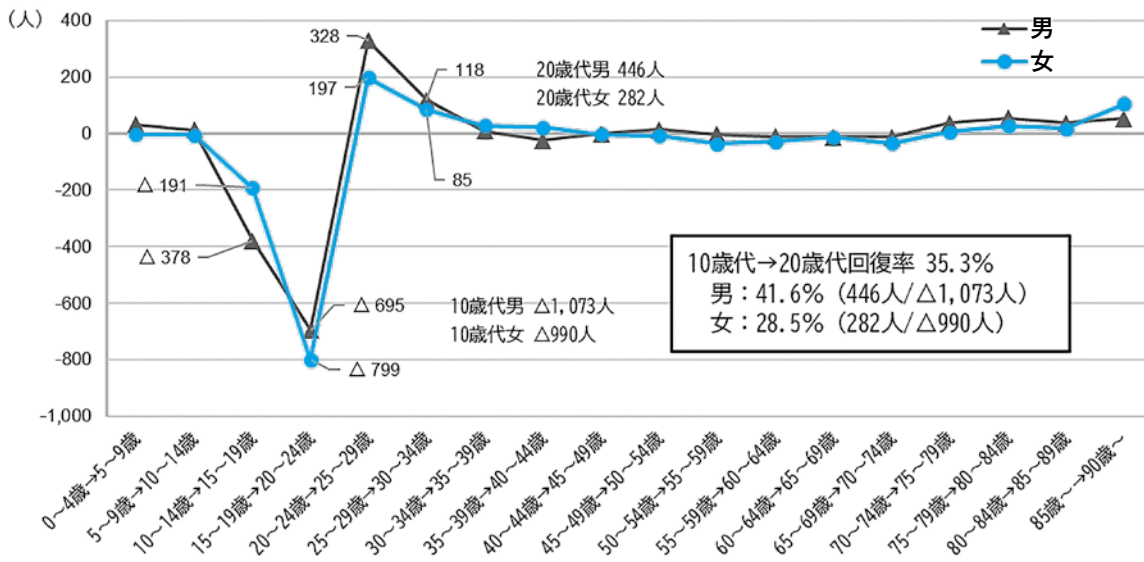


2020年国勢調査による

豊岡市の若者回復率を公表します

若者回復率とは、20歳代の転入超過数の10歳代の転出超過数に対する比率を表したもので、本市が独自で計算している指標です。2020年国勢調査の結果が公表されましたので、これに基づき最新の若者回復率を公表します。
 《問合せ》政策調整課 ☎21-9022

《豊岡市の年齢性別純移動数(2015→20年)》



中嶋圭介さん(神戸市外国語大学准教授、豊岡市地方創生戦略会議副座長)作成

男性は41.6%、女性は28.5%の若者回復率

- ◇**男性** 10代が1,073人の転出超過、20代が446人の転入超過、若者回復率41.6%です。前回(2010年→15年)が52.2%だったので、前回から10.6ポイントのマイナスです。
- ◇**女性** 10代が990人の転出超過、20代が282人

- の転入超過、若者回復率28.5%です。前回が26.7%だったので、1.8ポイントのプラスです。
- ◇**全体** 10代が2,063人の転出超過、20代が728人の転入超過、若者回復率35.3%です。前回が39.5%だったので、4.2ポイントのマイナスです。

好景気で男性の流出が拡大。女性は前回と変わらず。「まちの体質改善」には時間が必要です

男性
 ○大幅に低下したのは、外部要因によるものです。2015~20年期間の大半で日本全体の景気・雇用が好調であったため、大都市・大企業の若者人材の需要が大きく、男性の流出が拡大したものと考えられます。

性の転入超過数が小さいため、外国人女性の転入超過数の回復率への押し上げ効果が、男性より大きくなっています。
 ○ジェンダーギャップ解消の取組みは、まちの体質改善のようなもので、効果が表れるのにまだ時間がかかると考えられます。

女性
 ○日本人女性だけの傾向として見るなら、前回とはほぼ一定で推移していると考えられます。
 ○外国人の移動の影響があります。近年、市内企業の技能実習生の受け入れが急増していて、実習生が集中する20歳代の外国人住民の転入超過が、回復率の顕著な押し上げ効果となっています。
 押し上げ効果は男女ともにありますが、日本人女

