

# 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—

調査部 上席主任研究員 藤波 匠

### 目 次

1. はじめに
2. 女性で顕著な東京圏集中の動き
  - (1) コロナ禍における人口移動
  - (2) 2009年以降、女性優位
  - (3) 地方創生戦略における女性の地方定着策の変遷
3. 女性の東京流入が進む要因の分析
  - (1) 女性に関する地域特性の可視化
  - (2) 地域特性と女性の人口移動の関係
  - (3) 高学歴女性の増加が地方からの女性流出を加速
4. 女性の雇用環境の変化と人口移動
  - (1) コロナ禍でも増える女性の正規雇用
  - (2) 女性正規雇用を増やしているのはIT系
  - (3) 女性正規雇用を増やしているのは東京圏
5. 女性の地方定着に向けた産業戦略
  - (1) 高度人材の受け皿確保
  - (2) 本社機能・研究開発拠点等の地方誘導
  - (3) 設備投資やIT投資、人的資本投資に対する優遇措置
  - (4) 地方の中小企業経営者に対する高度人材採用に向けた啓発
6. おわりに

## 要 約

1. 東京圏の転入超過者は、2009年以降、女性が男性を上回って推移している。コロナ禍にあって東京圏への転入超過が急減する状況下でも、こうした傾向に変化はみられない。政府の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」においては、女性の地方からの流出を問題と認識しており、女性活躍推進策などによって地元への定着を図ろうとしているが、効果は上がっていない。
2. 本レポートでは、女性を取り巻く地域特性を、都道府県別データによる主成分分析によって見出された『労働に関する特性』と『女性活躍指数』の2軸によって概観したうえで、女性の地域間移動を生む要因について分析し、その結果に基づき、東京圏一極集中の是正のための政策について検討を行う。
3. 『労働に関する特性』によって、東京などの大都市は「賃金水準」が高く、「大卒者の人口比率」が高いキャリア志向であり、地方の各県は「公務員比率」が高く、「勤続年数」が長い安定志向であることが観察された。
4. 一方、『女性活躍指数』は、「母子世帯比率」や「正規雇用比率」、「労働力率」、「保育所の余裕度」、「三世帯同居比率」などによって構成される。東京都のほか、北陸3県（富山県、石川県、福井県）などは、女性の対外的な活動の制約が小さいことが示唆された。暮らしやすさのランキングでたびたび上位に位置づけられる北陸3県は、賃金水準が低く、キャリア志向とは言い難いものの、女性の対外的な活動の制約は小さく、多くの女性が同じ職場で長く働く傾向にある。
5. 主成分分析により求められた二つの評価軸と各地の転入超過率の関係をみると、『労働に関する特性』と各地の女性の転入超過率の相関は高く、女性の人口移動は、安定志向を示す指標の高い地域から流出し、キャリア志向の高い地域に流入している構図がみてとれた。なお、今回の分析では、『女性活躍指数』と各地の女性転入超過率の間に相関はみられなかった。
6. 女性の地域間移動が、『労働に関する特性』と相関が高い背景に、女性の高学歴化に伴うキャリア志向の上昇があると考えられる。4年制大学への女性の進学率は51%で、引き続き上昇傾向にあり、早晚55%程度で横ばいの男性と同水準になる可能性もある。近年、東京などに拠点を構える企業において、IT分野などにおける高度人材の獲得競争が生じている。高度人材市場の過熱は、男性に限らず女性にまで広がりを見せており、コロナ禍にあって、大都市における女性の正規雇用は堅調に推移した。
7. 単純に有効求人倍率だけを比較すれば、2015年以降、東京よりも地方の方が高い数値を示しており、地方に女性向けの仕事がないわけではない。仕事があるにもかかわらず、女性の流出を食い止めることができないのは、地方の仕事の内容や待遇面が、高学歴化しつつある女性のニーズに対応できていないためと考えられる。高賃金の大学卒業後の就職機会が多い東京圏の女性吸引力は、女性自身のさらなる高

---

学歴化も手伝って、今後一層高まることが予想される。

8. 地方創生の文脈において女性の地方定着を図るためには、これまで取り組まれてきた「女性が働きやすい環境づくり」にとどまらず、地方においても、女性の高度人材を生産性向上や事業拡大の担い手として有効活用する企業群の存在が必要となる。そのためには、①本社機能・研究開発拠点等の地方誘導、②設備投資やIT投資、人的資本投資に対する優遇措置、③地方の中小企業経営者に対する高度人材採用に向けた啓発などを通じ、高い知識・スキルを身につけた女性を高度人材としてしっかりと処遇できる雇用機会を各地方で創出することが不可欠と考えられる。

## 1. はじめに

2015年から取り組まれてきた政府の「まち・ひと・しごと創生総合戦略（以後、地方創生戦略）」では、東京圏の転入超過数をゼロにすることを目指し、移住促進策や雇用対策に重点が置かれてきた。しかし、2019年まで東京圏の転入超過数は増加基調にあり、東京一極集中の傾向は、緩和するどころか一層強まった。

2020年に新型コロナウイルスが感染拡大し、4月に緊急事態宣言が発令され、人の移動が停滞したことなどにより、東京圏の転入超過数は大きく減少した。しかし、1～3月のみに注目すれば、前年並みの水準にあり、コロナ禍がなければ、依然として東京流入圧力は高い状態が続いていたことが想像される。

さらに注目すべきは、女性の東京流入状況である。2009年以降、東京圏の転入超過数は、女性が男性を上回って推移している。コロナ禍にあっても、この傾向に変化は見られない。国でも、地方からの女性の流出が多い状況を問題ととらえ、地方創生戦略に女性の活躍に向けた環境整備や雇用対策が明記されたものの、今のところ人口の地域間移動の面からすると、成果が上がっているとは言えない。

