

# 地域活性化対策特別委員会会議録

令和6年7月18日

場 所 第5委員会室



令和6年7月18日（木曜日）

午前10時0分開会

会議に付した案件

○概要説明

商工観光労働部

1. 地域経済の活性化・中小企業等振興支援について
2. 女性や若者の就業・雇用の状況と支援について
3. 人材育成・確保について

○協議事項

1. 県内調査について
2. 次回委員会について
3. その他

出席委員（10人）

委員	長	脇谷のりこ
副委員	長	本田利弘
委員		中野一則
委員		二見康之
委員		内田理佐
委員		福田新一
委員		山口俊樹
委員		坂本康郎
委員		永山敏郎
委員		冨師博規

欠席委員（1名）

委員 山下博三

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 川北正文

商工観光労働部次長	柏田学
企業立地推進局長 兼企業立地課長	児玉洋一
観光経済交流局長	佐野晃浩
部参事兼 商工政策課長	塩田康一
経営金融支援室長	酒匂晋也
企業振興課長	鍋島宏三
食品・メディカル 産業推進室長	井上裕二
雇用労働政策課長	湯浅聡
国際・経済交流課長	児玉利文

事務局職員出席者

政策調査課主査	吉浦亜季子
政策調査課主幹	森田恵介

○脇谷委員長 それでは、ただいまから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ありますが、お手元に配付の日程（案）を御覧ください。

本日は、地域経済の活性化・中小企業等振興支援についてや、女性や若者の就業・雇用の状況と支援について、そして、人材育成・確保について、この3点について、商工観光労働部から説明いただきます。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。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〕

○脇谷委員長 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1分休憩

午前10時3分再開

○脇谷委員長 それでは、委員会を再開いたします。

本日は、商工観光労働部においでいただきました。

執行部の皆さんの御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、執行部から概要説明をお願いいたします。

○川北商工観光労働部長 どうもおはようございます。商工観光労働部長、川北でございます。本日はどうぞよろしくをお願いいたします。着座にて失礼いたします。

それでは、資料2ページ目の目次をお願いいたします。

本日は、Ⅰ、地域経済の活性化・中小企業等振興支援について、Ⅱ、女性や若者の就業・雇用の状況と支援について、そして、Ⅲ、人材育成・確保についての3点につきまして、当部の取組を説明させていただきます。

人口減少・少子高齢化が進む中、本県経済を持続的に発展させていくためには、企業の競争力、稼ぐ力を高め、産業全体の付加価値を高めるとともに、それを支える人材の育成・確保が大変重要であると認識をいたしております。

このため、当部では、みやぎ産業振興戦略等に基づきまして、様々な施策を展開しているところでございます。

取組の詳細につきまして、この後、担当課長から説明をさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○鍋島企業振興課長 企業振興課でございます。地域経済の活性化・中小企業等振興支援につきまして御説明いたします。

地域活性化対策特別委員会資料3ページを御

覧ください。

まず、地域経済を牽引する企業の育成についてでございます。

現状の右側、事業従事者1人当たりの付加価値額及び1人当たり県民所得を御覧ください。本県の付加価値額は全国43位、また、県民所得は46位と下位に低迷しております。この要因として考えられることは、本県には売上高が高い企業が少なく、その一方で、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挙げられます。このため、県外から外貨を稼ぎ、稼いだ外貨を県内で循環させ、本県経済を牽引する中核となる企業を育成し、本県の経済全体を活性化させていくことが必要となります。その主な取組につきまして御説明いたします。

4ページを御覧ください。

本県の経済を牽引し、中核を担う企業の育成に向けて、成長期待企業の認定と支援を行っております。産学金労官13機関で構成する企業成長促進プラットフォームにおきまして、県外から外貨を獲得し、県内経済の循環拡大や雇用の貢献など、売上高30億円以上の中核企業へ成長が期待できる企業を成長期待企業として認定し、企業ごとの課題や支援ニーズに対応した伴走支援を行っております。

その実績としまして、認定企業31社のうち、3社が売上高30億円以上を達成し、31社の合計となりますが、売上高ではおよそ110億円の増加、従業員数につきましても472名の雇用を創出するなど、取組の成果が現れているところであります。一方で、新型コロナウイルス感染症の影響や国際情勢の変化に伴い、成長期待企業におきましても売上高が大きく減少するなど、多くの企業が厳しい経済状況に直面いたしました。

このような経営環境の変化を受け、社会的・

経済的な要因に動じることなく、自己の変革力により柔軟に対応し、新たなビジネスモデルの実現に向け、積極的に挑戦し、着実に成長していきけるレジリエンスの高い企業を、下の枠組みにあります「宮崎県次世代リーディング企業」として認定しまして、現在、外部専門家などによる支援を行っているところであります。

続きまして、5ページを御覧ください。

スタートアップの創出と成長促進であります。スタートアップとは、企業のうち、先進的な技術やアイデア等の強みを生かし、短期間で成長を目指す企業のことです。国は令和4年をスタートアップ元年と位置づけ、積極的に支援しております。本県におきましても、令和5年度からスタートアップに係るセミナーやワークショップ等を合わせて7回開催し、機運醸成に努めるとともに、スタートアップ企業3社の伴走支援を行ったところであります。

6ページを御覧ください。

上の枠組み、技術開発の支援では、県内企業と大学など、試験研究機関の有する研究成果の活用や廃棄物のリサイクル促進技術、新エネルギーを活用した脱炭素化技術の開発など、令和5年度は合わせて17件の共同研究を支援しております。

その下の県内企業の生産性向上支援では、県内ものづくり企業の省力化や自動化、生産性向上のための設備改修、事業の新展開に向けた設備改修を含め、令和5年度は17事業者に対して支援したところであります。

7ページを御覧ください。

続きまして、成長産業の振興についてであります。

現状の左側のグラフは、農業産出額及び食料品・飲料等出荷額と本県の全国順位を、右側の

グラフは、本県の医療関連機器の開発案件数をお示ししております。

課題であります。左側の食品分野、フードビジネスの課題は、農業産出額が全国上位であるのに対し、食料品・飲料品等出荷額は全国中位であり、豊富な食材が県外へ素材として出荷されている現状がうかがえます。このため、県内素材の県内での食品加工を一層推進する必要があります。

また、メディカル分野、医療機器関連産業の課題としまして、開発件数は増加しておりますが、医療分野などのデジタル化等、変化に対応できるような製品開発が求められておりますので、それらを踏まえ、新たな企業の参入や新製品の開発を推進する必要があります。

8ページを御覧ください。

その主な取組を御説明いたします。

食品製造業の振興につきましては、みやざきフードビジネス振興構想に基づき、生産性向上や付加価値化を目指す企業の取組を支援しております。それら支援によりまして、令和5年度は、食品安全に係る第三者認証を3社が取得するとともに、新商品の開発や改良11件に対して補助したところであります。

9ページを御覧ください。

医療関連機器産業の振興につきましては、東九州メディカルバレー構想に基づき、産学官が連携し、医療関連機器の開発、販路開拓などに取り組んでおります。医療関連機器産業の参入支援では、専門知識を有するコーディネーターなどを配置するとともに、研究会を組織し、セミナー等を開催しております。そのほか、宮崎大学医学部への延岡市との共同寄附によりまして、研究開発などを推進しております。令和5年度は、3件の医療関連機器について開発支援

を実施するとともに、首都圏で開催された4展示会に出展し、販路拡大に努めたところであります。

10ページを御覧ください。

半導体関連産業の振興であります。半導体は、身近な電化製品をはじめ、AIやロボット、パソコンなどに欠かせない基幹部品であり、世界的なデジタル社会への移行、脱炭素化が進んでいく中において、その需要は中長期的にも先堅いとされております。

産学官の連携により設立した、みやざき半導体関連産業人材育成等コンソーシアムでは、半導体人材の育成・確保のほか、コンソーシアム会員企業の取引拡大を推進することにより、本県の半導体産業の振興を図ることを目的としており、半導体人材の育成とともに、企業間取引や海外との産業交流促進などを取組の柱としております九州半導体人材育成コンソーシアムと相互に連携を図りながら、県内経済の活性化につなげることであります。

11ページを御覧ください。

次に、企業誘致の取組についてでございます。企業誘致の流れをまとめております。団地の確保から誘致活動、企業への支援、継続的なフォローを行いながら、県内定着へつなげているところであります。地域経済の活性化に向けまして、関係各機関とも連携しながら取り組むこととしております。

私からは以上でございます。

○塩田商工政策課長 商工政策課でございます。

それでは、4の労務費の適正な価格転嫁への支援について御説明いたします。

12ページを御覧ください。

まず、価格転嫁の状況であります。

県内の中小・小規模事業者を取り巻く環境は、

原材料価格の上昇や労務費等のコスト増の影響により、大変厳しい状況がございます。このため、労務費等のコスト増加分を価格に転嫁する取組が重要であります。県が昨年度実施したアンケート調査によりますと、転嫁率が5割未満、つまり、コスト上昇分の半分も転嫁できていない事業者の割合は、グラフの赤枠で囲んでありますとおり、労務費で80.4%、エネルギー費で76.4%、原材料費で60.9%となっており、特に労務費の価格転嫁が進んでいない状況となっております。

