

多様な人材の活躍に関する重点要望

2024年12月19日

日本商工会議所

東京商工会議所

I. 基本的な考え方

【「多様な人材の活躍推進」へ、中小企業の実態を踏まえた受入環境整備、人材マッチングの支援拡充を】

労働力人口の減少が進む中、中小企業には限られた人員で成長を実現する「少数精鋭成長モデル」への自己変革（省力化・育成・多様性）に取り組むことが求められる。中でも、シニア、女性、外国人材、障害者など多様な人材の活躍に向けた取組みは重要である。

政府においても、70歳までの就業機会確保、男女間賃金差異の公表、外国人材受入に係る育成就労制度の創設、障害者法定雇用率引上げなどの政策を打ち出しているが、取組みを加速させるためには、中小企業の実態を踏まえた受入環境の整備や人材マッチング等の支援が不可欠である。あわせて、「年収の壁」など多様な人材の活躍の妨げとなる制度の見直しも急務である。

こうした認識のもと、政府が取り組むべき多様な人材の活躍に関する政策について、下記により要望する。なお、本要望と同時に、政府が取り組むべき雇用・労働政策に関して「雇用・労働政策に関する重点要望」をまとめているため、あわせて確認いただきたい。

記

II. 重点要望項目

1. シニアの活躍推進

(1) シニア人材の活躍を支える就労環境の整備

「70歳までの就業機会確保」が企業の努力義務とされる中、本年7月に日本商工会議所および東京商工会議所（以下、当所）が実施した調査では、65歳を超える継続雇用の措置を講じている中小企業は6割を超える。内閣府「令和6年版高齢社会白書」によれば、現在収入のある仕事をしている60歳以上の約9割が「70歳くらいまで」またはそれ以上働きたいとしており、双方のニーズは合致している。

他方、シニア人材雇用の課題として、業務負担の軽減やケガ防止など健康面や安全面への配慮、本人の意向に合わせた業務や働き方の設定を挙げる声が多く、その支援が求められる。

また、現行の在職老齢年金制度は、年金受給額の減少を避けるため、働く意欲のあるシニア人材が就業調整を行う要因ともなっており、シニア人材の活躍推進の観点から見直し

が求められる。

具体的要望項目

- シニア人材が健康で安心して働くことができる環境整備への支援
 - ・ 業務の切り出し、多様で柔軟な働き方の導入・拡充に向けた伴走型支援の強化（多様で柔軟な働き方が可能な業務の切り出し、シニア人材の知見やノウハウを活かせる業務の切り出し、従業員と企業双方のニーズを踏まえた両立制度の設計）
 - ・ 「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」の業種別の具体的事例を含めた周知徹底
 - ・ エイジフレンドリー補助金の予算・プラン拡充
- シニア人材の就業調整につながる在職老齢年金制度の縮小ないし廃止
 - ・ 将来の所得代替率を低下させない形で縮小ないし廃止

（２）外部シニア人材と中小企業のマッチング支援

当所が本年7月に行った調査では、中小企業の4社に1社が外部シニア人材を既に受け入れており、「受け入れたい」と合わせると、約6割の中小企業が受入れに対して前向きな姿勢を示している。同調査では採用ルートとして、「公的職業紹介」に次いで、「従業員による紹介」（リファラル採用）の回答が多い。採用コスト抑制やミスマッチの低減も期待されることから、中小企業における有用な外部シニア採用手法として企業の活用促進に対する支援を図られたい。

また、近年拡大しつつある大企業等のシニアの人材バンクにおいて、中小企業の一層の利用促進を図ることで、従業員としての雇用や経営人材としての受入れ（副業・兼業含む）などさらなる活用が期待される。

具体的要望項目

- シニア人材と中小企業のマッチング支援の強化、利用促進
 - ・ 産業雇用安定センター「キャリア人材バンク」によるシニア人材マッチング事業の人員体制の強化・拡充
 - ・ 金融庁「REVICareer（レビキャリア／地域企業経営人材マッチング促進事業）」の求人登録件数の増加に向けて地域金融機関等と連携した周知強化
 - ・ 業界団体等が行うシニア人材のマッチング事業（ABIC／国際社会貢献センター等）の利用促進
 - ・ 中小企業の「リファラル採用」における好事例の収集・横展開への支援
 - ・ 産業雇用安定センター「副業・兼業に関する情報提供モデル事業（ビジネス人材雇用型副業情報提供事業）」における好事例の収集・横展開への支援
- 大企業等から中小企業へ、円滑なキャリアシフトへの支援
 - ・ 中小企業を知るための講座や体験就労における業種や職種等の拡大

- ・ シニアやミドル世代の学び直しの推進に向けた公的職業訓練の機能強化・拡充（デジタル・IT等カリキュラムの拡充、中小企業の現場の実態を踏まえた内容の構築）

2. 女性の活躍推進

(1) 女性のキャリア形成支援の強化

女性のキャリアアップ支援について、本年7月に当所が実施した調査では、中小企業の8割強が「必要性を感じている」が、半数近くが「十分取り組めていない」と回答している。その課題として約半数が、「育成のための仕組みやノウハウが不足」、「本人が現状以上の活躍を望まない」を挙げる。