本稿では、東京圏への女性の流入が増加する要因分析を行い、その結果に基づき、将来の人の地域間移動の状況を見通すとともに、東京圏一極集中を是正するための政策について検討を行う。

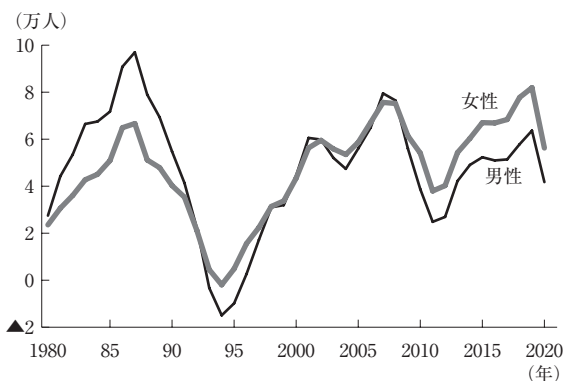
## 2. 女性で顕著な東京圏集中の動き

### (1) コロナ禍における人口移動

地方創生戦略の取り組みにもかかわらず、2019年まで増加基調にあった東京圏の転入超過数は、2020年になり減少に転じた（図表1）。緊急事態宣言などにより、引っ越しを含む人の移動を自粛する要請が出されたことや、経済の停滞による雇用の喪失などが主因と考えられる。

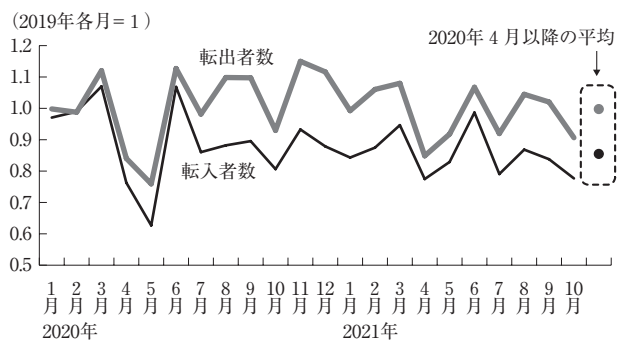
図表2は、2020年1月以降の東京圏の転入者数と転出者数の月次推移を、2019年の同月比で表したものである。2020年4月以降、転出者数はほぼ2019年と同水準で推移している一方、転入者数が大きく減少していることがわかる。すなわち、2020年4月以降の東京圏の転入超過数の減少は、東京圏に移り住

（図表1）東京圏の転入超過数の推移



（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2）2020年以降の月別東京圏の転入者数と転出者数



（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

む人が少なくなったことが主因である。

新型コロナの感染拡大当初は、それまで移住促進に取り組んできた地方自治体を中心に、密を避けるライフスタイルを求め、あるいは一斉に始まったリモートワークによって、東京圏から地方へ移住する人が増えるのではないかと期待もあった。しかしながら、今般の東京圏の転入超過数の減少は、移住者増の影響はごく一部に過ぎず、それ以上に、緊急事態宣言や雇用環境の変調などによって、東京を志向する人の身動きがとりづらくなった影響と考えるのが妥当である。2020年1～3月の東京圏の転入超過数は、前年並みの水準であったことを踏まえても、アフターコロナには、経済の回復とともに再び東京圏に向けた人の地域間移動は活発になることが予想される。

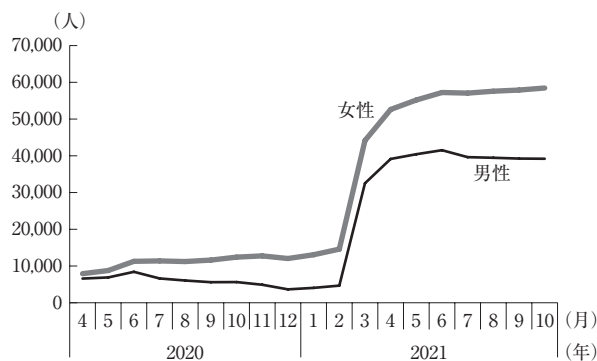
## (2) 2009年以降、女性優位

東京圏の転入超過数を、男女別にみると、2009年以降女性が男性を上回って推移している（図表1再掲）。地方創生戦略でも、女性の地方定着を目指し、女性の就労促進や女性にとって暮らしやすい地域づくりが取り組まれたが、目立った成果は得られなかったことになる。

女性の方が男性よりも多い状況は、東京圏の転入超過数が大幅に減少したコロナ禍の下でも変化はなく、緊急事態宣言が発令された2020年4月以降の1年間の数値をみても、女性の流入の方がやや下げ渋る傾向がみられた。2015年から2019年の平均では、東京圏の転入超過数は、男性1に対して女性1.31であったが、2020年4月以降の1年間は、同じく1.36と女性の比率がわずかながら高まっている。

コロナ禍発生以降、東京圏の転入超過数において女性の存在感が増している様子は明らかである。図表3は、コロナ禍にあった2020年4月以降の東京圏転入超過数の月別積算値を、男女別に示したものである。もともと、男性は女性よりも転入超過が3月と4月に集中する傾向があり、それ以外の月はほとんど横ばいとなるが多かった。コロナ禍発生以降は、各月の転入超過数が減少したため、とくに男性で、月によっては転出超過の状況もみられるようになり、3月と4月以外で積算値が減る時期が生じている。その結果、東京圏の転入超過数の積算値は、月を追うごとに男女の差異が拡大していくような印象を受ける。

