

中小企業の人材確保について

【担当省庁：経済産業省、法務省、文部科学省、厚生労働省、国土交通省】

1 地方への就職者に対する貸与型奨学金の返還減免制度の創設

東京一極集中の傾向が依然として継続する一方、地方においては転出超過となり、地域産業の担い手となる人材が不足し、地域活性化の推進を妨げる要因となっている。

こうした中で、UIJターンなど地方への就職等の人の流れをつくり、地域産業の担い手を確保することが、地方創生の観点から、全国で課題となっている。

ついては、国の責務において、地方の中小企業に就職する者に対して、奨学金返済額そのものを減免する制度の創設や、従業員の奨学金返済を支援する中小企業に補助をするなど、地域産業の担い手確保に繋がる抜本的対策を講じていただきたい。

京 都 府
の 担 当 課

商工労働観光部 総合就業支援室(075-682-8912) 産業労働総務課(075-414-4825)
労働・雇用政策課(075-414-5085) 人づくり推進課(075-414-4872、075-414-5105)
観光政策課(075-414-4841) 文化スポーツ部 大学政策課(075-414-4526)

- 地方での人材確保の重要性（経済財政運営と改革の基本方針2018より抜粋）
 - ▶ アベノミクスの推進により回りつつある経済の好循環を一層拡大していくためには、経済成長の果実を都市から地方へ、大企業から中小企業・小規模事業者へ波及させていくことが不可欠である。
 - ▶ 地域経済の中核を担う中堅・中小企業・小規模事業者を後押しするとともに、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込むという地方への新しいひとの流れをつくり、まちづくりとまちの活性化につなげていく。このようにして活性化した地域をネットワークで結ぶことにより、東京一極集中を是正し、これからの時代にふさわしい国土の均衡ある発展を目指す。
 - ▶ 地域経済の中核を担う中堅・中小企業・小規模事業者は深刻な人手不足に直面しており、量・質双方での人材確保への支援を図るとともに、生産性向上や経営に対する支援を強化する。
- 府内大学卒業後の動向
 - ▶ 府内就職率
 - 国立：11.3%、府立：43.6%、私立：18.8%
 - （出展：文部科学省「高等教育に関する基礎データ」（平成26年度）
 - ※H26.8 文部科学省が各大学にアンケート実施。
- 京都府就労・奨学金返済一体型支援事業（平成30年度予算額 108,750千円）
 - ▶ 中小企業の人材確保と従業員の定着及び負担軽減を図るため、従業員の奨学金返済支援を行う中小企業の負担額の一部を補助。平成29年度に制度創設。
 - ▶ 支援対象者：府内に居住し、奨学金返済負担軽減支援制度を有する中小企業に勤務し、奨学金を返済中の正社員
 - ▶ 支援期間：対象者1人につき最大6年間
 - ▶ 補助率：企業負担額の1/2以内
 - ▶ 補助上限：9万円/年人（就職後1～3年）、6万円/年人（4～6年）
- 地方公共団体と大学等との連携による雇用創出・若者定着に向けた取組

地元就職者等に対し、地方公共団体と地元産業界で造成する基金から奨学金返済の際に一定の給付を実施した場合に、地方公共団体が当該基金に出捐した額の1/2を特別交付税措置
- 地方公共団体による貸与奨学金の返還支援の実施
 - ▶ 21都県
 - ▶ 24市町
 - ※平成30年6月現在、(独)日本学生支援機構HP

2 国・府・市・経済団体等が連携して実施する中小企業の 人材確保・育成事業への支援

平成30年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2018」においては、「地域経済の中核を担う中堅・中小企業・小規模事業者は深刻な人手不足に直面しており、量・質双方での人材確保への支援を図るとともに、生産性向上や経営に対する支援を強化する」とされている。

京都府では官民連携による「京都経済センター（仮称）」の整備を進めているが、当センター内において、「京都中小企業大学校（仮称）」を開設することとしており、**インダストリー4.0やシェアリングエコノミーの推進を担うイノベーション人材を育成する取組に対する支援制度の創設**をお願いしたい。

