

2025年問題対策特別委員会会議録

平成29年11月7日

場 所 第5委員会室

平成29年11月7日（火曜日）

企業振興課長	河野 讓 二
雇用労働政策課長	外山 景 一
企業立地課長	温水 豊 生

午前10時1分開会

会議に付した案件

○概要説明

商工観光労働部、教育委員会

1. 労働力の確保対策について
2. 県内企業等の事業承継について

○協議事項

1. 次回委員会について
2. その他

出席委員（10人）

委員 長	満行 潤 一
副委員 長	外山 衛
委員	坂口 博 美
委員	徳重 忠 夫
委員	濱 砂 守
委員	右松 隆 央
委員	野崎 幸 士
委員	岩切 達 哉
委員	前屋敷 恵 美
委員	有岡 浩 一

欠席委員（1人）

委員	河野 哲 也
----	--------

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	佐野 詔 藏
企業立地推進局長	黒木 秀 樹
商工政策課長	小堀 和 幸
経営金融支援室長	齊藤 安 彦

教育委員会

学校政策課長	吉田 郷 志
--------	--------

事務局職員出席者

政策調査課主幹	黒木 誠
政策調査課主任主事	押川 幸 司

○満行委員長 それでは、ただいまから2025年問題対策特別委員会を開会いたします。

本日の委員会日程についてでありますがお手元に配付の日程（案）をごらんください。

本日は、商工観光労働部及び教育委員会においていただき、労働力の確保対策及び県内企業等の事業承継について概要説明をいただき、質疑・意見交換を行いたいと思います。その後、次回委員会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〕

○満行委員長 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3分再開

○満行委員長 それでは、委員会を再開いたします。

商工観光労働部、教育委員会においていただきました。

商工観光労働部にお越しいただくのは初めてでありますので、一言御挨拶を申し上げます。

私は、この特別委員会の委員長に選任されました都城市選出の満行潤一です。

私ども11名が委員として選任され、調査活動を実施しているところであります。

当委員会の担う課題を解決するために努力してまいりたいと思いますので、御協力をお願いいたします。

なお、執行部の皆様の紹介につきましては、お手元に配付の出席者配席表にかえさせていただきたいと思っております。

それでは、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。商工観光労働部長の中田でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

では、座って御説明をさせていただきます。

本日は、お配りしております資料の目次にありますとおり、労働力の確保対策について及び県内企業等の事業承継について御説明をさせていただきたいというふうに考えておりますけれども、これらは、本県の経済にとりまして、現在、非常に大きな課題となっているというふうに考えております。今後とも、関係機関・団体とも連携しながら、しっかりと取り組んでいく必要がある問題であるというふうに認識しているところでございます。

この後、詳細につきまして、担当課長、室長から御説明いたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

私のほうからは、以上でございます。

○外山雇用労働政策課長 労働力の確保対策につきまして、雇用労働政策課から一括して御説明をいたします。

資料の1ページをお願いします。

初めに、本県の現状、労働力人口の推移であります。このグラフは、男女別に見た本県の

労働力人口を5年ごとに示したもので、黒い部分が男性の、白い部分が女性の労働力人口であり、一番上の数値が総数であります。ごらんとおり、平成7年の約60万8,000人をピークに減少しており、平成27年は合計約54万4,000人で、平成7年と比較すると、数にして6万4,000人、率では約1割の減となっております。

続きまして、資料の2ページをお願いします。

本県の労働力人口の年代別の推移について、年代別ごとの統計がある昭和50年から5年ごとに示しております。

上の表の下段の2行に、生産年齢である15から64歳と高齢者に区分される65歳以上の労働力人口の推移をまとめておりますが、15から64歳の階層は減少しているのに対し、65歳以上の階層は増加しており、平成27年の65歳以上の高齢者の労働力人口は約7万5,000人で、昭和50年の2.7倍となっております。

上の表をグラフ化したものが下にありますが、各棒グラフの下から2番目までの区分である65歳以上の割合が一貫して上昇しております。

続きまして、3ページをお願いいたします。

(2)の年齢3区分別人口の推移と将来推計であります。

上の表と下のグラフにおいて、平成27年と32年の間にそれぞれ線を引いてありますが、平成27年までは実績値で、平成32年からは推計値になります。

上の表の実数欄の右端の参考、65歳以上人口(A+B)欄にあるとおり、65歳以上の高齢者人口は、平成37年――2025年の約35万5,000人をピークに増加し、その後は徐々に減少する見込みであります。

一方、同じ表の割合欄の右端の参考欄を見てくださいと、総人口に占める65歳以上人口

の割合である高齢化率につきましては、一貫して上昇する見込みとなっております。

下段は、この表をグラフ化したものであります。棒グラフが15から64歳、65から74歳、75歳以上に区分した人口となっており、黒い四角の破線の折れ線が総人口に占める15から64歳の人口割合の推移、黒い三角の実線の折れ線が総人口に占める65歳以上の人口割合の推移となっております。

続きまして、4ページをお願いいたします。

先般、県では、県内企業の人手不足の状況について、より詳細に把握するため、アンケート調査を実施し、県内640の企業等から回答がございました。「人材不足の程度について、どのように感じているか」に対しては、「かなり不足」が12.8%、「やや不足」が57.3%で、合わせますと、全体の70.1%が不足を感じているという結果となっております。

これを業種別に見たものが、次の5ページと6ページになります。

5ページの業種別の表には、上位5位までの6業種に網かけをし、その順位を示しておりますが、「かなり不足」と「やや不足」を合わせると、運輸業、情報通信業、建設業の順で人材不足を感じている結果となっております。

6ページは、業種別の状況をグラフにしたものでございます。

続きまして、7ページをお願いします。

(4)の若者の県内就職率の推移でございますが、①の高校生の状況につきましては、過去5年間の県内就職率の推移を表にまとめております。ことし3月の卒業者を対象とした速報値では、一番右下でございますが、県内就職率は55.8%で、前年より1ポイント上昇し、全国順位は47都道府県中46位となっておりますが、