(図表3) コロナ禍における東京圏の月別累積転入超過数



(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

### (3) 地方創生戦略における女性の地方定着策の変遷

2015年から動き始めた地方創生戦略は、地方からの女性の流出を抑制するためには、「地方において、若年女性にとっての魅力的な働く場の確保が重要（まち・ひと・しごと創生長期ビジョン（2015年）」と指摘するなど、当初よりとりわけ女性の地方定着と雇用に注目したものであった。しかし、わが国全体の好景気もあり、全国的に雇用環境が改善し、地方でも人手不足の状況が進んだが、結果的に東京圏の女性の転入超過数は増加した。

女性の雇用政策のみで地方定着を促すには限界があるとの判断から、毎年改定が行われた地方創生戦略では、女性にとって暮らしやすい地域づくりを目指す政策の比重が、徐々に高められている印象がある。

「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」では、地方出身の若い女性が東京で暮らし始めた理由として、進学や就職だけでなく、「地元や親元を離れたかった」というものもある、また地域によっては、固定的な性別役割分担の意識が依然として根強く残っている、などを挙げた。そのため、男女共同参画に向けた意識改革をはじめ、就労促進や活躍の場の確保等、女性にとって魅力的な地域づくりを通じ、女性が希望に応じて仕事と家庭を両立しながら、個性と能力を十分に発揮し、将来にわたり女性が活躍できる持続可能な地域社会の構築を重視するものとなった。

しかし、コロナ禍で東京圏の転入超過の総数が減少するなかでも、上記の通り女性が下げ渋っている状況を見ても、政策の効果が発揮されている様子は認められない。次章では、近年女性が東京を目指す要因について、データ分析から明らかとなる地域特性を踏まえて考察する。

## 3. 女性の東京流入が進む要因の分析

### (1) 女性に関する地域特性の可視化

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わ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適している。

主成分分析に用いたデータは図表4の通りである。基本的に女性に関する25の都道府県別データを用いて主成分分析を行い、地域特性を表す二つの新たな指標（評価軸）を合成したうえで、その2軸を用いて散布図を作成し、都道府県の地域特性の可視化を行った。

図表5には、主成分分析から得られた主成分負荷量の大きい順に、第1主成分と第2主成分（それぞれ新たな合成指標）を示した。図表5の通り、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」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『労働に関する特性』を表していると考えられ、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。

次に、第2主成分は、第1主成分よりも明示的ではないが、プラス方向に「母子世帯比率」や「未成年母の子の比率」など、女性の対外的な（家庭外の）活動を制限する要因が位置した。マイナス方向には、「正規雇用比率」や「労働力率」のほか、「保育所の余裕度」や「三世帯同居比率」など、女性の対外的な活動を後押しすると考えられる要因が位置した。以上より、第2主成分は『女性活躍指数』を表

(図表4) 主成分分析に用いたデータ

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・技術的職業従事者数」
	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
	三世代同居比率	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) 各種統計データより日本総合研究所作成

(図表5) 主成分分析の結果1(主成分負荷量)

第1主成分			第2主成分		
	指標名	負荷量		指標名	負荷量
1	勤続年数	0.87	1	未成年母の子の比率	0.74
2	公務員比率(男女計)	0.79	2	母子世帯比率	0.68
3	労働力率	0.75	3	介護離職率	0.21
4	三世代同居比率	0.65	4	家事関連時間	0.19
5	有配偶女性の有業率	0.63	5	睡眠+休養・くつろぎ時間	0.19
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
21	自己啓発時間	▲0.80	21	本社事業所比率	▲0.43
22	管理職年収	▲0.82	22	三世代同居比率	▲0.45
23	4年制大学進学率比	▲0.83	23	有配偶女性の有業率	▲0.50
24	一般労働者賃金	▲0.88	24	労働力率	▲0.53
25	大学卒人口比	▲0.90	25	正規雇用比率	▲0.57

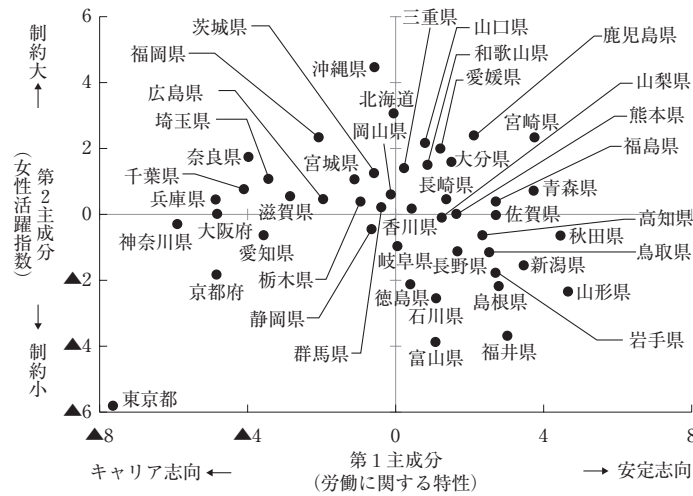
(資料) 各種統計データより日本総合研究所作成

していると考え、プラス方向を「制約大」、マイナス方向を「制約小」とした。

主成分分析から得られる各都道府県の主成分得点を、主成分負荷量から得られた座標軸に展開した(図表6)。これにより、『労働に関する特性』と『女性活躍指数』という新たな2軸で、各都道府県の地域特性を視覚的に確認できるようになった。

図表6で注目すべきは、まず第3象限に位置する東京都である。東京都は、他の道府県から左下方に

(図表6) 主成分分析の結果2 (主成分得点の散布図)



(資料) 各種統計データより日本総合研究所作成

大きく乖離していることから、他の道府県に比べて労働に対してはキャリア志向が強く、かつ対外活動の制約が小さいことがわかる。そのほか、埼玉県や千葉県、神奈川県、愛知県、西日本では滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県の大都市圏が、第1主成分がマイナス、第2主成分はゼロ近傍に位置しており、これらの府県が労働に対してはキャリア志向であるとともに、対外活動に対する制約はおおむね平均的な水準にあることを示している。なお、近年人口移動の受け皿となっている福岡県については、キャリア志向が認められる一方で、女性の対外的な活動に対する制約がやや大きいことがわかる。

