年2024年4月公布了“可能消失的自治体名单”，该名单将人口减少的一个原因，聚焦在年轻女性离开地方这一点值得肯定，我在地方演讲时也经常引用。

但是，首先声明一点，我担任代表的Will Lab的事业目标并不是以防止人口减少为目标。而是为形成每个人都能向着“自己理想的姿态”进行挑战的社会风气，我们认为成为其障碍的就是性别差距。考虑到解决这一当务之急的问题，Will Lab针对各个地方自治体实施咨询。

那么，为什么要提到“可能消失的自治体名单”呢？因为现实的问题是，仅仅说要消除性别差距，各个自治体也不感兴趣。但是，我们意识到，消除性别差距，将个人能力最大化，其结果可以成为人口减少的有校对策，这两个过程可以共享同一个故事。

距今大约十年前，被称为“增田报告”面世，该报告公布了当时“可能消失的自治体名单”。我作为 Recruit Jobs 的经营负责人，为应对将来的人口减少、劳动力不足问题而烦恼。通过该报告，得知最令人震惊的信息是当时有工作欲望却不能就职的人有 400 万之多，其中四分之三是女性。而且，其中很多都是为了生育、育儿而不能工作的女性。在全国劳动力日益严重不足的情况下，虽然想工作，如此庞大的女性劳动力却一直被埋没——我觉得这是一个很大的社会问题，于是成立了一个项目为了打造可以一边育儿一边工作的社会。

在推进项目的过程中，收到了来自地方自治体的咨询和演讲的委托。第一个跟我打招呼的是 2011 年东日本大地震后，人口大幅减少，人手严重不足的受灾地岩手县釜石市。

在地方作为潜在劳动力可以期待的生力军就是中老年女性。因此，我们向市的负责提出建议，可以招募因育儿等原因没能就业的女性，最初有人说“想工作的女性不能多”。但经过实际调查，大多数女性回答“想工作”。通过直接采访，得知关于没有工作的理由是“因为工作时长超过抚养扣除的允许范围，丈夫会反对”、“没有可以兼顾家务和育儿的工作条件”。因此，我们与市政府合作，做当地公司的工作，建议他们创造可以在短时间内灵活就业的岗位，这样就可以和未就业的女性匹配。这是我们做的涉及地方女性课题的案例。

常常有人说“因为地方没有工作所以导致人口外流”，其实不然。面临人手不足的地方反而有招聘需求，也有想工作的人。尽管如此，有不匹配和某种障碍而没有工作的阶层。最好的例子是女性。我们为了解决这种劳力供需不匹配的状况，致力于消除地方的性别差距。

打造想安身之所

在和诸多自治体合作中日渐明白，地方女性外流的原因大致有三个。

第一，升学。很多年轻人为了升学，走向城市，当然这也合情合理。本来高等教育机关在地方的数量就不多，不论男女，年轻人想去自己心仪的学校也非常正常。所以绝对不能推出政策阻碍年轻人外出升学之路。无论出生在哪里，都有学自己想学，挑战自己想挑战的权利。更重要的是要看能不能让年轻人毕业后回到故乡来。问题在于，一度离开远走他乡，想再返回故乡生活的时候，年轻人很难找到想要找的工作，这是第二个原因。

举一个实例，在和我们合作的兵库县丰冈市，根据 10 几岁转出的人口在 20 几岁时返回多少（年轻人返乡率）的调查发现，男性为 52.2%，而女性为 26.7%，女性返乡率约为男性的半数（2015 年人口普查）。关于男女为什么有这么大的差别的理由，当时的中贝宗治市长表示：“因为日本依旧属于男性社会。”父母只对儿子说“回来”，在地方职场给女性准备的也只会有一些辅佐性的工作，所以女性不想返乡。

因此，基于“年轻女性返乡的理由之一因为职场”的假设，从 2018 年开始实施为消除职场性别差距的项目。以来六年多的时间，丰冈市内的很多单位联合起来，致力于建立对女性来说容易工作，感到有价值的职场，结果，更多女性开始返乡。

在木制衣架制造商中田工艺，40 多岁的总经理率先取得育休等致力于消除性别差距，着手开拓海外销路，从市外录用了会英语的大学毕业女性。如果单单依仗老字号的中小企业，有技能的女性也不会从市外移居回来吧。但是，由于提出的愿景是“从地方走向世界”，变化出现了。如果这样的企业数量增加的话，想在这里工作生活的女性就会增加，将来她们的孩子们也会想“重新回到这里工作”吧。

阻止女性参加地方建设的性别角色分担意识

但是，这种职场改革的方法并不是在任何地区都有效。例如，在富山县南砺市也讨论了同样的方法，但陷入了困境。像丰冈市那样，在有制造和观光等多种产业的城市，事业所的改革成果对城市的

