

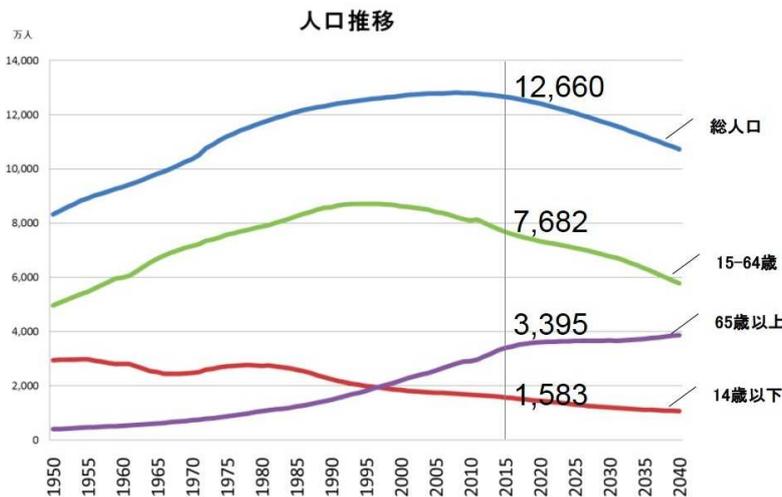


2025年の働き方(IRSME16042)

平成 28 年 12 月 7 日 岡本 裕也

超高齢社会を迎える 2025 年、労働市場はどのように変化しているのだろうか。働き方の多様化を求める個人と厳しい競争環境にさらされる組織の間で、働き方をめぐるニーズの「ミスマッチ」が深刻化しているのではないかと考える。これまでとは異なる「働き方」を構築しなければならない時代が到来するのではないだろうか。

■ 人口減少と少子高齢化



出所: 国立社会保障・人口問題研究所

2025 年には、総人口は現在より確実に減ることになるが、少子高齢化の影響により、高齢者の人口が増える一方で、若年層の人口は年々減っていくと予想される。

■ 就業者数詳細



44 歳未満の人口構成はこの 10 年で 286 万人も減っており、2025 年にはさらに 329 万人

平成 28 年 12 月 7 日

(IRSME16042) 2025 年の働き方

も減る見通しである。女性の働き方をサポートする動きが停滞すると、就業人口が 5,717 万人まで下がる予測となっているが、一方で、今よりも多様な人材が就業できる世の中が実現すれば、就業人口が 6,389 万人となる予測になっている。今後、経済が活性化されたとしても、就業人口が減るために雇用の確保が課題となる。多様な人材の就労が実現すれば就業人口が増え、さらなる経済成長につながるサイクルが生み出せるのではないだろうか。

■ 企業が取り組むべき課題

従業員を動機付けるもの(現在→2025年)



出典：「今後の人材マネジメントに関する調査」リクルートマネジメントソリューションズHPより

上記データは「2025 年に向けて企業が取り組むべき課題は」という問いについて、企業の人事担当者を対象に調査を行ったものである。現在は「仕事のやりがい」、「高い給料」、「成長の実感」が挙げられているが、約半数の企業が、2025 年には「従業員にとって多様な働き方の選択ができること」が重要になると考えている。日本が活力を持った 2025 年を迎えるためには、時間や場所の制約にとらわれず活躍できるような多様な働き方を実現することと、個人を取り巻く環境が変わっても働き続けられる仕組みを構築することが重要である。また、中小企業においては、労働力の確保をするためにも多様な働き方の導入を検討していただきたい。

■ 最近の雇用動向

多様な働き方の代表例は高齢者の積極雇用である。すでに 70 歳まで雇用する企業も出てきている。例えば、東急リハビリ株式会社は、優れたスキルを持つ社員を対象として継続雇用年齢の上限を 70 歳に引き上げている。不動産仲介・販売業界では、それまで築いた人脈や営業スキルが重要であり、ベテラン社員ほどそうした目に見えない財産を持っている。これまでは定年後の独立などにより、このような貴重な人脈やスキルが社外に流失していたが、それらを

平成 28 年 12 月 7 日

(IRSME16042) 2025 年の働き方

若手社員などへ引き継がせることや人材育成のサポートをしてもらうことが継続雇用の年齢を引き上げたねらいのようだ。そのほか、大和証券グループ本社でも 70 歳までの継続雇用を導入し、JFE スチール株式会社も 65 歳を超えた定年退職者を若手育成役に起用するなどの取り組みを行っている。今後は、このように継続雇用年齢を引き上げていく企業も増えていくだろう。

■ まとめ

中小企業では、大手企業と比べると労働力の確保が年々難しくなっている。そのため、「いい人材を採用する」のではなく、「採用した従業員を教育する体制を整える」「人材の定着率を上げる」ことで、今いる従業員を辞めさせないことが企業を存続させる上で重要になるのではないだろうか。約 170 万人いると言われている働きたい育児中の女性や、今後も増えていく高齢者を積極雇用することも労働力確保の一つの策である。そのような雇用を行うことにより受給することができる助成金などもある。中小企業におかれては、これらの助成も受けつつ、労働力の確保を実現してもらいたい。(了)