

第1章 地域の賃金・雇用動向

本章では、賃金、雇用者数や労働需給の動きについて、地域ごとの状況を確認する。

(1) 地域別にみても上昇傾向の賃金動向

本節では、各地域における近年の賃金上昇の傾向について、フルタイム労働者、パート・アルバイトに分けて、各種指標を用いて概観する。

1. フルタイム労働者の賃金動向

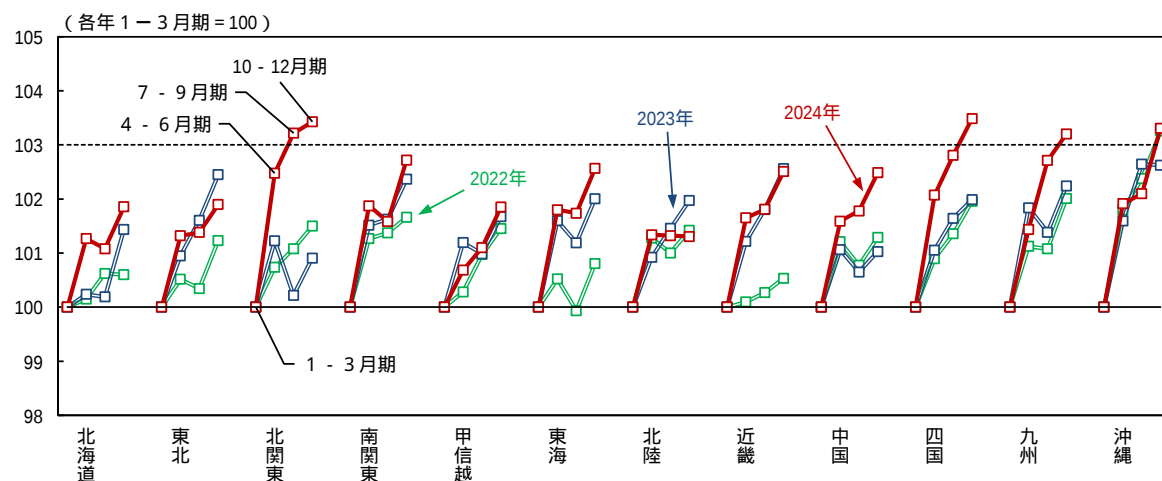
(フルタイム労働者の賃金は、2024 年の年初以降、多くの地域で過去より上昇幅が拡大)

各地域における賃金上昇の状況を確認するため、都道府県が公表している「毎月勤労統計調査」のデータにより、2022年1月～2024年12月の各月における地域別平均賃金を算出した。また、年始のサンプル替えによる変動の影響を取り除くため、各年の1 - 3月期の値を100として推移を確認した。

まず、フルタイム労働者¹の1人当たり所定内給与についてみると、各年とも4 - 6月期に高まる季節性がみられる。2024年は、多くの地域において、過去を上回る動きがみられ、特に北関東、四国、九州や沖縄において10 - 12月期までに年初を3%以上上回る賃金上昇がみられた(図表1 - 1)。

なお、所定外給与を含む「決まって支給する給与」についても、所定内給与とほぼ同様に、多くの地域で上昇幅が拡大する動きがみられた(図表1 - 2)。

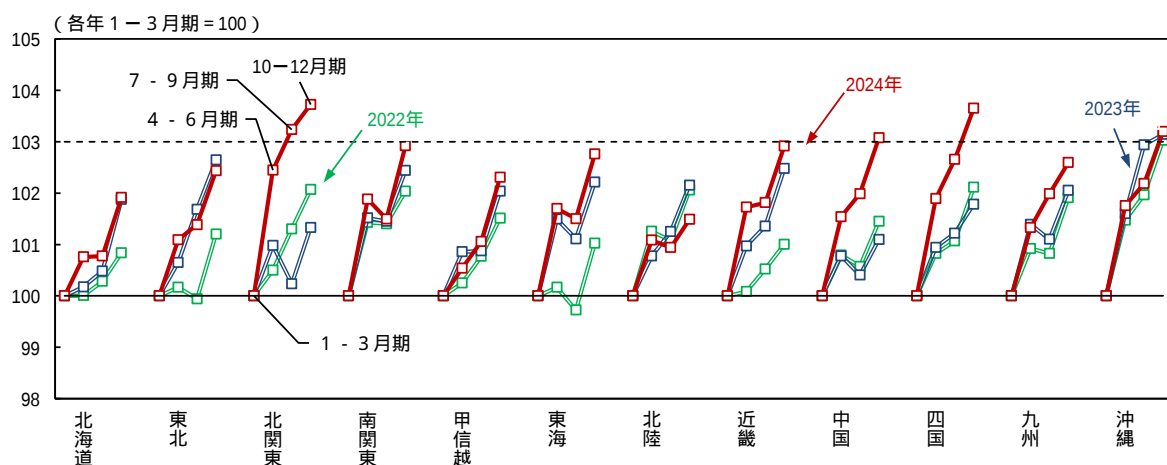
図表1—1：地域別 1人当たり所定内給与の推移
(フルタイム労働者、調査産業計、規模5人以上)



- (備考) 1. 各都道府県「毎月勤労統計調査」により作成。
2. 各都道府県のデータをフルタイム労働者数のウェイトにより地域ごとに集計。
3. 月次データを四半期化した上で、各年1 - 3月期の値を100として指数化している。
4. 東海においては岐阜県と三重県、近畿においては2024年の兵庫県、中国においては2022年の山口県、四国においては愛媛県のデータについて、非公表のため除外して集計。

¹ 本稿では、常用労働者のうち短時間労働者(同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1週間の所定労働日数が少ない労働者)を除いた一般労働者を「フルタイム労働者」とする。

図表 1 - 2 : 地域別 1人当たり決まって支給する給与の推移
(フルタイム労働者、調査産業計、規模5人以上)

