

第2部 「若者が、未来を自由に描き、実現できる社会」

の実現に向けて

第1章

分析に当たって

1-1 分析の方向性

本県の人口減少は主に少子高齢化に伴う自然減と若者の県外転出を中心とした社会減の2つの要因を中心に説明されてきました。「2024年度版青森県社会経済白書」では、この2つの要因の構造的な背景や意識的な問題について明らかにしてきたところです。しかし、自然減や社会減は単に数としての人口を減らしているだけでなく、これまで我々が積み上げてきた社会経済システムにも影響を与えています。特に、人口減少に伴う労働力不足は労働市場を含む様々な社会経済システムに影響をもたらしています。人口減少により働き手が減るだけでなく、経済規模の縮小や個人消費の減少といった経済の供給サイドと需要サイド両方に大きな影響を与えると考えられます³²。「2025年度版青森県社会経済白書」では、2024年度版で行った構造的な分析から一歩分析内容を進め、人口減少に伴う「労働力不足が社会経済システムに与える影響」という観点に立ち、以下の3つの論点に焦点を絞り分析を進めていきます。

まず1つ目の論点は、「保護者の働き方と子育て」です。現代社会においては、社会的価値観の変化に加えて、労働需要の増加に伴い、女性の社会進出が増えるなど、夫婦共働き家庭が増加しており、夫婦の家事分担はもちろんのこと、子育ての環境にも影響を与えています。本白書では、夫婦共働き家庭が6割を超えている本県において、保護者の働き方と密接に関連する「子どもの放課後の居場所」に焦点を当て分析を進めることで、家庭の社会経済的背景(Socio-Economic Status:SES)が「子どもの放課後の居場所」に与える影響について定量的に検証します。

続いて、2つ目の論点は、労働市場における労働者の動きを示す「労働移動と転職行動」です。高校や大学等を卒業してすぐに就職した企業・団体等に定年退職まで勤務する日本型の雇用制度、いわゆる「終身雇用制度」がありますが、昨今の労働市場の引合いの高まりも相まって、転職に注目が集まっています。本県の転職動向の特徴としては、県内企業だけでなく、県外企業への転職もみられています。本白書では、転職に関する意識に焦点を当て、転職による県外流出の背景を定量的に検証します。

最後に、3つ目の論点は、「給与・賃金及び個人消費の現状」です。近年、企業・団体等による活発な賃上げの動きや急速な最低賃金の引上げにより、県内においても賃金上昇のトレンドが続いています。「2024年度版青森県社会経済白書」においては、賃金上昇と労働生産性について分析しましたが、今回は賃金の上昇が続いている背景に着目するとともに、予算制約線との兼ね合いで物価高騰下における消費動向にも着目した分析を行います。

これらにより、労働力不足が(1)「保護者の働き方と子育て」、(2)「労働移動と転職行動」、(3)

³² 宮本(2024)P16-P20より。

「給与・賃金及び個人消費の現状」に与える影響を包括的に分析することで、人口減少が労働力不足という現象を通じて本県にもたらしている影響を捉え、これらに対する政策立案の根拠(エビデンス)を提示するものです。

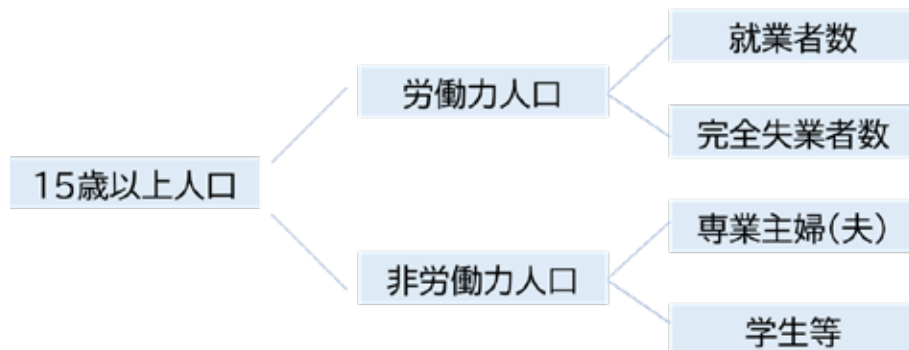
1-2 なぜ、労働力不足なのか

○ 本県の労働力人口の推移と現状

まずは、本県の労働力人口の推移と現状について概観します。労働力人口とは、15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合計した人々を指します。就業者とは実際に仕事をしている人を指し、完全失業者とは仕事がなく求職活動をしている人を指します。また、労働力人口に当たらない人を非労働力人口といい、15歳以上人口から労働力人口を除いたものを指します。具体的には、専業主婦(夫)や学生等が含まれ、働く意思がない、または働くことから除外されている人々を指します(図1-1)。

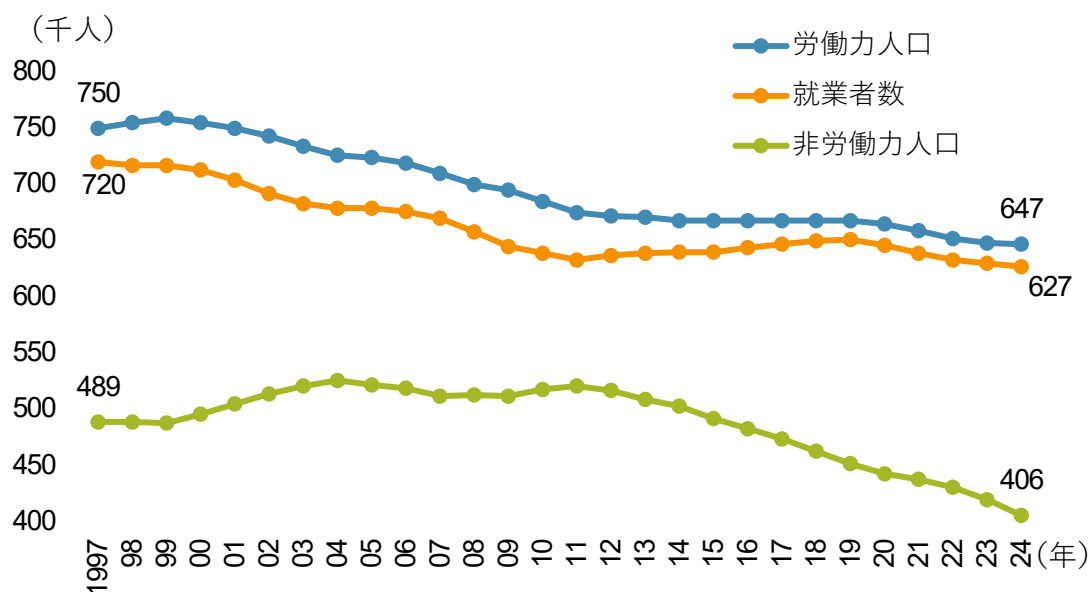
これらの数字について、総務省統計局「労働力調査」でみると、2024年の本県の労働力人口は64万7千人、就業者数は62万7千人、非労働力人口は40万6千人となっています。労働力人口は1997年から27年間で10万3千人減少しています。就業者数は同期間で9万3千人減少しています。また、1997年時点では、労働力人口と就業者数の差(つまり、完全失業者数)は3万人となっていました。現在ではその差は2万人となり、1万人減少しています。これは、人口減少要因と労働市場の改善要因が掛け合わされたものですが、本稿では人口減少要因に焦点を当てて次節以降で検討していきます。一方で、非労働力人口は1997年から27年間で8万3千人減少しています。つまり、労働力人口が減少する中で、非労働力人口から就業者数へのシフトが示唆されます(図1-2)。

図1-1 労働力人口等の定義図



(備考) 総務省統計局「労働力調査」より作成。

図 1-2 労働力人口、非労働力人口、就業者数の推移
(青森県、1997年～2024年)



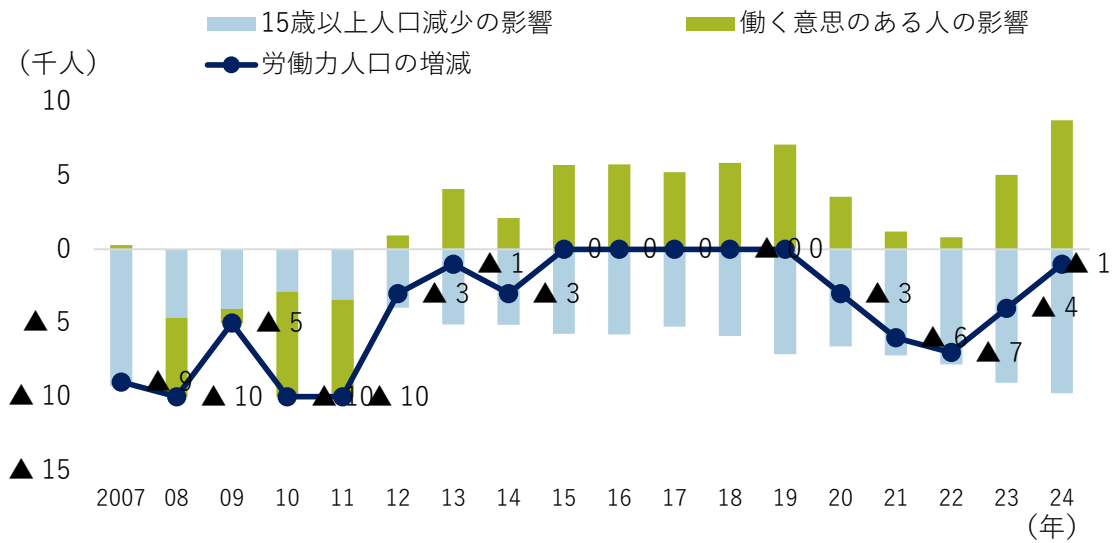
(備考) 総務省統計局「労働力調査」より作成。

1-3 労働供給側からみた労働力不足の構造

○ 労働力人口はなぜ思ったよりも低下していないか

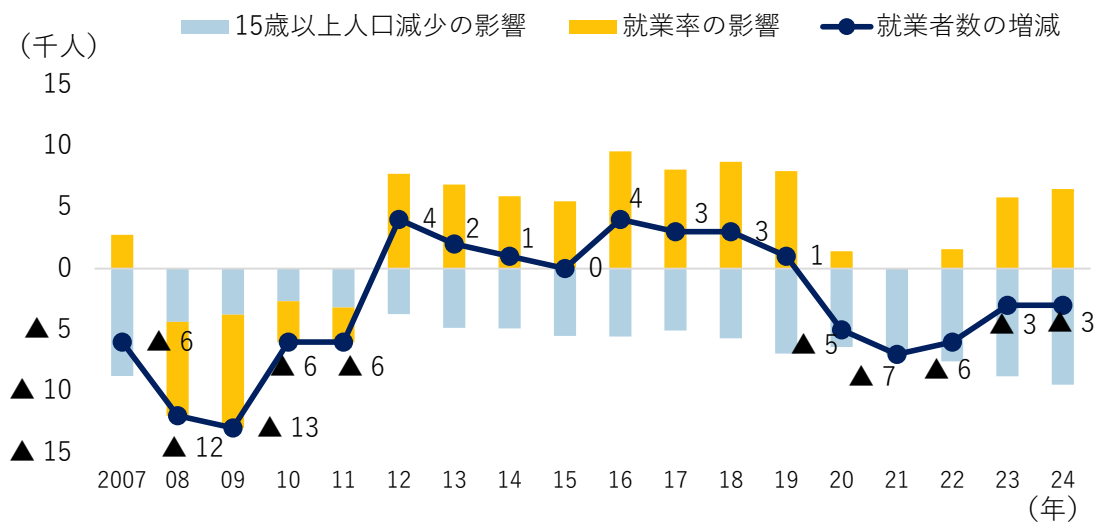
図 1-2 のとおり、本県の労働力人口は長期的に減少してきました。この長期的な減少要因は、「15歳以上人口減少の影響」(青色)が断続的に影響しているのはもちろんですが、対照的に、「働く意思のある人の影響」(緑色)が増えていることで、2012年以降は労働力人口の下げ止まりに寄与していることが示されています(図 1-3)。本節では「働く意思のある人の影響」(緑色)について、就業者数の増減に関する要因を分解していきます。就業者数の増減には、労働力人口の増減と同様に「15歳以上人口減少の影響」(青色)が寄与しているのはもちろんですが、就業率の高まりが就業者数減少の下げ止まりに寄与していることがわかります(図 1-4)。実際に、働く意思のある人が労働力人口にシフトしていなかった場合の簡易的なシミュレーションについて示します。人口減少のトレンドのまま、労働力人口が低下する場合においては、2024年時点で10万人の減少が見込まれます。しかし、実際は1万人の減少であり、働く意思のある人の労働市場への流入により、9万人もの労働力人口の減少が抑制されている可能性が示されます(図 1-5)。これらから、人口減少の影響により、労働力人口や就業者数は減少している一方で、働く意思のある人は増えており、就業率が高まっていることが貢献し、急速な労働人口の減少トレンドを抑え込んでいることが明らかとなりました。

図1-3 労働力人口の増減に関する要因分解
(青森県、2007年～2024年)



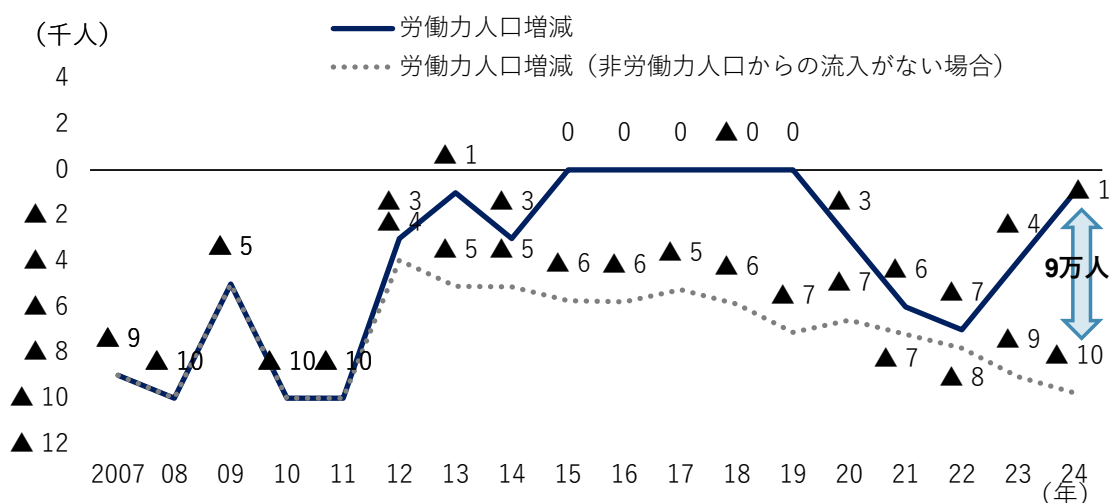
(備考) 総務省統計局「労働力調査」より作成。

図1-4 就業者数の増減に関する要因分解
(青森県、2007年～2024年)



(備考) 総務省統計局「労働力調査」より作成。

図1-5 非労働力人口からの流入がなかった場合のシミュレーション
(青森県、2007年～2024年)



(備考) 総務省統計局「労働力調査」より作成。

○ 労働力人口の減少が下げ止まっている構造的な影響

では、どのような層が働く意思を持って労働市場へ参入したことで、就業率を高めているのでしょうか。それは、非労働力人口の層です。ここからは、「国勢調査」を使って、非労働力人口の長期的なトレンドと非労働力人口が労働力人口に転じることで、どのように県全体の労働力に影響を与えてきたかといった構造的な要因をみていきます。

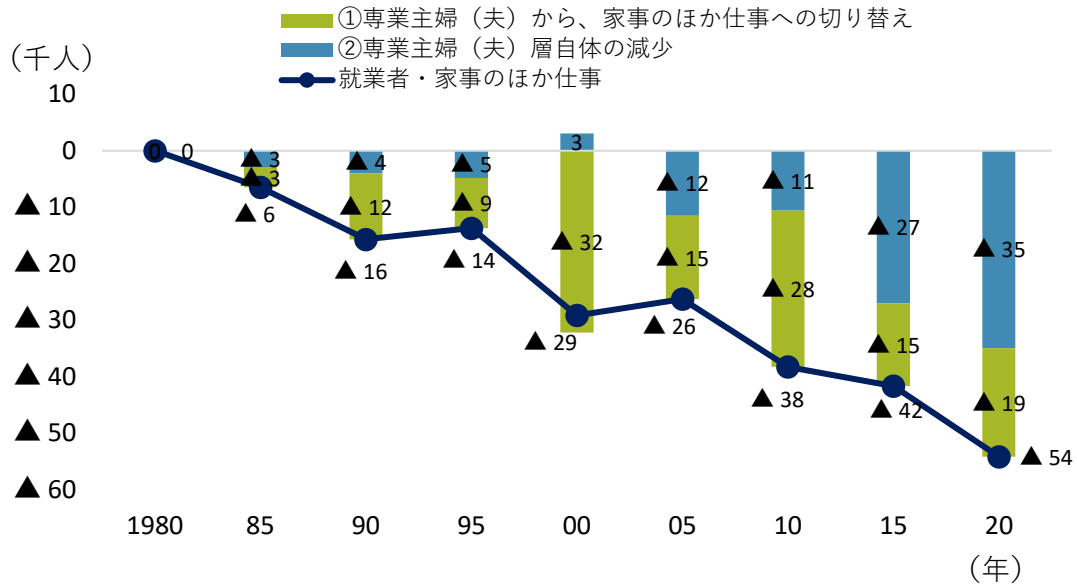
まずは、就業者数のうち、家事のほか仕事の者の増減についてみていきます。家事のほか仕事の者とは、主に家事などをしていて、その傍ら少しでも家計の収入を伴う仕事をした場合を指します。例えばパートタイムでの勤めや自家営業の手伝いなどです。家事のほか仕事の者の増減について、①専業主婦(夫)から、家事のほか仕事への切替えと②専業主婦(夫)層自体の減少の2要因に分解してみていきます。②専業主婦(夫)層自体の減少による影響もありますが、特に2000年以降は①専業主婦(夫)から、家事のほか仕事への切替えも減少要因に大きく寄与しています。ITバブルの崩壊による不況や労働者派遣法の規制緩和により製造業にも派遣が可能となったことなどによるマクロ経済的な要因と制度的な要因が相まって、これらの層の労働市場への参加が背景と考えられます(図1-6)。

家事のほか仕事への切替えも減少していることは、パートタイムではなく、フルタイムの仕事を選んでいることが示唆されることから、主に仕事の者の増減について、①専業主婦(夫)から、主に仕事への切替えと②専業主婦(夫)層自体の減少の2要因に分解してみていきます。実際に、2010年以降は、専業主婦(夫)から主に仕事の者への切替えが進んでいることが示され、この切替えにより、1980年と比較して、2015年で約12万人分、2020年では約18万人分の押上効果がみられています(図1-7)。

つまり、新しい労働力がどこからともなく湧いて出てきたわけではなく、これまで非労働力人口であった専業主婦(夫)の人たちが、就業者、特にフルタイムに移動してきたことで労働力の下げ止ま

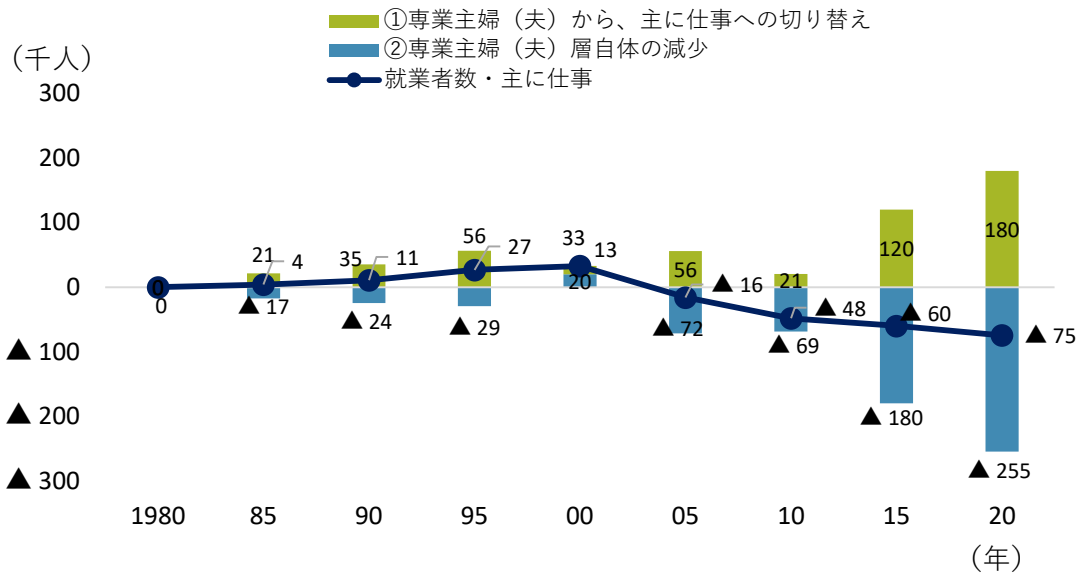
りの役割を担ってきたことが示唆されています。

図 1-6 就業者数のうち、家事のほか仕事の者の増減要因
(青森県、1980年～2020年)



(備考) 総務省統計局「国勢調査」より作成。

図 1-7 就業者数のうち、主に仕事の者の増減要因
(青森県、1980年～2020年)



(備考) 総務省統計局「国勢調査」より作成。

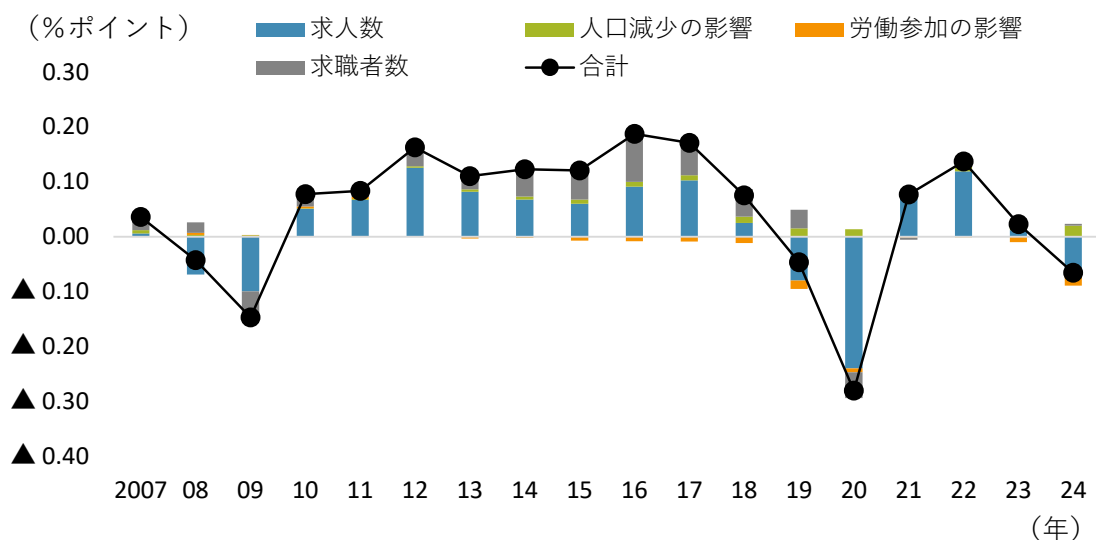
1-4 労働需要側からみた労働力不足の構造

○本県の労働力不足の現状とその構造的背景について

これまで労働供給の側面から本県の労働力不足の構造的な背景について概観してきました。続いては、労働需給の両方から労働力不足の現状とその構造的な背景について概観します。労働需給をみるための代表的な指標である有効求人倍率を使い、当該年の倍率と前年の倍率の差分を要因分解していきます。この差分が労働需給のひっ迫度合いと考えられます。この差分を①労働需給に与えるマクロ的な市場の影響と②人口減少といった構造的な影響の2要因に分解してみています。より長期で見るために、取得可能な2007年以降のデータを使用しています。長期的にはマクロの労働市場要因、つまり、事業拡大に伴う旺盛な人材採用や東日本大震災からの復旧・復興に伴う公共工事の拡大、東京オリンピック2020等の官民の人材採用の需要の高まりといった影響が強く出ていることがうかがえます。2007年から2009年は求人数(青色)の減少が有効求人倍率を引き下げたものの、2010年からは逆に求人数(青色)が引上げ要因に転じています。同時に分母である求職者数(灰色)も減少したことで2017年までは高い伸びがみられています。

2018年以降は前年との差分が縮小するとともに、2019年には約10年ぶりに減少に転じて、2020年のコロナ禍で急下降しますが、2021年及び2022年は反動による求人数(青色)の高まりが全体を押し上げています。一方で、2012年以降は人口減少の影響(緑色)の影響が徐々に表れています。このような人口減少の影響(緑色)マクロの労働市場の影響と比較して小さいですが、確実に有効求人倍率の押し上げに寄与し続けてきました。その影響は足元で強く表れてきており、2024年には、マクロの労働市場要因は有効求人倍率の引下げに寄与したところですが、人口減少の影響(緑色)の幅が徐々に大きくなっています。このように、足元では、全体的な労働市場規模の縮小が有効求人倍率の引上げに影響し、有効求人倍率が1を超えている状態が続いていることが示唆されます(図1-8)。

図1-8 労働需給の要因分解
(青森県、2007年～2024年)



(備考) 総務省統計局「労働力調査」及び厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成。

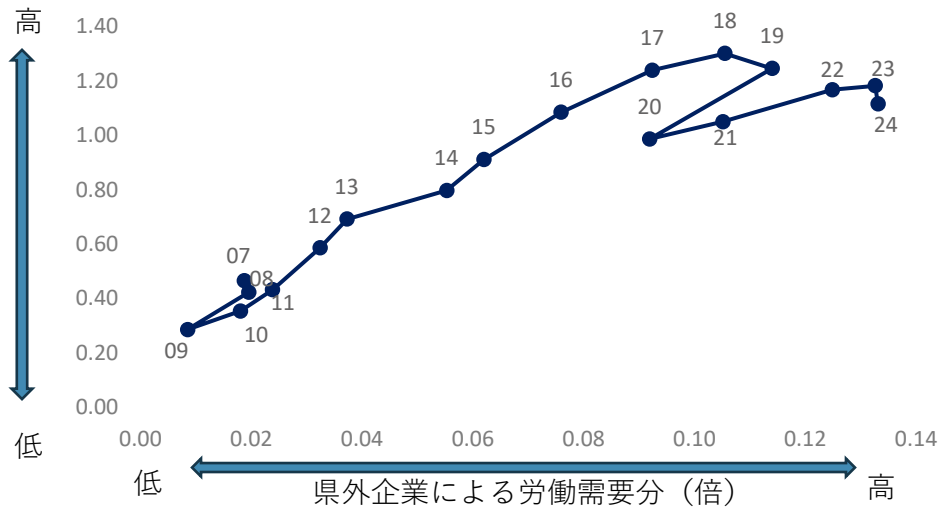
○有効求人倍率からみた県内・県外の労働市場の引合いの強さ

では、労働市場要因は、県内企業・団体等における労働需要の強さなのか、県外企業・団体等における労働需要の強さなのかを分析していきます。これをみるため、有効求人数(就業地別)と有効求人数(受理地別)の差分を使います。受理地別の数値は受理された労働局別にカウントされた求人数であり、就業地別の数値は実際の就業地別にカウントされた数です。つまり、各労働局で受理した求人数から県内を就業地とする求人数の差が県外を就業地とする求人数に近似し、これが県外からの求人の影響に近似するという仮定のもと分解しました。2010年以降は着実な県内需要の高まりにけん引されて有効求人倍率は引き上がってきましたが、コロナ禍以降はその動きが横ばいとなり、県外からの求人の引合いの強さも拡大しています(図1-9)。

この分析を都道府県別に比較すると、東京都や石川県等は県内求人が高いことが有効求人倍率の引上げに貢献していますが、本県における県内求人は他の都道府県と比較するとあまり高くありません。一方で、県外企業からの労働需要がプロットの中間に位置し、有効求人倍率の引上げに貢献していることが示唆されます(図1-10)。

図1-9 有効求人倍率からみた県内・県外の労働市場の引合いの強さ
(青森県、2007年～2024年)

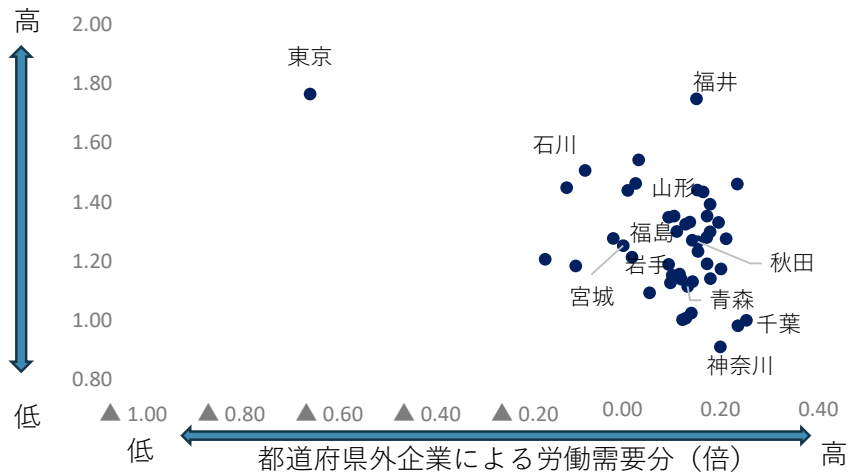
労働需給のひっ迫度合い (倍)



(備考) 厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成。

図1-10 有効求人倍率からみた県内・県外の労働市場の引合いの強さ
(都道府県別、2024年)

労働需給のひっ迫度合い (倍)

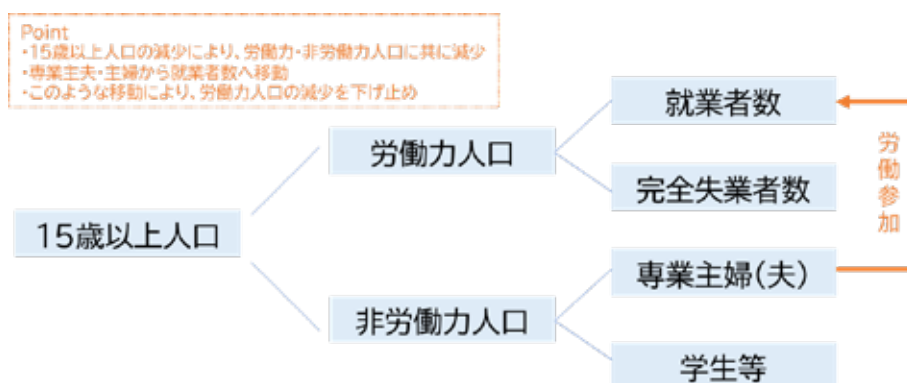


(備考) 厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成。

<第1章のまとめ>

- 本県における労働力人口は、1997年から27年間で10万3千人が減少するなど、全体として減少トレンドをたどっています。
- しかし、働く意思のある人、つまり、就業率の高まりにより、その減少トレンドは抑制されています。
- その就業率の高まりに貢献しているのが、非労働力人口であった専業主婦(夫)層の方々であり、この層から就業者数への移動が本県の労働力の急激な減少を抑制してきました(図1-11)。
- 労働需給の観点から見て、有効求人倍率を需給ギャップと捉えると、これには労働需要の高まりの方が大きく影響しており、本県における労働力不足は労働需要側により引き起こされたことがうかがえます。また、労働需要は県内企業・団体等の需要がけん引してきたものの、最近では県外企業からの需要も再び高まっています。
- その一方で、長期的には人口減少の要因が徐々に大きくなっており、足元での影響も増えています。
- そのため、本白書では、(1)保護者の働き方と子育て、(2)労働移動と転職行動、(3)給与・賃金と個人消費の現状分析という3つの点から、労働力不足が社会経済システムに与える影響について分析していきます。

図1-11 第1章のまとめ



2-1 概要

人口減少が少子化を中心に進展する現代社会の中で、子育て世帯を対象とした少子化対策は注目度の高い取組です。その中でも、子育ての当事者たちにとって、子育てを行う環境の充実が最も関心が高く、人口減少対策の中心となる取組の一つです。このような子育て環境の整備は単なる少子化対策の側面だけでなく、労働力不足対策の側面も持ち合わせています。Asai et al. (2015)を始め、保育園を含めた子どもの預かり場所と母親の労働供給との関連は様々な議論がなされてきており、子どもたちの居場所は親の就業行動とも深く関連すると考えられます。

特に、小学生や中学生の子どもを持つ子育て世帯に焦点を当てると、子育て環境には、自宅や日中を過ごす学校を始め、子どもが放課後を過ごす居場所や保護者と子どもと一緒に過ごす時間といった様々なものが含まれます。

一方で、放課後を過ごす居場所の選択や保護者との過ごし方は子ども自らの選択によるものだけでなく、家庭の社会経済的背景(SES: Socio-Economic Status)にも影響を受けると考えられます。

そのため、本章では、子どもたちが「未来を自由に描き、実現できる社会」の実現に向けた政策立案の根拠(エビデンス)を考察するため、(1)子どもの放課後の居場所と保護者の社会経済的背景や(2)保護者の関わりと子どもが描く将来の夢や大学等への進学意欲との関係を分析対象とします。これらの分析を進めるに当たっては、①現状把握、②子どもの放課後の居場所と過ごし方、③子どもたちが描く未来、子どもと保護者の関わり方、④子どもの放課後の居場所等と社会経済的背景等の関係の4つの項目に沿って分析を行います。

