

# 県内中小企業・小規模事業者の 働き方改革推進に係る対応方針

平成30年2月19日  
群馬県雇用戦略本部

## ＜背景・目的＞

- 人口減少・少子高齢化の進展により労働生産人口が減少する中、働き方改革を通じた労働参加率の向上は不可避。そうした中で「働き方改革実行計画」が決定され、働き方改革への対応がいよいよ喫緊の課題となっている。
- しかし、女性活躍・働きやすい職場環境づくりPT（働き方改革PT）において県内中小企業や業界団体等に対するヒアリングを実施したところ、働き方改革に関する更なる周知啓発が必要であり、人手不足の中で働き方改革への取組を進めるには様々な支援が必要であることが分かった。
- こうした県内の実情を踏まえ、働き方改革に関する周知啓発や取組支援などについて、県や公労使の各関係機関が連携して取り組む方策や県から国への要望等を取りまとめたもの。

## ＜働き方改革PTの概要＞

- 人口減少社会における産業活力の維持・向上のため、「働く女性の活躍推進」及び「働きやすい職場環境づくり」に関して検討を行い、県内の公・労・使が一体となって施策を推進することを目的として、群馬県雇用戦略本部の下に設置。
- 働き方改革に関する情報・支援が小規模な企業にまで行き渡るよう、今年度途中から中小企業・小規模事業者の経営支援を行う各関係機関をメンバーに加えるなど体制を強化し、課題と対応方針について議論を行ってきた。
- 構成員 ※以下の各団体の実務者クラスにより構成
  - ・ 行政（県、群馬労働局、関東経済産業局）
  - ・ 経済団体（前橋商工会議所、商工会連合会、中小企業団体中央会、経営者協会、中小企業家同友会）
  - ・ 連合群馬 ・ 金融機関（群馬銀行、信用金庫協会、信用組合協会）
  - ・ 社会保険労務士会 ・ 群馬県産業支援機構 ・ その他民間企業や有識者等

## ＜今後の対応＞

- 今後、働き方改革PTを構成する各機関がより緊密に連携し、この対応方針を実行に移していくとともに、県から国に対して必要な要望を行う。

## <対応方針>

### ①周知啓発・相談対応

#### <ヒアリングでの声>

- 働き方改革の趣旨・手法や「働き方改革実行計画」の内容、国や県の支援策等について、小規模な企業にまで情報が行き渡るよう、更なる周知が必要。

項目	対応方針	分類
「働き方改革」に係る周知啓発	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 時間外労働規制に係る法改正が行われた際には、小規模な企業にまで情報が行き渡り、十分な準備ができるよう、配慮を求めることなどを県から国に要望する。</li><li>・ 群馬労働局及び県は、各機関等と協力しながら、働き方改革の意義や長時間労働規制への対応、生産性の向上、助成金の活用等について、県内中小企業・小規模事業者の経営者・管理職等に周知徹底を図るとともに、相談対応を行う。</li><li>・ 特に県は、H30年度に「働き方改革実践ガイド」の改訂を行うほか、いきいきGカンパニー認証制度、イクボス養成塾、働き方改革アドバイザー制度等も活用し、周知啓発を強化する。</li></ul>	国への要望  県内での対応  県内での対応 (一部新規)
関係機関の連携強化	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 本県では、平成29年3月8日、第12回群馬県雇用戦略本部において、働きやすい職場づくりに向けた公・労・使の共同宣言「ぐんまのイクボス共同宣言」を行ったところであるが、引き続き公・労・使が一体となって、働き方改革の推進に向けた機運醸成を図る。</li><li>・ 本PT等を通じて群馬労働局と県、中小企業・小規模事業者の経営支援を行う各機関が緊密に連携し、働き方改革に関する周知啓発や相談対応を行う。</li><li>・ 特に県は、H30年度に新たに、各機関で中小企業の経営指導・相談を行う者を対象とした「働き方改革実践研修会」を開催する。</li></ul>	県内での対応  県内での対応  県内での対応 (新規)

## ②業界・サプライチェーン全体での取組促進

### <ヒアリングでの声>

- 1社だけで働き方改革に取り組むのは困難であり、発注者側をはじめサプライチェーン全体を巻き込んだ取組や、取引慣行の見直しも必要。
- 大企業における働き方改革のしわ寄せが中小企業に来ることを懸念。

項目	対応方針	分類
国への要望 (業界・サプライチェーン全体での働き方改革推進)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方の中小企業・小規模事業者では、納期等の面での発注者側の協力や、取引慣行の見直しがなければ働き方改革が進まず、また生産ロットや工事等の規模が小さいため、設備投資やICT導入による生産性向上には限界があるとの声も多い。また、大企業における働き方改革のしわ寄せが地方の中小企業・小規模事業者に行くことを懸念する声もある。</li> </ul> <p>こうした地方の中小企業・小規模事業者の声に耳を傾け、随時国にも伝えるとともに、業界・サプライチェーン全体で働き方改革を進めることを県から国に要望する。</p>	国への要望
県内中小企業・小規模事業者への影響の把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県内の中小企業・小規模事業者にしわ寄せが来ていないか、商工団体や下請けかけこみ寺（産業支援機構）等の関係機関が情報共有を図り、影響を把握する。</li> </ul>	県内での対応 (新規)
建設業に係る働き方改革の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県から国に対し、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を遵守し、発注者としての環境整備（適正な工期設定、施工時期の平準化、工事書類の簡素化等）を図るよう要望する。</li> <li>・ 本県でも、業界団体と連携して働き方改革に関する普及啓発・働きかけ等に取り組むとともに、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を遵守し、発注者としての環境整備（週休2日制現場の導入等）を図る。</li> </ul>	国への要望  県内での対応
自動車運転業務に係る働き方改革の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国の「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」における議論（ガイドライン策定等）を注視するとともに、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善群馬県地方協議会」における取組（パイロット事業等）や業界団体の取組に参画・支援する。</li> </ul>	県内での対応

