

B-GROOW

NewsLetter



Vol.52

Message From SORA

B-GROOW (ビーグロー) の空でございます。

七夕の時期になりました。七夕といえば織姫と彦星の伝説が有名ですが、もともとは古代中国の乞巧奠(きっこうでん)という、機織りや裁縫の上達を願う行事が起源だそうです。

古代人も現代を生きる私たちと同様に、仕事におけるスキルアップを願っていたと思うと親近感が湧いてきます。一年の折り返しに、上半期を振り返り、目標に向かってまた一歩踏みだしたいものです。

福岡では雨がっていますが、沖縄や奄美では梅雨明けを迎えたようです。7日は星空が見えるといいですね。



空直美

2025年問題について考える

2025年問題とは、労働力人口が激減し超高齢社会を迎えることで生じるさまざまな社会問題のことです。雇用だけでなく、医療、福祉等さまざまな分野に影響を与えるといわれています。

■ 2025年の日本の社会像

2006年の厚生労働省による発表では、2025年の高齢者人口は約3500万人に達すると予想されていました。しかし、2024年の高齢社会白書によると、2023年における高齢者人口は3623万人に上り、65歳以上の人口が総人口に占める割合が29.1%となっています。2025年には社会保険費(医療費や介護費など)の負担増や働き手不足がさらに加速すると予想されています。

■ 2025年問題が企業に与える影響

■ 人材不足と採用の困難化

超高齢化・人口急減にともない労働力人口が不足し、人材の確保が難しくなります。

■ 事業承継の困難化

日本の企業や法人の99.7%が中小企業・小規模事業者であり、2025年までに平均引退年齢である70歳を超える中小企業・小規模事業者の経営者は約245万人、約半数に後継者不在と予測されています。このまま後継者不足が続くと、廃業により2025年までに約650万人の雇用と約22兆円のGDPが失われる可能性があるとして示唆されています。

■ ビジネスケアーの増加

高齢者人口が増加すると、仕事をしながら介護を行う「ビジネスケアー」も増加することが予測されます。2030年にはビジネスケアーは318万人、経済損失額は約9兆円と試算されています。

■ 企業に求められる対策

2025年問題に向けて、企業にもさまざまな対策が求められています。

■ 人材不足への対策

さまざまな制度を拡充し、働きやすい職場環境を整えることで採用率や定着率を高めることができます。また、経営方針との繋がりを考慮しながら多様な働き方を導入し、シニア層などの多様な人材を採用する取組みも必要になります。

■ 事業承継への対策

事業承継には、後継者育成も含め一般的に5~10年程度の準備期間が必要とされており、経営者が60歳になる頃には事業承継の準備を始める必要があります。また企業は「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律」(経営承継円滑化法)の施行による公的支援を受けることもできます。

■ ビジネスケアーへの対策

2025年には管理職を担う立場にある40歳から50歳のビジネスケアーが増加する見込みです。そのため介護支援の拡充が求められます。「介護離職」を防ぐためにも従業員一人ひとりの状況に合わせた働き方を整備することが大切になります。

■ おわりに

2025年問題は実は過渡期における問題であり、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年に最も深刻化すると予測されています。2025年問題に対し、将来を見据えた長期的な戦略を立て実行していくことが肝要でしょう。

参考

厚生労働省 今後の高齢化の進展~2025年の超高齢社会像~

<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/09/dl/s0927-8e.pdf>

内閣府 令和6年版高齢社会白書・高齢社会の現状と将来像

https://www.8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2024/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf

厚生労働省 「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001061139.pdf>

経済産業省 仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/beginners_20240326.pdf

中小企業庁編 中小企業白書・小規模企業白書2021年度版

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2021/PDF/shokibo/00sHakusyo_zentai.pdf

中小企業庁編 中小企業白書・小規模企業白書2021年度版

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2021/PDF/shokibo/00sHakusyo_zentai.pdf





習慣化について

「なりたい自分」に近づき成果を出し続けるためには、「身につけたいこと」や「取り組みたいこと」を継続して行うことが大切です。これらを継続し習慣化すると、スキル向上や業務効率化なども期待できます。また、自己肯定感の向上にも繋がります。

