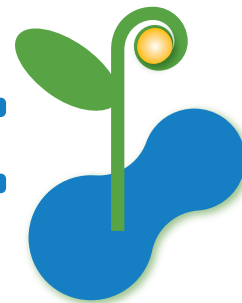


知をつなぎ、地を活かす

東北活性化研



特集 女性に選ばれる地域となるために
～東北圏における若年女性の転出問題と働く環境について～



Vol.42
2021 新春号

公益財団法人 東北活性化研究センター

目次

Contents

巻頭言

- ◆2021年の新年を迎えて 1
佐竹 勤 公益財団法人 東北活性化研究センター 会長

特集

- ◆女性に選ばれる地域となるために～東北圏における若年女性の転出問題と働く環境について～
- 基調論文 人口動態データで読み解く「東北エリア人口減少の本当の姿」 2
—誰が去り、そして戻ってこなかったのか—
天野 馨南子 株式会社ニッセイ基礎研究所 生活研究部 人口動態シニアリサーチャー
- 調査報告 加速化する地方の人口減少・少子高齢化に歯止めをかける（その1） 14
～東北の若年女性はなぜ東京を目指すのか？～
橋本 有子 地域・産業振興部 主任
- 調査報告 東北の企業における女性活躍の実態調査 34
～東北圏・首都圏で正社員として働く20-40代男女5000人アンケート～
伊藤 孝子 調査研究部 主任研究員

活動紹介

- ◆地域活性化に関するプロジェクト支援「東北・新潟の活性化応援プログラム」に係る活動報告 40
- ◆キラ☆企業と若者の交流イベント
「＜OFF TOKYO ×キラ☆＞東北・新潟 Meetup! オンラインイベント」実施報告 42

調査ノート

- ◆地域新電力「株式会社やまがた新電力」および「おもてなし山形株式会社」の事例 44
宮曾根 隆 部長(特命担当)

寄稿論文

- ◆電力システム改革の地域新電力への影響～容量市場を中心に～ 60
稲垣 憲治 一般社団法人ローカルグッド創成支援機構 事務局長

会員企業だより

- ◆「街づくりを通して地域の課題解決に貢献」 62
大久保 洋子 エヌ・ティ・ティ都市開発株式会社 東北支店長

事務局より

- ◆令和2年度 参与会 開催 64
◆令和2年度 第4回理事会 開催 64
◆今後の主な予定 65

2021年の新年を迎えて

公益財団法人 東北活性化研究センター

会長 佐竹 勤



皆さま、明けましておめでとうございます。

日頃より当センターの事業活動に格別のご理解とご協力を賜り、心より御礼申し上げます。

昨年を一言で表せば、新型コロナウイルスという新しい脅威への対応に追われた年だったと思います。皆様にも、公私とも様々な面で影響があったと思います。東北・新潟の地域経済では、飲食、観光、旅客運送などの業界が大打撃を受けました。冬に到来した、いわゆる第三波がどのような影響をもたらすのか懸念しております。

一方、コロナ禍の新しい試みとして「テレワーク」や「ウェブ会議」が企業等で広く採用されました。評価は業種・業態等によって異なると思いますが、実戦の中で新しい働き方やコミュニケーションの手法が採り入れられたことは、今後の with コロナ、after コロナの時代に活かされるものと考えています。

さて、新型コロナは、大都市で急拡大した一方、地方では比較的抑制されたことから、過度な人口集中のリスクが顕在化しました。テレワークなどで場所を問わない働き方が進めば、働く場としての大都市の優位性は低下することになり、既に企業が拠点を地方分散する動きもあります。地方のメリットに関心が高まる中、経営や生活の拠点を置くなら東北・新潟だと、関係者が知恵を尽くして訴求することが大切だと考えております。

地方には多様な選択肢があります。大学に行くこと、就職先を見つけることが人生の最終選択ではありません。様々な職業や企業、適度な通勤時間、手頃な住宅価格、安全快適な子育て環境など、長い目でみれば地方の選択肢は豊かであり、大都市圏を上回るメリットがあります。東北・新潟に住む生徒・学生に、こうした気づきを与える活動が必要だと考えています。

このような中、当センターでは「知をつなぎ、地を活かす」の理念のもと、今年度は、若年女性の域外流出問題や東北圏企業の女性活躍の状況を扱う女性関連の2本の調査に取り組みました。また、若者の定住・還流等を促すため、地域の優良企業を若者に紹介する「東北・新潟のキラ☆(ボシ)企業」情報発信事業や、小中高生を対象にした地元企業等による出前授業「TOHOKU わくわくスクール」なども実施しているところです。

丑(うし)年の「丑」は、芽がまだ種子の中にある状態を表すそうです。このため、丑年は我慢(耐える)、発展の前触れ(芽が出る)の年といわれます。職員一同気持ちを新たに、関係機関の皆様と連携しつつ、牛のように地道にかつ着実に、地域課題の解決に向け精一杯取り組んでまいり所存です。引き続き、皆さまからのご支援とご協力をお願い申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

女性に選ばれる地域となるために ～東北圏における若年女性の転出問題と働く環境について～

基調論文

人口動態データで読み解く 「東北エリア人口減少の本当の姿」 —誰が去り、そして戻ってこなかったのか—

株式会社ニッセイ基礎研究所 生活研究部
人口動態シニアリサーチャー
天野 馨南子



はじめに

日本における人口分布のアンバランス、すなわち過疎と過密が問題となり、地方創生が叫ばれ、地方創生関連二法(2014年11月国会「まち・ひと・しごと創生法」「地域再生法の一部を改正する法律」)が成立してからはや5年以上が経過した。

しかし、コロナ禍前の令和元年2019年までの人口動態を見る限り、東京都への人口集中は加速の一途をたどっている。またコロナ禍中においても、東京圏でみれば依然として転入超過の状態である。人口分布のアンバランス、と書いたが、その実態は読者もよく知るところの人口の「東京一極集中」である(詳細データは後述)。

そこで本レポートでは、この東京一極集中の対極として漠然としたイメージで捉えられることの多い地方の過疎化について、特に東北地方6県に新潟県を加えた7県(2020年に東北活性化研究センターが実施した人口定着調査の対象エリアとなった7エリア、以下7エリアと呼称)

にフォーカスして、どのような人口移動状況下にあるのか、具体的なデータを明示しつつ解説を行いたい。

読者の漠然とした東北地方の過疎化のイメージが、本レポートによってエビデンスを伴った「7エリアにおける人口移動問題の真実の姿」の理解につながれば幸いである。

1 注目すべきは「転出と転入の差」

人口移動を考えると、片道の転出人口だけをみて、例えば「宮城県から人を出してはいけない。出さないためには!」といった発想をしてはならない。なぜだろうか。

転居はあくまでも人々のライフデザインのダイバーシティによって起こっているからである。北海道に生まれてもサーフィンやダイビングが大好きで沖縄県に移住する人がいる一方で、沖縄県に生まれても、スキーやスノーボードが大好きで北海道に移住する人もいるだろう。どこに生まれようとも、その人の好む環境、

ライフデザインの多様性から、転居が起こっているため、片道の移動そのものが悪という話ではない。

「出してはならない」すなわち生まれたところにしか生涯住んではならない、といった発想では、出生地以外から転居してくる（東北地方に転居してくる）人々の可能性をも否定するような話になってしまうからである。

ただ、転居していくのも、転居してくるのも、どちらもダイバーシティの結果であるとはいえ、出ていく人口が入ってくる人口よりもかなり多いような状態が長期に続く場合、そのエリアは「その時代の人々のライフデザインにとって、好ましくないエリアである」という傾向が示されているということは間違いがない。

人口移動のダイバーシティの視点からは、片道の転出転入の規模よりも、転出と転入の数のバランスがとれている状態にあるかどうかという視点がまずは大切であり、その先に、転出よ

りも転入が多いことを目指していこう、という考え方のステップになる。はたして東北6県＋新潟県の7エリアの転出入バランスはどのようなになっているのだろうか。

本レポートでは総務省の「住民基本台帳人口移動報告」のオープンデータを分析するが、この統計において「転入超過数」と表示される転出数と転入数の差こそが、自らのエリアの人口移動の最終結果（バランス）を表すものである。過疎と過密を考える、すなわち地方創生を考える場合には、転入数、転出数それぞれ単体よりも、常にこの転入超過数の数値に注目することが大切である。

2 2010年～2019年の社会移動による都道府県別転入超過ランキング

国のオープンデータからは2010年から2019年までの10年間の都道府県別の社会移

図表1 2010年から2019年10年間の「転入超過マイナス」（人口純減）ランキング

	都道府県	転入超過数 男女計	東北6県 ＋新潟県	入替数123万人に 占める割合		都道府県	転入超過数 男女計	東北6県 ＋新潟県	入替数123万人に 占める割合
1	福島県	-87,864	●	7.2%	21	和歌山県	-29,412		2.4%
2	北海道	-66,349		5.4%	22	宮崎県	-27,239		2.2%
3	長崎県	-58,577		4.8%	23	長野県	-26,733		2.2%
4	青森県	-57,376	●	4.7%	24	山梨県	-24,125		2.0%
5	新潟県	-54,692	●	4.5%	25	大分県	-23,896		1.9%
6	茨城県	-53,978		4.4%	26	福井県	-19,919		1.6%
7	岐阜県	-53,181		4.3%	27	岡山県	-19,852		1.6%
8	静岡県	-51,914		4.2%	28	高知県	-19,735		1.6%
9	兵庫県	-46,311		3.8%	29	徳島県	-18,939		1.5%
10	広島県	-40,745		3.3%	30	佐賀県	-17,983		1.5%
11	秋田県	-40,405	●	3.3%	31	京都府	-14,141		1.2%
12	岩手県	-38,062	●	3.1%	32	鳥取県	-14,071		1.1%
13	鹿児島県	-36,306		3.0%	33	島根県	-14,036		1.1%
14	山形県	-33,700	●	2.7%	34	群馬県	-13,313		1.1%
15	山口県	-33,469		2.7%	35	富山県	-10,992		0.9%
16	愛媛県	-32,790		2.7%	36	香川県	-9,939		0.8%
17	栃木県	-32,760		2.7%	37	石川県	-9,401		0.8%
18	三重県	-32,580		2.7%		全国	-1,227,279	—	—
19	奈良県	-31,263		2.5%					
20	熊本県	-31,231		2.5%					

資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成

動(転居)による人口の動きを追うことができる。そこで足元10年間の47都道府県間の人口の移動結果による各都道府県の人口増加、人口減少の状況をみてみたい(図表1・図表2)。

当然のことながら、国内移動の集計結果であるので、どこかの自治体で減った分の人口が、国内のどこかの自治体で増えることとなるため、人口純減エリアと人口純増エリアを合計すると0になる。

10年間に転出と転入によって都道府県間で入れ替わった人口の総数は122万7279人であった。そのうち人口純減(転出超過)となったエリアは37エリアにものぼり、残りの10エリアのみ人口が純増した。いかに移動によって広範囲で人口が失われ、一部のエリアに集中していったかがこの図表だけでも理解できる。

人口純減37エリアのうち、純減数トップとなったのは福島県である。123万人の純減人口のうち1県で7.2%を占めており、2位以下に大きな差をつけている。7エリアは図表からもわかるように、宮城県を除いてすべて純減数ランキング14位以内という結果となり、人口純減エリアの上位に集中する状況となった。

10年間の移動によって人口が純増したエリ

図表2 2010年から2019年10年間の「転入超過プラス」(人口純増)ランキング

	都道府県	転入超過数 男女計	東北6県 +新潟県	入替数123万人に 占める割合
1	東京都	690,014		56.2%
2	埼玉県	181,060		14.8%
3	神奈川県	164,826		13.4%
4	千葉県	66,605		5.4%
5	愛知県	54,955		4.5%
6	福岡県	40,548		3.3%
7	大阪府	21,323		1.7%
8	滋賀県	3,853		0.3%
9	沖縄県	2,090		0.2%
10	宮城県	2,005	●	0.2%

資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成

アは10エリアある、と述べたが、圧倒的に東京都における純増となっており、実に純増人口の56%を占めている。東京一極集中の実態は数値で確認するとあまりにもラディカルであり、その人口集中力は2位の神奈川県・3位の埼玉県の4倍、愛知県の13倍、福岡県の17倍、大阪府の32倍、宮城県の344倍(69万人／2千人)という状況である。

7エリアでは唯一、宮城県だけが純増エリアにランクインしたものの、2016年以降、宮城県は人口純減状況が続いており、その純減数が逡増カーブで上昇を描いているため、このまま同じ傾向が続くならば、早くて2020年(11年間の集計)、遅くとも2021年(12年間の集計)には人口純減エリアに転落するとみられる。

図表からは、東京都とその隣接エリア(東京都への主たる通勤エリア)である神奈川県、埼玉県も移動による人口純増が著しい。東京、神奈川、埼玉の上位3エリアで全純増の84.4%を占めており、千葉県を足すと89.8%、すなわち東京都とその通勤エリアが移動人口の9割を吸収する結果となっている。この4エリアは東京圏と表現される場合があるが、日本における「ゲルマン大移動」の行く先は、そのすべてが東京圏である、といっても過言ではない状況が示されている。

純減数上位14位までに東北5県と新潟県がランクインしていると述べたが、ここで都道府県別ではなく、より広域エリアでみた場合、どのエリアが移動によって人口を多く減らしたといえるのかについてもあわせて確認しておきたい(図表3)。

先に示した純減ランキング表で左側にある道府県は移動ダメージが大きいことから、左側でランクインが目立つ東北地方、中部地方、九州

図表3 2010年～2019年 人口純減数123万人に占める広域でみた割合

調査対象 7県	東北6県	九州6県	新潟除く 中部8県	四国4県
25.6%	21.1%	12.6%	11.5%	6.6%

資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成

地方、四国地方についてエリア内の純減人口が全体に占める割合を計算したところ、東北6県で21.1%、純減人口の5人に1人以上は東北からの純減である、という実態が浮かびあがった。また新潟県を加えた7エリアでは25.6%となり、実に4人に1人以上が7エリアから消えた人口であった、という状況となる。分析結果からは、7エリアは日本における過疎と過密の「過疎代表エリア」として地方創生の本丸（対策本部があってよいエリア）であるといっても過言ではないだろう。

3 人口入れ替え戦のメインプレイヤーは女性、という現実

3.1 東北地方から男性の1.6倍の女性が消えている

転居による人口の喪失について東北地方が最もダメージが大きい、ということについては「そんなことは知っている」という読者もいるだろう。しかし、肝心なのはここからである。一体、その国内トップの減少人口の中身はどうなっているのか、このことについて精査せずして人口戦略など立てようがない。

「森の木が枯れて森が消えかけています、森の木を増やしましょう！」とはいうものの、その森には杉しか生えていないのか、檜も生えているのか、どのような木が枯れ、どのような木を増やすべきなのか、それを考えずして植林をすることはリスクでしかない。なぜなら、土壤

に合わない木を植えても枯れるだけであり、また木を枯れさせる害虫がいる場合は、その駆除なくして植林してもこれまた枯れてしまう。

つまり移動人口の中身を知らずして施策を打つことは、投入した資金を捨てるに等しい結果になりかねない。

さて、人の動きを見る場合、最初に考えるべきは男女差である。神の手とでもいうべきか、アフリカであっても欧州であっても東アジアであっても、出生数は女兒：男児＝1：1.05であり、成人する頃における次世代育成可能人口（親候補人口）の男女比はほぼ1：1に収まってくる（60代以降は寿命の関係で女性人口が多くなるが、さすがに高齢者の人口移動が都道府県間移動の主たるテーマとみている自治体はないだろう）ため、人口の最も大きな区分として男女を分けて、その移動状況をみてみるのがまずは手順である。男女間の移動に差があるかないかの検証結果によって、なすべき人口政策は大きく変わってくる。

そこで早速、同じく10年間の移動状況を、今度は男女内訳がわかる形で確認してみたい（図表4・図表5）。

男女別に人口の移動による純増減をみると、男性の1.34倍の女性が都道府県間で入れ替わっていることがみてとれる。10年間で男性が52万人、都道府県間で入れ替わっていたのに対し、女性は70万人も入れ替わっていた。男性の52万人は、2020年10月現在で人口が最も少ない47位の鳥取県の人口55万人にわず

図表4 2010年から2019年10年間の「転入超過マイナス」(人口純減) 女性純減ランキング(+対男性倍率比較)

	都道府県	女性純減	男性純減	7エリア	女性 / 男性		都道府県	女性純減	男性純減	7エリア	女性 / 男性
1	福島県	-55,124	-32,740	●	1.7	21	兵庫県	-15,015	-31,296		0.5
2	北海道	-35,551	-30,798		1.2	22	大分県	-14,792	-9,104		1.6
3	長崎県	-32,169	-26,408		1.2	23	宮崎県	-14,777	-12,462		1.2
4	青森県	-31,670	-25,706	●	1.2	24	群馬県	-13,893	580		男女逆転
5	静岡県	-31,475	-20,439		1.5	25	奈良県	-13,090	-18,173		0.7
6	茨城県	-31,198	-22,780		1.4	26	山梨県	-12,559	-11,566		1.1
7	新潟県	-31,125	-23,567	●	1.32	27	岡山県	-12,055	-7,797		1.5
8	岐阜県	-30,260	-22,921		1.3	28	高知県	-11,760	-7,975		1.5
9	広島県	-24,977	-15,768		1.6	29	福井県	-11,267	-8,652		1.3
10	岩手県	-24,131	-13,931	●	1.7	30	徳島県	-10,731	-8,208		1.3
11	秋田県	-22,582	-17,823	●	1.27	31	佐賀県	-9,508	-8,475		1.1
12	鹿児島県	-21,029	-15,277		1.4	32	島根県	-8,784	-5,252		1.7
13	三重県	-20,574	-12,006		1.7	33	富山県	-8,748	-2,244		3.9
14	山口県	-20,259	-13,210		1.5	34	石川県	-7,731	-1,670		4.6
15	山形県	-19,482	-14,218	●	1.4	35	鳥取県	-7,544	-6,527		1.2
16	栃木県	-19,387	-13,373		1.4	36	香川県	-6,064	-3,875		1.6
17	愛媛県	-19,200	-13,590		1.4	37	宮城県	-2,691	4,696	●	男女逆転
18	熊本県	-17,563	-13,668		1.3	38	京都府	-1,912	-12,229		0.2
19	和歌山県	-15,703	-13,709		1.1		全国	-701,891	-523,383		1.34
20	長野県	-15,511	-11,222		1.4						

資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成

かにおよばないが、女性の70万人は、人口数45位の高知県69万人と44位の徳島県72万人の間に匹敵する。つまり、わずか10年間で女性については四国の県レベルの人口が都道府県間で入れ替わっていたのである。

先に総数でみた場合と異なるのは、東北エリアの最大人口エリアである宮城県が、女性だけでみるならば人口減少エリアに転落してしまうというところである。よって、総数では人口減少エリアは38道府県、うち東北エリアは6県中5県であったが、女性人口でみると、人口減少エリアは39道府県、うち東北エリアは全て、という結果となっている。

また女性人口純減ランキング図表からは、24位の群馬県と37位の宮城県だけは、男女どちらも減らすのではなく、この10年間に於いて女性だけを減らしたという結果が示されてい

る。よって、男性の誘致と女性の誘致の温度差が極めて高いエリアのツートップが、群馬県と宮城県ということになる。この宮城県が東北エリアの人口代表エリアであることから当然の結果ともいえるのかもしれないが、東北6県中4県、福島県(1.7倍)、岩手県(1.7倍)、山形県(1.4倍)、宮城県(女性のみ減少)が全国平均(1.34倍)よりも高い割合で、男性よりも女性を減少させている。

図表5 2010年から2019年10年間の男女別人口純減数(人)

	7エリア	東北6県
女性純減	-186,805	-155,680
男性純減	-123,289	-99,722
女性 / 男性	1.5	1.6

資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成

東北活性化研究センターの調査対象7エリアで集計してみると、女性は10年間で18万6805人、男性は12万3289人の純減、東北6県では女性は15万5680人、男性は9万9722人となり、7エリアで男性の1.5倍、東北地方で1.6倍という高い割合で男性人口よりも女性人口を減らしている（図表5）。

一方、10年間で女性人口を純増させた9エリアは、そのうち6エリアが男性よりも女性を多く増加させており、6位の福岡県までは女性人口集中型エリアであることがみてとれる（図表6、ただし埼玉県は完全バランス型で推移）。

また大阪府にいたっては、女性を純増させる一方で男性を純減させており、先ほどの群馬県、宮城県とは逆張りの人口戦略をとっている様子が示されている。ちなみに、移動による人口純増エリアでは珍しく女性よりも男性の吸引力の非常に強かった愛知県（女性／男性が0.5であり、人口純減エリアに多い男性人口集中型で推移していた）は、2019年に男女とも人口純減エリアへと転落している。三大都市名古屋をもつ愛知県までも、「移動による人口純増エリアは

女性人口集中型の特徴を持つ」というルールからはもはや逃げられない状況となっている。

3.2 男性よりも女性が消えることは「女性活躍問題」ではない

女性人口の話となった途端に「均等が」「ダイバーシティが」「ジェンダーが」と頭に浮かぶ方が多いかもしれない。

しかし、人口問題の専門家としての危機感はそこではない。

日本は四方を海に囲まれ、陸伝いに文化の異なる移民が攻め寄せてくるという脅威に日々さらされてはいない国家である。一方、1つの大陸の中にいくつもの国が存在する欧州やアメリカなどでは、ゲルマン大移動、レコンキスタ（イスラムの支配から白人文化を取り戻す国土回復運動）、十字軍、ナチスドイツの台頭、トランプ前大統領のメキシコとの間に壁を作る発言など、ある文化を一掃するかのような人口（民族）戦争や闘争が絶え間なく起こってきた歴史がある。フランスが2006年に第2次世界大戦後低下傾向にあった合計特殊出生率を先進諸国の中で1番に2.0に回復した際、政府高官のコメントとして、印象的な報道があったのをいまだに覚えている。

「これでフランスの人口はドイツの人口に追いつくであろう」

あるエリアの人口数を守るだけであれば、移民でもかまわない。世界的には人口爆発にあるので、他民族を投入すれば人口は維持できる。しかし、それでは自らの文化が消滅する可能性が高くなる。同じ食事、同じ言葉、同じ笑いのツボといった、生まれてから触れてきた身近な文化を人口減少は文化消滅へと導いていく。そのため、先進諸国では民族の文化を守ることに

図表6 2010年から2019年10年間の「転入超過プラス」（人口純増）女性純増ランキング（+対男性倍率比較）

	都道府県	女性純増	男性純増	女性／男性
1	東京都	391,402	298,612	1.31
2	神奈川県	101,751	63,075	1.6
3	埼玉県	90,165	90,895	1.0
4	千葉県	41,856	24,749	1.7
5	大阪府	29,406	-8,083	男女逆転
6	福岡県	25,435	15,113	1.7
7	愛知県	18,848	36,107	0.5
8	滋賀県	1,783	2,070	0.9
9	沖縄県	1,245	845	1.5
	全国	701,891	523,383	1.34

資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成

なる人口政策は（人権問題から大声で叫ぶことは控えるとしても）最重要視されているのである。

文化を守る意味での人口政策において、重要なのは母親候補人口の動態である。そのエリアにいくら高齢者がいても、男性がいても、それ以上の次世代人口は生まれない。ゆえに戦争において、男性が前線で争ってきた歴史があるともいえる。銃をかまえる本人たちが意識していたかは別として、動物の生存競争としてメスの個体を絶滅させないように動き、できるだけ多くの個体を残す行動はヒトという動物の種の保存の基本原理でもある。

過酷な話にはなるが、敵の文化に勝つ（自分の文化を消滅させられないようにする）には、戦争においては敵国の女性をすべて捕虜とし自国側の母親候補に加算し、敵国の男性はせん滅する、という方法が最も自国側の文化を残す確実な方法となるのである。

この観点から見ると、今、日本において東北地方が最も文化の消滅リスクを抱えているエリアであるといえる状態にある（図表7）。

図表7 広域でみた2010年から2019年10年間の移動による女性人口純減数（人）

	女性純減数	割合
全国	-701,891	100.0%
東北地方6県	-155,680	22.2%
中部地方9県（新潟含む）	-129,828	18.5%
九州地方7県	-84,403	12.0%
中国地方5県	-73,619	10.5%

資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成

全国でそのエリアから移動によって消えてしまった女性のうち、22.2%、5人に1人以上が東北からの消失であり、これはその他の広域エ

リアと比べても、最も多い人数となっている。女性活躍といった配慮・人権・意識問題レベルではなく、もっと根本的な大問題、「果たしてふるさとの文化を残せるだろうか」という意味で、東北地方はいま人口移動によって日本で最も追い込まれているエリア、ということができるだろう。

4 もっとも減少するのは就職タイミング、という現実

3において、2019年までの10年間で、東北地方から男性人口の1.6倍（新潟含む7エリアで1.5倍）の女性人口が転出超過によって純減した、というデータを示した。

繰り返しになるが、人口誘致において効果のある施策を打つためには、何よりもその純減した人口の中身をしっかりと把握することが必要不可欠である。そのため、4では年齢ゾーンについてもみていきたい。

一体、どの年齢ゾーンの人口が社会移動によって純減したのか。これが誤解されてしまうと誘致の仕方がゆがみ、効果が出ない。わかりやすい例えでいうならば「キラキラの若手アイドルグループを育成したい芸能事務所に、中年男女もしくは高齢者が応募してくる」といった珍事態になりかねないからである。

4.1 20歳～24歳人口が失われる人口の5割超

ここからは東北活性化研究センターの調査結果を読み解く際のベース知識としていただくためにも、東北6県＋新潟県の7エリアについての国の年齢データを分析した結果を示していきたい。

図表8 2015年から2019年5年間（地方創生関連二法成立後）の男女総数ならびに女性人口純減 年齢ゾーンランキング（東北6県＋新潟県、％）

	年齢ゾーン	7エリア 5年間の総数純減割合		年齢ゾーン	7エリア 5年間の女性純減割合
1	20～24歳	51.4%	1	20～24歳	52.4%
2	15～19歳	28.2%	2	15～19歳	23.2%
3	25～29歳	8.7%	3	25～29歳	7.3%
4	30～34歳	2.5%	4	30～34歳	2.6%
5	45～49歳	2.1%	5	45～49歳	2.5%
6	40～44歳	1.7%	6	40～44歳	2.1%
7	10～14歳	1.5%	7	85～89歳	1.9%
8	85～89歳	1.4%	8	80～84歳	1.6%
9	35～39歳	1.3%	9	35～39歳	1.4%
10	80～84歳	1.3%	10	50～54歳	1.3%

資料：総務省「住民基本台帳人口移動報告」より筆者作成

地方創生政策を俯瞰すると、人口が総数ベースで減少したことについてどの地方も強調し、その施策は産業づくり、街づくり、IT化・・・とどれも総覧的であり、一体何が政策背景の人口データとなっているのかが見えてこない。ターゲット人口が漠然としている「高校の教科書」ではなく、減少した人口の中身の精査に基づいた「目標大学合格のための受験対策本」はどこにあるのか、といった印象を受ける。

