

群馬労働局 正社員転換・  
待遇改善実現プラン（地域計画）

平成28年3月28日

群馬労働局正社員転換・待遇改善実現本部

## 目次

はじめに .....	1
1. 本プランの計画期間等 .....	2
2. 具体的な取組事項等	
(1) 正社員転換等について	
① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等 .....	3
② 対象者別の正社員転換等	
ア 若者等に係る取組 .....	4
イ 派遣労働者に係る取組 .....	6
ウ 有期契約労働者に係る取組 .....	7
(2) 待遇改善について	
① 非正規雇用労働者共通の待遇改善 .....	9
② 対象別の待遇改善	
ア 若者に係る取組 .....	11
イ 派遣労働者に係る取組 .....	11
ウ 有期契約労働者に係る取組 .....	12
3. おわりに .....	13

## はじめに

- 非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、日本経済の好循環の動きを更に進めていくためには、雇用情勢が着実に改善しているこのタイミングをとらえ、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくことが重要である。その結果、雇用の質が高まり、生産性の向上が期待できるため、これからの日本の経済成長にとって、これは不可欠であると認識している。
- 「日本再興戦略」改訂 2015—未来への投資・生産性革命—（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）において、正社員転換や雇用管理改善の重要性が指摘され、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させていくことが盛り込まれた<sup>1</sup>。また、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策—成長と分配の好循環の形成に向けて—」（同年 11 月 26 日一億総活躍国民会議取りまとめ）においても、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進に取り組むこととされている<sup>2</sup>。
- これらを踏まえ、厚生労働省において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進するため、厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」（以下「本省本部」という。）や「正社員転換・待遇改善実現チーム」を設置し、今後の非正規雇用対策の在り方等について議論を進めてきたところ。  
これを受けて、群馬労働局においても平成 27 年 10 月 29 日に群馬労働局長を本部長とする「群馬労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、諸課題の解決に向けて取り組んでいくこととした。
- その具体的な取組方策については、「群馬労働局正社員転換・待遇改善実現プラン」（以下「本プラン」という。）として、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を加速させるための計画を策定し、本プランに基づき各種取組を強力に推進していくこととする。

<sup>1</sup> 「日本再興戦略」改訂 2015—未来への投資・生産性革命—（平成 27 年 6 月 30 日閣議決定）（抄）

第二. 一. 2-2. (3) i) ⑪企業における正社員転換・雇用管理改善の強化

雇用の質を高め、女性の活躍促進を更に高めるため、キャリアアップ助成金の拡充等による正社員転換や雇用管理改善に向けた取組などを行う「正社員転換・雇用管理改善プロジェクト（仮称）」を年度内に策定し、非正規雇用労働者の正社員転換等を加速させる。

<sup>2</sup> 一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策—成長と分配の好循環の形成に向けて—（平成 27 年 11 月 26 日一億総活躍国民会議取りまとめ）（抄）

2. 「ニッポン一億総活躍プラン」に向けて検討すべき方向性

(2) 「夢をつむぐ子育て支援」

若者の雇用・経済的基盤を改善するため、若者の円滑な就職支援や非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進、被用者保険の更なる適用拡大の検討などにより若者の雇用安定化と所得向上に取り組む。

## 1. 本プランの計画期間等

- 本プランの計画期間は、平成 28 年度（平成 28 年 4 月）～平成 32 年度（平成 33 年 3 月）までの 5 か年とする。
- 本プランの着実かつ効果的な推進を図るため、その進捗状況を毎年把握し、公表する。また、本プランの中間年である平成 30 年度に、その進捗状況等を踏まえ、必要に応じて目標値等を見直すほか、状況等の変化に対応し、目標値等を見直すこともあり得る。
- 本プランに掲げている非正規雇用対策の推進に当たっては、特に、不本意ながらも非正規雇用労働者として働く方（以下「不本意非正規雇用労働者」という。）の正社員転換を進めること及び労働者の希望や意欲・能力に応じた雇用形態、待遇の実現が図られることに重点を置く。

## 2. 具体的な取組事項等

### (1) 正社員転換等について

#### ① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等

##### 【目標】

- ハローワークによる正社員就職：65,000人（平成28-32年度累計）  
（年間13,000人×5年）
- ハローワークにおける正社員求人数：300,000人（平成28-32年度累計）  
（年間60,000人×5年）