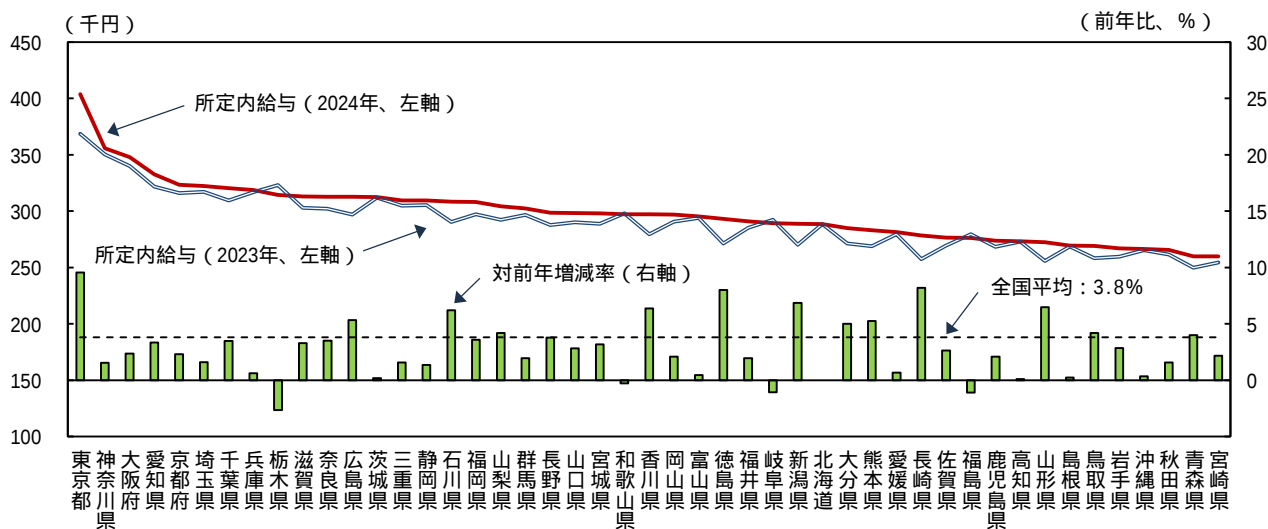


- (備考) 1. 各都道府県「毎月勤労統計調査」により作成。
2. 各都道府県のデータをフルタイム労働者数のウェイトにより地域ごとに集計。
3. 月次データを四半期化した上で、各年1-3月期の値を100として指数化している。
4. 東海においては岐阜県と三重県、近畿においては2024年の兵庫県、中国においては2022年の山口県、四国においては愛媛県のデータについて、非公表のため除外して集計。

(所定内給与の伸び率が全国平均を上回ったのは13都県)

調査方法の異なる別の統計でも賃金動向を確認しよう。厚生労働省が毎年6月分の賃金について調査する「賃金構造基本統計調査」により、フルタイム労働者の所定内給与(月収)を都道府県別にみると、最も高かったのは東京都の40万4千円で、次いで神奈川県、大阪府であった。前年比は全国平均で3.8%増となっており、これを上回ったのは13都県であった(図表1-3)。

図表 1 - 3 : フルタイム労働者の所定内給与(産業計、規模計、男女計)

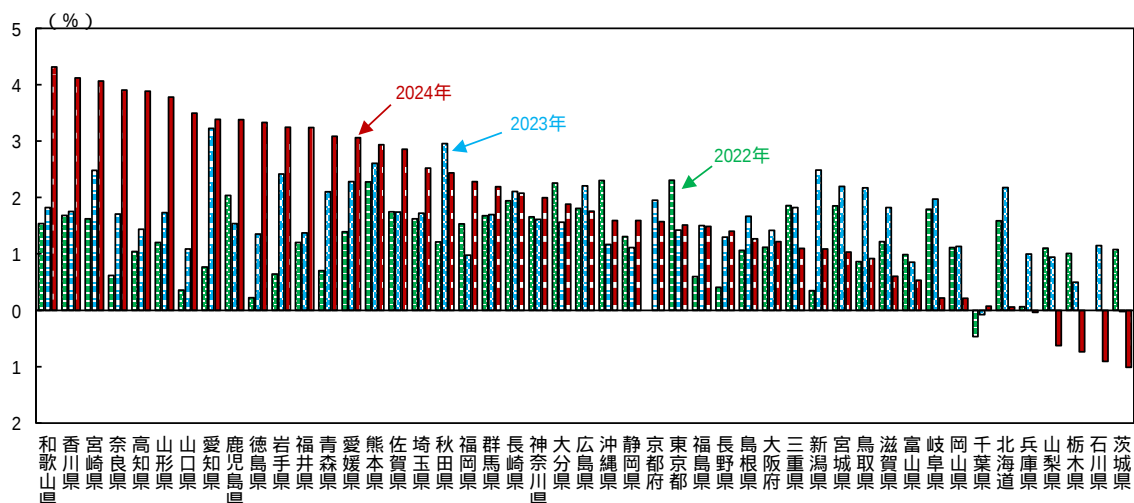


- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
2. 各年6月時点の給与。

（2024 年の正社員の募集賃金は、和歌山県、香川県、宮崎県で前年比 4 %を超える高い伸び）

最後に、求人段階の賃金動向指標である「HRog賃金Now」のデータにより、正社員の募集賃金の伸び率をみよう。2024年は、26都県で前年の伸び率を上回っており、賃金上昇の加速は募集賃金の動きからもうかがえる。特に、和歌山県、香川県、宮崎県では4 %を超える高い伸びとなっている（図表 1 - 4）。募集賃金が上昇している背景には、需要拡大による循環要因、人口動態による構造要因などがある。こうした点は2章において検討していく。

