

令和3年11月定例会

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12月9日

場 所 第5委員会室

令和3年12月9日（木曜日）

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、総合政策部

1. 就業・雇用における男女別の状況について
2. 男女共同参画推進（雇用関係）の取組について

○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（10人）

委員	長	田口雄二
副委員	長	窪菌辰也
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

委員		坂口博美
----	--	------

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
商工政策課長	児玉浩明

雇用労働政策課長 児玉洋一

総合政策部

総合政策部次長
（県民生活・文化祭担当） 矢野慶子

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

○田口委員長 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。

本日の委員会の日程についてであります、お手元に配付の日程（案）を御覧ください。

本日は商工観光労働部及び総合政策部から、就業・雇用における男女別の状況について、また、男女共同参画推進（雇用関係）の取組について説明をいただきます。

その後、報告書にかかる提言と次回委員会について御協議いただきたいと思いますが、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〕

○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0分休憩

午前10時1分再開

○田口委員長 委員会を再開いたします。

皆さんおはようございます。本日は商工観光労働部及び総合政策部においでいただきました。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。

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。

本日は、総合政策部と私ども商工観光労働部から、就業や雇用における男女共同参画について御説明をさせていただきます。それぞれ担当課長から説明をさせますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

○兒玉雇用労働政策課長 雇用労働政策課でございます。

資料の1ページをお開きください。

就業雇用における男女別の状況について御説明いたします。「1 男女の就業雇用の現状について」であります。少子高齢化が本格化し、労働力人口が減少する中で、女性を含む多様な人材の育成、確保がますます重要となる中、女性の更なる労働参画を推進するためには、就業機会の確保及び仕事と生活を両立できる就業環境の整備を図ることが必要であります。

最初の表の生産年齢人口（15歳から64歳）の有業率の推移にありますように、本県の生産年齢人口でみた女性の有業率は、平成29年で70.6%となっており、10年前の平成19年よりも6.2ポイント上昇しております。

また、その1つ下の表の男女の賃金及び全国との比較にありますように、本県の令和2年の男女別の賃金は、男性が27万4,000円余り、女性が21万円余りで、男性を100とした場合の女性の賃金は76.7となっております。全国は74.3でありますので、本県の男女間の賃金格差は全国よりは差が少なくはなっておりますが、男性と比べて女性が低くなっている状況であります。

次に、3つ目の表、県内事業所の管理職に占める女性の割合にありますように、管理職に占める女性の割合は、平成30年度から令和2年度

まで20%前後で推移しており、全国と比較すると高い水準となっております。

1番下の表、県内事業所における育児休業制度の利用状況にありますように、令和2年度の育児休業取得率は男性で15.8%、女性で97.0%と、男女とも表に記載しております平成30年度以降、年々増加しており、令和元年度以降は男女とも全国平均を上回っております。

資料の2ページを御覧ください。

「2 女性の就労支援に向けた主な取組について」でございます。

(1) みやざき女性・高齢者就業支援センターの設置につきましては、①のセンターの業務概要にありますように、女性・高齢者の就業支援を図ることを目的に、本県の独自の取組として、相談から職業紹介までを一体的に行う施設である就業支援センターを、令和2年10月に宮崎駅前のK I T E Nビル内に開設しました。その他セミナーや就職面談会を行うとともに、企業訪問により求人開拓等も行っております。

②の相談窓口及びマッチング支援につきましては、1つ目の表、相談窓口の設置状況にありますように、相談窓口は、宮崎、都城、延岡の県内3か所に設置しております。人材バンクによるマッチング支援として、求職している女性・高齢者と求人企業をマッチングさせる「みやざき女性・高齢者人材バンクサイト」の運営により、希望する雇用形態の就労を支援しております。

中下の表、相談窓口利用者及び就職決定者の実績につきましては、令和2年10月の開設から本年10月末時点の実績で、相談窓口利用者は932人、うち女性が161人であり、就職決定者は173人、うち女性が39人となっております。

③の各種セミナー等の開催につきましては、

子育て中など仕事を探している女性等の環境に即した形での就労を支援するため、就職支援や復職準備のためのセミナーや就職面談会、職場見学会、その他スキルアップにつながるためのセミナーを行っております。

資料の3ページを御覧ください。

(2) 働きやすい職場づくりの推進としまして、女性を含む誰もが働きやすい職場づくりを推進する事業に取り組んでおります。

①の仕事と生活の両立応援宣言につきましては、企業のトップの方に仕事と生活の両立ができるような具体的な取組を宣言していただき、企業全体の意識改革や職場の活性化などを図っていくものです。

登録企業件数は、制度を創設いたしました平成18年8月から本年12月1日までの累計で1,365事業所となっております。主な宣言内容は、職場の雰囲気づくりに関するものが最も多く、次いで、育児・介護休業や休暇に関するものとなっております。

②の働きやすい職場ひなたの極認証制度につきましては、仕事と生活の調和に向けた職場環境づくりを積極的に行っている企業のうち、特に優れた企業を知事が認証する制度であり、認証企業の取組成果を広く普及・啓発することにより、県内のワークライフバランスの推進を図るものであります。

