

2025年9月1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 佐藤 英夫

2025「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 ～

貴職におかれましては、県民生活の向上と群馬県の発展に向け、日頃よりご尽力賜っておりますことに深く敬意を表します。また、平素より連合群馬の活動に対し、格別のご理解とご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。

私たち連合群馬は、連合本部が掲げる「働くことを軸とする安心社会の実現」の理念を基盤に、「すべての県民が安心して暮らせる地域社会の実現」を目標として、将来の課題を見据えながら活動期ごとに方針を策定しております。なかでも「政策・制度要求と提言」は、この目標に直結する重要な取り組みの一つであり、群馬県をはじめ県内35市町村に対して、毎年提言をおこなっております。

本年も、別添のとおり「2025政策・制度要求と提言」をとりまとめました。本提言は、県内に在住または就労されている10,248名の皆さまにご協力いただいた「県民意識調査」の集約・分析結果を踏まえております。なお、今年度の提言は、5分野・7項目・16の具体的な提案で構成されており、主なポイントは以下のとおりです。

1. 雇用・労働・経済

- ・すべての労働者が働きやすい群馬県をめざした取り組み
- ・物価上昇および人手不足への対応としての中小企業への支援
- ・公契約条例の制定による公契約の適正化および指定管理者制度の見直し

2. 福祉・社会保障

- ・介護への理解を深めることによる介護離職の防止

3. 男女平等・多様性

- ・女性の活躍推進に向けた男性の育児休業取得の推進

4. 防犯

- ・悪質なSNS利用の未然防止

5. 地方議会の活性化・投票率向上

- ・投票環境の整備とSNS活用による有権者意識の醸成

貴職におかれましては、本提言の趣旨をご理解いただき、実現に向けて最大限のご尽力を賜りますようお願い申し上げます。連合群馬としても、提言にとどまらず、政策の具体化に向けて、組織内はもとより県内生活者のための運動を今後も積極的に展開してまいります。

なお、本提言につきましては、文書によるご回答をお願い申し上げますとともに、回答内容を踏まえ、関係各課との意見交換の機会を設けさせていただきたく存じます。何卒ご高配賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

以 上



I 雇用・労働・経済に関する提言

1. すべての労働者が働きやすい群馬県をめざした取り組み

○背景・課題

①労働人口の減少

⇒群馬県の労働人口（15歳～64歳）は1994年のピークから2024年までで、30万人以上減少
⇒直近5年間では50,458人減少
(2019年10月～2024年10月)

②人手不足の深刻化

⇒群馬県有効求人倍率1.31（2025年4月）
⇒正社員の人手不足を感じている県内企業
59.0%（2024年1月）

③労働環境改善に向けた県の取り組み

⇒「いきいきGカンパニー認証制度」
育児・介護休業の利用や女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの取り組みに積極的な県内事業所を応援し、すべての労働者にとって働きやすい職場環境を広げることで、企業の活性化と経済の活力向上を目指す、県の認証制度

④県民意識調査（2025年）

⇒県内の労働力を確保するために必要なこと
「労働条件・環境が良い企業の誘致・増加」
(42.2%) 2位

⇒魅力ある県となるために、取り組むべき施策
「性・障害・国籍・年齢を問わず、誰もが活躍できる社会づくり」(4.8%) 7位

○必要なこと

- ・労働人口の継続的な減少や有効求人倍率の高さ（1.31）に対応するためには、「人材確保」だけでなく「人材の定着・活躍」がカギ（①、②）
- ・「いきいきGカンパニー認証制度」は、施行から10年が経過し、制度内容の実効性や時代との整合性を踏まえた見直しの時期に来ていると考えられる（③）
- ・県民の42.2%が「労働条件・環境の良い企業の誘致・増加」を求めており、企業側の意識・制度改善を後押しする政策が必要（④）
- ・性、年齢、障がい、国籍にかかわらず、誰もが働きやすい環境の整備は、労働力確保と定着の両方に直結（④）

【提 言】

- ・県内の労働環境・条件の更なる改善や、労働力の確保をめざすため、「いきいきGカンパニー認証制度」を以下の内容を含めてリニューアルすること
- ・リニューアルにあたっては、
 - ① 認証企業に対する付加価値として、県の就職支援サイトにおける認証企業紹介コーナーの新設や、県の融資制度における金利優遇措置など、実効性のある支援をおこなうこと。
 - ② L G B T Q ・高齢者・障がい者・外国人など多様性にも考慮した内容とすること。

