

# 雇用人財育成・確保対策特別委員会会議録

平成31年 1 月25日

場 所 第4委員会室

平成31年1月25日（金曜日）

総合政策課長 重黒木 清  
産業政策課長 米 良 勝 也

午前10時0分開会

会議に付した案件

商工観光労働部

雇用労働政策課長 木 原 章 浩

○概要説明

総合政策部、商工観光労働部、教育委員会

教育委員会

1. 若者の県外流出要因等調査結果の概要について

高校教育課長 川 越 淳 一

○協議事項

1. 委員会報告書骨子（案）について
2. 次回委員会について
3. その他

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

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）

総合政策部

総合政策部長	日 隈 俊 郎
総合政策部次長 （政策推進担当）	松 浦 直 康
総合政策部次長 （県民生活担当）	鶴 田 安 彦

○岩切委員長 おはようございます。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。

本日の委員会の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、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、若者の県外流出要因等調査結果の概要について、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、委員会報告書骨子（案）など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。

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

○岩切委員長 それでは、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。

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。

**○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。では、座って説明いたします。

昨年5月の当委員会において、産業人財育成・確保のための取り組みについて御報告したところでございますが、現在、昨年度策定いたしました「産業人財育成・確保のための取組指針」を踏まえまして、関係機関が一体となりまして、産業人財育成・確保緊急対策事業に取り組んでいるところでございます。

本日は、その取り組みの一つでございます、若者の県外流出要因等の調査につきまして、その結果が取りまとまりましたので、御報告をいたしたいと思っております。

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

**○米良産業政策課長** 産業政策課でございます。

若者の県外流出要因等調査結果の概要について御説明いたします。

本日は、特別委員会資料と別冊で配付をしております調査結果を取りまとめました資料の両方を使いまして、御説明させていただきたいと思っております。

まず、特別委員会資料の1ページをお開きください。薄いほうの資料になります。

1の調査目的でございます。

県内企業の人材確保について、大変厳しい状況が続いている中、昨年度、産業人財育成・確

保のための取組指針を策定したところであり、現在、この指針を踏まえまして、従来の取り組みに加え、より一步踏み込んだ産業人財育成・確保緊急対策事業等に取り組んでいるところであります。

本調査については、これらの取り組みの一つといたしまして、依然として続いております若者の県外流出の要因等について調査し、今後の施策を検討、実施する上での参考とするため、県内外の若者や県内企業を対象に実施したものであります。

次に、調査の概要及び調査の結果につきまして、別冊の資料のほうで御説明いたしますので、まず、表紙を1枚おめくりいただきたいと思っております。分厚いほうの別冊の資料1ページをお願いいたします。

まず、本調査の概要であります。

今回の調査では、県内外の大学生や県外で働く本県出身の社会人を対象とした就職に関する意識調査と、さらに、県内企業を対象とした労働力確保等に関する実態調査を実施いたしました。

まず、1の就職に関する意識調査についてですが、(1)の大学生等を対象とした調査といたしまして、県内の大学生等及び本県出身の県外の大学3年生を対象に調査を行い、全体で1,752名から回答を得ております。

また、次の(2)の社会人を対象とした調査では、県外企業で働いている本県出身者を対象に調査を行い、全体で339名から回答を得ております。

次に、右側のページをごらんください。2の労働力確保等に関する実態調査であります。県内に本社を置く原則従業員10名以上の企業等を対象に調査を行い、全体で324社から回答を得

ました。業種ごとの内訳につきましては、表のとおりでございます。

さらに、3の県内企業へのヒアリング結果ですが、2で回答のあった企業のうち、人材が確保できていると回答のあった企業を対象に、各社が導入、実施している取り組みについて、個別ヒアリングを行ったところでございます。

続きまして、恐れ入ります、2枚おめくりいただきまして、1ページをお開きいただきたいと思っております。

ここから調査結果について整理しておりますが、主なもの、特徴的なものの質問項目の表題部分のところに網かけで表示をしておりますので、それらを中心に抜粋して御説明させていただきます。

まず、1の県内外の大学生等に対する調査結果でございます。

(1)の卒業後は県内と県外のどちらで働きたいかとの問いに対しまして、上の表の合計欄をごらんいただきますと、県内が30.6%、県外が46.9%となっております。

なお、その下の表になりますが、県内出身者に絞ってみますと、県内が42.1%となり、県外を上回っているところでございます。

次に、右側2ページの真ん中の棒グラフをごらんいただきたいと思っております。

県外と回答した方に、その理由について尋ねましたところ、「県外の方が給与水準が高いと思うから」が最も高くなっており、次いで、「公共交通機関が整備されており、利便性が高いから」、「文化施設・商業施設などが充実しているから」と続いております。

なお、次の3ページになりますが、3ページの下段、下のほうの円グラフでございます。県外と回答した方に、将来的に宮崎に戻る意思（可

能性）があるかをお尋ねしましたところ、「ある」が約3割、「ない」が約7割となっております。

これを、県内出身者で見ますと、右側のグラフになりますけれども、5割を超える学生が、いずれUターンしたいとの意向を持っているという結果が出ております。

次に、6ページの棒グラフをごらんください。

就職先を選ぶ際に重視するポイントについて訪ねたところ、「給与水準」が最も高くなっており、次いで「業種・業務内容」、「福利厚生」と続いております。

先ほどの2ページにありました県内・県外を選択する理由とあわせてみましても、学生が就職先を決める上では給与水準が大変大きなウェートを占めているということがわかります。

続きまして、9ページの棒グラフをごらんいただきたいと思っております。

就職活動で活用している（活用したい）ものについては、「インターンシップへの参加」が最も多くなっております。さらに、右側10ページの就職活動を行う上で充実してほしい情報等についても、「インターンシップへの参加」というのが最多となっており、今後も、インターンシップの拡大、多様化等に取り組んでいく必要があると考えております。

次に、11ページをごらんください。

就職活動について相談する人の問いについては、「母親」が最も多く、次いで「学内の友人や先輩」、「父親」と続いております。

また、右側12ページの下段の円グラフになりますけれども、父または母親の意向が就職先に影響を与えるかどうかについても、「大いに影響する」と「どちらかといえば影響する」を合わせますと、約5割の学生が、親の意向が就職先に影響を与えると回答をしており、県内定着を

促進する上では、保護者への働きかけも大変重要なポイントであると考えられます。

続きまして、13ページをごらんください。

ここからは、県外に就職した本県出身者を対象とした調査結果を記載しております。

まず、下段の（2）の現在の企業を選んだ際に最も重視したポイントをお尋ねしましたところ、「給与水準」が32.7%と最も高く、次いで「業種・業務内容」、「福利厚生」と続いており、特に、29歳以下の若年層では約4割が給与水準を選択しております。

また、右側の14ページの円グラフにもありますとおり、今後、転職するとした場合に最も重視するポイントにつきましても、「給与水準」が最も高くなっており、さらに、申しわけありません、少し飛びます、18ページの棒グラフをごらんいただきたいと思います。

