

雇用人財育成・確保対策特別委員会会議録

平成30年11月2日

場 所 第4委員会室

平成30年11月2日（金曜日）

午前9時58分開会

会議に付した案件

○概要説明

商工観光労働部、総合政策部

1. 人材確保に向けた取組等に関するアンケート調査について
2. 若者（大学生等）の県内就職促進と離職防止について
3. UIJターンの促進について
4. 技能士の育成について

○協議事項

1. 次回委員会について
2. その他

出席委員（11人）

委員	長	岩切達哉
副委員	長	日高博之
委員		徳重忠夫
委員		横田照夫
委員		濱砂守
委員		山下博三
委員		右松隆央
委員		田口雄二
委員		新見昌安
委員		前屋敷恵美
委員		関師博規

欠席委員（なし）

委員外議員（なし）

商工観光労働部

商工観光労働部長	井手義哉
商工観光労働部次長	中原光晴

企業立地推進局長	亀澤保彦
部参事兼商工政策課長	小堀和幸
経営金融支援室長	石田渉
企業振興課長	藤山雅彦
雇用労働政策課長	木原章浩
企業立地課長	温水豊生
県立産業技術専門校長	小田博之

総合政策部

産業政策課長	米良勝也
--------	------

事務局職員出席者

政策調査課主幹	黒木誠
政策調査課副主幹	前野陽子

○岩切委員長 ただいまから雇用人財育成・確保対策特別委員会を開会いたします。

本日の委員会の日程についてでありますがお手元に配付の日程（案）をごらんください。

本日は、商工観光労働部から部長を初め、関係課並びに県立産業技術専門校においていただいております。さらに、総合政策部から産業政策課のほうに出席をいただいて、人材確保に向けた取り組み等に関するアンケート調査や若者（大学生等）の県内就職促進と離職防止など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、次回委員会等について御協議をいただきたいと思います。そのように取り進めてよろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 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9時59分休憩

午前10時0分再開

○岩切委員長 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、総合政策部においていただきました。

初めに、一言御挨拶を申し上げます。

私は、この特別委員会の委員長に選任されました宮崎市選出の岩切達哉であります。私ども11名が委員として選任され、調査活動を実施しているところであります。

当委員会の担う課題を解決していくため、努力してまいりたいと思っておりますので、御協力をよろしくお願いいたします。

なお、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かえさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは、概要説明をお願いしたいと思っております。よろしくお願い致します。

○井手商工観光労働部長 おはようございます。商工観光労働部長の井手でございます。どうぞよろしくお願い致します。

本日お配りしております資料の表紙下の目次にありますとおり、人材確保に向けた取り組み等に関するアンケート調査についてなど、4項目について御説明させていただきます。詳細につきましては、この後、雇用労働政策課長のほうから説明いたしますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上でございます。

○木原雇用労働政策課長 それでは、人材確保に向けた取り組み等に関するアンケート調査を初め、4項目について、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ページをお開きください。

初めに、I、人材確保に向けた取り組み等に関するアンケート調査について説明させていただきます。

まず、1の調査の概要であります。県では、県内企業の人手不足の状況について、その傾向などを把握するため、昨年7月、アンケート調査を実施し、県内640の企業から回答があったところであります。

2の調査結果につきましては、図表1-1及びその下の図表1-2をごらんください。「人手不足の程度について、どのように感じているか」という問いに対しまして、「かなり不足」が12.8%、「やや不足」が57.3%で、合計しますと全体の70.1%が不足を感じているという結果となっております。これを業種別に見たものが次のページ及び3ページの図表になります。

2ページをお開きください。

この表では、企業からの回答のうち、「かなり不足」または「やや不足」と感じている企業の占める割合が高い業種上位5位までの6業種に網かけをしますとともに、その順位を記しております。これをグラフにしたものが3ページの図表2-2であります。「かなり不足」と「やや不足」を合計しますと、運輸業が88.2%で、人手不足を感じている企業の割合が最も高く、次に、情報通信業85.7%、建設業の81.9%となっております。

4ページをお開きください。

「従業員の労働環境面において取り組んでいくこと」を尋ねたところ、時間外勤務の縮減や有給休暇の取得促進などの「働きやすい職場づくり」に取り組んでいると答えた企業が最も多く、複数回答ではありますが、75.2%となっております。このようなことから、企業では、人手不足の中、若者を初め、女性や高齢者などの

雇用や定着を促進するには、働きやすい職場づくりへの取り組み等が課題となっているものと認識いたしております。

5ページをごらんください。

人材確保・育成に向けた県の主な取り組みについて、体系図にしたものでございます。働きやすい職場環境づくりの促進を初め、7項目に分けて整理いたしておりますが、本日は、アンダーラインを引いた部分について御説明させていただきます。

なお、主な取り組みの上から2つ目、若者の県内就職促進と定着促進の中の高校生を対象とした取り組みについては、6月22日の本特別委員会で御説明させていただいたところであります。

6ページをお開きください。

取り組みの1点目といたしまして、(1)働きやすい職場環境づくりの促進であります。

まず、①仕事と家庭の両立応援宣言事業所の登録促進とフォローアップにつきましては、事業所等のトップの方に、従業員が働きやすい職場づくりのために、具体的な取り組みとして、例えば、「子供を持つ従業員の学校行事やPTA活動への積極的な参加を推奨します」などの宣言をしてもらい、県では、宣言をしました事業所等を仕事と家庭の両立応援宣言事業所として登録及び宣言書を交付し、県のホームページで公表するものであります。

また、両立応援宣言事業所を対象として、社会保険労務士による企業訪問や研修会の開催によりフォローアップを実施しているところであります。今年度の実績は、登録事業所数40件、累計で1,109件などとなっております。

次に、②働きやすい職場「ひなたの極」の認証につきましては、仕事と家庭の両立の実現に

向けて取り組んでいる企業のうち、特にすぐれた企業等を、審査の上、知事が認証するとともに、その取り組み成果を県内企業等にPRするものであります。ことし2月に制度を創設し、10月1日現在6社を認証しているところであります。第1回認証の3社に続いて、第2回認証式を11月5日に予定しており、知事から認証書の授与を行うことといたしております。

次に、③仕事と家庭の両立支援講演会の開催では、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた県内企業における機運の醸成を図るため、事業主等を対象とした講演会を開催しており、本年度は、第1回「ひなたの極」認証企業3社の代表に御登壇いただき、自社の取り組み内容について御紹介いただいたところであります。

7ページをごらんください。

(2)女性の就業促進であります。

まず、①の女性の再就職支援セミナー等の開催につきましては、結婚や出産、育児等を契機に離職した女性の中で再就職を希望する方などを対象に、再就職のためのセミナーや職場見学会、就業体験の機会を提供することで再就職支援を図るものであります。

次に、②の委託訓練の実施であります。これは、女性に限らず、離職者等の再就職を図る目的で実施しているものであります。29年度及び今年度の実績は、受講者数及び就職決定者数ともに8割弱の方が女性となっております。女性の就業促進につながっております。

8ページをお開きください。

(3)高年齢者の就業促進であります。

まず、①の県シルバー人材センター連合会への支援では、シルバー人材センター事業の周知・啓発などを行う県連合会の運営を支援いたしております。同連合会の29年度の実績は、

会員数5,773人などとなっております。

次に、②の生涯現役促進地域連携事業等であります。この事業は、高年齢者が就労やボランティア参加などにより幅広く社会で活躍できるよう、宮崎県シルバー人材センター連合会と県が中心となって設立いたしました「みやざきシニア活躍推進協議会」が厚生労働省から受託している事業であります。具体的な事業といたしましては、アの就業支援相談窓口として生涯現役ひなたサロンの設置や、イのシニア人材バンクを活用したマッチングでは、求職・求人登録システムであります「みやざきシニア人材バンク」を活用し、高年齢者とシニア人材を求める企業のマッチングを図っているところであります。29年度の就職決定者数は44人、今年度は9月末現在で41人となっております。

9ページをごらんください。

ウの就職面談会につきましては、県内3地区で開催しており、29年度就職決定者数は56人、今年度は30人となっております。そのほか、エの就業開拓やオの生涯現役職業生活セミナーなどを実施しているところであります。

10ページをお開きください。

II、若者（大学生等）の県内就職促進と離職防止について説明をさせていただきます。

初めに、1の若者の県内就職促進についてであります。

まず、(1)の現状であります。①の県内大学生等の県内就職率の推移につきましては、表の一番下の欄にありますとおり、ここ数年は45%前後で推移しており、ことし3月につきましては43.1%となっております。

次に、②の県内出身者と県外出身者別の就職状況につきましては、ことし3月の就職者2,358人の就職状況を県内出身者と県外出身者とに分

けて分析したものであります。上段の県内出身者につきましては、就職者1,366人のうち、県内に就職した方は905人、割合は66.3%となっております。下段の県外出身者につきましては、就職者992人のうち、県内に就職した方は111人、割合は11.2%となっております。このようなことから、(2)の課題にありますように、県内出身の県内大学生等のうち、約3分の1が県外に就職している状況の中で、県内での就職者をふやすには、県内出身者だけでなく、県外出身者も含めて、大学等入学時の早い段階から県内企業の魅力を伝える取り組みを強化する必要があると考えております。

11ページをごらんください。

(3)の取り組み内容であります。

まず、①のインターンシップの促進につきましては、大学生等と受け入れ企業のマッチングを行うウェブサイト「みやざきインターンシップNAV I」を活用し、県内企業におけるインターンシップの活性化を図っているところであります。29年度実績は、登録学生数が324人、受け入れ企業数が45社、マッチングが160件となっております。今年度の実績は、登録学生数489人などとなっております。このほか、1カ月程度の長期にわたる課題解決型インターンシップのほか、起業人材やグローバル人材の育成のためのプログラムを実施するなど、受け入れプログラムの多様化にも取り組んでいるところであります。

