

# 多様な人材の活躍に関する重点要望 (概要)

2022年10月21日

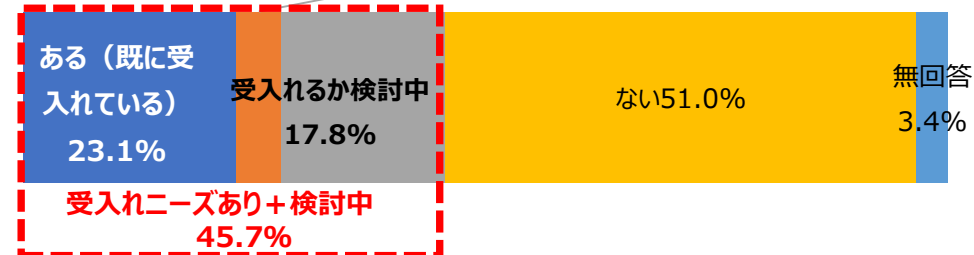
日本商工会議所・東京商工会議所

## 基本的な考え方

- コロナ禍からの経済活動回復にともない**中小企業の人手不足は深刻化**。物価の高騰もあり、**企業に対する賃上げ圧力が高まり**、賃上げできない企業は人手不足により**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。
- **外国人材の受入れ**については、**技能実習や特定技能の両制度において、手続きの煩雑さなど課題も多く**、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**が求められている。
- **女性の活躍推進**については、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。一方で、**女性労働者の約半数が非正規雇用**であり、また**管理職の育成が進まない**など課題は多い。

### (参考) 外国人材の受入れニーズ

ある（今後受入れる予定） 4.8%



### (参考) 女性活躍の推進状況

女性活躍の必要性を感じていないため、推進していない 3.2%



## 多様な人材の活躍に関する重点要望

### 【自己変革への挑戦に向けた多様な人材の活躍推進を】

#### 1. 外国人材の活躍推進

- (1) 技能実習制度の見直しと運用適正化
- (2) 特定技能制度の制度改善と中小企業の活用支援
- (3) 留学生・高度外国人材の活躍推進
- (4) 外国人材が働きやすい環境整備の推進

#### 2. 女性の活躍推進

- (1) 中小企業における女性活躍推進の取組支援
- (2) 女性の主体的なキャリア形成支援
- (3) 女性の就労を阻害する税・社会保障制度の抜本的な見直し
- (4) 仕事と育児の両立支援
- (5) 保育の質の充実

#### 3. 高齢者の活躍推進

- (1) 企業と高齢者とのマッチング機能の強化・拡充
- (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
- (3) 改正高年齢者雇用安定法施行後の実態把握

