

少子化が経済に与える影響等について

平成16年1月19日
経 済 産 業 省

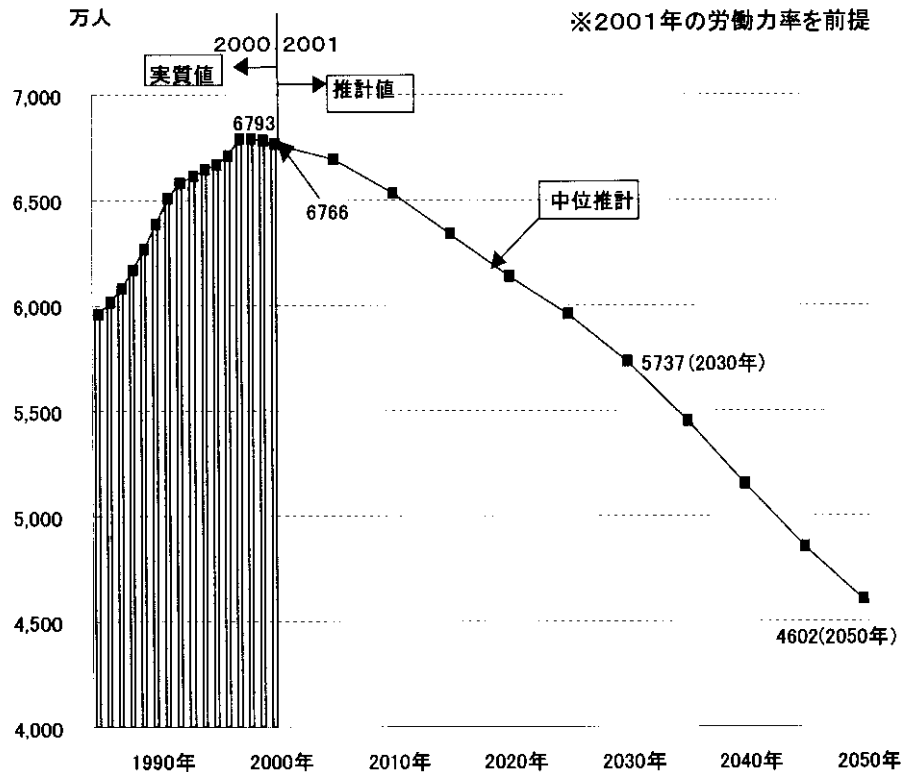
1. 少子化が経済社会に与える影響

(1) 労働人口の急激な減少

○現在の労働力率を前提とすると、2000年段階で6766万人の労働人口が2030年までに約1000万人減少。労働人口の年齢構成の高齢化も進展し、創造性などが相対的に高いとされる20歳から49歳までの労働人口は、現在の4180万人から2030年には約3000万人と急激に減少。