認証の主な審査項目は、働き方の見直しに向けた取組実績や育児休業制度等の整備状況と実績、ハラスメントの対応等であり、全部で25項目となっております。

平成30年2月に創設した制度であります。認証企業数は令和3年12月1日現在で、累計41企業となっております。

認証を受けることのメリットといたしまして、

認証企業であることの紹介による企業イメージの向上が、優秀な人材確保・定着につながることで、また、認証マークの活用により認証企業であることの対外的なアピールが可能となり、さらに、就職説明会への優先参加などのインセンティブの付与が挙げられます。

資料の4ページを御覧ください。

参考資料として、平成30年度から令和2年度分の本県の就業別有効求人倍率の状況についてお示しをしておりますので、御参照いただければと存じます。

説明は以上であります。

○山崎生活・協働・男女参画課長 生活・協働・男女参画課でございます。

資料の5ページをお願いいたします。

当課の男女共同参画に係る取組のうち、主に雇用に関するものにつきまして御説明をいたします。

まず、「1 女性の活躍推進について」ですが、(1) みやざき女性の活躍推進会議の取組についてであります。

当会議は①の概要にありますとおり、企業や関係団体、行政が一体となりまして、平成27年10月に設立されました。女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、女性はもちろん男性も生き生きと働き、活躍することで、活力ある宮崎を実現することを目的としております。

宮崎銀行の平野会長及びK I G U R U M I . B I Zの加納代表が当会議の共同代表となっております。現在の会員企業数は348社であります。

県は事務局として、会議の企画委員会と連携し、事業を推進しているところでございます。

②の取組内容としましては、会員企業相互の情報交換や会員へのアンケート調査等による課題の抽出のほか、年3回程度、講演会や研修会

等を実施しております。

令和3年度の実績は下に記載のとおりでございますが、特に3つ目の丸の「みやざき女性リーダー育成塾」につきましては、今年度初めての取組として実施したものであります。女性管理職の候補者や管理職として経験の浅い方などを対象に、講師によるレクチャーやグループワークなどによる参加者同士の交流など、内容の濃いプログラムにより3日間の研修を行ったところです。

次に、(2) ひむかWOMANサイトの運営・メンター派遣の取組についてであります。

ひむかWOMANとは、多様な分野で様々な経験を持ち、活躍されている女性につきまして、身近なキャリアモデルとして登録し、ホームページ等で紹介しているものです。

このうち、面談して助言等を行う方につきましては、メンターとして職場研修や学校でのキャリア講座のほか、働き方についての相談などの希望があった場合に出張派遣を行っております。ひむかWOMANの登録者は現在119人で、直近のメンター派遣実績につきましては、下の表のとおりとなっております。

続きまして6ページをお願いいたします。

2 男女共同参画センターの取組についてであります。

まず、(1) センターの概要ですが、本県の男女共同参画社会づくりの推進拠点として、平成13年9月に設立され、男女共同参画に関する情報提供や啓発、相談対応のほか、学習や交流の場を提供しております。

(2) 利用状況ですが、上の表が年間の利用者となっております。令和2年度は前年度に比べ、2,300人ほど減少しております。この主な要因としましては、項目の4つ目の講座参加者数

につきまして、新型コロナ感染拡大の影響により、講座が中止となったり、出前講座への講師派遣の依頼が減少したことなどによるものであります。

また、下の表は直近3か年の上半期利用者の表となりますが、令和3年度につきましては、コロナ禍での啓発の工夫に努め、講座の実施において、オンラインでの参加を可能としたり、録画した映像を後で視聴できるようにしたことなどによりまして、参加者数が増加しております。

次に、(3) 相談状況であります。

センターでは、男女共同参画に関する様々な相談を受け付けており、直近3か年の上半期の相談件数は下の表のとおりであります。

件数の多い項目3つについて、太枠で囲ってお示しをしております。

コロナ以前では、例年、離婚や夫婦関係、家族・親族等の相談が多くなっておりませんが、令和2年度、3年度につきましては人間関係やこころ・からだに関する相談が多い傾向となっております。

また、センターの相談の中では、仕事に関するものはそれほど多くはありませんが、内容としましては残業が多いとかパワハラに関するものといった、労働環境等の相談が多い状況となっております。

説明は以上であります。

○田口委員長 ありがとうございます。

執行部の説明が終了いたしました。御意見、質疑がございましたら御発言をお願いいたします。

○図師委員 資料4ページの中でお伺いします。それぞれ職業別の有効求人倍率が出ております。

私が注目するのは、保安の職業が突出して高

いということです。これは恐らく、介護・福祉・保育等の職種が含まれているのかなと思いますが、その理解でよろしいでしょうか。

○兒玉雇用労働政策課長 保安の職業でございますが、民間ではいわゆる警備業が含まれることになっております。今、委員がおっしゃった介護職員等については、サービスの職業のほうに含まれます。

○図師委員 すみません、私の理解が間違っております。

特に、サービスの職業が2倍を超えています。

保安の職業は、平成30年度からしてもかなりの伸びになっています。9倍を超えているような状況は、それだけ人材確保ができていないということでしょうか、現場はどのような状況になっているのでしょうか。

