

平成30年度宮崎県総合計画審議会第1回専門部会
(人づくり部会)

日時 平成30年8月28日(火)

14:00～16:22

場所 宮崎県庁講堂

午後 2 時00分開会

○事務局 予定の時刻となりましたので、ただいまから宮崎県総合計画審議会第 1 回人づくり部会を開催いたします。

まず、開会に当たりまして、宮崎県総合政策部長が御挨拶申し上げます。

○総合政策部長 こんにちは。県の総合政策部長の日隈でございます。いつも大変お世話になっております。

本日は、皆様お忙しい中、専門部会の委員として御出席賜っておりますことにまず御礼申し上げたいと思います。ありがとうございます。

この総合計画の改定の関係でございますけれども、これまで審議会を 2 回開催しまして、宮崎県の課題、そして、長期ビジョンに係る今後の方向性について御意見をいただいたところでございます。これから改定作業ということで、人、暮らし、産業の 3 つの分野から、宮崎県の将来のあるべき姿、あるいはその実現に向けた施策の方向性、具体的な内容等について、皆様から御意見をいただきたいと考えております。この過程においては、現在の長期戦略の見直しも含めて御協議いただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

御案内のとおり、取り巻く状況を見ますと、人口減少、そして少子高齢化が同時に進んでいるという状況でございます。日本の首都であります東京都とは随分状況が違っております。しかしながら、この宮崎の地で生まれ、この宮崎で暮らしていく皆さんが、将来に向かって希望を持ちながら、この地域で生き生きと暮らしていける環境を整えていくことは非常に大事なことでありまして、我々真剣に考えていかななくてはならないと考えております。

先ほど韓国から帰ってきましたが、向こうは元気がありますね。よくあそこまで動くなと思いながら見ていましたが、韓国の人口は 5,100 万人で、海外旅行者数は延べ数で年間 2,600 万人と人口の半分以上です。日本では 1 億 2,000 万人で海外旅行者数 1,200 万人、10% ぐらいの割合で海外旅行をしていますが、韓国は 60% 近く動くという国であります。宿泊客数で見ると宮崎に一番来ているのは韓国の方で、近くて、非常に便利で、温暖だということだそうです。そういった国々との関係もこれからは見据えながら、この宮崎はいろいろな面で、暮らしの豊かさが一番なんです。経済的な面も含めてどう進めていくかということが大切ではないかと考えております。

皆様にはそれぞれ専門的な立場から忌憚のない御意見をいただきたいと考えております

ので、どうぞよろしくお願ひいたします。冒頭の御挨拶とさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

○事務局 次に、委員の皆様を御紹介申し上げます。

まず、添田委員でございます。添田委員には、総合計画審議会会長の指名により、この人づくり部会の部会長を務めていただきます。

次に、新原委員でございます。新原委員には、部会長の指名により、部会長に欠席等があった場合の職務代理を行う副部会長を務めていただきます。

続きまして、専門委員の御紹介は、名簿に記載のとおりでありますので、勝手ながら省略させていただきます。

本日御出席の専門委員の皆様には、議題資料とあわせまして、委嘱辞令を机上に配付させていただいております。また、委員の皆様に加えまして、日隈総合政策部長、松浦総合政策部次長、重黒木総合政策課長が同席させていただいております。よろしくお願ひいたします。

それでは、本日の議事に入らせていただきます。

これからの議事につきましては、部会長に進行をお願ひいたします。

○部会長 皆様の御協力をいただき、本日の会議を滞りなく進められますよう、よろしくお願ひいたします。

まず、本日の会議録署名委員を指名させていただきます。本日御出席いただいております委員、専門委員の中から、美根委員と足立専門委員にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、議事に入ります。

第1回専門部会資料に沿って進めてまいります。これまでに既に2回の審議会が開催され、それぞれに宮崎県総合計画の改定について説明等がなされております。審議会委員以外の専門委員におかれましても、その内容を踏まえながら今後の議論を進めていく必要がありますので、まずは、議題（1）「宮崎県総合計画の改定について」の中から、1つ目の項目、宮崎県総合計画の改定の概要、2つ目の項目、専門部会の設置までを、事務局にまとめて説明をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○事務局 それでは、まず初めに会議資料の確認をさせていただきます。資料としましては、宮崎県総合計画審議会第1回専門部会資料、議題（1）及び（2）ととめてある資料が1つ。それから、皆様の机上に別途配付しております、県総合計画「未来みやざき創造

プラン」の冊子、その概要版の冊子、あわせまして、現行のアクションプランに基づいて平成29年度の取組について行った政策評価の結果の詳細版を配付させていただいております。足りない資料がございましたら、お知らせください。

よろしゅうございますか。

それでは、資料に沿って進めさせていただきます。専門部会資料、「議題（１）関係資料１」とございます資料を御覧いただきたいと思います。１の宮崎県総合計画改定の概要でございます。総合計画審議会の委員でございます方には、これまでの２回の審議会のおさらいという形になりまして大変恐縮でございますが、よろしくお願ひいたします。

それでは、１ページ目を御覧ください。順番が前後いたしますけれども、１ページ下の絵を御覧いただきたいと思います。今の県の総合計画は、上段の（１）にあるように、2011年を起点としまして、20年後の2030年の本県のあるべき姿を見据えて、長期的な重要課題などを取りまとめた長期ビジョンと、下段の（２）にあるように、その20年を４年ごとに区切った短期的な実行計画であるアクションプランの２本橋で構成されているところでございます。上段の（１）にお戻りください。改定の趣旨でございます。県ではこのような総合計画を推進してきたところでございますが、本日ここにお集まりの皆様をはじめ、官民一体となった取組によりまして、成長産業の育成ですとか、企業人財育成の基盤整備、あるいは地域資源を活用した地域活性化など、今後の飛躍につながる成果が表れつつある一方で、人口減少、少子高齢化は加速しております。今後、人財の確保や地域経済の維持、生活に必要なサービスの維持というものをいかに図っていくかなど、本県の将来の発展を図る上で今、大きな転換点を迎えていると考えております。このような状況を踏まえまして、総合計画について所要の見直しを行ってまいりたいと考えているところです。

次に、おめくりいただいて２ページ目、（３）の改定方法でございます。①にありますように、改定に係る調査・審議を行うため、７月に開催いたしました宮崎県総合計画審議会に知事から改定を諮問したところでございます。また、改定案の作成等に当たりまして、本日お集まりの専門部会を設置しております。専門部会については後ほど詳しく御説明させていただきます。また、②、③にございますように、県民や市町村の方々との意見交換を実施してまいります。既に７月中に１回目の意見交換を行っておりまして、その内容につきましては、この後の議題（２）において御説明させていただきます。

