

# 人口減少・地域活性化対策特別委員会会議録

令和5年7月20日

場 所 第4委員会室



令和5年7月20日（木曜日）

午前9時58分開会

会議に付託された議案等

○概要説明

商工観光労働部

1. 県内で働く人を育てる、確保する取組
2. 県内企業の成長促進や産業づくり

○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

出席委員（11人）

委員長	川添博
副委員長	本田利弘
委員	坂口博美
委員	丸山裕次郎
委員	日高陽一
委員	福田新一
委員	今村光雄
委員	山内佳菜子
委員	前屋敷恵美
委員	黒岩保雄
委員	下沖篤史

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	丸山裕太郎
商工観光労働部次長	飯塚実

企業立地推進局長 兼企業立地推進課長	児玉洋一
観光経済交流局長	川畑敏彦
商工政策課長	佐々木史郎
企業振興課長	鍋島宏三
食品・メディカル 産業推進室長	西久保耕史
雇用労働政策課長	壺岐さおり

事務局職員出席者

政策調査課主査	飛田真志野
政策調査課主幹	松本英治

○川添委員長 ただいまから、人口減少・地域活性化対策特別委員会を開会いたします。

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

本日は、「県内で働く人を育てる、確保する取組」や「県内企業の成長促進や産業づくり」について、商工観光労働部から御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と思いますが、このように取り進めてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○川添委員長 それでは、そのように決定いたします。

執行部入室のため、暫時休憩いたします。

午前10時0分休憩

午前10時1分再開

○川添委員長 委員会を再開いたします。

本日は、商工観光労働部においていただきました。執行部の皆様の紹介につきましては、お手元に配付の出席者配席表に代えさせていただきます。

きます。

それでは、執行部から概要説明をお願いいたします。

**○丸山商工観光労働部長** 商工観光労働部長の丸山裕太郎でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

今年5月、新型コロナウイルス感染症が5類に引き下げられました。私は、先週、香港、韓国と、久しぶりの海外出張を終えたばかりであり、身をもって国内外の交流の動きが活発になっているということを感じているところでございます。

また、先週は、アジアナ航空の国際定期便の再開や半導体製造企業の本県への進出など、嬉しいニュースも届いたところです。これらを追い風に、地域経済の活性化、宮崎再生に職員一丸となって取り組んでまいりたいと考えておりますので、引き続き、よろしくお願い申し上げます。

本日は、県内で働く人を育てる、確保する取組、県内企業の成長促進や産業づくりにつきまして、担当課長から説明させていただきます。

**○吉岐雇用労働政策課長** 雇用労働政策課からは、本県の雇用労働の現状について御説明させていただきます。

資料の3ページを御覧ください。

(1) 有効求人倍率の推移についてです。

実線が本県の有効求人倍率になりますが、令和4年度は1.44倍で、新型コロナウイルス感染拡大前の令和元年度以前の水準まで上昇しております。

また、令和2年度以降は、全国の有効求人倍率を上回っており、県内企業にとっては人手不足感が続いている状況です。

4ページを御覧ください。

(2) 人材確保に関する県内企業の状況につ

いてです。表は、令和5年5月の本県の産業別新規求人状況を示したもので、太線内は、求人数に顕著な増加が見られている産業になります。前年同月からの求人数の増加につきましては、情報通信業では、IT企業から多くの求人があったもので、運輸業、郵便業は、社員の高齢化等による慢性的な人手不足、宿泊業は、新型コロナの5類移行に伴う観光客増の期待による影響があると考えられております。

5ページを御覧ください。

昨年度、県が実施した産業振興に関するアンケートの調査結果についてです。ここでは、人材確保について、希望する人材を確保できているか、との質問に対する回答を記載しております。概ね確保できていると回答した事業所は、全体の25%に過ぎず、産業分類別では、宿泊業や情報通信業で人手不足感が顕著となっております。

6ページを御覧ください。

(3) 年齢・男女別の労働力率についてです。労働力率とは、15歳以上の人口に占める労働力人口の割合を示しており、男性は、25歳から59歳までの各年齢階級で90%以上となっております。

また、女性は、令和2年度調査においては、25歳から54歳までの各年齢階級で80%以上であり、平成27年の調査と比べますと、全ての年齢階級で数値が上昇し、M字カーブが浅くなっております。

7ページを御覧ください。

(4) の若者の県内就職率・離職率の推移についてです。

①本県の高校生の県内就職率は、令和4年3月卒で62.5%となり、上昇傾向が続いておりますが、全国平均との比較では大きく下回っております。②の本県の県内大学・短大等の県内就

職率についても、年々上昇しておりますが、4割台での推移が続いております。

8ページを御覧ください。

③新規学卒者の3年以内の離職率の推移についてです。本県の状況は、高卒者では改善傾向にあり、大卒者ではほぼ横ばいとなっております。全国と比べますと、本県の新規学卒者の離職率は、高卒者・大卒者ともに高い状況です。

9ページを御覧ください。

これまでの状況を踏まえた主な課題についてです。人手不足の産業が多く、着実な人材確保が図られていない、女性は子育てなどの生活環境により、多様な働き方を希望するような状況が多い、県内高卒者の就職者の約4割、また県内大学、短大卒の就職者の半数以上が県外に流出している、といった人材確保やマッチング等の面で様々な課題があるところです。このため、多様な人材が働きやすい職場環境を整備することや、若者に県内企業の魅力等について理解してもらうことが重要だと考えおります。

10ページを御覧ください。

多様な人材の活躍促進に向けた取組についてです。

まず、(1)女性を対象とした取組として、みやざき女性就業支援センターを運営しております。県における女性の就業の相談窓口としては、令和2年にみやざき女性・高齢者就業センターとして設置したのが最初となっております。今年の4月からは、機能強化を図るため、みやざき女性就業支援センターとみやざきシニア就業支援センターの2つに分けて運営しております。みやざき女性就業支援センターは、概ね55歳未満の方を対象としており、求職活動の相談やセミナー、求人開拓、マッチング等を行っており、女性が希望する多様な就業スタイルに寄り添い

ながら、就職活動及び事業所の人材確保を支援しております。

11ページを御覧ください。

みやざき女性就業支援センターの運営状況についてです。相談件数は、令和2年のセンター開設以降、年々増加していますが、就職決定者数は、ほぼ横ばいとなっております。

また、下段の表には、就職に向けたマッチングに利用する、みやざき女性人材バンクシステムへの登録状況を記載しております。システムの登録は順調に推移しているところです。

12ページを御覧ください。

次に、(2)若者を対象とした主な取組です。労働局やハローワークも大きな役割を担っており、関係機関と連携しながら取組を進めているところです。

まず、若者向けの情報発信についてです。応募前ジュニアワークフェアの開催は、労働局と共催で行っているもので、就職活動を控える高校3年生に対し、求人応募前の段階で、県内企業への理解を深めてもらう機会として実施しております。このほか、若者向けの就職総合情報サイトの運営により、高校生や大学生、その保護者などに、県内企業の紹介や県内で働くよさを情報発信しているところです。

13ページを御覧ください。

こちらは、就職支援に関する取組についてです。インターンシップについては、これを受け入れる県内企業と参加を希望する学生とのマッチングを行うサイト、みやざきインターンシップNAV Iを運営しており、学生のインターンシップへの参加を支援しております。

