

みやざき創生対策特別委員会会議録

平成29年 1 月27日

場 所 第3委員会室

平成29年1月27日（金曜日）

午前10時0分開会

会議に付した案件

○概要説明

商工観光労働部

- 1. 高校生の県内就職の促進に向けた取組について

教育委員会

- 1. 県内企業の魅力を高校生に伝える取組について

○協議事項

- 1. 委員会報告書骨子案について
- 2. その他

出席委員（12人）

委員	長	横田	照夫
副委員	長	河野	哲也
委員		坂口	博美
委員		井本	英雄
委員		二見	康之
委員		清山	知憲
委員		島田	俊光
委員		太田	清海
委員		岩切	達哉
委員		来住	一人
委員		西村	賢
委員		濱	砂守

欠席委員（なし）

委員外議員（なし）

説明のため出席した者

商工観光労働部

商工観光労働部長 中田哲朗

商工観光労働部次長	菓子野	信男
部参事兼商工政策課長	黒木	義博
経営金融支援室長	門内	隆志
産業振興課長	野間	純利
雇用労働政策課長	天辰	晋一郎
企業立地課長	日高	幹夫

教育委員会

教育長	四本	孝
教育次長 （教育政策担当）	川越	良一
学校政策課長	飯干	賢

事務局職員出席者

政策調査課主査	深江	和明
政策調査課副主幹	沖米田	哲哉

○横田委員長 皆さん、おはようございます。
 それでは、ただいまから、みやざき創生対策特別委員会を開会いたします。

本日の委員会の日程についてですが、お手元に配付の日程（案）をごらんください。

本日は、商工観光労働部、教育委員会にお越しいただき、高校生の県内就職の促進に向けた取組、県内企業の魅力を高校生に伝える取組について、概要説明をいただきます。

その後、委員会報告書の骨子案等について御協議いただきたいと思います。このように取り進めてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○横田委員長 それでは、そのように決定いたします。

執行部入室のため、暫時休憩いたします。

午前10時1分休憩

午前10時2分再開

○横田委員長 委員会を再開いたします。

商工観光労働部、教育委員会においでいただきました。

早速ですけれども、概要説明をお願いいたします。

○中田商工観光労働部長 おはようございます。

商工観光労働部長、中田でございます。本日はどうぞよろしくをお願いいたします。座って説明させていただきます。

さて、本日のテーマとなっております高校生の県内就職の促進につきましては、御案内のとおり、本県の高校生の県内就職率が2年連続全国最下位となっております、私どもとしても大変重く受けとめているところでございます。

その要因といたしましては、都会への憧れでありますとか、希望する職種の有無、県外企業との給与の差など、なかなか解決が容易でないものもあります一方で、学校の先生や生徒、保護者の方々が、県内の企業のことを十分に知らないということや、県内企業もやっぱりアピールが不足しているのではないかと、取り組む課題というものはあるのではないかと認識しているところでございます。

このため、県におきましては、県内企業の魅力を高校生に伝えるため、企業と学校とのネットワーク強化や高校生と企業との出会いの場の提供などに取り組んでおります。

また、高校生にとって、魅力ある雇用の場の確保ということも大変重要でありますので、フードビジネスなどの成長産業の振興や中核企業の育成、さらには企業誘致などにも力を入れているところでございます。

今後とも教育委員会や宮崎労働局等としっかりと連携しながら、高校生の県内就職の促進に

積極的に取り組んでまいりたいと考えておりますので、委員の皆様におかれましては、引き続き御理解と御協力をお願いいたします。

さて、本日はお配りしております特別委員会資料の目次にありますとおり、商工観光労働部からは、高校生の県内就職の促進に向けた取組について御説明をいたします。

詳細につきましては、担当課長から御説明いたしますので、よろしくをお願いいたします。

私からは以上でございます。

○天辰雇用労働政策課長 雇用労働政策課でございます。

委員会資料の1ページをごらんください。

商工観光労働部の高校生の県内就職の促進に向けた取組について御説明いたします。

まず、1の県内企業と高校のネットワークの強化についてでありますけれども、高校生の県内就職を促進するためには、県内企業と高校が共通認識のもと、連携して取り組むことが重要でありまして、そういった関係を構築するために、これまで以上に企業と高校の接点をふやしていく必要があると考えております。

このため、(1)にありますとおり、私立高校と県内企業をつなぐ役割の県内就職支援員を配置しまして、高校への県内企業情報の提供や高校と企業の接点づくりに取り組んでおります。

また、県内就職支援員は、教育委員会が県立高校に配置しております就職支援エリアコーディネーターとも情報共有、連携しながら、県全体の取組を促進しているところであります。

そこの実施状況にありますとおり、それぞれの地区を担当します県内就職支援員を5名配置しまして、企業の具体的な業務内容や育成方針など、求人票だけでは伝わりにくい企業情報の高校への提供や、学校内で実施します職業講話

等のコーディネートのほか、高卒採用の経験のない企業に対しますアドバイスや、高校の進路指導担当者への紹介などの支援を行っております。

次に、(2)でありますけれども、県内企業と高校の相互理解を深めることを目的に、企業の人事担当者と高校の進路指導担当者等が意見交換を行います座談会形式のワークショップを県内3地区で2回ずつ開催しております。

これまで企業と高校の担当者が顔を合わせる機会は限られておりましたけれども、参加者からは企業と学校の交流は非常に重要であり、今後も連携していきたい、また、学校現場の忙しさがわかったので、企業が学校側に出向いてPRする、そういったことを考えていきたいといった声をいただいております。

次に、2ページのほうをごらんください。

2の生徒と企業の出会いの場の提供であります。

これまで高校生と企業のマッチングの場としては、3年生の秋の時期に、内定者を対象としました就職面接会を実施しておりましたけれども、県内就職を促進するためには、生徒が進路を決める前に県内企業の魅力をしっかり伝えることが重要でありますので、今年度は1年生から3年生の各学年ごとに、地元企業の魅力に直接触れる機会の提供に取り組んでおります。

まず、(1)ですけれども、就職を希望する3年生を対象にしまして、3年生の生徒への求人票の公開は7月が解禁になっておりますけれども、その解禁前の6月の時期に、宮崎労働局、教育委員会との共催で、県内3地区での合同企業説明会を開催いたしました。

実施状況にありますとおり、3地区合計で企業123社、高校生約1,500名に参加していただき

ましたけれども、参加者のほうからは、知りたい企業情報を得ることができて今後の就職活動の参考になった、また、もっと早い時期に開催して、進路を決める前に多くの生徒が地元企業を知ってほしいといった感想をいただいております。