次に、②の県内就職説明会の開催につきましては、大学等卒業予定者や一般求職者を対象に県内での就職説明会を開催し、県内企業とのマッチングの機会を提供するものであります。29年度は県内3地区で開催し、就職決定者数は25人などとなっております。また今年度も同様に実

施し、就職決定者数は12月に調査を行うことといたしております。

次に、③のヤングJOBサポートみやざきによる就職支援についてであります。宮崎駅前のKITENビル3階に設置し、キャリアコンサルや履歴書添削・面接練習のほか、就職活動支援セミナー等を実施するとともに、宮崎ひなた暮らしUIJターンセンターと連携し、宮崎にUIJターン後の若者の就職活動を支援しているところであります。29年度の実績は、利用者数4,690人、就職決定者数237人などとなっております。12ページをお開きください。今年度の実績であります。雇用情勢等の改善により、利用者数及び就職決定者数ともに前年度と比べて減少いたしております。

次に、④の合同説明会の開催であります。これは、宮崎労働局と県が共同で、新卒と卒業後3年以内の第2新卒の方などを対象として合同の企業説明会を開催いたしております。毎年6月には大学等就職面接会を、また、毎年3月にはみやざき春フェアを開催し、学生等と県内企業とのマッチングを支援しているところであります。29年度の実績は、大学等就職面接会参加企業数133社、参加者数232人、また、みやざき春フェア2018の参加企業数132社、参加者数414人となっております。今年度の実績はごらんとおりであります。みやざき春フェアにつきましては来年3月20日を予定いたしております。

次に、⑤の県内企業の魅力発信等についてであります。

まず、アの企業紹介冊子等の作成では、県内企業約200社の魅力を紹介する「ワクワクWORK!宮崎」を今年度作成するとともに、本県の暮らしやすさを紹介する「ひなたのチカラ。」を作成し、就職説明会等で配布することといた

しております。

次に、イの大学等進学者の保護者に対する情報提供では、県内の高等学校を卒業し大学等へ進学した学生の保護者に対して、年2回、県内就職に関する情報を郵送で提供するとともに、ウのメールマガジン等の配信では、県内外で開催される就職関連イベント情報などを掲載したメールマガジンを御希望される方々に配信しているところであります。

さらに、エの奨学金の返還支援につきましては、県内の企業などに就職した学生等に対し、県と企業とが連携して、在学時に貸与を受けた奨学金の返還支援に昨年度から取り組んでおり、現在、今年度の支援学生を公募しているところであります。

次に、⑥のその他関係機関との連携といたしまして、先般、自衛隊宮崎地方協力本部と退職自衛官等就職支援協定を締結し、制度上、若くして退職する自衛官等の就職を支援することで、多くの若者等の県内就職につなげたいと考えているところであります。

13ページをごらんください。

2の離職防止対策についてであります。

まず、(1)の現状であります。このグラフは、新規大卒者の卒業後3年以内の離職率をまとめたものであります。左側が本県、右側が全国平均であります。各棒グラフの下から順に、1年目、2年目、3年目の各離職率を表示しており、一番上の数字がその累計となっております。卒業後3年以内の離職率としましては、それぞれ右から3番目の平成27年3月卒業者の棒グラフが直近のデータとなっております。本県の37.1%に対して、全国平均は31.8%となっており、本県は5.3ポイント高い状況にあります。その下の表は、平成23年から平成25年までの大

学卒業者を対象として、就職後3年以内に離職した方の離職理由をまとめたもので、「実際に働いてみると仕事が自分に合わなかった」が最も多く、(2)の課題にありますように、このようなミスマッチを防ぐための取り組みが必要であると考えております。

次に、(3)の取り組み内容であります。

まず、①のヤングJOBサポートみやざきによる定着支援であります。先ほどは、このヤングJOBサポートみやざきで実施している就職支援について説明させていただきましたが、従来からの求職者支援に加えて、在職者支援や企業向け支援として離職防止や定着支援にも力を入れており、職場への定着支援として、人材確保・定着等課題を抱える企業の相談対応に応じる支援員を配置し、各種の相談に対応するとともに、職場定着への意識啓発のための集合型セミナーを開催いたしております。また、希望する企業に対しましては出張セミナーを開催するとともに、課題に応じた専門講師を派遣いたしております。

14ページをお開きください。

29年度の実績につきましては、企業支援数130社、集合型セミナーを3回、出張セミナーを4回、講師派遣企業数は22社などとなっております。今年度の実績はごらんのとおりであります。各種セミナーの実施回数等が増加しているところでもあります。

このほか、②のインターンシップや③の働きやすい職場環境づくりの促進により、若者の離職防止に取り組んでいるところでもあります。

15ページをごらんください。

Ⅲ、UIJターンの促進について説明させていただきます。

初めに、1の本県の社会動態の現状と課題に

ついてであります。

まず、(1)の現状であります。このグラフは、本県における年齢別社会動態の状況を示したものであります。左側の縦軸の数値は、本県への転入者数と本県から県外への転出者数との差であります。高校卒業となります18歳、短大・大学等の卒業となる20歳・22歳において、若者の県外流出が顕著であります。このようなことから、(2)の課題にありますように、県外にいる本県出身者に対して県内の就職情報等を広く発信し、県内へのUIJターンを促進する必要があると考えております。

次に、2のUIJターンの促進に向けた取り組みについてであります。

まず、(1)の宮崎ひなた暮らしUIJターンセンターの運営につきましては、当センターを宮崎と東京に設置し、「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実施しているところであります。29年度の実績は、登録者数425人、登録企業数495社で、県内への就職者数は105人となっております。今年度の実績につきましては、県内への就職者数が52人などとなっております。

資料の16ページをお開きください。

(2)のふるさと就職説明会の開催であります。大学等卒業予定者や一般求職者を対象に県外での就職説明会を開催し、県内企業とのマッチングの機会を提供しているところでもあります。29年度の実績は、東京、大阪、福岡で開催し、参加企業数111社、参加者数157人で、就職決定者数は13人となっております。今年度は、新たに熊本でも開催し、就職決定者数は24人などとなっております。

次に、(3)の県外大学との連携であります。これは、UIJターンのさらなる促進を図るた

め、県外の大学とUIJターン就職支援協定を締結し、本県出身の学生等の就職活動を支援するものであります。これまでの協定締結の状況につきましては、専修大学、福岡大学、西南学院大学、久留米大学、そして、今年度の立命館大学の計5大学と締結しているところであります。

この協定に基づく主な連携・協力事項につきましては、まずは、①の県内企業の情報や県が行う合同企業説明会等各種イベント情報の学生への周知に取り組んでおります。このほかにも、②の学内で行われる合同企業説明会などの開催や③の県内で開催される保護者向けの就職セミナーや懇談会に当課の職員を派遣し、就職に関する件の取り組みや企業情報、県職員の採用状況などについて説明をしているところであります。

17ページをごらんください。

次に、(4)の県外人材確保のための「産業人材掘り起こしコーディネーター」の配置であります。これは、県外の学生や社会人等に対して、「みやざきで暮らし、みやざきで働く」よさのPRや、県が実施する各種説明会の周知などを行うコーディネーターを東京と福岡に配置するもので、今年度から取り組んでいる事業であります。このほか、(5)の県内就職説明会の開催や(6)の県内企業の魅力発信などを行うことにより、UIJターンの促進について取り組んでいるところであります。

18ページをお開きください。

IV、技能士の育成について説明させていただきます。

まず、1の技能振興の取り組みについてであります。

(1)の現状につきましては、職人の高齢化

や若者のものづくり離れが続いている中、技能士の育成は本県産業を支える上で大変重要であり、県では技能士会連合会などと連携して技能士の確保・育成に取り組んでいるところであります。

(2)の課題であります。より多くの若年技能士を確保・育成し、次世代に高い技能を引き継いでいくとともに、児童・生徒に技能を知る機会を提供し、ものづくりの大切さなどを理解してもらうことが求められております。

(3)の取り組み内容につきましては、①のものづくり担い手育成事業において、高校や事業所等に、29年度は指導役の熟練技能士90人を派遣して7職種382人に、また、今年度は熟練技能士33人を派遣して4職種172人に、技術指導・短期的訓練を実施しているところであります。

次に、②のキャリア教育連携「匠の技」体験教室では、左官やフラワー装飾などの15職種の中から要望があった職種の熟練技能士を小中学校に派遣し、技能体験教室を開催するものであります。29年度は指導役の熟練技能士137人を派遣して小中学校等を合わせて897人が、また、今年度は熟練技能士66人を派遣して478人が技能体験教室に参加したところであります。また、今年度はモデル的に延岡及び日向管内のそれぞれ1校において、キャリア教育支援センターと連携し、よのなか先生による「ものづくり講話」と「ものづくり体験教室」を実施することといたしております。

19ページをごらんください。

2の県立産業技術専門校における職業訓練についてであります。

まず、(1)の本校の現状であります。①の学科及び定員等につきましては、主に高校卒業者を対象とした2年間の職業訓練を行っており、

木造建築科を初め、構造物鉄工科、電気設備科、建築設備科の4つの訓練科があります。表にありますように、各訓練科の定員は各20人の計80人、訓練科別の充足率につきましては、建築設備科の2年生が低い状況にあります。就職につきましては、米印の2つ目にありますように、ほぼ100%となっており、資料に掲載はございませんが、平成29年度修了生50人の約7割に当たる36人が県内に就職いたしております。

次に、②の資格取得状況につきましては、資料に記載のとおり、各訓練科において、就職や実際の現場で役立つさまざまな資格の取得に取り組んでおります。

次に、③の在職者訓練についてであります。これは、平成16年度から県内事業所の技術者を対象として、業務に必要な専門知識及び技能・技術の向上を図るために取り組んでいるものであり、今年度は、第一種・第二種電気工事士、2級建築配管技能士等の資格取得のための講座などを実施いたしております。

