

# 働き方改革・産業人材確保対策特別委員会会議録

令和3年5月17日

場 所 第5委員会室



令和3年5月17日（月曜日）

観光経済交流局長	横山直樹
雇用労働政策課長	兒玉洋一
オールみやざき 営業課長	吉田秀樹

午前9時59分開会

会議に付した案件

○概要説明

商工観光労働部、総合施策部

1. 産業人財の育成・確保について
2. 外国人材の状況等について

○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

総合政策部

総合政策部次長 (政策推進担当)	内野浩一郎
産業政策課長	甲斐慎一郎
生活・協働・ 男女参画課長	山崎博信

事務局職員出席者

政策調査課主事	高山紘行
政策調査課主任主事	田中孝樹

出席委員（11人）

委員長	田口雄二
副委員長	窪菌辰也
委員	坂口博美
委員	井本英雄
委員	山下博三
委員	日高博之
委員	野崎幸士
委員	日高陽一
委員	坂本康郎
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

商工観光労働部

商工観光労働部長	横山浩文
商工観光労働部次長	丸山裕太郎

○田口委員長 皆さん、おはようございます。

それでは、ただいまから働き方改革・産業人材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。

席順については、現在御着席のとおりと決定してよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 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ですが、お手元に配付の日程（案）を御覧ください。

本日は、委員会設置後、初の委員会でありますので、総合政策部及び商工観光労働部から、当委員会の設置目的に関する事項として、産業人材の育成・確保について及び外国人材の状況等について説明をいただきます。

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。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〕

○田口委員長 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1分休憩

---

午前10時2分再開

○田口委員長 委員会を再開いたします。

今日は、総合政策部及び商工観光労働部においていただきました。

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なりました延岡市選出の田口雄二でございます。私ども11名がさきの臨時会で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となります。

特別委員会ですので1年間でございますが、調査項目が大変多くございます。創意工夫をしながら実り多い委員会にしていきたいと思います、そのように思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

次に、委員を紹介いたします。

最初に、私の隣が小林市・西諸県郡選出の窪菌辰也副委員長です。

続きまして、皆様から見て左側、児湯郡選出の坂口博美委員です。

都城市選出の山下博三委員です。

日向市選出の日高博之委員です。

宮崎市選出の野崎幸士委員です。

宮崎市選出の日高陽一委員です。

次に、右側を見ていただきたいと思います。

延岡市選出の井本英雄委員です。

宮崎市選出の坂本康郎委員です。

宮崎市選出の前屋敷恵美委員です。

児湯郡選出の函師博規委員です。

以上、委員の紹介を終わります。

執行部の皆さんの紹介につきましては、お手元に配付の出席者配席表に代えさせていただきますと存じます。

それでは、概要説明をお願いいたします。

○横山商工観光労働部長 商工観光労働部長の横山でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

今日は、総合政策部と私ども商工観光労働部が出席させていただいております。

人口減少が進む中、将来にわたっていかに働き手を確保していくのか、人材を確保していくのかということは、本県にとりまして非常に大きな課題となっております。

また、若い世代が地元根づき、産業の支え手になってもらうためには、単に働くということだけではなくて、仕事と生活を両立できる社会を築いていく必要がございます。私どもとしましても、委員の皆様方の御指導を頂きながら、この大きな課題につきまして、本委員会を通じまして検討を深めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いをいたします。

今日は、資料の表紙の目次でございますとおり、総合政策部から産業人財の育成・確保について、私ども商工観光労働部から外国人材の状況等について御説明をさせていただきます。どうぞよろしくお願いをいたします。

○甲斐産業政策課長 それでは、資料に基づいて御説明をさせていただきます。

特別委員会資料の1ページをお開きください。産業人財の育成・確保に関する取組の概要を御説明いたします。

まず、1の現状といたしまして、(1)本格的な少子高齢・人口減少時代の到来によりまして、グラフにありますとおり15歳以上64歳までの、

いわゆる生産年齢人口は、2020年の57万4,000人が、20年後の2040年には43万3,000人と大きく減少すると予想されております。

また、(2) 県内事業者の人手不足の状況につきましては、県内企業からのアンケートに基づいた雇用者数のD Iの状況をお示ししております。

この数字は、雇用の状況につきまして「過剰」と回答した割合から「不足」と回答した割合を差し引いた値で、景気動向を判断する指標の一つであります。新型コロナウイルスの感染拡大の影響による厳しい経済状況の中、また表にありますとおり産業分野ごとに傾向や程度の違いがございますけれども、全体といたしましては人手不足の状況が続いておまして、本県において地域や産業を担う人材を育成・確保することが極めて重要な課題であると考えております。

2 ページを御覧ください。

2の取組でありますけれども、(1) にありますとおり、平成28年4月に、各産業団体や大学、金融機関、労働団体といった県内の産学労官の13機関で「みやざき産業人財育成プラットフォーム」を設立いたしました。

また、昨年度には事務局を県から宮崎大学へ移管し、大学が有する知的資源と、幅広いネットワークを生かした人材育成を図ることといたしました。

昨年、県内企業に早速、ヒアリングを行いまして、そのニーズを踏まえた上で、人材育成プログラムである「ひなたMBA」の体系を見直ししましたほか、学生が宮崎で働くことをより具体的にイメージできるように、県内定着の効果を高めるためのインターンシッププログラムの充実等に取り組んだところであります。

また、(2) にありますように、若者の就職支

援機関であります「ヤングJOBサポートみやざき」に加えまして、新たに「みやざき女性・高齢者就業支援センター」や「みやざき外国人サポートセンター」を設置し、多様な人材確保のための体制強化に取り組んできているところでございます。

次に、(3) 関係機関の連携による施策展開としまして、①若者の県内定着につきましては、県内高校生やその保護者に対するの合同企業説明会等の開催や、県外の学生や社会人、大学に対して県内就職の働きかけ等を行うコーディネーターの設置などに取り組んでまいりました。

②の多様な人材の確保につきましては、女性の能力が十分に発揮されるためのキャリアアップ等の支援や、外国人留学生等の就職・採用支援などを実施しております。

③の人材育成、県内事業者の魅力向上につきましては、各業者共通のビジネススキルを習得できる「ひなたMBA」の実施や、農林水産業、建設業、介護等各分野での人材の育成・確保などに取り組んでいるところであります。

このように様々な取組を展開しているところではありますけれども、今後さらに3の課題に挙げたことについて、一層の対応が必要であると考えております。

1点目といたしまして、新型コロナウイルスの感染拡大によるデジタル化の加速や、多様化する働き方など、取り巻く環境の変化を踏まえた人材の育成・確保が重要であると考えております。

また、2点目といたしまして、若者や女性、高齢者、さらには外国人など多様な人材が県内で育成され、また、県内に定着するための取組を強化する必要がございます。

3点目といたしまして、これら多様な人材か

ら、ぜひ宮崎で働きたいと積極的に選択されるよう、県内企業や産業の働く場としての魅力の向上にこれまで以上に取り組んでいくことが重要であると考えております。

産業人財の育成・確保につきましては、これら多くの課題について、一つ一つ丁寧に対応しながら、様々な関係機関が一体となり、将来を見据えた施策を積み上げていくことが重要と考えているところでございます。

説明は以上であります。

**○兒玉雇用労働政策課長** それでは、私から外国人材の状況等につきまして御説明いたします。

資料の3ページをお開きください。

まず、1、本県の外国人労働者の状況ですが、外国人を雇用する事業所から宮崎労働局に届出があった本県の外国人労働者数は、毎年増加しておりまして、令和2年10月末現在では5,519人となっております。

これを平成28年10月末と比較いたしますと、約2.1倍、2,917人の増加となっております。

上の表の在留資格別外国人労働者数の推移を御覧ください。

本県の外国人労働者は、表の中ほどにあります技能実習が、令和2年では3,879人となっております、全体の約7割を占めております。

一番下の表の国籍別外国人労働者数の推移を御覧ください。

令和2年10月末現在、外国人労働者の最も多い国は、1番上のベトナムで2,420人となっております、外国人労働者総数の4割を超えております。

また、平成28年と比較しますと約3.7倍、1,758人の増加となっております。

次いで、中国の866人、インドネシアの592人の順となっております。

4ページを御覧ください。

上の産業別外国人労働者数の推移の表を御覧ください。

産業別では、上から4番目の製造業が2,408人と最も多く、次いで1番上の農業・林業の814人、一段飛びまして建設業の513人の順になっております。

なお、建設業は平成28年と比較しますと約7.4倍、444人の大幅な増加となっております。

下の外国人雇用事業所数の推移の表を御覧ください。

県内の外国人労働者を雇用する事業所数は令和2年10月末現在、1,110か所となっております、平成28年と比較しますと約1.9倍、517か所の増加となっております。

次に、2、在留資格「特定技能」の創設ですが、出入国管理及び難民認定法の改正により、人手不足が顕著な介護や建設等の14分野を対象として、平成31年4月に新たな在留資格として「特定技能」が創設されたところであります。

新型コロナウイルスの感染拡大の影響があるものの、人手不足を背景に、今後も外国人労働者の増加が見込まれるところであります。

5ページをお開きください。

「技能実習」及び「特定技能」の概要であります、上の在留資格「技能実習」を御覧ください。

技能実習は、我が国が、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を一定期間、最長5年間受入れ、OJTを通じて技術を移転する制度であります。

