

多様な人材の活躍に関する重点要望

2022年10月21日

日本商工会議所

東京商工会議所

I. 基本的な考え方

【自己変革への挑戦に向けた多様な人材の活躍推進を】

中小企業の人手不足感は、コロナ禍からの経済活動の回復に伴い、再び厳しい水準に戻っている。物価の高騰もあって、企業に対する賃上げ圧力はかつてなく高まっており、賃上げに取り組めない企業は深刻な人手不足に陥り、事業継続が立ち行かなくなることも危惧される。企業には、賃上げに加え、従業員の能力開発機会の充実や多様で柔軟な働き方の推進など人材確保に向けた自己変革に挑戦していくことが求められる。

こうした中、女性や外国人材など「多様な人材の活躍推進」の重要性はこれまで以上に高まっている。潜在的な労働力としての活用のみならず、誰もが働きやすい環境の整備や経営に多様な視点を取り込むことで生産性向上や新たな事業展開につながることも期待される。

しかしながら、外国人材の受入れに向けた技能実習や特定技能の制度は手続きの煩雑さなど課題も多く、また、わが国が「外国人材から選ばれる国」となるよう、外国人材が安心して働き、生活できる環境の整備も求められている。女性の活躍推進についても、育児期の女性の労働参画が進み、M字カーブは解消されつつあるが、女性労働者の約半数は非正規雇用であり、また管理職の育成が進まないなど課題は多い。

こうした現状認識のもと、女性や外国人材など「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。

記

II. 重点要望内容

1. 外国人材の活躍推進

厚生労働省の調査によれば、わが国で働く外国人労働者は、2021年10月末時点で約173万人、外国人を雇用する事業所数も約28万5千ヵ所となり、いずれも過去最高となっている。少子高齢化の進展による労働力人口の減少が進む中、外国人材への期待は今後更に高まるものと見込まれる。

一方で、他の先進国と比べて賃金水準は低く、足元では円安も進み、外国人材にとってわが国で働く魅力は低下しつつある。今後も外国人材にとって「働く場所」「暮らす場所」として選ばれる国づくりを行うためには、日本語教育など支障なく日常生活を送れるための支援などを通じた、外国人材にとって安心・安全な就労環境の実現が重要である。

(1) 技能実習制度の見直しと適正運用化

技能実習制度は、わが国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として創設された制度である。新型コロナウイルス感染症の世界的流行に伴う水際対策・入国制限によって、わが国に在留する技能実習生は2020年末の約37万8千人から、2021年末の約27万6千人まで大きく減少した。しかしながら、日本・東京商工会議所（以下、当所とする）が本年7～8月に実施した調査によると、外国人材の受入れに関心がある企業（外国人材を「既に受入れている」「今後受入れる予定」「受入れるか検討中」のいずれかを回答した企業、以下同じ）のうち、技能実習生を「受入れており、今後も受入れたい」と回答した企業は25.1%、「受入れていないが、今後検討したい」と回答した企業は41.0%にのぼり、中小企業にとって利用実績、ニーズともに高い制度となっている。

一方、同制度については従来から、「人づくり」という国際貢献を主とした制度目的と、受入企業において人手不足を補う労働力として捉えられている実態との乖離、失踪等の事件や就労現場での人権侵害等の問題が指摘されており、政府において制度見直しの検討が行われている。

上記調査において、技能実習制度の適正運用に向けて政府・行政に期待する取組について尋ねたところ、「受入企業が負担するコストの軽減」（40.5%）や「受入企業に求められる手続き・書類の簡素化」（39.0%）、「日本語教育に関する支援の拡充」（40.5%）、「生活面での支援の充実（交通機関、行政窓口、銀行や病院の利用方法など）」（38.1%）となり、受入企業のコスト・手続き負担軽減とともに、技能実習生に対する日本語教育・生活面での支援の拡充を求める声が多い。

まずは現行制度において人権の尊重と運用適正化を徹底するため、外国人技能実習機構の体制強化等により、不適切な運営を行う監理団体、受入企業への監視・指導体制の強化を図るとともに、法令を遵守し、「一般監理事業」の認定を受けた「優良な監理団体」や「優良な実習実施者」には、外国人技能実習機構による監査における提出書類の簡素化や監査頻度の見直し等による負担軽減策を講じられたい。また、失踪や人権侵害などの事件を防止するためにも、技能実習生に対する日本語教育や生活面での支援については、地方自治体による取組の一層の充実を図られたい。

