

平成29年9月宮崎県定例県議会

# みやざき経済振興対策特別委員会会議録

平成29年9月26日

場 所 第3委員会室

平成29年9月26日（火曜日）

企業振興課長	河野 讓 二
雇用労働政策課長	外山 景 一
企業立地課長	温水 豊 生
オールみやざき営業課長	中嶋 亮

午前9時59分開会

会議に付した案件

○概要説明

教育委員会

商工観光労働部

学校政策課長	吉田 郷 志
--------	--------

1. 労働力確保に向けた取組について

○協議事項

事務局職員出席者

1. 県外調査について
2. 次回委員会について
3. その他

政策調査課主査	深江 和 明
政策調査課主査	深谷 真 紀

出席委員（11人）

委員 長	黒木 正 一
副委員 長	重松 幸次郎
委員	緒嶋 雅 晃
委員	丸山 裕次郎
委員	山下 博 三
委員	松村 悟 郎
委員	日高 博 之
委員	太田 清 海
委員	高橋 透
委員	来住 一 人
委員	井上 紀代子

欠席委員（なし）

委員外議員（なし）

説明のために出席した者

商工観光労働部

商工観光労働部長	中田 哲 朗
商工観光労働部次長	佐野 詔 藏
企業立地推進局長	黒木 秀 樹
商工政策課長	小堀 和 幸
経営金融支援室長	齊藤 安 彦

○黒木委員長 それでは、ただいまからみやざき経済振興対策特別委員会を開会いたします。

まず、委員席の決定についてであります。ただいま御着席のとおり決定してよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○黒木委員長 それでは、そのように決定いたします。

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ごらんください。

本日は、当委員会の調査事項である雇用の維持・人材確保に関することについて調査を行うため、商工観光労働部、教育委員会においでいただき、労働力確保に向けた取り組みについて、概要説明をいただき、質疑、意見交換を行いたいと思います。

その後、県外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〕

○黒木委員長 それでは、そのように決定いたします。

それでは、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2分再開

○黒木委員長 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、教育委員会においていただきました。

早速ですが、概要説明をお願いいたします。

○中田商工観光労働部長 おはようございます。商工観光労働部長の中田でございます。本日は、どうぞよろしくをお願いいたします。

まず初めに、お礼を申し上げたいと思います。黒木委員長を初め委員の皆様方におかれましては、先般の県北調査におきまして、県の工業技術センターにおけるイノベーション共創プラットフォームの取り組みについて調査をいただき、まことにありがとうございました。この場をかりてお礼を申し上げたいと思います。

座って御説明させていただきます。

本日、お配りしております資料の目次がございますとおり、労働力確保に向けた取組について、商工観光労働部及び教育委員会の取り組みを御説明いたします。

詳細につきましては、この後、担当課長から御説明いたしますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

私からは以上でございます。

○外山雇用労働政策課長 労働力確保に向けた取り組みにつきまして、雇用労働政策課から一括して御説明させていただきます。

資料の1ページをお願いいたします。

初めに、本県の現状について御説明させていただきます。

上のグラフは、過去10年における有効求人倍

率の推移について、全国と比較したものでございますが、リーマンショックの翌年度である平成21年度を最低として年々上昇しており、雇用情勢の改善が進んでおります。

直近の有効求人倍率は、グラフの下のところに記載しておりますが、ことし7月末現在で本県が1.44倍、全国は1.52倍となっており、集計開始以来、どちらも最高値となっております。

下のグラフは、同じく過去10年における本県の有効求職者数等の状況について示したもので、左側の棒が有効求職者数、仕事を求める人の数、右側の黒の棒が有効求人数、企業の求人数でございます。

平成21年度以降、有効求人数が増加する一方で、有効求職者数が減少しており、それに伴い有効求人倍率が大きく上昇しております。

続きまして、資料の2ページをお願いいたします。

このグラフは、本県の労働力人口の推移を5年ごとに示したもので、黒い部分が男性の労働力人口、白い部分が女性の労働力人口で、一番上の数字が総数でございます。

ごらんとおり、平成7年を境に減少しており、平成27年は合計約54万4,000人で、平成7年からすると、約1割減の状況となっております。

続きまして、資料の3ページをお願いいたします。

先般、県では、県内企業の人手不足の状況について、より詳細に把握するためアンケート調査を実施し、県内640の企業等から回答がございました。人材不足の程度について、どのように感じているかに対しては、「かなり不足」が12.8%、「やや不足」が57.3%、「特に不足感はない」が28.9%でございました。「かなり不足」と「やや不足」を合わせますと、全体の70.1%が不足

を感じているという結果となっております。

続きまして、資料の4ページをお願いいたします。

ここでは、高校生や大学生などの若者の状況について御説明いたします。

まずは、県内就職率の推移でございますが、初めに、①の高校生の状況について説明いたします。

この表は、過去5年間の県内就職率の推移をまとめておりますが、ことし3月の卒業者を対象とした速報値では、県内就職率は、一番右下でございますが、55.8%で、前年より1ポイント上昇し、全国順位は47都道府県中46位となったものの、まだまだ厳しい状況にありますので、県としても引き続き、さらなる取り組みを進める必要があると考えております。

次に、②の大学生についてでございますが、大学生の県内就職率については、全国統計はなく、県が調査をした数値であります。ことし3月の卒業者の県内就職率は、一番右下でございますが、44.3%で、前年より1.5ポイント上昇しております。

下のグラフは、大学生の県内出身者、県外出身者別の就職状況でございます。上の棒は県内出身の状況ですが、約7割が県内に就職しております。下の棒の県外出身者につきましては、9割近くが県外に就職をしております。

続きまして、資料右側の5ページをお願いいたします。若者の早期離職率、就職後3年以内の離職の状況について御説明いたします。

まず、①の高校生についてでございますが、左側が本県、右側が全国平均の状況を示しております。棒グラフの下から順に、1年目、2年目、3年目の離職率となっており、一番上の数字が累計でございます。直近のデータは、それぞれ

右から3番目の平成25年3月卒業者のものでありますが、左側の本県では43.9%であり、右側の全国平均の40.9%と比べると3ポイント、離職率が高い状況でございます。

次に、②の大学生についてでございますが、直近のデータである平成25年3月卒業者の状況を見ると、本県では41.6%であり、全国平均の31.9%と比べ9.7ポイント高い状況でございます。

続きまして、資料の6ページをお願いいたします。

これまでに説明してきました本県の現状を踏まえまして、ここからは労働力の確保に向けた課題と、それに対する具体的な県の取組内容について御説明いたします。

初めに、1つ目の課題といたしましては、(1)でございますが、高校生や大学生などの若者の県内就職促進と早期離職防止が上げられるところでございます。

これに対する県の取り組みの方向性でございますが、まずは下線を引いております、県内企業と高校のつながりを強化することが重要であると考えております。

このようなことから、具体的には、1つ目の丸のとおり、高校と県内企業をつなぐ役割の県内就職支援員及び就職支援エリアコーディネーターを各領域に配置し、高校への企業情報の提供や高校と県内企業の接点づくりに取り組んでおります。

また、高校生の進路選択に大きな影響力を持っている保護者を対象としたセミナーや企業見学会等のコーディネートを実施しているところでございます。

このほかにも、その下にありましており、エリアネットワーク会議の開催や企業と高校の担

当者による意見交換会の開催に取り組んでいるところであります。

続きまして、取り組みの方向性の2点目でございますが、県内企業の魅力や宮崎の暮らしやすさを若者にしっかり伝えることが重要であると考えております。

このようなことから、具体的には、1つ目の丸のとおり、高校1年生から3年生の各学年ごとに、企業ガイダンスや体験フェア等を開催し、県内企業の魅力に直接触れる機会を提供しているところであります。

このほかにも、その下の丸にありますとおり、今年度、新たに企業PR動画を作成するほか、大学生向け県内企業インターンシップの実施や、次の7ページになりますが、県内就職説明会の開催に取り組んでいるところでございます。

続きまして、取り組みの方向性の3点目でございますが、早期離職防止に向け中小企業を支援するとともに、高校生に対し、働く上で必要な知識・情報を提供することが重要であるとと考えております。

このようなことから、具体的には、1つ目の丸のとおり、宮崎駅前のKITENビル内に、中小企業の若手社員定着に向けた取組を支援する窓口を設置し、企業訪問による助言・支援を行うとともに、必要に応じて専門家派遣を行っております。