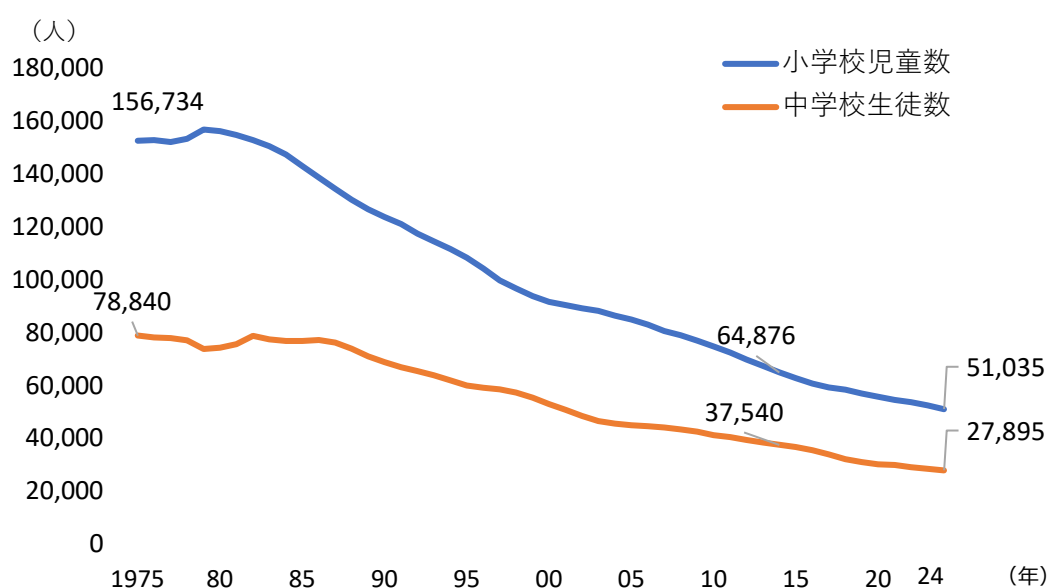
本分析で使用するのは、子育て家庭の生活実態や子どもの成長環境を把握するために、主に児童・生徒を対象として県が実施した、令和5年度「青森県子どもの生活実態調査」のデータです。本分析の対象は、調査対象のうちの小学校5年生・中学校2年生及びその保護者です。分析手法は、主に計量経済学のアプローチに基づいて行いました。

2-2 児童・生徒数の減少と放課後の子どもの居場所の現状把握

○ 本県における児童・生徒数の推移

本県における小学校の児童数は、1975(昭和 50)年以降の統計で見ると、ピークとなっている1979(昭和 54)年の156,734人から約10万人減少し、2024(令和6)年時点で51,035人となっています。本県における中学校の生徒数はピークとなっている1975(昭和 50)年の78,840人から約5万人減少し、2024(令和6)年時点で27,895人となっています。10年前の2014年には小学生が64,876人、中学生は37,540人でしたが、10年間で約1万人以上が減少しているなど、児童・生徒数の減少には少子化の長期的な影響かつ急速な減少傾向がみられます(図2-1)。

図2-1 児童・生徒数の推移(青森県、1975年～2024年)



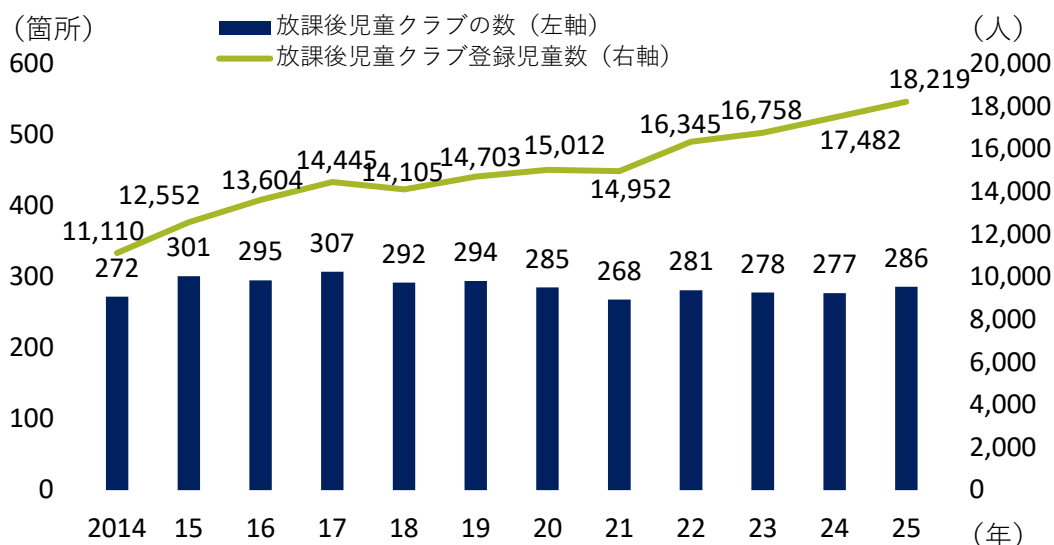
(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成。

○ 放課後児童クラブの数及び登録児童数の推移

子どもの数が減少している中でも増加しているものがあります。それは、放課後児童クラブ登録児童数です。放課後児童クラブとは、放課後児童健全育成事業のことで、具体的には、児童福祉法第6条の3第2項の規定に基づき、保護者が労働等により昼間、家庭にいない小学校に就学している児童に対し、授業の終了後等に小学校の余裕教室や児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図るために、空き教室などを活用して設置しているものを指します。

放課後児童クラブ登録児童数は、2014(平成26)年からの11年間で11,110人から18,219人と増加を続けています。2015(平成27)年4月から始まった子ども・子育て支援新制度において、放課後児童クラブの対象児童が概ね10歳未満から小学6年生まで対象年齢の拡大が図られたことも相まって登録児童数が増えていると考えられます(図2-2)。

図 2-2 放課後児童クラブの数及び登録児童数の推移
(青森県、2014 年～2025 年)

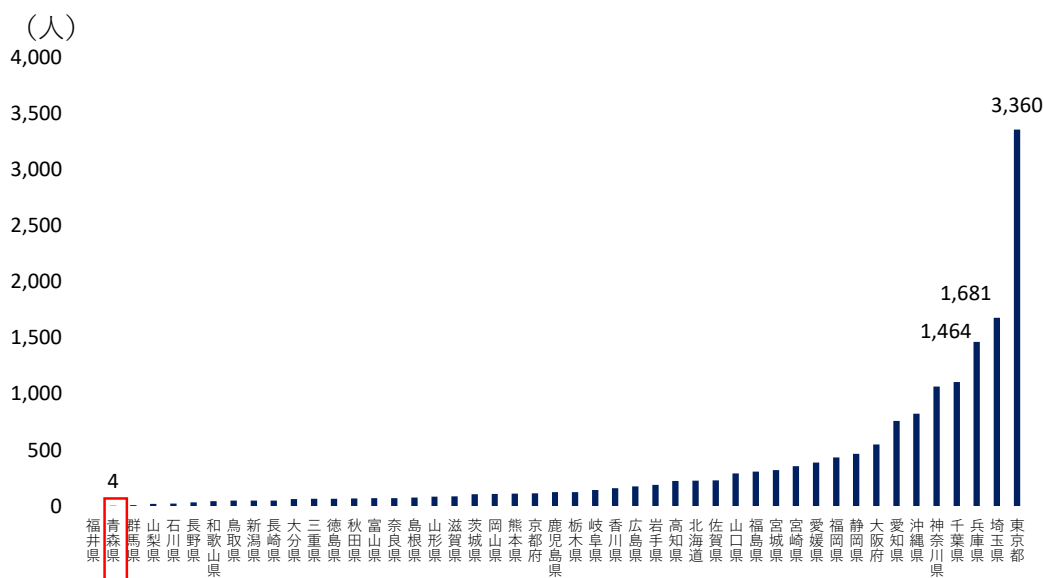


(備考) 厚生労働省資料及びこども家庭庁資料より作成。

○ 放課後児童クラブの待機児童数

放課後児童クラブを利用できなかった児童数(待機児童数)についてみていくと、2025(令和7)年の都道府県別(政令指定都市と中核市の人数を含む)では東京都の3,360人が最も多く、次いで、埼玉県の1,681人、兵庫県1,464人となっています。青森県はわずか4人となっており、放課後児童クラブの待機児童数は全国でも最高水準となっています(図2-3)。

図 2-3 放課後児童クラブの待機児童数 (2025 年)



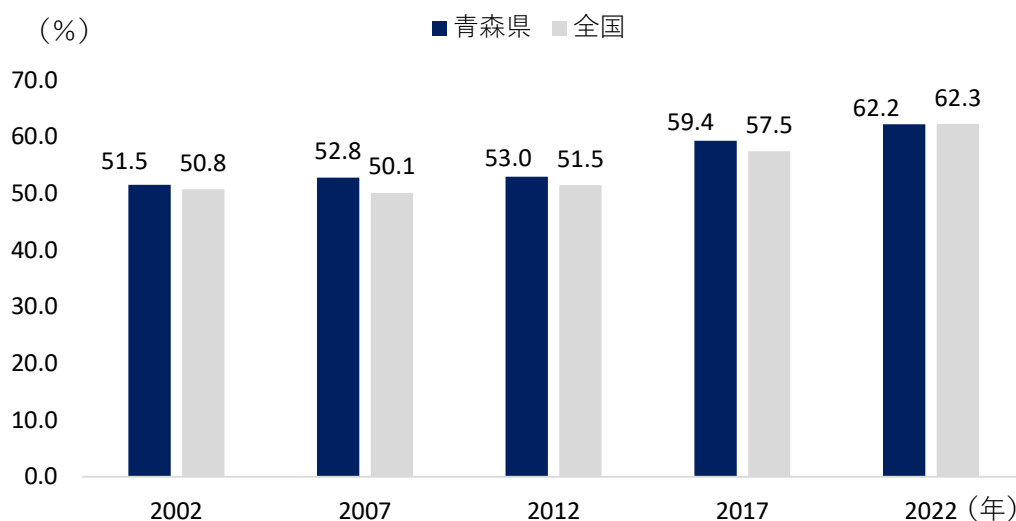
(備考) こども家庭庁「令和7年 放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況」より作成。

○ 世帯構成の変化：共働き世帯、ひとり親世帯の割合

小学校の児童数や中学校の生徒数が減少している一方で、放課後児童クラブ登録児童数が増加しているのは、保護者の働き方や世帯構成が関係していると思われます。そのため、夫婦と子どもから成る世帯のうち共働き世帯の割合とひとり親世帯の割合について本県の現状をみていきます。第1章でも、専業主婦(夫)から就業者、特にフルタイムへの切替えの動きを見てきましたが、夫婦と子どもから成る世帯のうち共働き世帯の割合は、2022(令和4)年で62.2%となっており、2002(平成14)年の51.5%から10.7%ポイント上昇しています(図2-4)。

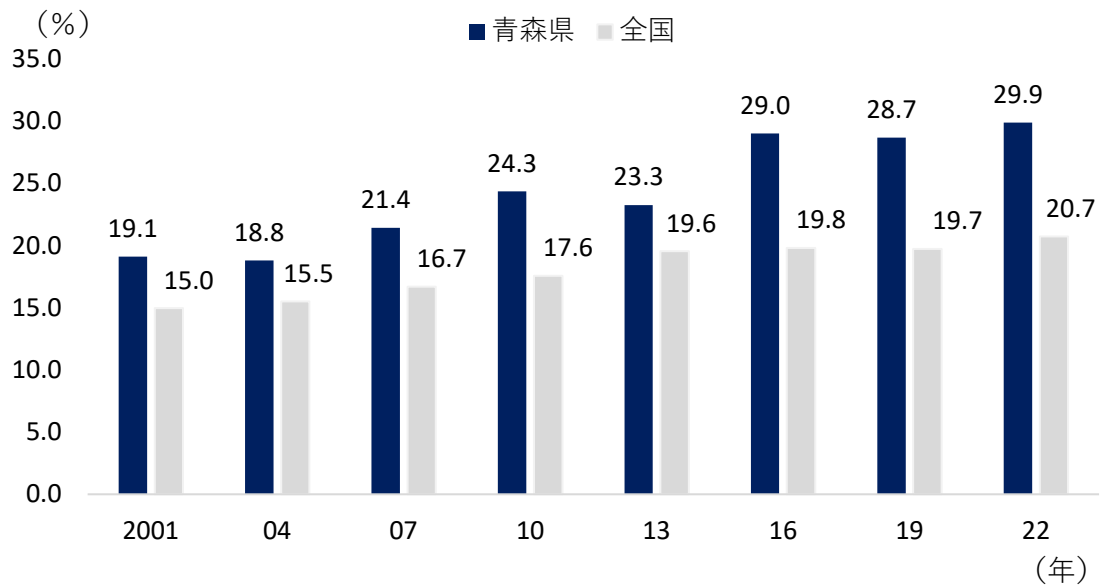
また、ひとり親世帯の割合は、2022(令和4)年で29.9%となっており、2001(平成13)年の19.1%から10.8%ポイント上昇しています(図2-5)。また、祖父母と同居する三世帯世帯の割合については、2022(令和4)年で7.6%となっており、2001(平成13)年の16.9%から9.3%ポイント低下しています(図2-6)。このように、共働き世帯割合やひとり親世帯割合の増加及び三世帯世帯割合の減少という社会的背景も放課後児童クラブの需要を高める要因となっていると考えられます。

図2-4 夫婦と子どもから成る世帯のうち共働き世帯の割合



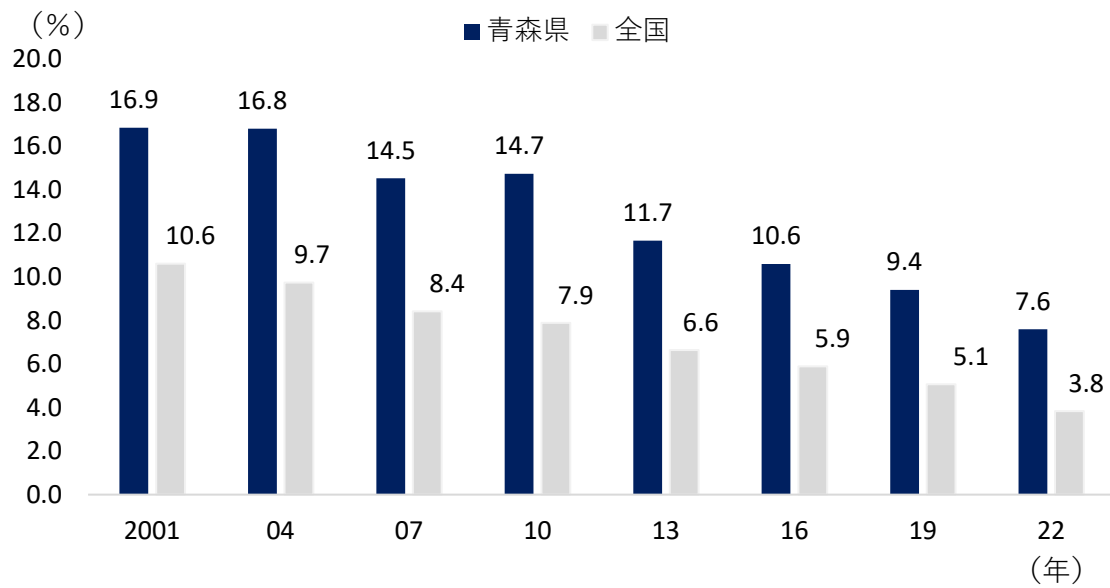
(備考) 総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

図2-5 ひとり親世帯の割合



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

図2-6 三世帯世帯の割合



(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

2-3 子どもの放課後の居場所と過ごし方

○ 子どもの放課後の居場所

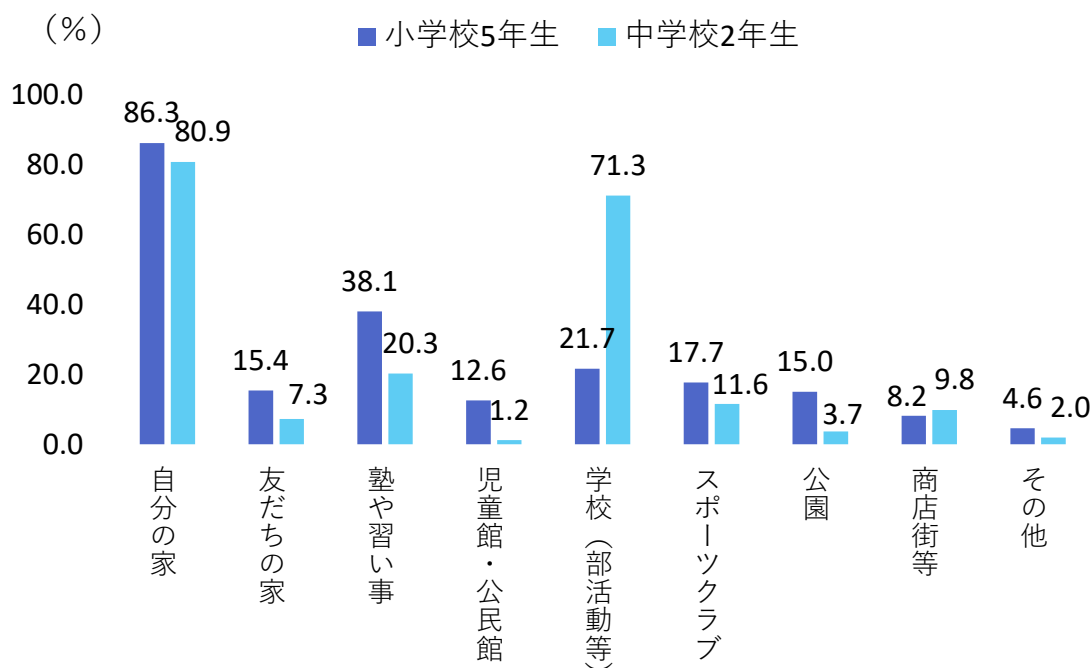
ここからは、「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」に基づいて、子どもの放課後の居場所の状況をみていきます。平日夕方6時くらいまでを過ごす場所について、週1回以上いる場所は、小学生が86.3%、中学生が80.9%と共に「自分の家」が最も多くなっています。

学年別で特徴的なのは、小学生の38.1%が「塾や習い事」で過ごしていること、中学生の71.3%が「学校(部活動など)」で過ごしていることです(図2-7)。

また、放課後一緒に過ごすことが一番多い人は「家族」で、小学生が61.9%、中学生が50.4%となっています。加えて、中学生の34.8%が「友だち」と回答しています。ただし、「一人である」と回答した子どもも小学生が14.0%、中学生が12.0%となっています(図2-8)。

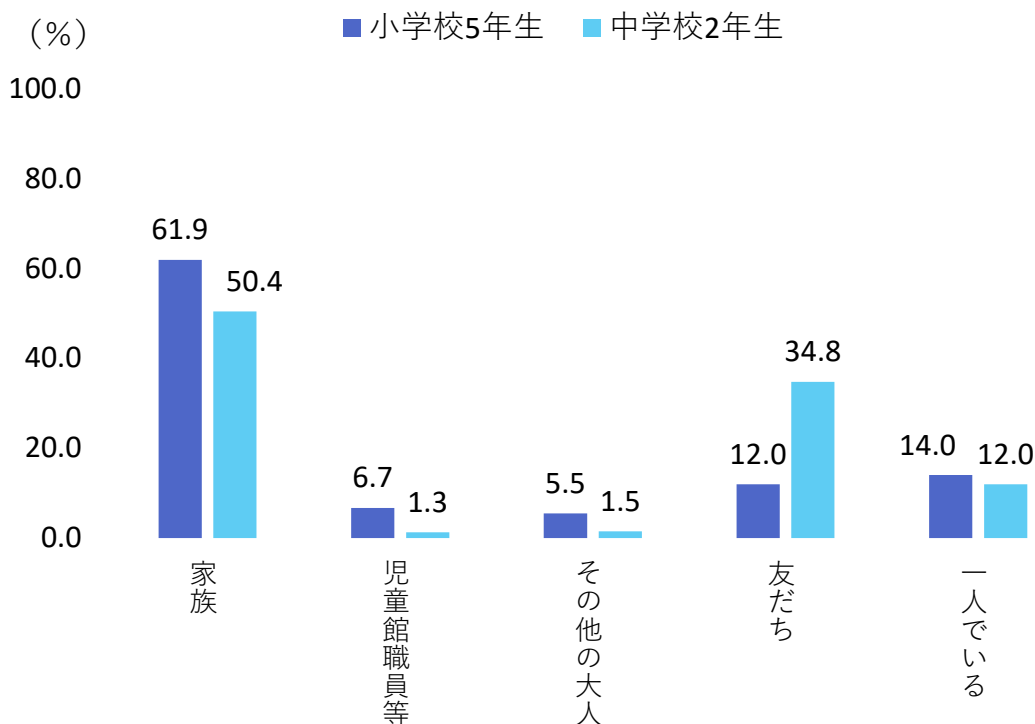
図2-7 放課後の居場所

(平日夕方6時くらいまで：週に1回以上いる場所、複数回答)



(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

図2-8 放課後一緒に過ごすことが一番多い人
(平日夕方6時くらいまで：単一回答)



(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

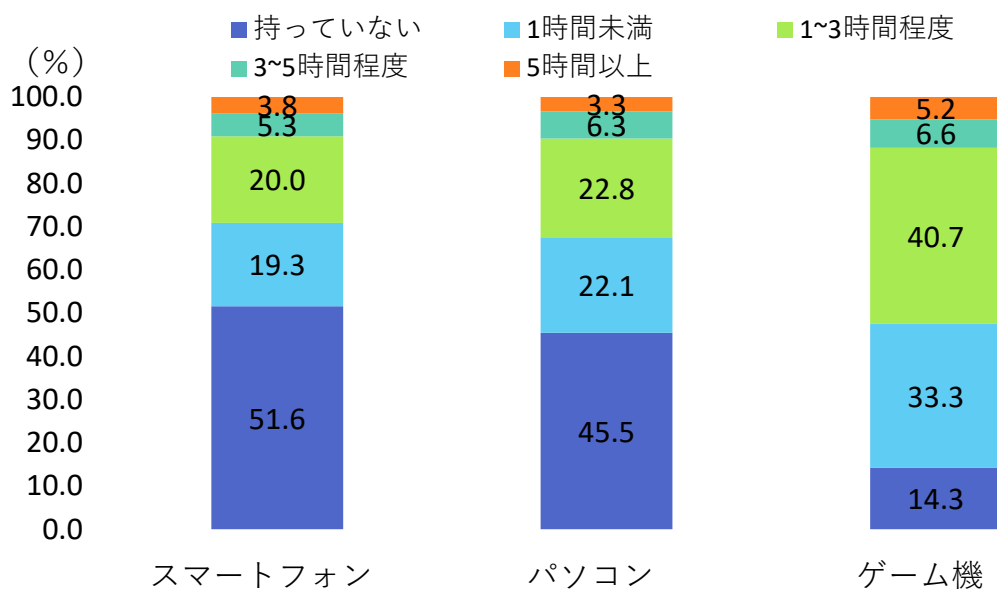
○ 子どもの放課後の過ごし方

平日の放課後におけるスマートフォン、パソコン(タブレット含む)、ゲーム機の使用時間についてみていきます。小学生は平日の放課後に、ゲーム機を使用している割合が最も多いのは1時間から3時間程度で40.7%となっています。中学生は平日の放課後に、スマートフォンを使用している割合が最も多いのは1時間から3時間程度で40.8%となっています(図2-9~10)。

加えて、本調査では、放課後の勉強時間及び運動習慣をみることができます。放課後の勉強時間は、小学生は1日当たり1時間が40.9%と最も多く、中学生は1日当たり2時間が39.4%と最も多くなっています。放課後の運動習慣は、小学生は週に1~4回に運動するという割合が47.2%と最も多く、中学生は週に5回以上運動するという割合が51.8%と最も多くなっています。これは、中学生が運動部の活動に参加しているによるものと考えられます(図2-11~12)。

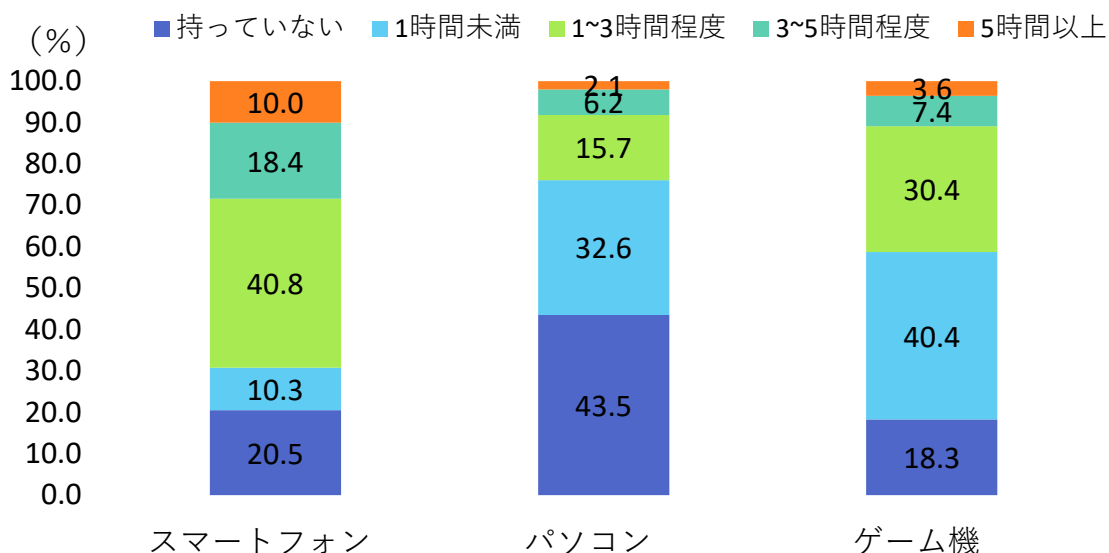
最後に、塾や家庭教師の利用の有無についてみていきます。塾や家庭教師の利用は小学生で21.3%、中学生で27.5%と、小学生では約5人に1人、中学生では約3人に1人が利用しています(図2-13)。

図2-9 放課後のスマートフォン、パソコン（タブレット含む）、
ゲーム機の使用時間
(1) 小学生



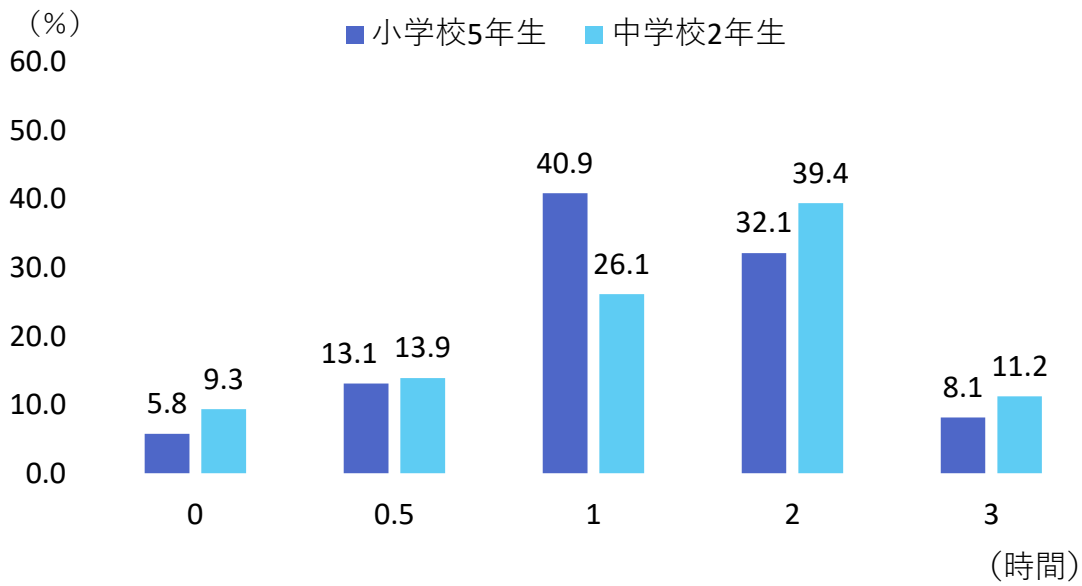
(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

図2-10 放課後のスマートフォン、パソコン（タブレット含む）、
ゲーム機の使用時間
(2) 中学生



(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

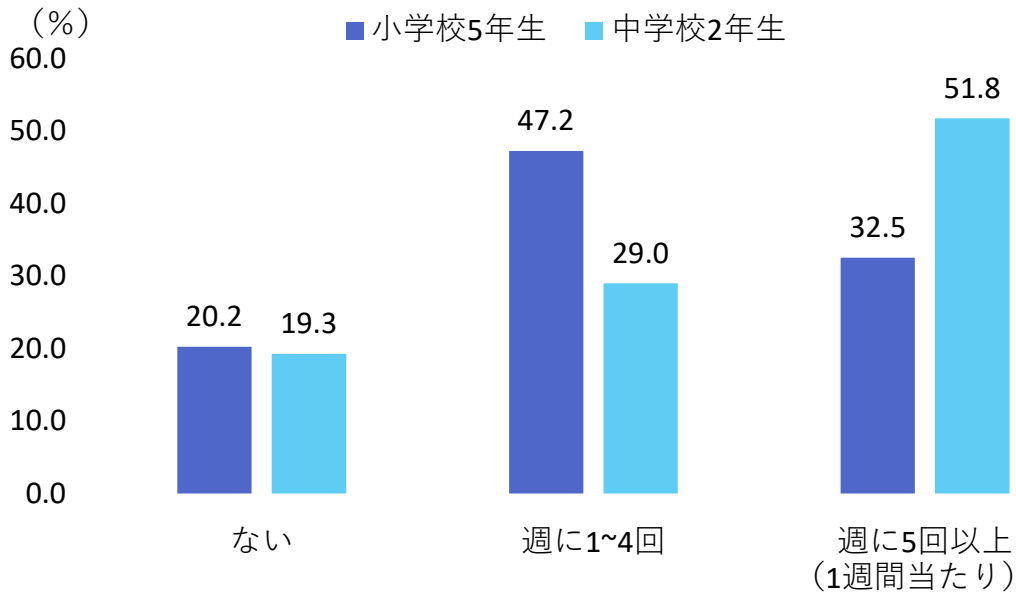
図2-11 放課後の勉強時間（1日当たり）



(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

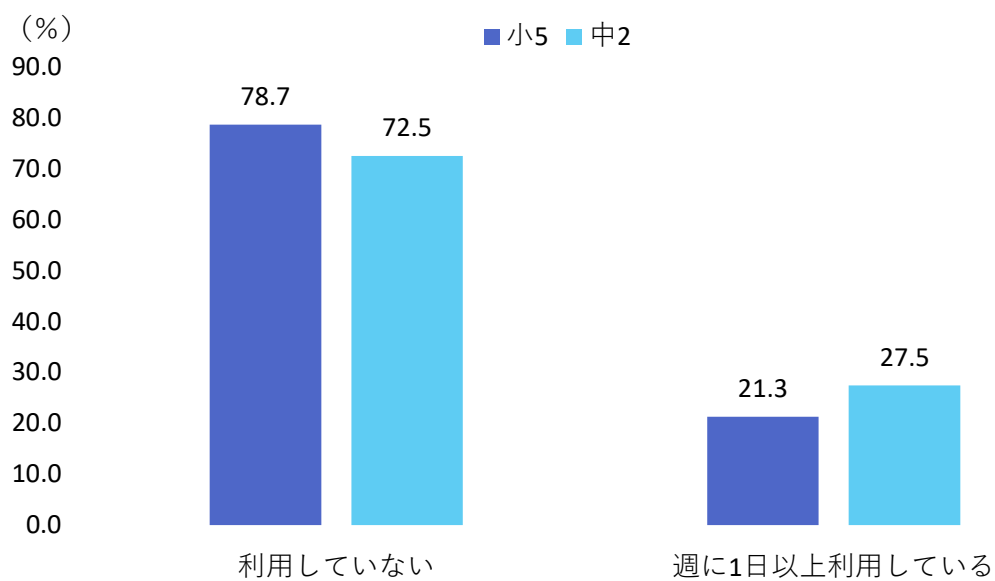
図2-12 放課後の運動習慣

(運動習慣：30分以上体を動かす遊び、習い事、部活動)



(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

図 2-13 塾や家庭教師の利用の有無



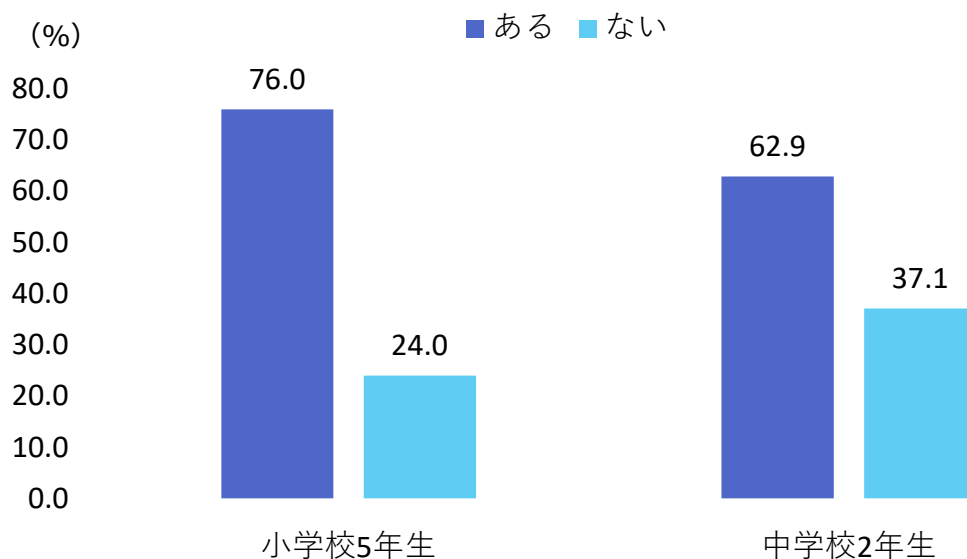
(備考) 県子どもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

2-4 子どもたちが描く未来、子どもと保護者の関わり方

○ 子どもの将来の夢や希望する進学段階

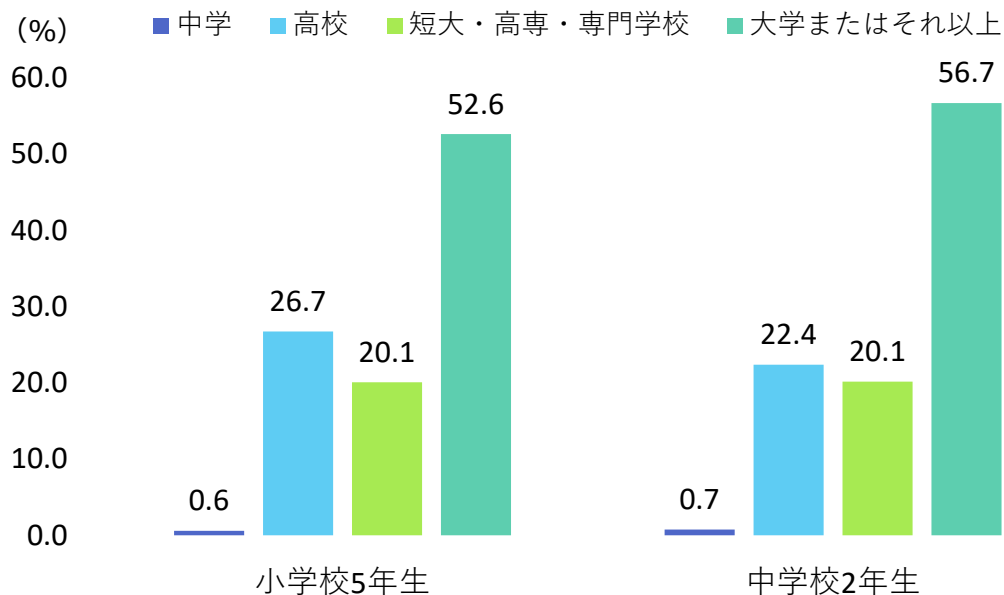
「将来の夢やつきたい職業の有無」や「将来の希望する進学段階」についてみていきます。「将来の夢やつきたい職業」があると回答した子どもが小学生76.0%、中学生62.9%となっています(図2-14)。将来の希望する進学段階では、小学生の52.6%が「大学またはそれ以上」と回答しています。中学生は小学生より4.1%ポイント高い56.7%が「大学またはそれ以上」と回答しています(図2-15)。