#### 4. 障害者雇用の促進

#### 5. 就職氷河期世代の就職支援

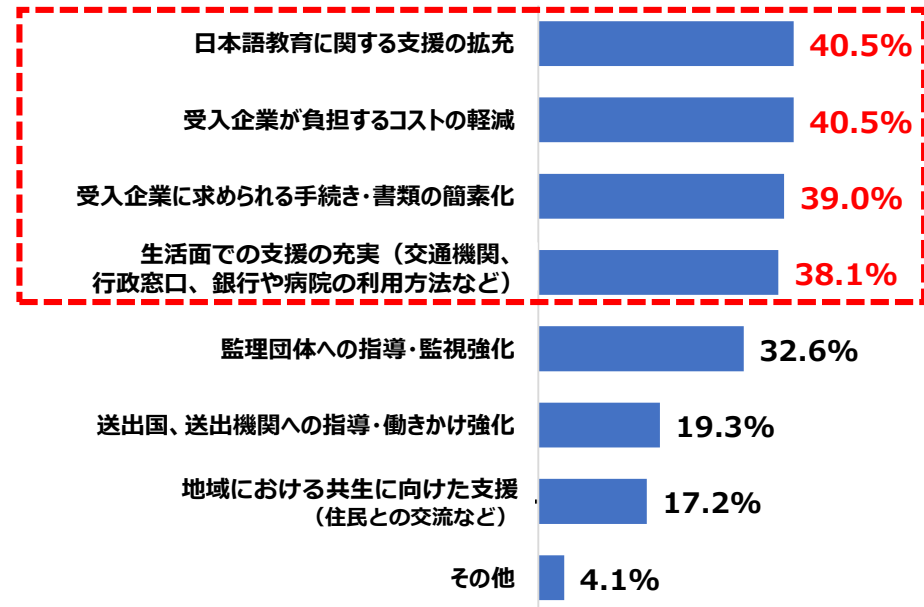
# 1. 外国人材の活躍推進

## (1) 技能実習制度の見直しと運用適正化

### 現状と課題

- 技能実習制度は、**制度の目的**（人づくりによる国際貢献）と**実態**（人手不足を補う労働力）の乖離、**失踪等の事件や就労現場での人権侵害などの問題**が指摘されており、政府は今後、**制度見直しに向けた本格的な議論を行う**としている。
- 他方、監理団体や受入企業の負担も課題であり、日商・東商調査でも、**政府・行政に対し、日本語教育（40.5%）や生活面での支援（38.1%）、コスト（40.5%）や手続き・書類（39.0%）の負担軽減を求める声**がいずれも4割前後に達している。
- 先ずは**現行制度において人権の尊重と運用適正化を徹底**するとともに、**技能実習生の技能習得と企業の労働力確保の双方に役立っている実態を十分踏まえた見直し**が求められる。

### (参考) 技能実習制度の適正化に向けて 政府・行政に期待する取組



出所：「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」（2022年9月 日商・東商）

### 要望内容

#### ○ 技能実習制度の運用適正化と制度見直し

- 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（外国人技能実習機構の体制強化）
- 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、役割拡大
- 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見直し

# 1. 外国人材の活躍推進

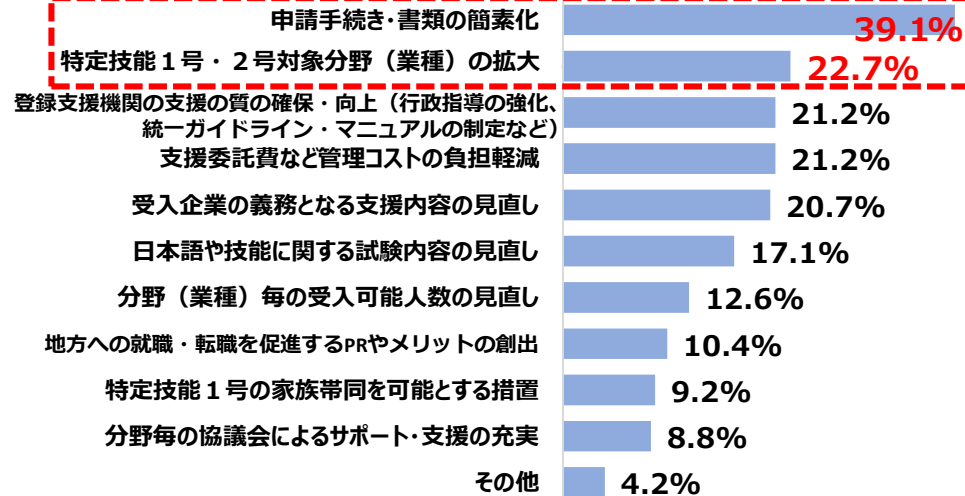
## (2) 特定技能制度の制度改善と中小企業の活用支援

### 現状と課題

- 2019年4月に創設した**特定技能制度**は、新型コロナウイルスの影響もあり、本年6月末の受入れ数は約8万7千人※と**受入れ上限**（5年間で34万5千人）を大きく下回っている。
- 日商・東商調査では、制度上の課題として「**申請手続き・書類の簡素化**」、「**特定技能1号・2号の対象分野の追加**」等を挙げる声が多い。
- 現在、**特定技能の約8割※が技能実習から移行**しており、**技能実習制度の見直しに合わせ、両制度の連結を考慮した制度改正の検討**が求められる。

