

第2部 「若者が、未来を自由に描き、実現できる社会」

を実現するために

第1章

分析に当たって

1-1 分析の方向性

2024(令和6)年度から「青森県基本計画『青森新時代』への架け橋」(以降、「基本計画」という。)がスタートしました。基本計画では、「若者が、未来を自由に描き、実現できる社会」を2040年のめざす姿に据えて、本県で生まれ育った若者が進学や就職を含め、様々な挑戦が出来るような環境を整えていくこととしています。このめざす姿の主語が“若者”となっている背景には、人口減少に伴う様々な課題を乗り越え、本県の有する価値を次の世代につないでいくため、一人でも多くの若者が「ここで暮らしたい」と思える魅力ある青森県にしていくことが最も重要であり、支える若い世代が増えることで、高齢者もより一層安心して暮らすことができるようになるという考え方が反映されています。

さて、人口減少が全国的に注目され出したのはおおよそ10年前からです。日本国全体の人口は終戦直後である1945(昭和20)年に約7,200万人でした。1967(昭和42)年に初めて1億人を超えた後も増加を続け、2008(平成20)年に1億2,808万人でピークを迎え、それ以降は人口減少局面へと入っています。そして、2014(平成26)年5月に有識者で構成される民間研究機関である日本創成会議(座長：増田寛也氏)が「消滅可能性都市¹」のリストを掲載したレポート²を公表したのを機に、国において地方創生が掲げられ、全国各地域で人口減少対策に向けた様々な取組が展開されてきました。2024(令和6)年には民間の有識者からなる人口戦略会議(議長：三村明夫氏、副議長：増田寛也氏)において、新たなレポート³が公表されており、女性を始めとした転出超過が引き続き課題とされただけでなく、「自然減対策」の必要性が唱えられ、人口の増加分を他地域からの流入に依存していて、出生率が低い都市圏を指す「ブラックホール型自治体⁴」という新しいワードも出てきました。

本県は、日本国全体が人口減少局面へと入った2008(平成20)年から25年早く、1983(昭和58)年の約153万人をピークに人口減少局面に入り、そのスピードは加速しています。本稿では、社会減・自然減対策により、本県における人口減少のスピードを出来るだけ緩和するために必要なエビデンスの作成に向けて、社会減・自然減それぞれの特徴について分析していきます。

加えて、社会減・自然減に関連するものとして、県政の重要課題である所得向上や労働力不足

¹ 「消滅可能性都市」とは、人口の再生産力を20-39歳の若年女性人口と考え、2010年から2040年にかけて20-39歳の若年女性人口が5割以下に減少する市区町村のことを指す。

² 本レポートの中では、896の自治体が「消滅可能性都市」とされた。

³ 本レポートの中では、都道府県庁所在地で唯一青森市が「消滅可能性自治体」となっている。「消滅可能性自治体」とは、若年女性人口が2020年から2050年までの30年間で50%以上減少する自治体のことを指す。

⁴ 「ブラックホール型自治体」とは、その自治体自体の出生率が低く、若年女性人口は大幅に自然減となっている一方で、他地域からの人口の流入によって人口減がカバーされている自治体のことを指す。

も分析の対象とし、一人でも多くの若者が、「ここで暮らしたい」と思える魅力ある青森県になっていくために重要な要素について明らかにしていくものです。

1-2 なぜ人口は減少しているのか

そもそもの話ですが、なぜ人口は減少しているのでしょうか。ここでは、人口学の知見を利用してその減少要因について分析していきます。

人口減少は、①出生、②死亡、③転入・転出、④年齢構造の4つの要因で説明可能です。この中で、①出生と②死亡による減少は自然減といわれ、③転入・転出による減少は社会減といわれます。①出生は、合計特殊出生率(1人当たりの女性が生涯に産む子どもの数を指す)や出生率(女性人口1,000人対の数字)で計られます。②死亡は、平均余命(通称、平均寿命)で計られます。③転入・転出は、1時点における人口の差引きである転入・転出超過率や移動を伴う人口の増減率である純移動率で計られます。④年齢構造は、国勢調査や人口推計により、各歳階級又は5歳階級の総人口に占める割合で計られます。

では、本県の人口減少において最も大きな要因は①出生、②死亡、③転入・転出、④年齢構造のどれでしょうか。鎌田 et al. (2023)は、本県において最も影響している要因を④年齢構造としています。そして、年齢構造がマイナスである(図1-1、図1-2の緑グラフが0.0より下にある)ということは、人口動態率の変化によらず人口減少(主に自然減)が生じやすい人口構造であるほどに高齢化していると分析しています。またこの年齢構造要因は、2015年→2020年の短期間の変化をみても、2005年→2020年の長期間の変化をみてもその傾向に変化はありません(図1-1、図1-2)。

一方で、この年齢構造は一時的な要因によって出来上がったものではなく、少子化や若者の人口移動の繰り返しが「地層」のように積み重なった結果です。そのため、本稿では、このような年齢構造をもたらし、今後も影響を与え続けるであろう①出生と③転入・転出に焦点を当てて様々な側面から分析を進めていき、「地層の積み重なり方」を明らかにすることが、今後の政策立案に有益であると考えます。

これらについて、「第2章人口の社会減について」及び「第3章人口の自然減について」の中で詳しく分析を行っていきます。

図 1-1 人口減少・増加率の要因分解(2015 年→2020 年)

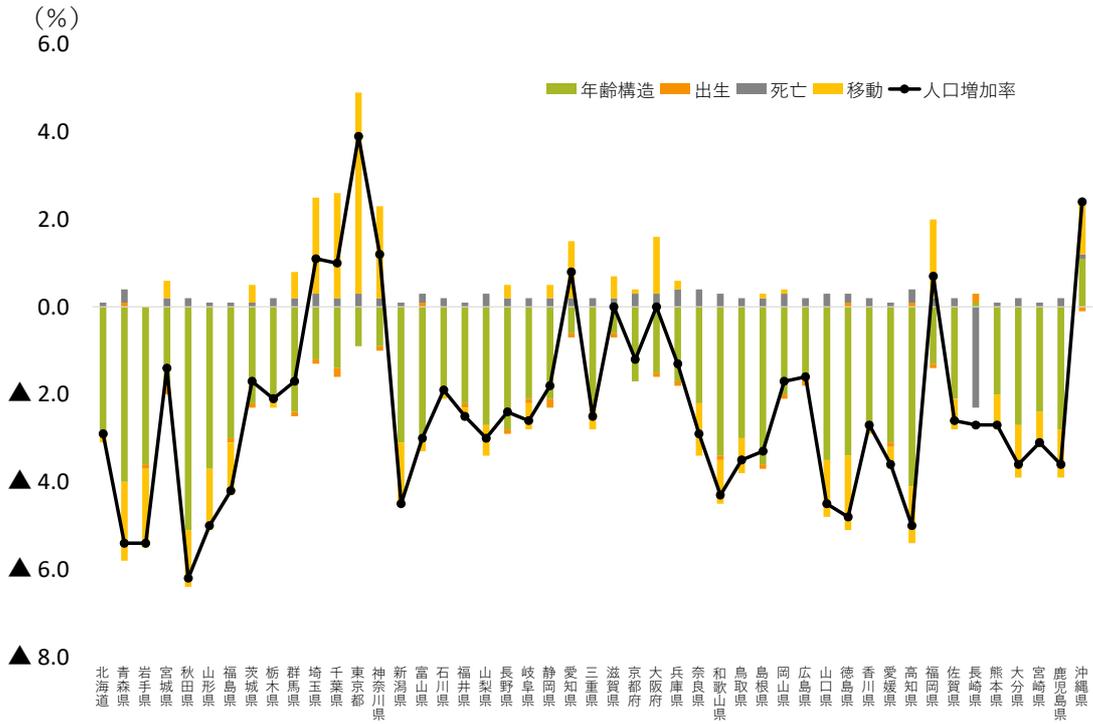
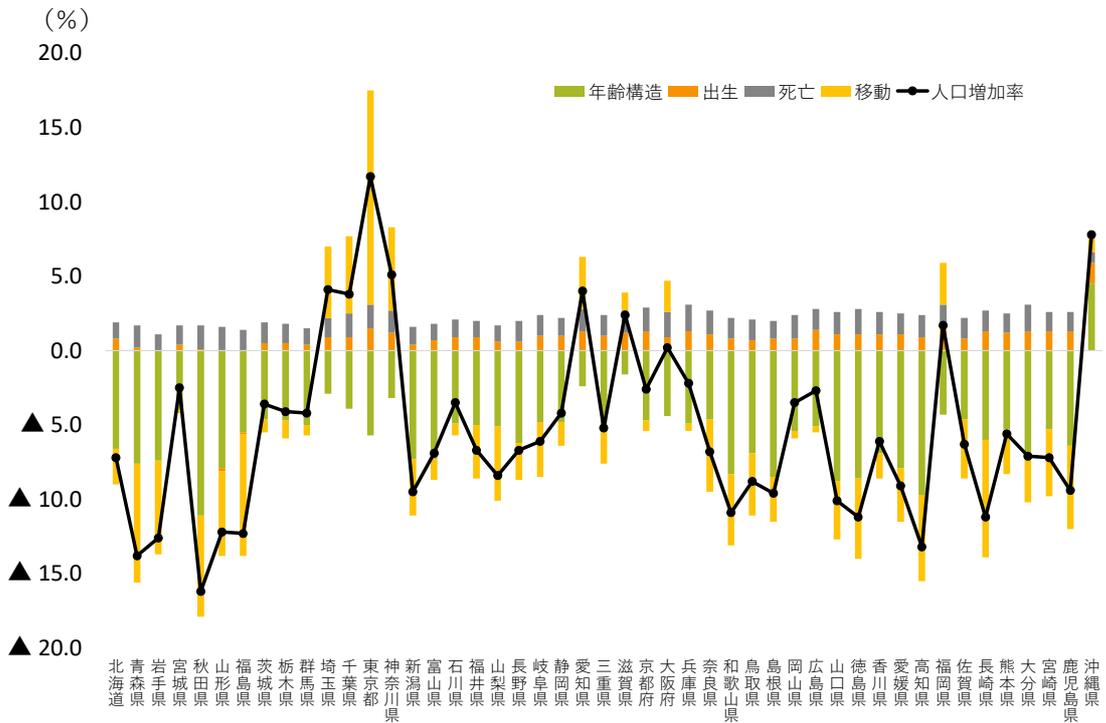


図 1-2 人口減少・増加率の要因分解(2005 年→2020 年)



(備考) 鎌田 et al. (2023 年) より作成。

1 地域主体の観光地域づくり:福島県喜多方市の事例

弘前大学大学院 地域社会研究科 教授 佐々木 純一郎

・誘致企業から地域主体の観光地域づくりへ

佐々木(2025. 3a)は、1944年の昭和電工喜多方工場の第1期完成から規模縮小までを振り返った。1971年、同工場の閉鎖、操業短縮が表明され、1982年には大幅に規模縮小し、「市政発足以来の難局」といわれた。以来、喜多方は地域内の資源を活用する「内発的発展」に転換する。同工場の規模縮小の議論と前後して、1970年から16年間に、喜多方市に唐橋東・革新市長が誕生し、まちづくりへの市民参加を目指した。この動きと並行するかのようになり、1972年、写真家・金田実氏による喜多方の蔵の写真展が開催され、蔵のまちの観光資源が再発見されていく。1974年、喜多方は観光都市づくりに政策転換し、大幅に観光客が増加した。「蔵のまち喜多方」は、「ラーメンのまち喜多方」を導き、そして現在まで続く「喜多方レトロ横丁」という地域主体の観光イベントまで成長を続けている。

・地域の経営理念と北方(きたかた)藤樹学(1875年、北方を喜多方と改称)

喜多方市の地域主体の観光地域づくりの背景として、地域の経営理念(北方藤樹学)の役割が重要である。江戸時代の思想家・中江藤樹(なかえとうじゅ)の学問が、高弟・淵岡山(ふちこうざん)により北方を中心に普及発展し、「北方藤樹学」と呼ばれた。藤樹学に基づき、観光のシンボルである多くの蔵が喜多方に建てられた。例えば「天道の理」にかなえば、商業などの経済活動が積極的に認められる。この教えが、酒造、漆器等の伝統産業、そして、家内工業的な製糸業を企業化させる原動力となり、多くの実業家を輩出した。また一般商家や農民にも波及し、「蔵持ち」=金持ちを象徴する蔵への憧れは、精神的なものに美化された。例えば、「四十代で蔵を建てられないような男はだめな男」という諺がある。

・現代の北方藤樹学と地域の経営理念の学習

佐々木(2025. 3b)は、白井英男・喜多方市長の時代に発足した藤樹学の勉強会「藤の樹会」取材した。家庭での躰や人間の生き方の基礎に、もう一度光を当てようとしている。勉強会には、市職員、教員、事業者や農家など市民が集まった。藤の樹会が長続きた要因は、市民が藤樹学を見つめ直し、生活に活かしたためである。かつて福島県の社会教育事業に採択された。喜多方市は市民に知ってもらうために、平易な言葉で子供でも唱えられる「喜多方市人づくりの指針」を作成している。喜多方市教委のアンケートによれば、中江藤樹を含む先人を紹介した「喜多方市人づくりの指針」は、保護者、児童・生徒に概ね理解されている。喜多方市民が藤樹学を常に意識するわけではないが、その教えが継承されている。喜多方の人々の優しさ、積極性そして助け合いにそれが反映されている。

・青森県内各市町村の経営理念と青森県民全体の自信

喜多方市のように、青森県内各市町村でも経営理念の学習が大切である。各地の住民が経営理念を学び、理解することが必要となる。このような各市町村の人づくりに基づき、青森県民全体の主体性が形成されるはずである。

*参考

佐々木純一郎(2025. 3a)「誘致企業の規模縮小と地域主体の観光地域づくり:蔵の街喜多方(株)と北方藤樹学を中心に」、弘前大学地域社会研究会『地域社会研究』第18号、弘前大学大学院地域社会研究科

佐々木純一郎(2025. 3b)「北方藤樹学から考える人づくりと地域の未来:座談会記録」、『弘前大学大学院地域社会研究科年報』第21号、弘前大学大学院地域社会研究科

2-1 東京圏⁵への一極集中と地方回帰

国では、東京圏への人口の過度な一極集中を是正し、地方において住みよい地域をつくっていくために、2014(平成26)年の「まち・ひと・しごと創生法」の施行を契機に地方創生をスタートさせました。この地方創生が2024(令和6)年で10年の節目を迎えたことから、国は6月に「地方創生10年の取組と今後の推進方向」を公表しました。国は地方創生を「地域によっては人口増加等をしているところもあり、この中には地方創生の取組の成果と言えるものが一定数あるが、国全体でみた時に人口減少や東京圏への一極集中などの大きな流れを変えるには至っておらず、地方が厳しい状況にあることを重く受け止める必要がある」⁶と評価しています。

また、地方創生が進展するのと同時に、本県における地方回帰等に関する研究も進んできました。李・杉浦(2017)は弘前市を事例として、Uターンには「実家の存在」がプル要因となっていることを明らかにしています。この他、大学生の初職地選択行動については、李(2024)が弘前大学の大学生のパネルデータを利用して、地方大学生の初職地選択行動に最も強い影響を与えているのは出身地であり、そのような地元志向を強めているのが地元愛着であることを指摘しています。花田(2024)も李(2024)と同様のデータを利用して、就職先との関連については、公務員や医療・福祉といった業種の存在により出身地を初職地に選んでいる傾向を示しています。また、この間、我々が経験したコロナ禍を踏まえた人口移動の研究としては、小池(2022)が、東京圏への人口移動に着目し、コロナ禍がもたらした国内人口移動の影響について人口学的な観点から分析を行っています。この研究では、1990年代半ば以降における都道府県別転入数と転出数の変化を人口構造要因とモビリティ要因(平均的な移動性向の強さ)に分解し、2020(令和2)年以降は非大都市圏では総じて転出超過数の減少が観察されましたが、その要因としては転入モビリティの上昇より転出モビリティの低下が大きいこと、特に東北地方でその傾向が顕著であったことを指摘しています。

国の評価やこれまでの先行研究を踏まえつつ、東京圏を含む他都道府県への本県からの転出及び本県への転入の2つに焦点を当てながら、高校及び大学等卒業後の就職地域の選択(初職地選択)やコロナ禍を通じて変化した社会移動のトレンドや現状を明らかにしていきます。

⁵ 東京圏とは、東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県のことを指す。これらの地域は、首都圏や南関東とも呼ばれる。

⁶ <https://www.chisou.go.jp/sousei/meeting/chisoudecade/index.html>

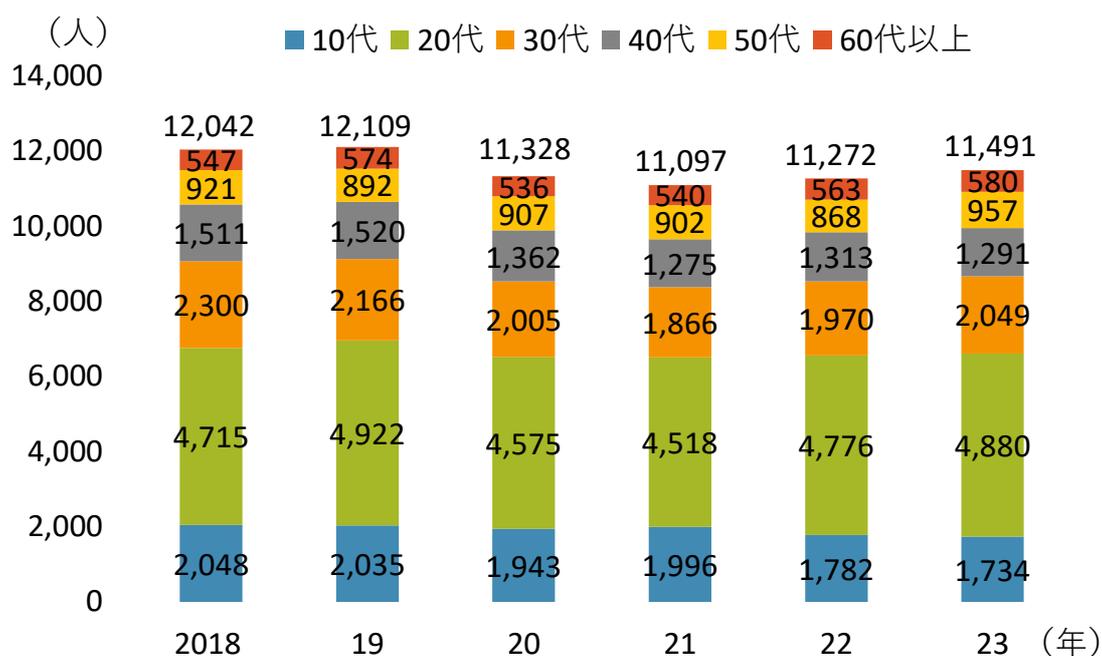
2-2 若者の転出(超過)の状況

○ 本県からの転出者数と転出超過率

ここでは、本県から県外への転出者の特徴を男女別及び年齢別にみていきます。本県から県外への転出者の多くは、10代から30代の若者世代です。男性の転出者数は毎年約11,000人から12,000人で、その約75%(約8,000人-9,000人)が10代から30代となっています。女性の転出者数は毎年約9,000人で、そのうち約80%(約7,000人)が10代から30代となっています(図2-1、図2-2)。

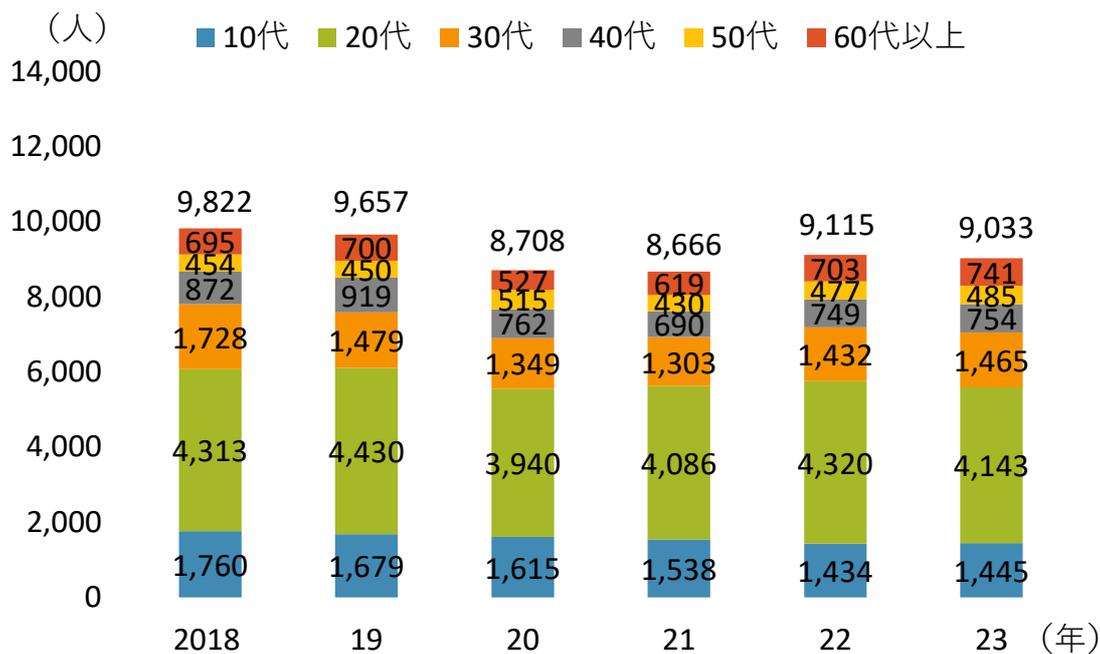
この転出者の状況を他都道府県と比較するために、15歳から19歳及び20歳から24歳の人口に占める転入者数と転出者数の差(転入・転出超過率)を都道府県別・男女別にプロットしました。その結果、本県の15歳から19歳の転出超過率は全国でワーストではないものの、男性で▲2.91%、女性で▲3.22%と、他都道府県に比べて高くなっています。一方で、20歳から24歳では男性が▲4.87%、女性が▲7.44%と、男女共に全国で最も高い転出超過率となっています(図2-3)。

図2-1 本県からの転出者数(男性・年齢別)



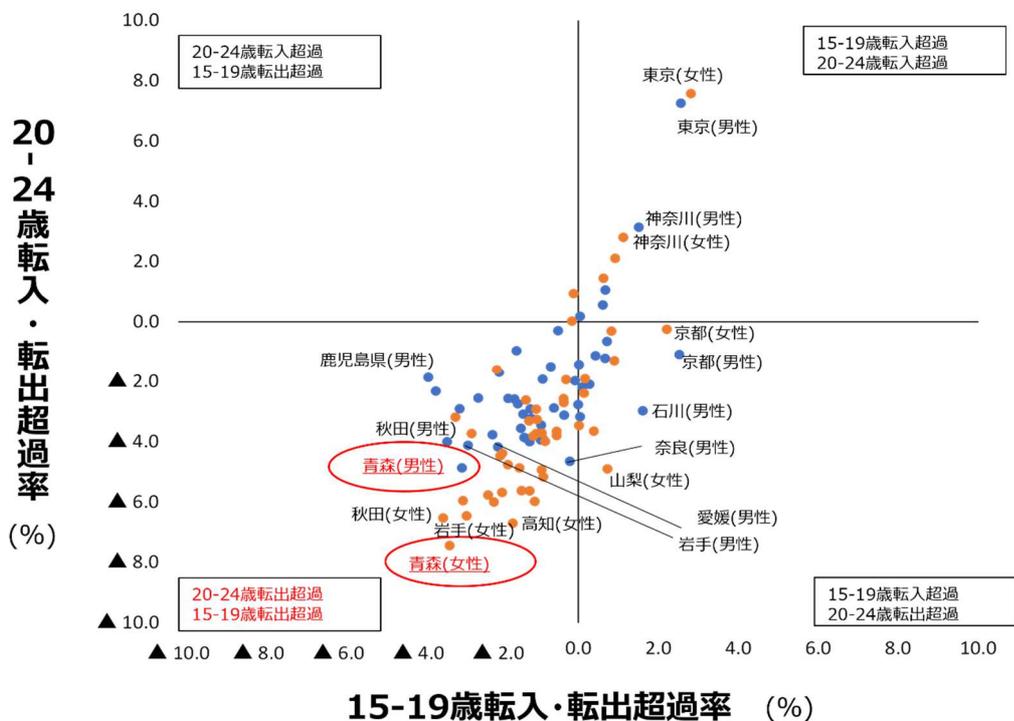
(備考)総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

図2-2 本県からの転出者数(女性・年齢別)



(備考)総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

図2-3 15-19歳及び20-24歳の転入・転出超過率(2023年、男女別)



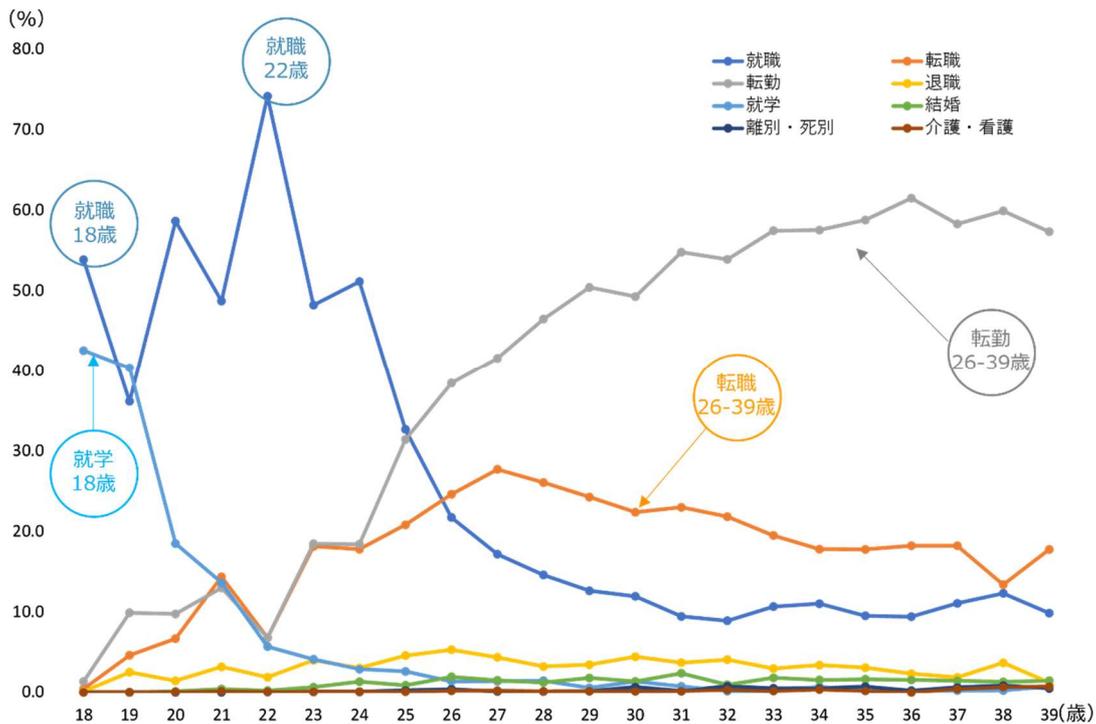
(備考)総務省統計局「人口推計」、「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

○ 18歳から39歳の若者の県外転出理由について

若者が県外に転出する理由としては、高校卒業後の進学や就職を理由とした移動や大学等卒業後の就職を理由とした移動が考えられます。実際に「青森県人口移動統計調査」のデータをみていくと、18歳から39歳の男性が県外に転出する主な理由⁷は、18歳時の進学(就学)や就職、20歳や22歳時の就職です。26歳以降では、最も多い理由が転勤で、次いで転職が約2割を占めています(図2-4)。女性も同様に、18歳時の進学(就学)や就職、20歳や22歳時の就職が多くなっています。ただし、女性の場合は転職が25歳で最も多く、28歳までその傾向が続きます。その後は男性と同じく転勤が主な理由となっています。また、結婚による県外転出も約2割存在します(図2-5)。

このように、男女共に一度は県内で就職したものの、20代後半から転職を機に県外に転出する人が一定割合いることがわかります。

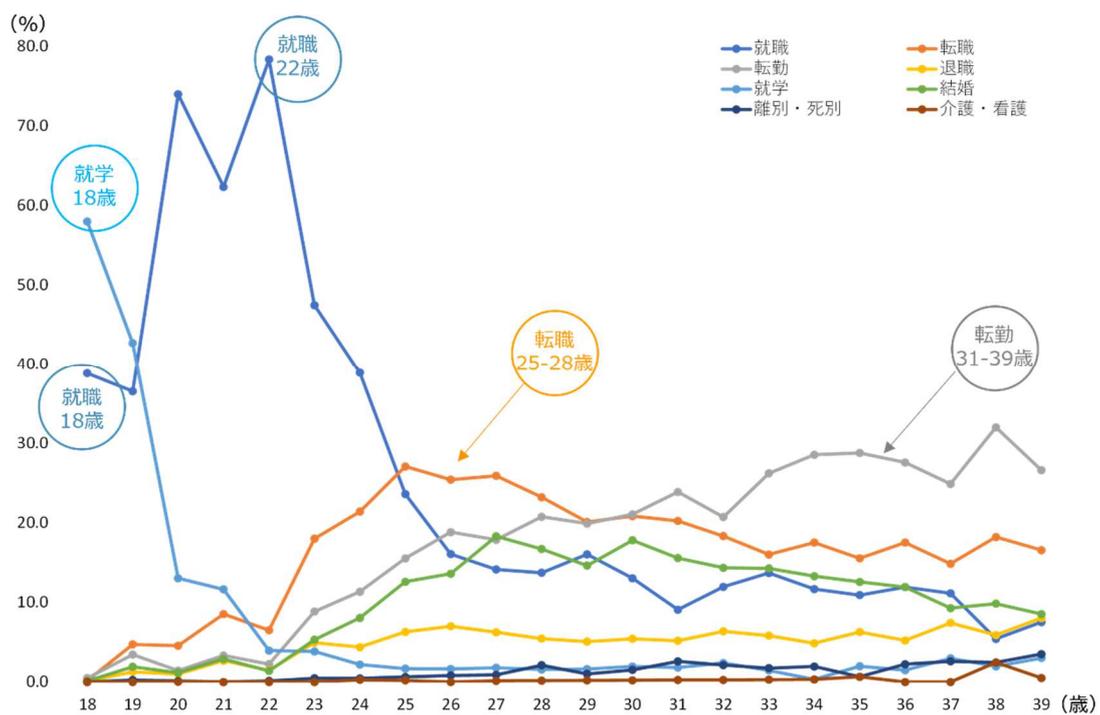
図2-4 男性の18歳から39歳の年齢別県外転出理由
(2018年-2023年合計)



(備考) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」より作成。

⁷ 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」個票(2018年-2023年)を加工して作成。各年齢の回答者の移動理由別(就学、就職、退職、転職、転勤、結婚、離別・死別、介護・看護)回答割合をプロットしたもの。

図2-5 女性の18歳から39歳の年齢別県外転出理由
(2018年-2023年合計)



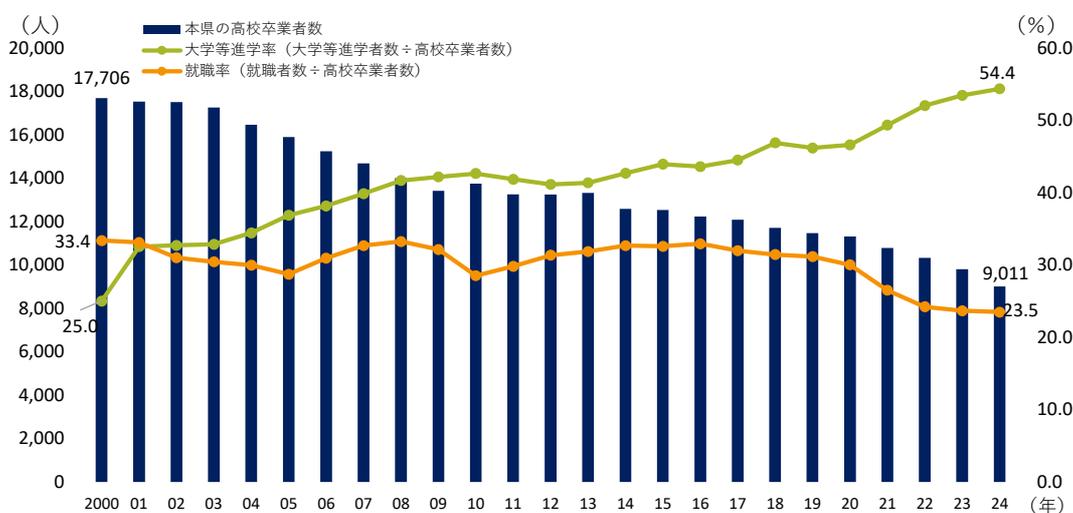
(備考) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」より作成。

2-3 県内の高校卒業者の進路状況について

○ 高校卒業後の進路の概況

これまでみてきたように、高校卒業後に県外に転出する主な理由は、県外企業への就職や県外大学等への進学です。ここからは、県内高校生の高校卒業後の進路について、「学校基本調査」のデータを利用して、2000(平成12)年から2024(令和6)年までの25年間にわたる長期的な傾向をみていきます。2000(平成12)年には県内の高校卒業者は17,706人いましたが、2024(令和6)年には9,011人と半減しました。その間、大学等進学率⁸⁾は年々上昇し、2024(令和6)年には54.4%に達しています。一方、就職率⁹⁾は2010年代には約30%代で横ばいだったものが、2020(令和2)年以降急激に低下し、2024(令和6)年には23.5%になっています(図2-6)。実際の人数をみていくと、大学等進学者数は、県内大学等が2,017人、県外大学等が2,748人となっています¹⁰⁾。この規模は25年間で大きく変わっていません。一方、就職者数は県内就職が1,249人、県外就職が871人となり、この25年間で大きく減少しています(図2-7)。高校学科別の大学等進学率をみていくと、普通科の卒業者の大学等進学率が上昇していることがわかります。また、男女問わず商業科での大学等進学率が上昇しており、女性では家庭科での大学等進学率も上昇しています。工業科の大学等進学率はほぼ横ばいです(図2-8、図2-9)。

図2-6 高校卒業者の進路について



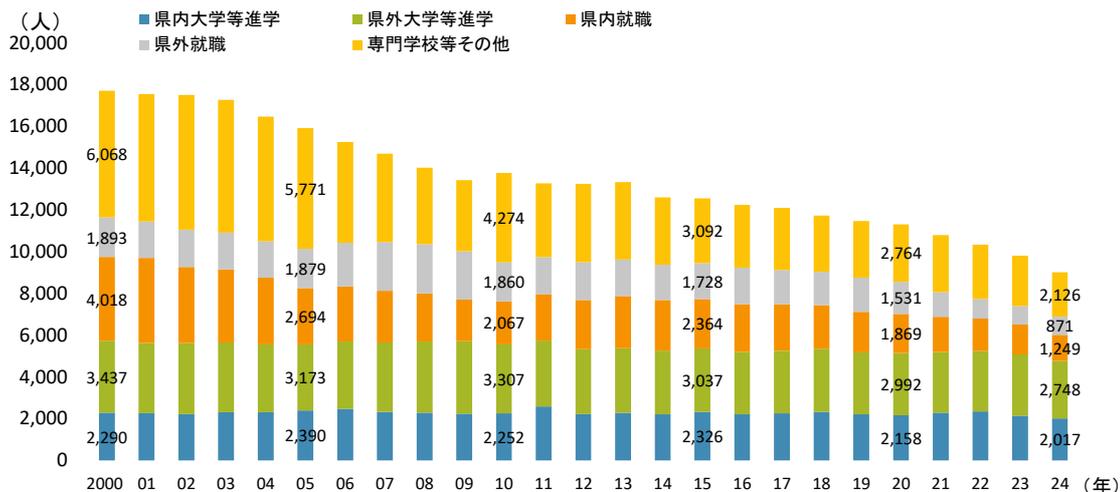
(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成。

⁸⁾ 大学等進学率における大学等は大学及び短期大学への進学者の値のみを指し、専門学校や公共職業能力開発施設への入学者等は含まない。

⁹⁾ ここでいう就職率は、就職希望者のうち就職した人の割合ではなく、高校卒業者に占める就職者の割合を示す。

¹⁰⁾ 専門学校等その他には、専門学校、大学・短期大学の通信教育部及び放送大学、大学・短期大学の別科、高等学校の専攻科、特別支援学校高等部の専攻科、公共職業能力開発施設への入学者を含む。

図2-7 高校卒業者の進路について(実数)



(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成。

図2-8 学科別大学等進学率(男性)

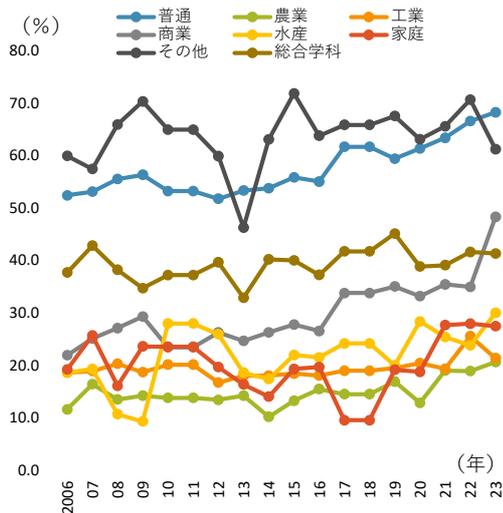
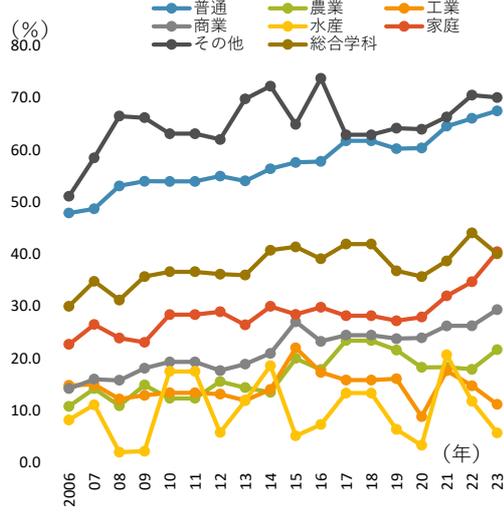


図2-9 学科別大学等進学率(女性)



(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成。

○ 高等学校卒業生¹¹の卒業後の進路(学部別)

ここでは、本県の高等学校卒業生が大学のどの学部¹²に進学しているかについて、直近10年間のデータをみていきます。男性の場合、人文・社会科学の学部に進学する割合が最も高く、40%以上がこの学部に進んでいます。次に多いのが理工・農学で、約35%が進学しています(図2-10)。一方、女性の場合も人文・社会科学が最も多く、約40%が進学しています。しかし、男性とは異なり、次に多いのは医・歯・薬・看護等の学部で、約28%がこの学部に進学しています(図2-11)。

図2-10 高校卒業後の進学先(男性、学部別)

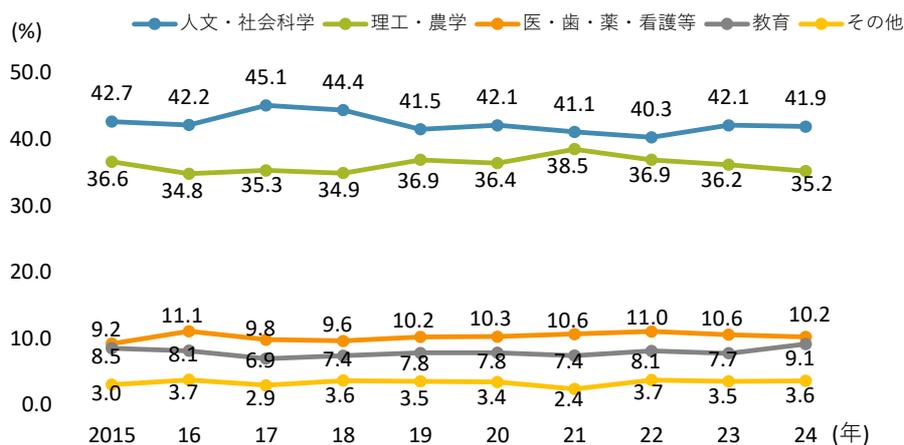
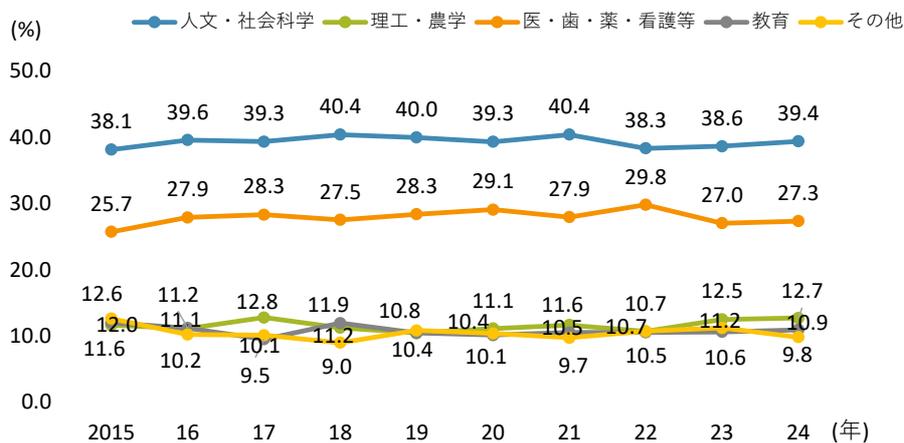