また、概ね40歳未満の求職者や在職者を対象に、就職活動や働き方等の相談・支援窓口として、ヤングJOBサポートみやざきを設置して

おります。

14ページを御覧ください。

次に、(3) U I Jターン希望者等を対象とした主な取組についてです。U I Jターンを支援する窓口として、宮崎、東京、大阪、福岡の4か所に、総合政策部と共同で、宮崎ひなた暮らしU I Jターンセンターを設置しております。ここでは、移住や仕事の相談にワンストップで対応しているほか、本県への就職を希望する県外在住者と県内企業とのマッチングを支援する、ふるさと宮崎人材バンクを活用した無料職業紹介事業を実施しております。

15ページを御覧ください。

県外の学生への情報提供として、東京、関西、福岡に県外学生U I Jターン就職サポーターを配置し、県内企業の情報提供や就職相談などを実施しております。

また、県内就職希望者と県内企業との出会いの場として、県内3会場で開催しているほか、県外在住者を対象とした就職説明会もオンラインでの開催に加え、今年度は県外2会場でも開催することとしております。

16ページを御覧ください。

次に、(4) 技能者等を対象とした主な取組についてです。

まずは、県立産業技術専門校の西都校における取組です。ここでは主に学卒者を対象とした訓練を実施しており、中核的な技能者として将来の産業を支える人材の育成に取り組んでいます。就職実績は、毎年ほぼ100%という状況です。

また、求職者向けの職業訓練としては、民間の教育訓練機関に委託して実施しております。

そのほか、6月補正予算で技能検定実技試験受検手数料の助成事業を創設しましたので、若者が技能検定を受検しやすい環境を整備するこ

とで、ものづくりを支える人材の裾野を広げていきたいと考えております。

17ページを御覧ください。

次に、(5) 働きやすい職場づくりのための主な取組についてです。

仕事と生活の両立応援宣言は、企業や事業所のトップの方に、従業員の仕事と生活の両立に向けた具体的な宣言をしてもらうという制度です。この宣言をきっかけに、働きやすい職場づくりへの意識を高めてもらい、事業主と従業員の意識改革やモチベーションアップ等につながることを期待しているところです。応援宣言を行った企業等に対しては、宣言書を交付するとともに、県庁ホームページなどで紹介することとしております。

次に、働きやすい職場「ひなたの極み」認証制度です。これは、仕事と生活の調和の実現に向けた職場環境づくりを積極的に行っている企業や事業所のうち、特に優れた取組成果が認められる企業等を知事が認証する制度です。認証企業等の取組については、広く県民や県内企業等に紹介することで、県内におけるワーク・ライフバランスの推進につなげていきたいと考えております。

また、認証企業にとっては、企業イメージの向上により、優秀な人材の確保につながるなど、良い効果が期待できると考えているところです。

**○鍋島企業振興課長** 18ページを御覧ください。

産業人材の育成・確保について、人材の育成・確保に係る総合調整は総合政策部が担い、具体的な取組は各部で行っております。今回は、商工観光労働部が担当する人材の育成・確保のうち、ものづくり分野の状況を御説明いたします。

まず、(1) ものづくり分野の主な取組です。

県では、宮崎県工業会と連携しながら、次代の人材育成・確保に向けて取り組んでいます。

工業高校生と企業の協働によるものづくり実践では、溶接技術者等から技術指導を受けながら、ものづくりの難しさとともに製品を作り上げることの楽しさ、職業としてのものづくりの魅力を直接、現場で体験してもらっています。令和4年度は、溶接、ロボット、ICTの各分野、合計31名が技術指導を受けたところです。

工業高校生のものでづくり企業体験では、ものづくり企業を訪問し、担当者からの講話や製造現場の見学など、学校では経験できない体験を通じて、製造現場での考え方や取組姿勢などを学んでもらっています。令和4年度は、延岡工業高校と日南振徳高校の2年生が都城市の住友ゴム工業株式会社宮崎工場などを見学したところです。

続きまして、19ページを御覧ください。

（2）ICT分野の主な取組であります。

コロナ禍を契機に、県内企業の経営環境も大きく変化し、デジタル化、ICT技術への関心が高まる中、ICTエンジニアの育成・確保に向け取り組んでいます。

ICT資格取得のための講座の開催では、資格取得に必要なICT関連講座を連続して開催しており、令和4年度は、県内のICT企業従事者や企業のICT業務従事者、合計81名が基本情報技術者研修など3つの講座を受講しております。

首都圏在住ICT人材のスカウトでは、高い技術を有するICT人材の確保に向け、首都圏在住で本県に関心を持つICT技術者とネットワークを構築し、県内の企業等とのマッチングを図る取組を行っているところで、昨年度末現在64名が登録しております。この取組により、

県内企業がアドバイスや技術指導を受けたり、県内企業への就職・移住につながった事例もご紹介します。

○佐々木商工政策課長 県内企業の成長促進や産業づくりについて、商工政策課から御説明します。

資料20ページをお開きください。

1の中小・小規模企業の振興についてです。

令和3年の本県の事業所数は、速報値で4万8,325事業所で、全国に占める割合は1%、全国で36位となっております。5年前の平成28年と比較すると、3,150事業所が減少しており、要因として、新型コロナの長期化による影響や、経営者の高齢化による休廃業などが考えられるところでございます。

右上の表に、本県の企業数、従業員数をまとめております。少し古い数字になりますが、平成28年時点での本県の中小企業は、企業全体の99.9%、従業員数で93.1%を占めており、そのうち、小規模企業は、企業数で86.5%、従業員数で37.1%を占めております。全国と比較しましても、企業数、従業員数ともに、中小企業、小規模企業が占める割合が非常に高いところであり、本県においては、中小企業、小規模企業が地域の経済と雇用を支える大変重要な役割を果たしております。本県の産業振興を考える上で、中小企業、小規模企業の活性化を図ることは欠かせないと考えております。

次に、（2）課題を御覧ください。令和3年の事業所数は、平成28年に比べ3,150事業所、率にして約6%減少しており、新型コロナの長期化や物価高騰等の影響により厳しい経営状況にあります。

これらに対応するためには、省力化や自動化により生産性の向上を図ることや、事業の再構

築を図ること、労務費や原材料費、エネルギーコスト等の上昇分を適切に価格転嫁することなどが必要であります。

21ページにお開きください。

中小・小規模企業の振興を図るための主な取組を記載しております。

まず、①の商工会等を通じた事業者支援でございます。まず1つ目に、中小企業等の経営基盤強化等の支援といたしまして、企業の身近な相談機関である商工会議所や商工会等が中小企業等からの相談に応じるとともに、相談内容に応じた専門家の派遣を行っております。令和4年度は386件の専門家を派遣しており、業種別で最も派遣が多かったのはサービス業、次いで小売業、製造業となっております。相談内容別では経営・労務関係の相談が最も多く、次いで販売促進・接遇、税務の順となっております。

2つ目に、小規模事業者の新事業展開等の支援でございます。ポストコロナを見据えた取組を促し、事業の継続・発展・自己変革力のある事業者を増やすため、小規模事業者が商工会議所等の支援を受けながら、新事業展開や販路開拓に取り組むための経費を補助しており、令和4年度は429事業者を採択しております。