下の事業者の声にありますように、労務費については、自助努力で解決すべきとして、価格交渉自体を拒否された、また、労務費上昇分のエビデンスを示すことができず、諦めざるを得なかったといった意見が寄せられております。

13ページを御覧ください。

このような状況から、(2)の課題にありますとおり、転嫁率向上のための取組強化や、価格転化に必要な商品・製品の原価構成を踏まえた価格交渉の取組が必要と考えております。

このため、(3)の主な取組にありますとおり、昨年8月、国や県、経済団体、労働団体が一体となって、価格転嫁の円滑化に関する協定を締結し、具体的取組に記載のとおり、価格転嫁への理解促進のための広報活動や原価管理に係る基礎知識習得のためのセミナー開催のほか、パートナーシップ構築宣言の周知・広報等に取り組むこととしております。

次に、14ページを御覧ください。

5の商工会等と連携した取組についてであります。

まず、(1)の県内企業の状況であります。今年6月に県とみやざん経済研究所が共同で実施した2024年6月期の企業動向アンケート調査

によりますと、今期の全般的業況DI、これは、景気動向を判断する指標として、業況が「好転」と回答した割合から「悪化」と回答した割合を引いた数字であります。物価上昇による個人消費の減少や原材料価格の高騰等により、マイナス15と前期比で6ポイントの悪化となっております。

来期につきましては、引き続き、原材料価格や賃上げ等によるコスト増の影響が予想される一方で、価格転嫁や新規顧客の獲得等により、今期より10ポイント改善のマイナス5の見込みとなっております。

(2)の県内企業を取り巻く課題といたしましては、人手不足が深刻化する中で、省力化のための投資等を通じた生産性向上や、コスト上昇を踏まえた適正な価格設定や支援機関の活用等による売上げの増加、起業等による新たな担い手の確保が必要と考えております。

15ページを御覧ください。

(3)の商工会等を通じた事業者支援の主な取組であります。

まず1つ目は、中小企業等の経営基盤強化等への支援であります。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内容に応じて専門家を派遣しております。昨年度は400件の派遣を行ったところであります。右の表に昨年度の派遣実績をまとめておりますが、業種別ではサービス業、相談内容別では経営・労務関係のアドバイスが多く実施されたところであります。

2つ目は、小規模事業者の新事業展開等への支援であります。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するも

のでありまして、昨年度は248者への支援を実施いたしました。

最後は、地域課題の解決に資する起業支援であります。デジタル技術を活用して地域課題の解決に取り組む起業家や、事業承継、第二創業を行う事業者に対し、起業等に必要な経費を補助するものであり、昨年度は訪問介護事業など、8者への支援を行ったところであります。

商工政策課の説明は以上であります。

**○湯浅雇用労働政策課長** 雇用労働政策課でございます。

資料の16ページを御覧ください。

ここからは、II、女性や若者の就業・雇用の状況と支援について御説明いたします。

まず、1、女性の就業支援についての(1)現状についてです。

①男女別の労働力率の推移の表を御覧ください。労働力率とは、15歳以上人口に占める労働力人口の割合を示しており、令和2年の労働力率は60.9%になっており、前回調査よりも上昇しております。男女別に見ますと、男性は69.1%、女性は53.8%になっており、男女ともに労働力率が上昇しております。

17ページを御覧ください。

②年齢・男女別の労働力率についてです。左の男性のグラフでは、25歳から59歳までに各年齢階級で90%以上となっております。また、右の女性のグラフでは、実線の令和2年調査においては、25歳から54歳までの各年齢階級で80%以上であり、前回の平成27年調査と比べると、全ての年齢階級で数値が上昇し、30歳から34歳になります。M字カーブの底が上昇しております。

18ページを御覧ください。

③男女別の賃金についてです。本県の令和5

年の男女ごとの賃金は、所定内給与額になりますが、男性が28万900円、女性が22万2,400円となっており、男性を100とした場合に、本県の女性は79.2となっております。

19ページを御覧ください。

④男女別の雇用者の雇用形態についてです。左の男性のグラフの令和4年を見ますと、会社役員などを除く雇用者に占める正規の職員・従業員は78.9%、パート・アルバイトなどの非正規の職員・従業員は19.2%となっております。また、右の女性のグラフの令和4年を見ますと、会社役員などを除く雇用者に占める正規の職員・従業員は47.5%、パート・アルバイトなどの非正規の職員・従業員は48.4%となっております。

このように、非正規労働者の割合は、男性は約2割、女性は約5割で推移しておりますが、非正規の職員・従業員に就いている主な理由は、令和4年の調査結果によりますと、男性は「その他」が最も多く、次いで「主に自分の都合のよい時間に働きたいから」となっているのに対し、女性は「主に自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多く、次いで「主に家計の補助・学費等を得たいから」となっております。

20ページを御覧ください。

⑤管理的職業従業者に占める女性割合についてです。令和2年国勢調査によりますと、本県における会社役員や会社管理職員等の管理的職業従事者に占める女性の割合は15.5%となっており、これまでの推移を見ると、緩やかな上昇傾向にはありますが、女性の参画は十分に進んでいない状況であります。

次に、⑥県内事業所における男女別の育児休業取得率についてです。令和5年度の調査結果によると、男性は36.4%、女性は98.5%となっ

ており、男女とも年々増加していますが、男性は女性と比べると依然として低い状況であります。

ここで、これまでの現状を踏まえた主な課題についてですが、人材確保が喫緊の課題となる中、女性のより一層の就労を促進することが重要である。女性は生活環境等により、多様な働き方を希望する方も多い状況。働き方における様々な格差の是正を図るため、女性・若者をはじめ、本人の希望やライフスタイルの変化に対応した多様で柔軟な働き方を実現できる環境づくりも重要であるといったことが挙げられます。

21ページを御覧ください。

ここからは、(3)女性を対象とした主な取組について説明いたします。

当課では、みやざき女性就業支援センターを運営しております。相談窓口としては、令和2年にみやざき女性・高齢者就業支援センターとして設置したのが最初になりまして、昨年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つに分けて運営を行っております。

女性就業支援センターでは、おおむね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、マッチング等を行い、女性が希望する多様な就業スタイルに寄り添いながら、女性の就職活動及び事業所の人材確保を支援しております。

22ページを御覧ください。

女性就業支援センターの運営状況についてです。上段の表に記載のとおり、相談件数は、令和2年のセンター開設以降、年々増加しており、就職決定者数も少しずつ増えてきている状況です。また、下の表には、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。こちらのシステムへの登録は、順調に推移しているところ です。

23ページを御覧ください。

女性に寄り添った支援について、例を挙げま すと、子育て支援センターや大型商業施設で女 性求職者の掘り起こしを行ったり、企業向けに 女性活躍推進をテーマとしたセミナーの実施の ほか、求人・求職マッチングの際には、ワーク ・ライフ・バランス型やスキルアップ・チャレ ンジ型など、働くスタイルの希望に応じた対応 を行っております。また、相談窓口にはキッズ スペースを設けており、お子様連れの女性の方 にも配慮しております。

24ページを御覧ください。

2の新規学卒者を含む若者の就業支援につい てです。

①の本県の高校生の県内就職率は、令和5年 3月卒で63.8%となり、上昇傾向が続いており ますが、それでも全国平均との比較では大きく 下回っている状況にあります。

②の本県の県内大学・短大等の県内就職率に ついても、4割台での推移が続いております。

25ページを御覧ください。

③の新規学卒者の3年以内の離職率の推移に ついてです。本県の状況は青色の実線になりま す。左の高卒者ではおおむね改善傾向にあり、 右の大卒者ではほぼ横ばいとなっておりました が、令和2年3月卒者につきましては2.6ポイン トの改善が見られました。全国と比べますと、 本県の新規学卒者の離職率は、高卒者は下回る こととなりましたが、大卒者は依然高い状況に あります。

これまでの現状を踏まえた主な課題について ですが、人材の育成・確保・定着を図るため、

若者に県内企業の魅力等について理解してもら うことや企業と若者のミスマッチを解消すること、 女性・若者をはじめ、多様な人材が働きやす い職場環境を整備することが重要であると考 えております。

26ページを御覧ください。

次に、新規学卒者を含む若者の就業支援につ いての主な取組ですが、これについては、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。

まずは、①高校生等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。

また、高校1、2年生向けオンライン企業説 明会や就職体験ガイダンス、中学2年生向け県 内事業者との意見交換会や保護者・教職員向け の企業見学会など、高校生はもとより、その前 の世代の中学生や進路決定に影響のある保護者 や教職員が、県内企業の魅力や本県で働く魅力 をより知る機会となり、県内就職希望者の増加、 ミスマッチによる早期離職の防止や将来的なU I Jターンにつながるものと考えております。

27ページを御覧ください。

このほか、高校生向けの就職総合情報サイト の運営により、県内企業の紹介や宮崎で働くよ さを情報発信しております。

②大学生向けの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。

28ページを御覧ください。

おおむね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。また、大学生向けの就職総合情報サイトの運営により、高校生向けサイトと同じく、県内企業の紹介や宮崎で働くよさを情報発信しております。

29ページを御覧ください。

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会場で就職説明会を開催しております。今年度は、宮崎会場で2回実施することとしており、出会いの場がより一層広がることを期待しております。

30ページを御覧ください。

働きやすい職場づくりについての主な取組について説明いたします。

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制度になります。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、県庁ホームページで紹介することとしております。