図2-11 高校卒業生の進学先(女性、学部別)



(備考) 県教育委員会「高等学校等卒業生の進路状況」より作成。

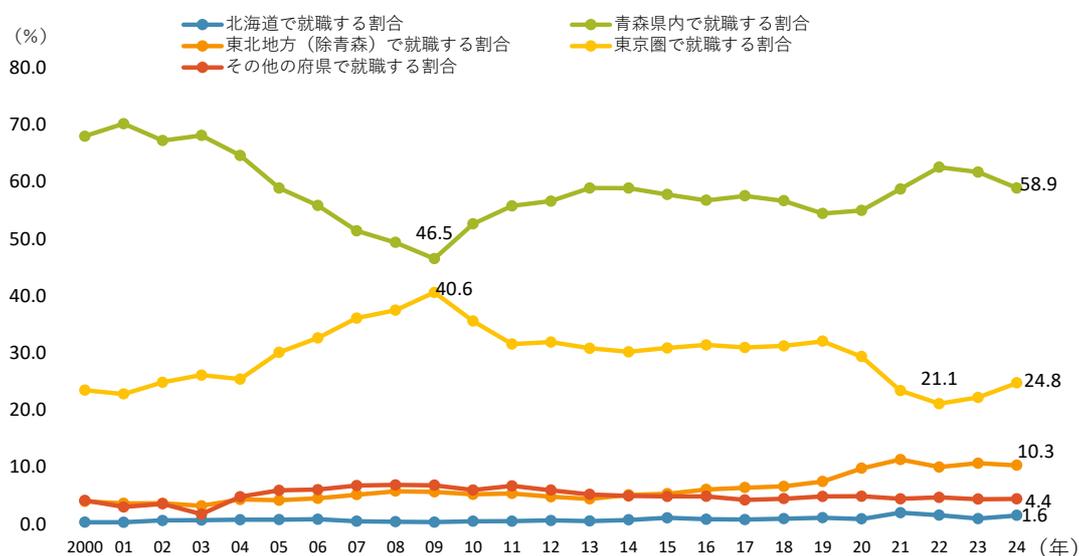
¹¹ ここでいう「高等学校卒業生」とは、全日制・定時制課程を卒業した者を示す。

¹² 人文・社会科学は、人文科学、社会科学部(法政、商経、社会学、その他)の学部を含む。理工・農学は理学、工学、農学の学部を含む。医・歯・薬・看護等は保健(医学、歯学、薬学、看護学、その他)の学部を含む。教育は教育学、教員養成等の学部を含む。その他は家政、芸術、その他の学部を含む。またグラフの数値は四捨五入のため、合計が100%にならないこともある。

○ 高校卒業後にどの地域の企業等に就職するか

高校卒業後にどの地域の企業等に就職するかについてみていきます。最も多いのは、県内企業等への就職で 58.9%となっています。これは、リーマンショックの影響もあいまって低かった 2009(平成 21)年の県内就職率 46.5%と比較すると 12.4%ポイント高く、県内就職率が着実に上昇していることがわかります。一方で、2009(平成 21)年に最も大きな県外就職先となっていた東京圏の就職率は 40.6%でしたが、2020(令和 2)年のコロナ禍以降低下を続けて、2022(令和 4)年には 21.1%にまで低下しました。そして、2024(令和 6)年は 24.8%となっています。その他の地域についてみていくと、本県を除く東北地方での就職割合が増加し 10.3%となっています(図 2-12)。

図 2-12 高校卒業者の就職地域(青森県)

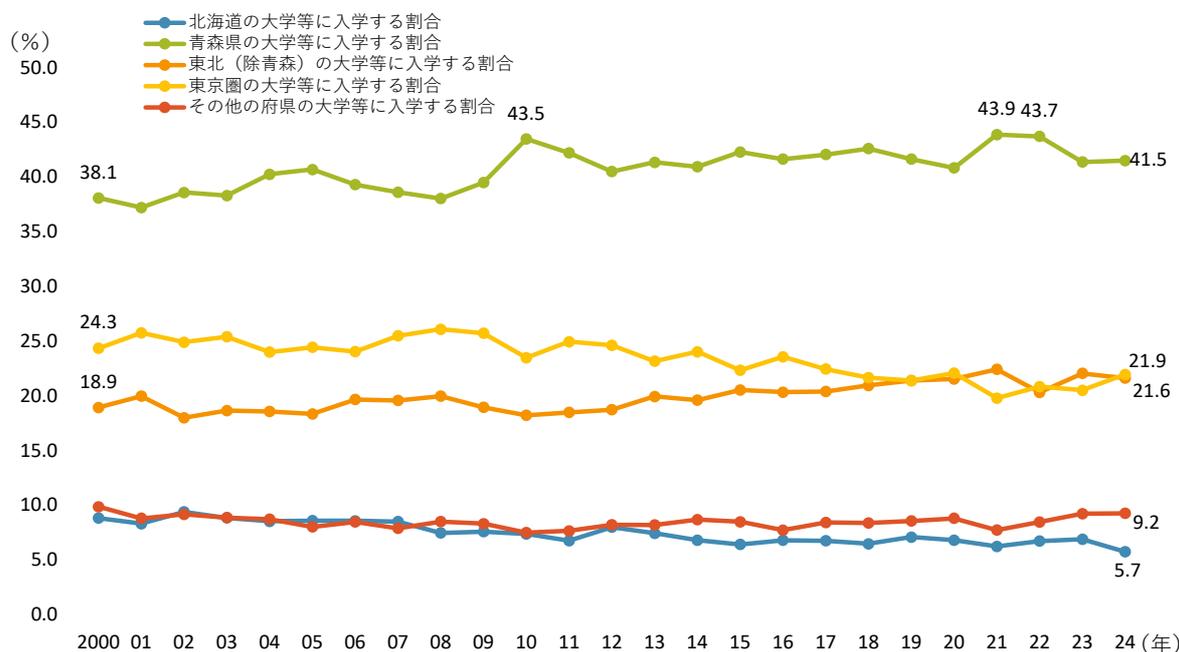


(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成。

○ 高校卒業後にどの地域の大学等に進学するか

高校卒業後にどの地域の大学等¹³に進学するかについてみていきます。最も多いのは、県内の大学等への進学で41.5%となっています。一方、大学等が集積する東京圏への進学は2000(平成12)年には24.3%で約4人に1人だったのが、2024(令和6)年には21.9%に減少しています。近年では、本県を除く東北地方の大学等への進学割合が増えており、2000(平成12)年の18.9%から2024(令和6)年には21.6%に上昇し、東京圏への進学割合と変わらない状況となっています。県内と東北地方の大学等への進学割合を合計すると63.1%となり、6割以上の高校生が本県又は東北地方の大学等に進学していることがわかります(図2-13)。

図2-13 高校卒業者の大学等進学地域(青森県)



(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成。

¹³ 大学等は、「出身高校の所在地県別入学者数」を利用して作成しているため、統計の性質上、各都道府県の大学・大学院及び短期大学に在籍する出身高校の所在地の値となっている。東京圏は、埼玉県、東京都、千葉県、神奈川県から構成。東北地方は岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県から構成。その他府県は、青森県、東京圏、東北地方、北海道を除いた府県全ての合計値。

2-4 県内大学等卒業者の進路の状況

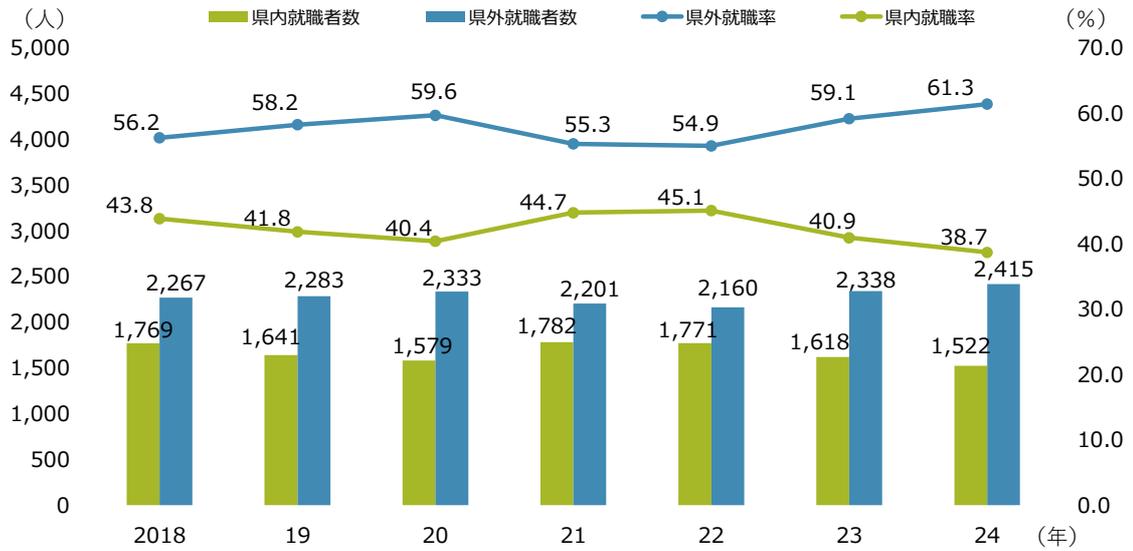
○ 県内大学等卒業後にどの地域の企業等に就職するか

県内大学等卒業者のうち、どのくらいが県内企業等に就職するかについてみていきます。青森労働局「新規大学等卒業予定者就職内定状況」¹⁴によると、県内大学等卒業者の県内就職率はコロナ禍の2021(令和3)年は44.7%、2022(令和4)年は45.1%と上昇していましたが、2024(令和6)年は38.7%と40%を下回っています。一方で、県外就職率はコロナ禍の影響で2021(令和3)年は55.3%、2022(令和4)年は54.9%と低下していましたが、2024(令和6)年には61.3%に上昇しています(図2-14)。

高校卒業者は県外のどの地域に就職しているのかを把握できる一方で、大学等卒業者はそのような政府統計はありません。そこで、「青森県人口移動統計調査」を利用して、就職を理由に3月と4月に県外に転出した者の割合を基に地域別の県外就職割合を簡易的に算出しました。東京圏への就職率はコロナ禍前には34%から35%だったのがコロナ禍で29.9%まで低下しましたが、2024(令和6)年には35.4%まで回復して、コロナ禍前の水準を上回っています。一方、北海道やその他府県への就職割合はほとんど変わっていませんが、東北地方への就職割合は15.9%と上昇傾向にあります(図2-15)。

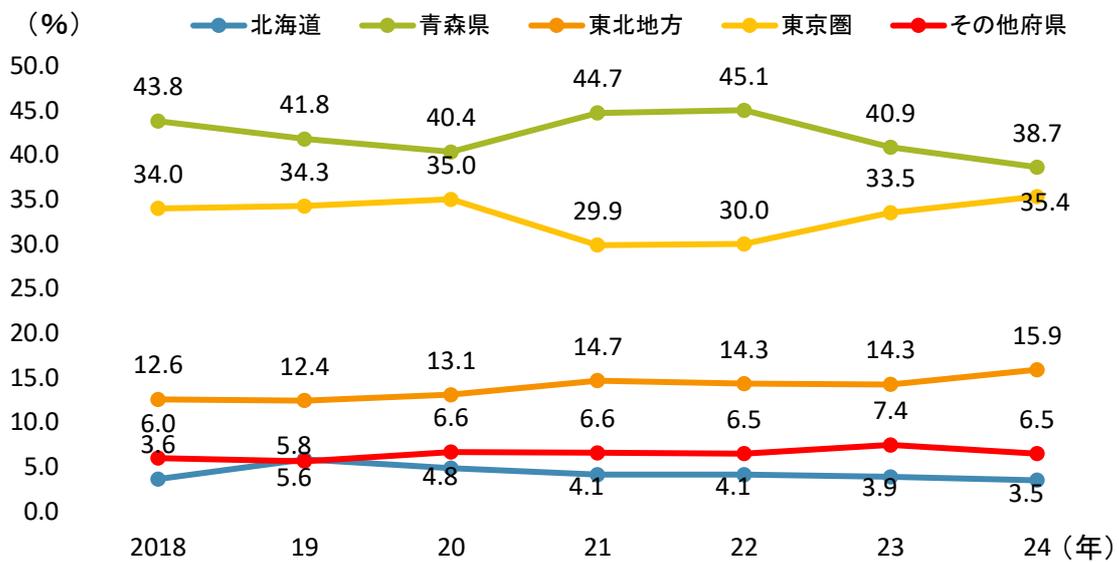
¹⁴ 本調査における対象者は、図2-13における大学等の定義とは異なり、大学、短大、高等専門学校及び専修学校の卒業者を指す。

図 2-14 県内大学等卒業者の県内・県外就職率について(青森県)



(備考) 青森労働局「新規大学等卒業予定者就職内定状況」より作成。

図 2-15 県内大学等卒業者の就職地域について(青森県)



(備考) 文部科学省「学校基本調査」、県統計分析課「青森県人口移動統計調査」より作成。

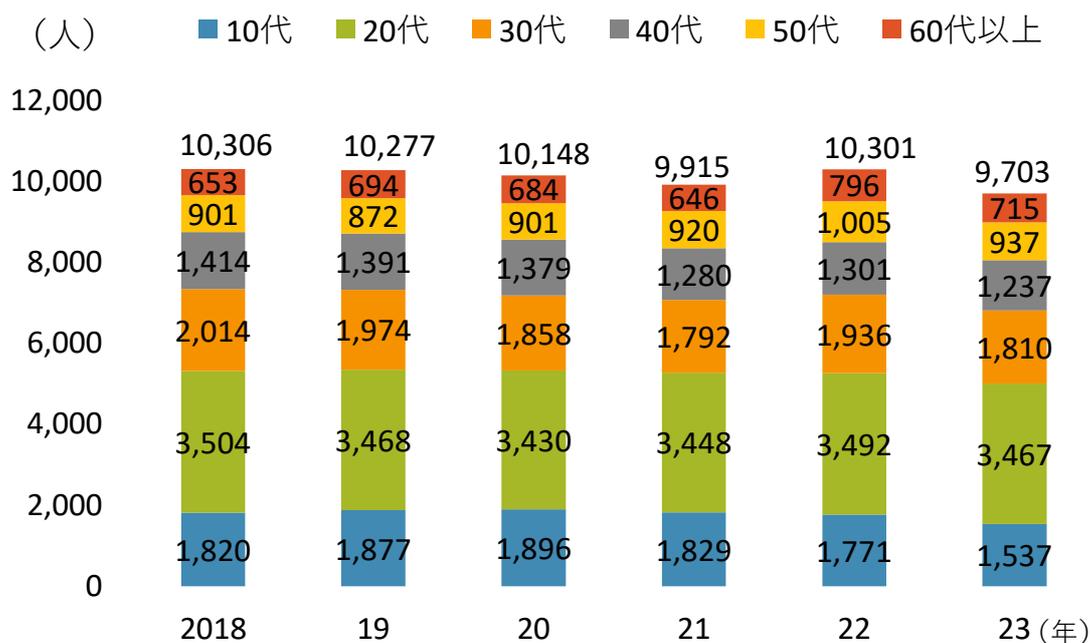
2-5 若者の転入の状況

○ 本県への転入者数

ここでは、県外から本県への転入者の特徴を男女別及び年齢別にみていきます。県外から本県への転入者の多くは、10代から30代の若者世代です。男性の転入者数は毎年約10,000人で、その約70%(約7,000人)が10代から30代となっています(図2-16)。女性の転入者数は毎年約7,000人で、その約80%(約5,000人)が10代から30代となっています。このように、毎年本県に転入してくる男性は約10,000人ですが、女性は約7,000人であり、男性の約7割にとどまっています(図2-17)。

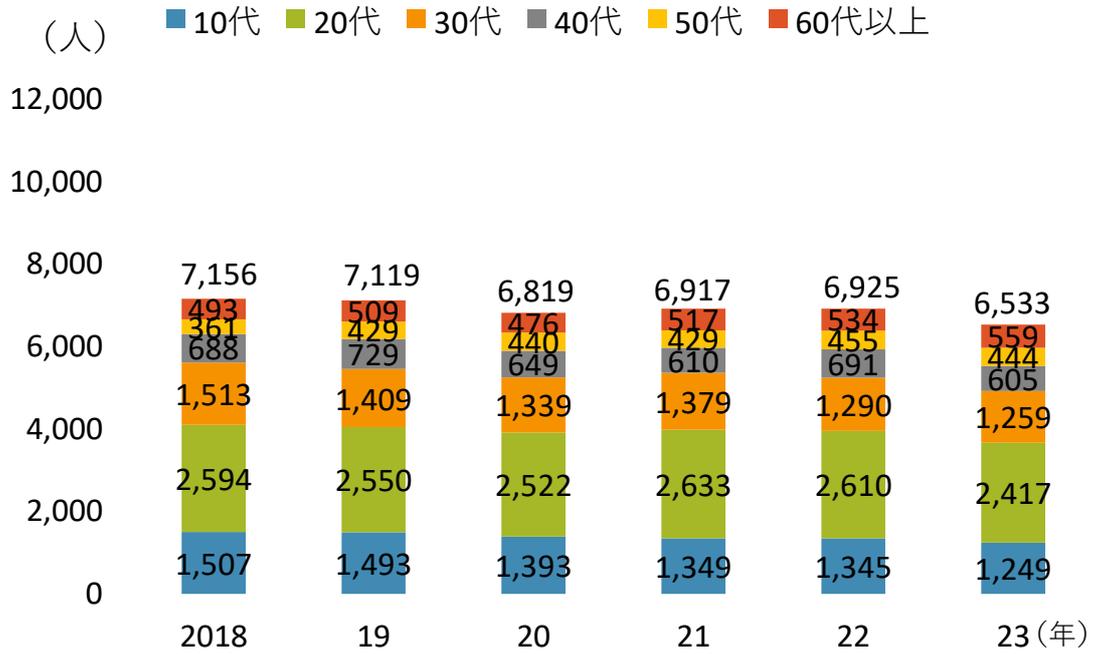
また、前出図2-1及び前出図2-2の本県からの転出者数をみていくと、男性は約11,000人から約12,000人の転出者数に対して約10,000人の転入者数であり、転出者数と転入者数の差は約1,000—約2,000人です。これに対して、女性は約9,000人の転出者数に対して約7,000人の転入者数であり、その差は約2,000人となっています。

図2-16 本県への転入者数(男性・年齢別)



(備考)総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

図 2-17 本県への転入者数(女性・年齢別)

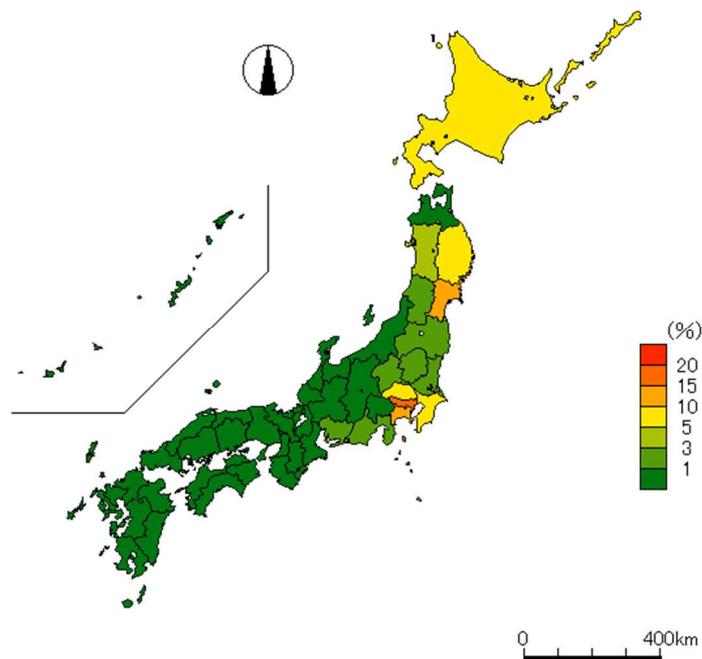


(備考)総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」より作成。

○ 男性はどの都道府県から本県にUターンしてくるか

転入者にはUターン及びIターンという移動パターンがあります¹⁵。Uターンとは本県に住んでいた人が、一度県外に転出してから再び本県に戻ってくることを指します。Iターンとは本県に住んだことがない県外出身者が、本県に移り住むことを指します。ここでは、18歳から39歳までの本県に居住経験のあるUターン者¹⁶に焦点を当てて分析しました。18歳から39歳の男性がUターンしてくる元の都道府県として、東京圏(橙色、黄色)や宮城県(橙色)、北海道(黄色)、岩手県(黄色)が多くなっています(図2-18)。18歳から39歳の男性におけるUターン転出元の都道府県割合の推移をみていくと、東京圏の割合が年々低下していることがわかります(図2-19)。

図2-18 18歳から39歳Uターン者の転出元都道府県
(男性、2018年—2023年平均)

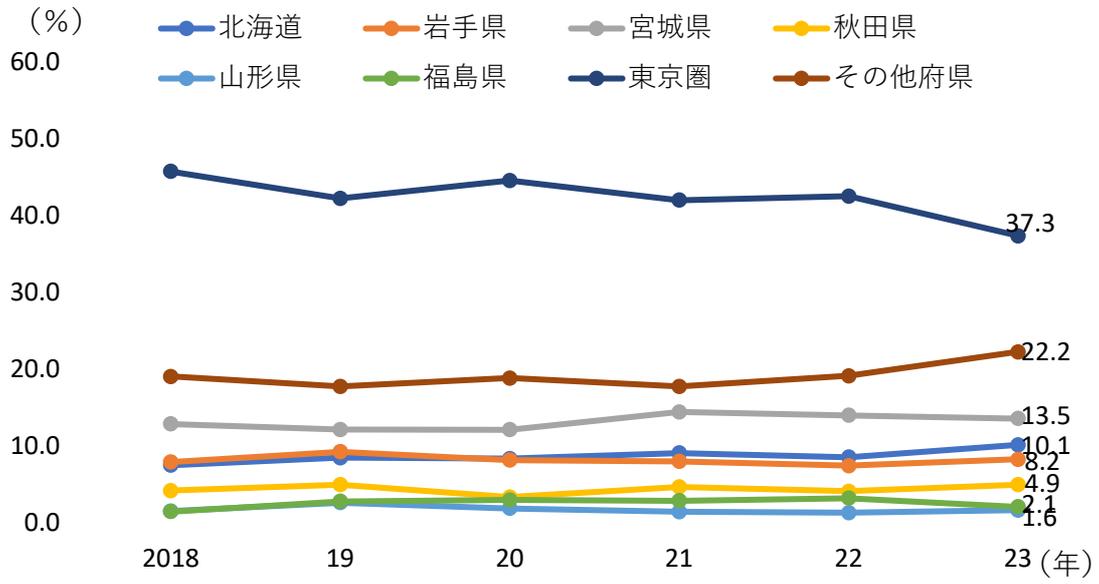


(備考) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」より作成。

¹⁵ Uターン及びIターンに加えて、もう1つの移動パターンとしてJターンがある。これは地方で生まれ育った人が一度大都市圏等で働き、その後別の地方に移住することを指す。しかし、このJターンについては統計データがないため、本稿では扱わない。

¹⁶ 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」個票(2018年-2023年)を加工して作成した。Uターン者は、本県に居住経験のある者で、移動の原因者となっている者を抽出して再集計したもの。東京圏は、埼玉県、東京都、千葉県、神奈川県から構成。その他府県は、東京圏、東北地方、北海道を除いた府県全ての合計値。本県が緑色なのは、本県へのUターンであることから、数値が0%であるため。

図2-19 18歳から39歳Uターン者の転出元都道府県(男性)

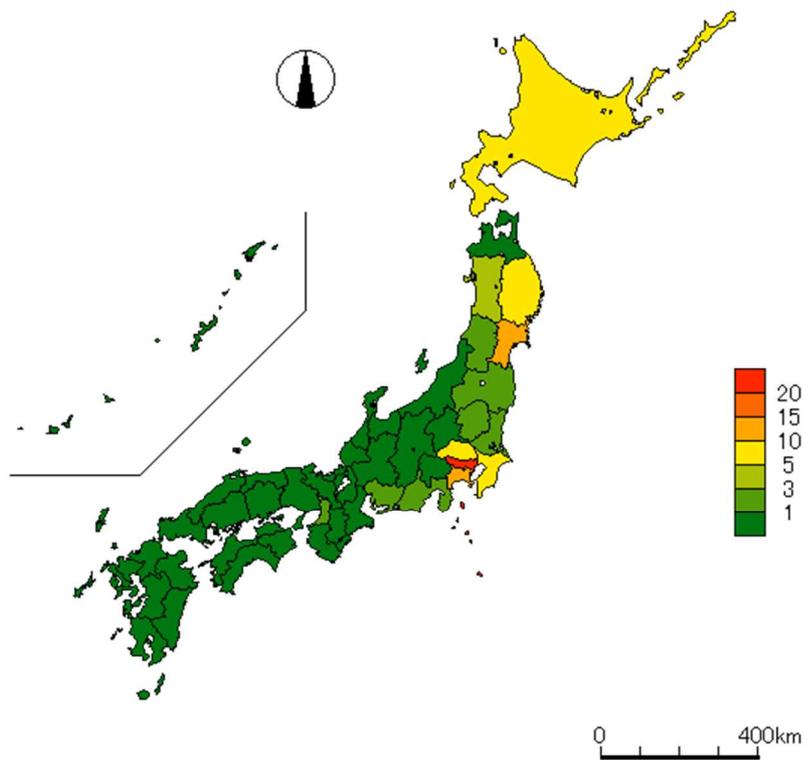


(備考) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」より作成。

○ 女性はどの都道府県から本県にUターンしてくるか

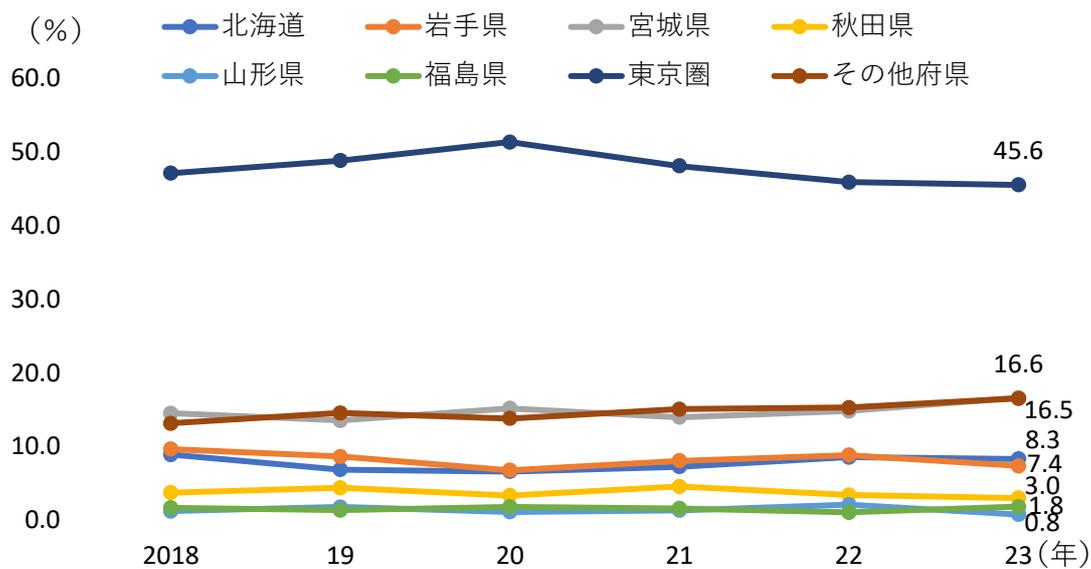
続いて、女性がどの都道府県から本県にUターンしてくるのかをみていきます。18歳から39歳の女性のUターン元の都道府県は、東京圏(赤色・橙色・黄色)、宮城県(橙色)、北海道(黄色)、岩手県(黄色)が多くなっています(図2-20)。18歳から39歳の女性におけるUターン転出元の都道府県割合の推移をみていくと、男性同様にUターン者に占める東京圏の割合が年々低下していることがわかります(図2-21)。

図2-20 18歳から39歳Uターン者の転出元都道府県
(女性、2018年-2023年平均)



(備考) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」より作成。

図 2-21 18 歳から 39 歳 U ターン者の転出元都道府県(女性)

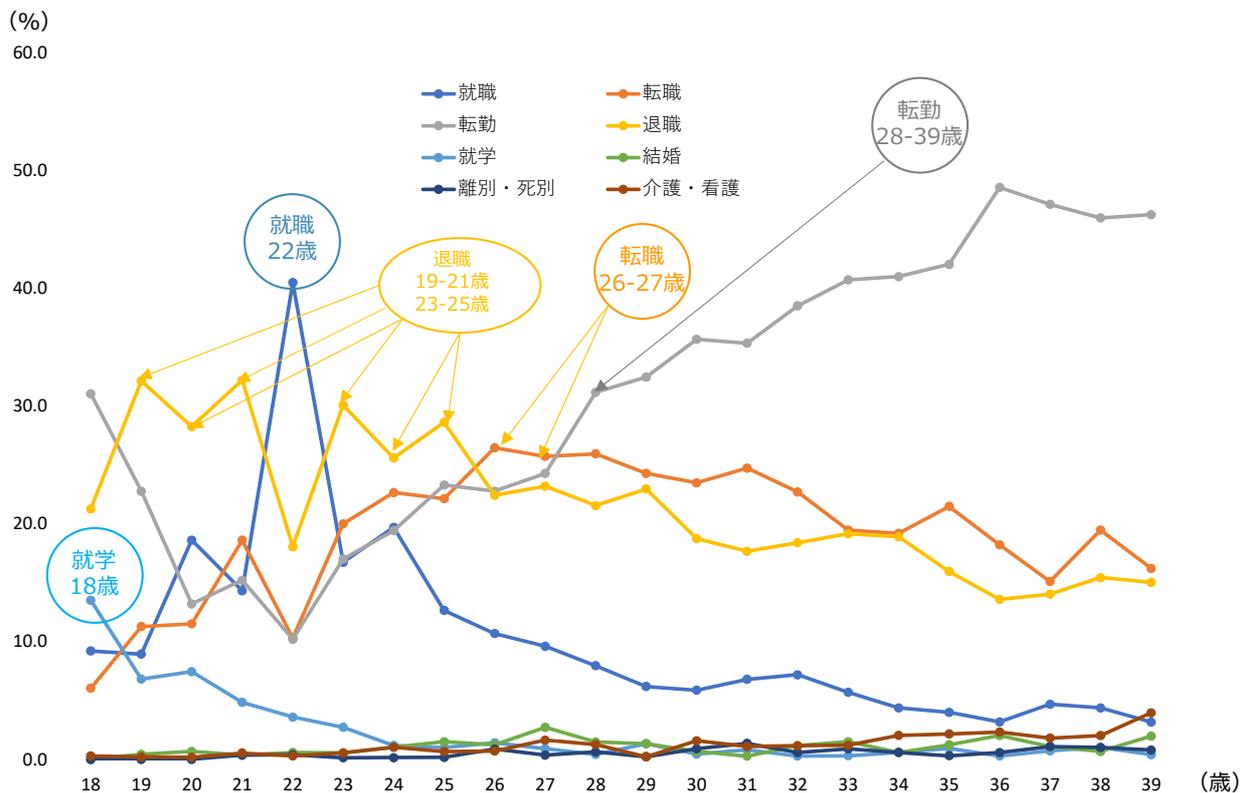


(備考) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」より作成。

○ 18歳から39歳の男性の年齢別Uターン理由について

18歳から39歳の男性の年齢別Uターン理由¹⁷では、大学卒業後の22歳での就職、高卒就職者等の19歳から21歳での退職及び大卒就職者等の23歳から25歳での退職、26歳及び27歳での転職、28歳から39歳での転勤が多くなっています(図2-22)。

図2-22 男性の18歳から39歳の年齢別Uターン理由
(2018年-2023年合計)



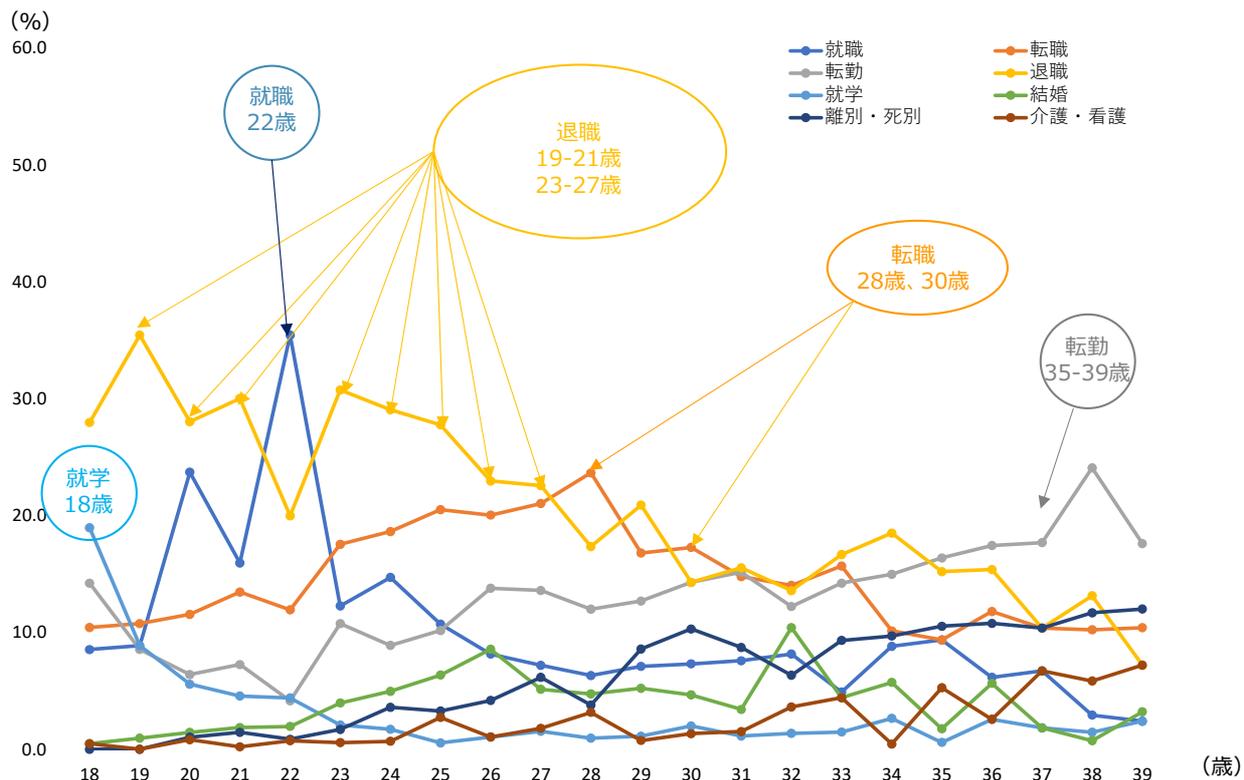
(備考) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」より作成。

¹⁷ 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」個票(2018年-2023年)を加工して作成。Uターン者は、本県に居住経験のある者で、移動の原因者となっている者を抽出して再集計したもの。各年齢の回答者の移動理由別(就学、就職、退職、転職、転勤、結婚、離別・死別、介護・看護)回答割合をプロットしたもの。

○ 18歳から39歳の女性の年齢別Uターン理由について

18歳から39歳の女性の年齢別Uターン理由では、大学卒業後の22歳での就職、高卒就職者等の19歳から21歳での退職及び大卒就職者等の23歳から27歳での退職、28歳及び30歳での転職、35歳から39歳での転勤が多くなっています(図2-23)。

図2-23 女性の18歳から39歳の年齢別Uターン理由
(2018年-2023年合計)

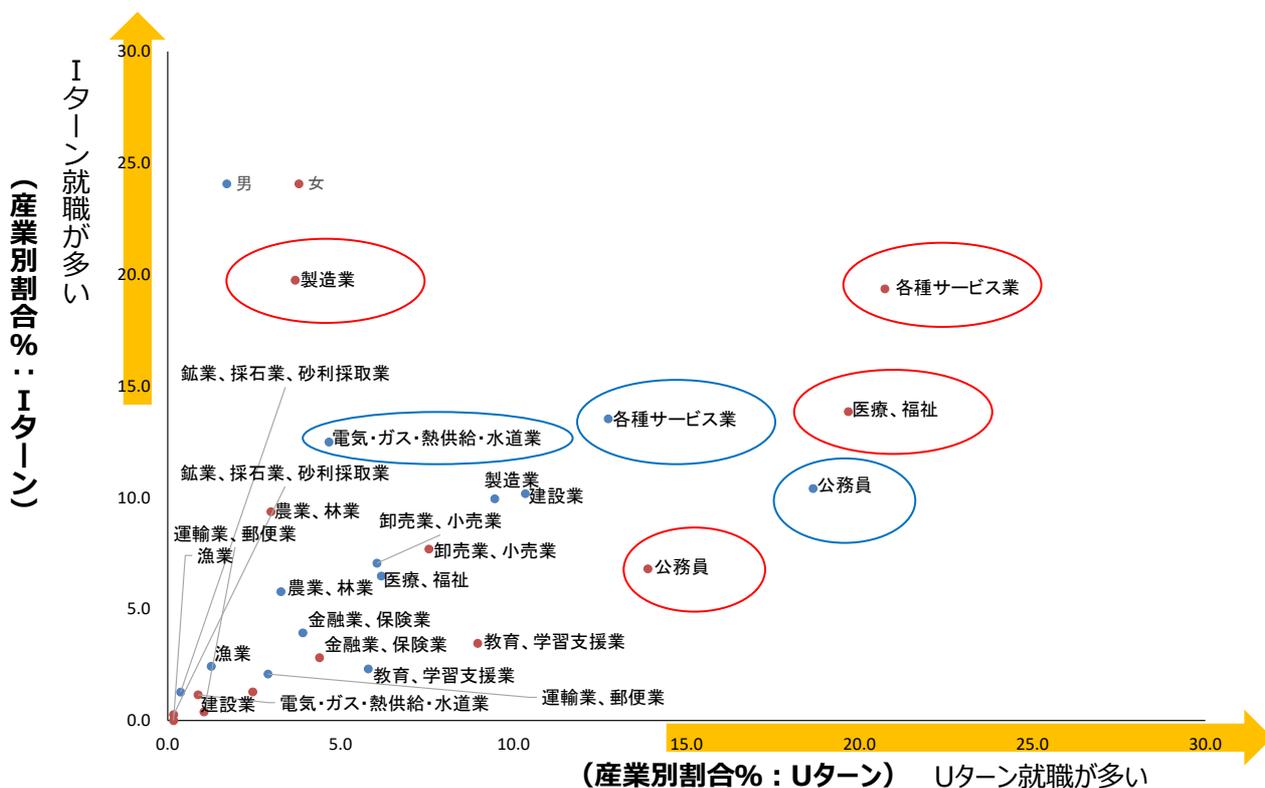


(備考) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」より作成。

○ 大学等新卒時(23歳以下)のUターン就職者の産業別割合

ここからは、大学等卒業時のUターン就職に焦点を当てて分析していきます。23歳以下のUターン就職者(つまり、その年に大学や専門学校などを卒業した新卒者)をみていくと、次のような傾向があります。女性のUターン就職では、「各種サービス業」、「医療、福祉」、「公務員」に多くの方が就職しています。男性のUターン就職では、「公務員」と「各種サービス業」が多くなっています。また、本県に居住経験がなく本県で就職する者たち(Iターン就職者)をみていくと次のような傾向があります。女性のIターン就職では、「製造業」、「各種サービス業」、「医療、福祉」に多くの方が就職しています。男性のIターン就職では、「各種サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」が多くなっています(図2-24)。特に、製造業に就職する女性のIターンが多いのは、他県の本社で採用され、県内の支社や事業所が初任地になっているからだと考えられます。

図2-24 大学等新卒(23歳以下)のU Iターン就職者の産業別割合
(2018年-2023年合計)

