

# 人口の東京一極集中の実相と地方創生のあるべき姿

調査部 上席主任研究員 藤波 匠

## 目 次

1. はじめに
2. 東京への人口流入の現状
  - (1) 地方圏の人材供給力に陰り
  - (2) 東京圏の人口吸引における男女格差の縮小
3. 女性の地方誘導に産業戦略の視点は欠かせない
  - (1) IT人材の二つの集中がもたらすもの
  - (2) 地方の事業会社への女性IT人材の定着
  - (3) 女性IT人材の採用による好事例も
4. 人材育成に一貫したビジョンを
5. おわりに

---

## 要 約

1. 東京圏の転入超過数は、コロナ禍の影響を受け大きく減少した状況から脱し、緩やかな増加傾向にある。しかし、転入する人口の年齢構成や転出元をみると、コロナ禍前とは異なる状況がみとれる。
2. 18～29歳の新卒世代に限れば、2023年の東京圏の転入超過数は、すでにコロナ禍前の状況を上回る。これは、東京圏に拠点を構える企業による新卒世代に対する採用意欲の強さを反映したものとみられる。
3. また、東京圏に流入する人口の供給地として、地方大都市圏の割合が高まっている。地方大都市圏を除く地方圏で、若い世代の人口減少などにより人口供給力に陰りが生じ始めていることが一因である。IT人材など、高度人材を大都市間で奪い合う構図が鮮明となっており、そのなかで東京圏の吸引力が勝っているとみられる。
4. 男性に比べて女性の方が東京圏の転入超過数が多い状況は不変であるが、足元でその差の縮小がみられる。この背景には、地方の若年女性人口の減少や東京圏における医療、福祉分野の雇用拡大の一服感、さらには情報通信業界の継続的な雇用拡大など、求人職種や産業構造の変化がある。
5. 女性の流出が大きな課題となっていた地方圏にとっては、東京圏での求人職種の変化などから女性が地域にとどまる可能性の高まりは歓迎すべき動きと言える。一方で、わが国の経済成長を促す観点では、女性の理系人材やIT人材を育成することが、喫緊の課題である。この機をとらえて、地域経済の発展やジェンダーギャップ解消の面からも、地方においてキャリア教育の充実や大学の学科再編などを通じて理系を志望する女性を増やすことが望まれる。
6. 地方において、女性理系人材の受け皿をもうけないまま育成ばかりを進めれば、東京圏への女性の流出が再び加速しかねない。わが国の経済発展と高度人材の地域定着を両立するためには、各地において、理系人材やIT人材の受け皿となる雇用の場を充実させていくことが必要である。7割以上のIT人材をいわゆる大都市のITベンダーやそれに類する企業が抱え込んでいる現状を改め、地方に拠点を構える企業においても、積極的に理系人材を採用することで、女性の地域定着を促すとともに、各企業の内発的なDXや研究開発を促進して地域経済を活性化していくことが必要である。

## 1. はじめに

2023年の東京圏の転入超過数は、コロナ禍の影響を受け大きく減少した状況から脱して、緩やかな増加傾向にあり、数年内にコロナ禍前の水準に戻ることを予見させる。ただし、転入する人口の年齢構成や転出元をみると、コロナ禍前とは異なる状況がみてとれる。

わが国では、経済状況が良好な時期には東京圏への人口流入が増える傾向にあり、2018年までの好景気を反映して、2019年の東京圏の転入超過数は14万6,000人と高い水準にあった。2020年からは、コロナ禍の影響を受け東京圏の転入超過数は大幅減となり、2021年には2019年の45%減となる8万人となった。その後、東京圏の転入超過数は緩やかに回復傾向を示してきたものの、2023年は11万5,000人と、2019年の水準を回復するには至っていない。

ただし、若い世代に注目して18～29歳の動きをみると、すでに2019年の水準を上回っている。いまだ東京圏の転入超過数が2019年の水準を回復していないのは、年齢別にみれば45歳以上の転入者数が戻っていないことなどが要因であり、若い世代に対する東京圏の人口吸引力は、すでにコロナ禍前を上回る力強さがある。

東京圏への若い世代の転入元を見ると、その中心が地方圏（大都市を除く地方の道県）から、地方大都市圏（宮城県、愛知県、大阪圏、広島県、福岡県）へと移行しつつあることをうかがわせるデータもみられる。今後、東京圏と地方大都市圏間で若い世代の奪い合いが過熱し、若い世代の更なる東京圏への集中も懸念される。

こうした状況下、民間有志の会議である人口戦略会議から「地方自治体の持続可能性分析レポート」がリリースされ、10年ぶりに「消滅可能性自治体」に関する議論が再燃している。10年前にも、同じく民間の会議である日本創成会議から地域の消滅可能性を指摘したレポートがリリースされ、それは国による地方創生戦略の基本コンセプトを形作るものとなった。

地方創生戦略では、2020年までに東京圏への転入超過数をゼロにすることが目標とされ、各地方自治体で移住促進などが取り組まれた。移住ブームの到来などといわれたものの、東京圏の転入超過数を抑制する効果は小さく、目標達成は程遠い状況であった。ここへ来て再び消滅可能性の議論が注目され、ゼロサムゲームに陥りがちな人口獲得競争に地方自治体の資源が消費されてしまうことが懸念される。

折しも、2024年9月の自民党総裁選によって石破新首相が選ばれたが、10年前の地方創生戦略で先頭に立って旗を振ったのが当時の石破地方創生大臣であった。石破首相は、地方創生交付金をこれまでの2倍とすることを公約としており、こうしたことも、地方における人口獲得競争の過熱を後押しする要因になると考えられる。

しかし、この10年間の教訓として、人口移動は主として雇用機会の偏在によって生じることが明らかとなっており、ばらまき型の地方創生戦略による一時的な盛り上がりで、若い世代の地方定着を促すことは期待薄である。石破首相に期待されるのは、前回の地方創生戦略よりも明確なビジョンを持った地域産業戦略である。本稿では、良質な雇用の創出を柱に据えた地方活性化のポイントについて考える。

