

# 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7月20日

場 所 第5委員会室



令和3年7月20日（火曜日）

説明のため出席した者

午前10時0分開会

福祉保健部

福祉保健部長	重黒木	清
福祉保健部次長 (福祉担当)	小川	雅彦
福祉保健部次長 (保健・医療担当)	和田	陽市
部参事兼 福祉保健課長	山下	栄次
医療薬務課長	牛ノ濱	和秀
長寿介護課長	福山	旭
医療・介護 連携推進室長	津田	君彦

会議に付した案件

○概要説明

県土整備部

1. 建設業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて

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

○協議事項

1. 県内調査について
2. 県外調査について
3. 次回委員会について
4. その他

県土整備部

県土整備部長	西田	員敏
県土整備部次長 (総括)	中嶋	亮
県土整備部次長 (道路・河川・港湾担当)	森	英彦
県土整備部次長 (都市計画・建築担当)	原口	耕治
部参事兼 管理課長	児玉	憲明
技術企画課長	桑畑	正仁

出席委員（10人）

委員	長	田口	雄二
副委員	長	窪	蘭辰也
委員		坂口	博美
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		井本	英雄
----	--	----	----

委員外議員（なし）

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 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。

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。

本日はまず、県土整備部から、建設業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて説明をいただきます。

その次に、執行部の入替えを挟み、福祉保健部から、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説明をいただきます。

その後、委員会の県内調査等について御協議いただきたいと思いますのですが、こ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** 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01分休憩

---

午前10時02分再開

○**田口委員長** それでは、委員会を再開いたします。

皆さん、おはようございます。

ここ数日は、大変大雨が降りまして、皆様方もお忙しかったかもしれませんが、幸い大きな被害がなくて、本当によかったと思っております。

本日はまず、県土整備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と存じます。

それでは、概要説明をお願いいたします。

○**西田県土整備部長** おはようございます。県土整備部でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、建設業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて説明させていただきます。

詳細につきましては、担当課長から説明させ

ていただきますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上であります。

○**児玉管理課長** それでは、建設分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて御説明いたします。1ページを御覧ください。

1の建設業の現状であります。

まず1番目の表は、建設投資額と許可業者数の推移であります。

棒グラフの建設投資額は、ピーク時には8,000億円程度ありましたが、ここ数年、約半分の4,000億円前後で推移する一方、折れ線グラフの許可業者数は、ピーク時の3割減となっており、厳しい経営環境が続いていると考えております。

また、2の担い手の状況につきましては、下の2つの表で示すとおり、少子高齢化、人口減少を背景として、就業者数の減少が続くとともに、有効求人倍率が高止まりするなど、担い手不足が深刻化しております。

2ページ目の上のグラフは、年齢構成を示す表で、50歳以上の就業者が50%強を占める一方、29歳以下の若年層は10%弱であり、今後、60歳以上のボリュームゾーンの退職に伴い、担い手不足のさらなる進行が懸念されます。

また、真ん中の表は、高校卒業者の就職状況の推移であり、大まかな傾向といたしまして、約1万人の卒業生のうち、就職者が約3,000人、建設業への就職者はさらにその1割となっております。

このような状況から、建設業におきましても人材の育成・確保が急務となっており、3の担い手確保・育成の主な取組に掲げるとおり、様々な対策を講じているところです。

まず、(1)に掲げる直接的な支援として、①

産業開発青年隊による人材育成をはじめ、②若年入職者の雇用や資格取得に対する一部助成、③高校生や小中学生を対象とした出前講座や現場見学、就業体験に取り組んでいるところです。

また、(2)に掲げるとおり、建設業が就職先として選ばれる産業となるよう、積極的なPRや働き方改革・生産性向上の取組を通じた魅力向上に注力しているところです。

具体的には、①の「県内建設産業PR促進事業等」において、産学官による連携推進会議を開催し、意見交換を実施するとともに、会議での発言を受けて、昨年度は建設産業の魅力や企業情報を発信する就活ガイドブックを作成したところですが、今年度は内容の電子化や充実を図ってまいります。

また、5月から6月にかけて、県内の職業系高校を訪問し、進路指導担当の教員に学生の就職状況について話を伺ったほか、今月初めには、県建設業協会、地区協会、各高校の実務者との意見交換を行うなど、学校現場との連携に努めております。

②以降は、県工事の発注を通じた働き方改革・生産性向上の取組を掲げております。

②の建設ICT活用工事は、平成29年度に試行を開始して以降、徐々に適用対象を拡大し、令和2年度までに131件の活用工事に取り組んでおります。

また、今年度は、建設ICTに関する体系的な研修会や実際のICT工場の現場における研修会を開催し、取組企業の一層の拡大を図りたいと考えております。

なお、昨年末、民間有志企業による県建設業ICT推進コンソーシアムが設立されており、定期的な勉強会の開催など、業界の技術力向上に向けた取組も進められております。

③のWEB打合せや遠隔臨場は、タブレット等を活用し、対面によらない打合せや現場確認を行うことで、受発注者双方の負担軽減につなげるものであります。

④の週休2日工事や工事書類の簡素化については、引き続き業界団体とも連携しながら、対象工事の拡大やさらなる簡素化に努めてまいります。

⑤の建設キャリアアップシステム、いわゆるCCUSは、ICカードに技能者の保有資格や就業履歴等の情報を蓄積することにより、経験や能力に応じた技能者の処遇改善が図られる環境を整備するもので、国においては、令和5年度からの完全実施を目指しております。

本県においても、この普及に向けて、昨年度からCCUS活用工事を試行するとともに、システムへの事業者登録やカードリーダー購入に要する経費の一部助成にも取り組んでおります。

このほか、⑥の適正な工期設定や9年連続となる設計労務単価の引上げに加え、⑦にあるように、現場の安全性・施工性を高めることを目的として、発注者と設計者のみならず、現場に精通した施工技術者を加えた三者検討会を設計段階で開催しております。そして、その意見を施工計画や仮設計画等に反映する取組も開始しております。