3つ目に、地域課題の解決に資する起業支援として、デジタル技術を活用して地域の課題解決に取り組む起業者や、事業承継、第二創業を行う事業者に対して、起業等に必要経費の一部補助や、事業を安定化するための支援を行っており、令和4年度は10事業者を採択しております。

次に、22ページを御覧ください。

②の技術開発の支援では、新技術開発や新事業創出に資する研究開発に対する支援として、県内企業と大学等が連携して行う、付加価値の

高い製品や技術の開発に対して、内容の欄に掲げる補助を実施しております。令和4年度は、新規採択が4件、前年度からの継続分が6件、合計10件の研究開発を支援しております。

また、環境リサイクル関連の研究開発に対する支援として、内容の欄に掲げる補助から、産業廃棄物の排出抑制などとともに、廃棄物を生かした新製品開発を支援しております。令和4年度は新規採択が5件、前年度からの継続分が3件、合計8件の研究開発を支援しております。

23ページを御覧ください。

県内経済を牽引する企業の育成でございます。

(1)の現状の事業従業者1人当たりの付加価値額と1人当たり県民所得の表を御覧ください。本県の事業従業者1人当たりの付加価値額——いわゆる労働生産性でございますが、それと1人当たりの県民所得は、いずれも全国46位と最も下位で低迷しております。この要因として、売上高の高い企業が少ないことや全国に比べて製造業の割合が低いこと、一方で、医療福祉など労働集約型サービス業の割合が高いことなどが課題として挙げられます。このことから、本県経済を活性化させていく上で、県外から外貨を稼ぎ、稼いだ外貨を県内で循環、拡大させることのできる、企業の育成が必要となっております。

24ページをお開きください。

(3)主な取組でございますが、本県経済をけん引する中核となる企業の育成に向けて、①成長期待企業の認定・支援を行っております。平成28年度から産学金労官13構成機関による企業成長促進プラットフォームにおいて、将来、県外から外貨を獲得し、県内経済の循環拡大、雇用の貢献等、中核企業として成長が期待できる企業を成長期待企業として認定し、企業の課



題や支援ニーズに対応した伴走支援を実施しております。認定した31社のうち3社が本県で定義する中核企業として売上高30億円以上に成長しており、認定後3年を経過した認定企業のうち22社では合計約400名の新規雇用を創出するなど、取組の成果が着実に現れております。

一方、2020年に発生した新型コロナウイルス感染症や情勢の変化などによるエネルギー原材料の高騰などから、成長期待企業においても売上高が大きく減少するなど、厳しい状況に直面した企業もございました。このような状況を受けて、②宮崎県次世代リーディング企業の認定・支援では、社会的・経済的な要因に動じることなく、事故の変革力によって柔軟に対応して、新たなビジネスモデルの実現に向けて積極的に挑戦し、着実に成長していけるレジリエンスの高い企業を、宮崎県次世代リーディング企業として令和4年度から認定しております。6月末現在8社を認定しており、企業ごとの課題や支援ニーズに対応した伴奏支援を行っております。

25ページを御覧ください。

次に、③県内企業の規模拡大や生産性向上の支援です。

食品製造事業者規模拡大支援事業では、受託製造——いわゆるOEMですが、受託製造新規受注や拡大など、県内経済への波及効果の高い取組や事業拡大を目指す食品製造事業者に対して、設備・機器の導入に要する費用を支援することとしております。

また、ものづくり企業物価高騰対策設備等改修支援事業では、電力をはじめとするエネルギーや物価高騰の打撃を受ける県内ものづくり企業に対しまして、省力化や自動化、生産性向上のための設備改修等に要する費用を支援することとしております。

26ページを御覧ください。

次に、3、成長産業の振興についてです。フードビジネスや医療関連機器産業など、これまでに取り組んできた本県の強みを生かした成長産業について記載しております。

(1) 現状のグラフを御覧ください。左がフードビジネスに係る農業産出額と食料品・飲料等出荷額及びこれらの全国順位の推移、右には医療機器関連産業に係る医療関連機器の開発案件数をお示ししております。

(2) の課題です。フードビジネスにおきましては、農業産出額が全国上位であるのに対し、食料品・飲料等出荷額は全国中位になっており、県内で生産された農産物等が、素材のまま出荷されて、県外で加工されて販売されているという状況が伺えることから、県内における食品加工を一層推進する必要があると考えております。

県内における医療関連機器産業につきましては、これまでの取組によって開発件数は増加傾向にありますが、今後はデジタル化や新型コロナウイルス感染症の経験など、社会情勢の変化を踏まえた機器開発への支援が必要になると考えております。

続いて27ページを御覧ください。主な取組でございませう。

①フードビジネスの振興について、県内食品製造事業者の生産性の向上や、高付加価値化に資する各種支援を行うことにより、本県の豊富な農林水産物を生かした県内の食品加工や新商品開発を推進するため、内容に掲げるような取組を行っております。具体的には、第三者認証の取得など衛生管理・品質管理の向上や、設備・機器の導入、フードビジネス相談ステーションを通じた新商品開発について、それぞれの補助を行っていくほか、ひなたMBAでは各種の

研修や新商品コンテストの開催、食品開発センターにおける技術支援等を行っております。

第三者認証の取得支援数は、令和4年度が4社、新商品開発、改良への支援は、令和2年度から4年度までの間、35件行っております。

続いて、28ページを御覧ください。

②医療関連機器産業の振興について、東九州メディカルバレー構想に基づく産学官連携を促進し、地場企業の取組を加速化させるため、内容に掲げる取組を行っております。

1つ目の医療関連機器産業の集積支援については、専門のコーディネーター等を配置し、医療関連機器産業への参入支援や販路開拓等を推進するほか、県内企業が行う医療関連機器開発への補助等を行っております。

2つ目の研究開発の推進では、延岡市と共同で、宮崎大学医学部に血液・血管先端医療学の寄附講座を設置しており、研究開発や地域医療の充実を推進しているところです。

また、3つ目の販路開拓等の支援では、大分県と連携しながら、県内医療関連企業が開発した機器等について、展示会への出展支援等を行っております。

令和4年度は、医療関連機器の開発についての支援を5件行っているほか、県外の3つの展示会に、延べ13社が出展しています。

29ページを御覧ください。先端産業の振興についてです。

まず、半導体等先端技術振興プロジェクト事業です。この事業は、半導体や電気自動車をはじめとする先端技術産業について、産学官による情報交換、県内の関連企業の数や規模、技術力といった基礎的な情報を整理しながら、本県の活性化に生かし、国内のニーズに合った施策の方向性を探ろうとするものです。

脱炭素化技術研究開発支援事業では、ゼロカーボン社会と経済成長の同時実現に向けて、グリーン・トランスフォーメーション関連の投資拡大が見込まれますことから、新たな需要を獲得するため、県内企業が取り組む技術開発を支援する事業です。

○**児玉企業立地推進局長** 資料30ページの4、戦略的な企業立地の推進について御説明いたします。

まず、(1) 現状等の①企業立地の目的につきましては、魅力ある雇用機会の創出と地域経済の活性化を目的に企業立地に取り組んでおります。人口減少社会化で就業者不足、若者の県外流出に対応するためには、魅力ある雇用機会の創出につながる企業の立地を推進する必要があります。

