

# 多様な人材の活躍に関する重点要望

2023年12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

中小企業の人手不足感はかつてなく深刻な状況を迎えており、業種・規模を問わず、共通の経営課題となりつつある。生産年齢人口の減少が一層進めば、「あらゆる業種で人が足りない、人が採れない」状況はさらに厳しいものとなることが避けられず、もはや「人手不足を採用で補う」というこれまでの考え方だけでは、事業継続が困難となる。

こうしたいわゆる労働供給制約社会を中小企業が生き抜くためには、業務の徹底した「省力化」と従業員の徹底した「育成」を図り、働き手や働き方の徹底した「多様性」を受け入れる取組を進めることで、限られた人員の中でも「働きがい」と「働きやすさ」を高め、個々の成長と多様性を原動力とする「少数精鋭の成長モデル」へと自己変革を果たしていくことが求められる一つの方向性とする。

中でも、女性、外国人材、シニア、障害者など「働き手の多様化」を進めることは、人材確保の有効な手立てとなり得るのみならず、ビジネスに多様な視点を活かす効果も期待される。女性については育児などとの両立、外国人材については言語や生活習慣の違い、シニアについては健康面、障害者については障害の特性など、配慮すべきさまざまな課題があるものの、これらに正面から取り組むことは、あらゆる働き手にとって働きやすく働きがいのある職場づくりにもつながる。

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、労働供給制約社会における中小企業のあり方について『求められる「少数精鋭の成長モデル」への自己変革（これからの労働政策に関する懇談会中間レポート）』としてまとめ、また、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. 女性の活躍推進

#### (1) 女性のキャリア形成支援の強化

本年7～8月に実施した日本商工会議所および東京商工会議所（以下、当所）の調査では、女性のキャリアアップ支援について、中小企業の約8割強（84.3%）が「必要性を感じ

ている」と回答する一方で、そのうち6割弱が「十分取り組めていない」と回答した。また、その課題としては、「本人が現状以上の活躍を望まない」(53.0%)が最多であったが、「育成のための仕組みやノウハウが不足」(40.0%)、「出産・育児などと両立できる体制・制度が不十分」(26.4%)なども挙げられており、企業や社会におけるこうした環境が、女性が活躍を「望みたくても望めない」状況を生み出している側面も推察できる。企業として女性活躍が進まない理由を女性本人の意識にのみ押し付けるのではなく、活躍を望む環境づくりに向けて企業の意識改革が求められる。

多様な経営実態を有する中小企業が、こうした意識改革を進め、女性のキャリア形成支援に向けて具体的な社内環境の整備、育成の仕組みづくりに取り組むためには、専門家による伴走型支援が有効である。専門家による人材育成計画の策定や賃金体系の見直し、従業員へのキャリアコンサルティングの実施に取り組むことで、経営者、女性本人、同僚の意識改革、持続的な人材育成の取組を促すべきである。併せて、女性が活用できる公的な職業訓練の充実を図るとともに、育児等と仕事を両立しつつ能力・スキルを高められるよう、場所や時間、開催方法等に関する利便性の向上を求めたい。

女性求職者や正規雇用での就労を目指す女性への支援も重要である。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、特に、女性の就業者が多い介護・医療、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の現場での訓練機会の提供を重点的に講じられたい。また、女性活躍に取り組む中小企業とのマッチング支援など、ハローワーク、マザーズハローワークの機能強化を図られたい。

## 具体的要望項目

### ○ 女性のキャリア形成支援の強化

- ・ 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
- ・ 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）
- ・ 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

## (2) 仕事と育児の両立支援の強化

中小企業が仕事と育児が両立しやすい環境整備に取り組むことは、女性のみならず男性にとっても働きやすい職場を生み出し、生産性向上や若い世代の採用・定着につながることを期待される。当所が本年7～8月に実施した調査では、仕事と育児の両立推進について、中小企業の8割強(84.1%)が「必要性を感じている」ものの、そのうち約半数が「十分取り組めていない」と回答している。また、両立推進の課題としては、「人手不足のため、子育て中の社員の仕事のカバーが難しい」(44.2%)が最多となり、次いで「専門的・属人的な業務が多く、子育て中の社員の仕事のカバーが難しい」(37.5%)となるなど、代替要員の確保に関する課題が多い。