図2-14 将来の夢やつきたい職業の有無



(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

図2-15 将来の希望する進学段階



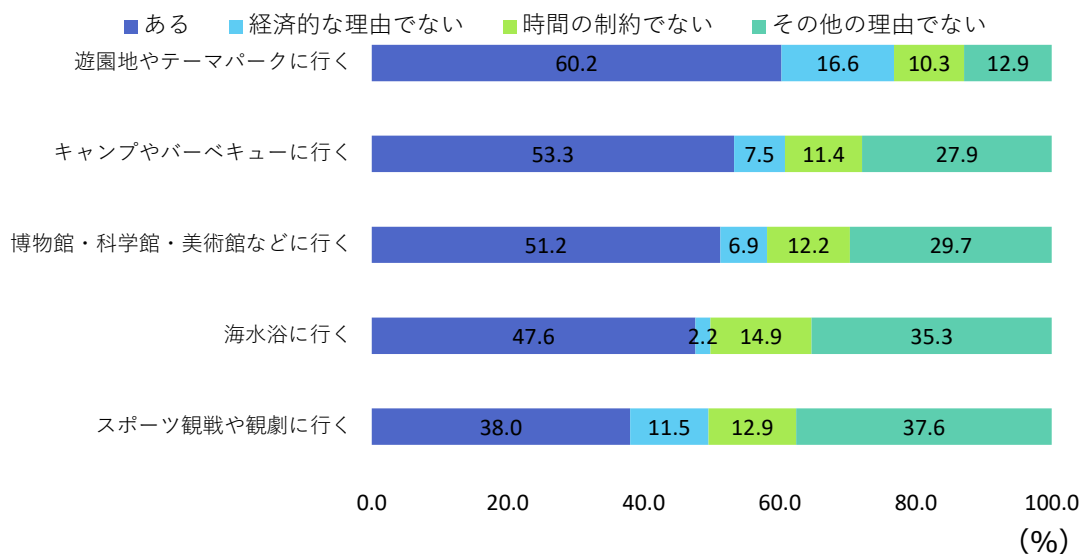
(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

○ 子どもの体験や子どもと保護者の関わり方について

「遊園地やテーマパークに行く」や「スポーツ観戦や観劇に行く」といった体験については、「経済的な理由でない」と答えた割合が比較的多くなっています。また、「海水浴に行く」や「スポーツ観戦や観劇に行く」といった体験については、「時間の制約でない」と答えた割合が比較的多くなっています(図2-16)。

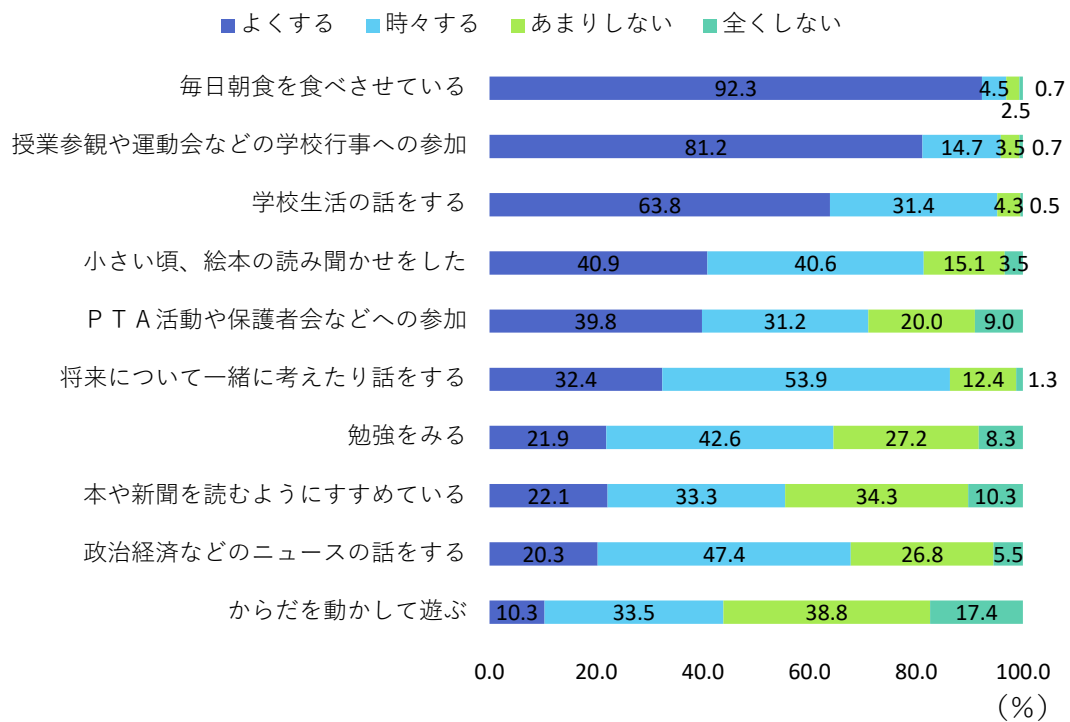
また、子どもと保護者の関わり方について、「勉強をみる」、「本や新聞を読むようにすすめている」、「政治経済などのニュースの話をする」、「からだを動かして遊ぶ」といった項目では、「あまりしない」や「全くしない」と答えた割合が比較的多くなっています(図2-17)。

図2-16 子どもの体験について



(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

図 2-17 子どもと保護者の関わり方について



(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

○ 子どもの放課後の主な居場所と社会経済的背景等

子どもの放課後の主な居場所と社会経済的背景等の関係を実証的に検証するために、プロビット回帰分析を行いました³³。

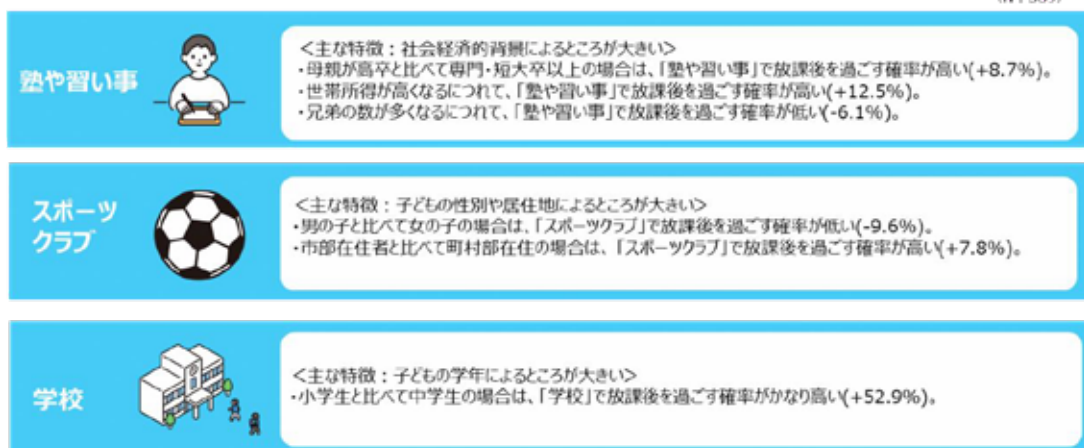
母親の学歴の高さや世帯所得の高さは「塾や習い事」で過ごす確率を高め(+8.7%、+12.5%)、兄弟の数の多さはその確率を低下させる可能性を示唆しています(-6.1%)。また、男の子と比べて女の子は、スポーツクラブで過ごす確率を低下させる可能性を示唆しています(-9.6%)。さらに、小学生と比べて中学生は、「学校」で過ごす確率が非常に高く、その傾向が強い可能性を示唆しています(+52.9%) (図 2-18)³⁴。

³³ プロビット回帰分析とは、回帰分析において被説明変数をダミー変数(0と1の2値変数)に置き換えることにより、被説明変数が1になる確率が他の説明変数にどの程度影響されているかどうかを調べる手法のことです。また、推定結果を踏まえて、限界効果(説明変数が1単位変化したときに、被説明変数がどの程度変化するかを示す指標)を算出し、影響度を推定しています。

³⁴ 括弧の中には被説明変数(居場所)と関係がみられた変数の限界効果を表示している(統計的有意水準10%以下で統計的有意となったもののみ)。父親の学歴は有意とならなかった。また、推計に使った学歴及び雇用形態といったカテゴリカルデータは、比較対象をそれぞれ高卒及び常勤としている。また、父親の雇用形態は世帯所得と相関が高く、多重共線性を起こしているため除いた。

図2-18 子どもの放課後の主な居場所と社会経済的背景等

(N : 589)



(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

○ 子どもの将来の夢・進学意欲と保護者の子どもへの関わり

「子どもの将来の夢」や「専門学校や短大卒、大卒以上を希望する進学意欲の高さ」と、保護者が子どもとどのように関わるか、また、子どもがどのような体験をしているかとの関係を推定しました。

子どもの将来の夢の有無には、保護者と子どもが「将来について一緒に考える」等が関係しています。子どもの進学意欲や保護者の子どもへの進学期待には、保護者と子どもが、「ニュースの話をする」等との関係がみられました。

また、体験機会についても、「博物館・科学館・美術館等に行く」、「スポーツ観戦や観劇に行く」、「遊園地やテーマパークに行く」といった体験機会があることが、子どもの将来の夢の有無や子どもの進学意欲、さらに保護者の子どもへの進学期待と相関関係がみられました(図2-19)。

図 2-19 子どもの将来の夢・進学意欲と保護者の子どもへの関わり
(カイ二乗検定³⁵、関連の強い項目上位 3 つを表示)



(備考) 県こどもみらい課「令和 5 年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

○ 子どもの居場所、勉強習慣、進学意欲と社会経済的背景等のパス図

子どもの居場所、勉強習慣、進学意欲と社会経済的背景 (SES) 等は、実社会ではそれぞれが複雑に関係しています。ここまでの分析では主に 2 変数間における関係性を明らかにしてきました。本分析は先行研究をもとに、構造方程式モデル (SEM : Structural Equation Modeling) により分析しました。構造方程式モデルとは、複数の変数間の関係性を仮説に基づいてモデル化し、その妥当性を検証する統計分析手法であり、本分析ではこれら全体の統計的関連性を「見える化」したパス図を作成しました。パス図とは、変数間の因果関係や相関関係を矢印で表現し、その関係性を図示したもので、変数間の関係性を視覚的に分かりやすく示したものです (図 2-20)。

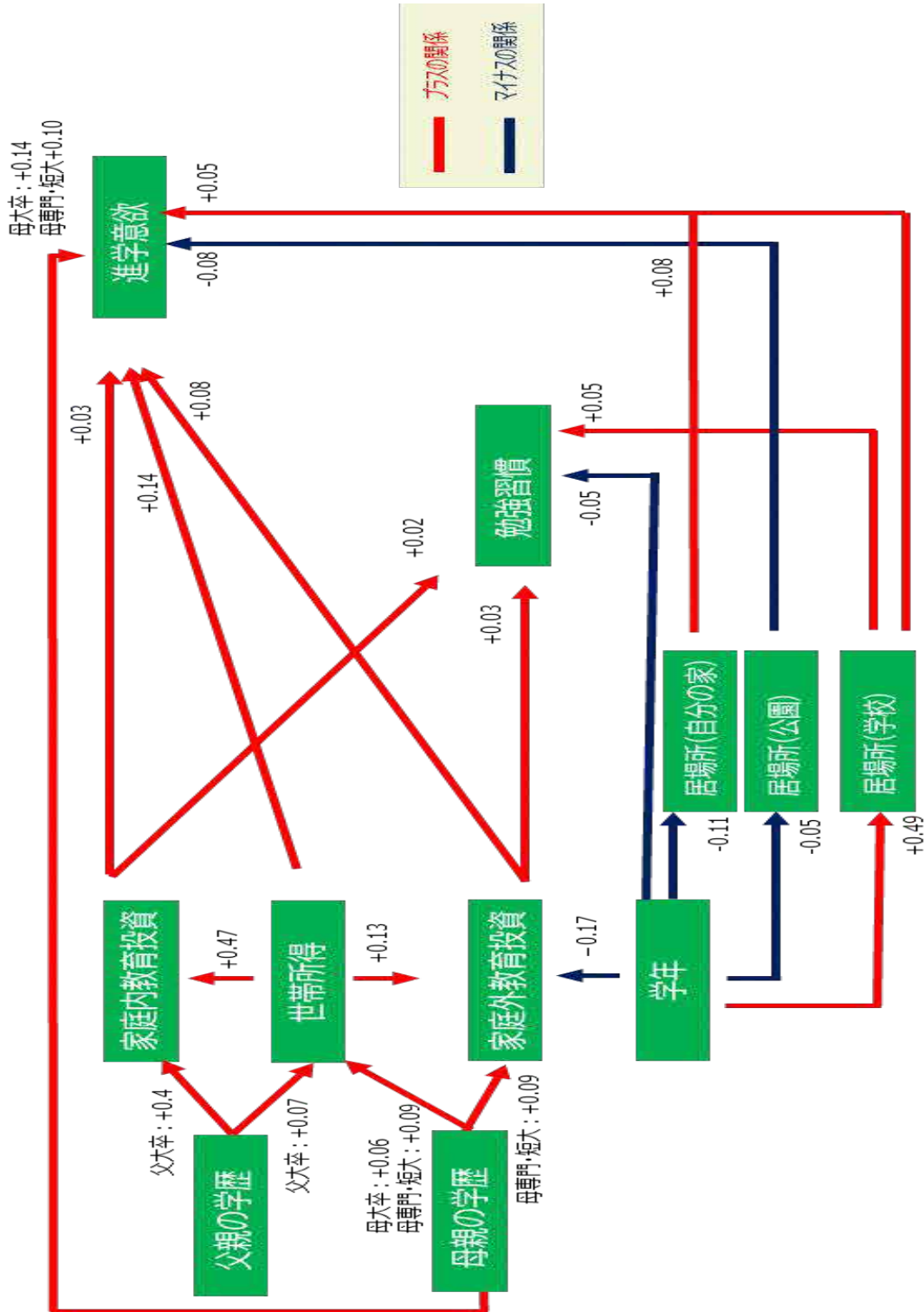
図 2-20 に示されている係数は、項目間の関係の強さと方向を示し、正の係数は正の関連を、負の係数は負の関連を意味しています。

まず、両親の学歴について、父が大卒、母が大卒又は専門・短大卒のパスをみていきます。両親の学歴は直接子どもの進学意欲に影響を与えるだけでなく、家庭内教育投資や家庭外教育投資を通じて子どもの進学意欲に影響を与えています。また、子どもの放課後の居場所である「学校」や「塾や習い事」といった家庭外教育投資が勉強習慣に加えて、進学意欲にも影響を与えていることがわかりました³⁶。

³⁵ カイ二乗検定とは、観察されたデータと期待されるデータの間有意な差があるかどうかを判断するための統計的手法。ここでは、統計的有意水準 10% 以下の項目のみを表示している。上位 3 つは、2 つのカテゴリー (質的データ) 間の関連の強さを示す指標である Cramer's V (クラメールの V) の大きさを比較したもの。

³⁶ Shinogaya and Akabayashi (2013) をもとに居場所の変数を加えてモデルを構築した。また、未観測の交絡因子 (ϵ) は表記を省略している。係数は mlmv (欠損値を考慮した最尤法) のものを表示。また、変数の世帯所得には世帯人員で除した等価世帯所得を使用している。モデルの適合度は ML (最尤法 観測値 550) の場合 RMSEA : 0.028 CFI : 0.978 TLI : 0.951 prob>chi2=0.0735。また、MLMV (欠損値を考慮した最尤法 : 観測値 1,031) の場合 RMSEA : 0.033 CFI : 0.963 TLI : 0.918 prob>chi2=0.0005 である。

図2-20 子どもの居場所、勉強習慣、進学意欲と社会経済的背景等のパス図

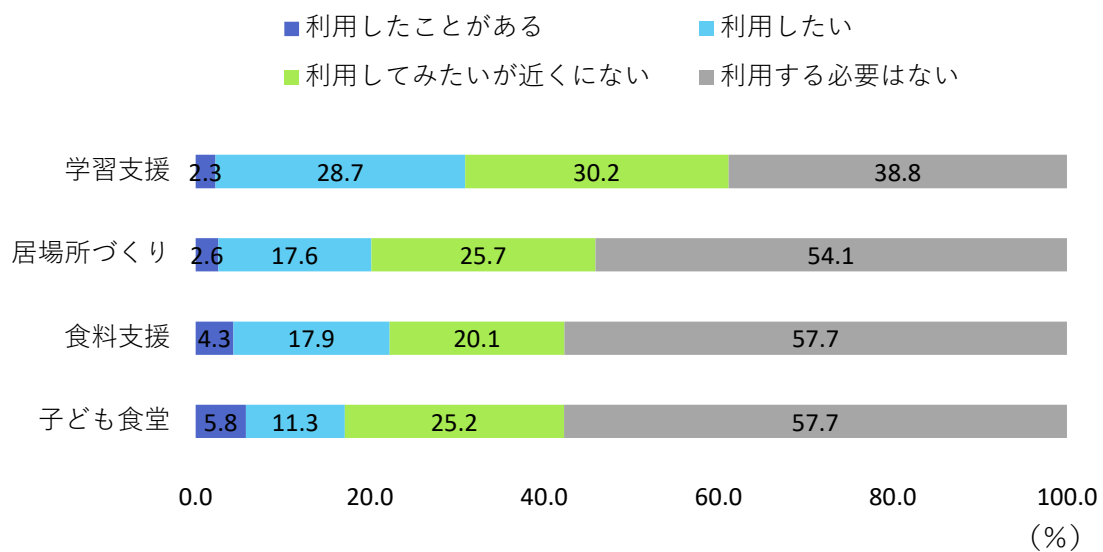


(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

○ 保護者の支援制度の利用等の有無及び子どもが使ってみたい居場所

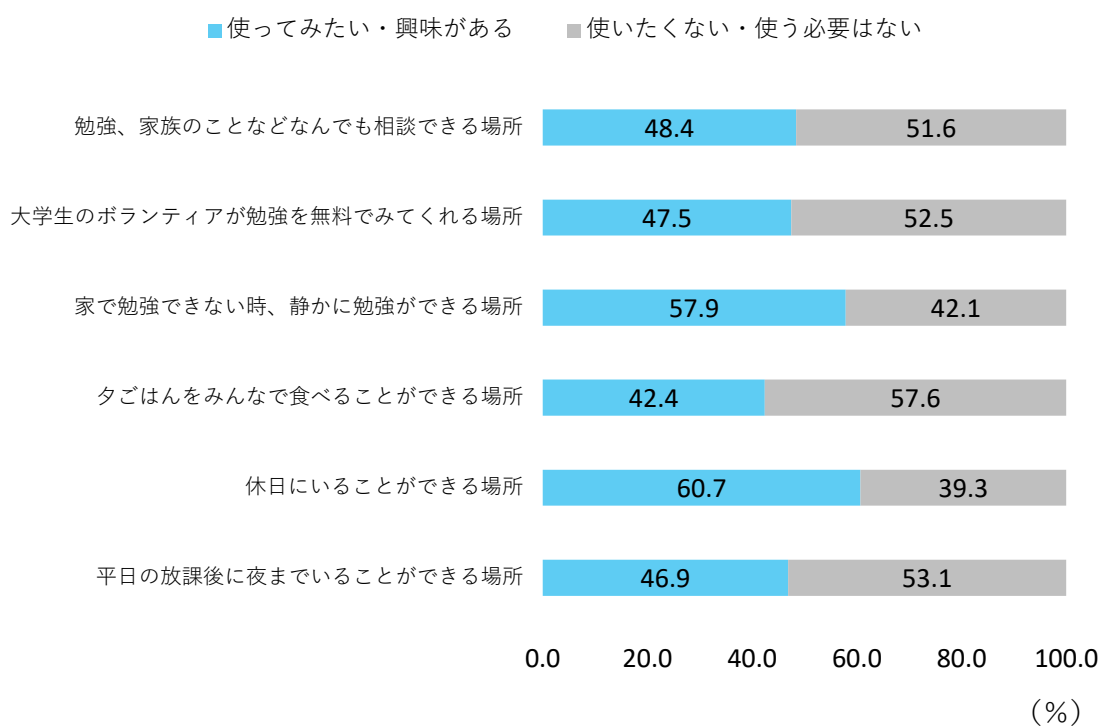
保護者の支援制度の利用等の有無について、「学習支援」は、「利用したい」と「利用してみたいが近くはない」の合計が58.9%と最も多くなっています(図2-21)。居場所づくり、食料支援、子ども食堂は、「利用したい」と「利用してみたいが近くはない」の合計が約40%となっています。子どもが使ってみたい居場所については、「使ってみたい・興味がある」場所として、「家で勉強できない時、静かに勉強ができる場所」が57.9%、「休日にいることができる場所」が60.7%となっています。このように、保護者と子どもとでは、使ってみたい制度や居場所が共通していることがうかがえます(図2-22)。

図2-21 保護者の支援制度の利用等の有無



(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

図 2-22 子どもが使ってみたい居場所



(備考) 県こどもみらい課「令和5年度青森県子どもの生活実態調査」より作成。

<第2章のまとめ>

- 本県における児童・生徒数は1970年代のピークと比較して10万人以上減少しています。その一方で、増えているのが放課後児童クラブの登録児童数です。法令改正もあり、登録児童数は最新値で18,219人と、ここ11年で増加してきています。
- 放課後児童クラブの待機児童数は、2025年で本県は4人と、全国でも最高水準となっています。
- 放課後児童クラブの登録児童数増加の背景には、世帯構成の変化が影響していることが考えられます。具体的には、共働き世帯割合の増加、ひとり親世帯割合の増加、三世帯世帯割合の減少といった世帯構成の変化によるものと考えられます。
- 子どもの放課後の居場所としては、自宅以外では、小学生は「塾や習い事」、中学生では「学校(部活動等)」となっています。そのうち、放課後一緒に過ごすことが一番多い人についても、1人であるという人が1割存在します。
- 子どもの放課後の過ごし方としては、小学生はゲーム機で遊んでいる時間が1時間未満若しくは1時間～3時間程度であり、中学生はスマートフォンを使用している時間が1時間未満若しくは1時間～3時間程度というのが特徴的です。
- 子どもの体験や保護者の関わり方については、「遊園地やテーマパークに行く」や「スポーツ観戦や観劇に行く」という体験については「経済的な理由でない」と答えた割合が比較的多くなっています。
- 子どもが放課後を過ごす居場所には、子ども自身の属性(例えば、小学生・中学生といった学年、性別、住んでいる地域)だけでなく、家庭の社会経済的背景(SES)が関連しています。
- 特に両親の学歴が、家庭内での学びへの投資や家庭外での活動への支援を通じて、子どもの進学意欲や勉強習慣に影響を及ぼしていることが示されています。
- また、小学生は76.0%、中学生は62.9%が、「将来の夢やつきたい職業」があると答えています。また、小学生は52.6%、中学生は56.7%が、大学等への進学意欲を持っています。
- 保護者の支援制度の利用等の有無については、「学習支援」は「利用したいと「利用してみたいが近くにない」の合計が58.9%と最も多くなっています。また、子どもも同様に、「家で勉強できない時、静かに勉強ができる場所」が57.9%と、学習支援に関する居場所のニーズが高いことが示されています。

3-1 概要

本章の目的は労働移動の現状を様々なデータから検討することです。労働移動とは、労働市場における労働力の企業・団体間、産業間、職業間、地域間などにおける労働者の動きのことを指します。労働移動の種類としては、就職、転勤、転職、退職等が存在します。労働移動は経済成長や労働生産性との関係が国の白書や工藤・宮本(2025)等において指摘されています³⁷。本県における労働移動として、最大の特徴は県外への転職です。「2024年度版青森県社会経済白書」において、「青森県人口移動統計調査」のデータを基に20代後半から30代前半の転職による県外転出傾向を明らかにしました。しかし、この分析では、転職による県外転出の傾向があることを提示したにとどまり、その転職理由までは明らかになっていませんでした。本章では、転職理由に焦点を当て、転職に伴う若者の県外流出を抑制するための政策立案の根拠(エビデンス)を考察するため、(1)県外転職理由の特徴、(2)女性の転職の特徴という2つのリサーチ・クエスチョンを設定しました。使用するデータは青森県が令和7年6月に実施した「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」です。本調査は青森県、岩手県、秋田県の北東北3県を最終学校卒業後の初職地として選択した人を対象に、その後の転職の有無や転職理由等を聞いたものです。

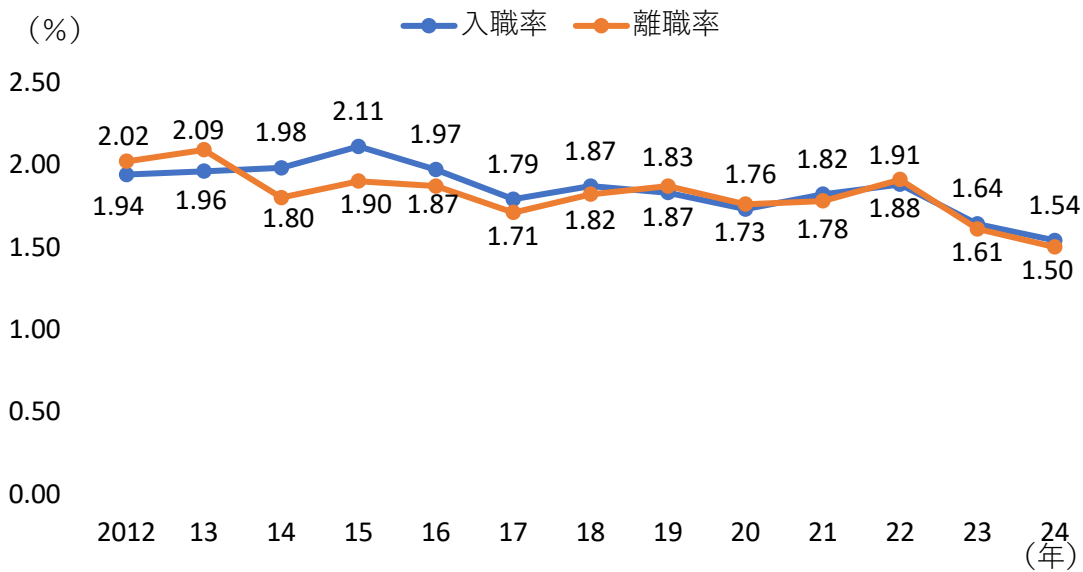
3-2 本県における労働移動について

○ 入職率と離職率の状況

まず、本県における労働移動の状況についてみていきます。労働移動に関する指標として、入職率と離職率の推移をみていくと、2012年～2013年は離職率が高く推移していますが、2014年～2018年は景気拡大期のためか、入職率が高く、景気後退期に差し掛かってコロナ禍以降となる2019年以降は入職率と離職率の間の差がほとんどみられず、水準が低くなっています。これは、労働環境の改善や労働力不足も相まって、離職者数が減っているものと考えられます(図3-1)。

³⁷ 「平成27年版年次経済財政報告」や「令和4年版労働経済の分析」において指摘されている。また、工藤・宮本(2025)は、労働市場の流動化が雇用、賃金、および生産性に与える影響を分析し、データの国際比較から、労働市場が流動的な経済ほど、生産性も賃金成長率も高い傾向にあることを確認している。

図3-1 入職率と離職率の推移（青森県 2012年～2024年）

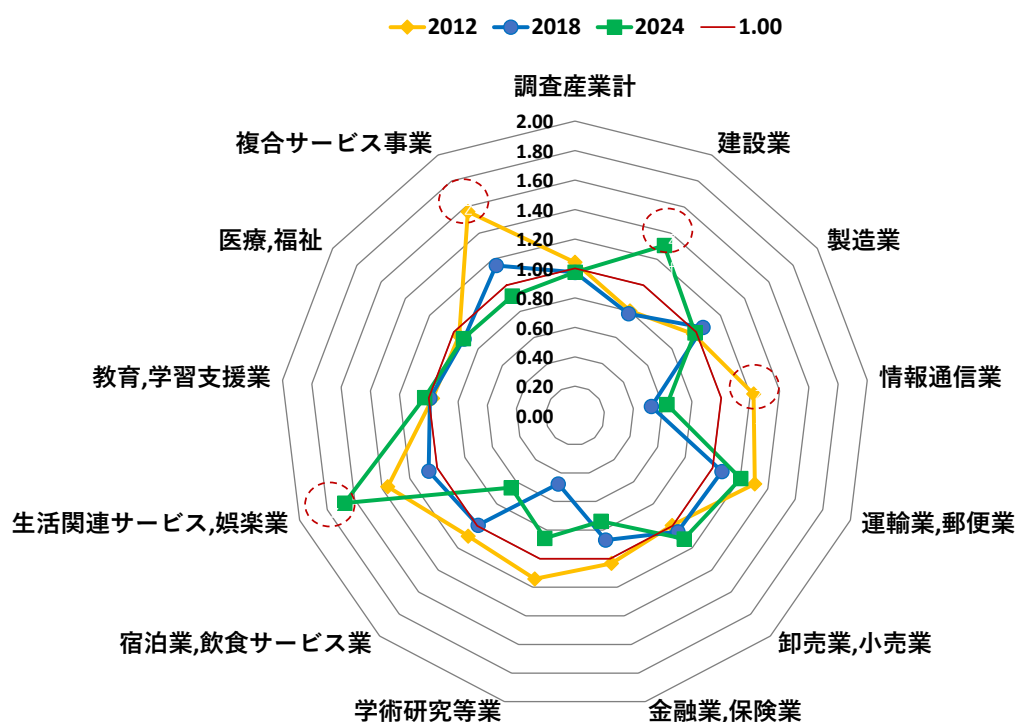


（備考）県統計分析課「毎月勤労統計調査地方調査」より作成。

○ 入職率と離職率の産業別の特徴

また、同じ調査を使って、産業別の特徴をみていきます。離職率÷入職率で労働移動のバランス指標を計算しました。このバランス指標は1を超えた場合では離職傾向が多く、1を下回った場合では入職傾向が多いことを示しています。2012年、2018年、2024年で産業別にばらつきがあり、2012年(黄色線)においては「複合サービス」の離職が強い傾向がみられ、2018年(青色線)も同様の傾向です。しかし、コロナ禍以降の2024年(緑色線)では、「建設業」と「生活関連サービス業、娯楽業」の離職傾向が強くみられています。一方で、「医療・福祉」は強い離職傾向がみられないことが特徴的です。「情報通信業」は、2012年は離職傾向が高かったですが、現在はかなり低くなっています。このことから、離職率の時系列的な低下はあるものの、年によって産業ごとのばらつきがあることなどを踏まえた取組が必要であることが示唆されます(図3-2)。

図 3-2 産業別労働移動のバランス指標（青森県、離職率÷入職率）



（備考） 県統計分析課「毎月勤労統計調査地方調査」より作成。

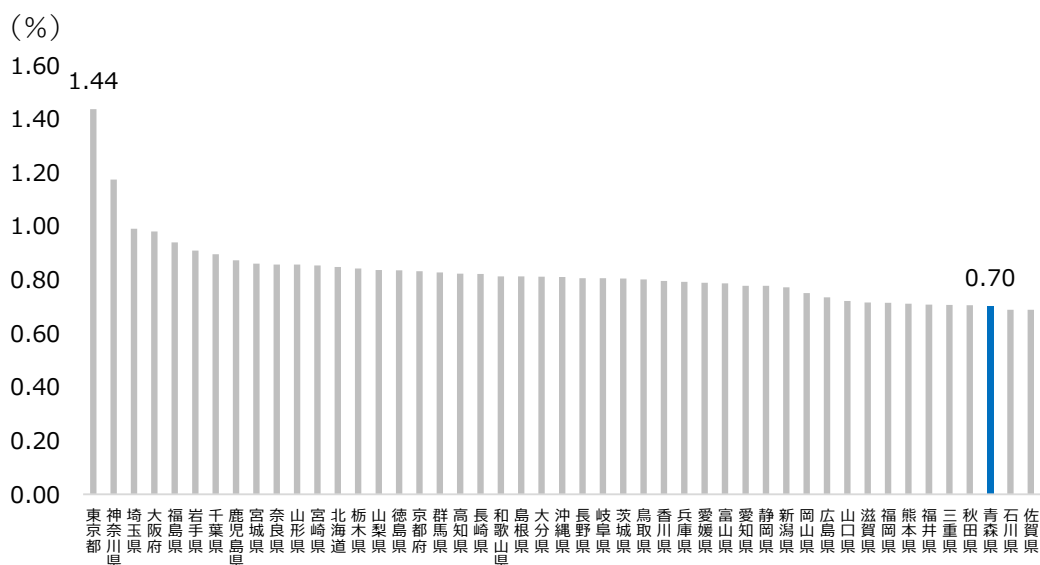
○ 産業間の労働移動の活発さ

続いて、産業間の労働移動の活発さをみていきます。この活発さをみていく指標としてリリエン指標をみるのが適当です³⁸。リリエン指標とは、各産業の雇用変動と全産業の雇用変動との乖離を示す指標です。指標が大きい場合は、産業間で雇用の伸び(または落ち込み)に大きなばらつきがあり、構造的なショック、例えば、特定の産業の急成長・衰退が労働市場を動かしている可能性が高いことを示します。一方で、指標が小さい場合は、多くの産業で雇用の変動傾向が似ており、個別の企業の景況というよりは、マクロの景気変動の影響が主な要因であることを示します。青森県は47都道府県でみると指標が小さく、外需依存の強い製造業等の立地も相まってマクロ的な景気変動が労働市場を動かしている可能性が示唆されます(図 3-3)。

