

<令和2年度 長岡大学 地域志向教育研究>

若者定着に向けた長岡市の現状と課題

—ジェンダーダイバーシティ観点からの就労環境分析と考察—

長岡大学准教授 武本 隆行

はじめに

各自治体における人口減少問題は、地域財政に直結し個人生活やまち全体へ極めて大きな影響を与えるだけに、その解消は最重要課題である。2020年の総務省人口動態調査において新潟県は、社会減（転出超過）が全国最多の8千人に達し、日本人人口も23年連続しての減少となった。21年には県内総人口の減少数も同調査初の2万人を超えるなど、県の人口減少は深刻さを増している。

長岡市も例外ではなく、1995年の29.3万人をピークに、現在まで続く減少傾向は下げ止まる気配を見せない（21年3月時点265,891人）。中でも喫緊の課題とされるのが、若年層の県外流出である。同市は「第2期長岡市まち・ひと・しごと創生総合戦略／人口ビジョン」内で、地方創生に向けて掲げる6つの戦略の第一に「若者定着」を据え、若年層（15歳～34歳）の転出者超過率を18年時点の114.5%から24年までに105%へ抑制する数値目標を設定。「若者の地元定着やU・Iターンを促進するため、若者自らが魅力を生み出すまちづくり」を目指すとしている。

本稿では、長岡市を勤務地とする就労者の労働環境に関する実態調査を実施の上、ジェンダーダイバーシティ（女性活躍推進）の観点による考察を通じ、「長岡若返り戦略」（同市HP）に資することを目的とする。

1 研究の背景と目的

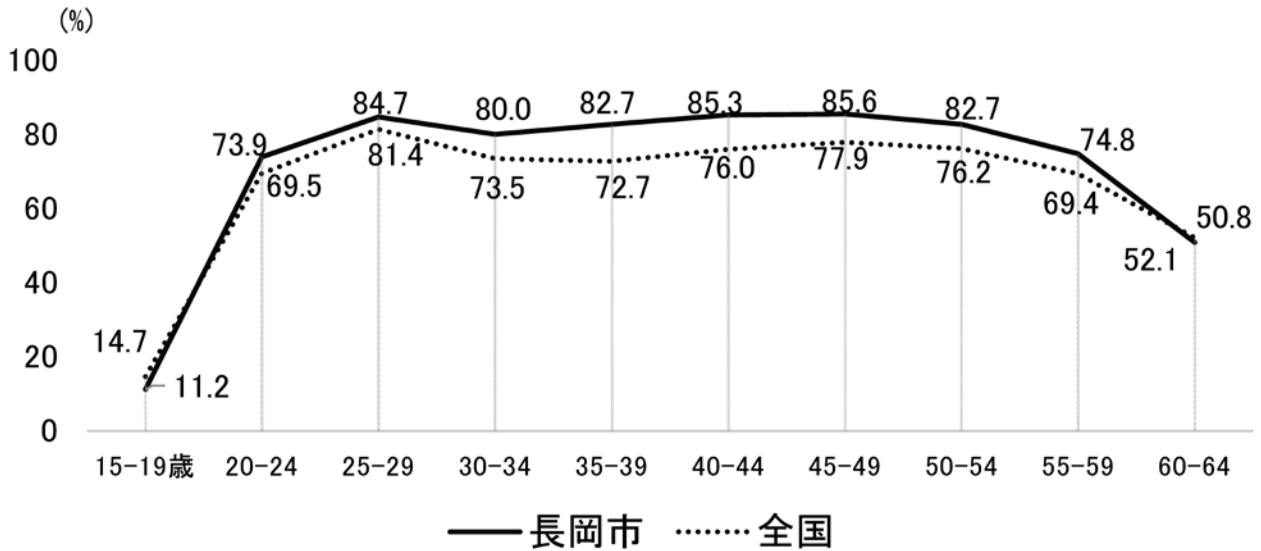
1-1 長岡市の労働実態

女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合）は、結婚・出産・育児期（いわゆる家族形成期）に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる「M字カーブ」を描くことが知られている。2015年の国勢調査を基に長岡市と全国のそれを比較したものが【図表1】である。

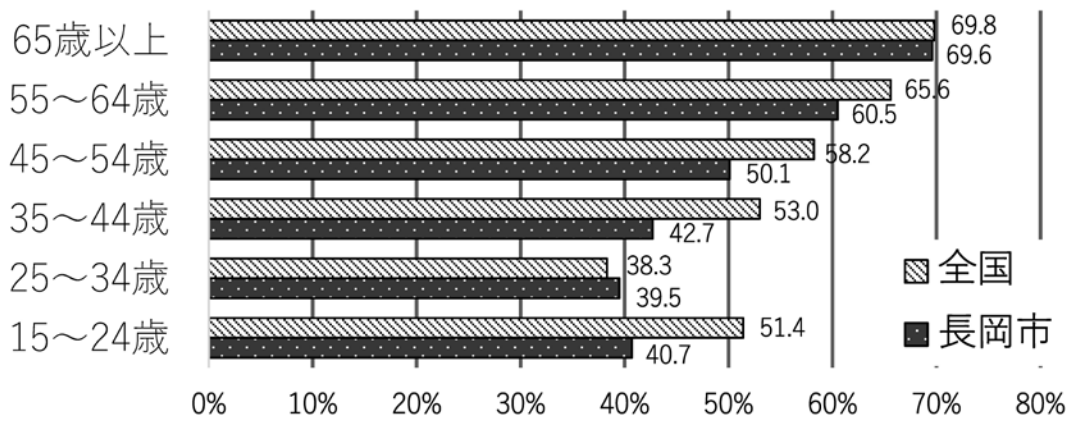
要所となるのが、左の谷（25-29歳から30-34歳にかけて右肩に下がる勾配）とそこからの山（30-34歳から40-44歳にかけて右肩に上がる勾配）だ。家族形成期である谷が全国と比べ浅く、また子育て期にあたる山も堅調に推移しており、同市や企業の雇用対策が功を奏していると言える。ただ留意すべきがその内訳である。

- 雇用者に占める非正規の職員・従業員比率【図表2】
 - ・家族形成期となる25-34歳のみが全国値を超える（長岡市39.5%，全国38.3）
- 非正規の職員・従業員に占めるパート・アルバイト比率【図表3】
 - ・家族形成期となる25-34歳が全国値を超える（同71.9%，66.8）
 - ・子育て期にあたる35-44歳も全国値を僅かながらに上回る（同76.6%，76.2）
- 生涯未婚率（50歳時の未婚割合）
 - ・長岡市19.7%、全国14.1%（15年国勢調査）

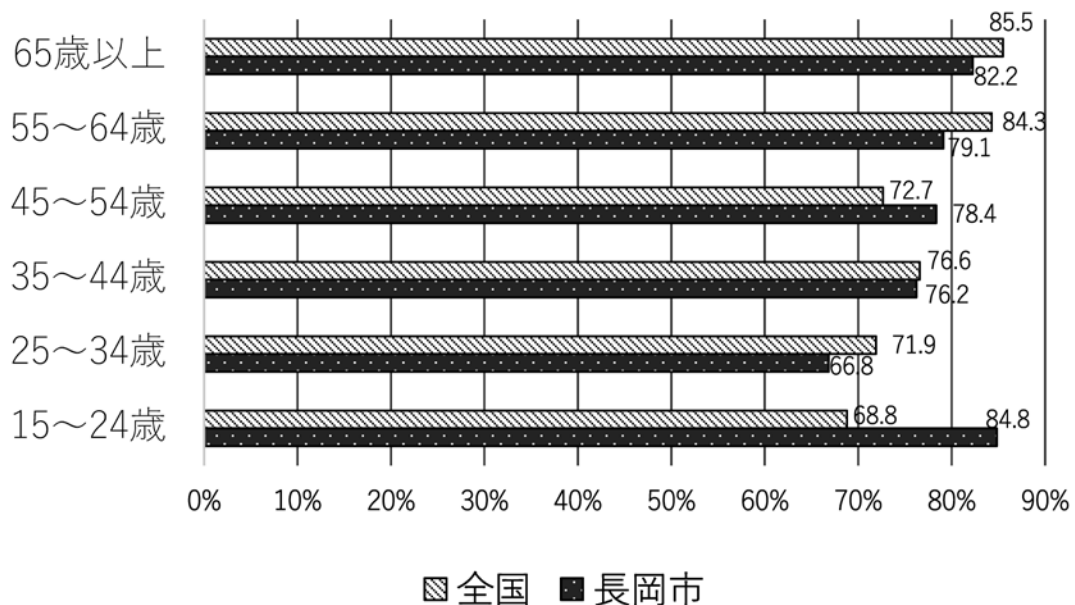
【図表1】年齢5階級別女性労働力率〈M字カーブ〉(出所：国勢調査2015)