どういう条件整備がなされれば宮崎に戻りたいと思うかの問いに対しましても、「県外企業と同程度の給与水準」が最も多くなっております。

これらをあわせてみますと、学生同様に社会人にとっても給与水準が大きなウエートを占めているということが言えると思います。

恐れ入ります、次に15ページにお戻りいただきたいと思います。

今後宮崎にUターンする意向の有無を尋ねましたところ、35.7%が「ない」と回答しております。一方で、約4分の1となります24.2%は、定年退職前にUターンする意向があると回答しており、その下の表にありますとおり、特に29歳以下では約38%の方がその意向を持っているということがわかります。

また19ページ、済みません、2枚ほどおめくりをいただきますが、19ページ上段の円グラフをごらんをいただきたいと思いますが、県外で

生活している中で、宮崎県のUターンに関する情報を見かけることがあるかとの問いでは、「ない」が7割を超えており、「ある」は3割弱にとどまっております。

さらに、その下の棒グラフになります。宮崎県のUターンを検討する上で充実してほしい情報につきましては、「県内企業の概要や求人情報」が最も高くなっております。

このようなUターンを希望する社会人に対しまして、いかにアプローチし、県内企業の求人情報等をしっかりと届けていくということが重要であると、改めて認識をしたところでございます。

続きまして、右側20ページをごらんください。

ここからは、県内企業に対する労働力確保等に関する実態調査の結果になります。

まず、平成30年度において目標の採用人数を達成できたか尋ねましたところ、新卒社員では、高卒・大卒ともに採用できなかった企業が6割を超えております。

一方、既卒社員では、「採用できた」と回答した企業が5割を超えており、新卒社員の確保が、特に困難な状況となっているということがわかります。

その結果ということになるかと思いますが、次の21ページにございますとおり、21ページのグラフになりますけれども、特に左側の正社員に関しましては、おおよそ7割の企業が人手不足と感じており、業種別に見ますと、右側の22ページの表になりますけれども、建設業、製造業、運輸・郵送業などが不足感を感じている企業が多いという結果となっております。

続きまして、23ページをごらんください。

人材が不足していると回答した企業に、特に不足している年齢層について尋ねたところ、29

歳以下が6割、次に30歳代が3割と続きまして、合わせますと30歳代以下で9割を占める結果となっており、若い担い手が不足している状況となっております。

次に、27ページをごらんください。

採用活動に当たって、どのようなツールを利用しているか尋ねましたところ、「ハローワーク」が最多で9割を超える企業が活用していることがわかります。

一方で、大学生等の場合は、就職活動の際にハローワークを利用している割合は大変少ないという結果も出ておりますことから、企業が大学生等の新卒者を確保する上では、学生等がよく利用する媒体やイベント等も積極的に活用すべきというところを、企業にしっかりと伝えていく必要があるかと考えております。

最後になりますが、35ページをお開きください。

調査の結果、人材確保ができている企業、あるいは離職率が低い企業に対しまして導入されている人材確保・定着のための取り組みについてヒアリングをしたところでございます。

各業種において、共通して取り組まれているものとしたしましては、給与水準の改善や休暇制度、勤務時間の見直しといった福利厚生の充実や労働環境の整備、さらには人材育成のための教育支援、こういったものが挙げられます。

また、製造業を見ても、右側の36ページの一番上になりますけれども、作業過程の見直しや機械化を促進し、業務の効率化を図っているというお答えもいただいております。

こういった取り組みを行っている企業では、人材確保や社員の定着といった効果があらわれてきているという結果となっております。

こういった取り組み事例を他の企業にも広く

周知し、それぞれ取り組んでいただくことによりまして、若者にとって魅力ある労働環境の整備を進め、企業の人材確保につなげていきたいというふうに考えております。

恐れ入りますけれども、特別委員会資料の2ページにお戻りいただきたいと思っております。

ただいま御説明をいたしました調査結果の主なものについて、概要として整理をしております。

重複いたしますので説明は割愛をいたしますけれども、大学生、社会人ともに重視するポイントとしては、福利厚生や労働環境はもちろんですが、やはり給与水準が最も大きなウエートを占めているということですか、地元定着促進のためには、保護者へのアプローチも重要であるということ、県外の社会人について、Uターンの意向を持っている方が4分の1程度いるものの、情報が十分に届いておらず、そういった方々に県内企業や求人情報をしっかりと届ける仕組みづくりを行っていく必要があるということ。県内企業においては、人材確保が厳しい状況が改めて裏づけられ、官民がより一層連携して取り組みを強化していく必要があるということなどが調査結果として挙げられているところでございます。

県の支援策として期待するものとして、合同就職説明会やインターンシップ、企業支援セミナーなどの充実を挙げられている企業が多いという結果も出ておりますことから、今後、今回得られた結果を生かしまして、若者の県内定着に向けて、さらに効果的な施策の展開につなげていきたいというふうに考えております。

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。

委員の皆様から、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。

**○徳重委員** 就職するに当たって、学生は給与水準を上げてくれと、県外並みにというような声が非常に多いということです。それなりに理由はあると思うんだけど、都会、県外においては、いろんな経費等もかさむわけですから、それなりの理屈は、ちゃんと言えればわかるんじゃないかなと、こう思うんですけども、問題は、県内の事業主が給与水準をどこまで上げられるかと、そして県外と同等の水準にまで持っていける、ここまでは持っていける、それ以上になったらもう会社として、事業所として成り立たないというようなその基準があると思うんです。

そういうことを考えますときに、企業側の御意見というか、今は学生やそういう就職をする人たちの意見を、ずっと吸い上げていらっしゃるわけですが、その事業主からの意見というのは、県として、情報として吸い上げているものかどうか、ちょっとお聞きしてみたい。

**○米良産業政策課長** 今回のこの調査は、大学生、社会人、労働者側といいますか、そこをメインに調査をしたものでございます。企業につきましては、現在の状況等についてお尋ねしたところでございますけれども、私どもがいろんな取り組みをする中で、企業と話す中では、こういったいろんな状況とそういったところを、学生、社会人のほうから望まれているということはよくわかるんだけど、なかなか状況として、すぐすぐ全国並みに上げるのは厳しいというようなお声は随分と聞いているところでございます。

そういった中で、少しずつでもそこに近づいていくように、企業のほうにも努力をお願いしているところでございますし、反面、少し全国に比べてそういった給与等は低いんですけども、

そのほかにいろんないい環境が宮崎にはあるというようなことも、今、私どもとしてはお伝えをしているというような状況でございます。

**○徳重委員** 私は保育所を運営しているものから、それなりに、なかなか人材が集まらないんですが、時給を上げることによって、かなり応募者がふえるんです。これは事実だと思います。

そこで、私の思いなんですけど、初任給を上げると、その後において、全体のバランスをとらなきゃいけないということもあるはずですから、会社としては、昇給をずっと抑えていくとか、いろんな工夫を会社側がするような手立てが必要じゃないかなという、私の思いなんですけれども、何かこうそこら辺の、まずは初任給ということになるはずですから、何年間は初任給を上げたままでいくと、3年間続いたら、それから、うちはこうですよというような形にするとか、何か工夫をしていったら残ってくれるんじゃないかという気はするんですが、どんなものでしょうか。

