

**地域課題分析レポート（2025年冬号）  
～地域における賃金の持続的な上昇に向けて～**

**【概要】**

令和7年4月  
内閣府政策統括官  
（経済財政分析担当）

## テーマ：地域における賃金の持続的な上昇に向けて

### 第1章 地域の賃金・雇用動向

- （1）地域別にみても上昇傾向の賃金動向
- （2）地域別の雇用と労働需給の動向

### 第2章 地域間の賃金水準や賃金上昇の違いの背景

- （1）事業環境要因：価格転嫁の動向を中心に
- （2）労働市場要因：ミスマッチの動向を中心に
- （3）公的部門の賃金
- （4）最低賃金引き上げの影響

### 第3章 賃金・所得から消費への好循環に向けて

- （1）物価とマインド、消費動向
- （2）賃上げ・好循環の波及に向けて

#### ・「地域課題分析レポート」について

地域の構造問題と景気動向を包括的に分析することを目的に2024年度に創設した新レポート。年4回公表。

#### ・過去のテーマ

2024年春号：地域における賃金・物価の好循環の検証

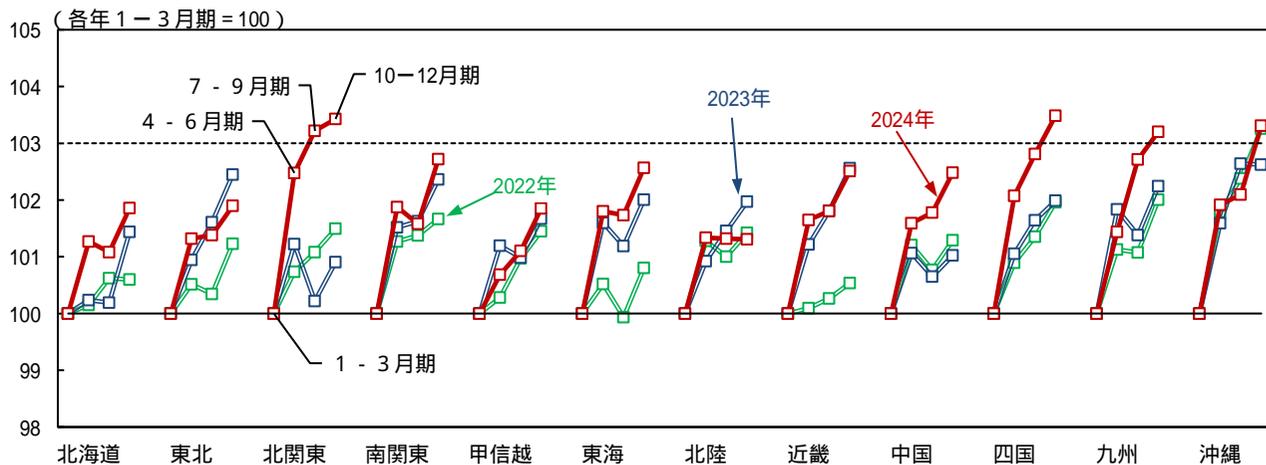
2024年夏号：半導体投資による地域経済への影響

2024年秋号：ポストコロナ禍の若者の地域選択と人口移動

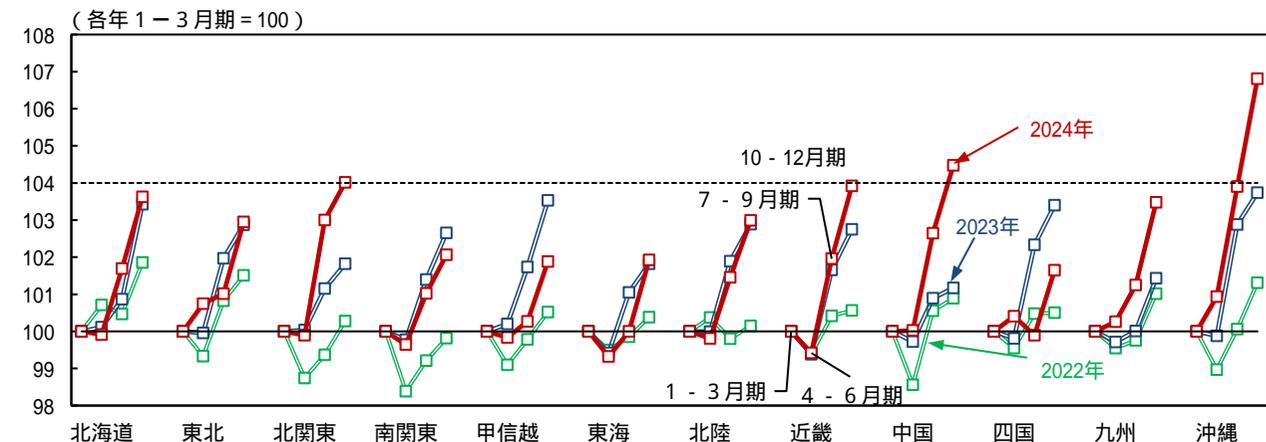
(1) 地域別にみても上昇傾向の賃金動向、(2) 地域別の雇用と労働需給の動向

- フルタイム労働者の賃金は、2024年の年初以降、多くの地域で過去より上昇幅が拡大(図1)。
- 労働需給の引締りに加え、最低賃金引上げの効果もあり、多くの地域でパート時給はフルタイム労働者以上に高い伸び(図2)。
- 雇用者数は人口減少が進む地域でも横ばいで推移し、南関東や近畿で増加傾向(図3)。

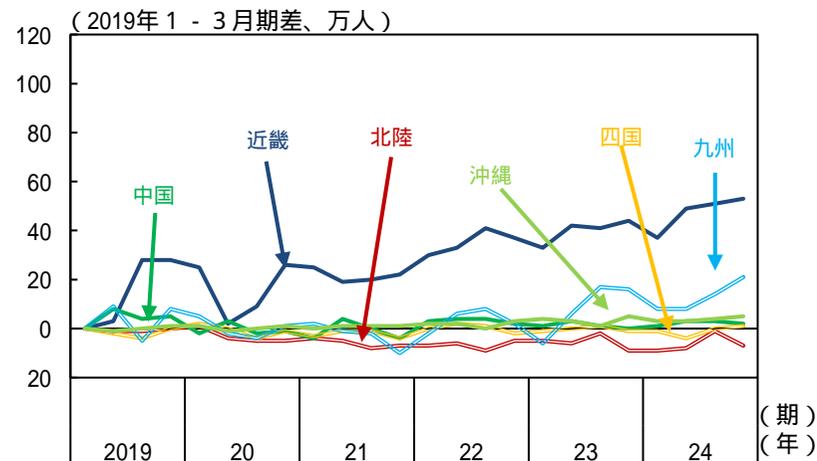
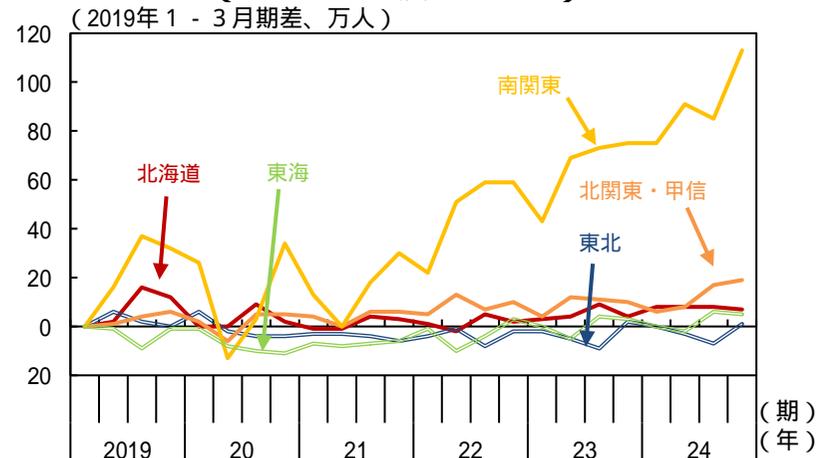
【図1】地域別一人あたり所定内給与推移(フルタイム労働者、調査産業計、5人以上)



【図2】地域別時給推移(パートタイム労働者、調査産業計、5人以上)



【図3】地域別雇用者数推移(フルタイム及びパート)