続いて、②本県の企業立地の実績です。令和4年度の立地件数は、合計で43件となりました。

また、令和元年度から令和4年度までの4年間の合計につきましては、企業立地件数が150件の目標に対しまして159件、最終雇用予定者数が5,000人の目標に対して4,494人となったところであります。

(2) の課題につきましては、働き手に魅力ある職場として選ばれ、本県産業の担い手であります若者、女性などが定着できる企業の立地を推進する必要があります。

(3) 取組方針ではありますが、まず、若者、女性等の県外輸出の抑制につながるように、宮崎県企業立地促進補助金の要件となります、雇用の給与水準の引上げや、補助単価の増額など、制度の見直しを行ったところであります。

また、以下の①から⑥のとおり重点産業分野を掲げて、戦略的な企業立地活動を展開することとしており、この分野での立地企業におきま

しては、雇用者1人当たりの補助単価を加算することとしております。

さらに、働く場所の少ない中山間地域に雇用の場を確保するため、情報通信業関係——オフィス系業種の事業所等の開設を支援するための補助事業を新設したところでございます。

次に、資料32ページです。

主な取組であります。まず、①企業訪問・接触と情報収集・発信でございます。企業訪問を行い、誘致対象企業の開拓業務を民間に委託したり、展示会へ出展するなどにより、本県の立地環境をしっかりとアピールしております。

次に、②企業立地企業のフォローアップ等につきましては、情報収集のための立地企業訪問や新規投資等に応じた補助金の交付により、立地企業の定着を図っております。

③立地企業の受皿となる基盤整備につきましては、工業団地の整備を行う市町村等に対する補助や、新たな建物整備に対する補助により、県内各地への企業立地の展開を図っているところであります。

今後とも企業立地のさらなる推進を図り、魅力ある雇用機会の創出と地域経済の活性化に取り組んでまいりたいと考えております。

**○川添委員長** 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、御発言をお願いいたします。

**○下沖委員** 14ページの多様な人材の活躍促進についてです。宮崎県総合計画長期ビジョンの中では、ふるさと回帰支援センターがありますが、U I Jターンセンターとはまた違うと思います。運営や情報の共有など、どのようにされているのか教えてください。

**○吉岐雇用労働政策課長** 宮崎ひなた暮らしU I Jターンセンターは、ふるさと回帰支援セン

ターなど、U I Jターンの情報を求めて来るところに配置をしております。ふるさと回帰センターの運営は\*国の外郭団体だったと思いますが、宮崎ひなた暮らしU I Jターンセンターは、県の総合政策部と商工観光労働部が共同で設置をしております。

**○下沖委員** どのように連携しているのか、共有している情報があれば知りたかったので質問しました。

続いて、19ページ、I C T分野の産業人材の育成・確保についてです。県や市町村では、パソコンなどのシステムのメンテナンスや保守点検の業務を大手企業に委託していると思います。小林市でも、年間2億円から3億円億円かかっています。I C T関係の企業の方が言うのが、宮崎県内に安定した仕事があればなど。単発的な共同事業はありますが、継続的にシステムメンテナンス、保守点検——結構、簡単な業務のようですが、その仕事を受託できれば、県内で安定的に仕事ができ、事業を拡大していくことができると思われます。

地元企業に対してシステムの保守メンテナンスなどI C T関連の事業を県内企業に委託しているものとかあれば教えてください。何%くらいあるのかなと思って。

**○鍋島企業振興課長** その分野につきましては、デジタル推進課の所管になると思います。今回、御説明させていただきました部分は、ものづくり産業におきまして、I C T技術者を育成するという取組になります。

**○下沖委員** 人材育成は重要ですが、大都市に住む方——先ほど21ページでマッチングとありましたが、マッチングするときに、I C T関連の需要が県内にどの程度あるのかデータが必要

※12ページに訂正発言あり

だと思えます。県内の需要を把握できていれば、県内に企業を誘致したり、Uターンしたいと考えている人にこういう仕事がありますよ、と伝える材料になると思います。私も、5年前、小林市にIT企業を誘致したいと思い、若い人を何人か引き抜いてきましたが、官公庁の仕事は、会社の規模や実績を問われて、ほぼほぼ受けることができませんでした。数年経ると、実績を積み、小さな会社でも、行政の仕事を受けられるようになり、経営も安定してきています。県外に流出している仕事——ICT関連だけでもすごい金額の市場だと思いますので、そこを調査していただきたいと思えます。他の課とも連携しないといけないと思えますが。

**○鍋島企業振興課長** 今回の事業は、企業から、ECサイトやウェブ上での物のやり取りがどんどん増えており、ICT技術者を育成したいという要望がございまして、県で取り組んでいるところです。

官公庁でもデジタル化を推進していますので、需要が増えていると思えますが、今は、手持ちの資料がございません。今後は、委員の御意見も踏まえて、取り組んでまいりたいと思っております。

**○下沖委員** いろいろな分野のICT化を進める際に、宮崎県内に事業者がいなくて進められないというのもあります。一方で、国や県の補助事業を活用して、県内で実証実験をやりたいというICT関連企業や個人の方がいらっしゃいます。補助事業を目掛けて、人材が戻ってくる可能性もありますので、宮崎の人材、若い方、ICT技術者を取り戻すために、戦略的に政策を構築していただきたいと思えます。

**○今村委員** 19ページのICT分野に関連して質問です。ICT資格取得のための連続講座の

開催ということで、取得自体が難しいとは思いますが、資格取得に結びついた実績はあるのでしょうか。

また、ICT人材のスカウトに関して、実際に就職まで結びついた件数を教えてください。

**○鍋島企業振興課長** 実際に資格を取得できたかまでは追っておりません。これは、資格を取得するために必要となる能力を身につけていただく事業になります。

ICT人材スカウトにつきましては、この事業によって、本県に7名の方がお戻りいただいたと聞いております。

これらの方が、本県のICT関連企業やICT技術者が必要なものづくり企業でいろいろなアドバイスをされているとも伺っております。

**○今村委員** ICT分野は非常に重要ですので、引き続き取組をお願いします。

次に、11ページの女性を対象とした主な取組について、令和4年度の相談件数が729件で、前年度より急激に増えていますが、就職には結びついていないということでした。相談件数の増加の理由は何でしょうか。

**○壱岐雇用労働政策課長** 令和2年にみやざき女性就業支援センターを設置してから、求人開拓なども行ってきましたが、相談をしていたかないと、就業につながりません。女性の場合、外出することが難しい時間帯がありますので、メール等で相談を受け付ける形にしたところ、相談件数が増えております。

就職決定数は、伸び悩んでいます。女性の場合、家庭の事情などで働き方の制約を受けるケースも多く、働く上での条件を曲げられないというような状況等もあり、就職決定まで結びつかない状況もあるようです。

今回、女性相談、就業支援センターに特化し、

機能を強化することで、より女性に寄り添った形の相談やマッチングなどをきめ細かくやっていきたいと考えているところです。

**○今村委員** 令和4年度からメール等での受付も始まって相談件数が増えたということですね。令和5年度は相談件数が少し減ってきているようで、周知が大事だと思いますので、引き続きお願いします。

次に、12ページの応募前ジュニアワークフェアの開催について、県内4会場となっていますが、そのほかの地域で取組はないのでしょうか。

**○吉岐雇用労働政策課長** 応募前ジュニアワークフェアは、市、労働局と共同で開催しています。開催場所は、参加企業や学校の生徒数などを勘案して、労働局と調整して設定しています。今のところ、この4会場で開催し、最寄りの会場に参加していただいています。