依然として厳しい状況にあると認識しております。

次に、②の大学生でございますが、大学生の県内就職率については全国統計はなく、県が調査した数値であります。一番右下でございますが、ことし3月の卒業者の県内就職率は44.3%で、前年より1.5ポイント上昇しております。

下のグラフは、大学生の県内出身者・県外出身者別の就職状況であります。上の棒は、県内出身者の状況ですが、約7割が県内に就職しております。下の棒の県外出身者につきましては、9割近くが県外に就職しております。

続きまして、8ページをお願いいたします。

(5)の若者の早期離職率、就職後3年以内の離職の状況について御説明いたします。

まず、①の高校生についてでございますが、左側が本県、右側が全国平均の状況を示しております。棒グラフの下から順に、1年目、2年目、3年目の離職率となっており、一番上の数字が累計でございます。直近のデータは、本県と全国のそれぞれ右から3番目の平成26年3月卒業者のものでありますが、左側の本県では44.5%であり、右側の全国平均の40.8%と比べ、3.7ポイント高い状況にあります。

次に、②の大学生についてでございますが、直近のデータである平成26年3月卒業者の状況を見ると、本県では41.1%であり、全国平均の32.3%と比べ、8.8ポイント高い状況にあります。

続きまして、9ページをお願いいたします。

これまでに説明してきましたように、高齢化に伴い退職する人口がふえる一方で、労働市場に入ってくる若者の数は減少しているといった本県の現状を踏まえまして、ここからは、労働力の確保に向けた課題と、それに対する具体的な県の取り組み内容について御説明いたします。

初めに、1つ目の課題といたしましては、(1)であります。高年齢者の就業促進が挙げられるところがございます。

これに対する下線を引いております。取り組みの方向性でございますが、高年齢者と人材を求める企業とのマッチングを強化することが重要であると考えております。

このことから、丸にありますとおり、県下におきまして、シルバー人材センター事業の周知・啓発等を行っている宮崎県シルバー人材センター連合会の運営を支援しております。

また、連合会を通して、下記のような取り組みを行っております。

具体的には、知識や経験を有し、元気で働く意欲のある高年齢者とそうした人材を求める企業とのマッチングの強化を図るため、平成29年2月に、みやぎきシニア人材バンクを開設するとともに、高年齢者の就労相談や企業向けに高年齢者人材活用のアドバイスを行うためのシニア就業相談窓口をあわせて設置し、高年齢者の就労支援体制の強化を図っております。

このほか、その下にありますとおり、就業開拓コーディネーターを県内3カ所に配置し、高年齢者を対象とした求人情報の収集や人材バンクへ登録する人材の開拓、また、シニア世代を対象とした就職面談会を実施し、高年齢者の就業促進に取り組んでいるところであります。

次の課題といたしまして、(2)であります。女性の就業促進が挙げられるところがございます。

20代後半から30代にかけて、多くの女性が結婚・出産・子育てを機に離職している状況にありますので、取り組みの方向性として、働きやすい職場環境づくりを支援することが重要であるとと考えております。

具体的には、丸にありますとおり、男性の家事や育児への参加などを含めて、働きやすい職場づくりのため、企業のトップの方に具体的な取り組みを宣言していただき、県が登録する仕事と家庭の両立応援宣言制度の促進に取り組んでおります。

また、この宣言を行った事業所に対しては、社会保険労務士を派遣し、事業所の具体的な取り組みなどについてアドバイスを行うフォローアップを実施しているところであります。

続きまして、取り組みの方向性の2点目でございます。女性に対して再就職に関する情報や知識を提供するとともに、就労意欲の掘り起こしを行うことが重要であるとと考えております。

具体的には、1つ目の丸のとおり、一旦離職した女性で就労意欲のある方々を中心に、再就職に向けた情報や知識を提供するためのセミナーや面談会を開催し、再就職支援を図っているところであります。

このほかにも、その下の丸にありますとおり、今年度は、育児中等の女性の就労意欲を掘り起こすためのイベントの開催に取り組むこととしております。

続きまして、3つ目の課題といたしまして、(3)であります。県外の大学に進学した方などを対象としたUIJターンの促進が挙げられるところがございます。

これに対する取り組みの方向性でございますが、本県出身者等に対する情報発信やマッチングを強化することが重要であるとと考えております。

このようなことから、具体的には、1つ目の丸のとおり、平成27年度に宮崎と東京に設置しました宮崎ひなた暮らしUIJターンセンターにおきまして、ふるさと宮崎人材バンクを活用

しながら、県内就職に関する相談対応や職業紹介を行っているところであります。

このほかにも、その下の丸にありますとおり、東京・大阪・福岡でのふるさと就職説明会の開催や九州・山口で連携したU I Jターンの促進、また、次の11ページになりますが、大学等進学者の保護者に対する情報提供のほか、県外大学との連携を図るため、8月に、本県としては初めてとなるU I Jターン就職支援協定を専修大学と締結したところであります。

続きまして、4つ目の課題としまして、(4)であります。若者定着対策が挙げられるところでございます。

これに対する県の取り組みの方向性でございますが、まずは、県内企業と高校のつながりを強化することが重要であると考えております。

このようなことから、具体的には、1つ目の丸のとおり、高校と県内企業をつなぐ役割の県内就職支援員及び就職支援エリアコーディネーターを各圏域に配置し、高校への企業情報の提供や高校と県内企業の接点づくりに取り組んでおります。

また、高校生の進路選択に大きな影響力を持っている保護者を対象としたセミナーや企業見学会等のコーディネートを実施しているところであります。

このほかにも、その下の丸にありますとおり、エリアネットワーク会議の開催や企業と高校の担当者による意見交換会の開催に取り組んでいるところであります。

続きまして、取り組みの方向性の2点目でございますが、県内企業の魅力や宮崎の暮らしやすさを若者にしっかり伝えることが重要であると考えております。

このようなことから、具体的には、1つ目の

丸のとおり、高校1年生から3年生の各学年ごとに、企業ガイダンスや体験フェア等を開催し、県内企業の魅力に直接触れる機会を提供しているところであります。

このほかにも、次の12ページの丸にありますとおり、今年度、新たに企業PR動画を作成するほか、大学生向け県内企業インターンシップの実施や県内就職説明会の開催に取り組んでいるところであります。

