

明会などにも力を注いでいく必要がある。

また、女性の管理職比率が低い状況の改善に向けて、管理職を目指す女性のための研修・交流の場の確保にも努めていく必要がある。

市も含めた連携については、太田市及び前橋市がそれぞれ群馬労働局と雇用対策協定を締結し、同協定に基づく事業として、地域の今後の発展の担い手である女性、若者を中心に、職業相談・職業紹介と生活相談、職場定着支援を一体的に実施する拠点施設を設置ないし設置予定となっており、これらの拠点を最大限活用しつつ、群馬県内での就職促進、定着に向けた取組を進めていくとともに、子育て女性に対する地域ごとの企業面接会の開催など、地域の求職者や企業のニーズを踏まえたきめ細かな取組も求められる。

さらに、事業主団体、労働組合においても、各種機会を捉えて、こうした群馬県における「働き方改革」の推進をはじめとする取組や、群馬県内の職場の魅力の発信に取り組んでいく必要がある。

4 今後における「働き方改革」の推進について

以上のおり、今回、「群馬県における働き方改革の推進方策」を取りまとめたところであるが、「働き方改革」の推進に向けては、継続した不断の取組が必要である。特に、中小企業の比率が高い本県の実情に鑑みると、さらにきめ細かな対応も必要になると考えられる。

このため、本政労使会議としては、平成28年度以降も、働き方改革の推進状況等を踏まえつつ、実効ある対応の方向性について、引き続き必要な検討を行っていくこととする。

(添付資料)

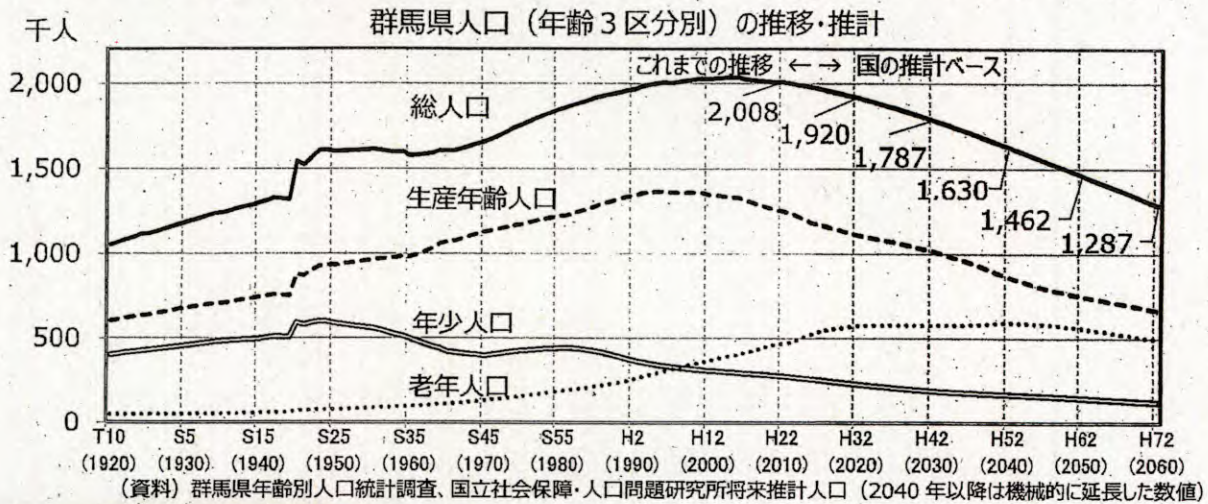
- 資料1 人口減少と人口構成の変化
群馬県における労働力人口の推移
- 資料2 群馬県における年齢別の転出入割合の推移
- 資料3 群馬労働局管内の非正規雇用労働者数等
- 資料4 群馬県の月間総労働時間数
- 資料5 群馬県の女性有業率等
- 資料6 群馬労働局管内における労働災害の推移