また、2025年度末に期限を迎える、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、女性活躍推進法）」については、延長とあわせ、「男女間賃金差異の公表」義務の対象企業拡大や、「女性管理職比率の開示」義務化が議論されている。数値公表だけでなく、中小企業の実態を踏まえた「育成の仕組みづくり」への支援など、真に取組み推進に資する施策が必要である。

なお、女性労働者の半数以上が非正規雇用であることから、正社員化の取組みも重要である。

具体的要望項目

○ 女性のキャリア形成支援の強化

- ・ 公的職業訓練の抜本的な機能強化・拡充（場所や時間、開催方法等に関する利便性の向上、段階的なキャリア形成に資する訓練の設定等）
- ・ 企業による人材育成計画策定や賃金体系見直しへの伴走型支援
- ・ 女性社員をはじめとする従業員に対するキャリアコンサルティングの提供
- ・ 不本意な非正規雇用者の正社員化に向けたパッケージによる育成・就職支援
- ・ 企業側のニーズを踏まえた求職者訓練等の訓練内容の検討、女性就業者が多い分野における、業界団体との連携強化による訓練コースの設定やトライアル雇用を通じた企業の現場での訓練機会の提供
- ・ 女性特有の健康課題に関するヘルスリテラシー向上に向けた周知
- ・ 男女間賃金差異の公表の対象企業拡大（従業員301人以上から101人以上へ）、女性管理職比率の開示義務化に対する慎重な検討
- ・ セクシャルハラスメント、パワーハラスメントをはじめとする、ハラスメント防止策の徹底・強化

(2) 女性の就労拡大を阻害する税・社会保障制度の抜本の見直し

女性活躍推進に向けて政府に期待する取組み・支援としては、約半数の企業が、「税・社会保険負担（106万円、130万円の壁等）による障壁の是正」を挙げる。賃上げが進む中、いわゆる「年収の壁」を意識した就業調整が、中小企業の人手不足に拍車をかける結果となっている。働く意欲や能力を持つ女性の活躍、中小企業における労働力確保の観点から、

第3号被保険者制度については、将来的な解消について、早急に国民の合意を得る努力が必要である。

具体的要望項目

- ・ 第3号被保険者制度の将来的な解消に向けた検討
- ・ 税・社会保険制度の正しい制度の理解に向けた政府による周知・広報の徹底
- ・ 年収の壁を意識しない働き方への支援施策（年収の壁・支援強化パッケージ等）の強化

3. 仕事と家庭等の両立支援

仕事と育児の両立推進について、当所が本年7月に実施した調査では、中小企業の約8割が「必要性を感じている」が、3割超が「十分取り組めていない」としている。働く場としての魅力向上の観点からも、両立しやすい社内体制整備が求められる。

課題として、「人手が足りない」「業務が専門化・属人化し、代替できない」など、代替要員の確保が挙げられる。日頃からマルチタスク化を進めるなど、業務を補完できる体制整備が求められる。

さらに、保育や介護の受け皿の量・質の継続的な整備は不可欠であり、保育・介護にかかる人材の確保・育成の強化は喫緊の課題である。

また、少子化対策を含む子ども・子育て政策は国家の最重要課題であり、その財源は社会全体で広く負担すべきである。企業のみが負担し、企業主導型保育事業等に充てられる「事業主拠出金」については、新たに開始する「子ども・子育て支援金制度」と合わせ、政府の子育て支援策全体を見渡した整理が必要である。

具体的要望項目

○ 両立支援に取り組む企業への支援の強化

- ・ 全ての従業員が育児・介護・看護・治療と仕事を両立しやすい社内体制の整備（業務の見直し、省力化、マルチタスク化）や、多様で柔軟な働き方の導入・拡充に向けた伴走型支援
- ・ 両立支援に係る助成金の見直し（手続き・制度の簡素化）
- ・ 介護と仕事の両立支援制度の制度目的の周知強化
- ・ 治療と仕事の両立支援が必要となった中小企業を適切に指導できるよう、産業保健総合支援センター等における相談体制の強化、ワンストップでの伴走型支援

○ 保育・介護の受け皿の量・質の充実

- ・ 多様な保育ニーズへの対応（病児保育への支援の強化、開所・閉所時間の延長等）、ニーズに合った保育施設を見つけやすいマッチング機能の充実
- ・ 介護人材の育成、処遇改善への支援強化

○ 子ども・子育て政策に関する財源負担の適正化

- ・ 子ども・子育て支援金との関係性も含め、事業主拠出金のあり方・用途についての抜本的な見直し、将来の料率引き上げにつながる用途拡大には反対
- ・ 企業主導型保育事業の運用規律徹底（指導・監査の強化継続による不適切保育や不正受給の防止、適切な予算執行・管理の徹底）

