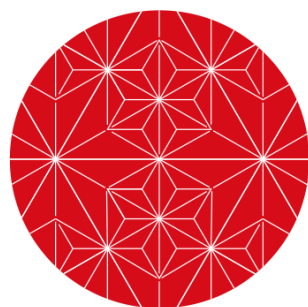


令和5年度

日本商工会議所青年部

# 政策提言書



**Challenge  
Everything**

～ 持続可能で心豊かな未来への貢献 ～

令和6年3月

日本商工会議所

会頭 小林 健 殿

令和5年度 日本商工会議所青年部（日本Y E G）は、超高齢化、人口減少といった日本の大きな社会課題に直面する中で、商工会議所活動の一翼を担い、「日本再生・変革」の一助となるべく、「Challenge Everything ～持続可能で心豊かな未来への貢献～」をスローガンとし、日本の持続可能性を高め、心豊かな未来を創るために必要な3つの重点項目を掲げて、全国417単会、32,400名の仲間と共にチャレンジして参りました。

そういった中で、日本経済の要である中小企業の「意識変革と社会変革」を推し進め、理想を実現するためには、迅速な制度の見直しが必要であり、政策提言の必要性和重要性を強く感じております。

そこで、今年度も政策提言委員会を設置し、全国417の単会会長に対してアンケートを実施、整備すべき重要テーマ抽出し、地域の青年経済人の声を集め、関係各所との意見交換も行った上で、政策提言書の取りまとめを行いました。

本提言書は、今年度の日本Y E Gが掲げる3つの重点テーマを中心とし、持続可能な経済社会を構築するために不可欠な「人手不足」「国際ビジネス」「DX推進」「女性活躍」の4点について提言いたします。

これらは、日本の変革と失われた30年の経済停滞からの脱却、中小企業・小規模事業者の持続可能な環境の整備、地域の課題解決に欠かせない重要なテーマです。

また、令和6年能登半島地震からの復興と、今後も起こりうる各地の自然災害等に対する対応についても、青年部の視点から気づいた点などを提言させていただきます。

SDGsの重要なテーマである「誰一人取り残さない社会」とは「どの地域も取り残さない社会」ともいえるはずです。

このたび提言させていただきました5つのテーマの変革によって全国の地域を支え続け、災害大国である日本にとって、商工会議所の存在がより一層重要な役割を担う存在であり続けるように、本提言を受け止めていただきますと幸いです。

令和6年3月16日

日本商工会議所青年部

会長 木村 麻子

# 目次

## 提言1 『人手不足解消のため働き控えを少なくする社会保障制度の改革』

いわゆる「年収の壁」による働き控えを少なくする社会保障制度の改革として、①第3号被保険者制度の廃止、または②社会保険料率が適用されるのは壁を超えた収入分のみとする制度改革と、負担があるにしても緩やかに増える制度の導入、あるいは③第3号被保険者制度の維持を前提に壁である130万円に引き上げること

## 提言2 『中小企業の国際ビジネス促進政策』

- 1 中小企業の国際ビジネスを担うグローバル人材の育成のため「新規輸出1万者支援プログラム」の拡充
- 2 企業の海外展開におけるオールジャパンの官民連携支援の実施
- 3 EC販売プロジェクト「JAPAN MALL」において、さらに多くの業種が輸出できるように対象商品を拡充
- 4 個人が輸入する商品について消費税や関税がかからない免税枠制度の廃止
- 5 DX技術の発達など海外ビジネスを取り巻く環境が大きく変わっている現状に対応した「中小企業国際化支援マニュアル」の改訂版の作成

## 提言3 『地域の中小企業のDX推進支援としてのデジタル人材の育成』

人材開発支援助成金制度のうち高度デジタル人材の育成を支援する「人への投資促進コース」における助成の拡充

## 提言4 『中小企業における女性活躍のための政策』

- 1 女性活躍推進法に関する政策
  - 1-① 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定制度である「えるぼし認定」の申請を促進するため、制度のより一層の周知
  - 1-② 2025年度までの10年間という期限付きで2016年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の延長
- 2 次世代育成支援対策推進法に関する政策
  - 2-① 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」や「プラチナくるみん認定」の制度や対象となる企業の周知に加え、2022年4月に創設された「トライくるみん認定」制度のより一層の周知
  - 2-② 申請企業を増やすために、助成額の増額、「トライくるみん認定」も助成の対象とする等、インセンティブの拡充
  - 2-③ 2005年4月1日から施行され2025年3月31日まで延長された次世代育成支援対策推進法のさらなる延長

