

1 経済の好循環

(2) 人材確保支援 ①人材確保に向けた処遇等の改善

国への提案事項

少子高齢化による生産年齢人口の減少という構造的課題に加え、コロナ禍から抜け出し様々な業界で社会経済活動が活発化していることや、残業時間の上限規制の導入といった社会環境の変化なども重なり、人手不足は幅広い業種において厳しさを増しており、地域経済への影響が懸念されている。

国においては、製造業など業種にかかわらず、中小企業や小規模事業者の持続的な賃上げが行える環境の整備を強力に進めていくとともに、次のとおり、労働条件改善のための財政支援や制度改正など総合的に対策を講じていただきたい。

1 物流の2024年問題の影響を受けるトラック事業者への支援

- 物流の2024年問題の解決に向け、商慣行の見直し、物流の効率化、荷主・消費者の行動変容を図るため、「物流革新に向けた政策パッケージ」に基づき、幅広い施策を着実に実行すること。
- とりわけ、トラックドライバーの処遇改善を進め、人材を確保する観点から、高速道路のSA・PAIにおける確実な休憩・休息の機会を確保するため、駐車容量・駐車効率の向上や、休憩・休息施設等の整備・拡充に取り組むこと。
- また、日帰り運行が可能となる中継輸送の普及促進に向け、長距離都市間輸送の中間地点等において中継物流拠点の整備を進めること。
- さらに、事業環境の適正化や業務の効率化を図るため、デジタル式運行記録計の普及促進など、運行管理の高度化に対する助成について拡充すること。

国への提案事項

2 建設業の人手不足対策の実効性の確保

- 第三次・担い手3法の全面施行に向けて、建設工事の発注者、元請、下請への新制度の周知を徹底するとともに、当事者が制度を正しく理解し、労務費の行き渡りや工期の適正化に取り組むことのできるガイドラインや事例集を早期に策定するなど、新制度の実効性を確保するために必要な措置を講じること。

3 交通事業者の人手不足に対する財政支援制度の創設

- 厳しい経営状況を抱える交通事業者において、事業者の自助努力による解決は限界があるため、人材の採用・育成のほか、女性就労などの受入環境整備をはじめとした地域公共交通を担う人材確保を公的に支えるための新たな財政的な支援制度を創設すること。

4 観光関連事業者の人手不足に対する支援の充実

- コロナ後の観光需要の回復に伴い、宿泊事業者等において人手不足が顕在化していることから、生産性の向上や人材確保・育成のための支援を行うこと。

国への提案事項

5 保育士・幼稚園教諭の確保

- 保育士等の平均給与が全産業平均レベルになるよう、施設型給付費(公定価格)の処遇改善等加算を含む単価を更に増額等すること。
- 保育士の現職定着を図るため、都道府県が実施するキャリアアップ研修の内容充実(講師派遣支援、研修ガイドライン内容等の充実)への支援を行うこと。
- 幼稚園教諭等の処遇改善を継続的に行うため、幼稚園教員人材確保支援の補助率の拡大など財政措置の更なる充実を図ること。

6 介護職員等の処遇改善

- 令和8年度以降の対応については、業務内容に応じた、他産業と比べて遜色ない賃金水準となるよう、国において令和6年度介護報酬改定の効果を検証した上で、適切な措置を講ずること。

国への提案事項

7 抜本的見直しを含めた多様な働き方に対応した社会保障制度への移行

- 短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲拡大などの制度改正にあたっては、就業調整による人手不足が依然存在する実態に鑑み、制度設計において次の点に十分配慮すること。
 - ・保険料負担で逆に減収となる分岐点(「年収の壁」)を残さず、保険料負担の漸増などの抜本的な見直しにより、収入額と手取額のバランスを取ること。
 - ・中小・小規模企業に対する事務負担や保険料負担の軽減策を十分講じること。
- 「年収の壁」が解消されるまでの期間の運用にあたっては、労働者が勤務先による差異なく安心して「年収の壁」を超えて勤務できるよう、必要な措置を講じるとともに、社会保障制度の歪みにより人手不足がさらに深刻化しないよう企業が活用しやすい支援策も実施すること。
- 社会保障の適用範囲の拡大の趣旨が正しく理解されるとともに、保険料負担が発生することへの労働者の納得感も重要であることから、令和10年に適用拡大が予定されている労働保険も含め、社会保障の各制度について、労働者に分かりやすく情報発信すること。

