

2024年11月29日

No.2024-050

人口の東京一極集中の実相 —女性理系人材の育成と地方における雇用の受け皿作りが課題—

調査部 上席主任研究員 藤波 匠

《要 点》

- ◆ 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を脱し、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てとれる。
- ◆ 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である。
- ◆ 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、その中で東京圏の吸引力が勝っている状況と言える。
- ◆ 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、足元でその差は縮小傾向にある。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。
- ◆ 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、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かもしれない。しかし、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は大きな課題である。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。
- ◆ ただし、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、地方においても、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人材を東京圏のIT企業が抱え込んでいる現状から脱却するには、地方に拠点を構える企業が、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。

本件に関するご照会は、調査部・上席主任研究員・藤波匠宛にお願いいたします。

Tel: 090-8487-7832

Mail: fujinami.takumi@jri.co.jp

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。

<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>



本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。

1. はじめに

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、同じく民間有志の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、目標達成には程遠い状況であった。それが、ここへ来て再び消滅可能性の議論が注目されたことで、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おい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た。コロナ禍で大幅に減少した東京圏の転入超過数は、経済の正常化とともに再び増加傾向にある。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とみるべきであろう。本稿では、人口移動の根底にあるメカニズムを踏まえた実効性ある地方創生戦略について検討する。

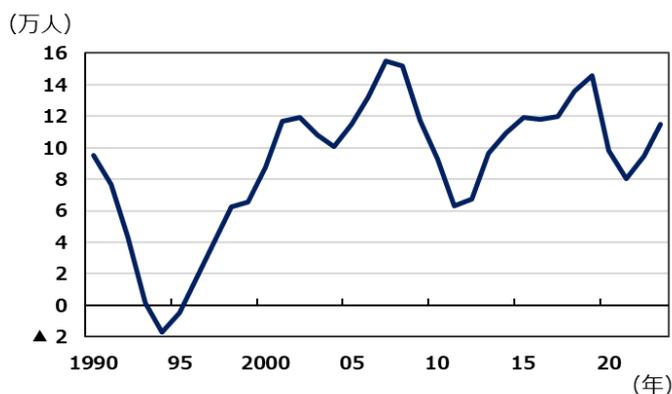
2. 東京への人口流入の現状

2023年の東京圏への転入超過をめぐる動きを子細に見ると、地方圏（地方のうち大都市を抱える県を除いた地域）における人口供給余力の低下や女性流入の低調さを示すデータが認められる。本章では、それぞれについて詳しく見ていくことにする。

（1）地方圏の人材供給力に陰り

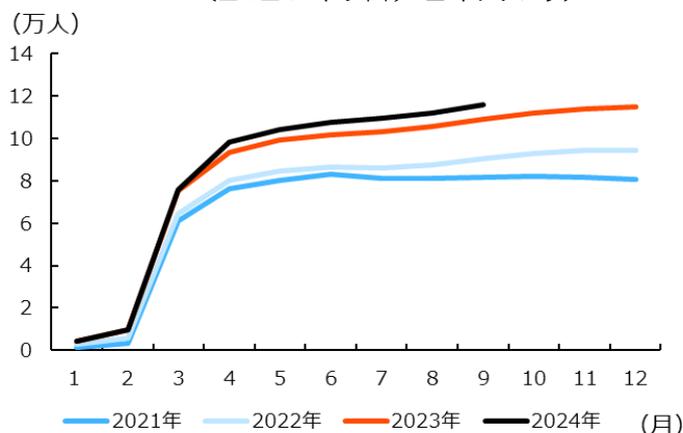
コロナ禍によって大幅に減少した東京圏の転入超過数は回復しつつあり、およそ8万人のボトムを記録した2021年から足元にかけての上昇傾向が続けば、早晚コロナ禍前の2019年の水準に戻す勢いである（図表1）。もっとも、月別データを見る限り、2024年は9月まで前年対比微増にとどまっており