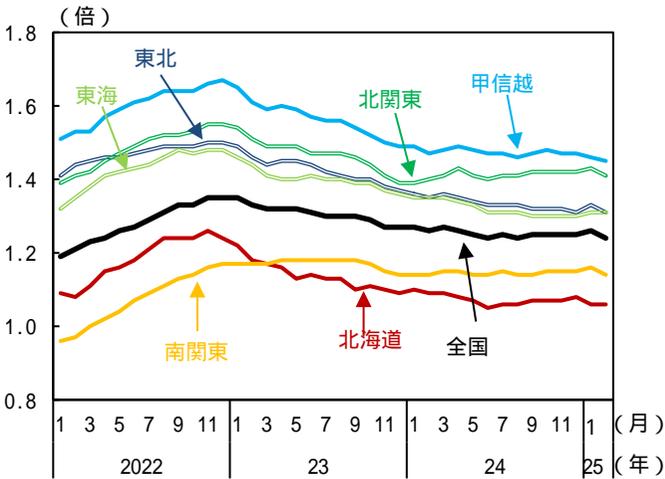


(備考) 図1、図2は各都道府県「毎月勤労統計調査」により作成。各都道府県のデータをそれぞれの労働者数のウエイトにより地域ごとに集計。サンプル要因を除くため、月次データを四半期化したうえで、各年1-3月期=100として指数化している。図1は岐阜県と三重県(東海)、2024年の兵庫県(近畿)、2022年の山口県(中国)、愛媛県(四国)について、図2は2024年8月の東京都(南関東)、岐阜県(東海)について、非公表のため除外して集計。図3は総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。各地域2019年1-3月期からの累積変化としている。

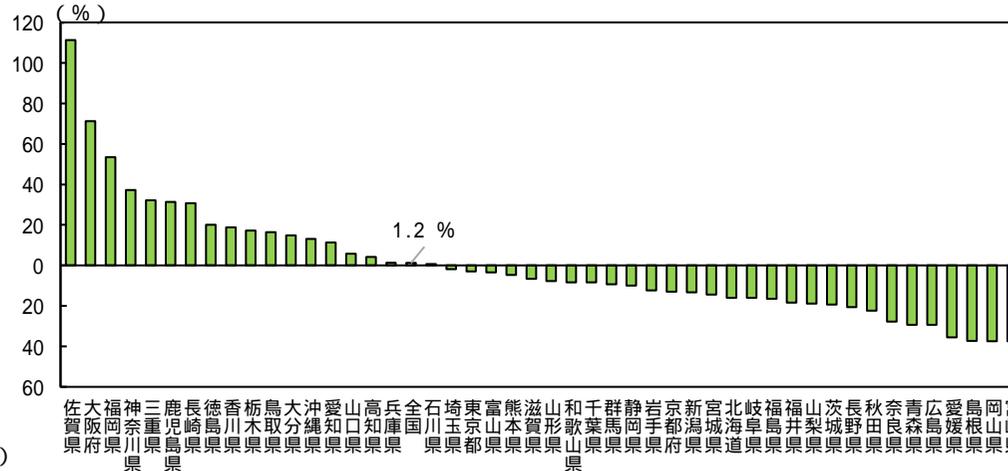
## (2) 地域別の雇用と労働需給の動向

- 有効求人倍率は、コロナ禍からの回復過程で地域差が拡大したが、景気回復の広がりとともに地域差が縮小し、2024年末時点でいずれの地域、都道府県でも1倍超(図1)。
- 職業紹介が民間に移る中、民間の求人サイトの正社員の求人指数はばらつきがみられるものの、全国平均は増加(図2)、パート・アルバイトもおおむねどの地域も増加(図3)。なお、求人の弱い地域は人口減少地域とおおむね一致(図4)。
- スポットワークの求人倍率は2024年末は全国値で昨年差+0.49ポイントの3.38倍とハローワークより高く、上昇傾向(図5)。

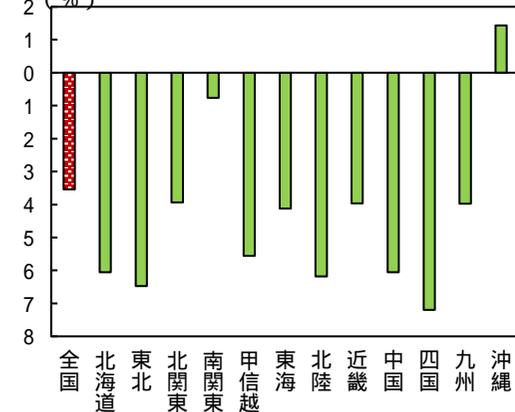
【図1】地域別有効求人倍率推移(ハローワーク、就業地別)



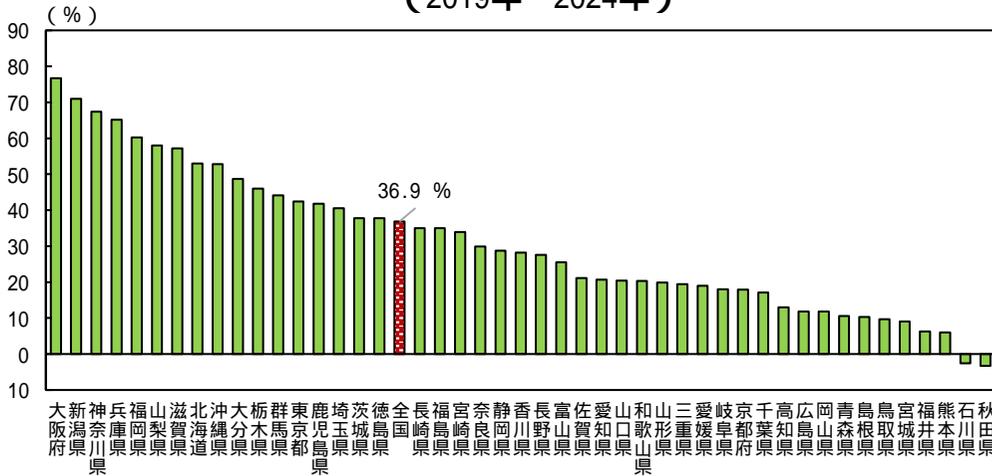
【図2】民間求人サイトにおける正社員求人指数増減率(2019年 2024年)



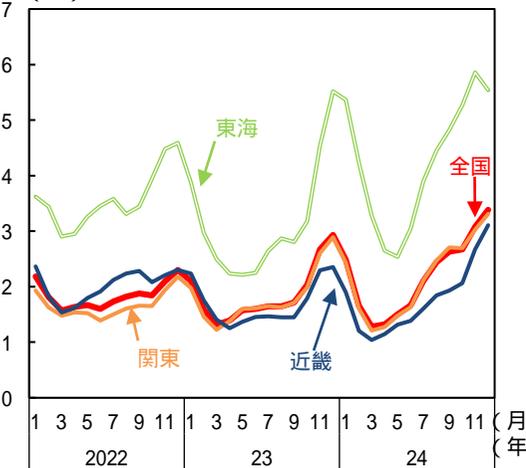
【図4】地域別15~74歳人口増減率(2019年 2024年)



【図3】民間求人サイトにおけるパート・アルバイト求人指数増減率(2019年 2024年)



【図5】スポットワーク求人倍率(倍)

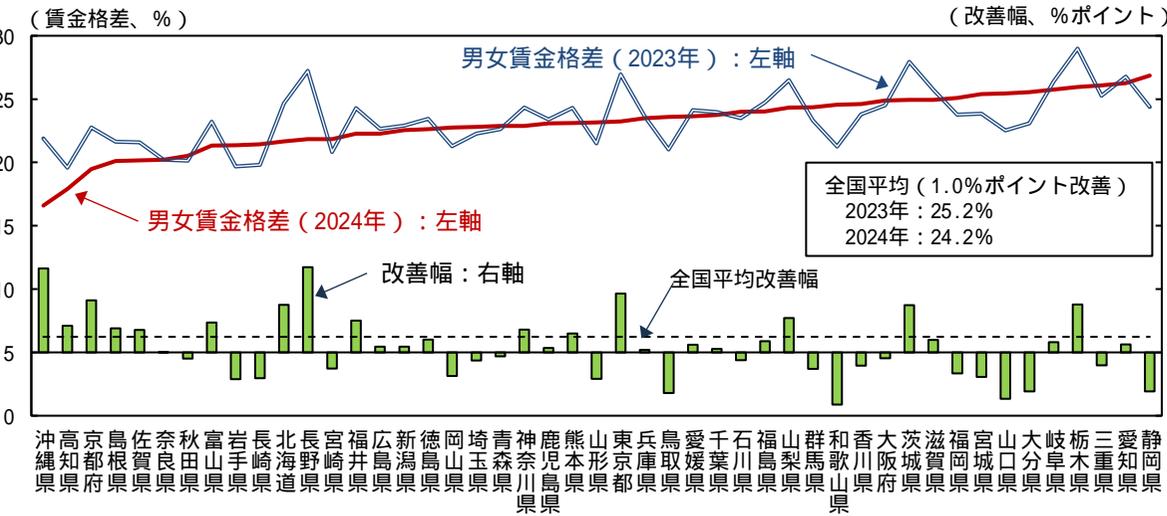


(備考) 図1は、厚生労働省「一般職業紹介」により作成。季節調整値。すべての地域でパートタイムを含む。図2、図3は株式会社ナウキャスト「Hrog賃金Now」により作成。2019年平均と2024年平均を比較し、高い順に並べている。赤塗は全国平均。図4は総務省「人口推計」により作成。各年10月1日時点。図5はツナグ働き方研究所「地域別スポットワーク求人倍率」により作成。後方3か月移動平均。単発バイト求人サイト「ショットワークス」におけるデータを、ツナグ働き方研究所が加工したもの。求人数(分子)は、ショットワークスにおける当月のワーク出稿数、求職者数(分母)は応募者数。