例えば、保安の職業の場合、警備員の方々が確保できないがゆえに事業展開ができていないところとか、工期が延びているところがあるのでしょうか。また、サービスの職業の場合は、福祉関係で介護職、看護師が不足しているがゆえに利用者の募集や病床の確保ができないなど、現場が機能不全に陥っている状況について、何か把握されているものはありますか。

○兒玉雇用労働政策課長 まず保安の職業ですが、令和2年度に前々年度の5.61倍から9.32倍に大幅に跳ね上がっております。この理由につきまして、宮崎労働局に確認したところ、高齢化等が進んでなかなか人材が集まらないということで、1事業所で100人単位の求人を行っているものがあるそうです。このことから、有効求人倍率が令和2年度から一気に上がっているというような説明がございました。

また、医療福祉関係全般については人手が不足しており、例えば介護福祉士や保育士、幼児

教育と保育を兼ね備えた幼保教員などが足りず、施設のキャパはあっても、受入れが一定数までしかできないというような実態がある、ということについては伺っております。

○図師委員 保安の職業に関しては、現在もそうだと思いますが、将来的な高齢化による退職者の増加を見越し、大量の募集をかけたがゆえの倍率の増加だと理解しました。

あと、後者の医療福祉の現場、特に介護の現場は、私が見聞きするだけでも、受け入れできる施設はあるけれども職員の確保ができず、利用者の募集ができないというところが、多々見えてきております。

その対策として、マッチングなどがあるのですが、もっと具体的な対策を立てなければいけないと思います。何か対策を立ててはもらいたいのですが。

ある県では、海外の人材を確保するということを前提に、県が乗り出して受入れ団体になっているところがあります。民間のことだからということで民間任せにするのではなく、より戦略的な人材確保も必要でしょう。

我々の委員会でも調査しましたが、今後、技能実習生を含む海外のマンパワーは、単なる一過性の労働力として確保するだけでなく、定住していただける貴重な人材、もしくは納税者というような観点で、今後確保していく必要があるかと思えます。

○兒玉雇用労働政策課長 委員の御指摘はごもっともだと思っております。

雇用側といたしましては、介護職員の確保ということで職業能力開発や離職者の委託訓練におきまして、介護福祉士の資格を取らせるために2年間の長期コースを開設しているところがございます。

日南市の宮崎福祉医療カレッジを視察されたと思いますが、そこでもベトナム人の方などを受け入れられているという話は、私も伺っているところがございます。

日本人だけではなくなかなか手が足りないということもあります。今後、介護の部分については、国としても外国人をかなり積極的に受け入れる方向でございますので、私どももできることにつきましては、国と協力しながらやってまいりたいと思っています。

○坂本委員 2ページの「みやぎき女性・高齢者就業支援センター」についてお伺いします。

女性、それから高齢者向けに、しっかり力を入れて就業支援をやっていくという取組として、評価しております。

対象者について確認ですが、女性が20歳から64歳で、高齢者は55歳以上の男性となっています。これは、55歳以上を高齢者と位置づけるということでしょうか。

○兒玉雇用労働政策課長 高齢者の定義でございますが、法律によって様々でございます。1番若い高齢者として定義している法律が55歳以上とされており、これに基づいて55歳以上を対象にしているという形です。

あと、女性については64歳までということにしております。心情的に高齢者の部類に入れられたくないという思いもあられるだろうということで、64歳までという形にさせていただいております。65歳以上の女性で、高齢者ではなく女性のほうに登録をしたいという方については、高齢者と女性の両方に登録していただくなどしています。また、高齢者のほうが休日が多いというようなことを説明し、その上で選択していただいております。いずれにしろ、女性のほうに登録したいという方は、希望のとおりに登録

いただいていると、委託先から伺っております。

○坂本委員 私も先月誕生日迎えて56歳になったのですが、自分も高齢者なのかと若干の抵抗を感じまして。

それはそれとして、実際に働く場合、例えば55歳の人と70歳の人とで、同じような枠組みの中で正しくマッチングが図られているのでしょうか。55歳から60歳、60歳から65歳、それ以上の方々では、実際に仕事に就く場合でも、仕事の求職をする場合でも違うと思うし、求人する側のほうも当然違ってくると思います。

もうちょっと細かい分け方が必要ではないかなと思うのですが、いかがでしょうか。

○兒玉雇用労働政策課長 センターでは、何歳から何歳までという年齢区分を設けるのは、なかなか難しい状況でございます。

ただ、本人からも「こういう仕事を自分はしたい」というようなお話をいろいろ聞いて、それに合うような仕事を見つけていくというような形でマッチングを行っております。その人の年齢や適性などを見ながらマッチングし、就職に至るまでお世話をしています。

ですので、55歳以上の方々を年齢によらず同列に扱っているわけではございませんので、御理解いただきたいと思います。

○坂本委員 ちょっとしつこいようですが、センターを利用する側の受け止め方について、名称の工夫が必要ではないでしょうか。定義では高齢者ではあるのですが、例えば中高齢者にするとか。高齢者という名称だけを見ると、56歳の私が「じゃあ行ってみようか」とはなりません。自分が対象になっていると、理解しにくいからです。