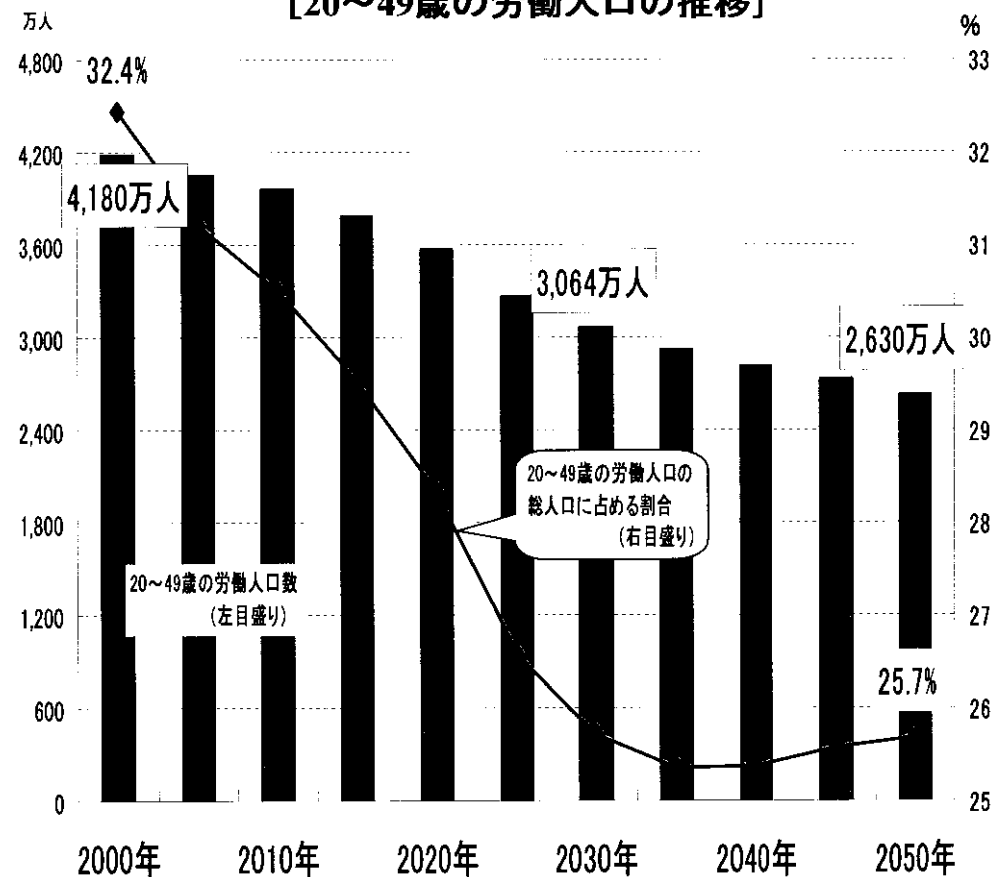
○経済活力の維持のためには、労働生産性及び労働力率の向上が必要。

[労働人口の推移]



出典:「日本の将来推計人口」国立社会保障・人口問題研究所(2002年)
「労働力特別調査」厚生労働省

[20～49歳の労働人口の推移]



出典:「日本の将来推計人口」国立社会保障・人口問題研究所(1997年)

