

雇用人財育成・確保対策特別委員会会議録

平成30年5月21日

場 所 第4委員会室

平成30年5月21日（月曜日）

午前9時59分開会

会議に付した案件

○概要説明

総合政策部、商工観光労働部、教育委員会

1. 産業人財育成・確保のための取組について

○協議事項

1. 委員会の調査事項について
2. 調査活動方針・計画について
3. 県内調査について
4. 次回委員会について
5. その他

出席委員（11人）

委員	長	岩切達哉
副委員	長	日高博之
委員		徳重忠夫
委員		横田照夫
委員		濱砂守
委員		山下博三
委員		右松隆央
委員		田口雄二
委員		新見昌安
委員		前屋敷恵美
委員		関師博規

欠席委員（なし）

委員外議員（なし）

説明のため出席した者

総合政策部

総合政策部長 日隈俊郎

総合政策部次長 松浦直康
（政策推進担当）

総合政策部次長 鶴田安彦
（県民生活担当）

総合政策課長 重黒木清

産業政策課長 米良勝也

みやざき文化振興課長 川口泰夫

商工観光労働部

雇用労働政策課長 木原章浩

教育委員会

高校教育課長 川越淳一

事務局職員出席者

政策調査課主幹 黒木誠

政策調査課副主幹 前野陽子

○岩切委員長 皆さん、おはようございます。

それでは、ただいまから、雇用人財育成・確保対策特別委員会を開会いたします。

まず、委員席の決定についてであります。ただいま御着席のとおり決定してよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 それでは、そのように決定いたします。

次に、本日の委員会の日程についてありますが、お手元に配付の日程（案）をごらんください。本日は、委員会設置後、初の委員会でありますので、当委員会の設置目的に関する事項として、総合政策部から産業人財育成・確保のための取り組みについて概要説明をいただきます。

す。その後に、調査事項及び調査活動方針・計画について御協議いただきたいと思いますが、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〕

○岩切委員長 それでは、そのように決定いたします。

では、執行部入室のため、暫時休憩いたします。

午前10時0分休憩

午前10時1分再開

○岩切委員長 委員会を再開いたします。

本日は、総合政策部、商工観光労働部、教育委員会においでいただきました。

初めに、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宮崎市選出の岩切達哉でございます。私も11名がさきの臨時議会におきまして委員として選任され、今後1年間、調査活動を実施していくことになりました。

当委員会の担う課題、雇用という問題については、過去にも議論を十分されてきているとは思いますが、なお、課題は多いというふうに思っております。その解決のために精一杯努力してまいりたいと思っておりますので、どうぞ御協力をよろしくお願いいたします。

それでは、座りまして、委員の皆様を御紹介させていただきます。

最初に、私の隣が日向市選出の日高博之副委員長です。

続きまして、皆様から見て左側から、都城市選出の徳重忠夫委員です。

宮崎市選出の横田照夫委員です。

西都市・西米良村選出の濱砂守委員です。

都城市選出の山下博三委員です。

宮崎市選出の右松隆央委員です。

続きまして、皆様から見て右側から、延岡市選出の田口雄二委員です。

宮崎市選出の新見昌安委員です。

宮崎市選出の前屋敷恵美委員です。

児湯郡選出の図師博規委員です。

以上で、委員の紹介を終わります。

執行部の皆さんの御紹介につきましては、出席者配席表をいただいておりますので、省略していただいて結構です。

それでは、概要説明をお願いいたします。

○日隈総合政策部長 おはようございます。総合政策部長の日隈でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

きょうの特別委員会の関係でございますけれども、委員の皆様、御承知のとおり、宮崎県も全国と同様、人口減少社会の到来、そして、高齢化の進展等、大きな課題を抱えているところでございます。今後本格的な労働力不足、あるいは地域経済の縮小が懸念されるといった状況になってきております。

このような状況の中で長期的視点に立って、本県産業の振興につなげていくためには、魅力ある良質な雇用の場の確保や本県産業の特性や強みを生かした成長産業の育成等を通じまして、次代を担う人財の育成・確保を図っていくことが重要であると考えているところであります。

総合政策部といたしましては、庁内各部はもとより、市町村とも十分連携をとりまして、産学官労官が一体となって、産業人財の育成・確保に取り組んでまいりますので、岩切委員長を初め、委員の皆様方の御指導、御支援をよろしくお願いいたします。

それでは、本日御報告させていただきます項目について御説明いたします。

お手元にお配りしております委員会資料の表紙の下に目次ということで掲げております、ごらんください。特別委員会から御指示のありました産業人財育成・確保のための取り組みについて、この1項目についてきょうは御説明させていただきますと思います。

説明のほうは担当課長から説明させますので、どうぞよろしく願いいたします。

私からの説明は以上でございます。

○米良産業政策課長 それでは、私のほうから、産業人財育成・確保のための取り組みについて、御説明いたします。

委員会資料の1ページをお開きください。

まず、1の取り組みの背景ですが、本格的な人口減少社会が到来する中、真の地方創生を実現するためには、本県産業の成長産業化を図るとともに、若者の県内定着を促進し、宮崎の将来を担う産業人財を育成・確保していくことが喫緊の課題となっております。

このことから、2の（1）「みやざき産業人財育成プラットフォーム」の設立であります。宮崎で働くことについて、若者へ意識づけを図りながら、宮崎の高校・大学から優秀な人材を確保することについて、企業の意識醸成を図ることなどを目的といたしまして、人材の育成・確保を図る上での課題の掘り起こしや取り組み方針の決定・共有等を行います。プラットフォームを平成28年4月に産学金労官連携のもとに設立をしたところであります。

構成機関は、②にありますとおり、商工・農業関係団体、県内高等教育機関、金融機関、労働団体、県の県内13機関で構成をされております。

恐れ入りますが、1枚おめくりをいただきまして、資料の3ページをごらんください。

プラットフォームの各構成機関の役割を整理しております。まず、中ほど、左側の産、産業界でございますけれども、企業は、インターンシップ等の積極的な受け入れや魅力ある職場環境づくり、産業団体は、加盟企業への人材育成事業への参画への呼びかけや人材育成プログラムの実施・提供などに取り組んでいただいております。その右側、学ですが、地元への誇りや愛着心を育み、また、地元の企業を知るための地域に視点を置いたキャリア教育の推進、地域や企業との連携を深める事業の実施などに取り組んでいただいているところです。

次に、下の段になりますが、金、金融界では、人材育成プログラムの実施・提供や県内の経済事情等の情報提供、その右の労、労働界では、働きやすい職場環境改善の提案など、そして、官では、インターンシップや就職説明会など、若者定着のための各種事業の展開や県域全体での環境の整備、関係機関の調整などを担っているところでございます。

恐れ入ります。資料の1ページにお戻りください。

県では、これまでも、このプラットフォームを基盤として、さまざまな取り組みを行ってまいりました。

中ほどの（2）の産業界や大学等との連携による主な取り組みの、まず、①各種インターンシップの実施であります。県内企業や県・市町村が毎年大学等の夏季休業期間中に実施をしております。1～2週間程度の就業体験を行う短期インターンシップや企業が有する課題の解決策等を検討する実践的なプログラムを実施する課題解決型インターンシップのほか、起業人材やグローバル人材を育成するためのプログラムを実施いたしまして、若者たちに県内企業を