次に、働き方改革アドバイザー派遣についてです。

県内企業に対して、社会保険労務士等の専門的な人材を派遣し、企業における職場環境整備を支援するものです。派遣終了後は、取組内容や成果等について発表していただく報告会を開催することとしております。また、経営者や人

事労務管理担当者向けにセミナーや研修会等を実施し、働き方改革に取り組む企業を支援しているところです。

31ページを御覧ください。

働きやすい職場「ひなたの極」認証制度ですが、こちらは、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者のうち、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になります。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人材確保につながるなど、よい効果が期待できると考えております。

令和6年度から新たに、働きやすい職場「ひなたの極」強化事業として、「ひなたの極」認証企業を対象に、国の両立支援等助成金の職場復帰に係る助成金支給を受けた場合に、奨励金の支給やSNS等を通じた認証制度の情報発信を行うこととしており、認証制度のさらなる普及促進を図ってまいります。

女性や若者の就業・雇用の状況と支援についての説明は以上です。

**○鍋島企業振興課長** 改めまして、企業振興課でございます。

続きまして、Ⅲ、人材育成・確保につきまして御説明いたします。

32ページを御覧ください。

まず、1の産業人材についてであります。①の有効求人倍率の推移につきまして、水色の実線が本県の有効求人倍率となります。令和5年度は1.37倍で、前年度から0.07ポイント低下したものの、令和2年度以降、全国の有効求人倍率を上回っており、県内企業にとって人手不

足感が底堅い状況となっております。

33ページを御覧ください。

続きまして、産業別新規求人状況であります。表には、令和元年度から5年度までの新規求人数の推移をお示ししております。元年度と5年度とを比較しますと、求人数が増加した主な産業は、赤線で囲っております情報通信業、医療・福祉、他に分類されないサービス業の3産業であり、全体では6,766人の増加となっております。

34ページを御覧ください。

雇用者数の現状であります。みやぎん経済研究所と共同で実施した今年6月期の企業動向アンケート調査における雇用者数の現状D Iを右側にまとめております。白が前期1～3月期、水色が今期4～6月期の状況をお示ししておりますが、全業種で不足している状況にあります。

このような現状を踏まえまして、課題を35ページにまとめております。

人手不足は、全業種において常態化しており、特にものづくり分野におきましては、技術を継承する若者の確保が困難になっております。加えて、投資が活発化しております半導体関連産業や各産業のデジタル化推進に向けましては、それらの人材の育成・確保が重要な課題となっております。

その取組につきまして、36ページを御覧ください。

人材の育成・確保に係る総合調整は総合政策部が担い、具体の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、製造業に係る状況をまとめております。

まず、ものづくり分野の主な取組であります。企業、教育機関と連携し、実践的な人材の育成

に向けて取り組んでおります。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、製品をつく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実感していただいております。令和5年度には、溶接分野や炭素繊維強化プラスチックの加工技術等につきまして25名が指導を受けたところであります。

次のものづくり企業体験では、学生等がものづくり企業を訪問し、講話や製造現場の見学など、ふだん授業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について学んでもらっております。令和5年度は、半導体について、宮崎大学から講師を招き、講義を受けた後、半導体製造現場の見学などを行ったところであります。

続きまして、37ページを御覧ください。

半導体分野の主な取組であります。国内における半導体関連企業の工場新設や地場企業による設備の機能強化から、県内半導体関連企業が必要とする人材の育成・確保に取り組むこととしております。令和6年度からの事業であり、実績はありませんが、産学官で構成するみやぎ半導体関連産業人材育成等コンソーシアムと、半導体の理解促進に向けたセミナーの開催や、大学や企業での人材育成を支援し、半導体人材確保に努めてまいります。

38ページを御覧ください。

I C T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、デジタル化やI C T技術への関心が高まる中、I C Tエンジニアの育成・確保に向け、取り組んでおります。

上の枠囲み、I C T資格取得のための講座の開催では、資格取得に必要なI C T関連講座を

連続して開催しており、令和5年度は、県内のICT企業従事者や企業のICT業務従事者、合計109名が基本情報技術者研修など5つの講座を受講しております。

下の首都圏在住ICT人材のスカウトでは、高いスキルを有する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あり、令和5年度末現在90名の方に登録いただいております。

39ページを御覧ください。

技能者等の育成に係る主な取組であります。

まず、県立産業技術専門校では、木造建築科など4科におきまして、業界実態に応じた実践的なカリキュラムにより、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おります。就職実績につきましては、表にありますとおり、ほぼ100%となっております。

次に、下の枠囲み左側であります。離職者を対象としましたデザインや情報等の職業訓練を民間の教育訓練機関に委託し実施しているところでありまして、就職率は約8割となっております。

また、右側、在職者を対象として、建設や機械等の認定職業訓練を行う事業主等に対しましては、運営費等を助成しているところでありまして、令和5年度は490名が受講しております。

このような取組を通じまして、人材の育成確保に努めているところであります。

私からは以上であります。

**○湯浅雇用労働政策課長** 雇用労働政策課でございます。

40ページを御覧ください。

2のUIJターン就職者の確保についてです。

表は、本県の若年層における人口移動の現状を示したもので、若年層は、特に進学や就業期に当たる18、20、22歳の時点で県外へ流出していることが見てとれます。このため、流出した若者をいかに県内企業へ目を向けさせ、県内企業とマッチングしていくかが課題であり、また、本県の強みや県内企業の魅力をUIJターン者に効果的に発信することが重要であると考えております。

41ページを御覧ください。

UIJターン就職者を確保するための主な取組についてです。

UIJ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協同で宮崎ひなた暮らしUIJ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。

42ページを御覧ください。

県外の学生への情報提供としましては、東京、大阪、福岡、熊本に県外学生UIJ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、県外2会場で開催することとしております。

43ページを御覧ください。

令和6年度の新規事業として、UIJターン就職を目指す求職者を対象に、就職活動に係る交通費及び宿泊費を補助する宮崎県UIJターン就活応援補助金制度を開始したところであり、この事業により、求職者が県内企業の情報や魅力に触れる機会を増やし、若者を中心とした県

内就職者の増加を図ることとしております。

44ページを御覧ください。

3の外国人材についてです。左の表は、本県の外国人労働者の各年の推移を示しており、令和5年度に過去最高の7,021人となっております。右の表は、その7,021人の国籍別内訳となっており、ベトナムやインドネシアの割合が高くなっております。

45ページを御覧ください。

こちらの表は、同じく7,021人の産業別内訳となっており、製造業や農業、林業に就業している割合が高くなっております。

課題としては、今後、より一層、外国人材の確保は重要になるため、外国人材と県内企業を結びつける取組を強化していくことや、企業等の外国人材定着の機運醸成及び受入れ環境の整備を図る必要があると考えております。

46ページを御覧ください。

外国人材に係る主な取組についてです。

①県内企業向けの取組ですが、人材不足の解消やグローバル展開を目指す県内企業に対して、高度外国人材の採用を支援することとしており、具体的には、コンサルティングなどの個別支援や採用計画作成から個別面接の実施まで、伴走型の支援を実施する個別マッチング、採用・定着のポイントに関するセミナーの開催等を実施しております。

47ページを御覧ください。

②留学生向けの取組ですが、高度な知識や専門性を有する外国人留学生に対して、県内企業への就職を支援することとしており、具体的には、就職相談サービスや初期の相談から個別面接まで実施する個別マッチング等を実施しております。

48ページを御覧ください。

③在留外国人向けの取組として、みやぎき外国人サポートセンターの運営を行っております。このセンターは、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相談窓口として設置しているものであります。場所はカリノ宮崎の地下1階で、祝日と年末年始を除く火曜日から土曜日、午前10時から午後7時まで営業しております。

外国人住民等からの相談を、対面、電話、メール、オンライン等、様々な方法で受け付けているほか、外国人住民の生活に関わる情報を多言語化し、ホームページやSNS等を活用して発信しております。

常駐している相談員2名は日本人であります。翻訳機と多言語コールセンターにより、日本語のほか21言語に対応するとともに、ベトナム語、インドネシア語をはじめとした7言語につきましては、各言語を母国語とする方に生活相談員を委嘱し、生活相談会を開催して、母国語で同郷の方に直接相談できる機会を設けているところであります。

令和5年度の実績は、相談件数217件、相談人数199人でした。

説明は以上であります。

**○脇谷委員長** 執行部の説明が全て終わりました。48ページもの資料をつくっていただいて、ありがとうございました。

これから質疑応答をお願いしますけれども、ボリュームが大きいので、3つの大項目で分けていきたいと思っております。最後に全体的なこと、そして、その他をお願いいたします。

まず、3ページから15ページの地域経済の活性化・中小企業等振興支援について、質疑、御意見がございましたら、お願いいたします。

○中野委員 3ページをお開きください。ここに、九州管内の事業従事者1人当たりの付加価値額が載っております。また、1人当たりの県民所得も載っております。大分県と宮崎県の比較ですが、付加価値額が大分県とかなり差がありますし、大分県は県民所得も36位とはいえ、九州では2番目ということになっております。我々が小中学校の頃には、九州の特に県庁所在地では大分市と宮崎市が15万人以下で、非常に人口の少ないところというふうに習った記憶があります。大分県は昭和38年に新産業都市になったのかな。そして、日向、延岡が昭和39年に新産業都市に指定されたという記憶があるんです。どちらもそういう経過がある中で、なぜ大分県とこんなに差が開いたのかなという気がいたします。9ページでは、東九州メディカルバレー構想ということで早くからいろいろ言われておりますが、あんまり宮崎県のほうは目立っていないけれども、大分はそれなりに目立っているような気がいたします。その辺りと、この付加価値額あるいは県民所得が大分県とこんなに差が開いた理由、課題等が分かればお答え願いたいと思います。