- 全国的に不本意非正規雇用労働者については、足下では減少傾向にあるものの依然として一定数存在しており、それを減少させることは喫緊に取り組むべき重要な課題である。このため、働く方が希望する働き方を実現できるよう雇用機会を確保することが、働く方の意欲向上や生産性向上につながっていくと考えられる。

##### 【取組】

- ・ ハローワークにおける正社員就職の実現  
ハローワークにおいて、正社員求人を積極的に確保するほか、正社員就職に向けた担当者制による支援やマッチング強化に取り組み、また、事業主に対しては、キャリアアップ助成金制度を積極的に活用し、非正規雇用労働者の正規・無期雇用化や企業内訓練、処遇改善等を促進する【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。
- ・ 業界団体等への要請  
労働局及びハローワークの幹部職員が群馬県内の業界団体や事業所を訪問すること等により、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組を働きかけていく<sup>3</sup>【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

<sup>3</sup> 「正社員転換・待遇改善に向けた緊急対策」（平成27年9月25日 本省本部取りまとめ）において、平成27年度の取組として、経済界への要請（同年10月）や「正社員転換・待遇改善キャンペーン」（同年10-12月）、「不本意非正規対策・学卒正社員就職実現キャンペーン」（平成28年1-3月）を掲げている。

## ② 対象者別の正社員転換等

### ア 若者等に係る取組

#### 【目標】

- 学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率：毎年度 90%
- ハローワークの職業紹介により正規雇用に結びついたフリーター等の件数：27, 500件（年間5,500件×5年）
- 群馬県内のユースエール認定企業数：50社（平成28年3月末現在1件）

- 少子化の進行に伴い若年労働力人口も減少する中で、次代を担う若者が、安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、意欲的に仕事に取り組んでいくことができる環境整備が重要である。また、新規学卒者だけでなく、卒業未内定者や、フリーター・ニート、ひきこもりの方についても、就職や職業能力開発の適切な支援を行うことで、労働参加を促し、働きがいを持って働くことができるようにしていくことも重要である<sup>4</sup>。

#### 【取組】

- 若者雇用促進法の円滑な施行  
適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、第189回通常国会で成立した青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、①新卒者の募集を行う企業の職場情報の提供の仕組み、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業についての厚生労働大臣の認定（ユースエール認定）制度等を着実に実施する。また、職業紹介事業者や募集情報提供事業者は全ての職場情報を提供するよう働きかけることが望ましいこと等を定めた若者雇用促進法に基づく事業主等指針の周知徹底を行うなど、職業紹介事業者等による取組を促していく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。
- フリーター等に対する支援  
いわゆるフリーター等（35歳以上45歳未満の不安定就労者も含む。）の正社員転換を促進するため、ハローワークにおいて担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介、フリーター等の職業意識の啓発を行う。  
また、フリーター等の正社員化に向けては、県が設置する「ジョブカフェぐんま高崎センター」と連携を図り、カウンセリングから職業紹介・職場定着まで引き続き積極的な就職支援を実施する。

<sup>4</sup> フリーター数は、180万人前後で高止まりしている（平成26年：179万人）。

さらに、県内の若者サポートステーションとの連携により、ハローワークが取り扱う求人への就職に向けて対応可能な若年者をハローワークへ誘導し、きめ細かな個別支援を実施する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- ニート等に対する支援

ニート等の就職を支援するため、県内の若者サポートステーションにおいて、地域ネットワーク等を活用した支援を行うとともに、学校等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目のない支援を行う。【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- ひとり親家庭の親に対する支援

経済的に厳しい状況に置かれたひとり親家庭について自立を促進するため、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」として、児童扶養手当の現況届けを提出する8月に地方自治体への臨時窓口を設置し、きめ細かな相談支援を行うとともに、常設窓口を設置している地域（前橋市・高崎市）においては、常設窓口への誘導等を強化する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 新規学卒者及び既卒者に対する就職支援の推進

新規学卒者については、高校や大学等と連携を図り、個別企業への求人開拓や個々の状況に応じた支援に取り組み、就職促進を図る。

未内定者（既卒者を含む）については、学卒ジョブサポーターを中心に、セミナーや模擬面接指導などのきめ細かな支援を行う。

また、平成 27 年 10 月からスタートした、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況が優良な中小企業に対し、厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定企業」や「若者応援宣言企業」の採用情報等を学生等に提供し、就職活動と企業における人材確保の支援を行う。