次に、（４）の改定スケジュールでございます。上から御覧いただきますと、６月の庁内の若手職員ワークショップを皮切りとしまして、７月までに２回の総合計画審議会を開

催しております。8月の今日のこの場ですが、第1回目の専門部会をスタートさせて具体的な議論を行っていき、年内をめどに長期ビジョンを取りまとめまいります。長期ビジョンにつきましては、来年の2月議会に提出予定でございます。その後に、今後4年間で取り組むアクションプランを取りまとめまして、来年度の6月議会に提出する予定でございます。この間に、本日を含めまして5回の専門部会の開催を予定しているところでございます。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、3ページには長期ビジョン、4ページにはアクションプランの構成を添付いたしております。

3ページの長期ビジョンについて少し説明をさせていただきます。ポンチ絵の上にございますような、時代の潮流や、将来推計と予測、あるいは本県の特長といったものを踏まえながら、2030年を展望する姿である「未来を築く新しい「ゆたかさ」」の実現を目指して挑戦していく、というこの基本目標は今回も据え置いてまいりたいと考えているところです。

この基本目標であります「未来を築く新しい「ゆたかさ」」についてですが、御承知のように、今後、本県ばかりでなく全国でも人口減少が進んでいくと予測されております。

この状況の中で、本県が目指す姿は、これまでのように人口や経済が拡大していく社会ではなくて、一定水準の経済的な豊かさを基盤としながらも、豊かな自然の中で育まれる人との絆とか、その中での生活満足度ですとか、あるいは各地域が持つ資源を生かしながら生み出していくほかの地域の人との交流など、生活の質的な充実、これをうまく両立させていくという目標でありまして、このような方向性を県民の皆様と共有するための基本目標になっております。

絵の中ほど下の分野別施策というものを御覧いただきたいと思っております。人づくり、くらしづくり、産業づくりという観点から、今申しました基本目標の実現のためにどんな施策に基本的な方向性を持って取り組んでいくのかということ、網羅的に、全庁的に取りまとめているのが分野別施策でございます。さらに、この中から、基本目標を見据えまして、特に長期的視点、本県の今後の発展を見据えた上で重点的・優先的に取り組むべき戦略というものを、中ほどの長期戦略としてプロジェクト的に取りまとめているところでございます。ここでは、人口問題ということで人口減少問題への対応、あるいは人材の育成であったり、産業の成長であったり、地域経済の活性化であったり、観光再生おもてなしであったり、文化スポーツ振興、共生社会の実現、あるいは危機管理対応の強化という形で、

8つの重点施策としてまとめているところでございます。

ポンチ絵の一番下になります。長期ビジョンを見据え、また、知事の公約なども取り入れながら、4年間で進めていく短期的な計画、これが次の4ページに記載しておりますアクションプランとなっております。

引き続き、部会の設置について説明させていただきます。右肩に「議題（1）関係資料2」とございます資料を御覧ください。

7月に開催しました総合計画審議会にこの専門部会の設置を諮りまして、ページ中ほどの図にございますように、審議会のもとに、人づくり、くらしづくり、産業づくりの3部会を設置いたしました。それぞれの部会には、それぞれの計画の改定に係る調査・審議をお願いすることとなります。審議会と各専門部会との連絡調整等につきましては、絵の中ほどにありますように、会長・専門部会長会議を設置し、こちらで行ってまいります。ページ下の囲みに、専門部会の設置根拠となります県総合計画審議会条例施行規則を抜粋しておりますが、第2条第3項におきまして、部会の委員及び専門委員は、会長が指名することとなっております。ページをおめくりいただきまして、部会ごとに人、くらし、産業の名簿をそれぞれ添付いたしております。この人づくり部会につきましては、2ページに記載しております。先ほどございましたように、添田委員に部会長を、新原委員に副部会長をお願いしているところでございますので、御確認ください。

説明は以上でございます。

○部会長 ただいま御説明いただきました内容につきまして御意見、御質問がありましたらお願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。

それでは、議題（1）の3つ目の項目、現状と課題について、事務局から説明をお願いしたいと思います。

○事務局 それでは、引き続き説明をさせていただきます。右肩に「議題（1）関係資料3」とあります資料を御覧ください。「2 現状と課題」とタイトルのある資料でございます。

現行の総合計画を進める中で、本県が直面しております現状と課題を踏まえて今後の議論を行う必要がありますので、若干長くなりますが、説明をさせていただきます。

まず、本県が直面している共通課題としまして、人口減少問題がございます。全国の場合と本県の状況を御説明させていただきます。

まず、①の全国の状況でございます。国立社会保障・人口問題研究所によりますと、我が国の人口は平成20年をピークに減少局面に入っております。今後、出生や死亡等について現状の傾向で推移した場合には、最新の予測ですと、2053年には1億人を割り込み、2065年には約4,000万人減の8,808万人程度まで減少すると予測されております。この最大の要因と申しますのが、次の段落でございますように、東京一極集中ということでございます。若者が地方から東京へ集まっておりまして、国としましては、この流れをとめるとして、地方創生を打ち出して進めておりますが、現実としては、東京への流入超過が年々拡大しております。十分な効果が出ていないという状況でございます。

このように、地方の若年層が流出していくことで、地方の出生数にもマイナスの影響を及ぼしているところでございます。また、地方においては、高齢化も相まって労働力人口が減少し続けております。このままでは、供給面、需要、消費の面で縮小が進んでいきまして、人口減少が地域経済の成長制約になっていくこと、さらには、医療・介護費などの社会保障関係費が増大しまして、財政負担が高まることが懸念されているところでございます。全国的にはこのような状況でございます。

次の3ページをお開きください。②の本県の状況でございます。本県の人口も、平成8年の117万人をピークに、全国よりも早いペースで人口が減少し始めておりまして、最新の平成27年国勢調査では110万4,000人程度となっております。また、高齢化率も全国より早く進んでおりまして、29.5%ですが、最新の人口推計に基づきますと、既に3割を超えているという状況でございます。それから、自然動態の面では、合計特殊出生率が1.73ということで全国2位の高水準にはございますが、出産する年齢にある女性そのものの部分の人口減少や、未婚化や晩婚化の進行により、出生数自体は減少を続けておりまして、既に9,000人を切って年間8,900人程度となっております。また、平成15年以降には、死亡数が出生数を上回る自然減という状況に転換しており、就学時や就業時における若年層の県外流出と相まって人口減少が加速しているという状況でございます。その下には、本県の人口の流れですとか、合計特殊出生率の推移などを載せておりますが、ここではデータの説明は割愛させていただきます。

次に、4ページをお開きください。こういった人口減少への対応をどのように進めていくべきかということについての共通認識を再度確認したいと思います。本県の人口減少への対応としましては、結婚や出産、子育て環境の充実などの自然減対策と、あわせて、良質な雇用の場の創出とUターン等による若者の定着促進といった社会減対策を同時に進め