続きまして、取り組みの方向性の3点目でございますが、早期離職防止に向け、中小企業を支援するとともに、高校生に対し、働く上で必要な知識・情報を提供することが重要であると考えております。

このようなことから、具体的には、1つ目の丸のとおり、宮崎駅前のK I T E Nビル内に、中小企業の若手社員定着に向けた取り組みを支援する窓口を設置し、企業訪問による助言・支援を行うとともに、必要に応じて専門家派遣を行っております。また、新入社員等を対象といたしまして、集合型研修を実施しているところであります。

このほかにも、その下の丸にありますとおり、働く上で必要な知識などをまとめた働くハンドブックを作成し、配布を行っているところであります。

私からの説明は以上であります。

○齊藤経営金融支援室長 県内企業等の事業承継について、商工政策課経営金融支援室から御説明いたします。

資料の13ページをお開きください。

初めに、本県の現状についてであります。

(1)の休廃業・解散の状況について、これにつきましては、民間の調査会社が調査した結果をもとに御説明いたします。

①の本県の休廃業・解散率につきまして、下のほうに米印でアンダーラインを引いておりますが、休廃業・解散とは、企業活動停止が確認できた企業のうち、倒産に分類されないケースということになっております。

平成28年の全国の状況ということで、休廃業・解散した事業者の事業者総数に占める割合を高い順に並べたものでございます。本県は2.349%、新潟県に次いで、全国で2番目となっているところでございます。

続きまして、次のページ、②の種類別状況でございます。過去10年を棒グラフで示しておりますが、右側のほうにありますけれども、本県における平成28年の休廃業・解散件数は344件、最近10年では、年間300件を上回るペースで推移しているところでございます。

また、一方で、平成28年の倒産件数は32件となっております。休廃業・解散件数は、ここ4年で倒産件数の約10倍となっているところでございます。

続きまして、右側のページ、15ページですけれども、③の業種別状況ということでございます。表の右側にありますけれども、平成28年では、建設業が129件と最も多く、全体の344件の約4割を占めており、次いで、下から3番目のサービス業が66件、上から4番目の小売業が58件の順になっております。どの業種も、毎年ほぼ同数の事業者が休廃業・解散に至っている状況でございます。

次に、④の代表者年齢別の状況でございます。平成28年に休廃業・解散した事業者の代表者は60代が121件と最も多く、次いで、70代の81件となっております。過去10年間を見ましても、いずれの年も60代が最も多くなっております。

また、平成28年では60代以上の合計が223件と、

休廃業・解散した事業者の約7割が60代以上となっているところでございます。

以上が本県の休廃業・解散の状況でございます。

続きまして、16ページをごらんください。

(2)の事業承継に関するアンケート調査結果でございます。

この調査は、ことしの9月から10月にかけて、県内の中小企業等の60歳以上の経営者を抽出いたしまして、事業承継に関する意識などを調査したものでございます。約5,000社の調査企業のうち、1,327社——26.6%の方から回答がございました。

まず、①の事業承継の意向状況についてであります。「自分の代で廃業・解散する予定」と回答された方が346件、割合にすると26.6%、「まだ決めていない」と回答された方が22.9%、「後継者に事業承継する」と回答された方が50.5%となっております。ほぼ半数の方は後継者を決められているというような状況でございます。

次に、②の売上高の状況でございます。先ほどの事業承継の意向状況で「自分の代で廃業・解散する予定」または「まだ決めていない」と回答された方のほぼ半数が、「最近3年から5年の売上高」が「増加した」、または「変わらない」と回答されているところでございます。

右側のページに移りますが、17ページですけれども、③廃業・解散予定または未定の理由ということでございます。複数の回答ということになっております。先ほどの事業承継の意向状況で「自分の代で廃業・解散する予定」、「まだ決めていない」と回答された方の理由としまして最も多かったのは、「適当な後継者がいないため」ということで42.5%、次に、「事業の先行きが不透明なため」という方が約3割、「まだ時期

尚早と考えるため」とおっしゃる方が約1割と
なっているところでございます。

続きまして、めくっていただきまして18ペー
ジでございます。

2の課題です。

これまで申し上げましたとおり、本県では、
現在、事業者の休廃業・解散件数が300件という
ことで高どまりしております。

また、休廃業・解散率も、全国第2位と高い
状況であります。しかも、その事業者の代表の
約7割が60代以上というふうになっております。

また、その60歳以上の経営者のうち、約5割
が事業承継をまだ決定されていないというよう
なことでもございまして、その理由としては、先
ほども言いましたが、適当な後継者がいないと
いうことが最も多い状況となっております。

中小企業等の経営者の引退年齢は、平均で67
歳から70歳というふうに言われております。

また、後継者の育成期間などを考えますと、
事業承継には約5年以上かかるというふうと言
われているところでございます。

課題の最後の3つ目の丸ですけれども、後継
者が不足する中で、団塊世代の経営者が引退時
期を迎えております。事業承継が円滑に進まな
いことになると、地域経済を支える中小企業
等の雇用や高度な技術が喪失しまして、ひい
ては地域経済そのものが衰退してしまうとい
うことが危惧されているところでございます。

続きまして、3の取り組み状況、(1)の県の
取り組み状況でございます。

①の事業承継支援体制の整備についてであり
ます。

事業承継を円滑に進めていくためには、関係
機関による連絡会議が大事ということで、こと
し5月に連絡会議を設置したところでございま

す。この連絡会議を定期的を開催しまして、情
報を共有するとともに、下のフロー図に示して
おりますが、後継者のいない企業の掘り起こし
から事業承継に至るまで、各支援機関それぞ
れの役割分担のもと、その図の下のほうに色づ
けておりますけれども、宮崎県事業引継ぎ支援
センター——支援センターの概要につきま
しては、後ほど御説明いたします。そのセン
ターを中心といたしまして、各機関が連携・協
力し、支援を行う体制を整備したところでござ
います。