次に、(2)ですけれども、これは高校1年生と教職員等を対象にしまして、県内就職、県内進学イメージを広げてもらうため、県内の大学、専門学校、企業、業界団体などを一堂に集めた県内企業・進学先体験フェアを12月に開催いたしました。

実施状況にありますとおり、シーガイアサミットホールを会場に、企業、大学など79団体、高校生約2,000名、さらには多くの教職員の方にも参加をいただきました。

参加団体には、1年生でもわかりやすく、興味、関心を持ってもらえるように、説明だけではなく、実際に仕事や事業の内容を体験できるよう内容を工夫していただきましたけれども、参加団体に積極的に質問をしたり、熱心に話を聞く生徒さんも多く、大変反応がよかったと感じたところであります。

次、(3)ですけれども、これは高校2年生と教職員等を対象に、県内企業の魅力等を伝える企業ガイダンスを2月に開催するものであります。

実施予定にありますとおり、高校生の採用に意欲的な企業109社、高校生約2,300名に参加していただく予定となっております。

毎年、約3,000名の高校生が就職しておりますけれども、教育委員会の協力もありまして、その約8割に当たる多数の生徒に参加いただく予定ですので、県内企業の魅力をしっかり発信していきたいと考えております。

昨年12月には、各高校に対しまして、参加企業のPR資料を既に配付しておりました、生徒さんには事前に十分に資料に目を通して参加してもらえるよう学校側をお願いしているところでございます。

次に、3ページをごらんください。

3のキャリア教育の支援であります。

まず、(1)でありますけれども、高校と県内企業が連携しまして、インターンシップと比べてより専門的で長期的に、学校における授業と企業における実習を並行的に行うデュアルシステムの構築に向けたモデル的な取組を、ものづくり分野とICT分野において実施しております。

具体的には、実施状況・予定にありますとおり、まず、①の協働実践プログラムですが、生徒と県内企業の技術者が協働で作品を制作しまして、その作品を昨年11月に開催されました「みやざきテクノフェア」で展示紹介しております。

また、②の現場体感塾では、企業の現場等を活用しまして、優れた技術や先駆的な取組等を体感してもらい、学ぶ機会を提供するものであります。

次に、(2)でありますけれども、高校生とその保護者を対象に、労働法規など、働く上で必要な知識や心構え、早期離職のデメリットなどをわかりやすくまとめた就職ハンドブックを作成するものであります。

生徒向けと保護者向けの2種類のハンドブックをそれぞれ3,500部作成しまして、各学校へ配付する予定としております。

次に、4のその他であります。

まず、(1)ですけれども、毎年、教育委員会、宮崎労働局と共同で県内の主要経済団体に対しまして求人への要請を行っております。

実施状況にありますとおり、今年度は11の団体に対しまして、新規学校卒業予定者の積極的な採用及び求人票の早期提出や若者の人材育成の推進などについて、要請活動を行ったところでございます。

次、4ページをごらんください。

(2)でありますけれども、県では県内の雇用・労働に関する課題につきまして、産学労官の代表で意見交換を行い、課題解決に向けた共通認識を得る場として、宮崎県雇用政策懇談会を設置しております。昨年8月、高校生の県内就職率が2年連続最下位という結果を受けまして、この懇談会を開催し、若者の県内就職・定着促進をテーマに意見交換を行ったところであります。

各委員からは、「もっと宮崎のよさを見直し、県内で働き、生活する機運を高める必要がある」、また、「キャリア教育を、もっと早い段階から継続して行き、子供たちに地域や仕事についてしっかり伝える必要がある」といった意見などが出されまして、懇談会の最後には、取りまとめとしまして、危機感を持って関係機関が連携し、それぞれの立場でできる、できる限りの取り組みを進めていくということを確認し合ったところでございます。

私からの説明は以上でございます。

○四本教育長 おはようございます。教育長の四本でございます。

本日は教育委員会と商工観光労働部、合同で出席をさせていただいております、高校生の県内就職について御議論いただく場を設けていただきましたことを感謝申し上げたいと思います。座って説明させていただきます。

本県の活力を維持して、発展させていくためには、高校生の優秀な人財が、1人でも多く宮

崎に残って活躍していただくということが極めて重要であると考えております。

このため、県教育委員会といたしましても、商工観光労働部あるいは宮崎労働局等の関係機関や企業等と連携をしまして、さまざまな取り組みを通して、高校生や教職員に県内企業の魅力をしっかりと伝え、高校生の県内就職率の向上に取り組んでいるところであります。

今後とも横田委員長を初め、委員の皆様の御指導・御支援を引き続きよろしくお願いを申し上げます。

この後、教育委員会から、県内企業の魅力を高校生に伝える取組について説明をさせていただきます。

詳細説明につきましては、学校政策課長から説明させていただきますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

私からは以上であります。

○飯干学校政策課長 県教育委員会が実施しております県内企業の魅力を高校生に伝える取組について説明いたします。

資料5ページをごらんください。

まず、1のこれまでの取組ですが、毎年の継続的な取組としまして、(1)と(2)の取組を行っておりますが、(1)の求人要請訪問の内容につきましては、先ほどの説明と重複しますので(2)から説明いたします。

(2)のインターンシップや県内企業による出前講座では、全ての県立高校において、インターンシップや熟練工等による出前講座など、県内企業の御協力をいただきながら実施しております。

(3)の「見る・知る・体験する！高校生の県内企業理解推進事業」は、本年度の新規事業であります。

①にありますように、就職支援エリアコーディネーターを拠点校6校に配置しております。

この就職支援エリアコーディネーターは、企業の採用担当OBや教員OBなど、高校生の進路指導に精通した人材でありまして、2つ目のポツにありますように、高校と行政、産業関係団体等とのつながりを強化し、県内企業の理解に向けた取組を推進してまいります。

また、3つ目のポツにありますように、インターンシップや企業見学、外部講師の受入について、企業に働きかけ、受入先を新たに開拓し、その情報を3月末までに全ての高校に提供することや、4つ目のポツにありますように、企業訪問により既卒者の就業状況を把握し、その情報を各学校に提供してまいります。

なお、就職支援エリアコーディネーターが支援する8つの地域と拠点校は、表のとおりとなっております。

②のエリアネットワーク会議の開催ですが、新たな取組として、県下8地域において、高校と行政、産業関係団体が一堂に会し、地元企業理解や県内就職促進に向けた取組について意見交換を実施いたしました。5月、10月の年2回実施し、参加人数は記載のとおりです。

