

# 地方における女性活躍

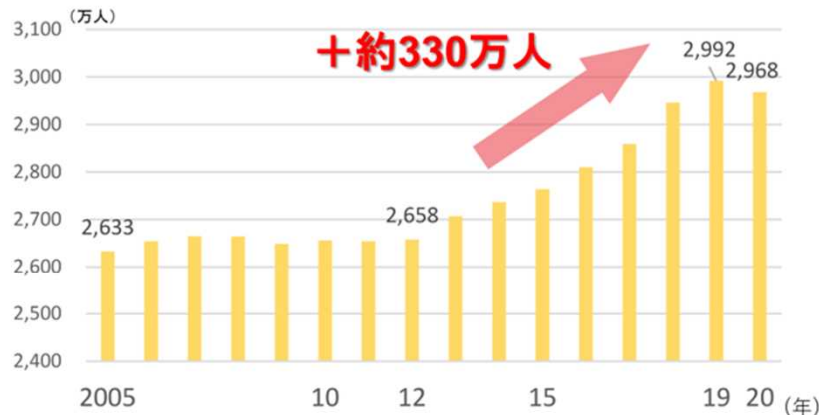
## 参考資料集

---

# 女性活躍は、政策により一定の進展

## 女性就業者の推移

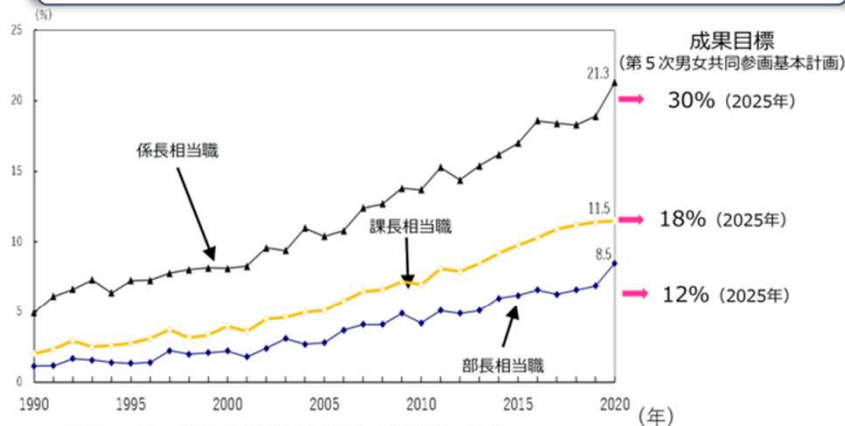
女性就業者数は、7年間(2012～19年)で約330万人増加。



出典:総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。

## 民間企業 管理職相当の女性割合の推移

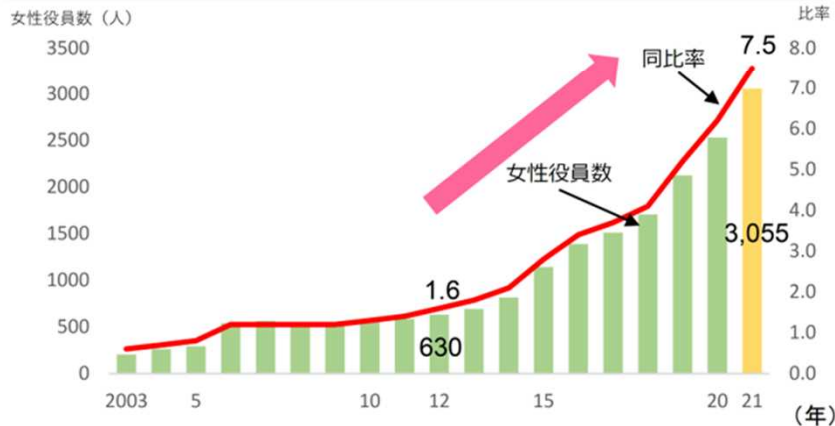
部長、課長、係長に就く女性割合は着実に伸びている。



(備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役員者。  
 3. 管理職の定義について ・部長級:事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上(部(局)長を含む。)のもの長 ・課長級:事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの長。

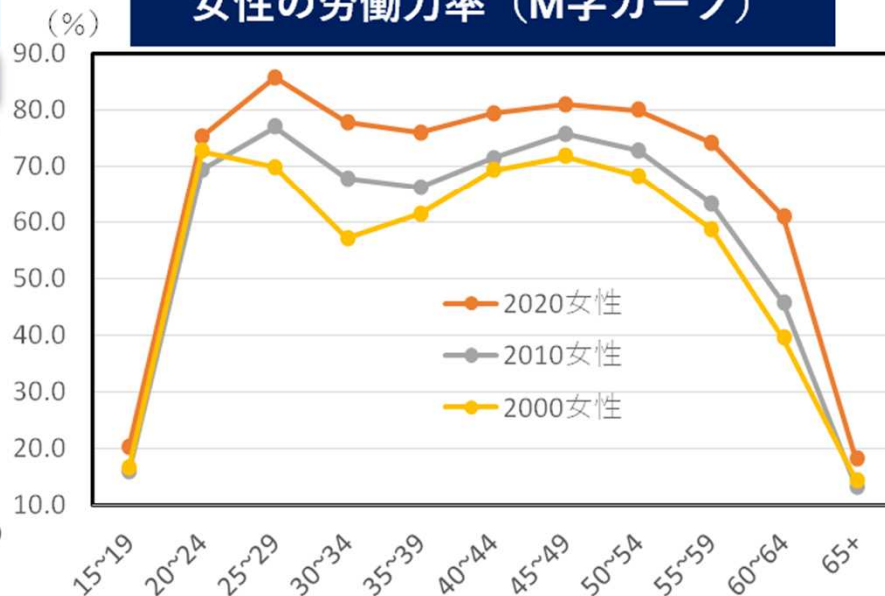
## 女性役員数の推移

上場企業の女性役員数は、9年間(2012-2021)で約4.8倍に増加。



出典:東洋経済新報社「役員四季報」  
 (注):調査時点は原則として各年7月31日現在。調査対象は、全上場企業。ジャスダック上場会社を含む。  
 「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役員及び執行役員。

## 女性の労働力率 (M字カーブ)



(備考) 内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」より引用。右下図のみ総務省「国勢調査」より作成。

# 地方の女性にとって不利な面もあり

## ○男女共同参画計画の成果目標抜粋①

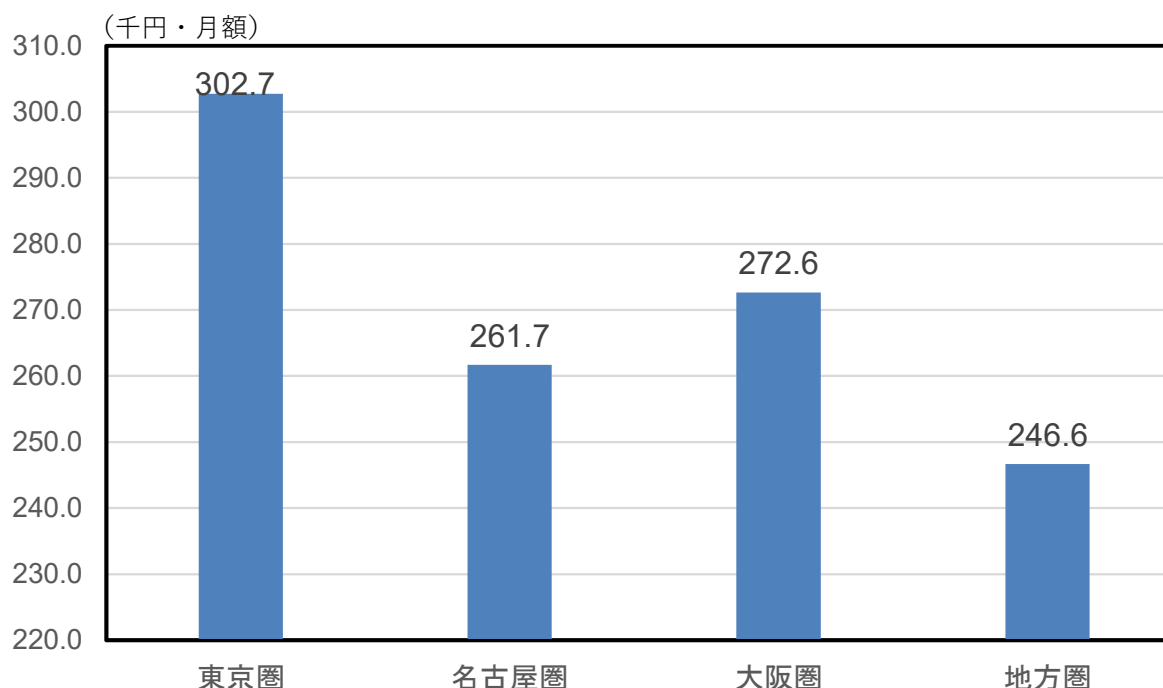
### ・地方政治

(※以下は、政府が政党等への要請、「見える化」の推進、実態の調査や好事例の横展開及び環境の整備等に取り組むとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の様々な関係主体と連携することにより、全体として達成することが期待される目標数値であり、各団体の自発的行動を制約するものではなく、また各団体が自ら達成を目指す目標ではない。現状値は、2019年統一地方選挙における都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計。)

統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	16.0% (2019年)	35% (2025年)
---------------------	------------------	----------------

## ○きまって支給する給与地域別

### ・経済面(賃金)



(備考) 内閣府男女共同参画局「第5次男女共同参画基本計画成果目標一覧」、厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より国土交通省国土政策局にて作成。

# 男女共同参画基本計画の成果目標

## ○男女共同参画計画の成果目標抜粋②

・その他、1. ～9. の代表的なものの抜粋

項目	現状と目標	備考
地域における10～20代女性人口に対する転出超過数割合	1.33% (2019年) → 0.80% (2025年)	
自治会長に占める女性の割合	6.1% (2020年度) → 10% (2025年度)	
都道府県防災会議女性委員割合	16.1% (2020年) → 30% (2025年)	
市町村防災会議に女性委員がない組織数	348 (2020年) → 0 (2025年)	
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合	21.2% (2019年) → ほぼすべてを目標としつつ、当面50% (2025年)	
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年) → 82% (2025年)	
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019年度) → 30% (2025年)	国家公務員は12.4% (2018年)

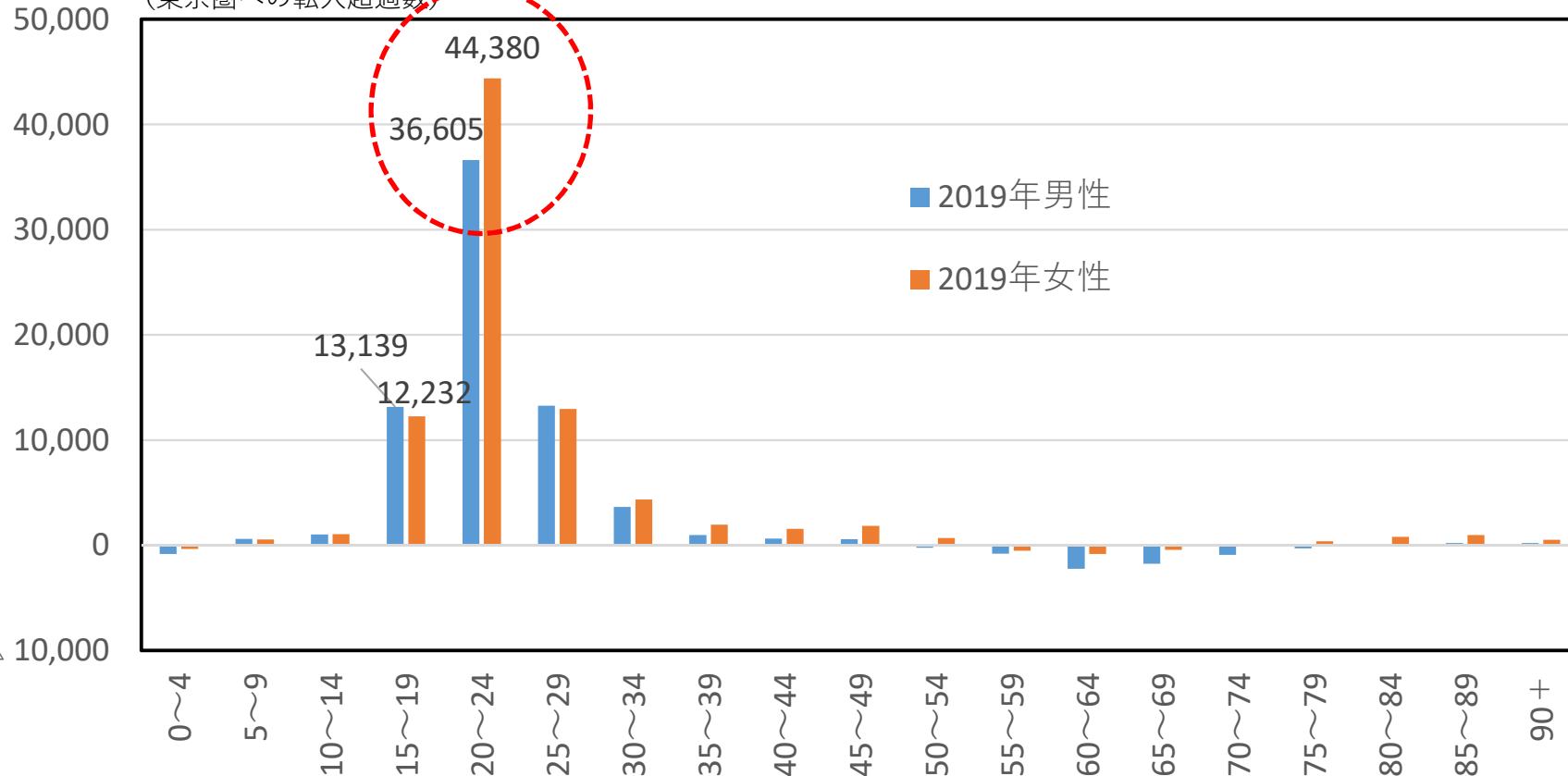


# 若年層の東京圏への流出

- 男性よりも女性のほうが地方から都会へ転出している。
- 大学進学となる15～19歳よりも、**就職時期となる20～24歳での女性転出が顕著。**

## 5歳年齢別男女別 東京圏への転入超過数

(東京圏への転入超過数)

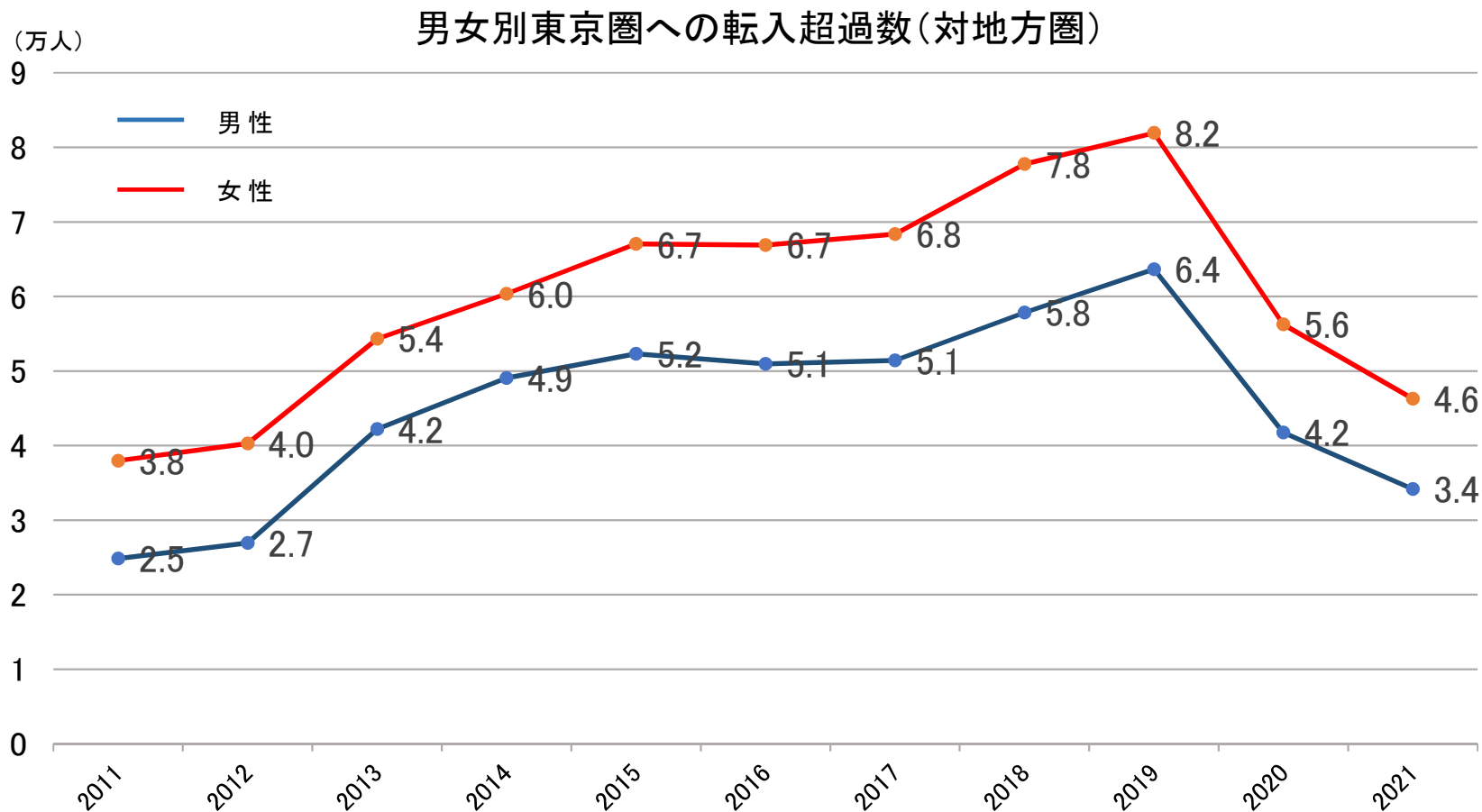


△ 10,000

# 東京圏への転入超過数の推移(男女別)

○近年、東京圏への女性の転入超過数は、男性の転入超過数を上回って推移。

○コロナ禍により男女ともに東京圏への転入超過数は減少。



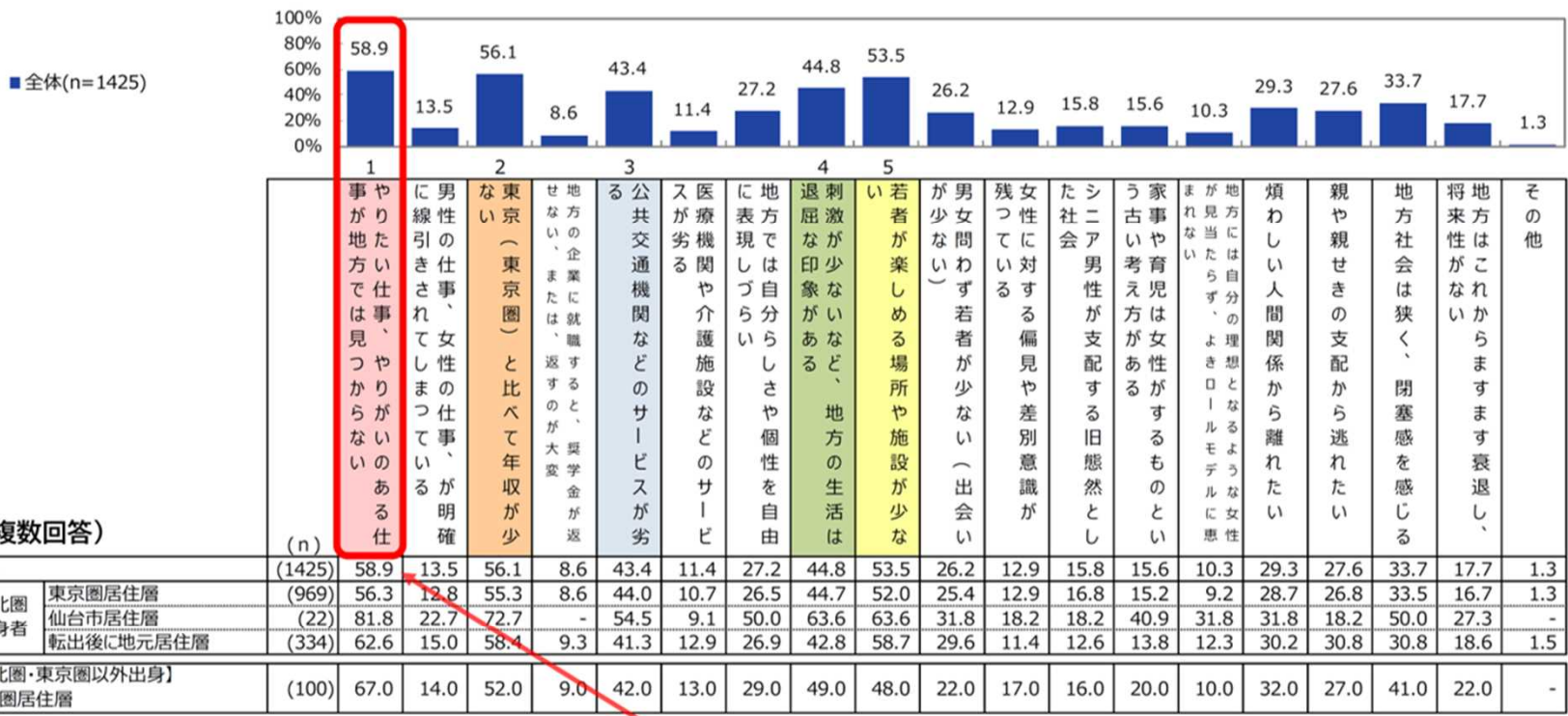
(出典)総務省「住民基本台帳人口移動報告」より 国土政策局が作成

(備考)東京圏は東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県を、地方圏はそれ以外を指す

# 地方から転出した理由：やりたい仕事がない

## Ⅲ.若い女性が東京圏を選ぶ理由

### 【5. 地方から転出する理由】



### 【インタビュー調査での順位付け】

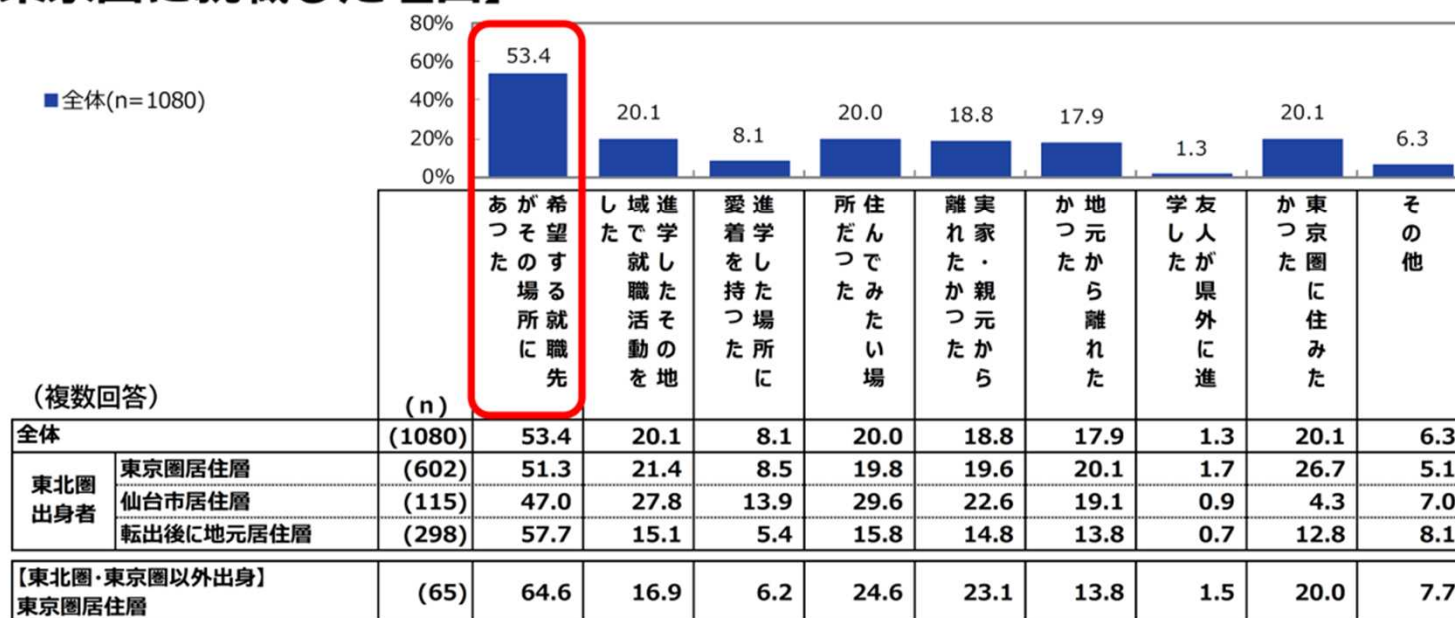
	#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7	#8
共感度1	1	2	1	5	1	1	1	1
共感度2	2	4	3	4	2	2	4	5
共感度3		5	2	1		3	5	2

一見 様々あるようにみえるが...  
**1番の理由は**  
**やりたい仕事**  
**やりがいのある仕事がない!** 11

(備考) 公益財団法人東北活性化研究センター「人口の社会減と女性の定着に関する意識調査」より引用。

## Ⅲ.若い女性が東京圏を選ぶ理由

### 【3. 東京圏に就職した理由】



**「希望する就職先があった」が半数超で他より圧倒的！**

【インタビュー調査での回答】

・資格を必要とする専門職でも、特定の勤務先(特に子どもに関わる仕事)を新卒から求めると、地元では求人数が少なかった

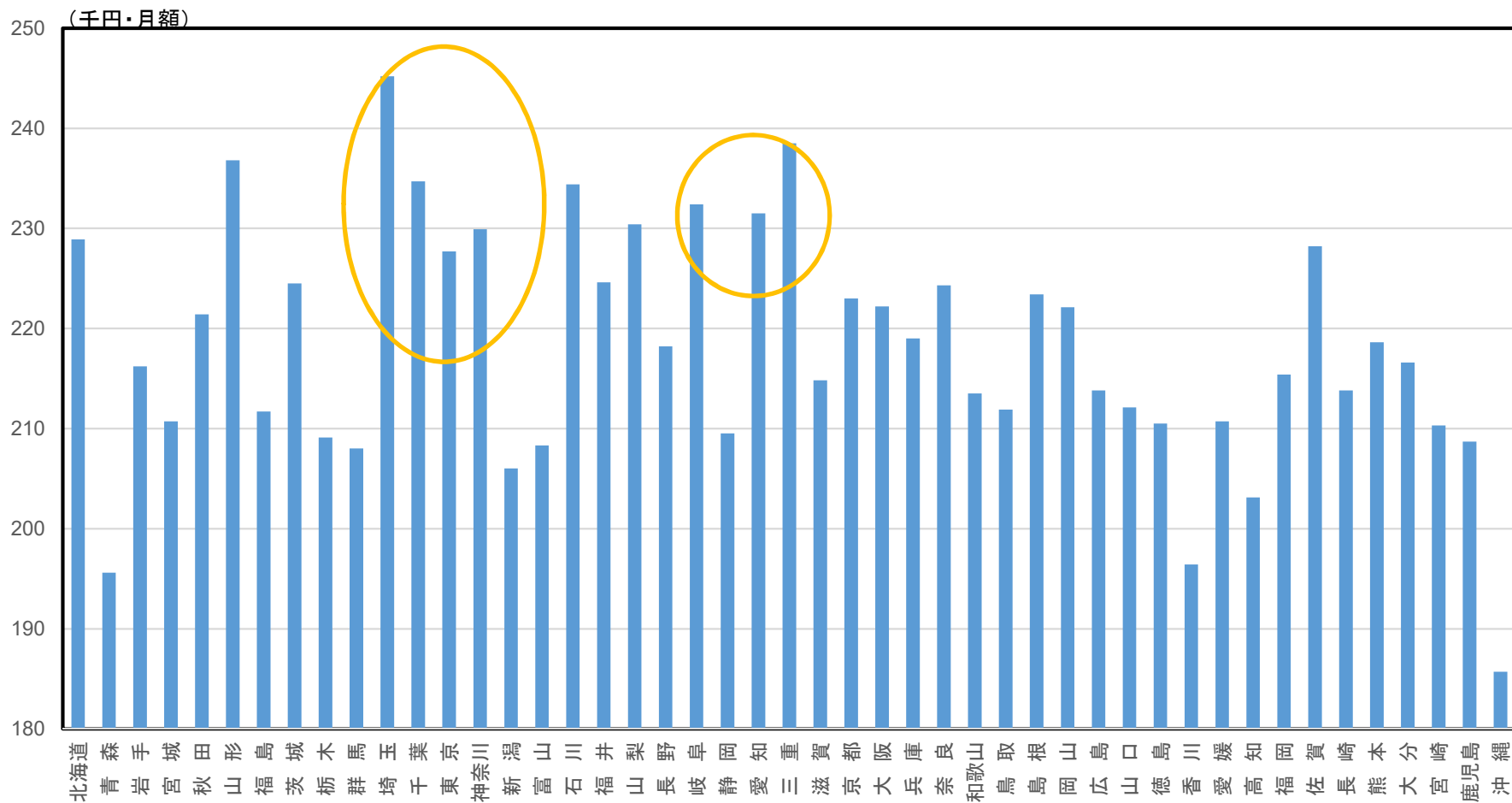
・営業職を希望して地元でも就職活動を行ったが、地元には女性での募集がなく東京で就職した

地元での就業を希望し、実際に地元で就職活動をして、希望する職種の女性枠が地元になれば、結果女性枠求人数の多い東京圏に就職する

# 都市部のほうが給与水準は高い(大卒女性)

トップの埼玉県(24.5万円)に対し、20万円未満も3県

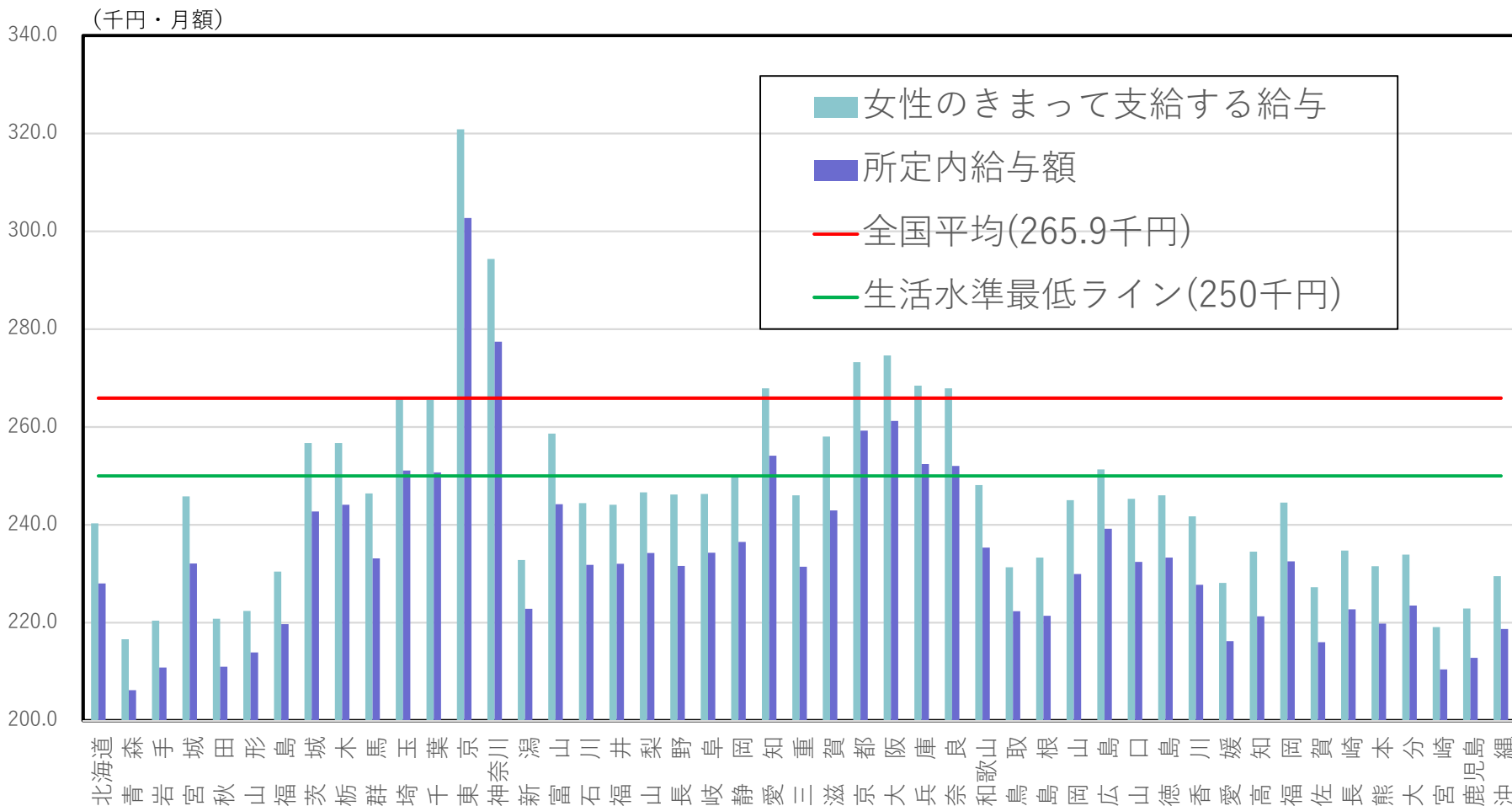
新規学卒(大卒女性)の所定内給与額(産業計)



(備考) 厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より国土交通省国土政策局作成。

# 都市部のほうが給与水準は高い(女性平均)

きまって支給する給与が25万円未満の都道府県は33にものぼる。



(備考) 厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より国土交通省国土政策局作成。




# 性別役割意識にかかるとアンケート調査

## 性別役割意識（全体）

- 性別役割について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の4段階で聞いた。
- 男性女性ともに上位2項目は、5割前後の高い割合となった。
- 上位10項目のうち9項目は、男性の方が高い割合となった。
- 男女差が大きく開いたのは、「男性は～べきだ」という次の4項目。  
 「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」（男性37.3%、女性22.1%）  
 「男性は人前で泣くべきではない」（男性31.0%、女性18.9%）  
 「家を継ぐのは男性であるべきだ」（男性26.0%、女性15.6%）  
 「男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」（男性20.2%、女性10.3%）

### 性別役割意識

（「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の合計）

 男女両方で上位10位に入っている項目

男性 上位10項目		回答者数：5069	(%)
1	女性には女性らしい感性があるものだ		51.6
2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ		50.3
3	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		37.3
4	女性は感情的になりやすい		35.6
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		31.8
6	男性は人前で泣くべきではない		31.0
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ		30.3
8	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		29.8
9	家事・育児は女性がするべきだ		29.5
10	家を継ぐのは男性であるべきだ		26.0

女性 上位10項目		回答者数：5165	(%)
1	女性には女性らしい感性があるものだ		47.7
2	男性は仕事をして家計を支えるべきだ		47.1
3	女性は感情的になりやすい		36.6
4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない		30.7
5	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ		23.8
6	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ		23.2
7	家事・育児は女性がするべきだ		22.9
8	組織のリーダーは男性の方が向いている		22.4
8	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい		22.4
10	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ		22.1



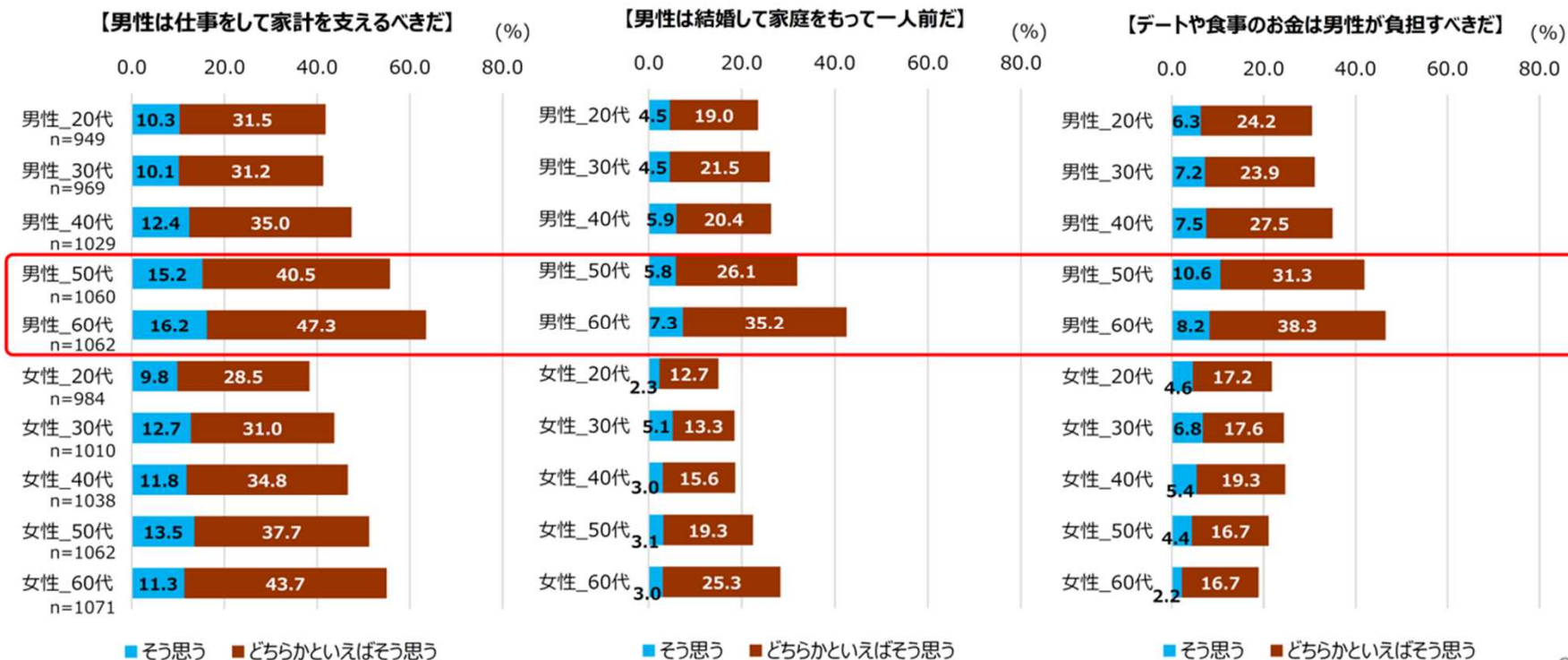
# 高齢者ほど性別役割意識が強い

## 性別役割意識① <性・年代別・家庭・職場>

- 男性50-60代で、性別役割意識（「そう思う」傾向）が強い。
- 「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」は、女性全体でも20%前後しかそう思っていない。
- 「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」は、女性でも年代が高いほど性別役割意識（「そう思う」傾向）が強い。