今後、技能実習と特定技能の両制度に関する見直しにあたっては、外国人材の人権尊重を大前提として、技能実習制度が「人づくり」による国際貢献とともに、厳しい人手不足に苦しむ企業ひいては日本の労働力を支えている実態を十分に踏まえた検討が必要である。

[具体的要望項目]

- 外国人技能実習機構の体制強化等、不適切な運営を行う監理団体・受入れ企業への監視・指導の強化
- 優良な監理団体・受入れ企業の優遇（提出書類の簡素化、監査の頻度の見直しなど）
- 技能実習生への日本語教育・生活面（行政手続き、通院・住居の確保など）のサポートに

おける行政の支援拡充

- 技能実習生の技能習得、企業の労働力確保の双方に役立っている実態を踏まえた制度の見直し

(2) 特定技能制度の制度改善と中小企業の活用支援

政府は、深刻化する人手不足に対応するため、2019年4月に新たな在留資格である「特定技能」を創設し、向こう5年間で約34万5千人を上限に受入れることとしていたが、新型コロナウイルス感染症対策に伴う水際対策・入国制限もあり、本年6月末時点の受入れ数は約8万7千人にとどまっている。

当所が本年7～8月に実施した調査では、外国人材の受入れに関心がある企業のうち、特定技能外国人を「受入れており、今後も受入れたい」と回答した企業は16.8%、「現在受入れていないが、今後検討したい」と回答した企業も45.5%と受入れに高いニーズがある。

同調査で、特定技能外国人の制度上の課題について尋ねたところ、「申請手続き・書類の簡素化」(39.1%)、「特定技能1号・2号の対象分野(業種)の拡大」(22.7%)、「登録支援機関の質の確保・向上(行政指導の強化、統一ガイドライン・マニュアルの制定など)」

(21.2%)、「支援委託費など管理コストの負担軽減」(21.2%)など、様々な観点から同制度の改善を求める声が寄せられている。

特定技能の更なる活用促進を図るべく、これらの課題を踏まえた制度改善と一層の利用促進を図りたい。現在、特定技能の約8割が技能実習からの移行である(※出入国在留管理庁公表値に基づく)ことを踏まえ、今後始まる技能実習・特定技能の制度の見直しにあたっては、特定技能1号対象分野の追加、義務となる10の支援項目の見直し等、両制度の連結性を考慮した制度見直しを行われたい。

[具体的要望項目]

- 改正出入国管理及び難民認定法の施行2年後の見直し規定に基づく、制度の改善や受入れ拡大に向けた取組強化(相談体制の拡充、マッチング支援、申請書類・手続きの簡素化、電子届出システムの利用促進)
- 特定技能2号の受入れ対象分野の追加
- 登録支援機関の支援の質の向上(支援に関する研修実施、ガイドライン策定等)
- 技能実習制度との連結性を考慮した制度の見直し(特定技能1号の対象分野の追加、生活オリエンテーションなど重複する10の義務的支援内容の見直し)

(3) 留学生・高度外国人材の活躍促進

外国人留学生はわが国の大学・専門学校等での学習を通じて一定の専門性や日本語能力を身に付けており、留学期間中の日本人学生や地域住民との交流を通じて、わが国・社会を理解している貴重な人材である。

当所が本年7～8月に実施した調査によると、外国人材の受入れに関心がある企業の

うち、留学生と高度外国人材を「受入れていないが、今後検討したい」と回答した中小企業の割合は、約4割（留学生：40.4%、高度外国人材：42.1%）に上る。一方、日本学生支援機構の調査（「令和3年度私費外国人留学生生活実態調査」および「令和2年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」）によると、専門学校（専修学校）に通う留学生のうち、わが国で就職を希望する割合は7割（75.7%）を超えるが、就職に至るのは約3割（34.6%）にとどまっている。課題の一つに、在留資格「技術・人文知識・国際業務」を取得する際、大学を卒業した留学生は、大学における専攻科目と従事しようとする業務との関連性は柔軟に判断されている一方で、専門学校を卒業した留学生については、相当程度の関連性が必要とされていることが挙げられている。