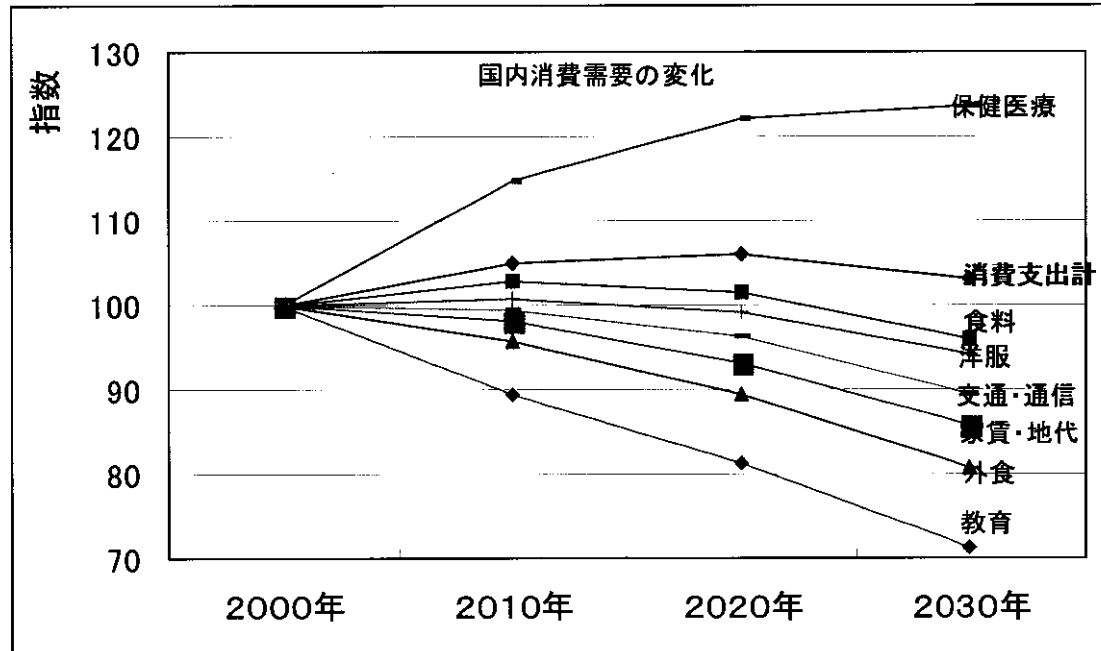
(2) 需要の不足

○需要面においても、主として消費者及び消費支出の減少を通じて、一部を除いた各産業の国内消費需要が縮小することが予想され、その結果、経済成長が鈍化することが懸念される。

[少子化が経済活力に与える影響についての将来推計]

【前提】

- ◆日本の将来推計人口(平成14年1月)の中位推計結果を前提
- ◆労働力率一定(2000年)
- ◆労働生産性は90年代の平均成長率
- ◆公的部門の伸びは抑制
- ◆男女年齢階級別の消費行動は将来とも変化なし(需要先決モデル)



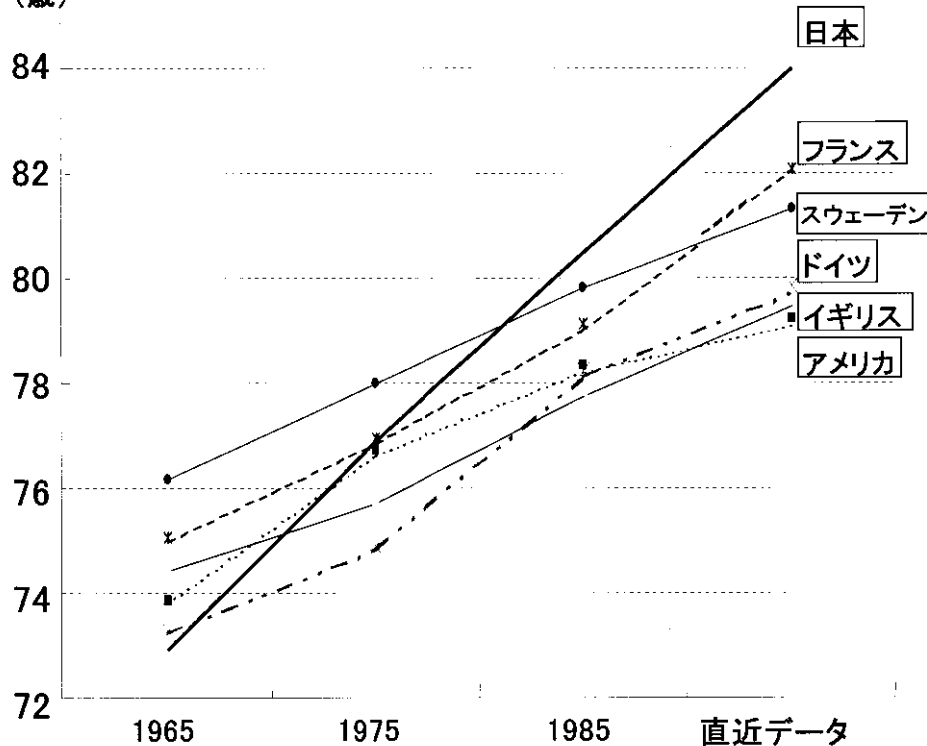
	2000/1990 (%)	2010/2000 (%)	2020/2010 (%)	2030/2020 (%)
民間最終消費	1.5	0.2	-0.2	-0.5
労働需要	0.3	-1.0	-1.4	-1.5
国内総生産	1.2	0.3	0.0	-0.2

出典: (財)産業研究所(2002年)

