

# 日銀事務所長のあさひかわ経済ウオッチ

皆さま、はじめまして。7月に日本銀行旭川事務所長として赴任しました。これから月1回、本欄でお目にかかることになりませんが、どうぞよろしくお願いします。

当地で暮らすようになってから、都市と自然の「いいとこ取り」をしたよ  
うな旭川市内の散策は週末の楽しみの一つとなり

## 人手不足が促す企業の取り組み

ました。感染症の5類移行後ということもあって、この間、スーツケースを手にしたほか、市内在住の方々も外食やショッピングなど思い思いに楽しんでる様子を拝見しました。実際統計をみると、当地への旅行者数は、国内客、インバウンド客ともに前年を上回っており、着実に持ち直しています。また、V-R-E-S-A(内閣官房等が運営する地域別の高頻度データサイト)をみると、旭川市内に住む方々の外出機会も、とくに本年5月以降

増加している様子が見られます。もっとも、これまでにお目にかかった企業経営者の方々は、課題として人手不足を指摘する声が少ないと聞かれました。

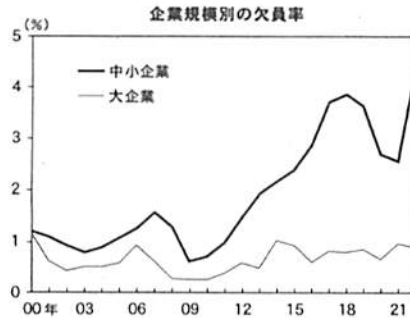
した。全国ベースの統計をみても、とりわけ中小企業では欠員率がこのころ一段と高まっています。こうした傾向は幅広い業種でみられています。中でも、宿泊・飲食運輸などでは顕著に上昇しているようです。この背景としては、コロナ禍後

の経済活動の改善に伴って業務量が増加し、必要な労働力が増大していることや、少子高齢化の進展など人口動態面の変化から、慢性的に採用が難しくなってきたといえるでしょう。また、労働者側では、コロナ禍で収入が不安定に

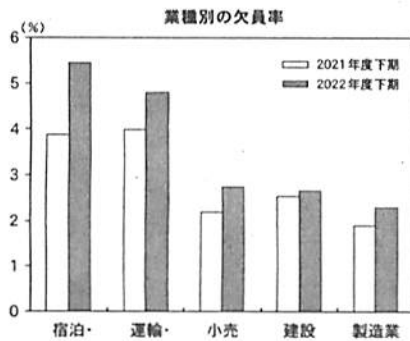
なった経験から、安定性をより重視するようになったり、いわゆる「年收の壁」を意識して就業時間を抑制するといった動きも指摘されています。この間、転職市場が拡大し、若年層を中心とする離職の増加が企業の人手不足感に拍車をかけているという側面も見逃せません。このような人手不足は、稼働率の抑制など既に現在の事業に影響を及ぼしているという声があるほか、先々の事業拡大や新たな展開の制約になり得るとの懸念も聞かれます。

な取り組みが聞かれています。筆者なりに整理すると、人材確保に向けた取り組みと、(人員は増やさずとも)一人ひとりの生産性向上に向けた取り組みの大きく2種類があるように思われます。

まず、人材確保に向けた取り組みとして、賃上げや勤務環境の見直しといった従業員の処遇改善のほか、中途採用の拡大や副業・兼業人材の登用促進、復職制度の導入など、人材獲得チャネルの多様化が挙げられます。次に、一人ひとりの生産性向上に向けた取り組みとして、業務プロセスの効率化や、自動化・省力化のための設備投資のほか、商品サービスの高付加価値化なども挙げられます。



企業規模別の欠員率  
(出所)厚生労働省  
(注)2022年は上半期の値。大企業は常用労働者数が1,000人以上、中小企業は同5~99人の企業



業種別の欠員率  
(出所)厚生労働省

こうした中、日本銀行の調査では、北海道を含む全国の企業から、様々な

**【足立祐一(あだちゆういち)】**一九七三年、大分県出身。九州大学経済学部卒。金融市場局企画役、国際局企画役、ドイツ・フランクフルト事務所長、調査統計局地域経済調査課長を経て、二〇二三年、旭川事務所長に就任。

た取り組みとして、賃上げや勤務環境の見直しといった従業員の処遇改善のほか、中途採用の拡大や副業・兼業人材の登用促進、復職制度の導入など、人材獲得チャネルの多様化が挙げられます。次に、一人ひとりの生産性向上に向けた取り組みとして、業務プロセスの効率化や、自動化・省力化のための設備投資のほか、商品サービスの高付加価値化なども挙げられます。