

働き方改革の推進に向けて

我が国が「人口減少社会」に大きく転換する中、今後の群馬県の発展のためには、地方創生の積極的推進による人口の呼び戻し等を通じた地域の活力維持、女性の活躍推進を核とした地域における全員参加型社会の実現への取組が不可欠である。また、近年、群馬県下においては、平成24年から3年連続して労働災害が増加し、特に平成26年には死亡災害が大きく深刻化したところであり、働く者が安心して能力を発揮できるためには、労働災害防止の取組も不可欠となっている。

昨今、我が国においては、過剰な働き過ぎを抑制し、ワーク・ライフ・バランスをより重視した、働きやすい職場づくりを進めていく「働き方改革」の重要性が各方面で叫ばれているが、この「働き方改革」の推進は、上記の「地方創生」「全員参加型社会の実現」「労働災害の防止」という課題すべてで必要となる取組と言え、まさに、群馬県にあっては、労働をめぐる重要課題に対する「横串対策」として早急に取り組むべき事項であり、群馬県の今後の発展に不可欠なものと言える。

以上の認識のもと、今般、県下の政労使の関係者を参集した「働き方改革の推進に向けた群馬県政労使会議」において、群馬県の実情を踏まえた働き方改革の推進方策について検討し、その方向性について、「群馬県における働き方改革の推進方策」として取りまとめたところである。

本政労使会議としては、今後、「働き方改革」推進の必要性について広く県下に発信し、気運醸成に努めるとともに、県下の関係者におかれては、今回取りまとめられた推進方策の方向性を踏まえ、それぞれの立場から「働き方改革」の推進に向けた実効ある取組を進められることを期待する。

平成28年3月22日

働き方改革の推進に向けた群馬県政労使会議

「群馬県における働き方改革の推進方策」について

～ 群馬県下の労働をめぐる重要課題の解決に向けて ～

平成28年3月22日

1 群馬県の現状と課題

～ 正社員就職の促進、労働時間の短縮、女性の活躍推進等が課題 ～

- (1) 群馬県における人口動態の推移を見ると、1980年～85年の時期には、10歳代後半から20歳代前半層で進学等により県外へ出る者が多い「転出超過」の状況にあった一方、20歳代前半から20歳代後半層になると、県外から戻ってくる者が多い「転入超過」の状況にあったが、この「転出超過」と「転入超過」の程度は、ほぼ均衡を保つ形となっており、若者の構造的な県外流出という事態は生じていなかったところである。しかしながら、2005年～2010年の時期になると、10歳代後半から20歳代前半層では、引き続き「転出超過」の状況にある一方で、20歳代前半から20歳代後半層の「転入超過」の程度が大きく低下し、特に若者層での構造的な県外流出が顕著になってきている。また、群馬県が行った大学・短大進学者の県内・外就職状況の推計でも、群馬県内から、県外の大学や短大に進学した学生のうち、就職する際に群馬に帰ってくる若者は半数にも満たない。

さらに、群馬県の今後の生産年齢人口（15～64歳）は平成22（2010）年の125万9千人から、平成27（2015）年には66万8千人まで、約半数にまで減少すると見込まれる（「群馬県版総合戦略」）。群馬県にとって、県勢の発展を担う働き手の確保は急務と言える。

- (2) 群馬県の雇用失業情勢は、有効求人倍率が平成25年以降1倍を超える水準となった後、常に全国平均以上の水準で推移しており、平成27年の年間平均は1.24倍となった。しかしながら、正社員に限った有効求人倍率を見ると、全国平均を上回る形で推移しているのは全体の有効求人倍率と同様だが、平成27年の年間平均は0.79倍とその水準は1倍に届いておらず、正社員就職が十分に進みにくい状況がある。

また、群馬県における非正規労働者数の割合は、年を追うごとに高まってき

- ており、総務省「平成24年就業構造基本調査」では、38.3%と、4割にも届こうという状況にある。なお、同調査の全国の数値も38.2%で、群馬県とほぼ同じ状況にある。また、総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成27年平均）によれば、正社員として働ける機会がなく、非正規雇用で働いている、いわゆる「不本意非正規労働者」の割合も、非正規雇用労働者全体の16.9%であり、特に若年層（25～34歳）の割合が26.5%と高くなっている（全国）。
- (3) 群馬県の労働時間の状況を見ると、所定内労働時間が全国を上回る水準で推移するとともに、このところ、所定外労働時間の方も全国を上回る水準となっている。その結果、月間の総実労働時間は全国より長めの状況がやや顕著となってきた。
- (4) 群馬県の女性の就業状況を見ると、生産年齢人口における女性有業率は66.3%と全国平均（63.1%）を上回っている一方、管理職に占める女性の割合は11.8%と全国平均（13.4%）を下回っている。女性の就業はある程度進んでいるが、登用は遅れ気味という状況が伺われる。
- (5) 群馬県の労働災害の発生状況を見ると、過去のピーク時の昭和54年には、年間の労働災害の発生件数（休業4日以上）が6,300件を超え、死亡者数も年間88件に上っていたが、その後は労働災害の発生件数はほぼ一貫して減り続け、平成21年には、2,090件まで減少した（死亡者数は24件）。しかしながら、平成22年以降は、こうした減少傾向を維持できなくなったばかりか、逆に増加傾向へ転じている。特に、平成26年は労働災害の発生件数が2,380件、死亡者数27件と大きく深刻化した。

2 群馬県における「働き方改革」の方向性

～ 県下の労使、行政が密接に連携して取り組むことが重要 ～

ここ群馬県は、人口の流出が近年顕著になってきていることに加え、有効求人倍率が全国で一番高くオリンピック需要も加わり労働需給が逼迫している東京圏と、東日本大震災の復興需要を抱える被災県の中間に位置する中で、人材不足が深刻化してきている。首都圏からのアクセスのよさが逆に人材流出のしやすさにも繋がっている懸念もある。

人口や人材の動向は、まさに「県の実力」に直結する重要事項であり、今こそ、「地方創生」の積極的推進による人口の呼び戻し等を通じた地域の活力維持、女性の活躍推進を核とした地域における「全員参加型社会の実現」への取組が強く求められる。また、最近、県下の労働災害が深刻化する中、働く者が安心して能力を発揮できるための労働災害の防止も重要課題である。

以上のような群馬県の労働をめぐる重要課題を解決していくためには、県下労

使、行政が認識を共有しつつ連携して、「働き方改革」を核とした取組を進め、人材流出防止や呼び戻し、非労働力人口の労働市場への参入促進、安心、安全に働ける職場環境の改善等を図っていくことが喫緊の課題であり、以下の方向性に沿って取組を進めていく必要がある。

(1) 「地方創生」に向けた働き方改革の方向

「地方創生」に当たっては、地域を支える人材の流出防止・呼び戻しや定着が不可欠であるが、その成否を左右するのは、如何にその地域に良質な雇用機会を創出できるか、がカギとなる。良質な雇用機会とは、「安定した雇用機会」であると同時に「働きやすい雇用機会」を兼ね備えていく必要がある。