▶ 性・年代間で「そう思う」の割合が10ポイント以上差がある項目をピックアップしたのが下図。

### 性別役割意識 <性・年代別>

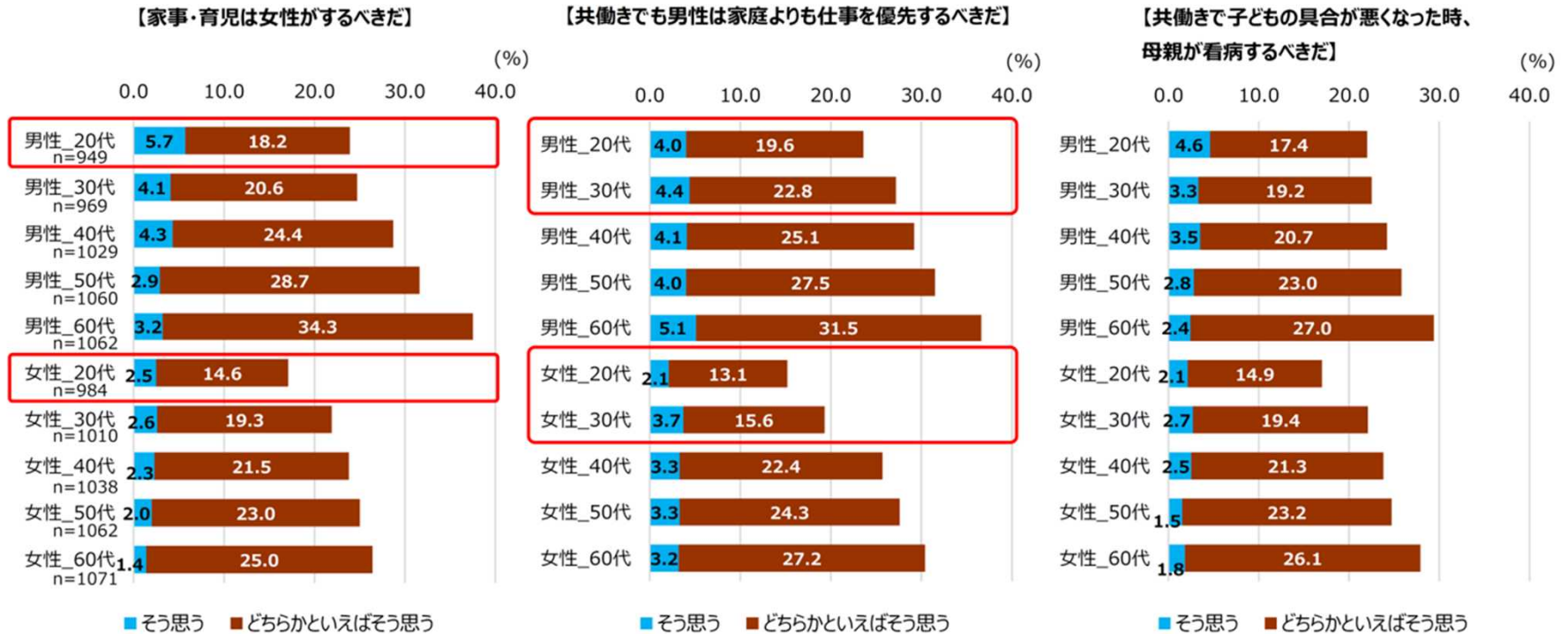


## 性別役割意識② <性・年代別・家庭・職場>



- 20-30代の男女間で、「共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ」という性別役割意識（「そう思う」傾向）にギャップがある。
- 「家事・育児は女性がするべきだ」も、20代の男女間で約7ポイントの差がみられる。
- 夫婦の役割分担に関する項目は、女性でも年代が高くなるほど性別役割意識（「そう思う」傾向）が強くなる。

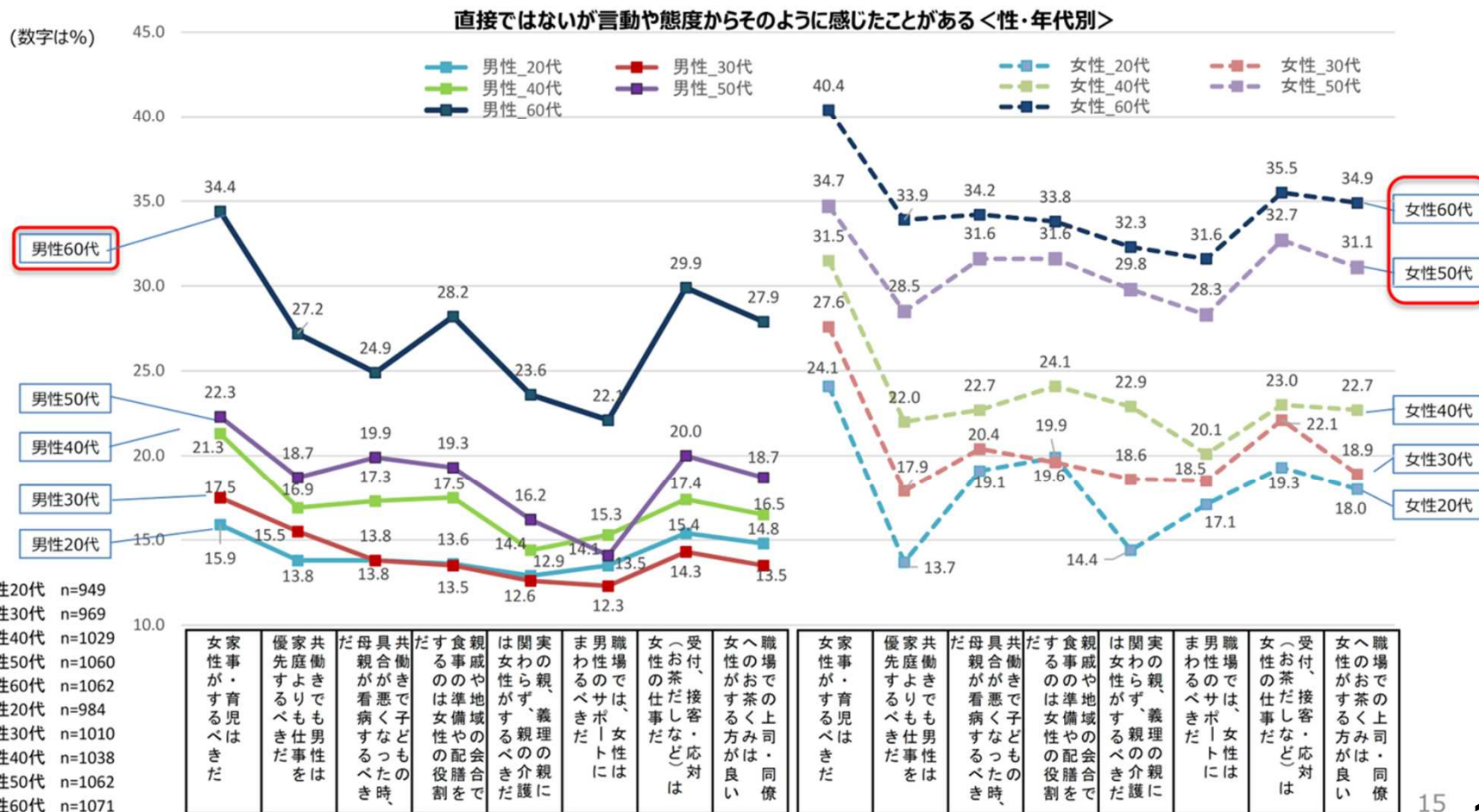
### 性別役割意識<性・年代別>



# 高齢者ほど性別役割経験が多い

## 性別に基づく役割や思い込みを決めつけられた経験③ <性・年代別>

- 50代-60代女性で、性別に基づく役割や思い込みの決めつけを「感じてきた」割合が高い。
- 男性では、60代がその他の年代と比較して高い。



(備考) 令和3年度性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究(令和3年9月、内閣府男女共同参画局)より作成。



## 地域における性別役割経験② <性別・住民のつながりの強さ>

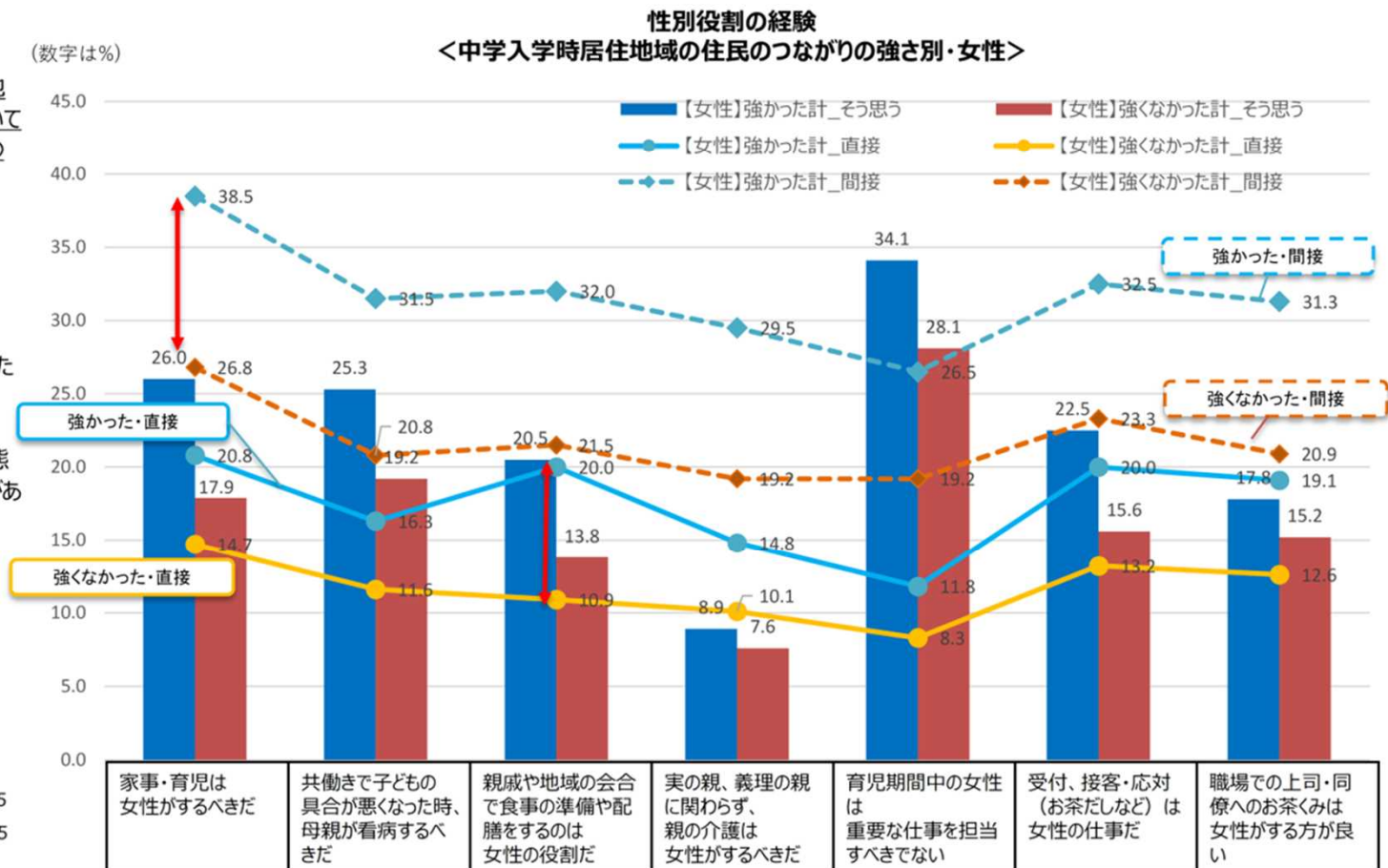
● 地域の住民のつながりが強いと回答した女性は、性別役割を「直接言われた経験」、また、「言動や態度から感じた経験（間接経験）」の割合が高く、性別役割意識（「そう思う」傾向）も強くなる。

- 強かった計： 中学入学時に住んでいた地域での住民のつながりについて「強かった」「やや強かった」の回答合計
- 強くなかった計： 同じく「あまり強くなかった」「強くなかった」の回答合計

- 直接： 「直接言われたり聞いたりしたことがある」の回答割合
- 間接： 「直接ではないが、言動や態度からそう感じたことがある」の回答割合

(数表を次頁に掲載)

強かった計 n=2325  
強くなかった計 n= 965



# 若年女性の転出と仕事に関する調査分析

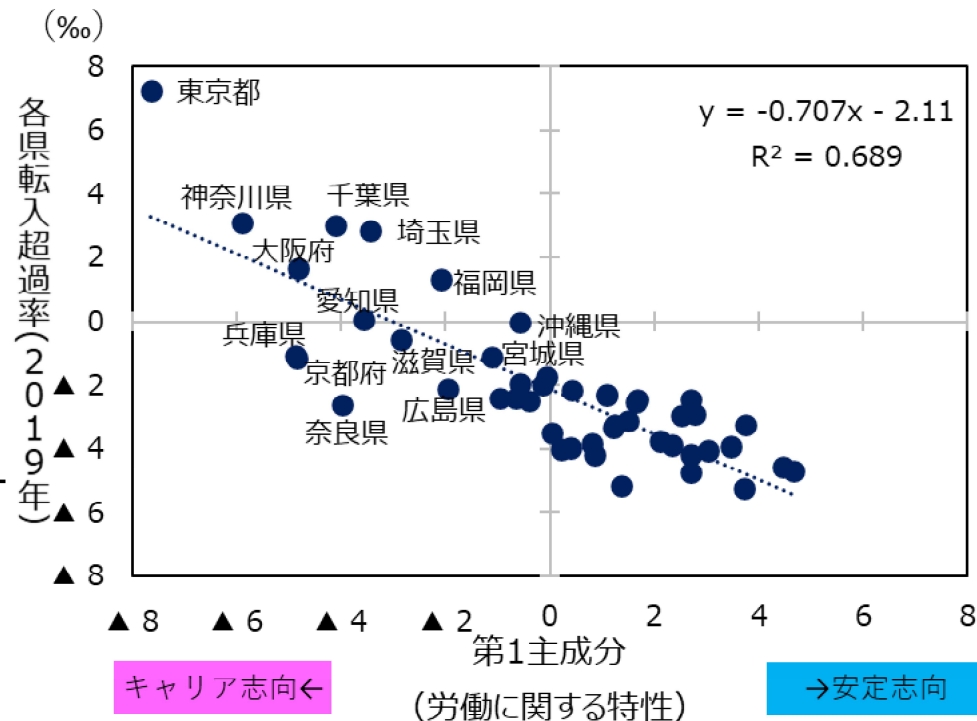
- 女性の地方からの流出を食い止めるための政府の対策はあまり結果が出ていない。この点は政府としても顧みるべき点の一つ。
- 女性の地方流出と仕事に対する意識とは相関関係がみられ、意欲的な仕事を求めて1都3県や大阪に転出する傾向がある。男性も同様の傾向が見られる。

高賃金  
大卒人口 } ⇒ 女性の流入大

## 勤続年数の長さ

- = 雇用の流動性の低さ
- = 若者がチャンスを得られない

「労働に関する特性」は、  
人口吸引力そのもの

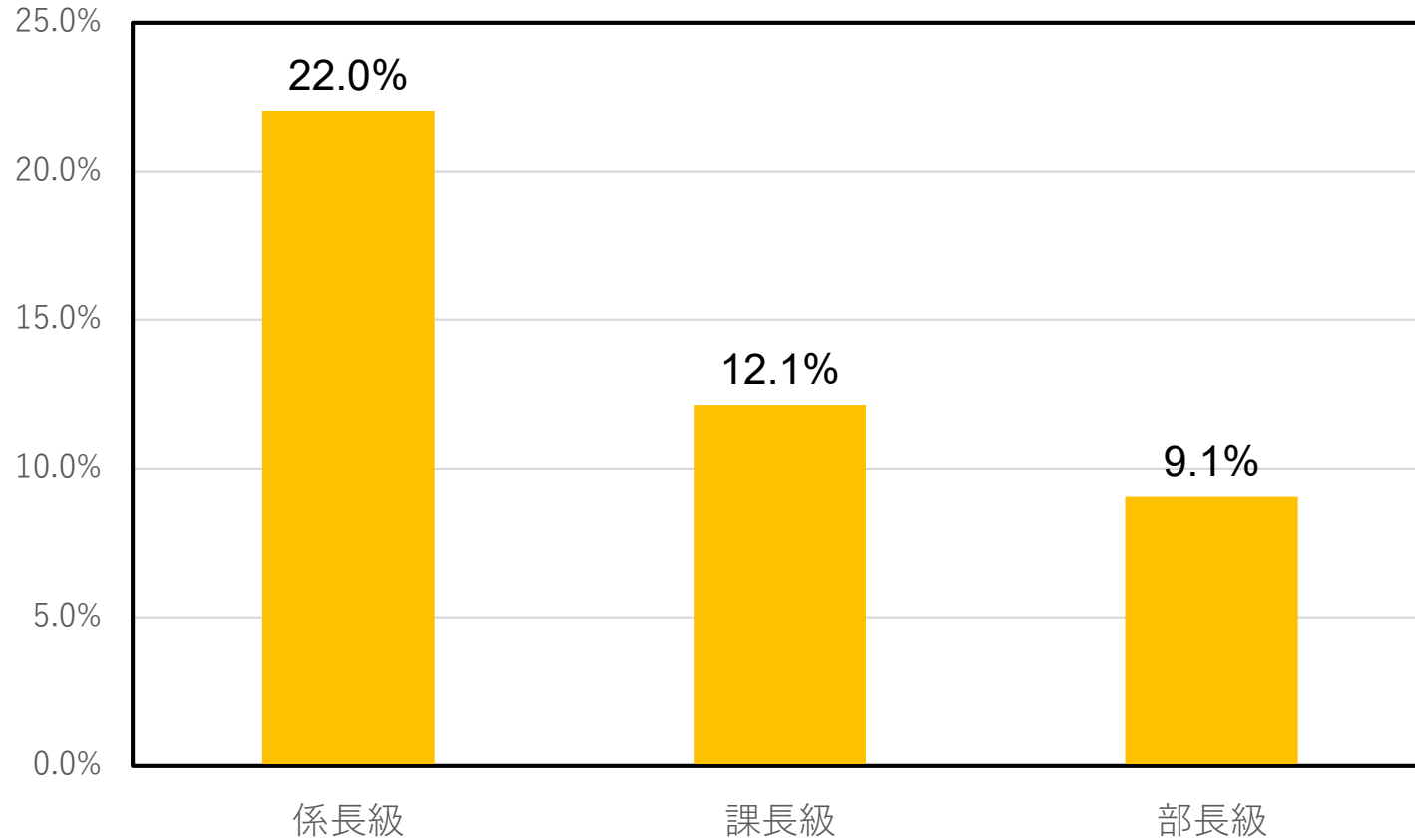


各種データと総務省「住民基本台帳人口移動報告」「住民基本台帳」より作成

(注) 第1主成分は、都道府県別に得られる経済、雇用、教育、暮らしのデータを25種類集めて実施した主成分分析の結果

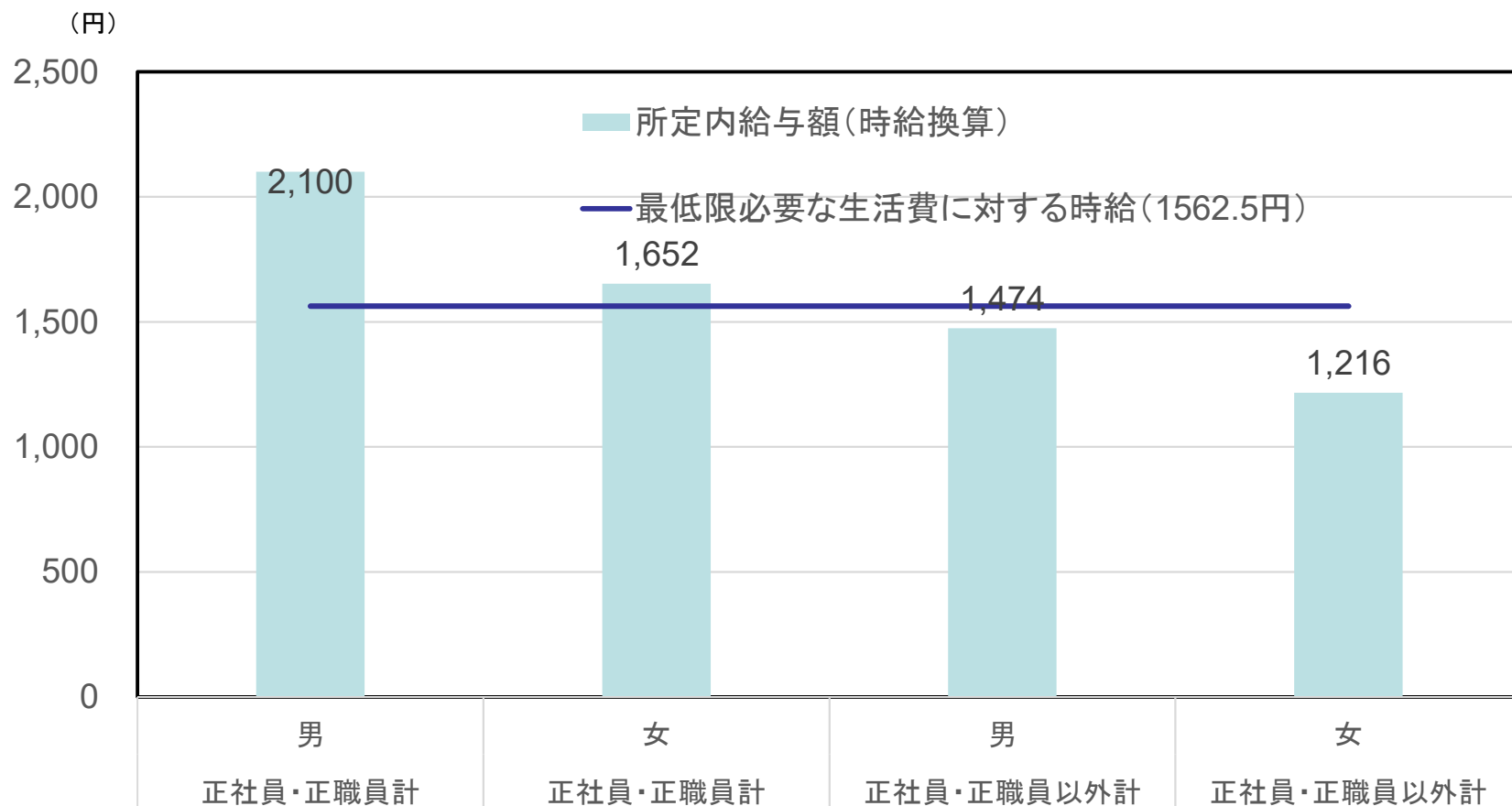
(備考) 日本総研調査部 藤波匠「なぜ、女性は東京を目指すのか—女性活躍推進策による流出抑止効果は限定的—」より引用。

労働者数の女性割合（役職別）



## 雇用形態別男女別賃金格差

所定内給与額(時給換算)

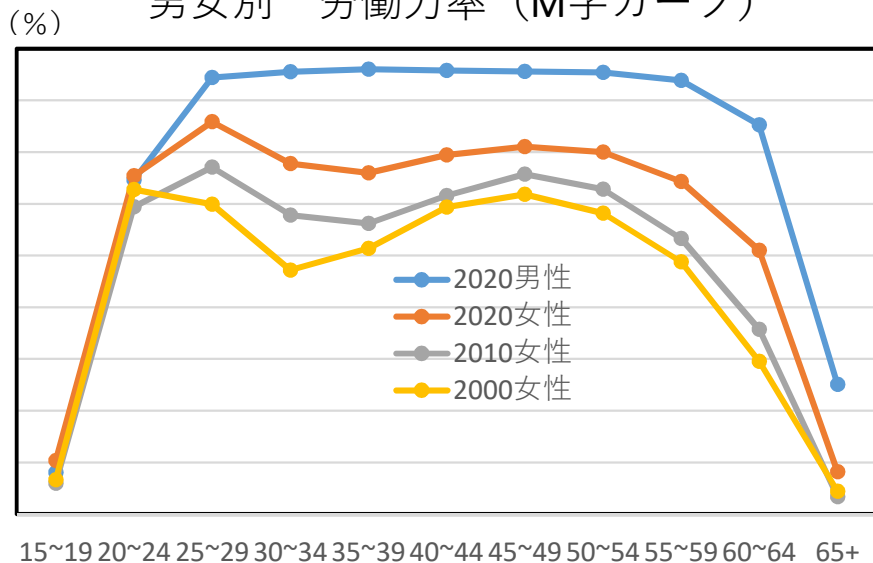


(備考) 厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より国土交通省国土政策局にて作成。  
所定内給与額を所定内実労働時間で除した値。

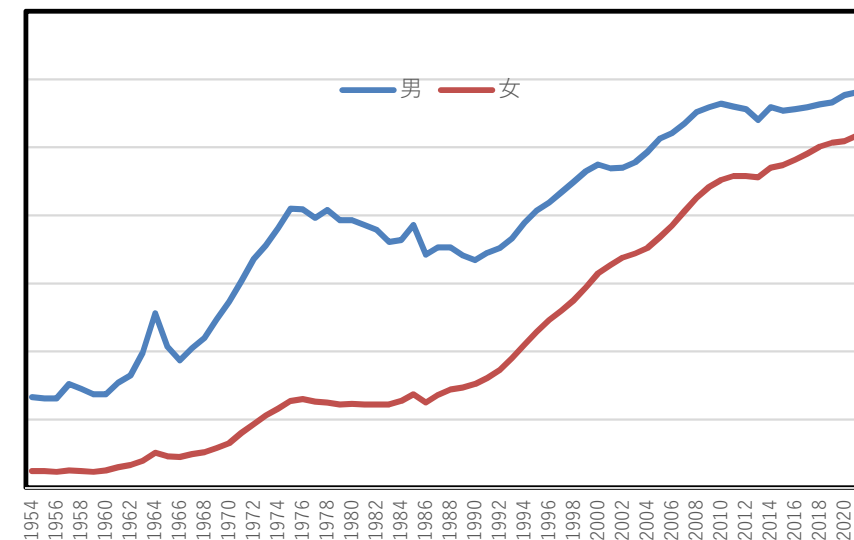


# 女性の社会参画は進展、共働き世帯が増加

## 男女別 労働力率 (M字カーブ)

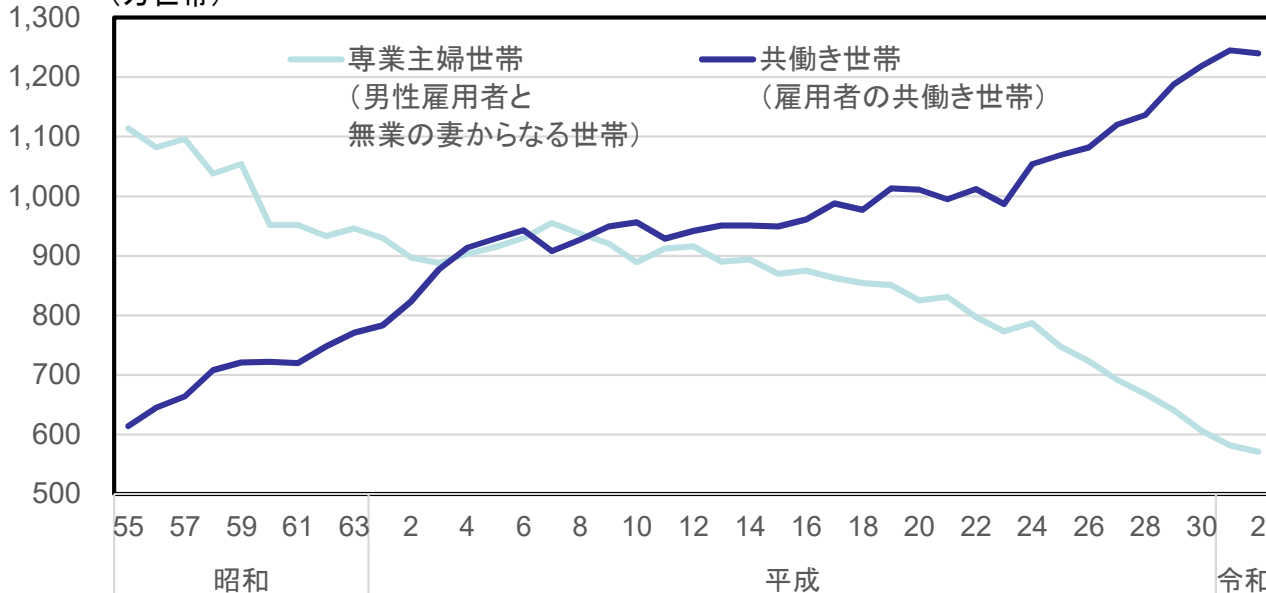


## (%) 大学 (学部) 進学率 (過年度高卒者含)



## 長期世帯数推移

(万世帯)



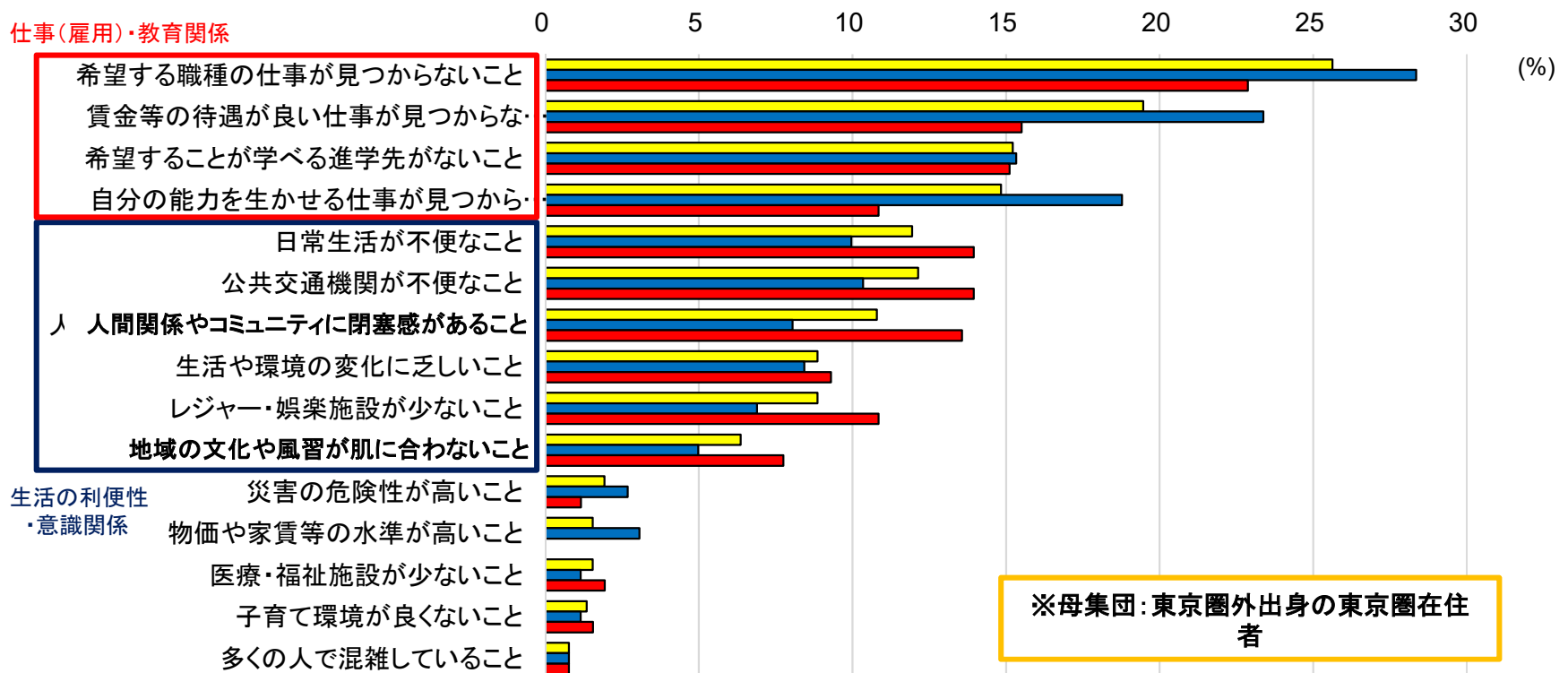
(上図備考)総務省「労働力調査」、文部科学省「学校基本統計」より作成。

(下図備考)総務省「労働力調査特別調査」(2001年以前)及び総務省「労働力調査(詳細集計)」(2002年以降)より、独立行政法人労働政策研究・研修機構とりまとめ公表資料から引用  
(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html>)して作成。

# 東京圏流入者の地元を離れる理由

- 東京圏への移住の背景となった地元事情としては、「仕事」や「進学先」関係の割合が全体的に高い。
- また、生活における「利便性」や「娯楽」、「閉塞感」等と回答する人も一定数存在し、特に女性においてその傾向は強い。

Q あなたが地元に残らずに移住することを選択した背景となった事情として、あなたの地元にあてはまるものを全てお選びください。



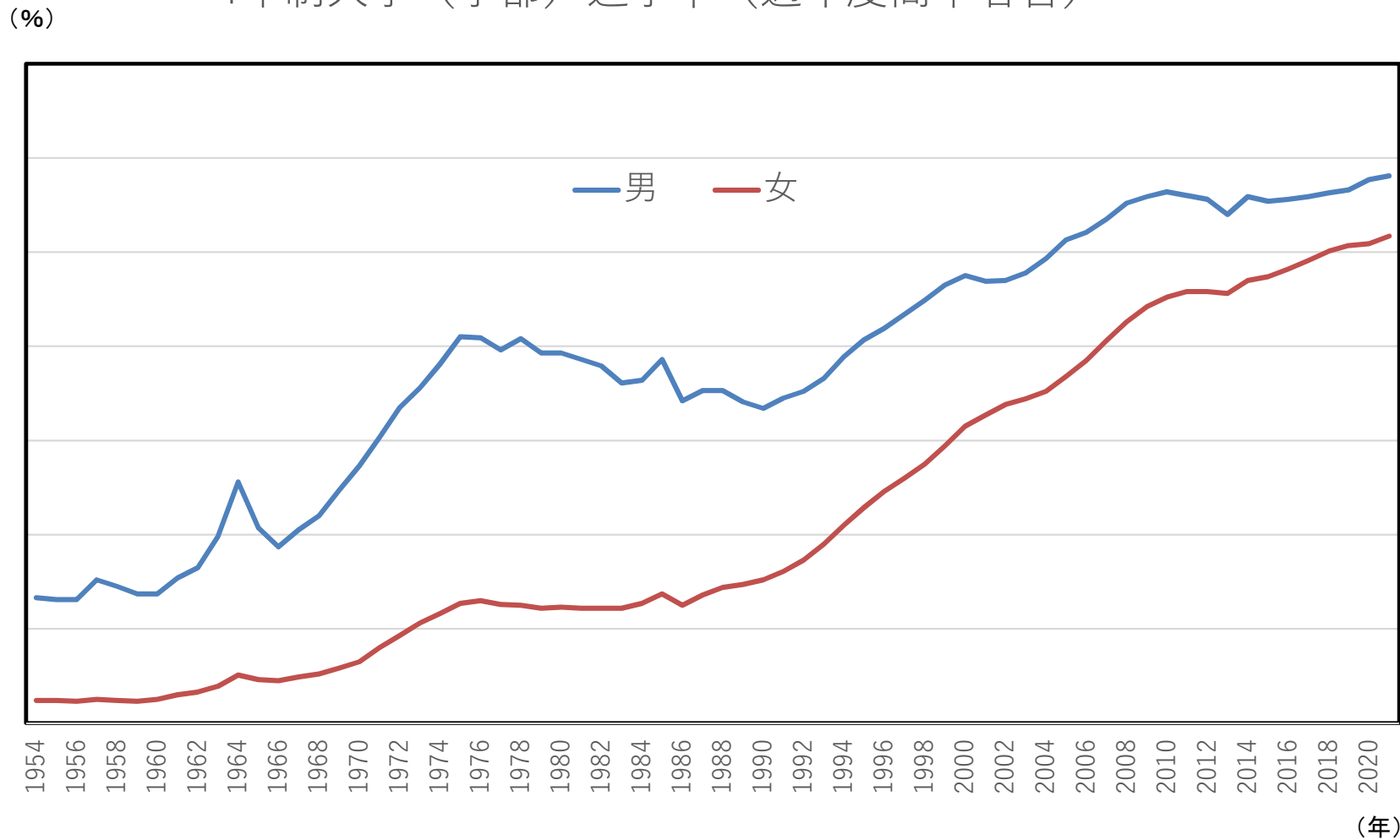
※「その他」の回答を除く。

※出身地：15歳になるまでの間で最も長く過ごした地域。(n=519) (n=261) (n=258)