20ページをお開きください。

④のその他であります。まず、本年8月に石川県で開催されました第13回若年者ものづくり競技大会において、本校生徒が銅賞及び特別賞をそれぞれ受賞したほか、県電気工事業工業組合と連携した技能競技会や県溶接技術競技会西都児湯地区大会の開催、西都市内の小学校での出前教室の実施などにも取り組んでいるところであります。

次に、2)の課題についてであります。高校新卒者の減少や雇用情勢の改善等により入校生が減少しており、充足率の向上が課題となっております。

3)の取り組み内容であります。①の充足率向上に向けては、まずは各高校・職安訪問を

強化する必要があるということで、訪問開始時期の2カ月前倒し等を行っております。また、見学会やオープンキャンパスを充実させる必要もあるということで、高校新3年生を対象とした見学会の早い時期での開催や、オープンキャンパスではガス管を利用した棚の作製など、子供たちの興味を引くような体験実習を行っております。このほか、ラジオやホームページ、SNSを使った情報発信を強化するとともに、小中学生やPTA等の視察を随時受け入れているところであります。

②の県内就職率の向上等に向けては、県内関係団体との意見交換のほか、2週間程度の職場実習体験を実施し、できるだけ県内企業の魅力に触れる機会を設定するなどの取り組みを進めているところであります。

21ページをごらんください。

(2)の高鍋校についてであります。

1)の現状につきましては、主に中学卒業者を対象とした1年間の職業訓練を実施しており、建築科や塗装科のほか、知的障がい者の方を対象に、自立と就業のための知識と技能を習得する販売実務科の3つの訓練科があります。表にありますように、各訓練科の定員は、建築科及び塗装科が各20人、販売実務科が10人の計50人となっており、訓練科別の充足率につきましては塗装科が低い状況にあります。就職につきましては、米印の2つ目にありますように、建築科及び塗装科が94%、販売実務科が80%となっており、自宅から通える範囲内で、また、自動車運転免許を取得していませんので、各企業様の御配慮等をいただきながら就職に結びつけている状況にあります。

なお、資料には記載がありませんが、平成29年修了生19人のうち、16人が就職しており、そ

の就職先は全て県内となっております。

次に、2)の課題であります、中学校新卒者の減少などにより充足率の向上が課題となっております。

3)の取り組み内容であります、①の充足率向上に向けては、約200あります中学校と支援学校などを各2回訪問するほか、チラシ・リーフレットの掲載内容充実や、年間を通して個別見学の受け入れ拡大を実施しているところであります。

また、②の県内就職率の維持等に向けては、インターンシップとして民間企業における10日間程度の職場実習体験に取り組んでいるところであります。

説明は以上であります。

○岩切委員長 ありがとうございます。多岐にわたる説明をいただきました。

委員の皆様には、できるならば項目ごとに御質問をいただいて、関連質問などをいただきながら進めていければというふうに思います。御協力いただきたいと思っております。

それでは、御意見、御質疑、御発言をお願いしたいと思います。どなたからでも。

○右松委員 U I J ターンの促進について伺いたいと思っております。

16ページ、県外大学との連携でございますが、せんだっての県外調査でも滋賀県のほうに行ってきたしまして、若干関連した話が出たんですが、ここで5つ出ていますけれども、協定締結をする大学の選定基準といえますか、専修大学は東京で、西南学院大学が福岡、それで久留米大学が福岡、立命館大学が京都ということで、あと学生数が出ていますけれども、協定を結んだ経緯といえますか、その辺も含めて選定基準を教えてくださいとありがたいです。

○木原雇用労働政策課長 まず、選定基準につきましては、我々もひょんなことからというわけではございませんけれども、実は県外でふるさと就職説明会というのをやっております。ふるさと就職説明会の場に各大学の中の就職部の方がお見えになられまして、そういう方たちと話をしているうちに、大学のほうからこういうことをうちはやっているんだけどもというようなお話をいただきまして、そういうのをきっかけにいたしまして——今申し上げましたのは専修大学の例でございますけれども、そういう例から始まったところでございます。

それから、選定基準につきましては、まず、本県出身の学生の方が多い大学を、こんなことを言うといけませんけれども、攻めていこうと、そういうことで、多い大学のほうから今協定を結ばせていただいているところであります。今後、県内出身者が多いところについて、できるだけ結んでいきたいなと、そういうことを考えております。

○右松委員 直近が平成30年5月8日に結んでいる立命館大学ということで、今後固まっている大学でありますとか、それから、もう1つ伺いたいのは、実際、この協定に基づく連携・協力事項の4項目がここに出ていますけれども、成果といえますか、29年からスタートしたばかりですので、その辺の手応え、この2つを伺いたいと思っております。

○木原雇用労働政策課長 最初の質問でございますけれども、今後、相手様もありますことですから、今、2つぐらい予定はいたしておりますけれども、相手様との間でオープンにしてもいいということまではまだ了解をとっておりませんので、まことに申しわけございませんが、きょうの場合は、2つぐらいを今のところは考え

ておりますということで御了解いただければと思っております。

それから、成果でございますけれども、委員もおっしゃられたとおり、締結をいたしましてまだ1年とちょっとぐらいしかたっておりませんので、目に見えた効果があるんですかと言われると、なるほどというところまでは御説明できないんですけれども、私どもが少し感じているというか、私どもが思っているところを御説明させていただきたいと思います。例えば、29年度と30年度のふるさと就職説明会を比較した場合でございますけれども、東京・大阪につきましては一般社会人の方が多くて、それに対しまして、福岡の場合は学生が6割、そして一般の方が4割という傾向があります。その中で福岡につきましては3大学と協定を結ばせていただいております、平成29年度の場合が10人しかお見えにならなかったんですけれども、今年度は3大学を合計いたしまして28人と、それが果たしてそういう効果だけなのかはわからないんですけれども、そういう点では少しふえているのではないのかなと思っております。

それから、もう1つは、県外から県内に帰ってくる学生数というのが、宮崎県出身で県内に帰ってくる学生はなかなか把握し切れないんですけれども、そういうお話をしたところ、実は、この5大学については就職部からきちんとした数字をいただいております、例えば、この5大学でございますけれども、宮崎県の卒業生のうち、29年3月卒で、宮崎県出身の学生数の5大学の合計が251人でございますけれども、その中で宮崎県に帰ってきた方が40人、30年の場合ですと、240人に対して50人ということで、大体15%から20%の間で帰ってきていると、それに、Iターンで宮崎に帰ってきているという状況も

少しつかめたところもございますので、実際に出ていった学生さんの中で2割ぐらいの学生さんは帰ってきていると、そういうことなども効果というか、我々としては把握できたということで、非常にいいのではないのかなと思います。

今後、協定を結ぶと同時に、これによって県内の保護者の方、そういう方たちに対してもきちんとした県内の企業の情報等を説明いたす機会を与えられておりますので、今後ともきちんと取り組んでいきたいなど、そういうふうに思っております。

○右松委員 今、雇用労働政策課長の答弁のとおり、成果は徐々に出てきているのかなと思っておりますので、今後もまた締結先、本県出身の学生が結構たくさんおられるところを攻めていただいて、ぜひ今後にもたさらにつなげていただきたいと思います。あと、企業側の反応といたしましうか、マッチングも含めて、企業と一緒に取り組むを進めていただければと思います。ありがとうございました。

○岩切委員長 では、U I Jの項について、何か関連して御質疑はございませんか。

○新見委員 1点だけ確認させてもらいたんですが、今の同じページの16ページの協定に基づく主な連携・協力事項の中の③保護者向けの就職セミナーや懇談会の開催ということで、私、この表現はびっくりしたんですけれども、要するに、大学生の保護者の会が今はある状況なんですね。

○木原雇用労働政策課長 各大学もお母さんたちやお父さんたち、そういう方たちを中心に、同窓会の延長でもあるんだと思うんですけれども、そういうことで保護者の会というのをつくっております。そういうことで、私どもとすれば、逆に、保護者の方たちが集まっていらっしゃる

ので、大学のほうから要請等がありましたら、あるいは、もう最近はこちらから協定を結んでいる大学だけではなくてお話がありましたら雇用労働政策課の職員を積極的に派遣いたしまして、ここに書いてあるような①から③までの取り組みについては基本的に説明をさせていただいているところでございます。

○新見委員 県としてこれまでの保護者会に参加した実績はどれぐらいあるんでしょうか。

○木原雇用労働政策課長 しばらくお待ちください。

平成29年度の県外大学との連携・協力状況でございますけれども、保護者会につきましては、先ほど申し上げた大学以外にも、青山学院大学さん、あるいは中央大学さん、東洋大学さん、そういうところに行っておりまして、保護者会の人数は全部で307名の方が御出席いただいているところにお伺いいたしております。

○新見委員 説明をされて、その結果、大学生の県内就職につながったという例は把握されていないですね。

○木原雇用労働政策課長 そこが我々も一番大事なところだと思っているんですけれども、まだそのところまでには至っておりません。申しわけございません。

○山下委員 項目が変わっていいかな。

○岩切委員長 ちょっと待ってください。じゃあ、UIJターンについてはよろしいですか。

申しわけありません。UIJに関して1点だけ確認をさせてください。よろしいですか。

15ページの社会動態のグラフがございましてけれども、18歳で1,783人が転出超過ということになると思いますが、宮崎県における18歳年齢の総人口は約1万人弱だと思うんですけれども、20歳と22歳の比率的なものでは、何%ほどが転出

超過になるのかというような理解はどうなりますかね。おおよそ1年齢1万人かということで17%、6%というふうな頭の中では思ったんですが、現実にはバランスがそれぞれあるかとは思いますが、おおよそで結構です。

○木原雇用労働政策課長 今計算しますので、ちょっとお待ちいただけますか。

1万人というふうに仮定いたした場合ですけれども、県外大学等への進学者数が3,408人になります。それから、高校生1,400人ぐらいが県外に出ていくと思っておりますので、足しますと4,800ぐらい、ほぼ5割前後かなと、そういうふうに思っております。

