

「人口1億人を維持するために何をすべきか」

日本の人口問題についての研究会 政策提言

2023年11月7日

一般財団法人国際経済交流財団

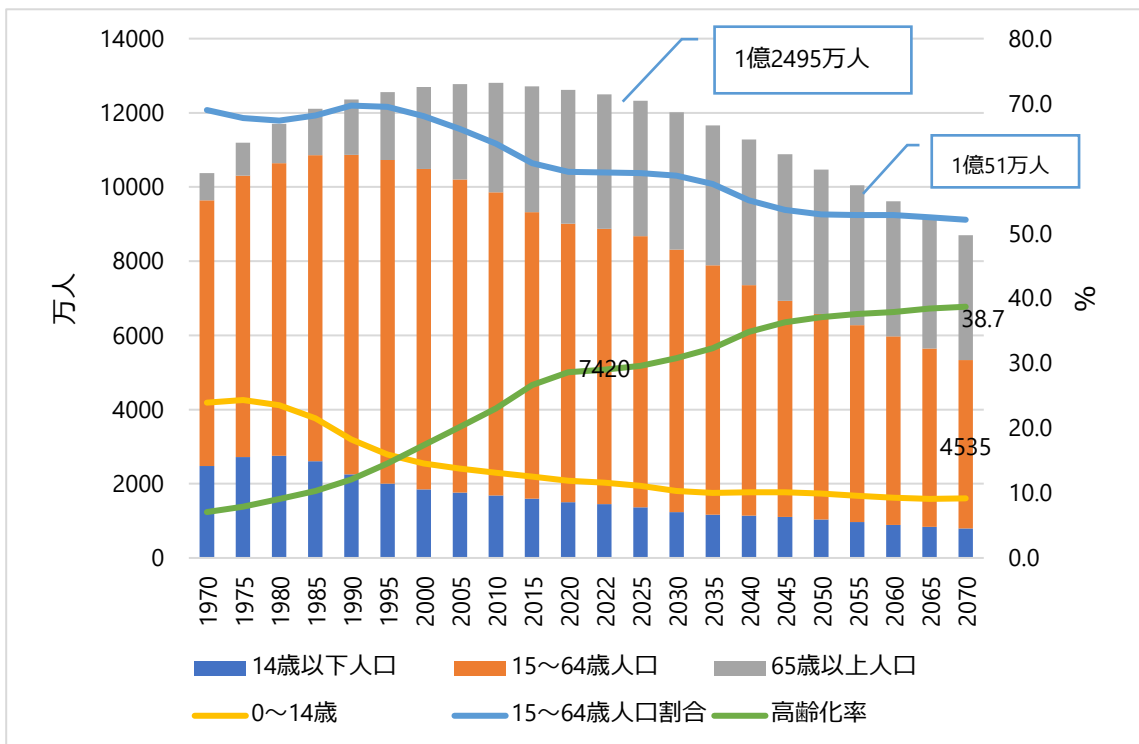
日本の人口問題についての研究会

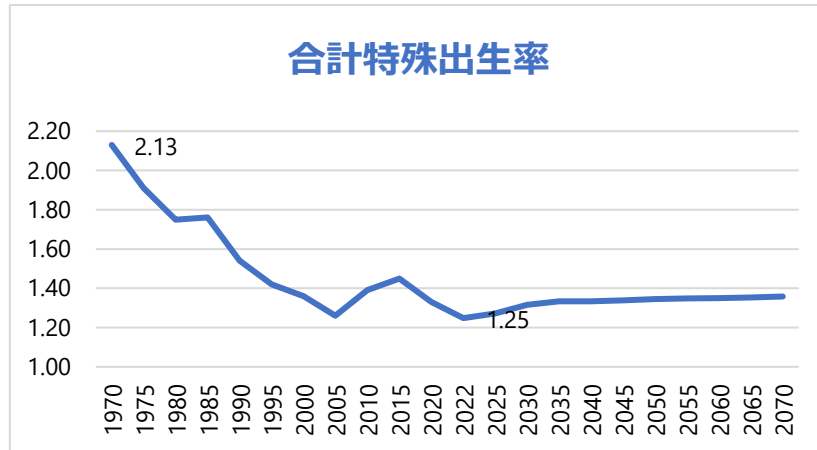
1. 我が国人口減少の現状と課題

(1) 現状

少子化、高齢化の進展は、日本の場合、諸外国に比べても顕著で、この結果、今後、日本の人口は激減すると予想される。国立社会保障・人口問題研究所、総務省の推計によれば、2022年の日本の人口は1億2495万人であるが、2055年には1億51万人、2056年には1億を割り込み2070年には8,700万人となる見込みだ。背景には出生率の低下による少子化と高齢化の進展がある。1970年には2.1強あった出生率が、2022年には1.25に低下、また実際の出生率だけではなく、希望出生率も2010年の1.83から2020年の1.55と低下している。総人口の減少に伴い、生産年齢人口（15～64歳）も減少し、現在の7,500万人程度から2050年代初めには5,000万人を割り込む見込みだ。労働力人口、労働力率も同じように減少していく見込みだ（図1参照）。

図1 日本の人口の推移、合計特殊出生率





出所：国立社会保障・人口問題研究所、総務省、国連の統計より、研究会メンバーにて作成

この背景には、内閣府の令和4年版男女共同参画白書が示すように、結婚に縛られたくない、自由でいたい、という理由で結婚しない人が、男性の約4割、女性の約5割を占めるようになっていると同時に、経済的不安や賃金の伸び悩みに象徴される経済・雇用情勢の悪化、それにも関わらず伸び続ける（学校教育費以外の学習塾などへの）教育費、そして、勤務時間を重視する硬直的な働き方によって仕事と育児の両立は困難となっている事情がある。

このように所得も時間的余裕もない中で、子供を持ちたいと考えても持てない、あるいは希望する子供の数を下回る家計が増加している。特に日本の場合、東京などの大都市圏に若年人口が集中する傾向があり、現在の経済停滞の影響が地方経済に色濃く出ている影響もあり、地方経済の衰退が大きな問題となっている。これは地方財政の逼迫という形でも危機として顕在化している。

また、そもそも、日本の社会全体が、子供を社会として見守り、育んで行こうという風潮 (ambiance) を欠いており、国全体として、このような意識を醸成していくことが重要である。

(2) 課題

人口減少がもたらす最大の悪影響は、労働力人口の減少による経済成長の鈍化、それに伴う社会の活力低下、並びに社会保障基盤の悪化などに加えて、国内消費の減少という形で国内市場の縮小となって現れる。これによって企業の設備投資にも悪影響が出る。企業活動の海外へのシフトが必然となるが、現在の地政学的リスクの上昇の背景では限界がある。

他方、高齢化でも日本は世界のフロントランナーだ。国連の推計によれば、65歳以上の高齢者人口の人口全体に占める比率は、2065年で韓国に次いで2位の約38%である (図1参照)。

a) 国力、経済力の低下

供給サイドから経済成長をみると、その原動力は、資本・労働・技術進歩の3つである。これらの要素を分析する際の便利な方法が「成長会計」というもので、これを利用するこ

とで技術進歩（全要素生産性）、資本および労働それぞれがどのくらい経済成長に寄与しているかを解き明かせる。高齢化、人口減少によって、労働力人口が減れば、この方法で供給サイドの成長にマイナスの影響が出るのは明らかだ。

更に、人口減少が総需要にどのように影響するかは、見方が分かれて一概には言えないが、家計調査によると、高齢者の消費は勤労世帯と比べて低い傾向があり、これが消費需要の全体的な低下を引き起こす可能性がある。この消費の減少は生産者にとって国内需要の委縮を意味し、企業による設備投資需要も低下させる。また、国内需要の低下は企業の技術革新への資金的な余裕を低下させ、全要素生産性にもマイナスの影響を及ぼす可能性がある。