**○今村委員** 大変大切な取組ですので、ぜひ取組を広げていただきたいと思います。

最後に、若者向けの就職総合情報サイトについて質問です。情報を発信すること自体は大事ですが、若者からこういう情報が知りたいなどの意見を聴取することもしているのですか。ホームページを見せてもらいましたが、問合せ等のページまで行き着かなかったのです。

**○吉岐雇用労働政策課長** おっしゃるとおりだと思います。この情報サイト自体は、いろいろな就職情報を総合的に載せています。高校生向け、大学生向けに情報の内容も変えながら、分かりやすく整理していますが、利用者の声を聞く機会は少ないです。どのような取組をすれば、この情報サイトをきちんと見ていただけるのかや、必要な方に情報が届くのかは、今後、検討させていただきたいと思います。

**○今村委員** すごくわかりやすいサイトでした

ので、若者の意見を反映させたものを、ぜひ取り入れていただきたいと思います。

**○福田委員** 本県の雇用、労働の現状と課題、取組についてよく分かりました。

資料の9ページに、女性は子育てなどの本人の生活環境により、多様な働き方を希望する方も多い状況という課題に対して、みやざき女性就業支援センターを運営しているとあり、非常に興味を持ちました。女性が希望する多様な就業スタイルに寄り添いながら支援するという、非常に理想的な内容が書かれていますが、具体的にはどのようなことをしているのでしょうか。

**○吉岐雇用労働政策課長** みやざき女性就業支援センターは、相談に来られた方や相談内容にきちんと寄り添って対応したり、仕事のマッチングのために、求人開拓等も行っております。

また、セミナーを行ったり、託児所を設置するような工夫をしており、女性が相談しやすい工夫をする取組を、今年度から強化しております。

女性は、働く時間や働く日数など、生活環境によって制約を受けるケースも多いため、女性が働きやすい求人を開拓したり、仕事を求める方にも、丁寧な聞き取ることで、マッチングにつなげる取組を進めたいと思っております。

**○福田委員** 次から次に流していくような仕事だと、常時その場所にはいないといけないと思いますが、空いている時間にできる仕事もあつたり、子育てが終わり、時間的にも余裕が出たときには正社員にするなど、いろいろな就業スタイルを案内できると良いと思います。ぜひ取り組んでください。

次に、17ページに働きやすい職場「ひなたの極」の認証実績が61社とあり、私は驚きましたが、これは、どのような面が評価されている企

業なのでしょうか。

**○吉岐雇用労働政策課長** ひなたの極は、一定程度、モデルになるような取組をやっていたり、取組実績が高く優れている企業に与えられます。育児休業や休暇の取得状況など、評価項目が幾つもあり、審査項目の総得点の85%以上を獲得していれば、ひなたの極として認定しているところです。

**○福田委員** 26ページに、農業産出額が全国上位であるのに対して、食料品・飲料等出荷額は全国中位で、県内における食品加工を一層推進する必要があるとあります。この、一層推進するというのは、具体的にどういうことをしているのでしょうか。

**○西久保食品・メディカル産業推進室長** 資料の27ページを御覧ください。

本県は、非常に豊かな農林水産物がございまずので、県内においてそれに付加価値をつけることで、食品加工を一層推進することとしております。

そのために、衛生管理や品質管理の向上——第三者認証のことですが、今、HACCPが義務化されており、こういったところを第三者が証明するものでございます。これを取得することにより、取引が拡大しますので、県外から県内に食品加工の発注が増えますれば、食品加工の一層の推進に資するものでございます。

そのほか、設備機器の導入といったハード面の支援や新商品開発の支援、ひなたMBAの実施による人材の育成——生産性の向上や食品加工にかかる技術指導などを行っております。

また、食品開発センターにフード・オープンラボという施設があり、設備をもたない農業者や事業者が、この施設を活用して製造から販売までできます。

このような技術面の指導も行いながら、本県の食品加工を一層推進していくという取組をしております。

**○吉岐雇用労働政策課長** 先ほど下沖委員から御質問がありました、14ページの宮崎ひなた暮らしUIJターセンターの運営につきまして、訂正と補足をさせていただきます。

ふるさと回帰支援センターは東京都千代田区にあり、NPO法人が運営しており、いろいろな県がブースを出しております。本県も、ここにUIJターセンターを設置しており、来館者に情報提供を行っているところです。

**○福田委員** 先ほどの質問の続きです。農業は1次産業です。宮崎県内で、農産物の生産、加工、ラッピングなど全てをやれば、新しい仕事生まれるのではないかと思います。こういう考えはどうか。

**○西久保食品・メディカル産業推進室長** 食品・メディカル産業推進室では、先ほど申したような取組を進めていますが、農政水産部でも、国の取組と連動する形でローカルフードプロジェクトという取組を実施しております。新たな食品を加工するに当たって、農業者、食品の製造業者、観光など200くらいの多様な方々で構成されており、新たな食品加工に係るテーマを掲げ、それに賛同して取り組みたい方がグループを組んで取り組んでおり、いろいろな成果が出てきております。農業者だけではなく、いろいろな主体がそれぞれの技術を持ち寄り、新たな取組をすることは非常に重要であり、県としても、農政水産部で進めているところです。

**○福田委員** 常任委員会で株式会社ハンク・ディーシーへ調査へ行きましたが、「逆算6次」といって、売れている量から製造する量を逆算するため在庫も出ず、「逆算」という言葉を使っ

ており、いろいろな考え方があるのだと驚きました。

6次産業化という、最近、JAなどでもあまり好まれていないようです。まずは、戦うための商品づくり——戦力をつけて、生産性を高めることはそれからだとされていますが、県内でも逆算6次の考え方が必要だと思います。

**○坂口委員** 鹿児島県の農業産出額は約5,000億円、食料品・飲料等出荷額は約1兆円で、宮崎県は、農業産出額が約3,500億円、食料品・飲料等出荷額は約5,000億円です。この、5,000億円の差を何とかしようと、付加価値と雇用を生み出す考えです。

今、日本も、世界も、食べる物はもう十分間に合っている、どこかが作ったものを宮崎県産品と入れ替えなければいけません。消費者に選ばれる——手に取ってもらう必要があります。どこかが作った物ではなく、宮崎で作った物を。出口戦略というか、消費してもらう戦略とセットで考えないとはいけません。約3,500億円の農畜水産物を幾らの商品にし、何円で売めるのか。売れなければ意味がありません。

その点をどのように分析されていますか。そこが今、ちょっと見えないので、本当に大丈夫なのか心配です。

**○西久保食品・メディカル産業推進室長** 本県は、1次産業——農林水産業が盛んですが、食品製造の付加価値をつける部分について、鹿児島県では農業産出額の1.5倍で、福岡県では約5倍になります。それに対して宮崎県は1.1倍で、食品加工にもっと伸び代があり、みやざきフードビジネス振興構想に基づいて取組を進めているところです。

当室としては、本年6月補正事業で、食品製造事業者規模拡大事業を創設しました。これま

で取り組んできた小さな商品開発も非常に大事ですが、ある程度大きな食品製造事業者がOEM——県内や県外から委託を受けて製造することですが、非常に大きなロットになるため、大型の設備の導入を支援し、県外などからの受注を進め、県内の農産物を使用してもらう取組を進めようとしております。