また、新入社員等を対象といたしまして集合型研修を実施しているところであります。

このほかにも、その下にありますとおり、働く上で必要な知識などをまとめた「働くハンドブック」の作成に取り組んでいるところであります。

続きまして、2つ目の課題といたしましては、（2）でございますが、県外の大学に進学した方

などを対象としたUIJターンの促進が上げられるところでございます。

これに対する取り組みの方向性でございますが、本県出身者等に対する情報発信やマッチングを強化することが重要であると考えております。

このようなことから、具体的には、1つ目の丸のとおり、平成27年度に宮崎と東京に設置しました「宮崎ひなた暮らしUIJターンセンター」におきまして、「ふるさと宮崎人材バンク」を活用しながら、県内就職に関する相談対応や職業紹介を行っているところでございます。

このほかにも、その下にありますとおり、東京・大阪・福岡での「ふるさと就職説明会」の開催や九州・山口で連携したUIJターンの促進、また次の8ページになりますが、大学等進学者の保護者に対する情報提供のほか、県外大学との連携を図るため、8月に本県としては初めてとなる「UIJターン就職支援協定」を専修大学と締結したところでございます。

続きまして、3つ目の課題といたしましては、（3）でございますが、女性の就労促進が上げられるところでございます。

これに対する取り組みの方向性でございますが、まずは女性に対して、再就職に関する情報や知識を提供するとともに、就労意欲の掘り起こしを行うことが重要であるとと考えております。

このようなことから、具体的には、1つ目の丸のとおり、特に出産・育児等で一旦離職した女性で就労意欲のある方々に対して、再就職に向けた情報や知識を提供するためのセミナーや面談会を開催し、再就職支援を図っているところでございます。

このほかにも、その下にありますとおり、今年度は育児中等の女性の就労意欲を掘り起こす

ためのイベントの開催に取り組むこととしております。

続きまして、取り組みの方向性の2点目でございますが、働きやすい職場環境づくりを支援することが重要であると考えております。

このことから、具体的には男性の家事や育児への参加などを含めて、企業のトップの方が、働きやすい職場づくりのために、具体的な取組を宣言していただき、それを県が登録する、仕事と家庭の両立応援宣言事業を促進しております。

また、この宣言を行った事業所に対して社会保険労務士を派遣し、宣言の内容に応じた就業規則の改正や行動計画の策定のほか、事業所の具体的な取り組みなどについてアドバイスを行うフォローアップを実施しているところであります。

次の資料の9ページをお願いいたします。

続きまして、4つ目の課題といたしましては、（4）であります。高年齢者の就労促進が上げられるところでございます。

これに対する取り組みの方向性でございますが、高年齢者と人材を求める企業とのマッチングを強化することが重要であると考えております。

このようなことから、具体的には丸にありますとおり、県下におきましてシルバー人材センター事業の周知・啓発等を行っている宮崎県シルバー人材センター連合会の運営を支援しております。

また、連合会を通しまして、みやざきシニア人材バンクの運用やシニア就業相談窓口の設置などに取り組んでいるところであります。

続きまして、5つ目の課題といたしましては、（5）であります。外国人留学生等の活用が

上げられるところでございます。

これに対する取り組みの方向性でございますが、まずは外国人留学生等の本県定着への環境を整備することが重要であると考えております。

このようなことから、具体的には、丸にありますとおり、ことし7月から宮崎県国際交流協会に外国人留学生等の就職採用相談窓口を開設しております。この窓口にはコーディネーターを配置し、外国人留学生や企業からの相談に応じるほか、関係機関を訪問して、留学生等の求人・求職情報等の収集や相談対応、協力依頼などを行うこととしているところであります。

このほかにも、次の最後にあります、10ページになりますが、外国人留学生等向け・企業向けセミナーの開催や宮崎県外国人留学生等就職サポート会議の設置に取り組んでいるところであります。

続きまして、取り組みの方向性の2点目でございますが、県内企業と留学生等との新たな出会いの場を提供することが重要であると考えております。

このようなことから、具体的には、1つ目の丸のとおり、昨年度は外国人留学生等向けの企業訪問バスツアーを実施いたしまして、留学生等5人が県内企業3社を訪問し、各企業から概要説明を受けたほか、施設見学や企業担当者との意見交換を行ったところであります。

このほかにも、その下にありますとおり、今年度から新たに外国人留学生等を対象としたインターンシップを実施するほか、九州各県求人マッチングサイトを公開しているところでございます。

説明は以上でございます。

○黒木委員長 執行部の説明が終わりました。

委員の皆さんで御意見、質疑がありましたら、

お願いいたします。

○高橋委員 1ページの有効求人倍率の関係でお尋ねしますが、これまでも重ねて聞いてはいますが、正規と非正規ですよね。大体六四って認識していますが、全国と本県の内容をまず確認をしたいと思います。

○外山雇用労働政策課長 正社員の有効求人倍率でいきますと、本年7月末現在で全国が1.01、本県が0.79というふうになっております。正社員の有効求人倍率については、ここ、年々上昇をしているところでございます。

○高橋委員 正規の割合として全国が1.01、本県が0.79ということですか。かなり開きがあるなと思って、そういうことでいいですね。

○外山雇用労働政策課長 そういうデータになっております。1.01というのが先月、6月から全国のほうは1倍をようやく超えたという状況でございます。

○高橋委員 本県が正規の有効求人倍率が0.79というのは、これ悩ましい数字だなと思うんです。本県にとどまろうと思えば、正規でしっかり就職したいというのが、まず第一にあると思うんで、こういった環境があるということはわかりました。

それで、離職率の関係で、こういったところもつながってくるのかなと思うんですが、びっくりしたのは、大学生の離職率が高いなと思ったんですよ。全国平均と1割近い、9.7ポイントの差があるわけで、これの主な原因というのは、何があるんでしょう。

○外山雇用労働政策課長 大学生の離職者に対するアンケート調査の結果によりますと、仕事が自分に合わなかったということが一番多いということです。それから、労働時間が長かったとか、当初の労働条件と違っていたという回答

が多いということでございます。

それからもう一点は、離職が多いという原因として、中小企業が多いところは離職率が高いというふうに推測されていますので、本県はほとんどが中小企業であるということも要因ではないかと考えております。

○高橋委員 中小企業が多いというのを理由にされると、どうしようもないなと思ったりするんですが、いろんな施策を展開されてきて、どっちかといったら呼び込む、就職率を高めるというのが、これまでの事業で重きを置いていらっしやるのかなと思ったりしているんですが、しかし、離職率を何とか抑えるという取り組みもされて、先ほど説明があったわけで、どっちかといったら高校生が主に対象になっているんじゃないかなという気がしているんですよ。大学生の離職率をとにかく抑えていくという事業といったら何があるんでしょうか。

○外山雇用労働政策課長 離職率を低くするというか、離職を防止する対策としましては、2つの側面があると考えております。

1つは、就職前になるだけ企業情報を理解して、理解した上で選択してもらうというのが1つ、就職前です。就職後については、例えば中小企業等はなかなか人材育成というところに力を入れる余裕がないところも多いと思われるので、先ほど御説明したように、相談窓口を設置したり、かわって研修を行うとかの取り組みです。小規模事業者が集まって研修を行うことによって、例えばそこに働いている方々の情報交換とか、あるいは他の企業の労働条件とか、その辺を踏まえて、そういった交流もできるのではないかなというふうに考えております。

○高橋委員 7ページのU I Jターンの促進というところで、これ大学生なんかは、この取り

組みに来ているんですよ。大学生の参加状況を確認します。

○外山雇用労働政策課長 U I J ターンについては、特に大学生というふうには限ってはいないわけで、一般に40歳未満の方が若者と言うんですけれども、その方々を対象に就職相談、あるいは職業紹介を実施しているところであります。

特に大学生についていえば、その下にありますように、ふるさと就職説明会、中途でという方もおられますけれども、こちらは基本的に大学生の方がほとんどでございます。それから、九州・山口で連携したU I J ターンの促進ということで、九州・山口で連携したフェアを実施しているところでございます。

○高橋委員 先ほど、企業の情報をしっかり知ってもらおうというのが、離職率を抑えることにもなるだろうということをおっしゃったから、大学生が企業の情報を正確に理解する、そういう場を今後も展開してほしいなと思います。

最後にします。細かなことでごめんなさい。最後の10ページで、県内企業と留学生の関係で、バスツアーの実施で、留学生等5人となっているのですが、対象者は何人いたのかなと、少な過ぎてもったいないなと思って、その辺を確認します。

○中嶋オールみやざき営業課長 これにつきましては、昨年度実施した事業でございまして、広く大学等に声をかけたのですけれども、宮大生とか、あと専門学校生が2人ということで、あと企業のほうは3社ということで、県内の企業なんですけれども、初めての試みということもありまして、ことしはもっといろんなところに声をかけまして、たくさんの方に参加いただきたいというふうに考えております。

○日高委員 3ページの人手不足の状況というのでアンケートをとられたということですが、全体的には人手不足感が7割あるということですが、これ多分業種で違うと思うんです。今びっくりしているんですけれども、個人的なことです、建設業のほうから人がいないとか、今、そういう状況みたいなんです。顕著に人手不足があらわれてき出したんですよ。私の感覚で、実感、実質的にです。