他方、高齢化は、健康、介護、医療といった面で新たな需要を創出する側面もある。

更に、海外からの日本製品への需要が伸び、インバウンド需要の増加、女性の社会進出の増加により、高齢化による消費需要の低迷を補えれば、企業による設備投資需要、技術進歩の促進につながる可能性がある。

また、高齢者が社会参加を続ければ、高齢者の雇用を手助けするための補助ロボットの必要性も増し、新たな技術進歩が生み出され、高齢者雇用を支えるための投資も促進される可能性があり、総需要を増大させる方向に向けられる。

高齢化に対処できる様々な技術開発が日本で進められ、高齢化ビジネスとして発展できれば、今後高齢化が進む国々への日本からの大きな輸出増ともなり、日本の国力低下を抑えられる可能性もある。

b) 財政負担の増加

高齢化による社会保障費負担の増加など、財政負担の増加も大きなチャレンジとなる（図2参照）。技術革新が進まず、国際競争力が低位のままなら、稼ぐ力の低下に伴い経常収支が赤字化し、財政の負担増から起こる財政赤字と相まって双子の赤字が発生し、日本国債の信頼性が失われ、国債価格の暴落を招きかねない状況に至り、国家の破綻が現実のものとなりかねない。

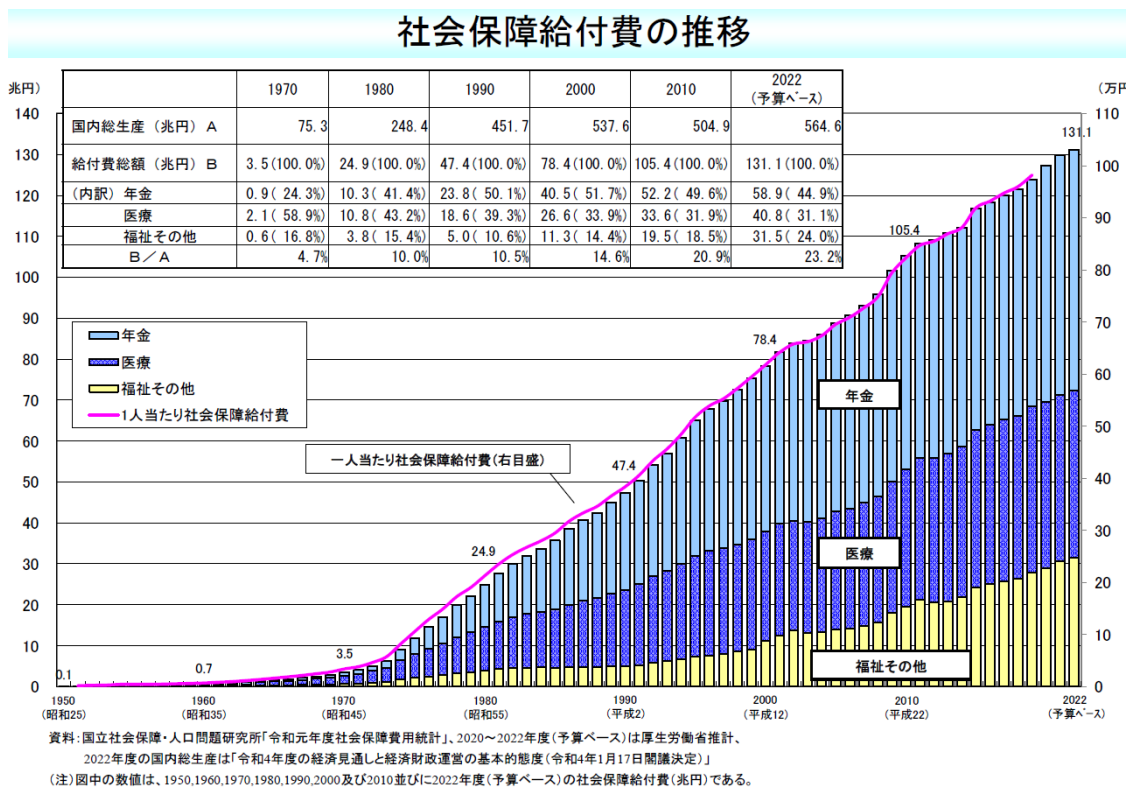
また、高齢化が財政金融政策の効果に影響を与えるという研究結果もある。勤労者と高齢者の二つのグループが併存するDSGEモデル(Yoshino-Miyamoto, 2017)では、高齢者の比率が増えると、金融政策と財政政策の効果が低減することが指摘されている。その直感的な理由は以下のように説明される。

金融政策では、一般には、金利の低下が企業の設備投資を促進し、それが企業の売上を増加させる。その結果、勤労者は賃金の上昇という形でその利益を享受でき、これが更なる消費の増大、そして景気回復へつながる。しかし、高齢化が進むと、金利低下によって賃金上昇というプラスの影響を受けない退職者人口が増加するため、景気刺激の効果は弱くなる。

財政政策においても、高齢化はその効果を弱める。ケインズ流の財政政策は雇用の促進による所得の増加が総消費を回復し、これが乗数効果を通じて景気回復につながると主張する。しかし、退職者が多くなれば、新しい雇用機会を探していない人口が増えるため、ケインズ流の財政政策はその有効性が低下することになる (Miyamoto-Yoshino, 2021)。

これらをまとめると、高齢化、人口減少の下でも経済成長を維持できるかどうかは、高齢化による新しい市場の発展を支える技術革新と、高齢者の「生涯現役」を促す社会制度、規範作りにあると言っていいだろう。

図 2



c) 安全保障への影響

少子高齢化による人口減少の影響は、GDP 減少を通じて、国際政治における力関係、安全保障にも及ぶ。人口、経済力の小さな国、資源の少ない国は、国際社会における発言力、安全保障面における影響力を確保するのに一層の外交面の努力、特に同盟関係の拡充により抑止力の強化を図ることや、軍事力の基本である若年男子の減少を補う軍事技術の開発など、所要の政策が必要となる。

これまで、他のアジア諸国と比較した日本の技術力、経済力の高さにより、アジア等からの優秀な留学生を日本に集めることが出来、帰国した留学生がそれぞれの国の主要なポストで活躍し、日本で学んだという意識の高いアジア等の政府高官を輩出し、経済面/外

交面でも、親密関係の構築が続けられていた。しかし、日本の国力の低下により、優秀な留学生は欧米/中国等に行きつつあり、残念ながら、日本の対外政策を弱めてしまう方向に進んでいる。また、円安により、日本で働いても従来のような“高い賃金”という比較優位がなくなり、アジアからの看護師への希望者も減少し、優秀なアジアの人材を吸収してきた日本というイメージは大きく変わりつつある。

具体的には、人口減少、経済規模縮小によるアジアにおける日本の安全保障の危機を最小化するために、次のようなことを考慮する必要がある。

日本の 65 歳以上の高齢化人口は 2005 年に全人口の 20.2% となり、日本は高齢化人口が 20% を超える世界最初の「超高齢化社会」になった。アジアでは韓国と台湾がこれに続き、中国とロシアが更に続く。2035 年までに、これらの国の平均年齢は 40 代半ばから 50 代半ばとなる。これに対して、インド、インドネシア、フィリピン、ベトナム、マレーシアといった国では若い人口が増大している。これらの国では平均年齢は今後とも 40 歳以下が見込まれる。

高齢化、人口減少によって、日本の自衛隊員の数もこれに合わせて減少する。自衛隊のリクルートメントに大きな問題が生ずる可能性が大きい。しかしながら、日本の防衛費支出はむしろ増大しており、岸田政権は、2027 年までに、防衛費を GDP の 2% に増大させる方針を有している。日本の財政赤字は、国民の税負担と国家支出のバランスが取れていないことから、先進国で最大の赤字となっているが、防衛費支出の増大はこの傾向を助長させる可能性がある。

