

第一部 問題提起(2)

アフターコロナの地方活性化に求められる視点

日本総合研究所 調査部 上席主任研究員 藤波 匠



藤波上席主任

日本総合研究所の藤波と申します。よろしくお願いたします。
問題提起の二つ目として、「アフターコロナの地方活性化に求められる視点」というテーマでお話をさせていただきます。

〔地方創生とは何だったのか?〕

初めに、地方創生戦略を振り返ってみたいと思います。

地方創生戦略は、正式には「まち・ひと・しごと創生総合戦略」と言い、2015年にスタートしております。

基本的視点といたしましては、東京一極集中の是正です。当時、東京圏、すなわち1都3県の転入超過は10万人を超える水準にありました。これを少しずつ減らしていこうとなったわけです。

それを、若い世代の就労・結婚・子育てに対する希望をかなえることで達成していこうとなりました。ここで、なぜ結婚・子育てという言葉が出てきたかということですが、実は、この地方創生戦略という

問題提起②

アフターコロナの地方活性化に求められる視点

株式会社日本総合研究所
調査部 上席主任研究員
藤波 匠

地方創生とは何だったのか？

まち・ひと・しごと創生総合戦略（2015）

基本的視点

- 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

目標

- ①地方における安定した雇用を創出する
- ②地方への新しいひとの流れをつくる
- ③若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

のは、少子化に歯止めをかけることも目的として盛り込まれた計画になっていました。若い人が出生率の高い地方に定着すれば、自然と子どもの数が増えてくる、そういったような発想があったということになります。

そうした取り組みをこの地方創生戦略では三つ目の基本的視点として、国主導ではなく、地域の実情に合わせて、それぞれの地域が計画をつくって進めていくという発想が盛り込まれました。

地方創生戦略の目標は、次の3点です。まず、地方において安定した雇用をつくることです。地方創生戦略は、かなり雇用にこだわった戦略になっております。いま私は「安定した雇用」という言葉を使いましたが、私の話の後段部分でこの言葉がキーワード的にもう1度出てきますので、ちょっと頭の片隅に置いておいていただきたいと思います。

安定した雇用をつくることによって、若い人たちが地方に移ることができる、そうした環境をつくることによって、二つ目の目標は、「新しい人の流れをつくる」とされました。当時、東京圏転入超過数は10万人以上ありましたが、それを20年頃までにゼロにしようということが計画として盛り込まれました。

そして、三つ目の目標としては、これは基本的視点の繰り返しになりますが、若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえていこう、そういったものであったわけです。

