

2018年11月21日

群馬県知事 大澤 正明 殿

一般社団法人群馬県経営者協会  
会 長 八木 議廣

日本労働組合総連合会群馬県連合会  
会 長 富澤 誠

(一社) 群馬県経営者協会・連合群馬  
「若者の離職防止、定着・確保」に向けた提言

日頃より、県政発展のためにご尽力されていることに対し敬意を表します。

一般社団法人群馬県経営者協会（以下、群経協）と日本労働組合総連合会群馬県連合会（以下、連合群馬）は、平成14（2002）年3月に締結した「雇用安定推進宣言」を皮切りに平成15（2003）年1月以降、労使で取り組みが可能な領域について、提言を行ってきました。

さて、日本は人口減少社会に突入し、各産業における労働力不足は顕著なものとなっています。また、学校卒業後の就職先を東京等の大都市圏に求める傾向が続いており、労働力の確保が大きな課題となっているほか、若年無業者も含めた県内における就職支援をどのように行うかといった課題が見られます。一方で長時間労働による過労死や、いわゆるブラック企業による労働環境の悪化が社会問題となり、「ワークライフバランスの実現」が叫ばれているところです。

国や群馬県、各自治体においても、さまざまな取り組みを通じ対応が図られており、女性や高齢者の活用等の分野においては、一定の成果が表れているものと捉えています。しかし、人口減少社会が急速に進むなか、更なる取り組みの強化や新たな取り組みについても積極的に推進していくことが求められています。

今回、群経協と連合群馬では「労働力人口の減少」に着目し、「若者の離職防止、定着・確保」をテーマに労使合同による提言の検討を重ねてきました。

つきましては、別紙のとおり提言をまとめましたので積極的な取り組みをお願いします。

また、提言に対する文書回答を平成30（2018）年12月25日（火）までに頂きますよう併せてお願い申し上げます。

# 「若者の離職防止、定着・確保」に向けた提言

## I 「働く力をつける」取り組みへの提言

### ～産業技術専門校の更なる拡充と新設科の設置～

若者の早期離職については「就職後3年以内に約3割の新入社員が辞めてしまう」という調査結果からもわかるように社会的な問題にもなっています。産業技術専門校における即戦力に向けての訓練に対する企業のニーズは高いと捉えており、卒業生の多くが県内企業へ就職していることも大きなメリットです。

しかし、モノづくり人材の不足、なかでも建設業界の若年者が不足していることは、技術の伝承にかなりの危機感を持たざるを得ず、今後、産業技術専門校の果たす役割は大きなものとなってくると考えられます。産業技術専門校では「集めて」「鍛えて」「送り出す」という3つの機能がありますが、募集活動において「こんな訓練を行います」ではなく、「こんな就職先（実績）があります」ということをオープンキャンパス等の機会を通じて発信し、入校生の確保に繋げていくことが求められます。

産業技術専門校の入校生を増やすため、産業技術専門校で学び、「県内の企業に就職したい」という気持ちを高校生が抱けるよう、県内においても大きな功績を残し、経営基盤もしっかりした優良な中小企業（300名以下の規模）が数多く存在していることをしっかりとアピールしていくことも重要です。また、職業意識の低い高校生を社会に送り出すパイプづくりとして、産業技術専門校をインターンシップ先の一企業とみなした実習機会の設定や県内企業を巡るバスツアーの実施等により、各企業の魅力に触れる機会を提供するなど、更なる取り組みの拡充を図るほか、訓練から就職支援までをパッケージ化することや、不足する建設業界への人材供給のため、土木・建設関係科の新設の検討について提言します。

## II 「働く場をつくる」取り組みへの提言

### ～若年無業者への就職支援～

国では、ぐんま若者サポートステーション（通称：サポステ）、群馬県では群馬県若者就職支援センター（通称：ジョブカフェ）のほか、平成29（2017）年4月には前橋市において、ジョブセンターまえばしが開設されるなど、ワンストップサービスとして行われる若者等への就職支援の動きは拡大しています。

