

多様な人材の活躍に関する要望

2020年12月17日
日本商工会議所
東京商工会議所

I. 現状認識

【極めて厳しい景況感と予断を許さない雇用情勢】

日本商工会議所が11月に実施したLOBO（早期景気観測）調査では、新型コロナウイルスによる経営への影響があると回答した中小企業は実に90.3%（※-1）に達している。また、業況DIもマイナス45.8で、持ち直しの動きは見られるものの、依然として大幅なマイナスが続いていることから、中小企業の景況感は極めて厳しい状況が続いている。

10月の完全失業率は3.1%で前月から0.1ポイント悪化したものの、雇用調整助成金等の効果もあり何とか踏みとどまっている。有効求人倍率は1.04倍で前月比0.01ポイント上昇したが、13都道府県で1倍を下回る水準になっていることから、足下の雇用情勢は予断を許さない状況である。

日本・東京商工会議所（以下、当所）が本年7月から8月にかけて実施した調査で、人手不足と回答した中小企業は36.4%と、新型コロナウイルスの影響によりその割合は以前に比べて一気に低下したが、世界でも例を見ない少子高齢化の進行や生産年齢人口の減少を考慮すると、人手不足は構造的な問題であるため、今後もその傾向は続くと思われる。

【経済の持続的な成長に、「多様な人材の活躍」は不可欠】

こうした中、人手不足の克服のみならず、一億総活躍社会の実現や多様性から生まれるイノベーションの創出、ひいては持続的な経済成長を実現するためには、女性、高齢者、外国人材、障害者等、「多様な人材の活躍」を推進していくことが不可欠である。

政府は「多様な人材の活躍」に向け、様々な政策を推進しているが、当所の調査では、来年4月に施行される改正高年齢者雇用安定法や、2022年4月に施行される改正女性活躍推進法の認知度は十分ではなく、昨年4月に創設された外国人材の受入れ制度「特定技能」に関しては、申請手続きの煩雑さや相談・マッチング機能、特定技能試験の実施状況等の運用面の課題や新型コロナウイルスの影響もあり、受入れ数は政府想定を大きく下回っている。

このような課題を解決し、政策の実効性を高めていくには、官民を挙げた周知はもとより、企業数の大半を占め、雇用や地域活性化に大きく貢献している中小企業の実態を踏まえて、運用の改善や支援策の強化・拡充に取り組んでいくことが不可欠である。

こうした現状認識に基づき、「多様な人材の活躍」に関する政策や強化・拡充すべき支援策について、下記により要望を申しあげる。

記

Ⅱ. 重点要望項目

1. 外国人材の更なる活躍に向けた特定技能等の制度改善に向けた検討

政府は、中小企業をはじめとした深刻化する人手不足に対応するために、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受入れていく制度として、昨年4月に新たな在留資格である「特定技能」を創設した。政府は特定技能外国人について、昨年度は最大で47,550人、制度創設から向こう5年間で約34万5千人を上限に受入れることにしていたが、申請手続きの煩雑さや相談・マッチング機能、特定技能試験の実施状況等の運用面の課題、更には新型コロナウイルスの影響もあり、本年3月末時点の受入数は3,987人、9月末時点では8,769人と政府想定を大きく下回っている。

一方、当所が本年7月から8月にかけて実施した調査では、人手不足と回答した中小企業は36.4%と、新型コロナウイルスの影響によりその割合は以前に比べて一気に低下したが、「外国人材の受入れニーズがある」企業の割合は48.7%で、そのうち特定技能外国人を「受入れている」もしくは「受入れに関心がある」企業の割合は74.1%と、依然として外国人材に対する期待と関心は高い状態が続いている。

改正入管法には、いわゆる見直し規定が盛り込まれており、施行後2年を経過した際に制度のあり方について検討を加え、必要があると認められる場合には所要の措置を講じることになっていることから、法務省出入国在留管理庁は特定技能がより有効に機能するよう、関係団体等の幅広い参画のもとで、制度の改善や受入の拡大に向けた方策に関する検討を早期に開始すべきである。

当所が中小企業に対して実施した特定技能に関する調査では、制度面の課題や政府が実施すべき取組・支援策等について多くの項目が挙げられたことから、検討にあたっては、地域経済の状況や人手不足が深刻な中小企業の実態を十分に踏まえるとともに、特に下記のポイントを重視して検討を進め、具体的な措置を速やかに実行されたい。

なお、2017年11月に施行された技能実習法にも施行後5年を経過した際の見直し規定が盛り込まれていることから、在留資格変更許可等の手続きの簡素化を図るなど、特定技能と技能実習との連携・接続を深めていくことが望まれる。また、技能実習制度においては、労働関係法令違反、人権侵害行為、失踪といった問題があることから、関係省庁が連携し、適正化に向けた取組を進めていくことが重要である。