暮らしやすい地域として知られる北陸3県(富山県、石川県、福井県)は、第4象限に位置している。すなわち、これらの地域では、女性の対外的な活動の制約は小さく、実際多くの女性が働いており、労働に関する特性では安定志向が強く、同じ職場で長く働く人が多い傾向にある。

なお、主成分分析の結果は、そのみで良し悪しを決定するものではなく、あくまでデータから得られる地域特性を明示したものであることを断っておく。

(2) 地域特性と女性の人口移動の関係

次に、主成分分析により求められた二つの評価軸(『労働に関する特性』、『女性活躍指数』)と各都道府県の転入超過率の関係をみる。まず、第1主成分『労働に関する特性』における都道府県の主成分得点と各地の女性の転入超過率の関係を図表7に示した。相関が高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、逆に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わかる。

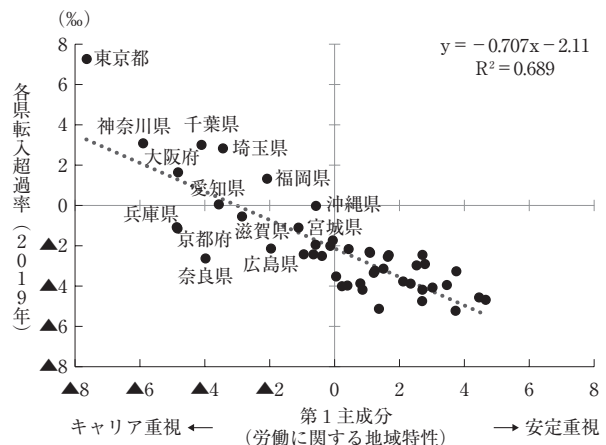
より細かく見るため、2019年の各都道府県の転入超過率と主成分分析のためのデータそれぞれについて相関係数を算出すると、正の相関が高いのが「大卒人口比」や「賃金水準」であり、負の相関が高いのは、「勤続年数」と「公務員比率」である(図表8)。一見、勤続年数が長いことは、安定して働ける環境が整っていることを示唆しており、女性の就労にとっては好ましい環境と考えられる。しかし、見



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く、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考えられる。

なお、「勤続年数」の指標に関しては、若い世代の流出ゆえに、結果として平均的な勤続年数が長くなっている可能性もある。ただし、今回指標として採用した女性の平均的な「勤続年数」は、20年以上の勤続者の多寡に強く影響を受けており、この指標の数値が大きい地域では、優良な雇用に空きができにくく、また新たな雇用も生まれにくいため、若い世代が良い仕事に就くことが難しい状況になっていることが想像できる。

(図表7) 第1主成分(『労働に関する特性』)と女性の転入超過率の関係



(資料) 各種データと総務省「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) 各データと女性の各県転入超過率との相関係数

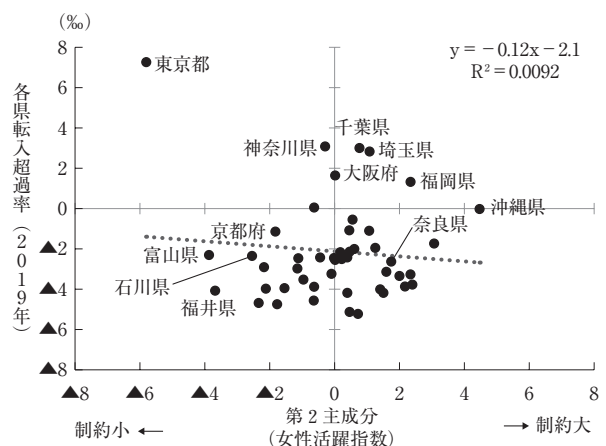
	相関係数		相関係数
大卒人口比	0.816	母子世帯比率	▲0.316
管理職年取	0.745	正規雇用比率	▲0.367
一般労働者賃金	0.762	労働力率	▲0.451
公務員比率	▲0.721	保育所の余裕度	▲0.457
勤続年数	▲0.800	三世帯同居比率	▲0.544

(資料) 各種データと総務省「住民基本台帳人口移動報告」より日本総合研究所作成

次に、もう一つの主成分分析による評価軸である『女性活躍指数』の都道府県別主成分得点と各地の転入超過率の間には、ほとんど相関は見られなかった(図表9)。また、図表8から、『女性活躍指数』を左右する要因である「母子世帯比率」や「正規雇用比率」、「労働力率」、「保育所の余裕度」、「三世帯同居比率」の人口移動に与える影響は、相対的に小さいことがわかる。

