

2025年、2040年 問題を見据えて

2025年問題、2040年問題はまだ先のことと思っているうちに、再来年はいよいよ2025年です。

2025年には、団塊の世代(第一次ベビーブーム 昭和22~24年生まれ)と言われる方たちが後期高齢者(75歳以上)になり、高齢化率30%、後期高齢者は18%になります。これにより、社会保障費の増大、労働力人口の減少、人材不足となっていきます。

企業ではビジネスケアラー(働きながら介護をする人)が318万人に上る見込みで、毎年約10万人が介護離職をするだろうと予測されています。(経済産業省・産業構造審議会資料より)

更に2040年には、団塊ジュニア世代(第二次ベビーブーム 昭和46~49年生まれ)の方たちが65歳になります。高齢者人口はピークとなり、高齢化率35%、後期高齢者20%になります。2035年には出生数は、死亡数の二分の一以下になると予測されています。(高齢社会白書令和4年版より)社会保障費は2018年の1.5倍となり、社会保障制度持続危機の問題がでてきます。労働力人口は更に減少し深刻な人手不足となり、顧客ニーズに答えられなくなり業績不振に陥る企業がでてきたり、従業員に過度な負担がかかり人材の疲弊・流出・更なる人手不足という悪循環が起こると予想されています。



既に人材不足対策を始めておられる企業様もあると思いますが、いくつか対策を紹介します。

①人手不足、介護離職への対策として、働きやすさと潜在労働力の活用

- ・育児との両立が難しくフルタイムで働けない女性層や介護中の従業員に働きやすい環境を提供

例:短時間勤務、フレックス勤務、テレワーク等

- ・女性、障がい者、外国人など、多様な人材の積極的な雇用の検討
- ・シニア世代に働いてもらうために、定年後の再雇用、中途採用、リスキリングの推進等



②人手不足による品質低下など事業運営への支障対策として、DX推進と生産性向上

- ・IT技術を活用して、組織やビジネスモデルを変革していくDXの実行
- ・業務の自動化
- ・ITを活用し、時間・場所を柔軟に選べる働き方

③採用競争激化への対策として、従業員に選ばれる企業の魅力・価値作り

- EVP(Employee Value Proposition)という言葉があります。従業員価値提供と訳され、企業が従業員に提供できる価値のことで、自社で働く魅力を伝え、企業価値を高めることです。

価値や魅力とは、ミッション・ビジョン、企業文化、職場環境、成長できる環境(人材育成・人材登用)、報酬・待遇、福利厚生などがあげられます。

従業員に「働きやすさ」と「働きがい」を提供できる職場作りとも言えます。

人材不足の中、離職者が出ると採用費・教育費などのコストと労力がかかります。

2025年、2040年を見据えて様々な取り組みをし、従業員が「ここで働きたい」、求職者が「ここに入社したい」と思えるような、魅力作りと企業価値を高めることが、優秀な人材に選ばれ定着する企業になるのではないのでしょうか。

既に様々な取り組みを推進している企業もたくさんあるようです。



垣内 イスズ