

# 地方創生から地域未来戦略へ —若者・女性に選ばれる地域にするために—

調査部 主席研究員 藤波 匠

## 目 次

1. はじめに
2. なぜ地方創生戦略はうまくいかなかったのか
3. 近年の東京圏の人口吸引の現状
  - (1) 若者の流入
  - (2) 中高年男性の流出
4. なぜ女性は大都市を目指すのか
  - (1) 低成長が女性流入過多をもたらす
  - (2) 製造業の強さが女性の流出につながることも
  - (3) 雇用の質に敏感な女性
  - (4) 女性を取り込む情報通信業
  - (5) ジェンダー的視点でみる情報通信業の評価
5. 地方創生から地域未来戦略へ
  - (1) 戦略産業クラスター計画
  - (2) 地域産業成長プラン
6. おわりに

---

## 要 約

1. 2025年7月、石破前首相肝いりの政策プラン「地方創生2.0」が動き出したばかりであるが、10月に高市政権が成立すると、地方政策の軸足は移住・定住促進から経済振興へと移り、2026年夏をめどに「地域未来戦略」を取りまとめることが示された。政策方針が急転換された背景には、地方創生2.0策定過程でも指摘されていたが、地方からの若者・女性の流出超過がある。
2. 近年、地方からの人口流出は、男性よりも女性の方が顕著である。中高年男性では、地方に戻る動きもあるが、中高年女性にはそうした傾向は見られない。地方から若者・女性の流出が顕著となるのは、①地方創生戦略の中心的施策となった移住促進等が、中高年男性向きの取り組みであったことはもとより、②地方において優良な働き口であるはずの製造業が主として男性雇用の受け皿となり、質の高い女性雇用を生み出すことができなかったこと、③情報通信産業に見られるような、賃金・昇進等でジェンダーギャップの小さい働き口が大都市に集中し、女性を積極採用したこと、などが原因である。
3. 地方創生10年のもっとも重要な教訓は、人口移動の方向性は、雇用の質と量によって決定されるということである。限界が見えていた移住促進を柱とする従来型の地方創生戦略に、産業振興や良質な雇用の創造の観点を盛り込んだ地域未来戦略というオプションが付加されたことは望ましい方向性である。
4. ただし、高市政権の成長戦略で示された17の戦略分野は、その中心となるのが製造業や建設業であり、男性雇用の受け皿となりがちと考えられる。地域未来戦略は、クラスター戦略や地場産業支援からなるが、どちらもともに17の戦略分野の延長線上に位置づけられることになれば、女性の地域定着は期待薄である。製造業などで、より積極的に女性人材の活用が図られるよう、企業におけるジェンダーギャップの解消とともに、理系や技術系の女性人材の育成など、教育の再構築も必要となろう。
5. 製造業を核としたクラスター形成は、成功すれば地域にとって大きな恩恵をもたらすが、2000年代に取り組みされた産業クラスター計画を振り返れば、過半の計画が自然消滅のような形の終わりを迎えるリスクもあり、注意が必要である。また、地域未来戦略の範囲を、無理に戦略分野に絞り込むことなく、地方の有力産業となりつつある観光を含めて考えるなど、前広に構えるべきである。地域の強みや弱みを踏まえた総合的な産業戦略を構築することこそ、今後の地方活性化で目指すべき方向性といえよう。

## 1. はじめに

2025年7月、石破前首相肝いりの政策プラン「地方創生2.0」が動き出したばかりであるが、同年10月に高市政権が成立すると、地方政策の軸足は移住・定住促進から経済振興へと移り、2026年夏をめどに「地域未来戦略」を取りまとめることが示された（注1）。首相の交代に伴い政策方針が急転換された背景には、地方創生2.0策定過程でも指摘されていたが、地方からの若者・女性の流出超過に歯止めがかからないことがある。

10年前に策定された地方創生1.0においても、「若い世代の就労・結婚・子育ての希望を実現する」という理念が明記され、若者や女性の定着を目指してきたが、昨今の人口移動のデータを見る限り、その意に反して「中高年男性に選ばれる地方」という実態がより明確化した形となった。しかも、若い世代の転入超過が顕著な東京都においても、東京都区部がその大半を占めており、都下（多摩地域と島しょ部）は転出超過となっている。若い世代が、共働きがスタンダードとなる社会のなかで、雇用のある地域、しかも通勤負担の少ない職住近接で利便性の高いエリアに集中する様子が見えてくる。

地方創生が取り組まれた10年間の教訓は、人口移動の大きな流れの方向性を決定するのは、基本的に雇用の質と量に他ならないということである（注2）。地方創生の主役である地方自治体は、そうした現実を顧みることなく、移住促進や二地域居住に力を入れてきたが、東京や福岡など一部の大都市への若者の流出をとどめることはできなかった。

地方創生2.0では、「若者・女性に選ばれる地方」の形成を目指し、当時の石破首相は、地方創生交付金の倍増を公約した。また、雇用創出に配慮し、全世代型社会保障構築本部のもとに、「地域働き方・職場改革等推進会議」を設置し、地方自治体において女性雇用拡大を促す取り組みを立ち上げたばかりである。

地域未来戦略は、地方創生の理念をベースとしつつも、これまでの取り組みのなかで達成することができなかった産業振興を前面に打ち出し、クラスター戦略を柱とする地方振興策になる位置づけである。

本稿では、地方創生戦略開始以降の人口移動の状況を振り返り、今後の地方創生戦略や地域未来戦略のあるべき姿について検討する。

（注1）内閣官房地域未来戦略本部「地方創生に関する総合戦略～これまでの地方創生の取組のフォローアップと推進戦略～の概要」。  
[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/chiikimirai/pdf/20251223\\_gaiyo.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/chiikimirai/pdf/20251223_gaiyo.pdf)

（注2）藤波匠「地方創生2.0の成功に向けて―女性・若年雇用の質的・量的改善が不可欠―」日本総合研究所 Viewpoint 2025年5月16日。  
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/viewpoint/pdf/15805.pdf>

## 2. なぜ地方創生戦略はうまくいかなかったのか

2014年に関連する法令が成立し、2015年から本格的に動き出した地方創生戦略は、当時としては意欲的な内容であった。

戦略の基本的視点として、以下の3点が示された。

- ①「東京一極集中」の是正
- ②若い世代の就労・結婚・子育ての希望の実現
- ③地域の特性に即した地域課題の解決

まず、東京一極集中の是正に関しては、地方において若者向けの雇用をつくることに力点が置かれ、

2020年までの5年間で30万人分の雇用を地方に創出することが目標とされた。具体的には、地域の中小企業を含む産業競争力の強化、ICT等の利活用やイノベーション推進、地域で活躍する人材の育成などが示された。これにより、当時10万人程度であった東京圏の転入超過数をゼロにする（東京圏と地方の人口の転出入者数を均衡させる）という目標が掲げられた。

また、合計特殊出生率の高い地方圏において若い世代が定着した方が、わが国全体の出生率向上に資するとして、子育て環境の向上や結婚支援が取り組まれた。この点においても産業界と連携して、ワークライフバランスの改善の一環として長時間労働の是正や産前産後の女性の就業継続を支援し、経済的にも安心して出産や子育てに向かうことができる環境整備を進める方針が示された。

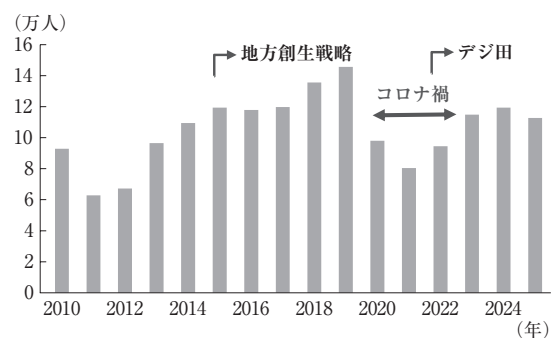
さらに、それぞれの地方自治体が地域の実情に合わせて地域課題の解決を図るべく、自ら総合戦略を策定し、PDCAサイクルを回して取り組みをブラッシュアップする仕組みが導入された。加えて、用途を自治体の裁量にゆだねた地方創生交付金も用意された。この交付金は、年間1,000億円を地域の求めに応じて分配するものであったが、石破前首相の首相就任時の公約通り、2025年度には2,000億円に拡大された。さらに補正予算も合わせると、2025年度は最終的に3,000億円になる見込みである。

用途の自由度が高く、使い勝手の良い地方創生交付金を活用し、地域それぞれの課題を独自の手法で解決することを目指す地方創生戦略の基本理念は、当時としては斬新であり、国の本気度を感じさせるものであった。しかしながら、若い世代の地域定着は詰まるところ雇用の量と質に密接な関係があるため、産業振興のノウハウや当該分野の専従職員を確保できない多くの市町村にとっては、人口の流出抑止は高いハードルとなった。この時期、ふるさと納税（注3）の拡大なども相まって、地方自治体財政には安定性や自立性の高まりがもたらされたが、地方創生の最大の目標である地方からの人口流出の観点では、成果はほとんど見られなかった。

