

最大のピンチ!ほとんどの企業や地域、いや…日本全国共有の課題!!

日本は人口減少が進み、労働力が圧倒的に不足し、生産性も低いとされています…

その対策のヒント!



今こそ
知りたいDX
vol.22
(Ver2.0)

取り組むべき課題でありながら、解決策は難しい…そんな重要課題の解決ヒントをカテゴリごとに整理してみました。

◎日本の人口推移、出生数など、数値を整理してみました!

*政府発表の記事やWebサイトなどを参考にしています。
正確性を完全に担保するものではありません。
*出典元:総務省統計局ホームページ <https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.htm>

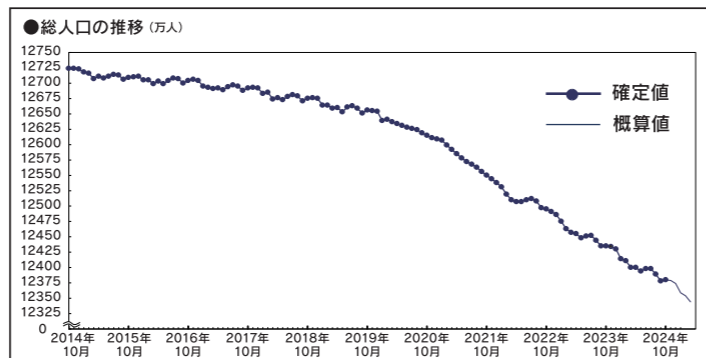
1.2025年の日本の人口は? (2025年2月1日現在の概算値)

1億2354万人で2024年同月比57万人(▲0.46%)減少!

2.2000年には何人だった?

1億2693万人で、2025年は、340万人が減少したことになる…

2050年には、1億人を割り込んでしまうのではないかと予想されており、人口減少は、確実に進行しています。



◎去年生まれてきた、赤ちゃんは?

出生数もどんどん減少してきています。若年層への負担が本当に心配ですね。

[24年出生数は最少72万人 10年で3割減、現役世代に負担] *参考元:日本経済新聞2025年2月27日の記事を一部参考

1.2024年出生数(外国人を含む): 72万988人(前年比5.0%減)

- 9年連続で過去最少を更新 ●日本人だけの出生数は70万人を割る公算大
- 1899年以降で最も少ない ●2014年(100.3万人)と比較して、約28.2万人減(約3割減)

2.将来推計人口(国立社会保障・人口問題研究所)

- 出生数が72万人台になるのは2039年の想定だった ●政府の想定より15年早く少子化が進行



日本の人口動態についてお話ししますね。

高齢化が進んでいるので、残念ながら亡くなる方の数は増えています。昨年亡くなられた方は、161万8684人で、前年より1.8%増えて、過去最多でした。生まれてくる赤ちゃんの数よりも、亡くなる方の数がずっと多い状態が続いていて、その差は89万7696人。これも過去最大の数字…さらに、この差、つまり自然減の幅が、前年より6.5万人も広がってしまいました。2024年の高齢化率は約29.1%です。これは、私たちの周りの約3人に1人が65歳以上ということ。2065年の予測では、高齢化率が38.4%にもなると言われていて、約2.6人に1人が65歳以上になる予測です。



労働人口と労働力不足についても整理してみました。

労働人口は、実は増加傾向にあります!2024年3月のデータでは、就業者数は6726万人で、前年同月比27万人増加し、20か月連続で増加しています。それでも労働力不足は否めない!

労働力不足に関するアンケート調査の結果

*参考:東京商工リサーチ「2025年2月人手不足に関するアンケート」調査
人手不足を感じている企業の割合は、大企業で60.7%(410社中249社)、
中小企業で51.6%(4,982社中2,572社)でした。大企業は中小企業を
9.1ポイント上回っており、人材を多く抱えているにもかかわらず、
人手不足が業務に与える影響が大きいことがうかがえます。



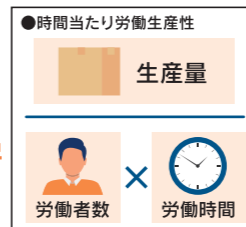
日本は生産性が低い国って言われるけど…労働生産性はどんなの?

労働者1人あたりの、あるいは一定の労働時間における生産量のことを労働生産性っていうけれど日本はどんなのかな?

