

人口動態変化と日本経済の成長に向けた課題

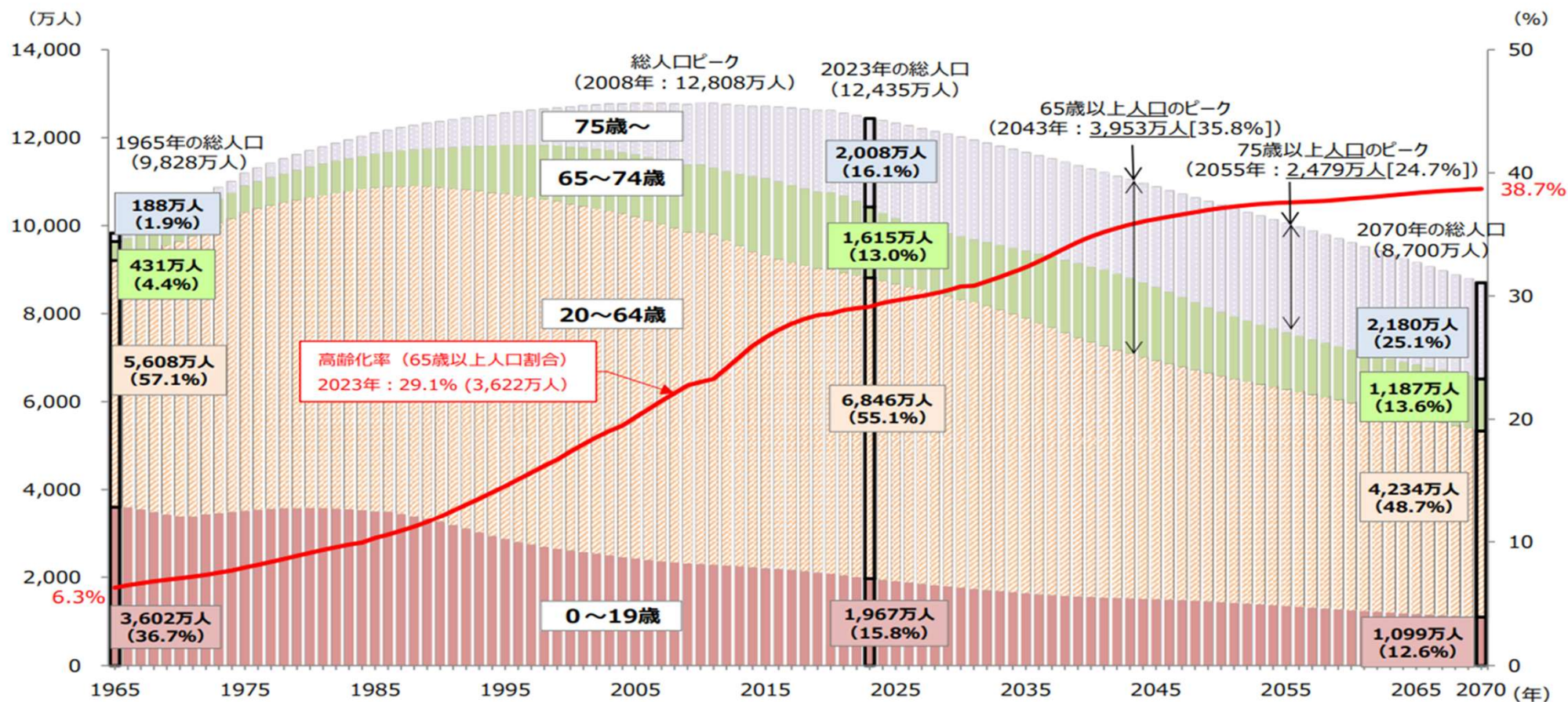
2025年7月17日
日本総合研究所
翁百合

本日はお話しすること ～日本の持続的成長のための課題は何か？～

- 人口減少に直面する日本
- 停滞した日本経済30年の振り返り
- 企業の「人への投資」の重要性
- 現役世帯の税・社会保険料の負担率は公正か？
- 長期経済推計と今後の課題

人口減少に直面する日本

進む人口減少・少子高齢化



（注）カッコ書きの計数は構成比

（出所）総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年4月推計）」（出生中位・死亡中位仮定）

人口減少により、今後日本は大変な人手不足に

- 人口動態変化は人手不足による供給不足問題を引き起こしつつある
- 少子高齢化は生産性低下にも影響しがち
- ①シルバー民主主義的な資源配分、②新技術への対応の遅れ、③イノベーション人材の減少等 (注)
- 人口減少を危機感を持って自分事としてとらえる必要：子どもたちの選択肢を広く残せる社会に
- 人口ビジョン2100：2100年に8000万人規模に**人口定常化**、同時に**経済強靱化**。
二つの戦略の同時追及が、日本社会のサステナビリティの根本。
- 人口減少は大変な危機であるが、企業は足元を見直し、変革の機会とすべき。

(注) Shirakawa(2024) "Productivity, Demographics and Social Choice" ANU-JRI 共催シンポジウムでのキーノートスピーチを参照されたい

人口ビジョン2100（概要版より）

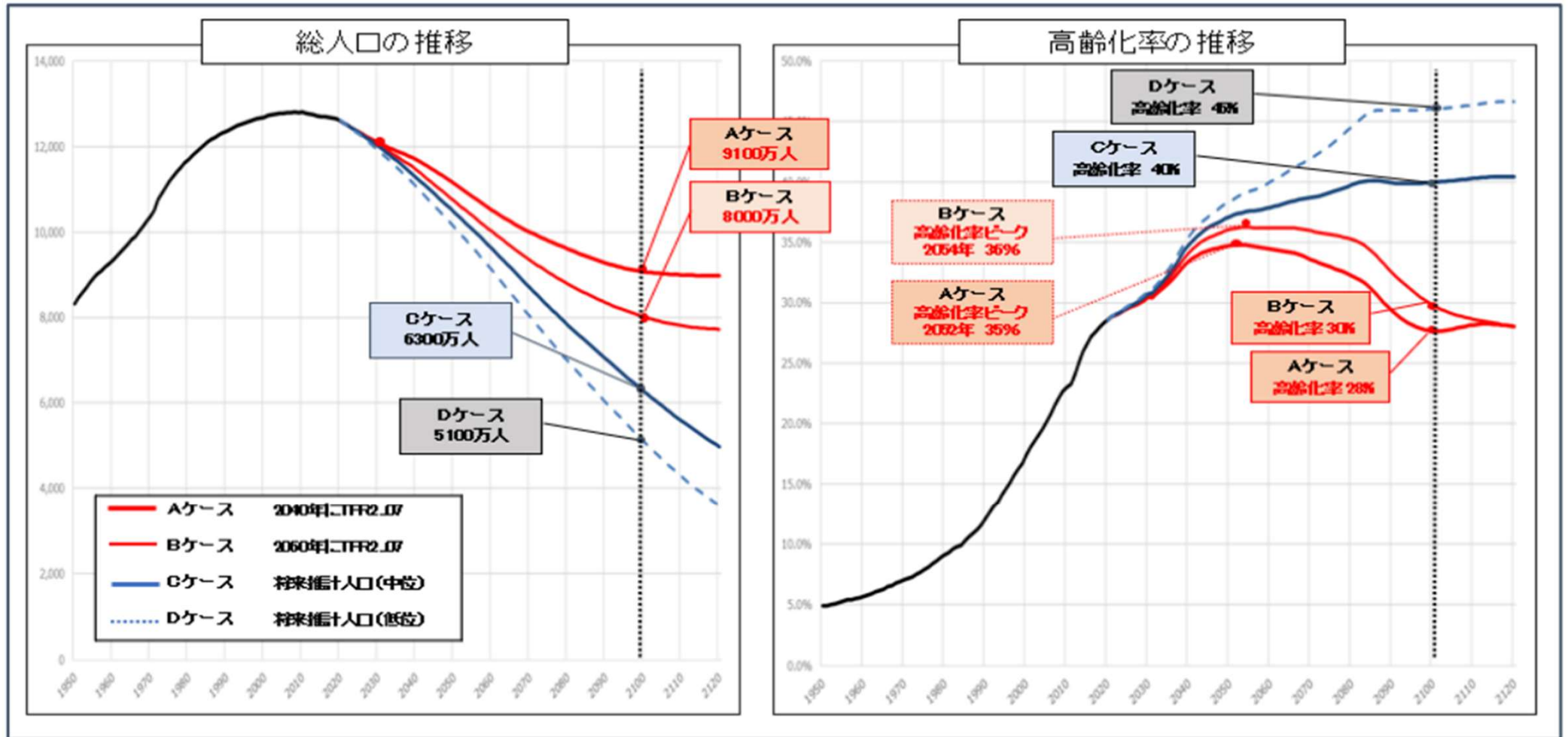
目指すべきは8000万人での人口定常化

- ・人口定常化として目指すべきシナリオはBケース。2100年に8000万人で人口が定常化することを目標とすべき。そのためには、2040年ごろまでに1.6、2050年ごろまでに1.8に到達することが望まれる。
- ・人口が定常化しはじめると、同時に高齢化率はピークを打って低下していく「若返り経路」に乗る。高齢化率は、このままだと4割の水準で高止まりするが、Bケースでは30%（2100年）にまで低下。

＜「人口定常化」をめぐる4つのケース（独自試算）＞（資料）国際医療福祉大・人口戦略研究所

	2100年の人口の規模と構造			
	総人口	高齢化率	外国人割合	人口の状況
Aケース（出生率急回復） 2040年にTFR＝2.07 2040年以降国際移動均衡	9100万人	28%	10.4%	・総人口は定常化の軌道に入る。 ・高齢化率は35%（2052年）をピークに、現在と同水準（28%）に低下。外国人割合は10%。
Bケース（出生率回復） 2060年にTFR＝2.07 2040年以降国際移動均衡	8000万人	30%	10.4%	・総人口はほぼ定常化の軌道に入る。 ・高齢化率は36%（2054年）をピークに、30%に低下。 ・外国人割合は10%。
Cケース（将来推計・中位推計） TFR＝1.36、外国人入超（年間16.4万人）	6300万人	40%	15.5%	・総人口は、安定せず、減少し続ける。 ・高齢化率は40%で高止まり。 ・外国人割合は15%を超える。
Dケース（将来推計・低位推計） TFR＝1.13、外国人入超（年間16.4万人）	5100万人	46%	15.6%	・総人口は、安定せず、減少し続ける。 ・高齢化率は46%で高止まり。 ・外国人割合は15%を超える。

