



令和6年度日本商工会議所青年部

政策提言書



YEG, BE NOBLE

～ 我ら希望の魁 共に前へ ～

令和7年2月

日本商工会議所

会頭 小林 健 殿

令和6年度、日本商工会議所青年部（日本 YEG）は、「Y E G, B E N O B L E ～ 我ら希望の魁 共に前へ～」というスローガンのもと、気高く、堂々と青年経済人としての成長を目指しています。また、「先駆け-SAKIGAKE-」の精神を大切に、革新と挑戦を恐れず、新しい価値を創造する姿勢を貫いています。

この信念に基づき、日本 YEG は人口減少や地域経済の衰退といった課題に立ち向かうため、地域のニーズを深く理解し、具体的な解決策を提示し、実行していく責任があります。そのため、時代の変化に柔軟に対応しつつ、地域の強みを活かした真のローカリズムを体現する団体として、地域経済の活性化に寄与し、持続可能な社会の実現のために主体的に行動してまいります。

本年度も日本 YEG 政策提言委員会では、全国 416 単会、32,400 名の意見を基にテーマを抽出し、関係各所との意見交換を経て政策提言書をまとめました。この提言書は、人手不足や人材不足が地方の人口減少や経済の衰退を加速させている現状を踏まえ、すべての人が活躍できる地域づくりや、日本各地のものづくりの強みを未来に残すことに重点を置き、「地方の人手不足解消」、「子育て世代の働きやすさの実現」、「日本のものづくり技術の継承」、そして「官民の人材交流による地方創生」の4つの提言をまとめています。これらは、地域における人材の活用や技術の継承が持続可能な地域経済の実現に不可欠であり、日本商工会議所が目指す中小企業の活力強化や地域経済の活性化と同じ方向を向いていると認識しています。

日本 YEG は、今後も日本商工会議所の一翼を担う団体として、全国の声を集め、政策提言活動を続けてまいります。この提言が日本商工会議所の活動に反映されるよう、何とぞお願い申し上げます。

令和7年2月15日

日本商工会議所青年部

会長 吉川 裕太

目次

提言1 『地方の人手不足解消』

若者の地元定着を目的としたローカル有償インターンシップ制度の確立

提言2 『子育て世代の働きやすさの実現』

子育て世代の働きやすさを実現するための看護休暇、病児保育、病後児保育の充実

提言3 『日本のものづくり技術の継承』

中小企業が持つ高度技術を持続可能にする支援の促進

提言4 『官民の人材交流による地方創生』

地方の人手不足解消と官民の人材交流促進のための公務員副業・兼業の促進

提言1 地方の人手不足解消

若者の地元定着を目的としたローカル有償インターンシップ制度の確立

背景

日本の地方では、若者が都市部に流出し、地域の人口減少と労働力不足が深刻な問題になっている。特に、現場で働く若者が不足しており、地方経済を支える担い手が減少している。この状況を改善するには、若者が地元へ愛着を持ち、地域社会の一員としての意識を育てることが重要であるものの、学校教育だけでその役割を果たすことに限界もある。若者が地元を離れるきっかけとしては大学進学などが挙げられるが、その前段階である高校生の時期に、地元企業や地域住民と交流し、働く経験を通じて地域の魅力を実感できる場を提供することが効果的だと考えられる。これまでの職場体験のような短い機会の提供ではなく、有償型インターンシップ制度を導入することで、若者は地元で働く意義や所得を得る喜びを理解し、企業経営者や従業員と対話する機会を持てるようになる。これにより、若者の地域への定着を促進する仕組みを作ることを目指す。

提言内容（求める取り組み）

1 高校生有償型インターンシップのモデル事業策定

高校生を対象とした有償型インターンシップ制度の試験的モデル事業を設計し、地域ごとにパイロットプロジェクトを実施する

2 インターンシップ受入企業のポータルサイトの整備

地域の企業がインターンシップ受け入れ情報を登録できるポータルサイトを構築し、高校生が参加先を検索しやすい環境を整備するとともに、学校との連携の円滑化を促進する

3 インターンシップ修了者への内申点評価制度化

インターンシップ修了者の経験を学校内で評価し、内申点に反映する仕組みを導入する

期待される効果

高校生の有償インターンシッププログラムを推進することは、地方の高卒生の地元定着や、大学進学後のUターン就職を促進するために非常に効果的な手段となる。このプログラムを通じて、高校生は地元企業で実際に働く経験を積み、地域社会の一員としての役割を体感できる。働くことを通じて地元への愛着が育まれ、将来的に地域での生活や就労を選択する動機づけになる。また、このプログラムは大学進学を選択した生徒に対しても、地元企業へのUターン就職を促す効果が期待できる。高校時代にインターンシップを通じて地元企業との接点を持つことで、大学進学後もその企業や地域に対する関心を維持するきっかけとなる。特に、インターンシップ中に企業の社員や経営者と深く関わり、地元の労働環境や成長可能性を知ることができれば、就職活動時にその企業を選択肢に入れる可能性が高まる。併せて、地元企業の可能性や地域資源の付加価値向上のために進学先を選ぶ高校生が現れるという副次的な効果をもたらす可能性もある。