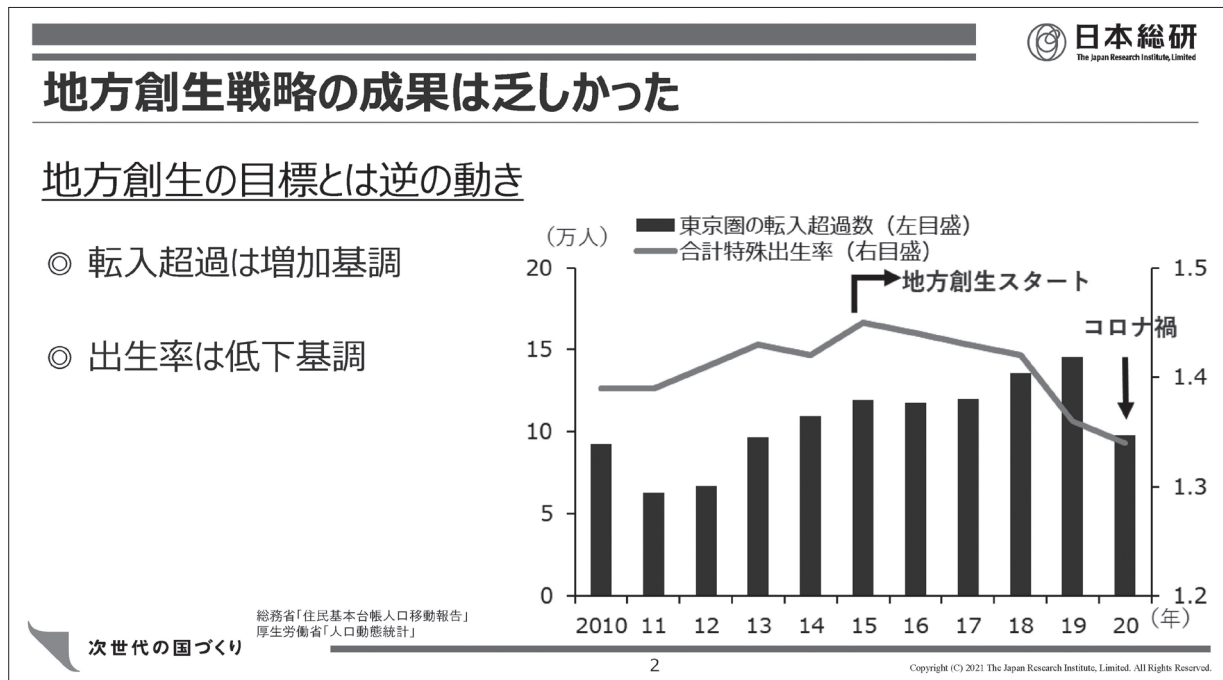
〔地方創生戦略の成果は乏しかった〕

すでに計画が動き出してから6年が経ちましたが、実際、成果は上がったのでしょうか。こちらのグラフを見ていただきますと、棒グラフは、東京圏、1都3県の転入超過の推移を表しています。地方創生がスタートした2015年以降、ほとんど減ることなく、2018年、2019年という形で増えています。10万

人ぐらだったものが大体15万人ぐらまで増えてしまいました。2020年は、コロナ禍によって大きく減っていますが、実は、この2021年も1月から3月までを積算すると前年と同水準にありました。ということは、人口流入圧力という意味では、やはりかなり高かったということになります。コロナ禍がなければ相当数に上っていた可能性があるわけです。

もう一つの付随的な目標であった出生率は、くしくも2015年、地方創生が始まった年をピークに右肩下がりになっており、残念ながら、地方創生戦略で思い描いた社会の実現は難しかったということになります。

なぜ、地方創生戦略はうまくいかなかったのでしょうか。ここから先は様々議論があるので、あくまで私の考えということでお聞きいただきたいと思います。



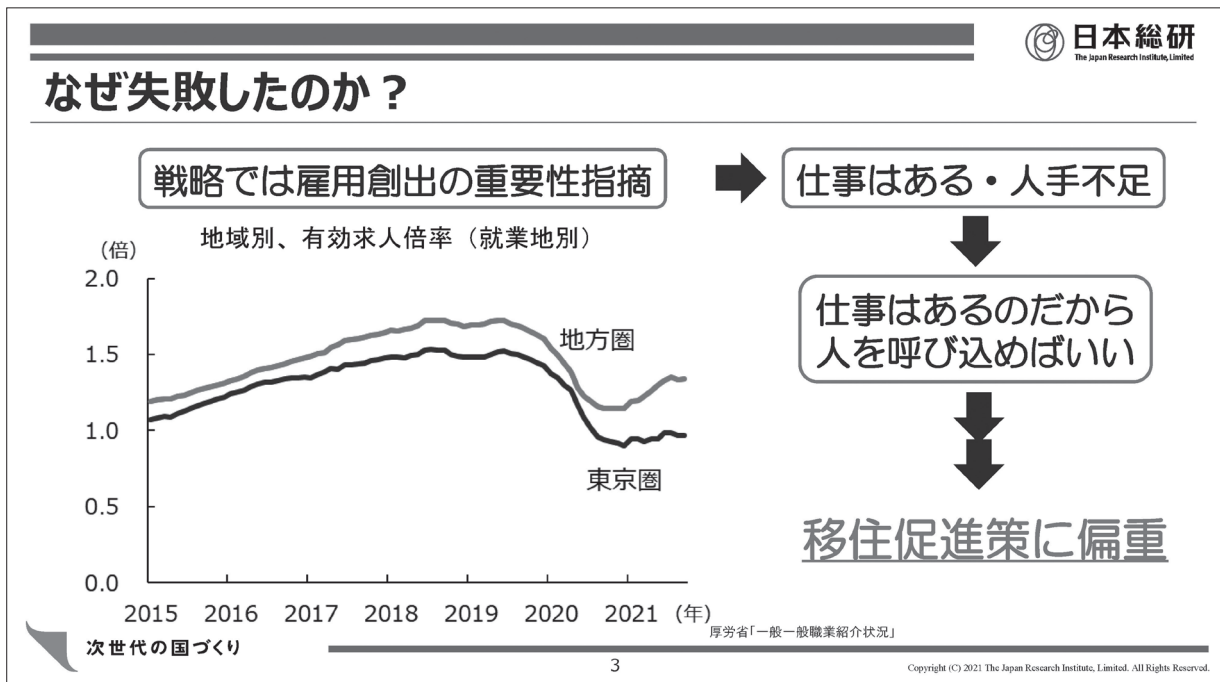
[なぜ失敗したのか?]