これを分析するんだったら、実際、業種別にどうなのか。言ってみれば介護とか建設業とか、多分厳しいなというのが出てくると思うんですけれども、そこら辺にどう手だてを打つかというところになってくれば、当然、学校教育、工業系とかになれば、言ってみりゃ、その辺に力を入れていかないといかんわけですよ。その辺の連携というのは必要じゃないかなと思うんですけれども、その辺はどう考えていますか。

○吉田学校政策課長 当然、県内の企業との連携といいますか、その部分をさまざまな事業で生徒たちがよく知ることと、それからもう一つは、県内で働くことの大事さ、魅力というものをさまざまな場面で生徒に訴えていくということで、県内で働こうという生徒たちをふやして、これは草の根的にふやしていこうという努力をしていかなきゃならないというふうに思っているところです。

○日高委員 わかりづらいと思うんですけれども、具体的にどういった戦略を打つかでも、これは本当に大事なことで、もっといえば、県北や県南、県西では一切状況が違うと思うんですよ。状況は絶対違います。県南、県西、例えば、都城においては農業に行く若者が多いとかあったりもするし、県北でいくと工業系に行く人が多いとか、ブロックごとに違うんです。



そこら辺をしっかりと分析をして、何でそれを言うかといいますと、言ってみれば、エリアコーディネーターとか就職支援員とかいるわけですよ。そこ辺をやってもら。この資料をつくっていただいたのはいいんですけども、量はふやさないで、もっとわかりやすくできればいい。どうしても説明を受ければ受けるほど、何かわからなくなってくるような感じがしているんですよ。その辺、どう考えていますかね。

**○吉田学校政策課長** 実際調べてみますと、地区の差もありますけれども、工業、商業、農業と、学校種の差が非常に大きくて、工業に対しての対策、農業に対しての対策、商業高校に対しての対策というのを、むしろ今意識してやっている状況であります。

各地域にエリアコーディネーター、今おっしゃいましたような方を配置しております、この人は企業で人事を担当して、退職された方とかなんですけれども、この方々に企業と学校のパイプ役を果たしていただいています。これは工業、農業、商業に限らず、いろんな企業に行っていただいて、パイプをつくっていただいて、学校とマッチングをしているという状況にあります。

地区ごとの具体的な対策というのは、特に今意識はしていないんですけども、おっしゃったように各地区の、県北地区の状況とかもありますので、またエリアコーディネーターと学校と相談しながら、具体的に方策を練っていきたいと思っています。

**○日高委員** エリアコーディネーターと就職支援員は、きょうここにいるんですかね。いないですよ。実質的にその人たちの生の声が聞きたいなと私は思っているんです。

現場に直接当たっているんで、実際に言えば、

感覚というか、皮膚感覚が違うと思うんです。だから、そこら辺ってすごく大事だと思うんです。それで聞ければいいかなと思っているんです。これ要望しておきたいなというふうには思っております。

それと県外の大学との連携の部分で、宮崎県は大学は少ないので、県外の大学に行きますよね。だから、大分県も大学は少ないから福岡県に流れる傾向があるらしいです。何か調査して、分布図までありました。だから、福岡県に集中投下してやろうかなという戦略らしいです。そういう分布図ですよ。そういった調査は、宮崎県でされているんですか。

**○外山雇用労働政策課長** 済みません。お答えの前に、先ほど業種ごとの人材不足感というか、アンケートは一部、人材不足のところだけを切り取って、ここに載せております。あと業種ごとの人手不足感とか、あるいは人材不足に向けて、どういった対策をとっているかということ等を含めてアンケートをしたんですけども、先ほど委員がおっしゃった業種ごとでいいますと、人手不足感が強いのは、例えば運輸業、それから情報通信業、それから建設業、こういった業種が多いという状況になっています。アンケートの調査によると、人手不足感が強いという状況になっています。

それから、先ほどの県外大学との関係ですけども、専修大学も当然東京の大学ですけども、あと関東に続いて関西圏、あるいは福岡県、宮崎県出身の学生が多いという大学をある程度ピックアップしまして、今後は関西、福岡についても、こういった大学との連携協力ができないかという、そういう取り組みを進めていきたいと考えております。

**○日高委員** ということは、どのくらい宮崎か

ら県外大学に行ったというのは、分布図という  
か、そこら辺の追跡調査はされてないんですか。  
それと、専修大学との提携はわかるんですけれ  
ども、宮崎から専修大学に行く生徒って何人い  
るんですか。大学はいいんですけれども、ある  
程度、全ての大学と提携していく、どうですか  
ね。

**○外山雇用労働政策課長** 専修大学は64名いま  
す。あと関東圏で聞きますと、日本大学等が一  
番多いと。大学に宮崎県出身の学生がどれぐら  
いいるかというのは、ある程度は把握できてお  
ります。分布図とまでは、まだいきませんけれ  
ども、そこで出身学生が多い大学に個別に当た  
る等、やっていきたいというふうに思っており  
ます。

**○日高委員** 宮崎はそういうやり方でやってい  
くというんですけれども、追跡調査はやったほ  
うがいいと思うんですよね。やれているのとや  
れていないという差は、当然出てくるんで、そ  
こら辺をやってもらう必要があると思うんです。

**○外山雇用労働政策課長** 追跡調査というか、  
資料の8ページの上から2つ目の丸でございま  
すが、ちょうど3年前から県外進学者に対して、  
県外進学の間がわかる在学の時期に、保護者  
の同意を得まして情報を発信するという、この  
ような取り組みを行っています。このデータが  
蓄積されていきますと、どの大学に何人ぐら  
い行ったかというデータがだんだん蓄積されてく  
るというふうに考えています。

**○日高委員** そうなりますよね。今3年間の名  
簿を持っているんですよね。4年目からという  
話ですけれども、今の段階で3年目の名簿の中  
で、地域ごとのデータが出てくると思うんです  
よ。その時点から実質、卒業するぐらいのとき  
には、今のうちからどういった対策を練ってい

くかということをや前々からしないといかんと思  
うんですよね。学校教育で、キャリア教育を高  
校生から一生懸命やりますね。基本的に、その  
前が抜けていますよね。そこら辺が何か違うの  
かなという気がするんですね。

**○外山雇用労働政策課長** 高校生の就職促進と  
いうことも含めて、若者の促進に取り組んだと  
いうのが3年、年度でいくと今年度で足かけ3  
年ぐらいになりますので、その辺、委員がおっ  
しゃるように、細部まで詰めているというか、  
方針が確定しない部分がありますので、その辺  
はデータを蓄積しながら、こういった方向性で  
いくかというのは、再度検証しながら行って  
いきたいというふうに考えております。

**○吉田学校政策課長** おっしゃるとおり、小中  
学校のキャリア教育も十分大切だということで、  
現在でもよのなか教室とあって、企業の方に話  
をしていただいたり、あるいは企業見学会を実  
施したりというような事業を実施していますけ  
れども、さらにそれを増強していくために、い  
ろいろ検討しているところであります。

**○日高委員** さらに強化をしてもらわないとい  
かんわけですね。でも、これについて、県が乗っ  
かってこないんですよ。小中学校については市  
町村、高校からは県と、はっきり色分けがで  
きているんですね。だから、その辺はそれぞれが  
協力してやっていくべきだと思うんです。県も  
小中学生は当然関係しているわけですから、基  
本的に結果を残そうとするなら、そこら辺もき  
ちっとやらないと、高校3年間でというのは難  
しいですよ。

**○吉田学校政策課長** おっしゃるとおりです。  
今、県教育研修センターのほうにキャリア教育  
支援センターというのを置いて、各地域へのキャ  
リア教育の支援をしているんですけれども、今、

それを少しでも多くの地域にということでは検討していますので、おっしゃるとおり拡大していきたいと思っています。

○松村委員 7ページの早期離職防止に向けた中小企業を支援するということですが、離職率が10%も違うということですよ。それは宮崎県の企業のレベルが低いということもあるのではないかなと思うんですよ。もちろん高校生とか大学生に対して、働くということはどういうことなのかとか、会社というものはどういうものなのかとあって、事前にいろいろ研修とかある。これも大事なんですけれども、就職を目指して、教師になりたいとか、公務員になりたいというときは、ストレートもあるし、専門学校に行って、レベルを上げて受けたいと思う子もいる。あるいは安定した企業の中身のわかる、例えば銀行だったり、あるいは各種団体だったり、そういうところはそこが大体わかるから受けるんでしょうけれども、そんなところはよっぽどのがない限りは離職というのは余りないんです。けれども、中小企業というのは、企業というのは一つずつ、企業の特長というのはわかんないですよ。