³⁸ リリエン指標の計算方法： $(\sum S_i (\Delta L_i \div L_i - \Delta L/L)^2)^{1/2}$

S_i は産業*i*の就業者のシェア、 L_i は産業*i*の就業者数、 L は日本全体の就業者数を指す。

図 3-3 都道府県別のリリエン指標

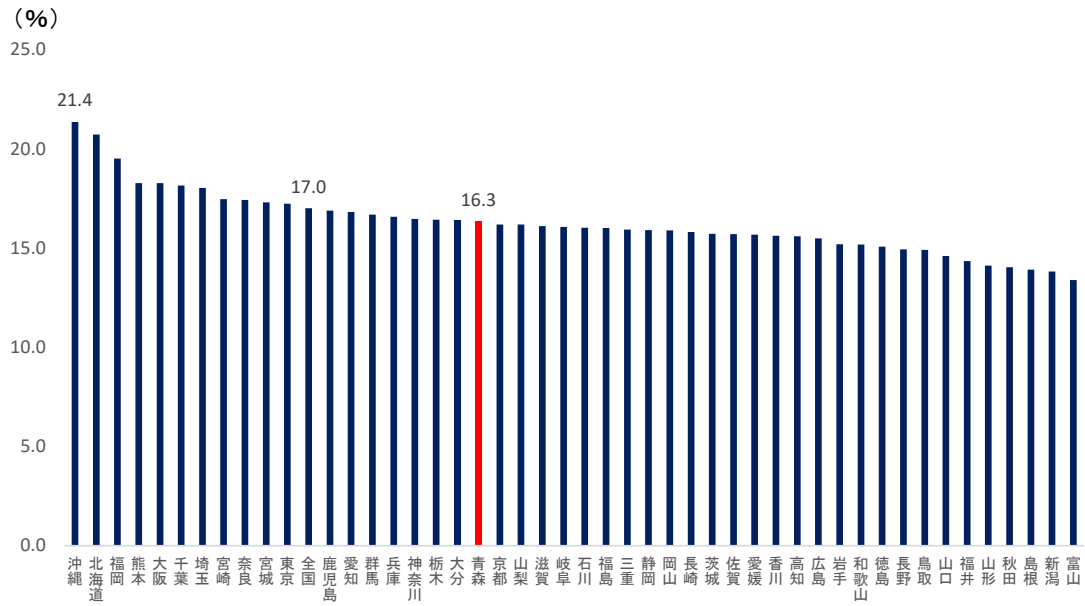


(備考) 総務省統計局「国勢調査」より作成。

○ 雇用の流動性について

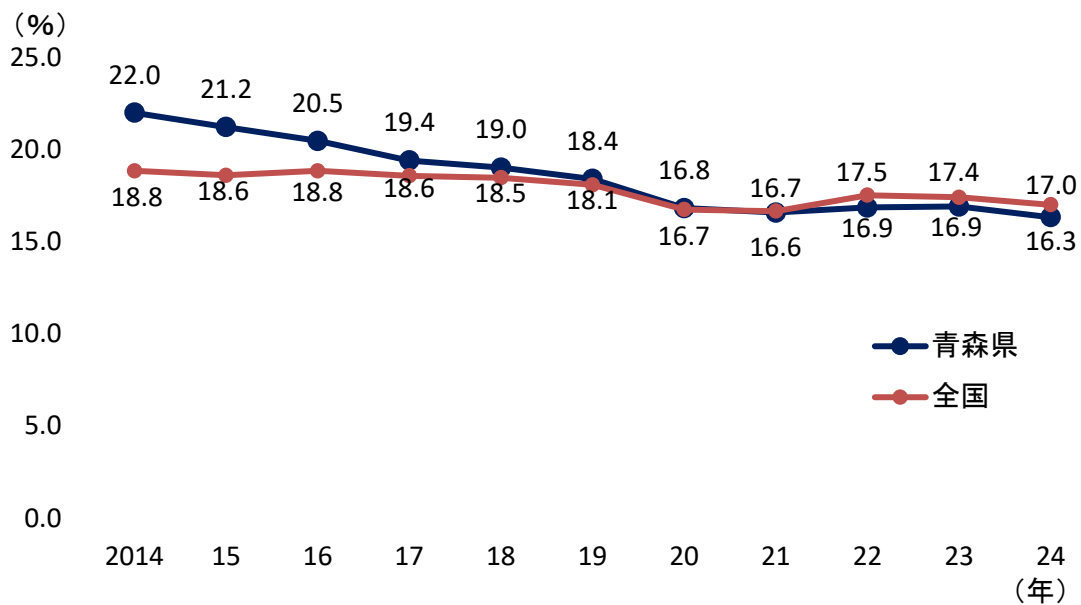
続いて、従業員の入替り率をみていきます。ここでみる従業員の入替り率は、リリエン指標のような産業別の変動ではなく、企業の雇用動向や流動性を直接的に測るものです。この割合が高い場合には、労働者の出入りが激しく、労働市場の流動性が高いことを示します。2024年度の指標を見ると、比較的高い割合を示しており、企業の雇用の流動性が高いことが示されます。本県の従業員の入替り率は16.3%と全国値17.0%よりも0.7%ポイント低くなっています(図3-4)。時系列でも、2014年以降従業員の入替り率は低下をたどり、2021年以降は全国値よりも低くなっていることがわかります(図3-5)。これらから、本県は、労働力不足も相まって、従業員の定着傾向が強くなり、労働移動が起こりにくい状況となっていることが示唆されていると考えられます。

図3-4 従業員の入替り率（都道府県別、2024年）



(備考) 厚生労働省「雇用保険事業年報」より作成。

図3-5 従業員の入替り率の推移
(青森県・全国、2014年～2024年)



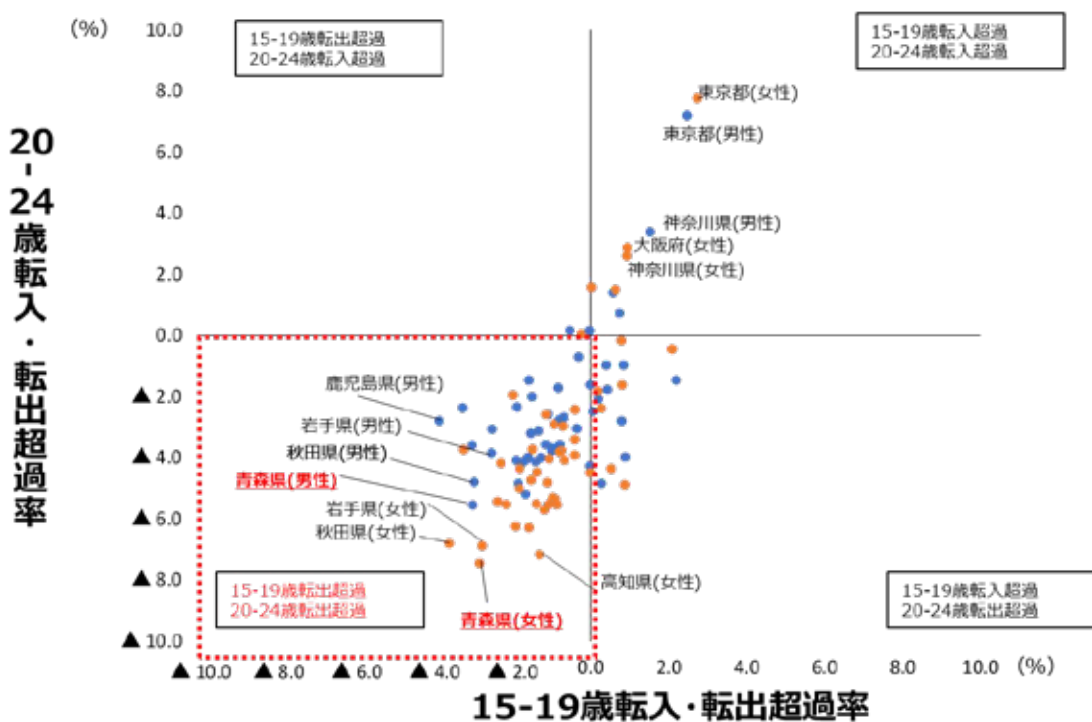
(備考) 厚生労働省「雇用保険事業年報」より作成。

3-3 若者の人口移動について

○ 15-19歳及び20-24歳の男女別転入・転出超過(都道府県別)の状況

図3-6は、15-19歳及び20-24歳の転入・転出超過率について、最新(2024年)の総務省「人口推計」と「住民基本台帳人口移動報告」を基に分析した結果です。本県の15-19歳の転出超過率(横軸)は、ワーストではないものの、男女共に他の都道府県と比較してマイナス度合いが大きくなっています。本県の20-24歳の転出超過率(縦軸)は、男女共に全国ワーストであり、特に女性のマイナス度合いが大きくなっています(図3-6)。

図3-6 15-19歳及び20-24歳の都道府県別・男女別転入・転出超過率
(2024年)

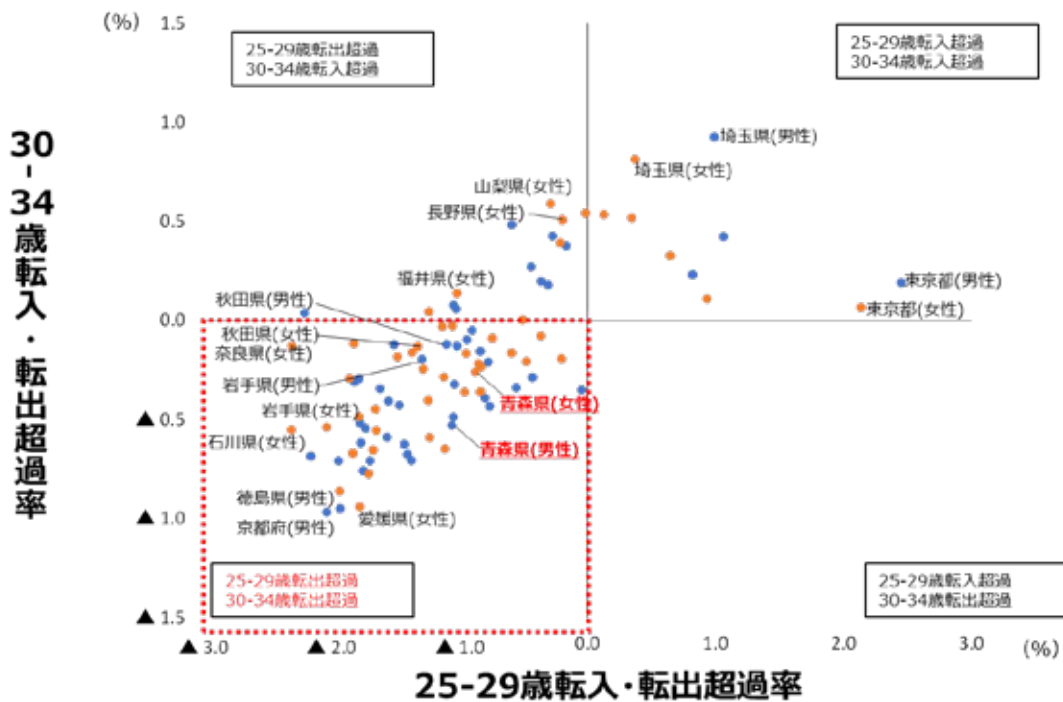


(備考) 総務省統計局「人口推計」「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

○ 25-29 歳及び 30-34 歳の男女別転入・転出超過(都道府県別)の状況

本県の 25-29 歳や 30-34 歳の転入・転出超過率は、他都道府県と比較して高くはありませんが、引き続き、県外転出傾向が続いています(図 3-7)。

図 3-7 25-29 歳及び 30-34 歳の都道府県別・男女別転入・転出超過率 (2024 年)

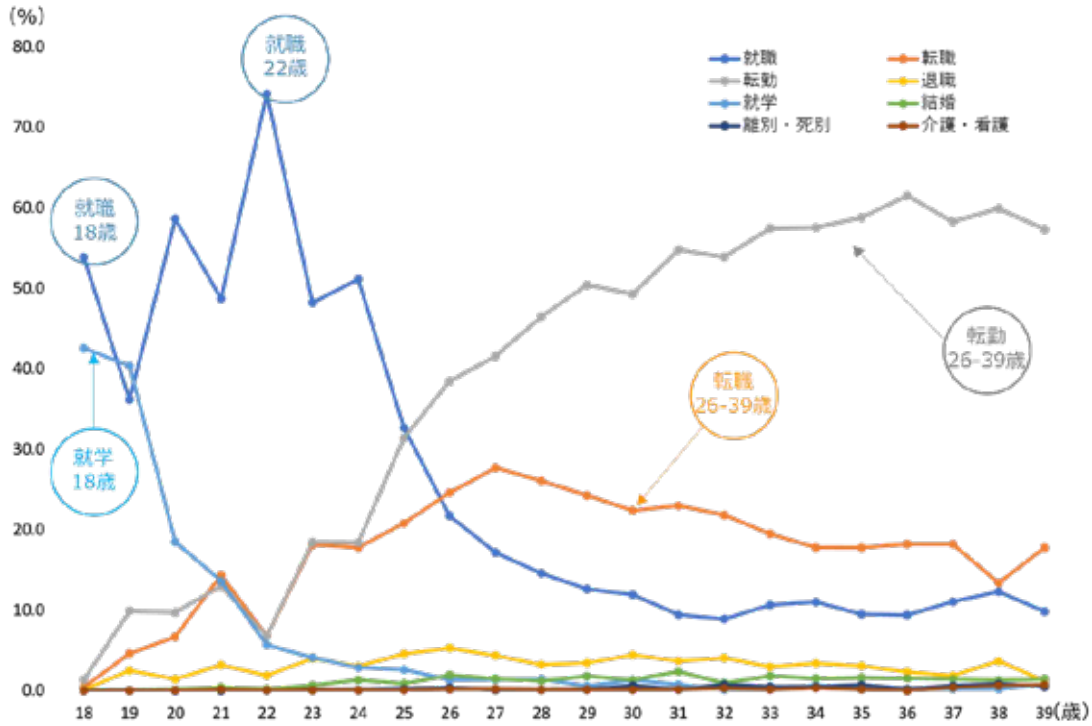


(備考) 総務省統計局「人口推計」「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

○ 18歳-39歳の男性の県外転出の傾向

18歳から39歳の男性が県外に転出する主な理由は、18歳時の就学(進学)や就職、22歳時の就職となっています。26歳以降では、転勤や転職が多くなっています(図3-8)。

図3-8 男性の18歳-39歳の年齢別県外転出理由
(青森県、2018年-2023年合計)

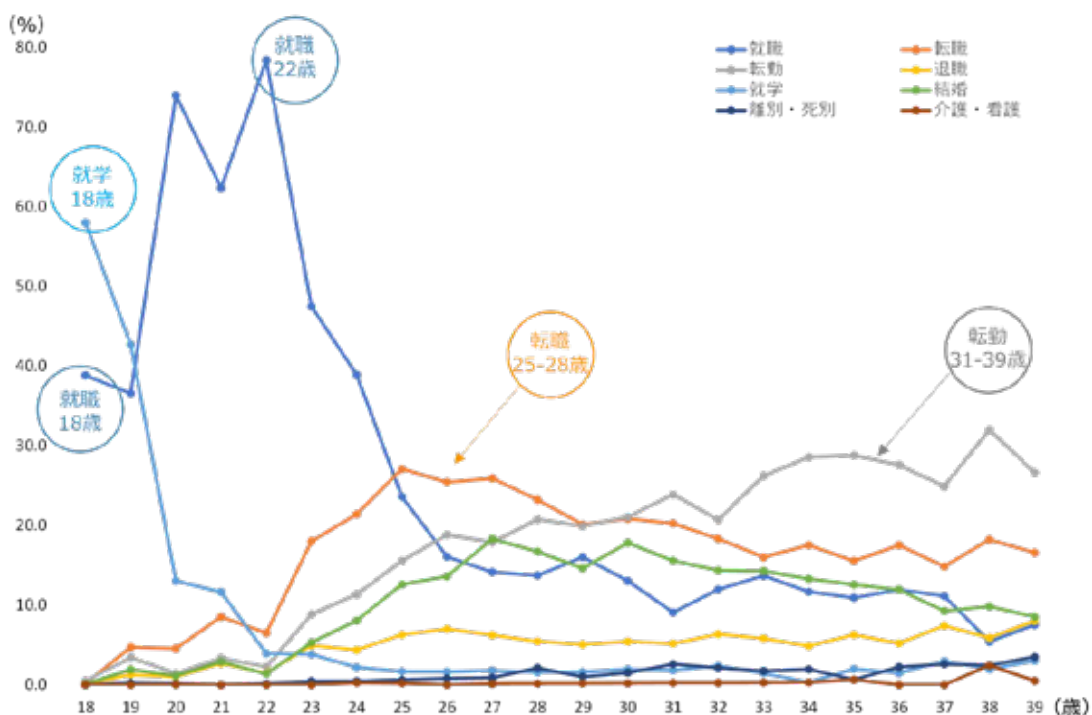


(備考) 県統計分析課「2024年度版青森県社会経済白書」より引用。

○ 18歳-39歳の女性の県外転出の傾向

女性も同様に、18歳時の就学(進学)や就職、22歳時の就職による県外転出が多くなっています。その後は、男性は転勤の割合が高くなるのに比べ、女性は22歳から28歳まで転職が転勤を上回っています。このように、男女共に一度は県内で就職したものの、20代前半からは転職を機に県外に転出する人が一定割合あり、特に女性は20代半ばまでの年齢での転職が目立っています(図3-9)。

図3-9 女性の18歳-39歳の年齢別県外転出理由
(青森県、2018年-2023年合計)



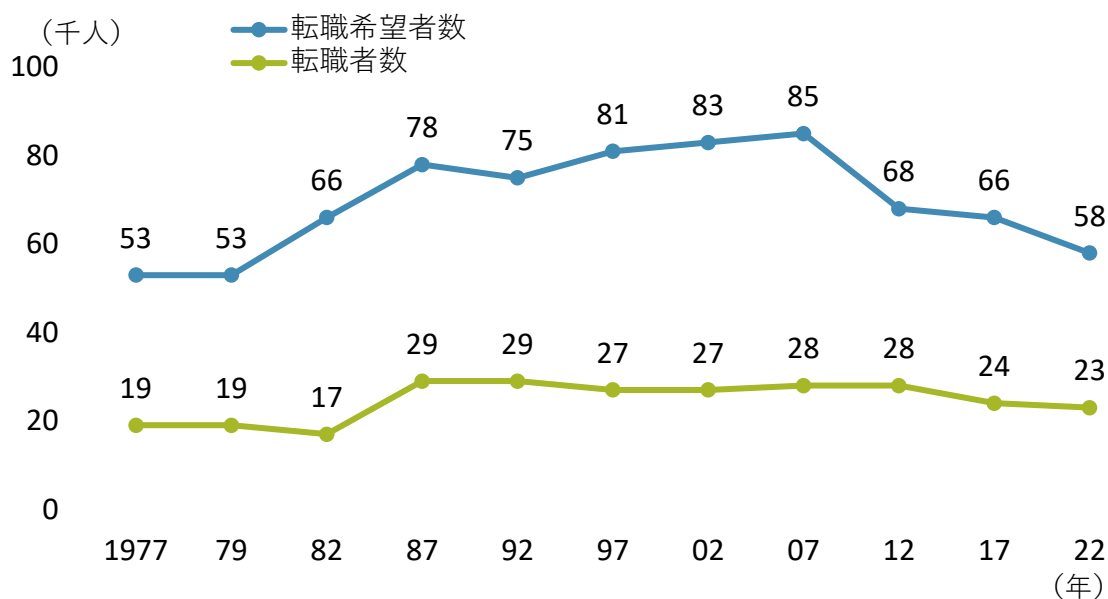
(備考) 県統計分析課「2024年度版青森県社会経済白書」より引用。

3-4 転職動向

○ 本県における転職希望者数と転職者数

「就業構造基本調査」によると、本県における転職希望者は1970年～1980年代は5万人から7万人程度であり、1990年代には8万人超となっています。2012年以降は団塊世代の定年退職も相まって7万人を下回るまで減少しています。一方で、転職者数は、1980年代から2000年代までは2万人後半で推移し、2010年代後半以降は2.3～2.4万人まで減少しています(図3-10)。

図3-10 転職希望者数と転職者数の推移
(青森県、1977年度～2022年度)

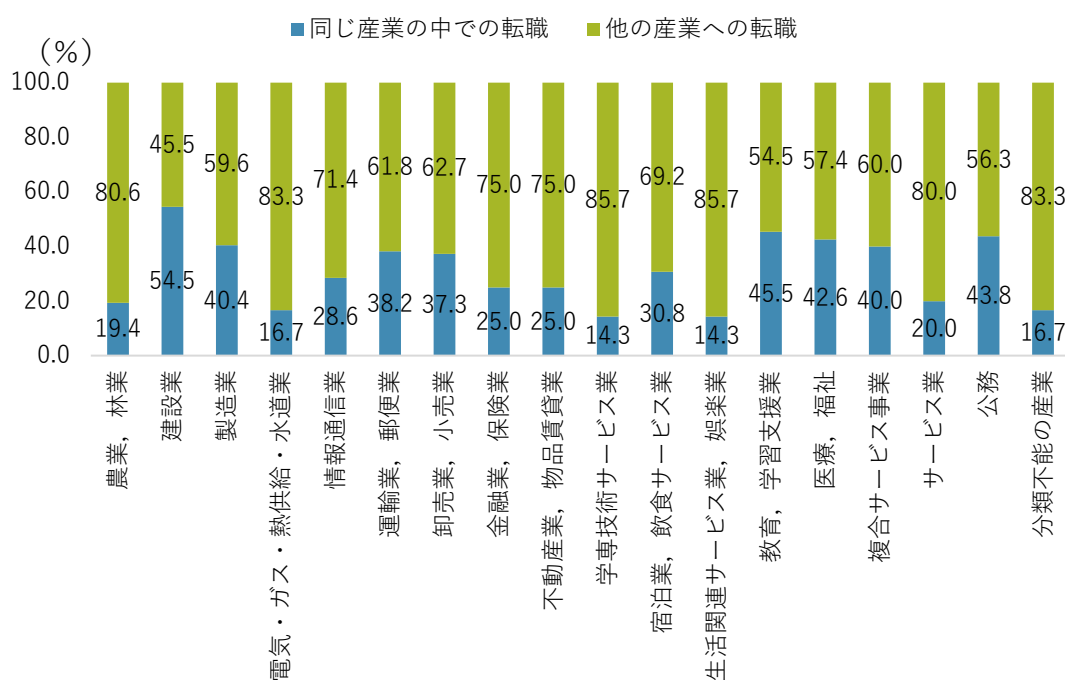


(備考) 総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

○ 本県における産業別転職者数の割合

産業別の転職動向についてみていきます。総務省統計局「就業構造基本調査」によると、同じ産業内での転職者数は「建設業」、「教育・学習支援事業」、「医療・福祉」、「公務」が多くなっています。身に着けたスキルや資格を活かした転職などにより同じ産業の中で転職していると考えられます。「電気・ガス・熱供給・水道業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」を含むそれ以外の産業は他の産業への転職がみられます。これは、スキルや資格との関連はもちろんのこと、それ以外の要因も考えられるところです(図3-11)。

図 3-11 産業別転職者数の割合（青森県、2022 年度）

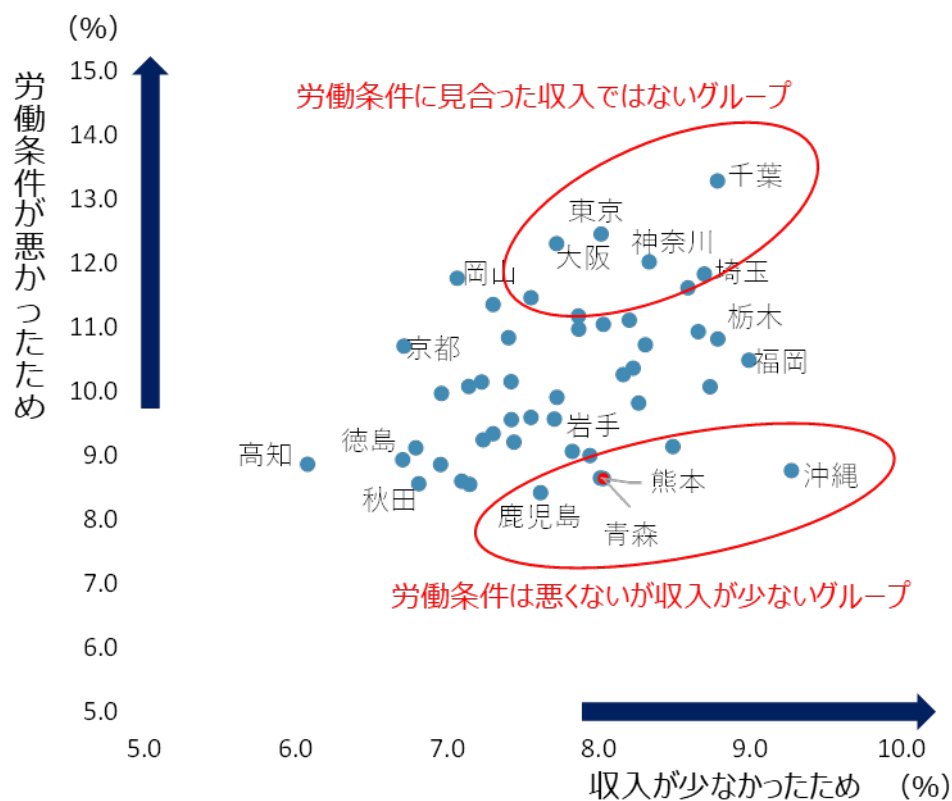


(備考) 総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

○ 都道府県別の転職理由

同調査における転職理由について、都道府県別の特徴をみるため、「収入が少なかったため」と「労働条件が悪かったため」の2つの理由でプロットしました。東京、千葉、神奈川、大阪等といった大都市圏は、平均年収が地方圏より比較的高いにもかかわらず「労働条件が悪かったため」と「収入が少なかったため」の両方が高くなっています。これは、得られる収入や労働内容が労働条件に見合っていないという傾向であると考えられます。一方で、青森県は、熊本県、鹿児島県、沖縄県等と同じく労働条件は悪くないが収入が少ないという傾向が示唆されます(図 3-12)。

図 3-12 転職理由（収入が少ない・労働条件が悪い）
（都道府県別、2022 年度）



(備考) 総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

○ 本調査からみた転職の動向

ここからは、「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」の調査結果を基に、転職理由等についてみていきます。本調査の調査概要は表 3-13 のとおりです。北東北3県（青森県、岩手県、秋田県）を調査対象としており、3県間で転職経験に有意な差は認められませんでした(表 3-14)。このことから、同じ性質を持つひとまとまりのデータとして分析を進めています(P値:0.17)。転職経験の有無は「県内で転職経験あり」が47.3%、「県外に転職経験あり」が20.5%、「転職経験なし」が32.2%となっています。また、男女別に転職経験の有無をみると女性の方が、「県内で転職経験あり」の割合が50.6%と高くなっています(図 3-15～16)。

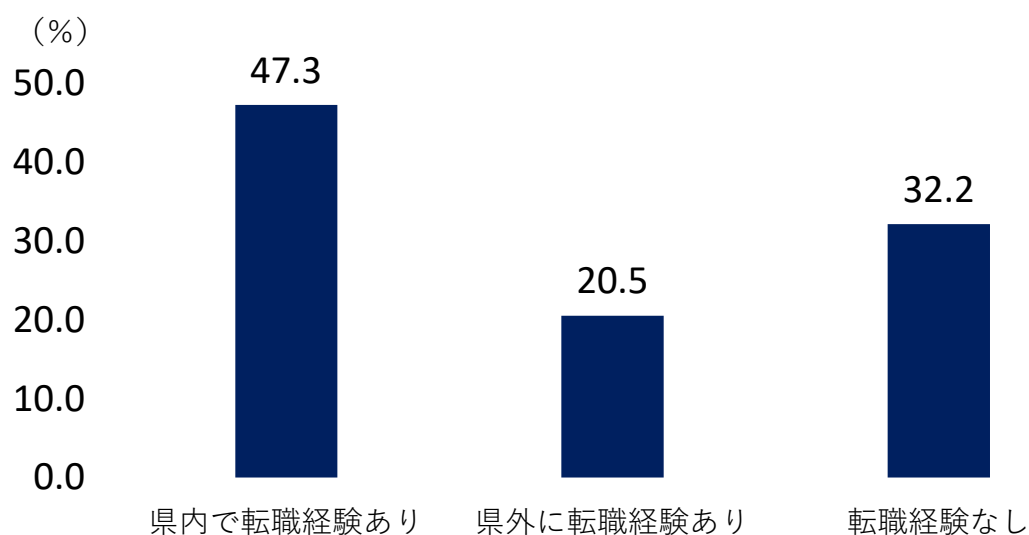
表 3-13 調査の概要

項目	内容
実施主体	青森県
調査対象	青森県、岩手県、秋田県を初職地とする 20～49 歳の男女
調査手法	インターネット調査
回答者数	721 人
調査期間	令和 7 年 6 月 19 日 ～令和 7 年 6 月 21 日

表 3-14 転職経験の有無（3 県比較、%）

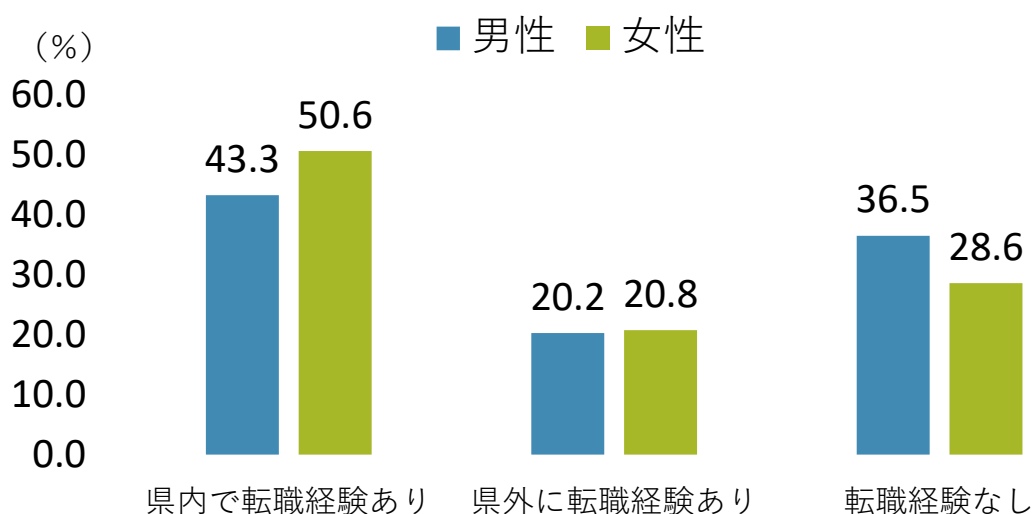
出身地	県内転職 (%)	県外転職 (%)	転職なし (%)
青森県	46.3	20.5	33.2
岩手県	47.1	16.2	36.7
秋田県	52.6	21.1	26.3
3 県合計	47.3	20.5	32.2

図 3-15 転職経験の有無



(備考) 県統計分析課「令和 7 年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」より作成。

図 3-16 転職経験の有無（男女別）

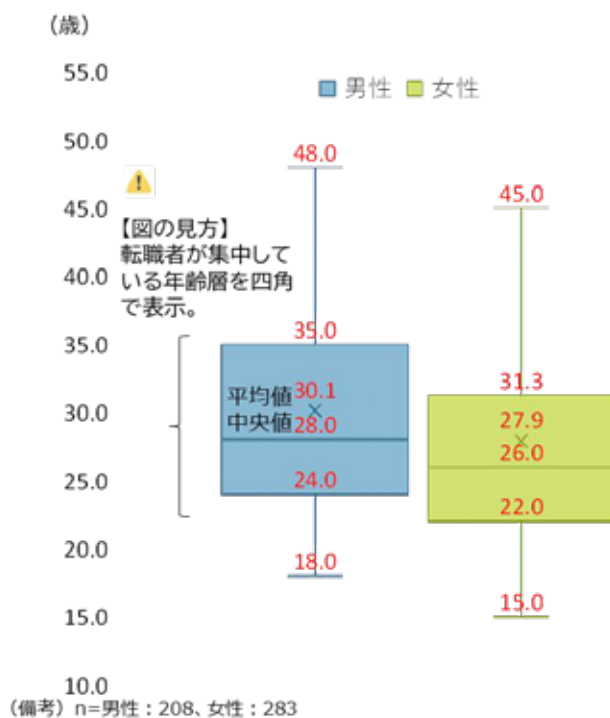


(備考) 県統計分析課「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」より作成。

○ 本調査からみた転職時の男女別の年齢分布

転職時の年齢分布を男女別と県内・県外別にみていきます。男女別では女性の転職年齢が低くなっています。男性の転職年齢は、平均値 30.1 歳、中央値 28 歳となっています。女性の転職年齢は、平均値 27.9 歳、中央値 26 歳となっています(図 3-17)。

図 3-17 転職時の年齢（男女別）

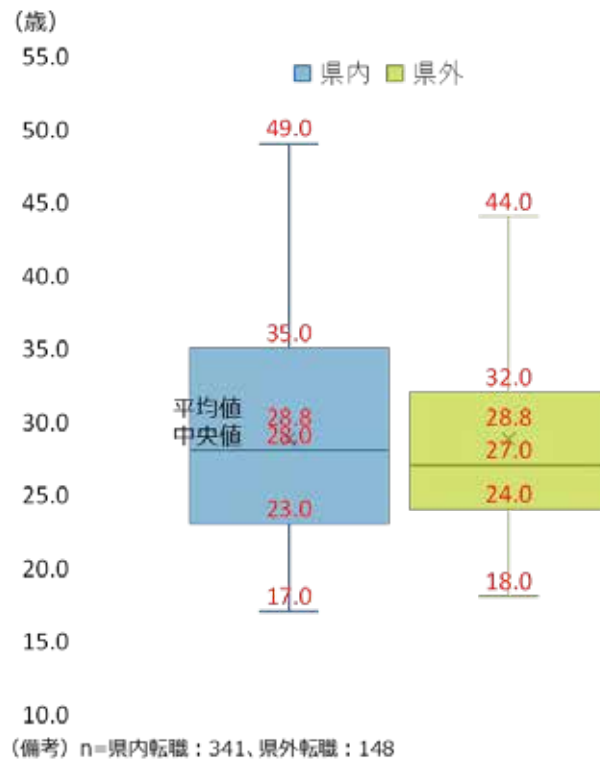


(備考) 県統計分析課「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」より作成。

○ 本調査からみた転職時の県内・県外別の年齢分布

県内・県外別では、平均値はいずれも 28.8 歳となっていますが、中央値は県内が 28 歳、県外が 27 歳となっています。このように、県外の企業・団体等に転職する場合はより若い年齢で転職していることがわかります(図 3-18)。

