

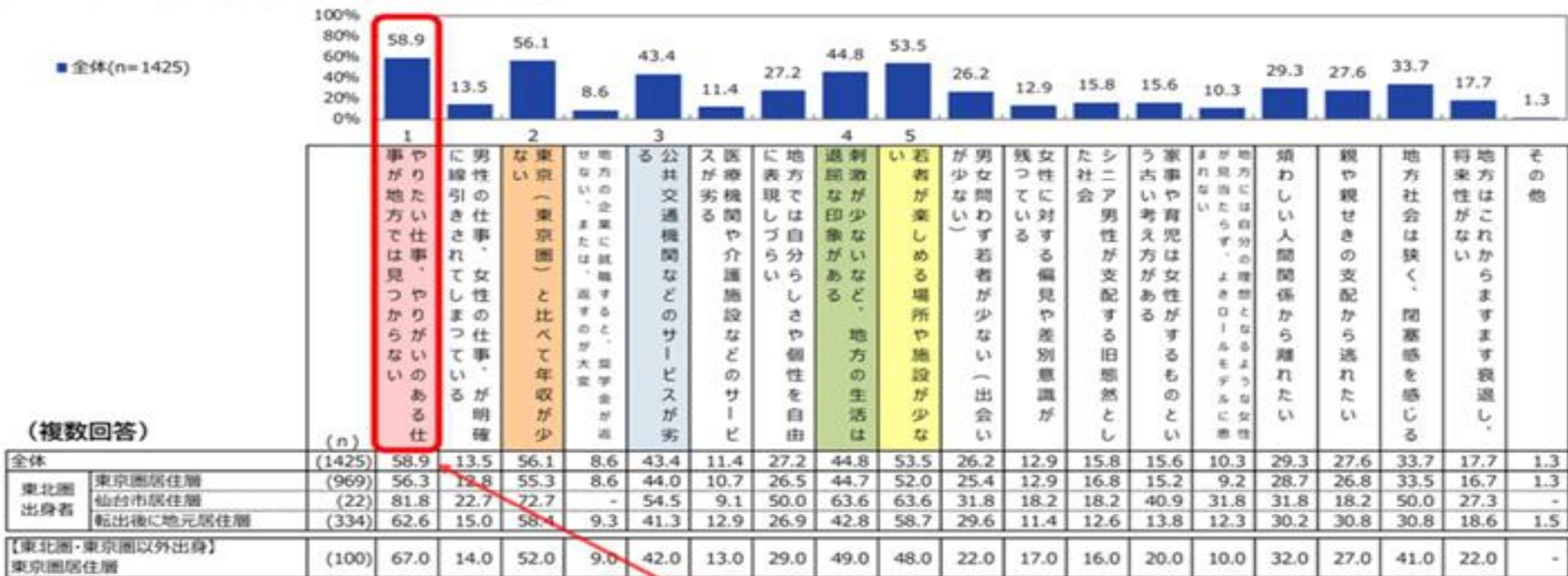
地域から**女性**が流出している



(朝日新聞)

地域の人口減少 ⇒ 商圈の縮小 ⇒ 地域と中小企業の持続可能性の危機

女性が地方から出て東京圏を選ぶ理由



【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

今のままでは、 若者の地元離れが加速する

就職時期の20～24歳の
女性の県外転出が顕著

若者の県外流出の増加は、人口減少や地域の経済低迷に直結する課題になっています。その要因のひとつに、地域に根強く残る固定的な性別役割分担意識があると言われています。

葬式や法事で地元に戻ると、男性は食べて飲むだけ。女性で若いと、自分から配膳などの仕事をしないと、親戚からの評価が下がる。

食事の準備や片付けが嫌いなわけではないが、年配のおばなどからの同調圧力にイライラする。

親戚のおじから「男は仕事して女は家を守ればいい」と言われた。

地域の人から「女性だから地元から離れるべきではない」と言われた。

両親から「女は男の言うことを聞いていれば良い」と言われた。

若者は、 「今は、昔の考え方とは、違う」と 感じています!!