鹿児島県など、食品加工等の出荷額がなぜ大きいのか分析しながら、今後の取組に生かしていきたいと考えております。

**○坂口委員** 宮崎県内で生産された農畜水産物を加工したときに、それを誰かに食べてもらえなければ駄目なわけです。宮崎県内で加工された物が購入してもらって誰かの口に入る戦略が必要だと思っています。加工品を製造するまでは計画的にできると思いますが、それを売り払う戦略——出口戦略がないと、行き詰まるような気がします。そこを見通しているのか、教えてください。

**○西久保食品・メディカル産業推進室長** フードビジネスの推進について、生産から加工、流通、販売までありますので、総合政策部産業政策課が全体を取りまとめております。

販売促進や市場の把握は当室で所管し、国際・経済交流課——従前のオールみやざき営業課と連携して、見本市など実施しながら市場のニーズも把握し、加工や生産サイドに共有していく取組を更に進めていきたいと考えております。

**○坂口委員** 戦略的に計画を立ててやらないといけません。製造したけれど、倉庫に眠らせているというのは駄目です。

出口戦略をもう一回確認してください。

**○西久保食品・メディカル産業推進室長** 昨年度、企業を訪問する中で、食品事業者からは、取引先の発注の見通しがあってもそれに対応で

きる設備や体制がないため、設備投資を行いたいという声もありました。事業者ごとに市場のニーズや備蓄・出荷の見通しを立て、設備投資を行っており、県といたしましても、事業計画等に基づいて支援をしたいと考えております。

**○坂口委員** 分かりました。フードビジネス振興構想の計画が策定されたとき、1次産品を最終的な食品として仕上げて出荷すれば、付加価値が何倍になり、何人の雇用が生まれる、という目標設定があったと記憶しています。市場ニーズに応える事業であれば安全性は高いですが、それでは計画が成り立たないと思って。私が理解できていないのかもしれないので、回答は要らないですけど。

**○川畑観光推進経済局長** 消費者の口に入る物を置き換える部分は、競争だと思います。

そういう部分では、品目ごと、農畜産物あるいは加工品ごとに、どのような状況にあるのかをしっかりと分析し、ターゲットを定めて、競争に勝つための努力——加工やパッケージ、PRなど方法などを、相当熱意を入れて取り組んでいかないといけないと思っております。関係部局としっかり連携しながら、問題意識を持って取り組んでまいりたいと思っております。

**○坂口委員** 置き換え作業とセットで考えないと、大きくは期待できないと思います。既存の製品と置き換えることは大変な作業ですが、それをやらなければ、県が重点施策として掲げて推進する魅力はないので、しっかりやっていただきたいと思います。

**○山内委員** 17ページの多様な人材の活躍促進について、働きやすい職場づくりのための主な取組——みやざき女性就業支援センターの話につながるかと思えます。県内の従業員の93%を中小企業が雇用していますが、人手不足感が非

常に強くなっています。企業の体力が非常に厳しい中で、働きやすい職場づくりまで手が回らないという現実も感じています。

最近、フルタイムで働いている女性の方から、子供が特別支援学校に入学するが、登校は、午前8時40分以降でないといけないと受け入れてもらえず困っているという相談を受けました。午前8時30分から勤務開始であり、職場に、何とかならないかと掛け合ったが、「そういう制度なので」と返答されたと。

この方に限らず、今、働いている女性の方が、何とかならないかと思う要求について、企業とやり取りをして改善を勝ち取るということが起きているのではないかと思います。勝ち取れなければ、フルタイムの勤務を諦めざるを得なくなり、パートタイムの勤務やもっと働きやすい職場に転職せざるを得ないという状況になることを私は悔しいと感じています。今働いている方で、相談ができるような機関や窓口は、どちらになるのでしょうか。

**○吉岐雇用労働政策課長** 女性も含めて働いている方が、例えば、給料や休日の関係など労働に関係するいろいろな困り事があるときには、県でも労働相談を行っていますし、労働局にも相談窓口がございます。

仕事を求めている方が相談する場合は、労働局やハローワークでも応じることが出来ますし、みやざき女性就業支援センターでも女性の多様な働き方に極力寄り添えるよう、今年度から体制を強化しています。国も県もいろいろな窓口を開いていますので、困り事があった場合には、相談をしてもらえればと思います。

働き方改革や働きやすい職場づくりにまでなかなか手が回らないという企業も多いと思いますが、ひなたの極の認証より少しハードルが低



い、柔軟い取組として、仕事と生活の両立応援宣言があります。例えば、水曜日はノー残業デーにしたり、学校や地域の行事への積極的な参加を推進するなど、会社でできる柔軟い取組を宣言して進めていくことで、事業主や従業員の意識改革も図っていくものです。柔軟い取組、やりやすいことから取り組み、少しずつ変えていこうとする意識を醸成することも大切だと思っています。

**○山内委員** 男性の育児休業について、国でも、育児休暇を取得すれば補助金を出す制度があると思いますが、制度を利用しようとした小規模事業者の方から、作成しないといけない資料が膨大すぎて断念をしたという話を伺いました。

これは国の制度だと思いますが、県からも、国に対して、利用しやすい制度にするよう要望していただきたいし、県としても、事業者に対するサポートやフォローをしていただきたいと思っています。

**○吉岐雇用労働政策課長** 労働局とは、いろいろと連携しながら事業等も行っていますので、要望等を随時、伝えられる形にしたいと考えています。

**○山内委員** 企業立地について、最近、国富町にローム株式会社が進出するニュースがありました。熊本県にはTSMCが進出しましたが、今朝、工場周辺の交通量が増えたことで、通学路の危険箇所が増えたというニュースがありました。

隣県や県内で半導体関連企業の進出の動きがある中で、関連企業の方からは、大規模企業の進出その恩恵を、何とか県内へ引っ張れないか——例えば、関連企業を集めた商談会を、県が開催できないかという話を聞きます。大規模企業が立地するチャンスを、そのように地元の企

業につなげようとしているか教えてください。

**○児玉企業立地推進局長** ローム株式会社が、ソーラーフロンティア株式会社国富工場を買収した発表がありますが、詳細についてはまだ発表されておらず、我々も情報を入手しておりません。

今後どうなるかについて、今からしっかり情報を収集していきたいと思います。恐らく、大きな規模の工場になると思いますので、それなりの雇用数が生まれ、取引事業者も出てくると思っております。ローム株式会社と密に連携し、県内企業を取引先として活用いただきたいということは、県からもしっかり申し上げていきたいと思っています。

**○鍋島企業振興課長** 29ページを御覧ください。企業振興課においては、本年度、半導体等先端技術振興プロジェクト事業を行う予定です。

TSMCや半導体・航空宇宙関係の企業などに紹介できるような先端技術を有する県内の企業の状況を調査し、戦略を立ててまいりたいと考えております。

**○前屋敷委員** 9ページで本県の雇用や労働の現状について説明いただきましたが、今、県が抱える課題として——以前から言われてきた課題ですが、高校卒業者のうち約4割が、大学・短大等卒業者のうち半数以上が県外に流出している。また、新規学卒者のうち、約3人に1人が卒業後3年以内に離職する。有能な人材が県外に流出するという問題があります。