■ 全体 ■ 男性 ■ 女性

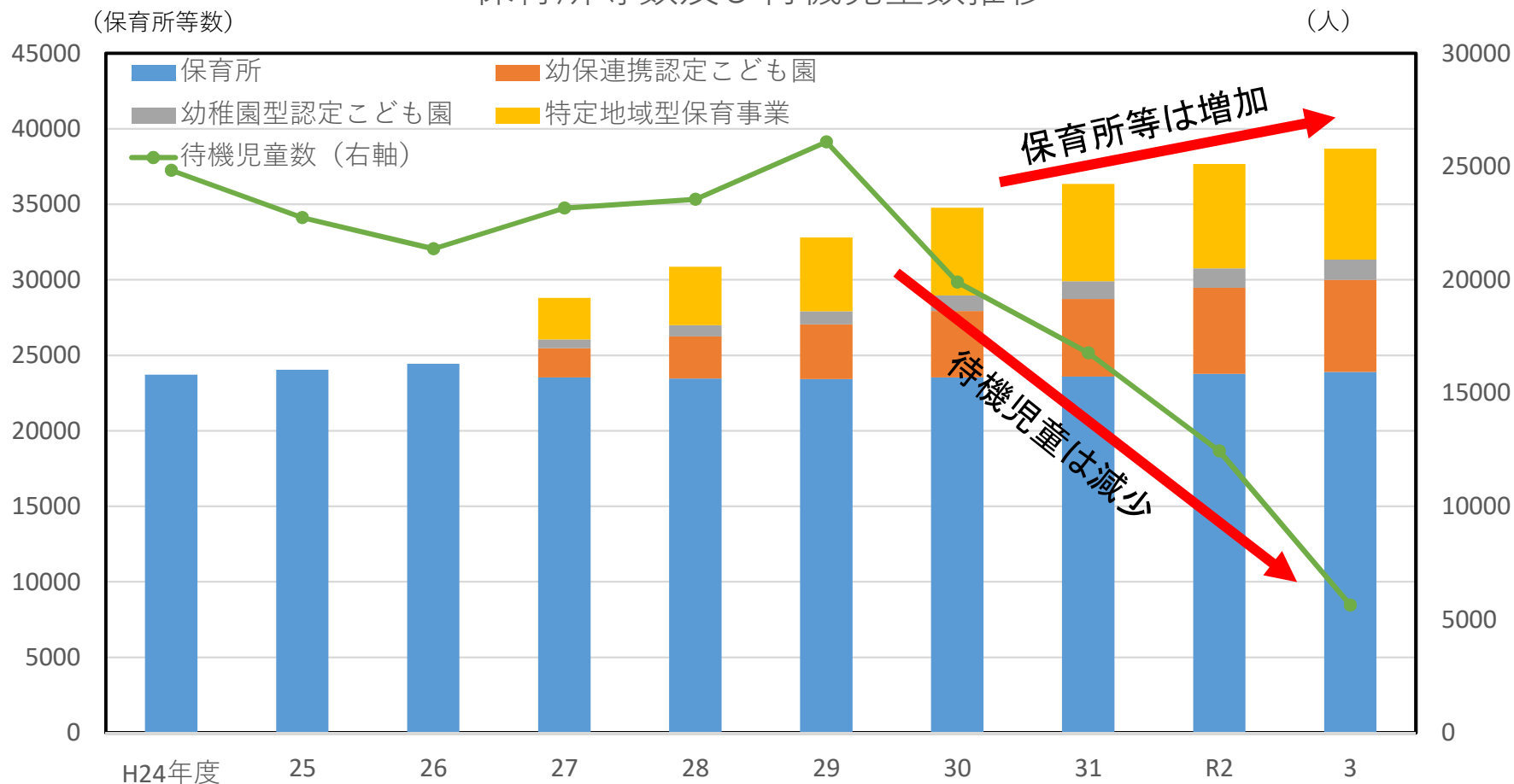
# (再掲)男女別大学進学率の推移

4年制大学（学部）進学率（過年度高卒者含）



# 育児環境は改善されている

## 保育所等数及び待機児童数推移



(備考)厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ(令和3年4月1日)」より作成

## アフターコロナの地方創生の視点

●ある程度の人口減を前提に、活力ある地域を作る  
民間活力、ダイバーシティ、コンパクトシティ、、、

●若い人にとって魅力的な雇用を創造する

### 地域イノベーションの発想

- ①本社機能・研究開発拠点等の地方誘導
- ②ベンチャー支援
- ③設備投資やIT投資、人的資本投資に対する優遇措置
- ④中小企業経営者への投資・高度人材採用に向けた啓発

## VI. 若い世代から選ばれる地域になるために

### 1. 多様性と経済的自立可能エリアを実現し若い世代の選択肢を増やす

#### 【提言(解決方策)】

##### ■地方自治体など

・女性の雇用創出・働く環境に成果を上げている企業への優先発注スキームの構築

・女性の雇用や多様性のある職場の認証制度のさらなる普及と情報発信

(1)差別化と実効性の確保のために認定基準を厳しく設ける。

(2)地域の優良企業として内外の大学へ周知すると共に、SNS等で広く情報発信していく。

⇒認証された企業にはインセンティブを付与(上記、優先発注スキームなど)

・地域内外の若い世代と共に魅力ある地域づくりに向けて検討・立案

(1)各自治体が行っている誘致施策が、本当に若い世代が求めている内容なのかどうか、当事者である若い世代の方々に議論してもらう場を提供する。

(2)地元と東京圏など他地域の高校生や大学生を交えて、地元を魅力ある地域にするにはどうしていくべきか、議論の場を提供する。

(3)議論の様子も含めて、若い世代の生の声をSNS等で情報発信していく。

・男女間や世代間のアンコンシャス・バイアスを払拭するため、広域的啓発運動を展開(親子間の就業、男女の役割に対する意識の違いも含む)



## VI.若い世代から選ばれる地域になるために

### 1. 多様性と経済的自立可能エリアを実現し若い世代の選択肢を増やす

#### 【提言(解決方策)】

##### ■地方の企業

##### ・地方の中小企業が若い世代にアピールできるよう積極的にアドバイスを受ける

- (1)地方の中小企業のHP内容や採用方法および情報発信の仕方について、コンサルなどを通じて支援を受ける。
- (2)若い世代の意見や考えを、経営者向けにフィードバックできるルートを構築する。

##### ・女性にとって魅力ある多様な企業の連携および情報発信の強化

- (1)コーポレートサイトなどのSNSを通じて、女性にとって魅力ある多様な企業に関する特集を組み、参加企業が同時に情報発信していく。

##### ・男女関係なく若い世代が希望する仕事の機会を提供

##### ・働きたい女性を支える多様な職場づくりの強化



## （地方創生の目的）

人口急減・超高齢化という我が国が直面する大きな課題に対し、政府一体となって取り組み、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生することを目指します。人口減少を克服し、将来にわたって成長力を確保し、「活力ある日本社会」を維持する。

## （4つの基本目標）

- ・「稼ぐ地域をつくとともに、安心して働けるようにする」 （就職期の女性）
- ・「地方とのつながりを築き、地方への新しいひとの流れをつくる」  
（都市部の女性とも連携）
- ・「結婚・出産・子育ての希望をかなえる」 （出産は女性のみ）
- ・「ひとが集う、安心して暮らすことができる魅力的な地域をつくる」  
（アンコンシャス・バイアスの修正）

## （2つの横断的な目標）

- ・「多様な人材の活躍を推進する」
- ・「新しい時代の流れを力にする」

⇒上記いずれも、女性が地方で輝く（活躍する）ことと重なりが多い

## 地方創生から話を始める

地方創生とは「**地方経営改革**」問題であり、DXはその手段である。

- 「データを共有してサービス・ソリューションを提供する」というのは、間違いではないが、問題の核心・本質ではない。
- 地方でも**DXは「経営問題」**だと考えるべきである。  
地方を経営するとは？  
⇒個々の企業の経営ではないし、自治体経営に止まらない

# 「デジタル田園都市国家構想との関連」

## ○第二百七回国会における岸田内閣総理大臣所信表明演説

- ・デジタルによる地域活性化を進め、さらには、地方から国全体へ、ボトムアップの成長を実現

## ○女性活躍・男女共同参画の重点方針2021：女性デジタル人材育成の推進

- ・コロナの影響やデジタル化の進展に伴う経済・産業構造の変化を見据え、女性人材の育成や成長産業への円滑な移動支援を図っていくことが重要 【内閣府「地域女性活躍推進交付金」】

## ○各種成果目標

- ・地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合：0.8%(2025年)
- ・女性就業率：82%(同上)

⇒地域の転出超過数を減らす点で、デジタル人材の育成は突破口になりうる。

例えば、(仮に「デジタル人材」とは官民の各種資格を持つ者とすれば) デジタルの特性を活かし、スマホ一つで、いつ、どこでも勉強ができ、かつ無料で視聴できるIT資格勉強用のポータルサイトを創設し、試験自体もCBTで実施すれば、希望する者は誰でも学ぶことができるようになる。

そのため、地元の企業は、具体的に何の資格を求めているかについて、学習者に周知していく必要はある。

## 経団連による、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

○2030年までに「2030年までに女性役員比率30%以上を目指す」

- コロナ禍でのD&I、特にジェンダー・ダイバーシティの重要性
  - ・ D&Iは経営者も消費者も当たり前のことだと気付くべき
  - ・ D&Iに取り組む機運は高まっている
  - ・ D&Iを推進しないとグローバル社会から取り残される
  - ・ 女性の多様性や身体メカニズム・生理のことも理解する必要がある
- 女性役員30%目標達成に向けた課題、各社での取り組み
  - ・ 上司も本人もアンコンシャス・バイアスを払拭すること
  - ・ 自社にふさわしいD&Iに関わる目標設定が必要
  - ・ 女性の生き方、働き方の選択肢を増やすことが企業の役割
- 今後、政治、経済界が果たすべき役割や期待
  - ・ 女性活躍のためには、男性の家庭や地域での活躍が必要
  - ・ 男性は今まで優遇されていたことに気付くべき
  - ・ 具体的な問題点をえぐり出し、D&Iを文化として醸成する
  - ・ リアルに目指せる、手の届く多様なロールモデルを設定する
  - ・ 女性役員30%の義務化は効果があるか
  - ・ 経営者の裁量で執行役員や部長の女性比率を上げることも必要
  - ・ 責任や負担をシェアする働き方改革が女性活躍を後押しする

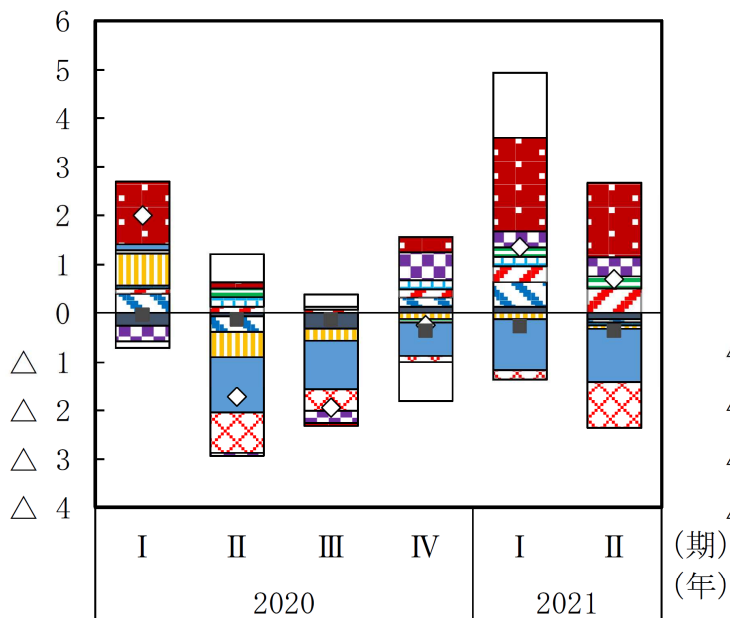
## 雇用者数の推移

第2-4-13図 雇用者数の推移（性別・産業別）

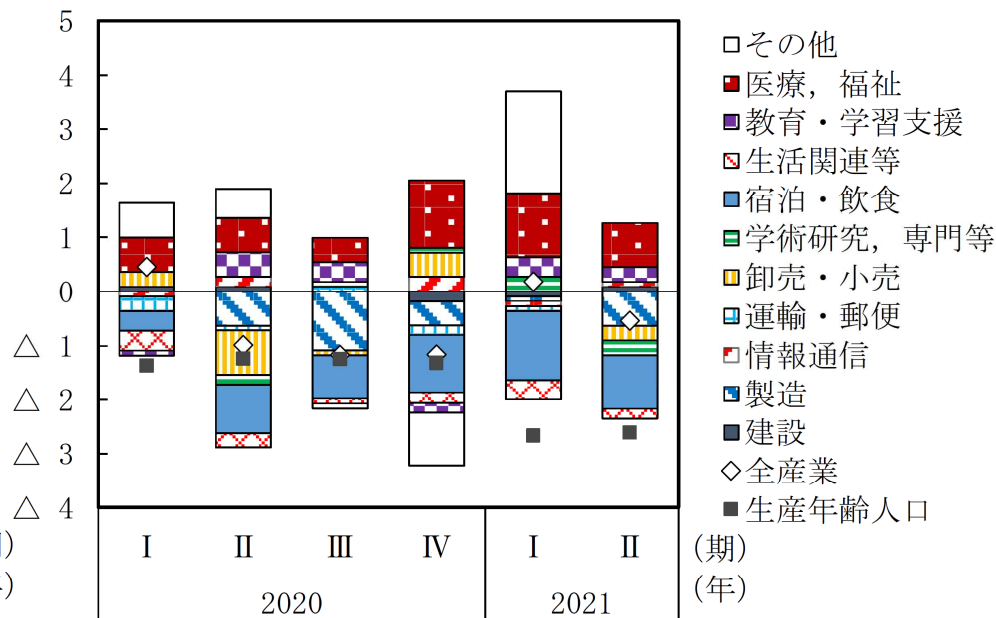
(3) 女性・三大都市圏

(4) 女性・地方圏

(2019年同期比、%)



(2019年同期比、%)



- その他
- 医療、福祉
- 教育・学習支援
- 生活関連等
- 宿泊・飲食
- 学術研究、専門等
- 卸売・小売
- 運輸・郵便
- 情報通信
- 製造
- 建設
- ◇ 全産業
- 生産年齢人口

- (備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。  
 2. 「生活関連等」は、生活関連サービス業、娯楽業。  
 「学術研究等」は、学術研究、専門・技術サービス業。  
 「宿泊・飲食」は、宿泊業、飲食サービス業。

(備考) 内閣府経済財政分析担当「地域の経済2020-2021」より引用。

○特に医療、福祉での正規雇用が大きく増加（一方で非正規が減少。非正規が正規に）



## IT系等、高度人材の採用は活発

- ◆医療・介護系が最大（コロナ禍） ←非正規雇用者数は減少
- ◆「金融、保険」、IT系、「学術研究、専門・技術サービス」

業種別、女性正規雇用の増加に対する寄与率

	寄与率 (%)
● 情報サービス業	14.5
卸売業，小売業	▲ 14.5
● 金融業，保険業	32.7
● 学術研究，専門・技術サービス業	14.5
洗濯・理容・美容・浴場業	▲ 10.9
医療，福祉	36.4
サービス業（他に分類されないもの）	12.7

# 女性の参画により、経済成長率は高まるとの試算

## 2030年までに労働参加率の男女差が半分解消した場合 ⇒ GDP成長率+0.5% (年率) 改善

	男女の労働参加率が不変		2030年までに労働参加率の男女差が50%解消した場合			2030年までに労働参加率の男女差が75%解消した場合			2030年までに労働参加率の男女差が100%解消した場合		
	GDP (1)	1人当たりGDP(2)	GDP (3)	1人当たりGDP (4)	1人当たりGDP増加幅 (4) - (2)	GDP (5)	1人当たりGDP (6)	1人当たりGDP増加幅 (6) - (2)	GDP (7)	1人当たりGDP (8)	1人当たりGDP増加幅 (8) - (2)
OECD平均	2.2	1.8	2.5	2.1	0.3	2.6	2.3	0.5	2.7	2.4	0.6
Australia	3.3	2.0	3.5	2.2	0.2	3.7	2.4	0.4	3.8	2.5	0.5
Belgium	2.5	1.8	2.8	2.1	0.3	2.9	2.3	0.5	3.1	2.4	0.6
Canada	2.1	1.4	2.2	1.6	0.2	2.3	1.7	0.3	2.4	1.8	0.4
Denmark	1.5	1.2	1.6	1.4	0.2	1.7	1.5	0.3	1.8	1.5	0.3
France	2.1	1.7	2.3	1.9	0.2	2.5	2.0	0.3	2.6	2.1	0.4
Germany	1.5	1.6	1.8	1.8	0.2	1.9	2.0	0.4	2.0	2.1	0.5
Japan	1.0	1.5	1.5	1.9	0.4	1.7	2.1	0.6	1.9	2.3	0.8
Korea	2.8	2.5	3.3	3.0	0.5	3.5	3.2	0.7	3.7	3.4	0.9
Luxembourg	1.4	0.8	1.7	1.1	0.3	1.9	1.3	0.5	2.0	1.4	0.6
United Kingdom	2.1	1.4	2.3	1.7	0.3	2.4	1.8	0.4	2.6	1.9	0.5
United States	2.6	1.7	2.9	1.9	0.2	3.0	2.0	0.3	3.1	2.2	0.5



## 1道7県による女性活躍推進に向けた「知事共同宣言」(令和3年11月16日)

新潟県の企業・団体、県民の皆様へ

私たち1道7県の知事は、地域が一つとなり、性別にかかわらず住みやすく働きやすい環境づくりを進めていくため、なお一層の女性活躍推進に向けた「輝く女性 ほうとう宣言」をいたしました。

新潟県の企業・団体、県民の皆様、女性一人ひとりの希望する生き方や働き方の実現に向けて、いっしょに取り組んでいきましょう。

### 女性活躍推進に向けた 北海道・東北地方・新潟県知事共同宣言 ～輝く女性 ほうとう宣言～

長期化する新型コロナウイルスの感染拡大は、女性の雇用や生活に大きな影響を及ぼしています。また、多くの地方自治体においては、若者、特に若年女性の首都圏への流出が、人口減少に歯止めがかからない要因の一つとなっております。

一方、テレワークなど新しい働き方の可能性が広がり、地方への関心も高まる中、これを好機と捉え、女性が自ら希望する生き方・働き方を実現できるよう、豊かな自然や食文化、ゆとりある生活環境などを強みとする北海道・東北地方・新潟県から、女性活躍を一層前進させる必要があります。

私たちは、次の項目に自ら率先して取り組むとともに、1道7県で推進し、社会全体での取組に広げていきます。

- 1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けて、組織トップ層の意識改革を図るとともに、女性リーダーの育成に取り組みます。
- 2 固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の解消に向けて意識改革を促す取組を推進します。
- 3 男性の家事・子育て等への参画、育児休業の取得促進等、男女ともに家庭と仕事を両立できる環境づくりの促進に向けて取り組めます。
- 4 男女間の賃金格差の解消や待遇の改善などを進め、女性も十分な所得が得られやりがいをもって働ける職場環境づくりを推進します。
- 5 コロナ下で不安を抱える女性に寄り添った対応ができるよう、相談・支援に取り組めます。

令和3年11月16日

北海道知事 鈴木 直道	秋田県知事 佐竹 敬久
青森県知事 三村 申吾	山形県知事 吉村美栄子
岩手県知事 遠増 拓也	福島県知事 内堀 雅雄
宮城県知事 村井 嘉浩	新潟県知事 花角 英世

## 内閣府男女共同参画局「女性リーダー育成事業」

令和2年度内閣府・女性リーダー育成のためのモデルプログラムの効果の調査研究事業

平成28年から、当時の男女共同参画基本計画における女性役員割合目標達成への取組の一環として、女性役員の登用の現状と方向性等を明らかにした上で、女性役員の効果的な育成のための女性役員候補者に必要な素養を習得できる研修モデルプログラムを策定。

女性リーダー育成のための研修事例等を右のハンドブックにまとめ、全国の地方公共団体に横展開をし、地域でも独自で女性リーダーの創出ができるような取組を展開している。

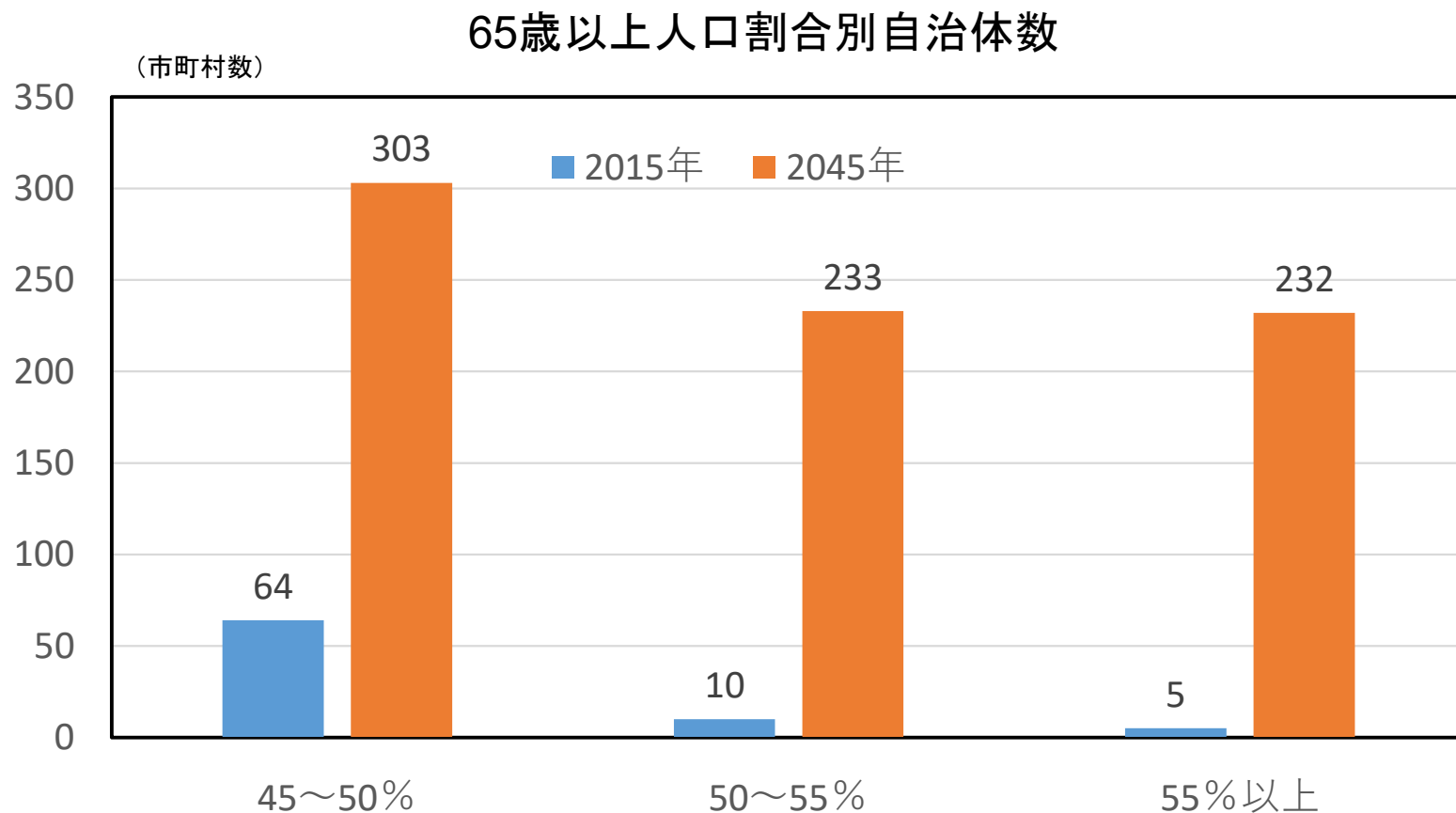
地域で伸ばす！  
女性リーダー育成ハンドブック



令和3年3月  
内閣府男女共同参画局

## ステークホルダーへ求めるもの(地域)

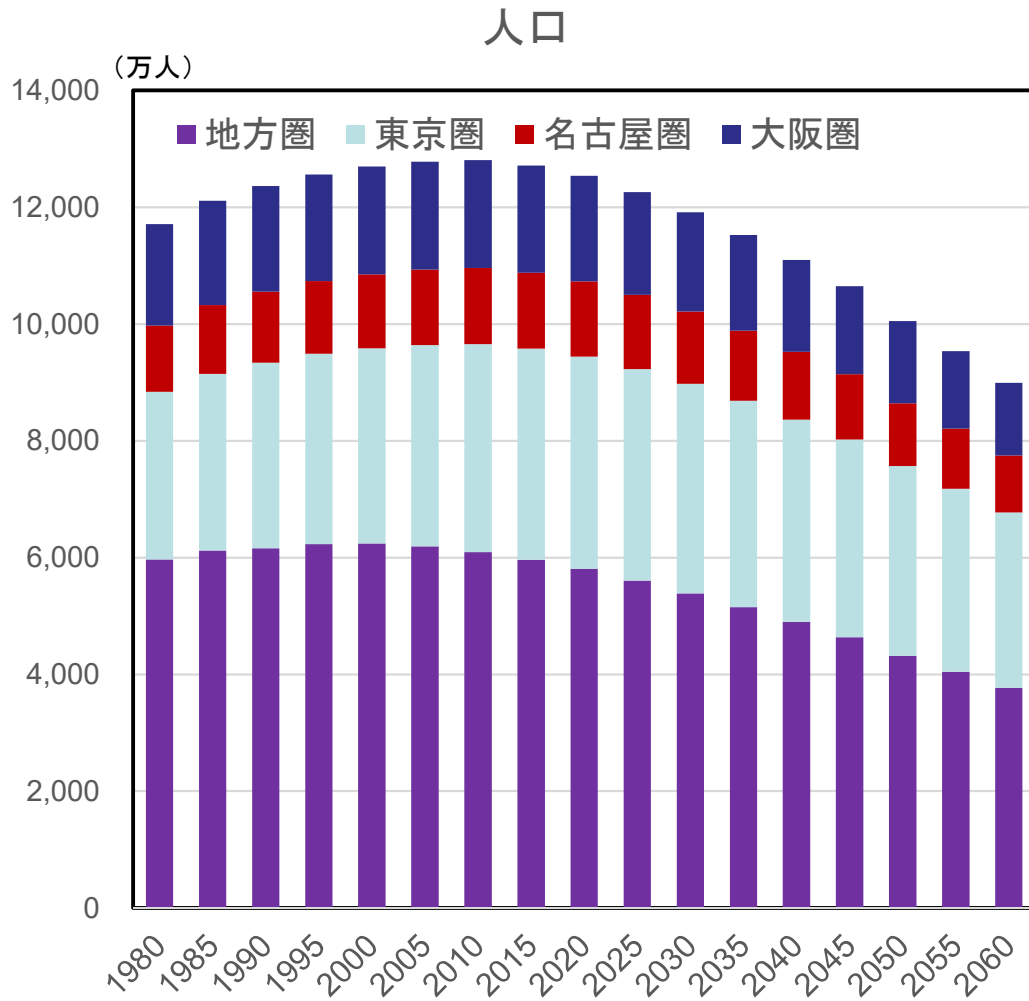
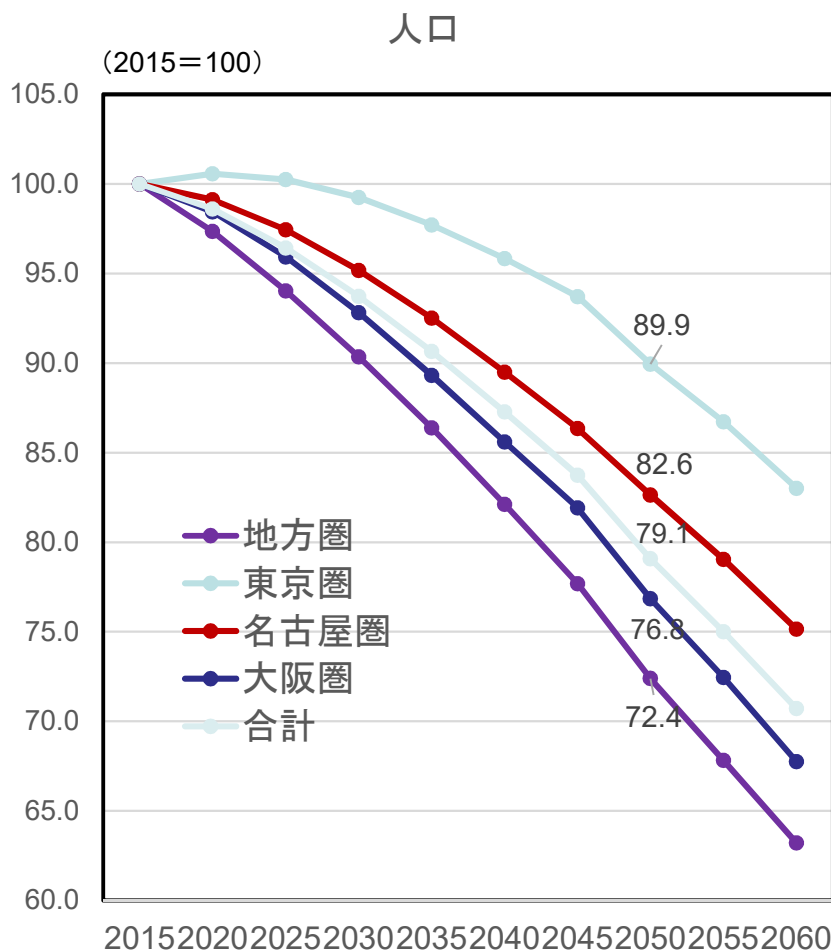
現状のままでは、2045年には500程度の市町村で、住民の半数が65歳以上に



# 資料集

# 人口の長期推計

○2050年の人口は2015年と比較して東京圏では同90%,名古屋圏は同83%に対し,大阪圏では同77%,地方圏では同72%まで減少する。



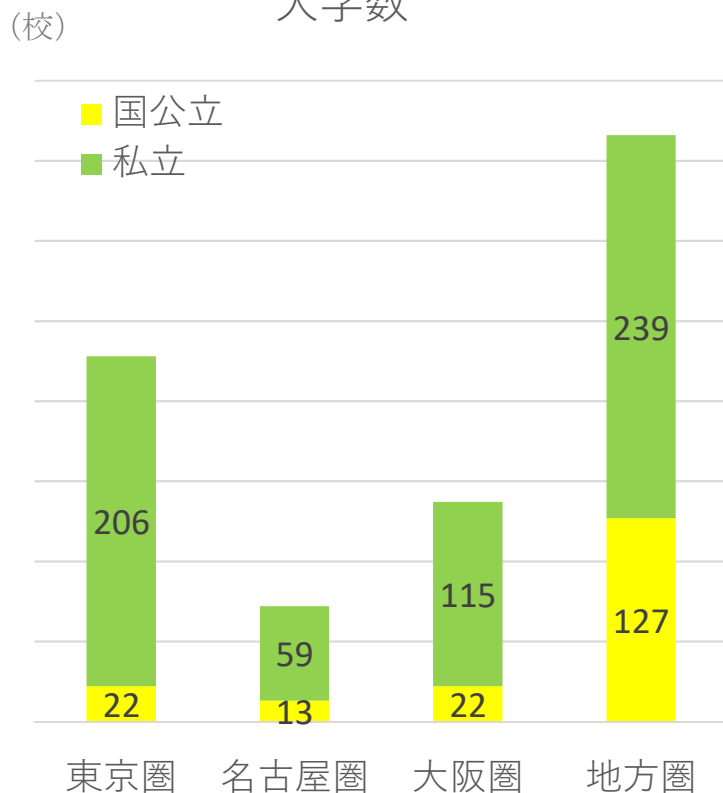
(備考)

国土交通省「令和2年度国土政策シミュレーションモデル(対外未公表)」より。東京圏は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、名古屋圏は岐阜県、愛知県、三重県、大阪圏は京都府、大阪府、兵庫県、奈良県の合計。地方圏は前述の都府県を除く。