だから、入ってみたいとわからないということ、入ってみて、いや、これは合わないなということもある。これも仕方がないと思うんですよ。ただ企業を選ぶときには、通るか通らないかは別として大手企業を選びますよね。何で大手企業に行くのかということ、長い歴史があって、ここに大きな利益を持っていて、その利益を福利厚生とか将来の年金とか、これにちゃんとかけていってやるだろうなと想像するから、就職する人、まずは大手さんというか、一部上場を含めて受けていくんだと思うんですよ。親御さんたちも安心する。

宮崎県内で就職するというと、そういう福利厚生とか、将来の年金も含めた、そういう企業というのを、試験を受ける子供たちや親御さんは、そういうところに理解をされているのか。県内の企業もいい企業がありますよ、魅力ある企業がありますよ。県も含めて一緒にPRしていきましょうというのはあるんですけど、確かに特殊ないい企業だって、小さな会社でも光っている企業はあると思うんですよ。ただ雇用は少ない。ただそこが将来的に、一生この会社でということには、資本とか小さ過ぎるからとあって、まずはよっぽどのがないと、親御さんがここでいいよって言ってくれるかどうかわからない。

ぜひお願いしたいのは、県内はほとんど中小企業でしょう。この魅力をPRする手もあるけれども、本当に魅力があるのかどうかということ、そこがもうけている会社かどうかということと、将来的にもうける会社かということと、もうけの配分をちゃんと社員の福利厚生とかに出せるかという、企業がその部分をしていかないと人材は集まってこない。小さい企業で従業員数が少ない場合には、企業同士が連携して、福利厚生のハードの部分と一緒に抱えてあげるとか、そういう企業を育成していかないといけないと思うんです。

宮崎県もリーディングカンパニーをつくりましょうと、そこが次の企業を上げましょうというのは、まさにそこであって、リーディング企業が、本当に働きやすい企業だったり、将来に向かっても、そういう福利の部分にゆとりのある企業、技術が高いとかは、もちろんですけど、そういうところだと思うんですよ。

だから、本当に宮崎県内の高校生、あるいは大学生が働くための中小企業のマッチングをす

るんだったら、私の会社はいいですよというプレゼンテーションを高校生にするのも大事だけれども、企業の体質というものをレベルアップするための取り組みをぜひしてほしいなと思います。

そうすると、この会社はゆとりがあって、働きやすい会社ですよという口コミなどが広がって、宮崎県の企業って本当いいですよねということで、高校生を無理やり引っ張るわけじゃなくて、選択肢として選んでいただける。それが東京、大都市圏の10%をまずは埋めるという方向に、具体的な施策を持っていかないといけない。企業の皆さんに、ぜひそこを頑張ってもらいたいとか、できないときには何かタイアップして、その部分を協働で何かやりましょうとか、福利施設を協働で、保育園でもいいし、そういう具体的に持っていかないといけない。まずは安定した、将来性のある、福利厚生のある、そして、こういういい会社に勤めたという、勤められるというプライドとか。

だから、皆さん、県庁を選ぶんだと思うんですよ。銀行を選ぶんです。そして、学校の先生だったり、そういうところを選ぶ。あるいは東証一部上場を目指すと思う。だから、そこに追いつけとは言わないけれども、ある程度、宮崎県の企業の皆さんにも、ぜひそれを頑張ってもらいたいような、利益をとれるような企業にしていけないんじゃないかと思うんです。ぜひそれをお願いします。質問じゃないですけども、何か感想でもあればお願いします。

**○河野企業振興課長** 委員の御意見、御指摘のとおり、まさにそのとおりだと思っております。私どもも今、みやざき産業振興戦略において、委員のほうからおっしゃったリーディングカンパニーというお話もありましたが、まさに今の

中小企業の中で光るような技術だとか、これから伸びていこうとするようなものやっいていこうとする企業に対して、私ども企業振興課といいますか、商工観光労働部におきましては、成長期待企業というような位置づけをもって集中支援をしていく。

そのような中で、まさに地域の経済循環に資するような、外貨を稼いで、それが地域経済循環していく。そして、企業が成長していく。その中で雇用が生まれ、あるいは委員がおっしゃったように、いろんな福利厚生、給与の面を含めて拡大していく。そのような成長期待企業をつくりながら、本県の底上げを図っていきたいと思ひまして、学生に喜ばれる、魅力ある、残ってもらえるような産業振興といいますか、企業の成長、そのような取り組みをあわせて行っているところでございます。

**○松村委員** ぜひお願いします。働きたい高校生たちが魅力ある宮崎県の企業に勤めたい。そのためには宮崎県の企業の皆さんに頑張ってもらいたいてもらっていただく。そして、その所得をしっかりと社員の皆さんの豊かなライフワークにフィードバックできるような、そういう宮崎県の企業に育てていただきたいと思ひます。

結果的には、高校生に幾ら、宮崎県に就職しましょう、就職しましょうと言ったって、10万円しかもらえないところよりも、20万円もらうところに行きますよ。あるいはもうちょっと会社としてのライフワークが自分にうまくマッチするような会社に行きますよ。それは最終的には企業のレベルアップだと思ひますので、そこにもうちょっと力を入れていただけたらいいなと思ひます。今のような取り組みをさらに伸ばしていただきたいて思ひます。よろしくお願いします。

○山下委員 有効求人倍率を見ても、依然として都会のほうが高いですね。本当に戦後の日本経済の復興期ですよ。そのときから人材供給県として、いまだに都市への人材供給県であることは間違いないんだなという思いで、データを見させていただいているんですが、そういう歴史がある中で、極端に今変えるということは、なかなか難しいと思うんですよね。

この前も委員会の調査で看護専門学校に行ったときも、あらゆる手段を使って学生の確保に取り組んでいて、専門学校とか、高校も大学もそうだろうと思うんです。先ほどからも出ておりますように、大手の経営基盤の違い、そういうところでさまざまな福利厚生等の状況を出しながら、都会のほうから人手確保に物すごく来ていると思うんですよ。

結局、その中で地元の業界の人たちも、少々給与を上げていっても追いつかない。結局、経営基盤が弱ければやっても、経営を圧迫してしまう。そこは宮崎県の企業の皆さん方の非常にジレンマかなと思うんですよ。

若者は、そういう誘い等あれば、1回は都会に出てみたい。先輩方の引っ張りやらいろいろあって、そこら辺に流れていくのをとめることができないだろうと思うんですが、けれども、今回も代表質問で私も上げさせていただいたんですが、我々が知る限りは、都会に出ると、3年、5年、10年の間に、どうしても都会での将来に対する不安とか、職場での人間関係とか、いろんな迷い等が出てきて、帰りたいと思う時期が必ずあると思うんですよね。

その時期を過ぎて、耐えて、子供たちが高校、大学となってくると、帰ってくるチャンスというのではないと思うんですが、10年以内の若者、そういう人たちが帰ってきたときに家族に言っ

ても、働く場所がないとか、さまざまな理由を言われるんですよ。

そうであれば、そういう迷いが出たときに、どういう形で宮崎県が受け入れ体制のアンテナを持つか。ここが一番大きなかけしかないのかなと思うんです。出ていこうとすると、なかなかとめることができない。教育委員会から何から、全て地元と言って、無理に引きとめてしまうと後悔が出たり、またそれから県外に出ていってしまうと、また引っ張ってくるということはなかなか難しいと思うんですよ。

僕は、この現状を見る限り、そういう時期に出ていった人たちをいかに引き戻すような、そこにアンテナを設けて、相談の窓口をつくっていく。このことをお願いしたんですが、その考え方はどうですか。

○外山雇用労働政策課長 今委員おっしゃったように、いろんな選択肢、宮崎に残る選択肢、県外に行く選択肢、それを踏まえた上で、あとは本人の判断だと思います。できるだけ宮崎で働く魅力とか、あるいは先ほどの県内企業の魅力を伝えても、なおかつ外に出ていくというのは本人の選択で、これ仕方ないところだとは思いますが、先ほど委員おっしゃったように、やっぱり宮崎に戻ってきたいとか、先ほど申し上げたんですけれども、ふるさと就職説明会等で新卒の方が多いんですが、東京のふるさと就職説明会には、35歳から40歳ぐらいで結婚もして、子供も小さいぐらいの年代の方、こういう方が来られていて、その理由といいますのは、親がちょうど高齢になって、帰ってきてほしいというようなことを言われたとあって、そういう方も結構いらっしゃるんですけど、ふるさと就職説明会、あるいは常設しておりますけれども、宮崎ひなた暮らしUIJターンセン