これを問題と捉えるかどうかは別にしても、一度は県外に出たいという若い方たち思いは理解できるし、また県内に戻ってきてもらえばいいとも思いますが、県外へ流出する要因の一つに賃金の問題もあると思います。

本県の県民所得が全国でワースト46位という

状態はずっと続いています。賃金は、働く場所を判断する要因の1つになると思います。

最低賃金も、宮崎県は最低ランクで、最下位の県と1円ぐらしか差なく、やはり、全国一律の最低賃金の実現に向けて、県は、県なりの努力をしないといけないと思います。最低賃金は県が決められるものではないですが。

今、ちょうど最低賃金の議論が行われている最中ですが、やはりそこで、働く人の立場に立って、積極的に宮崎県としての意見や要望を伝えていかないといけないと思います。その点について、県の考えや取組を教えてください。

**○吉岐雇用労働政策課長** 最低賃金は、労働局等が決定しますが、今後、県内に人を残していく、県内で就職してもらおうという観点では、所得の拡大や地域格差を是正するということが非常に重要だと考えています。

最低賃金が増えることは、雇用される側にとっては良いことで、雇用する側は、工夫が必要になる部分もあります。県内就職を進めるために、県も、労働局と連携し、いろいろな事業を進めており、県内企業の情報や魅力を伝えているところです。

特に工業系高校の生徒が、県外へ出る傾向が強く、地元で就職したい企業が少なくという意見や、1度は県外に出てみたいという意見、保護者も本人の意見を優先する傾向もありますが、当課としては、県内企業の情報や魅力が生徒保護者に届く工夫をしていかないといけないと考えています。

**○飯塚商工観光労働部次長** 企業も新型コロナウイルスの影響や物価高騰、ゼロゼロ融資の返済開始、価格転嫁に踏み切れないなど課題を抱えています。

雇用する側も働く側も全体的に元気にするた

めに、商工観光労働部全体で、いろいろな施策を推進しております。

**○前屋敷委員** 県の立場も十分理解しているつもりです。賃金を上げるとなると、経営者の努力がどうしても必要になり、利益をたくさん上げている大企業は、スムーズにいくかもしれないですが、宮崎県は中小企業が大半を占めることに加えて、物価高騰など厳しい経済状況下でもあり、賃上げを中小企業だけの負担・責任にさせられないと思います。本県だけで解決できる課題ではありませんので、国の支援をきっちり中小企業に向けてということについて、地方からしっかり要望・要求も上げていかないとできません。企業だけに負担を求めることはできませんので、そこは、県にもしっかり頑張りたいと思います。

企業の魅力発信や企業説明会もしていると御報告もありましたが、賃金格差がなかったり、安心して働くことができる、技術をしっかりと発揮できるという部分も魅力として企業が発信できるような支援が必要だと思います。県だけ、また企業だけに課された課題ではないので、国も含めて一体となって、若い世代の皆さんの優れた能力を十分、県内で発揮してもらうために努力してもらいたいと思います。

**○黒岩委員** 先ほど、坂口委員から加工製品の出口戦略について話がありました。私も、6月定例会で、ブランド化について一般質問をさせていただきました。

商品を守るためには、価格を安くするのか、ブランド化していくのか、方法はいろいろあると思います。私は、ブランド化を頑張っていたら、おいしいものを全国に届けていただくという取組をお願いしたいと思います。

次に、6ページ、女性の労働力率のM字カー

ブについて、パーセンテージは全体的に上がっているということですが、M字の真ん中がへこんでいる原因に子育て、育児、出産や、この年代の方の人口がそもそも少ないなどいろいろあると思いますが、どのように評価されていらっしゃいますか。

**○吉岐雇用労働政策課長** M字カーブは、結婚や出産に当たる年代で一旦低下し、育児が落ち着いた時点で仕事に復帰するためまた上がってくるため中がへこむ形となり、M字カーブと言われております。

令和2年度の調査を見ますと、M字カーブのへこむ部分は大分浅くなっていますが、令和5年版の男女共同参画白書などを見ますと、どの年齢階級においても、女性の就業率が上昇しているという状況があり、結婚や出産を機に仕事を辞める方が少なくなってきたという分析はされております。

働き方改革や、女性に働きやすい職場環境づくりが、ある程度浸透してきているのではないかと感じているところです。

**○黒岩委員** 私は、その年代の方が、そもそも宮崎県内に少ないのではないかと考えており、この年代の方が働ける場所を増やす必要があるのではないかと考えているので、福祉保健部と人口減少対策について話したときにも、商工観光労働部と連携してもらいたいという要望をしたところです。先ほど、企業立地局長から、中山間地域では、女性が働きやすい業種の事業所の立地支援もやっているという説明がありましたので、こういう点にも着目していただき、若い女性の働く場を確保する取り組みをどんどんしていただきたいと思います。

次に、8ページの、本県の若者の離職率が全国よりも高いということについて質問です。私

はてっきり東京や大阪に出て行った人の方が離職率が高いと思っておりましたが、本県の方が離職率が高いというのは意外なことでした。この原因について、どのように考えていらっしゃいますか。

**○吉岐雇用労働政策課長** この離職率は、平成29年度に、内閣府が、子供・若者の現状と意識に関する調査を実施したものです。この調査結果によると、学校等を卒業して最初に就職した職場を早期に離職する理由として、仕事が自分に合わなかったという理由一番多く4割以上を占めております。また、人間関係がよくなかった、労働時間や休日など休暇の条件がよくなかったという理由が続きますが、このような状況を見ると、就職を決めるまでの期間の情報収集やマッチングの在り方は、注意が必要だと思っております。本県でも、離職率が高くなっていますので、県内企業の情報発信やマッチングの在り方について、教育委員会とも連携しながら、進めていく必要があると考えております。

**○黒岩委員** やはり一番はミスマッチ——企業の情報をきちんと理解されていないことが原因だと思います。

12ページの応募前ジュニアワークフェアについて、高校3年生の9月の就職活動前に開催しているとありますが、私はこの時期では少し遅いと思います。就職を意識するのは、中学3年生や高校1年生の頃だと思いますので、その頃から企業について知ってもらい、県内のこういう企業で働きたいという思いをもって高校生活を送ることも大切だと思います。

私の体験談ですが、子供が大学へ行くときに、先生から宮崎県内にはいい企業がないので東京の大学に行きなさい、東京の大学を出て就職しなさい、と言われてました。先生がそういう指導

をすることもあります。

この点についてどうお考えでしょうか。

**○吉岐雇用労働政策課長** 高校3年生は、就職直前なので、ある程度、企業の情報も入れる取組もしながら、高校1年生とか2年生を対象にしたオンラインでの企業説明会、中学2年生を対象とした県内事業者との意見交換会、もう少し若い世代のキャリア教育を進めていくような取組もしております。

就職を決めるときに、生徒が相談する相手としては学校の先生や保護者が多い傾向ですので、保護者や学校の先生を対象として県内企業の状況などを説明する講師派遣の取組も行っております。この事業をもう少し活用されるように、当課としても努力したいと考えております。

**○黒岩委員** 今行っている取組を実のあるものにしていただくように、よろしくをお願いします。

最後に、23ページの付加価値を付ける取組について質問です。私は、農林水産常任委員なのですが、水産物の加工が九州でも断トツに少ないという数字が出ておりました。これはお願いですが、私の出身の日南市は水産業のまちであり、水産業を意識した加工生産の取組をお願いしたいと思います。