ところが、アジア地域の安全保障面では、従来からの多くの脅威に加えて、サイバー攻撃、宇宙、パンデミック、気候変動などの新たな脅威が登場している。更に中国の軍事的積極性の増大、台湾有事の可能性の増大、東及び南シナ海における領域争い、北朝鮮の核開発と朝鮮半島の分裂、海賊被害、兵器の拡散などで、このような多様な脅威についての関係国の認識や対応に対して、人口問題はどのように影響するかを考えて行く必要がある。サイバー対策としては、日本国憲法 21 条 2 項で情報収集や偵察が厳しく制限されていて、日米間の情報共有を制約している点についても対応が必要だ。こうした中で、米国は先進国の中で人口減少の脅威から例外的に免れている国であり、引き続きアジア地域で同盟国の地域安全保障政策の中核を担っていくことになる。

また、アフリカなどその他の地域の人口動態の変化や、米中の経済規模の変化など、アジア以外の地域の国際状況も考慮した安全保障の在り方の検討も今後重要になる。

2. 人口 1 億人を維持するための政策の方向性と具体策

少子高齢化による人口減少がもたらす経済全体のマイナス成長は、国内市場の縮小をもたらす、消費や投資が低迷する結果、経済活力に大きなマイナスとなる可能性が高い。経済活力が

マイナスになれば、国際競争力も低下し、経常収支の赤字が生じる可能性も出てくる。他方、低成長の中で、高齢化による財政負担だけが增大する結果、財政赤字もまた常態化する可能性もある。そうなると、いわゆる「双子の赤字」によって、国債価格の暴落が起きかねない状況となり、海外への資金流出が加速化され、経済運営が危機に直面する。経済運営が危機に直面すれば社会保障制度の維持が困難となる。高齢化が進む中で分配の平等を維持することが難しくなる。地方経済の衰退を阻止することも困難となる。

また、経済規模の縮小は、国際社会における発言力の低下をもたらし、地政学的リスクが拡大する現在、安全保障上の大きなリスクをもたらす。

無論、一人当たり GDP が減少しなければ、経済の豊かさは実感できるという見方もある。しかし、働いている人口が減少しているため、現役世代である生産年齢人口が高齢人口のための社会保障負担をより多く担うことになり、世代間の不平等が顕在化する結果、全人口で割った一人当たり GDP という指標は、国全体の豊かさを示す指標としては、あまり意味を持たなくなっている。

これらを勘案すると、2014年6月に当時の安倍内閣がまとめた経済財政運営改革の基本方針（骨太の方針）にある「50年後の2060年代に人口1億人程度を維持する」との国家目標は適切と考えられ、これを実現する政策を多方面で講ずる必要があると考える。

(1) 出生率を上げる政策

出生率を上げるためには、経済政策とは別に、「子供は社会の財産である」という意識を国民全体が持つことが重要であり、政府がそのような意識の醸成に努めるべきである。子育てのための児童手当などの政府の支援策だけでなく、少子化の根本原因である所得が増えない経済構造の是正が重要である。若年層の収入を増やすためには、少なくとも下記の政策が必要となる。

a) 日本的雇用慣行の見直しと労働市場流動化政策

生産性を高めると同時に、個人がそのライフスタイルにあった形で柔軟に働くことができるように労働市場の流動化を進める必要がある。流動的な労働市場では適材適所が達成されるため、労働者個人の生産性が高まることが期待される。また、産業構造の転換に伴う労働再分配がスムーズに行われるようになるため、経済の新陳代謝が進んで、高い労働生産性が実現される。それに伴い賃金も上昇する。終身雇用・年功序列を改め、ジョブ型雇用を導入、パフォーマンスを客観的に評価する人事評価の確立により、パフォーマンスに応じた賃金の支払いを行うべきである。これと併せて、日本の低賃金のもう一つの大きな要因である正規・非正規の格差を是正するため、同一労働同一賃金の徹底を図ることが重要である。

具体策として、民と官の両方で、年功賃金から成果主義への移行を促進するための適切

な人事評価制度の導入、定年退職の撤廃が重要である。事実、アメリカでは、年齢差別による雇用機会の喪失は許されず、大学等では 80 歳を過ぎても研究/教育を続けている研究者も少なくない。

また、解雇の金銭解決制度の導入や、主婦のパート収入が増えると夫の収入の配偶者控除から外される結果、主婦の税負担が増えて、逆に年収減になる「年収の壁」の見直しも必要である。現在政府では年収 130 万円を超えると社会保険料の負担が発生するのを、それを超えても夫の扶養に留まることが出来る暫定的な制度を設けることを検討中であるが、3 年程度の時限措置を検討しており、例えば、従業員の収入増や保険料負担を軽減する手当を出す企業に助成金を出すなど、より効果的な解決が求められる。

個人を軸としたスキルアップが必要になるので、これを支援する自己啓発にかかる費用の一部を所得税の控除対象とする「自己啓発優遇税制」の新たな導入が重要である。これは、「学び・学び直し促進のための特定支出控除の特例」を変更することで可能である。即ち、今までの手続きで必要とされた給与等の支払者による証明に変えて、キャリアコンサルタントの証明があれば、特例が認められるようにする。

スキルアップのための講習会では多額の費用が掛かる可能性がある。リモート教育により、コストゼロで、誰でも、24 時間 365 日、好きな時間に、日本のトップ講師による講習が受けられるよう、学校は当然として、社会人向けのリモート教育を発展させる必要がある。

また、労働移動が不利になる現行の制度・政策である退職金優遇税制や雇用調整助成金は撤廃する必要がある。何故なら、退職金優遇税制は終身雇用の維持に有利な制度であり、また雇用調整助成金は被雇用者が休業を余儀なくされたり教育訓練を受けたりする必要がある場合に、企業がそのために負うことになるコストを軽減するために企業側に支払われる結果、被雇用者の賃金は据え置かれたままであることが多く、被雇用者の働くインセンティブは減少し企業側に助成金依存体質が醸成されやすい。

厚生労働省は、同一労働同一賃金の徹底のために、パートらの短時間労働者が厚生年金に入れる要件を緩和して厚生年金の適用範囲を拡大することになっているが、このような政策が重要である。

b) 地方における魅力的な雇用機会の創出

人口は大都市圏に集中し、地方は居住人口の減少幅が大きい、観光資源に富むなど潜在的な成長力は大きいと考えられる場合も多い。観光産業など魅力的な雇用機会を創出することが重要である。更に、観光客に農業を体験してもらおう農業観光、再生可能エネルギー産業の見学、教育なども組み合わせて、社会の課題としての環境問題の学習にも観光を役立てること（エコ・ツーリズム）も新しい試みとして注目される。そこに着目して、観光産業などの潜在的成長産業を顕在化させる政策努力をすれば、地方においても魅力的な雇

用機会が創出され人口も増える。

コロナ禍前はインバウンドが自動車に次ぐ日本の外貨獲得手段（2019年の訪日外国人消費額は自動車に次いで第2位の規模の輸出額相当）であったことに着目し、今後回復するインバウンドをあらゆる地域に波及させることが重要である。

例えば、訪日外国人観光客一人当たり2日の地方への宿泊が、既に政府の観光推進計画の目標値となっているが、この実現を図る。このため、ホテル、交通機関などの観光関係のインフラ充実のための支援や、観光ガイドや観光施設のスタッフの人材育成への支援（英語教育等を含む）を強化する。また、観光だけではない飲食店や病院などのサービス産業の労働生産性の向上や、大分県の立命館アジア太平洋大学や高知県の高知工科大学に代表される若者を惹きつける大学の創設も重要である。

