

2024年9月17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

2024「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。

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」を基軸に、「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、提言をおこなっています。

本年も、別添のとおり「2024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10,517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 雇用・労働・経済の分野から、人材の確保や教職員の働き方や労働安全衛生の向上、物価上昇に対する中小企業への支援、公契約の適正化について
- ② 福祉・社会保障の分野から、安心できる子育て環境づくりや、切れ目のない医療・介護体制づくりについて
- ③ 人権・消費者に関する分野から、カスタマーハラスメント防止に向けた対策について
- ④ 男女平等の分野から、男女がともに働き続け、活躍できる社会について
- ⑤ 交通分野から、公共交通の維持・確保に向けた取り組みについて

上記から20提言にまとめました。

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



I 雇用・労働・経済に関する提言

1. 移住・定住者の確保・定着に向けた群馬県の魅力づくり

○背景・課題

①人口減少社会の加速化

⇒群馬県は2004年のピークから13万人以上減少
 ⇒直近1年間で10,446人減少
 (2023年6月～2024年6月)
 ⇒進学や就職による、若者の人材流出が続いている

②奨学金の返還支援制度利用状況

⇒群馬県は、中小企業等が行う奨学金返還支援の補助で、年間6万円、最長3年で最大18万円。
 昨年は5社28人の申込み
 ⇒利用者が多いとは言えない状況

③ふるさと回帰支援センターによる「2023年移住希望地ランキング」

⇒2位、前回9位から大幅躍進

④県民意識調査(2024年)

⇒魅力ある県となるために力を入れるべき施策
 「群馬に定住・移住するための施策」(22.8%) 3位

○必要なこと

- ・公共サービスの維持・向上のため安定した税収の確保をするには、人口減少のペースを少しでも緩やかにしていくこと(①)
- ・若者の県外流出は一定程度ある中で、群馬に留まることやUIJターンなど呼び込むための施策(①、②、③)
- ・現状の施策をさらに工夫し、群馬県の魅力を伝えていくことや、人材確保に繋がるサポートをしていくこと(②、③)

【提言】

- ・群馬県への移住・定住の促進のため、住居をはじめとした生活支援をおこなうこと。具体的には公営住宅の入居基準の見直しやリノベーションなどを実施し、貸し出しをおこなうこと。
- ・群馬県奨学金返還支援制度について、県内の中小企業へ当制度のPRを広く実施し、補助対象企業を増やすこと。また、利用者本人を支援対象とした制度を検討すること。
- ・群馬県への移住者増加だけでなく、定住者を留めるため、移住希望地ランキングが上位であることを利用した、群馬県の魅力発信をおこなうこと。

2. 教職員の働き方および労働安全衛生の向上

○背景・課題

① 教職員の働き方

⇒提言R 6の発出など様々な取り組みを講じているが、いまだ教職員の労働時間・環境などの課題は残る
⇒保護者や地域への理解も進まず、対応に苦慮することも

② 県内の教員不足実態

⇒2023年度4月時点で若干の不足となっているが、担任外(専科教員)、加配(生徒指導や学力向上担当)を含めれば、相当数不足している声がある

③ 県民意識調査(2024年)

⇒魅力ある県となるために力を入れるべき施策
「子どもたちが健やかに育つための施策」
(33.2%) 1位

④ 県民意識調査(2023年)

⇒働き方が良くなれないと思われる具体的な課題(全体・公務員)「慢性的な人員の不足」
(31.8%・47.4%)、「目の前の忙しさで業務改善が進まない」(21.8%・34.9%)
全体よりも公務員の回答が多い

○必要なこと

- ・子どもたちが健やかに育つためには、豊かな教育を受けること(①、②)
- ・そのために、教職員がゆとりを持って働き続けられるための環境の整備や、それを保護者や地域も理解していくことが必要(①、②)

【提言】

- ・教職員の長時間労働是正に向けて、提言R 6の取り組みをさらに進めること。また、保護者や関係する団体への周知に努めること。
- ・教職員の健全な労働安全衛生環境の確保に向けて、主に管理職を対象とした研修会などの開催を継続して取り組んでいくこと。また、労働安全衛生について各学校の実態を把握した上で必要に応じ、指導にあたること。

3. 中小企業支援（物価高騰対策）

○背景・課題

①中小企業の状況

⇒昨年からの原油・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

②「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

③消費者物価指数

⇒（前橋市2024年4月）総合107.4
昨年比較2.6%上昇

④県民意識調査（2024年）

⇒心配ごと・困りごと
「生活費や収入」（54.3%）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）
- ・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）
- ・中小企業の事業運営を支援するため、更なる補助の新設（①）

