

2019年9月30日

群馬県知事
山本 一太 様

日本労働組合総連合会
群馬県連合会
会長 富澤 誠

2020年度「政策・制度要求と提言」について
～ すべての県民が安心して暮らせる地域社会の実現をめざして ～

貴職における県民生活向上と群馬県発展に向けた種々の取り組みに敬意を表するとともに、日頃の連合群馬に対するご理解・ご支援に、厚く御礼申し上げます。

連合本部が掲げる「働くことを軸とする安心社会の実現」を基軸に、私たち連合群馬は「すべての県民が安心して暮らせる地域社会の実現」をめざすべき姿とし、将来の課題を見据えつつ、活動期ごとに活動方針を策定しています。とりわけ、「政策・制度要求と提言」の取り組みは、めざすべき姿に直結する活動の大きな柱の一つであり、群馬県をはじめとした県内の35市町村へ毎年、提言を行なっています。

本年も、別添のとおり「2020年度 政策・制度要求と提言」を策定しました。この提言は、県内に在住または勤労されている10,231名の方から協力をいただいた「県民意識調査」の集約・分析結果も踏まえています。

本年の政策のポイントは、

- ① 労働力が減少していく中での県内の若者の確保・移住を促す施策、また増加傾向にある外国人労働者が安心して働ける県境整備など、雇用・労働に関すること
 - ② 貧困者・ひきこもりが社会から孤立しないための対応
 - ③ 高齢者の交通事故防止に向けて
 - ④ 男女がともに仕事と生活の調和ができる環境づくり
- とし、上記のポイントから10提言にまとめをしました。

貴職におかれては、この提言を真摯に受け止め、その実現に向け最大限の努力をお願いいたします。勿論、連合群馬としても、提言するだけでなく、政策実現に向けて組織内はもとより、県内の生活者のための運動をこれからも実践して参ります。

なお、提言に対して文書での回答をお願いするとともに、いただいた回答を基に関係各課との意見交換も併せて実施させていただきたいと考えておりますので、ご配慮の程よろしくお願いいたします。

以 上

【連合群馬 2020 年度「政策・制度要求と提言」】

I 雇用・労働に関わる政策

1. 将来を見据えた雇用・就業機会の実現に向けた対応

グローバル化の進展や、若年人口の大都市への集中に歯止めがかからず、地方部では人口減少とともに、生産年齢人口も減少しています。

群馬県においても、平成 31（2019）年 3 月に推計した数値によると、総人口は 2028 年には約 1,821 千人となる見込みです。これは 1978 年レベルの人口であり、2018 年に比べて 128 千人減少することになります。また、生産年齢人口（15 歳～64 歳）も、総人口とほぼ並行して減少が続くとされ、2018 年の 1,138 千人が、2028 年には 1,037 千人と 101 千人減少します。構成割合についても、58.4%から 56.9%に減少となります。

人口減少が見込まれる中でも、安心して暮らせるための公共サービス維持の費用は容易には減じられないことから、税収を確保していくことが重要となります。そのため、県内の産業・経済をいかに発展させていくかが課題となります。そして、この課題の解消には、いかに多くの有能な人材を確保していくかが最も重要となり、群馬県で育った若者が、地元企業に就職するための育成のみならず、いかに多様な人材を群馬県に呼び込み・定着することができるか、が大切となります。

（1）群馬県で育った若者が地元企業へ就職し、定着するために

平成 29（2017）年度の高校 3 年間でインターンシップに参加したことがある生徒の割合は 4 割程度となっています。専門高校は 7 割を超えていますが、普通科高校では 2 割程度となっています。特に、「ものづくり」をはじめとした法人向けの企業については、高校生が県内の企業の魅力を知る機会が少ないととらえ、その企業の魅力を伝えるには、より多くの生徒がインターンシップに参加し、直接、自分の目で見て、体験してもらうことが大切だと考えます。ただし、インターンシップには一定の限度もあることから、連合群馬が太田東高校で実施している出前講座を拡充していくことで、さらに企業に対するイメージアップをはかることも重要です。一方、連合群馬が実施した県民意識調査において、昨年、「若者の県外流出の理由として思われるもの」を問いましたが、20 代、30 代では 4 割近くの方が「住んでいる地域に魅力がない」と回答しています。群馬県で育った若者が、群馬県に留まるためには、まずは県内企業の魅力を伝えることと同時に、魅力あるまちづくりが必要だと考えます。