## 提言5 『令和6年能登半島地震からの復興と今後の災害対応』

- 1 災害時における事業者の被災状況の判定や事業再生への支援分野でのDXの推進
  - 1-① ドローン等の新しいテクノロジーを活用して建物の被害状況などを迅速に把握するための仕組みの構築。
  - 1-② AIを活用して相談対応や最適な支援メニューのマッチングを効率的に提案できるシステムの開発・運用
- 2 復興に際して地方の独自性と将来性に考慮するための会議体の設置
  - 2-① 災害からの復興の過程で地域産業の再生や再構築を進めていくために次世代の経営者や起業家の声を反映する仕組みを作る
  - 2-② 復興を通じた地域経済の再生に向けた新しい産業の創出支援

## 提言1 『人手不足解消のため働き控えを少なくする社会保障制度の改革』

### ■ 提言内容

いわゆる「年収の壁」による働き控えを少なくする社会保障制度の改革として、①第3号被保険者制度の廃止、または②社会保険料率が適用されるのは壁を超えた収入分のみとする制度改正と、負担があるにしても緩やかに増える制度の導入、あるいは③第3号被保険者制度の維持を前提に壁である130万円に引き上げること

### ■ 理由

#### 1 人手不足の現状と現行の対策

- (1) 令和5年度日本商工会議所青年部が全国の会長を対象に実施したアンケート結果では、人手不足を経営課題に挙げる回答が多く寄せられた。また、2023年版中小企業白書でも、中小企業は深刻な人手不足に直面していると指摘している。

かかる人手不足についてみると、第2号被保険者である配偶者に扶養されるパートやアルバイトなど非正規の労働者については、年収が一定額に達すると税金や社会保険料が天引きされ、手取りが減少してしまうため、世帯収入への影響を考慮して勤務時間を抑えるように調整する、いわゆる「年収の壁」の問題は、働き控えを生み人手不足をもたらす要因の一つである。

また、政府の総合経済対策において、デフレ脱却と物価上昇への対応のためには、中小企業が持続的に賃上げできる環境整備が重要であるとしているものの、他方で賃上げすると想定よりも早く年収の壁に達するため、より一層勤務時間を抑えて調整する労働者が増加することが想定される。

そのため、人手不足を解消し、日本の経済成長力を高めるには、年収の壁が原因で就労調整している人の働き控えにつながらない制度にする必要がある。

- (2) こうした状況に対して、政府は、新たに年収106万円の壁の対策として、雇用保険料を財源に1人あたり最大50万円を企業に助成する制度を創設し、2023年10月20日から申請開始した(2025年には年金制度の改正が予定されている)。

しかし、かかる助成金による対応ではそもそも根本的な解決にはならない。つまり、助成金は年収の壁そのものを解消する政策ではないため、人手不足をもたらす要因の根本的な解消にはならない。加えて、上記助成金制度では社会保険料を負担してきた自営業者の配偶者は支援対象にならないため、不公平が生じる。

また、2023年10月20日から、従業員100人以下の企業で、扶養から外れて社会保険料の支払いが生じる「130万円の壁」(年収130万円以上となることで、国民健康保険および国民年金の保険料負担が生じ、手取り収入が減ってしまうこと)への対応策として、収入が一時的に130万円を超えても被扶養者認定が可能となる制度も創設された。しかし、上記制度は連続2回までという限定的なものである。

#### 2 具体的な政策

そこで、働き控えを少なくし、人手不足を解消するためには、今後の年金制度改正に向けて

社会保障制度の抜本的な改革が必要である。

- (1) そもそも、配偶者の扶養に入ることによって社会保険料を負担せずに年金給付を受けられる「第3号被保険者制度」の存在自体も働き控えの原因となる。

そのため、現在働く意欲がある人が就労時間を調整することなく働ける環境とするため、収入に応じて保険料を納めるという社会保険の原則や保険料を納付する自営業者や単身者との公平性を見地に合わせ鑑みて、「第3号被保険者制度」の廃止を提言する。

- (2) または、日本の場合は年収の壁を超えると一定の社会保険料を収入全体に対して負担する制度であるのに対して、英国では料率が適用されるのは壁を超えた収入分のみである。