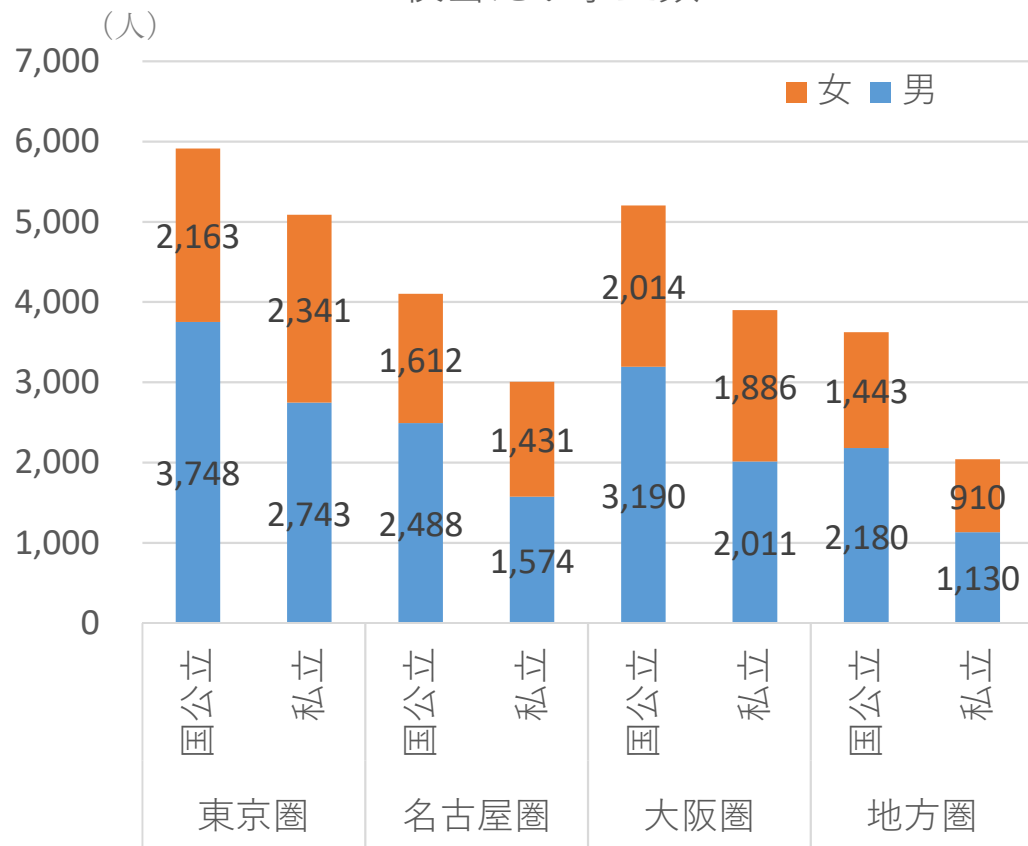


# 地域圏別の大学の状況

## 大学数

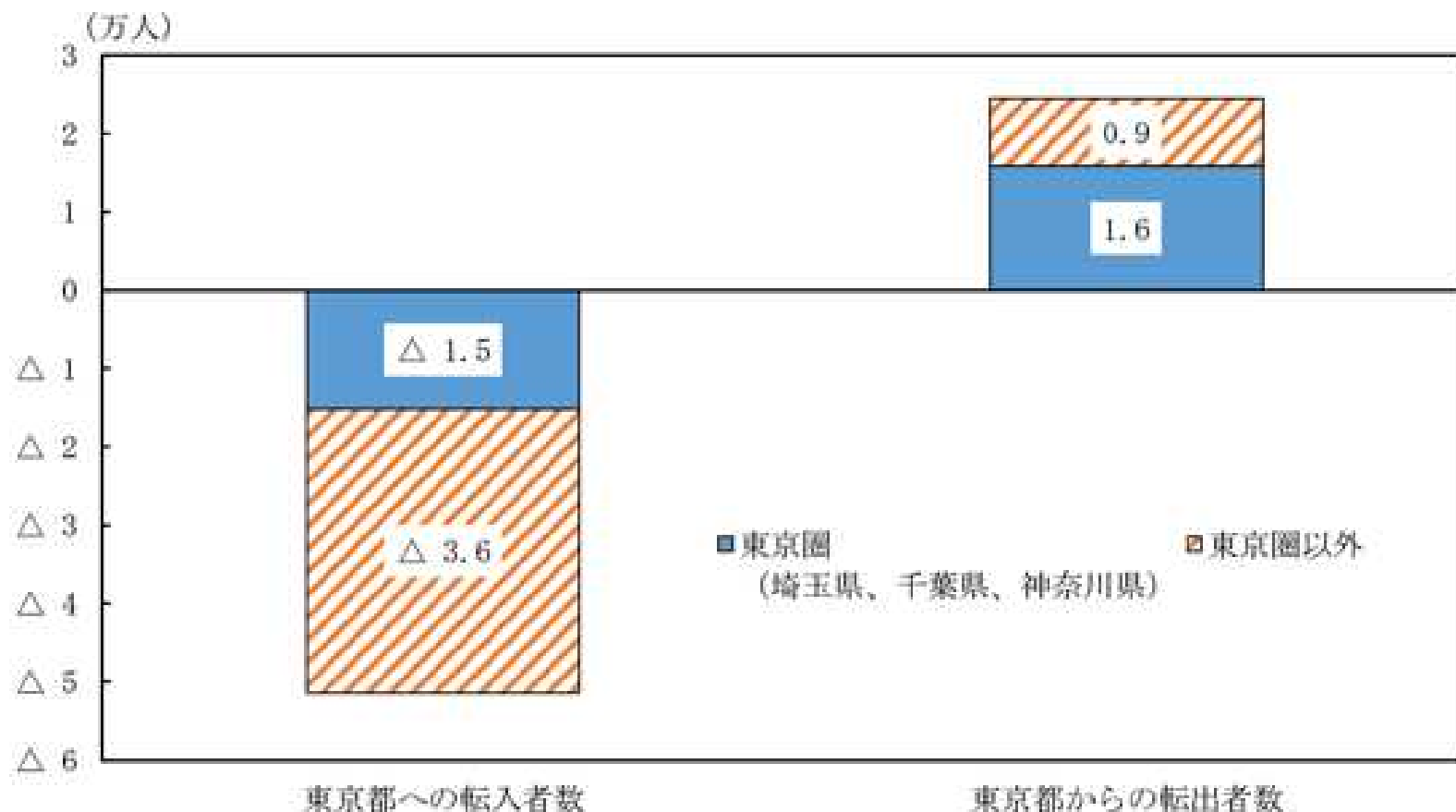


## 1校当たり学生数



(備考) 文部科学省「令和3年度学校基本統計」より作成。

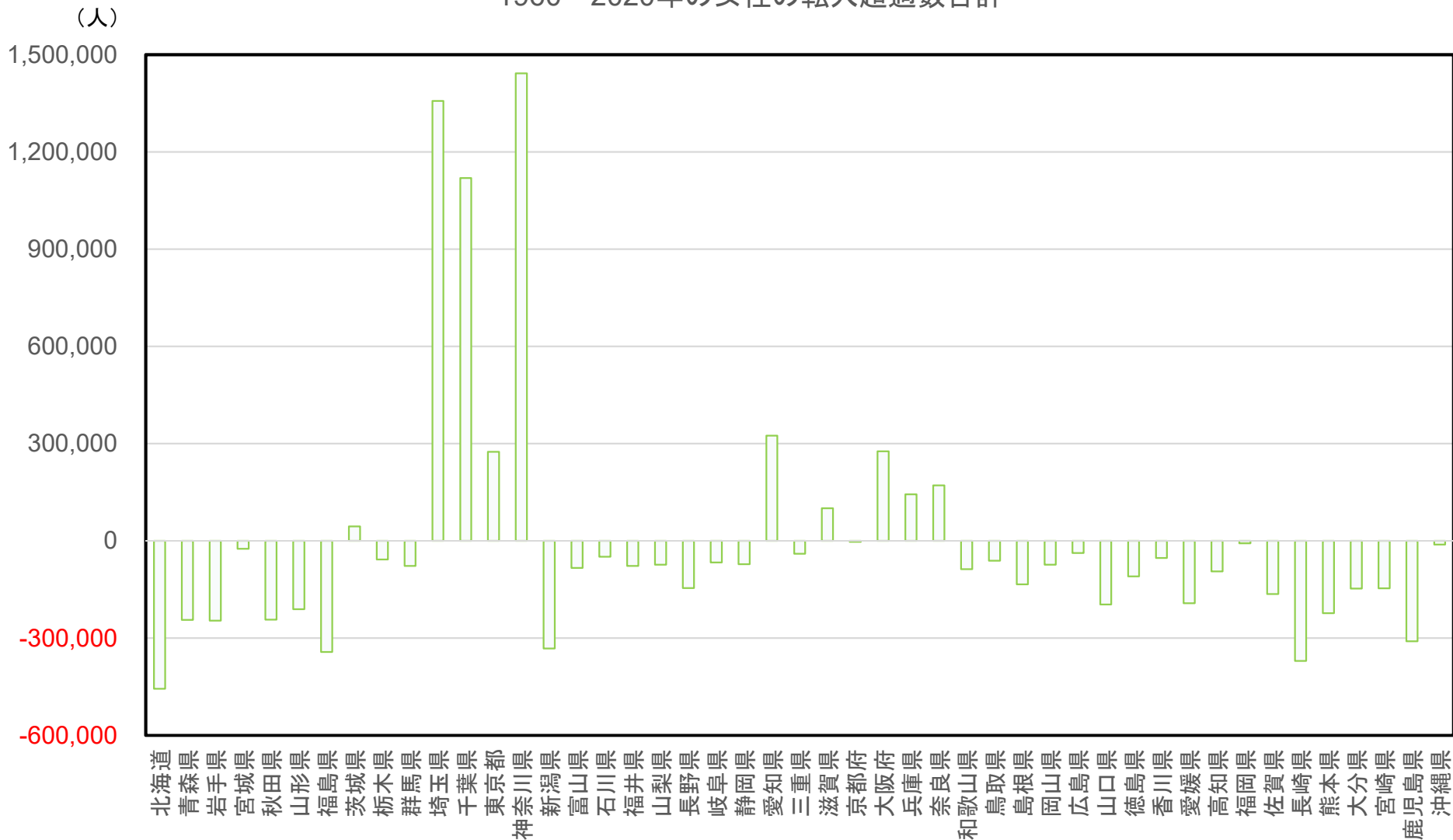
第1-2-7図 東京都の転入者数・転出者数（2020年度 前年差）



- (備考) 1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」により作成。  
2. 値は2020年度から2019年度を引いたもの。

# 長期時系列の女性流出の傾向

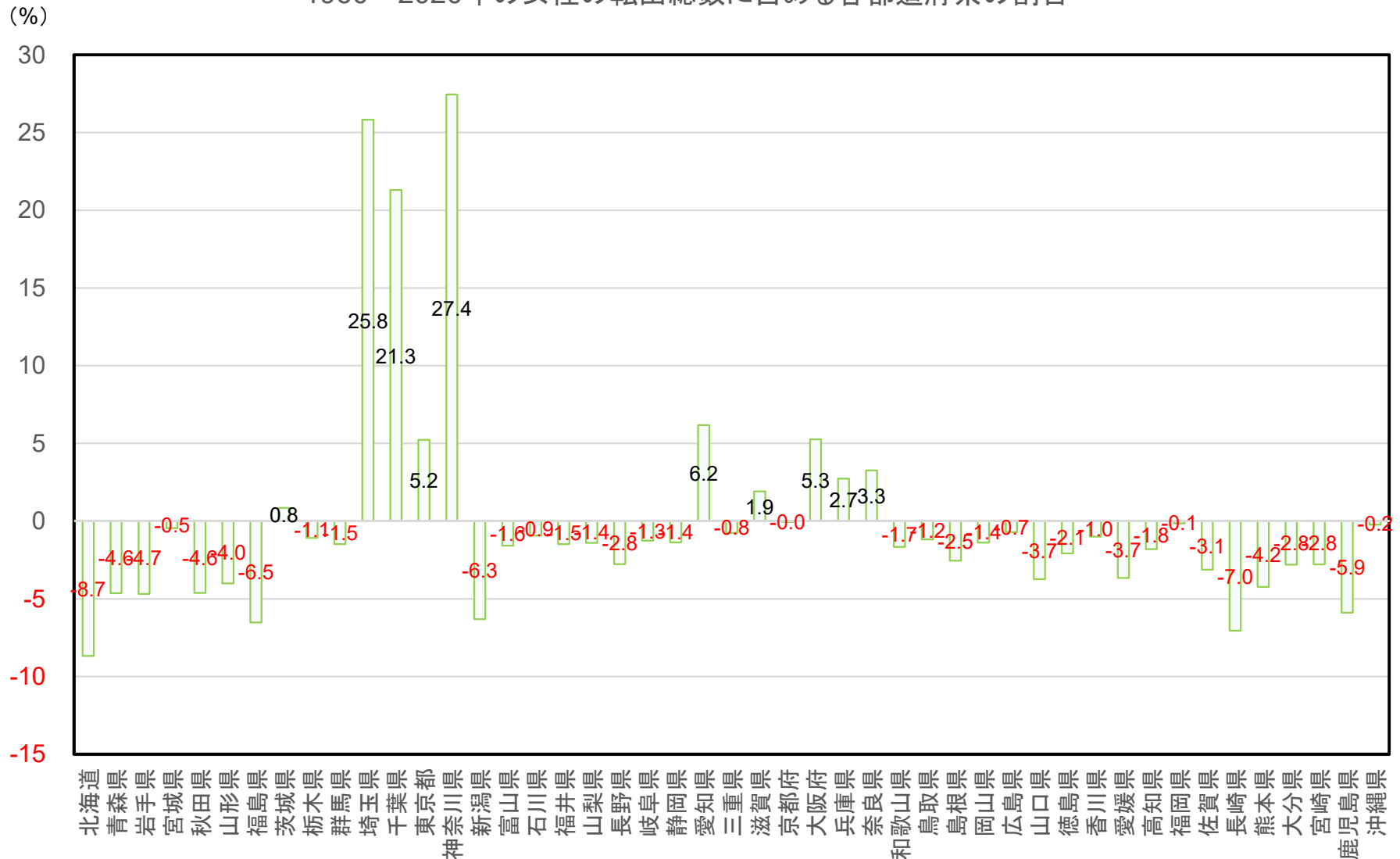
1960～2020年の女性の転入超過数合計



(備考)総務省「国勢調査」、「人口推計」、「住民基本台帳移動報告」より作成。

# 長期時系列の女性流出の傾向

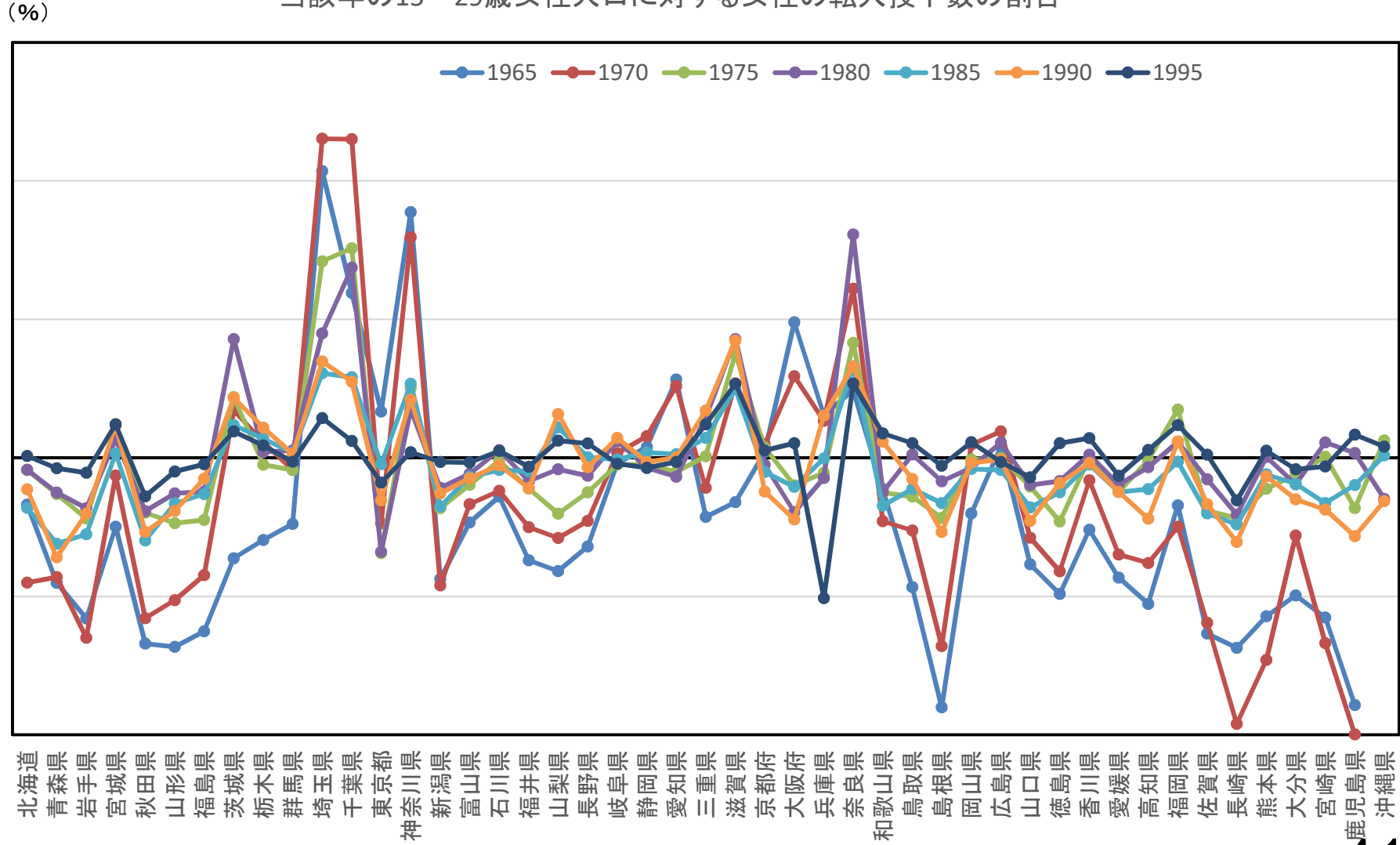
1960～2020年の女性の転出総数に占める各都道府県の割合



(備考)総務省「国勢調査」、「人口推計」、「住民基本台帳移動報告」より作成。

# 長期時系列の女性流出の傾向

当該年の15～29歳女性人口に対する女性の転入投下数の割合



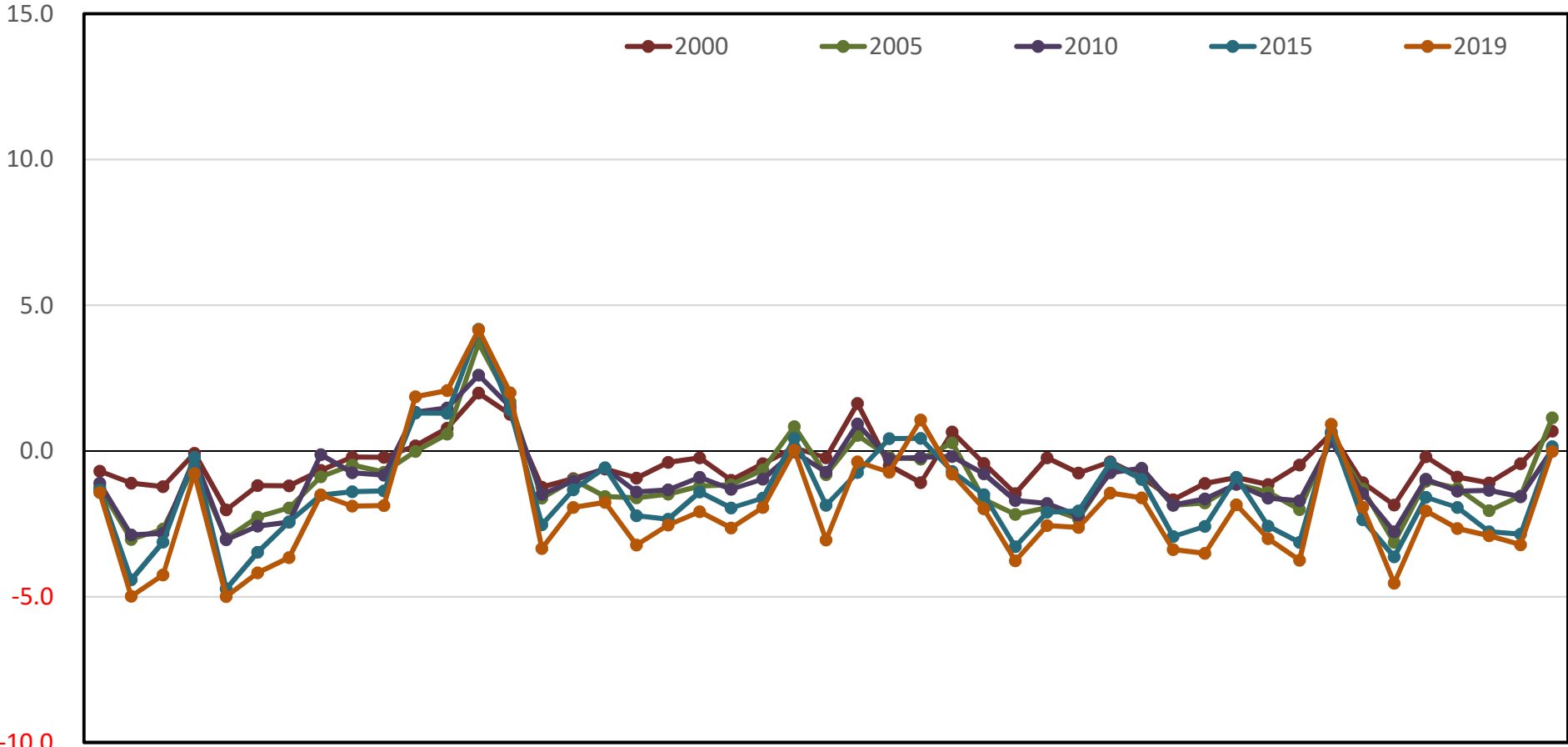
(備考) 総務省「国勢調査」、「人口推計」、「住民基本台帳移動報告」より作成。



# 長期時系列の女性流出の傾向

当該年の15～29歳女性人口に対する女性の転入超過数の割合

(%)



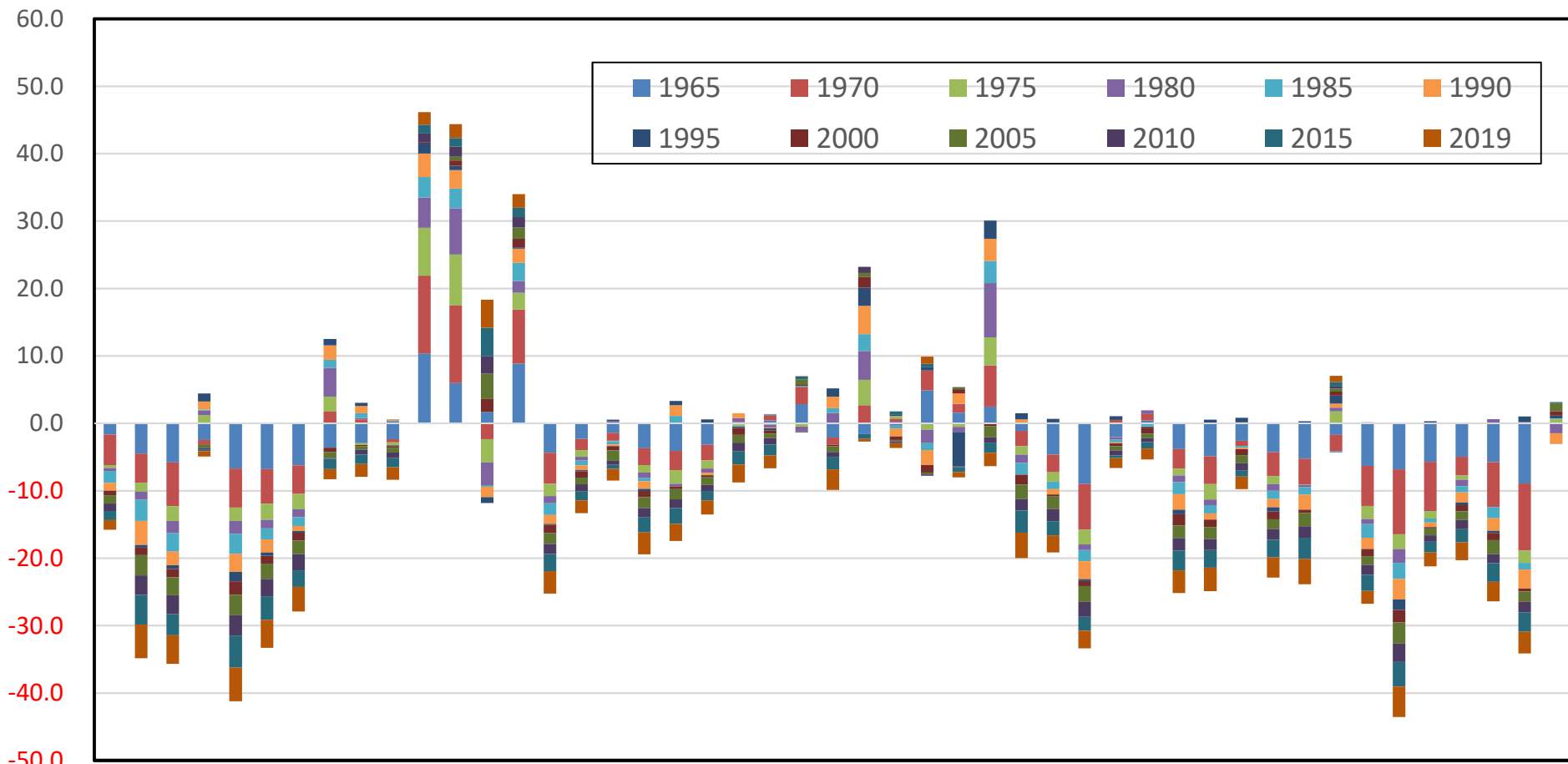
北海道 青森県 岩手県 宮城県 秋田県 山形県 福島県 茨城県 栃木県 群馬県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 新潟県 富山県 石川県 福井県 山梨県 長野県 岐阜県 静岡県 愛知県 三重県 滋賀県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県 和歌山県 鳥取県 島根県 岡山県 広島県 山口県 徳島県 香川県 愛媛県 高知県 福岡県 佐賀県 長崎県 熊本県 大分県 宮崎県 鹿児島県 沖縄県

(備考) 総務省「国勢調査」、「人口推計」、「住民基本台帳移動報告」より作成。

# 長期時系列の女性流出の傾向

当該年の15～29歳女性人口に対する女性の転入超過数割合

(%ポイント)



北海道 青森県 岩手県 宮城県 秋田県 山形県 福島県 茨城県 栃木県 群馬県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 新潟県 富山県 石川県 福井県 山梨県 長野県 岐阜県 静岡県 愛知県 三重県 滋賀県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県 和歌山県 鳥取県 島根県 岡山県 広島県 山口県 徳島県 香川県 愛媛県 高知県 福岡県 佐賀県 長崎県 熊本県 大分県 宮崎県 鹿児島県 沖縄県

(備考) 総務省「国勢調査」、「人口推計」、「住民基本台帳移動報告」より作成。

# 長期時系列の女性流出の傾向(まとめ)

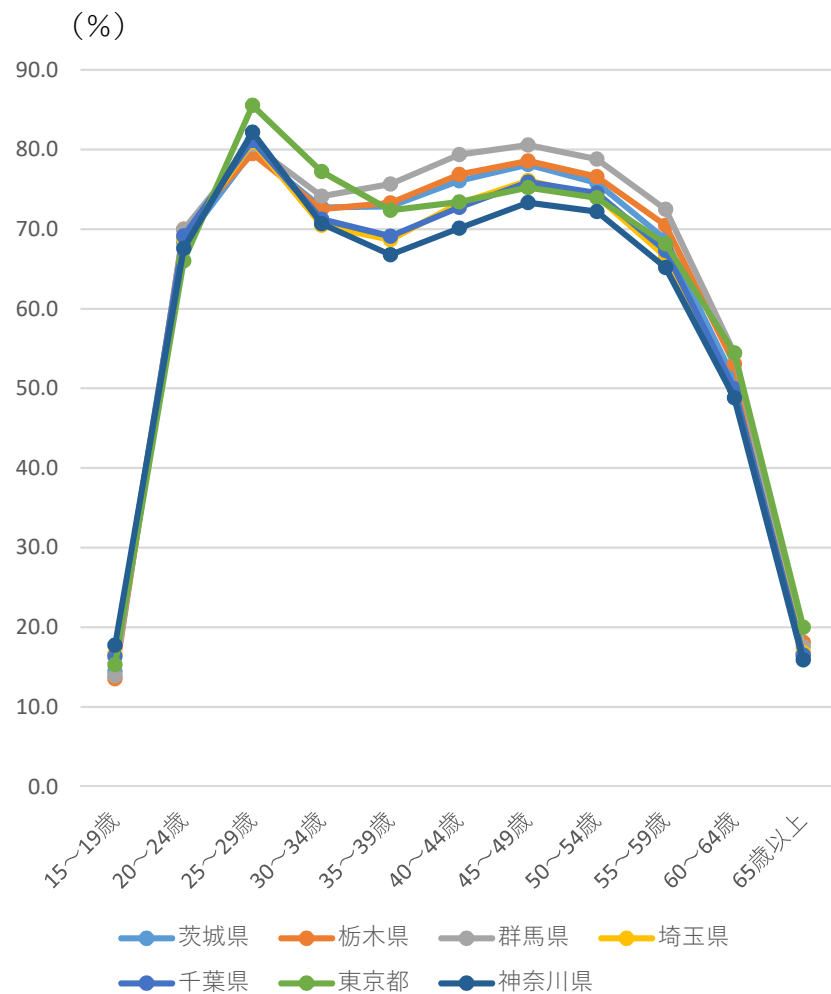
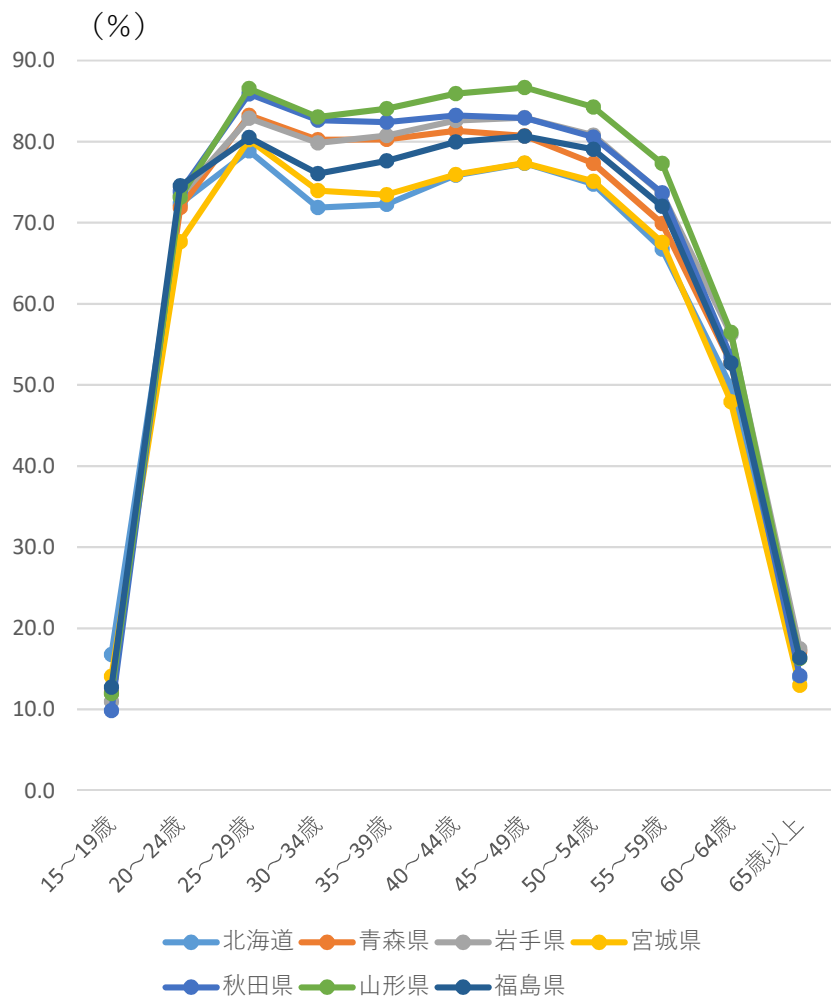
## 5年おきに見た、都道府県別若年女性の流出入傾向

北海道	常に流出	富山県	常に流出	島根県	常に流出
青森県	常に流出	石川県	常に流出	岡山県	常に流出
岩手県	常に流出	福井県	常に流出	広島県	常に流出
宮城県	バブルまで流入	山梨県	ほぼ常に流出	山口県	常に流出
秋田県	常に流出	長野県	ほぼ常に流出	徳島県	常に流出
山形県	常に流出	岐阜県	ほぼ常に流出	香川県	常に流出
福島県	常に流出	静岡県	ほぼ常に流出	愛媛県	常に流出
茨城県	バブルまで流入	愛知県	ほぼ常に流入	高知県	常に流出
栃木県	バブルまで流入	三重県	バブルまで流入	福岡県	バブルから流入
群馬県	バブルまで流入	滋賀県	常に流入	佐賀県	常に流出
埼玉県	常に流入	京都府	おおむね流出	長崎県	常に流出
千葉県	常に流入	大阪府	経済成長期に流出	熊本県	常に流出
東京都	高度経済成長からバブルまで流出	兵庫県	大阪とはほぼ逆の動き	大分県	常に流出
神奈川県	常に流入	奈良県	バブルまで流入	宮崎県	常に流出
新潟県	常に流出	和歌山県	常に流出	鹿児島県	常に流出
		鳥取県	常に流出	沖縄県	常に流入

### 【考察】

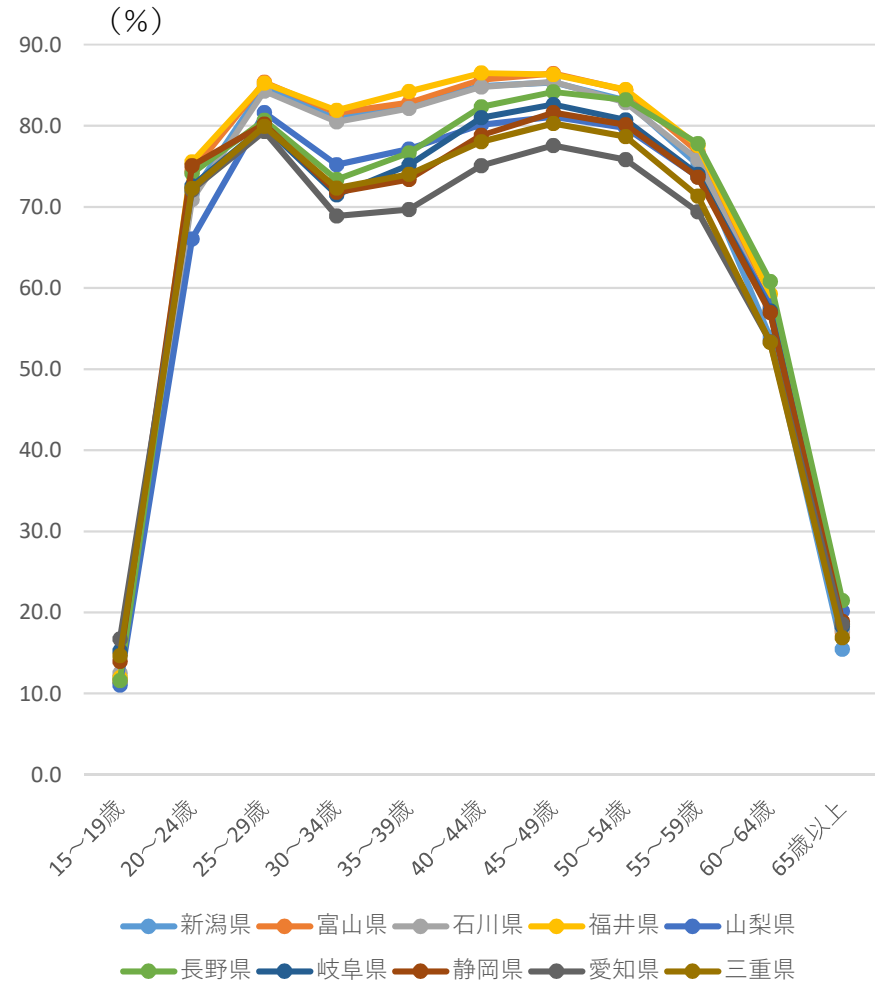
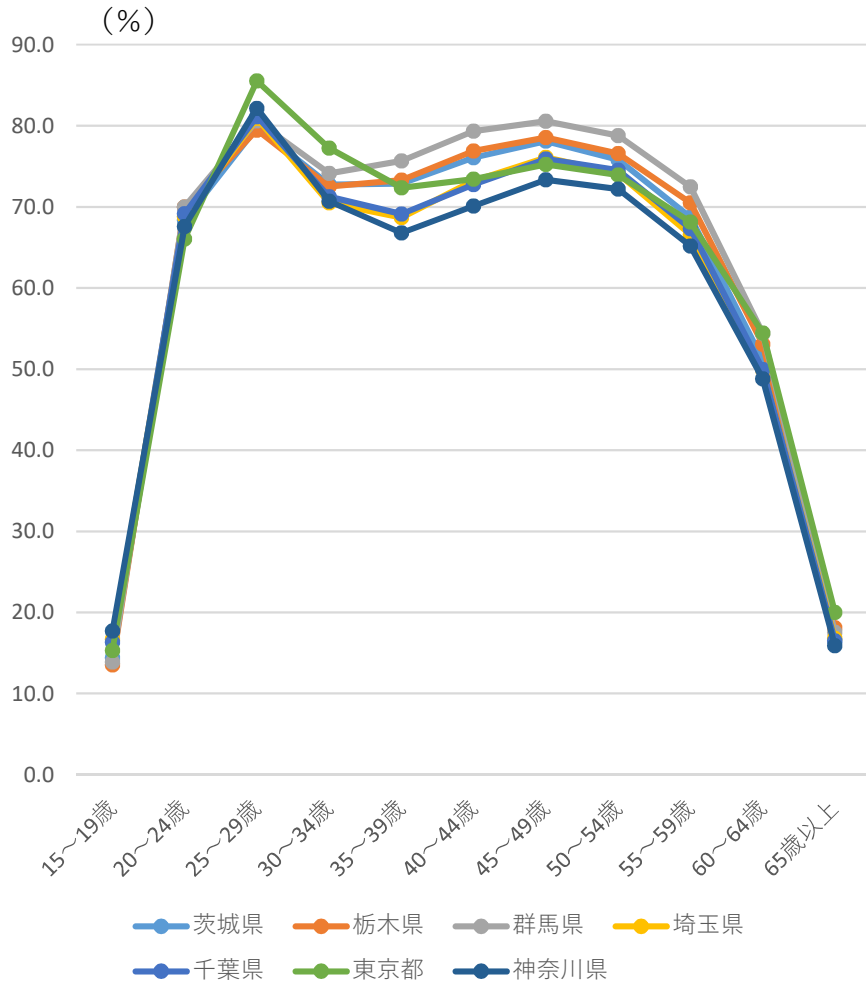
- 南関東(埼玉、千葉、東京、神奈川)、東海、近畿圏の一部以外の県は常に流出している。
- 宮城など県内に大都市がある県や北関東3県(群馬、茨城、栃木)、三重、滋賀などはバブル崩壊後頃まで流入が続いていた(ニュータウンや郊外宅地の開発によるものか。三重、滋賀は大阪や名古屋の通勤圏内でもある。)
- 上に関連して、東京は同時期は流出超(75年までは公害、90年までは地価上昇によるもの)。一方で埼玉、千葉、神奈川は常に流入が続いている。
- 福岡は流入超が続く。
- 大阪と兵庫は逆相互関係がみられる。

