



記者発表資料

大阪経済記者クラブ会員各位

平成30年6月22日

「中小企業等の人手不足に関する提言」建議について

【問合せ先】大阪商工会議所 経済産業部

経済担当（西田、松村）

TEL：06-6944-6304

【概要】

- 大阪商工会議所は、「中小企業等の人手不足に関する提言」を、本日付で内閣総理大臣、経済産業大臣はじめ政府関係機関・与党幹部などに建議した。
- 大阪商工会議所では、中小企業・小規模企業が直面する人手不足問題に対応するため、本年1月に、「中小企業・小規模企業の人手不足への支援」と「国などへの政策提言」の2本柱からなる「大商 人材確保・育成総合支援アクション」を策定した。
- 本提言は、上記アクションに基づき、「中小企業の人手不足に関するアンケート調査」（3月28日記者発表）などの結果も踏まえ、「経済政策・法規委員会（委員長＝樋野征治・大阪信用金庫会長）」で取りまとめたもの。
- 提言項目数は合計28。

【基本的な考え方】

- 7割超の中小企業等が「従業員が不足」と回答（前記大商調査）するなど、企業、とりわけ中小企業等の人手不足は深刻化。人手不足に伴う経営への影響は、従業員が不足している企業のうち約7割が「受注機会の逸失」、半数超が「技術やノウハウの継承が困難」を挙げる（前記大商調査）など、人手不足の深刻化は事業の維持・拡大のボトルネックに。
- 他方、生産年齢人口の減少が予想される中、人材獲得競争はエスカレートし、採用力に劣る中小企業等の人手不足は中長期的にも深刻化する見込み。
- 中長期的な人手不足の緩和には、中小企業等の生産性の向上が決め手であり、施策を集中投入すべき。また、企業努力だけでは解消できない慣習的な問題への対処や、多様な労働参加や働き方の促進、柔軟な労働市場の形成などにも取り組むことが重要。
- また短期的には、人材の確保・定着や従業員の育成・能力開発など、中小企業等が直面している足もとの課題にも全力で取り組んでいくことが肝要。
- 中長期的な検討課題として、外国人労働者については、移民政策に繋がらない範囲で、人手不足の業種や分野を中心に、積極的に受け入れることが不可欠。外国人労働者の受け入れ拡大について議論を。



【主な提言項目】

I 先端技術を活用した生産性向上策を推進

◆経済・社会両面の生産性向上を図るキャッシュレス社会の実現加速（本文2～3ページ）

- キャッシュレス化は、消費者の利便性向上に加え、事業者の現金取り扱いコストも削減するなど、経済・社会両面の生産性向上に寄与する取り組み。
- インバウンド需要を取り込む上でも、キャッシュレス社会の実現は急務。キャッシュレス決済に慣れたインバウンド客が多く来日する2020年東京オリンピック・パラリンピック開催までの3年間に、集中して取り組むべき。

◆生産性向上に寄与する3つの補助金の継続・拡充と「ものづくり補助金」の基金化（本文3ページ）

- 中小企業等の「稼ぐ力」を強化し、収益力の向上を図るためには、生産性向上に寄与する「ものづくり補助金」「小規模事業者持続化補助金」「IT導入補助金」を継続・拡充すべき。
- とりわけ「ものづくり補助金」は、基金化した上で、通年で募集し、受注の多寡にかかわらず、中小企業等がいつでも活用できる制度に見直すべき。

◆身の丈にあったIoT・AI・ロボット・RPAなど先端技術の活用支援（本文3～4ページ）

- 中小企業等が業務の効率化や省力化を図るには、IoT・AI・ロボット・RPA（Robotic Process Automation）などの先端技術を活用することが肝要。
- そのため、中小企業等の身の丈にあった活用事例の収集・公開や、先端技術を学ぶ公共職業訓練プログラムの開発・提供など先端技術を使いこなせる人材育成を進めるべき。

◆デジタル・ガバメントの実現による生産性の向上（本文4ページ）

- 行政手続きによる不要な手間から解放され、中小企業等が本業に専念できる環境を整えることも重要。ついては、とりわけ企業の事務負担が大きい税・社会保険手続きの電子化など、政府が推進するデジタル・ガバメントを予定通り進めるべき。

II 生産性の向上を阻む慣習的な問題への対処を（本文4ページ）

- 日本では、企業が、明確な対価請求なしに顧客の個別ニーズに応えることが当然との風潮があり、長年、発注元優位の商慣習が続く。
- しかし、中小企業等がこうした慣習的な問題を自力で解決することは困難。そのため、政府が先頭に立って、企業や消費者などに対し、非効率なサービスや長年の取引慣行の見直しに関する機運を高め、適正な価格設定を許容する意識変革を促していくことが重要。
- また、未来志向型の取引慣行に向けて、下請取引適正化や価格転嫁対策を徹底すべき。

III 柔軟な労働市場の形成により、多様な労働参加と働き方を促す

◆在留資格の緩和・拡大による外国人労働者の受け入れ拡大（本文5ページ）

- 単純労働者ではなく、一定の専門性・技能を有する外国人材について新たな在留資格を創設すべき。また、留学生が日本で就職する際の「専門的・技術的分野」の在留資格を緩和すべき。
- 企業と留学生とのマッチング、在留資格の変更手続きの簡素化など、中小企業等が外国人留学生を採用しやすい環境を整えるべき。



◆女性の労働参加促進（本文5～6ページ）

- 関西において女性の労働参加率が低位に止まる要因の一つは、「夫が外で働き、妻が家を守る」との意識が強いことが一因であり、小学校の早い時期から職業体験などのキャリア教育を充実させ、勤労観、職業観を醸成すべき。
- また、企業主導型保育事業の拡充や、体調に不安のある子供を持つ家庭にとって切実な「病児・病後児保育」の整備、ハローワークでの再就職支援の強化などを行うべき。

◆シニアの活躍促進（本文6ページ）

- 初めてシニア採用に踏み切る企業には、給与の一部を補てんするなどインセンティブを付与することや、シニアの就労意欲を阻害している「在職老齢年金制度」（月額報酬と老齢厚生年金の合計額が28万円超の場合に段階的に年金支給を停止）の廃止を含めた見直しを図るべき。