知る機会を提供しております。

次に、②の「ひなたMBA」（みやぎきビジネスアカデミー）による人材の育成であります。

県内企業の成長促進と良質な雇用の確保に向けては、企業を支える人材の育成が急務でありますことから、県、経済団体及び金融機関等が連携をいたしまして、業種にかかわらず必要とされるビジネススキルの習得支援を目的といたしまして、社会人向け人材育成プログラムを体系的に整理し、提供しているところであります。

昨年度は、全体で58プログラムが実施されたところであり、多くの県内企業に社内研修の一環として、このプログラムを活用していただいております。

次に、③ですが、県内で就職した若者に対する奨学金の返還支援を昨年度からスタートさせております。県内の奨学金の返還支援に取り組む企業と連携いたしまして、その県内企業に就職をした若者が、大学等在学中に貸与を受けました奨学金について、4年制大学であれば100万円を上限に要返還額の2分の1を支援するというものであります。

資料の右側、2ページをごらんください。

3の「産業人財育成・確保のための取組指針」の策定等であります。

県では、これまでもさまざまな取り組みを進めてきたところですが、人材確保につきましては、依然として厳しい状況が続いておりますことから、現状と課題を改めて整理、分析をしまして、関係機関が連携して進めていく取り組みを体系的に取りまとめました「産業人財育成・確保のための取組指針」を昨年末に策定したところであります。

指針の内容につきまして、別冊で配付をして

おります資料に基づいて御説明をさせていただきたいと思っております。別冊の資料でございます。

表紙から2枚おめくりをいただきまして、1ページをごらんください。

本県における人材の育成・確保の現状及び今後の課題であります。

国立社会保障・人口問題研究所によりますと、本県の人口は、昨年9月現在で約109万人であります。2030年には99万人、2040年には90万人程度に減少すると推計されております。なお、この3月に新たに発表された同研究所の最新の報告によりますと、2040年には87万人と、さらに厳しい推計がなされているところでございます。

次に、3ページをお開きください。

(3)の本県の社会動態の推移とその要因であります。

本県の社会減につきましては、15歳から24歳の世代での転出超過が大きく、特に、進学、就職時の転出超過、具体的には、18歳、20歳、22歳での転出超過が大きくなっております。

次に、4ページをごらんください。

(1)の産業別の就業状況ですが、全体の就業者数は、平成27年は51万9,210人と、10年前と比べて約6.1%減少しております。下のグラフになりますが、産業ごとに見ますと、農林水産業や建設業、製造業、卸売業・小売業が大幅な減となっており、一方で、医療・福祉業や情報通信業では増加しております。

次に、6ページをごらんください。

3の学卒者の就職及び離職状況を記載をしております。

(1)にありますとおり、新規高卒者の県内就職率は、改善の兆しはあるものの、全国最低レベルにありまして、また、就職後、3年以内

の離職率も、全国平均より高い状況となっております。

右側、7ページでございますが、(2)の就職に関する意識ですが、県内高校生の約5割、県内大学生等の約4割が県外で就職したいと考えているようであり、その理由としては、いずれも県外で生活したいからのほか、県外企業のほうが給料などの条件がよさそうだからや、県内に働きたい企業・職種が少ないからという意見が多数を占めております。

続きまして、8ページをごらんください。

(3)の離職理由ですが、就職後3年以内に離職した理由について、高卒者、4年制大卒者いずれも、実際に働いてみると、仕事が自分に合わなかったという理由が最も多くなっております。早期離職を防ぐには、インターンシップや企業説明会の充実など、ギャップを埋めるための取り組みが重要であると考えております。

10ページをごらんください。

(2)の県内企業の人手不足の状況であります。昨年度の調査データであります。記載のとおり、かなり不足、またはやや不足と感じている企業が約7割となっております。

その下の5の給与月額、初任給の状況ですが、給与月額の水準は全国43位であり、全国平均と比べると約4万円弱低く、初任給につきましても、全国平均と比べますと、1万7,000～1万8,000円ほど低くなっております。

右側の11ページをごらんください。

県内で働くことのメリットを記載しております。本県は、物価水準が全国で2番目に低く、通勤・通学時間も2番目に短いという状況でございます。また、内閣府が公表しました、「地域の経済2017」によりますと、下のグラフにありますとおり、居住コストは下から3番目、通勤

にかかるコストは全国で一番低くなっております。

続きまして、12ページをごらんください。

7の県内大学・短大への県内進学状況であります。

県内の高校生のうち、30%前後が県内の大学等へ進学しており、また、県内の大学等の入学者のうち55%前後が県内高校出身者となっております。

県内就職者をふやすためには、まず、県内大学等への県内進学率を向上させることも重要な取り組みの一つであると考えております。

その下、8の県外流出を抑制した場合の労働力供給想定ですが、仮に、新規高卒者と新規大卒者の県内就職率を県の総合戦略で設定しました目標値に引き上げた場合、約500人の労働力が供給されることとなります。人材確保が厳しい状況が続く中、県内就職者をふやす取り組みを加速化させることが大変重要であると考えております。

以上のような、現状と課題を踏まえまして、今後、どのような取り組みを推進していくのか、13ページ以降に記載をしておりますが、本日は、お手元にA3カラーの概要版を準備いたしましたので、こちらで御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、左側になりますが、ただいま御説明をしましたようなさまざまな課題に対応していくため、「次代を担う人材が育ち、働きたい場所として選ばれるみやざき」を目指す姿といたしまして、これを実現していくために、その下に記載しておりますけれども、「みやざきを理解し、みやざきの将来を担う人材の育成」、「働く場所の魅力向上」、そして、「『みやざきで暮らし、みやざきで働く』良さの創出とPR」の3つの

取り組みの方向を設定しております。

具体的な取り組みについて、右側のほうに記載しておりますが、まず、1つ目、「みやざきを理解し、みやざきの将来を担う人材の育成」でございます。若者の県内定着を促進するためには、ライフステージに応じた人材の育成が重要であると考えております。

まず、（1）地域に視点を置いたキャリア教育等の充実では、早い段階からの宮崎で働くことへの理解や意識づけなど、ライフステージ全体で切れ目のない産業人財の育成を展開するものがあります。

（2）県内高等教育機関等による特色ある人材育成では、宮崎で学ぶ場の魅力向上を図り、県内進学率の向上による産業人財の育成と卒業後の県内定着等を促進するものであります。

（3）インターンシップ等の拡大と多様化であります。学生にインターンシップや企業ガイダンスなど、県内企業を知る機会を提供する取り組みなどの充実を図るものであります。

中ほど2つ目の「働く場所の魅力向上」であります。労働環境等を整備することにより、県内企業の魅力そのものを向上させるための取り組みであります。

（1）若者にとって魅力ある労働環境の整備であります。宮崎が働きたい場所として選ばれるため、若者が就職先を選択する上で重視する初任給や福利厚生などの労働環境の改善を目指した取り組みを進めるものであります。

（2）社会人の学びの場の充実は、若者から見て、魅力ある社会人教育の場の提供や広い視野や戦略性などを有する人材の育成に取り組むものであります。

（3）女性や高齢者等の多様な人材が働きやすい職場環境づくりは、女性や高齢者、さらに

は外国人などの活用を進める企業等を支援するものであります。

3つ目の『『みやざきで暮らし、みやざきで働く』良さの創出とPR』でございます。「みやざきで暮らし、みやざきで働く」良さを創出し、それを効果的にPRしていくことで、県内就職に対する意識を向上させるための取り組みであります。

まず、（1）若者にとって魅力ある産業づくりは、宮崎から世界に挑戦する企業などへの支援や新たにベンチャー等を立ち上げるようなチャレンジマインドの醸成などを進めるものであります。