【提案先省庁:こども家庭庁、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、観光庁】

1 物流の2024年問題の影響を受けるトラック事業者への支援

1 経済の好循環 (2) 人材確保支援 ① 人材確保に向けた処遇等の改善

現状／広島県の取組

- 【物流の2024年問題の影響を受けるトラック事業者への支援】
- トラック運送業は、他産業と比較して、長時間労働・低賃金の傾向にあり、ドライバーの有効求人倍率は2倍を超える水準で推移している。
 - 物流の2024年問題の解決に向け、令和5年6月に「物流革新に向けた政策パッケージ」が取りまとめられ、商慣行の見直し、物流の効率化、荷主・消費者の行動変容について取り組むこととされている。
 - 県においては、本年1月から物流の2024年問題の解決策として、中小トラック運送事業者を対象として、荷役作業効率化のための機器導入や人材確保に向けた環境整備の取組等への支援を実施。
 - デジタル式運行記録計(デジタコ)は労働時間や運行時間を可視化することができ、安全運転管理や労務管理のほか、業務効率化にも資するものであるものの、規模が小さい(保有車両数が少ない)事業者ほど装着率が大幅に低い傾向にある。

課題

- 【物流の2024年問題の影響を受けるトラック事業者への支援】
- 物流の2024年問題の解決に向け、既に各種施策が実施されているが、トラックドライバーにおける労働時間等の規制が強化される2024年4月以降の状況も踏まえ、引き続きの支援が必要である。
 - この労働時間規制を遵守するためには、高速道路のSA・PAなどで休憩・休息する必要があるが、夕方から夜間にかけて大型車の駐車スペースは満車状態で、ドライバーが休憩・休息することが困難な状況にある。
 - 長距離輸送の貨物を引き継ぐ中継輸送の活用によって、運行時間の短縮や日帰りができる乗務の増加につながり、労働環境の改善や新たな人手の確保が期待されるが、トラック事業者の99%を占める中小事業者は、自社で拠点を整備することは難しい状況。
 - 物流を持続可能に発展させるうえで、事業環境の適正化や業務の効率化に資するデジタコは有効なツールであるにも関わらず、費用負担の重さやデジタコの有用性の理解不足により、小規模事業者での導入が進んでいない。

2 2024年問題の影響を受ける建設業の人手不足対策の充実・強化

3 交通事業者の人手不足に対する財政支援制度の創設

4 観光産業振興に向けた支援の充実

現状／広島県の取組

【建設業の人手不足対策の実効性の確保】

○ 建設現場における週休2日制の取組拡大や工期設定の適正化、デジタル技術を活用した業務の高度化・効率化、建設技術者等雇用助成事業の助成対象拡大など、労働環境向上や生産性向上に資する各種取組を実施している。

【交通事業者の人手不足に対する財政支援制度の創設】

○ 県では、交通事業者の人材確保に向けた取組の一環として、女性用トイレ・更衣室・休憩室の設置等、職場環境整備に対する補助事業を行っている。

【観光産業振興に向けた支援の充実】

○ 本県では、キャッシュレス決済、オンライン予約システム等のデジタル技術を活用した取組の支援など、観光関連事業者における人手不足の解消や生産性向上を図る取組を行っている。

1 経済の好循環

(2) 人材確保支援

① 人材確保に向けた処遇等の改善

課題

【建設業の人手不足対策の実効性の確保】

● 建設業において、担い手の高齢化が進行する中、今後、人手不足の更なる深刻化が懸念されており、時間外労働規制等と並行して、処遇改善、働き方改革、生産性向上に取り組む必要がある。

