

白書の注目点②：人手不足と生産性

●企業の人手不足感は四半世紀ぶりの水準

◇生産年齢人口が減少する中で、景気回復による業務の拡大もあり、企業の人手不足感は、日銀短観調査によると、1990年代前半以来の四半世紀ぶりの高い水準になっています（右ページ図1）。内閣府「企業意識調査」で詳しくみると、若年層への人材ニーズ、や専門・技術職での人手不足感が特に高くなっています。

◇企業の人手不足感がどのような要因に影響を受けるかについて分析すると、売上高上昇率が高い企業ほど人手不足感が高く、業務量の拡大が影響しているほか、離職率が高い企業も人手不足感が高くなっています（図2）。他方で、賃金水準が高い企業では人手不足感が低い傾向がみられます。こうしたことを踏まえると、人手不足感の緩和に向けて、生産性を高め、従業員の賃金の引上げなど処遇改善や離職率を低下させるような職場環境の改善が重要だと考えられます。

●人手不足感の高い企業は労働生産性が低く、投資が不十分

◇生産年齢人口が減少する中で、希少な人材を有効に活用し、労働者一人当たりが一定期間に生み出す付加価値、つまり労働生産性を高めていくことは重要な課題です。

◇企業レベルのデータを用いて、労働生産性と企業の人手不足感の関係を推計すると、人員が適正である企業に比べて、人手不足感がある企業は労働生産性が1割から2割低くなっています（図3）。その背景について詳しくみるために、従業員一人当たりの生産設備等の量を示す資本装備率と企業の人手不足感の関係を推計すると、人手不足感のある企業では、人員が適正である企業と比べて、資本装備率が低くなっており、人手不足感がある企業では設備投資が十分でないために労働生産性の水準が低くなっていると考えられます（図3）。

●省力化投資や人材育成は労働生産性を高め、人手不足の緩和に寄与する

◇人手不足への対応として、人材確保のみならず、人が行う作業を機械で自動化するような省力化投資や人材育成を行うことによって労働生産性を高めることが重要です。

◇Society 5.0に向けた新技術が徐々に企業にも導入されていますが、その一例として、AIを用いてデータ入力・分析を自動で行うRPA（ロボティクス・プロセス・オートメーション）が労働生産性に与える効果を推計すると、RPAを導入した企業では高い労働生産性上昇効果がみられています（図4）。また、その他のIT関連ソフト等への投資もRPAほどではありませんが、労働生産性上昇効果がみられます。