技能実習1号は在留期間が1年以内となっております、2号に移行するためには、職種が、移行対象職種であり、技能検定基礎級等の学科試験と実技試験に合格する必要があります。

次に、技能実習2号は在留期間が2年以内と

なっており、3号への移行には、職種が3号の移行対象職種であり、技能検定3級等の実技試験に合格することが必要となります。

次に、技能実習3号は在留期間が2年以内となっております。

下の在留資格「特定技能」を御覧ください。

特定技能は、深刻な人手不足の状況に対応するため、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れる制度であります。

ここで訂正でございますが、「深刻な人手不足」と書いてあるところ「出る」という字になっておりますけれども、字が人間の手の「手」でございます。大変失礼いたしました。おわびして訂正いたします。

特定技能1号は、一番下に記載しております①の介護から⑭の外食業までの14の特定産業分野に属する、相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、在留期間は最長で5年とされております。

令和2年12月末現在で、県内に76人の特定技能1号の外国人が在留し、そのうち73人が技能実習生からの移行となっております。

次に、特定技能2号は、現時点では、一番下に記載しております特定産業分野の中で下線を引いております⑥の建設と⑦の造船・船用工業の2分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、在留期間の更新に制限が設けられておらず、また、家族の帯同も可能となっておりますが、令和2年12月末現在、全国で1人もおりません。

6ページを御覧ください。

3、県の取組についてであります。1）にありますように、外国人の受入れ制度や在留資格に関する県内企業の理解を深めるため、令和

2年度に県内企業の担当者等を対象とする個別相談会及びセミナーを開催したところであります。

次に（2）にありますように、外国人留学生等から寄せられる就職相談に対応するとともに、外国人留学生等の受入れ企業の開拓や採用に関する相談対応、受入れ企業と外国人留学生等のマッチング支援を行っております。

次に（3）にありますように、外国人材の適正かつ円滑な受入れ・共生には、住民に身近な市町村の役割も重要でありますことから、県と市町村が連携して施策を推進するため、平成31年2月に「宮崎県外国人材受入れ・共生連絡協議会」を設置したところであります。

次に、（4）の「みやざき外国人サポートセンター」の設置であります。

外国人が安心して暮らせる環境を整備するため、行政・生活全般の情報提供や相談対応を多言語で一元的に行う「みやざき外国人サポートセンター」を、令和元年10月に設置し、外国人住民が抱える様々な疑問や悩みに対して、国や市町村、関係機関等と連携しながら相談対応を行っております。

「みやざき外国人サポートセンター」の概要についてであります。カーリーノ宮崎地下1階において、常勤の日本人相談員3人、特定言語対応者である非常勤の生活相談員6名の体制により、外国人住民等からの相談について20言語で対応しているほか、ホームページやSNSによる生活・防災情報等の発信や、県内各地での出張相談会などに取り組んでおります。

相談実績につきましては、令和2年度は333人の相談者より341件の相談があり、相談者の半数以上は、外国人を雇用している企業の方や友人・知人など、日本人の方となっております。

主な相談内容といたしましては、雇用労働や日本語学習のほか、在留資格や医療、運転免許など、生活上の様々な疑問や悩みも寄せられており、幅広い相談をワンストップで受け付け、適切な情報提供及び関係機関への取次ぎを行っております。

最後に、7ページでございますが、参考資料といたしまして、県内の市町村別外国人住民数について、平成28年から令和2年までの5年間の推移を掲載しております。令和2年は平成28年と比較すると約1.6倍の7,699人となっております。

説明は以上でございます。

○田口委員長 ありがとうございます。

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、発言をお願いいたします。

○日高博之委員 基本的な考え方を聞きたいと思っております。

人手不足が今後も続いてくるということで、15歳から64歳までの人口が2020年の57万人から、20年後には43万人にまで減っていくというような状況ということで、現時点から20年後先がかなり厳しくなってくるのは、目に見えているというところでございます。

このような状況の中であって、別個に新型コロナウイルスの感染拡大がありました。アフターコロナを見据える中で、今のソーシャルディスタンスやマスクの着用が、今後、義務化されていく可能性もございます。また、「密を避けましょう」ということもそうですが、新型コロナウイルスの感染拡大が収まったら、元の経済、元の暮らしに戻れるのかというのは、本当に疑問がある——現実的には厳しいのかなと思えます。

多分、商工観光労働部でオールみやざき営業課が担当していますが、今後、外国人との交流はどのようにするのか、他諸国との交流をどのようにするかという問題がある。

また、スポーツランドについても、今後、スポーツキャンプが戻って、また何十万人も人を集めて街が潤う、という状況が本当に戻ってくるのかどうかは、本当に分からない世界だなと思います。

ですから、新しく、アフターコロナに向けての発想の転換をしていかないと、いつまでもそのものに取りつかれていたら、次の一步が踏み出せないと思います。

これはおのずと、人材育成につながってくると私は思っています。どういう人材をつくっていくのかという視点が、今後、商工観光労働部に問われる部分ではないかと私は考えております。

これまでは、どんどん人口が増えて税収が上がってくる中で、行政においては計画行政が成り立ち、総合計画もどんどん実行できました。

総合計画の見直しの期間は、10年で本当がいいのでしょうか。そのときの状況で、短期的な総合計画も、しっかりとつくり上げていかなければなりません。

このような中で、宮崎県は内需というものをどう生かしていくかということ、もう一回考え直す必要があるのではないのでしょうか。

発想の転換をして、縮んでいく経済や人材を、新しい産業——ロボット化やデジタル化とかありますね——にどう当てはめていくかという視点が、まず、ないといけない。いつまでも皆さんが考えている人材育成の取組が——ひなたMBAとかすばらしいことだと思うんですけど——本当にいつまでも通用するのでしょうか。



これはちょっと私には分かりませんが、そういう状況がございます。

このようなことを、商工観光労働部が頭の切替えをして、しっかりと先を読み、新しい人材を産業へどのように生かしていくのか。いずれは、実質的に経営者となる外国人も出てきたりするとは思いますが、幾ら外国人雇用といっても、それはずっと雇用し続けるようなものではないと思います。

ということで、今後、普通が普通じゃなくなるということを考え、政策を打ってもらいたいのですが、その辺りをどのように考えるのか、お伺いしたいと思います。

**○横山商工観光労働部長** 御指摘のとおり、人口は間違いなく減っているということ、新型コロナウイルスの感染拡大で様々な大きな変化が出てくるということ、そういうことを踏まえた上で、労働力をどうしていくのかを考えていかなければなりません。

大きな話としての人口減や労働力減への対応として、生産性を上げるため、デジタル化をしっかりと進めていきます。例えば、今年度当初の予算におきましても、そういう取組を行う企業に対する支援のメニューをつくっており、特に新型コロナウイルスの感染拡大でリモートワークをどんどん進めていく企業もいらっしゃいます。一方で、元に戻る企業も結構います。

加えて、ワクチンの効果がどのくらいあるのか、ソーシャルディスタンスであるとかマスク着用であるとか、その辺りが今後、どのような影響を及ぼしていくのかというところが、ちょっと読めないところもあります。手探りで今いろんなことを考えているというのが正直なところでございまして、しっかりいろんな情報を把握して進めていきます。

人材をどうしていくのかということにつきましては、確実に産業構造は変わって行って、特にデジタルのほうに人の需要はどんどん膨らんでいく——当然消えていくところもありますが、AIも含めてそのような話になっております。そこにしっかり対応していくために、働く方々のスキルもどんどん上げていく、ということも必要になってまいります。

産業教育の中でやるのか、学校の教育の中でやるのか、両方の視点が当然あると思いますが、全庁的に、総合政策部がしっかりと、今後のビジョンでありますとか、総合計画の見直しを含めて検討してまいります。そして、実行部隊である我々商工観光部や教育が、そういうところとしっかり連携しながら、一生懸命知恵を出してやっていきたいと思っております。

非常に難しい課題ではありますが、しっかりと頭に置いて、対応していきたいと考えております。

**○日高博之委員** 難しいですよ、正直。ただ、宮崎県がどういう姿であるべきかという部分については、この10年間や2040年までの時期というのは、非常に重要になるのかなという気がしています。それは、それぞれの産業構造で、スピード感をもってやらなければならない部分と、まだある程度は保っていける部分はあるなど、それぞれ産業や職種によっては違ってくる。その辺は、先取りをする必要はあると思っております。

そこをしっかりと、見落とさないようにやってほしいなと思っております。

情報政策課は総合政策部ですかね。何か、最先端のICTについて新しい取組をしたところには、1,000万円プレゼントじゃなくて、補助するとかで、募集期間3週間とかで出てましたけ

れども、こういった取組が3週間の募集期間でできるわけがないと思います。私が見ると、ひもつきかだと思います。何でああいうことになったのかな。情報政策課がないので言わないけれど、募集期間が3週間ですよ。どうやって事業など申し込むんですかね。

**○内野総合政策部次長** すみません、情報政策課のことではないんですけれども、議員がおっしゃっていた、これからの宮崎県、特に2040年など見据えて、もっと大きな視点でというところで——先ほど横山部長も言われましたけれども、これから長期ビジョンの見直しに着手をいたします。