**○米良産業政策課長** 委員がおっしゃるとおりかと思えます。その初任給のところも、全国と比べると随分低いというような状況もありますので、せめてとといいますか、それをできるだけ、その全国平均に近づいていくようにということで、企業のほうとは話をしているところでございます。

ただ、先ほども申し上げましたように、すぐすぐ、なかなかという状況もございますので、今、私どもが一つ取り組んでいることといたしましては、そういった全国の事例ですとか、こういう改善をすると人が確保しやすくなるというような内容のセミナーを実施したりですとか、そういったことで企業にも、上げたことによる

メリットといたしますか、そういったことを伝えるというような取り組みは、今、しているところでございます。

**○徳重委員** もう最後にしますが、できたらそういった事例を、建設業なり、あるいはそれぞれの業種において、モデル的な事業所をつくっていかれると、そして、その事業所が順調にしているならば、あそこの事業所、おたくと同じような事業所でこんなに人材確保をされていますよというような形で、皆さんに周知できるんじゃないかなと思いますので、ぜひ、努力をしていっていただきたいと思います。

**○岩切委員長** ほかに、委員の皆さんから御発言はございませんでしょうか。

**○横田委員** 親の意向が就職先に影響を与えるというのが、約5割あるということですが、親に対するそういった説明とか、アプローチとか、何か考えておられるものなんでしょうか。

**○木原雇用労働政策課長** 親に対しての取り組みでございますけれども、私どもは、やはり親の意向が、高校生はもっと強いということで聞いておりますので、親に対してどうアプローチをしていくのかというのが、極めて大事だと思っております。

まず、4年ほど前からでございますけれども、高校につきましては、全高校を対象に卒業する高校3年生のときに、いろんな本県の就職情報について、もし必要な場合については、保護者の皆様方については郵送させていただきますけれども、いかがいたしましょうかと、そういう同意書じゃないですけれども、そういうものをいただきまして、県のほうから、年に2回ほどでございますけれども、親のほうに対しまして、宮崎県の企業、あるいは就職情報、そういうものについて出しております。

今、始めて4年間ほどしかたっておりませんが、最初的时候には少なかったんですけれども、最初は3,000人と、そういうことで、もう6,000人の御父兄の方からそういうものを欲しいというふうに言われておりますので、大分浸透してきておりますけれども、そういうことで今後も進めていきたいと思っております。

それから、大学との間で就職支援協定等を結んでおりますので、そういう大学につきましては、県内で大学の方が親御さんたちに説明をするときには、本県の企業の状況、就職状況について、雇用労働政策課の担当がまいりまして、説明等を行っております。

それから、就職支援協定を結んでいないからといって行かないわけではございませんで、大学のほうから依頼がありましたら、必ずそこに職員を派遣して、説明等を行っています。

あとは、メルマガ等で県庁のホームページからアクセスできますけれども、そういう中でも情報を発信している、そういうところでございます。

**○横田委員** 実は、私も息子が3人いるんですけれども、3人とも県外にいるんです。あんまり偉そうなことを言えないんですけれども、親心としては、やっぱり、できれば近くに住んでほしいという気持ちもあると思うんです。

一方では、親のことは気にせずに、子供たちがやりたいことをやらせたいという思いもあると思うんです。すごく難しいと思うんですけれども、やっぱり、県内のそういった、今、困っているような現状なんかも理解してもらいながら、できるだけ、保護者にも県内に就職してもらえるような、意識の醸成といたしますか、それも非常に大事じゃないかなと思います。

**○右松委員** 先ほど、雇用労働政策課長が言わ

れたことで、非常に重要なことだったもんですから、私も、それをちょっと伺いたいと思います。

3ページでございまして、非常に、この調査結果というのはいろいろと労力を使われて集めていただいて、貴重な情報だというふうに思っています。大変評価をさせていただきたいと思っています。

昨日の、総務政策常任委員会のほうで申し上げたことは、また、これはかぶりますので、きょうは申し上げませんが、別の視点で伺いたいことは、やはり、この3ページの将来の就職場所の決定時期、これはやはり「大学入学時～現在」というのが42.3%で最も高いということでございました。

横田委員と同じような形で、私も息子が大学受験で、きょう、それこそ空港に送っていったばかりなんですけれども、どうしても六大学に行きたいということで、4年間か5年間かわかりませんが、それはもういたし方ないかなど。あとは、できればやっぱり宮崎に戻ってきてもらいたいと、そういう思いであります。

息子の話になりますけれども、社会学部に行きたいということで、宮崎はないもんですから、もうどうしようもなく県外に行くことになります。

戻ってきてもらいたいということで、本県出身の県外大学に通う、その大学生なり短大生でもいいと思うんですけれども、県内企業の情報を、いかに提供していけるかというのは、非常に重要かなと思っています。

20ページの、この企業側としても、新卒社員の確保というのが大きな課題になっているということでございますので、この大学新卒をつかむというのは、一つの勝負だと思うんです。

一度、県外に就職してしまいますと、なかなか戻ってくるきっかけをつかむのは難しいですから、やはり大学新卒をいかにつかむかというのは、非常に本県としても重要な戦略だと思っています。

そういった中で、先ほど、雇用労働政策課長が言われた就職支援に関する協定でございしますが、一つ山口県の例でいきますと、同じようなことを他県でもやっています、県出身の大学生のUターン就職対策を強化するための県出身学生の多い県外の大学生の就職支援に関する協定を締結している大学なんですけれども、以前、ちょっとこういった話もさせていただいたことありますけれども、平成27年1月26日の龍谷大学を皮切りに、山口県の学生が行っている県外の大学で多いところから狙っていく中で、平成30年11月30日の拓殖大学までで、23校と結んでいるということでございました。

本県の状況はどこまで進んでいるのか、ちょっと具体的なことを求めているわけじゃありませんけれども、恐らく希望的観測で一生懸命取り組まれているのかなというふうに思っているんですが、この辺の重要性といたしまして、今後の取り組みの進め方も含めて、この大学新卒を県外の大学から持ってくるんだ、帰ってきてもらうんだと、そういう取り組みに関する戦略的な考え方をおっしゃっていただくとありがたいなと思っています。

○木原雇用労働政策課長 大学との就職支援協定は、包括で結んでいる協定と就職に関して単独で結んでいる協定がございまして、商工観光労働部につきましては、就職に関して原則結んでいるというような感じでございます。

今、結んでいる件数は5件ほどございまして、福岡の大学が3つ、東京の大学が1つ、そして

京都の大学が1つでございます。合計5つでございますけれども、今、右松委員からありましたとおりで、山口県さんと同じように、本県出身者が多いところと協定を結ぶということで、今、進めております。

ただ、相手のある話でございますので、ことしも幾つか結びたかったんですけども、今のところは1件にとどまっておりますが、まだ2月、3月ございますので、相手の御了解を得て結んでいきたいなと、そういうふうに考えております。