# 都道府県別M字カーブ



(備考)総務省「国勢調査」より作成。2015年。

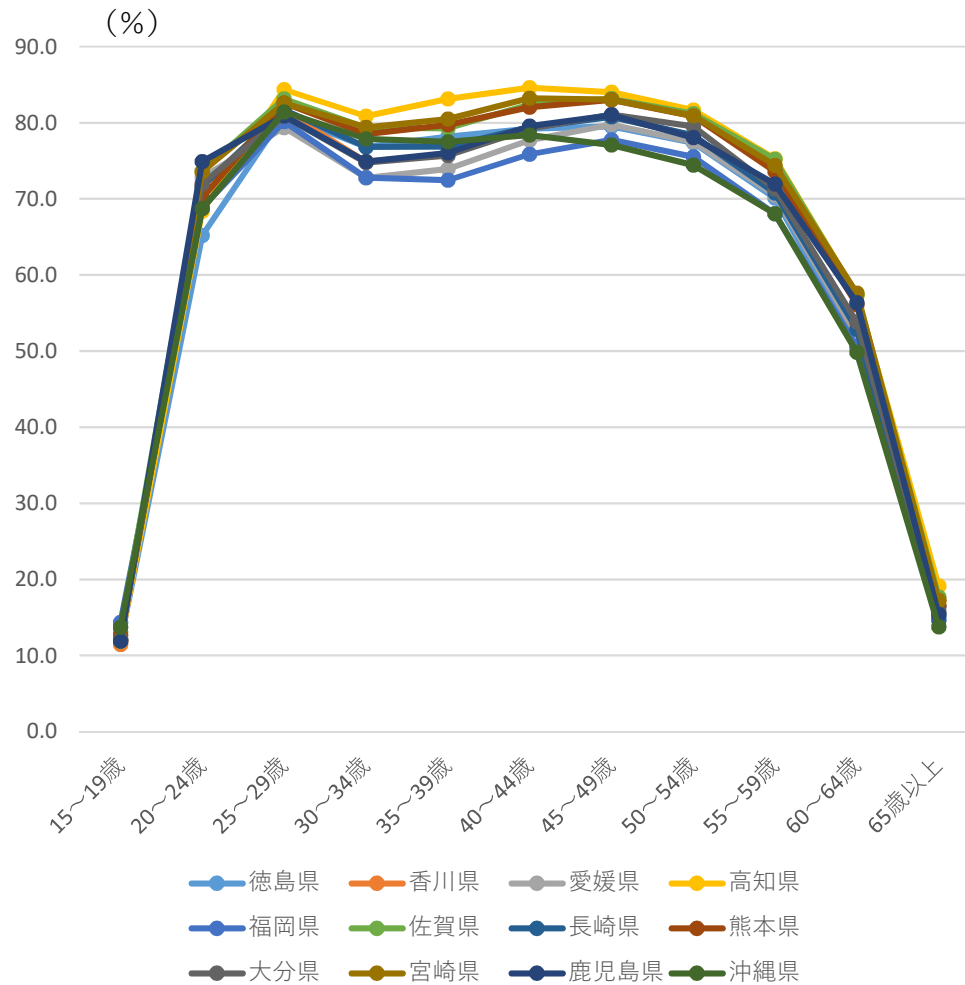
# 都道府県別M字カーブ



(備考)総務省「国勢調査」より作成。2015年。



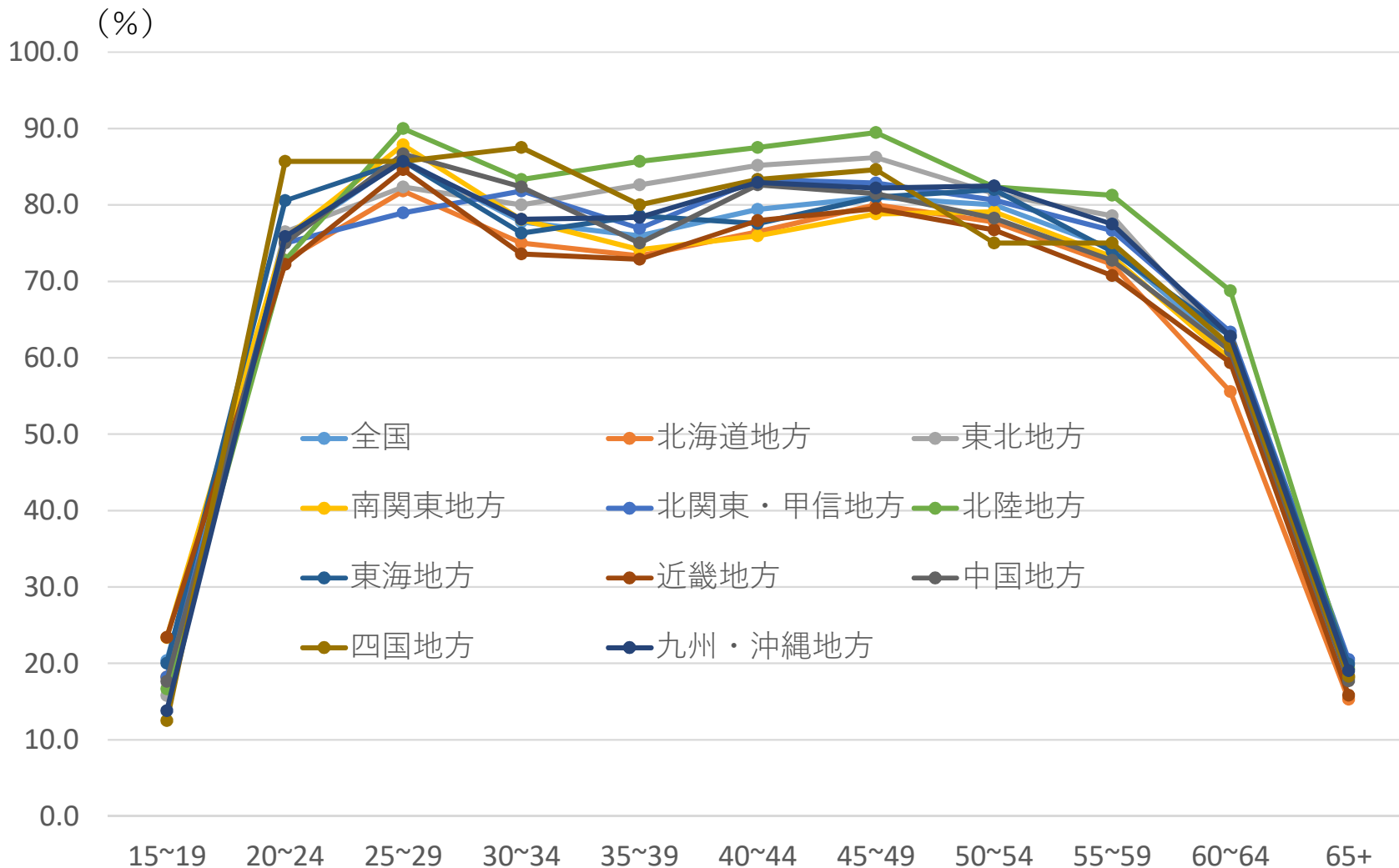
# 都道府県別M字カーブ



(備考)総務省「国勢調査」より作成。2015年。

# 地域別M字カーブ

## M字カーブ



(備考)総務省「労働力調査」より作成。2020年。

# 都道府県別年齢別女性の労働力率上位及び下位

上位	1	2	3	4	5
15～19歳	神奈川県	北海道	愛知県	埼玉県	千葉県
20～24歳	島根県	福井県	鳥取県	静岡県	鹿児島県
25～29歳	山形県	島根県	秋田県	鳥取県	東京都
30～34歳	山形県	島根県	秋田県	鳥取県	福井県
35～39歳	島根県	福井県	山形県	高知県	鳥取県
40～44歳	島根県	福井県	山形県	富山県	鳥取県
45～49歳	島根県	山形県	富山県	福井県	石川県
50～54歳	福井県	富山県	島根県	山形県	鳥取県
55～59歳	島根県	長野県	福井県	山形県	富山県
60～64歳	長野県	島根県	福井県	山梨県	宮崎県
65歳以上	長野県	山梨県	東京都	高知県	静岡県

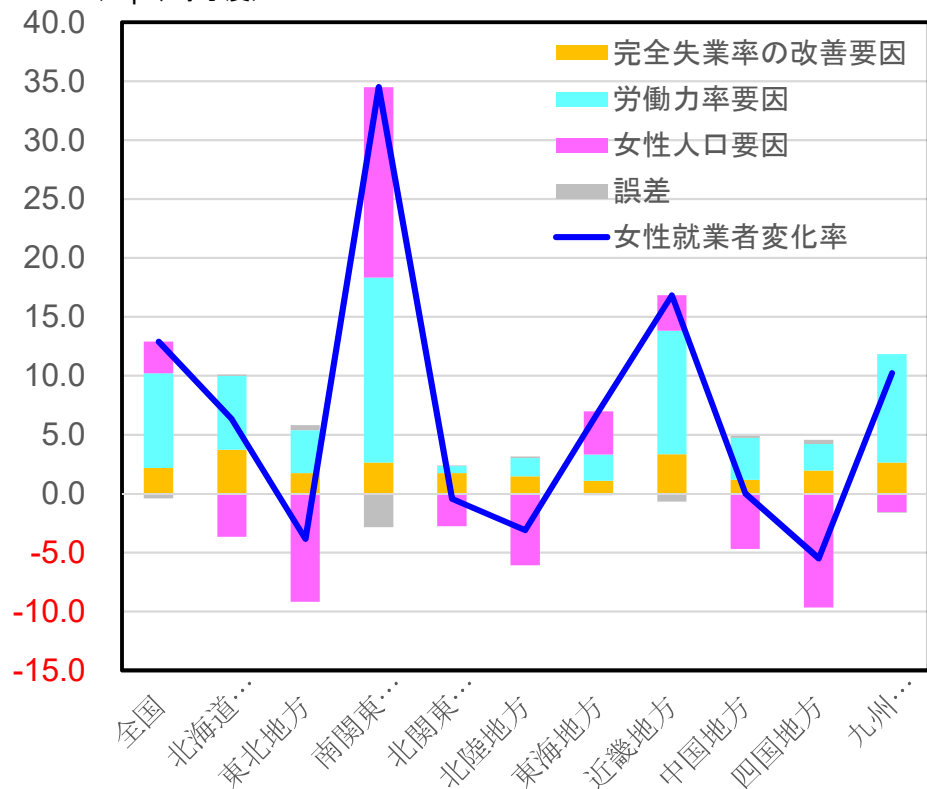
下位	1	2	3	4	5
15～19歳	秋田県	岩手県	山梨県	島根県	香川県
20～24歳	京都府	奈良県	徳島県	東京都	山梨県
25～29歳	山口県	和歌山県	北海道	愛知県	愛媛県
30～34歳	愛知県	奈良県	兵庫県	滋賀県	埼玉県
35～39歳	神奈川県	奈良県	兵庫県	埼玉県	大阪府
40～44歳	神奈川県	奈良県	大阪府	兵庫県	千葉県
45～49歳	奈良県	神奈川県	大阪府	兵庫県	東京都
50～54歳	奈良県	神奈川県	大阪府	兵庫県	東京都
55～59歳	奈良県	大阪府	神奈川県	兵庫県	埼玉県
60～64歳	奈良県	兵庫県	大阪府	宮城県	神奈川県
65歳以上	奈良県	宮城県	沖縄県	北海道	兵庫県

# 女性就業者数増加の寄与度分解

○女性活躍の取組の成果もあり、足下は女性の労働参加は上昇している  
 ○一方で、地方では女性人口の減少が女性の就業者数の上昇の足かせとなっている

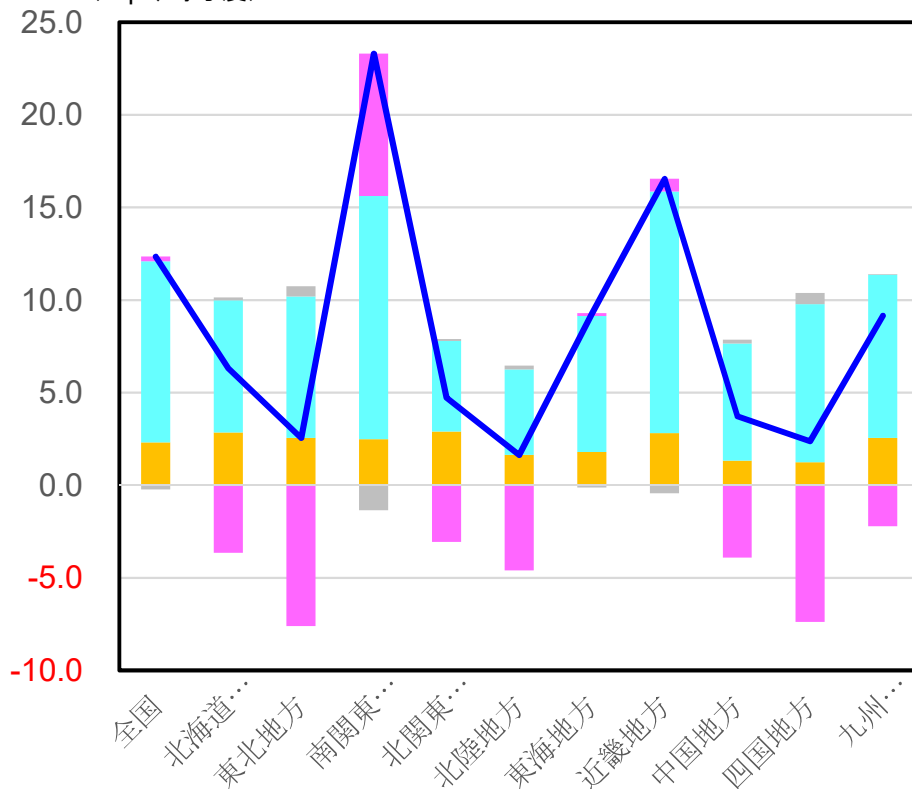
### 女性就業者数の変化要因(2000年→2020年)

(%pt、寄与度)



### 女性就業者数の変化要因(2010年→2020年)

(%pt、寄与度)

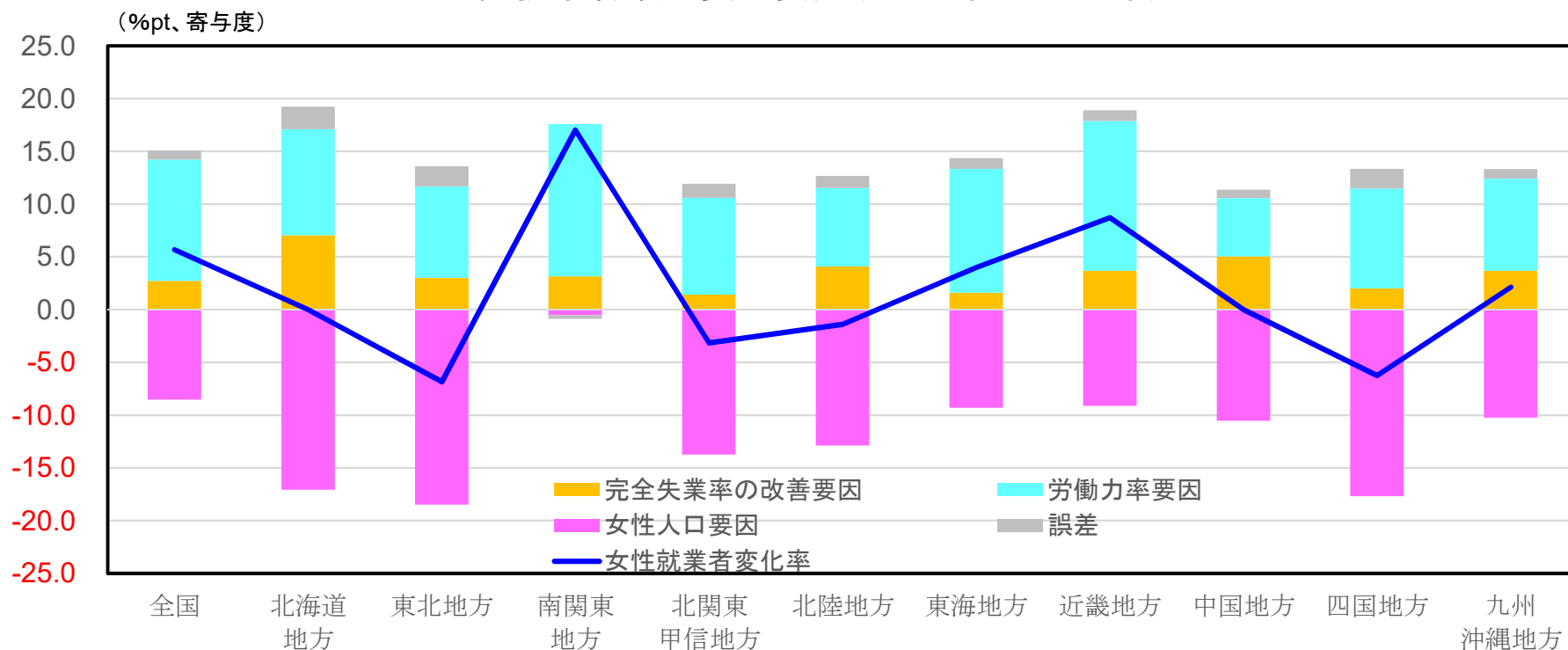


(備考)総務省「労働力調査」より作成。定義より、 $E = (1 - ur) \cdot \alpha \cdot N$  (E: 女性就業者数、ur: 完全失業率、 $\alpha$ : 労働力率、N: 15歳以上人口)。であるため、変化の要因分解は、 $\Delta E \cong -N \cdot \alpha \cdot \Delta ur + (1 - ur) \cdot \alpha \cdot \Delta N + (1 - ur) \cdot N \cdot \Delta \alpha$  となる。

# 女性就業者数増加の寄与度分解

○特に50歳未満だけでみると、自然減もあり、全地域で人口要因がマイナス寄与。  
 ○北海道、東北、四国は▲15%ポイント超も悪化に寄与し、東海、近畿でも▲10%ポイント弱の寄与

女性就業者数の変化要因(2010年→2020年)



(備考)総務省「労働力調査」より作成。定義より、 $E = (1 - ur) \cdot \alpha \cdot N$  (E: 女性就業者数、ur: 完全失業率、 $\alpha$ : 労働力率、N: 15歳以上人口)。であるため、変化の要因分解は、 $\Delta E \approx -N \cdot \alpha \cdot \Delta ur + (1 - ur) \cdot \alpha \cdot \Delta N + (1 - ur) \cdot N \cdot \Delta \alpha$  となる。



## Ⅲ.若い女性が東京圏を選ぶ理由

### 1. 高校卒業後に東京圏に進学した理由

**「希望する進学先がその場所にあった」が7割超で圧倒的！**

### 2. 東京圏に進学した際のUターン意向

**東京圏に進学した学生の半数超は地元に戻るつもりなし！**

### 3. 東京圏に就職した理由

**「希望する就職先があった」が半数超で他より圧倒的！**

### 4. 東京圏を選ぶ理由

**「夢や、やりたい仕事の実現機会が数多くある」から！**

### 5. 地方から転出する理由

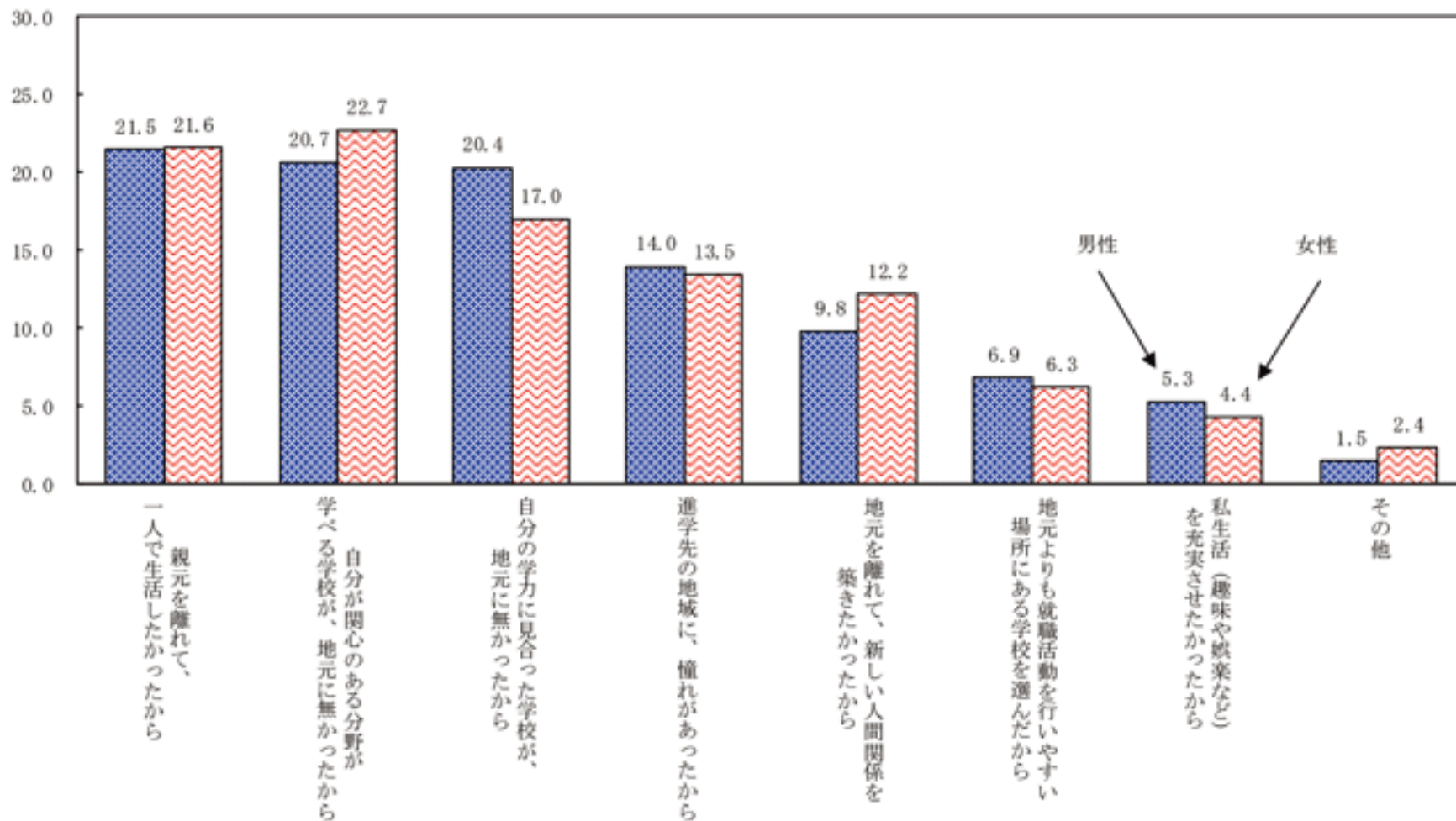
一見 様々あるようにみえるが…

**1番の理由は、やりたい仕事・やりがいのある仕事がない！**

# 生まれ育った地域(地元)を離れた理由

第1-1-7図 生まれ育った地域(地元)を離れた理由  
(1) 地元と異なる地域に進学した理由

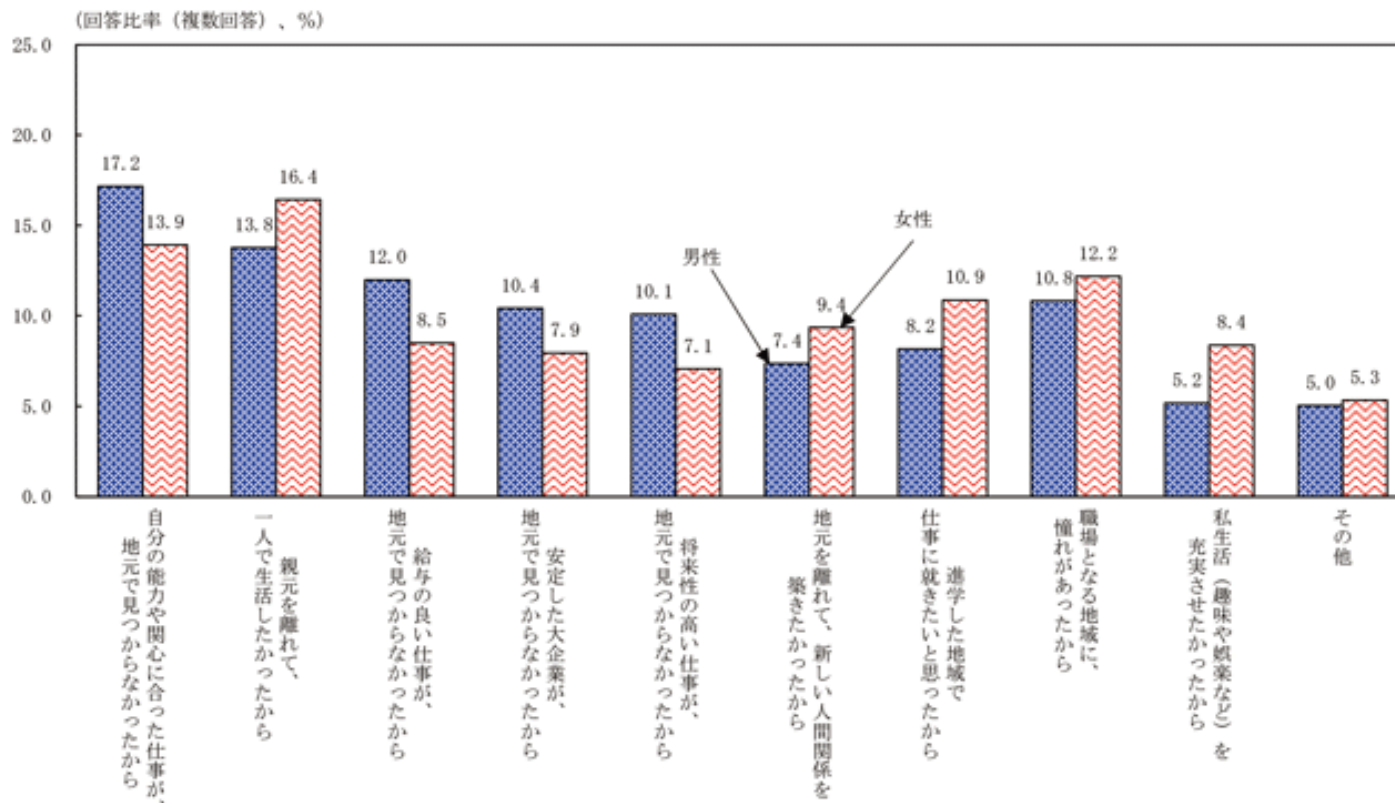
(回答比率(複数回答)、%)



# 生まれ育った地域(地元)を離れた理由

## 第1-1-7図 生まれ育った地域(地元)を離れた理由

### (2) 地元を離れて東京圏で就職した理由



(備考) 1. 内閣府「新型コロナウイルス感染症が地域の働き方や生活意識に与えた影響に関する調査(調査期間 2021年1月15日~20日)」により作成。

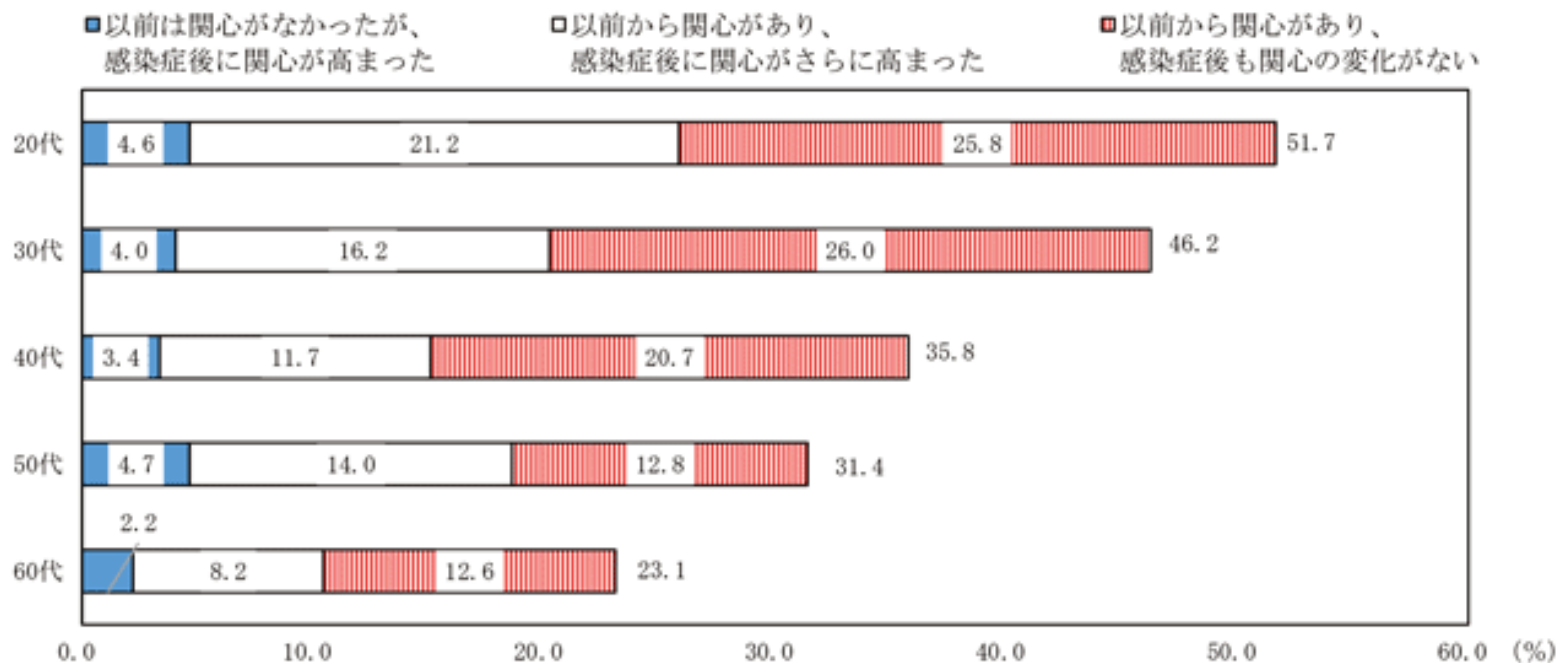
2. (1)は、進学のために生まれ育ったところ(地元)を離れた理由について尋ねた質問に対する回答のうち、地元が東京圏でない回答者を集計(複数回答)。延べ回答件数は3,056件。

3. (2)は、生まれ育ったところ(地元)と異なる場所で仕事に就いた理由について尋ねた質問に対する回答(その他は除く)のうち、地元が東京圏でなく、かつ最初の仕事に就いた時には東京圏に住んでいた回答者を集計(複数回答)。延べ回答件数は2,387件。

(備考) 内閣府経済財政分析担当「地域の経済2020-2021」より引用。

# 東京から地方への移住に対する関心

第1-3-6図 移住に対する関心の変化（東京圏、年齢階層別）

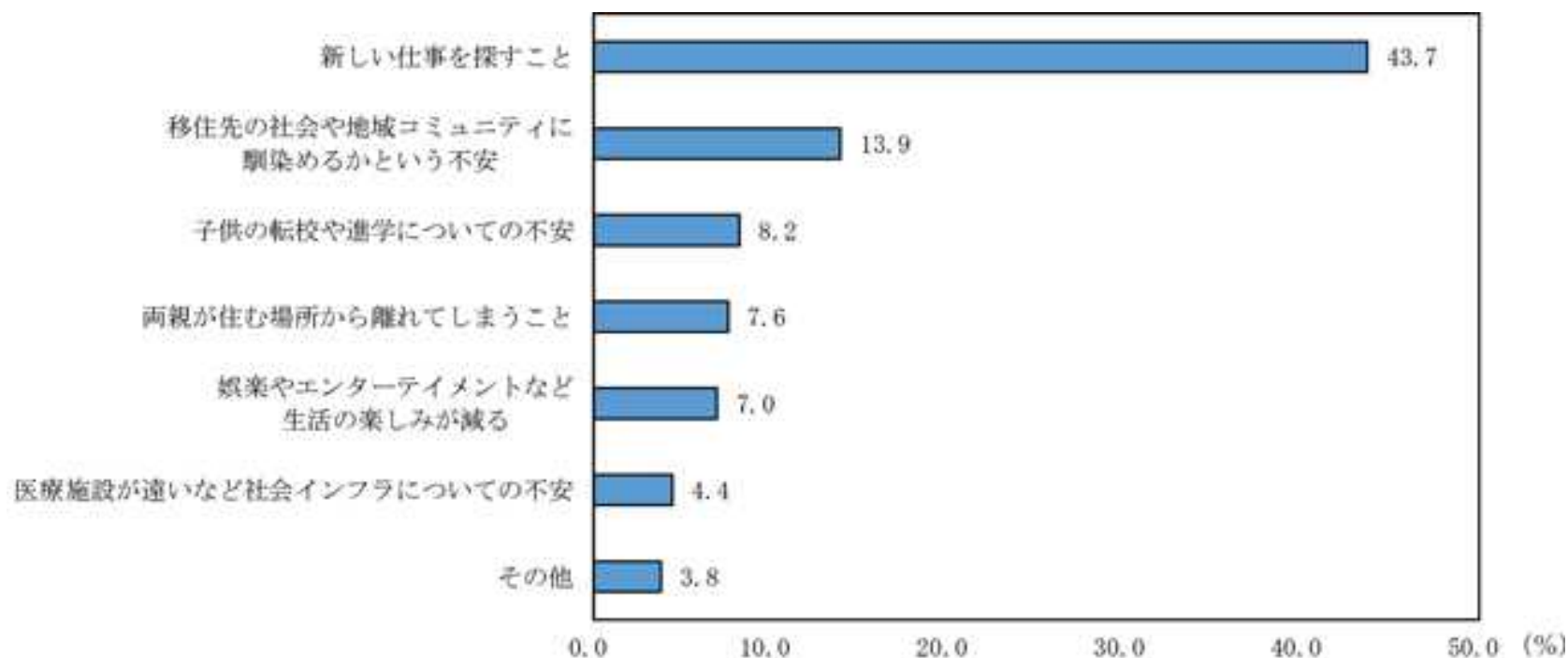


- (備考) 1. 内閣府「新型コロナウイルス感染症が地域の働き方や生活意識に与えた影響に関する調査」(調査期間 2021年1月15日~20日)により作成。
2. 東京圏の居住者 857 人の回答を集計。
3. 「以前は関心がなかった」とは、「あなたは移住について関心がありましたか。新型コロナウイルス感染症が拡大する以前(昨年1月頃)の気持ちをお答えください。」との質問に対して、「特に関心は無かった」と回答した者。「以前から関心があり」とは、同じ質問に対して、「とても関心があった」、「関心があった」あるいは「やや関心があった」と回答した者。
4. 「感染症後に関心が高まった」とは、「今回の感染症の影響によって、移住についての関心に変化はありましたか。」との質問に対して、「関心が高くなった」あるいは「やや高くなった」と回答した者。「感染症後も関心の変化がない」とは、同じ質問に対して、「変わらない」と回答した者。



# 都会から地方への移住に関するハードル

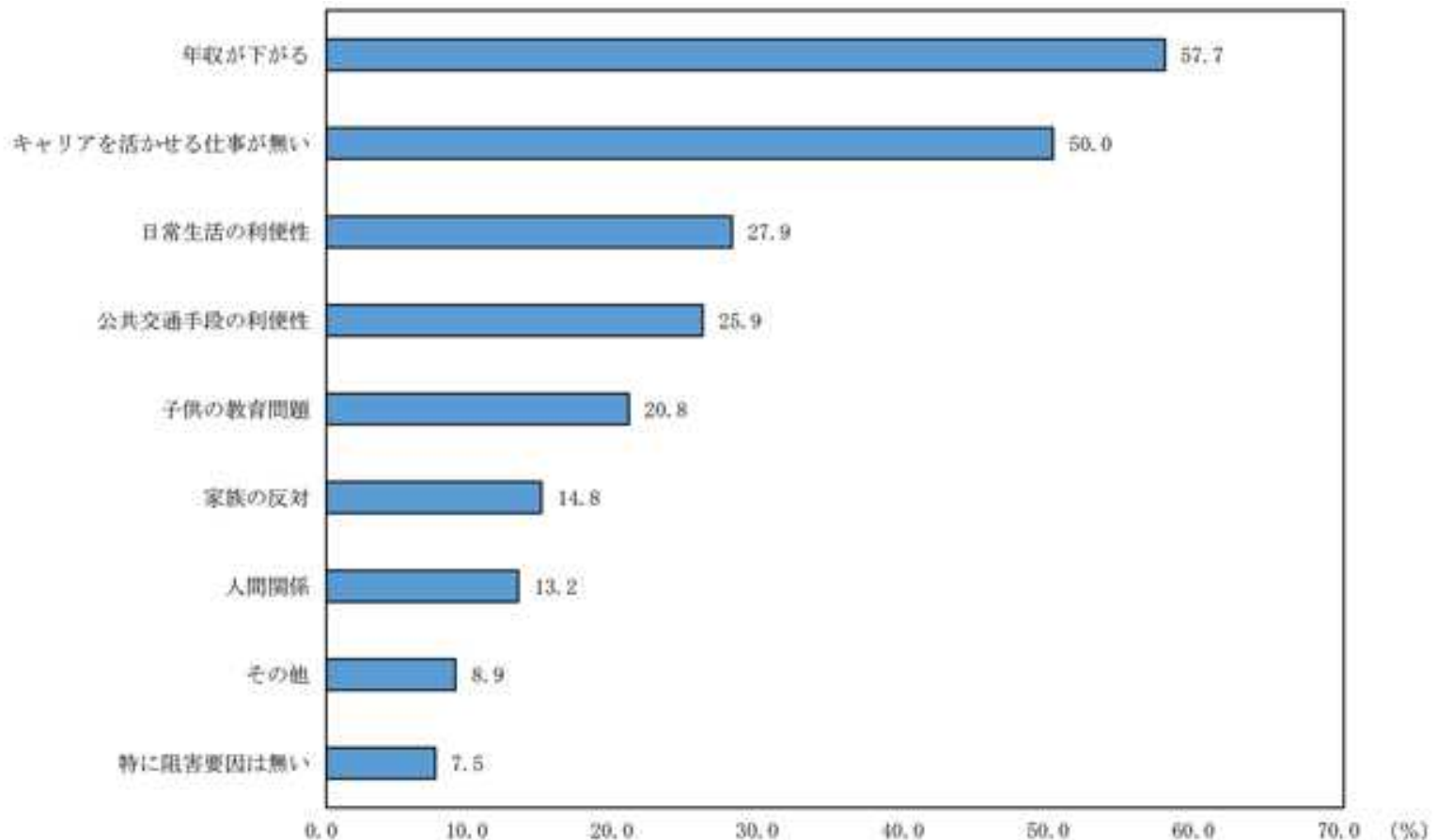
第1-3-9図 移住する際に何が妨げになると思うか（東京圏）



- (備考) 1. 内閣府「新型コロナウイルス感染症が地域の働き方や生活意識に与えた影響に関する調査」(調査期間 2021年1月15日~20日)により作成。
2. 「今回の感染症の影響によって、移住についての関心に変化はありましたか。」との質問に対して、「関心が高くなった」あるいは「やや高くなった」と回答した者が対象。このうち、東京圏の居住者158人の回答を集計。