あなたのためだから
「男らしく」「女らしく」しなさいの
押しつけ感が、ウザい

閉塞感

地元や親元を
離れたくない

孤立感

阻害感

自分にはなじまない
やりがい
感じられない

「この仕事は、男性の仕事」
「この仕事は、女性の仕事」
決めつけ感が、エグい

女性の就業率は確かに上がっているが・・・問題は仕事の**内容**

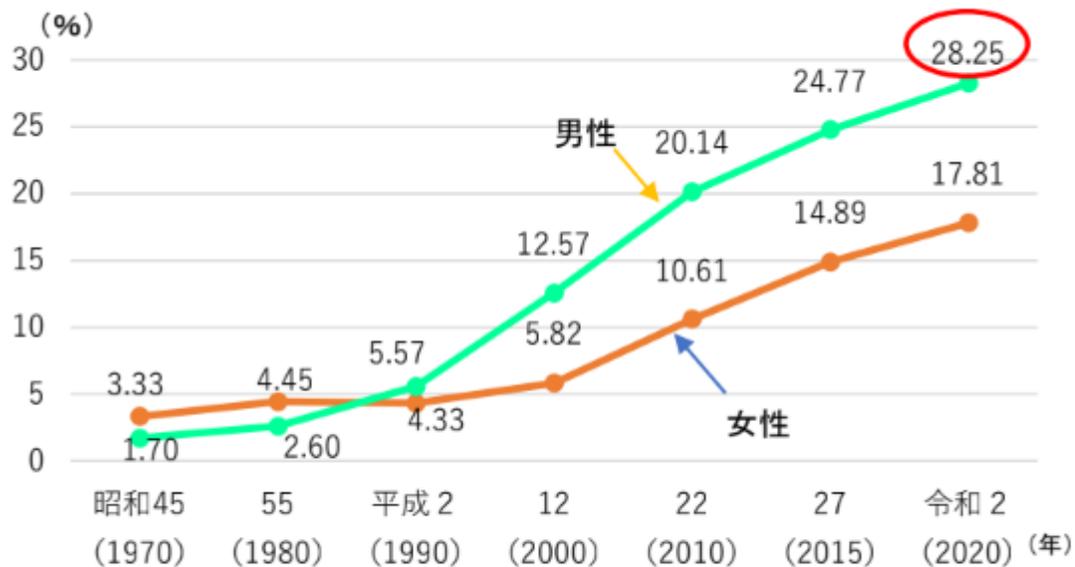
人口減少に歯止めをかけ、地域と企業を持続可能なものにしていくためには、

- **職場でのアンコンシャスバイアスをなくす**
- **女性がやりがいを感じられる仕事を**
- **出産・子育てでキャリアをあきらめずに両立できる職場が必要**