また、在留資格「特定活動」（告示46号）は、わが国の大学・大学院を卒業・修了した留学生の就職支援等を目的に、大学・大学院で学んだ幅広い知識・応用的能力のほか、留学生としての経験を通じて得た高い日本語能力を活用することを要件に、在留資格「技術・人文知識・国際業務」では主たる活動として認められていない一般的なサービス業務や製造業務など幅広い業務に従事することを認められる。しかしながら、同資格による在留者数は約1千人程度にとどまっており、要件として設けられている「日本語能力試験N1相当」は、実態としてハードルが高いとの声がある。

政府は、在留資格「技術・人文知識・国際業務」を取得する留学生について、専門学校での専攻と就職先の従事業務との関連性をより柔軟に判断するとともに、各地方出入国在留管理局に対し、その旨を通達等で周知を徹底されたい。また、在留資格「特定活動」（告示46号）について、学歴要件を「短期大学・高等専門学校・専門学校」まで緩和するとともに、日本語要件を緩和されたい。

留学生と求人企業とのマッチング機会の充実を図るため、企業説明会や就職ガイダンス、地方企業や自治体と連携した合同就職説明会、留学生向け求人の掘り起こし等に積極的に取り組まれたい。

[具体的要望項目]

- 在留資格「技術・人文知識・国際業務」を取得する留学生に対する専門学校での専攻と就職先の従事業務との関連性についての柔軟な判断と周知徹底
- 在留資格「特定活動」（告示46号）の学歴要件および日本語要件の緩和
- 留学生と求人企業のマッチング機会の創出

(4) 外国人材が働きやすい環境整備の推進

当所が本年7～8月に実施した調査によると、外国人材の受入れに関する課題については、受入経験の有無にかかわらず、「日本語による円滑なコミュニケーションが困難」であることを挙げる企業が約5割（受入経験あり：47.9%、受入経験なし：47.8%）にのぼっている。外国人材の日本語能力の向上は、技術・技能の習得や生産性向上につながるとともに、職場や日常生活におけるコミュニケーション機会の増加を通じ、外国

人材の「働きがい」や「生活満足度」の向上にも資するものである。

一方、実際に外国人材を受入れている企業からは、「日本語を教える時間がない」、「仕事で使う語彙は最低限教えられるが、生活に必要な日本語までは十分に手が回らない」、「地方には外国人に日本語を教えられる講師がいない」との声が多く寄せられている。

こうした中、政府による外国人材に対する日本語教育支援については、本年6月に決定した「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和4年度改訂）」において、「生活場面に応じた日本語を学習できるICT教材の開発・提供等」、「日本語教育機関の認定制度及び日本語教師の資格制度の整備」等の施策が盛り込まれている。

政府はこれらの施策を着実に実行するとともに、働く外国人材が参加しやすいよう日本語教室の休日・オンラインでの開催についても検討されたい。また、地方における日本語教室の開催や日本語教師の育成にあたっては、高齢者介護施設等、方言を交えた日本語の理解が求められる現場があることを踏まえ、取組を進められたい。

なお、文化庁の調査（「国内の日本語教育の概要（令和3年11月）」）によれば、日本語教育の担い手の約半数（48.0%）がボランティアとなっている。また、出入国在留管理庁の調査（「地方公共団体における共生施策の取組状況等に関する調査（令和3年7月）」）では、地方公共団体において行われている日本語教育について、受講者の費用負担を「無償」とする団体が63%に及び、政府へ「継続的な事業実施等のための予算措置」を要望する団体が6割（62%）を超えているほか、「人材育成・派遣」を要望する団体も4割（43%）を超える。このような現状も踏まえ、政府におかれては、地域での日本語教育普及にあたり、予算措置による日本語講師の人件費など運営費の補助、地域における日本語講師の人材育成支援を通じ、地域による取組を後押しされたい。

また、各地商工会議所からは、「都市部との賃金格差等により、地方に優秀な外国人材が定着しない」との声が寄せられている。各地方において、快適な生活環境や生活コストの安さ、充実した行政サービスなど、外国人材にとっても住みやすく、働きやすい地域づくりに向けた地方自治体の取組を支援されたい。