すなわち、地方創生戦略の柱の一つとして、女性の地元定着を促すため、各地で女性の活躍推進策が取り組まれてきたが、これまでのところ、そうした取り組みは、定着した女性

(図表9) 第2主成分(『女性活躍指数』)と女性の転入超過率の関係

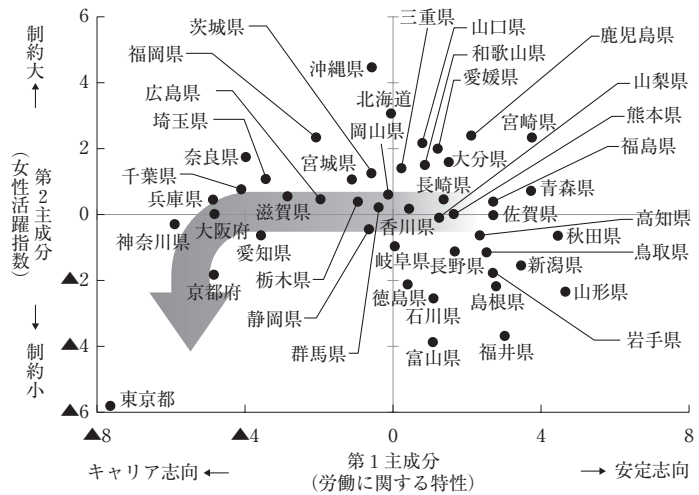


(資料) 各種データと総務省「住民基本台帳人口移動報告」より日本総合研究所作成

の暮らしやすさを高めてきたと考えられるものの、女性の流出抑止の観点からは、効果は限定的であったと言わざるを得ない。

ただし、条件によっては、『女性活躍指数』の高さが、人口吸引力を高める可能性も指摘できる。図表7の通り、東京都は、第1主成分である『労働に関する特性』のキャリア志向だけでは説明しきれないほど転入超過率が高い。一般論として、『女性活躍指数』と転入超過率の相関は認められないものの、東京都の場合、転入超過率を押し上げる一因として、他の大都市などと比較して、女性活躍に対する制約が小さいことも貢献している可能性がある。すなわち、『女性活躍指数』の制約が小さいだけでは、人口吸引力は発揮できないが、高度人材を適正に処遇する雇用機会があれば、制約の小ささが生かされると考えられる（図表10）。

(図表10) 主成分分析の結果3  
(図表6に女性の地域間移動のイメージを加筆)

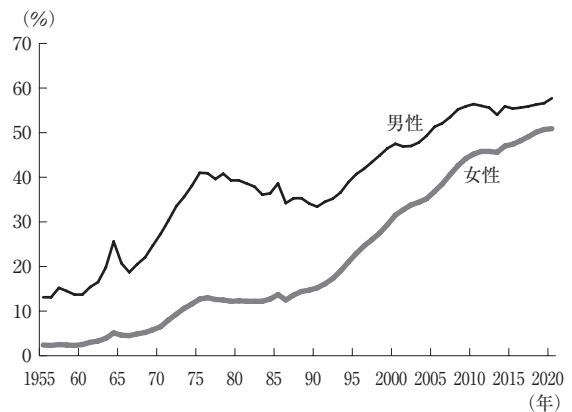


(資料) 各種データと総務省「住民基本台帳人口移動報告」より日本総合研究所作成  
(注) グレー矢印は女性の地域間移動のイメージ。

(3) 高学歴女性の増加が地方からの女性流出を加速

近年、東京圏の転入超過数は、女性が男性を上回って推移しているが、この背景には、女性の高学歴化に伴うキャリア志向の上昇があると考えられる。4年制大学への女性の進学率は2020年に51%で、引き続き上昇傾向にあり、早晚55%程度で横ばいの男性と同水準になる可能性もある（図表11）。大卒者向けに賃金も高い仕事が多い東京圏の人材吸引力は、その核である東京都の女性活躍制約が小さいことも手伝って、今後一層女性を強く惹きつけることが予想される。

(図表11) 4年制大学への進学率の推移



(資料) 文部科学省「学校基本調査」より日本総合研究所作成  
(注) 過年度分を含む。

4. 女性の雇用環境の変化と人口移動

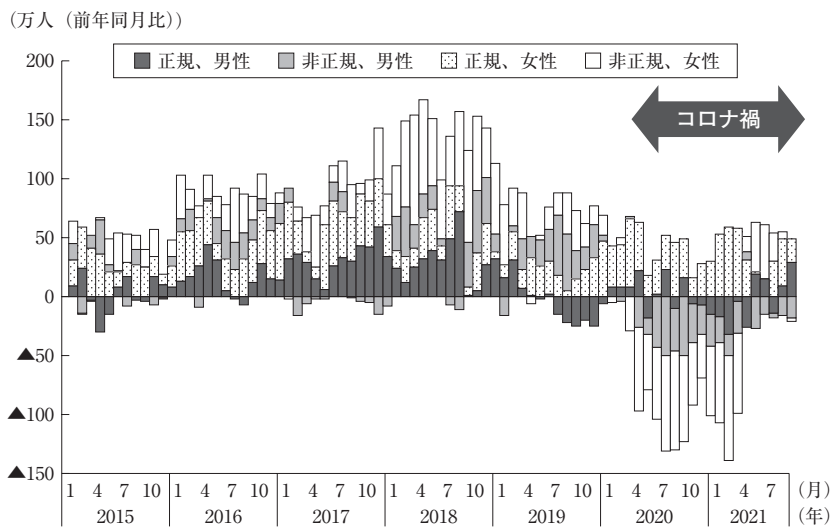
(1) コロナ禍でも増える女性の正規雇用

前章で示したような地域特性にもとづく女性の地域間移動に呼応する形で、一部の産業・企業で、積極的に女性を正規雇用する動きがみられ始めている。しかも、こうした動きは、コロナ禍においてとり

わけ女性の雇用が大きくダメージを受けた時期にも、水面下で着実に進展した。

図表12は、男女別、正規・非正規別に、雇用の増減を前年同月比でみたものである。コロナ禍にあって、男性の正規雇用はおおむね横ばい、男女の非正規雇用が大きく減少するなかで、女性の正規雇用のみが堅調に推移し、雇用数を増やしている。もちろん、女性の正規雇用が増加しているとはいっても、非正規雇用の減少を補うほどではないため、女性の総雇用者数は減少しているものの、数字のうえでは非正規から正規への転換が進んだことを示している。