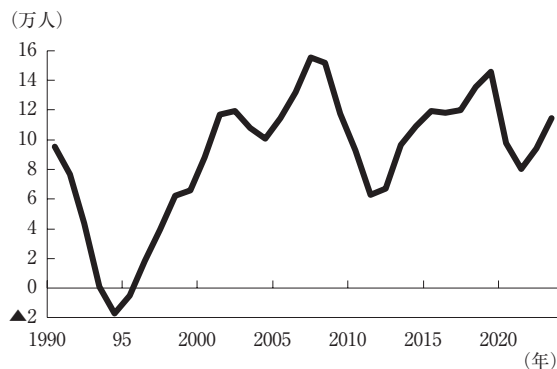
## 2. 東京への人口流入の現状

### (1) 地方圏の人材供給力に陰り

コロナ禍によって大幅に減少した東京圏の転入超過数は回復しつつあり、およそ8万人を記録した2021年以降の上昇傾向が続けば、早晚コロナ禍前の2019年の水準に戻す可能性もある（図表1）。もっとも、このまま順調に増加し続けるかと言えば、必ずしもそうとは限らない。2024年の月別データを見る限り、9月までは前年対比微増にとどまっており、一気に2019年の水準まで回復する勢いはない（図表2）。

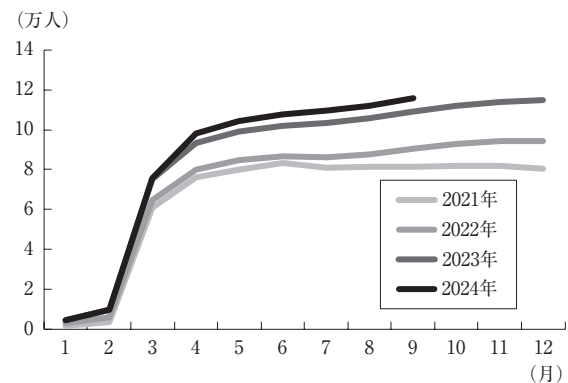
一方、18～29歳のいわば新卒世代に注目すれば、2023年の段階で2019年の水準を上回った（図表3）。総数として東京圏の転入超過数が2019年の水準に届いていないのは、30～34歳の転入超過数がコロナ禍前の水準まで回復していないこと、さらにコロナ禍で拡大した45歳以上の年齢層の転入超過数がさほど変わっていないことが原因である。若い世代に対する東京圏の人口吸引力は、すでにコロナ禍前を上回る力強さがあるとの認識が必要である。

