

日銀の視点

企業の人手不足感が強まっている。一部では事業活動が制約されるなどの影響も指摘されており、人材確保は大きな経営課題として企業に意識されるようになってきている。

こうした中、日本銀行では、人材確保に向けた取り組みについて、全国で聞き取り調査を行った。その内容は「さくらレポート」別冊として先月公表したが、以下では、その内容を中心に紹介したい。

日銀地域経済調査課長 足立 祐一

人材確保に向けた対応

人手不足感の強まりの背景を見ると、経済活動の改善の一方、少子高齢化の進展などから、労働需給がタイト化していることに加え、デジタル化・脱炭素化などに必要な専門人材の需要拡大や新型コロナウイルスを契機とした労働者側の

るを得ないなど、事業への影響が指摘されている。こうした中、全国的に、人材確保のためのさまざまな取り組みが見られている。第一に、賃上げを中心とした処遇改善である。この点、中小企業を中心に、収益面の厳しさを

保のための値上げも見られ始めている。この間、賃上げの持続性については、本年度に限った一時的な対応となる可能性を指摘する声がある一方、先行きも人口減少が続くとみて、人材確保のためには継続的な賃上げが必要との声も聞かれている。

グ（学び直し）などによる従業員の能力開発を支援する動きも見られている。

就業意識の変化によるミスマッチの拡大が指摘されている。こうした中で、転職の増加も企業の人手不足感を強める一因となっている。この間、例えば宿泊業では、人手が足りず、客室の稼働を制限せざるを得ないなど、事業への影響が指摘されている。

から賃上げに慎重な声は相応に聞かれるが、パート時給の上昇や大企業などの大幅な賃上げを受け、収益面の余裕が乏しいとする企業を含め、賃上げに踏み切る動きが広がっている。また、賃上げ原資確

人材の登用の拡大など人材獲得チャネルの多様化が模索されている。第三に、収益力の向上を伴う継続的な賃上げを目指す企業では、ジョブ型雇用の導入などの人事制度改革を進める動きや、リスクリン

茨城県内でも、人材確保のために、例年以上の賃上げに踏み切る動きに加え、経験者採用や、一度退職した従業員への再雇用など人材獲得チャネルの多様化を進める動きがある。また、行政も交えてリスクリンも積極的に推進されている。先行きも、人口動態の変化などを踏まえると、人手不足感が強まりやすい環境は続くと思われ、企業等の取り組みが広まり、定着していくのを期待したい。

（次回は8月12日掲載）