（2）宮崎の魅力のPRは、宮崎で暮らすことに対する魅力そのものをPRするとともに、都市部の在住者に対する情報の提供体制を整備するものであります。

（3）県内就職に対する価値観の向上は、県外志向が強い中で、本人はもとより、保護者や教育関係者に対しまして、県内就職のよさや意義についての啓発を行い、県内就職に対する価値観の向上を図るものであります。

（4）県内企業の魅力発信及び情報提供のための仕組みづくりでは、学生等に対し、県内企業の魅力を発信するとともに、その情報がしっかりと学生等に届く仕組みづくりを進めたいと考えております。

資料の左下のほうになりますが、本指針につきましては、産学金労官で構成いたします産業人財育成プラットフォームを基盤といたしまして、指針全体の進捗管理やフォローアップを行いますとともに、教育関係者と産業界、そして、行政の実務者が労働環境整備や人材確保の見通しなどについて意見交換や情報の共有化を図ります。実務者レベル会議において推進することと

しております。

恐れ入ります。委員会資料の2ページにお戻りください。

ただいまの指針を踏まえた今後の取り組みであります。

(2) のところになります。産業人財の確保・育成に関しましては、これまでも、先ほど御説明をしましたとおり、各種インターンシップやひなたMBAなど、さまざまな事業に取り組んできたところでございますが、依然として厳しい状況が続いておりますことから、取り組み指針に基づきまして、より一步踏み込んだ緊急対策事業等を展開することとしております。

まず、①の産業人財育成・確保緊急対策事業、予算額668万2,000円でございます。

アの女性の県内定着対策ですが、本県では、20歳代前半におきまして、男性に比べて女性の県外流出が多くなっておりますことから、ひなた女子就職応援セミナーの開催など、女性をターゲットとした取り組みを実施するものであります。

イの「みやざきで暮らし、みやざきで働く」気運の醸成では、産業人財育成プラットフォームを構成する関係機関が連携して、保護者や学生、教育関係者を対象としたセミナーなどの啓発活動を行うほか、SNSを活用し学生等への効果的な情報発信に取り組む予定としております。

このほか、ウ、エに記載しておりますとおり、若者の県外流出の要因等についての調査分析や教育関係者と産業界の実務者が労働環境のあり方等について協議・意見交換を行います次年度採用対策会議の運営等に取り組むこととしております。

次に、②のその他関連事業といたしまして、

県外の若者に対して県内就職の働きかけを行う「産業人財掘り起こしコーディネーター」を東京と福岡に配置いたしますとともに、インターンシップの多様化・拡大や受け入れマニュアルの作成・提供、より実践的な人材確保策を学ぶセミナーの開催など、企業支援のための取り組みについても実施することとしております。

恐れ入ります。資料を1枚おめくりいただきまして、4ページをごらんください。

今回の緊急対策事業等を初めとする産業人財育成・確保のための取り組み全体を一覧にまとめたものであります。網掛けの取り組みが、今回新たに取り組む緊急対策事業等になっております。(小中)高校生や大学生等の取り組みのターゲットを横軸に、指針に定めました3つの取り組みの方向性を縦軸にとっております。

まず、表の下のほうになりますけれども、本県における産業人財育成・確保のための取り組みにつきましましては、プラットフォームを基盤としながら、次年度採用対策会議の開催や若者の県外流出の要因と調査分析にしっかりと取り組みながら、表の左側になりますけれども、(小中)高校生では、ふるさとや県内企業の魅力を伝える地域に視点を置いたキャリア教育の推進や、各高校の進路指導担当教員に対し、県内企業の求人情報等の提供を行う「就職支援エリアコーディネーター」等の配置に取り組んでおります。

大学生等につきましましては、多様なインターンシッププログラムの提供や、女性や県外人材をターゲットとした取り組みのほか、引き続き、奨学金の償還支援にも取り組むこととしております。また、社会人につきましましては、これらに加えて、ひなたMBAによる人材育成にも取り組んでいるところでございます。

今後は、産学金労官のより緊密な連携のもと、

今回の産業人財育成・確保のための緊急対策事業を初めといたします若者の県内定着を目的としたさまざまな取り組みを実施することにより、指針の目指す姿であります「次代を担う人材が育ち、働きたい場所として選ばれるみやざき」を実現し、宮崎の将来を担う産業人財の育成・確保につなげてまいりたいと考えております。

説明は以上でございます。

○岩切委員長 執行部の説明が終わりました。御意見、質疑がございましたら、御発言をお願いいたします。

○右松委員 高卒の県内就職率の改善が見られてきておりますので、高校への対策も含めて努力されていることは一定の評価をさせていただきますと思います。その上で幾つか伺いたいですけれども、一つは、人手不足という観点があるかと思いますが、もう一方で別の見方をすると、なぜ県内就職率が低いのかと考えたときに、先ほど、産業政策課長のほうからいろいろと説明がありましたが、労働環境の部分、賃金も含めて、そういった部分、それから、そもそも働く企業の数がやっぱり少ないと。それから、やはり、それに加えて、魅力ある働く場所をどういった形でつくっていくのか。そういった意味では、受け入れる側といいたいでしょうか、時間はやっぱりかかりますけれども、結局、企業の成長促進、こういった部分で受け皿づくりをしっかりとつくっていかなければいけないというふうに思っています。

そういった中で、県のほうで、先ほど言った産業人財育成プラットフォームによる支援、それと、もう一つ、企業成長促進プラットフォームによる支援というのをやっております。この両方でやっぱりやっていかないと。受け皿をしっかりと作り、県内企業の成長促進をしていくよ

うな取り組みを進めていく必要が大事だと思っています。

そういった中で、少し数字を出させていただきますと、本県の全企業数は、九州8県の中で6位に位置しております、1万4,789社ということになっています。それより少ないところが長崎で、ほとんど同じなんです、1万4,783社、それから、佐賀県が、大分下がります、1万2,357社ということになっています。宮崎県は、九州8県の中では6位ということですが、その中で売上高10億円以上の企業を見ていく中で、売上高が10億円から50億円が、8県中で7位となっています。長崎県は、160社で宮崎よりかは多いんです。最下位の佐賀県に関しましては、売上高が1,000億円以上の企業が、宮崎県はゼロですけれども2社ございます。本当に時間がかかりますけれども、一応県としてもそういったプラットフォーム、これもやっぱり産学官の一体となった取り組みの意義というのをしっかりと見出していく必要があるのかなと思っています。

その中で、目指す成果として、平成30年度、もう今年度であります、産学官が一体となったプラットフォームによって支援企業が100社と、それから、売上高が新たに10億円以上に成長した企業が5社、それから、売上高が新たに5億円以上に成長した企業が3社ということに、一応こういった目標設定もされております。ということは、進行管理もいろいろされていると思うんですが、産業人財育成で総合政策部、そして、企業成長促進で商工観光労働部が一体となって取り組んでいかないといけないというふうに思っています。そういった中で、企業成長促進に関してのプラットフォームの部分での今の進捗状況をちょっと教えてもらおうとありが

たいなと思っています。

○米良産業政策課長 申しわけありません。細かい数字をちょっと今手元に持ち合わせておりませんが、産業の振興につきまして、商工観光労働部を含め、農政水産部でありますとか、県庁各部が連携をして今取り組んでいるところでございます。特に、私どものほうでは、フードビジネスを中心とした成長産業の育成ということで、国の補助金等も活用しながら、現在さまざまな取り組みに取り組んでいるところでございます。