さらに、県外に居住し、群馬県へ就職を希望する学生等については、積極的に群馬県に呼び戻し、正社員雇用として活躍できるよう県内企業情報の周知に努める。

その他、群馬県と連携して新規学卒者や既卒者向けの就職面接会を開催する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 早い段階からの職業意識の形成

中学生は高校生の早い段階で、就職に対する職業意識の形成を図るために、中学校や高校の連携を図り、職業講話を実施する。

具体的には、厚生労働省作成の「正社員？フリーター？何が違うの??」を活用し、雇用形態別にみた年齢と年収や適用される各種制度の違いなど、将来の進路に役立つ職業講話等を実施して職業意識の形成を図る。

#### イ 派遣労働者に係る取組

##### 【目標】

- 紹介予定派遣の増加：全事業所数の10%  
(平成25年度：全事業所数の7.9%) (労働者派遣事業報告)

- 労働者派遣事業については、労働契約上の雇用主（派遣元）と、業務の指揮命令を行う者（派遣先）が異なることにより雇用主責任が不明確になりがちであるといった側面があることから、派遣労働者のより一層の雇用の安定、保護等を図り、正社員転換を希望する方にはその道を開いていくことが非常に重要である。

##### 【取組】

- ・ 改正労働者派遣法の円滑な施行  
労働者派遣で働く方が正社員になる道を開いていくためには、その職業能力を高めていくことや、正社員としての就業機会を提供していくこと等に取り組むことが重要である。このため、第189回通常国会で成立した平成27年改正労働者派遣法においては、派遣元に対して、計画的な教育訓練や希望者へのキャリアコンサルティングを義務付けるとともに、派遣先への直接雇用の依頼等の雇用安定措置を講ずることを派遣元の責務とすることや、正社員の募集情報提供義務を派遣先に課すことなどを盛り込んでいるところであり、その円滑な施行に取り組む。その際、雇用安定措置の実施に当たっては、労働者派遣事業の許可の取消しも含めた厳正な指導により3年見込みの派遣労働者に係る義務の履行を確保するだけでなく、1年以上の雇用契約を結んだ派遣労働者に係る努力義務についても周知徹底し、適正な運用を促す。

また、経過措置により改正前の法律が適用されている、いわゆる専門26業務で働く派遣労働者についても、不安定な雇用に陥ることのないよう、群馬労働局職業安定部需給調整事業室に設置した相談窓口において派遣労働者からの相談対応を行う。

さらに、平成24年改正労働者派遣法に基づき平成27年10月1日から施行された「労働契約申込みみなし制度」を円滑に施行し、派遣労働者の雇用の安定を確保しつつ違法派遣を是正することにより、労働者保護を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。



- その他

手続の簡素化による紹介予定派遣の活用の推進や、派遣先が派遣労働者を正社員として雇用する場合のキャリアアップ助成金の活用促進等を行う。

また、派遣期間終了後に派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合の紛争防止措置（派遣先が事前に派遣元に通知することや、職業紹介により紹介手数料を支払うこと等）を派遣契約において定める義務について、周知・啓発を行う。

さらに、経過措置期間中の派遣労働者に係る改正前の「労働契約申込み義務制度」の適切な適用に向けた指導を行う【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

#### ウ 有期契約労働者に係る取組

【目標】

- キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用等に転換した労働者の数：675人（平成 28-32 年度累計）

（キャリアアップ助成金支給 年間 135 人×5 年）

- 有期労働契約は、短時間労働、派遣労働をはじめ、正規雇用以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式であり、有期契約労働者の数は全国で約 1,400 万人となっている。また、有期契約労働者については、その約 3 割が通算 5 年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、雇止めの解消が課題となっている。
- 群馬県についても全国と同様の状況にあると考えられ、有期契約労働者のより一層の雇用の安定を図る観点から、改正労働契約法に基づく「無期労働契約への転換ルール」<sup>5</sup>や「雇止め法理」<sup>6</sup>について、制度の円滑かつ着実な実施に取り組んでいく必要がある。

<sup>5</sup> 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で 5 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより無期労働契約に転換する制度（労働契約法第 18 条。通算契約期間のカウントは、平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する有期労働契約が対象となり、平成 25 年 3 月 31 日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含まない。）。

<sup>6</sup> 「雇止め」（使用者が有期労働契約の更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了すること。）については、労働者保護の観点から、一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しており、その内容や適用範囲をそのまま労働契約法に条文化した制度（労働契約法第 19 条）。