このほか、右側の19ページになりますけれ
ども、②事業承継専門スタッフの配置というこ
とで、宮崎県商工会議所連合会に事業承継相
談員を1名配置し、商工会議所や商工会の経
営指導員に対する研修等を通じまして、商工
会等が行う事業承継の取り組みを支援してい
るところでございます。

また、③県中小企業融資制度におきま
して、事業承継・経営再建等支援貸付を設
けております。事業承継の際に必要な設備
資金や運転資金を対象としまして、金融機
関の貸出金利や信用保証協会による保証料
率について、汎用型の経営安定貸付よりも
、金利等を優遇することによりまして、事
業承継に取り組む中小企業・小規模事業
者を金融面から支援しているところでござ
います。

④の事業承継税制・金融支援の認定等につ
いてであります。これは、ことしの4月か
らこれまで国のほうで行われておりました
事業承継税制や金融支援の認定等の窓口業
務を、県で実施しているものであります。

このうち、事業承継税制につきましては、
後継者が相続または贈与によりまして、非
上場株式や事業用資産を取得した場合に、
一定要件のもと、県の認定を受けること
で、相続税または

贈与税が猶予される特例制度となっております。

いずれも、税務署への確定申告が必要となりますが、相続税につきましては課税価額の80%、贈与税につきましては課税価額の全額が猶予されるということになっております。

2つ目の丸の金融支援制度につきましては、代表者個人への融資が拡充されており、県の認定書を添え、日本政策金融公庫に融資を申請しまして、審査後、特別利率による融資を受けることができることになっております。

また、下のほうですけれども、会社や個人事業主への信用保険が拡大され、同様に、信用保証協会に申請をしまして、審査後、通常の保証枠と同額の保証を別枠で受けることが可能となっております。

20ページをお開きください。

最後になりますけれども、宮崎県事業引継ぎ支援センターの取り組み状況についてであります。

(2)の①から④にありますとおり、事業引継ぎ支援センターは、平成27年8月に、国が宮崎商工会議所に設置しました支援機関であります。現在、専門相談員2名が配置されているところであります。

⑤に、センターの業務概要を図で示しております。

業務の流れとしましては、その図の下のほうにありますけれども、まず、窓口相談ということで、相談者ヒアリングを通じまして、相談者の財務状況、事業特性等を勘案した支援要否の判断を行うことになっております。

丸の2つ目ですけれども、その後、センターに登録されました金融機関などの民間支援機関による支援が必要と判断されたものにつきましては、これらの支援機関に引き継ぐことになっ

ております。

また、3つ目の丸にありますとおり、相談者が個人事業主などの場合につきましては、全国データベースや後継者人材バンクを活用しまして、この支援センターみずから支援を行うということになっております。

⑥のこれまでの実績についてであります、平成28年度は相談件数が68件、このうち、センターがみずから支援し、事業承継に至ったものが2件、平成29年度は、4月から9月までの半年間ですけれども、相談件数が82件と、上半期だけで昨年度の相談件数を上回っている状況であります。承継件数は4件ということになっております。

説明は以上です。

○満行委員長 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、御発言をお願いいたします。

○右松委員 中田部長が言われました労働力の確保も極めて重要になってくるわけですが、いろいろなと一般質問等でも取り上げられています県内就職率に関してなんですが、やはり企業側の努力が必要ということと、それから、学校側の努力が必要ということと、あと、政治と行政は何ができるかというところの政治・行政の努力という3つの柱の中でちょっと伺いたいと思います。まず、きょうは学校政策課が来られていますので、学校側の努力でちょっと伺いたいんですけれども、いろいろと分析をされておられるかと思えます。私が知りたいのは、学科別の就職率でして、国公立のデータがきちんと出ていると思うんですね。例えば、学科別でこの分野が県外に流出しているとか、そのあたりはもう分析されていると思いますので、そこにしっかりと対策を講じていく必要がある

と思っています。

ちなみに、熊本県は、工業科の生徒がかなり県外に流出しているんですよ。普通科、農業科、工業科、商業科という形で出したときに、しかも公立と私立でまた違うんですよね。実は、公立のほうが県外に出ているんですよ。ちなみに、数字で言いますと、公立の工業科の県内就職率が34%、それから、同じ工業科でも、私立では62%が県内に残っているんですよね。こういった分析によって、しっかり対策をしていく必要があると思っています。卒業生数や県内・県外就職者数、恐らく、その辺の直近の数字が出ているんじゃないかなと思いますので、出ている数字を教えてくださいとありがたいと思っています。

○吉田学校政策課長 まず、学科別であります。今、最新のデータとしては9月末の状況、希望状況、内定状況からですが、やはり熊本県と同様で、工業系の学科は県外就職が断トツに大きい状況にあります。ですから、県教育委員会としましては、今、就職支援エリアコーディネーターを農業・商業等にも配置していますが、工業高校に配置するなどして、工業高校の卒業生が県内就職をよりできるように、今、検討している状況であります。

○右松委員 きょうは、時間もありませんので、数字も出ているはずですから。ポイントがですね。普通科が細かい小数点1位まで出ているはずですよ。だから、そこを分析していただいて、弱いところはわかっていらっしゃると思いますけれども、対策を今、コーディネーター配置ということでは言われましたが、これは平成28年度に2,500万円をつけている事業だと思うんですよ。この中に、エリアコーディネーターを6校に配置等もありますから、そういった形で