現下の群馬県の状況は、正社員の有効求人倍率が1倍に満たず、また、労働時間も他県に比して長めの状況にある。こうした状況の中、企業においては、より安定した職場を実現していく観点から、行政サイドの各種支援も積極的に活用しつつ、求人の正社員化や非正規従業員の正規雇用化に努めることが求められる。さらに、より働きやすい職場にしていける観点から、個々の経営状況等の諸事情も踏まえつつ、労使の話し合いを通じて、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得推進、始業及び終業時刻の設定の見直し等に取り組むことが重要である。

行政サイドにおいては、正社員求人の一層の開拓に努めるほか、ハローワークや「ジョブカフェぐんま」等の関係機関が連携して、職業意識啓発、能力開発、職業紹介等の支援を一体的に行い、フリーター等の正規雇用化に取り組んでいくことが求められる。さらに、いったん非正規雇用になると正規雇用への転換が難しくなる場合も多いことから、ハローワークによるきめ細かな相談援助や群馬県独自の学生向けインターンシップ「Gターンシップ」の活用を通じ、新規学卒者の正規雇用の実現に向けた取組も引き続き強力に推進することが重要である。

また、企業に対しては、正社員雇用化の推進に向けて、関係の各種助成制度の積極的な周知、活用促進、企業の個々の実態に応じた各種ノウハウの提供や個別のきめ細かな相談援助等を展開するとともに、長時間労働の抑制に向け、様々な機会を捉えたさらなる気運醸成への取組、先進的な取組を行っている企業等の事例収集及び発信などを強力に推進する必要がある。

(2) 「全員参加型社会の実現」に向けた働き方改革の方向

「全員参加型社会の実現」に向けては、女性をはじめ高齢者や障害者など幅広い層が対象であり、様々な取組が必要となる。高齢者及び障害者の雇用促進については、現在、群馬県及び群馬労働局の間で雇用対策連携協定を締結し各

種取組を進めているところであるが、今後とも協定に基づく両者による運営協議会において実効ある対策を検討し、実施に移していくことが重要である。

また、これに加え、今の時期にあっては、本年4月より「女性活躍推進法」が施行となる中で、特に女性の活躍推進にどう取り組んでいくか、が大きなポイントとなる。現下の群馬県の状況は、女性の就業はある程度進んでいると言えるが、今後の人口減少社会を見据えると、ここ群馬県においても、これに満足せず、女性の就業をさらに大きく進展させる必要があり、「働き方改革」を積極的に進めていくことが重要である。

具体的には、上記1の「地方創生」の項で記載したとおり、企業においては、個々の経営状況等の諸事情も踏まえつつ、労使の話し合いを通じて、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進、始業及び終業時刻の設定の見直し等に政労使が密接に連携して取り組むことはもとよりであるが、これに加えて、仕事と家庭の両立支援を積極的に推進していく必要がある。現在、女性の育児休業制度の取得率は、概ね8割を上回る状況にある一方で、男性の育児休業取得率は1割にも満たない状況(2.3%(厚生労働省「平成26年度雇用均等基本調査」))にあるが、女性の就業継続を促すためには、女性のみならず男性も含めた仕事と家庭の両立実現が不可欠であり、企業においては、特に男性の育児休業取得に向けた環境整備をさらに進めていく必要がある。また、育児休業に係る就業規則が整備されていない企業では、整備されている企業に比べ育児休業の取得者割合が低いという実態にあることから、企業における育児休業制度の就業規則での規定率をさらに高めていく必要もある。また、介護休業制度についても、現在、介護による離職が多く発生している状況にあり、人材の確保等の観点から、制度の普及を積極的に推進していくことも重要である。

行政サイドにおいては、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定制度」の周知・普及や、企業のトップや従業員への幅広い啓発を目的とした「ぐんまのイクメン・イクボス養成塾」の開催等に一層取り組むなど、特に男性の育児休業取得促進に向けた啓発活動を強化するとともに、育児休業の促進や女性の活躍推進等に取り組む事業所に対する認証制度「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」等の普及、育児休業制度等の規定が未整備な企業に対する相談援助、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を図る企業への助成措置(両立支援等助成金)の活用促進等の取組をさらに進める必要がある。

さらに、本県において、女性の管理職比率が低い状況にあることから、行政サイドにおいて、妊娠・出産等による不利益取扱いを含む就業環境の整備に向け「男女雇用機会均等法」の周知について、特に法の周知が十分に進んでいない業種等に焦点を当てるなどにより効率的に取り組む必要がある。

また、4月に施行される「女性活躍推進法」においては、従業員301人以上の企業に対し、女性の採用比率や管理職比率など自社の女性の活躍状況の把握・分析を行いつつ、その分析に基づく女性の活躍に向けた取組計画として「事業主行動計画」の策定が求められることとなるが、企業においては、それぞれの企業の実情に応じた働き方改革を進めつつ、同計画の策定に積極的に対応していくとともに、行政サイドにおいては、同計画の周知や策定の促進に向けた取組を強力に進めていく必要がある。

その際、従業員300人以下の企業にも同計画の策定努力義務が課せられており、県内の事業主が幅広く計画を積極的に作成していくことが、群馬県が女性の活躍推進に熱心な県であることを県内外に発信することに繋がると考えられることから、今後、従業員300人以下の企業も含め、計画に関する周知・策定勧奨等の取組を進めることが重要である。

また、「女性活躍推進法」においては、「事業主行動計画」の策定に加え、自社の女性の活躍に関する情報の公表も企業に求めているが、この取扱いに基づく具体的な取組情報の社外への発信は、優秀な人材の確保に向けて非常に有効な手段であり、特に、現在労働市場に参入していない女性が今後の県勢の発展の担い手として参加してくる大きな起爆剤となるものと考えられる。このため、これら女性の活躍に関する取組情報の社外への発信についても、行政サイドにおいて、そのメリットや必要性を強調しつつ、県下事業主の取組を促していく必要があるとともに、企業においても、可能な限り前向きに対応を行っていくことが求められる。

(3) 「労働災害防止」に向けた働き方改革の方向

労働災害の発生の背景には、過重労働の実態があることが多い。従来、過重労働の抑止に向けては、労働基準監督署による臨検監督を通じて法違反が認められた場合に当該事業場に対する是正指導や司法処理を行うといった手法が中心であったが、今後は、そうした手法を引き続き効果的に用いることに加え、法違反の有無という観点にこだわらず、広く過重労働の防止に向けた取組を進めていくことが求められる。

具体的には、行政サイドにおいては、過重労働が認められた事業場については、当該事業場への所要の是正指導等に加え、必要に応じその本社に対する指導・要請を実施することにより、過重労働のより実効的な防止を図るとともに、長時間労働の抑制に向け、各種機会を捉えた気運醸成への取組、先進的な取組を行っている企業等の事例収集及び発信などを強力に推進する必要がある。