■ 習慣化とは

習慣化とは、毎朝の歯磨きや洗顔など、何度も繰り返し行うことで無意識に行動を繰り返す状態になることをいいます。

■ 習慣化のメカニズム

習慣化は、脳の性質に起因します。脳には物事を効率的に処理しようとする性質があり、同じことを繰り返し行うと情報伝達が効率的に行われるようになります。また、行動することで快感や満足感を得ると、さらにその行動を強化しようと反復します。反復を継続すると習慣化し、脳が効率化のために自動的に実行しようとするため無意識で行動できるようになります。

■ 習慣化のメリット

習慣化すると、行動が自動的になり、時間やエネルギーを節約できるようになります。また、1つのことを継続できたことや、何かを成し遂げた経験は自信につながり、成功体験は自己肯定感を生みます。そして、自己肯定感がさらに継続のモチベーションを生む、という良いサイクルが生まれます。

■ 習慣化のコツ

習慣化にはいくつかのコツがあります。

- ・ 何を習慣化し、どのような成果を得たいのか明確にする。
- ・ 無理なく続けられる目標を設定をする。
- ・ 自分に合った仕組みをつくる。
- ・ 習慣化のために1週間、1ヶ月などの短期の目標を立てる。短期目標を達成し、成功体験を重ねることで継続しやすくなり、習慣化につながる。
- ・ 短期目標達成にご褒美を設定する

■ おわりに

習慣化は組織にも導入することができ、従業員の質の底上げや生産性向上が期待できるなどの長期的な観点からのメリットがあります。組織での習慣化を成功させるポイントのひとつに「宣言する」ことがあげられます。それぞれが習慣化により何を達成するのかを共有することで、継続もされやすくなり、周りの評価や反応がモチベーションに繋がります。

(コンサルティングアシスタント 香月裕美)

株式会社 B-GROOW

〒813-0017

福岡県福岡市東区香椎照葉3-3-1-2825

TEL 092-405-2769 FAX 092-405-3579

人事労務管理の基礎

-Vol.9-



みなさま、日々の業務お疲れさまです。人事労務に関する耳よりな情報をシリーズでお伝えしてまいります。何か一つでも、明日からの業務にお役立ていただけましたら幸いです。

今回は【**法改正情報**】についてお知らせいたします。

■ 社会保険の適用拡大 <2024年10月施行>

特定適用事業所の範囲が順次拡大されています。

施行時期	特定適用事業所の範囲
平成28年10月	被保険者数が常時501人以上
令和4年10月	被保険者数が常時101人以上
令和6年10月	被保険者が常時51人以上

該当予定の事業所は、以下の対応が求められます。

- ① 新たに被保険者となる対象者の把握
- ② 対象者への保険料等の説明や今後の労働時間等の意向確認
- ③ 発生費用(会社負担分保険料)の試算 など

■ 健康保険証の廃止とマイナ保険証

<2024年12月施行>

□ 健康保険証の廃止

令和6年12月2日より健康保険証の新規発行が終了し、保険証とマイナンバーカードを一体化した「マイナ保険証」に移行します。発行済みの健康保険証の有効期限は、経過措置として、最大1年間となります。

□ 資格確認書の交付

マイナ保険証によるオンライン資格確認ができない人(紛失、更新中、未取得者等)には、当分の間、保険者から「資格確認書」が交付されます。有効期限は、5年以内で各保険者が定める期間とされています。

(チーフコンサルタント・社会保険労務士 久保京子)

編集後記

習慣化を可視化する方法の一つに『Habit trucker(ハビットトラックー)』の活用があげられます。Habit(=習慣) trucker(=追跡者)とは、毎日の習慣を実行できたかどうか記入するチェックリストのことです。自作もでき、市販品やアプリもあるそうです。目に見える形で「なりたい自分」に近づいていることを実感できるとモチベーションが上がりますが、全部にチェックをつけようと気負わないことも大切だそうです。

(編集担当 香月裕美)

Mail sora@b-grow.com

HP <https://www.b-grow.com>