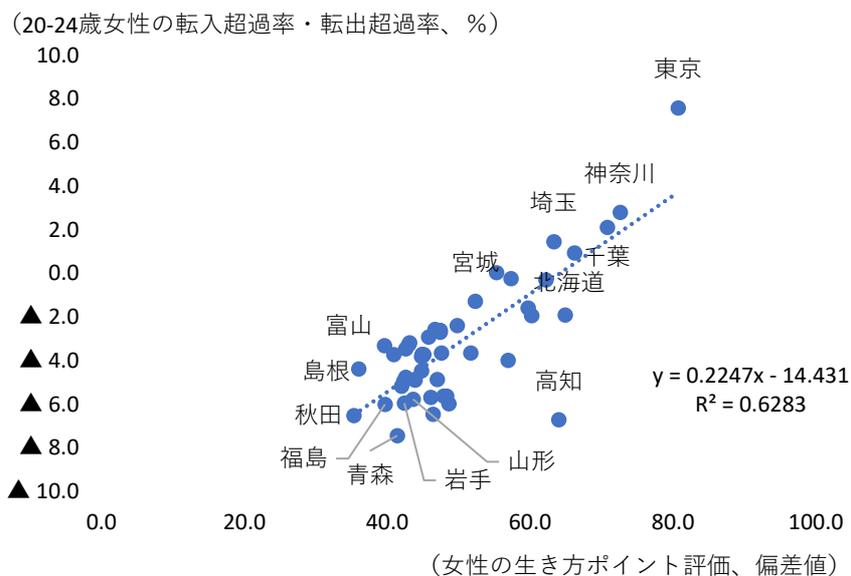


(備考) 県統計分析課「青森県人口移動統計調査」より作成。

○ 女性の県外転出と女性の生き方

本県の20歳から24歳の女性の転出超過率(▲7.44)が、全国で最も高い背景には、本県の産業・雇用の要因だけでなく、性別による無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)¹⁸や、性別間の格差(ジェンダー・ギャップ)といった社会的慣習等の問題もあると考えられます。これらは、例えば、「家事や育児は女性がすべき」、「地域の会合での食事準備は女性の役割」、「補助的な仕事は女性がすべき」といった考え方を指します。民間企業のLIFULL HOME'S 総研が発表した報告書「地方創生のファクターX¹⁹」では、都道府県別の「女性の生き方」に関して、8つのポイント²⁰を評価しています。これらのポイントから偏差値を算出し、20歳から24歳の女性の転入超過率との関係を見ていくと、高い相関関係がみられました(決定係数:0.6283)。これはあくまで相関関係であり、因果関係ではありませんが、無意識の偏見を解消することは、女性の転出超過率を抑制するきっかけになるのではないかと考えられます(図2-26)。

図2-26 女性の生き方と転入超過率・転出超過率



(備考)総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告」、LIFULL HOME'S 総研「2021年調査研究報告書」より作成。

¹⁸ 無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)とは自分では気づいていない見方のゆがみや偏りのこと。

¹⁹ 株式会社LIFULLが47都道府県の在住者へのアンケート調査を実施し、各都道府県の「寛容性」の気風を測定した報告書。

²⁰ 8つのポイントは、「1 女性向けの求人は補助的な仕事ばかり」「2 女性は家庭や子育てを最優先するべきだ」という考えを持つ人が多い」「3 出世や責任ある立場を望まない女性が多い」「4 結婚して子どもを持つことが女性の幸福だ」という考えを持つ人が多い」「5 古い考え方にとらわれず自由に生きる女性が多い」「6 政治や経済で活躍している女性が多い」「7 女性の頑張りを積極的に応援する社会の雰囲気がある」「8 自分の意見や考えを堂々と主張する女性が多い」について、各都道府県の在住者へのアンケートを行い指標としたもの。詳しくは、「地方創生のファクターX」を参照のこと。

2-6 第2章人口の社会減についてのまとめ

【10代の本県からの転出について】

- ・ 2023(令和5)年の15歳から19歳の転出超過率は男女共に他都道府県と比較して高くなっています。
- ・ 2024(令和6)年の大学等進学率は54.4%(約2人に1人以上)、就職率は23.5%(約4人に1人以下)で、「進学志向」がみられます。
- ・ 高校卒業者の多くは県内や東北地方に進学・就職し、東京圏への進学・就職は減少・横ばい傾向にあるため、「地元・近県志向」がうかがえます。

【20代の本県からの転出について】

- ・ 2023(令和5)年の20歳から24歳の転出超過率は男女ともに全国ワーストで、特に女性の転出超過率が高くなっています。20歳から24歳だけでなく、20代後半における転職を理由とした県外転出もみられています。これらの背景には産業・雇用といった要因に加えて、無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)や性別間の格差(ジェンダー・ギャップ)の問題も絡んでいると考えられます。
- ・ 2024(令和6)年の大学等卒業者の県内就職率は38.7%(約3人に1人)、県外就職率は61.3%(約3人に2人)となっています。
- ・ 2024(令和6)年の県外就職先は東京圏が35.4%で増加傾向にあり、「東京圏志向」が復活しつつあります。また、東北地方も15.9%で増加し、「近県の県外志向」も高まりつつあります。

【10代から30代の本県への転入について】

- ・ 2023(令和5)年の転入者の約7割が10代から30代の若者となっています。
- ・ 女性の転入者数は男性よりも3割少なくなっています。
- ・ 18歳から39歳のUターン者は東京圏や宮城県からの転入が多くなっています。ただし、2018年からの推移をみると東京圏からの割合は減少傾向にあります。全体として、若者の転出が多い中、UターンやIターンの就職では地域や業種による傾向がみられます。

【Uターン就職者の傾向】

- ・ 23歳以下のUターン就職者では、女性は「各種サービス業」、「医療、福祉」、「公務員」、男性は「公務員」、「各種サービス業」が多くなっています。
- ・ 24歳から29歳のUターン就職者では、女性は「医療、福祉」、「各種サービス業」、男性は「各種サービス業」、「製造業」、「医療、福祉」、「建設業」が多くなっています。

【Iターン就職者の傾向】

- ・ 女性では「製造業」、「各種サービス業」、「医療、福祉」が多く、男性では「各種サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「公務員」が多くなっています。

2 新銀行の活躍に期待 ―青森みちのく銀行誕生に寄せて―

青森中央学院大学 経営法学部 教授 竹内 紀人

私が青森銀行職員であったころ、みちのく銀行との合併をイメージしたことはなかった。しかし、瞬く間にプロクレアHDの設立という形で経営統合が実現し、2025年1月1日、ついに「青森みちのく銀行」が誕生した。

県内貸出シェアが70%超となる銀行の存在を、公正取引の観点から心配する意見がある。しかしながらそれを可能にした特例制度は、地域金融システムを強化するメリットが寡占の弊害を上回るとの判断で創設された。独占的な力で取引先企業を苦しめるのでは、という見方は適切ではない。「強くならなくては地域に優しくできない」という考えが合併の本質である。今後、同様の合併事案が日本中で増えていくであろう。

青森みちのく銀行の今後の活躍は、経営のかじ取りもさることながら、それを実現する職員の皆さんにかかっていると思う。プロクレアHDのディスクロージャーによると、24年3月末現在で旧2行には147の拠点があつた。合併後の店舗統合が進めば、単純計算で拠点長は70名程度で間に合う。さらにはデジタル技術やAIの進展で、支店数はさらに減らすことができ、窓口係や後方事務の職員数も大幅に削減されるだろう。

しかし、それはいわゆるリストラではない。誰もがスマホでいろいろなことができるようになった時代のバンキングには、対面型の仕組みはそれほど必要ないということにすぎない。対面で行う仕事の内容も様変わりしていく。したがって、かつての支店長や支店職員の半分、いや、3分の2がさまざまな地域プロジェクトや、地元中小企業にダイレクトに入り込み、地域を維持するための仕事、地域の企業や産業を強くするための仕事をするようになっていくと筆者はみている。「銀行員」の概念が変わり、彼らの活躍の場が広がるのだ。

ある人は地域づくりのプロとして、観光資源の開発や空き家活用に取り組むだろう。ある人は地元企業に向かい、経営改革のお手伝いをするだろう。かつての年配者の出向とは意味が違う。販路拡大や海外取引の支援に奔走しているかもしれない。専門人材の教育に取り組む人もいるだろう。ニュービジネスの立ち上げをサポートするのも必要なことだ。彼らのすべてが新しい時代の「銀行員」である。

そのために自分には何ができるのか、何をできるようにになりたいのか。青森みちのく銀行の職員の皆さまには、じっくりと考え、あるべき姿に向けて自己研鑽を積んでいただきたい。

コマーシャルで流れている「ここにあるべき銀行に。」は、「(地域に)優しければ(地方銀行として)生きていく資格がない」という意味だと私は考える。地域の中小企業は、震災やコロナパンデミックなど幾多のショックを乗り越えながら、なおも、なかなか先の見えない世界でもがいている。地域のあらゆる困りごとが新銀行のサポートを待っている。

なかでも、これまで営々と地域の生活を支えてきた企業の経営力を強化することが、新銀行の何より大切な使命である。営業支援や効率化支援はもとより、新機軸を打ち出す手伝いをするのか。はたまた、提携や経営統合で強くなるとうする際のサポートをすることもあるだろう。合併前よりも出来ることははるかに多くなっていくはずだ。

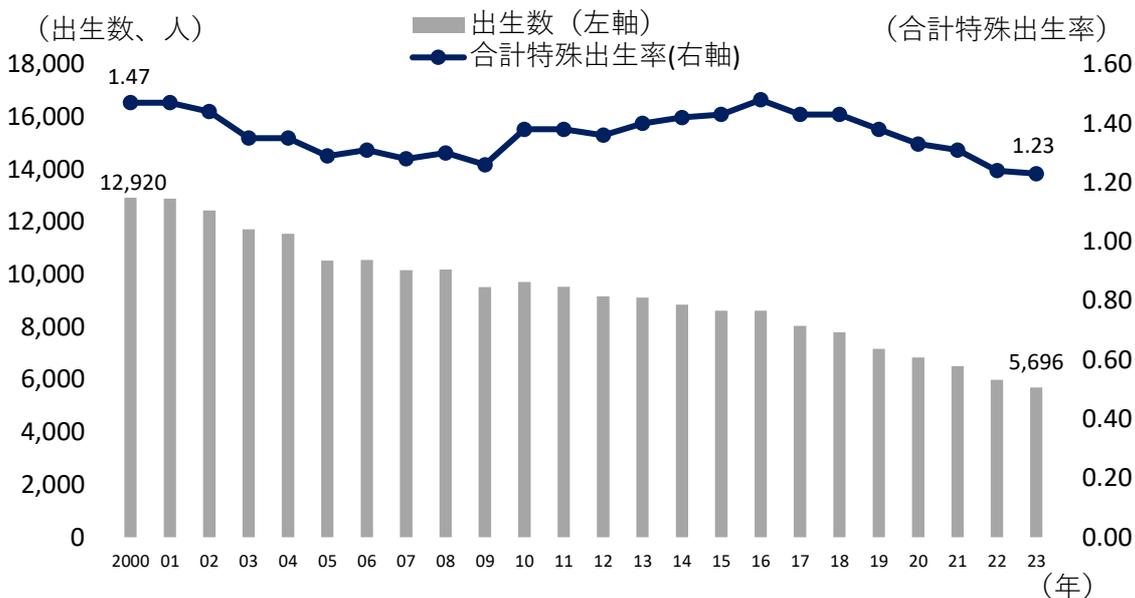
OBの一人として、「青森みちのく銀行」の誕生を心よりお祝い申し上げます。そして、新銀行役職員の皆さまのご奮闘を大いに期待し、応援し続けてまいります。

3-1 「静かなる有事²¹」としての少子化

ここからは、現代の社会で深刻な問題となっている出生数の減少について分析しています。出生数が減ること、つまり少子化は、気がついた時には対策が手遅れになる可能性があり、そのため「静かなる有事」とも表現されています。2024(令和6)年6月5日に発表された「2023(令和5)年人口動態統計月報年計(概数)」によると、2023(令和5)年の本県の出生数は5,696人で、合計特殊出生率は1.23でした(図3-1)。このように、本県の出生数は長期的に減少し続けており、合計特殊出生率²²も近年低下を続けています。

少子化は、結婚、家族、出産などの身近な話題に関わるため、多くの人が意見を述べやすい分野です。しかし、この分野には個人の体験や周囲の例によって偏った見方(確証バイアス²³)が入りやすいという問題もあります。本章では、政府統計と県が昨年度実施した「子どもと子育て及び結婚に関する調査」を基に、定量的に少子化の現状を明らかにしていきます。

図3-1 出生数と合計特殊出生率(青森県)



(備考)厚生労働省「人口動態調査」より作成。

²¹ 「静かなる有事」とは、中央省庁の委員等を務める(一社)人口減少対策総合研究所理事長の河合雅司氏が現代の少子化等に対する警鐘として提唱し国への提言書や各種資料でも用いられているフレーズ。

²² 合計特殊出生率とは、15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で、一生の間に生むとした時の平均子ども数に相当する。

²³ 天野(2023)「【少子化社会データ詳説】日本の未婚化を正しく解釈するー若者の希望と違った応援議論はなぜおこるのか」
<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=76059?pno=2&site=nli>

3-2 出生数の減少の要因

○ 出生数はなぜ減少しているのか

少子化の定義は国の白書や先行研究等で様々なものがあります。本章では、合計特殊出生率の低下ではなく、出生数の減少を少子化として扱っていきます。

そもそも、出生数はなぜ減少しているのでしょうか。出生数の減少について要因分解をして数式で表現すると、①女性人口要因、②有配偶出生率要因、③有配偶率要因(婚姻要因)の3つに分けることができます(図 3-2)²⁴。また、この数式を図式にすると、図 3-3 のとおりです。つまり、①女性人口が減少していること、②1人の女性がもうける子どもの数が減少していること、③女性の有配偶率が減少していることから婚姻の影響があること、といった3つの要因があるということです。

図 3-2 出生数減少要因の分解式

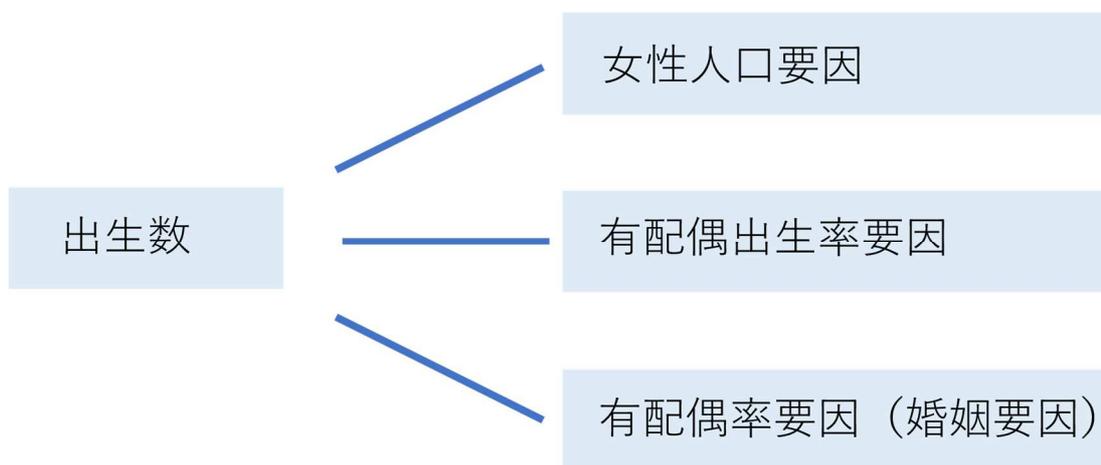
$$\Delta \text{出生数} = \Delta \sum_{n=15-19}^{45-49} \text{女性人口} \times \frac{\text{出生数}}{\text{有配偶女性人口}} \times \frac{\text{有配偶女性人口}}{\text{女性人口}}$$

①女性人口要因 ②有配偶出生率要因 ③有配偶率要因(婚姻要因)

年齢別出生率
 (=年齢別出生率を15-49歳まで足し
 合わせたのが合計特殊出生率)

(備考) 県統計分析課作成。

図 3-3 出生数減少要因の分解図



(備考) 県統計分析課作成。

²⁴ 内閣府HP「選択する未来 Q2 どうして日本では少子化が深刻化しているのですか(https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/sentaku/s3_1_2.html)

○ 出生数減少は未婚化・晩婚化から起きているのか

出生数減少の主な要因である②有配偶出生率要因や③有配偶率要因(婚姻要因)については、(Ⅰ)未婚化、(Ⅱ)晩婚化、(Ⅲ)晩産化が影響しているという見方があります。これらについて、本県の実情を定量的に確認していきます。まずは、(Ⅰ)未婚化からみていきます。20代の未婚割合は、大学等進学率の上昇もあいまって、男性は1980(昭和55)年の66.5%から2020(令和2)年には81.4%まで上昇しています。女性は1980(昭和55)年の41.9%から2020(令和2)年には73.0%まで上昇しています。一方で、30代の未婚割合は、男性は1980(昭和55)年の11.9%から2020(令和2)年は44.9%と約2人に1人となっています。女性は1980(昭和55)年の6.0%から、2020(令和2)年は30.7%と約3人に1人となっています。このことから、未婚割合が高まってきていることがわかります(図3-4、図3-5)。

続いて、(Ⅱ)晩婚化についてみていきます。1995(平成7)年から2023(令和5)年における初婚年齢を5歳階級別にみていくと、男性の初婚年齢のほとんどが25歳から29歳に集中しており、初婚年齢はほぼ変わっていないと考えられます。一方で、女性の初婚年齢は1995(平成7)年に20歳から24歳に集中していたのが、2000(平成12)年以降は男性同様25歳から29歳に集中しています。女性は30歳から34歳、35歳から39歳の割合が増えているものの、25歳から29歳が初婚年齢の最頻値であることに変わりはありません(図3-6、図3-7)。

最後に、(Ⅲ)晩産化についてみていきます。第1子を出産した人の年齢別割合をみていくと、1995(平成7)年時点では24歳から26歳で第1子を出産する割合が最も多く、2015(平成27)年時点では28歳から30歳に山ができており、この時点で晩産化の指摘は当たっていると考えられます。しかし、2020(令和2)年以降は山が左にずれて、28歳付近が最も多い、かつ、分布の裾野が40歳にまで広がっています。確かに、晩産化が進んでいるとみて取れますが、最頻値が20代後半で変わらず、必ずしも出産行動が遅れているわけではないことがわかります(図3-8)。

このように、20年、30年といった長期的な変化をみていくと、大きく変化しているのは、30代の未婚化であることが分かります。

図3-4 20代未婚割合(青森県)

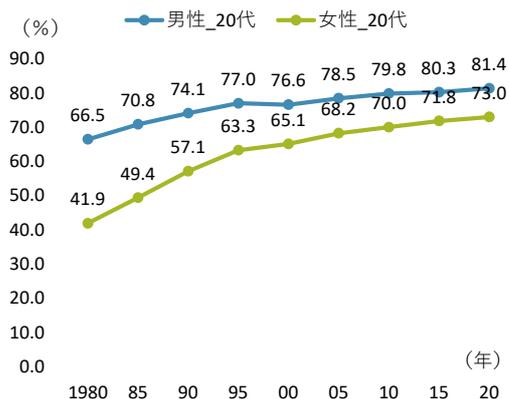
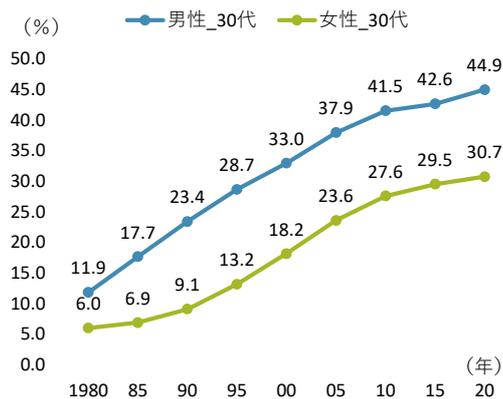


図3-5 30代未婚割合(青森県)



(備考)総務省統計局「国勢調査」より作成。

図3-6 男性初婚年齢(青森県)

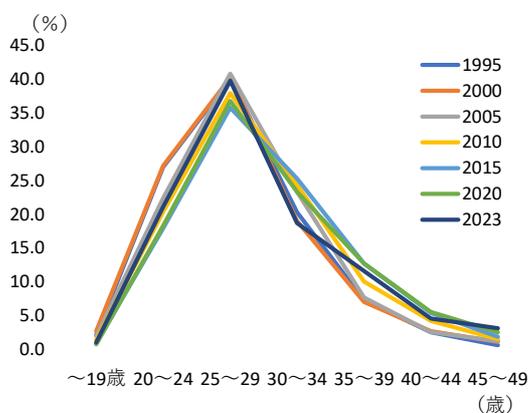
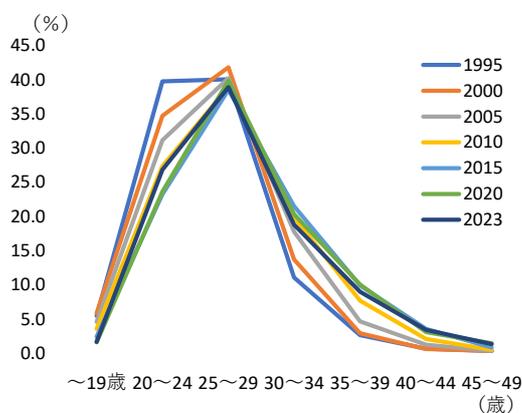
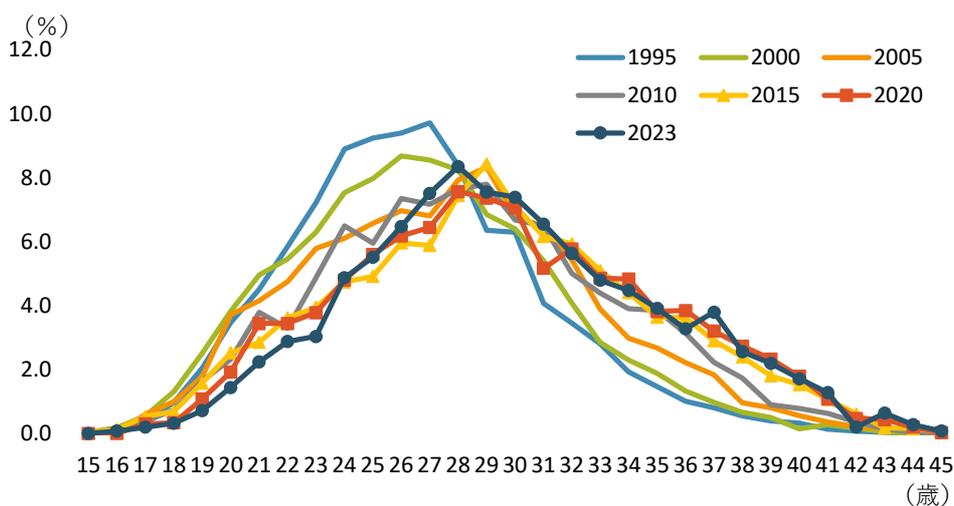


図3-7 女性初婚年齢(青森県)



(備考)厚生労働省「人口動態調査」より作成。

図3-8 第1子を出産した人の年齢別の割合(青森県)



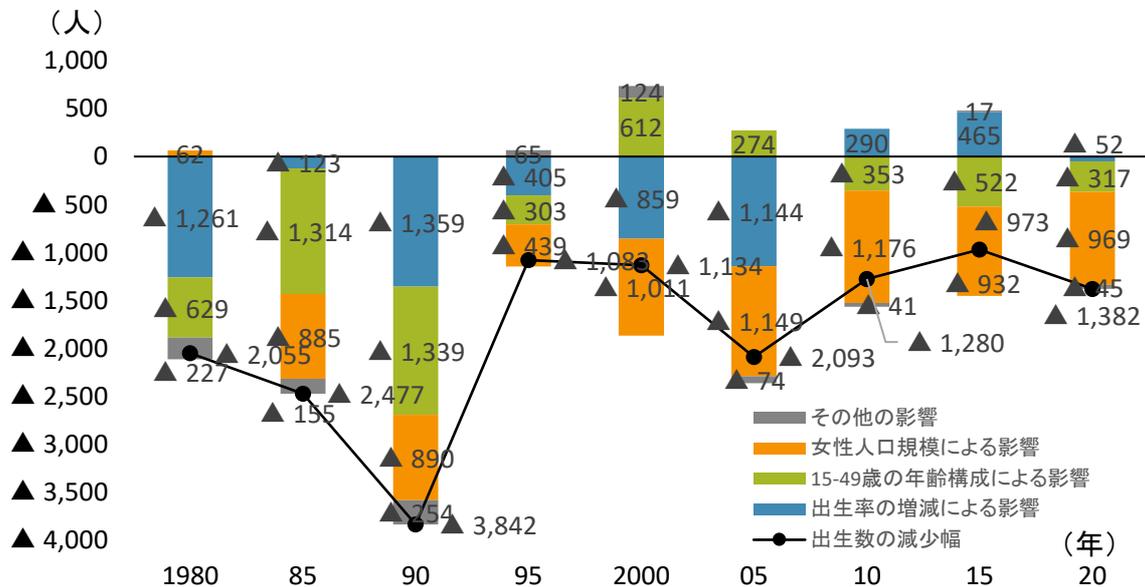
(備考)厚生労働省「人口動態調査」より作成。

○ 出生数の減少に与える女性人口減少の影響について

最後に、①女性人口要因について分析していきます。出生数の減少は、①出生率の増減による影響(青色)、②15-49歳の年齢構成による影響(緑色)、③女性人口規模による影響(橙色)、④その他の影響(灰色)の4つの要因に分解できます²⁵。中でも、③女性人口規模による影響(橙色)が最も大きくなっています。特に2000(平成12)年以降では、③女性人口規模による影響(橙色)により、5年ごとに約1,000人規模で出生数が減少していることがわかります(図3-9)。

実際に、女性人口の減少についてみていくと、本県における現在の女性人口の総数である約63万人はピーク時の1980年代の約79万人と比較して約16万人少なくなっており、戦後の女性人口の規模と同程度となっています。15歳から49歳の人口(緑色)は、約19万人とピーク時の1970年代から1980年代の40万人と比較して半減しています(図3-10)。

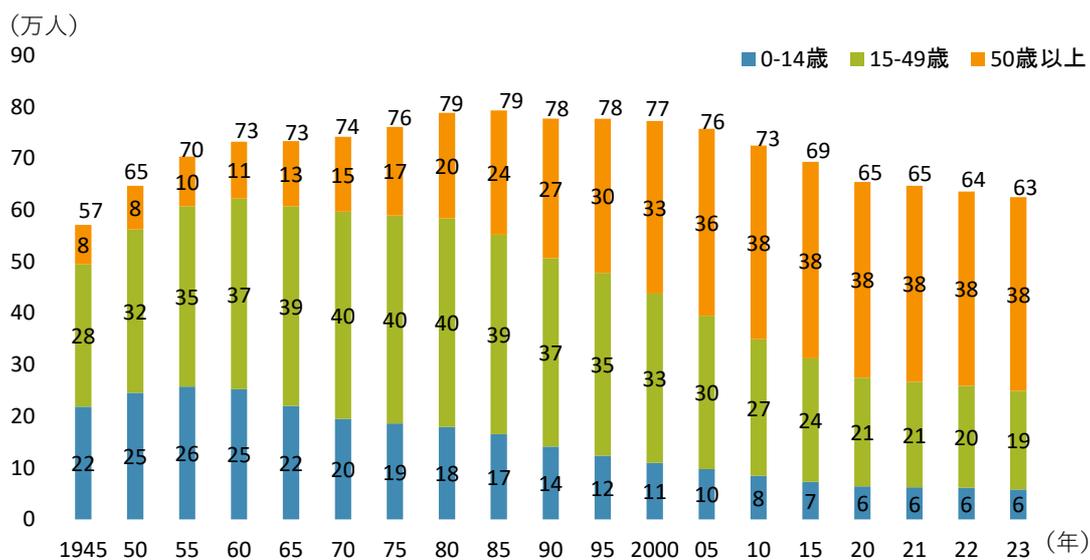
図3-9 出生数の推移と要因分解(青森県、1980年—2020年)



(備考)総務省統計局「国勢調査」、厚生労働省「人口動態調査」より作成。

²⁵ 分解式は、巻末式を参照のこと。

図3-10 女性人口の推移(青森県、1945年-2023年)



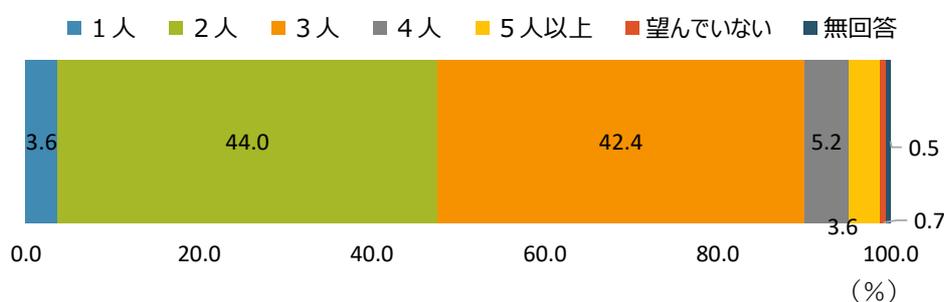
(備考)総務省統計局「国勢調査」、「人口推計」より作成。

【本県の子育て世帯等は何人の子どもを希望しているか】

○ 理想の子どもの数

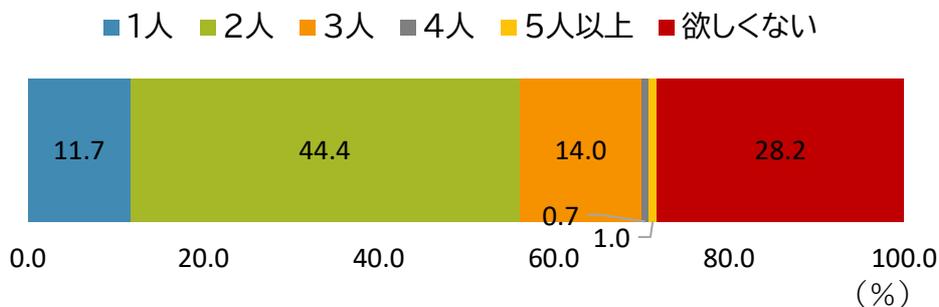
まずは、「本県の子育て世帯等は何人の子どもを希望しているか」についてみていきます。調査によると、理想の子どもの数を3人以上と答えた子育て世帯の数は51.2%(3人:42.4%、4人:5.2%、5人以上:3.6%の合計値)となっています。そして、理想の子どもの数を2人と答える割合(44.0%)を含めるとその数は95.2%となっています(図3-12)。また、20代から30代の独身者の60.1%(2人:44.4%、3人:14.0%、4人:0.7%、5人以上:1.0%の合計値)が欲しい子どもの数を2人以上と答えています(図3-13)。子育て世帯の理想の子どもの数と20代から30代の独身者の欲しい子どもの数を基に算出した「希望出生率」は、2.07²⁷となりました。

図3-12 理想の子どもの数(子どものいる世帯)



(備考)県子どもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

図3-13 欲しい子どもの人数(20代から30代の独身者)



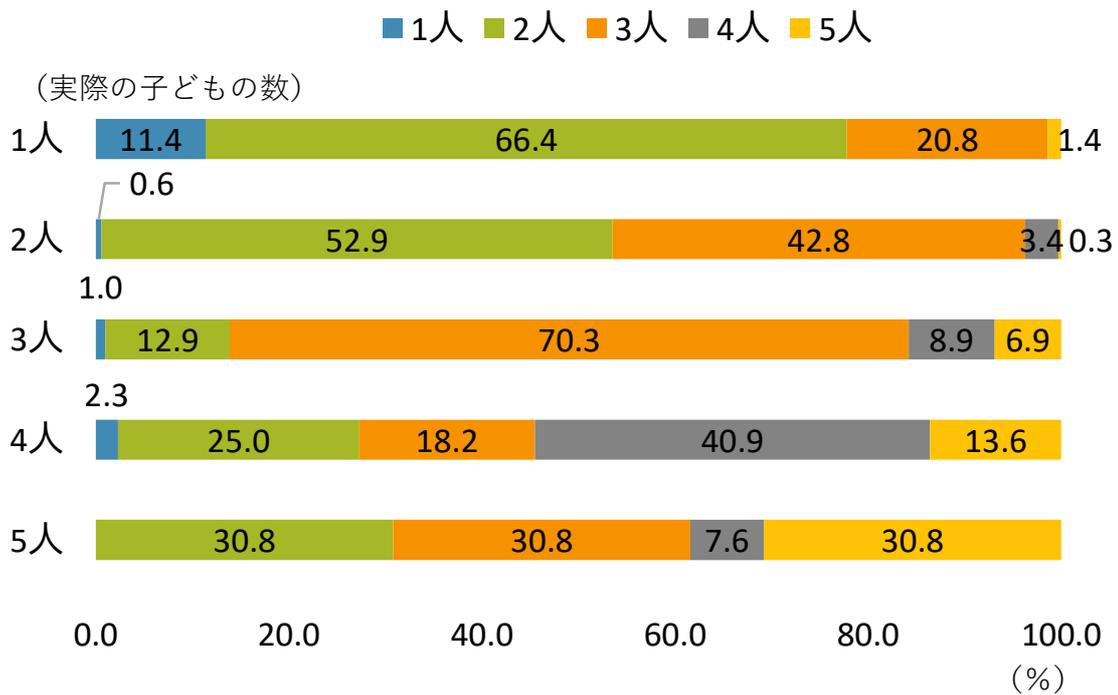
(備考)県子どもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

²⁷ 希望出生率は、「子どもと子育て及び結婚に関する調査」のデータを利用して、(子育て世帯の割合×理想の子どもの数+20代から30代の独身者の割合×20代から30代の独身者の欲しい子どもの数)×離死別等の影響÷総サンプル数により計算した。ただし、子どものいない夫婦のサンプルが本調査には含まれていないことに留意すること。また、「離死別等の影響」は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(令和5年推計)における出生中位の仮定値0.966を利用している。また、合計特殊出生率(各歳ごとまたは5歳階級ごとで、その年に生まれた子どもの数÷その年の15歳から49歳の日本人女性人口)とは異なる。

○ 子育て世帯の実際の子どもの数と理想の子どもの数の差

子育て世帯の実際の子どもの数と理想の子どもの数の調査結果をクロス集計してみます。実際の子どもの数が「1人」である世帯は66.4%が理想の子どもの数を「2人」と答えています。実際の子どもの数が「2人」である世帯は52.9%が理想の子どもの数を「2人」と答える一方で、42.8%が理想の子どもの数を「3人」と答えています。このように、実際の子どもの数と理想の子どもの数に差が生じていることがわかります(図3-14)。

図3-14 実際の子どもの数×理想の子どもの数



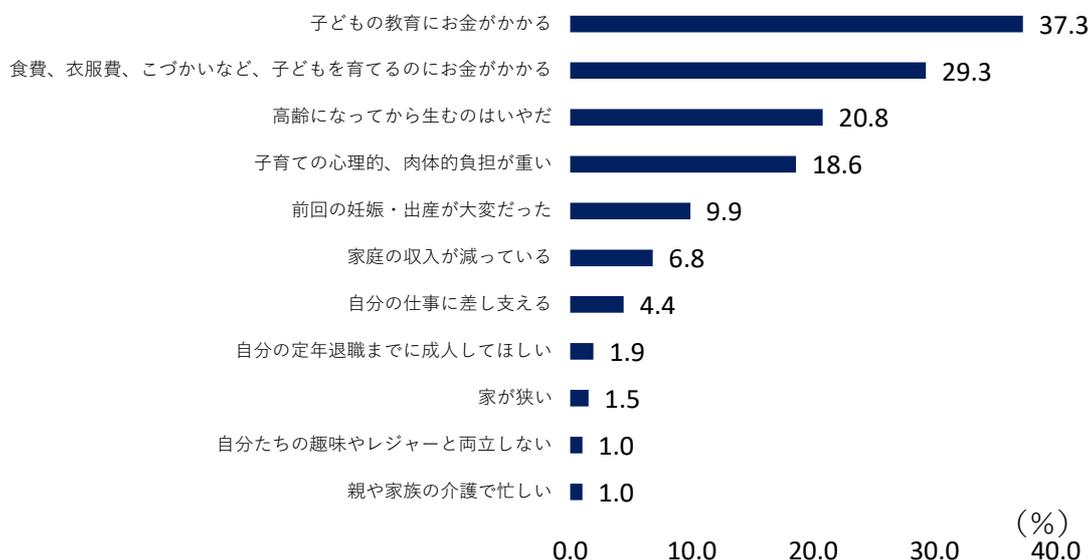
(備考) 県子どもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

○ 実際の子どもの数と理想の子どもの数に差が生じる理由

調査によると、実際の子どもの数と理想の子どもの数に差が生じる理由は、「子どもの教育にお金がかかる」(37.3%)、「食費、衣服費、こづかいなど、子どもを育てるのにお金がかかる」(29.3%)、「高齢になってから生むのはいやだ」(20.8%)などとなっています(図3-15)。

これらの理由が、実際の子どもの数と理想の子どもの数にどのように影響しているかの関係を見るために、回帰分析を行いました²⁸。その結果、「食費、衣服費、こづかいなど、子どもを育てるのにお金がかかる」(0.42人の差)、「高齢になってから生むのはいやだ」(0.40人の差)、「一番末の子が定年退職までに成人してほしい」(0.39人の差)、「前回の妊娠・出産が大変だった」(0.37人の差)などが、統計的に有意な差を示しました(図3-16)。

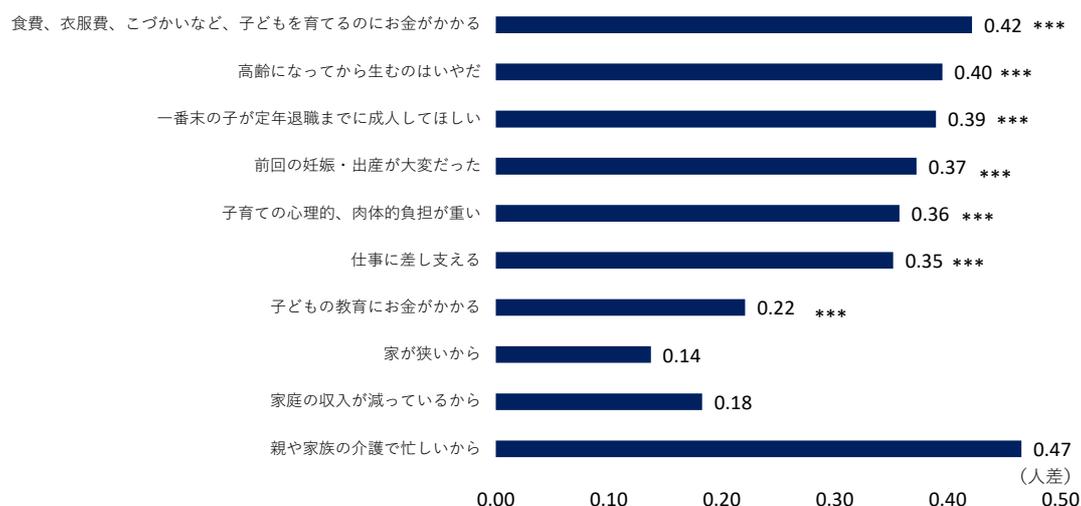
図3-15 理想の子どもの数が少ない理由



(備考) 県こどもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

²⁸ 回帰分析に当たっては、実際の子どもの数と理想の子どもの数の差を被説明変数とした。理想の数に達していない理由を説明変数(理由が該当する場合を1、該当しない場合を0とする2値のダミー変数)として使用。性別や年齢などの社会経済的背景もコントロールしている。アスタリスクは、*** 1%水準、**5%水準、*10%水準で統計的に有意(被説明変数と説明変数との間に統計的に有意な関係)があることを指し、アスタリスクがない箇所は統計的な関連性がみられなかった。

図 3-16 実際の子どもの数と理想の子どもの数に差が生じる要因



(備考) 県こどもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

○ 子育て世帯の実際の子どもの数と理想の子どもの数の差(不妊治療)

調査によると、不妊治療を受けた人が困ったこととして、多く挙げられたのは「治療中の心理的負担」(59.8%)、「金銭的負担」(53.9%)、「仕事と治療の両立」(47.1%)、「治療中の身体的負担」(21.6%)、「治療できる医療機関が少ない」(19.6%)などとなっています(図 3-17)。