2015年に約12万人であった東京圏の転入超過数（日本人）は、以後減ることなく、2019年には14.6万人まで増加した（図表1）。2020年以降は、コロナ禍で急減することになるが、緊急事態宣言が発令される前の2020年1～3月の月別の推移を見ると、前年同月比ではほぼ横ばいの水準にあったことから、コロナ禍がなければ、東京圏の転入超過数は、そのまま高い水準で推移したであろうことは容易に想像された。

こうした状況に対し、産業育成に打ち手の少ない市町村では、移住・定住促進事業に注力するようになる。移住希望者に対して、移住支援金や住宅取得の便宜を供与する制度を競うようになったほか、新規就農希望者には、農地取得や農業技術の習得を支援した。また、地方創生戦略開始以前から制度としては取り組まれていた地域おこし協力隊（注4）も移住促進策の一面を有している。隊員数は年々増加し、2024年時点で8千人が隊員として参加している（注5）が、直近5年間では、隊員の68.8%が任期明けに地域に定着している（注6）とされており、一定の成果があるとの評価もある。

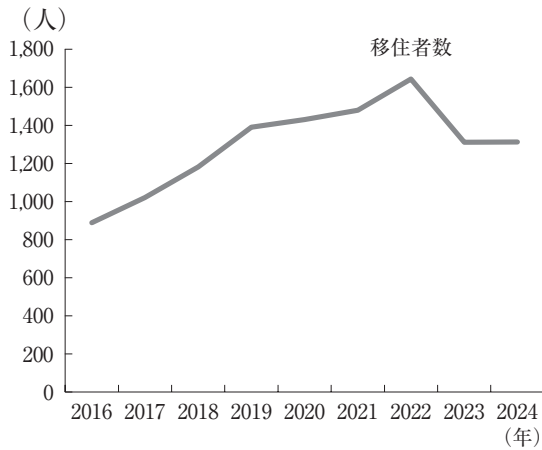
（図表1）東京圏の転入超過数の推移（日本人のみ）



（資料）総務省「住民基本台帳人口移動報告」より日本総合研究所作成

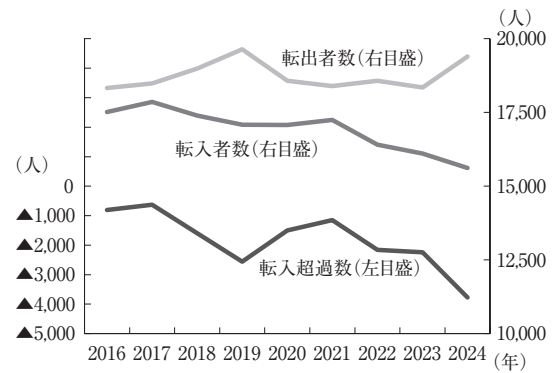
しかしながら、こうした移住・定住促進策や地域おこし協力隊の取り組みにもかかわらず、大都市に向けた大きな人の流れを押しとどめることはできなかった。各県が取りまとめている移住者数は、2015年以降着実に増加していることが示されているが、それぞれの転出超過数に対して未だ一桁少ない状況にあるばかりか、移住者数と転入者数の変動にまったく関連性が見られない場合が多い（図表2～図表5）。また、地域おこし協力隊の隊員の男女比は、男性6に対して女性4という状況であり、すでに男性が女性に比べて多い人口バランスとなっている地方圏において、そうした傾向を一層助長している問題点も見過ごすことはできない。

（図表2）石川県の移住者数の推移



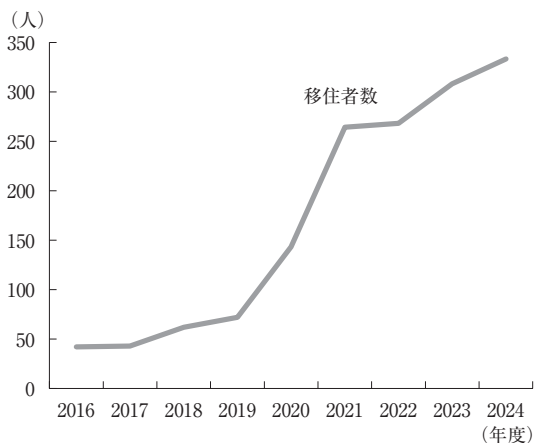
（資料）石川県公表資料より日本総合研究所作成  
（注）行政支援制度等を受け、他県から流入してきた人数。

（図表3）石川県の移動者数の推移（日本人のみ）



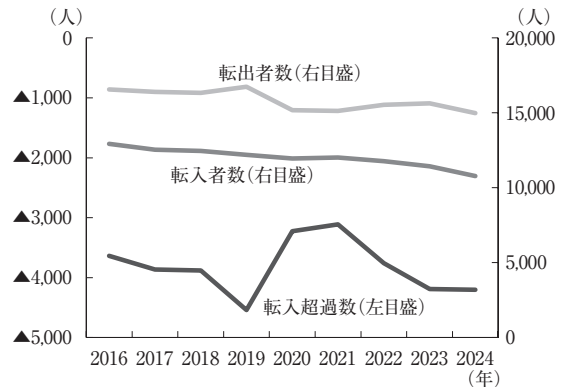
（資料）総務省「住民基本台帳人口移動報告」より日本総合研究所作成  
（注）転入者数は、他県より移動してきた総数。

（図表4）山形県の移住者数の推移



（資料）山形県公表資料より日本総合研究所作成  
（注）行政支援制度等を受け、他県から流入してきた人数。

（図表5）山形県の移動者数の推移（日本人のみ）



（資料）総務省「住民基本台帳人口移動報告」より日本総合研究所作成  
（注）転入者数は、他県より移動してきた総数。

なお、若年人口の減少に伴い、緩やかに転入者数が減少している県が多いが、転出者数は、その時々の大都市の景気や企業の採用意欲に影響を受けやすく、増減を繰り返す傾向にある。したがって、地方

の県の転出超過数は、各県の転出者数の変化、すなわち大都市の景気などにより強く影響を受けることになる。

そのため、着実に成果が上がっているように見える移住・定住促進策も、見方によっては、制度開始以前から一定数いたと推測される地方移住希望者に制度利用を促し、その制度利用者数を移住者とカウントするようになっただけで、人口流出の問題解決には寄与していない、との指摘も可能である。

もちろん、移住・定住促進策が全く無意味というわけではない。限界集落や過疎が著しい自治体で、一人の若者の定住が、地域活性化の起点となることは珍しいことではない。また多くの若者が、協力隊員として地域に入り、その隊員の有するスキルなどが、地域の活力の維持・向上に大きく貢献している例も、枚挙にいとまがない。

しかし、一定程度の規模を有する地方都市であれば、移住・定住促進によって期待される人口増は、もともとの人口移動者数（転出入者数）の規模に対して小さく、地域へのインパクトも限定的といえよう。市レベルとなれば、基本的には産業振興などによって、流出の抑止や、自ら進んで流入してくる若い世代を増やすことに注力すべきであった。

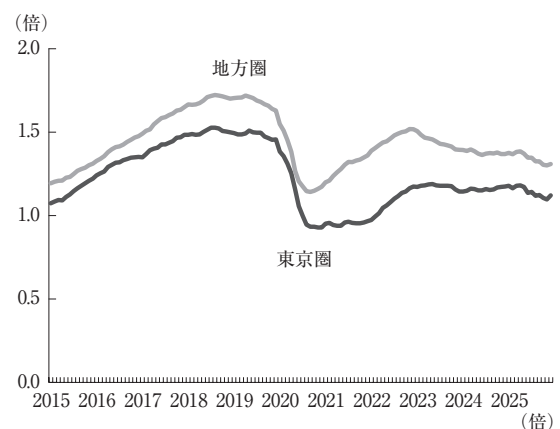
動き出した当時の地方創生戦略の最大の問題は、地方自治体の取り組みが、産業育成など時間がかかり成果も見えづらい地域雇用の質的・量的改善よりも、制度利用移住者として実績が把握しやすく取り組みやすい移住・定住促進策に過度に傾注してしまうことであった（注7）。そもそも、町村においては、産業育成などの分野で専従職員を有していない場合もあり、マンパワー的な限界もあった。結果は案の定、流出の拡大に直面した地方自治体において、地域の経済活性化とは直接的な関係が乏しい移住・定住促進策への依存度を高めていくことになり、地方創生の理念とは乖離した「地域間の人口の奪い合い」の様相を呈する状況となった。

地方創生戦略が始まった当時、筆者は地方で企業経営者などと懇談し、良質な雇用機会をつくる重要性を指摘したこともあったが、経営者からは逆に地方の人手不足を訴える意見が目立った。地方自治体は、地域産業界のこうした声を受け、地方の方が安定した暮らしができることを売りに、移住・定住促進策を推進していくこととなる。