図表 1 - 4：正社員の募集賃金（月給）の伸び率推移（前年比）



- （備考）1．株式会社ナウキャスト「HRog 賃金 Now」により作成。
 2．毎週月曜日時点で求人広告サイトに掲載されている募集賃金を株式会社ナウキャストが抽出・集計したビッグデータ。各週の募集賃金（月給ベース）を内閣府において年間で単純平均した。
 3．正社員は求人広告のテキストのキーワードに基づいて機械的に判断されたもの。

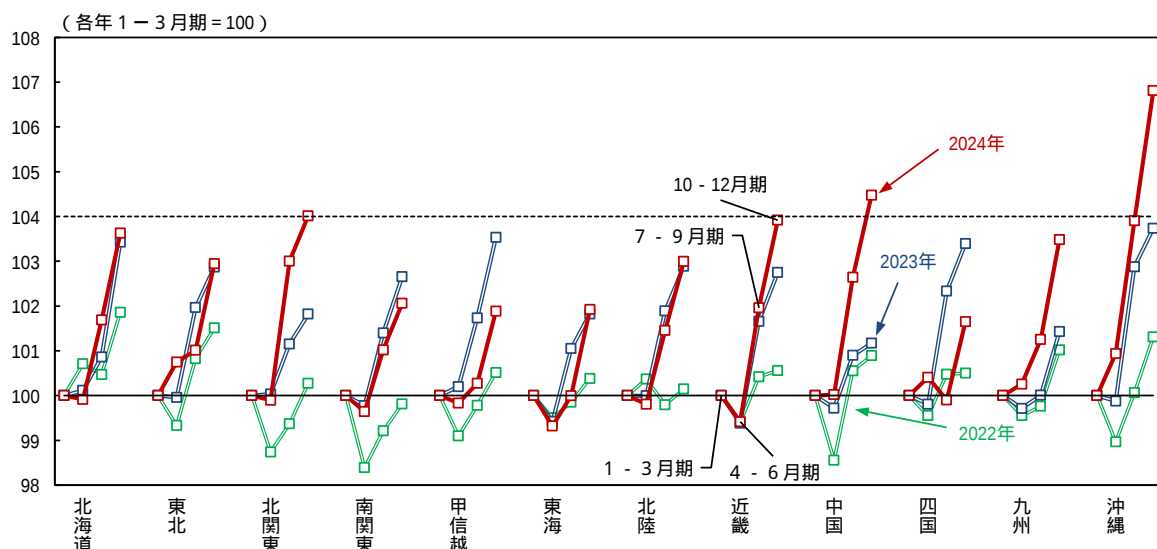
2. パート・アルバイトの賃金動向

（多くの地域でパート時給の伸びが高まっており、最低賃金引上げの効果もみられる）

次に、パートタイム労働者の状況を確認するため、フルタイム労働者と同様に、2022年1月～2024年12月の各月における各都道府県のパートタイム労働者の時間当たり給与（時給）を地域別に集計した（図表1-5）。

パートタイム労働者の時給は、年後半に上昇する傾向がみられる。これは、最低賃金の改定が10月に発効する影響と考えられる。また、2024年は、大半の地域において直近3年間で最も時給の伸びが高い年となっており、北関東、中国、沖縄では10-12月期までに4%以上の上昇がみられる。こうした上昇の背景には、労働需給の引き締めに加え、過去最高の引上げ幅²となった最低賃金の改定の効果が表れていることがうかがえる。

図表1-5：地域別 時間当たり給与の推移
（パートタイム労働者、調査産業計、規模5人以上）



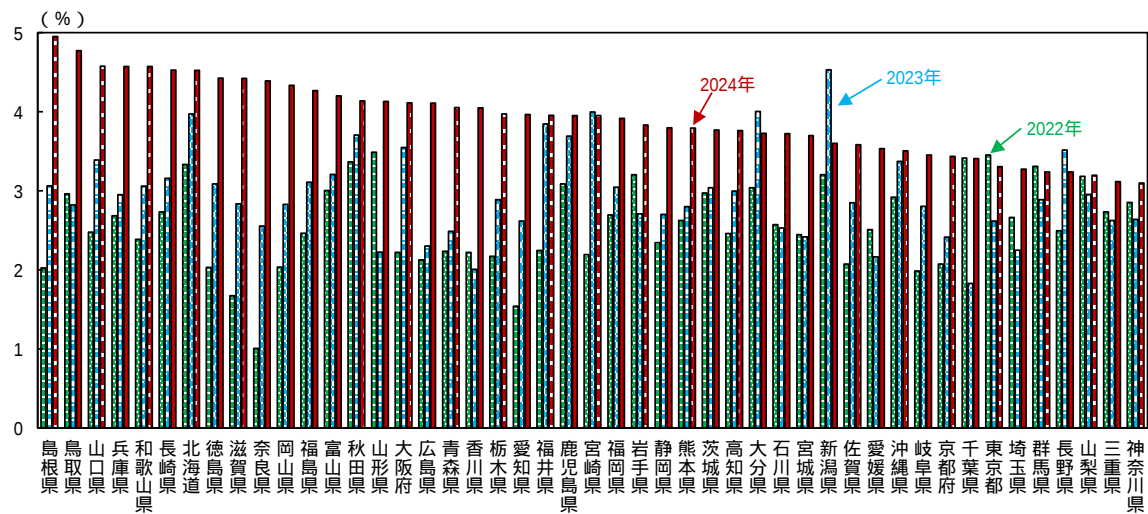
- （備考）1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
2. 各都道府県のデータをパートタイム労働者数のウェイトにより地域ごとに集計。
3. 月次データを四半期化した上で、各年1-3月期の値を100として指数化している。
4. 南関東においては2024年8月の東京都、東海においては岐阜県のデータについて、未公表のため除外して集計している。