【図表2】雇用者に占める非正規の職員・従業員比率(出所：17年就業構造基本調査)



【図表3】非正規の職員・従業員に占めるパート・アルバイト比率(出所：2017年 就業構造基本調査)



結婚・出産・育児期のいわゆる家族形成期（25－34歳）で非正規雇用率が高く、うち約7割をパート・アルバイト雇用が占める。同様に子育て期（35－44歳）もパート・アルバイト雇用が目立ち、これら全てが全国値を超える。つまり、長岡市のM字カーブが全国と比べ緩やかな背景には、パート・アルバイトを中心とした非正規雇用者の下支えに拠る側面があることを示している。

非正規雇用率が増加傾向にある要因には、市内総生産の産業別構成の影響が考えられる。直近17年の総生産実額を産業別にみると〈1位〉製造業〈2位〉卸売・小売業〈3位〉不動産業と続く。これら3つの産業の全国における非正規雇用比率が、順に5割台、7割台、5割台と高い水準にあることから、市内産業も同様の傾向が推測される。

加えて、未婚率も05年から約20%での高止まりが続き、そもそも結婚を機に（一時）退職する女性が全国と比べ相対的に少ないことも、M字カーブに影響していると考えられる。

一方、改めて市内総生産に目を向けると、市内人口も就業者数も減少を続けているものの、2010年を境に総生産実額は上昇傾向に転じる。現在もその流れを維持しており、従業員一人あたりの労働生産性の高まりが見て取れる。

1-2 研究の背景

「若者定着による人口減少傾向の改善」（同市HP）を思議する上で着目するのが、1800年代後半（明治初期）において、10年以上に渡り新潟県が全国最多の人口を擁していたという史実だ。約136万人を抱えた1876年までの3年間と、97年に東京府に追い抜かれるまでの10年間（約165万人）である。

注視するのは、新潟県が19世紀の日本を代表する大都市に至ったその要因ではなく、百年以上経った現在に通底する「東京圏に集中した転出者率」と「低い新設法人率」という、県では広く知られる2つの統計値だ。

19世紀の経済は第一次産業が中心であると共に海運の全盛でもあった。新潟エリアは稲作に適した気候に加え、主要流通手段「北前船」の拠点ということなどから、1874年から96年までの計13年間、国内最大の人口を抱えるまでに栄えた。しかし工業化が進み太平洋側に人が流れ始めると、既に信越本線が開通していたこともあり、新潟エリアからも東京方面への人口流出が加速していった（岸本実、1966）。

そして現在も県外転出先の大半が東京圏である。総務省「住民基本台帳 人口移動報告」での「長岡市から他市区町村への転出者数（2019年）」によると、将来の担い手である10代・20代の県外転出者1,581人のうち86.0%（1,359人）が1都3県（東京・神奈川・埼玉・千葉）へ移動している。

また人口動態に加え詳察するのが、県の新設法人（起業）数の少なさだ。新設法人率が全国最下位の年（2015年=2.6%、18年=2.5%）も珍しくなく、毎年低水準にある（東京商工リサーチ）。長岡市も同様の傾向を辿っており、新設社数こそ新潟市中央区に次ぐ県内2番手が定位置であるものの、新設率は2%前後と極めて低い。

ただ明治期に隆盛を極めた同県は、当時の創業から現在に至るまで事業承継される老舗企業を数多く擁し（全国4位）、新設法人率が低い傾向要因のひとつともされる。長岡市も「100年企業」が多数現存し、今年（21年）100周年を迎える企業が県内最多の15を数える（帝国データバンク新潟支店）など、県内2位にあたる192の100年企業を擁する（100年企業戦略研究所）。

こうした①東京圏に集中した若年層の県外転出 ②低い新設法人率 ③全国有数の長寿企業現存地、という県民の多くが知る特性の紐解きを改めて試みる事由が次項である。

1-3 研究の目的

前述3つの特性を本稿の立脚点とする一方で、ここでは「起業促進」や「企業誘致の活性」を論点とはしない。それぞれの特性を紐解いていくことでみえてくる論点が以下である。

1-3-1 「①東京圏に集中した若年層の県外転出」からの論点

男女14万人（全国）へのインターネット調査をベースとする「ストレスオフ白書」が、加速する

人口流出対策の模索を目的に「2019-2020 VOL. 3 地域版」をまとめた。

高ストレス者ほど移住を検討している傾向にあるとする点は予測の範囲ではあるが、注目すべきは、「移住意向の低い都道府県ランキング」1位(=移住意向が最も低い)の島根県の項目別数値(【図表4】)だ。

「ワークライフバランス」と「ソーシャルライフバランス」全14項目のうち11項目(「職場環境・制度」や「仕事のやりがい・成長」「家庭環境・協力」「生きがい」など)でストレス値が全国平均を下回っている。唯一平均値を上回る「子育て(育児協力)環境」もその差は0.01と僅かである。(残り2項目は全国と同値)

あらゆる企業にいま求められる「働き方改革」の本質は、職場のみを指すのではなく、生活全体の質的向上を図ることにある。この調査結果は、「well-being(身体的、精神的、社会的に良く在ること)」とはワークキャリアとライフキャリアのどちらか1択を迫られる類のものではなく、双方の充足こそ重要であることの証左と言える。「本ランキング最下位=東京都」が更にそのことを示唆し、東京圏を中心とした若年層の県外転出に歯止めを掛けるための手蔓と考える。

本稿での調査設計の論拠もここにある。

【図表4】「島根県の分析 ライフバランス・ストレススコア」(出所：ストレスオブ白書)

	ワークライフバランス							セルフライフバランス						
	お金 (収支バランス)	家庭環境・協力	子育て (育児協力)	社会情勢	しわ寄せ環境	職場環境・制度	働き方・休み方	休息・自問	ベース・リズム ・労脳	セルフケア	デジタル環境	女姿力(男姿力)	健康・疲労・老化	肌環境
全国(点)	29.3	21.1	9.3	18.8	15.8	25.6	22.0	20.4	15.6	11.8	21.1	20.7	22.3	43.2
島根県(点)	28.5	19.9	9.4	18.5	15.7	24.1	20.8	19.6	15.5	11.1	18.7	19.7	21.3	44.5
倍率(倍)	0.97	0.94	1.01	0.98	1.00	0.94	0.94	0.96	0.99	0.95	0.89	0.95	0.96	1.03

	ソーシャルライフバランス							ローカルライフバランス						
	仕事の人間関係	家族関係	自分 コミュニティー	生きがい	仕事 のやりがい ・成長	生活・社会 コミュニティー	社会 価値観	地域生活環境	地域 将来環境	地域 格差	お金(将来不安)	地域 サービス	気候・災害環境	子育て (成長・自立)
全国(点)	18.4	19.7	13.6	19.0	21.5	14.2	21.3	27.9	26.1	23.7	25.5	7.9	36.3	15.9
島根県(点)	17.2	18.8	12.9	17.7	20.6	14.3	20.6	28.6	25.5	22.4	25.2	8.4	38.9	15.6
倍率(倍)	0.94	0.95	0.95	0.93	0.96	1.00	0.97	1.02	0.98	0.94	0.99	1.06	1.07	0.98

1-3-2 「②低い新設法人率」からの論点

長岡市を含め新潟県の新設法人率は、前述通り全国からみてもかなり低い。一方で、その裏返しのように企業倒産件数は低い水準で推移しており、2020年は3年連続の減少で1990年以降最少となった(東京商工リサーチ)。市郡別では新潟市が最多で上越市、長岡市と続く。