実際、厚生労働省発表の有効求人倍率をみても、東京圏よりも地方圏の方が一貫して高く、地方圏の方がより深刻な人手不足の状況にあったことは間違いない（図表6）。しかし、地方創生戦略が目指す若い世代の地域定着を促す産業戦略は、雇用の質向上を図るものであり、象徴的には大学を卒業した高学歴な若者が望む就業先の有無が問題だったのである。

以上の点から、地方創生は、多くの自治体で移住・定住促進策の域を出ることなく、その成果は乏しいものであったと言わざるを得ない。

（図表6）就業地別、地域別の有効求人倍率



（資料）厚生労働省「一般職業紹介状況」より日本総合研究所作成

(注3) ふるさと納税制度は、2008（平成20）年4月の地方税法等の改正によってスタートしたものであるが、地方創生においても拡充の方針が示され、また2016年には、企業版ふるさと納税が地方創生の主要な政策の一つに組み込まれた。

(注4) 地域おこし協力隊は、2009年に総務省が始めた取り組みであるが、地方創生においても、地方移住促進策の一環として、その拡充が明記された。

(注5) 総務省「令和6年度地域おこし協力隊の隊員数等について」地域力創造グループ2025年4月。 [https://www.soumu.go.jp/main\\_content/001003021.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/001003021.pdf)

(注6) 総務省「令和6年度地域おこし協力隊の定住状況等に係る調査結果」地域力創造グループ2025年4月。 <https://www.soumu.go.jp/chikiokoshitai/pdf/001003056.pdf>

(注7) 藤波匠『人口減が地方を強くする』序章14ページ 日本経済新聞出版社 2016年。

### 3. 近年の東京圏の人口吸引の現状

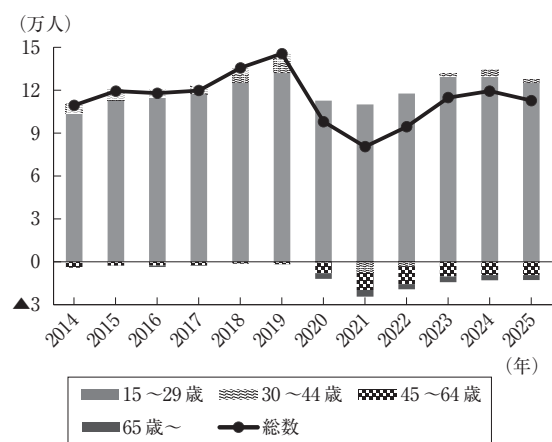
#### (1) 若者の流入

コロナ禍によって大きく減少した東京圏の転入超過数は、近年回復傾向にある。図表7から明らかな通り、とくに30歳未満の若い世代に限れば、コロナ禍にあってもその落ち込みは限定的であり、2023年の段階でコロナ禍前の水準を回復した。要は、コロナ禍に伴う緊急事態宣言発令によって人の移動が著しく制限を受けるなかで、東京圏の転入超過も大きく減ったが、30歳未満の大学進学や新卒世代は堅調に流入していたことになる。2019年までと同等とはいえないまでも、コロナ禍においても一部産業の採用意欲は堅調であり、東京圏の若い世代を吸引する力はある程度維持されていたことが分かる。

コロナ禍においても東京圏の若い世代に対する吸引力が堅調であった理由は、いくつか考えられる。まずは、緊急事態宣言によって、有効求人倍率や雇用人員判断DIが2019年までよりも悪化（人員の余剰や有効求人倍率の低下）したが、そうした動きは比較的短期間で収まり、早い時期に人手不足の状況に戻ったことがある。とりわけ、2020年3月期まで大きく人手不足（マイナス）の状況にあった雇用人員判断DIは、コロナ禍と同時に大きくゼロ近傍（過不足なしの状況）まで跳ね上がったものの、人員過剰な状況まで振れることなく、2022年9月期頃までにはおおむねコロナ禍以前の状況まで戻っている（図表8）。

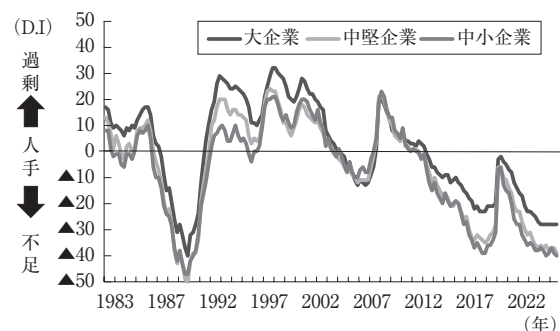
産業界において人手不足感が根強かった背景には、定年退職世代と新社会人世代の人口ギャップが大きいことがある。2020年は人口が多かった団塊の世代がすでに定年退職していたが、それに続く世代、例えば、2020年に65歳となったのは1955年生まれであり、この世代の出生数は175万人であった。一方、2020年に新卒世代となったのは、90年代後半の生ま

(図表7) 年齢別、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」より日本総合研究所作成

(図表8) 雇用人員判断D.I.の推移



(資料) 日本銀行「短観」より日本総合研究所作成

れで、この世代の出生数は約120万人であった。両世代の差は55万人であり、近い将来構造的に人手が一層不足することは明らかであった。産業界は、人手不足を埋めるために高齢者や女性、外国人の雇用を増やしたが、それと並行して、積極的に若い人材の確保にも務めた。

2020年以降に若い世代の東京流入が顕著であった背景には、産業構造の転換が進んだことも影響している。詳細は、4章(3)で示すが、情報通信産業という若い人材の採用を図りたい産業で雇用意欲が旺盛であったことが、東京への若者流入を進める一因となった。この時期、成長産業である情報通信産業では、デジタルネイティブともいわれるITやAIなどの技術や知識に長けた若い世代を欲した。

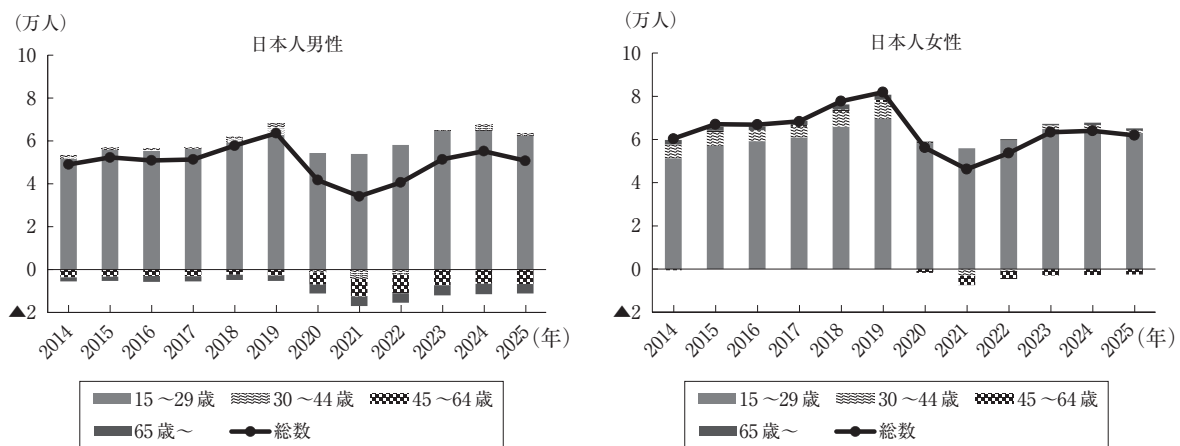
一方、コロナ禍をきっかけに、45歳以上の世代では、東京圏から出ていく動きが顕在化した(前掲図表7)。中高年の地方志向はコロナ禍が収束した後も根強く、どうやら定着しそうな雲行きである。コロナ禍以前には2千人足らずであった45歳以上の東京圏の転出超過数は、2021年に1万7千人に跳ね上がり、2024年になっても1万3千人と高い水準で推移している。

中高年世代の東京圏から出ていく動きが顕在化した背景に、コロナウイルスの感染拡大とそれに伴う緊急事態宣言などによって自宅で過ごす時間が増え、働き方もリモートワークが普及したことなどに伴い、地方暮らしが注目されたことがある。コロナ禍以前も、同世代はわずかに東京圏から転出超過となるなど、地方へ回帰する動きがみられたが、地方創生戦略における移住促進や地方リモートワークの支援を受けてそうした動きが加速したと考えられる。

## (2) 中高年男性の流出

コロナ禍以降の東京圏の人口移動で興味深いのは、中高年男性では転出超過が明らかに増え、その状況が定着しているように見える一方で、女性ではそうした様子は見られないことである(図表9)。東京圏における45歳以上の転出超過数に占める男性の割合は87%と高い水準にある。コロナ禍を経て、地方創生戦略の柱にも位置づけられている“地方移住”を実践しているのは中高年男性であり、女性や若者にそうした傾向はあまり見られないことになる。