また、企業においては、企業内の安全衛生委員会において、長時間労働による健康障害防止の観点から長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進、始業

及び終業時刻の設定の見直し等の改善に取り組む必要がある。

さらに、労働災害の防止に向けた職場環境の改善やメンタルヘルス対策の推進も、働きやすい職場を作り出していく上で必須の取組であり、企業においては、昨年１２月に施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の有効活用に努めるとともに、行政サイドにおいては、関係機関が連携し、引き続き労働災害の防止に向けた不断の啓発、安全指導の徹底等の取組を進めていくことが重要である。

3 「働き方改革」を踏まえた県内就職の促進・定着に向けた取組の推進

～ 働き方改革の成果を県内の人材確保に結びつけるために ～

上記２のとおり、県内関係者が連携して、正社員雇用の場の確保、長時間労働の抑制、女性の活躍推進をはじめとする各般の取組を進め、群馬県内で働く労働者が、働きやすく安定した職場で安心して働ける職場づくりを目指していく一方で、もうひとつ重要な取組がある。それは、群馬県内で作り出した働きやすく安定した職場について、群馬県で働くことを希望する県内外の者に発信し就職に繋げていくことである。このため、行政サイドにおいては、各機関が密接に連携して、群馬県内企業の魅力の積極的発信やマッチングといった就職に結びつける取組を進めるとともに、職業訓練、職業相談・職業紹介、生活相談等の行政サービスを一貫して行っていくことが求められる。

このため、県においては、群馬県へのＵ・Ｉターン就職を促進することを目的として、都内での合同企業説明会や県内企業訪問バスツアー、「ぐんまちゃん家」等を活用したＵ・Ｉターン就職相談、Ｇターンカフェ等を実施し、また、県内外の大学等と連携した群馬県独自のＵ・Ｉターン就職支援協力校制度「Ｇターン倶楽部」の参加大学等（平成２８年３月２２日現在１１２校参加）を更に増やしていくとともに、本県出身者の多い大学等でＧターンカフェを開催し、さらに、企業側のニーズと学生側のニーズを踏まえて柔軟な対応ができる、群馬県独自の学生向けインターンシップ「Ｇターンシップ」などを実施しているが、引き続き就職情報や企業情報を積極的に発言・提供していくことが重要である。また、群馬県と群馬労働局においては、雇用対策連携協定に基づき、首都圏の大学生等に対する県内企業情報の発信と就職実現を目的とした「Ｇターン！ぐんま若者応援就職面接会」の開催、県で実施した職業訓練の修了者に対し、訓練修了後速やかな就職面接会の開催や、ジョブカフェ・マザーズ事業、子育て女性を対象とした共同の企業面接会の開催などの取組を進めているが、これらの取組を強力に推進するとともに、今後は、さらに特に発展が見込まれ、群馬県の強みをアピールできる製造業を中心とした戦略産業分野をターゲットとして、同分野への就業促進を目的とした説

明会などにも力を注いでいく必要がある。

また、女性の管理職比率が低い状況の改善に向けて、管理職を目指す女性のための研修・交流の場の確保にも努めていく必要がある。

市も含めた連携については、太田市及び前橋市がそれぞれ群馬労働局と雇用対策協定を締結し、同協定に基づく事業として、地域の今後の発展の担い手である女性、若者を中心に、職業相談・職業紹介と生活相談、職場定着支援を一体的に実施する拠点施設を設置ないし設置予定となっており、これらの拠点を最大限活用しつつ、群馬県内での就職促進、定着に向けた取組を進めていくとともに、子育て女性に対する地域ごとの企業面接会の開催など、地域の求職者や企業のニーズを踏まえたきめ細かな取組も求められる。

さらに、事業主団体、労働組合においても、各種機会を捉えて、こうした群馬県における「働き方改革」の推進をはじめとする取組や、群馬県内の職場の魅力の発信に取り組んでいく必要がある。

4 今後における「働き方改革」の推進について

以上のとおり、今回、「群馬県における働き方改革の推進方策」を取りまとめたところであるが、「働き方改革」の推進に向けては、継続した不断の取組が必要である。特に、中小企業の比率が高い本県の実情に鑑みると、さらにきめ細かな対応も必要になると考えられる。

このため、本政労使会議としては、平成28年度以降も、働き方改革の推進状況等を踏まえつつ、実効ある対応の方向性について、引き続き必要な検討を行っていくこととする。

(添付資料)