ていく必要がございます。また、地域ならではの資源を生かした魅力発信を図りまして、交流人口の増加でありますとか、あるいは地元産業や企業の育成によります地域経済の活性化、さらには、あらゆる人の活力が発揮される地域社会の実現、加えて、先端技術を活用した生産性向上、こういったものを合わせわざで進めながら、人口減少の中にあっても本県の活力を維持していくための対策を進めていくことが重要でございます。また、地域で安心して暮らせるための地域の絆の強化ですとか、地域への愛着や郷土愛の醸成も図りながら、経済的な豊かさだけでなく、心の豊かさが両立した新たな価値観として、先ほど御説明しました「未来を築く新しい「ゆたかさ」」が実現する社会を構築していく必要があると考えております。

最後に、5ページをお開きください。こちらに県の2030年の人口推計（試算）とございますが、これはあくまでシミュレーションとして今回お示ししたものでございまして、ここからどういう目標を持っていくのかということについても、今後の部会以降で議論させていただきたいと思っております。また、この推計値は、さまざまな仮定や条件設定によるものでございまして、ある程度幅を持った数値であることに御留意いただきたいと思っております。

初めに、試算①でございますが、これが先ほど申しました国立社会保障・人口問題研究所の最新の推計でございます。現状のままで出生率と移動率が推移した場合には、下のグラフにございますように、2030年には97.7万人程度に人口になると推計されております。それから、先に試算③を御覧いただきたいと思っておりますが、前回条件における推計としておりますが、今の総合計画における推計です。2030年までに段階的に県の合計特殊出生率を2.07まで引き上げて、加えて、29歳以下の若年層の社会減を30%抑制するという条件のもとに計算しておりまして、これを最新の平成27年の国勢調査に基づく社人研の推計値を当てはめて計算し直すと、2030年には100.4万人程度になるという試算でございます。それから、中ほどの試算②でございます。そうは申しまして、なかなか若者の流出に歯どめがかからない。出生率も改善はしているものの、劇的な改善までは見られないという中で、もう一つの試算としてお示ししているものでございます。先ほどの社人研の数値をベースといたしまして、2030年代までにとすることで、最終的には2040年ごろまでに段階的に2.07の合計特殊出生率を達成して、同様に2030年代までに先ほどの29歳から10歳分を上乗せした39歳以下の年齢層で社会減の抑制を図っていき、最終的に全体の社会減が均衡した場合を想定して計算いたしますと、2030年には99.5万人になるという推定でございます。それぞれの年齢層の構成割合につきましては、グラフに示しているとおりでございます。

おめくりいただきまして、参考資料としておつけしていますのが6ページ以降でございます。前回、7月末に行いました審議会におきまして、委員より、出産期にある女性数が減少しているということだが、今後、出産の主力となる年齢層の女性数はどれぐらいになっていくのか、また、女性の流出が拡大している状況はどうなっているのかという御意見がございましたので、まず参考1に、今回の試算パターンごとに男女別人口を載せております。参考2には、そのうち実際に出産の主力となると思われる20歳から44歳の女性の人口を記載しております。

それから、7ページには、参考3として、2010年と2017年の住民基本台帳の移動状況を15歳から29歳の年齢層ごとに男女別に比較してございまして、これを御覧いただきますと、男性よりも女性の流出の幅が拡大していることが読み取れるところでございます。

また、8ページ以降には、先ほどお示ししました①から③の試算に基づきます県内8地域別の推計を出しております。宮崎市を含む宮崎・東諸県地域が最も高くなっておりまして、95%程度までの減少という一方で、南那珂地域や西臼杵地域におきましては、いずれのケースでも80%を下回るような厳しい推計値となっております。県内でも地域によって人口減少の度合いに差が出てくることが読み取れるところでございます。

続きまして、11ページ、(2)人づくりにおける現状と課題でございまして。

6点ほど掲げております。まず1番目が若年層の県外流出の抑制でございまして。状況は先ほども御説明したとおりでございまして、今後も県内の就学・就業環境や産業そのものの魅力向上を図っていくこと、また、それに向けた積極的な情報発信を通じまして、宮崎で暮らし、働きたいと思ってもらえるような「若者に選べる宮崎」づくりを目指していく必要があると考えているところでございます。

2番目が、出産、子育て環境等の充実でございまして。本県は、さまざまな指標を見ましても、家庭や地域における良好な子育て環境が形成されております。このような強みを生かしながら、出産や子育ての負担軽減、多様な主体による支援体制の強化、ライフデザイン教育の取り入れなどを通じまして、希望を持って結婚・出産・子育てができる環境のさらなる充実が必要であると考えております。

3番目が、子どもの学力向上、生きる力の育成でございまして。学力調査によりますと、小中学生の学力は、ここ2～3年は全国平均レベル程度で推移しておりますが、引き続き、学校や家庭における学習の改善・充実によりまして基礎力の強化を図ることはもとより、確かな学力とともに、たくましく生きる力を持った子どもたちということで、地域への愛

着を有しながら、グローバルな視点と多様な価値観、健康・体力を備えた子どもたちを育てていくことが重要であると考えております。

4番目が、ライフステージに応じた切れ目のない人財育成でございます。本県の新規学卒者の離職率は全国よりも高い状況でございます。また、若年層の県外流出や企業の人手不足が課題となっております中で、雇用のミスマッチ解消、あるいは社会人の実習やキャリアアップ、キャリアチェンジなど、誰にでも開かれた学びの場の提供を図っていくことが必要でございます。このように、ライフステージに応じた切れ目のない人財育成に産学金労官が一体となって取り組んでいく必要がございます。

次のページに進んでいただきまして、12ページ、5番目の産業人財の育成・確保でございます。本県の産業構造上、中小企業が多くを占めておりまして、新規学卒者の県内就職率も低い状況でございます。御承知のとおり、人財の確保が年々困難となりつつあります。この状況の克服に向けて、事業の承継を担う人財の育成・確保を図りまして、競争力や経営力を維持・強化していくことが重要でございます。さらには、新事業の開発や生産性向上に向けたマネジメントができる人財の育成も重要でございます。このように、本県経済を牽引する中核的な産業人財の育成・確保を図り、地元企業がみずから魅力的な雇用の場を創出していけるような環境づくりが重要であると考えております。

最後の6番目、多様な人材が活躍できる社会の実現でございます。少子高齢化による人口減少が進む中であっては、若者、障がい者、外国人など、あらゆる県民がお互いを尊重して個性と能力を十分に発揮できる社会を実現していくことで、さまざまな地域課題の解決、ワークライフバランスの向上、多様な人材の集積、新たな事業・サービスの創出に結びつけていくことが重要であると考えているところでございます。

人づくりについては以上でございます。関連資料、データ等につきましては、13ページ以降にさまざまなものを掲載しておりますが、時間の関係でここでは省略させていただきます。後ほど御覧いただきたいと思っております。