そのエリアで最も減少した人口属性を性別、年齢別に示し、その属性人口の減少総数に占める割合（影響度）の大小を確認し、最も人口減少にダメージを与えているところにこそ最速・最優先で手を打つべきである、と人口問題の研究者としては言い切りたいところである。

女性が男性の1.5倍も減少している7エリアにおいて、女性人口回復を最優先課題として手を打つのは当然として、その年齢ゾーンを確認して「呼びこみ方」にも角度をつけなくてはならない（図表8）。

まず、年齢ゾーンの分析のための集計期間に

ついては、国のオープンデータのうち、2019年前の5年間、2015年から2019年の直近5年のデータとした。理由は地方創生関連二法が成立したのが2014年末であるため、この法律に基づいて取り組まれた結果（影響）として、考察可能なデータとなるからである。

図表からは総数ベースでも、女性だけでも、最も転出超過となった人口は20代前半人口であることが明確に示されている。20代前半の人口割合は総数で51.4％、女性で52.4％となっている。2位の10代後半人口を大きく引き離す圧倒的な割合であり、この年齢ゾーンが東北6県ならびに新潟県から、社会移動によって大きく減少しているということへの対策が最優先課題となる。

失った人口の2人に1人は20代前半人口という結果に対して、2位の10代後半人口は総数でみると28.2％（3割弱）であるものの、女性だけでみると23.2％（4人に1人未満）とさらにその割合が低下する。つまり、大学進学、高卒就職といった年齢タイミングでは、7エリア

図表9 移動人口年齢ゾーンと施策の関係

年齢ゾーン	A：10代後半	B：20代前半	C：20代後半	D：30代前半
統計的 ライフイベント	高校卒業	大学卒業	婚姻届提出 ピーク	第3子までの 平均父親母親年齢
誘致施策	高卒就職 大学進学	大卒就職 / 新卒転職 高卒就職（転職）	転職 婚姻	婚姻 子ども・家族支援
7エリア純減総数に 占める割合％ 女性（総数）	23.2 (28.2)	52.4 (51.4)	7.3 (8.7)	2.6 (2.5)

資料：筆者作成

人口は大ダメージをうけているとまでは言えない。その倍以上の人口が大卒新卒、もしくは高卒や大卒後の転職タイミングの年齢で7エリアから離れていっているからである。このことに目を向けずして、進学関連施策を優先することは、実はかえって人口減少を強める結果ともなりかねない。

このことについて、少し詳しく解説しておきたい。

4.2 大都会への学生献上機関となった看護学部

20代前半人口の減少が過半数を占める割合であるため、就業関係の施策が最重要視されることは男女とも変わりがない（図表9）。しかし、女性の方が10代後半の割合が男性よりも低いことから、より一層、女性には進学施策よりも就業関連施策が効果的であることが示されている。

また、せっかくAの段階で大学生を集めることに成功したとしても、就業のB段階でエリア外に出てしまっては、将来人口への望みがない。つまり、Aで集めた人口はBに引き継いではじめて、持続可能な人口政策となるのである。

ここで1つ実例を挙げておきたい。ある地方

大学が若い女性人口の減少を止めようということで、看護学部を新設した。個々の大学にとっては、若年人口の減少は大ダメージであるので、そう考えるのも無理はない。予想通り、県内のみならず、その県に近い人口減少エリアからも高卒後の女子学生が看護師を目指して集まることとなった。統計的には10代後半人口の転出超過がやや緩和されることにはなったので、一見、大学のミクロな経営戦略としてだけでなく、県レベルのマクロな人口政策としても成功事例と見えるかもしれない。

しかし数年後、人口政策担当者にとって想定外の衝撃的な動きが発生した。

20代前半となった看護学部の卒業生たちは、医療機関が多数存在する県外の大都市圏へと、なんとほぼ全員が就職していくという結果に陥った。同県の20代前半人口の大減少にさらに拍車がかかったのである。このパターンは先ほどの図表のAからDへの流れと各段階での減少割合がわかっていれば、当然想定できたはずの結果であった。

彼女たちは意欲高く看護師を目指して、その地方には数少ない看護学部に進学してきた女性たちであり、「大学に通うことが最終目標でそ

の県にいた」はずがない。熱心に学び、それを指導する教師も当然ながら、彼女たちの目標にかなった医療機関へ進学することを教育者としてサポートするわけである。

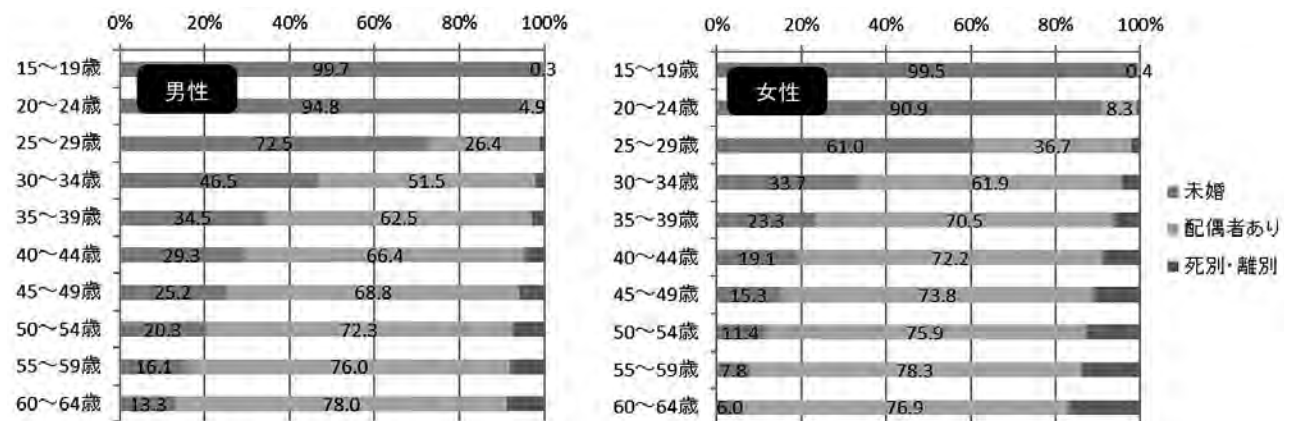
個々の大学のミクロの学生増加取り組みに関しては問題がない話であるが、県や地方が人口増加政策としてそれを「成功事例」としてとらえることには問題がある。その先の就業先を整備せずして立派な教育機関だけに投資しても、極めて一時的な人口増加にとどまるのみである。教育機関の充実、多様な就職先の充実がセットになってこそ県の人口増加に寄与するのだ、ということを忘れてはならない。

看護師等の資格保有者など高等教育を修了した者に対して、より多様な就業先を提示するエリアに、育てた学生をまるごと献上する、といった事態になりかねないリスクを、10代後半人口誘致だけを狙った教育政策は、はらんでいる。

5 おわりに～母親候補人口を失うエリアにふるさと人口の未来はない

2015年国勢調査からは20代前半人口の9割以上が未婚者であることが示されている(図表10)。

図表10 年齢ゾーン別に見た配偶状況(2015年)



資料：総務省「平成27年度国勢調査」より筆者作成

全国で最も多く社会移動によって女性人口を減少させ、その数は2019年までの10年間に於いて男性人口の減少の1.5倍(7エリアの数値、東北6県では1.6倍)となっている東北地方ならびに新潟県の人口減少問題の解決の鍵は、ここまでの分析結果から「20代前半の独身男女、しかも男性の1.5倍以上の独身女性を引き寄せる戦略を策定する」ことにあることは、明白である。

残念ながら、赤ちゃんを生み出す母親候補としての若い独身女性人口がエリア外に出ていく中での合計特殊出生率(TFR)の高低比較には、人口動態的には全く意味がない。

わかりやすい例で考えてみたい。山間地域のある町のA高校卒業女性10人のうち8人が都市に出ていき、残る2人がそれぞれ3人産んだ場合、山間地域の赤ちゃんの人数は6人となる。しかし、都市に出た8人の女性の半分の4人が結婚し(8×0.5)、それぞれが2人子どもを産んだとすれば、4人×2人で8人の赤ちゃんが都市には生まれる。山間地域の次世代人口たる赤ちゃん数は6人、都市は8人となり、結果的にはTFRの低い(山間地域より未婚率が高く、1夫婦あたりの子ども数が少ない)都市の方が未来人口数を獲得しているのである。あくまでもTFRは「そのエリアに住む女性が選択しが

■

ちなライフデザインから生じる女性1人あたりの生涯出生数を示す統計指標」であることを忘れてはならない。

若い女性がエリア外に流出する状況を止めることなく、少子化対策としてTFRの高さを比べるなどということは、人口学的にはルール違反かつ無効、としか言いようがない。TFRは同じ母集団について経年変化を見ることに適した指標だからである。

東京都はコロナ禍にも関わらず、次世代人口(出生数)を生み出す20代女性、つまり母親候補人口の定着に強みをもち続けている(20代人口はコロナ後も転入超過)ことから、中長期的な地域人口の発展(労働人口、納税人口、消費人口)が望める。

そしてこれは、人口戦略として「最強の戦略」であることは、ここまでの解説から痛感していただけたのではないだろうか。

次世代をうみだす女性人口を(たとえ男性人口とアンバランスでも)多く持てば持つほど、そのエリアのふるさと文化の未来が長く続く。その反対に「若き女性人口なきエリアにふるさと人口の未来なし」が長期でみた人口動態の基本ルールである。

しかしながら、縁あって様々な地方へ出向き、人口問題に絡んだお話をさせていただいてきた中で、地方創生関係の話において「20代前半の独身の男女、しかも男性より多くの女性を引き寄せる」といった人口基本戦略に立脚した諸施策をうかがうことが全くないのが現実である。女性に仕事を、という話に関して「仕事はあるんですよ。介護の仕事があります」「コールセンターを建てました」がそのエリアからの主たる回答では、20代前半の独身女性が、その夫がだれであっても、また独身のままでも、離

婚となっても、その土地に長く笑顔で生きる未来を感じ取ることは到底できないだろう。

「地元の女性は管理職になんてつきたくないってアンケート結果もありますが・・・」

これに関しては、先ほどの出生率の話を思い出していただきたい。そもそも論、「そういう女性が地元に残り、そうではない女性は出ていく」からこそ、そのような回答傾向となるのではないか、という疑問を持っていただけないだろうか。

また、地元の管理職のライフデザインが、これまでの男性中心の管理職の生き方をそのまま踏襲することを前提条件としていないか、についても考えていただきたいところである。東北地方にエリア外から転職活動をしてきた女性に「結婚したら、子どもは預けられるの?」という質問がいまだにでてくるという話を聞いているが、そうであるならば、その質問が独身男性の応募に対しても同じくむけられるような企業文化がない限りは、女性職員が子どもをもちつつ管理職など目指せるはずがないのである。

移住話題でいまだ必ずと言っていいほどでてくる「子育て世帯誘致」「子育て支援」は、東京に一極集中し続ける20代の若い独身男女が、東京都で仕事を共に持ち、家族形成を行った後のライフデザインに働きかけるにはかなり有効なタイプの「東京型人口増加策」とはいえる。

しかし、地方においては、移住に伴う大きなライフデザインの変更を誘致ターゲットである子育てカップルに強く要請せざるを得ない、難しい戦略であることについては理解されていない。独身者の誘致と異なり、子育て世帯の誘致は、「夫の仕事、妻の仕事、子どもの育つ環境」の少なくとも非常に大きな3つのライフデザインに関する変更を移住者に要請するものであ

る。家庭形成していない若い独身男女へのアプローチよりも、はるかに複雑な意思決定を誘致対象者に対して迫ることになるのだが、これを女性誘致、子ども誘致の柱に掲げている自治体は少なくない。しかしながら、7エリアから移動によって失われている人口は、子育て支援で想定されがちな30代前半の年齢ゾーンでは全くないのである（全体の3%未満）。

人口誘致については、首都圏の子育て支援政策を成功事例の横展開とばかりに真似してみても、人口動態上有効といえるほどの成果を得ることはない。特に20代独身男女の転出超過が課題といえる過疎エリアでは、政策の優先順位が間違っている、ということを経営創生に関係するすべての人々に強く訴えたい。

ではどうしたらいいのだろうか、については、ここまでの解説ですでに気がついた読者も多いのではないだろうか。

東京都に集中する20代独身男女、とくに母親候補となる20代の独身女性たちが、東京都へ移住する際のように、「独身のまま」安心して移動したいと思えるような安定した多様な仕事を提供する戦略があるだろうか。今や3組に1組が離婚する時代において、近い将来の結婚に不安を抱える20代独身の彼女たちが、そのまま一人で生きたとしても経済的に問題なく、自己肯定感をもって生きていけるような価値観を持つ労働市場を地方は用意できているだろうか。逆説的であるが、日本で最も独身男女が集まる東京都で、子ども人口が最も増加、もしくは維持される状態が続いているということに気が付かれない。

経済的に自立した若い男女同士がカップリングできるような土壌であるかどうか、地方創生を考えるエリアの人々は、これまでの家族の在

り方を前提とした労働市場のソフト拡充ではなく、もっとハードな（より構造的な）改革を求められている。

厳しいことをあえて言わせていただくなら、「汝、子育て支援政策を労働市場構造改革未着手の言い訳に使うことなかれ」である。

第二次世界大戦後75年。

日本の人口構造は大きく変わり、40代人口を100とすると、30代人口85、20代人口67、10代人口60となる（2015年 国勢調査）。団塊世代と呼ばれる70代前半人口のものはや33%しか出生しない、それが今の日本の人口の現実である。

エリアの持続的未来を支えるのは、政治活動等でターゲットとして目が行きやすい人口マジョリティたる中高齢層ではなく、人口マイノリティたる若い人口であることを今一度確認したい。

若い世代の夢や希望に真摯に向き合い、若い世代の求めるライフデザインに寄り添い、若い世代の家族観にあうエリアとして選ばれるような、そんなエリアづくりができるかどうか、7エリアの持続可能性の未来を決めるであろう。デジタルネイチャー世代への対応として、東京圏に近い立地を利用し、東京圏の企業に働きかけつつ、東北―東京労働市場連合形成の下で、7エリア在住の「リモート新卒」を増やしていく、そんなボーダレスな視点を今後の政策に期待したい。

【参考・引用文献】

天野馨南子(2020)『ニッポンの離婚はいつ起こっているのか？(1)―離婚統計2018年齢ゾーン考察』、ニッセイ基礎研究所・研究員の眼

調査報告

加速化する地方の人口減少・少子高齢化に歯止めをかける(その1) ～東北の若年女性はなぜ東京を目指すのか?～

地域・産業振興部 主任 橋本 有子

1 少子高齢化が進む東北圏

東北圏(東北6県および新潟県)では近年、人口減少・少子高齢化が加速化している。総務省が公表している「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数(外国人を含む)」によると、東北圏は2020年1月1日現在で1,099万人となっており、前年度よりも約11万人減少している。社会増減率は▲0.30となった(図1)。

図1 東北圏の総人口前年度からの増減数と社会増減(外国人含)

都道府県	総人口(1月1日現在)		前年度からの増減数	社会増減数 (社会増減率)
	2019年	2020年		
青森県	1,292,709人	1,275,783人	▲16,926人	▲5,705人 (▲0.44%)
岩手県	1,250,142人	1,235,517人	▲14,625人	▲3,782人 (▲0.30%)
宮城県	2,303,098人	2,292,385人	▲10,713人	▲539人 (▲0.02%)
秋田県	1,000,223人	985,416人	▲14,807人	▲3,768人 (▲0.38%)
山形県	1,095,383人	1,082,296人	▲13,087人	▲3,798人 (▲0.35%)
福島県	1,901,053人	1,881,981人	▲19,072人	▲5,561人 (▲0.29%)
新潟県	2,259,309人	2,236,042人	▲23,267人	▲6,420人 (▲0.28%)

出所：総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」(2020年1月1日現在)

東北圏各県の人口を年代別に見てみると、総人口に占める20歳未満の割合は、秋田県が13.89%と全国最下位となっている。次いで青森県が15.16%で45位、岩手県が15.73%で42位、新潟県が15.97%で40位、山形県が16.09%で38位と、全国下位10県のうち5県を東北圏が占めている(図2)。

また、20歳代でも、秋田県が7.01%で全国

最下位、次いで青森県が7.89%で45位、岩手県が8.10%で43位、山形県が8.11%で42位と、ほぼ20歳未満の全国順位と変わらない結果となっている。

一方、65歳以上の高齢者の割合は、秋田県が36.54%と全国1位という結果となっており、次いで山形県が33.10%で5位、岩手県が32.81%で6位、青森県が32.70%で8位と、全国上位10県のうち4県を東北圏が占める結果となった。

このように、「地方創生」が政策課題に掲げられた以降も、東北圏は他地域と比べ急速に少子高齢化が進んでいることが浮き彫りとなっている。

図2 東北圏の年代別割合

都道府県	総人口による年代別割合 (全国47都道府県順位)		
	20歳未満	20歳代	65歳以上
青森県	15.16% (45)	7.89% (45)	32.70% (8)
岩手県	15.73% (42)	8.10% (43)	32.81% (6)
宮城県	16.77% (26)	9.94% (12)	27.72% (38)
秋田県	13.89% (47)	7.01% (47)	36.54% (1)
山形県	16.09% (38)	8.11% (42)	33.10% (5)
福島県	16.43% (35)	9.03% (28)	30.65% (23)
新潟県	15.97% (40)	8.62% (34)	32.02% (13)

出所：総務省「住民基本台帳年齢階級別人口」(2020年1月1日現在)

2 東京に向かう東北圏の若年女性

では、東北圏出身の若年女性たちはどこへ向

かっているのか。総務省で公表している2019年度の「他都道府県への転出者数」のうち、東京都への「移動前の住所地別転入者数」の割合をみると、全国上位20位圏内に東北圏が全てランクインされる結果となっている（図3）。

図3 東京都への転出割合

		他県への 転出者総数	東京都への 転出者数	総転出者のうち 東京転出割合
1	神奈川県	208,281人	88,415人	42.45%
2	埼玉県	166,827人	66,561人	39.90%
3	千葉県	155,602人	55,249人	35.51%
4	山梨県	17,020人	5,217人	30.65%
5	北海道	58,138人	15,117人	26.00%
6	新潟県	29,781人	7,610人	25.55%
7	長野県	32,792人	7,717人	23.53%
8	茨城県	60,311人	13,255人	21.98%
9	群馬県	36,135人	7,540人	20.87%
10	静岡県	64,745人	13,028人	20.12%
11	宮城県	49,350人	9,693人	19.64%
12	福島県	32,638人	6,368人	19.51%
13	秋田県	15,103人	2,867人	18.98%
14	栃木県	42,088人	7,968人	18.93%
15	沖縄県	28,222人	5,266人	18.66%
16	青森県	23,440人	4,356人	18.58%
17	山形県	17,324人	3,201人	18.48%
18	愛知県	131,315人	21,321人	16.24%
19	大阪府	167,638人	26,783人	15.98%
20	岩手県	22,208人	3,515人	15.83%

出所：総務省「男女別他都道府県への転出者数」（2019）、
「男女、移動前の住所地別転入者数」（2019）

更に興味深い結果を示してみよう。他地域から東京都へ転出する割合を男女別で比較してみたところ、秋田県、山形県、青森県、岩手県の4県は、男性よりも女性の方がより多く東京へ転出しているのだ（図4）。すなわち、東北圏の女性たちは男性以上に「東京都を目指す」傾向があると言えるだろう。さらには、東北圏が「東

図4 女性が東京都へ転出する割合

		東京都への 転出者数	東京都への 転出者数：男	東京都への 転出者数：女	女性/男性 割合
1	秋田県	2,867人	1,377人	1,490人	108.21%
2	山形県	3,201人	1,557人	1,644人	105.59%
3	青森県	4,356人	2,144人	2,212人	103.17%
4	鹿児島県	3,756人	1,850人	1,906人	103.03%
5	岩手県	3,515人	1,743人	1,772人	101.66%
6	長野県	7,717人	3,848人	3,869人	100.55%
7	新潟県	7,610人	3,817人	3,793人	99.37%
8	福島県	6,368人	3,215人	3,153人	98.07%
9	富山県	2,497人	1,267人	1,230人	97.08%
10	熊本県	3,411人	1,731人	1,680人	97.05%

出所：総務省「男女、移動前の住所地別転入者数」（2019）

京都を目指しやすい環境」であることを示す結果とも言えるのではないだろうか。

3 若年女性なぜ東京を目指すのか

そこで当センターでは、東北圏の若年女性の「東京一極集中に関する動き」について着目し、実際に東北圏から東京都へ転出した若年女性たちの声に耳を傾け、彼女たちの本音と想い、意識について調査を行った。

「若年女性たちの東京一極集中の傾向を、東京都のせいにしていないか？」

「彼女たちの地域（地元）に対する無理解のせいだと考えていないか？」

なぜ、様々な地方創生施策が顧みられることなく、東北圏の女性たちは東京へ転出し続けているのか。若年女性の人口流出に直面している地域として、どのような取組みを進めていくべきなのか。

今回、アンケート調査およびインタビュー調査を進めることによって、このような問いに答えるヒントを得ることができた。また、当調査を進めるにあたり、有識者により組織した「人口の社会域と女性の定着に関する意識調査 検討委員会」において、調査結果に基づく議論を行い、様々な示唆の取りまとめを進めているところである。

本稿は2回に亘りシリーズとして掲載していく。

1回目にあたる今号では、まずは当センターが実施した、東北圏出身で東京都へ転出された若年女性を中心として行ったアンケート調査の結果を紹介する。

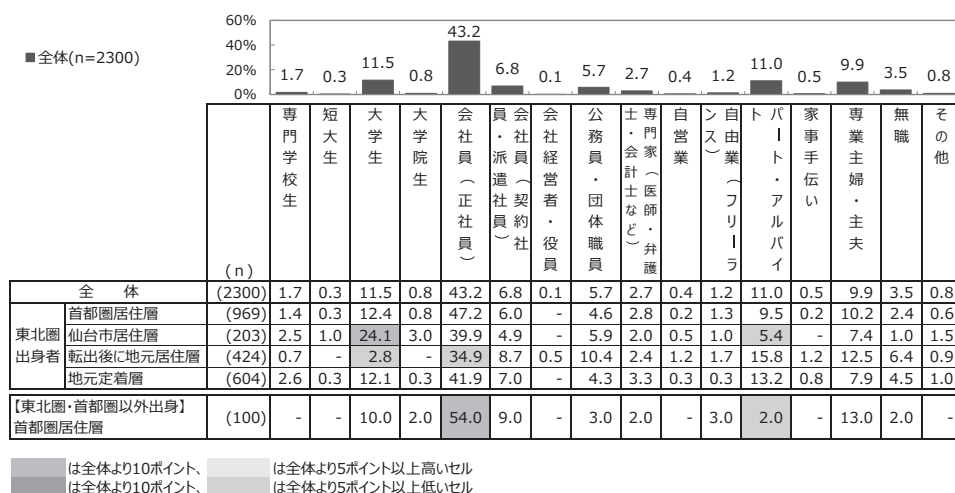
4 アンケート調査結果

調査概要

調査目的	東北6県および新潟県（東北圏）における若年女性の域外流出（特に首都圏への流出）問題を踏まえ、若年女性の移動動向・意識調査を実施し、その集計・分析内容を発表すると共に、東北圏における人口減対策に関する提言をとりまとめる。	
調査地域	全国	
調査手法	インターネット調査	
調査対象者	18歳～29歳の女性 2,300人の内訳は、以下の通りである。	
サンプル数	首都圏居住層	969人 現在、首都圏に居住している人（地元から転出後、首都圏に移動した人を含む）
	仙台市居住層	203人 現在、仙台市に居住している人（地元から転出後、首都圏に移動した人を含む）
	転出後に地元居住層	424人 一時期、地元から転出した後、現在、地元に住居している人
	地元定着層	604人 地元以外の都道府県に転出した経験がなく、現在、地元に住居している人
	【東北圏・首都圏以外出身】首都圏居住層	100人 参考として、東北圏・首都圏以外出身者で、現在、首都圏に居住している人
実施期間	2020年6月5日(金)～2020年6月15日(月)：初回収 2020年8月31日(月)～2020年9月24日(木)：追回収	
実施機関	楽天インサイト株式会社	

4.1 現在の職業

あなたの、現在の職業をお選びください



アンケート対象者のうち、現在「正社員（会社員）」「パート・アルバイト」などの勤労者が大半を占める。ただし、『仙台市居住層』は、「大学生」が24.1%と学生の割合が他の層よりも高い。

4.2 最終学歴

あなたが最後に通った学校をお答えください

			(n)	高等学校	高等専門学校	専門学校	短期大学	大学	大学院	(%)
全 体			(1973)	20.1	2.7	20.5	6.7	47.9		
東北圏 出身者	首都圏居住層		(824)	16.3	2.5	18.1	5.7	54.1	3.3	
	仙台市居住層		(141)	12.8		19.1	8.5	58.2		
	転出後に地元居住層		(409)	18.1	2.9	19.3	5.6	52.6		
	地元定着層		(511)	32.5		3.1	26.4	9.4	28.2	
【東北圏・首都圏以外出身】 首都圏居住層			(88)	4.5	4.5	17.0	3.4	67.0	3.4	

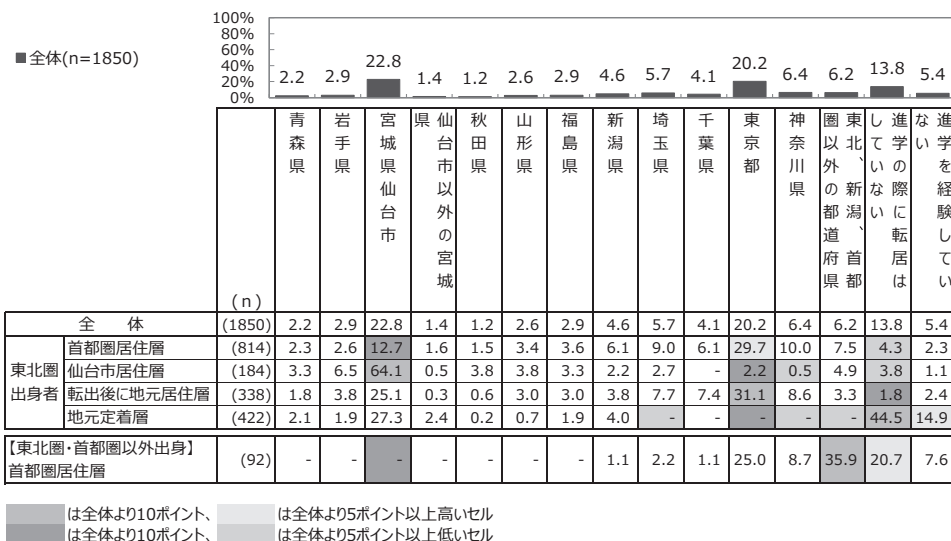
* 2.0%未満は値表示なし

『首都圏居住層』『仙台市居住層』『転出後に地元居住層』の最終学歴は、過半数が「大学」である。
一方、『地元定着層』は「大学」が28.2%と低く、他の層よりも「高等学校」「専門学校」の割合が高い結果となっている。