（図表1）東京圏の転入超過数の推移（日本人のみ）



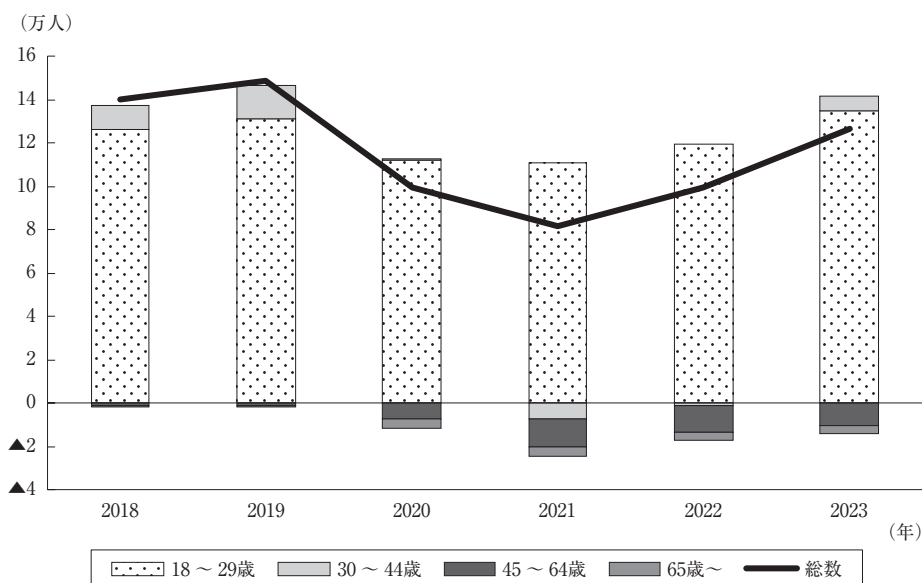
（資料）総務省「住民基本台帳人口移動報告」

（図表2）月別、東京圏の転入超過数の積算値（2021年以降、日本人のみ）



（資料）総務省「住民基本台帳人口移動報告」

（図表3）年齢別、東京圏の転入超過数の推移（外国人を含む）

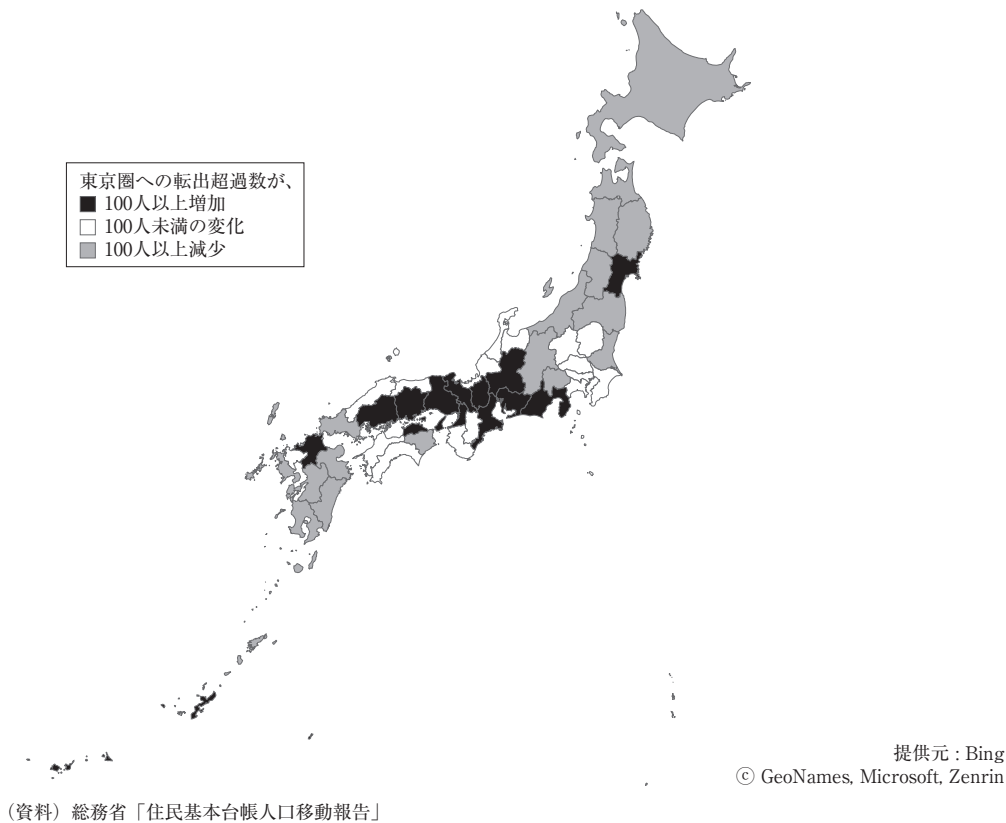


（資料）総務省「住民基本台帳人口移動報告」

これは、足元で企業経営上の課題となっている人手不足を背景とした、東京圏に拠点を構える企業による新卒世代に対する採用意欲の強さを反映したものと考えられる。企業によっては、コロナ禍で抑えていた採用を通常レベルに戻す動きもあろう。人口動態的にみれば、2020年頃までの新成人の人口が毎年120万人程度で安定していた状況は終わり、先細りすることがみえていることを受け、企業が人材の獲得競争に走っている可能性がある。国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、2020年に118万人であった日本人の20歳人口は、2034年に100万人を割り込むことが予想されている。多くの企業が、これまで長期にわたり抑えてきた初任給を大幅に引き上げるなど、積極的に若い世代の採用に動いている。

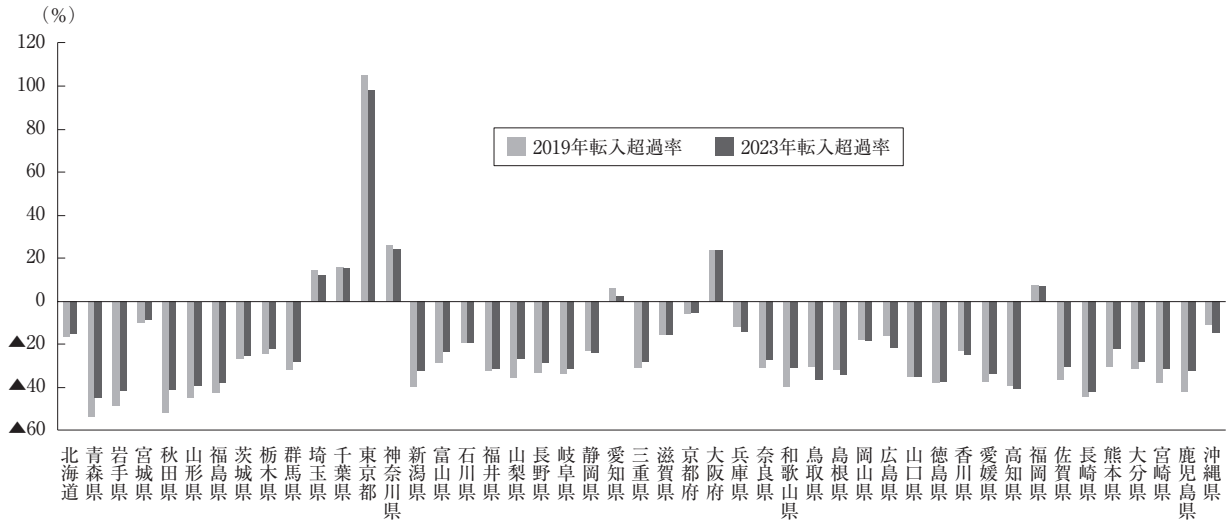
こうした状況下、東京圏への若い世代の人口の供給元に変化がみられる。2019年には地方の多くの自治体から東京圏に向けて人口移動が観察されていたが、2023年は、地方大都市圏を除く各県で、東京圏への転出超過数は微減傾向にとどまる（図表4）。

（図表4）15-29歳の東京圏に向けた転出超過数の変化（2019年と2023年の比較）



これまで大都市への人口供給元となっていた地方圏において転出超過数が微減傾向にとどまるのは、地方圏の人口供給力に陰りが生じ始めていることが一因と考えられる。近年、大半の地方圏で転出者数が男性を上回る女性に注目し、2019年時点における各地の若年女性（15～29歳）の転出入の状況を見ると、25県が30%を超える転出超過率であった（図表5）。なかでも宮城県を除く東北各県の転出超過の状況は著しく、軒並み40%を上回り、青森県と秋田県は50%を超過した。

(図表5) 若年女性(15歳~29歳)の各県の転出入超過率(2019年、2023年)



(資料) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」、「国勢調査」

なお、ここで言う転出超過率は、2019年の15～29歳の転出超過数を2020年の国勢調査による17歳(注1)の女性人口で除したものである。すなわち、2019年の若年女性の流出ベースが今後も続くと仮定すると、基準とした17歳の世代では、30歳までに転出超過率分だけ人口が減少することを意味する。

具体的に青森県の例で見てみよう。2019年に転出超過率が53.7%であった青森県において、この状況が続くと仮定すると、2020年国勢調査では17歳の女性は5,419人だったが、当該世代は30歳までに2,909人が転出超過となり、2,510人しか残らないことになる。