先ほどもお話しした通り、地方創生戦略というのは、雇用の創出、安定した雇用をつくることメインに据えられた計画になっています。私は、時折実際に地方の方とお話するのですが、その際、雇用の重要性などについてお話しします。しかし、意外にも、次のような反対意見が返ってくることがあります。「仕事はある」、「人手不足なんだ」という意見です。

実際のデータを見ていただきます。こちらのグラフは有効求人倍率の推移を見ておきまして、うえが地方圏、下が東京圏で、それぞれ単純平均をしたものです。一貫して地方圏のほうがうえにあるということは、有効求人倍率が絶えず地方のほうが高かったことを意味しています。要は、地方が人手不足という、先ほどの地方の方のご意見は正しいわけです。確かに、地方にも仕事はあって、人手不足だということになります。

そのために、仕事はあるのだから、人を呼び込んでくれば、その人は豊かに暮らすことができるという発想になってしまって、一番下にある通り、移住促進政策に偏重をきたしてしまったのではないかと考えています。地方創生戦略自体は、実は、非常に網羅的な取り組みで、雇用の創出など、様々な手法が示されています。ところが、第三者の立場で見たとき、マスコミなどの取り上げ方もあるのかもしれませんが、どうも移住促進という取り組みがかなり前面に出てきてしまったのではないかと思います。

移住促進政策に多くの予算が費やされてきたわけですが、それによって実際に人口が増えている自治体もあります。また、本当の過疎集落、限界集落のようなところで、一人の若者が入ってきたことによって将来に希望が持てる、そのような事例も出てきているわけです。ですから、移住促進政策を否定するのはなかなか難しいのですが、ただ、これに偏重したことによって、国全体の人の流れを逆転させることはできなかったという理解は必要だと思います。



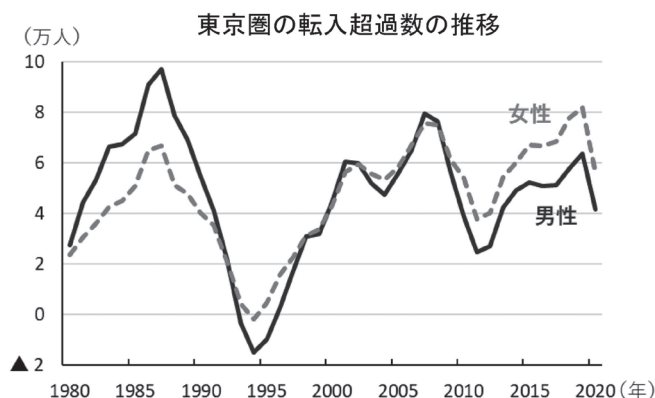
〔東京圏の転入超過は女性優位〕

もう一つ、近年、注目をしなければいけないデータがあります。東京圏、1都3県の転入超過の状況を男女別に見ています。見ていただくと分かる通り、女性が2010年頃から男性を上回って推移している状況にあります。実は、この傾向はコロナ禍でも変わっていません。コロナ禍にあった2020年4月以降の1年半を積算してみると、女性の転入超過数は男性の1.5倍に達しています。女性のほうが東京に入ってくる圧力が高まっているということになります。

もちろん国でもこうした状況を問題視しており、人口の地域間バランスが悪くなるということもあるのでしょう、様々な対策を取っていますが、なかなか成果は上がっていません。

東京圏の転入超過は女性優位

- 2010年以降、東京圏の転入超過は女性優位
- コロナ禍にあっても状況変わらず



次世代の国づくり

4

Copyright (C) 2021 The Japan Research Institute, Limited. All Rights Reserved.

では、なぜ今、女性の東京流入が高い水準で続いているのでしょうか。もちろん、100%説明することは難しいのですが、人によっては、例えば地方は男性中心の社会だから、女性が暮らしにくく、女性が出ていってしまうんだ、というようなことを言われる方もいます。

〔女性の移動を地域特性から分析〕

そこで、今回、女性の移動を、データにこだわって見てみました。多くのデータから都道府県別の地域特性をあぶり出し、それと女性の移動を重ね合わせて考えてみました。

まず、都道府県別に得られる25の指標、データを集めてきました。具体的には、「経済分野」でいえば、女性の労働力率であったり、女性の年収などです。「雇用」では、女性の平均勤続年数。あるいは「暮らし」では、母子世帯比率や女性の介護離職率です。こうした様々なデータから、都道府県別の地域特性をあぶり出してみました。

ただ25種類のデータを並べてみたところで、なかなか地域特性というのは見えてきません。そのために、主成分分析という統計手法を用いて地域特性をあぶり出しました。主成分分析というのは、こういったたくさんのデータから、日本全体の地域性をあぶり出すような形で、新しい指標を合成してくれる解析手法です。