休廃業・解散企業数は依然高水準ではあるが、19年には3年ぶりに新設法人数が事業停止法人数(倒産企業+休廃業・解散企業数)を上回った。

また無借金企業も多く、調査(19年)対象企業3351社のうちの571社という比率(=17.1%)は全国7位にあたり、ここ10年は上昇傾向である(帝国データバンク)。長岡市も(無借金企業数)44社と、新潟市中央区(92社)、東区(47社)に次ぐ3番手にある。

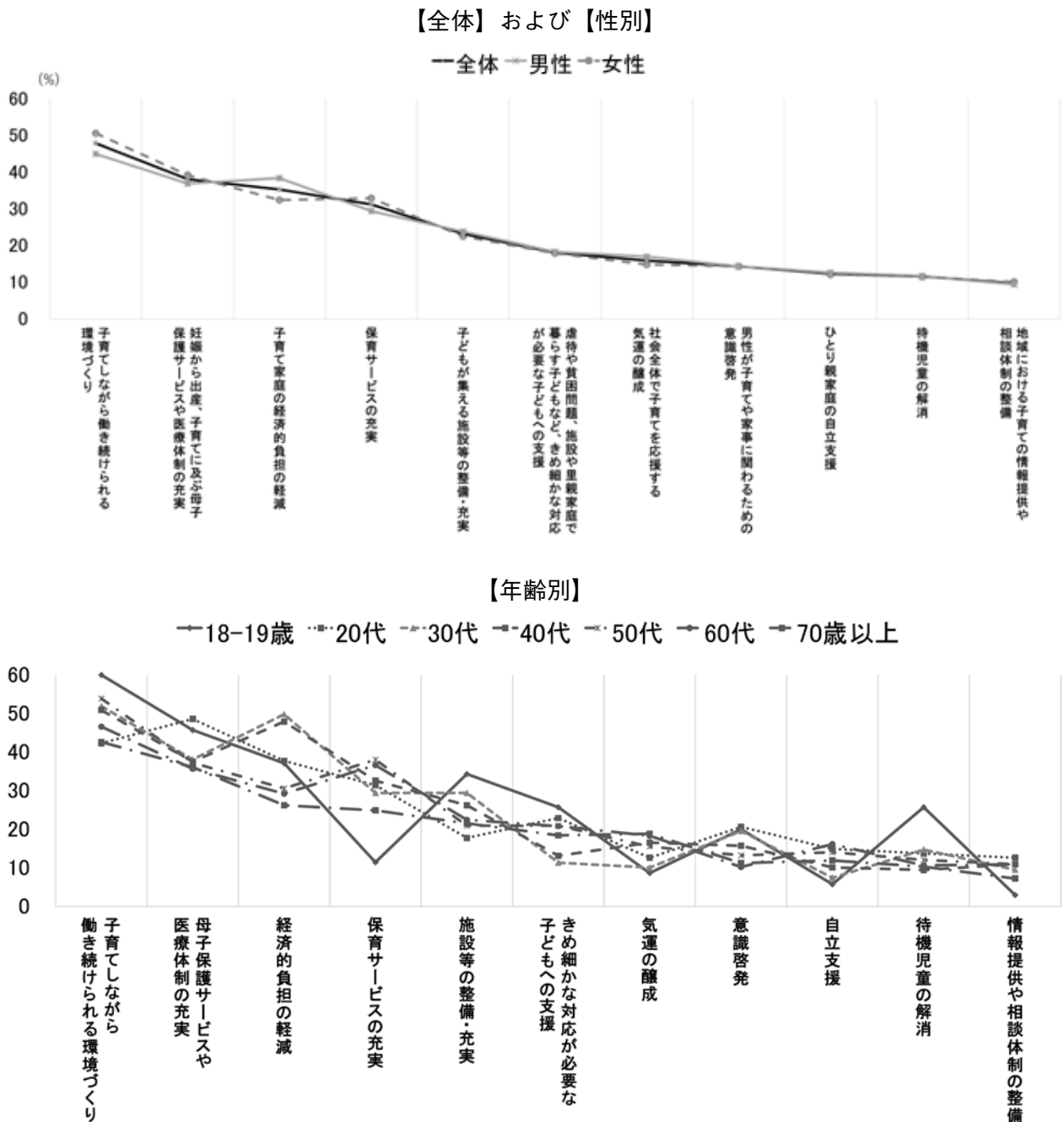
こうした傾向を、(ときに新潟の県民性として語られる)安定志向の表れとの解釈もあるだろうが、ここでは、就労に対するインテグリティ(誠実性・真摯さ)とするほうが正鵠を得るのではないか。そう解するエビデンスが「新潟県総合計画 県民の意識・満足度アンケート報告書」(2020年)内の設問「特に力を入れてほしい施策」への回答(【図表5】)である。なお、本報告書の回答集計

は、【全体】【性別】【年齢別 (18-19歳, 20, 30, 40, 50, 60, 70代)】【地域別 (新潟, 下越, 中越, 上越, 魚沼, 佐渡地区)】毎と、非常に細かな区分によってまとめられている。

まず【全体】での最多回答は「子育てしながら働き続けられる職場環境づくり」ではあるが、特筆すべきは、同回答が「【年齢別】20代」を除く全ての区分【男女/20代以外全年齢/全地域】において最多という点だ。

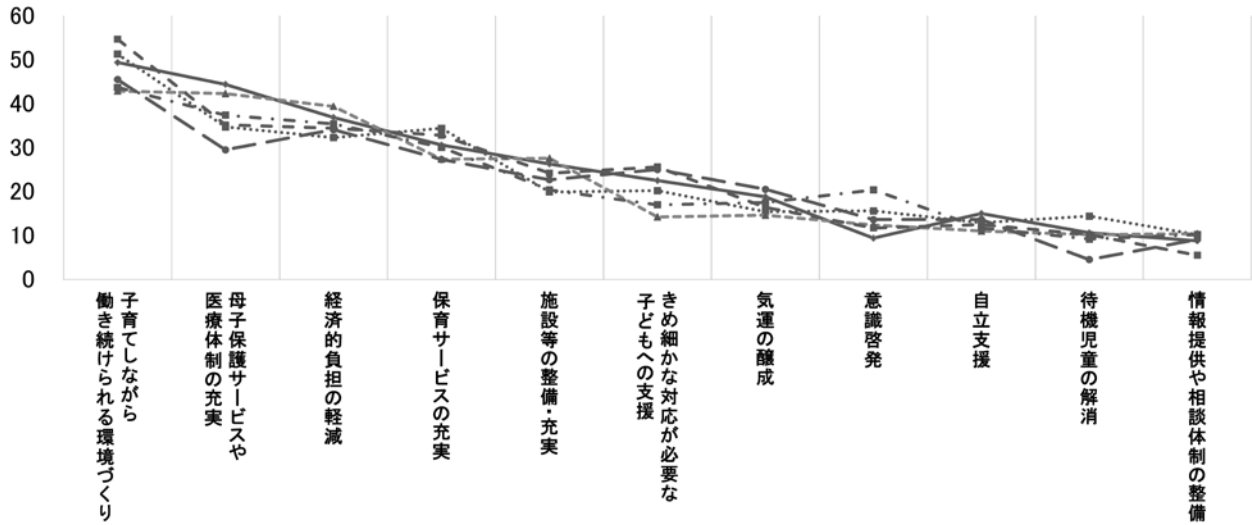
無論、世帯所得の関係で共働きを要するためとの推量もできるが、長岡市における共働き世帯率は55.2% (15年国勢調査) と、そのことのみで説明するには無理がある。要因が多層的で結論は別稿に譲るものの、性差なく60-70代も含めたあらゆる層が子育てと就労の両立を尊重するここまで顕著な傾向は、新潟県民の (先天的な気質を土壌とした) 仕事観の表れと捉えることができるのではないかと。P.F.ドラッカーのいう「インテグリティとは先天的なものである」ことを示唆するようでもある。

【図表5】 県民の意識・満足度アンケート報告書 (出所：新潟県)