図 3-18 転職時の年齢 (県内・県外別)

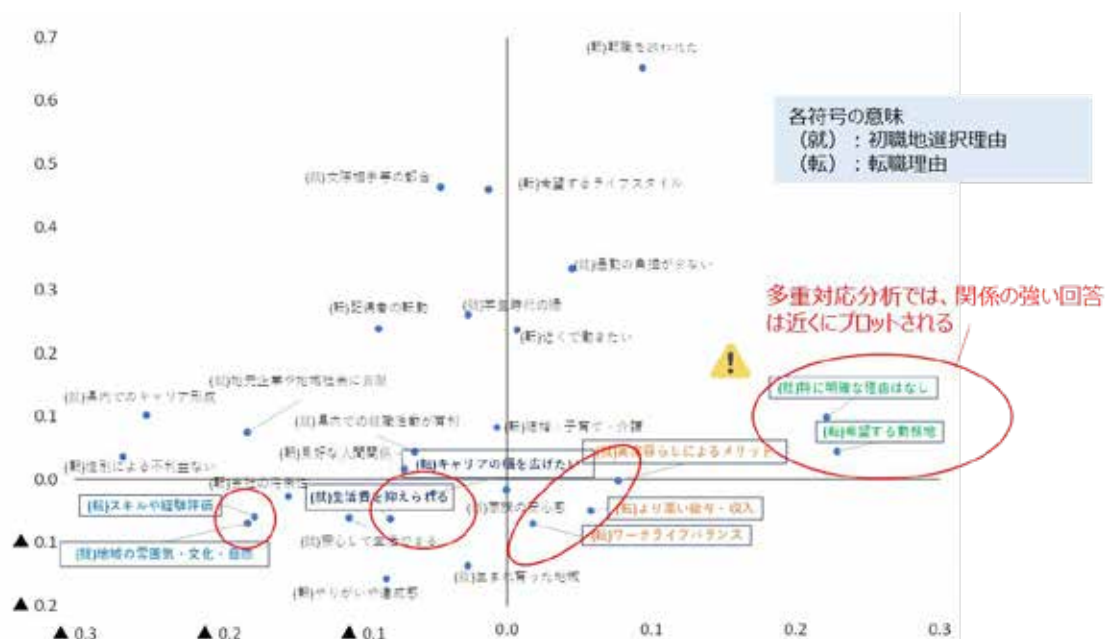


(備考) 県統計分析課「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」より作成。

○ 初職地選択理由と転職理由の関係性

初職地選択理由と転職理由の2つの質問間で関係の強い回答同士を多重対応分析により分析した結果をまとめました。「実家暮らしによる経済的なメリット」により初職地を選択した層は、その後、「より高い給与・収入」を求めて転職していることがわかります。また、「都会と比較して生活費(家賃が低いなど)を抑えられる」という理由で選択した層は、その後「現在とは異なる職種・業界にチャレンジし、キャリアの幅を広げたい」「より良好な人間関係の中で働くことができる環境を求めている」という理由で転職しています。このように初職地選択理由が今後のキャリアを歩む上で続くわけではないことがわかります。なお、「地元企業や地域社会に貢献したいという思いがある」や「満員電車がいないなど通勤の負担が少ない」と回答した層は関係性のある転職理由が存在しません(図3-19)。

図3-19 初職地選択理由と転職理由の関係性 (男女計)

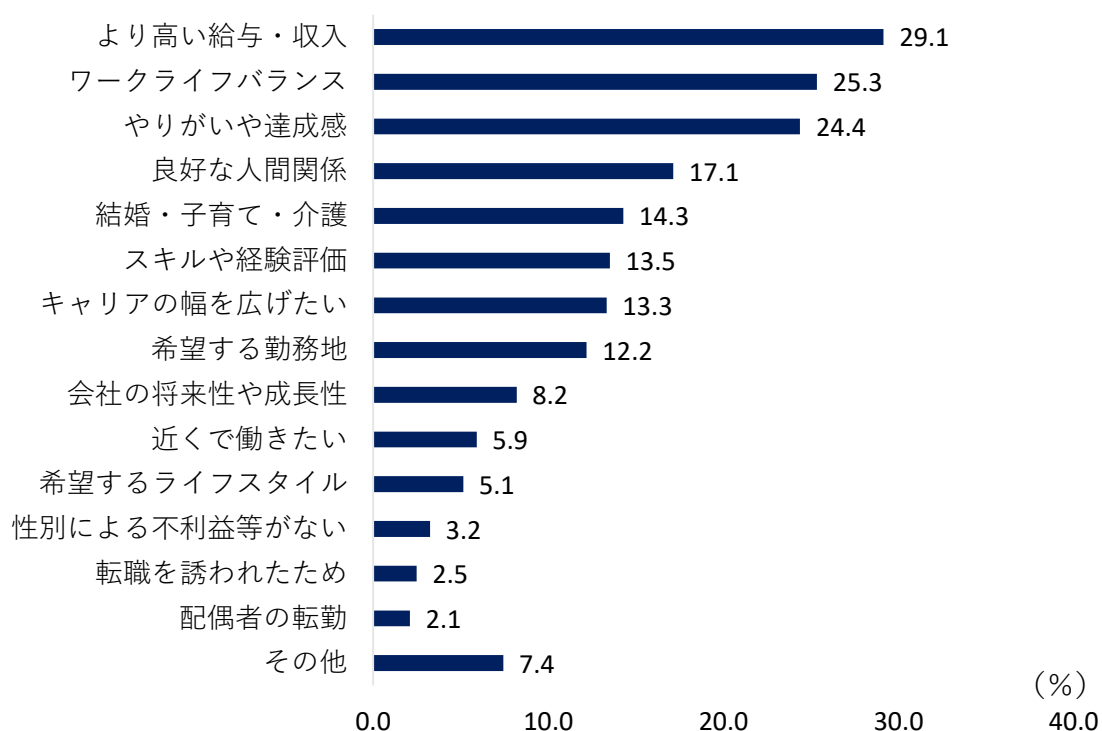


(備考) 県統計分析課「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」より作成。

○ 転職を考えた、転職した理由

転職を考えた、転職した理由として、「より高い給与・収入」(29.1%)、「ワークライフバランス」(25.3%)、「やりがいや達成感」(24.4%)と回答した割合が多くなっています。この結果をみると、給与・収入という待遇面だけでなく、就労環境やワークエンゲージメントなど多様な項目が転職を考えたり、転職したりといった意思決定と関連している可能性がうかがえます(図3-20)。

図3-20 転職を考えた、転職した理由 (男女計、%)

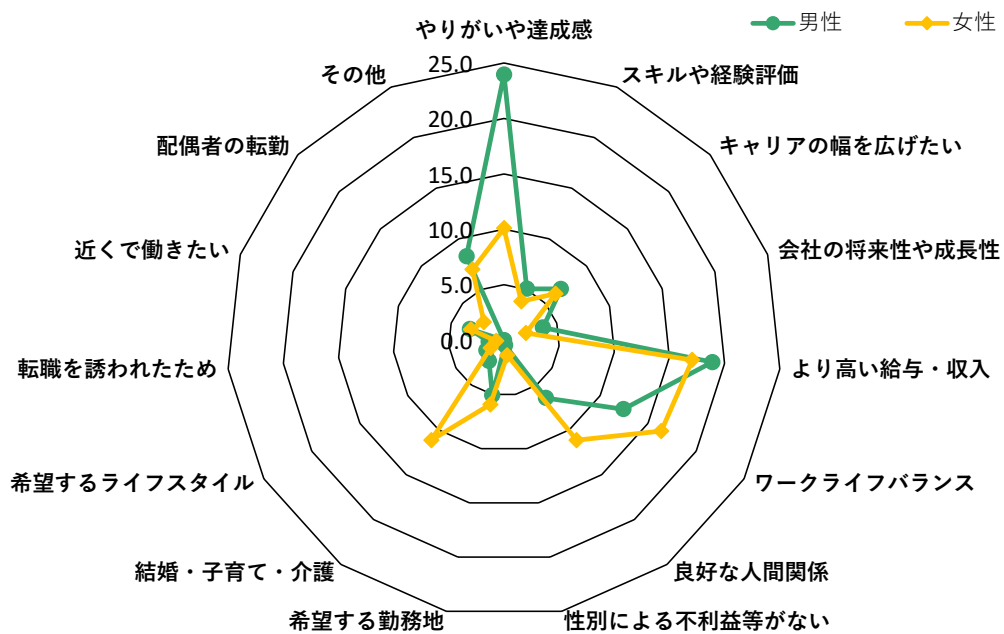


(備考) 県統計分析課「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」より作成。

○ 転職を考えた、転職した理由(男女別)

ここでは、男女別の「転職を考えた、転職した理由」について着目し分析を行っていきます。女性の「転職を考えた、転職した理由」は、「より良いワークライフバランスを実現したい」、「より良好な人間関係の中で働くことができる環境を求めている」、「結婚・子育て・介護など、ライフステージの変化に合わせた働き方を実現したい」等が男性よりも高くなっています。こうした回答の背景には、主に女性が子育てや介護を担いながら働いていることが考えられます(図3-21)。

図3-21 転職を考えた、転職した理由(男女別、%)

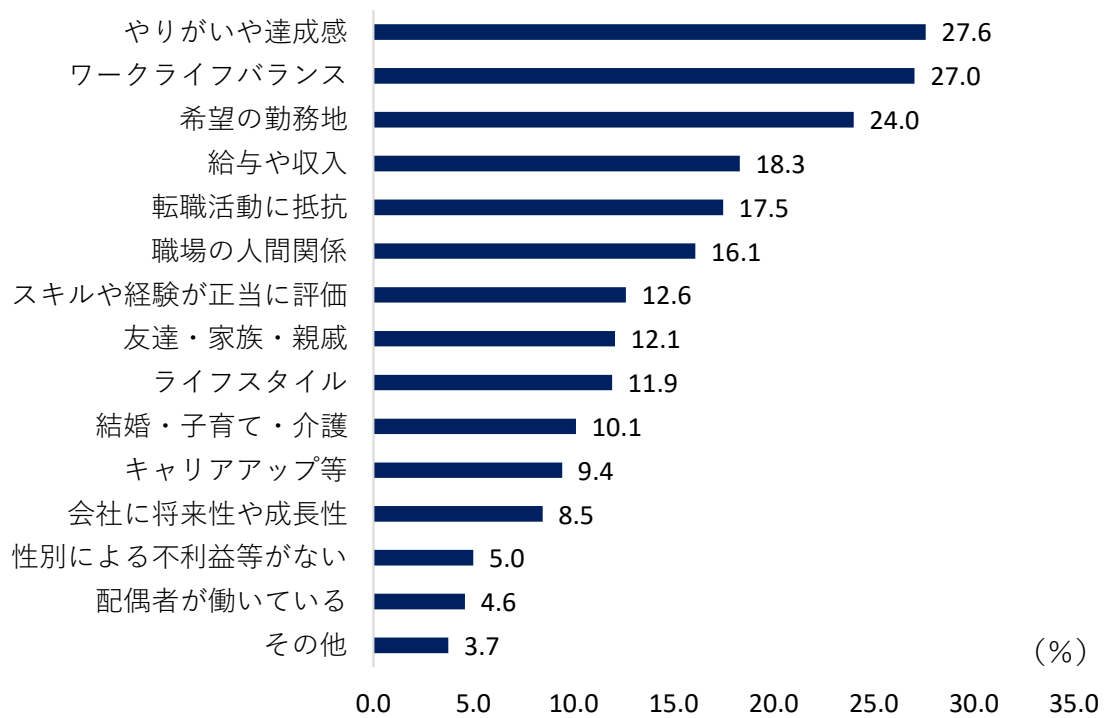


(備考) 県統計分析課「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」より作成。

○ 現在の職場で働き続ける理由

「現在の職場で働き続ける理由」は、「やりがいや達成感」(27.6%)、「ワークライフバランス」(27.0%)、「希望の勤務地」(24.0%)が多くなっており、就労環境やワークエンゲージメントが重視される傾向があります(図3-22)。

図3-22 現在の職場で働き続ける理由 (男女計、%)

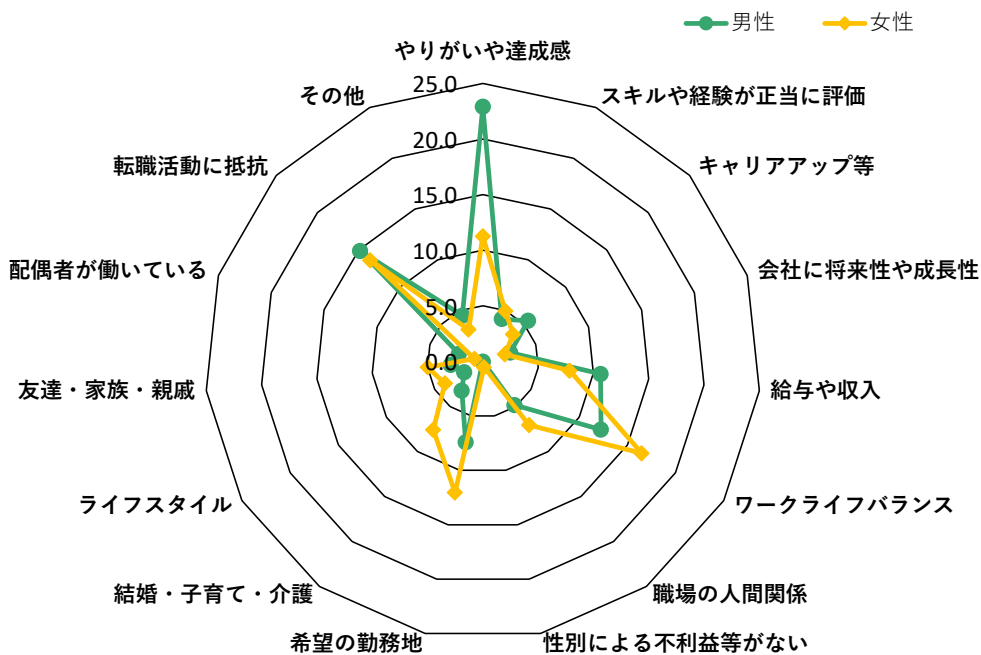


(備考) 県統計分析課「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」より作成。

○ 現在の職場で働き続ける理由(女性)

一方で、女性が「現在の職場で働き続ける理由」は、「現在の労働条件に満足しており、ワークライフバランスが取れている」と「現在の勤務地が希望に合っており、通勤や生活に不便がない」等が男性よりも高くなっています(図3-23)。

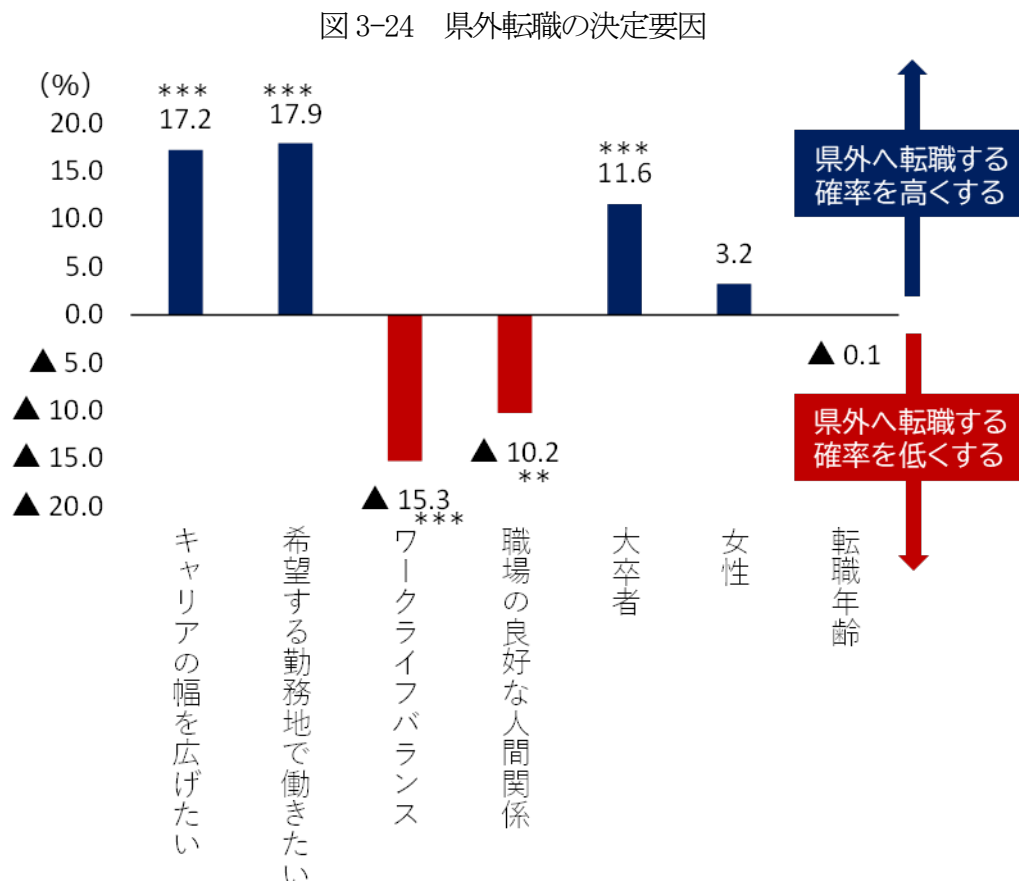
図3-23 現在の職場で働き続ける理由(男女別、%)



(備考) 県統計分析課「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」より作成。

○ 県外転職の決定要因

ここでは、県外転職の決定要因についてみていきます。県外転職の理由には、個々人の背景が影響していると考えられます。そのため、本調査で回答された転職理由と県外転職との関係について、性別及び学歴等の属性をコントロールした上で、プロビット分析を行った上で、限界効果を推定しました。推定の結果、大卒者であることが県外転職の確率を正(プラス)に高めていることが示唆されます(+11.6%)。一方で、性別や転職年齢には統計的有意な結果はみられませんでした。また、転職理由については、「現在とは異なる職業・業界にチャレンジし、キャリアの幅を広げたい」(+17.2%)、「希望する勤務地で働きたい」(+17.9%)といった意識が県外転職の確率を正(プラス)に高めていることが示されています。一方で、理由の中でも「より良いワークライフバランスを実現したい」(-15.3%)、「より良好な人間関係の中で働くことができる環境を求めている」(-10.2%)といった理由が県外転職の確率に負(マイナス)に作用し、県外転職を抑制することも示唆されています(図3-24)。

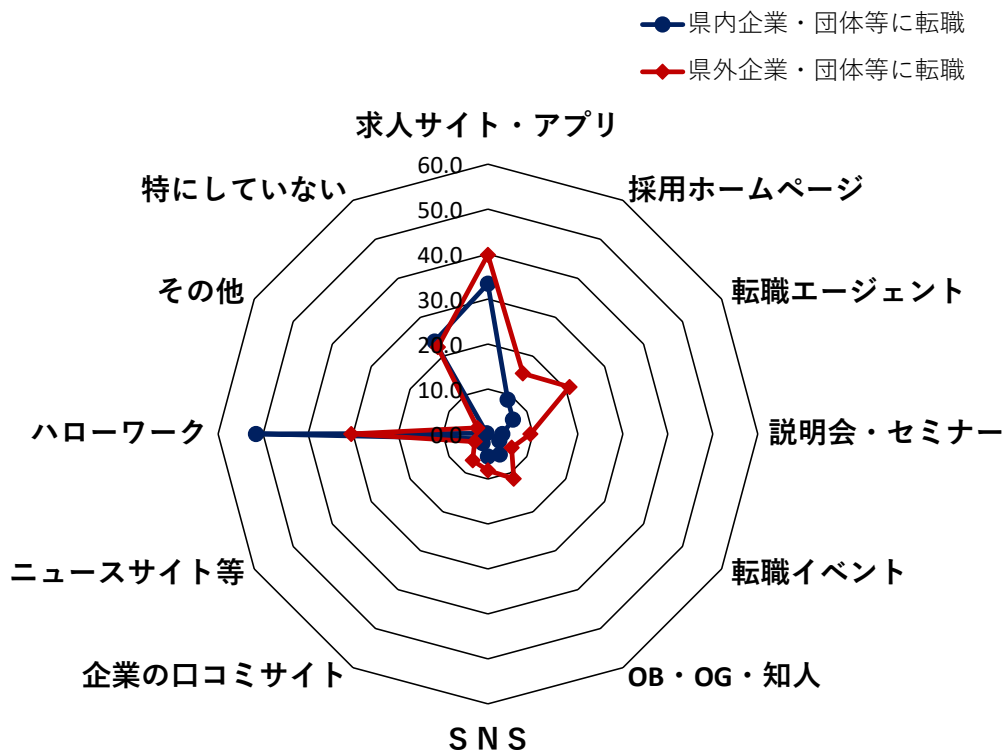


(備考) 県統計分析課「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」より作成。

○ 転職に関する情報収集

転職を決定するに当たっては、転職に関する情報をどの経路から取得するのかが重要な要素の一つとなります。本調査では、転職に関する情報収集について明らかにしています。県外転職では「求人サイト・アプリ」(39.9%)や「転職エージェント」(20.9%)の割合が高くなっています。一方で、県内転職では「ハローワーク」(51.6%)の割合が圧倒的に高く、次に、「求人サイト・アプリ」(33.4%)となっています。その他の選択肢については、県内転職と県外転職との間で大きな違いはみられませんでした(図3-25)。

図3-25 転職に関する情報収集(県内・県外別、%)



(備考) 県統計分析課「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」より作成。

<第3章のまとめ>

- 本県における入職率と離職率をみると、労働環境の改善や労働力不足も相まって、離職者数が減少しているものと考えられます。また、産業別の離職率の傾向は年によって異なっており、2024年では「建設業」や「生活関連サービス業、娯楽業」が比較的高くなっています。
- 産業間の労働移動の活発さを示すリリエン指標に着目すると本県は指標が小さく、従業員の入替り率も全国より低く、労働移動が起こりにくいことが示唆されます。
- 都道府県別・男女別の転入・転出超過率に着目すると、引き続き20-24歳の転出超過率が男女ともに全国ワーストであり、特に女性のマイナス度合いが大きくなっています。一方で、25-29歳及び30-34歳においても県外転出傾向が続いていることが示されています。この背景にあるのが、転職を理由とした県外転出です。
- 本県における転職希望者数は5万8千人、実際の転職者数は2万3千人となっています。転職理由をみると、本県の場合は、労働条件は悪くないが収入が少ないという傾向が示唆されます。
- また、県は「令和7年度県内定着と転職意識に関するインターネット調査」を実施し、転職による県外転出の背景を分析しました。転職経験の有無については、「県内で転職経験あり」が47.3%、「県外に転職経験あり」が20.5%、「転職経験なし」が32.2%となっています。また、男女別では、女性の方が県内で転職経験ありが50.6%と多くなっています。
- 女性の特徴として、転職年齢の中央値は26歳で男性より2歳若くなっています。また、「より良いワークライフバランスを実現したい」、「より良好な人間関係の中で働くことができる環境を求めている」、「結婚・子育て・介護など、ライフステージの変化に合わせた働き方を実現したい」を重視し、これらの条件が整えば同じ職場で働き続けることにつながります。
- 一方で、男性の転職理由は「もっとやりがいや達成感のある仕事に就きたい」が最も多くなっています。この回答の背景には、女性が「やりがいや達成感」を重視していないわけではなく、子育てや介護を担いながら働いていることが考えられます。
- 県外への転職の決定要因を分析すると、「キャリアの幅を広げたい」と「希望する勤務地で働きたい」という理由や大卒者であることが、県外への転職確率を高めています。逆に、「ワークライフバランス」や「職場の良好な人間関係」を重視することは、県外転職を抑制し、県内定着を促進する可能性があります。

3 「ふるさと住民登録制度」を活用して「関係人口」増加を目指そう

青森中央学院大学 経営法学部 教授 竹内 紀人

2016年に総務省関連の有識者会議等で「移住した『定住人口』でもなく、観光に來ただけの『交流人口』でもない地域と多様に関わる人々」として「関係人口」という用語が使われ始め、2018年版『総務省 地方財政白書』等で明確に定義され、その後、総務省が関係人口に関連する事業を展開していった。

「関係人口」の概念が明確に示されてから10年である。日本中のどこよりも人口減少と若年層の流出に悩む青森県と県内市町村は、今年こそ、地域と継続的に関わってくれる「関係人口」を積極的に増やしていきたいものである。今では、多くの地方人が「関係人口」を大切な概念だと思ふようになっている。一方、それは人数を把握できないことなどを含め、つかみどころがない曖昧な存在であったことも事実である。

そうした中、政府は2025年に「地方創生2.0」を策定し、「関係人口」を重要施策と位置付け、向こう10年間のうちに実人数で1千万人、延べ人数で1億人という数値目標を設定した。また、関連する主要施策として、「ふるさと住民登録制度」の新設を掲げた。

ふるさと住民登録制度は、関係人口を自治体が公式に登録する仕組みである。専用アプリで希望する自治体に登録した登録者が当該自治体から情報提供や証明書を受け取れる制度であり、自治体によっては交通費補助や施設利用割引等を提供する可能性もある。政府では、関与の度合いによって登録をベーシックやプレミアムなどに区分する案も出ている。関係人口の規模や地域との関係性などが可視化されることにより、地域の担い手確保や地域経済活性化等に向けた仕組み創りを本格化させたいという期待が込められている。

2026年1～2月には、同制度のモデル自治体が募集されており、その後年度内にモデル事業実証を踏まえ、国の制度として整備が進められていく予定だ。すでに京都府亀岡市など国の制度発足を待たずに独自の登録制度を進めているいくつかの自治体もある。本稿執筆時点で、モデル自治体に応募している県内市町村があるかどうか不明であるが、是非とも県内での積極的な取組に期待したい。

ふるさと住民登録制度は非常に興味深い制度だが、いざ正式に開始されても、登録してもらえなければ何も進まない。つまり、地方創生全般に言えることだが、誰かに何かをしてもらう以前に「地域引力」が必要とされる。

いつも言われるように、青森県には文化、食、自然景観など素晴らしい資源がある。しかし、関係人口増加も観光振興と同じで、「あれも素敵でしょ、これも魅力です」だけでは数ある自治体の中で注目してもらうことは困難だ。地域引力を発揮するには、ひと言で引き付けられるイメージを伝えなくてはならない。私たちがアピールしたいものではなく、登録しようと考えている人々が惹きつけられるものは何かである。継続的に青森県のどこかに通い続ける自分をイメージさせてくれる何かがあり、そしてそれを伝える魅力的な人物が増えれば、ふるさと住民登録をしようと地域外の方々が考えてくれるかもしれない。

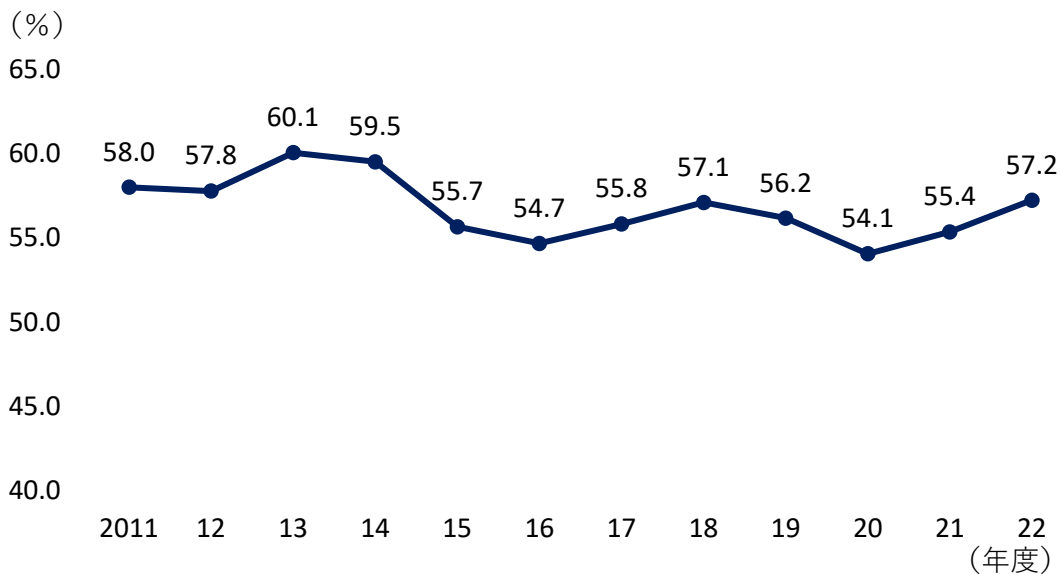
また、登録者として県民がなすべきこともある。なにがしかのご縁や興味を持っている県内自治体に速やかにふるさと住民登録をすることだ。遠くからの助っ人は確かに頼もしいが、そんなに簡単に通い続けてくれるものでもない。外部人材に期待する前に、「ふるさと住民登録制度」を基に県内で近隣の市町村住民同士が助け合えるプラットフォームを創り上げていくことが、「関係人口」増強に関しては最も近道だと考える。

4-1 概要

本章では、労働の対価である給与・賃金と、給与・賃金が使われる個人消費に焦点を当てて分析していきます。人口減少下において地域経済を維持・発展させていくためには、労働力不足対策によって県経済全体を支える生産活動を停滞させないことはもちろんのこと、所得向上による安定した収入の確保や個人消費の拡大が重要です。特に個人消費は、県内総生産の約6割を占め、県経済を支える柱です(図 4-1)。個人消費が活発になることで、人口減少が進行する中でも、地域経済の活性化や地元企業・団体等の成長・雇用創出にもつながり、ひいては、若者の地元定着や地域経済における好循環の実現につながっていくと考えられます。

本節では、給与・賃金及び個人消費の現状について分析することで、人口減少下における地域経済の維持・発展に資する政策立案の根拠(エビデンス)を考察していきます。

図 4-1 県内総生産に占める個人消費の割合
(青森県、2011年～2022年)

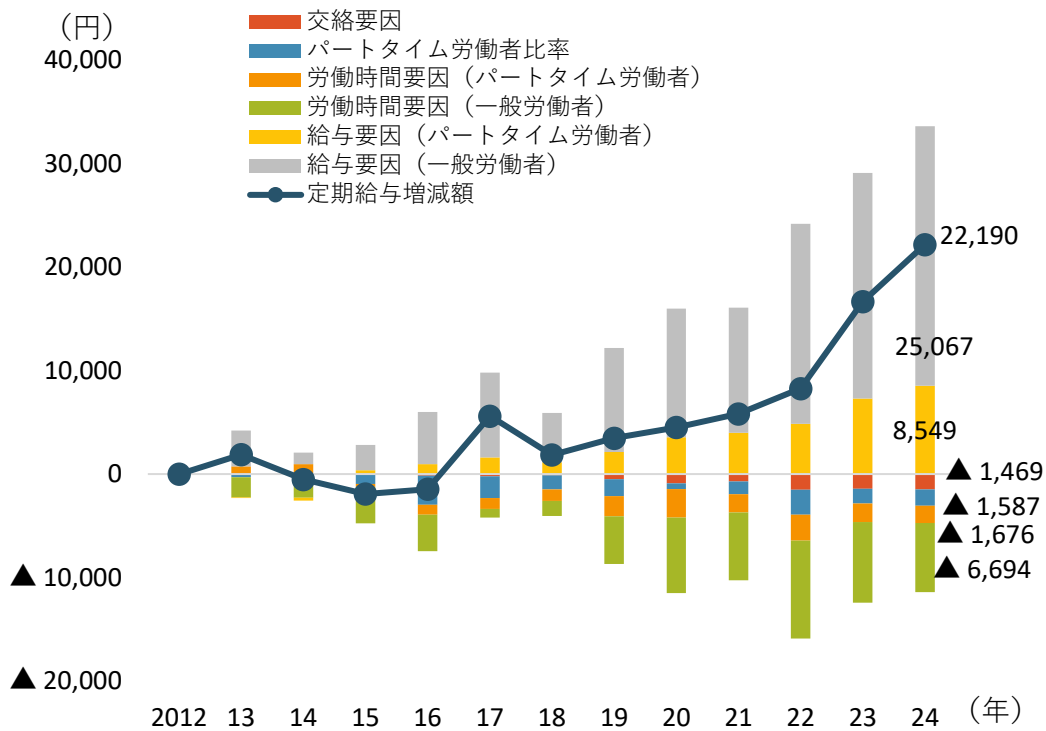


(備考) 県統計分析課「令和4年青森県県民経済計算」より作成。

○ 定期給与増加の要因分解

本県の定期給与(基本給+諸手当)は、2012年と比較すると22,190円増加しています。その増加要因を①給与、②労働時間、③パートタイム労働者比率の3要因に分解して分析します。その結果、働き方改革に伴う労働時間の減少等により11,426円減少しているものの、給与が33,616円(一般労働者25,067円+パートタイム労働者8,549円の合計値)引き上がったことにより全体的に増加していることがわかります(図4-2)。

図4-2 定期給与増加の要因分解
(青森県、2012年-2024年)

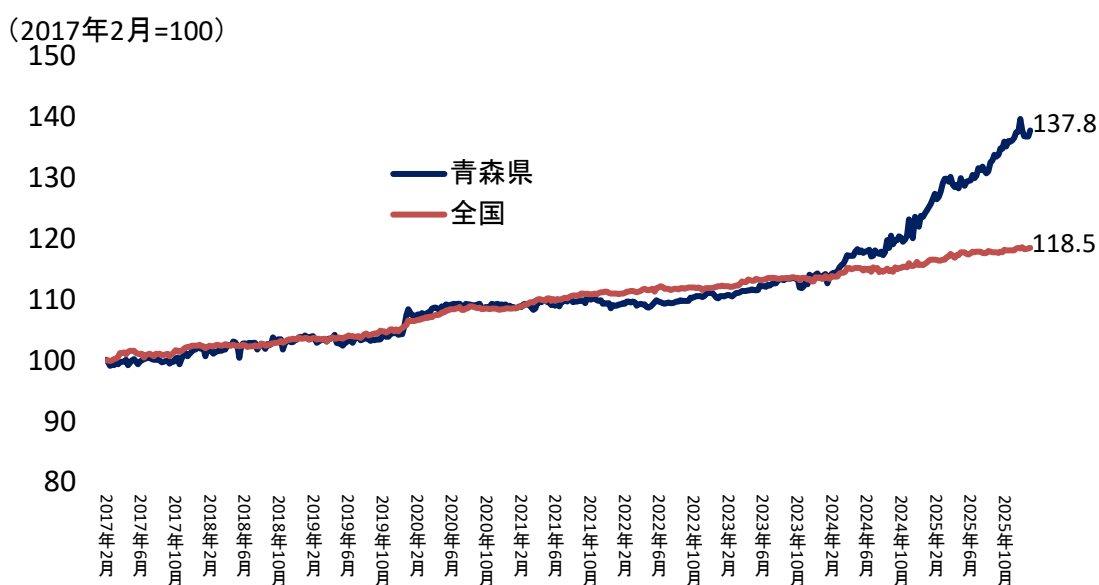


(備考) 県統計分析課「毎月勤労統計調査地方調査」より作成。

○ 正社員の平均募集賃金

定期給与は雇用者に支払われている賃金の指標ですが、定期給与だけでなく、労働市場において示される募集賃金も引き上がっています。例えば、正社員の平均募集賃金は上昇が続いており、2017年2月と比較して37.8%(指数:137.8)の増加となっています。この伸び率は全国の18.5%(指数:118.5)と比較しても高くなっていることが特徴的です(図4-3)。元々の募集賃金の水準が低いこともありますが、それを考慮しても2024年以降の急激な引上りは着目すべき点です。

