

多様な人材の活躍に関する重点要望

2025 年 9 月 17 日
日本商工会議所
東京商工会議所

I. 基本的な考え方

【「多様な人材の活躍推進」へ、地域ぐるみの意識変革、環境整備、相互理解の取組みを】

あらゆる産業・地域で人手不足が常態化する中、大企業と比して人材確保における競争力が弱い中小企業にとって、女性、シニア、障がい者、あるいは外国人材など多様な人材の活躍を推進することが非常に重要である。

多様な人材の活躍推進に向けては、業務の棚卸や切り出し、多様な働き方の推進、両立支援制度の拡充など個社としての取組みとともに、性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消、外国人材と地域住民との共生社会の実現など、企業の枠組みを超えた「地域ぐるみ」の意識変革、環境整備、相互理解の取組み等を推進していくことも求められる。

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、深刻な人手不足において各地域で求められる取組みとして、これからの労働政策に関する懇談会 最終レポート「『少数精鋭成』×『地域共創』で人手不足を乗り越える」のほか、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. 外国人材の活躍推進

（1）外国人材受入れに関する基本法の制定、地域社会との共生に向けた連携・協働

日本商工会議所および東京商工会議所が昨年7月に実施した調査（以下、当所調査）では、中小企業の4社に1社が外国人材を「既に受け入れている」とし、「予定」「検討中」を合わせれば、受入れに前向きな企業は半数を超え、20人以下の企業でも約4割に達する。特に、人口流出が続く地方では、技能実習・特定技能や留学生のアルバイトは必要不可欠な労働力となっている。

また、現行の特定技能・技能実習制度では、主として受入企業に外国人材の生活支援が求められているが、今後の受入れ拡大、永住・家族帯同の増加を見据えれば、企業のみで対応することには限界がある。労働者であると同時に、地域の生活者として、自治体、教育機関等が連携しながら「地域に開かれた受入れ」を実践することが不可欠である。

在留資格要件の緩和により、高度人材や留学生を含む外国人材の受け入れは拡大しており、2070 年には労働人口の 6～7 人に 1 人は外国人と予想されているが、現在、外国人と地域社会の共生に関する包括的な国の基本政策が存在しない。外国人材の地域社会との共生を進めるためにも、適切な入国管理と社会への包摂の両立に向け、国民の合意となる基本法の制定を早期に検討することが必要である。あわせて、多文化共生施策を総合的かつ一元管理するような、司令塔となる省庁の設置が求められる。

具体的要望項目

- 適切な入国管理と社会への包摂の両立に向けた、国民の合意となる基本法の制定
 - ・ 適切な入国管理と社会への包摂の両立に向け、国民の合意となる基本法の制定（外国人受入れにおける基本理念、国・自治体、企業の役割、日本語教育や生活支援の推進に関する基本的な枠組み等）
 - ・ 多文化共生施策の司令塔となる省庁の設置
 - ・ 国・自治体による日本語教育、生活オリエンテーションの推進（帯同者等含む）
- 地域に開かれた外国人材の受入れ、地域における共生に向けた連携・協働
 - ・ 共生社会実現に向けて、自治体や企業、地域の支援機関（商工会議所、外国人技能実習機構、教育機関等）が行う生活上のサポート、地域住民との交流等の取組みへの支援強化（外国人材の生活支援や地域住民との交流促進を専門に行うコーディネーター等の配置）
 - ・ 各業所管省庁の主導による、外国人受入れを行う業界団体等への支援拡充（好事例の共有、社宅や休憩室等の新設・改修等に係る経費への助成等）
 - ・ 共生社会に向けた各地域の好事例の収集・横展開

（２）中小企業の適切な外国人材受入れ・定着に対する支援

技能実習制度の後継となる「育成就労制度」（2027 年 4 月に施行予定）については、現在、分野別運用方針（案）に係る検討・議論が行われている。特定技能との連結により長期受入れが可能になるなど、より広く（分野）、多く（人数）、長い（期間）受入れにつながる制度として企業の期待も大きい。一方で、現場の実務と乖離した特定技能評価試験の見直し、企業の負担感が大きい手続き・申請書類の簡素化や迅速化を求める声、また、一定の条件下で認められる転籍に関する懸念の声が多数上がっている。

具体的要望項目

- 現場実態に即し、より広く（分野）、多く（数）、長い（期間）受入れにつながる育成就労制度の設計
 - ・ 労務管理、安全衛生管理を徹底したうえで、一律に厳格・過剰なルールを設定することなく不適切な受入れ機関・企業を排除していく取組みの推進
 - ・ 優良な監理支援機関・登録支援機関、受入企業の事務負担の軽減・迅速化（書類の

簡素化、手続きの迅速化、監理支援機関の要件の柔軟な運用等)