(図表12) 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」より日本総合研究所作成

## (2) 女性正規雇用を増やしているのはIT系

次に、コロナ禍において女性の正規雇用を増やしている業種についてみておきたい。まず、女性の正規雇用には積極的なのは、コロナ禍で人手不足が顕著な「医療、福祉」であり、2020年3月から2021年9月までに20万人増え、正規雇用増加数に対する寄与率で見ると36.4%を占めた(図表13)。コロナ禍にあって、「医療、福祉」が積極的に正規雇用者を増やしていることについては、納得感が得られやすいであろう。ただし、「医療、福祉」では、同期間に非正規雇用が18万人減少しており、雇用者数純増の効果は2万人程度である。コロナ禍にあって、各事業者が人員確保を図るために、非正規雇用の正規雇用化を進めた印象である。

「医療、福祉」に次いで、正規雇用増加数に対する寄与率が高いのは、32.7%の「金融業、保険業」、さらには「情報サービス業」と「学術研究、専門・技術サービス業」が14.5%で続いた。これら3業種では、同期間に非正規雇用は減っておらず、正規雇用が増

(図表13) 女性正規雇用の増加に対する寄与率 (2020年3月～2021年9月)

	寄与率 (%)
情報サービス業	14.5
卸売業、小売業	▲14.5
金融業、保険業	32.7
学術研究、専門・技術サービス業	14.5
洗濯・理容・美容・浴場業	▲10.9
医療、福祉	36.4
サービス業 (他に分類されないもの)	12.7

(資料) 総務省「労働力調査」より日本総合研究所作成

えたことによって、雇用者数は純増となった。

上記3業種のうち、最も寄与率が高い「金融業、保険業」は、システムの保守人材を手厚くするのみならず、メガバンクを中心に、社会のDX（デジタルトランスフォーメーション）に対応するため、積極的にIT人材の獲得・育成を進めている。「情報サービス業」と「学術研究、専門・技術サービス業」も同様で、これまで主として男性の仕事とされてきたIT技術者や技術サービスの仕事に、女性が進出してきている。採用する企業としては、意図して女性を優先して採用しているわけではないと推測されるが、すでに男性は完全雇用に近い状況にあることから、女性の雇用拡大が進んでいるとみられる。

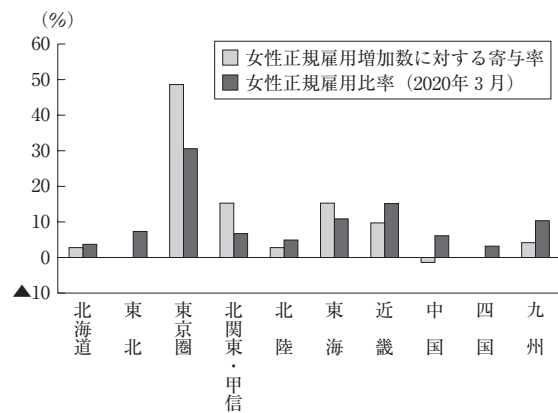
(3) 女性正規雇用を増やしているのは東京圏

次に、新たな女性の正規雇用が生じている地域を確認しておきたい。女性の正規雇用は、2020年3月に東京圏が全体の30.6%を占めるなど、大都市圏に偏る傾向があった（図表14）。これが、2020年3月から2021年9月までに増加した女性の正規雇用者数に対する東京圏の寄与率は48.6%を占めた。すなわち、コロナ禍の下に新たに生まれた女性の正規雇用者のおよ半数は、東京圏の企業が採用したものであることになる。

一方、地方は厳しい状況で、東北、四国の寄与率は0.0%、中国地方に至っては▲1.4%であった。なお、もともと全国女性正規雇用者数の14.8%を占めていた近畿地方は、新規の正規雇用は顕著には伸びておらず、寄与率は9.7%にとどまった。

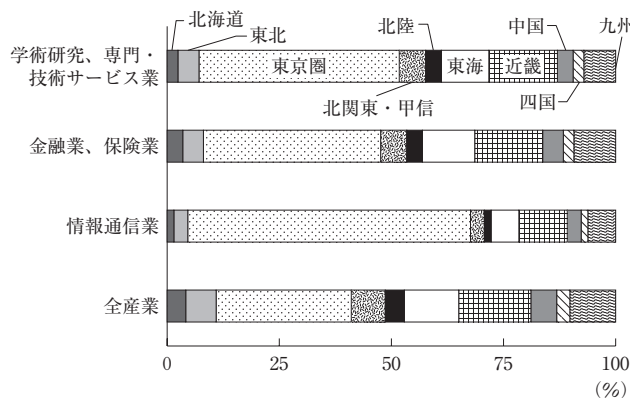
元来、女性正規雇用者数の伸びで寄与率の高い上記3業種は、全国に占める東京圏の女性従業者比率（正規・非正規の合計）が高い産業である（図表15）。とりわけ情報サービス業を含む情報通信業は、全

(図表14) 地域別女性正規雇用増加に対する寄与率 (2020年3月～2021年9月)



(資料) 総務省「労働力調査」より日本総合研究所作成  
(注) 沖縄県は除く。

(図表15) 就業者数の地域分布 (2019年)



(資料) 総務省「労働力調査」より日本総合研究所作成  
(注) 沖縄県は除く。

国の女性雇用者数の63.1%を東京圏が占めている。こうした産業で女性の正規雇用化が進めば、おのずと東京圏の女性正規雇用が押し上げられる構図となっている。

以上から、DX対応を急ぐ企業・産業が集中する東京などで女性の高度人材を積極的に採用する動きが生じ、これがコロナ禍にもかかわらず女性の正規雇用者数が増加、ひいては女性の東京圏流入圧力の高止まりに寄与していると考えられる。アフターコロナに雇用情勢が正常に戻る過程では、東京に向かう女性の地域間移動が一層顕著となることが見込まれる。