成果を出していただきたいということをお願いしたいと思います。

それから、学校側の努力としては、進路指導担当者が企業を小まめに訪問してということもあるでしょうし、それから、NHKの「おはよう日本」で、上位の北陸2県——富山県・石川県と対比して、昨年度最下位の宮崎県がクローズアップされて放映されていました。その中で、学校の先生も、結局、紹介しやすいということで、いろんな選択肢が県外では考えられるので、そっちのほうが勧めやすいというのがあると。「私たちとしては生徒に紹介しやすい」というような先生の言葉が出たんですよ。だから、その辺も認識をいい方向に変えてもらうといいかなと思っています。

それから、企業側の努力ですけれども、もちろん、企業誘致で選択肢をふやしていくというのは非常に重要な取り組みですので、今後もより一層進めていただきたいと思っておりますし、宮崎県のデータで県が分析されている中で、事業所数が本県と同程度、あるいは本県よりか少ない県においても、本県より県内就職率が高い状況にあることが、県がつくられた資料の中にしっかりと書かれています。本県の事業所数が5万5,171、高知県が3万8,000で62%、徳島が3万9,000で73%、事業所数を余り理由にはできないなと思っています。その中でこれは企業側がやらないといけないことなんですけれども、これもNHKの「おはよう日本」で出ていたのですが、景気のよしあしにかかわらず、毎年採用していくという企業側の努力も必要なので、そこは行政側からもいろいろと御助言をしてもらうといいのかなと思っています。

あとは、根本的な政治・行政では何ができるかなと考えたときに、これも今までも言われて

いますけれども、郷土愛をいかに醸成していくか。他県のよいところに目移りしてしまうというのはわかりますけれども、私も高3の息子がいて、県外の大学に行きたいみたいな感じですがけれども、他県にはない宮崎にしかないすばらしいものがありますので、そこをどんどん強調して行って、全庁を挙げて郷土愛を醸成してもらいたいなと思っています。恐らく、商工観光がその辺の主流になってくると思いますけれども、醸成の仕方など、考え方も含めて、ちょっと大きな話になりますけれども、教えてもらうとありがたいなと思っています。

○中田商工観光労働部長 ありがとうございます。本当に、今、右松委員がおっしゃったとおり、若いというか、高校生からではちょっと遅いんじゃないかという意見も民間の企業さんからいろいろお伺いしてしまして、今、県北の延岡と日向、小林もそうですけれども、キャリア教育支援センターというのをつくって、商工会議所の企業さんたちが中心になって、学校としっかり連携をとって、小学校段階から学校に行つて、要するに、県内、その地域の企業としてこういう企業がありますよとか、郷土にはこういうすばらしいものがありますよというような取組みをされておられます。県のほうでも、教育委員会のほうでキャリア教育支援センターをつくっておりますけれども、高校生に対する取組みというのは引き続きしっかりやっていけないと思っておりますし、中長期的に県内に残っていただくという意味においても、そういうキャリア教育にもっと力を入れて取り組んでいく必要があると思っています。ですから、今、市町村あるいは商工会議所を中心にやっていただいておりますけれども、今後は、そのあたりに県のほうもしっかり支援ができるよう

な形で取り組んでいきたいなと考えております。

○右松委員 わかりました。キャリア教育ももちろん大事です。宮崎のよさをいろいろと磨いておられると思いますけれども、これも前から言われています記紀編さんの1300年も、もう少し郷土愛が深まるような仕掛けなり、広がりを持ってもらえるような取組みをお願いできればいいかなと思っています。よろしくお願ひします。ありがとうございます。

○岩切委員 7ページと8ページのデータについて、ちょっとだけ確認をさせてください。

高卒者は29年3月卒で1,691人が県内に就職されたということなのですが、求人が幾つあって、満たしたのか、満たさなかったのか、こういうようなところがわかれば教えてください。

○外山雇用労働政策課長 今、細かいデータは手元にはないんですけれども、求職に対して求人のほうが約2倍あったと、それぐらいのデータだったと記憶しております。済みません。

○岩切委員 ありがとうございます。では、半分しか埋まらないという状況が続いていたということなんですね。

重ねて、8ページに早期離職の全国との比較が載ってしまして、例えば、3年目を迎えている26年では、全国より3ポイントほど離職率が高いという報告がございますけれども、1年目でやめてしまう人の率が全国に比べて高いのか、2年目が高いのかとか、例えば、入って1年目でやめちゃう人が全国より多いものだから、こういう結果なんですよとか、そういうところが傾向として何かあるのでしょうか。

○外山雇用労働政策課長 棒グラフを3段階に分けておりまして、一番下のグラフが1年目でやめる率、真ん中が2年目、上が3年目となっております。これでいくと、本県でいきます

と、1年目は18.9、だんだん2年目、3年目にいくに従いまして離職する率はまあまあ減っていているというデータかなと、見てとれると思います。

○岩切委員 お伺いしたいのは、入ってイメージと違うのでやめましたというミスマッチの問題と、2年頑張ったけれども、やっぱり自分に身につかないとか、そういうことで2年目にやめる状況なのかとかいうので、3年以内の早期離職という中身が違って来るかなと思ったものですから。それはまたいろんな分析もあると思いますので、どこかでお聞かせいただければ結構だと思いますけれども。

○外山雇用労働政策課長 労働局がその点はアンケート調査をしております、離職する原因で一番多いのは、実際に働いてみると、仕事が自分に合わなかったという、委員がおっしゃったようにミスマッチということで、要は、保護者なり、先生なりから勧められるがままに就職してしまったんだけど、どうも自分と合わなかったという理由が一番多いというふうになっております。

○岩切委員 恐れ入ります。今の大学生のデータで見るとよくわかるんですけれども、26年では、1年目が全国では12%台なのに対して18%台ですから、大学生で県内就職した方がやっぱり合わないというふうに6ポイントも高く判断されているんだとか、3年目でやめるのは、全国では9.4だけれども、宮崎では8.8ですから、そこら辺までくるとやめる率が下がる。その辺の傾向というのをつかみ取る必要があるのかなというふうに思ったものですから、お尋ねしました。