（2024年のパート・アルバイトの募集賃金は、24府県で前年比4%を超える高い伸び）

次に、「HROg賃金Now」のデータにより、パート・アルバイトの募集賃金（時給）の伸び率をみると、多くの県で2024年の伸び率が過去3年間で最も高くなっており、島根県、鳥取県を始め24府県で4%を超えている（図表1-6）。時給の上昇の背景には、正社員の場合と同様に、循環要因、構造要因などがあり、こうした点を2章でさらに検討するが、パート・アルバイトの場合には、特に最低賃金の引上げの状況や、最低賃金の平均賃金への近さの影響が大きいと考えられる。

² 最低賃金の全国加重平均の引上げ幅は、2023年度43円、2024年度51円となり、1978年度の日安制度開始以降の最大値を2年連続で更新した。

図表1 - 6 : パート・アルバイトの募集賃金（時給）の伸び率推移（HRog）



- （備考）1．株式会社ナウキャスト「HRog 賃金 Now」により作成。
 2．毎週月曜日時点で求人広告サイトに掲載されている募集賃金を株式会社ナウキャストが抽出・集計したビッグデータ。各週の募集賃金（時給）を内閣府において年間で単純平均した。

コラム 1：男女間の賃金格差

我が国全体の経済活性化のためには、地方創生、とりわけ「若者・女性にも選ばれる地方」の構築が重要であり、女性の地方離れの一因と考えられる男女間の賃金格差は、地方創生の取組課題の一つとして位置づけられている。また、前回の地域課題分析レポートでも、賃金水準が若年女性の地域選択に与える影響が大きいことが確認された³。

このため、直近の統計データにより男女間の賃金格差の状況を確認することとしたい。「賃金構造基本統計調査」によるフルタイム労働者の所定内給与のデータによると、2024年の男女間の賃金格差（男性と女性の平均賃金の差を男性の平均賃金で除したもの）は、長野県、沖縄県、東京都などで前年より大幅に改善した。格差が拡大した府県もあり改善の度合いにばらつきはあるが、全国平均では24.2%と、前年より1.0%ポイント縮小した（コラム 1 図表 1）。男女間の賃金格差は長期的に縮小傾向にあり、格差縮小に向けた政府の取組⁴による効果が一定程度寄与している可能性もある。

賃金格差は沖縄県が最も小さく、次いで高知県、京都府であった。男女間の賃金格差の背景には様々な要因が考えられるが、勤続年数や管理職比率について男女差をみると、賃金格差の小さい都道府県においては、こうした変数の男女差が少ない傾向がみられる（コラム 1 図表 2）。相関をみると、男女間の賃金格差は、勤続年数の男女差が小さい地域ほど小さく（正の相関関係）、管理職に占める女性の割合が高い地域ほど小さい（負の相関関係）ことが確認できる（コラム 1 図表 3）。

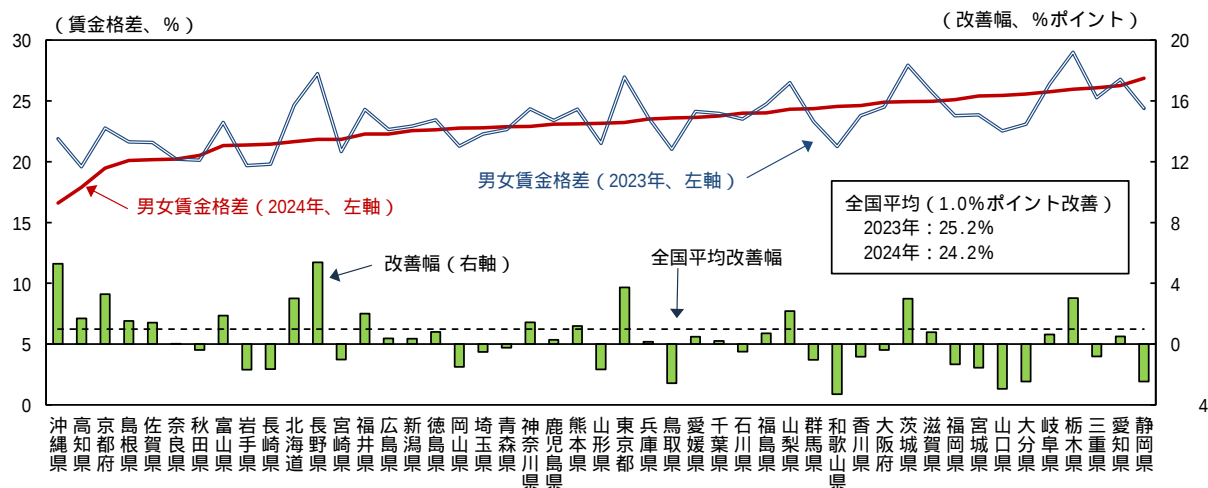
ただし、同じ職種で勤続年数や労働時間などがほぼ同じ場合でも、男女間で賃金格差は発生している。例えば、保育士、介護職員（医療・福祉施設等）、会計事務従事者についてみると、労働者の年齢、勤続年数や労働時間の平均が男女間でほぼ変わらないのにもかかわらず、所定内給与や年収に明らかな格差が生じている（コラム 1 図表 4）。こうした格差を是正していくため、2022年から義務化された各企業の男女間の賃金格差の開示を活用するとともに、地域の産官学金労言⁵の関係者が連携して取組を進めることが重要と考えられる。

³ 内閣府政策統括官（2024b）42 頁を参照。

⁴ 2022 年 7 月からは、「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）」（平成 27 年法律第 64 号）に基づき、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主を対象として、男女の賃金の差異に関する情報の公表が義務付けられている。また、金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示することが求められている。

⁵ 産は産業界、官は行政、学は大学・高等学校・中学校といった学問に関わる機関、金は金融機関、労は労働者、言は報道機関を指す。

コラム1 図表1：男女間賃金格差（フルタイム労働者、産業計、規模計）



（備考）1．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
2．各年6月時点の所定内給与。
3．男女賃金格差は、男性と女性の平均賃金の差を男性の平均賃金で除したもの。