さらに、このプログラムは地方の中小企業にも大きなメリットをもたらす。中小企業はしばしば若い人材を採用する機会が限られており、採用活動のノウハウも不足していることが多い。しかし、高校生のインターンシップを受け入れることで、若者を職場に迎え入れる経験を積むことができる。この経験は、将来的な新卒採用や人材育成の体制を整備するための基盤となる。また、インターンシップを通じて企業の魅力を直接伝えることで、若者やその家族に対して好印象を与え、採用活動を有利に進めることができる。

高校生の有償インターンシッププログラムは、若者に地域で働く経験を提供するだけでなく、地元企業にとっても人材確保や採用のノウハウを高める機会となる。これにより、若者の地元定着を促進し、地域経済の活性化につながることを期待される。

提言2 子育て世代の働きやすさの実現

子育て世代の働きやすさを実現するための看護休暇、病児保育、病後児保育の充実

背景

少子化は日本が直面する最大の危機であり、2030年代の若年人口が急激に減少する前に少子化の流れを反転させ、人口減少を食い止める必要がある。そうしなければ、持続的な経済成長を実現するのは難しくなる。また、人口減少だけでなく労働人口の減少を抑えるためには、少子化対策に加えて、第1子出産後の就業継続率を向上させることが不可欠だ。

国立社会保障・人口問題研究所の第16回出生動向基本調査（2021年）によると、第1子出産後に約3割の女性が就業継続を断念しており、パートや派遣社員ではその割合が約6割に達している。この状況を改善し、出生率を上げるためには、「育てやすさ」と「働きやすさ」を両立させる施策が求められる。具体的には、子育て中の女性が仕事を続けやすい環境を整備し、多様な働き方を選べる社会を作ることが重要だ。就業継続率を一層高めるには、同じ会社で働き続けることだけでなく、子育てをしながら柔軟に働ける社会を実現する必要がある。そのために、企業や社会がさらに多様な選択肢を提供し、誰もが自分に合った働き方を選べる環境を整えることが鍵となる。

提言内容（求める取り組み）

1 子どもの看護休暇の有給制度化への補助制度の確立

「育児・介護休業法」に基づき設けられている子どもの看護休暇の制度が十分に活用されるように、有給休暇を導入する場合の補助制度の導入や制度周知を進める

2 病児保育・病後児保育の充実化のための施設拡充と手続きのデジタル化

病児保育・病後児保育に対応できる施設を増やすとともに、空き状況の確認や申請手続き、利用料の決済などがオンラインでできるような仕組みを整備する

期待される効果

病児保育や病後児保育の充実は、子育て世代が働きやすい環境を整えるうえで極めて重要な施策であり、中長期的には少子化対策として出生数にも寄与すると予想されるが、短期的にも子どもが病気やけがをした際、保護者が仕事を休まずに済む体制が整うことで、働き控えをする傾向のある母親をはじめとした子育て世代の労働参加が促進されることが期待される。

子どもが体調を崩した際、保育園や幼稚園では受け入れてもらえないケースが多い。このため、保護者は急ぎよ仕事を休む必要が生じるが、特に母親はこのような事態を懸念し、働くこと自体を控える傾向がある。病児保育の利用が可能であれば、親が仕事を優先できる状況が生まれ、結果として職場での評価やキャリアの継続にプラスの影響をもたらす。

加えて、病児保育施設の増加と利用しやすい手続きの整備は、さらなる効果をもたらす。現状では、病児保育施設の数が不足しているだけでなく、予約や登録手続きが煩雑であるため、多くの家庭が利用を諦める状況にある。ICTを活用した予約システムの導入や、インフルエンザなど感染症が流行する時期に合わせた柔軟な受け入れ体制を整えば、利用者がスムーズにサービスを活用できるようになる。これにより、利用のハードルが下がり、さらに多くの親が病児保育の恩恵を受けられるようになる。

病児保育の充実は、企業側にもメリットを提供する。従業員が子どもの看病のために頻繁に休む状況を回避できることで、業務の安定性が向上し、結果的に生産性が向上する。さらに、従業員の育児支援に積極的な企業としての社会的評価が高まり、優秀な人材の確保や定着にもつながる。