検討にあたり重視すべきポイント

【制度上の課題や要因に係る事項について】

- 申請書類の簡素化、申請手続きの円滑化・迅速化、オンライン申請の利用促進
- 特定技能1号（14分野）の受入れ対象分野の拡大（※技能実習2号移行対象職種など）
- 特定技能2号（2分野）の受入れ対象分野の拡大
- 国内外における特定技能試験、日本語基礎テストの更なる実施、合格率の向上（※特定技能試験63.2%、日本語基礎テスト36.3%）
- 受入れ企業に義務付けている10項目の支援内容の見直し

【政府が実施すべき取組・支援策について】

- 水際対策、的確な防疫措置を前提とした外国人の新規入国・再入国に係る措置の拡大
- 日本語教育の充実、共生社会の実現に向けた取組の促進
- 国内外における制度内容の更なる周知
- 相談、マッチングに資する支援策の強化・拡充
- 特定技能外国人の大都市圏等への偏在防止に向けた具体的な方策
- 技能実習2号修了予定者、留学生に対する制度周知
- 受入れ企業、受入れを検討している中小企業に対する各種情報の提供
(外国人の採用・雇入れや定着、雇用管理に関する各種情報やノウハウ等)

2. 保育の受け皿整備による待機児童の解消

政府は「子育て安心プラン」に基づき、2020年度末までに待機児童解消を図り、女性就業率8割に対応できるよう、約32万人分の保育の受け皿を確保することとしている。その結果、2018～2020年度末までの受け皿拡大見込み量は約31.2万人分で、整備は着実に進んでいるが、本年4月時点の待機児童数は前年比で4,333人減少したものの未だ12,439人いる状況である。保育の受け皿の更なる整備による待機児童の解消及び質の確保は、安心して子供を産み育てられる環境整備のみならず、女性の活躍推進に向けて喫緊の課題であることから、厚生労働省は保育の受け皿を着実に整備し、早期に待機児童ゼロを実現すべきである。

厚生労働省は、女性就業率の上昇(2025年に82%の目標：第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略)に対応していくためには更なる保育の受け皿整備が必要であることを課題としており、第二期市町村子ども・子育て支援事業計画の積み上げでは、2020年度から2024年度末までに約14万人分の整備が必要だとしている。

一方、認可保育所の運営費(0～2歳児相当)の補助や企業主導型保育事業に係る助成金の財源である事業主拠出金は、業績の良し悪しに関係なく全ての企業を対象に厚生年金とともに徴収されているが、2018年3月に成立した改正子ども・子育て支援法により、事業主拠出金率の法定上限は0.25%から0.45%に引き上げられた結果、料率(※-2)は毎年引き上げられていることから、企業にとって負担感が増している。

こうした中、政府は、2021年度から2024年度末までに約14万人分の保育の新たな受け皿を整備し、その財源の一部に事業主拠出金を充てるために、事業主拠出金率を上げていく必要があるとの考えを打ち出したが、政府の考えに対する当所の意見は下記の通りである。

保育の新たな受け皿整備の財源に対する当所の意見

【約14万人分の保育の新たな受け皿整備に係る拠出金率の引き上げについて】

- 政府は、現在0.36%である拠出金率を段階的に引き上げ、0.43%程度とすることを想定しているが、実質的にはコロナ禍における「増税」であり、企業に更なる負担を強いることから、基本的に反対である。

【保育の受け皿整備、子育て支援策の財源について】

- 少子化対策は国の最重要政策の一つであり、社会全体で子育てを支えていく観点から、保育の受け皿整備は安定的な財源確保のためにも、税による恒久財源で賄うべきである。

- 事業主拠出金は安易に用途を拡大することなく運用規律を徹底することで、料率はできる限り引上げるべきではない。コロナ禍の極めて厳しい経済情勢を踏まえると、今後は積立金残高を勘案し、むしろ料率の引下げも視野に入れ検討していくべきである。
- 事業主拠出金のおよそ6割弱は中小企業が負担していると推測されることから、政令事項である毎年の料率は中小企業の支払余力に基づき慎重に検討すべきである。また、中小企業に対する特別な配慮も具体的に講じるべきである。
- 事業主拠出金に関する事項の検討にあたっては、企業の意見を十分に踏まえるとともに、「事業主団体との協議の場」などオープンな場で透明性の高い議論を尽くすべきである。

3. 改正高年齢者雇用安定法の幅広い周知

働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備するために、高年齢者雇用安定法が改正され、来年4月に施行される。この改正により、現在、企業に義務付けられている65歳までの「高年齢者雇用確保措置」に加えて、非雇用の措置を含む65歳から70歳までの「高年齢者就業確保措置」が企業の努力義務となる。

厚生労働省の調査によると、66歳以上働ける制度のある企業の状況は、大企業の25.3%に対して中小企業は31.4%であり、70歳以上働ける制度のある企業の状況についても中小企業（29.6%）が大企業（23.3%）を上回っていることから、中小企業は深刻な人手不足も相まって、高齢者の雇用に関して比較的積極的であると言える。