- ・ 外国人技能実習機構の後継組織(外国人育成就労機構)の体制強化(円滑な相談支援に向けた体制整備、予算・人員の確保、電子申請の早期実現)
- ・ 実態に即した特定技能評価試験の実施(実務能力を重視した試験内容への見直し、実施頻度の増加、海外での試験会場の増設等)
- ・ 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)
- ・ 国家資格試験等における配慮の実施(試験問題へのふりがな付与、へボン式ローマ字の併記など)

○ 留学生・高度外国人材の受入れ推進

- ・ ハローワーク等による外国人材雇用の相談体制強化(外国人雇用管理アドバイザーの配置拡充、多言語対応の強化、オンライン相談システムの導入等)
- ・ 企業、商工会議所、業界団体等による留学生向け就職セミナー、インターンシップ等の取組みに対する支援拡充(専門家によるサポート体制の整備等)
- ・ 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)

2. 女性の活躍推進

女性のキャリアアップ支援について、当所調査では、中小企業の8割強が「必要性を感じている」が、半数近くが「十分取り組めていない」と回答している。そのうち、約半数が「育成のための仕組みやノウハウが不足」、「本人が現状以上の活躍を望まない」を課題として挙げる。

また、内閣府「令和6年度 地域における女性活躍・男女共同参画に関する調査報告書」によると、地方から東京圏に転出した女性は、出身地域に固定的な性別役割分担意識等があったと感じている割合が高い。各企業が、多様な働き方の導入など女性が働きやすい職場環境の整備、女性の割合が大きい非正規雇用の正規化を推進していくことはもちろんだが、自治体や支援機関、業界団体、加えて地域住民が一体となり、地域全体で、性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスの解消に取り組んでいくことも重要である。

具体的要望項目

○ 女性のキャリア形成支援の強化

- ・ 企業による女性のキャリア形成の取組みに対する支援拡充(従業員向けキャリアコンサルティング導入、人事評価制度・賃金体系見直しに向けた伴走型支援、女性管理職養成講座など公的研修の強化 等)
- ・ 女性の正規雇用率の上昇(L字カーブ解消)に向けた支援拡充(正規雇用を希望する女性向け公的職業訓練、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の推進、男性の

家事育児への参画促進に向けたさらなる意識改革、就業調整の一因となる第3号被保険者制度の将来的な解消に向けた検討、女性専用設備（更衣室やトイレ等）の整備に係る費用助成 等）

- ・ 「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の情報公表が義務となる従業員数101人以上の企業への、支援ツール活用も含めた周知徹底
- ・ 女性特有の健康課題に関するヘルスリテラシー向上に向けた広報・情報発信の強化、相談対応の強化（チャットボットの活用等）
- ・ セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、カスタマーハラスメントなど、ハラスメント防止策の徹底・強化

○ 性別役割分担意識の解消に向けた取組み推進

- ・ 地域・企業における性別役割分担意識やアンコンシャスバイアス解消に向けた取組みの推進（女性活躍に関心を持つ企業・従業員に向けた啓発セミナーの開催、働く女性同士のネットワーク形成 等）

3. 仕事と家庭等の両立支援

仕事と育児の両立推進について、当所調査では、中小企業の約8割が「必要性を感じている」が、3割超が「十分取り組めていない」としている。「人手が足りない」「業務が専門化・属人化し、代替できない」など、代替要員の確保が主な課題として挙げられており、業務を補完できる体制の整備に向けた支援が求められる。

子育て支援においては、保育の質の向上に加え、「子どもの居場所の確保」を目的とした放課後児童クラブの質・量両面における強化が喫緊の課題である。また、企業主導型保育事業等に充てられる「事業主拠出金」について、2026年4月より導入される「子ども・子育て支援金制度」と合わせ、政府の子育て支援策全体を見渡した整理が必要である。

また、介護については、他産業と比して人材不足がより深刻であり、処遇面の改善を含め、人材確保・育成に資する支援が急務である。

具体的要望項目

○ 両立支援に取り組む企業への支援強化

- ・ 「両立支援等助成金」、「働き方改革推進支援助成金」の活用促進、「働き方改革推進支援センター」の体制強化を通じた、育児・介護・看護・治療と仕事を両立しやすい社内体制の整備（省力化、業務再構築、マルチタスク化、多様な働き方推進）に向けた支援強化
- ・ 治療と仕事の両立支援が必要となった中小企業を適切に指導できるよう、「産業保健総合支援センター」における相談体制、伴走型支援の強化
- ・ 介護と仕事の両立支援制度の制度目的の周知強化