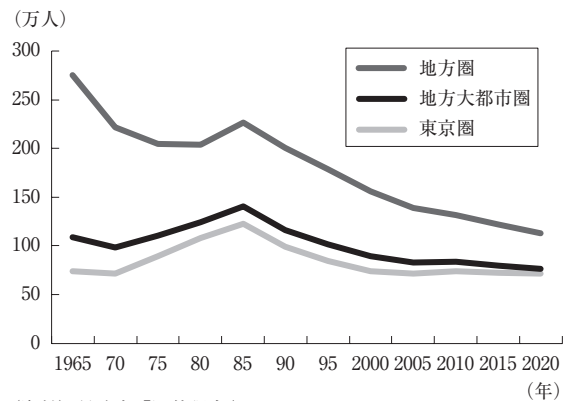
次いで、同じく図表5に示した2023年の若年女性の転出超過率を2019年と比較すると、転出超過数の変化と同様、主として地方圏で縮小傾向がみられた。50%を超える県はなくなり、地方圏で転出超過率が拡大したのは、静岡県、滋賀県、鳥取県、島根県、岡山県、高知県、沖縄県のみであった。

2019年に高い転出超過率を記録した地方圏で転出超過数・率の縮小がみられた背景に、少子化の進展があると考えられる。わずか5年とは言え、当該地域において若い世代の人口減少が急速に進んでいる。国勢調査のデータをもとに2019年と2024年の各都道府県の17歳人口を推計すると、例えば、この5年間で17歳人口の減少率が最も大きい青森県では、18.7%の減少がみられた(注2)。

青森県に限らず、地方圏では若い世代の減少が顕著である。10歳代前半の人口を見ると、東京圏および地方大都市圏で2000年以降ほぼ横ばいで推移しているものの、地方圏は減少に歯止めがかかっていないことが分かる(図表6)。

これまで人口流出が顕著であった地方圏においても、公務員、地銀、地方マスコミなど、一定規模の

(図表6) 地域別、10歳代前半人口の推移



(資料) 総務省「国勢調査」



安定した雇用は存在しているため、人口減少が進むと、県外転出者が減り、県内定着率が高まることになる。人口減少が急速に進むと、地方圏の多くの県で、大都市への若者の送り出し手としての人口供給余力が低下しているように見受けられる。

2023年の実績をみる限り、地方圏の人口供給余力が細るなか、東京圏への人口供給元としての役割を、これまで人口吸引の一角を担っていた地方大都市が担うようになってきていると推察される。地方圏からの人口流出が縮小する一方で、地方大都市圏から東京圏への転入超過数は増加傾向がみられる。とりわけ、愛知県の若い世代においては、依然として転入超過の状況にはあるものの（図表5）、東京圏に向けた流出の拡大は明らかである（図表4）。IT人材など、大卒の高度人材を東京圏と地方大都市の間で奪い合う構図が鮮明となっており、そのなかで東京圏の吸引力が勝ったとみられる。今後、大都市間の人口獲得競争が激しくなる可能性が示された。

(2) 東京圏の人口吸引における男女格差の縮小

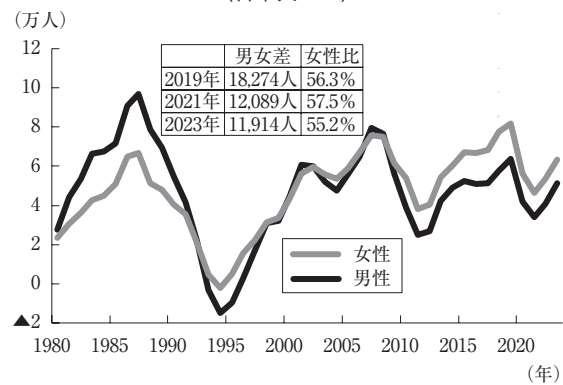
東京圏の転入超過数を男女別にみると、2023年はこれまでと異なり、男性を吸引する動きに力強さがみられた。男女の東京圏の転入超過数の差は、この数年で最も小さくなっており、女性の比率は、男性に比べて女性の転入超過数が多い状況が定着した2010年以降で、最も低い水準となった（図表7）。とりわけコロナ禍においては、東京圏の転入超過数における女性の割合が高い状況にあったが、2023年はわずかながら低下した。

2023年の女性の転入超過数が近年に比して低調であった背景には、いくつかの要因が考えられる。第1に、地方圏で女性の供給余力が小さくなってきている可能性である。すでに示したように、地方圏の人口供給余力は小さくなっており、とくにこれまで流出が政治課題となるほど顕著であった女性の供給余力が、男性よりも先に縮小に向かった可能性である。

第2に、東京圏における「医療、福祉（産業大分類）」における雇用の頭打ちである。コロナ禍では看護師・介護士のニーズが高く、とりわけ東京圏の雇用増の大宗を占めていた。コロナ禍を脱し、看護師・介護士のニーズが一服したことが、女性の東京圏への流入の頭打ちをもたらしたと考えられる。

また、「保育」も産業分類としては、「医療、福祉」に含まれるが、東京圏における保育所の拡充が一段落した影響も指摘可能である。主として女性雇用の受け皿となってきた保育所の施設数は、この10年ほどをみても、全国的には緩やかに減少している一方で、東京圏のみ大幅増となってきた。ただ、東京圏においても施設の新設・拡充が進んだことで、足元では待機児童問題はおおむね解消し、新設にブレーキがかかりつつある。東京圏における保育所の施設数の伸びは、2012年から2020年までは年率5.7%と高い水準にあったが、2021年は4.0%、2022年は2.2%の増加にとどまった。これに伴い、女性を中心とする保育士の東京圏への流入も落ち着きを取り戻しつつあると考えられる。