○右松委員 その部分はぜひとも商工観光労働部とも連携をしながら、やはり、ピンポイントでは、工業系の高校の卒業生の県外流出がやっぱり多いわけですから、そういったところで、本当に県内就職率を上げるためのピンポイント的な政策と、やっぱり中長期的で、ちょっと時間かかりますけれども、受け皿をしっかりとつくっていくと。実際、成長企業の発掘であるとか、それから、技術開発、資金面での、あるいは販路拡大など、総合的な支援を行う、こういった部分についてしっかりと政策を立てておられますので、プラットフォームでさらにこのスケールメリットを生かした、そういう取り組みを、ぜひとも人材育成と受け皿のほうと、両方やっぱり今後進めていってほしいというふうに思っております。

○米良産業政策課長 繰り返しになりますけれども、産業界につきまして、商工観光労働部中心にさまざま取り組んでおりますけれども、今、私どものほうでも、企業のレベルを上げていくというような意味でも、ひなたMBAでの企業人材の育成でありますとか、レベルアップ、そういったことにも取り組んでおりますし、また、奨学金の返還支援制度等もスタートをさせまし

て、企業の魅力の向上ですとか、そういったところにも今取り組んでいるところでございます。

○右松委員 この取り組み指針の概要の中に、若者に魅力ある産業づくりであるとか、いろいろな形でやっぱりこれはもう一体となっていますので、ぜひとも、そこは一緒に進めてもらいたいかなと思っています。

○横田委員 最近、日機装とかキヤノンとか久々に大型企業の誘致ができたわけですがけれども、既存の県内企業の中には、限られたパイの中での奪い合いになるということで、マイナスにとられている向きがあるような気がするんです。でも、本当はそうじゃないんじゃないかなと思うんですけれども、県内で働く場を確保することで、県外に流れていくはずの若者をとどめたりとか、UIJターンとかで、県外からまた県内に帰ってきてもらうとか、そういった方向に持っていくための企業誘致だったと思うんです。

確かに、日機装とかキヤノンとか、ああいう大型企業は給料とか処遇とかも本社並みとかいうふうなことも聞いていますので、そういったことを考えると、既存の県内企業も大変厳しいところがあるんじゃないかなとも思うんですけれども、この働く場所の魅力向上ということで、労働環境の整備とか書いてありますが、やっぱり既存の企業も、できるだけ県外の企業に給料とか処遇を近づける努力をしていってほしいと、いつまでたっても、上のほうにはいけないんじゃないかなと思うんです。

この企業支援セミナーの開催とかありますけれども、ぜひそういったセミナーのときに、既存企業に対してのそういった意識づけとか、そういうこともすごく大事なことじゃないかなと思うんですけれども、いかがでしょうか。

○日隈総合政策部長 横田委員おっしゃるとお

りでありまして、若者の県内定着を図っていくためには、まず県内就職率を高めていくということ、そして、U I J ターン、特にUターン、これをしっかり図っていくこと。そのためには、企業自身の魅力と、そして、雇用環境をやっぱり改善していかなくてはいけないのかなというふうに考えています。

ちょっと例えばデータで申し上げますと、国民所得、県民所得という計算があり、手元に平成27年度の数字があるんですが、国民所得の伸び率が2.7、宮崎がやっとならぬを超えて3.4伸びているんですけれども、ただ、分配においては、雇員報酬はわずかに0.4の伸びしかない。全国では1.5伸びているんです。分配も、全国平均でいくと68%ぐらい、いわゆる従業員というか分配しているんですけれども、宮崎県は65.2%。どうということかということ、正直申し上げますと、中小企業が多いんですが、企業さん、法人さんのほうの実は内部留保が多くて、雇員への分配が少ないというのがこれまでの現状だったと思います。

ところが、これから人口減少の問題もあって、やはり、労働力を確保していくということが至上命題でありまして、黒字経営で労働倒産ということも考えられるわけですから、お話にあったように、既存の企業についても、中小企業が多いかとは思いますが、やはり、雇用環境をしっかり整備していくということ、そして、みずからの企業自体が魅力ある企業に成長していくこと、それが語れる企業でないと人は来ないという時代になってくるのかなと思います。

そういうことで、我々のほうも、いろんな機会に企業のほうにもお話して、御自身の問題、そして、自分のところの従業員を大切にすること、打ち出していかないと、なかなか人

が来ない時代だということをおっしゃっているところでもあります。

今後ともこの取り組みは続けていきたいというふうに考えています。

○横田委員 人が来ないと言うばかりでもだめだと思うんです。やっぱり企業がそれなりの努力をしていくというのは、すごく大事なことです。だと思いますので、ぜひよろしくお願ひいたします。

○岩切委員長 ほかに御質疑、意見はございせんか。

○新見委員 なければ、ちょっと私の中の言葉の整理をするために確認をさせていただきたいんですけれども、このきょういただいた資料、また取り組み指針等を見ても、宝の人財、この言葉を、その二文字だけで、宝の人財だけで使っているところは一切なくて、必ず頭に産業人財と、これ四文字で一つの文字が構成されております。それ以外の人材については、全部従来の材料の材とされておりますが、プラットフォームを成立した2年前とか、去年の年末の指針の策定の時に説明があったのかもしれませんが、ちょっと私それを忘れまして、もう一回皆さん方にとってのこの産業人財という定義を教えてくださいなと思っています。

○松浦総合政策部次長（政策推進担当） 多少計画なりそういったものにかかわってきたところがあるもんですから、そういったところで、私の理解で申し上げますと、一般的には、きへんの人材の材についてというのは、通常の人ということではあるんですけれども、人口減少というのがもう目に見えてきているというふうな状況が10年前ぐらいからあったわけなんですけれども、そういう中で、やはり人がしっかりその能力を伸ばしてもらって、それから、それぞれの夢を

実現してもらっていく中で、社会全体が伸びていくというようなものをつくっていききたいというふうな意味で、やはり、人というのが一番のベースにある宝だというような考え方で、そういう宝の人財というものを使っているということでございますので、こういうふうな局面で、なかなか一人一人の力というのが、やはりしっかり発揮されるということが重要であるというような意味合いを込めた言葉というふうに御理解いただければありがたいと思います。

○新見委員 わかりました。我々のこの特別委員会は、雇用人財、宝の人財でございます。この1年間、しっかりこの宝を育てるような思いで我々委員会としてもやっていくべきかなというふうには思います。

○田口委員 私も本会議で何度か質問したことがあるんですが、宮崎県の休廃業がやっぱり毎年400社近くあって、ほとんどワーストに近い。その休廃業している要因は何かというと、要するに後継者不足とか、先ほど部長が言われたように、会社の中身はいいのに、後継者がいないとか、先を悲観してもうやめるとというのが非常に多くて、今ちょっといろいろ対策で、いろいろマッチングしながらやっていただいているようですけれども、やはり、もともと新規の企業を持ってくるのも非常にありがたいんですが、やはり県内の企業に元気を出してもらう、それには人材不足というのは、本当に非常に深刻な問題で、実はこの間、インドネシアのジャカルタに行ってきたんですが、行った先のもと校長先生は、理事長はもともと宮崎出身の方でして、インドネシアの若い人たちを研修員みたいな形で宮崎にかなり送り込んでおりました。ちょうど行ったときに若い子たちがいて、この子たちはもうちょっとしたら、門川町の水産業に行き