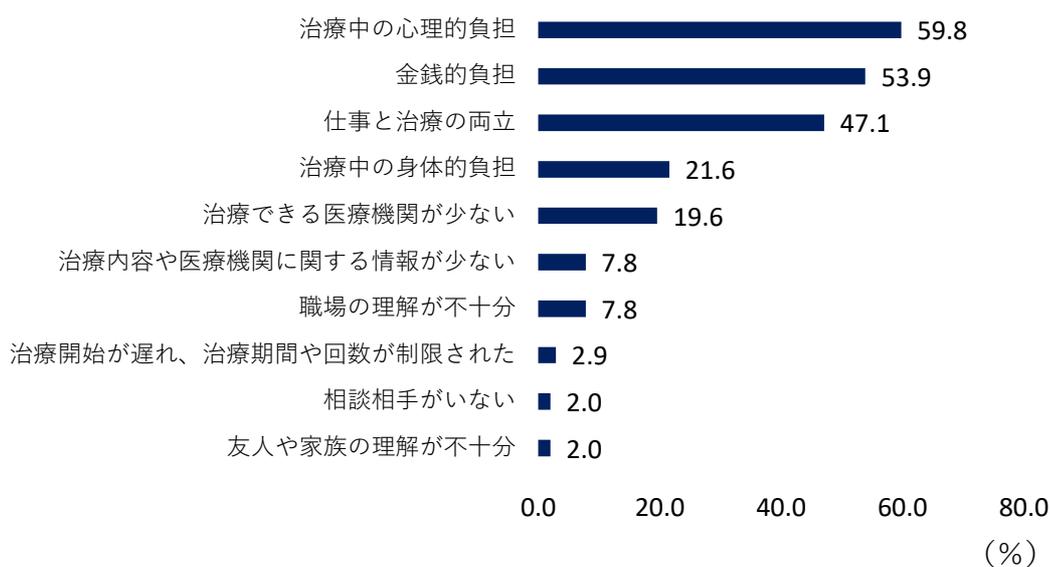
そこで、不妊治療を経験した人の実際の子どもの数と理想の子どもの数の差について分析しました。具体的には、「不妊治療で困ったこと」との関連性について回帰分析²⁹を行いました。

統計的に有意な差をもたらした理由である「治療開始が遅れ、治療期間や回数が制限された」という項目について、子どもの数に 1.72 人統計的に有意な差があることがわかりました(図 3-18)。

この項目を選んだ人の割合は少ないですが、例えば第 1 子の後に治療回数の制限が原因で第 2 子を持てなかったケースが考えられます。

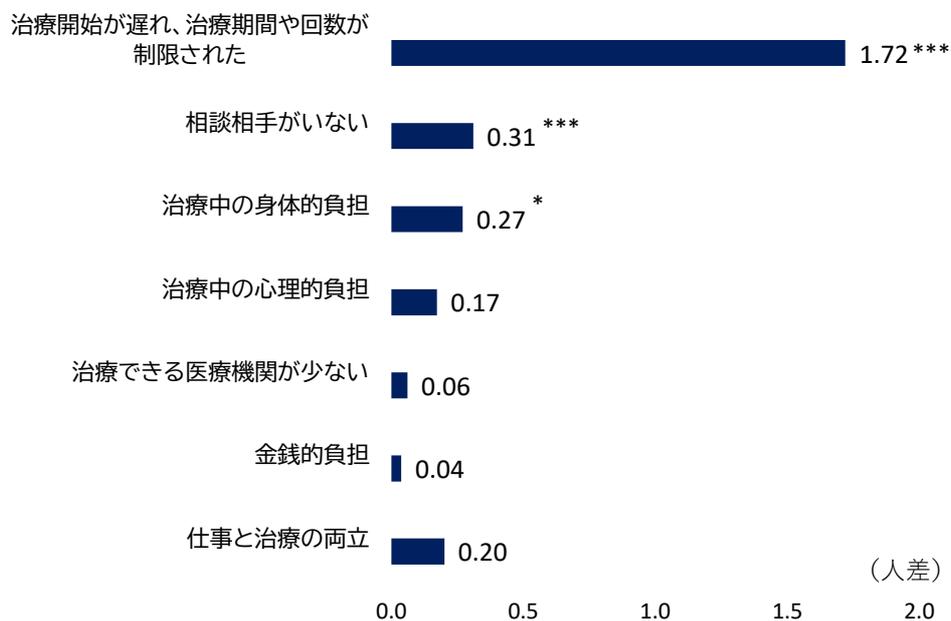
²⁹ 「不妊治療で困ったこと」を説明変数(ダミー変数)とした上で、回帰分析を行った。また、不妊治療経験者のサンプルが少ないことから(98 サンプル)、信頼性のある統計的推定を行うため、誤差の影響を最小限に抑える頑健な標準誤差(robust standard errors)を利用して分析を行っている。アスタリスクは、*** 1%水準、**5%水準、*10%水準で統計的有意(被説明変数と説明変数との間に統計的に有意な関係)があることを指し、アスタリスクがない箇所は統計的な関連性がみられなかった。

図 3-17 不妊治療で困ったこと(複数回答可)



(備考) 県こどもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

図 3-18 実際の子どもの数と理想の子どもの数に差が生じる要因

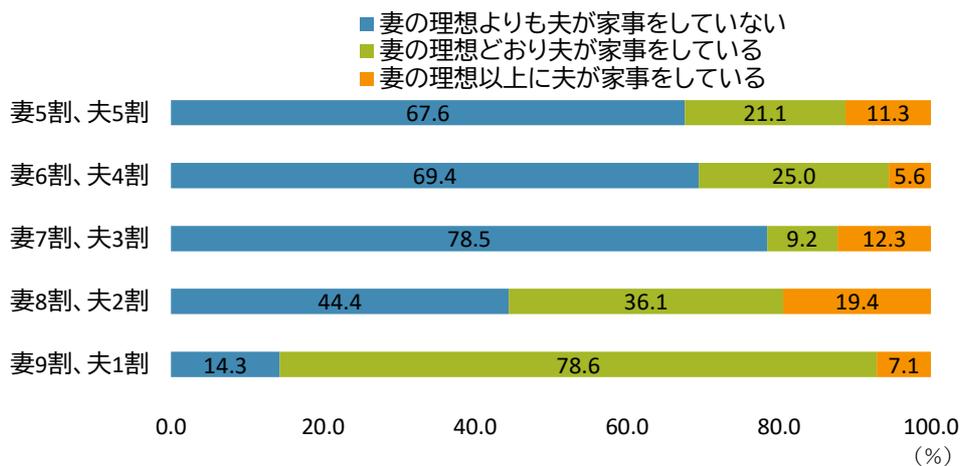


(備考) 県こどもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

○ 家事・子育てについて(妻の理想と現実の夫)

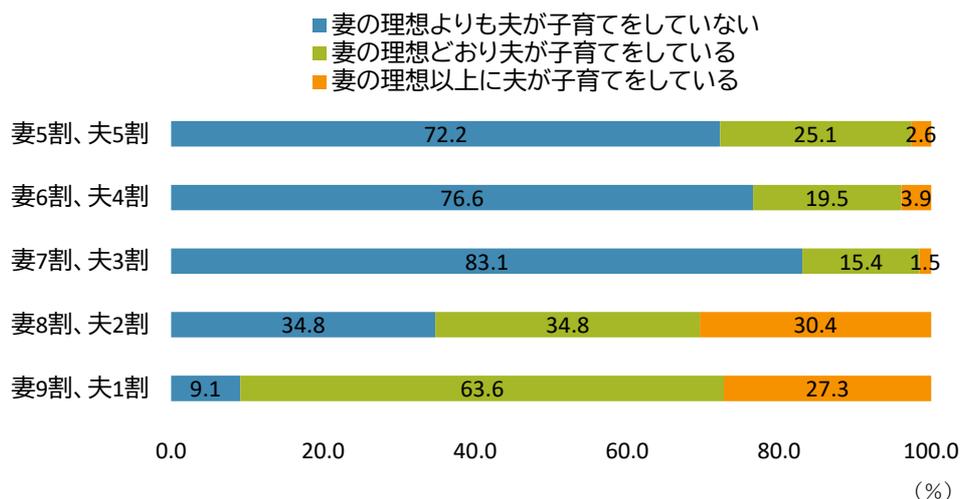
実際の子どもの数と理想の子どもの数に差が生じる要因の中で「子育ての心理的、肉体的負担が重い」(0.36人差)や「仕事に差し支える」(0.35人差)という結果がありました(前出図3-16)。この理由として、家事や子育てが夫婦のどちらかに偏りすぎていることが考えられます。そこで、家事・子育ての分担についてみていきます。妻が希望する家事・子育ての分担は、夫が3割から5割を担当してほしいというものですが、多くの妻が「夫が実際には妻の理想よりも家事や子育てをしていない」と感じています(図3-19、図3-20)。

図3-19 妻の理想の分担割合に対して夫が家事をしているか



(備考) 県子どもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

図3-20 妻の理想の分担割合に対して夫が子育てをしているか



(備考) 県子どもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

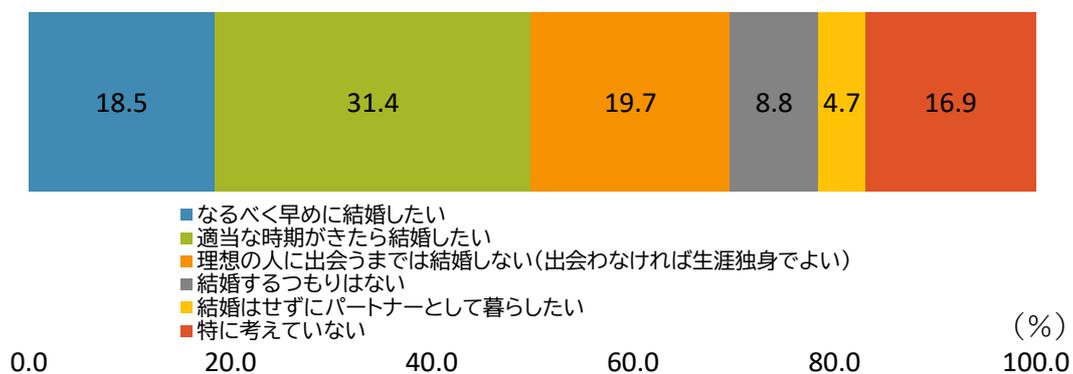
【本県の20代から30代の独身者は結婚を希望していないのか】

○ 結婚に対する希望について

20代から30代の独身者は結婚を希望していないのでしょうか。調査によると、20代から30代の独身者の結婚希望について、「なるべく早めに結婚したい」と答えた人が18.5%、「適当な時期がきたら結婚したい」と答えた人が31.4%となっています。

この2つの回答を合わせると、49.9%が結婚を希望していることになります。さらに、「理想の人に会えるまでは結婚しない(出会わなければ生涯独身でよい)」と答えた人が19.7%います。これを合わせると、69.6%の人が何らかのかたちで結婚を希望していることがわかります(図3-21)。

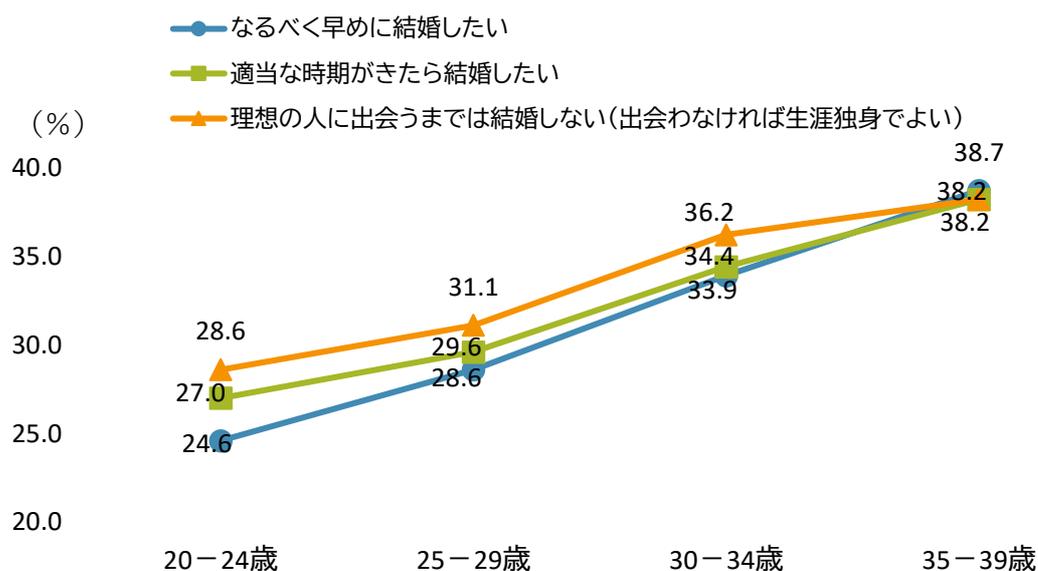
図3-21 20代から30代の独身者の結婚に対する希望



(備考) 県こどもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

続いて、20代から30代の独身者の結婚希望時期についてみていきます。20代から30代を5歳階級で区切ると、「なるべく早めに結婚したい」と答えた人は、20歳から24歳の人で24.6歳、25歳から29歳の人で28.6歳までの結婚を希望しています。「適当な時期がきたら結婚したい」と答えた人は、20歳から24歳の人で27.0歳、25歳から29歳の人で29.6歳までの結婚を希望しています。「理想の人に会えるまでは結婚しない(出会わなければ生涯独身でよい)」と答えた人は20歳から24歳の人で28.6歳、25歳から29歳の人で31.1歳までの結婚を希望しています。このように、20代の独身者は30歳前後までには結婚したいと考えていることがわかります。一方で、30歳から34歳、35歳から39歳と、30代になると実際の年代とほぼ変わらない年齢を答えていることがわかります(図3-22)。

図 3-22 結婚希望時期について



(備考) 県こどもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

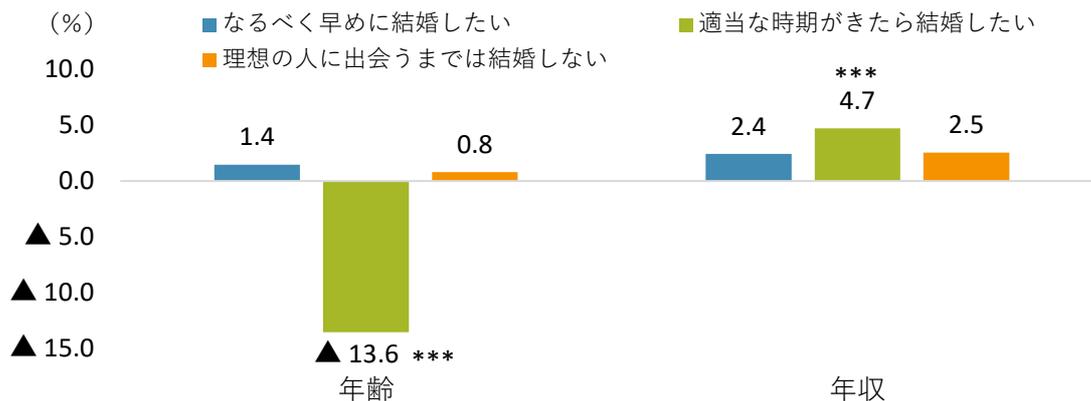
これまでの分析で、20代から30代の独身者の結婚希望と年齢には特徴があることがわかりました。では、結婚希望の強まりには年齢以外に何が影響しているのでしょうか。結婚希望を被説明変数として、男女別に年齢と年収を説明変数とし、多項選択ロジットモデル³⁰を採用して推定を行いました。また、解釈しやすいように推定結果を基に、限界効果(marginal effects)³¹を計算しています。その結果、男性の20代から30代の独身者は、年齢が上がると「適当な時期がきたら結婚したい」と答える確率は約13.6%低下し、年収が増えると「適当な時期がきたら結婚したい」と答える確率は4.7%上昇しています(図3-23)。

一方、女性の20代から30代の独身者は、年齢が上がると「なるべく早めに結婚したい」と答える確率は5.4%低下し、「適当な時期がきたら結婚したい」と答える確率は7.8%低下しています。また、年収が増えると「なるべく早めに結婚したい」と答える確率は5.0%上昇し、「適当な時期がきたら結婚したい」と答える確率は4.3%上昇しています(図3-24)。このように、年齢の上昇は結婚希望にマイナスに、年収の増加が結婚希望にプラスに働くことがわかりました。

³⁰ 多項選択ロジットモデルとは、複数の選択肢から選択対象を確率的に決定するモデルのこと。結婚に対する希望を被説明変数として、男女別に年齢と年収を説明変数として、多項選択ロジット分析(3つ以上の選択肢に直面した人が、各選択肢を選ぶ確率を計算する分析手法)を行った。アスタリスクは、***統計的有意水準1%で有意、**統計的有意水準5%で有意、*統計的有意10%で有意である(被説明変数と説明変数との間に統計的に有意な関係)があることを指す。アスタリスクがない箇所は統計的な関連性がみられなかった。

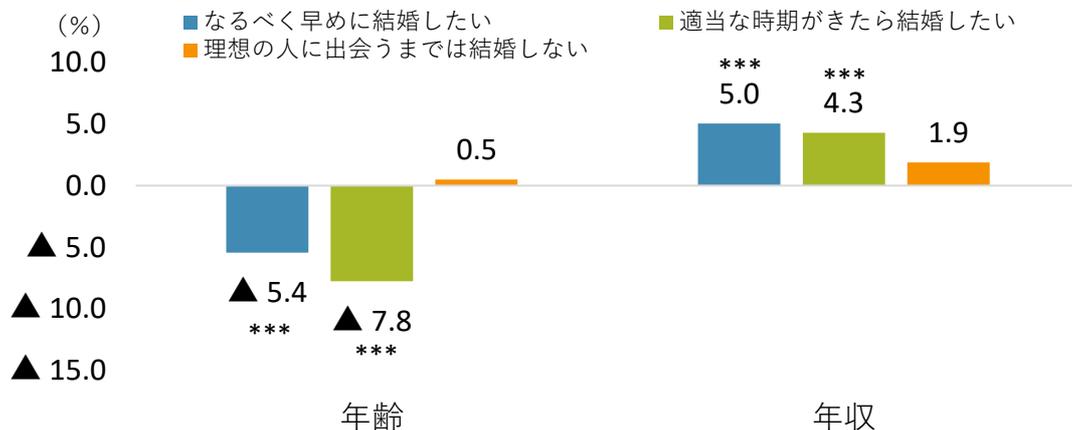
³¹ 限界効果は、結婚を「特に考えていない」人と比較して、それぞれの説明変数が1単位増えると、結婚希望がプラス・マイナスにそれぞれ変化する割合を示している。

図 3-23 結婚に対する希望と年齢・年収の関係(男性)



(備考)県子どもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

図 3-24 結婚に対する希望と年齢・年収の関係(女性)



(備考)県子どもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

○ 結婚相手に求める条件及び結婚していない背景

ここまで、結婚に対する希望に与える年齢や年収の影響といった社会経済的背景に焦点を当てて分析してきましたが、加えて当事者がこれまで抱いてきた結婚に対するイメージや、結婚するとなった時に相手に求める条件があると考えられます。ここでは、結婚に対する希望と結婚相手に求める条件をみていきます。結婚に対する希望がある人は、「人柄」「価値観が近いこと」「経済力」の順で共通しており、この3つの要素が特に重要な条件であることがわかりました(図3-25)。一方で、結婚に対する希望と結婚していない背景では、結婚に対する希望がある人は、「適当な相手がない」「経済的に余裕がない」「異性との出会いの場がない」等という割合が大きくなっています(図3-26)。

図3-25 結婚に対する希望×結婚相手に求める条件

結婚に対する希望	1位	2位	3位
なるべく早めに結婚したい	人柄	価値観が近いこと	経済力
適当な時期がきたら結婚したい	人柄	価値観が近いこと	経済力
理想の人に会おうまでは結婚しない	人柄	価値観が近いこと	経済力
特に考えていない	価値観が近い	人柄	経済力
結婚するつもりはない	人柄	経済力	価値観が近いこと
結婚はせずにパートナーとして暮らしたい	人柄	価値観が近いこと	経済力

図3-26 結婚に対する希望×結婚していない背景

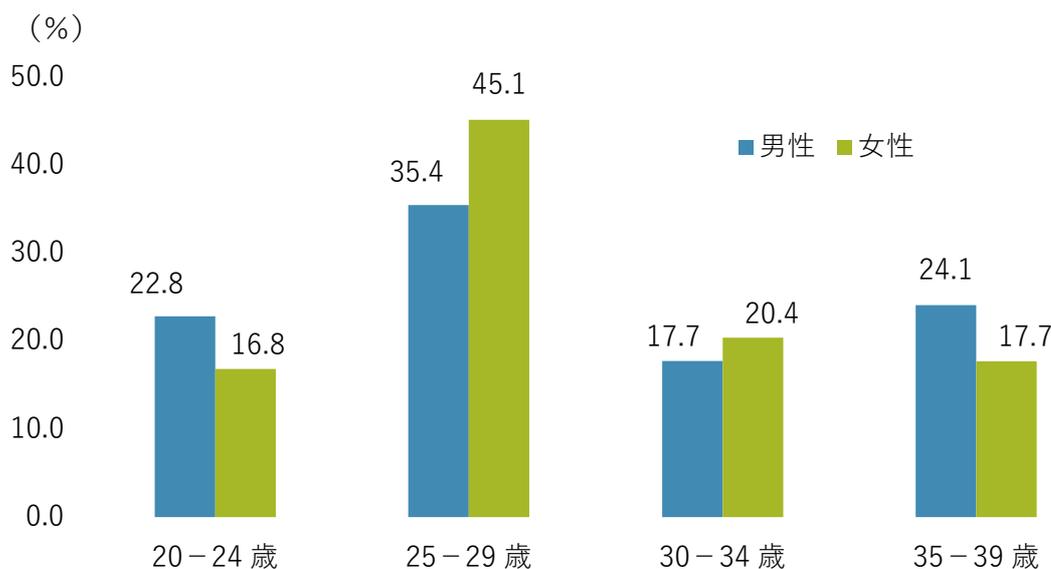
結婚に対する希望	1位	2位	3位
なるべく早めに結婚したい	適当な相手がない	自由や気楽さを失いたくない	異性との出会いの場がない
適当な時期がきたら結婚したい	適当な相手がない	経済的に余裕がない	異性との出会いの場がない
理想の人に会おうまでは結婚しない	経済的に余裕がない	適当な相手がない	異性との出会いの場がない
特に考えていない	結婚するつもりがない	自由や気楽さを失いたくない	経済的に余裕がない
結婚するつもりはない	自由や気楽さを失いたくない	経済的に余裕がない	結婚するつもりがない
結婚はせずにパートナーとして暮らしたい	自由や気楽さを失いたくない	経済的に余裕がない	適当な相手がない

(備考) 県こどもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

○ 20代から30代の独身者に結婚マッチングシステムの取組は有効か

20代から30代の独身者が結婚していない背景として、「適当な相手がいない」「異性との出会いの場がない」という声が多いことに焦点を当てて、この点を掘り下げていきます。この課題に対応する施策として、結婚マッチングシステムの取組が各自治体で広がっています³²。結婚マッチングシステムは、交際や結婚を希望する男女の出会いを支援するためのマッチングシステムです。民間企業が運営するものから青森県が運営する「AI(あい)であう」など様々なサービスが存在しています。「子どもと子育て及び結婚に関する調査」では「AI(あい)であう」を含めた官民の区別なく結婚マッチングシステムの利用の有無について調査対象者から回答を得ています。このことから、ここでは、官民含む結婚マッチングシステムの利用に関する分析を行っていきま。結婚マッチングシステムの利用者の属性は、性別や年齢別でみていくと、25歳から29歳の利用割合は男性が35.4%、女性が45.1%と最も大きくなっています。先ほどの20代から30代の独身者が30歳前後での結婚を希望していることを踏まえると、それに向けて出会いを求めていると考えると結果は整合的です(図3-27)。

図3-27 結婚マッチングシステムの利用割合(男女・年齢)

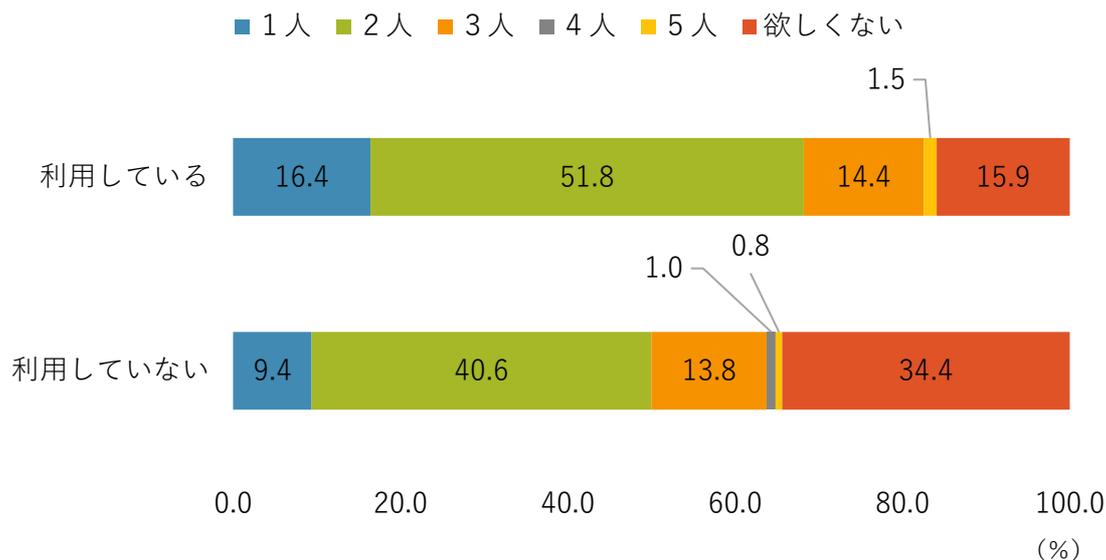


(備考) 県子どもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

³² 自治体が運営する結婚マッチングシステムには、東京都が提供するAIマッチングシステム「TOKYO縁結び」などがある。国の調査では、東京都のほか、令和5年度末時点でAIマッチングシステムを導入している都道府県は32府県となっている。

結婚マッチングシステムを利用している者のうち、子どもが欲しいと答えた割合は 84.1%(1人：16.4%、2人：51.8%、3人：14.4%、5人：1.5%の合計値)となっています。この割合は結婚マッチングシステムを利用していない者が、子どもが欲しいと答えている割合の 65.6%(1人：9.4%、2人：40.6%、3人：13.8%、4人：1.0%、5人：0.8%の合計値)と比べて大きくなっています(図 3-28)。

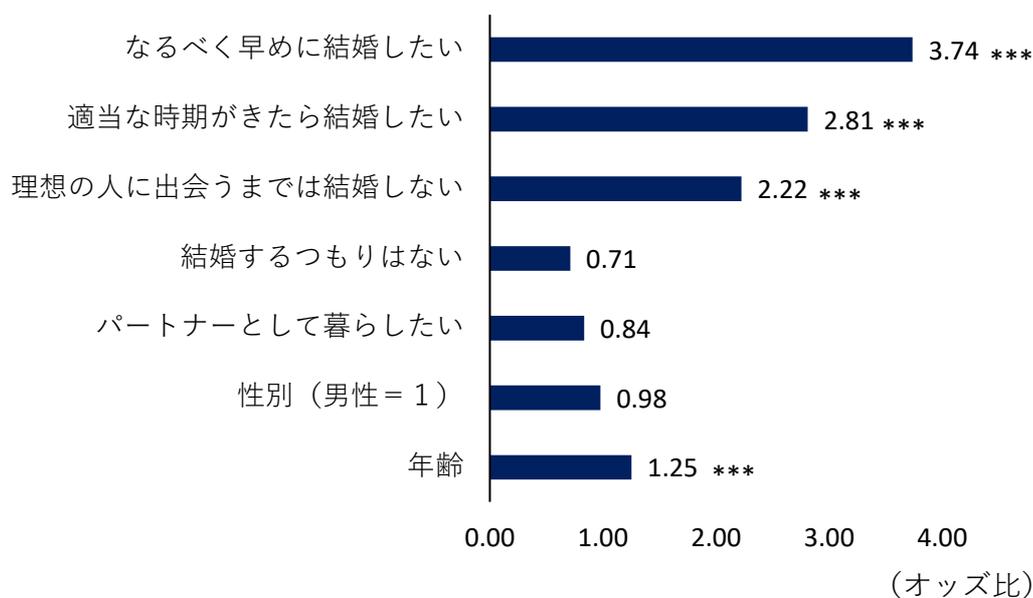
図 3-28 結婚マッチングシステムの利用の有無と欲しい子どもの数



(備考) 県子どもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

また、結婚に対する希望の有無と結婚マッチングシステムの利用の有無をみるために、オッズ比³³を利用して、結婚希望者が結婚マッチングシステムを利用している確率を推定しました。その結果、結婚に対する希望を持っている人は結婚に対する希望を持っていない人と比較して、結婚マッチングシステムを利用している確率が2.22倍から3.74倍高くなっています³⁴(図3-29)。

図3-29 結婚に対する希望と結婚マッチングシステムの利用の有無



(備考) 県子どもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

³³ オッズとは、「見込み」のことで、ある事象が起きる確率 p の、その事象が起きない確率 $(1 - p)$ に対する比を意味している。オッズ比とは二つのオッズの比のこと。

³⁴ アスタリスクは、***統計的有意水準1%で有意、**統計的有意水準5%で有意、*統計的有意10%で統計的有意(被説明変数と説明変数との間に統計的に有意な関係)であることを指す。

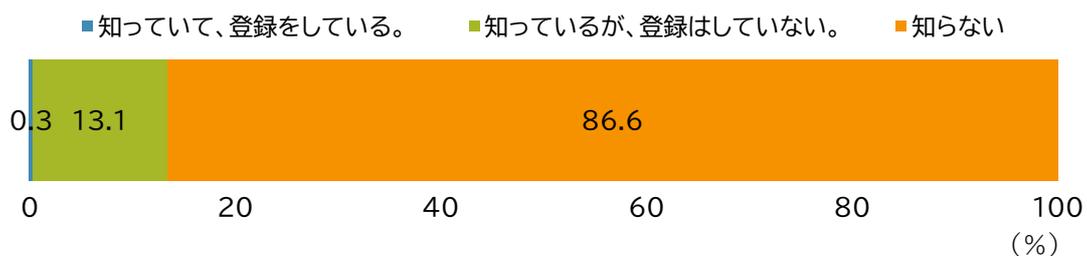
○ 結婚マッチングシステム「A I (あい) であう」の認知度について

結婚に対する希望を持っている人が結婚マッチングシステムを利用している確率が高いということは、県が運営している結婚マッチングシステム「A I (あい) であう」を利用している確率も一定程度あると推測されます。

しかし、結婚マッチングシステム「A I (あい) であう」は86.6%が「知らない」と答えています(図3-30)。

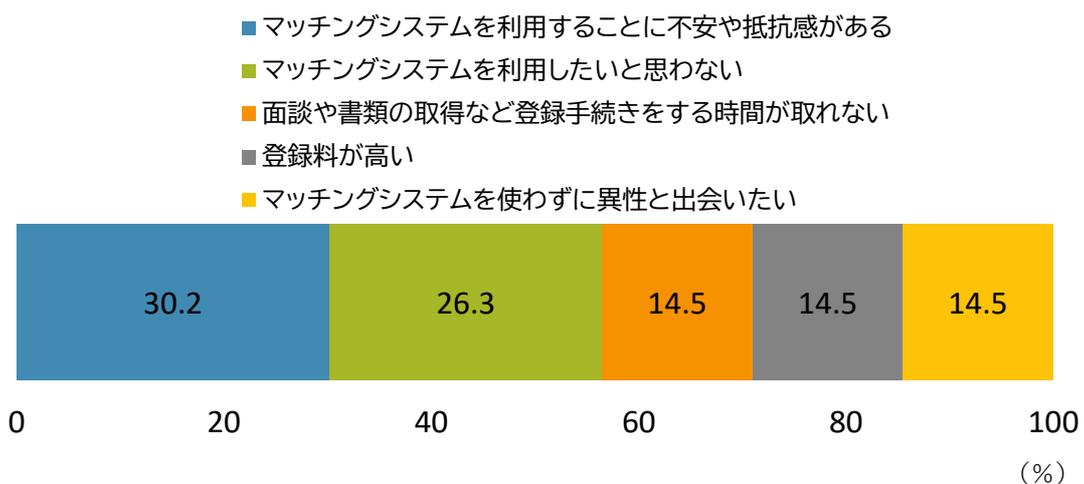
また、「A I (あい) であう」を「知っているが、登録はしていない」と答えた人(13.1%)のうち、「マッチングシステムを利用することに不安や抵抗感がある」と答えた人が30.2%います(図3-31)。このことから、「A I (あい) であう」を含めた結婚マッチングシステム自体への不安や抵抗感等があることから利用にたどり着けていないことがわかります。そのため、行政が運用することの安心感や認知度の改善を図り、一人でも多くの結婚を希望する独身者の利用につなげていくことが重要です。

図3-30 「A I (あい) であう」の認知について



(備考) 県こどもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

図3-31 「A I (あい) であう」に登録していない理由



(備考) 県こどもみらい課「子どもと子育て及び結婚に関する調査」より作成。

3-4 第3章人口の自然減についてのまとめ

【希望出生率とその要因】

- ・ 子育て世帯等の「希望出生率」は2.07となっています。
- ・ 実際の子どもの数と理想の子どもの数には差があります。それは、経済的な要因だけでなく、年齢、心理的・肉体的負担、キャリアなど複数の要因によるものです。
- ・ 治療の開始が遅れ、不妊治療の期間や回数に制限を受けることも影響を与えています。

【家事・子育ての分担】

- ・ 妻が夫に家事・子育てを3割から5割分担してほしいと考える妻の間では、「夫が理想よりも家事・子育てをしていない」と感じる割合が多くなっています。

【20代及び30代の結婚希望】

- ・ 少子化要因の中でも、最も深刻な問題は未婚化です。一方で、20代及び30代の独身者の約7割が結婚を希望しています。特に20代では30歳前後に結婚したいと考える人が多くなっています。
- ・ 年収が上がると結婚希望が強まり、年齢が上がると結婚希望が弱まります。

【結婚していない背景】

- ・ 「適当な相手がいない」、「経済的に余裕がない」、「異性との出会いの場がない」等という理由が挙げられています。

【結婚マッチングシステム】

- ・ 25-29歳の人たちが多く利用しています。
- ・ 結婚マッチングシステムを利用する人は、利用していない人と比べて、「子どもが欲しい」と答える割合が多くなっています。

3 中小企業の脱炭素に向けた動向

青い森信用金庫 地域支援室 室長 川守田 康伸

2015年9月の国連サミットにおいて、持続可能な開発目標(SDGs)が採択された。2030年までに達成すべき17の国際目標を掲げ、全世界的に取り組んでいる。その中でも地球温暖化は大きな課題となっていたため、2020年10月に日本政府は2050年までにカーボンニュートラル実現を目指すことを宣言し、早くも4年以上が経過した。最近他国において方針転換するような話もあるようだが、持続可能な世界を実現する壮大な取り組みとして継続されていくものと感じている。

最近、脱炭素というワードを耳にすることも非常に多くなってきており、青森県内においても、各自治体や団体がセミナーや情報発信などを積極的に行っている。

また、洋上風力発電、水素・アンモニアなど次世代エネルギーの供給拠点化に向けた取り組みなど、自治体を中心とした県内における脱炭素に向けた活動が活発化しており、今後の進展が期待されている。

2024年度に当金庫で実施した県内中小事業者を対象とした景気動向調査の中で、省エネや脱炭素に向けた取り組みについてアンケートを行った。取り組みや設備の導入状況については、75.8%の事業者が何かしらの取り組みを行っていた。内容の上位は「LED照明化」「節電、電気使用量の削減」「ペーパーレス化」があげられた。また今後予定や興味がある取り組みなどについては上記の他、「省エネ仕様の事業用設備・機械の導入」とする回答が見られた。多くの事業者は高い意識を持って取り組まれており、今後さらなる進展が期待される。

省エネや脱炭素の取り組みに係る印象については、「地球環境保護への貢献」「SDGsの取り組み」「コスト削減」が上位となったが、「設備投資の負担が大きい・コスト増加」の回答も見られた。設備投資については、慎重な対応となるのは理解できる。ここで提案として省エネ診断をご活用いただきたい。

「省エネ診断の実施」については、1.5%と非常に低い実施率であった。省エネ診断とは簡潔にいうと、専門家が事務所や工場などのエネルギー使用量を算出し、現状分析と新たな取り組みの効果などについてアドバイスしてくれるもので費用も少額である。まさに設備投資の必要性、費用対効果などの検討材料となる一丁目一番地の作業であり、診断を受けた事業者は、結果に基づき優先順位をつけ対応されている。県は省エネ診断を推奨しており、補助金等の支援も行っている。事業者の皆様にご利用していただくよう地域金融機関として周知に努めて参りたい。

人口減少、少子高齢化に伴う労働力不足が大きな地域課題となっている。若い方たちは、SDGsに係るアンテナは非常に高いことを勘案すると、地元企業が省エネ・脱炭素経営の意識を高め取り組むことが企業PRとなり、労働力確保の一助になるのではと思っている。

省エネというワードは私が生まれた時からすでに存在し、生活をする中で当たり前のことのように捉えてきた。しかし、振り返ってみると私の生活も診断していただきたいと反省することばかり... 持続的に気を付けた行動をしたい。

出生行動や転出行動には様々な要因や背景が絡み合っており、その要因の一つが所得です。所得は多くの先行研究において出生行動や都道府県間の移動に影響を与えることが確認されています。そのため、本章では本県の所得の現状について分析していきます。また、急速な人口減少がもたらしている労働力不足は所得との間に何かしら関連があると考えられます。そのため、単なる所得の現状だけでなく、労働力不足についても併せて検討し、現在の労働力不足がどのようなことを背景として生じているのか、また、所得と労働力不足にはどのような関連があるのかについて明らかにしていきます。

なお、所得には自営業者の事業所得、不動産・株式等の資産所得、年金等の雑所得、賃金・賞与等の給与所得がありますが、本章では、給与所得(主に定期給与、時間当たり給与、雇用者報酬等の賃金・賞与等)に焦点を当てて分析していきます。

4-1 労働力不足の現状

○ 本県の産業別・雇用形態別の雇用者数

本県の労働市場の状況を議論するのに当たって、各産業分野における雇用形態別の雇用者数を俯瞰し、全体像を掴んでおく必要があります。ここでは、総務省「就業構造基本調査」を利用して、産業別・雇用形態別³⁵の雇用者の数をみていきます。

男性の正規雇用者は「建設業(34,500人)」、「食料品・飲料・たばこ製造業(28,200人)」、「公務(21,500人)」といった産業で多くなっています。女性の正規雇用者は、「医療・福祉(45,000人)」、「教育・学習支援業(11,600人)」といった産業で多くなっています。男性の非正規雇用者はいずれの業種でもほとんどいませんが、女性の非正規雇用者は、「小売業(25,500人)」、「医療・福祉(22,800人)」、「宿泊業・飲食サービス業(14,100人)」といった産業で多くなっています。これらを見てわかるとおり、正規雇用者は、雇用量の多い建設業や製造業、そして、公務、サービス、医療・福祉分野に集中しています。また、女性の非正規雇用者は人間の労働力への依存度の高い労働集約型産業に集中していることがわかります(図4-1)。

参考までに、30年前の1992(平成4)年の「就業構造基本調査」における正規雇用者及び非正規雇用者を見比べてみます。当時と今と産業分類が異なるため、「医療・福祉」は「サービス業」の中に含まれていることから、この分野は女性の正規雇用者が多くなっています。一方で、卸売・小売業・飲食店は正規雇用が多かった一方、現代は非正規雇用が多くなっています。このように、パートタイムへの転換が進んできたことがわかります(図4-2)。

³⁵ 総務省「就業構造基本調査」における「正規の職員・従業員」とは一般職員又は正社員などと呼ばれている者を指している。「非正規の職員・従業員」は、「正規の職員・従業員」以外の6区分(パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他)をまとめたものである。非正規という言葉は、2000年代以降に広まった言葉であり、1992(平成4)年当時の調査は「正規の職員・従業員」と「パート」の2項目であり、1992(平成4)年の非正規雇用者は「パート」を指している。

図4-1 産業別・形態別の雇用者数(青森県、2022年)