影响会很大。但是，南砺市的主要产业是林业和建筑业。原本女性职工就较少，很难立刻使用女性劳动力，要变化也需要一个漫长过程。当然，若要在这样的地区谋求职场改革，也需要考虑其他方法。

在反复听取当地民众意见中，我们发现的导致性别差距的一个假说就是家长制依旧根深蒂固的性别角色分担意识。我认为这是女性离开地方的第三大原因。

在无意识中继承家长制的地区，女性很难参加地区活动，其能力、知识、想法很难反映在地区社会中。在某个地区，据说“自治会长是户主轮流担当，未来 10 年的人选已经决定”，实在令人吃惊。旧民法的用语“户主”至今仍在使用。

在女性只能默默地陪衬男性的这种社会意识根深蒂固的地区，即使女性有各种各样的想法也无法发声，只有选择默默转身离开该地区的女性不在少数。其实不限于女性，例如，在老龄男性决定一切的地区，年轻男性也什么都说不出来，不分性别的很多意见都不能在地区建设中发挥作用。

如果女性和年轻人不能参加地区建设的话，该地区也不具魅力能让她们自愿返乡。可以说要女性和年轻人参加地域建设的框架必不可少。

高层是否对性别问题的本质有充分的理解？

在“可能消失的自治体名单”中，如果硬要举出哪里有问题，可以指出的一点就没有充分明确女性外流的原因。看到这一情况的首长中，一定会有人认为“必须让女性回来生孩子”，从而出台政策支援叫做“婚活”¹的相亲活动和“育儿”。我觉得自治体在实施女性政策上会有错犯错的风险。“一个女人，差不多就行了吧”、“早点结婚吧”、“怎么还没生孩子”……若是这样的地区，女性是不会回来的。虽然都在追求可以立竿见影的政策，但如果真的想阻止女性外流的话，首先需要有一个首长，从心底理解这个问题，并致力于消除性别差距。无论是自治体还是企业，要实现改革，高层必须足够理解问题的本质。仅仅因为是女性，不公平地给予机会，导致的结果就是女性会离开，解决这个问题取决于对此现实是否有真的认知和反省。

在我参与的各个自治体消除性别差距的项目中，我一直在传达：“最终目标不是人口增加了多少，女性回来了多少。”

在丰冈市的工作创新战略中设定的 KPI（关键绩效指标）²为“10 年打造 50 家当地企业，其中超过三分之二的女性员工认为工作方便、工作有价值。”其理由就是人口不到 8 万人的城市里如有 50 家这样的公司，整个城市都会被评价为“容易工作”、“女性在工作中能感到有价值”。

本年度，以 20-49 岁的年轻经营者和市内事务所的干部职员组成项目小组，讨论怎样才能扩展到 50 家公司。为了让年轻一代把自己的愿望直接反映到政策之中，他们作为项目的中心，视为己任进行讨论，大家也都感到各个领域的领导在带头帮助实践。目前目标已经完成 15 家公司。今后 4 年如何增加到目标的 50 家公司，是接下来的挑战。

在像丰冈市这样的产业密集型城市，与民营企业一起推进很有效，但是在地方影响力较很强的城市，就需要采取了别的做法。

在南砺市，工商会的事务局长和 PTA（家长会）会长、南砺市社区发展协议会联合会的会长、建筑公司的女性部长、以及公开招募市民，成立男女各半的性别差距消除市民会议，开始讨论。

重要的是，要掌握该城市的关键人物是谁，是用什么样的机制实施决策。有的地区有多个关键人物，都掌握也很困难。这样的城市的人物相关图，虽然当地人彼此心知肚明，但并没有明文化。所以要经过反复调查之后就框架问题进行讨论，往往需要花费很长时间。

关于基层自治体，正如上所述，与都道府县合作来推动各自基层的市町村落实时，需要再下点功夫。针对与人口减少有关的少子化和性别问题，首长之间的理解程度也有差距，很难实现县内的全市

¹ “婚活”是指为找到结婚对象而采取积极主动的相亲活动。

² 分析组织内数据，评价和管理业绩的定量指标。用于目标达成度的测量、监视、组织的性能确认。

町村抱以同样的热情。我认为县厅（政府）要扮演指挥官的角色，首先打造有影响力的几个城市和模范城市，如果县内的关键城市发生变化的话，会带动全县发生变化。

要真正改变地区现状，还有一个重要的条件就是需要有负责职员可以跨越自治体内部门进行协调，还要与该地区的关键人物取得合作。否则，最终会被行政内部不同部门阻挠，结果项目也会大大缩水，无论是民间还是政府机关都不能做出改变。如果没有联系人连接地区多元利益相关方很难实施下去，但若要这样的人，就可能完成给城市未来带来巨大影响的工作。我觉得地方公务员们的作用也非常大。