一方、当所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、改正高年齢者雇用安定法の名称・内容を知っている企業の割合は43.4%で、施行時期を知っている企業の割合も40.1%にとどまっている。加えて、「高年齢者就業確保措置」のうち、新たに創設される「創業支援等措置（非雇用の措置）」の内容が分かりづらく、具体的なイメージが湧かないという声や、本措置の導入にあたっては過半数労働組合等の同意を得ることが要件になっているなど、手続き面が複雑で分かりづらいという声が多く聞かれている。

各企業は来年4月の施行に向けて着実に準備を進めていく必要があることから、厚生労働省は、改正法の内容を平易な表現で記載した分かりやすいパンフレット等により、幅広く丁寧に周知されたい。

「高年齢者就業確保措置」が努力義務になることに伴う課題に関しては、45.4%の企業が「（高齢者）本人の体力的な面や疾病等の面で難しい」を挙げており、多くの中小企業から「日本は解雇規制が厳しく、働き方改革や同一労働同一賃金にも対応しなければならない中で、70歳までの『高年齢者就業確保措置』が努力義務となることは、非常に負担が重い」との声が聞かれている。このため、「高年齢者就業確保措置」に関しては、「対象者基準」を設定できることや、就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する場合には継続雇用しないことができる旨を適切に周知していくべきである。また、「対象者基準」を設定する際の参考に資するよう、厚生労働省は、基準の設定に関する具体的な考え方や事例を示し、幅広く周知していただきたい。

Ⅲ. 個別要望項目

1. 外国人材の受入れ、活躍に関する政策

(1) 特定技能の更なる周知

当所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、政府が実施すべき受入れ企業向け支援策について尋ねたところ、38.2%の企業が「制度概要や受入れ企業の要件、手続きに関する情報提供」を挙げていることから、特定技能外国人の受入れに関心がある企業に対して十分な情報が行き届いていないことが考えられる。コロナ禍ではオンラインなど手段は限られるが、人手不足に苦慮する中小企業に対して、特定技能に関する情報を幅広く周知されたい。

また、特定技能の技能水準、日本語能力水準に関する試験が免除されている技能実習2号修了者に関しては、わが国での3年間に及ぶ実習を通じて知識や技術・技能、日本語能力を習得していることに加え、文化・風習への理解も備えているわが国の良き理解者であり、貴重な人材である。技能実習2号修了者が特定技能1号として引き続きわが国で活躍していくことが期待されることから、技能実習2号修了予定者や監理団体、実習実施者に対して、特定技能1号の受入れ手続きをはじめ、制度全般にわたる情報を幅広く周知していくべきである。

加えて、世界的に人材獲得競争が激しくなっている中で、有為な外国人の送出しを確保するために、外務省や在外公館等は二国間取り決めのための政府間文書の作成により外国人材の送出しが期待される国々において、技能水準や日本語能力水準に係る試験の実施概要を含め、特定技能を積極的且つ効果的に周知・広報していくとともに、日本語教育の充実や日本で働き生活することの魅力の発信など、日本で働く意欲を喚起するための取組も鋭意実施していくべきである。

(2) 受入れ企業向け相談機能の強化・拡充

当所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、政府が実施すべき受入れ企業向け支援策について尋ねたところ、32.0%の企業が「外国人材の受入れに関する相談機能の拡充」を挙げている。また、これまで外国人材を受入れたことがない中小企業から、「何をどのように準備すべきか分からない」、「外国人材を受入れたいが、どこに相談すればよいか分からない」といった「生の声」が当所へ多く寄せられている。

法務省出入国在留管理庁は関係省庁と連携し、関係行政機関の相談窓口を集約し、外国人、外国人の雇用に関心がある企業、外国人の支援に取り組む地方公共団体がワンストップで情報を入手し相談することができる拠点である「外国人在留支援センター・(FRES C/フレスク)」を本年7月に設置したが、本センターを幅広く周知し利用を促進していくとともに、受入れ企業等あらゆる主体からの相談にきめ細かく対応されたい。また、将来的にはワンストップの相談拠点を全国的に整備されたい。

(3) 受入れ企業と外国人材とのマッチングに資する施策の強化・拡充

当所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、政府が実施すべき受入れ企業向け支援策について尋ねたところ、27.0%の企業が「外国人材と企業とのマッチングに資する事業の実施」を挙げている。