**○右松委員** ぜひ、いろんなパイプを使っていただいて、日隈総合政策部長はもとより、知事も含めて、あるいは教育長も含めて、我々県議会もそうなんですけれども、いろんなパイプを使っていただいて、やはり、あらゆる手を打っていくことが必要かなと思っておりますので、一生懸命私たちも協力してまいりますので、ぜひ、また進めていただければなというふうに思います。よろしくお願ひします。

**○米良産業政策課長** 今、雇用労働政策課長が申し上げましたが、一つ補足をさせていただきますと、私どものほうで今年度、緊急対策事業の一環といたしまして、「産業人財掘り起こしコーディネーター」というものを設置しております。これが、東京と福岡に、お一人ずつ配置をいたしまして、おっしゃったようなそれぞれの大学をくまなく回っていただいて、大学の就職のセクションの方とつながりを持ちまして、宮崎出身の大学生に対して情報を届けていくというような取り組みも行っているところでございます。

ホームページとかSNS等、さまざまな形で情報は庁内各所を出しているんですけども、今、調査結果にもありましたとおり、なかなか

届いていないという面もございますので、そういった取り組みを、ちょっと地道な活動にはなっているんですけども、こういったことを続けながら、多くの方々に情報を届けていきたいというふうに思っております。

**○山下委員** 23ページと24ページなんですけれども、各産業別の年代層の不足数がここに出ているようでありますが、特に特化しているのは情報通信というのが、20代、30代がもうほとんどいないということで、不足感が出ておりますが、これは、皆さんどういうふうに分析しているんですか。

例えば、その企業が情報通信網があるんですけども、来てくれる人がいないというわけでしょう。ということは、専門のそういう学校がないということですか、特化していますけれども。

**○米良産業政策課長** この結果は、18社において、今年度の採用状況が、なかなかうまくいっていないというような結果をあらわしていると思っておりますが、ちょっとその要因の分析まで、しっかりと、今はできておりませんけれども、求職が求人になんでいないという状況の中で、この分野でそういった人材不足が起きているということかなというふうに思っております。

**○山下委員** これは、調査対象が18社って言ったかな。

**○米良産業政策課長** 全体では、情報通信は24社に対して送っておりますが、今の問いにお答えがあったのが18社ということになります。

**○山下委員** だから、こういう特化すべき数字がこうやって出てくると、その原因が何なのか、やっぱり専門学校がないのか。給与ベースで都会に流れていっているのか。要はそこら辺の状況をつかまないと、ちょっと何のための資料なんだと、僕は理解をするんですけど、どのように

分析していますか。

例えば、情報通信網というのは最先端ですよ。だから、結局都会を中心に、とにかく募集が都会が多くて流れていっているのか、例えば地元でそういう専門学校等がなくて、地元で募集はするけれどもなかなか出てこないのか、これはもう大きな要因の違いですから、そこをどう分析しているかなという思いなんです。

**○米良産業政策課長** 今、委員のおっしゃったような、ちょっと細かなところの分析まで、今、至っておりませんが、いろいろな要素があるんだろうとっております。県内の人材不足であったり、また、昨今、情報通信業が、県内にふえてきているというようなこともございますので、そういったいろいろな要素の中でとれていないというようなことだろうかと思っております。

こういった企業等に対しましては、またそれぞれ、個別に状況等を聞きながら取り組みを進めていきたいと思っております。

**○山下委員** こういう状況は、まさしく若者定着に向けた取り組みをやらないといけないわけですから、もう最優先で、ちょっとやってもらいたいと思うんですが、今、東京を100とした場合の給与水準ですよ。私も何回か、今まで質問をしてきたことがあるんですが、東京と宮崎の平均給与の差です。年間所得ですが、これがどのくらいありますか。前は100万円ぐらいだったかと思うんですが。

**○松浦総合政策部次長（政策推進担当）** 民間の賃金統計の基本調査の、ちょっと私の記憶なんですけれども、全国平均を100としたときに、うちの県の場合が70から75ぐらいの間の数字だったというふうに思っております。

**○山下委員** 東京が100じゃなくて、全国水準の100の場合にですよ。なるほど、わかりまし

た。

いわゆる、この食品製造です。次に不足感があるのが製造業なんですが、私はやっぱり、都会の車産業の製造とか、鉄骨関係、重金属関係の製造とか、そこと宮崎の製造業というのは、もうおのずと違うと思うんです。

宮崎は、やっぱり多いのは食品製造かなと思ったりするんですが、これは、やっぱり一次産業が生産したものを、付加価値を高めるために二次産業が食品加工をしてくれる。出口の値段というのが、もう決まってくるんですよ。

今、ありましたように、企業が体力をつけて、やっぱり雇用をちゃんとやっていくためにはそれだけの給与を払えないといけないよねということが前提なんです。ただ、企業の体力がないと、休みも、やっぱり週休2日も与えられない、給与もおのずと差が出てくる、だから、そこら辺のどうしようもない宮崎の状況もあるかと思うんですが、やっぱり宮崎としては、製造業の中心は食品製造ですが、旭化成あたりもありますけれども、食品製造関係に特化して、何とかそこら辺の問題意識を持って、販売戦略等もしっかりとつくっていかないと、企業の体力も上向いてこないし、そのことも一体的でこういう分析結果をもとに、いろいろ調査をしていただくありがたいと思うんですけども。

やっぱり、どれぐらい食品製造があって、どれぐらい体力があるのか、そこら辺も、ちゃんとバックデータを持っておかれたほうがいいのかなと思います。その辺の見直しをお聞かせください。この結果をもとに、どういう分析、どういう生かし方をしていくのか。

**○米良産業政策課長** まず今、一つ委員からございました食品製造の部分といいますと、私も、この件におきまして、従来からフードビジ

ネスということで付加価値化、生産性の向上ということで、今、取り組んでいるという状況でございます。

こういった取り組みの成果をほかの産業にも広げていくということで、今、取り組んでいる状況であるというところでございます。

それから、この調査の結果をということですが、おっしゃるとおり、各業種ごとにいろんな状況があるかと思えます。それから事業の規模であったり立地であったり、そういったさまざまな要件があると思えますので、細かく事業者の声に耳を傾けながら政策を練っていきまして、考えて事業に反映させながら推進していきたいというふうに思っております。

○日隈総合政策部長 給与水準の改善の話も出ておりますけれども、ちょっとお話をさせていただくと、国民所得・県民所得計算で、企業部門、本県は中小企業が多いということで、なかなか伸びがなかったんですけれども、フードビジネスの発展とかそういったこともあって、本県は統計上を見ても、全国平均を上回って、結構、県民所得が伸びているというような状況で、中の分配を見ると、どうも労働者のほうへの分配が少ない。結構、企業のほうは、内部留保で持っているなどというのは、正直、私もつかんでいるところでございます。