こうした支援を国が率先して行い病児保育の普及を進めることは、社会全体で子育てを支える意識を高める効果も期待できる。保育施設運営に必要な国庫補助の増額や中間支援団体の設立といった政策を通じて、病児保育の重要性が広く認識されるようになれば、企業や地域社会が一体となって子育て家庭を支援する体制が強化される。このように、病児保育や病後児保育の充実は、子育て世代の働きやすさを向上させ、労働力の確保や経済の安定に寄与するだけでなく、子育てを社会全体で支える仕組みづくりにもつながる。

提言3 日本のものづくり技術の継承

中小企業が持つ高度技術を持続可能にする支援の促進

背景

中小企業・小規模事業者が持つ高度技術の継承は、日本の産業界において重要な課題となっている。特に、若者やロボットなど次世代への技術継承が不十分であることが大きな問題であり、これにより日本の産業競争力が低下する可能性がある。

具体的にはスイスの国際経営開発研究所（IMD）による産業競争力ランキングにおいて、日本は2024年に67か国中38位、2020年には34位と、かつての1位から大きく後退している。このことは、技術の継承が遅れていることを示唆しており、特に中小零細企業が持つ独自の技術やノウハウが次世代に伝わらなければ、今後の競争力を維持することが難しい。

このような背景から、中小零細企業の高度技術の継承と意識改革は急務である。これを実現することで、日本のモノづくりの再生が可能となり、産業界全体の活性化につながると考えられる。したがって、中小零細企業が持つ技術の継承を支援することは、未来の産業競争力を維持するためにも極めて重要である。

提言内容（求める取り組み）

1 中小企業の技術継承プログラムの確立

産業技術総合研究所、公設試験研究機関や大学等と連携した技術継承プログラムの策定に関する支援の創設を検討する

2 高度技術の継承を支援するための補助制度の活用促進

小規模事業者持続化補助金やものづくり補助金を活用して技術継承に成功した事例を研究し活用を促進するとともに、複数年にわたる取り組みへの支援などを検討する

3 高度技術の継承に関するコミュニティ形成を促進する

中小企業の技術者交流により、各社の技術者が自社の成功事例や課題を共有するための技術継承や新しいアイデア創出のための機会創出を行う

期待される効果

中小企業の技術継承プログラムを公設試験研究機関や大学等と連携して策定することにより、技術の伝承を計画的かつ体系的に行うための基盤を作ることができる。これにより、企業内での技術の共有が促進され、次世代の技術者が必要な知識とスキルを習得する機会が増加する。具体的には、研修や実習を通じて、若手技術者が経験豊富な先輩から直接学ぶことができるため、実践的なスキルが向上し、技術の品質も向上する。

次に、小規模事業者持続化補助金やものづくり補助金を活用した成功事例の研究と活用の促進は、企業にとって大きなインセンティブとなる。これにより、経済的な負担を軽減し、技術継承に向けた具体的な取り組みを行いやすくなる。さらに、複数年にわたる支援を検討することで、長期的な技術継承の戦略を立てやすくなり、持続可能な取り組みが可能になる。結果として、技術継承が進むことで、企業の生産性が向上し、競争力の強化につながる。

こうした直接的な公的支援だけでなく、中小企業の技術者交流を促進することで、各社の技術者が成功事例や課題を共有する機会が増える。これにより、異なる企業の技術者間での情報交換が活発化し、技術の革新や新しいアイデアの創出が期待される。技術継承の場が広がることで、企業間の連携が強化され、地域全体の技術力が向上する。また、コミュニティ内のネットワーキングは、若手技術者にとっても貴重な経験となり、業界全体の活性化に寄与する。

これらの取り組みが進むことで、単に中小企業の技術継承が実現するだけでなく、日本全体の産業競争力が向上することが期待される。特に、国際的な競争が激化する中で、技術の継承と革新が同時に進むことは、国家の経済の安定や成長に直結する。技術力を持つ人材が育成されることで、より高付加価値の製品やサービスが生まれ、輸出の増加や新たな市場の開拓にもつながる。中小零細企業における高度技術の継承は、日本の産業界にとって喫緊の課題であるが、提言する取り組みを通じて技術の伝承が進むことで、企業の競争力向上や経済全体の活性化が実現すると考えられる。国家の未来を担う若者たちが、先人たちの技術を受け継ぎ、さらに発展させることで、新たな日本のモノづくりが再生し、持続可能な経済成長を実現する道が開かれる。