コラム1 図表2：フルタイム労働者の男女間賃金格差と関連指標

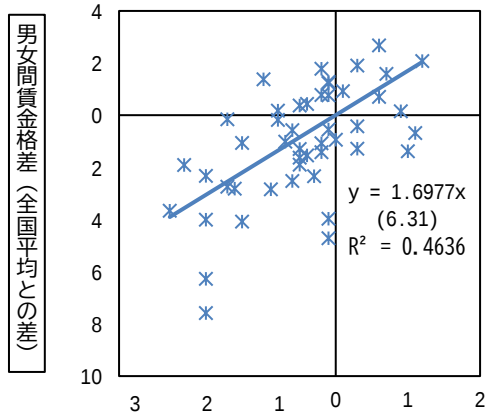
都道府県	男女間賃金格差		平均勤続年数の男女差		管理職に占める女性の割合	
	％	順位	年	順位	％	順位
沖縄県	16.6	1位	2.1	6位	18.3	2位
高知県	17.9	2位	2.1	3位	16	5位
京都府	19.5	3位	3.8	30位	11.4	17位
島根県	20.1	4位	2.6	10位	16	6位
佐賀県	20.2	5位	2.1	3位	19.7	1位
奈良県	20.2	6位	3.8	33位	10.6	21位
秋田県	20.5	7位	1.6	1位	9.4	27位
富山県	21.3	8位	3	13位	8.3	32位
岩手県	21.4	9位	2.5	9位	12.4	11位
長崎県	21.4	10位	2.4	7位	12	14位

（備考）1．厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」により作成。
2．平均勤続年数の男女差は、男性の平均勤続年数（フルタイム労働者）と女性の平均勤続年数（フルタイム労働者）の差。
3．管理職に占める女性の割合は、管理職者数（男女総数）に対する管理職者数（女性）の割合。
4．順位の網掛けは10位以内。

コラム1 図表3：男女間賃金格差との相関（平均勤続年数、管理職比率）

（1）平均勤続年数の男女差（全国差）

（%ポイント）

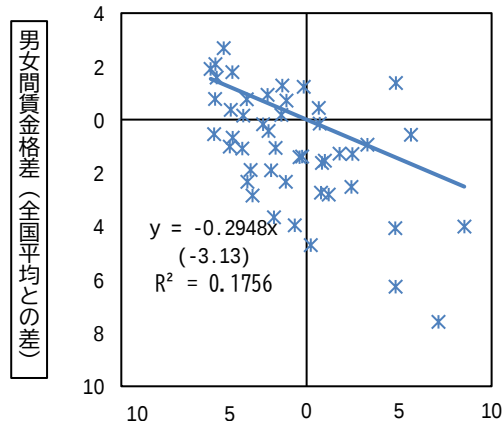


平均勤続年数の男女差
（全国平均3.9年との差）

（年）

（2）女性の管理職比率（全国差）

（%ポイント）



女性の管理職比率
（全国平均11.9%との差）

（%ポイント）

（備考）1．厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」により作成。

2．平均勤続年数の男女差は、男性の平均勤続年数（フルタイム労働者）と女性の平均勤続年数（フルタイム労働者）の差。

3．女性の管理職比率は、管理職者数（男女総数）に対する管理職者数（女性）の割合。

コラム1 図表4：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	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	年収
	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）1．厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」により作成。

2．きまって支給する現金給与額×12＋年間賞与その他特別給与額によって年収換算。

(2) 地域別の雇用と労働需給の動向

本節では、賃金上昇が続く中での雇用者数や労働需給の動向について、地域別の状況を確認する。

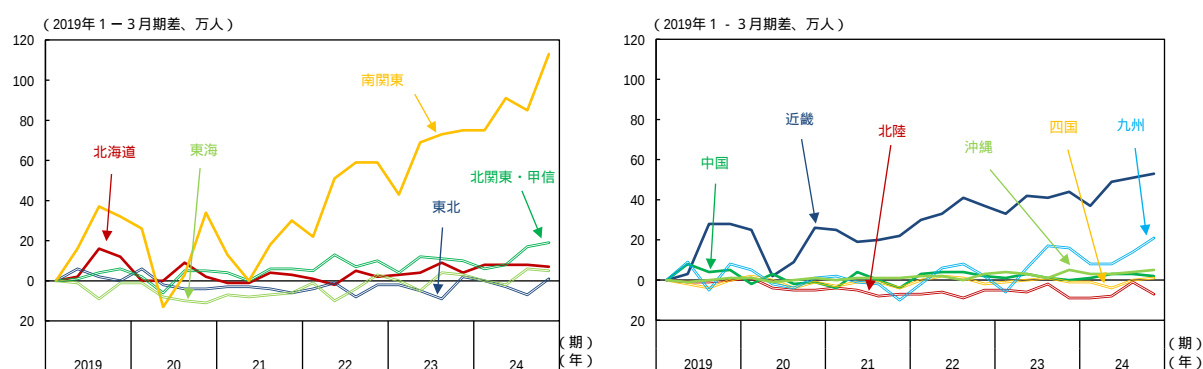
1 . 雇用動向

(雇用者数は北海道、関東、近畿、九州などで増加傾向)

各地域の雇用動向について総務省「労働力調査」を用いて確認したい。地域別雇用者数は、南関東と近畿においては明らかな増加傾向がみられる。北海道、北関東・甲信、九州においても、緩やかな増加傾向となっているが、それ以外の地域はおおむね横ばいとなっている（図表 1 - 7）。