この取り組み指針も設けて、給与も上げましょうというのを思い切って、昨年、私が入って、産業連携会議でもこの話もしました。また一方、産業界のほうは各分野あるんですが、今、人手不足になってきていて、黒字倒産とか、人が確保できなくて店を閉める、後継者の問題もあります。あるんだけど、結構、景気がいいのに人が確保できないで、やめていかれる、最近市内でも割烹とか居酒屋さんでも、もうかつ

ているのにやめているところもあるんですけども、どうも聞くと、人手不足というような状況もありますので、発展される企業については、やっぱりここを、初任給は当然として、中途採用も多いみたいですので給与改善を図っていただきたいというのは、ここは遠慮せず、県としては申し上げていきたい。

それが御社のためですよということはしっかり申し上げて、その改善をしながら、今のお話にありますように、一度はやっぱり県外に出たいという子供たちの希望というのは、それは当然あります。恐縮ですけれども、やっぱり東京六大学は華やかですし、大学進学あるいは専門学校も含めて、あと音楽だ何だという文化、そういったものが都市圏にはありますが、一旦出ても、帰ってこれる状況は、10年前だったら雇用の場がないと言われてたんですけども、今だったら雇用の場があります。

問題は、この雇用の場の企業の魅力を高めることと、環境改善、給与とか休暇とか、そういった雇用環境の改善をしっかりと図っていくということが大事じゃないのかなというふうに考えます。

まずは県内就職率の問題もあるんですが、やっぱり出ていった、一度は進学、学習あるいは就職で出ていったこの若者たちについて、せめて30前後ぐらいには、行って戻ってきていただくという必要があるかと思っておりますので、今、申し上げたような方向で、県のほうとしては当面取り組んでいきたいと、景気によって、また変わってくる分もあるかもしれませんが、今回、知事は公約とか政策提言として、人口問題をイの一番ということで掲げられましたので、県としては、しっかりそのところは取り組んでいきたいと思っておりますし、山下委員がおっしゃっ

たように、やはり業種別に細かく見て、それぞれどう対策するのかというのは、もう少しきめ細かに考えていく、そういった形かなというふうに思っております。

方向的には、今、私が申し上げたとおり、このところは遠慮なく、各企業には求めていきたいというふうに考えています。

**○日高副委員長** 今の日隈部長のに関連です。

なるほどと思います。私も、この15ページの29歳以下が38.1%、退職前に戻ってきたいというのは、これは何を物語っているかというのは、非常に興味があるんです。

私は、それこそいろんな、これもして、あれもしてと、説明をされましたけれども、もう、基本的に戻ってきたいけれども戻ってこれないんだと思うんです。

もうここは、例えば商工会議所の、県の会頭さんだとか、いろんな人を集めて、オール宮崎の中小企業が、もう選抜で10人選んで、この人たちがこういう条件で帰ってきたいという、その夢をかなえてやって、もう一步踏み出して前例をつくったほうがいいと思うんです。10人ぐらい選抜するんです。

そしたら、じゃあ、そういう子たちで、そういう地域の経済をどうにかせないかんという正義感のある、内部留保をいっぱい持っている企業さんもおるわけですから、その率先してできるのが、県の商工会議所の会頭だとか、私の地元の日向の商工会議所の会頭だとか、そういったことで、もうやったがいいです。ちょこちょこやっているよりも選抜で実践をすると、それがいいと思うんですが、これは来年ぐらいから、ぜひ始めてもらったらいいと思うんですけれども、そこら辺はどうでしょうか。

**○米良産業政策課長** 今、私ども、この人材育

成・確保につきましては、県内産学金労官連携して取り組むということで、そういった組織を持ちまして情報共有をしながら、今、取り組んでおりますので、また、これからになりますけれども、こういった調査結果も、そういった場で十分に情報を共有し、また、これに対してどんなふうに対策を練っていくかというようなところの協議、話もしたいと思いますし、今、副委員長がおっしゃったようなことを、どこまでできるかというようなことが、ちょっと今の時点では、申し上げられませんけれども、そういったことも御意見として上げながら、どんなことが、この緊急対策をとっていかないといけないという状況の中でやっていけるかというところを、十分に検討していきたいというふうに思っております。

**○日高副委員長** 情報だけ提供すればいいって思うんですね、それは、やっぱり民間はやりますわ。ここは勝負ですよ。今、この時期が勝負です。これはおくれたら、やっぱりなかなか帰ってくるような形にはならないと思います。

一回そういったルートをつくると、じゃあ来年もこうしようか、再来年もこうしようかという形になれば、15人でも10人でも帰ってくるだけでも、これは大きいですよ。Iターン、Uターンの中でいけばです。

じゃあ、情報提供をして、これは、ちゃんと日隈部長がそういう経済界と話せば済む問題ですよ。ここら辺を、ちゃんと率先して進めてください。よろしく願いいたします。

**○岩切委員長** では、要望ということで。

**○田口委員** 今のにも関連しますけれども、Uターンの意向が29歳以下で38.1%、しかし、7割がUターンの情報がないと言われておりますので、その対策はしっかりやっていかないと

いけないと思うんですけども、その中で、じゃあ情報をどうするのかというと、ホームページを学生たちはよく見るのかなど。ハローワークを活用するのが最多であるけれども、学生はあんまり活用していないという面では、企業等にホームページをどのようにつくったらいいのか。

実は前、会派で沖縄へ視察に行ったときに、移住のでしたけれども、そこの移住の専門のNPO法人は、2回クリックして見たいものに行かなかつたら、もう学生は見ませんわと、そのときに言われたのは、やっぱり宮崎のホームページも、ちょっと言われたんですけども、私だったら、宮崎はゴルフだけで年間100人くらい、私は移住させられますよというふうなことを、ちょっと、それは少し話も大きいかもしれんけれども、だからホームページというのは、いかに簡単に見たいものに行くかどうかによって、かなり変わってくると。

そういう意味では、その企業のPRの仕方とか、うちの特徴はどうなんだというのを、しっかりと企業がアピールできるような、なかなかこれは素人ではできないでしょうから、そういう勉強会みたいなものもやって、企業の特徴をアピールできるような、そのアピールの仕方をうまくできるようなことができないのか。だからその辺の対策はお考えになっていらっしゃいますか。

**○米良産業政策課長** 委員がおっしゃるとおり、その情報がなかなか届かないというところが、今、我々の悩みの種となっております。

おっしゃいましたとおりホームページでありますとか、SNSとか、紙媒体も含めて、さまざまな形でいろんな部署から出してはおりますけれども、それがこういった調査結果にも出ているということで、じゃあ、どうやって届ける

のがいいかというところも、ちょっと済みません、これからの、また検討になりますけれども、年代別に見るとか男女別に見るとか、そういったところでも、どうも数字は違っているようでもありますので、そんなところを、少し考えていきたいというふうに思っております。

今、委員からございましたような企業に対して、そういったところを何かできないかというようなところ、私ども、ひなたMBAというようなものも持っておりますので、そんな中で労働環境の整備とか、そういったセミナーもやっているところがございますけれども、そんな中でそういう人材の求人の方であつたりとか、そんなところも取り組んでいくことにしておりますので、そういったところをまた強化するなり、そういう検討もしていきたいというふうに思っております。