（※出入国在留管理庁公表値に基づく）

### （参考）特定技能外国人の制度上の課題



出所：「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」（2022年9月 日商・東商）

### 【要望内容】

#### ○ 特定技能制度の制度改善と利用促進

- 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）

# 1. 外国人材の活躍推進

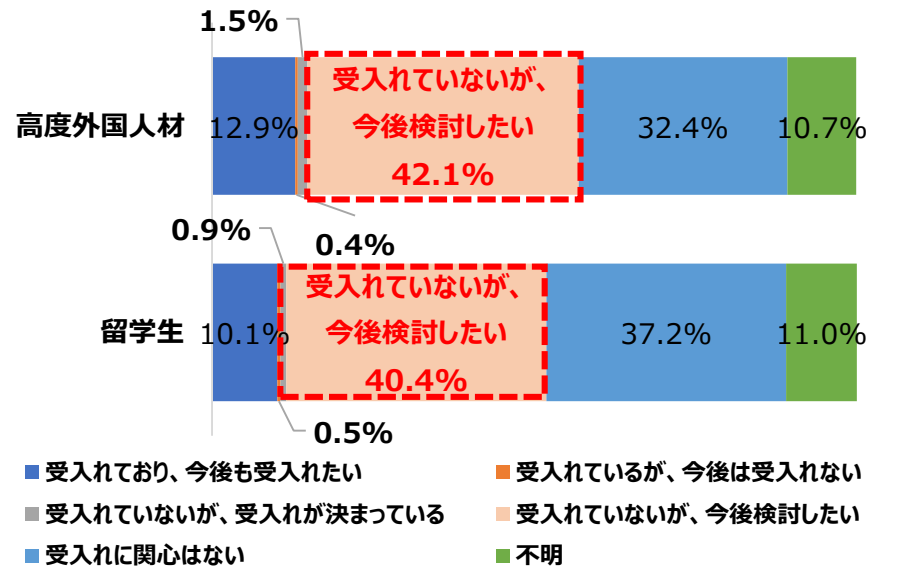
## (3) 留学生・高度外国人材の活躍推進

### (4) 外国人材が働きやすい環境整備の推進

#### 現状と課題

- ▶ 日商・東商調査では、高度外国人材と留学生について「受入れを検討したい」と回答した企業の割合は約4割にのぼる。留学生の7割超がわが国で就職を希望するが、就職に至る留学生は約3割にとどまるとの調査もある。(日本学生支援機構「令和元3年度私費留学生生活実態調査」および「令和2年度留学生進路状況・学位授与状況調査」)
- ▶ 在留資格「技術・人文知識・国際業務」は専門学校留学生の場合、専攻と業務の関連性が相当程度必要であるため、就職先が限定される。製造・サービスなどより幅広い業務に従事できる在留資格「特定活動(告示46号)」の高度な日本語要件(N1相当)は、ハードルが高いとの声がある。
- ▶ 国際的な人材獲得競争が激化する中、わが国が将来にわたり外国人材から就労先として選ばれるためには、こうした制度の改善とともに、外国人材が活躍しやすい環境づくりが必要。

#### (参考) 高度外国人材・留学生の受入れニーズ



出所: 「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」(2022年9月 日商・東商)

#### 要望内容

##### ○ 留学生・高度外国人材の活躍推進

- ・ 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)」における学歴要件および日本語要件の緩和

##### ○ 外国人材が働きやすい環境整備の推進

- ・ 日本語教育機会の拡充、質の向上など(日本語教室の休日・オンライン開催等)