〔主成分負荷量から、評価のための2軸を特定〕

今回は二つの合成指標をつくってみました。その結果がこちらです。ここに示したのが新しい指標で、左側は第1主成分、右が第2主成分です。

第1主成分を例として説明しますが、25種類のデータが上から下まで並んでいます。この並び順によ

女性の移動を地域特性から分析

- ▶ 都道府県別に得られる25の指標
- ▶ 主成分分析によって、女性を取り巻く地域特性を分析

分野	指標名
経済	労働力率、年収2種、本社事業所比率、金融リテラシー
雇用	平均勤続年数、正規雇用比率、有配偶者の有業率、本社勤務等比率、管理的職業比率、専門的・技術的職業従事者比率、公務員比率（男女計）
教育	大卒人口比、4年制大学進学率、自己啓発時間
暮らし	母子世帯比率、未成年母の子の比率、家事関連時間等生活時間2種、ストレス等心の状態2種、配偶者暴力相談比率、三世帯同居比率、保育所余裕度、介護離職率

次世代の国づくり

5

Copyright (C) 2021 The Japan Research Institute, Limited. All Rights Reserved.

主成分負荷量から、評価のための2軸を特定

第1主成分			第2主成分				
	指標名	負荷量		指標名	負荷量		
安定重視 ↑ 労働に対する意識 ↓ キャリア重視	1	勤続年数	0.87	制約大 ↑ 女性活躍指数 ↓ 制約小	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	三世帯同居比率	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	三世帯同居比率	▲ 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	

次世代の国づくり

各種データより作成

6

Copyright (C) 2021 The Japan Research Institute, Limited. All Rights Reserved.

って、それが何を意味しているのかというのを評価者が読み取っていく、そういった作業が必要になります。私はこの第1主成分については労働に対する意識あるいは労働環境みたいなものを読み取っております。

具体的に見ていきますと、うえのほうに勤続年数が高い、あるいは公務員比率が高いといった指標が

あります。逆に下のほうを見ていただきますと、大卒の人口比率が位置しています。すなわち、下のほうに位置する自治体は、大卒のための仕事があるということになります。また、下には労働者の賃金水準の指標もあります。要は、雇用の面からみると、安定重視の地域がうへのほうに集まっていて、下のほうにキャリア重視の地域が集まってくる、そういった評価軸になるだろうということです。

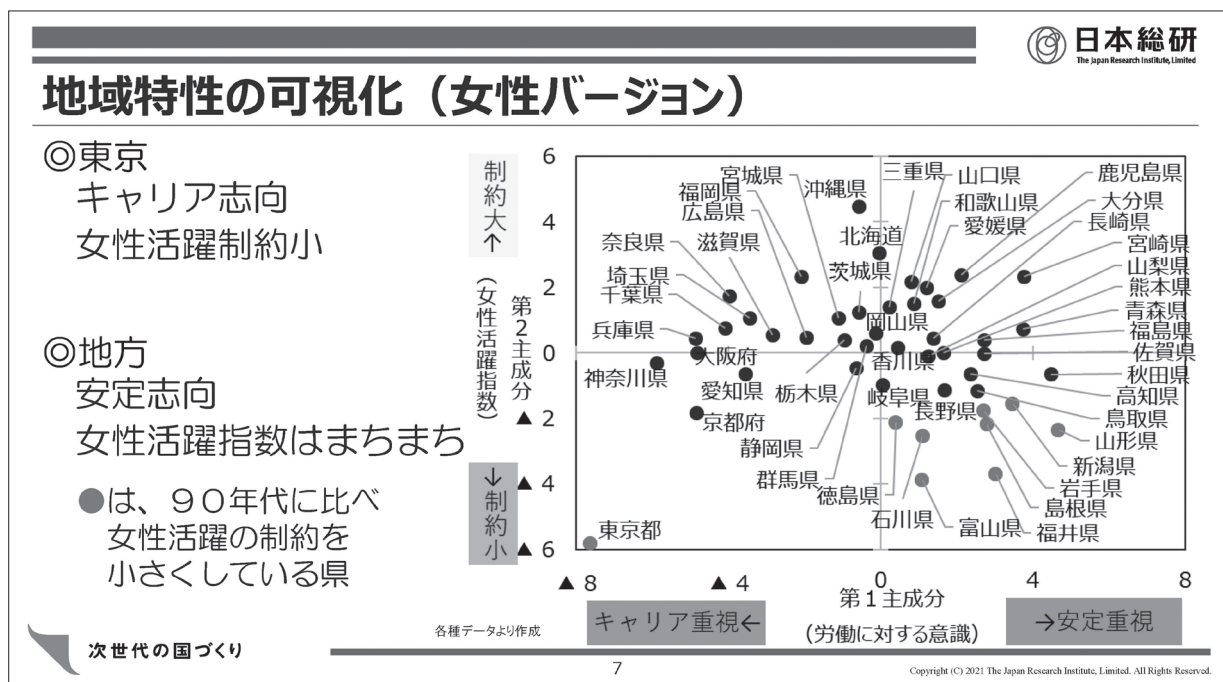
同じようなやり方で、第2主成分は女性活躍指数という名前をつけました。うへのほうに「暮らし」に分類される指標、例えば母子世帯比率が高いとか、介護離職率が高いといった地域が集まってきます。逆に下のほうには、正規雇用比率が高いとか労働力率が高い自治体が寄ってくるということになります。そういったような形で、もう一つの評価軸が見えてきました。

