

令和元年11月宮崎県定例県議会

産業人財育成・外国人雇用対策特別委員会会議録

令和元年12月9日

場 所 第3委員会室

令和元年12月9日（月曜日）

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、福祉保健部

1. 介護・看護分野における人材確保・育成対策、外国人材の受入れについて
2. 商工業分野における人材確保・育成対策、外国人材の受入れについて
3. 多文化共生に関する取組について

○協議事項

1. 提言について
2. 次回委員会について
3. その他

出席委員（12人）

委員	長	西村	賢
副委員	長	高橋	透
委員		坂口	博美
委員		星原	透
委員		外山	衛
委員		野崎	幸士
委員		山下	寿
委員		脇谷	のりこ
委員		田口	雄二
委員		河野	哲也
委員		来住	一人
委員		凶師	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

商工観光労働部

商工観光労働部長	井手	義哉
商工観光労働部次長	横山	浩文
観光経済交流局長	酒匂	重久
商工政策課長	内野	浩一朗
企業振興課長	矢野	雅博
雇用労働政策課長	長谷川	誠
課長補佐		
オールみやぎ営業課長	高山	智弘

福祉保健部

福祉保健課長	小川	雅彦
医療薬務課長	小牧	直裕
長寿介護課長	矢野	慶子
医療・介護連携推進室長	佐藤	彰宣

事務局職員出席者

政策調査課主幹	千知岩	義広
政策調査課主査	菊地	潤一

○西村委員長 それでは、ただいまから産業人財育成・外国人雇用対策特別委員会を開会いたします。

本日の委員会の日程であります、お手元に配付の日程案をごらんください。

本日は、商工観光労働部と福祉保健部から、それぞれの産業分野ごとの人材確保・育成対策と外国人材の受け入れについて、そして、多文化共生の取り組みについての説明をいただきたいと思っております。

その後、年度末の報告書の提言内容について御協議いただきたいと思っておりますが、そのように進めてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○西村委員長 それでは、そのように決定いた

します。

執行部入室のため、暫時休憩をいたします。

午前10時1分休憩

午前10時3分再開

○西村委員長 本日は、商工観光労働部と福祉保健部に御出席をいただきました。執行部の皆様方の御紹介につきましては、配付の配席表にかえさせていただきたいと存じます。

それでは、概要説明をお願いいたします。

○井手商工観光労働部長 おはようございます。商工観光労働部長の井手でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、お配りしております資料の下、目次にありますとおり、介護・看護分野及び商工業分野における人材確保・育成対策、外国人材の受け入れについて及び多文化共生に関する取り組みについて、御説明をさせていただきます。

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ので、よろしくお願いいたします。なお、説明は座ってさせていただきます。

また、本日は、雇用労働政策課長の川端がけがで療養中のため、欠席をさせていただいております。代理で、雇用労働政策課課長補佐の長谷川が出席をしております。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは以上でございます。

○小川福祉保健課長 介護・看護分野における人材確保・育成対策、外国人の受け入れについて私のほうから御説明いたします。

資料の1ページをお開きください。

最初に、介護分野について御説明いたします。

1の介護人材の現状、(1)の介護職員数の推移ではありますが、本県は全国と同様に増加しており、平成29年度では2万1,154人と平成26年度

に比べて約1,500人の増加となっております。

次に、(2)の介護職養成機関の入学定員充足率及び県内就職率であります。1学年定員に対する平成31年の定員充足率は、表の右から2列目にありますとおり、養成機関によって約24%から71%とばらつきが見られます。

また、卒業生の県内就職率は、一番右の列のとおり約75%から93%と高い就職率となっております。

次に、(3)の介護職の有効求人倍率と離職率についてであります。左側の有効求人倍率のグラフをごらんください。本県の実線で表しており、グラフの一番右側の平成31年3月時点では、2.58倍と全国に比べて約1.4ポイント低いものの、全国と同様に上昇傾向にあります。

次に、右側の離職率のグラフをごらんください。本県は実線で表しており、全国の離職率が16%前後で推移しているのに対して、本県は年度によって凹凸はございますが、全国よりやや高めです。

2ページをお開きください。(4)給与の状況についてであります。本県の毎月給与額は、全国より福祉施設介護職員が約3万円、ホームヘルパーが約5万円低く、また、本県の全産業労働者と比較すると福祉施設介護職員では約5万円、ホームヘルパーでは約6万円低くなっております。

次に、(5)の県内の介護保険サービス事業所における実態調査結果についてであります。

これは、平成29年に県が実施しました事業所と労働者に対するアンケート調査の結果をとりまとめたものであります。

まず、①の介護労働実態調査結果ですが、従業員不足が40.7%、特に訪問介護員で

は57.5%が不足していると回答しております。

なお、ここでいう不足とは、国が定める事業所の人員基準を満たした上で、利用者へのサービス向上や職員の負担軽減等を考慮して、事業所が必要と考える人員に対する過不足の状況を尋ねたものであります。

不足している理由としましては、イにありますとおり、採用困難であるが72.6%、離職率が高いが21.5%などとなっております。ウの採用が困難である理由につきましては、他社との人材獲得競争が激しいが24.5%、離職率が高い理由として賃金が低いと回答した割合が高くなっております。

次に、②の介護労働者の就業実態と就業意識調査結果であります。アの労働条件等の悩み、不安、不満等につきましては、人手が足りないが52.3%、仕事内容の割に賃金が低い40.3%などとなっております。イの離職した理由につきましては、職場の人間関係、法人や施設、事業所の理念や運営への不満と回答した割合が高くなっております。

続いて、2の介護人材確保・育成等の取り組みについてであります。ただいま御説明しました現状を踏まえ、介護人材の確保等に向けましては、介護職への参入促進、職員の資質向上、労働環境や処遇改善等が課題と認識しており、これらの主な取り組みについて御説明させていただきます。

初めに、（1）介護職への参入促進につきましては、介護の仕事の魅力を伝えるテレビ番組の放送や啓発イベントの開催など、（2）介護職員等の資質の向上につきましては、介護職員向けのキャリアアップ研修や小規模事業所職員向けの研修等の開催などを行っております。（3）労働環境・処遇の改善につきましては、介護事業

所への介護ロボット・ICT導入支援、介護職員等の処遇改善加算制度の周知などに取り組んでおります。

なお、（4）基盤整備につきましては、介護人材確保に向けた関係団体との協働としまして、事業者団体等で構成している協議会を設置し、具体的な取り組みについて協議をしております。

3ページをごらんください。

3の外国人材受け入れの取り組み等についてであります。

（1）の外国人材受け入れ制度であります。表にありますとおり、現在4つの制度が整備されているところであります。

（2）の本県の実況であります。ことし9月末現在で、国内で介護福祉士の資格を取得し、介護施設等で勤務する在留資格「介護」が13名、日本で介護の技術を学び、本国に技術を持ち帰る技能実習が42名となっております。

外国人材受け入れの支援としましては、①の外国人留学生に対する介護福祉士修学資金の貸し付け、②の介護施設等による外国人留学生への奨学金等支給の支援などに取り組んでいるところであります。

4の今後の対応であります。介護職員確保のため、引き続き参入促進、労働環境・処遇改善に取り組むとともに、介護サービスの質の向上や多様化するニーズへ対応するため、介護職員の資質向上に必要な体制整備を図っていくこととしております。

4ページをお開きください。

次に、看護分野について御説明いたします。

1の看護人材の現状、（1）看護職員の就業者数の推移につきましては、本県は全国と同様に准看護師を除き、増加傾向にあり、平成30年度は2万1,204人、平成24年と比べて920人の増加

