

人手不足 不可避の課題

提言

わが国の経済は「景気循環に伴う人手不足」から、「構造的な人手不足」にシフトしたと考えている。生産年齢人口が減少することを踏まえれば、人手不足感が高まりやすい環境は今後も続くだろう。

この状況を考えると、人手不足を不可避の課題と捉え、適応するための対策を計画的に進めることが欠かせない。県内企業経営者からの声を受け、全国の企業の人手不足対策を整理した。自社に最適な方が何か、新たな着眼点はないかを検討する際に、参考にしていただきたい。

全国の企業は人材確保のため



日本銀行山形事務所長

かわむら のりあき
川村 憲章

め、さまざまな取り組みを展開している。人手不足感の高まりに伴い、バリエーションも増加している。企業の取り組みは▽人材確保▽生産性向上▽業務・体制の見直しに大別できる。

夫の幅は広がっている。生産性向上策についてみると、自動化や省力化に向けた投資が増加している。人手に頼らざるを得ないとみられていた対人業務や、経験、勘などの暗黙知に支えられている高技術業務にまで自動化の対象が拡大している。

人手不足を契機に、業務や体制の見直しに踏み切る企業も出ています。自社の技術力を踏まえ、市場競争力の高い製品に注力する一方で、市場競争力の低い製品からは撤退するなど、事業の選択と集中も進んでいる。

さらに、DX人材の確保を目的に、M&A（企業の合併・買収）を積極化する企業もみられる。グループ内や同業他社との間で、人材を融通し合う「人材シェアリング」も広がっている。

企業の取り組みの留意点について述べれば、人材確保だけではなく、生産性向上や業務・体制の見直しも併せて検討することが望ましい。人材確保だけでなく、マクロ的には人材獲得競争の激化を招くだけだからだ。

若者などの潜在的ニーズに

(山形市在住)

全国の事例を参考に ■ 対策 計画的に進めて