その中で、本当に人口減少が加速化する状況で、これからの宮崎の在り方がどうあるべきなのか——それは人口減少とか社会減少とかありますけれども、そういうものをひっくるめて、人口減少をどう抑止していくのか。

また、地域の在り方ですね。中山間地域とか地域社会において、例えばAIとか、デジタル化とか、そういったものも考慮しながら、どのように暮らしの在り方が変わってくるのか。

それと、経済活動について、人が足りないという前提の中、生産活動が縮小していきますが、それをできるだけ避けていくために、どのようなことに取り組んでいくべきなのか。

こういったことを、これから長期ビジョンの見直しの中で、各部ともよく連携しながら巻き込んで、より大きな、今後どうあるべきなのかというところを、よりよく踏まえて考えていきたいと思っております。

すみません、答えにはなっていないと思えますけれども。

**○日高博之委員** そういう形でやってほしいなと思います。正直、私もどのようになるか全く

分かりませんよ。分からないで質問しているんですけれども。

しかし、行政ですから何かを見いだしていかないと。我々も議員ですから。

暮らしがこぢんまりしても、豊かに暮らしていける宮崎県というのを、しっかりつくっていかなければならない。

商工観光労働部も、ポテンシャルをもっと上げてほしいですね、全体的に。総合政策部としっかりとやり合いながら、ぐらいの気持ちでないと。ちゃんと、ポテンシャルを上げて、総合政策部とぴしゃっとした議論、かみ合う議論をしっかりと、頑張ってもらいたいと思います。

以上です。

**○井本委員** この問題は、恐らく宮崎県だけで解決する問題ではないと思うんですね。非正規雇用の割合が、大体今40%でしょう。それもコストカットのために40%までなっているわけ。恐らくそれでは足りないで、結局、外国人労働者まで手を出して、もっとコストカットしようとしているわけですよ。しかし、それでも日本の経済は上向きにならない、ある意味デフレに近いような状態ですよ。

これは一体何なのか、どうしたらこの状態を脱却できるのか、私も分からないのだけれども、どの辺に問題があると思いますか。

**○甲斐産業政策課長** より難しい問題だと思っております。

一つには、この厳しい状況の中でも、何か突破口を見いだそうとしている企業、それから、何とか突破していきつつある企業というのが出てきていると、いろんな報道等で感じております。そういった企業の一つの特徴としまして、社員をとてども大事にしていると思います。社員と一緒に、経営者1人でなく、社員みんなで知

恵を出し合ってやっていくというようなことは一つ、共通項としてあるのかなと感じているところでございます。

強いリーダーシップで引っ張っていく企業というのも、もちろん一つの在り方でございますけれども、社員みんながこの会社をどうしていくかということを考えていくような文化、そういったものをつくっていくことは、非常に大事ではないかなと感じております。

うちのほうで、ひなたMBAをはじめ、企業とのいろんな成長に向けた取組をしておりますけれども、その中でやはり規模の大小ではなく、経営者の方のそういった意識が、非常に大事ではないかなと感じているところでございます。

○井本委員 精神論的な話だろうけれど、それでそのとおりによくなる、日本が上向きに経済が戻っていくのかなという……。

どこに問題があるのか、一遍、我々もしっかり把握しないと。もっと安い労働を求めるが、経済は全然上へ向かないという状況は、ずるずると泥沼の、悪いほうに悪いほうに行っているんじゃないかという感じがしてしょうがないんですよ。

それもあなたは、家族的な経営じゃないんだけれども、そういうみんなで頑張れるような企業を育てるということを言うけれども、果たしてそれで乗り切れるのかどうか、私はちょっとその辺がどうなのかなと思う。

私の頭でできたら、もうほかの人が考えているんだろうけれども。ほかの連中もそんなふうなことは、もう既に考えておるんだろうけれども。これはもう、日本がどつぽに入ってしまったているんですよ。

私は、これを何とか脱却する方法を考えないといけないときが来ているのではないかなと思う。

だから、宮崎県だけで収まる問題ではないという気はするんですよ。

その前のページの、外国人の前の産業人材育成・確保についてもそうだけれど、では、産業人材育成・確保は、どうして必要だと思いますか。

○甲斐産業政策課長 人口が減少していく中で、技術革新等で機械に置き換えたり、ロボットに置き換えたりする部分が、ある程度出てくると思います。一方で、現状として企業が、やっぱり人が足りないということをおっしゃっていますし、まだなかなか、技術革新では十分カバーしきれない部分が、それぞれの産業に出ていると思っております。

やはり、人は宝といえますけれども、各企業・産業で次の世代を担っていく人をしっかり育てながら、産業自体の今後の新しい転換を見つけていくという意味では、産業ごとに次世代になる人たちを、しっかり育成確保していくことは、重要であるかなと感じております。

○井本委員 論理の矛盾があるんじゃないか。今、人が足らんと最初に言ったじゃないの。人口減少で人が足りないというのと、あなたが今言った、いわゆるリーダーシップを持つような人間を育てるということは、違うよ。

はっきり言って、ベトナムとかああいうところの人たちを採用しているのは、人が足りないがためであって、あの辺の中から本当に産業を育てるような人材が出てくるとは、私はとても考えられない。

私は、産業を育てるような人間を育てるといって、そういうことを別口でやらんといけないのではないかな。産業人材育成というのは、そういう趣旨じゃないのですか。

○甲斐産業政策課長 はい、もちろんそうでご

ざいます。

産業人材の中には経営者層、管理者層、それから若手のリーダー層、それぞれあると思います。それぞれに必要なスキル、ノウハウというのがあると思いますので、育てる必要があると思います。

○井本委員 なぜ人材が育っていないのか、という問題がどこにあるのかということですよ。あなたはどこに問題があると思いますか。

○甲斐産業政策課長 なかなか、一言で説明するのは難しく、いろんな面があるとは思っております。

ただ、今、国のいろんな経済会議の中でも、両利きの経営ということを言われております。一つの自分の分野を深く探求することだけではなく、その次の新しい自分たちのビジネスモデルを探索していく。この両方が必要だということを、最近言われております。

これまでの自分たちの産業プラスそれを生かした次の産業ということが、どちらかと言うと、これまでは少し後手に回ってきたのかなというところは、世界の中の日本ということでも、広く大きなイメージですけれども、そういった面は少しあるのかなと感じています。

○井本委員 では、なぜそれが育ってこなかったの。どこに問題があると思いますか。

○甲斐産業政策課長 いろんな要素があるかと思いますが、一つは、工業化の時代が長くありました。工業化の時代というのは、均一な商品をしっかりつくっていくということで、学校教育にしても産業人材にしても、一定の均質なものをつくるということが、重要視された部分があるかと思います。

これからはやはり、新しくチャレンジしていく、というようところが、より重要になって

くる時代にはなってきたのかな、と感じているところがございます。

○井本委員 だから私の認識とあなたの認識は同じですよ。そういう新しいものにチャレンジしよう、という発想がなぜ育たないのか、ということをしっかり把握しなければ、解決にならない。

○横山商工観光労働部長 御指摘、本当に重いなと思います。

一つには、外国人の方々をとかというお話と、産業政策課長が言っている、いろいろリーダー的な方々とか、まさに産業を引っ張っていくような方々の育成確保というところは、分けて考えなきゃいけないというのは、もうおっしゃるとおりだと思っております。

あと一つ、理想論かもしれませんが、今、外国人の方々がいろいろお仕事をさせていただいている分野において、コストをカットするために安い労働者として入れていくという考え方では、これからなかなか宮崎に外国人の方々に来ていただくというのは、難しい時代になっていると思います。そういった方々にも、しっかりとした対価を支払っていくということを基本にしながら、それでもやっていけるようなことを、しっかりやらないといけないと思っております。

あと、産業人材の育成というのが、なかなか現状にマッチしていない部分があります。特にやはりITをはじめとしまして、そういうデジタル系のお仕事というのが、日本で稼げる大きな分野になってきていて……

○井本委員 部長、分かった、同じことを言っているわけだから。だから、分からないなら分からないでいいんですよ。なぜ宮崎はこんなに落ち込んでしまったか、私も分からないんだか

ら。はっきり言って、G A F Aと言われよるものになぜ日本が負けたのか、なぜこれに付いていけなかったのか、何か問題はあるでしょう、恐らく。

大量生産、大量消費の時代に、日本はがんがんいったんですよ、確かに。しかし、こういう個性のあるものをつくることはできない。全部発注は後進国を使っている。G A F Aというのは、自分たちで設計とかやって、中国とかベトナムなどにつくるのを全部持って行って、あと販売するところをまた自分たちでやるというように、生産過程など真ん中を抜いてやるんですよ。つくるのは全部向こうに発注してしまって。そういう発想が我々日本人の中にはなかったんですよ、はっきり言って。

なぜそれができなかったのか、また今後はどうなるのか。今までどおりでいくと、私も分からないけれども、やっぱりそういう発想ができるような人材を育てられたんじゃないかと、そういう気がするんだけどね。

**○横山商工観光労働部長** 私ども一生懸命勉強しまして……

**○井本委員** いいですよ、分からないなら分からないでいいから、ちょっと頑張りましょう。

**○横山商工観光労働部長** 必ず解決策、ホームランが打てるのかというのはちょっと、今のところ新型コロナウイルスの感染拡大がかなり厳しいところございます。しっかり勉強しながら対応していきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