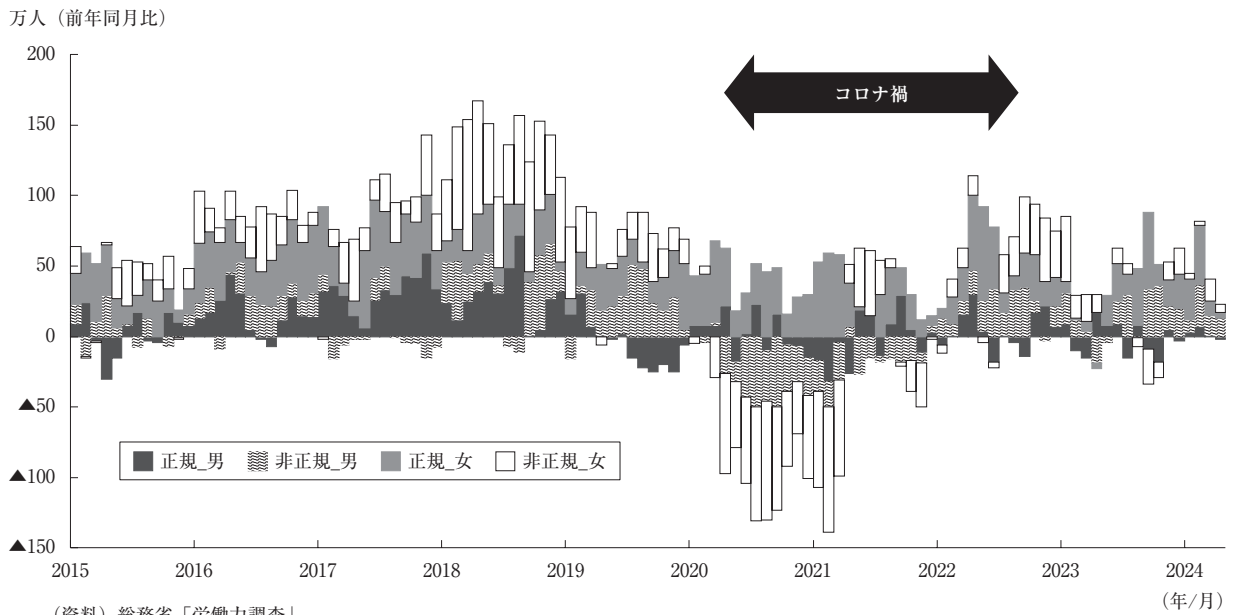
(図表7) 男女別、東京圏の転入超過数の推移 (日本人のみ)



(資料) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」

第3に、産業構造の変化である。女性の正規雇用者数の増勢は長期にわたり堅調であり、コロナ禍で大きく棄損した女性の非正規雇用も、足元では回復傾向にある（図表8）。そうしたなかで、全国的な傾向であるものの、東京圏においても、これまで女性労働者の受け皿となっていた「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」で雇用が減少する一方、情報通信業（IT企業）において大幅に雇用が増えている（図表9）。

（図表8）性別・正規非正規別、雇用者数増減（前年同月比）



（図表9）女性雇用増加数に対する産業別・地域別寄与率（2019～2023年）

	北海道 地方	東北 地方	南関東 地方	北関東・ 甲信地方	北陸 地方	東海 地方	近畿 地方	中国 地方	四国 地方	九州 地方	沖縄 地方
建設業	0.0	1.3	0.0	1.3	0.0	1.3	1.3	0.0	0.0	1.3	0.0
製造業	1.3	0.0	5.3	0.0	1.3	1.3	▲2.6	1.3	0.0	▲1.3	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	1.3	1.3	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	0.0	1.3	<b>13.2</b>	0.0	0.0	1.3	5.3	▲1.3	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	1.3	▲1.3	1.3	0.0	1.3	0.0	2.6	1.3	0.0	▲1.3	1.3
卸売業、小売業	0.0	▲1.3	▲2.6	▲1.3	▲1.3	0.0	1.3	0.0	0.0	1.3	0.0
金融業、保険業	▲1.3	0.0	▲1.3	1.3	0.0	▲1.3	0.0	0.0	0.0	▲1.3	0.0
不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	3.9	0.0	0.0	1.3	1.3	0.0	0.0	1.3	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	0.0	0.0	5.3	1.3	0.0	1.3	2.6	0.0	0.0	1.3	0.0
宿泊業、飲食サービス業	▲3.9	0.0	1.3	▲1.3	0.0	▲2.6	▲5.3	▲1.3	0.0	▲1.3	1.3
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	▲1.3	▲6.6	▲1.3	▲1.3	▲2.6	▲2.6	▲1.3	0.0	▲1.3	0.0
教育、学習支援業	1.3	1.3	2.6	1.3	0.0	0.0	1.3	1.3	1.3	1.3	1.3
医療、福祉	0.0	1.3	<b>25.0</b>	6.6	0.0	7.9	<b>13.2</b>	2.6	0.0	3.9	0.0
複合サービス事業	▲1.3	0.0	▲2.6	0.0	0.0	0.0	▲1.3	▲1.3	0.0	1.3	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	0.0	1.3	2.6	0.0	0.0	1.3	5.3	▲2.6	0.0	0.0	0.0

（資料）総務省「労働力調査」



2015年からの5年間で、情報通信業（産業大分類）におけるIT人材（注3）の雇用者数（全国）は、約20万人増加したが、そのうち男性が14万人を占め、女性は6万人にとどまる（図表10）。大学在学中の学生と比較すると、医療・保健分野を除く理学や工学、農学等の理系分野を専攻する女性は男性の3分の1以下である（図表11）。成長産業である情報通信業が中核人材として女性IT人材の獲得を図っても、限りがあると言わざるを得ない。東京圏の雇用の矛先がIT人材や理系人材に向けられるなか、理系を専門とする女性の少なさが東京圏の女性の流入の歯止めとなっていると考えられる。