そしてこの評価軸は、うへのほうに、女性活躍ということから考えたときの制約が大きい地域、下のほうが制約の小さい地域というような形で整理をしております。

〔地域特性の可視化（女性バージョン）〕

この図は、二つの新たな評価軸をX軸とY軸にして、都道府県の散布図を作ってみたものです。ご覧いただいた通り、横軸に第1主成分、労働に対する意識を置きました。右側が安定重視、左側がキャリア重視になっております。そして第2主成分を置いた縦軸は、女性の活躍指数を示しており、うへのほうが制約の大きい地域、下のほうが制約の小さい地域となります。

まず、この図で目に入るのが、左下にある東京都ではないでしょうか。かなりほかの地域とは乖離をしているのがお分かりいただけると思います。労働に対してはキャリア重視、そして女性活躍という意味でいえば制約は極めて小さい、東京はそうした地域であることを表しています。東京を除くほかの大都市は、左側の中段ぐらいに大阪、神奈川、愛知などが確認できると思います。これらの地域は、仕事



のうえではキャリア重視ですが、女性活躍という意味で見たときのレベルは、平均的な水準に過ぎないということになります。

また、注目していただきたいのが、右下に位置する第4象限です。この象限に入ってくるのは労働に関しては安定重視で、女性活躍という意味でいうと制約が小さい地域となります。ここには北陸3県が入っています。北陸3県は、暮らしやすさランキングで、たびたび上位に入ってくることはご存じの方は多いと思いますが、このように安定重視の雇用、すなわち、勤続年数が長いとか安定した雇用がある、しかも女性たちが働きたいときに比較的容易に働ける環境がある。そういったことも暮らしやすさのランキングの押し上げ効果になっているのではないかと思います。

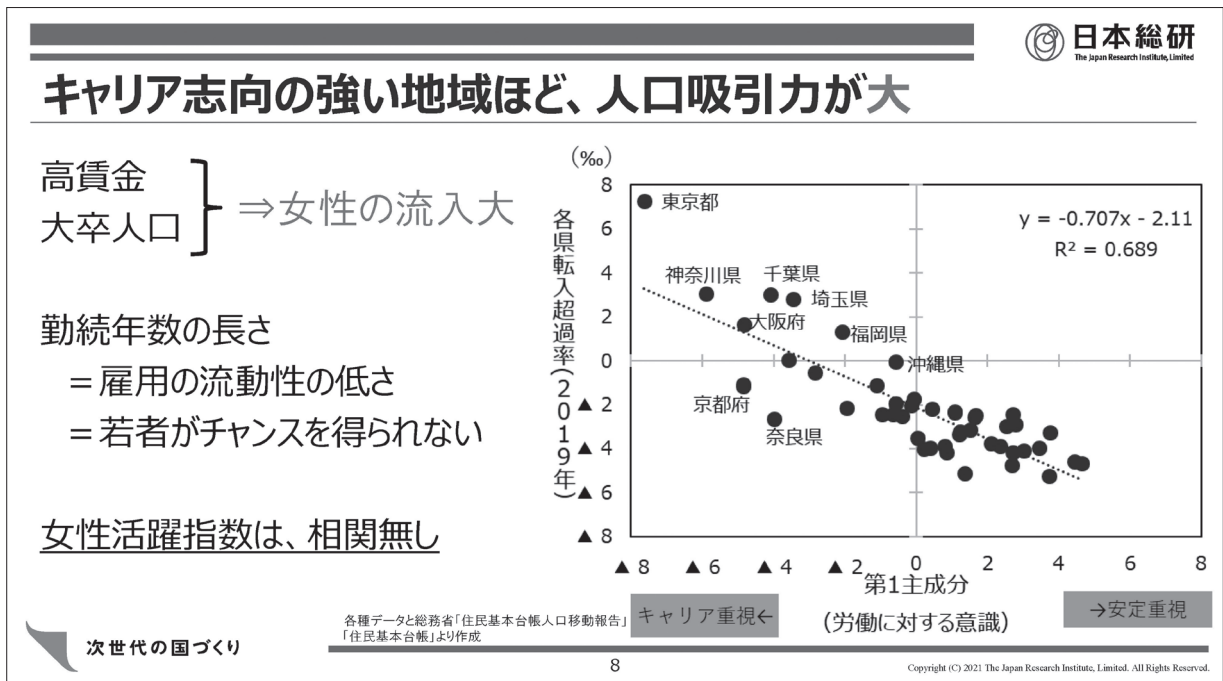
今、ここに示したのは、あくまで地域特性に過ぎず、良いとか、悪いとか、そういうことではありません。単に地域特性を見ているだけなのですが、今度は、ここに各県の女性の転入超過率を重ねてみようと思います。