(図表9) 性別、年齢別、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」より日本総合研究所作成

実際、石破前首相がスタートさせた地方創生2.0の基本的な考え方の一つとして、「若者と女性にも選ばれる地域」が前面に押し出された背景には、これまで実現に力を入れてきた地方移住や地方リモートワーク、二地域居住などが、どちらかと言えば男性に好まれ、実践しやすいライフスタイルであったことがある。たとえ地方暮らしというライフスタイルへの憧れに性差がないとしても、実際に地方移住を決断できる人は、男性の方が多くことは容易に想像される。

例えば、働き方として、リモートワークを実践できる人は、中高年男性が多いと考えられる。女性は、窓口や売場においてお客様と対してサービスを直接提供するような、リモートワークに馴染まない仕事に就いている人が多い。また、地方に女性の高度人材を積極的に採用してくれるような職場が少ないこともある。

加えて、女性はママ友以来のつながりなど、現住地にしっかりとしたコミュニティを築いている場合が多い一方で、男性は職場関係でのつながりが強いため、退職後の移住への向き合い方に男女で差異が生じるのは自然と考えられる。あるいは、パートナーが望む二地域居住につき合うことによって管理する住宅が増える負担は結局自分が負わされる、とネガティブに考えている女性が多いのかもしれない。

以上の議論から、移住や二地域居住頼みの地方創生は、限界にきているといえよう。雇用や仕事の面から地方創生を図るという観点で取り組みを再考することが不可欠である。

#### 4. なぜ女性は大都市を目指すのか

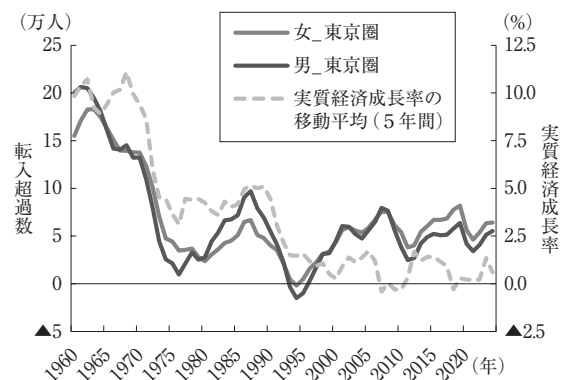
##### (1) 低成長が女性流入過多をもたらす

図表10に、高度成長期以降の男女別東京圏の転入超過数とわが国経済成長率を示す。東京圏の転入超過数は、男女とも増減を繰り返しているが、その変動と経済成長率の間には、一定のかかわりがあると考えられる。

1960年代の高度成長期には、男女とも転入超過数が多い状況にあったが、70年頃の成長率の急落とともに転入超過数は縮小した。80年代になると再びバブル景気に向けて経済成長率が高まるにつれ、東京圏の転入超過数も増加した。90年代のバブル崩壊直後には、男女とも転出超過となったこともあった。その後、総じて低成長が足元まで続いているが、それにもかかわらず、東京圏の転入超過数が比較的多い状況が継続している。この時期は、東京一極が活力を保ち、若い世代を吸引し続けたが、それが必ずしもわが国全体の成長にはつながっていなかったとみる事が可能である。こうしたことが、地方においても経済成長が必要という認識のもと、地方創生戦略が策定された一因ともなった。

そうしたなかで、東京圏の転入超過数において、経済成長の波に、より強く影響を受けてきたのは男性である。高度成長期からのバブル崩壊後の90年代までをみても、女性よりも男性の方が、振れ幅が大

(図表10) 性別、東京圏の転入超過数と実質経済成長率の推移



(資料) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」、内閣府「国民経済計算」より日本総合研究所作成

(注) 実質経済成長率は、5年間の移動平均値。転入超過数は日本人のみ。

きい。男性は、好況期に東京圏への転入超過が増え、景気後退期に減少する状況が顕著である。

60年以降、東京圏の転入超過数は、景気低迷期には女性が男性よりも多くなる傾向にある(図表11)。2010年以降、男性よりも女性の転入超過数が多い状況が続いているのは、低成長が長引いていることも一因といえよう。

### (2) 製造業の強さが女性の流出につながることも

地方からの転出超過において、男性よりも女性の方が多くいる状況をもたらす理由として、地域の産業構造も影響していると考えられる。大都市は、製造業よりもサービス業が集積している地域が多いが、地方の県では製造業に強みのある地域も少なくない。

図表12は、各県における製造業の従業者比率を横軸に取り、縦軸に転出超過数に占める女性の割合を取ったものである。なお、人口吸引力が強い大都市があり転入超過にあるいくつかの都府県は除いて表示した。図表より、製造業の従業者比率の高い県ほど、転出超過に占める女性の割合が高いことが分かる。

技術系、理系、IT系人材の採用を優先したい製造事業者では、そうした人材はそもそも男女比に偏りがあり、女性の割合が極端に低い状況のなかで、採用を進める必要がある。結果として、製造業の従業者は男性の比率が高まりがちとなる。地域にとって優良企業である場合が多い製造業は、男性就業者の割合が高まり、女性は大都市により良い仕事を求めて移り住んでいくこととなる。

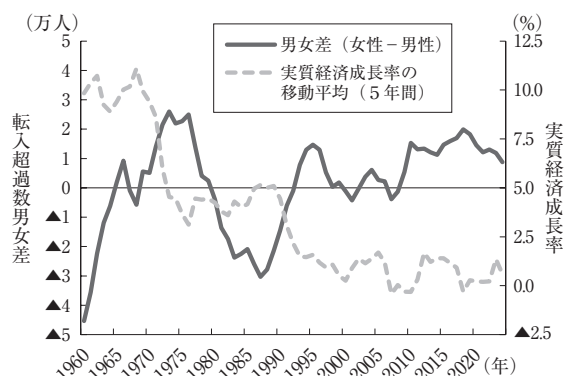
女性の理系人材育成が喫緊の課題といえよう。

### (3) 雇用の質に敏感な女性

女性がより良い仕事を求めて大都市に移り住むことについては、既報(注8)において、別の観点から分析を行っている。ここでは、その概要のみ示し、詳細は既報を参照されたい。

既報において、女性にかかわる地域特性を明らかにするため、都道府県別に得られる経済、雇用、教育、暮らしの各分野のデータを25種類集め、主成分分析を行った。主成分分析は、ばらつきのある複数の指標を比較的分かりやすい指標に合成する手法で、都道府県別の各種指標から地域特性をあぶりだすのに

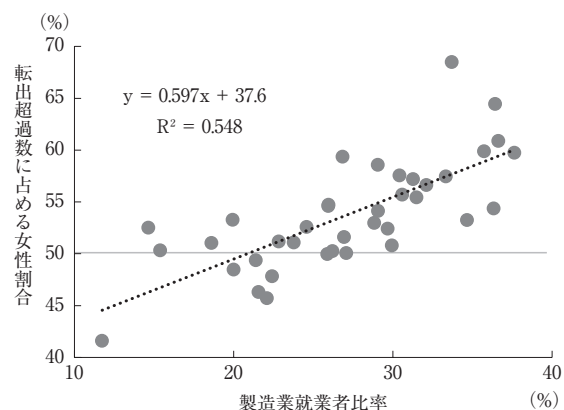
(図表11) 東京圏の転入超過数の男女差と実質経済成長率の推移



(資料) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」、内閣府「国民経済計算」より日本総合研究所作成

(注) 実質経済成長率は、5年間の移動平均値。転入超過数は日本人のみ。

(図表12) 都道府県別、製造業従業者比率と転出超過数に占める女性の割合の関係



(資料) 総務省「国勢調査2020年」「住民基本台帳人口移動報告2019年」より日本総合研究所作成

(注) 2019年に転入超過だった東京圏、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、福岡県を除く。

適している。

主成分分析に用いたデータは図表13の通りであり、主として女性に関する25の都道府県別データを用

(図表13) 主成分分析に用いたデータ一覧

分野	指標名	出典
経済	労働力率	国勢調査から労働力率
	管理職年収	賃金構造基本統計の「管理的職業従事者」における賃金
	一般労働者賃金	賃金構造基本統計から、一般労働者の賃金
	金融リテラシー調査正答率	金融広報中央委員会の金融リテラシー調査
	本社事業所比率	経済センサス-基礎調査
雇用	管理的職業比率	就業構造基本調査の「管理的職業従事者数」
	専門的・技術的職業従事者比率	就業構造基本調査の「専門的・技術的職業従事者」
	正規雇用比率	就業構造基本調査の雇用者数に占める正規雇用者数
	勤続年数	就業構造基本調査
	有配偶女性の有業率	就業構造基本調査
	本社等勤務比率	経済センサス-基礎調査
	公務員比率(男女計)	地方公共団体定員管理調査 男女区別なし。20～64歳人口比
教育	大卒人口比	就業構造基本調査
	4年制大学進学率比	学校基本調査 4年制大学進学率
	自己啓発時間	社会生活基本調査 自己啓発時間
暮らし	未成年母の子の比率	人口動態統計 未成年の母親から生まれた子の割合
	母子世帯比率	都道府県のすがた(国勢調査) 母子世帯比率
	家事関連時間	社会生活基本調査 家事関連時間(6歳未満の子のいる世帯)
	睡眠+休養・くつろぎ時間	社会生活基本調査 睡眠、休養時間(6歳未満の子のいる世帯)
	悩みやストレス	国民生活基礎調査 悩みやストレスを抱える人口の比率
	心の状態	国民生活基礎調査 心の状態 K6という尺度を用い、点数が高いほど精神的な問題があるとする
	配偶者暴力	配偶者暴力の相談件数(内閣府男女共同参画局)の人口比
	三世帯同居比率	国勢調査
	保育所余裕度	厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」
	介護離職率	就業構造基本調査