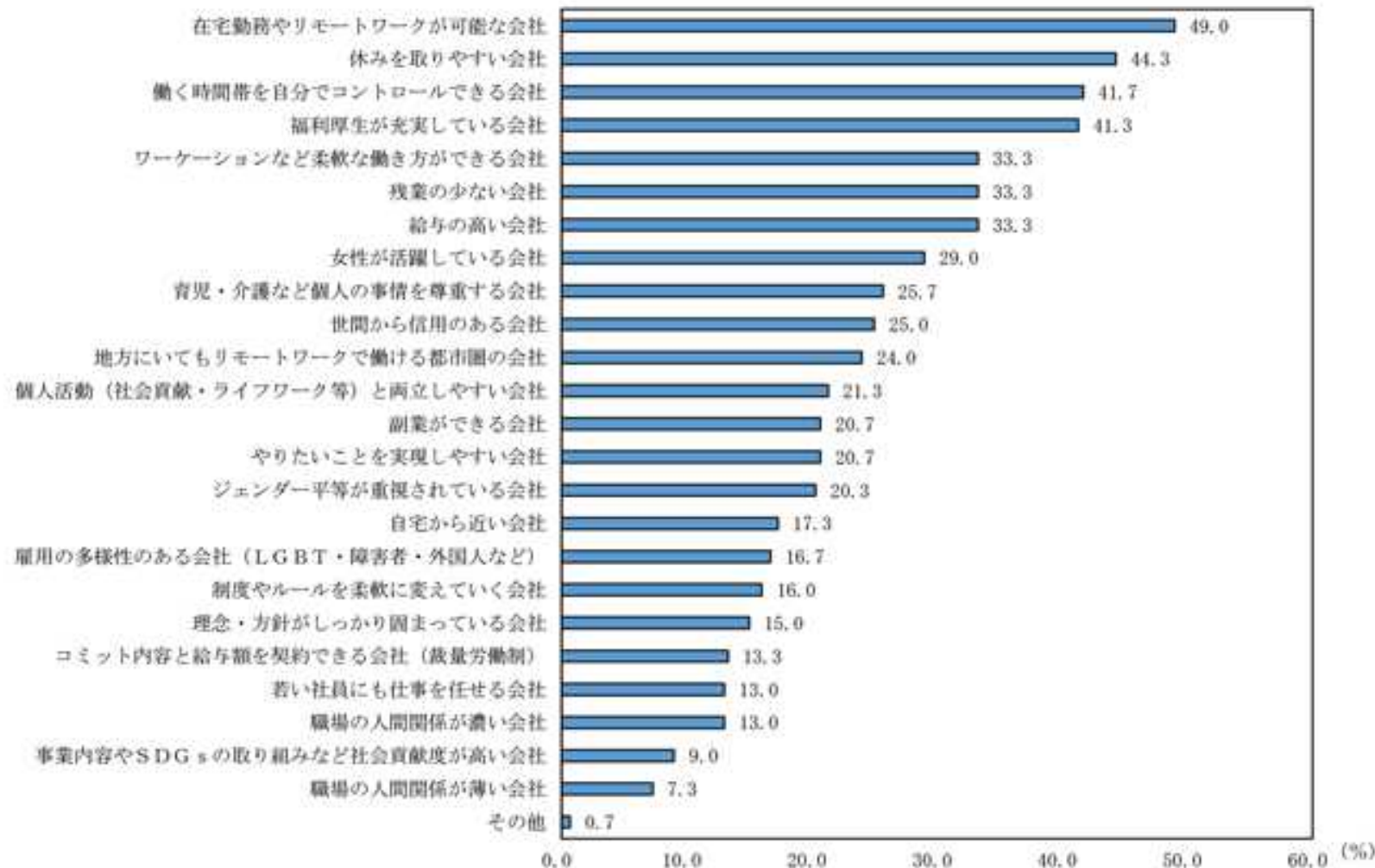
# 都会から地方への移住に関するハードル

第1-3-10図 地方での就労の障壁となっている点について



- (備考) 1. 株式会社パナソニック「リモートワーク及び地方就業に関する意識調査」(調査期間 2020年8月11日～20日)により作成。
2. 対象は、同社の転職支援サービスに5年以内に登録した、現住所が三大都市圏(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、岐阜県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県)在住の者。
3. 回答者数 884人。複数回答。

第1-3-12図 20代の学生が働きたいと思う会社



（備考） 1. ビッグロブ株式会社「ニューノーマルの働き方に関する調査」（調査期間 2020年9月10日～14日）。

2. 回答者は、全国の20代の学生300人。複数回答。

（備考） 内閣府経済財政分析担当「地域の経済2020-2021」より引用。

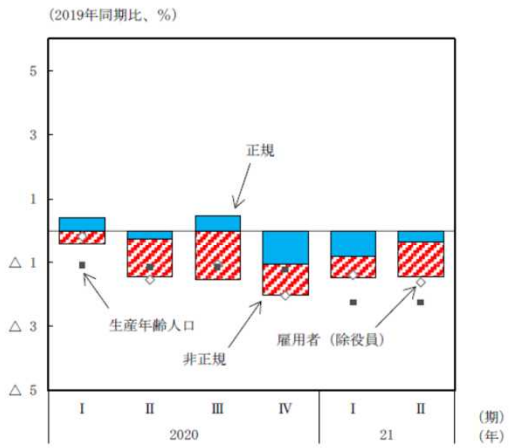
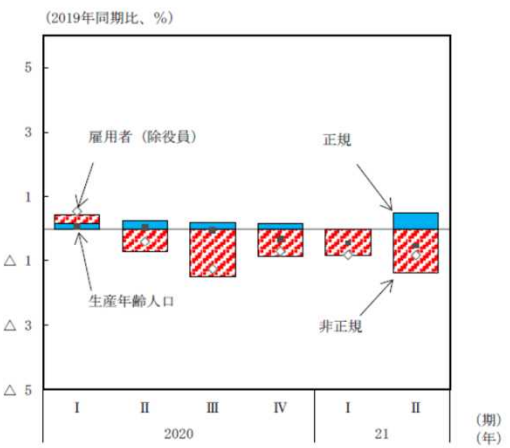


# コロナ禍で女性非正規は減少したが、正規は大幅増加

第2-4-11 図 雇用者数（除く役員）の推移（性別・雇用形態別）

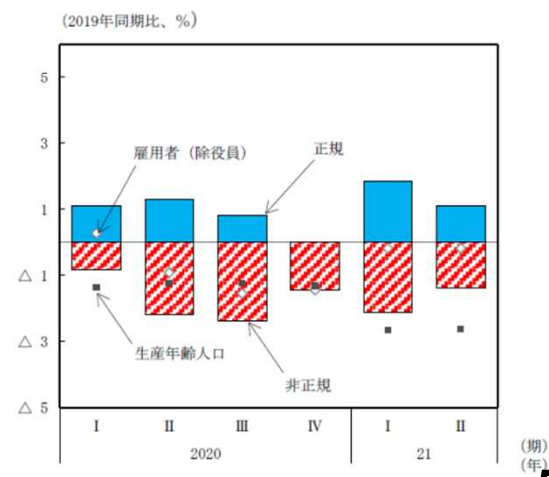
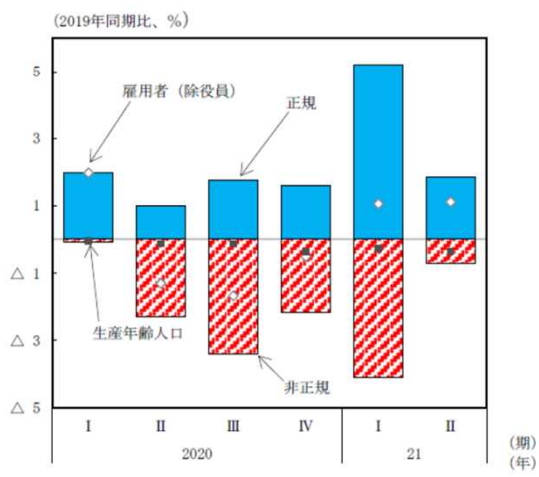
(1) 三大都市圏・男性

(2) 地方圏・男性



(3) 三大都市圏・女性

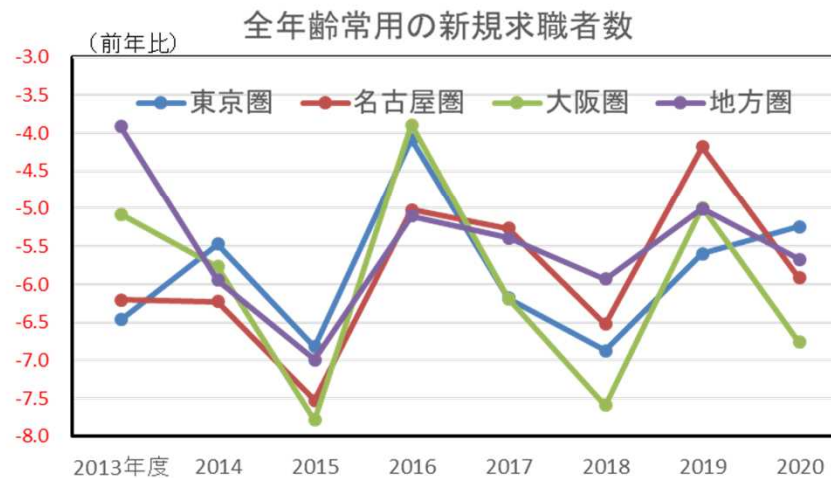
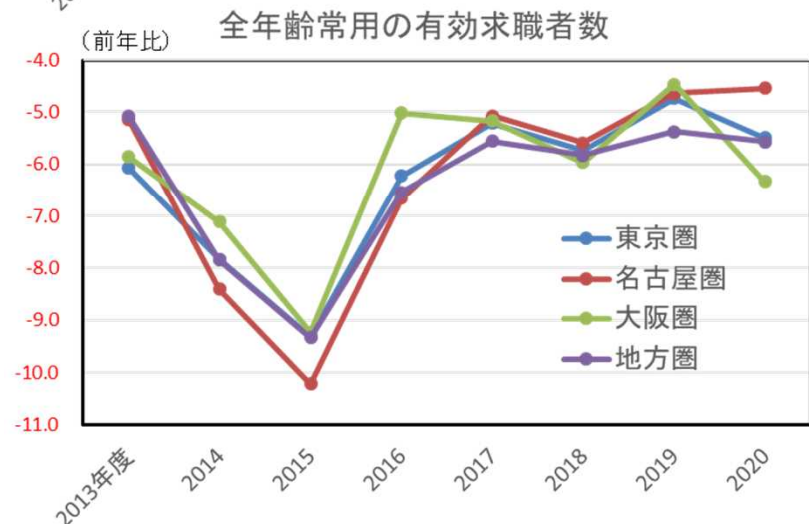
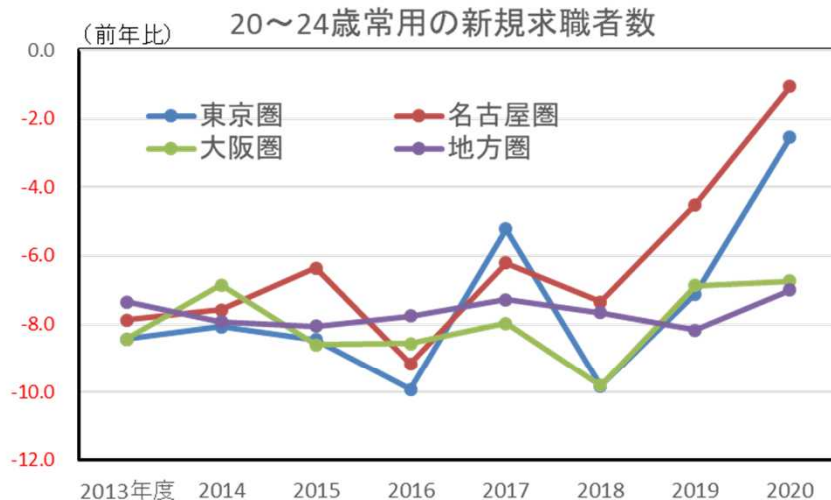
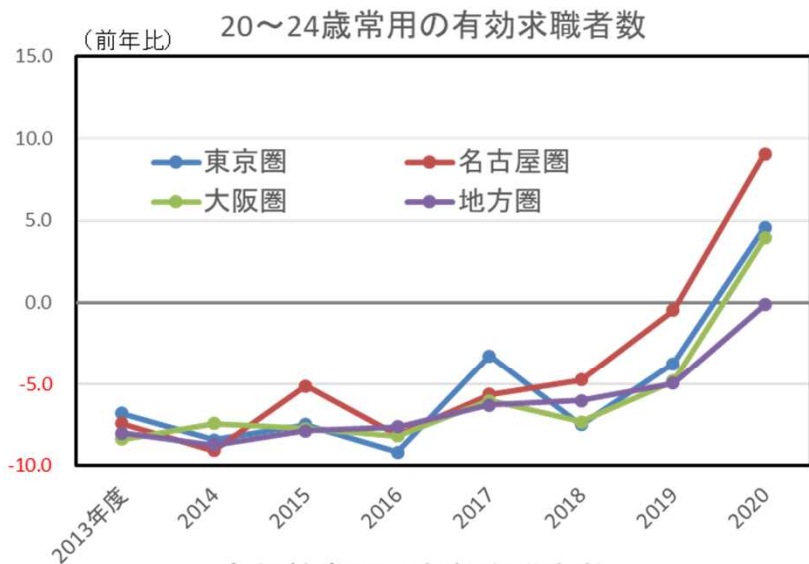
(4) 地方圏・女性



(備考) 内閣府経済財政分析担当「地域の経済2020-2021」より引用。

# 女性は、最初から地元を拒否しているわけではない 国土交通省

女性求職者数の推移をみると、どの地域圏もおおむね同様に傾向を見せている。これは、求職者が地方から都市に大きく動いているというわけではないと言える。ただし新卒はこの限りではない。



(備考) 厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成。

# 若年女性の転出と仕事に関する調査分析

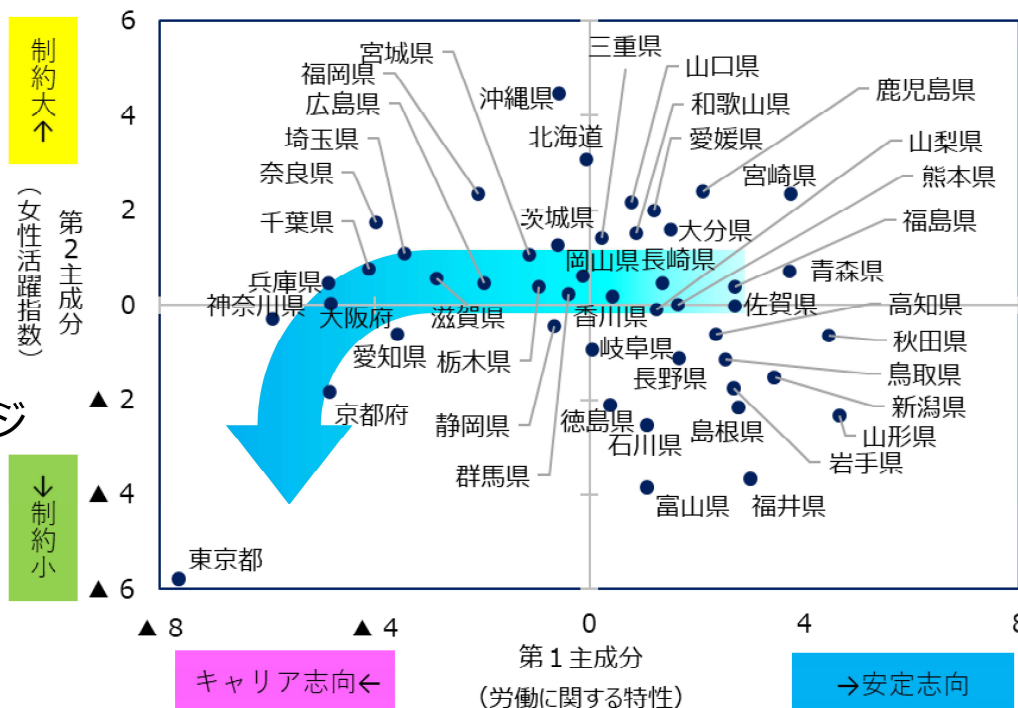
## 女性は、第3象限に向けて移動する

女性活躍の制約の小ささは、  
優良な雇用があつてこそ

女性活躍推進とともに、  
優良な雇用の創出を！

は、女性の移動のイメージ

主成分分析から導かれる地域特性



次世代の国づくり

# 若年女性の転出と仕事に関する調査分析

○賃金などと地方からの都市部への流出は強い正の相関がみられる一方、勤続年数、公務員比率は強い負の相関となっている。後者については、雇用の流動性が低いことを示しており、すなわち雇用機会が既得権化してしまっているとも言える。

○保育所、正規雇用比率など女性活躍施策にかかる項目は負の相関がみられることから、女性流出効果は限定的であったと考えられる。

○これまでの取組もちろん重要なものではあるが、地方からの女性流出を食い止めるには、地方での女性の雇用機会の確保、すなわち単純な就職先でなく、女性の営業職や企画職など女性も男性同様の職に従事できること、また魅力ある企業として透明性をもってどのように社会貢献しているのかを周知すること、いわば若年女性に選択してもらえる企業となることが必要と考えられる。

図表9 女性の転入超過数との相関係数

	相関係数		相関係数
大卒人口比	0.816	母子世帯比率	▲ 0.316
管理職年収	0.745	正規雇用比率	▲ 0.367
一般労働者賃金	0.762	労働力率	▲ 0.451
公務員比率	▲ 0.721	保育所の余裕度	▲ 0.457
勤続年数	▲ 0.800	三世帯同居比率	▲ 0.544

(資料) 各種データと総務省「住民基本台帳人口移動報告」より、日本総合研究所作成

図表10 4年制大学への進学率



(資料) 学校基本調査より日本総合研究所作成

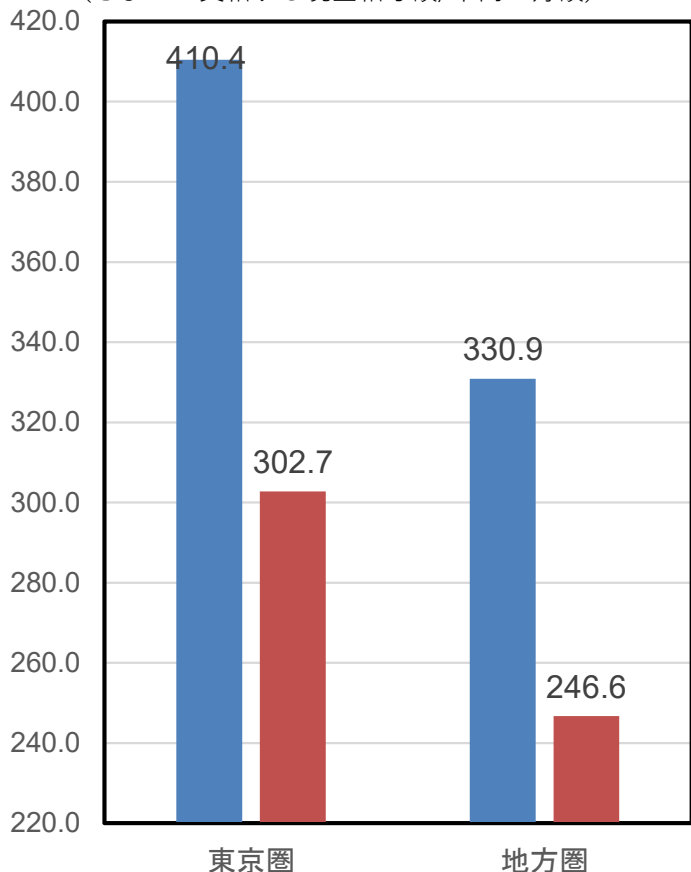
(注) 過年度高卒者を含む

# 地域別の男女間賃金格差

○都会地方に限らず男女間給与差は存在。職種別では主に生産やサービス関連職種等で給与格差が顕著。

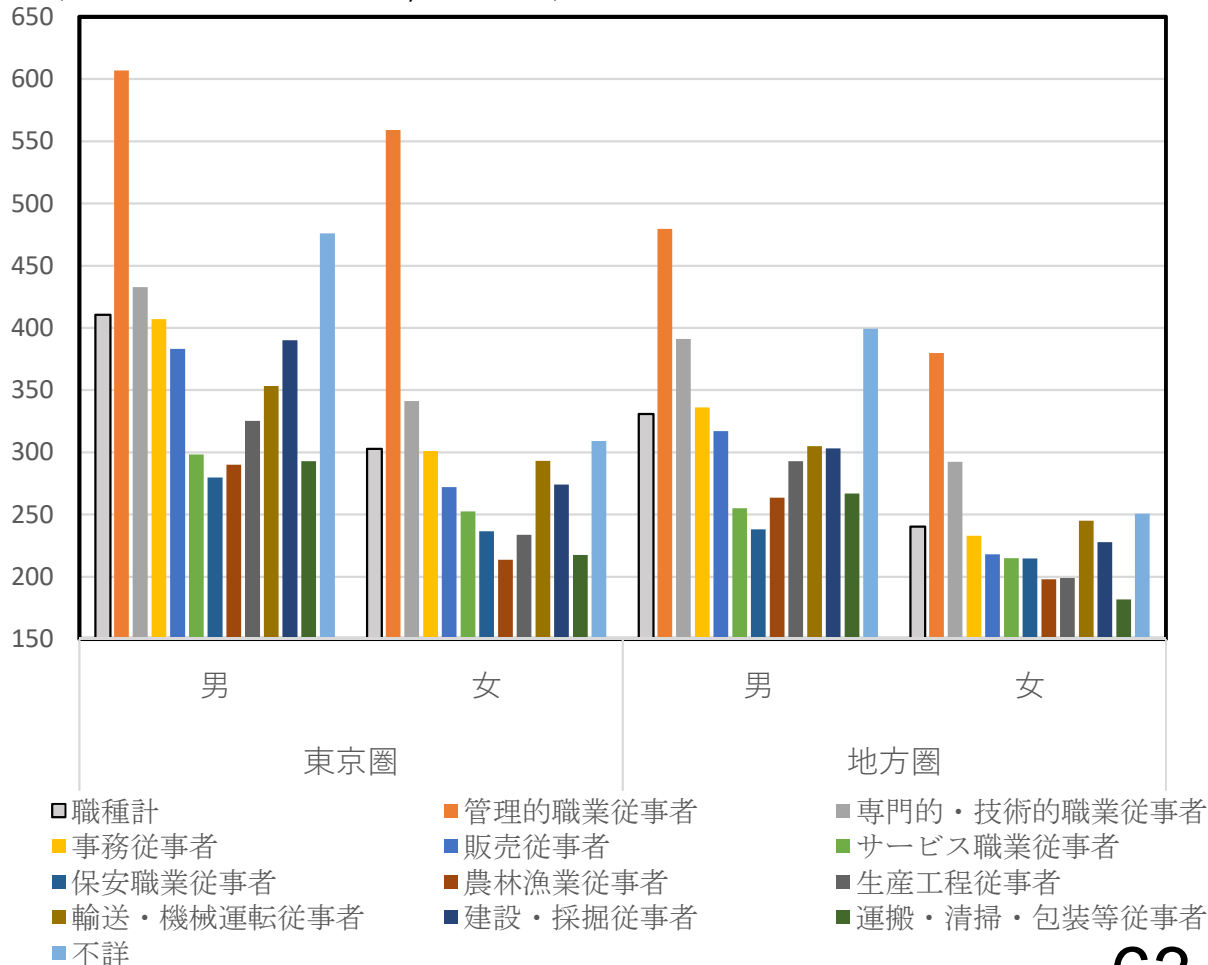
## 男女別平均給与

(きまって支給する現金給与額/千円・月額)



## 職種別男女別給与

(きまって支給する現金給与額/千円・月額)

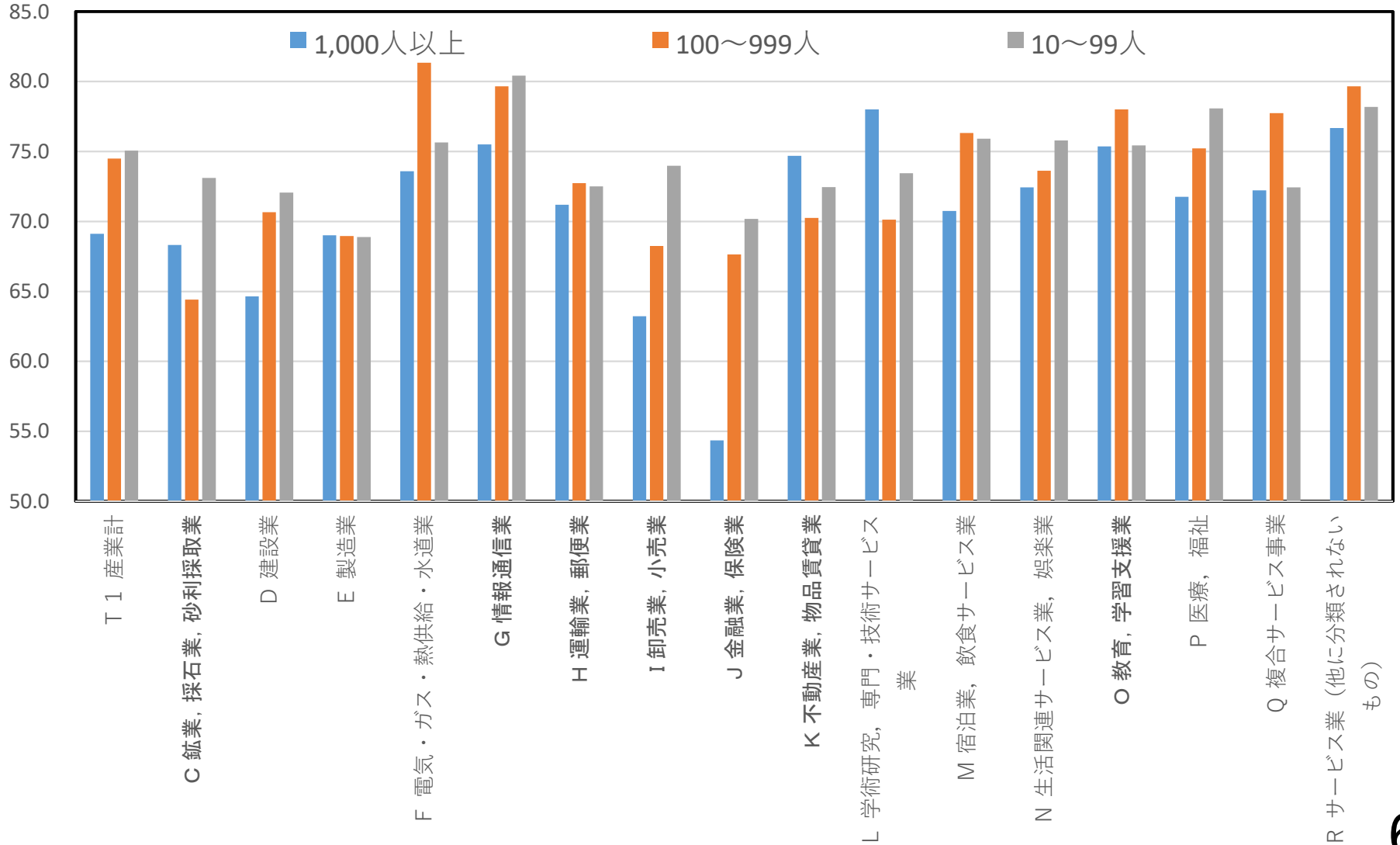


(備考)厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より国土交通省国土政策局にて作成。

# 大企業ほど賃金格差が大きい傾向

きまって支給する現金給与額 男女水準比

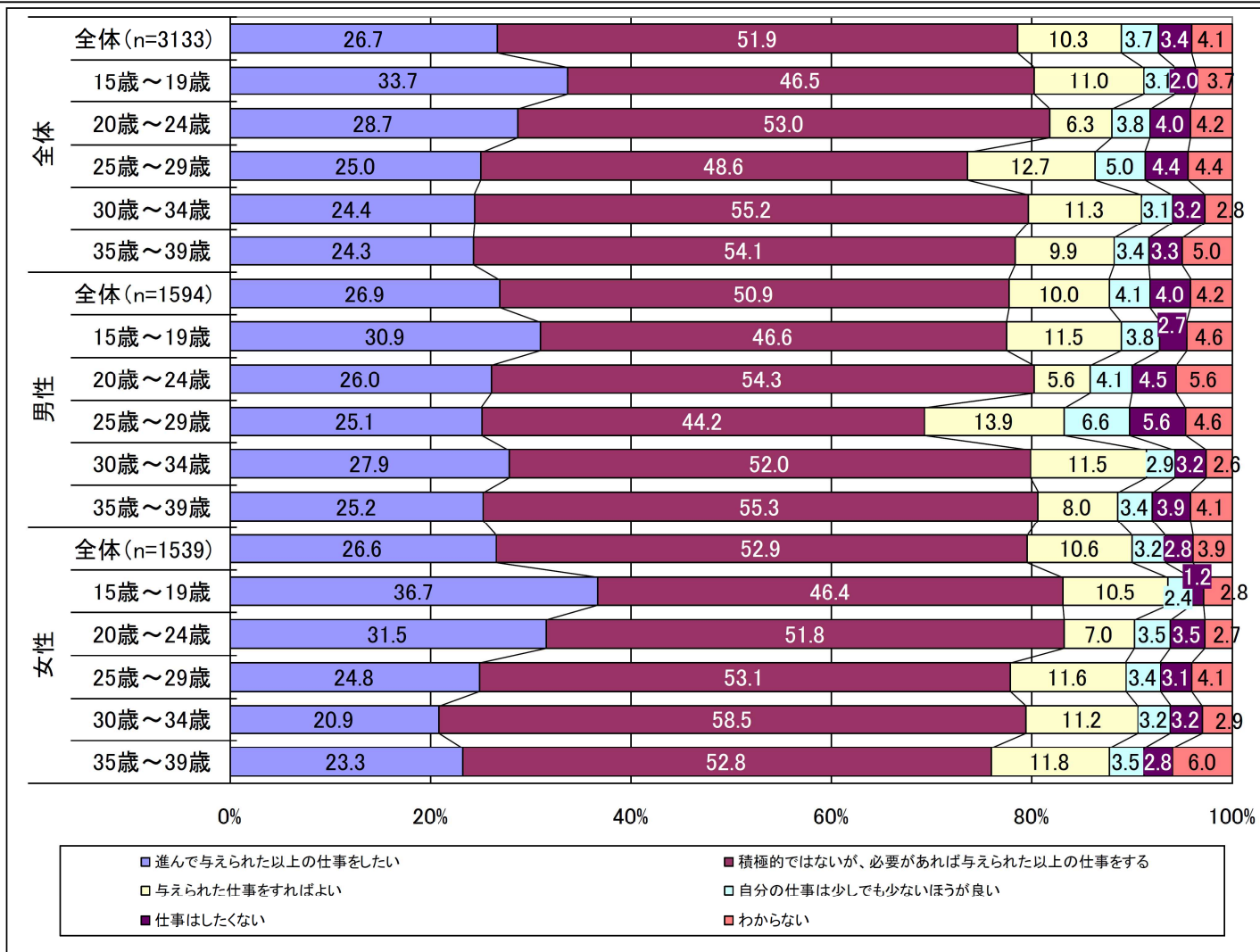
(男性=100)





# ○仕事への意欲(男女・年齢別)

10代後半及び20代前半では、女性の方が男性よりも仕事への意欲が高い回答が多い。  
 「進んで与えられた以上の仕事をしたい」を20代前半で見ると、**女性31.5% > 男性26.0%**

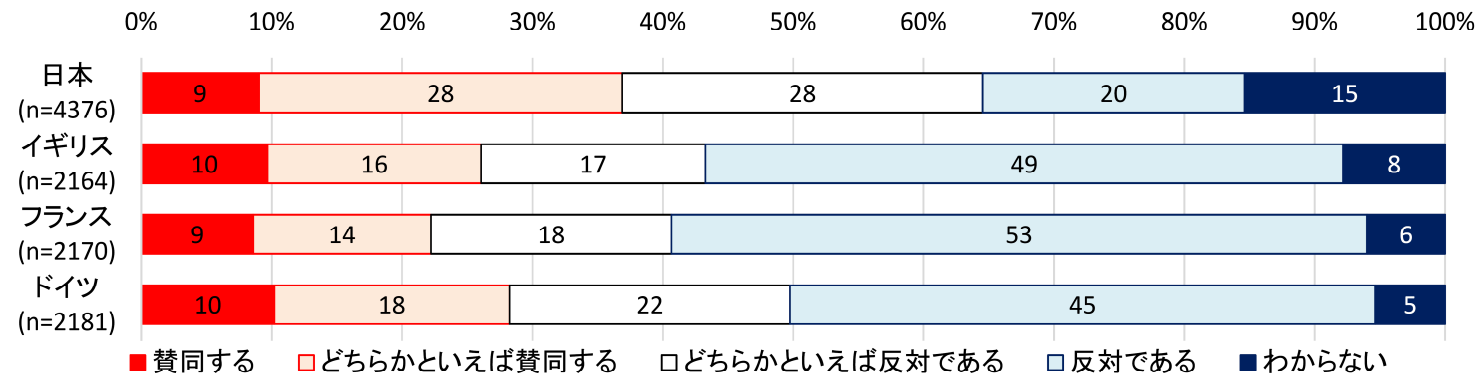




# 男女の役割分担意識に関する女性の意識

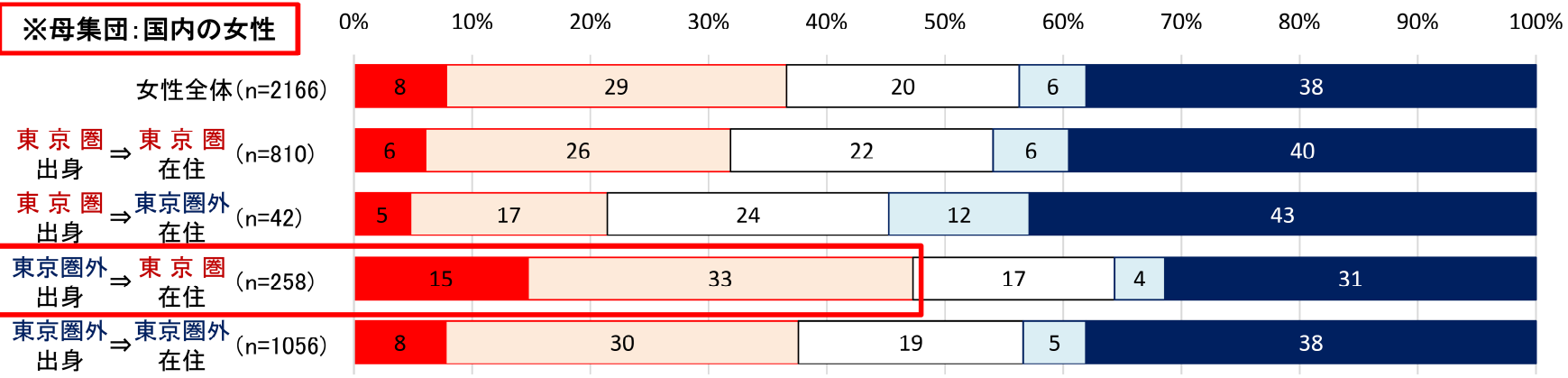
- 日本では、欧州諸国に比べて、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という意識が強い。
- 東京圏外出身の女性のうち東京圏へ流入している女性は、他の女性に比べ、「出身地の人たちが夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という意識を持っている、と考えている人の割合が高い。

Q あなたは「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について賛同されますか。



Q あなたの出身地の人たちは「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について賛同しますか。

※母集団：国内の女性



※出身地：15歳になるまでの間で最も長く過ごした地域。

出典：国土政策局「企業等の東京一極集中に係る基本調査（市民向け国際アンケート）」(2020.11速報)