(3) 社会保障制度の持続可能性への影響

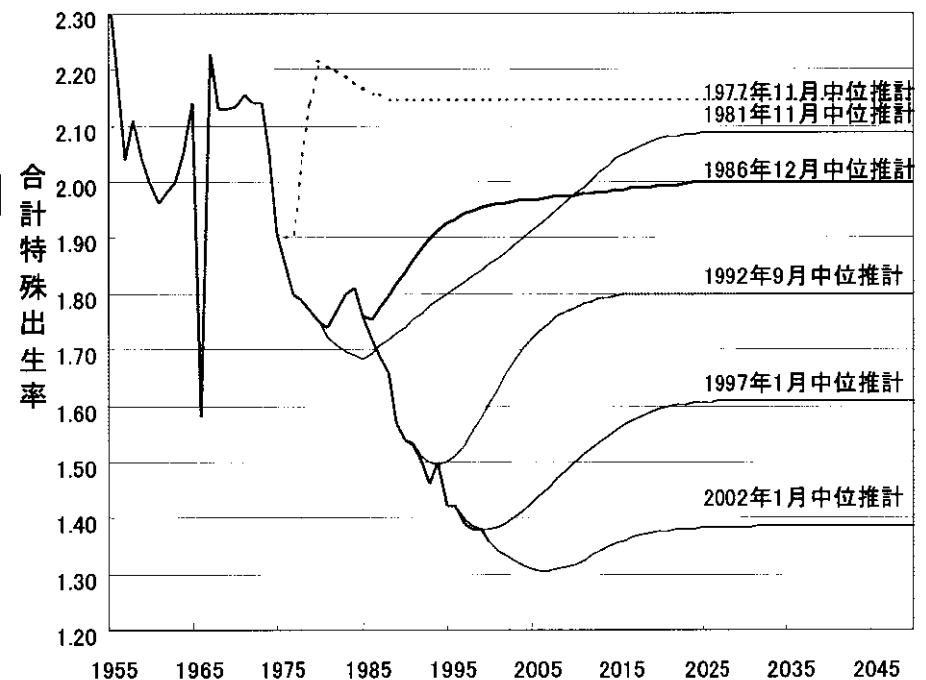
- 現在の社会保障制度は人口の中位推計を前提に設計されているが、過去の合計特殊出生率についての予測は常に下方修正されてきている。
- 平均寿命の延伸と少子化の進展がさらに人口構成の高齢化を進展させる中で、社会保障制度の安定性に対する懸念から国民の将来不安が払拭されない状況にあり、これが消費や投資にも影響する可能性がある。