4.3 高校卒業後の動きと県外転居

(1) 進学(専門学校・短大・大学院)による転居先

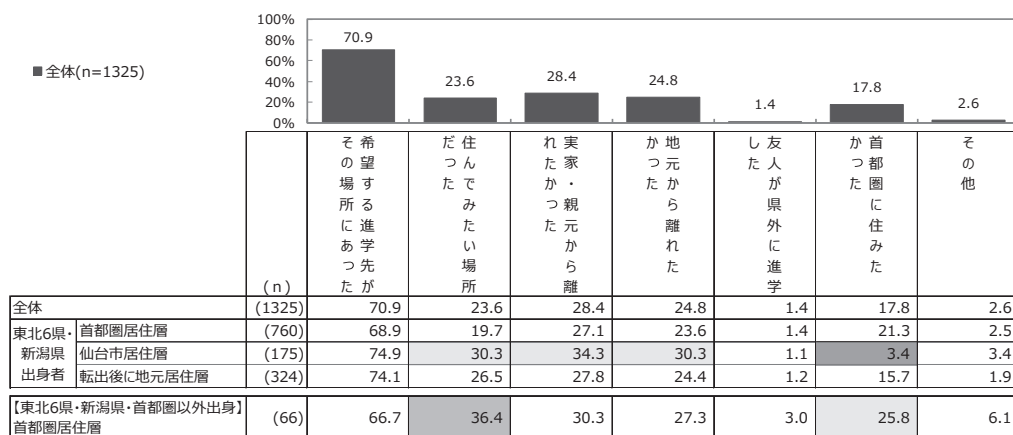
Q. 進学の際にどちらに転居しましたか



『首都圏居住層』の29.7%、『転出後に地元居住層』の31.1%は、進学時に「東京都」に転居している。
また、『仙台市居住層』の64.1%は、進学時に「仙台市」に転出している。
『地元定着層』は44.5%が進学時に転居せずに、出身県内に留まっている。

(2) 県外に進学した理由

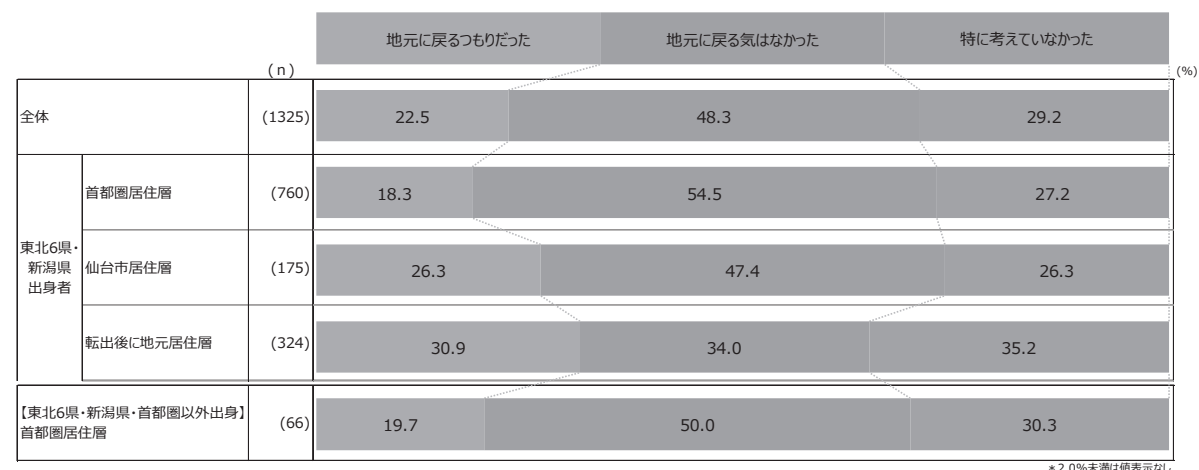
Q. 県外に進学した理由をお選びください



1 番多い回答は「希望する進学先がその場所にあった」である。それ以外に「住んでみたい場所だった」(※『首都圏居住層』は「首都圏に住みたかった」)、「実家・親元を離れたかった」「地元から離れたかった」が県外に進学した理由として回答数が多かった。

(3) 卒業後に地元に戻る意向

Q. 卒業後は、地元に戻るつもりでしたか

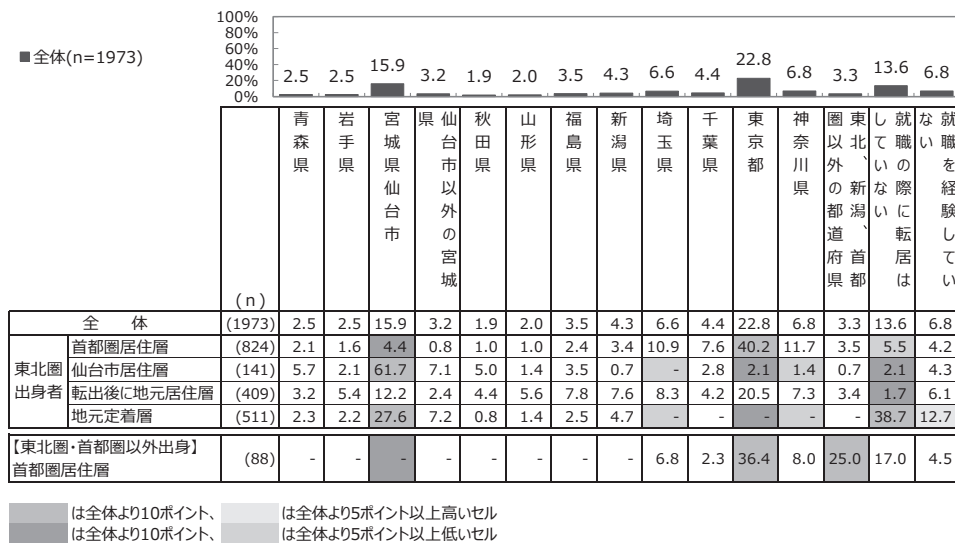


高校卒業後に、県外の専門学校・短大・大学・大学院へ進学された方のうち、『首都圏居住層』や『仙台市居住層』は、半数前後が卒業後に「地元に戻る気はなかった」と回答した。

一方、『転出後に地元居住層』は、「地元に戻るつもりだった」と、「地元に戻る気はなかった」の割合が拮抗している。

(4) 初めての就職による転居先

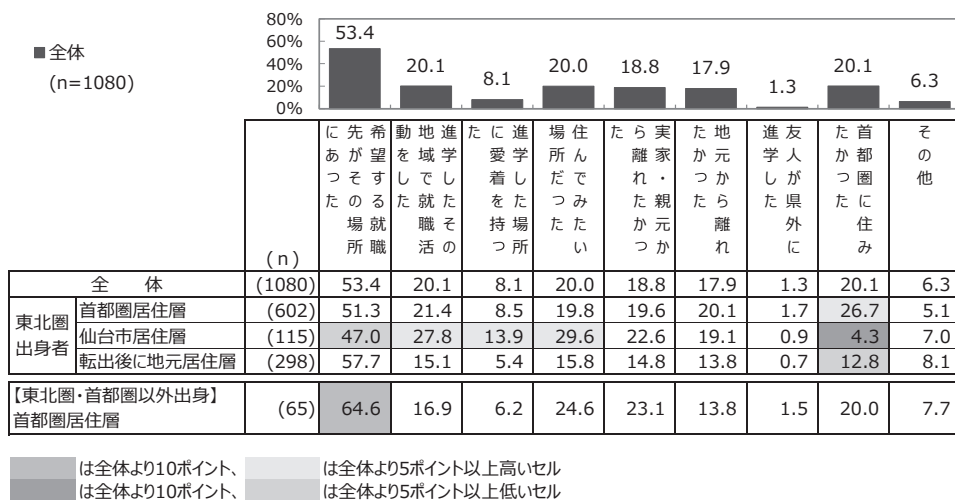
Q. 初めての就職の際にどちらに転居しましたか



『首都圏居住層』の40.2%、『転出後に地元居住層』の20.5%が、「東京都」で初めての就職をしている。
 また、『仙台市居住層』の61.7%は、「仙台市」で初めての就職をしている。
 『地元定着層』は、38.7%が初めての就職を出身県内でしている。

(5) 県外で就職した理由(大学等進学後に就職した人)

Q. 地元ではなく県外で就職した理由をお選びください(進学後に就職された方)

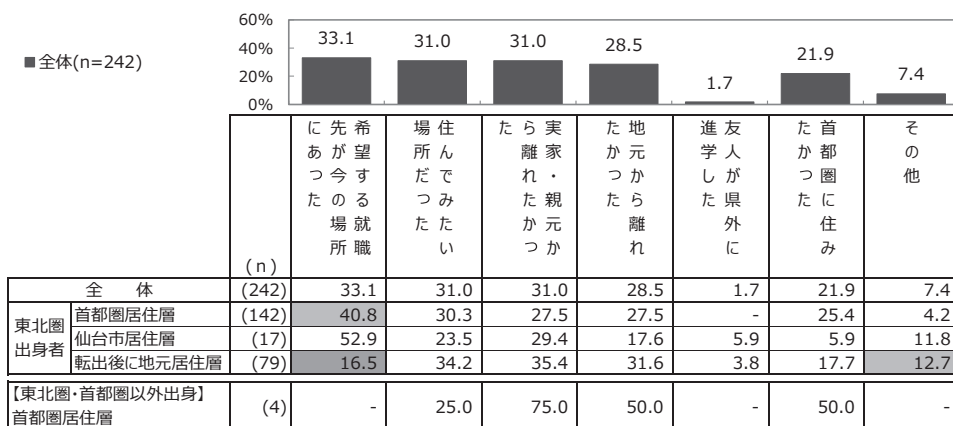


高校卒業後に、専門学校・短大・大学・大学院へ進学後に県外で就職された方のうち、いずれの層でも「希望する就職先がその場所にあった」の回答数がトップであった。
 『首都圏居住層』『仙台市居住層』では、「住んでみたい場所だった」(※『首都圏居住層』では「首都圏に住みたかった」)との回答数が、次いで高い結果となった。

また、『首都圏居住層』の21.4%、『仙台市居住層』の27.8%は「進学したその地域で就職活動をした」と回答し、進学した地域で就職する傾向があることを示している。

(6) 県外で就職した理由(高校卒業後に就職した人)

Q. 地元ではなく県外で就職した理由をお選びください(高校卒業後に就職された方)

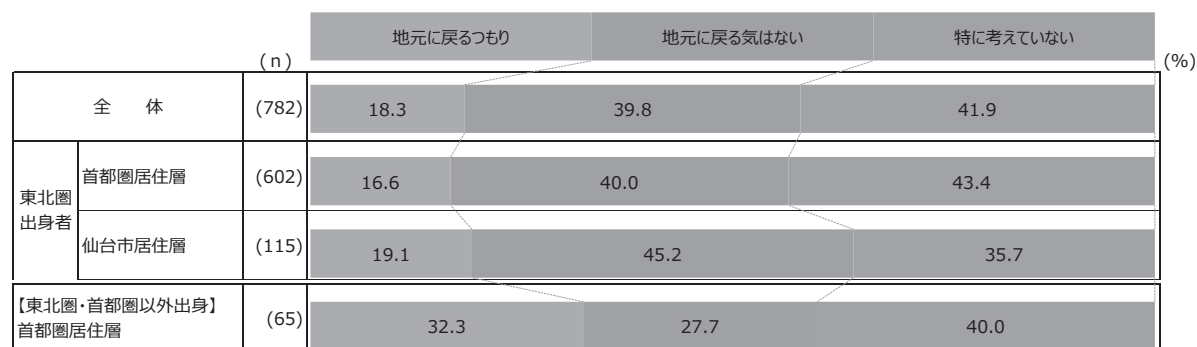


■ は全体より10ポイント、
■ は全体より10ポイント、
■ は全体より5ポイント以上高いセル
■ は全体より5ポイント以上低いセル

高等学校卒業後に、県外で就職された方のうち、『首都圏居住層』は「希望する就職先が今の場所にあった」との回答数がトップであるが、『転出後に地元居住層』では、「住んでみたい場所だった」「実家・親元から離れたかった」「地元から離れたかった」との回答も多かった。

(7) 将来的に地元に戻る意向(大学等進学後に就職した人)

Q. 将来は、地元に戻るつもりですか(進学後に県外に就職された方)



* 2.0%未満は値表示なし

高校卒業後に、専門学校・短大・大学・大学院へ進学後、県外に就職された方のうち、『首都圏居住層』や『仙台市居住層』は、将来も「地元に戻る気はない」が4割程度を占め、「地元に戻るつもり」を大きく上回る結果となった。

ただし、いずれの層も「特に考えていない」が4割前後を占めている。

(8) 将来的に地元に戻る意向（高校卒業後に就職した人）

Q. 将来は、地元に戻るつもりですか（高校卒業後に県外に就職された方）

		(n)	地元に戻るつもり	地元に戻る気はない	特に考えていない	(%)
全 体		(163)	19.0	36.2	44.8	
東北圏 出身者	首都圏居住層	(142)	18.3	35.2	46.5	
	仙台市居住層	(17)	23.5	41.2	35.3	
【東北圏・首都圏以外出身】 首都圏居住層		(4)	25.0	50.0	25.0	

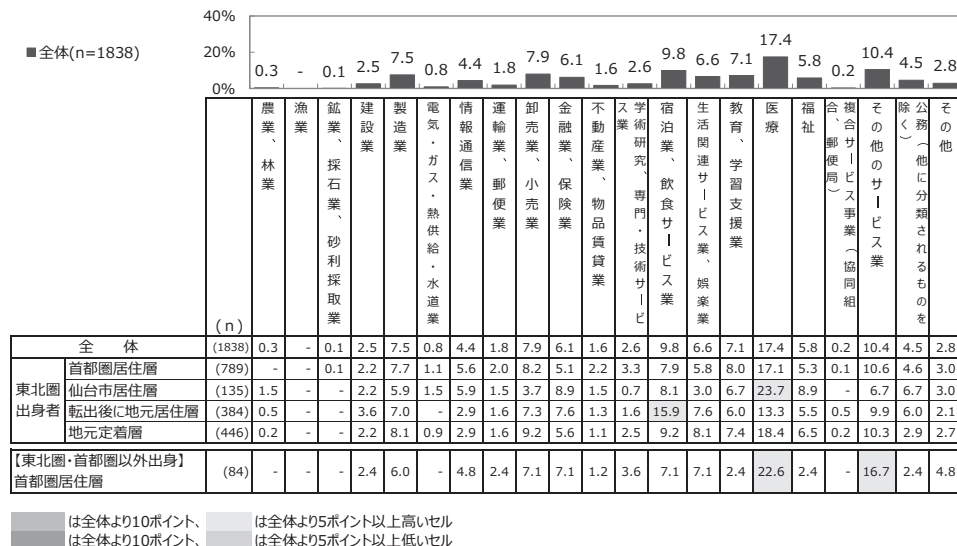
* 2.0%未満は値表示なし

高等学校卒業後に県外に就職された方のうち、『首都圏居住層』は「地元に戻る気はない」が「地元に戻るつもり」を上回った。

ただし、約半数は「特に考えていない」と回答した。

(9) 初めて就職した業種

Q. 学校を卒業して、初めて就職した業種をお選びください

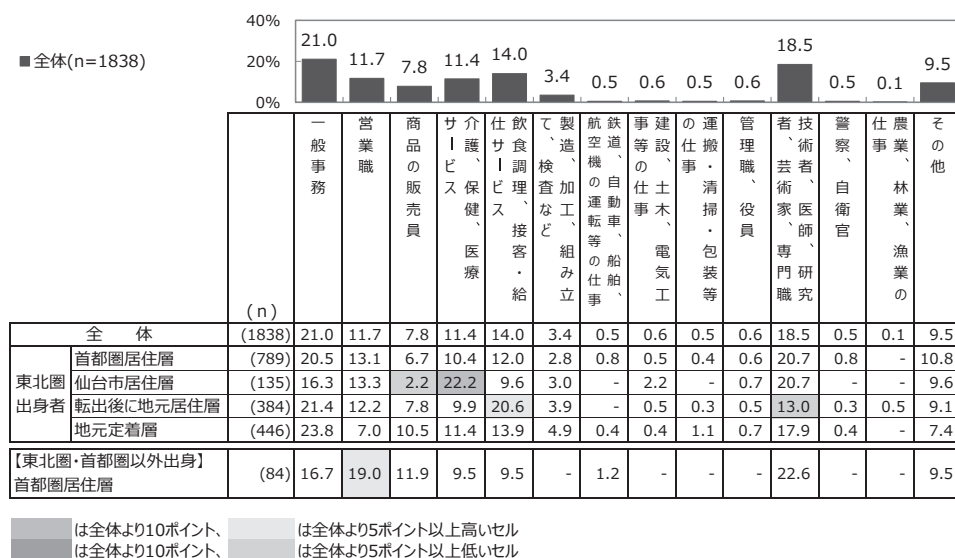


いずれの層も「医療」従事者の割合が高い。特に『仙台市居住層』は23.7%を占めている。

また、『転出後に地元居住層』は「宿泊、飲食、生活関連、娯楽サービス業」の割合が他の層よりも高い結果となっている。

(10) 初めての職種

Q. 学校を卒業して、初めての職種をお選びください



いずれの層でも「一般事務」「技術者、医師、研究者、芸術家、専門職」の割合が高い。

また、『仙台市居住層』は「介護、保健、医療サービス」の割合が他の層よりも高い結果となった。

(11) 初めて就職した業種や職種と希望の一致

Q. 学校を卒業して、初めて就職した業種や職種は希望通りでしたか

		(n)	希望通り	だいたい希望通り	希望とは違う	(%)
全 体		(1838)	36.1	40.4	23.6	
東北圏出身者	首都圏居住層	(789)	37.8	40.9	21.3	
	仙台市居住層	(135)	36.3	44.4	19.3	
	転出後に地元居住層	(384)	32.0	40.1	27.9	
	地元定着層	(446)	35.4	40.4	24.2	
	【東北圏・首都圏以外出身】首都圏居住層	(84)	41.7	29.8	28.6	

* 2.0%未満は値表示なし

いずれの層でも「希望通り」と「だいたい希望通り」で7割を超えている。

一方で、『転出後に地元居住層』は他の層よりも「希望通り」の割合が低く、「希望とは違う」の割合が高くなっている。

4.4 今の暮らしに対する満足度

(1) 今の暮らしに対する満足度

Q. あなたは、今の暮らしにどの程度満足していますか

		(n)	非常に満足している	まあ満足している	どちらともいえない	あまり満足していない	全く満足していない	(%)
全 体		(2300)	11.5	53.3		18.7	12.1	4.4
東北圏 出身者	首都圏居住層	(969)	11.8	56.9		18.0	10.6	2.8
	仙台市居住層	(203)	12.8	53.7		15.3	16.3	
	転出後に地元居住層	(424)	9.0	52.1		19.6	12.7	6.6
	地元定着層	(604)	12.7	47.0		20.7	12.9	6.6
【東北圏・首都圏以外出身】 首都圏居住層		(100)	9.0	60.0		17.0	11.0	3.0

* 2.0%未満は値表示なし

今の暮らしに対して、いずれの層も概ね6割以上が「非常に満足している」「まあ満足している」とした。なかでも『首都圏居住層』は、『転出後に地元居住層』、『地元定着層』よりも「非常に満足している」「まあ満足している」割合が高い結果となっている。

(2) 今の暮らしを変えたい意識

Q. 今の暮らしを変えたいと思っていますか

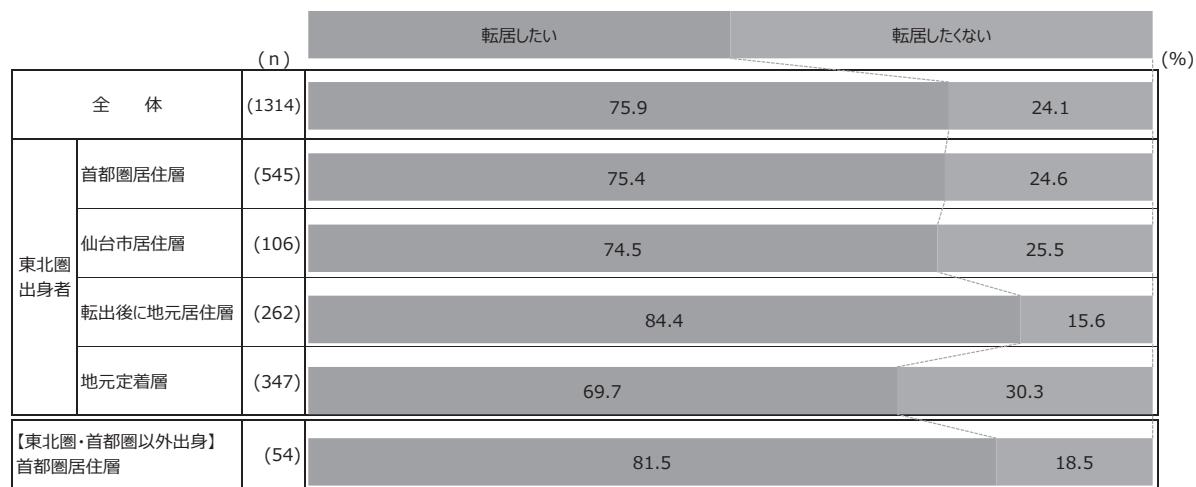
		(n)	変えたくない	変えたい	(%)
全 体		(2300)	42.9	57.1	
東北圏 出身者	首都圏居住層	(969)	43.8	56.2	
	仙台市居住層	(203)	47.8	52.2	
	転出後に地元居住層	(424)	38.2	61.8	
	地元定着層	(604)	42.5	57.5	
【東北圏・首都圏以外出身】 首都圏居住層		(100)	46.0	54.0	

* 2.0%未満は値表示なし

いずれの層でも「変えたい」が「変えたくない」を上回っている。特に『転居後に地元居住層』は「変えたい」が61.8%と、他の層よりも高くなっている。

(3) 今の暮らしを変える場合の転居の希望

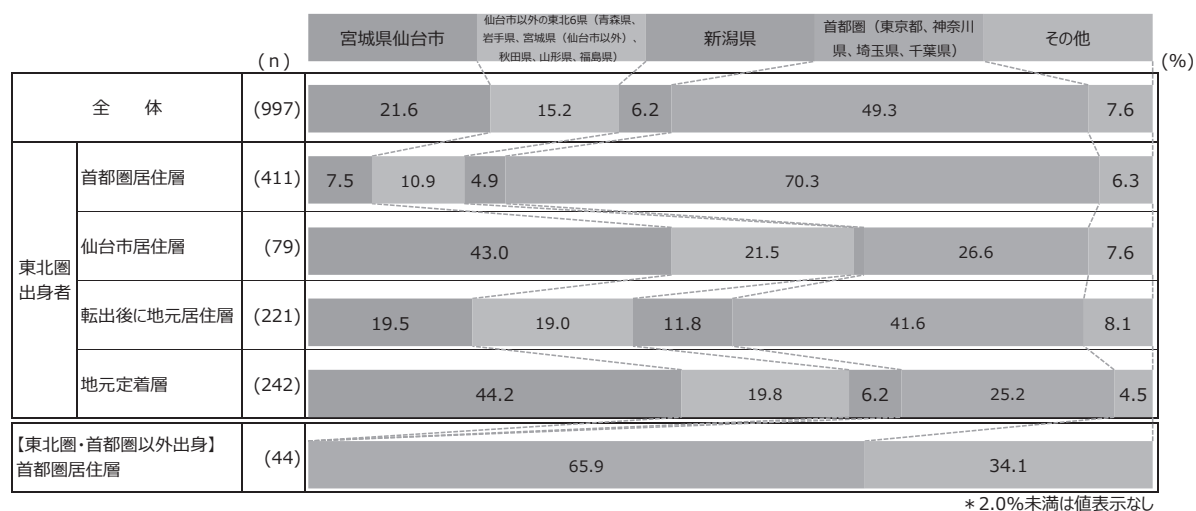
Q. 仮に、今の暮らしを変える場合、転居したいと考えていますか



今の暮らしを変えたいとの回答者は、いずれの層でも「転居したい」が約7割を超えて高い。特に、『転出後に地元居住層』では「転居したい」が84.4%と他の層と比べて高い結果となっている。

(4) イメージする転居先

Q. もし転居するとすれば、イメージする転居先はどちらですか

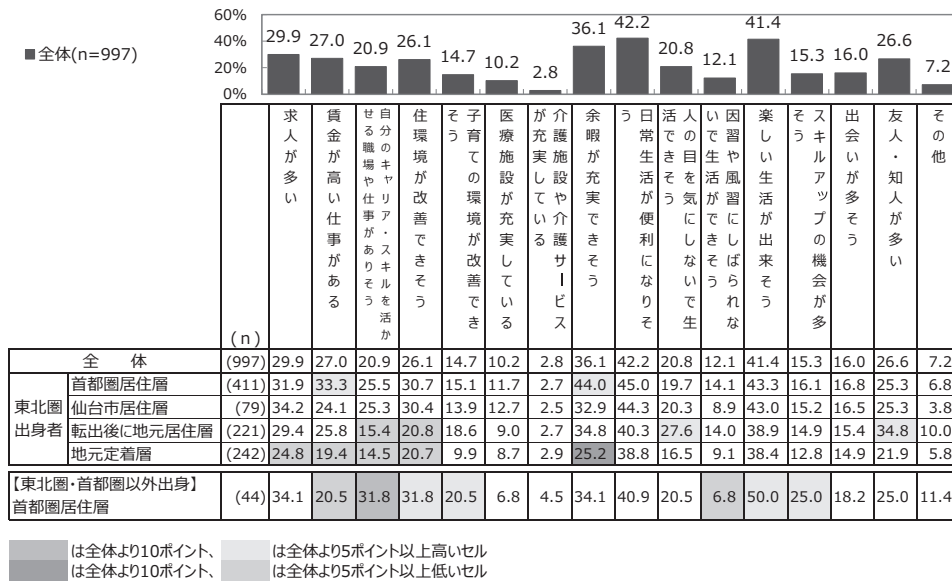


転居先の希望では『首都圏居住層』は「首都圏」が約7割を占める。『転居後に地元居住層』でも「首都圏」が4割程度を占めている。

『仙台市居住層』『地元定着層』は「宮城県仙台市」が4割強を占め、「首都圏」を上回っている。

(5) 転居先を選んだ理由

Q. イメージする転居先を選んだ理由をお選びください



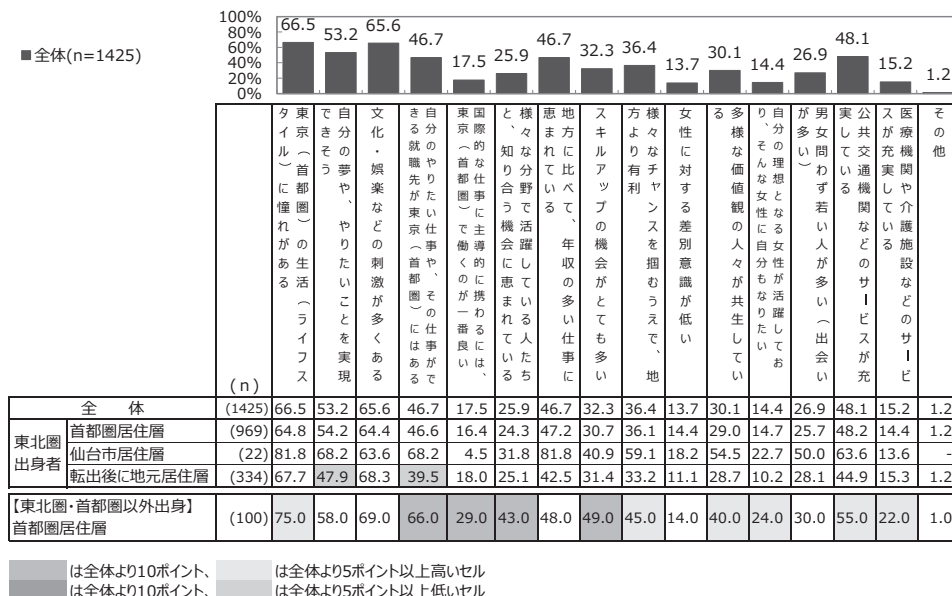
前問で約7割が「首都圏」での転居を希望した『首都圏居住層』は、「日常生活が便利になりそう」「余暇が充実できそう」「楽しい生活ができそう」や、「賃金が高い仕事がある」との回答数が多かった。