となっております。

次に、(2)の看護職員養成機関の入学定員充足率及び県内就職率についてであります。表の一番左にありますとおり、看護師養成機関には4つの課程があり、4年制大学と、3年課程は高校卒業後に進むコース、2年課程は中学または高校卒業後に准看護師養成で准看護師免許を取得後に進むコース、5年一貫課程は、中学卒業後に進むコースとなっております。

現在、県内には4年制大学が2校、3年課程が7校、2年課程が3校、5年一貫が5校、さらに准看護師養成機関が6校あり、表の右から2列目のとおり、平成31年の入学生における1学年定員に対する充足率は、5年前の平成26年よりも低下し、全体で約85%となっております。

一方、一番右側の列のとおり、県内就職率は約6割で推移しており、養成課程によってばらつきはありますが、上昇傾向にあります。

次に、(3)看護職員の有効求人倍率と離職率についてであります。

まず、本県の有効求人倍率は、平成31年3月の時点で1.92倍と全国に比べて約0.5ポイント低いものの、高い倍率で推移しております。

また、離職率は、平成29年度の県内の常勤看護職員が9.6%、新卒看護職員が9.4%となっております、いずれも上昇傾向にあります。

5ページをごらんください。

次に、(4)給与の状況でございます。表の右から3列目、本県の毎月給与額の欄を見ますと、看護師が全国より約6万円、准看護師は約4万円と低くなっております。また、一番下の行の本県の全産業労働者の毎月給与額と比較しますと、看護師は約2万円高く、准看護師は約1.5万円低い状況にあります。

続きまして、2の看護人材確保・育成等の取

り組みについて御説明いたします。

(1)看護職員の確保促進につきましては、まず、①看護の仕事の魅力の発信としまして、高校生が医療機関で患者に対する看護の体験を行うふれあい看護体験や、県内の看護学校を一堂に集めた進路相談会の実施、学校の要望に応じた出前講座の開催に取り組んでいるところであります。次に、②流出抑制や離職防止としまして、新人職員研修の実施や新卒訪問看護師の育成に取り組んでおります。次に、③復職支援としまして、病院等を離職した場合等に必要となる届出制度の周知や管理を実施するとともに、求職者への無料職業紹介、再就職相談や実習などを通して、復職促進を図っているところであります。

次に、(2)看護職員の資質の向上につきましては、看護師等養成所の実習受け入れを行っている施設の実習指導者に対する講習会や訪問看護師向けの段階別研修の実施に取り組んでいるところであります。

次に、(3)労働環境・処遇の改善につきましては、ワークライフバランス推進として、勤務環境等に関するワークショップの実施や相談対応に取り組んでいるところであります。

次に、(4)基盤整備につきましては、①看護師等養成所運営支援として、看護師等養成所の運営に必要な経費の補助を行っており、県内就職率に応じた調整率により補助額を増減することで、看護師養成所に県内就職率向上の取り組みを促しているところであります。また、②女性医師等離職防止・復職支援事業として、病院や診療所に従事する職員のための保育施設を運営する経費の補助を行っているところであります。さらに、③県内外の看護人材について、受け入れ体制を促進するための医療機関魅力発信

力向上に係る研修会の開催や教育体制整備及び高度資格取得のための研修派遣等への補助を行っているところでございます。

続きまして、3の外国人材の受け入れの取り組み等につきましては、EPAに基づいて外国人看護師候補者を受け入れている施設に対する補助を行っているところであります。

最後に、4の今後の対応としまして、看護職員の確保については、引き続き定着促進、離職防止、復職支援を図りつつ、基盤整備を行うとともに、さまざまな医療需要に対応するため、看護職員の資質向上に必要な体制整備を図ってまいります。

説明は以上でございます。

○内野商工政策課長 次に、商工業分野における人材確保・育成対策、外国人材の受け入れについて、商工政策課から御説明をいたします。

資料の6ページをお開きください。

まず、1、商工業分野の人材不足の状況ですが、(1) 就業者数の推移のグラフをごらんください。ちょっと文字が小さくて申しわけございませんが、過去3回の国勢調査における就業者数の推移について、就業者全体を折れ線グラフで、また、商工業分野として製造業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業の就業者数を棒グラフで表しております。

就業者全体、商工業分野のいずれも就業者数は減少しておりますが、平成17年から平成27年までの10年間で、商工業分野は約19万3,000人から約16万8,000人と12.8%減少しております、就業者全体の6.1%の減を上回っております。

また、グラフの右横に、ことし10月の本県の職業別の有効求人倍率を記載しておりますが、製造関係、販売関係、宿泊・飲食関係の倍率は、いずれも全体の倍率を上回っております。

次に、(2) アンケート調査結果についてですが、これは昨年、県内の事業所約5,000社を対象に実施した本県の産業振興に関するアンケート調査から、「希望する人材が確保できていますか」という問いに対しての商工業分野の事業所の回答を抽出したところ、「やや不足している」、「不足している」を合わせまして71.4%が人材不足を感じているという結果となっております。

このような状況を踏まえまして、資料には記載しておりませんが、商工観光労働部では、産学官労官の関係機関が連携して、オールみやぎの体制で若者等の県内定着を促進すること、また、就業を希望する女性、高齢者など多様な人材が活躍できる環境の整備を促進することの2つを柱として、人材の確保・育成に取り組んでおります。

次に、具体的な取り組みについてであります。

まず、2の(1) 人材の確保といたしまして、1番目と2番目の中ポツにありますように、高校生に対する取り組みといたしまして、就職支援員等を配置して、教育委員会と連携しながら、高校と企業とのネットワークづくりを支援しますとともに、企業ガイダンス等により県内企業のPRを行っております。

また、学校における授業と並行して、高校と企業が連携しながらものづくり分野、ICT分野など企業の現場等を教材にした実践的な人材教育に取り組んでおります。

その次ですが、大学生等と受け入れ企業のマッチングを行うウェブサイト「みやぎきインターンシップNAV I」を活用した県内企業のインターンシップの活性化や、県外からのUIJターンを促進するための「ふるさと宮崎人材バンク」を活用して、県内就職に関する相談対応や職業紹介を行うとともに、県内外で就職説明会

を開催して、企業とのマッチングの機会を提供しております。

また、その下ですが、企業の成長戦略を実現するため、宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点におきまして、専門的知識等を有する都市部のプロフェッショナル人材とのマッチングを実施しております。

7ページをごらんください。

女性や高齢者などが活躍できる職場環境づくりを促進するため、講演会、研修会を開催しますとともに、特に優れた取り組みを行う事業所に対し、働きやすい職場「ひなたの極」の認証を実施しております。

次に、（2）人材の育成についてであります。

1番目と2番目の中ポツは、産業技術専門校の取り組みでありまして、新規学卒者等を対象に、2年間の職業訓練を実施しますとともに、在職者を対象として、各種資格試験や技能士試験のための短期技能講座を実施しております。

次の、3つ目と4つ目の中ポツ、工業会、商工会等におきまして、会員企業や中小・小規模事業所を対象とした研修会等を開催しております。

また、一番下になりますが、観光分野におきましても、県が「観光みやざき創生塾」を実施して、観光地域づくりに必要な人材の育成を行っているところであります。

次に、3、商工業分野の外国人材の受け入れについてであります。

（1）外国人労働者数の推移のグラフをごらんください。

外国人を雇用する事業所から、宮崎労働局に届け出があった本県の外国人労働者数について、全産業を折れ線グラフで、商工業分野を棒グラフで表しております。全産業の外国人労働者は、

毎年増加しております、平成30年10月末現在では4,144人となっております。これを平成28年10月末と比較しますと、1,542人の増、率にして約60%の増加となっております。商工業分野におきましても同様に957人、約65%の増加となっております。