資料6ページをごらんください。

③の企業見学会の実施では、県内企業の魅力や働く人の魅力、職場の雰囲気を理解するための高校生及び教員を対象とした地元企業見学会を実施しております。

9月末までの高校生の参加者は3年生ですが、10月以降は高校2年生を対象とした企業見学会も実施しております。

(4)地元企業との連携では、今年度、新たな取組として、工業高校による工業教育フェアと、企業団体による「みやぎテクノフェア」

を同時開催し、多くの工業高校生が県内企業の優れた技術に触れる機会を提供いたしました。

（5）キャリア教育における取組では、昨年度から全県立高校を対象にライフプランナーを招き、宮崎で働く魅力や宮崎で生活するよさをイメージさせる事業を実施いたしました。

また、本年度から、県教育研修センター内にキャリア教育支援センターを設置し、小中高等学校のキャリア教育を支援、推進しております。

（6）県内企業と学校との連携を推進するための人的配置では、昨年度より雇用労働政策課に教員1名を配置し、関係部局と緊密に連携・協働しながら、県内就職の推進に向けたさまざまな取組を一体となって展開しております。

2の今後の取組であります。まず（1）県内企業の情報提供、平成29年1月から3月では、県内企業の情報や県内企業で活躍する人を掲載したウェブサイトの閲覧ライセンスを契約し、全ての県立高校に提供することで、企業や働く人の魅力を伝えてまいります。

（2）の県内企業との連携では、企業と学校の相互理解を深めるため、県内の中小企業の経営者団体と進路指導担当者との意見交換会を行う予定としております。

最後になりますが、（3）Uターン等についての対策でございます。

将来、宮崎にUターンして働く機会に備えて、県外就職内定者に対して、Uターン等に関する相談窓口、例えば若者就職支援の窓口や、ウェブページの案内など、高校在学中に行うこととしております。

また、ここには記載しておりませんが、県外進学者に対しては、商工観光労働部と連携し、高校卒業後も県内企業の案内や求人情報を提供してまいります。

今後とも関係部局と連携しながら、県内企業の魅力を高校生に伝えてまいります。

以上であります。

○横田委員長 執行部の説明が終わりました。

御意見、質疑等がありましたら、お出しいただきたいと思っております。

○太田委員 ちょっと3つほど質問があります。

1ページの1の（1）の就職支援エリアコーディネーターで、この配置状況が5名というふうに書いてありますが、このコーディネーターの身分というのは、例えば学校の先生であるとか、嘱託の、何かそういう人を配置しているんですか。この人というのはどういう身分になるんですか。

○天辰雇用労働政策課長 県内就職支援員ということで今年度から設置しておりますけれども、この事業そのものをそういう人材派遣、そういった育成を行っている事業者に委託しております。その中で企業とのつながりのある方、そういった方を支援員として雇用していただき、直接そこで企業と学校との連携を図っているという形で、その会社の社員という身分になります。

○太田委員 関連して、その会社の社員ということで、委託しているということですが、大体どのくらいの手当てを出しているんですか。

○天辰雇用労働政策課長 済みません、手当の額についてはちょっと確認させてください。

○太田委員 関連して、教育委員会のほうで、これは5ページのところの1の（3）に、就職支援エリアコーディネーターを6校に配置というふうになっておりますけれども、商工観光労働部のほうでは5名配置ということですが、この6校と5名と、ちょっと数字が違うように思うのですけれども、これは何かあるんですか。

○飯干学校政策課長 先ほどのものと、我々の

就職支援エリアコーディネーターは、私立と公立で全く別な人でありまして、県の教育委員会のほうはエリアコーディネーターとして6名、6校に配置しています。

○太田委員 わかりました。

全体的にいろんな取り組みをされているということについては評価して、ちょっとイメージがわからないので質問しておりますけれども、それで、あと一つ、二つあります。

シーガイアに集まっていたいて、そういう取り組みをされていますが、主に職業系の高校の子供さんたちにやるのか、また、普通科の高校の子供さんたちも含めて対応されているのでしょうか。

○天辰雇用労働政策課長 この2ページにございます出会いの場の提供でお話しますと、この（1）の高校3年生につきましては、就職についての企業説明会ですので、就職を希望する高校生を募集しまして、参加してもらっています。

次の（2）の体験フェアにつきましては高校1年生です。これは就職、進学を含めて、宮崎にあるそういったものに触れてもらう、興味を持ってもらうということで、進学、就職を問わず、こういった内容で参加を募っております。

3番目のガイダンスにつきましては、就職を希望する高校2年生ということで、今度開催する予定にしております。

○太田委員 わかりました。

もう一つ、本当にさまざまな取り組みをされているわけですが、特に2ページの2の（2）のシーガイアに集まっていたいてというところでのイメージを確認したいんですが、2,000人近い生徒が集まるわけですね。

高校の部活の公式戦とかで、どこそこ遠征したときには、生徒さんの負担は全然ないんです

けれども、こういうシーガイアに集まっていたいたくための旅費というのは、既に予算組みはしてあるんですか。それとも、個人の負担で集めさせているんでしょうか。

○天辰雇用労働政策課長 この2の（2）、（3）のフェアとガイダンスにつきましては、こちらでバスを手配しまして、各学校から直接来てもらうということで、旅費という形では手当てしておりませんけれども、輸送につきましてはバスを手配しております。

○太田委員 イメージがわかりました。

私も高校生ができるだけ宮崎県に残ってほしいなという思いで、どこに問題があるかなと考えると、県庁でもそうだろうと思うんですが、高校生を職員として採用して、現場の中で鍛えればどんどん伸びるような気がするんです。わざわざ大学に行くなという意味ではないんですが、大学卒業生でなくても高校生だって、現場で何か法律用語なり、どんどん研修の中で鍛えていけば立派にやっていくのではないかという気がします。私が市の職員だったころ、部下にそういう者がいて、むしろ高校生のほうが素直に伸びていくような感じがして、高校生採用ということを県庁でも自治体でも、大いにしていくようなことがあってもいいのではないかなというのがあります。

それと、県内に就職する場合は自宅から通えるのが一番いいと思うんです。それが、延岡の人が都城あたりまで行くとなると、アパートを借りて行かないといけない。3万円から4万円の家賃を出すとなると、なかなか難しくなるかなと、多少そういった家賃の補助的なものも、何か企業の中で考えられたりすることで、できるだけ県内にとどまってもらうようなこともできないかなと思ったりします。