2. 中小企業支援（物価高騰・人材確保対策）

○背景・課題

①「パートナーシップ構築宣言の推進と価格転嫁を促す共同宣言」の締結

⇒2023年8月4日、サプライチェーン構成企業各社の共存共栄、相互成長に向けて県内の産官労で締結

②県内企業における価格転嫁状況（第2回政策学習会より）

⇒原材料価格上昇に対する価格転嫁率では「20%未満」の価格転嫁にとどまった企業が最も多く、平均転嫁率は「38.1%」

⇒特に従業員が20人以下の企業では、平均が「32.4%」と更に低い状況

③中小企業の状況

⇒近年の原油・原材料価格の高騰に加えて、部材調達の難しさや人材不足といった供給面の制約があるなど厳しい状況

④前橋市消費者物価指数

	総合	前年同月比
2024年4月	107.4	+2.6%
2025年3月	110.8	+3.6%

⑤県民意識調査（2025年）

⇒心配ごと・困りごと

「生活費や収入」（56.4%）1位

⇒県内の労働力確保策

「地方最低賃金の引き上げ」（52.8%）1位

○必要なこと

・「パートナーシップ構築宣言の推進と価格転嫁を促す共同宣言」は、締結が終わりではなく、賃金の引き上げをし、かつ生産性向上に取り組む中小企業への支援の実践をすること（①, ②, ③）

・特に、価格転嫁が十分に進んでいない中小企業への具体的な支援策が必要。（埼玉県：価格転嫁サポーター制度の創設、中小企業診断士による伴走型支援）（①, ②, ③）

・物価高騰への対策は、継続的に賃金を引き上げていくこと（①, ②, ③, ④, ⑤）

・中小企業の事業運営を支援するため、補助の継続および新設（③）

【提 言】

- ・「パートナーシップ構築宣言」の宣言企業拡大に向け、「中小企業パワーアップ資金」の金利引き下げなど、より実効性のある措置を講じること。
- ・価格転嫁が十分に進んでいない中小企業に対し、適正な価格転嫁を実現できるよう埼玉県が実施する「価格転嫁サポーター制度」を参考にした取り組みをおこなうこと。
- ・賃金の引き上げと合わせて業務効率化や省エネなどに取り組む中小企業に対して、設備入れ替え費用の補助をおこなうこと。
- ・「ぐんま賃上げ促進支援金」について、一定の成果が出るまで継続的に実施すること。

3. 公契約条例の制定による公契約の適正化、指定管理者制度の見直し

○背景・課題

①不況に伴う、公共サービス展開への影響

⇒各事業の効率化やコスト削減が懸念され、働くことを含めた、関係する基準の保障が実現され
るとは思えない低価格・低単価の契約・発注に
つながる

⇒経営基盤の弱い地元企業などは契約を優先。
価格の引き下げを我慢し、受けざるを得ない
状況。受注先企業の経営悪化にもつながる

②労働条件の著しい低下への影響

⇒雇用悪化、労働者の賃金への影響

⇒下請け、孫請け、労働者等に負担を強いられる

③現在の指定管理者制度

⇒最低賃金が年々引き上げられており、指定管理
者が担う公共施設の運営でも、人件費負担が増
加している

⇒しかし、契約時に設定された指定管理料が固定
されているため、経費増を反映できず、実質的
な収益圧迫を招いている

④指定管理料の固定化による影響

⇒労働者の処遇悪化、サービス・品質の低下

⇒優良な事業者の撤退、不参加に繋がることも

○必要なこと

・公共サービスの質、地域経済、
労働条件の維持・向上が結果的
に住民の福祉の増進につなが
る (①, ②)

・公契約の中において、安心して
働くためのルールが必要 (①,
②)

・最低賃金の上昇や物価変動等
に応じて、契約期間中でも指定
管理料の見直しが可能となる
仕組みを制度化することが
必要 (③, ④)

・指定管理業務を公契約に含め
ることで、公共サービスの担い
手を守り、サービスの質を中長
期的に確保すること (③, ④)

【提 言】

- ・公共サービスの質の確保、地域経済の活性化、公契約の下で働く者の適正な賃金水準・労働諸条件の確保により、住民の福祉の増進に寄与することを目的とした公契約条例を制定すること。制定にあたっては「賃金保障型」の検討をすること。また、指定管理業務を公契約に位置づけ、公契約条例の適用範囲に含めること。
- ・指定管理者制度においては、指定管理者による健全な経営を通じた施設の適切な運営管理や、業務の適正な履行を確保するため、指定管理料の見直しを可能とする「賃金スライド制度」を導入すること。