あらゆる企業が人手不足である状況を踏まえれば、代替要員の新たな採用は困難であり、業務の平準化・共有化や従業員のマルチタスク化の推進により、従業員が業務を補完しやすい体制づくりに取り組まねばならない。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などきめ細かな支援を講じられたい。また、フレックスタイム制やテレワークなど時間や場所に柔軟な働き方も有効であり、柔軟な働き方に関する理解促進を図るための従業員に対するコンサルティングの提供や社内研修等、導入・運用に向けた支援策の充実を求めたい。

当所が本年7～8月に実施した調査では、仕事と育児の両立推進にあたって、政府・行政に求める支援・取組として最も多く挙げられたのが「保育の質・量の拡充(保育所や放課後児童クラブ(学童)の施設増加、開所時間の延長等)」(47.6%)であった。待機児童問題は解消に向かいつつあるものの、働き方の多様化や家族形態の変化に伴う、病児保育への支援の強化や開所・閉所時間の延長等の多様な保育ニーズへの対応、各世帯のニーズ(開所・閉所時間、休日保育、保育方針等)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を求めたい。さらに、「こども未来戦略方針」にて表明された「こども誰でも通園制度」を早期に実現するとともに、同制度の対象である全ての子育て家庭にとって利便性の高い制度として運用されるよう求めたい。

### 具体的要望項目

- 両立しやすい社内体制・職場環境づくりに対する支援の強化
  - ・ 男性も含む全ての従業員が仕事と育児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)への伴走型支援
  - ・ 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(手続の簡便化、制度の簡素化)
- 保育の受け皿の量・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
  - ・ 「こども誰でも通園制度」の早期実現、利便性の高い制度運用

### (3) 女性の就労拡大を阻害する税・社会保障制度の抜本的見直し

従業員本人に所得税が発生する 103 万円や、社会保険料負担が生じることで、その分手取収入額が減少する 106 万円、130 万円などのいわゆる「年収の壁」が、労働時間の短縮化（就労調整）という形で人手不足に拍車をかけている。このような声が、パート・アルバイトを貴重な戦力としている企業、特に、足元の物価高騰や最低賃金の引上げ等を踏まえて賃上げを実施した企業から多く寄せられている。

また、年金をはじめとする現在の社会保障制度は、男性が世帯主で専業主婦の妻と子どもを養うという家族形態を標準モデルとして設計されているが、現在は、働き方や家族のあり方が変化し、雇用形態も多様化する中、共働き世帯が一般化しつつある。

こうした実態を踏まえ、働く意欲を持つ人がその希望に沿った形で活躍できる環境整備、および、旧来の標準世帯と共働き世帯の負担の公平性確保の観点から、所得税制における基礎控除額や給与所得控除額の引上げを検討するとともに、社会保障における第3号被保険者制度の抜本的な見直しを行うべきである。

加えて、パート・アルバイトのなかには、「年収 103 万円を超えると手取額が大きく減少する」といった誤解もあることから、制度の正しい理解に向けた政府による周知・広報を徹底すべきである。

政府は、本年9月に当面の対応として、「年収の壁・支援強化パッケージ」を公表した。企業の関心は高いものの、制度の複雑性や数年後を見据えた取組が求められることから中小企業が単独で制度を理解し、利用するのは困難との声が多い。利用促進にあたっては、ワンストップ相談窓口である「年収の壁突破・総合相談窓口」や助成金についての相談を受け付けている都道府県労働局・ハローワークなどに関する一層の周知や、利用につながる周知の充実が求められる。

#### 具体的要望項目

- ・ 「年収の壁」への当面の対応策の効果検証を踏まえた、第3号被保険者制度の抜本的な見直し、所得控除額の引上げ

### (4) 子ども子育て政策に関する財源負担の適正化

政府は 2030 年までを少子化に歯止めをかけるラストチャンスととらえ、政策強化に取り組むべく、本年6月に「こども未来戦略方針」にて「加速化プラン」として具体策の実施に向けた検討を行っている。