| | |
|-------------|---|
| 提 言 ① | <ul style="list-style-type: none">・地元企業の魅力を十分に理解させるため、高校生インターンシップの経験者数を増加させる。・地元企業を活用した高校生や中学生に対する出前講座を運営し、企業の魅力を広く伝える。・若者に魅力のあるまちづくりを行う。 |
|-------------|---|

(2) より多くの移住希望者に、群馬県に来てもらうために（U・Iターン）

県民意識調査から、労働力不足への対応として「賃金や労働時間など労働条件の改善による離職防止」（65.3%）、「非正規従業員の正規化」（42.9%）が多く回答され、企業に求めるものが上位を占めました。また、「群馬県へ移住を希望している人に対する就労支援」（34.1%）は、世代を問わず多くの方が有効だと回答されています。

認定NPO法人「ふるさと回帰支援センター」の調査によると、2018年（平成30年）の移住希望地ランキングで群馬県は14位となり、過去5年で見てもほぼ横ばいです。ただし、20代以下、30代では9位となっていること、また希望する地域類型では地方都市が圧倒的に多く、次いで農村・山村となっていることから、群馬県は移住希望者に対して条件が整っていると考えます。

群馬県においても、積極的に移住促進に向けた事業を展開していますが、地域の持続性を高めるために、さらなる取り組みが必要だと考えます。

| | |
|-------------|--|
| 提 言 ② | <ul style="list-style-type: none">・特に、若者をターゲットとしたイベントを充実し、来県を促し、群馬の魅力を積極的にPRする。・都市部への社会資本整備を集中化させたり、山間部などは自然を活かした整備を行うなど、メリハリのあるまちづくりを行い、当該地域の特徴を演出することや、雇用と住居に対する支援策を打ち出すなど、取り組みの工夫を行い、移住希望者の増加をはかる。 |
|-------------|--|

(3) 雇用環境の安定と生産性向上への取り組み

意識調査において「非正規従業員の正規化」（42.9%）が労働力不足を補う策として求められています。特に、職業別で見ると、「パート・アルバイト・契約社員」は53.6%、「派遣社員」は59.7%となっており、安定した雇用を求めている「不本意非正規」労働者が多くいると考えられます。

他方、非正規従業員の正規化は、従業員のやる気につながり、今まで以上の成果を生み出し、結果として全体の労働時間が短縮されるなど、生産性の向上が期待されています。これらを踏まえ、群馬県がより活性化するために、正規化を進める事業者への支援を拡充するなどの強化策を求めます。

| | |
|-------------|---|
| 提 言 ③ | <ul style="list-style-type: none">・労働局と連携し、事業者へ非正規従業員の正規化を促すとともに、キャリアアップ助成金「正社員化コース」の申請方法について、わかりやすく周知を行う。・正社員化を進める事業者へ、助成など県独自の支援を行う。 |
|-------------|---|

2. 外国人労働者が安心して働くことのできる環境の整備

県内の外国人住民は、2018年12月末で56,597人となり、4年前より約14千人増え、急激に増加している状況にあります。また、本年4月に入管難民法の一部を改正、新たな在留資格が創設されたことにより、外国人の受け入れ先進県とも言える群馬県は、さらに外国人住民が増加することが予想されます。

県民意識調査においては、外国人労働者が増えることが予想される中で、どのような不安や課題が考えられるか問いたところ、圧倒的に「言葉や文化の違いによるトラブル」(79.8%)が多く回答しています。一方、来日する外国人についても、仕事や生活をするうえで言語や文化の違い、ルールに対する不安があると考えます。