4の外国人材の受入れについてであります。

現状につきましては、(1)にありますとおり、昨年10月末時点で、左から3つ目の棒グラフがありますが、県内で建設業に従事する外国人の数は513人です。

吹き出しのところになりますけれども、在留資格別では、技能実習が約90%、次いで、専門的・技術的分野が約7%となっており、国籍別にはベトナムが約80%を占めております。

また、建設業の外国人雇用は、丸で囲んだ数値のとおり、5年間で7倍以上になるなど急速に拡大しており、1事業所当たりの雇用人数は、下の四角で囲んだ数値のとおり3人程度となっております。

(2)には、主な取組を記載しており、①の事業では、高度専門知識を有する外国人材の確保に要する経費を一部助成しているほか、昨年度は②のアンケートを実施し、状況把握に努めております。

なお、アンケートでは、6ページに掲げますとおり、外国人の雇用実績のある77業者が雇用してよかった点として、人材不足への対応や他の社員への好影響などを挙げております。一方、苦勞した点としては、コミュニケーション・言葉の問題、生活習慣の違いなどを挙げております。また、全業者を対象とした、今後、外国人を雇用したいかという問いに対しては、したいと回答した業者が約3割を占めるなど、雇用に対する一定のニーズがあるものと考えております。

最後に、5には、今後の対応を記載してございます。

担い手の確保・育成については、大変難しい課題ではありますが、1つ目に掲げるように、建設企業や業界団体と教育機関との連携強化を図って、さらに多くの接点を作り出していきます。例えば、学校へのアプローチの仕方や若者にとって魅力ある職場についてポイントを共有するなど、各企業の採用力を高める取組に加え、それぞれのターゲットに寄り添った分かりやすい情報発信に力を入れてまいります。

また、2つ目にあるように、建設業における働き方改革や生産性向上のため、さらなるICT化の推進を図り、業務の効率化はもとより、

安全安心な建設現場づくりにつなげてまいります。

さらに、最後にあるように、外国人雇用は、現在、コロナの影響により来日がストップしている状況ではありますが、県内企業のニーズは高いものと考えておりますので、引き続き、必要な支援に努めてまいります。

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。説明が終了いたしました。

委員の皆さんの御意見、質疑がございましたら、御発言をお願いいたします。

○日高博之委員 ICT活用工事についてですが——まだ私は現場に行ったことがないのでぴんとこないのですが——これは施工したときに業務が圧縮され、生産性が向上するということで、県土整備部が率先して取り組まれているわけですね。

これが、例えば工期の短縮など、いろんな利点につながってくると思うのですが、単価にどうやって跳ね返ってくるのでしょうか。単価に跳ね返ってこない、意味がないのではと思うのですが、どのように反映されているのか、技術企画課長にお伺いします。

○桑畑技術企画課長 ICT活用工事の経費の御質問かと思えます。

資料3ページの(2)の②のところで、ICT活用工事について記載いたしておりますが、活用工事の中で、実施の段階に応じて取組を進めております。

三次元起工測量、測量データの作成、ICT建設機械の施工、最後の出来型管理までについて、情報通信技術を使って効率化していこうというものでございます。

委員がおっしゃるように、それぞれのところ

で通常の工事に対していろんなICTの作業が出てまいりますので、その経費が生じてまいります。

それぞれにつきまして、見積りをいただいて計上しているもの、あるいは建設機械につきましては、ICT活用のための損料を設定しておりますので、積算して計上しているという状況でございます。

**○日高博之委員** それは大体分かるんですよ、その分の経費がかかってくると。

そういった技術を持ち込むんだから、当然、そういった機械を購入するなど、いろいろ経費がかかるわけですよ。

例えば、何か一つやるのに1,000円かかるところを1,300円の単価にすると、せっかく生産性を上げるのに、費用がかかった意味がないではないですか。

単価として、見積りの中で上げていかないと——単価という言い方が悪いですね。直接工事費に跳ね返らなければいけないと思うのですが、その辺いかがでしょうか。

**○桑畑技術企画課長** 委員がおっしゃるように、ICT活用に係る経費については、先ほど申し上げましたように、見積りでありますとか、ICT専用の単価を使って、直接工事費の中で計上しているところです。

現在、それに対するメリットは、特段の設定はございませんけれども、実際、現地でICTの活用に取り組んでいる企業のお話を聞きしますと、通常の工事に比べて3割程度効率化しているということです。工期といいますか、手間といいますか、そういうところで3割程度の省力化が図れているということでもありますので、そういうところもメリットの一つだと考えております。

**○日高博之委員** 費用は一緒で、3割程度省力化したら大分違いますね。

これまでの工事とICTを活用した工事とを比べたときに、3割ぐらい費用対効果が違うということは、相当なメリットが出てきますが、こういったICTを活用した工事は、まだ現状では限られていますよね。

今後については、いろいろなイノベーションもあり、どんどん世の中が変わってきていますよね。この先、ICTの活用については、業界とともにどこまで目指しているのか、そのあたりについて何か分かれば教えてください。

**○桑畑技術企画課長** おっしゃるように、今、ICT活用工事につきまして、土工事——土を削ったり盛ったりするという工事——を主体にやっているところです。

私も実際に河川の掘削工事現場を拝見いたしました。現地で働いている作業員の方も、3名程度で作業が進んでいくというような形で、かなり効率化されているという印象を持ったところです。

今後のICTの活用につきましては、今現在は土工事を中心にやっておりますが、今年度からは舗装工事を新たに工種に加えております。あと、今後、のり面工事等にも活用が図れると、国の指針も出ておりますので、工種の拡大を図っていきたく思っております。

**○日高博之委員** 年に1か所、2か所、どこかの現場において、のり面とか舗装とか試しにやって、そこを視察調査に行くなど、積極的なICT活用の動向調査をよろしくお願いします。

**○山下委員** 教えてほしいのですが、今、人手不足の中で、現場サイドはICT等を使って、生産性を上げていく取組をされています。商工建設常任委員会にいるときに、現場を見に行っ

たこともありました。

いわゆる発注する側——皆さん公共三部になります——その中の県土整備部が主導権を握って、いろんな体制づくりをしていくのだらうと思います。その中で、執行部としては、ICTを使った先駆的な見積りの取り方や積算をやっていないといけません。あなた方がいろんなことを積算する中で、どこまで把握して、どこまでできるなという知識がないと、積算もできていきませんよね。