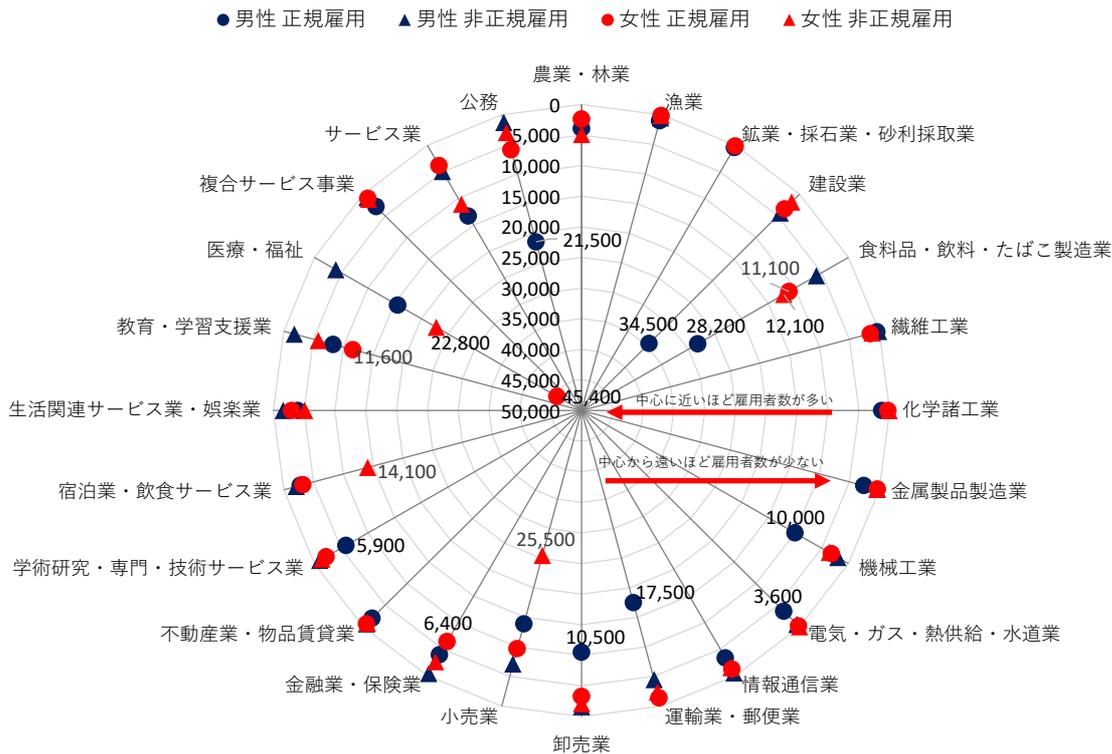
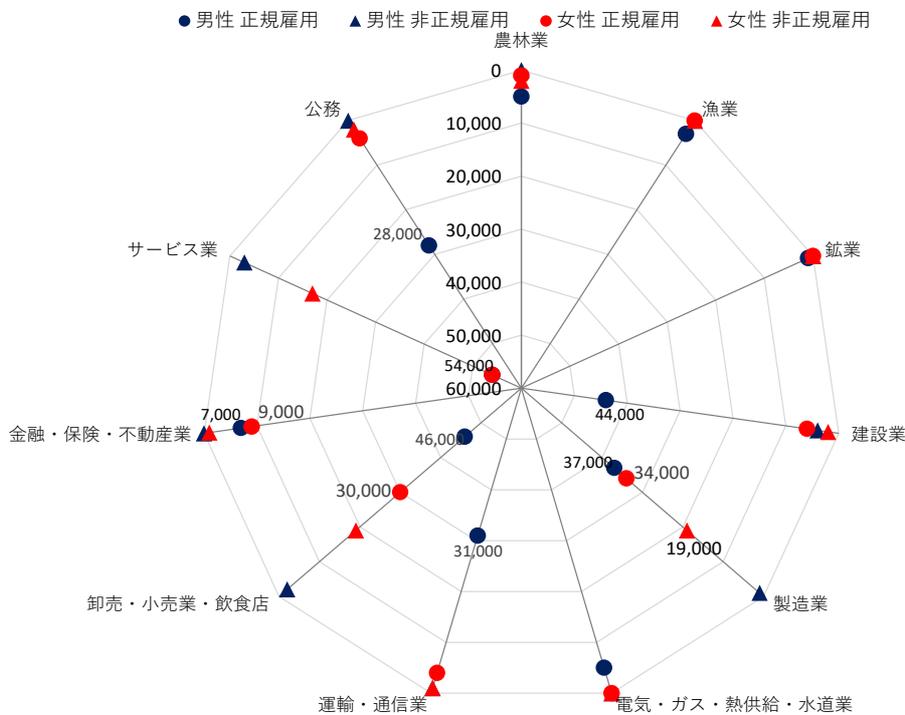


図4-2 産業別・形態別の雇用者数(青森県、1992年)



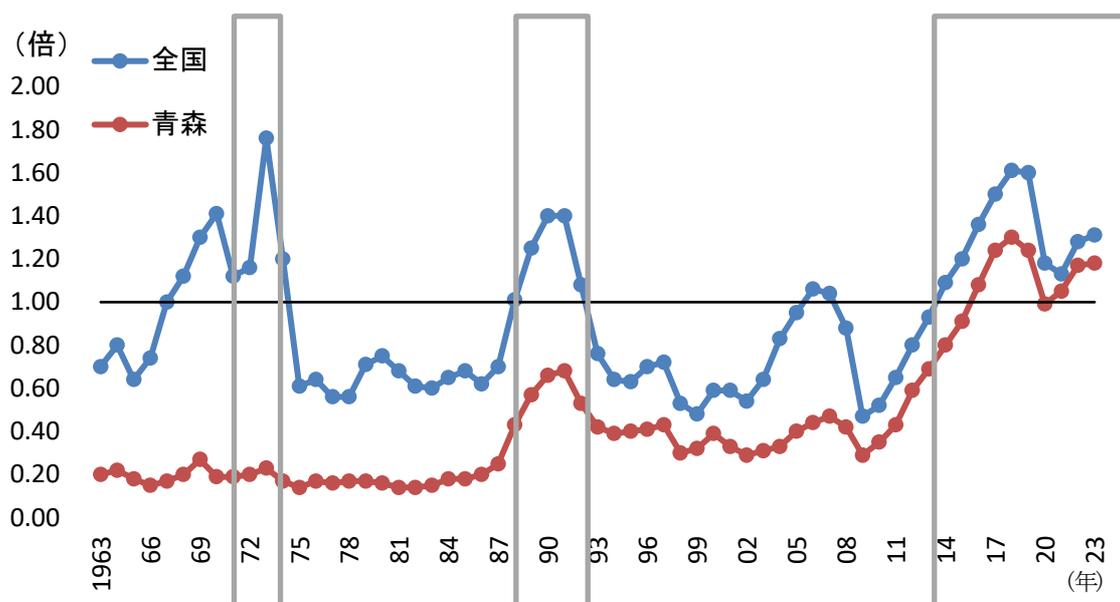
(備考)総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

○ 労働力不足は「古くて新しい課題」

本県は労働集約型産業に雇用者が集中していることから、常に労働力を必要としており、労働力不足は慢性的な問題ではないかと考えられます。実際に、労働力不足は戦後日本において何度も発生し、かつ、長期的な課題でした。厚生労働省(2024)は、日本経済全体では、過去半世紀でみていくと、1970年代前半、1980年代後半から1990年代前半、2010年代以降現在までの3期間で労働力不足が生じており、2010年代以降は、労働力不足を感じる企業が過去よりも多く、その期間も長期化していると指摘しています³⁶。一方で、本県では戦後の高い出生率からなる労働供給量(有効求職者数)が多く、雇用規模の小さい中小企業が多かったことなどもあいまって労働需要量(有効求人数)が低調であったため、長らく労働力超過となっていました。

しかし、2017(平成29)年以降は労働力不足状態となってきました(図4-3)。つまり、労働力不足は日本全体でみていくと古くからある課題ではあるものの、本県にとっては比較的新しい課題だといえます。

図4-3 有効求人倍率の長期的推移(全国、青森県)



(備考)厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成。

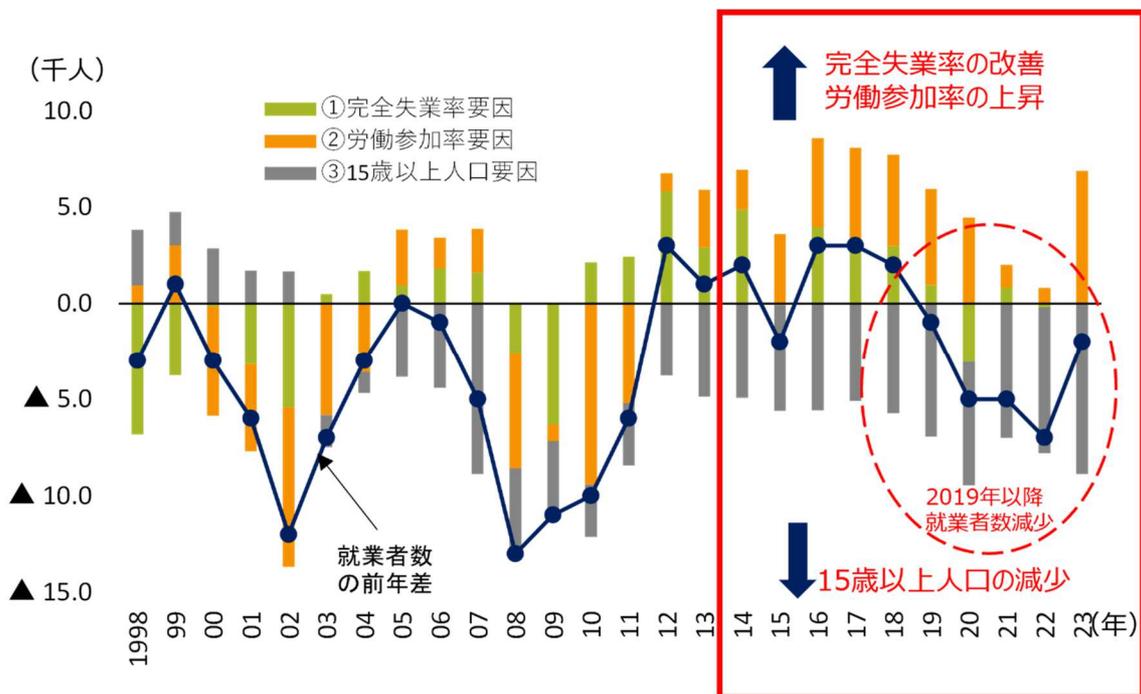
³⁶ 厚生労働省(2024年)「令和6年版労働経済の分析」。

○ 就業者数増減の要因分解

では、なぜ本県において労働力不足は新しい課題と言えるのでしょうか。その理由の一つとして、「団塊の世代」³⁷における労働供給量の多さに対して、雇用の受け皿である労働需要量が小さかったことが考えられます。

1998(平成10)年から2023(令和5)年の就業者数増減の要因について、①完全失業率要因(緑色)、②労働参加率要因(オレンジ色)、③15歳以上人口要因(灰色)の3つで要因分解を行いました³⁸。「団塊の世代」が60歳を超え定年を迎え始めた2010(平成20)年以降、特に、2012(平成24)年以降の景気回復局面で、①完全失業率要因(緑色)の改善や②労働参加率要因(オレンジ色)の上昇により就業者数が増加しました。しかし、2019(平成31・令和元)年以降は、②労働参加率要因(オレンジ色)の上昇や①完全失業率要因(緑色)の改善の押し上げ効果を上回る勢いで、③15歳以上人口要因(灰色)が押し下げ効果をもたらし、就業者数の減少が続いています(図4-4)。

図4-4 就業者数増減の要因分解(青森県)



(備考)総務省統計局「労働力調査」より作成。

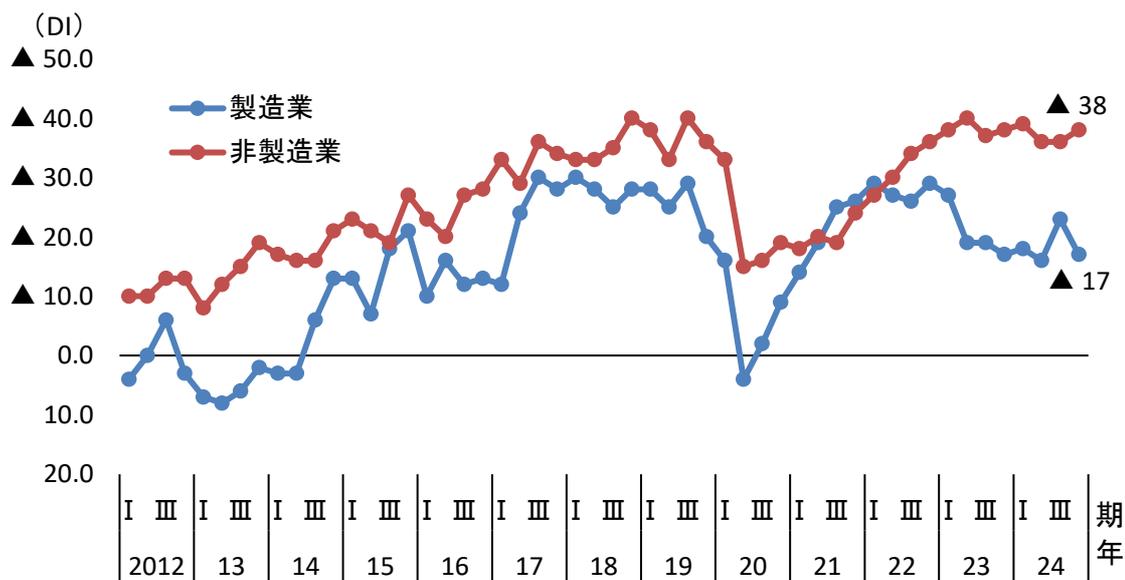
³⁷ 「団塊の世代」とは、戦後のベビーブームである1947(昭和22)年—1949(昭和24)年に生まれた者を指し、作家・経済評論家で元経済企画庁長官である堀屋太一氏の小説のタイトルが由来となっている。

³⁸ 分解式は巻末式を参照のこと。

○ 県内企業が感じる労働力不足

就業者数の減少に伴って、県内企業が感じる労働力不足感について雇用人員判断D I でみていきます。2012(平成24)年以降は、D I がマイナスであり、県内企業は製造業・非製造業共に労働力不足感を感じています。その後、コロナ禍で落ち込み、製造業は一時期労働力過剰感が出ますが、急速に労働力不足が高まり、2022(令和4)年以降は特に非製造業の労働力不足感が増えています(図4-5)。

図4-5 雇用人員判断D I の推移(青森県)



(備考) 日本銀行青森支店「県内企業短期経済観測調査」より作成。

○ 県内と全国の労働力率の比較

就業者数が減少する中で、労働力不足を補うために女性の活躍の余地について確認するため、「令和2年国勢調査」を利用して、本県と全国の労働力率を比較します。女性は特にM字カーブの溝が全国と比較して小さくなっています。また、総人口でも、労働力率は高くなっています(図4-6、図4-7)。

図4-6 労働力率の比較(女性)

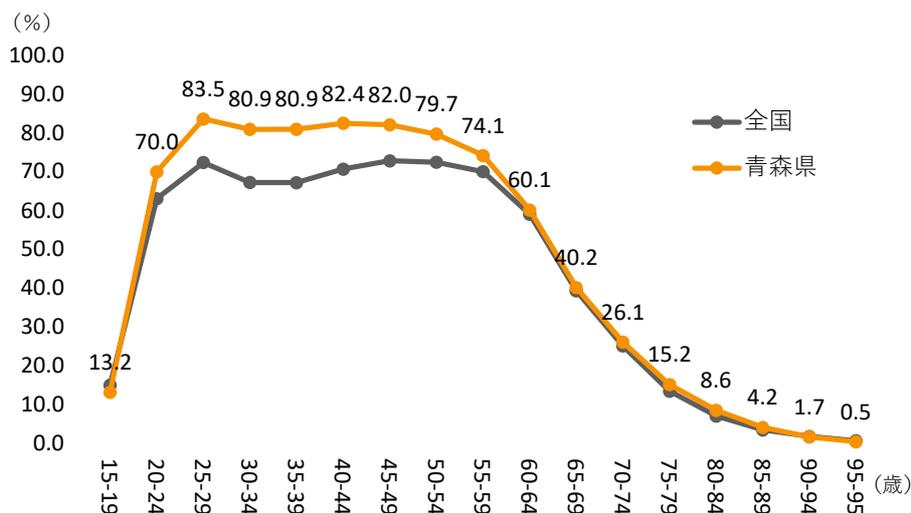
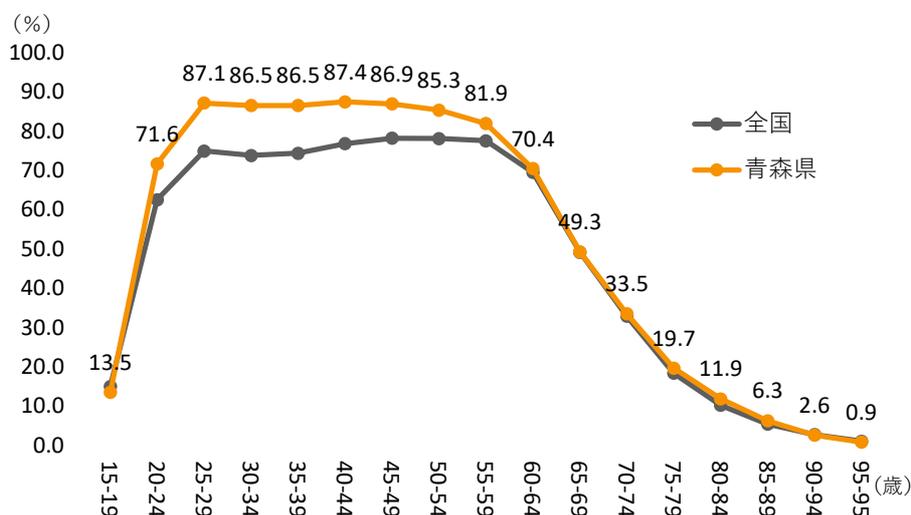


図4-7 労働力率の比較(総人口)



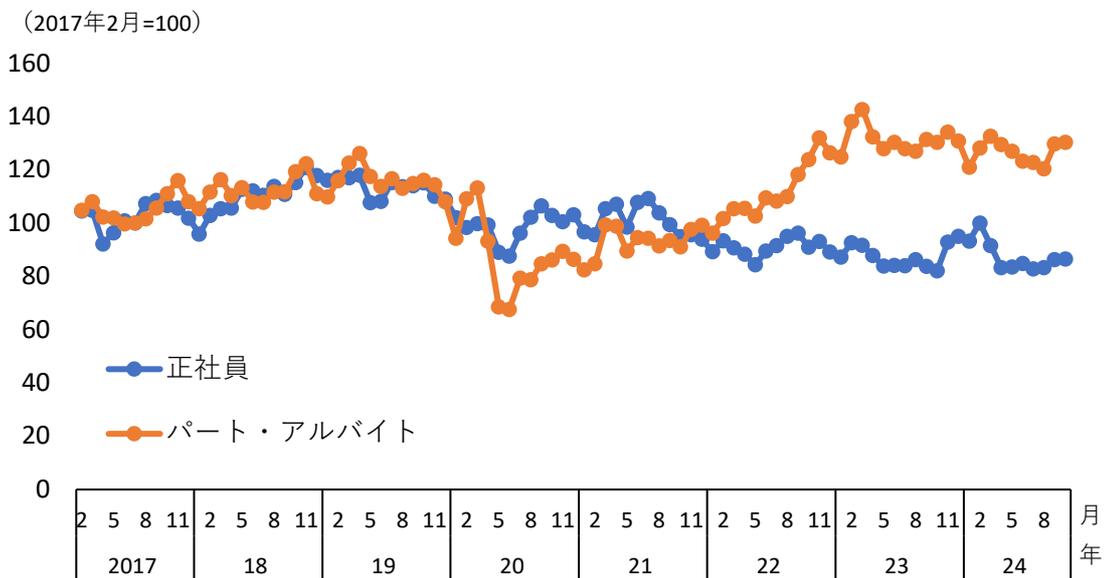
(備考)総務省統計局「令和2年国勢調査」より作成。

○ ビックデータからみた求人数の推移

HRog賃金Now(フログ賃金ナウ)は、株式会社ナウキャストが提供するビックデータです。これまでは求人と言えばハローワーク(公共職業安定所)の情報をまとめた「一般職業紹介状況」だけでした。HRog賃金Nowは、ハローワークの情報に加えて民間職業紹介会社の求人広告のデータを合わせた賃金や求人動向のデータです。本県では、全国の自治体に先駆けてこのビックデータを分析に導入し、これまで政府統計を利用して把握してきた賃金や求人動向について、民間のデータも併せて網羅的に把握しています。

本県における正社員及びパート・アルバイトの求人指数は、2022(令和4)年以降、パート・アルバイトの求人指数(橙色線)が上昇を続け、高水準で推移しています。一方で、正社員の求人指数(青色線)は横ばいが続いています(図4-8)。

図4-8 正社員及びパート・アルバイトの求人指数(青森県)

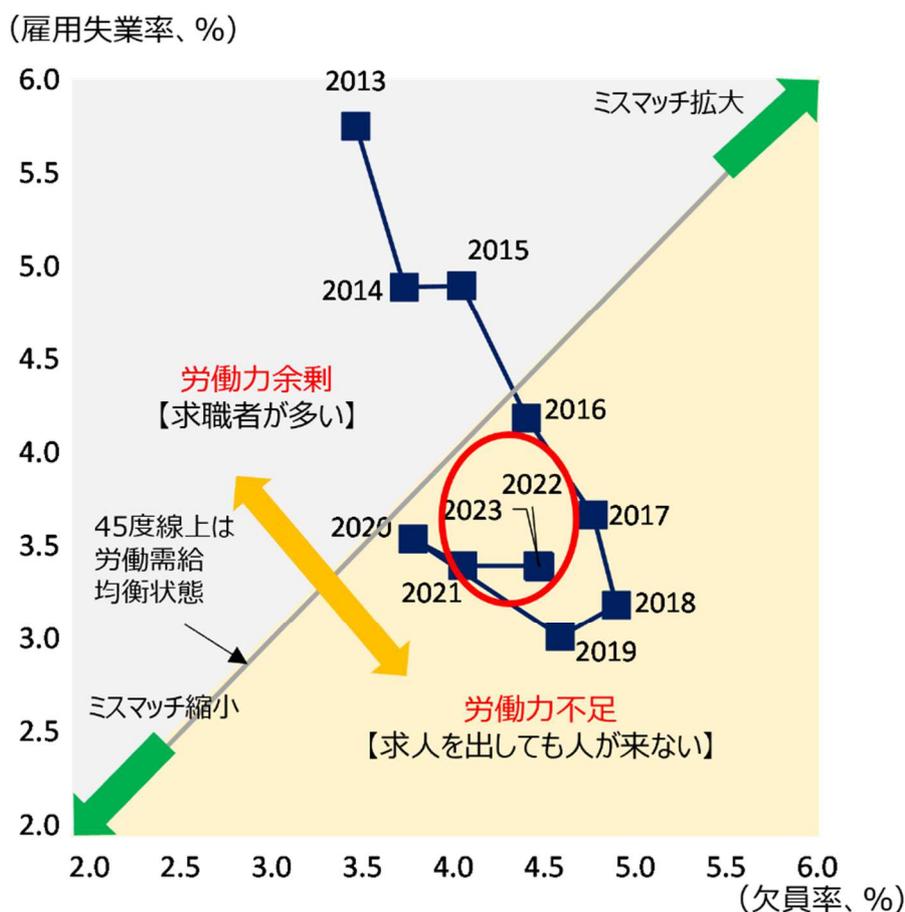


(備考)株式会社ナウキャスト「HRog賃金Now」より作成。

○ 失業に関する構造的な影響と景気変動の影響

労働力不足について、雇用失業率(縦軸)と欠員率(横軸)を用いる分析(UV分析³⁹)を行ったところ、2022(令和4)年・2023(令和5)年は、求人を出しても人が来ない状態(「労働需給が引き締まっている」という)となっており、企業側が労働力を確保するために高い賃金を提供したり、より良い労働条件を提供するなど企業間で競う可能性があるなど、労働者にとって有利な労働市場となっています。ただし、労働需給間のミスマッチが縮小しておらず、労働市場の状態が改善しているとは言えないことにも留意する必要があります(図4-9)。

図4-9 UV分析(青森県)



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

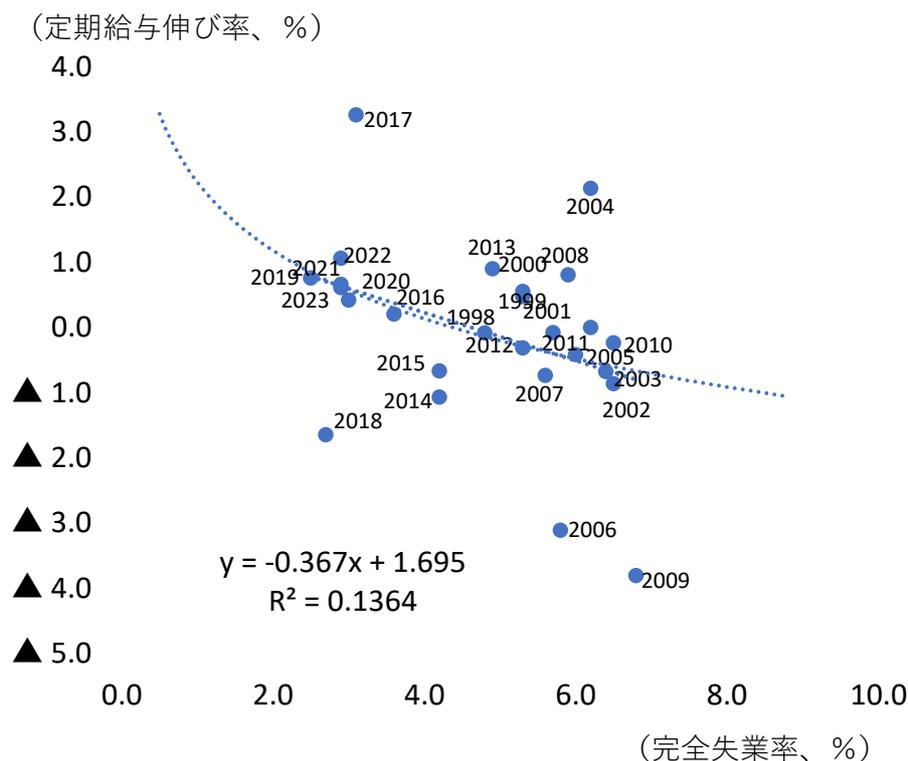
³⁹ UV分析のUVとは、Unemployment(失業)とVacancy(欠員)の接頭辞をとったもの。

4-2 本県の所得の現状について

○ 所得向上と労働力不足について

本県における定期給与⁴⁰の伸び率(縦軸)と完全失業率(横軸)の関係では、右下がりの関係がみられます。これは、「賃金版フィリップス曲線」⁴¹といい、右下がりの関係にある場合には、労働需給が引き締まると、所得向上(賃金上昇)が期待できることを示唆しており、この期待が本県の労働市場にも当てはまっていることがわかります(図4-10)。

図4-10 定期給与の伸び率と完全失業率の関係について(青森県)



(備考) 県統計分析課「毎月勤労統計調査地方調査」、総務省統計局「労働力調査」より作成。

⁴⁰ 定期給与とは、労働契約、団体協約あるいは事業所の給与規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与のことであって、所定外労働給与を含む。

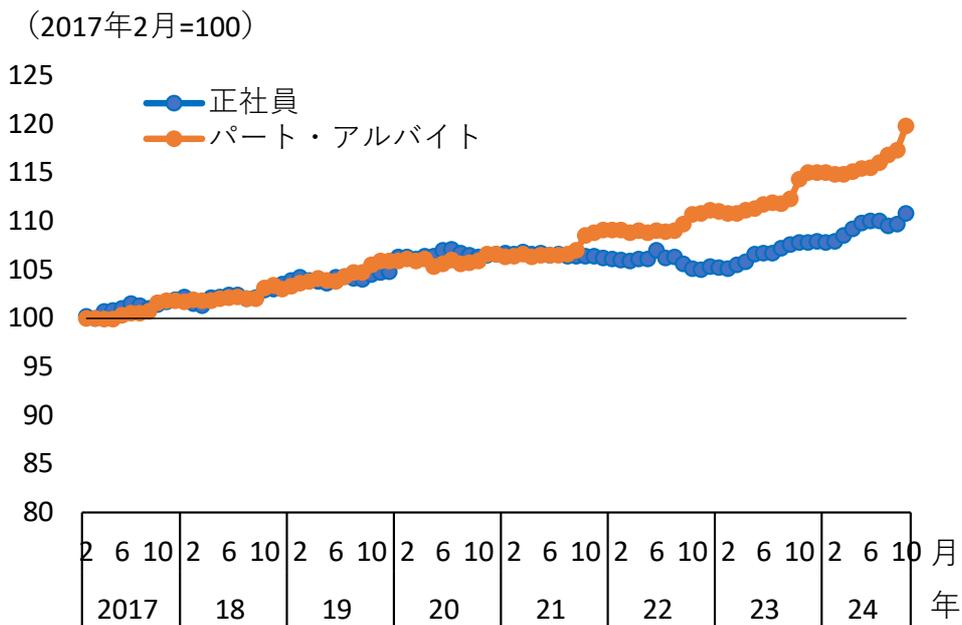
⁴¹ フィリップス曲線とは、英国の経済学者A・W・フィリップスが100年間の英国のデータを利用して発見した物価上昇率と失業率の負の相関関係を示す曲線のこと。賃金版フィリップス曲線は、縦軸に賃金上昇率、横軸に失業率の負の相関関係を示す曲線のこと。

○ ビックデータからみた募集賃金の推移

労働需給が引き締まり、所得向上(賃金上昇)が期待できる環境であることを踏まえて、所得向上(給与・賃金の上昇)について分析していきます。

労働力不足下で、募集賃金(人を採用するために求人票やインターネット求人広告に掲載する年収、月給、時給のこと)の指数は上昇しています。募集賃金については、2022(令和4)年以降、パート・アルバイトの募集賃金の指数が上昇していることがわかります(図4-11)。

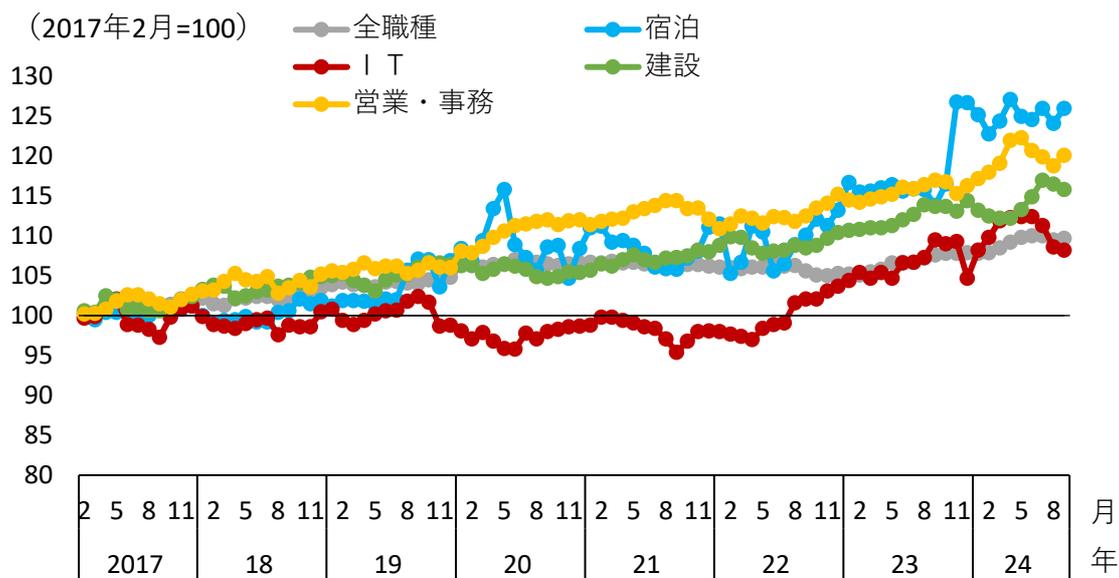
図4-11 正社員、パート・アルバイトの募集賃金(青森県)



(備考)株式会社ナウキャスト「HRog 賃金NoW」より作成。

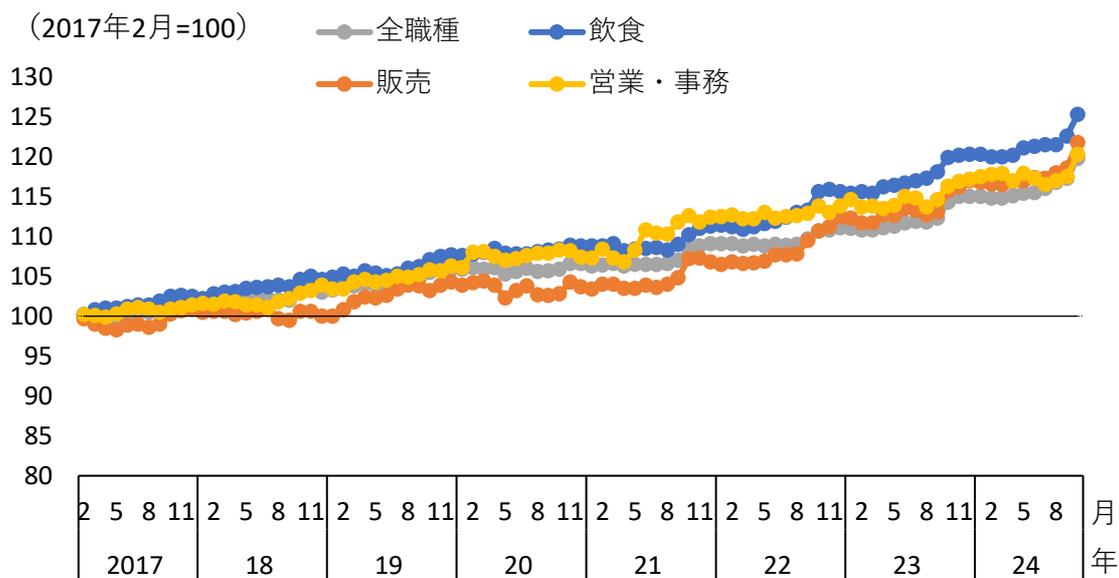
主な職種別でみていくと、正社員の募集賃金は宿泊(水色線)がインバウンド復活等の旅行需要の高まりを受けて2023(令和5)年後半以降高い伸びになっているほか、営業・事務(黄色線)、建設(緑色線)、IT(赤色線)も上昇しています(図4-12)。パートタイムの募集賃金は、飲食(青色線)、営業・事務(黄色線)、販売(オレンジ線)いずれも右肩上がりです(図4-13)。特に、医療・福祉の募集賃金については、パート・アルバイトの賃金指数が上昇していることがわかります(図4-14)。

図4-12 正社員の募集賃金の推移(青森県)



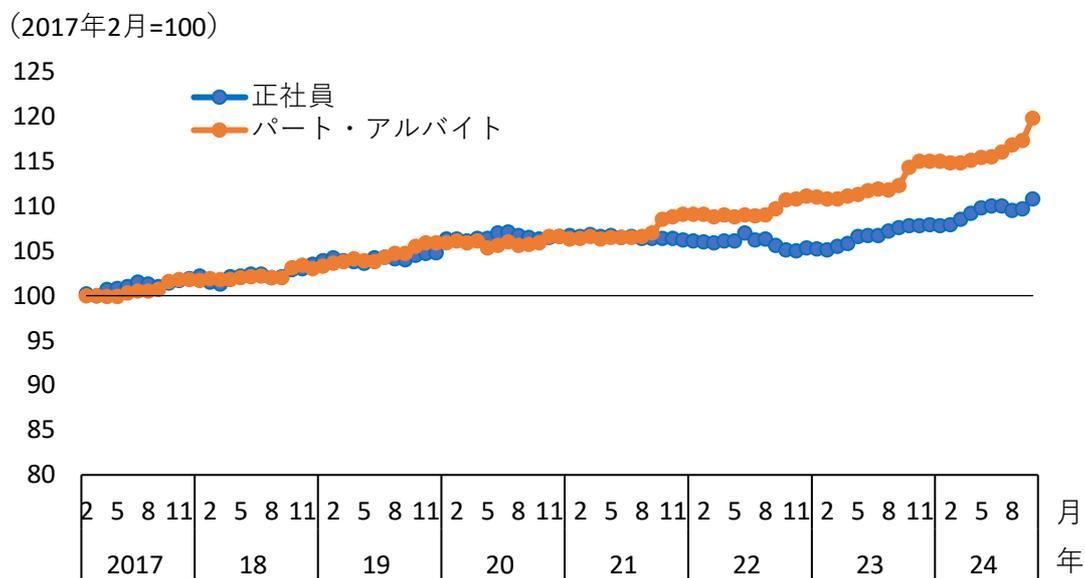
(備考)株式会社ナウキャスト「HRog 賃金Now」より作成。

図4-13 パートタイム・アルバイトの募集賃金の推移(青森県)



(備考)株式会社ナウキャスト「HRog 賃金NoW」より作成。

図4-14 医療・福祉の正社員、パート・アルバイトの募集賃金(青森県)



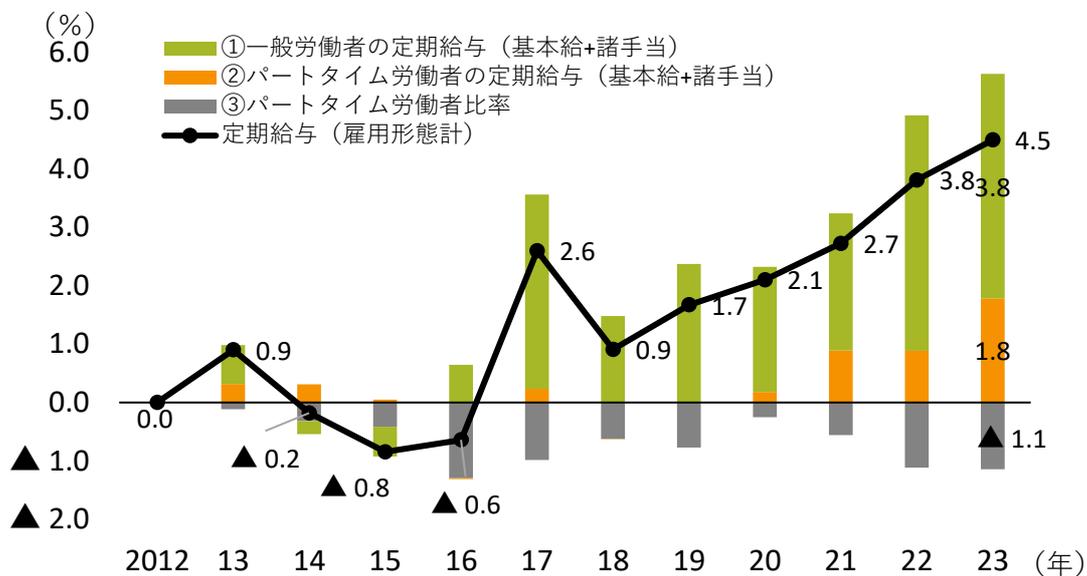
(備考)株式会社ナウキャスト「HRog 賃金NoW」より作成。

○ 本県における定期給与の増加

続いて、本県における定期給与の増加についてみていきます。定期給与(基本給+諸手当)は、2012(平成 24)年と比較して+4.5%増加しています。その要因を明らかにするため、①一般労働者の定期給与(緑色)、②パートタイム労働者の定期給与(オレンジ色)、③パートタイム労働者比率(灰色)の3つの要因で分解しました⁴²。

結果として、①一般労働者の定期給与(緑色)が+3.8%ポイント、②パートタイム労働者の定期給与(オレンジ色)が+1.8%ポイント増加に寄与していることがわかりました。一般労働者と比較して給与の低いパートタイム労働者比率(灰色)が▲1.1%ポイント押下げに寄与していますが、それ以上に一般労働者・パートタイム労働者両方の定期給与の増加が強く影響していることがわかります(図 4-15)。

図 4-15 定期給与増減の要因分解(青森県)