人口ビジョン2100（概要版より）



2. 「定常化戦略」における論点

若年世代の「所得向上」、「雇用改善」が最重要

・結婚を願う男女の希望を叶えるためには、若年世代の「所得向上」や不安定な就労を解消する「雇用の改善」が最重要の論点。

「共働き・共育て」の実現

・女性就労の「L字カーブ問題」は、出産を躊躇させる少子化要因であるとともに、女性のキャリア形成上の障害となっており、人材活用の点でも大きな課題。

多様な「ライフサイクル」が選択できる社会づくり

・20代、30代は「人生のラッシュアワー」。年齢や環境に関わらず、学業や就労で多様な選択ができるよう、制度や社会規範を見直していくことが必要。

若い男女の健康管理を促す「プレコンセプションケア」

・男女ともに加齢に伴い妊娠する力（妊孕性（にんようせい））は低下。若い男女の選択を支えるためには、「プレコンセプションケア（男女ともに性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、思春期から生涯にわたって健康管理を行うよう促す取組み）」の普及が重要。

安心な出産と子どもの健やかな成長の確保

・伴走型相談支援と経済的支援、産後ケア、地域産科医療の整備や出産費用（正常分娩）の保険適用に取り組むべき。子ども虐待対策、ひとり親家庭（母子家庭）支援の抜本的拡充を重要。

子育て支援の「総合的な制度」の構築と財源確保

・子育て支援制度を一つの制度へ統合し、「総合的な制度」の構築を目指すべき。社会全体で支えていく「共同養育社会」の視点から、税と保険料のバランスを配慮しながら、安定財源の確保に取り組むことが重要。

住まい、通勤、教育費など（特に「東京圏」の問題）

・東京一極集中を是正し、「多極集住型」の国土づくりを目指すとともに、東京圏が抱える深刻な問題の解決を図ることは、避けて通れない課題。

3. 「強靱化戦略」における論点

→ 強靱化戦略の基本的な考え方

- ・定常化の効果が表れるのは数十年後、目指すシナリオでも2100年の総人口は、現在の3分の2(8000万人)。質的に強靱化を図ることにより、現在より少ない人口でも、多様性に富んだ成長力のある社会を構築していくのが強靱化戦略の目標。
- ・その本質は、生産性の向上。経済全体の生産性向上のためには、生産性の低い企業、産業、地域の構造改革が重要となる。

→ 戦略の“背骨”は「人への投資」

- ・強靱化戦略を貫く“背骨”にあたる考えは、「人への投資」の強化。
 - ①人材育成のオープン化、②教育費用の負担軽減、③教育の質的向上、④企業における「人への投資」、⑤子育て世代の「可処分時間」の増大、⑥規制改革、地方分権

一人ひとりが活躍する場を広げる

- ・成長力のある社会を構築する鍵は、一人ひとりが活躍する場を最大限広げていくこと。新たに活躍するフィールドは、一つは、人口減少が進む地域の持続的発展を支える「ローカルインクルージョン」、他の一つは、日本という枠に留まらずにグローバルな場でチャレンジする「グローバルチャレンジ」。

「ローカルインクルージョン」における論点

- ・人口減少地域で医療・介護、交通・物流、エネルギー、教育などのサービスを質的に強靱化し、持続性を高める。 深刻な人手不足に対応し、官民連携、「兼ねる」人材、共通プラットフォーム、「担い手」育成に取り組む。

「グローバルチャレンジ」における論点

- ・一人ひとりの日本での活躍が世界での活躍に直結するような「イノベーション環境」を整備。 起業、産学連携、人材育成、研究、マーケティングなど、イノベーションに不可欠な環境を総点検。人材の評価も内外直結型へ。

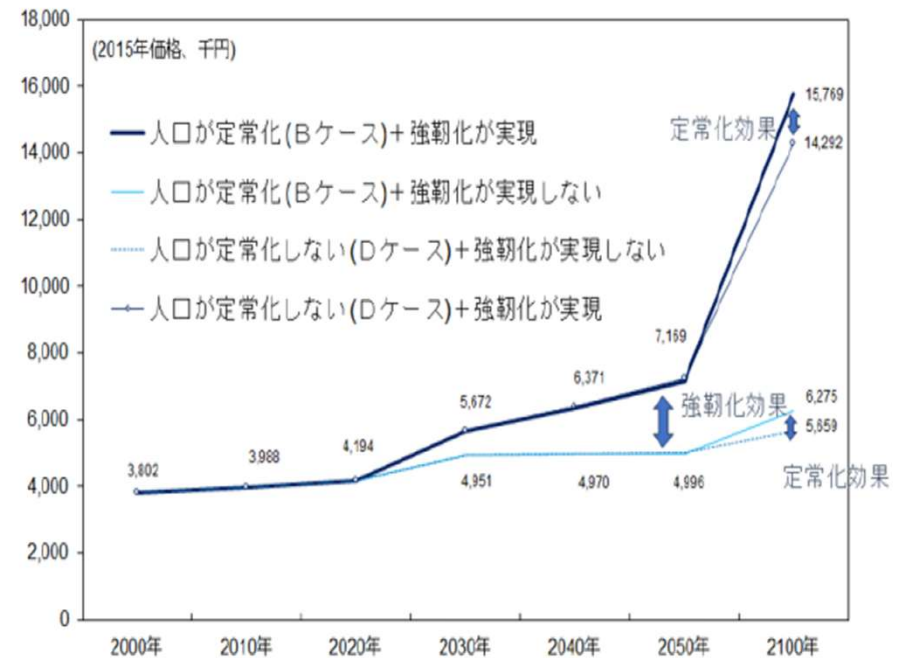
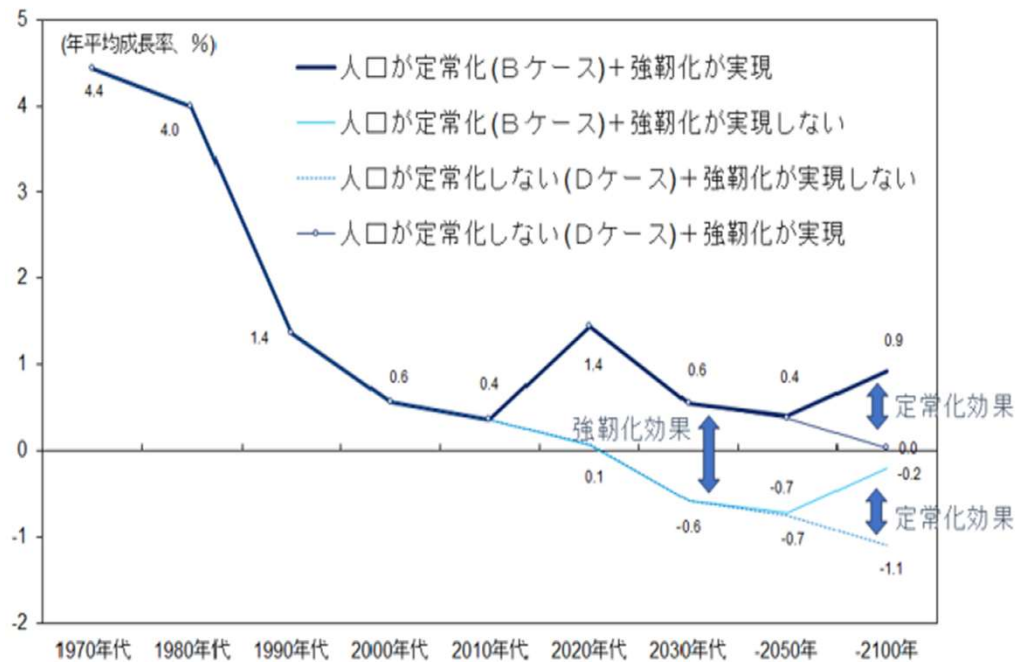
人口ビジョン2100（概要版より）

二つの戦略の経済効果

- ・このまま無策で推移すると、2050年-2100年の平均成長率はマイナス1.1%。定常化戦略が実現すると、成長率は0.9ポイント上昇。定常化戦略の効果は直ぐには顕れないが、長期的、安定期に成長率を引き上げ。
- ・強靱化戦略により生産性の伸び率を高めることができれば、2020年代以降継続して1ポイント引き上げ。
- 定常化戦略と強靱化戦略の両方の効果がいあって、2050年-2100年の成長率は0.9%程度を維持。**
- ・一人当たりGDPは、定常化戦略によって60万円程度、強靱化戦略によって2.5倍程度まで引き上げ。
- ・**二つの戦略を一体的に推進していくことによって、短・中・長期にわたって安定的な経済効果が期待できる。**

実質GDP成長率及び一人当たりGDPの試算

※関根敏隆氏（一橋大教授）による試算（人口動向については国際医療福祉大学・人口戦略研究所の試算をベース）。

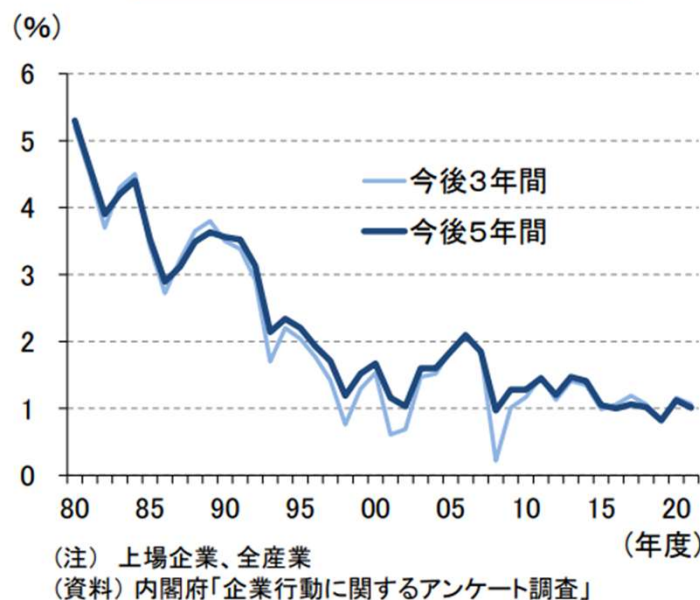


停滞した30年の振り返り～コストカット＋国内投資停滞

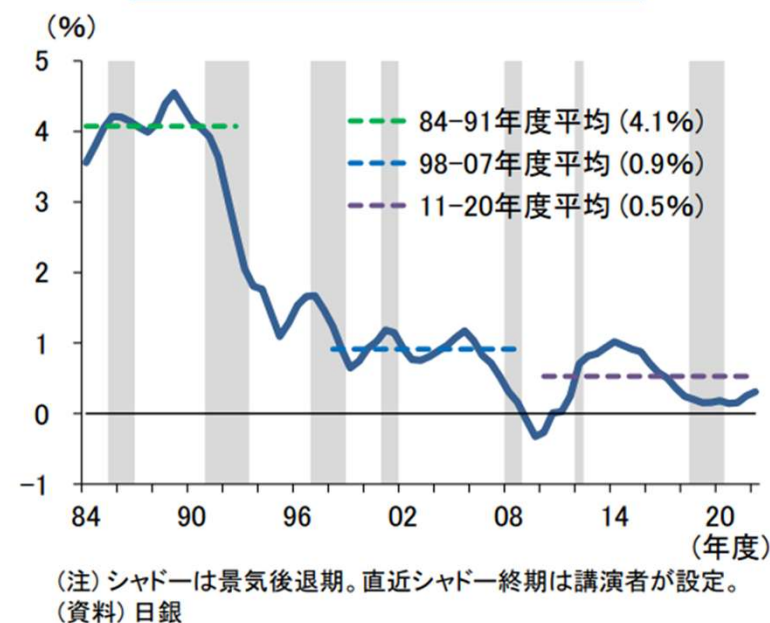
「失われた30年」～潜在成長率低下、国内の新規投資が大胆に行われず

- 「失われた30年」の中で、**企業の中長期的な期待成長率が低下**。人口減少を背景としたデフレマインドの蔓延、将来悲観が背景に存在。
- 1990年代には4%以上であった**潜在成長率は年々低下**し、2010年代に入ってから**0.5%程度**に低下。