◆多様な人材が活躍できる魅力ある職場環境の整備（本文7ページ）

- 短時間勤務やフレックスタイム、在宅勤務など柔軟な働き方について、中小企業等での導入事例やモデル就業規則の周知・徹底を図るなど導入を推進すべき。また、更衣室の新增設やバリアフリー化など会社設備の改修費用を補助すべき。

◆出向、転籍を円滑化する枠組みの整備による、大企業人材の活用促進（本文8ページ）

- 中小企業等では、大企業で様々な経験を積んだ中核人材に対する採用ニーズが強く、大企業から中小企業等への出向・転籍を円滑化する枠組みを整備すべき。

◆先端技術を中心としたリカレント教育（学び直し）の導入（本文8ページ）

- 教育訓練給付を拡充するとともに、先端技術を中心としたリカレント教育（学び直し）の導入を急ぐべき。

◆柔軟な労働市場の形成に向けた環境の整備（本文8ページ）

- 労働移動の円滑化のため、解雇無効時の金銭解決制度の創設など労働法制の見直しや、働き方に中立な税・社会保障制度等へと見直しを図ることが必要。

IV 足もとの課題にも着実に対処を

◆働き方改革関連法施行時の中小企業等への十分な配慮（本文9ページ）

- 働き方改革関連法施行時には、中小企業等の実態や経営体力に十分配慮するとともに、同一労働同一賃金やモデル就業規則の周知、時間外労働規制の柔軟な指導など、中小企業等へ働き方改革のしわ寄せが及ばないよう支援策を強力に展開すべき。

◆人材の確保・定着にかかる支援（本文9～10ページ）

- 求職者に対するキャリアカウンセリングの強化や、中小企業等に対する効果的な求人票の書き方などの丁寧な指導、「若者ハローワーク」「マザーズハローワーク」など若者、女性を対象としたハローワークの周知徹底など、ハローワークのマッチング機能を強化すべき。
- 自社の魅力を求職者にPRするホームページやSNSの活用を支援すべき。
- 政府において創設が検討されている「職業情報提供サイト（日本版O-NET*）」を整備するとともに、マッチング精度を向上すべき。



- 技能を「見える化」する方法など、技能伝承ノウハウの収集・公開や、専門・技術職の人手不足に対応するため、専門・技術職の技能を社会的に評価する技能検定制度（国家検定）や技能者表彰制度（地方自治体の表彰制度）の強化を図るべき。

*米労働省では2003年からオンラインで全米の職業情報を総合的に提供する「O-NET」を稼働させており、求人、求職者双方にとってなくてはならない職業情報提供インフラとなっている。

◆従業員の能力向上・開発支援（本文10ページ）

- 研修プログラムの開発を担うキャリアコンサルタントなどの専門家の活用を推進すべき。
- 公共職業訓練の改善、中小企業大学校における研修の拡充を図るべき。
- 補助金・助成金や税制等を活用した中小企業等の人材投資への支援を継続・拡充するとともに、ハローワーク等において補助金・助成金等の周知徹底を図るべき。

◆生産性向上支援（本文11～12ページ）

- 小規模事業者では、経営者の労働時間を増やして人手不足に対応する実態があることから、経営者に対しIT活用を集中的に啓発するなど、間接業務におけるIT化を促進すべき。とりわけバックオフィス等の効率化のため、クラウド・サービスの導入を促進すべき。
- 業務改善マニュアルや成功事例集などを中小企業等の手元に届け、周知徹底すべき。
- 自身のスキルをインターネット上に公開し、仕事を請け負うクラウドソーシングの普及を図るべき。
- 公共職業訓練で提供される技能実習を伴わない座学等については、いつでもどこでも受講できるように、オンラインで提供すべき。
- ポリテクセンターにおける生産性向上支援訓練を充実させるなど、社内の生産性向上人材の育成支援を拡充するとともに、生産性向上を支援する専門家の派遣など、中小企業支援機関等による伴走型支援の充実を図るべき。

V 中長期的な検討課題—外国人労働者受け入れ拡大を（本文13ページ）

- わが国人口が急激に減少することが見込まれる中、中長期的に続くと予想される深刻な人手不足を緩和するためには、移民政策に繋がらない範囲で、人手不足の業種や分野を中心に、外国人労働者を積極的に受け入れることが不可欠であり、受け入れ拡大について議論を開始すべき。

以上

<添付資料>

- ・資料1：「中小企業等の人手不足に関する提言」（概要）
- ・資料2：「中小企業等の人手不足に関する提言」（本文）

〈基本的な考え方〉

- わが国経済が緩やかに拡大する中、雇用情勢は着実に改善を続け、完全失業率はバブル経済直後の1993年以来の低水準。7割超の中小企業等が「従業員が不足」と回答（大商調査）するなど、企業、とりわけ**中小企業等の人手不足は深刻化**。
- 人手不足に伴う経営への影響は、従業員が不足している企業のうち約7割が「受注機会の逸失」、半数超が「技術やノウハウの継承が困難」を挙げるなど、**人手不足の深刻化は事業の維持・拡大のボトルネックに**。
- 他方、**人手不足は、足もとの問題に止まるものではない**。生産年齢人口が、現在の7600万人から、2030年には7000万人を割ると予想される中、人材獲得競争はエスカレートし、採用力に劣る中小企業等の**人手不足は中長期的に深刻化する見込み**。
- 中長期的な人手不足の緩和には、中小企業等の生産性の向上が決め手であり、施策を集中投入すべき**。また、**企業努力だけでは解消できない慣習的な問題への対処や、柔軟な労働市場や多様な働き方の推進などにも取り組むことが重要**。短期的には**人材の確保・定着や従業員の育成・能力開発など、当面の課題にも全力で取り組んでいくことが肝要**。
- なお、外国人労働者の受け入れについては、**移民政策に繋がらない範囲**で、人手不足の業種や分野を中心に、積極的に**外国人労働者を受け入れることが不可欠**。