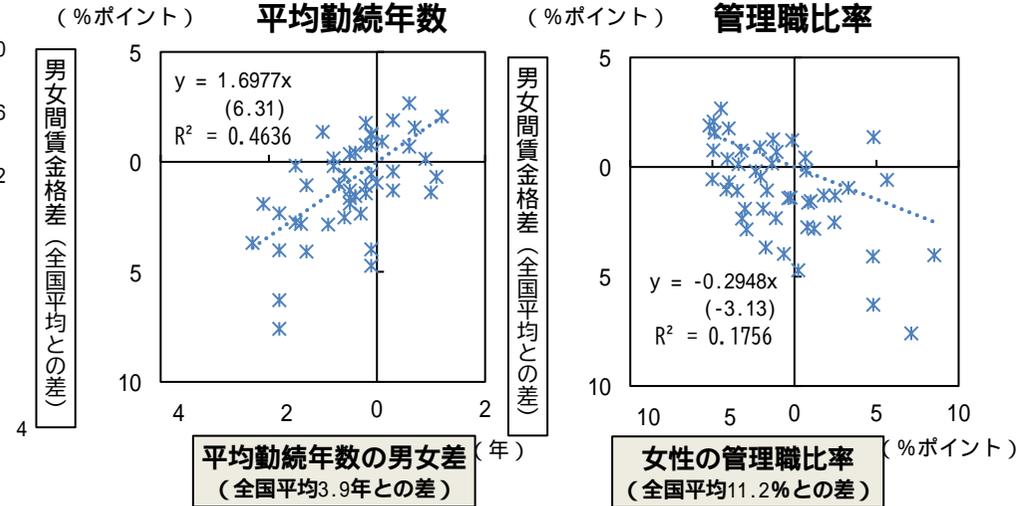
## 【コラム】男女間の賃金格差

地方創生、とりわけ「若者、女性にも選ばれる地方」の構築のためには、男女間の賃金格差の是正も重要。男女間賃金格差は全国平均では縮小も、改善度合いは地域ごとにばらつき（図1）。男女間の勤続年数の差が小さいほど、女性の管理職比率が高いほど格差も小さいが、同じ職種で勤続年数が似通っていても、男女間の賃金差が存在（図2、3）。2022年より義務化された賃金差の開示制度を活用するとともに、地域の産官学労言の連携が重要。

【図1】男女間賃金格差（産業計、規模計）



【図2】男女間賃金格差との相関（産業計、規模計）



【図3】同じ職種で比べた男女間賃金格差（フルタイム労働者）

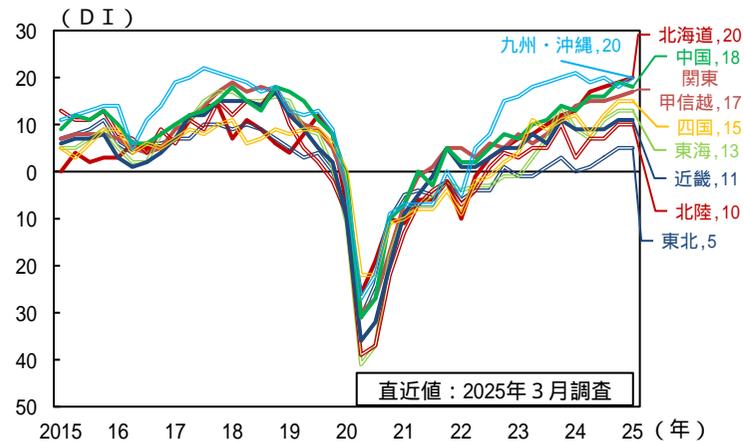
	年齢	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額		年間賞与 その他特別給与額	年収
					所定内給与額	千円		
	歳	年	時間	時間	千円	千円	千円	万円
保育士（男性）	37.0	7.4	162	3	299.6	292.2	793.3	439
保育士（女性）	39.7	8.7	162	3	275.6	268.8	738.0	405
介護職員（医療・福祉施設等）（男性）	42.1	8.3	164	5	289.0	271.2	568.8	404
介護職員（医療・福祉施設等）（女性）	46.8	8.6	163	4	261.4	247.0	476.0	361
会計事務従事者（男性）	42.8	13.3	159	11	408.0	376.6	1,302.1	620
会計事務従事者（女性）	43.7	12.4	156	7	306.7	289.2	861.6	454

（備考）図1～3は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。各年6月時点。図1、2の男女間賃金格差は、男女の平均賃金（所定内給与）差を男性の平均賃金で除したもの。図2の括弧内はt値。図3の年収は、決まって支給する現金給与額×12か月＋年間賞与その他特別給与額により算出。

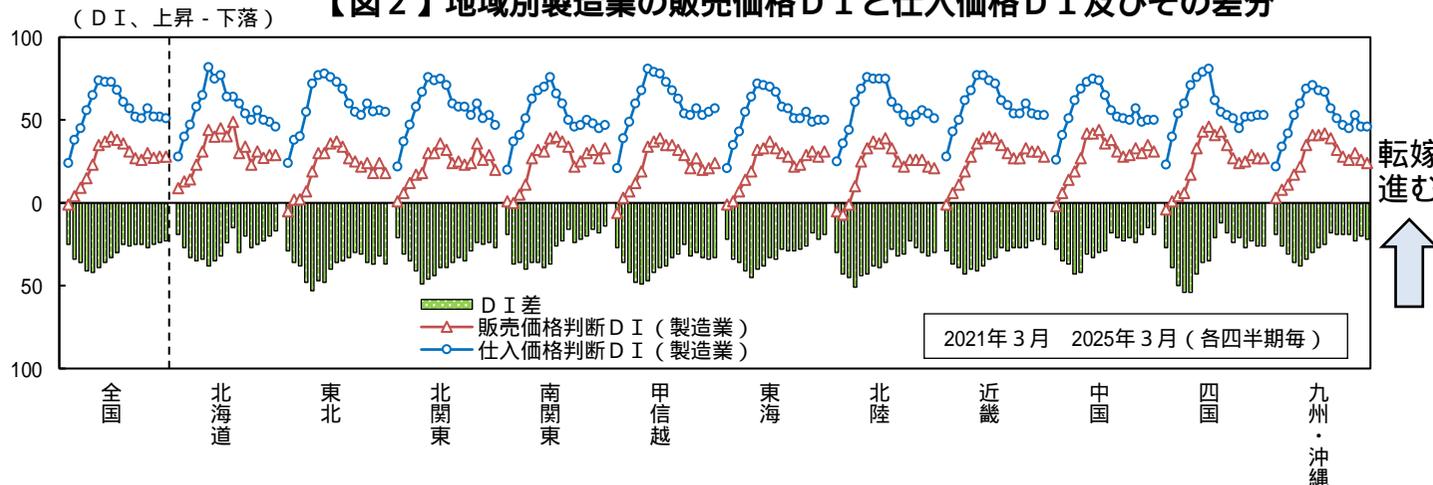
# (1) 事業環境要因：価格転嫁の動向を中心に

- 各地域の企業の業況はおおむね改善傾向（図1）。仕入価格が全地域で上昇する中、2023年以降、過去に比べて販売価格も上昇しており、いずれの地域においても価格転嫁が進んでいる（図2）。特に転嫁度合いの高い地域ほど業況が改善（図3）。
- 価格転嫁状況は地域差もある中、中国・四国、九州・沖縄では価格転嫁率が5割未満でも9割近い賃上げ実施率（図4）。
- 「労務費転嫁指針」を受注者が認知していると、労務費の価格転嫁実施率が13%ポイント上昇。もっとも、認知しても5割程度に留まっており、指針の認知度の更なる向上と内容の実効性確保の双方が課題（図5）。