図4-3 正社員の平均募集賃金の伸び
(青森県、2017年2月-2025年12月)

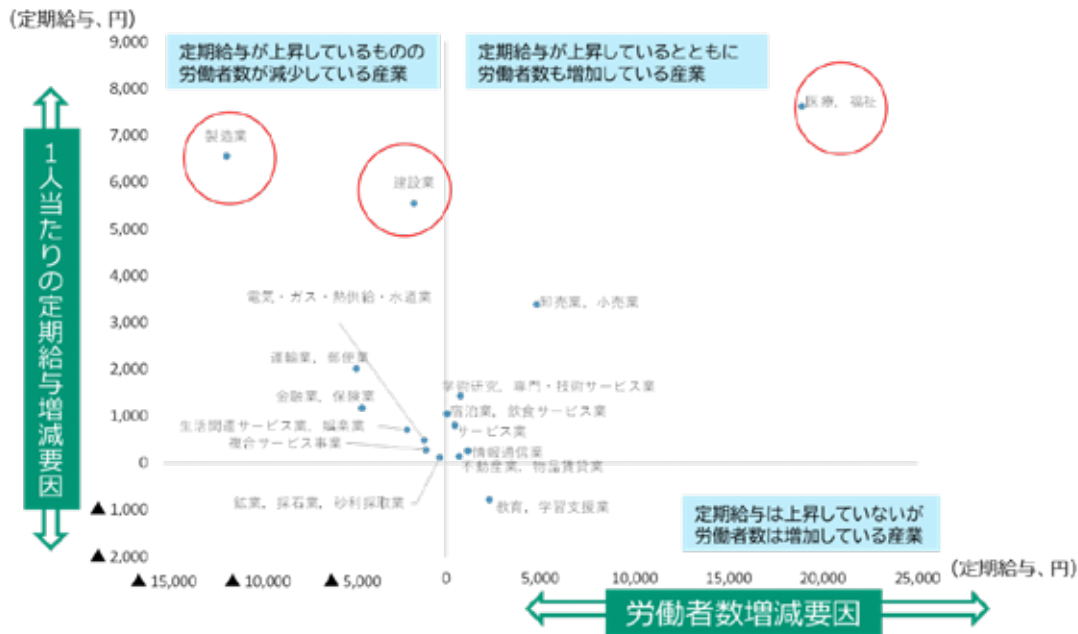


(備考) 株式会社ナウキャスト「HRog 賃金Now」より作成。

○ 本県における産業別の定期給与増加の特徴(一般労働者)

本県における定期給与の増加の中で、一般労働者(主に正社員)の定期給与増加が産業別どのような傾向をもって増加に寄与しているかをみてみます。シフトシェア分析³⁹の考え方を応用して、各産業の定期給与の増加要因を①1人当たりの定期給与増減と②労働者数増減の2要因に分解して分析すると、「医療・福祉」分野は、定期給与と労働者数の両方で増えている一方、「製造業」や「建設業」は、定期給与は上昇しているものの、労働者数は減少しています(図4-4)。

図4-4 本県における産業別の定期給与増加の特徴
(一般労働者、2012年→2024年)



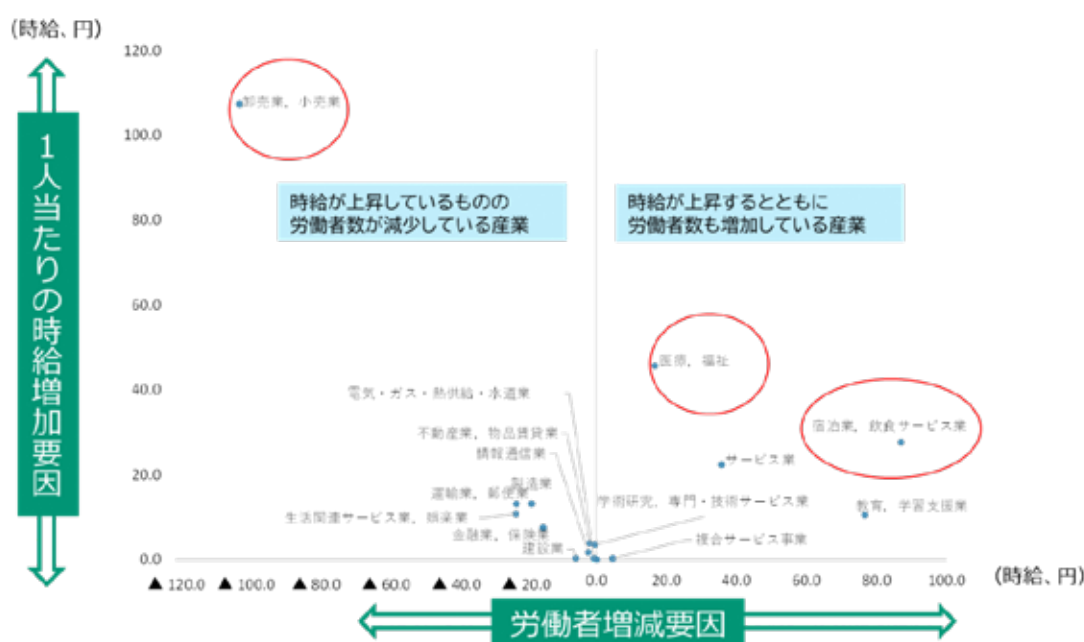
(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

³⁹ シフトシェア分析とは、地域経済の成長を、成長要因、産業構造要因、地域固有の要因に分解する分析手法です。本分析では、成長率を賃金の伸び率に置き換えて、1人当たりの定期給与の伸び率とし、構造要因と労働者数要因に置き換えて2要因に分解して計算したものです。

○ 本県における平均時給増加の産業別の特徴(パートタイム労働者)

続いて、本県における産業別のパートタイム労働者の時給増加要因を分析していきます。先ほどの一般労働者(主に正社員)と同様に、「医療・福祉」はパートタイムにおいても時給と労働者数の両方で増加しています。「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」では、パートタイム労働者1人当たりの時給が増加しており、これは後述する最低賃金の引上げとも関連している可能性があります(図4-5)。

図4-5 本県における平均時給増加の産業別の特徴
(パートタイム労働者、2012年→2024年)



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

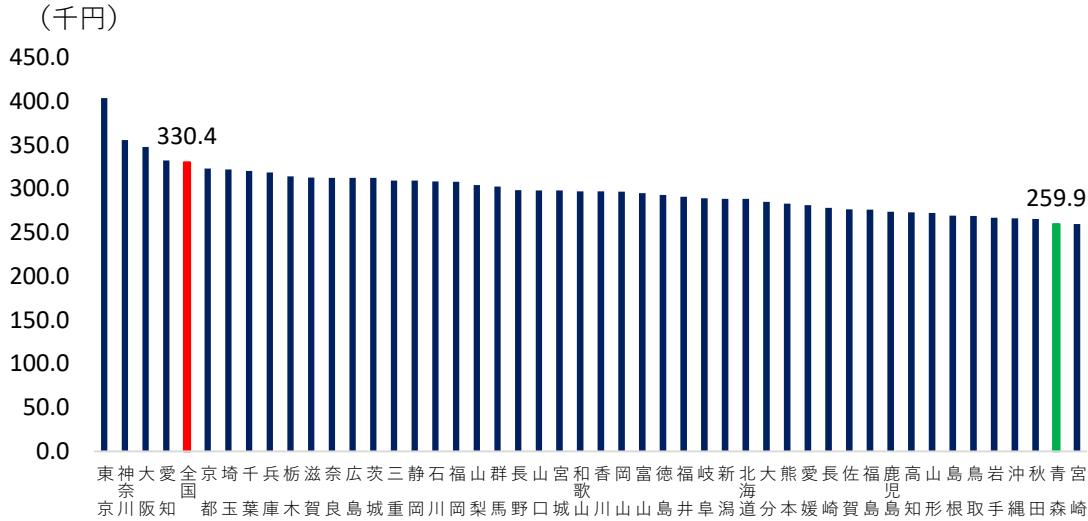
○ 本県の平均給与が全国平均給与よりも低い理由の要因分解(産業別)

厚生労働省「令和6年賃金構造基本調査」によると、本県の所定内給与は259.9千円であり、全国の所定内給与の330.4千円と比較して約7万円低くなっています(図4-6)。約7万円低い理由を「産業構成効果」(産業構造による影響)と「産業内賃金水準効果」(産業内での賃金水準による影響)に分けて分析するために、Brinson and Fachler(1985)分解によって分析しました⁴⁰。この手法により、①「産業構成効果」(青色)、②「産業内賃金水準効果」(黄緑色)、③「交互作用効果」(橙色)の3つに分解します。①「産業構成効果」(青色)がマイナスの場合は、全国的に賃金が低い産業の雇用比率の高さという構造的な要因が大きいことを示します。一方で、②「産業内賃金水準効果」(黄緑色)がマイナスの場合、全国と比べて産業内賃金水準の低

⁴⁰ Brinson and Fachler(1985)の分解手法は、従来ポートフォリオのパフォーマンス分析のために開発され、投資ポートフォリオの成績がなぜ高いのかを分析する手法です。本稿ではこれを賃金に応用し分析を行っています。

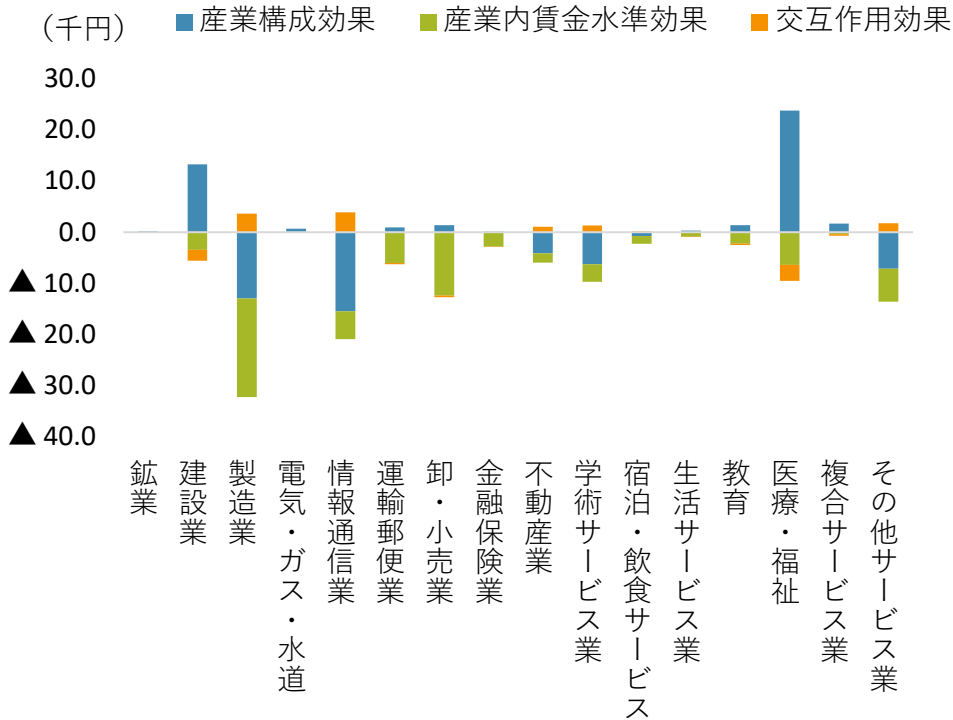
さが要因であることを示します。③は①、②で説明されない残差です。これをみると、①「産業構成効果」(青色)、②「産業内賃金水準効果」(黄緑色)ともに、製造業と情報通信産業が押し下げていることが特徴的です(図4-7)。

図4-6 所定内給与水準(都道府県別、2024年度)



(備考) 厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より作成。

図4-7 本県の平均給与が全国よりも低い理由の要因分解(産業別)

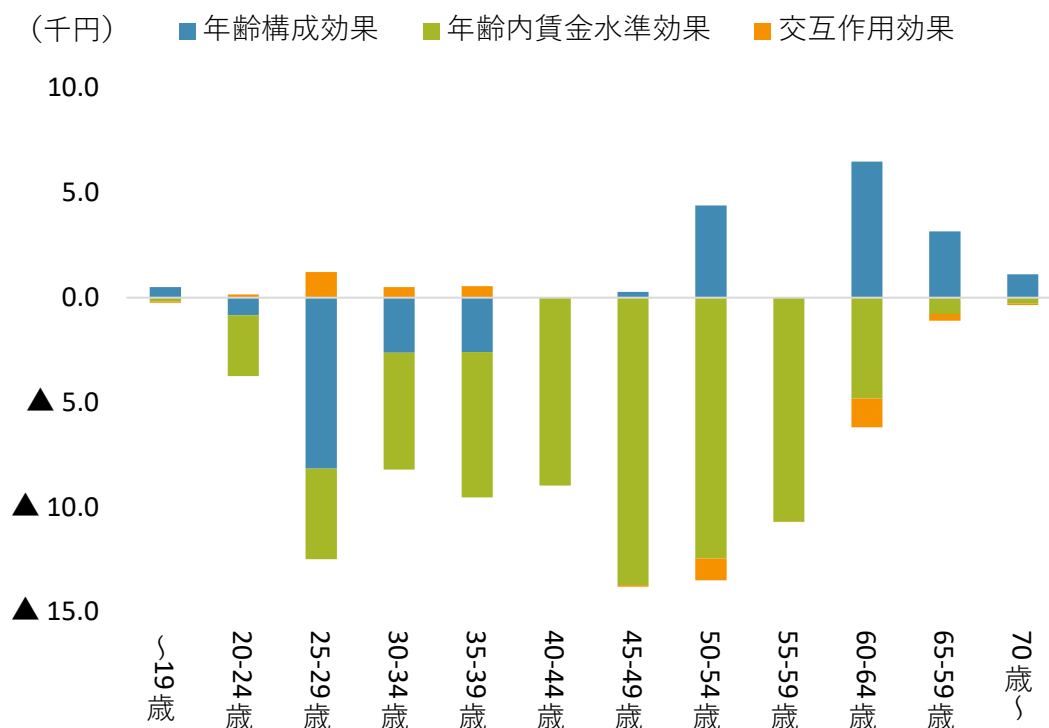


(備考) 厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より作成。

○ 本県の平均給与が全国の平均給与よりも低い理由の要因分解(年齢別)

同様の分解を年齢別に行うと、全ての年代において全国平均よりも賃金水準が低いことが示されています。「年齢構成効果」は、25-29歳、30-34歳、35-39歳が低く、特に、25-29歳は全国平均と比べて労働者も少なく、かつ賃金も低いことが際立っています。また、～19歳を除く全ての世代で「年齢内賃金水準効果」がマイナスに寄与しており、全国と比較して低くなっていることが示されています。そのため、特定の世代の給与を改善すべきという世代間の議論ではなく、全体的な水準の改善が必要なことが示唆されています(図4-8)。

図4-8 本県の平均給与が全国よりも低い理由の要因分解 (年齢別)

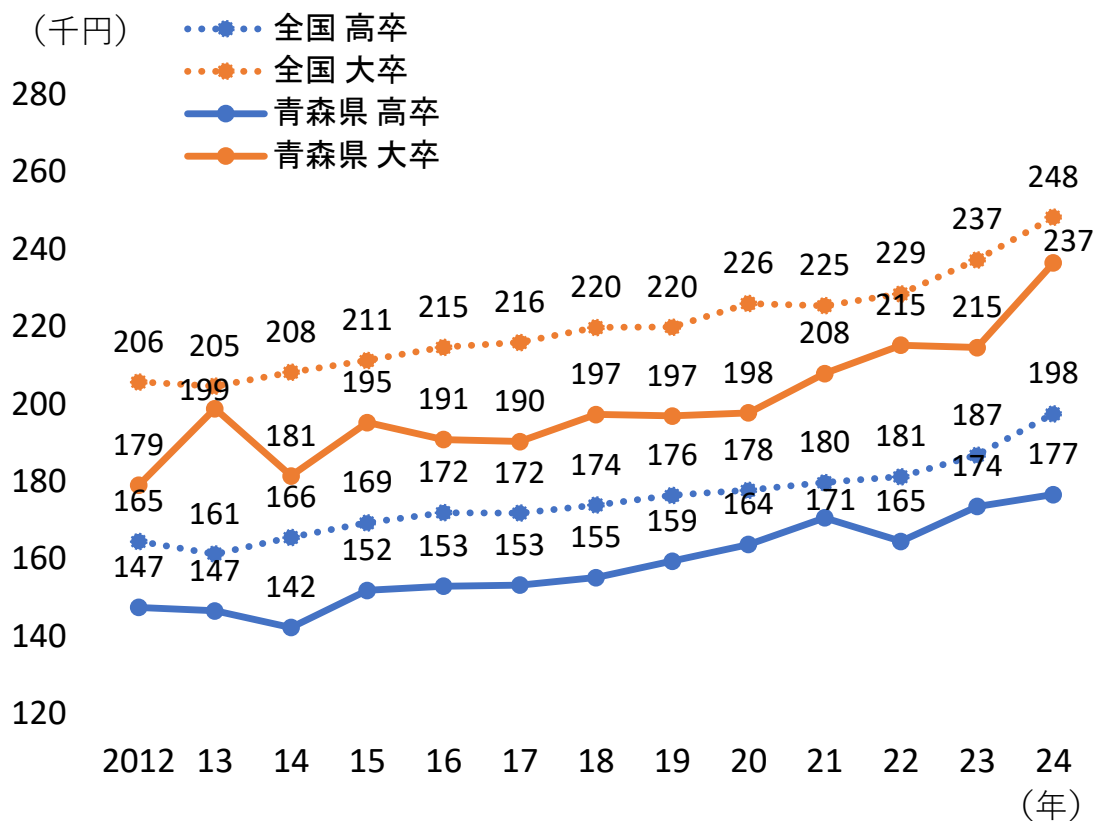


(備考) 厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より作成。

○ 新規学卒者の所定内給与の動向

新規学卒者の所定内給与額をみると、本県の大卒者は、23万7千円で全国平均の24万8千円と1万1千円の差はあるものの、かなり全国平均に近づいています。一方で、高卒者は17万7千円と、全国平均の19万8千円と2万1千円の差があり、昨年よりも差が広がっていることがわかります(図4-9)。

図 4-9 新規学卒者の所定内給与額（青森県・全国、2012 年～2024 年）

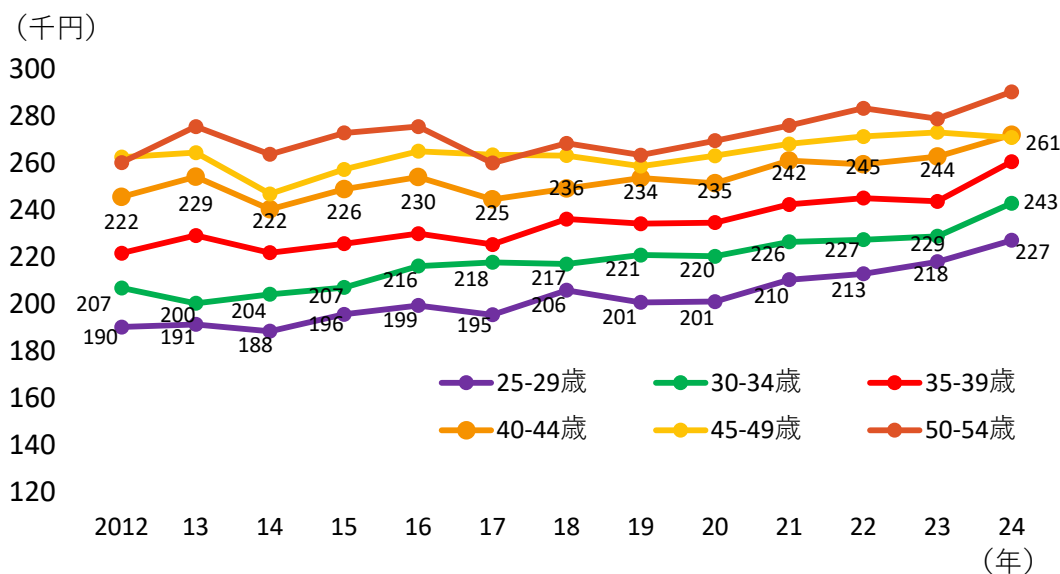


（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

○ 年齢別の所定内給与額

年齢別にみると、各階層で所定内給与の上昇傾向が続いていますが、特に2023年から2024年にかけては30-34歳、35-39歳で上昇幅が大きくなっていることがわかります。なお、この図は大卒者と高卒者両方を含んだ値となっています(図 4-10)。

図 4-10 年齢別の所定内給与額（青森県、2012 年～2024 年）

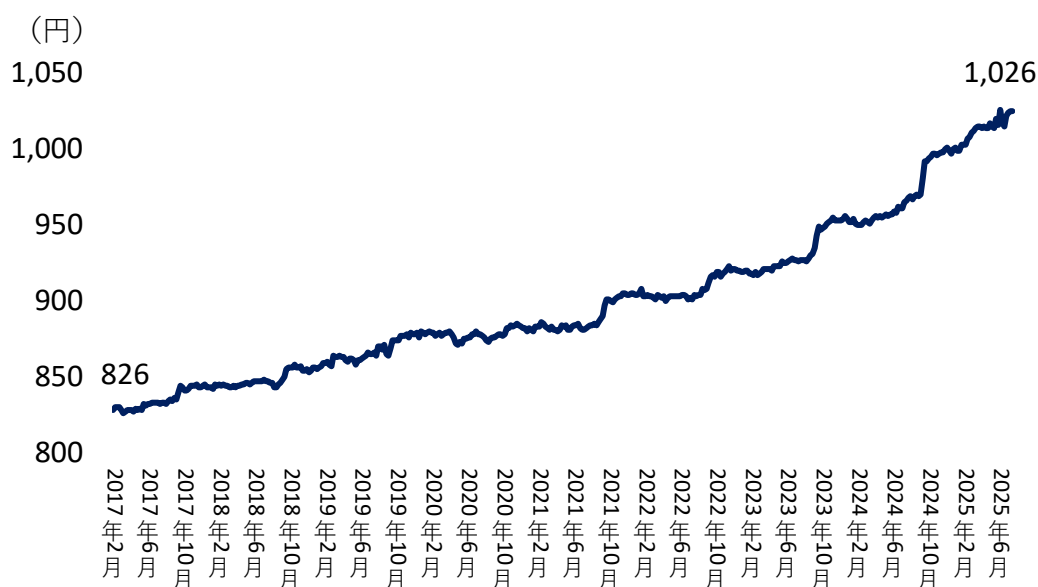


（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

○ パートタイム労働者の平均時給の推移と現状

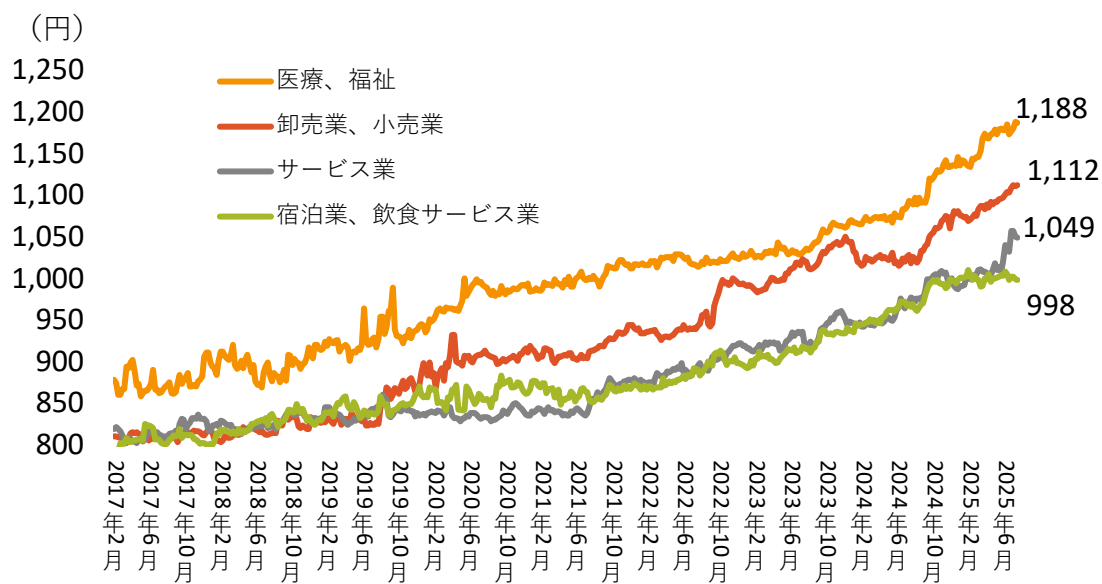
パートタイム労働者の平均時給をみていくと、2017年3月の826円以降、平均時給の上昇傾向が断続的に続いています。厚生労働省の中央最低賃金審議会が最低賃金の目安を示す8月末時点の平均時給は1,026円と、2017年3月よりも約200円の増加となっています(図4-11)。また、主な産業別に時給をみていくと「医療・福祉」が1,118円、「卸売業・小売業」が1,112円、「サービス業」が1,049円、「宿泊業、飲食サービス業」が998円となっています。このうち、「宿泊業、飲食サービス業」は、大手飲食チェーンなどで高校生とその他で異なる時給となっていることが全体的な平均時給を引き下げていると推測されます。全体的には最低賃金以上の引上げの動きがみられていることが示されています(図4-12)。

図4-11 パートタイム労働者の平均時給の推移 (青森県、2017年2月～2025年8月)



(備考) 株式会社ナウキャスト「HRog 賃金Now」より作成。

図 4-12 パートタイム労働者の平均時給の推移（青森県、2017年2月～2025年8月）

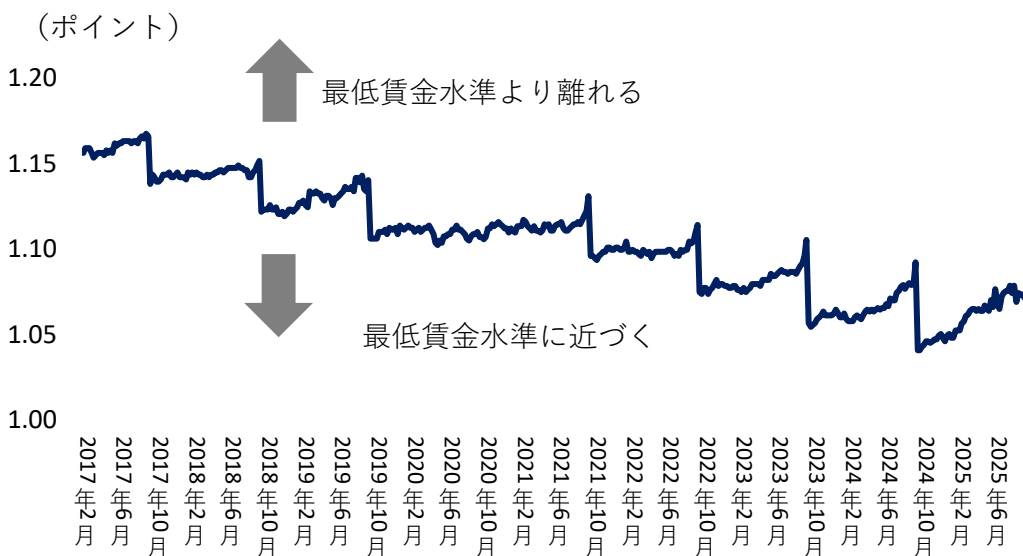


(備考) 株式会社ナウキャスト「HRog 賃金Now」より作成。

○ 最低賃金と平均賃金の乖離幅

また、最低賃金と平均賃金の乖離幅を示す指標であるカイツ指標の推移をみていきます。平均賃金÷最低賃金で1に近いほど最低賃金水準に近く、1から離れるほど、最低賃金水準から遠くなります。図4-13をみると、高い最低賃金の引上げにより、カイツ指標は最低賃金水準に近くなっていることがわかります。また、例年9月が尖塔型となっており、最低賃金引上のタイミング(令和6年度までは毎年10月第1週)に合わせて、急激な引上げが行われていることも傾向としてみてとれます。このことから、パートタイム労働者の時給の引上げには最低賃金をもたらす効果が大きいことが示唆されます(図4-13)。

図4-13 カイツ指標の推移(青森県、2017年2月～2025年8月)

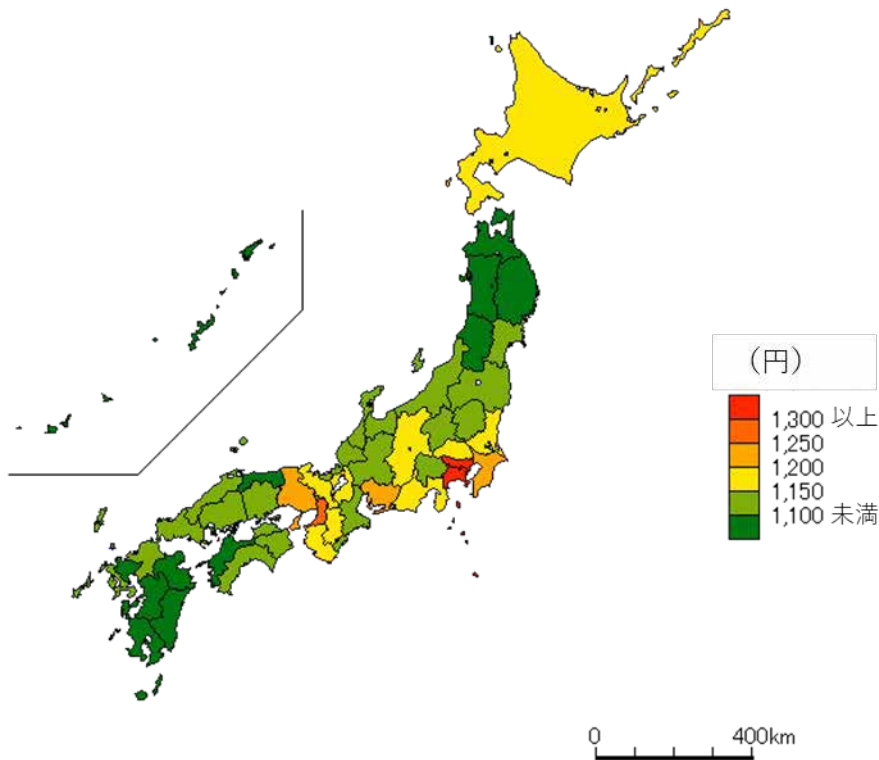


(備考) 株式会社ナウキャスト「HRog 賃金Now」及び厚生労働省資料より作成。

○ 都道府県別のパートタイム労働者の平均時給

2025年8月末時点における都道府県別のパートタイム労働者の平均時給をみると、東京都や神奈川県は1,300円を超える平均時給(赤色)となっています。これに対して、青森県を含む東北地方や九州地方は1,100円(緑色)を下回り、大都市圏と約200円以上の差がついていることがわかります(図4-14)。

図4-14 パートタイム労働者の平均時給 (都道府県別、2025年)

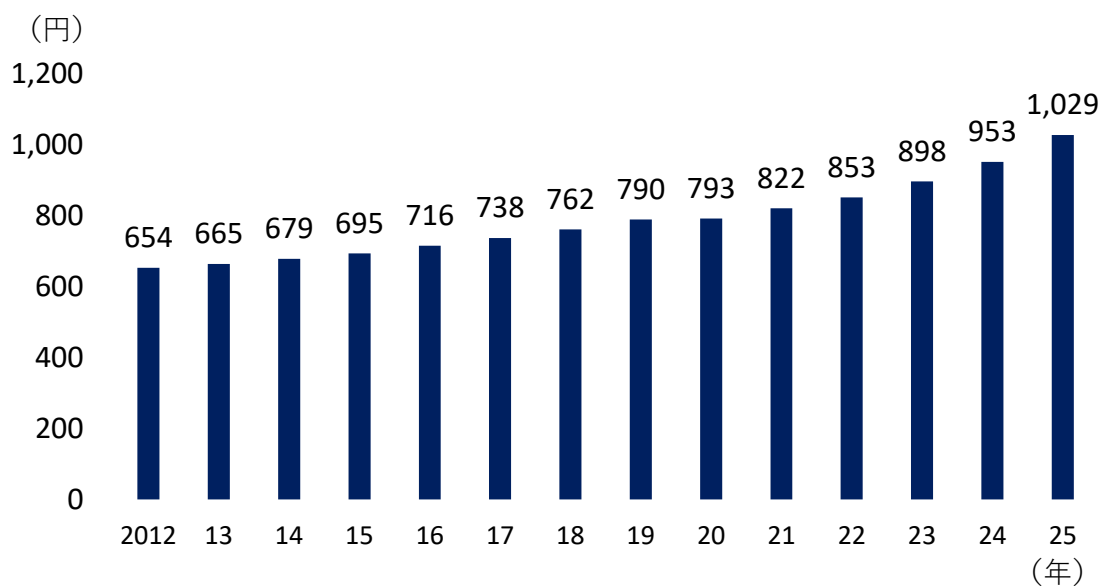


(備考) 株式会社ナウキャスト「HRog 賃金Now」より作成。

○ 最低賃金の推移と現状

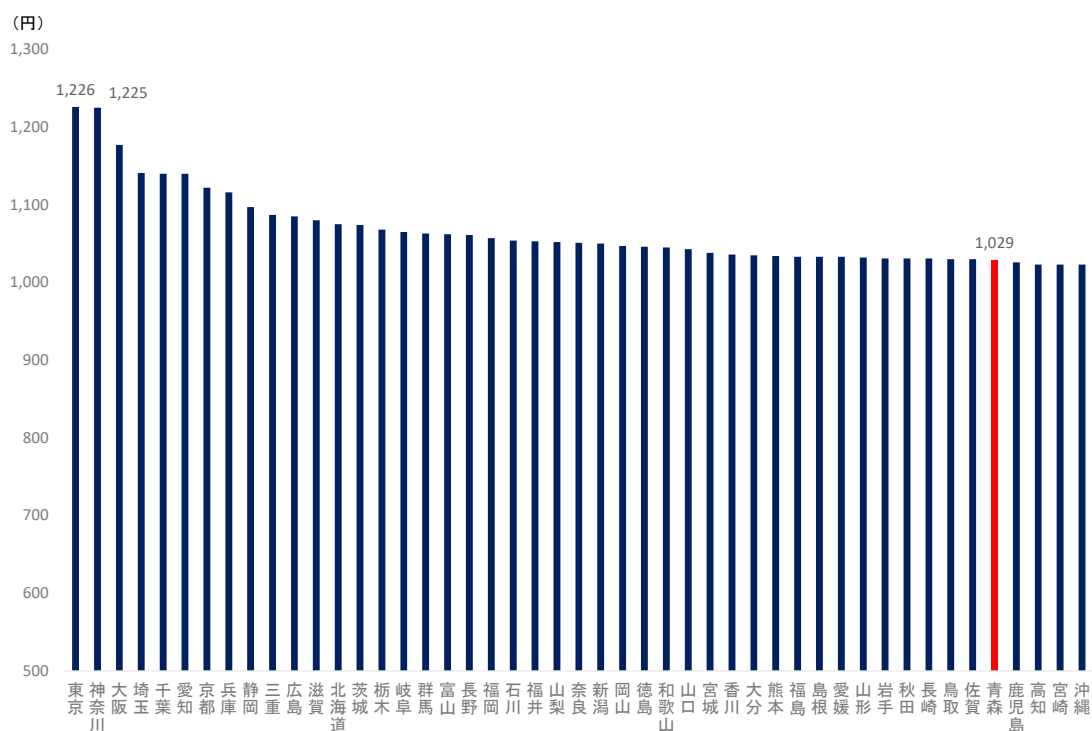
2025年度改定後の本県の最低賃金は、制度開始後初めて1,000円を超えて1,029円となりました(図4-15)。改定後の最低賃金水準を47都道府県別に比較すると、本県は、鹿児島県、高知県、宮崎県、沖縄県より高くなっています。しかし、東北地方においては最も低い金額となっています。これは、「全国最下位にはなりたくない」、「隣接都道府県より高く」といった昨今の都道府県間の競争的な最低賃金の引上げによって答申日の見合いがされることなどによる影響も排除できません。また、強い引上げに伴って、発効日の都道府県間のばらつきもみられます。本県の発効日は2025年11月21日ですが、秋田県は2026年3月31日と年度末となっており、最低賃金引上げに係る対象期間の長さが異なることから、水準の違いだけでなく発効日にも着目した上で、最低賃金の効果を注視していく必要があります(図4-16)。