最後になりますけれども、16ページのほうの問題なんですけれども、廃業によって雇用がな

くなる。要は、大工の棟梁とか、経営主さんが一人親方で建設業をやめましたというのであれば、雇用というのは問題ないんですけれども、商店主さんが2人ぐらい雇っていたけれども、自分が年をとって店を閉めるというようなことになる、2人の雇用が失われる。こういう趣旨で、休廃業・解散に伴って、雇用がどの程度喪失したのかというのはわかりますか。

○齊藤経営金融支援室長 そこまではまだ調査していないところでございます。

○岩切委員 ありがとうございます。失礼しました。倒産になると、雇用をどうするかというのがよく話題になるんですけれども、事業の休廃業とかで雇用がどうなのかというようなことは余り話題にならないので、恐らく、小規模の一人親方とか、夫婦企業とか、そんなことかなというふうに思ってお尋ねしました。ありがとうございました。

○外山雇用労働政策課長 先ほどの岩切委員の御質問なんですけれども、平成29年3月卒でいきますと、求人数が3,750人に対しまして、県内就職者が1,691人ですと、倍率は2.4倍というふうになっているところです。

○岩切委員 済みません。では、不足分は県外から宮崎に来てくれたという理解でよろしいでしょうか。それとも、全く不足のままという理解でよろしいでしょうか。

○外山雇用労働政策課長 そこまではわかりませんが、恐らく足りていなかったのかなというふうに。

○岩切委員 済みません、ありがとうございます。

○坂口委員 3年以内の離職率が高くて、4年以降の調査というのはあるんですかね。

○外山雇用労働政策課長 このデータは労働局

からいただいたデータで、これ以上のデータは私どものほうで持っておりません。申しわけありません。

○坂口委員 笑われるぐらい古い話だけれども、「石の上にも3年」と言いますよね。これは、いろんな経験則があって、自分に向いている、向いていないというものは1～2年じゃわからんぞというもの。人間関係の構築なんかもやっぱり1年、2年じゃわからないぞと。「石の上にも3年」って、3年かかってようやく見え始めるよという歴史というか、経験の知恵というのが言葉にはあると思うんですよね。石の上だから、辛抱も必要だよということ。ここらあたりは学校政策課も含めてですけれども、長いスパンで自分を見ろよと、そうお前も細かいぞということ、小さくはないぞというようなことも教えて、自分を自分で高めさせるようなことも必要じゃないかなと。今ごろの若者の気質を見ていて、ミスマッチで簡単に片づけていいのかなというのがずっと気になるんですよね。これは古いとそういったことで勘違いされると怖いんですけれども、人間が言っていたこういった特に教訓じみたとか、言い伝えられた言葉というのは、長い歴史の知恵がそこに詰まっていると思うんです。だから、ここを1回考えるというか、見てほしいなというのが一つあるんですよ。これは要望にしておきます。

それから、もう一つ、U I Jターン関係ですね。特にIターンに関して、事業の後継者も含めて、あるいは人口減少対策も含めてですけれども、どんな言い方をしたらいいでしょうかね、ジュニアIターンとか、お父さん・お母さんたちが県外に出ておられて、こちらにもととのゆかりがあるところはある。ところが、家族なりがよそに出ていて、県外の人になってい

るということですね。歴史は宮崎に持っているという人たちの2世Iターンと言うんでしょうか。そういう子には、宮崎県への思いというのが伝わりやすいと思うんですね。何かの郷愁の念というか、ふるさとへの念というものも、そういう子たちは持っているんじゃないかと。ダイレクトにピンポイントで狙えるIターン対象者じゃないかなという気もするんですよね。それをまた一段広げて、おい・めいに対しての——こちらにおじさんやおばさんがいると、子供のころ、夏休みでそこに帰ってきたこともあったとか、じいちゃん・ばあちゃんでもいいんですけれども、そういったところの歩どまりというのはいいんじゃないかなというのと、宮崎に対しては何らかのもの、自分のルーツに対しては何らかのものを持っているんじゃないかなと思うんですね。だから、ここらもまた特化して、特にIターン対策とかで働きかけていくと、そこに高い効果が出るんじゃないかなという気もするんですけれども、ここらの検討とか、検証とか、デスクの上だけでもいいんですけれども、何かやられているようなことはないんですかね。

○外山雇用労働政策課長 今、坂口委員がおっしゃったような視点での取り組みというのは、現時点では特に考えておりません。

ただ、話はちょっと違うんですけれども、今回、専修大学と就職連携協定を結びました。専修大学の理事長さんと副理事長さんが宮崎県御出身ということで、住まいはもちろん東京におありで御家族も住んでおられるんですけれども、そういったことでゆかりがある方で、知事と協定を結んで非常に喜んでおられました。そういったつながりというか、いろんなところにアンテナを張りながら、さまざまな取り組みは進めていく必要があるかなと考えております。

○坂口委員 一つは、東京なら東京に県人会とかいうようなものがあるから、そこが一つのアンテナになりますよね。それから、専修大学も、そういうゆかりがあってそこに行く生徒というのが、県外の大学に進む中では、学校の規模等とか、ほかの大学と比べると、宮崎県から専修大学に進む子が割と多いですよ。だから、何らかのそういうものというのは意識の中にあるんじゃないかと思うんですよ。だから、これをやってくれというんじゃないけれども、そこをぜひ一度は検討する価値があるんじゃないかなと思うものだから。

○満行委員長 答えはいいですか。

○坂口委員 あれば。

○中田商工観光労働部長 東京に在京経営者協会というのがございます。従前は、宮崎県の子供たちが東京に行って、起業されて会社を持っている人たちのところに就職できるような活動をずっとやられていたんです。最近、県内の就職率が非常に厳しいということで、逆といいますか、経営者協会の方々の御協力で、県内企業が向こうに行ってそこで企業の説明会とか、そういうことに経営者協会も支援していただくような形になってきているんですね。ですから、宮崎に対して協力したいという気持ちをたくさん持っていただいている経営者も非常にたくさんいらっしゃいますので、県人会でありますとか、県外に行かれています経営者の集まりがございまして、そのあたりの方々の御協力をいただきながら、今、坂口委員がおっしゃったような取り組みを今後検討していかないといけないのかなとは思っています。