## 【取組】

- 無期労働契約への転換ルールの周知等  
無期労働契約への転換ルールについて、群馬労働局・労働基準監督署・ハローワークの窓口における周知、無期転換ルールを先行して導入した企業の好事例を厚生労働省HPで周知するほか、セミナーでのルールの解説や個別相談会の実施等によって、実際に制度が適用される平成30年4月1日までの間に集中的に制度の周知・企業における導入支援を図る【平成28-29年度にかけて集中的に実施】。
- 雇止め法理の周知等  
雇止め法理について、セミナー等を通じて、周知徹底を図る【平成28年度以降も継続的に実施予定】。
- 高齢の有期契約労働者の無期転換の促進  
高齢の有期契約労働者については、高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の対象とならない場合が多いため、これらの者を無期雇用に転換させ、65歳までの雇用機会の確保を図る事業主に対する助成を行う【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。
- キャリアアップ助成金の活用促進  
キャリアアップ助成金により有期契約労働者の正規雇用等への転換について活用促進を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

## (2) 待遇改善について

### 【目標】

- 正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図る。
- 群馬県内のコースエール認定企業数：50社 【再掲】

- 非正規雇用労働者の正社員転換等は重要である一方で、ワーク・ライフ・バランス等の観点から、自ら希望する働き方として、非正規雇用で働くことを選択する方々が存在しているのも事実である。そうした方々についても、現在及び将来の生活に不安を抱えることのないよう、賃金をはじめとする待遇面での充実が図られ、生きがいをもって働くことができるようにしていくことが重要である。

### ① 非正規雇用労働者共通の待遇改善

#### 【取組】

- 最低賃金の履行確保等  
最低賃金について、幅広い周知を図るとともに、的確な監督指導を行うほか、中小企業・小規模事業者の生産性向上等を支援する業務改善助成金を活用することにより、正社員と非正規労働者の賃金格差の縮小を図る。
- 待遇改善・職業能力開発の推進  
キャリアアップ助成金の処遇改善コースの活用促進や、中長期的なキャリア形成を支援する教育訓練給付制度、同助成金の人材育成コースの活用促進による待遇改善・職業能力開発の推進を進める【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。
- 育児休業・介護休業の取得推進  
非正規雇用労働者が育児休業を取得し、継続就業しやすくするための制度の見直しを行うとともに、中小企業における労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰などを図るため、育休復帰支援プランの策定支援を行う。また、育児休業中の代替要員の確保等の取組を行う中小企業事業主に対して助成金を支給する「期間雇用者の育児休業取得促進プログラム」を実施する。  
さらに、介護休業等が取得しやすくなるよう、非正規雇用労働者が介護休業を取得し、継続就業しやすくするための制度見直しを行うとともに、仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けて、「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及・展開、個々の労働者のニーズに応じた両立支援に活用できる介護支援プランモデルを構築、周知するほか、介護支援プランの策定支援も行う。また、当該プランに基づき、休業取得・職場復帰させた中小企業事業主に対して助成金を支給する【平成28年度以降も継続的に実施予定（一部法改正が前提）】。

- 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等やセクシュアルハラスメント対策の実施  
妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為を防止する措置を事業主に義務付けるための制度の見直しを行う。  
また、職場における不快な性的言動等（セクシュアルハラスメント）や妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（いわゆるマタニティハラスメント）について、迅速・厳正な行政指導を行うとともに、着実な男女雇用機会均等法等の施行と未然防止の徹底を図る【平成 28・29 年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。
- パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備  
職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運の醸成を図るため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知啓発を行うこととともに「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を用いた労使の取組を促進する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 労働条件の確保・改善対策の推進  
非正規雇用労働者の労働条件及び安全衛生の確保及び改善に関し、使用者団体等に対する指導及び助言を行うため非正規雇用労働条件改善指導員を労働局等に配置する【平成 28 年度以降も継続的に実施予定】。
- 労働保険の適用の推進  
労働保険未手続事業者に対する適用促進対策を引き続き推進する【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

## ② 対象別の待遇改善

### ア 若者に係る取組

#### 【取組】

- 学生・生徒等に対する労働法制の周知

労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するため、学生・生徒等に対する労働法制の基礎知識の付与に係る取組を進める。具体的には、労働法制の基本的知識をまとめたパンフレット「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」及び「これってあり？～まんが知って役立つ労働法 Q&A～」について、学校・企業等で活用できるよう周知・活用の促進を図るとともに、適宜改訂を行う。また、文部科学省の協力を得つつ、局幹部職員が、講師として大学等を訪問し、前述のパンフレット等を用いながらセミナーや講義等を実施する（要望に応じ、高校・中学等でも実施）【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