**○坂口委員** 資料1 ページの人材の育成・確保について、見方を教えてください。これは人口減少の見通しとして人口問題研究所の見通しをそのまま載せておられるけれども、県の分析としては、僕はこんな同じような傾斜ではいかな

くて、傾斜角度がもっともっと急激に下方にきつくなっていくと思うんです。これをベースにやられていくことは問題だということを、前回も僕は指摘したんです。出てくる答えは全く違う、まず県としては人口減少を——一番近い将来でもいいですよ、30年でも——どんな具合に見ておられるんですか。

ここをしっかりとしたものを根拠にしないと。とにかく基礎資料というのは間違っていたら駄目ですよ。少ない材料でもいいから、正しいものだけに立脚して計画を組んでいかないと、間違うんです。このところはどんな、どれぐらい確実性を持った見通しをまずベースにされているのですか。

**○甲斐産業政策課長** これはおっしゃるように、国の統計のほうをベースにして出させていただいています。

県の長期計画の中では3つの推計の中で、より厳しい場合と、改善した場合と、このままいった場合ということで、出しております。おっしゃるように、実際にはなかなか厳しい数字が出てきておりますので、今後また総合政策課とも一緒に、その辺りの厳しいところを踏まえながら、しっかり次の戦略を考えていきたいと考えております。

**○坂口委員** 3つ出たら一番厳しいものをベースにしとけば修正が楽なんですよ。一番緩いものにしたら修正が不可能なんですよ。そこを間違えちゃ駄目だということを言っているわけですね。

課長がさっき言われたのは、これからの人材とかいろんなことを言われたけれど、新たな時代に向けてのハッカー企業の育成、発掘とかあるいはハッカーパーソン——いい意味でのハッカーですね——の育成発掘などは確かに必要だ

と思うけれど、これから厳しい中で今、井本委員も指摘したように経済を賄えない。

結局消費を伸ばせないということは、ますます生産も落ちていくんですね。これをベースにやっていったら、また狂っちゃったぞということになる。だからシビアにしてほしい。

それと、それでは県経済がもたないとなったときに、本当に高度化、合理化を入れたら、ロボットなんて消費活動をやらないですよ。やっぱり消費を拡大していくのは生きている人間ですよ。

だから、ここにどれだけ就労できる、所得を確保できて、生きていくために消費をするような人間を、この中に幾ら、何人入れていくのか。15歳から64歳では心もとない。では、それをオーバーした人たちは生涯現役でどう社会で貢献していただくか、所得を得ていただいて消費していただくかという政策も今後組んでいかないと、経済は上向かないものですよ。

それから、よく指摘されるように、企業の留保金を吐き出させる。具体的には富の再配分ですよ。たくさんもうけて、たくさん出して、それをまた回転させるという考え方を基にやっていかないと。そういった中で、宮崎県の企業の魅力というものを高めていく。

金が全てじゃないけれども、生活がやっぱり大切です。生活の基盤の一つとして、所得につながる労働を提供しているわけで、そこを間違えたら駄目だなと思うんですね。

時間が限られているからでしょうけれども、それらをひとくくりに、外国人労働力による補填ということを言われたけれども。資料3ページに国別に列挙してありますが、どういった産業にこの人らが就いているかを国別に見ると、すごい特徴があるんですね。それを見たとき

に、中国と農業はかなり先細りですよ。

フィリピンはホスピタリティーの観点から、介護とか医療とかこの分野が多いですよ。国民性から適していると。ところが、ここもどんどん発展して行って、国内需要がどんどん高まっていく、経済もアップしている。ことごとく、ほかの国もそうですよ、ベトナムなんて急激にまだ伸びていくと思うんですよ。

この辺りは日本人より緻密で器用な頭と腕を持っていて、精密企業などのような分野に向く。こういった人たちが将来本当に、日本に来てくれるのか。この分野が欠けてしまうのではないかとこのところまで分析しないと、ただトータルの数字で何割ぐらいは確保できる、という考えでは駄目です。

だから、基礎資料が少なくてもいいから、絶対ぐらつかない資料に立脚して長期計画を、あるいは中期計画を組んでいかないと駄目だと思うんです。今後の方針としては、どのような具合に進めていこうとされているのですか。

**○内野総合政策部次長** 委員が言われるのを重く受け止めております。

確かにこれから、2020年から20年後、30年後もますます人口減少が加速化してまいります。長期ビジョンでも、県の推計というのはちゃんと記載をしております。

今後の長期計画の見直しの中では、本当にこれから宮崎県が、必要な労働力の供給と需要についてどこにターゲットを当てて取り組んでいくのか——要は稼げる産業といいますか、売りの産業、フードビジネスだったりとありますけれども——を、どう見ていくのかというところが大切かと考えております。

その供給源の中では、高齢者だったり女性の就業参加というのがあります。あとAIとかデ

デジタル化によってどれだけ効率化が図られるのか、生産性向上が図られるのかというところを考えていかないといけません。

それ以外で、では外国人は何人必要なのか、どの分野での外国人就労が必要になってくるのか、というところをよく考えていかないと思います。その辺りは、可能な限り資料のデータ整理とかをしていく必要があるかと思っております。

**○坂口委員** 大きくはそこらの整理が思うんですね。

そして、国別に見ていけば、向いているような国民というのが見えてきます。早く何らかの、将来に向けての積み上げをやっておくということが必要な、というのが一つ。

それから、将来確実にこの人たちが増えるということは考えられない。だんだん少なくなるわけで、いかに宮崎のこの企業にという、そういう道を今からどう開けておくか。出してくれる側と受入れる宮崎との関係、友好的な関係を構築するというのが一つと。

そういったものの、一つの必要な作業をしているのが、この外国人サポートセンターあたりで。相談件数をかなり受けておられました。三百三十、四十件。この中で、相談を受けて、相談者が納得、あるいは満足できるような相談内容と言ったら、どういったものがあるんですか。大まかにでいいんですけど、解決できているのか、できていないのか。

**○吉田オールみやざき営業課長** 外国人サポートセンターの相談状況ですけれども、相談内容として多いものとしましては、日本語学習の問題、あと運転免許証、医療関係というようなところが非常に多くなっております。

日本語学習に関しましては、県のほうで日本

語学習について取り組んでおまして、具体的には日本語講座を行っております。

また、宮崎県国際交流協会に日本語教育の総括コーディネーターを、県内4地域に日本語教育を担当するコーディネーターさんを置いております。例えば、地域の方々と交流しながら日本語を学んでいくとか、そのような取組も行ってあります。

医療関係につきましては、多言語コールセンター等々を利用しまして、なるべく少数言語であっても対応できるようなことをさせていただいております。例えば、ここで対応できないものは関係機関等におつなぎはしておりますけれども、まだ十分に翻訳等できていないというようなところもあります。また、防災関係につきましては、プッシュ型といいますか、例えば避難情報とかを市町村のほうから適宜流すようにしていかなければならないと思っております。そのようなことについても、今後しっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

以上です。

**○坂口委員** このようなものが整備されている中での相談でしょうから、知らなかったとか、まだ十分対応できないとかいうものがあるかなと思って。

だから、フィードバックをしていくことや、相談それぞれの責任元というか役割を担っているところの明確化など、それらは常に条件を整えていかないといけない。今後の課題として、やられているから大丈夫だということでは、ちょっと駄目かなと思うんです。

もう一ついいですかね。そういったもろもろを入れて、今後の働き方が大いに変わりますよ。代表的なものとしてはテレワークや在宅勤務に、ある程度移行していくような中で、週に55時間

以上働くようになったと、昨日ILOが公表していました。その原因というのは、明らかに働き方改革——いわゆる在宅勤務ですね——それによって、かなり労働時間が延びた。55時間以上働くことによって、ILOの数字ですが、過労死が1年間で\*74万5,000人出ている。これは過去に比べて、圧倒的に大きい数字です。虚血性心疾患の人たちも9%増えている。これは35時間から44時間働いていた時代に比べると、物すごく劣悪になってきていますよね。

在宅勤務になると仕事と家庭、公と私との区別がつかなくなるということで、かなり長期にわたる労働時間とか、いろんな弊害が出ていると思うんです。これらのこういう現象が問題視されているんだから、特に外国あたりから宮崎のそういった労働環境を気に入ってもらい、評価してもらうためには、これらも計画の中に入れてなければ駄目だと思うんです。

こういった状況というのを、このまま自然の流れで、「在宅勤務がいいんだ」あるいは「テレワークとかウェブ会議がいいんだ」といったときに、人を一人も取り残さない、孤立させない。やっぱり顔を見て相手を判断しながらでないと、本当の意味でのコミュニケーションが図れません。電話とかテレビじゃ、コミュニケーションが図れないです。

特に我々日本は外国と違う——これは笑われるかも知れませんが——肌を持っているんです。皮膚やスキンじゃなくて肌。

「肌で感じる」、「肌が合う」、「肌が合わない」、というふうに言いますが、日本人というこの民族にとっては、相手を見て相手と対峙することが、物すごく大切だと僕は思うんです。

