

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%（※）に達し、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。
- 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。** ※「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

【経済の持続的な成長に、「多様な人材の活躍」は不可欠】

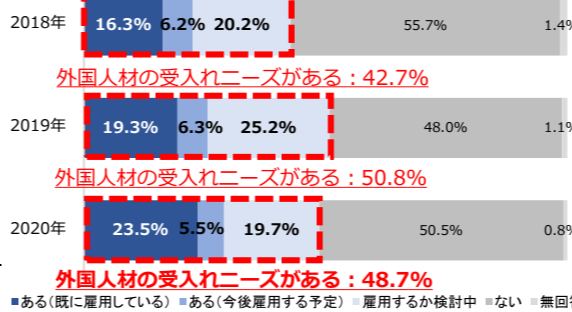
- 人手不足の克服のみならず、一億総活躍社会の実現や多様性から生まれるイノベーションの創出、ひいては**持続的な経済成長を実現するためには、女性、高齢者、外国人材、障害者等、「多様な人材の活躍」を推進していくことが不可欠。**
- 当所の調査では、来年4月に施行される**改正高年齢者雇用安定法**や、2022年4月に施行される**改正女性活躍推進法**の認知度は十分ではなく、昨年4月に創設された外国人材の受入れ制度「**特定技能**」に関しては、申請手続きの煩雑さや相談・マッチング機能、特定技能試験の実施状況等の運用面の課題や新型コロナウイルスの影響もあり、**受入れ数は政府想定を大きく下回っている。**
- 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、企業数の大宗を占め、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。**

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

- 当所が本年7月から8月にかけて実施した調査では、「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。
- 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、**制度の改善や受入れの拡大に向けた方策に関する検討を早期に開始すべき。**

【図表1】外国人材の受入れニーズ 出典：日本・東京商工会議所



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
- ・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
- ・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

2. 保育の受け皿整備による待機児童の解消

- 女性活躍の推進に向け、**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。**
- 女性就業率の上昇に対応するために、**政府は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、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、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。また、検討にあたっては、オープンな場で透明性の高い議論を尽くすべき。**
- 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。**
- 事業主拠出金は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。積立金の残高を勘案した上で、むしろ料率の引下げも視野に入れて検討していくべき。

【図表2】事業主拠出金率の推移 出典：内閣府

年	拠出金率の法定上限	各年度の拠出金率
2015年	0.15%	0.15%
2016年	0.25%	0.20%
2017年	0.25%	0.23%
2018年	0.45%	0.29%
2019年	0.45%	0.34%
2020年	0.45%	0.36%

5年間で +0.21%

3. 改正高年齢者雇用安定法の幅広い周知

- 来年4月施行の「改正高年齢者雇用安定法」により、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。**
- 当所が実施した調査で、**改正法の認知度は43.4%にとどまっていることから、厚生労働省は、改正法の内容を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。**
- また、「**対象者基準**」を設定する際の参考に資するよう、**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。**

【図表3】現時点で企業が検討している「高年齢者就業確保措置」 出典：日本・東京商工会議所

雇用	措置	割合
雇用	①70歳までの継続雇用制度の導入	56.4%
	②70歳までの定年引上げ	8.1%
	③定年の廃止	7.5%
非雇用	④70歳になるまで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入	17.4%
	⑤70歳になるまで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入	2.6%
	分からない	21.9%

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
- (2) 受入れ企業向け相談機能の強化・拡充
- (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
- (4) 在留資格「特定活動」の許可要件の緩和

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
- (2) リカレント教育に資する施策の強化・拡充
- (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
 - ② 育児休業給付のあり方
- (4) 企業主導型保育事業の円滑な実施

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
- (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) 企業と高齢者とのマッチング機能の強化・拡充
- (4) 官民を挙げた健康経営の推進
- (5) 審議会委員、労働審判員の年齢要件の即時撤廃

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
- (2) 障害者の法定雇用率算定対象の見直し
- (3) 納付金の引下げ
- (4) 除外率制度の維持

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
- (2) 就職氷河期世代支援の強化・拡充
- (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
- (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