上記の様々な要因が、東京圏の転入超過数における男女格差の縮小をもたらしたとみられる。

（図表10）男女別、情報通信業における就業者の増加数に対するIT人材の増加数と寄与率（2015～2020年の変化）

	産業分類	就業者の増加数（万人）		（%）
		全職業	IT人材	IT人材の寄与率
男女計	総数	▲121.7	25.3	
	情報通信業（大）	30.6	20.2	66.2
	情報サービス業（中）	23.4	16.6	71.2
	インターネット附随サービス業（中）	5.4	3.1	56.4
男性	総数	▲155.2	17.7	
	情報通信業（大）	17.0	14.1	83.0
	情報サービス業（中）	14.7	11.8	79.9
	インターネット附随サービス業（中）	2.8	2.1	73.7
女性	総数	33.5	7.6	22.7
	情報通信業（大）	13.5	6.1	45.2
	情報サービス業（中）	8.7	4.9	56.4
	インターネット附随サービス業（中）	2.6	1.0	37.5

（資料）総務省「国勢調査」

（図表11）医学・保健を除く理系学生数（万人・%）

	男性		女性	
	学生数	比率	学生数	比率
2013年	10.8	31.1	2.6	9.3
2018年	10.2	30.0	2.9	9.8
2023年	10.4	30.0	3.2	10.7

（資料）文部科学省「学校基本調査」  
（注）学生数は各年の1年生。比率は、学生数に対する医学・保健を除く理系学生の割合。

（注1）17歳を基準とする理由は、17歳まではほとんど人口移動がみられず、人口移動の大半が18歳以降に始まるためである。  
（注2）国勢調査は5年に1度しか実施されず、近年では、2015年と2020年に実施された。2019年と2024年に17歳となっているであろう人口を見るため、両調査の13歳人口を採用した。  
（注3）IT人材は、システムコンサルタント・設計者、ソフトウェア作成者、その他情報処理通信技術者

### 3. 女性の地方誘導に産業戦略の視点は欠かせない

#### (1) IT人材の二つの集中がもたらすもの

女性の流出が顕著な地方圏において、女性の地域定着を期待する声は切実である。そのため、産業構造のITシフトが進むことによって、結果的に女性の理系人材の少なさが地方の女性定着を促し、地方からの流出が抑制される状況を好感する向きもあろう。しかし、理系女性の育成を抑制することは、今後成長が期待される情報通信業において人材不足感が一層高まることにつながる。それだけでなく、待遇面のジェンダーギャップが最も小さな産業である情報通信業（藤波[2024]）において女性の採用が増えなければ、わが国における雇用慣行のジェンダーギャップ解消を見通すことは難しい。

ここで、わが国における「IT人材の二つの集中」という課題について考えてみたい。IT人材の第1の集中は、わが国のIT人材がITベンダーなどのいわゆる「IT

（図表12）わが国におけるIT人材に見られる「二つの集中」

		（%）	
IT人材の集中度		2015年	2020年
IT企業への集中度	男性	71.0	71.8
	女性	73.8	74.9
東京圏への集中度	男性	58.0	60.1
	女性	60.0	63.0

（資料）総務省「国勢調査」  
（注）IT企業は、インターネット附随サービス業、情報サービス業。IT人材は、システムコンサルタント・設計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者。

企業」に偏在していることである。図表12の通り、わが国のIT人材は、男女とも7割以上をIT企業が抱え込んでいる。とりわけ女性の集中度が高い。こうした状況はわが国に特徴的にみられるものであり、他の先進諸国とは異なる。

他の先進諸国において、IT企業が抱えるIT人材は半数に届かず、過半数はいわゆる一般の事業会社に勤めている（図表13）。それらの国では、それぞれの事業会社が抱えるIT人材が内発的なDXを先導し、必要に応じてIT企業のコンサルティングを受ける形態が一般的である。翻ってわが国では、7割以上のIT人材がIT企業に集中しているため、内発的なDXは進みづらく、IT企業によるコンサルティングが途絶えてしまうと、DXが止まってしまうことになる。

IT人材の第2の集中は、第1の集中からの当然の帰結でもあるが、IT人材の東京圏への偏在である。IT企業の多くが東京圏に拠点を構えているため、IT人材がIT企業に集中すれば、自ずとIT人材は東京圏に集中することになる。男女ともIT人材の6割以上が東京圏の企業で働いており、性別で見た集中度は女性の方が高く、しかも上昇傾向にある（図表12）。女性の方が東京圏に集中しているのは、東京圏など大都市のIT企業が積極的に女性を採用してきた証左と言えよう。

しかし、今後IT企業が成長し、さらなる人材確保を図ろうにも、理系人材の少なさから、女性IT人材の採用には限界も予想される。ヒアリングによると、すでに一部のIT系企業では、ジェンダーギャップ解消に向けて女性の採用拡大を図ろうとしても、実質的に雇用マーケットから理系女性が払底している印象を持っている。

わが国の経済成長の観点から、女性理系人材の育成を図ることが重要である。ただ、女性IT人材は東京圏のIT企業に集中しているため、単純に理系女性の育成を図るだけでは、さらなる東京一極集中という状況を加速しかねない。わが国の経済成長と東京一極集中の緩和を両立させるためには、地方企業においてIT人材の積極採用を図ることで、IT人材の二つの集中を是正することが必要と考えられる。

## (2) 地方の事業会社への女性IT人材の定着

女性の地方定着のあるべき姿として、女性の理系人材を育成し、IT職などとして地方の事業会社における受け皿を整備することである。ただし、現状では地方にIT系の仕事は少なく、女性の受け入れに積極的な企業も多くない。

一方で、女性IT人材の東京集中度は高いものの、実は地方におけるIT職は、賃金の男女格差と地域間格差（二つの格差）が小さく、女性にとっては相対的に条件が良い就職先とみることが可能である（図表14）。

まず、IT人材の男女の賃金格差は、東京圏の0.76に対して地方（東京圏以外）は0.81（1に近いほど格差小）。もちろん、地方の女性IT人材でも、男性に比べて2割近くも賃金が低い状況にはあるが、東京圏、さらには他産業に比べれば、男女格差は小さい傾向にある。

（図表13） 諸外国のIT人材のIT企業への集中度 (%)

	IT 企業	それ以外の企業
アメリカ	34.6	65.4
カナダ	44.0	56.0
イギリス	46.1	53.9
ドイツ	38.6	61.4
フランス	46.6	53.4