【地域別】

—下越 —新潟 —中越 —魚沼 —上越 —佐渡



中越地区を含む新潟県全体の特性とも言えるこうした価値観（あくまで傾向として）にこそ、地域活性のシーズ（種）があると考えられる。

1-3-3 「③全国有数の長寿企業現存地」からの論点

『100年企業戦略ONLINE』の連載記事「100年企業インタビュー」には、(100年以上の)事業承継における本質とは何かという共通の問い掛けに対し、各経営者から「時代の空気を取り込んだ変化」「変革の継続」「新しさの追求」といった言葉が並ぶ。

これほど異口同音に事業継続性の本質が不易流行の趣旨で語られることを受け、本稿では「多くの長寿企業が生き継ぐ長岡市には、変化を前向きに受け入れる風土があるのではないかと」の仮説に立ち、論を展開する。

同連載に寄せる富山和彦氏（経営共創基盤IGPIグループ会長）の一文に本稿の論旨が収斂されている。「従来の日本企業は、同質性、固定性、一元性といったことが組織のキーワードになっていました。しかし今後は、多様性、流動性、多元性が重要になってきます。なぜなら、これからは持続的な変化適応力が必要とされるからです」。

NHK「新潟ニュース610」での特集にて、県外就職を考える学生への街頭インタビューが放送された。「やりたいことや挑戦したいことが新潟には少ないと思う一方で、生まれ育った新潟へ愛着もあり、その気持ちの間で悩みながら就職活動をしている」との言葉に若年層の本音が窺える。

就職先として若者が魅力的と思える企業を増やしていくには、起業・創業推進や企業誘致の促進とは別軸で、働き方や就労環境の棚卸しが求められる。「子育てしながら働き続けられる職場環境づくり」には実態把握が欠かせないからだ。冒頭に記した「長岡市を勤務地とする就労者の労働環境に関する実態調査」の狙いもここにある。

そしてその調査及び分析は、ジェンダーダイバーシティを本稿の要諦とすることから「就労女性」に焦点をあて、中でも「有配偶女性」に着目していく。

2 先行研究

本研究は、「ワークキャリアとライフキャリアのバランス」を立脚点に、「有配偶女性の昇進意欲を規定する要因」(横山真紀, 2015)を基底とする。理由のひとつに、横山の使用するデータが内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」(2009)という点がある(以降、内閣府調査)。調査自体は少々前のものだが、次の特徴が要点と考える。

- ・調査対象者が全国10,000人と大規模であること(男女)
- ・「管理職希望」の関連事項が明確かつ複数あること
- ・会社の施策や職場の雰囲気に加え、家庭内での家事・育児分担、家計負担割合、配偶者の雇用形態など、調査対象者の配偶者に関する情報が豊富であること

こうしたデータを基に横山は「これまでの研究蓄積の中で、女性の就業と出産育児の両立に関する研究蓄積は厚い。(中略)これに対して、女性の昇進と出産育児の両立という視点の研究は少ない」とした上で、結論の一部を以下のように著している。

家事や育児の現実的な負担は女性の昇進意欲とは有意な関係が見られず(中略)。現状では、もともと昇進意欲が比較的高い有配偶女性しか正社員として企業に残ることができておらず、企業において従業員の育成、特に入社時それほど昇進意欲が高くない女性の意欲のコントロールがうまくできていない可能性が指摘できる。

つまり、ここで言う昇進意欲とは、単に立身出世(出世欲)として捉えるものでは勿論ない。良質なキャリア体験を若いときから積み上げることが継続就業に繋がるゆえ、雇用者や指導的地位の者に求められるのは、個々の志向性に則した人材育成だと説く。

労働政策研究・研修機構(2014)も次のことを明らかにしている。

- ・日本の管理職に占める女性比率が低い要因のひとつに、短い勤続年数(離職率の高さ)がある
- ・OJTや異動などによる適切な技能形成を通じ、女性一人ひとりが自身にあったキャリアの方向性を見出せることが重要で、そのための上司の役割は非常に大きい
- ・昇進だけがキャリアの到達点ではなく、「仕事のやりがい」が意欲を高め活躍につながる

初期に与えられる仕事や職場環境がその後のキャリア形成に大きな影響を及ぼすとするのが、「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」(国立女性教育会館, 2020)だ。特に入社5年目までの変化に注目し、女性は「仕事の満足度」が2年目で大幅に減少。「管理職志向」は男性より顕著に低く、下げ幅も大きいことを報告する(詳細後述)。女性のキャリア意識を高め活躍を促すためには、入社当初から期待をかけ成長を先取りさせることが重要とのまとめを著し、横山(2015)と類義のことを説く。

また安田(2009)は、仕事と育児の両立支援策は女性の昇進意欲と有意な関係にはなく、公正な人事評価や男女均等な待遇など、人事施策が重要としている。

3 調査概要

本稿では、横山(2015)や他先行研究で示される下記5つの考察が、長岡市を勤務地とする就労女性にも当てはまるかの検証を最大の目的とする。本稿が横山(2015)を基底とする根幹の理由である。そのため調査の基本事項は横山のそれを踏襲した。

- i. 継続就業には「管理職意欲」や「やりがい」といった動機付けが極めて重要
- ii. 動機付けと家事・育児などの「家庭内の家族責任」とは有意的関係にない
- iii. 管理職になることのコストや便益と昇進意欲との有意な関係性は低い
- iv. 処遇の男女公平性を重要視
- v. 入社当初からの就労意欲の喚起や継続した育成が不可欠

4 調査事項

内閣府調査の中から該当箇所を下記に抜粋の上、調査票を最終頁に添付する。

- ・性別／年齢／婚姻状況／世帯構成／教育／収入など
- ・現在までの就業状況や就業経験
これまで経験してきた就業形態／初職（仕事についてから5年間で最も長く勤務した勤め先）・
現職の状況
- ・仕事に関する今後の希望と能力形成の状況
- ・家庭内での役割分担等に対する意識

5 調査設計（標本調査）

- ・調査対象：長岡市を事業場とする事業者へ就業する女性・その他
- ・回答者数：163人
- ・対象業種：サービス業，食品メーカー，製造業，小売業，鉱業，小売業，コンサルティング業，
地方自治体
- ・調査方法：郵送調査法（対象事業者へ訪問と概要説明の上、後日調査票返送）
- ・標本誤差：信用レベル95%，許容誤差±8%，回答比率0.5
- ・調査期間：2020年9月～12月

6 調査結果

6-1 「仕事や働き方」についての結果

まず「管理職として、組織の経営や管理に携わりたい（以降、管理職意欲あり）」という問いにおける「（どちらかと言うと）そう思う」の回答割合は全体で24.5%と、有配偶者に絞った24.5%と全く変化がなかった。（以降、「そう思う」には「どちらかと言うと」も含む）

また、本稿では「管理職意欲」と共に「やりがい」も重要事象とするため、設問「特定の分野における業績や技能など専門性を高めたい（以降、やりがいを高めたい）」を検証対象とした。そこでの「そう思う」の回答と「管理職意欲あり」のそれとの合計は、全体65.0%と大きく伸び、かつ有配偶者に絞っても62.3%（-2.7ポイント）と差は僅かしか見られなかった。

つまり、長岡市を勤務地とする就労女性のQWL（勤労生活の質）に対する意識が高く、配偶者の有無によって左右されにくい仕事観であることが推察される。実際、前出の65.0%（「管理職意欲あり」もしくは「やりがいを高めたい」）に「家事育児の負担が大きい」とする回答を重ねた結果も65.0%と数値の変化は見られない。更に、全体から「子どもがいる」との回答者に絞った場合の数値は68.8%に上昇し、むしろQWLへの意識は高まることを示す結果となった。

検証点である〈i. 継続就業には「管理職意欲」や「やりがい」といった動機付けが極めて重要〉や、〈ii. 動機付けと家事・育児などの「家庭内の家族責任」とは有意的関係にない〉ことは長岡市の有職女性にも当てはまると言え、仕事に対する充実感をいかに高めていくかが大要であることを示している。