Ⅰ．先端技術を活用した生産性向上策を推進

- 1. 経済・社会両面の生産性向上を図るキャッシュレス社会の実現加速**
 - ・キャッシュレス化は、経済・社会両面の生産性向上に寄与
 - ・インバウンド需要を取り込む上でも、キャッシュレス化は急務
 - ・2020年東京オリンピック・パラリンピック開催までの3年間に、集中して取り組むべき
- 2. 生産性向上に寄与する3つの補助金の継続・拡充と「ものづくり補助金」の基金化**
 - ・「ものづくり補助金」「小規模事業者持続化補助金」「IT導入補助金」は継続・拡充すべき。なかでも「ものづくり補助金」は基金化すべき
- 3. 身の丈にあったIoT・AI・ロボット・RPAなど先端技術の活用支援**
 - ・中小企業等が業務の効率化や省力化を図るには、IoT・AI・ロボット・RPAなどの先端技術を活用することが肝要
 - ・中小企業等の身の丈にあった活用事例の収集、公開を進めるべき
- 4. デジタル・ガバメントの実現による生産性の向上**
 - ・不要な行政手続きの手間から解放され、中小企業等が本業に専念できる環境を整備すべき。とりわけ**税・社会保険手続きの電子化を促進**すべき

Ⅱ．生産性の向上を阻む慣習的な問題への対処を

- 企業が、明確な対価請求なしに取引先の個別ニーズに応えることが当然との風潮があり、長年、発注元優位の商慣習が続く。例えば、運送業において、無償で行われる運送以外の付帯役務等が、生産性の向上を阻む要因に。
 - 中小企業等が慣習的な問題を自力で解決することは困難。政府が先頭に立って、企業などに対し、非効率なサービスや長年の取引慣行の見直しに関する機運を高め、適正な価格設定を許容する意識変革を促していくことが**重要**。
 - 未来志向型の取引慣行に向けて、下請取引適正化や価格転嫁対策を徹底すべき。
- <慣習的な問題・課題例>
- ・手形での資金決済（支払サイトの長期化）
 - ・親会社と子会社、下請会社との取引慣行（定期の原価低減要請、金型管理等）
 - ・慣習的な付帯サービス（運送業における運送以外の役務等の対価の適正な収受等）

Ⅲ．柔軟な労働市場の形成により、多様な労働参加と働き方を促す

- 1. 多様な人材の活躍とそれを可能とする職場環境の整備**
 - ・新たな在留資格の創設や、在留資格の条件緩和により、外国人労働者の受け入れを拡大すべき
 - ・女性の労働参加を促進するため、企業主導型保育事業の強化、病児・病後児保育の整備、ハローワークの再就職支援の強化などを図るべき
 - ・初めてシニアを活用する企業へのインセンティブ付与、シニアの就業意欲を阻害する「在職老齢年金制度」の見直しを図るべき
 - ・会社設備の改修、短時間勤務やフレックスタイム、在宅勤務など柔軟な働き方を認める制度の導入を推進すべき
- 2. 多様で柔軟な働き方の確立に向けた取り組み推進**
 - ・多様で柔軟な働き方への取り組み
 - ・企業とのマッチング強化など、フリーランスを活用する環境を整備すべき
 - ・出向、転籍を円滑化する枠組みを整備し、中小企業の中核人材として大企業人材の活用を促すべき
 - ・リカレント教育の導入を進めるとともに、教育訓練給付を拡充すべき
- 3. 柔軟な労働市場の形成に向けた環境の整備**
 - ・解雇無効時の金銭解決制度の創設など労働法制を見直すべき
 - ・働き方に中立な税・社会保障制度等へと見直すべき

Ⅳ．足もとの課題にも着実に対処を

- 1. 働き方改革関連法施行時の中小企業等への十分な配慮**
 - ・中小企業等へ働き方改革のしわ寄せが及ばないよう留意すべき。時間外労働規制の柔軟な指導やモデル就業規則の周知など、中小企業等に対する**支援策を強力に展開**すべき
- 2. 人材の確保・定着・育成支援**
 - (1) 人材の確保・定着にかかる支援**
 - ・求職者に対するキャリアカウンセリングの強化や企業に対する効果的な求人票の書き方指導に加え、「若者ハローワーク」「マザーズハローワーク」の周知など、ハローワークのマッチング機能を強化すべき
 - ・自社の魅力を求職者にPRするHPやSNSの活用を支援すべき
 - ・求人・求職者とのミスマッチの改善が期待される「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」を整備すべき
 - ・技能の「見える化」など技能伝承ノウハウの収集・公開、専門・技術職の技能顕彰など専門・技術職の魅力を上向きすべき
 - (2) 従業員の能力向上・開発支援**
 - ・キャリアコンサルタントの活用など従業員の能力向上・開発を支援するとともに、OJTのノウハウを収集・公開すべき
 - ・公共職業訓練の質の向上や訓練期間を見直すべき。中小企業大学の経営管理、生産性向上研修も拡充すべき
 - ・従業員の研修・能力開発支援にかかる**補助金・助成金、税制措置**などを継続・拡充するとともに、ハローワーク等での**補助金・助成金等の周知・徹底**を図るべき
- 3. 生産性向上支援**
 - ・業務の見直しによる効率化の推進とノウハウの周知、間接業務のIT化、クラウド・サービス、アウトソーシングの活用による業務の効率化を支援すべき
 - ・公共職業訓練で提供される技能実習を伴わない座学等については、オンラインで提供すべき
 - ・ポリテクセンターでの**生産性向上支援訓練の拡充**による社内人材の育成や、伴走型支援を充実すべき

Ⅴ．中長期的な検討課題

- わが国人口が急激に減少することが見込まれる中、中長期的に続くと思われる深刻な人手不足を緩和するためには、**移民政策に繋がらない範囲**で、人手不足の業種や分野を中心に、積極的に**外国人労働者を受け入れることが不可欠**。外国人労働者の受け入れ拡大について議論を。

中小企業等の人手不足に関する提言

大阪商工会議所

<基本的な考え方>

わが国経済が緩やかに拡大する中、雇用情勢は着実に改善を続け、完全失業率は、バブル経済直後の1993年以来の低水準にある。半面、企業、とりわけ中小企業等の人手不足は、いよいよ深刻化している。実際、大阪商工会議所が実施したアンケート調査では、7割超の中小企業等が「従業員が不足」と回答している。