このようにして、地方に若い人にとって魅力的な雇用機会を創出することが出来れば、子育てのための収入だけでなく、時間的余裕もない大都市圏、特に東京圏の若年層が、地方に定住することになり、出生率の上昇が期待できる。人口密度が高いほど出生率が低いことが観察されており、また子育ての費用は人口密度の増加関数となる可能性が高い。人口密度の低い地方への若年層の定着は、この意味でも出生率を高める効果が期待できる。

地方の人口減はまた住民税の減収だけでなく、生産年齢人口の減少による超長期の期待の低下による土地価格の下落を通じた固定資産税の減収をもたらす可能性もあり、今後社会保障費の急増が予測される地方財政の逼迫を緩和するためにも、地方における魅力的な雇用機会の創出は重要である。

更に、退職期における地方圏への人口流入、リモートワークの普及などによって、同一個人による二地域居住の増加が予測され、納税する地域と行政サービスを楽しむ地域が一致しない場合も増加する可能性がある。このような二地域居住・ライフスタイルを後押しする地方税納税の仕組みを作ることも地方財政の強化にとって重要である。

c) リモート教育、リモートワークの充実

公教育において、リモート教育に加え、EdTech（エドテック：テクノロジーを用いて教育を支援する仕組み）を普及させることで、地方在住でもどのような所得階層でも、最良の知識にアクセスし、スキルの向上が図られ、結果として生産性が向上し、所得が増える効果が期待できる。

リモート教育では分かりにくい箇所だけを現場の先生が個別指導することにより、児童・生徒にとっての手厚い補助が可能となる。さらに、児童・生徒の理解レベルや学ぶスピードに個別最適化できるEdTech（教育の場でのテクノロジーの活用により、いつでもどこでも学べるプラットフォームを通じて学習者のやりたいことや習熟度に応じたテーラーメイド型の教育を提供）という新技術を組み合わせることで活用することによって、様々な教育ニーズに対応するコストが下がるため、現場の先生の負担軽減になる。例えば、新科目として

専門教員不足が深刻化しているプログラミング教育や、地域間格差が深刻な外国にルーツを持つ子供たちの日本語教育から導入を開始することが考えられる。また、このような個別指導の拡充を伴うリモート教育や EdTech の導入であれば、従来の地方の教育機関が縮小することもない。

因みに、リモート教育普及期に懸念される教育格差の拡大を防止する手段として、コロナ禍で顕在化した学校教員のデジタルディバイド（情報格差）への対応は急務である。日本ではコロナ禍ですべての子供たちに教育用のタッチパネルが配布された。日本のどこに住もうが、子供たちの勉学意欲を高める教育がリモートで可能となっている。それぞれの教科でもっとも優れた教え方をする先生により、教育は分かり安さを増し、生徒達の理解力の増強にも繋がると考える。24 時間 365 日、いつでもこうしたオンデマンド（On-Demand）ビデオを生徒達が見ることができれば、学習塾などに通う必要はなくなり、所得格差による勉学への影響もなくなることが期待される。

コロナ禍で拡大したリモートワークを定着させれば、居住地の選択肢が増え、通勤時間が節約され、余暇時間が増えるとともに、多様なライフスタイルが可能となる。これによって、独身者の出会いの時間が増える、あるいは既婚者の家庭での時間が増えることにより、出生率の上昇が期待される。中でも、子供を持つ勤労者は通勤時間が就業やフルタイム勤務の妨げの一つの要因になっている。リモートワークという選択肢が増えることで、住宅費の高騰する都心を避け、保育園・学童の待機児童率が低い地域に居住し、リモートワークをするというワークライフバランスのとり方が可能になる。

リモートワークはコロナ禍で可能な職種が多く出現した。従来の日本は出勤して顔が見られれば働いているという認識もあった。しかし、それぞれの個人の実態の生産性を測る制度に移行し、リモートワークが促進されれば、地方に住みながら月に何回か都市の職場に通勤することが可能となり、地方の人材の高度化にも繋がられる。

一方で、コロナ禍で顕在化したのは、リモートワーク中も女性に家事・育児負担が重くのしかかった現実である。男性の働き方にアプローチして、その変革を促し、今までの勤務時間中心の働き方からパフォーマンス重視の働き方に変えていくと同時に、社会のジェンダー規範をアップデートする教育を行うことが必要不可欠だ。

d) 教育格差解消のための施策

公立学校の教育だけでは基本的学力の達成が困難であり、これが高収入家庭の教育費が低収入家庭の教育費の三倍に上るといって教育格差を生んでいる。この問題を解決するため、教育に使用目的を限定した教育バウチャーというクーポン券を家庭に配布することも一案である。更に、日本の教育が画一的であったために、個人の才能を引き出すイノベーション教育が不十分であったことを十分に反省し、生成型 AI など新しい技術に順応できる人材を産み出すよう努力すべきである。また、前述のリモート教育は、どこに住もうが、全

国すべての生徒達が無料で聴講できる教育方法である。自分が分からない箇所を、全国でもっとも教え方の上手な先生の講義を聴くことによって理解できる力が付けられる。タッチパネルはコロナ禍で全生徒に配布されている。所得格差に関係なく、どこでもいつでも365日聞ける各科目のウェブサイトを用意し、理解の難しい箇所は何回でも反復して聞くことができるのがリモート教育のメリットである。

e) ジェンダー規範を変えるための政治における女性の過小代表の是正

選挙において、女性候補者が少ないと少子化が争点になりにくい。男性政治家が少子化に取り組まなくても問題視されにくいのに対して、少子化は女性政治家の方が得意な領域だと捉えられているからだ。日本の国会議員における女性の比率は、人口の半数が女性であるにも関わらず、わずか15%に過ぎない。クォータ制の導入や比例代表枠の活用によって政治家の女性比率の向上を図ると同時に、地方政治においても、女性候補者のリクルートを促すような制度の整備を図ることで、女性が政治家になることへの心理面での障害を取り除くことが重要だ。これらが、少子化政策の充実、特にジェンダー規範を変える制度改正の充実に繋がる。

(2) 労働力を増やす政策

デジタル化を中心とした技術革新などにより、労働生産性の上昇を図るとともに、高齢者、女性ともに、「就労を希望する」人たちが潜在能力を十分に発揮できるよう、就労支援を行うことが重要である。

現状では、高齢者にとっては年金開始年齢引き上げ、女性にとっては育児、家事、労働の三重苦の中で無理に働かされているように感じられている方も多い。そのような方々のプレッシャーを解消し、潜在能力を十分発揮して頂き、幸福な働き方を実現するために、以下の施策の充実を図る。

a) 高齢者の「生涯現役」を促す

定年退職の撤廃、年功序列給与体系の撤廃により、生産性に応じた給与体系に移行し、高齢者にはなるべく長く仕事を続けてもらう。またこれに合わせて、日本は諸外国と比べて年金の支給期間が5~10年ほど長くなっていることに鑑み、年金の支給開始年齢を引き上げることも検討すべきだ。因みにアメリカでは年齢差別による雇用機会の喪失をなくす努力がなされている。高齢者の能力をフルに活用できる職場の創生も重要だ。例えば、インバウンドの活用が期待される日本の地方都市では、観光産業の潜在成長力が高く、このような産業に、大企業の管理職を引退した高齢者の経験と知識を活用することが期待される。

b) 女性の労働力化の推進

先に述べたジェンダー規範を変えることで、社会における女性の活躍を後押しする。男性も女性も就業と子育てを両立するという新しい社会規範を作って普及させることが重要である。先述した「年収の壁」は、このような女性活躍の視点からも所用の見直しが必要である。