企業の期待成長率の推移



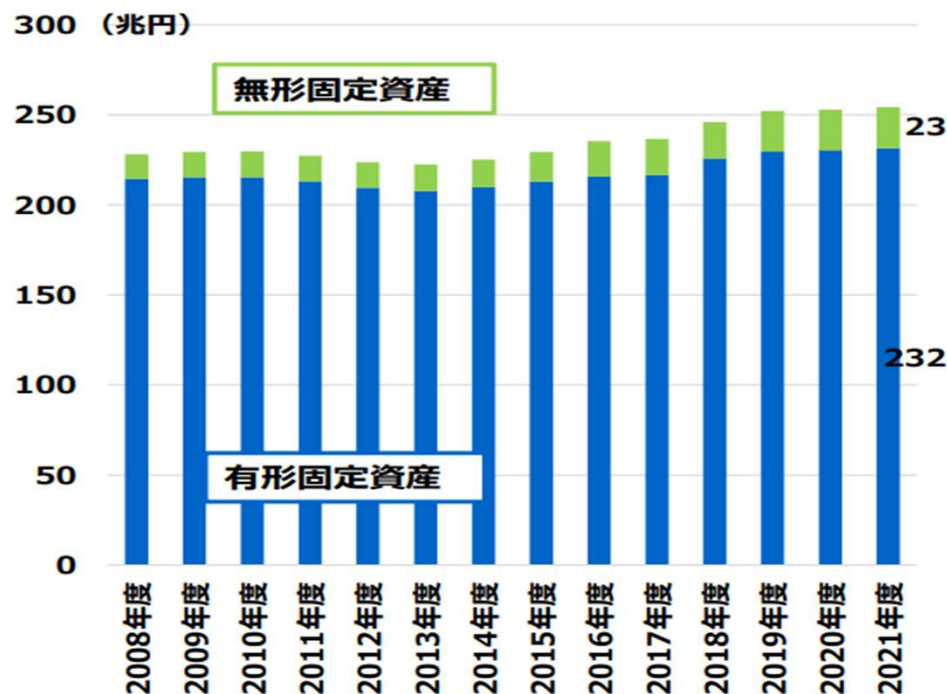
潜在成長率の推移



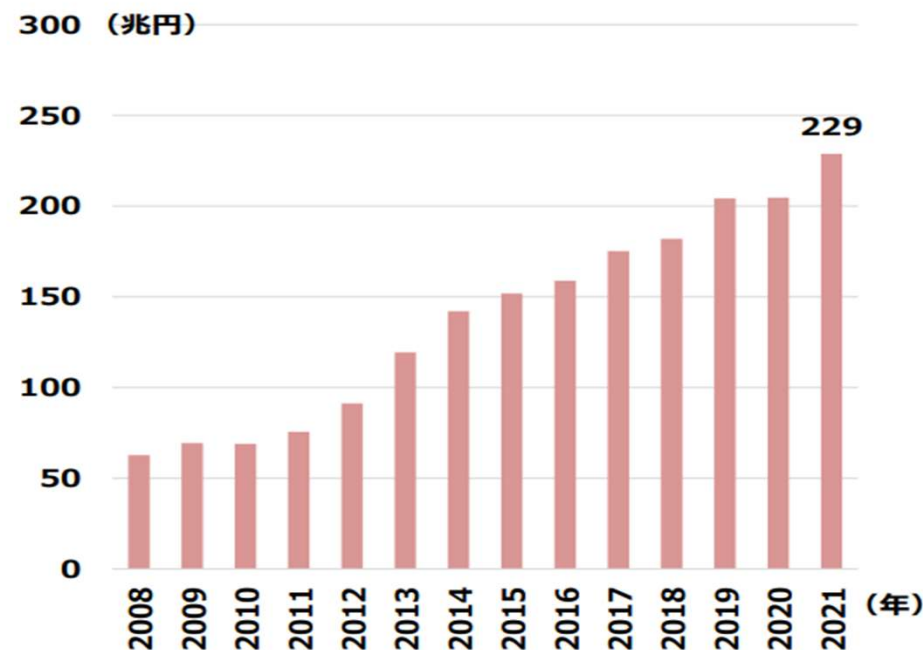
近年まで大企業の投資は国内ではなく、収益率の高い海外に向かっていった

- 日本の大企業は、手堅く投資を行ってきたが、その内訳を見ると国内の有形・無形固定資産は横ばいに推移する一方、対外直接投資は大きく伸ばしている。

大企業（資本金10億円以上）の有形・無形固定資産の推移



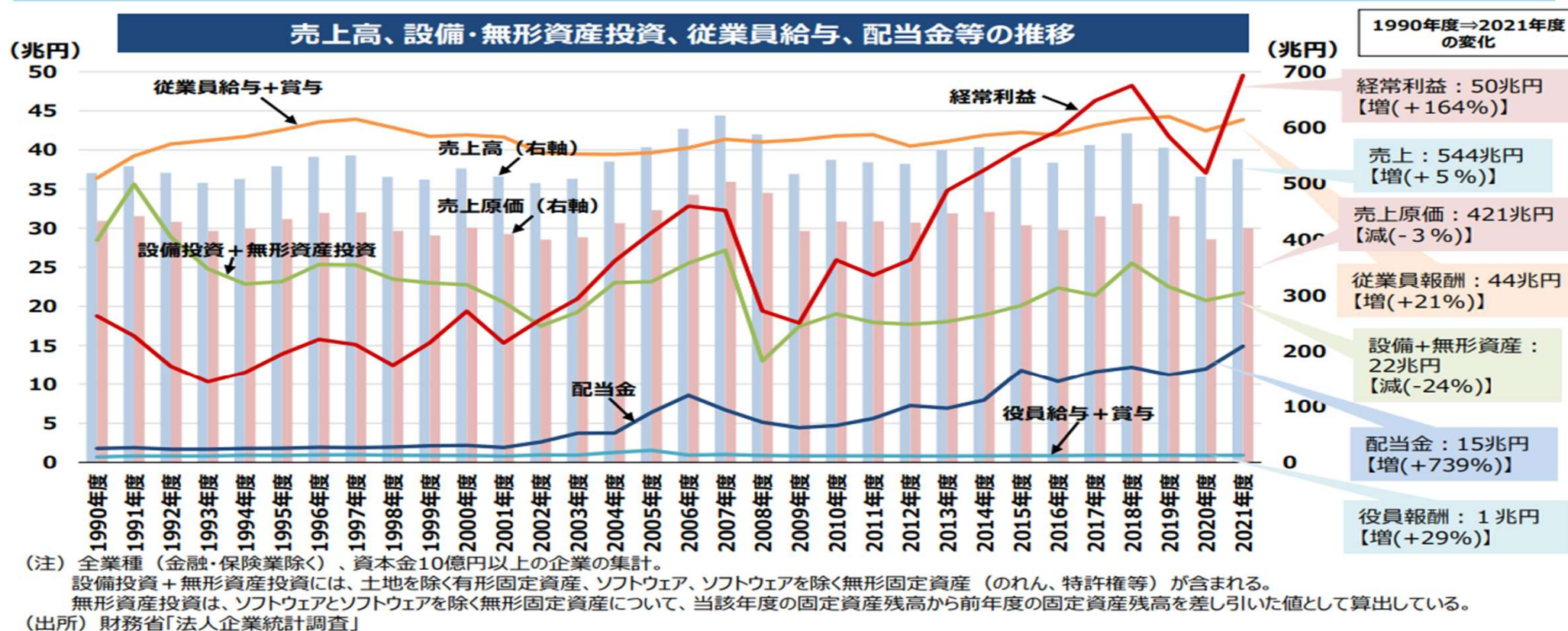
対外直接投資残高



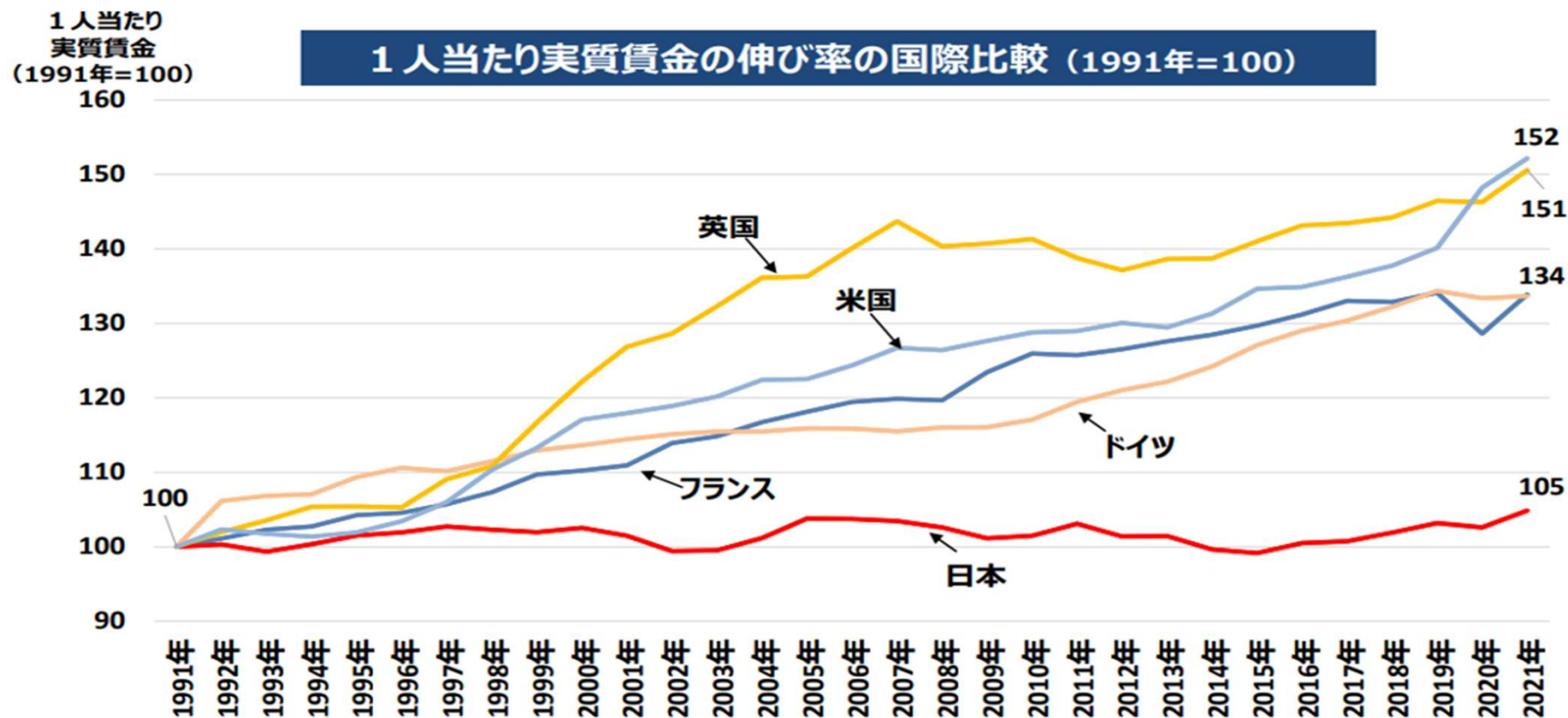
(注) (左) 全産業（金融業、保険業を含む）。資本金10億円以上を基に作成（単体ベース）。(右) 金融・保険業を含む全産業。簿価ベース。
(出所) (左) 財務省「法人企業統計年報」、(右) 財務省「本邦資産負債残高」

経費削減と海外投資によって利益を増やしていた多くの大企業

- 30年間の大企業の財務を見ると、**売上は微増、売上原価は微減**。結果として売上総利益が拡大。設備投資は微減、人件費は微増(*)、配当金は拡大。*総従業者数は666.6万人→746.7万人と12%増
- **企業の経常利益は長期的に増加し、足下では過去最高の数字。**



1990年代以降の実質賃金の伸び率は停滞



(注) 2021年の米国ドル（購買力平価ベース）により実質化した値。国民経済計算における「賃金・俸給」を雇用者数で割った上で、雇用者の平均週労働時間に対するフルタイム雇用者の平均週労働時間の割合を乗じて計算された数値。
(出所) OECD.Statを基に作成。

企業の「人への投資」の重要性 ～足りなかった無形資産投資⇒人手不足で経営環境は激変～

内外の賃金格差は大きくなるばかり：年功序列賃金では対応できず

職種別の内外賃金差

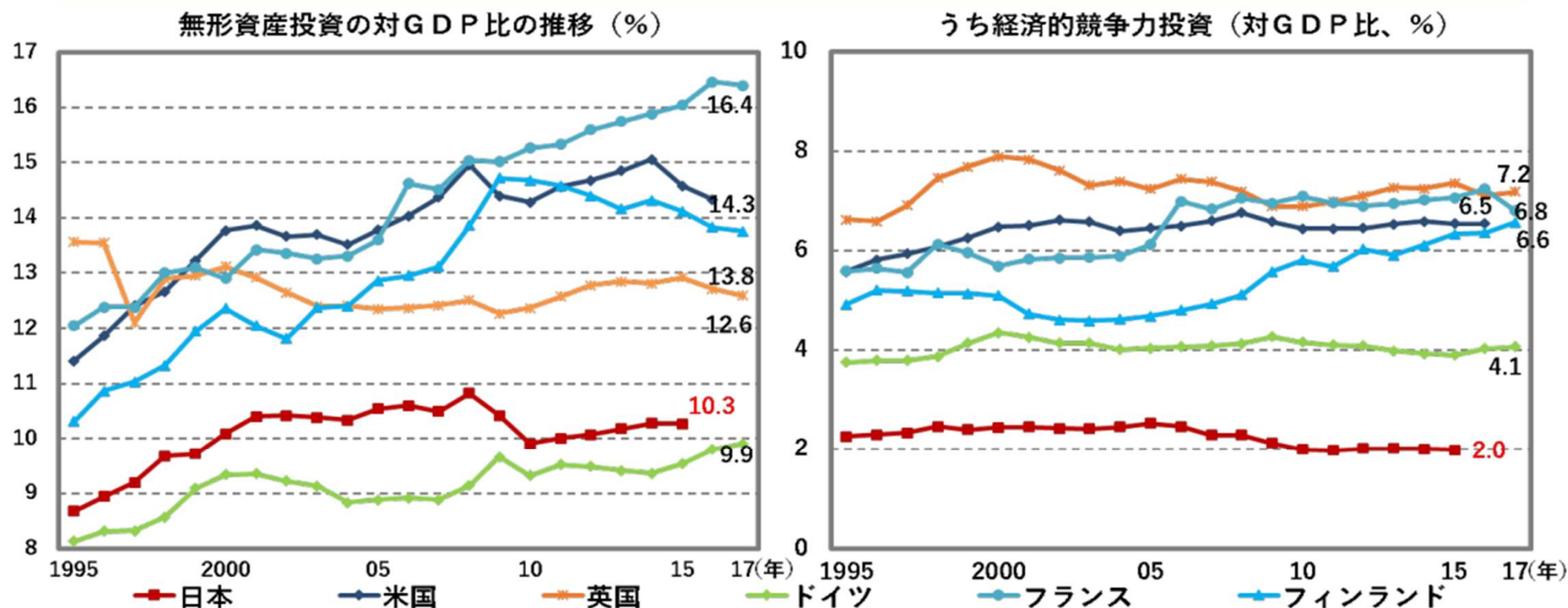
	全職種合計	経営 / 企画	総務	財務経理	人事	IT	クリエイティブ デザイン	データ アナリティクス	技術研究	プロジェクト マネジメント	営業 / マー ケティング	生産