ますと。それから、もうちょっと多い子供たちは、都城のほうの農業関係のところに行くということで、かなり来てくれているんです。昨年、特別委員会で行ったベトナムでは、建設現場の技術員を養成して、もう既に何十人も送っているけれども、そのうちの半分ぐらいは宮崎に来ているような状況でございましたので、もう今外国から人を頼らにやもういかん状況なのかと、そういうのを目の当たりにして、これ本当に深刻だなと。ただ、ベトナムの子たちも、インドネシアの子たちも、やっぱり日本に来るのに非常に憧れを持っていました。

そういう意味では、一時的にはそういうふうな形で頼ってもいいんですけども、やはり、県内の企業が残っていくようなことを真剣に考えていかなくはいかんのかなと。もちろんいい企業を誘致するのも大事です。

例えば、日機装の中途採用で最初に採用した人たちの3割ぐらいは、宮崎からよそに就職していたのに、日機装という会社ができたので帰ってくると。そういう意味では、魅力ある会社も必要でしょうし、今ある企業をきちっと存続させていくような、そんな手だてをしっかりとやっていただきたいと思っておりますが、もうそのあたりのちょっと、既に取り組んでいますけれども、休廃業の関係はどれぐらい今うまくでき上がったのか、状況がわかれば、ちょっと教えていただきたいんですが。

○重黒木総合政策課長 休廃業の関係です。ちょっと数は今持っておりませんが、取り組みとしては、商工観光労働部のほうになるんですけども、事業承継の取り組みを、今一生懸命コーディネーターを置いたりとか、おっしゃるように、マッチングシステムとかを置いてやっているというのが実情だと思っております。

す。

金融機関の方々とお話する機会があるんですけども、やはり宮崎にたくさんいい企業はあるんだと。ただ、その中で残したいと、金融機関から見てもずっと残したいという企業のうちの4割ぐらいは、もう後継者がいなくて、なかなか事業承継ができないんだというふうなお話をよく伺っておりますので、ひなたMBAの取り組みの中でも、取り組みの目的の一つに、事業承継ができる人材づくりというのもございますので、そういった若手の方々とうまくマッチングさせて、いい企業がしっかり残っていくような仕組み、これを商工と連携しながら取り組んでいきたいというふうに思っております。

○田口委員 先ほどちょっとベトナムとインドネシアの話をしましたけれども、そこでもちょっと心配なのが、実は給料とかそういう待遇が、日本よりいいところが出てき始めているんだと。そうすると、まず日本にというよりも、中国とか韓国とか、そっちの対象になって、そういう補完的に来てもらっている人たちも、日本に魅力を感じなくなってしまったら、これはもう、先ほどの事業承継の話ですが、非常に厳しくなってくると思うんです。

そういう意味では、やはり県内の企業の、もちろん先ほど内部留保がどうのこうのと言いましたけれども、やはり人材という面では、企業の皆さんもしっかりともうけたものは、社員とかそういう人たちに届けていくような、そういう対策をしっかりと進めていただきたいと思っております。

○山下委員 10年ぐらい前というのは、医師不足というのが、人材不足ということで、社会的な大きな課題だったんですが、もうそれから、看護師、介護、もう全ての産業で今日人手不足

ということが大きな社会問題となってきたんです。私たちもずっと地域を見る中で、やっぱり何を言ったって、一番大きな原因というのは、戦後の団塊世代が65を過ぎて、結局70前後になってきたということ。この人たちは、もう第一線からリタイアしたということが、一挙に人材不足というのがここ数年でふき出してきたんだろうなと思うんです。皆さん、もう体力の続く限り、団塊の世代が頑張ってきたと思うんですが、もう一挙にやっぱり、我々の同世代ですから、もうみんなリタイアしていったと。

我が宮崎県としても、そういう中で、やっぱり対策というのが講じられなかったと、これが、今日の大きな深刻な問題だろうと思うんです。

それと、もう一つ大きな課題というのが、幾ら若者を、学校がもう定着を求めてやろうとしても、今の若者の就職の第一条件というのは給与じゃないんです。やっぱり休みが欲しい、定時の8時5時であるか、面接とかでそこを聞いてくるんです。もう給与がその次だと。

私は、じゃあそのことをどのように解決していけばいいのか。もう今は、暦の休みが120日ぐらいあるでしょう。確実にそれだけの休みがとれる企業はどれぐらいあるのか、そして、8時5時という企業がどれぐらいあるのか。そのことの問題整理をしていかないと、今の若者が定着するための条件というのは何なのかと。その分析をどのようにして、じゃあその問題をどうクリアしようかということの議論がなされているのか、そのことをちょっとお聞きしたいと思います。

○米良産業政策課長 今、医療、介護というお話もございました、若者というお話もございました。先ほど来御説明をしておりますプラットフォームでありますとか、県庁の内部はもちろん

ん全庁的にですけれども、外の民間の企業等も含めまして、さまざまそういったお話、意見交換もしているところがございます。

おっしゃるとおり、非常にそういった面での厳しい状況とかもありつつ、なかなか企業の事情等も踏まえますと、簡単に給料も上げられないといったようなことも、お話としては聞いているところがございます。

そういった中での取り組みということになりますので、非常に厳しいところではあるんですけども、人材の育成ですとか、企業のレベルアップですとか、そういったことを図りながら、業績につなげていき、そういったところでの給料の改善ですとか、福利厚生含めた職場環境、勤務条件等の改善、そんなところにつなげていけるように、また取り組んでいきたいというふうに思っております。

○山下委員 結局、以前は、会社に入ったら、この会社のために、残業でも何でも、土日でも頑張らないといけないという姿勢のもとで、やっぱり企業のために頑張ろうと意欲がある世代がずっと来たと思うんです。今そういう人たちが少なくて、例えば、いろんな産業で若者が入ってきて、2年、3年は、現場をしっかりと教えて、そして、ある程度の知識、技術を高めてから、やっぱり段階的に上げていこうという会社の経営方針があったんです。

今、いろいろ企業さんから聞くと、ある程度資格を持った人たちが来ると、私はこの国家試験を生かすためにここに来たんだと。こんな現場仕事をこれだけするという事は、僕は目的じゃありませんでしたと、それで一つはやめていくというんです。

だから、企業に対する、きょうは教育委員会もおおいですから、やっぱり企業とのマッチン

グなどいろいろやられている。やっぱりそこ辺から、若者にもある程度の教育をしていかないと、結局、都会のほうがどういう条件を出しているかわかりませんが、非常に宮崎県の特異的な産業形態としては、ある程度、やっぱりそこ辺まで職場に対する認識もしていかないと、もう企業側も非常に使いづらいと、そういう悩みもあるようであります。

それと、やっぱり女性の働く場所、結婚して子供ができる。そして、ある程度、1歳、2歳になってくると、やっぱり生活のために働かないといけないという家庭がふえて、なかなかそういう若い女性が働く時間というのが、子供がいつ病気になるかわからないから、ある程度、若い女性たちも働く意欲、それを受け入れてくれる企業の体制のあり方、この辺も必要だろうと思うんです。ぜひその辺もテーマとして、企業との連携をしっかりとっていただくとありがたいと思っております。

それと、10ページのほうに、資料を出していただいている中で、県内企業の人手不足の状況についてデータが出ているんですが、特に不足感がないというのが、私が先ほど言った、暦どおりの休みがとれている事業者なのか、どういう分析をされているのか、このデータをちょっと教えていただくとありがたい。どういう企業体だったのか。

○木原雇用労働政策課長 これは、昨年でございますけれども、平成29年の7月1日を調査基準日にしてやった調査でございます。回答企業数は、県内の商工会議所連合会あるいは商工会連合会、それから、農業法人経営者協会の傘下企業を対象にやっております、回答企業数は640でございます。

