

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、今の時期にあつては、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みを進め、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