また、特定技能の創設を機に、人手不足に苦慮している中小企業から「特定技能外国人を雇用したいが出会いの場がない」、「特定技能外国人を雇用したいので、合同会社説明会等マッチングの機会を設定してほしい」といった「生の声」が当所へ多く寄せられている。こうした状況を踏まえ、法務省出入国在留管理庁は、特定技能での就労を希望する外国人や特定技能外国人の雇用を希望する企業向けに、制度全般に関する説明会の他、外国人と企業が対面（又はオンライン）で相談等を行うことができるマッチングイベントを全国47都道府県で今年度中に各2回開催することとしているが、幅広く周知することで多くの外国人や企業の参加を得るなど、実効性を確保されたい。また、海外で試験に合格した外国人と特定技能外国人の雇用を希望する企業とのオンラインマッチングを望む声もあることから、こうした点も留意して事業を推進されたい。加えて、マッチングに資する施策は、厚生労働省など関係省庁とも連携し、今後も強化・拡充していただきたい。

なお、合同会社説明会など外国人材と企業とのマッチングイベントの開催や外国人材を対象とした企業見学会、インターンシップの仲介を実施した商工会議所もあるなど、各地商工会議所では外国人材と受入れを希望する中小企業とのマッチングに資する事業に鋭意取り組んでいることから、法務省出入国在留管理庁はマッチングイベントの開催に際して、周知をはじめ、各地商工会議所との連携を図られたい。

（４）在留資格「特定活動」の許可要件の緩和

「常勤雇用」、「日本の大学を卒業・大学院を修了」、「一定以上の日本語能力」、「日本人と同等以上の報酬」、「日本語を用いたコミュニケーションを必要とする業務」、「大学で学んだことを活かせる業務」であることなどを要件とする在留資格「特定活動」（告示46号、令和元年5月30日公布・施行）について、求める日本語能力が高度すぎることから、日本国内で就職したい日本の大学を卒業した外国人留学生の採用に支障が出ている事例が発生している。

現行の「日本語能力試験N1又はBJTビジネス日本語能力テストが480点以上であること」とする要件については、例えば日本語能力試験N2程度の日本語能力に緩和すべきである。

2. 女性の活躍に関する政策

（１）女性活躍推進法の幅広い周知と中小企業に対する支援策の強化・拡充

2019年5月に女性活躍推進法が改正され、2022年4月より常用雇用者101人以上300人以下の企業に対し、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②数値目標を定めた事業主行動計画の策定・社内周知・公表、③事業主行動計画の各都道府県労働局への届出、④自社の女性の活躍に関する情報公表が義務化されることになっている。

一方、当所が本年7月から8月にかけて実施した調査で、改正女性活躍推進法の名称・内容を知っている企業の割合は19.5%で、施行時期を知っている企業の割合も24.1%にとどまり、新たに義務化の対象となる常用雇用者101人以上300人以下の企業に限っても、名称・内容を知っている企業の割合は40.7%、施行時期を知っている企業の割合は49.1%にとどまっていることから、認知度を高めていく必要がある。

同法には、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表等の履行確保措置が規定されていることから、厚生労働省は企業に義務付けている取組の内容を中心に、分かりやすく周知していくべきである。また、中小企業がスムーズに対応できるよう、地方

公共団体等とも連携し、事業主行動計画の策定に関する相談対応や個別訪問等の支援を強力に講じられたい。加えて、厚生労働省は事業主行動計画の策定・届出に係る今年度の目標値を13,000社に設定しているが、策定・届出の実績や法の認知度を踏まえると、かなり高い目標である。そうした中、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）は、中小企業が女性活躍に取り組む意欲を喚起する制度であることから、助成額の引上げや申請手続きの簡素化等の措置を講じるべきである。

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業は「えるぼし」認定を受けることができ、認定企業にはマークの使用や公共調達における優遇措置等のメリットが用意されている。本年6月1日から認定申請が始まった「プラチナえるぼし」については、男女雇用機会均等推進者・職業家庭両立推進者の選任や、管理職比率等の基準の全てを満たす必要があるなど、通常の「えるぼし」に比べて取得要件が厳しいことから、税制優遇や助成措置等の大胆な措置等を設けていただきたい。

（2）リカレント教育に資する施策の強化・拡充

2016年度から2020年度の5年間を対象期間とした厚生労働省の「第10次職業能力開発基本計画」では、人口減少社会やグローバル化の進展、AI、ビッグデータ等を背景として、ビジネス環境や就業環境が変化する中で、労働需要に関しても構造的な変化が見られていることや、労働者に求められるスキルも大きく変化していることを踏まえ、「生産性向上に向けた人材育成戦略」を前面に掲げ、職業能力開発施策の基本的方向を定めている。

厚生労働省は本基本計画に基づき、子育て中の女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練における育児等と両立しやすい短時間の訓練コースの設定や、訓練受講の際の託児支援サービスの提供、就業にブランクがある女性を対象としたキャリアコンサルティング等を実施していくこととしているが、復職や再就職を目指す女性が多様なスキルを習得できるよう引き続き鋭意推進するとともに、多様な訓練機会の提供に向け、時間や場所にとらわれずに受講可能なeラーニングの拡充・充実を図られたい。また、教育訓練給付の充実やITリテラシー習得のための職業訓練の開発・実施、企業がeラーニングを活用して自社の従業員に対して行う教育訓練への支援など、リカレント教育機会の更なる拡充に資する取組を強化・拡充していくべきである。