それから、相談窓口利用者及び就職決定者の実績を記載いただいておりますが、逆に企業側の

求人——この言葉でいうと登録数というのでしょうか——はどれぐらいになるか、教えてください。

○兒玉雇用労働政策課長 有効登録企業数でございますが、令和3年10月末までの人材バンクの登録状況で御説明いたしますと、女性に対する有効登録企業数が653、そして高齢者に対する有効登録企業数が588、計1,241となっているところ です。

それと、委員がおっしゃったネーミングにつきましては、高齢者ということに抵抗があるということは、私どもも重々認識しております。現在、センターの開設から1年余りが経過しておりますので、当面は今の名称でやらせていただいて、県民の方々からそういった声が高まれば、ネーミングを考えていかなければならないかなと思っております。

○前屋敷委員 2ページでお聞きしたいのですが、このセンターにはハローワークの方も常駐しているのですか。

○兒玉雇用労働政策課長 この女性・高齢者就業支援センターについては、KITENビルの3階と7階でやっており、3階には若者ハローワークがございます。ですので、若年層に限られますが、若者ハローワークも利用することが可能でございます。

○前屋敷委員 センターの利用者について女性に特化してお聞きしたいのですが、全体で年間約1,000人の相談窓口利用者がおり、そのうち女性が161人で就職が決定した方が39人ということで、決定した数は約4分の1ですかね。なかなか思うところとマッチングしない場合は、結果には至らないということなのかもしれませんが、ちょっとこの数字はどうかなという気がします。

③でお示しいただいているように、各種セミ

ナーが開催されています。これは、年間を通じて計画し、希望される方が受講するということなのかもしれませんが、どのような形で周知されているのでしょうか。それと、セミナーの種類もいろいろありますが、利用者数の実績を教えてください。

○兒玉雇用労働政策課長 令和2年度は、女性を想定しているセミナーが、9つのうち8つありました。参加人数でございますが、女性と高齢者の区分を付けておらず一部高齢者が含まれていますが、39名いらっしゃいました。

セミナーの周知ですが、ホームページに掲載するなどして周知を行っているところです。

セミナーの内容でございますが、例えば応募書類作成と面接対策や、子育て中の女性に向けた内容、あるいはブランクの長い女性向けの就職セミナーなどを行っております。

先ほどホームページの話もいたしました、それ以外にはテレビCM、InstagramやフェイスブックなどのSNS、また、フリーペーパーを使った周知を行っております。

○前屋敷委員 100%ではないのかもしれませんが、様々な希望に応じたセミナーが受けられるということで、こういうものは大いに広く周知して利用者を増やし、自分が思うところへ就職できるような取組を強めていく必要があると思います。これは大いに活用をしていただきたいと思えます。

しかし、1ページの賃金を見ますと、宮崎県は全国と比較すると男女の格差は開いていませんが、男女それぞれの全国との賃金格差が開いており、全国順位も非常に低いということが出ています。これまでもそうですが、非常に賃金が低い状況の中、女性の働く割合も非常に増えています。

ですから、いろいろな経験もしながらこのようなセミナーで知識も得つつ、自分のライフワークという意識も含め、仕事にどうつないでいくかということをもっともっと周知していく取組が必要でしょう。そういうところで、大いにこのセンターの利用も進めていただければと思うところです。

何より、賃金の格差を是正ではなく、賃金そのものをどう引き上げて、暮らしを安定できるものにするかということも、考えていかないといけないと思います。県がそれをどうできるものでもないのですが、そういう課題もしっかり踏まえていただいて、様々な施策の実行と強化をしていただきたいと思います。

以上です。

○兒玉雇用労働政策課長 賃金につきましては企業のほうで決めていくわけで、なかなか難しい問題です。最低賃金につきましても、国の中央最低賃金審議会が目安を示し、各県の審議会でも答申をしていって、労働局長が最後に決めるというようなやり方になっておりますので、県は関与できない仕組みにはなっております。

ただ、御承知のとおり、賃金格差の問題は国でもかなり取り上げていただいており、今年10月からも28円上がり、793円から821円になっている状況もございます。都市部との差を詰めていかないといけないということも大切でございますが、中小企業の体力も見ながら進めていくこともあろうかと思っております。

賃金が上がれば、心の豊かさも含めて生活が全て一律に豊かになるというわけではないと思っております。宮崎は宮崎のよさもあろうかと思っております。

ただ、賃金を上げていくことは、もちろん重要ではあります。私は雇用労働政策の部門を担

当しておりますので、特に重要であると認識しております。

今後とも引き続き、労働者の就業等の環境をよくする形で取り組んでまいりたいと考えております。

○前屋敷委員 確かに賃金だけではないかもしれませんが、経済的なゆとりがないと生活の安定はありません。

賃金は気にせず、働きがいを求め、生活が成り立っていくことを前提に本当にやりたい仕事をする方も、確かにいらっしゃいます。

最低賃金も若干上がりましたが、全国からすると低い水準にとどまっているという状況です。総合的な問題になりますが、そこは政府の施策も特に中小企業に手当もしながら、賃金を上げていく方法が必要だと思います。

以上です。

○兒玉雇用労働政策課長 国も、岸田内閣が池田内閣に続く所得の倍増というようなことも考えておられるようで、そういった国の施策も見ながら、県としても適切に対応してまいりたいと考えております。