また、人手不足に伴う経営への影響として、従業員が不足している企業のうち約7割が「受注機会の逸失」を、半数超が「技術やノウハウの継承が困難」を挙げるなど、人手不足の深刻化は、事業継続・拡大のボトルネックとなりつつあり、多くの中小企業等が危機感を覚えている。

他方、人手不足は、足もとの問題に止まるものではない。わが国の人口は既に減少局面に入っており、生産年齢人口も現在の7600万人から、2030年には7000万人を割ると予測される。このような状況下で、わが国が現在の経済規模を維持するとすれば、人材獲得競争の結果、採用力で大企業に劣後する中小企業等の人手不足は、中長期的にも深刻化するものと見込まれる。

こうした中長期的な人手不足の緩和には、中小企業等の生産性の向上が決め手であり、そのための施策を集中投入すべきである。また、企業努力だけでは解消できない慣習的な問題への対処や、柔軟な労働市場の形成、多様な働き方の推進などに取り組むことも重要である。

また、政府においては、人手不足に対する相談体制の強化や、運輸業や建設業をはじめとする業界ごとの取り組み、ガイドラインの整備など、様々な施策をすでに講じているが、引き続き、人材の確保・定着や従業員の育成・能力開発など、当面の課題にも全力で取り組んでいくことが肝要である。なお、移民政策に繋がらない範囲で、人手不足の業種や分野を中心に、積極的に外国人労働者を受け入れていくことが不可欠である。

かかる観点から、中長期的に進む人手不足への対応に向け、下記のとおり提言する。

I. 先端技術を活用した生産性向上策を推進

生産年齢人口の減少下、採用力に劣る中小企業等が大企業との人材獲得競争に敗れ、中長期的に人手が不足する状況が続くと予想される中、中小企業等の人手不足対策の決め手は「生産性の向上」にある。他方、事業形態に大きな変化をもたらすIoT・AIなど先端技術の波は、大企業のみならず、中小企業等にも押し寄せつつある。こうした動きを中小企業等が乗り越えられるよう、政府は、先端技術を活用した生産性向上策を推進されたい。

1. 経済・社会両面の生産性向上を図るキャッシュレス社会の実現加速

キャッシュレス化は、消費者の利便性の向上に加え、事業者の現金取り扱いコストも削減するなど、経済・社会両面の生産性向上に寄与する取り組みである。とりわけ、FinTech 技術の進展は、中小企業等の「資金管理」「決済」「資金調達」の利便性を高め、金融面で便益をもたらすだけでなく、「経営の高度化」、「生産性の向上」にも大きく貢献する可能性を秘めている。

加えて、2020年東京オリンピック・パラリンピックを見据え、キャッシュレス決済に慣れた外国人観光客が多数来日することが見込まれる。拡大するインバウンド需要を取り込むうえでも、キャッシュレス社会の実現は急務である。

政府においては、2020年東京オリンピック・パラリンピック開催までにキャッシュレス社会を実現するよう、3年間、集中してキャッシュレス化に取り組まれない。

<キャッシュレス社会の姿>

ここでいうキャッシュレス社会とは、各種取引において現金通貨を使用せず、利用者の利便性の高い決済手段が広く普及することで、経済・社会両面での生産性向上が図られるとともに、企業や実店舗、消費者、支払サービス事業者がそれぞれ利便性を享受する社会をいう。

- ・実店舗等における現金関連業務の削減による省力化、無人店舗化
- ・決済手数料の低減とリアルタイムでの利用履歴の確認
- ・支払いデータ利活用による新たなサービスの開発
- ・効率的な資金政策

＜キャッシュレス化が生産性に与える影響＞

・野村総合研究所では、支払に関するインフラを社会として維持するために必要となる印刷、輸送、店頭設備、ATM費用、人件費といった直接のコストだけで、年間約1兆円を超えるコストを試算している。(出典：野村総合研究所「平成29年度産業経済研究委託調査経過報告(2018年2月)」)

・Visa社の委託調査によると、デジタル決済の普及により、大阪では、2017年～2032年にかけて、年平均0.28%の生産性向上が見込まれる。(出典：Visa社委託調査「Roubini Thought Lab社 キャッシュレスシティ(2017年10月)」)

・また、現状のカード支払いのインフラを改善しないと、2020年に訪日外国人旅行者が4,000万人となった場合、約1.2兆円の機会損失が発生すると試算している。(出典：Visa社委託調査「BLACKBOX社 外国人旅行者に関する調査(2016年7月)」)

2. 生産性向上に寄与する3つの補助金の継続・拡充と「ものづくり補助金」の基金化

中小企業等の「稼ぐ力」を強化し、収益力の向上を図るためには、新製品・サービスの開発や、新たな販路の開拓、バックオフィス等のIT化による業務効率化が重要である。そこで、生産性向上設備の導入を補助する「ものづくり・商業・サービス経営力向上支援事業」(ものづくり補助金)、販路開拓費用を補助する「小規模事業者持続化補助金」、ITツールやクラウド・サービスの導入を支援する「サービス等生産性向上IT導入支援補助金」の3つの補助金について、継続・拡充を図りたい。

とりわけ「ものづくり補助金」は、生産活動を続けながら設備を入れ替える必要がある中小企業等にとって、応募時期に受注が多ければ、応募を諦めざるを得ない。そこで、ものづくり補助金を基金化した上で、通年で募集し、中小企業等がいつでも活用できる制度に見直されたい。

3. 身の丈にあったIoT・AI・ロボット・RPAなど先端技術の活用支援

中小企業等が業務の効率化や省力化を図るには、小回りが利くという中小企業等の強みを生かしつつ、IoT・AI・ロボット・RPA(Robotic Process Automation)などの先端技術を活用することが肝要である。そこで、受注・生産・在庫の一元管理や製品検査業務の自動化、製品・サービスの稼働状況確認など、中小企業等の身の丈にあった活用事例の公開や、専門家の派遣、導入負担の軽減などを図り、中小企業等における先端技術の活用を支援されたい。

加えて、先端技術の活用にあたり鍵となるのが、それらを使いこなせる人材の育成である。そのため、中小企業等の従業員向けのIoT・AI・ロボットなどの先端技術を学ぶ公共職業訓練プログラムを開発、提供するとともに、企