（資料）独立行政法人情報処理推進機構IT人材育成本部「IT人材白書2017」

（図表14） IT職に見られる「二つの格差」

（金額：万円）

		女性	男性	男女比
IT 技術者	東京圏	471	622	0.76
	東京圏以外	452	560	0.81
	地域間比	0.96	0.90	
全職種平均	東京圏	442	627	0.70
	東京圏以外	406	539	0.75
	地域間比	0.92	0.86	

（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計」

さらに女性IT人材の賃金の地域間格差は0.96と、ほぼ差異がないことが分かる。全職種で見ると、女性の地域間格差は0.92、男性に至っては0.86であり、こうした状況に比べると、女性IT人材の地域間格差は小さいことが分かる。

すなわち、まだまだ少数とはいえ、地方で就職している女性IT人材の賃金は、地域間格差が小さく、かつジェンダーギャップも他産業と比較して小さい傾向にある。こうした二つの格差の小ささをアピールして、女性の地域定着を促すとともに、女性IT職の賃金のさらなる上昇を地方企業（主に事業会社）に促し、二つの格差を完全に解消して、地方のIT職を、女性にとってより望ましい就職先にすることで、女性の地域定着の促進を図ることが期待される。

### (3) 女性IT人材の採用による好事例も

男女を問わず、IT人材はIT企業に集中させず、それ以外の企業（事業会社）に分散させ、各企業のDXを支える人材となることが望ましい。女性の地域定着を促すうえでは、地方の事業会社が受け皿となつて、「女性IT人材の二つの集中」の解消を図ることが鍵となる。

岡山県に拠点を置く醸造機械メーカーのフジワラテクノアート（社員数150名）は、子育て環境や管理職登用など、女性の働き方を積極的に改善したことで、2017年に大都市のIT企業で働いていた女性IT人材の中途採用に成功した。それまでは、図面管理は紙保管、他社との連絡はFAXを使うDXとは無縁の企業であったが、IT人材の採用をきっかけにDXや従業員のITリテラシー向上が一気に進んだ。女性IT人材の採用からわずか6年後の2023年には、経済産業省がもうけているDXセレクション（注4）でグランプリを受賞するに至っている。地方には、DXに後れをとる中小企業が多いことから、IT人材の採用をきっかけに、一気にDXが進むことが期待される。

まずは、中小企業を中心に、IT人材の積極採用を図ることが重要となる。内発的なDXを促すための支援体制、具体的には、地域の財界や業界団体を中心としたバックアップ体制の強化や自らDXを図る企業を支援する財政支援制度の充実などが求められる。同時に、女性のIT人材を育成するために、高等教育機関における理系の定員数の拡充、さらには中学・高校でのキャリア教育における理系志向を高める取り組みなどが重要となる。

現状では、図表11に示した通り、大学において理系（医療・保健分野を除く）に進学する女性は男性の3分の1以下であることから、中学・高校でのキャリア教育を通じて、就職や賃金において理系の優位性を十分にインプットすることが重要である。理系出身者の方が、大学院進学率が高いことや、専門性の高い職種に就くことが多いことなどから、文系出身者に比べて高い賃金を得られる可能性が高いことは、多くの研究成果（注5）が示している。また、2019年以降、「医療、福祉」を除くと、女性の雇用で増えているのは、実質的に「情報通信業」のみであり（図表9）、この業界では他産業に比べて今後の賃金上昇の期待も大きいいため、女性が理系を専攻する意義は小さくない。中学・高校での女性のキャリア教育とともに、大学の理系教育枠の拡大など、教育面からわが国の将来を支える人材の育成を考えることが必要となる。

また、IT人材など、高度人材として働く女性が地方に増えることで、これまで主に女性が担っていた家庭内の作業を代行・サポートする保育や家事代行サービスなどの需要が、地方においても増えることが

期待される。現状では、こうしたサービス分野も東京圏などで充実が図られているが、地方でニーズが高まれば、周辺サービスのニーズ向上とともに、女性の雇用機会が増え、待遇も好転することが期待される。

(注4) DXセレクションとは、DXに取り組む中堅・中小企業等のモデルケースとなるような優良事例を、経済産業省が選定するもの。優良事例の選定・公表を通じて、地域内や業種内での横展開を図り、中堅・中小企業等におけるDXの推進ならびに各地域での取り組みの活性化につなげていくことを目的としている。

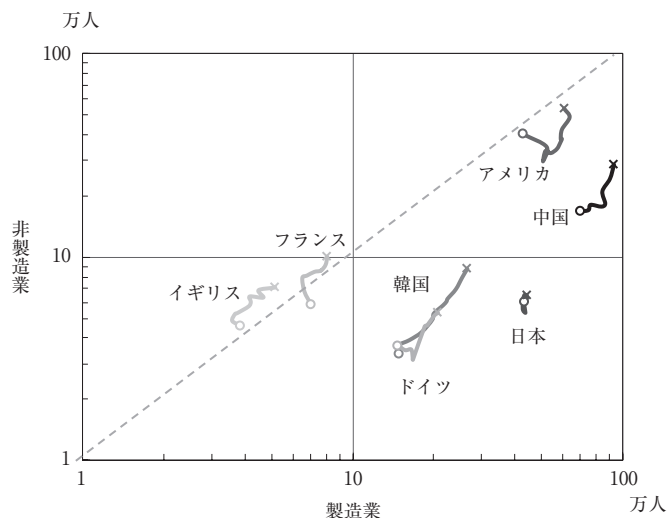
(注5) 京都大学「理系学部出身者と文系学部出身者の平均年収の比較調査の結果について」[https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/archive/prev/news\\_data/h/h1/news6/2010/100824\\_1](https://www.kyoto-u.ac.jp/ja/archive/prev/news_data/h/h1/news6/2010/100824_1)や浦坂純子、西村和雄、平田純一、八木匡「理系出身者と文系出身者の年収比較-JHPS データに基づく分析結果-」RIETI Discussion Paper Series 11-J-020. <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j020.pdf>