その執行部の検討状況は、今どうなんですか。

**○桑畑技術企画課長** 発注側は、職員のICTの理解、取組を進めるというところかと思いません。

御承知のとおり、ICT活用技術というのは非常に新しい技術ですので、職員が十分理解しておかなくては、施工者にも指導できませんし、施工もできないと思っております。

現在、建設技術センターで、各種技術的な研修をしておりますが、その中のプログラムに入れて、ICTの理解を進めているというところがございます。

資料にもありますように、昨年度末に131件ということで、かなりの現場で活用いただいております。

現地で見学会も開いて、発注者も参加し、そういう理解を深めているという状況です。

**○山下委員** 時代の流れですから、これをいかに先駆的に取り組んでいくかということも大事なことだろうと思うのですよね。

積算するとき、建設業でやる分と皆さん方がやる分とで、大きなそごが出るとおかしくなると思います。

今、いろんな試行の段階だと思いますが、そ

ういった誤差はないものですか。

**○桑畑技術企画課長** おっしゃるように、ICTを導入した当時は、特殊な建設機械を使いますので、リスクが高く、そこが割高になるという御意見もいただきました。

適用から数年たっており、国でもそのような意見を踏まえ、積算形態をいろいろ工夫していただいております。先ほど申し上げましたように、現地で状況が変わる場合には、個別に見積りを取って単価を設定、あるいはICT工事や機械の専用の単価を設定するような形をとり、なるべく現地に添うような形で積算をしていくようになっております。これも毎年度、そういった改定を進めている状況でございます。

**○坂口委員** 関連して素朴な疑問なのですが、ICTでの現場対応というか施工については、工法の選択肢の一つとしてあるのでしょうか。

高度機械においては、例えば違う機械でも特殊な技術と施工の在り方があれば、同じ金額において、任意の工法としてどちらか選べました。

今のICT現場での積算が、通常のものとは違う積算が出るもので、その犠牲を業者に求めないということになれば、政策的に導入するために一定期間の試行期間を設けるとか、導入のための期間が必要だと思います。

導入が任意で工期も守れるのであれば、業者としてはもうかるためにICT単価で取っておいて、実際は導入しない、ということも選べますよね。同じものを造るのに、予定価格が違うということは、通常だとあり得ないですから。

だから、ICTの導入というものは、工法の選択肢の一つとして位置づけているのか、それとも、それに頼らなければならない施工として位置づけているのかが疑問なのです。頼らなければならないとなると、試行期間など整理がい



るのではないかと思います。

これは最初からずっと疑問としてあるのですが、その辺りはいかがですか。

○桑畑技術企画課長 委員の御意見は、よくある疑問だと思っております。

今、ICT活用技術は導入期でして、非常に工種を限定しており、今は土工事だけ取り組んでいるという状況で、これから拡大していくと思います。

お話がありました工期の反映は、今、一般工事とICT工事の区分はしておりません。まだそのあたりまでは……

○坂口委員 ちょっといいですか。

やたらくどくど言ってしまいました。ICTは指定工法になってしまうんですか、ということ。建設業法上指定できるのかどうか。

ICTに行き着いたときには、施工業者、発注者、それからユーザーというか納税者が利益が見いだせるのだとしたら、高くついてでもICTに持っていかなくちゃいけませんよね。

だから、ICT現場が一般的な現場になれば、三方一両得でかなりのメリットが得られますというものが、そこに行くために割高だけれども、政策的に誘導する現場なんだということになると、特殊な単価、特殊な工期、特殊な機械の損料というものを設計の中に入れられると思うのです。

だけどそうではなく、ICTが工法の選択肢の一つだとしたら、何らかの特別な理由をつけて、高い単価でも、高い金額でも契約できるようにして、その期間を定めていかなければならないのではないか、という素朴な疑問です。

○桑畑技術企画課長 おっしゃるように、ICTの活用工事は、通常の工法に比べて、経費は割増ししています。委員がおっしゃったように、

政策的に拡大していこうという形で、割高ですけども取り組んでいるというのが現状です。

いつの段階までこういった状況を進めていくのかというのは、まだ明確になっておりませんが、今の時点では拡大を図っていく、活用を図っていくという段階かと思っております。

○坂口委員 割高なら、極力短くしたほうがいいというのが率直な感想です。

しかし、最終的にはこれが一般的な工法になり、そうなったときに総合的には納税者の得ですよ、というものが見えていればいいと思います。

一方で、経費は高いけど、人手不足だからICTを導入するんだという理由では、ちょっと合理性を欠くかもしれません。

納税者の理解を得るところが最終的に難しいところであると思いますから、その理論をしっかり整理する必要があるかなという気がします。

○森県土整備部次長（道路・河川・港湾担当）

今のお話ですが、現在は発注者の指定でICTを導入するケースと、受注者が選んで導入するケースの2通りでやっております。

現在、発注者は三次元の測量設計データを作成せずに工事を発注しており、受注した業者がそのデータの作成から全て行うということで、設計変更のときはその費用も一緒に見ております。

将来的に、ICTがいわゆる任意施工の中の一つとなるときには、恐らく発注者が三次元の設計データを作成し、施工者に与え、施工してもらおうということになると思います。

具体的にどの時点まで今のやり方を続けていくかというのは、ここでは分かりません。しかし、将来的に、そういった設計の三次元データを発注者が整えていくということが一般的にな

ると、ICTの施工がだんだんと標準的なものになっていくだろうと考えています。

時期がどれぐらいになるかというのは、なかなか今の時点では分からないところです。

○坂口委員 時期など見通すことは難しいでしょうが、最終的には、一般的な技術力を持った業者ならば、技術的にも全て対応できる、ということを見通せることが不可欠だと思います。