○日高博之委員 賃金格差や職業別の有効求人倍率など、いろいろ御説明いただきありがとうございます。

宮崎は、幸福度ランキングは順位が高いですよ。ただ賃金は安い。

そのような状況の中で、幸福度の向上を目指していく、一方で賃金もしっかり上げていくんだという、ダブルスタンダードでいくのでしょうか。どうしていくのかというものを、明確に示してもらいたいという気がしています。

最低賃金は全国の物価みたいなやつで、何をしようが、東京が上がったら平均的にどこも上がってくるのですよね。実質的に言えば、県庁

が政策を打つか打たないかで、簡単に成果が賃金に現れるかというところが難しい。

だから、幸福度ランキングナンバーワンで、金銭とかではなく、宮崎の自然だとか暮らしやすさだとかがあるから、宮崎にぜひ来てくれと言っています。商工観光労働部はどのようなスタンスでいるのかなと思います。

○横山商工観光労働部長 幸福度を上げることも一番大事なところだと思いますが、そのためには所得を上げていくことも大きな要素でございますので、当然両方ともやっていかないとはいえないと思っております。

ただ、幸福度を上げるという意味におきましては、所得だけではなく、環境や福祉など様々な要素がございますので、そこは全庁を挙げて、また県全体として取り組んでいかなければならないところでもございます。

賃金を上げていくことについては、日本経済全体が力を付けていかないと、当然宮崎県の企業さんも賃金を上げていくだけの体力が付いていきません。

いろいろ考えますが、30年前にバブルが崩壊し、それからほとんど成長できないような時代がずっと続いてきています。それはなぜかなと考えますが、日本の企業、産業は、国際社会の中で稼ぐ力というものを失っています。ITのイノベーションの時代でGAF Aがすごく稼いでいますけれども、そういうところの波にも乗っていません。国際的に稼ぐような分野において、日本の企業はなかなか勝負できるほどの力を付けていないというところもあり、低迷がずっと続いていると思います。

なかなか稼げないものですから、雇用につきましても非正規の方がどんどん増えていっていきます。また、前は製造業とかで働いていらっ

しゃった方々が、今はサービス業にかなり移転をしてきています。このサービス業についてよく言われますのが、生産性を上げていくことが非常に難しい分野だということです。もちろん、稼げる人はものすごく稼いでいると思うのですが、例えば小売のお店で働いている方々の生産性を上げていくことは、なかなか難しいということで、総じて難しい分野にはなっています。このような分野に、雇用がシフトしていったところもあるかなと思います。

そういったことが相まって、なかなか賃金が上がらないという状況になっているのだと思います。

とはいえ、上げていかないといけないものです。そういう意味では今の政府が、企業の成長と所得を上げる分配とをしていくということで、新しい分野——DXでありますとか脱炭素でありますとか——にどんどん取り組んでいくと言われてしています。そういうところにしっかり乗っていかないといけない。宮崎県の企業さんも、そういう稼げるところにちゃんと付いていけるようにしていくことかなと思っております。

実際、そのためのサポートとして、技術開発でありますとか、新分野に進出するための取組でありますとか、販路開拓のための対策でありますとか、そういった取組を我々もしています。

そういう世の中の動きをしっかり捉えながら、地道に取り組んでいくしかないのかなと思っているというのが、正直なところでございます。

○日高博之委員 何となく理解できます。

例えば、生産性を向上させるとか、ICTを入れなさいとか、政府も県もいろいろな新しい働き方について言ってきていますよね。

そこで宮崎の中小企業が、その部分とどう

マッチングしていくのかと考えると、やっぱり非常に難しい部分があるのではないのでしょうか。当然、大企業になってくると対応できる部分はあるかなと思うのですが。

ただ、そうなってくると、人口が減って生産年齢人口も減れば、給料が上がらないとおかしいですね。実際、本当は。働き方改革で生産性が上がれば、人が減っているのも当然上がってこなくちゃいけないですね。しかし、このままいくと結局賃金は変わらないでしょう。

では、宮崎で、地元で就職していこうという若い者が生まれていくというのは、厳しいのかなと思います。これもまた地道にやるしかないのですが。展望は持つのですが、そこをどう打破するかということなので。

その辺のことも重要ですけど、先のことも考えて、どう動いていくか、先取りをしていかないといけないという気がしているのですが、その辺はどう考えますか。

○横山商工観光労働部長 部内でもよく議論するのですが、非常に難しく、なかなか簡単に答えは出ない問題だと思っております。

ただ、繰り返すにはなりますけれども、いずれにしても日本全体として稼げる分野というところにしっかり取り組んでいかなければなりません。それを、今は日本国内だけで稼いでもどうしようもないので、国際的に稼げる基盤にしなればなりませんし、それは東京の会社だけがやっていけば何とかなるものではなく、当然地方の企業さんも一緒になってやって、初めて実現していくものだろうと思っております。

おっしゃるように、そのためには何がそこ必要なのか、地方の企業さんとして何が必要なのかということをしっかり考えながら、そこを我々行政がサポートしていく。抜本的な、こ