そこらをどうカバーしていくか。これが早速、働き方改革に伴ってのいい職場づくり、環境づ

くりだと思うんです。ちょっと余りにも突拍子もないことを言っているかも知れませんが、僕は、日本人はなぜ肌という言葉を日本語に持っているのかな、よそはスキンなのに、と思います。スキンに対して肌ですよ、日本は。そこらというのは、ちょっと独特の、すごくナイーブな人種だからではないかなと思います。

だから、今回のILOの報告というものは、僕は重大に受け止めてほしいと思うんです。このことについて、部長どうですか。

**○横山商工観光労働部長** ILOの話は今初めてお聞きしまして、なるほどなと感じていたところでもあります。

在宅勤務については、いろんな雑誌、いろんな経済誌とかありますけれども、新型コロナウイルスの感染拡大の中で、いろんな企業で急激にわっと拡大して行って、その中にいろんな問題、今御指摘があったような問題が、企業によっては顕在化しています。また、元に戻って出社、というふうに変わって行っているというお話も、いろんなところで見ております。難しいなと思っているのが、今の正直なところでもあります。

委員がおっしゃったように、肌という感覚というのは、これまたなるほどなと感心しました。

新型コロナウイルスの感染拡大なんですからけれども、そもそも企業たちが自分たちの仕事の進め方、それから社員さんの教育なり、人間関係なりというところはしっかりしないと、会社の業績にはつながっていかないというのも十分分かった上で、いろんなやり方を今模索されている状況なのかな、と思っております。

そういうところもしっかりいろいろお聞きしながら、行政として何をすべきなのかをしっかりと考えていかなきゃいけないというのが、今



正直なところでございます。具体的に何をしたいのか、ちょっと分からないというのが正直なところでございます……。

**○坂口委員** 今、現実離れた話をしたかも分からないですけど、1億2,000万人で支えていった日本を、6,000万人、7,000万人で支えていかなきゃいけない時代は確実に来るんですよ。そうしたときに、人を人が大切にしなかったら、その中からどうしてもその中に入れない人たち、排除されてしまう人たちが出てきてしまうのではないかと。そういった人を、1人もつくらないというような、まず大きい枠の中で物事を進めていかないと、その場しのぎの産業政策あるいは人口減少対策じゃ、むしろ長い時間の間に逆効果を出すんじゃないかという懸念を持っているんですよ。こんな突拍子もない話をして申し訳ないけれども、僕は本気でそこを心配しています。

**○山下委員** 大変難しい問題で、私が県議会議員になってもう15年目になるんですが、その頃の課題は医師不足だけだったんですよ。宮崎県は医療が大変になってくるということで、それが大きな課題だったと思うんですが。

もう今、全産業分野で人手不足ということですが、これはなぜかと言うと、団塊の世代が全て70代以上になってきたこと、そして、なかなか子供たちが産まれないというのが今の構造だろうと思うんですよ。第2次ベビーブームがみんな40代で、その後が続いてきていないんですよ。

それで、いろんな人口減少とともに、働き手がないということで、今日までの我々の議会活動の中でも、今まで宮崎県は、都会への人材供給県であった。高卒、大卒もみんな県外に取られてしまう。これは戦後、経済が復興してきた

東京、関西も、地方の労働力で支えてきた。いまだにこれが続いているということを何とかしなくちゃいけないよねということで、教育委員会を通じて様々な取組をやっていただきました。

それで、解決策の見えない人口減少という大きな問題がありますから、それを外国人労働者に頼っている。今回の特別委員会の中でも議論しますが、毎回この問題について特別委員会をつくったり、常任委員会の中でも様々な議論をしたりしているんですよ。なかなか解決策が見いだせないということで、今回は外国人材の状況等についてテーマが絞られて、総合政策部と商工観光労働部においていただいて、外国人材のこの資料を出していただきました。

私がちょっとこの資料を見て気になったのは、外国人に頼らないといけない状況になって——先ほど坂口委員がちょっと触れられましたけれども、以前は中国の労働力が安いからといって、いわゆる労働力となる研修生は中国からがほとんどだったんですよ。中国の経済がどんどん上がってきて、労働力の質も悪くなってきた。民間からそういう声もかなり上がってきたんです。農村部の奥地から、言葉もなかなか通じない人たちが出てきたり、生活環境が大きく違っていたり、問題が出てきた。

ということで、私もインドネシアの方がもうちょっと増えてきているかなと思ったんですが、ベトナムの方が非常に多くなってきたんですね。

これは私たちもいろいろな現場に行くと、ベトナム人の人たちが、もう様々な角度におられます。言葉の問題とか非常にしっかりと教育されてきていますが、受入れ体制もしっかりしているだろうし、これだけ増えてきたんだという思いなんです。

心配するのが、このままいけばベトナムの後

に、どこから頼ればいいのかということ、ちょっと私も懸念したんです。中国もかなり横ばい、インドネシアもそんなに増えてこないですよ、フィリピンも横ばいなんです。

ただ、次のページの産業別の外国人労働者の推移を見てみると、製造業関係がかなり増えてきていましたよね。皆さん方も、立地企業でかなり企業誘致をしてきました。私の都城でもそうなんです、農業や2次、3次産業関係も、もうほとんどこういう外国人に頼らないと人手が集まらないということで、ベトナムを中心に多くの方が働いておられます。

そのことで、更に地元の経済を活性化しているというときに、今外国人というのが、ベトナムの次にネパールがちょっと期待できるかなと思うんですが、皆さん方は外国人に頼っていく労働力を、どこまで見通しを立てられているのかということ伺います。

**○兒玉雇用労働政策課長** 委員がおっしゃるように、外国人技能実習生につきましては、このコロナ禍の中でも、毎年増えている状況にあるところでございます。委員がおっしゃったように、中国からどんどん減って行って、今一番多いのがベトナムということで、中国が2番目ではあるんですが、それから後はインドネシアというような順序になっております。

外国人技能実習生につきましては、今後も恐らくベトナムが当面多く続いていくとは思いますが、今おっしゃったネパールであるとか、インドネシアであるとか、そういった国々から来られる方が、今後増えていくのかなと私どもとしては思っているところでございます。

**○山下委員** 今の状況というのはよく分かるんですけども、県外に出ていった労働力をこちに吸収すること、これも大きな施策にしてい

ないと。

今日は外国人ですから、このテーマで絞った議論になるだろうと思うんですが、実はこのコロナ禍の中で、いろんな相談が来るんですよ。

都城の工業高校の電気科を卒業して、もう7年ぐらい日野自動車の技術部に在籍していた人がいたんです。それで、2年前に結婚して妊娠もしているみたいですが、都城出身の奥さんだということで、実家に帰ってきたいと。子育て環境から何からして、こっちで子育てもしたい、という思いの中での、仕事の相談でした。

このコロナ禍の中で、都会にいる皆さんも迷っておられる方が多いと思うんですよ。だから、私がおの方に申し上げたのも、宮崎の宝というのは、空気もおいしいし、食べ物もおいしい、人情味がある、子育て環境もすばらしいと。給料が少々下がっても、兄弟がいたり、家族が近くにいたりするということは、金で買えない環境という、宝があるんですよ。

今日は総合政策部もお見えになっていますから、その辺もしっかりと我々も議論しながら、そういうことも踏まえて、宮崎のよさを理解し、少しずつ地元に戻ってこられる環境をつくること、これが人材確保になると思うんです。

だから、外国人に頼って現場の仕事をしてもらうことも大事でしょうけれども、それ以上に、県外に行っている優秀な人材を何とかこちに引き戻す、その環境をつくっていかないと、それが一番だろうと思うんですよ。

その辺の相談も来ていますか。

**○兒玉雇用労働政策課長** 委員がおっしゃったように、このコロナ禍の中で、本県に戻ってきたいという方の相談も、現在増えている状況にあります。

高校生の県内就職の資料については、日頃、

学校基本調査の資料を使っておりますけれども、そちらは出るのが1年後ぐらいになってしまいますので、労働局のデータで言います。今年の3月末時点で県内高校生の県内内定者の割合は62.7%ということで、労働局の資料では過去2番目に多かったというデータも出ているところでございます。

我々としては、まず県内に残す、そして県外に行った人を連れ戻す、県内に残っている人をやめさせないようにする、外国人材も確保していく、そういったところが柱になってきます。

まず、大学生につきましては、県外大学生の親に対しまして、県内の企業の情報等を、毎年送らせていただいたりしております。また、東京と大阪と福岡に、計4人ほどコーディネーターを確保しております、その人に例えば就職支援協定を結んでいる大学に行ってもらって、ミニ座談会を開いたりとか、そういったような活動もやっております。

また、「ふるさと就職ナビ」を使ったり、就職のほうのU I J ターンセンターを、宮崎、東京、大阪、福岡に設置したりと、そういったところを活用しながら県内への回帰というのを進めているところでございます。

今、コロナ禍の中で宮崎に帰っていきいたいといった声が多く寄せられておりますので、それをぜひとも取り込んでいきたいと思っております。

**○山下委員** 私は都城市選出ですから都城からの相談も多いんですが、防衛大学を出てF15のパイロットで今30歳かな、去年結婚予定だったのを、もう1年ぐらい延期されているんですが、その方が帰ってきたんです。奥さんは東京の方なんですが、F15のパイロットを辞めて、今年の2月ぐらいから実家のシイタケ栽培を継ぐと