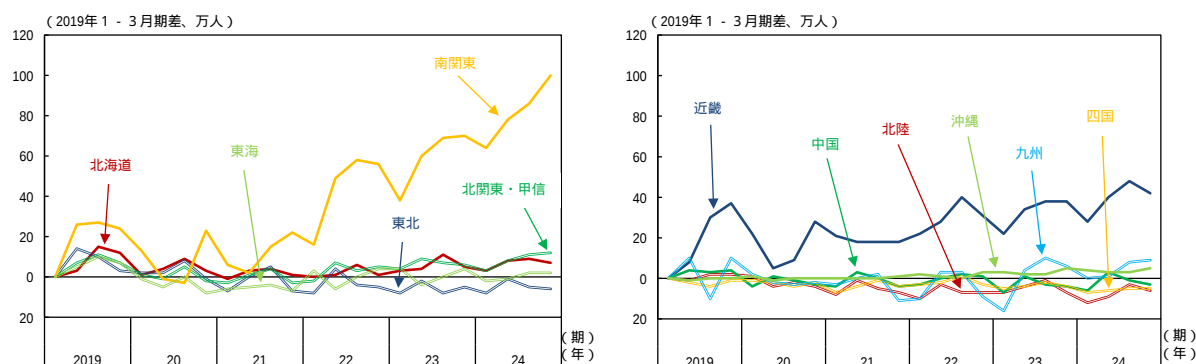
また、自営業や農業従業者も含む就業者数全体の動きを確認すると、各地域とも増加幅は雇用者数と比べて就業者数全体の方が若干下回っており、高齢化等に伴う自営業者の減少、雇用者へのシフトが生じている（図表 1 - 8）。

図表 1 - 7 : 地域別 雇用者数推移



(備考) 1 . 総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。
2 . 各地域の 2019 年 1 - 3 月期からの累積変化としている。

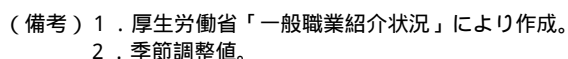
図表 1 - 8 : 地域別 就業者数推移



(備考) 1 . 総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。
2 . 各地域の 2019 年 1 - 3 月期からの累積変化としている。

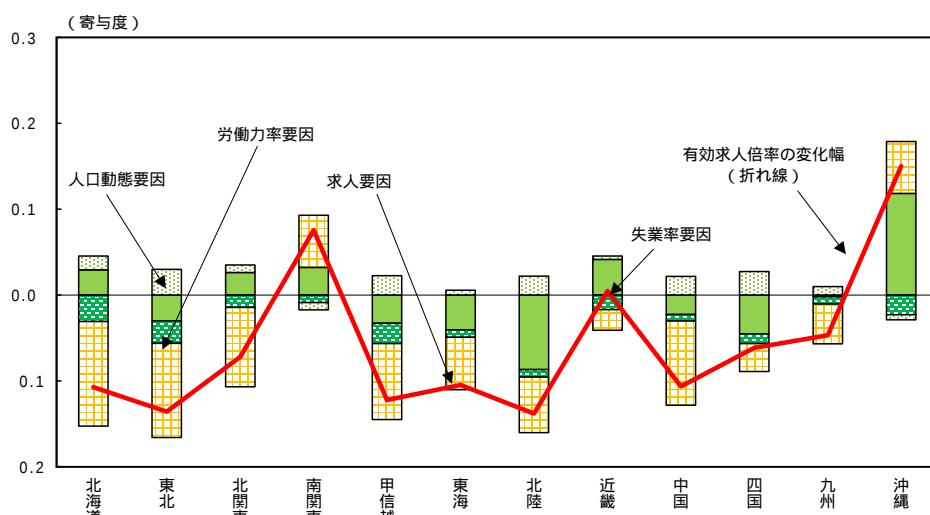
(ハローワーク有効求人倍率の地域差は縮小傾向を示し、2024 年はいずれの地域も 1 倍超)

図表 1 - 9 : ハローワークの地域別 有効求人倍率推移 (就業地別)



この期間は、コロナ禍明けに上昇した有効求人倍率が、おおむね横ばいで推移していることから、変動幅は±0.1程度と小幅であるが、変動要因には地域差がみられる。ハローワーク求人の増加は、南関東と沖縄で有効求人倍率の押し上げ要因となったが、それ以外の地域では押し下げに寄与した。人口要因は、増加が続く南関東と沖縄では倍率の押し下げ要因となったが、それ以外の地域では上昇に寄与した。労働力率は全ての地域で高まっており、倍率の押し下げに寄与した。失業率は、沖縄、近畿、南関東、北関東、北海道で低下しており、倍率の上昇に寄与した（図表1 - 10）。

図表 1 - 10：ハローワークの有効求人倍率（就業地別）変動幅の要因分解（2022年→2024年）



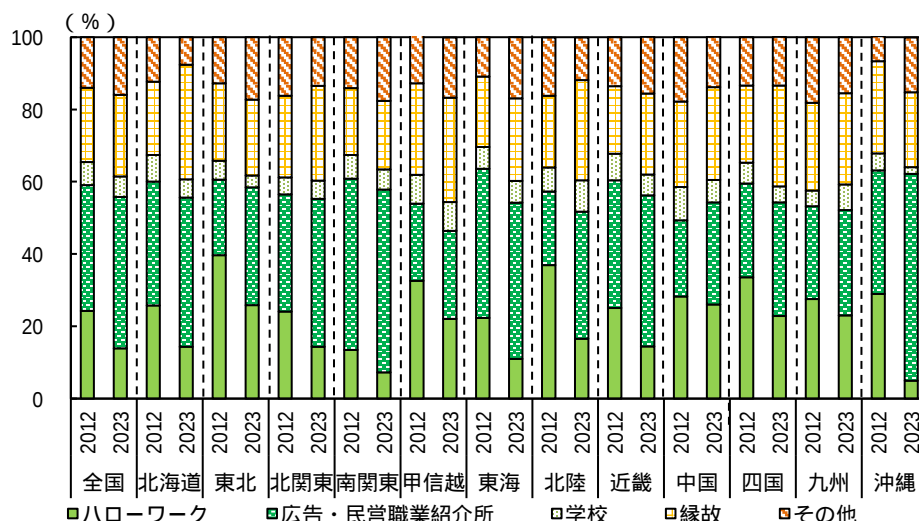
- （備考）1．厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」により作成。
 2．有効求人倍率の変化分の要因分解について、有効求人数と有効求職者数をそれぞれ O_t 、 A_t 、15 歳以上人口を P_t 、労働参加率を LPR_t 、失業率（有効求職者数/労働力人口）を UR_t とすると、以下のようになる。ただし、添字の 0 は基準時点、 t は比較時点を表す。第 1 項が求人要因、第 2 項が人口動態要因、第 3 項が労働力率要因、第 4 項が失業率要因。