### ③人手不足への対応

<ヒアリングでの声>

□ 人手が不足する中での働き方改革、特に時間外勤務の削減は容易ではない。

項目	対応方針	分類
若者・女性・シニア・障害者等の就職促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>県と群馬労働局が連携し、ハローワーク、ジョブカフェ、ジョブカフェ・マザーズ、シニア就業支援センター等を通じて、若者・女性・シニア・障害者等の就職促進をより強力に進める。</li> </ul>	県内での対応
	<ul style="list-style-type: none"> <li>若者就職支援では、ジョブカフェでの企業とのきめ細かなマッチングを行うとともに、U・Iターン就職を促進するため、インターンシップの参加促進や、H29年度から開始した県内高校卒業生に対する就職情報発信（Gターン通信）の充実を図る。</li> </ul>	県内での対応
	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の就職支援では、相談支援拠点を整備する市町村も出てきており、県が設置するジョブカフェ・マザーズやハローワーク等と連携して、主に子育て中の女性に対する相談支援や企業とのマッチング支援を行う。</li> </ul>	県内での対応
	<ul style="list-style-type: none"> <li>シニア人材の就業支援では、H29年度から相談窓口を3カ所から6カ所に増設したところであり、企業とのマッチング支援を強化する。</li> </ul>	県内での対応
	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者就職支援では、就労先の開拓や求職者と企業とのマッチング、障害者雇用促進トップセミナー等による普及啓発を図る。</li> </ul>	県内での対応
	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関と連携し、企業の外国人材活用を支援するとともに、技能実習制度については制度の趣旨を踏まえた適正な活用を県内企業に呼びかける。</li> </ul> <p>また、群馬大学を中心とする「グローバル・ハタラクラスぐんま」コンソーシアム等と連携し、外国人留学生が卒業後に本県で就職し定着することを促進する。</p>	県内での対応
	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の就職促進には、身近なところで子どもを預けられる環境が重要との声も多く、また既に事業所内に保育施設を整備している企業も多いことから、支援の充実を県から国に要望する。</li> </ul>	国への要望

項目	対応方針	分類
人材育成対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域産業のニーズ等を踏まえ、ハロートレーニング（公共職業訓練、求職者支援訓練）等を通じて、多様な職業訓練の機会を提供する。</li> </ul>	県内での対応
人手不足分野における人材確保・育成対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護・物流・建設等の人手不足分野においては、県と群馬労働局が業界団体等と連携して、人材確保・育成対策に取り組む。</li> <li>介護分野では、引き続き介護助手養成支援事業等による参入促進、ぐんま介護人材育成宣言制度等による定着促進、現任介護職員キャリアアップ支援等による介護職員の資質向上の取組を総合的に実施するほか、H30年度は介護福祉士修学資金等貸付の拡充や新たに福祉職等合同入職式を行うなど、人材確保・定着に向けた取組を強化する。</li> <li>物流分野では、物流人材育成・確保対策事業により、求職者向けセミナーや、企業とのマッチング等により、物流人材の確保に取り組む。</li> <li>建設分野では、産学官が連携し、建設系学科の学生等を対象としたインターンシッププログラムの推進等により、人材の確保・育成を促進する。</li> </ul>	<p>県内での対応</p> <p>県内での対応 (一部新規)</p> <p>県内での対応</p> <p>県内での対応</p>
生産性の向上支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>少ない人数で生産性を上げることができるよう、生産性の向上に関する周知啓発・相談対応、助成金の周知・獲得支援等を行う。（→①周知啓発・相談対応、④設備投資に係る支援）</li> </ul>	県内での対応

## ④設備投資に係る支援

<ヒアリングでの声>

□ 今以上の生産性向上には機械化等の設備投資への支援が必要。

項目	対応方針	分類
助成金等の獲得支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革・生産性向上関係の助成金等の支援策について、どういった場合に、どの支援策が使えるか、わかりやすく整理した資料を作成する。</li> <li>上記資料や「働き方改革実践研修会」等を活用して、各機関で中小企業の経営指導・相談を行う者に助成金等の支援策を周知することで、県と群馬労働局及び各機関が連携して、中小企業への支援策の周知・獲得支援を行う。</li> </ul>	<p>県内での対応（新規）</p> <p>県内での対応（新規）</p>
ロボット・IoT・ICT等の導入支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>ロボット・IoT・ICTの導入支援を行い、県内企業の生産性の向上、競争力の強化、技術力向上を図る。</li> <li>特に県は、H30年度新たにスマートものづくりコーディネート事業やロボット導入促進に取り組み、県内中小企業によるIoT、AIやロボット等導入を支援する取組を強化する。</li> </ul>	<p>県内での対応</p> <p>県内での対応（新規）</p>