6-2-1 「職場要因」について

内閣府調査は、職場要因に関する設問が非常に多いことも特徴的である。

まず、「管理職の働き方をどう捉えているか」に関する回答選択肢が以下である。

- ・管理職だからといって、残業や休日出勤が多いということはない
- ・管理職になるまでに、必要な知識や経験を身につける機会がある
- ・管理職になった後も、相談できる同僚や先輩がいる
- ・身近に同性の管理職がいる
- ・身近に家庭と仕事を両立しながら管理職として活躍している人がある
- ・一度管理職になっても、希望に応じて降格する制度がある
- ・管理職に大きな権限が与えられている
- ・転勤できることが管理職につく要件とされない
- ・あてはまるものはない
- ・わからない

次に、仕事と家庭の両立支援策に関する設問に対して、「仕事以外の時間の取りやすさ」としての回答選択肢が以下である。

- ・育児休業など家庭と仕事の両立を支援する制度が利用できる
- ・育児や介護などと仕事の両立に配慮や理解がある
- ・残業や休日出勤が少ない
- ・休暇が取りやすい
- ・フレックスタイムや在宅勤務など自分の都合に合わせて働くことができる
- ・あてはまるものはない
- ・わからない

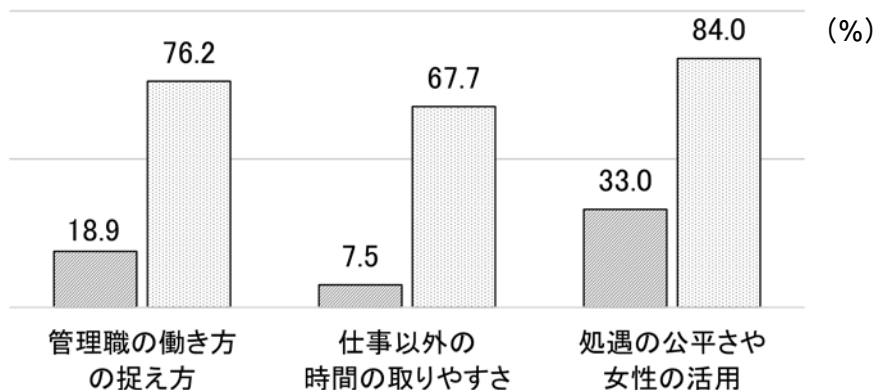
3つ目に、女性活躍推進策に関する設問に対して、「処遇の公平さや女性の活用」としての回答選択肢が以下である。

- ・女性社員の能力発揮のために、組織全体で努力していた（努力している）
- ・仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境だった（環境である）
- ・処遇に男女差がなかった（ない）
- ・人事評価が公正だった（公正である）
- ・女性の先輩や管理職が多くいた（いる）
- ・あてはまるものはない
- ・わからない

6-2-2 「職場要因」についての結果

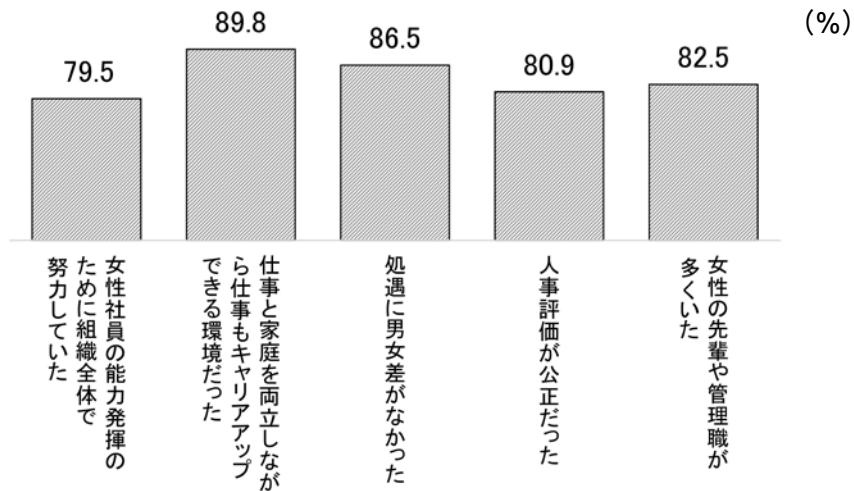
「管理職の働き方の捉え方」「仕事以外の時間の取りやすさ」「処遇の公平さや女性の活用」それぞれを1つの枠組みとして見た時、まず目に入るのが「あてはまるものはない・わからない」の数値である（【図表6】）。「処遇の公平さや女性の活用」における回答割合が他2つと比べ明確な差のある33.0%だった。それと呼応するように「あてはまるものはない・わからない」以外の回答割合が相似形を描く結果となった。

【図表6】 枠組み別 各選択肢の回答割合（出所：独自調査）



次に「あてはまるものはない・わからない」以外の回答割合を選択肢別に集計したのが【図表7】である。「あてはまるものはない・わからない」の回答割合が高いにも拘わらず、「あてはまるものはない・わからない」以外の回答も多いという一見矛盾する結果も、自社との関係・関与が低いからではなく、回答選択肢を精査或いは峻別した結果だと推測出来る。

【図表7】「処遇や公平さや女性の活用」における選択肢別回答割合（出所：独自調査）



5項目とも凡そ8-9割近くの高い回答割合となっていることがわかる。中でも「仕事と家庭を両立しながら仕事もキャリアアップできる環境だった」や「処遇に男女差がなかった」の高さが目立つ。

「管理職の働き方の捉え方」の各選択肢の回答割合も総じて7割前後と決して低くないが、相対的に「処遇の公平さや女性の活用」が高い結果となった。

長岡市の有職女性においては、検証点にある〈iii. 管理職になることの費用や便益と昇進意欲との有意な関係性は低い〉とまでは言えないが、より〈iv. 処遇の男女公平性を重要視〉する仕事観にあることを示している。

6-3 「継続育成」についての結果

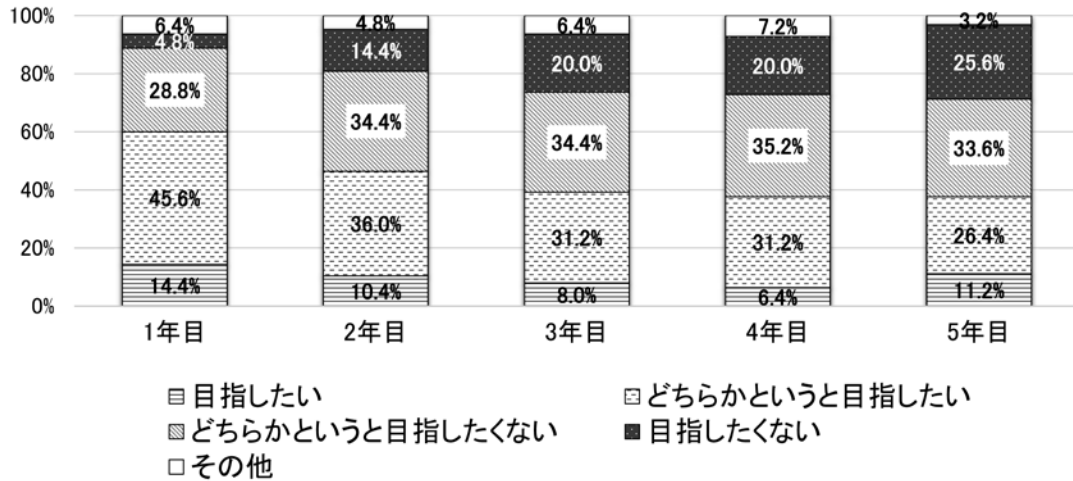
内閣府調査には、管理職ややりがいに関する設問で、「現在」の意欲だけでなく社会人になった頃という「過去」についても聞いているという特異な点がある。

本調査では、「管理職意欲あり」もしくは「やりがいを高めたい」に対し、過去「そう思った」割合が62.0%であった。現在については前出の通り65.0%と、時間の経過とともに上昇傾向にあることがわかる。

【図表8】は、前述の国立女性教育会館（2020）がまとめた入社5年間で「女性の管理職志向」推移である。2年目で大きく下落した後も少しずつ減少し、4年目で下げ止まるのだが、より注目すべきは「(どちらかという) 目指したくない」数値だ。1年目からずっと上がり続け、5年間で25.6ポイントも上昇している。

全国傾向と異なり、管理職意欲や仕事へのやりがいが高含みで推移する長岡市の有職女性にとって、検証点〈v. 入社当初からの就労意欲の喚起や継続した育成が不可欠〉についても当てはまると読み取ることができる。