○岩切委員長 済みません。5割前後が転出する。そうすると、1,783のマイナスということは、おおよそ3,300ぐらい入ってきているという理解ですかね。もちろん宮大とか九保大とかがありますから、転入者は18歳でいるとは思いますが、そんな動態ですかね。

○木原雇用労働政策課長 大学だけではなくて、先ほど申し上げたように、1万人のうちの7,000人、大学等へ進学される方、それから就職される方がいらっしゃるものですから、入ってくる就職者がどれくらいかということまでは私ももつかんでおりませんので、委員の質問には直接答えられないんですけれども、そういう状況でございます。

○岩切委員長 ごめんなさい、結構です。失礼いたしました。

では、山下委員から別の項目ということでお願いします。

○山下委員 1ページの人材確保に向けた取り組みのアンケート調査なんですが、昨年7月に行われている統計ですよ。この中で回答数が640ということなんですが、調査対象が商工会

議所、商工会、農業法人等ですよね。内容を見るとちょっとアンバランスな統計かなという思いだったんですが、いわゆる依頼先というのは何社ぐらいになったんですか。

○木原雇用労働政策課長 私どももこの統計はどちらかといいますと、統計というよりもアンケートという整理をさせていただいておりました、正直に申し上げますと、商工会議所連合会さん、商工会連合会さん、あるいはここにもう1つございます宮崎県農業法人経営者協会さんと話し合った上で、こういうやり方であるところまでお願いをしたんですけれども、時間と色々なことを考えまして、正直に申し上げますと、何社というよりは、参加企業さんをお願いできないかということでお願いしております、今おっしゃられましたどれくらいのところまで投げたのかというところまでは正直言ってみたくないのでございます。この640社から返ってきたものについて傾向を見ていると、そういう状況のアンケート調査でございます。

○山下委員 正直申し上げますと、何か説得力のないような統計を聞かされたような気がするんですけれどもね。なぜかという、3ページの中で、ベスト3は運輸業、情報通信業、建設業という話をされましたけれども、私は医療、福祉がその中に入っていないことにちょっと疑問を持ったんですよね。であれば、雇用状況というのが去年の7月からすると、ことしははるかに雇用の厳しさというのが如実にあらわれているような、空気でも感じるんですよ。なぜかという、例えば、コンビニといったって、私は都城なんですけれども、都城ではまだレジは日本人の方が多いんですが、宮崎に来るともうほとんど9割ぐらいのところのコンビニが外国人ですよ。ここにちゃんとネームをつけていま

すから違うなど、言葉でもわかりますし、そして、レジのつり銭の出し方も、前はお札を数えたり、小銭を数えたりして出していたんですが、もう今はお札をもらうとつりがぼっと一緒に出てくるんですよ。それぐらいレジも開発されて外国人対応かなという思いなんです、非常に去年とことしの宮崎県の雇用の厳しさというのが如実にあらわれていると思うんですが、例えば、ことしは日機装、そしてキヤノンが進出してきた。これはありがたいことなんです、確かに奪い合いですよ。そこら辺が非常にあらわれているような気がするんですが、その感触というのは、去年にこういうアンケートをされて、では、ことしは何も必要がなかったのか、そのことをちょっとお聞きしたいと思うんですけれどもね。

○木原雇用労働政策課長 私どももアンケート調査というところで、傾向としては非常に人手不足の割合が高いということで、傾向はそういう傾向にあるのではないのかなと思っております。ただ、委員がおっしゃられましたとおり、医療、福祉が少ないのではないのかなということは、うちの課の中でも議論するとき、正直言ってみたくないのでございます。ただ、全体の傾向としましてはそんなにおかしくはないのかなと思っております。

今、ことしはどうですかという話だったんですが、実は、私どもも帝国データバンクの調査によって、全国、九州、宮崎県、正社員・非正社員はございますけれども、業種ごとには別といたしまして、どうなんだろうかというところのデータがありましたので、それと比較しているところなんですけれども、実は、やりましたのが29年7月でございますので、正社員は全国

で見ますと不足をしているという回答があったのが45.4%と、それから、九州において正社員の場合に不足と考えているのが47.1%と、本県の場合が49.0%ということになっておりますので、正社員という視点で見ました場合は大体半分近いところが不足、そういう状態であろうと、もちろん業種によって凹凸があると思いますが、ただ、私どもの宮崎県が出している数字としてはやや不足まで合わせまして70%ということで、中身からしますと商工会さんとか商工会議所さんとかそういうところの企業がありますので、決して大きな企業ばかりではなくて、いろんな企業も入っているということでこうなっているとは思いますが、私どもが出しているのは、もし従業員規模が小さなところであれば、より正社員の方が不足していると、そういう状況には間違いないんだと、そういうことで認識しております。ただ、今、委員がおっしゃられましたように、今年度以降についてはどうするのかということについては、今後少し勉強させていただければなど、そういうふうに思っております。

○山下委員 この統計の3ページを見ますときに、2番手は情報通信業でしょう。建設業も当たり前、運輸業もそうだろうと思うんですが、4番目の学術研究、専門・技術サービス業、金融・保険業とか、この辺になるとどれぐらいのパイがあるのかなと。いわゆる働く場所の中で余りにもこの表というのが、ちょっと私も納得できないような全体的な受け入れのパイというのが、何でこれが突出してくるのかなという思いなんです。

皆さん方はハローワークを活用されますよね。ハローワークにどれほど来ているのかというのが、申し込みをしているのが一番確実な数字に

なるかなと思うんですが、その分析はされていないですか。

○木原雇用労働政策課長 雇用の事業主さんたちが求人を集めるときの方法は3つあるんだろうと思っております。1つは、今、委員がおっしゃられたようにハローワークが本当にメインでございます。それからその次が、これが一番確実でなおかつ間違いがないと言われているのが口コミ、要するに、自分の会社にいる人がこの人いいよという、それが一番でございます。その次にどこが一番いいかといいますと学校と、そういうことでその3つから選んでいるのが現状でございます。

もう一つは、宮崎県は全国ほどではございませんけれども、それでも私どもがいろいろ補完資料をとっております中に、ハローワークと同時に民間の有料職業紹介事業所がございます。パソナとかですね。そういうところに対しては四半期ごとに1回、求人・求職はどんな傾向ですかと、そういうことを聞いているんですけども、まずハローワークにつきましては委員のおっしゃるとおりでございますして、有効求人倍率も1.5倍を超えていますが、非常に厳しい状況が続いていると。ただ、私の経験からすると、求めている技術のレベルからすれば、手に職があるのかなのか、非常に大ざっぱな言い方をさせていただくと、余り手に職がない、すぐにも働きたい、そういう方たちがハローワークを使っていくのに対しまして、パソナさんとかそういうところについては少しグレードが違っていると、そういうことを考えておりまして、傾向をつかむために四半期ごとにやっているんですけども、返ってくる回答を見ますと、企業のほうはいっぱい求人を出すんですけども、求職者のほうはなかなか伸びないと、そういう状況に

ございますので、そういうところからはもう委員のおっしゃられたとおりで間違いなく逼迫していると、そういう状況にあるということで私どもとしては考えております。

○**山下委員** 最後にしておきますが、もうちょっとしっかりとした直近の統計をぜひ雇用労働政策課でまとめていただくとありがたいと思います。

○**井手商工観光労働部長** ハローワークの求人状況のお話が出ました。基本的には産業別の分類ということになると、製造業の分類が非常に大きいので、分類の仕方が難しいかと思うんですが、単純に言いますと、委員がおっしゃるとおり、医療・福祉の求人状況が一番大きくて、30年9月で2,500を超えている状況です。実は、29年の段階でも2,700を超えているということで、非常に多くの求人数が出ているまま2年間続いているという状況にあります。ただ、横ばいということですね。急にふえているわけではなくて、今申し上げたとおり、2,700から2,500ですので、若干下がっているぐらいの状況と。そのほかに多いのは卸小売業、いわゆる商店のほうなんだろうけれども、ここが大体1,300ぐらいで昨年もことしもずっと推移しているという状況です。ふえてきているというのは製造業の中の1業種1業種になってまいりますけれども、製造業の中で食品加工業と飲料、この辺は300とか200とかという数字でずっと推移してきているので、この辺の人手不足感はずっと強いのではないかというふうに分析をしているところです。

マスコミの報道とか、委員先生方の認識にずれはさほどないのかなというふうに私どもとしては思っているところでございます。

○**岩切委員長** これに関連して。

○**横田委員** これに関連というのは、大きな1

ですか。

○**岩切委員長** はい、大きな1で。

○**横田委員** 6ページの仕事と家庭の両立応援宣言事業所についてお尋ねしたいのですが、累計1,109件ということですのでけれども、この事業は始まって何年ぐらいたっているんですかね。

○**木原雇用労働政策課長** 平成18年から始めております。

○**横田委員** 随分長くたっているわけですがけれども、最初に登録された事業所とかは、今の雇用状況というか、それはどんなふうなんですかね。求人して100%以上は応募があるとか、どういう状況になっているんでしょうか。

○**木原雇用労働政策課長** 仕事と家庭の両立応援宣言をとりました事業所につきましては、毎年1回ですけれども、アンケート調査を実施いたしております。そのアンケートは昨年が12月ぐらいにやったと思っておりますが、「労働みやぎき」を発送するときにそのアンケートも入れておりますけれども、委員の御質問からすると、うまくいっているという企業さんもあれば、なかなか厳しい、それだけではちょっと厳しいと、そういう企業さんもございまして、両立応援宣言だけではなくて、非常にいろんなことに取り組んでいらっしゃると。あるいは、両立応援宣言を1つだけではなくて、中には7つも8つも並べていろいろ取り組んでいる、そういうふうには改良していますという御報告をいただいているところでございます。