技術・人文知識・国際業務: 大卒程度の学歴要件を満たし、自然科学や人文科学分野の専門技術職、母国の思考・感受性を活かした国際業務。  
 特定活動(告示46号): 留学生の経験で得た高い日本語能力を活用すること等を要件として、幅広い業務に従事する活動を認めるもの。「技術・人文知識・国際業務」で認められない一般的なサービス業務(飲食店や小売店での接客など)や製造業務(工場のライン工など)等も可能。

## 2. 女性の活躍推進

### (1) 中小企業における女性活躍推進の取組支援

#### 現状と課題

- 日商・東商調査では、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」が最も多い他、「女性社員本人が現状以上の活躍を望まない」、「管理職・役員候補の女性社員（経験・年齢層）が少ない」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・業態や企業文化に合った取組**を実施できるよう、**各社の実情を踏まえた伴走型の支援**の他、**税優遇や助成措置などのインセンティブ強化**による取組推進が必要。

#### (参考) 女性活躍推進上の課題（上位6項目）

家事・育児・介護等の負担が女性に集中している	45.7%
女性社員本人が現状以上の活躍を望まない	44.7%
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	36.7%
管理職・役員候補の女性社員（経験・年齢層）が少ない	35.1%
業務特性により、女性が活躍できる業務が少ない	28.8%
残業を含め労働時間が長く、仕事と家庭の両立が難しい	27.8%

出所：「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」（2022年9月 日商・東商）

#### 【要望内容】

#### ○ 中小企業における女性活躍推進の取組支援

- ・ 業種・業態や企業文化にあった取組の支援（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」取得に対するインセンティブの強化（取得企業に対する税制優遇や助成措置等）

## 2. 女性の活躍推進

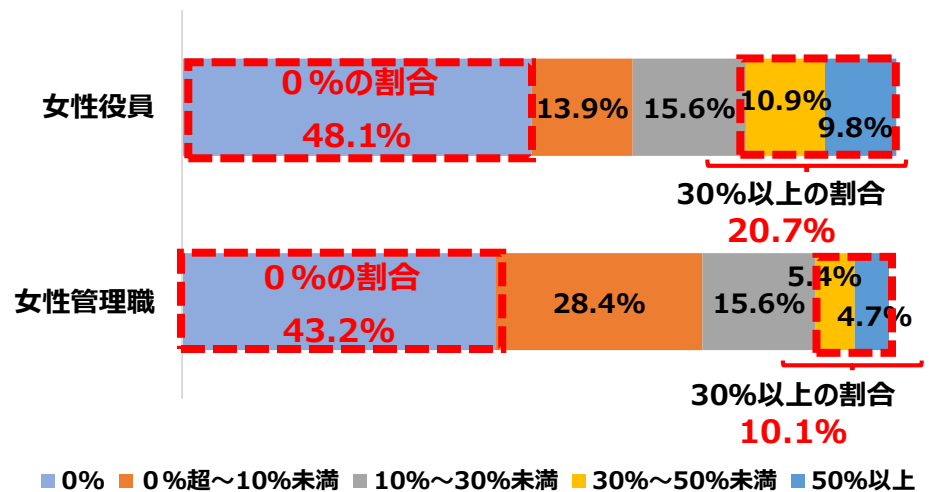
### (2) 女性の主体的なキャリア形成支援

### (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

#### 現状と課題

- 政府は「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」を目標としているが、日商・東商調査では、**女性管理職割合「30%以上」は約1割（10.1%）にとどまる。**
- 同調査で、女性活躍推進の課題として、「本人が活躍を望まない」や「管理職・役員候補が少ない」が多い。
- 管理職比率向上の手前として、正社員への登用を含め、**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。
- 同調査で、**女性活躍推進に向けて政府に期待する取組・支援として「税・社会保険負担による障壁の是正」（47.2%）を挙げる企業が5割弱に達し、最も多い結果**となった。