そのため、働き控えを起こりにくくするため、日本においても社会保険料が発生するのは壁を超えた収入分のみとする制度改正を行い、負担があるにしても緩やかに増える制度を導入することを提言する。

- (3) あるいは、第3号被保険者制度の維持を前提にすると、今後の持続的な賃上げが実現することで壁である130万円に早期に到達してしまうことが想定される。そのため、国民健康保険および国民年金の保険料負担が適用される金額を、今後の賃金上昇率や物価上昇率等も考慮した上で引き上げることを提言する。

## 提言2 『中小企業の国際ビジネス促進政策』

### ■ 提言内容

- 1 中小企業の国際ビジネスを担うグローバル人材の育成のため「新規輸出1万者支援プログラム」の拡充
- 2 企業の海外展開におけるオールジャパンの官民連携支援の実施
- 3 EC販売プロジェクト「JAPAN MALL」において、さらに多くの業種が輸出できるように対象商品を拡充
- 4 個人が輸入する商品について消費税や関税がかからない免税枠制度の廃止
- 5 DX技術の発達など海外ビジネスを取り巻く環境が大きく変わっている現状に対応した「中小企業国際化支援マニュアル」の改訂版の作成

### ■ 理由

#### 1 中小企業の国際ビジネスについての現状

人口減少に伴い国内市場が縮小し、中小企業も海外展開する必要が生じている。

しかし、海外ビジネスにそもそも関心が向いていない中小企業も多く、興味があっても資本力や人手不足のため新たな事業展開に躊躇する中小企業も多い。2023年6月に公表された日本政策金融公庫の調査では、海外展開に関心のない企業は回答のあった3,790社のうち71.3%にも上った。これは、ロシアのウクライナ侵攻など地政学リスクの高まりも受けて、海外進出に後ろ向きな企業が増えていることが要因とみられる。また、同調査では、海外で直接投資や生産委託をしている中小企業341社のうち15.2%が国内回帰を検討している。これは、各国における人件費の高騰や政治情勢への不安が要因であり、実際、海外から撤退した中小企業数は2020年頃から増加傾向が続く。

このような状況のもと、中小企業の海外展開をより促進する必要がある。2022年10月に政府が策定した「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」では、円安を活かした地域の「稼ぐ力」の回復・強化が柱に掲げられ、これまで輸出をしたことがない事業者でも、その準備や具体的な商談・輸出を速やかに進められるよう「新規輸出1万者支援プログラム」が盛り込まれ、同年12月から開始された。また、2023年11月に策定された「デフレ完全脱却のための総合経済対策」においても、同プログラムに沿った支援を強化するとされている。

しかし、企業が持続的な国際ビジネスに取り組む前提として、資本面からコンサルティング等の外部人材を持続的に採用しがたい中小企業においても、自社における国際ビジネスに携わる人材の育成と質の向上を図ることが必要となる。併せて、中小企業が国際ビジネスに参入しやすい環境整備も必要となる。

#### 2 具体的な政策提言

- (1) 中小企業のグローバル戦略として、海外市場での製品の販売やマーケティング、さらに現地企業の経営の重要性に着目し、これらに対応できる人材の育成・確保を行うことが必要である。こうした人材の育成のため、「新規輸出1万者支援プログラム」を拡充す

ることを提言する。すなわち、同プログラムを活用することで、輸出を検討中の中小企業は、専門家への相談や伴走支援による事業計画の策定、具体的な課題の洗い出しが可能となっているところ、これに加えて、中小企業が国際ビジネスに必要な情報を収集したり人材を育成したりする研修プログラムも1万者支援プログラムの枠内でメニューに拡充することを提言する。

具体的な内容として

- ① ビジネスの視点を取り入れた異文化コミュニケーション研修
- ② 国際ビジネスのフレームワーク、リスクマネジメント（例えば、日本のビジネスのフレームワークとは異なる取引方法・貿易の仕組み、法律（独禁法、製造物責任法、労働法、環境法など）、金融為替制度、会計制度、債権保全、資産保全などの財産保全上のリスク、異なる商習慣などのビジネス環境の違いに起因するリスク等）
- ③ 中小企業の国際戦略の遂行者育成（単に抽象的な国際ビジネスパーソンの育成ではなく、当該企業理念の代弁者・伝道者としての役割）
- ④ 国際事業に間接的に携わるビジネスインターフェイス要員（国内調整要員）の育成
- ⑤ 国際的なサプライチェーンを構築する日本企業に大きな影響を及ぼす人権デューデリジェンス