[具体的要望項目]

- 日本語教育機会の拡充（休日・オンライン開催の日本語教室の設置、現場・業種に応じた日本語教育の実施）や日本語教育の質の向上
- 予算措置による日本語講師の人件費など運営費の補助、地域における日本語講師の人材育成支援を通じた、地域による日本語教育の取組の後押し
- 外国人材にとって住みやすく働きやすい地域づくりの推進と地方就職の魅力発信強化

2. 女性の活躍推進

2021年の女性の就業率は71.3%（15~64歳、総務省労働力調査）と2005年の58.1%から大きく増加、また、子育て世代の女性の就業向上もあり、いわゆる「M字カーブ」は解消に向いつつある。一方で、管理職的職業従事者に占める女性の割合は13.2%（2021年、内閣府）と国際的にも低い水準に留まる。当所が本年7~8月に実施した調査では、中小企業の約7割（71.6%）が女性活躍推進に取り組んでいながらも、その内の約半数は「課題がある」と回答している。

政府と企業が連携して、家庭と仕事が両立しやすい環境整備、女性の能力開発や更なる就業機会の拡大に取り組み、女性が安心して働き、女性自ら活躍を望む社会を実現することが求められる。

(1) 中小企業における女性活躍推進の取組支援

当所が本年7~8月に実施した調査では、女性活躍推進上の課題として「家事・育児・介護等の負担が女性に集中している」（45.7%）が最も多く、「女性社員本人が現状以上の活躍を望まない」（44.7%）、「管理職・役員候補の女性社員（経験・年齢層）が少ない」（35.1%）との回答も多く、女性社員本人、組織や人事、法や制度など様々な面で課題が挙げられている。

中小企業が自社の業種・業態や企業文化にあった女性活躍推進の取組を実施できるよう、厚生労働省は、一般事業主行動計画の策定に関する専門家による相談対応や個別訪問等の支援を強化されたい。加えて、女性活躍推進も含めた経営戦略や人事制度の再構築に向けたコンサルティング等の各企業の実情を踏まえた伴走型の支援も強化されたい。

なお、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、取組の実施状況が優良な企業については、「えるぼし認定」の制度があり、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が、認定企業は約1,822社（内従業員数300人以下の企業は約733社（2022年7月末時点））に留まっている。より取得要件が厳しい「プラチナえるぼし認定」も含め、税制優遇や助成措置等の大胆な支援策を設けて、インセンティブの強化による取得推進を図られたい。

[具体的要望項目]

- 企業毎の業種・業態や企業文化にあった取組の実施に向けた、地方公共団体との連携による一般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強化
- 女性活躍推進も含めた経営戦略や人事制度の再構築に向けたコンサルティング支援等の伴走型支援の強化
- 「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」の取得企業に対する税制優遇や助成措置等の大胆な支援策の創設によるインセンティブの強化

(2) 女性の主体的なキャリア形成支援

政府は、第5次男女共同参画基本計画において、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度」との目標を定めているが、当所が本年7～8月に実施した調査では、女性管理職（課長職相当以上）の割合が30%以上の中小企業は約1割（10.1%）、女性役員の割合が30%以上の中小企業は約2割（20.7%）にとどまる他、女性管理職・女性役員の割合が0%とした企業の割合もそれぞれ4割（女性役員：48.1%、女性管理職：43.2%）を超えている。また、総務省労働力調査によると、2021年の女性就業者の内、非正規雇用の割合は53.6%と正規雇用を上回っていることも課題である。

当所が本年7～8月に実施した調査では、女性活躍推進上の課題として、「女性社員本人が現状以上の活躍を望まない」（44.7%）や「管理職・役員候補の女性社員（経験・年齢層）が少ない」（35.1%）を挙げる声が多く、政府や行政に期待する支援・取組についても、「女性社員のキャリアアップ意欲の醸成に向けた研修やセミナーの実施」（30.7%）を挙げる企業が多い。

女性の活躍を推進していく上で、管理職比率の向上は重要であるが、その手前として、正社員への登用を含め、女性が安心してキャリアを形成していけるよう、家庭と仕事の両立を支援するとともに、働く女性の主体的なスキル向上、キャリアアップに向けた学びの意欲を引き出す支援の強化が求められる。