群馬県では、7月1日より県内に住む外国人の方が、在留手続き、雇用、医療、福祉、出産・子育て・子どもの教育等に係る相談ごとが生じた場合に、適切な情報や相談場所に迅速に到達することができるよう、多言語で相談に応じる「ぐんま外国人総合相談ワンストップセンター」を開設し、生活するうえでの不安解消に対応しています。しかし、真の多文化共生に向けては、居住する外国人または支援する団体から意見を聞きながら、まずは日本語教育を充実させ、日本文化の教育に拡げていくことが何より重要です。

| | |
|-------------|--|
| 提 言 ④ | <ul style="list-style-type: none">生活者としての外国人に対する支援について、居住する外国人および支援団体等からの意見を聴く場を設け、真に実効性ある共生支援施策とするためのPDCAサイクルを構築する。生活するうえで必要な日本語のみならず、働くうえで必要な日本語の学習の場を提供するとともに、日本の文化や生活を知ってもらうため、日本語学校の指導者を養成する。特に、文化や生活に精通したシルバー人材を活用し、育成する。 |
|-------------|--|

3. 地方自治体における労働行政の強化

2018年4月から本格的に適用となるケースが生じた無期転換ルールでは、県民意識調査では45%の方が「知らない・聞いたことがない」と回答されました。運用開始直前の調査となった昨年は6割程度が「知らない」とされており、ある程度周知が進んだものの、いまだ半数近くの方に知られていない状況を見ると、継続した周知が必要です。

また、働く上での困りごとでは、「最低賃金を下回っている(群馬県では809円)」と回答された方が1.4%いました。私たちは、このことを重く受け止め、すべての労働者が法を上回る労働条件のもと、働くことができるよう求めます。

| | |
|-------------|---|
| 提 言 ⑤ | <ul style="list-style-type: none">労働契約法第18条の無期転換ルールについて、事業者へあらためて周知を行い、ルール回避目的の雇止めを防止すること。労働局と連携し、事業者へあらためて最低賃金法の遵守徹底を展開するとともに、労働者への相談対応を強化する。 |
|-------------|---|

II 福祉に関わる政策

1. 生活困窮者の自立に向けて、社会から孤立することのない支援体制づくり

2015年に生活困窮者自立支援制度が施行され、地域では生活困窮者の自立を支援するため、子どもの学習支援の充実・強化や居住支援の推進、相談体制強化などの取り組みが推進されています。県の「子どもの居場所づくり」の取り組みでは、「子ども食堂ネットワークぐんま」が立ち上がり、県内の体制づくりが強化されている状況にあります。

他方、ひきこもりについて、内閣府は、半年以上にわたり家族以外とほとんど交流せず、自宅にいる40歳から65歳のひきこもりの人が全国に61万人存在する、と今年初めて公表しました。その中では、40～44歳の方で初めてひきこもりとなった年齢が、大学卒業の年齢にあたる20～24歳の方が1/3を占めており、いわゆる「就職氷河期」が影響していること。また、ひきこもり状態になって7年以上経つ方は半数近くを占めており、その長期化が問題視されています。関連して、3人に1人が高齢の親に経済的に依存しているという「8050問題」も深刻となっています。

生活困窮者や、特に中高年のひきこもりは、社会や地域の中で孤立しているケースもあり、相談窓口に結びつきにくい状況にあることから、潜在化したニーズへいかにアプローチできるかが重要となります。

| | |
|-------------|---|
| 提 言 ⑥ | <ul style="list-style-type: none">生活困窮者の相談・把握を「入口」として、早期の支援につなげるべくアウトリーチ手法を中心に包括的かつ持続的な相談体制を整備する。そのための、相談員や支援員の人材確保・養成を積極的に進めるとともに、これらの人員の雇用安定と処遇改善をはかること。 |
|-------------|---|

| | |
|-------------|--|
| 提 言 ⑦ | <ul style="list-style-type: none">群馬県内のひきこもりの実態把握に努めるとともに、当事者と家族が地域や社会から孤立しない様、民生委員や社会福祉士などが家庭訪問等のアウトリーチが出来る体制を整備する。また、夜間や休日なども利用できる居場所づくり支援を進める。 |
|-------------|--|