労働生産性

① 時間当たり労働生産性

- 2023年:56.8ドル(5,379円)
- OECD加盟38カ国中29位
- 2018年(21位)から2022年(31位)にかけて順位が低下したが、2023年に2ランク上昇
- 主要先進7カ国中、米国(+3.1%)に次ぐ上昇率



② 一人当たり労働生産性

- 2023年:92,663ドル(877万円)
- OECD加盟38カ国中32位
- 主要先進7カ国で最低



日本の労働生産性は、時間当たりと一人当たりで状況が異なります。時間当たり労働生産性はOECDで低い水準ですが、向上傾向が見られます。しかし、一人当たり労働生産性はさらに低く、主要先進国で最低水準です。つまり、時間効率改善の兆しがあるものの、一人当たりの生産性は先進国で著しく低い状況です。





できることは限られるかもしれないけど…それでも、企業ごと、そこで働く1人1人が対策を講じないといけないですよ！

その対策のヒントとなるよう、今回は **3つの視点** からご提案いたします。

① デジタルテクノロジーの活用

まずはデジタルテクノロジー。人が減り、時間も限られている中、デジタルやITの力は欠かせません。日本の時間当たりの生産性が改善傾向にあるのも、デジタルの力、ITの力を活用し、デジタルトランスフォーメーションが少しずつ進んでいる証ではないでしょうか？

生成AI

ものすごい勢いで進化している、生成AI。一方で、個人作業には役に立つけど、特化した業務や組織の仕事はまだ活用方法が見いだせないな…という方も多いかも知れません。今後、AIが学習と推論を繰り返し、さらに加速度的に進化することは間違いありません。AIエージェントの開発が進み、特化した業務やワークフローなどもAIが処理・完遂してくれる日が到来するでしょう。今のうちから、AIと対話することや、仕事に限らず、日々の生活の様々なシーンで使い、準備するべきです。「習うより、慣れる」が鉄則です！

RPA

定型的な業務を自動化する強力なツールです。人が繰り返し行う作業をロボットに任せることで、人間はより創造性の高い業務に集中できます。定型作業を自動化することで、限られたリソースを有効活用し、生産性を大幅に向上させることができます。RPAの導入は、業務効率化だけでなく、従業員の負担軽減、ミスの削減にもつながり、働き方改革を推進する上でも重要な役割を果たします。なぜならロボットは365日24時間、働き続けることができるからです！

IoT

あらゆるモノをインターネットに接続し、相互に通信させる技術です。センサーやデバイスを通じて収集したデータを分析することで、業務効率化、生産性向上、そして新たな価値創造に大きく貢献します。工場では、IoTを活用して機械の稼働状況をリアルタイムで監視し、故障を予測することで、生産ラインの停止時間を最小限に抑えることができます。IoTは、省人化、自動化を推進する上で不可欠な技術です。スマートで持続可能な社会の実現に貢献します。

クラウドサービス

場所や時間にとらわれずにアクセスできるため、テレワークなど柔軟な働き方を支援します。クラウドサービスは、業務の定型化や効率化、そして業務連携を強化し、一気通貫型のシステム構築を容易にします。さらに、クラウド上に蓄積されたデータをAIやIoT、RPAなどに活用させ、さらなるビジネスの加速も期待できます。クラウドサービスのもう1つの最大のメリットは、常に「最新Ver.」を利用できることです。最新トレンドや法規制、社会・ニーズに変化への対応も強みです。

② BPOなど、アウトソーシングや企業外リソースの活用

次にBPOやクラウドソーシングなど、企業の外にあるリソースの活用です。優秀なフリーランスの人はたくさんいます。専門性も高く、その市場は大きくなってきています。また自社のコア事業ではないバックオフィス業務などをクラウド化し、クラウドサービスを含めてアウトソーシングするような、BPaaSもトレンド化してきています。

BPO (ビジネス・プロセス・アウトソーシング)

企業の業務プロセスの一部を専門業者に外部委託することです。経理、人事、顧客対応などの定型業務を外部に委託することで、コア業務に集中し、生産性を向上させることができます。また、専門業者のノウハウを活用することで、業務効率化やコスト削減も期待できます。労働力不足が深刻化する中で、BPOは検討するべき重要な選択肢となります。専門的なスキルを持つ外部人材を活用することで、今までの業務の棚卸や可視化もでき、業務改善やIT化・バックオフィスDXが実現します。