労働者の自己啓発を広く支援する一般教育訓練給付は、簿記やプログラミングなどビジネスの実務で役に立つスキルから、生産・流通現場を支える技術・技能に至るまで1万1千余の講座が対象に指定されているが、近年受給者数は減少傾向にある。オンライン講座や休日・夜間の講座の一層の拡充など受講利便性の向上や、制度自体の周知強化により、中小企業で働く労働者の利用を促進していくべきである。

また、就労を目指す女性求職者や正規雇用での就労を目指す女性への支援に対して、女性活躍推進に取り組む中小企業とのマッチングを支援されたい。さらに、厚生労働省では、公的職業訓練と就職支援を一貫して行う求職者支援訓練を実施しているが、実践的スキルを習得する実践コースにおいても、2021年度の就職率は60.2%（※2021年12月末までに終了したコースについての集計）と決して高くはない。企業側のニーズを踏まえた訓練内容を検討するとともに、女性の就業者が多い介護・医療、IT、飲食・宿泊などの分野においては、業界団体との連携を強化し、必要とされるスキル・ノウハウを効率的に習得できる訓練コースの設定や、トライアル雇用を通じた、企業現場での訓練機会の提供を重点的に講じられたい。

[具体的要望項目]

- 一般教育訓練給付について、オンライン講座や休日・夜間の講座の拡充等受講利便性の向上、制度自体の更なる周知による利用の促進
- 就労を目指す女性求職者や正規雇用での就労を目指す女性と女性活躍推進に取り組む中小企業とのマッチングの場の創出、女性求職者が企業の面談や説明会にオンライン参加で

きるような柔軟な運用

- 企業側のニーズを踏まえた求職者支援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

(3) 女性の就業を阻害する税・社会保障制度の抜本的な見直し

当所が本年7～8月に実施した調査では、女性活躍推進上の課題として、「税・社会保険負担（106万円、130万円の壁等）が障壁となり、就業時間の調整を意識する女性社員が多い」を挙げる企業が4割近く（36.7%）に及び、政府や行政に求める支援・取組についても「税・社会保険負担（106万円、130万円の壁等）による障壁の是正」と回答した企業が約5割（47.2%）に達している。

本人に所得税がかからない、いわゆる「103万円の壁」や配偶者特別控除を最大限に受けられる「150万円の壁」、社会保険料負担が生じる「106万円、130万円の壁」は、近年の最低賃金の大幅な引上げもあって、多くの労働者が就業調整を図る要因となっている。

年金を始めとする現在の社会保障制度は、終身雇用や年功序列といったいわゆる日本型雇用と、男性を世帯主として専業主婦の配偶者と子どもを養うという家族形態を標準モデルとしているが、現在は雇用形態も多様化し、共働き世帯も一般的になる等、働き方や家族のあり方が制度設計当初から大きく変容している。

働く女性との公平性を確保するため、第3号被保険者制度については、廃止を含めた抜本的な見直しを行うとともに、所得控除額の引上げを検討すべきである。

[具体的要望項目]

- 第3号被保険者制度の廃止を含めた抜本的な見直し、所得控除額の引上げ

(4) 育児と仕事の両立支援

昨年6月に改正された育児・介護休業法により、男性も含めた育児休業の取得促進に向けて、本年10月から、出生時育児休業（いわゆる、「産後パパ育休」）が創設され、育児休業の分割取得が可能となった。これについて、当所が本年7～8月に実施した調査では、「改正の内容は把握しているが、対応できていない」（37.0%）、「改正の内容も把握していない」（12.0%）と回答した企業が合わせて約5割（49.0%）に達している。

企業の実務担当者を対象とした研修・セミナーや相談窓口の充実を通じて、分かりやすく丁寧な周知・普及啓発に努められたい。

同調査では、男性育休の取得推進上の課題として、「専門業務や属人的な業務を担う社員の育休時に対応できる代替要員が社内にはいない」（52.4%）や「採用難や資金難で育休時の代替要員を外部から確保できない」（35.7%）と代替要員の確保に係る課題が上位を占める。