資料 1 人口減少と人口構成の変化

群馬県における労働力人口の推移

資料 2 群馬県における年齢別の転出入割合の推移

資料 3 群馬労働局管内の非正規雇用労働者数等

資料 4 群馬県の月間総労働時間数

資料 5 群馬県の女性有業率等

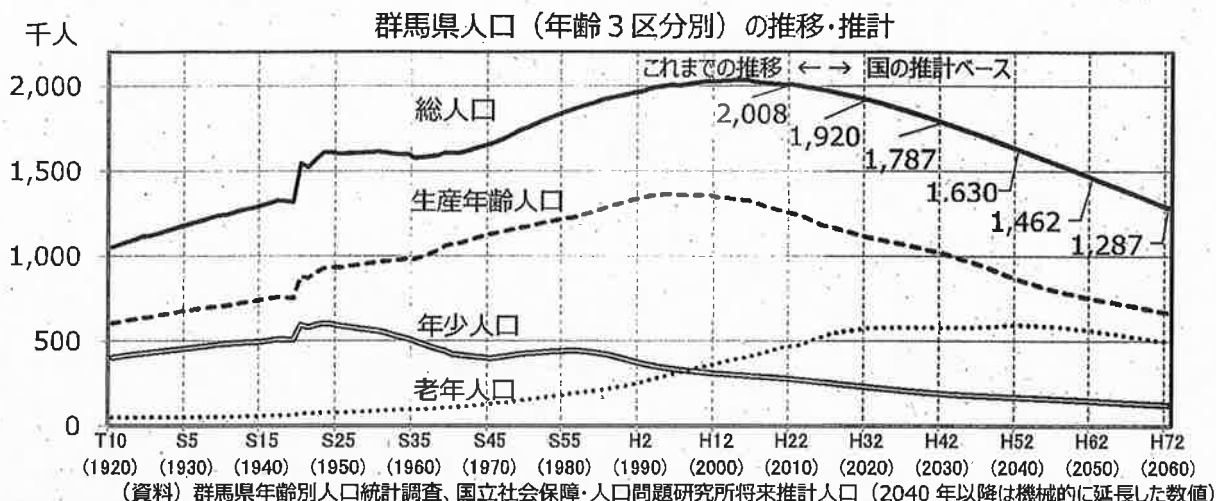
資料 6 群馬労働局管内における労働災害の推移

人口減少と人口構成の変化

① 人口の推移と推計

□ 群馬県の人口は、将来にわたって減少し続けることが予測されている。

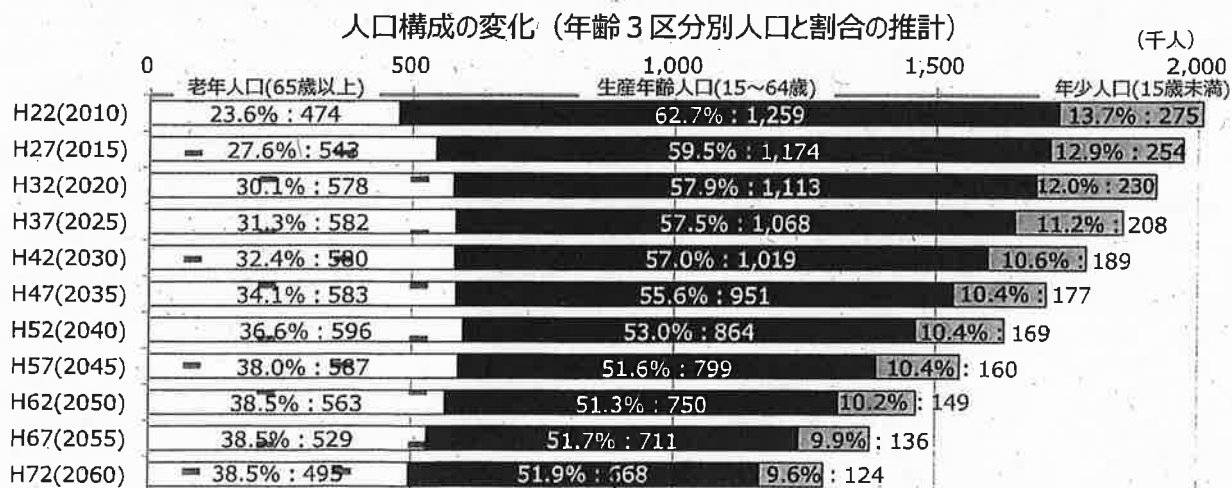
- 1960年代の高度経済成長期からほぼ一貫して増加し続けた本県の人口は、平成16(2004)年7月の203万5千人をピークに減少に転じた。
- 国立社会保障・人口問題研究所(社人研)は、本県の人口が平成22(2010)年から平成52(2040)年の30年で37万8千人減少し163万人になると推計しており、さらにその仮定を延長すると平成72(2060)年には128万7千人にまで加速度的に減少していくと見込まれる。



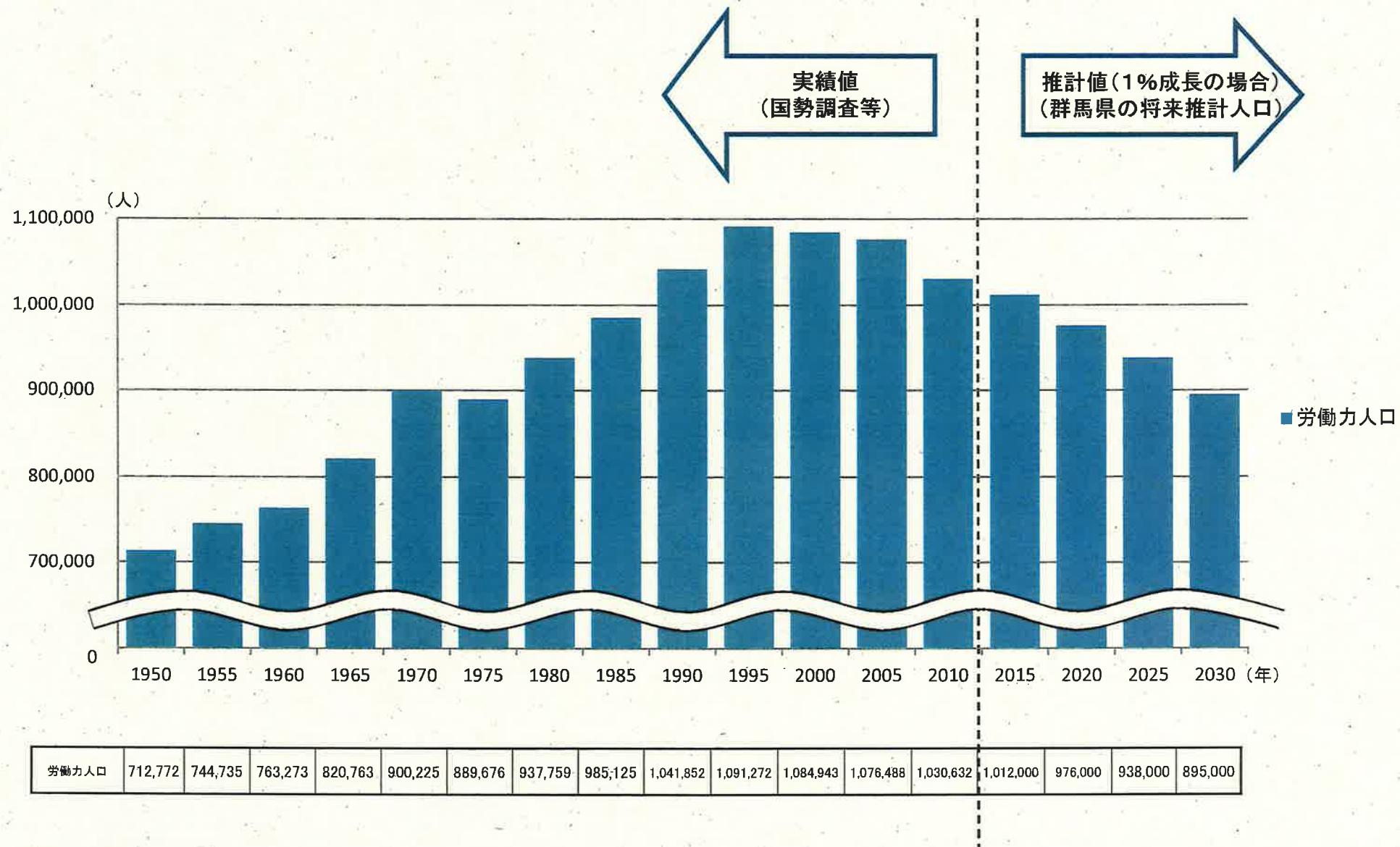
② 人口構成の変化

□ 現役世代(15～64歳)や子どもの数が大幅に減少する一方、高齢者は平成52(2040)年まで増え続ける。

- ①の推計では、現役世代(15～64歳の生産年齢人口)は平成22(2010)年の125万9千人から、平成72(2060)年には66万8千人まで、約半数にまで減少すると見込まれる。
- 一方、65歳以上の老年人口は、平成52(2040)年には約60万人まで増加し、その後は減少するものの、その割合は約4割にまで達すると見込まれる。