等が挙げられる。

- (2) さらに、実際に中小企業が海外ビジネス展開し、持続させるためには現地における継続的なサポートも重要になる。しかし、資本に乏しい中小企業がコンサルティング会社に依頼することは費用の点で難しい場合がある。また、我が国の中小企業の中には、下請やOEMであることも多く、技術はあるものの海外展開するルートがない場合が多い。

中小企業の国際ビジネスにおいては、ジェトロの海外事務所が現地サポートの重要な役割を有しており、現在、各国に75の事務所が設置されている。もっとも、例えば韓国においては、2022年9月に「K-スタートアップグローバル進出戦略」を発表し、スタートアップ企業のグローバル展開を支援する体制を構築するとともに、2027年までに海外に進出するスタートアップ5万社の育成を掲げるなど、まさに国を挙げて企業の海外展開を支援している。

そこで、こうした韓国の戦略を参考に、日本においても企業の海外展開を官民連携によるオールジャパンで支援する体制の構築を提言する。具体的には、大企業が有するグローバルネットワークインフラを活用した、中小企業の海外市場への進出をサポートするために、大企業と中小企業が事業の企画、開発から事業化、海外進出までを共同で実施する場合に必要な資金を国が支援することが挙げられる。

- (3) 上記のとおり、近時は地政学的要因のため海外から撤退する中小企業も増えていることから、中小企業が現地法人や駐在員事務所を置かなくても容易に輸出できる環境が必要である。こうした中、越境ECは輸出の初期コストを抑えられることから、中小企業が活用するメリットは大きい。また、インバウンドが増加すると、訪日客が日本で気に入った商品を帰国後も再び購入することに繋がるなど、越境ECに取り組むことでさま



ざまな好影響がもたらされる。

このような状況のもと、現在、「新規輸出1万者支援プログラム」の支援メニューの一つである越境EC等利活用促進事業として、海外におけるEC販売プロジェクト「JAPAN MALL」がある。しかし、対象商品が食品・飲料、化粧品、日用品、生活雑貨等に限定されている。

そこで、「JAPAN MALL」において、さらに多くの業種で輸出ができるように対象商品を拡充することを提言する。

- (4) 他方、経済産業省の調査では、日本の越境ECによる購入額（2022年）は、米国と中国だけで3,954億円と前年比で6%増、コロナ禍前の2019年との比較では25%も増加した。また、個人が輸入する商品は、一部を除き16,666円以下であれば消費税や関税がかからず、送料などを勘案しても割安な選択肢となる。こうした要因から、衣料品、アパレル、美容、コスメティックス、娯楽品等の国内企業は、日本国内では10%の消費税がかかるため価格競争上不利になり、地方の中小企業の経営を圧迫する事例も生じている。

一方、EUでは2021年7月から日本の消費税に相当する付加価値税を少額の輸入でも課すことにし、シンガポールも2023年から免税枠を廃止した。

このような状況のもと、日本においても国内企業、産業の保護のため、上記免税枠の廃止を提言する。

- (5) さらに、中小企業庁では「中小企業国際化支援マニュアル」を作成している。しかし、最新版が2004年度版であり、DX技術の発達など海外ビジネスを取り巻く環境は大きく変わっている。そこで、こうした現状に対応した同マニュアルの改訂版の作成を提言する。

### 提言3 『地域の中小企業のDX推進支援としてのデジタル人材の育成』

#### ■ 提言内容

人材開発支援助成金制度のうち高度デジタル人材の育成を支援する「人への投資促進コース」における助成の拡充

#### ■ 理由

1 日本において、人口減少・少子高齢化が進展しており、生産年齢人口の減少と国内需要の伸び悩みが継続し、将来的に国内市場全体が縮小することが懸念されている。

特に地方においては、都市部と比べて人口減少・少子高齢化が一層進展することが見込まれており、地域住民の生活に不可欠な対人サービスの提供が困難となる地域が生じるおそれがある。かかる状況のもと、わが国におけるデジタル化への取り組みは、人口減少・少子高齢化に伴う人手不足の解消及び持続的発展を支える方策となる。