最終的にそこに至れば、三次元設計であろうと何であろうと、同じものが同じ品質を確保しながら、より安くできるということが見込めます。

そこが見通せずに特定の業者しかできないものになってしまうと、業者は努力したけど高くつくのはもう仕方ないとなってしまう、最終的には国民の理解を得ることが難しくなるかなと思います。

ただそんな素朴な疑問だけです。だから、そこをしっかりと整理してほしいです。

○坂本委員 関連してICT化で、建設業界は担い手がなかなか確保できないと一般的に言われていますが、中に入って見ると決して魅力のない仕事ではないなど、私自身は思っています。

ただ、なかなか中に入るまでに結構時間がかかると思いますか、ハードルが高いと思います。今いろいろ御意見が出ましたICT化について、今後、担い手確保という観点で言えば、生産性の向上とかを考える上で、ICT化というのは進めていかざるを得ないのかなと思っております。今、これは建設業界に関わらず、社会全般として今までのやり方からICT化への移行期にあると思います。

その中で、例えばICT化を条件とする工事に対応するためには、機械の購入であったりとか、それなりの費用がかかります。規模の大き

い会社であればそれが負担できるのですが、業界の中には小さい会社もありますので、そういったところについては、ICT化に対応するための費用がかなり負担になっているという声を耳にしています。

去年の常任委員会でも申し上げたのですが、暫定的になるかもしれませんが、設計の見積りの中でICT化対応費というか、そういった項目をしっかりと分かりやすく出すべきではないかと考えているのですが、いかがでしょうか。

○桑畑技術企画課長 先ほども御質問がありましたが、工事費の積算の話かと思えます。ICT活用技術の導入を各段階で取り組んでまいりますので、その段階ごとに経費の計上を明確にして、積算上は的確に出してやっているところです。

その手法については、見積りであったりとか、設定する専門単価であったりとか、あるいは諸経費を割り増すなどといったものがございます。いずれにせよ、積算の手法の中身はしっかりと明示するようにしております。

この率についても、国土交通省が毎年度改定しており、少しずつ現状に合わせて上がってきているというような状況でございます。

○坂本委員 分かりました。

次に、4ページの週休2日工事、休みについて説明いただきました。これも同じく、今、建設業界の経営者の皆さんは、週休2日とまではいなくても、4週8休ということをお口にされています。そのくらい休みについて意識を持って取り組んでいらっしゃるんだな、ということを感じています。休みをしっかりと確保して、若い人、新しい人たちが入ってきてやすいような環境をつくっていきましょう、という掛け声になっています。

しかし、業者さんのそういった意識とは裏腹に、実際、現場に行くと、工期の問題もあると思いますが、工期直前になるとほとんど休みがなく、かなり遅くまで仕事をされているという現実があるわけです。

それで、例えばこれが県の発注の工事——直近で言うと県病院の工事をやっていますが——であれば、発注側の県も、そういった意識を実際の形として出していけないと定着は難しいのかなという印象があります。

その点はいかがでしょうか。

**○桑畑技術企画課長** 週休2日は、担い手確保のための非常に重要な政策だと思い、取り組んでいるところです。

現在、県土整備部が行う工事の中では、ほとんど全ての工事で、週休2日を対象としてやっているところです。もちろん、災害復旧や緊急施工など、工程上支障があるものは除きますが、全てで取り組んでいるという状況です。

先ほどお話がありました工事終期で期限が迫るなど、いろんな御事情で休みが取りにくい状況になっているということがありました。そういう場合についても、土木工事における工程の話であれば、工期の延伸といった手続も取れると考えておりますので、このような措置も取っていきたいと思います。

あと、週休2日工事の経費のお話もございました。4週8休という話もありましたが、それ以外にも4週7休、6休という形で、休みの達成度に応じて諸経費を割り増して、その分の経費をお支払いしております。

例えば、4週8休を達成した場合、工事費の3%から4%程度の費用を設計変更で増額し、お支払いしております。

**○坂本委員** 最後になります。

これは建設業界全体のことになるかと思いますが、発注形態と申しますか、それがだんだん全部一括で発注されるケースが増えてきていると思います。建設業界の中には、塗装屋さんがあったり、設備屋さんがあったりしますし、それぞれに地元の業者さんたちがいらっしゃいますが、元請のゼネコンさんは県外の業者ということが多いわけですね。

その中で分離発注を希望される声が、ずっと長くあります。それぞれの工事が少なくなっている中で、しっかり経営体質を改善していかなければいけないという問題もあります。以前はそれぞれ分離発注に近い形が取られていたのが、だんだん一括で発注されるケースが増えてきており、そこに対して改善を求める声が多いです。

そのような業界の声は間違いなくありますが、今後、担い手確保や建設業界全体の将来のことを考えたときに、今後の見通しを教えていただきたいです。

**○桑畑技術企画課長** 工事の分割発注の御意見かと思えます。お話をお聞きしますと、主に建築工事のお話なのかと思えます。

現在建設中の県病院であります。これは建設工事ということで、管工事や電気工事などは、建築一式工事の中で含んだ形で発注しています。

契約の段階では、県内企業を下請として使うようにと要請はしているところですが、委員がおっしゃったように、現状ではいろんな状況が生じていると感じております。

公共工事の品質確保の促進に関する法律の中で、下請契約につきましては、適正な契約を結ぶように規定されています。今までよく話があった下請いじめとか、下請たたきとかいう形で、ある程度歩引きした契約もあったという反省も踏まえ、今はしっかりとした契約をするように、

経費等を見て契約をするよう指導も行っておりますので、このことについては進めていきたいと思っております。

ちなみにですが、土木工事におきましては、工種ごとに分割し、なるべく分離発注という形を心がけている状況です。

**○坂本委員** 分かりました。ありがとうございました。

**○前屋敷委員** 資料1ページでは、建設産業また建築の分野での就業数が、ピーク時からすると35%減少しているということで、本当に少なくなっているなと思いました。

業界の皆さん方は、深刻に受け止めていらっしゃるんだと思います。それで、担い手という点では、外国の方の労働に頼るといっても、非常に大きくなってきていると思います。

ずっと求人要求はあるのに、そこにそぐわない形が現状だという点では、労働条件も含めて建設・建築業がいかに魅力あるものであるか、しっかり伝えていかないと、建設業に関わろうということにはならないとも思います。