○**横田委員** ということは、この応援宣言をただけではなかなか必ずしも求人にはつながらないということですね。

○**木原雇用労働政策課長** 確かにそこだけではなかなか難しいところもあると思っておりますけれども、事業主さんの意識を変えていただくという

ことと、あるいは、一番問題になっているのが有給休暇の取得日数と所定外労働時間が多いというところがございますので、これについて宣言をしてもらうことによって年休がとりやすくなったり、例えば、ノー残業デーをつくるということで、そういう意味では進んでいると思います。

ただ、結果といたしましては、なかなか厳しいところではあると思いますけれども、この中から6ページのもう1つ下、働きやすい職場「ひなたの極」というところに移動していくと、そういうこともありますので、そういう点では一つのきっかけになるものとして大事だと私どもは認識いたしております。

○横田委員 フォローアップを行うということも書いてありますけれども、どういうフォローアップなのかと、それがその下の「ひなたの極」のほうにつながっていくのかというそこらあたりをちょっと教えてください。

○木原雇用労働政策課長 まずは、もちろん②のほうに動いていていただきたいと思うのが1点でございます。そうすることによってショーウィンドーになってもらいたいと。宮崎県の働き方改革の旗頭になっていただきたいと。

それから、同じく6ページの③に仕事と家庭の両立支援講演会というのがございまして、平成30年度でございますけれども、働きやすい職場「ひなたの極」認証企業3社の代表による取り組み紹介ということで、いろんなところに御案内した上でこういう取り組み状況をPRすると、そういうところでやっているところがございます。

また、①のところ、再び返っていただきますけれども、社会保険労務士による企業訪問と。ただ、数が1,000幾つを超えますと、なかなかこ

れも難しく、御要望に答えられなくなっているものですから、平成30年度の実績及び予定というところに書かせていただきましたけれども、11月には仕事と家庭の両立応援宣言事業所に対する研修会を県内4カ所で開催すると同時に、このときに社会保険労務士さんにも来ていただいて、相談があるところについてはそのブースで協議をしていただくと、そういう意味でフォローしていきたいなと思っております。

○横田委員 うまくいっているところの事例をうまくいっていないところにしっかりと伝えていただいて、両立応援宣言事業所がいい方向にみんな行くように頑張ってください。

○木原雇用労働政策課長 ありがとうございます。頑張ります。

○日高副委員長 5ページ、人材確保・育成に向けた県の主な取り組みということで、今、人口減少というのがあって働き手が少ないと、要は生産年齢人口が少ないということで、この前ちょっとある方とそういう話になりまして、実際は中高年、いわゆる40から50歳の人々が現実的に余っているんじゃないかという話もあるんですね。この人たちというのは私どもからちょっと上の人間なんですけれども、基本的に低賃金で働かされた時代の人なんです。多分15年から20年ぐらい前になると、宮崎県というところは有効求人倍率が0.5とか0.4とかでリストラというのがはやった時代なんです。今、現代に来て、逆に有効求人倍率が1.5とかに上がってきたということで、政府に言わせるとバブル期並みのと言うけれども、実質的に賃金は上がっていないということで、アベノミクス効果というのはなかなか地方に来ていないというのが現実的な問題であります。

そういったことで、きのうから気になったも

のですから、いろいろとニュースとかを見ていたら、ニッポンハムグループが40歳以上の方の雇用対策をするということで、言ってみれば40歳とかで入って——発想の転換だと思うんですよ。高校を卒業して、大学を卒業してすぐキャリアを積ませる。それに乗りおくれたらいけないというような感じだと思うんですよ。でも、実質的には40歳ぐらいからでもキャリアを積んで、いろんな免許とかを取って再チャレンジしていくということというのは、今、人生100年時代なんかと言われてたり、70歳定年とか言われたりする中で、10年後とかを含めた中で、私は皆さんのこの計画から抜け落ちているんじゃないかなと非常に危惧しているんですけども、その辺について何かありましたら。

○木原雇用労働政策課長 私どもとしましては、先ほど説明いたしました生涯現役促進地域連携事業と、生涯現役という事業はやっておりますけれども、委員の質問の直接的な答えにはならないんですけども、発想としましては、一生涯働いていくという、そういう時代になっていくんだろうと思います。実際、70歳まで働くというのはもう当たり前になっていくのではないかなと思っておりまして、ただ、委員のおっしゃられたとおり、そういう点については少し考えていかななくてはいけないところもあるなと思っております。

実は、UIJターンの促進でふるさと就職説明会というのをやっておりますけれども、やり方としては、今年度は熊本とか会場を広げましたけれども、企業さんにとっては新卒をとるつもりはもうない、あるいは、新卒は次でいいと。では、どんなことをやっているかということ、中途採用を考えていると。そういうことで東京にお見えになられまして、ことし、相当数とられ

た方については、来年4月からではなくて、もう今も働いていますよと、そういう回答をいただいております。企業自体は日ハムさんがやられたように非常に発想自体は変わっておりますので、私どものふるさと就職説明会と、そういうところの案内方法についてももう少し考えていかななくてはいけないのかなと、そういうふうに思っております。

○日高副委員長 ぜひこれは、そういうことが顕著にあらわれ始めたものですから、やはり中間層が抜けているんですよ。また、きょう、せっかく企業立地推進局長が来ているんですが、企業立地をこれから推進していくというのもあるんですけども、人がいないというような状況ではとても始まらないですよ。企業立地なんていうと、日機装とかキヤノンとかがあったですけども、これは本当に人は大丈夫かなと正直思っていたり、これからまた企業立地するのに、これだけ働き手が少ないということで、じゃあ、今後はどういった売り込みを企業にしていくのかと。人材をこれだけ確保しています、できますというのが当然一番になってくるのかなというような気もしますが、その辺はどういうことを考えておられるのかなと思うんですけども。

○亀澤企業立地推進局長 企業立地のほうは、今、いわゆる高卒・大卒の県内就職率が低いというのは、基本的にうちとしては売りで、とりあえず企業さんには、まだ今から我々も頑張りますと、県内就職率を頑張るから、とりあえず宮崎県はまだまだ可能性が有りますよということの一つの売りでっております。実際、名古屋とか、大阪とか、東京といったら、もうほとんど人がとれないと。どんなに求人を出してもとれないということで、要するに全国の中でも

宮崎県はまだいけるんじゃないかというような感触を持たれて来られる企業さんもおられます。

ただ、今、バランス的には情報系がいっぱいおまして、情報系は思ったほどとれないというのは一つの現象としてあるようでございまして、宮崎でも情報産業に携わっている人がこれだけいっぱい来ていますと、それは若干いろいろとり合いとかそういう形になっているような感じもいたします。

あと、今、いろいろ来ている企業さんの中で何とかうまくバランスがとれているのは、女性とか高齢者とかそういった方、今まであんまり働いていなかった方を少しずつまたさらに雇用していただいて、実際、うちにそれだけの求人があったのかどうかはわからないんですけども、そういう人たちを呼び戻して、今、立地企業が非常に多くなってきているんですけども、何とか雇用を確保されているようでございます。だから、極端に全く人材がとれないというところの意見はとりあえずなくて、何とかそこらあたりで企業さんも給料を若干上げて頑張るとか、そういう形で県内需要を掘り起こしていただいているようでございます。

○日高副委員長 誘致企業で県内の高卒とか大学卒と言うけれども、県内に誘致する企業の雇用条件はそんなによくないですよ。いわゆる契約社員だとか、特に旭化成のほうは契約社員であるんですけども、なかなか厳しいんですわ。本社勤務になるとそれだけで将来的に給料をもらえるので、高卒とか大卒はまず本社とかに行つて、それから来るわけですね。基本的には間の労働者ですね。言っている女性とか、中高年とか、その人たちに頼らないかんとということがちょっとあるのかなと思います。

それと、企業誘致も当然必要ですが、企業振

興課で成長産業というのをやっていますよね。ああいった地場産業の優良な会社の技術というのをもっときちんと支援して、今もやっていると思うんですけども、そこで人を1人でも雇用してもらおうというところで、がっちり安定した雇用がしっかりそこでできるようになるというのが、私は宮崎が一番これから目指すところかなと思うんですけども、その辺のことについて企業振興課長はどう思っているのかなと。

○藤山企業振興課長 ありがとうございます。成長期待企業のことだと思っておりますが、一応、地場企業のほうでそういう形で成長性を高めるところ、成長性が見込めるところを成長期待企業ということで認定して今頑張らせていただいております。そういうことで、今お話がありましたとおり、企業のさまざまな課題に応じていろんな形で支援をしまして、その中ではもちろん技術のこともありますし、経営のこともありますし、全てのことで支援していきながら、地場企業がどんどん育って行って、また、地域でそれが核となってほかの企業さんも引き上げていただけて、県外から金を持ってきて県内で循環すると、そういうことを狙いにしておりますので、そこはまたしっかりとやりたいというふうに考えております。

○日高副委員長 もういいです。このぐらいにしておきます。

○岩切委員長 大きな1の項目が多岐にわたっていますが。

○前屋敷委員 7ページの女性の就業に関してなんですけれども、実は先日、県外調査で滋賀県に行きまして、そこは男女共同参画センターが母体になって窓口になるといいますか、そして、そこに労働局も加わって、ワンストップで就労までのお世話をするというような、そうい

う組織で、以前に京都でもそういう形態をとっていたところを私はちょっと見させていただいたんですが、非常に中身がとても充実していて、安心して女性の皆さんがいろんな条件を抱えて相談に行き、働きたいとか希望を持って、いろんな条件をそこで相談しながら、仕事に直接結びつけていくという非常にいいシステムだなというふうに思って勉強させていただいたところだったんですけれども、7ページを見ますと、②の委託訓練の実施というのをされていて、私も初めてここを読ませていただいて、こういう取り組みをされているんだなというふうに思ったんですが、ここは職業訓練も含めて専修学校なり、企業なりと提携して就労にまで行き着くという形で、受講者数もかなり多いですし、仕事が決まったという割合も非常に高くなっているなというふうに思って、いろんな女性の皆さんの働きたいニーズにかなっていないのかなと思ったところなんですけれども、これは直接県単の事業で国の補助もありつつやっている事業なんですか。中身を詳しく御説明いただければと思います。