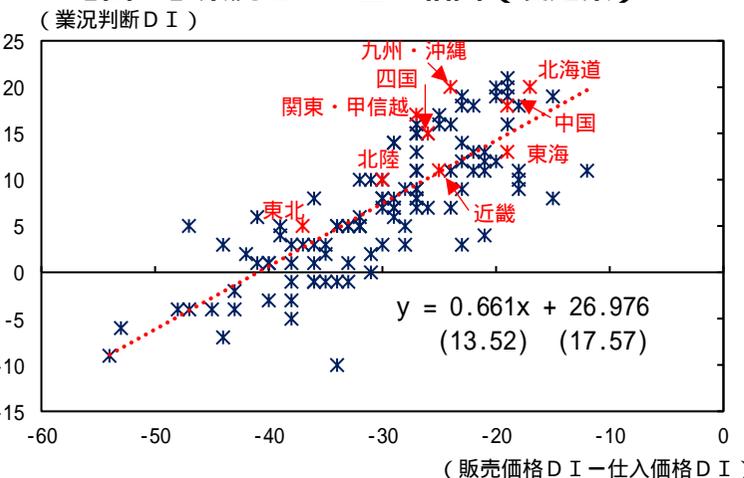
【図1】地域別業況判断D I 推移（全業種）



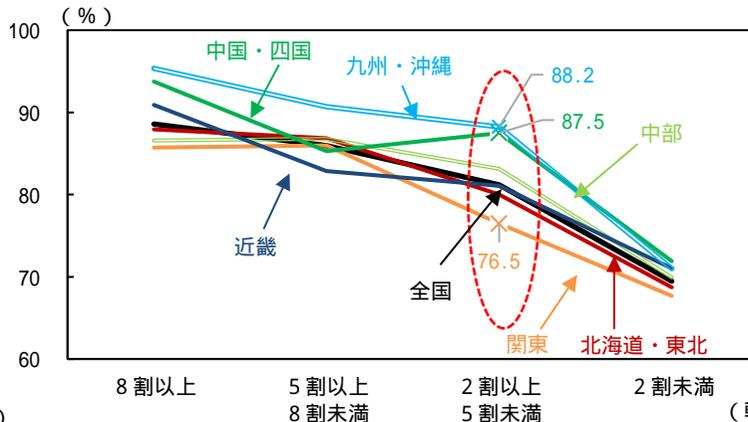
【図2】地域別製造業の販売価格D Iと仕入価格D I及びその差分



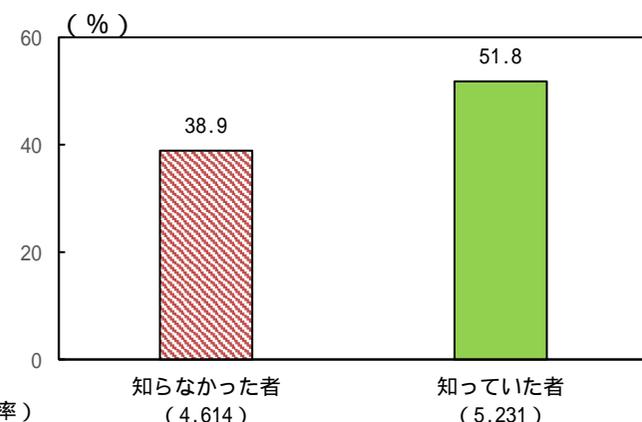
【図3】業況とD I 差の相関（製造業）



【図4】地域別価格転嫁率別賃上げ実施率（2025年2月調査）



【図5】労務費転嫁指針の受注者側認知状況別 労務費を理由とした価格転嫁が行われた割合

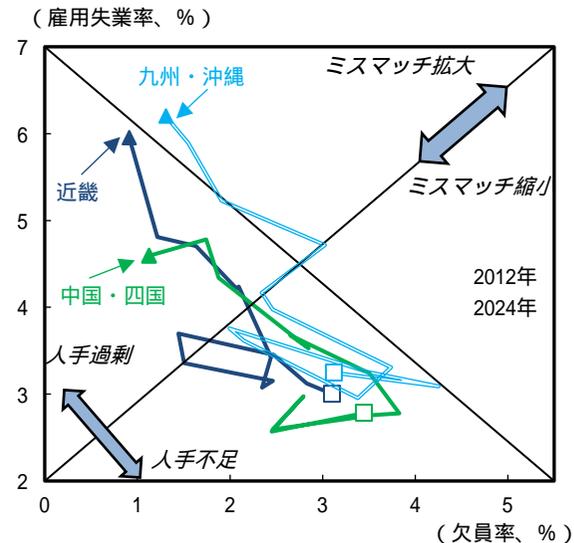
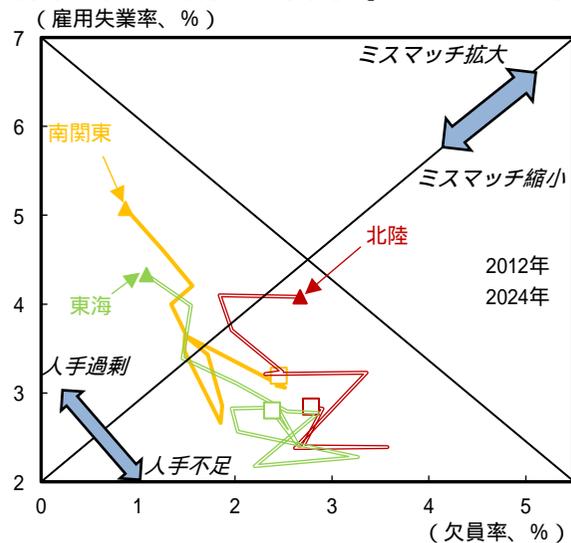
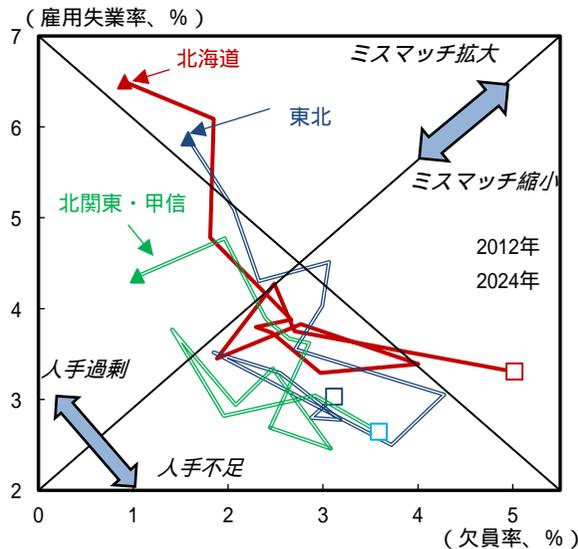


(備考) 図1～3は日本銀行本店及び各支店「企業短期経済観測調査（短観）」により作成。図2において、各地域のD Iについて、南関東は神奈川県を用いており、北関東は群馬県・茨城県、甲信越は新潟県・山梨県・長野県、東海は愛知県・静岡県、近畿は近畿地方の大企業と中小企業のD Iをそれぞれ加重平均している。図3の関東・甲信越のD I差は、群馬県・茨城県・神奈川県・新潟県・山梨県・長野県の加重平均値。サンプル期間は2022年3月～2025年3月で、赤色は2025年3月調査、括弧内はt値。図4は東京商工リサーチ「2025年2月「物価高・価格転嫁に関するアンケート調査」」及び「2025年2月「賃上げ」に関するアンケート調査」（東京商工リサーチによる特別集計）により作成。図5は公正取引委員会「令和6年度価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査」により作成。括弧内はサンプルサイズ。

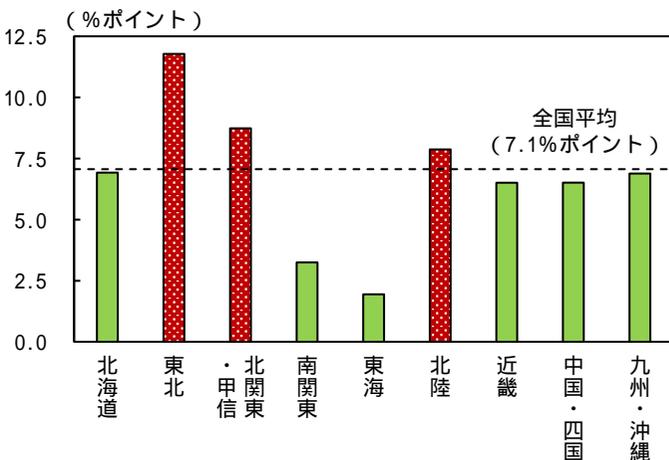
## (2) 労働市場要因：ミスマッチの動向を中心に

U 縦軸に失業率、横軸に欠員率をとったUV曲線を見ると、全地域で人手不足が進行中、東北、北関東・甲信、北陸ではミスマッチが縮小傾向（図1）。これらの地域では民間職業紹介・広告を通じた入職者の割合も高まっており、入職経路の多様化によってミスマッチが縮小した可能性（図2）。