ター、このあたりでアンテナを出しながら、そういった方々の宮崎への戻ってくる意思をしっかりと捉えていきたいというふうに思います。

**○山下委員** 都城の例なんですけど、みんな大学を出て就職していたんですよ。5年、10年したときに、親の農業を継いでみたいということがあって、大手ゼネコンやらやめて帰ってきて、物すごくいい経営をしているんですよ。事業を継ぐとかはチャンスなんですよ。そういう成功事例の情報を皆さん方がどれだけ持っていて、大学とか高校とか、そういう事例が一番説得力があるんですよ。

都会に行くと、U I J ターンのそういう説明会をすることも大事かもわからないけれども、県外から帰ってきて、そういう成功事例というのはいっぱいあると思うんです。そういう若者の成功事例という情報をとって、そういうものを題材として教育の現場で使っていくことは大事だろうと思います。一旦出てもいいよと。けれども、帰ってくる時は、こういうビジネスチャンスも宮崎県の企業としてあるんだということもどんどんPRしてやっていったらいいのかな。そういうことはまだないんでしょう。そういう成功事例の提案とか、何か取り組んでいますか。

**○吉田学校政策課長** まだそこまで具体的な取り組みはないところです。

**○山下委員** 情報提供は幾らでもしますんで、私もつくったDVDを何人かにお見せしているんですけど、そういう成功事例が一番説得力があると思うんです。親の赤字経営からすごい経営改革をやって、若者でしかできない成功事例とか、そういうものはいっぱいありますので、ぜひ参考にさせていただいてPRしてください。

**○外山雇用労働政策課長** 委員おっしゃったよ

うに、そういった成功事例をいろいろ積み重ねてアピールしていくということは非常に大切だと思います。

御案内のとおり、ひなたのチカラの中には、具体的な成功事例ではないんですけども、都会に行くと宮崎に帰ると、すごい利点がありますよというのは、具体的に漫画を通してあらわしたりとか、そういう見える化というか、そういうことをしていかなければならないと思っていますので、そういう成功事例をもうちょっと掘り下げて、アピールしていくことも大事だというふうに思います。

**○山下委員** 最後になりますが、このシニア人材バンクですよ。対象者は65歳以上、それとも60歳以上ですか。

**○外山雇用労働政策課長** 基本的に60歳以上を対象にしています。

**○山下委員** 大体60歳定年から再雇用して65歳まで、人手も足りないですから、また年金もほとんど満額支給65歳ですから、65歳までは働かせてくださいということで、そういう空気の中で今は65歳まで企業で働く人がたくさんだろうと思うんですが、その後ですよ。何のために60歳定年があるかというのは、気力、体力、健康的な問題で、60歳定年ということではなかったんですよ。我々団塊の世代は70歳近くになって一挙にリタイアして、人材が足らなくなった。

それが2ページの下の表のように統計を見ても、27年、団塊の世代が一挙に65歳以上になって、体力も続かなくなってリタイアした時期なんです。福祉の現場から、いろんな運送業から何から、これが実態だろうと思うんですよ。

安倍政権は、働き方改革ということを各方面から検討しているようですが、何をもってシニアの働き方、これをどういう提案ができるかだ

ろうと思うんですよ。年金も70歳支給になりますよということに不安があって、今どんどんそういう時代になってきていますから、60歳以前の若い時のような働き方はできないわけですから、どういう働き方ができるんですよということも、ある程度地元企業ともいろいろ提案して、改革していかないといけないのかなという思いで、情報を聞いたところでした。

**○外山雇用労働政策課長** 委員おっしゃるように、65歳までは定年延長とか継続雇用ということで、65歳までは希望があれば、企業も雇用しないといけないという法の整備がありますので、問題は65歳を超えてからということだと思います。

先ほどおっしゃったように、65歳を超えても、健康でないとなかなか働けないということがありまして、高齢者については健康がキーワードかなと思うんですけれども、それで働く意欲のある方については、お金の面もあると思うんですけれども、生きがいとか働きがいということが非常に重要であるというふうに思っております。そういった意味で、先ほどおっしゃった人材バンクシステムですね。それからコーディネーターを配置しまして、今まで高齢者の方が働けなかった分野でも、何か開拓できるのではないかな。あるいは企業側においても、今までは募集していなかったんだけど、こういう人材を高齢者でもできるのではないかな、そういった掘り起こしとか、そういった事業を行っているところでございます。

**○太田委員** 2ページのグラフから見ると、宮崎県の労働力人口ですけれども、平成7年以降、じわっと下がってきているんですよ。これは人口減少と同じようなたどり方をしていると思いますが、労働力人口というのは、年齢的には16

歳から60歳まででしたかね。

**○外山雇用労働政策課長** 15歳以上です。

**○太田委員** これは働く年齢層が下がってきているという見方、傾向として見た場合、1ページの②のところの棒線グラフを見ると、先ほど説明があったように、求職者数も減ってきているんですね。有効求人倍率が1を超えたとか、きのうも何かそういう発表があったようですけども、求職者が減ることによって、有効求人倍率が上がってきているという見方もできるわけで、少子化の傾向によって求職者が減って、有効求人倍率が上がってきたのではないかなという見方もできるのかなと思うんです。

本当に景気が回復して、みんな本当に求職活動をどんどんするようになって、本当に仕事があるんだよということであれば、景気の動向、景気指数とか、そういったものが本当に今はよくなっているねという実感が感じられるといいんだけど、どうも先ほどの2ページの表と1ページの棒線グラフを見ると、人口減少ということによって、そのはね返りとして、有効求人倍率が上がってきているのではないかなという見方もできるのかなというふうに思うんですが、そのあたりはいかがでしょうか。

いや、景気は回復していますよというのであれば、景気回復の指標たるもの、工業指数とか出荷指数とか、いろんなものがあると思いますが、上がっていますよということであればいいんですけども、その辺はどうなんでしょうか。

**○外山雇用労働政策課長** そこはいろんな要素があるとは思いますが、例えば求人の数が一定であっても求職が減っていくと、有効求人倍率は上がるということになりますので、この折れ線、2ページのグラフでわかるのは、求職者は減ってきている。なぜ減ってきている

かという、相関関係があると思われまして、求人もその間、ずっとふえておりますので、ある一定の職についていない方が椅子に座ったというか、職についてきたんではないか。そうすると職を求める人も減ってきますので、そういうことで2つが合わさって、今の有効求人倍率の増加というのは出てきているのではないかと、このように考えております。

**○太田委員** ここもそういう分析が何か必要かなという感じもするんです。というのは求職を諦めて、俺は展望がないと言って求職をやめる人。もしくは、どんどん採用されたから求職者数が減ってきているんですよという分析もあるだろうし、先ほど言った、いい方向で求人がふえて、本当に求職者は減ってきているのであれば、働く人口というのはふえてきていなければなりませんよね。

だから、この辺の上がり下がりの問題は、今、課長が言われたように、その辺の分析は、どちら側に立つのかなという分析は必要かなという気はしました。いろんな分析はできるだろうと思います。ただ、私たちの実感として、本当に景気は今どんどん回復しているよねという実感が伴えば、この表のものはそのとおりだねと言えるんですけれども、どうなのかなと疑問に思ったものですから、今後の分析として考えておいてほしいと思います。

もう一つ。先ほどの議論の中で、若者は県庁とか銀行とか学校の先生を目指しているという話がありましたよね。確かにそうだろうと思うんです。みんな、いいところに行きたいんですよ。それでいうと、派遣労働的なものはやめたほうがいいと思うんですよ。

どういう状況であろうと、正職員で社会保険もきちっとそろっているという状況をつくるこ

とこそ、魅力ある会社として行くわけだから、契約社員とか、いろんな労働者の身分の中で、会社を選ぼうとするときに、先ほど委員の方の説明にもありましたように、やっぱり働きがいがあって、一生かけて、充実感のある職場に行きたいという、それがあつたと思うんです。

とするならば、多少、国の制度であり、そういったものを変えていかないといけないんじゃないかなと思うんです。一応これは国の政策の関係もあるから、コメントはなかなかだと思えますが、一言何かありましたら、お願いしたいと思えます。

**○外山雇用労働政策課長** 今回の働き方改革の主眼のテーマとしまして、同一労働同一賃金ということで、非正規雇用から正規雇用の転換を目指すということで、国のほうも大きい施策を掲げておりますので、その法案がどうなるのか、今は不確定な状況でございますが、そういった国の動きも見ながら、県としても労働局等と連携していきたいと考えています。

**○太田委員** 最後にします。合併とかによって、地方では郵便局がなくなったり、せつかく働く場があつたのに、郵便局とか農協なんかも、そういったきちっと働けるところがだんだんなくなっているような、その辺も見とかないといかんかなと思っているんですが、9ページに外国人留学生というふうに書いてありますが、最初、技能実習生のことかなというふうに思ったんですが、これは本当に学生さんなんですね。確認させてください。