高校生や小中学生を対象にした様々な取組もなされているということで、将来の職業を決める上ではいろんな選択肢の中から選んでいくということが大事だと思いますし、そういう点ではこのような取組が非常に大事だと思います。

そこで、取組の中で御説明いただきたいのは、2ページの3「担い手確保」のところの②に若年入職者の確保・定着に対する支援というものがありますが、具体的にはどのような支援なのか、お聞かせください。

**○児玉管理課長** これは大きく2つございます。

一つは、若年入職者の新規雇用に対する助成というもので、新たに高校生など40歳未満の方を採用された場合については、人件費等を最大65

万円、2分の1以内で補助するといった支援をしているところです。

もう一つ、若年者の資格取得につきましては、最大5万円、2分の1以内で補助をさせていただいております。

実績につきましては、下に記載のとおりでございます。若年入職者の確保・定着、新規雇用につきましては13人、下の資格取得につきましては120件という実績です。

**○前屋敷委員** 実績から見ると、この人材確保という点では非常に数が少ないなと思います。

企業の立場からいうと、新規で雇い入れることも、経営状況の中でなかなか難しいところもあるのかもしれませんが。

しかし、このところを少し力を入れていくこと、それと休業に対する補償もしっかりしていくことも重要かと思えます。

その一部になると思いますが、資料4ページの適正な工期の設定、労務単価の設定というところで、労務単価でいえば9年連続の単価の見直しと労務単価の見直しがされていますが、きちんと給与に反映されているのでしょうか。

生活そのものがちゃんと成り立たないのでは、魅力ある職種ということにはなりません。今、県で把握されておられるか分かりませんが、平均して月額給与はどの程度のものなのか、どの年代でも構いませんので、分かったら教えてください。

**○児玉管理課長** 労務単価につきましては、平成24年以降9年連続の改定ということで、おおむね1.5倍ほどになっております。

毎月勤労統計調査のデータで見ますと、平成28年度の宮崎県建設業でございますが、23万4,877円だったものが、令和2年度が35万25円となっております。建設業につきましては、全産業と比較

しましても伸びが大きなものとなっている状況でございます。

○前屋敷委員 これは総支給額になるんですか。ここから、いろんな税金も含めて引かれていくということですか。

○児玉管理課長 おっしゃるとおりでございます。総支給額ということですよ。

○前屋敷委員 ということであれば、独身の場合は何とかなっても、御家族を支えるとなると、率直になかなか厳しいかなと思うところですよ。

働き方改革の中には、給与の面もしっかり位置づけ、さらに週休2日や労働条件もしっかり整備されていかないと、なかなか雇用には結びつくことも難しいのかなと思いますので、その辺のところはしっかりと進めていただきたいと思っております。

以上です。

○田口委員長 ほかにないようですよ、これで終了いたします。執行部の皆さん方は御退席いただいて結構ですよ。

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10時45分休憩

---

午前10時47分再開

○田口委員長 委員会を再開いたします。

引き続き、本日は福祉保健部においていただきました。

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。

○重黒木福祉保健部長 おはようございます。福祉保健部でございます。

本日は本特別委員会におきまして、御説明の

機会をいただきありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本県におきましては、人口減少・少子高齢化を背景にしまして、様々な分野で担い手不足の状況にありまして、特に、当部が所管しております介護・看護関連職種におきましても、人材の育成・確保は極めて重要な課題となっております。

また、介護・看護ともに離職率につきましては、全国平均を大きく上回っておりまして、定着を図るための労働環境ですとか、処遇改善の取組、こういったものを求められているところでございます。

本日は、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説明させていただきます。

説明は、この後、福祉保健課長が一括して行いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○山下福祉保健課長 それでは、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御説明いたします。

最初に、介護分野について説明いたします。

1の介護人材の現状（1）の介護職員数の推移ですが、本県は、全国と同様に増加傾向にありまして、令和元年度の介護職員数は2万1,447人となっております。

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すが、入学定員に対する令和3年の定員充足率は、表の右から2列目にありますとおり、いずれの養成機関も5割程度となっております。

また、卒業生の県内就職率は、一番右の列になりますが、一番低い私立高校でも約8割となっております。

次に、（3）の介護職の有効求人倍率と離職率

についてです。

まず、左側のグラフを御覧ください。

本県の有効求人倍率は、下の実線のほうになりますけれども、令和3年3月で2.68倍と全国に比べて約0.8ポイント低いものの、上昇傾向にあります。

右側のグラフを御覧ください。

本県の離職率は、令和元年度で15.7%と全国よりやや高くなっております。

それでは、2ページを御覧ください。

（4）の給与の状況についてです。

本県の福祉施設等介護職員及びホームヘルパー並びに全産業労働者の毎月給与額が出ておりますが、平均年齢に違いはありますけれども、それぞれ全国平均と比較して低い水準となっております。

次に、（5）県内の介護サービス事業所における実態調査結果についてです。

これは、令和元年度に県が実施しました事業所と介護従事者に対する意識調査の結果を取りまとめたものです。

まず、①の事業所に対する調査結果ですが、従業員不足が41.5%、特に訪問介護員は55.3%が不足となっております。

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す。

不足の理由としましては、採用が困難が最も多く、次いで離職率が高いとなっております。

採用が困難である理由としまして、他社との人材獲得競争が厳しい。離職率が高い理由として、他産業に比べ労働条件がよくないと回答した割合が高くなっております。

次に、②の介護従事者に対する調査結果ですが、労働条件等の悩み、不安、不満等として、人手不足、仕事内容の割に賃金が低い、離職した理由として、職場の人間関係、次いで、法人や施設の理念、運営への不満、労働条件に不満が多くなっております。

続きまして、2の介護人材確保の取組についてです。

初めに、（1）の介護職への新規就労の促進につきましても、介護の魅力伝えるテレビ番組の放送や、福祉系高校と連携して中学生を対象に介護の魅力の発信等に取り組んでいるところであります。