(資料) 日本総合研究所作成

いた。図表14は、主成分分析で得られた第1主成分の主成分負荷量である。第1主成分のプラス方向には「勤続年数」や「公務員比率(男女計)」、「労働力率」、「三世帯同居比率」などが位置し、マイナス方向には「大卒人口比」や「賃金水準」が位置した。以上より、第1主成分は『労働に関する地域特性』を表していると考え、プラス方向を「安定志向」、マイナス方向を「キャリア志向」とした。

各都道府県の主成分得点と女性の転入超過率(2019年)の相関を取ったのが図表15である。各県の転入超過率は、第1主成分である「労働に関する地域特性」と相関が高

(図表14) 第1主成分にかかわる主成分負荷量

	指標名	負荷量
1	勤続年数	0.87
2	公務員比率(男女計)	0.79
3	労働力率	0.75
4	三世帯同居比率	0.65
5	有配偶女性の有業率	0.63
・	・	・
・	・	・
21	自己啓発時間	▲0.80
22	管理職年収	▲0.82
23	4年制大学進学率比	▲0.83
24	一般労働者賃金	▲0.88
25	大学卒人口比	▲0.90

(資料) 日本総合研究所作成

いことが示されており、女性の人口移動は、主成分分析の結果導かれたキャリア志向の高い地域に引っぱられ、安定志向を示す指標の高い地域から流出していることが分かる。

より細かく見るため、2019年の各都道府県の転入超過率と主成分分析のためのデータそれぞれについて相関係数を算出すると、正の相関が高いのが「大卒人口比」や「賃金水準」であり、負の相関が高いのは、「勤続年数」と「公務員比率」、および少し相関係数が低いものの「三世代同居比率」も一定の関係が見られる（図表16）。一見、勤続年数が長いことは、安定して働ける環境が整っていることを示唆しており、女性の就労にとっては好ましい環境であるように考えられる。しかし、見方を変えれば、雇用の流動性の低さを表しているとみることも可能である。勤続年数の長い地域は、いわゆる割の良い仕事が年配者によっておさえられ、若い世代がより良い仕事に就くことが難しいため、結果的にそれが地域からの流出の一因となっている可能性がある。

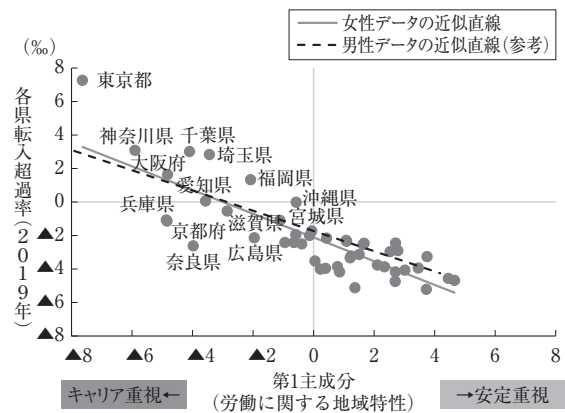
なお、「三世代同居比率」が高いことは、子どもができて、必要に応じて親に子を託して、女性が働くことができる環境を意味している。こうしたことは、ある意味地方の“売り”の部分でもあるが、「三世代同居比率」が高い地域から女性が流出する傾向にある状況を踏まえると、そうしたことを求める女性ばかりではないことを示している。「勤続年数」が長いことや「三世代同居比率」の高いことは、安心して長く働ける環境として、地方移住の売りである“安定・安心”の部分が、実は女性の地方流出を促す一因となっている可能性がある。

なお、既報では示していないが、図表15中の破線は、同様の分析を男性のデータで行った結果の近似線である。男性の結果と比べて、女性の線の方が立ちあがっている（傾きの絶対値が大きい）ことから分かるのは、女性の方が『労働に関する地域特性』に影響を受けやすいということである。地方において、高学歴の女性の賃金水準を高めたり、仕事を得にくい状況を改善したりすれば、男性よりも地域定着に結びつきやすいことを示唆していると考えられる。

#### (4) 女性を取り込む情報通信業

2020年以降、若い世代の東京圏流入が顕著になった一因として、産業構造において情報通信産業の存在感が増したことが影響したと考えられる。地方創生戦略がスタートした2014年からの5年間（2014～2019年）とコロナ禍以降の5年間（2019～2024年）で、新規雇用を生み出す産業が様変わりした。

(図表15) 第1主成分（労働に関する地域特性）と各県の転入超過率



(資料) 各種データより日本総合研究所作成  
(注) 各プロットは、女性データ。参考までに男性データの近似直線も記入。

(図表16) 女性の転入超過率と各指標の相関係数

	相関係数		相関係数
大卒人口比	0.816	母子世帯比率	▲ 0.316
管理職年収	0.745	正規雇用比率	▲ 0.367
一般労働者賃金	0.762	労働力率	▲ 0.451
公務員比率	▲ 0.721	保育所の余裕度	▲ 0.457
勤続年数	▲ 0.800	三世代同居比率	▲ 0.544

(資料) 各種データより日本総合研究所作成

まず、2014～2019年の雇用の増加数に占める産業別・地域別の寄与率を見てみよう。寄与率は、わが国全体で増えた雇用者数に対する、各地域・各産業で増えた雇用者の割合を計算したものである（図表17）。産業別にみると、建設業で▲0.2%と微減となった一方、サービス業はすべての産業で増加しており、多くの産業が成長し、雇用を伸ばしたことが分かる。

（図表17）2014年を基準としたときの2019年までの雇用増加数に対する寄与率

	全国	北海道・東北	東京圏	北関東・甲信	北陸	東海	近畿	中国・四国	九州・沖縄
非農林業全体	100.0	5.2	45.1	3.2	2.5	11.5	16.0	7.0	9.5
建設業	▲0.2	▲1.0	0.2	▲0.5	▲0.5	0.2	▲0.2	0.7	0.2
製造業	7.2	0.0	▲0.2	1.2	1.0	2.5	1.2	0.7	0.5
サービス業	83.0	6.2	40.1	2.5	1.5	9.5	11.5	4.2	7.2
情報通信業	5.7	0.0	4.5	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0	0.2
卸売業・小売業	6.2	0.2	3.7	0.2	▲0.2	0.5	1.2	0.5	▲0.2
金融業・保険業	3.5	0.0	3.2	▲0.2	0.0	0.5	▲0.2	0.2	0.5
学術研究・専門・技術サービス業	5.7	0.5	3.0	0.2	0.2	0.7	0.7	0.5	0.5
宿泊業・飲食サービス業	10.2	1.5	4.0	0.2	0.5	0.7	1.5	0.7	1.0
教育・学習支援業	8.5	1.2	2.2	0.2	0.2	1.2	2.0	0.0	1.2
医療・福祉	22.4	2.5	6.7	1.2	0.7	2.5	4.2	1.2	3.2

（資料）総務省「労働力調査」より日本総合研究所作成

（注）変化の小さい業種は除いて表記した。

地域別に見ても、東京圏の45.1%が目立つものの、すべての地域でプラスとなった。東京圏の雇用者比率は全国に対して3割程度を占めることから、新規雇用の寄与率で45.1%となった東京圏の力強さは明らかであるが、それ以外の地域でも、一定程度の雇用増があったことになる。

ところが、コロナ禍を契機に、雇用者数における地域、産業の状況が一変する。今度は、2019年を基準として、2024年までの雇用者の増加数に対する地域別・産業別の寄与率を見てみよう（図表18）。まず、産業別にみると、2019年までとは一変して、産業ごとの強弱が鮮明となっている。雇用を増やしたのは、「情報通信業」、「学術研究・専門・技術サービス業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」の4部門のみであり、なかでも「情報通信業」と「医療・福祉」の伸びが目立つ。コロナ禍の影響を受け、「医療・福祉」が雇用を増やしたことは当然であるため、これを除いて考えると、「情報通信業」が一強であったことが分かる。

2014年の段階で、「情報通信業」の雇用者数は、全雇用者数の3.3%に相当する203万人であったものが、とくにコロナ禍以降は急増し、2024年には4.4%となる292万人となった。

次に地域別にみると、東京圏の強さが際立つ。2019年以降の雇用増加分に対する東京圏の寄与率は58%に達しており、新規雇用の半分以上は東京圏で生まれたことになる。また、大阪圏を含む近畿も、2014～2019年までの16.0%を大きく上回る28.6%の寄与率を示しており、東京に次ぐ雇用の成長を見せた。東海は、もともと製造業の強い地域であるが、そのゼロ成長が響き、全体としても地域の雇用規模に対