それは、政策的なことですからわかりませんが、都農町では、都農町に移住して就職する人に家賃補助を1年間出しますというようなものがあるようです。

そんな取り組みをしているところがあるものですから多少参考になるかなと、企業のほうでも何かそういったところを配慮したりすると、県内にとどまることもあるかなと思って、提案といたしますか、披露しておきます。

何かありましたら。

○天辰雇用労働政策課長 委員がおっしゃいましたように、県内であっても通勤等の問題がありますけれども、企業によってはそういった寮を完備したり、大きなところになりますとそういうことが可能なんですけれども、中小になりますと、なかなかそれも厳しいということも実際には聞いておりますので、そういったことにつきましては、企業のほうから話が出ておりますので、今後は話していきたいと思っております。

県外の企業につきましては、最初からそういったものを完備しまして採用するといったところも結構ありますので、それで県外に行くといったことも話には聞いております。

○太田委員 わかりました。いいです。

○清山委員 教育委員会に考え方をお伺いしたいんですけれども、先日、県立高校のある進路指導の先生に聞いたら、高校3年生が就職していくときに、先輩たちが就職していった県外企業とのルートがある程度でき上がっていて、先輩も行っていて話を聞いて、ある程度安心して就職できるし、企業側も安定して同じ高校から来てもらえるのでありがたいというふうに、そういうルートがいろいろ確立されていると思うんです。引き続き、そういうルートを維持して

いくことも必要だし、そういうふうに就職していく人たちと、ある程度自由に学校と生徒で選んで申し込んで就活してやっていく人、そのほかにもパターンがあるかもしれませんけれども、その2つあるとしたら、今回こういう県内就職を促進するに当たっては、そういう県外企業とのコネクションというか、今までの関係のある程度切っても県内企業に振りかえていくのか、それにはある程度ちょっとリスクを伴うというか、ある程度思い切ったことなのかなと思うんですけれども、それとも今までのそういうルートはある程度維持しておいて、自由に選ぶほうの枠でできるだけ県内を選択していただくのか、その辺をどう考えておられるのでしょうか。

○飯干学校政策課長 今、委員がおっしゃったとおり、後半のほうになると思うんですけれども、企業が続けて卒業生を採用してくれている、そういう企業を、やっぱり高校生が来たときに先輩が勧めるわけです。相談された保護者や先生方も知っていますから、その企業を「うん、いいよ」とやっぱり勧めるわけです。

ただ、県内のほうにと考える場合には、県内企業もできれば、毎年、安定して採用していただいて、必ず1年上、2年上の先輩がいるというような流れができてくれば、できているところもあるんでしょうけれども、それができてくれば、その流れがまた自然とできていくのではないかというふうに考えます。

ですから、急には無理ですけれども、採用に関しては5年、10年かけてゆっくりそういう流れを企業のほうにもお願いができればと、その流れができていくと、先輩とか先生方も県内企業を勧めると、本人もそれで決めるという流れができていくものと考えております。

○清山委員 ある程度、その県外企業とのおつ

き合いもあるけれども、少しずつそこは県内のほうに振りかえていきながらということで考えてよろしいですか。

○飯干学校政策課長 あくまで企業を選ぶのは生徒ですので、先生方がこういうふうに企業に参加させたりして紹介はします。あくまで、最後は生徒が決めるという形で行っていくと考えております。

○清山委員 最後に、今回県内就職が話題になって、急に政策がたくさん進み始めてすごいなと思ったんですけども、切実に前から問題になっている県内の医師不足の問題で、教育委員会では中期計画の中で医学部合格100人以上を掲げているんですけども、本当にここにおいても100人以上合格させて終わり、一体その人たちがどこに進学しようが余り関係ないというか、実際に県内の宮崎大学に進む学生が30人、そしてそれ以外が70人とか、そういう割合で大体推移しているんです。先日、県内の医師確保のある協議の話題として、もうちょっと医学部進学に関しても、宮崎大学医学部とか県内の医療関係の情報に触れられる機会があればいいなということが出ていたので、また話をさせていただきたいと思っておりますけれども、そういう視点も持っていただければと思いました。意見です。

○天辰雇用労働政策課長 先ほどの点の県内就職支援員の報酬の関係なんですけれども、予算積算上では月20万円の5人分、1年分ということで積算して委託をしております。

○坂口委員 一時期、ちょっと大きい問題になっていた短期離職について、勤めて1年以内がかなり深刻な数字だったと思うんですが、どんなぐあい推移してきていますか。1年以内、2年以内でかなりの人間が、半分近くだったかな。

（「3年で半分ぐらいだったですね」と呼ぶ者あ

り）

○天辰雇用労働政策課長 離職の話につきましては、おおむね3年以内の離職を早期離職ということで計算しているんですけども、本県の直近の数字でいきますと、高校生の3年以内の離職率は、平成25年の卒業生が43.9%となっております。

ちなみに、全国が40.9%ということで、若干その差がございます。

○坂口委員 どう推移してきていますか。

○天辰雇用労働政策課長 推移としましては、平成25年が43.9%ということなんですけれども、その前年の平成24年が47.2%、平成23年が48.3%でおおむね50%弱で、40%から50%の間で推移してきております。

○坂口委員 ちょっと記憶が曖昧で、よそに比べて本県がちょっと深刻だったかなというのがあったんですけども、そういった中でこれの改善策、歯どめ策をかけながらのアピールでないと、やっぱりいい面だけ見せて、入ってみたら全く違うじゃないかということになると、これは不幸へ導く政策になりますよね、やっぱり転職、離職というのは今は大変です。

そして、今、清山委員の質疑にも関連するんですけども、終身雇用制が大方壊れたという中で、それがよそよりまだ保たれているという、そういったものというのは、やっぱり宮崎はまだいい点じゃないかなと思うんです。

そこらを総合的に勘案して行って、県内にシフトしていきながら、1、2割ぐらい県外に逃したって、それ以上に半分もやめれば意味のないことですから、そこへの歯どめというのをより一層かけていかないといけない。コーディネーターの人たちはスカウトマン的な立場でコーディネートをやるんじゃないなくて、その子のため

にコーディネートをやるということで、企業任せ、外部任せのコーディネートのいいけれども、これは予算をかけてでも、大きい政策の柱の1つとして、就職した人が生涯その仕事をずっと積み上げていく、自分のものとしていくというようなどころまでやるコーディネートのほうが、最終的な効果というのは大きいと思うんです。就職で、3,000人くらい県外に逃していると言いつつも、これをどうとめるかというよりは、むしろせっかく勤めた人たちが、その職をずっと持続していけるような就業環境というのを構築してあげる政策に重きを置いたほうがいいような気がするんですけども、そこらはどんなふうにかんがえられていますか。