従業員数が少なく、業務が属人的になりやすい中小企業の実情も踏まえ、業務の平準化・共有化や従業員のマルチタスク化に向けた個別コンサルティング支援、専門家派遣による

相談対応、ハローワークにおける代替要員確保のための求人支援などきめ細かな支援を講じられたい。なお、本年度より助成内容の見直しが行われた、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業等取得した企業に助成金を支給する両立支援等助成金の「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」や、子育て休業者の代替要員確保時に利用できる「子育て休業等支援コース」については、周知強化により利用促進を図られたい。

なお、現在の子育て休業給付に係る国庫負担は1.25%で、2017年度から2024年度までの間は時限的に本則（12.5%）の10/100に抑えられているが、厚生労働省が示した子育て休業給付費の財政運営試算によると、2023年度以降の差引剰余はマイナスとなっている。財政の安定化には、2023年度以降の国庫負担率を本則に戻すとともに、将来にわたり保険料率（4/1,000）は上げるべきではない。

[具体的要望項目]

- 企業の実務担当者を対象とした研修・セミナーや相談窓口の充実等、分かりやすく丁寧な周知・普及啓発
- 業務の平準化・共有化や従業員のマルチタスク化に向けた個別コンサルティング支援、専門家派遣による相談対応、ハローワークにおける代替要員確保のための求人支援など、中小企業に対するきめ細やかな支援の実施
- 両立支援等助成金の「子育て休業等支援コース」や「出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）」の利用促進
- 1.25%としている子育て休業給付の国庫負担を本則（12.5%）に戻すこと。将来にわたり子育て休業給付に係る保険料率を上げないこと

(5) 保育の質の充実

「新子育て安心プラン」に基づき保育の受け皿整備等、保育の「量」の充実に伴い待機児童の解消には目途が立ちつつある中、保育施設等における重大事故防止はもとより、多様化する保育ニーズへの対応や病児保育等の保育サービスの充実など、保育の「質」の充実に取り組むことが重要である。自治体や保育施設による取組を支援するとともに、保育の現場を支える保育士の待遇改善、給与引上げに向けた公定価格のあり方の見直しと安定的な財源の確保を図られたい。あわせて、各世帯のニーズ（開所閉所時間・休日保育・保育方針等）に合致する適切な保育所を探すためのマッチング機能の充実を検討されたい。また、政府推計では、2025年に保育施設の利用児童がピークとなる見込みであることから、将来的な施設の過剰を見据えた具体的な対応方針を早期に示し、各市区町村に対して、新設計画のみならず既存施設の利活用策を含めた計画策定を推進していくことが求められる。

企業や地域の企業が共同で設置・利用する企業主導型保育事業については、定員割れや事業の休止、助成金の不正受給など様々な課題が顕在化している。政府は、企業主導型保育事業点検・評価委員会を設置し、実施機関の選定・評価を行う他、制度全般の実施状況を

確認しており、2021年度については、指導・監督の目的で4,147施設への立入調査を実施している。引き続き、不適正保育や不正受給の未然防止に向けて指導・監査の強化を継続するとともに、不正受給事案に関しては、未返還分の可能な限り早期の回収を図りたい。

なお、企業主導型保育事業や認可保育所の運営費（0～2歳児相当）の補助に係る助成金の財源である事業主拠出金は、業況の良し悪しに関係なく全企業を対象に厚生年金とともに徴収されている。政府は「新子育て安心プラン」の実行に際し、事業主拠出金率を段階的に引上げ、最終的には0.43%程度とすることを想定しているが、運用規律を徹底することで極力引上げることなく、今後は、料率の決定プロセスにおいて積立金の余剰分も十分に考慮するとともに、料率の引下げも検討されたい。

[具体的要望項目]

- 保育の質の充実に向けた自治体・保育施設の取組支援
- 保育士の待遇改善・給与引上げに向けた公定価格のあり方見直しと安定財源の確保
- 世帯ごとのニーズに見合った保育施設を見つけやすいマッチング機能の充実
- 将来的な保育施設の過剰を見据えた、具体的な対応方針の明示、各市区町村での計画策定の推進
- 企業主導型保育実施機関への指導・監査の強化継続による不適切保育や不正受給の未然防止、補助金不正受給事案の未返還額の可能な限り早期の回収
- 事業主拠出金率は出来る限り引上げることなく、料率の決定プロセスにおいて積立金の余剰分を十分に考慮の上、料率引下げの検討を行うこと