**○中嶋オールみやざき営業課長** これは県内の大学生や、一応専門学校も含まれていますけれども、基本的には勉学のために来ている学生ということになります。

**○太田委員** そうであれば留学生というのは、



例えば4年とか、期間がずっと永遠に60歳まで働くということではないだろうと思いますが、ある程度期間が定められている留学生に目をつけるということについて、私がとやかく言うことではないんですが、短期間の方々に目をつけていかざるを得ないというのは、そこには何か宮崎県内の景気浮揚のためにという重い使命が課せられているんですか。技能実習生とかだったら多少わかるんですけども、この辺は、考え方としてどうですか。

**○中嶋オールみやざき営業課長** 平成29年5月現在で、宮崎県に463名の留学生がおられます。主に宮崎大学が200名ぐらいで、あと市内の専門学校に200名ぐらい来られているんですが、皆さん、基本的には勉学のため、あるいは語学とか、そういったものを勉強して、あわよくば、基本的には県内でとか、日本で就職を目指して勉強されている方がほとんどでございます。

そのうちの県内で実際に就職された数なんですけれども、28年度で申し上げますと10名が県内に就職されておりまして、主な就職先としましては、サービス業とかIT関係とか、あるいは製造業とか、そういったところに就職されている状況でございます。

**○太田委員** 今の説明聞くと、そういう人も宮崎県というか日本としても、大いなる戦力になっているという意味では、そういう理解をしたいと思います。そこで働いていただければ、留学生というか、外国籍を持った人であろうと、例えば税金なんかは日本に払ってもらっているというような状況はあるわけですよ。それはいいんですよ。本国のほうに送っているんじゃないですよ。そこに目をつけてやっているということはそういう貢献があるから、ここに力を入れているということでもいいですね。そうい

うことなんでしょう。

**○中田商工観光労働部長** 今、県内企業はまだまだなんですけれども、全国的に中小企業とかも含めて、海外展開をしている企業がだんだんふえてきている。そういうときに、そういうグローバルな人材の確保というのは、これから非常にキーになってくるということで、考え方としては、日本に來ている留学生、宮崎に來ている人は、宮崎の状況もよくわかって、2年なり4年なり住んで、宮崎の状況がわかっている外国人が就職してもらえれば、要するに商売するときも非常にやりやすいというような状況も生まれてきます。

ですから、そういうグローバルな展開を考えている企業を中心に、こういう留学生をうまく、言葉は悪いですけども、活用はできないのかなという状況が全国的にありまして、九州も、宮崎だけじゃなくて、九州全体として、九経連あたりが力を入れているんですけども、できるだけそういう留学生をうまく活用してやっていきましょうよという取り組みをやっているものですから、宮崎も一緒にそれをやっているというような状況でございます。

**○太田委員** 今の話聞いて、確かに個別の企業であれば、ひでじビールも語学の堪能な方を採用して、海外展開をしているんですよ。そういう意味で、グローバル的には、確かに戦力になるという意味もあるんでしょうね。わかりました。

**○来住委員** 一つ、お尋ねしたいと思うんですが、若者の早期離職率の関係なんですけれども、先ほどのお話の中で、例えば大学生の離職率が高い。その離職する理由というのが、例えば、仕事が合わなかったとか、長時間だったとか、それから条件が違っていたとか、いろいろある

んですけれども、それは離職した方から見たときの理由で、もう一つは、企業側から見たとき、例えばAという、来住という1つの企業があって、この企業に毎年10名ずつ高校生が来て、そのうち半分の5名が3カ月以内に離職している。

僕が知りたいのは、企業側から見たときに、なぜ若者をとどめることができないのかという点での調査というんですか、そういうものはつかんでいらっしゃらないんでしょうか。やめたほうからじゃなくて、僕が言うのは、企業側から見たときに、そういう調査というのはされていないのかなと思って。

**○外山雇用労働政策課長** アンケートも労働局のほうからいただいております、そのあたりの情報は、申しわけないですけれども、持ち合わせていません。

**○来住委員** 質問じゃないんですけれども、この前、課長とお話したことがあったんですが、都城のある中堅の企業ですけれども、結局有給休暇がとれないと。有給休暇を申請すると欠勤にしてくれというふうに言われて、非常に不満が高まっているというのが若者の中であったんですけれども、有給休暇を認めないとすると、しかも、小さな企業ならまだあれですけれども、ある程度の企業で、だから聞くんですよね。

だから、企業側から見てどうだったのかという点ではもう少し、皆さんのほうで、そこを調査するというのはなかなか厳しいとは思いますが、いずれにしても、早期離職したのが悪いんじゃないかと、早期離職した理由を高校生や生徒だけに求めるのではなくて、もっと企業側から物事を見るというのは、非常に僕は大事だというふうに思うんですけれども、意見がありましたらお願いします。

**○外山雇用労働政策課長** 情報というか、新聞等によると、結局離職することを見込んで大量に採用するとか、そういったブラック企業等は歩どまりというか、表現は適切じゃないかもしれませんが、そういった企業もあるやに聞いています。100人採用して、過酷な業務を負わせて、最終的に30人ぐらい残ってというぐらいの大量採用とか、そういった企業もあるやに、新聞報道等で聞いています。

先ほどおっしゃった労働条件のお話ですけれども、基本的に有給休暇を与えないというのは法令違反で、これは労働基準監督署内の範疇だと思いますけれども、現状、離職について言いますと、先ほど委員おっしゃったように、離職をして悪いということではなくて、ステップアップ、スキルアップしていく方もいらっちゃって、一概に離職自体が悪いということではないんですけれども、往々にして、もとの企業よりも待遇が悪いところに大体行っているという、そういった傾向もあるということで、それと企業が人材育成にいろんなコストをかけるわけですけれども、それが途中で失われるといった企業自体の損失等もありまして、なるべく離職を防ぐ取り組みが必要かなと思っております。

**○緒嶋委員** 4ページで、29年の県内就職者は1,691人、この人たちの職場というのはどういうところか、県内のどういう職場に就職されておられるのか。

**○外山雇用労働政策課長** 労働局の調査でいきますと、製造業が一番多いです。大体半分以上の54%が製造業、あとは医療・福祉、サービス業等になります。

**○緒嶋委員** 県内就職者は平成25年から比べると、平成29年は300人ぐらい減っている。これは県内の求人がそれだけ減っているということ

すか、それだけ実数が減っているというのはどうということになるわけですか。今、県内就職率が全国最下位だから上げようということをお願いしながらも、高校生なんか、求人数がふえないと、県内就職率を上げるということはできんわけですね。県内の工場やらのいろいろなところの求職者数が少ないから、29年度はこういう形になってきたのか。

だから、学校やらができるだけ県内に就職するようにと指導するとか、親にいろいろな情報を流して、県内就職をするように働きかけようと言いつつ、県内のそういう工場なんかの希望というか、求人数がふえないと、絶対、県内就職率が上がる道はないわけで、このあたりはどうなっているわけですか。

**○外山雇用労働政策課長** 細かいデータを持ち合わせていないんですけども、県内の求職者が減ってきたという状況にはないということですよ。

**○緒嶋委員** 25年から300人減つとるじゃないですか。

**○外山雇用労働政策課長** 済みません。求人数は減っていないという状況です。

**○緒嶋委員** そうであれば、県外の職場が先駆けている、魅力がある、給料が高い、福祉とか、そういうような福利厚生が充実しているとかいうことを高めるといふか、将来はキヤノンとか日機装が来るということであるけれども、県内企業の体質を相当変えていかなければ、県内就職率を高めようと言っても、なかなか高まらないということじゃないかと思つて、そのあたりはどう考えているのか。

**○外山雇用労働政策課長** 求人数は増加しておりますので、その取り組みがうまくいかないと、割合的にはますます減っていくということでご

ざいますので、事業としては3年目になりますけれども、引き続きしっかりと取り組んでいく必要があると考えています。

**○緒嶋委員** だから、学校の指導が悪いとかいいとか言う前に、商工観光労働部として企業に対する働きかけをしっかりとやれば、求人はふえるということであれば、県内就職率は高まるということになるんじゃないですか。

**○外山雇用労働政策課長** おっしゃるように、先ほどから出ていますように、大企業志向、都会志向がありまして、これは容易に解決できない課題でありますけれども、先ほどおっしゃった県内企業の魅力というか、成長性とか、あるいは企業理念が見えやすいとか、そういったことを十分伝えていって、最近では企業側の意識が大分変わってきているんじゃないかというふうに感じています。それは就職説明会とか、あと意見交換会で、今まで努力が足りなかったという声も聞こえていますので、さらに企業側の方にも努力をいただくとともに、行政としては行政の取り組みをしっかりと進めていきたいというふうに考えています。