提言4 官民の人材交流による地方創生

地方の人手不足解消と官民の人材交流促進のための公務員副業・兼業の促進

背景

地方の人材不足は、地方創生における大きな課題となっている。特に、高齢化の進行と若者の都市部への流出が相まって、地方の労働力は著しく減少している。この状況は、地域経済の維持や発展を脅かす要因となり、地域社会の活力を損なう結果を招いている。地域の産業やサービスが支えられないと、住民の生活水準も低下し、ますます人材が集まらない悪循環に陥る可能性が高い。この人材不足を解消するための解決策として地域の外から人材を誘致することがあげられるが、日本全体が人手不足の状況では過剰な地域間競争を招きかねない。したがって、地域にすでに存在する人材の新しい活躍が求められているといえる。

さらに、地方公務員のなり手不足も深刻な問題である。自治体によっては有料の求人サイトを活用しているケースも増えてきた。若者の間で公務員職が魅力的に映らない理由は、給与や働き方の柔軟性、キャリアの選択肢などが影響している。特に、民間企業と比較して公務員の仕事が厳格であるというイメージが強く、結果として優秀な人材が公務員を選ばなくなっている。これは、将来的に地域行政の質を低下させ、地域創生に悪影響を及ぼす懸念がある。

このような状況下で、地方創生を実現するためには、公務員の役割を見直し、働き方の柔軟性を持たせる必要があり、その一環として地方公務員の副業・兼業を進めていくことが求められる。

提言内容（求める取り組み）

1 地方公務員の多様な働き方の推進

地方公務員の副業・兼業を推進するために、地域に貢献する公務員の兼業・副業の弾力化を早期に検討し、先行事例となるモデル事業を行う

2 地域産業と地方自治体の人材連携強化の推進

地域の産業人材と行政職員が人材育成と情報共有を進めるための人的交流の仕組みを整え、官民連携で地方創生を実現するための基盤を築く

期待される効果

地方公務員が副業や兼業を行うことで、地域内での雇用機会が拡大し人材不足解消に寄与できる。さらに、地域の店舗やサービス業が公務員の新たな消費によって支えられ、経済の循環が促進される。これに伴い、新たな人材が地域に流入する好循環が生まれる。地方公務員の副業や兼業の推進により、公務員が民間企業での経験を積むことで、地域の産業やビジネスに対する理解が深まり、地域住民のニーズを反映した政策の立案が可能となる。

次に、地方公務員が地域産業に関与することで、官民連携の強化が期待される。公務員が培ったネットワークを活用し、地域の企業と協力して新たなプロジェクトを立ち上げることで、知識や情報の共有が進み、地域の課題解決に向けた取り組みが加速される。公務員と民間の柔軟な発想が融合することで、効果的な解決策が生まれる。

地域産業と地方自治体の人材連携強化も重要な効果をもたらす。人材交流の仕組みを整えることで、地域の産業人材と行政職員が相互にスキルや知識を共有し、地域内での人材育成が促進される。地域の企業が求めるスキルを持った人材が育成されることで、企業の成長が加速し、地域全体の経済が活性化する。

加えて、公務員の多様な働き方の推進は、職場環境の改善やワークライフバランスの向上にも寄与する。副業や兼業を通じて、公務員が自分の専門性や興味に応じた仕事に携わることで、職務に対するモチベーションが向上する。これにより、地域行政の質が向上し、住民に対するサービスの充実が図られる。

このように、公務員の多様な働き方の推進によって生まれる効果は、地域経済の活性化や持続可能な発展、職場環境の改善など多岐にわたる。これらの取り組みを通じて、人材不足に対しての手立てを講じられるだけでなく、地域の特性に応じた持続可能な施策立案や、環境問題や地域資源の有効活用に関する新たなアプローチが生まれ、地域が直面する課題に対して長期的な視点で取り組むことが可能となる。その結果として、地方創生が実現されることが期待される。地域に根ざした人材の活躍を促すことで、地域の課題解決が進み、持続可能な発展を遂げる地域社会が構築されるだろう。

令和6年度 政策提言委員会メンバー

委員長

角 隆幸（北大阪YEG）

副委員長

高橋 正浩（七尾YEG）

高橋 修（浜松YEG）

上野 雅史（岡山YEG）

運営幹事

沼口 洋輝（川口YEG）

委員

中田 光（秋田YEG）

佐藤 和弘（郡山YEG）

立川 徹（古河YEG）

石川 英利（太田YEG）

林 宏樹（鎌倉YEG）

築瀬 智弘（豊田YEG）

林 孝一郎（春日井YEG）

近藤 匡則（大府YEG）

板坂 祐也（福井YEG）

水取 博隆（泉佐野YEG）

小田 裕之（広島YEG）

秦 洋二郎（広島YEG）

上田 竜也（東広島YEG）

西村 周子（高松YEG）

堀下 剛史（久留米YEG）

香月 太郎（田川YEG）

宮崎 孝太（宮崎YEG）

担当常務理事

中川 誠（伊勢崎YEG）

以上 23 名