$$\frac{O_t}{A_t} - \frac{O_0}{A_0} = \frac{\Delta O_t}{A_t} - \frac{O_0}{A_t A_0} \Delta P_t LPR_t UR_t - \frac{O_0}{A_t A_0} P_t \Delta LPR_t UR_t - \frac{O_0}{A_t A_0} P_t LPR_t \Delta UR_t$$

（全ての地域でハローワーク経由の入職者が減少する一方、民間の職業紹介を通じた入職が増加）

求人数要因がマイナスに寄与している点を評価するには、仲介プロセスの構造的な変化を勘案する必要がある。例えば、ハローワークには表れない求人・求職は増加している。厚生労働省の「雇用動向調査」により、各地域の常用労働者がどのような経路で入職したかを確認すると、ハローワーク経由の入職者の割合は、2012年から2023年にかけて、全国では24%から14%、2012年時点で最大の東北では40%から26%になるなど、全ての地域で減少した。一方で、広告や民間職業紹介所を通じた入職が増加していた（図表 1 - 11）。したがって、入職経路における民間シフトの動きを勘案すると、ハローワークの求人数減少が必ずしも労働需要の減少を示しているとはいえない。

図表 1 - 11：地域別に入職経路変化（2012年と2023年）



- （備考）1．厚生労働省「雇用動向調査」により作成。
 2．各年中に入職した常用労働者を対象に、入職経路を調査。

（民間求人広告による求人は全国で増加も正社員求人は地域によりばらつき）

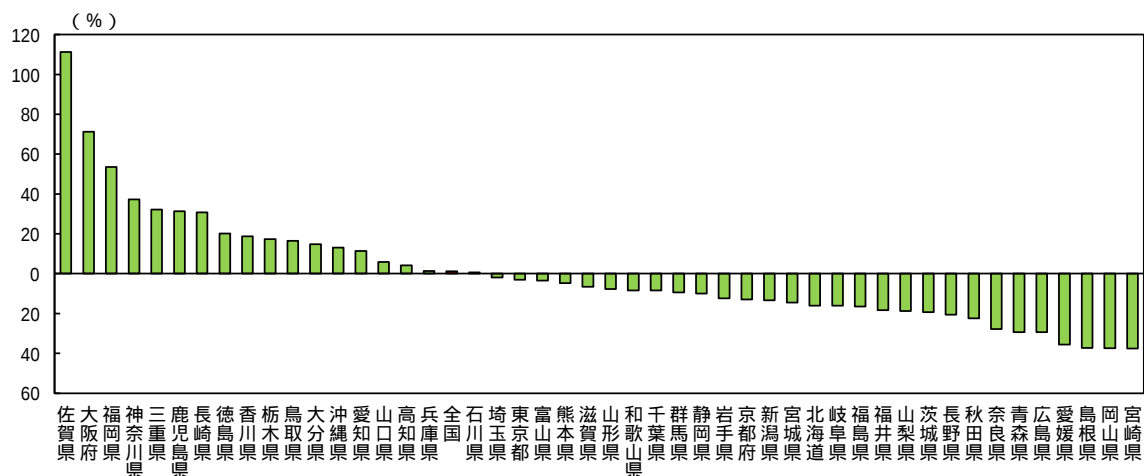
民間の職業紹介の代表例として、求人広告サイト上の求人データを抽出したビッグデータである、株式会社ナウキャストの「HRog 賃金 Now」の求人指数について、5年前の2019年と2024年で比較したい。正社員については、2倍以上となった佐賀県を筆頭に、18の府県及び全国平均では増加しているが、東北、北関東、甲信越、北陸、中国、四国の地域を中心に、多くの都道府県で減少しているなど、ばらつきがみられる（図表1 - 12（1））。特に30%以上の低下がみられるのが、宮崎県、岡山県、島根県、愛媛県である。

パート・アルバイトの求人指数については、44の都道府県で増加しており、9府県で50%以上伸びている（図表1 - 12（2））。その中でも減少、あるいは伸びの弱い地域をみると、こちらも東北、北陸、中国、四国といった地域が多い。