いうことで帰ってきました。

そしたら、埼玉出身のパイロットの後輩が、1次産業に取り組みたいということで、一緒に辞めて帰ってきて、そこで今シイタケづくりの研究をやっているんです。

そういう想定外の気持ちに私もびっくりしました。宮崎の魅力としていろいろなことを、我々がもうちょっと発信していく。そして経営者も、そこに後継者が帰ってくるとか、また人材が流れてくるんですよ。

だから、僕は彼のお父さんと、ちょっとこの前もお話をしたのですが、若手の考え方が違うと言われますよ。もうそれを我々が理解できないぐらい、次なるステップの考え方をしたいと思っている。だから、そのことで相談が私にもあったんですよ。いろんな人のつながりをつくってあげて、そういう人たちの考え方を、どうやってPRしていくか。パイロットまで辞めて帰ってきて、今から何を想定しているのか、その魅力というのを私も聞きたい。

皆さん方は、そういう情報をどんどんキャッチして、やっぱり宮崎の基幹産業は農業ですから、農業を中心とする情報発信というか、その魅力の発信をまだまだ努力するべきじゃないかなと思います。

よろしくお願ひしたいと思ひます。

**○兒玉雇用労働政策課長** 情報発信は極めて大事だと思っておりますので、今後ともU I J ターン、こちらに帰っていきいたいという人の相談に懇切丁寧に乗ってあげて、また、例えばヤングジョブサポートセンターなども活用して、例えば適性診断とか、こういった職業に向いているとか、そういったようなところもやっておりますので、そこは丁寧に対応を進めてまいりたいと思っております。

○坂本委員 基本的なことを質問させていただきます。

まず、産業人材の育成確保について、資料1ページに生産年齢人口を載せていただいています。生産年齢人口という定義ですが、これは国ごとに決められているものなので、言葉の定義を変えるということではないんですけれども、下は15歳からとなっていますけれども、今の高校の進学率を考えると、県内の実態としての生産年齢はもうちょっと上なのかなと思うのです。特に上について、今ここでは64歳という位置づけになっていますが、高齢者雇用安定法が改正されたり、いろいろと今後人手が不足していったりする中では、高い年齢の方に期待をしてくるかなきゃいけないというような気がするんです。今後政策に生かしていく際に、この実態としての生産年齢人口の考え方、見直しが行われているのか、いくのか、その辺の方向性を教えてください。

○甲斐産業政策課長 今のところ、統計上の名称として、生産年齢人口とはこの年齢帯がそうであるということで定義づけされております。これとひもづいて、産業の年齢がどうだという動きは、私はちょっと承知しておりません。

ただ、今高齢者の活躍というところについては、いろんな就業支援だとか、あと高齢者自身がいろんな起業をされたりだとか、いろんな機会は広がってきているとは感じております。

しかし、国としてここまでが産業人材である、というところの動きは、私はちょっと承知しておりません。

○坂本委員 すみません、ちょっと言い方が悪かったかもしれません。あくまで実態としてというか、今後人口減少に伴う産業人口の確保を図っていく上で、一番中核となる年齢層という

か、その考え方なんですけれども、統計上の定義された64歳まででは、多分間に合わないと思うんです。

それで、その上の年齢について、県として、例えばもうこれから先は70歳までをしっかりと会社、その他で活躍してもらう年齢層ということで位置づけて計画を組んでいくのか、そういったことが大切なのではないかなと考えておりました。これまではそういう考え方は、おっしゃるとおりなかったのかもしれないんですけれども、今後の考え方として、ぜひ検討していくべきではないかなと思います。

その辺の考え方をちょっと教えていただければと思います。

○横山商工観光労働部長 御指摘のとおり、高齢者の方々もまだまだ元気で、60歳とか70歳でも全然元気な方はたくさんいらっしゃいます。65歳以上の高齢者の方々も、非常に大事な労働力と言いましょるか、頑張っている方々ということで、私どもの事業の中でも、そういう方々が実際現場に参入できるようなサポートを行うための事業も、いろいろ取り組んでおります。

併せて、女性も含めて、これまではなかなか現場で活躍いただけなかった方々も潜在的にはいらっしゃって、この方々にも頑張ってもらえるような形を進めていくための取組も、既に実施しております。

これはしっかりやっていかなければならない、と思っております。

○坂口委員 六、七年になるかな。人口問題が社会問題化してきた——いわゆる増田レポートですけれど、あのときの県総合政策部の判断として、65歳定年になったときの県民1人当たりの所得というのは213万円。ところが、この定年

後、半分の人が70歳まで仕事をしてくれれば227万円という、生産性は下がるけれど所得は上がる、というのをそのときに試算しているんですよ。それを県の推進方針として、そのとき打ち出しているんです。

だから、この生産年齢人口の仕分け方は、定義の問題だからしょうがないと思うんです。

しかし、実態としては70歳まで働く人が65歳を過ぎて何%いて、それがこれだけ経済を底上げしましたよということは、総合政策サイドも商工サイドも持っておかないと、6年あるいは7年になるので、僕はちょっとおかしいと思うんです。

あのとき、確か定年後50%の人が70歳まで働いてくれるものなら、かなり生産性は下がるけれども、所得は上がっていくという試算でしたかね。

**○兒玉雇用労働政策課長** すみません、給与等のほうについてはちょっと分かりかねます。

どれぐらい働いているかという現状のデータでございますけれども、平成29年の10月1日現在で就業構造基本調査というのをやっております。この中で65歳から69歳までが男性の場合は56.0%働いています。これは、平成24年よりも6.8ポイント上昇しているというようなデータになっております。

また、女性につきましては42.0%が働いております。平成24年と比べますと、8.7ポイント上昇しています。

70歳以上74歳未満までで申し上げますと、男性で働いておられる方が38.5%です。これは、平成24年に比べて7.0%上昇しています。

そして女性が25.7%となっております。平成24年よりも4.7ポイント上昇ということで、確実に高齢者の方々の就職が進んできている状況

にはあるということでございます。

**○坂口委員** では、データがないとおかしいんです。県の重点施策として、それをちゃんと定義づけてからそうだった。女性のはちょっと割合を忘れたんですけれども、定年後と女性とのセットでしたね。そのための条件整備を進めるということであったわけですね。だから、それが子育て支援だったり、いろんなサービスだったりとなったんでしょうけれど。

さっき213万円や227万円と言ったけれど、これは間違っているかも分からない、そんな前の数字だから。

間違ったついでに訂正するけど、さっき1年間のILOの過労死「74万5,000人」と言ったけれども「75万4,000人」でした。この場で訂正させていただきます。

**○坂本委員** 続けて、その下に県内事業者の人手不足の状況があります。これは県内全体の数字だと思いますが、市町村別で把握していらっしゃるのか教えてください。

**○甲斐産業政策課長** これは、みやぎん経済研究所のほうで取られている数字なんですけれども、268社からの回答で、回答率が44.7%の数字になります。これは、多分市町村ごとにすると、大分誤差が大きくなってしまうのかなと思います。ちょっと市町村ごとのデータとしては把握しておりません。産業ごとということで今回参考までにお示ししたところでございます。

**○坂本委員** ありがとうございます。今後、人材不足に対してしっかり取り組んでいく上では、地域性を当然加味していかないといけないかなと思いますので、こういう民間の調査とは別に、県独自で調査していただくとか、しっかり分析を行っていただきたいと思います。

最後の質問になります。外国人材の状況につ

いて、先ほど山下委員もおっしゃっていましたが、今現況ではベトナムからの労働者が一番多い状況です。この技能実習生を仲介される業者さんに、話を一度伺ったことがあるんですが、ベトナムの技能実習生というのは国民性といいますか、人柄とかその特質で、かなり世界的にも人気があるようです。特にヨーロッパのほうでかなり引っ張られていて、今後これまでのように日本にはそんなに来ないんじゃないかと、ちょっと危惧をされているという話を聞いたことがあるんです。

労働力として宮崎に引っ張ってくる技能実習生について、どこの国からと計画的に募集をされているということではないのでしょうか。

**○兒玉雇用労働政策課長** 技能実習生でございますけれども、これは完全に企業のほうが管理団体のほうに、こういう人材が欲しいという話をして、管理団体が直接——現地に自分の法人を持っているところもありますし、外国人の送り出し機関のほうと締結をして送り出している事例もあります、取り組んでおられます。

どこの国からどれだけ、というようなことはちょっと、なかなか分かりかねます。

ただ、ベトナムにつきましては、おっしゃるとおり非常に人柄も真面目で、日本文化ともマッチをするというようなことで、非常に受け入れやすいということもあります。

ただ、現実にはちょっといろいろと言われておりますのが、送り出し機関のほうに問題があるところもあります。例えば技能実習生を送り出すときに、手数料を70万円から100万円ぐらい取っているとか、そういったような実態もあると聞いております。

現在、国のほうで、それぞれの国と2国間の協定を結んでいて、そういった送り出し機関に

ついでの排除というのはやっているところです。

そういったところを是正していかないと、今後、技能実習生が借金を抱えてやってくるというような形になります。そういったところの是正というのは、日本で受け入れるためには、必要になってくるかなとは思っております。

**○坂本委員** 分かりました。

計画的な募集がなかなか難しいということであれば、先ほど申し上げましたように、ベトナムから減ってくることも想定をして、今まで入ってこなかった国からの受入れも想定した準備を、ぜひお願いしたいと思います。