○中田商工観光労働部長 坂口委員がおっしゃるとおりだと私も思っています。

まず、離職率を下げる方法はいろいろあるんだろうと思いますけれども、今おっしゃいましたとおり、勤務条件の問題ももちろんありますけれども、まず入るときにその企業のことをどれだけ知って入るのか、ただ、勧められたから入って、入ってみたら自分が考えていたのと全然違ったということでやめる方が非常に多いというふうに聞いています。

ですから、入る前に、その企業のことをしっかりと理解した上で入る、関心を持った企業に入ることであれば、企業さんの話をいろいろ聞くと、やっぱり長続きしますよとか、一生懸命取り組みますよという話も聞いておりますので、今、取り組んでおります企業のことをしっかり先生なり、生徒なりに事前に知ってもらうという取り組みを、まずしっかりやっていくことが大事なのかなと考えています。

おっしゃるとおり、離職率を下げるということも、非常に大きな問題というふうにかんがえてお

ります。

○坂口委員 そのところをぜひ意識しながら、せっかくのこういう事業ですからやっていただきたいと思います。今、清山委員が言われたように、先輩が後輩に声をかけるというのは、それをより一層確実なものにする、知っている人が自分の後輩を欲しがるといような企業、そういうところはやっぱり定着率がいいと思うんです。

そういう意味の事業になっていくように、たくさんの方が県内に残って、残った人がたくさんそこに定着していくという両建ての政策を目指してほしいと思います。これはもう要望にしておきます。

○岩切委員 2点確認をさせてほしいんですが、高校生が職業系の高校で最終的に就職試験を受けるに当たって、今は並行して2社または3社程度を希望することが難しく、1社に絞れということを求められて希望して、そこで採用されなかった場合に、第2希望、第3希望になりにくいシステムがあるというふうな話を聞いたことがあるんです。実際、その辺の学校における就職支援というのは、そういう生徒さん方の不安というか、ここに行きたいけれども落ちたらどうしようというふうなものをフォローアップするような流れになっているのか。

さらには、特に大企業である九電を受けたいけれども通るかどうかわからん、だからここにしようというふうな選択の仕方を求められたといった話なんですけれども、そのあたりのシステムはどうなっているのかというのが1点です。

2点目ですけれども、学校として県内就職、何人という数字を報告されているんだろうと思いますが、県内の派遣会社に就職するという場合、実は生身の体は県外に行っているというこ

とはなっていないのか、そのあたりをちょっと教えてください。

○飯干学校政策課長 高校生の就職は、求人票を見て8月中旬ぐらいまでに決めるんですけども、高校生から同じ会社に複数希望が出て、会社のほうはその高校から例えば1名しか出すことができませんといった場合は、学校のほうで校内選考を行って、選ばれた1名が9月16日からの試験を受けることになります。選ばれなかった生徒は、すぐに8月中にほかのところを探した上で、基本的に1人1社といいますか、会社が学校に希望した数だけの人数しか受けることができません。

そこ辺が大学と違って、大学は幾つか受けたところ全部通れば、3つのうちから2つ、1つを選べるとかあるんですが、それではない。

ところが、落ちた生徒たちは、落ちたとわかった時点で、次のところをすぐに探し始めます。

それと、11月から複数の受験、1社2名以内とか、11月からはそれが可能になりますので、そういったシステムを使いながら就職を決めていくということになります。

派遣について、ちょっとその実態といいますか、実際に県外に行っている場合に、学校からの報告がそれをどう取り扱っているか、ちょっとその実態がまだつかめていないのでお待ちいただきたいと思います。

○岩切委員 ありがとうございます。

聞きにくい話だったんですけども、校内選考で絞るということで、11月から複数受験としているというようなお話でした。

校内選考の難しさはいろいろあると思いますから、それにどうのこうのと言っちゃうと、混乱してしまうと思うんですけども、11月から複数受験が解禁されるというシステムは、学校

側の倫理なのか、企業側の問題なのか、どうなんでしょうか。

○飯干学校政策課長 このことに関しましては、労働局と県教育委員会と商工観光労働部で決めています。

○岩切委員 ありがとうございます。

ちょっと話が変わるんですけども、資料の3ページ、4ページなんですけど、その他の欄に、経済団体等との議論、やりとりが書いてあります。

特に、雇用政策懇談会の席上、雇用する側の代表の立場の方が、県内外の賃金差というものを話題にされて、県内でも雇用を確保していくために、高校生の賃金を上げていこうというような問題提起をされたというふうに伺っていますが、もしそのことが事実であれば大変ありがたいなというふうに思うんです。

そのあたりの報告がどこまでできるのかわかりませんが、もしそれなら、ぜひそういった方向に誘導していただきたいなというふうに思うんですけども、お話いただけますか。

○天辰雇用労働政策課長 この雇用政策懇談会につきましては、平成27年度からやっております。平成27年度に1回目、平成28年度に2回目を実施し、両回とも高校生の県内就職・定着の問題というテーマを持ちまして、ここに書いてありますようなそれぞれの立場から御意見を伺っております。

そういった中で、結局、県内ではなく県外が多いと、そういった賃金の問題等も意見としては出ておりますけれども、それについて議論して報告するなり、そういった形ではまだ出ておりません。

現状としては、あくまで県内就職促進のためにどういった具体的な手段を講じたらいいのか

ということで、企業側からも企業として努力すべきこと、やるべきこと、そういったお話は聞いておりますし、連合宮崎、あと宮崎大学の先生、そういった方からもいろんな意見をいただいておりますけれども、そういうのを勘案しまして、私どもの次の施策等に生かしていこうと、そうしてくれということで意見は出ております。

○岩切委員 ありがとうございます。

○井本委員 かねがね私は思っているんだけど、そもそも論で、何で県内就職率がワーストと言われるのか、最低ということは私もわかりますよ、悪いという価値判断が入ってますよね。県内就職率が低いということは、悪いことだということですよ、これはなぜですか。

○四本教育長 委員のおっしゃることは非常によくわかるところでありますが、少し長い話をすれば、今まで、県内の高校生は県外にも県内にも毎年たくさん就職をしてきました。

御案内のとおり、昔は集団就職列車というのがあって、就職するときは関西とか中京方面に行って就職をするというのが、大多数であったと思っております。

近年、県内企業も大分ふえてきて、少しずつ県内もふえているわけですが、学校現場あるいは親の感覚として、必ずしも県内に就職させないといけないという感覚は、そんなにはなかったんだと思います。