○木原雇用労働政策課長 委託訓練でございますが、この委託訓練というのは、国からの10分の10の委託で県が取り組んでいる事業でございます。基本は、ここに書いてありますように、離職者等を対象にして離職者等の再就職促進を図ると、そういうところが目的でございますが、事業自体は県のほうがやっております。

そして、西都の専門校からお金を流すような形でやっておりますけれども、実際は宮崎県内にございます専修学校、いわゆる民間教育訓練機関にお願いしてやっていると、そういう状況でございます。ここに書いてございますように、コースからすると、平成30年度の実績ですけれ

ども、年間61コース、29年度が63コースぐらいだったと思いますけれども、それぐらいのコースを設けまして、特にこのコースは、民間がやる場合については事務系、そういうものが多いものですから、女性の方を対象にして、女性の方も非常になじみやすいというか、入りやすいというか、そういう訓練になっております。

それから、この訓練の中には、7ページの②の3行目にありますように、一般訓練のほかに、特に就労経験の乏しい方、いわゆる結婚されて長い期間就労していない方とか、あるいは母子家庭の方とか、そういう方も対象にして取り組んでおります委託訓練もございますので、ハローワークの指示を受けることによって可能になるんですけれども、そういうことに関しましても県と労働局、それからポリテクさん、そして西都の専門校さん、それらを全部合わせて年間で協議会を何回か開いておりますので、その中でも取り組んでいるところでございます。

○前屋敷委員 これを周知するといえますか、どういう方法で県内の女性の皆さんに届けていらっしゃるのか。

○木原雇用労働政策課長 まずは離職者等の方が対象になりますので、雇用保険を受給したいということでハローワークに行きますと、雇用保険をもらう場合は、昔と今とは違いまして、当然働くことを前提にして雇用保険の支給というのがありますので、そういうときに窓口の方からこういうものもありますという御紹介はすることになります。

それからもう一つは、私が先ほど後段3行目から説明いたしました母子関係ですね。そういうものについては、例えば、大塚台にマザーズハローワークとかいろんなのがございます。それから、我々はこの中でセミナーとかをやりま

すけれども、そういうときの折り込みの中に入るとか、いろんな手を使ってやっているところではございます。

○前屋敷委員 特にハローワークの窓口を訪ねるケースというのが多いと思うんですけれども、前に言われたんですが、積極的にここを紹介していただいて——定員とかがあるわけですか。

○木原雇用労働政策課長 どうしても民間の学校でございますので、やる以上は採算ベースを確保しなくてはいけないというのももう一方の条件としてありますので、何人以上については確保しないとやらない。逆に、上限もありますけれども、今の問題としては、採算ベースになるぐらい獲得していきたいなど、そういうことが問題にはなっておりますけれども、定員はございます。

○前屋敷委員 今、実態としては、定員割れとかいう状況なんですか。

○木原雇用労働政策課長 実態としては、もちろん成り立っているのもありますけれども、幾つかで、ちょっと記憶が曖昧ですけれども、29年度で3つほどはなかなかできなかったのがあるなど、そういうふうに認識しております。

○前屋敷委員 形式としては、個人負担というものはないわけですか。

○木原雇用労働政策課長 もちろん雇用保険でございますので全額出ますけれども、教科書代ですね、そういうものについては自己負担になります。

○前屋敷委員 コースも割と多い、メニューもたくさんあるという形なので、ぜひそういった意味では積極的に紹介していただいて、技術なども知識も含めて充実させてもらえれば、いろんなところへの就職の窓口がたくさん広がっていくんだろうと思うんですよね。積極的な活用

をぜひしていただきたいし、県独自でもちょっと勉強してきたマザーズジョブ的なところももっと強めていくといいですかね。そういう形で宮崎県でも力を入れてほしいなと思って帰ってきたところでしたので、ぜひよろしくお願ひしたいと思います。

○田口委員 11ページの——ちょっと項目が変わるんですが、いいですかね。

○岩切委員長 はい、ちょうどいいぐらいです。

○田口委員 インターンシップの促進のところ、1カ月程度の長期にわたる課題解決型インターンシップというのが出てきていますけれども、もうちょっと具体的に中身はどんなものなのか教えていただけますか。

○米良産業政策課長 産業政策課でございます。

これは、県内の大学、短大、高校等の学生が、個別の企業さんに入りまして1カ月程度、それぞれの課題等を与えていただいて、それをいろいろ議論しながら解決していくと。そういった中で学生の資質の向上とあわせて、企業のほうの取り組みにも反映させるというような、そういう趣旨で、どちらかという、人材育成的な意味も含めまして取り組んでいるものでございます。

○田口委員 すると、普段のインターンシップというか、企業の実態を知る、あるいは職種を知るといようなものではなくて、実際にもっと中に入り込んでいって、その会社の中での課題を解決、いわば実績も残してくるといような形のものですか。

○米良産業政策課長 通常やっておりますインターンシップと全然別物ということでもないんですけれども、そういった意味合いももちろんございますし、あわせて企業のほうの課題を解決していくというように——ただ、学生さんが

考えてやることですので、結果的にそれがどこまでいけるかというところは未知数のところがあります。ただ、そういった力を養っていくと、県内の産業人材を育成していくというような意味、その2つの意味を含めまして取り組んでいるというふうに御理解いただければよろしいかと思えます。

○田口委員 ちなみに、これを1カ月近くやって課題解決もするというのであれば、ボランティアではなくて、少しの何がしかのもの、給与みたいなものが出るんですか。

○米良産業政策課長 給与的なものは特段支給はされません。

○田口委員 じゃあ、完全なボランティアということで理解しますが、実績は今どれぐらいあるんですか。

○米良産業政策課長 この事業は28年度から取り組んでおりまして、28年度が学生数で申し上げまして7名、29年度が24名の学生さんに受講いただいているという状況でございます。

○田口委員 だんだんふえてきているんですね。それだけ1カ月もその企業にいと、その企業とのいろんな関係も深まって就職率も高まってくるんじゃないかと思えますので、これは期待をしたいと思っております。

それでは、次にいいですか。県内大学の県内就職の件ですが、やっぱり県内出身者は県外から来ているよりも圧倒的に多いわけですがけれども、3分の1が県内出身者もよそに行っている。そんな中で気になるのは、以前に私は本会議でも質問したんですが、教育委員会との連携で県内の学生を県内の大学にうまく進めることができないのか。例えば、もう決めている学生にここへ行ったらどうかというようなことは難しいですけれども、迷っている学生さんには、

県内にもこんなにいい大学があるよとか、せっかく大きなお金を出して誘致した大学が今は定員割れ、しかし、その大学の就職率は非常にいいという矛盾したところがあって、就職率は非常にいいにもかかわらず、学生が集まってこない。しかし、大学には職員も相当な数がいて、実際は企業誘致と変わらないぐらいのいろんな経済効果が出ているわけですよ。大学はあんまり経済効果と言ったら、アカデミックなものをそんな言い方するのはおかしいけれども、実際は経済効果も非常に出てきている。そんな中で、行き先に迷っている学生を県内の大学にいざなうような政策は、今、何か連携してやっている部分があるんですか。

○米良産業政策課長 委員がおっしゃるとおり、そのところが物すごく大きな課題であろうというふうに思っております。対大学という意味では、日ごろからいろんな場面でそういった形の意見交換も行っておりますし、例えば、宮崎大学地域資源創成学部あたりでもインターシップの取り組みであったりとか、県内の企業の魅力を学生に伝えていくというような取り組みはもろもろ行っているところでございます。

今、私どもは産学官で連携いたしましていろんなところで取り組んでおりますけれども、教育委員会とも連携しながら、中高生に対して同様の趣旨の取り組みを行うですとか、キャリア教育、若いころから宮崎の魅力を伝える、宮崎の企業を伝えていくということが非常に大事だろろうと思っておりますので、そういったことを行政側から、あるいは大学側、教育側から、各方面からそういった取り組みを今は行っているところでございます。

○井手商工観光労働部長 県内大学進学率を上

げるといふことは非常に重要な課題であるといふふうに我々は思っております、以前は20%程度でしかなかったものを、ちょっと数字が定かではありませんけれども、今は20%中盤以降にきていると思います。一つには、子供たちが福岡、大阪、東京等の都市圏に出ていくと、いわゆる仕送り経済というところで、経済的な損失も非常にあり、保護者の皆さん方の経済負担が大きいと。なおかつ、県内大学の魅力が保護者の皆さん、もちろん中高生の皆さんにいまいち知られていないのではないかとこのところもございました。そういうことで、もう15年ぐらい前になりますけれども、県内大学のコンソーシアムということで連携体をつくりまして、高等教育コンソーシアムと申しますが、大学の連合体をつくりまして、県内の高校生に県内の大学の講座の魅力などをお知らせするという事業を始めまして、今も県内高校生を集めて県内大学の説明会、こういう先生がいてこういう研究をしていますよと、その後はこういうところに就職できますよというような説明会をして、バスツアー等で大学そのものにもオープンキャンパスに案内するというような事業もしております。最初に申し上げましたように、結果的には若干なりとも県内進学率が上がっているという状況でございます。今後もこの取り組みは続いていくものというふうに考えております。

○田口委員 今、井手部長もまさしく言われましたけれども、県内は所得が非常に全国的に見ても低いほうですから、そこからわざわざ東京とか大阪の物価の高いところに仕送り経済みたいなことをする必要は全然ないと思いますし、先ほど言ったように、県内就職率がいい学校もありますので、親の負担も考えれば県内に行つて、そしていいところに就職できるような体制