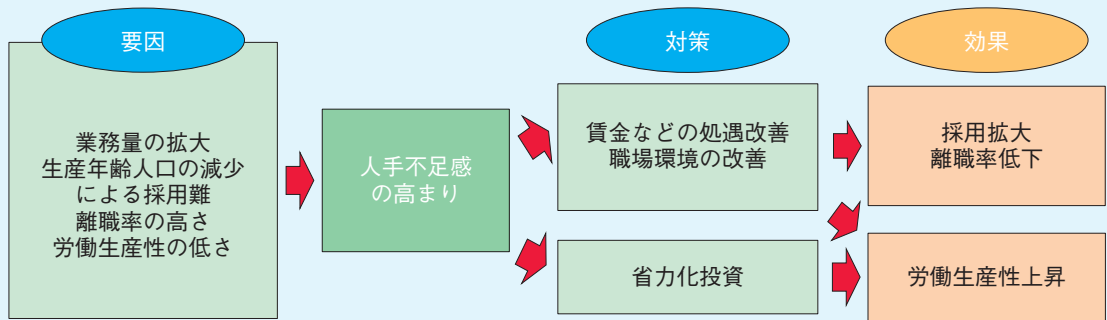


図1 人手不足感

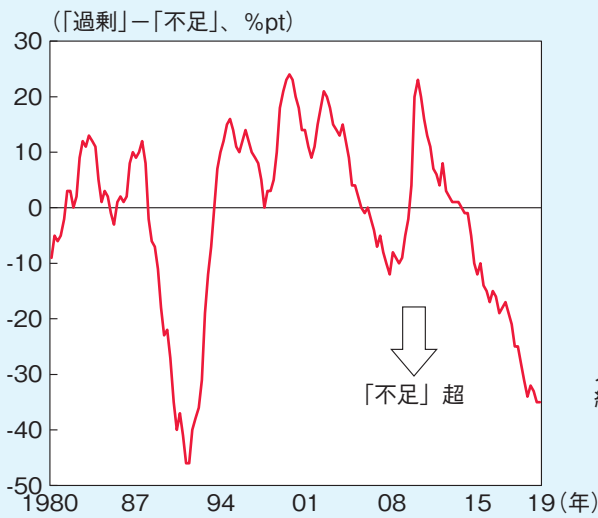


図2 人手不足の要因

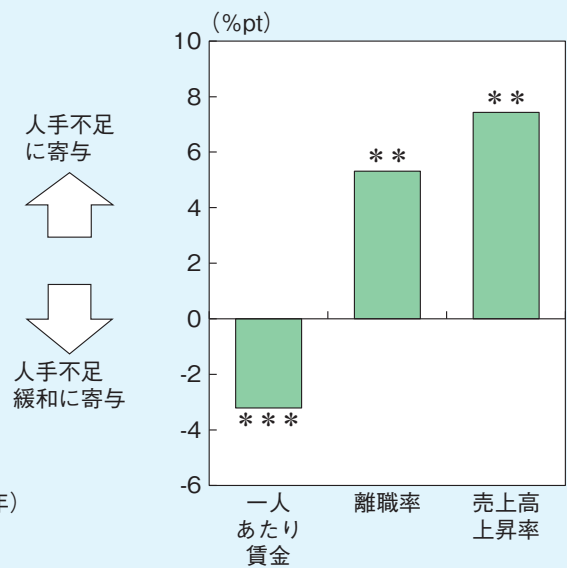


図3 人手不足感ごとの企業の労働生産性及び資本装備率の水準

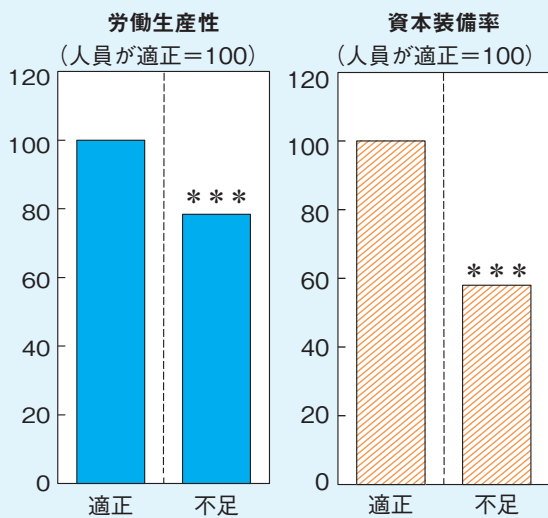
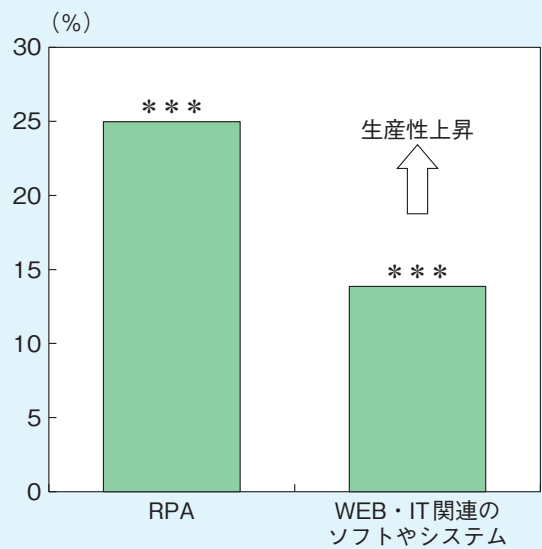


図4 省力化投資の労働生産性への影響



(備考) 図1：第1-3-1図より作成。
 図2：第1-3-4図より作成。
 図3：第1-3-7図より作成。
 図4：第1-3-8図より作成。