あともう一つ、内部でまだできるかどうかはわかりませんが、例えば、年末年始に親戚とか家族がみんな宮崎に帰ってきますけれども、そ

のときに県内企業のPRをするような方法はないのかなということも含めて、今、いろいろ議論をしているところです。ですから、非常に大事な視点だと思っておりますので、今後、内部でしっかりと検討してまいりたいと思っております。

○坂口委員 就職とかそういう狭い範囲に限らず、これは総合政策部になるでしょうけれども、UIJターンでの定住策ですよ。そういったものを広く含めて、例えば、甲子園でも花園でも、県人会というのは物心両面で、物すごく宮崎への思いを形で示してくださるんですよ。そういうものがふるさとに対してはあると思うんです。お父さんやお母さん方が向こうに行っておられるから、ゆかりの経営者の会もそうですけれども、まず、全体の県人会あたりに、そういったものを総合的に、商工観光労働部ではないかもわからないけれども、総合政策部かもわからないけれども、まとめて、丸ごとといった形で、例えば、さっき言われたような経営者の後継者がいないから、誰か適当な人はいないかというリサーチというか、そういうところから、ふるさとの田舎で過ごしてみませんかというようなものも、全くゆかりのない人たちに対してそれなりの手法を通して語りかけていくよりも、お父さん・お母さんあたりがそこに理解を示せば、子供たちにもというようなことになるだろうし、歩どまりを考えたときに、そこをやっていく価値はあるんじゃないかなという気がします。これはぜひ検討していただいて。

○中田商工観光労働部長 昨年、宮崎日機装が立地いたしまして、今も求人活動をやって、第1回目で173名でしたか、それぐらいの内定を出されていまして、県内の新卒者もかなりとっていただくということになっているんですが、既

卒者が140名ぐらいだったと思いますけれども、そのうちの3割がUターンということです。ですから、多分、宮崎にこういう企業が立地したというのを親が子供に伝えて、「この機会に宮崎に帰ってきたら」というような情報を子供に対して提供して、3割ぐらいがUターン者というような状況もあります。坂口委員がおっしゃったように、親族であるとか、そういう情報というのは非常に大事ですので、県内にもこんな企業があるんだとか、立地したんだとか、そういう情報をしっかり提供できるようなことをやっていきたいなと思っております。

○徳重委員 経営金融支援室長にお尋ねしてみたいと思いますが、休廃業・解散の数字が出ておりますね。344件ということで、全国で2番目に多いということでございます。この中で、特に多いのが建設業ということで30%以上、27年、28年、こういう数字が出ておまして、休廃業・解散せざるを得なかった原因というか、金融的なものなのか、あるいは仕事がないのか、分析されておるものかどうか。3分の1を超す休廃業・解散件数がずっと出ているわけで、経営金融支援室のほうで調査されておるものか、内容についてお伺いします。

○齊藤経営金融支援室長 この調査につきましては、民間の調査会社が調査した結果を載せているところでございます。その中では、廃業に至った具体的な事由とか、そういうところまでは出ていないというような状況でございます。

実際、この調査会社の保有企業数というのが大体1万4,000社ぐらいございまして、そのうち、建設業が約4,000社というようなことで、この割合もちょっと高いのかなというような気もしますが、調査会社が保有する企業のデータというようなことでございまして、具体的な中身まで

は調査結果に出ていないというようなことでございます。

○徳重委員 こうしてデータを出す以上は、なぜそうなったのかということをやっぱりある程度は把握する必要があるんじゃないかなと思っております。

先日、都城地区の建設業協会の会長さんがおっしゃたのは、例えば、最低価格が90%だと、もう10%は頭から削除された形が最低入札価格になっていると。これでは、当然、継続して仕事があるわけじゃないので、倒産せざるを得ない、やめざるを得ないと。もうけが全くなくなってしまうというようなことで、従業員も雇えないというようなお話をされて、少なくとも90%では事業を継続できないというようなお話をされていたものですから、こういう業界の問題点は一体何なのかなと。金融的なものか、あるいは仕事がない、あるいは入札率が低いからこうなっているのか、そこら辺のところを聞いたかったですけれどね。わかっていなければ——ぜひ、これは金融面で支援ができるんだったら、継続できるというようなことになれば、それなりの支援をしていくという、そういう事業者の声をしっかりと受けとめる必要があるんじゃないかと。倒産者を出さない、あるいは雇用を確保・承継するというようなことを考えると、そういったところまで気配りをするべきじゃないかなと思っておるんですが、いかがでしょうか。

○齊藤経営金融支援室長 調査会社の結果によりますと、人手不足とか、事業の先行き懸念などが多かったというふうなことになっております。

○満行委員長 よろしいですか。

○徳重委員 はい。いいです。

○前屋敷委員 ありがとうございます。若者の

県内での仕事の定着の件で、今、特に我が家の事例でもあるんですけども、子供が大学で県外に行くと、卒業して、就職活動は県外でしてしまうということ、そして、家庭も持ち、生活を始めると、なかなかやっぱり地元には戻れないような状況になってしまうということもあります。ですから、大学との連携というのは非常に大事な取り組みだなというふうに思ったところでした。そのためには、それぞれの子供たちや若者がやっぱり宮崎で働きたいと、自分の技術や能力を生かせるような魅力ある企業だとか、そういうものが宮崎にないといかんということもあって、そういう企業の存在をつくるということも一つの大きな仕事だというふうに思うところなんです。ですから、ぜひこの取り組みを進める価値は十分あるんだろうというふうに思います。

それと、もう一つは、賃金の問題です。初任給も含めて、月々の給与も含めて、都会と宮崎との賃金の格差ですね。確かに、宮崎は環境もよくて、暮らしやすいけれども、賃金のところでネックがあるんじゃないかな。これは、単なる自治体や企業努力だけではどうにもならないこともあるので、その辺は行政も含めて、国の施策も含めて、格差を縮めるようなことも努力しないとイケないだろうと思うんです。ですから、そういった点では課題も大きいかなと思うんですけども、ぜひそういった点での力を県としても発揮してほしいということが一つです。