出生後一定期間の育児休業給付率を手取りで 10 割相当に引き上げる「育児休業給付の給付率引上げ」や、子どもが 2 歳未満の期間に時短勤務を選択した場合に賃金の低下を補うための「育児時短就業給付（仮称）」などが労働政策審議会等において検討されているが、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るとともに、徹底した歳出改革を行い、現在検討されている新たな支援金（仮称）等の追加負担は可能な限り軽減すべきである。

育児休業給付に係る雇用保険財源についても、少子化対策としての男性の育児休業の取得促進により将来の収支マイナスが見込まれ、もはや雇用の維持・安定を目的とする雇用保険財政のみで支えることには限界がある。少なくとも、雇用保険財政における国庫負担の割合は本則（12.5%）の10/100に時限的に抑えられている現在の1.25%から、速やかに本則に戻すことはもとより、更なる負担も検討すべきである。また、育児休業給付の給付率引上げや育児時短就業給付（仮称）は、雇用保険の本来の目的とは異なるため、一般財源で担うべきである。

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。子ども子育て政策の財源は、企業も一定の負担を負うべきと考えるが、社会保険料や新たな支援金（仮称）の負担もある中、事業主拠出金の使途は「事業主による負担に合理性が認められる内容」ととどめるべきである。現在の政府による異次元の子ども子育て政策に取り組んでいることを機に、新たな支援金（仮称）との関係性も含め、事業主拠出金のあり方・使途について抜本的な見直しを求めるとともに、将来にわたり料率の引上げには反対する。また、企業主導型保育事業については、引き続き、不適正保育や不正受給の未然防止に向けた指導・監査の強化、適切な予算執行・管理の徹底などの運用規律の徹底を求めたい。

### 具体的要望項目

- ・ 育児休業給付の国庫負担の速やかな本則への引上げ（現行 1.25%を本則 12.5%へ）、更なる国庫負担の追加
- ・ 育児休業給付の給付率引上げ、育児時短就業給付（仮称）の一般財源での負担
- ・ 事業主拠出金制度の抜本的な見直しに向けた速やかな協議の開始
- ・ 事業主拠出金制度の料率引上げには将来にわたり反対
- ・ 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）

## 2. 外国人材の活躍推進

### (1) 「より広く・多く・長く」外国人材を受け入れられる制度の整備推進

深刻な人手不足を背景に、2022年の外国人労働者数は182万人に達し、2008年からの15年間で約4倍にまで増加している。当所が本年7～8月に実施した調査では、外国人材について「受入拡大すべき」との回答が半数を超え（53.4%）、「人手不足の業種・地域に限って受入拡大すべき」（14.4%）を合わせれば約7割になるなど、中小企業においても外国人材受入への期待は高い。わが国において、外国人材の人権保護を大前提に「より広く（業種・職種）、より多く（人数）、より長く（就労期間）」外国人材を受け入れられる制度を整備するとともに、中小企業においても、数年で帰国し入れ替わる人材としてではなく、責任ある仕事を任せられる人材への育成も含めたより本格的な受入の推進が求められる。

また、賃金水準が他の先進国と比べて低く、円安の進展もあり、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「選ばれる国」であり続けるためには、日本語教育をはじめとする生活・就労環境の整備や、外国人材が日本において着実にキャリアアップできる分かりやすい仕組みづくりなど、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重要である。こうした環境整備は就労の場となる中小企業等のみでは困難であることから政府・自治体による積極的な取組を強く求める。

政府の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」では両制度の一体的な見直しが検討され、本年 11 月 30 日に最終報告書が法務大臣に提出された。最終報告書では、技能実習制度に替わる新たな制度が人材確保と人材育成の両方を目的とした制度となり、また、対象分野を特定技能制度の特定産業分野と原則一致させることなどにより、外国人材が技能を高めながらより長く活躍できる制度として見直されたことは歓迎したい。他方で、同一事業所での就労が一年を経過すれば転籍が可能となる点については、日本人労働者と同等の権利を認めるものであり、人権保護の観点からやむを得ないが、地方の中小企業からは「賃金が高く福利厚生が充実した大企業や都市部への流出を懸念」する声が根強い。賃金を目的とした安易な転籍は、企業の人材確保と外国人材の技能修得の両面から望ましいものでなく、悪質なブローカー等の排除の仕組みづくりはもとより、各企業や業界団体、自治体が工夫を凝らし、職場・生活拠点としての魅力向上に取り組むことが必要となる。政府・自治体にはこうした取組への支援を強く求める。