因此，若要推动消除性别差距项目取得成功，首长的理解、负责人的热情和交涉能力、当地关键人物的鼎立协作，这三方力量缺一不可。

改变当地居民思想的好机会

我结婚了但没领证，也没孩子。在某个地方的演讲会上我讲了我的故事，当地的议员说：“这个选择也许很聪明，那你幸福吗？”有个当地大户说：“我不明白什么是幸福了。”当我把这个事告诉我周围的人时，有人说“为什么当时不顶回去”，但我觉得能听到他们的真心话就足够了。

在这个城市里，一直没有可以堂堂正正地说出“结婚了，但没领证”、“没有孩子”的氛围，男性们认为“女性到了妙龄就该结婚，生子，护家。男性挣钱养家。如此周而复始才是幸福”。所以第一次接触像我这样的人，他们觉得很吃惊。“不知道什么是幸福了”也是真实想法吧。

这是走向变革的第一步。知道幸福不只有一种，是接受新事物的第一阶段。没必要勉强反驳。在只认可同质价值观的地方，持有与之不同的多元价值观的人们也不反抗，只是选择默默地离开。对该地区的人来说，注意到这一事实，接纳这一事实，大家通过对话来考虑今后如何去建设该地区很重要。

不论男女，将个人的能力和热情最大化，也就能实现城市和企业的人力资本最大化。但是，现状是由于性别角色分担意识作祟，有一半没有被活用。性别角色分担意识是从古持续至今的价值观，将其视作传统，认为应该予以保护，有这样想法的人或许有被否定的感觉，害怕以往价值观崩溃，所以听不进他人意见。

以前也许行得通。但是，今后的时代，必须通过对话在各自的地区创造新的价值观。即便如此，也不能一股脑地将“无性别差距很重要”的价值观强加于人，需要把以往的不公平吐露出来，比如，“她很优秀，因结婚或者生产辞去了工作”、“（为了升学和就业）本来想去东京，因为是家里的长子，不得不放弃学业”等等。然后考虑这种状况是否还要传给下一代呢？如果不传该怎么把办，需要用语言描述下来。我认为只有通过自己的思考和形成自己的语言，而非人云亦云，才是持续解决性别差距问题的诀窍。

女性要团结起来发声

Will Lab 定期举办限定女性的读书会。前几天，某个地方自治体的女性负责人从远方来参加。选择的书是天童陆子的《从零开始的女性学——从性别角度看毕生事业论》（世界思想社）。天童陆子在书中论述：“我知道自己被性别囚禁了多久。因为是女人，所以我一直相信因为是妻子，所以必须100%做家务，但这可能才是形成地区性别差距的主要原因。”

为了消除性别差距，首长、政府职员和当地的关键人物对此的理解很重要，除此之外更重要的是作为当事人的女性们的意识改革。日本迄今为止，女性们很难对自己处境不公发声。虽然有妇女运动，但没有发展成国民运动。其一，有一种认为女性保持沉默是一种美德的文化。其二，可能有一种假象让女性自己认为自己的处境很优越。在全职主妇的家庭占大多数的时代，通过第3号被保险人制度³，

³ 以公司职员和公务员等国民年金的第2号被保险人（丈夫等）被抚养的配偶（20岁以上60岁以下）为对象。作为第3号被保险人的期间，不需要自己缴纳保险费，作为保险费缴纳完毕期间反映在将来的年金额中。

从某种意义上来说，日本的女性在经济上得到了保护。但是同时，也可以说剥夺了女性工作的权利、以及经济上自立的权利。我希望女性们随着时代的变化，考虑今后的生活和工作方式。

今年5月我去性别平等排行榜（性别差距指数）第一位的国家冰岛视察时，遇到有三件令人吃惊的事情。第一，冰岛有对出现男女工资差距处以罚款等推进性别平等的严格法律制度。第二，与年长男性决定事物的日本不同，冰岛每个角落的事务决策都是以民主方式决定。第三，有女性联合起来发声的历史。

1975年，冰岛发生了反对男女工资差距的大规模游行“女性假日”。9成的女性放弃照顾孩子和工作，聚集在广场。据说男人们不得不照顾孩子，造成交通瘫痪，银行关门。据说同样的示威游行，现在也是每隔几年举行一次，2023年的游行包括前首相在内也聚集了10万名女性。冰岛之所以在世界排名第一，其背后有各个阶层的女性联合起来，为不断寻求性别平等而努力。今后，我想致力于促进日本形成女性所欠缺的“团结，发声”的行动平台。

编撰：高松夕佳

[译自《中央公论》2024年10月刊《为什么女性要从地方离开：考验自治体高层对问题本质理的理解》，本文经中央公论新社同意翻译转载。]

小安美和（株式会社 Will Lab 董事长）

1971年出生。东京外国语大学毕业后，进入日本经济新闻社工作。之后，在新加坡经通信社做新闻编辑，2005年加入了Recruit公司。2013年，Recruit Jobs执行董事、经营统括室长兼经营企划部长。2016年辞职。2017年，成立Will Lab。担任内阁府男女共同参与推进合作会议有议者议员等。