**○日高陽一委員** いろんな外国人の方がたくさんいらっしゃる中で、外国人留学生というのは、本当に日本に夢を持って来られているメンバーばかりだと思うんです。その中で、日本の、宮崎県の文化をある程度理解して生活をするのですが、その留学生の就職率というのは、どれぐらいあるものなのでしょうか。

**○兒玉雇用労働政策課長** ちょっと就職率という観点では分かりかねるんですけれども、出入国在留管理庁の集計でございますと、令和元年に本県の企業への就職を目的として、28人の留学生が在留資格の変更許可を受けている、と聞いております。

それ以前の平成29年が11人、平成28年は29人が、本県の企業への就職ということで、そういった在留資格への変更を受けているようでございます。

留学生の数については、令和2年の6月は652人が県内の大学等におられたと聞いております。前年の令和元年の12月で834人ということでしたので、コロナ禍の影響があるのかなと思っております。

**○日高陽一委員** このマッチングの審議も重要

ですし、今から就職を考えている、もちろん高校生もそうですけれども、そういう子たちに関わる人たちには、本当に重要になってくるのではないかと思っております。

先日、ちょっと高校生の親御さんにお話を聞いたんですけれども、就職説明会の中で、全国の大手の企業が来られて、高校生に向けて、あなたたちの未来はここに入ることによって、こういうふうな未来があって、こういうふうな感じで、と夢を語られたということです。

その後に宮崎県の企業が説明したんですけれども、うちは創業何年で、資産が幾つあってと、企業の自慢話しかしないそうです。

高校生なんかまだ、これから社会人になるのでそういう知識が全くないんですが、魅力は感じないということでした。

先ほども坂口先生も山下先生もおっしゃっていましたが、子供たちにこの宮崎の魅力をいかに伝えるかが大きいと思いますので、ぜひそこにも力を入れていただきたいなと思います。

**○兒玉雇用労働政策課長** 日高陽一委員が言われたとおり、企業の魅力を発信するには、経営者が伝えるよりも、実際にその企業に働いている年齢層に近い若者が、うちの企業はこういう企業だよ、というところを伝えることが親近感も湧くし、どんどん質問も出るし、非常に有意義なものになるんじゃないかなと思っております。

最近、うちのほうでも、就職説明会について対面でなかなかできず、オンラインの部分もあつたりします。そういったところで、各企業のほうも工夫をして、そういった若手を送り込んで、そして説明して、司会の方がうまくフォローしてくれてというような形で、その辺もかなり改

善が進んできたものと思っております。

**○日高陽一委員** 本当におっしゃるとおりだと思います。全国でもいろんな企業がT i k T o kだったりツイッターだったりとかを利用して、就職をあっせんする努力をされています。その時代に沿った企業努力を是非していただくように、お伝えしていただきたいと思っております。お願いします。

**○坂口委員** やっぱり今のとおりだと思うんですね。

ただ、それは企業の人を確保するという人材確保、企業のバックアップという部分ですよ。同時に、今新型コロナウイルスの感染拡大というものがあって、特にそれが高まる。それはそれで、その中で精いっぱい人材確保をやるべきだと思うんです。行政が忘れちゃならないのは、新型コロナウイルスの感染拡大がなくなっても、やっぱりそういう状態なので、そういう条件をつくり上げるということだと思います。

10年先、20年先、その人が自分の人生を総括したときに、宮崎県でよかった、というものがないと、新型コロナウイルスの感染拡大が終わったらまた東京に出ようとかなる。こんなはずじゃなかった、となるのでは、これは人を不幸にさせるばかりです。そこは水面下で地道な部分だけれど、それが行政の、果たすべき一番の役割だと思います。

言い換えると、新型コロナウイルスの感染拡大があろうとなかろうと、次は首都直下型地震に対しての恐怖というものが、また人を田舎志向にさせるかも分からない。何があろうとも、宮崎県を選んでいただけるんだということと、10年後、20年後になって、宮崎県を選んだことが正解だったと思わせないと。

途中で子供を連れてまた東京へ行こうとか、

出稼ぎにいなきゃどうしようもないなんて、こういう道に導くことは、それは行政としてはやっちゃいかん。来たからには責任を持つぞと、その手立てをしっかりとやらないと。

その一つというのは、これから宮崎の魅力を高めるためにも、道路と、生活そのものに係る全てのインフラが遅れていますので、もうちょっとやっぱり便利がいいなとか、もうちょっと自分の余暇を楽しめるという、そういった生活インフラというものに対し、不満を持つ時代が、今のままじゃ来ると僕は思うんです。それじゃ駄目だと思うんです。

だから、行政はもうちょっとしっかりした地道なものが、より今以上に必要かと。今テレビで人を引っ張ることも必要ですよ、行政も一緒になって。それは行政としての責任の一部であって、もうちょっと大きいものが見えてこないと駄目だ。今回の中期計画を策定するに当たって、将来計画の中にそれも組み入れてほしいと思うんです。そこのところがどうも見えない。

来た人たちが10年後、もっと宮崎にやっぱり魅力を感じたぞと思わせるために、宮崎をどう整備していくのかというのが見えない。これは間違ったら、途中でまた行き先を探すなんて、人を不幸に導くばかりですよ。

忘れちゃいけないのは、企業がどうであれ何であれ、これから先の働き方がどうなるのであれ、人の命に勝るだけの価値ある仕事というのはないということですね。それを基本に行政がやっていかないと間違うと思う。人を不幸にしちゃいかんと思うんです。

**○兒玉雇用労働政策課長** ちょっと当課のほうで生活インフラについてはお答えできかねますがけれども、県内にせっきく勤めていただいた方々に対して当課のほうでしていくことは、つな

ぎ止めていくことだと思います。

給与面では都会よりもはっきり言って劣ります。しかしながら、この企業に勤めてよかった、幸せだと感じられるような、そういった県内企業を育てていかないといけないというのが、当課の使命だと思っております。

うちのほうで働きやすい職場の認証制度、「ひなたの極」事業というのもやっております。25項目ほど項目がございまして、85%以上の項目に該当しないと認証しない、というような制度です。

その認証に通ったところが、昨年度末で32社ございます。そういったところについては、うちのほうも、例えば就職説明会に優先的に参加をしていただくとか、そういうインセンティブをつけていたりしているところです。

企業が、なぜ「ひなたの極」を取ろうと思われたかという動機を伺うと、自分のところが人を大事にする企業だよ、ということ発信して、その上で人の確保もやっていきたいということでした。

当課ができることは、そういったところかなと思っておりますけれど、今後とも引き続き全力を挙げてやってまいりたいと思っております。

**○坂口委員** 雇用労働政策の面ではそうだと思うんです。

しかしながら、それは企業が、しかも営利ということを目的にせざるを得ないことじゃないかと。株主に対しても経営責任があるし。その中でやるところは限界があって、もっと大きい部分というのについて、行政でやらなきゃいけないものがたくさんありますよ、ということを行っている。

何も労働政策の範囲内での社員を大事にするというんじゃなくて、生活そのものがやっぱり



宮崎の生活はいいよと言える、そういったインフラというのは、物すごく不足していますよということです。これ以上言わないけれど、そういうことなんです。

**○前屋敷委員** 最初に、資料のところちょっと御説明だけお願いします。4ページの外国人雇用事務所数の推移という表があるんですが、これは宮崎労働局の資料のようなんですけれど、事務所数というのは、単純に企業数というふうに捉えていいんですかね。

**○兒玉雇用労働政策課長** 企業数ではなくて事業所の数ということで、例えば企業で複数事業所があれば、その事業所の数のカウントということでございます。

**○前屋敷委員** その上の表でいくと、建設業あたりは事業所でカウントされるんでしょうけれど、農業だとか漁業だとかいうのは、農家1戸が事業所1戸のカウントでいいんでしょうか。

**○兒玉雇用労働政策課長** 農業の部分でもいろいろな受け入れ方があると思います。例えば法人で受け入れている場合もあるでしょうし、個人の農家で受け入れられているところもあると思いますけれども、個人の農家であれば、その1戸の数ということになると思います。

**○前屋敷委員** 分かりました。

今、外国人の方々の労働力に頼るといふ部分が増えているというのは、県内でも実態があります。その中でも技能実習生の方々については、国の施策であるということも一つあるんですが、その実態など、県としてどの程度把握されるのか。

人権が保障されなかったり、労働に見合う対価が得られなかったりとか、そういう話をもろもろ聞くんですよね。そういった意味では、私どももそういう実態をしっかりと把握するという

ことが大事ですし、外国から来ていただいている方々の安心できる仕事というのも保障されないといけないというのがあります。

その辺の実態把握について、この委員会でも十分にしていく必要があります、これも県としての仕事だと思いますが、その辺はいかがですか。

**○兒玉雇用労働政策課長** 外国人技能実習生を雇用する事業所に対する平成31年、令和元年の監督指導、送検等の状況について、昨年10月に厚生労働省がプレスリリースをしております。それによりますと、監督指導を実施した事業所が9,455か所ありまして、その中の71.9%に当たる6,796事業所で労働基準監督法令の違反があったということです。そして、その中で悪質な労働基準監督法令違反によって送検したのが、34件というようなデータが出ております。

