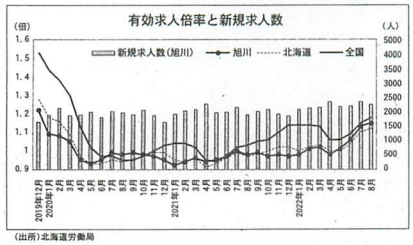
日銀事務所長の
# あさひかわ経済あれこれ No.31

## 労働市場の課題解決に向けた労働生産性向上の必要性

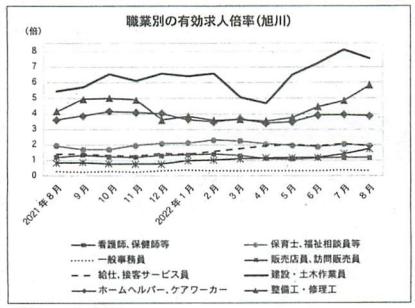
日銀旭川事務所では、毎月、道北地域の金融経済情勢について調査し、その結果を公表しています。10月初めに公表した「金融経済概況」では、雇用についての判断を「弱めの動きがみられている」から「一部に弱めの動きがみられるものの、緩やかに改善しつつある」と少し上方修正しました。上方修正は、2017年12月以来、4年9カ月振りです。2020年以降のコロナ禍では、求人数の減少や企業の従業員削減の動きなどを踏まえて、これまで2回ほど下方修正していました。

今回の上方修正は、全体として、労働需給が改善してきていることを踏まえたものです。旭川の有効求人倍率は、2022月8月は1・15倍と、ほぼコロナ前の水準にまで回復しました。同月の新規求人数も2500人を上回り、こちらもほぼ同様の動きです。求職者数は、比較的落ち着いている一方で、求人数は、行動制限が解除され、経済活動が緩やかに上向く中で、増えてきています。

もっとも、だからと言って、喜んではいられません。引き続き課題もみられます。一つは、業種間のミスマッチです。旭川の職業別の有効求人倍率をみると、建設・土木作業員、整備工・修理工、ホームヘルパー・ケアワーカーといった、もともと人手不足感の強い職業の倍率は高水準で、最近でも上昇がみられます。保育士・福祉相談員等、販売店員・訪問販売員、看護師・保健師等でも倍率が1倍を超えており、人手不足が慢性化しています。他方、一般事務員は、求人数はそれなりにありますが、求職者数がそれを大きく上回っており、倍率が群を抜いて低い状態が続いています。このように、労働市場は、全体としては改善しつつも、業種間のミスマッチについては依然として改善がみられていません。

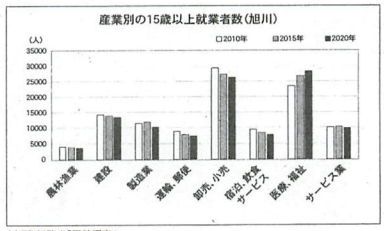


（出所）北海道労働局



（出所）ハローワーク旭川

課題のもう一つは、実質賃金の減少です。旭川に限定した統計はありませんので、政府の毎月勤労統計や労働力調査を使って、北海道の名目ベースの雇用者所得（雇用者数に名目賃金を乗じたもの）を試算してみると、最近は概ね前年を上回っていますが、その幅は0～3％程度と僅かです。物価上昇を加味した実質ベースの雇用者所得では、前年を下回っている可能性が高いとみられます。



（出所）総務省「国勢調査」

ここで、旭川の業種別の就業者数をみてみましょう。5年ごとに実施される国勢調査では、国民の就業状態についても調査しており、その結果は就業状態等基本集計結果として公表されています。これによれば、旭川では最近の10年間でほとんどの業種で就業者数が減少し、全体でも減少しています。唯一、就業者数が増えているのが医療・福祉の分野です。旭川では高齢者の増加に伴う医療・介護ニーズの一段の高まりが、地域の有力な産業である医療・福祉分野での就業者数の増加につながっていると考えられます。

15～64歳の生産年齢人口の減少等により、今後も就業者数は減少が見込まれます。そうした中では、業種間のミスマッチを解消するための労働者の移動を促す労働者支援の体制・仕組みの整備や、1人当たりの労働生産性を高め、少ない人数でも業務が回る組織作りに取り組むことが必要です。加えて、人手不足感の強い企業が労働生産性の向上を踏まえて賃金を引き上げれば、自社の雇用増のほか、業種間のミスマッチ解消の効果も期待できます。

労働生産性を高める方法としては、自動化・省力化を目的とした設備投資のほか、ICTの活用や業務プロセスの見直しによる広い意味での技術革新が考えられます。技術革新というと大げさに聞こえますが、会議のやり方を変えるとか、やらなくてもいいことをやめるといったことでも労働生産性は向上します。

すべてを一気に変えることができれば理想ですが、ハードルが高いのも事実です。できることから始めてみる、まずはそのための一歩を踏み出すことが大切であると思います。

**（毎月第四週に掲載します）**

**【大賀健司（おおが・けんじ）】** 一九六五年神奈川県生まれ。青山学院大学法学部卒。業務局企画役、青森支店次長、政策委員会室企画役、静岡支店次長を経て二〇二〇年に旭川事務所長に就任。