今、委員のおっしゃられたとおり、かなり不

足、やや不足ということでございますけれども、特に不足感がないというところで、挙がってきている企業なんですけど、私どもも詳しくまでは分析をいたしておりませんが、数的に、まず回答が少なかったものから、そういう点では、少しバイアスがあるかないかちょっとわからないんですけども、若干そういうところがあるのかなと思っておりますが、実は、卸売りさん、小売業さんでいきますと、回答は129件ございました。実際、50件のところが特に不足感がないということでですので、もしかすると1人、2人でやっていらっしゃる、あるいは夫婦でやっていらっしゃる、そういうところについては、そういう回答があったものかなと。それから、製造業につきましても、実は平均は70なのですが、若干低いのでございますけれども、68%がかなり不足、やや不足なのですが、実は31%につきましても、特に不足感はないと、そういう回答をいただいたり、それから、これはもう仕方がないのかなと思っておりますが、電気、ガス、それから水道業さんにつきましても、不足感がないところも50、一方で、不足感があるところも50ということで、そういう点では、非常にばらつきがあるなど、そういう認識をしているところでございます。

以上でございます。

○山下委員 僕は、この不足感がないというところで、どういう企業体、雇用が100人、200人とか300人とかある企業で、ここに不足感がないというのであれば、福利厚生が充実しているのか勤務体系はどうなのか、いわゆる365日、24時間、工場も回さないといけないところがある。そういうところの分析をしっかりと、じゃあ不足がないところで、ある程度雇用を抱えている企業だったら、どういう福利厚生であるの

か、そこまで詳しく調べていただいて、モデルとしてこういうところもあるよねと。例えば、50人の企業体でも、不足がないということであればどういう企業体なのか、どういう福利厚生であるのか。部長が言われたように、内部留保で、やっぱり労働者に返っていないということであれば、ここにはやっぱり問題意識を持って、実際の数字と、皆さんが入り込んでいろいろ聞き取りをしないと、足りないというだけで物事を決めていくというのはどうかなと思うんです。そこ辺も積極的にやっぱり進めていかないといけないのかなと思います。

○木原雇用労働政策課長 今、山下委員のおっしゃられたとおりだと思っておりますが、先ほど、給与だけではなくて、まず働きやすい職場、そして、女性の働きやすい職場、それから、委員が冒頭でおっしゃられました、医師、介護士、看護師について、そういうふうになってきたというところを含めてですけれども、今、雇用労働政策課のほうで、平成18年度からでございますけれども、仕事と家庭の両立応援宣言ということで、既に5月1日現在で1,059社に宣言をいただいているところなんですけれども、これは、事業主あるいは経営者の方に宣言をいただくということで、意識を変えるという視点で取り組んでいる事業でございますけれども、例えば、残業時間を減らしていくとか、そういういろんな取り組みをすることによって、給与もちろん大事なんですけれども、給与以外の視点についても、今の若者は、特に視点を持っていますので、そういうことについても意識を変えるということで取り組んでいるところでございます。

それから、昨年度、働きやすい職場づくり、ひなたの極という知事が認証する制度をつくり

まして、これは認証でございますので、実際、企業のほうからエントリーがございました場合については、県のほうが行って調査するんですけども、中身についてはどんなものかといいますと、今の若者が特に欲しているものが、先ほどおっしゃられたように、休みとかでございますので、まずは8項目として、そういう時間外労働、それから、休日がどれだけとりやすいのか、そういう視点で8項目、それから、育児休業、介護休業、これについては、制度だけを設けるのではなくて、過去にきちんととった実績があるのか、それから、ハラスメント関係で6項目、全部を23項目ほど設定いたしまして、トータルとしまして23項目のうちの85%ぐらいをクリアしていると、知事からきちんと認定証を渡すと。それを自分の会社にきちんと掲げることも大事ですけども、県もそれをPRしますし、私どものほうは、就職説明会を県外あるいは県内、いろんな機会をとらまえてやっておりますので、そのときにもきちんとPRをしていくということ、それから、それにつきましては、高校生を対象にしております就職フェア、あるいは就職ガイダンスのときでもきちんと広めていきますので、そういうことを使って、土日については、あるいは休みがあるとか、時間が短いとか、そういうことでございます。

私が知っている範囲では、委員がおっしゃられましたように、介護現場、24時間、そして、月火水木金でやらなければならないようなところにつきましては、どうしても変則勤務になり、土日というのがなかなか休めない。でも、今の子供たちというのは、土日がないとどうしようもない。そういうことで、施設長さんが、必ず希望する土日に休みを1カ月に1回は与えると。そのためには、きちんと、直接介

護職員のほうから出してもらって、このときは休みにするよということをやって、従業員の方の期待にできるだけ応えると。そういうことをやって、給与だけではなくて、休み、あるいは働く環境、そして、モチベーション、そういうものについても取り組んでおります。

それから、確かに、以前のようにというか、昔のように……。よろしいですか。

○山下委員 もうそういう各分野については、一つずつ私たち申し上げようとは思わないんですが、ただ、せっかく特別委員会をつくったわけですから、じゃあ宮崎県の産業をこれ以上停滞させない、さらに上を目指していくためには、もう先ほども出ましたけれども、外国人の労働力頼りもう限度があろうと思うんです。だから、僕はやっぱり、若者が定着しない、若者が嫌うところ、24時間、例えば、365日稼働しないといけないところとか、重い物を持つとか、やっぱりそういう嫌うようなところを、いかにロボット化していくかなんです。だから、そのためにやっぱり企業といろいろリンクして、こういう事業にロボット入れたらいいよねと。そのためには、こういう事業があるよとか、そこまでやっぱり考えていかないと、ただ、その人を確保することだけでは、もう限度があろうと思います。

だから、やっぱり企業との連携をうまくとって、ロボットを導入とか、それで企業を回していくようにどんどん改善していかないと、人材だけの確保ではもう産業は成り立たないと思うんですけれども、どうぞよろしく願いいたします。

○米良産業政策課長 今、雇用労働政策課のほうからのお話がございましたけれども、私どものほうでも、今年度、緊急対策事業の中で、学生等に対する調査というものも予定をしております。

ますし、それに加えて、その中で県内の企業に対するそういった労働不足の実態でありますとか、業績への影響ですとか、そういったところの調査というところもあわせて行いたいと思っておりますので、また、そういった結果も踏まえまして、商工観光労働部とも連携をしながら取り組んでまいりたいというふうに思っております。

○前屋敷委員 約7割の県内の企業で人手不足といえますか、労働者不足ということが言われているという御説明だったんですけども、やっぱりここは、その中身の分析、もう既にされておられる、御説明なども今聞かせていただいたんですが、やはり、どういう企業でどういう形で人材不足なのかというデータといえますか、中身について分析というのが非常に大事だなというふうに思っています。

今、労働条件の問題も出ました。給与の問題も出ました。もうそれぞれそれは大きな原因だというふうに思います。

特に給与の面でいうと、全国で43位という給与は、やっぱり非常に低い、最低賃金も全国最低というクラスで、もう一步も脱しないというのがここずっと続いているわけで、やはり最低賃金が最低ということは、結局給与にも結びついていくので、初任給のみならず、一旦職場をやめて再就職される方とか、そういう方々については、賃金が低いというのは、時間もそうですけども、やはりなかなか働き続けられないという条件にもなってくるというふうに思うんです。

やはり、最低賃金を引き上げるのは、企業だけにその責任を負わせるということは、もうそれはなかなか、特に宮崎は、中小企業が大勢を占めている中では大変困難だろうと思います。