(備考) 県統計分析課「毎月勤労統計調査地方調査」より作成。

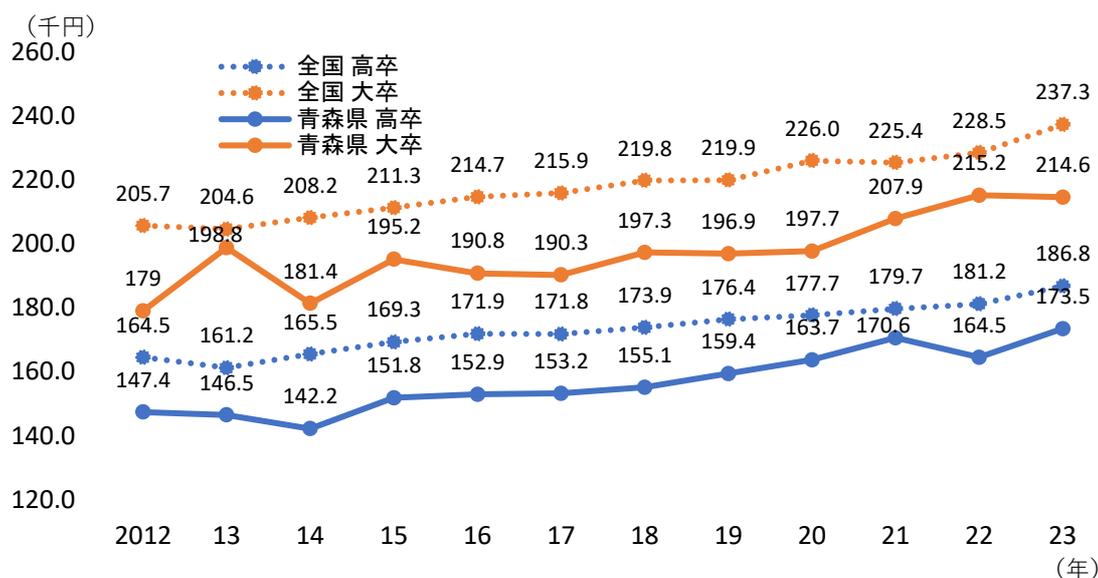
⁴² 分解式は巻末式を参照のこと。

4-3 若者等の所得向上について

○ 新規学卒者の所定内給与額

ここまで、本県全体の給与・賃金が2012(平成24)年以降上昇していることを確認しました。その上で、本県の高卒・大卒者を含む若者世代の給与の動きについてみていきます。本県の新規学卒者の所定内給与額(基本給等)⁴³は上昇基調にあり、高卒で173.5千円(全国：186.8千円)、大卒で214.6千円(全国：237.3千円)となっています(図4-16)。

図4-16 新規学卒者の所定内給与額(青森県・全国)



(備考)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

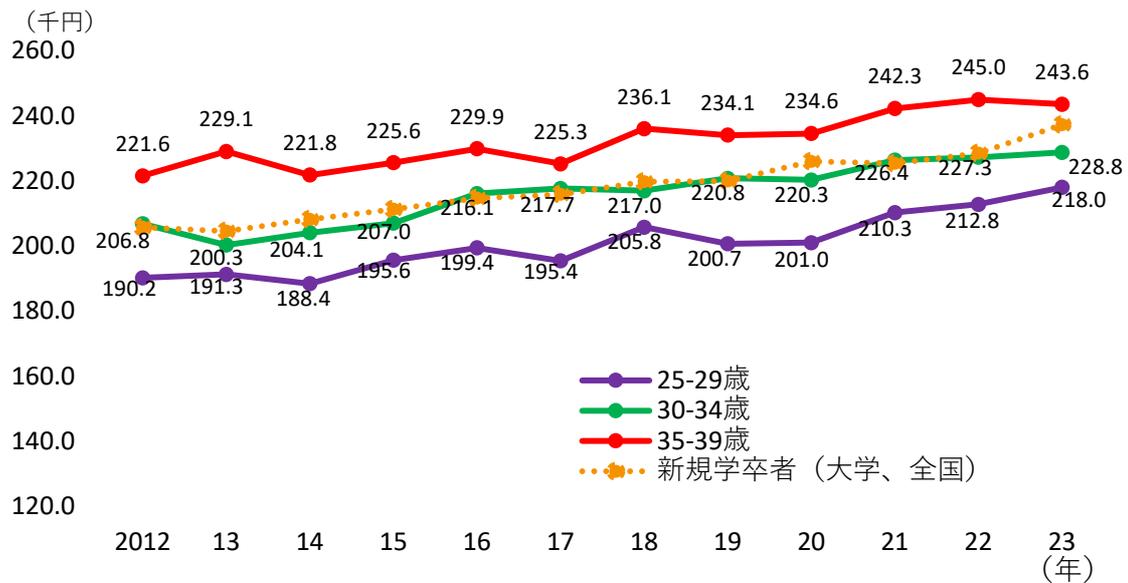
⁴³ 所定内給与とは、きまって支給する給与のうち所定外労働給与以外の給与のこと。

○ 25—29 歳、30—34 歳、35—39 歳の所定内給与額

本県の所定内給与額(基本給等)は、25 歳から 29 歳、30 歳から 34 歳、35 歳から 39 歳の年齢階級別にみていくと、企業努力等もあいまって、2012(平成 24)年以降着実に上昇しています。

しかし、給与水準は全国と比較して低く、30 歳から 34 歳でようやく全国の大卒初任給水準に達する状況となっています(図 4-17)。

図 4-17 25—29 歳、30—34 歳、35—39 歳の所定内給与額



(備考)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

○ 都道府県別の平均年収

平均年収(きまって支給する現金給与額⁴⁴×12 か月+年間賞与その他特別給与額)をみていくと、男性は4,321千円で鳥取県に次いで46位、女性は3,131千円で全国最下位となっています。このように、着実に所得は上がってきているものの、水準は47都道府県と比較すると低くなっています(図4-18、図4-19)。

図4-18 都道府県別の男性の平均年収(2023年)

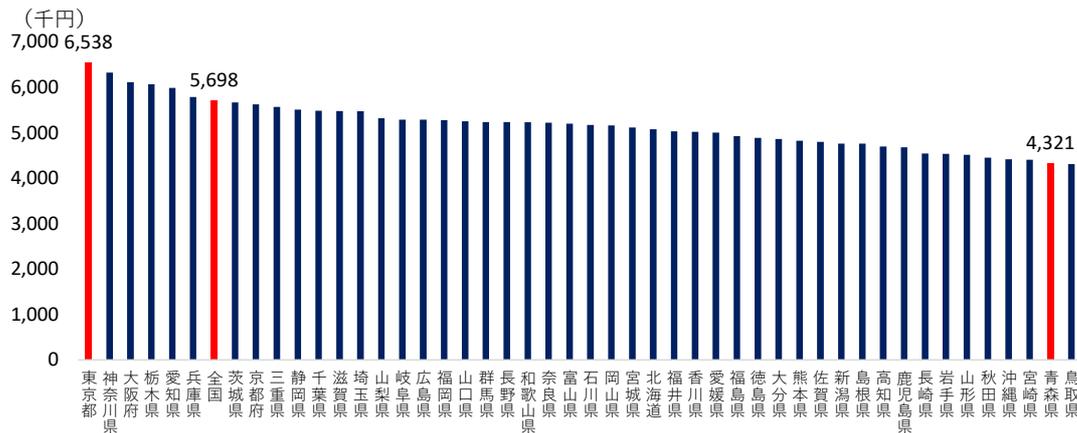
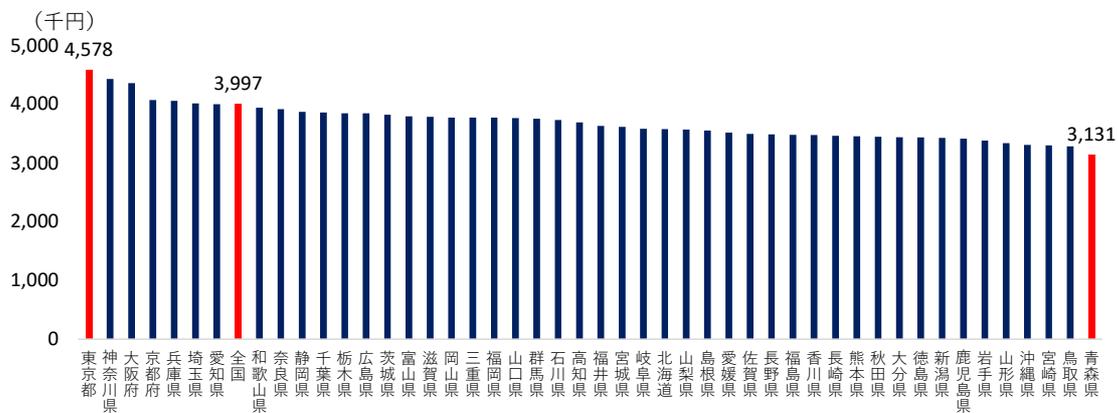


図4-19 都道府県別の女性の平均年収(2023年)



(備考)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

⁴⁴ 現金給与額とは、所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く以前の総額のこと。

○ 賃金プロフィール

賃金プロフィールとは、働いている年数と賃金の関係をグラフで示したものであり、横軸に労働市場での経験年数、縦軸に賃金をとります。このグラフは、最初は賃金が右肩上がり増加していきますが、増加のスピードがだんだん緩やかになるという傾向があります。ここでは、5歳階級ごとの同じ年代に生まれたグループ(コーホート⁴⁵)ごとの賃金プロフィールをみていきます。男性については、20歳から24歳などの若い世代で高くなっていますが、その後の賃金の伸びが緩やかになることがわかります(図4-20)。一方で、女性については、賃金が200万円から300万円の範囲でほぼフラット化していることがわかります(図4-21)。

図4-20 コーホート別賃金プロフィール(男性)

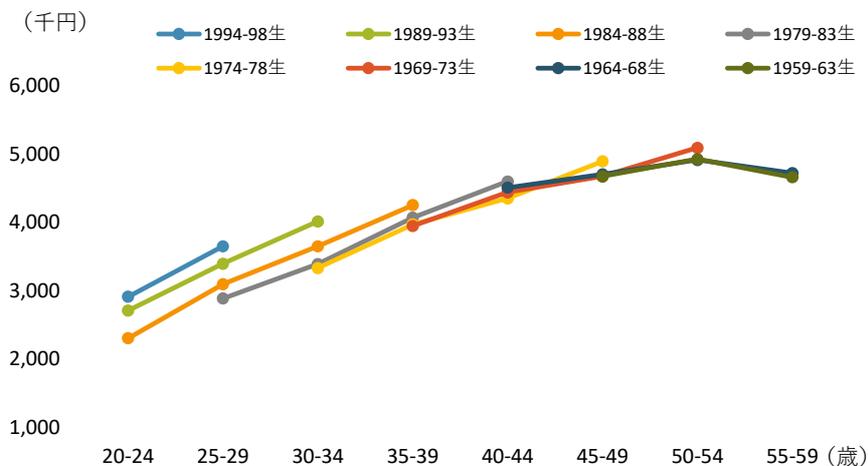
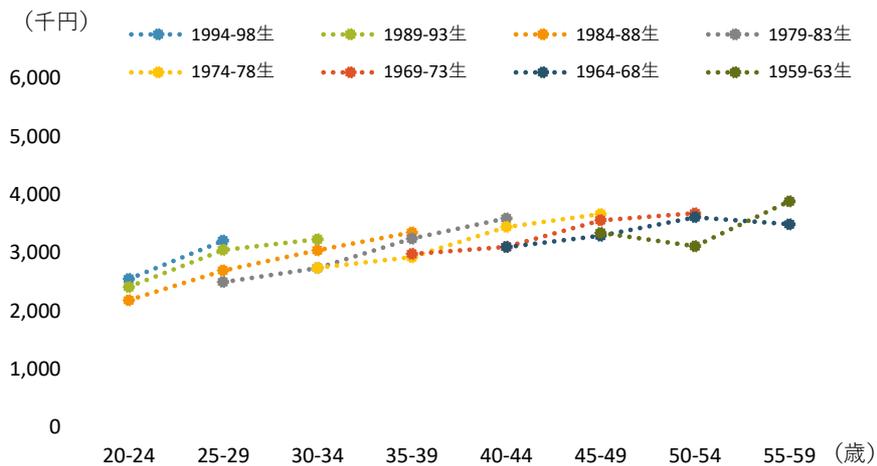


図4-21 コーホート別賃金プロフィール(女性)



(備考)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

⁴⁵ コーホートとは、ある期間に出生・婚姻等何らかの事象が発生した人を集団としてとらえたものを指す。

4-4 最低賃金の引上げ

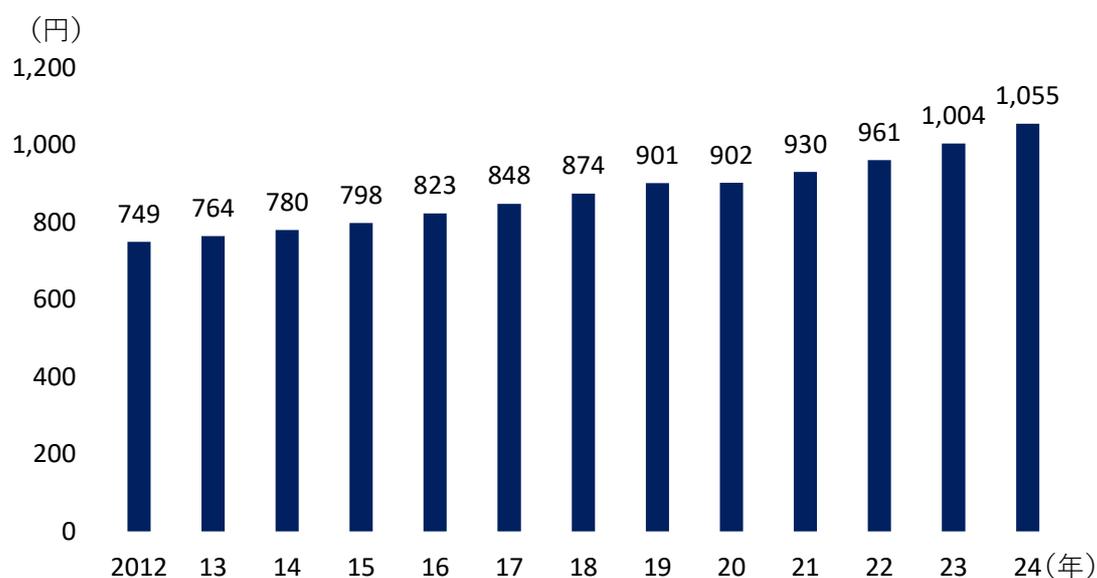
○ 最低賃金の推移

最低賃金制度とは、最低賃金法(昭和三十四年法律第三百三十七号)に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です⁴⁶。最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類があり、地域別最低賃金は、産業や職種に関わりなく、都道府県内の事業所で働く全ての労働者とその使用者に対して適用されます。

これまで国は、最低賃金の全国加重平均1,000円を目指し、大幅な引上げを続けてきました。その結果、2023(令和5)年に全国加重平均は1,004円となり、制度開始後初めて1,000円を超え、2024(令和6)年には1,055円まで上昇しています(図4-22)。また、現在は国の目標として最低賃金1,500円を掲げており、今後も最低賃金の引上げが進められていくものと考えられます。

本県の最低賃金は、2012(平成24)年度に654円だったのが、2024(令和6)年度は953円と12年間で299円引き上がっています。特に2021(令和3)年以降は、29円、31円、45円、55円と引上げ幅の拡大が続いており、様々な労働者における所得向上が期待されます(図4-23)。

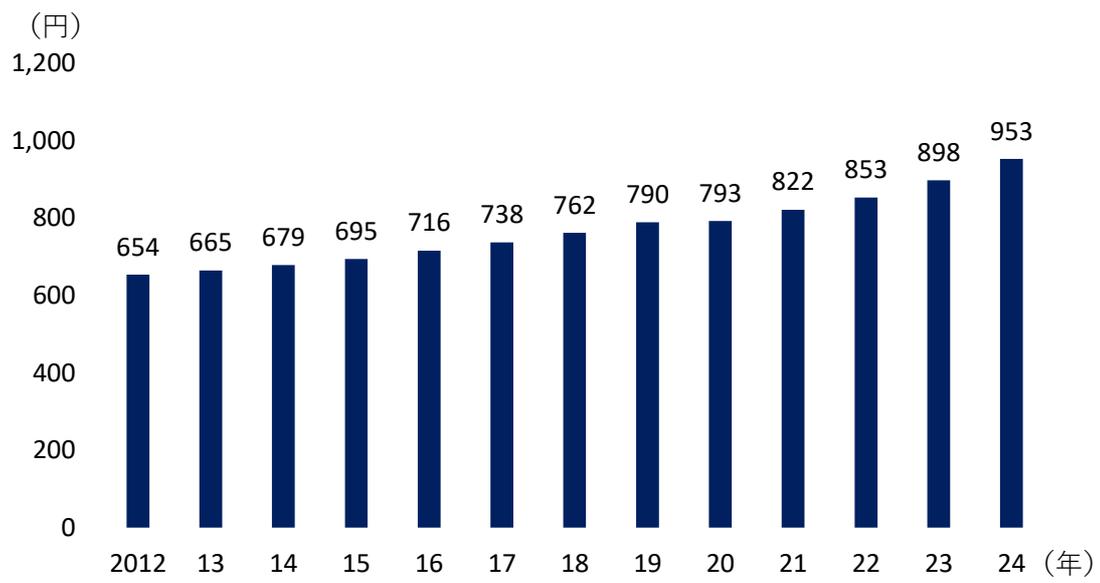
図4-22 地域別最低賃金の推移(全国加重平均)



(備考)厚生労働省資料より作成。

⁴⁶ 厚生労働省HP(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki jun/chingin/newpage_43875.html)

図 4-23 地域別最低賃金の推移(青森県)



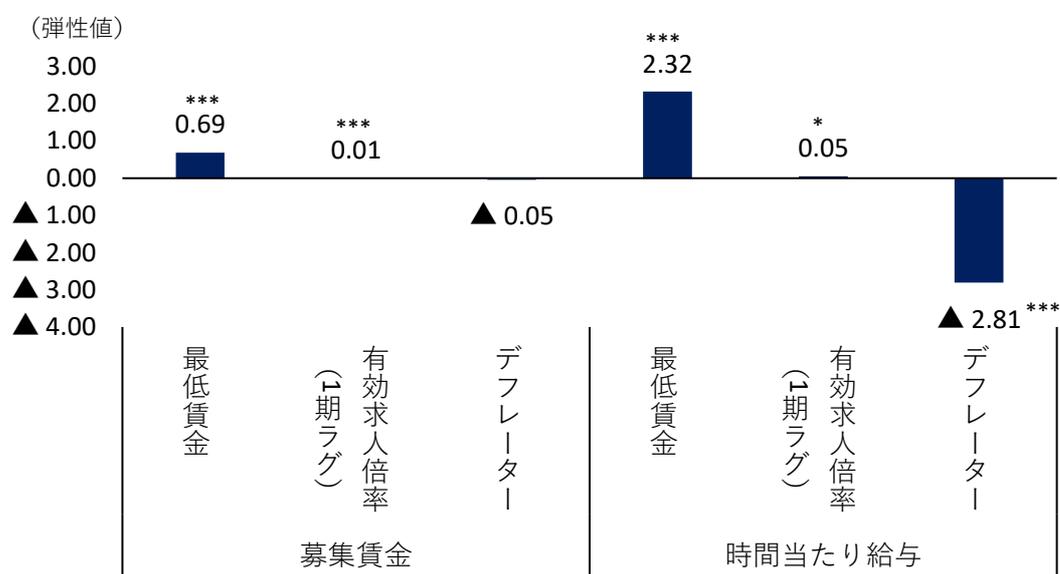
(備考)厚生労働省資料より作成。

○ 最低賃金引き上げの影響の推計

47 都道府県のパネルデータ⁴⁷を利用し、固定効果モデル⁴⁸により、最低賃金の引き上げがパートタイム労働者の募集賃金やパートタイム労働者時間当たり給与に与える影響について回帰分析を行いました。

その結果、最低賃金の上昇は、パートタイム労働者の募集賃金や時間当たり給与にプラスに働いていることがわかりました。有効求人倍率の上昇はプラスに働く一方で、デフレーターの上昇は時間当たり給与にのみマイナスに働いていることがわかりました(最低賃金が+1%引き上がると、募集賃金には+0.69%、時間当たり給与には+2.32%の効果)(図4-24)。

図4-24 パートタイム募集賃金及びパートタイム労働者の時間当たり給与の決定要因(47 都道府県、パネルデータ)



(備考)厚生労働省「一般職業紹介状況」、厚生労働省資料、県統計分析課「毎月勤労統計調査地方調査」、「令和3年度青森県県民経済計算」、株式会社ナウキャスト「HRog 賃金NoW」より作成。

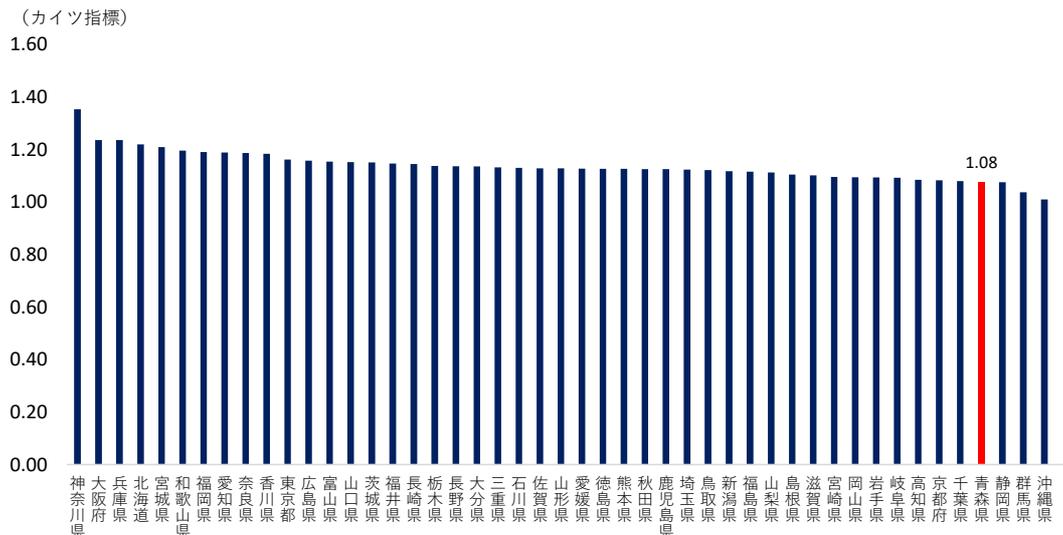
⁴⁷ パネルデータとは、観測値と時点からなるデータのこと。本分析のデータは2017年—2023年のもの。

⁴⁸ 固定効果モデルとは、各観測値の特徴を考慮して推定を行うモデルのこと。アスタリスクは、*** 1%水準、**5%水準、*10%水準で統計的に有意(被説明変数と説明変数との間に統計的に有意な関係)があることを指し、アスタリスクがない箇所は統計的な関連性がみられなかった。

○ 最低賃金の都道府県別の比較

都道府県別の平均賃金を最低賃金の水準と比較したものがカイツ指標です。平均賃金÷最低賃金で求めるカイツ指標は1に近いほど、最低賃金レベルに近いことを指しています。2024(令和6)年1月から11月の平均募集賃金に対して、10月の引上げ後の最低賃金で割ったカイツ指標を都道府県別にみていくと、青森県は1.08ポイントで沖縄県、群馬県、静岡県に次いで、44番目となっています(図4-25)。

図4-25 都道府県別カイツ指標



(備考)厚生労働省資料より作成。

4-5 所得向上と労働生産性等

○ 所得向上に向けた労働生産性等の影響

生産性とは、資本や労働などの資源を利用してどれだけの成果や付加価値が生み出されるかを計る指標です。生産性には主に資本生産性(工場や機械などといった資本がどれだけの付加価値を生み出すかを計る指標)と労働生産性(労働者一人ひとりの働きがどれだけの付加価値を生み出すかを計る指標)といった2つの種類があります。この分析では、特に労働生産性に焦点を当てて分析を進めていきます。

理論的に、賃金の上昇は長期的に労働生産性の向上と一致します。これは、労働生産性向上により、労働者1人当たりが生み出す付加価値が増加するのであれば、労働分配率が変わらないとすると、付加価値の増加分が賃金に反映され、賃金が上昇するというものです。また、労働生産性が向上すると、賃金が上昇するのは、労働生産性が向上すると企業が雇用を増やそうとするため、高賃金を提示しないと新たに労働者を採用することができなくなったり、既にいる労働者を引き留めることができなくなったりするという労働市場での競争原理が働くためともされています⁴⁹。ここでは、(1)賃金、(2)労働生産性、(3)労働コストを以下のとおり要因分解し、賃金上昇の背景等について明らかにしていきます。(1)賃金は、①労働生産性、②労働分配率、③物価要因の3つの要因の掛け算なので、それぞれの要因が上昇すると、賃金は上昇します。一方で、(2)労働生産性や(3)労働コストは割り算なので、分子が増えたり、分母が減ったりすると上昇に働きます。逆に、分子が減ったり、分母が増えたりすると低下に働きます(図4-26、図4-27、図4-28)。

図4-26 賃金(実質)の要因分解

$$(1) \text{賃金} = \text{①労働生産性} \times \text{②労働分配率} \times \text{③物価要因}$$

図4-27 労働生産性の要因分解

$$(2) \text{労働生産性} = \frac{\text{分子：①名目GDP} \div \text{②価格指数}}{\text{分母：③就業者数}}$$

図4-28 労働コストの要因分解

$$(3) \text{労働コスト} = \frac{\text{分子：①1人当たり賃金}}{\text{分母：②労働生産性}}$$

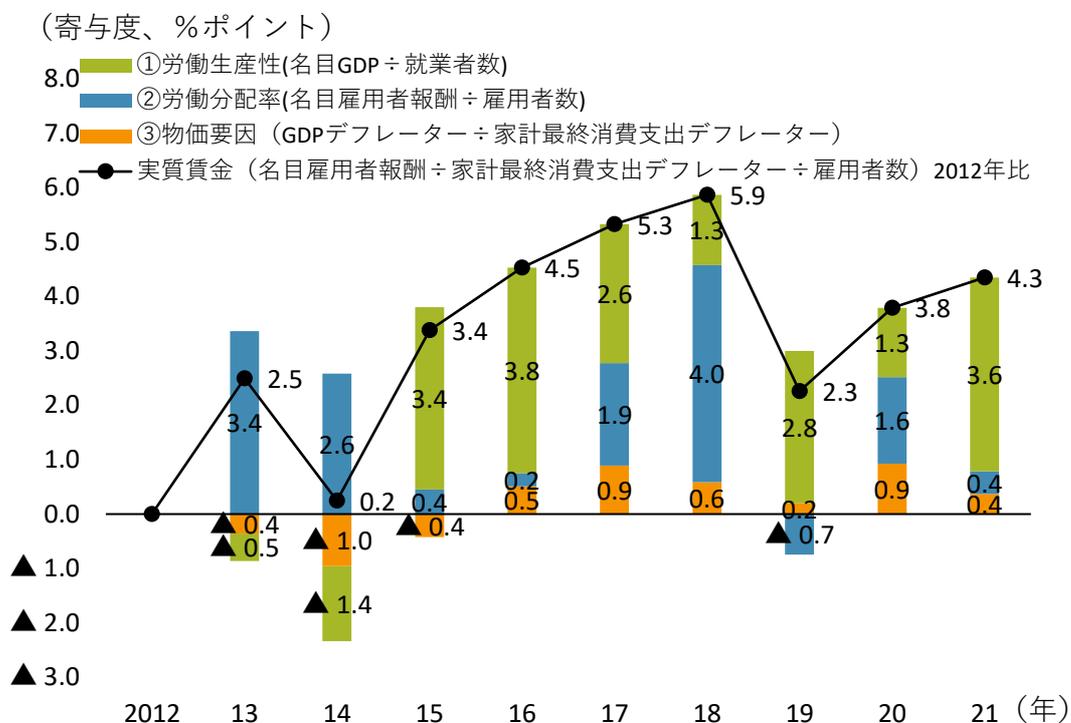
⁴⁹ 川口(2017)P101

○ 賃金上昇の要因分解

賃金上昇について、2012(平成24)年を基準とした上昇の背景を3つの要因で分けて説明します⁵⁰。1つ目の要因は「労働生産性」(緑色)で、これは働く人一人当たりの生産効率です。2つ目の要因は「労働分配率」(青色)で、これは企業が稼いだお金をどれくらい労働者に分配するかという割合です。3つ目の要因は「物価要因」(オレンジ色)で、企業が生産に必要な物資の価格等を含む物価の変動も賃金に影響を与えます。

2015(平成27)年以降をみていくと、「労働生産性」(緑色)の向上が賃金の上昇に影響していることがわかります。つまり、「労働生産性が向上しなければ、賃金も上昇しない」ということがわかります(図4-29)。

図4-29 賃金上昇の要因分解(青森県)



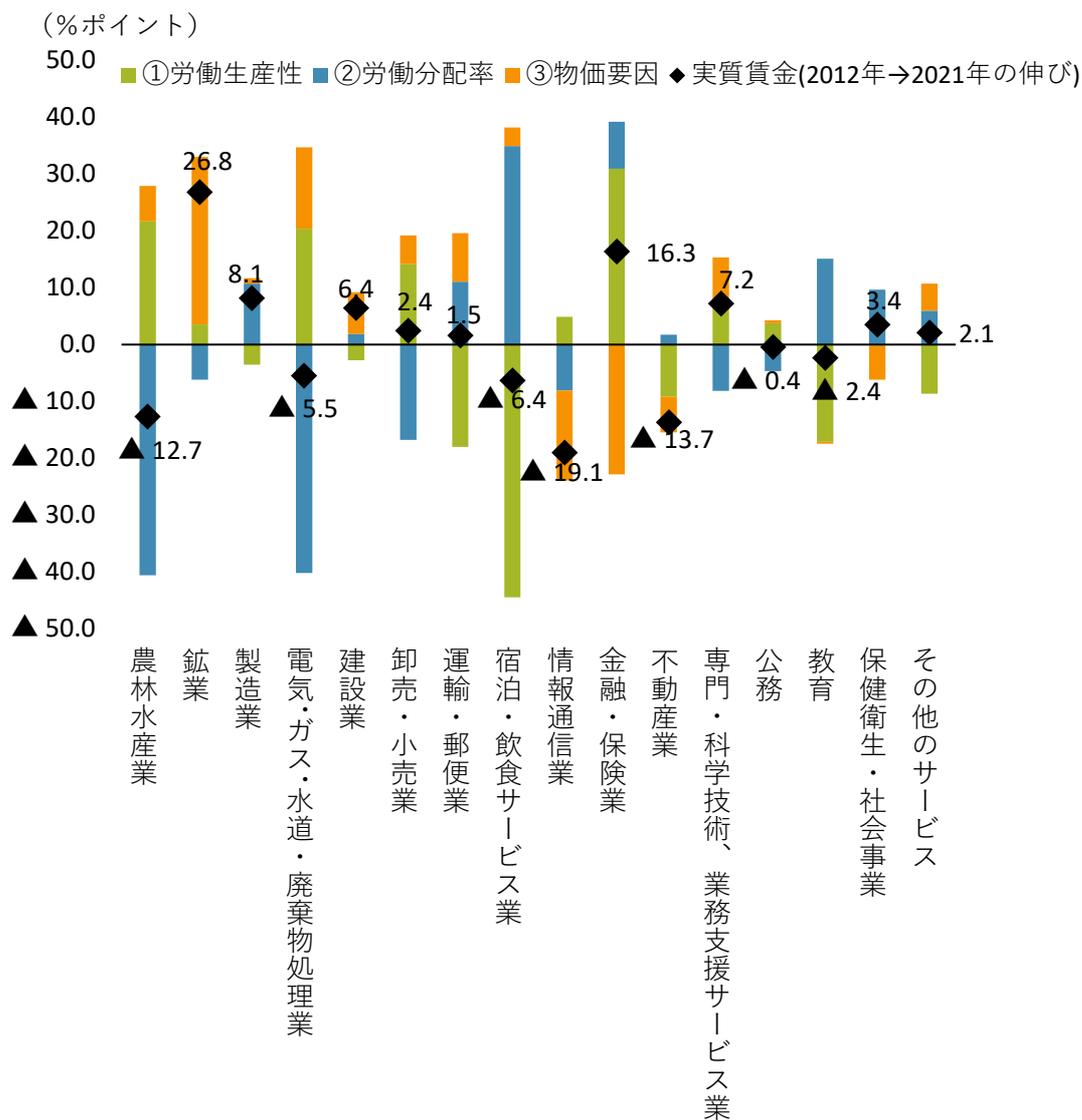
(備考) 県統計分析課「令和3年度青森県県民経済計算」より作成。

⁵⁰ 分解式は巻末式を参照のこと。

2012(平成 24)年から 2021(令和 3)年までの産業別の賃金の変化をみていくと、労働生産性の向上によって賃金が上昇している(緑グラフが上にあるとともに、黒菱形が上にある)産業は、「鉱業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「専門・科学技術、業務支援サービス業」となっています(図 4-30)。

このように、労働生産性の向上により賃金が上昇している産業は主にサービス産業であることがわかります。また、2021(令和 3)年はコロナ禍ということもあり、「宿泊・飲食サービス業」は労働生産性の低下が賃金低下に影響しています。

図 4-30 産業別賃金上昇の要因分解(青森県)



(備考) 県統計分析課「令和3年度青森県県民経済計算」より作成。

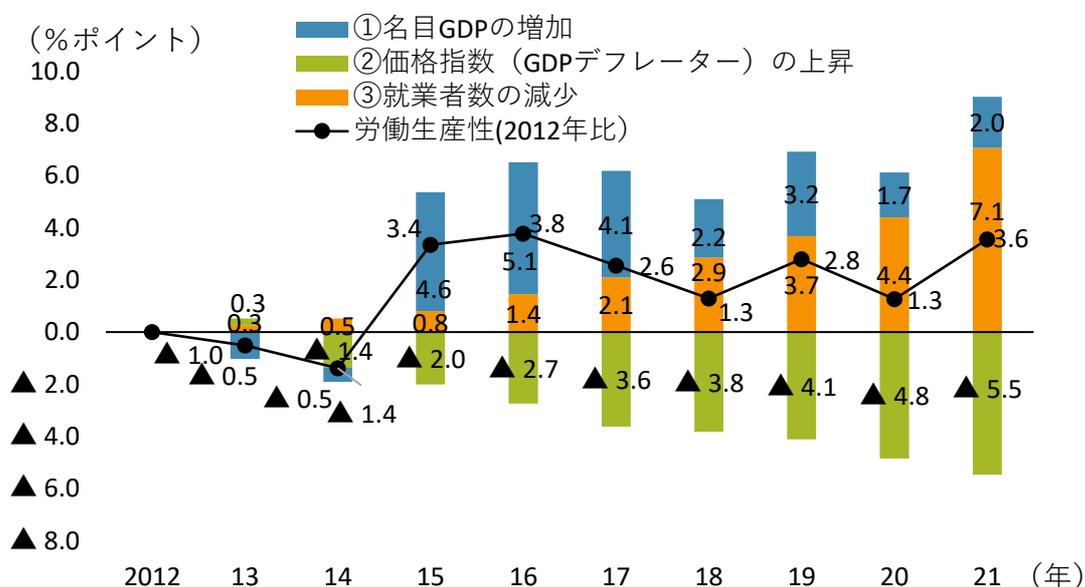
○ 労働生産性向上の要因分解

ここでは、労働生産性向上要因を3つの要因で説明します⁵¹。1つ目の要因は「名目GDPの増加」(青色)です。「名目GDPの増加」(青色)は労働生産性にプラスの影響を与えています(+2.0%ポイント)。

2つ目の要因は「価格指数(GDPデフレーター)の上昇」(緑色)ですが、物価の高まりにより、労働生産性はマイナスの影響を受けています(▲5.5%ポイント)。

3つ目の要因は「就業者数の減少」(オレンジ色)です。就業者数が減ると、少ない人数で同規模のGDPを生み出すため、労働生産性が向上します(+7.1%ポイント)。つまり、名目GDPの増加と同時に就業者数が少なくなったことで、全体として労働生産性が向上したことがわかります(図4-31)。

図4-31 労働生産性向上の要因分解(青森県)



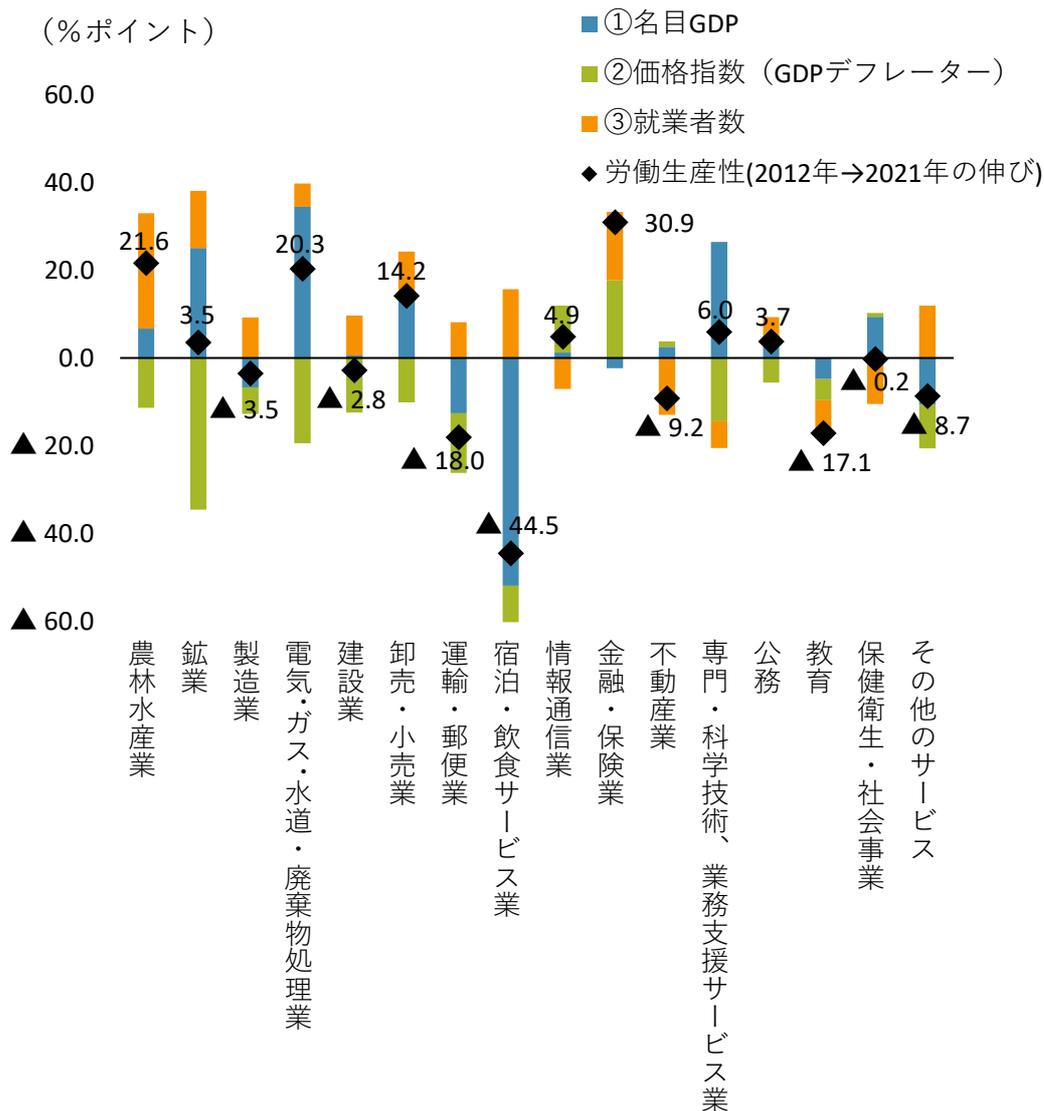
(備考) 県統計分析課「令和3年度青森県県民経済計算」より作成。

⁵¹ 分解式は巻末式を参照のこと。

2012(平成 24)年から 2021(令和 3)年までの産業別の労働生産性の変化をみていくと、就業者数が減少している中でも「名目GDPの増加」(青色)により、いくつかの産業で労働生産性が向上しました。

労働生産性が向上した産業には、「農林水産業」、「鉱業」、「電気・ガス・水道・廃棄物処理業」、「卸売・小売業」、「情報通信業」、「専門・科学技術、業務支援サービス業」、「公務」があります(図 4-32)。

図 4-32 産業別労働生産性向上の要因分解(青森県)