○事務局 引き続き、くらしづくりについて御説明いたします。

資料の18ページをお開きください。くらしづくりにつきましては、大きく6つの観点から御説明いたします。

まず、①のコミュニティやくらしを支える地域づくりについてです。人口減少がこのまま加速しますと、地域活動のあらゆる面で支え手が不足し、地域活力の低下ばかりか維持・存続も困難になる懸念がございます。U I Jターンのさらなる促進による定住人口の増

加と中山間盛り上げ隊等の活動を通じた交流人口等の増加に力を入れていく必要があるのではないかと考えております。また、同様に、生産年齢人口の減少は各産業の担い手不足を招き、自治体の税収にも悪影響を及ぼします。特に小規模自治体では、卸・小売業はもとより、医療・福祉、行政サービスなど、暮らしに必要なサービス維持や効率的な提供のあり方が課題になってくるものと考えております。さらに、自治体の厳しい財政状況が続く中、市町村を超えた連携、小規模自治体への県の支援、暮らしを支える地域グループの強化、シェアリングエコノミーなど未利用資源の有効活用を進めていくことが必要と考えております。

次に、②の大規模災害等への対策についてです。東日本大震災以降、熊本地震や、日本各地で豪雨災害などに見舞われております。本県におきましても、南海トラフ地震を初め、霧島山の火山活動など、災害への備えとして、防災・減災対策の推進に加え、公共インフラの適切な整備・維持管理、さらには、災害時の支援受け入れの受援体制づくりに取り組んでいくことが重要と考えております。また、家族や地域とのつながりや、自助・共助・公助の連携により、災害による被害が致命的なものとならず、最悪の事態を回避できるよう、強さとしなやかさを備えた地域づくりを目指す必要があると考えております。

次に、19ページにかけまして、③の地域資源やエネルギーの循環促進についてです。再生可能エネルギーの固定価格買取制度を契機に、太陽光発電等が大きく伸びているほか、水素など革新的エネルギーの実用化に向けた研究・実証が進んでおります。本県におきましては、恵まれた自然環境を生かし、太陽光発電を初め、木質バイオマス発電の整備が進み、林地残材等の流出も大幅に増加しており、このような地域資源を生かしたエネルギーの地産地消は、地域経済の活性化や雇用・所得の確保にもつながっていくのではないかと考えております。

次に、④の超高齢社会への対応と健康寿命の延伸についてです。本県では、全国より早く高齢化が進行しておりますが、健康経営の普及促進により、いわゆる健康寿命の延伸を図り、社会保障費を抑制することが必要と考えております。さらに、人生100年時代と言われる中、高齢者が社会の中で活躍する機会を増やし、文化活動やスポーツの促進、生涯健康で活躍する地域づくりを進める必要があると考えております。

次に、⑤の地域医療・介護の充実についてです。本県の医師数は増加傾向にありますが、若手医師の減少と高齢化、地域偏在、特定診療科の医師不足といった課題を抱えております。安全・安心な暮らしには医療体制の充実が重要ですが、地域医療を担う医師は地域で

育てるということで、臨床研修医の確保や総合診療医の育成、労働環境の改善等を図る必要があると考えております。また、超高齢社会を迎える中、介護需要に対応するため、看護人材、介護人材の育成・確保とともに、医療・介護の連携などにより、住みなれた地域で暮らし続けられる社会づくりが重要と考えております。

最後に、⑥の低所得者支援の充実についてです。バブル崩壊後、長らく続いた景気低迷等により、生活保護受給者は増加傾向にあります。生活困窮世帯では、子育てや教育面で支障が生じ、貧困の連鎖につながるおそれが高いことから、生活保護制度の適切な運用や就労環境の整備、教育、生活支援など、総合的な貧困対策に、地域、関係団体、行政が連携して取り組むことが重要と考えております。

20ページから24ページまでは、くらしづくりの関連指標を並べておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

くらしづくりの説明は以上です。

○事務局 引き続きまして、産業づくりでございます。

資料の25ページをお開きください。産業づくりにつきましては、4つの項目で整理させていただきます。

まず、①成長産業の育成についてでございますが、緩やかな景気回復と有効求人倍率の改善傾向が見られる中、フードビジネスの進展、また、大型製造業を含む企業誘致、産学金労官が連携した企業支援の体制整備など、一定の成果があらわれつつあります。しかしながら、全国と比較いたしまして本県は労働生産性が低く、所得水準は伸びていますが、低位であるというところがございますので、引き続き、地域経済を牽引する成長産業のさらなる育成が必要であると考えております。また、本県経済の県際収支につきましては、移輸入が移輸出を上回る状況でありますことから、地域外からの外貨を稼ぐ中核的な企業の育成や、小規模企業を活性化させることによって、地域内での経済循環を促進することで、自立性の高い産業構造の構築、良質な雇用の創出を図っていくことが重要であると考えております。また、労働力人口が減少していく、地域経済が縮小していくという状況への対応といたしまして、先端技術の導入による生産性の向上や、地域資源を生かした新商品開発などの新事業の創出といった視点も必要となってくると考えております。

続きまして、②農林水産業の競争力強化でございます。本県におきましては、口蹄疫や鳥インフルエンザ等からの復興・再生に取り組んできたところでございますが、昨年度、宮城県で開催された全国和牛能力共進会における宮崎牛の3大会連続での内閣総理大臣賞

の受賞や、杉素材生産量も27年連続で日本一を達成するなど、着実な成果があらわれてきております。こうした成果を生かす展開といたしまして、農林水産物の輸出を拡大しているところでございます。しかしながら、農林漁家の高齢化による担い手の急速な減少や、農林水産物の価格低迷、また、TPPなどの自由貿易化の進展による国際的な地域間競争が激化しておりますので、そのような課題に対応するためには、担い手の育成・確保、また、マーケットインの発想に立った産地づくりや輸出拡大、生産性を上げるための生産基盤の整備、農林地や施設の集約化、担い手の減少に対応した経営システムやICT技術の利活用といった、さらなる成長産業化を図っていくことが必要であると考えているところでございます。

続きまして、26ページを御覧ください。③交通・物流ネットワークの構築でございます。交通・物流ネットワークの構築につきましては、東九州自動車道の宮崎—北九州間の開通、また、県内各港湾の整備促進による利便性の向上など、一定のインフラ整備が進んでいるところでございます。このストック効果を最大限に生かしながら、交通・物流ネットワークをさらに充実させていくことが必要であると考えております。また、これとあわせまして、特に、本県農林水産物の物流面における生命線であるフェリー路線の維持や、航空路線の充実による交流拡大などの取組を進めていく必要があると考えているところでございます。