また、家事・育児・介護などの家庭内ケアワークでの貢献を女性に強く期待する我が国の社会規範を背景に、女性が労働市場でスキルを十分活用する機会が限定されていることについて、これを抜本的に変革していくことが重要である。一例として、企業に就職した女性が、管理職を目指すのに、海外転勤が大きな壁となっている。つまり、夫の転勤への妻の帯同は理解が得られやすいが、逆のパターンへの理解が遅れており、妻が退職や転職を迫られるケースもある。夫婦ともに就労を継続し、家族そろって居住地を選択し、パートナーが就労形態を調整するという柔軟な働き方の拡充が、子供を作るまたは養育することに、プラスに働き、少子化問題の解消にも資するだろう。

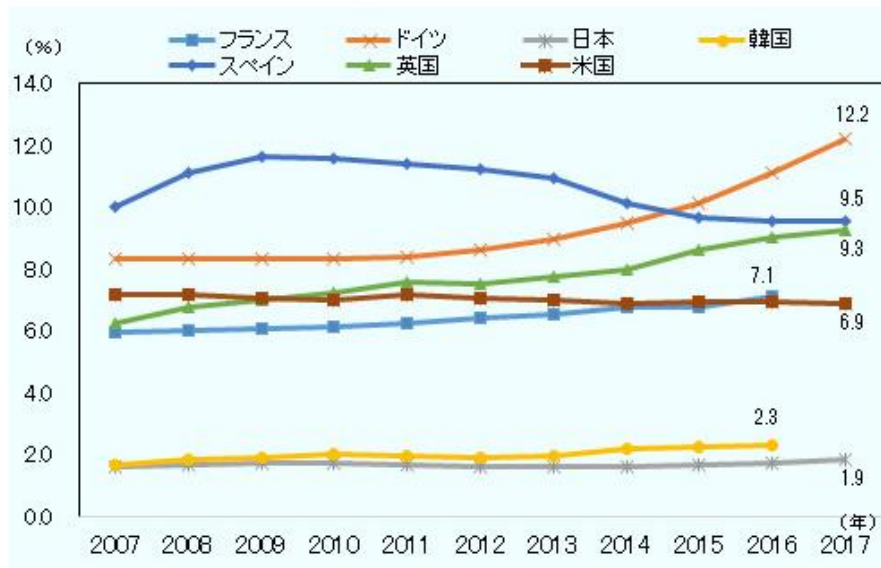
c) 外国人労働者の活躍：ポイント制度の導入

外国人労働者の活躍は、人口減少を補うとともに、労働力の多様性を促すことになり、グローバル化の時代にあって重要な国際競争力の源泉である多様性確保に役立つ。現在まで日本政府が行っている対日直接投資（Invest Japan）政策は、海外企業が日本に支店や生産拠点、販売拠点、研究開発拠点等を築くことを促進する施策で、これにより海外からの人材も日本に集まることが期待された。また、日本への観光促進は観光をきっかけとして日本に関心を持ってもらい、結果的に日本でビジネスを行う外国人の数を増やすことも期待されている。

更に一歩進んで、外国人労働者そのものを増やすことで人口減少の埋め合わせが出来ないか。現在、全産業の労働者に占める外国人比率は2010年の1.17%から2020年の3%に上昇し、存在感が増している。更に、国立社会保障・人口問題研究所によれば、2070年には、総人口に占める外国人比率は10.8%(880万人)と推計されている（コロナ禍の影響が大きかった2020年を除く、2016年から2019年までの実績値から外国人入国超過数の平均を求め、その水準の入国超過数が今後も続くという想定に基づき試算）。ヨーロッパで最も高い比率のドイツでEurostatデータに基づく算定値では、2014～2019年のドイツにおける外国生まれの人口の割合は16.2%であることを考えると、比較的高い数字であると評価できる。外国人労働者の受け入れと定着を目指す制度作りが重要である（図3&表1参照）。

図3 主要各国の総人口に占める在留外国人比率

JETRO HP 参照 総論：データで見る外国人材受け入れの実態とその意義 2019年3月26日



注：フランスと韓国の2017年はデータ無し。

出所：“International Migration Outlook 2018” (OECD)から作成

表1 外国人人口（ストック）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 HP 参照 データブック 国際労働比較 2022 (PDF)

2 人口 労働力人口 P.089 第 2-14 表 外国人人口（ストック）

	2005年	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
千人、%（下段、対人口比率）									thousands, %
日本	1,974	2,185	2,122	2,232	2,383	2,562	2,731	2,933	JPN
	1.6	1.7	1.7	1.7	1.9	2.0	2.2	-	
アメリカ	19,858	21,641	22,263	22,426	22,415	-	22,519	-	USA
	6.7	7.0	6.9	7.0	-	-	-	-	
カナダ	-	-	-	2,405	-	-	-	-	CAN
	-	-	-	6.6	-	-	-	-	
イギリス	2,857	4,524	5,592	5,951	6,137	5,991	6,227	-	UK
	4.7	7.2	8.6	9.0	9.3	9.0	-	-	
ドイツ	6,717	6,695	8,153	9,108	10,039	10,624	10,915	11,228	DEU
	8.3	8.3	10.1	11.1	12.2	12.9	13.1	-	
フランス	-	3,821	4,335	4,542	4,704	4,617	4,763	-	FRA
	-	6.1	6.7	6.8	7.0	7.1	7.3	-	
イタリア	2,402	3,648	5,014	5,027	5,047	5,144	4,996	5,040	ITA
	4.1	6.1	8.4	8.5	8.5	8.7	8.7	-	
オランダ	699	735	847	901	972	1,041	1,111	1,192	NLD
	4.3	4.4	5.0	5.3	5.7	6.1	6.5	-	
スウェーデン	481	603	739	783	852	897	932	941	SWE
	5.3	6.4	7.6	8.0	8.6	9.0	9.3	-	
韓国	491	921	1,092	1,143	1,162	1,172	1,951	2,025	KOR
	1.1	2.0	2.3	2.3	2.3	2.3	2.4	-	

出典： OECD International Migration Database (<https://stats.oecd.org/>) (2022年2月現在)

注) 外国籍の者。詳細な定義は各国で異なる (OECDデータベースを参照のこと)。

既に存在する「外国人の技能実習生が、日本において実習実施者と雇用関係を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図る」技能実習制度については、一部で低賃金による日本人労働力の穴埋めに利用され、それへの依存度が高まる中、人権侵害や失踪などのトラブルが発生しているため、「人材確保」と「人材育成」を主眼とする新たな制度への移行が決定している。その中で、これまで原則としてできなかった働く企業の変更、「転籍」をより広く認めることや、「対象業種の追加」を認めることが改正の方向性として決まった。2023年秋までに転籍の条件など制度の在り方が検討されることになる。可能な限り柔軟な対応が期待される。

現在、専門的な知識や技能を有する高度外国人材への日本企業のニーズが高まっている。修士号を持ち、年収2千万円以上の外国人については、在留資格の更新期限がない高度専門職2号の在留資格を特別に滞在1年で得られるようにするなど、新たな高度外国人材促進の制度が設けられている。このように、「外国人」を単に受け入れる国から、戦略的かつ積極的に誘致する国へと発想を転換しつつあるが、これを更に推進していくことが重要である。

その際に、後述する英国等で採用されている「ポイント制度」によって熟練労働を優先的に受け入れることを検討することが重要だ。英国の制度は、導入されたばかりで、今後の動向を見極めることも重要だが、制度設計としては、高度外国人材の優先的な受け入れに適した制度であると考えられる。つまり、熟練の程度、日本語の習熟度、専門知識の有無などをポイント化して換算し、獲得するポイントの高い外国人労働を優先的に受け入れるという方法だ。これを外国人労働者の導入促進についての本研究会の基本的な提言としたい。加えて、高度外国人材にとって、日本における家族の受け入れ環境、雇用環境は、OECD諸国の中で必ずしも良好でないことを認識しつつ、対策を考える必要がある。