#### 4. 人材育成に一貫したビジョンを

図表11に示した通り、大学において医療・保健分野を除く理系分野に進学する女性は男性の3分の1以下であるが、同時にそれらの理系に進学する学生数は、男女合わせて年間13万人台であり、この10年間変化がみられない。STEM教育の重要性が叫ばれて久しいが、わが国では理系人材の育成に大きな弱点がある。

ただしこの問題は、大学の学部構成に根本原因があるように感じられるものの、大学だけに非を求めべきではない。図表15に示した通り、わが国産業界では、理系出身者の就職先として期待される企業の研究部門において、過去10年、ほとんど研究者数が増えていない。近年では、情報通信業で雇用が増えているものの、必ずしも研究者として採用しているわけではない。理系人材の大学卒業後の就職先として企業研究者の枠が増えていない現状が、学生には理系進学を逡巡させ、大学には理系枠の拡充を躊躇させている可能性がある。

(図表15) 各国の民間企業研究者数の推移 (2008~2019年のおおむね10年間の変化)



(資料) 文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2022、調査資料-318、2022年8月」

(注) 調査機関は国によって異なるが、2008～2019年の間のおおむね10年間前後。○が開始年で、×が終了年。



図表に示したわが国以外の諸外国では、製造業、非製造業ともに研究者を増やしており、それが国の競争力向上につながっているとみられる。近年は、諸外国で情報通信業や金融業など、非製造業で研究者を増やすことを通じて世界に向けて新しいサービスを提供し、成長を目指す戦略をとる企業・国が増えているが、わが国が全く追従できていないことは明らかである。わが国の非製造業が抱える研究者数は、近年イギリス、フランス、韓国に追い越され、アメリカの10分の1にとどまる。そのため、わが国の情報通信分野における競争力低下は明らかであり、近年は、多くのサービス分野で、海外で開発された商品のユーザーになってしまっている。

もともと強みのあった製造業でも研究者は増えておらず、ドイツや韓国の追い上げを受けていることがみてとれる。わが国においては、自ら研究開発投資を実施していないという中小製造事業者が、全体の7割に達するという研究結果もある（若林[2024]）。おそらくわが国の中小製造業の多くが、系列や主要取引先からのオーダーで、自社が有する技術でできる範囲の商品を製造し、納品するにとどまっていることが類推できる。製造事業者が、自ら研究開発投資を行うことなしに、長期的な成長戦略を描くことは難しい。とりわけ中小製造業は、拠点を地方にしている企業も少なくないことから、地域の人口吸引力の観点からも、こうした企業が自ら理系人材を獲得し、研究開発やDX、AIの活用などを通じて成長していく発展モデルを再構築することが必要である。

わが国産業界の長期にわたる研究開発力の相対的な低下が、国際経済におけるわが国のプレゼンス低下につながっていることは明白である。地方に拠点を置く中小企業においても、研究・開発の業務に従事する理系人材の採用を拡大するためには、高等教育機関が輩出する理系人材を増やすことが重要であり、現状理系に進学する人の少ない女性の理系教育に力を入れていくことが望まれる。

こうした状況のなか、2023年に徳島県神山町に新たに設置された神山まると高専の取り組みがユニークである。ここでは、入試において合格者の男女比率や男女の最低人数などは定めていないとしているものの、建学の精神として男女1:1を目指すとしており、現実には女子学生がおおむね半数を占めている。一般的な高等専門学校では、大学における理系学生の男女比とほぼ同等で、女子学生が男性の3分の1以下であることを踏まえると、神山まると高専の女性比率の高さが理解されよう。

神山まると高専は、10歳代後半の若者に対して、「テクノロジー×デザイン」をベースとする教育プログラムによって新しい価値を創造する力をはぐくむとともに、起業家精神を育て、自ら事を起こす人材の育成を目指している。大学教育においても、こうした時代に即した人材を輩出するよう学科の再編も検討することが求められる。

人口減少下でも、理系人材を育成し、産業全体の競争力向上を図ることが必要である。そのためには中学・高校のキャリア教育から、大学・高等専門学校における理系重視の学科再編と女性入学者の掘り起こし、さらには企業の研究開発重視への回帰とともに、とりわけ地方の中小企業でも理系人材、なかでも女性の理系人材を積極採用するという一貫した大きな流れを再構築することが必要と言えよう。

## 5. おわりに

景気回復の流れのなかで、東京圏の転入超過数は緩やかに増加傾向にあるが、コロナ禍前と比較して、流入人口の中心が18～29歳の新卒世代に移りつつあることは明らかである。さらに、東京圏への人口供

---

給元も、17歳人口の減少が著しい地方圏から地方大都市圏へとシフトしつつあり、大都市間の人口争奪戦が激化している。こうした状況は、東京圏に拠点を置く企業の旺盛な新卒採用意欲の結果によりもたらされているものである。

また、近年は、情報通信系の企業が積極的に採用を拡大しているものの、理系女性の少なさなどから、2023年には、東京圏の転入超過数において例年になく男女の差異が縮小している。女性に比べれば、男性の理系人材は3倍強であるが、人材育成において理系人材が少ない状況は、わが国が経済成長を図るうえでの大きな課題である。キャリア教育の再考や高等教育機関での理系重視の学科再編を通じた女性理系人材の育成が喫緊の課題である。

同時に、地方において女性理系人材の受け皿をもうけないまま育成ばかりを進めれば、東京圏への女性の流出を加速しかねない。地方に拠点を構える中小企業においても、積極的に理系人材を採用することで、女性の地域定着を促すとともに、各企業の内発的なDXや研究開発を促進して地域経済を活性化していくことが必要である。

(2024.11.12)

#### 参考文献

- ・ 藤波匠[2024].「就労のジェンダー平等と育休環境のあるべき姿」『JR Iレビュー』2024 Vol. 5, No.116, p.15
- ・ 若林厚仁[2024].「工業系公設試験研究機関への期待と課題－研究開発支援を通じた地域経済の活性化－」『JRIレビュー』2024 Vol. 4, No.115, p.82