クラウドソーシング

インターネットを通じて、不特定多数の人々に業務を委託する働き方です。例えば、ロゴデザイン、記事作成、データ入力など、様々な業務を、専門スキルを持つ個人や企業に依頼できます。必要な時に必要なスキルを持つ人材を柔軟に活用でき、コスト削減や業務効率化、プロフェッショナル化に繋がります。クラウドソーシングは、労働力不足の解消はもちろん、専門知識を持つフリーランスの活用、そして多様な働き方を実現します。最適な人材を活用することで、競争力を高めることができます。



BPaaS

企業が社内で行っていたさまざまな業務を、一連の業務プロセスごと外部企業に委託できるクラウドサービスのことで、いわば、BPOとSaaSを組み合わせたものであり、「クラウドシステムを通して、社内業務を外部に委託できるサービス」です。今回はメリット2つだけに絞ってご説明します。

メリット① 業務効率化

専門ベンダーへの業務委託により、IT習得の負担を軽減し、業務時間とコストを削減。従業員はコア業務に集中でき、業務品質向上、事業成長、顧客満足度向上に繋がります。

メリット② 専門知識・知見の蓄積

クラウド上でのデータ共有により、外部委託先との情報共有が容易になり、業務効率化と同時に、社内での知識・ノウハウ蓄積を両立が可能です。

③ 企業の人材マネジメント

最後に、「大切な人材」のマネジメントです。人的資本経営の考え方、リスクリングによる新しいスキルセット、DEIなど、「ヒト」に対して、様々な手を打つ必要があります。

人的資本経営

人材を「コスト」ではなく、企業の成長を牽引する「資本」と捉え、その価値を最大限に引き出す経営手法です。従来の経営では、人材は費用として扱われることが多かったのですが、人的資本経営では、従業員の能力開発、動きが向上、多様な人材の活躍推進などに積極的に投資することで、従業員のエンゲージメントを高め、企業の生産性向上や持続的な成長につなげることを目指します。人的資本経営を推進することで、従業員のモチベーション向上、離職率の低下、そして組織全体の生産性向上といった効果が期待できます。

リスクリング

技術革新や産業構造の変化に対応するため、従業員が新しいスキルを習得し、キャリア転換を図ることを指します。DX(デジタルトランスフォーメーション)の進展により、多くの企業でデジタルスキルを持つ人材が求められています。リスクリングを通じて、従業員はデータ分析、プログラミング、クラウド技術などの新しいスキルを習得し、変化するビジネス環境に適応することができます。企業にとって、リスクリングは、人材の能力開発を通じて競争力を維持・強化するための重要な戦略です。従業員にとっては、キャリア選択肢を広げ、長期的キャリア形成を実現するチャンスが広がります。

DEI(多様性・公正性・包括性)

DEI(D=ダイバーシティ、E=エクイティ、I=インクルージョン)とは、**多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮し、組織に貢献できる環境を作るための重要な考え方です。**

D ダイバーシティ (多様性)

性別、年齢、国籍、性的指向、障がいの有無など、様々な背景を持つ人材を受け入れること。

E エクイティ (公平性)

単に、全ての人に同じ機会を提供するのではなく、個々の状況に合わせて必要な支援を提供し、公平な機会を確保すること。

I インクルージョン (包括性)

多様な人材がそれぞれの個性や能力を尊重され、組織の一員として受け入れられていると感じられる環境を作ること。

DEIを推進することで、組織は多様な視点やアイデアを取り入れることができ、イノベーションの創出や生産性向上に繋がります。従業員のエンゲージメント向上や離職率低下にも貢献し、企業の持続的な成長を支えます。



日本が直面する人口減少や労働力不足は避けられない現実です。しかし、社会やビジネス、人々の生活は未来へと続きます。対策、改善、革新を一步ずつ進めることが重要です。今回整理した「3つの視点」は、どれも欠かせない要素です。**当社はデジタルテクノロジーとICTの分野において、お客様のDX推進に寄り添い続けます!!**

お客様の成長のため、私たちがDX推進パートナーとなり、寄り添い続けます！