**○緒嶋委員** 家族でも親は子供をできるだけ自分のふるさとに残したいという思いがあるわけです。子供がいなくなるということは、自分の代で、その家は終わるといふことになるわけですね。できるだけ家族はずっと続いて、ふるさとに残ってほしいと親は思いながら、やむなく県外に就職した。涙ながらに送り出すという思いが強いわけです。それも子供が県内で就職すると、いろいろ苦勞があるし、大変だと。子供のためを思えば、親は苦渋の選択で、大阪に行けとか、そこで頑張れよということ送り出す家庭が多いわけですよ。

だから、それをやるから人口減にもつながる

わけで、宮崎県のそういう全体の中で、県内のそれぞれの工場なんかは社会に与える自分たちの立場というか、宮崎県をどうするかというぐらゐの思いの中で会社も考えてもらわないと、宮崎県が県内就職率を上げようといっても、これはとてもじゃないが、上がらんのではないかなと思う。

前からすると、59%から逆に55%に下がっているわけだから、そういうことを考えたら、努力は、県じゃない、企業の努力以外に、この対策はないんじゃないかと思うんですよね。学校の教育が悪いとか言う前に、そういう工場とか、職場の努力をもうちょっと進めるように、進めるのが先じゃないかという気がするんです。キャリア教育じゃ何じゃと言われるけれども、キャリア教育も頑張っておられるとは思いますが、どうにもならんのではないですか。学校政策課長、どうですか。

**○吉田学校政策課長** 学校の現場では、テレビで名前を聞くような都会の大きな企業が求人に来て、しかもコンスタントにずっと長いことOBをとっていますので、OBを送り込んできてPRします。親も生徒も、条件が全く違うので、そちらに行こうとする傾向があるんですけれども、県内の企業を回るという企画がありまして、その企業を回った生徒のアンケートによると、県内にこんないい企業があったんだというような回答をする生徒もたくさんいますので、教育委員会としては、こういった現状の中でも、できるだけ県内企業のよさを発見させるような取り組みをしていくということが大事だと思っています。

**○緒嶋委員** そうであれば県内就職率は上がってくるというふうに思っておられるわけですね。

**○吉田学校政策課長** 先ほど委員のおっしゃっ

たとおりで、現実には上がり続けることは難しいと思っています。ただ、そのために、とにかく努力していくことしかないというふうに思っています。

**○中田商工観光労働部長** 先ほど山下委員からも話がありましたけれども、本県の場合はもともと人材供給県として、都会に人材をずっと送ってきたという歴史があるわけです。ですから、県内就職率がずっと50%台だと思うんです。今の状況を言いますと、労働力確保というのは非常に大きな課題になっております。

ですから、さっき松村委員が言われましたように、我々の仕事としては、宮崎でしっかり働く、働くというか、良質な雇用の場という言い方をしておりますけれども、そういう働く場をいかにつくっていくかというのが、まず一つ、あるんだろうと思います。

それともう一つは、今まで企業さんと学校のお互いの理解不足があったということで、県内就職が進まないという側面も、あったんだろうなというふうに思っていますので、県内にはこんな企業があるんだというのを学校の先生に知ってもらわないといけないし、企業さんも学校の苦勞とか、どういうことをやっているのかを知ってもらわないといけない。

それと企業としても、先ほどありましたけれども、働きやすい職場づくりという努力も、当然していただかないといけないんだろうなというふうに思っております。

それともう一点、大事なのが、今いろんな取り組みをやっておりますけれども、県としては今高校生を対象に主な事業に取り組んでいます。もちろん大学生もやっておりますけれども、私は短期的な取り組みなんだろうなと思っています。

そういう意味で、さっき日高委員からありま

したけれども、小学校からのキャリア教育、日向とか延岡あたりが今一生懸命取り組んでおりますけれども、県内企業によさとか、県内の企業で頑張っている人たちの生の声を、小学生の高学年ぐらいからなんだろうと思いますけれども、小学校、中学校あたりでしっかりと伝えるようなキャリア教育というのは、非常に重要だというふうに思っています、今は県もキャリア教育支援センターもつくってやっておりますけれども、そういう取り組みを商工観光労働部としても、産業界と一緒に、教育委員会と連携しながら、力を入れていかないといけないだろうなと思っておりますので、ぜひ御協力をお願いしたいと思います。

**○緒嶋委員** それと高校の場合は、県立と私立があるわけです。子供たちが高校を卒業した段階で、どういう形で県内に就職するか、私立も建学の精神があって、教育方針もいろいろあるわけですが、そういうことを含めて、そこまで調べてみる必要もあるんじゃないか。そういう目的意識を持った生徒が多い学校は、逆に県内就職率が高いとか、そこら辺もいろいろ調べてみると、おもしろいというといかんけれども、実態が明確に出てくるんじゃないかなという気がするんですね。

詳細な分析の中で、将来のあるべき姿というのを模索していくということは大変重要じゃないかなと思うので、私立と県立やらの連携の中で、そういうことも調査してみる必要があると思いますので、1回やってみてください。

**○高橋委員** 4ページの若者の県内就職率、高校は、当然、中卒は入っていませんよね。高等水産研修所みたいなものがあるじゃないですか。あそこに就職した人たちも、もちろん入っていないですね。先ほど製造業が54%とおっしゃっ

たじゃないですか。農林水産業は何%ですか。

**○外山雇用労働政策課長** 農林漁業という区分けでございますけれども、1,013人のうち39人です、（「1,013って何ですか」と呼ぶ者あり）就職者のうち39名ほどが農林漁業についておられる。（「分母は3,031」と呼ぶ者あり）申しわけありません。全体の4.4%が農林漁業ということなんです。（「4.4%が39人」と呼ぶ者あり）4.3%です。（「39人ですか」と呼ぶ者あり）人数は44人でございます。

**○高橋委員** 何で聞いたかと言いますと、宮崎県内はどうしても中小企業が多い。宮崎の強みと言ったら農林水産業だと私は思うんです。4.4%でしたっけ、数的にはしれたもんですよね。ところが、中山間地に行くと、100人単位じゃなくても5人、10人、諸塚村で5人の就職といったら大きいですよ。

そういう意味では、農林水産業の就職率を高めることも、数的にはしれたもんかもしれなくても、長い目で見れば、私は所管外ですけども、ここはしっかりうまく連携していただいで、高水研の話をしましたけれども、16歳でカツオ船に乗ったら400万円ですよ。16歳の子が400万円もらうんですよ。

そういうこともキャリア教育で教えていくことも大事だし、最近、ある書き物を見ていたら、自伐型林業って、今の林業は物すごい大型化しています。何十兆、何百兆単位ですよ。自分の山を主体に切って生計をなしていく。これはもちろんそこだけでやったら、四、五百万円の世界ですから、自伐型林業と農業で、大体1,000万円ぐらい稼がらしいです。1,000万円ですから、宮崎県内でいったら、大した収入ですよ。

こういったところも、しっかり子供たちに情報提供していくと、県内にとどまる。数は少な

いかもしれないけれども、私みたいな田舎とか、5人、10人というのは、大した人数になるんですよ。よろしくお願いします。

**○太田委員** 今、来住委員が言われた有給休暇とか、ああいった問題は、このグラフではどうしてもあらわれないんですよね。本当に私たちとしては、学校も子供さんたちが早くいいところに就職してもらいたいという願いを持って、本当にみんな一生懸命やっているんですけれども、受け入れる現場の実態がどうも明らかにされてなくて、若者がつらくなっていくというような、何かそんな感じを受ける。

その具体的な例でいうと、例えば私のところに相談に来た人で、どうにか就職を決めてあげただけけれども、運送業、運転手です。ところが、十何万円の給料をもらったんですけれども、その会社の社長がつき合っている商売相手のところの製品を従業員に買わせるんですよ。だから、給料はもらったけれども、みんなが強制的に買わないといかん。商売相手だから、そういう慣行みたいになっているんでしょうね。だから、自分の給料の引き下げになるんですよね。それにながくつときて、本当にやる気が失われるねというような、そういう実態が、全部とは言いませんけれども、何か働くことにながくつとくるようなものが存在しているんじゃないかなと思うんです。

もう一つ言わせてもらおうと、ある福祉施設で、介護職員が出勤して出ていくときに、自分がタイムカードを押さなければならぬだけども、その親族経営の経理を担当する方が5時過ぎに全部のタイムカードをパチンパチンと押している。自分が残業しても、それは反映されない。これは労働基準監督署の問題であるんですが、その辺の人間関係もあって、意外とそう

いうこともあるものだから、こういうテーマになってくると、どうしてもそういった社会の働くことの環境の疲弊といいますか、疲れ切っているところがあるんだというのも、どうしても言わなきゃいかんような思いです。

