

日銀神戸
支店長の
視点



別所昌樹氏

お正月は神戸で過ごし、生田さんで初詣をしました。自宅でテレビを見ていると、人材採用を意識した企業「コマース」が目立ちました。

人手不足は深刻です。兵庫県でも昨年12月の日銀短観の雇用人員判断指数（「過剰」と答えた割合から「不足」の割合を引いた値）はマイナス31と、バブル期並みの人手不足感を表すものでした。

背景は構造的なものです。兵庫県の生産年齢（15〜64歳）人口は1990年代半ばから減り始めましたが、2010年頃まで生産年齢人口と就業者数の差は80万人を超えていました。しかしその後、生産年齢人口が減り続ける一方で景気が改善し、両者の差は20年には40万人台までおよそ半減しました。

人手不足、ピンチをチャンスに

人手不足は、企業の人材確保競争を激化させています。一昨年から「防衛的賃上げ」という言葉をよく聞きますが、事業を続けるために業績にかかわらず賃上げする企業も目立つようです。また労働環境、働き甲斐といった賃金以外の魅力も高めなければというお話も伺います。

さらに重要な課題は、人手不足下での持続的な経済成長の実現です。一つの方向性は省力化・デジタル化をさらに進めることでしょう。当地の企業の設備投資意欲は高いですが、設備で人を代替することが難しい業種もあります。例えば建設業、宿泊・飲食業です。そうした業種では例えば、高付加価値化に活路を求める企業もあるでしょう。

人手不足は困難な状況ですが、それに適応していくことは経済全体の生産性を高めるきっかけにもなるでしょう。人手不足というピンチをチャンスに。兵庫県の企業にとって今年がそのような年になることを期待します。