『転出後に地元居住層』は、「友人・知人が多い」や、「人目を気にしないで生活できそう」が他の層よりも回答数が多い結果となっている。

4.5 若年女性が地方から東京へ転出する理由

(1) 若年女性が東京に向かう理由

Q. 多くの若い女性たちから、東京（首都圏）が選ばれる理由についてお聞きします。あなたの考えに近いものをお選びください (いくつでも)

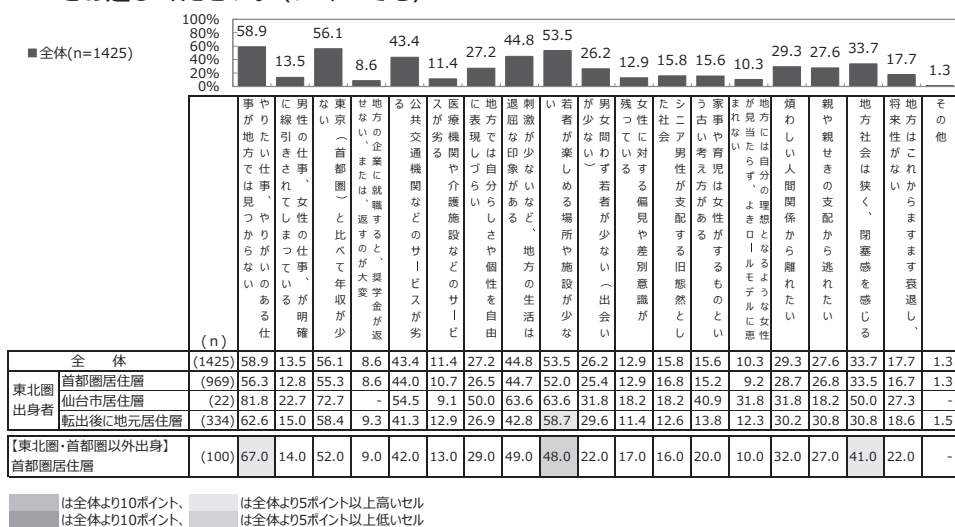


『首都圏居住層』『転出後に地元居住層』ともに「東京の生活に憧れがある」「文化・娯楽などの刺激が多くある」「自分の夢や、やりたいことを実現できそう」との回答数が多かった。

また、『首都圏居住層』は「自分のやりたい仕事や、その仕事ができる就職先が東京にはある」といった就職に関する回答も多くみられた。

(2) 若年女性が地方から出ていく理由

Q. 多くの若い女性たちが、地方から東京（首都圏）へ出ていく原因についてお聞きします。あなたの考えに近いものを選びください。（いくつでも）

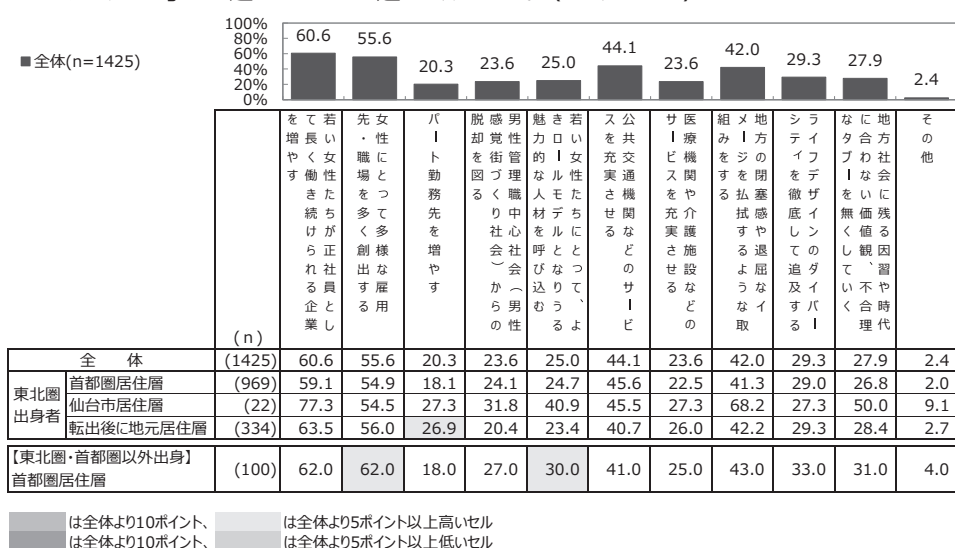


『首都圏居住層』『転出後に地元居住層』ともに「やりたい仕事、やりがいのある仕事が地方では見つからない」「東京と比べて年収が少ない」といった仕事に関する回答数が多くみられた。

また、「若者が楽しめる場所や施設が少ない」という回答も多かった。

(3) 若年女性の人口流出に歯止めをかける条件

Q. 地方から東京（首都圏）に転居する若い女性たちの、「人口流出に歯止めをかける」条件についてお聞きします。あなたの考えに近いものを選びください。（いくつでも）

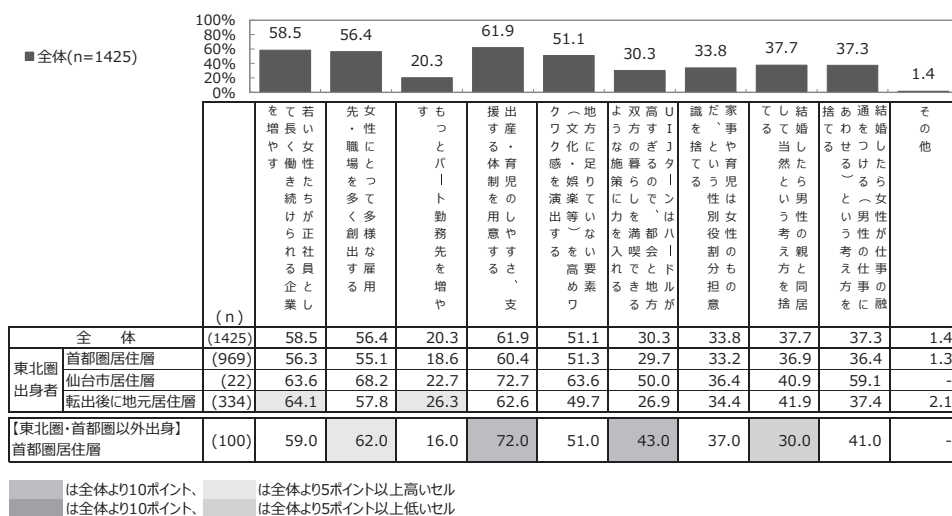


『首都圏居住層』『転出後に地元居住層』ともに、「若い女性たちが正社員として長く働き続けられる企業を増やす」、「女性にとって多様な雇用先・職場を多く創出する」といった、仕事に関する回答数が最も多かった。

また、「公共交通機関などのサービスを充実させる」や、「地方の閉塞感や退屈なイメージを払拭するような取組みをする」との回答も多くみられた。

(4) 若年女性たちを地方に呼び戻す条件

Q. 地方から東京（首都圏）に転居した若い女性たちを、地方に「呼び戻す」ための条件についてお聞きします。あなたの考えに近いものをお選びください。（いくつでも）



『首都圏居住層』『転出後に地元居住層』ともに「若い女性たちが正社員として長く働き続けられる企業を増やす」、「女性にとって多様な雇用先・職場を多く創出する」という仕事に関する回答数が多くみられた。

また、「出産・育児のしやすさ、支援する体制を用意する」、「地方に足りていない要素（文化・娯楽等）を高めワクワク感を演出する。」といった回答もあげている。

一方、『転出後に地元居住層』では、「もっとパート先を増やす」といった雇用に関する項目に加えて、「結婚したら男性の親と同居して当然という考え方を捨てる」といった条件が『首都圏居住層』よりも回答数が多くみられる結果となった。

4.6 奨学金の利用と負担

(1) 進学時の奨学金や教育ローンの利用

Q. 高等学校／高等専門学校を卒業（中退）した後、進学に際して、奨学金や教育ローンを利用しましたか

		(n)	利用した	利用しなかった	(%)
全 体		(1850)	51.1	48.9	
東北圏 出身者	首都圏居住層	(814)	54.2	45.8	
	仙台市居住層	(184)	57.1	42.9	
	転出後に地元居住層	(338)	48.2	51.8	
	地元定着層	(422)	47.9	52.1	
【東北圏・首都圏以外出身】 首都圏居住層		(92)	38.0	62.0	

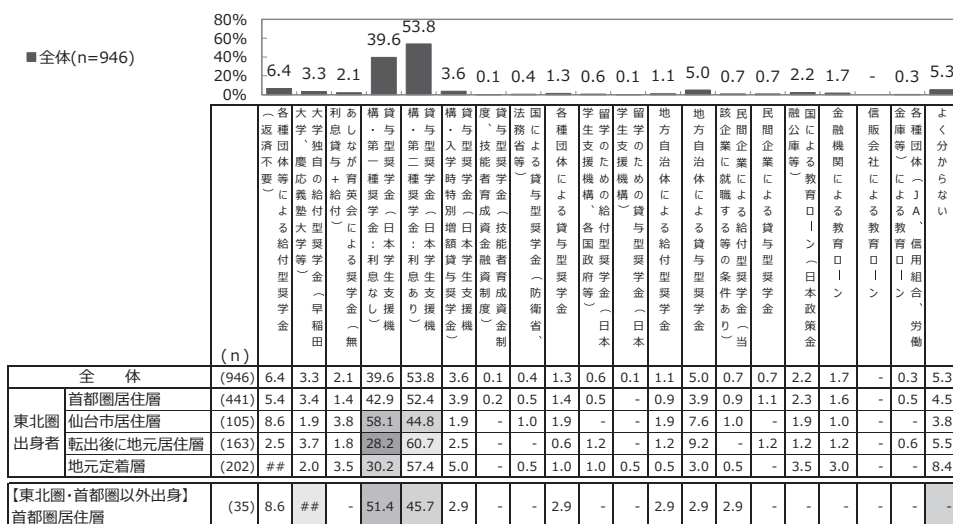
* 2.0%未満は値表示なし

奨学金や教育ローンの利用率は、『首都圏居住層』『仙台市居住層』で「利用した」が「利用しなかった」を上回る結果となった。

『転出後に地元居住層』『地元居住層』は、「利用した」「利用しなかった」の回答が、ほぼ同程度であった。

(2) 進学時に利用した奨学金や教育ローンの種類

Q. 進学に際して、奨学金や教育ローンを利用されたようですが、それはどのような種類ですか



■ は全体より10ポイント、
■ は全体より10ポイント、

■ は全体より5ポイント以上高いセル
■ は全体より5ポイント以上低いセル

いずれの層でも「貸与型奨学金（日本学生支援機構・第二種奨学金：利息あり）」「貸与型奨学金（日本学生支援機構：第一種奨学金：利息なし）」の利用が中心であった。

(3) 月々の返済の負担意識

Q. 月々の返済についてどう感じていますか (いしましたか)

		(n)	負担が気にならない	多少は負担に感じているものの、生活面に支障が出るほどではない	負担感はあるが、何とかやりくりしている	かなり負担に感じており、生活面で不安を抱えている	負担が大きく、希望していない仕事を、本業や副業、アルバイトなどで行っている	(%)
全 体		(897)	14.9	33.4	31.1	17.1	3.5	
東北圏 出身者	首都圏居住層	(414)	15.9	33.1	31.4	15.7	3.9	
	仙台市居住層	(102)	12.7	32.4	33.3	17.6	3.9	
	転出後に地元居住層	(157)	12.7	37.6	29.9	16.6	3.2	
	地元定着層	(193)	13.5	31.6	31.6	20.2	3.1	
【東北圏・首都圏以外出身】 首都圏居住層		(31)	29.0	32.3	22.6	16.1		

* 2.0%未満は値表示なし

いずれの層でも約半数が「負担感はあるが、何とかやりくりしている」、「かなり負担に感じており、生活面で不安を抱えている」、「負担が大きく、希望していない仕事を、本業や副業、アルバイトなどで行っている」と回答している。

『地元居住層』は「かなり負担に感じており、生活面で不安を抱えている」が2割を超える結果となっている。

(4) 奨学金や教育ローンの返済を意識した就職活動

Q. 奨学金や教育ローンの返済を意識して就職先を選びましたか (選びますか)

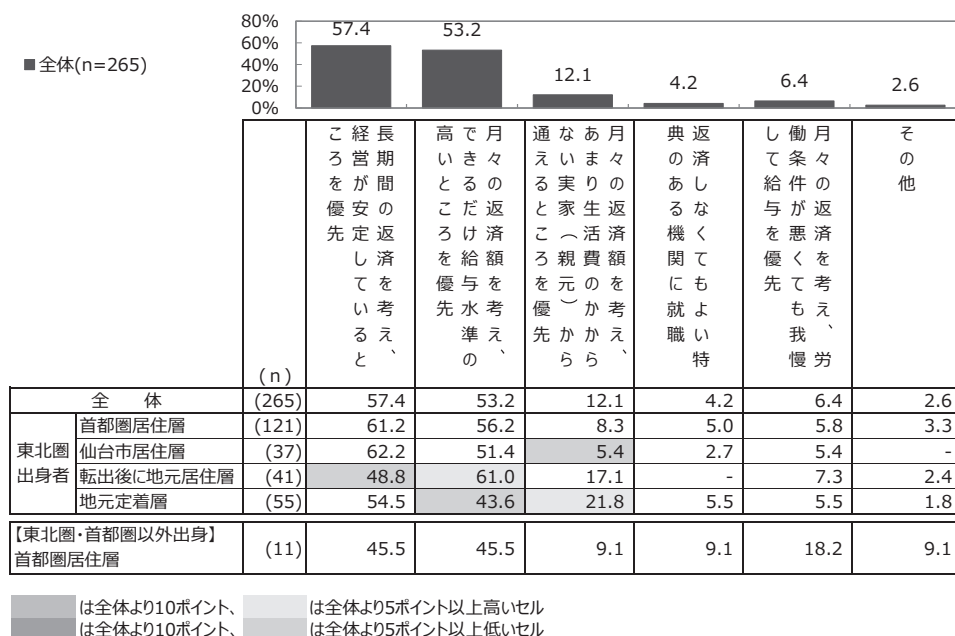
		(n)	返済のことを意識して就職先を選んだ (選ぶ)	返済については意識せず就職先を選んだ (選ぶ)	(%)
全 体		(897)	29.5	70.5	
東北圏 出身者	首都圏居住層	(414)	29.2	70.8	
	仙台市居住層	(102)	36.3	63.7	
	転出後に地元居住層	(157)	26.1	73.9	
	地元定着層	(193)	28.5	71.5	
【東北圏・首都圏以外出身】 首都圏居住層		(31)	35.5	64.5	

* 2.0%未満は値表示なし

いずれの層でも、奨学金や教育ローンの「返済については意識せずに就職先を選んだ (選ぶ)」と回答した割合は6～7割であった。

(5) 奨学金返済と就職活動

Q. 奨学金や教育ローンの返済をどのように意識して就職先を選びましたか（選びますか）

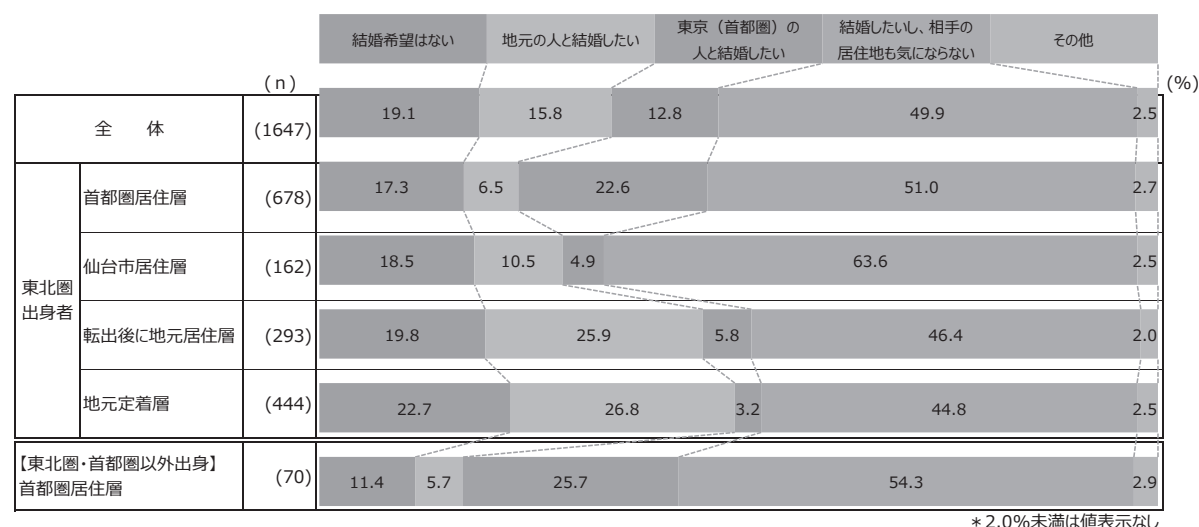


奨学金や教育ローンの返済を意識して就職先を選んだ回答者は、いずれの層でも「長期の返済を考え、経営が安定しているところを優先」、「月々の返済額を考え、できるだけ給与水準の高いところを優先」を意識したとの回答数が多かった。

4.7 結婚・出産に関する意識

(1) 結婚について

Q. 結婚についてお聞きします。あなたは次のどれにあてはまりますか



いずれの層とも「結婚希望はない」は2割前後で、ほとんどの対象は結婚の意向があることが分かる。結婚相手の居住地について、「相手の居住地も気にならない」との回答は、いずれの層ともボリューム

ムゾーンではあるが、『首都圏居住層』は「東京の人」との回答が、『転出後に地元居住層』『地元居住層』では「地元の人」との回答が、それぞれ2割以上となっている。

(2) 出産について

Q. 子どもを持つことについてお聞きます。あなたは次のどれにあてはまりますか

		(n)	子どもを欲しいとは思わない	既に子どもがいるので、これ以上欲しいとは思わない	既に子どもがいるが、もっと欲しいと思っている	子どもをいずれは欲しいと思っている	(%)
全 体		(2300)	15.8	5.5	13.3	65.4	
東北圏 出身者	首都圏居住層	(969)	15.5	4.9	11.8	67.9	
	仙台市居住層	(203)	13.3	3.4	8.9	74.4	
	転出後に地元居住層	(424)	15.6	7.3	17.9	59.2	
	地元定着層	(604)	17.4	6.6	14.2	61.8	
【東北圏・首都圏以外出身】 首都圏居住層		(100)	15.0	12.0		72.0	

* 2.0%未満は値表示なし

いずれの層でも「子どもを欲しいとは思わない」が1割～2割程度みられるが、8割近くが「子どもが欲しい」と回答した。

(3) 子どもが授からない場合の対処方法

Q. 将来的に、もし子どもが授からない、もしくはもう一人欲しいものの授からない時はどうされますか

		(n)	あきらめる	養子縁組（里親制度） だけを考える	不妊治療だけを考える	不妊治療で授からなければ 養子縁組を考える	(%)
全 体		(1811)	38.4	4.4	38.2	19.1	
東北圏 出身者	首都圏居住層	(772)	37.0	3.8	39.9	19.3	
	仙台市居住層	(169)	36.1	4.1	35.5	24.3	
	転出後に地元居住層	(327)	42.5	4.6	35.5	17.4	
	地元定着層	(459)	39.7	6.1	38.6	15.7	
【東北圏・首都圏以外出身】 首都圏居住層		(84)	32.1		35.7	31.0	

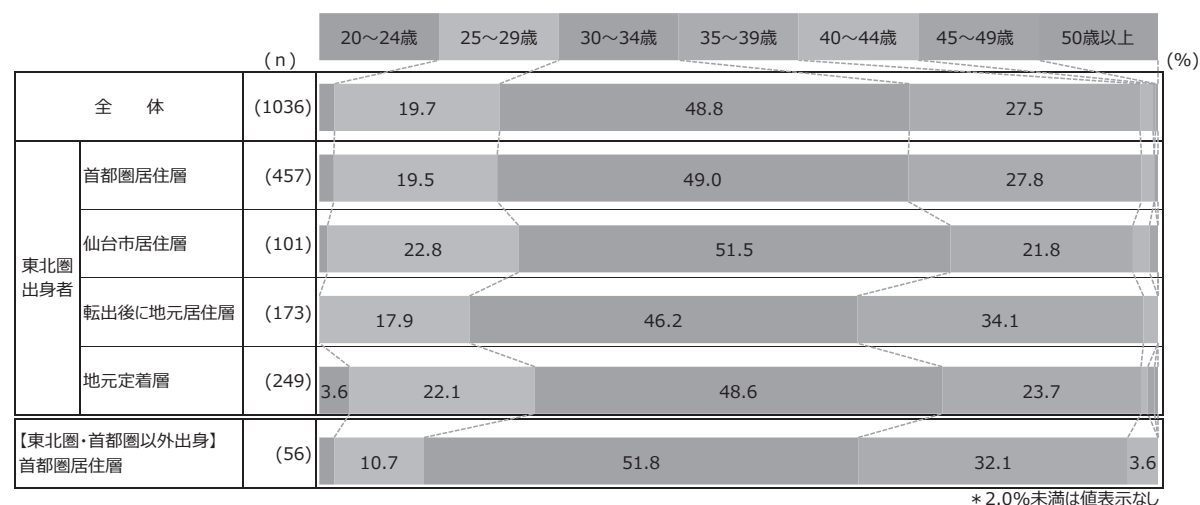
* 2.0%未満は値表示なし

前問で、「既に子どもがいるがもっと欲しいと思っている」、「子どもはいずれは欲しいと思っている」との回答者のうち、授からない場合は「あきらめる」との回答が4割前後、「不妊治療だけを考える」との回答が4割弱で、ほぼ同程度であった。

一方で、「不妊治療で授からなければ養子縁組を考える」との回答は2割前後であった。

(4) 不妊治療を行う年齢

Q. 不妊治療を考えるとのことですが、何歳くらいで治療を考えますか



前問で、「不妊治療だけを考える」「不妊治療で授からなければ養子縁組を考える」との回答者のうち、不妊治療を考える年齢として「30～34歳」との回答が5割前後でボリュームゾーンであった。いずれの層も39歳以下を想定している結果となった。

5 アンケート定量調査に内在する課題

今回のアンケート調査は、地方圏から首都圏に転出する若い女性たちの意識を、東北圏という広域的な枠組みで調査をするという、全国でも例を見ない内容となった。

集計にあたっては、移動属性毎に比較するなど、首都圏に転出する女性と、そうではない女性との傾向の違いが浮き彫りとなる興味深い結果となっている。

ただし、定量的なアンケート結果を見る際に注意すべきこととして、複数回答の集計では、真の優先度が正しく認識できない点を挙げなければならない。

一つの例を挙げてみよう。

4.5 若年女性が地方から東京へ転出する理由

(4) 若年女性たちを地方に呼び戻す条件

の設問にて回答数が多かった項目のうち
「若い女性たちが正社員として長く働き続けられる企業を増やす」

「女性にとって多様な雇用先・職場を多く創出する」

といった仕事に関することを優先して求めているのか、それとも

「出産・育児のしやすさ、支援する体制を用意する」

「地方に足りていない要素(文化・娯楽等)を高めワクワク感を演出する」

ことを仕事より優先して求めているのかは、このアンケートの結果だけでは分からないのである。

そこで次号(その2)では、今回のアンケートによる定量調査で特色のある傾向が見られた回答結果について、インタビュー調査を通して更に深掘りし、そこから得た情報を加味してとりまとめた本調査結果のポイントをお伝えするとともに、「検討委員会」での議論を踏まえた提言内容について紹介していくこととする。

【参考・引用文献】

天野馨南子(2018)「データで見る「東京一極集中」東京と地方の人口の動きを探索(上・流入編)―地方の人口流出は阻止されるのか―」、「データで見る「東京一極集中」東京と地方の人口の動きを探索(下・流出編)―人口デッドエンド化する東京の姿―」、ニッセイ基礎研究所・基礎研レポート

天野馨子(2019)「データで読み解く「東京一極集中」最新動向―人口デッドエンド化する東京の姿―」、『経営センサー 1・2月号 2019 No.209』、P60～66、株式会社東レ経営研究所

熊本均(2019)「地方版人口ビジョンを検証する～人口の「将来展望」と現実の乖離は埋まらず～」、『FUTURE-SIGHT』、P2～7、株式会社フィデア情報総研

天野馨南子(2020)「―人口動態データ解説―東京一極集中の「本当の姿」(上)」「人口動態データ解説―東京一極集中の「本当の姿」(下)―なぜ「子育て世帯誘致」では奏功しないのか」、ニッセイ基礎研究所・基礎研レポート

天野馨南子(2020)「―人口動態データ解説―東京一極集中の「次世代ループ構造」―出生人口定着率に大きな地域格差―」、ニッセイ基礎研究所・研究員の眼

調査報告

東北の企業における女性活躍の実態調査 ～東北圏・首都圏で正社員として働く 20-40代男女5000人アンケート～

調査研究部 主任研究員 伊藤 孝子

はじめに

人口減少・少子高齢化に伴う担い手不足の深刻化に対して多様な人材の活躍が期待されている。政府ではその担い手として女性の重要性を強調し、女性活躍推進を成長戦略に掲げ、企業や地方自治体などでそれに向けた取組みが進められている。しかしながら、女性が就業継続しやすい環境は整備されつつあるものの、女性の育成や登用、キャリア形成が進まないといった課題の解決には至っていない。