Ⅱ 福祉・社会保障に関する提言

1. 介護への理解を深めることによる介護離職の防止



○背景・課題

①介護の取り巻く環境

⇒要介護人口の増加：要介護（要支援）認定者は全国「723 万人」（2024 年末）となり、10 年間で120 万人増加

⇒同居家族による介護：介護者の「46%」は同居の家族

⇒介護離職者の推移：毎年「10 万人」となり、2040 年までそれが継続する見込み

②政府の動向（2025 年 4 月育児・介護休業法の改正）

⇒個別の周知・意向確認の義務化、早期情報提供の義務化、雇用環境整備の義務化など

③県民意識調査（2025 年）

⇒あなたの家族に介護が必要となった場合、現在の職場状況を踏まえて、あなたは介護休業を取得できますか。

「取得できない・難しい（計）」（28.7%）

「わからない」（24.5%）

「介護休業制度がない」（7.9%）

⇒あなたは介護に対してどのような不安がありますか。

「経済的な不安」（47.9%）1 位

「仕事との両立への不安」（47.1%）2 位

「身体的・精神的な不安」（37.7%）3 位

○必要なこと

・要介護人口の増加、同居家族による介護割合の高さ、介護離職のリスクが示すように、家庭内だけで介護を抱え込む構造を変える必要がある（①）

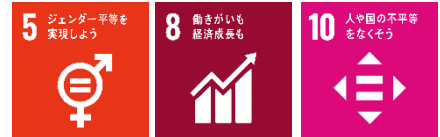
・法改正により企業に求められる義務が拡大しているなか、労働者自身も制度の存在・内容を十分理解することや、就業規則の整備を通じて、職場における制度利用の心理的・制度的ハードルを下げるのが重要（②、③）

・身近な相談窓口である、地域包括支援センターによる住民参加型イベントや出張相談、体験型ワークショップなど「顔の見える支援の場」を増やすことが必要。特に働き盛り世代が参加しやすい時間帯・場所での開催を工夫することが有効（①、③）

【提 言】

- ・県内労働者への育児・介護休業法の理解促進に向けたリーフレットを作成、配布をすること。あわせて、県内企業の就業規則に最新の育児・介護休業法を明記するよう周知・徹底し、制度の実効性を高める取り組みを推進すること。
- ・地域住民への介護相談窓口の認知を高めるため、地域包括支援センター主催による誰もが参加しやすいイベントの開催を支援すること。

Ⅲ 男女平等・多様性に関する提言



1. 女性の活躍推進に向けた男性の育児休業取得の推進

○背景・課題

①2022 年の法改正

⇒男性の育児休業取得方法が柔軟化され、取得しやすい状況、世の中の流れもあり、育児休業を取得する男性は増加

②都道府県版ジェンダーギャップ指数

⇒政治(27 位)、教育(32 位)、経済(30 位)、行政(39 位)と昨年より数値は改善されたものの、全体的には低調

③県民意識調査 (2025 年)

⇒職場における男性の育児休業取得率

「8 割以上」(7.6%)

「5 割～7 割」(8.4%)

「1 割～4 割」(23.9%)

「取得していない」(19.8%)

⇒男性の育児休業の取得期間

「1 ヶ月未満」(69.7%)

⇒男性の育児休業の取得率向上に必要なこと

「職場に理解や取得しやすい雰囲気」(41.0%) 1 位

「職場の人的余裕や人員補充」(39.9%) 2 位

「取得しても評価やキャリアに影響しない」(30.6%) 3 位

○必要なこと

・法改正により、男性の育児休業取得者が増加しているものの、全体の 4 割程度であり、さらに伸ばしていくことが求められる (①, ③)

・日本のジェンダーギャップ指数が低位である中、都道府県版のジェンダーギャップ指数は、本県は全国から見て下位。引き続き取り組みの優先度は高い (②)

・男女がともに働き続けることができ、キャリア形成の機会を平等に受けられるための手段の一つとして、男性の育児休業取得をより推進 (③)

・安心して男性が育休を取得できるよう、子育てに関する知識向上や男性同士の交流、男性特有の悩み相談の場の創出 (③)

【提 言】

・より男性の育児休業取得が推進されるよう、県内企業へ以下の取り組みをおこなうこと。

①男性育休取得者の好事例を集約および周知。

②産休・育休取得後の円滑な職場復帰に向けて、厚生労働省が策定した「育休復帰支援プラン 策定マニュアル」の活用促進。

③対象者への「育児時短就業給付金」の周知や、「両立支援等助成金」の活用促進

・各自治体において父親と子どもを対象とした「子育てサロン」や「相談会」等の定期的な開催を促し、実施に関する支援をおこなうこと。また、支援事業を調査し、事例紹介をおこなうこと。