ニートと呼ばれる若年無業者（15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者）の数は平成14（2002）年に大きく増加した後、概ね横ばいで推移しており、平成26（2014）年は56万人で前年より4万人減少しています。群馬県内における若年無業者数は、就業構造基本調査平成29年（2017）では8,900人（男性5,600人、女性3,300人）いるとされています。若年無業者への対応は、世界的な問題としてもその解決に向けた取り組みが行われており、なかでも英国の「コネクションズ」では、パーソナル・アドバイザーと呼ばれる担当者が家庭に出向き、個別に相談に乗るといった積極的な対策を講じています。若者との更なる接点強化のため、施設に集客する現行の方法とは別に外に出向き個々の若者を継続的にサポートする仕組みは、今後の運営の参考とするべき点であると捉えており、人に親身に支えられることは自身への就職意識の向上にも影響するものと思われれます。

また、若者の問題とされてきたこれらの問題は、中高年層でも深刻化している状況にあります。40歳以上が約6割を占めた山梨県の2015年のひきこもり調査では、40歳

代でひきこもりになった理由のトップが「仕事を辞めた」ことによるものとされています。群馬県においては、こころの健康センター内にひきこもり支援センターを設置し、対応されておりますが、労働力の減少は社会的に大きな損失となっています。このような社会背景も踏まえ、初期の段階から年齢に関わらず誰もが働ける場づくりとして、若年無業者の潜在的な労働力の確保・労働力人口への転換（正規化推奨）に向け、就職支援施設の相談員を増員すること、当事者を孤立させない支援としての個別訪問等への取り組みや、利用者への採用前から採用後3～5年程度までのフォロー（相談対応、就職先への定期巡視（二者・三者面談）等）を中心に就職・職場定着支援を実施することを提言します。

### Ⅲ 「働く場と結ぶ」取り組みへの提言

#### ～雇用と生活をセットにした移住・定住環境の整備～

移住・定住促進策として、現金を支給する新規事業が今年度から高崎市、館林市、東吾妻町、川場村、玉村町、明和町の6市町村で進められています。内容は地元企業への就職を条件にしたものや子育て世代に限定した住宅購入・借家の家賃に関する助成等、地域の事情に応じて様々であり、群馬県においては「ぐんま暮らしポータルサイト」で県内市町村の支援策を一覧表にして紹介しています。また、群馬県及び市町村では進行する少子化を背景に新婚夫婦や子育て世帯に対し、企業と一体となって応援する「ぐんま結婚応援パスポート(コンパス)」や「ぐんまちょい得キッズパスポート事業(ぐーちょきパスポート)」を実施しています。県内の新婚夫婦等や18歳に達した年度末を迎えるまでの子または妊娠中の方(約33万人)を対象に配布(65歳以上の希望者にはシニアパスポート)されており、協賛企業・店舗でパスポートを提示することで特典サービスを受けることができるものとして定着しています。このように域内での人口増加に向けた取り組みは有効的なものであり、群馬県内に留まってもらう、県外から県内へ人を呼び込む手段としても雇用と生活をセットで環境を整えていく必要があると捉えています。

特に学生や若い単身世帯にとって、住宅に関する助成により経済的な負担が軽減されることは大きな利点となります。学生への公営住宅貸し出しについては、札幌市、京都市、宇部市等において、自治会活動へ参加することなどを条件に入居を認める取り組みが行われています。高崎市では介護・保育・看護職として働く人や福祉分野等の学生に向けた住宅の入居者を募集しています。こうした動きは、住居を選択する際に大学や就職先に近い場所以外にも目が向けられることとなること、また、今あるものを活かしたまちづくりとして、県の新たな魅力発信に繋がるものと考えられます。

これらを踏まえ、群馬県においても若年者への公営住宅の貸し出しを行い、地域コミュニティの活性化や将来の労働力確保に繋げていくほか、「ぐーちょきパスポート」等の利用者拡大を行い、若年者向けに家賃・引っ越し代や自動車教習所での免許取得費、自動車購入・レンタカー代等への割引特典を加えるなどの取り組みによって、移住・定住促進を図ることを提言します。