〔平均寿命の推移の国際比較〕



出典:「生命表」「簡易生命表」厚生労働省

〔合計特殊出生率の実績と推計の変遷〕

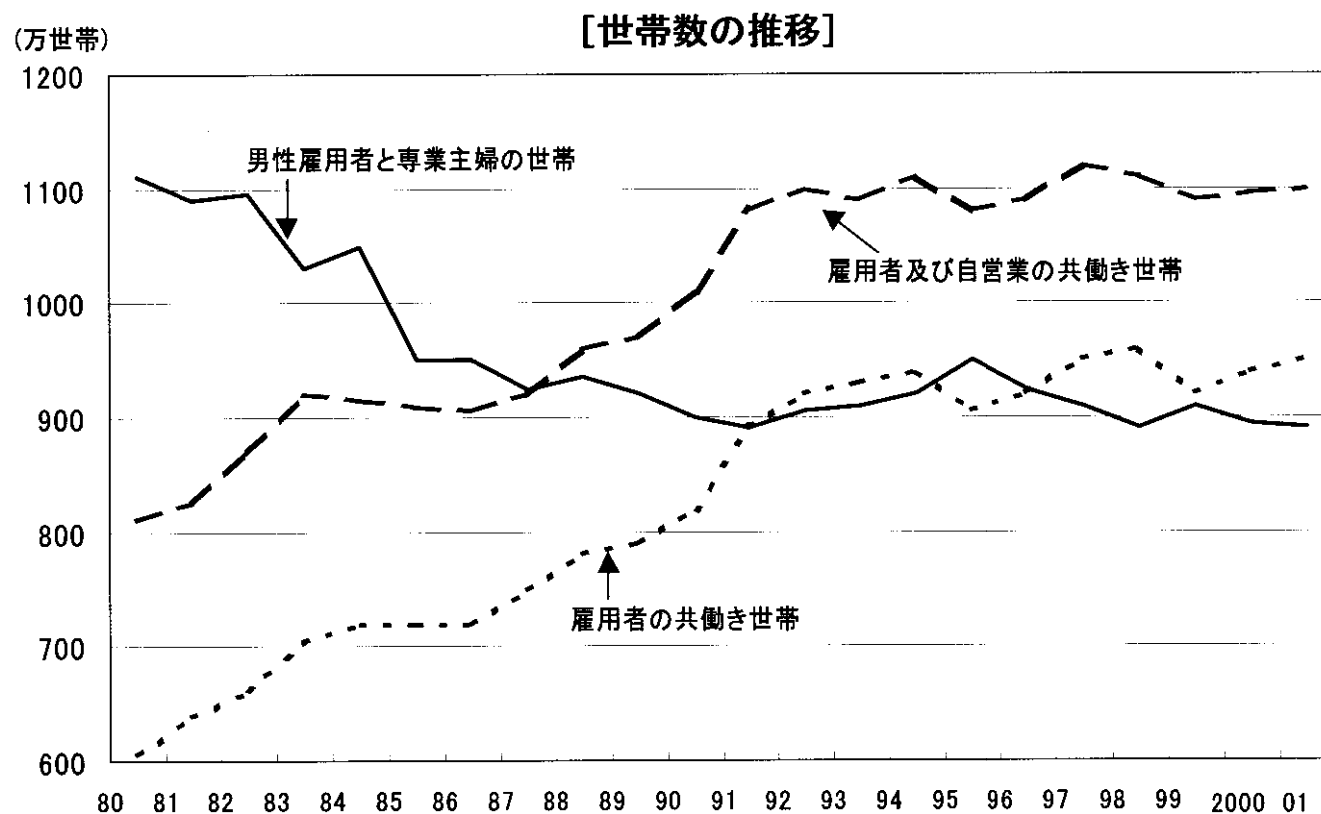


出典:「日本の将来推計人口」国立社会保障・人口問題研究所

2. 少子化対策の考え方

(1) 社会環境の変化

○家族構成やライフスタイルが変化し、女性の社会進出も進展。「共働き」世帯数は、「男性雇用者と専業主婦」世帯数を逆転しており、このような状況を踏まえて少子化対策を講じていく必要がある。