また、**中小企業大学校関西校で実施する中小企業の「人づくり」に向けた専門研修を拡充し、当センターにおいても実施するよう連携・協力**をお願いしたい。

■ 未来投資戦略2018（平成30年6月15日閣議決定）

AI時代には、高い理数能力でAI・データを理解し、使いこなす力に加えて、課題設定・解決力や異質なものを組み合わせる力などのAIで代替しにくい能力で価値創造を行う人材が求められることに鑑み、教育改革と産業界等の人材活用の面での改革を進めるとともに、「人生100年時代」に対応したリカレント教育を大幅に拡充する。

■ 京都経済センター（仮称）

支援機能	(1)産業人材育成支援 (2)交流と協働の促進 (3)戦略的産業振興施策の推進と情報発信 (4)中小企業の育成支援 (5)産学公連携の推進 (6)スマートシティ・スマートコミュニティ（地域創生）の実現 (7)海外への販路開拓と海外からの投資促進 (8)繊維産業の振興
施設概要	建設地 京都市下京区四条通室町東入函谷鉦町78番 ほか 敷地面積 4,421.85 m ² （延床面積 29,214 m ² ） 構造 地上7階、地下2階 事業契約者 京都府、京都市、京都商工会議所、公益社団法人京都工業会、一般社団法人京都産業会館、京都織物卸商業組合、一般財団法人京都府中小企業センター、京都信用保証協会、大成建設株式会社 オープン予定 平成31年4月

■ 京都中小企業大学校（仮称）

- ・IoT、AI、ロボット、ビッグデータというコア技術を用いた生産革命「インダストリー4.0（第4次産業革命）」等に対応する人材の育成を想定
- ・京都経済センター（仮称）のプロジェクトルーム、会議室等を活用して、研修やセミナー、講習会等を開催
- ・京都経済センター（仮称）を核に、府内の北部から南部の4拠点とテレビ会議システムで結ぶことにより、京都経済センター（仮称）で実施する高度な研修やセミナー、講習会等が、府内各拠点に居ながらにして参加できる仕組みを構築し、府内全域における産業人材育成を推進

■ 中小企業大学校関西校

- ・中小企業の経営者・管理者等に対する高度で専門的な研修を実施
- ・関西校（兵庫県）においては、一部を大阪会場、神戸会場、京都会場（KRP）において既に実施

3 多様な人材の育成・確保に的確に対応できる支援制度の創設

近年、中小企業の大きな経営課題となっている人手不足に的確に対応するため、「**地域活性化雇用創造プロジェクト**」を、**多様な人材の育成・確保についても支援する制度に拡充するなど、産業・雇用ニーズを踏まえた展開ができるように、以下の措置を講じていただきたい。**

- **産業の振興による質の高い安定した雇用の確保を図るため、**例えば、AI、IoTなどを活用したものづくり産業と観光産業等とのコラボレーションによる新産業の創造や人材育成、他分野人材のマッチングなど、**業種にとらわれることなく分野横断的な事業に取り組む中小企業の人材確保を包括的に対象とした制度**としていただきたい。
- 中小企業の人手不足が深刻化する中、企業活動の活性化と多様性の確保による付加価値向上を図るため、**女性や高齢者、障害者など多様な働き手を確保・育成する取組についても支援**していただきたい。

■ 地域活性化雇用創造プロジェクト

- ▶ 事業目的
産業政策と一体となった安定的な雇用を創出することで、地域の雇用の安定、能力開発を推進し、地域における生産性の向上や経済的基盤の強化を図る。
- ▶ 事業概要
 - ・各都道府県の提案する事業から、コンテスト方式により、安定的な正社員雇用の創造効果が高い事業を選抜
 - ・各都道府県の戦略的産業分野として位置づけている業種を指定の上、実施
 - ・実施期間は最大3年間。国は、都道府県に対し、費用の8割を補助（雇用創造効果に応じて年間上限10億円）
- ▶ 支援メニュー
 - ア 事業推進・基盤整備メニュー
 - イ 事業主向け雇用創造メニュー／事業主向け雇用拡大支援メニュー
 - ウ 求職者向け就職支援・人材育成メニュー
 - エ 指定事業主雇用助成メニュー