【図表8】「女性の管理職志向」推移 (出所：国立女性教育会館)



7 まとめ

ここまで、働き方改革の本質「well-being」へ向けたワークキャリアとライフキャリアの両立にこそ県外転出抑止のトリガーがあるとの観点から、5つのポイント検証を進めてきた。

長岡市に就労する女性の継続就業を図る上で、管理職意欲は元より仕事へのやりがいを高めていくことはその動機付けとして有用であると共に、その就労意欲は家事・育児などの家庭事情と有意な関係にあるとは言えないことが、本調査結果で示された。

また仕事観として、管理職になることのコストもメリットとして作用はするものの、それ以上に仕事と家庭の両立や男女公平な処遇を重要視する傾向にあることが確認された。

こうした複合的な要因が相互作用することで、入社当初からの就労意欲の喚起や継続した育成に繋がり、結果として管理職意欲・やりがいの強含みとなって表われると考えられる。

8 結論とインプリケーション

8-1 調査分析からの考察

調査分析を進めるに先んじ本稿前半にて、長岡市で生活する（働く）人々には、就労へのインテグリティ（真摯さ）や変化を前向きに受け入れる風土があるとの仮説を述べた。

仕事観形成の影響要因に真摯さがあるとする点は、「1-2-2」の詳述データに加え、本調査分析により改めて合点のいく結果であった。

変化の受け入れに対する風土については、考察上の更なる手蔓として本調査設問「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に着目する。これは内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」における代名詞とも言える設問で、2019年の同調査では「男女計反対」が59.8%、「女性計反対」は63.4%である。対する本調査では「女性計反対」が75.5%と、これまでみてきたどの調査結果よりも全国との差が大きい。

勿論、世帯主の給与水準や世帯年収の問題、市内産業構成、持ち家比率、3世代同居率など、関連が推測される指標も多く、その要因は複層的ではある。ただ、本稿の要諦であるジェンダーダイバーシティの観点に立つと、この調査結果は極めて大きな意味を持つ。

男女雇用機会均等法の施行（1986年）から35年。専業主婦世帯と共働き世帯が逆転（97年）してから約四半世紀。現在も関連法制度の整備は進む。それにも拘わらず、女性の活躍が推進されているとの実感は乏しい。

例えば、結果未達に終わり先送りが早々に発表された「2020年度までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度にする」との政府目標。女性活躍推進法（16年施行）との関連イメージもあるが、掲げられたのは03年と20年近くも前である。これほど時間を要しても目標までに程遠い平均14.9%（男女共同参画白書，2020）という現状。

或いは、男女格差の指標となる「ジェンダーギャップ指数ランキング」（世界経済フォーラム）で日本は2020年が世界153カ国中121位、21年は156カ国中120位と過去最低水準で推移する現実。中でも政治参画や管理職比率の項目は著しく低い。

遅々として進まぬ事例は枚挙に暇がないが、卑近なデータとして「こども20年変化」（博報堂生活総合研究，2017）がある。子どもたち（小学4年生から中学2年生）の様々な意識に関し97年から10年毎に実施してきたこの調査で、17年に初めて「尊敬度合い」で母親が父親を逆転した。共働きがスタンダードとなりながらも、家事や子育ての負担が女性過重であることに変わりがない。そんな現実を間近でみる子ども達が、家の中でも外でも家族を支える母親に対し尊敬の念を深めるのは自然なことともいえる。この子ども達の意識変化を、女性活躍推進の課題の多くが男性側の「意識」にあることの表象、と捉えると様々な因果推論をたてることができる。

男性の中にある「普通」が頑なまでにアップデート（更新）されないことが、様々なかたちで表層化している。コロナ禍の生活変化でストレスが増えたとする女性の割合（約58%）が、男性のそれ（約47%）を10ポイント以上も上回るとする調査結果はその象徴ではないだろうか（朝日新聞，2021）。無論それらが家事・育児の分担だけを指すのではないことは、これまで述べてきた通りだ。

日本におけるジェンダーダイバーシティ問題は、その解決の進展よりも、世間的意識の高まりを受け様々な場面で顕在化している最中にあるのが実情だ。

先の「〈夫は仕事、妻は家庭〉に反対」とする回答で、本調査が全国値を上回った意味の大きさもここにある。良質なキャリアパスを望む女性の裾野が拡充することは、及ばず影響が広範であるがゆえに、持つ意味も至大だからだ。評価管理や人材育成など制度設計の見直しは勿論のこと、指導的地位の大半を占める男性側は従前の意識のままマネジメントは出来ない。そもそも管理職に求められる人材要件が従来通りで良いかが問われる。

職場のみではない。仕事と家庭の両立重視の価値観が、家事・育児を「手伝う」という男性意識に違和感を与え、「協働分担する」意識の広がりには加速度をつける。

あらゆる生活シーンで、これまで男性と女性ではみていた景色が違うという事実に男性は気づくはずである。法制度やインフラ・施設の整備も当然重要だが、「意識の変化」が地殻変動の原動力となって社会は変わる。「男性意識の無変化」が反作用的にそれを裏付けている。

変化を前向きに受け入れる風土が長岡市に根付いている、までの言及は論拠不足のためここでは控える。ただ、ここまで見てきたことを複合的に捉えると、長岡市の女性が就労に真摯ゆえの進取な気性を有する傾向にある、との考察は簡要ではないだろうか。

今回の調査協力事業者には「ながおか働き方プラス応援プロジェクト」賛同企業も複数社入る。それゆえ、本調査結果が統計上の標本誤差ほど長岡市全体の傾向を表しているとは限らないかも知れない。ただ、その裏返しとして「働き方改革」への取り組みの有用性を示すとは言えるだろう。

本稿は、何も女性の誰もが就労意識を高めるべきと説くものではない。家庭・仕事・その両方、何を大切にするかは人それぞれの価値観であり、最も尊重されるべきものだ。だからこそ、そのための選択肢は誰もが平等に用意されるべきとの主旨にある。

意識や行動の変化に決して無関心である訳ではないのに、なぜ日本のジェンダーギャップ指数ランキングは上昇どころか過去最低の水準から変わらないのか。この素朴な疑問に対する答えは、「相対評価だから」だ。我々の想像以上の速度で世界は変化していることを端的に示している。

8-2 本研究から得られるインプリケーション

長岡市の現状は、人口減少の抑止策を講じると同時に、労働人口低下を折込み済みとした生産性向上策の実効という、裏表の関係にある2つの対応を同時に迫られる難しい状況にある。その解決

の糸口を探るべく各種調査の分析と考察を進め、真摯さや風土という内面に関わることを踏まえ「意識の変化」の重要性をここまで説いてきた。それが社会変化の源と考えるからだ。

ジェンダーに関する問題と向き合うことは男女関係なく非常に難しいのは事実である。だからこそ、時間とともに自然に変わるのを待つ受動的姿勢ではなく、それぞれの立場から能動的に考えることが大切となる。

ジェンダー問題の難しさは、“社会を映す鏡”と言われる広告にも色濃く反映される。

2021年2月におきた東京五輪組織委員会の森喜朗前会長による女性蔑視発言問題をきっかけに、ジェンダー関連の情報が急激に増えた。その流れも受けてであろう、翌3月の「国際女性デー（3月8日）」の新聞各紙には例年以上に多様な関連広告が掲載された。中でも対照的な表現が、読売新聞【図表9】と朝日新聞【図表10】の広告だ。

読売新聞への掲載広告は、メインコピーを「バイバイ、バイアス」とし、ボディコピーには「過去最高となった女性就業率」や「囲碁の男女混合戦での女性棋士初優勝」などを紹介した上で、「ジェンダーをとりまくバイアスは、過去のものになりつつある。女らしさや男らしさより、自分らしさが大切にされる世界は、すぐそこまで来ている」と著す。

一方、朝日新聞への掲載広告は、メインコピーに「未来は勝手に進まない。進めてきた人たちがいる」を据え、ボディコピーに「塗り替えられてきた『常識』。ひっくり返った『習慣』。女性たちの勇気と情熱により生まれた奇跡の上に、私たちは立っています。それでも、まだまだ解決すべき課題は山積みです。」と著している。

