

日銀事務所長の あさひかわ経済 あれこれ No.37

人手不足を成長・発展の契機に

で、まだまだ喜べる状況ではありません。

ただ、当事務所が毎月公表している金融経済概況では、道北地域の景気の基調判断を「緩やかに持ち直している」として

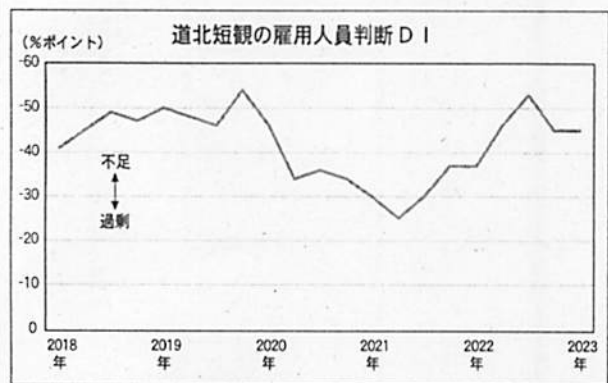
いますので、それを裏付ける結果にはなりません。

先日、日銀旭川事務所では、道北地域の企業短期経済観測調査(短観)の3月調査結果を公表しました。短観は四半期ごとの調査で、3月調査は2月末から3月末にかけて行ったものです。今回、企業の景況感を表す業況判断DIは、非製造業を中心に12と、3期振りに改善しました。改善といってもDIの水準は低く、製造業は悪化したの

今回の短観で改めて浮き彫りになったのは、道北企業の根強い人手不足です。雇用人員判断DIは、不足超の一45と、前回から横這いでした。コロナ禍の移動制限で外出・旅行需要が落ち込み、一時は不足超幅が一25まで縮小しましたが、需要の回復とともに、再び人手不足感が強まり、現在は

ほぼコロナ前の水準に戻っています。

特に不足感の強い業種は、飲食・宿泊、運輸、建設といったところです。前者はコロナ禍で減少し



(出所)日本銀行旭川事務所

た働き手が需要回復期でもなかなか戻ってきません。大規模宴会の受付制限やホテル客室の稼働抑制のほか、路線バスの休日ダイヤでの運行などが引き続きみられています。労働力人口が増えれば、人手不足は解消に向かいますが、それは難しい状況です。これまでは15〜64歳の生産年齢人口の減少を、女性や高齢者の労働力率の上昇が補ってき

し、その余地は小さくなっています。かつては道北地域でも30〜40歳の女性の労働力率が大きく落ち込む、いわゆるM字カーブがみられました。最近では育児休業制度の整備・拡充等

もあって、随分解消されています。また、今後は多くの高齢者の労働市場からの退出が見込まれます。戦後のベビーブームで誕生したボリュームゾーンの団塊世代の人たちが2025年には全員後期高齢者になるからです。

外国労働者については、ようやく政府が働き手の確保を目標に掲げて、技能実習制度にかわる新たな制度の検討に乗り出しました。もっとも、制度開始に数年はかかるでしょうし、そもそも日本の賃金水準は他の先進国と比べて低いうえに円安傾向もあり、彼らにとって魅力的な労働市場とは言えなくなっています。こうした状況で働き手を確保するには賃上げや処遇の改善が必要不可欠です。併せて、省人化・合理化、ICT化のための設備投資や従業員のリスキリング・能力開発に取り組むことも重要です。これらの施策の実施には、当然にお金がかかります。(毎月第四週に掲載します)

ます。企業には、従業員一人ひとりの労働生産性を高め、稼ぐ力を強くすることが求められます。人口減少局面でも経済成長は可能です。これは、わが国や海外の事例をみても言えることです。難しい状況の中で、これまでに以上に知恵と工夫が求められています。道北企業の人手不足解決に向けた様々な対応が、地域経済の停滞感を打ち破り、中長期的な成長・発展に繋がっていくことを切に願います。



【大賀健司(おかげけんじ)】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。