これは、行政、国も含めて、そういうかかわりを持つというか、そういう政策を持つことが非常に大事なので、そのところは、県の責任、役割、それから、国に対しても、そういう要望も上げていくという点で、やはり、全体の給与の底上げを図っていくにはどうするかということも、政策的には必要なことだなというふうに思うんです。

ですから、やはり、人手不足の解消、そして、宮崎で働く魅力も含めて、どう人材確保し、宮崎で働き、暮らしてもらえるかという政策、非常に大変だと思うんですけども、そういうやはり細かな分析に基づいた上で、いろんな施策も、今後の取り組みを提案もされましたけれども、やはりその根拠となるデータというのをしっかりつかんでいくことが必要だなと思いますので、そのあたりの取り組みで我々にもぜひ示していただきたいと、これは要望も含めてお願いしたいというふうに思います。

○米良産業政策課長 委員おっしゃるとおりだと思います。ただ、単純に給料を上げるとか、そういったところがなかなかまだ現状では各産業界厳しいような状況がございますので、さまざまな対策をとりながら、そういったところのベースアップも図りながら、いろんなお声を聞く場というのもございますので、我々もいろんなところで、民間の方々とのそういったお話も聞いているところでございます。そういった声も踏まえながら、また、先ほど申しあげました調査等も行いながら、施策にどういうふうに反映していくかということも、また検討していきたいというふうに思っております。

○松浦総合政策部次長（政策推進担当） 詳しいデータまでは私ちょっとつかんでいるわけではないのですが、労働力の不足感のところでは

いますと、例えば、採用の時点で、大きな企業、特に都会の企業というのはもう早く内定を出しているものですから、県内の企業が採用活動に入ったときには、ほぼ決まっているというふうな状態が今かなりあるようでして、そういったところは、工夫によって変わっていける状況、少し変えていける余地があるのではないかとこのように思っております。

それから、賃金の問題についてですけれども、統計で見ていくと、やはり人手不足感が少し出てきているというふうな状況、それから、企業の内部留保が少し高くなっているのです、そのところでの余力というか、少しあるのではないかとこの状況を含めまして、だんだん賃金そのものも名目上でありますけれども、上昇を始めている状況がございます。企業側としても、少しそういったところでの意識の変わりが出てきているのではないかと思いますので、その中で、やっぱり企業側もしっかり対応を考えていただく、それから、そこにどうつなげていくかという、学校とか就職を希望している若い人たちに、どうアプローチしていくかというふうなところをトータルで考えていく必要があると思っておりますので、そういうふうなところで取り組んでいきたいというふうに思っております。

○田口委員 きょうだったですか、NHKのニュース見ていましたら、これまでのシルバー人材センターに求めるものと実態が違ってきたと、今まではちょっとした草刈りにいたりとか、そういったことが中心だったものが、最近は、まさに人材として要望されるようになってきたと。ですから、今までのお年寄りの持っていた仕事と中身が違ってきているというのが出てきたんですが、県内には少しはそんな動きみたいなものがもう出てきているのでしょうか。

○日隈総合政策部長 私も見ていました。年齢ごとの人口を見ますと、実は宮崎県、高齢者の労働人口の年齢層、高いところは60を超えて、70～80代も含めて、ここのところずっとふえてきていました。全国より恐らくかなり多かったんじゃないかと思います。

ところが、団塊の世代を中心に、現在70です。これから75、80となっていくと、かなり労働というのは厳しくなっていくので、高齢者の労働力については、これからかなり宮崎の場合は厳しくなっていくと思います。そういう意味では、もっともっと厳しくなっていくのかなと、全体の労働力ということで考えると厳しくなっていくと思います。

先ほど田口委員からありましたように、ロボットあるいはAI化、そして、外国人労働者、大きな課題だと思いますが、ただ一方、冒頭あったとおり、まず県内の若者がこれだけ出ていているという現状も、やっぱり課題として克服していかななくてはならないのかなというふうに考えています。

人材不足の観点では、先ほどの調査では、商工と農業法人関係ということがあったんですけれども、これが、医療、福祉、介護系になりますともっともっと不足ということで、こんなに不足感はないというところはないような状況の数字が出てくると思います。特に県内の場合は、例えば、看護学校、私はずっと言っているんですけれども、ウルストラ学園だ、都城東高校、小林の看護学校、古賀総合の看護学校、次々出てきています。子供たちの人口はどんどん減っているのに、看護学校はこれだけできている。だけれども、県内の定着率は低いという、そんな課題もあります。

また、介護関係は、前の担当課長が、今、雇

用労働政策課長ですけれども、介護職員の給与加算もなかなかとってくれないというのが行政的に指導してきています。これからももっと指導していきたいと思っておりますけれども、産業別、業種別、細かく私たちのほうも分析して、それぞれ各部局対応になると思いますが、そのところは細かく見ながら、しっかり環境改善と、それと魅力、これはキャリア教育になっていくと思っておりますけれども、子供たちにも働くことのすばらしさ、特に宮崎でやっていくということのすばらしさも、教育を重視して、そこからあたりにも力を入れていく必要があるのかなというふうに考えています。

○日高副委員長 2030年以前に宮崎県の人口が100万人を切るという危機的な状況というのがまずあって、その間に、これからそこに行くまでに、確実に働き方が、かなり宮崎県の場合でも、日本国全体でも変わってきて、例えば、第4次産業革命も起こるだろうと、オリンピックを一つの契機として、こういったことを念頭に置きながら、雇用人材等の取り組みを進めていかないといかんと思っているんです。

その中で、例えば、いろいろ就職するためのコーディネーターとか、教育委員会、商工観光労働部もあります。本当に学校との連携というのは、特に私は重要なところだと思うんです。

だから今、資格社会になってきていて、やはり、高校生の段階で、例えば資格をとらせる学科だけでも、とらせる取り組みというのは、これはインセンティブも上がるし、本当にマッチングしているなと感じるんです。ただ、キャリア教育を漠然としても、じゃあどこに就職するんだって、全く違うところに就職する。そこから辺をやっぱり聞き取り調査というのをきちんとお互いにしながら、より専門学校的なところ

も、やはりそういった資格の取得というのを県が支援するとか、そういったことも前向きなやり方ではないのかなというふうに、提案みたいな言い方なんですけれども、その辺どう考えているのかだけちょっとお伺いできればと思います。

○川越高校教育課長 高校の就職コーディネーターにつきましては、本年度、工業高校を中心に就職コーディネーターを配置することにしております。工業高校の生徒は比較的県外への就職が多いわけですが、工業高校において、特に製造業の業種の中身を高校生につなげていくということをより強化しまして、やはり高校生が自分の専門に合ったところの就職につなげられるような取り組みを現在進めているところであります。

また、インターンシップにおきましても、今、委員の御指摘のありましたように、漠然と企業の体験をするのではなく、例えば、高校生が積んだその専門的な分野に関する企業とか、そういった分野に関してのインターンシップということを踏まえまして、高校生たちが自分の技術が生かせる、学んだことが生かせるというところ、そういった会社はどのようなところがあるか、またそういうような情報を伝えていくという取り組みを現在取り組んでいるところであります。

○日高副委員長 この工業系だけですけれども、普通科高校とかいろいろ私学も特にあるわけですから、そこから辺も踏み込んでもらわないといかんし、資格とか、そういった形でとれることも、学科だけでもそういったいろんな資格がいっぱいあります。それぞれこういった建設業に行きたければ、施工管理技士2級をとれば、入ってすぐ3年以内に1級はとれるわけですから、