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」

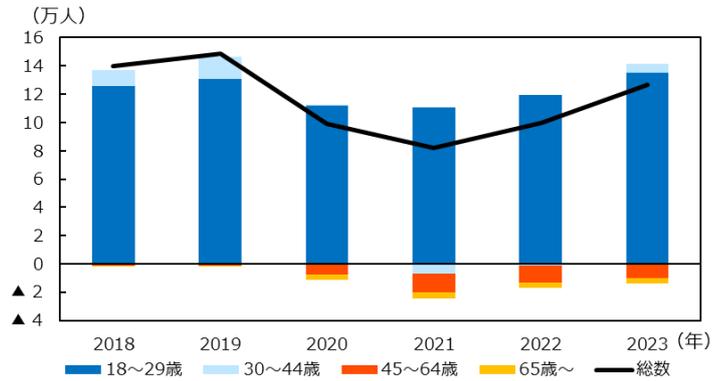
(図表 2)、コロナ禍前の水準を回復するのは、2025 年以降となる見込みである。

一方、18～29 歳のいわば新卒世代に注目して東京圏の転入超過数をみれば、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 歳の流入者数がコロナ禍前の水準まで回復していないことと、コロナ禍で拡大した 45 歳以上の年齢層の流出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。

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数を通常レベルに戻す動きもあろう。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。

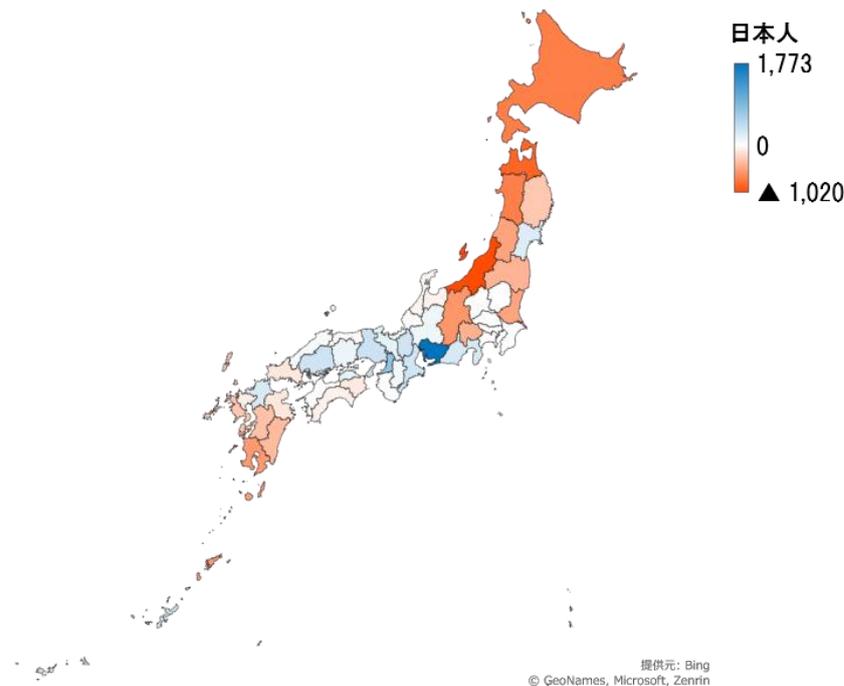
こうした状況下、東京圏への若い世代の人口の供給元に変化がみられる。2019 年には地方の多くの自治体から東京圏に向けて人口移動が観察されていたが、2023 年は地方圏で、東京圏への転出超過数は微減傾向にとどまる (図表 4)。