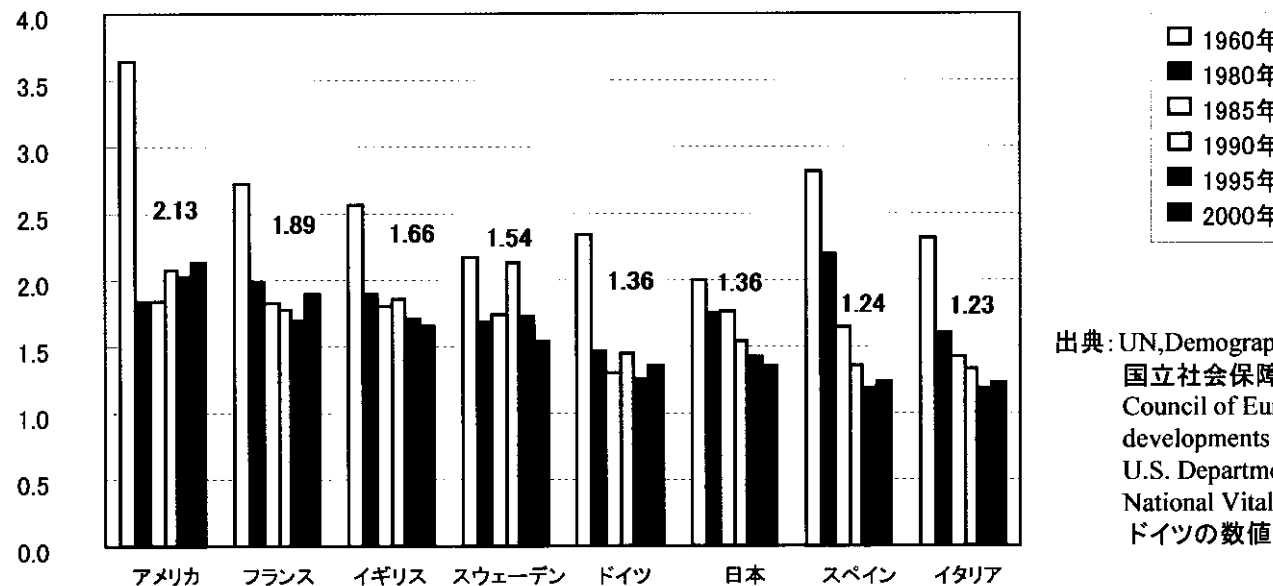


出典:「ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システムに関する中間報告」男女共同参画会議(2002年)

(2) 欧米諸国の動向

- 少子化傾向は1970年代以降の欧米諸国に共通する現象であり、「仕事と育児の両立の難しさ」が重大な社会問題化。出生率は、アメリカ、フランス、北欧などではやや持ち直しているのに対して、ドイツ、南欧などでは低下を続けている。
- 特に、アメリカやイギリスにおいては、労働市場の柔軟性や職場の融通性等を背景に、高い女性労働力率及び出生率を保っているといわれている。

[合計特殊出生率の国際比較]



出典: UN, Demographic Yearbook, 国立社会保障・人口問題研究所, Council of Europe, Recent demographic developments in Europe 2000, U.S. Department of Health and Human Services, National Vital Statistics Report, Vol.50, No.5. ドイツの数値は、1990年以前は西ドイツのデータ。

[各国の少子化対策]

各種資料から経済産業省作成 ※16年度に対象年齢を小学校3学年修了まで延長予定

	アメリカ	イギリス	フランス	スウェーデン	ドイツ	日本	イタリア
合計特殊出生率(2001年)	2.13	1.63	1.90	1.57	1.42	1.33	1.24
GDPに占める社会保障給付費(家族・子供関係)の割合(2000年)(注)	1.5	1.8	2.7	3.4	3.0	0.4	0.9
保育施設入所率(低年齢層)	中	低	高	高	低	中	低
育児休暇	12週(無給)	13週(無給)	3年(定額)	18ヶ月(給80%)	3年(定額)	1年(給40%)	10か月(給30%)
児童手当	なし	16歳未満	20歳未満	16歳未満	18歳未満	6歳未満※(所得制限あり)	18歳未満(所得制限あり)

