

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

「働き方改革の推進に向けた群馬県政労使会議」取りまとめ

「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（「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」とであると同時に「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く観点から、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