[キャリア志向の強い地域ほど、人口吸引力が大]

まず、第1主成分、労働に対する意識を横軸にとって、縦軸は各県の転入超過率を表しています。中段がゼロですから、その下にあるところは転出超過、出ていくほうが多い地域ということになります。

各県のプロットは、比較的相関の高い右肩下がりの直線になっていることが分かります。すなわち、安定重視のエリアからキャリア重視のエリアに人が流れているということです。キャリア重視の地域というのは、賃金が高くて、大卒の人たちの雇用がある。そういった地域に、今、女性が流れ込んでいるということになります。

安定重視の地域の一つの指標としては、勤続年数が長いということが挙げられます。このグラフの右



です。

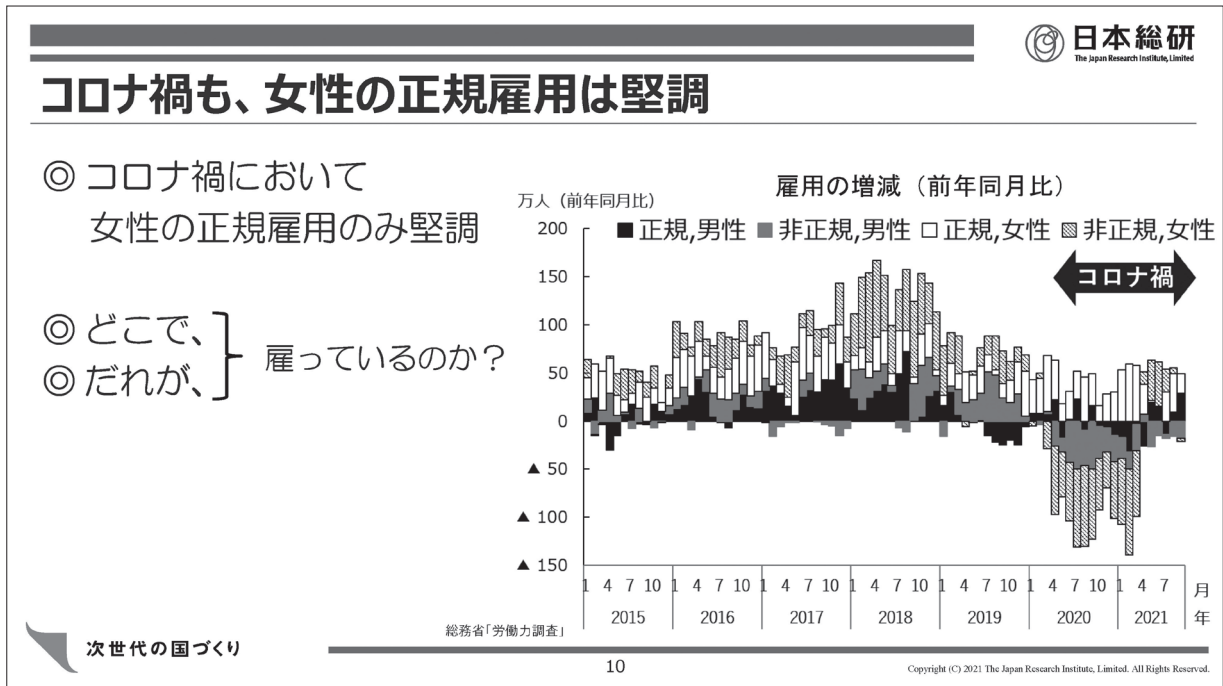
〔コロナ禍も、女性の正規雇用は堅調〕

こちらのデータは、前年同月比で雇用の増減を、男性、女性、正規、非正規の四つのカテゴリーで見えています。

2018年までは日本の経済が極めて堅調だったので、雇用はすべてのカテゴリーでプラス、真ん中よりも上にあるということです。そういう状況が長く続いていましたが、2019年になって変調を来し、男性の正規雇用が少し減った時期もあったわけです。黒が男性の正規雇用ですが、少し減っている時期があります。

そして、2020年、コロナ禍になって、雇用をめぐる環境は大きく動くわけですが、斜線で示しました棒グラフ、これは女性の非正規雇用です。灰色で示したのは男性の非正規雇用であり、非正規雇用がコロナ禍において大きく失われたこととなります。女性の雇用がコロナ禍で大きく影響を受けたという話をよく聞かれると思いますけれども、それは、このデータのことを指しているのだと思います。