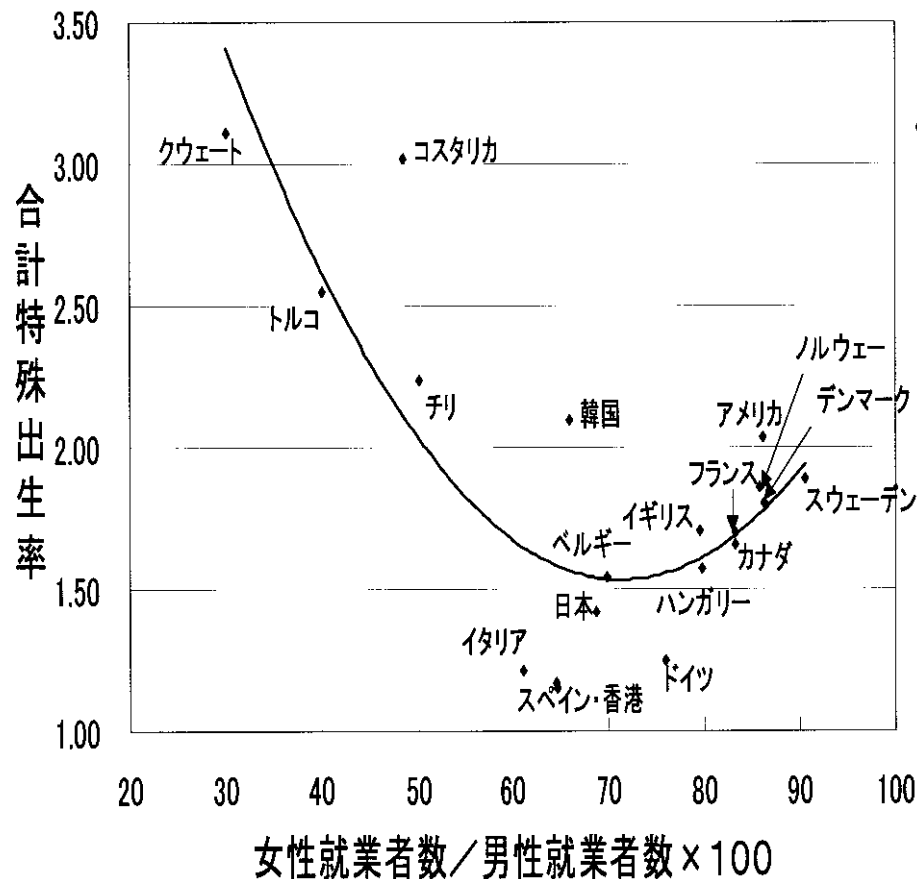
(注)日本では「幼稚園」に関する支出が含まれない等、国によって多少定義が異なる。

(3) 女性の就業率と出生率

○諸外国の女性就業率と合計特殊出生率の関係を見ると、ある一定のレベルまで男女の就業率格差がなくなると出生率は反転。男女の就業機会の平等な国ほど出生率も高くなる傾向にある。

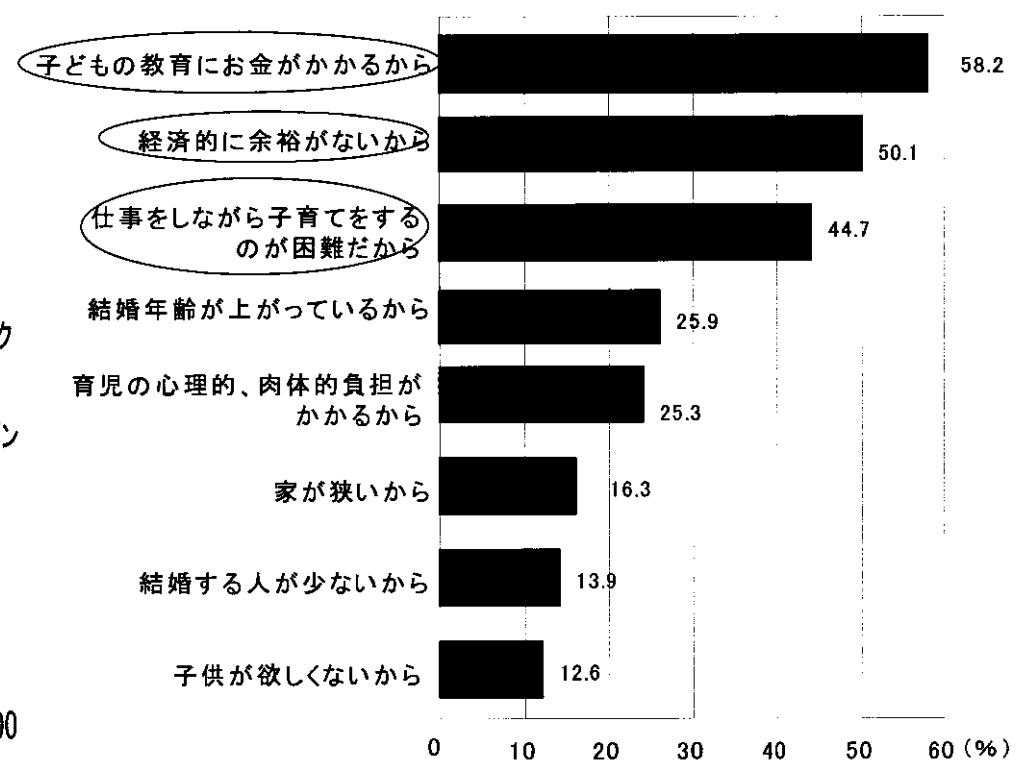
○このような状況や、「育児の経済的負担」が少子化の最大の要因であることを踏まえれば、女性の就業率の向上(その結果としての世帯所得増加)が出生率上昇に向けて重要と考えられるが、我が国では「就業継続と育児の両立の困難」を背景に、就業中の女性は仕事か出産・育児かの二者択一を迫られ、結果として女性の就業率と出生率がともに低くなっている可能性がある。