対照的なふたつのコンセプトのどちらに共感を覚えるかは、個人の価値観や置かれている立場によっても異なるだろう。ただ世間一般の認識を推し量る上で参考となるもうひとつの事例が、同時期に制作されたニュース番組「報道ステーション（テレビ朝日）」のWEB CMだ【図表11】。

若い女性が画面に向かって語りかける「ジェンダー平等とかがってスローガン掲げている時点で時代遅れって感じ」を主旨としたフレーズなどが元で大きく炎上。公開から僅か2日でCMを取り下げる結果となった。「(ジェンダー関連の)日本の現状を解消しようと多くの人が声を上げる中、このフレーズ自体が時代錯誤」とする有識者の指摘をはじめ、批判の声が相次いだ。

ニュアンスや企画意図こそ異なるが、テレビ朝日のWEB CMも読売新聞の紙面広告も、ジェンダー問題における日本の現在地への認識が、多くの日本人が持つそれと大きく乖離する点で共通しているように思える（注：読売紙面広告は炎上したわけではない）。

これらの広告がジェンダー問題の難しさを象徴するのが、WEB CM側は、当事者の声に誰よりも触れる機会が多いであろう報道機関の報道番組のものという点。そして読売紙面広告側は、制作チームの責任者（クリエイティブディレクター）が女性且つ管理職（大手広告代理店制作部門局長）であることに加え、様々な女性問題に取り組んできた経歴を持つという点だ。双方の制作意図を読むと、決して感度が鈍い訳でも認識が甘い訳でもないことはわかる。それだけ本問題への向き合い方が一様でないということだ。意識が高いから或いは女性だから理解が深い、と平易に考えるべきではない。

意識を変えていくことは、場合によってはこれまで有していた利権を手放すことになるかも知れず、誰にとっても決して簡単なことではない。ただ「まとめ」や「調査分析からの考察」でも著したように、働く有配偶女性を起点とする変化の胎動が長岡市にはある。

朝日新聞の広告コピーにもある「自分たちにできることを取り組む」時に来ている。無関係な人はいないはずだ。

【図表9】 読売新聞 朝刊 (2021年3月8日掲載)

29 12版 2021年3月8日(月曜日) 読売新聞 朝刊 第1版

バイアス、バイバイ。

2019年、日本における女性の就業率は、過去最高の70.9%¹に達した。
2020年、囲碁の男女混合戦で、史上初めて女性棋士が優勝した。
2021年、アメリカで史上初の女性副大統領が誕生した。

ジェンダーをとりまくバイアスは、過去のものになりつつある。
女らしさや男らしさより、自分らしさが大切にされる世界は、すぐそこまで来ている。
本日3月8日、国際女性デーに、私たちはそのことを再確認します。
そして、バイアスなき世界に向けて、あなたとともに進んでゆきます。

International Women's Day 2021

A/ P-1 ナイチー KISSME ホットママ 住友電工
2021年3月8日(月) 14時00分～15時00分
Amazon Prime Video 7時30分開始

1) 労働省「男女共同参画社会形成基本法」に基づく11～14歳の女性の就業率より

【図表10】朝日新聞 朝刊 (2021年3月8日掲載)

<p>15 13歳S 2021年(令和3年)3月8日(月) 朝日新聞</p>	
<p>男女共同参画法が成立</p> <p>寄稿「意図的登用」含め提言</p> <p>日経に初の女性理事</p>	
<p>平等・発展・平和へ国際婦人年</p> <p>日本でも共同研究や巡回講演</p>	
<p>学共女男で学大</p> <p>放追別差らか育教 饗</p>	
<p>森山官房長官が就任</p> <p>女性で初「清新さ」を重視</p> <p>遂に参政権を獲たる</p> <p>至米婦人勝利の歡び</p> <p>多党派的男女同権の争ひ</p> <p>参事官の同意に依り批准終</p> <p>十一月から権利行使</p>	
<p>向井さん 宇宙へ</p> <p>日本人の女性で初</p>	
<p>#KuToo 接客靴 企業の規定は</p>	
<p>国際婦人年へ準備開始</p> <p>平等・発展・平和めざし多彩な行事</p>	
<p>育児休業法案成立へ</p> <p>投票の成績は大体順調</p> <p>大勢判明は今夜半</p> <p>各地、婦人の出足は良好</p>	
<p>1857年3月アメリカで女性による労働環境デモが起る</p> <p>1913年8月日本で女性初の大学生が誕生</p> <p>1946年4月日本で女性が初めて参政権を行使</p> <p>1960年7月日本で女性初の参政権を行使</p> <p>1986年4月男女雇用機会均等法が施行</p> <p>2020年5月日本銀行 開業138年の歴史で初の女性理事</p> <p>2021年1月アメリカで女性初の副大統領が誕生</p> <p>2021年2月経団連会長に初めて女性が就任内定</p> <p>誇り持たれてきた「参議」、ひっそり返った「慣習」</p> <p>女性たちの勇気と情熱により生まれた</p> <p>奇跡の上、私たちは立っています。</p> <p>それでも、まだまだ解決すべき課題は山積みです。</p> <p>【日本のジェンダーギャップ指数が改善】</p> <p>【世界的夫婦別姓が実現へ】</p> <p>【男女の賃金格差が解消される】</p> <p>【男性の育児休業取得率が100%に】</p> <p>【日本初の女性総理大臣が誕生】</p> <p>そんな勇出しが新聞を飾る日に向けて、すべての女性たちが、自由に生きそいける社会に向けて、過去からのバトンを引き継ぎ、よりよい未来を次世代に手渡すために、自分たちからできることを取り組み、邁進して歩んでいきます。</p>	
<p>男女雇用均等法が成立</p> <p>深夜勤務や 超過勤務 労使交渉がカギ</p> <p>来年4月施行</p> <p>男女共学は好評</p> <p>文部省の新制高校調べ</p>	
<p>女性初のエベレスト登頂</p> <p>日本隊、田部井さん成功</p> <p>初めての婦人大臣</p> <p>中山さん、早くも抱負</p>	
<p>女性活躍推進法成立へ</p> <p>フラワーデモこれからも</p> <p>北東大 卒業式</p> <p>初の女理学士</p>	
<p>#MeToo 背中押され発信</p>	
<p>Think Gender 朝日新聞</p> <p>京都女子大学 昭和女子大学 女子美術大学 女子美術大学短期大学部 野球少女 LIFE CREATE</p>	
<p>International Women's Day 2021</p> <p>3月8日は「国際女性デー」。数々の壁を乗り越えてきた先達の女性たちに思いをはせ、全ての女性の自由と平等を願う日です。この新聞広告に掲載している見出しは過去の朝日新聞に掲載されたものを使用しています。</p>	

未来は
勝手に進まない。
進めてきた
人たちがいる。

男女雇用均等法が成立

深夜勤務や 超過勤務 労使交渉がカギ

来年4月施行

男女共学は好評

文部省の新制高校調べ

女性初のエベレスト登頂

日本隊、田部井さん成功

初めての婦人大臣

中山さん、早くも抱負

女性活躍推進法成立へ

フラワーデモこれからも

北東大 卒業式

初の女理学士

#MeToo 背中押され発信

【図表11】「報道ステーション」WEB CM (出所：YouTube)