他方、人口減少・少子高齢化の進展が著しい東北圏では企業における女性の活躍推進は担い手不足の解消だけでなく、女性人口の首都圏などへの流出抑制や流入増の観点からも重要な鍵の一つになる。これまで首都圏などの大企業を中心に女性活躍の環境整備が進められてきたが、中小企業の多い東北圏においても女性が能力を発揮し活躍できる環境の整備は喫緊の課題である。

そうした背景を踏まえ本年度は東北圏企業における女性活躍をテーマに、女性のキャリア形成に焦点を当て、東北圏企業における女性活躍の取組みの実態と課題について調査を実施した。本稿では3月刊行予定の調査報告書に先立ち、女性活躍を巡る政策の変遷や女性活躍の課題、そしてアンケート調査の一部を紹介する。

1. 女性活躍に関する政策の変遷

女性活躍に関するこれまでの政策の流れは

1986年施行の男女雇用機会均等法を先駆けに大きく3つに区分される。

まず、1つ目は均等法に始まる女性の社会進出のきっかけとなった「均等推進期」であり、男女の別なく「総合職」「一般職」のコース別雇用管理制度が導入された。

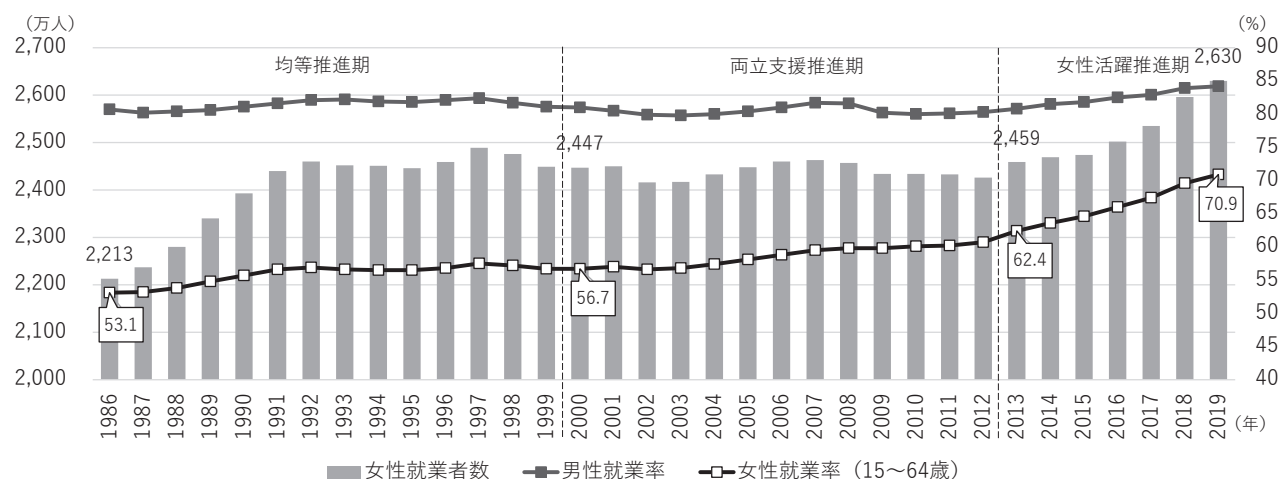
2つ目は2000年頃からの「両立支援推進期」である。女性就業者数は1986年の2,213万人から2000年は2,447万人と200万人以上増加した。しかしながら、1989年に合計特殊出生率が過去最低の1.57を記録し、少子化対策が求められることとなった。「育児・介護休業法」の数次にわたる改正や2003年の「少子化社会対策基本法」によって仕事と家庭の両立支援対策が急速に整備された。

図表1 女性活躍を巡る法制度の変遷

1986年	均等推進期	「男女雇用機会均等法」施行
1992年		「育児・介護休業法」施行 (改正95、99、02、05、10、17)
1997年		「改正男女雇用機会均等法」施行
2003年	両立支援推進期	「少子化社会対策基本法」施行 「次世代育成支援対策推進法」成立
		「2020年30%目標」発表 (男女共同参画推進本部)
2007年		「改正男女雇用機会均等法」施行
2009年	女性活躍推進期	「改正次世代育成支援対策推進法」施行
2013年		安倍内閣「日本再興戦略」にて、 女性の活躍推進を最重要課題に掲げる
2016年		「女性活躍推進法」施行

出典：厚生労働省各種資料より作成

図表2 女性就業者数と就業率の推移(15～64歳の生産年齢人口)



出典：総務省「労働力調査」

そして、3つ目は現在の「女性活躍推進期」である。男女格差解消に向けた国際的な関心の高まりを受け、2003年に政府は「2020年30%目標」(2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする「202030」)を定めた。また、少子化に伴う労働者不足の深刻化を背景に2013年に「日本再興戦略」で女性の戦力化を明言した。そして、2016年施行の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)のもと女性社員の育成や登用への取組みが始まり、2019年の女性就業者数は2,630万人、就業率は70.9%に上り、いずれも過去最高を更新している。

2. 中小企業における女性活躍の現状

2.1 女性活躍推進法における中小企業の取組み義務化

前述の「202030」の達成に向け、政府を中心に男女間格差改善のため、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)が講じられてきた。さらに企業として取り組むポジティブ・アクションの実効性を高めるために「女性活躍推進法」(2016年施行)が制定された。「女性活躍推進法」は、女性の活躍推進にあたって国、地方自治体、

企業が担う責任を明確化し、短期間で集中的かつ計画的に取り組むことを求めている。

具体的には、2016年4月から従業員数301人以上の大企業に対し、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②その課題解決に相応しい数値目標と取組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、③自社の女性の活躍に関する情報の公表を義務付けられた。

従業員101人以上300人以下の中小企業については努力義務に留まっていたが、2022年4月より上記が中小企業にも義務化されるため、今後、中小企業も女性の活躍推進に向けた取組みの速やかな着手と本格化が急がれる。

2.2 中小企業における雇用や登用の現状

次に中小企業における女性活躍の状況について、雇用、登用、キャリア形成の観点から見ていく。

(1) 雇用

女性の雇用について、正社員に占める女性比率は総数では25.7%と低位であるが、企業規模別に見ると規模が小さい企業ほどその割合が高まる傾向が見られる。労働力調査によれば、役員を除く雇用者(正規の職員・従業員)に占め

る女性の割合(図表3)を見ると、従業員数10~29人の企業では35.5%であり、1,000人以上の企業では27.4%となっている。中小企業では大企業に比べ女性を正社員として積極的に雇用していることが伺える。

(2) 登用

行動計画においても重要な指標である女性管理職割合は、図表4によれば大企業よりも中小企業のほうが高い傾向にあるが、女性管理職を有する企業の割合を見てみると中小企業が低いことがわかる。中小企業においては、女性管理職が全くいない企業が約半数ある一方で、女性管理職を有する企業の中には多くの女性管理職を登用している企業もあることが伺われ、大企業に比べて中小企業の女性登用の実態は様々であると考えられる。

(3) キャリア形成

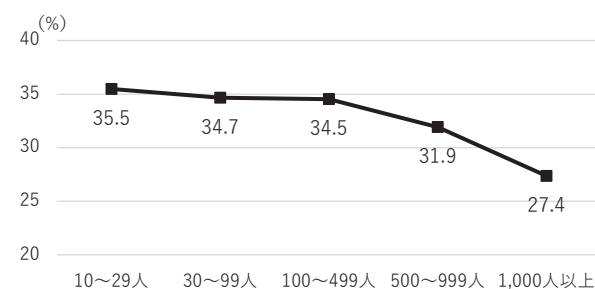
図表5で男性のみを配置する職務の配置状況を見ると、「生産、建設、運輸部門」や「研究・開発・設計部門」など大企業であっても男性への職務の偏りは確認できるが、中小企業では「人事・総務・経理部門」以外の職務で男性の偏りが顕著になっている。

女性がキャリア形成を図る上で、男性と同様に配置や育成の機会が与えられていることが重要であるが、大企業に勤める女性は様々な職務を経験できるのに対して、中小企業の女性に与えられる職務は限定的であることがわかる。

3. 女性活躍を阻害する3つの要因

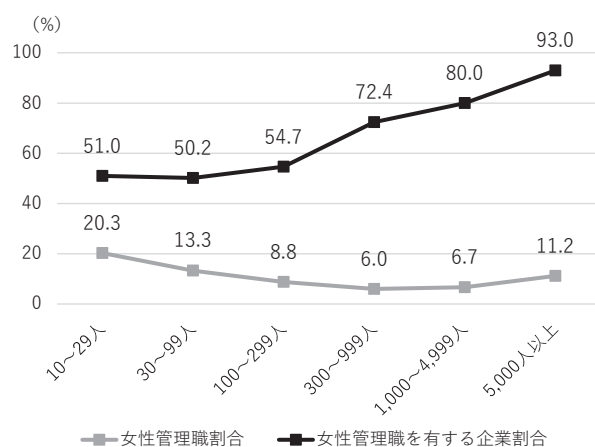
「女性活躍推進法」の下で企業は女性の採用比率の引き上げや両立支援制度の充実、労働時間の削減などの労働環境の整備、人事評価や配置、育成などの男女格差の解消などを進めてい

図表3 企業規模別 正規の職員・従業員に占める女性割合



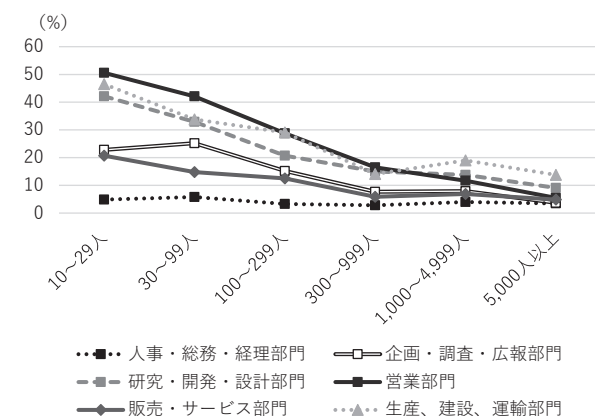
出典：総務省「労働力調査」(2019年)

図表4 企業規模別 管理職を占める女性割合と女性管理職がいる企業割合



注) 課長相当職以上(役員含む。)の女性管理職
出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」2019年度

図表5 企業規模別 男性のみ配置の職務状況



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」(2016年度)

る。しかしながら、今なお女性活躍を阻害する要因は根深く存在し、その改善・解消までの道のりは遠い。その要因は女性の個人的要因と働く場の組織的要因、さらにそれらに大きく作用している社会的要因の3つに分けられる。

(1) 女性の個人的要因

要因として指摘されるのは、「昇進意欲の低さ」「キャリア形成への不安」「自信の欠如」など。そうした特徴は男性に比べ顕著に現れており、女性登用を阻害しているのは女性自身の意識の問題であると考えられている。

(2) 働く場の組織的要因

「両立支援制度の未整備や非公知」「能力育成・キャリア形成支援の不足」「無制約な働き方」など。特に能力育成・キャリア形成について、男性同様の業務・育成経験、評価の機会が得られていないことが女性の意欲低下を引き起こしているのではないかと考えられている。

業務経験の付与や処遇など、部下育成を担当する上司は重要な役割を担っているが、上司の男性部下への期待の高さ、男女の部下への責任のある仕事の与え方や与える仕事量の偏り、さらに長時間労働や配置転換・転勤などに応じる上司や同僚の無制約な働き方も女性の就業継続意欲や昇進意欲に大きな影響を及ぼしていると考えられている。

(3) 社会的要因

上記2つの根底に関わっているのが性別役割分業意識などの社会的要因である。男女の性別役割分業に関する意識の改善はみられるが、依然、家事・育児に費やす時間は女性が圧倒的に多く、その実態は大きく乖離している。男女の役割に対する固定的価値観の背景となるアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の存在が女性の活躍を拒む要因として問題視されている。

4. 東北圏における女性活躍の現状 (アンケート調査)

東北圏、首都圏で正社員として働く20～40

代の男女を対象にwebアンケート調査を実施し、東北圏における女性活躍推進に向けた職場の状況や取り組み、それに対する自身の意識の実態を明らかにした。

以下では、本調査で明らかとなった主なポイントの一部を紹介する。

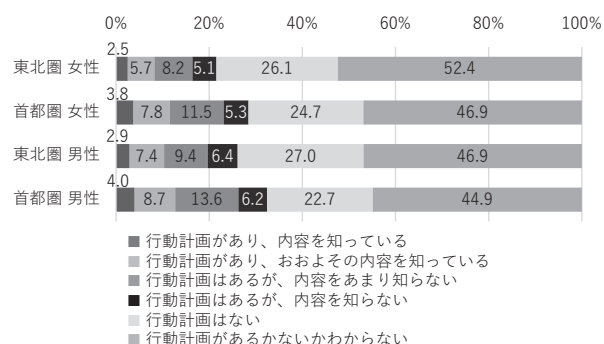
図表6 サンプル構成

回答数	5,392人
エリア別男女	東北圏女性：1,518人 首都圏女性：1,143人 東北圏男性：1,677人 首都圏男性：1,054人
企業規模	11～100人：39.3% 101～300人：18.6% 301人以上：42.0%
業 種	
業種A：77.8% 「農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス業（協同組合、郵便局）」「その他のサービス業」「その他」	
業種B：22.2% 「教育、学習支援業」「医療」「福祉」 ※調査項目によって業種Aと業種B（専門的な技術や知識、資格を要す）と分けて分析を実施	

① 行動計画が浸透していない

東北圏、首都圏の男女とも、行動計画の有無が不明である割合が最も高く、特に東北圏女性では、その割合が半数を超えており、計画の認知度不足が課題である。

図表7 男女エリア別 行動計画の有無・認知

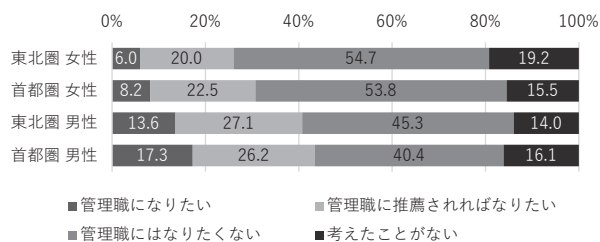


② 管理職への昇進意欲が低い

東北圏の女性は、首都圏の女性と比べて、管理職になりたいと回答した人の割合がやや低

く、26.0%であった。

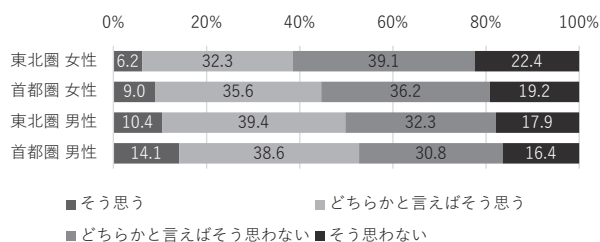
図表8 男女エリア別 昇進意欲



③ 重要な仕事への担当意欲が低い

重要な仕事を担当したいと思うかという回答について、東北圏女性は6.2%と最も低く、そう思わないという回答も22.4%と最も高く、仕事に対するモチベーションが低い傾向が見られる。

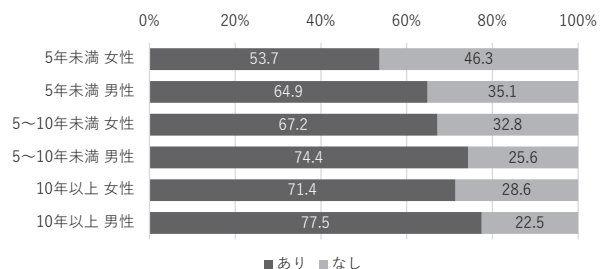
図表9 男女エリア別 重要な仕事の担当意欲



④ 異動、担当替えの経験が少ない

東北圏の男女について勤続年数と職務経験（異動、担当替えの経験）を見ると、勤続年数が経過するに従って職務経験が高まる傾向にあるが、いずれの年数でも女性は男性に比べ業務経験が乏しい傾向が見られる。

図表10 東北圏・勤続年数男女別 異動や担当替えの経験

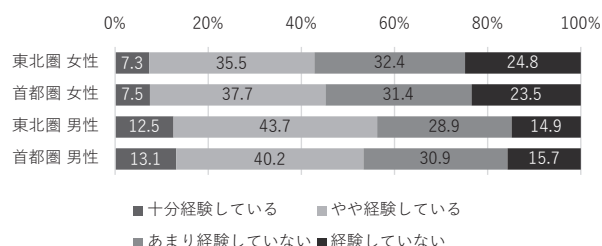


⑤ 管理職に必要な経験としてあげられる「多様な業務経験」の男女格差あり

東北圏の女性は首都圏の女性と遜色ない経験

を積んでいるが、東北圏男女の業務経験格差は、首都圏男女に比べ大きい。

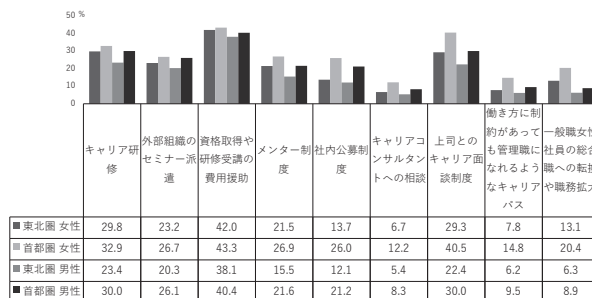
図表11 男女エリア別 多様な業務の経験



⑥ キャリア形成支援制度の整備不足

東北圏は首都圏に比べ、「社内公募制度」、「上司とのキャリア面談制度」などすべてのキャリア形成支援制度の項目において「ある」と回答した割合が低い。

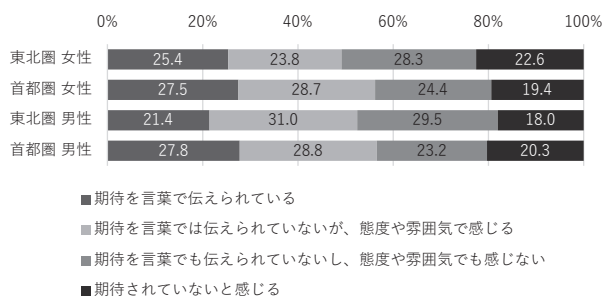
図表12 男女エリア別 キャリア形成支援制度の整備



⑦ 上司からの期待が感じられない

業種 A（図表6「業種」参照、以下同様）では、東北圏の女性は、首都圏の女性よりも、上司からの期待を感じていない人の割合が高く、5割を超えている。

図表13 業種 A・男女エリア別 上司からの期待

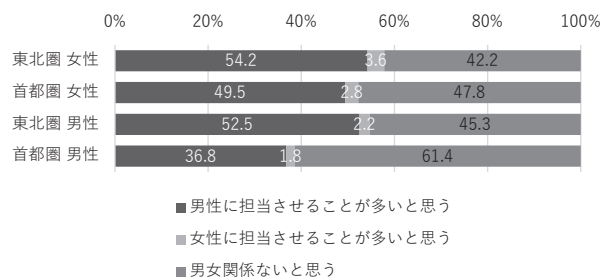


⑧ 重要な仕事は男性に担当させる

業種 A では、東北圏は首都圏に比べ「重要な

仕事は男性に担当させることが多い」と感じる男女の割合が高い。

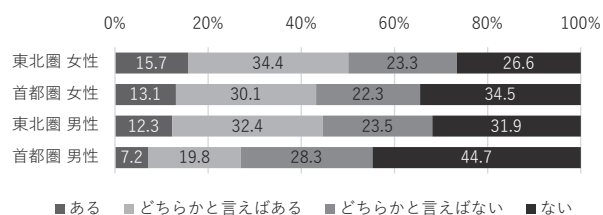
図表 14 業種 A・男女エリア別 重要な仕事の担当者



⑨ 性別により担当業務が固定化

業種 A では、東北圏の女性は、首都圏の女性よりも、性別により仕事の担当が決まっていると感じている割合が高く、約5割である。

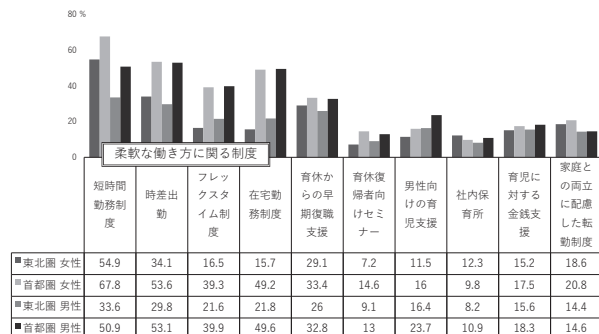
図表 15 業種 A・男女エリア別 性別によって固定化されている仕事



⑩ 働き方の選択肢が少ない

東北圏は首都圏に比べ柔軟な働き方に関するすべての制度においてその実施割合の低さが顕著である。

図表 16 男女エリア別 会社の制度

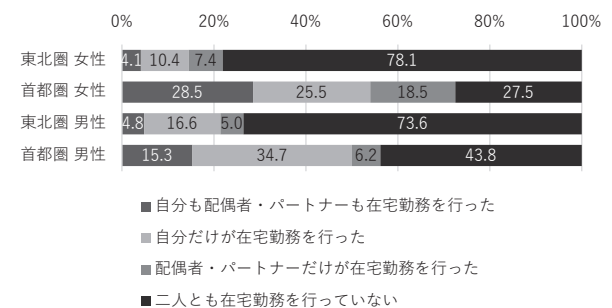


⑪ コロナ禍での在宅勤務実施率が低い

配偶者・パートナーがいる東北圏女性では「二人とも在宅勤務を行っていない」と回答した

割合が約8割であり、首都圏と比べると50ポイント以上の差がある。

図表 17 男女エリア別・配偶者・パートナー有無別 在宅勤務実施状況



まとめ

アンケート結果については今後、回答者の属性ごとに業種別・規模別・地域別のより詳細なクロス分析を行い、女性活躍推進に関する東北圏の職場の状況やその取組み、また働く女性の課題や特徴を明らかにする予定である。また、コロナ禍における在宅勤務が与える女性活躍への効果なども調査しており、コロナ禍における働き方の変化などの観点からも女性活躍を推進する方策を検討していく。

女性が能力を最大限に発揮できる東北圏の実現を目指し、企業に向けて具体的な方策を提言するとともに、経済団体や自治体、支援団体などに対し企業の取組みへの推進・連携・支援を促進する提言を行いたい。

【参考文献】

- 濱口桂一郎「働く女子の運命」文春新書、2015年12月18日
- 松浦民恵「企業における女性活用の変遷と今後の課題」ニッセイ基礎研究所、2014年1月31日、<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=41326?site=nli>
- 脇坂明「女性労働に関する基礎的研究—女性の働き方が示す日本企業の現状と将来」日本評論社、2018年8月25日

地域活性化に関するプロジェクト支援 「東北・新潟の活性化応援プログラム」に係る活動報告

1. 東北・新潟の活性化応援プログラムの概要について

「東北・新潟の活性化応援プログラム」(以下、「本プログラム」という)は、東北6県および新潟県の各地で、地域産業の振興や地域コミュニティの再生・活性化、交流人口の拡大など、地域の課題解決に向けて自主的な活動を行っている団体を選出し、助成金によりサポートする制度で、東北電力(株)が2017年に創設し、4年目を迎えた。

本プログラムでは、各県ごとに選出された助成団体(計7団体)の中から、地域の発展等への貢献が最も期待できると評価された団体の活動に対して「特別助成金」として100万円を支援し、その他の6団体の活動に対しては「助成金」として30万円を支援している。

2. 助成団体の選出と東北活性化研究センターの役割

助成団体の選出過程は、次のとおり。

東北電力(株)では、2020年3月23日から本プログラムの応募受付を開始し、5月22日に締め切った。その結果、東北6県および新潟県の各地より計53団体(うち1団体辞退)からの応募があった。

当センターでは、東北6県および新潟県の地域活性化に関わる公的な機関として助成団体の選出に協力し、応募団体を対象に1次審査(書類審査・ヒアリング)を実施した。具体的には、書類審査で各県2団体(計14団体)を助成候補として選出した後、木村常務理事出席のもと、県別にヒアリングを実施し、各県1団体(計7団体)を助成団体として選出した。

さらに、11月10日の最終審査会に、齋藤専務理事が審査員4名の一人として出席し、各県から選出された助成団体の中から最も地域の発展等への貢献が期待できると評価された1団体を特別助成団体として選出した。その後、11月26日から12月11日にかけて、東北電力(株)各支店において助成金の贈呈式が行われた。

3. 2020年助成団体の紹介

最終審査会の結果、江戸時代から受け継がれてきた男性中心の雪国の歌舞伎を女性や子供も気軽に参加できる形に変化させ、楽しく誇れる伝統文化として蘇らせる取り組みを行っている「塩沢歌舞伎保存会(新潟県南魚沼市)」の活動が高く評価され、特別助成団体として選出された。

各助成団体の具体的な活動内容は、表のとおり。



特別助成団体「塩沢歌舞伎保存会」の活動の様子

2020年助成団体一覧表

1. 特別助成団体 (助成金：100万円)

団体名(所在地)	具体的な活動内容
塩沢歌舞伎保存会 (新潟県南魚沼市)	江戸時代から受け継がれてきた男性中心の雪国の歌舞伎を女性や子供も気軽に参加できる形に変化させ、楽しく誇れる伝統文化として蘇らせるため、専門家による技術習得講習会を実施するほか、ホームページ立ち上げによる情報発信等を行う。

2. 助成団体 (助成金：30万円)

団体名(所在地)	具体的な活動内容
特定非営利活動法人 北東北搜索犬チーム (青森県青森市)	セラピー犬に関する講座の開催を通して、セラピー犬の有効性と頭数が不足する現状について理解を深めてもらう。また、受講者の中からセラピー犬の育成と活動を実践したいと思う人材の発掘に繋げる。
旧大村小学校利活用 実行委員会 (岩手県岩手郡雫石町)	地域コミュニティの拠点である旧大村小学校を活用した産直市の開催や食堂の運営、農産品の加工体験等を通して、同地域の魅力を来訪者に認識してもらうとともに、本活動を通して継続的に活動資金を獲得することを目指す。
秋田若者活性化委員会 FROM PROJECT 秋田 (秋田県秋田市)	同団体は、国際教養大学の学生有志により設立され、高校生が学校の外に出て、主体的に地域課題の解決に向けて挑戦する機会を提供するとともに、挑戦の過程で関わる地域の社会人との交流により生まれる相互的な学びの場を創出する。
海の見える命の森 実行委員会 (宮城県本吉郡南三陸町)	東日本大震災後、整備をはじめた「海の見える命の森」を活動拠点として、全国から参加者を募り、自然災害で生活インフラが途絶した場合にも、生き抜くための技術を伝承するとともに、災害に備える自立した人材を養成するため、小屋づくりや井戸づくり等に取り組む。
南陽えくぼの里案内人 (山形県南陽市)	赤湯温泉郷で観光案内を行うボランティア等を対象としたスキルアップ講座や視察、観光マップ制作等を実施し、滞在型観光を楽しんでもらうための受入環境を整備する。
高子沼を楽しむ会 (福島県伊達市)	住民の高齢化と後継者不足によるぶどう栽培地の放棄が深刻化する高子地区において、定住者を獲得するため、ウォークコースや案内板の整備等を行い、地元の魅力を体感できる機会としてウォーク大会を開催し、交流人口の増加を目指す。