【交通事業者の人手不足に対する財政支援制度の創設】

● バス、タクシー、旅客船等、地域の公共交通を担う人材の不足によって、路線の減便や一部区間の廃止を余儀なくされるなど、問題が顕在化している。

● 労働時間の規制に関する2024年問題によって、公共交通分野における人手不足がさらに深刻化している。

【観光産業振興に向けた支援の充実】

● 観光需要の急回復により観光産業における人手不足の課題は一層顕在化しており、観光DXなど、生産性向上に向けた取組を進める必要がある。

5 保育士・幼稚園教諭の確保

6 介護職員等の処遇改善

現状／広島県の取組

【保育士・幼稚園教諭の確保】

- 県保育士人材バンクや就職ナビを活用した就業あっせんやキャリアアップ研修の実施などにより人材確保や離職防止に取り組んでいるが、共働き家庭の増加などによる更なる保育ニーズの増加や全産業平均と比べて給与が低いなど処遇面での要因から、求人数が求職者数を大幅に上回っており、十分な就業保育士数を確保できていない。
- 本県の保育士の有効求人倍率は全国平均よりも高い。(R6.1月時点:全国3.54、広島県6.55)
- 令和6年度から県内4市において試行開始する「こども誰でも通園制度」により、保育人材の需要が一層高まっていく見込み。
- 本県は国の「幼稚園教員確保支援」を活用し、私立幼稚園教諭等の処遇改善を図っているが、地方負担が必要であるため、全国の全産業平均と同額までの改善には至っておらず、全産業平均と比較して約100万円の格差が生じている。

【介護職員等の処遇改善】

- 介護職員等の処遇改善分について、令和6年度介護報酬改定では、2年分の措置(R6年度に2.5%、R7年度に2%のベースアップへつながるような配分方法)が担保されているが、3年目の対応については、1、2年目の処遇改善の実施状況や財源とあわせて令和8年度予算編成過程で検討するとされている。

1 経済の好循環

(2) 人材確保支援

① 人材確保に向けた処遇等の改善

課題

【保育士・幼稚園教諭の確保】

- 入職増加と離職防止のため、給与水準の底上げやキャリアパス制度の構築による就業意欲の向上を図る必要がある。
- 「こども誰でも通園制度」をより多くの市町の園所に拡大していくためには、一層の人材確保が必要となる。
- 県の幼稚園教諭等の賃金を全国の全産業平均レベルに引き上げるにあたり、現行補助制度では、地方負担が大きく対応が困難である。

【介護職員等の処遇改善】

- 今後の介護人材確保のため、国において令和6年度介護報酬改定による効果を検証した上で、令和8年度以降の処遇改善について、適切な対応が必要となる。

現状／広島県の取組

【社会保障制度の見直し】

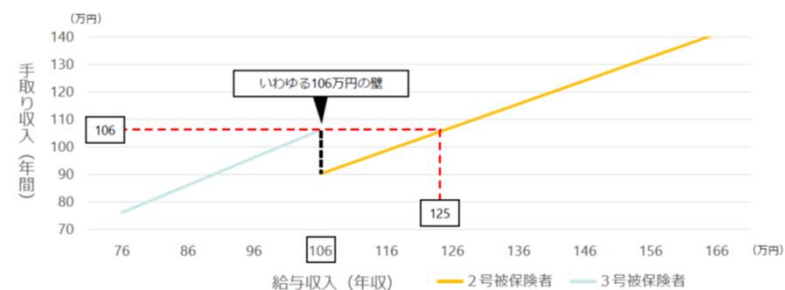
- 年金の次期制度改正については、厚生労働省の社会保障審議会年金部会において、企業規模要件を他の要件に優先して撤廃する方向で議論が進んでいるが、「年収の壁」については具体的な方向性がまだ示されていない。
- 国においては、令和5年10月に「年収の壁・支援強化パッケージ」を開始。(令和8年3月までの時限措置)
 - ①被用者保険が適用となる「106万円の壁」については、手取り収入を減らさない取組を行う企業に対し、1人当たり最大50万円支給。

キャリアアップ助成金
 (社会保険適用時処遇改善コース)
 (全国、R5.10～R6.8末)
 計画受理件数 14,372件
 取組開始予定労働者数 269,157人
 - ②配偶者の扶養から外れる「130万円の壁」については、収入が上回っても事業主が一時的だと証明すれば引き続き被扶養者と認定。
- 本県では、これらの制度の周知を進めるとともに、職業訓練やスキルアップ支援等の支援を実施。

課題

【社会保障制度の見直し】

- 短時間労働者について、「年収の壁」を理由に、就業調整をする者が一定程度存在する。
- 「106万円の壁」を超えた場合、保険料負担が発生し、手取額が被用者保険適用前の水準に戻るには、125万円程度まで給与収入を増やす必要がある。



- 事業主側にも、労働者本人が負担している額とほぼ同額の保険料負担が発生する。
- ここ数年の賃金の上昇により、3号被保険者のまま勤務できる時間数が大きく減少しており、人手不足の一因になっている。

【賃金要件8.8万円に満たない月あたり時間数上限】

R4.10: 94h → R5.10: 90h → R6.10: 86h

(広島県の最低賃金で計算した場合)