【図1】地域別UV曲線（2012～2024年）



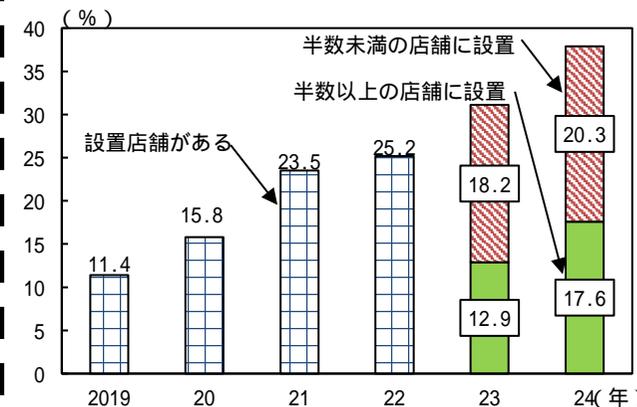
【図2】地域別民間職業紹介・広告を通じた入職者割合の変化幅（2012年～2023年）



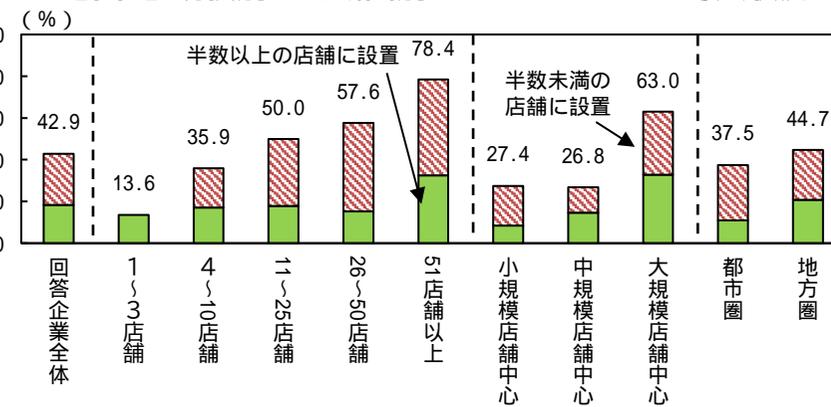
### <コラム>

U フルセルフレジはここ5年で30%ポイント近く増加（図a）。店舗数・店舗規模が大きいほど導入しており、大規模店舗が比較的多いと考えられる地方圏に本社を置く企業で導入が進む（図b）。

【図a】フルセルフレジの導入状況推移



【図b】規模別・地域圏別フルセルフレジの導入状況

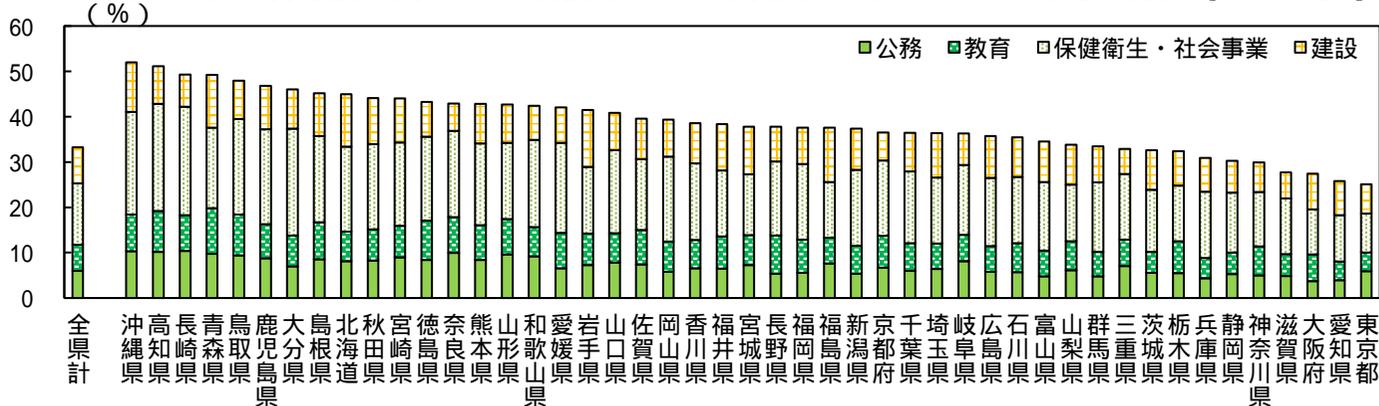


(備考) 図1は総務省「労働力調査」、厚生労働省「雇用動向調査」により作成。雇用失業率=完全失業者数/(非農林雇用者数+完全失業者数)、欠員率は常用雇用。欠員率が各年6月末時点なので、雇用失業率は同年4-6月期。図2は、厚生労働省「雇用動向調査」により作成。各年中に入職した常用雇用者のうち、民間職業紹介または広告を通じて入職した者の割合の、2023年と2012年の差分。赤塗は、全国平均より変化幅の大きい地域。図a、bは、一般社団法人スーパーマーケット協会「スーパーマーケット年次統計調査」により作成。本社が南関東、大阪府、愛知県のある企業を「都市圏」、その他を「地方圏」としている。

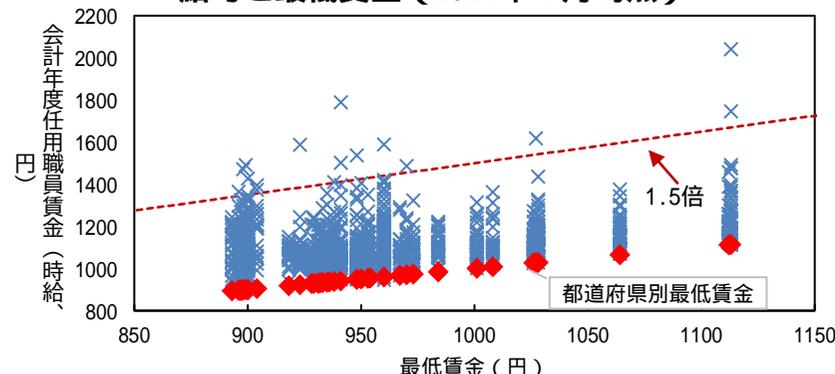
### (3) 公的部門の賃金

- 公務や公的制度的影響を受ける医療福祉等が都道府県の雇用者報酬に占める割合は全国では33%。特に地方で高く、5割超の県も(図1)。
- 地方公務員の給与改定率は、過去2年と比較して大きく上昇したが、平均すると民間のペアには及んでいない(図2)。また、会計年度任用職員(事務補助職員)の時給をみると、おおむね最低賃金の1.5倍以下(図3)。
- 報酬改定もあり、医療・福祉分野の2024年の賃金は過去に比べ上昇したものの、民間と比べるとまだ弱い(図4)。地方における賃金と物価の好循環の進展のためにも、まずは報酬改定を反映した賃上げの実現が重要。

【図1】雇用者報酬に占める公的部門及び公的制度的影響を受ける分野の割合(2021年度)



【図3】会計年度任用職員(事務補助職員)の給与と最低賃金(2024年4月時点)