日本企業	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
外資系企業 (日本)	114	122	107	118	116	119	110	127	112	129	121	100
シンガポール	165	174	165	170	163	172	163	178	167	180	173	171
ドイツ	157	156	148	157	151	155	133	150	156	163	166	154
米国	152	156	134	141	142	163	140	164	156	171	154	133
韓国	128	133	130	130	129	129	129	150	126	136	132	121
フランス	121	136	115	122	120	124	119	120	114	131	125	107
カナダ	120	120	105	116	114	122	111	118	127	128	121	109
イタリア	116	110	112	116	113	113	112	105	107	121	123	103
英国	112	120	106	114	108	114	103	116	108	111	118	95
中国(北京)	108	125	96	103	107	115	119	133	102	136	113	79

(注) 2023年1月時点の世界の職種別総現金報酬水準（専門職シニア7-10年目）について、各国の各職種平均の現地通貨の賃金を2021年の購買力平価ドル（OECD）を用いて実質化し、日本企業の各職種の賃金を100とし、各国の各職種の賃金を日本の数値との比率で示したもの。

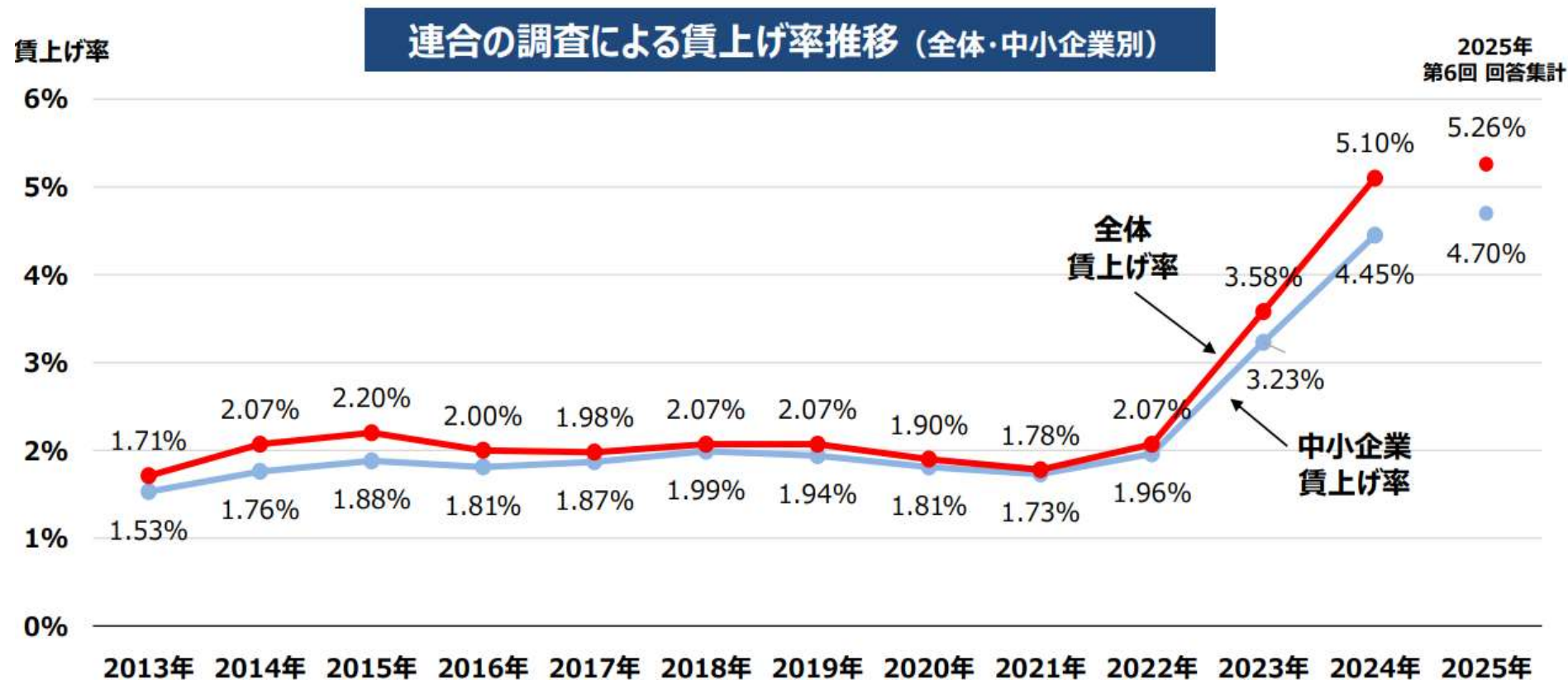
(出所) マーサー社資料を基に作成。

無形資産投資の国際比較・・・経済的競争力投資の著しい低さが目立つ

無形資産投資とは、知識・技術や人的資本などの「見えない資産」への投資。革新的資産投資（研究開発投資等）、情報化資産投資（ソフトウェア投資等）、経済的競争力投資（人材投資、経営組織改革投資等）*に大別される。