続きまして、④観光交流の推進でございます。観光客数や観光消費額につきましては、熊本地震等の影響からの回復傾向は見られますが、以前の水準には戻っていないということがございます。また、訪日外国人旅行者の伸びにつきましても、全国やほかの九州各県と比較して鈍い状況にございます。そのような状況に対応していくためには、観光を取り巻くニーズの変化を的確に捉えまして、国内観光客はもとより、インバウンド需要をしっかりと本県内に波及させていくことが必要であると考えております。このためには、豊かな自然、食、文化、スポーツなど、本県ならではの魅力、観光資源を生かしたコンテンツの造成、効果的な情報発信に取り組むとともに、受け入れ環境の整備を充実させていく必要があると考えております。また、この過程におきましては、県民自身が本県の持つ魅力を知り、理解を深め、みずから発信していくといった視点も重要であると考えております。

27ページから29ページにつきましては、産業づくり関連の指標を掲載しておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

長くなりましたが、説明につきましては以上でございます。

○部会長 ただいま説明をいただきましたけれども、内容につきまして、御意見、御質問があればお願いしたいと思いますが、この後に、長期ビジョンの戦略の見直しに向けた論点の確認等に関する議題が準備されております。人づくりに関連する論点につきましては、その中で詳細な議論をいただきたいと思いますと考えておりますので、ただいま御説明のありました全体的な内容について御発言をお願いしたいと思います。

何か御質問、御意見等ございますか。

それでは、次に、議題（２）「長期戦略の位置づけと長期ビジョンの戦略見直しに向けた論点等」についてです。

長期戦略については、前回の審議会の中で、会長より、「我々委員としては、長期戦略を中心に今後の議論を深めていく必要がある」との御発言がありました。長期戦略を議論する上では、長期戦略の位置づけを理解しておく必要があります。また、見直しに向けた論点については、今後、長期戦略を見直していく上で重要と思われる視点を、人づくり、くらしづくり、産業づくりの観点から事務局が整理したものでございます。

それでは、事務局から一括して説明をお願いしたいと思います。

○事務局 説明させていただきます。右肩に「議題（２）関係 資料１」とございます資料を御覧いただきたいと思います。「長期戦略の位置づけ」とタイトルが打ってあるものでございます。

先ほど計画の全体像につきましては説明したところでございますが、資料の中ほどに二重線で囲われております８つの長期戦略を見直していくに当たりまして、今回、委員の皆様方にはこの部分の議論を特にお願いしたいと考えております。それから、資料の一番下に飛び出しであります４年間のアクションプランにつきましては、長期戦略に基づいて来年度以降の４年間で進める実行計画ということで、知事の政策提案なども踏まえながら、知事選後の年明け以降に本格的な議論を進めてまいります。

その裏を御覧ください。長期戦略と分野別施策の概念図でございます。人口問題から危機管理強化まで８項目から成っております長期戦略は、右側上の吹き出しにありますように、長期的視点から重点的・優先的に取り組む戦略として取りまとめてございます。これから御説明いたします見直しに向けた論点等とともに、皆様に今後議論をいただきたい部分でございます。この長期戦略というのは重点的・優先的項目でございますので、この戦略に記載されていない県の施策につきましては、下にございます分野別施策に整理しております。分野別施策につきましては、人・くらし・産業づくりの３つの観点から、１３項目

にわたりまして県のさまざまな施策を幅広く記載しております。お手元の白い冊子の「未来みやぎき創造プラン」の161ページをお開きいただきますと、今御説明いたしました分野別施策のより詳細な内容が掲載されておりますので、よろしければ後ほど御参照いただければと思います。

次に、右肩に「議題（２）関係 資料２」とございます「長期ビジョンの戦略見直しに向けた論点等～これまでの審議会、市町村会議、県民会議における主な意見等（抜粋）」という資料を御覧いただきたいと思えます。人づくり関連の項目が見開きになってまとまっているかと思えます。はじめにこの資料の構成から御説明させていただきます。２ページ一番上の「宮崎で暮らし、働きたいと思ってもらえるような「若者に選ばれる宮崎」づくり」を例にとって御説明させていただきます。

長期戦略の見直しに当たりまして重要と思われる論点を白抜き文字で提示してありまして、その項目ごとに、縦書きで下から「意見」と「視点」を記載しております。まず、意見につきましては、これまで審議会委員の皆様からいただいた主な御意見等について、括弧書きで（審議会）、それから、７月に事務局で県内８地域を回りまして市町村や地域住民の皆様と意見交換を行いました。この御意見等について、同じく（市町村会議）（県民会議）と記載して分類しております。これらの意見を踏まえまして整理したものを視点として箇条書きで記載し、それらをまとめたタイトルとして白抜き文字の論点として整理する形式をとっているところです。

それでは、２ページ、一番上の「宮崎で暮らし、働きたいと思ってもらえるような「若者に選ばれる宮崎」づくり」から御説明していきます。

意見の欄を御覧ください。１つ目の○、地元で頑張っている企業の情報や魅力、求める人物像などが若者に十分に伝わっていないですとか、雇用確保のためには、企業成長とあわせて初任給の改善等を含む働きやすい職場環境（働き方改革）も不可欠であるといった意見をいただいたところでございます。

これらを踏まえまして、上の視点の欄ですが、■にございますように、企業の人手不足が課題となる中、進学・就職時に多くの若者が県外に転出しており、県内就職やＵターン等による定着促進を図るため、産業の魅力向上はもとより、全国的にも高い早期離職率の改善、企業や採用情報等の積極的な発信や受け入れ体制の充実・強化を図ることが重要ではないかと考えているところでございます。

論点としましては、白抜きでタイトルに掲げているとおりのところでございます。

続きまして、2つ目の安心して子どもを産み育てられる環境の整備でございます。

意見の欄を御覧ください。出生率の改善は簡単なことではないけれども、宮崎らしい対策に今後も取り組む必要があるでありますとか、隣近所の付き合いが希薄化し、母親は子育てに一人で悩み、周囲の手助けがないため、2人目の出産にも躊躇しているという御意見をいただいたところです。

これらを踏まえまして、視点の欄ですが、■にございますように、誰もが希望を持って結婚・出産・子育てができるよう、家庭・地域・企業等が一体となって、各ステージにおいて切れ目のない支援を展開するとともに、子育て世代と子どもや若者、高齢世代との交流等を通じて、子育てに対する不安や負担感の解消、イメージ改善等を図ることが必要ではないかと考えております。

論点としましては、タイトルにございますように、「結婚や出産の希望が叶い、安心して子どもを産み育てられる環境の整備」としたところでございます。

続きまして、3番目でございます。交流人口の増加、関係人口の創出でございます。

意見の欄を御覧ください。行政は移住を促進するが、移住後の住居や就業の支援が十分ではないですとか、地域生活や観光に関する情報等に一元的に対応できるインフォメーションセンターですとか、コンシェルジュのような人財育成も必要なのではないか等の意見をいただいたところでございます。

これらを踏まえまして、視点の欄ですが、まず1つ目の■、人口減少が進む中で地域の活力維持を図るためには、豊富な自然や食材、伝統文化などの多彩な地域資源の魅力を発信し、国内外の人々を引きつけ、交流人口の拡大や関係人口の創出を図ることが重要。次の視点としまして、さらには、就業・生活等に関する相談体制の充実や、地域が一体となった受け入れ体制の強化を図り、移住・定住に結びつけていくことが必要ではないかと考えたところでございます。