群馬県における労働力人口の推移



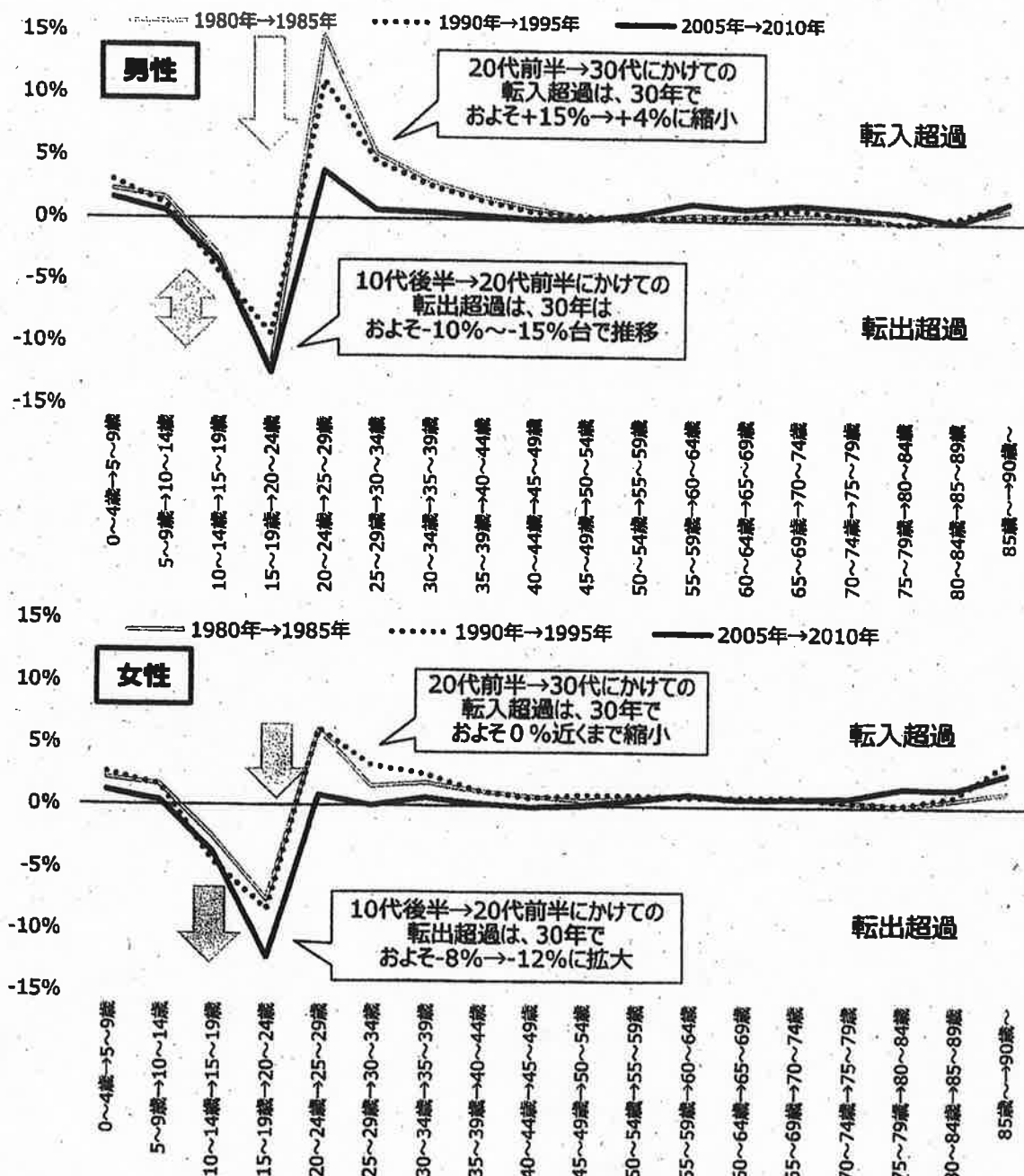
資料出所: 総務省「国勢調査」

※「推計値は、(独)労働政策研究・研修機構が行ったもの(推計時点での成長割合1%が継続した場合)。」

群馬県における年齢別の転出入割合の推移

群馬県における年齢別の転出入割合の推移（5年単位）

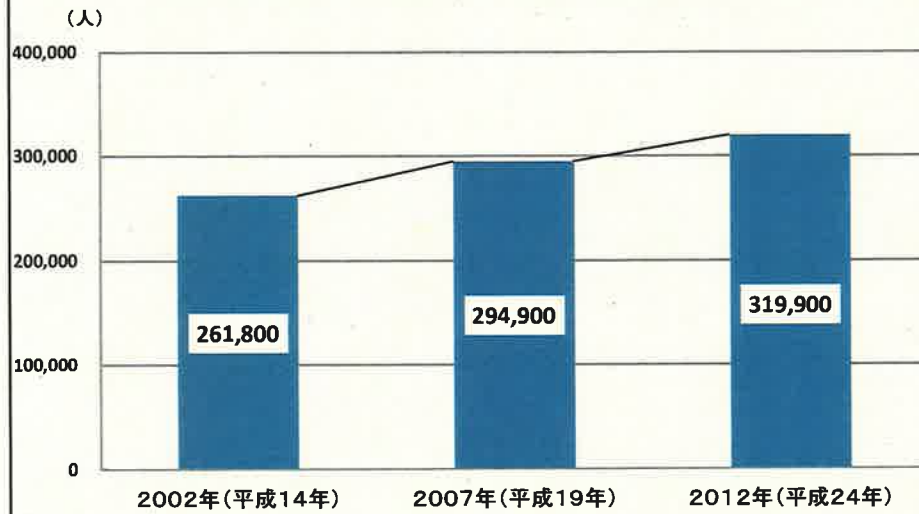
【グラフの見方】5歳刻みの人口について、5年間でどのくらいの割合が転入・転出超過をしたか
 （例）1980年の20～24歳人口に対して、5年間（25～29歳に加齢）に約15%が転入超過となった