近年の賃上げの動向

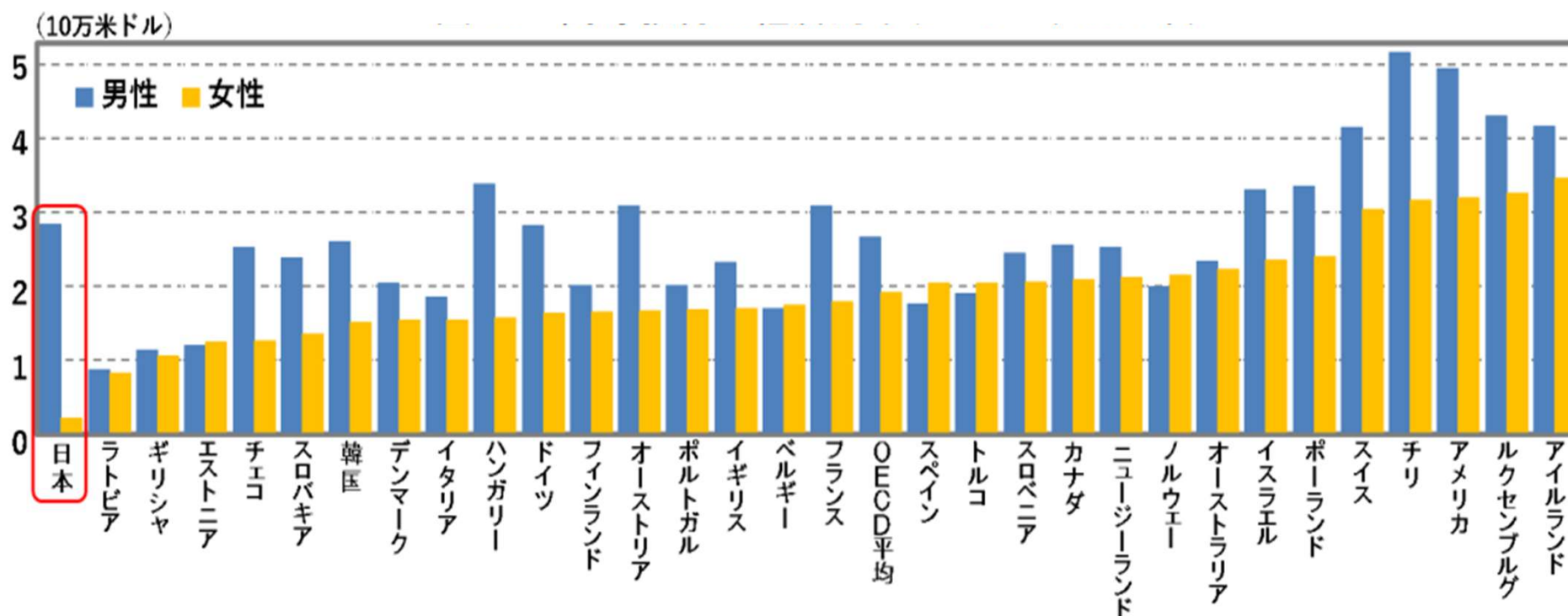


企業の持続的成長には「人への投資」が益々重要に

- **人手不足**で人への投資や人材戦略が、経営の死活問題に。自律的キャリア志向、転職志向が若年層で急速に拡大、「**人が企業を選ぶ**」時代に。
- 「人への投資」により、労働人口は減っても、**付加価値生産性を持続的に向上**させる。
人件費はコストではなく「投資」
- 企業が、成長志向があり、性別・年齢にかかわらず**有能な人を惹きつけ続ける**には：
今後のビジネスモデルと統合的な人事制度（働き方、報酬体系、退職金・企業年金、教育制度等も併せて）への変革が重要
ジョブ型との**ハイブリッド人事**導入・**リスキング**は不可欠。自社にあうかたちで考えるべきでは？

⇒**従業員のエンゲージメント**を上げる：**成長を実感**でき、**家庭生活と両立可能に**
特に**女性の潜在能力発揮**は今後の経営のカギでは？

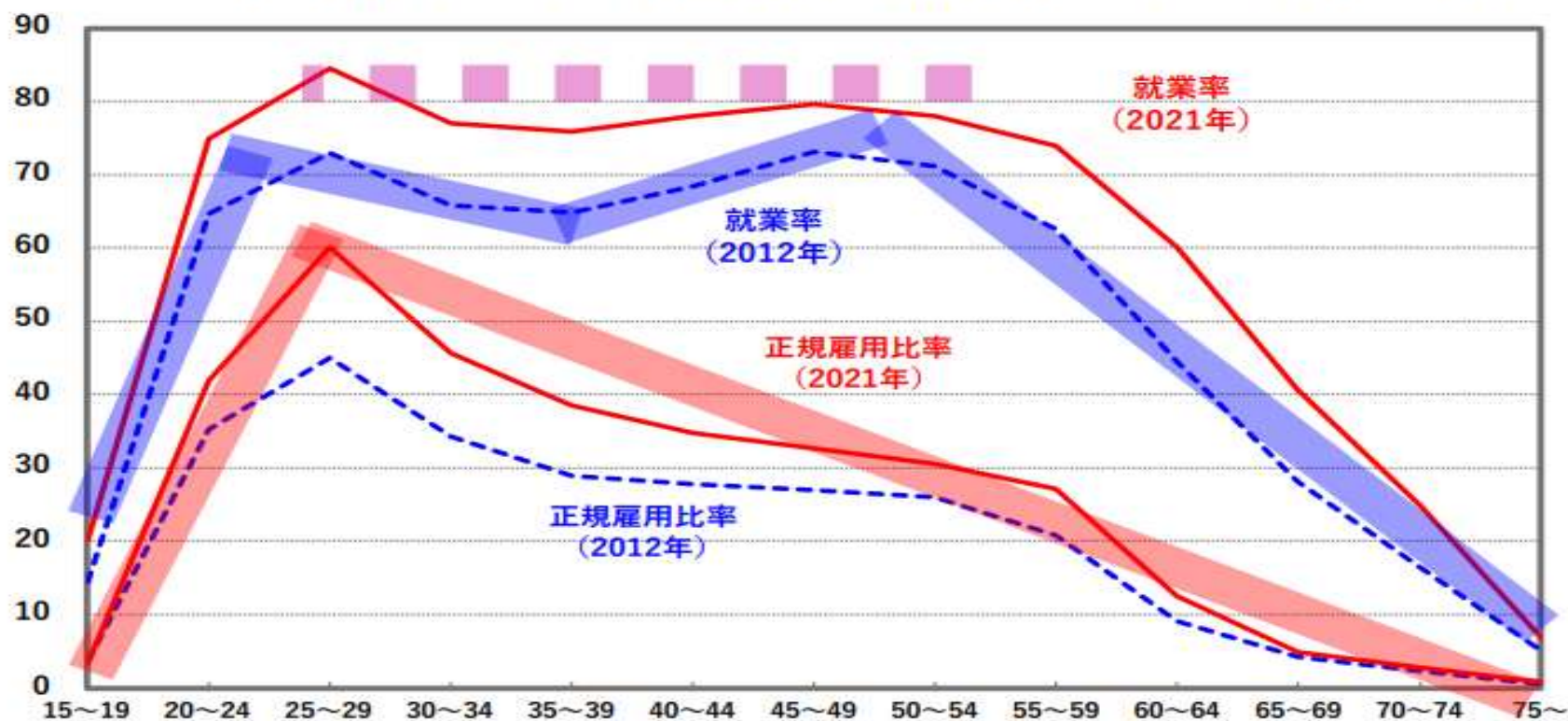
高等教育の経済的リターンの男女差 ：女性の潜在能力が生かされていない→日本の損失



(備考) OECD Data「Mathematic Performance (PISA) 2018」、OECD「PISA2018 (Volume II) : Where All Students Can Succeed」により作成。
高等教育は大学・大学院・高等専門学校・短期大学を含む。高等教育の経済的リターンは、高等教育の便益（生涯所得の増加分）から高等教育の費用（受講費用及び機会費用等）を控除して算出（将来の便益と費用は、2パーセントの割引率で現在価値に換算。）。