いろんな委員が言われましたけれども、会社のほうでも頑張ってもらわないといかんよというのは、そういったところを少し改善していかないと、こういう就職率とか定着率もなかなかではないかなと思います。現場は一生懸命、子供に理想を教えるだけけれどもねというのはあるだろうと思うんです。だから、そういう実態も考えていただいて、頑張っていたきたいという思いです。私が知ったことを報告しておきます。

**○丸山委員** おくれてきて申しわけないですが、一つだけ聞いたかったのが、3ページに人手不足の状況が出ているんですが、運輸業とかはかなり不足しているという答えが返ってきたと聞いているんですけれども、仮にこの状態が続けば廃業も考えざるを得ないという企業を含めて、さらに調査をしていただきたいというふうに思っているんです。そういうふうに、これだけ人材不足が続くと廃業の可能性もありますよというような調査はできないものなのか、お伺いできればと思っています。

**○外山雇用労働政策課長** 資料は人手不足の実態、人手不足という声は聞くんだけど、実態は本当にどうなっているのかという観点から整理をしてまとめたものでございます。あと業種別とか、人数別にデータをとってありますので、その辺を含めて分析をして、丸山委員がおっしゃる廃業の可能性までは、今の分析ではなかなか厳しいかなと思いますけれども、その辺は検討していきたいと思っています。

**○丸山委員** できれば追加でも、廃業の可能性はあるぐらい、危機的な状況なのかということも調査をしていただきたいと思っています。特に運送業はかなり厳しいという話も、人手不足と聞いているんですが、宮崎の場合は輸送農業地帯ですから、農業だけでなく、全ての工業製品を含めて、輸送が絡まないと外貨を稼げないということがあるものですから、ほかの介護関係とか福祉関係のほうは、処遇改善事業で、国がバックアップしてやっていただいているんですが、宮崎の場合、その輸送をしっかりと頭に据えていかないと、産業全体がだめになってしまうんじゃないかなというふうに思っています。その辺、宮崎県として、全ての産業をやるというのも必要なのかもしれませんが、幾つかの産業に特化して何か支えていかないと、宮崎の特性として危ないんじゃないかというのを把握するためにも、廃業があったらどれぐらい宮崎に影響があるのかということも、早目に調査をしていただきたいというふうに思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

**○中田商工観光労働部長** 廃業するかどうかという調査は、正直なかなか難しいと思ひています。今、非常に大きな問題になっているのは、事業承継の問題がござひます。経営者が高齢化したり、後継者がいないということで、休廃業する企業が非常にふえています。宮崎県は、休廃業率が全国で2番目に多い状況があつて、倒産件数はすごく今少ないんですけども、休廃業する企業が年間300から400ぐらいあるんです。倒産件数はその10分の1ぐらいなんです。

ですから、人手不足を理由に調査するのはなかなか難しいと我々は思ひておりますけれども、1つは、人手不足に対して、どういう取り組みをやっていくかという調査は、今回の中には一

応入っているんですけども、そこあたりは難しいのかなと思ひます。

ですから、我々がやらないといけないことは、要するにそういう企業が出ないように、例えば業務の効率化でありますとか、そのあたりをしっかりと商工会等を通じて指導していくということと、もう一つ大きな問題は、事業承継ができるような形で、いろんな形の事業承継が今ござひますので、そのあたりに対する対応はしっかりとやっていきたいと思ひております。そのあたりで御理解いただくとありがたいと思ひていひます。

**○丸山委員** もし可能であればなんですけれども、できればデータとして、過去5年間ぐらいでどれぐらいの業種が廃業していくのか、地域別ごとに、どれぐらい廃業が多いのか、もしわかれば参考にして、ある程度、実態把握しながら、支援策を出す材料としていただければありがたいと思ひます。

**○黒木委員長** 資料、ありますでしょうか。

**○小堀商工政策課長** 今、事業承継のお話でござひますが、休廃業の業種別の状況は出ております。2016年のデータになりますが、一番多いのが建設業で129件というふうになっております。次いでサービス業が66件、それから小売業が58件というような状況です。

それを5年前にさかのぼってみますと、建設業が先ほど129件と申し上げましたが、5年前が145件が129件、同じくサービス業が48件が66件、小売業が39件が58件というような形で、業種ごとに若干ばらつきが見られているような状況でござひます。

**○黒木委員長** 後日でよろしいですけども、もしできればペーパーで5年間のデータをいただければと思ひます。

○小堀商工政策課長 今お話がございましたデータにつきまして、可能な部分を準備いたしまして、後日お届けしたいと思っております。

○黒木委員長 お願いします。

○日高委員 キャリア教育です。何回も申しわけない。先ほど部長も言うていただきました。教育委員会は認識が甘いと思うんです。というのは、3年前、日向市がキャリア教育支援センターを立ち上げた。よのなか先生とかやりながら、それぞれやっている。でも、今の状況はまだ道半ばで、言ってみれば、ホップ・ステップ・ジャンプの10年の計画でやっているんですよ。

県の対応としては、3年間は人件費とか、そういうものを見ますよと、それが終わったら、自分たちでやってくださいというような感じなんです。この状況でどんどん県内にいろんなキャリア教育支援センターが広がるとは、はっきり言って思えないです。

宮崎県のキャリア教育センターを立ち上げたとありますけれども、実際に言えば、当然、宮崎市のキャリア教育センターも立ち上げにやいかんでしょうけれども、そうなってくるとセンター長、一緒なんです。日向も延岡もどこも、水永さんが全部やられているんです。一般質問で言いましたけれども、その方が切実に感じているんですよ。あの方はキーパーソンですよ。県も教育委員会もそのように思っていると思うんですよ。彼が小中学校についてのキャリア教育の認識が甘い、この辺はしっかりと県はやってもらいたい、自分たちはその分を率先してやっていきたいということは、みんなの前ではっきり言われた。

そこ辺でちゃんとセンター長と教育委員会が話して、どういったところにどういう予算をつ

けたらいいのか、どういう形で進めていけば、より効率的な、効果的なことが出るのかというヒアリングでもやっていただいて、それを政策として生かしていただきたいなということで、この場をかりましてお願い申し上げたいと思います。よろしく申し上げます。

○吉田学校政策課長 持ち帰りまして検討したいと思っております。

○黒木委員長 ほかにありませんでしょうか。（「データの」と呼ぶ者あり）

○丸山委員 データの件で、宮崎県だけではなくて、比較するために九州がどういうトレンドなのかとか、全国がどういうトレンドなのか、もしわかっていたら、参考にさせていただこうと思いますので、宮崎県だけでは参考にならないこともあるので、もしあればの話ですけれども、なければ仕方ないと思っておりますけれども、お願いします。

○小堀商工政策課長 準備できるものもあろうかと思っておりますので、必要な分を、あるものにつきまして準備いたします。

○黒木委員長 よろしく申し上げます。ほかにありませんでしょうか。ないようでしたら、これで終わりたいと思っております。

執行部の皆さん、どうもお疲れさまでした。暫時休憩いたします。

午前11時45分休憩

---

午前11時47分再開

○黒木委員長 それでは、委員会を再開いたします。

協議事項（1）の県外調査についてです。

10月18日から20日に実施予定の県外調査ですが、資料1をごらんください。

前回の委員会におきまして、県外調査先につ



いて正副委員長に御一任いただきましたので、ごらんのような日程表を作成しました。

1日目は、新潟県庁を訪問し、企業誘致の取組や留学生などの外国人に対する起業・就職支援の取組を調査し、2日目は、新潟県工業技術総合研究所を訪問し、中小企業に対する支援、新技術による産業振興を調査した後、新潟県漁業協同組合連合会を訪問し、担い手育成や販路拡大等の取組を調査したいと思います。

3日目は、日本・インドネシア経済協力事業協会成田研修センターを訪問し、外国人技能実習制度に係る取組状況、研修施設の視察を行う予定です。

その後、日本立地センターを訪問し、地方自治体の企業誘致と産業振興の取組状況、企業立地の今後の方向性について調査を行う予定にしております。

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と思いますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○黒木委員長 それでは、そのように決定いたします。

暫時休憩したいと思います。

午前11時49分休憩

---

午前11時52分再開

○黒木委員長 それでは、委員会を再開いたします。

基本的に県外調査は実施するという方向で、我々委員会では行いたいというふうに思います。

協議事項（2）の次回委員会につきましては、11月7日火曜日に開催を予定しております。

次回委員会での執行部への説明、資料要求に

ついて、何か御意見や御要望はありませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○黒木委員長 特にないようでありましたら、次回委員会の内容につきましては、正副委員長に御一任いただくということでよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○黒木委員長 それでは、そのような形で準備させていただきたいと存じます。

最後になりますが、協議事項（3）のその他でございます。その他でありますけれども、皆様から何かございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○黒木委員長 ないようでしたら、次の委員会は11月7日火曜日午前10時からを予定しておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、以上で本日の委員会を閉会いたします。

午前11時53分閉会