(図表18) 2019年を基準としたときの2024年までの雇用増加数に対する寄与率

(%)

	全国	北海道・東北	東京圏	北関東・甲信	北陸	東海	近畿	中国・四国	九州・沖縄
非農林業全体	100.0	▲ 1.7	58.0	6.7	▲ 5.0	4.2	28.6	▲ 1.7	11.8
建設業	▲ 12.6	▲ 1.7	▲ 6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	▲ 1.7	▲ 1.7
製造業	▲ 5.0	0.0	0.0	▲ 2.5	▲ 3.4	0.8	0.8	▲ 1.7	0.0
サービス業	122.7	▲ 2.5	68.9	7.6	▲ 1.7	6.7	28.6	4.2	10.9
情報通信業	47.9	1.7	31.9	0.8	0.8	3.4	6.7	0.8	1.7
卸売業・小売業	▲ 5.0	▲ 3.4	▲ 4.2	1.7	▲ 0.8	▲ 1.7	3.4	0.0	0.0
金融業,保険業	▲ 8.4	▲ 0.8	▲ 5.0	0.0	▲ 0.8	▲ 0.8	0.0	▲ 0.8	▲ 0.8
学術研究,専門・技術サービス業	8.4	0.8	4.2	▲ 0.8	0.0	1.7	3.4	▲ 0.8	0.0
宿泊業・飲食サービス業	▲ 3.4	▲ 3.4	1.7	0.0	▲ 0.8	▲ 0.8	1.7	▲ 1.7	0.8
教育,学習支援業	13.4	▲ 0.8	8.4	2.5	0.0	▲ 1.7	1.7	2.5	1.7
医療,福祉	65.5	5.0	23.5	5.0	0.8	8.4	12.6	4.2	5.9

(資料) 総務省「労働力調査」より日本総合研究所作成

(注) 変化の小さい業種は除いて表記した。

して雇用増への寄与率は見劣りする状況となった。

東京圏の雇用の強さは、「情報通信業」の伸びに起因する。コロナ禍において、「製造業」、「卸売業・小売業」、「金融業、保険業」が大きく雇用を減らす一方で、「情報通信業」は全国で66万人の雇用を増やし、そのうち東京圏は寄与率で66.7%に当たる42万人の増加となった。

こうしたなかで、とくに女性に注目して2024年までの雇用の伸びに対する業種別・地域別寄与率（2019年基準）を示したのが、図表19である。15歳以上の女性雇用者数では、全体的な傾向と同じ「情報通信業」（20.8%）と「医療、福祉」（47.9%）で伸びており、男女合計で見た「情報通信業」一強の印象はやや薄れる。

(図表19) 2019年を基準としたときの2024年までの雇用増加数に対する寄与率（女性）

(%)

	女性 15 歳以上		女性 25 ～ 34 歳	
	全国	東京圏	全国	東京圏
非農林業全体	100.0	50.0	100.0	128.6
建設業	2.1	0.0	7.1	0.0
製造業	2.1	5.2	21.4	21.4
サービス業	95.8	41.7	57.1	92.9
情報通信業	20.8	12.5	85.7	50.0
卸売業・小売業	▲ 2.1	▲ 3.1	▲ 50.0	▲ 7.1
金融業,保険業	▲ 2.1	▲ 1.0	▲ 28.6	▲ 14.3
学術研究,専門・技術サービス業	12.5	5.2	21.4	14.3
宿泊業・飲食サービス業	▲ 6.3	2.1	▲ 14.3	7.1
教育,学習支援業	11.5	5.2	14.3	7.1
医療,福祉	47.9	17.7	21.4	28.6

(資料) 総務省「労働力調査」より日本総合研究所作成

(注) 変化の小さい業種は除いて表記した。

しかし、25～34歳の若い女性に注目すると、雇用の増加に対する情報通信業の寄与率は、85.7%であった。若い女性に対する情報通信業の雇用吸引力は極めて強かったことが分かる。また、全国の寄与率が85.7%に対して、東京圏はその6割に相当する50.0%と、若い女性が東京に流入する主要な要因は、東京圏の情報通信業における人材吸収力の強さにあったといえよう。

東京圏の情報通信業の女性雇用者数（25～34歳）は、2019年の14万人から2024年には21万人と50%の増加となった（図表20）。同時期、男性では、東京圏の「情報通信業」における雇用者数（25～34歳）が、33.3%の伸びにとどまっていることからみても、東京圏の情報通信産業が、とくに若い女性の雇用に積極的に拡大していたことが分かる。

（図表20）情報通信業における雇用増加率（2019～2024年）

	全国 15歳以上	東京圏 25～34歳
男性	23.1	33.3
女性	32.3	50.0

（資料）総務省「労働力調査」より日本総合研究所作成

#### （5）ジェンダー的視点でみる情報通信業の評価

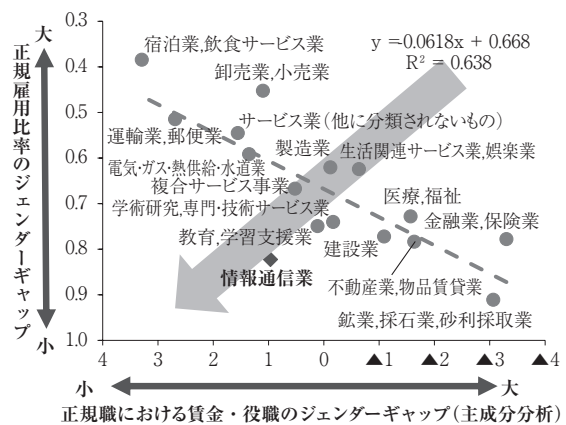
理系や技術系の教育を受けた人の受け皿と考えられがちな情報通信業に、女性の新規雇用が集中する背景に、この産業が、他業種に比べてジェンダーギャップが相対的に小さいという特徴を有していることがあげられる。既報（注9）において、産業大分類ごとの業種によるジェンダーギャップの差異を明らかにした。ここでは、その内容を簡潔に示すとともに、女性の地域定着の可能性を拡大するための取り組みを、ジェンダーギャップの視点から検討する。

既報では、各産業のジェンダーギャップの状況を総合的に判断できる図表21を作成した。このグラフは、縦軸、横軸ともジェンダーギャップを表している。縦軸は、正規雇用比率のジェンダーギャップであり、上に行けば行くほどジェンダーギャップが大きく、女性の非正規社員に依存した産業であることを意味する。

横軸は、業種別の各種ジェンダーギャップ指数を用いて主成分分析を行った結果得られた新たな評価軸である。右側に行くほど、正規職の賃金や昇進に関するジェンダーギャップが大きい業種であることを意味する。

この両軸の特性から、ジェンダーギャップの観点からは、図中の大きな矢印で示された方向（左下）に近づいていくことが望ましいことになる。しかし、わが国の多くの産業が、右肩下がりの線分（近似式により作図）の近傍に分布していることが分かる。これは、多くの業種において、女性の雇用や処遇が男性よりも低い位置づけにあったころの状況を引きずっていることを表している。近年は、多くの業種でこうした状況の改善が図られているものの、数値で見る限り、賃金や役職者登用、さらには正規・非正規の採用行動などにおいて、男性優位が残っているのである。実際、全産業平均で正規の一般労働者

（図表21）業種別、ジェンダーギャップの状況



（資料）各種データより日本総合研究所作成

の賃金を男女別に見ると、女性は男性の7割程度しか支払われていない。また、役職者登用に至っては、女性は男性の1割程度にとどまっている。

本分析で用いた指標をみる限り、「情報通信業」が、線分から最も乖離した左下に位置することが示され、総合的に最もジェンダーギャップが小さい業種であることが分かった。新興産業であるがゆえに、男女格差をもたらす旧来の規定が少ないと考えられる。また、近年、「情報通信業」は、わが国において最も多くの雇用を生み出す産業となっている。人手不足のなかでも人材確保を図るため積極的に女性の採用を進めており、雇用規定上ジェンダーギャップを排することに力を入れ、雇用慣行における男女平等に近づける努力を他業種よりも積極的に取り組んでいると考えられる。

地方中小企業においても、業種を問わず女性の雇用増や処遇改善に一層の力を注ぐことが必要となる。女性の雇用や処遇改善が進まない業種や企業においては、女性が高いポジションに就いていないことに対し、往々にして女性の側に理由があるとの指摘がなされることが多い。例えば、①女性自らが責任あるポジションに着くことを拒否する、②遠隔地への異動の可能性があるポジションを望まない、③夫の扶養から外れないような働き方を望む、などが典型的であろう。