## 5. 女性の地方定着に向けた産業戦略

### (1) 高度人材の受け皿確保

「まち・ひと・しごと創生基本方針2020」では、地方において固定的な性別役割分担の意識やジェンダーギャップの存在が、女性の流出を招いていると結論付けている。しかし、ここまでの検討で明らかになった通り、女性が地方から流出し東京圏を中心とする大都市に向けて移動する動きには、女性の高度人材の受け皿となる雇用の有無が強く影響している。

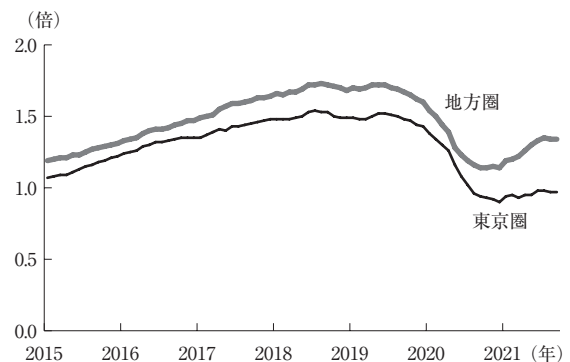
とりわけ地方における雇用の質の向上は重要である。もともと地方に求人がないわけではなく、有効求人倍率だけを比較すれば、2015年以降地方の方が高い倍率を示している（図表16）。仕事があるにもかかわらず、女性の流出を食い止めることができていないのは、地方の雇用の質が、高学歴化しつつある女性のニーズに対応できていないためとみられる。

地方創生の文脈において女性の地方定着を図るためには、これまで取り組まれてきた「女性が働きやすい環境づくり」ととどまらず、地方においても、女性の高度人材を生産性向上や事業拡大の担い手として有効活用する企業群の存在が必要となる。そのためには、「本社機能・研究開発拠点等の地方誘導」、「設備投資やIT投資、人的資本投資に対する優遇措置」、「地方の中小企業経営者への高度人材採用に向けた啓発」など、地方産業戦略の再構築が不可欠となる。

なお、上記のような取り組みを図るうえで、特段女性のみを採用を心掛けたり、女性の採用枠を設けたりするようなことは必要ないと考えられる。すでに男性は完全雇用に近い水準にあることから、高度人材を男女の区別なく採用することを基本方針とすれば、自ずと女性の高度人材の採用比率が高まってくる。ある大手メーカーでは、以前は女性の採用枠を設け女性の正規雇用を積極的に採用する方針をとっていたが、近年そうした制度を撤廃したという。男女の区別なく、高度人材の積極採用を進めた結果、女性枠があったころよりも、直近の方が、女性比率が高まっているという。

すなわち、女性であることを理由に、自動的に男性の補助的作業に充当するような古い役割分担意識を排し、性別に関係なく採用し、能力に応じて適材適所で配置することが重要となる。

（図表16）有効求人倍率（就業地別）



（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）都道府県別データの単純平均。

## (2) 本社機能・研究開発拠点等の地方誘導

デジタル社会に成長が期待される企業群の本社機能や官民の研究機関の地方移転によって、女性の高度人材の活用を地方にまで拡大していくことを目指すとともに、研究機関の展開に伴って創業・誘引されるベンチャー企業などによる人材吸引力のさらなる強化を図ることが重要である。

2001年に山形県鶴岡市に設置された慶応大学先端生命科学研究所（IAB）は、生命科学の国内有数の研究拠点となっているだけでなく、数多くのベンチャーを生み出す拠点ともなっている。これまで全国各地で、政策的に研究拠点を地方に移転する取り組みが行われたが、ベンチャー企業の輩出状況まで含めて、IABのような成功事例は少ない。成功の一因としては、研究所の本分である世界最先端の研究分野で実績を上げ続けることができたことと、誘致した地域への還元に注力したことが挙げられる。

IABでは、地域貢献の一環として、「高校生バイオサミットin鶴岡」や「高校生研究助手・特別研究生プロジェクト」を実施するなど、地域の若い世代に対する理系的関心を高める取り組みを行っている。同時にこれは、わが国研究者の層を厚くし、ひいてはIABの研究者育成にもつながるプロジェクトである。すでに、地元出身者で高校生研究助手からいったん東京の慶応大学に進学したものの、IABから生まれたベンチャーであるHMTに戻ってきた研究者も出ている。IABでは、こうした動きについて、人材エコシステムが動き始めたものと認識している。

また、1万人を超える鶴岡市民の健康状態を25年以上にわたって追跡し、IABが有する最先端のメタボローム（注1）解析技術を生かして疾病予防する研究プロジェクトを実践中であり、これも地域貢献の一つと言えよう。

このように、最先端の技術やイノベーションを地域とともに起こしていくことが、研究所としての発展とともに、地方創生の成果となっている。

なお、このような研究機関は、現時点では男性中心の職場となっており、IABでも研究員の男女構成比は慶応大学全体の教員比率と同水準の8:2である。しかし、女性の高学歴化の流れのなかで、今後は女性研究員の増加が期待されることから、女性の地方定着の面からも貢献が期待できる。

さらに、4章で指摘した通り、「学術研究、専門・技術サービス業」でも女性の正規雇用が進んでおり、研究機関などの立地によって、研究機器のメンテナンス等の需要が地方に生じ、それも女性の地方定着につながると考えられる。

## (3) 設備投資やIT投資、人的資本投資に対する優遇措置

コロナ禍を受けて、現状では事業継続という名目で、救済目的の事業者支援に向けた巨額の補助金が投入されているが、アフターコロナに向けては、支援の軸足を、強い企業、成長意欲のある企業、景気のいい産業、成長期待の高い産業などにシフトさせていくことが求められよう。

すでに示した通り、女性雇用に積極的な産業としては、「情報サービス」や「金融業・保険業」などが代表的であるが、そうした産業に限らず、今後の成長を目指す企業を見極め、雇用や投資を優遇する政策が求められる。もちろん、全体をみれば正社員を増やすことが難しく、中小企業が多い業種もあるが、そうしたなかにあっても、積極的に成長を期するトップランナーとなっている事業者に対しては、同様の支援が必要であろう。