女性の目線・感性・**共感力**・コミュニケーション能力などは
企業の成長に**不可欠**という姿勢

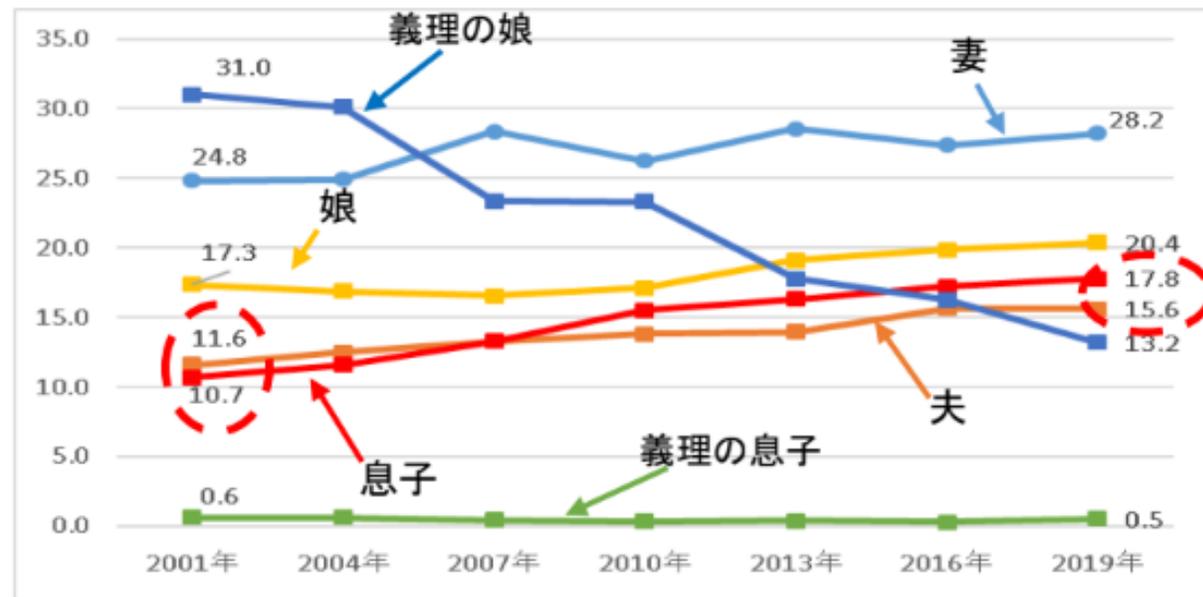
男性の人生の変化

50歳時の未婚割合



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2022)」より作成。
 2. 「50歳時の未婚割合」とは、45~49歳の未婚割合と50~54歳の未婚割合の平均値。
 3. 平成27(2015)年と令和2(2020)年は、配偶関係不詳補完結果に基づく値。