業の研修費用等を助成されたい。

4. デジタル・ガバメントの実現による生産性の向上

行政手続きによる不要な手間から解放され、中小企業等が本業に専念できる環境を整えることも重要である。については、政府が推進するデジタル・ガバメントを予定通り進め、とりわけ企業の事務負担が大きい税・社会保険手続きの電子化など、政府を挙げて電子化に取り組み、官民双方の生産性向上を図られたい。

<特に重点的に取り組むべき分野>

- ・法人設立手続きのオンライン・ワンストップ化
- ・税・社会保険手続きの電子化
- ・在留資格に関する手続きのオンライン化 など

Ⅱ. 生産性の向上を阻む慣習的な問題への対処を

これまでわが国では、企業が明確な対価を求めることなく顧客の個別ニーズに応えることを当然と考える風潮があり、発注元優位の商慣習が長年続いてきた。その結果、例えば運送業では、積み荷の上げ下ろしや入庫仕訳などの付帯業務や再配達などを顧客サービスの一環として行うような状況が、生産性の向上を阻む要因となってきた。

人手不足が深刻化する中、こうした無償または低価格でのサービスと決別し、有料化や値上げに踏み切る企業が現れる一方で、多くの中小企業等は消費者や取引先離れを懸念し、これまで同様の取引を続けている。

中小企業等がこうした慣習的な問題を自力で解決することは困難である。そのため、民間においても、業種ごと取引慣行の見直しを促進する必要があることは言うまでもないが、政府が先頭に立って、企業や消費者などに対し、非効率なサービスなど見直しに関する機運を高め、適正な価格設定を許容する意識変革を促していくことが重要である。未来志向型の取引慣行に向けて、下請取引適正化や価格転嫁への対策を徹底されたい。

<政府と事業者が共同で見直すべき慣習的な問題・課題例>

- ・手形での資金決済の見直し（支払いサイトの長期化）
- ・親会社と子会社、下請会社との取引慣行
（定期の原価低減要請、金型管理等）
- ・慣習的な付帯サービス
（運送業における運送以外の業務等の対価の適正な収受等）

Ⅲ. 柔軟な労働市場の形成により、多様な労働参加と働き方を促す

わが国の社会経済の趨勢や産業構造の変化に対応しつつ、人手不足を緩和するには、成長分野や人手が不足している分野への労働移動を円滑化し、限られた労働資源を最適配置することが不可欠である。そのためには、女性やシニア、外国人など多様な労働参加を促す柔軟な労働市場の形成や、兼業・副業など多様な働き方の確立に向けた取り組みを推進することが重要である。

さらに、人生百年時代に向けて、労働者が経済社会の趨勢や産業構造の変化に対応した技能を習得し、キャリアアップやキャリアチェンジを可能とする、リカレント教育（学び直し）を推進することも肝要である。

1. 多様な人材の活躍とそれを可能とする職場環境の整備

(1) 在留資格の緩和・拡大による外国人労働者の受け入れ拡大

外国人労働者の受け入れについては、単純労働者ではなく、一定の専門性・技能を有する外国人材を「中間技能人材（仮称）」と定義し、新たな在留資格を創設した上で受け入れを進められたい。

また、留学生が日本国内で就職する際、就職先が大学での専門分野に限定され、日本での就職を希望する留学生が就職を諦めざるを得ない現状がある。そのため、留学生が日本で就職する際の「専門的・技術的分野」の在留資格を緩和されたい。

さらに、中小企業等における外国人留学生の採用を支援するため、外国人留学生の採用・定着ノウハウの収集、公開や、企業と留学生とのマッチング、在留資格の変更手続きの簡素化など、中小企業等が外国人留学生を採用しやすい環境を整えられたい。

(2) 女性の労働参加促進

政府の女性活躍推進施策もあり、女性の労働参加率は上昇し、いわゆる「M字カーブ」も改善する一方、関西における女性の労働参加率は全国に比して低位に止まる。

内閣府が実施した調査（「男女共同参画社会に関する世論調査（平成28年9月調査）」）では、関西において女性の労働参加率が低位に止まる要因の一つは、「夫が外で働き、妻が家を守る」との意識が強いことが挙げられる。そこで、小学校の早い時期から職業体験などのキャリア教育を充実させ、勤労観、職業観を醸成することが肝要である。

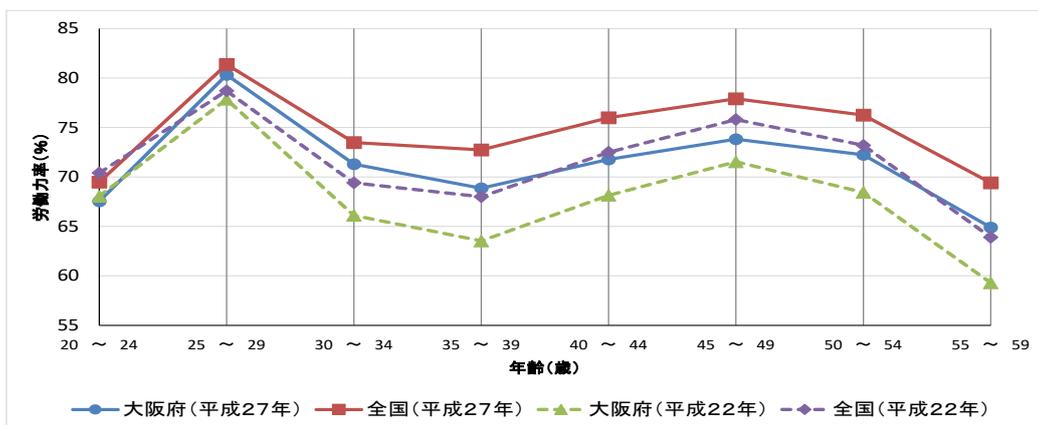
また、仕事と家庭の両立を支援するため、企業主導型保育事業の一層の周知と企業への活用の働きかけを強化するとともに、中小企業等が共同で保育所を設置・運営する場合には、支援の拡充を図られたい。加えて、体調に不安

のある子供を持つ家庭にとって、病児・病後児保育は切実な問題である。そのため、民間サービスの活用も含め、地方自治体への支援を拡充し、病児・病後児保育の整備を後押しされたい。