しかし、企業のデジタル化が進展していない要因として、従業員規模が大きい中小企業では、「費用の負担が大きい」、「デジタル化を推進できる人材がいない」といった経営資源の不足を要因に挙げている傾向にある。一方で、従業員規模が20人以下の企業では、「必要性を感じていない」、「どのように推進してよいか分からない」といった回答の割合が高く、そもそも必要性を感じていないことや、デジタル化に関する知識、ノウハウの不足が要因となっている（2023年版「中小企業白書」）。

また、2021年に総務省が発表した「情報通信白書」では、企業のDXが進まない最大の理由はデジタル人材の不足であるとの調査結果も示されている。政府も、企業活動や社会全体のデジタル化に伴い、専門人材の不足が深刻になっており、デジタル人材は現状で100万人程度といわれるものの、26年度までに230万人が不足すると見込んでいる。そうした中、2023年6月の「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」において、デジタル人材については24年度末までに「年間45万人を育成できる体制」を整え、26年度末までに計330万人を確保するとの目標を設定した。

また、地方創生については2023年度を初年度とした5か年計画である「デジタル田園都市国家構想総合戦略」が策定されており、デジタルの力を活用しそれを継承・発展させていくことを目的としている。そのため、デジタルを起点とした地方創生では、当面の重要検討課題として、まずデジタル実装を進めるための基盤整備に注力することが挙げられる。

一方、東京への一極集中の流れの中、ITやDXに関する技能を持つ若者が、自身のスキルを活かせる仕事を求めて都市部に移るといった負のスパイラルにも陥っている。加えて、地方では、課題を解決するためのデジタル化を教示する高度人材や実務を担う人材の数が圧倒的に不足しているのが現状である。

2(1) かかる状況の中、企業の人材開発を支援する助成制度である「人材開発支援助成金」は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度である。人材開発支援助成金制度には7つのコースがあり、このうちデジ

タル分野のリスキリング対象となる2つのコースの1つとして高度デジタル人材の育成を支援する「人への投資促進コース」がある。

そして、「人への投資促進コース」のうちのメニューの1つに、DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成するための高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練がある。

これに関して、要件に該当する中小企業への経費助成率は75%、賃金助成額は960円となっている。

しかし、デジタル人材の確保を一層促進する必要性や、賃上げ促進を図る国の政策との関係から、高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練における助成率及び助成額の拡充を提言する。

(2) また、「人への投資促進コース」には、IT分野未経験者に対するOFF-JTとOJTの組み合わせ型の訓練を助成する情報技術分野認定実習併用職業訓練のメニューもある。

これに関して、対象となる要件の1つとして、15歳以上45歳未満（訓練開始日時点）の労働者であることが挙げられる。しかし、現在、人員が少ない中小企業におけるデジタル人材確保の必要性や、高齢化社会のもと有為な人材の活用を促進するため、45歳以上の労働者を対象外とする理由が乏しい。

そこで、情報技術分野認定実習併用職業訓練制度における労働者の要件について、現状、45歳未満とされている対象年齢を引き上げることを提言する。

また、同訓練制度の中小企業への経費助成率はOFF-JTとOJTの組み合わせ型の訓練の場合60%（IT分野関連の訓練の場合75%）、賃金助成額はOFF-JTとOJTの組み合わせ型の訓練の場合760円（IT分野関連の訓練の場合960円）である。

しかし、デジタル人材確保の一層の促進の必要性や、賃上げ促進を図る国の政策との関係から、同訓練制度における助成率及び助成額の拡充を提言する。

## 提言4 『中小企業における女性活躍のための政策』

### ■ 提言内容

#### 1 女性活躍推進法に関する政策

- 1-① 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定制度である「えるぼし認定」の申請を促進するため、制度のより一層の周知
- 1-② 2025年度までの10年間という期限付きで2016年に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の延長

#### 2 次世代育成支援対策推進法に関する政策

- 2-① 次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」や「プラチナくるみん認定」の制度や対象となる企業の周知に加え、2022年4月に創設された「トライくるみん認定」制度のより一層の周知
- 2-② 申請企業を増やすために、助成額の増額、「トライくるみん認定」も助成の対象とする等、インセンティブの拡充
- 2-③ 2005年4月1日から施行され2025年3月31日まで延長された次世代育成支援対策推進法のさらなる延長

### ■ 理由

#### 1 女性活躍推進に関する政策

- (1) 現状、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」）に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況や取り組みなどが優良な企業を認定する「えるぼし認定」の制度がある。また、えるぼし認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は「プラチナえるぼし認定」を受けることができる。