**○鍋島企業振興課長** 魚の加工品については、現在は、農政水産部で行っておりますが、商工観光労働部では、食品開発センターを持っておりますので、付加価値額が低位にある水産加工品をできるだけ引き上げられるように、農政水産部と協力して取組みたいと考えております。

**○黒岩委員** いろいろな部局との連携があると思いますので、しっかりと連携をとり、課題解決を図っていただきたいと思います。

**○丸山委員** 5ページの人材確保について、コロナ禍の影響で、宿泊業や情報通信業はかなり

人手不足というデータがありますが、どのような人材を求めているのか、男性なのか、女性がほしいのか、データがあれば教えてください。

**○川畑観光推進経済局長** 宿泊業が求めている人材の性別については今は手元にありません。

宿泊業でも、飲食を提供する部分のマンパワーやベッドメイキングや清掃の部分の人材不足が深刻だと聞いておりますし、フロント部分でも人材確保に苦労しているということは、各事業所から聞いております。

**○丸山委員** 今の話の状況では、恐らく女性を求めるニーズが高いのではないかと推測しております。

先ほど黒岩委員から話があったとおり、宮崎県では15歳から49歳について、令和2年度の人口は18万6,000人余りですが、10年前と比べて14%減っており、20年前と比べて27%減っています。この年齢層の、若い人たちが少なくなりすぎています。全国に比べて、本県は若い女性が減り過ぎており、この年齢層の女性が少なければ少ないほど、人口減少はもっと進むと想像しております。

商工観光労働部としても、若い年齢層の女性の人口減少対策という視点を持ち、企業立地や、企業の雇用確保に取り組んでもらえれば、人口減少が少し緩やかになるのではないかと考えております。若い女性を県外に出さない、県外に出ても宮崎に帰ってきてもらうことを主眼に考えないといけないと思います。そういう施策は簡単にはできないと思いますが、そのような視点をもって、商工観光労働部も臨んでいただきたいと思っています。この点について、何か考えがあれば、教えてください。

**○飯塚商工観光労働部次長** 10ページ、11ページにあります、みやざき女性就業支援センター

の4年度の相談件数は700件を超えているにも関わらず、決定者が少なく、働きやすい求人を企業側がしていないというところが、非常に大きな問題だと思っています。

一方で、人手不足と言われていながら、相談件数が上がっており、十分に対応できておらず、今年度から、女性とシニアの支援を分けて、機能を強化しております。例えば、観光業の現場では、フロント業務やバックヤード業務——女性が支えていた部分が多かったのですが、コロナ禍で事業を縮小したため、従業員が離職し、事業を再開・拡大しても人材は戻ってきていない状況もあります。しっかり女性の就業支援を強化したいと考えております。

**○丸山委員** 少子化対策の視点からの質問です。宮崎県内で50歳までの未婚率について、平成2年までは4%台だったのが、令和2年には男性で24%、女性で16%と6倍、4倍に増えていきます。一方で、未婚の8割以上の方がいい出会いがなかった、出会いがあれば結婚したいと回答していると福祉保健部から説明が来ていますので、商工観光労働部でも、ひなたの極などいろいろな認定制度に加えて、企業でも、出会いの場の創出に取り組んでいただくことが必要ではないのかと思います。

人口減少・少子化対策は、どこの部が担当するというより、総合的な対策が必要だと思いますが、商工観光労働部でできる取組として、企業に対して働きかける必要があるのではないかと思います。県内の企業や人口はどんどん減っており、出会いの場の創出にも取り組む必要があると思います。県は、みやざき結婚サポートセンターを設置していますが、なかなか若い人の登録が進まない。企業もそういう視点で登録してみたらとかと案内したり、出会いの場を創

出する取組を支援する状況はあるのか、教えてください。

**○沓岐雇用労働政策課長** 企業が出会いの場の創出をしている取組については、働きやすい職場環境の中でも、出てきていないところではあります。議員がおっしゃるとおり、出会って結婚して子供ができて、子育てしやすい職場環境、女性が働きやすい職場環境を整えることは、皆にとって働きやすい職場環境につながるため、福祉保健部でもいろいろな取組を進めております。福祉保健部でも認証制度を持っていますので、他部局と連携や役割分担をしながら、良い効果を生み出せるよういろいろと検討したいと思っております。

**○丸山委員** 商工観光労働部サイドでも、人口減少対策や地域活性化のためにも、取組をお願いします。人がいなければ、何もできません。どこかで人口減少が緩やかになって止まるぐらいにならないといけないと思っています。そういう視点も持って、企業に対しても取り組みを進めていただけるとありがたいです。要望させていただきます。

**○日高委員** 要望だけさせていただきます。

先ほどから、黒岩委員からありましたように、先生が生徒に県外へ行けという話もありました。15ページに、県外学生のUIJターン就職サポーターを設置し、専任サポーターを東京・関西・福岡に配置とあり、この方たちがキーマンだと思っています。もちろん、学校で就職相談をする先生もいます。

私の知り合いで、ずっと海外を旅行していたけれど、一度宮崎県を旅行したら気に入って、毎年来られている方がいます。ほかにも、企業の支店長として宮崎に来ていた方が、宮崎が大好きだということで、宮崎を離れてもOB会を創っ

ています。宮崎が大好きで、退職後に宮崎に帰ってくるためにマンションを買います、という方もいます。

宮崎県は魅力がたくさんあるのだと思いますが、こういう魅力についても、就職サポーターの方々から発信していただくことも大切だと思います。

先ほど、就職後に離職する話題もありましたが、離職した若者が、宮崎に帰りたと思ったときに、どこに相談していいかわからないこともあると思います。高校生向け就職総合サイト「アオ活」の中でも、離職しても相談してください、というような場をつくったり、情報を伝えてもらいたいと思います。よろしく願いいたします。

○川添委員長 ほかに質疑ございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○川添委員長 質疑もないようですので、これで終わります。

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47分休憩

---

午前11時49分再開

○川添委員長 委員会を再開します。

はじめに、県内調査について、資料1、資料2を御覧ください。

前回の委員協議におきまして、行程案をお示しし、皆様から御了解いただいたところです。

県南調査は7月25日から26日、県北調査は8月29日から30日の日程で実施予定です。

暫時休憩いたします。

午前11時50分休憩

---

午前11時51分再開

○川添委員長 委員会を再開します。

続きまして、協議事項2の次回委員会についてであります。

次回の委員会は、調査事項2、中山間地域の維持・活性化、調査事項3、空き家対策・移住定住の促進について執行部から説明を受けたいと考えております。

次回の委員会の内容について、御意見があればお願いいたします。ございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○川添委員長 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。

○丸山委員 地域おこし協力隊は、任期終了後に6割ぐらいしか定着していないと聞いています。県内の定着率のデータや、定住を促進する施策をどれぐらい打っているかなど少し深掘りして説明をお願いしたいと思います。

○川添委員長 ただいまの丸山委員の御意見なども参考にし、次回の委員会の内容を検討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ございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○川添委員長 次回の委員会は、9月定例会中の9月26日、午前10時からを予定しております。

以上で、本日の委員会を閉会いたします。

午前11時52分閉会

署 名

人口減少・地域活性化対策特別委員会委員長 川 添 博