（2）労働環境・処遇の改善につきましても、新人介護職員等の早期離職防止を図るための研修会の開催や、介護職員の身体的負担、事務負担を軽減するための、介護事業所が行う介護ロボットやICTの導入に対する支援を行っております。さらに、介護事業所に対する介護職員等の処遇改善加算制度の周知や、加算取得への支援にも取り組んでおります。

（3）の介護職員等の資質の向上につきましても、介護の基礎的な技術や医療的ケアに関する技術を習得するための研修会や実務者研修に関する資金の貸付事業の実施、介護支援専門員のケアマネジメント研修会等の開催に取り組んでいるところです。

最後に、（4）基盤整備につきましても、関係団体等で構成する協議会を設置し、介護人材確保に向けた具体的な取組について協議を行っているところであります。

3の外国人材受入れの取組等についてです。

（1）外国人材受入れ制度ですが、この表にありますとおり、現在、4つの制度が整備されています。

（2）本県の状況ですが、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について、介護が14名、日本で介護の技術を学び、本国に帰る技能実習制度について、介護が80名、一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる特定技能が1名となっております。

外国人材の受入れの支援といたしましては、①から④にありますとおり、介護施設等による介護福祉士を目指す外国人留学生の奨学金等支給や、外国人材採用を検討している介護事業者向けのセミナーの開催、外国人材を受け入れる介護事業所における翻訳機など必要な機材等の購入に対する支援などに取り組んでおります。

4の今後の対応ですが、引き続き、新規就労の促進、労働環境・処遇の改善に取り組むとともに、高度化・複雑化する介護ニーズに対応するため、介護職員の資質向上を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、4ページをお願いいたします。

次に、看護分野について御説明します。

1の看護人材の現状、（1）看護職員数の推移につきましては、本県は全国と同様、増加傾向にあり、平成30年では2万1,204人となっております。

次に、（2）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す。

これも表の一番左にありますとおり、看護師養成として、4年制大学から5年一貫課程までの4つの課程及び准看護師養成課程について記載しております。

この表の右から2列目にありますように、入学定員に対する令和3年の充足率はおおむね8割程度となっております。

また、卒業生の県内就職率は、一番右の列になります。養成課程によってばらつきがあり

ますけれども、合計でいいますと64.2%となっております。

次に、（3）看護職員の有効求人倍率と離職率についてです。

まず、左側のグラフを御覧ください。

本県の介護職員の有効求人倍率、下の実線ですが、令和3年3月の時点で1.87倍と、全国より低い水準で横ばいに推移しております。

次に、本県の離職率は、常勤看護職員、新卒看護職員両方において上昇しております。令和元年度の数値は常勤看護職員が12.6%、新卒看護職員が9.4%となっております。

（4）給与の状況です。

本県の看護師、准看護師及び全職種の毎月給与額は、こちらも平均年齢には違いますが、それぞれ全国平均と比較して低い水準となっております。

続きまして、2の看護人材確保等の取組についてです。

この看護人材の確保等につきましては、（1）から（3）に記載のとおり、確保育成促進の取組、離職防止の取組、復職支援の取組といった、3つの柱を中心に取り組んでいます。

まず、（1）確保・育成促進の取組として、①、中・高校生に対する看護ふれあい体験や進路相談会の開催。②、看護学生に対する修学資金の貸与や養成所の運営費補助。また、④、看護職員のスキルアップ支援等に取り組んでおります。また、⑤、いわゆる特定行為の研修につきまして、その制度の周知等を図っていくことにしております。

（2）離職防止の取組といたしまして、①から③にありますとおり、職場環境づくり推進のための研修会の開催や相談対応、離職防止を図るための新人看護職員の研修、また、病院が設

置する院内保育施設の運営費補助等を行っております。

（3）復職支援の取組としましては、①から③にありますとおり、ナースセンターにおける求人、求職登録及びマッチング、ハローワークと連携した再就職相談、最新の看護知識や技術習得に関する研修等に取り組んでおります。

3の外国人材受入れの取組等につきましては、現在、EPA経済連携協定に基づいて外国人看護師候補者を受け入れている施設が、現時点で県内に1施設あり、4名の外国人看護師を受け入れております。その施設に対しまして、日本語習得支援等に係る経費補助を行っております。

最後に、4の今後の対応といたしまして、引き続き、看護職員の確保・育成、離職防止、復職支援に取り組むとともに、様々な医療需要に対応するため、看護職員の資質向上を図ってまいりたいと考えております。

説明は以上です。

**○田口委員長** ありがとうございます。説明が終了いたしました。

委員の皆さん方の御意見、御質疑がございましたら、発言をお願いいたします。

**○日高陽一委員** 先ほど説明いただいた4ページなのですが、最後の看護職員の離職率について、令和元年度が上がっていますけれども、これは何か理由があるのでしょうか。

**○牛ノ濱医療薬務課長** 従来、年度を平均するとなだらかに来ているところなんですけど、今回は急に上がっております。

全国の状況を見てみますと、従来は東京、神奈川といった首都圏が15%程度と高いということだったんですが、今回の調査結果によりますと、首都圏だけではなく、従来一桁だった地方の県も二桁になっているという傾向が見て取れ

ます。

あと、令和元年度の離職率ということで、令和元年4月から翌3月まで1年間の離職の傾向が反映されております。そうしますと後半部分、令和2年1月から3月までの状況、すなわち新型コロナウイルスの感染流行初期の影響についても、考えられるのかなと思っております。

**○日高陽一委員** コロナが落ち着いたらまた復帰していただきたい、復職していただきたいというところもあると思います。

今回、ワクチン接種にあたって、今まで離職された看護師さんが多く手を挙げられたと聞いていますが、そのデータを活用することはとても大切だなと感るのですが、そういう取組はあるのでしょうか。