図4-15 最低賃金の推移（青森県、2012年～2025年）



(備考) 厚生労働省資料より作成。

図4-16 改定後の最低賃金水準（47都道府県別、2025年度）

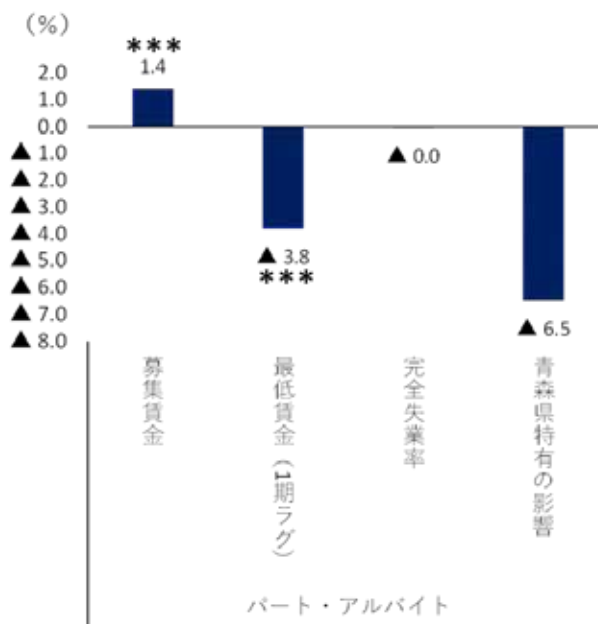


(備考) 厚生労働省資料より作成。

○ 最低賃金の引上げが募集人員に与える影響

最低賃金の引上げがパート・アルバイトの求人指数に与える影響について、2017年から2025年までの都道府県別パネルデータによる分析では、最低賃金の上昇により求人は3.8%減少する一方で、企業自らが意思決定した内生的な平均募集賃金(時給)を提示する場合に求人は1.4%増加することが示唆されました。これらから、最低賃金の引上げは企業自らの意思決定ではない外生的なものであるため、求人が抑制されると考えられます。最低賃金の引上げと青森県ダミーの交差項の影響もみたところ、この動きは、青森県特有のものではないことが示されています⁴¹(図4-17)。

図4-17 最低賃金の引上げが募集人員に与える影響
(都道府県別パネルデータ、2017年 - 2025年)



(備考) 株式会社ノウキャスト「HRog 賃金Now」、総務省「労働力調査」及び厚生労働省資料より作成。

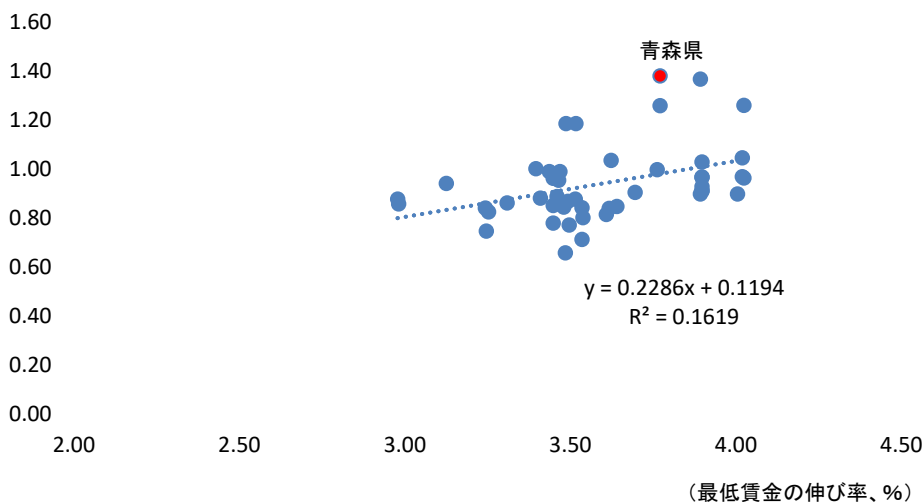
○ 最低賃金の伸び率と事業主都合による離職者の割合

最低賃金の引上げ幅が大きかった都道府県において、人件費の増加が企業のリストラや合理化につながったかを検証します。事業主都合による離職者の割合(「被保険者資格喪失者数(うち事業主都合による離職)」÷「被保険者資格喪失者数」×100)と都道府県別の最低賃金の伸び率との相関をみると、両者の間には弱い正の相関(相関係数約0.2)がみられています(図4-18)。

⁴¹ (備考) 厚生労働省資料、株式会社ノウキャスト「HRog 賃金Now」、総務省統計局「労働力調査」(都道府県別結果(モデル推計値))より、都道府県固定効果と時点効果の2つの要因を取り除いた二方向固定効果モデル(Two-Way Fixed Effect : TWFE)により推定。N:376 F値:148.05 Prob>F:0.00 ***は統計的有意水準1%で統計的有意。そのほかの変数は関連がみられなかった。また、このような最低賃金の引上げが雇用に影響を与えるという知見は政府統計を使ったKawaguchi and Mori (2021)やスポットワーク企業のデータを使ったKanayama, Miyaji, and Otani (2025)でも同じ効果が示されている。本稿の分析結果は、募集賃金というオルタナティブデータを使って同じ効果が示されていることから、知見が符合していることを示している。

図 4-18 最低賃金の伸び率と事業主都合による離職者の割合 (%)

(事業主都合による離職者の割合、%)

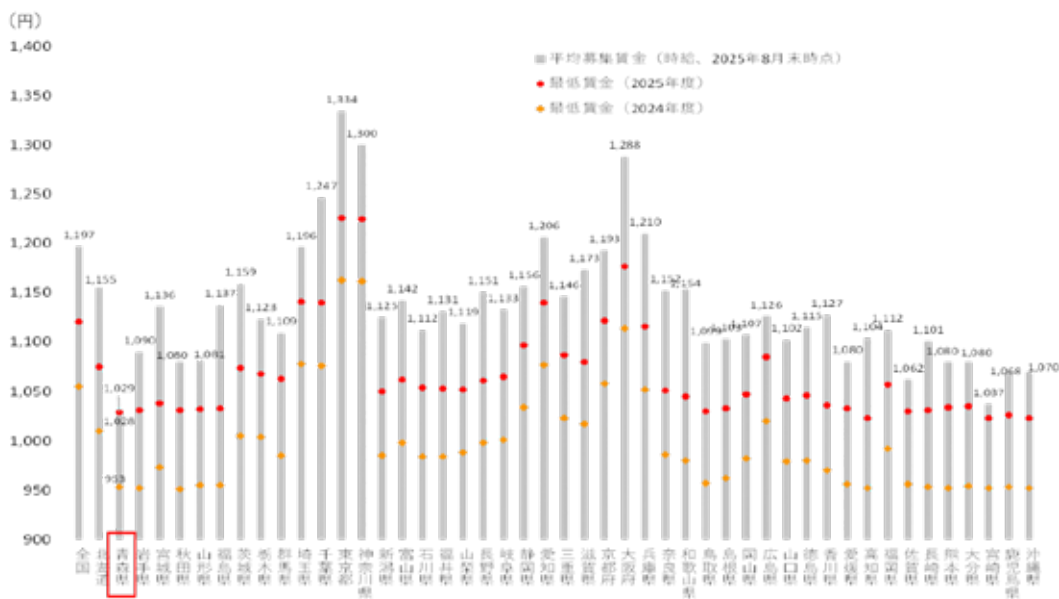


(備考) 厚生労働省「雇用保険事業年報」及び厚生労働省資料より作成。

○ 最低賃金と平均募集賃金の比較

2025 年度改定後の最低賃金と厚生労働省の中央最低賃金審議会の答申が出た 2025 年 8 月時点の平均募集賃金を比較すると、既にほとんどの都道府県で改定後の最低賃金を 50 円以上上回る平均募集賃金が設定されています。一方で、本県の 2025 年度改定後の最低賃金 1,029 円は、現在の本県の平均募集賃金 1,028 円を 1 円上回っていることから、賃金は平均で 1 円以上引き上げられることとなります。そのため、今回の最低賃金引き上げは、今後の県全体の賃金の底上げに寄与すると考えられます(図 4-19)。

図 4-19 最低賃金と平均募集賃金 (都道府県別)



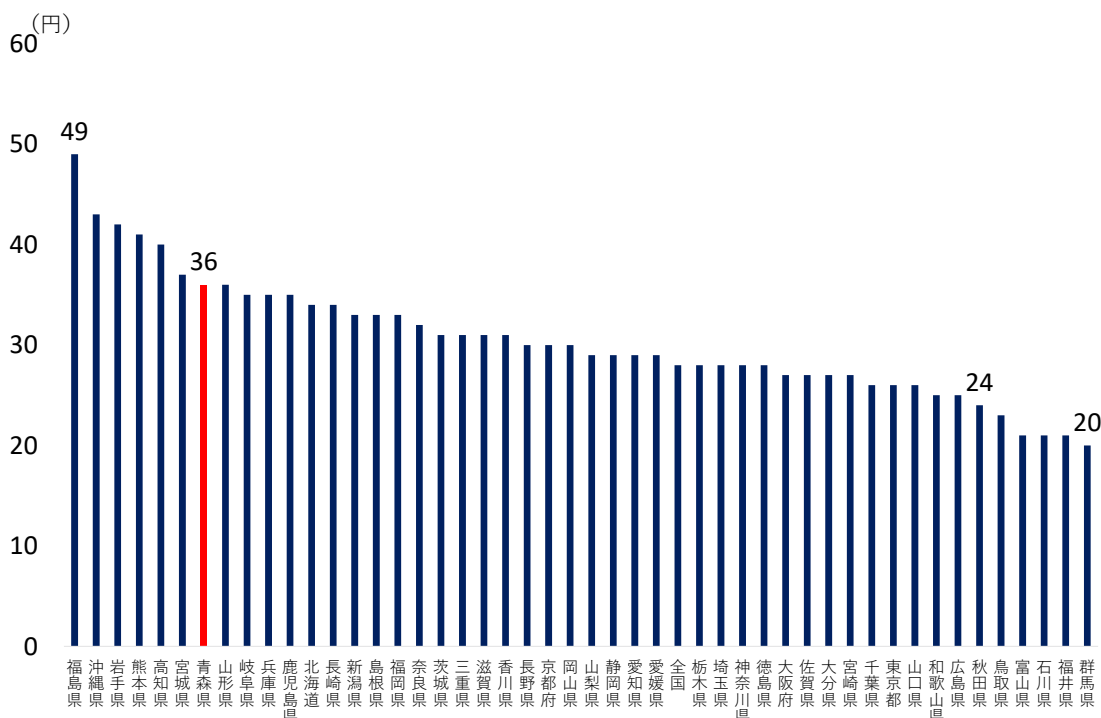
(備考) 株式会社ナウキャスト「HRog 賃金 Now」及び厚生労働省資料より作成。

○ パート・アルバイトの平均募集賃金の増加額(都道府県別)

パート・アルバイトの平均募集賃金の増加額を 47 都道府県間で比較すると、本県の平均募集賃金の増加額は 36 円となっています。この水準は全国で 7 番目に高くなっています。また、2025 年度の最低賃金の改定は改定時期が異なる都道府県があり、2026 年 1 月中旬時点において、秋田県(2026 年 3 月 31 日発効)や群馬県(2026 年 3 月 1 日発効)はまだ低いままです。このことから、本県の最低賃金上げは、早期に改定(2025 年 11 月 21 日発効)したことにより、今後の県全体の賃金の底上げに実際に寄与したと考えられます(図 4-20)。

(*) 平均募集賃金の増加額 = (9 月 1 日時点～1 月中旬までの間で最も高い平均募集賃金)
 - (9 月 1 日時点の平均募集賃金)

図 4-20 パート・アルバイトの平均募集賃金の増加額 (都道府県別)

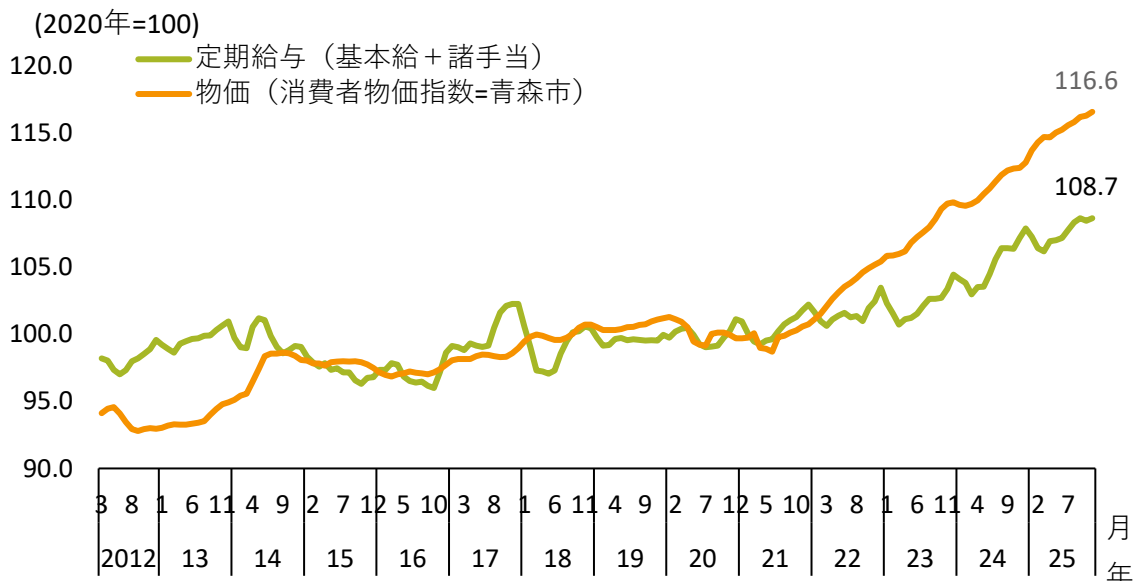


(備考) 株式会社ナウキャスト「HRog 賃金Now」より作成。

○ 定期給与の伸びと物価の伸び

定期給与の伸びと物価の伸びについて、直近の 3 か月平均では消費者物価指数が 116.6 であるのに対し、定期給与(基本給+諸手当)の指数は 108.7 にとどまっています。このように、物価の上昇に賃金の伸びが追いついていない「実質賃金がマイナス」の状態が続いています。また、この指数の幅は 2022 年以降拡大が続いていましたが、2025 年以降は更に拡大しています(図 4-21)。

図 4-21 定期給与の伸びと物価の伸び
(3か月平均、青森県 2012年1月～2025年11月)

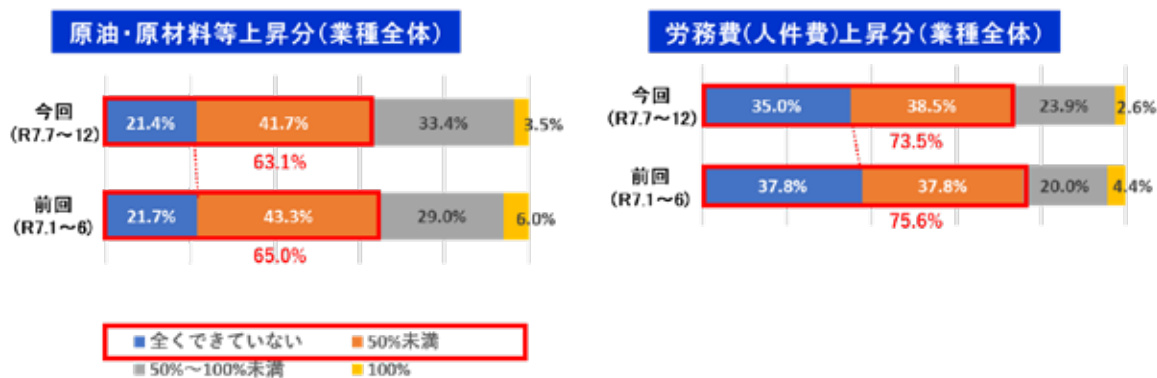


(備考) 県統計分析課「毎月勤労統計調査地方調査」及び総務省統計局「消費者物価指数」より作成。

○ 価格転嫁の状況

続いて、価格転嫁の状況をみていきます。県の調査によると、原油・原材料等上昇分を価格に転嫁できていないと回答した企業は 63.1%です。また、労務費(人件費)上昇分を価格に転嫁できていないと回答した企業は 73.5%です。このように、企業が原油・原材料等や労務費といったコストの上昇分を製品やサービスの価格に十分に反映できておらず、このことが、賃上げが物価上昇に追いつかない要因の1つになっていると考えられます(図 4-22)。

図 4-22 価格転嫁の状況 (青森県)

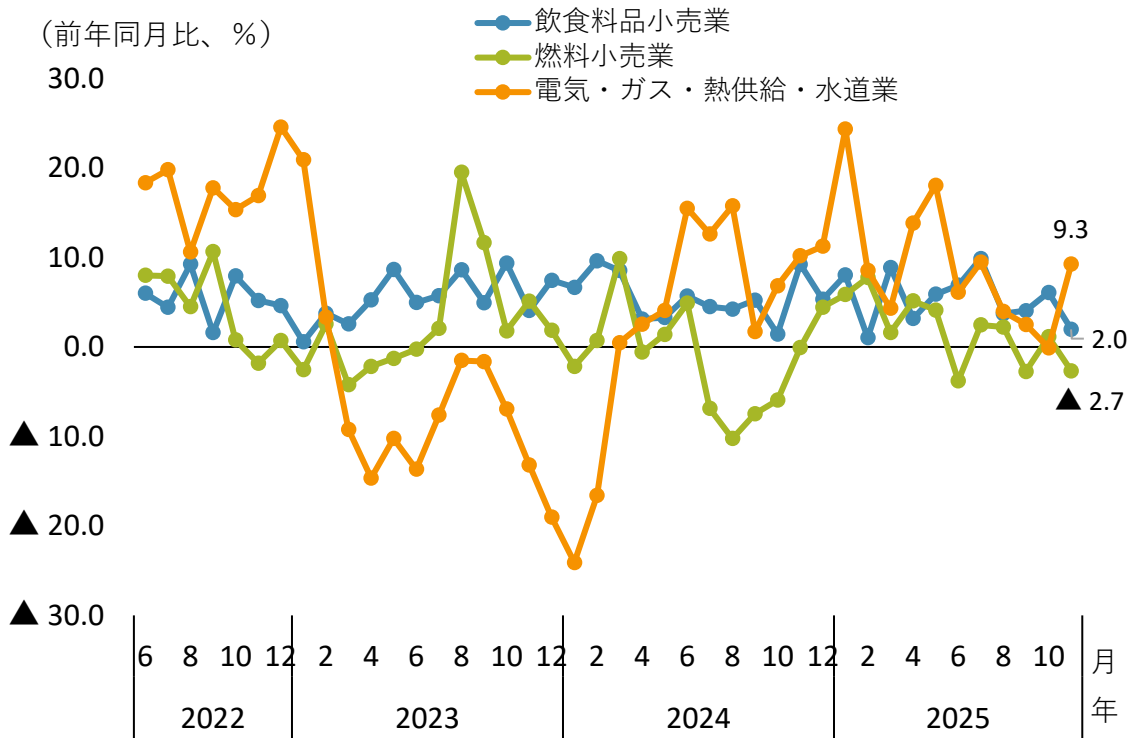


(備考) 青森県経済産業部資料より引用。

○ オルタナティブデータからみた個人消費の動向(基礎的支出)

個人消費のうち、生活に欠かせない基礎的支出についてみていきます。飲食料品小売業では、断続的に前年同月を上回る状況が続いています。これは単に消費が拡大しただけでなく、物価上昇による小売単価上昇の影響も含まれています。また、電気・ガス・熱供給・水道業は、各種補助金の効果等により消費支出が抑えられていたものの、2024年以降は前年同月を上回ることが増えています。燃料小売業(ガソリン等)も同様の各種補助金の効果で一時的に低下していたものの、2024年12月から4月までは高い状態が続いていました。今後はガソリン・軽油の暫定税率廃止による効果についても注視していく必要があります(図4-23)。

図4-23 飲食料品、燃料、電気・ガス等の消費支出
(青森県、2022年6月～2025年11月)

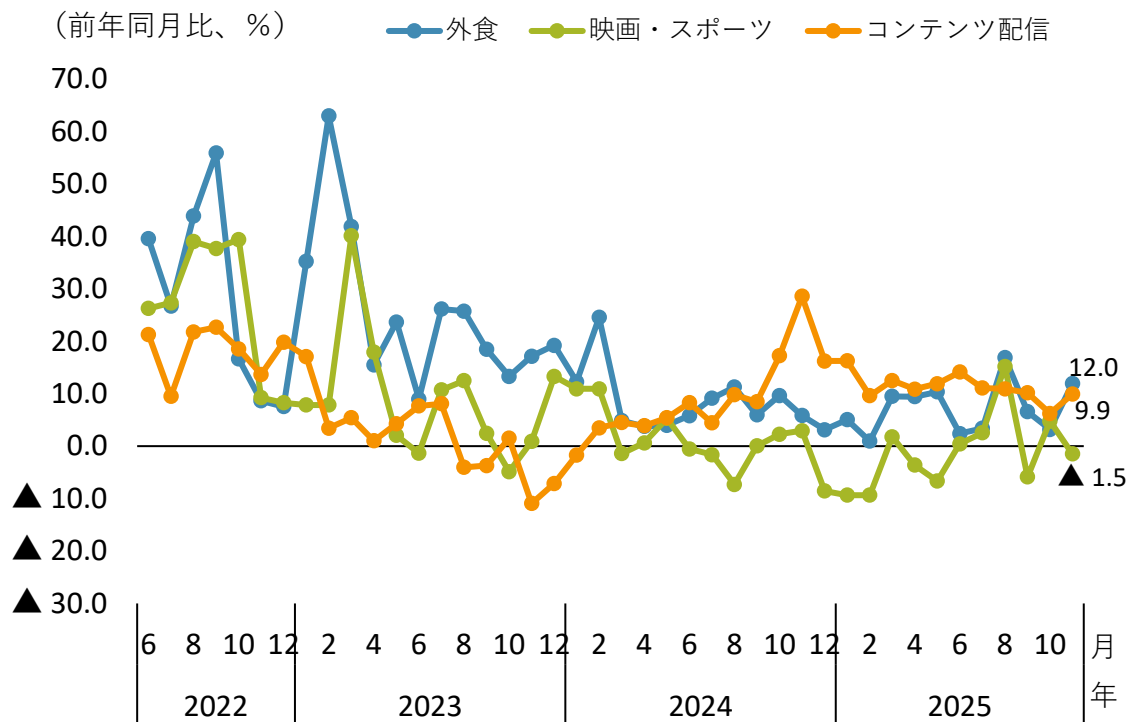


(備考) 株式会社ナウキャスト「JCB消費NOW」より作成。

○ オルタナティブデータからみた個人消費の動向(選択的支出①)

生活にとって必需品ではない選択的支出についてみていきます。2022年及び2023年はコロナ禍の反動もあり大きく上振れています。2023年以降も外出への支出は前年同月を上回って推移しています。コンテンツ配信についても、動画配信サービス等が生活に浸透したことなども相まって前年同月を上回って推移しています。映画・スポーツ⁴²についても、2022年及び2023年は大きく上振れていたものの、2025年は前年同月比0%近傍で推移しています。このように、基礎的支出の増加が続いているものの、選択的支出の減少に結び付いていないことがうかがえます(図4-24)。

図4-24 外出、映画・スポーツ、コンテンツ配信の消費支出
(青森県 2022年6月～2025年11月)



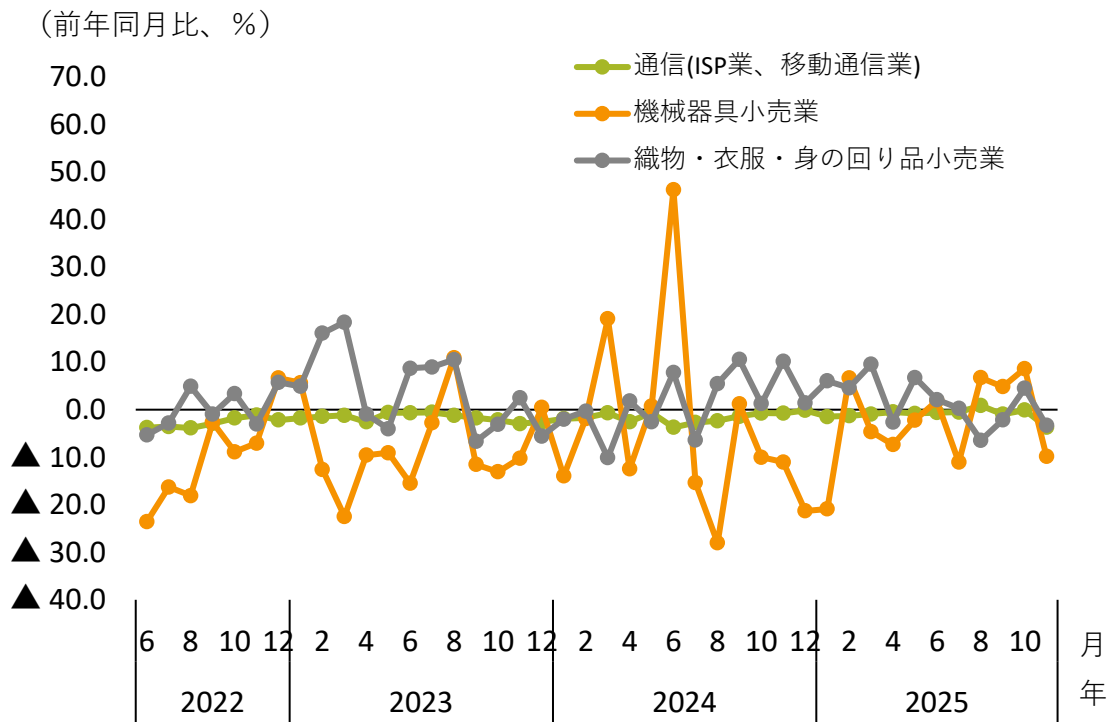
(備考) 株式会社ナウキャスト「JCB消費NOW」より作成。

⁴² JCB消費NOWのデータでは、映画・スポーツは2月のデータが存在しないことから前月の前年同月比の数値を仮置きすることでグラフの連続性を保持している。

○ オルタナティブデータからみた個人消費の動向(選択的支出②)

さらに、必需品ではない選択的支出のうち、通信、機械器具小売業、織物・衣服・身の回り品小売業についてみていきます。通信費(ISP：インターネットサービスプロバイダー、携帯電話)についてはほぼ固定費と考えられ前年同月比0%近傍で推移しています。織物・衣服・身の回り品についても冬季の支出が伸びるなど季節性は見られるものの大きな変動は見られません。一方で、機械器具小売業、つまり家電は、令和6年分所得税に係る定額による所得税額の特別控除(いわゆる、定額減税)により、一時的に需要が拡大したものの、反動で支出が鈍くなっていることがうかがえます(図4-25)。

図4-25 通信、機械器具小売業、織物・衣服・身の回り品小売業の消費支出
(青森県 2022年6月～2025年11月)

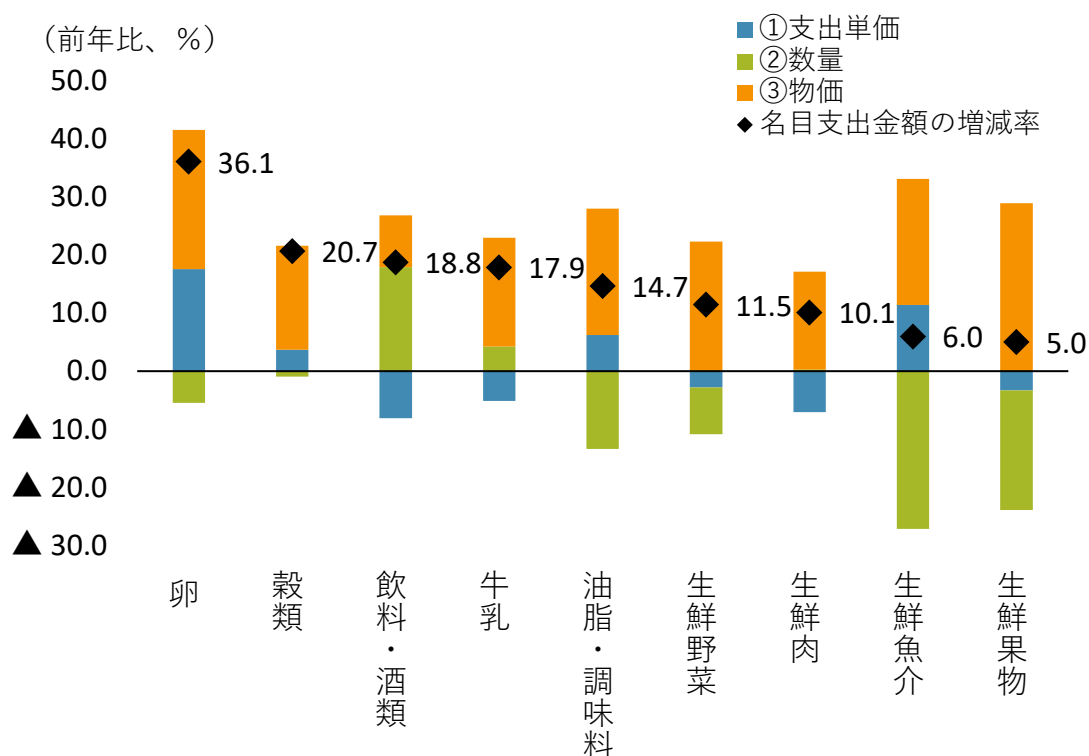


(備考) 株式会社ナウキャスト「JCB消費NOW」より作成。

○ 家計調査からみた飲食料品への支出動向

家計調査からみた飲食料品への支出動向についてみていきます。品目別の状況では、コロナ禍前の2019年との比較をみると、卵では前年比36.1%の増加、穀類(米やパン)では、前年比20.7%の増加など、全ての品目で家計の支出金額は増加しています。この要因を分解してみると、支出金額の増加は主に③物価(オレンジ色)の押し上げ効果が大きいとわかります(図4-26)。

図4-26 飲食料品への家計支出金額の増加要因
(青森市 2019年→2024年)

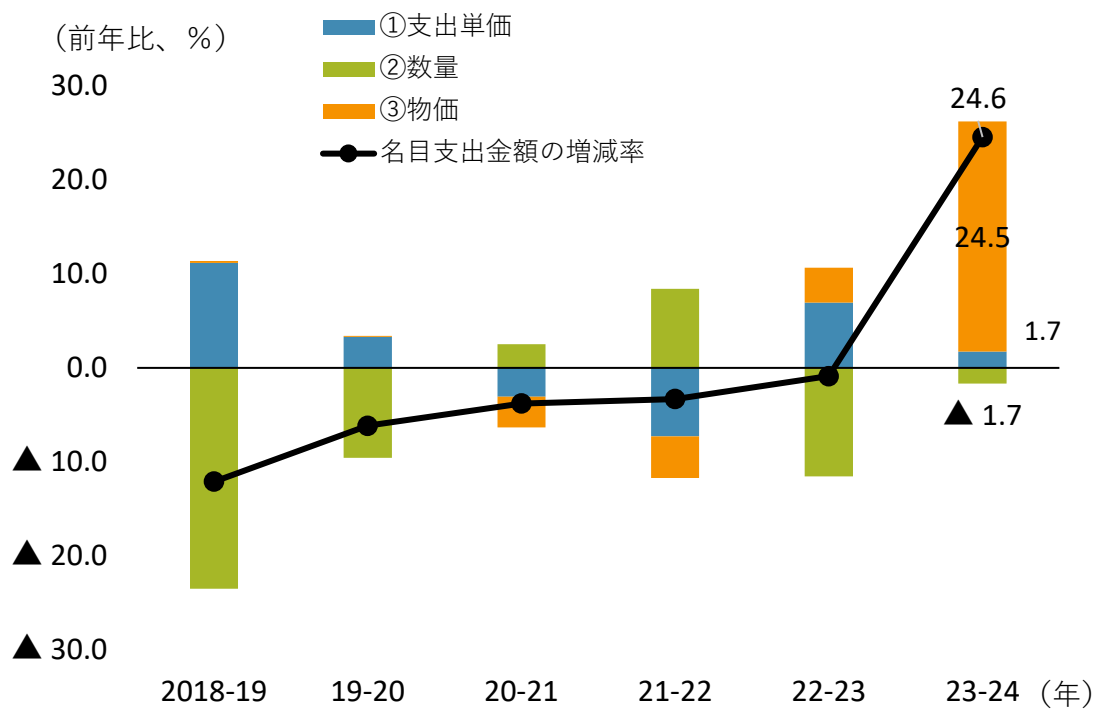


(備考) 総務省統計局「家計調査」、「消費者物価指数」より作成。

○ 家計調査からみた飲食料品への支出動向のうち、米の支出動向

穀類のうち特に値上がりが見られる米に着目します。前年比でみていくと、2018年から2020年は数量の減少が目立っていた一方で、ウクライナ侵略による小麦価格の高騰により2020～2022年は数量の増加がみられています。しかし、2023～2024年は米価格高騰の影響がこれまでにないほど大きく影響しており、米への家計支出金額が大幅に増加していることが示されています(図4-27)。