図表 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」

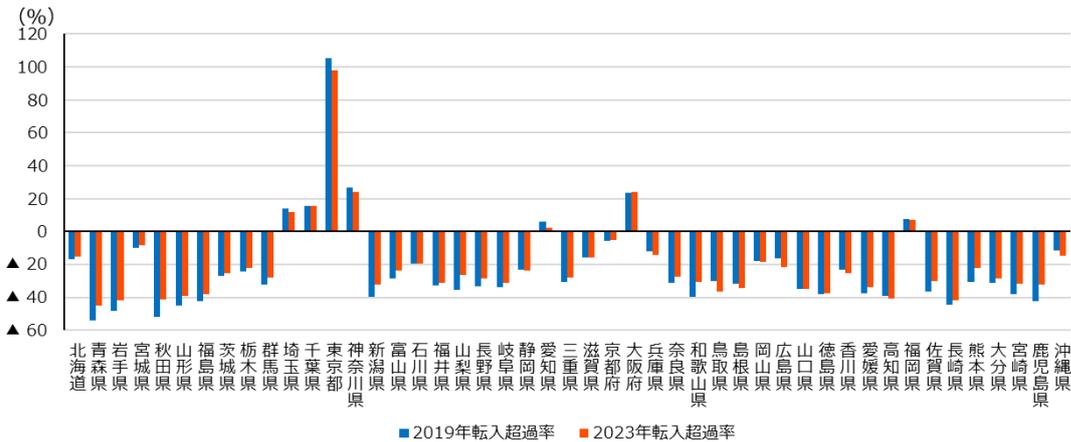
図表 4 15-29 歳の東京圏に向けたと転出超過数の推移 (2019 年と 2023 年の比較)



(資料) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」

これまで大都市への人口供給元となっていた地方圏の多くで転出超過数が微減となったのは、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。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%を超える流出率であった（図表5）。中でも宮城県を除く東北各県の流出は著しく、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、ここで言う流出率は、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¹の女性人口で除した転出超過率である。すなわち、2019年の若年女性の流出ペ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。

次いで、同じく図表5に示した2023年の若年女性の転出入超過率を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、2023年には転出超過数・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。

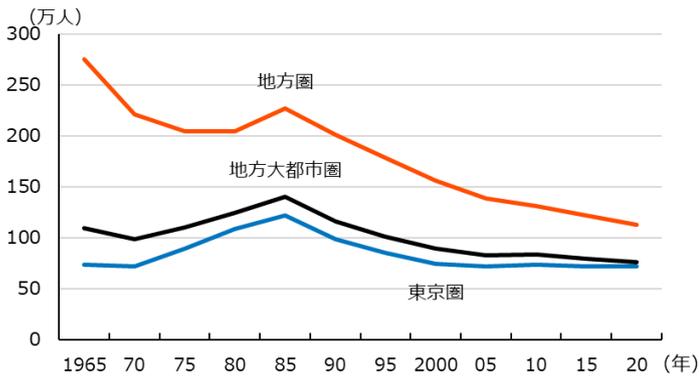
青森県に限らず、地方圏では若い世代の減少が顕著である。10歳代前半の人口を見ると、東京圏および地方大都市圏（宮城県、愛知県、大阪圏、広島県、福岡県）で2000年以降ほぼ横ばいで推移しているものの、地方圏は減少に歯止めがかかっていないことが分かる（図表6）。

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

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。

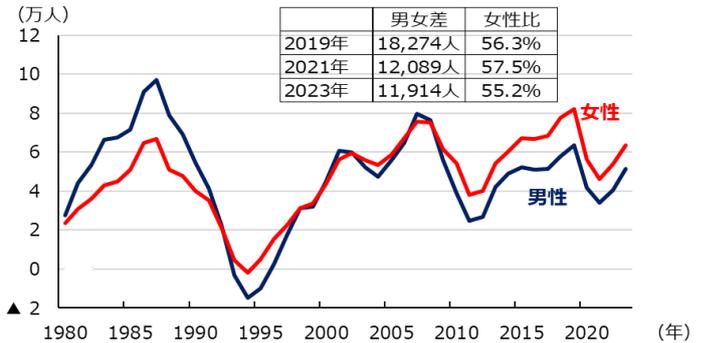
² 国勢調査は5年に1度しか実施されず、近年では、2015年と2020年に実施された。2019年と2024年に17歳となっているであろう人口を見るため、両調査の13歳人口を採用した。