# 出生数と婚姻数の長期推移と相関

【図0-4】 1970年から2019年までの出生数、婚姻総数の推移、ならびに推移データの関連性の分析結果

世代	年	出生数 A	婚姻総数 B	うち初婚 同士 C	初婚同士 割合 (%)	1夫婦 あたり 子どもの 数 A/B	出生数 / 初婚同士 婚姻数 A/C
団塊 ジュニア	1970年	1,934,239	1,029,405	914,870	88.9	1.88	2.11
	1971年	2,000,973	1,091,229	972,908	89.2	1.83	2.06
	1972年	2,038,682	1,099,984	979,331	89.0	1.85	2.08
	1973年	2,091,983	1,071,923	949,938	88.6	1.95	2.20
	1974年	2,029,989	1,000,455	878,277	87.8	2.03	2.31
	1980年	1,576,889	774,702	657,373	84.9	2.04	2.40
	1990年	1,221,585	722,138	589,886	81.7	1.69	2.07
	2000年	1,190,547	798,138	630,235	79.0	1.49	1.89
	2010年	1,071,305	700,222	520,960	74.4	1.53	2.06
	2017年	946,146	606,952	445,672	73.4	1.56	2.12
乳幼児	2018年	918,400	586,952	429,742	73.3	1.57	2.14
	2019年	865,239	599,007	438,912	73.3	1.44	1.97
		出生数 A	婚姻総数 B	うち初婚 同士 C	初婚同士 割合 (%)	1夫婦 あたり 子どもの 数 A/B	出生数 / 初婚同士 婚姻数 A/C
	1970年→2019年	45%	58%	48%	82%	77%	93%
	出生数との 相関関係	1.00	0.89 強い相関	0.93 強い相関	0.92 強い相関	0.82 強い相関	0.53 相関はある
	1夫婦あたり減少数 (人)					0.43人 減少	0.14人 減少

代表的な年のみ図表には掲載、関連性（相関）分析は49年分のデータ結果  
 出典：厚生労働省「人口動態統計」より編集部作成

つことが判明）が理解をやや難しくしていましたが、初婚同士の婚姻数と出生数がほぼ同率（48%水準、45%水準）で減少していることから、初婚夫婦あたりの赤ちゃんの数（これは半世紀の間、ほぼ2・0人前後の水準）の減少というよりは、初婚同士の婚姻数の激減が日本の少子化の決定要因だったことがみてとれます。

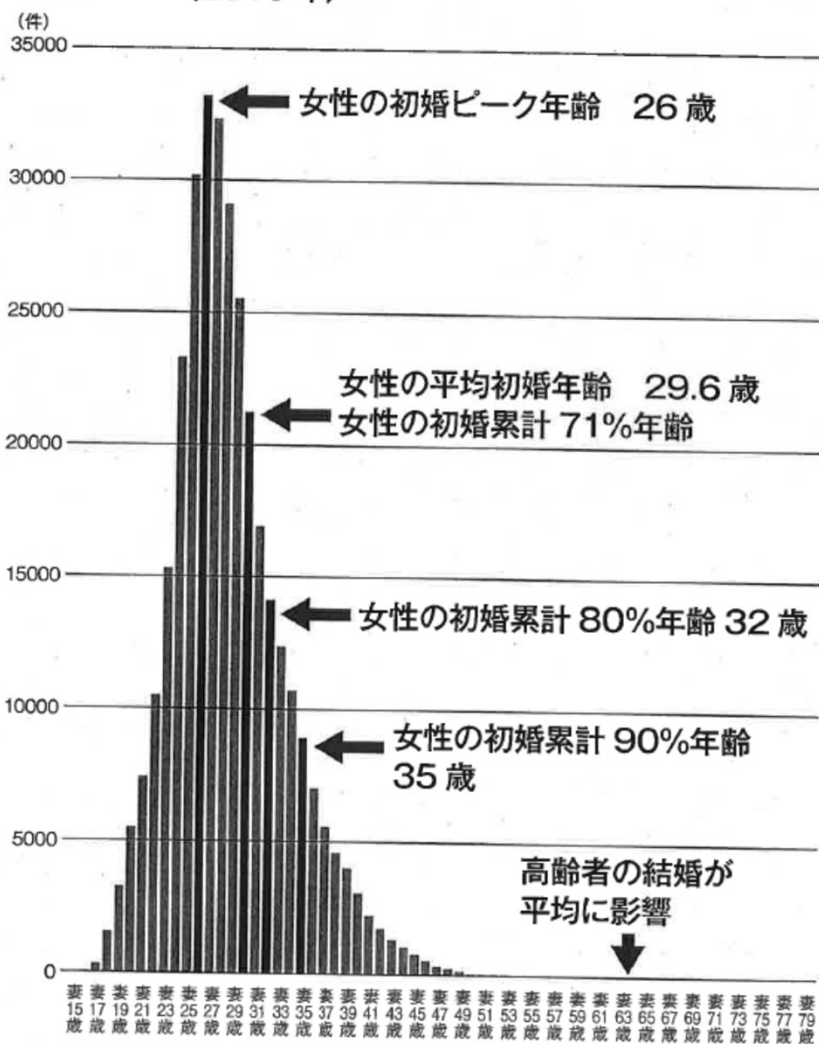
ちなみに1970年から2019年の49年間で15歳から49歳の女性（TFR計算対象人口）は82・5%水準（2940万↓2427万）にしか減っていません。つまり、少子化でTFR計算対象人口が減った以上のスピードで、1970年の48%水準にまで未婚化が進んだことが出生数の激減（45%水準に減少）の大きな原因といえます。

今でもたまに、高齢世代から「少しは赤ちゃんが減ったっていいんだよ。過密だしちよつとは広々と暮らした方がいい」などという声を聞くことがあります。残念ながら少しどころではなく、団塊世代といわれる70代前半人口の出生数のもはや1/3未満しか赤ちゃんは生まれてこない、「赤ちゃん消滅社会」が日本の真実の姿です。

そしてその理由は、「初婚同士夫婦が持つ子どもの数はさほど減っていない一方で、そもそもカップルが消滅していく社会」にあるのです。

# 初婚時年齢婚姻件数と人口転出

【図3-2】 初婚同士カップル 妻の年齢別婚姻件数 (2019年)



出典:天野馨南子「人生100年時代の変わりゆく結婚と家族 最新データ解説」より編集部作成

【図5-3】 人口転出超過エリアにおける転出超過総数順位 (2020年)

転出超過総数順位	都道府県	総数	男性	女性	女性/男性(倍)	どちらが多く減ったか
1	愛知県	-7,296	-5,269	-2,027	0.38	男性
2	兵庫県	-6,865	-4,140	-2,725	0.66	男性
3	福島県	-6,681	-3,008	-3,673	1.22	女性
4	長崎県	-6,379	-2,988	-3,391	1.13	女性
5	岐阜県	-5,803	-2,452	-3,351	1.37	女性
6	新潟県	-5,771	-2,491	-3,280	1.32	女性
7	広島県	-5,270	-2,275	-2,995	1.32	女性
8	青森県	-4,606	-1,955	-2,651	1.36	女性
9	静岡県	-4,395	-1,546	-2,849	1.84	女性
10	三重県	-4,288	-1,925	-2,363	1.23	女性
11	岩手県	-3,951	-1,548	-2,403	1.55	女性
12	京都府	-3,947	-2,193	-1,754	0.80	男性
13	山口県	-3,419	-1,280	-2,139	1.67	女性
14	熊本県	-3,393	-1,485	-1,908	1.28	女性
15	愛媛県	-3,154	-1,137	-2,017	1.77	女性
16	山形県	-3,089	-1,242	-1,847	1.49	女性
17	和歌山県	-2,970	-1,308	-1,662	1.27	女性
18	鹿児島県	-2,953	-1,138	-1,815	1.59	女性
19	秋田県	-2,808	-1,102	-1,706	1.55	女性
20	茨城県	-2,744	-564	-2,180	3.87	女性
21	奈良県	-2,662	-1,541	-1,151	0.73	男性
22	岡山県	-2,430	-876	-1,554	1.77	女性
23	徳島県	-2,392	-900	-1,492	1.66	女性
24	大分県	-2,233	-622	-1,611	2.59	女性
25	宮崎県	-2,191	-1,008	-1,183	1.17	女性
26	高知県	-1,897	-676	-1,221	1.81	女性
27	富山県	-1,895	-596	-1,299	2.18	女性
28	栃木県	-1,862	-536	-1,326	2.47	女性
29	長野県	-1,823	-693	-1,130	1.63	女性
30	佐賀県	-1,715	-750	-965	1.29	女性
31	石川県	-1,636	-722	-914	1.27	女性
32	香川県	-1,545	-686	-859	1.25	女性
33	福井県	-1,470	-517	-953	1.84	女性
34	山梨県	-1,449	-595	-854	1.44	女性
35	北海道	-1,316	716	-2,032	-2.84	女性のみ転出超
36	島根県	-1,232	-373	-859	2.30	女性
37	鳥取県	-1,000	-488	-512	1.05	女性
38	群馬県	-323	485	-808	-1.67	女性のみ転出超
39	宮城県	-241	79	-320	-4.05	女性のみ転出超
	全国計	-121,094	-51,345	-69,779	1.36	女性

出典:総務省「住民基本台帳」年報基本集計(2020年は実数値)より編集部作成  
※太字は「女性/男性」比率が全国平均を超えるエリア

# TFR(合計特殊出生率)の罫

before

	女性	子	出生率	
40代	40	4	0.10	
30代	30	25	0.83	
20代	20	10	0.50	
10代	10	1	0.10	
	100	40	1.53	←TFR

(注) 実際のTFRは1歳刻みで計算

若年女性が就職及び進学を機に地方から都会に転出。  
未婚の20代が5人、10代が2人減少すると・・・

after

	女性	子	出生率	
40代	40	4	0.10	
30代	30	25	0.83	
20代	15	10	0.67	未婚女性が流出
10代	8	1	0.13	
	93	40	1.73	←TFR

分母要因が減少したことで、TFRが上昇してしまう。  
→地方はTFRが良いから大丈夫と勘違いしてしまう恐れ。



# 子育て世帯に対するバイアスと有効な子育て施策

○子育て世帯を共働きか否かでみると、実は共働きのほうが子どもの数が多い。

	専業主婦世帯	共働き世帯
子ども1人	49%	42%
子ども2人	40%	44%
子ども3人	10%	12%

○出産ステージ別の決定要因とその原因(樋口理論、増田先生「地方消滅」より)

**【第1子:雇用の安定、職場の育休制度等の取得しやすさ、育児・保育サービスの充実】**

⇒第1子は出産そのものへのハードルから、働きながら取得可能なサービスが有効。

**【第2子:男性の育児参加、家事負担(≡女性の無償労働時間の減少)】**

⇒第2子では第1子の子育て時に女性がより出産育児にかかる負担(上述の無償労働)の経験からモチベーションに影響すると考えられる。この問題の解消、すなわち男性が家事育児に参加することが出産へのモチベーションにつながると考えられる。これは「男性が仕事、女性は家庭」と性別役割分担が強い国では出生率が低いことの裏付け。

**【第3子:所得、初婚年齢等】**

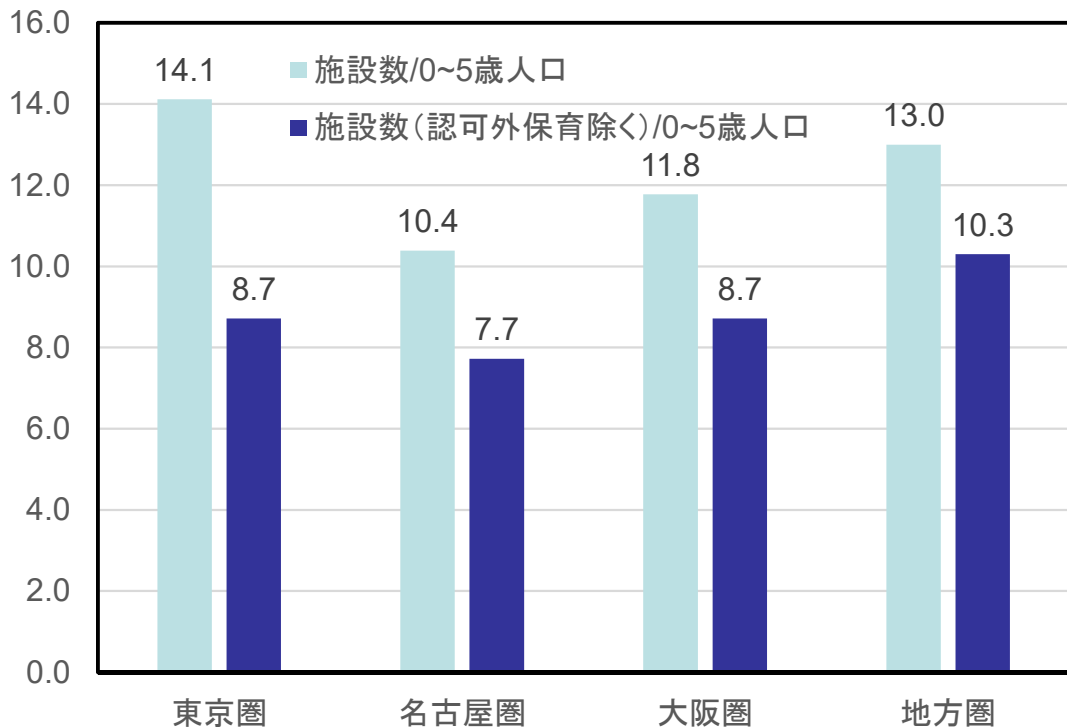
⇒第3子は、上記以外の要因で出産に資源を割ける余裕が必要。例えば地方では3世代居住による祖父母のサポートがあることも後押しをしていると考えられる。

# 地域別の育児・保育環境

- 子供の数に対する保育施設の数で見ると、地方圏も良いものの、1都3県がより良い。
- ただし、認可外保育施設を除くと、地方が一番良い。
- すなわち金銭的負担が大きいものの、時間的都合のフレキシブルな認可外保育施設が都会での子育てを下支えしているといった状況。

## 乳幼児人口に対する幼稚園、保育所等数

(1000人当たり施設数)



(備考)

東京圏：埼玉、千葉、東京、神奈川、名古屋圏：岐阜、愛知、三重、大阪圏：京都、大阪、兵庫、奈良、地方圏：その他道県

左図：総務省「国勢調査」、文部科学省「学校基本調査」、厚生労働省「社会福祉施設等調査」、「放課後児童健全育成事業の実施状況」、「認可外保育施設の現況取りまとめ」、公益財団法人 児童育成協会「企業主導型保育事業の実施状況について」

右表：厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ(令和3年4月1日)」及び「子育て安心プラン」「新子育て安心プラン」集計結果

(注)

右表において、都道府県の数値には指定都市・中核市は含まない。

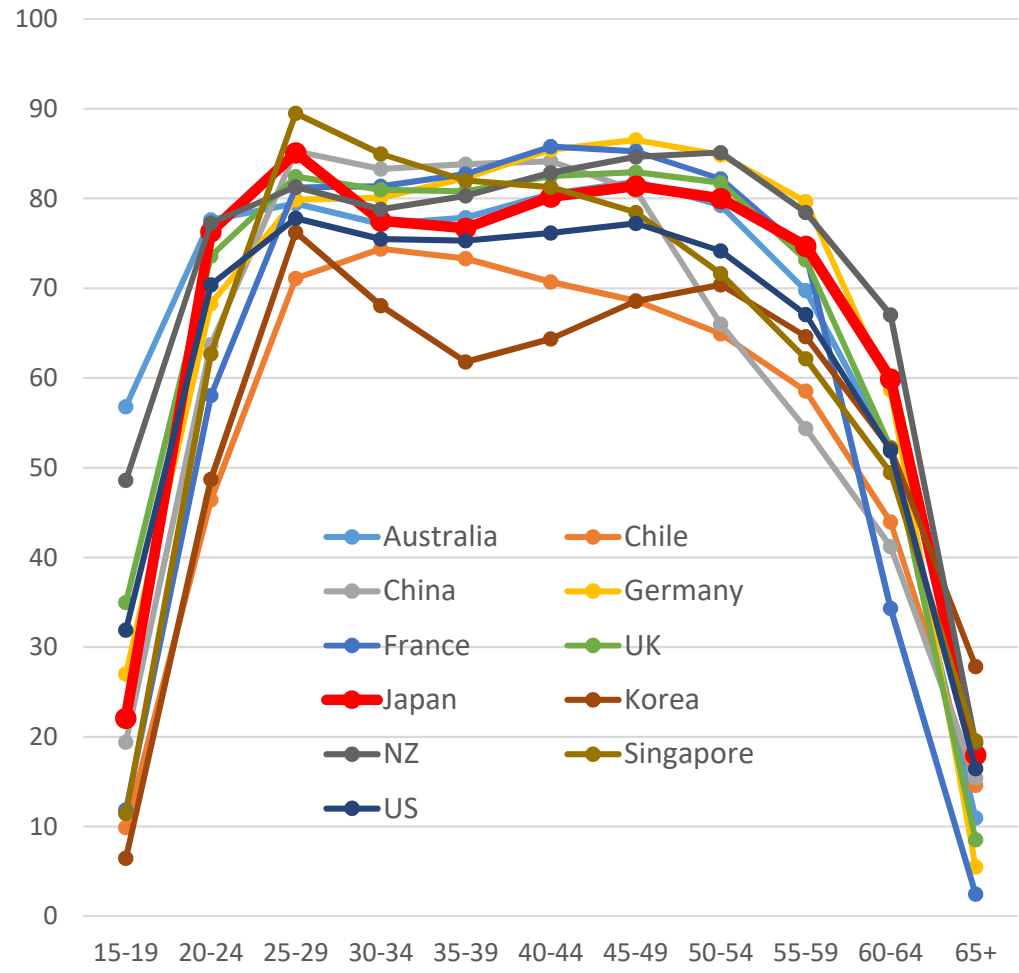
## 待機児童数等

令和3年 4月1日 時点	待機児童 数	都道府県 当たり	待機児童数 がゼロの都 道府県数
東京圏	1,970	492.5	0
名古屋圏	152	50.7	1
大阪圏	463	115.8	0
地方圏	1,856	51.6	14
合計	4,441	94.5	15

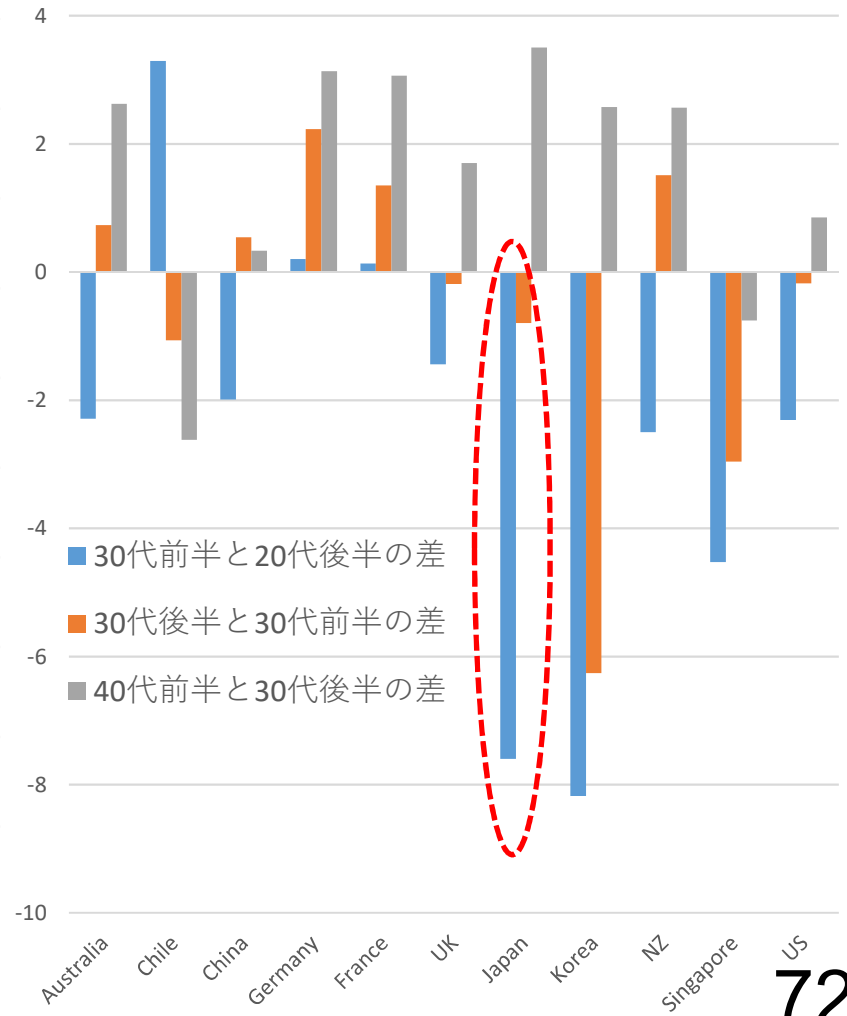
# M字カーブ(女性の年齢別労働参加率)

OM字カーブはかなり改善されているものの、国際比較すると水準は低く(左図)、特に20代後半女性が30代前半になって離職する傾向が強い(右図)。

女性の年齢別労働参加率 (2019年)



女性の年齢別労働参加率 (2019年)



(備考)ILO statより作成。



# 女性キャリア形成への意識と現状の問題点

○就職前や20代前半では女性も働くことに対する意欲やキャリア形成への意欲が高いが、日本の場合は20代後半から女性の就労意欲が減少する。

⇒女性が管理職や経営者等指導的立場に就くことは女性活躍にもそれを通じて固定観念、いわゆるアンコンシャス・バイアスを払拭することにもつなげられやすい。

○しかし現状をデータで国際比較してみると、日本は男女間賃金格差が大きく、女性の就業率は高いながらもパート比率が高いこと、男性の労働時間が長い上に、家事に費やす時間は、平均男性40.8分、女性224.3分、その差が大きく、結果、管理職における女性比率は10%前半とOECD加盟国ワースト2位。

図3-7 仕事への意欲(全体)

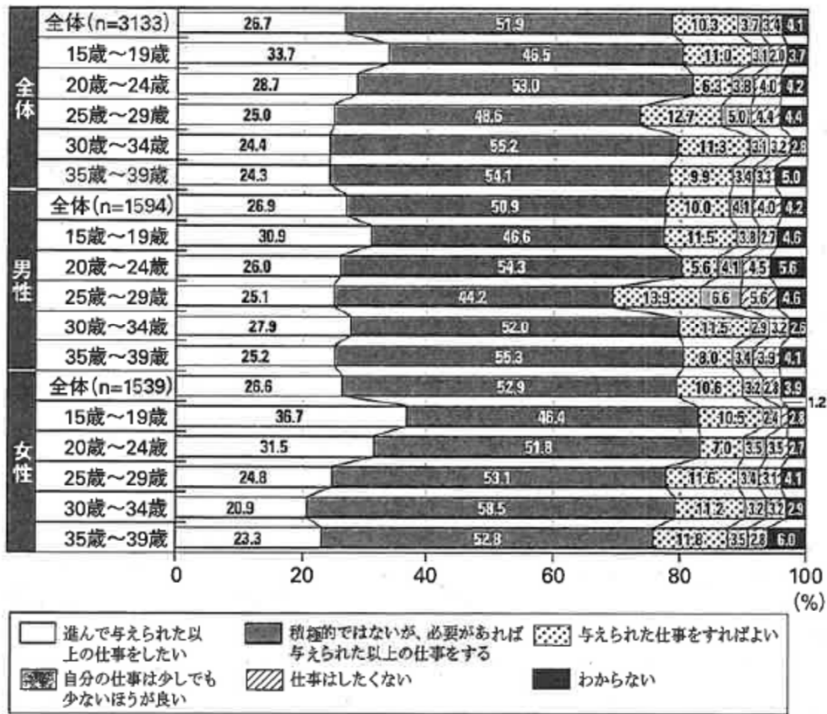
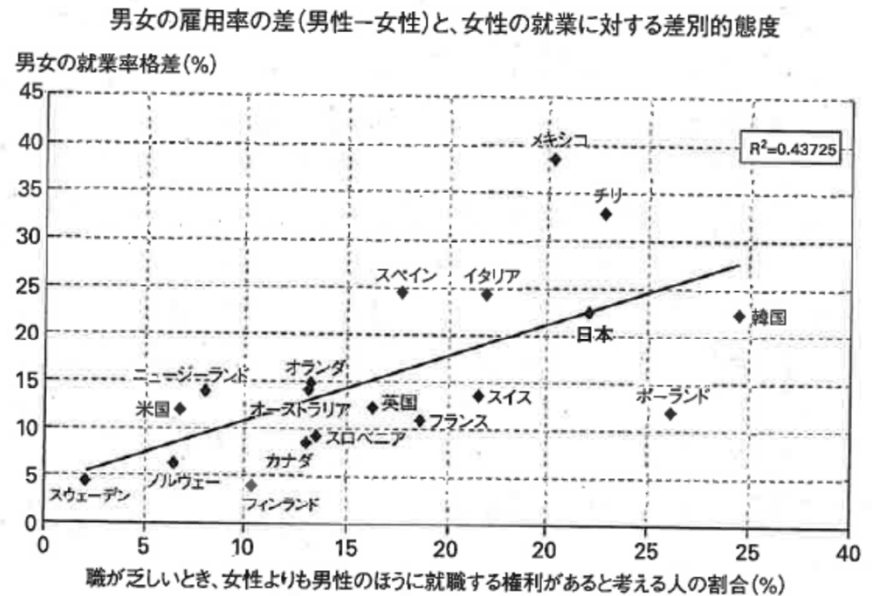


図3-8 差別的態度と女性の就業率との関連性



出典：OECD (2012), Closing the Gender Gap: Act Now, OECD Publishing, Paris.

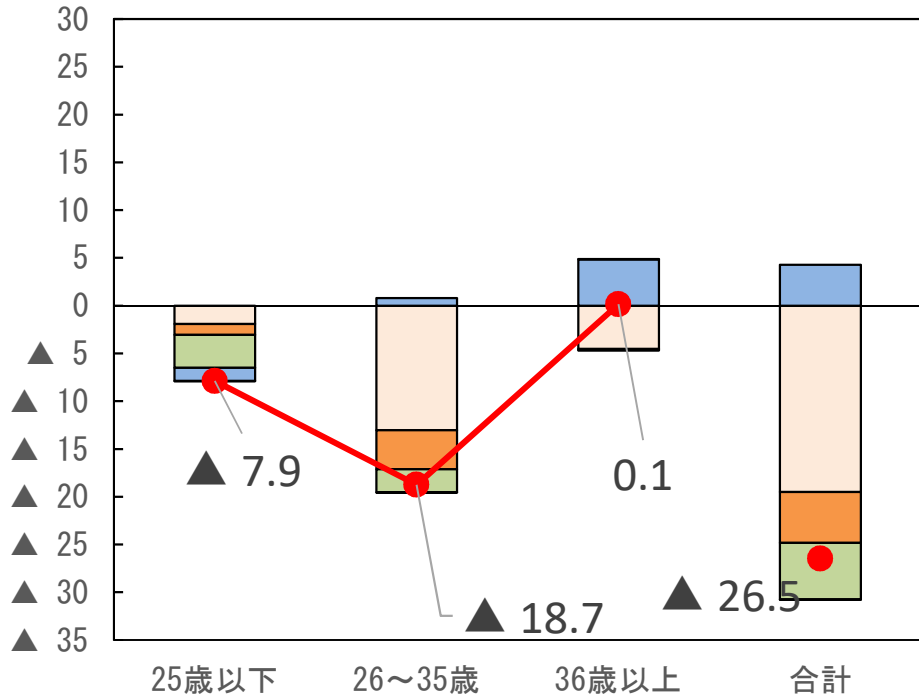
DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>

Statlink: <http://dx.doi.org/10.1787/888932675310>

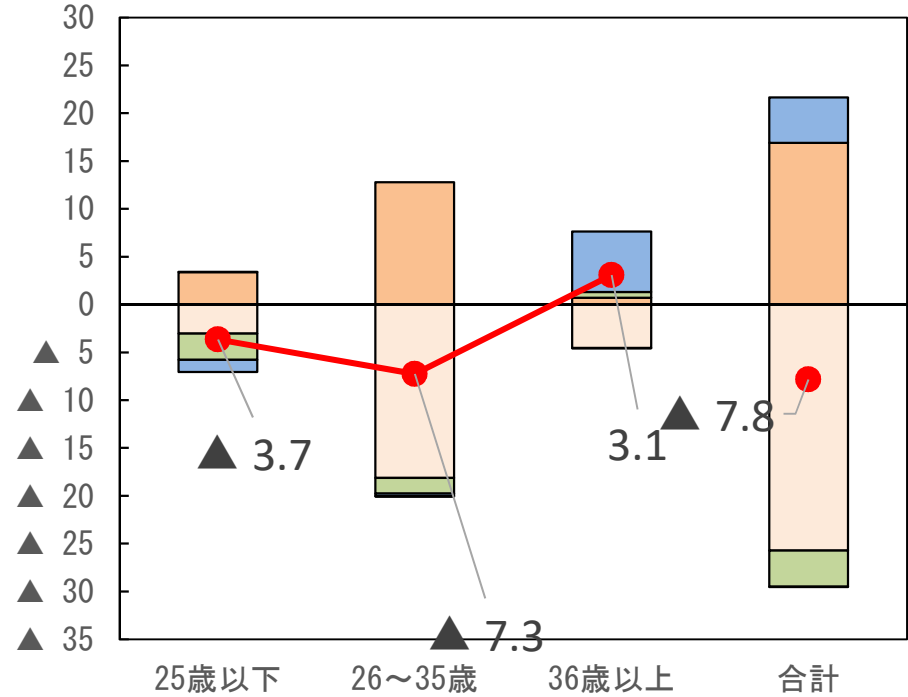
# 出生数の要因分解(地方と都市との比較)

○女性の流出が大きく出生率に影響。加えて北海道は東京よりも婚姻の減少も。

(増減率、%) 北海道の出生数の増減率  
(2010年 → 2020年)の要因分解



(増減率、%) 東京の出生数の増減率  
(2010年 → 2020年)の要因分解



女性人口の変化(自然増減分)
  女性人口の変化(社会増減分)
  有配偶率の変化  
 出生率の変化
  交差項(残差)
  出生数(増減率)

女性人口の変化(自然増減分)
  女性人口の変化(社会増減分)
  有配偶率の変化  
 出生率の変化
  交差項(残差)
  出生数(増減率)

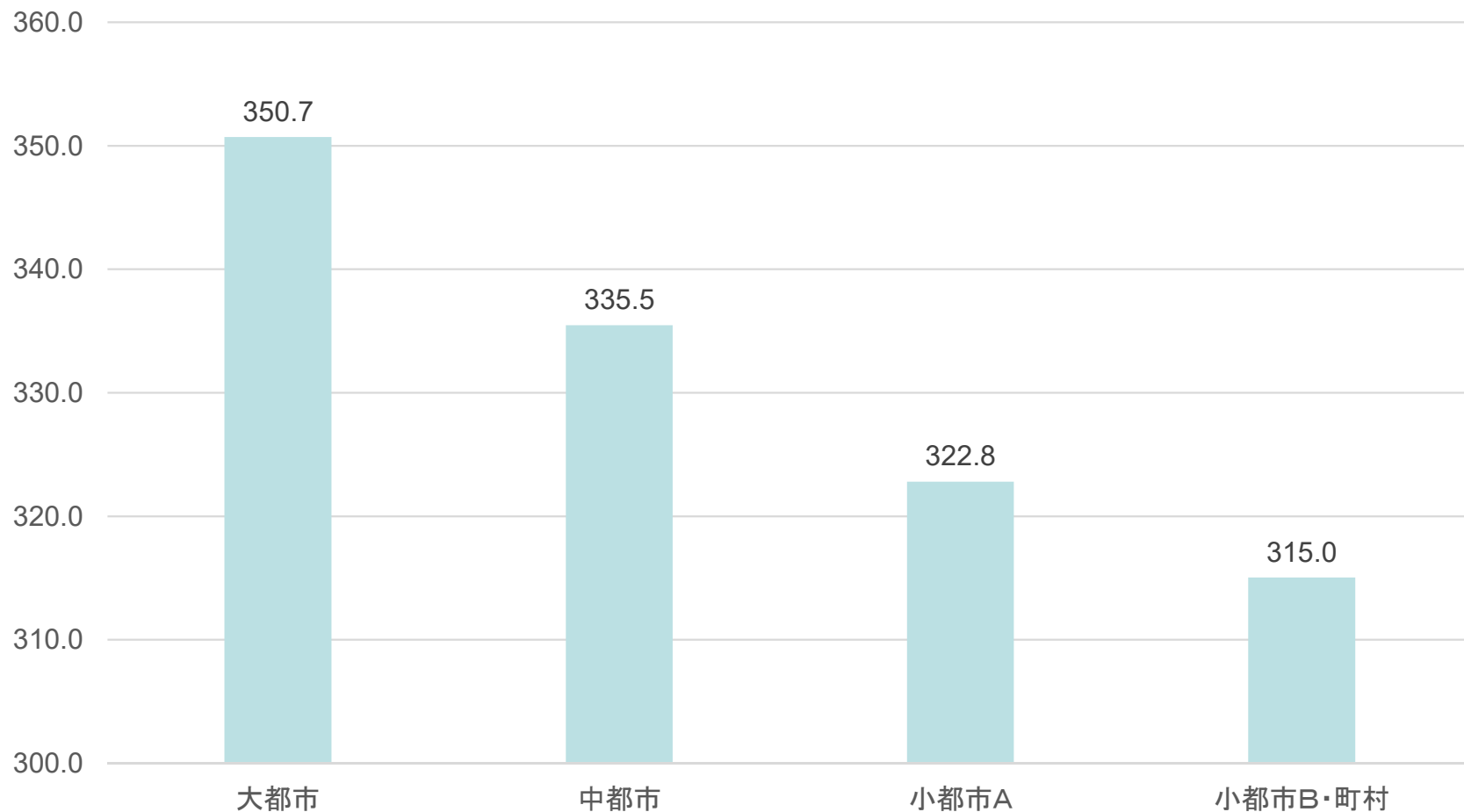
(備考)厚労省「人口動態調査」、総務省「国勢調査」より作成。

# 生活支出は都市の規模に比例する

都市階級・地方・都道府県庁所在市別1世帯当たり年間の品目別支出金額

(2人以上世帯)

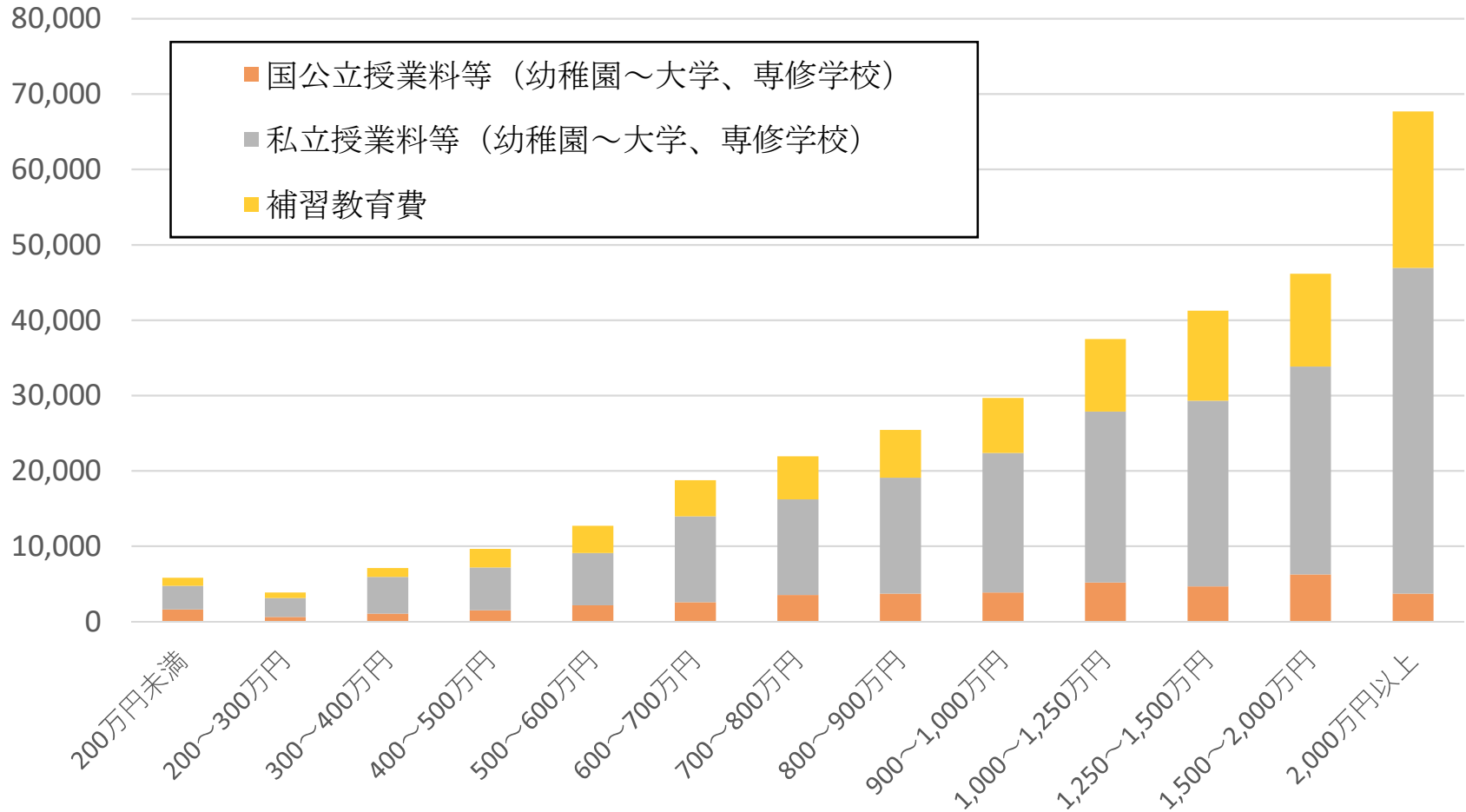
(万円)



