



人手不足解消の処方箋

ヒアリングのため企業経営者を訪問すると、必ず人手不足の話になる。昨年 12 月の日銀企業短期経済観測調査（短観）でも、県内企業の人手不足感は既往ピークとほぼ同水準であった。その主因はコロナ禍からの景気回復であるが、思い返してみるとコロナ禍前にも人手不足は発生していた。

人口推計によれば、沖縄では 2020～25 年の間に 15～64 歳未満の人口が減少に転じる見込みだ。コロナ禍を経て、企業経営者は改めて人手不足の問題に直面している。人手不足の解消のためには、基本的には人を増やすか、人手をかけずに効率化するしかない。省人化のための設備投資や IT 投資、一人が複数業務をこなすマルチタスク化などは後者に含まれる。また、多様で働きやすい職場づくりを進めるなどして、求人と求職のミスマッチを解消させることも重要だろう。

先日、ある企業を訪問した。その企業は、本土復帰後に創業し、県内では数社しか持っていない特殊な技術を強みとして、業容を拡大させてきた中小企業である。新卒採用は厳しくなっているが、社員の口コミで有能な若手中途採用者を増やせているとのこと。

この間、社長は給与アップだけでなく、業界慣行を破って週休 2 日にしたほか、残業を減らし、定時退社を促している。障がい者雇用にも積極的だ。こうした中、同社では今期過去最高益を見込んでいる。社員の多様な働き方を尊重しつつ、処遇の向上を図り、同時に生産性も向上させている好事例だろう。

沖縄の人口動態を見る限り、好況期の人手不足は当面解消されそうもない。この間、若年層の就業意識は変化している。給与や休暇などの処遇面の要求水準が高まっているほか、社員貢献や知識・スキルの習得といった自己の成長を重視する傾向にあると聞く。

先ほどの中小企業の社長は、若者から選ばれない企業は今後生き残れないと言う。人手不足解消に向けた処方箋は企業ごとに異なるだろうが、社長の言葉からは人手不足に対する危機感とその対応への覚悟がうかがわれた。

（2024 年 2 月 18 日掲載）日本銀行那覇支店長 小島 亮太

<https://www.okinawatimes.co.jp/category/FromTheOfficeWindow>

<沖縄タイムスのホームページへリンクします。>