次に、（2）外国人材の受け入れに係る県の取り組みであります。1番目と2番目の中ポツにありますように、外国人材の受け入れ・共生に向けて、県と市町村が連携を図って取り組むため、連絡協議会を設置しますとともに、外国人が安心して宮崎で暮らせる環境を整備するため、多言語で一元的に相談対応を行う窓口、「みやざき外国人サポートセンター」を設置したところであります。

また、その下になりますが、外国人の雇用を検討している企業等向けのセミナーの開催や外国人留学生等の県内就職を支援するため、外国人留学生・企業交流セミナーを開催して、外国人側と受け入れる企業側の双方への支援を行いながら、外国人材の確保に取り組んでいるところであります。

説明は以上でございます。

○高山オールみやざき営業課長 次に、多文化共生に関する取り組みについて、オールみやざき営業課から御説明します。

資料の8ページをお開きください。

まず、1の多文化共生社会づくりの推進であります。改正入管法の施行により、今後さらなる外国人住民の増加が見込まれますことから、言語、文化、生活習慣、価値観などの違いを認め合い、地域住民と外国人住民がともに地域社会の構成員として協力し合う多文化共生社会づくりがますます重要になってくると考えております。

このため、本年6月に策定しました「みやざきグローバルプラン」に基づき、さまざまな取り組みを行っているところであります。

参考としまして、外国人住民の推移を記載しておりますが、平成28年から平成30年までの2年間で1,521人の増加となっております。

多文化共生に関する取り組みにつきましては、2の外国人住民への支援と3の外国人と共生する地域社会づくりの2つの柱で取り組んでおります。

まず、2の外国人住民への支援につきましては、(1)の外国人住民への行政・生活情報の提供や生活面でのさまざまな支援を行うため、去る10月26日、宮崎市の中心部に「みやざき外国人サポートセンター」を設置したところであります。営業日は火曜日から土曜日の10時から19時までとしており、仕事帰りの時間帯や土曜日にも対応できるようにしております。このセンターでは、外国語のできる相談員や翻訳機・多言語コールセンターを活用して19言語で外国人住民等からのさまざまな相談に対応しており、開所から1カ月間で在留資格更新や運転免許切りかえ、子供の健診など約60件の相談が寄せられております。

また、生活や防災に関する情報を多言語で発信するほか、地域住民との交流の場などとして活用するとともに、今後県内各地での出張相談会などを実施することとしております。

なお、体制につきましては、所長及び相談員3名としており、国や市町村、関係機関と連携しながら、きめ細かな支援を行うこととしております。

このほか、日本や宮崎の文化に触れる機会の提供として、文化講座などを実施するとともに、外国人のための防災講座、ボランティアの養成

を行っているところであります。

また、(2)の日本語学習支援の充実では、外国人住民が生活等に必要な日本語能力を身につけられるよう、外国人等のニーズを踏まえた日本語教育や日本語学習支援者の育成を行っております。

次に、3の外国人と共生する地域社会づくりであります。が、(1)の多文化共生に関する意識啓発では、国際交流員等による国際理解講座を県内の小中学校、高校などで幅広く実施するとともに、インターネットや広報誌等を活用した意識啓発、市町村の異文化理解等の講座への多文化共生アドバイザーの派遣を行っております。

また、(2)の地域での交流促進・地域社会への参加促進では、県民と外国人住民が触れ合える国際交流イベント等の開催や国際交流・協力団体の活動支援、通訳などのボランティアの登録促進、活用を行っているところであります。

最後に、(3)の外国人にも住みやすい地域社会づくりでは、外国人住民等の意見交換の場を設けるなど、住みやすい生活環境づくりにも取り組んでいるところであります。

説明は以上になります。

○西村委員長 執行部の説明が終わりました。

御意見、御質疑がございましたら、御発言をお願いしたいと思います。

飛び飛びになってもあれですから、まず福祉保健部のほうから質問があればお願いしたいと思います。

○河野委員 看護分野のところで、看護職員の離職率、新卒者が平成26年から上昇していると思うんですが、この原因というか、分析しているのか。

離職した後の追跡というか、こっち方面に動いているぞというような調査を行っているのか

が2点目。

それと、3点目、2番に看護人材確保・育成等の取り組みで、(1)の②新人職員研修の実施、新卒訪問看護師育成ということで挙がっていますが、これはいつから実施している研修かをお願いします。

○小牧医療薬務課長 4ページの右下のグラフの看護職員の離職率をごらんいただきますと、過去6年分のデータを掲載しておるところでございますけれども、この調査自体が、日本看護協会で開催しておりまして、抽出調査になっておりまして、県内で約30病院を抽出して調査している状況で、年ごとに若干ばらつきがある状況ではありますが、ここ3年程度の傾向としまして、新卒者の離職率が上昇しているような状況でございます。

どうしてそういう離職率がふえたかということについては、いろいろ現場の御意見を聞きますと、やはり新人職員の方の労働条件であるとか、そういったことに対する意識の変化等も出てきているのかなということ聞いておるところでございます。

あとデータとして、どうしても本県の場合、小規模の病院等が多いという状況になっております。同じく日本看護協会の調査によりますと、やはり小規模病院においては離職率が高い傾向にあると。本県は小規模病院が多いという状況でございますので、こういった形になっておると考えているところでございます。

また、抽出調査でございますので、過去5年間を平均しますと大体7.9%で、全国の過去5年間の平均の7.7%と比べると、さほど差は大きくは出ていないような状況でございます。

この後、新人の職員の方がどこに移っておられるかということについては、統一的な調査と

いうのは行っていないところでございます。

あと5ページの新人職員研修につきましては、これは相当以前から実施しておりまして、ちょっと開始年度が今手持ちの資料でございませぬが、新卒訪問看護師育成の研修につきましては、平成29年度から実施しているところでございます。

以上でございます。

○河野委員 平成26年から小規模云々というのがあるかもしれません、平成26年までは少しずつ減って、平成26年からまた上がっていますよね。そこに何か原因は。

○小牧医療薬務課長 確かに、この平成26年まで下がって、平成26年を起点にまた上がってきているんですけども、その傾向については、本県の対象の抽出数が30病院ということで限られておりますので、どうしても統計上のぶれ等もありまして、なかなかそこら辺の原因がきちっとこの傾向に表れているかどうかというのは、ちょっとなかなかわかりづらいところございまして、先ほど繰り返しになりますけれど、5年間平均してみると、余り全国と変わらないような状況というのはございます。

○来住委員 ちょっと関連して数字の確認ですけども、12月8日の宮日にこれは介護労働安定センターの調査として出されてまして、2018年度の調査で、介護の離職率が18%というように報道されてまして、皆さんの資料では18.5%になっているんですけども、この違いは、同じ調査だと思ってるんですけども、ちょっと説明をお願いしたいと思います。

○矢野長寿介護課長 昨日の宮日新聞の記事の18.0%と本日の資料の18.5%の違いにつきましては、調査の中身は同じなんですけども、集計で対象を国のほうが正規職員、非正規職員と分けて集計をしておりまして、宮日さんの記事のほ

うは正規職員の離職率でございます。本日の資料に掲げております18.5%は、正規職員と非正規職員を合計した離職率ということで、前の年度から含めて正規、非正規合計の値で推移を書かせていただいているところでございます。

○星原委員 まず最初に、この介護分野と看護分野、この給与の状況というので、宮崎県と全国の平均が書いてあるんですよね。できれば、九州各県がみえると、宮崎県と比較してどれぐらいの差が出ているのかな。要するに、若い人を残すでも、一つはやっぱり就業のこともあるんでしょうけれども給与関係も一番引っかかるのかなというふうに思うんで、これを出してもらおうとありがたいんですけど。これは出ないですか、表として。