先生も、就職希望の優秀な高校生を中央の一流企業に勤めさせるということが、むしろ使命だと思っていたのが、普通だったのではないかと思います。

それで、今これが言われるのは、一つは最下位になったということではありますが、じゃあ、前は全国で、トップレベルで県内就職が高かったかということ、全くそういうことではなくて、

せいぜい下から2番目ぐらいだったのが、今度一番下になったので、何かちょっと注目を浴びているところがあります。

加えてリーマンショック後の景気回復で、全国的にも、また、県内企業的にも人手不足ということなども出てきて、それで県内就職率が最低だと、何とかしないとイケないという話が、どうもここ一、二年、クローズアップされてきたような気がしております。

ある考え方をすれば、何も県内に無理して就職させなくてもいい、優秀な子供たちをどんどん中央に送り出せばいいじゃないかという考え方も成り立つわけでありますが、しかし一方で、我々の地域振興ということを考えれば、やはり子供たちをできるだけ県内に残す、それは就職もそうでありまして、先ほど清山委員も言われた進学、特に県内への医者確保ということになってくると、全くのニュートラルで子供たちに県外でも県内でも就職・進学しなさいというのではなくて、いろんな意味でちょっと県内にシフトした考え方を教育関係者というか、就職指導者あるいは進学指導者も頭の中に入れていかないと、これから先は少子化で子供がどんどん少なくなってくるわけですから、地域振興という面からは非常に問題になってくると思っております。

井本委員の御質問の答えになっているかどうかは、ちょっと自信がありませんが、そういうことであると思っております。

○井本委員 私も長いこと県議会議員をやっているけれども、ワースト1と言われ出したのは、本当、この一、二年よね。

どうもはやり病のような、結局、やってみたら何でもなかったという話になって、合併のときだっていると言っていたけれども、結局

やってみたら、だめだったという話だし、一種の行政の、政治の何かはやり病のような、今回もそんな気がするんだけど、結局、やってみて何でもなかったという話になるんじゃないかなと思って、私なんか心配するんだよね。

もちろん地元に残ってもらうのは、それにこしたことはないんだけど、ワーストという言葉を使い出したのは、恐らく県内就職率が高いところの県が言い出したんじゃないかと、私なんかは勘ぐっているんだよね。だから、特に増田レポートが出て、人口減少という話になってきて、じゃあ、本当にそのベスト1、2、3の県の人口が減っていないのか、その辺は本当にどうなんですか。

○川越教育次長（教育政策担当） よく話題になります富山県、石川県、福井県を見ますと、当然人口は減ってきています。

数字の話で盛り上がっているところがどうしてもあって、そもそも論の話を申しますと、就職する数、就職数という考え方でいけば、宮崎県は非常に多いんです。そもそも論で話をしますと3,000名ぐらいいます。

これが、石川県、福井県になると2,000名または1,600名ぐらいです。当然、分母が少ないから80%、90%になるということで、そのことが一番大もとになって比較されていますので、どうしてもワースト1というふうになってしまっている。

そこ辺のところはわからずに、県内就職が少ないということで論じられているというのは、ちょっと私たちも困ったもんだなあというところは若干ありますが、ただ、今、我々が気をつけなきゃいけないのは、先ほど教育長もおっしゃいましたけれども、県内の人手不足、地域振興というところもありますけれども、今まで県内

に企業がこれだけあったということを知らないで出ていってしまっていないか、そのところに対するアプローチというものが、今後はやっぱり必要だということの再認識だというふうに考えていただければいいかなと思います。

○井本委員 私もそれはいいと思っているんです。確かに県内の今までわからなかった情報を知らしめて、できるだけ県内にとどまってもらうというのは、それは悪いことじゃないんだけど、何でワーストと言われたいといかんのか、本当におもしろくないという、恐らく濱砂委員も帰ってきて、変なものが話題になっているなど、本当、そんな考えを持っているんじゃないかと思うんだけど、私は一種の何かはやり病のような、そんな気がするんだけど、まあ、いいですわ、わかりました。

○坂口委員 これはもう個人的な考え方だけでも、それは大きな国の置かれている立場の違いだと思うんです。

人口増、右肩上がりの時代、この時代は県の教育方針も世界に羽ばたく若人をつくろうということで、よそに出て行け、出て行けだったんですよ。

それはもう学校が積極的に、よそに出て行く人材を育てていた。それは右肩上がりの時代で、よそに出れば、とにかくその子の幸せが待っているという時代だったんです。

今は、もう国の交付税の配分の仕方まで変わったわけですね。人口減少と特別対策事業というのを組んで政策を打って、人がふえ出したところにはたくさん交付税やりますよという出来高払い、交付税本来の性格を無視した配分で、もう人をふやすというのが、国家的なもう命題になったわけです。

だから、本県でも人をふやすためにはという

ことで、何も企業がたくさんあって、人が残らなかったわけじゃなくて、受け皿となる企業もなかったわけです。

当時、よくそういう議論のときに使われるのが県外勘定で、平成8年ですかね、人口がピークに来て、そのときの人口が117万7,000人で、そのときの県外勘定というのは、5,200億円を超えてましたよ。まだまだ赤字がふえていく、でも、そういったものを何とかやりくりしながら、よそにどんどん人を出していった。

ところが、今はそれじゃだめだという時代、人が減りだしてもう少なくなるぞ、自治体もなくなるぞという時代になって、残そうとしたときに企業がなかったから、まずは職場づくりからやっているわけで、今のそもそも論は僕は違うと思うんです。

働く場もなかった。よそに求めるのが県のためだったという時代があったわけです。そういう努力をしていきながら、県外勘定というのがようやく1,000億円ぐらい改善できて、今はほぼ4,000億円、商工観光労働部長は詳しいと思うんですけれども、4,000億円を切るか切らないかというところまで努力してきた。

働き手がいなくなったから、なかなかやろうとといったって、座布団が整わなくなったよということで、県が発展していくためには残さなきゃならない、そういう宿命になってきたわけです。時代の変わりなんです。

だから、そういうことで、そもそも論はそれは違うと思うんです。

だから、人をふやさざるを得なくなって、地域間の食うか食われるかの競争時代に入ったんだ。よいにせよ悪いにせよ、そこに定着する人をつくらなきゃいけない、それが県行政の役割で使命なんだという時代で、そういう使命で人

を、子供たちを導くわけです。

じゃあ、その子供たちがどうしたら幸せになるかというものを、行政が総合的にそういう環境を整えていく。

商工観光労働部は、企業をつくり、そこに人材を残す、そのための人づくりを委員会がやる。今度はその子供たちが幸せになることは、総合的な政策でそれぞれ所管している部がやっていくということで、そののそもそも論はちょっと違うんじゃないかなと思うんです。