《若者回復率の算出方法(2015→20年)》

	全体	男	女
10~14歳→15~19歳	△569	△378	△191
15~19歳→20~24歳	△1,494	△695	△799
①10代 減少人数	△2,063	△1,073	△990
20~24歳→25~29歳	525	328	197
25~29歳→30~34歳	203	118	85
②20代 増加人数	728	446	282
回復率(②÷①)×(-100)	35.3%	41.6%	28.5%



▲前列左から宮下会長、谷垣副会長、後列左から植田支援員、岸本マネージャー、岩本支援員

コミュニティ城崎

城崎地区の地域コミュニティ。人口3,232人、1,563世帯。31区で構成(2021年4月現在)。

ジェンダーギャップ解消に関する研修会の実施や、女性が会議に参加しやすい環境整備などに取り組んでいる。

性別に関係なく支え合う地域づくりを目指して

変化してきた地域の意識

Vol.3

男女の違いで生じている格差(ジェンダーギャップ)解消の取組みは地域コミュニティでも精力的に進められています。シリーズ最後の今回はコミュニティ城崎の取組みを紹介します

《問合せ》ジェンダーギャップ対策室 ☎21-9004

男女関係なく、活躍したいと思っている人が活躍できる地域に

地域にどんなジェンダーギャップがありましたか

(谷垣副会長) 地区の役員などは男性が多いです。女性は家庭が気になり、やりたくない人も多く、どうしても役が男の人に集中してしまいます。

(宮下会長) 「女性が役をやりたいのにできない」という状況はジェンダーギャップだと思えます。一方「やりたくない」と思っている女性を無理やり引っ張りだし、女性役員を増やすことがジェンダーギャップ解消につながるのか、男性役員が多いというだけでジェンダーギャップになるのかとも思います。(植田支援員) 女性がいない部も多いので、女性に入つて

もらえるように声を掛け続けています。男女の比率を平等にすることは確かに必要だと思いますが、会議で女性の意見が出にくいのは性差だけが原因ではありません。社会的立場や年齢など、性差以外の要因により、意見が出にくい状況もあります。

(谷垣副会長) ジェンダーギャップ解消をコミュニティと地域の活性化につなげるためには、男女関係なく、発言したい人が発言できる、地域で活躍したいと思っている人が活躍できる環境を整えることが重要だと考えます。

ジェンダーギャップ解消に関する研修等を受けた後、どのような変化がありましたか

(岩本支援員) 講師の方からアドバイスをもらい、部長が会議の進行方法を、男女関係

なく出席者全員をあてる方法に変えました。すると女性の意見も出てくるようになりました。

(岸本マネージャー) 職場や家庭で、前よりもジェンダーギャップを意識するようになりました。当たり前だと思っていたことが実はジェンダーギャップだったと気が付いたり、今まであまり気にしていなかったことも「これはジェンダーギャップかな」と考えることが増えました。

「コミュニティ活動に参加しやすい空気をつくる」

ジェンダーギャップ解消のために取り組んでいることは

(岸本マネージャー) 女性がコミュニティ活動に参加しやすくなる環境を整える取組みを進めています。

「夜に子どもを家に残したまま外出することが難しく、会議に参加できない」という課題を解消するため、子どもと一緒に会議に連れてきてもらうことがあります。「子どもと一緒にコミュニティ活動に参加できる、参加しやすい」

「まずは自分自身が変わる」その意識を地域全体に浸透させたい

ジェンダーギャップ解消に向けた今後の展開は

(谷垣副会長) 最終的に地域の意識が変わるように「まずは自分自身が変わる」という輪を広げ、ジェンダーギャップ解消を浸透させたいです。

(宮下会長) これから新しいことを始めるのではなく、これまで取り組んできた研修や、コミュニティ活動に参加してもらいやすい環境整備を継続していきます。また、研鑽を積んでもらっている各部長さんに、学んだことを各部会で取り上げていただき、ジェンダーギャップ解消に向けた意識変革の必要性を、みんなが地域に広げてもらえるようにサポートしたいと思っています。