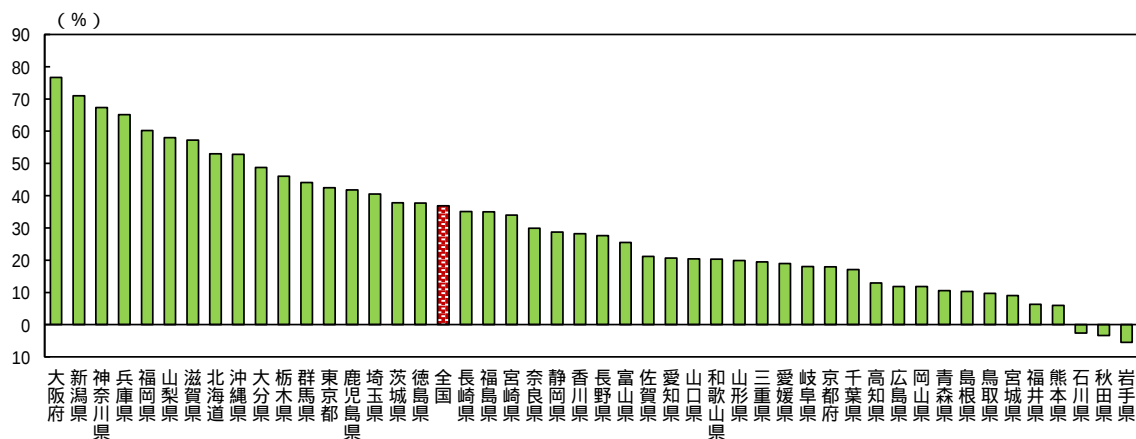
こうした増減について、構造的な背景として人口動態を確認したい。近年の高齢者労働の進展も踏まえ、15～74歳の人口についてみると、全国的に減少する中、特に、北海道、東北、甲信越、北陸、中国、四国を中心に地方部で減少している（図表1 - 13）。減少地域は求人指数の伸びの弱かった地域とおおむね一致していることから、こうした人口動態も加味すると、これらの地域の就業環境は求人指数の低下ほど悪化しておらず、労働需給はタイトになっていると考えられる。

図表 1 - 12：民間求人サイトにおける求人指数増減率（HRog賃金Now、2019年→2024年）

（１）正社員

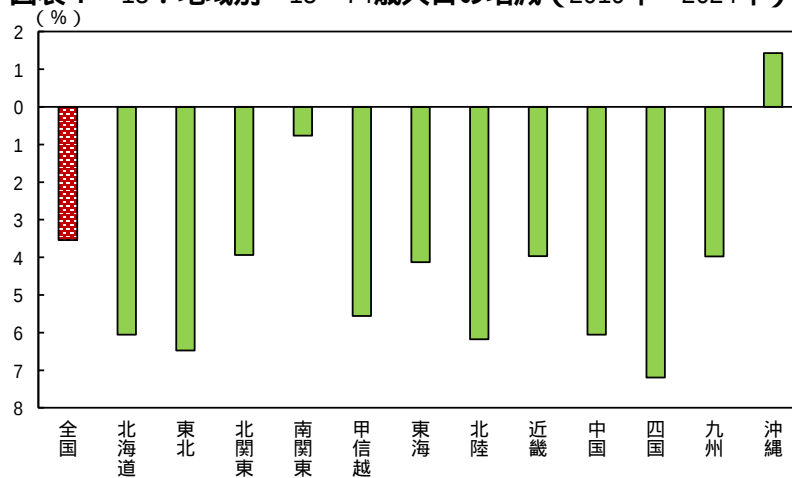


（２）パート・アルバイト



- （備考） 1．株式会社ナウキャスト「HRog 賃金 Now」により作成。
 2．各都道府県の求人指数について、2019 年平均と 2024 年平均を比較した。赤塗は全国平均。

図表 1 - 13：地域別 15～74歳人口の増減（2019年→2024年）



- （備考） 1．総務省「人口推計」により作成。
 2．各年 10 月 1 日時点。

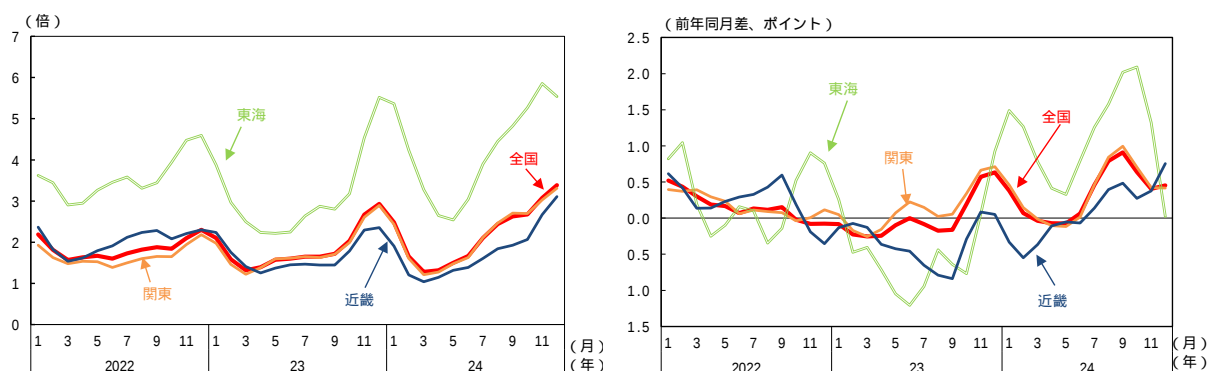
（スポットワークの求人倍率の水準はハローワークより高く、2024 年は上昇傾向）

民間による職業紹介が拡大する中、近年は短時間・単発の就労を内容とする雇用契約であるスポットワークも増加している。こうした動向は公的統計で捕捉できないことから、民間調査機関が提供するビッグデータに基づく求人倍率を確認しよう。求人倍率には季節性もみられ変動が大きいものの、全国の値では、2023年12月と2024年12月を比較すると、+0.49ポイントの3.38倍となっている。また、関東と近畿ではおおむね2～3倍程度、東海では2～5倍程度と、ハローワークの倍率より高水準で推移しており、スポットワーク求人が盛んに行われていることがうかがえる（図表1-14（1））。前年同月差をみると、2024年は求人倍率が上昇傾向にあり、新たな就業形態とそれを仲介する仕組みの普及が就業機会の拡大をもたらしていることがうかがえる（図表1-14（2））。

図表1-14：地域別 スポットワーク求人倍率推移

（1）倍率

（2）前年同月差



- （備考）1．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。
 2．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。
 3．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（ショットワークスのユニークユーザー）の数。