L字カーブの解消が課題

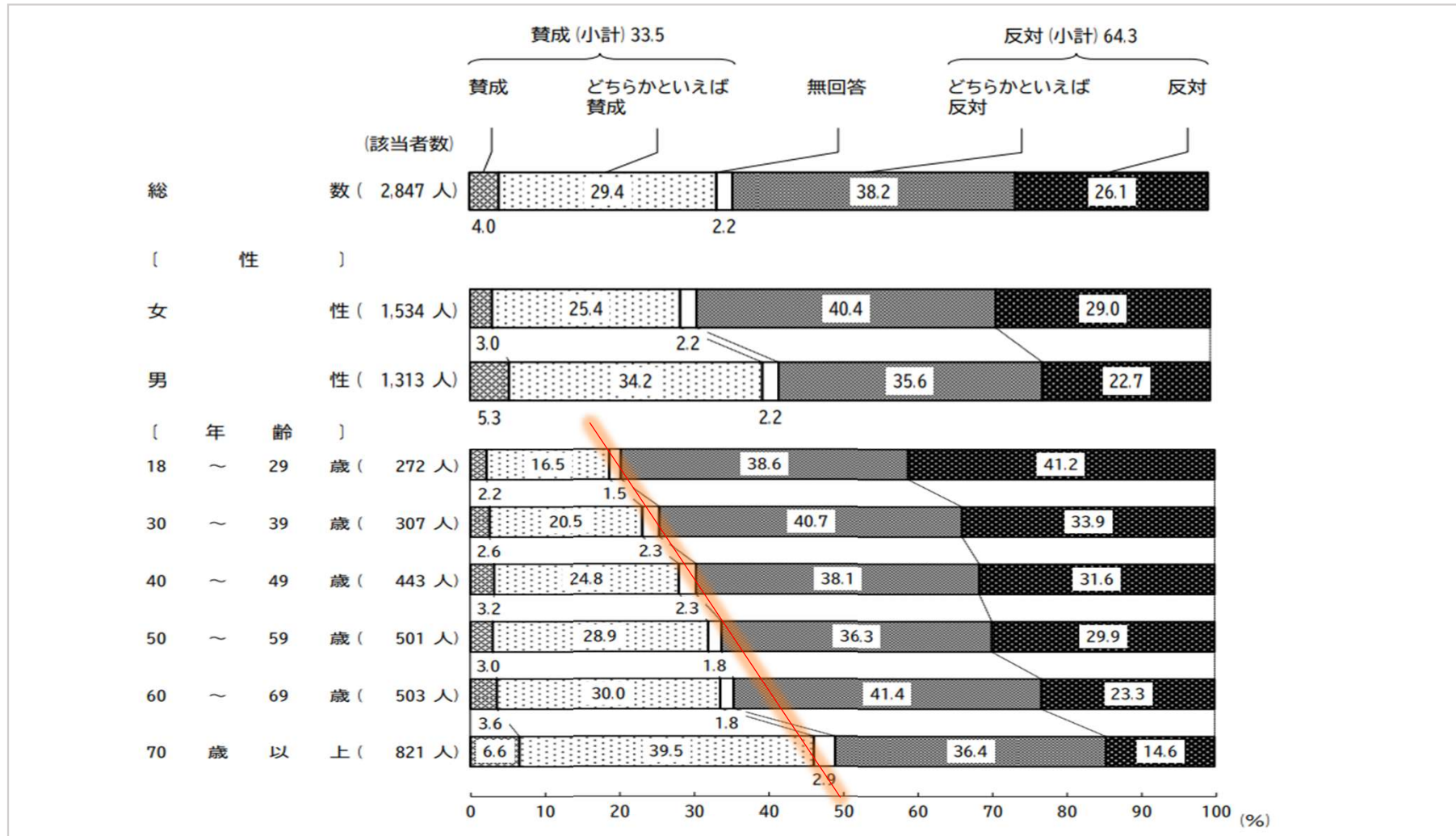
女性の就業率と正規雇用率（M字カーブとL字カーブ）



出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」により作成。人口に占める就業者又は正規労働者の割合。

高齢になるほど根強く残る性別役割分担意識

内閣府アンケート調査：「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識 2022年11月



(出所) 男女共同参画社会に関する世論調査 (注) 赤線は講演者が加筆

企業の人的資本重視経営推進：企業と社会のサステナビリティにとって重要

- 脱年功序列、非正規社員支援・・・若者の所得、および安定的な所得の見通しにより、安心して子育てできる環境を作る。**若年層の賃金上昇（保険料負担が重い）**が課題。
- 柔軟な働き方・性別役割分担の改革・・・家庭生活と両立できる正規社員制度、テレワークの活用、男性育休推進等⇒従業員の**ウェルビーイング**向上
- 人への投資・・・**成長機会の提供**により、従業員の潜在能力とエンゲージメントも高まる
- **ビジネスモデルの再考**・・・多くの企業は既に人手不足とマーケット縮小に直面。**社会のサステナビリティと同期した企業のビジネスモデル（BM）改革**に取り組む必要 = **SX**

グローバルに注目される「生活賃金」の議論

- 国連グローバルコンパクトが23年夏に始動させた“Forward Faster”で、社会（S）課題として「生活賃金」を取り上げ→様々なSDGsにつながる（食、健康的な生活等々…）
- 「**生活賃金 (living wage)**」= 労働者とその家族が基本的な生活水準を維持するために必要な賃金水準（必要な費用をカバーする賃金水準）
- 日本も含む多くの先進国で最低賃金 < 生活賃金。
- **日本の最低賃金カバー率：80%台（自動車保有を勘案すると約70%）**
- 単身世帯、2～3人世帯で2～3割が生活賃金未満の生活水準

（注）木村武PRI理事「低賃金はESGリスク、脱・環境対策偏重のススメ」Nikkei Financial (2024)参照。

低賃金は、企業リスクにもなっている・・・

- 日本は全雇用者の約 4 割が非正規雇用者という労働システム・・・企業が低賃金や非正規雇用システムをそのままにすると、企業がウェルビーイングの改善に消極的とステークホルダーに受け止められる可能性が広がっている。
- 国連：生活賃金に関して、サプライチェーン全体の労働者も考慮することを推奨。
- 企業の今後の取り組みが、グローバルにも期待されている。TISFD（不平等・社会関連情報開示タスクフォース）の設立。ISSBでも人的資本充実にに関する情報開示に関するプロジェクトの設立。開示項目が広がる可能性。。

投資家、銀行からも企業の人的資本投資を支援

- **無形資産投資を支援**：企業価値を向上させ、社会的課題の解決に結びつける←金融機関・投資家の働きかけ
- **ガバナンス**：ワークエンゲイジメント（働き甲斐）、報酬体系、働き方、多様性、健康経営などの実態を把握、長期的な企業価値（BM）との関係を分析し、取締役会で議論する必要。
- **エンゲージメント**：データを踏まえて企業が人への投資を「見える化」し、価値創造の考え方について、投資家や銀行などステークホルダーと対話。
- 人件費を人への投資と捉え直す。**SXの視点の中に人材戦略は位置づけられているか？** BMと整合的に人材投資を考えているか。
- 事業（BM）、財務、サステナビリティを統合した対話が重要。単純な価格転嫁だけでなく、MIX戦略でマークアップを上げていくBMが重要。

人口動態変化下、持続可能な経営とは？⇒経済強靱化・少子化への対応

過去30年のビジネスモデル

- コストカット
- 低価格設定
- 賃金維持
- 雇用維持



今後のビジネスモデル

- **付加価値**創造へフォーカス（MIX戦略）
- **マークアップ**率向上
- 持続的賃金アップを確保できる稼ぐ力
- 人への投資＆リテンション

参考：資本コストや株価を意識した経営（東証の要請 2023/3月）

背景

- 従来より、コーポレートガバナンス・コードでは、企業が投資者をはじめとするステークホルダーの期待に応え、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するためには、資本コスト・資本収益性を十分に意識した経営資源の配分が重要という観点から、資本コストを意識した経営（原則5－2）について示されています。
- 一方で、現状では、プライム市場の約半数、スタンダード市場の約6割の上場会社がROE 8%未満、PBR 1倍割れと、資本収益性や成長性といった観点で課題がある状況であり、市場区分見直しに関するフォローアップ会議では、こうした現状を踏まえ、今後の各社の企業価値向上の実現に向けて、経営者の資本コストや株価に対する意識改革が必要との指摘がなされています。
- 本資料は、こうした現状や議論等を踏まえ、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けて重要と考えられる対応をまとめたものであり、上場会社の皆様に積極的な実施をお願いするものです。

趣旨

- 本対応を実施していただく趣旨は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するため、**単に損益計算書上の売上や利益水準を意識するだけでなく、バランスシートをベースとする資本コストや資本収益性を意識した経営を実践していただくことです。**
- 具体的には、取締役会が定める経営の基本方針に基づき、経営層が主体となり、資本コストや資本収益性を十分に意識したうえで、持続的な成長の実現に向けた知財・無形資産創出につながる研究開発投資・人的資本への投資や設備投資、事業ポートフォリオの見直し等の取組みを推進することで、経営資源の適切な配分を実現していくことが期待されます。
 - ※ 資本収益性の向上に向けて、バランスシートが効果的に価値創造に寄与する内容となっているかを分析した結果、自社株買いや増配が有効な手段と考えられる場合もありますが、自社株買いや増配のみの対応や一過性の対応を期待するものではありません。継続して資本コストを上回る資本収益性を達成し、持続的な成長を果たすための抜本的な取組みを期待するものです。
- また、これらの取組みを進めるにあたっては、企業が独自の方法により、その方針や目標、具体的な内容を投資者にわかりやすく示し、投資者からの評価を得ながら、開示をベースとした投資者との積極的な対話を通じて、取組みをブラッシュアップしていくことが期待されます。

人的資本への投資は、資本コストと株価を意識した経営にも直結

- ROIC（投下資本収益率）を上げていくために考慮すべきBS上の最適資本構成の在り方（調達・運用の両サイドから）
- 余剰現預金の多さ、政策保有株式
- 事業ポートフォリオとビジネスモデル
- 経営資源（人的資本等の無形資産）投資を増やし、最適な配分を考える
（ROIC経営：KPIを活用した確かな経営戦略）
- 株価：サステナビリティを意識し、知財戦略等によりイノベーションをいかに実現して付加価値に結実していくか、エクイティストーリーが必要では？



重要となる長期の投資家への情報開示と対話⇨マルチステークホルダーの視点

さらに・・・企業を取り巻く大きな環境変化

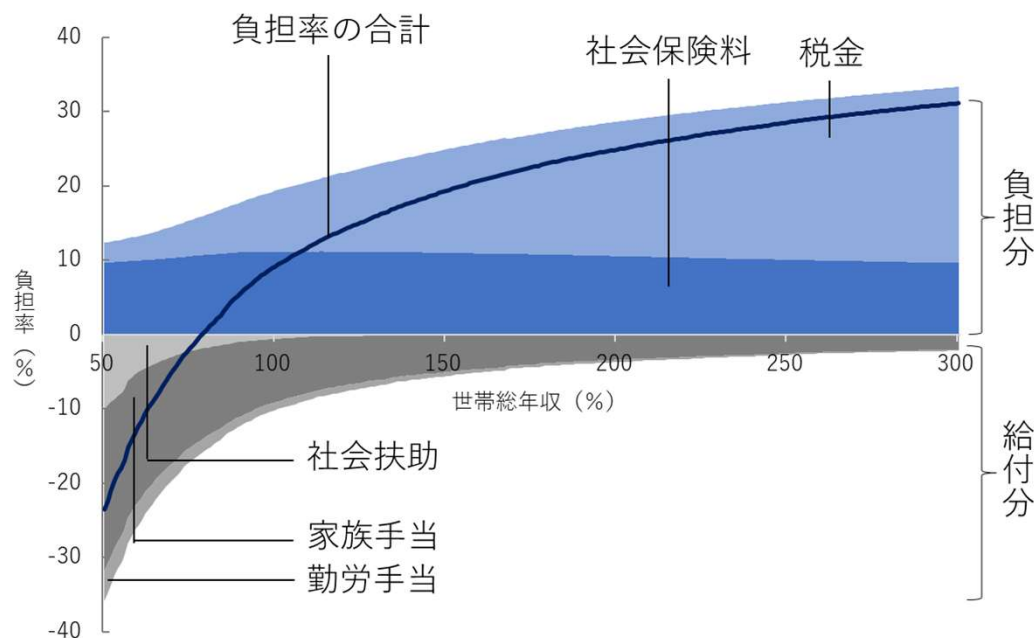
- 潮目の変化：人手不足以外にも・・・地政学リスクの高まり、世界的なインフレ基調への転換、サプライチェーンの組み替え、GX・DXなどの産業構造変化、需給ギャップの解消の方向、「金利のある世界」へ、AIの加速度的な発展・・・
- 世界の不確実性の拡大：トランプ大統領再登板。米国・中国・欧州など世界経済、および日本経済は短期的に減速の見通し。米国の「要塞化」（ハラル氏）により、米国の世界経済における地位が変化。米国下院で5月に可決された税制改正関連法案899条（不公平税制に対する対抗措置）の帰趨は？ 予断を許さぬ中東情勢・・・
- 日本企業は中期的に、一層の高付加価値化に加えて、サプライチェーンの組み換え、欧州・東南アジア・グローバルサウスの市場開拓等、大胆な戦略の練り直しも必要に。