○矢野長寿介護課長 介護分野でございます。これ、国の賃金構造基本統計調査でございまして、九州各県も個表としてはあるんですけども、申しわけありません、ただいま手元に持っておりませんで、その数字をこちらでお答えができないのですが。

○星原委員 後で、委員長のほうで表を、九州各県ここに書いてあるのは、厚生労働省云々と、こう書いてあるものですから、多分各県それぞれ、鹿児島、熊本とかそれぞれあるんじゃないかなと思うので、それとの比較がまずしたいなというふうに思いますので、もしよろしければ後ほど一覧表でももらえればと。

○西村委員長 看護分野のほうはどうでしょうか。

○小牧医療薬務課長 看護職員についてもちょっと手元には、また調べれば当然ございすけれども、後日提出させていただきます。

○西村委員長 それでは、両分野ともに後ほど資料提供ということで、資料が出そろい次第、

全委員に配付のほうをお願いしたいと思います。

○星原委員 なぜ、そういうことを聞いたかといいますと、外国人を今後雇用していく上でも、やはり外国の方が九州なら九州が生活しやすいとなった場合に、じゃあどこに働く場所を決めようかとなったときに、やはりそういう安定した給料も基本の一つに入るのかなというふうに思います。今後、この介護・看護分野だけじゃなくて、ほかの産業でもそうなんですけれども、そういう待遇がどういう形になるかが、選ぶ範囲の一つの基準になるのかなと思いますので、それを聞いたところなんです。そういうことで次に、どちらにしても外国からの人材がふえてきているみたいなんですけど、皆さん方から見て、ほかの県と比較して、宮崎に来てもらうためには、言葉の問題もあるんでしょうけど、そういう資格を取る研修なんかの補助、この補助金というか、ここには数字が出てないので、どれぐらい本県では補助というのは見ているのか、ほかの県と比較して同程度になっているのかどうか、そういったのをちょっと欲しいんですけども。

○矢野長寿介護課長 外国人材への補助ということでございますが、資料の3ページに、本県に在留資格「介護」と技能実習制度で現在外国の方が就労されているという数字を出させていただきます。

在留資格「介護」を取るためには、介護福祉士の養成施設に通って国家試験を受けられるということになるんですけども、そういった介護福祉士を目指す留学生に対する補助というのを、ことしの6月補正でお認めいただいて、県からの補助というのが始まっております。

それ以前から外国人の雇用をされている介護施設等では、独自の奨学金制度と申しますか、貸与制度というのを持っておられまして、そう

いった制度を持っている介護施設に対して、一定の金額を補助しますということを始めたところでございます。

やはり委員おっしゃるとおり、待遇面ですとか、生活の安定面ということで、それぞれの働く環境が整っているかどうかというところが、外国の優秀な人材に選んでいただくには非常に重要だと思っておりますので、そういった補助のシステムなどを使いながら、宮崎を選んでいただけるような環境の整備に努めたいと思っております。

○星原委員 外国人受け入れについて、個々に介護福祉士修学資金の貸し付け、奨学金支給の支援、留学生に対するPR経費の助成とか書いてありますよね。そういうのは他県と比較してどうなのかということあたりもやっていかないと、本県の内容がよければ本県を選ぶかもしれませんし、そうじゃないと、全国どこも人手不足なんで。また、交流協定といいますか、人材確保のための何らかの、県とどっかという、東南アジアなら東南アジアの国々との関係で、考えていることというのはあるんですか。そういう協定を結んでいくとかという考えとかというのは持っているものなんですか。

○矢野長寿介護課長 現在のところ、特定のところとの協定ということでの話は進んではいないんですけども、さまざまな外国人の受け入れをされている施設ですとか、介護福祉士の養成施設などいろいろお話をさせていただいているところですよ。

人材の協議会なども持っておりますし、今後、外国人材の受け入れに特化した作業部会といったようなものも設けていって、問題点ですとか、課題ですとか、それに対する対応策などについて一緒に協議をしていきたいと思っております。

それと、先ほど、各県の補助などの状況ということでございましたけれども、この留学生の補助制度というのは、国の地域医療介護総合確保基金の仕組みの中で、私どももそれを行っているところなんですけれども、今年度行っているのが、平成31年度の当初の段階で9つの都県でこの補助事業に手を挙げておりました。また、今年度中に予定しているというのが11県ございましたので、恐らく年度内に20の都県ではこの補助制度を使って、外国人材の受け入れを促進していこうという取り組みをしているというところでございます。

○星原委員 これから我々団塊の世代が後期高齢者に入っていく時代で、余計こういう看護・介護の資格を持った人たちの人手不足というのは、今まで以上に今後ふえていくだろうと思うんです。そうなったときに、本当に外国から外国人の方々を雇用するという形までもっていくとしたら、いろんな障害がいっぱいあるんじゃないかなというふうに思うんです。そういったものをより早くどういうふうにしていったら来ていただけるか、あるいは学んでいただけるか、そういったことに早く取り組んでおかないと、全国どこでも同じ状況なんで、そういうことにしっかり取り組んでいってほしいなと思うんですが、今、その取り組みについて、国からのいろんな補助金とかいろんな制度は、どこも同じように利用しているわけですから、宮崎県独自で何かこういうことをやっていったほうがいいとか、あるいはそういうことに取り組まないとなんのかなという不安はあるんですが、その辺に向けて、県独自で何かそういういろんな貸し付けなり、支援なり、支給なり、いろんなそういったことは考えているものなんですか。それとも、もう国の制度に沿った範囲だけで十

分だと思われているんですか。

○矢野長寿介護課長 委員おっしゃるように介護人材、どこも不足しているというのが実態でございまして、宮崎県を選んでもらえる何かがないといけないなという危機意識は非常に持っております。

具体的に今何がというのはございませんが、先ほどと繰り返しのようになってしまいますけれども、人材育成の協議会を持っている中で、外国人に特化していろんなお話をお互いにさせていただきながら、何か方策を今後考えてまいりたいと考えております。

○野崎委員 介護福祉士の養成の件なんです、県挙げて介護福祉士養成施設の充足率が低いということで、今いろんな医療専門学校とかそういうところで定員は277ですけど23.8%ということは、もうこれはまずい、もうその運営もなってないんじゃないかという数字なんですけれども、まずこの要因というか原因は、どう考えていらっしゃるでしょうか。

○矢野長寿介護課長 介護福祉士の養成施設には、専門学校と短大、大学と合わせて7校ございます。それぞれ介護の仕事がとても大事な仕事だということについては、非常にそれぞれがPRをしていただいたりしているんですが、なかなか充足率が下がってきているというところございまして、その要因というのが、はっきり何がというのはないんですが、やはり若い人が少なくなっている中で、どこを選ぶかということになる中で、なかなか選ばれていないのかなというふうに思っております。

非常に危機意識を私どもも持っておりますので、介護福祉士という仕事が非常に大切なやりがいのある仕事だということもPRをどんどんしていかなければいけないというふうに取り

組んでいるところでございます。

○野崎委員 この養成施設の事業がありましたよね、何か負担するやつが、生徒さんに、1回、前したんですけれど。

その募集の時期が2月ぐらいになっちゃって、もうそのころにはほかの人は就職とか行き先が決まっているから、もっと早めにしてくれという、前回、ちょっと要望もしたんですが、何の事業だったかな、ちょっと詳しいこと、細かいことは忘れたけれども。

○小川福祉保健課長 介護福祉士就学資金貸付金の事業ではないかというふうに思うんですけども、一応学校に対して推薦をいただくような形もとっておりますので、どうしても募集の時期等が入学後になるというような形になっております。制度そのもの自体は、入学前からこういう貸付金制度はございますというところはPRはしている形になりますが、実際お貸しするのはどうしても入学後というような形になっているのが現状ということになっております。