III 交通に関わる政策

1. 事故のない、安心・安全で持続可能なまちづくりに向けて

県内の交通事故の状況は、昨年（2018年）1年間で13,087件（前年比+342件）の人身を伴う事故が発生し、死者数は64人（前年比-3人）となりました。これまで減少傾向にあった件数、死者数ともに、直近では横ばい傾向となっています。死亡事故の原因を見ると、漫然運転や、最近の報道にもある、運転操作不適によるものが多いです。また、高齢になるほど、死亡事故の発生率が高くなることがわかっています。

この状況を受けて、県では、交通安全実施計画において「高齢者の交通事故防止対策」を基本方針に掲げ、歩行車・運転者の観点での諸施策を推進しています。

県民意識調査では、高齢者の事故対策として、「免許を返納した高齢者に対するサー

ビスの充実」(64.6%)、「公共バスなどの充実」(60.5%)と回答した方が多くなっています。自動車が運転できなくとも移動手段を確保できる環境が求められており、特に運転免許の自主返納については、高齢者が身体的に公共交通機関を利用できるうちにアクションを起こせることが大切だと考えます。

| | |
|-------------|--|
| 提 言 ⑧ | <ul style="list-style-type: none"> ・マストランジットを中心とする公共交通機関を市街部に整備するとともに、郊外部や山間部などはタクシーなどを活用した交通網を充実させる。 ・高齢者へセーフティ・サポートカーや自動車誤発進防止装置購入時の支援を行い、普及を促進する。 ・また、高齢者の運転免許自主返納者に対して、タクシー利用補助制度を導入するなどの支援の拡大・周知を行う。 |
|-------------|--|

IV 男女平等政策

1. 男女が仕事と生活を調和できる環境の整備

女性就業者数が長期的に増加傾向にある中、「第4次男女共同参画基本計画」は2020年に目標を迎えようとしています。群馬県職員の「管理職に占める女性職員の割合」は、本年7月に公表されたデータでは、14.9%となり、2020年度までの目標15%を達成する見込みです。一方で、県内の企業の女性管理職の比率を高めていくには、目標達成に満足することなく、率先して県がリードしていくことが大切であると考えます。また、特に出産を契機に退職する女性がいまだ多くいる中では、企業や当事者へ子育てに関する支援、それに対応する保育士への支援が必要です。

県民意識調査では、子育てをしながら充実して働くために必要なものとして、「企業内の子育て支援制度の充実」(63.6%)、「上司、職場の意識改革」(54.1%)と、企業内に求める声が多い状況です。また、休日・夜間・早朝に預けられる保育施設や病児・病後児保育施設の充実についてもニーズが高く、一方で「ファミリー・サポート・センターの充実」(16.7%)は、その認知度や利用のしづらさが懸念されるため、それぞれの課題を克服しつつ、行政サービスによる子育て支援を強化することが求められます。

| | |
|-------------|---|
| 提 言 ⑨ | <ul style="list-style-type: none"> ・群馬県職員の課長級以上の女性職員比率30%を早期に達成するとともに、民間で発足した30% CLUB JAPANの活動などに倣い、女性登用の効果などを広く周知する。 ・「群馬県いきいきGカンパニー」「くるみん」の認証・認定企業を増やし、そのメリットを積極的にPRする。 |
|-------------|---|

| | |
|-------------|---|
| 提 言 ⑩ | <ul style="list-style-type: none"> ・保育所以外の保育施策の認知が足りていないことから、「ファミリー・サポート・センター」制度をより充実させ、利用の拡大をはかる。 ・休日・夜間および病児・病後児保育を充実させるため、潜在保育士の掘り起こしを行い、人員の確保をする。 |
|-------------|---|