**○田口委員** 先ほどの、今回のこれは非常にありがたい資料なんですけど、逆に言うと7割が情報がないとはっきり言っていますので、じゃあ、その言っている人たちが、どんな情報が欲しいのか、どういうふうに僕たちにわかるようにしてほしいというようなことも、一遍調査を試みることも、確かに7割もわからんのかで終わるんじゃないかと、じゃあ、どんな情報が欲しいのか、どういう形で欲しいのかというのを、そこをちょっと工夫していかないと、これで終わってしまったんでは何の意味もないと思います。

次に、3年ぐらい前からですか、非常に本県出身者とかで特殊な技能を持っている人とかを宮崎のほうに連れて帰ってこようという、プロフェッショナル人材戦略コーディネーターか、ちょっと名前が正確かどうかわかりませんが、それができて、今、いろいろ動いていますけれども、その実績は上がってきているんでしょう

か。誰に聞いたらいいのかな。

細かい数字はいいですけども、ちゃんと実績が上がっているとか、いい方向に行っているとかでもいいです。

**○松浦総合政策部次長（政策推進担当）** その人材のセンターとか、それから商工の関係課のほうで話を聞いているんですけども、この事業の中で持ってくる人材というのが、それなりに専門性があつたりとか、その管理能力が高い人というふうなことでされていまして、企業側としても、それなりの負担があるというふうなことではあるんですけども、やはりその営業を伸ばしていきたいとかいうような企業が結構あるということで、活用はそれなりにされているというふうなことは聞いております。

**○田口委員** わかりました。

それで、これはちょっと高校教育課長にお聞きしますが、去年、この委員会で都城に行つて、建設業協会の皆さん方といろいろ話をしたときに、やっぱり人材が集まらないんだと、そのときに、ある建設業者の方が言われたのが、学校の先生が、やっぱりどうしても就職先に、ネームバリューのあるところに、どうしても指導するんで、地元にはなかなか来ないんですよと、それは、やっぱり前回トヨタとか、もう誰でも知っているようなところに行つたならば、そこを継続して続けてやりたいもんで、だから地元には、なかなか目が向いてくれないという生の声を聞いたんですけども、それはやっぱり、ちょっと考えなおしていただきたいなという思いがあつて、今、そういうことは学校現場に対してはどのような指導をされているのかお聞きします。

**○川越高校教育課長** 学校現場に関しましては、現在、県内就職の状況というのは、こちらのほ

うからも説明しておりますので、まず、できるだけ県内を勧めるようには指導しているところではあります。基本的には、やはり就職先を選ぶのが、保護者、生徒の考えによるものでありますので、学校現場のほうで、例えば県内企業のほうを勧めるとか、県内のほうに誘導するということは、現在、そのような指導は行っておりません。

やはり、県内企業の魅力をできるだけ伝えて、そして最終的に選ぶ情報を与えて、それでも県外企業を選ぶのでしたら、もうそれは仕方ないという形で、県内企業の魅力を伝えるように努めているところであります。

**○田口委員** ぜひ、それはお願いしたいと思えますし、それと、今回ありがたいことに日機装が、この宮崎で操業してくれましたが、最初の中途採用の状況を見てみると、これは私が前に質問したときの回答だったのが、採用の3割近くが宮崎県出身者で県外で就職してきた方が戻ってきたということです。

そういう意味では、先ほど出た給与水準とか、日機装だと一部上場ですから、そういうデータがあると思いますので、やはり魅力ある、今回はキヤノンも大分増設をして、採用も多くしてくれますけれども、やはり学生から見て魅力のある会社、そういうところの誘致に向けて努力をしないかというふうな思っておりますので、今、全国で取り合いではあるでしょうけれども、これをさらに頑張っていかなければならないと思っております。

ちなみに、うちの次男坊の高校のときの担任は川越先生なんですけれども、この子を含めたうちの子供3人は、全部延岡におります。

**○日隈総合政策部長** 今、田口委員から、例えば日機装のお話がありましたので、私は日機装

の社長とも、随分話したんですけれども、非常に応募が多いという、魅力のある企業の進出だったというふうに考えております。

社長のほうからは、中途採用が一番、悪くいうと「おいしい」と、すばらしい人材が集まっていると。一度、一流企業に就職されて、3年から5年しっかり学ばれた方が帰ってくるのが、企業としては非常にありがたい人材だというようなこともおっしゃってまして、県内、Uターン対策をしっかりとやるのであれば協力しますので、県内でもこんな企業がありますよと、みんなレベルがこれから上がっていきますよというようなお話もしたいというようなお話もいただいたところですよ。

やっぱり、一度出た人間を戻してくるということは、やはり、これはそれなりに企業に効果があることですよ、これからキヤノンの求人等も始まるということも考えると、それ以外の企業も、相当、先ほど申し上げました給与の面、そして、そのほか企業自身が自分の魅力を磨いていくということをしないと、他の製造業は少なくとも、先ほど申し上げた黒字倒産という言葉は、ちょっとよくないかもしれませんけれども、恐らく労働力の関係では厳しい状況が出てくるんじゃないかなということ、危機感を持って、そこのところは私どもも一緒になって、どう相手に伝えていくかということ、企業の魅力ということ、いろんな面の改善をしながら伝えていって、帰ってきていただくということをやらないといけないのかなというふうに思っています。

県内就職率が、高校が大体57%、県内の大学が43%ということですので、多くはやはり進学、就職で出ているというような状況がございますので、これを、じゃあ伸ばしていくということ

も当然やるんですけれども、やはり、戻ってくるということも想定しながら、一生懸命取り組んでいく必要があるかなというふうに考えております。

そういう先進企業の例も使いながら進めたいというふうに思います。

○岩切委員長 お時間の関係もあるんですけれども、ほかにいかがですか。

○新見委員 私の場合は、50年近く前に運よく六大学の一つに入れまして、学生時代を東京で満喫しました。

就職に関しては、私はもう東京に就職しようという気はさらさらなくて、宮崎に帰ってこよう。この1ページに県内を選んだ理由というのがありますが、私と同じような考えの方も、今、いらっしゃるんじゃないかと思っています。私みたいな学生さんもたくさんいらっしゃると思いますので、そういった方をいかに見つけてしっかり宮崎の企業のアピールをする必要が大事かなとも思うんですけれども、ちょっと、きょう説明のなかった中で一つ確認しておきたいのが、学生の県内就職を促進するために、産業人材確保支援基金事業というのを、もう2年ぐらいやられていますが、これについては宮崎県のみならず、ほかの県でも同じ事業をやられていると思うんですけれども、まず他県の状況を確認させていただきたいのですが。

○米良産業政策課長 事業の内容は、少し、いろいろ幅がございますけれども、全国で実施をしている県が32県ということになっております。

○新見委員 やはり、自分が借りていた奨学金の返還を支援してくれるというのは、学生にとっては大きな魅力の一つではないかと思いますが、宮崎県におけるこの事業の活用状況を確認しておきたいんですが、たしか1学年40人ぐらいで