○野崎委員 その待遇は非常に大事であって、そこら辺をちょっと研究していただくといいのかなと。

もう一点、介護助手、介護福祉士じゃなくてベッドメイキングだったり、配膳だったり、誰でもできるような、女性でも高齢者でもできるので、そういった養成というか、そういったことはどのように考えていらっしゃるでしょうか。

○矢野長寿介護課長 介護施設ですとか、介護事業所の仕事の中には、専門性を求められる部分とともに、さっきおっしゃったように、ベッドメイキングですとか、食事の配膳ですとか、特に資格がなくてもできる仕事があるというように承知をしております。

いずれにしても、どの職場もなかなか人手不

足感が強いということですので、介護の仕事についたことのない方、特に高齢の方に向けて、介護の未経験者に向けた研修会というものを行ってありまして、そういったもので介護の職場にまず触れていただいて、実際に仕事につながっていくような取り組みもしているところでございます。高齢者も含めた介護助手といった形での採用をそれぞれの施設も考えてありまして、未経験者に向けた研修会についても力を入れてやっているところでございます。

○野崎委員 今、施設では、資格を持っている人がそういったこともやっている現状があって、資格を持っている方には現場では専門的なことをしっかりやってもらいたいと、だから、先ほど言った誰でもできるという、またちょっと言い方が悪いかもしれないけれども、そういった分野を、その部分はしっかりカバーできるように、各施設にも言ったり、いろんな御指導をいただければいいかなと、よろしく願いいたします。

○外山委員 今さらですけれども、この離職率というのは、ある職場に入って、その職を離れる、また違うところに行く。この場合、特にこの介護分野というのは、離職はするが違う施設に行く、転職率、言葉があるかもわからないけれども、この辺はどういう考え方をしたらいいですかね。

○矢野長寿介護課長 資料のほうにもちょっと載せているんですが、2ページの（5）のサービス事業者における実態調査結果の中で、採用が困難な理由というのが①のウのところにあるんですけれども、他社との人材獲得の競合が激しいというのがございまして、これがかなり各施設さんは考えてらっしゃると。これが新規の採用だけでなく、今おっしゃるように、ある

施設を離れて別の事業所に行かれるという方が多いということも聞いております。

数字として持っているわけではないんですけれども、施設の方などとお話をする中で、そういったこともあるというふうに聞いておりますが、これは介護事業所全体の賃金を含めて底上げを図る中で、それぞれの職場で働きがいを持って働いていただくことが大事だろうなと思っておりますので、例えば行政としてできることの中に、賃金の改善のための処遇改善の加算などを積極的に皆さんにとっていただいて、全体の底上げを図ることで人材の確保を業界全体として進めていきたいというふうに考えております。

○外山委員 とどのつまりが、転職あるいは施設を移りますよね、それもとりあえずは離職率はカウントされるということかな。

○矢野長寿介護課長 離職率の考え方としましては、それぞれの事業所に年度内のある時点での採用と、年度内の採用と、ある時点で離れた方の数というので見ますので、それぞれの事業所ごとに伺いますから、介護業界全体の離職率というのは出てないというふうに理解しております。

○外山委員 つまり、そこまでは把握できませんわね、考えたらね。あくまでも一事業所をやめた時点で離職という感覚、捉え方ですものね。結構です。わかりました。

○星原委員 もう一点教えてほしいんですけれども、ここにパーセントで書いてあるんです。介護でも、看護でもパーセントで書かれているんじゃないかと、できればいろんな施設なら施設、病院なら病院、何人ぐらい、人数としてどれぐらいが県内で不足しているのかというのを知りたいんです。多ければその数をじゃあどういうふうにして、県内において若い人たちを残すた

めには、あるいは外国からこれぐらいは確保していかないと、今の状況で施設なり病院のそういったものが守っていけなくなるとかという、そういう人数がわかると、私はわかりやすいんですが、そういった統計というか、そういったものはしてないんですか。

○矢野長寿介護課長 介護職員につきましては、これから必要となる介護職の人数ということを勘案しまして、平成29年度に推計した数字にはなるんですけれども、2025年度に3,700人程度の職員が不足すると見ております。これが離職率ですとか採用率なども勘案した上で、それぞれの事業所が必要とする人数と見込まれる供給の人数の差を出したものでございますが、2025年で約3,700人という数字が不足するというふうに考えておまして、それに向けての介護職員の確保が必要だというふうに認識しております。

ただ、そのときに、現在介護職員として働いている数というのが1ページの一番上の表で、2万1,000人程度としておりますけれども、そのときの予想よりは、既に働いている方の数は、少し多めに推移はしておりますので、そういったこともまた今後、需給のバランスなども見ていきながら、確保に努めていきたいと考えています。

○星原委員 今、6年後の2025年で3,700人ぐらい不足だということだったんですよね。そういう数字が計算されていけば、じゃあ毎年どういうふうな形でその不足分を、25年になったときにいかに減らしていくかということであれば、予測されているのであれば、じゃあどういうふうな形で補充していくとか、そのことをちゃんと追っかけていかないと、その時代が来たときに、やっぱり足りないとかだけになるんじゃないかなということと、私から見たら全国じゃ

なくて、宮崎県がどれぐらい不足して、今言われるような数字みたいなものが出てきて、医師も宮崎市内はまああれだけれど、ほかの過疎地域においては医師不足が言われたりしているのと同じで、県内で簡単に言えば3ブロックぐらいに分けたときに、どの地域がどれぐらい足りない。じゃあこういうところをどういうふうに今後補充していくとか、数字を追っかけているのであれば、そういうことをちゃんと捉えてやっていかないと、常に不足していますとかということになるんじゃないかなと思うんです。

ですから、地域ブロックごとの問題とか、今後、外国人材はどれぐらいの分野で、どれぐらいの人数を確保していかなくちゃいけないというのが見えてくれば、じゃあここにそれぞれの国々から、中国初めインドネシア、ベトナムやモンゴルとか書いてあるんですけれども、そういうところから不足人数をどうやって確保していくとか、そういうのが見えてくるんじゃないかなというふうに思うんです。

だから、単純にパーセントでどれぐらい不足している、何がどうだとか、じゃあ原因は何なのか、先ほど給料の件も聞きましたけれども、要するに宮崎に来させるためにどうしたらいいのか、そういったもの見つけていって、そういうのをちゃんとやっていかないと、不足のまんまでいくんじゃないかなという気がするんですが、そういう分析の仕方というのはしてないんですか、どうなんですか。

○矢野長寿介護課長 地域ごとの不足感ですとか、3,700人の不足の具体的な地域バランスがどうかといったところまでの分析は、現状はしていないところなんですけれど、今、委員おっしゃったとおり、例えば中山間地域では非常に不足感が強いとか、そういったこともございま

すので、今後、市町村さんなどと話をしながら、具体的な不足感ですとか、不足に対するその対策ですとか、どういったことが必要かということのを改めて考えてまいりたいと思います。

○坂口委員 離職者で、あるA施設を離職をしてB施設に勤めるといふ、同じ職域内での横動きと言ったらいいんでしょうか、されてる方と、違う職域に、介護分野から違うところへ行ってしまふという、それらの判別ができていくかというのと、施設ごとに離職率がそれぞれ違うわけですけども、特に高い施設というのはずっと高いままでずっと推移していつているとか、割と安定している施設というのがあるんじゃないかと思うんです。介護職という全体を一くくりに捉えるんじゃないかと、やっぱり分析していかないと、AからB、BからCに移って行かれるという人は、そこで何らかのものを、期待外れとかですよ、そこではちょっと自分もう定着しきらないとかいったもの、欠格しているものとかがあるんじゃないかと思うんです。