【図2】都道府県別給与改定率の推移

都道府県	2022年度	2023年度	2024年度	都道府県	2022年度	2023年度	2024年度	都道府県	2022年度	2023年度	2024年度
民間	0.63	2.12	3.56	新潟県	0.16	0.74	2.29	鳥取県	0.33	0.82	2.60
国家公務員	0.23	0.96	2.76	富山県	0.26	1.02	2.98	島根県	0.35	1.03	2.65
北海道	0.23	0.99	3.01	石川県	0.24	0.95	2.70	岡山県	0.15	0.75	2.71
青森県	0.30	1.11	3.22	福井県	0.22	0.88	2.63	広島県	0.21	0.99	3.05
岩手県	0.29	1.10	3.11	山梨県	0.21	0.91	2.58	山口県	0.32	1.05	2.86
宮城県	0.26	1.05	2.99	長野県	0.22	0.77	2.62	徳島県	0.21	0.88	2.56
秋田県	0.17	1.04	2.95	岐阜県	0.23	0.96	2.76	香川県	0.21	0.83	2.49
山形県	0.20	0.90	2.32	静岡県	0.20	0.84	2.62	愛媛県	0.28	1.08	2.93
福島県	0.21	0.88	2.80	愛知県	0.28	1.05	2.94	高知県	0.21	1.19	3.10
茨城県	0.21	0.90	2.62	三重県	0.11	0.75	2.54	福岡県	0.27	1.09	2.78
栃木県	0.21	0.86	2.56	滋賀県	0.28	0.98	2.84	佐賀県	0.24	1.08	2.94
群馬県	0.17	0.78	2.37	京都府	0.30	1.13	3.25	長崎県	0.24	0.99	2.84
埼玉県	0.25	0.94	2.79	大阪府	0.31	1.21	3.13	熊本県	0.22	0.85	2.64
千葉県	0.33	1.19	3.30	兵庫県	0.25	0.95	2.78	大分県	0.39	1.12	2.96
東京都	0.20	0.88	2.59	奈良県	0.25	1.02	3.04	宮崎県	0.24	0.97	2.81
神奈川県	0.27	0.98	2.78	和歌山県	0.21	0.91	2.66	鹿児島県	0.25	1.02	3.15
								沖縄県	0.25	0.96	2.71

【図4】報酬改定及び賃金上昇率の推移

報酬等改定率	2020	2021	2022	2023	2024
診療報酬(2年改定)	0.55	-	0.43	-	0.88
うち、処遇改善、賃上げに資する加算措置分	-	-	0.2	-	0.89
介護報酬(3年改定)	-	0.7	1.13 臨時	-	1.59
障害福祉サービス等報酬(3年改定)	-	0.56	-	-	1.12

賃金上昇率(対前年)	2020	2021	2022	2023	2024
医療、福祉	2.00	0.41	1.71	0.44	2.82

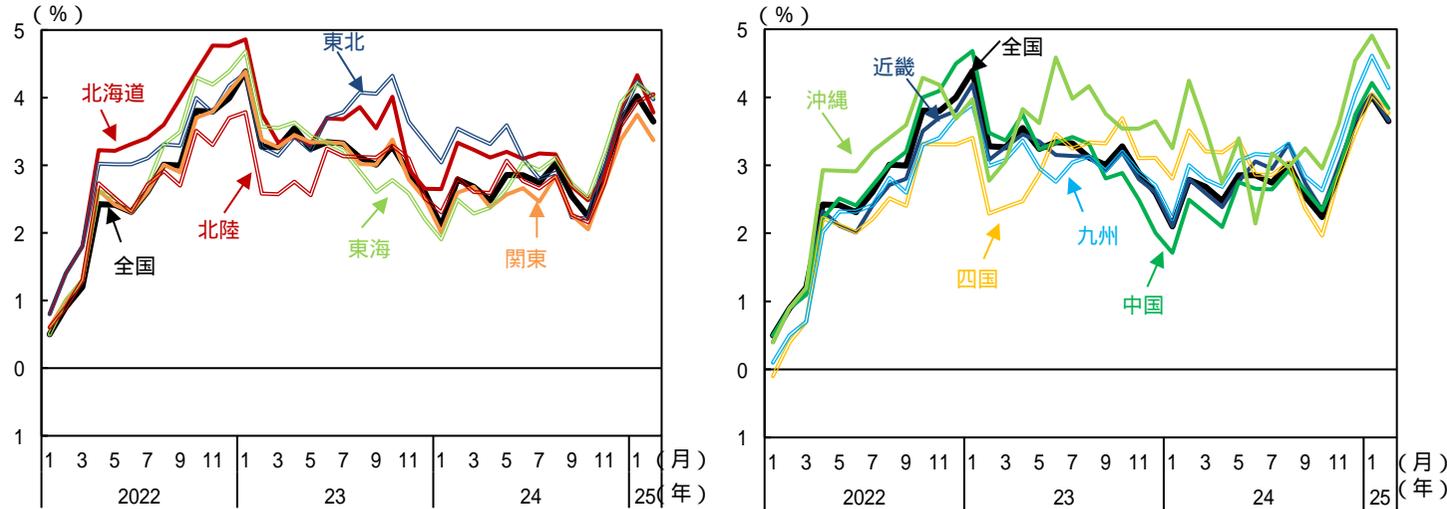
(備考) 図1は総務省「就業構造基本調査」により作成。図2は日本労働組合総連合会公表資料、人事院「人事院勧告」、各都道府県「人事委員会勧告」等により作成。民間は、春季労使交渉の結果で、月給与改定率は、定期昇給を除いたいわゆるペアの賃上げ率。各年上位10都道府県を青塗している。図3は総務省「令和6年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果」、厚生労働省公表資料により作成。都道府県及び各市区町村の会計年度任用職員(事務補助職員)の平均時給と、当該地域の最低賃金(4月1日時点=前年度改定)をプロット。図4は、厚生労働省公表資料、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。診療報酬のうち、処遇改善、賃上げに資する加算措置分については、2022年度改定は看護の処遇改善のための特例的対応+0.20%、2024年度改定は40歳未満の勤務医等への賃上げに資する措置分+0.28%と看護職員その他医療関係職種へのペア実施のための特例的対応+0.61%の合計。賃金上昇率は、賃金構造基本統計調査の当該産業の一般労働者の所定内給与の前年比。



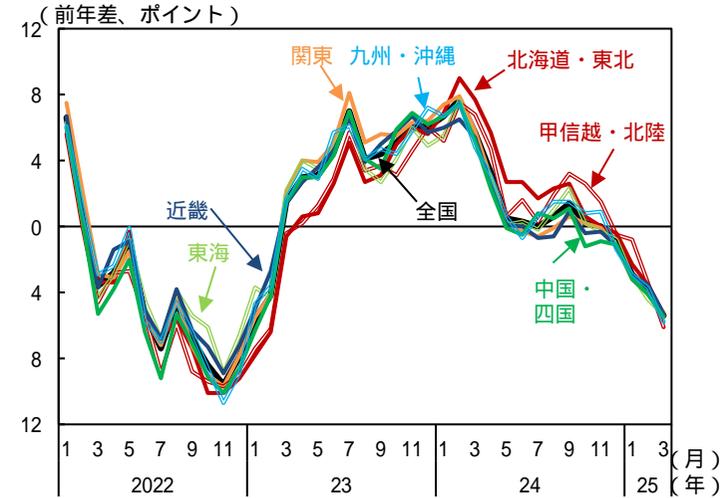
# (1) 物価とマインド、消費動向

- 2024年秋以降、全地域で食料等を中心に消費者物価が上昇（図1）。また、水道・光熱などの物価水準にはばらつきがあり、同じ物価上昇率でも影響には地域差が生じる可能性に留意が必要（図2）。
- 2024年秋以降は消費者マインドは全国的に低下傾向（図3）。特に、物価上昇に影響されやすい「暮らし向き」に関する消費者の認識が全地域で低下しており、物価上昇が消費者マインドに悪影響を及ぼしている（図4）。