4. 外国人材の活躍推進

（1）地域に開かれた外国人材の受入れ、共生社会の推進

当所が本年7月に実施した調査では、中小企業の4社に1社が外国人材を「既に受け入れている」とし、「予定」「検討中」を合わせれば、受入れに前向きな企業は半数を超え、20人以下の企業でも約4割に達する。賃金水準の相対的な低下や円安等もある中、日本が外国人材に「選ばれる国」であり続けるためには、日本人と外国人材双方が安心・安全に暮らせる共生社会の実現が求められる。

また、現行の特定技能・技能実習制度では、主として受入企業に外国人材の生活支援が求められているが、今後の受入れ拡大、永住・家族帯同の増加を見据えれば、企業、自治体、教育機関、医療機関等の連携による「地域に開かれた受入れ」が不可欠である。

具体的要望項目

- ・ 自治体等による日本語教育に関する支援の充実・周知（自学自習できる教材やオンライン開催等利便性を向上させた教育機会の提供、費用の補助等）
- ・ 政府・自治体による地域全体での医療・生活支援の充実、交流事業への支援
- ・ 業界全体として受入れのため、各業所管省庁の主導による業界団体等への支援（好事例の共有、社宅や休憩室等の新設・改修等に係る経費への助成等）
- ・ 外国人材の生活環境整備・地域との交流活動を行う団体・企業への支援
- ・ 共生社会に向けた各地域の好事例の収集・横展開

（2）中小企業の実態に即した受入制度の確立

技能実習制度の後継となる「育成就労制度」（2027年度に施行予定）については今後、具体的な設計の議論が行われる見通しである。外国人材を労働力として受け入れ、特定技能との連結により長期受入れが可能になるなど、「より広く（分野）、多く（数）、長く（期間）」の受入れにつながるものとして企業の関心も高い。

現行制度については、より長期の労働力となりうる特定技能2号人材の更なる増加への期待とともに、現場の実務と乖離した特定技能評価試験の見直しを求める声も多い。企業の負担感・問題意識の大きい「手続き・書類の簡素化・迅速化」、生活支援等に係る「コスト負担の軽減」、「安易な転籍の防止」等も改善が求められる。

具体的要望項目

- 中小企業の外国人材受入れ・定着に資する「育成就労制度」の早期具体化
 - ・ 受入企業・外国人材の不安払しょくのため今後のスケジュール・決定プロセスの早期公表
 - ・ 安易な転籍や引き抜きを防止する自治体・業界団体・受入企業等が連携した取組みの推進
 - ・ 現行制度での受入実態や人手不足の状況、制度の趣旨を踏まえた受入対象分野の設定
 - ・ 優良な監理支援機関・登録支援機関、受入企業の事務負担の軽減・迅速化
 - ・ 外国人技能実習機構の後継組織の体制整備
(円滑な相談支援に向けた体制整備、予算・人員の確保)
- 育成就労・特定技能制度等における外国人材の育成支援の強化
 - ・ 実態に即した特定技能評価試験の実施（内容・実施スケジュール・頻度等）
 - ・ 外国人材向け公的職業訓練の拡充（業界団体と連携した訓練メニューの開発、利便性の向上）
 - ・ 国家資格試験等における配慮の実施（試験問題へのふりがな付与、へボン式ローマ字の併記など）
- 留学生・高度外国人材の受入れ推進
 - ・ ハローワーク等による外国人材雇用の相談体制強化、留学生と企業の接点強化（インターンシップなど）

5. 障害者の活躍推進

障害者の法定雇用率は本年4月に2.5%となり、2026年7月には2.7%への引上げが予定されているが、達成企業割合は50.1%（2023年6月1日時点）と障害者雇用は進んでいない。企業においては、法定雇用による義務ではなく、人手不足を補う戦力としての受入れを検討する視点も重要である。

中小企業が障害者の活躍推進に利用したサービス等としては、「公的機関（ハローワーク等）によるマッチング支援」、「特別支援学校等との連携（職場体験の受入れ等）」が上位に上がる。円滑な受入れと定着には、こうした専門的な知見をもつ機関との連携は不可欠である。とりわけ「0人雇用企業」や法定雇用率引上げで新たに対象となる企業への重点的かつ効果的な働きかけが求められる。

具体的要望項目

- 「0人雇用企業」等に重点をおいた、円滑な受入れと定着への支援
 - ・ 「0人雇用企業」、今後新たに法定雇用の対象となる企業への重点的かつ効果的な支援
 - ・ 障害特性等を考慮したマッチング支援、業務の切り出しや業務遂行の円滑化に資

- する伴走型支援の強化（障害者雇用相談援助助成金の効果的な活用方法の周知等）
- ・ ハローワークや地域障害者職業センターによる障害者受入れ・定着への相談、訪問支援の強化
 - ・ ハローワークや特別支援学校等関係機関と企業との連携強化（好事例の横展開やマッチング・就労体験機会の創出等）

以上