それを分析していつて、それぞれの経営者自身が、おのずからが考えないといけないことと、制度的にカバーしていつて、そこを魅力ある職場としていつるか、職業としてその底上げをいつていくといふのか、そういうのをいつていかないと、なかなか難しいんじゃないかなと思うんです。その中で、とにかく介護の分野で自分は食べていくんだとか、貢献していくんだといふ人たちが横に動くといふのは、本当にその経営者自身の問題が、そこにはかなり潜在しているよふな気がするんです。そんなのを分析しないと。ここをやめて次に行つてくれるといふのは本当はありがたい話で、ここから外に逃げてしまふんなら、魅力ある職業にといふ一くくりにいいけれども、何かそこをもうちょっと細分化して、

きめ細やかにいつていく必要があるんじゃないかなといふ気がするんですが、そこはやっぱり分析できない、なかなか難しいと思うんですけども、そこをいつていかないと。

○矢野長寿介護課長 ありがとうございます。介護の業界の中で移動した方と、介護の業界の外に行かれた方の把握といふのは、把握はできていないところでごさいますして、恐らく業界の中を移動される方も、委員おっしゃつたとおりいらつしゃると思つております。

具体的な原因といふのは、それぞれ違うんでしようけれども、例えばなんです、離職率が高かつた施設で離職率がかなり改善したといふ施設の事例の一つとしては、介護ロボットの導入ですとか、職場環境の改善ですとか、そういう働きがいつとか、働きやすさの面で何らかの手当てをしたことで離職率が改善したといふ事例も伺つております。各介護施設の方に対する研修会などの場では、そういう好事例といひますか、そういうお話をさせていつたいて、できるだけ意欲を持つて職場に来られている方が、定着できるよふな事例研究みたいなの具体例も話をさせていつたことで何とか職場環境の改善による定着などをいつていきたいといふふうと思つております。

○坂口委員 そのこのところが一つ大きいのではないかなと思うんです。

これは聞く話なんですけれども、1年中、それもずっと引きついで求人広告を出している、あるいはハローワークあたりに求人申請をやっているところが、同じ施設でずっと出すところとか、出しているけれども一旦とまって落ち着いて、また出してくるところとか、ここには何らかの大きい差があるよふなんです。

だから、そこを一つは分析していつて、それ

を横の情報として、何が自分のところは欠けているのかをわかっていただいて、積極的に対応してもらえるような、処遇改善とか、あるいは施設そのものの改善とかをやっていただく必要があるんじゃないかなと思うんです。

そこで必要になれば、さっき話に出てましたように、制度事業プラス県単事業ですよ。県単事業を組んでいって、よその県に負けているなり、本県が特にワースト2なんて言われるような状況があったりすれば、単独事業、単費事業もそこに何らか考えていかないといけないんじゃないかなという気がします。これは言い放しでお答えはいいんですけど、そういったことをちょっと感じたもんですから。

○脇谷委員 看護も介護も同じように皆さん方言われるんですけども、女性の働く職場としてこの介護と看護が多くて、それでもって給与の状況が、全国よりも介護が3万円で、看護が6万円というこの低さは、やはりどうしても何かすごく宮崎県の中で定着しない理由の一つでもあるわけだというふうに思うんです。

それで、特に看護のほうは、四年制大学が103%の大学の充足率であるのに、県内就職率が半分もないと、45%しかないということもある中で、やっぱり聞くところによると、県外の高給なところに呼ばれるとすぐ行くというのもあるんですよ。

ですから、やっぱり看護師になる方は多いんですけども、結局県外にとられるということで、就職したときの病院の体制といいますか、直接的にこの給与に反映できるような整備というか、県としては直接病院に給与を上げてくださいますか、とは言えないわけでしょうけれども、そういった何というか、給与がこんなに低いのに、直接的に何か給与を上げるような施策というのはない

ものでしょうか。

○小牧医療薬務課長 今、委員の御指摘のとおり、特に四年制大学においては、県外に流出して、県外のいろんな大規模な医院、病院等に就職される方が多いというのは現状でございます。

最後に御質問のありました病院での報酬とありますか、そういう給与についてなんですけれども、県から直接指導するのは非常に難しいと。その理由としましては、やはり医療の経営というのが診療報酬制度に基づいておりますので、これは基本的に全国一律ということで、これをもとに収入が、そこにほぼ限られている以上、そこから県独自で看護師の給与を上げるような施策とか指導というのは、なかなか今のところ見つからないというのが現状でございます。

○脇谷委員 じゃあなぜこんなに6万円も違うというような経営体制になっているんでしょうか。

○小牧医療薬務課長 これはなかなか統計的に何かあるということではないんですけども、やはり県内の全て職種の給与の水準とか、そういうもの等に比例していく部分もございまして、その土地の生活費とか住宅費とか、そういうところとの関係とかもあって、どのぐらいの給与であれば求人に応じていただけるかという水準というのが、そういうところで看護師においても成立しているんだろうというふうには考えております。

○脇谷委員 つまり、じゃあ住宅費とか交通費とか、そういうところの上乗せ分が、都会には多いということなんですか。

○小牧医療薬務課長 あくまでそこをそれぞれの医療機関が判断されますので、どういった決定をされているかというのは、今おっしゃったような要素もあろうかと思っておりますけれども、な

かなか県のほうであるべき姿というものを持っているわけではないというところがございます。

○脇谷委員 先ほど坂口委員もおっしゃいましたけれども、介護の部分もホームヘルパーさんもいらっしゃれば、福祉士もいらっしゃれば、ケアマネさんもいらっしゃれば、さまざまな専門職の方がいらっしゃる中で、こういった一律的に離職率とか書いてあってもちょっとわからないので、やっぱり先ほどの看護職もそうなんですけれども、全国より6万円低いとかと言われても、ちょっとびんどこないので、もう少し中身に入った検証といいますか、リサーチが必要かなというふうには思っているんですけども、いかがでしょうか。

○西村委員長 先ほどもありましたが、全体と宮崎県を比べると、どうしても差異が大きくなるので、隣県も含めた九州、福岡も入りますけれど、そういうものとの比較データを踏まえた上で、その資料をいただいてから、また再度ということでもよろしいでしょうか。

ほかにはないでしょうか。

商工業の分野に移りたいと思いますがよろしいですか。

では、商工業分野に移りたいと思います。

○星原委員 先ほど説明のあった6ページの中で、アンケート調査の結果、希望する人材確保ができていますかというので、約70%が不足しているということ、これは皆さん方が統計とる上で、どういうふうな形でこれを捉えていらっしゃるのか、まずこの70%不足しているということを、どういうような形で捉えていただけるのか、まずお聞きしたいんですけども。

○内野商工政策課長 やはり人材ということが、このアンケート調査を行ったときに、いろいろと各企業の強みであったり、弱みであったり、

そういうのは何かという問いであったりとか、一番の経営課題は何かという問いであったりとかする中で、人材が強みであるところもあり、弱みであるところもある。経営課題はやはり人材であるというのが一番ありましたので、この70%という「やや不足している」、「不足している」という数字を合わせたものというのは、まさに県内の商工業関係の企業の人材不足というのが、やはり浮き彫りになっているのかなど。経営者の方から見ると、これが一番解決すべき課題になっているのかなというふうに認識しています。

○星原委員 そこでなんですけど、今でこれぐらいということ、今後3年、5年、あるいは10年後ぐらい見通したときに、よりこの幅が広がっていくのかなという感じがするんです。そういう中で、人材確保・育成等の取り組み、人材の育成とか、こういう課題を掲げられて、いろんなことをやっていこうとしているんですけど、こういう中身だけでこの不足分を解決できるのかなど、聞きながら思っていたところなんですけど、今までもここに掲げていらっしゃるような中身については、似たり寄ったりのことをやってきているような気もしてるんで、新たにどういふふうにしていくとか。今後足りない人材を確保していくには、何かもうちょっと工夫もないと、本当に不足のまんまで行くんじゃないかなという気がするんですけど、このアンケートの結果を見て、今後3年、5年後あたりに向けては、こういうことを新たに、ここに書いてある以外に何かやっていかなくてはいかんという捉えているのか、こういうことをやっていけば、何とかある程度カバーできるというふうに見られているのか、その辺はどうなんですか。