その他、制度の具体化にあたっては、現行制度のもとでも外国人材を適切に受け入れている企業、監理団体等の活動に支障が生じないように、また、優良な監理団体・登録支援機関、受入企業については事務負担を抜本的に軽減することも必要である。

政府は、最終報告書の趣旨を十分に尊重した法改正・制度設計に努め、影響を受ける地方・中小企業への支援や送り出し国を含むステークホルダーへの制度改正の周知・広報を丁寧に行うとともに、早期に今後の具体化に向けたスケジュールを明示するなど、無用な不安が生じないように配慮されたい。

## 具体的要望項目

- 外国人材に選ばれる国となるための共生社会の実現
  - ・ 政府・自治体による地域全体での日本語・生活支援の充実、外国人材と地域の交流事業への支援等
  - ・ 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）
- 中小企業による外国人材の適正な受入と定着支援の強化（技能実習制度に替わる新たな制度および特定技能制度見直しの具体化）
  - ・ 新たな制度の具体化のスケジュールの早期明示
  - ・ 現行制度での受入実態や人手不足の状況、新たな制度の趣旨を踏まえた受入対象分野の設定
  - ・ 新たな制度および特定技能制度の趣旨徹底に向けた環境整備（受入コスト負担の適

正・透明化、転籍時のコスト移転の仕組み、監理団体や登録支援機関による支援強化、政府・自治体の役割拡大と支援強化など)

- ・ 賃金のみを目的とした安易な転籍や引抜を防止する仕組みづくり、引抜を助長する悪質なブローカー、職業紹介事業者の排除
- ・ 外国人材の定着に向けた中小企業および自治体・業界団体の取組への支援（好事例の共有、社宅や休憩室等の新設・改修や送迎車両の購入等に係る経費への助成等）
- ・ 優良な監理団体・登録支援機関、受入企業の優遇（提出書類の簡素化、手続きのデジタル化・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）
- ・ 中小企業への情報提供体制の強化（国による送り出し国側が抱える人材情報の提供、中小企業とのマッチングに資する専門員による相談窓口の設置等）

## （２）留学生・高度外国人材の就職支援

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。

一方、独立行政法人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３年度外国人留学生進路状況調査」）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５割弱（47.5%）にとどまっている。

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・応用的能力の他、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ている。しかしながら、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、地方出入国在留管理局に対し、その旨を通達等で周知徹底されたい。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・高度外国人材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、留学生向け求人掘り起こし等に積極的に取り組まされたい。

## 具体的要望項目

### ○ 留学生・高度外国人材の就職支援

- ・ 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の柔軟な判断、マルチタスク化が進む実態に合わせた柔軟な職務範囲の設定
- ・ 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
- ・ 留学生と企業との接点強化（インターンシップの受入促進、教育機関と連携した中小企業合同説明会の実施）
- ・ 高度外国人材と中小企業のマッチング強化（ハローワーク等による中小企業とのマッチング事業の創設）

### 3. シニアの活躍推進

高齢化の進展に伴い、働くシニアの数は増えている。2022 年の高年齢就業者（65 歳以上）人口は 912 万人、就業者全体に占める割合は 13.6%と過去最高となった。また、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計人口（令和 5 年推計・中位推計）では、日本の人口が 2020 年の 1 億 2,615 万人から 2070 年には 8,700 万人にまで減少する中、65 歳以上人口割合は一貫して上昇し、2070 年には 4 割近く（38.7%）まで増加するとされている。生産年齢人口の更なる減少が見込まれる中、労働力不足を補うためにはシニアの活躍推進が欠かせない。厚生労働省の調査によると、2022 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 37.1%に対して中小企業は 41.0%となっているなど、深刻な人手不足もあり、中小企業はシニアの雇用に関して比較的積極的である。