をさらに強めていただきたいと思います。

○岩切委員長 大きな2番の若者の県内就職促進・離職防止の項ですが、この項に関して関連して。

○新見委員 ヤングJOBサポートみやぎきについてお尋ねしたいんですけども、いわゆるジョブカフェですが、そもそもジョブカフェの本来の役割は、11ページの一番下の③に書いてあるように、例えば、就職を望む若者の履歴書の書き方とか、面接の受け方とか、そういったものを指導するというか、教えるのがジョブカフェの役割だというふうにずっと思っていたんですけども、13ページの(3)の取り組み内容の中に新たな役割が加わったのかなと、きょうのこの資料を見て思ったんですが、いつからこういった取り組みが入ったんでしょうか。

○木原雇用労働政策課長 委員のおっしゃるとおりでございます、私よりも、恐らく、新見委員のほうがヤングJOBはお詳しいと思いますので、非常にお答えしづらいところもありますけれども、確かに最初のときはこのような役割でございました。ただ、実際は、その後、各大学の就職部とかそういうところが非常にレベルが上がったというか、ここに書いてあるようなことが標準になっておまして、大学はものを教えるだけではないんだと、就職のところまで行って初めてというように意識が大分変わってまいりましたので、そういう点では、当初に考えていたジョブカフェの目的、景気のよさもあるんですけども、それを求めてくる人は減ってきていると。それに対して、企業等に訪問したり、企業等からのお問い合わせが実はございまして、その中でここに書いてあるような新たなものをできないものだろうか、ということもございまして、私どもとしましては、企

業様のお問い合わせにも答えられるようにと。それは結局、ここに訪れた求職者の方にとってもし回り回ってよくなると思いますので、こういう事業にも取り組んでいるところでございます。

特に、さっき後段で委員がおっしゃられたところについては、私どもの今後の課題、いけば離職防止であり、定着支援の大事なところだと思っておりますので、今後とも積極的に取り組んでいきたいなど、そういうふうには考えております。

○新見委員 ということは、新たな役割を担う支援員の方がふえているようですけれども、何名ぐらいいらっしゃる。

○木原雇用労働政策課長 体制的には、宮崎が7人、それから延岡にサテライトを設けておまして2人と、計9人体制でやっておりますけれども、必要な場合は心理カウンセラーとかそういう方たちに対して報酬を払って行っておりますので、そういう点では非常勤の方も入っております。

○岩切委員長 ほかにこの項に関してございせんか。

では、私のほうから1点だけ確認をさせていただきたいと思えます。

12ページの下から7、8行目、奨学金の返還支援を29年度から開始ということですが、利用実績を少し教えてもらえれば。

○米良産業政策課長 これは昨年度から始めている事業でございますけれども、29年度の実績が12社の19名に対しまして支援を決定したところでございます。

○岩切委員長 ありがとうございます。結構です。

では、4の技能士の育成の項で。

○横田委員 技能士の育成についてお尋ねしま

す。

雇用労働政策課におかれては、もう本当に技能士の育成についていろんな取り組みをさせていただいておりますことに感謝をしているところでございます。ありがとうございます。

先日、この委員会で建設関係の技能士会の人たちに来ていただいて意見交換をさせていただきましたが、その中でも、どの職種も若い技能士が育っていないという現状のお話がありました。建築技能士というのはまさにインフラの工事現場で働く人たちでありますし、若い技能士が育っていないということは、大事な技術・技能の継承ができなくなるということですので、県民に対するインフラの安全・安心の提供もできなくなるということにつながると思っておりますので、若い技能士の育成というのは本当に待ったなしだなというふうに思っているところでございます。

実は、よその県の取り組みを紹介させていただきたいんですけれども、島根県では、若手職人を育成するための就労体験助成金を給付するというのを始めたそうです。大工とか左官、瓦、板金、造園、日本料理、建具、表具、和裁、畳、そんないろんな技能士なんですけれども、3カ月以上1年以内の就労体験に対し、月12万円を給付するということです。また、受け入れ先事業者に対しては、就労体験者1人につき月3万円を助成すると、そういう事業を始められたそうです。それと、山形県では、若手大工の就業から5年間、大工に必要な技術や技能の習得を支援するというので、県が定める技能講習の受講とか資格を取得した場合に10万円のサポート資金を交付する。さらに、3年間就業して二級建築大工技能士の資格を取得したら20万円のサポート資金を交付すると、そんな事業を始めたらしいんですけれども、本県にそういう

事業はあるんですかね。

○木原雇用労働政策課長 技能士として育成する過程においてはやっておりません。

○横田委員 やっていない。

○木原雇用労働政策課長 はい。

○横田委員 本当にもう待ったなしだと思いますので、今までの取り組みも本当にありがたかったんですけども、もう一步踏み込んでいただいてこういった事業も大事なんじゃないかなと、できれば来年度ぐらいからそういう事業をつくっていただけるとありがたいなと思うんですが、いかがでしょうか。

○木原雇用労働政策課長 委員の趣旨を踏まえて考えていきたいなと思います。

○横田委員 じゃあ、部長、何かコメントがあればお願いします。

○井手商工観光労働部長 非常に示唆の多い事業提案をいただきましたので、真摯に検討させていただきたいと思います。

○横田委員 ありがとうございます。

○岩切委員長 この項に関してどうぞ。

○右松委員 せっかく濱砂委員の地元であります西都市の県立産業技術専門校長が来ていらっしゃいますので、質問をさせていただきたいと思います。

県議会事務局の総務課長時代には大変お世話になりました。ありがとうございました。

ものづくり企業においては即戦力を養成される。以前ですけれども、私も委員会で学校を訪問させていただいたこともあります。本県のものづくり技術力の向上において大変大きな期待をされているそういう学校だというふうに思っています。

それで、質問は2つなんですが、一つは、大変な少子化の中でいろいろ御苦勞をされている

中、例えば、建築設備科に関しましては20%から55%に充足率を上げておりますし、あるいは、女性の割合もふえているところもありますので、充足率向上に向けた取り組みの現状と、いろいろ成果が出ているという中での取り組みの現状と、それから女性の割合の傾向といいまじょうか、そういったところを教えてもらえるとありがたいなと思います。

○小田県立産業技術専門校長 ありがとうございます。入校生の状況につきましては資料にございますとおりでございます。資料につきましては、ことし4月末の状況ということで記載させていただいておりますが、入校生の数ということでいきますと、去年とことしが過去最低の52名ということでございます。委員がおっしゃいましたように、少子化の影響でありますとか、高卒の求人が今非常に好調ということ、それから、先ほどもお話がありましたけれども、特にことしは日機装とかキヤノンの大型立地があるということで、非常に危機感を持って入校生確保に取り組んでいるところでございます。

主な取り組みといたしましては、まずは県内の県立・私立全ての高校を年5回、5巡回するようにして本校のPRをしております。それから、新卒者に加えて既卒の方も受け入れを行っておりますので、そのときにあわせて各地区のハローワークにも伺っております。それから、情報発信ということで県の広報媒体を使いましたり、いろんな手段を使って広報活動を行っております。それから、資料にもございますけれども、オープンキャンパスの開催でありますとか、あと、今年度につきましては、まずは専門校の存在を皆さんに知っていただくということで、高校のみならず、小学校、中学校も含めて、例えば、小中学校の遠足であったり、社会見学で

あったりとか、あるいはPTAの皆さんに学校を見ていただくということでもありますとか、市内の校長会にも見ていただくというような、まずは学校を見ていただいて、こういう学校があるんです、この学校であればこういった技術を身につけてこういったところに就職できるんですよということを1人でも多くの人に知っていただくという取り組みを、原点に立ち返って行っているところでございます。

それから、女性の割合でございませけれども、これはなかなかこちらが働きかけてふえるというものでも実はございませぬ。女性に一番人気がある科は木造建築科でございませぬ。今は1年、2年を合わせて8名ほどおりますけれども、来年の入校生が、まさにきょう、一般募集の1次選考をやっているところなんですけれども、それから10月頭には推薦入試も行いましたけれども、女性もその中に1名、2名いるようでございませぬ。何人になるのか今の段階ではわかりませぬけれども、女性の人にも門戸を広げて募集活動を続けていきたいというふうに考えております。

○右松委員 もう一つは、お答えづらい質問かもしれませんが、せんだって我々特別委員会では静岡県のほうに伺いました。今、静岡県では技術専門校の短大化といたしまししょうか、基本計画を立てられて、それで実際、沼津と清水の技術専門校を1つにして短期大学校として2021年4月に開校という形で、加えて学科の再編も考えておられるということではございませぬ。こういった県立の技術専門校の職業能力の開発における短期大学校化といたしまししょうか、なぜ短期大学校に持っていくのかというのが、一つは、培っている今の高い技術力の習得に加えて、コミュニケーション能力でありますとか、それからリ

ーダーシップを磨く教育、結局、現場に立ってみずから考え、そして行動できる人材を育成していくという中で、そういう教育の高度化という狙いが1点と、それから、もう一つは、初任給にも反映されるという話もありましたので、こういった取り組みが実際に静岡県で進められています。お答えづらいと思っておりますけれども、そういったことに関する感想といたしまししょうか、短期大学校に向けた県外でやっている取り組みに関して御感想があればお話を伺えるとありがたいなと思っております。

○木原雇用労働政策課長 まず、雇用労働政策課のほうからお答えします。

当然、今、委員がおっしゃられたように、いろんな要望、いろんな形があるというのは考えているところなんですけれども、専門校につきましては、平成15年に県内3つありましたところを1つにいたしまして、専門校として開校したという経緯がございませぬ。高鍋校についても、そのときに、中学校卒業の方を何とかしてというところで高鍋校も存続してやっていますところではございませぬ。

まずは、この学校につきましては、一番大きいのは、県内の就職率が非常に高いということではございませぬ。それは、企業の方たち、あるいは組合の方たちが物すごくサポートしていただいていると、そういう状況にございませぬ。まずは、学科の見直しとかいろんなこともあるのかもしませぬけれども、今考えている私たちの感想というか、私の感想でもいいんですが、まずは充足率を上げていきたいと、その上で県内にできるだけいい技術を身につけたそういう方たちを供給することがまず一番なのかなと、そういうことを考えております。特に高鍋校につきましては、中学校を出られたばかりで入って