したかね。それに対してどのくらい、それを利用して

**○米良産業政策課長** 奨学金返還支援事業は、ただいま2年目ということになっておりますが、実績としては、昨年度1年間の実績、今のところということになっておりますが、昨年度は、人数でいいますと19名を返還支援対象ということで決定をしているというところでございます。

また、今年度は最終的に就職が確定をしておりますので、そういった数字は出ておりませんが、1年目よりも、その対象となる人数は、今ふえて、募集が済んでいるというところでございます。

**○新見委員** せっかくつくられた事業の割には、やっぱりこれを利用する学生さんの数が、去年は少なかったということで、この制度のアピールについては、こういった取り組みをされていますか。

**○米良産業政策課長** 奨学金返還支援ということで、そういった紹介をするチラシの作成ですか、あと、参加企業の一覧をつくりまして、そういったものもいろんなところで配付をしたりもしておりますし、当然、ホームページ、SNS等で発信をしております。

また、大学等ですとか、いろんなイベント、就職説明会とかそういった場を活用しながら周知を図っているところでございます。

**○新見委員** 少しでも多くの学生さんが、宮崎県の企業に就職できるようにこれからもしっかりと周知に取り組んでいただきたいというふうに思います。

**○岩切委員長** 最後にさせていただきます。

**○前屋敷委員** このアンケートでも、企業の約7割が人材不足という結果が出ているんですけれども、それで、34ページの企業が県の支援に

期待するという事業の中で、人材確保に向けた企業支援セミナーというのがあるんですけれども、セミナーの内容をちょっと教えてください。

**○米良産業政策課長** 今年度、私どものほうで行いました事業につきましては、そういった学生さん等の声も踏まえまして、こういった給与体系を持っていくのがいいとか、給与制度であったり福利厚生、そういった職場環境、いろんな視点から、人材が集まる優良企業といえますか、そういった取り組みを積極的に行われているような企業の事例等も踏まえながら、これから、こういった視点で取り組んでいかないと、なかなか人が来ませんよというような形で、そういったセミナーをやったところでございます。

**○前屋敷委員** じゃあ、このセミナーも、企業としては非常に参考になっているということで、さらなる期待が寄せられているのかなというふうにも思うところで、今、御説明を伺って、このアンケートの結果からいっても、やっぱり給与水準をいかにして上げるかというのが大きなめかなというふうにも、アンケートの結果を見たところなんですけれども、初任給であったり月々の給与、最低賃金の引き上げというところも、念頭に入れる必要があると思うんです。

内部留保を抱えるだけの、そういう好調な企業あたりのところは、大いに企業としての責任を果たしてもらおうという意味から、給与に還元したり、雇用に還元したりということを積極的に、県からもという話でありましたので、そこは大いに努力もしていただきたいというふうに思うんですけれども、あらゆる職種で人材不足も言われているし、その給与面だけじゃないかもしれないんですけれども、やっぱり、県内就職についての期待はあるという点では、今、言った最低賃金の引き上げあたりは公的な形で、県

がどうこうできるというものではないんですけれども、やっぱり企業として、その責任は果たすという意味では非常に大事なことだというふうに思うんです。

ですから県も、そこは積極的な働きかけをしていくということとか、企業を側面的に支援をするというのは、国の施策としても必要だというふうに思うんです。

給料を上げるためには、会社の独自の努力が一番必要なんですけれども、そこに側面的な支援をするという意味では、雇用主に求められる社会保険料あたりを一定の支援をするというような施策も国がちゃんとやって、中小企業あたりの支援をしていくと、そこが雇用に結びついたり、給与の引き上げに結びついたり、企業の活動を円滑にしていくというところにもつながるというふうに思うので、そこは企業だけの努力だけに任せなくて、公的な支援というものを、そういうところに入れていくということも、あわせて国にも、やはり自治体からも要求をするということを私は非常に大事なことだし、県だけがそういう支援ができるかといったら、そういうわけじゃありませんので、そのところは総合的な課題として、地方を活性化させるという意味でも、そういう取り組みも必要じゃないかというふうに思うところですので、その辺あたりも総合的に取り組んでいただきたいというふうに思います。

**○米良産業政策課長** 人材確保・育成あわせまして、その産業振興も含めて、国のほうに要望活動等も行っておりますので、また引き続き、そういった取り組みもやっていきたいと思っております。

**○岩切委員長** 他に質疑はございませんね。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

**○岩切委員長** ありがとうございます。それでは、ないようですので、これで終わりたいと思います。

執行部の皆さんはおつかれさまでした。ありがとうございます。

暫時休憩いたします。

午前11時11分休憩

---

午前11時13分再開

**○岩切委員長** それでは、委員会を再開いたします。

協議事項の（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かと思し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。

ローマ数字の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、第1章で本県における雇用を取り巻く現状について、第2章で若者の県内定着について、第3章で各産業の人財育成・確保についての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にしております。

そして、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、書記のほうから説明をしていただきます。黒木書記のほうでよろしく願いいたします。

**○黒木書記** それでは、失礼しまして座らせていただき、御説明申し上げます。

A3版の資料をごらんください。

済みません、文字がちょっと多くて見づらくて、恐縮でございますが、まず、ローマ数字のⅡの調査活動の概要からであります。前書きのところで調査事項設定の経緯等を整理しております。

まず、1つ目の丸としまして、本県においては人口減少が自然減と社会減の同時進行に転じており、特に社会減において15歳から24歳の世代の転出超過数が多く、新規高卒者の県内就職率は少しずつ上昇しているものの全国最低レベルに低迷している。

本県は、新規高卒者を初めとする若者の県外流出が依然として顕著であり、産業人財の育成・確保については、厳しい状況が続いている。

そして、2つ目の丸では、平成29年度以降の有効求人倍率が1.30倍を超え、本県の雇用情勢が着実に改善している中、県内企業から人材不足であるとの声が多く聞かれ、本県が平成29年7月に実施した、「人材確保に向けた取組等に関するアンケート調査」では、全体の約7割の企業が「かなり不足」または「やや不足」と感じていると回答している。

3つ目の丸では、こうした中、県では、平成29年12月に「産業人財育成・確保のための取組指針」を策定し、産学官が一体となって「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」を目指した総合的な取り組みが展開されることとなった。

そして、県議会ではこうした状況を踏まえ、若者の県内定着促進により、宮崎の将来を担う産業人財の育成・確保を図ることが喫緊の課題との認識のもと、当委員会では、①若者の県内定着について、②各産業の人財育成・確保についての2項目について調査を実施したということで、こういう書き出しで始めたいと考えてお

ります。

それでは、まず、1の本県における雇用を取り巻く現状についてであります。この項目では、(1)の本県における人口問題の現状、(2)の本県の就業状況、(3)の学卒者の就職及び離職の状況、(4)の求人状況等、(5)の給与月額、初任給の状況など、そして、(8)として本日の委員会で執行部の説明を受けました、若者の県外流出要因等調査結果について記載したいと考えております。