これは外国人技能実習生がいる事業所の違反ということで、日本人労働者に対する違反も含まれるんですが、全国的にはそういった状況でございます。

本県につきましても、労働局のほうに、宮崎県の状況をお尋ねをしたんですが、県個別のデータについては非公表という扱いということでした。しかしながら、本県においても、全国との状況とほぼ同じような状況にはあります、というお話がありました。

そして、県内での悪質な事案ということで、令和元年に外国人技能実習生に違法な時間外を行わせて、そして割増賃金を支払っていなかったということで、経営者が書類送検され、プレスリリースをされている事例が1件あると伺っています。

**○前屋敷委員** ありがとうございます。

これまで耳にした点では、好意を持って日本に来られるという方々が非常に多い。しかし、

日本を去る場合には反感的な、そういう感情を持って日本を去られるという方々もかなりいるというのを聞いて、非常に胸が痛かったです。そういう状況を、どれだけ解消して働いていただくかという、条件整備というのが大事だなと思っています。その辺のところも今後も、県でできる限界もあろうかと思うんですけども、また一緒になって改善を図るための努力も必要かなと思っています。

**○兒玉雇用労働政策課長** 前屋敷委員が言われるとおりで、宮崎に来ていただいた技能実習生の方には、いい思い出を持って本国に帰ってきていただきたいと思います。そして、技術移転をきちんとしていただきたいと思っているところでございます。

新聞報道等されておりますけれども、中にはそういう事例ももちろんあると伺っておりますが、きちんとした管理団体、実習企業も受入れをしっかりとしています。そういった事業所については、国も管理団体、実習先について厳しく指導している。場合によっては、罰則を科していくというような事例もありますし、本県のほうも実態についてはきちんと把握するなりしていきたいと考えております。

**○前屋敷委員** この委員会では、いかに人材確保をするかというのがテーマなんですけど、確かに経済や産業の発展、それから活性化のためには、安定した人材確保が必要だということは、もちろんのことです。

一方、働く側にとっては、労働というのは生活の糧ですから。そのためには、自分にも生きがいを持ち、働きがいを持って、安定した労働条件の下に仕事をしていくというのが担保されない、なかなか仕事を継続させていくということも、ままならない部分もあるんじゃない

かなと思います。

そういった意味では、都会で働いても、地方で働いても、同じ程度の生活がしっかり保障されるか、という点では、賃金の格差はもう歴然としてあります。そういう問題も加味しながら、そこは国の施策と一体となって進めていかないと、県だけでどうにかなるというもんでもありません。

そういった課題については、これからもいろいろ試行錯誤もしながら、いろんな提言も国にもしながら、そういう改善に向けて努力が必要かなと思っていますので、よろしくお願ひしたいと思います。

**○田口委員長** ほかにございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

**○田口委員長** それでは、ないようですので、これで終了いたします。執行部の皆さんは御退席いただいて結構です。どうもありがとうございました。

暫時休憩いたします。

午前11時42分休憩

---

午前11時44分再開

**○田口委員長** それでは、委員会を再開いたします。

まず、先日開催されました委員長会議の結果につきましては、先日の常任委員会で資料の配付がありましたので、説明は省略させていただきます。御協力をよろしくお願ひいたします。

それでは、協議事項1の「委員会の調査事項について」であります。

お手元に配付の資料1を御覧ください。

1の当委員会の設置目的につきましては、さきの臨時会で議決されたところでございますが、2の調査事項は、本日の初委員会で正式に決定

することになっております。

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あります。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、少し時間を取って御議論いただきたいと思います。

なお、資料1の2に記載している調査事項は、特別委員会の設置を検討する際に各会派から提案された調査事項を参考として記載しております。

ここで、矢印下の正副委員長調整案を御覧ください。

この調整案は、正副委員長で協議の上、当委員会の設置目的に合わせ、一部内容を整理、また、働き方改革に関する事項を追加したものを案として掲載しております。

この調整案を含め、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伺いいたします。

**○井本委員** 働き方改革は、何のための働き方改革かと言うと、基本的に労働生産性を高めるためにあったのに、今は何か労働時間ばかりどうのこうのいう人が多くて。だから、何で生産性が落ちたのかという、その辺を私たちがはっきり分からないと、問題をはっきりとつかむことができないのではないのかという気がするんだけれどね。

**○日高博之委員** 働き方改革の中に労働生産性を上げるという……

**○井本委員** その中に入ったら、それでもいいんだけれどね。

**○日高博之委員** 働き方改革と生産性の向上は、自分の認識の中ではイコールと思っているんですよ。

**○井本委員** それでいいんだけれどね。その中

に入っています、というならね。

**○田口委員長** 暫時休憩します。

午前11時47分休憩

---

午前11時52分再開

**○田口委員長** それでは、再開いたします。

各会派からの要望を整理した事項は、いずれも重要な事項とっております。

また、当委員会の設置目的にもあるとおり、働き方改革に関する事項も含めたいと考えておりますので、調査項目は正副委員長調整案のとおり、1、産業人材確保のための施策に関する事、2、外国人材の受入れ・雇用・活用に関する事、3、働き方改革の実現に向けた施策・取組に関する事、4、雇用における男女共同参画に関する事とし、それぞれ重点的に調査を進めたいと思いますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

**○田口委員長** それでは、そのように決定いたしました。

次に、協議事項2の委員会の「調査活動方針・計画について」であります。

資料1を御覧ください。

活動方針（案）につきましては、資料1の3に記載のとおりであります。

活動計画（案）につきましては、資料2を御覧ください。

これにつきましては、議会日程や委員長会議の結果を考慮して作成しておりますが、新型コロナウイルス感染症の影響で、特に、7・8月の県内調査、10月の県外調査について、このとおり開催すべきかどうか検討が必要かと思いません。

つきましては、この活動計画（案）を基本と

しながらも、その都度、委員の皆様には御相談申し上げながら、また、他の常任委員会、特別委員会とも調整をしながら、調査活動を進めてまいりたいと考えております。何か御意見がありましたら、お願いいたします。

○井本委員 それこそ、新型コロナウイルスの感染拡大で行けないし、現場を見るということとはなかなかできないでしょう。

なので、我々がもうちょっとそういう知見を持った人——専門家の話を聞くということが、あってもいいと思います。

それは、常任委員会ではなかなかないからね。こういう新型コロナウイルスの感染拡大の状況もあるし、そういうプロの人というか、エキスパートの人というか、その辺の話を聞く場を設けてもいいんじゃないかなと。

○田口委員長 今後の状況を見ながら、そういうことも当然考えていかなければならないと思っております。

○井本委員 よろしく申し上げます。

○田口委員長 それでは、皆様の御意見を踏まえながら、この調査活動計画（案）を基本に、今後1年間の調査活動を実施していくことにしたいと思います。御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 それでは、そのように決定しました。

協議事項3の県内調査についてであります。

再び、資料2を御覧ください。

7月27日から28日の県南地区、8月25日から26日の県北地区の県内調査を計画しております。ただ、先ほど申し上げましたとおり、このとおり実施できるかどうかは状況を見ていく必要があるところですが、このとおりの実施ともなりますと相手先との調整が必要であり、あまり時

間もないことから、現時点で委員の皆様のお意見を御聞かせいただき、準備をさせていただきたいと考えております。

先ほど協議いただきました調査事項を踏まえまして、県南調査、県北調査の調査先について御意見がありましたらお願いいたします。

○坂口委員 ワクチン接種が終わってからとなると、安全性がかなり高まると思います。

ワクチン接種との時間の調整が7月いっぱいかかるというのなら、今後の推移を見ながらということで、流動的に調整されたらどうでしょうか。

正副委員長に一任しておいたほうがいいかな、という気はします。

○田口委員長 先ほど申し上げましたように、状況を見ながら、いろんな形で進めてまいりたいと思っております。

それでは、よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 御意見や御要望がないようですので、県内調査先の選定につきましては、正副委員長に御一任いただきたく存じますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 それでは、正副委員長で準備を進めさせていただきます。

次に、協議事項4の次回委員会についてであります。

先ほど御協議いただいた調査事項を踏まえまして、次回委員会での執行部への説明資料要求について、何か御意見や御要望はありませんか。

○日高博之委員 今日、坂口委員が言った、県の人口動態に、私も興味があります。

あと、国ごとの労働者がどういった職業に就いているか、という統計も伺いたい。

○田口委員長 分かりました。

ほかにありますか。よろしいですか。

○山下委員 さっきもちょっと出たんですが、高卒者、大卒者の地元定着が、どのように変化しつつあるのか、そういうデータもあれば、ちょっと出していただきたい。

○田口委員長 地元にとれぐらい残ったかという推移ですね。高卒だけでいいですか。

○山下委員 高卒と大卒です。

○田口委員長 分かりました。

ほかにございますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 それでは、ただいまの日高博之委員、山下委員の御意見などを参考にいたしまして、次回以降の委員会の説明資料等を要求したいと思います。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 最後に、協議事項5の「その他」で、委員の皆様から何かございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 分かりました。

それでは、次回の委員会は、6月定例会中の6月28日月曜日、午前10時からを予定しておりますので、よろしくお願いたします。

以上で、本日の委員会を閉会いたします。お疲れさまでした。

午前11時59分閉会



署 名

働き方改革・産業人材確保対策特別委員会委員長 田 口 雄 二