[男女の就業率格差と合計特殊出生率]



出典: Labour Force Statistics, OECD(1998年)

[出生数減少の理由]



出典:「男女共同参画社会に関する世論調査」総理府(1997年)

(4) 産業界における対応

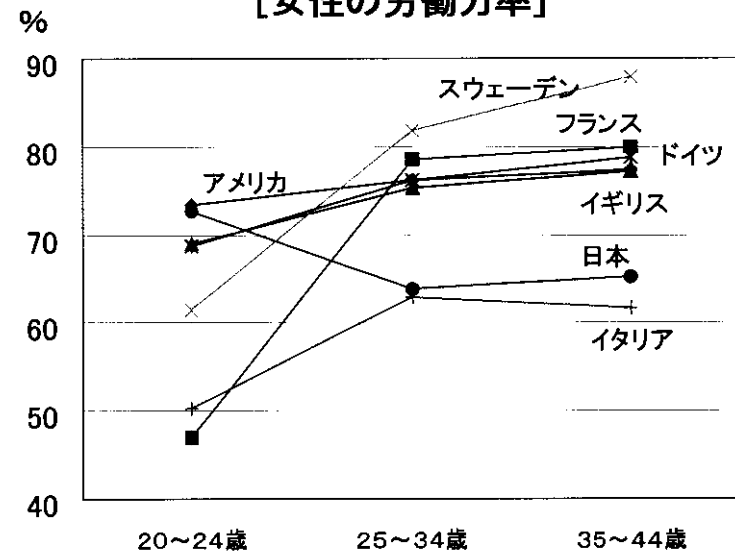
- 出生率の高い米国等の実態を踏まえれば、少子化にとって、再雇用の容易性といった労働市場の柔軟性や職場の融通性は重要な要素であると考えられる。
- 我が国においても、実効性のある少子化対策を進めるためには、国や自治体が必要な対応を行うことにくわえて、産業界における積極的な対応が重要である。
- この度制定された「次世代育成支援対策推進法」においては、一般事業主についても次世代育成支援対策のための行動計画を立てて取り組んでいくこととされており、各産業界においては、同法に基づいて実効的な取組を着実に推進していくことが強く望まれる。

先進的取組の実例

有能な社員の確保、離職・転職の予防、企業イメージの向上等の観点から、「仕事と家庭の両立」に向けた先進的な取組を行っている企業が既に存在。

- 子供が出生した社員に対する一定期間の経済的支援
- 在宅勤務制度や短時間勤務制度の導入
- 法定期間を超える育児休暇制度や育児時間制度
- 配偶者出産休暇、看護休暇等
- 育休中の職場復帰支援システム(社内情報や復帰のためのスキルを自宅で習得)
- 失効年次有給休暇の積立制度
- 育児に関する電話相談の設置
- 育児関係制度改善に向けた検討委員会を常設
- 男女共同参画推進のため、意識改革と人事制度改革を実施
- 事業所内託児所の設置 等

[女性の労働力率]



出典:人口問題審議会報告(99年)、総務省「労働力調査」(2000年)

[業種別事業所内保育施設数]

出典:(財)こども未来財団(平成13年9月)

医療	社福	製造	縫製	食品	販売	サービス	その他	計
2,269	33	67	66	53	1,073	189	43	3,793