次に、2の若者の県内定着についてであります。ここからがこの委員会の調査事項についてとなります。

(1)の「産業人財育成・確保のための取組指針」については、取組指針の目的、推進体制等、指針の概要を記載したいと考えております。

(2)の若者（大学生等）の県内就職促進と離職防止については、県の取り組みや、県内の取り組みとして宮崎大学の取り組み、そして、他県の取り組みを記載したいと考えております。

(3)のUIJターンの促進については、県の取り組みとして、宮崎ひなた暮らしUIJターンセンターの運営や県外大学との連携などを記載したいと考えております。

(4)の高校生の県内就職促進の取組については、県の取り組みとして、「県立高校と県内企業のネットワーク強化事業」や、日向工業高等学校での県内調査の際に、6名の就職支援エリアコーディネーターの方々と意見交換を行いましたので、その内容につきましても記載したいと考えております。

そして、県内の取り組みを記載したいと考えております。

(5) キャリア教育の取組については、県

の取り組みとして、県キャリア教育支援センターの取り組みや県内調査での2名のコーディネーターの方々との意見交換の内容を記載したいと考えております。

（6）の県への提言としましては、12の提言を挙げております。

なお、この県への提言につきましては、委員会での委員の御意見や調査先でのやりとりなどをもとに整理しております。

それでは、①といたしましては、工業系の高校生の県外流出が多いことから、県内就職率を上げるためには、ピンポイントな施策と中長期的には雇用の受け皿づくりにしっかりと取り組むこと。

②としまして、さらに高校生の県内就職率を上げていくために、インターンシップの実施率を上げること。

③としまして、高校生に県内の企業や仕事についてしっかり知ってもらうための取り組みを強化すること。

④としまして、就職先の選定に当たっては、保護者の意向が大きく影響することから、保護者に県内就職への理解を得るための取り組みを一層推進すること。

⑤としまして、高校生の県内就職について、教育委員会と商工観光労働部がさらに連携して取り組むこと。

⑥としまして、高校生になってからでは遅いため、小学校から地元定着につながるようなキャリア教育を一層推進すること。

⑦としまして、実業系高校における教育のあり方、例えば学科の増設や学科の再編などについての検討を行うこと。

⑧といたしまして、学校と就職支援エリアコーディネーターが十分連携し、高校生の県内就

職率向上に取り組むこと。

⑨としまして、就職支援エリアコーディネーターの企業訪問で就職につながった件数を把握するとともに、生徒に対する県内企業就職の意向調査を各学年時に実施すること。

⑩といたしまして、今後も、本県出身の学生が多くいる県外大学と積極的に連携し、県内就職につなげること。

⑪といたしまして、働く場所の魅力向上という観点で、県内企業に対して県外企業の給料や処遇に近づけていく意識づけを行う取り組みを一層推進すること。

そして、最後に⑫といたしまして、県内企業は、県外企業に比べPR力・採用力が弱いため、県内企業のPR力・採用力の強化を支援する取り組みを一層推進すること。

以上を提言としたいと考えております。

次に、3の各産業の人財育成・確保についてであります。

（1）の人材育成・確保に向けた取り組みについては、まず、①の働きやすい職場環境づくりの促進では、県の取り組みを記載いたしますとともに、②といたしまして、県内事業所の取り組みでは、県内調査で伺った事業所の取り組みを、③といたしまして、女性や高齢者等の多様な人材の就業の促進では、県の取り組みや県内の取り組み、そして、他県の取り組みとして、滋賀マザーズジョブステーション近江八幡の取り組みを記載したいと考えております。

そして、④といたしまして、人手不足分野の人材育成・確保では、他県の取り組みを記載したいと考えております。

（2）の各産業における担い手確保の取り組みについては、建設業、介護人材、看護人材、それぞれについて、現状、県の取り組み、県内、

他県の取り組みを記載したいと考えております。

(3)の技能士育成の取り組みについては、県の取り組みや他県の取り組みを記載したいと考えております。

(4)の県への提言といたしましては、10の提言を挙げております。

まず、①といたしまして、女性の就労促進に向けて、他県のような就労支援のワンストップサービス窓口の設置を検討すること。

②といたしまして、介護人材の確保に向けて、国の制度を十分活用して処遇改善に努めること。

③といたしまして、介護福祉士修学資金の貸付制度の活用促進を図ること。

④といたしまして、小中高校生に対する建設業への関心を高める取り組みを一層推進すること。

⑤といたしまして、建設業の若年技術者の育成、県外流出抑制の取り組みについて、県土整備部と教育委員会がしっかり連携し、さらに取り組みを進めること。

⑥といたしまして、他県のような建築関係の技能士育成のための助成金などを県が交付する制度の創設を検討すること。

⑦といたしまして、建設業の課題等を協議する場の設置を検討すること。

⑧といたしまして、建設業の将来ビジョンの策定を検討すること。

⑨といたしまして、建設業の担い手育成・確保のため、下請企業が適正な利潤を確保できるような取り組みをしっかりと進めること。

最後に⑩といたしまして、今年4月から運用開始予定の建設キャリアアップシステムは、技能者を初めとした建設業の担い手確保対策として有効な手段であるため、県の取り組みについて検討すること。

以上を提言としたいと考えております。

次のローマ数字のⅢ結びでございますが、それぞれの調査事項での提言の総括を中心に結びといたしますが、国の外国人労働者の受け入れ拡大についても、若干触れさせていただきたいと考えております。

ローマ数字のⅣにつきましては、資料として、調査活動の経過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。

○岩切委員長 丁寧に説明をいただきました。ありがとうございました。

正副委員長案についての説明は以上ですが、委員の皆様方から御意見を伺いたいと思います。

ほぼ網羅していただいたというふうには理解しているんですが、これはどうでしょうか、いかがですか。いろいろ、上等とかお褒めの言葉をいただきましたが。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 特にないようですので、委員会報告書骨子（案）については、資料のとおりでよろしいですか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 それでは、この委員会報告書骨子（案）をもとに、委員会報告書（案）を作成してまいりたいと思います。

なお、委員会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、案ができ上がりましたら、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が、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つの特

平成31年1月25日（金曜日）

別委員会の分と合冊して、2月の定例会の最終日に議場で配付することとなりますので御了承をお願いしたいと思います。

次に、協議事項の（2）の次回委員会についてであります。

次回委員会は、2月定例会中の3月13日水曜日の開催を予定しております。

次回委員会では、私が行います委員長報告の案について御協議いただきたいと思ひます。

次回の委員会について、何か御意見がございましたらお願いいたします。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

**○岩切委員長** それでは、特にないようですので、今、申し上げましたとおり、次回委員会では委員長報告（案）について御協議いただきたいと思ひます。

最後、その他であります、委員の皆様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** ありがとうございます。

それでは、次回の委員会は2月定例会中の3月13日午前10時からを予定しておりますので、よろしく御願ひいたします。

本日の委員会を閉会いたします。お疲れさまでした。ありがとうございました。

午前11時27分閉会