論点といたしましては、白抜きにございますように、「交流人口の増加、関係人口の創出による地域の活力維持」としたところでございます。

引き続きまして、3ページ目を御覧ください。4つ目の子どもの教育関係でございます。

意見の欄を御覧ください。県内就職を考えると、ふるさと学習等を通じて、ふるさとを好きな子どもが育ち、ふるさとの人財として育っていくことが重要。所得が高いイコール幸福とは限らないということ子どもたちに教育していく必要があるのではないかと、などの御意見をいただいたところでございます。

こういった意見を踏まえまして、視点の欄ですが、■にありますように、本県の将来を担う子どもたちを育てるため、学校・家庭教育等の充実による基礎力の向上に加え、郷土愛とグローバルな視野など多様な価値観を有し、さらには心身ともに健康で、さまざまな課題に対し、粘り強く柔軟に対応できる人財の育成が必要ではないかと考えております。

論点としましては、「本県の未来を担い、たくましく生きる力を持った子どもたちの育成」としたところでございます。

続きまして、5つ目のライフステージに応じた切れ目のない学びの場の提供と産業人財の育成・確保でございます。

意見の欄を御覧ください。キャリア教育の取組には、県内でも地域で温度差を感じる。高度な経営能力や技術をもっと宮崎県内の人財が担うことができるよう、人財育成を図っていくとが大事でございますとか、中学校までの市町村のキャリア教育が高校で切れてしまっている。高校との連携や情報交換を一層図る必要があるといったような意見をいただきました。

これらを踏まえて、視点の欄でございますが、まず1つ目の■、就業時のキャリア教育、就業時のマッチング強化、就業者の意欲や能力の向上、その他リカレント教育など、ライフステージに応じて誰にでも開かれた学びの場を提供し、自立的な産業人財を地元で育てていく環境づくりをさらに推進する必要がある。それから、2つ目の視点としまして、本県産業の今後の活力維持に向けては、地元企業がみずから魅力的な雇用の場を創出していくため、事業承継・拡大を担う人財、起業人財、マネジメント人財など、本県経済を牽引する中核的な人財の育成・確保が重要と考えております。

論点としましては、白抜きにございますように、「産学金労官の連携による、ライフステージに応じた切れ目のない学びの場の提供と産業人財の育成・確保」としたところでございます。

最後になりますが、6つ目の多様性を持った社会の実現についてです。

意見の欄を御覧ください。女性に特化することなく、LGBT等、多様性や持続可能性といった視点も重要であるとか、外国人の労働力としての受け入れが進んでいる現実を考えれば、外国人が暮らしやすい環境づくりも今後は必要だといったような御意見をいただきました。

これらを踏まえまして、視点の欄ですが、■にございますように、個性や違いを相互に認め、尊重することができ、個々人の能力が十分に発揮されるよう、あらゆる県民が活躍

できる環境づくりを進め、地域課題の解決、ワークライフバランスの向上、多様な人財の確保、誰もが快適に安心して過ごせる地域づくりなどにつなげることが必要ではないかと考えております。

論点としましては、白抜きにありますように、「若者、女性、高齢者、障がい者、外国人などあらゆる県民が活躍できる多様性を持った社会の実現」としたところでございます。

人づくり関連については以上でございます。

続きまして、くらしづくり、産業づくりにつきましても、時間の都合上、論点を中心に簡単に御紹介させていただきます。

次の4ページを御覧ください。くらしづくり関連ということで、4ページ、5ページに4項目まとめてございます。

最初の論点が「将来にわたって住み続けられる地域づくり及びコミュニティの維持・活性化」、次に「地域における福祉・医療の充実」、5ページにまいりまして、「超高齢社会への対応と健康寿命の延伸」、最後に「ソフト・ハード両面からの防災・減災対策と危機管理対応」ということで4つまとめてございます。このうち、人づくりと関連が深いものとしましては、「将来にわたって住み続けられる地域づくり及びコミュニティの維持・活性化」や「超高齢社会への対応と健康寿命の延伸」が挙げられると考えております。くらしづくり関連については以上です。

最後に6ページを御覧ください。産業づくり関連について、6ページ、7ページに4項目まとめてございます。

最初の論点が「産学金労官連携による本県経済を牽引する成長産業の育成とグローバル展開」、次に「地域経済や資源の循環促進などによる自立性の高い産業構造の構築」、7ページにまいりまして、「産業や観光を支える交通・物流ネットワークの充実」、最後に「スポーツ・文化、美しい景観等の「宮崎ならではの魅力」を生かした観光振興とインバウンド需要の取込み」としております。このうち、人づくりと関連が深いものとしましては、本県経済を牽引する成長産業の育成とグローバル展開や、経済や資源循環による自立性の高い産業構造の構築、スポーツ・文化等の宮崎ならではの魅力を生かした観光振興、インバウンド需要の取込みなどが挙げられると考えております。

次に、「議題（2）関係 資料3」というものを添付してございますが、こちらにつきましては、先ほど御確認いただいた意見の欄に掲載しきれなかったさまざまな御意見を掲載しておりまして、これまでの審議会や市町村会議、県民会議における意見を追加でまと

めているものでございますが、この資料につきましては説明を割愛させていただきます。

駆け足での説明となりましたが、人づくり部会の委員の皆様におかれましては、本日御説明いたしました論点等を御確認いただきまして、人口減少にいかに関心をかけていくのかということ、また、一方で、人口が減少していく社会にあってもいかに地域の経済や活力というものを維持していくかといった視点で、先ほど人づくりのほうで御説明しました論点が適切な内容になっているのか、方向性に誤りはないか、あるいは不足している視点やもっと強化すべき方向性や視点は抜けがないだろうかといったところを中心に御議論いただければと存じます。

説明は以上でございます。

○部会長 ただいま説明がありましたが、長期戦略は、長期的視点から特に重点的・優先的に取り組む戦略となっておりますので、今回の整理も、審議会・県民会議等からの御意見を集約しながら、一定の視点からまとめた形での整理となっているとのことでございます。

それでは、ただいま説明がありました長期戦略の見直しの論点について、本県の将来に向けた取組として重要だと思われる部分や、内容の整理の仕方・視点等への御意見をお伺いしたいと思います。人づくりの視点を中心に、その他関連の深い項目でも構いません。どなたからでも結構ですが、御意見等ございますか。