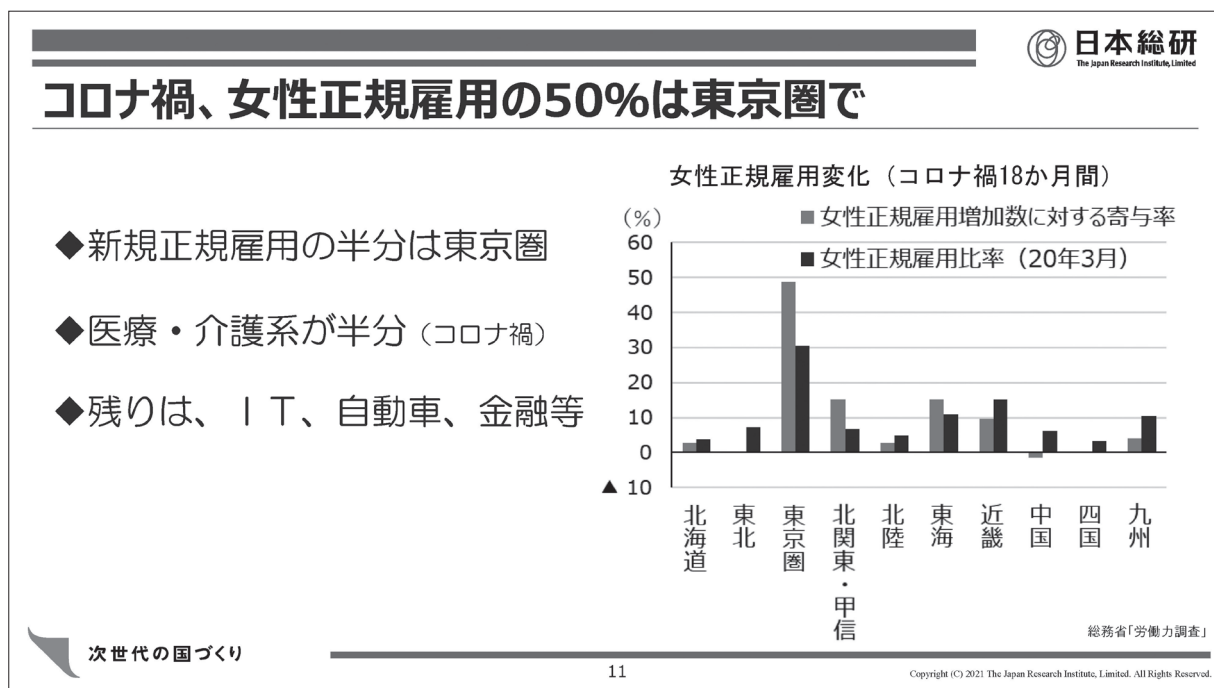
そうしたなかで一つ注目していただきたいのが白のカテゴリーです。白は1度たりともマイナスになることなく、ゼロからプラス方向に押し上げ続けています。白は、女性の正規雇用です。これについては、意外に感じる方がいらっしゃるかもしれません。コロナ禍で女性の雇用が傷ついたという話がよく語られるのですが、実は、その間にも女性の正規雇用はずっと増え続けていたということになるのです。では、一体、誰がどこで雇っているのか、ということをお次のグラフで見ていただきたいと思います。



〔コロナ禍、女性正規雇用の50%は東京圏で〕

右側の棒グラフですが、これは日本全体でこのコロナ禍の18か月に増えた女性正規雇用の総数を100としたときに、どの地域で増えているかということをも二つ並んでいる棒グラフの左の棒が表しています。東京圏は全体の5割に達しています。日本全体で女性の正規雇用は増えたわけですが、その半分は東京で増えたということになります。それ以外にも北関東、東海、近畿といった大都市を中心に正規雇用が増えています。一方、東北、中国、四国といった地域は、ほとんど増えないか、マイナスということもあります。

では、誰が雇っているのかということで、産業別に見てみました。コロナ禍ということもありますので、医療・介護系が全体の半分。これはかなり納得できる話じゃないかと思います。残りは、IT系、自動車、金融機関などです。要は、これから日本の社会を引っ張って行っていただきたい産業が積極的に人を採っている、ということがお分かりいただけると思います。こうした産業は、実は今、積極的に高度人材の採用に乗り出しています。女性に限らず、男性も含め、日本全体で積極的に人を採っているのです。ただ、男性はもうすでに完全雇用に近い状況にありますので、対象が女性に広がっているということになります。