○鍋島企業振興課長 ありがとうございます。大分と宮崎の差が開いている状況でございますが、課題のところにも書いておりますけれども、売上高が大きな企業が本県は少のうございます。大分県の場合、100億円以上を稼いでおります企業が54社、本県は37社。また、1,000億円以上稼いでおりますのが大分は3社と宮崎はゼロでございます。こういったことがございまして、中核的な企業を育成していかなきゃいけない、そうでないと付加価値額はなかなか上がっていかないというふうなところで、今、取り組んでおるところでございます。

○中野委員 大分県の県南のほうは、宮崎県の県北とあんまり変わりません。大分県の県南から宮崎県、大隅半島は、非常に所得が低い地域だと思っています。そういう中でも大分県が高いレベルにあるというのは、大分周辺の新産業都市で、中津辺りは自動車産業等の企業も多いし、福岡県の苅田辺りから中津辺りまでその産業地帯がありますから、その辺の開きだと思います。ですから、何かその辺のことを捉えてやらないと、差は幾らでも開いていくなという気がいたします。ぜひ、そういう取組をしていただきたいと思います。

それから、13ページ、労務費の適正な価格転嫁について、非常に厳しいことが書いてあります。労務費は今度の賃上げでかなり高いレベルで上がりましたが、(2)の課題の中に、労務費等のコスト増加分を十分に転嫁できていないと書いてあるということは、この県内においても賃金は上がったということだと思っておりますが、そのとおりのかをお尋ねします。

○塩田商工政策課長 この調査自体は昨年9月に行っておりまして、今年度の春闘とかでは、県内の企業も含めて大分賃上げ率は高いという状況が出ております。コスト上昇、エネルギー価格、原材料価格ですとか、労務費価格、そのうちの原材料とかエネルギーについてはある程度転嫁できているんですけども、労務費については、相手先企業さんの理解を得ることがなかなか難しいと。原材料価格が上がった分については理解していただけるけれども、労務費については難しいところで、なかなか進んでいないといった状況でございます。

○坂本委員 私も価格転嫁の現状についてお伺いします。これは全業種というか、全体の数値だと思っておりますけれども、県内の業界・業種別

の何か傾向等を把握なさっていたら教えてください。

**○塩田商工政策課長** 今回、資料につけておられますのは、県のほうで行った調査でありますけれども、これとは別に、県とみやぎん経済研究所が共同で行っている調査がございまして、そちらの調査でいきますと、ここには記載しておりませんが、業種別でいくと、最も転嫁が進んでいるのは卸小売業ということで、6月時点ですけれども、82.2%は転嫁が進んでいるということです。その一方で、製造業については53%にとどまっております、逆の47%は転嫁が進んでいないといったところで厳しい状況が出ております。

**○二見委員** 宮崎県全体をまとめたデータ資料かなと思うのですが、私がいる都城を見たときに、今、一部の地域の人口減少がすごい進んでいたり、産業がほかのところに移ったりしている地域があるんです。そういう現象が起こっているところは、新規参入とかがないような地域なんです。要するに、民間の力じゃもう活性化できなくなってくるというような地域になってしまっていて、そういったところの地域活性化の対策、県内全体の産業育成とかの視点は大事なことだとは思いますが、ある意味では、市町村と連携しながらそういう地域をどうしていくのかという視点を持っておくべきかなというふうに思うところなんです。衰退していくところは、そのままどんどん落ちていってくださいますというところは絶対できないと思います。何らかの形でその地域を生かしていくための政策の立案、対応というものをやっていかないといけないと思うんですけれども、今のお話では、ここの中にはちょっとそういうのはないのかなと。もうちょっと市町村と連携したようなそう

いう地域——市町村自体もやっぱりそこをまず見ていないとですよ。そういうことを認識した上でまちづくりというものを考えていかなければならないんだと思うんですが、商工観光労働部のほうではどんなふうにお考えですか。

**○川北商工観光労働部長** 資料においては、県全体を俯瞰するような資料でございました。御指摘がありますとおり、地域性というものはございます。現在、商工観光労働部におきましては、例えば、商工会連合会、そして商工会、今、密に連絡、協議、調整等を図らせていただきつつ、そういった中小企業、小規模事業者、この方々が地域を支える方々ですので、そういった部分、今後、どういった施策が必要か、今の現状の施策はどうかといった部分を密に意見交換をさせていただいております。もちろん、市町村とも十分連携を図りながら、地域特性に合わせた地域活性化というものは十分踏まえて進めていかなければならないと考えております。

**○二見委員** 商工観光労働部だけではなく、インフラ整備とかがやっぱり重なってくるんですが、都城志布志道路ができることによって乙房地域の住宅着工率がすごく増えたとか、人口が増えればやっぱりそれに伴って周りの必要なものも増えてくるというような話もあります。ということは、一つは、まちづくりのためにはやっぱりインフラの整備が大事だろうと。人口が減っているところにはそれなりの理由がある。工業団地をつくれれば工場が移転してくるので、そこは人が増えてくるとか、その周辺に住民が増える。多少距離はあっても、通勤がしやすいところであれば、そこには家が建つ。こういった全体的なものを考えていかないと。この間、子育て世代の人がいて、「いや、ここに今住んでいるけれども、子供が生まれたらちょっと引っ越さ

ないといけないよね」とかいう話もしています。医療がないとか、預けるところがないとか、そういったものまで考えながら、この地域の活性化をやっていかないといけないんだろうなど。もちろん、産業育成の部分だけじゃなくて、その周りのインフラも含めた施策の展開というものを全庁的にやっていかなければならないんだろうなというふうに思いました。僕も考えていかないといけないなと思っています。

**○川北商工観光労働部長** 宮崎県内は中山間地域が大部分を占めております。もちろん、当部におきましても全力を尽くしてまいります、今、御指摘のあったインフラ関係、まさに地域活性化は総合的に対策を展開しなければなかなか効果が生じ得ないと考えております。各部に連絡し、そして市町村、関係団体、十分に密に連絡調整を図りながら対策を進めてまいります。

**○福田委員** 13ページなんですけれど、労務費の適正な価格転嫁への支援というタイトルの中で、課題の中の2番目に「価格転嫁に必要な商品・製品の原価構成を踏まえた価格交渉が行われていない」とあるんですけれど、これは具体的に言うと、商品・製品の原価構成というのは、中小企業においてのことですよね。これについてもっと言うと、製品の原価をもう一回見直せということだと思えるんですけれども、こういうのに対しては、商工政策課としてはどういった取組をされるんですか。

**○塩田商工政策課長** ここで記載しています原価構成を踏まえた価格交渉ということでございますけれども、下請企業が親事業者と協議をする際に、根拠資料を示してくれということをよく言われると伺っております。基本的には、最近の最低賃金はどれぐらい上がったとか、春闘でどれぐらい賃上げがあったという資料を示せ

ばいいというふうに国は言っているんですけれども、個別の協議の中ではやはり、例えば1つの製品をつくるのにどれぐらいコストがかかって、どれぐらい利益が出てという、その辺のコストの部分が幾ら上がっているのかとか、その辺の詳細な資料を求められるというふうに伺っております。それに、原価構成、例えば、原価でいけば直接費だったり間接費だったり、流動経費とか固定経費がありますけれども、その辺を細かく分析した上で説得力のある協議を親事業者としないと、なかなか協議に応じてもらえないというところがありますので、その部分は、県としましては、今年度の秋口にはセミナー等も開催しながら、あとは交渉力を上げるための取組といったことをやっていきたいというふうに思っております。

**○福田委員** 具体的取組という中で、4番目、価格転嫁の推進のためのセミナー開催とありますけれど、そういうのが今おっしゃった内容ですか。私は思うんですけれど、原価見直しといたら、外部からはなかなか入れないところもあると思うんです。例えば、材料の値段がどんどん上がっていて、これだけ上がっていて、元の材料はこれだけ要るんだよというのに対して、こうしなさい、ああしなさいというのは、やっぱり企業というのは利益追求で競争しているわけですから、そこについてはなかなか入れないんですけれど、今、言葉に出ました間接費とか、ああいうところは意外と中小企業、自社ではなくて、そういう間接費みたいなところで削るところがいっぱいあるんじゃないかなというような気がします。外注に出しているところとのいろんな交渉とか、さっき出たインフラの問題とか、輸送費の問題とか、いろんなところもあると思うので、そういうところはやっぱりきれい

ごとばかりじゃなくて、ちょっと泥臭いようなところに入っていくといかんのかなというような気がします。

**○塩田商工政策課長** ありがとうございます。基本的には、個別の企業同士の協議になりますので、県がその中に入っていくというのはなかなか難しい部分もありますけれども、県としては、そういった環境整備だったり、価格転嫁を進めていくという機運醸成だったり、セミナー開催だったり、そういったところで環境整備の部分でしっかり取り組んでいきたいというふうに思っております。