---

ただし、政策的な税制である賃上げ税制や投資減税が、期待される賃上げや投資につながっていない現状があり、2022年与党税制改正大綱をめぐる議論においても、政策そのものの実効性や減税対象の選定に対し、懐疑的な見方が指摘された。企業の投資や雇用に対する税制面からの優遇措置については、効果検証作業が不可欠である。

#### (4) 地方の中小企業経営者に対する高度人材採用に向けた啓発

わが国では、雇用の7割を小規模企業を含む中小企業が担っていることが知られている。しかし、その状況は、東京圏とそれ以外の地域で大きく異なる。

東京圏では、雇用の49%を大企業が担っており、中小企業は51%に過ぎない（2021年中小企業白書付属資料より）。一方、東京圏を除く地方圏では、大企業は19%に過ぎず、中小企業が約8割を担っている。したがって、地方の雇用政策も、中小企業を中心に据えた取り組みが柱となる。

地方の中小企業が、高度人材、とりわけ女性の高学歴人材の受け皿となっていくためには、女性を企業経営の中核人材に位置づけるという経営層の意識改革が不可欠である。そのため、まずはDXへの対応を促しつつ、固定的な性別役割分担の意識や賃金引き上げに対する意識の低さなどの払しょくが不可欠となる。

これまで、地方自治体などを中心に、女性活躍推進の枠組みとして、固定的な性別役割分担の意識の撤廃などが取り組まれてきたものの、必ずしも成果は上がっていない。まして、女性の高度人材を、積極的に企業経営の柱に据えるような地方の中小企業は、少数であったと考えられる。

意識改革は一朝一夕に成し遂げられるものではない。しかし、女性活躍の視点とは異なるものの、新潟県燕市の公益社団法人「つばめいと」が、学生のインターンシップを通じ、地元の中小企業経営層の意識改革を促す取り組みを実施している例は参考になる。

燕市は、伝統的に金属加工に秀でた地域で、近年でも業績の安定した中小企業が多い。とりわけカトラリー（フォーク・ナイフの類）の製造・販売では、国内市場を独占するほどの企業集積がある。

このような燕市に2016年に設立された公益社団法人「つばめいと」は、主たる業務の一つとして、県内外の大学から学生を募集し、地元中小企業に長期のインターン生として送り込む事業を行っている（海外の大学も含む）。これまで、およそ700人の学生を、60の地元の企業に送り込んできた。

学生インターンであることから、一義的な目的は、学生にとっては知見の蓄積、自らの研究の発展、就業体験を積むことなどである。授業連携をしている大学の場合であれば、インターンがそのまま単位となることも、学生にとってのメリットの一つである。一方、企業側から見ると、若い世代を受け入れ、触れ合うことで、彼らのニーズを理解することや新たなビジネス上の発想につながることを期待される。

もちろん、長期のインターンを受け入れることから、高度人材の採用に向けた布石となることにも期待が集まるが、2020年時点でインターンを経験した学生が、その企業に就職した事例はない。採用条件などの処遇面では、大都市の企業との差異が大きく、苦戦しているのが現状である。

こうした状況のなか、「つばめいと」がなおインターン事業を推進している理由は、中小企業経営者に対し、高度人材の獲得と企業の収益性向上の好循環が企業の成長には不可欠であるという理解を促すことにある。「つばめいと」は、将来的に高度人材の就職先として燕市の企業が注目されることを目指

し、インターン事業を進めているのである。

中小企業に対して、女性の高度人材を企業経営の柱として採用するような方針転換を促すには、まずは経営者の意識改革が不可欠である。そのためには、行政の旗振りだけでなく、「つばめいと」のような地域に密着した業界団体や商工会などが深く関与した目的意識の明確な取り組みが必要となろう。

(注1) メタボロームとは、DNAに端を発する体内の代謝物質の総称であり、それを網羅的に解析することで、疾病や体調不良等を把握することが可能となる。

## 6. おわりに

コロナ禍によって東京圏の人口流入は大きく減少したものの、都道府県別の地域特性を分析した結果や女性の大学進学率の推移などをみれば、地域特性に変化がみられない限り、中長期的に東京圏の女性を惹きつける力は高まりこそすれ、低下することは考えにくい。これまで各地で取り込まれてきた女性の活躍推進策は、地域における女性の暮らしの改善に貢献したとみられるが、若い女性の定着率を高める効果としては限定的だったと言えよう。こうした流れに歯止めをかけるには、各地で高い知識・スキルを身につけた女性を高度人材としてしっかりと処遇できる雇用機会の創出が求められる。

東京などに拠点を構える大企業では、デジタル社会に向けた業態転換などに取り組んでおり、とりわけIT分野などにおける高度人材の獲得競争が生じている。高度人材獲得競争の過熱は、男性に限らず女性にまで広がりを見せている。地方からの人口流出、とりわけ女性の流出を抑制するためには、大卒が若い世代の半数を超え、産業構造が大きく変わろうとしている現状に即した、質の高い雇用を生む地域産業戦略が不可欠となる。

地方創生の実現手段は、単なる移住促進政策や救済的な地域産業支援にとどまるべきではない。女性を地域の経済成長に必要不可欠な人材と位置づけ、適切な処遇をもって迎え入れることこそが肝要であり、そうした企業群を育てなければ、今後も女性の大都市集中を止めることはできないだろう。

(2022. 1. 4)

## 参考文献

- ・筋野茜ら『ルポ 婚難の時代』光文社、2021年3月
- ・諸富徹『資本主義の新しい形』岩波書店、2020年1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4月