（3）男性の育児休業取得の促進

①中小企業の実態を踏まえた男性の育児休業取得促進策の構築

男性の育児休業取得率は7.48%（2019年度）と徐々に向上しているものの、2025年までに30%とする政府目標を大きく下回っていることから、本年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」等には男性の育児休業の取得促進について、「柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進するための枠組みについて、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する」旨が記載されている。

一方、内閣府の調査では、末子の妊娠中の休暇取得率は46.1%、末子の出生後2ヵ月以内の休暇取得率は実に58.7%に上っており、取得した休暇の合計日数は6日以上が52.6%であり、10日以上は25.2%に上っている。その際に利用した休暇制度は、年次有給休暇や勤務先の特別休暇が多く、育児休業は少ないことから、多くの男性は育児休業ではなく、年次有給休暇等を利用して、既に相応の日数の休暇を柔軟に取得しているのが実態である。

そうした中、当所が本年7月から8月にかけて実施した調査では、男性の育児休業取得の義務化に「反対」と回答した企業の割合は7割に達している。また、東京都の調査で、男性の育児休業取得にあたっての課題は事業所調査、従業員調査ともに、「代替要員の確保が困難」が最も多く挙げられている。

このような実態を踏まえると、男性の育児休業取得促進策は、「義務化」など一律・強制的な措置は実施すべきではなく、国民的な機運の醸成や育児休業を取得しやすい環境整備に向けたインセンティブの構築、更には時間にとらわれない柔軟な働き方の導入を促進するなど、政策面から誘導・支援していく方策を採るべきである。

②育児休業給付のあり方

公労使が議論し、昨年末に策定された労働政策審議会の「雇用保険部会報告」には、「育児休業給付に充てる保険料率の水準は、現在の同給付の支出状況及び今後の見通しを踏まえ、当面、現行の雇用保険料のうち4/1,000（使用者側の負担1,000分の2）相当とすべき」と記載されている。

育児休業給付の給付率に関しては、多くの中小企業から、給付率の引上げは雇用保険料負担の増加に直結するので慎重に検討すべき旨の声が聞かれている。わが国の育児休業給付は、既に諸外国と比較しても相当程度高い水準にある中で、国の最重要政策の一つである子育て支援策の一環として育児休業給付率を引上げるのであれば、その財源は雇用保険料ではなく、社会全体で子育てを支えていく観点から、安定的な財源確保のためにも、税による恒久財源で賄うべきである。

（4）企業主導型保育事業の円滑な実施

企業主導型保育事業は、企業が従業員の働き方に応じた柔軟な保育サービスを提供するために設置する保育施設や、地域の企業が共同で設置・利用する保育施設に対して、施設の整備費及び運営費の助成を行う制度として、2016年度に創設された。

助成金の財源は、全国の事業主が負担する拠出金により賄われており、本事業の整備量の目標は当初、「待機児童解消加速化プラン」による50万人の保育の整備拡大目標のうち約5万人分とされ、その後、「子育て安心プラン」による2018年度から2020年度末までの約32万人分の保育の整備目標のうち6万人を本事業で整備する方針となった。その際、特に中小企業による設置を促進するため、中小企業が設置者となる場合の施設運営費の自己負担割合を軽減する措置等が講じられた。

その結果、本事業による保育の受け皿の整備目標11万人に対して、3,768施設、86,695人分（定員、2019年度）の助成決定がなされるなど、量的整備は順調に推移している。また、設置企業の76%は中小企業であることから、本事業は中小企業の人材確保や、女性活躍の推進に大いに寄与している。

一方、事業規模の拡大に伴い、保育の質や、定員割れ・休止等の事業の継続性、実施機関による指導監査、各種相談の実施体制の不十分さ、助成金の不正受給など様々な課題が顕在化したことから、一昨年12月に少子化対策担当大臣のもとに「企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討委員会」が設置され、協議が続けられてきた。その結果、昨年3月に公表された報告書では、審査委員会による審査体制や審査内容の充実・精度の向上、指導監査の充実・強化をはじめ、早急に改善すべき今後の方向性に関する対応策が取り纏められた。

したがって、政府はこの方向性に沿って着実に取り組んでいくことで諸課題を解決・再発を防止し、企業主導型保育の量と質の確保を図っていくべきである。

3. 高齢者の活躍に関する政策

(1) 高齢者の能力開発支援の強化・拡充

公共職業訓練（離職者訓練、在職者訓練等）、求職者支援訓練の受講者は多く、これらの訓練は職業能力の開発・向上に大いに寄与している。このうち、雇用保険を受給できない求職者が就職に必要な職業スキルや知識を習得するために実施している求職者支援訓練の昨年度の受講者は、60～64歳が3.7%、65歳以上が1.7%にとどまっている。