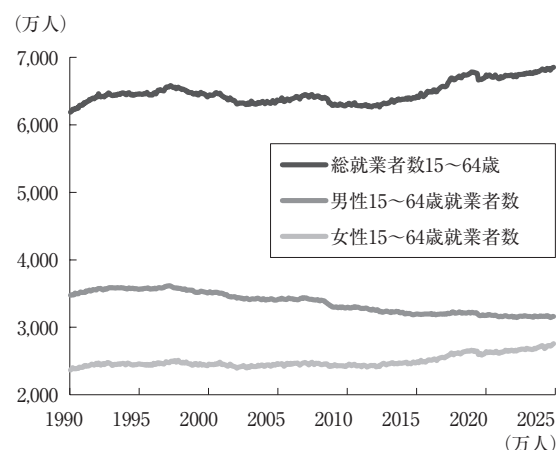
①については、労使双方が、典型的な固定的性別役割分担意識から脱却できていないことを示している。採用や研修の機会をとらえ、管理職の適性は性別によるものではないことを周知するとともに、男女分け隔てなく、将来の管理職登用の可能性について示唆しておくことが有効である。なお、近年、管理職に就きたがらないのは若い男性にも見られる現象である。企業側には、性別にかかわらず、社員との対話を通じて、将来の企業運営を担う人材の育成に注力することが必要な時代となっている。

②について、遠隔地への異動を望まないのは、近年は男性も同様である。夫婦がともにフルタイムとして働くことが当たり前の社会になっている状況から、そもそも頻繁な遠隔地異動を前提とするような企業の組織運営・人事体系は敬遠されがちである。本社とは離れた遠隔地の拠点では、現地採用した人材を充てるなど、遠隔地への異動を極力減らす取り組みが求められる時代となっている。

③については、夫の扶養の範囲で働くことを希望する女性の多くがパートタイマーであると考えられるが、扶養の範囲を意識することなく働くことができるよう、時給を引き上げたり、正規社員の時短勤務のような仕組みを有効活用したりするように促すべきである。

現在、生産年齢の男性就業者数はおよそ3,150万人であり、これは1997年の3,600万人から12.5%減少している（図表22）。一方、総就業者数は2014年以降増加傾向にあり、働き手の数を支えているのは高齢者と女性である。こうした傾向は、今後も継続することが予想される。積極的な女性の採用と処遇改善に取り組まない中小企業は、今後も希望する人員を確保することが難しくなることは自明である。

（図表22）男女別就業者数の推移



（資料）総務省「労働力調査」より日本総合研究所作成

(注8) 藤波匠「アフターコロナの女性雇用と地方創生—主成分分析に基づく提言—」JRIレビュー 2022年 Vol.2, No.97 88ページ。

<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/13158.pdf>

(注9) 藤波匠「就労のジェンダー平等と育休環境のあるべき姿」JRIレビュー 2024年 Vol.5, No.116 14ページ。 <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/14960.pdf>

## 5. 地方創生から地域未来戦略へ

ここまで指摘してきた通り、地方創生10年を振り返ってみれば、移住促進政策等、様々な優遇策を駆使して人口の奪い合いに終始するような地方活性化策は、明らかに限界にきているといえよう。今後は、大学を卒業したような高学歴の女性が望む雇用機会の創出を目指す産業戦略を、地域活性化策の中心に据えることが求められる。

高市首相の政策意図として、地域未来戦略は、地域活性化の面で独自色の打ち出しを狙ったものと考えられる。女性や若者の地域定着の面で、石破前首相肝いりの地方創生2.0は結果として不十分であったことから、産業戦略の面から支援メニューを追加することは不可欠な要素であった。

以下では、今夏に具体策が取りまとめられる地域未来戦略について、その2本柱として示されている「戦略産業クラスター計画」と「地域産業成長プラン」の在り方を、「若者と女性にも選ばれる地域」という理念と照らし合わせながら考えてみたい。

### (1) 戦略産業クラスター計画

より強い経済基盤の構築の側面から、産業クラスターを構築しようという取り組みである。高市政権として打ち出した17分野（注10）に及ぶ総合経済対策に盛り込むべき重点施策を中心に、各地域に適した分野でクラスターの形成を図ることとなる。すでに、半導体の分野では北海道や九州、創薬・先端医療の分野では関西などで、産業集積が進んでいる。とくに九州では、国内外の半導体企業が多く集積するなかで、新たに台湾のTSMCが進出し、自動車や産業機器に搭載されるロジック半導体の量産を開始した。最先端のロジック半導体の量産を目指す北海道のラピダスも、地元経済の起爆剤として期待を集めており、すでに両社にそれぞれ1兆円を超える補助金の投入が決定されている。

ただし、産業クラスター形成を推進することについては、懸念もある。まず、2000年代に取り組みされた産業クラスター計画との相違点を打ち出すことができるかどうかである。

2001年からスタートした国主導の産業クラスター計画では、サブプロジェクトまで含めると全国で24のプロジェクトが承認された。先行研究（注11）によれば、2009年まで政府主導で実施したのち、以後は地域主導に切り替えられたが、2016年の段階で継続実施されていたのは、4プロジェクトに過ぎなかった。この段階で九つのサブプロジェクトの活動状況が休止もしくは不明となっているなど、当時の産業クラスター計画は、思いのほか成果が乏しかったといえよう。

産業クラスターに参加した企業が、十分な経済的・非経済的メリットを享受できるかどうかも重要である。とくに外資系企業の国内進出をきっかけにクラスター形成を促す際、調達や物流などの分野で、地元企業が参入できるかどうかは鍵となる。

同先行研究によれば、2000年代の産業クラスター計画では、プロジェクトに参加した企業に対する国のアンケート調査（注12）で、企業業績や企業活動にプラスに寄与したとする企業は、いずれも回答企

---

業全体の数%程度に過ぎなかったとされる。参加企業がメリットを感じられなかったことが、プロジェクトの破綻につながった例もある。

産業クラスター計画の成功の目安の一つとして、地元産業の参入があると考えられるが、誘致したグローバル企業を核とするクラスターの場合、そのサプライチェーンに参入するハードルは高い。新聞報道（注13）によれば、熊本で稼働しているTSMCでも、地場産業の参入が難しい状況にあることを伝えている。報道によれば、TSMCでは、熊本第1工場で間接材料の「国内調達率50%」を早期に達成しているものの、2024年末の段階で、消耗品などを除き、製造工程のサプライチェーンに新たに食い込んだ地元企業はほぼないとされている。そうした状況を踏まえ、地元地銀は連携して、TSMCのサプライチェーンへの地元企業の参入をバックアップする体制を築いており、一部でその成果が出始めているとの報道もある（注14）。

産業クラスター計画は、成功すれば地域の経済や雇用にとって極めて大きなプラスの影響を与えることになるが、その成否は核となる企業や産業の浮沈に左右される側面が強く、必ず成功するものとは言い切れない面がある。しかも、技術的に最先端を追い求めるような企業・産業では、地域人材の採用、とりわけ女性の地域定着を図ることは容易ではない。したがって、地方創生の延長線上で、若者・女性の地域定着を図ろうとするのであれば、地域未来戦略のもう一つの柱である地域産業成長プランがより重要となる。

## (2) 地域産業成長プラン

地域産業成長プランは、①地域産業クラスターと、②地場産業支援、の二つからなる。

①の地域産業クラスターは、古くから各地に存在しており、有機的なつながりを有する産業集積が多い。各地に残る漆器製造や陶磁器製造、織物、染色など伝統工芸的な産業集積はその最たるものであるが、より現代的なものとして、新潟県燕三条地域のカトラリー製造、東京都大田区や大阪府東大阪市の中小企業の集積を核としたものづくりなども一例と考えられる。

近年、地域によっては地場産業クラスターの核となるような企業が事業継続できなくなる例が散見される。能登の輪島塗は、各工程が細かく分業化されていることが知られていたが、もともと人手不足が指摘されていた状況に、震災が襲い、産業クラスターの維持が難しい状況が生じている。大田区や東大阪市のものづくりにおいても、経営者の世代交代のタイミングに、円安・物価高が重なる状況下、櫛の歯が抜けるように倒産や廃業する企業が出てきており、中小企業の産業集積という特色の継続が難しい局面にきている。まずは、各地で取り組まれている事業承継に対する支援策を推進し、これまでのクラスター機能を維持していくことが重要となる。

また、従来型の地域産業クラスターが地理的条件などから自然発生的に生まれてきた経緯を踏まえると、人為的に新たに構築することが可能なのか、ということは検討の余地がある。そもそも、物流網が世界規模に発展した状況下、物理的な近さが不可欠な要素かという点も再考に値する。ネット上に仮想クラスターを形成し、受発注や決済の迅速化を図るような、時代に即した新機軸を構想する方が現実的な場合もある。