これはかなり上がります。その辺ができるかできないのかどうなのか、その辺のことを聞きます。

○川越高校教育課長 高校でとりました資格につきまして、それがどのような形でその企業内で生かせるかということも、また、先ほど言いました、就職コーディネーター等が、現在企業に実際に足を運んでおりますので、その企業によって、一律ではございませんので、それぞれの企業がどのような形でそういった待遇とか、そういったことを採用できるか、あるいはどのような形で反映がされるかという、また、そういう情報をきちっと高校生に伝えていくということは可能であると考えております。

○日高副委員長 こういう状況ですから、そこをやってほしいんです。今、教育委員会側と商工観光労働部側それぞれあるけれども、そこをつなげるような支援員とかコーディネーターが現在いないですね。つながっていない状況ですから、やろうと思っても不可能なんです。そこはちゃんとびしっとして、そういったのをマッチングしていかないと、多分高校側と商工側の本来のマッチングというのはもう不可能だと、私は考えていますので、前向きにちょっと考えてもらいたいと思います。

○岩切委員長 そろそろ最後ということで、最後に1問だけ、資料の2ページの（2）の①のウ、若者の県外流出要因等の調査、分析、アンケートをされるということで、今年度の取り組みなんですけれども、県外に行っている大学生というイメージでよろしいかという点と、県外で就職した若者に対してどう把握して、どれくらいの量のアンケート調査をするか、その事実だけちょっと教えてください。

○米良産業政策課長 今現在準備を進めている

ところでございます。対象といたしましては、県内外の大学生等ということで考えております。ちょっと規模的なところも今調整をしているところですが、全体で1,000人程度かなというふうに思っておりますが、いずれにしましても、県内の大学生、それから、県外の大学生について調査をしたいと思っております。

それから、県外の大学生につきましては、なかなかこれも把握をしていくということも大変なところではあるんですけども、まずは連携協定を締結している大学等もでございます。本県からたくさん進学をしているという大学等もでございますので、そういったところから、対象者の絞り出しということも詰めていきたいというふうに思っております。

○岩切委員長 県外に就職した若者というのは、どういうふうにしていけますか。

○米良産業政策課長 県外に就職をした若者、現段階でどういったふうにというところまでまだ決め切れていない部分であります。各世代ごとに人数を出しまして、これは、委託をして実施することになりますけれども、また、委託先等、そういったところも含めて協議をしながら進めていくことになろうかと思っております。

○岩切委員長 ありがとうございます。

では、時間もあるんですか、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 では、以上で終わりたいと思います。執行部の皆さんは、御退席いただいて結構です。ありがとうございます。

暫時休憩いたします。

午前11時18分休憩

午前11時20分再開

○岩切委員長 委員会を再開いたします。

まず、先日開催された委員長会議の結果というのを御報告する必要があるんですけども、これについては、それぞれ資料の配付が常任委員会でもなされたと承知をしておりますので、今回省略させていただきたいと思いますが、御協力をよろしく願いいたします。

協議事項のほうに移ります。5の（1）ということで、委員会の調査事項についてであります。お手元の配付の資料1をごらんください。当委員会の設置目的につきましては、雇用人財の育成・確保対策に関する所要の調査活動を行うことを目的とするということで、さきの臨時議会で議決されたところがございますけれども、2の調査事項は、本日の初の委員会で正式に決定することになっております。この資料に記載の調査事項は、特別委員会の設置を検討する際に、各会派から提案されました調査事項を整理し、参考として記載しております。調査事項は、今後1年間の活動方針を決める重要な事項でございます。特別委員会の調査活動は実質6回程度しかございません。有効な提言を行うためにも、少し時間をとって御議論いただきたいと思っております。調査事項につきまして、委員の皆様から御意見がありましたらお願いいたします。

暫時休憩いたします。

午前11時22分休憩

午前11時29分再開

○岩切委員長 では、委員会を再開いたします。

たくさん意見をいただきましたが、まず、調査事項ということで、ぼんぼんと定める部分については、（1）が若者の県内定着に関する事、この若者という部分はこれでいい。各産業の人

財育成の状況に関する事と表記されている部分は、各産業の人財育成・確保に関する事ということで、その建設業の問題や就職コーディネーターの問題など、3のほうに含まれていくと思うんですけども、活動の中で盛り込んでいくというような流れで、この（1）、（2）の2つの柱だということで調査事項は今回決めていくことで、また、調整していきたいと思っておりますが、そういう方向で御一任いただけますでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 しっかりと検討させていただきたいと思っております。

次に、活動方針（案）です。県当局及び関係機関からの意見聴取等々3つございます。調査までは当然ですが、国、関係機関への陳情並びに要望というところまでございますが、これについては、資料2のほうに、おおむねの日程（案）も含めて書いてあります。そこ辺まで見ながら御意見を賜りたいというふうに思うんですけども、いかがでございましょうか。

暫時休憩いたします。

午前11時30分休憩

午前11時31分再開

○岩切委員長 では、再開をさせていただきます。

御意見は、またしっかりと伺いながら決めていきますけれども、おおむね御提案させていただいている活動方針（案）に沿って、副委員長とまとめて、また提起したいと思っておりますが、ほぼこれでということで進めさせていただきたいと思っております。

また、調査活動計画については、当面は、6月定例会中の委員会というのが定められており

ますし、閉会中審査もおおむね日程の確保がなされているようです。また、県内調査、県外調査等も皆様の日程をいただくために予定をされているところでございます。そういうようなことで、活動方針なり調査活動計画については、御理解を賜りたいと存じます。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 では、続いて、協議事項の（3）で、県内調査についてであります。再び資料2をごらんください。7月26日、27日に県南、8月の8日から9日にかけて県北調査ということでございます。いろいろこういったところから意見を聞こうじゃないかという意見ありましたけれども、調査先について何か御意見がございましたらお願いいたします。

〔「委員長に一任」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 ありがとうございます。今御一任という意見もいただきました。具体的な調査先、今先ほどの意見、具体的にはあそこに行ってみたいんだがということがあったら、私なり、副委員長のほうにも御助言をいただければありがたいと思いますが、とりあえずは、2人でしっかり検討してまいりたいと思います。御一任いただけますでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 ありがとうございます。

（4）の次回委員会についてであります。活動の目標等は確認されましたが、きょうは、総合政策部の産業政策課を中心に雇用労働政策課、教育委員会、みやざき文化振興課長も私学を管轄する立場でお越しでした。

次の定例会中の委員会において、こういうような部署から説明を聞こうじゃないかと、こういう意見がございましたらお聞かせをいただき

たいと思います。

○横田委員 人財育成・確保というのは、産業を所管するところに来てもらって、その原因とか対策とか、そういうものをやる。

○日高副委員長 絞った方がいいと思うんですが。

○岩切委員長 では、建設業という具体的な人手不足感の強い産業のこともありましたので、きょうの議論を踏まえて、所管する課なり部なりに来ていただいて、委員会を行っていくということで進めたいと思いますので、そういうことでよろしいでしょうか。

○前屋敷委員 介護職あたりのところも。

○岩切委員長 わかりました。1日のスケジュールでどれくらいの部署にお願いできるかわかりませんが、しっかりと踏まえて、まずは執行部からも御説明をいただいて、また、私どもも現場に行くという展開でいきたいと思います。

最後になりますが、その他は、皆様のほうから何かございますでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 では、次回の委員会は、6月定例会中の6月22日金曜日午前10時からを予定しておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、以上で本日の委員会を閉会いたします。ありがとうございました。

午前11時35分閉会