○専門委員 確認ですが、今意見を言うべきは、この論点が正しいかどうかですとか、この論点につけ加えるべきではないかという観点でよろしいですね。

「宮崎で暮らし、働きたいと思ってもらえるような「若者に選ばれる宮崎）」というところに関して言うと、人手不足ではあるけれども、早期離職率の改善が問題だとなっていきますが、流動性を推進していくという観点ももちろんあると思います。今は、普通に働いて年功序列とか終身雇用という時代でもなくなってきた中で、東京であれば、離職率の改善ということももちろんありますが、大手上場企業を含めて、どちらかというところと同じ職場働いていこうというコンセプトではなくなってきた。

そういう意味では、選ばれる宮崎といった場合に、職場環境というより、これは大学でも調査をしていますが、学校の選び方や職場の選び方に一番影響を及ぼしているのは、学校教育というよりは、どちらかというところ、親御さんの発言と中学・高校での進路指導の先生が何をアドバイスするかということです。就職も進学も、親が育ててきた経済観念を前提に指導しているので、「若者がいる親に選ばれる宮崎」じゃないと実際選ばれていない

ということが現実としてあります。僕の専門はマーケティングで、行動心理で、なぜそういう行動や選択をしたかというところですが、親から、勉強できることはいいことだ、出ていきなさい、一度は東京でチャレンジしなさいと言われ育ってきていて、若者が選ぶ前に、親が若者に選ばせないという現実がある。これは多様な価値観や育て方にもつながってくるのですが、「若者に」の前に地域の親向けというところも検討材料の中に入れていく。働かせたくないというバイアスがかなり強いというところも検討の中に入れておいていただければと思います。

○部会長 ありがとうございます。そのほか、どの観点からでも結構でございます。

○委員 今のお話の中で、親が就職、進学を選んでいる。場所選びは親がする、子どもに担わせる分が非常に少ないという部分が、宮崎に魅力を持たせていかないといけない部分で欠けているのではないかと思います。県内の高校では、企業訪問を親と一緒にやる、親だけで企業訪問をして子どもに伝達するというやり方をしています。宮崎市でも昨年から、中学3年生3,000名を宮崎市の体育館に集めて、企業をそこに集約させて企業の発表の場をつくっています。今年は中学2年生3,000名を集めてやりましたが、そこにも親を呼んでくる。資料の中にも書いてありましたが、意外と企業を知らない、宮崎の良さを知らない状況で県外に流出してしまう。宮崎県全体で18歳から24歳が減っている状況で、人財の育成をしながら流出を図っているような状況が宮崎の状態ではないか。これをいかにとどめるかということを政策的にみんなで考えていかないといけない。これは教育の問題もですが、今まで企業がなかったじゃないかとよく言われます。確かにそういう状態でしたが、IT関係、航空機産業とか、あらゆる企業の先端的な部分が宮崎に立地していることを知らせる。宮崎の良さというのは、通勤時間が短い、そして、家賃は、この前、IT企業の社長や従業員の皆さんが東京からおいでになりました。「2LDKで10万円ぐらいでありますか」「いや、そんなはありません」と不動産の方が言われた。「そんなに高いはない。半分ぐらいでいいですよ」と。だから、良さというのを私どもも常に心がけて、県外に向けても、あるいは県民もしっかりとそういうものを認識した形で発信力を持たないといけないのではないかと思います。そこを再考しながら、全て宮崎の魅力を自分たちが見出す、それを発信力をもって充実していくという、根本に返っていくことが人づくりの中では必要ではないかと思っています。ぜひとも今回そういう部分では連携させていただいて、企業のあり方も含めて、宮崎は良いよねと皆さんが言えるような状態をつくっていくことが必要だというふうに考えているところです。

○部会長 ありがとうございます。

○専門委員 今、中山間地域のことに取り組ませていただいておりますが、都市部より現状は厳しいなと思っております、親がどうこうというより、選択肢がないような状況になってきています。その中で何ができるかといったら、人財育成、人づくりというところでは、その地域地域で、いろいろなことにチャレンジして、小さなことでもいいから成功体験を重ねていくしかないのかなと思っております。そうすると、その地域にリーダーがいなければいけないが、リーダーとなる人も高齢化して、やったことがないと。ただ、これを継続していくには外の力もかりなければいけない。そこで、コーディネートができる人材、これは行政職員がやらなければいけないのかなと思っておりますが、やはり向き不向きがあるし、異動があつて、ある程度な慣れてきたら次の部署に行く。プロパーな職員、また外部人材でもいいですが、ちゃんと位置づけてやらないと、都市部はいろいろな形で交流があつたり人もいるからいいでしょうが、中山間地域はすごく大変だなという気がしています。そのためには、例えば県庁の中でも特殊精鋭部隊といいますか、地域づくりとか人財育成のコーディネートができるようなプロフェッショナルな人材を固めるとか、そういったことをやっていかないと市町村だけではなかなかやれない。それ専門の人事をするなど、人づくりはどうしても民間だけではできないので、そういったことも一つ必要かなと考えておりました。

○部会長 ありがとうございます。そのほか、御意見はありませんか。

○専門委員 2つ申し上げたいのですが、若者が出ていくということはどう捉えるかなんですが、高校卒業時点あるいは大学卒業時点でしか捉えていないですね。それから離職をしたり、フリーターになったり、あるいは結婚したり、親の介護で帰ってきたり、そういうことが起きているんです。何となく、若者が出ていく、帰ってこないというようなところで施策が打たれ続けてきているのではないかと思えてならないんです。もっと定量的に把握できないか。高校卒業10年後調査というのはできないか。28歳の時点でこれまで10年間どんな仕事をしてきたのか、今どういうふうな苦勞をしているのか、今どこに住んでいるのか、どういうふうに通ったのかということ、全県的にやるのは無理ですので、どこかモデルの高校を選んでやる。そういうような調査をやるべき時期なのではないか。これまでは何となく出ていくということできざまな手が打たれてきたんですが、本当に核心のところ当たっているかどうかというのは、やればやるほど疑問があるような気がします。そういう意味で、それを検証する。

ただ、これは非常にプライベートな問題ですから、仮に100人いたとしたら、そのうちの60人の調査ができてあまり意味がないんです。問題を抱えている人はOB会にも来ないし、同窓会にも出てこないし、先生との接触もないし、情報がないんです。そこを調べるためには学術的な調査みたいな形でないとできないと言われていました。大学に委託して学術的な調査でコンサル的な形に入っていき、一人一人と手紙のやりとりする、あるいは面談して全部調査を仕上げないとデータは集まらないと言われていました。これは費用がかかります。その予算をぜひどこかで見てくださいという調査をするときなのではないか。そうすれば、先生方も、あるいはさまざまな方々も問題認識みたいなものを共有できるような気がするんです。