長年にわたり培った技術・経験に基づき、65歳を超えても同一企業で働き続ける高齢者がいる一方で、中小企業は職域が限定されており、大企業においても66歳以上になっても働ける制度のある企業は25.3%にとどまっていることから、転職・再就職等により新たな職域にチャレンジする高齢者は相当数存在すると推測される。

厚生労働省の「全国職業訓練実施計画」には「政府としても70歳までの就業機会の確保について、改正高年齢者雇用安定法等を踏まえれば、生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継続雇用や再就職に向けた職業能力開発施策を一層充実させていくことが重要」である旨が記載されていることから、厚生労働省は高齢者の新たなキャリア形成を支援するために、ITスキル、雇用吸収力がある産業や成長分野に係るスキルなど、高齢者へのリカレント教育に資する人材開発支援策をより一層強化していくべきである。

また、教育訓練給付制度は、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け修了した場合に、費用の一部が教育訓練給付金として支給されるものである。現在、情報処理技術者資格、簿記検定、介護職員初任者研修修了等を目指す講座など幅広い対象講座が指定されていることから、高齢者による活用を一層促進していくことが望ましい。

(2) 高年齢雇用継続給付の激変緩和措置に係る中小企業への配慮

中小企業は高齢者の雇用に関して比較的積極的であり、中小企業で働く多くの労働者が高年齢雇用継続給付の支給を受けている。このため、高年齢者等職業安定対策基本方針に記載の通り、高年齢雇用継続給付が2025年4月から、賃金の原則15%から10%へ縮小されることに関しては、各経済団体とも連携の上、事業主を含めた周知を十分な時間的余裕をもって行われたい。また、給付率の縮小後の激変緩和措置に関しては、支給率や支給期間等の面などで、中小企業に対する配慮をお願いしたい。

加えて、65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定め廃止、希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成する65歳超雇用推進助成金は幅広く周知することで、中小企業の利用を促進されたい。

(3) 企業と高齢者とのマッチング機能の強化・拡充

大企業等での経験を通じて高度な技術や知識・経験・ノウハウを有し、退職後もそれらを活かしたい意欲を持つ大企業等OB人材は多く存在する。一方、多くの中小企業は生産・開発、技術、販路、知識・ノウハウをはじめ様々な経営課題を抱えている。こうした状況を踏まえ、政府は「高齢者の活躍推進」と「中小企業の経営課題の解決」の両方を目的に、

大企業等OB人材と中小企業をマッチングする全国的な事業を創設されたい。また、ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センター、シルバー人材センターの機能強化・拡充や更なる周知に取り組んでいくことも重要である。

(4) 官民を挙げた健康経営の推進

国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもとで実効性のある活動を行うために、日本商工会議所をはじめとする経済団体、医療団体、保険者等の民間組織や自治体が連携し、職場、地域で具体的な対応策を実現していくことを目指して、日本健康会議が2015年に発足した。

健康経営は従業員の健康管理を経営的な視点で捉え、従業員とともに健康の維持や増進に取り組むことで、企業の活性化やイメージ・業績を向上させていく取組であり、高齢者の活躍推進にも大いに寄与する活動である。しかし、経済産業省が2017年12月に実施した「中小企業における健康経営に関する認知度調査」によると、「内容を知らない」と回答した企業は84%で、「健康経営に取り組んでいる」と回答した企業は21%にとどまるなど、認知度や普及・定着に課題はあるが、「今後、取り組みたい」と回答した企業は53%を占めている。また、東京商工会議所が昨年実施した調査でもほぼ同様の結果となったことから、より多くの企業が健康経営に取り組んでいくには、健康経営の内容はもとより各企業における好事例や具体的な効果等に至るまで、官民を挙げて幅広く周知していくことが求められる。

更に、日本健康会議が認定する「健康経営優良法人」に対して、地域金融機関の低利融資や自治体の公共調達における加点等が講じられているが、こうしたインセンティブを周知・拡充していくことで、健康経営に対する機運を更に高揚させていくことも重要である。

(5) 審議会委員、労働審判員の年齢要件の即時撤廃

審議会の委員は、1999年4月に閣議決定された「審議会等の整理合理化に関する基本的計画」により「委員がその職責を十分果たし得るよう、高齢者については、原則として委員に選任しない」とされており、原則、委員就任時に70歳以上の者は選任することができない。また、労働審判員は2005年1月に定められた「労働審判員規則」により、68歳未満の者の中から最高裁判所が任命することになっている。

知識・経験・ノウハウが豊富な高齢者が、その知見を活かして審議・審判に参加することは大変有意義であるばかりか、こうした年齢要件は政府が提唱する「一億総活躍社会の実現」や「人生100年時代構想」の理念にも逆行する。