人口減少と人口構成の変化

① 人口の推移と推計

□ 群馬県の人口は、将来にわたって減少し続けることが予測されている。

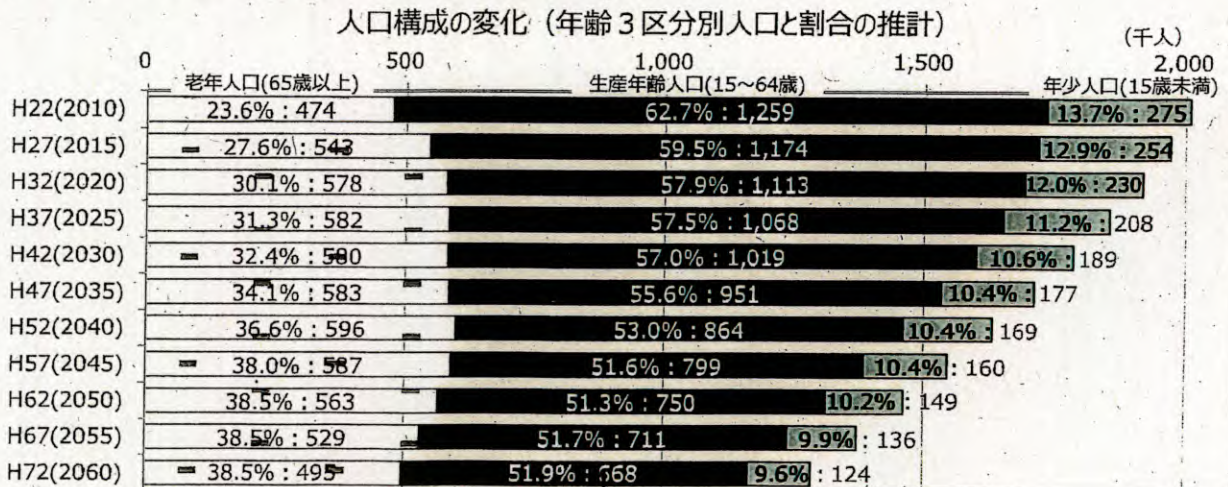
- 1960年代の高度経済成長期からほぼ一貫して増加し続けた本県の人口は、平成16(2004)年7月の203万5千人をピークに減少に転じた。
- 国立社会保障・人口問題研究所(社人研)は、本県の人口が平成22(2010)年から平成52(2040)年の30年で37万8千人減少し163万人になると推計しており、さらにその仮定を延長すると平成72(2060)年には128万7千人にまで加速度的に減少していくと見込まれる。