さらに、出産、育児により退職した女性の職場復帰を後押しすることも重要である。そのため、ハローワークなどにおいて、再就職訓練の充実から再就職支援の強化まで、ワンストップで実施されたい。

<女性の労働力率（M字カーブ）（出典：国勢調査）>

- ・大阪府は全国に比べてM字の谷が深い。



<病後児保育と女性の就労の関係>

- ・APIR（アジア太平洋研究所）『「人口減少が経済に与える影響の分析」研究会報告書（2017年度）』によると、病後児保育を行う認可外保育所が増えることで、母親の就業開始確率は高まるという。
- ・また、「一時保育」「病後児保育」といった開業時間の柔軟性に係る保育サービスや、「アレルギー対応食の提供」といったケアの高さに係る保育サービスの増加が、正規労働者としての就業確率を高めるといふ。

(3) シニアの活躍促進

生産年齢人口が減少する中、定年退職後のシニアの就労を促すことは極めて重要である。ハローワークの「生涯現役支援窓口」や経験豊かな高年齢退職予定者の再就職支援の「高年齢退職予定者キャリア人材バンク」の企業、高年齢者双方への一層の周知を図り、中小企業等とのマッチングを強化するとともに、初めてシニア採用に踏み切る企業には給与の一部を補てんするなど、インセンティブを設けられたい。

また、シニアの就労意欲を阻害している「在職老齢年金制度」は、将来の廃止も視野に年金減額幅を縮小するなど見直しを進められたい。

(4) 多様な人材が活躍できる魅力ある職場環境の整備

女性、シニア、外国人など多様な人材の活躍を図るためには、長時間労働の是正、会社設備の改修、短時間勤務やフレックスタイム、在宅勤務など柔軟な働き方を認める制度の導入など、従業員にとって魅力ある職場環境の整備が重要である。

そのため、更衣室の新增設やバリアフリー化など会社設備の改修費用を補助するとともに、柔軟な働き方を認める社内規則の整備など、中小企業等の導入を後押しするため、中小企業等での導入事例やモデル就業規則の周知・徹底を図られたい。

2. 多様で柔軟な働き方の確立に向けた取り組み推進

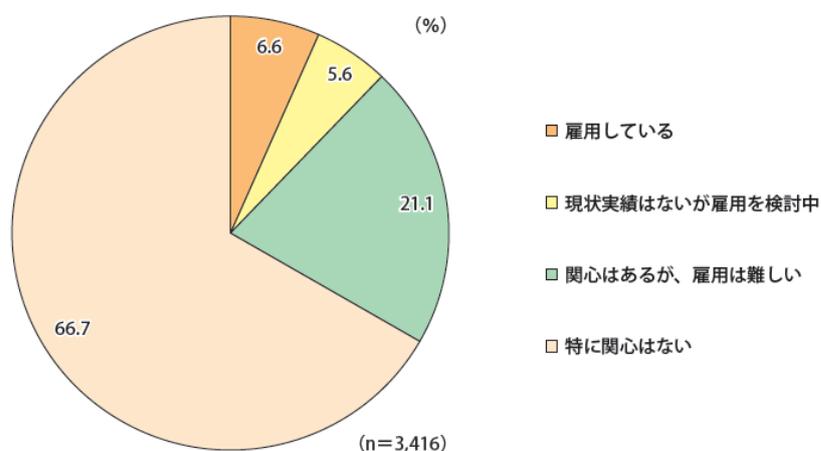
(1) 多様で柔軟な働き方への取り組み

兼業・副業など多様で柔軟な働き方を推進することは、一億総活躍社会や個々のライフスタイルに応じた働き方を実現する上で必要であるとの声がある一方、従業員の過重労働・長時間労働に繋がるなどの声もある。

兼業・副業の推進には、それを前向きに捉える企業が活用できるよう、中小企業等での成功事例を収集、公開することが必要である一方、慎重な企業も存在することに留意されたい。また、兼業・副業の解禁に伴う社内規則の整備が必要なことから、手引書やモデル就業規則などの周知を一層図るとともに、労働時間管理や労災補償のあり方など、副業・兼業にかかる法制度を整備すべきである。

<他社で兼業・副業する中核人材の活用（出典：2017年「中小企業白書」）>

・他社で兼業・副業する中核人材を「雇用している」が約7%、「検討中・関心あり」が合わせて約27%となるなど、中小企業等において、他社で兼業・副業する人材の活用について一定のニーズが存在する。



資料：中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保・定着等に関する調査」（2016年11月、みずほ情報総研（株））

(2) フリーランスの活用推進

特定の組織に属さず、自らの持つ経験や技能を提供することにより個人で活動するフリーランスは、人手不足に悩む中小企業等の外部人材の活用手段として有用な選択肢である。については、フリーランスの法的保護のあり方等について引き続き検討するとともに、企業とフリーランスのマッチングを強化するなど、企業がフリーランスを活用しやすい環境を整備されたい。

(3) 出向、転籍を円滑化する枠組みの整備による、大企業人材の活用促進

中小企業等では、大企業で様々な経験を積んだ中核人材に対する採用ニーズが強い。政府では、産業雇用安定センターを通じ「試行在籍出向プログラム」を試験的に実施したが、そこでの課題や問題点、ノウハウを抽出、整理したうえで、大企業から中小企業等への出向・転籍を円滑化する枠組みを全国展開されたい。

(4) 先端技術を中心としたリカレント教育（学び直し）の導入

転職や再就職など、円滑な労働移動に対応する技能習得を支援するため、教育訓練給付の拡充を進めるとともに、求職者や在職者が積極的に学び直すリカレント教育の導入を急がれたい。その際、教育プログラムは先端技術を中心とし、産業界のニーズを十分踏まえたものとするべきである。

3. 柔軟な労働市場の形成に向けた環境の整備

柔軟な労働市場の形成には、現在の労働法制、税制、社会保障制度などの見直しが必要である。

わが国の労働移動の円滑化のため、解雇無効時の金銭解決制度の創設など労働法制の見直しが重要である。また、兼業・副業に加え、フリーランスの増加など、多様な就業形態がみられる今日、働き方に中立な税・社会保障制度等へと見直しを図ることも求められる。