**○福田委員** 出荷する状態でも、1週間に毎日出していたのを例えば週に2回だけまとめて出すよとか、そういうのが意外とコスト原価につながるようなところもあるかも分かりません。

**○山口委員** 3ページについてなんですけれども、課題として、1人当たりの付加価値であったりとか県民所得の低さというところを挙げられていると思うんですが、県の産業振興計画とか総合計画において、この辺りの数値って目標値としては出していないように見受けられるんですけれども、出していないということでもいいですか。目標値として定めていないということでもいいですよ。これは何で定めないんですか。課題としてこれがあるというふうにみんな認識していて、これを解決しなくちゃいけないというところでやっぺいこうというのに、これは直接的に県民所得を上げていこうとか、付加価値をこれだけ上げていこうということを目目標値に定めないというのは、何か理由があるんですか。

**○鍋島企業振興課長** すみません。確かに、今、付加価値額は幾らとかいうふうな形での定めはございません。この部分につきましては、例えば、3ページの左側のグラフなんですけれども、

令和2年と平成27年の比較をしてございます。コロナ禍の令和2年につきましては製造業がトップになっておるところでございます。この部分について、付加価値額というのは状況とともにいろいろ変わっていくものですから定めていないのですけれども、確かに、今、山口委員がおっしゃいましたように、方向性を定めることも必要かなと思っております。

**○塩田商工政策課長** 山口委員からありましたとおり、付加価値額という形での数値目標というのは定めておりませんが、県の総合計画ですとか、当部で策定しておりますみやぎ産業振興戦略、この中には、1人当たりの労働生産性を幾らから幾らに上げるとか、製造品の出荷額を幾らに上げると、そういった形で目標としては定めているところでございます。

**○山口委員** それは見て思ったんですけど、何で直接的な数字で挙げないのかなというところ。解決しなきゃいけない課題はここだということがあるのであれば、それをちゃんと出さないと。労働生産性とかを上げていくための要素として、先ほどおっしゃられた1人当たりの労働生産性の向上率とかがあるのであれば、全部上げていって、最終的に1人当たりの額のほうが上がっていきますよというところも周知するというのであれば分かるんですけど。多分、定められない理由があるんだろうなとは思いますが、これはちょっと出し方とかを考えていただいたほうが。いつまでたっても目指しているところはどこなんだと。労働生産性を上げていくとか、付加価値を上げていくとか、一つ所得を上げていくというところを明確に挙げたほうが分かりやすいですし、目指すゴールがはっきりするんじゃないかなとは思っていますので、これは検討いただければなと思います。

あともう一点、産業振興のところなんですけれども、今、半導体や医療関係の取組については非常に頑張っているのは分かったんですが、これって大体5年とか10年とかのスパンでの産業振興なのかなと思っています。だから、さらに先を見るというか、TSMCについても、恐らく、一、二年で決まったものではなくて、何年も誘致活動をしながら出てきたと思うんですが、宮崎県においては将来的にこういう産業を狙っていきたい、狙っていこうというのが、水面下なのか分かりませんが、部内では、実際にそういうアプローチをされているのか。

この間、僕は九州大学の水素関係とかを見に行ったりしているんですけど、いろんな先端技術があって、うまくいくかどうかは別にしても、技術的にはいろんなものがあるんだなというのを勉強してきたんですけど。企業誘致において、先端技術とか先端産業について、表に出ていないものに対するアプローチや情報収集はどうされているのかというのを教えていただけると助かります。

**○児玉企業立地推進局長** 産業振興戦略の中では、今後、重点的に取り組んでいこうという重点産業分野というのを定めているんですけども、その中に先ほどおっしゃった半導体ですとか、再生可能エネルギーの関係、あとはメディカル関係、先端産業も含めて、あります。具体的にその中で水面下と申しますか、今、半導体については力を入れて動いています。半導体のスパンというのが大体、TSMCでもなんですけれども、今、3年から5年というのが一つのスパンです。そこで対応できないとどこか違うところに行ってしまうというのが今の半導体の製造関係の動きなので、今、そこに合わせて、県

内の自治体さんに工業団地の造成についてはスピードアップ、前倒しで整備を進めるようにということで、今度の6月補正でも予算を議決いただきまして、そこで工業団地の整備を加速化させているということになります。県としては、そこで何とか半導体の関連の産業については対応できるのかなというのがありまして、今、それを情報として国内・国外のあらゆるところに、宮崎はこういった造成をしていますよというPR、情報提供をしているところでございます。

それ以外に、今後期待できるというところでございますと、これはまだ部として明確に定めているところではありませんけれども、ここで申し上げますと、再生可能エネルギー、カーボンニュートラルに向けての動きというのは世界的にも動いていますので、そこに対応できる産業というところ、先ほど言われた水素関係とか蓄電池とかデータセンターというのは、今後、かなり有望ではないかというふうに思っています。まずは、そういったところの企業さんの情報収集をやることと、関連する情報を持っている大手の銀行さんですとか、経済産業省も含めて、そういう関係のところの情報収集と情報提供とを一緒に、まだ水面下ではありますけれども、動いているというところでございます。

**○永山委員** 5ページのスタートアップ関連で聞きたいんですけども、このスタートアップの支援というのは過去にどれぐらいからやっているかというところと、過去もしたのであれば、何社ぐらい伴走支援をされているのかという実績があれば教えてください。

**○鍋島企業振興課長** スタートアップに本格的に取り組み始めたのは令和5年度からになります。伴走支援を行っておりますのは、ここに掲げております3社と。

○永山委員 では、今から成長のところを見守っていく形になろうかなというふうに思うんですけども、成長過程のところ、短期間での急成長、安定期までという形だとは思いますが、立ち上げていろいろ進められて、スーパーワームさんとかは多分1億円ぐらい資金調達とかが成功されている状況だったみたいなんですけれども、フォローアップとかはどの辺までされるような支援なのかというのが分かれば教えてください。

○鍋島企業振興課長 令和5年度事業におきましてはまだ足りない部分がありました。今年度からそういった資金調達に向けた動きというものも支援していこうというふうに考えておるところでございます。

○永山委員 多分、いろんな新しい技術とかになってきて、当たり外れと言ったらいけないんですけども、大きくもうかるころもあれば、なかなかというところもあるとは思いますが、いろんなところで支援を進めていただければというふうに思います。よろしくお願ひします。

○福田委員 7ページですけども、フードビジネスについて質問したいんですけど、やはり宮崎県というのは、ここに書いてあるとおり、農業産出額が全国上位であるというのは本当にそうです。そして、その下のほうに、「さらなる成長が期待できるため、県内における食品加工を一層推進する必要がある」とあるんですけど、今、推進される内容としては何か考えていらっしゃる話があるんですか。

○井上食品・メディカル産業推進室長 現状におきまして、今、委員がおっしゃったように、他県と比べても、県内の製造が他県にそのまま流れていたりとか、素材がそのまま県外に出さ

れているということで、まだまだ伸び代があるというふうに考えております。今現在、当室で取り組んでおりますのが、県の農林水産品を使った新しい商品開発、そういったものの支援ですとか、あと、県外の大手の企業とかバイヤーさんあたりと今いろいろ販路拡大をする上で、製造ラインの衛生管理、やはり食の安全安心というのが非常に求められております。いわゆるHACCPとかそういった衛生管理の第三者認証取得というものを支援して他県への販路拡大を支援したりとか、そういったものを行っております。

○福田委員 やっぱ宮崎県というのは農業県とも言えると思うので、非常にウエートの大きいところだと思います。冷凍技術とかを見直すこともいいかも分かりません。そういうのは関係ないですか。

○井上食品・メディカル産業推進室長 冷凍技術ですけども、結構、県内にもいろいろ取り組まれておる企業がおりまして、昨年、食品製造業の規模拡大の支援ですとか、今年も補正で出しましたものづくり補助金でも、冷凍野菜とかそういったものの設備導入とか規模拡大とかを図っておるところであります。

○脇谷委員長 それでは、1ページから15ページは終わりましたので、続いて、16ページから31ページまでの女性や若者の就業・雇用の状況と支援について、質問をお願いします。

○中野委員 17ページですが、この表を見ながら思ったんですが、今、非常に雇用が難しい、いわゆる労働力の確保ができないというのが現状です。この表は、令和2年度と平成22、27年度の比較が書いてある表です。こういう表をもって政策を立てたら、非常に現実的でないと思うんです。これはちょうどコロナに入った令和2

年で、雇用は、労働力率というこの男女の表では高い数字でずっと右肩で上がってきた状況だと思います。それから4～5年たった今日、非常に労働力不足と言われているわけですから、ここは女性を強調しての表だけれども、そういうものとかこういう労働力率が、男女を含めてどういう状況になっているかということを見て雇用の政策をしていかないと意味がないと思うんです。だから、少なくとも令和5年の状況、暫定的な数字はそちらのほうでは把握されているわけですか。

**○湯浅雇用労働政策課長** 御指摘ありがとうございます。こちらの調査のほうは、5年ごとの国勢調査に基づいている数値でございますので、委員がおっしゃるように、実態を十分に把握していない部分というのはある状況でございます。具体的には、こういった数値としての同じレベルでのデータというのは把握できていない状況にあるんですが、そういったところを補う意味で、直接、企業さんとか実際の状況というのはまた違う形の調査とか聞き取りを行って、フォローというような形で補っていきたいと考えておるところです。