同居の主な介護者の続柄の推移



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

中小企業こそ誰もが柔軟な働き方ができる環境を整える必要がある

働くマインドが大きく変化している

若者が企業に求めるもの

1. 在宅勤務やリモートワークが可能な会社

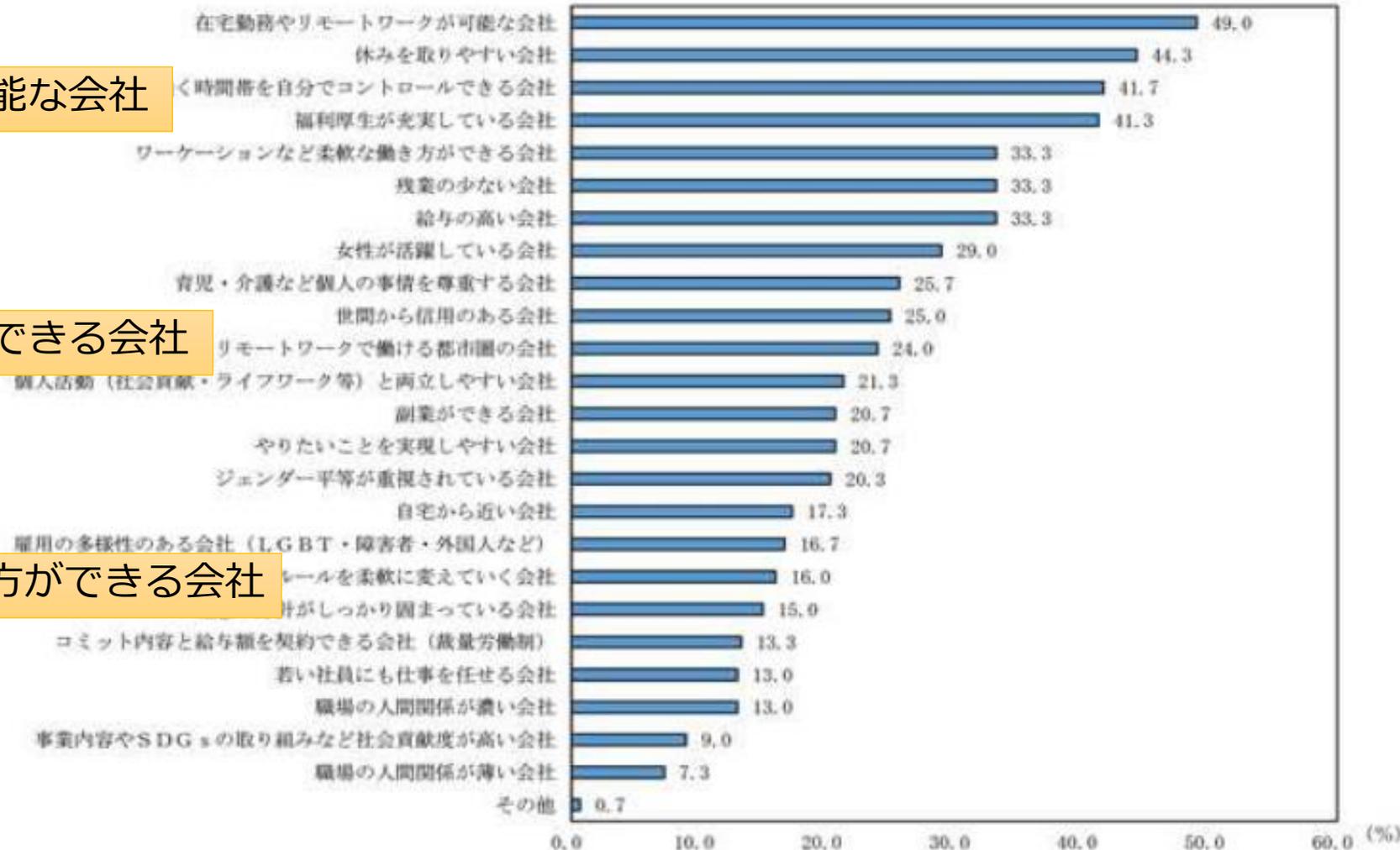
2. 休みがとりやすい会社

3. 働く時間を自分でコントロールできる会社

4. 福利厚生が充実している会社

5. ワークーションなど柔軟な働き方ができる会社

6. 残業の少ない会社



（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。

DX・AIの導入による効率化と生産性の向上

- 単純作業ほど人は集まらなくなる
初期投資がかかってもメリットがあることを経営者が理解する