(出所) 東北電力(株)公表資料をもとに作成。

キラ☆企業と若者の交流イベント 「＜OFF TOKYO ×キラ☆＞東北・新潟 Meetup! オンラインイベント」実施報告

1. はじめに

当センターは2018年度より、東北6県および新潟県（以下、東北圏）に所在する優れた企業を「キラ☆企業」として選定し、各社の事業活動や魅力について若者目線で分かりやすく効果的に紹介してきた。

このキラ☆企業プロジェクトの一環として、2020年10月14日、東北圏での暮らしや就職に関心のある若者にキラ☆企業の経営者との交流を通じて東北圏で働く魅力について理解を深めていただくことを目的に「＜OFF TOKYO ×キラ☆＞東北・新潟 Meetup! オンラインイベント」を初めて開催した。

本稿では同イベントの概要を報告する。

2. イベント概要

イベントは社会人でも参加しやすいよう19時～21時の時間帯に開催。

首都圏在住者を中心に全国各地から12名（男性10名、女性2名）の若者が自宅やオフィス等から参加した。

一方、ゲストであるキラ☆企業の弘進ゴム株式会社 取締役社長 西井 英正 氏、株式会社ウジエスーパー 常務取締役 氏家 良太郎 氏の2名が登壇した会場は、宮城県仙台市にある東北最大級のコワーキングスペース「STUDIO 080」。

同会場と参加者の自宅等をオンラインミーティングツール「Zoom」で結び実施した。



西井 英正 氏



氏家 良太郎 氏

若者の参加動機は様々であったが「学生時代からずっと東北に住んでいて、外から見た東北の魅力や、自分ではわからない課題に気づきたい」「東北で起業した経験があるが、現在は東京在住で、地元を外からよくしていきたい」「家族が東北にゆかりがあり、転職先のひとつとして東北を候補に入れようと考えた」など、それぞれが自らの境遇を踏まえた東北圏への“想い”を持って参加していた。

イベントは東北圏にまつわる参加者からの質

問に、ゲストが応じる形式で進行。

『東北圏の魅力』について聞かれた西井社長は「東京～仙台、東京～新潟間は、新幹線を使うと1時間半から2時間。東京～名古屋間とほぼ同じ距離であるが、車窓に広がる田園風景は東北新幹線や上越新幹線ならでは。(東北圏にある)仙台は住環境が良いし、ワーク・ライフ・バランスの面でも優位性がある」「コロナ禍で環境が大きく変わった。今後は東京の企業が一部の機能を地方に移すようになる」などと回答。

『経営者として実現したい地域の未来は』という質問に対し氏家常務は「まずは目の前で起こる事象について、常に真剣に考え取り組んでいきたい」「思いきり失敗できる環境を地域に作りたい」と強調した。

3. 今後の取り組み

イベント後の参加者アンケートでは「地方企業のトップの方とリアルタイムで会話できて非常によかった。課題に対しての取り組み方や考え方を知れたことが収穫」

「ゲストはもちろん、参加者も熱意があって大変刺激になった」など、イベントに満足する声が多く寄せられた。

当センターとしては、こうした感想や意見も踏まえ、今後も同イベントを継続開催することで、若者たちに東北圏で働く魅力について理解を深めていただくよう努めていくこととしている。

今回は参加人数を10名程度に限定して開催したが、今後は参加者の募集枠を広げ、ゲストであるキラ☆企業も東北圏から幅広くお招きして開催していく計画である。



オンラインで若者と意見を交わす西井社長(右)と氏家常務(左)

地域新電力「株式会社やまがた新電力」および「おもてなし山形株式会社」の事例

部長(特命担当) 宮曾根 隆

はじめに

東北活性研は、地域活性化の手段として東北の有力な資源である再生可能エネルギーの活用に着目し、今年度の調査件名「地域再生可能エネルギー事業の事例調査」を設定した。

2016年の電力小売全面自由化の前後から、地域新電力(特定地域のための小売電気事業者)の設立が相次いでいる。ほとんどの地域新電力は再生可能エネルギーの地産地消を標榜している。

本稿では、地域新電力「株式会社やまがた新電力」および「おもてなし山形株式会社」の事例を紹介する。

主な内容は以下のとおりである。

- ・概論として、地域新電力の事業構造、東北経済産業局による東北の地域新電力調査の概要、地域新電力を論じる視点としての地域付加価値分析
- ・山形県のエネルギー政策(やまがた新電力の事業の前提となる県の政策)
- ・やまがた新電力の小売電気事業
- ・おもてなし山形の小売電気事業
- ・支援機関である一般社団法人ローカルグッド創成支援機構の概要

(概論およびローカルグッド創成支援機構については前号「東松島みらいとし機構の事例」と同じである。)

1 概論

1.1 地域新電力の定義と事業構造

地域新電力の定番の定義はないが、ここでは、

東北経済産業局(2020)の次の定義を採用する。

地域新電力 = 自治体・地域内企業が主体となって設立され、地域内の経済循環や地域貢献を視野に入れた事業運営を行っている小売電気事業者

図表1は現行制度に基づく地域新電力の一般的な事業構造である。上段に電気の物理的な流れを示した。地域新電力はこの流れには関わらず、発電事業者(図の左)から電気を(帳簿上)調達し、需要家(電気の使用者、図の右)に販売する仲介事業である。

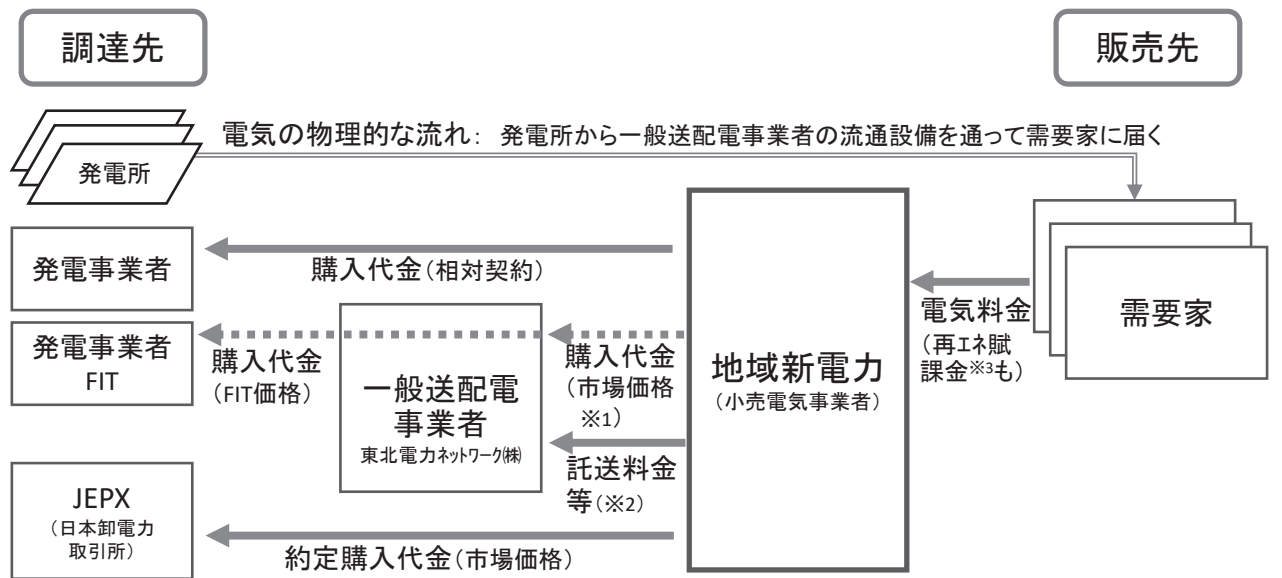
電気の調達は主に次の3種類である。

- ① 相対契約(発電事業者と直接取引)
- ② 再生可能エネルギー電気特定卸供給(一般送配電事業者を経由して特定のFIT発電事業者から調達)
- ③ 日本卸電力取引所(JEPX)への入札(①②で不足する分を調達)

それぞれの詳細は図表2(基本用語)および図表13(やまがた新電力のJEPXへの日々の入札)を参照されたい。

非常に簡単に言うと、地域新電力は市場価格(②③)で仕入れた電気を託送料と諸経費を乗せた価格で(旧一般電気事業者よりも少し安く)自治体の施設中心に販売する。現状の市場価格、託送料を前提とすると比較的风险の少ない事業と言える。

図表1 地域新電力の一般的事業構造



※1 「再生可能エネルギー電気特定卸供給」（一般送配電事業者を経由するが特定の発電事業者から買ったことになる）の制度による。価格は「回避可能費用」とされるが、現在の制度では市場価格（30分ごとに異なる）が適用される。

※2 託送料金単価は総括原価主義による認可料金。託送料金以外に発電量調整供給契約や接続供給契約によるインバンス調整の代金のやりとりがある。

※3 地域新電力が集める再エネ賦課金は国の指定機関に納付し、そこからFIT電気の買取義務がある送配電事業者に配分される。ただし、以前の制度で新電力がFIT電気を直接買っている場合は、新電力にも配分される。

出所 東北活性研作成

図表2 地域新電力に関わる基本用語 わかりやすく表現することを優先したので正確でない場合がある。

○小売電気事業（者）、新電力、地域新電力

電力自由化前は電気の小売販売は旧一般電気事業者（東北電力㈱など）の地域独占であったが、自由化により、小売電気事業というライセンス制となった。小売電気事業は発電所や送配電設備など大きな初期投資がなくとも参入可能であり、多くの事業者が参入した。それらの新規参入者を通称、新電力と呼ぶ。現在、全国展開も含め数百者登録。地域新電力とは定番の定義はないが、地域限定（市町村など）で地域の利益のために事業を行う新電力。

○一般送配電事業（者）、特定送配電事業（者）、自営網

電気の流通（送配電）分野は、発電や販売（小売）と異なり競争になじまないため、旧一般電気事業者から分社化された送配電会社（東北電力ネットワーク㈱など全国10者）が「一般送配電事業者」として従来通り地域独占で安定供給の責任を負う。新電力は一般送配電事業者へ送配電を委託する。「特定送配電事業者」は一定の地域で独立した送配電設備（自営網と言われる）を持ち、電気の流通を担う。全国33者（2020年7月末）。地域新電力が特定送配電事業を行う場合もある。

○需給管理、同時同量、インバンス

電気の周波数を一定に保つためには常に需給（需要と供給）を一致させる必要がある。このことを「同時同量」と言う。同時同量の最終的な責任は送配電事業者にあるが、小売電気事業者も需給を30分単位で一致させる計画を日々作成する必要がある。その業務を「需給管理」と言う。計画と実際の乖離を「インバンス」と言い、送配電事業者によって調整される。

○FIT フットと読む（再生可能エネルギー固定価格買取制度）

固定価格買取制度とは再生可能エネルギーを普及させるために一定期間（20年など）かなり高い固定価格（当初40円/kWhなど）で買い取ってもらえる制度。このような料金制度を欧米でFeed-in Tariffと言うので、FIT制度、FIT価格という言い方が一般的。

○再エネ賦課金（再生可能エネルギー発電促進賦課金）、再エネ交付金

再エネ賦課金は、電気の使用者が電気料金にプラスして小売電気事業者へ支払う。単価は全国一律に決められ、現在3円/kWh弱。これを集めて、再エネ発電者からFIT価格で買った電気事業者に交付されるのが再エネ交付金。（電気使用者が再エネ発電者への補助金を負担する仕組み）

○託送、接続供給（契約）

託送とは送配電の受委託のこと。新電力が一般送配電事業者へ発電所から需要家までの送配電を委託し、託送料を支払う。この契約を「接続供給契約」と言う（需要家に「接続」するのでこういう名称）。一般にインバンス（前述）の調整もこの契約に含まれる。

○発電量調整供給（契約）

送配電事業者が託送する場合に計画発電量と実際の過不足を調整し、計画発電量を供給すること。一般送配電事業者が、前項の接続供給と発電量調整供給によって、発電者（新電力が代表して契約者になることもある）に代わって同時同量を常時保証すること。新電力は「計画値」の同時同量に努めればよい。

○JEPX ジェイ・イー・ピー・エックス or ジェベックスと読む Japan electric power exchange（一般社団法人 日本卸電力取引所）

発電事業者と小売電気事業者のマッチングの場。一日を30分を一コマ（単位）として48コマに分け、コマごとに双方の参加者が容量（kW）と価格（円/kWh）を入札。コマごとに価格が決まる。地域新電力は相対契約で確保した電力を超える需要分を、主に一日前市場（スポット市場）で調達する。

○広域機関（電力広域的運営推進機関）電気事業法の認可法人

すべての電気事業者が会員。全国大の安定供給、需給の一致に責任を持つ機関。地域新電力は日次、週次、年次の供給計画を広域機関に提出する。

1.2 東北経済産業局の地域新電力調査の概要

東北経済産業局は昨年度(2019年度)『東北地域における地域新電力の競争環境に関する調査』を実施した(委託先 三菱UFJリサーチ&

コンサルティング株式会社)。図表3はその報告書を東北活性研が大胆に要約したものである。図表4は同局が地域新電力と認識した事業者の一覧である。

図表3 東北の地域新電力調査の要約(東北活性研による)

◇東北(新潟県含む)の新電力の概観 —東北が本社の新電力は41 うち局の分類による地域新電力は18(須賀川などがガス会社資本は含まれない) —全国的に見ればごく小規模 ◇地域新電力の主目的と自治体の期待はほぼ共通 —エネルギーの地産地消による、域内経済循環の向上(電力コストの域外流出の取戻し) —電力事業利益による地域課題解決・地域活性化 —地域の電気料金の削減 ◇地域新電力に関わる課題(将来リスクも) —議会など合意形成のためのFS資料作成が難 —運営ノウハウなし —地域資金調達、電源確保、顧客開拓それぞれにも苦労 —制度変更リスクの把握が難 ⇒当面の対処:支援団体、大手企業の支援(補助金も活用) ◇地域新電力の将来展望 —地元自治体のエネルギー関連事業と連携 —分散型エネルギーシステムによるレジリエンス強化 —新サービス(VPP、DR、PPA、データ活用サービス) —地域課題解決事業(地域貢献事業)	◇新電力強化のための取組み —多様なネットワーク形成(個別地域内、東北内外) —東北局としての当面の支援策: 全国的支援組織3団体(一般社団法人ローカルグッド創成支援機構、一般社団法人エネルギー・地方創生ネットワーク協議会、地域活性エネルギーリンク協議会)を呼ぶ地域新電力応援フォーラム(新型コロナウイルスにより中止) ◇東北活性研が目指した意見(原文のまま) —従来の第3セクターの様な存在として、規模の小さな地域新電力を設立するのは意味が全くないと思います。自治体が出資していることを理由に、その自治体物件を競争なしに契約することも、意義がうすく、不公平と考えています。送配電設備まで含めて、投資するような存在でなければ意味がありません。 —当市は域外資本の再エネ発電が豊富にあったことから、電力資金の域内循環を図るために新電力を設立したが、すべての地域に有効であるとは思わない。また、主旨に賛同しても、現状より高い料金メニューでは需要家の参加は難しく、現状は系統からの電気を安くすることは規模の小さい新電力には困難。目的の明確化、電源などの経済リソース、収支モデルの精査が必要である。
---	---

図表4 東北(新潟県を含む)の地域新電力一覧

	県	所在地	事業者名	出資者等	登録年月日
1	青森	弘前市	(株)さくら新電力	弘善商会,ひろさきアップルパワーほか2	2017年9月11日
2	青森	平川市	(株)津軽あつぷるパワー	(株)タエイ100%	2016年3月7日
3	岩手	久慈市	久慈地域エネルギー(株)	宮城建設など市内企業4	2018年2月23日
4	岩手	紫波町	岩手中央エネルギー(株)	町内の企業	2017年5月30日
5	岩手	宮古市	宮古新電力(株)	NTTデータ100%	2016年3月18日
6	岩手	北上市	合同会社北上新電力	NTTファシリティーズ100%	2016年1月18日
7	岩手	花巻市	(株)花巻銀河パワー	(株)タエイ100%	2016年3月7日
8	岩手	陸前高田市	陸前高田しみんエネルギー(株)	ワタミファーム&エナジー60%,長谷川建設30%,市10%	2020年2月25日
9	秋田	湯沢市	ローカルでんき(株)	北都銀行,秋田銀行ほか5	2017年2月9日
10	秋田	鹿角市	(株)かづのパワー	市,秋田銀行,鹿角エナジーほか17	2019年10月15日
11	秋田	大仙市	(株)大仙こまちパワー	(株)タエイ100%	2018年11月26日
12	宮城	東松島市	(一社)東松島みらいとし機構	市,商工会,社協が社員	2016年3月18日
13	宮城	加美町	(株)かみでん里山公社	町66.7%,パシフィックパワー33.3%	2018年10月30日
14	宮城	気仙沼市	気仙沼グリーンエナジー(株)	国際航業,すみよさ創造機構会員企業,市	2019年7月1日
15	山形	山形市	(株)やまがた新電力	県,NTTファシリティーズ,県内企業等	2016年3月18日
16	山形	山形市	おもてなし山形(株)	県観光物産会館ほか13	2017年10月26日
17	福島	相馬市	そうまグリッド合同会社	IHI84.8%,市10.1%,パシフィックパワー5.1%	2017年7月20日
18	新潟	新潟市	新潟スワンエナジー(株)	JFEエン지니어リング85%,市10%,第四銀行5%	2019年8月1日

出所 同調査報告書より東北活性研作成

1.3 地域新電力を考察する際の視点

本事例調査では地域付加価値の最大化という視点を採用している。地域付加価値とはある地域で新たに生み出された価値である。具体的には、生産額(売上)から中間投入(原材料費)を引いたものであり、利潤(配当)、賃金、金利、税などの形で生産に貢献した主体(株主、従業員、金融機関、行政)にそれぞれ配分される。

再エネ発電や地域新電力を対象とする地域付加価値については、諸富(2019)や稲垣(2020)が論じている。本稿はそれに発想を得ている。ただし、地域新電力(小売電気事業)は価値創造でなく価値を地域外へ流出させないことが主眼

となる。

図表5は地域新電力の活動要素ごとに地域付加価値の留保・向上のポイントをまとめたものである。新電力の出資主体、資金調達先、電気の調達先、日常運営、どの要素でも地域内の比率を高めることが望ましい。しかし、このようになっていない例もあるようである。

図表6は、前述諸富(2019)所収の地域付加価値分析である。右が出資や需給管理(日常運営)の違いが地域付加価値額を増減させることを試算したものである。前提次第で大きく変化することがわかる。

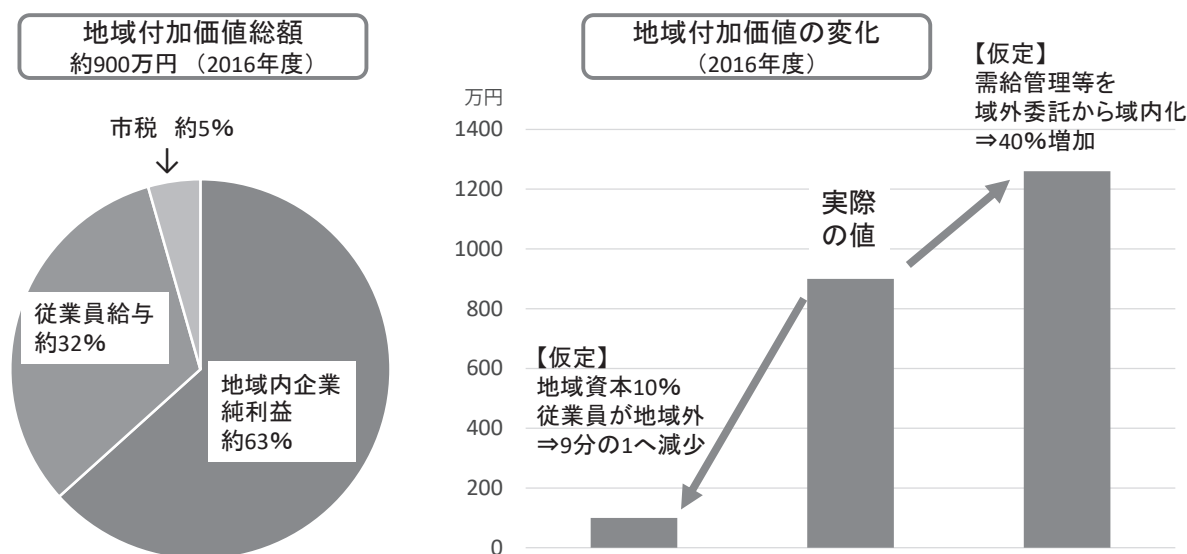
図表5 地域付加価値の視点

新電力事業の要素※	設立・出資	資金調達	電気の調達	日常運営
地域付加価値留保・向上のポイント	・地域内からの出資を多く ・少ないと「利益・配当」が流出	・地域内の金融機関からの融資を多く ・少ないと「金利」が流出	・地域内の発電を振興し、そこからの調達を多く ・多くの地域ではエネルギーを域外調達。地域GDPの減少要因。	・地域内雇用の従業員で多くの業務をこなす ・域外委託が多いと域内「給与」が減少 ・象徴的業務が、多くの地域新電力が外部委託している需給管理業務

※ 小売電気事業のみの場合で記載したので、発電等の「設備形成」は含まれていない。逆に「電気の調達」はどこから調達しても一事業者としては付加価値に関係しないが、地域として見ると地域GDPの増減に影響するので、掲載した。

出所 東北活性研作成

図表6 地域付加価値の分析例～ひおき地域エネルギー(株)～



出所 諸富徹編著『入門地域付加価値創造分析』2019、日本評論社 pp74-76「2.5.2 自治体新電力の地域経済付加価値」より東北活性研加工

2 山形県のエネルギー戦略

山形県のエネルギー戦略は2012年3月、『エネルギー政策基本構想』（20年間のエネルギー政策の基本的枠組み）と『エネルギー推進政策プログラム』（構想実現に向けた10年間の具体的展開）として策定された。現在は当時と同じ基本構想と2017年3月見直しの政策推進プログラムの組合せにより政策が推進されている。

図表7は山形県の『エネルギー政策基本構想』（2012年3月策定）の「目指すべき姿」と「電源開発目標」である（「熱源開発目標」は省略）。

約20年の構想期間で県内の再エネ開発を飛躍的に拡大し、県外への電力移出や再エネ関連産業の振興まで含む野心的な構想である。野心的な構想ではあるが、最新の進捗状況開示によれば、2020年3月時点で電源開発の進捗率（計画決定・未稼働を含む）は2030年度の最終目標

に対して57.0%であり、ほぼ想定通りの進捗となっている。

今回紹介する(株)やまがた新電力の、県エネルギー戦略上の位置づけについては、『エネルギー政策推進プログラム（中間見直し版）』（2017年3月）p17に「(株)やまがた新電力の活動の促進」という項目で目的と事業スキームが記載されている（内容は次項以下で紹介）。

図表7 山形県のエネルギー政策基本構想

2030年度までに目指すべき本県の姿		原文のまま
再生可能エネルギーを中心としたエネルギー供給基盤を整備し、エネルギーの安定供給を図るとともに、地域の中にエネルギー源を分散配置することにより、生活や産業活動に必要なエネルギーを地域の中から生み出し、産業の振興・地域の活性化と、より安心して暮らせる持続可能な社会を創り上げ、次世代につないでいく。		
○再生可能エネルギーの供給基地化	○分散型エネルギー資源の開発と普及	○グリーンイノベーション（再生可能エネルギーの導入拡大等を通じた産業振興）の実現
自然環境との調和を図りつつ、再生可能エネルギー資源を利用した新たな電源の開発を積極的に進めることにより、県内への安定供給体制を整備するとともに、広域的なネットワーク機能を有する電力会社の系統線と連系した供給網を通じて県外にも供給する。	再生可能エネルギー及び代替エネルギーによる「電力」と「熱」の地域分散型の供給体制を整備するとともに、地域内での統合利用の普及を促進し、省エネの推進と併せて、いわゆるエネルギーの地産地消と災害に強いシステム構築を進める。	ものづくりの基盤技術などの本県の優位性を活かし、ものづくり産業や農業を始めとする各産業分野との連携による技術開発に先行して取り組むとともに、再生可能エネルギーの導入拡大を通じた県内産業の振興やエネルギーの地域需要の創出などを通じた地域活性化につなげていく。
2030年度までの電源開発目標		現状 6.5万kW ⇒ 2030年度 87.7万kW 13倍増

出所 『山形県エネルギー基本戦略～エネルギー政策基本構想』（2012年3月策定、同県HP 2020年11月25日参照）より東北活性研作成
<https://www.pref.yamagata.jp/ou/kankyoenergy/050016/enesen/yamagataprefenergyplan.html>

3 株式会社やまがた新電力の事例

3.1 やまがた新電力の概要と事業方針

図表8はやまがた新電力の法人概要である。

県、県内有力企業、県内再エネ事業者など、1社を除き、県内の多様な主体が出資している。ほとんどが県内資本であるので、この面での付加価値流出は最小限である。

同社の事業方針（目指すもの）は同社ホームページに次のように記載されている（原文のまま）。

次の3つを推し進めることにより、「やまがた創生」を実現します。

- ① 山形県エネルギー戦略に掲げるエネルギーの「地産地消」と「供給基地化」
- ② 東日本大震災での大規模停電の教訓を踏まえた「災害対応力の向上」
- ③ 地域資源を活用して生み出された再生可能エネルギーの導入・拡大を通じた「地域経済の活性化」と「産業の振興」

（引用終り）

図表8 やまがた新電力の会社概要

商号	株式会社やまがた新電力 Yamagata Power Supply Co.,Ltd.	出資者
所在地	〒990-0023 山形市松波3丁目8番28号 松波プラザ2F D号室 TEL:023-627-3210 FAX:023-666-8363	・山形県 民間企業(50音順) ・株式会社エスパワー ・NTTアノードエナジー株式会社 ・加藤総業株式会社 ・株式会社きらやか銀行 ・株式会社荘内銀行 ・株式会社情野建設工業 ・株式会社大商金山牧場 ・東北おひさま発電株式会社 ・東北電化工業株式会社 ・日本地下水開発株式会社 ・野口鉱油株式会社 ・株式会社POWER E NEXT ・株式会社メコム ・山形ガス株式会社 ・株式会社山形銀行 ・山形建設株式会社 ・株式会社山形新聞社 ・山形パナソニック株式会社
設立	平成27年(2015年)9月30日	
事業開始	平成28年(2016年)4月1日	
資本金	7,000万円	
役員		
代表取締役	清野伸昭 (山形パナソニック(株)会長)	
取締役	寒河江浩二 (県経営者協会会長、(株)山形新聞社社長)	
取締役	小野木 寛 (県商工会連合会会長、(株)大商金山牧場会長)	
取締役	長谷川吉茂 (県銀行協会会長、(株)山形銀行頭取)	
取締役	杉澤栄一 (山形県環境エネルギー部長)	
監査役	上野雅史 (株)荘内銀行取締役会長)	
監査役	栗野学 (株)きらやか銀行頭取)	