3. 高齢者の活躍推進

わが国の65歳以上人口割合は2021年9月時点の推計で29.1%（総務省統計局）となり、政府推計では、第2次ベビーブーム期（1971年～1974年）に生まれた世代が65歳以上となる2040年には35.3%まで上昇することが予測されているなど、今後さらなる高齢化の進展が予測されている。

高齢者の活躍推進は、労働力不足への対応のみならず、スキルやノウハウの伝承という観点からも重要であり、就業意欲のある高齢者の能力開発と企業の採用ニーズとの適切なマッチング等を通じて高齢者活躍のさらなる推進を図るべきである。

(1) 企業と高齢者とのマッチング機能の強化・拡充

厚生労働省の調査によると、2021年6月1日時点で66歳以上も働くことができる制度のある企業の割合は、大企業の34.1%に対して中小企業は38.7%となっており、中小企業は深刻な人手不足もあって、高齢者の雇用に関して比較的積極的であると言える。

大企業等での経験で培った高度な技術や知識・経験・ノウハウを活かしたいとの意欲を持つOB人材は多く存在する。経営資源が限られている中小企業における様々な経営課題の解決に、こうしたOB人材の活躍が期待される。

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、大企業等の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。あわせて、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・拡充等を通じて、企業側の雇用ニーズの掘り起しを進めるべきである。

なお、65歳以上の高齢者に加え、定年後のセカンドキャリアを検討する世代に対する学び直しの機会を提供するべく、デジタル活用に不安のある高齢者向けの職業訓練の充実や、中小企業の現場を体験し、実践的なスキルを習得できるよう、インターンシップやトライアル雇用による訓練機会の提供を検討されたい。

[具体的要望項目]

- 大企業等のOB人材と中小企業をマッチングする全国的な事業の創設
- 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・拡充による、企業側の雇用ニーズの掘り起し
- デジタルに不安のある高齢者向けの職業訓練の充実や中小企業の現場体験と実践的スキルの習得に向けたインターンシップやトライアル雇用による訓練機会の提供

(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、中小企業に対して、給付率や給付期間等について激変緩和措置を講じられたい。

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等に対して助成する65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）については、中小企業への周知・利用促進により、着実な予算執行を図られたい。

[具体的要望項目]

- 高年齢者雇用継続給付の給付率縮小後の中小企業に対する激変緩和措置
- 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）の着実な予算執行

(3) 改正高年齢者雇用安定法施行後の実態把握

昨年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法では、「高年齢者就業確保措置」が努力義務として規定され、定年制の廃止、70歳までの定年引上げ・継続雇用制度の導入のほか、雇用によらない措置として「創業支援等措置」が新設された。同法の施行にあたり、企業からは、「本人の体力的な面や疾病等の面で難しい」、「若い年齢層の採用や活躍の阻害にな

る」などの課題が挙げられている。現在の導入状況や導入後の課題を把握するとともに、導入促進に向けた改善策について検討されたい。

[具体的要望項目]

- 改正高年齢者雇用安定法により新設された「創業支援等措置（非雇用の措置）」の導入状況や導入後の課題整理、導入促進に向けた改善策の検討

4. 障害者雇用の促進

厚生労働省の調査によると、2021年の中小企業の障害者の実雇用率は43.5～45.5人未満で1.77%、45.5人～100人未満で1.81%、100人～300人未満で2.02%と民間企業全体の2.20%と比べて低く、また、法定雇用率達成企業の割合は43.5～45.5人未満で35.1%、45.5人～100人未満で45.7%、100人～300人未満で50.6%に留まるなど、中小企業における障害者雇用は進んでいない。また、障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は32,644社であり、未達成企業に占める割合は57.7%に及んでいる。障害者雇用の促進に向けて、特にこうした「0人雇用企業」に対する、障害者雇用に向けた環境整備への支援、法定雇用率達成に向けたインセンティブ付与など、重点的かつ効果的な働きかけが求められる。