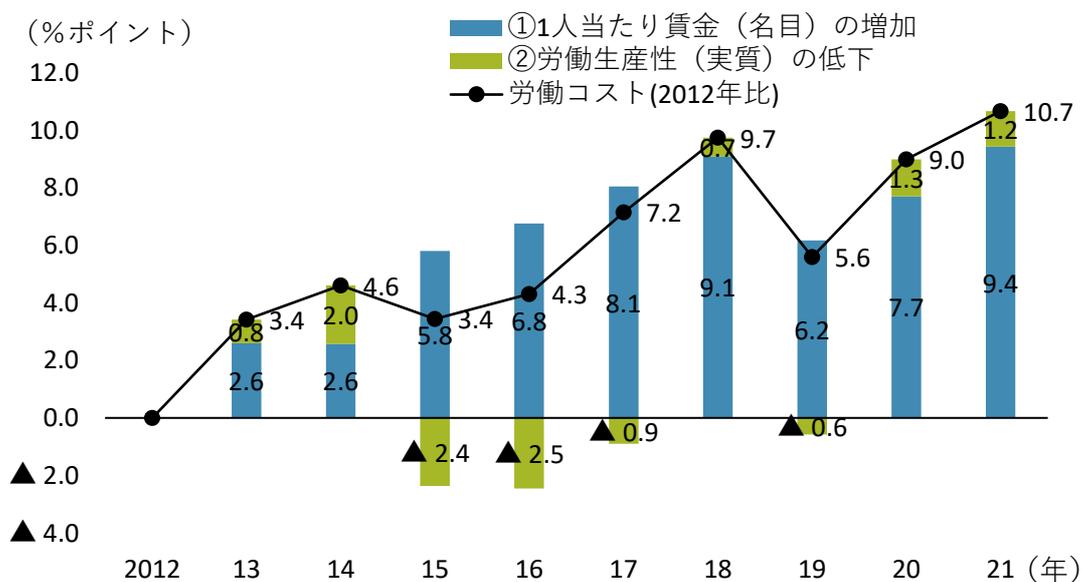


(備考) 県統計分析課「令和3年度青森県県民経済計算」より作成。

○ 労働コスト上昇の要因分解

ここでは、生産に必要な労働コストが上昇する理由を2つの要因により説明します⁵²。1つ目の要因は「1人当たり賃金(名目)の増加」(青色)です。1人当たり賃金が増えたことで、当然に労働コストが上昇しています(+9.4%ポイント)。2つ目の要因は「労働生産性(実質)の低下」(緑色)です。賃金が増えたことで、「1人当たり賃金(名目)の増加」が起きただけでなく、「労働生産性(実質)の低下」(緑色)(+1.2%ポイント)により、労働コストが上昇していることが特徴的です(図4-33)。

図4-33 労働コスト上昇の要因分解(青森県)



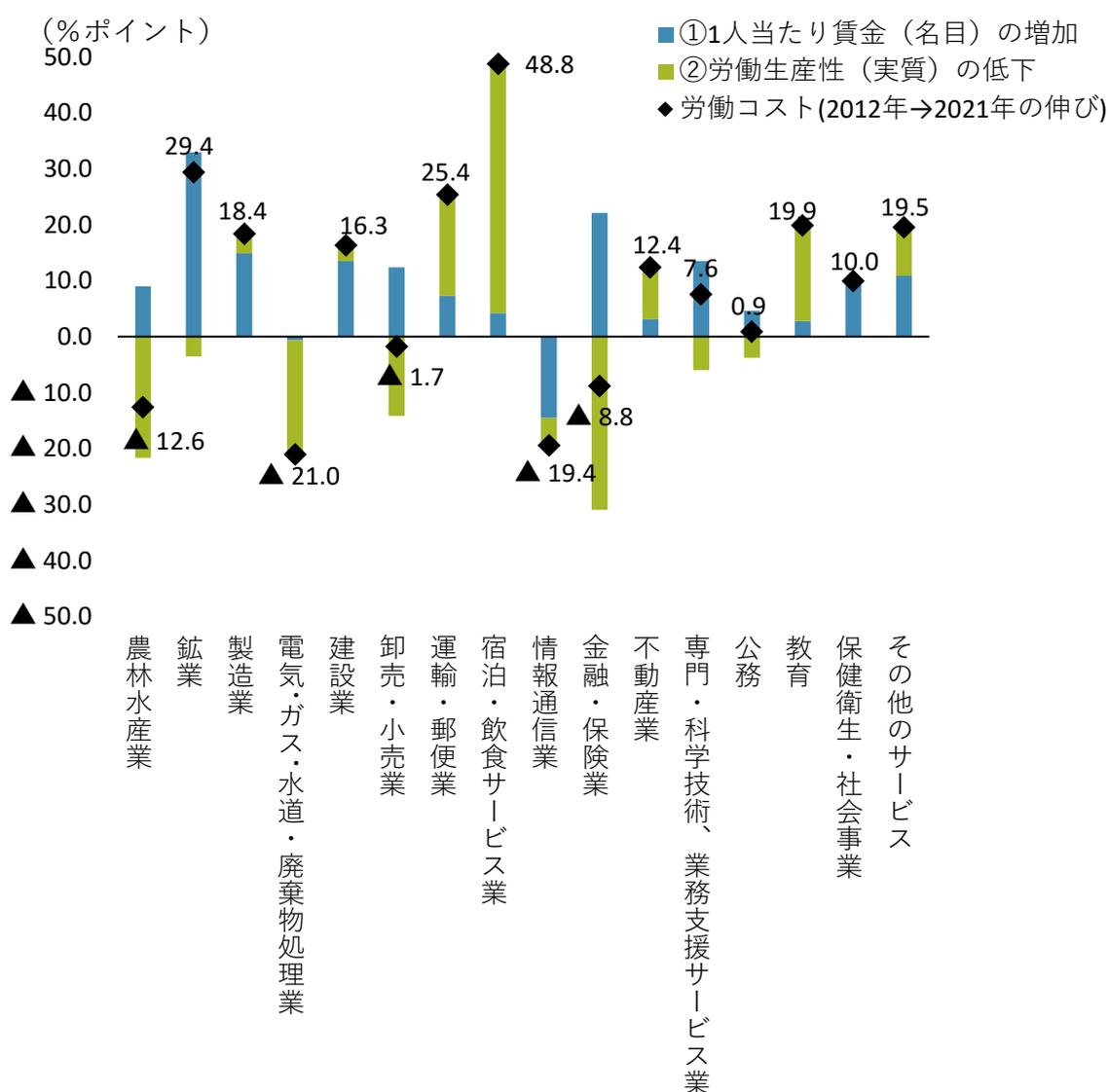
(備考) 県統計分析課「令和3年度青森県県民経済計算」より作成。

⁵² 分解式は巻末式を参照のこと。

2012(平成 24)年から 2021(令和 3)年までの産業別の労働コストの変化をみていくと、多くの産業で「①1人当たり賃金(名目)」(青色)が増加したことで労働コストが上昇しています。また、2021(令和 3)年はコロナ禍ということもあり、「運輸・郵便業」、「宿泊・飲食サービス業」、「その他のサービス」といったサービス産業は「②労働生産性(実質)の低下」(緑色)が労働コスト上昇に影響しています。

一方で、「①1人当たり賃金(名目)」が増加した(青色が上向き)一方で、「②労働生産性(実質)」を向上(緑色が下向き)させて労働コストを抑えた産業としては、「農林水産業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」があります(図 4-34)。

図 4-34 産業別労働コスト上昇の要因分解(青森県)

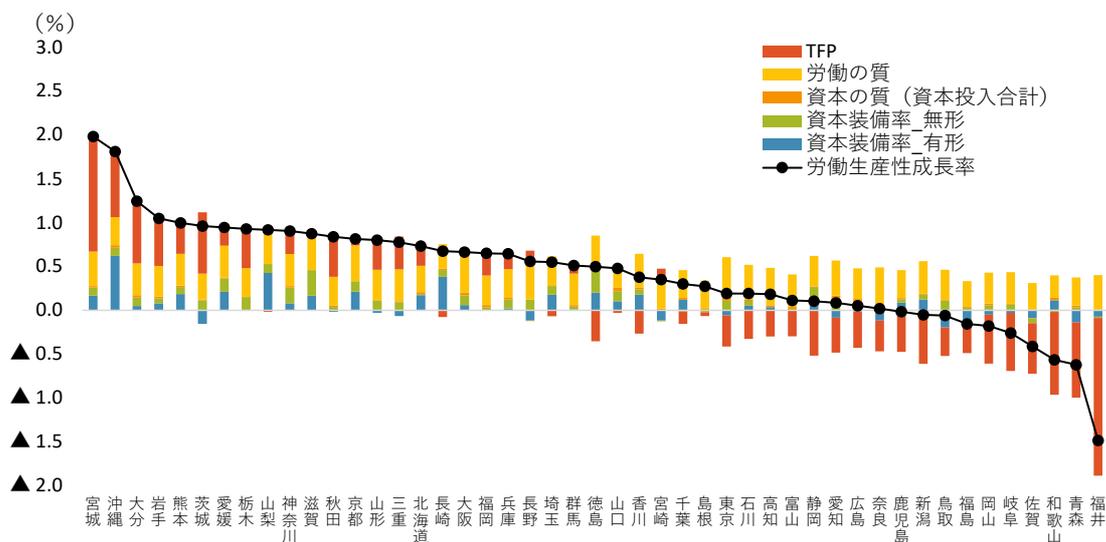


(備考) 県統計分析課「令和3年度青森県県民経済計算」より作成。

○ 資本を考慮した労働生産性向上の要因分解

県民経済計算を基にした労働生産性向上の分析においては、資本は一定のものとして扱われています。しかし実際には、労働生産性向上を分析するには労働力の数のみならず、機械や知的財産といった資本ストックや学歴等の労働の質といった要素も考慮しなければいけません。ここでは、それらを考慮すべく、経済産業研究所(RIETI)の「R-JIP データベース 2021」を利用して労働生産性向上に対して、資本や労働の質等が与える影響をみていきます。2009(平成 21)年から2018(平成 30)年の2時点間の労働生産性向上の要因分解をみていくと、資本の質や資本装備率⁵³が与える影響は小さく、技術進歩等を含むTFP(全要素生産性水準)⁵⁴も下押しに効いています。その一方で、労働の質⁵⁵が上昇に働いていることがわかります(図 4-35)。こういった実質純資本ストックをマンアワー(労働者数×労働時間)で割った資本装備率と労働生産性を産業別にプロットしてみていくと、弱い正の相関がみられます(図 4-36)。

図 4-35 労働生産性向上の要因分解(2009 年→2018 年)



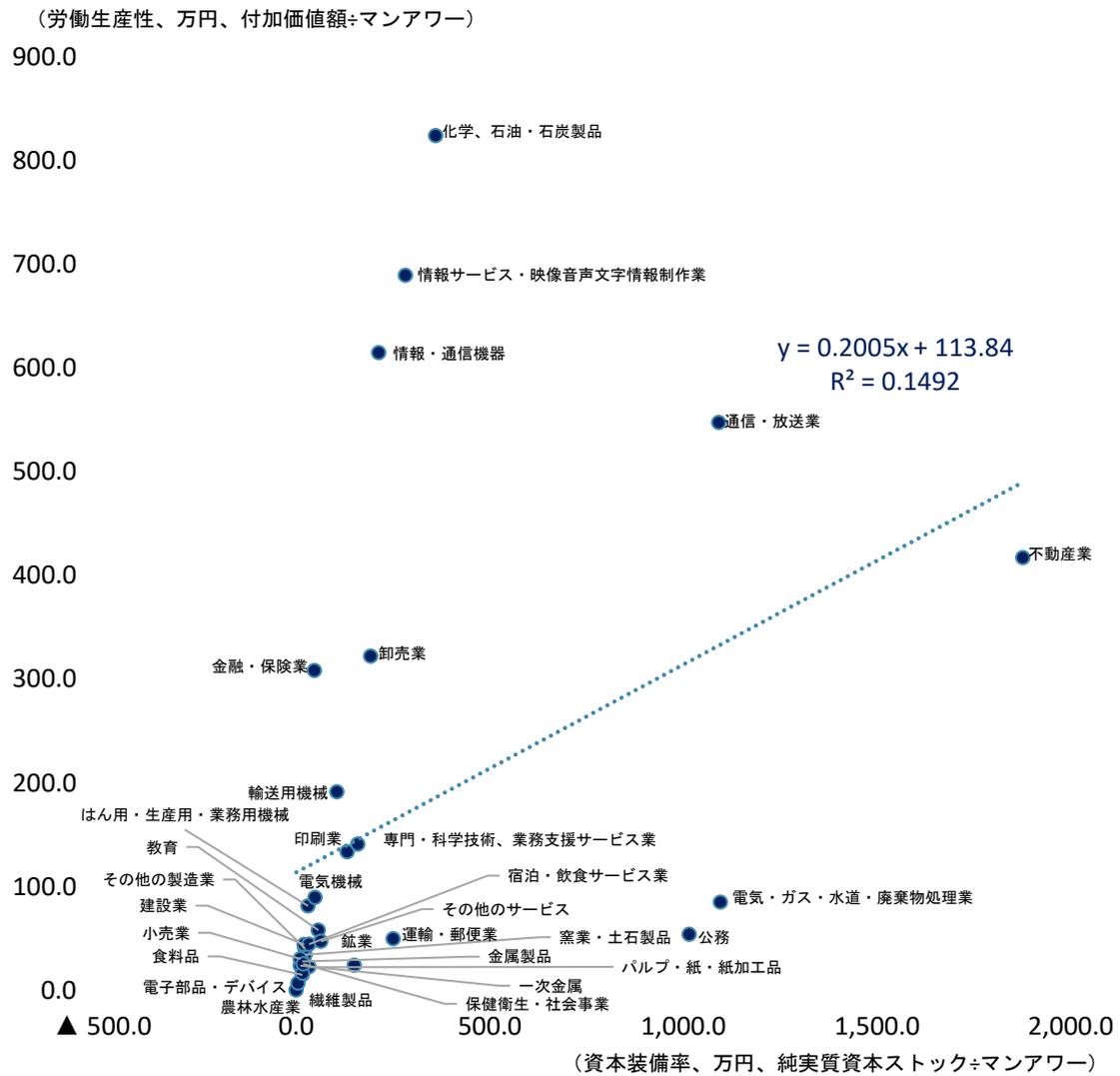
(備考) 独立行政法人経済産業研究所(RIETI)「R-JIP データベース 2021」より作成。

⁵³ 資本装備率とは、総資本を労働力で除した指標で、これが高ければ高いほど資本集約的であることを指しています。

⁵⁴ 全要素生産性(Total Factor Productivity: TFP)とは、資本と労働の増加によらない生産の増加を表すもののこと。

⁵⁵ 徳井(2017):「労働の質」指数は同年の「国勢調査」からデータを取り、都道府県別・産業別就業者の属性(性別・年齢階層・学歴・就業上の地位)構成を基に、属性間の相対賃金に生産性格差が比例するとして作成しました。例えば「労働の質」指数が2割高ければ、同じ労働時間の投入に対して2割高い効率単位の労働投入がなされているとみられます。

図 4-36 産業別労働生産性と資本装備率(青森県、2018年)



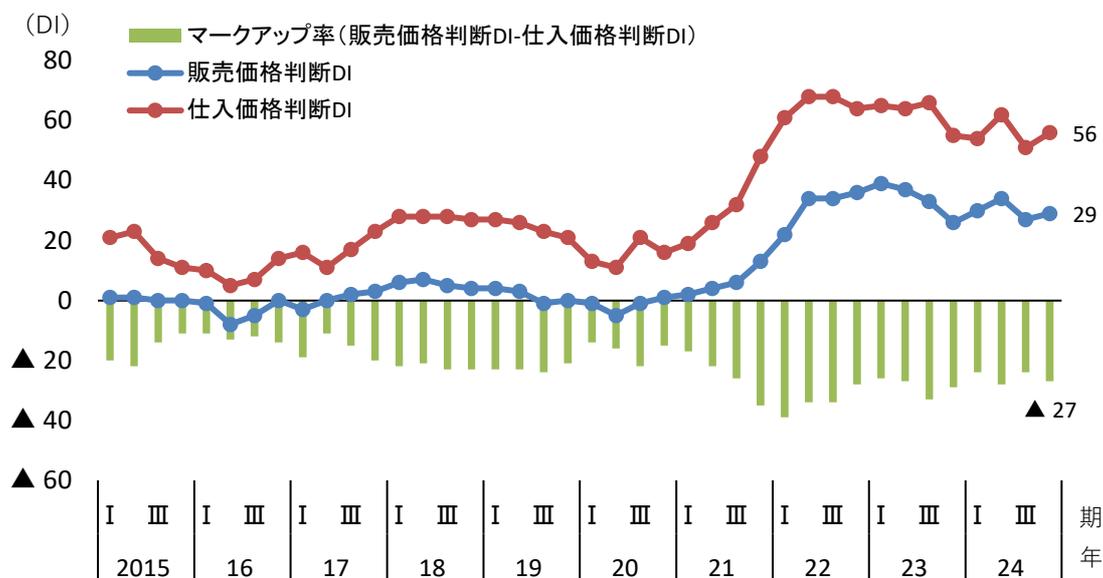
(備考)独立行政法人経済産業研究所(RIETI)「R-JIP データベース 2021」より作成。

○ 原油・原材料・仕入価格高騰や労務費(人件費)高騰分の価格転嫁

原油・原材料・仕入価格高騰や労務費(人件費)高騰分の価格転嫁の状況を把握するために、マークアップ率をみていきます。マークアップ率とは、企業が製品を1単位追加生産した場合にかかるコスト(限界費用)に対する销售价格の比率を示します。つまり、コスト増加をどれだけ販売価格に上乗せできているかを示すものです。日銀短観を使って销售价格判断D Iと仕入価格判断D Iとの差をマークアップ率として考えると、2022(令和4)年に最も大きくなり、2024(令和6)年ごろからこの差は徐々に縮まっています(図4-37)。

また、2024(令和6)年に実施した本県のアンケートでは、企業の35.7%が原油・原材料・仕入価格高騰に伴うコスト上昇分の50%以上を销售价格に反映できていると回答しています。しかし、労務費(人件費)の増加分については、50%以上を価格に反映できている企業は24.0%にとどまっています(図4-38、図4-39)。

図4-37 销售价格判断D I及び仕入価格判断D Iの推移



(備考) 日本銀行青森支店「県内企業短期経済観測調査」より作成。

図4-38 原油・原材料・仕入価格高騰に伴うコスト上昇分に対する価格転嫁

調査内容	前回	今回	比較(今回-前回)
全くできていない	22.00%	30.10%	+8.1ポイント
50%未満	41.80%	34.20%	▲7.6ポイント
50~100%未満	28.60%	30.10%	+1.5ポイント
100%	7.60%	5.60%	▲2.0ポイント

図4-39 労務費(人件費)の増加に伴うコスト上昇分に対する価格転嫁

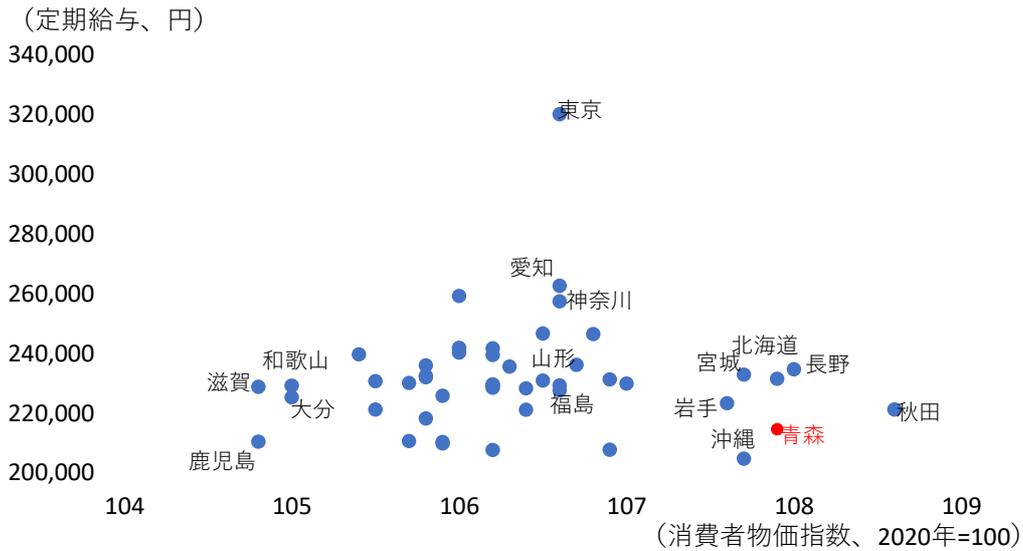
調査内容	前回	今回	比較(今回-前回)
全くできていない	43.60%	44.50%	+0.9ポイント
50%未満	35.20%	31.50%	▲3.7ポイント
50~100%未満	14.80%	19.10%	+4.3ポイント
100%	6.40%	4.90%	▲1.5ポイント

(備考) 県経済産業政策課資料より作成。

○ 定期給与と物価の関係

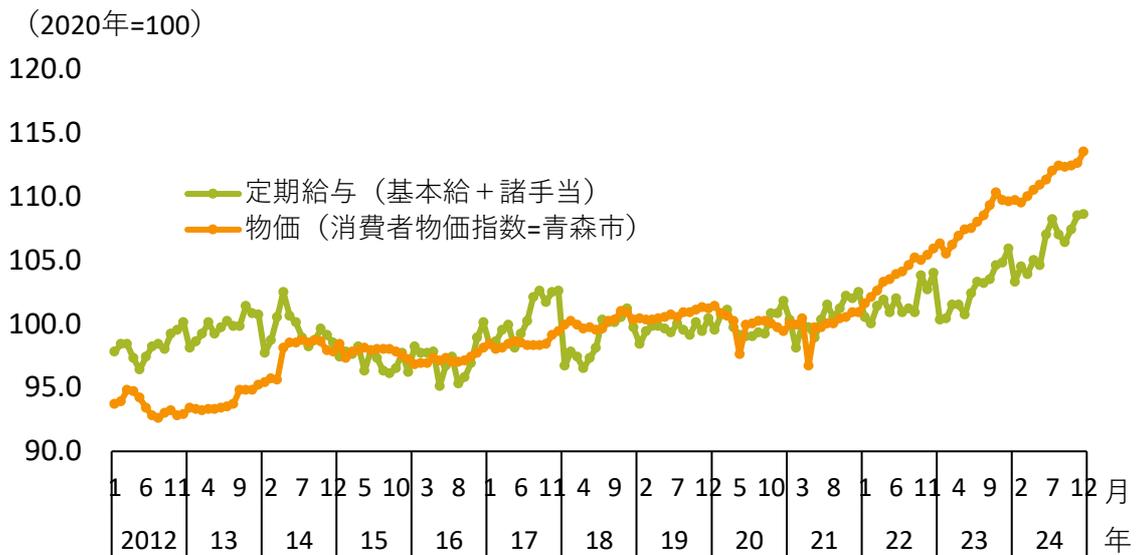
実質賃金は、定期給与÷消費者物価指数(持ち家の帰属家賃を除く総合)で求めることができます。これを分解し、縦軸に定期給与をとり、横軸に消費者物価指数(持ち家の帰属家賃を除く総合)をとり、各都道府県の状況を比較しました。本県は北海道、岩手県、宮城県、秋田県、長野県、沖縄県と同様に、物価が高く、定期給与が低い場所に位置しています(図4-40)。また、定期給与は増加しているものの、2022(令和4)年以降、その伸びは物価上昇(橙線)を下回っています(図4-41)。

図4-40 定期給与と消費者物価指数(47都道府県、2023年)



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

図4-41 定期給与と消費者物価指数の推移(青森県、青森市)



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

4-6 労働時間の減少と就業調整

○ 労働投入量の減少

労働力不足状態を把握するためには、就業者数だけでなく労働時間にも注目していく必要があります。労働投入量を計る指標として「マンアワー」があり、これは労働者数に労働時間(年間総実労働時間)を掛け合わせることで求めることができます。2012(平成 24)年を基準とした指数(2012年=100)でみていくと、パートタイムのマンアワーが増加していることがわかります。

また、2012(平成 24)年から 2023(令和 5)年までの労働者数及び労働時間の変化をみると、一般労働者及びパートタイム労働者共に、労働時間は減少している一方で、パートタイム労働者数は約 15,000 人増加しています(図 4-42、図 4-43)。

図 4-42 労働投入量の推移
(青森県、マンアワーベース、2012年-2023年)

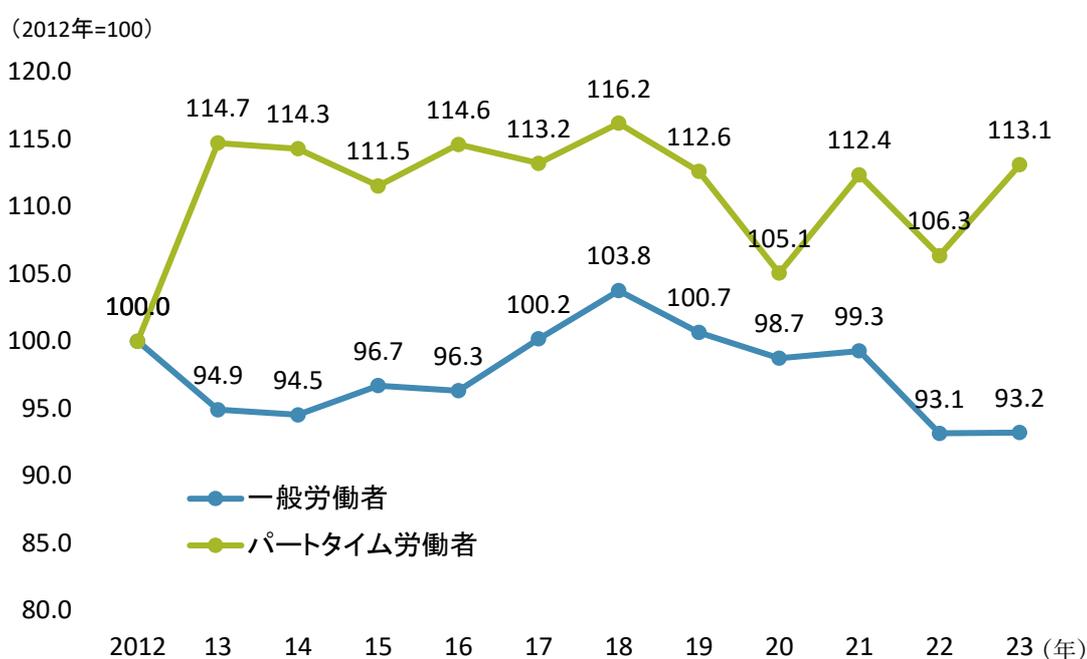


図 4-43 労働投入量(マンアワーベース)の比較

区分	項目	2012	2023	2012-2023の差
一般労働者	労働者数(人)	305,395	297,600	▲ 7,795
	総実労働時間(時間)	170.3	162.9	▲ 7.4
パートタイム労働者	労働者数(人)	92,670	108,383	▲ 15,713
	総実労働時間(時間)	103.6	100.2	▲ 3.4

(備考) 県統計分析課「毎月勤労統計調査地方調査」より作成。

○ 労働時間の変化

労働時間に関する調査項目には、次の3つの種類があります。

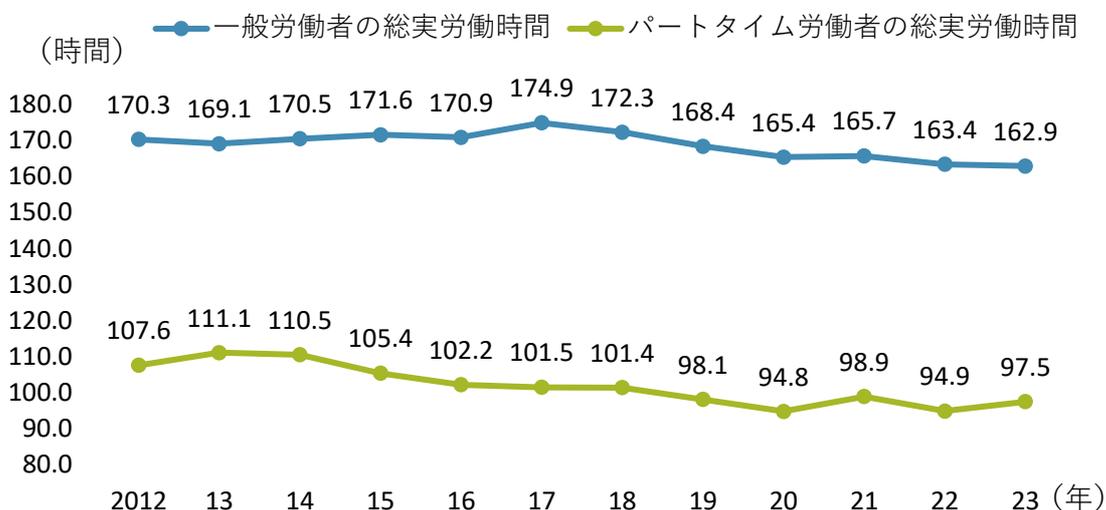
「総実労働時間」：「所定内労働時間」と「所定外労働時間」の合計

「所定内労働時間」：事業所の労働協約・就業規則であらかじめ就業すべきと定められた時間帯（所定労働時間）の範囲での実労働時間数

「所定外労働時間」：残業、休日出勤、早出等の実労働時間数

ここでは、2012(平成24)年以降の1人当たりの年間総実労働時間の推移をみていきます。一般労働者の年間総実労働時間は、2017(平成29)年に174.9時間でピークを迎えましたが、それ以降は減少傾向にあります。パートタイム労働者も、2013(平成25)年に111.1時間でピークを迎えた後、同様に減少傾向にあります(図4-44)。

図4-44 1人当たりの労働時間(年間総実労働時間)の推移(青森県)



(備考) 県統計分析課「毎月勤労統計調査地方調査」より作成。

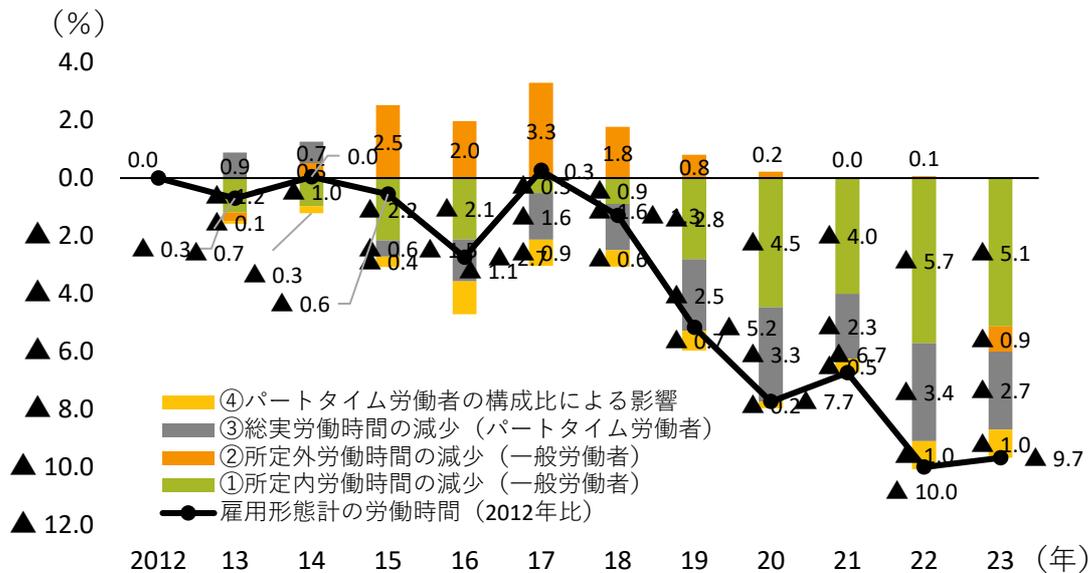
○ 労働時間の減少要因

では、なぜ労働時間は減少傾向にあるのでしょうか。2012(平成24)年から2023(令和5)年の間に年間の総実労働時間が減少した要因を以下の4つに分けて分析しました⁵⁶。

- ①「所定内労働時間の減少(一般労働者)」(緑色)
- ②「所定外労働時間の減少(一般労働者)」(橙色)
- ③「総実労働時間の減少(パート労働者)」(灰色)
- ④「パートタイム労働者の構成比による影響⁵⁷」(黄色)

これらの4つの要因のうち、最も大きな影響を与えたのは①所定内労働時間の減少(一般労働者)です。また、時間外労働の上限規制などを定めた「働き方改革関連法」が2019(平成31)年4月に施行された後は、所定外労働時間の影響がほとんどみられなくなりました。2023(令和5)年には、所定外労働時間の減少が総実労働時間の減少に対して▲0.9%ポイント押下げの影響を与えました(図4-45)。

図4-45 1人当たり総実労働時間減少の要因分解(青森県)



(備考) 県統計分析課「毎月勤労統計調査地方調査」より作成。

⁵⁶ 要因分解式は巻末式を参照のこと。

⁵⁷ パートタイム労働者の構成比を要因に含めた理由は、パートタイム労働者の労働時間は短いことから、これらの雇用形態が増えると全体の総労働時間が減少するためです。

○ 労働時間の減少と「年収の壁」

1人当たりの労働時間が減少する原因として、「年収の壁」があります。「年収の壁」とは、一定の年収額を超えると税金や社会保険料の負担が増えるため、それを避けるために労働者が意図的に年収と労働時間を抑えることです。「年収の壁」には主に以下の3種類があります(表4-46)。

「103万円の壁」：年収が103万円を超えると所得税の支払いが必要になります。そのため、多くの労働者は手取り収入を減らさないために年収を103万円以下に抑える傾向があります。

「106万円の壁」：大企業(一定規模以上の企業)で働く場合、年収が106万円を超えると健康保険や厚生年金保険に加入しなければなりません。その結果、社会保険料の支払いが発生し、手取り収入が減るため、年収を106万円以下に抑える傾向があります。

「130万円の壁」：年収が130万円を超えると、国民年金や国民健康保険の保険料を支払う必要があります。そのため、労働者は年収を130万円以下に抑える傾向があります。

表4-46 「年収の壁」に関わる税・社会保険制度まとめ(近藤・深井2023)

項目	年収上限	上限を超えた場合の負担増(年額)
住民課税対象	96-100万円	5,000-7,200円程度
所得税課税対象	103万円	限界税率が5%ポイント上がる (103万円を超えた分×5%の所得税が本人に係る)
配偶者特別控除満額控除	2017年以前105万円 2018年以降150万円	2万円×夫の所得にかかる税率(所得税率20%なら4000円+ 住民税10%で2000円=6,000円)
年金の第3号被保険者	130万円	国民年金保険料 約20万円
健康保険の扶養家族	130万円	国民年金保険料 約10万円(自治体によって異なる)

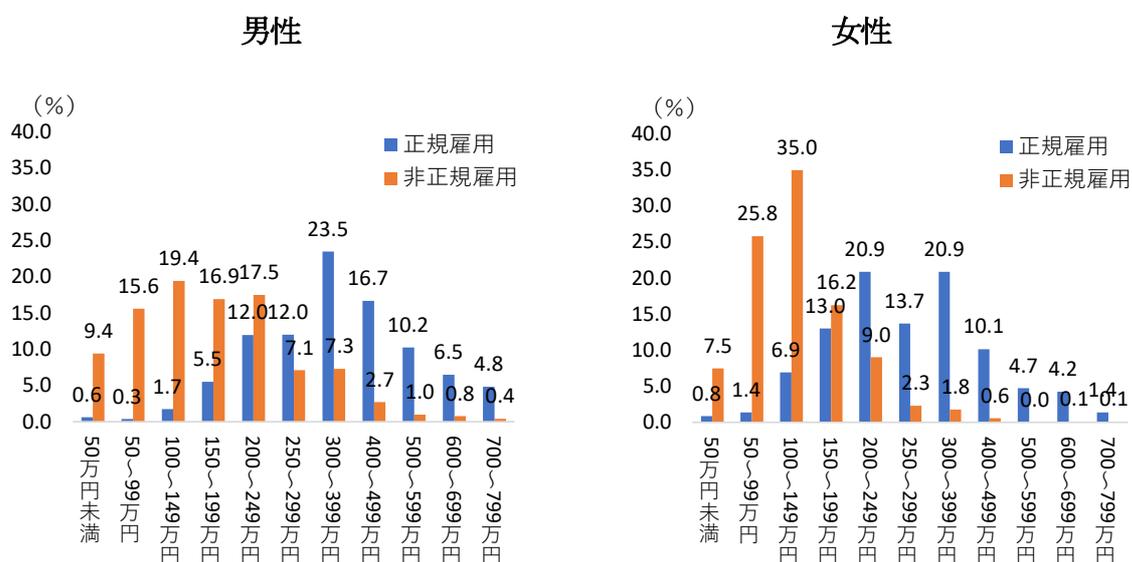
※パートタイム労働者の社会保険適用(いわゆる「106万円の壁」)については、実際には年収ではなく賃金の月額と週の所定労働時間によって決まるため表には含めていない。

加えて、近年の「年収の壁」に関する研究をいくつか紹介します。林(2024)の研究では、女性の非正規雇用者にとって、所得税がかかる103万円の壁が、社会保険料の負担が生じる130万円の壁と同程度に重要視されていることが指摘されています。また、配偶者特別控除が適用されない高所得者以外の納税者にも、制度上は存在しないはずの103万円の「年収の壁」が意識されていることが示されています。これは、女性パート労働者が諸制度を正確に理解していないことが原因だと示唆されています。また、近藤・深井(2023)は、自治体の税務データを利用して、結婚や出産などのライフイベントの前後で元々の年収が低かった女性ほど、結婚や出産をきっかけに年収を扶養の範囲内に抑える傾向があることを確認しました。また、出産後には子どもが成長するにつれて女性の労働供給が増える一方で、子どもが幼稚園から高校生までの間は「年収の壁」

を意識していることも確認されています。これらの研究から、「年収の壁」が女性の労働供給に影響していることがわかります。

次に、総務省「就業構造基本調査」を利用して、本県の男性と女性の雇用形態別の所得分布をみていきます。男性では、正規雇用者の多くが年収300万円から399万円に集中(23.5%)していますが、非正規雇用者は年収50万円から99万円、100万円から149万円、150万円から199万円、200万円から249万円に各10%台でばらつきがあります。一方、女性では、正規雇用者の年収が200万円から249万円及び300万円から399万円に20.9%と最も多く分布しているのに対し、非正規雇用者の年収は100万円から149万円が35.0%と最も多く分布しており、次いで50万円から99万円が25.8%に分布しています。これらからも、非正規雇用者の多くが「年収の壁」と言われる範囲に集中していることがわかります(図4-47)。

図4-47 雇用形態別所得分布



(備考)総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

○ 就業調整と女性の非正規雇用者の働き方

では、本県における女性の非正規職員が実際に就業調整(労働時間を意図的に減らすこと)をしているかどうかをみていきます。非正規雇用の女性を対象に、所得のカテゴリーごとに就業調整を行っている割合を計算すると、年収が50万円から99万円、101万円から149万円の所得層で30%以上の女性が就業調整を行っていることがわかりました(図4-48)。

最低賃金の引上げが続く中で、「年収の壁」と呼ばれる一定の収入を超えないようにする意識が働き、その結果、労働時間が抑えられ、労働力不足が加速する可能性があります。国の目標では最低賃金を全国平均で1,500円にすると掲げており、賃金が上がるとパートタイム労働者の労働時間は更に減少することが予想されますが、児玉・桃田(2024)が、最低賃金上昇が労働時間調整を抑制する効果は限定的であることを示唆しており「年収の壁」と労働時間の調整については今後も引き続き注視が必要です⁵⁸。

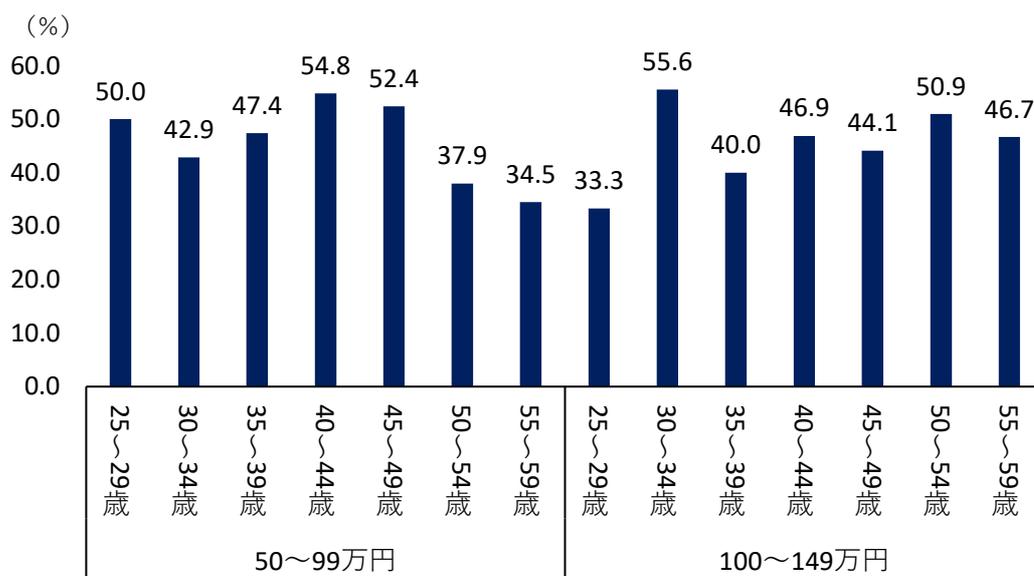
また、なぜ女性は労働時間を調整してまで、正規雇用より非正規雇用の雇用形態を選んでいるのでしょうか。その主な理由は、「家計の補助・学費等を得たいから」(47.4%)、「自分の都合のよい時間に働きたいから」(39.4%)、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(34.2%)となっています。このように、女性が家事、育児、介護などの役割を担った上で働かざるを得ない労働環境や社会環境が、女性が非正規雇用を選ぶ理由になっていると考えられます(図4-49)。