れをやれば全てうまくいく、というものはなかなか難しいと思うのですが、申し上げたように、技術を上げていったり販路開拓をやったりして、新分野にトライをしたりという気力や意欲のあるところを、我々はしっかり支えていくということが、やっていくべきことなんだろうと思います。

賃金につきましては、今稼いでいる企業さんもたくさんいらっしゃるわけですが、それがなかなか全体の賃金水準に反映されないというところがあります。

企業さんは内部留保しているとよく言われます。多分、人口減少、少子高齢化がさらに進んでいきます。企業さんは、自分のところは将来に向かって安定的に経営していけるのだろうか、今そこそこ稼げているけれども将来的に大丈夫なんだろうか、という不安があるので、内部留保をためていって、賃金に反映をしないという悪循環になっているのかなと思います。そこを、今政府が半ば強制的に賃金をあげようとしているのだと思います。その将来の不安を少しずつ和らげていって、企業さんがスムーズに賃金へ分配をしていくという流れができていけば、内需も多分増えていくでしょう。そうなると、設備投資も増えて、経済も回っていくという形ができます。それが理想だと思います。

そこに、地方としても一緒になってやっていけるように、企業さんたちには頑張っていたかかないといけませんし、私どももそれをサポートしていかないとはいけません。それがうまくいけば、宮崎は非常にいい環境でございますので、人口が一定程度下がっていくことはどうしようもないのですが、きっと若者も定着していってくれるのではないのでしょうか。

あと、私どもはスポーツランドに一生懸命取

り組んでおります。こちらも昔は観光でお客さんをお金を呼んで、お金を落としていただいて経済を回していく形でした。

それが、今は単純な従来型の観光ではなかなか難しいです。もちろんそれはやっていけないといけないのですが。

宮崎県の得意なスポーツで交流人口を増やし、経済を回していくと、将来に向かって非常に強みになると考えておりますので、様々な取組を今進めていきます。

このように、いろいろなことをしっかり取り組んでいけないといけないなと思います。

すみません、まとまりませんが、そんなことを考えているところでございます。

○日高博之委員 いろんな企業を育てたり、人材を育成したり、様々な政策をずっとやってきて、当然網羅していますよね。様々な形で商工観光労働部と総合政策部も含め、一緒にやってきております。

せっかく時代がICTとか変わってきていますよね。確実に変わります。例えばスポーツランドと言いましたが、環境都市という手もあります。

そういったことで、例えば1社でも本社機能を宮崎に誘致するとか、そういった明確な将来に向けた目標を立てて達成できれば、それが知事の貢献度になりますよね。自然に上がったり下がったりする景気について、それに対して知事がよくやったと言うことは、成果への評価にはならないですよ。

何かアクションを起こし、それに向かって達成していく。そのために、例えば一部上場企業の本社移転を1社でもやってみてくださいよ。そんな回りくどいことを言わずに、ストレートに。

○横山商工観光労働部長 しっかり力を持った、県内の経済を牽引してくれるような企業さんに、外から本社機能を移していただくことも一つの手だとは思いますが。

しかし、そういう意味では本社機能の移転はなかなか難しかったりしますが、企業誘致に力を入れているところもございませう。

あと、県内の企業さんに力を付けていただくという意味では、成長期待企業や宮崎成長企業の認定をして、集中的なサポートもしております。その1つの見える形としては、上場したり売上げが30億円以上になったりなどというところを目指して、サポートをしております。とがった企業さんを、集中的に支援することもやっております。

ただ、総合政策部などともまたしっかり勉強しながら、そういう目標を立ててやってまいりたいと思っております。

○井本委員 これは直接関係ないのかもしれないけれども、高市早苗自民党政調会長の本を読むと、MMT理論がでてくるんですよ。私もびっくりして。お宅たちはMMT理論の勉強をしたことはありますか。

眉唾的なところはあるのだけれども、実際に中国とかアメリカ、ヨーロッパ各国が、このMMT理論で既に走っているんですよ。

日本において、この30年がこんな失われた30年になった原因は、ちょっとプライマリーバランスにこだわりすぎたのではないかという気が、私はしております。これは、経済理論の地動説と言われるようなものです。今までの宇宙が回っていたと思っていたのが、こっちが回っているんだよというぐらいの展開です。だから、普通の常識人ではついていけないというようなものです。公務員の人は常識人が多いでしょうから、

なかなかこの理論に追いついていけるかなと、私なんかは思うのですが。

でも、その高市早苗さんの本を読んで、私はびっくりしました。MMT理論を言っているのですから。だから、一度勉強してみたらどうかと思います。いや、本当ですよ。全然違うとか。

日本が失われた30年で発展しなかった原因を皆さん方に言ってもしょうがないし、むしろ宮崎の場合は、今言ったように幸福度ランキング1位という素晴らしいことがあるから。

収入が500万円から600万円ぐらいになると、それ以上の幸せとか経済的な満足感がなくなるらしいです。その辺ぐらまでくると、違う喜び、精神的なものを求めるということが出ています。

だから、どこまでも経済的な満足感を求めていっても、本当の幸せはないんだろうなという気が、私はするんですよ。そういう意味では、私は宮崎県のやり方は非常に優れているのかなと思っています。