○内野商工政策課長 このアンケート調査、昨年実施したんですけども、ことし6月に議決

いただきました「みやぎき産業振興戦略」、その作業を昨年やる中でアンケート調査を行ったものでございます。

そのアンケート調査結果を踏まえて、産業振興戦略の中では、新たな目標として良質な雇用の確保というのを付加価値の高い産業振興とともに位置づけておまして、その方針として人材の育成確保の中で具体的に、やはり働きやすい職場づくりというものを求めていく、ワークライフバランスとかです。それと、若者の県内就職促進と離職防止に努める。それと、UIJターンを促進していく。それと、先ほど申し上げましたが、女性や高齢者といった多様な人材の活躍促進の場を設けていく。それと、外国人材の活用というものもでございます。それと、技能者の育成・確保と職業訓練の充実というこの6つの各項目に沿って戦略にこの方針として位置づけたところがございます、基本的にはこの戦略のもとで、今後も具体的な取り組みというのを、その時々状況を見ながら取り組んでいくのかなと思っております。

○星原委員 そこで、先ほど5ページの中で、給与の状況ということで、全産業労働者ということで、宮崎県と全国の比較が出ているこの数字で見ると、給与で約8万円ぐらいの差があるんですね。やはりそういう給与面のこれだけ、どの分野かわかりませんが、全体の平均になっているでしょうから、全国平均と宮崎県と比べたときにそれぐらいの数字が出ていると、なかなかここが多少縮まっていくためにはどうするかという部分も考えておかないと、なかなか厳しいんじゃないかなというふうに思うんですが、これだけの差があるというのは、どういうふうに捉えていらっしゃるんですか。

○内野商工政策課長 5ページですかね。

○星原委員 はい、5ページの給与の状況ということで、全産業労働者の給与で、年齢も全国のほうが若くなってるんですけども、この差がぱっと見たときに、こんなに差があるのかなというふうに思ったところなんですけれど。

○内野商工政策課長 この給与の、この8万円の差というところにつきまして、詳細な分析といたしますか、私、手元にデータを持ち合わせていないんですけども、確かに賃金を上げていくということが、これから宮崎、商工業分野の中で人材を確保していくためには重要なことだというふうに思っております。

一方で、やはり経営者側から見ると、それがしわ寄せになってしまうということもありますので、そここのところのバランスといたしますか、落とすところが難しいのかなというふうには思っております。済みません、データとして手元に……。

○星原委員 外国人材についてもそういうことになっていくのかなというふうに思うんです。じゃあ、給与だけじゃない部分で宮崎の企業が魅力を出していくためには、何をやって給与の差額分を少しでも埋めていくのか、そういった努力がないと厳しいんじゃないかということをお願いわけなんです。これはもう宮崎の会社自体がそれだけの給料を出していたら、新たに新人の採用のときの給料を上げると、全体が上がっていかなくちゃいけないわけですから、なかなか上げられないところもあるわけで、給与に差はあっても住みやすいとか、何か環境面とか、福利厚生面とか何かで努力しないと、宮崎には来てもらえないんだと、外国からでも。そういう努力をする部分を何らかの形で、要するに企業だけじゃなくて社会全体でとか、県あたりの何らかの方法でそういう政策面の中にも

何かを組み込んでいかないと、今後3年、5年先を想定したときには、人材不足が今以上に広がっていくんじゃないかなというふうに思うんで、こういうことを聞いているんですけども、何かやっぱり対策打たないと、給料はもう企業が努力しても、それ以上出したら自分の会社が成り立たないという部分があれば、それ以外の分野を何か考えていくべきじゃないかなと思うんですが、その辺についてはどういうふうに皆さん方思っているんですか。

○横山商工観光労働部次長 企業につきましては委員おっしゃるとおり、産業構造としてなかなか全国レベルまで難しい、ある程度限界がどうしてもあると。そういう中で少しでも生産性を上げていく努力というのはしていかないと、私どもも行政としてそこを支援していくのは、しっかり頭に置いてやっていかねばならないというふうに思っております。

それにあわせて、どうしても企業が勝負できないところについては、それ以外のところで魅力を出していくところが必要でありまして、特に外国人の皆様方にとりましては、例えば地域が暮らしやすい状況になっているかどうか。暮らしやすければ、外国人の皆様方はネットワークがかなり強いものがあるというように聞きますので、宮崎県ってすごく暮らしやすいよというのが広がってくれば、じゃあ行こうかというふうにつながっていくのではないかと。そういうところを市町村の皆さんと協議会もつくっておるわけですけども、市町村の皆様方と一緒にそういう環境づくりと。

1つは、この前サポートセンターをつくりましたけれども、ああいうのもその一つだというふうに思いますけれども、そういう形で広げていく、いい環境づくりというのを広げていくと

ということが基礎になりますし、そういうことは県内の人たち、学生さんたちも含めてですけども、そういう方にとっての働きやすい環境づくりというところにもつながっていくと思いますので、そういうところを企業さんたちと一緒に考えていく場というのをしっかりつくっていくということが必要でしょうし、そのための支援というのも考えていかねばならないというふうに思っております。

○星原委員 そこでなんですが、今現在、この宮崎県に来ている平成30年で4,144名ですか、そういう外国人の方々が県内で今生活されているわけですね。

その人たちがどういう思いで宮崎に住むことにしたのか、宮崎で働くことにしたのか、何が選んだ理由かとか、そういったものも把握していきながら、そういう声を中心にしてやっていかないと、何か選んだ理由とかいろいろあると思うんです。

だから、そういう地域の環境であったり、人間関係、人情味だったりいろんなものがあるかもしれないし、そういったものをうたい文句にして来てもらう材料にするとか、やっぱり何か、今いらっしゃる、来てもらっている方々の声というのを何らかの形で把握していくべきじゃないかなというふうに思うんですけども、そういうこともこれからやっておかないと、これから何年後か先のことを考えると、非常に厳しい状況になっていきそうなんですけども、そういうこと等の取り組みというのはできないものなんでしょうか。

○横山商工観光労働部次長 市町村の皆様方と話をしますと、住んでらっしゃる外国人の皆様方から結構いろんなお声をいただいているというふうにお聞きをします。そういったところを

しっかり吸い上げて、皆さんと共有しながらやっていかないといけない。

あと、先ほど申しあげましたカーリーノにつくったサポートセンターのほうも、交流の場としても活用できるようにしておりますし、そういう中でもしっかり声を拾い上げていって、何らかの形で反映できるようにやっていかなければならない。今、具体的にこれをというところがございませぬけれども、それが非常に大事なことです。しっかり意識の中に置きながらやっていきたいというふうに思っております。

○星原委員 ぜひ何かいい知恵を出して、宮崎を選んでもらえるような材料を見つけ出して、外国の方々が来てもらいやすいように、取り組んでほしいと思います。

○山下委員 今に関連する質問と申しますか、お願いしたいと思うのは、今、賃金の話が出てますけれども、これは宮崎という土地柄上、しょうがないのかなというような、妥協すれば妥協しないとしょうがないんですが、なぜそんなことを言うかという、今度日機装が来てくれましたよね。ああいう一流企業、例えば九州でいえば九州電力、うちは九州電力から出向社員が来てて、その人たちの給料見るとびっくりしますよ。恐らくあなた方よりずっと高い、九電の職員。ですから、そういう一流の企業を引っ張って来てもらわないといけない。そういうものを引っ張ってくれば絶対賃金が上がっていきますよ、周辺が。