シニアの活躍推進は、人手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、就業意欲のあるシニアと企業の採用ニーズとの適切なマッチング等を通じてシニアのさらなる活躍推進を図るべきである。公益財団法人産業雇用安定センターが展開する、就労意欲が高い 60 歳以上の高年齢者を事業者に紹介する「キャリア人材バンク」事業をはじめ、中小企業への円滑な労働移動のサポートを目的に、当事業をはじめとした高年齢者と中小企業とのマッチング事業の周知およびさらなる充実を図りたい。

大企業で豊富な経験を積み重ねてきたシニア人材の中小企業へのキャリアチェンジを円滑に進めるための能力開発に係る支援も重要である。シニア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、中小企業の現場を体験できるインターンシップやトライアル雇用による体験就労の環境整備を検討されたい。

シニア人材の活躍に向けては、健康面や家庭・社会生活との両立等、各人の事情に合わせた配慮が不可欠である。中小企業の受入環境の整備に向けて、テレワークなどの多様で柔軟な働き方の導入・拡充に関する支援のみにとどまらず、短時間勤務でも可能な業務の切り出しや、従業員と企業双方のニーズを踏まえた両立制度の設計などに関する伴走型支援の強化を図りたい。

## 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

- ・ 就業意欲の高いシニア人材と中小企業のマッチング支援の強化（産業雇用安定センターによるキャリア人材バンク等マッチング支援の強化、雇用関係によらない活躍の場の拡大に向けた支援の創設）
- ・ 大企業のシニア人材の中小企業へのキャリアチェンジに向けた支援強化（中小企業を知るための体験就労、シニアの学び直しの推進に向けた公的職業訓練の機能強化・拡充等）

### ○ 中小企業の受入環境の整備

- ・ 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（短時間勤務でも可能な業務の切り出し、従業員と企業双方のニーズを踏まえた両立制度の設計）

## 4. 障害者の活躍推進

厚生労働省の「令和4年障害者雇用状況の集計結果」によると、2022年6月時点の中小企業の障害者の実雇用率は43.5～100人未満で1.84%、100人～300人未満で2.08%と民間企業全体の2.25%と比べて低く、また、法定雇用率達成企業の割合は43.5～100人未満で45.8%、100～300人未満で51.7%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。企業においては、社会的責任としての法定雇用率達成のみを目的とするのではなく、不足する人材の確保や障害者が得意とする業務の切り出し等による生産性向上につなげていくといった意識変革を進めていくことが必要である。

一方、当所が2021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として、「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%）、「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%）といったさまざまな課題が挙げられている。

障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は32,342社、未達成企業に占める割合は58.1%に及び、「0人雇用企業」への支援の重要性は高い。厚生労働省の労働政策審議会障害者雇用分科会で2022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」では、「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、これに基づき、**障害者雇用相談援助助成金**が令和6年度から新設予定となっている。効果的な活用を期待するとともに、障害特性や個社の事情を踏まえた業務の切り出しなど伴走型支援の強化、企業の業務特性や障害特性を踏まえた丁寧なマッチング支援を求めたい。

障害者の活躍促進においては、地域企業の頼れる支援機関として、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・定着支援に係る相談、訪問支援の強化に加え、事業主への相談窓口の周知強化や相談体制の充実を求めたい。

また、法定雇用率については、現行の 2.3%から 2024 年 4 月に 2.5%、2026 年 7 月に 2.7%と段階的に引上げられることが、2025 年 4 月に除外率対象業種において除外率が一律 10ポイント引下げられることが決定している。これらの影響が大きい業種に対する重点的な支援かつ取組促進に向けた効果的な働きかけを求めたい。

#### 具体的要望項目

##### ○ 企業の受入環境の整備に向けた支援強化

- ・ 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（障害特性や個社の事情を踏まえた、業務の切り出しやデジタル化・機械化等による業務遂行支援等）
- ・ 企業の業務特性や障害特性を踏まえた丁寧なマッチング支援
- ・ 「0人雇用企業」、法定雇用率の引上げと除外率の引下げの影響が大きい業種に対する重点的な支援かつ効果的な働きかけ
- ・ 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・定着への相談、訪問支援の強化、事業主への相談窓口の周知強化や相談体制の充実

以上