日本人は、特に他人と比べる民族なんですよ。アメリカ人やヨーロッパ人は、そうではないです。案外、人のことはどうでもいい、自分がいいところがあるのですが、日本人は人が人が、いわゆる空気——昔から空気の研究というものがあり、山本七平なんかが言っていました——を見る民族ですよ。

だから、格差とかそういうものが、本当に一番日本人にとってはこたえると思います。だから、正規、非正規とかこういう分け方は、日本人の幸福感にとって私は一番いけないと思う。

だんだんこの非正規は広がり、多くなるでしょう。その辺のことに對し、真剣にならなければいけないという気はします。

30年前からほとんど、GDPそのものは変わっていないわけですよ。変わっていないけれども格差が広がるということは、たくさん持っている人と持たない人の差が、だんだん開いているということでしょう。

だから、その辺を行政が注意深く修正していくということが必要ではないかと、私は思うのですが、どうですか。

○横山商工観光労働部長 まず、MMT理論の話でございますが、すみません、私も答えが分からないですが、我々は行政の人間でございますので、プライマリーバランスというのは当然守っていかねばならないけれども、昭和時代から赤字国債を発行しているという認識でした。

確かに最近では、言葉は悪いかもかもしれませんが、たがが外れているような感じで、ばんばんお金が出ていっているなと思います。ただ一方では、御承知のとおり、文芸春秋に財務次官が論文を載せられ、今の形はおかしいとはっきりおっしゃっているようです。いよいよどちらが正しいか、分からないというところが正直なところであります。

ただ、今の制度がこのまま続いていくのであれば、当然国の借金が膨らんでいって、それは将来にツケを残していく形になって、誰かがそこを負担していかなければいけない形になります。何かいい制度ができて、踏み倒しても大丈夫という形になればいいのかもしれませんが。

○井本委員 私のほうがよく知っているから、MMT理論はいいです。

○横山商工観光労働部長 幸福がどうかというところについて、これまたいろいろ考えるのですが、私ども公務員の給与は、大体平均的なところで決まっていると考えられます。我々の世代は、こここのところ給与水準をずっと抑えられ

てきております。

30年前と世の中の給与水準が変わっていないという話を聞いたときに、では、その私たちの暮らしは30年前から比べるとすごくきつくなっていて、貧乏になっているのか、不幸になっているのかと考えたときに、なかなかそうでもないのではないかと思います。

そうすると、やっぱり問題なのは、委員がおっしゃったように格差が広がっているということころです。御指摘のとおり、格差の是正は絶対必要なことです。

非正規を選ぶのか、正規を選ぶのかという選択はもちろんありますが、望まずに非正規になっていらっしゃる方が問題です。そちらはちゃんと正規のほうに持っていく、非正規の方々であっても、正当な評価で賃金が払われるようにしていかないとはいけません。

簡単ではないと思いますが、我々行政も一生懸命やっていかないといけないなと思っております。

○児玉商工政策課長 正規と非正規ということ、以前と比べると非正規の就労者がかなり多くなってきています。先ほど部長が申し上げましたように、以前であれば、正規の就職先を探したが就職できず、結果、望まずして非正規になったという、非常に大きな問題がありました。

最近の状況としましては、様々な働き方を選んだ結果、非正規になっていらっしゃる方もいます。ただ、非正規はどうしても勤務時間が短かったりしますので、そうすると得られる収入がどうしても低くなるということが、現実としてあると思います。現実的に収入が低ければ、例えば若者であれば結婚を考えるとときに生活を支えられるかどうか不安を感じて、結婚に対してちゅうちょすることがあります。どうして

も日本は子供が生まれる世帯は結婚者世帯から生まれる率が圧倒的に多くございます。フランスとかのように結婚という形式にとらわれずに子供を出産しているというような国もございますが、日本はそこまで至っていない。そうすると、思うような収入が得られなければ、子供の生まれる数が現実的に少なくなってくる。子供の数が少なくなってくれば、結果として地域の活力も失われていきますし、労働人口も減っていくということになります。

本県の所得というのは全国的に比べると低いんです。数字的に出すと、どうしてもそうになってしまいます。元々の大きな所得がないところを基準にしていますので、全国的に言いますと宮崎県はどうしても所得が低くなります。

ただそれを、数字だけ見て判断していいのかということころで、自然も近くにあって、あるいは通勤の時間が非常に短い、健康的に過ごせる、といった新しい豊かさを打ち出しています。幸福度が高い宮崎県、その魅力を訴えながら人を呼び込んで、新しい活力を得ながら、そこから例えば新しいビジネスができることを支援していくというようなことも考えられます。

県内の市町村において例えば日向市さんは、海辺に県外の方たちがお試しで就労しながら、インターネットを使った勤務形態をとるなど、新しいライフスタイルと申しますか、仕事をしながらそういった過ごし方ができるというようなことをアピールしています。それをきっかけにして、宮崎県に移住してきていただくというようなことができないかなというようなこともやっております。

そういった県外からの活力も呼び込みながら、その中で新しいビジネスができてくれば、当然そこで所得の向上も期待できるのかなと思いま

す。そういった取組を推進、支援することによって、将来的に宮崎県が持続的にちゃんと残っていけるような地域づくりをしていかないといけないのかなど、思っているところでもあります。

