

多様な人材の活躍に関する要望 (概要)

2021年12月16日

日本商工会議所・東京商工会議所

1. 女性の活躍推進

- (1) 【重点】 中小企業における女性活躍推進の取組支援
- (2) 【重点】 働く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・社会保障制度の見直し
- (4) 【重点】 仕事と育児の両立支援
- (5) 【重点】 保育の量・質の確保

2. 外国人材の活躍推進

- (1) 【重点】 入国制限の緩和と感染防止水際対策との両立
- (2) 中小企業の特定技能制度の活用支援
- (3) 【重点】 特定技能制度の活用促進に向けた制度改善の検討
- (4) 技能実習制度の運用適正化

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) 改正高年齢者雇用安定法の幅広い周知
- (3) 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
- (4) 審議会委員、労働審判員の年齢要件の撤廃

4. 障害者の活躍推進

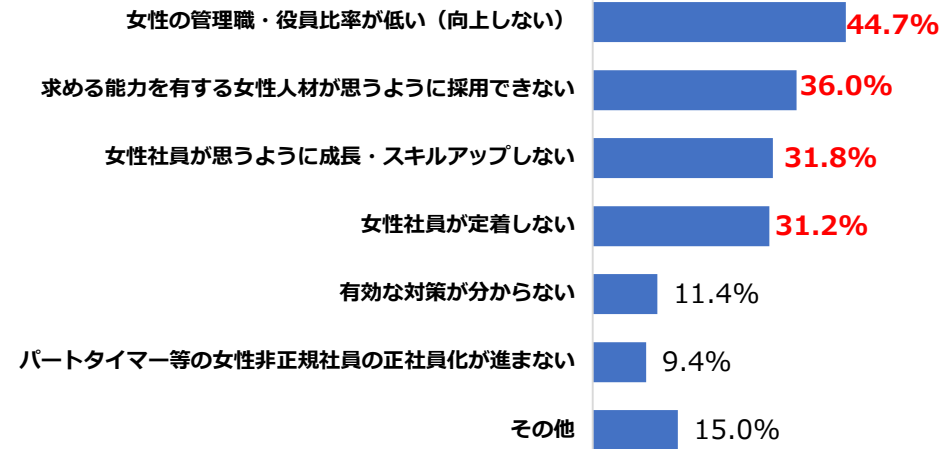
- (1) 中小企業における障害者雇用の拡大に向けた支援の強化・拡充
- (2) 従業員100人以下の中小企業に対する障害者雇用納付金制度の適用除外継続

5. 就職氷河期の就職支援

現状と課題

- 改正女性活躍推進法により、来年4月より常用雇用者101人以上300人以下の企業に対し、女性活躍に向けた事業主行動計画の策定や情報公表が義務化
- 女性活躍に取り組む中小企業は8割に達するが、そのうちの半数は課題を抱え、課題の内容は人材の確保から育成・定着まで全般にわたる
- 中小企業が自社の業種・業態や企業文化にあった取組を実施できるよう、事業主行動計画の策定、経営戦略・人事制度の再構築に向けた支援が必要
- 仕事と家庭の両立が図れる職場環境の整備とともに、人材育成の充実などを通じ、女性のみならず、企業全体の人材の活躍を促し、ひいては経営課題の解決や変革につながることから、中小企業の取組を推進していくことが重要