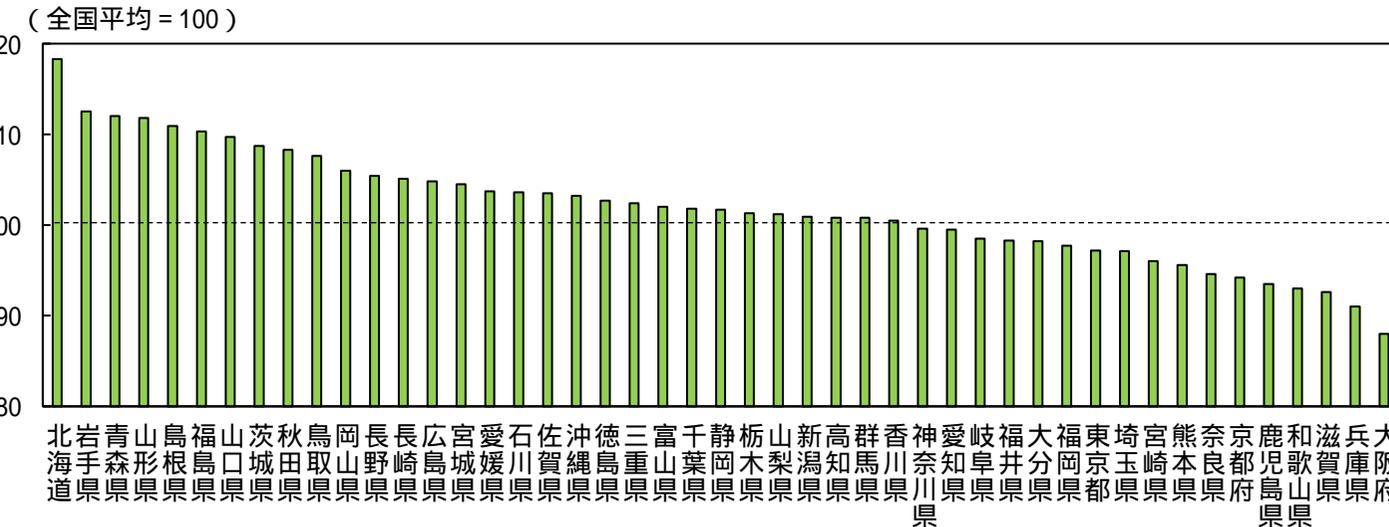
【図1】地域別消費者物価指数（総合）上昇率推移



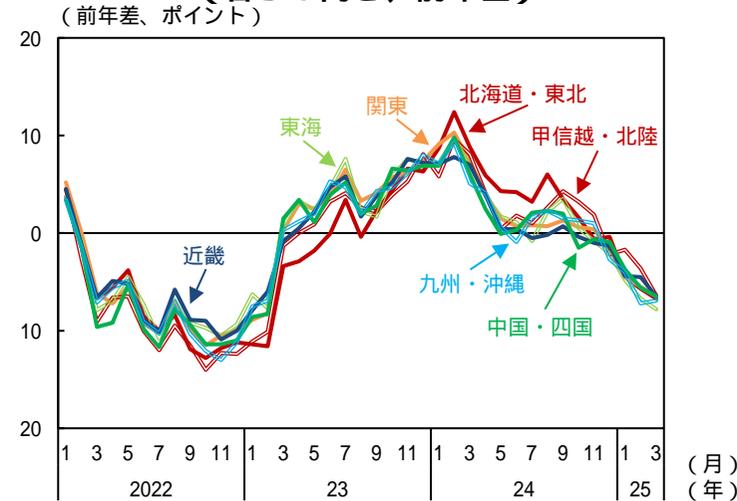
【図3】地域別消費者態度指数（前年差）



【図2】都道府県別にみた水道・光熱の価格水準（2023年）



【図4】地域別消費者態度指数内訳（暮らし向き、前年差）

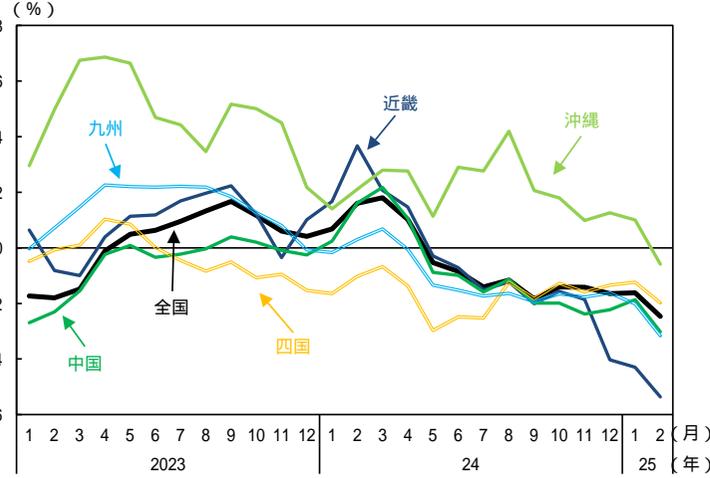
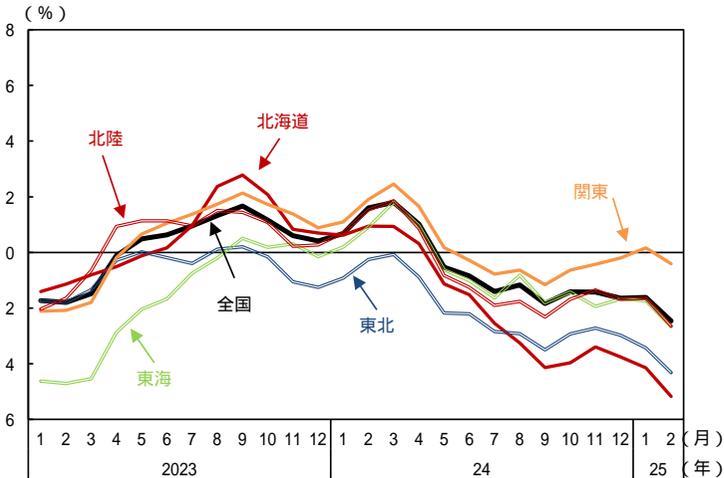


(備考) 図1は総務省「消費者物価指数」により作成。図2は総務省「消費者物価地域差指数」により作成。全国平均=100。図3、4は内閣府「消費動向調査」により作成。

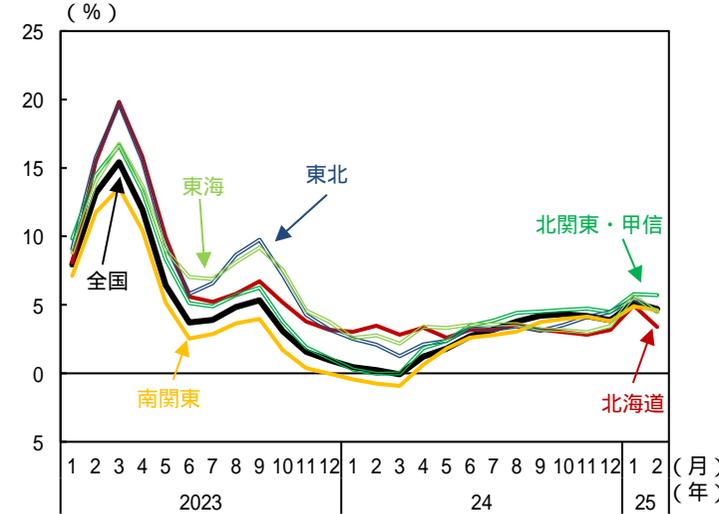
# (1) 物価とマインド、消費動向

- スーパー、コンビニ、ドラッグストアの3業態合計の実質売上をみると、北海道や東北などで全国平均を下回る動き(図1)。
- インターネット経由の財・サービスの消費割合は関東等で高いが、近年、東北、北陸では伸びが高まっている(図2、3)。
- クレジットカードデータをみると、サービス消費は財の伸びが弱かった地域も含めて持ち直している(図4)。

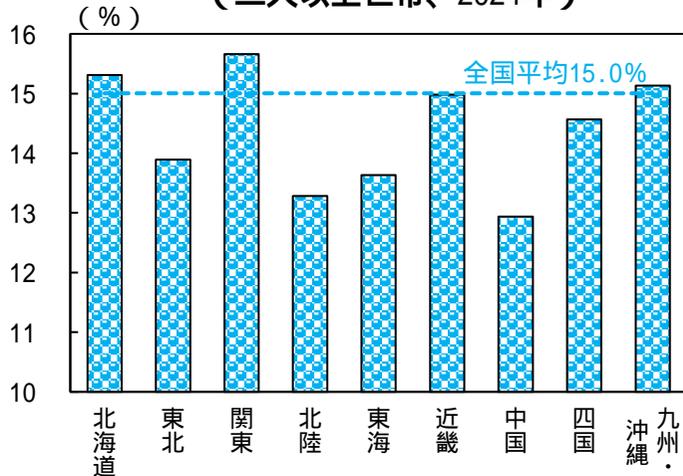
【図1】地域別スーパー、コンビニ、ドラッグストアの合計売上推移(実質、後方3MA、前年比)