当所が昨年7～8月に実施した調査では、中小企業における障害者雇用の課題は、「自社の業務にあった障害者を採用できない」（36.5%）、「障害特性を踏まえた配慮など受入れのノウハウが不足」（33.2%）、「障害者が行う業務の切り出し、設定が困難」（31.4%）と受入・採用に関する課題が多いことに加え、「障害者の就労をサポートするマンパワーがない」（26.9%）、「サポートするノウハウが不足している」（25.6%）といった、就労のサポートなどノウハウの面にも課題を抱えている。

こうした現状を踏まえ、ハローワークや地域障害者職業センターでの障害者受入・定着支援の強化を図るとともに、個社の事情に合わせた業務の切り出しや社内の理解促進など、個別伴走型支援の充実に取り組むことが必要である。なお、厚生労働省の労働政策審議会障害者雇用分科会で本年6月に取りまとめられた「今後の障害者雇用施策の充実強化について」において、「0人雇用企業」をはじめとする中小企業への支援の必要性が盛り込まれていることから、必要な法改正なども含め、速やかに支援の拡充を図られたい。

加えて、トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金の利用促進、「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中小企業支援策を強化・拡充されたい。

なお、法定雇用率については前回2018年4月の改定から5年が経過するため、2023年4月に見直しが見込まれている。現行の算定式によれば、法定雇用率の引上げが見込まれるが、前回の改定による2.3%への引上げが昨年4月に施行されたばかりであり、新たな法定雇用率の適用時期に関しては猶予期間を設けるなど、受入体制が十分ではない中小企業に配慮した激変緩和措置を講じられたい。

[具体的要望項目]

- 「0人雇用企業」に対する、法定雇用率達成に向けたインセンティブ付与など障害者雇用促進に向けた重点的かつ効果的な働きかけ、雇入れから雇用管理まで一体的な伴走型の相談支援の実施
- 障害者雇用に関するコンサルティング支援に係る費用の助成制度の新設など、障害者雇用に係る助成金の充実
- ハローワークや地域障害者職業センターでの障害者受入・定着支援の強化、個社の事情に合わせた業務の切り出しや社内の理解促進など、個別伴走型支援の充実
- トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金の利用促進、「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」の周知など、障害者雇用に関する中小企業支援策の強化・拡充
- 受入体制が十分ではない中小企業にも配慮した、法定雇用率の引上げに係る猶予期間等の激変緩和措置を講じること

5. 就職氷河期世代の就職支援

1993年から2004年頃の間には就職活動をしていた、いわゆる就職氷河期世代は、非正規雇用をはじめとする不安定な就労状態にある、健康面の不安や自信が持てないといった理由のために長期にわたって就業も求職活動もしていないなど、困難な状況を抱えている者が多い。新型コロナウイルス感染症の影響もあり、就職氷河期世代の正規雇用者数は2019年から2020年にかけて横ばい、2021年には3万人の増加に留まっている。こうした状況を踏まえ、政府は2019年6月に策定した「就職氷河期世代支援プログラム」を2024年3月末まで2年間延長し、就職氷河期世代の正規雇用者の30万人増加を目指している。

東京商工会議所が本年4月に実施した調査では、就職氷河期世代の採用意向について「経験やスキル、人柄や意欲など適性があれば採用したい」と回答した企業は8割(86.4%)を超えており、人手不足感が厳しさを増す中で、企業側にも一定のニーズがあると言える。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を支援する訓練の実施、更には就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇入れた企業への助成金の拡充等、就職氷河期世代の就職に向けた一連の支援策を強化・拡充されたい。

また、コロナ禍による厳しい経営環境におかれる企業が多い中、第二の就職氷河期世代を生まぬよう、新卒応援ハローワークでの新卒者のみならず既卒3年以内の既卒者や、いわゆる第二新卒者も対象としたきめ細やかな就職支援の充実・強化や中小企業とのマッチング機会の提供などに取り組まされたい。

[具体的要望項目]

- 就職氷河期世代の就職に向けた支援策の強化・拡充
- 第二の就職氷河期世代を生まぬよう、新卒応援ハローワークでの新卒者のみならず既卒3年以内の既卒者や、いわゆる第二新卒者も対象としたきめ細やかな就職支援の充実・強化、中小企業とのマッチング機会の提供

以上