- DXの内容は個々で違う。
産業支援センターやよろず支援拠点はきめ細かく適応できているのか？
業績は上がったのか？確認する必要がある
- 地域金融機関や地域IT企業、地域にサテライトオフィスを置いているIT企業
などとの連携で業績を上げる伴走型DXコンサルティングが必要ではないか？
- DXコンサル事業は対中小企業においてはマネタイズが難しいので、そこに助成が必要ではないか？
- 経営者が上の世代はITに疎い。
日常的にITを使っているデジタル人財の力をのばし、なるべく自前で改善できる領域を広げておく

効率化が進めば・・・

リスキリング、兼業、副（複）業、地域活動・・・などによって
企業の**人財力**を上げることができる

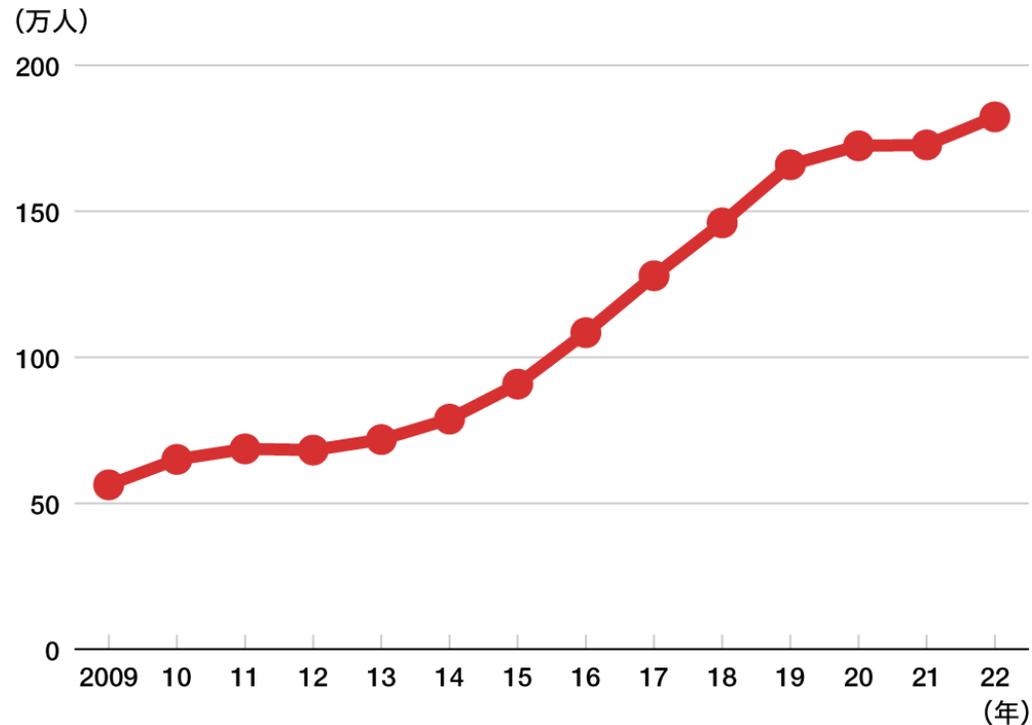
先の見えない変化の激しい時代、機動力があり、方向転換しやすいのも中小企業の強み
そのためにも**多様な目線**を企業内に持っていることが大事

