

地域主体の人口流出対策を考える

平岡 祥孝

二〇一四（平成二六）年から始まった地方創生は言うまでもなく、東京一極集中を是正するとともに、地方の人口減少に歯止めをかけることを目的としていた。しかし、状況は開始以前と何ら変わっていないといっても過言ではない。

そもそも人口の自然増を目指す出生率向上施策を地方自治体に担わせたことに問題があったのではないか。これまでの育児施策を見る限り、その効果は見取れない。もちろん自然増減に対する政策は必要であるものの、即効性は期待できない。現政権が掲げる「地方創生2.0」は、若年層や女性に選ばれる地域づくりを柱に据えた。社会増減に着目して、地域社会の生産年齢人口の維持を図る政策を展開することが重要であると、筆者は考える。

性差から個人差に移りつつある時代の潮流を鑑みて、具体的には地元企業の「雇用力」を高めつつ、若年生産人口の流出に歯止めをかけることが重要であろう。あくまでも私見ながら、「雇用力」の向上は、「見える雇用力」と「見えない雇用力」の二点に大別できるのではないだろうか。

「見える雇用力」の向上の一つとして、まず男女の賃金格差を是正することである。男

性一般労働者を一〇〇とした場合の女性一般労働者の給与水準（二〇二三年）は七四・八である（内閣府「男女共同参画資料」（二〇二四年三月）。女性の給与水準は男性の四分の三程度である。女性の管理職割合の低さに加えて、女性の場合にはM字型就業（正規雇用のれつつある一方で、L字型就業（正規雇用の減少）が色濃く残っているために、賃金水準が低く抑えられることが大きな要因であると推察できる。とりわけミドル年齢層の非正規雇用割合が高い（総務省統計局「労働力調査」（二〇二三年五月）。大手企業の初任給引き上げが話題となっているが、経営体力の弱い地域中小企業における男女の賃金格差は正に對する政策関与が望まれる。

「見えない雇用力」に関して、軽率の誹りを免れないことを承知の上であえて言えば、地方は都市部と比較して、チャイルドペンアルティイは女性に偏り、ジェンダーバイアスやマミートラックが色濃く残っていると、筆者には見て取れる。歴史的に地域の産業構造や社会構造から生まれたであろう、男性優位や伝統的家族観などが織りなす地域の風土が基層にあるとも思える。人材流出を防ぐためにも働きやすい職場環境を実現すべく、経営者や管理職が「意識を変えれば行動が変わり、

行動が変われば結果が変わる」ことを確信し、改善していかなければならない。

日常生活においては、もちろん地域コミュニティの絆は大切にしなければならぬ。けれども、結び付きが強ければ相互監視社会となったり、噂社会になったりする。たとえば、若い女性にとっては、結婚圧力、出産圧力など、個人の選択にかかわる領域まで踏み込まれることもある。目的を持って自分時間を確保するために、自ら非正規雇用を選んでいるにもかかわらず、正規就職圧力を肌で感じることもあろう。現代の若者は息苦しさを感じて、過干渉がない一人暮らしが出来る都市に出ていく可能性もある。

また、若者に魅力あるまちづくりを推進していくためには、飲食・買い物・娯楽を楽しむながら良質な時間消費が可能となる空間創出が不可欠である。地域の供給力と吸引力を高めるためには、一定水準のハード整備に向けた財政出動が求められる。

二〇二五年度地方財政計画では、内閣府所管交付金「新しい地方経済・生活環境創生交付金」が倍増した。加えて、現在二・二％の地方消費税については地方への配分割合の引き上げも検討すべきではないか。他方、地域性からは法定外目的税もさることながら、郷土愛に訴えることができる使途・目的が明確なクラウドファンディング型ふるさと納税の活用は、一考に値するのではないか。

いずれにしても、地方創生の成否は地域主体の創意工夫次第と言えよう。

△ひらおか よしゆき・稚内大谷高等学校校長