それと、もう一つ。10ページのふるさと就職説明会で、昨年度は110社の企業の参加で、参加者数が170人ということなんですけれども、実際に就職できた人のデータはつかんでいらっしゃいますか。

○外山雇用労働政策課長 追跡調査といたしますが、そのときではわからずに、アンケートで住所等を把握した上で、数年後まで追跡調査をしております。今、27年度のデータはあるようですので、後でお知らせします。済みません。

○前屋敷委員 はい、わかりました。

それと、もう1点は、9ページで、働きやすい職場環境づくりを支援するというので、仕事と家庭の両立応援宣言をする事業所をふやしているんですが、現在、何社が宣言をされているのでしょうか。

○外山雇用労働政策課長 11月1日現在で974件となっております。今年度については96件となっております。

○前屋敷委員 新たに96件ということですか。

○外山雇用労働政策課長 はい、今年度ですね。

○満行委員長 どうぞ。

○外山雇用労働政策課長 平成28年度に、ふるさと就職説明会に来られた中で、就職した人数は14名となっております。

○前屋敷委員 この説明会ですけれども、こういった形での周知といたしますが、説明会をやりますよというのはどういう形で案内しているんですか。

○外山雇用労働政策課長 県のホームページとか、あるいは県外事務所を通した周知、それから、11ページの上のほうに、大学等進学者の保護者に対する情報提供とございますけれども、27年度から、県内の高校生の保護者に対して、同意をいただいて、県外に行った子供さんがいらっしゃる保護者の方に情報を提供する取り組みを行っております。就職先を決めるに当たっては、保護者の意向というのは大きいことから、保護者に対して情報を提供しまして、それを子供さんに伝えてもらう。実際にふるさと就職説明会

へ来られた方のアンケートを見ますと、親からそういう情報を知ったとか、それから、つけ加えてですけれども、地元の新聞広告等でも周知をしているところがございます。

○濱砂委員 最後のページの20ページ、事業引継ぎ支援センターの中で、⑥これまでの実績の承継件数が、28年度が2件、29年度が4件ですよ。これはどういう業種だったんでしょうかね。わかっていれば。

○齊藤経営金融支援室長 少々お待ちください。——28年度につきましては、飲食業と食料品製造業でございます。29年9月末までにつきましては、サービス業、旅館業、卸売業、飲食業となっております。

○濱砂委員 私の知り合いも、承継させたいけれども、後継ぎがいないと、ただ、他人には渡したくないというので、財産処分しながら廃業していくんだというので、もうやめるという方が2人います。後を継いだ人たちというのはどういう関係かはわかりませんか。

○齊藤経営金融支援室長 そうですね、そこまではまだ捕捉はしておりませんが、ぜひ支援センターのほうに御相談いただければ、支援の方法がいろいろあるかと思えます。

○濱砂委員 今、先行きが不透明だというようなデータが出てきているところなんです。今やめれば、将来、自分の蓄えで老後の生活ができる。ただ、続けていくと、先がちょっと不安だというのが、60を過ぎた我々の年代になると、やっぱりそんなんですよ。だから、これを承継させるのは非常に難しい、後を承継させて、全然違う人に引き継いでいくというのは、引き継いでいく人も将来の見込みがなければなかなか難しい。この割合から見ると非常に少ないものですから、そうなのかなと思ったんです

よね。

ただ、投資さえすれば、また将来の見込みが回復できるとかいうようなものであれば、この制度でできるんでしょうけれどね。

でも、全く違う人が、経験のない人が引き継いでいくというのは不可能に近いから、自分のところの従業員さんとか、あるいは、事業をずっと見てきた子供さんとかいうのだったらできるのかもしれないけれども、非常に難しいかなという気がするんですね。

私の知り合いの2人は建設業と電気事業なんです。子供に「帰ってこい」と言うけれども、帰ってこないし、「おやじの仕事はせん」と。1人は教員になって、1人は都会で会社に勤めているというような状況なんですよ。だから、だんだん後継者が減っていく中で、この事業をこのまま維持していくというのはかなり不可能な話だから、人口も減る中で、では、将来の見込みのあるところをとというのは、自然に承継者は出てくるんだろうと思うんですけどね。でも、できるだけことをやろうという心意気は十分わかりますので、ぜひ頑張ってください。

○前屋敷委員 いいですか、今に関連して。ぜひこのところに力を入れてほしいというのは、岩切委員も先ほど言われましたけれども、中小企業であっても、地元の企業が雇用の受け皿になっているんですよ。ですから、そういった意味でも、地元の人たちを雇用するという意味でも、事業は継続をしていくというか、それが大事なことだなというふうに地元の活性化も含めて思えますので、ぜひお願いしたいと思います。

○満行委員長 そのほかございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○満行委員長 なければ終わってよろしいで

平成29年11月7日（火曜日）

しょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○満行委員長 以上で終わりたいと思います。

執行部の皆さん、お疲れさまでした。

暫時休憩いたします。

午前11時14分休憩

午前11時15分再開

○満行委員長 それでは、委員会を再開いたします。

協議事項（1）の次回委員会につきましては、12月11日月曜日に開催を予定しております。

委員会の調査は、実質あと2回程度であります。次回委員会での執行部への説明・資料要求などにつきまして、何か御意見や御要望はありませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○満行委員長 暫時休憩します。

午前11時16分休憩

午前11時17分再開

○満行委員長 では、再開します。

特にないようですので、次回の委員会の内容につきましては、正副委員長に一任をいただきますことよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○満行委員長 それでは、そのような形で準備させていただきます。

最後になりますが、協議事項（2）のその他でございますが、皆さんから何かございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○満行委員長 次回の委員会は、12月11日月曜日、午前10時からを予定しておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、以上で本日の委員会を閉会いたします。

午前11時17分閉会