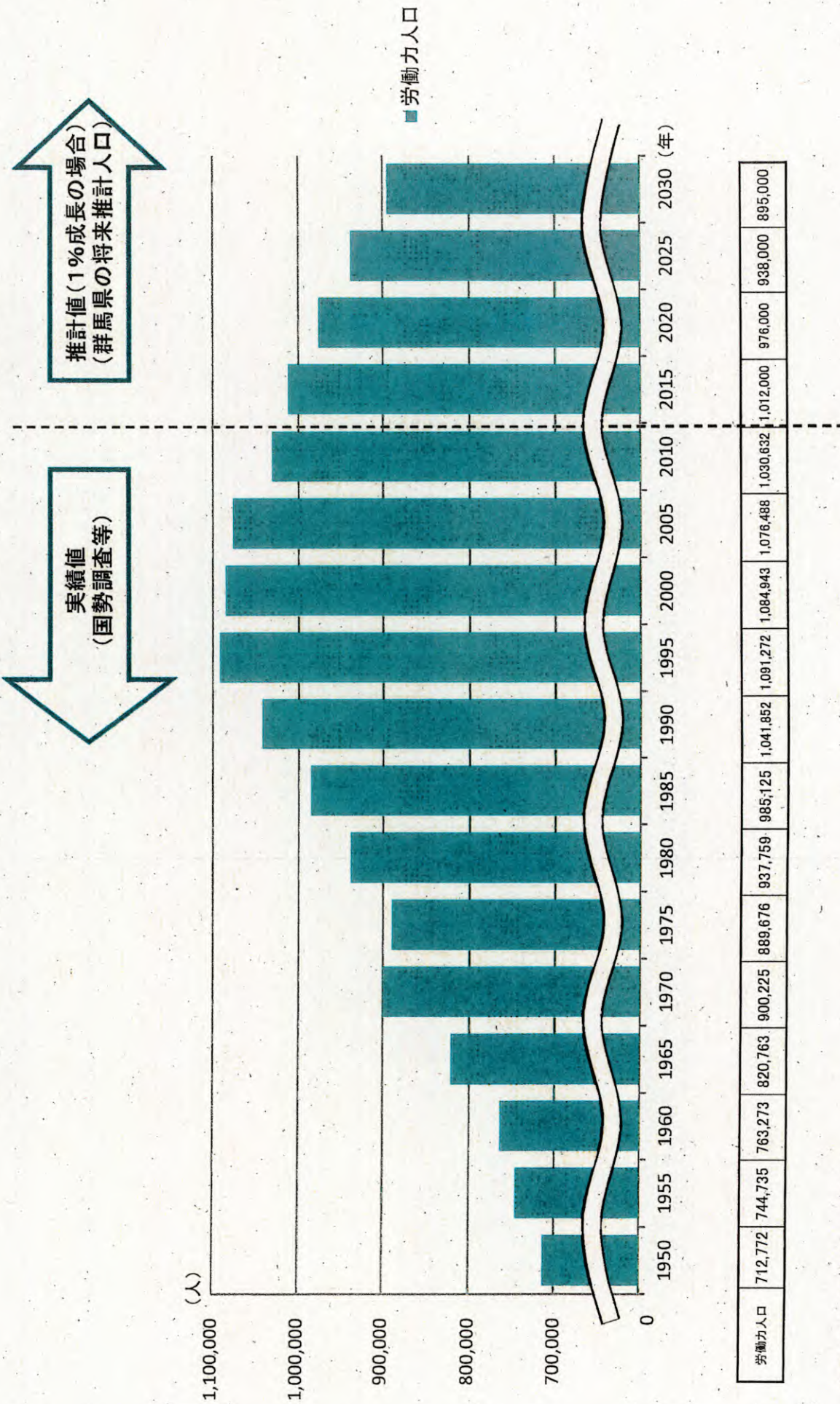
② 人口構成の変化

□ 現役世代(15~64歳)や子どもの数が大幅に減少する一方、高齢者は平成52(2040)年まで増え続ける。

- ①の推計では、現役世代(15~64歳の生産年齢人口)は平成22(2010)年の125万9千人から、平成72(2060)年には66万8千人まで、約半数にまで減少すると見込まれる。
- 一方、65歳以上の老年人口は、平成52(2040)年には約60万人まで増加し、その後は減少するものの、その割合は約4割にまで達すると見込まれる。