出所 同社HP(2020年7月31日参照) <https://www.ymgt-ps.jp/business/>

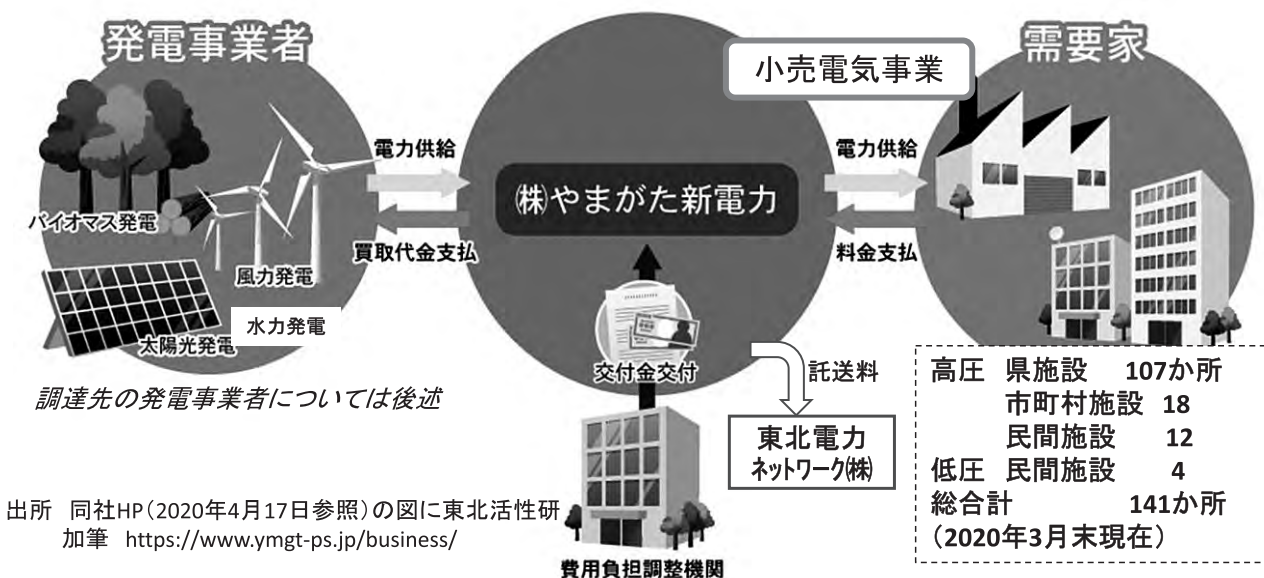
3.2 やまがた新電力の小売電気事業の構造

図表9はやまがた新電力の事業構造である。同社は小売電気事業のライセンスのみを持ち、山形県内の再生可能エネルギー発電より主に電気を調達し、県内の需要家のみ販売している（行政施設中心）。

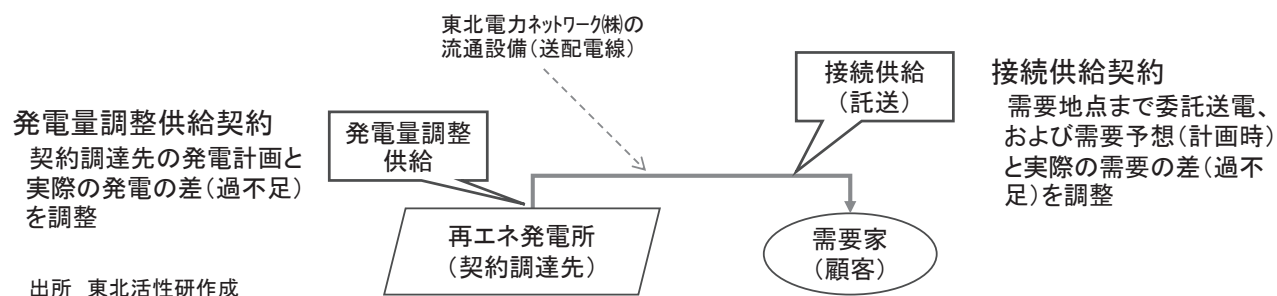
なお、調達については、現在、多くの電力を概論の図表1にある一般送配電事業者経由の形で購入しているが、図表9では省略している。また、具体的な調達先は次ページで記述した。

図表10は東北電力ネットワーク㈱（一般送配電事業者）との関係を示したものである。接続供給契約と発電量調整供給契約により、いわゆる同時同量（供給と需要の一致）が確保される。

図表9 小売電気事業の構造



図表10 東北電力ネットワーク㈱（一般送配電事業者）との関係

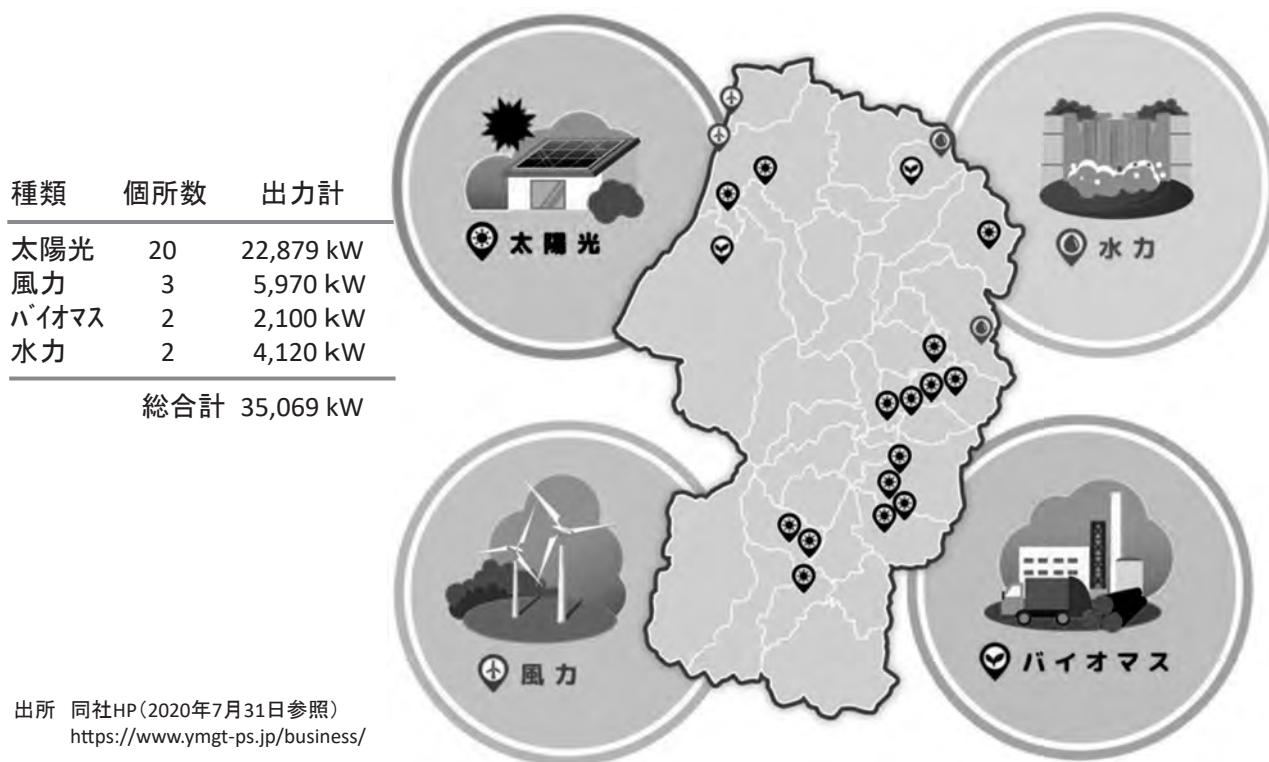


3.3 電力の調達

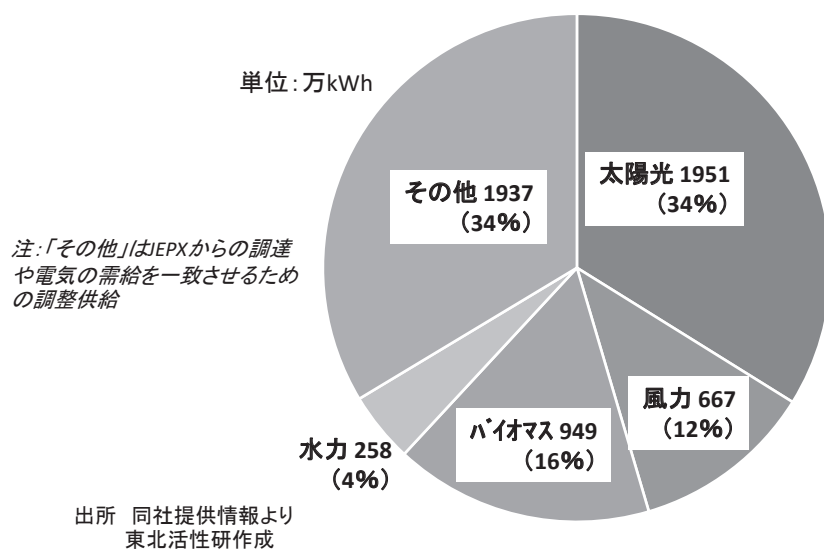
図表11はやまがた新電力の調達先である。県内全域の太陽光を中心とする再エネ発電から調達している。図表12は2019年度の調達内訳 (kW でなく kWh) である。県内の再エネか

らの調達が3分の2、その他(多くが電力取引所) 3分の1となっており、再エネの地産地消と言うにふさわしい数字である。

図表11 やまがた新電力の調達先



図表12 調達電力の内訳 (2019年度)



3.4 需給管理業務

地域新電力の要の業務が需給管理（需要と供給を計画値で一致させる）である。やまがた新電力は多くの地域新電力と異なり、需給管理を内製化（自営）している。当初は委託であったが、2019年6月から変更した（後述）。

図表13は毎日（一年365日）の需給予想、JEPX への入札、広域機関への計画提出を表している。同社は地元調達66%（前述）以外の分をJEPX から調達する。そのほとんどを「一日前市場（スポット市場）」での入札で調達し（受け渡し前日10:00締切）、まれに当日の状況変化等に合わせて「当日市場（時間前市場）」を利用する。

なお、最終的な需給一致（同時同量）は東北電力ネットワーク㈱が担っているので、広域機関に提出されたすべての新電力の日々計画は同社が把握することになっている。

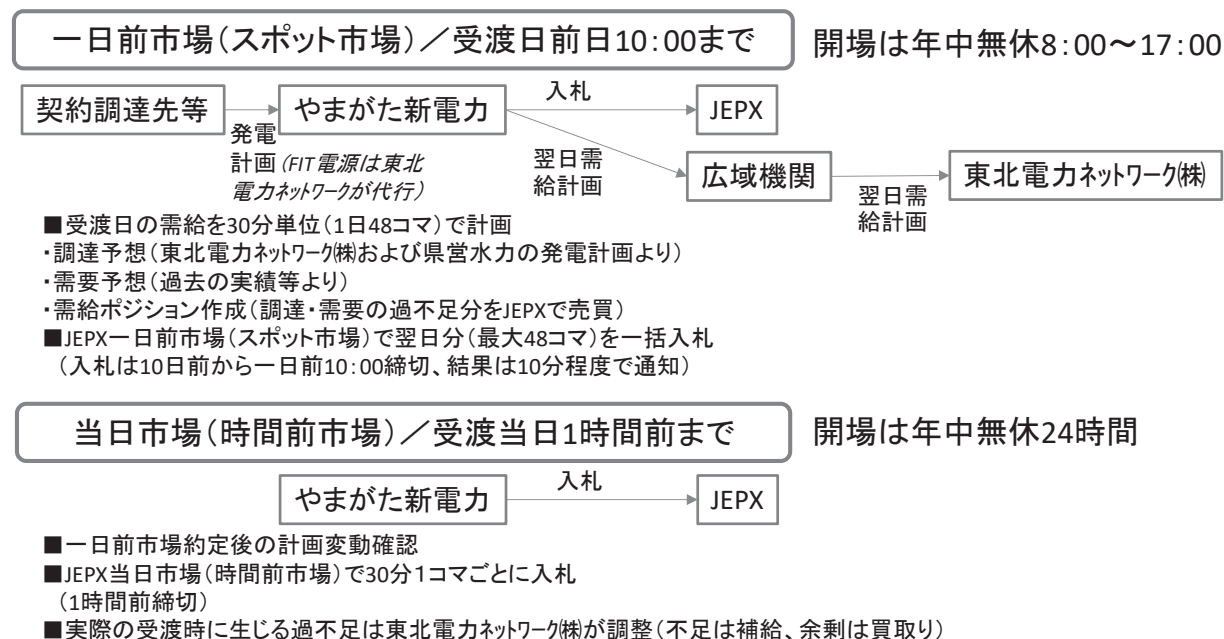
図表14はやまがた新電力の一日の需給管理

を詳しく見たものである。基本的にここに記載以外の突発的事象が発生することはまれであり、需給管理要員2名で無理なく運営できるとのことである（ただし、休日は交代で在宅勤務）。

図表15は外部委託と需給管理業務の内製化についてまとめたものである。同社は設立当初は専従者ゼロですべて外部委託であったが、徐々に内製化している（図表左）。

同社は、需給管理業務の内製化に当たり、機関誌前号で紹介した一般社団法人東松島みらいとし機構と同様、（一社）ローカルグッド創成支援機構（略称 LGD、概要後述）の支援を受けた。需給管理については2名がLGD の集中研修を受け、実務ではLGD の会員企業がシェアするソフトを安価に利用している。内製化効果は図表右に記載のとおりであるが、委託する場合に比べて3分の1程度のコストになっているとのことである。

図表13 JEPX への日々の入札



出所 『日本卸電力取引所取引ガイド（2019年1月版）』および同社提供情報により東北活性研作成

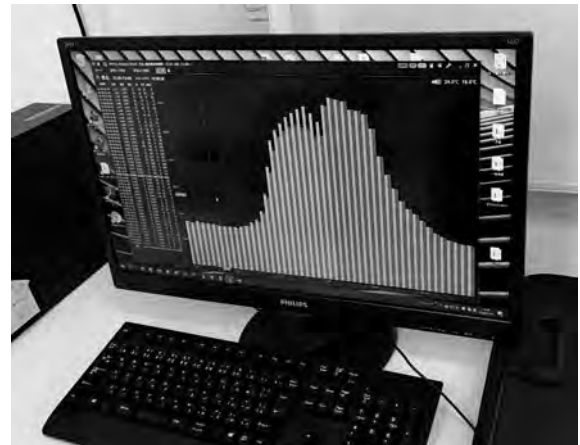
図表 14 日々の需給管理

受渡日の 前 日	
8:00	JEPXスポット市場 開場
8:30	水力発電所から翌日発電予測受信(9時まで)
9:00	太陽光等発電・需要の予測、需給ポジション(計画)作成、JEPX入札
9:30	
10:00	JEPXスポット市場 締切
10:30	約定結果確認／約定後需給ポジション作成
11:00	
11:30	
12:00	広域機関へ翌日計画提出
12:30	
13:00	
13:30	
14:00	
14:30	
15:00	
15:30	
16:00	
16:30	
17:00	JEPXスポット市場 閉場
17:30	(火曜のみ)広域機関へ週間計画提出

出所 同社提供情報により東北活性研作成

略語

JEPX＝Japan Electric Power Exchange
日本卸電力取引所
広域機関＝電力広域的運営推進機関



同社の実際のモニター画面／30分ごとの計画と実績を表示（2020年7月30日 東北活性研撮影）

図表 15 外部委託と需給管理の内製化

設立時と現在の人員、外部委託

固有人員

2016年 0名 → 2020年 4名

外部委託

2016年 すべて → 2020年 一部

- ・事業計画(制度改正フォローを含む)
- ・需給管理
 - 大手新電力のバランスグループ(複数社で需給を一致させる)に所属
- ・顧客管理
- ・総務経理

2020年 一部

- ・事業計画(制度改正フォローを含む)の支援
- ・総務経理の一部

出所 同社提供情報により東北活性研作成

需給管理の内製化

支援組織

・一般社団法人 ローカルグッド創成支援機構(略称LGD)
団体概要、地域新電力支援内容は後述

支援内容

・やまがた新電力の2名がLGD(東京)にて10日間の集中研修
電気事業制度の内容講義や前述の需給管理の日常業務のOJT研修
・需給管理ソフトの共同利用

内製化効果

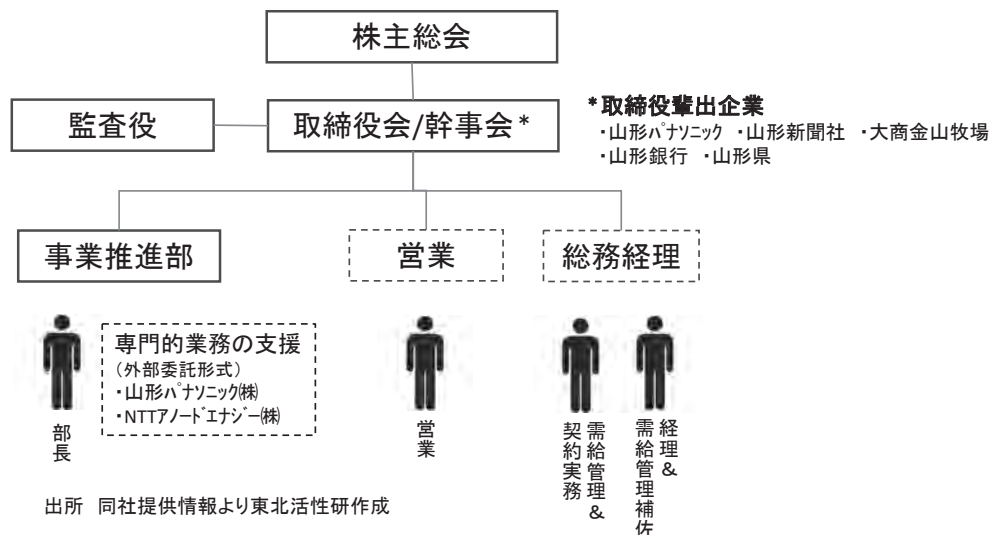
・大幅コストダウン(3分の1程度) ⇒ 地域付加価値の流出回避
・地元雇用増
・需給管理ノウハウ蓄積 ⇒ 予測精度向上、他の新電力支援の可能性

3.5 事業運営体制

図表16は同社の事業運営体制（組織図）である。取締役輩出企業からのメンバーで構成される幹事会が最終決定前の審議機関である。従業員は4名のみで、日常のメイン業務である需給

管理、顧客管理は2名で担当している（前述）。事業計画や電気事業制度改正フォローなど専門的業務は山形パナソニックとNTTアノードエナジーの支援（委託形式）を受けている。

図表16 事業運営体制

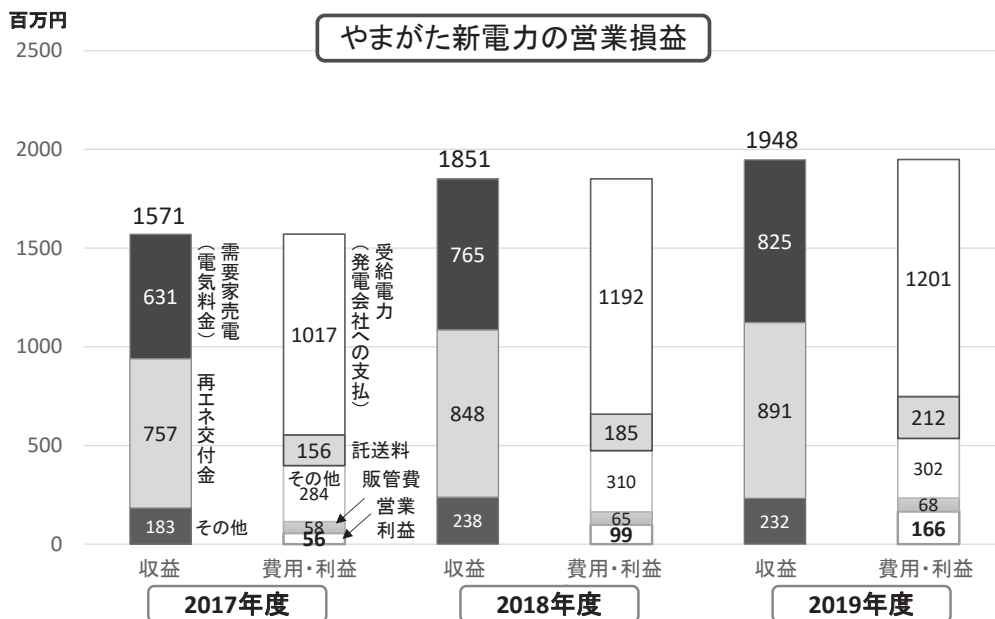


3.6 小売電気事業の収支状況

図表17はやまがた新電力の収支状況（過去3年）である。増収増益が続いており順調な経営

と言える。ただし、数年内に、業界全体の安定供給に関わるコスト負担を求められることになることを想定する必要がある。

図表17 収支状況（営業損益）



出所 同社HP (<https://www.ymgt-ps.jp/business/>) 2020年7月17日参照)より東北活性研作成

3.7 現状のまとめと今後の課題

同社の新電力事業は、次のような特徴を有する。

- ・ 県のエネルギー戦略に基づき、県全域の電力の地産地消を明確に担う会社である。
- ・ 出資者（ほとんど県内）や運営形態（ほとんどを内製化）から見て、地域付加価値が留保されている。
- ・ 収支が良好である。
- ・ 以上から、地域新電力として充分成功している。

なお、会社の性格上、前号で紹介した東松島みらいとし機構のような地域課題対応活動は求められていない。

今後の課題は次のようなものと考えられる。

- ・ 一般県民への販売拡大
- ・ 電気事業に関わる諸制度改正への対応（具体的には、非化石証書^{注1}の活用、FIT 制度から FIP 制度^{注2}への変更による調達コストの変化、容量市場^{注3}創設によるコスト負担など）

付記 容量市場については本稿の次に掲載している寄稿論文（稲垣憲治氏著）を参照されたい。

注1 非化石証書

化石燃料以外の手段で発電したことを示す証書。国が認定し、非化石価値取引市場（JEPX が運営）で取引される。売り手は、FIT の場合、低炭素投資促進機構（FIT の賦課金、交付金の事務局）、非 FIT の場合は発電事業者自身、買い手は小売電気事業者。小売電気事業者は非化石電源比率目標（2030年に44%）をクリアするために非化石証書を活用できる。

注2 FIP 制度

Feed-in-premium の略。市場価格連動型の補助制度。従来の FIT 制度では、再エネ発電の電力は一定期間、一定の固定価格で送配電事業者が義務として買い取る。2022年導入予定の FIP 制度では、再エネ発電（一部を除く）は取引市場で販売し、その市場

価格に一定のプレミアム（補助）を乗せた代金を受け取る仕組みである。現在詳細制度設計中。FIT よりも関係者のリスクは高まる。

注3 容量市場

電力の安定供給のためには一定の供給力（発電設備）が必要であるが、自由化された電力市場では、それが確保できない（発電設備を維持する固定費を電気料金で回収する仕組みがない）という問題が生じている。そのため政府は容量市場を開設し、あらかじめ設定した発電能力必要量に対して、発電事業者が入札してKW 当りの単価を決めることとした。その総額（発電設備維持固定費に充てられる）は小売電気事業者が公平に負担し、電気料金に反映される。実際の負担は4年後から発生する。

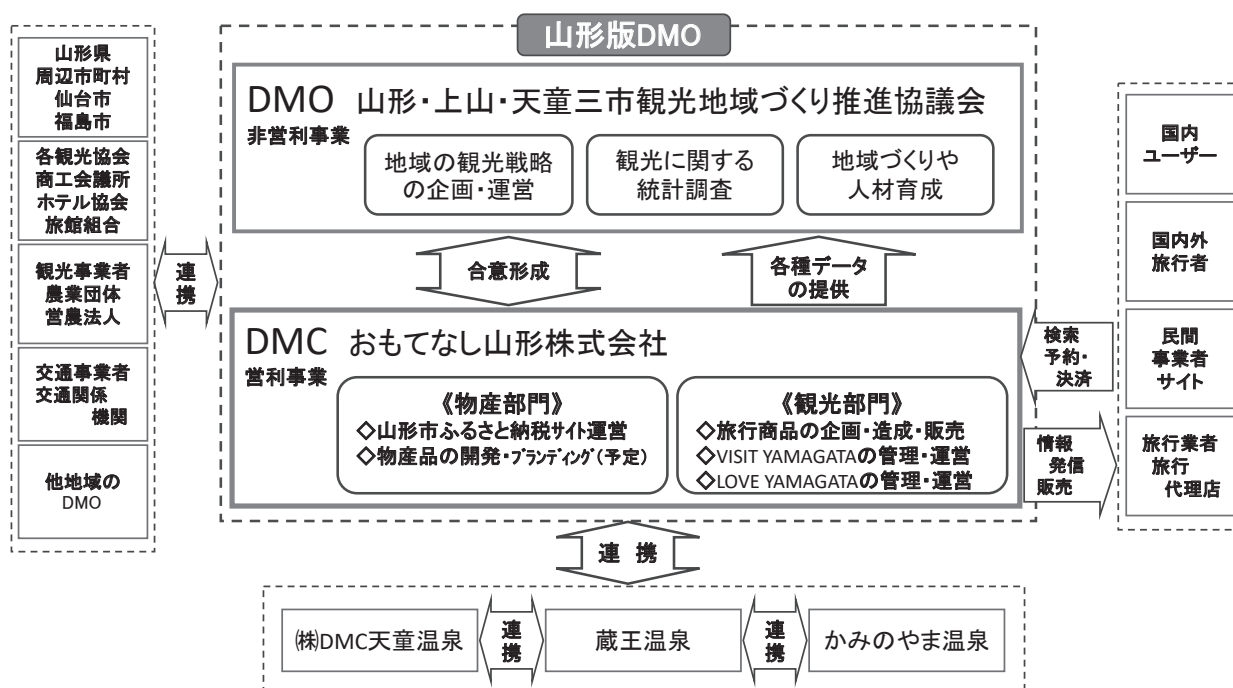
4 おもてなし山形株式会社の事例

4.1 おもてなし山形の概要

図表18、19はそれぞれ、おもてなし山形の全体関係図と会社概要である。同社はいわゆるDMC（Destination Management / Marketing Company 観光振興会社）であり、山形市、上山（かみのやま）市、天童市、3市の

DMO（Destination Management / Marketing Organization 観光振興組織）に対応する会社である（図表18ではDMOとDMCを一体で山形版DMOと表現）。同社の新電力事業は観光事業の資金源という性格が明確であり、他の多くの地域新電力と異なる。出資者はほぼ県内でありこの面での付加価値流出は最小限である。