**○中野委員** もう議員を二十数年しているけれど、最初に言った質問も含めて言うならば、宮崎県が全国レベルの低いところからどう脱却していくかという政策をしないと。やっぱり繰り返し繰り返しの政策だと思うんです。宮崎県は、皆さん方、商工もなかなか上がっていかない。九州管内を見ても下のほうに位置するということになると思うんです。だから、もっと数字の捉え方も、現実が一番近い数字をどうやって把握するかということに努力をされて政策を打っていかないと、結果論で物事を判断しよってどうだったこうだったでは政策にならないと思う

んです。先ほどから質問を聞いてもそこら辺りだと思うんですけども、どうでしょうか。

**○湯浅雇用労働政策課長** おっしゃるとおり、こういったデータがある一方で、まさに商工の部門、実際に経済が動いているところの数値でもありますので、そういうところにしっかり目を向けて、また、そういったことを施策に落とせるように取り組んでまいりたいと思います。ありがとうございます。

**○山口委員** 女性の就労関係についてお伺いしたいんですけど、女性の就業についても、産業振興計画の中では特段目標値とかが入っていないですね。どちらかという、男女共同参画の計画のほうに目標がいろいろ入っているのかなと思うんですが、計画の中で女性の活躍とかいろいろ触れられているのは読んだんですけど、数値的目標ってあえて定めないんですか。

**○湯浅雇用労働政策課長** ありがとうございます。委員がおっしゃられるとおり、雇用という観点で、そこに女性をとという数値を定めようとはしていない状況でして、男女共同参画の中で具体的に示せる部分については示していくというふうな整理になっている状況でございます。

**○山口委員** もう一点、雇用の現状のところを見ると、女性の半分がパートとか派遣とかという数字が出ていたと思うんですけど、今ざっと経済センサスを見たところなので正確ではないかもしれませんが、女性の今の就労状況も、20代から30代の女性と30代後半とか40代、50代の女性の就労環境は違って、若年層は割と正規労働者のほうが多くて、パートの方が少ない。中間、30代後半になってくると、それがフィフティー・フィフティーぐらいになって、この表ぐらいになってくるというのは、データ上、ざっと読むと出てくるんですけど。なので、恐ら

くアプローチの方法が違うのかなと。一くくりに女性の雇用形態がこうなっていますよじゃなくて、世代によって恐らく変わってきているので、どこを目指すのかという、どっちに寄せていくのかというところって結構大事なのかなと。先ほどの説明だと、女性は割と都合のいい時間に働きたいからという言葉が出てきたりもしていたんですけど、それはあくまで過去と言ったらあれですけど、20年、30年前に就労された方の価値観であって、今の方はどちらかというところとずっと正規で働きたいという方とかも多いのかなと思うんですけど、その辺りは世代によってアプローチを変えるとか政策を変えるみたいなことというのは検討されていたりするんですか。

**○湯浅雇用労働政策課長** ありがとうございます。まさに委員がおっしゃるところが、17ページにあります右側のいわゆるM字カーブと言われているところで、まず、女性のほうですと、20から24歳ぐらいでまずは労働力として上がってくる。結婚ですとか出産あたりで一旦落ちてきて、またその後、子供とか家庭のほうで落ちてくるとう一回働いてもらえるというような状況の中で、委員がおっしゃるように、まず、大学とか高校とか短大とかを卒業すると正職員として就職という状況で、その後、家庭の環境とかで仕事を一旦離れる場合もありますけれども、その後、家庭の状況、子供さんの状況等を見ながら、改めて御自身のライフスタイルに合わせた形で仕事に戻っていくというような状況があるのかなというふうに考えております。まさにそういったところに寄り添うといいますか、世代ごとに対応するということで、資料の21ページにもありますような女性就業支援センターというようなものを設けて、おおむね55

歳未満の中で、若い女性から、あるいは、家庭や御自身のライフスタイルに合わせた中で働きたい時間帯、あるいは働きたい仕事に就くというような形を支援していくような取組を行っているところでございます。

**○山口委員** ちょっと答弁はもう求めないんですけど、昔は確かにM字カーブがあって、それをどうやって解消していくかという考え方で政策を打っていくというのが大事なポイントだったと思うんですけど、表を見る限り、もうM字カーブはほぼ解消されつつあるというふうに考えるべきだと思うんです。そうなってきたときの政策って、恐らく今までとは違う形で打っていかないといけないと思いますので、今までのM字カーブとかにとらわれない形で、次の視点でぜひ政策とか計画を考えていただければなど。これはもう答弁は大丈夫です。

**○内田委員** 今の質問のやり取りを聞いていろいろ感じるところがあるんですが、何か机上の空論になっているんじゃないかなと。議会の場でもお話が出るんですが、企業の方々が実際にそこに気づいているのかなということを感じます。女性就労支援の中身を見てみますと、確かに寄り添った支援があって、いろんなセミナーとか就職説明会とかでも、意欲のある企業さんのことだけが挙がってきて、結局、働きたいという若い人とか女性とかがたくさんいらっしゃると思うんですけど、雇用形態がマッチしないんじゃないかなと。それで、結局はもっと企業に対して働きかけをやっていかないと受皿が増えていかないんじゃないかなと思います。企業の努力というか、意欲がないところでも人材が不足しているという訴えがある企業に対して、具体的にこうすればマッチングするよというようなところとかをもっとお伝えというか、

示していくべきじゃないかなということを感じます。技術力とかアイデアを伸ばしたりとかいう成長促進のための事業展開はあるなどは思うんですけど、実際に人材を確保するための事業というのが少な過ぎるんじゃないかなと思います。人材確保のためのそういう企業に対しての働きかけで、具体的に今御説明いただいた以外のことでやっていることがあれば、今のニーズにきちんとマッチするような雇用形態をつくるためのセミナーとか、何かそういう事業をされているのであれば、今、示していただきたいと思います。

**○湯浅雇用労働政策課長** 企業への働きかけの部分になりますが、また資料のほうで若干ダブる部分があるんですけど、21ページの女性就業支援センターにおいて、もちろん、仕事を探している女性の方からの相談を受けてということになるんですけど、一方で、相談を受けて実際に企業のほうに相談に行って、こういう条件だったら働けるとか、こういう条件で働きたいという声がありますということで企業のほうに働きかけを行って、そういうことで、企業のほうの就業のルールだったり、そういうのを変えて新しく雇ってもらうというようなパターンがございますし、また、企業の働きかけという意味では、このセンターのほうで企業に対するセミナー等を行っているという部分もございません。

あと、直接的な部分ではないんですけど、31ページのほうで「ひなたの極」認証制度を紹介させていただいていますけれども、こちらのほうで、県内企業の中で、女性の配慮等を含めて働きやすい職場という企業を知事のほうで認証して、実際の認証のときには、認証書授与式等を開いて、こういう企業がありますというところ

を紹介することを通して、企業のほうにもそういう取組を促す。あるいは、そういった企業が知名度を上げていく中で、そういう企業に人が集まるのをまた別の企業が見て、こういうことで働きやすい職場に取り組んでいけば、自分のところももっと人が採れるようになるということを意識してもらおうというような取組を行っているところがございます。

**○内田委員** 先ほどの御説明の中でも、商工会との連携という中にそういうところも入っているのかなということも感じたんですが、実は、委員長と私が中央レディース会という勉強会に参加させていただいたときに、リクルートのほうの講演を聞かせていただきました。そのときに、九州は特にハローワーク等で求人のときに足りない言葉がありますと。それがすごく目立つと言われたんですけど、テレワークとか在宅勤務という言葉があんまり出てこない。だから、逆にチャンスなんですよという話があったんですけど、コロナを通じて生活重視になっていたり、家族を大事にしたりとかいうことで、家族といる時間を増やしたいと、ニーズがすごく変わってきている。それに雇用形態が追いついていないとか、キャッチできていないというようなお話でした。

今現在、宮崎で企業の方などからよく聞こえる言葉が、もう以前からもなんですけど、子供のいらっしゃる方はお断りとか、女性はそのうち結婚して子供を育てて働かせにくいとかいうようなことで、今現在も出てくる言葉なんです。そうじゃなくて、そのリクルートの方がおっしゃるのは、子供さんがいらっしゃる方が狙い目で、2時間とか4時間勤務、プチ勤務から始めてください。育てて子供が成長したら正社員で雇うとか、いろんな雇用形態を実際に具体的に、企

業の外側の写真じゃなくて、中のこういう仕事をさせますとか、こういう人をきちんとつけるから安心してくださいますとか、そういう具体的なところが足りないなというような。だから、すごくチャンスに感じたんですけど、そういうことを企業の方々に知っていただくとか、学んでいただくチャンスというのをもっともつとつくっていただきたいなと感じました。

私は、講演したり企業の方がいらっしゃるときに、そのときの話をしたら、すごくいい話を聞いたとかいって、実際に変えてみますとか、そういうようなことは言われるんですけど、だから、こういう説明の中に、働きたい人たちに寄り添ったものだけじゃなくて、企業の改革を実際に具体的に進めるというものがもっと出てくるようになれば、受皿も広がって、働きたいという人たちのマッチングにつながるんじゃないかなと思うので、もっと具体的なものを進めていただきたいなと思います。