日本に高度外国人材が定着しにくい原因としては、①キャリア形成の困難さ、②新卒一括採用などの日本固有の雇用慣行、③職場における統合・同化の困難さ、④学校における多文化教育のなさ、⑤ワークライフバランスの欠如、⑥賃金水準、⑦要求される日本語水準の高さ、が考えられる。このような点を是正し、外国人差別のない経済社会を構築することが喫緊の課題である。

定着のためには、①家族（呼び寄せ、子女の教育）政策の充実、②就職政策（差別の禁止、キャリア形成の透明性、言語教育の充実）の推進が重要である。

未熟練、高度に関わらず、外国人材の受け入れのためのインフラ整備が重要である。まず政府の推進体制として、戦略的な人材誘致、データ連携等を一元的に推進する司令塔機能の構築、また出入国・在留管理におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進（例えば出入国のデジタル化、在留申請手続きの更なる電子化）を行う。更に、中長期的な社会統合を目指して、生活環境整備を中心に、①デジタルを活用した行政窓口・病院等の多言語対応、「やさしい日本語」の普及促進、②日本語教育機関・教師に関する制度整

備、③子女教育、介護・保険・年金等に関わる手続の円滑化、④5年の在留で永住権取得を可能化、⑤人権 DD（デューデリジェンス）や多様な価値観を尊重しあう経営など、受け入れ企業の取り組み加速等を実行する。

外国人労働者の場合、第一世代はそれぞれの技能により日本で生活し続けられるが、ヨーロッパ（フランス/ドイツなど）の例を見ると、外国人労働者二世の教育は相当の費用をかけて改善されなければならない。両親の日本語が不完全であると、幼少期に漢字や日本語の文法を学ぶことが出来ず、小学校に入ってからカリキュラムについて行くことが困難となる。外国人労働者の社会への統合を円滑にするためには、こうした外国人労働者二世の教育を公的資金により負担し続ける必要がある。さらに、学校現場での子供たちの外国人に対する「いじめ」が発生しないような地域コミュニティーを含めた活動が必要である。フランス/ドイツの例では、特定の地域に外国人労働者の人達が住み、他のコミュニティーと隔離される傾向もみられる。英国が Brexit を選んだ理由や、フランスやオランダでの最近の混乱などを見ても、外国人労働者の社会統合政策は容易ではない。腰を落着けた対策が不可欠である。

懸念材料としては、最近の円安により、海外から日本に来て働いても、ドルで換算すると所得が減ってしまい、看護師などへの海外からの応募者が激減しているという報道もある。海外の優秀な人材に日本を魅力のある国として選択し続けてもらえるような施策も考える必要が出てきている。

d) 人的交流

留学生の受け入れ、技能実習生の受け入れなど、日本を知り技術を手に付けて各国に戻って自国の経済発展を支える人材の育成を従来通りに続けていく必要がある。そのためには、彼らの日本滞在が実り豊かなものとし、アジアをはじめ世界各国に親日派を出来るだけ多く輩出して行く政策の遂行が必要である。

(3) 人口減少、経済規模縮小によるアジアにおける日本の安全保障の危機を最小化する

アジアにおける日本の安全保障に対する危機を減殺するための方策として、以下の二つが考えられる。

a) ハイテク技術の活用

縮小する兵力を保管するため、AIを含むロボットやその他の無人システムあるいは労働節約的な自衛隊員の適切な配置を追求する。しかし、このようなハイテク技術の導入は、新たな対応を必要とする。AI、サイバー、swarms（スウォーム：航空ドローンの集団戦法）は、地域の安全保障対策の性格を変える。

また、これらの新技術習得のためには、新たな訓練が必要となり、訓練の期間が長くな

る。このような複雑な技術をデザインしたり組み立てたりする新たな人材が必要となる。

高齢化に伴ってこのような新たな兵器システムへの需要が高まれば、現在でも防衛支出の捻出に苦労している人口減少の脅威に晒されている国は、その費用の捻出のために更なる財政負担を考える必要が出て来る。

また、民間企業も巻き込んで日本が米国などの同盟国と新技術の開発を図る場合、このような軍事技術への転用を考えてセキュリティークリアランスの徹底を図ることが重要である。

b) 新たな地域経済安全保障協力

近隣の韓国、フィリピン等との協力を深めるとともに、上述のアジアの人口大国との協力関係の強化、QUAD（日米豪印戦略対話）のようなミニラテラル協力の強化が重要である。さらに、人口減少の脅威に晒されていないインド、インドネシアなどの人口大国は、より大きな軍事支出の余地を持ち、今まで以上に安全保障上のパートナーとしての役割が期待されるようになる。

(4) アフリカなどその他の地域の人口動態の変化や米中の経済規模の変化など

アジア以外の地域の国際状況も考慮した安全保障の在り方の検討も今後重要になる。例えば、アジア太平洋地域の安全保障の重要な柱であるインド太平洋構想において、今後人口の増加が見込まれるアフリカ地域との連携が重要になる。また、中国の少子高齢化により、米中の経済規模については最近では中国が米国を抜くことは困難だという考えが増えているが、仮に米国が中国に抜かれても再度逆転する可能性が高い。米国は民主主義という価値観を日本と共有しており、長期的に日本の安全保障のパートナーであり続けるという想定が適切である。

3. 諸外国の少子高齢化対策で参考とすべき政策

程度の差はあれ、日本と同様に高齢化社会を迎え、将来の人口減少の危機に直面する可能性のある先進国の対策から、日本が参考とすべき政策を紹介する（表2参照）。

(1) フランス

a) 出生率についての政策

フランスの出生率は2020年に1.82で、日本の1.25に比べてかなり高い。理由として以下の5つの政策が挙げられる。

①長期にわたる安定的出生促進政策——GDPではなく、物価にリンクした家族給付金（手当）。

- ②政策租税ルール(N分N乗方式)——家族の所得を全て合計した額を家族係数(大人は1、子供は二人目までは0.5、3人目以降は1とみなして合計を計算)で割って、係数1当たりの課税額を算出し、これに家族係数を乗じて課税額を計算する方法で、子供の数が多
いほど税額が少なくて済むことになる。

(数値例：年収3万ユーロの夫と2万ユーロの妻、夫婦の総収入5万ユーロ。

子供1人の場合、家族係数は2.5、5万ユーロをこの家族係数で割ると2万ユーロ。

一方、子供3人の場合には家族係数は $1+1+0.5+0.5+1=4$ で、5万ユーロをこの家族係数で割ると12,500ユーロとなる。

税率が0~11,000ユーロ：0%、11,000~27,000：11%、27,000~79,000：30%なので、子供1人の場合は、家族係数は2.5で、 $11,000 \times 2.5 = 27,500$ ユーロまでの税率が0%、残りの $50,000 - 27,500 = 22,500$ ユーロにかかる税率が11%。そこで、支払う所得税が $0 \times 27,500 + 0.11 \times 22,500 = 2,475$ ユーロ。

これに対して、子供3人の場合には、家族係数は4で、 $11,000 \times 4 = 44,000$ ユーロまでの税率が0%、 $50,000 - 44,000 = 6,000$ ユーロに11%の税が課税される。そこで、課税額は $0 \times 44,000 + 0.11 \times 6,000 = 660$ ユーロとなる。)