- 若者雇用促進法に基づく認定制度の推進

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定（ユースエール認定）し、当該企業の情報発信を後押しすることなどにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援するとともに、企業における自主的な雇用管理改善の取組を促す【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。

### イ 派遣労働者に係る取組

#### 【取組】

- 均等・均衡待遇の推進等

平成 27 年改正労働者派遣法で強化された派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇の確保に係る規定（均衡待遇の確保のために考慮した内容を、本人の求めに応じて説明する派遣元の義務等）の着実な施行を図り、義務違反に対しては、許可の取消しも含めて厳しく指導を行う<sup>7</sup>。

【平成 28 年-32 年度にかけて継続的に実施】。

---

<sup>7</sup> 派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇については、派遣元指針の内容（派遣料金の額に係る派遣先との交渉が派遣労働者の待遇改善にとって極めて重要であることを踏まえつつ、交渉にあたるよう努めること等）や派遣先指針の内容（派遣料金の額の決定に当たっては、就業の実態や労働市場の動向等を勘案し、受け入れる派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事している労働者の賃金水準との均衡が図られたものとなるよう努めること等）にも十分留意する必要がある。

- 教育訓練、キャリアコンサルティングの実施等

平成27年改正労働者派遣法で派遣元の義務として新設されたキャリアアップを推進するための措置（派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングを実施する義務、労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」の追加等）の着実な施行を図る。

また、偽装請負などの違法派遣について引き続き厳正な行政指導等を行っていくとともに、平成27年改正労働者派遣法で全ての労働者派遣事業が許可制に一本化されたことを踏まえ、法違反のある派遣元に対しては、許可の取消しも含めて厳しく対処することで、派遣労働者の保護を図る【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

- 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの防止等

派遣労働者は、他の雇用形態と比べて、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（いわゆるマタニティハラスメント）等の被害を受ける比率が高い現状を踏まえ、現行法令の規定（男女雇用機会均等法による不利益取扱いやセクハラ防止措置等に係る規定については、派遣元事業主だけでなく派遣先についても、派遣労働者に対して使用者としての責任を負うこと等）について周知徹底を図るとともに、妊娠・出産・育児休業等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為の防止措置義務や、育児・介護休業等を理由とする派遣先から受ける不利益取扱いについて制度の見直しを行う【平成28・29年度に集中的に実施（一部法改正が前提）】。

#### ウ 有期契約労働者に係る取組

##### 【取組】

- 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期労働契約であることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第20条の趣旨及び規定内容について、事業主や労働者に対する周知徹底を強化するとともに、本規定に関連する判例の必要な情報収集を行っていく【平成28-32年度にかけて継続的に実施】。

### 3. おわりに

- 非正規雇用については、正規雇用と比べて様々な課題があることから、希望に応じた働き方を実現し、働きがいをもって働くことができるよう、正社員転換・待遇改善を強力に進めていく必要がある。一方で、前述のように日本企業に多いとされる「正社員的な働き方」については、長時間労働や残業が多い等の課題もあると指摘されるところである。
- 非正規雇用労働者の正社員転換の実現を目指していく中で、当然、正社員の働き方の課題も同時に解決していくことが適当である。このため、働き方改革として、過重労働解消に向けた取組や過労死等防止対策の推進、「女性活躍推進法」の円滑な施行や働き方・休み方の見直しに向けた取組の推進、良質なテレワーク・在宅就業の推進などにも取り組んでいく【平成 28-32 年度にかけて継続的に実施】。
- 急激な人口減少、高齢化が進んでいる我が国において、これからの将来を担う若者をはじめ、女性が活躍し、働く方すべてが安心・納得して働き続けられる環境を整備することが喫緊の課題である。企業においては、それぞれの企業における就業実態を勘案しながら、労働者の希望や意欲を十分に勘案して、それを最大限発揮できる働き方を提供し、労働者においては、自らのキャリアをしっかりと見つめ、それを実現できるようスキルアップ等に取り組んでいくことが望ましい。群馬労働局としても、労働者と使用者とが真摯に議論し、希望や意欲・能力に応じた働き方が実現できるように経済団体に対して引き続き要請等を行うとともに、そのような環境を整備するために、各種制度や支援策の拡充等に全力で取り組んでいく。