そして、認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」または「プラチナえるぼし」を商品などに付すことができる。また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。女性活躍推進法の対象となる企業は、当初は常時雇用する労働者の数が301人以上の企業で、300人以下の企業は「努力義務」とされていたところ、2022年4月1日からは101人以上300人以下の企業まで大幅に拡大し、100人以下の企業が「努力義務」となった。

このような状況のもと、各地の商工会議所青年部会員の大多数である100人以下の企業においても、えるぼし認定、プラチナえるぼし認定を受けることが可能である。しかし、中小企業においては、えるぼし認定、プラチナえるぼし認定について十分に知りえていない、あるいは日々の事業活動に追われ手続きが煩瑣であることを理由に申請していない場合もある。そうすると、同認定マークを使用することにより女性の活躍が進んでいる企業というイメージ向上や、優秀な女性人材の確保という制度のメリットを十分に享受しえないおそれもある。

そこで、「えるぼし認定」の申請を促進するため手続きの簡素化と、認定制度のより一層の周知を提言する。

- (2) また、女性活躍推進法は、女性が活躍しやすい環境づくりを目的として「2025年度まで」

の10年間という期限付きで2016年に施行された。しかし、女性が活躍しやすい環境づくりという同法の趣旨を理解し、女性が活躍できる取組を促進することにより人手不足を解消することは、多くの中小企業にとって今後より一層重要性を増す。

そこで、女性活躍推進法の2026年度以降の延長を提言する。

## 2 次世代育成支援対策推進法に関する政策

- (1) 次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、企業の自発的な取組を促すことを目的としている。企業が従業員の仕事と子育ての両立を推進するために作成する一般事業主行動計画に定めた目標の達成など一定の要件を満たした場合は、子育て支援に積極的な企業と厚生労働大臣が認定する「くるみん認定」を受けることができる。さらに、2022年4月には、「くるみん認定」や「プラチナくるみん認定」の認定基準の引き上げに伴い、新たに「トライくるみん認定」も創設された。トライくるみん認定を受けると、くるみん認定、プラチナくるみん認定と同じように、トライくるみんマークを、商品、広告、求人広告などに付けることができ、子育てサポート企業であることをPRしたり、公共調達の加点評価等を受けたりすることができる。また、トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても、直接プラチナくるみん認定を申請できる。

次世代育成支援対策推進法の対象は、常時雇用する労働者が101人以上の企業であり、100人以下の企業も努力義務とされている。

もっとも、各地の商工会議所青年部会員の多くの100人以下の企業も申請できることや、2022年4月施行のトライくるみん認定制度は十分に認識されておらず、認定の申請をしていない企業においては、認定マークを活用することで得られる子育てサポート企業とのイメージ向上や優秀な人材の確保、人手不足解消につながる機会を逸しているおそれもある。

そこで、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」や「プラチナくるみん認定」に加えて、「トライくるみん認定」のより一層の周知を提言する。

そして、「くるみん認定」を周知してより多くの申請につなげるためには、インセンティブの充実も重要である。現状、くるみん認定を受けている企業のうち、常時雇用している労働者数が300人以下の企業は、くるみん助成金を申請することができる。具体的には、50万円を上限に審査を経て助成額を確定し、①くるみん認定・くるみんプラス認定企業は1回の認定につき1回の助成、②プラチナくるみん認定・プラチナくるみんプラス認定企業では1年度毎に1回の助成、③トライくるみん認定は助成の対象外となっている。

そのため、助成額の増額だけでなく、トライくるみん認定についても、他の認定より少額であっても助成の対象とする等、インセンティブの拡充を提言する。

- (2) 次世代育成支援対策推進法は、2005年4月1日から施行され、2014年度末までの時限立法だったが、法改正により期間が2025年3月31日までに延長された。しかし、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、安心安全な環境で育成されるという同法の趣旨は、今後も中小企業と地域社会にとって重要な課題であり、より重要性を増す。

そこで、次世代育成支援対策推進法の2025年4月1日以降の延長を提言する。

## 提言5 『令和6年能登半島地震からの復興と今後の災害対応』

### ■ 提言内容

- 1 災害時における事業者の被災状況の判定や事業再生支援でのDXの推進
  - 1-① ドローン等の新しいテクノロジーを活用して建物の被害状況などを迅速に把握するための仕組みの構築
  - 1-② AIを活用して相談対応や最適な支援メニューのマッチングを効率的に提案できるシステムの開発・運用
- 2 復興に際して地方の独自性と将来性に考慮するための会議体の設置
  - 2-① 災害からの復興の過程で地域産業の再生や再構築を進めていくために次世代の経営者や起業家の声を反映する仕組みを作る
  - 2-② 復興を通じた地域経済の再生にむけた新しい産業の創出支援