- ③教育政策——大学も含めた無料公共教育。
- ④住宅政策——家族の規模を考慮に入れた政策。子供を持つ家庭に優先的に公的運営で供与している住宅を賦与。
- ⑤包摂的な家族政策の実施（機会の平等を実現し、貧困家庭、ひとり親家庭、婚外子などを含む包摂的な社会保障政策を実施、法律上の結婚から生まれた子供とそれ以外とを差別しない社会保障制度）。ひとり親家庭対策として、ひとり親家庭に対する特別給付金を供与するなど。

このように、誰でも多様な状況で、例えば、一定の職務経験を終えた後も、結婚していてもいなくても、子供を持つ選択が出来るようにする。これが高い出生率の要因である。

b) 高齢化対策

EUの「一般雇用均等指令」により、年齢に基づく直接・間接の差別を禁止しているが、フランスでは労働法典に年齢による差別的取り扱いを禁止する規定がある。

c) 外国人労働者についての政策

2000年以降、フランスでも外国人労働者が36%増加。社会への統合が課題。

- ①出生促進政策などの社会政策の適用

18歳から60歳の大人のうち、31%が祖父母のどちらかが外国出身であり、住宅関連の手当、新学期の準備資金のための手当、ベビーシッターなどの経費の補助などの社会政策の適用には、外国人労働者かどうかは無関係。

②教育

外国人労働者、フランス国民の区別なく、学業不振から子供を救う教育政策を実施。外国人労働者の子供はフランス国民の平均より教育を受けているのが実態。高学歴外国人材は優先的に特別な高等教育施設に入学を認められるという制度もある。これが逆に一般のフランス国民の反感を買う面もある。

(2) 英国

a) 出生率についての政策

出生率は2020年で1.6、2010年の1.93からは減少。

高齢者の生産年齢人口に占める比率は、2020年で30%弱、2070年で約50%（日本はそれぞれ50%弱と約75%。いずれも国連の試算）。

育児支援については、子供が1歳になるまでの13週間の育児休業が保証。母親には休業給付期間が9か月あり、出産休暇として最大12か月まで認められる。父親は子の誕生から8週間以内に申請すれば26週間の休業給付付き休暇が取得可能。6歳未満の子を持つ両親には、柔軟な働き方を事業主に申し出る権利が付与。出産・保育サービスについては、出産費用全額補助及び、第1子から児童手当が所得制限なしで16歳まで支給。保育所の利用などの保育費用の80%が税額控除。16歳までの公立学校の学費等無料。このように、男女ともに育児のしやすい労働体系が構築されていることに加え、男性の家事参加が比較的高い。

b) 外国人労働者についての政策

外国人労働者の問題は、ブレキジット(Brexit)の直前は重要な課題で、BrexitはEU内の労働者の自由な移動への反対を表明するものだった。Brexit後はEU内での人の自由な移動は終了。

「ポイント制度」を導入。全ての国籍の人たちに新しい「熟練労働ビザ」(就労ビザ)を発給。技能労働者の外国人労働者に求める最低年収額は3万ポンドから25,600ポンドに引き下げる。新卒者には、熟練労働者より30%低い水準を適用。技能要件も大卒レベルから高卒レベルへ引き下げ、また受け入れ人数の上限数も撤廃。また、外国人労働者の受け入れが国内の労働市場に害を及ぼすことを防止する、いわゆる「労働市場テスト」(resident labour market test)も廃止する。技能労働者のビザ発給には、英語能力や就労予定の職業における適切な技能レベルなどを満たす70ポイント以上が必要条件となるが、博士号取得者である場合はこの要件が低くなる。より高い技能を持つ労働者については内定なしでもビザ発給を可能とし、低技能の労働者については上記のポイントを満たさない場合はビザを発給しない。この結果、原則ほぼ50%の職種が外国人労働者に開放された。

世論への影響については、10年前までは英国への外国人労働者の問題は殆どのイギリス

人にとって経済への緊張をもたらすものだったが、現在は 59%の人が外国人労働者の技術と労働力は経済の回復を助けるのに必要であると考えているに至っている。

(3) スウェーデン

a) 出生率についての政策

現在の出生率は 1.5 強で、最近 40 年間常に日本より高い出生率を維持（高い外国人労働者の出生率が一因。また、外国人労働者の人口は比較的若年で高齢化の歯止めにもなっている）。18 歳以下の全ての子供に対する手当、育児休暇時の手厚い所得補償（1 年間の有給休暇の所得の 80%支給）、子供の保育についての手厚い助成（一人につき 1 か月当たり 150 ドル）。政府による強い両性の平等規範の徹底。夫婦への住居確保のための金融措置。

b) 外国人労働者政策

従来から、労働力不足を懸念し、人口減少の傾向があるスウェーデン社会の将来を見据え、外国人労働者の受け入れを認め、難民を労働力として合理的に活用する政策の必要性を認識していた。

特に 2008 年の、外国より労働者を受け入れる際に行ってきた政府による労働市場テスト（就労目的の外国人労働を受け入れる際、国内で労働力が本当に不足しているかどうかをチェックする制度）の停止を行っている。しかしながら、外国人労働者排斥を主張する極右政党の影響が高まるにつれ、難民の受け入れは永住許可の禁止、ビザ要件の厳格化などにより限定的になる一方、非 EU からの外国人労働者は、社会統合を推進するため、労働組合が認めた賃金を受け取らなければならないこととした。職種制限はない。また、家賃の水準も外国人労働者が住居を探すのに困難とならないように規制されている。

他方、外国人労働者の社会への統合政策として、語学教育の重視、教育を受けていない大人の外国人労働者の教育、益々多くの外国人労働者が大都市部以外に存在していることから、住居探しのサポートを重視。多くの外国人労働者が貧困の状態であり、子を持つ外国人労働者の女性がスウェーデン人の女性に比べて就業が出来ていないことや、大都市部での居住地域間の大きな所得格差、貧困地域の犯罪の温床化など、多くの課題に直面しており、外国人労働者の円滑な社会への統合が大きな課題である。

(4) シンガポール

a) 出生率についての政策

シンガポールの 2022 年の出生率は 1.03 で、日本の 1.3 より低い。

1980 年代半ばから低出生率のもたらす悪影響が注目され始める。1987 年には多岐に渡るインセンティブが少子化対策として導入されたが、出生率は一時的に上昇したものの下がり続けた。2004 年、2008 年、2013 年と「結婚・育児支援パッケージ」を導入。結婚し

たカップルに対する住宅購入の大幅助成、子供を持つ家族への大幅助成、父親の育休期間の拡大、保育の補助、婚活支援プログラム、子育て世帯に対する税金控除などの対策を実施。2030年までに、4人に1人が高齢者となる見込み（65歳以上の人口の全体人口に占める比率である高齢化率25%）であることを踏まえて、高齢者雇用の推進として、定年は63歳としつつ、68歳まで再雇用申し入れを義務化。パートタイム再雇用補助金の支給も2025年まで延長。

b) 外国人労働者政策

労働力人口の約4割が外国人（永住権保持者1割弱と非居住者3割強を合算）。高度な外国人労働者の獲得の施策を強化している。非居住者において、専門家パスを、Employment Pass 保有者の所得上位5%となる3万シンガポールドル（1SGD≒100円換算）以上の固定月給を稼ぐ者に対して交付。このパスは有効期限5年、保持者は複数の企業で同時に労働が可能。