したがって、審議会委員、労働審判員の年齢要件は即時撤廃すべきである。

4. 障害者の活躍に関する政策

(1) 障害者の法定雇用率引上げに伴う支援策の強化・拡充

民間企業の法定雇用率は、2018年4月の政令改正により2.0%から2.3%へ引上げられ、当分の間（施行日から起算して3年を経過する日より前）は経過措置として2.2%とされている。中小企業（従業員数45.5人～100人未満）における昨年の実雇用率は1.71%であり、民間企業の法定雇用率2.2%に至っていない状況であるが、2021年3月1日付けで経過措置が廃止され、2.3%へ引上がることになった。

中小企業において障害者雇用が進みにくい理由に関しては、障害者を実際に雇用するだけの業務の量や種類がないことや、職務の設定・作業手順や受入れ環境の整備等に係るノウハウやマンパワーの不足に加え、新型コロナウイルスによる影響やテレワークの普及拡大により、配送物の仕分けや資料の印刷・封入、オフィスの清掃など、障害者の業務は大幅に減少し、「雇いたくても雇えない」状況も発生しているなど、様々な要因が指摘されている。

法定雇用率が未達成の場合には、障害者雇用納付金の徴収や企業名公表等の行政指導の対象になることから、法定雇用率の引上げに際して中小企業における障害者雇用が進むよう、厚生労働省はハローワークの機能強化や、助成金の申請サポート、「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」の幅広い周知など、障害者雇用に関する支援策を強化・拡充すべきである。

(2) 障害者の法定雇用率算定対象の見直し

障害者の雇用については、近年、就労希望者の着実な増加に加え、企業における理解や取組が進展し、雇用者数は増加しているが、日常生活や社会生活に制約がある障害を抱えながら、様々な理由で障害者手帳を所持していない者も相当数存在している。

障害者雇用促進法では、雇用する障害者のうち、手帳（身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳）の所有者を法定雇用率の算定対象としているが、身体障害者については、当分の間、都道府県知事の定める医師若しくは産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書によって確認を行うことが認められている。一方で、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けていない者は対象の障害のある者でも、法定雇用率の算定対象になっていない。

現在、厚生労働省の障害者雇用分科会で、精神障害者保健福祉手帳を所持していない者の取り扱いについて、「精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等の取扱いをどう考えるか」、「手帳不所持者について、就労困難性を客観的に評価することについてどう考えるか」が論点メモに取り上げられており、今後議論される見込みである。

こうした状況を踏まえ、精神障害により就労困難な者については、手帳以外の方法についても法定雇用率の算定対象とすべきである。

(3) 納付金の引下げ

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要となり、健常者の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うことから、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的として「障害者雇用納付金制度」が設けられている。

本制度により、常用労働者 100 人超の雇用率未達成企業は不足一人当たり月額 5 万円が徴収される一方で、納付金を財源として、常用労働者 100 人超の法定雇用率達成企業には超過一人当たり月額 2 万 7 千円の「調整金」が、常用労働者 100 人以下で障害者を 4 % 又は 6 人のいずれか多い数を超えて雇用する事業主には超過一人当たり月額 2 万 1 千円の「報奨金」がそれぞれ支給されている。また、納付金は、障害者の雇用にあたって必要となる施設・設備の整備等や適切な雇用管理を図るための特別な措置に係る費用を助成する助成金の財源にもなっている。

本制度の対象が 2015 年 4 月に、常用労働者 200 人超から 100 人超の事業主に拡大されたことに伴い、常用労働者数が 100 人超 200 人以下の事業主に関しては、本年 3 月まで納付金が 1 人当たり月額 5 万円から 4 万円に減額されていた。一方、本制度の財政状況を見ると、積立金（納付金関係業務引当金額）は 2013 年度には 20 億円であったが、2018 年度には 200 億円まで増加している。

こうした中、厚生労働省は障害者雇用政策に関する今後の論点の一つに「中小企業に対する障害者雇用調整金の適用範囲の拡大」を挙げているが、積立金残高が増加傾向にあることに加え、社会保険料や最低賃金、事業主拠出金の負担増が続いていることや、コロナ禍における極めて厳しい経済情勢等を考慮し、納付金の対象を常用労働者 100 人以下の企業に拡大することには強く反対する。

むしろ、毎年 30 億円前後を支出している事務事業費の運用規律を徹底することで、常用労働者数が 100 人超 200 人以下の事業主など、中小企業に関しては納付金を引下げる措置を講じるべきである。

（４）除外率制度の維持

障害者雇用促進法は障害者雇用の安定のために法定雇用率を設定しているが、機械的に一律の雇用率を適用することに馴染まない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種に関しては、障害者の雇用義務を軽減する「除外率制度」が設けられている。