○ 保育の質の向上、介護の受け皿の量・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

- ・ 「放課後児童クラブ」の整備促進を通じた、保護者の多様な働き方に合わせた開所時間の設定や時期的なニーズ等への対応による子供の居場所の確保
- ・ 介護人材の育成、処遇改善への支援強化

○ 子ども・子育て政策に関する財源負担の適正化（事業主拠出金制度の見直し）

- ・ 子ども・子育て支援金との関係性も含め、事業主拠出金のあり方・使途についての抜本的な見直し（将来の料率引き上げにつながる使途拡大には反対）
- ・ 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）

4. シニアの活躍推進

（１）シニア人材と中小企業のマッチング支援の強化、利用促進

当所調査では、中小企業の４社に１社が外部シニア人材を既に受け入れており、「受け入れたい」と合わせると、約６割の中小企業が受入れに対して前向きな姿勢を示している。近年、大企業のOB・OG人材など働く意欲と豊富な経験を持つシニアは増加しているが、求職者と企業の間で、処遇面や業務内容、職場環境への適応の面においてミスマッチも生じている。公的職業紹介はもちろん、業界団体等による紹介、従業員による紹介（リファラル採用）など、多様なチャネルを活用しながら、中小企業とシニア人材とのマッチング精度を向上させていくことが重要である。

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の強化、利用促進

- ・ 産業雇用安定センター「キャリア人材バンク」によるシニア人材のマッチング事業における人員体制の強化
- ・ 地域金融機関と連携した「REVICareer（レビキャリア）」による、大企業OB・OG人材と中小企業のマッチング支援の強化
- ・ 業界団体（国際社会貢献センター（ABIC）等）を通じたシニア人材（副業・兼業含む）の活用促進
- ・ 中小企業の「リファラル採用」における好事例の収集・横展開への支援
- ・ シニアミドル世代の学び直しの推進に向けた公的職業訓練の機能強化、カリキュラム拡充

（２）シニア人材が健康で安心して働くことができる環境整備への支援

「70歳までの就業機会確保」が企業の努力義務とされる中、当所調査では、65歳を超える継続雇用の措置を講じている中小企業は６割を超える。他方、シニア人材雇用の課題として、業務負担の軽減やケガ防止など健康面や安全面への配慮、本人の意向に合わせた業務や働き方の設定を挙げる声が多く、その支援が求められる。

具体的要望項目

- シニア人材が健康で安心して働くことができる環境整備への支援
 - ・ 「70歳雇用推進プランナー」や「高年齢者雇用アドバイザー」の人員増強を通じた、シニア人材が担う業務の切り出し、多様で柔軟な働き方の導入・拡充に係る伴走型支援の強化
 - ・ 「エイジフレンドリーガイドライン」に則した対応に向けた、中小企業への支援（業種別の具体的事例の把握と公表等）
 - ・ 「エイジフレンドリー補助金」の予算・プラン拡充を通じた、安全・安心な職場環境の整備、身体機能の低下を補う設備・装置の導入等への支援の強化
 - ・ シニア人材の就業調整につながる在職老齢年金制度の将来の所得代替率を低下させない形での縮小または廃止

5. 障がい者の活躍推進

障がい者の法定雇用率は昨年4月に2.5%となり、2026年7月には2.7%への引上げが予定されているが、達成企業割合は46.0%（2024年6月1日時点）と障がい者雇用は進んでいない。雇用義務のある企業で、障がい者を1人も雇用していない企業のうち、89%が従業員数40人以上100人未満の企業であることから、中小企業（特に「0人雇用企業」）や、法定雇用率引上げで新たに対象となる企業に対し、重点的かつ効果的な支援が求められる。企業においては、法定雇用による義務ではなく、戦力として受入れを検討する視点も重要である。また、円滑な受入れと定着に向けて、公的機関（ハローワーク等）、職場体験等の取り組みを行う特別支援学校など、専門的な知見を持つ機関との連携も不可欠である。

具体的要望項目

- 中小企業が障がい者を戦力として雇用できる環境づくり
 - ・ 「0人雇用企業」や法定雇用率引上げで新たに対象となる企業への重点的かつ効果的な支援
 - ・ 「障害者雇用相談援助助成金」の活用促進、「地域障害者職業センター」における、障がいの種類・特性に応じた業務の切り出し、必要なスキルの見える化など、障がい者雇用の継続・拡大に資する取り組みに対する支援の強化
 - ・ 中小企業における職場のバリアフリー化、障がい者の作業を補助する機械・デジタルツールの導入に対する支援の強化
 - ・ 中小企業が共同で障がい者の雇用機会を確保することを目的とした「事業協同組合等算定特例」（事業協同組合等とその組合員である中小企業における実雇用率を通算できる制度）の活用促進
 - ・ 従業員100人未満の中小企業に対する納付金制度を除外する措置の継続

以上