**○川北商工観光労働部長** 今、いろいろ御指摘を頂きました。例えば若者・女性が毎年、県外に就学・就業でたくさん出ていくという状況の中で、女性の働きたい職種が県内にあるのかと。そして、企業さんにとっては働き方、これはもう若者・女性共通だと思いますけれども、賃金以上に福利厚生とか働き方に、今、若者は目が向いているという部分もあります。そういう部分に県内企業がどれだけ目を向けていただくか。これは、私たち行政は努力してまいりますけれども、もちろん企業さん、そして、様々な産業団体の御協力を頂かなければ達成できないと考えております。これはもう先ほどの繰り返しになってしまいますが、例えば、商工会連合会、商工会議所連合会を含めて様々な団体と意見交換をしつつ、今の若者のニーズとか雇用形態の

様々なニーズ、これはきちんと把握した上で、県庁各部局とも連携しながら対策を立てていかなければならないというふうに考えております。

**○福田委員** 山口委員と内田委員の話に併せて、実は、世界にいろいろ輸出している企業が九州に進出してきた企業なんですけれども、そこが実際にやっているのは、やはり同じ作業を覚えた女性をずっと雇用したいということで、例えば、子供が生まれて働く時間が例えば10時から13時ぐらいまではいいよとかなると、その時間だけこの部屋で作業しなさいとなるんです。その時間帯の作業をそこに置くんです。そして、ある程度その家庭が成長して行って、8時から、8時半からでも勤務できますよとなると、また正社員に戻る。また子供が生まれたり、女性向けに部屋を設けて、そういうような仕事の割り振りで作業をしているんですというのが、実際、宮崎県でもされているところもあります。だから、そういうところを今言われるように、県としては、企業誘致に対してはこういう仕組みもあるんですよ、取り入れてくださいということをどんどんアドバイスすべきじゃないかなと思います。

**○中野委員** 離職率のことでお尋ねします。25ページの表で、高卒・大卒とも宮崎県のほうが全国平均よりも高いというのが、これは問題だとは思いますが、これは全職種から出た数字だと思うんですが、これには公務員も入っているわけですか。

**○湯浅雇用労働政策課長** すみません、手元に資料がありませんので、公務員は確認させていただきます。申し訳ありません。

**○中野委員** もし公務員も入っておればですが、入っていないければ民間ですから、民間はもっと公務員からすると——入っても高い数字だと思

うんです。

**○湯浅雇用労働政策課長** 申し訳ありません。公務員は入っておりません。よろしく申し上げます。

**○中野委員** 最近、公務員も辞める人が多いということで、県も市町村もそれが悩みだということは耳にしております。それで、私は基本的に離職することが悪いことではないという認識なんです。ここにいる議員はみんな離職した経験のある人ばかりだと思うんです。だから、議員にもなれたと思うんです。それで、若いときには長い人生の中で例えばいろいろ働くことも、辞めてまた就職するのを繰り返すことで勉強にはなっていると、こう思うんです。私も自営を含めたら4回、職種が変わっておりますから、3回目からは、その会社がいろんな事業をしているものだから、いろんな職種の経験をしたということも、またこれは非常に勉強になって、それを含めるとかなりの職種を渡り歩いたなという気がしております。

それで、私はそういう思いがあるんですけれども、雇用の安定のためにミスマッチを少なくせないかん、解消せないかんとか書いてありますが、それで、要は、公務員は辞める人が今は多いといえども、私の経験からすると、辞める率はうんと低いと思うんです。安定しているからだと思うんです。ところが、民間の場合は、こんなふうに約3割ないしそれ以上が辞めているということは、やはり働きやすい環境ではないということがあったと。そのことがミスマッチだったという捉え方で3年以内、これを5年、10年、20年としたら、うんと辞めていると思うんです。定年までずっと続いていないというのが現状だと思うんです。そのためには、企業が問題だと思うんです。それで、多様な人材

が働きやすい職場環境を整備することが重要とありますが、そのことで県は政策的に企業にどういう対応をされているのかということをお聞きしたいと思います。

**○湯浅雇用労働政策課長** 多様な人材が働きやすい職場ということで、企業への働きかけということになるかと思うんですが、これまで、県内企業の魅力のある企業等の取組について、例えば、女性が活躍しています、あるいは、若者とか高齢者を積極的に雇用して活躍していますとか、そういった企業を紹介して、そういった企業がしっかり人材確保等ができていているような事例を紹介することで、そういったことを県内企業に促すというような取組をやっているところでございます。

**○中野委員** それで、これは改善されているというふうな御認識なんですか。宮崎県だけでいいですから。

**○湯浅雇用労働政策課長** 具体的な数字等のデータというところではないんですけど、先ほど申し上げました「ひなたの極」の認証企業の数ですとか、あるいは、仕事と生活の両立応援企業あたりの数が増えてきているという実態に基づいて、県内企業においてそういった取組意識が高まっているものと考えております。

**○中野委員** 私はあんまりこの表は必要としない表だなというふうな認識です。以上です。

**○二見委員** 端的にちょっとお聞きしますけれども、29ページの学生の就職の支援のところと42ページのほうも県外の学生向けにやっているじゃないですか。ぱっと見たときに、参加人数が寂しいなど。企業1社に1人ぐらいみたいなの。あと、企業側も意欲が湧いてくるのかなというような課題を感じるんですが、実際、去年のこの実績を見て、やり方としてはどういうふう

考えていらっしゃるんですか。

**○湯浅雇用労働政策課長** 御指摘のとおり、こういった県内の企業等が一堂に集まるイベントでもありますので、たくさん来てもらってというところはあるんですが、会場のスペースの都合とか、限られた日程の中でそういったスペースの中でやらないといけないという中で、エントリー希望はされているんだけど、こちらからお断りをして、参加できていない企業があるというような実態としてはございます。

**○二見委員** すみません、ということは、これはもう結構来てもらっているというふうな認識なんですね。

**○湯浅雇用労働政策課長** お声かけして、そういったことを希望されている企業の方には来てもらっていますので、必ずしも、この説明会以外にもいろんな人の採り方とか出会いの場というのはあるわけで、県のほうで主催してやっているこの説明会については、手を挙げてもらって、そちらになるべく応えるような形で開いているというような状況でございます。

**○二見委員** これを見たときに、日程が8月、9月って夏休みの時期です。県内の学生たちは、学生時代の長期休暇のときは長期的な予定を組むじゃないですか。宮崎出身の子が県外の大学に行っていて、そこで説明会をしますよと案内を出したときに、その子たちが自分のスケジュールとか帰省していたら行けないと思うんです。これは多分別々で案内しているのかなと思うんだけど、できることなら1つにまとめて、県内も県外もどっちでもやっていますよというほうが学生にとっては選べるのかなと。自分が行っている大学のところで受けられるのか、帰省しているときに見ることができるのかとか、そういったところまでちょっと、学生という特質を

見たときのやり方。特に夏休みだからというのはあるんですけど、これが例えば授業がある時期の土曜日とかだったら、案内するのもそれぞれの地域でいいと思うんですけど、長期休暇中というのはひとつどうかと思ひまして。僕は数が多いとは思えんけれど、それぐらいのスペースを選んでやっちゃっているのかなというふうに思いましたけれど、頑張ってくださいなと思います。

**○坂本委員** 関連で、今、二見委員から大学生の話がありましたけれど、26ページの高校生、これは地域活性という視点から見ても、若年の人口減少をどう食い止めるか、地元でどう働いてもらうかという観点でやっていらっしゃると思うんですが、数字を見ますと、この参加者数は1,000人を超えていますので多いなと第一印象を持っていたんですが、これは、例えば、県内の県立高校募集定員だけを考えても7,000人を超えているわけで、そこからすると、本当に一部の方しか参加していないのかなと思ひまして。加えて、先ほどの説明では、保護者に対してこの理解を進めていくという取組をやっていらっしゃるということでしたけれど、ここについても700人というのが、これは一学校単位とか地域単位で割っていったときには、かなり少人数の参加に終わっているのではないかなと受け止めているんですが、二見委員同様に、この高校生向けの説明会等々についてはどのように評価なさっているのか教えてください。

**○湯浅雇用労働政策課長** 26ページの高校生向けの一番上にあるジュニアワークフェアなんですけれど、こちらのほうは、県内の高校等に声をかけまして県内企業等の説明を受けるという機会でございますけれど、基本的に実業系の高校で、いわゆる来年の3月に卒業して就職しよ

うという生徒・学生たちが、自分が来年の4月以降に働くところを探す参考にするというところで開催しております。基本的には、そもそも高校を卒業して就職を考えている実業系の生徒が中心であるという部分があったりですか、あるいは、実際に参加する実業系の学校の中でも、ある程度、そもそも県外を含めて行く先が決まっているというような学生・生徒さんは、こちらのジュニアワークフェアにはもう参加していなかったりとか、そういう実態もあるものですから、ある程度、実業系の中でさらに4月以降に県内の企業を考えている子を中心というところで、全体の生徒数等に比べると若干少ないという印象を受けられているのかなというふうに考えます。