＜女性活躍推進の課題＞



出所：多様な人材の活躍に関する調査（日本・東京商工会議所）

【要望内容】

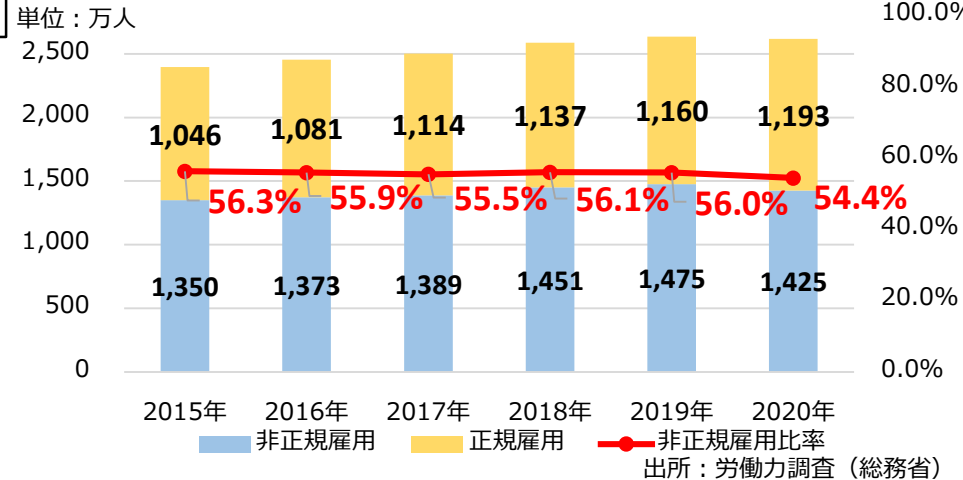
（1）【重点】中小企業における女性活躍推進の取組支援

- 改正女性活躍推進法の周知強化、地方公共団体等との連携による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、経営戦略や人事制度の構築に向けたコンサルティング支援や経営者・人事担当者への研修等に係る支援の強化
- 「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の取得促進に向けた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の大胆な支援策の創設等）
- 女性活躍推進の経営全般への効果に関する好事例の周知

現状と課題

- **女性の非正規の割合は54.4%と高く、コロナ禍は、女性・非正規の雇用を直撃し、50万人減少。女性の再就職等に向けた訓練、就職までの支援の強化が必要**
- 女性活躍の課題に、管理職・役員比率が低いことや女性が現状以上に活躍を望まないことをあげる中小企業が多い。**企業の人材開発の推進に加え、働く女性の主体的なスキル向上、キャリアアップへの学びの意欲を引き出す職業能力開発施策の強化が必要**

＜女性の正規労働者・非正規労働者数の推移＞



【要望内容】

(2)【重点】働く女性の主体的なキャリア形成支援

- 求職者支援訓練の受講者数の増加、就職率の向上に向けた、ハローワーク・マザーズハローワークにおける訓練の周知・実施から就職に至るまでの一貫した個別・伴走型支援の強化（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）
- 一般教育訓練給付について、オンラインや休日・夜間の講座の充実や、制度自体の更なる周知による利用の促進
- 専門実践教育訓練給付について、「子育て女性のリカレント課程等、大学等の職業実践力育成プログラム」など女性活躍に資する対象講座数の拡充

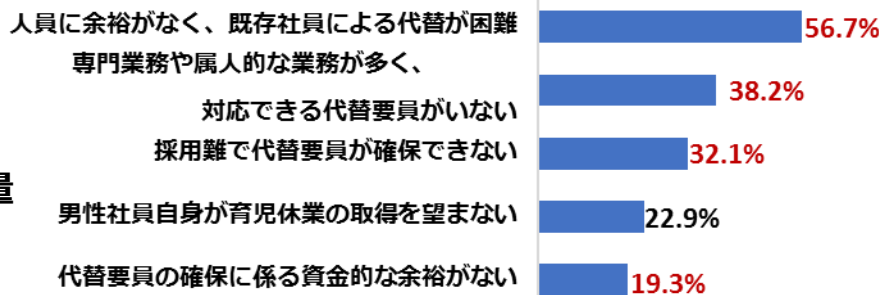
(3)女性の就労を阻害する税・社会保障制度の見直し

- 第3号被保険者制度の廃止を含めた抜本的な見直し

現状と課題

- 女性活躍の課題の要因として約4割の企業が「家事・育児の負担が女性社員に集中している」と回答。改正育児・介護休業法により、男性の育児休業取得策が創設されたが、**代替要員の確保を課題にあげる企業が多い**
- 政府は2024年までに待機児童の解消を図る予定。**保育の量の確保に加え、質の向上に取り組むことが必要**
- 企業が負担している**事業主拠出金**は保育所の運営費等の財源となっているが、**今後の引上げが予定**されている