②の地場産業支援は、これまでも工業系公設試験研究機関の利活用（注15）など、様々な支援策が実

施されてきたが、何よりそれぞれの企業が投資をして成長していくことが必要である。2025年、中小企業庁は「100億宣言」という新たな取り組みをスタートさせた。これは、各中小企業の社長に売り上げ100億円を目指すことを宣言させるとともに、その道筋について計画を明示させ、それを行政が支援するスキームである。これまでの、弱いところを支える護送船団方式的な産業支援策から脱却し、強い企業や成長意欲のある企業をより強力で支えていくという新たな試みである。これは、中小企業庁による中小企業支援策の大きな転換を意味しており、その他の産業支援策全般でも、成長意欲のある企業の投資やDX戦略を強力で後押ししていくことが望まれる。

とくに、IT人材は、東京の情報通信業に集中しているため、人材が不足している地方の中小企業は、DXに後れを取る形となっている。しかし、一人のIT人材を獲得したことによって一気にDXが進んだ例もある。

例えば、岡山県のフジワラテクノアートは、IT企業から転職してきた一人の女性を中心に社内のDXを進め、社員のITリテラシーの底上げが図られ、経済産業省の「DXセレクション2023」でグランプリを受賞するに至っている（図表23）（注16）。

様々な形で地域産業を支援するケースが増えると考えられるが、本稿での議論に即して最も重要となるのが、女性雇用である。地場産業は製造業中心であることが多いため、それをいくら支援しても、女性に理系人材やIT人材、モノづくりに関心のある人材が少ない現状では、地域からの女性の流出を加速させる結果となりかねない。

クラスターや地域産業というと、どうしても製造業中心、サービス業でもデータセンター等、情報通信業をイメージしがちである。実際、高市政権が打ち出した総合経済対策に盛り込まれた重点施策17分野のほとんどが、IT関係や製造業、建設業にかかわる分野である。わが国の場合、理系人材が男性に偏っていることから、製造業の比率が高い地域ほど女性の転出者が多い傾向にある。製造業に強みのある北関東の各県では、若い世代の男女比が男性過多であることが課題となっている。

地域における製造業の伸張が、「若者と女性にも選ばれる地域」という地方創生の理念に逆行するものであってはならない。地域未来戦略に並行し、理系やIT分野における女性従事者を増やすため、中学校教育の段階から理系人材のすそ野を広げていく取り組みも必要となる。

また、多くの地域で基幹産業となりつつある観光業の活性化も課題である。インバウンドの増加により、オーバーツーリズムのような側面が指摘されがちだが、地方にとって観光業は、製造業と同様、重要な輸出産業の側面を有している。わが国全体で訪日客数が過去最高を記録する状況においても、その恩恵を受けていない地域は少なくない。

また、観光振興をインバウンド向けという狭い範囲でとらえることなく、スポーツ、アートなど、多

（図表23） フジワラテクノアートのDX成果

部門・対象	導入システム	導入後成果
技術営業部	営業支援システム	・受注前案件の見える化 ・受注・売上予測の可視化
技術部 (設計)	図面・技術文書 管理システム	・全部門からのデータアクセス ・図面検索時間の短縮
製造部 全社	生産管理システム	・原価・進捗の可視化 ・作業指示、工数による管理
調達グループ	オンライン発注 プラットフォーム	・月400時間削減（調達） ・発注書・FAX90%削減
製造部	在庫管理システム	・棚卸作業の大幅効率化
開発部門	Python、データ分析	・社内をサポートするAI開発

（資料）フジワラテクノアート資料より日本総合研究所作成  
（注）若林厚仁「関西経済の成長加速は本物か」日本総合研究所  
Research Focus No.2023-11」図表B-2転載。

様なコンテンツをきっかけとした人の移動（イベントツアー）も重視することが望まれる。各地に音楽やスポーツのイベントを開催できる大型アリーナやスポーツ施設が誕生しており、国内外から来訪者を吸引することが期待される。

有名アーティストの地方公演で、航空便が増便されることも珍しくない。また、横浜のみなとみらい地区のびあアリーナMMで音楽イベントが開催される際、周辺のホテルや店舗、観光施設と連携した取り組みを行うようになったことで、2020年のアリーナ完成以来、周辺の人流や宿泊者数を押し上げることに成功している（注17）。さらに、2019年に全国で開催されたラグビーワールドカップは、岩手県釜石市を含む全国各地で試合が行われ、内外から多くのファンを集め、改めてスポーツイベントの力を実感することとなった。

従前、観光産業は、従業者の低賃金や非正規従事者への依存が大きな課題であったが、一方で、食材提供や土産物製造等まで含めると、関連産業が多いすそ野の広い産業という側面を有している。インバウンドやイベントツアーの増加によって、観光産業の高付加価値化、従業者の高賃金化を図ることができれば、若い世代の就業希望の増加や地域経済への恩恵の増大などが期待される。観光関連産業の育成を、地域の強みを生かした地場産業成長支援の柱に据えることが必要である。

(注10) AI・半導体、造船、量子、合成生物学・バイオ、航空・宇宙、デジタル・サイバーセキュリティ、コンテンツ、フードテック、資源・エネルギー安全保障・GX、防災・国土強靱化、創薬・先端医療、フュージョンエネルギー、マテリアル、港湾ロジスティクス、防衛産業、情報通信、海洋。

(注11) 星貴子「地域産業振興策の現状と課題—推進組織からみた地域産業振興の在り方—」JRIレビュー 2016年 Vol.7, No.37。 <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/8815.pdf>

(注12) 「平成21年度産業クラスター計画モニタリング調査等報告書（2010年3月）」経済産業省地域経済産業グループ 2010年。

(注13) 西日本新聞「シリコンアイランド再始動 Re:九州 半導体編<上>TSMC網参入 高き壁 13地銀 異例タッグで支援」2024年12月19日 西日本新聞朝刊 7面。

(注14) 日本経済新聞電子版「TSMC供給網、九州FGが24社の参入支援「経済効果実現へ投資を」」2026年1月27日 九州フィナンシャルグループによれば、「これまでに商談が215社で計397件あったものの、台湾企業との競合もあって成約に至ったのは2年間です。24社、32件だった」としている。24社を如何に評価するかは難しいが、グローバルなサプライチェーンが構築されている大手企業の調達網に、地域企業が参入することは容易なことではない。

(注15) 若林厚仁「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年 Vol.4, No.115。 <https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=107821>

(注16) 若林厚仁「関西経済の成長加速は本物か—生産性向上や有望分野の強化が課題—」日本総合研究所 Research Focus No.2023-11, 2023年6月7日。

(注17) 笹井裕子（びあ総研）「集客エンタテインメントによる地域活性化事例」2026年1月16日 釜山東西大学で開催された釜山セミナー「地域の発展と日韓の民生パートナーシップ新時代」における講演資料より。

## 6. おわりに

地方創生10年の経験から得られた知見として最も重要な点は、人口移動の方向性は、雇用の質と量によって決定されるということである。限界が見えていた従来型の地方創生戦略に、産業振興や良質な雇用の創造という観点を盛り込んだ地域未来戦略というオプションが付加されたことは望ましい方向性といえよう。

しかし、地域未来戦略が、製造業や技術系、IT系に偏った産業戦略となれば、女性の地域定着は一層遠退いてしまう可能性もある。地方においては、製造業などでより積極的に女性人材の活用が図られるよう、理系人材の育成など教育面の見直しも求められる。

同時に、地域未来戦略が扱う産業を、製造業等狭い範囲に絞り込むことなく、地方の有力産業となりつつある観光を含むなど、前広に構えることが必要である。製造業を核としたクラスター形成は、成功すれば地域にとって大きな恩恵ともなるが、過去を振り返れば、自然消滅のような形の終わりを迎えたケースも多い。観光業なども含め、地域の強みと弱みを十分に踏まえた総合的な産業戦略を構築することこそ、今後の地方活性化で目指すべき方向性であるといえよう。

#### 参考文献

- ・ 内閣官房地域未来戦略本部「地方創生に関する総合戦略～これまでの地方創生の取組のフォローアップと推進戦略～（令和7年12月23日閣議決定）概要」
- ・ 総務省地域力創造グループ「令和6年度地域おこし協力隊の隊員数等について」2025年4月
- ・ 総務省地域力創造グループ「令和6年度地域おこし協力隊の定住状況等に係る調査結果」2025年4月
- ・ 藤波匠『人口減が地方を強くする』日本経済新聞出版社 2016年
- ・ 藤波匠「地方創生2.0の成功に向けて―女性・若年雇用の質的・量的改善が不可欠―」日本総合研究所 Viewpoint 2025年5月16日
- ・ 藤波匠「アフターコロナの女性雇用と地方創生―主成分分析に基づく提言―」JRIレビュー 2022年 Vol.2, No.97
- ・ 藤波匠「就労のジェンダー平等と育休環境のあるべき姿」JRIレビュー 2024年 Vol.5, No.116
- ・ 星貴子「地域産業振興策の現状と課題―推進組織からみた地域産業振興の在り方―」JRIレビュー 2016年 Vol.7, No.37
- ・ 若林厚仁「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年 Vol.4, No.115
- ・ 若林厚仁「関西経済の成長加速は本物か―生産性向上や有望分野の強化が課題―」日本総合研究所 Research Focus 2023年6月7日