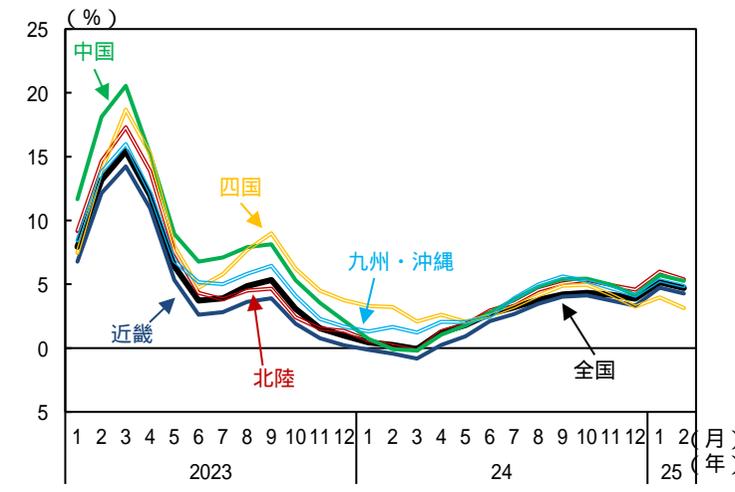
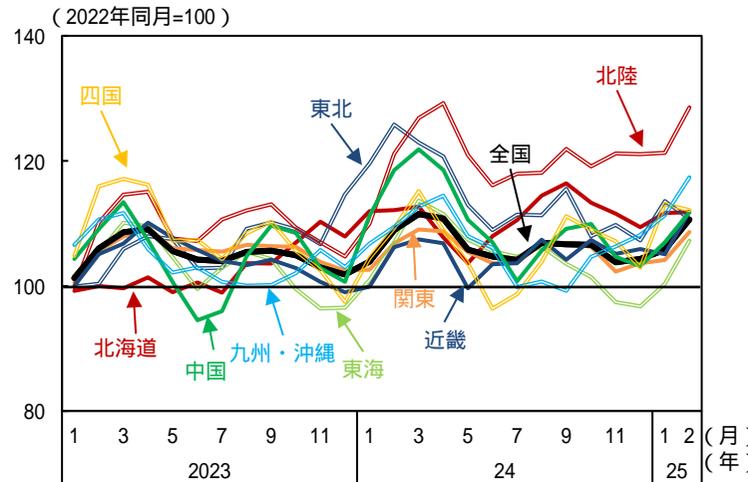
【図4】地域別実質サービス消費動向(クレジットカードデータ、後方3MA前年比)



【図2】地域別EC利用世帯のEC支出割合(二人以上世帯、2024年)



【図3】地域別ECを利用した家計支出額推移(実質、3MA2022年同月比)

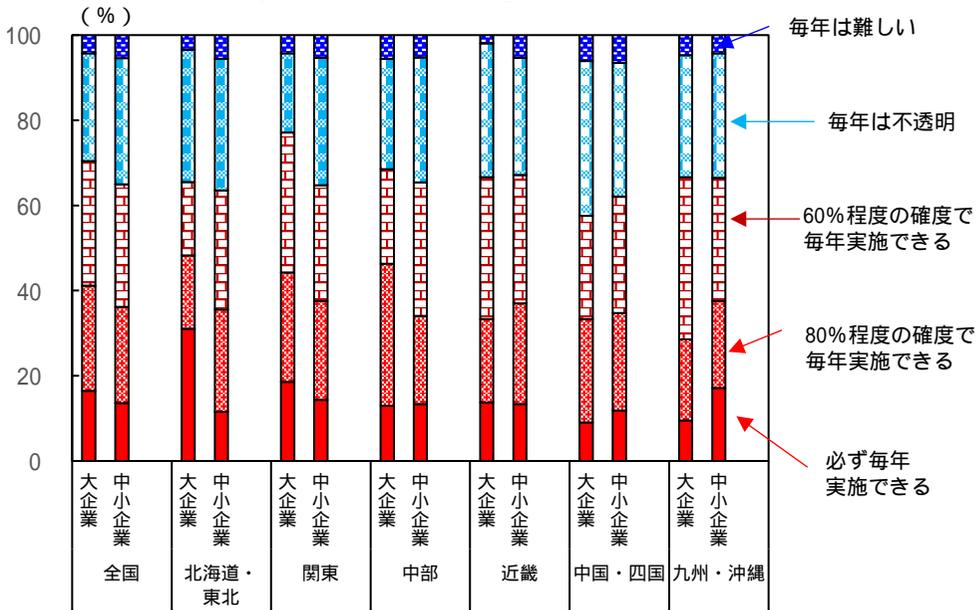


(備考) 図1は経済産業省「商業動態統計」、各経済産業局の百貨店・スーパー販売の動向に関する資料、総務省「消費者物価指数」により作成。実質化において、小分類のうち財が多くを占める32分類を地域別実数ウェイトにより加重平均して、消費者物価指数(財)を算出した。なお、通信は含まず、設備修繕・維持及び自動車等関係費はサービスを含むため半分のウェイトとした。図2、図3は総務省「家計消費状況調査」、「家計調査」により作成。図2は各地域のEC利用世帯(二人以上)あたりの月間EC利用額を、該地域の二人以上世帯あたり消費支出額で除している。図3は2022年各月=100と指数化した。図4は株式会社ナウキャスト・株式会社ジェーシービー「JCB消費Now」、総務省「消費者物価指数」により作成。各地域の売上を、該地域の消費者物価指数(サービス合成、総合から図1の財を除いたもの)で除している。なお、南関東及び北関東甲信は関東のCPIで除しており、九州・沖縄は九州CPIと沖縄CPIをそれぞれの実数ウェイトで加重平均したもので除している。

## (2) 賃上げ・好循環の波及に向けて

- 60%程度以上の確度で今後5年間毎年賃上げができる中小企業の割合は、どの地域も6~7割程度と大企業と差がない(図1)。
- 2025年の春季労使交渉では、多くの都道府県単位でも、5%を超える高い伸びを記録中(図2)。

【図1】地域別今後5年間の賃上げ実施見込み (2025年2月調査)



【図2】都道府県別2025年春季労使交渉の回答集計(賃上げ率、2025年4月17日時点) (%)

	全規模	300人未満		全規模	300人未満
全国	5.37	4.97	富山県	5.42	-
北海道	5.21	4.69	石川県	4.99	4.74
青森県	未公表		福井県	5.97	-
岩手県	未公表		山梨県	5.05	-
宮城県	4.79	3.98	長野県	4.49	4.36
秋田県	5.19	5.24	岐阜県	4.86	4.53
山形県	4.46	-	静岡県	未公表	
福島県	未公表		愛知県	5.60	5.28
茨城県	未公表		三重県	4.70	4.92
栃木県	5.28	5.36	滋賀県	5.40	5.01
群馬県	5.92	4.86	京都府	5.45	4.55
埼玉県	非公表		大阪府	5.51	4.87
千葉県	5.06	4.85	兵庫県	非公表	
東京都	5.65	5.19	奈良県	未公表	
神奈川県	4.92	4.77	和歌山県	6.87	5.57
新潟県	5.15	3.91	鳥取県	4.81	-
			島根県	4.68	5.07
			岡山県	5.13	-
			広島県	5.65	5.28
			山口県	5.13	5.08
			徳島県	5.23	-
			香川県	5.94	3.79
			愛媛県	5.40	-
			高知県	未公表	
			福岡県	6.30	6.01
			佐賀県	5.82	-
			長崎県	5.65	4.22
			熊本県	4.93	5.44
			大分県	6.10	5.01
			宮崎県	4.94	4.23
			鹿児島県	未公表	
			沖縄県	未公表	

(備考) 図1は東京商工リサーチ「2025年2月「賃上げ」に関するアンケート調査」(東京商工リサーチによる特別集計)により作成。図2は日本労働組合総連合会及び各都道府県連合会公表資料及びヒアリング結果により作成。2025年4月17日までに公表もしくはヒアリングした速報値。加重平均値、ただし、島根県と宮崎県は単純平均値。なお、都道府県の数値には各都道府県の連合会のみ集計対象としている組合も含むため、各都道府県の数値を加重平均しても全国値とは一致しない。4月17日時点で公表しておらず、今後も公表予定のないとしているものは「非公表」、今後公表予定のあるものは「未公表」とした。

### 賃金・雇用動向は堅調だが、物価上昇の影響もあり、消費は力強さを欠く

- いずれの地域もフルタイム・パートとも賃金の伸びが加速する中、雇用も伸び。
- 価格転嫁が進む地域ほど業況が改善。労務費の転嫁指針で労務費の価格転嫁率が上昇。地域において3割前後を占める公的分野の賃金は上昇傾向であるが、民間と比べて低い伸び。最低賃金も、引き続き引上げ余地は残る。
- 食料等を中心とした物価上昇の加速により、消費者マインドが弱含んでおり、地域によっては消費は力強さを欠く。2%の物価安定目標の持続的・安定的な実現が重要。賃上げによる消費増が次の賃上げに繋がる好循環を生み出していくことが重要。

### 価格転嫁や省力化投資、事業再編により、持続的賃上げを

- 足下で米国の通商政策による不透明感がみられるものの、物価上昇に負けない持続的な賃上げに向け、適切な価格転嫁や省力化投資、事業再編を通じた企業の稼ぐ力向上等が重要。公的分野においても、物価上昇を上回る適切な賃金改定が重要。