【提言】

- ・「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」のメリットとして、県が発注する事業の入札時の加点とすることや、中小企業パワーアップ資金の金利を更に低利にするなど、より実効性を高めること。あわせて宣言企業の拡大に努めること。
- ・物価高騰による価格転嫁や、収益改善を目的とした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。

4. 公契約条例の制定による公契約の適正化

○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ず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

○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)

【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、「理念型」ではなく、「賃金保障型」とすること。
- ・総合評価落札方式の算定基準に、公正労働基準の確保、環境や福祉、男女平等参画、安全衛生など社会的価値やコンプライアンス遵守などの導入を促進すること。

Ⅱ 福祉・社会保障に関する提言



1. 安心できる子育て環境づくり

○背景・課題

①保育士の状況

⇒群馬県内の待機児童は「隠れ」を除けば0というデータがあるなかで、保育士の人手不足は現在も課題であり、労働条件や業界全体の賃金の低さなどから、確保が難しい

②学校給食

⇒無償化に取り組む自治体が増えるなかで、あわせて食育などを含めた総合的な支援が求められる

③県民意識調査 (2024年)

⇒魅力ある県となるために力を入れるべき施策
「子どもたちが健やかに育つための施策」(33.2%)
1位

⇒群馬県の定住者・移住者を増やすために取り組むべき施策
「子育て・教育に対する支援制度が手厚い」(41.6%)
1位

⇒物価高に伴いあなたがしていること
「生活費の節約や見直し」(65.2%) 1位

○必要なこと

・将来の群馬を担う子どもたちが安心、安全な保育を受けられるための、十分な保育士の確保 (①)

・健康、環境、地域経済に配慮した給食食材の提供や、県内食材を意識して食べることによる県への愛着心の醸成 (②)

【提言】

- ・安心できる保育環境整備のため、技能・経験に応じた保育士の処遇改善および、初任給の改訂が適切におこなわれるよう、施設設置者に改善の趣旨や改善額の設定根拠などを就業規則に明記することについて、周知の徹底をはかること。
- ・健康や食育、群馬県への愛着を持てるよう、県内すべての公立小学校の給食食材の地産地消をさらに進めること。また、食育の推進や、給食の安全を保つための必要な費用を補助すること。

2. 切れ目のない医療・介護体制づくり

○背景・課題

①医療格差の現状

⇒地域によっては医療機関の数が少なく、医療サービスへのアクセスに格差が生じている。特に山間部や過疎地域では医師不足や診療科目の少なさが課題となっている

②県民意識調査（2024年）

⇒あなたの心配ごと・困りごと
「自分の家族や老後」（31.9%）2位

⇒魅力ある県となるために力を入れるべき施策
「医療・介護連携、医師偏在の解消など切れ目のない医療提供の体制」（22.8%）3位
年代別では60代（37.0%）、70歳以上（44.3%）

⇒群馬県への移住者・定住者を増やすための施策
「医療機関、福祉サービスの整備」（24.4%）5位
年代別では60代（37.3%）、70歳以上（38.3%）

⇒高齢になるにつれ、医療・介護・福祉へのニーズは高まる

○必要なこと

- ・山間部や過疎地域への医師の配置を促進し、群馬県全体で医療サービスを均等に提供すること（①）
- ・山間部や過疎地域に配置された医師が働き続けられるような、職場・住環境と地域住民の理解（①）
- ・病院や介護施設までの交通手段の確保が難しい高齢者に向けた、訪問医療・介護やオンライン診察（①）

【提言】

- ・県内どこに住んでも医療格差を感じさせないよう、山間部や過疎地域への医師の配置の促進および、配置された医師の定着支援をすること。また、地域住民に対しても医師の労働環境改善に対する理解を求めること。
- ・病院や介護施設までの移動が難しい高齢者に向けた、戸別訪問や集会所等での対応、およびオンラインの活用の更なる促進に取り組むこと。

Ⅲ 人権・消費者に関する提言

1. カスタマーハラスメント防止に向けた対策

○背景・課題

①カスハラ被害、現状

- ⇒UAゼンセンが2024年に組織内の組合員を対象とした調査結果では、過去2年に悪質なクレーム被害にあった従業員の割合は46.8%
- ⇒自治労が2020年に自治体職員を対象とした調査結果では、過去3年に迷惑行為や、悪質クレームにあった職員の割合は46%
- ⇒官民間問わず、あらゆる職場で深刻な被害が出ている
- ⇒企業などでは、カスハラ対策を検討しているところも少数であり、カスハラに対する定義も曖昧である