### Ⅳ 「働き続けられる」取り組みへの提言

#### 1 不足する看護職員の就業促進と復帰支援

群馬県の看護師・准看護師数は平成24(2012)年に23,415人となっています。平成14(2002)年と比べ約1.3倍、約5,000人も増加していますが、人口10万人あたりの看護師数は、783.5人で全国平均の796.6人を下回っています。養成所卒業後の状況を見ると、平成25(2013)年3月の卒業

生1, 245人のうち、看護師等として就業した者は1, 048人。県内就業者785人、県内就業率74.9%となっています。「群馬県看護職員需給見通し」によると需要数の伸びに比して、供給数の伸びが低く、平成27(2015)年には、約1,000人の看護師不足が生じると見込まれています。平成28(2016)年の県民健康科学大学看護学部卒業生(85人)の状況を見ると、就職希望者80人中44人(看護師40人、保健師4人)が県内に就職しており、県立病院への就職は8人(全員看護師)となっています。

「県内における労働者を増やす」という観点から、県立や県内の養成所で育てた人材は県立の病院や県内の医療機関、介護施設等で確実に就業させることが重要だと捉えています。群馬県では、看護職員の定着に向け、今年度から学費貸与制度の対象に県外の通信制看護師養成所に通う県内在住、在勤者を加える措置がとられています。

今後も大都市圏や近県への人材流出を防ぐため、各養成所と各医療機関等と採用情報等の連絡を密にし、県内での就業を促進する取り組みを提言します。

また、看護資格がありながら、医療現場から離れている人材は県内に約1万人いると推測されていることから、院内保育施設の運営、設置等を支援するなど、勤務を継続できる環境整備を推進するほか、厚生労働省が推進する看護師免許保持者の届出制度を活用し、再就職に関する情報提供や最新の知識・技術の研修及び就業相談等、復職支援体制の強化等に取り組みされるよう提言します。

## 2 福利厚生制度の共通利用化

マイナビが発表した「平成31(2019)年卒大学生の就職意識調査」結果(有効回答数1万5894人)によると、就職観について、「楽しく働きたい」が2001年卒から継続して1位となっています。「福利厚生制度が充実している」ことも企業選択のポイントの上位に挙げられています。県内では、商工会議所(県内10か所)での共済(保険)事業を中心としたものや、ライフ・アップおおた(一般社団法人全国中小企業勤労者福祉サービスセンター加盟)では、太田市内の中小企業に勤務する従業員と事業主を対象にした福利厚生事業を実施しています。近年では、政府がすすめるワークライフバランスの充実について、職場環境の整備・向上に力を注ぐ企業が増えています。

一方でこうした福利厚生制度には、企業間による格差も大きく存在しています。この格差は労働市場において「選択のリスク」として認識され、福利厚生の充実した企業とそうではない企業では、後者を選んだ方が相対的にマイナスのイメージとして捉えられてしまうものと考えられます。また、その意識は直接的な離職行動にも影響を与えかねず、学生等に対しては企業を選択する段階で、その意思決定にも大きく影響を与えるものと推測されます。

また、中小企業においては、単独での福利厚生事業を展開しにくい状況にあります。県内の中小企業が大手企業並みのスケールメリットを活かした福利厚生制度(※)を利用できるようになれば、企業や県の魅力PR、学生等に対する企業選択の拡がりにも繋がるものと捉えています。そのため、企業同士が加盟するネットワークを構築する等、いきいきと楽しく働き続けられる職場環境の整備に向けた取り組みの実施を提言します。

※例えば、県営施設の貸し出しの他、研修費用の助成や資格取得に対する支援金、人間ドック助成、育児・介護にかかる費用補助等メニューを豊富に揃えるカフェテリアプランや中小企業では努力義務とされているストレスチェックへの助成、大手企業の施設を借り受け一般に貸し出す 等

以上