

# 中小企業の人材不足等に関する政策要望

2025年6月

一般社団法人 東京ニュービジネス協議会 会長 青木 正之

東京ニュービジネス協議会は、すべての中小企業が人材面での不安なく、自由に挑戦し、成長できる社会の実現を目指しています。企業規模にかかわらず、志ある経営者が優秀な人材と出会い、ともに新たな価値を生み出していける、そんな持続可能でしなやかな経済環境を築いていきたいと考えています。

その実現に向けて、会員アンケートを実施し、会員企業の経営者が抱えている経営課題について詳細な意見を収集しました。アンケート結果では、「人材不足」に最も多くの意見が寄せられました。

以下では、中小企業の人材問題について、「るべき姿」を実現するための6つの政策提言を致します。ぜひ、ご覧いただき、具体的な施策検討、支援方策の実施を行ってください。

## 1. 法人税以外の控除を受けられる「賃上げ促進税制」に改正

我々中小企業経営者としても優秀な人材確保のため、賃上げに取り組みたいと考えています。しかし、中小企業向けの「賃上げ促進税制」は、賃上げ分の一部を法人税（個人事業主は所得税）から税額控除できる制度です。この施策は、課税所得が十分に出ていている企業以外には十分に効果を発揮しておらず、中小企業では大胆な賃上げに踏み切ることができません。中小企業の実態を踏まえた賃上げ促進施策が必要です。

## 2. 大企業と中小企業の相互の人材流動の活発化

社員の高齢化や中核人材の育成の難しさが顕著であり、中小企業にとって雇用流動化による人材確保は喫緊の課題です。しかし、雇用の流動化は、大企業とスタートアップの人材交流に焦点が当たりがちで、中小企業は雇用の流動化のエコシステムの中に組み込まれていません。大企業で勤務した経験のある人は、日本の保守的な雇用慣行の中で大企業を志向しつづけてしまいます。

この日本の保守的な雇用慣行を変革し、優秀な人材が大企業と中小企業の間を柔軟に流動することは、人手不足対策としてだけでなく、日本の企業全体の人材の能力向上や生産性向上、賃金上昇にも繋がっていくはずです。

雇用の流動化を妨げる雇用規制や年金の在り方の積極的な見直し、優れた大企業人材の副業の促進、都市の人材の労働力を地域と都市がシェアする仕組み、高度人材の労働時間制限規制の柔軟化、専門性の高い高齢従業員の雇用の在り方など、中小企業への人材流動化が当たり前の社会に向けた取り組みが必要です。

### 3. 中小企業と専門人材のマッチング支援の仕組み化

会員アンケートでは営業・経営・技術職における人材不足が多数挙げられましたが、中小企業単独での人材確保は容易ではありません。シニア層の活用も有効な選択肢として期待されています。こうした専門性の高い人材のプール、データバンクなどの設置が求められます。

### 4. 中小企業も参加しやすい、簡便な公共調達制度へ

現在の公共調達では、企画提案を形にする人員に余裕がない中小企業は低価格での入札を狙うしかありません。さらに入札手続きが煩雑で、そこに時間をかける余裕もありません。中小企業支援につながるよう、公共調達の在り方を見直しが求められます。DXやGXなどの先端技術分野における中小企業優先枠の設定、入札要件の緩和、入札手続きの簡素化、過剰な低価格入札を防止するより積極的な施策、大企業による下請け企業への発注の適正性のチェック、スタートアップ・中小企業が参入しやすくなる調達基準の設定が必要です。

### 5. 中小企業支援窓口の一元化

会員アンケートでは、多様な課題が浮き彫りとなりました。中小企業向けには国、都道府県により数多くの施策が用意されていますが、業務負担の大きい企業経営者がそれらを調べて適切な窓口を見つけ、準備をして相談することは困難です。中小企業支援施策が必要な企業へ届くように、相談できる窓口の一元化が必要です。

### 6. 専門人材の共同活用を促す「中小企業間アライアンス」の仕組み化

会員アンケートから、販路開拓、営業、DX推進等に取り組める人材が不足している、専門家やアドバイザーの派遣がほしい、優秀な人材は副業やリモートワーク等であっても活用したいという声が多く見られました。国や都道府県では、専門家人材の派遣やアドバイザーによるコンサルティング等の施策を行っていますが、加えて、中小企業がアライアンスを組み、優秀な副業人材や専門家人材、アドバイザーを共有することができる企業間アライアンスの仕組みの実証実験に取り組むことは有効と考えます。

東京 NBC は、現場からの声をもとに提言の実現に取り組むことで、日本経済の活性化に寄与してまいります。

(以上)