図表18 おもてなし山形の全体関係図



図表19 会社概要

商号	おもてなし山形株式会社	株主
所在地	〒990-0023山形県山形市本町二丁目4-3 本町ビル3F TEL.023-631-9522（代表） FAX.023-631-9533	株式会社山形県観光物産会館 NECキャピタルソリューション株式会社 株式会社ヤマコー 株式会社庄交コーポレーション 株式会社山形銀行 株式会社荘内銀行 株式会社きらやか銀行 山形信用金庫 株式会社山形新聞社 山形パナソニック株式会社 最上峡芭蕉ライン観光株式会社 株式会社ジョインセレモニー 株式会社大風印刷 株式会社ハイスタッフ 株式会社アイン企画 リンベル株式会社
設立	平成29年（2017年）3月31日	
資本金	1,925万円	
役員	代表取締役 斉藤 周志 取締役本部長 橋本 慶昭 取締役 遠藤 栄次郎（株式会社山形県観光物産会館 代表取締役会長） 取締役 藤田 直人（NECキャピタルソリューション（株）執行役員） 取締役 平井 康博（株式会社ヤマコー 代表取締役社長） 取締役 國井 英夫（株式会社庄交コーポレーション 代表取締役社長） 監査役 栗野 学（株式会社きらやか銀行 代表取締役頭取）	
事業内容	観光事業 物産事業 エネルギー事業	
出所	同社提供情報より東北活性研作成	

4.2 小売電気事業の状況

図表20はおもてなし山形の小売電気事業の構造である。同社はほぼすべての電力を前節で紹介した(株)やまがた新電力から調達している(2020年9月までは全量市場調達)。このことにより、県内の再エネの地産地消に貢献していると言える。

すべての業務はHTB エナジー(株)(旅行業のHISのグループ企業)に委託されている。HTB エナジー社が調達の価格変動リスクを負担する契約であり、おもてなし山形のリスクは非常に限定的である。至近年度(2019年度)の売上は約1億4400万円であり、利益率は10～15%を確保できているとのことである。

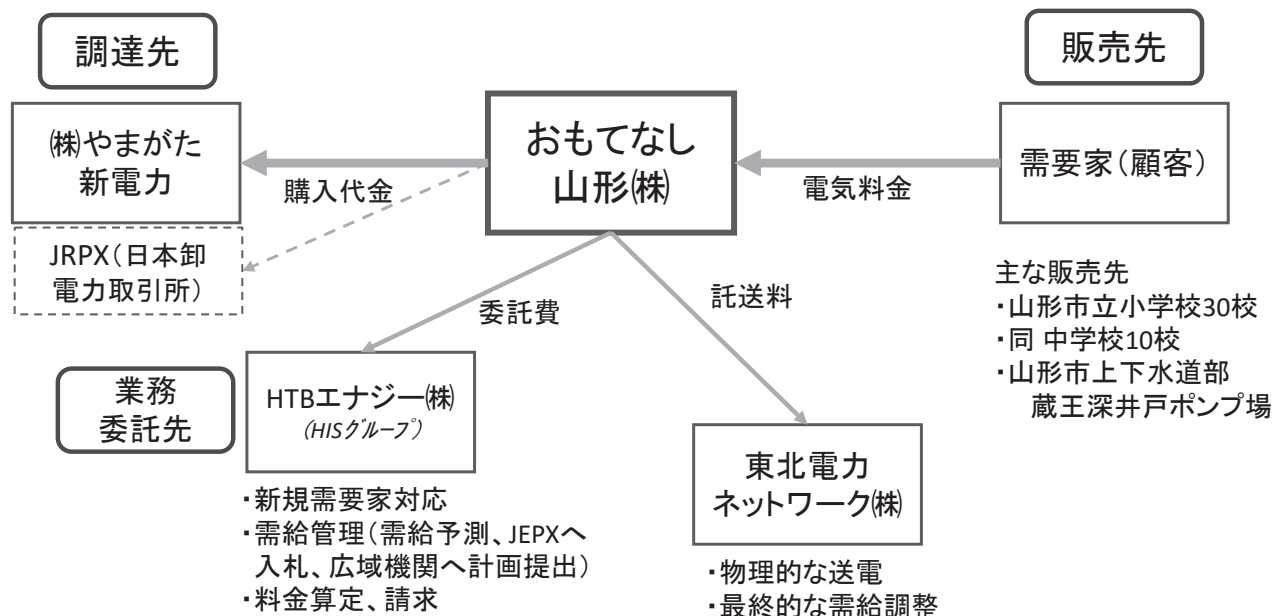
運営体制については、全業務委託のため、マネージャー1名が兼務という体制である。

4.3 おもてなし山形のまとめ

おもてなし山形はこれまで紹介した2事例(東松島みらいとし機構、やまがた新電力)と異なり、全業務を地域外委託している。この面では地域付加価値の流出となっている。しかしながら、最小限の労力でほぼリスクフリーで年間1000万円単位のキャッシュを生み出し、それにより地域観光の振興を図っている。この状況は地域新電力のあるべき姿の一形態と解釈できるであろう。

なお、前章で述べたように電気事業制度改正にともなう将来的なコスト負担を想定しておくことは必要である。

図表20 小売電気事業(新電力事業)の構造



出所 同社提供情報より東北活性研作成(実際より単純化)

5 一般社団法人ローカルグッド創成支援機構の新電力支援

やまがた新電力が支援を受けた（一社）ローカルグッド創成支援機構（以下、LGD）について紹介する。（本節は機関誌前号と同じ内容である。）

図表21はLGDの概要である。LGDは地域にとって良いこと（Local Good）をビジネス（継続事業）として実行することを支援する。コンセプトに記載のとおり、対象分野は絞っていないが、現時点で地域新電力の支援実績多数である。

図表22は地域新電力支援の説明である。地域新電力の立上げから運営まで継続的な支援となっている。LGDのモットーは、「地域が限られた資源で活動するための『Share』（共同利用）、相互に補完し合う枠組み『Open』（ノウハウ開示）、そして後発を育て連携する仕組み『DIT（Do It Together）』（同法人代表理事挨拶より引用、斜体は東北活性研注）であり、地域新電力支援もこれに基づいて成果をあげている。

図表21 一般社団法人ローカルグッド創成支援機構の概要

【コンセプト】

地域にとって良いことLocal Good!

当社団法人は、これから地域の再生・活性化を支援する拡大的なローカルプラットフォームとして“地域にとって良いこと Local Good!”の創成に特化した活動を進めます。

地域資源の地産地消に資する地域ビジネス（例えば地域新電力）の立上推進と運営支援を通じ、地域活性化及び地球環境の保全を目的とします。

対象領域はエネルギー、防災、観光、食、学など、地域にとってGood!なテーマであれば、全てとします。

【名称】 一般社団法人 ローカルグッド創成支援機構

【所在地】 東京都港区芝5丁目26-30 専売ビル6階

【設立】 平成26年（2014年）9月3日

【メンバー】

須賀川瓦斯株式会社、荏原環境プラント株式会社、一般社団法人小水力開発支援協会、株式会社中海テレビ放送、鳥取県米子市、一般社団法人東松島みらいとし機構、宮城県東松島市、一般社団法人日本中小企業経営支援専門家協会、一般社団法人食大学、ローカルエナジー株式会社、清水建設株式会社、ローカルでんき株式会社、株式会社まち未来製作所、横浜ウォーター株式会社、株式会社やまがた新電力、一般社団法人三河の山里課題解決ファーム、一般社団法人日本有機資源協会、加賀市総合サービス株式会社、石川県加賀市、秋田新電力株式会社、埼玉県秩父市、スマートエコエナジー株式会社、株式会社アール・エ北陸、葛尾創生電力株式会社

出所 同法人HP (<https://localgood.or.jp/>) 2020年9月15日参照
より東北活性研作成

図表22 LGDの地域新電力支援

支援内容

2020年7月現在

- ①各種システムをシェア
需給管理、顧客管理、料金計算などを会員で安価にシェア
- ②需給管理の無料トレーニング
初心者でも2週間程度で需給管理の一通りをマスター
- ③自社開発ソリューションを他会員（他地域）にシェア
- ④大型ロットの発電所から電力を共同購入
- ⑤LGマイスターによるノウハウ展開
有能なローカル人材をLGマイスターとして全国の会員に紹介、コンサルティングサービスを提供
- ⑥法務機能
1社では抱えられない強力な専門弁護士をシェア
- ⑦RPA（ロボティックプロセスオートメーション）
大幅な業務効率化を図るRPA活用のノウハウを提供
- ⑧市場分析・最新動向
毎月の卸電力市場価格・インバランス料金の動向分析、電力事業関連の最新トピックを提供
- ⑨他の地域新電力とのネットワーク機能
毎月の会合において、競争力強化や共通課題への対応について意見交換

トレーニング（会員向け）の内容

（実業務開始前の2週間程度、LGDオフィスにて）

- ・需給管理業務の内容説明
 - ・作業フローの説明
 - ・需給管理システムの操作方法の説明
 - ・実作業の練習（日次作業）
- （その後、WEB会議等で）
- ・発受電月報作成（月次作業）
 - ・年次報告業務
 - ・日々の疑問解決
 - ・業務効率化

出所 同法人提供情報（2020年7月28日）より
東北活性研作成

おわりに

機関誌『東北活性研』前号(2020年10月)および今号において、東北の地域新電力3法人((一社)東松島みらいとし機構、(株)やまがた新電力、おもてなし山形(株))と地域新電力を支援する(一社)ローカルグッド創成支援機構を紹介した。

地域新電力3法人の経営はいずれも順調である。筆者はその要因を次の3つと認識している。

- ・関係者の努力…非常に複雑な電気事業制度改革の最中に新電力事業を立上げ、大きな問題なく運営できていることは、とりもなおさず関係者の努力の結果である。
- ・外部機関の継続的支援…前号、今号で見たように、ローカルグッド創成支援機構や基盤のしっかりした外部企業の支援が継続している。
- ・低コスト…卸電力の市場価格が低水準で推移しており、また、業界全体の安定供給のための固定費負担を事実上免れているために、全体コストが低い。

今後を客観的に展望すると、次のような懸念が考えられる。

- ・全体的にコストが増加し、利益が減少傾向となるのではないか。(FIT 電源に関わる優遇のメリットが小さくなる、前述の安定供給のための固定費負担が生じるなど)
- ・今後高度な技術を伴うアグリゲートビジネスが一般化する場合、現在のような規模と陣容で対応するのは困難ではないか。

このような懸念に対する東北における一つの解は、旧一般電気事業者である東北電力グループが地域新電力を本格的に支援することではないだろうか。

東北電力は今年(2020年)2月に公表した中長期ビジョンにおいて、スマート社会実現事業

へのビジネスモデルの転換を謳っている。そのための着眼点3つのうち、第一に社会課題解決、第二に分散型エネルギーの活用を挙げている。これらは多くの地域新電力の目指すところ(地域課題解決、再生可能エネルギーの活用)と符合している。大手新電力との競争の一方で、東北の地域新電力との協力関係を築くことも経営戦略上のオプションであろうと考えられる。(本稿における見解は筆者個人のものである。)

謝辞

本事例調査では、株式会社やまがた新電力、おもてなし山形株式会社、一般社団法人ローカルグッド創成支援機構(LGD)、東北経済産業局、東北電力ネットワーク株式会社の関係者の方々にインタビュー調査や原稿確認などで大変お世話になりました。厚く御礼申し上げます。

【主要参考・引用文献】

- 稲垣憲治(2020)「自治体新電力の現状と地域付加価値創造分析による内発的発展実証」、京都大学大学院経済学研究科再生可能エネルギー経済学講座ディスカッションペーパー
- 東北経済産業局(委託先 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社)(2020)『東北地域における地域新電力の競争環境に関する調査 業務報告書』、同局ホームページ
- 東北電力株式会社(2020)『東北電力グループ中長期ビジョン』
- 諸富徹(2019)『入門 地域付加価値創造分析 再生可能エネルギーが促す地域経済循環』、日本評論社

電力システム改革の地域新電力への影響 ～容量市場を中心に～

一般社団法人ローカルグッド創成支援機構

事務局長 稲垣 憲治

地域の再生可能エネルギーなどを電源として、地域を限定して電気供給を行う「地域新電力」が全国で拡大している。自治体出資のあるものだけで約50を数える。多くの地域新電力は単に電気を売るだけでなく、地域活性化・地方創生といった理念を掲げる。

一方で、小規模になりがちな地域新電力の大きな課題になっているのが、頻繁に変更・新設される電力システム制度にキャッチアップすることである。現在、日本は電力システム改革の真ただ中にあり、毎年のように制度の新設・変更が行われる。卸電力市場、需給調整市場、容量市場など様々な市場ができ、小売電気事業に関する規定は随時変更される。制度変更による地域新電力への経営への影響も大きい。

○地域新電力が驚愕した

容量市場の約定価格

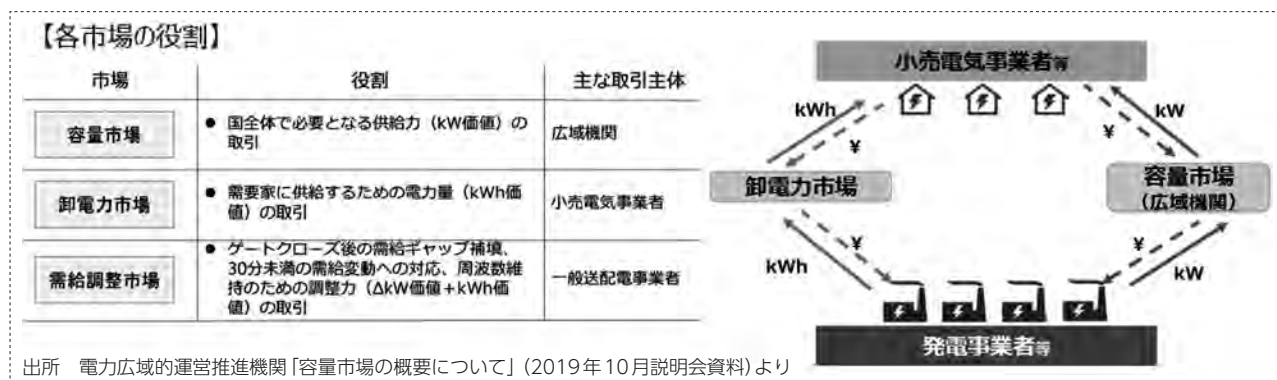
特に、2020年9月14日に明らかとなった容

量市場の約定価格(2024年度実需給)に、全国の地域新電力は驚愕した。地域新電力の負担する容量負担金の計算の基となる約定価格が政府が定めた上限価格とほぼ同額の14,137円/kWであったためだ。8月末に発表される予定が延期されていたため、様々な憶測が飛び交っていたが、想像を超える高値での約定であった。

容量市場は、電力量(kWh)ではなく、将来の供給力(kW)を取引する市場で、将来にわたる我が国全体の供給力を確保する仕組みとして、発電所等の供給力の金銭価値化を目的に創設された。

容量市場は実需給期間の4年前に入札が行われるため、2020年に実施された今回の入札は、2024年度向けのものである。地域新電力を含む小売電気事業者は2024年に容量拠出金を電力広域的運営推進機関に支払うことになる。その額は、各地域新電力が抱える顧客(電力需要家)の電力消費パターンにより異なってくるが、

図表 容量市場など各市場の役割



今回の約定結果により、多くの地域新電力が粗利を上回る容量負担金の拠出が必要な状況に陥った。

容量市場の負担は小売電気事業ごとの供給電力 kW 実績で案分するため、公共施設など負荷率^(注)の低い需要家を多く抱えることの多い地域新電力の負担割合は高くなりがちとなる。また、相対契約で調達される電源は容量市場価格に応じて割引されるが、地域新電力の主な調達元は卸電力市場であり、(卸電力市場価格が下がらなければ)容量市場負担金が直撃する。

注：負荷率(%)：年間の消費電力量／(契約電力×24時間×365日)×100で表され、契約電力(kW)に対して、年間どれくらい電力量(kWh)を使用したかを示す。

今回の入札結果を受け、新電力共同による政府への制度見直し要求が行われるとともに、国の審議会でも本結果や制度詳細の見直しの必要を指摘する意見が相次いだ。これらを踏まえ、政府においては、現在、容量市場の制度詳細の見直しが行われている。

○地域新電力の対策

制度詳細が見直され今回ほどの高値はつかなくなるにしろ、今後、地域新電力は容量市場負担金を可能な限り抑えるための対策が必要になる。容量市場負担金は、夏季と冬季におけるエリアの最大電力需要発生時における各小売電気事業の供給電力量(kW)をもとに計算されるため、①エリアの最大需要発生時間帯がいつかを予想し、②その時間帯の供給電力量のピークを下げる必要がある。そのためには、料金プランの見直しや蓄電池やデマンドレスポンスなどを活用していくことが考えられる。また、相対契約、先物取引などを活用し、電力調達価格を安定化させることも地域新電力の経営にとって重

要となってくる。

○地域新電力間での

情報共有・連携が重要

一方で、振り返ると、地域新電力側に容量市場への備えがほとんど無かったことは大きな反省点だ。容量市場に係る制度は以前より国の審議会で公開議論され、今から考えると上述のように特に地域新電力には頭の痛い制度のはずであったが、注目している地域新電力はあまりいなかった。小規模になりがちな地域新電力においてはマンパワーも限られ、複雑かつ頻繁に刷新される各制度を網羅的にチェックしていくのは容易でないためだ。

電力システム改革は継続中で、非化石価値市場、需給調整市場、インバランス単価の改定等々、地域新電力に大きな影響を及ぼす制度改正は多い。これらの制度情報を早期に入手し、経営に活かしていくことの重要性は増している。地域新電力のマンパワーの制約も踏まえると、地域新電力間の連携・協調が必要だ。地域を限定して事業展開する地域新電力は、互いに競合しないため協業できる存在である。地域新電力を中心とした中間支援団体である弊機構も、制度情報や戦略の共有の一翼を担うべく奮闘している。

現在、経産省に登録された小売電気事業者は700社近くに上る。競争が激しくなる中、地域新電力が生き残っていくためには、各種制度情報やそれを踏まえた戦略の共有を行い、自社に適した事業に落とし込んで競争力を確保していく必要がある。

「街づくりを通して地域の 課題解決に貢献」

エヌ・ティ・ティ都市開発株式会社

東北支店長 大久保 洋子



■あいさつ

NTT 都市開発 東北支店の大久保でございます。皆さまには、日頃より弊社事業にご理解とご支援を賜りましてありがとうございます。

当社は2019年2月に東北支店を開設し、私は支店開設と同時に着任致しました。私は宮城県出身で、今回は約20年ぶりの仙台勤務となります。故郷に戻れたことに感謝し、公私ともに地元貢献したいと思っております。

■当社の概要

1. NTT 都市開発について

当社は、NTT グループの総合不動産会社として誕生し、設立35年となります。デベロッパーとして、土地を仕入れ、建物を企画・建築し、入居者を集め、維持管理を行う、という一連の仕事をしています。建物は数十年後に再開発を迎えますので、息の長いサイクルを繰り返していきます。

事業の中心は、オフィスビルの開発・賃貸です。東京をはじめ他の都市では、オフィスビル以外にも、商業施設、分譲・賃貸住宅、ホテル・リゾート施設などにも取り組んでおります。また、米英豪などで収益ビルの購入・リノベーションなどにも取り組んでいます。

仙台では、まずはオフィスビル事業からのスタートになります。

2. NTT グループで街づくり関連会社の整備

2019年7月、NTT グループで街づくり推進のための新会社「NTT アーバンソリューションズ」(US) が設立され、傘下に、当社およびNTT ファシリティーズがはいりました。US グループは、売上高4260億円、社員数約

8100名(※数値は2019年度)です。この街づくり推進体制にて、各地域で行政や地元の方々のご要望をお聞きし、地域の課題解決につながる開発に努めています。

また、NTT グループならではの ICT・エネルギー・環境技術などを活用した、開発エリアの価値を高める街づくりに取り組んでいます。

3. NTT グループ CRE

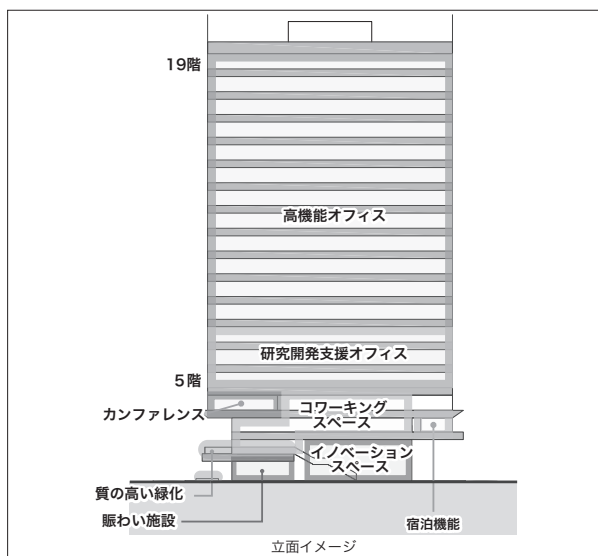
NTT 東日本・西日本などが保有する不動産として、電話局が約7000拠点、オフィスが約1500拠点あります。かつては、電話の申込・料金支払いなどで混雑していた電話局ですが、多くの業務がインターネット経由に代わりました。これらの NTT グループ所有の資産も US グループにて再開発や利活用を検討しています。

■仙台市で「NTT 仙台中央ビル(仮称)」を着工予定

2023年に東北大学青葉山キャンパス内に整備される次世代放射光施設の稼働を見据え、仙台市青葉区中央、東二番丁通り沿いで新しくオフィスビルを開発中です。昨年10か月ほどかけて古いビルの解体を終え、今年から新しいビルの建築に着工し、2023年度に竣工予定です。

新ビルは「せんだい都心再構築プロジェクト」第1号に認定され、19階建てとなります。1～4階の低層部は、起業家などが利用するコワーキングスペース、研究者向けの宿泊機能などを備えます。緑豊かな開放的なデザインです。

5～19階は、次世代放射光施設を利用する企業や一般企業向けオフィスにします。NTT グループならではの ICT を具備した安心で快適なオフィス環境を提供します。



新ビル全体像



新ビル低層部

■仙台市との連携協定

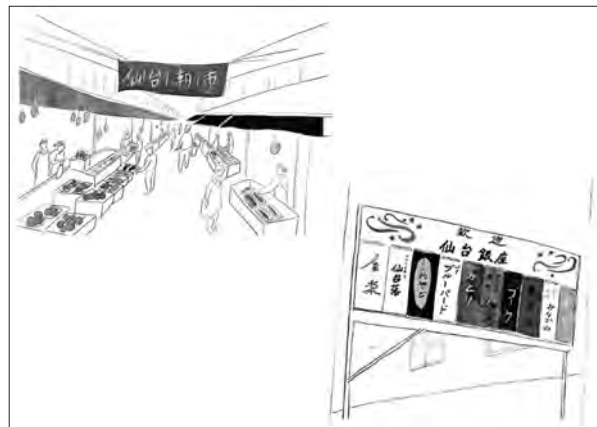
昨年5月、仙台市、NTT 東日本、NTT アーバンソリューションズの3者は、「都心部の活性化に関する連携協定」を締結しました。多様なイノベーション創出、次世代放射光施設の産業利用促進、スタートアップ拠点形成、新たな街の回遊促進などに向け、連携して取り組んでいきます。



仙台市との連携協定

こうした取り組みが、地元で新しい産業を興し、雇用を創出し、街が発展する好循環を生み出す一助になればと思っています。

新たな街の回遊促進に向けた取り組みとして、周辺地域の仙台朝市商店街振興組合様、仙台銀座商店街様と連携し、多賀城市ご出身の浅野友理子氏の手による仮囲いアートを開設しました。こうした取り組みで、人の流れと賑わい創出につなげていきたいと考えています。



新ビルの仮囲いアート

新ビル竣工までは当社東北支店内のショールームを活用し、起業家育成や街づくり活動を支援していきます。これまで、街づくり団体の方、起業家支援の方などにご利用いただいております。三密回避のため、複数拠点をネットワークでつないだ使い方なども試しております。

■アフターコロナの新しい働き方

コロナ禍により、働き方・オフィスの在りようが変わりました。これからは、働く場所の選択肢を増やし、多様な働き方に対応することが求められます。人口知能 (AI) やセンサーで密集を感知する、非接触でドアやエレベーターを稼働させる、個人用の電話会議ブースが時間で借りれるなど、新たな機能が求められています。

■めざす街づくり

地域ごとに理想的な街の姿かたちは様々です。子供のころ住んでいた町では、個人経営の商店街があり徒歩圏内に必要な生活機能が揃っていました。子供もお年寄りも生活しやすい環境でした。一方、最先端のビルが建ち並び内外のビジネスパーソンが活躍する街も必要です。地元の方が何を求めているのか、その思いをよくお聞きして、地域の課題解決につながる持続可能な街づくりに、丁寧に取り組んでいきたいと思っています。

令和2年度 参与会 開催

令和2年10月30日(金)、参与10名(代理出席を含む。定員18名)、佐竹会長以下理事3名の合計13名が出席し、令和2年度参与会を仙台市内で開催しました。



当日は、「令和3年度事業の方向性等」について審議を行い、いただいた意見は令和2年度第4回理事会に報告することになりました。



令和2年度 第4回理事会 開催

令和2年12月4日(金)、理事9名(定員13名)・監事2名が出席し、令和2年度第4回理事会を仙台市内で開催しました。

当日は、「令和3年度事業の方向性等」について協議を行い、事務局では、いただいた意見を

踏まえ令和3年度事業計画書(案)と同収支予算書(案)を作成し、令和2年度第5回理事会に提案することになりました。その他、「令和2年度事業経過報告」等について報告を行い、全ての報告事項が了承されました。



(今後の主な予定)

令和3年 2月18日(木)	令和2年度 第2回「東北・新潟 Meetup! オンラインイベント」	仙台市
令和3年 3月 4日(木)	令和2年度 第5回理事会	仙台市
令和3年 3月12日(金)	令和2年度 事業報告会	仙台市
令和3年 5月19日(水)	令和3年度 第1回理事会	仙台市
令和3年 6月 4日(金)	令和3年度 評議員会	仙台市
令和3年 8月26日(木)	令和3年度 第2回理事会	仙台市
令和3年11月 2日(火)	令和3年度 参与会	仙台市
令和3年12月 3日(金)	令和3年度 第3回理事会	仙台市
令和4年 3月 4日(金)	令和3年度 第4回理事会	仙台市

※当センターのホームページでも情報は随時更新しております。

東北活性研

発行月：令和3年1月

発行人：齋藤 幹治

発行所：公益財団法人 東北活性化研究センター

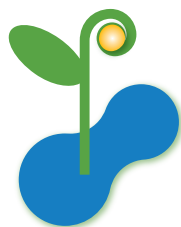
住 所：〒980-0021

仙台市青葉区中央2丁目9番10号（セントレ東北9階）

発行所：022－225－1426

F A X：022－225－0082

U R L：https://www.kasseiken.jp



公益財団法人 東北活性化研究センター

〒980-0021 仙台市青葉区中央2丁目9番10号(セントレ東北9階)
Tel.022-225-1426(代) Fax.022-225-0082
ホームページ <https://www.kasseiken.jp>