#### (参考) 女性役員・管理職割合



出所：「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」（2022年9月 日商・東商）

#### 【要望内容】

#### ○ 女性の主体的なキャリア形成支援

- ・ 女性による一般教育訓練給付の利用促進（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）
- ・ 女性求職者、正規雇用を目指す女性と女性活躍に取り組む中小企業とのマッチング支援
- ・ 女性求職者と企業双方のニーズを踏まえた求職者支援訓練等の内容検討（女性就業者が多い業界団体との連携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）

#### ○ 女性の就業を阻害する税・社会保障制度の抜本的な見直し

- ・ 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



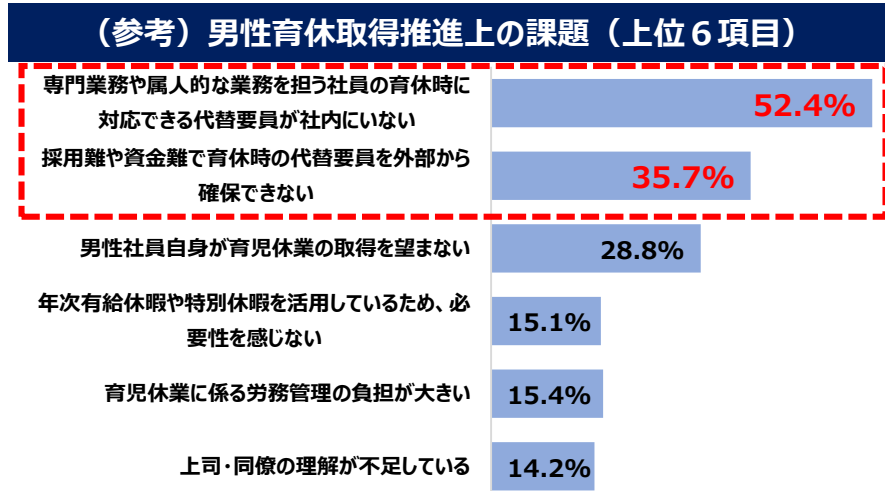
## 2. 女性の活躍推進

### (4) 仕事と育児の両立支援

### (5) 保育の質の充実

#### 現状と課題

- 改正育児・介護休業法により、**本年10月からは「産後パパ育児」、育児休業の分割取得の制度が導入**された。一方、日商・東商調査では、**男性育休取得推進上の課題として「代替要員が不在（52.4%）・確保できない（35.7%）」との回答が多い結果**となっている。
- 仕事と育児の両立に向けては、男性育休の取得推進に向けた支援の他、**保育の質の充実、それらを支える財源の安定化**が必要。



出所：「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」（2022年9月 日商・東商）

## 【要望内容】

### ○ 仕事と育児の両立支援

- ・ 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
- ・ 中小企業における代替要員確保の体制構築に向けた支援（業務平準化・共有化、従業員のマルチタスク化に関する個別コンサルティング、ハローワークにおける代替要員確保のための求人支援等）
- ・ 育児休業給付の国庫負担引上げ（現行1.25%を本則12.5%へ）、将来にわたる保険料率の引上げ回避

### ○ 保育の質の充実

- ・ 多様な保育ニーズへの対応（病児保育支援の強化、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
- ・ 保育の質の向上（保育士の待遇改善に向けた公定価格の在り方の見直しと安定財源の確保）
- ・ 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）
- ・ 事業主拠出金制度における積立金余剰を十分に考慮した料率決定・引下げ検討

## 3. 高齢者の活躍推進

### 【要望内容】

### 3. 高齢者の活躍推進

#### (1) 企業と高齢者とのマッチング機能の強化・拡充

- 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

- 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

- 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

## 5. 就職氷河期世代の就職支援

### 【要望内容】

#### 4. 障害者雇用の促進

- 「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

- 就職氷河期世代の就職に向けた支援の強化・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