日銀事務所長の
あさひかわ経済ウォッチ 20

さくら色の意味

ここ旭川でも開花の便りがまもなく届く頃となりました。約3500本のエゾヤマザクラが咲く旭山公園では、今年は4月29日にライトアップが開始され、夜桜を楽しむことができるそうです。

さて、桜は日本各地で親しまれているだけに、桜という言葉が使われるのは樹木に限りません。地名のほか、例えば、桜餅、桜エビ、桜鯛、桜でんぶなどのように、独特の色合いを持つものも対象です。本稿では、こうしたグループにもう一つ、「さくらレポート」をつけ加えたいと思います。

日本銀行では、全国の本支店・事務所で地域経済の調査を行っていますが、そのエッセンスを冊子として取りまとめ、年4回開催される支店長会議に合わせて公表しています(ホームページから入手可能)。調査の過程では、多くの企業等の皆様にご協力をいただいており、得られた情報を景気判断に活用するだけでなく、地元への情報還元を通じて地域の皆様のお役に立てればとも考えています。そうした思いもあって、その冊子の表紙には、日本人に親しみのあるさくら色を採用しており、今では、正式名称の「地域経済報告」よりも「さくらレポート」という呼称の方が浸透しています。

このレポートには、いくつかの切り口があります。1つ目は地域別という切り口、2つ目は業種別という切り口、3つ目は需要項目等別(公共投資、設備投資、個人消費、雇用・所得など)という切り口です。

直近のレポートはこの4月に公表されました。新年度とともに、新たな従業員を迎えた企業も多いと思いますので、以下では雇用・所得の項目に着目し、私なりに集約したうえでご紹介したいと思います。

雇用情勢をめぐっては、引き続き、幅広い業種の企業から人手不足感が指摘されています。例えば、飲食業では繁忙時にテーブルが空いていても客数を制限せざるを得ないとか、運輸業では需要が高まっている観光路線でも増便が十分にできないといった声があります。

こうした中、地域の企業では、①人材獲得チャネルの多様化、②業務の自動化、③賃上げなどに取り組む声が多く聞かれています。1つ目の人材獲得チャネルの多様化としては、まず外国人材の獲得強化が目立ちます。従来からこうした動きはありますが、最近は、一段と増加するインバウンド客への接客強化を図ったり、海外への販路拡大に向けた商談に同席させたりというかたちで、海外需要の獲得と表裏一体として進められているケースも地域の企業で増えているようです。また、人材獲得チャネルに関する2つ目は、技術者採用についてです。従来は即戦力人材の採用に注力してきた企業であっても、このところ、まずは人の採用を優先し、その後に専門学校に通わせるなどして育成する方針に切り替えているという声も聞かれます。市内の企業からも、あえて「経験の乏しい経験者」に照準をあわせるという動きを聞きます。

2つ目の業務の自動化は、デジタル技術を活用しながら自動化・省力化を進める動きです。これは、直接的には人手不足感の緩和を狙っていますが、既存従業員の負担軽減といった勤務環境の改善によって、人材定着率が改善する効果も期待されているようです。市内の企業からも、例えば無人精算機の導入により、実際に人手不足感が緩和したという声が聞かれます。

最後に、人材確保・維持のために賃上げを進める動きは多く聞かれていますが、バラツキもあります。地域の企業の中には、積極的に賃金を引き上げる先や、同業他社の様子を見つつ見劣りしない程度に引き上げる先、さらには価格転嫁が思うように進まず、賃上げが難しいとする先もあります。

企業等の方々のご協力にお礼を申し上げつつ、こうした生の声をお伺いすることを通じて、経済情勢の大勢を把握するとともに、企業間におけるバラツキの拡大などにも十分に注意を払っていきたいと考えています。

(毎月第四週に掲載します)

【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。