2040年 労働人口5853万人（2015年比 -778万人）

2030年に**419万人** 2040年に**674万人**の外国人労働者が必要

・目標GDP: 年平均成長率1.24%（厚労省）

日本で働く外国人労働者数の推移



厚生労働省調べ(各年10月末時点)

nippon.com

外国人材の活用のメリット

若い人材の確保

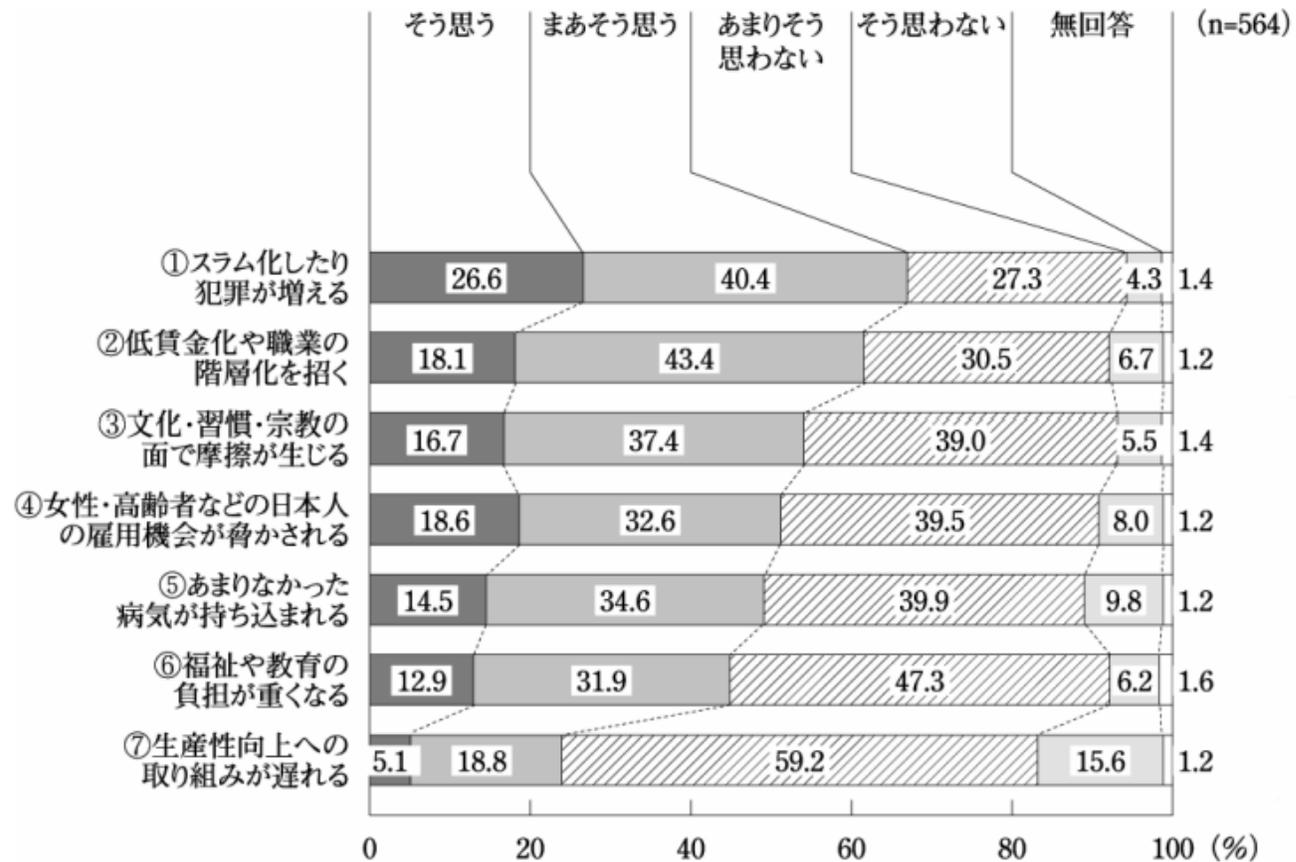
社内グローバル化による新たな発見

海外進出の足掛かりができる

新しいアイデア創出の可能性

外国人労働者に対しての根強い抵抗もある

Q. 外国人労働者に関する7つの否定的意見についてどう思うか？



国際的な人材獲得競争 が激化する中で選ばれる国になるには

外国人材を地域の住民として受け入れる取り組みが重要

交流会

(宮城県)



日本語交流教室(H28年度・塩釜市)



小学生との交流(H29年度・仙台市)



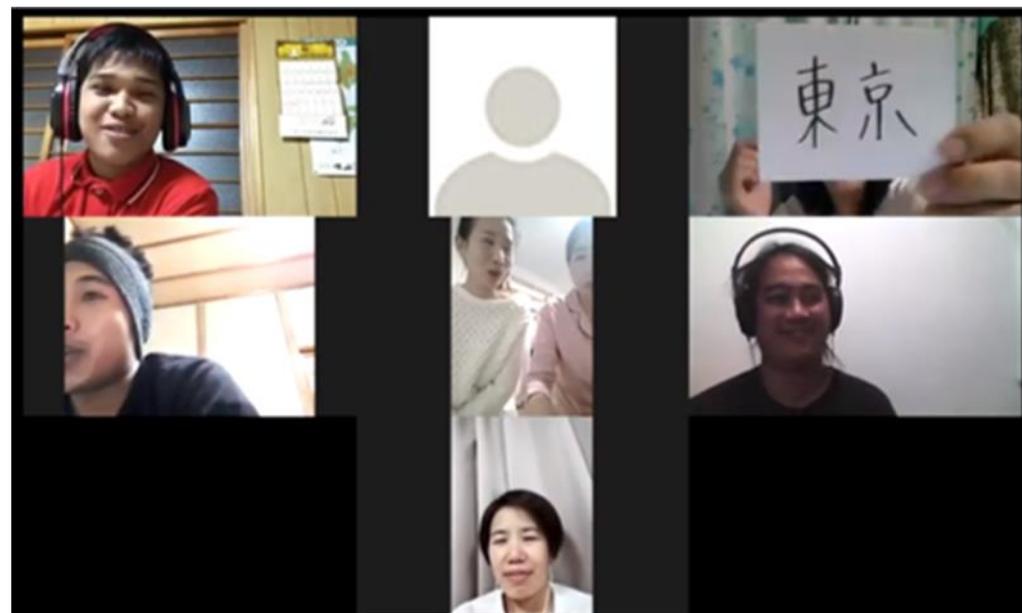
市民向けのセミナー(H29年度・仙台市)



市民との交流(H29年度・石巻市)

オンライン日本語講座

(愛媛)



公益財団法人国際人材協力機構 (JITCO) より

サプライチェーンでのCO2削減（スコープ3）を求められており、GXは急務

GXはメリットが大きい！

- 省エネに取り組む ⇒ **経費削減**
- **効率化**を促し、**働き方改革**につながる
- 省エネに貢献する製品・技術・サービスは企業の成長につながる
- 企業価値が上がり、**より良い人材が集まる（若者のエシカル就活）**

金利のある世界 金融機関の役割の強化と連携

対中小企業

- 貸付と財務支援をセット 金融機関と中小企業が一体になって取り組む
- 業務内容を分析・把握、シビアに経営者・事業の持続可能性の見極め
- よろず支援などととともに経営課題に対するソリューションの提案（DX・GX含む）
- 下請けにとどまらない付加価値づくり 大企業ができない領域を狙う

対大企業

- パートナーシップ構築宣言をしているかどうか
実際に中小企業の状況を考慮し、価格交渉に応じているかどうかを
投融資判断に入れこむ