ですから、いろいろ方策をというのはなかなか難しいと思います。介護、看護の世界でもそうだと思います。うちは孫が今度看護師になるんですけれども、県内で勤めろというんですけれども、大阪に行くと言うんです。なぜかというやっぱり条件が違うと言うんです。

だから、その質を上げるためには、当然経営者が質を上げないといかんのですけれども、そのためにはそういういいところがあると、経営者はやっぱり経営努力して、そこに上がっていくので。そういう一流のところを県内に誘致していただく。それで全体的な給料を引き上げていくという形にしないと、私はいけないと思うんですけれども、どうでしょうか。

○横山商工観光労働部次長 御指摘のとおりだと思います。付加価値生産性の高いところを引っ張ってくるというのは、非常に大事なことであります。日機装であるとか、キヤノンさんとか来ていただくことがありましたけれども、そういう形での全体の水準引き上げにつながる努力というのは、当然企業立地のほうではやってきているわけですが、あと地場の企業さんたちとの雇用の関係とかもございませぬので、そういうバランスとかもちょっと頭に置きながら、しっかりやっていくことだというふうに考えております。

○山下委員 でないと、例えば宮崎大学の工学部を出た人が、県内の県外他社と競争するようなところに仕事があるかという、今までなかなかないんです。だから、全部県外に流出してしまう。県外の大学出た人は県外にとどまってしまうというのが、私は現在までの実情じゃないかなと思うんです。ですから、働くところ、そのためには一流のところ来ないと、県内に就職ができない。ほかの病院でもそうだと思うんですけれども、そういう病院ができてくれないと、県内になかなか入れないというのは、現実じゃないのかなと思いますので、ぜひそこあたりの努力もお願いしたいなと思います。

○高橋副委員長 いわゆる外国人労働者の賃金は、全てとは言わないけれども、やっぱり最賃

が基本ベースになるじゃないですか。東京と200円違いますよね。1日で1,000円から2,000円違ってくる。すると、月に直すと3万とか4万になるわけです。だから、私は最後のこのオールみやざき営業課の取り組み、宮崎として外国人労働者に働いてもらうというのは、ここでしっかりサポートすることが大事だなと私は思うんです。まだ、体制が宮崎中心じゃないですか。先ほど、説明では県内各地に広げていくんだということをおっしゃいましたけれども、これはやっぱり急ぐべきで、県が全て組織するのは難しいでしょうから、市町村にやっぱり協力してもらって、国際交流員がいたり、ALTがいたりするんで、人材も活用しながら、これで宮崎県は多文化共生しっかりとサポートするんですよということが、私は宮崎県がまずできることじゃないかなと思うんで、これ、ぜひ急いでほしいなと思います。

○高山オールみやざき営業課長 多文化共生に関する質問でございます。

県内で外国人の方々が安心して生活していただくということが非常に大切だと思っています。賃金等の条件のこともございますけれども、やはり生活費が安いとか、温暖な気候で住みやすいとかいったところもありますので、そういったところをしっかりと外国人の方々にお伝えしながら、外国人から選ばれる宮崎づくりを進めていかないといけないと。

そのための受け皿整備ということで、今回、この「みやざき外国人サポートセンター」を設置いたしまして、これは宮崎県全体を所管しておりますので、市町村とも連携しながら、暮らしやすい環境づくりの提供といったことに今後努めてまいりたいというふうに考えております。

○西村委員長 多文化共生のお話もう出まし

たので、掛け合いで、商工と多文化共生あわせて質問ある方はどうぞ。

○図師委員 多文化共生に関してなんですが、今、高橋委員も言われたとおり、やはり県内各地の市町村との連携も必要だと思うんですが、みやざき経済研究所の杉山さんが言われるに、やはり今後、県内移住を考える外国人の方へもアプローチが必要であろうと。そのポイントとしては、大都市はひとり暮らしだと暮らしやすいが、世帯を持つと苦しくなると。これは日本人も外国人も同じことで、所帯を持った外国人に宮崎にぜひ住みませんか、働きませんかというようなアプローチをしていく必要があるかという提案もあってます。

何が言いたいかと申しますと、つまり外国人サポートセンターも県内市町村の連携はもちろんですが、都市部との連携、また、こちらへの移住希望者の外国人の取り込みというの、ぜひ守備範囲の中で考えていただきたいなと思うんですが、いかがでしょうか。

○高山オールみやざき営業課長 おっしゃるとおり、ほかの県との連携も必要だと思っております。現在、外国人サポートセンターでいろんな質問を受けておりますが、宮崎に転居された際の、例えば子供の保育園の問題とか、それから日本語が十分じゃないから日本語をもっと勉強したいとかいったお声も聞いておりますので、そういったところまできめ細かにサポートしていく必要があるというふうに考えております。

○図師委員 もう既に国内に住まわれている外国人の方々は、高度技能を持たれたり、永住権を持ったりしている外国人の方が多数いらっしゃると思いますから、ぜひそのあたりをターゲットにして移住、外国人版U I Jターン策というのも今後充実させていっていただければと

思います。以上です。

○西村委員長 ほかにないでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○西村委員長 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。

執行部の皆さんは御退席いただいて結構です。お疲れさまでした。

暫時休憩いたします。

午前11時31分休憩

午前11時33分再開

○西村委員長 委員会を再開いたします。

まずは、協議事項（1）提言についてであります。

本日まで6回の委員会と県内外での調査を行ってまいりました。これから年度末の報告書に向けて、県当局などに対し、どのような提言や働きかけができるかを整理していかなければなりません。

これまでの委員会活動の経緯につきましては、A3版の資料、横長のこのA3版の資料にまとめております。2枚の資料になります。ナンバー1、ナンバー2と上のほうに打っていますが、この報告書に盛り込む提言につきましては、今、何か御意見があればお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。少し時間をとりたいと思います。

それでは、何か御意見はございませんでしょうか。

特に今の時点ではないようですので、次回の委員会で御意見を出していただいて、報告書の内容や提案等を御検討いただければと思います。

次回の委員会ではある程度、正副委員長の報告書骨子（案）という形で取りまとめて提案をしたいと思いますが、またそれまでの間に各委

員でお気づきになられたことを、これを読んで御意見がある方は、正副委員長に御意見をいただきたいと思っております。

年度末の報告書については、そのように検討を今後進めていくということでよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○西村委員長 それでは、そのようにさせていただきます。

次回の委員会までに御意見がある委員がいらっしゃいましたら、随時お申し出いただきたいと思っております。

次に、協議事項（2）の次回委員会についてであります。

次回の委員会につきましては、1月24日金曜日の開催を予定しております。

次回の委員会では、報告書に向けた検討を行います。ほかに執行部からの説明を受けたい事項があれば、御意見をいただきたいと思っております。いかがでしょうか。もう次回がほぼ最後の委員会となりますので、まとめに向けて動きたいと思っております。どこも呼ばなくてよろしいですか。

意見がないようですので、次回の委員会の内容につきましては、正副委員長に御一任をいただきたいと存じますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○西村委員長 それでは、そのような形で準備をさせていただきます。

最後に、協議事項（3）のその他で、委員の皆様方から何かございませんか。

何もないようですので、次回の委員会は来年の1月24日金曜日を予定しておりますので、よろしく願いをいたします。

以上で本日の委員会を閉会いたします。お疲

令和元年12月9日（月曜日）

れさまでした。

午前11時37分閉会

署 名

産業人財育成・外国人雇用対策特別委員会委員長 西 村 賢