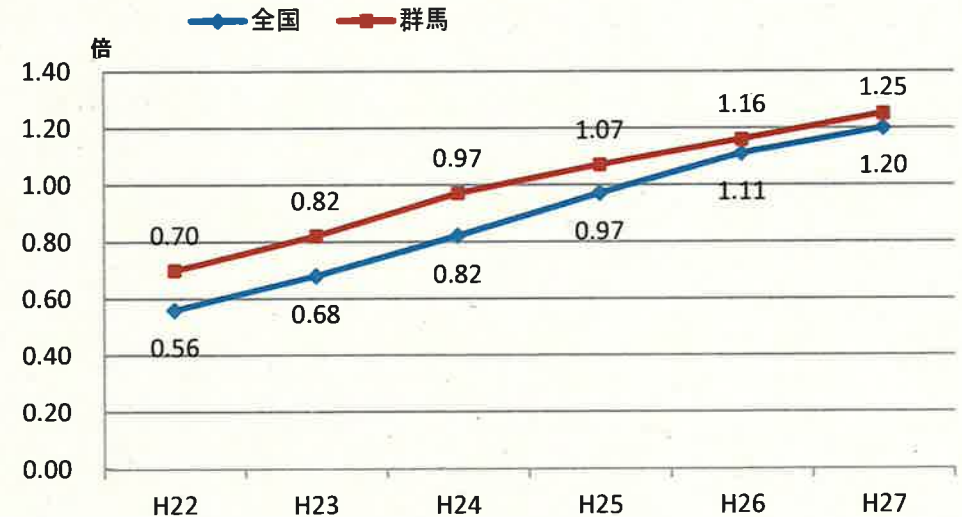
（資料）国勢調査（まち・ひと・しごと創生本部提供データ）

※国勢調査の2時点の人口から死亡の影響を取り除いた差を「純移動数」とし、期首の人口で割ったもの（純移動率）

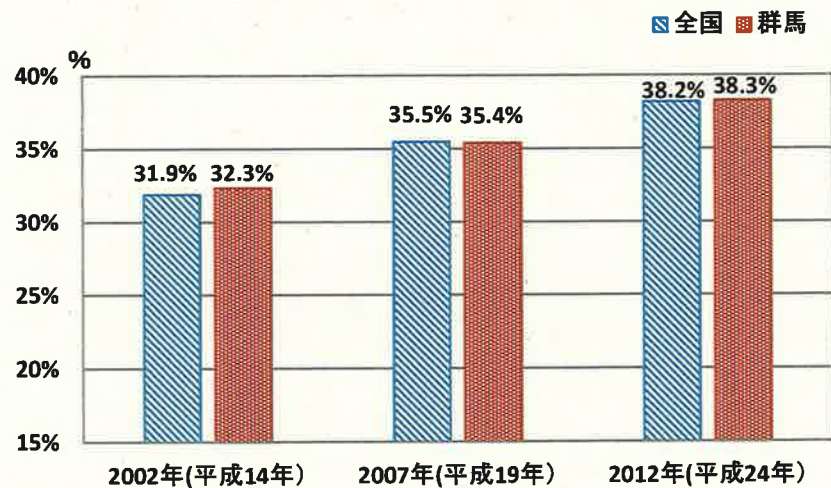
群馬労働局管内の非正規雇用労働者数