■ 京都府の取組

- ▶ **多様な働き方実現・人材確保推進事業**（平成30年度予算額 6,000千円）
 - ・短時間正社員によるワークシェアリングなどにより、働く女性をはじめ多様な働き方を希望する方々を支援する仕組みづくりを進める
 - ・求職者と人手不足企業とのマッチングの仕組みづくりを検討
 - ・ワークシェアリングのためのニーズ調査
 - ・多様な働き方の推進にチャレンジする中小企業等の取組を支援

■ 京都府の雇用情勢

	年度平均					29年		30年			
	25	26	27	28	29	11月	12月	1月	2月	3月	4月
京都の有効求人倍率(倍)	0.94	1.06	1.20	1.35	1.53	1.52	1.53	1.56	1.56	1.62	1.58

※京都労働局 府内雇用失業情勢（平成30年4月分）

4 外国人材への技能の移転と人手不足への対応の両立

中小・小規模事業者をはじめとした人手不足が深刻化しており、**外国人が安心して就労できる環境を整備し、技能の移転と人手不足への対応が両立できる制度を構築するため、以下の措置を講じていただきたい。**

- 我が国の基幹産業の一つである観光産業を担う旅館・宿泊施設等は、接客等において質の高いサービスを提供しており、このような**宿泊分野**の技能を評価する客観的な指標や教育プログラムを構築し、**「外国人技能実習制度」の職種に追加**することで、我が国及び海外の双方の観光産業の振興に資するとともに、適切な労務管理や人材育成に向けた取組を強力に進めていただきたい。
- 加えて、現在、国において検討されている**「新たな在留資格」**において**「宿泊」分野を対象に含めていただき、両制度の運用に整合を持たせていただきたい。**

5 留学生の就職支援

全国的な留学生の増加に伴い、卒業後も引き続き日本において就職することを希望する留学生が増えているが、その支援体制については十分なものでないため、以下の取組をお願いしたい。

- あらゆる状況の留学生に対応できる通訳等の**専門人員の配置や、国における支援拠点の設置など更なる体制の整備・強化**
- **公的支援の窓口や内容について、外国人留学生コミュニティに対する全国的かつ積極的な周知・広報**

■ 外国人技能実習制度

国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度（外国人研修生に対する技能移転の仕組みとして平成5年に創設）

一部の受け入れ先において、趣旨を理解せず、安価な労働力の確保策として使われ、労働関係法令の違反や人権侵害が問題となっていたことから、制度の適正な実施及び技能実習生保護を目的に、国の責務等を定めた「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が成立・公布（平成29年11月1日施行）

法施行に伴い、技能実習制度の適正化に向けた取組のほか、従来最長3年間であった技能実習の期間が最長5年間となり、また、対象職種への介護等の追加がなされるなど制度拡充。対象職種は現在、農業、漁業、建設、介護のほか、主に製造業等を中心とした77職種・139作業

■ 外国人技能実習生の雇用状況

(単位：人)

	23	24	25	26	27	28	29
全 国	130,116	134,228	136,608	145,426	168,296	211,108	257,788
京都府	1,494	1,286	1,229	1,517	1,849	2,447	3,212

※各年10月末現在の届け出状況

※外国人雇用状況の届出概要（厚生労働省）

■ 新たな在留資格

本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2018」において、「新たな外国人材の受入れ」として、「従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築」するため、「新たな在留資格を創設する」方向が示された。

平成30年6月6日付け新聞各紙では、国内人材を確保しても、なお外国人材の受入れが必要な分野として、政府が「農業、介護、建設、宿泊、造船」の5分野を想定し、技能実習制度（最長5年間）から、最長5年間の新たな在留資格に移行した場合、計10年間の滞在が可能となる制度を検討している旨の報道