何かコメントがあればいただいてもいいし、無視じゃないけれども、そういう考え方もあるなぐらいで放置していただいてもいいけれども、僕はちょっと違うんじゃないかなと思います。

○四本教育長 委員のおっしゃるとおりだと思います。

井本委員がおっしゃる、今は言っているけれども後でこんなことを言わなくなるんじゃないかというような、これはわかりませんが、私どもとして企業にお願いしたいのは、今は人手不足ということで、地元企業も一生懸命努力をされて求人をされたり、あるいは条件を上げられたりしています。

これが例えば、また不況が来たときにもうちょっと要らんわと、県内企業の求人数がぽこっと減るようなことになると、せっかく地元に残ってほしいという、そういう機運が仮に少し高まったとして、そういうことがあると本当にもうだめになって、やっぱり県内企業はだめだろうという話になってしまいます。というのは、もちろん、これは中央の大きな企業と県内の小さな企業、体力差があるから大変なんですけれども、大きなところは不況であっても、何とか頑張って求人を続けていただいていたというところが、やっぱり学校現場の信頼関係につながっている

面もありますので、そういう意味では県内の中小企業もできるだけ安定した求人というんでしょうか、雇用をしていただくように、お願いをできればいいなというふうに思っているところです。

○井本委員 私の感想として、何か時代がこう全部、保護主義的な方向に向かっているじゃないか、何かそんな感じがしますね、感想です。

○中田商工観光労働部長 先ほど坂口委員がおっしゃったとおりで思っています、やっぱり我々行政からすると、宮崎の元気を保っていかないといけないわけです。

そのためには、若い人に残ってもらわないと、当然人口もどんどん減っていきますし、要するにまちに活力がなくなってくる。

だから、若い人たちがやっぱり住みたいとか、働きたいと思えるような地域づくり、企業づくりをやっていくというのが、我々行政の大きな使命だと思っています。

そうすることによって、宮崎県の発展が維持されるということになるんだろうと思っていますので、企業誘致も含めて魅力ある企業を、成長させるような企業をできるだけつくっていく、それと住みやすい、やっぱり若い人たちが宮崎に残りたいなというような地域を行政、我々県庁マンとしては、しっかりつくっていくというのが使命なんだろうというふうに思っています。

○清山委員 委員によって、考えがちょっと違うと思うんですけども、これはすごく力を入れなきゃいけない分野だと思っています。

当然、坂口委員がおっしゃったように、戦後、人口が爆発的にふえていた時代は、いかに出生率を減らすかというのが政策課題であったし、農村部から次男、三男をどんどん都市部に送り

込むのが、必要な施策だったんですけども、今、人口減の時代なので、政策がシフトチェンジしていくのは当然のことで、それをシフトチェンジし切れないところがどんどん課題を抱えていって、人が減っていくわけです。実際に人がいなくなれば、この間、都農高校が非常に話題になったように、当然、高校だって廃校、統合していくし、小学校も廃校になって、それに対して非常に残念に思うし、悲しくなる。地域から活力がなくなっていくし、今、実際に働く現場でも介護施設とか、人手不足がゆえに、人がいないから潰れていくところもある。それをよしとできるはずがないので、もう完全にシフトチェンジして、ぜひ県内に人がたくさん生まれて残っていくように、全力を入れていただきたいなと思います。教育委員会のUターンの対策と書いてありますけれども、この間、富山県に行ったときは、富山県知事は物すごくUターンにも力を入れていて、知事みずからが県外に出ていった子供の家族を集めて、そこでプレゼンテーションをして、とにかく帰ってきてくれという話をするというので、そこは都道府県によって、歴史的に力の入れ方もすごく違ってきているから、宮崎県もしっかり力を入れていただきたいなと思います。この件に関して、僕は、議員になった当初から、医師という観点からずっと取り組んできた話で、いかに宮崎に残ってもらうかと、だけれどもさっき、委員から出たように、能力があつて外に出ていきたいという若い人たちを無理やり残らせるんじゃないくて、宮崎で仕事をして生活をしていきたいという、その魅力を高めて自然に残っていくのが一番ベストだし、さらにミスマッチで情報が足りなければ情報をしっかり届けて、ミスマッチをなくして少しでも残していくようにするとか、それぞれ

の問題に対して施策が変わってくると思うので、ぜひ力を入れていただきたいなと思っております。

○井本委員 私は若いころ世界をずっと旅してきましたんです。

そのときに、スウェーデンとかノルウェーとか、ああいう人口の少ないところがみんな豊かに暮らしているんです。

なぜ、あんな少ないところなのに、みんな豊かに暮らしているのだろうか、日本はこんなに人口が多いのにまだ追いつかない、どこに差があるのだろうかという思いで私は行ってきたわけです。

今、実際に高齢化を迎えているわけで、確かにそうなんだけれども、少子高齢化のときと、いわゆる平常時代とはやっぱり違うと私は思うんです。

これは、やっぱり平準化していく、今、確かに少子高齢化でお年寄りが多いし、ある程度人口がおさまってくると、私は豊かな時代に、恐らくスウェーデンやノルウェー、フィンランドみたいところを実現できるんじゃないのかなと思っているわけです。

だから、その辺の持っていき方を、もうちょっとスムーズにやるべきじゃないのかなと思っているわけです。

単に人口減が悪いという、私はそうは思っていないんです。それは考え方の違いで結構です。だから、そこをスムーズにやったらいいでしょう。

○横田委員長 ほかがございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○横田委員長 それでは、もうないようすで以上で終わりたいと思います。

商工観光労働部の皆さん、教育委員会の皆さん、

ありがとうございます。お疲れさまでした。

暫時休憩いたします。

午前11時5分休憩

午前11時6分再開

○横田委員長 それでは、委員会を再開いたします。

次に、協議事項（1）の委員会報告書骨子案についてであります。

お手元にA3版の資料が配付されていると思いますので、ごらんください。

これは正副委員長のほうで作成しました委員会報告書の骨子（案）であります。

Ⅱ、調査活動の概要につきましては、当委員会のこれまでの活動内容を体系的に整理して章立ていたしました。

具体的には、1、人口減少の抑制について、それから右側にまいりまして、2、これからのみやぎの産業について、3、高齢者が住みやすい社会についての3つの章で構成し、それぞれごらんいただいておりますような項目に分けて、調査の内容、委員会としての意見等について記述することとしており、最後の結びのところで全体を総括したいと考えております。