現役世帯の税・社会保険料の負担率は公正か？

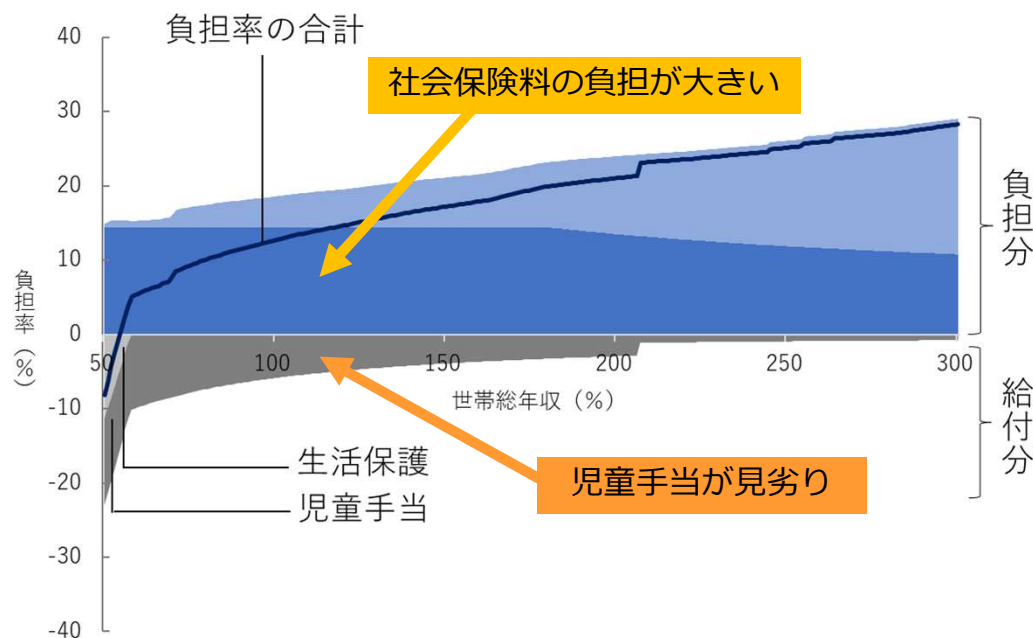
共働き・子ども有り世帯（被雇用者）の年収と負担率の構成

- ✓日本の低所得層の負担率の高さは、主に社会保険料によるもの
社会保険料が逆進的に働いている
- ✓児童手当もOECD平均と比べて水準が見劣り

OECD平均



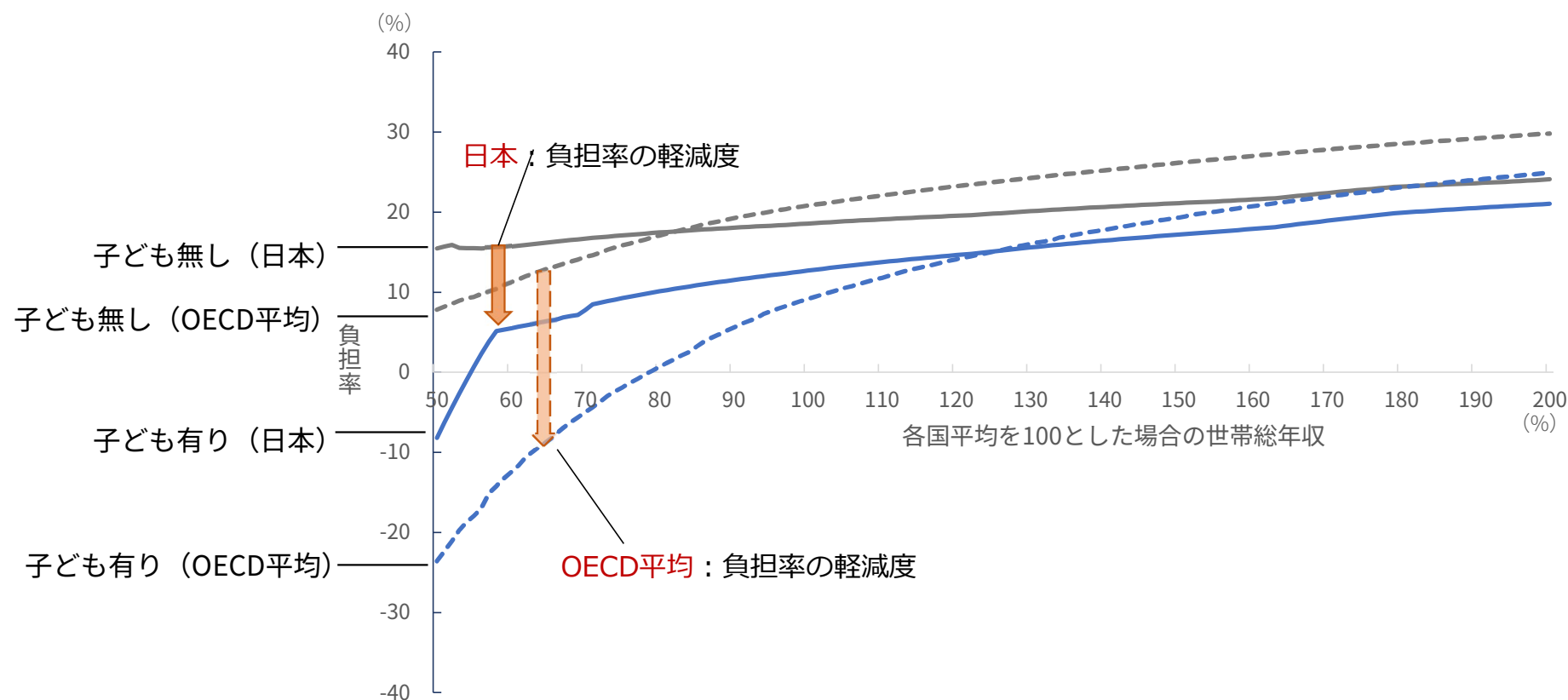
日本



（注）児童手当の所得制限は、2023年12月「こども未来戦略」において、撤廃とされ、現在国会で審議中。

子どもの有無でみた共働き世帯の負担率（被雇用者）

- 子どもの有無による負担率の軽減度がOECD平均と比べて低い
- 子ども有り世帯では、日本はOECD平均と比べて、平均年収比60～120%の層の負担率水準が高く、支援の薄さが目立つ



負担の公正性確保のために何が求められるのか

国際比較した負担構造の特徴

保険料負担が高い

児童手当・勤労手当などが薄い

分析結果

子育て世帯の負担の軽減度が低い

特に低所得の子育て層の負担率が重い

負担率の累進度が低い

(配慮がOECD並みなのは、ひとり親世帯のみ)

処方箋

保険料負担をもう少し応能負担に

低所得層への給付などを考える必要

(高所得層・子ども無し世帯の負担率は低い)

諸外国の低所得者支援制度の比較

ー英国では就業促進を重視、労働人口減少の日本にも参考になる制度

	米国		英国		ドイツ	フランス（2015年廃止）
制度名	勤労所得税額控除 (Earned Income Tax Credit)	児童税額控除 (Child Tax Credit)	勤労税額控除 (Working Tax Credit)	児童税額控除 (Child Tax Credit)	児童手当 (Kindergeld)	就業のための手当 (Prime Pour l'Emploi)
給付の仕組み	税額から控除 (控除しきれない額を給付)		全額給付 (税額から控除せず)		全額給付	税額から控除
年間給付額 (控除額)	・ 子供の数 0人：勤労所得の 7.65% (上限 \$ 632\$) ・ 1人：同34% (上限 \$ 4,213) ・ 2人：同40% (上限 \$ 6,960) ・ 3人以上：同45% (上限 \$ 7,830)	子供1人あたり 上限 \$ 2,000	・ 基礎給付額：上限 £ 2,280 ・ 夫婦・ひとり親世帯への加算額：上限 £ 2,340 ・ 週30時間以上就労者への加算額：上限 £ 950	・ 基礎給付額：上限 £ 545 ・ 子供1人あたりの加算額：上限 £ 3,235	子供1人あたり €3,000	勤労所得額に応じて下記のいずれか適用 ①勤労所得額の一定割合 ②基準額と勤労所得額の差額の一定割合 ・ 子供1人あたりの加算：€36
所得要件	一定額に達すると遡減・消失		一定額に達すると遡減・消失		なし	一定額で遡減・消失
対象者 (適用要件)	所得が基準額以下	子供を養育、所得が基準額以下	・ 25歳以上、週30時間以上就労、所得が基準額以下 ・ 子供を養育、週16時間以上就労、所得が基準額以下 等	子供を養育、所得が基準額以下	子供を養育	所得が基準額以下
社会保障制度等との関係	児童手当制度は存在しない		統合給付 (Universal Credit) に一本化 (2024年末予定) するため新規募集停止		児童控除 (所得控除、子供1人あたり€9,312) と比較し有利な場合に適用	就業者向け生活保護と就業のための手当が併存して非効率であったことから両手当に代えて活動手当 (給付) を導入