IV 防犯に関する提言



1. 悪質なSNS利用の未然防止

○背景・課題

① SNS上での誹謗中傷や名誉毀損
⇒若年層を中心に、SNS上での誹謗・中傷や晒し行為による精神的被害・自死事例が後を絶たず、政府も「侮辱罪の厳罰化（2022年7月7日施行）」など法整備を進めている

② SNSを通じた若年層への闇バイト勧誘の拡大と深刻化

⇒SNS（特にX・Instagramなど）を介して、「高収入」「即日払い」などをうたう闇バイトの勧誘が若年層を中心に急増。それにより、闇バイトから詐欺・強盗等の重大犯罪に加担させられるケースが全国的に発生

② 県民意識調査（2025年）

⇒SNS上での被害や闇バイトの勧誘・募集を受けた、見かけたことがあるか

「SNS上での被害」（4.0%）

「闇バイトの勧誘・募集経験」（8.2%）

「どちらもある」（4.3%）

合計16.5%（約6人に1人）

（なお、10代のみの合計は24.8%：年代別1位）

⇒悪質なSNSに対して、どのような対策がもっとも効果的か

「法的規制と取り締まりの強化」（35.6%）

「SNS運営企業の違法な投稿の監視・削除」（21.5%）

「学校や地域などにおけるインターネットリテラシー教育の強化」（15.1%）

○必要なこと

・SNSが主な接点である以上、SNS利用層や加害者側の行動に合わせた広告型の広報が必要（①、②、③）

・特に、SNS上での誹謗中傷などの被害を受けやすい10代に対しては、学校現場での教育が一定程度進められているものの、近年深刻化している「闇バイト」の問題については、対応が十分とはいえず、教育による予防的な取り組みの強化が求められる（①、②、③）

【提言】

- ・SNS上での誹謗中傷や、闇バイトなどの悪質なSNS利用を防止するため、SNSなどに注意喚起を目的とした広告を打ち出すこと。
- ・闇バイトの被害に巻き込まれることを防ぐため、学生や若年層に向けた、闇バイト防止・啓発学習会を開催するなどの対策を講じること。

1. 投票環境の整備とSNS活用による有権者意識の醸成

○背景・課題

①投票率の低迷

⇒2024年10月の第50回衆議院選挙における県内の投票率は、全体で49.92%

⇒一方、10代は38.19%、20代は32.24%、さらに10代のうち19歳は27.88%と、若い世代の投票率が特に低い

②投票時間の繰り上げ

⇒県内投票所の9割以上が繰り上げを実施。全国的にも実施率が高く、投票の機会を妨げている可能性あり

③県民意識調査（2023年）

⇒多くの人が投票しない理由は何か
「自分の1票では何も変わらないというあきらめがある」（46.9%）
「信頼できる候補者・議員がいない」（42.8%）
「わからない」（8.0%）
（なお、10代は「わからない」（25.7%）が全体より高い）

④県民意識調査（2025年）

⇒50回衆院選の投票先を決める際にSNSを参考にしたか
「参考にした」18.8%
「投票に行かなくとも興味があり見ていた」4.4%
（なお「参考にした」は、20代（25.5%）、30代（26.0%）が全体より高い）

○必要なこと

・将来に向けては、特に若い世代の投票率を上げることが重要（①、③、④）

・本質ではないが、投票に行くきっかけとして「お得感」を出すことや、地域で選挙の「お祭りの雰囲気」を醸成し、投票を促す（①）

・投票時間の繰り上げについて再考し、繰り上げ実施の場合は周知と投票の機会を広げる代替案を検討（②）

・若い世代の「わからない」という回答が多い傾向を踏まえ、自らの権利や義務などの必要な知識を蓄えることに加え、政治に対する意識も高める中で政治参画を促すこと（①、③）

・SNSの影響は大きく、活用することは必須。投票率向上には、SNS上のインフルエンサーを活用することが効果的ではないか（④）

【提 言】

- ・投票率の向上に向けて、以下の取り組みを各市町村へ促すこと。
 - ① 中学生を対象に、模擬議会や模擬投票などを活用した主権者教育を実施すること。
 - ② 若者を対象とした投票立会人の募集をおこなうこと。
 - ③ 期日前投票所を頻繁に人の往来がある施設等へ設置すること。
 - ④ 投票日の終了時間を繰り上げる場合は投票時間の周知徹底とあわせて、期日前投票の機会を増やすこと。
 - ⑤ 地域の商店街と連携し、投票済証等を活用した割引制度等の実施をすること。またそのことを学校や地域などに幅広く周知すること。
- ・選挙ごとに、県内のインフルエンサーを活用した投票行動を促すショート動画を作成し、SNSで展開すること。