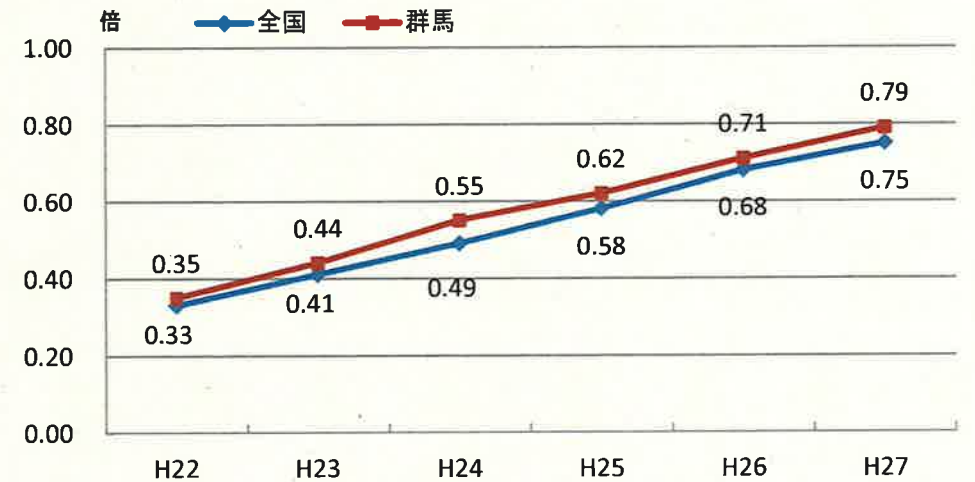
群馬労働局管内の有効求人倍率



群馬労働局管内の雇用者に占める非正規の割合



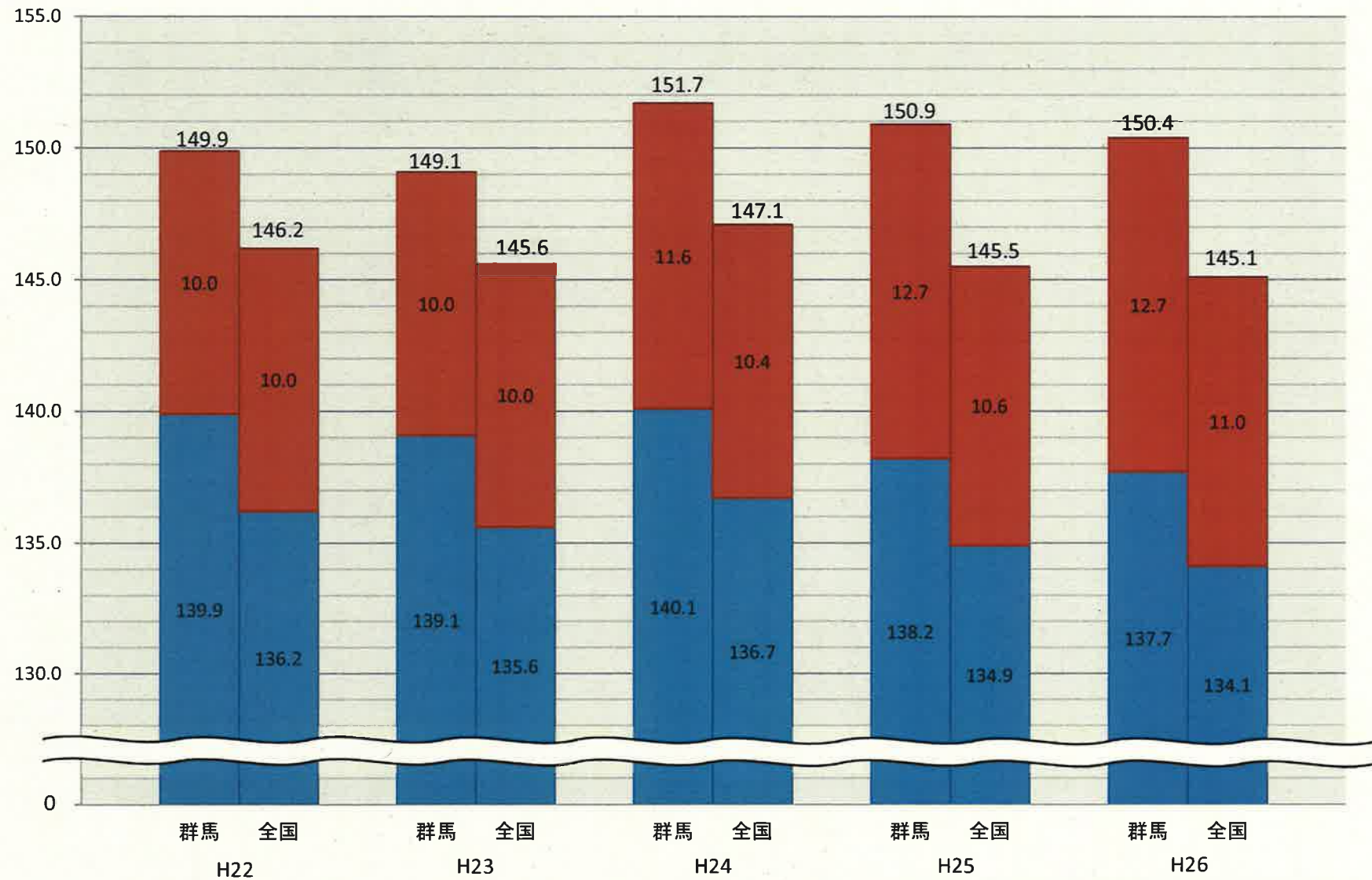
群馬労働局管内の正社員有効求人倍率



月間総実労働時間

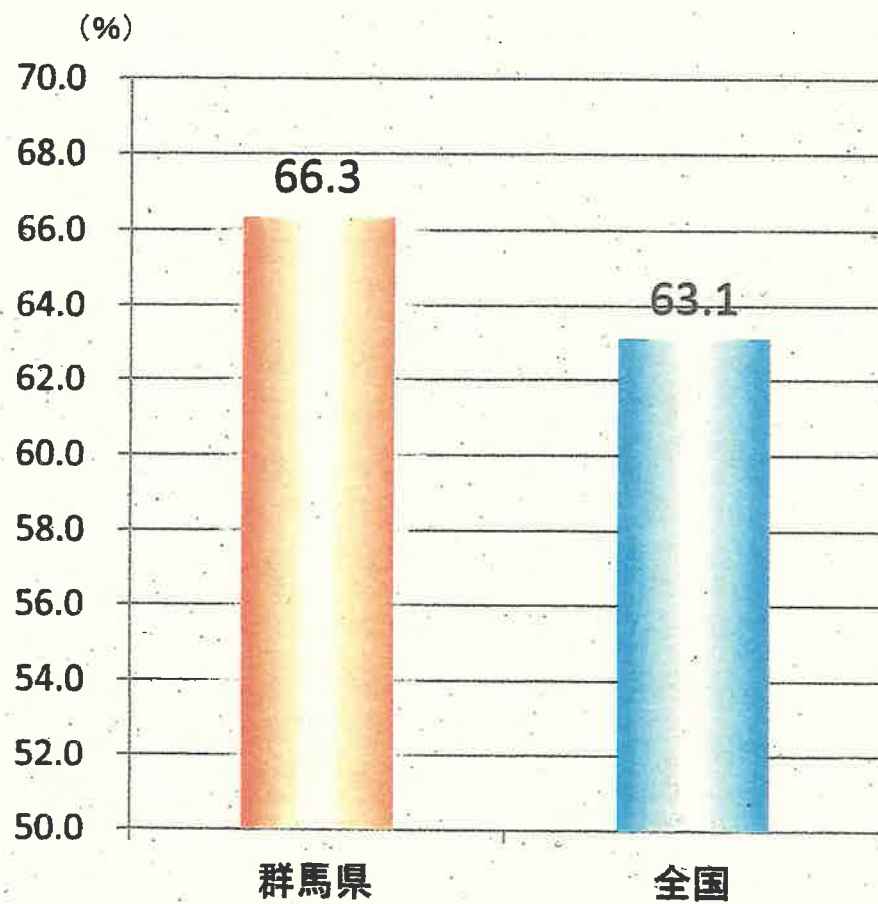
■所定内労働時間 ■所定外労働時間

(時間)