IV. 足もとの課題にも着実に対処を

人手不足が進行する中、採用に対して「あきらめ感」をもつ中小企業等の経営者も多いが、こうした状況を放置してはならない。政府においては、中小企業等が直面している足もとの課題に対し、その解決に向け、着実に取り組むことが重要である。具体的には、働き方改革関連法施行にあたって、中小企業等に対する支援策を強力に展開するとともに、人材の確保・定着・育成支援、間接業務におけるIT導入促進、生産性向上人材の育成・ノウハウの提供など、中小企業等の地道な取り組みについても支援されたい。

1. 働き方改革関連法施行時の中小企業等への十分な配慮

働き方改革関連法施行にあたっては、中小企業等の実態や経営体力に十分配慮するとともに、中小企業等へ働き方改革のしわ寄せが及ばないように留意すべきである。具体的には、時間外労働規制の柔軟な指導や、同一労働同一賃金の周知、手順書の作成、モデル就業規則の周知など、中小企業等に対する支援策を強力に展開されたい。

2. 人材の確保・定着・育成支援

(1) 人材の確保・定着にかかる支援

①ハローワークなどのマッチング機能の強化

ハローワークは中小企業等の人材確保の手段として重要な役割を果たす一方、求人情報や企業の魅力が求職者に十分伝わっているとは言い難い。そこで、求職者に対するキャリアカウンセリングを強化するとともに、中小企業等に対しても効果的な求人票の書き方など丁寧に指導されたい。また、「若者ハローワーク」、「マザーズハローワーク」など若者、女性を対象としたハローワークの存在も認識されておらず、中小企業等への周知を徹底するなど、マッチング機能を強化されたい。

②自社の魅力を求職者にPRするHP、SNSの活用支援

中小企業等は、労働条件や仕事内容、職場の雰囲気など、自社に魅力がありながら、それを効果的に求職者に伝え、採用に結び付けるノウハウが不足している。中小企業等については、ホームページ（HP）やSNSを通して求職者一人ひとりにつながる情報の提供が重要との指摘もあり、中小企業等のHPやSNSの作成、活用をサポートされたい。また、求職者のニーズに合った情報の伝え方や、求職者にとって魅力的な求人票の書き方、インターンシップの活用方法など、自社の求人魅力を求職者にPRするノウハウについても収集・公開されたい。

③職業情報提供サイト（日本版O-NET）の整備

現在、政府において創設が検討されている「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」は、求人・求職者とのミスマッチを改善するものと期待される。サイトに掲載する求人情報については、ハローワークや各支援機関等との情報共有を進め、掲載内容の整備・適正化、登録件数の増加などによって、マッチング精度を高められたい。

<O-NET (Occupational Information Network : 職業情報ネットワーク) >

米労働省では2003年からオンラインで全米の職業情報を総合的に提供する「O-NET」を稼働させている。「O-NET」は、求職者が仕事内容や必要とされるスキルや経験など自分に合った職業の検索に、また企業はキャリアカウンセリング、求人広告や研修カリキュラムの作成などに活用するなど、求人、求職者双方にとってなくてはならない職業情報提供インフラとなっている。

④技能伝承ノウハウの収集・公開、専門・技術職の魅力向上

多くの中小企業等では、技能伝承の方法についてのノウハウが十分に蓄積されていない。そのため、技能を「見える化」する方法など、技能伝承ノウハウを収集・公開されたい。

また、専門・技術職の人手不足は深刻であり、専門・技術職の技能を社会的に評価する技能検定制度（国家検定）や技能者表彰制度（地方自治体の表彰制度）を強化するなど、専門・技術職の魅力を高められたい。

（２）従業員の能力向上・開発支援

①OFF-JT、OJTの活用とノウハウの収集・公開

多くの中小企業等では、時間的余裕や社内での指導者が不足していることから、OFF-JT、OJTとも効果的に実施できていない。

そこで、研修プログラムの開発を担うキャリアコンサルタントなどの専門家の活用を進め、中小企業等の従業員の能力向上・開発を支援されたい。

また、従業員が持つべきスキルの明文化や、指導方法に関するマニュアルの整備など、OJTを効果的に実施するためのノウハウの収集・公開を進められたい。

②公共職業訓練の改善、中小企業大学校における研修の拡充

従業員育成のための十分な研修・能力開発支援に取り組む余裕がない中小企業等では、即戦力として公共職業訓練を修了した求職者への採用ニーズが高まっている。しかし、現状のポリテクセンター等での短期間での訓練では、技能の習得が不十分であり、採用後、再教育し直さなければならないとの声もある。そのため、公共職業訓練の質の向上や、訓練期間の見直しなど、企業が求める技能の習得が可能なプログラムへと改善されたい。

加えて、中小企業等の経営者や管理者を対象とした中小企業大学校における経営管理、生産性向上などの研修についても拡充を図られたい。

③従業員の研修・能力開発支援にかかるコスト負担の軽減

従業員の研修・能力開発支援にかかるコスト負担は重く、補助金・助成金や税制等を活用した中小企業等の人材投資への支援を継続・拡充するとともに、ハローワーク等において補助金・助成金等の周知徹底を図られたい。

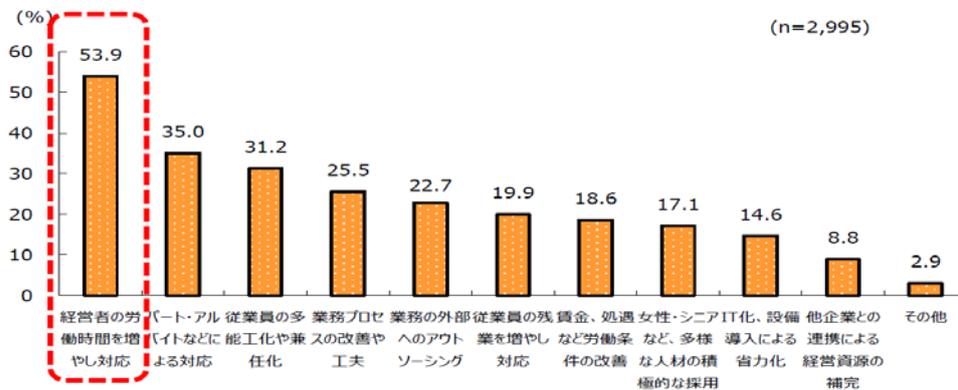
3. 生産性向上支援

(1) 間接業務のIT化による業務効率化

直接的に付加価値を生み出さない間接業務の効率化が肝要である。特に、小規模事業者では、経営者の労働時間を増やして人手不足に対応する実態がある。経営者に対しIT利活用を集中的に啓発するなど、間接業務におけるIT化を促進されたい。また、バックオフィス等の効率化のため、初期導入コストが安価で、サーバ等の設備の所有や管理が不要なクラウド・サービスの導入促進を図られたい。