(備考)総務省「家計調査」より作成。

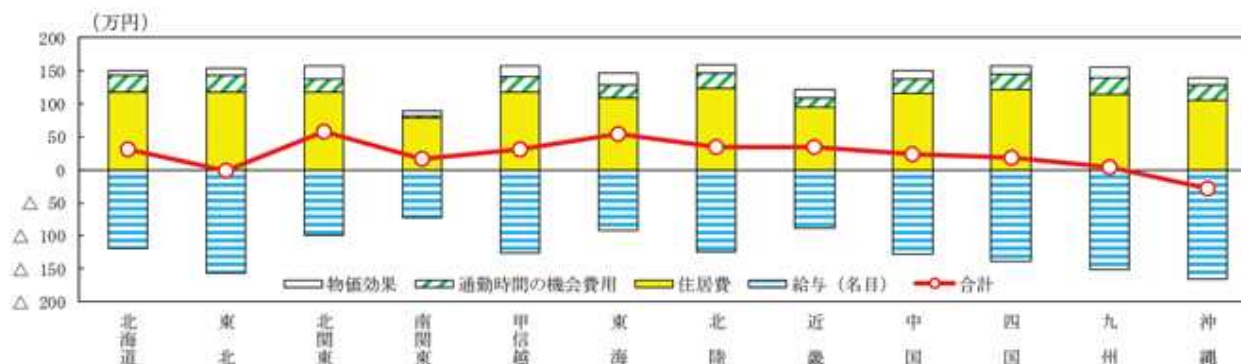
## 所得階級別の教育への支出

(円、平均)

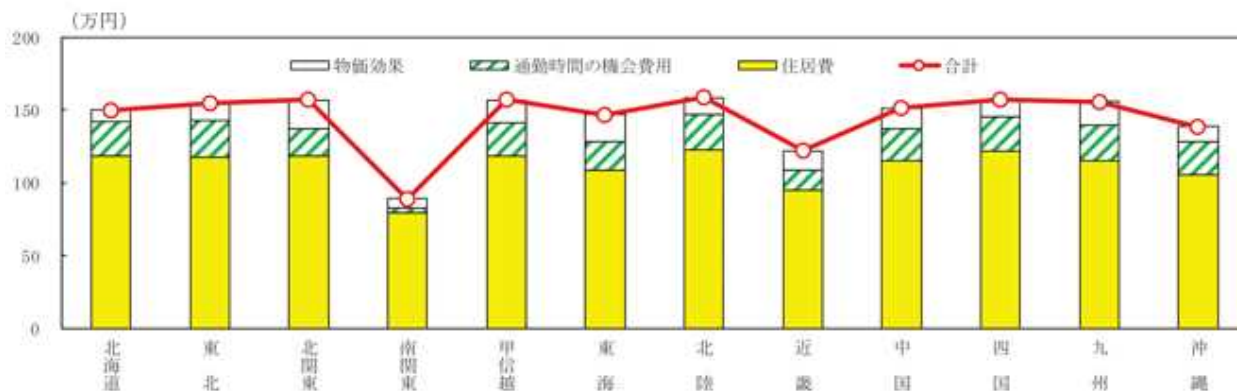


# 地方移住による生活コストの変化

コラム 1-10-2 図 東京都から各地域へ住み替えた場合の給与や住居費の変化  
 (1) 各地域で新たに職に就き、東京都から住み替えた場合



(2) 現在の仕事を続けながら各地域へ住み替えた場合



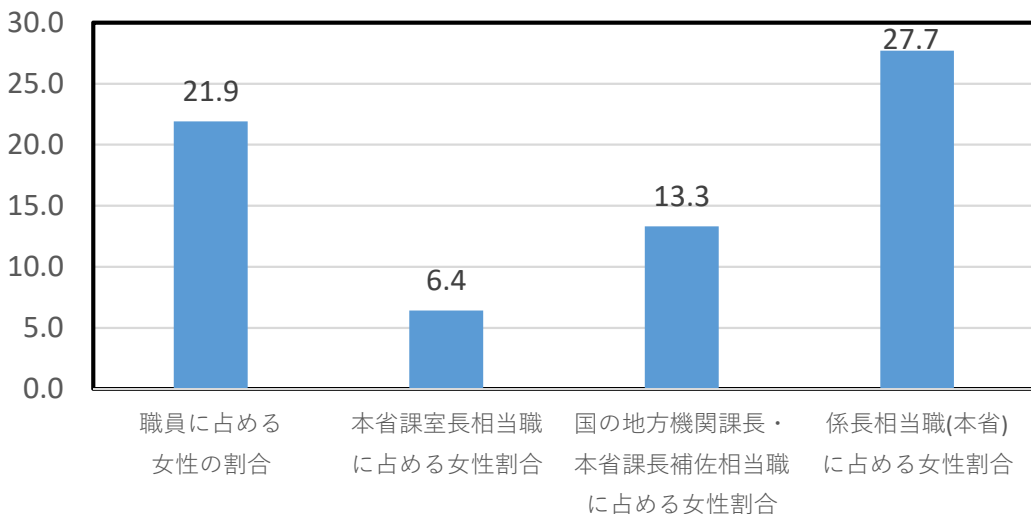
- (備考) 1. 総務省「小売物価統計調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「社会生活基本調査」により作成。  
 2. 名目給与は都道府県別の決まって支給する給与額より試算。  
 3. 物価効果は10大費目別消費者物価地域差指数(家賃を除く総合)により算出。  
 4. 住居費は都道府県庁が所在する都市の1か月あたりの民営家賃(3LDK相当(65㎡)として試算)により算出。  
 5. 通勤時間の機会費用は通勤時間(平日の平均通勤・通学時間(25歳以上))に、1時間当たり所定内給与額(短時間労働者)を乗じて算出。通勤時間は2016年調査の結果、1時間当たり所定内給与額は2019年の値を使用。  
 6. 南関東は東京都を除く3県(埼玉県、千葉県、神奈川県)。

(備考) 内閣府経済財政分析担当「地域の経済2020-2021」より引用。

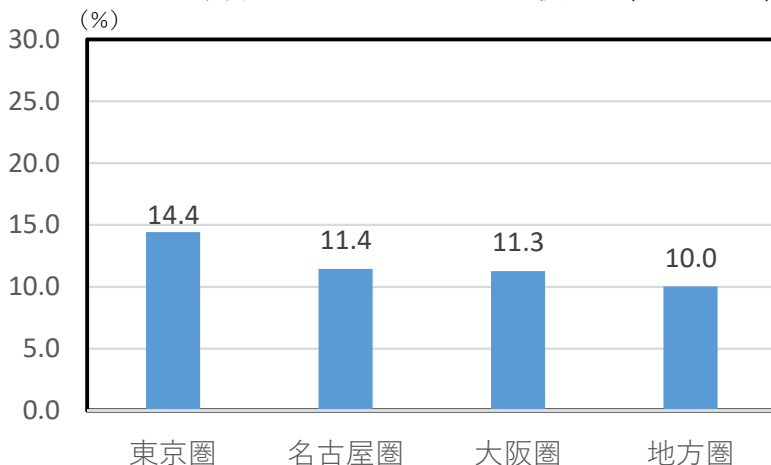
# 女性の管理職の状況 公務員および民間企業

- 国家公務員における女性職員数は年々増加しているものの、管理職割合はまだ低い。
- 地方公務員（都道府県）における女性の管理職割合は都道府県別ではかなりばらつきがあるものの、絶対数が多い大都市ほど高い傾向。
- 一方民間企業では女性の起業家や役員と男性との比を地域別にみるとさほど大きな差はない。

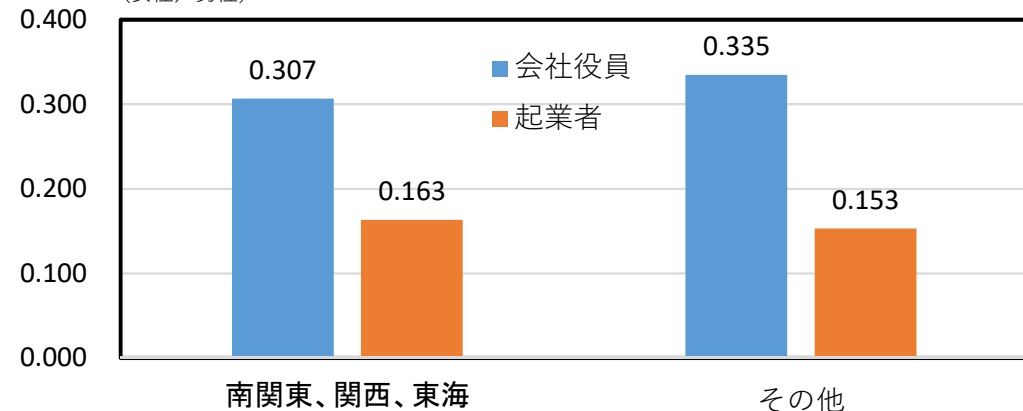
### 国家公務員の女性割合



### 女性公務員の課長相当職以上の登用状況（都道府県）



### (女性/男性)

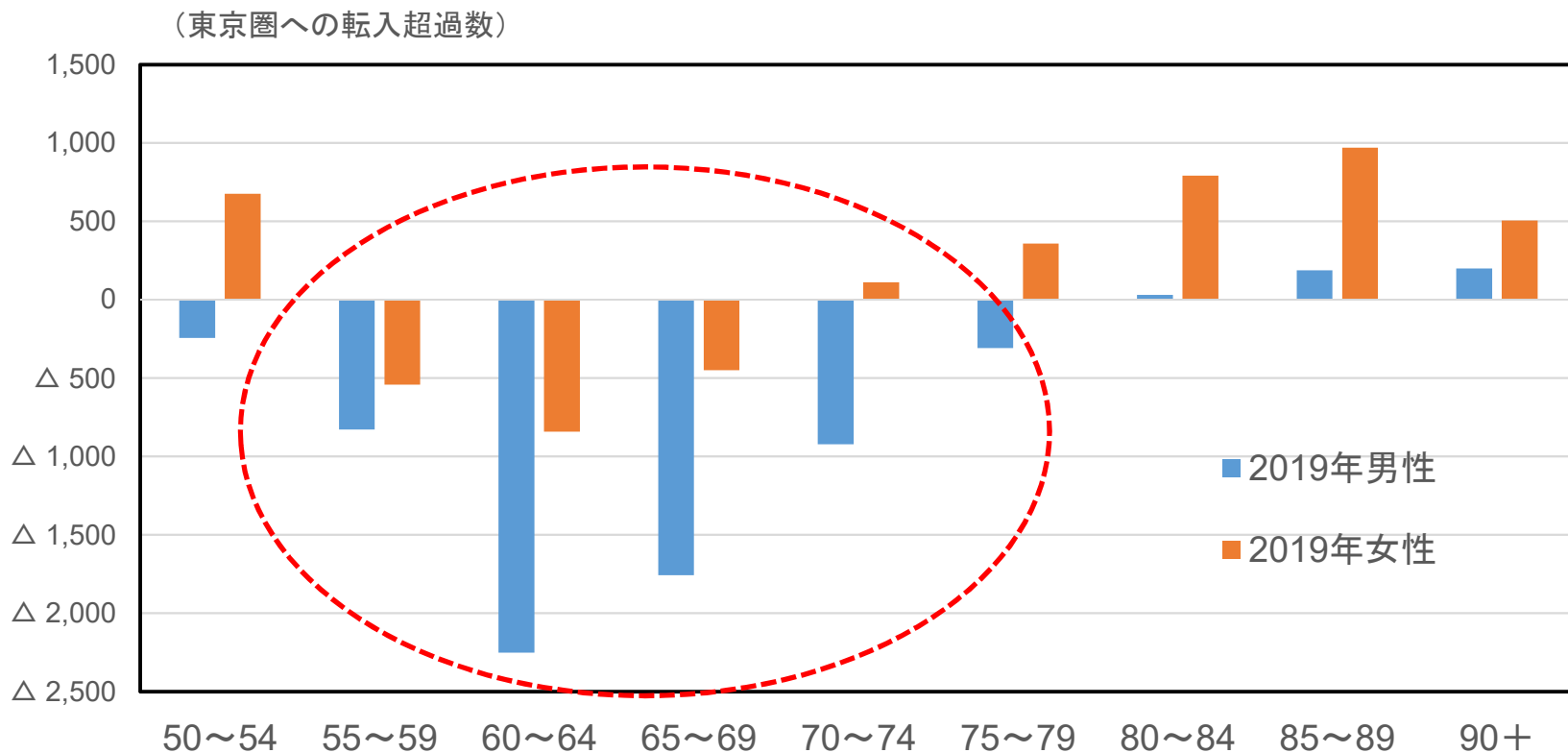


(備考)

内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和2年度）」、総務省「就業構造基本調査（平成29年）」より作成。南関東は1都3件、関西は大阪、京都、奈良、兵庫、東海は愛知、岐阜、三重。

## 50代後半から、わずかながら地方に流入超

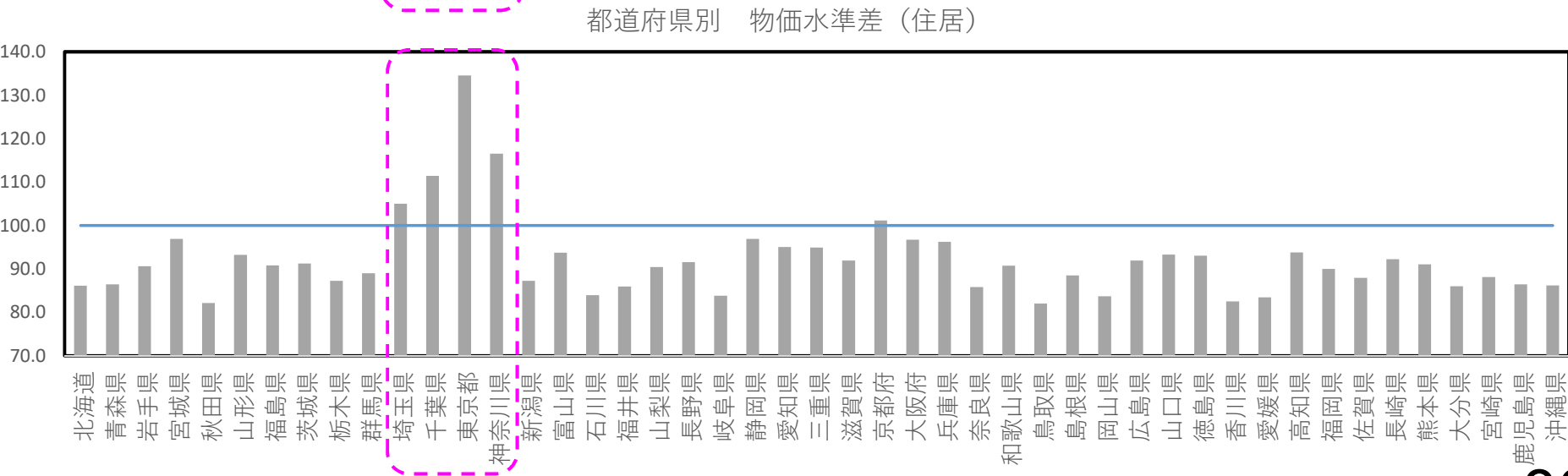
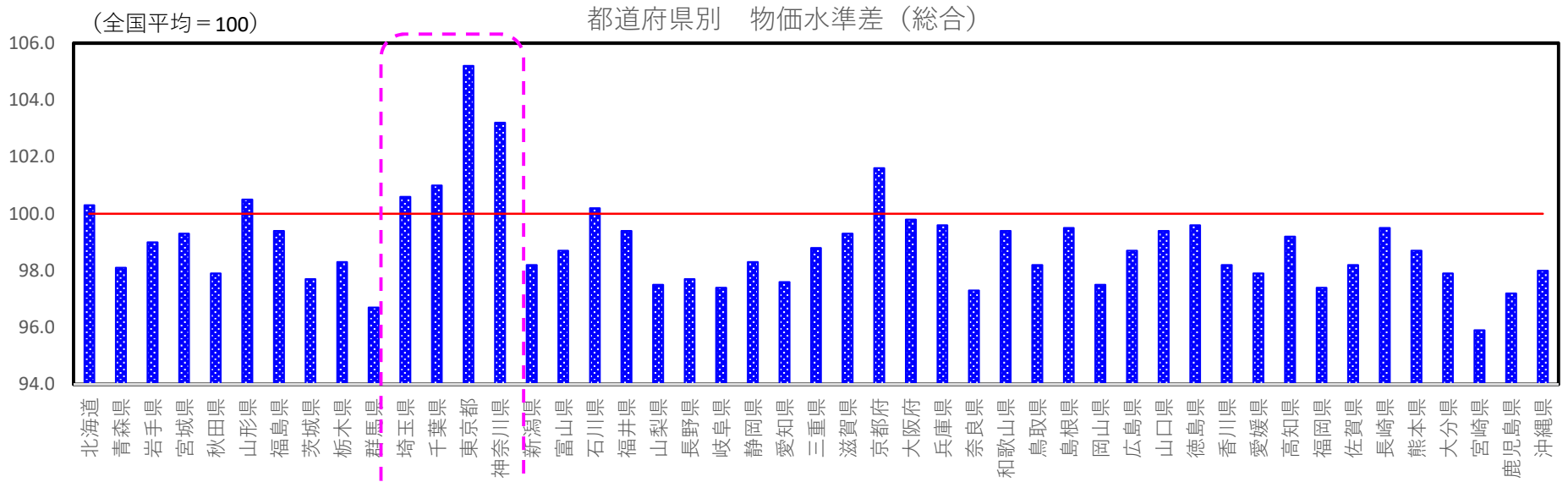
5歳年齢別男女別 東京圏への転入超過数



(備考) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」より作成。東京圏は埼玉、千葉、東京、神奈川の1都3県。



# 地方のほうが物価水準は低い



(備考)総務省「小売物価統計調査」より国土政策局作成。

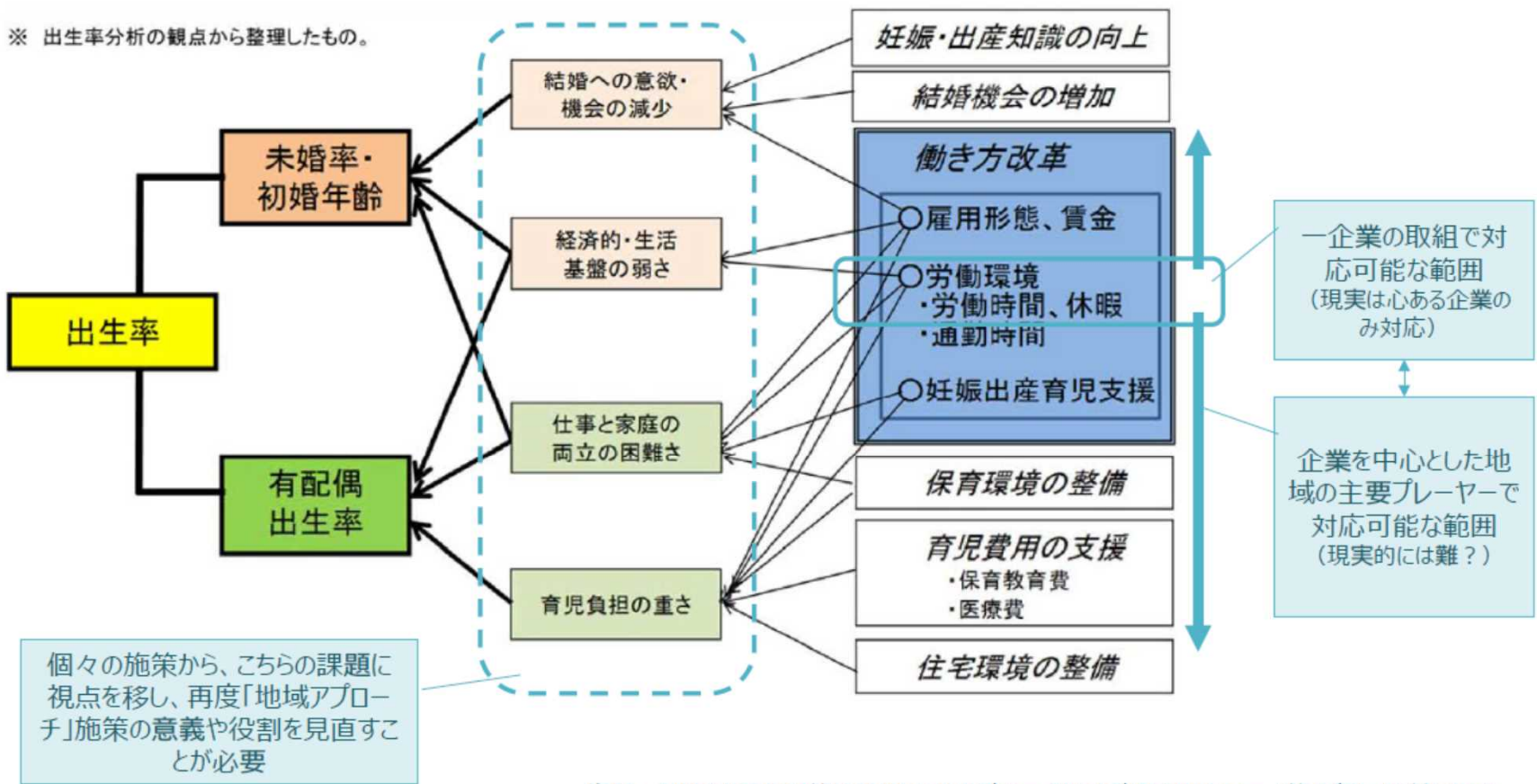
# ①「地域アプローチ」による働き方改革の推進に向けた調査研究

## 3)まとめ

- 一企業での働き方改革の取組を促進するだけでなく、少子化対策に向けて広義の働き方改革支援が必要（それによって、自治体を取りうる施策の視点や範囲が広がり、現状の取組における課題を乗り越えることが可能に）

【出生率に影響を及ぼす諸要因】

※ 出生率分析の観点から整理したもの。



資料：「地域少子化対策検討のための手引き—働き方改革を中心に—（第2版）」を基に作成

（備考）地方創生×少子化対策検討会（第1回）（平成31年4月2日（火）開催）資料4より引用。

## まとめ(調査研究を踏まえた所感)

①

### 「地域アプローチ」による働き方改革の推進に向けた調査研究

- 狭義の「働き方改革」の促進の動き（個別企業内の改革の後押し）に偏重していた「地域アプローチ」の取組を、広義の「働き方改革≒生活改革」に資するものとして再度位置づけ直すことが有効
- それによって、少子化対策に貢献しうる成果の創出が期待されるのではないか

②

### 地域における出生数や出生率の向上に資する取組等に関する調査研究

- 若い世代が「住み続けたい」と思える「まちづくり」等の視点から、地域の特性を生かした形で、施策を進めることが重要
- 地域コミュニティ、企業等が若い世代を大切にする意識、伝統・文化等の要素が重要。行政のみならず、地域全体での創意工夫による取組が大切
- 夫婦が協力して仕事と子育てに取り組むだけでなく、地域や企業などが地域一体となって子どもを育てるという意識を持つことが大切

従来の少子化対策、「地域アプローチ」による働き方改革の取組を、  
地域少子化対策に資する地方創生の文脈で捉えなおし、  
個々の地域の多様な状況を踏まえた取組を進めていくためのアプローチが有効ではないか



# 第5次男女共同参画基本計画 概要抜粋

## 第5次男女共同参画基本計画 ～すべての女性が輝く令和の社会へ～

(説明資料)

〔令和2年12月25日  
閣議決定〕

### 社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響
- (2) 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加
- (3) 人生100年時代の到来（女性の51.1%が90歳まで生存）
- (4) 法律・制度の整備（働き方改革等）
- (5) デジタル化社会への対応（Society 5.0）
- (6) 国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動
- (7) 頻発する大規模災害（女性の視点からの防災）
- (8) ジェンダー平等に向けた世界的な潮流

### 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

#### 「世界経済フォーラム」(ダボス会議)

ジェンダー・ギャップ指数 2020 153か国中 121位



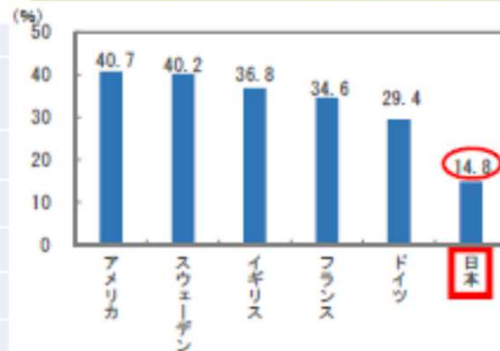
順位	国名	値
1	アイスランド	0.877
2	ノルウェー	0.842
3	フィンランド	0.832
10	ドイツ	0.787
15	フランス	0.782
21	イギリス	0.767
53	アメリカ	0.724
106	中国	0.676
108	韓国	0.672
120	アラブ首長国連邦	0.655
121	日本	0.652
122	クウェート	0.650

#### 衆議院の女性議員比率

国名	割合(%)	クオータ制の状況
フランス	39.5	・ 法的候補者クオータ制 ・ 政党による自発的なクオータ制
イギリス	33.9	・ 政党による自発的なクオータ制
ドイツ	31.2	・ 政党による自発的なクオータ制
アメリカ	23.4	-
韓国	19.0	・ 法的候補者クオータ制
日本	9.9	-

〔出典〕列国議会同盟(2020年10月時点)  
下院又は一院制議会における女性議員割合。

#### 管理的職業従事者に占める女性の割合



〔出典〕日本の値は、総務省「労働力調査」、その他の国は、ILO "ILOSTAT" (2020年11月時点)、いずれの国も2019年の値。

- ・ 「202030目標」：社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する（2003年に目標設定）
- ・ この目標に向けて、女性就業者数や上場企業女性役員数の増加等、道筋をつけてきたが、全体として「30%」の水準に到達しようとは言えない状況。
- ・ 国際社会に目を向けると諸外国の推進スピードは速く、日本は遅れている。

・ 進捗が遅れている要因

- 政治分野（有権者の約52%は女性）**
  - ・ 立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難
  - ・ 人材育成の機会の不足
  - ・ 候補者や政治家に対するハラスメント
- 経済分野**
  - ・ 管理職・役員へのパイプラインの構築が途上
- 社会全体**
  - ・ 固定的な性別役割分担意識

#### <新しい目標>

- ◆ 2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。
- ◆ そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。

「第5次男女共同参画基本計画」を着実に実行するため、

- ・5次計画に既に掲げられた具体的な取組を着実に実施
- ・政府全体として、5次計画に盛り込まれた取組の更なる

具体化や、新たな取組により、3年度及び4年度に重点的に取り組むべき事項を定めたもので、下記3本の柱を中心としている。2021年6月16日閣議決定。

## I コロナ対策の中心に女性を

- ・雇用・労働：女性デジタル人材、ひとり親の職業支援

## II 女性の登用目標達成にむけて ～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～

- ・政治、行政、経済分野での女性の登用拡大
- ・地域における女性の参画拡大、防災分野：地方防災会議、消防団等

## III 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現



## Ⅱ 女性の登用目標達成にむけて ～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～

### (1) 政治・行政分野

- 各府省所管の独立行政法人等における女性の登用促進
- ・各機関における役員や管理職に占める女性割合等について毎年度調査を実施し「見える化」を行う

### (2) 経済分野：企業、商工会、商工会議所、公共調達

項目	現状	成果目標
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	係長相当職 21.3% 課長相当職 11.5% 部長相当職 8.5% (いずれも2020年)	係長相当職 30% 課長相当職 18% 部長相当職 12% (いずれも2025年)
東証一部上場企業役員に占める女性の割合	—	12% (2022年)
起業家に占める女性の割合	27.7% (2017年)	30%以上 (2025年)

#### ○企業における女性の登用・採用拡大

- ・令和4年度から改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定義務対象企業が常用労働者101人以上に拡大されることを踏まえ、中小企業への相談対応や計画策定へのアドバイス、支援を行う専門家の養成等を実施
- ・女性等の管理職への登用等における多様性の確保についての考え方・目標設定・情報開示等を盛り込んだコーポレートガバナンス・コードの再改訂を公表するとともに、令和3年度以降フォローアップを実施

#### ○全国の商工会、商工会議所における取組

- ・役員の種類ごとに女性割合の「見える化」

#### ○公共調達の活用による女性の活躍促進

- ・独立行政法人等における標準的な加点割合を含む加点評価に関する方針の策定状況について、新たに調査を行い、その結果も踏まえ、国の機関及び独法等の加点割合の引上げを要請
- ・女性活躍を推進する企業の受注機会の増大に向けて「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」を改正

### (3) 地域における女性の参画拡大：農業委員、農協役員等

農業協同組合の役員に占める女性の割合／  
役員のうち女性が登用されていない組織数



項目	現状	成果目標
農業委員のうち女性委員が登用されていない組織	254/1,702 (2020年度)	0 (2025年度)
農業委員に占める女性の割合	12.3% (2020年度)	20% (早期)・更に30%を目指す (2025年度)
自治会長に占める女性の割合	6.1% (2020年度)	10% (2025年度)

#### ○農業委員や農業協同組合役員等への女性登用の推進

- ・女性役員がゼロである101の農業協同組合に対する働きかけ
- ・各農協の目標・具体的取組の策定状況、役員登用実績の調査、公表

#### ○農林水産業における女性の活躍の推進

- ・農村における固定的な性別役割分担意識の解消

#### ○自治会長に占める女性の割合向上への取組の加速

※表は「第5次男女共同参画基本計画」における成果目標



## Ⅱ 女性の登用目標達成にむけて ～「第5次男女共同参画基本計画」の着実な実行～

### (4) 防災分野：地方防災会議、消防回等

項目	現状	成果目標
都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	16.1% (2020年)	30% (2025年)
市区町村防災会議の委員に占める女性の割合		
女性委員が登用されていない組織数	348/1,741 (2020年)	0 (2025年)
委員に占める女性の割合	8.8% (2020年)	15% (早期)、更に 30%を目指す (2025年)

#### ○地方防災会議における女性登用の加速

- ・地域の防災活動に取り組む女性リーダーの先進取組事例を令和3年度に取りまとめ、全国展開
- ・全国の女性防災士のネットワークづくり

#### ○防災・危機管理部局や消防本部・消防回等への女性の参画拡大

- ・女性消防吏員の消防本部ごとの数値目標設定による計画的な増員、ソフト・ハード両面での環境整備等の取組の要請

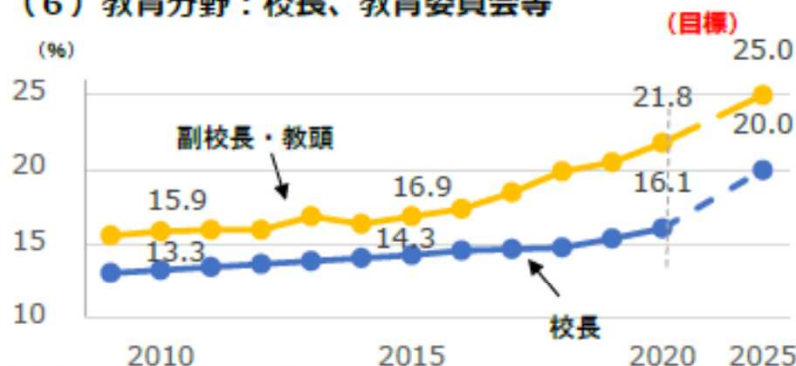
### (5) 科学技術・学術分野：大学教授等



#### ○教授等への女性の登用の加速

- ・大学や国の研究開発法人も含めた研究機関が、学長、副学長、理事や教授等の女性割合に係る目標と登用のための具体的取組を定めるよう要請
- ・私立大学等経常費補助金をはじめ、大学への資源配分において、学長、副学長及び教授における女性登用に対するインセンティブ付与を検討

### (6) 教育分野：校長、教育委員会等



#### ○校長等への女性の登用の加速

- ・事業主行動計画等において、校長、副校長、教頭それぞれの女性割合の目標と登用のための具体的取組を速やかに定めるよう、教育委員会・学校法人に促し、その内容を国民にわかりやすく見える化
- ・管理職選考試験の受験要件見直し、昇任研修に参加しやすい環境整備

#### ○教育委員会等における女性登用の推進

- ・女性教育委員のいない64教育委員会について、その要因を調査検討し、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の趣旨を踏まえた登用を促進

### (7) 国際分野：大使等

項目	現状	成果目標
在外公館の各役職段階に占める女性の割合	公使、参事官以上 7.7% 特命全権大使、総領事 5.4% (いずれも2021年4月)	公使、参事官以上 10% 特命全権大使、総領事 8% (いずれも2025年)

- ・省内公募の活用、管理職や管理職候補への中途採用や民間登用の推進等

### (8) その他

- ・積極的改善措置の在り方に関し、幅広い分野におけるクオータ制の適用等を含め男女共同参画会議において検討

※表は「第5次男女共同参画基本計画」における成果目標

令和3年11月29日開催の男女共同参画会議において以下4点の柱立てが提案なされた。

## I 女性の経済的な自立

昭和の時代とは異なり、女性の人生と家族の姿が多様化していることを踏まえ、女性の経済的自立を最重要課題として取り組む必要。

## II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

女性に対する暴力の根絶、女性の生理と妊娠に関する健康の推進

## III 男性の家庭・地域社会における活躍

家庭や地域社会において男性の活躍を広げる

## IV 女性の登用目標達成(第5次男女共同参画基本計画の着実な実行)

第5次男女共同参画基本計画に掲げられた女性の登用・採用に関する58の目標を着実に達成し、指導的地位に占める女性割合を3割程度とすることを目指す。



# 地域女性活躍交付金事業(内閣府)

## 地域女性活躍推進交付金

(令和2年度予算 1.5億円、2年度第3次補正予算 1.5億円 + 追加措置 13.5億円、3年度予算 1.5億円)

### <地域における女性活躍の推進・課題解決>

- 「地域性」を踏まえた・定量的成果目標設定・「見える化」  
(新型コロナウイルスの感染拡大による望まない孤独・孤立で不安を抱える女性や解雇等に直面する女性をはじめ様々な困難・課題を抱える女性に対する支援、ポストコロナを見据えた女性デジタル人材の育成、女性の登用拡大等)

【交付対象】  
地方公共団体

【補助率】

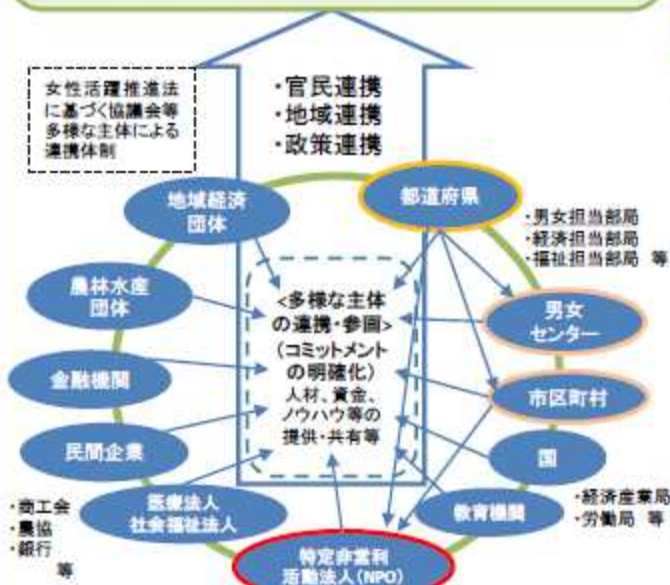
- ①活躍推進型、②寄り添い支援型：1/2
- ③つながりサポート型：3/4

【交付上限】各区分ごと

都道府県 800万円(注)  
政令指定都市 500万円  
市区町村 250万円

ただし、③は一律1125万円

注)推進計画未策定市町村への策定支援事業実施等の条件付きで1,000万円とする。



### ① 活躍推進型

女性デジタル人材や管理職・役員への育成など女性の参画拡大を推進  
デジタル分野のスキル向上、女性管理職・役員育成セミナー、起業支援、  
就労や正規雇用化に向けたセミナー・研修、トップの意識改革、  
一般事業主行動計画策定の後押し 等

### ② 寄り添い支援型

様々な課題・困難を抱える女性に寄り添い、意欲と希望に応じて、就  
労までつなげていく支援

多様な課題・困難に対する寄り添った相談支援、自立支援や就業支援への連携  
女性に特化した自立支援・意識向上プログラム 等

### ③ つながりサポート型 ※追加措置部分

孤独・孤立で不安を抱える女性が、社会との絆・つながりを回復するこ  
とができるよう、NPO等の知見を活用(総事業に占める委託の割合が3/4以上)  
したきめ細かい支援

NPOによるアウトリーチ型の相談、居場所の提供、女性用品の提供  
NPOスタッフ、男女共同参画推進員、民生委員等、相談や支援を行う人材の養成 等

地方公共団体  
(関係団体と  
連携)

申請

交付

内閣府

情報提供

他の地域の

- 地方公共団体
  - 地域経済団体
- 等