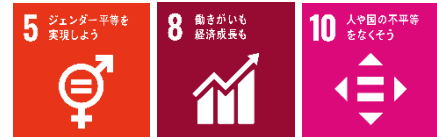
○必要なこと

- ・働く者の精神的な健康を保つためにはカスハラへの対策を立てることが必要 (①)
- ・カスハラに対する法整備や、条例などを設けて、法的な観点からもカスハラを防ぐ (①)
- ・消費者に対しても、消費者の権利や責任などの教育も必要 (①)

【提言】

- ・カスタマーハラスメント防止に向けた条例を制定し、公務員を含めたすべての人が安心して働ける環境整備に取り組むこと。また消費者に対しても、カスタマーハラスメント防止を喚起する周知をおこなうこと。
- ・カスタマーハラスメント防止条例の制定に向けては、労働者が参画する検討会を設置すること。

IV 男女平等に関する提言



1. 男女がともに働き続け、活躍できる社会に向けて

○背景・課題

①男女共同参画基本計画

⇒現在は第五次計画が推進されているが、過去の基本計画で掲げられた目標の多くが未達成

②ジェンダー・ギャップ指数

⇒世界経済フォーラムが発表している「ジェンダー・ギャップ指数」では、日本は146カ国中118位と昨年(125位)よりも順位を上げるも、G7では最下位と低迷が続く

⇒政治をはじめとする社会のあらゆる分野でジェンダー平等に対する意識の低さが未だぬぐえない状況

③県民意識調査

⇒多様な人材が働き続けたいと思える職場環境「職場にハラスメントがない」(51.2%) 1位

「育児・介護休暇(休職)を取りやすい環境がある」(41.6%) 2位

「多様な人材が活躍できる仕組みや雰囲気がある」(38.9%) 3位

○必要なこと

- ・いまだ残る固定的性別役割分担意識を解消することによって、男女平等への理解を促進すること (①、②)
- ・企業価値を上げていくために、意思決定や判断の場に多様性を浸透させること (①、②)
- ・男女がともに働きやすい環境づくりに向けて、国や県が実施する取り組みの点検および改善で、実効性をより高めていくこと (①)

【提言】

- ・誰もが働きやすい職場環境とするため、ジェンダーに関するハラスメント対策を強化すること。具体的には、経営者や管理職の意識改革を目的とした講習やセミナーなどを継続して開催し、それを広く周知・募集すること。
- ・性別にとらわれず、育児・介護休職を取得しやすい職場環境づくりを県全体に広めていくため、自治体が率先して取得率の向上や雰囲気づくりなどに取り組むこと。

V 交通に関する提言



1. 群馬県の公共交通の維持・確保に向けた取り組み

○背景・課題

①群馬県「交通まちづくり戦略」から
(H27～28 調査)
⇒移動手段として公共交通が利用される割合
2.8% (鉄道2.5%、バス0.3%)
なお自動車の利用率は77.9%
⇒一年に一度も利用しない県民
鉄道約60%、バス約85%
このままでは公共交通機関の維持ができなくなる恐れがある

②県民意識調査
⇒公共交通機関についてどれくらい利用しているか
「ほとんど利用していない」(51.5%) 1位
「年に数回利用」(26.6%) 2位
「月に1, 2回」(12.8%) 3位

⇒主に公共交通機関を利用する目的「通勤・通学」
全体 (18.2%)
会社員 (17.1%)
公務員 (10.8%)
学生 (56.9%)

⇒どうなれば公共交通機関を利用するか
「バスのロケーションサービスがあり、待ち時間がわかる」(15.9%) 5位
「コミュニティバスの地域間連携」(15.1%) 6位

○必要なこと

- ・県民の生涯にわたって利用できる交通手段の確保 ①
- ・利用者目線で少しでも利用しやすい公共交通の整備および連携 ①

【提言】

- ・県内各地域間での公共交通機関の連携を強化すること。特に電車の発着時間と連動したバスダイヤとすること。
- ・公共交通機関の利用を促進するため、駅周辺の駐車場整備やイベントを開催すること。またバスを中心とした乗車型イベントを開催すること。
- ・GunMa a Sを活用したリアルタイムの運行情報提供や、県内すべての公共交通にICカードや電子決済の導入を進めること。