表2 諸外国の少子高齢化対策で参考とすべき政策のオーバービュー

	出生率についての改革			高齢化対策	外国人労働者対策
	子育て補助	教育費支援	住宅対策		
フランス	物価にリンクした家族給付金、租税ルールN分乗方式、包摂的家族政策（婚外子、貧困家庭、ひとり親家庭、全て平等に補助）	大学も含めた無料公共教育	子供を持つ家庭に優先的に住宅手当	年齢による差別の禁止	出生促進政策などの社会政策の運用は外国人労働者にも平等に適用。外国人労働者の子弟への教育は人口全体よりも手厚い。特に高学歴外国人材については優先的にエリート教育を受ける施設にその子弟を受け入れる等のことをしてきた。この結果、一般国民の反発もあり。
イギリス	両親の給付付き育児休業期間あり。子供が6歳になるまで柔軟な働き方を認める。出産費用全額補助、保育費は80%が税額控除	16歳までの公教育の無料	子供を持つ家庭への手厚い住宅費支援	年齢による差別の禁止	イギリス：Brexit後、EU内での人の自由な移動は終了。「ポイント制度」を導入して、全ての国籍の人たちに新しい「熟練労働ビザ」を発給。より高い技能労働者を優先、低技能の労働者は一定のポイントに到達しない場合はビザを発給しない。原則50%の職種が外国人労働者に開放。多数の人が外国人労働者の存在を経済の回復を認めるものとして歓迎。
スウェーデン	強力な両親の育児有給休暇支援、保育への手厚い補助	大学も含めて無料公共教育	夫婦を優遇する住宅金融システム	法定定年年齢67歳	従来はフリーフローに近い外国人労働者政策であったが、右派勢力の台頭の影響で最近では難民や外国人労働者を抑制する動きが顕著であるのが特徴。社会統合政策としては言語教育に重きを置いている。しかし、貧困地域に外国人労働者が多く在住するなど、その存在が格差の拡大、社会不安の増大をもたらす傾向があり、inclusiveな経済政策が求められている。
シンガポール	Baby Bonus Cash Giftの増額、政府支払の父親の育休期間の拡大	教育費や医療費に活用できる保育、養育支援金を支給	教育費や医療費に活用できる保育、養育支援金を支援	定年は63歳としつつ、就業可能な場合は68歳まで再雇用可能	長期滞在ビザの供与は限定的（シンガポール国民又は永住権保持者を配偶者か親に持つ者等で、全体のビザ供与の10%程度）。高度な外国人労働者の獲得の施策を強化している。労働人口の約4割が外国人であることが特徴。そのうち、永久ビザを有するのは、1/4程度とされる。

4. 結論

日本の少子高齢化問題は、長期的なトレンドの問題であり、その背景にある構造問題を是正することが重要である。人口目標を掲げて中長期的に構造を是正する対策を持続する必要がある。「50年後（2060年代）に1億人程度の人口を維持する」という、2014年6月に当時の安倍内閣がまとめた経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）に掲げられた目標は、人口減少による経済の負の成長化の予防、地方経済の更なる荒廃の阻止、社会保障制度の維持、地政学リスクの高まりの中での安全保障の確保にとって、適切な目標と考えられる。また、これまでの人口増加、若者が多いことを前提とした社会・経済システムの構造、例えば、終身雇用・年功序列のような構造を抜本的に変えて、人口減・高齢化の構造に合ったものにしていかなければならない。

人口減少の傾向を止めるには、出生率の向上と外国人労働者の拡大の両方が重要である。このため、中長期的視野に立って、子供を持つことにインセンティブを与える政策に加えて、外国人労働者を受け入れることにメリットを感じさせ、また外国人労働者の側にも移住することにメリットを感じさせる政策を、実行していかなければならない。

現在の岸田内閣が掲げる異次元の少子化対策は、このような中長期的視野に立って、①若い世代の所得を増やす、②社会全体の構造、意識を変えて、企業、男性、地域社会全員参加による子育て支援、③親の就業形態、家庭状況に関わらずライフステージに沿った切れ目のない支援を行う、ということを基本理念としており、適切な方向を目指しているが、諸外国と比べると、まだまだ道半ばと言ってよい。

これに加えて、①労働市場の流動化による構造的所得増、②観光業その他の振興による地方における魅力的雇用機会の創出、③リモート教育やリモートワークの充実によるワークライフバランスの改善、その他、フランスが採用しているN分N乗方式の租税ルールや、婚外子も含めた政策支援、大学も含めた無料公共教育拡充などを併せて推進することも検討すべきと考える。

日本の子供関連予算は、2021年度版少子化社会対策白書を基に計算すると、英仏が家族関係支出のGNP比が3%前後であるのに対して、日本は1.65%と相対的に低いレベルにとどまっている。大きく拡充する余地はあると考えられる。財源については、日本の消費税が、相対的に低い状況にあることを認識しつつ、国民合意を形成していくことが重要である。

また、人口低減を止めるもう一つの対策である外国人労働の拡充については、未熟練外国人材については、現行の技能実習制度を「人材確保」と「人材育成」を主眼とする新たな制度へ移行させることになっているが、これに加えて、高度外国人材の拡充に本格的に取り組むべきで、そのための家族の受け入れ環境を改善し、日本語教育や子女教育の充実を図ると同時に、就職差別の禁止など、雇用環境の改善にも務めるべきだ。このような日本社会全体が外国人労働者により開かれた環境を整えるべきである（表3参照）。

国立社会保障・人口問題研究所によれば、現在の人口を維持するために必要な出生率は2.07であり、2023年6月2日に厚生労働省が発表した1.26とは大きく乖離する。

1.50以下は超少子化と言われており、非常に懸念される状況である。この現状が、コロナ禍における婚姻数減少等の影響を受けて低迷していると仮定し、コロナ禍の影響が緩和され、また現在の少子化対策の効果が少しずつ顕れてきたとしても、同研究所の試算では出生率1.64で、2070年の人口は9549万人（外国人材が880万人含まれる）で一億人を切っている。従って、人口一億人を長期的に確保するためには、外国人労働者政策も含めてあらゆる政策の動員が必要である。このように、大掛かりな政策動員で、国民の問題意識を高めて行くことが、日本全体が、「子供に優しい社会」になって行く重要なステップとなろう。

表3 岸田内閣が掲げる異次元の少子化対策、及び外国人材確保策において取り上げられていない政策

①	リモート教育とリモートワークの普及 リモート教育を普及させれば、地方在住でも、低所得階層でも、最良の知識にアクセスしスキルの向上が図られる結果、生産性が上昇し所得が増えて子供を持つ余裕が出来る。またリモートワークの普及で居住地の選択肢が増え、通勤時間が節約され余暇時間が増えれば、子供を持つ余裕が出来る。子供のいる女性にとっては通勤時間が就業やフルタイム勤務の妨げとなっていたが、リモートワークの普及で住宅費の高騰する大都市を避け、保育園の待機児童率が低い地域で就業出来るようになる。
②	労働市場改革 労働市場の流動化で適材適所を達成し、労働者の生産性を高め賃金を上昇させれば、これにより経済的に子供を持てるようになる。
③	観光業その他の振興による地方における魅力的雇用機会の創出 日本の地方には豊富な観光資源が眠っている。これを掘り起こせば、地方の観光産業の発展により、多くの若年雇用の創出が見込まれ、若者の地方への定着ないし流入が加速、豊かで時間的制約の少ない地方での生活の中で子育てが可能となる。
④	婚外子の養育 フランスでは婚外子の全体の出生に占める比率が61%と高い。日本はわずか2.4%（いずれも2020年）。フランスでは婚外子であろうと結婚している夫婦から生まれたのと全く同様の補助が国から受けられる。
⑤	N分N乗方式の租税ルール フランスの租税ルールは、家族の所得を全て合計した額を家族係数（大人は1、子供は二人目までは0.5、3人目以降は1とみなして合計を計算）で割って、係数1当たりの課税額を算出、これに家族係数を乗じて課税額を算出する。子供の数が多いほど税額が少なくて済む。
⑥	高技能外国人労働者の受け入れを加速化する <ul style="list-style-type: none"> ・シンガポールの専門家パス制度 ・イギリスの「ポイント制度」 ・フランスの外国人労働者の子弟の社会統合教育。