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」

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」

の安定した雇用は存在しているため、人口減少が進むと、その中から県外に転出する絶対数は減り、県内定着率が高まることになる。人口減少が急速に進むもと、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、これまで人口吸引先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、その中で東京圏の吸引力が勝っているとみられる。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

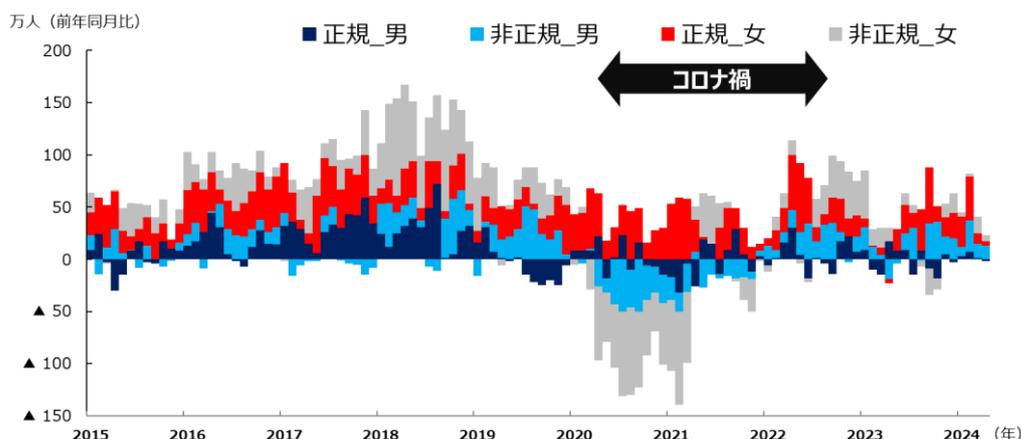
東京圏の転入超過数を男女別にみると、2023年はこれまでと異なり、男性を吸引する動きに力強さがみられた。男女の東京圏の転入超過数の差は、この数年で最も小さくなっており、女性の比率は、男性に比べて女性の転入超過数が多い状況が定着した2010年以降で、最も低い水準となった(図表7)。とりわけコロナ禍においては、東京圏の転入超過数における女性の割合が高い状況にあったが、2023年はわずかながら低下した。

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、特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。まず、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。

図表8 性別・正規非正規別、雇用者数増減（前年同月比）



（資料）総務省「労働力調査」

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概ね解消し、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%であったが、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。

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、コロナ禍で大きく減少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）。そうした中で、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）。

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

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	13.2	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	25.0	6.6	0.0	7.9	13.2	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」

獲得を図っても、限りがあると言わざるを得ない。東京圏の雇用の予先が IT 人材や理系人材に向けられる中、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たと考えられる。

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る。しかし、理系女性の育成を抑制することにより、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³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 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

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	就業者数の増加数 (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 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

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。

³ 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 Vol.5, No.116 15 ページ

会社に勤めている（図表 13）。先進諸国では、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、契約した 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は、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によって、「IT 企業」と「東京」という IT 人材の 2 つの集中を是正することが必要と考えられる。

図表 13 先進諸国の IT 人材の IT 企業への集中

	（%）	
	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「令和 5 年賃金構造基本統計」（注）金額は、一般労働者の年収。

（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。

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 2 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、2 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）理系女性の育成と地方における採用拡大を図れ

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って、「女性 IT 人材の 2 つの集中」の解消を図ることが鍵となる。

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魅力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相対的に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⁴が示している。また、2019 年以降、「医療、福祉」を除くと、女性の雇いで増えているのは、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、地方においても女性 IT 人材などの雇用が増えれば、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、それらの待遇も好転することが期待される。

4. おわりに

景気回復の流れの中で、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

⁴ 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 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>

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。

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目指す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大きな課題である。

ただ、地方において女性理系人材の雇用の受け皿をもうけないまま育成ばかりを進めれば、結果として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。

参考文献

- ・ 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 Vol.5, No.116
- ・ 若林厚仁 「工業系公設試験研究機関への期待と課題ー研究開発支援を通じた地域経済の活性化ー」『JRI レビュー』2024 Vol.4, No.115