**○坂本委員** これは、私は昨年の議会でも取り上げさせてもらったんですけども、私もこの企業説明会に参加させてもらったことがあって、コロナ前ですけども、進学校と呼ばれる普通科高校の参加が少ないというのを見ていまして、今、最初に申し上げた将来の若年人口の定着を考えたときには、大学を卒業して宮崎県に帰ってくるということを進めていく上でも、普通科の生徒もちゃんと参加させないと駄目じゃないですかということを教育長に申し上げたんですが、一方で、教育現場ではなくて、商工観光労働部のほうからもより積極的なアプローチをしていただかないと。大きいテーマですよね。若年人口をしっかり食い止めていくということについてはなかなか成果・効果が出てこないかなと思うんです。ですから、今まで各委員の方からも将来的な数値目標も含めて大きなテーマにどう結びつけていくかという視点で取り組んでいただければなと思っております。

**○湯浅雇用労働政策課長** ありがとうございます

す。委員がおっしゃるとおり、県内企業の魅力を知ってもらうという中で、教育委員会との連携などをしっかりやっていかないといけないと思いますので、このジュニアワークフェアをはじめ、それ以外の教育委員会と関連するような取組について、商工の立場として県内企業の魅力が伝わるようにしっかり取り組んでまいりたいと思います。ありがとうございます。

**○脇谷委員長** 続いて、32ページから48ページまでの、産業人材や外国人材などについてお願いします。

**○山口委員** 42ページのU I J ターン就職サポーターの設置についてのところなんですけど、支援学生数があまりに少ないように感じます。予算的には1,800万ぐらい使っているんですか。その辺りの課題ってどうなんですか。額の割にちょっと少ない。支援学生数の定義が分からないんですけど、ちゃんとしゃべったとかそういうことなのか分かりませんが、この辺りを教えてもらえますか。

**○湯浅雇用労働政策課長** こちらに記載のとおり、東京、大阪、福岡、熊本にサポーターを配置して、1,800万円の委託料でやっているところがございます。実際には、そういったサポーターの方に大学を訪問してもらったりですとか、あるいは、電話・メールを受ける、大学でのイベントに参加する等をやっているところです。直接支援というか、相談等で対応した人数として把握できたのは59という数字が上がっています。実際には、大学のほうを訪問した際に学生課といいますか、そういった就職とかを担当している課の職員に対してアプローチとかをかけているところで、御指摘のとおり、支援学生数をもっと伸ばしていけるような取組をまた考えていきたいと思っています。

**○山口委員** 取組としてはいいと思うんですけど、僕もインターンとかで春休みと夏休みに学生を結構受け入れているんですけど、彼らと就職活動の話をするときに一番最初に来るのが、まず、働く場所とかそういうことじゃなくて、働くって何だろうとかそのレベルから教えてあげないといけないと言ったらあれですけど、そういう話からスタートするので、このUIJターンとかも、県内への就職を希望する学生に対して、一歩進んでいるかなと思うんです。もう一歩手前のヤングJOBサポートでキャリア相談とかをされているみたいですが、あのレベルからスタートしたほうが本当はよくて、あそこを手厚くした上でUIJターン、宮崎で働こうのほうにつなげていくというぐらい、手前のほうをもうちょっと手厚くされたほうがいいんじゃないかなと思うんですけど、ヤングJOBサポートのほうは割とそういう学生さんとかも受け入れているみたいですが、人数は多いんですか。学生からの、どこで働きたいとかも分からないけれど、取りあえずキャリア相談をしたいですみたいな、数としては結構あるんですか。

**○湯浅雇用労働政策課長** 28ページのほうにありますけれど、ヤングJOBサポートみやざきの実際の利用者としては、令和5年で4,400人という数字が上がっています。実際に利用している学生とかのお話を聞くと、エントリーシートの書き方から教えてくれとか、面接が今度あるんだけど、どういうふうにやればいいでしょうかみたいなところのレベルからの相談も対応しているようですので、そういった部分からのサポートをまずはしっかりやりながら、できれば県内の企業にというような形で誘導していくようなことができればなと考えております。

**○山口委員** 誘導はしなくていいと思うんです。それぞれの人生がありますので紹介すればいいと思うんですけど、今言ったのは、エントリーシートとかよりもさらに前です。僕が課題として思っているのは、学校でのキャリア教育がかなり進んでいるとはいえ、学生の中で自分の将来の職業とかそういうことを勉強したり考えたりする時間があんまりなくて、就職活動をいざするぞとなったときに初めていろいろ考え始めるような人が多いので、もうちょっと早い段階でというか、エントリーシートとかに行く前に、どういう職業があるんだとか、そういうところから相談に乗ってあげる場をこういうヤングサポートでも広げていったりとか、説明会の場においても、別に宮崎で働く決めていなくても、キャリアとしての相談でもいいですよぐらいの感じで柔らかに対応するとか、そういうところからのほうがもうちょっと広がるかなと思います。そっちのニーズはすごくあると思いますので、今、実際に学生と接していてそういうふうを感じるので、そこをもうちょっと考えてみていただければと思います。

**○川北商工観光労働部長** 今の御指摘に関してでございます。私も以前、教育委員会にありましたので、将来、宮崎のために働きたい、何かをしたいという学生、そして、県外に出て県外から宮崎を応援したいという学生、若者、いろいろいらっしゃると思います。現在、教育委員会のほうでは、中学校、高校を含めて、キャリア教育という形で宮崎のよさ、宮崎の中で活躍している企業のまさに従業員の方から話を聞いたりということに取り組んでおります。そういった部分は私たちとも連携させていただいて、もうちょっと充実させていく。そして、今御指摘のありました大学においても、今、就職支援に

ついてはかなり充実をしてきているというところであると思いますけれども、先ほどもいろいろ委員の皆様から御意見を頂きましたが、学生とか若者の価値観はどんどん変わっていくということもありますので、そこはきちんと直近のニーズを捉えた上で、様々な施策を打っていくということが大事だと考えております。

**○坂本委員** U I J ターンで、県外の大学・短大との就職支援協定というのがあったと思うんですが、平成の終わりのほうに始まって、令和2年でしたか、4校というか4法人ぐらい立て続けにずっと締結なさって、これはいい感じで進んでいくなと思ったんですけど、その後が何かあまり聞こえてこないんですが。これは今、今年締結されたというのは知っているんですけども、今後、どのようにやっていかれるのか。また、その成果というか効果をどのように評価なさっているのかお伺いしたいんですが。

**○湯浅雇用労働政策課長** ありがとうございます。委員が御指摘の県外大学とのU I J ターンの就職協定ですけど、今現在、直近だと5月に神奈川大学と提携を結んで、13県17校と提携を結んでいる状況にあります。先方の大学さんとかの希望によって、提携を結んだときにそういう提携式というか調印式みたいなのをやりたいという御希望があればそういったことをやっていますし、特にセレモニー的なものはいいよということであれば、もう事務的に提携を結んでというようなことでやっております。あと、こういった特に提携とかを結んだ県外の大学において、県内に両親とかが残って学生さんが行っている場合に、県内で父母会みたいなことがあります。子供さんは県外の大学に行って、地元の御両親に対して大学が説明する会、そういう場に県のほうからも参加させていただいて、も

し宮崎での就職を考えていれば、ぜひこういった資料を子供さんに渡してくださいということで、U I J ターンの情報ですとか、そういったのを提携大学とかを中心に、父母会のほうに参加して情報提供というようなことはやっております。

**○坂本委員** いや、取組は承知しているんですけども、成果としてどのように評価をなさっているのか。結果が出ているということなのか、あんまりまだ結果に結びついていないということなのか、そこだけちょっと教えていただけますか。

**○湯浅雇用労働政策課長** 失礼しました。実際にそういう提携で情報を提供したことによって県内の就職、最終的に決まりそうだという話がありますので、一定の効果は上がっているものと考えております。

**○坂本委員** 分かりました。ありがとうございます。

**○脇谷委員長** それでは、これで終わりたいと思います。

執行部の皆さん、どうもありがとうございました。御退席いただいて結構です。

午前11時55分休憩

---

午前11時57分再開

**○脇谷委員長** それでは、委員会を再開いたします。

それでは、県内調査についてであります。

資料1、2を御覧ください。

前回の委員協議において、行程案をお示しし、皆様から御了解を頂いたところであります。

県北調査は7月23日から24日、県南調査は8月6日から7日の日程で実施予定ですので、よろしく願いいたします。

令和6年7月18日（木曜日）

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、9月25日水曜日を予定しておりますが、県のみやざき女性就業支援センターや男女共同参画センター、子育て中の女性の就業相談を行っているハローワークマザーズコーナー、女性の働きやすい職場づくりに取り組む企業として株式会社グローバルクリーンの4組の方をお招きする予定です。「女性就業の現状や働きやすい職場づくりへの取組」をテーマに、就業を希望する女性や受入れ企業に対する支援や現状、課題等について、意見交換をしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

開始時間なのですが、先方の御都合もありますため、午後2時からを予定しております。

今回の委員会の説明内容などについて、御意見や御要望はありませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○脇谷委員長 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、そのように調整を図りたいと思います。

日程調整が難しい場合は、正副委員長に御一任を頂き、関係機関と調整を図りたいと存じますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○脇谷委員長 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ございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○脇谷委員長 それでは、今回の委員会は9月25日水曜日午後2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。

それでは、以上で本日の委員会を閉会いたし

ます。ありがとうございました。

午前11時59分閉会



署 名

地域活性化対策特別委員会委員長 脇谷 のりこ