図4-27 米への家計支出金額の増加要因
(青森市、2019年～2024年)

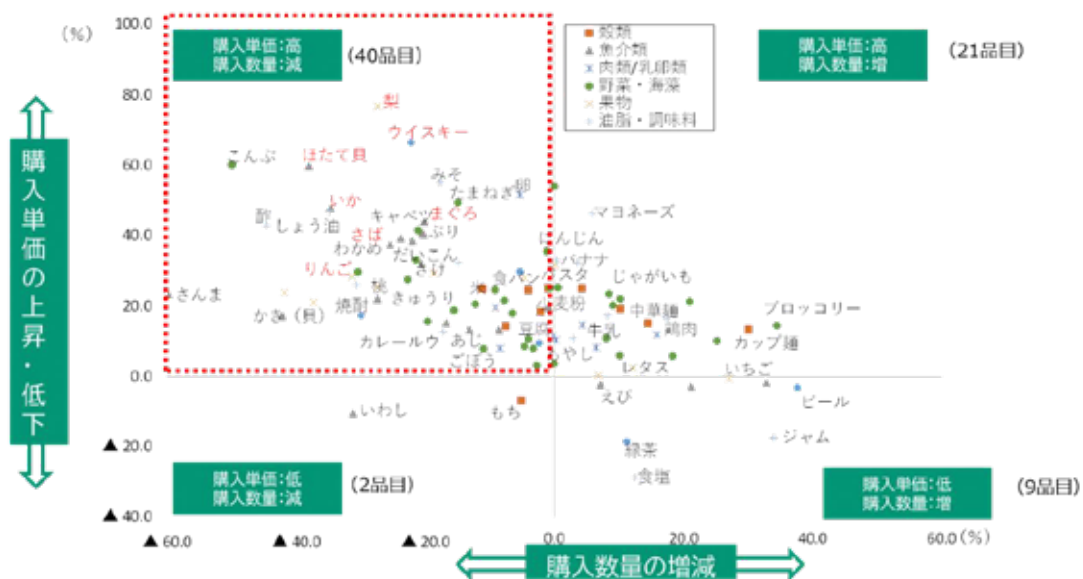


(備考) 総務省統計局「家計調査」、「消費者物価指数」より作成。

○ 家計調査からみた飲食料品への家計支出増減の要因分解(品目別)

ここまで、本県の家計支出金額については増加していることを確認してきました。本節では、2019年と2024年の2時点間における家計支出金額増減について、品目別の購入単価と購入数量の2つの要因で分析しました。左上の赤枠は購入単価が上昇し、購入数量が減少した品目を示しています。具体的な品目をみると、ほたて貝、いか、さば、まぐろといった魚介類や、梨、りんごなどの果物、ウイスキーなどの酒類を含む40品目が該当しています。もやしや豆腐といったこれまで低価格であった「家計の味方」のような商品は購入単価の変動が少なく、購入量も0近傍に近くなっています。これらのことから、40品目のうち左上にある品目ほど価格の上昇により購入数量を減らす、消費者の選択性が強いことが示唆されます(図4-28)。

図4-28 家計支出金額増減の品目別要因分解(青森市、2019年→2024年)



(備考) 総務省統計局「家計調査」より作成。

○ オルタナティブデータからみた食料品の購入動向

JCB消費NOWのデータを用いて、飲食料品の購入動向を実店舗と電子商取引(EC)に分けて、消費全体の指数(IMEM)を見ていきます。消費全体の指数をみるに当たっては、IM(Intensive Margin)とEM(Extensive Margin)の2要因に分解して分析しました⁴³。消費全体は、1人当たり消費支出額(IM)×消費人数の変化率(EM)で求められます。消費が拡大するときは1人当たり消費支出額(IM)の変化がなくても消費人数の変化率(EM)が上昇すると拡大し、逆に消費人数の変化率(EM)が前年と同じであっても1人当たり消費支出額(IM)が上昇すると拡大します。このことから、1人当たりの消費金額が増えたのか、消費人数自体が増えたのかをみていきます。

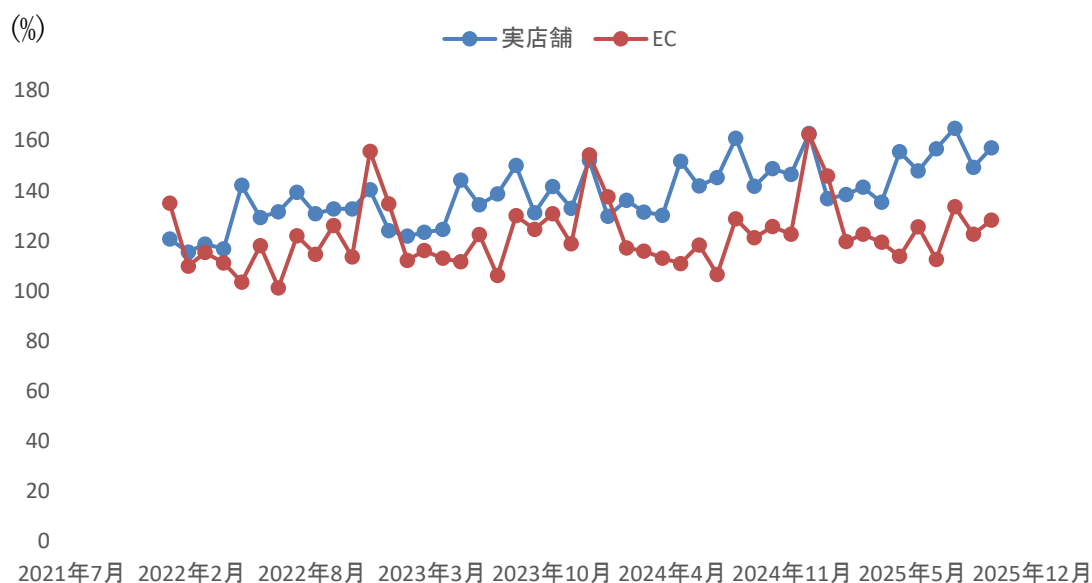
1人当たりの消費支出額は、年末はECの方が高くなっていますが、それ以外の時期は実店舗の

⁴³ 1人当たり消費支出額(IM)は消費金額ベースで人数の増減を加味していない数値、消費人数の変化率(EM)は合計消費金額ベースに人数の増減も加味した数値を指します。

方が高くなっていることがわかります。一方で、消費人数の変化率(EM)は常にECの方が多い結果が示されています。

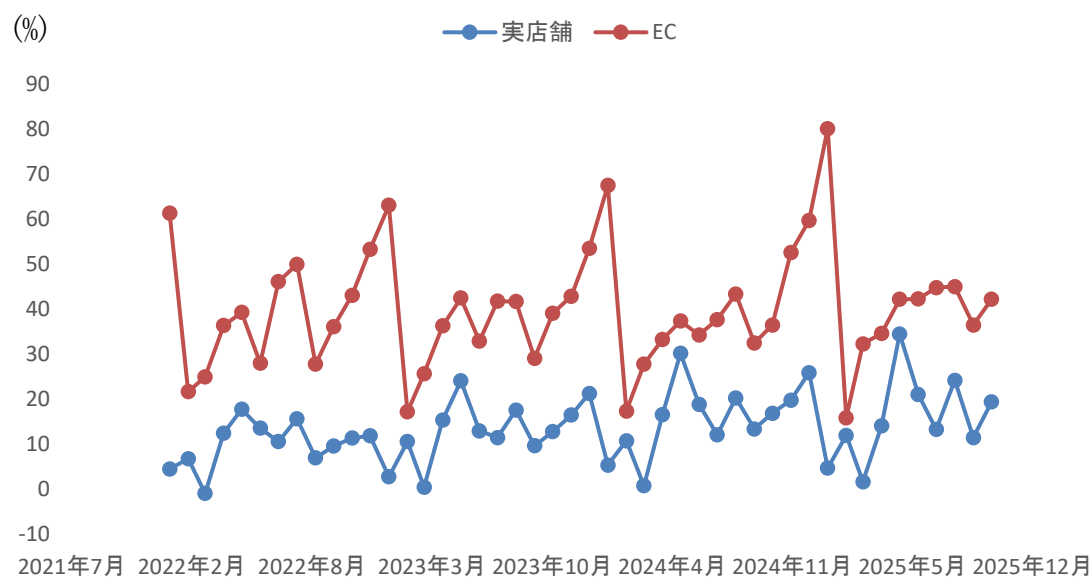
この背景には、①ブラックフライデーや年末年始のECのセールにおいて消費支出金額は増加するが、日常では実店舗での買い物が多いこと、②単価は低いECのほうが消費人数の変化率が高いことから、多くの人が高単価商品を大量に買うというよりは、安い価格を求めてECで消費していることが推測されます(図4-29~30)。

図4-29 1人当たりの消費支出額(青森県、2022年~2025年)



(備考) 株式会社ナウキャスト「JCB消費NOW」より作成。

図4-30 消費人数の変化率(青森県、2022年~2025年)



(備考) 株式会社ナウキャスト「JCB消費NOW」より作成。

<第4章のまとめ>

- 定期給与や平均時給は着実に上昇しています。
- 特に、需要が高まっている医療・福祉分野や、新規学卒者・20代・30代といった若者世代の賃金が伸びています。
- 県内の平均募集賃金と最低賃金の差は全国で最も小さく、改定後の最低賃金は現在の平均募集賃金を上回る水準に改定されることから、今後の賃金の更なる上昇が見込まれます。
- 県内企業・団体等による賃上げは続いています。定期給与の伸びを上回る物価の伸びが続いています。
- この背景には、物価高による実質賃金の低下や賃上げの元手になる労務費を企業が価格に転嫁できていないことが考えられます。
- このような物価高騰下において、家計における予算制約が続く中でも、家計の基礎的支出の増加が続く一方で、選択的支出は減少していません。
- それどころか、家計の基礎的支出は品目によって支出選択が行われています。
- 加えて、食料品の購入に当たっても、日常的な飲食料品は実店舗で購入する一方で、多くの方がよりも安い価格を求めてECでも購入している様子が見られます。
- このことから、給与の伸びが物価の伸びに追いつかない状況下においても品目による支出選択や購入先の変更等により、家計の予算制約下で工夫した家計のやりくりが行われていることが示唆されます。

4 上場企業と新設法人から考える未来の青森

株式会社東京商工リサーチ 青森支店 支店長 鈴木 和仁

(株)東京商工リサーチのデータベースによると、青森県に本社を置く企業数は20,068社(2026年1月時点)を数えるが、上場企業はわずか4社と、全国的にみても少なく(全国45位)、地域経済の「顔」となる企業の裾野は広くない。

具体的には、昨年発足した(株)青森みちのく銀行の金融持株会社である(株)プロクレアホールディングス(東証プライム)、化学薬品等の卸売業を手掛ける東北化学薬品(株)(東証スタンダード)、北東北を中心にホームセンターを展開する(株)サンデー(東証スタンダード)、サーモンの養殖・加工を手掛け、2023年9月に新規上場した(株)オカムラ食品工業(東証スタンダード)である。ただし、(株)サンデーは、親会社のイオン(株)による完全子会社化を経て2026年6月頃に上場廃止の見通しにあり、青森県内の上場企業は3社となることが濃厚である。

一方、2024年に新たに設立された法人(新設法人)数は、日本全体で過去最多を記録した反面、青森県では586社(前年比マイナス20社)と減少した。特に運輸業や卸売業、農林漁業関連などが落ち込み、新設法人率(普通法人の総数に対する新設法人の占める割合)も全国42位と低位にとどまった。参考までに青森県の新設法人の推移を以下にまとめた。

<青森県新設法人>

2024年		2023年		2022年	
社数	新設法人率 (全国順位)	社数	新設法人率 (全国順位)	社数	新設法人率 (全国順位)
586	2.99% (42位)	606	3.12% (41位)	582	3.00% (42位)

(出所)株式会社東京商工リサーチ

上場企業の少なさや新設法人率の低さは青森県に限った話ではなく、人口減少や労働力不足、産業構造の停滞に喘ぐ地方に共通する事象である。創業支援の重要性が高まる中、青森県でも新設法人や創業希望者を対象に、相談窓口の設置や創業セミナーの開催、補助金・助成金制度の整備など、多面的な支援が以前から行われている。また、(株)青森みちのく銀行では、新たな取組として青森県内の中小企業が海外進出に挑戦するための実務支援プログラム「海外挑戦塾」を開始した。これは前掲した(株)オカムラ食品工業と協力して実施しており、海外で販路開拓の実績がある同社の岡村恒一社長が塾長を務め、伴走支援により地元企業の国際展開(海外販路拡大・輸出)を後押しすることを目的としている。

このような流れは、外部からの注目を集めるだけでなく、青森県内の若者やU I Jターンを目指す人材を引き寄せる可能性を秘めている。上場企業の数が少ない青森県だからこそ、次世代の成長企業が生まれやすい土壌づくりが重要であり、上場企業が持つ資本金・信用力と、新設法人を含む中小企業が持つ機動力・発想力が交わることで、地域経済発展の起爆剤となりえる。未来の青森は、外から与えられるものではなく、内側から生み出されていくべきである。会社規模の大小を問わない挑戦の積み重ねが、近い将来、地方の課題解決のモデルケースとして実を結ぶことに期待している。

5-1 労働力不足の下げ止まりの限界

本白書の第1章で確認したとおり、本県の労働力人口は長期的に減少傾向にあるものの、その減少幅は人口減少のスピードに比べて緩やかなものにとどまっています。この「下げ止まり」に寄与したのは、これまで非労働力人口であった層、特に専業主婦(夫)層が労働市場へ参入し、就業率が上昇したことによるものです。データからは、単なるパートタイム労働への参加にとどまらず、家事の傍ら働く形態から、フルタイムなどの「主に仕事」をする形態への切り替えが進んでいることも確認されました。

しかし、この構造による労働力維持には限界が近づいています。労働力人口の源泉となる15歳以上人口そのものが減少を続けているためです。また、女性や高齢者の労働参加が進んだ結果、労働市場に参入できる「非労働力人口」のプール自体が縮小している可能性が高くなっています。国の分析においても、女性の労働参加による労働力人口の押し上げ効果は、非労働力人口自体の減少と相殺しあう形でおおむね横ばいになりつつあると指摘されています。

これまでは、専業主婦(夫)層の労働市場への移動が、人口減少による労働力不足の「緩衝材」としての役割を果たしてきました。しかし、今後はこの緩衝材の効果が薄れていくことが予想されます。したがって、単に「働いていない人を市場に引き込む」という量的なアプローチだけでは、今後の労働力不足を補うことは困難であり、一人当たりの生産性向上や、より付加価値の高い産業構造への転換といった質的な転換が、待ったなしの課題となっているといえます。

5-2 異なる「ふつう」の差を埋められる本県の可能性

松岡(2019)は様々な教育データの実証分析により、「生まれによって、児童は異なる『ふつう』を生きる」ことを明らかにしています。つまり、家に本がたくさんある、親から進学を期待される、塾や習い事に通うといった家庭の社会経済的背景(SES)が異なることで、「ふつう」が異なるのです。しかし、生まれは非常に外生的に決まることであり、子どもは自ら家庭を選んで生まれてくることはできません。そのため、家庭の社会経済的背景(SES)が異なることは仕方のないことです。

しかし、許容してはいけないことは、子どもたちが将来の夢を自由に描いたが、生まれによって実現できないという社会環境です。第2章でみてきたとおり、家庭の社会経済的背景(SES)は子どもの進学希望等を含め様々なことに関係しています。社会はこれを許容することなく、政策介入や様々な取組によって、生まれによる格差を縮小していく必要があります。特に、これまで学校教育に頼ってきた部分についても、社会全体で支えていくことが求められます。

中村ほか(2019)は、子どもの放課後の過ごし方と子どもの学力の関係を指摘していることから「子どもの放課後の居場所」にはそういった問題が顕著に表れており、放課後児童クラブはもちろんのこと、地域移行が進められている部活動等、子どもが過ごす放課後の時間は重要です。本白書で指摘しているように、過ごし方以前に過ごせる場所が重要な課題であり、本県の放課後児童クラブは待機児童が全国的にみても少ないなど、データからは全国でもトップクラスの充実度です。

県では、「こどもまんなか青森」を掲げ、子どもや子育て世帯にやさしい社会づくりに取り組んで

います。放課後児童クラブだけでなく、様々な施策に関して県、市町村、企業、関係団体が力を合わせて取り組んでおり、これらを継続していくことで、異なる「ふつう」の差が埋められ、今後は、データからもその成果がみえてくることが期待されます。

これらの取組を通じて、地域や企業など様々な場で、全ての人が子どもや若者、子育て中の方々を応援する「こどもまんなか青森」政策推進の継続が重要と考えられます。

5-3 転職は、若者が自由に描いた未来か

本白書では、労働移動及び転職動向について検討してきましたが、本県は労働移動や転職動向が低いことが示されています。

特徴としては、年齢の若いうちに県外へ転職するという動向は、将来的に得られる賃金が、若者が抱く将来像を実現するために重要である可能性があることを示唆しています。「2024 年度版青森県社会経済白書」では、賃金カーブのフラット化について言及したところですが、国の「令和7年度版経済財政白書」においても同様の指摘がされており、過去40年間で年齢別の賃金カーブが「フラット化」している、つまり、若年層の賃金は上がっているが、中高年の伸びが鈍化していることを指摘しています。

また、同白書では若者世代が将来受け取ると想定する「予想生涯賃金」の倍率が低下していることも示されています。特に団塊ジュニア世代以降のコホート(世代)では、実際に得た賃金が、若い頃に想定していた賃金カーブ(事前想定賃金)を下回って推移してきた経験を持っており、こうした実感が社会全体として「長く働けば給料が上がる」という確信を揺るがしていると考えられます。もちろん賃金だけではなく、転職アンケートからは職場環境が重視されていることも示されています。若者定着還流促進を採用の場面だけでなく、その後の定着まで官民連携して継続的に取り組むことの必要性が示唆されます。また、採用時点における若者世代の給与の拡大はもちろんのこと、30代、40代といった子育て世代の賃金についても確実に上がっていく未来を描ける環境づくりが企業・団体等を始め、社会全体に求められています。

そのため、「あおもり人材育成・県内定着促進協議会」において、採用から定着まで若者定着還流促進を官民連携して継続的に取り組むことが重要と考えられます。

5-4 全国との7万円差はいかに縮小できるか

第4章で確認したとおり、本県の所定内給与は25万9千円であり、全国平均の33万4百円と比較して約7万円の差が存在します。この差を縮小させることは、若者の県内定着や経済の好循環を生み出すための喫緊の課題です。要因分解の結果、この差は「本県の産業構造(賃金の低い産業の割合が高い)」と「産業内での賃金水準(同じ産業でも全国より賃金が低い)」の双方に起因していることが明らかとなりました。特に製造業や情報通信業において、全国との賃金水準の乖離が全体の差を押し広げる要因となっています。これは、単に産業を誘致すれば解決する問題ではなく、県内企業・団体等の生産性や付加価値そのものを向上させる必要があることを示しています。

一方で、足元では変化の兆しもみられます。本県の最低賃金は引上げが続いており、2025年度改

定後の最低賃金(1,029 円)は、市場の平均募集賃金(1,028 円)を上回る水準に達しています。これは、最低賃金の引上げという公的な賃上げが、実質的に市場賃金のベースアップを強力に牽引している状態といえます。そして、実際に、全国と比較しても高い時給の引上げ幅がみられています。

このような賃金上昇を持続的なものとし、全国との差を縮めるためには、この「強制的な賃上げ」に加えて、賃金を人的資本投資と捉えて、従業員も引き上げ幅に見合うように労働生産性を高めるとともに、企業も更なる人的資本投資に向けた賃上げの原資を確保していく必要があります。現在、県内企業の多くが労務費の上昇分を価格に転嫁できていない現状にあります。価格転嫁が進まなければ、原資不足により賃上げは頭打ちとなり、全国との差は縮まりません。全国との7万円差を縮小するためには、最低賃金引上げによる賃金の底上げ効果をテコにしつつ、労務費の適切な価格転嫁を進めることや若い人の給与を中心にしっかりと引上げが進められているという事実を踏まえながら、価格転嫁や労働生産性向上等を図る「所得向上・労働力確保に向けた実践プログラム」の推進が重要と考えられます。

5-5 まとめ

「人口減少」は避けられない現実ですが、それが直ちに「衰退」を意味するわけではありません。労働参加率の向上による労働量の量的拡大の限界を直視し、子育て環境の充実、生産性向上による賃上げ、そして適切な価格転嫁による経済循環を実現することで、本県は「若者が、未来を自由に描き、実現できる社会」を実現できる可能性を大いに秘めています。

<巻末式>

図1-3 労働力人口の増減に関する要因分解

$$\begin{aligned} & (\text{労働力人口}_t - \text{労働力人口}_{t-1}) = \\ & + (\text{15歳以上人口}_t - \text{15歳以上人口}_{t-1}) * (\text{労働力率}_t + \text{労働力率}_{t-1}) * 1/2 \\ & + (\text{労働力率}_t - \text{労働力率}_{t-1}) * (\text{15歳以上人口}_t + \text{15歳以上人口}_{t-1}) * 1/2 \end{aligned}$$

図1-4 就業者数の増減に関する要因分解

$$\begin{aligned} & (\text{就業者数}_t - \text{就業者数}_{t-1}) = \\ & + (\text{15歳以上人口}_t - \text{15歳以上人口}_{t-1}) * (\text{就業率}_t + \text{就業率}_{t-1}) * 1/2 \\ & + (\text{就業率}_t - \text{就業率}_{t-1}) * (\text{15歳以上人口}_t + \text{15歳以上人口}_{t-1}) * 1/2 \end{aligned}$$

図1-6 就業者数のうち、家事のほか仕事の者の増減要因

$$\begin{aligned} & (\text{就業者} \cdot \text{家事のほか仕事}_t - \text{就業者} \cdot \text{家事のほか仕事}_{t-1}) = \\ & + (\text{専業主婦(夫)}_t - \text{専業主婦(夫)}_{t-1}) \\ & * (\text{就業者/専業主婦(夫)}_t + \text{就業者/専業主婦(夫)}_{t-1}) * 1/2 \\ & + (\text{専業主婦(夫)}_t + \text{専業主婦(夫)}_{t-1}) * 1/2 \\ & * (\text{就業者/専業主婦(夫)}_t - \text{就業者/専業主婦(夫)}_{t-1}) \end{aligned}$$

図1-7 就業者数のうち、主に仕事の者の増減要因

$$\begin{aligned} & (\text{就業者} \cdot \text{主に仕事}_t - \text{就業者} \cdot \text{主に仕事}_{t-1}) = \\ & + (\text{専業主婦(夫)}_t - \text{専業主婦(夫)}_{t-1}) \\ & * (\text{就業者/専業主婦(夫)}_t + \text{就業者/専業主婦(夫)}_{t-1}) * 1/2 \\ & + (\text{専業主婦(夫)}_t + \text{専業主婦(夫)}_{t-1}) * 1/2 \\ & * (\text{就業者/専業主婦(夫)}_t - \text{就業者/専業主婦(夫)}_{t-1}) \end{aligned}$$

図4-7 本県の平均給与が全国の平均給与よりも低い理由の要因分解 (産業別)

図4-8 本県の平均給与が全国の平均給与よりも低い理由の要因分解 (年齢別)

産業構成効果

$$= \text{wage}_{total,i} * ((\text{labor}_{total,i} / \text{labor}_{total}) - (\text{labor}_{total,i} / \text{labor}_{aomori}))$$

産業内賃金水準効果

$$= (\text{wage}_{total,i} - \text{wage}_{aomori,i}) * (\text{labor}_{total,i} / \text{labor}_{total})$$

wage : 賃金 labor : 労働者 total : 全国 aomori : 青森 i : 産業

図 4-17 最低賃金の引上げが募集人員に与える影響

$$Y_{it} = \beta_1 wage_{it} + \beta_2 minwage_{it} + \beta_3 Unemployment_{it} + \beta_4 Dummy_{it} + \varepsilon_{it}$$

wage : 募集賃金 minwage : 最低賃金 Unemployment : 完全失業率

Dummy : 青森県ダミー i : 都道府県 t : 時点

図 2-20

プロビット分析の推定式

$$Y_i = \alpha_i + \beta_1 X_i + \varepsilon_i$$

Y : 子どもの放課後の居場所ダミー (2値変数) α : 定数項

X : コントロール変数 (保護者の学歴、保護者の雇用形態、等価世帯所得)

i : 保護者 ε : 残差

<参考文献>

太田聰一・橋木俊詔 (2006) 『労働経済学入門』, 有斐閣

玄田有史(2017) 『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』, 慶應義塾大学出版会.

宮本弘暁 (2025) 『私たちの日本経済』, 有斐閣.

工藤教孝・宮本弘暁 (2025) 「労働市場の流動化が雇用, 賃金, および生産性に与える影響」, 財務省財務総合政策研究所「フィナンシャル・レビュー」, 令和7年第3号, 通巻第161号, 2025年12月.

内閣府 (2015) 『平成27年度年次経済財政報告』.

内閣府 (2022) 『令和4年度年次経済財政報告』.

内閣府 (2023) 『令和5年度年次経済財政報告』.

内閣府 (2024) 『令和6年度年次経済財政報告』.

内閣府 (2025) 『令和7年度年次経済財政報告』.

Asai, Y., Kambayashi, R., & Yamaguchi, S. (2015), “Childcare availability, household structure, and maternal employment,” *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 38, pp. 172–192.

Kawaguchi, D., and Mori, Y. (2021). “Estimating the effects of the minimum wage using the introduction of indexation”. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 184, pp. 388–408.

Kanayama, H., Miyaji, S., and Otani, S. (2025). “Who Bears the Cost? High-Frequency Evidence on Minimum Wage Effects and Amenity Pass-Through in Spot Labor Markets”. arXiv preprint arXiv:2505.04555.

Shinogaya, K and Akabayashi, H. (2013). “The structure of the effects of family background on children’s academic ability —An investigation using hierarchical multiple regression analysis and structural equation modeling”, JOINT RESEARCH CENTER FOR PANEL STUDIES SERECTED DISCUSSION PAPER SERIES (Joint Research Center for Panel Studies Keio University) SDP2012-007.

5 企業の投資と青森県の未来

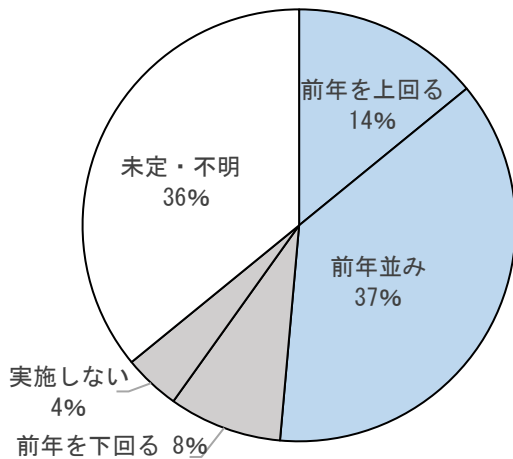
日本銀行青森支店 支店長 益田 清和

2025年の青森県の景気は、緩やかな回復基調が続いた後、地震の影響による下押し圧力がみられた。地震の影響は、インフラや生産・営業用設備の毀損、宿泊・飲食業での予約キャンセルや来客減により、特に生産・個人消費面でみられた。本稿執筆の2026年初時点ではなおその影響は残っているとみているが、本稿公表時には影響が着実に解消に向かっていることを願う。そのうえで、本稿では、本白書の趣旨である「青森県経済の現状と課題を明らかにする」という点に照らし、地震前までの景気構造に着目しつつ、青森県経済の課題の一つを提示したい。

これまでの青森県経済の回復基調は、家計・企業部門双方の好循環が寄与してきた。すなわち、個人消費では、所得改善により家計消費が底堅い中、観光需要が旺盛なもとで回復基調にあり、企業の設備投資も、県外に販路を有する製造業を中心に高水準となっている。

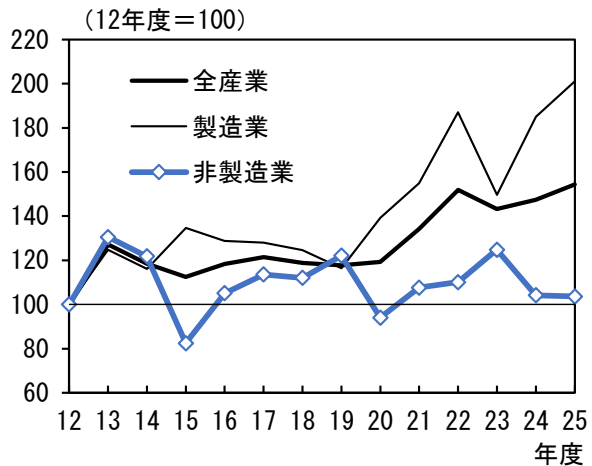
先行きについても、積極的な賃上げスタンスが維持されるもとで(図1)、物価次第ではあるが、個人消費は底堅く推移する蓋然性が高いとみる。他方、企業側をみると、賃上げはコスト増であり、価格転嫁により賃上げの原資を十分に確保できない場合、収益を維持するためには、業務効率化などにより投入コストを引き下げるか、他の支出を抑制する必要がある。この点、青森短観で窺われている非製造業における設備投資スタンスの慎重さに留意する必要がある(図2)。人件費を含む各種コスト増に対して価格転嫁の遅れなどから収益が悪化するもと、労働集約的な小売などで投資規模の縮小や先送りがみられている。

(図1) 2026年度の賃上げスタンス



(注) 有効回答社数 142 社の回答社数比率。2025 年末時点。
(出所) 日本銀行青森支店

(図2) 設備投資額 (短観調査)

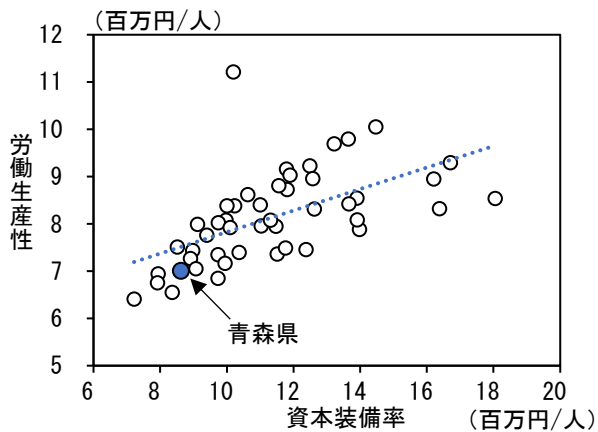


(注) 1. 設備投資額は、ソフトウェア・研究開発を含む設備投資額(除く土地投資額)。
2. 25年度は、2025年12月調査時点の計画値。
(出所) 日本銀行青森支店

こうした動きは、青森県経済の中長期的な競争力にも影響しうる。すなわち、ソフトウェア等を含む投資の蓄積量を資本ストックと呼ぶが、一般的に、労働者一人当たりの資本ストック(資本装備率)は労働生産性に影響する。都道府県別の労働生産性と資本装備率の関係(2019年度時点)をみると、正の相関関係があり、青森県はいずれも低位にある(図3)。資本装備率は、一般的に非製造業より資本集約的な製造業の方が高いことを踏まえ、資本装備率の青森県と全国の差について、①就業者数の製造業・非製造業比率、②製造業の資本装備率、③非製造業の資本装備率の3つに要因分解した。その結果、青森県の資本装備率の低さには、③非製造業の資本装備率の低さが最も影響していることがわかった(図4)。

労働生産性の低下は所得水準の低下に、所得水準の低下は人口の社会減につながっていく。今後も人手不足が続くことが見込まれるもと、特に労働集約的な非製造業には、価格転嫁・収益機会の拡大・外部借入などにより資金を確保しつつ、労働の節約も念頭に投資を継続することを通じ、労働生産性を引き上げていくことに期待したい。その果実が労働者に還元されていくことが、中長期的には、青森県において所得増加と人口流入の好循環につながっていく一つの方策となるだろう。

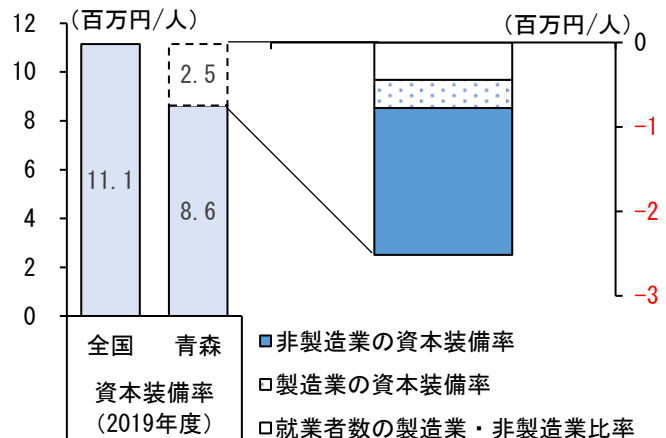
(図3) 労働生産性・資本装備率 (2019年度)



(注) 労働生産性は名目GDP/就業者数、資本装備率は民間企業純資本ストック/就業者数。都道府県別経済財政モデル・データベースの収録データを用いて当方で試算。

(出所) 内閣府

(図4) 青森県の資本装備率の全国差



(注) 全国差の要因分解は、図3の資本装備率のほか、令和2年国勢調査の産業別就業者数(公務、分類不明を除く)を用いて当方で試算。

(出所) 内閣府、総務省