○井本委員 宮崎のすばらしさはもちろんよく分かります。

貧困には絶対的貧困と相対的貧困というのがあると思います。絶対的貧困は、食べていけない、生きていけない、子供も産めないという、どうしても通過しないとイケないものです。

それを通過した上での相対的な貧困というか、人と比べてときに差を解消しなければいけない。

今の教師も、非正規は17%くらいになっているのです。これも、同じ業務をやらされて、そして非正規だっていうことで格差を感じながら働いているわけです。

人間というのは、かなり精神的な存在だと思います。だから、食べていくことはできるでしょうけれども、人と比べてときにこたえるのでしょうか。特に私は、この日本人の価値観の中に、人様がどう思うかという観点があると、いつも言っています。それがあと思うから、その辺のことをやっぱりできるだけ修正していくことを、心掛けていかないといけないと思います。

答えはもういいです。

○日高陽一委員 3ページの認証制度についてなんですが、3年目ということで41社入っていらっしゃるということですが、どういった企業があるのでしょうか。

また、25項目のうち85%クリアすることで認証されるということですが、これは一度認証が取れば、ずっと続くのでしょうか。それとも、チェックが1年ごとにあるなど、そういうものなのでしょうか。

○兒玉雇用労働政策課長 まず、41社の内訳で

ございますが、1番多い建設業が13社、続いて製造業が10社、医療福祉関連が6社、情報関連が4社、卸小売が2社、社会保険労務士の企業が2社、あとは1社ずつですが、経済団体、ビルメンテナンスの会社、人材派遣の会社、金融関係の会社があり、計41というような形になっております。

それと認証の関係ですが、25項目の審査項目があり、その企業に25項目全てが該当するわけではありませんので、該当する項目が例えば20項目だとすれば、その中の85%以上をクリアしていく必要があるということです。

また、認証の期間は3年間となっており、3年ごとに更新ということになります。平成30年の2月から始めている制度ですので、既に更新時期がきている会社もあるところです。

それと、欠格条項等も定めており、例えば労働法令違反がないとか、うちからも労働局に照会いたします。これは会社の同意を得た上でということになります。それと、暴力団関係者ではないかということについては、警察にも照会いたします。実際に職員が現場にも行って、審査をした上での認証なので、かなりハードルが高いという状況になっております。

○日高陽一委員 ありがとうございます。

認証を受けるメリットがありますが、3年の実績で数字や形に出ているものはありますか。

○兒玉雇用労働政策課長 こういった認証を受けることによって、企業も職員を大事にし、一旦採用した職員を離職させないようにしようという取組が広がるのが大事なかなと思っております。

先ほど、建設業の認証が多いというお話をしましたけれども、建設業の方に認証を取得した理由を伺うと、人手不足でなかなか建設業界は

人が取れないので、こういう認証をいただき、説明会にも優先参加をさせてもらったり、従業員が守られている会社だというイメージを打ち出すことができたり、そういうことが非常にメリットだとおっしゃっていました。

私どもとしては、そういった企業をさらに今後とも増やしていきたいと考えています。

○日高陽一委員 このメリットがオープンにされることによって、認証を受けたいという会社も増えてくると思いますので、そのメリットの部分はしっかりと発信していただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○兒玉雇用労働政策課長 委員が言われるとおり、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

○日高陽一委員 何かトヨタのウーブン・シティが、また新たなシティを作りたいという動きが出ているということなので、ぜひ宮崎県に引っ張っていただきたいと思います。

要望です。よろしく願いいたします。

○田口委員長 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。お疲れさまでした。ありがとうございました。

暫時休憩いたします。

午前11時7分休憩

午前11時8分再開

○田口委員長 それでは、委員会を再開いたします。

まず協議事項1の提言についてであります。

県内調査も終了しましたので、これからは年度末の報告書の作成に向けて県当局や国に対し、

どのような提言や働きかけができるか整理していかねばなりません。

これまでの委員会活動の経過につきましては配付しておりますA3版の資料を御覧ください。資料は3枚ございます。

これを踏まえ、報告書に盛り込む提言や内容について御意見をいただきたいと思いますが、数多くの意見や現地調査がございましたので、資料をお持ち帰りいただき、ゆっくり御確認いただきたいと思います。

今回の委員会で皆さんから意見を出していただいて、報告書の内容や提案等を考えたいと思いますが、そのような方向で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させていただきます。

正副委員長で報告書骨子（案）を作成し、今回の委員会で提案したいと考えておりますが、今回の委員会までに御意見等がある場合は随時正副委員長へお申し出ください。よろしく願いいたします。

次に、協議事項2の次回委員会についてであります。次回委員会につきましては、年明けの1月21日金曜日に開催を予定しております。今回の委員会では報告書に向けた検討を行いますが、ほかに執行部から説明を受けたい事項などがあれば御意見をいただきたいと思いますがいかがでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 それでは特にないようですので、今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〕

令和3年12月9日（木曜日）

○田口委員長 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から何かありますか。

〔「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、以上で終了いたします。

次回の委員会は1月21日金曜日、午前10時から予定しておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは以上で本日の委員会を終了いたします。お疲れさまでした。

午前11時10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