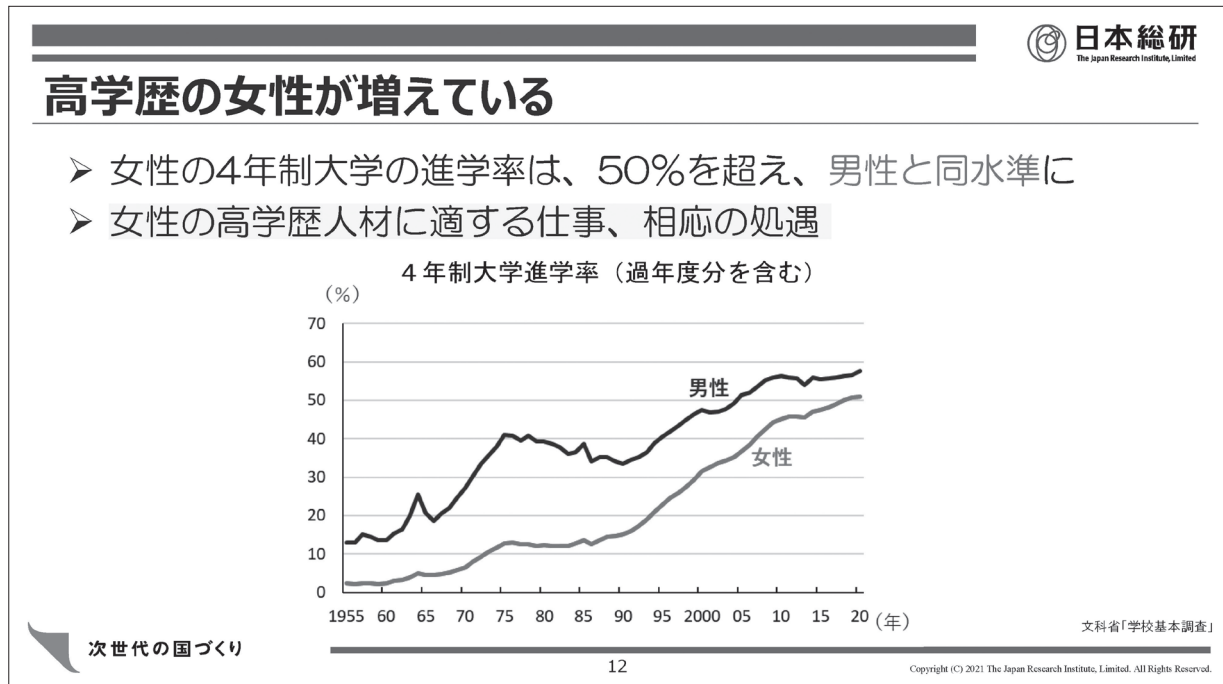


〔高学歴の女性が増えている〕

この背景には、女性の高学歴化があります。この図は、男女別に4年制大学への進学率を見ています。私が大学生だった1980年代の女性の4年制大学進学率は10%程度でした。それが90年代に入って急激に上昇して、現在50%を超え、間もなく男性に追いつこうかという状況です。

要は、社会人として世の中に出てくる女性の半分は大卒ということになります。そのほかにも高専も

ありますし、専門学校で幾つも資格をとってくるような方もいらっしゃいます。すなわち、女性がどんどん高学歴化、高度人材化しているわけです。前段で、地方の方と話す時、仕事はあるんだというお話をされると言うことを言いました。では、その仕事はこういった高度人材に適した仕事なのか、あるいは適切な処遇をもって迎えているかどうかということについて、いま一度考え直してみることが必要だと思います。



[アフターコロナの地方創生の視点（人口面から）]

まとめとして、アフターコロナの地方創生の視点について、人口面から少し考えてみたいと思います。

日本全体で人口が減る時代です。ある程度の人口減は各地域で受け入れていかなければなりません。東京でも、間もなくそのようになっていきます。民間の力を活用する、あるいはダイバーシティですね。

それからもう一つ、下のほうに書いてあるのは、きょうの私の話の結論になりますが、各地域で、若い人にとっていかに魅力的な雇用を創造するかということが重要となります。そのためには、当然、イノベーションや産業育成、あるいは企業誘致などが必要となるでしょう。

この後、パネルディスカッションに移っていきますが、イノベーションやダイバーシティ、こういったあたりをキーワードとして話を深めてまいりたいと思っておりますので、そちらもお楽しみいただければと思います。

私のほうからは以上で終わりたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

アフターコロナの地方創生の視点（人口面から）

- ある程度の人口減を前提に、活力ある地域を作る
民間活力、ダイバーシティ、コンパクトシティ、、、
- 若い人にとって魅力的な雇用を創造する
イノベーション、産業育成、ベンチャー支援、企業誘致、、

ご清聴ありがとうございました。

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。