<男性の育児休業取得促進に関する課題 上位5つ>



出所：多様な人材の活躍に関する調査（日本・東京商工会議所）

【要望内容】

（4）【重点】仕事と育児の両立支援

- 改正育児・介護休業法の丁寧な周知、育児休業者の代替要員確保時に利用できる両立支援等助成金の育児休業等支援コースや出生時両立支援コースの周知強化・利用促進、業務平準化の体制整備への個別コンサルティング支援、専門家派遣による相談対応や好事例の周知等
- 育児休業中でも利用可能な教育訓練給付や人材開発助成金の周知、利用促進
- 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた研修・セミナー等の実施
- 育児休業給付の国庫負担を本則（12.5%）に戻し、将来にわたり保険料率を引上げないこと

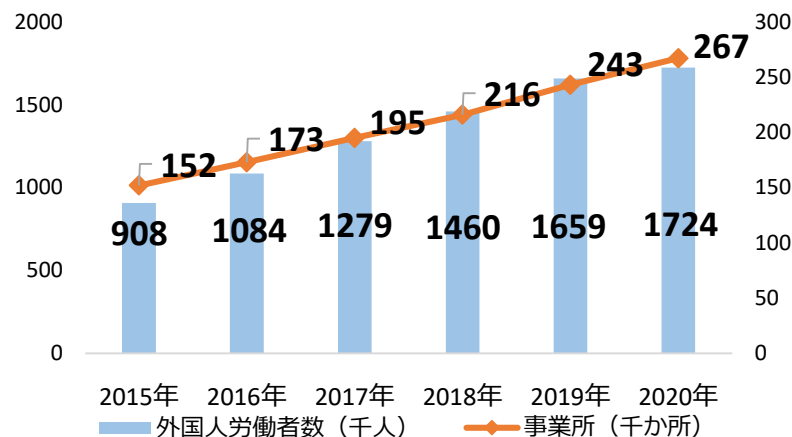
（5）【重点】保育の量・質の確保

- 保育の受け皿の整備による待機児童ゼロの実現、将来的な施設の過剰を見据えた対策の検討
- 保育士の給与引上げに向けた公的価格のあり方の見直しと安定的な財源の確保の検討
- 企業主導型保育所への審査体制や審査内容の充実・精度の向上、指導監査の充実・強化等
- 事業主拠出金の運用規律の徹底、料率は出来る限り引上げず、引下げを視野に入れた検討

現状と課題

- 日本で就労している外国人は172万人、外国人を雇用する事業所数も約26万7千か所と増加を続けており、**労働力を支える担い手として、期待が高まっている**
- 特定技能や高度人材など外国人材の受入れ環境の更なる整備が求められている
- コロナ禍により海外との往来が強く制限されていることから**予定していた外国人材が受け入れられず、企業の事業活動に支障が生じている**
- 外国人材を受け入れたことの無い事業所からは、**受入れ手続きや採用に係るノウハウに課題を抱える企業が多いことから、相談体制やマッチング支援が必要**

<外国人労働者数と外国人を雇用する事業所数の推移>



出所：外国人雇用状況の届出状況（厚生労働省・各年10月末現在）

【要望内容】

(1) [重点] 入国制限の緩和と感染防止水際対策との両立

- 変異株等への水際対策の徹底と、感染防止策を講じた上での入国制限の緩和の検討
- 入国制限の緩和に際して、一日当たりの入国人数制限の引上げ、ワクチンを接種した留学生や技能実習生の入国後14日間の待機施設等における待機の日数緩和、監理団体の区分によらず一律の技能実習生の入国許可の実施