群馬県における労働力人口の推移

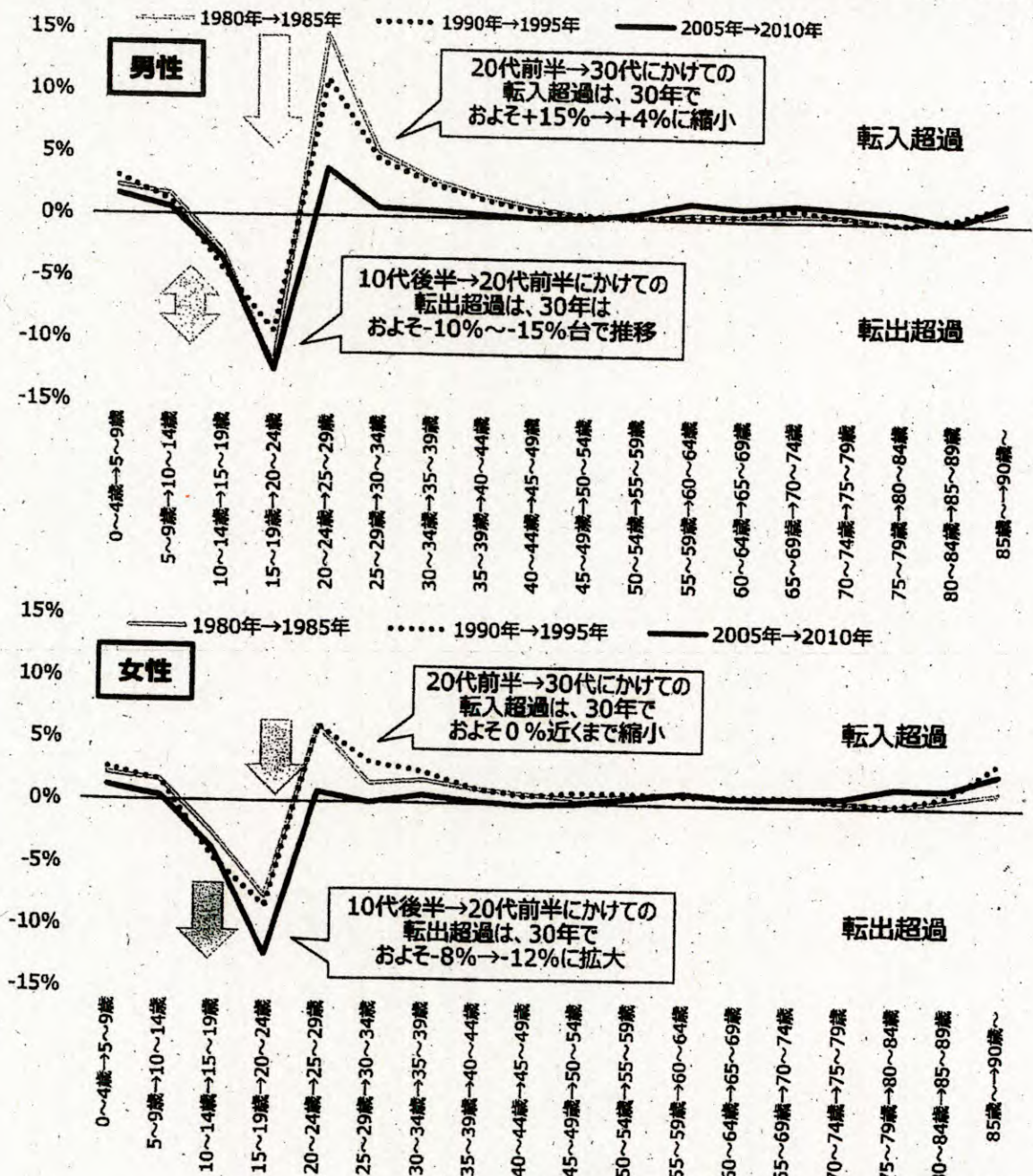


資料出所：総務省「国勢調査」
 ※「推計値は、(独)労働政策研究・研修機構が行ったもの(推計時点での成長割合1%が継続した場合)。

群馬県における年齢別の転出入割合の推移

群馬県における年齢別の転出入割合の推移（5年単位）

【グラフの見方】5歳刻みの人口について、5年間でどのくらいの割合が転入・転出超過をしたか
 (例) 1980年の20~24歳人口に対して、5年間(25~29歳に加齢)に約15%が転入超過となった



(資料) 国勢調査 (まち・ひと・しごと創生本部提供データ)

※国勢調査の2時点の人口から死亡の影響を取り除いた差を「純移動数」とし、期首の人口で割ったもの(純移動率)