

# 時標

山梨県の人口は、このところ毎年のように5千〜6千人ずつ減少している。県外への転出が県外からの転入を上回る「社会減」に歯止めがかからない。深刻なのは、転出者が若年層に集中していることだ。婚姻・出産適齢期の若者を失うことで少子化が加速

し、さらなる人口減少を招いている。昨年、全国の都道府県のうち、東京や福岡など7都府県で県外からの転入が県外への転出を上回る「社会増」となった。山梨県を含めた40道府県が「社会減」だ。県境を越えた移動は、女性が男性を4

割も上回る。女性を引きつけられるか否かで、街の賑わい（人口の増減）が決まると言っても過言ではなからう。県内大学生を対象とした調査では、県内に就職しない理由として、女性では「山梨県内に希望する就職先がないから」という答えが最も多い。「山梨県外に希望する就職先があるから」と合わせると、半分以上が山梨の職場に魅力を感じていない。これでは女性の転出は止まらない。

県内での女性の活用状況はどうか。山梨県は、女性の労働参加率が全国平均よりも高い。しかし、女性が潜在力を発揮できているかといえは、そうとは言い難い。例えば女性の非正規比率は、全国で13番目に高い。人手不足にもかかわらず、人材が有効に活用されていない。

## 女性活躍 オール山梨で実現を



竹内 淳  
前日銀甲府支店長

以上、人口減少対策としても、人手不足対応としても、女性の活用・活躍が重要ということだ。こうした問題意識のもとで、山梨経済同友会が立ち上げたのが、筆者が委員長を務めた「やまなし女性にプラス！」プロジェクトだ。同会合では、「女性が働きた

い山梨」を実現するために何が必要なのか、議論を重ねてきた。その結果、浮かび上がったのが三つの課題だ。第一は、女性活躍は、「女性

るのは子育て支援の充実だ。もちろん、それは重要だが、女性の活躍を阻む壁は他にもたくさん存在する。中でも、長時間労働は、男女を問わず仕事と家庭の両立を困難化させるものであり、是正すべきだ。

第二は、行政の施策に関する認知度が非常に低いということだ。例えば国では、子育て支援に熱心な企業に「くるみん」認定を付与する仕組みを設けている。同認定を広告に使うことで、企業のイメージアップにつながると期待されているが、制度が知られていなければ、広告の効果は上がらない。

第三は、女性活躍の推進が、企業にとってもプラスだと、経営者に気付いてもらう必要があるということだ。経営者の決断があつてこそ、社内改

革が進むからだ。ちなみに先進事例を見ると、改革に際しては、経営者と労働者が対話する枠組みを設けることが効果的と思われる。以上の課題解決に向けて、上述のプロジェクトでは、10の提言をまとめている。その内容は、産官学労の連携、情報提供のワンストップ化、女性活躍・働き方改革の「見える化」促進など多岐にわたる（詳細は山梨経済同友会のホームページを参照）。基本的には、地道な取り組みでも積み重ねることが大切という考え方だ。行政の要請・指導を待つというのではなく、民間が主体的に取り組むことが重要であり、そのためにそれぞれが何をすべきか、何ができるのか、考えていく必要がある。オール山梨での連携を期待したい。

たけうち・あつしさん

1967年ドイツ生まれ。早稲田大政経学部を卒業し、90年に日本銀行に入行。フランクフルト事務所長、国際局アジア金融協力センター長などを経て、2016年6月から今年2月まで甲府支店長を務め、現在静岡支店長。