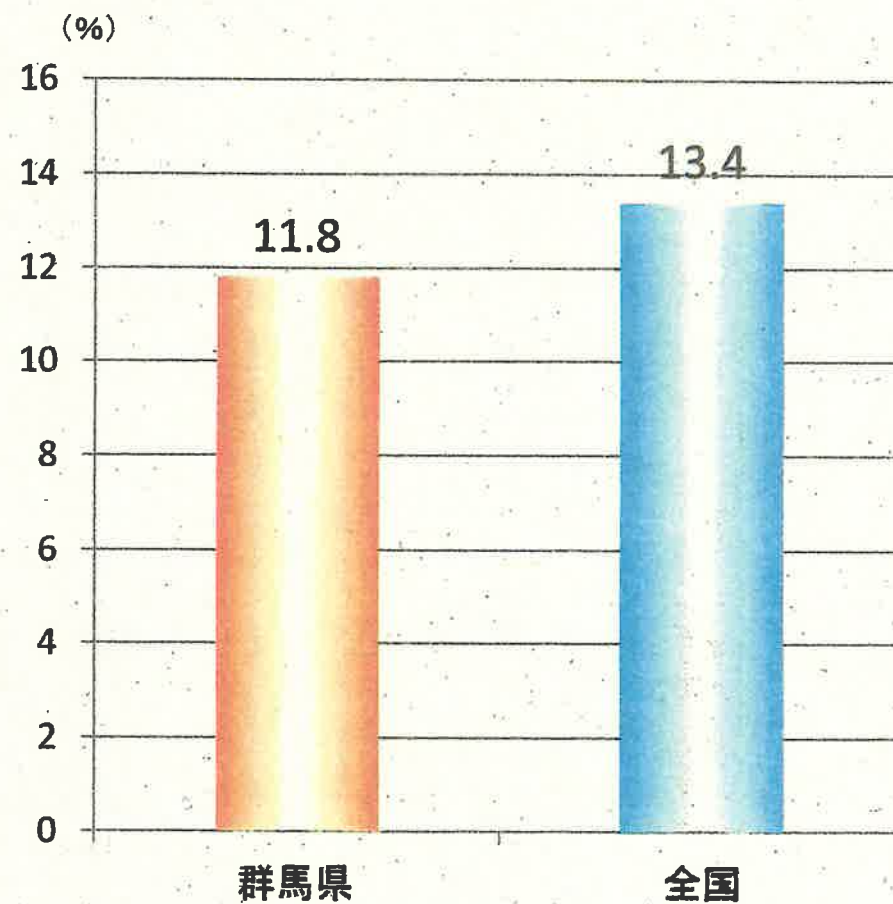


資料出所: 毎月勤労統計調査地方調査より作成

生産年齢（15～64歳）における女性有業率
（平成24年）

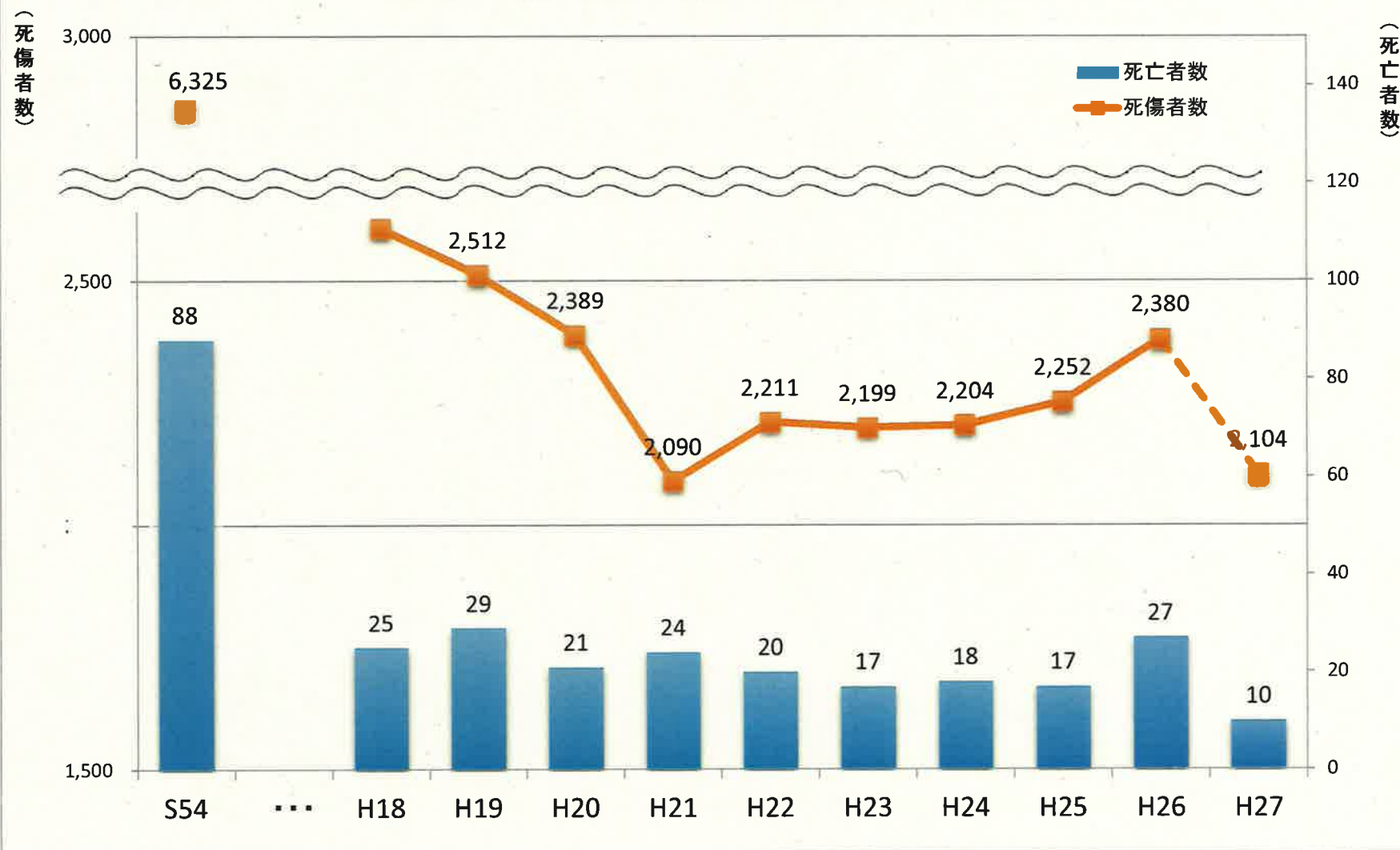


管理職に占める女性の割合（平成24年）



資料出所：平成24年就業構造基本調査より作成

群馬労働局管内における労働災害の推移



※平成27年は、平成28年1月末の速報値。

働き方改革の推進に向けた群馬県政労使会議構成員名簿
(平成28年3月22日現在)

群馬労働局長	内田 昭宏
群馬県産業経済部長	高橋 厚
(一社)群馬県経営者協会専務理事	樋口 俊之
群馬県中小企業団体中央会専務理事	中山 正司
(一社)群馬県商工会議所連合会専務理事	大矢 一
群馬県商工会連合会専務理事	千代 清志
日本労働組合総連合会群馬県連合会事務局長	高草木 悟
前橋市産業経済部長	岩佐 正雄
太田市産業環境部長	星野 晃
群馬労働局総務部長	小島 悟司
群馬労働局労働基準部長	堀江 章
群馬労働局職業安定部長	三姓 晃一
群馬労働局雇用均等室長	宮村 雅江

働き方改革の推進に向けた群馬県政労使会議設置要綱

1 目的

「人口減少社会」に大きく転換する中、今後とも群馬県が発展のためには、「地方創生」の積極的推進による地域の活力維持、女性の活躍推進を核とした地域における「全員参加型社会」の実現が必要である。

また、近年、県内においては労働災害が3年連続増加し、特に平成26年には死亡災害が大きく深刻化する状況がみられ、安全な職場環境を実現するためには「労働災害の防止」に取り組むことが必要である。

こうした状況の中、昨今、我が国においては、過剰な働き過ぎを抑制し、ワーク・ライフ・バランスをより重視した、働きやすい職場づくりを進めていく「働き方改革」の重要性が叫ばれているが、群馬県においてもこの「働き方改革」の推進は、上記の「地方創生」、「全員参加型社会」及び「労働災害の防止」という課題すべてで必要となる取組として重要である。

このため、群馬県内の政労使の関係者を参集し、「働き方改革」の推進方策を協議することを目的として「働き方改革の推進に向けた群馬県政労使会議」を設置する。

2 会議の主要テーマ

- (1) 「働き方改革」の推進をめぐる群馬県の実情の分析
- (2) (1)を踏まえて取り組む必要のある方策の協議
- (3) 群馬版「働き方改革の推進方策」の取りまとめ
- (4) 働き方改革推進の必要性及び具体的な取組方策の発信等
- (5) その他

3 構成員（委員）

群馬労働局長

群馬県産業経済部長

(一社) 群馬県経営者協会専務理事

群馬県中小企業団体中央会専務理事

(一社) 群馬県商工会議所連合会専務理事

群馬県商工会連合会専務理事

日本労働組合総連合会群馬県連合会事務局長

前橋市産業経済部長

太田市産業環境部長

群馬労働局総務部長
群馬労働局労働基準部長
群馬労働局職業安定部長
群馬労働局雇用均等室長

その他、必要に応じ会長が指名した者

4 会長等

会議に会長及び副会長を置く。会長及び副会長は委員の互選により選出する。

5 事務局

会議の事務局は群馬労働局労働基準部監督課及び群馬県産業経済部労働政策課とする。

6 その他

この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項はその都度協議し、定める。

(附則) この要綱は、平成 28 年 2 月 12 日から施行する。