骨子（案）の詳細につきましては、深江書記のほうから説明をしていただきますので、深江書記、よろしく申し上げます。

○深江書記 書記の深江でございます。座らせて説明させていただきます。

では、御説明申し上げます。

A3版の「みやぎ創生対策特別委員会骨子（案）」をごらんください。

まず、Ⅱの調査活動の概要からであります。

前書きのところ、調査項目設定の経緯等を

整理しているのですが、矢印の2つ目、「本会議においては、平成27年度に地方創生に関する地方創生対策特別委員会を設置し、調査活動・政策提言を行ったところですが、当委員会では、前年度の特別委員会の調査活動を踏まえ、喫緊の課題である地方創生についてさらに調査を行うという観点から、1、人口減少の抑制について、ほか2項目について調査を行いました」と、そういう書き出しで始めたいと考えております。

まず、1の人口減少の抑制についてであります。

人口減少を想定し、本県の特性を踏まえた上で人口減少対策について調査しました。

(1) 本県の人口問題に対する基本認識で、本県の現状について整理をしております。

(2) 自然減対策では、本県の少子化の現状と「みやざき子ども・子育て応援プラン」による取り組み、そして県外調査で訪問した島根県の子育て支援等の少子化対策について記載します。

(3) 社会減対策では、①移住施策の促進について、まず本県における移住・U I J ターンの取り組み、調査で訪問した大分県竹田市、京都府、大阪ふるさと暮らし情報センターの視察内容について記載します。

次に、②若年層の県外流出抑制についてですが、本日の調査内容を踏まえて整理いたします。

(4) 県への提言といたしましては、委員から出ました、結婚しない人たちを、まず結婚したい方向に意識を向かせることが必要、子育てって楽しいよといった機運を醸成することが大事じゃないかといった御意見、また、移住施策の展開については、関東だけではなく、関西のほうにももう少し目を向けるべきではないかといった御意見があり、また、事例といたしまし

て、調査に行った島根県で助産師による妊娠・出産についての生の学習講座による啓発事業、そして保育料の一部軽減による子育て世代への経済的支援、また、仕事と子育てが両立しやすい職場づくりを進める企業への支援に取り組む「こっころカンパニー事業」を調査したところでもあります。

これらを踏まえて、県への提言については、結婚・妊娠・子育てに関する啓発事業の推進、子育て世代への経済的支援、そして仕事と子育ての両立に向けた職場づくりの推進を考えております。

そして、移住施策については、移住相談員のスキルアップや関西地区へのPR強化などの移住施策の推進を要望したいと考えております。

次に、資料の右側の2の、これからのみやざきの産業についてであります。

人口減少社会に向け、本県の特性を生かした産業振興について調査を行いました。

(1) 本県の経済産業の構造で、本県の現状について整理をしております。

(2) 産業振興についてですが、①成長産業の育成では、これからの本県の産業において、地域経済を牽引する成長産業の育成が必要であり、本県の特性を生かした成長産業に関してフードビジネス、食関連産業の取り組み状況とそれに対する委員会での意見、視察の内容を整理しました。

②農林水産業における高付加価値化に向けた取組では、今後、労働力人口も減少することが見込まれることから、本県の基幹産業である農林水産業について、生産性向上、高付加価値化の観点から、県の取り組み状況と委員会での意見を整理しました。

③中山間地域における産業振興では、人口減

少が加速度的に進行している中山間地域における産業振興について、県の取り組み状況と委員会での意見を整理しました。

④地域間連携による産業振興では、県内、県外視察の内容を整理しました。

（3）産業を担う人財の育成についてですが、本県の産業を創生する人財育成の取組の概要と県内視察の内容を整理しました。

（4）労働力不足についてですが、宮崎労働局との意見交換の概要と県外視察の内容を整理しました。

そして、（5）県への提言ですが、人口減少が進展する中であっても、本県経済の活力を維持・活性化していくことが必要であるため、本県の特長、強みを生かした産業の高付加価値化に向けた取り組みの推進、労働力不足が懸念される分野への人材確保の推進、地域資源を活用した取組の推進を要望したいと考えております。

次に、3の高齢者が住みやすい社会についてであります。

まず、現状把握といたしまして、（1）県内の高齢化の推移について整理しました。

（2）健康長寿社会づくりについてですが、県内の取組状況を記載します。

（3）地域包括ケアシステムについてですが、県の取組状況と大分県竹田市での視察内容を取りまとめたいと考えております。

（4）日本版CCRCについてですが、元気な高齢者の移住として、国が主導しておりますが、医療・介護保険等の負担の問題などの課題がある中、県や市町村の取り組み状況、医療法人玉昌会の視察内容について取りまとめたいと考えております。

（5）県への提言ですが、まず高齢者自身が心身ともに元気であることが重要であることか

ら、健康寿命を延ばすためのいきがいの例示であったり、また、いきがづくりという観点からの高齢者の社会参画の推進、そして地域包括ケアシステムの広域的な支援や日本版CCRCに向けた検討を要望したいと考えております。

Ⅲ、結びであります。それぞれの調査項目での提言を総括として結びとし、Ⅳ、資料として、調査活動の経緯等を整理したいと考えております。

説明は以上でございます。

○横田委員長 報告書、骨子（案）の説明は以上ですけれど、委員の皆様方から御意見を伺いたいと思います。

暫時休憩いたします。

午前11時14分休憩

午前11時21分再開

○横田委員長 それでは、委員会を再開いたします。

ただいま御意見をいただきましたけれど、いただいた意見を踏まえながら、さらに委員会報告書の案を作成していきたいと考えます。

報告書そのものにつきましては、正副委員長に御一任いただき、案ができましたら、印刷のスケジュールの関係で個別に御了解をいただきたいと考えておりますけれど、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○横田委員長 それでは、そのような形で進めさせていただきます。

でき上がりました報告書は、ほかの2つの委員会の分と合冊して、2月定例会の最終日に議場で配付することになりますので、御了承をお願いしたいと思います。

なお、3月17日の委員会では、2月定例会最

平成29年1月27日（金曜日）

終日に私が行います委員長報告の案につきまして、御協議をお願いしたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

最後になりますが、協議事項（2）のその他で、皆様のほうから何か御意見ありませんか。よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○横田委員長 それでは、最後になりますが、次回の委員会は3月17日、金曜日、午前10時から予定しておりますので、よろしく願いいたします。

以上で本日の委員会を閉会いたします。ありがとうございました。

午前11時23分閉会