(2) 中小企業の特定技能制度の活用支援

- 「外国人在留支援センター・（F R E S C / フレスク）」の周知・利用促進、関係機関が連携して対応する常設相談拠点の全国的な整備等、総合的な支援の強化・拡充
- 法務省出入国在留管理庁が実施するマッチング事業の周知、国際往来の再開以降の実施回数・頻度の拡充、各地商工会議所との連携

現状と課題

- 2019年4月に創設した**特定技能制度**は、申請手続きの煩雑さや新型コロナウイルスの影響もあり、本年9月末の受入れ数は38,337人と**政府想定上限**（創設5年間で34万5千人）を大きく下回っている
- 一方で、日商・東商の調査では、**特定技能外国人に対して依然として高い期待と関心**がある。施行開始2年後の見直し規定に基づき制度改善の検討を早期に開始すべき
- **技能実習**は様々な問題が指摘されていることから、**適正な運用に向けた取組を強化すべき**

【要望内容】

（3）[重点] 特定技能制度の利用促進に向けた制度改善の検討

- 改正入管法の施行2年後の見直し規定に基づく、制度の改善や特定技能外国人の受入れの拡大に向けた方策に関する検討

＜特定技能制度改善の要望内容＞

- ・ 申請書類の簡素化、申請および技能実習2号から変更の手続きの円滑化・迅速化、電子届出システムの利用促進
- ・ 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、特定技能1号、2号の受入れ対象分野の拡大
- ・ 登録支援機関向けの研修機会の提供や支援に関するガイドラインの策定など、登録支援機関の支援の質の向上
- ・ 技能実習2号修了予定者や監理団体への特定技能の手続き・制度の周知強化、外国人材の送り出しが期待できる国々への特定技能制度の積極的且つ効果的な広報活動

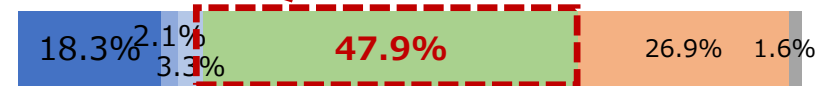
（4）技能実習制度の運用適正化

- 技能実習制度の改善に向けた取組の強化、外国人技能実習機構の人員増強・機能強化による、実習実施者や監理団体に対する法令順守に向けた指導の強化、外国人が生活のために必要な日本語等を習得できる環境の整備

＜特定技能外国人への関心＞

（対象：外国人材受入ニーズのある企業）

特定技能外国人は雇用していないが受入れに関心がある



- 特定技能外国人を既に雇用しており、今後も受入れたい
- 特定技能外国人を既に雇用しているが、今後は受入れたくない
- 現在、特定技能外国人は雇用していないが、受入れが決まっている
- 現在、特定技能外国人は雇用していないが、受入れに関心がある

出所：多様な人材の活躍に関する調査（日本・東京商工会議所）

【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・拡充や更なる周知
- 教育訓練給付の制度周知の強化、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) 改正高年齢者雇用安定法の幅広い周知

- 改正高年齢者雇用安定法の周知、「創業支援等措置（非雇用の措置）」の好事例の収集・横展開
- 「高年齢者就業確保措置」の「対象者基準」を設定に関する具体的な事例の周知

(3) 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の実施
- 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）予算拡充、利用促進

(4) 審議会委員、労働審判員の年齢要件の撤廃

- 審議会委員、労働審判員の年齢要件は撤廃

4. 障害者の活躍推進

5. 就職氷河期世代の就職支援

【要望内容】

4. 障害者の活躍推進

(1) 中小企業における障害者雇用の拡大に向けた支援の強化・拡充

- 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、特に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

(2) 従業員100人以下の中小企業に対する障害者雇用納付金制度の適用除外継続

- 常用労働者100人以下の企業を障害者雇用納付金制度の除外する措置の継続
- 在宅就業障害者特例調整金の中小企業への周知・利用促進

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策の強化・拡充、幅広い周知・利用促進
- コロナ禍で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