### ■ 理由

- 1 災害時における事業者の被災状況の判定や事業再生支援でのDXの推進

令和6年1月1日の能登半島地震発災より2か月余りが経過した。この間の行政による災害対応として、地震発生直後は人命救助が優先され、次いで避難所等における環境の整備とインフラ復旧、その後に中長期の生活支援へとフェーズは進んでいる。事業支援については、これまでの経験を踏まえて災害地域の実情に合わせたパッケージを作成したうえでの取り組みも始まった。阪神・淡路大震災を契機として東日本大震災などこの30年間に発生した大規模災害のたびに国や自治体、商工会議所等による事業再生支援は拡充され、今回の震災においても「なりわい再建支援事業」などの施設復旧支援から資金繰り支援まで様々な施策が用意されている。

一方、支援策の多様化に伴う対応や、過疎地域の自治体のリソース不足など新しい課題も表面化している。地方においては多くの小規模事業者が地域経済を支えているため、生活再建と事業再建は並行して進めていかなければならず、事業再建が後手に回るようでは地域経済や暮らしを支える様々なサービスが停滞し、地域全体での生活再建に支障をきたしてしまう。この点を踏まえて迅速な被災状況の把握やそれぞれの事業者に応じたきめの細かい事業支援が必要であり、自治体のリソース不足が生じうる場合も考慮し、この分野においてもDXの推進が求められている。
- 2 復興に際して地方の独自性と将来性に考慮するための会議体の設置

復興に向けたビジョンや計画の策定において、地域産業の未来を議論することは極めて重要である。被災地において次世代の経営者が事業を継続し、さらには新しい分野に進出していくかどうか、長期的な地域経済の発展や、地域の持続可能性に強く関係している。日本YEGでは、これまで「故郷（ふるさと）の新しい風会議」を開催することにより、政府・行政と青年経済人の議論を通じた地域の発展に貢献してきた。その経験から、こうした官民の議論は、災害からの復興において一層意味のあるものであると認識している。中長期の復興ビジョンや計画の策定に向けて、若者や女性を含めた次世代の経営者や起業家の意見を取り入れるための

仕組みを構築されたい。

なお、復興に際しては既存の産業を継続するだけでは十分でない場合もある。これを補うためにも、災害からの復興を通じて地域の独自性や強みを捉え直し、新しい産業を生み出すことで地域経済の再生を加速していかなければならない。新産業創出のためのトータルかつ継続的な支援が極めて重要である。

令和5年度 政策提言委員会メンバー

委員長

牟田 礎麗 (小林YEG)

副委員長

浜島 崇 (豊田YEG)

角 隆幸 (北大阪YEG)

村上 武史 (大東YEG)

運営幹事

仲 貴教 (久留米YEG)

副運営幹事

神原 志帆 (福山YEG)

委員

政策提言書担当小委員会委員

越前 良太 (岩見沢YEG)

塩田 聡 (横手YEG)

海野 幸男 (富士YEG)

高橋 正浩 (七尾YEG)

伊藤 祐尚 (豊橋YEG)

細川 正人 (福井YEG)

日高 利彦 (守口門真YEG)

澁谷 和佳 (広島YEG)

西田 鮎美 (大牟田YEG)

郷創塾担当小委員会委員、YEG EXPO等担当小委員会委員

田邊 慎太郎 (札幌YEG)

高橋 晋也 (郡山YEG)

坪井 良樹 (桐生YEG)

沼口 洋輝 (川口YEG)

森下 誠 (小松YEG)

中森 那津子 (岡崎YEG)

高田 明 (四日市YEG)

中屋 敬久 (武生YEG)

児林 健太 (八尾YEG)

池田 章太 (奈良YEG)

坂本 裕太 (出雲YEG)

久間 俊英 (高松YEG)

香月 太郎 (田川YEG)

大久保 学 (延岡YEG)

担当理事

篠田 佳宗 (刈谷YEG)

山下 壱平 (鳥栖YEG)

以上 31 名