【引用文献】

- 岸本実 (1966) 「明治大正期における離村地域の形成と都市人口の集積過程 - 1 -」『歴史地理学紀要』第8巻p139-155
- 国立女性教育会館 (2018) 「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査 (第三回調査) 報告書」
- 雇用環境・均等局 (2020) 「令和元年年度雇用均等基本調査」厚生労働省
- ストレスオフ・アライアンス (2019) 「ストレスオフ白書2019-2020 VOL. 3 〈地域版〉」
- 「全面広告」『朝日新聞 東京版』2021年3月8日、朝刊、p15
- 「全面広告」『読売新聞 東京版』2021年3月8日、朝刊、p29
- 男女共同参画局 (2019) 「男女共同参画社会に関する世論調査」内閣府
- 帝国データバンク (2020) 『2021年「周年記念企業」調査 (新潟県)』
- 東京商工リサーチ (2020) 「2019新潟県新設法人動向調査」
- 統計局 (2015) 「国勢調査」総務省
- 統計局 (2017) 「就業構造基本調査」総務省
- 新潟県総合計画 (2020) 「県民の意識・満足度アンケートの結果」新潟県
- 新潟ニュース610 「新潟県の人口減少 なぜ若者は県外に」NHK (2017年4月26日放送)
- 博報堂生活総合研究所 (2017) 「こども20年変化」
- 100年企業戦略研究所 「100年企業ONLINE」<https://100years-company.jp> (2021年2月10日閲覧)
- 報道ステーション (2021) 『番組WEB CM』テレビ朝日
- 本社世論調査『朝日新聞 東京版』2021年1月12日、朝刊、p5
- 安田宏樹 (2009) 「総合職女性の管理職昇進希望に関する実証分析」『内閣府経済社会総合分析「経済分析」』第181巻
- 横山真紀 (2015) 「有配偶女性の昇進意欲を規定する要因」生活経済学研究Vol.42 p29-42
- 労働政策・研究研修機構 (2014) 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査報告 (2) 分析編」JILPT調査シリーズNo.119

【参考文献】

- 石塚由紀夫 (2018) 『働く女性 ほんとの格差』日本経済新聞出版
- 岩田喜美枝 「女性自身も変わらなければ真の男女平等は実現しない」『Harvard business review』2020年4月号p70-82
- 大沢真知子編著 (2019) 『なぜ女性管理職は少ないのか』青弓社ライブラリー
- 大槻奈巳 (2016) 『職務格差』勁草書房
- 川口章 (2012) 「昇進意欲と男女比較」日本労働研究54 (2・3月) p.42-57
- 北尾早霧、向山敏彦 「多様性に目を向けたマクロ経済学の可能性」『経済セミナー』2021年3月号 p6-21
- 坂田桐子 (2014) 「選好や行動の男女差はどのように生じるか」日本労働研究56 (7月) p.94-104
- ジェーン・スティーブ 「配偶者選びがキャリア形成の成否を分ける」『Harvard business review』2020年2月号p44-61
- 篠田真貴子 『「無意識バイアス」が日本の女性活躍を妨げている』『Harvard business review』2020年4月号p56-69
- 関沢英彦 (2016) 『女と夜と死の広告学』晃洋書房
- 治部れんげ (2020) 『「男女格差後進国」の衝撃』小学館新書
- 鶴光太郎 (2016) 『人材覚醒経済』日本経済新聞出版
- 出口治明 (2020) 『自分の頭で考える日本の論点』幻冬社新書
- 新潟経済社会リサーチセンター 「新潟の現在・未来」『センター月報No.563』2020年9月
- 本間道子 (2010) 「我が国におけるリーダーシップの現状と社会心理学背景」日本女子大学 現代女性キャリア研究所

- 山口一男 (2013) 「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」独立法人経 済産
業研究所RIETI Discussion Paper Series 13-J-069
- メリンダ・ゲイツ 「いまこそ、女性の力を解き放つ」『Harvard business review』2020年4月号
p10-23
- ロビンJ. イーラー、デイビッドA. トーマス「ダイバーシティが企業にもたらす真の利益」『Harvard
business review』2021年3月号p120-131

(別添資料) アンケート調査票

【全ての方にお伺いします】

- Q1. あなたの性別
男 女
- Q2. あなたの年齢
20代 30代 40代 50代 60代
- Q3. あなたは管理職ですか
はい いいえ
- Q4. あなたの世帯の人数は何人ですか。あなた御自身を含めた人数をお答えください。
1人 2人 3人 4人 5人 6人以上

【Q4で「2人」～「6人以上」を選択した方に伺います】

- Q4-SQ1. あなたは配偶者がいますか
配偶者がいる 離別・死別した 結婚したことはない

【Q4-SQ1で「配偶者がいる」を選択した方に伺います】

- Q4-SQ2. あなたの配偶者の就業形態はどれですか
正社員、正規職員 有期契約社員、嘱託社員 パート、アルバイト 派遣社員
自ら起業、自営業(農林漁業の場合を含む) 自営の家族従業者(農林漁業の場合を含む)
働いていない その他
- Q4-SQ3. あなたとあなたの配偶者の間では、家事・育児、生計をどのような割合で分担していますか。自分自身と配偶者で「合計が10」になるように数字を○で囲んでください

1.家事・育児

- 自分自身 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
配偶者 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2.生計を立てるため収入を得る

- 自分自身 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
配偶者 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

【全ての方にお伺いします】

- Q5. お子さんはいますか
いる いない

【Q5で「いる」を選択した方に伺います】

- Q5-SQ1. あなたのお子さんは何人いますか。また、末子の方の年齢はおいくつですか
- 1.人数**
1人 2人 3人 4人以上
- 2.末子年齢**
1歳未満 1～2歳未満 2～3歳未満 3～4歳未満 4～5歳未満 5～6歳未満 6歳以上

【全ての方にお伺いします】

- Q6. あなたが初めて社会に出た時、将来の仕事や働き方についてどのように考えていましたか(それぞれひとつずつ)
- 1.管理職として組織の経営や管理に携わりたい**
そう思った どちらかと言えばそう思った どちらかと言えばそう思わなかった
そう思わなかった わからない
- 2.特定の分野における業績や技能など専門性を高めたい**
そう思った どちらかと言えばそう思った どちらかと言えばそう思わなかった
そう思わなかった わからない
- 3.仕事以外のやりたいことや家庭を優先して働きたい**
そう思った どちらかと言えばそう思った どちらかと言えばそう思わなかった
そう思わなかった わからない
- 4.自分自身で独立して仕事をしたい**
そう思った どちらかと言えばそう思った どちらかと言えばそう思わなかった
そう思わなかった わからない

Q7. あなたは「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方をどう思いますか
賛成 どちらかといえば賛成 どちらかといえば反対 反対 わからない

Q8. 現在の勤め先の状況についてあてはまるものを選んでください。なお、ご自身が管理職として働いている場合には、ご自身の状況についてあてはまるものを選んでください。(いくつでも)
※ここでは管理職を「部下を持ってその育成や評価を行い、一定の範囲の業務に責任を持って仕事をする人」と考えてご回答ください。

1.管理職について

- 管理職だからといって、残業や休日出勤が多いということはない
- 管理職になるまでに、必要な知識や経験を身につける機会がある
- 管理職になった後も、相談できる同僚や先輩がいる
- 身近に同性の管理職がいる
- 身近に家庭と仕事を両立しながら管理職として活躍している人がいる
- 一度管理職になっても、希望に応じて降格する制度がある
- 管理職に大きな権限が与えられている
- 転勤できることが管理職につく要件とされない
- あてはまるものはない
- わからない

2.仕事以外の時間のとりやすさについて

- 育児休業など家庭と仕事の両立を支援する制度が利用できる
- 育児や介護などと仕事の両立に配慮や理解がある
- 残業や休日出勤が少ない
- 休暇が取りやすい
- フレックスタイムや在宅勤務など自分の都合に合わせて働くことができる
- あてはまるものはない
- わからない

3.処遇の公正さや女性の活用について

- 人事評価が公正だった(公正である)
- 処遇に男女差がなかった(ない)
- 女性の先輩や管理職が多くいた(いる)
- 仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境だった(環境である)
- 女性社員の能力発揮のために、組織全体で努力していた(努力している)
- あてはまるものはない
- わからない

Q9. あなたは今後、仕事や働き方についてどのようになりたいと思いますか。(それぞれひとつずつ)

1.管理職として、組織の経営や管理に携わりたい

- そう思う どちらかと言えばそう思う どちらかと言えばそう思わない
- そう思わない わからない

2.特定の分野における業績や技能など専門性を高めたい

- そう思う どちらかと言えばそう思う どちらかと言えばそう思わない
- そう思わない わからない

3.仕事以外のやりたいことや家庭を優先して働きたい

- そう思う どちらかと言えばそう思う どちらかと言えばそう思わない
- そう思わない わからない

4.自分自身で独立して仕事をしたい

- そう思う どちらかと言えばそう思う どちらかと言えばそう思わない
- そう思わない わからない