**○牛ノ濱医療薬務課長** 今回、ワクチン接種に500名を超える御応募をいただきまして、非常に感謝をしているところでございます。

その中から、まずワクチン接種に対する研修会というのを実施させていただきました。100名を超える方々に研修会に御参加いただき、その際に看護協会から復職支援の取組の御紹介ですとか、あるいはここに書いてあります登録制度、そしてマッチングの話などもちょっと御紹介させていただきまして、ぜひ登録していただきたいという御案内をさせていただいたところであります。

今後とも、そういった看護協会が研修等に関わることも出てくると思いますので、その際にはそういった御紹介もさせていただきたいと思っております。

**○日高陽一委員** 500人もの方がいらっしゃるということでございますので、これからまだ不測の事態が続く中で、ぜひ取り組んでいただきたいと思います。よろしく申し上げます。



○野崎委員 深刻な数字も見て取れます。まず介護職の卵、県立高校生とか、養成学校の充足率が非常に低いということで、いろいろ取組がなされているみたいですが、どういう効果を感じられているのでしょうか。要はこの充足率が上がらないと、資格を持つ方が増えないということですので、ここが入り口で非常に重要なと思っています。

いろんな絡みがあってこの数字になっていると思いますが、どう感じられていますか。

○福山長寿介護課長 まず、高校の入学の状況についてお話させていただきますと、高校入学者については子供が減っておりますので、減少が続いております。

県立・私立合計の入学者は、平成30年に合計で1万160人余りであったものが、令和3年には約9,400人まで減少しております。

このように、全体の入学者が減少する中で、私立の入学者は約3,000人を維持しているのに対し、県立は平成30年の約7,150人から令和3年には約6,400人と減少しております。

この背景として考えておりますのは、令和2年度からは、私立高校の実質無料化が始まっておりまして、進学を考える子供たちの選択肢が、多彩な特色を持つ私立高校にまで広がっているのではないかと、推論ではございますが考えております。

ただ、中学校の先生にお話を伺うと、介護を志す生徒の中には、例えば御家族で介護を受けている方がいて、介護を身近に感じているというようなケースが多く見られるといったお話もあります。

私どもといたしましては、子供たちが介護を身近なものとして感じられる環境づくりが大切であると考えております。

資料でも御紹介しておりますけれども、今年度からの新しい取組といたしまして、福祉系高校と連携して、地域の中学生に対し、福祉系高校で介護を学んでいる生徒が高校での介護の学び、スクールライフについてプレゼンテーションを行うほか、意見交換等を行う交流会などを開催することとしております。

そのような取組を通しまして、介護を志す子供たち、若い人たちを増やしていきたいと考えております。

○野崎委員 もちろん、子供の将来は、我々が束縛できるものではありません。

しかし、魅力としてはしっかり発信しないと目にもかからない、気持ちもそんなに分からないということで、そこはしっかりやってもらいたいわけです。

2025年問題を目の前にして、多分、介護職が3,700人だったか、何人足りないとか計算していましたよね。何人でしたっけ。

○福山長寿介護課長 この3月に策定いたしました高齢者保健福祉計画におきましては、2025年には2,647人、2,600人余りが不足するという推計をしております。

○野崎委員 もうその推計が出ていますから、それまでには病院から在宅へ戻して、地域包括ケアシステムを構築しなさいと国が言っており、今一生懸命やられています。

医療があって、介護予防があって、介護という分野のところはそれだけ人材が不足しているということは、その受皿となる地域が構築できないという現状があるわけですね。

その中にはもちろん介護難民の方もいるし、親の面倒を見る方もいるという様々なことが絡み合うので、この介護職員の不足は、地域さえおかしくなるような大きな問題だと思っています。

す。いろんな手を打って、すぐその介護職が増えるということはないかもしれないけれども、まず離職者をとにかく減らして、入れるのも努力してもらわないといけません。

そういった地域の問題にも発展するということのを思いながら、いろんな取組とか事業を進めていただきたいなと思っております。

以上です。

**○図師委員** 資料3 ページの外国人材受入れの取組で、本県における外国人材受入れ支援の状況についての④なんですけど、外国人留学生に対する介護福祉士の修学支援金の貸付けを行っていらっしゃるということなんですけれども、実績はどれほどあるんでしょうか。

**○山下福祉保健課長** 奨学金の中で、これは外国人留学生も貸付けの対象になるということで行ってきておるところなんですけれども、令和2年度まで13名の方の貸付けの実績がございます。

**○図師委員** この貸付けまでの流れを説明してほしいです。

この外国人留学生というのは、その介護福祉士を取得できる専門学校や、養成学校にダイレクトに入ってくるものなのか、もしくは県内在住の方があえて専門学校に行きたい、介護の職に就きたいということで入学されているのか、そのあたりの流れを教えてください。

**○福山長寿介護課長** 今お話があったのは、1ページの1の（2）でございます、介護福祉士養成施設に入学してくる方たちについてのお話になると思います。状況を申し上げますと、平成30年の入学者、留学生は、全体で3名ございました。それが令和3年には31名ということで、28名増えております。

ただ一方で、現在、コロナ禍の中、入国が難

しいという状況もございます。令和3年に入学している方たちは、一人一人確認はしておりませんが、恐らくは日本語学校に既に入学されて、日本語を学んでおられた方たちだと考えております。

先ほど御質問にありましたこの貸付金を借りる方たちにつきましても、そういった日本語を学んでおられた方たちが、おっしゃるとおり介護福祉士を志して入学等されているものと思われれます。

**○図師委員** 分かりました。

この介護福祉士の養成施設の充足率が非常に低かったんですが、令和3年は50%弱まで伸びてきているのが、この外国人の方々が入られたのが契機になっているのかなという気はしております。

この介護福祉士の養成施設は日本語での授業ですので、ある程度の日本語レベルがないとついていけないだろうなと思いましたが、今の説明では、語学留学で来られている方々が横滑りではないですけれども、さらに介護の勉強をしたいということで、この施設に入学されているということですね。