「除外率制度」は 2002 年の法改正により廃止されることになったが、経過措置として当分の間は維持されており、業種ごとに設定された除外率は廃止の方向で 2004 年と 2010 年の二度にわたり 10 ポイントずつ引下げられ、現在に至っている。

一昨年 7 月に策定された「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」には、「除外率制度」に関して「平成 22 年（2010 年）の引下げ後、これら特定の業種における障害者雇用がどのように進んできているのかを整理し、今後の対応についての検討を進める必要がある」と記載されているが、除外率が設定されている業種の企業から制度の維持を望む声が多く聞かれている。

したがって、本制度及び業種ごとに設定された除外率は、引き続き維持すべきである。

5. その他

（１）中途採用・経験者採用に係る支援策の強化・拡充

来年 4 月に施行される改正労働施策総合推進法により、労働者数 301 人以上の大企業に対して中途採用比率の公表が義務付けられる。中途採用・経験者採用を促進していくことは、女性や高齢者など多様な人材の活躍に有効であるが、中小企業の中途採用比率は 7 割強であることから、中小企業にとって中途採用はごく一般的なことである。こうした中、転職者数の内訳を見てみると、中小企業では大企業からの転職（転入）者数よりも、大企業への転職（転出）者数の方が多いことから、大企業中心の中途採用に焦点を当てて政策を進めれば、大企業により多くの人材が流れてしまうなど、中小企業の人材確保に大きな影響が出る懸念される。

したがって、中小企業の中途採用・経験者採用の手段として最も身近なハローワーク、更には産業雇用安定センターの機能強化など、中小企業が円滑に中途採用・経験者採用できる環境整備に向け、支援策を強化・拡充すべきである。

(2) 就職氷河期世代支援の強化・拡充

1993年から2004年頃の間には就職活動をしていないいわゆる就職氷河期世代のうち、正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者は少なくとも50万人、これに、就業を希望しながら様々な事情により求職活動をしていない長期無業者や、社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者等を加えると、全体で100万人程度と見込まれている。こうした状況を踏まえ、政府は昨年6月に策定した「就職氷河期世代支援プログラム」に基づく3年間の取組により、就職氷河期世代の正規雇用者を30万人増やすことを目指している。

政府の取組に対して、人手不足に悩む中小企業から「現時点では就労面に課題を抱えていても、働く意欲があり、即戦力となる人材であれば積極的に採用したい」旨の声も聞かれている。したがって、厚生労働省はハローワークにおける専門窓口の拡充や、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援、短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得に資するリカレント教育の実施、更には就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等、一連の取組を積極的に実施されたい。

(3) 新卒者等の採用維持・促進に向けた施策の積極的な実施

2020年度卒業・修了予定者等は、新型コロナウイルスの影響により企業説明会の延期・中止や採用選考自体の取り止めなど就職活動に影響が生じており、就職内定率は昨年度と比べてやや低下し、内定取り消しの事例も散見されている。2021年度卒業・修了予定者等の採用計画は、一部の企業で採用の実施又は採用数が決まっていないなど、不透明な状況にある。

こうした中、第二の就職氷河期世代を作らないために、今年度及び来年度の新卒者等の採用維持・促進を図るため、去る10月27日に一億総活躍担当大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣の連名で日本商工会議所をはじめとした経済団体に対して、特段の配慮に関する要請があった。

日本商工会議所では本要請を直ちに全国515商工会議所を通じて全国の会員企業へ周知したことに加え、これに関連し、各地商工会議所では、感染拡大により就職活動に影響が出ている方を対象に新規採用に取り組んでいる全国の会員企業の採用情報を掲載した「採用情報掲示板」や「企業と学校法人による就職情報交換会」、「合同会社説明会」など様々な取組を実施している。

今年度及び来年度の新卒者等の採用維持・促進は、新卒者のみならず、企業においても中長期の人材戦略上、重要な取組である。したがって、経済産業省が実施する新卒者等と採用意欲のある中小企業とのマッチング促進に資する事業や、厚生労働省が実施する新卒者等への就職支援、大学等を通じた就職支援に関する一連の施策は幅広く周知し利用を促進するなど、積極的に実施されたい。

(4) フリーランスとの取引に係るガイドラインの幅広い周知

政府はフリーランスについて、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による高齢者雇用の拡大、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠であるとの認識の下、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労

働関係法令に基づく問題行為を明確化するために、実効性があり、一覧性のあるガイドラインを今年度内に策定することとしている。

多様な就業形態の広がりとともに、今後、事業者とフリーランスとの取引が増加していくことが予想されるが、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には労働関係法令が適用されることから、フリーランスの労働者性に対する考え方や定義をはじめ、本ガイドラインは幅広く周知していくことが求められる。

以上

※-1:「影響が続いている」60.4%、「経済活動の停滞が長期化すると影響が出る懸念がある」29.9%の合計。

※-2:料率は、2018年度0.29%、2019年度0.34%、2020年度0.36%と引上げが続いている。