一方で、国は2023(令和5)年10月から「年収の壁・支援強化パッケージ」を展開し、2024(令和6)年10月以降には、税制関連法案において「年収の壁」に関する制度の見直しが進められ、所得税の課税最低限の引上げ等が示されるなど、今後もこれらに関する議論の動きを注視していく必要があるとともに、税制度の見直しが本県における女性の労働参加にどのような影響を与えるか、注視していく必要があります⁵⁹。

⁵⁸児玉・桃田(2024)では、税・社会保険の影響が強いと考えられる103万円及び130万円を含む年収階層とそれ以外の年収階層間の弾力性、税・社会保険制度の変更前後の弾力性に違いは見られなかったことから、労働者が労働時間を抑制する行動は、税・社会保険以外の理由もあることを示唆している。また、性別、婚姻状態別に分析を行い、税・社会保険による「年収の壁」をなくしたとしても、労働時間調整を抑制する効果は限定的であることを示唆している。

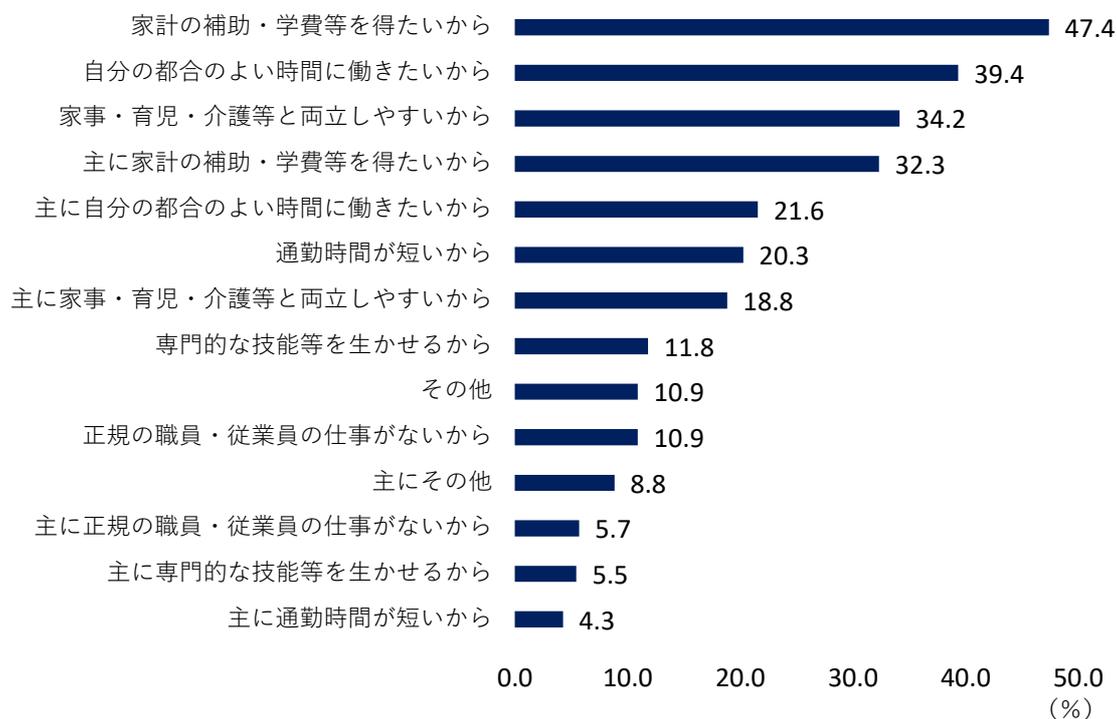
⁵⁹大和総研(2024)は、「103万円の壁」撤廃が、大学生の就業調整に影響しており、この壁の撤廃により、労働供給量は年間0.4-3.3億時間増加すると試算している。

図 4-48 就業調整を行っている女性・非正規労働者の割合(青森県)



(備考)総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

図 4-49 非正規の雇用形態を選んだ理由(配偶者あり、青森県)



(備考)総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

4-7 第4章所得向上・労働力不足についてのまとめ

【本県の労働市場と所得の動向】

【労働力不足と賃金の増加】

- ・ 人口減少により働く人の数が減少し、就業者数の減少に繋がっています。この状況は 2012(平成 24)年以降顕著で、特にコロナ禍の 2022(令和 4)年及び 2023(令和 5)年には企業が求人を出しても人財が集まりにくい状態となっています。
- ・ 結果として、労働需給が引き締まり、賃金が上昇しています。最低賃金も上昇しており、時間当たりの給与も増加傾向にあります。

【物価との関係】

- ・ 定期給与の伸びは物価の伸びを下回っており、実質的な所得向上には至っていません。
- ・ また、新規学卒者の基本給も上昇傾向にありますが、30 歳から 34 歳でようやく全国の大卒初任給水準に追いつく程度であり、全国と比べて低くなっています。

【労働生産性の向上】

- ・ 本県の労働生産性向上は主に就業者数の減少によるもので、付加価値の増加ではありません。この傾向は多くの産業でもみられますが、就業者数が減少している一方で、名目 GDP が維持又は増加している産業もあります。

【企業のコスト問題】

- ・ 県内企業は人件費(労務費)の増加によるコスト上昇を価格に転嫁できない状況が多いことを含んで価格転嫁が十分に進んでいないことから、賃金引上げのための原資確保が難しいとされています。

【労働力不足の原因】

- ・ 労働力不足の主な原因は、就業者数の減少に加え、「働き方改革関連法」による 1 人当たり労働時間の減少や、「年収の壁」による非正規で働く女性の就業調整などがあります。

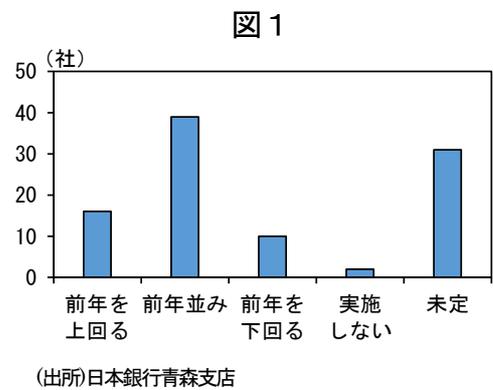
4 青森県における「賃金と物価の好循環」の持続性(県内企業の賃上げ・価格転嫁の状況)

日本銀行青森支店 支店長 益田 清和

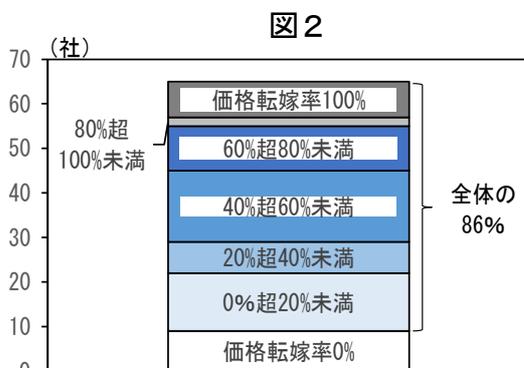
日本銀行は、昨年、マイナス金利を解除し、17年ぶりに政策金利を引き上げた。この政策変更は、「賃金と物価の好循環」が確認され、日本銀行が掲げる「物価安定の目標」が持続的・安定的に実現していくことが見通せる状況になったと判断したためであり、今後の金融政策運営においても、「賃金と物価の好循環」の強まりが着目される。

そのためには、すなわち、企業による「賃上げ」と「価格転嫁」の動向がポイントとなるわけだが、この点は、青森県経済が、その約6割を占める個人消費を中心に回復を続けていくうえでも重要な視点である。そこで、当店による調査に基づき、県内企業の賃上げと価格転嫁の状況を概観したい。

まず、2025年度の賃上げスタンスについて、日ごろの関係先の協力を得てヒアリング調査を行ったところ、昨年末時点では未定とする声が多い(約3割)点には留意を要するが、「前年を上回る」あるいは「前年並み」の賃上げを実施する予定との回答が相応にみられる(全体の5割強、未定の先を除けば約8割)など、賃上げのモメンタムは維持される見通しであることが分かった(図1)。また、賃上げの動機について伺うと、「人材の確保・係留」や「最低賃金上昇への対応」を掲げる先が多く、当地でも賃上げがビジネスの維持に欠かせない要素となりつつあることが浮き彫りになったほか、「販売価格引き上げ(価格転嫁)」によってその原資を確保する意向が強いことも併せて確認された。

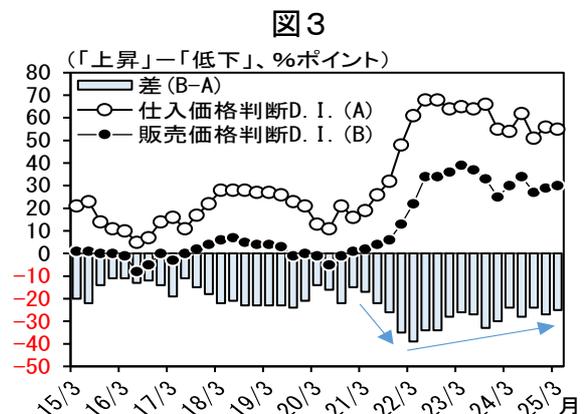


次に、価格転嫁の状況についてみると、今回の調査では、大半(9割弱)の先が、程度の差はあるものの、コスト上昇分の価格転嫁を進めている姿が窺われた(図2)。この点、四半期毎に実施している短観調査でみても、依然として販売価格判断DIより仕入価格判断DIの方が高い状況(販売価格より仕入価格の方が上昇しているとの回答が多い)ながら、そのギャップは緩やかな縮小傾向にある(図3)。これらを踏まえると、コスト上昇分の全てをカバーするのに十分とは勿論言えないものの、全体としては、徐々に価格転嫁が進展している様子が確認できる。



(注)コスト全体の上昇分に対する価格転嫁率ごとの回答社数(有効回答社数 65 社)。

(出所)日本銀行青森支店

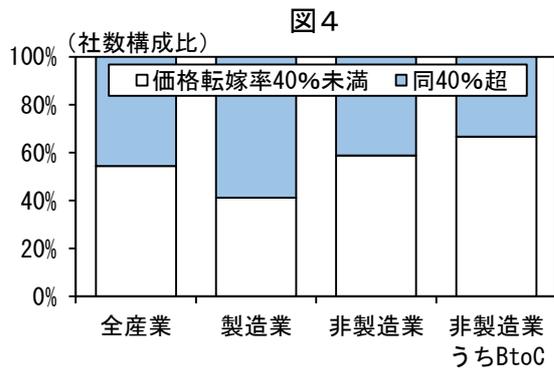


(注)1.25/3月は2024年12月調査の予測値。
2.仕入(販売)価格判断D.I.は、仕入(販売)価格が上昇したと回答した先の割合から低下したと回答した先の割合を引いた値。

(出所)日本銀行青森支店

こうしたなかで、今後も、県内企業の賃上げと価格転嫁の動きが継続し、「賃金と物価の好循環」が強まっていくことが期待されるわけだが、仔細にみると懸念すべき点もないわけではない。それは、製造業と非製造業を比較したときに、労働集約的な非製造業において、賃上げスタンスに各社バラツキが多いほか、労務費上昇分の価格転嫁も相対的に進んでいないとみられる点である(図4)。さらに、非製造業を取引関係別に分類してみると、小売など消費者に近い、いわゆるBtoC(Business to Consumer)業種で価格転嫁率がより低めとなっており、同時に賃上げスタンスにも弱さが窺われることが分かった(図4、5)。すなわち、BtoC業種では、自社製品からの客離れを懸念して価格転嫁に二の足を踏んでおり、その分賃上げスタンスも相対的に弱めとなっていることが推察される。

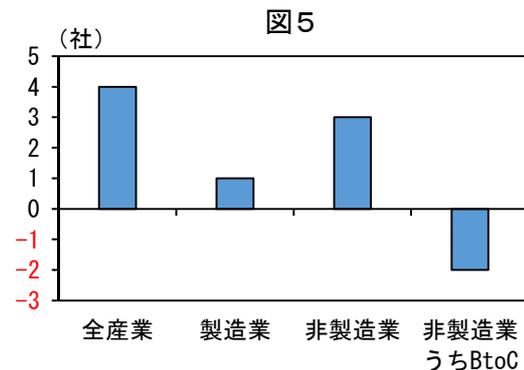
県内において「賃金と物価の好循環」が持続する確度を一段と高めていくためには、BtoC業種にだけ当てはまるものではないが、各企業による適正な価格転嫁、そして、中長期的には生産性の向上が重要で、消費者に認められるだけの価値ある商品・サービスの創出・提供に向けた工夫が欠かせない。日本銀行青森支店としても、こうした県内企業の取り組みの進展に期待し、引き続きフォローしていく。



(注)1.労務費上昇分に対する価格転嫁率ごとの回答社数構成比(有効回答社数68社<製造業17社、非製造業51社[うちBtoC24社]>)。

2.非製造業うちBtoCは、卸・小売業、対個人サービス業、宿泊・飲食サービス業。

(出所)日本銀行青森支店



(注)1.賃上げが「前年を上回る」先から「前年を下回る」および「実施しない」先の数を差し引いた社数。

2.非製造業うちBtoCは、卸・小売業、対個人サービス業、宿泊・飲食サービス業。

(出所)日本銀行青森支店

ここまで、一人でも多くの若者が、「ここで暮らしたい」と思える魅力ある青森県になっていくためには何が必要か、社会減、自然減、所得向上・労働力不足の3つのテーマを分析し、その特徴について明らかにしてきました。これら3つのテーマは、例えば、少子化と女性の社会減、社会減と所得など、互いに重なり合うところがあります。これまで分析してきた3つのテーマを横断して、少子化対策、若者の社会移動、女性活躍、所得向上について自治体、企業・団体等、県民がどんな考え方や意識をもって取り組む必要があるかについて以下で述べていきます。

5-1 「公共財」としての子ども、「公共投資」としての少子化対策

労働経済や社会保障を専門とするお茶の水女子大学の永瀬伸子教授は、『日本の女性のキャリア形成と実践』（2024年）において、経済理論と人口学の観点から少子化について整理し次のようにまとめています。「子どもは、かわいいと思うという『消費財』という性質だけでなく、現役世代が中高齢になった時に働き始める『投資財』という性質も持ちます。この二つの考え方を融合し、子どもを持つ喜びとしてモデル化しています。一方で、社会保障制度によって子どもは『公共財』の性質を持つようになり、自分自身で投資しなくても他人が育てた子どもの成果を無料で享受できる状態になっているため、結果として子どもへの投資が不足しています」。

出生数が減少し、合計特殊出生率が低下する中で、理想の子どもの数を3人以上と答えた世帯が51.2%、2人以上と答えた世帯が95.2%あることや希望出生率が2.07といった子どもを持つことへの県民の明るい希望が見えてきました。一方で、希望が叶っていないことから実際の子どもの数と理想の子どもの数には差があり、「食費、衣服費、こづかいなど、子どもを育てるのにお金がかかる」などはっきりとした理由があることがわかっています。また、未婚化が深刻である一方で、20代から30代の独身者の69.6%が結婚を希望しています。

こういった理想の子どもの数が叶うこと、また、結婚して子どもを持ちたいという希望が叶うことは、単なる個人の選択や喜びだけではありません。人口減少社会においては子どもを産み育てることが公共の利益にもつながるものといえます。個人の喜びとして始まる子育てが、やがて社会に対して還元されるのです。したがって、子育てについては社会全体で支援しなければなりません。そして、その支援は個人の思い込みや経験則に基づくのではなく、現状を踏まえたエビデンスに基づいて行う必要があります。

ただし、少子化対策を実行したからといって成果がすぐに現れるとは限りません。効果の発現までは時間がかかることが考えられます。そのため、子どもを「公共財」として捉え、女性の労働市場への再参入、結婚・妊娠・出産、子育てに関する一連の少子化対策は単なる福祉政策や経済対策にとどまらず、まちづくりや地域づくりといった様々な政策分野からなる「公共投資」として位置づける必要があります。「こども・子育て『青森モデル』」や「青森県教育施策の大綱」における「こどもまんなか青森」というビジョンの実現に向けた集中投資とすべきと考えます。

5-2 若者を惹きつけるしごとづくり(賃金水準向上や多様な職種づくり)

15歳から19歳の転出超過率は男女共に他都道府県と比較して高くなっており、高校卒業者の54.4%は大学等への進学、就職は23.5%と「進学志向」がみられることから、大学等卒の人財を受入れることのできる労働市場になっていなければいけません。しかし、給与所得水準は全国と比較して低いなど課題があります。「若者が出ていくのは仕方ない」「本人がそうしたいのなら止めることができない」というよりは地域産業・経済の課題だと考えられます。

「若者が、未来を自由に描き、実現できる社会」を実現するためには2つの条件が必要だと考えます。それは(1)大学等を卒業したのちに大卒分の賃金プレミアムが得られることであり、(2)職種による賃金プレミアムがあると仮定した場合にその職種が存在することです。これらの施策を通じて、一度県外に出ても県内に戻って活躍することができる環境を官民一体となって作っていく必要があります。

(1) 大学等を卒業したのちに大卒分の賃金プレミアムが得られること

通常、大学等への進学を考える際には、その費用も考慮されます。具体的には、高校を卒業してすぐに働いて得られる賃金と、大学等を卒業してから働いて得られる賃金を比較し、後者の方が高い場合に大学等への進学を選ぶことが考えられます。さらに、大学等への進学には多くの費用がかかります。そのため、奨学金を借りて学費を賄う大学生等が多いのが現状です。このような背景から、大学等卒業後に得られる賃金が少しでも高い企業に就職することは自然な選択です。

ここで、県内企業もその点を考慮し、大学等卒業者が納得できる賃金を設定しているかどうかを意識する必要があります。このままでは、人財が確保できず、結果として「労働力不足倒産」に繋がるリスクが高まることに注意が必要です。また、企業が大学等卒業者に見合った賃金を支払うことで、地域全体の経済も活性化します。高賃金の仕事が増えることで、優秀な人財が地域にとどまることになり、地元企業の競争力も向上します。これにより、地域全体が発展する好循環が生まれます。

これを実現するためには、まずは、企業が提供する賃金や福利厚生を見直していく必要があります。加えて、「あおり若者定着奨学金返還支援制度」を含めて、大学生等の奨学金負担を軽減するための施策の充実も引き続き必要です。これらの結果として、大学等卒業者の可処分所得を増やし、都市と地方の賃金格差を縮小し、大学等卒業者がその地域で働き続けることができれば、地域全体の経済が安定かつ発展し、企業と地域社会双方にとって最良の結果を生む道筋だといえるでしょう。

(2) 職種による賃金プレミアムがある場合にその職種が存在すること

就職活動においては、高校卒業者と大学等卒業者の間には明確な区別が存在します。それは、求人票に記載されている「学歴不問」、「高卒以上」、「大卒以上」といった学歴条件です。これにより、応募できる職種や選択肢が制限されることとなります。例えば、医師、歯科医師、薬剤師、獣医師といった職業は、大学で専門課程を修了した人だけが就くことができます。また、法曹や

大学教授などの職業も主に大学等卒業者が対象です。これらの職種に就くためには、大学での専門教育が必要です。

しかし、産業構造上、全ての大学等卒業者がこれらの職業に就けるわけではありません。現実には、多くの大学等卒業者が一般企業で働いています。それでも、大学等卒業者は特定の専門職に就きたいと考えることが多く、希望する職種がある程度の供給量がなければ、その地域で働くことを選びにくくなります。就職時には「せっかく大学・短大を出たのに」という意識を持つ人も多いでしょう。重要なのは、大学等卒業者に適した仕事がないのではなく、大学等卒業者が持つスキルや知識を活かして企業を更に発展させようという企業側の発想の転換です。李(2024)は、弘前大学の学部生の追跡調査データを基に、青森県では公務員の職だけが大学等卒業者の中心的な受け皿になっていると指摘しています。しかし、青森県庁を含め自治体の採用者数は限られており、その分を企業等が吸収しなければ、多くの大学等卒業者が県外に流出せざるを得ない状況です。「やりたい仕事が地元ではできない」と感じる若者が多くなっていくことが考えられます。

そのためには、大学等卒業者が希望する職種の供給を増やすことが重要です。例えば、地元企業が大学等卒業者向けの専門職を増やすために、研究開発や新規プロジェクトを立ち上げることが考えられます。また、地方自治体や企業が連携して、大学等卒業者向けの研修プログラムやインターンシップを提供することも効果的と考えられます。これにより、地元でのキャリア形成が可能となり、若者が地元に残る動機づけになります。また、オンラインでのリモートワークが拡大する現代においては、地方に住みながらも都市部の仕事に携わることができる環境を整えることも重要です。地元に住み続けながら希望する職種に就くことが可能になります。地元企業や自治体が連携してこれらの取組を進めることで、地元でのキャリア形成が可能になり、若者が地元に残ることが促進されると考えられます。

5-3 女性が心から望んだ働き方の実現

20歳から24歳の女性の県外転出率が▲7.44%と全国で最も高いこと、無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)、性別間の格差(ジェンダー・ギャップ)、家事・子育てが妻に偏っていること、女性の賃金プロファイルのフラット化や「年収の壁」等の非正規雇用の女性に関する社会経済的な課題も本稿で扱ってきました。

これらの分析を通して、賃金、雇用形態、働き方において無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)があってはならないと考えます。特に注意すべき点は、女性が家計を補助する役割だけにとどまるべきだという考え方です。夫が家計を支え、妻がパートで補助をするという家計のかたちではなく、正社員として働きたいと望んでいるかもしれません。しかし、家事や育児、親の介護などの時間的制約により、正社員として働くことが難しい状況にあり、やむを得ずパートタイムやアルバイトで働いている女性も少なくないのではないのでしょうか。時間的な制約のみならず社会的な制約により妻が「家計補助」役にならざるを得ず、扶養の範囲内で働かなければならないという状況にあると、県民の所得が向上せず、さらに、労働力不足にもつながります。

この問題は制度だけでなく、女性が働くことに対する社会的な負担が原因です。「年収の壁」制度の見直しが国で議論されていますが、それだけでは不十分です。まずは、地域社会と企業が丸となり、女性の働き方に対する偏見を取り除くことが必要です。具体的には、柔軟な労働時間や勤務制度を導入していくことが求められます。例えば、リモートワークやフレックスタイムの導入、育児休業の充実などが考えられます。これにより、子育てや介護をしながらも正社員として働くことができる環境が整備されます。また、職場における性別に関する偏見を取り除くための教育や研修も重要です。これにより、誰もが平等に働くことができ、能力を最大限に発揮できる職場環境が作られます。性別に関わらず、全ての労働者が働きやすい環境を整えることで、地域全体の労働力が向上し、経済的にも豊かになるでしょう。

育児休業制度の効果について分析した中山(2023)は、女性の就業促進と子育ての両立に向けた提言として「子どもが小さいうちは育児に専念し、子育てを楽しみたいという理由から仕事を辞めるという選択をとる人もまた、尊重されるべきである。結果としてどちらを選択するかは、個人に任されるべきであるが、社会は両者の選択肢を用意していく必要がある」と述べています。働き方、子育て、社会生活を含めて、様々な選択肢を用意できるよう、地域社会全体で取り組む姿勢が重要です。

このような取組を通じて、女性が正社員を含め心から望んだ働き方で働けることで、家計ひいては世帯所得の増加にもつながり、県民全体の所得向上にもつながります。地域社会全体で協力して、女性が働きやすい環境を作り出していくことが、より良い未来を築くために重要です。

5-4 構造的な所得向上環境の構築に向けて

本県の定期給与や募集賃金は上昇を続けていますが、物価の伸びを下回っていることなどから、更なる賃金上昇が求められます。若者の給与水準だけでなく、賃金プロファイルを整えていくためにも、従業員全体の給与に影響を与えることを考えると、かなりの賃金コストの負担を企業は覚悟しなければいけません。そのため、必要な賃上げの原資を賄っていく必要があります。これまで述べてきたように一人当たりの所得を上げるためには、労働生産性(県内総生産÷就業者数)を向上させていくことが不可欠であり、まず分子となる県内総生産(付加価値額の合計)を増やすことが重要です。短期的には、原油・原材料・仕入価格上昇分や労務費(人件費)の上昇分を製品やサービスの価格に反映させることで対応しなければなりません。具体的には、原油・原材料・仕入価格上昇分や労務費(人件費)が上がる→賃金に反映される→また原油・原材料・仕入価格上昇分や労務費(人件費)が上がるという循環が続くことになります。

しかし、これでは物価上昇と賃金上昇の本質的な解決にはなりません。所得を本質的に向上させるためには、新しい商品やサービスを生み出し、経済成長を実現することが必要です。このような商品やサービスを生み出すためには設備投資やアイデアを生み出す人への投資が不可欠です。これらの投資を行わない限り、所得向上は短期的な対策に過ぎず、10年後、20年後でも根本的な課題として残り続けるでしょう。例えば、企業が共同で研究開発を行うことやアイデアを生み出す力を持つ人財を育てるための教育や研修の充実も必要です。これにより、地域内の企業

が新しい製品やサービスを作り出しやすくなり、経済全体が活性化すると考えられます。

つまり、新しい製品やサービスの創出を通じて経済成長を図り、一人当たりの所得を高めるためには、設備投資や人材育成を重視し、地域企業同士及び官民が連携してイノベーションを推進することが必要なのです。これが、持続可能な経済成長と所得向上につながる道筋です。

5-5 最後に

地域を盛り上げる主役として、「よそ者、若者、馬鹿者」という言葉が使われます。確かに、地域外の視点による新しい発見や若者の新鮮な感覚が地域を変えるきっかけとなることはあります。しかし、我々はこれらの主体に対して過剰な期待を抱いているのではないのでしょうか。本当に地域を変えるべき主役は私たち県民であり、特に人口の多い団塊ジュニア世代を含む 40 代以上の世代です。この年齢層は企業や団体、地方自治体で、経営者を含め責任ある立場につく方も多く、この世代が大変革を起こさなければ、地域の未来は変わりません。これらの世代が「よそ者がやってくれる」「若者がやってくれる」「誰か熱心な人がやってくれる」という希望的観測や受け身の意識では「青森新時代」は訪れません。特に、本県をリードする 40 代以上の県民がこれまで培ってきた経験や直感を大切にしながらも、データやエビデンスに基づいた新しい知識や知見を積極的に取り入れることが重要です。

少子化対策、若者支援、女性の就労環境改善、所得向上・労働力不足対策など、多岐にわたる課題に対してデータ駆動型⁶⁰のアプローチを採用し、具体的な取組や施策を実施することが求められます。県では、EBPM(Evidence-Based Policy Making)を進めており、データに基づいた政策立案に力を入れています。この動きが市町村に広がっていくことや、データを活用した取組が民間企業にも広がっていくことを期待しています。

そして取組や施策を進めていくに当たっては、青森県の未来を担う子どもたちや若者たちにバトンを渡すための基盤を築いていくということを意識していく必要があります。このような県民意識の「AX～青森大変革～」の先には、「若者が、未来を自由に描き、実現できる社会」の実現への一歩を踏み出すための『「青森新時代」への架け橋』の橋畔(橋のたもと)がみえてくるでしょう。

⁶⁰ データ駆動型とは、データを元に次のアクションを決めたり、意思決定を行ったりすること。

<巻末式>

図 3-9 出生数の推移と要因分解(青森県)

○出生率の増減による影響

$$\sum_{i=15-19}^{45-49} \left(\text{出生率}_{it} - \text{出生率}_{it-5} \right) \times \text{女性人口比率}_{it} \times \text{女性人口}_t$$

○ 15-49 歳の年齢構成による影響

$$\sum_{i=15-19}^{45-49} \left(\text{女性人口比率}_{it} - \text{女性人口比率}_{it-5} \right) \times \text{出生率}_{it} \times \text{女性人口}_t$$

○ 女性人口規模による影響

$$\sum_{i=15-19}^{45-49} \left(\text{女性人口}_{it} - \text{女性人口}_{it-5} \right) \times \text{出生率}_{it} \times \text{女性人口比率}_{it}$$

※ i=5 歳ごと年齢階級、t=年。

図 3-16 及び図 3-18 実際の子どもの数と理想の子どもの数に差が生じる理由

$$y_i = \alpha + \hat{W}_i \beta + \gamma \text{dummy}_i + \epsilon_i$$

y : 理想の子どもと実際の子どもの差 dummy : 各選択項目の 2 値変数

\hat{W} : コントロール変数(性別、年齢) α : 定数項 ϵ : 残差

図 3-23 及び図 3-24 結婚に対する希望と年齢・年収の関係

$$y_i = \alpha + \beta_{X1} + \gamma_{X2} + \epsilon_i$$

y_i : 結婚に対する希望 β_{X1} : 年齢 γ_{X2} : 年収 ϵ_i : 残差

図 4-4 就業者数増減の要因分解

$$\Delta E = (-\Delta ur \times a \times N) + ((1 - ur) \times \Delta a \times N) + ((1 - ur) \times a \times \Delta N)$$

E : 就業者数、 N : 15 歳以上人口 a : 労働力率 ur : 完全失業率

図 4-15 定期給与増減の要因分解

$$\Delta w/w = (\Delta w_n ((1-r) + (1-r-\Delta r)))/(2/w) + (\Delta w_p (r + (r + \Delta r)/2))/w + ((\Delta r(w_p + (w_p + \Delta w_p)) - w_n - (w_n + \Delta w_n)))/(2/w)$$

w : 定期給与 w_n : 一般労働者の定期給与

w_p : パートタイム労働者の定期給与 r : パートタイム比率

図 4-24 パートタイム募集賃金及びパートタイム労働者の時間当たり給与の決定要因(47 都道府県、パネルデータ)

$$\log wage_{it} = a + \log minwage_{it} + \log jobratio_{it-1} + deflator_{it} + \epsilon_{it}$$

$wage$: パートタイム募集賃金及びパートタイム労働者の時間当たり給与

$minwage$: 地域別最低賃金 $jobratio$: 有効求人倍率(就業地別)

$deflator$: デフレーター ϵ : 残差 i : 都道府県 t : 時間

図 4-29 賃金上昇の要因分解

図 4-30 産業別賃金上昇の要因分解

$$\begin{aligned} \Delta (nominalwage/deflator)/empolyer \\ = \Delta ((nominalwage/employer)/NGDP)/labor \times \Delta NGDP/GDPdeflator \\ \times \Delta GDPdeflator/deflator \end{aligned}$$

$nominalwage$: 名目賃金 $NGDP$: 名目GDP $employer$: 雇用者数

$labor$: 就業者数 $deflator$: 家計最終消費支出デフレーター

$GDPdeflator$: デフレーター

図 4-31 労働生産性向上の要因分解

図 4-32 産業別労働生産性向上の要因分解

$$\Delta \log productivity = \Delta \log NGDP - \Delta \log GDPdeflator - \Delta \log labor$$

$productivity$: 労働生産性 $NGDP$: 名目GDP

$GDPdeflator$: デフレーター $labor$: 就業者数

図 4-33 労働コスト上昇の要因分解

図 4-34 産業別労働コスト上昇の要因分解

$$\Delta \log laborcost = \Delta \log \frac{compensation}{employer} - \Delta \log \frac{NGDP}{labor}$$

laborcost: 労働コスト *NGDP*: 名目GDP *compensation*: 雇用者報酬

employer: 雇用者数 *labor*: 就業者数

図 4-45 1人当たり総実労働時間減少の要因分解

$$\Delta P = (1 - r)\Delta Q + (1 - r)\Delta R + r\Delta S + (S - Q - R)\Delta r$$

P: 就業形態計の総実労働時間 *Q*: 一般労働者の所定内労働時間

R: 一般労働者の所定外労働時間 *S*: パートタイム労働者の総実労働時間

r: パートタイム労働者比率

<基本統計量>

図 3-16 実際の子どもの数と理想の子どもの数に差が生じる要因

変数	観測値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
理想と実際の差	582	0.55	0.67	0	4
性別 (1:女性 0:男性)	581	0.74	0.44	0	1
年齢					
1:20歳未満 2:20-24歳 3:25-29歳 4:30-34歳 5:35-39歳	582	5.79	1.37	2	8
6:40-44歳 7:45-49歳 8:50歳以上					
1. 高年齢になってから生むのはいやだから	582	0.12	0.32	0	1
2. 子どもの教育にお金がかかるから	582	0.22	0.41	0	1
3. 食費、衣服費、こづかいなど、子どもを育てるのにお金がかかるから	582	0.18	0.38	0	1
4. 子育ての心理的、肉体的負担が重いから	582	0.12	0.33	0	1
5. 家が狭いから	582	0.02	0.14	0	1
6. 自分(パートナー)の仕事に差し支えるから	582	0.03	0.16	0	1
7. 自分達の趣味やレジャーと両立しないから	582	0.00	0.04	0	1
8. 一番末の子が自分(パートナー)の定年退職までに成人してほしいから	582	0.01	0.11	0	1
9. 前回の妊娠・出産が大変だったから	582	0.07	0.26	0	1
10. 家庭の収入が減っているから	582	0.05	0.21	0	1
11. 親や家族の介護で忙しいから	582	0.00	0.06	0	1

図 3-18 実際の子どもの数と理想の子どもの数に差が生じる要因

変数	観測値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
理想と実際のこどもの差	98	0.71	0.64	0	2
1. 仕事と治療の両立	98	0.49	0.50	0	1
2. 金銭的負担	98	0.55	0.50	0	1
3. 職場の理解が不十分	98	0.08	0.28	0	1
4. 友人や家族の理解が不十分	98	0.02	0.14	0	1
5. 治療中の心理的負担	98	0.60	0.49	0	1
6. 治療中の身体的負担	98	0.20	0.41	0	1
7. 治療できる医療機関が少ない	98	0.19	0.40	0	1
8. 相談相手がいない	98	0.02	0.14	0	1
9. 治療内容や医療機関に関する情報が少ない	98	0.08	0.28	0	1
10. 治療開始が遅れ、治療期間や回数が制限された	98	0.03	0.17	0	1

図 3-23 結婚に対する希望と年齢・年収の関係(男性)

図 3-23 結婚に対する希望と年齢・年収の関係(女性)

図 3-29 結婚に対する希望と結婚マッチングシステムの利用の有無

変数	観測値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
結婚に対する希望					
1:なるべく早めに結婚したい 2:適当な時期がきたら結婚したい					
3:理想の人に会おうまでは結婚しない(出会わなければ生涯独身でよい)	579	3.01	1.69	1	6
4:結婚するつもりはない 5:結婚はせずにパートナーとして暮らしたい					
6:特に考えていない					
所得					
1:100万円未満 2:100万円～200万円未満					
3:200万円～300万円未満 4:300万円～500万円未満	579	2.78	1.23	1	7
5:500万円～700万円未満 6:700万円～1000万円未満 7:1000万円以上					
結婚マッチングシステムの利用の有無					
(1:利用している 0:利用していない)	579	0.34	0.47	0	1
居住地 (1:市部 0:町村部)	579	0.77	0.42	0	1
親との同居 (1:同居している 0:一人暮らし)	579	0.58	0.49	0	1
性別 (1:男性 0:女性)	574	0.40	0.49	0	1
年齢 (1:20-24歳 2:25-29歳 3:30-34歳 4:35-39歳)	579	2.34	1.07	1	4

図 4-24 パートタイム募集賃金及びパートタイム労働者の時間当たり給与の決定要因(47 都道府県、パネルデータ)

変数	観測値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
パートタイム労働者の募集賃金（指数）	329	106	4	100	118
パートタイム労働者の時間当たり給与（円）	329	1,174	153	916	1,820
有効求人倍率（1期ラグ）	329	1	0	1	2
最低賃金	329	859	75	737	1,113
デフレーター	329	101	2	97	108
年	329	2020	2	2017	2023
都道府県	329	24	14	1	47

<参考文献>

- 青森県子どもと子育て及び結婚に関する調査のための検討委員会・青森県「子どもと子育て及び結婚に関する調査結果報告書」, 2024年3月
- 天野 馨南子「【少子化社会データ詳説】日本の未婚化を正しく解釈するー若者の希望と違った応援議論はなぜおこるのか」, <https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=76059?site=nli>, 2023年9月
- 石黒格・李永俊・杉浦裕晃・山口恵子『「東京」に出る若者たちー仕事・社会関係・地域間格差』, ミネルヴァ書房, 2012年9月
- 李永俊「個人属性別に見た進路選択行動」, 『令和5年大学生の地元意識と就業に関する意識調査報告書』, p7-p20, 弘前大学人文社会科学部, 2024年3月
- 李永俊「地域間移動の決定要因について」, 『令和5年大学生の地元意識と就業に関する意識調査報告書』, p31-p50, 弘前大学人文社会科学部, 2024年3月
- 李永俊・杉浦裕晃「地方回帰の決定要因とその促進策ー青森県弘前市の事例からー」, フィナンシャルレビュー (131) 124-143, 2017年6月
- 大久保友博・城戸陽介・吹田昂太郎・高富康介・幅俊介・福永一郎・古川角歩・法眼義彦「わが国の賃金動向に関する論点整理」, 日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, NO. 23-J-1, 2023年2月
- 大橋弘『EBPMの経済学:エビデンスを重視した政策立案』, 東京大学出版会, 2020年2月
- 鎌田健司・小池司朗・菅桂太・山内昌和「都道府県別にみた人口増加率の要因分解:1950-2020年(2)期間別分解と年齢別人口の分析結果」, 『人口問題研究』第79巻第4号, 2023年12月
- 川口大司『労働経済学 理論と実証をつなぐ』, 有斐閣, 2017年12月
- 川口大司編『日本の労働市場ー経済学者の視点』, 有斐閣, 2017年11月
- 玄田有史編「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, 2017年4月
- 小池司朗「新型コロナウイルス感染拡大に伴う国内人口移動傾向変化の人口学的分析」, 『人口問題研究』, 第78巻4号, 2022年12月
- 厚生労働省『令和6年版労働経済の分析』, 2024年9月
- 児玉直美・桃田翔平「最低賃金上昇は労働時間を抑制するか?」, 日本労働研究雑誌, No. 771, 2024年10月
- 近藤絢子、深井太洋「市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析」, RIETI Discussion Paper Series 23-J-049, 2023年11月
- 人口戦略会議編著『地方消滅2-加速する少子化と新たな人口ビジョン』, 中公新書, 2024年11月
- 大和総研「学生の「103万円の壁」撤廃による就業調整解消は実現可能で経済効果も大きい」, 大和総研レポート, 2024年11月
- 徳井 丞次『日本の地域別生産性と格差 R-JIP データベースによる産業別分析』, 東京大学出版会, 2018年9月
- 徳井 丞次「生産性向上に何が必要か「労働の質」、地域間格差生む」, RIETI <https://www.rieti.go.jp/jp/papers/contribution/tokui-joji/01.html>, 2017年9月

内閣府『令和5年度年次経済財政報告』, 2023年8月

内閣府『地域の経済 2015—経済好循環の地域経済への波及とばらつく景況感—』, 2016年1月

内閣府『地域の経済 2018』, 2018年11月

内閣府『地域課題分析レポート～地域における賃金・物価の好循環の検証～[2024年春号]』, 2024年6月

内閣府『地域課題分析レポート～ポストコロナ禍の若者の地域選択と人口移動～[2024年秋号]』, 2024年12月

内閣府「地域における労働力不足問題」, マンスリートピックス, 2023年6月

内閣府「我が国の賃金上昇: 1990年代以降の動向」, マンスリートピックス, 2023年4月

林正義『税制と経済学—その言説に根拠はあるのか』, 中央経済社, 2024年8月

永瀬伸子『日本の女性のキャリア形成と家族 雇用慣行・賃金格差・出産子育て』, 勁草書房, 2024年8月

中山真緒「育児休業制度の効果はどこにみえるのか—働き方、賃金と夫婦の家事・育児分担の変化」, 『日本女性のライフコース 平成・令和初期の「変化」と「不変」』, p143-p171, 慶應義塾大学出版, 2023年10月

花田真一「関東進出者の卒業時点の状況について」, 『令和5年大学生の地元意識と就業に関する意識調査報告書』, p31-p50, 弘前大学人文社会科学部, 2024年3月

増田寛也編著『地方消滅 東京一極集中が招く人口急減』, 中公新書, 2014年8月

宮川務『生産性とは何か』, ちくま新書, 2018年11月

八木智之・古川角歩・中島上智「わが国の生産動向—近年の事実整理とポストコロナに向けた展望—」, 日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, NO. 22-J-3, 2022年2月

株式会社LIFULL「地方創生のファクターX 47都道府県の寛容と幸福、人口移動に関する調査」, https://www.homes.co.jp/search/assets/doc/default/edit/souken/PDF2021/author/homes_factorX-2_1_research1.pdf, 2021年9月

SBI新生銀行エコノミックコメンタリー MRFRD-2024-037, https://www.sbishinseibank.co.jp/institutional/markets_info/pdf/MRFRD-2024-037_Economic_Commentary.pdf, 2024年