説明にもありましたが、今、コロナの影響でなかなか外国からの留学も難しくなっているんですが、修学資金の貸付けをもっとダイレクトに、語学留学している子たちだけではなくて、もう少し言いますと、ベトナムやミャンマー、インドネシアの大学とかと提携するべきではないでしょうか。もちろん日本語教育を受けているというのが前提になりますが、その後、その学生たちが宮崎に来て、この養成施設に入っていけるような、そういうパイプづくりを始められてもいいのかなと思います。

語学留学の子たちが回ってくるのではなくて、

ダイレクトに受入れができるような取組を県でできないものか。他県ではもうそういう取組は始まってはおりますから、ぜひ本県もそういう取組を始められていいと思います。

今は、コロナ禍ですから、そういう動きはすぐには見えてこないでしょうが、パイプづくりというのは時間がかかりますので、ぜひそういう取組もされたらどうかと思いますが、いかがでしょうか。

**○福山長寿介護課長** 今おっしゃったことは、まさに私どもも考えているところではございません。

私どもとしては、令和元年度から県内の介護福祉士養成施設を運営する法人が行う留学生確保のための、例えば現地でのPR活動等への支援にも取り組んできております。

しかし、おっしゃったとおり、今、コロナ禍の中で、この事業についても実施がなかなか難しいという状況ではございます。ただ、おっしゃったことは私どもも考えておりますので、状況を見極めながら、また新たな取組というものを見てまいりたいと考えております。

**○図師委員** もう動き出されているというのはすばらしいことだと思いますが、実際どこの国のどの大学とか、どの学校にアプローチをかけられているとか、そういう情報がありますか。

**○福山長寿介護課長** 申し訳ございません。今、手元にはございません。

令和元年度からの事業でございますので、実施もなかなか難しいというところで、また状況を見ながら、そういった視点も持ちながら事業を進めてまいりたいと思います。

**○図師委員** また具体的な動きがあったら教えてください。

ありがとうございます。以上です。

**○田口委員長** 4ページの看護職員養成機関の入学定員充足率及び県内就職率の表で、看護師養成の中の5年一貫県内就職率が平成29年に17.7%、令和3年に25.6%と非常に低いのは、修学資金に関する義務年限のために、一度県外にしているという理解でいいですか。

**○牛ノ濱医療業務課長** そのような話も聞いております。また、一般的に一度県外に出てみたいという、そういった希望を持つ子も多いということも併せて聞いております。

**○田口委員長** 5年一貫だけ突出して低いものですから、何か特別な要因があったのかなと思って伺いました。さっきの修学資金に関する義務年限のために県外に行っているのかと思ったのですが、それだけではないんですか。

**○牛ノ濱医療業務課長** 以前からの経緯といたしますか、入ってくる生徒さんたちに対して、県外の医療機関からの特別な奨学金とか、そういったアプローチも多いと聞いております。

**○田口委員長** 以前、鵬翔高校に行って話を聞いたときは、そういう形で行く生徒が多くて、ただ、かなりの部分について義務年限が過ぎたら戻ってくるのではないかという話を聞きました。スキルアップして戻ってきてくれるというのは有り難いんですけれどもね。そういうふうに全員戻ってきてくれれば有り難いんですけれども。

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、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17分休憩

---

午前11時18分再開

○田口委員長 それでは、委員会を再開いたします。

協議事項1の県内調査についてです。

まず、7月27日から7月28日実施予定の県南調査につきまして、資料1のとおり実施いたします。

1日目最初の調査先であります。宮崎労働局につきましては、県議会にお越しいただきお話を伺いますので、午前10時までに、この第5委員会室にお集まりいただきますようお願いいたします。

なお、新型コロナウイルス感染症防止対策として、当日までの体調管理や検温、マスクの着用等に御協力をお願いいたします。

暫時休憩をいたします。

午前11時19分休憩

---

午前11時20分再開

○田口委員長 委員会を再開いたします。

続いて、8月25日から8月26日に実施予定の県北調査ですが、資料2を御覧ください。

前回の委員会におきまして、調査先についても正副委員長に御一任いただきましたので、御覧のような日程案を作成いたしました。

8月25日ですが、宮崎県立農業大学校を訪問します。

農業分野における人材育成などについて、調査する予定です。

次に、みやざき林業大学校を訪問します。

林業分野における人材育成について、調査する予定です。

調査後は延岡市内に宿泊予定です。

翌26日は、延岡市キャリア教育支援センター

を訪問します。

キャリア教育による人材育成について、調査する予定です。

最後に、ポリテクセンター延岡を訪問します。

職業訓練による産業人材の育成などについて、調査する予定です。

以上のような行程で考えております。

なお、県北調査につきましては、調査先との調整もある程度進めさせていただいておりますので、できればこの案で御了承いただきたいと思います。

よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 それでは、そのように決定いたします。

諸般の事情により、若干の変更が出てくる場合もございますが、正副委員長に御一任をいただきますよう、よろしくをお願いいたします。

次に、協議事項2の県外調査についてです。

県外調査につきましては、10月19日から21日の日程で予定しております。

なお、実施の可否につきましては、準備の都合もあるため、8月下旬をめどに新型コロナウイルス感染症の状況や他の委員会の動向を見ながら、正副委員長で判断させていただきたいと存じますが、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、そのようにいたします。

県外調査の調査先について御意見・御要望があればお伺いしたいと思います。何かございますでしょうか。

暫時休憩をいたします。

午前11時22分休憩

---

午前11時24分再開

○田口委員長 それでは、委員会を再開いたします。

委員の御意見などを参考にいたしまして、次回の委員会において県外調査の行程案をお示したいと思います。

次に、協議事項3の次回委員会についてです。

次回委員会につきましては、9月22日水曜日に開催を予定しております。

以前、委員より御意見をいただきましたが、調査事項に関する知見を深めるため、次回委員会では、働き方改革に関する外部の有識者の方をお招きし、お話をお伺いしてはどうかと考えております。

お招きする有識者の方などについて、何か御意見はありますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 特にないようですので、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〕

○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4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 それでは、次回の委員会は9月22日水曜日午前10時からを予定しておりますので、よろしく願いいたします。

以上で、委員会を閉会いたします。お疲れさまでした。

午前11時26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