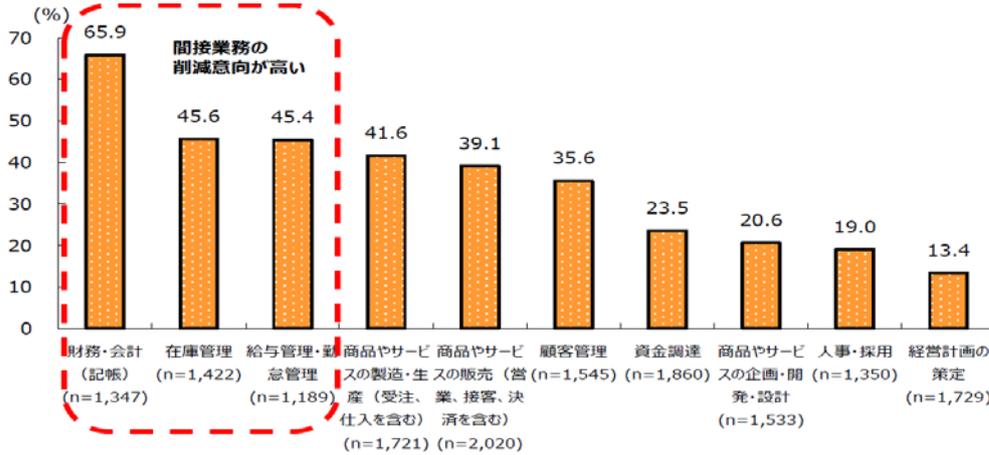
<小規模事業者における人手不足対応（出典：2018年「中小企業白書」）>

・人手不足への対応方法として、「経営者の労働時間を増やし対応」が最多。



<経営者自身の業務時間の削減意向（出典：2018年「中小企業白書」）>

・経営者は、間接業務の削減意向が強い。



(2) 業務の見直しによる効率化の推進とノウハウの周知

中小企業等、とりわけ小規模企業では、日々の生産工程や業務プロセスの「ムダ・ムラ・ムリ」を洗い出し、業務内容や取り組み方法を見直すことで、業務の効率化を図ることが重要である。政府においては中小企業等が取り組みやすい業務改善マニュアルや業務改善の成功事例集などのノウハウ集の作成・整備を進めているが、これをしっかりと中小企業等の手元に届け、業務の効率化を推進するとともに、周知を徹底されたい。

(3) アウトソーシングの活用促進

社外のリソースを活用して業務を効率化するアウトソーシングの活用も有効だが、アウトソーシング先も人手不足であり、納期やコストが合わない事例もある。そこで、フリーランスや副業を行う労働者が、自身のスキルをインターネット上に公開し、仕事を請け負うクラウドソーシングの普及を図られたい。

(4) 生産性向上のための「人材投資」の促進

①生産性向上のための従業員の能力開発等の支援

中小企業等では従業員の研修・能力開発に対するニーズは強いものの、人的・時間的・資金的制約の中、従業員の能力開発等は進んでいない。そこで、従業員の研修・能力開発支援にかかる補助金・助成金や税制等を活用した中小企業等の人材投資への支援を継続・拡充するとともに、公共職業訓練で提供される技能実習を伴わない座学等については、いつでもどこでも受講できるよう、オンラインで提供されたい。

②生産性向上人材の育成、伴走型支援の拡充

中小企業等では、生産性向上策を立案、実行する人材やノウハウが不足している。そのため、ポリテクセンターにおける生産性向上支援訓練を充実させるなど、社内の生産性向上人材の育成支援を拡充するとともに、生産性向上を支援する専門家の派遣など、中小企業支援機関等による伴走型支援の充実を図られたい。加えて、中小企業等の生産性向上を支援する専門家の育成訓練も強化されたい。

V. 中長期的な検討課題－外国人労働者受け入れ拡大を

少子高齢化を背景に、わが国の人口が急激に減少することが見込まれる中、中長期的に続くと予想される深刻な人手不足を緩和するためには、移民政策に繋がらない範囲で、人手不足の業種や分野を中心に積極的に外国人労働者を受け入れていくことが不可欠である。また、現在わが国に人材を多く送り出しているアジア諸国においても、将来的にはわが国同様、少子高齢化により労働力人口が減少していくことが見込まれる。このような国内外での長期的な動きを見据えつつ、外国人労働者の受け入れ拡大について、議論を開始されたい。

<将来人口の推計結果（地域別）>

・わが国人口は急激に減少することが見込まれる。とりわけ関西では減少率が高い。

地 域	総人口(1,000人)							指数(平成27(2015)年=100)	
	平成27年 (2015)	平成32年 (2020)	平成37年 (2025)	平成42年 (2030)	平成47年 (2035)	平成52年 (2040)	平成57年 (2045)	平成42年 (2030)	平成57年 (2045)
全 国	127,095	125,325	122,544	119,125	115,216	110,919	106,421	93.7	83.7
関 東	42,995	43,053	42,725	42,118	41,297	40,328	39,257	98.0	91.3
東 海	15,031	14,862	14,573	14,205	13,781	13,315	12,830	94.5	85.4
関 西	20,725	20,400	19,877	19,235	18,509	17,735	16,954	92.8	81.8
地 方 圏	48,343	47,010	45,369	43,566	41,628	39,541	37,381	90.1	77.3

(注) 関東：茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川
 東海：岐阜、静岡、愛知、三重
 関西：滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山
 地方圏：上記以外

(出典) 国立社会保障・人口問題研究所 『日本の地域別将来推計人口』(平成30(2018)年推計)

以上