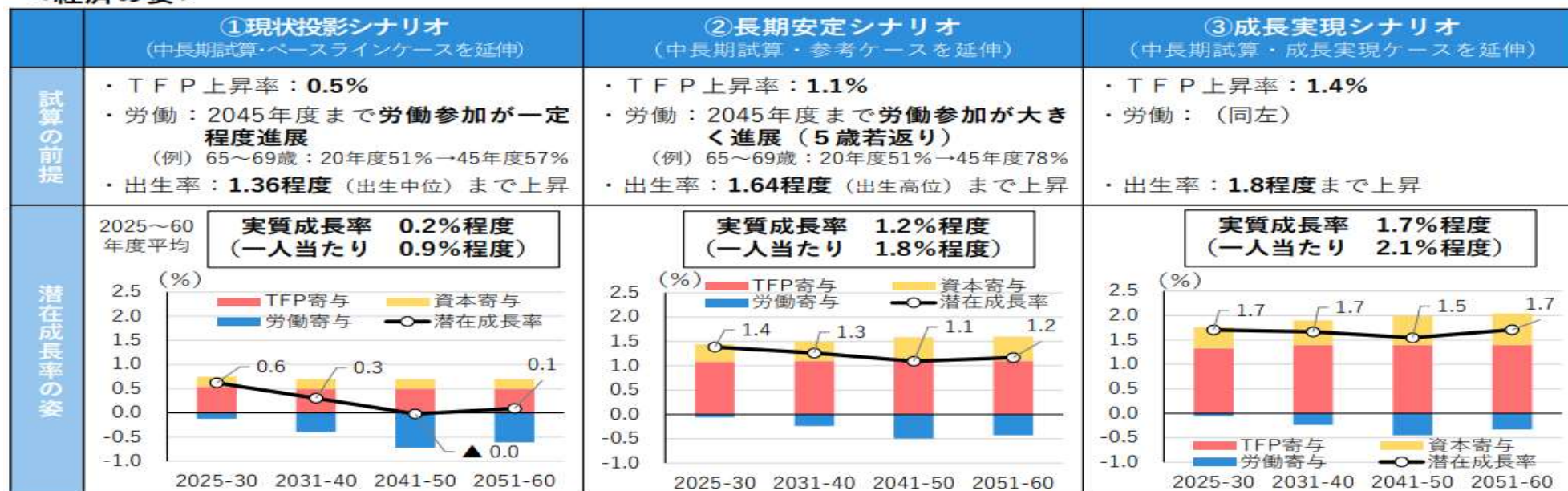
長期経済推計と今後の課題

長期経済推計の試み：内閣府の試算前提

長期試算の全体像

- 経済の前提は、生産性の向上、労働参加の拡大、出生率の上昇の発現の程度の違いにより、3つのシナリオを想定。（経済財政諮問会議（2024年2月29日）資料4と整合的な内容）
- その経済前提の下で、将来の人口動態を考慮し、2060年度までの財政・社会保障（医療・介護）の姿を試算。

<経済の姿>



(備考) 1. 生産性の伸びや出生率が現状を下回り、労働参加も進展しなければ、①を更に大きく下回る経済の姿となるおそれ。
2. 資本寄与は、現状投影シナリオを基準として、T F P 寄与、労働寄与の増分に応じて高まるよう機械的に計算している。

<財政・社会保障の姿>

中長期試算の各ケースを以下の前提で延伸
 社会保障費：人口動態、賃金・物価、医療の高度化等で延伸
 社会保障以外の経費：名目成長率で延伸
 歳入：名目成長率で延伸



医療・介護の給付と負担
 国・地方 P B 対 G D P 比
 公債等残高対 G D P 比
 を試算

長期財政推計（内閣府）

財政の姿

- 経済財政政策については、官民連携による投資拡大やE B P Mによるワイズスペンディングの徹底等により、成長力強化を図り、成長実現シナリオや長期安定シナリオの実現に貢献していくことが重要。
- 他方、高い成長の下でも、長期的には社会保障費の増加によりP Bの黒字幅は縮小(赤字となる可能性も)。金利 > 成長率の下では、P Bの黒字幅が一定水準を切ると、公債等残高対G D P比は上昇。

財政の前提

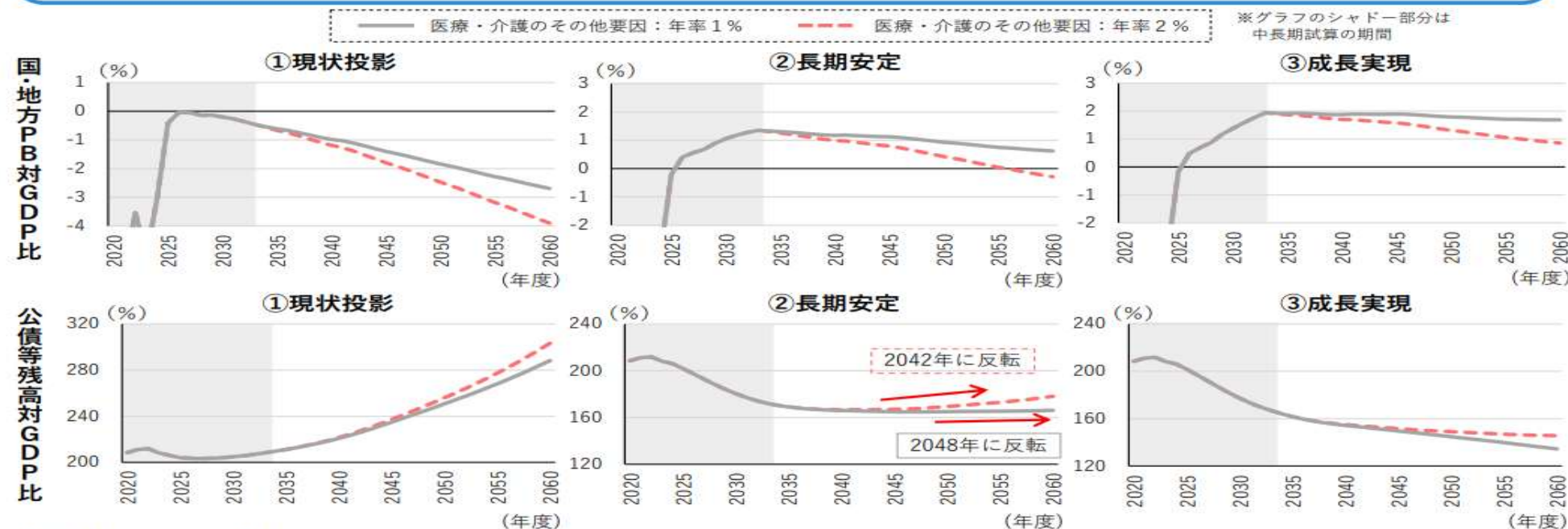
中長期試算延伸後
(2034～60年度)

・社会保障費

- 医療・介護：前ページの公費負担(其他要因1%/2%)
- 年金：19年年金財政検証に準拠(基礎年金の半額)
- その他：名目成長率で延伸

・社会保障以外の経費：名目成長率で延伸

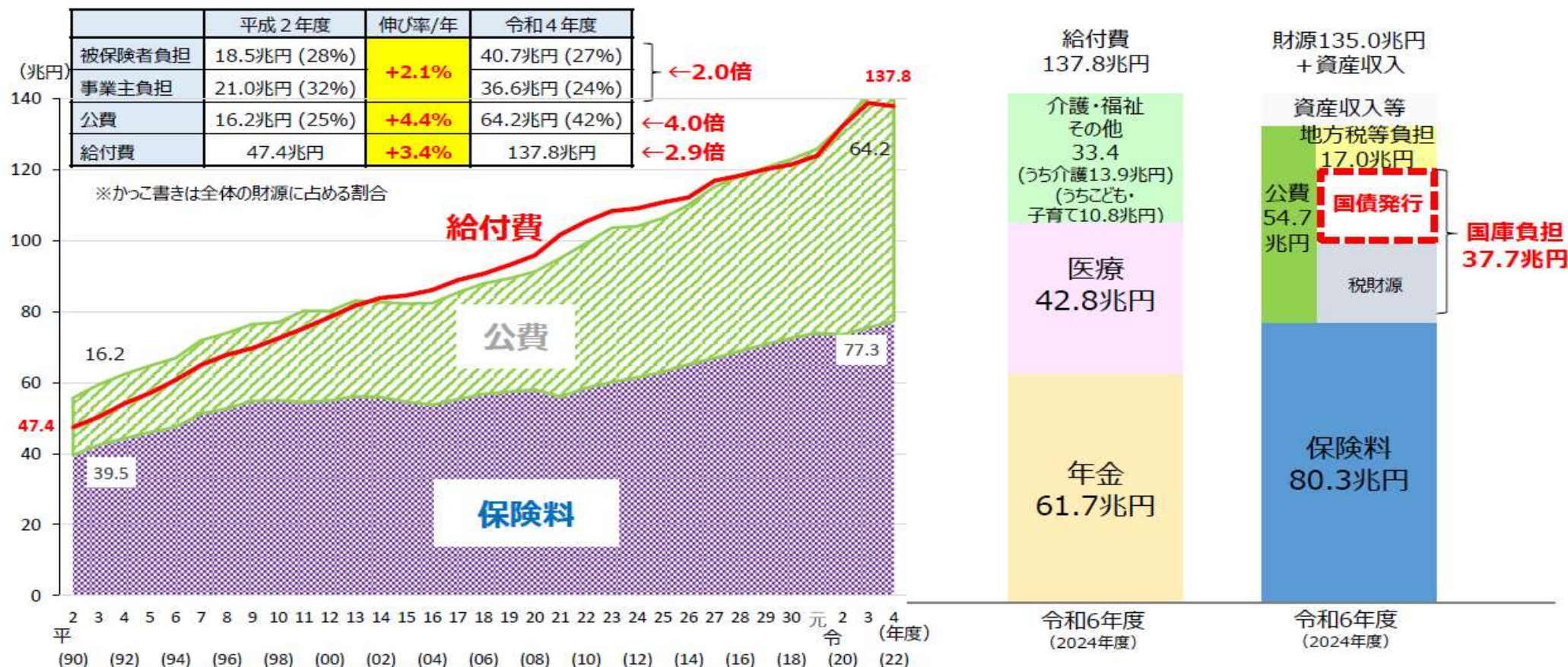
- ・歳入：名目成長率で延伸
- ・長期金利：名目成長率 + 0.6%ptで推移（備考）



（備考）長期金利の設定は、中長期試算ベースラインケース最終年度における名目成長率と長期金利の乖離に基づく。

日本の社会保障の給付と負担の関係

医療費増加抑制にどう対応するか・・・保険適用範囲、データ連携、医療提供体制直しなど



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「令和4年度社会保障費用統計」、令和6年度の値は厚生労働省（当初予算ベース）
 (注1) 令和4年度以前については決算ベース、令和6年度については当初予算ベースであり、新型コロナウイルス感染症対策に係る事業等に伴う支出の扱いが異なる点に留意。
 (注2) 令和4年度の給付費については、社会保障給付費（公表値）から新型コロナウイルス感染症対策に係る事業等に係る費用（公表値）を除いた場合、129.3兆円となる。

(資料)財務省資料を修正

今後の課題

- 長期的経済の持続性を規定するのは、TFP（全要素生産性、分母は全ての生産要素の投入量）、労働参加率、出生率
- TFP上昇・・・資本の質、労働の質、経営の質を高める、新技術の波及を広める
- 内閣府の推計は、人口動態変化が見込まれる日本にとって、長期で政策を検討するための重要な一歩。長期財政推計を財政の持続性確保につなげる仕組みも重要
- 必要な定期的かつ客観的検証

ご清聴ありがとうございました