こられます。そういうところに関しましては、いろいろ家庭的に恵まれない方、あるいは、特に高校に進学しようにも進学できないような方、いろいろいらっしゃいますので、そういうところも踏まえながらいろんなことを考えていかななくてはいけないなど、そういうふうには思っております。

○右松委員 雇用労働政策課長はもちろんですけれども、小田校長のますますの御活躍を御祈念して質問を終わらせていただきます。

○小田県立産業技術専門校長 ありがとうございます。短大化ということで、課長が今申しましたとおりでございますが、西都校につきましては高卒者が2年間学ぶということで、給与面を見てみますと、採用していただいた企業さんも、高卒より上、大卒まではいかないけれども、高卒よりいい条件で採用していただいております。そういった意味では、短大程度と言っているのかどうかはわかりませんが、給与面では待遇を少しいい条件で採用していただいているという状況はございます。

私どもの県におきましては、まずは建設関係の業界の人不足ということで、まずは人が欲しいという状況もございますので、私どもの専門校に課せられた使命といたしましては、即戦力として企業に行って活躍できる若い技能労働者を1人でも多く送り出すということで、入校生確保にまずは現状の状況で取り組んでいきたいというふうに考えております。

○右松委員 ぜひ頑張ってください。

○井手商工観光労働部長 専門校の短大化というのは非常に大きな課題で、農大校でもいろいろな議論があったかと思っております。現状では、今校長が申し上げたとおり、いわゆる高校の専攻科というような扱い、よりプロ人材を養

成しているというような扱いになっております。これを短大化するということは、卒業生の方々に学士の学位記が授与できるみたいな、そういう非常に大きな価値はあるのでございますが、一方で、教養課程の教授を置かなければならないとか、学校の施設はこうあらねばならない、運動場・体育館を持たねばならない、この学生規模であればこの程度の体育館と運動場が必要であるというような学校教育法上の大きな課題がございます。これにつきましても、専門校の大学化ということで今いろいろ改革が進んでおりますので、そういう状況を見ながら、負担が少なくて済むのであれば、そういう方向でまた検討が必要になるのかなというふうに思っているところでございます。引き続き、いろんな可能性を含めながら、よりよい学校とするように商工観光労働部としても検討を重ねていきたいと思っております。

○岩切委員長 それでは、よろしいですか。

○濱砂委員 総括的にいいですか。

○岩切委員長 濱砂委員、全体を通して。

○濱砂委員 全体的に。総括で30分ぐらい。

いろいろ話を聞いて参考になりましたが、求職者、就職したい人、新卒を除いて年代別から見るとどこら辺が一番多いんでしょうかね。といいますのが、私たちがよく相談を受けるのは、先ほど日高委員が言われたように、ちょうど40代前後の人たちの就職についてよく相談を受けるんですが、仕事を求めている人たちの年代というのはどこら辺が一番多いんですか。

○井手商工観光労働部長 先ほども出ましたけれども、求職者そのものの数を全国レベルで言いますと、求職者実数そのものが多いのはやっぱり25歳から35歳のところ、ここが全国で35ぐらいと言われております。45歳から55歳のとこ

ろは若干減りまして31万程度というふうな統計データであります。

ただ、実際の求人と求職者の割合、いわゆる有効求人倍率で考えますと、若手のほうの求人は多いけれども、中高年の求人は少なくなるということで、恐らく、高年齢者のほうが有効求人倍率は低くなりまして、就職率が厳しい状況にあるのではないかと思います。そういうことを踏まえながら、中高年齢者の人材の有効活用という言葉で言っているのかどうかはわかりませんが、この方々がきちんと働けるような社会の充実を考えていくべきだろうと私も思っております。

○濱砂委員 企業誘致等を含めていわゆる働きたくても職場がない、あるいは高校を中退しているとか、家庭の事情によって高校に行けなかったとか、いろんなケースの人たちも中にはいらっしゃる。こんな人たちが能力さえあればちゃんと採用してくれるよというような会社があると、もっと違う意味での就職率というのが高まってくるのかなと思うんですが、真面目にこつこつ仕事をしてきているけれども、非常に低賃金の中で今まで10年、20年とそういった仕事をしてきている。例えば、新しい求人が出てくるけれども、そこで制約をされてしまう。年齢制限、学歴制限、このようなところの改善というのは何かできないものでしょうかね。

○井手商工観光労働部長 企業側が求める人材と求職者のマッチングということになりますので、そこを行政的に何とかしていくという部分、企業側に直接働きかけるのはなかなか非常に難しいところがあるかと思っております。企業側としては、今の時代、生産性を上げて利益を出して高い賃金で人を雇っていかなければ人が確保できないという状況でございます。というこ

とになれば、求職される方々の能力をどう向上していくのかというふうに考えるのではないかと、いうふうに思っております。教育委員会等ほか、あとは大学とも今議論をしていますけれども、いわゆるリカレント教育でございますね。例えば、定時制高校へ通う中高年齢者の方々がおられますし、また、大学に入り直して学び直しをされる方々がいらっしゃいます。この辺の施策をきちんとやることによって、企業が求める能力を身につけて就職していただく。もしくはその間に、いわゆるデュアルシステムと申しますけれども、一旦企業に就職した上でそういうリカレント教育を受けていただくと、そういうような体制をつくっていくべきかというふうに考えておりました。そういうことも含めていろいろな施策を今検討しているところでございます。

○濱砂委員 言われるように、夜間の高校に行くとか、大学の通信教育を受けるとか、これはある程度、経済的に余裕が出ないとなかなかできない。さっきから話をするように、ちょうど40歳前後ぐらいというのはみんな子育てで一生懸命なときなんです。そういう人たちが、能力はある。でも、そういった採用枠になかなか入れないと。学歴だけで採用を制限していくのか。あるいは、能力とか、いわゆるやる気のある人間性、新しいそういったものの枠というものが企業の中にできないものかなと。入る能力がなければこれは別として、高卒で切ってしまうとか、大卒で切ってしまうとかいうものの中でも、宮崎では新しいそういった枠というのがこの社会の中にできていかないものかなと。どんなでしょうかね。

○井手商工観光労働部長 非常に理想的な労働環境だというふうに思います。そういう社会で

あるべきだと私も思いますし、そういう社会をいかにつくっていくのかというのが我々の課題であると思っています。

ただ、おっしゃるとおり、今、IoTでありますとか、AIだとか、いわゆる第4次産業革命だとか、人間の持てる力というところをもう一度見直す機運が高まっておりますので、そういう機運の醸成に向けて、人の本来持っている力をどう評価するかというところを企業さんにもわかっていただくように機運の醸成に努めてまいりたいと考えます。

○濱砂委員 よろしくお願ひします。

○徳重委員 一言は言っておかなきゃいけないと思ひましたので、発言させてもらいます。

今の人材ということですが、シニア人材が非常に多いわけですね。年々高齢化になっていきますので、そういう時代になってしまいました。その人たちに対していろいろと施策を講じていただいておりますが、企業とのマッチング、そういったいろんな会が持たれているようでございますが、例えば、9ページにありますように、就職面談会の開催等もずっと行われているようで、結果的にかなりの方の就職が決定されておりますね。そこで、この面談会が宮崎市、都城市、延岡市ということでずっと行われているようですが、県内には26市町村あるわけでございますので、それぞれの地域にはかなりの方がいらっしゃるんじゃないかと。この3地区だけに限られて面談会が行われている理由は何かあるんですか。

○木原雇用労働政策課長 面談会にはもちろん求職者の方もお見えになりますけれども、企業ということで求人側も出てきていただかなくてはいけないと、そういう点からいたしますと、企業の方も確かに人は欲しいんだけど、一

方ではコスト意識もございますし、いろんなところでやりたいんだけど、限度としては企業が集まりやすい、そういう企業が多く集まっているところでやるということが、こういう面談会の際の企業さんを集める場合の一つの条件なのかなと思っております。できるだけ多くやりたいとは思ひますけれども、この高齢者の場に限りましてはこの3カ所で今後もやれればよいなど、そういうふうにお願ひしております。

○徳重委員 私は思うんですが、もう少しきめ細かくと申ひますか、西諸地区、あるいは南那珂地区、東臼杵地区、地区ごと、地域ごとのそれぞれの小さい企業も人材を非常に求めていらっしゃるところが多いわけですね。ここでも何百社のうち、50人とか40人ということでございますので、もう少しきめ細かく地域に出向いていただけるような、あるいは、企業もたくさん参加されるということだけじゃなくて、確実に欲しい人材を求められるような、そういう体制づくりをぜひ考えていただきたいなということをお願ひいたします。

○岩切委員長 では、ここで終わりたいと思ひますけれども、よろしいですか。ほかにないですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 それでは、ないようですので、これで終わりたいと思ひます。

執行部の皆さんには大変ありがとうございます。

暫時休憩いたします。

午前11時50分休憩

午前11時52分再開

○岩切委員長 委員会を再開いたします。

協議事項の（１）、次回委員会についてであります。次回は11月30日金曜日に開催を予定しております。委員会の調査は実質あと2回程度であります。次回委員会での執行部への説明・資料要求等、何か御意見や御要望はございますでしょうか。

暫時休憩いたします。

午前11時52分休憩

午前11時54分再開

○岩切委員長 委員会を再開いたします。

ちょっと待ってくださいね。済いません、今の御質問は、次の委員会について御要望として何かあったんですかね。資料請求ですか。

○山下委員 どこかでそういう話題性はないのかなということです。

○岩切委員長 わかりました。じゃあ、ちょっと参考にして、今のヒントをいただきながら。

では、次回の委員会の進め方、内容については、正副委員長に御一任をいただきたいと存じますけれども、よろしいですか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 協議事項の（２）、その他、委員の皆様から何かございますか。よろしいですね。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 次回の委員会は11月30日金曜日午前10時からを予定しておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、以上で本日の委員会を閉会いたします。

午前11時55分閉会