

いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

第36回 「2025年問題」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

2025年は 今後想定される問題の1つの起点

2025年問題とは、団塊の世代（1947～1949年生）の層が75歳以上となることにより引き起こされる問題のことをさします。この問題を理解するためには、まずは日本の人口の変化について押さえることが重要です。

図表のグラフでは、吹き出しで「団塊の世代」として示されている部分が2020年においてもっとも長い棒グラフになっています。これは第一次ベビーブーム（新生児の出生が一時的に急増する）期に生まれた世代で、日本の年齢別人口においてもっとも層の厚い世代といわれています。

一般的には65歳以上を高齢者として、65～74歳を前期高齢者、75歳以上を後期高齢者としていますが、隣りの2025年に目を向けると、団塊の世代の推移を示す矢印が後期高齢者の層に移動し、全員が後期高齢者になることが示されています。総人口のうちの比率でみると後期高齢者が18%、前期高齢者が12%、高齢者合計で30%に到達すると推計されています。さらに図表の右側を見ていくと2040年には後期高齢者は人口・比率ともにさらに増え、2065年には人口は減るものの比率は26%（高齢者全体では39%）と上昇を続けています。

なお、総人口については、2020（令和2）年の1億2615万人から、2065年には8808万人と、30%以上減少すると推計されています。今後は、総人口が急激に減少していくなかで、高齢者（特に後期高齢者）の比率が高まっていく社会になっていきます。2025年はあくまで問題の1つの起点であり、継続していくものにとらえる必要があります。

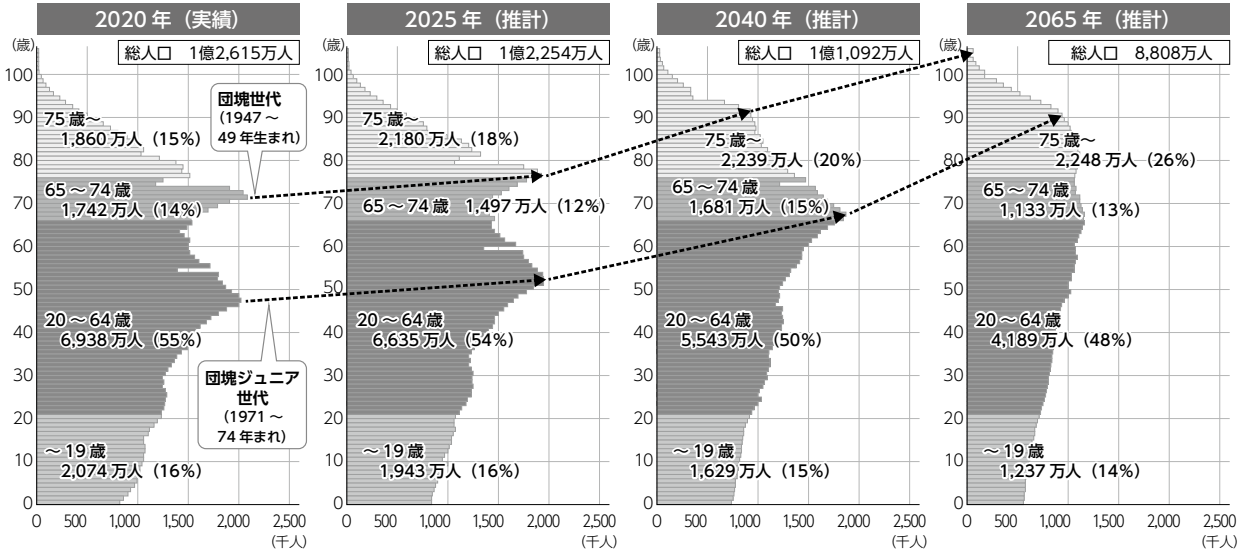
「2025年問題」で指摘される 主要な問題点

後期高齢者が増え続けることによる、人事にかかわる主要な問題点について見ていきます。

① いっそうの人手不足

図表を再び参照すると、現在の日本の労働力の中心である20～64歳の層は2020年と比較して、2040年には1395万人、2065年には2749万人減少し、総人口の50%を割り込む推計になっています。現在でも「正社員が不足している」と答える企業は66.5%（東京商工リサーチ「2023年企業の『人手不足』に関するアンケート調査」）に上っており、人手不足により事業継続が困難になると倒産に至ることもあります（人手不足倒産、2022年度では140件といわれています（帝国データバンク「全国企業倒産集計2022年」）。今

図表 人口ピラミッドの変化 (20~64歳区分を含む)



出典：実績値(2020年)は総務省統計局「国勢調査」、推計値(2025年、2040年、2065年)は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)により厚生労働省政策統括官付政策統括室において作成
※ 2020年の実績値は、図に掲載している推計値の後に公表されたものであることに留意が必要である

後、景気の大規模な減退や産業構造の変革がないかぎり、この人手不足感はよりいっそう高まるといわれています。

② 医療費・介護費用の増大

「2040年を見据えた社会保障の将来見通し(議論の素材)」(内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省 平成30年5月21日)の**社会保障給付費**の高齢者にかかる部分を抜粋すると、2018年は介護10・7兆円、医療39・2兆円、年金56・7兆円が、2025年^{※1}には介護15兆円程度、医療48兆円程度、年金60兆円程度、2040年^{※1}には介護25兆円程度、医療70兆円程度、年金73兆円程度とかなりの増加が推計されています。これは、公的介護保険制度の適用対象は原則65歳以上、医療費の**自己負担割合**が6歳以上70歳未満は3割負担のところ、70~74歳は原則2割負担、75歳以上は原則1割負担、年金給付年齢は原則65歳から高齢者の増加にともない負担増大が確実に見込まれる制度になっていることが理由です。

「2025年問題」への対応

これらの問題への政府の対応として、問題点①では、**高齢者雇用安定法**に基づく65歳までの雇用確保措置の義務化が2025年に完全実

施^{※2}、70歳までの就業確保措置の努力義務化が2021年より実施されています。また、健康経営[®]の推進や残業時間の規制が強化されるなど、健康を維持しながら働ける環境を整備し、高齢者の労働力を取り込もうとしています。

「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」である**健康寿命**が、男性72・68歳、女性75・38歳(厚生労働省「健康日本21(第二次)推進専門委員会」(令和元年))とされるなか、65歳以上を高齢者として定義することや、75歳以上を働けない層とする前提が現状とあっていないという議論もあり、今後は働ける能力に応じた就業や負担の環境整備がいつそう進むことが想定されます。

また問題点②では、後期高齢者の増加が見込まれるなかで、75歳以上の自己負担割合の見直しが進められ、2021年の**健康保険法**等の一部改正により、2022年10月より一定以上の所得がある者については、自己負担割合が2割に変更されました(現役並み所得者は3割負担)。また、令和6年に予定されている介護保険制度の見直しについては、65歳以上の介護保険料や介護サービスを受けた場合の自己負担を所得に応じた負担に見直すことなどについて、2022年に本格議論がされました(現在も検討中)。今回は、「**人的資本**」について解説します。

※1 将来見通しについては、現状投影と計画ベースで数値が異なるため、〇〇程度とした
※2 2025年3月31日の経過措置終了にともなうもの