■ 留学生数の推移

(単位：人)

	23	24	25	26	27	28	29
全 国	138,075	137,756	135,519	139,185	152,062	171,122	185,164
京都府	6,032	6,720	7,071	7,238	7,398	8,011	8,504

※全 国：独立行政法人日本学生支援機構調べ（各年5月1日現在）専修学校等含む

※京都府：留学生スタディ京都ネットワーク調査（各年5月1日現在）専修学校等含まず（平成27年以前は京都地域留学生交流推進協議会調査）

■ 京の留学生支援センター（平成30年度予算額 10,000千円）

- ・ 個別相談や人材育成、企業とのマッチングなどを通じて、留学生の就職へのワンストップ支援を実施

■ 大阪外国人雇用サービスセンター（ハローワーク）

- ・ 留学生、外国人就労希望者の就職を支援
- ・ 通訳や在留資格の専門家など、支援体制が充実

6 障害者雇用の促進

障害者雇用率算定時の算定方法は、週所定労働時間が30時間以上で1人、20時間以上30時間未満が0.5人とされており、**20時間未満の雇用は雇用率に反映されない。**

精神障害者は、障害特性の個別性が高く作業能率に波がある方もいる中で、就職時から20時間以上の就業が困難な場合もあるが、**企業は、雇用率を意識した障害者採用を行っているため20時間未満の雇用には消極的**である。

精神障害者の雇用率算定に当たっては、20時間以上30時間未満であっても1人と算定する特例が平成30年4月から設けられたところであるが、**20時間未満の雇用についても雇用率の算定対象とする特例を設けていただきたい。**

<特例の例>

- ◆精神障害者を週10時間以上20時間未満で雇用している場合は、0.3人として算定する
- ◆精神障害者を週10時間以上の条件で3名雇用している場合は、1人として算定する

■京都府における法定雇用率引き上げの民間企業への影響

▶法定雇用率引上げにより対象となる企業数の見込み(平成28年6月1日現在)

	法定雇用率	対象企業規模	企業数
H30年4月まで	2.0%	50人以上	1,714
現行	2.2%	45.5人以上	約1,860(約150増)
H33年4月までに	2.3%	43.5人以上	約1,940(約230増)

▶現対象企業への影響(ただし、常用労働者数50以上の企業、平成29年6月1日現在)

法定雇用率	達成企業数	未達成企業数	達成企業割合	達成に必要な障害者数
2.0%	918	810	53.1%	0人
2.2%	822	906	47.6%	530人
2.3%	774	956	44.8%	940人

■障害者雇用率制度

- ▶常時雇用する労働者の一定割合(法定雇用率)以上の障害者を雇用することが義務付けされている
- ▶常時雇用する労働者とは、1週間の所定労働時間が20時間以上の者で、このうち20時間以上30時間未満の者は短時間労働者
- ▶20時間の下限は、職業生活における自立という観点から、週所定労働時間の40時間の半分として設定されたもの

■精神障害者雇用を巡る検討状況

(平成30年5月11日 第9回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会資料)

- ▶多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上
 - 近年のICTの発展や多様な働き方の浸透により、働く時間や場所等の制約が取り払われつつある中、週20時間未満での勤務を希望する者や、週20時間未満であれば働くことができるといった者も多くみられることから、こうした者への対応が求められているのではないかと。
 - ヒアリング等において出された意見
 - ・雇用率に、週20時間未満が算出の対象にされない現状に課題がある。企業のメリットはないため、雇用につながらない。
 - ・(助成金制度で)障害者短時間トライアルコースで10時間以上が認められるということの整合性を考えると、10時間以上での雇用もカウントに入れるべき。
 - ・20時間未満に関しても、精神障害者において時間を短くせざるを得ない条件に応じて、それぞれの場合にも法定雇用率に換算すべき。
 - ・週20時間未満の労働者も雇用率の対象にすべきであるという意見については、当面は、助成金を最大限活用しながら雇用状況を精査し、中期的な検討課題とすべきである。