もう一つは、この施策は、主体者が行政という形で書かれていると思います。誰がやるのか、具体的にそれを担うという部分で産業界の責任と役割は非常に重いと思います。私も産業界におりましたのであまり偉そうなことは言えないのですが、産業界がもっと主体的に切迫した気持ちで取り組むべきだという気がしてならないんです。そういう意味では今は人手不足がかなり浸透してきて、経営者の方々は非常に大きな関心を持っておられる。当面の就職を直前にした子どもたちだけではなくて、もっとその前からいろいろなかわりをしなければいけないと言われる経営者が増えてきています。そういう意味ではチャンスなので、労働条件を改善することと働きがいのある職場をつくるということが第1の役割ですが、それを若者、子どもたちに伝えないといけないんです。その伝えるのは義務教育のときから中学校、高校と継続して伝えていく。これは2年、3年、5年ではだめですね。10年、20年と続けていかないと成果は出ないと思うので、10年、20年と続けるような仕組みにしていきたい。これは20年後の長期ビジョンをもとにして4年ごとにアクションプランを見直していくということですので、前回の第1次の4年と今回の4年は、何ができて、この部分が足りないということをもっと明確にして、次の4年、さらにその次の4年というふうにつながっていくと非常にいいなと。

そういう意味では、今年3月に商工観光労働部の主催で県北地区ものづくり産業人財ネットワーク会議というものが行われました。これは、全体としてやるのは難しいから、まず県北地区のものづくりの産業界からやってみようという取組。企業と行政と学校と全部集まったネットワーク会議で、非常に画期的でしたが、こういうものをぜひ今年も継続して、第2回、第3回とやって、1年、2年と実績が出れば、今度は県南地区で第1次産業を主体にしたネットワーク会議をつくるのか、きっと広がっていけると思いますので、せっか

くついた火を、ぜひ今年もこれを継続していけるようになるといいなと願っております。それが産業界の役割と責任を明確にしていく一つの方法にもなるのではないかという気がします。

○部会長 ありがとうございます。そのほかございませんか。

○委員 さっき、親御さんの意識を変えていく必要もあるという話で、東京に出ろよとか、そういうアドバイスをする対象というのは大学生のお話ですか。高校生ですか。

○専門委員 中高生です。

○委員 中高生ですよ。議題（１）資料３の７ページに、１歳区分ごとの男女別の転出状況とありますが、これは宮崎県から外に出ていく数字と考えて間違いないでしょうか。

○事務局 そうです。

○委員 さっきのお話は、多分18歳あたりの数字だと思いますが、確かに男性だと1,000人以上、女性だと677人という数字があります。その下の24歳ぐらいまでの特に女性のところもかなり大きい人数です。宮崎県産業人財育成プラットフォームの会議でも同じように、どうやって若者の県外流出を食い止めようかという話をいつもやっていますが、先日の会議にインターンの大学生がたくさん来られていて、宮大生だけではなくて県外の大学生も来られていました。私、興味津々で聞いたんです。「自分の就職や就職活動に御両親を連れていかれますか」と言ったら、ほとんどの方が、ノーと。自分の人生だから親は連れていかない。親がここに行けと言っても行かないと皆さんおっしゃっていました。だから、もしかしたら大学生の意思というのは、もう御両親の意思からはちょっと離れているのかなと考えたときに、この数字を見ると、皆さんが自分の意思で県外に行かれているのかなと。特になぜこんなに女性が多いのか不思議だったんですが、大学を出るときに県外を選ぶというチョイスを自分でされる方もあると思いますが、もしかしたら、高校を卒業して県内に就職したけれども、何となく思い描いていたものとは違って、3年ぐらいたったなら県外に行く。うちの会社からもたくさん3年で東京や福岡に行った子たちが本当に多いんです。高校の先生が、3年は我慢しろよと言われましたとその子たちは言っているんですが、3年待ってお金もたまったからこれで都会に行くんだという、若者の都会志向とか県外志向というのは本当にとめられるのかなというのが私の正直な気持ちで、こういう会議で、若者を宮崎から出さないためにはどうすればいいだろうかという話は本当に大事なんですが、それは子どもたちの意見とはちょっと温度が違う気がして、外に出たい、海外に出たい、都会に出て勉強したいという子たちは非常に多いのに、その意欲を抑

えることにならないのだろうかという疑問はいつも持っています。こんなことをここで言ったらまずいかもかもしれませんが、私は、個人的には、一回外に出ていろいろな世界を見て、宮崎に帰ってきてもらいたいという思いが強いです。やはりそういう子たちが企業の中では強いし、いろいろな風を吹かせてくれるので、「宮崎で暮らし、働きたいと思ってもらえるような「若者に選ばれる宮崎」」の一番下の「県外に出て働いているキャリアを積んだ地元出身者」に対してのアプローチというのが、もしかしたら一番早いのではないかと個人的には感じているところです。出るなということを前提に協議しても、親御さんたちもどう思っているかわかりませんが、私も親として、子どもたちに出ていけ出ていけと言って追い出したほうなので、宮崎に残れとお母さんたち、お父さんたちに言ってくださいといくら言っても、子どもたちは言うことを聞かないのではないかという気がしました。

○総合政策部長 補足で申し上げますと、今、あったとおり、男性の場合は18歳で出ていく数が大学等進学、専門学校も含めて多いです。女性は、高校を卒業して県内に進学あるいは専門学校、看護学校とか理学療法とか介護も含めて医療系の学校は宮崎県は多いですが、卒業後に県内にとどまる割合は男性より女子学生が多くて、専門学校あるいは看護大学とか含めて大体この年齢で2年、3年、4年ぐらいで転出する。22歳までが割と多くて、それから少し減って、もう一回出ている山がありますが、おおむねそういう傾向があると思っています。

それで、県内にとどめるあるいはUターンのことで2つ課題があると思っています。高校あるいは大学を卒業したときにできるだけ県内にとどまっていただくということと、大学進学あるいは就職で一回出て、やはり宮崎がいいということで10年ぐらいで戻ってきていただくという、両面で考えていく必要があるのかなど。我々行政の分析では、2点、この山をどうするかということを考えているところです。

なぜこういうことを言っているかということ、先ほどからありますように、これからはかなり人手不足です。中小企業も含めて企業は全て人手不足の状況で、県内でもこれからは黒字倒産、労務倒産という企業活動から始まって、農業分野も平均年齢70歳を超えています。県内で産業を維持するための人がいないという中で、ますます都市圏は東京を中心に人をかき集めていく。これから高齢社会を迎える首都圏は、医療介護系のニーズがもっと高まっていく中で、賃金を含めてかなりよい条件でますます引っ張っていくというものがありますから、我々は非常に危機感を感じているということ。もう一つは、先ほどほかの専門委員がおっしゃったように、これからわずか20数年で人口が半分以下になる市町村が

推計で9団体ぐらいあります。もはや我が町・村は維持できないレベルの数字が出ておりますが、市のレベルでもあります。自治体自体がこれからどうしていかうかと非常に悩んでいる状況にありますので、この人口問題を考えるときに、人をどうこの宮崎に残すか、そして、生活ももう少し豊かにというところも充実していかないと、やはり宮崎を選んでいただくということにならないのかなということ、議論を進めていただけたらなと考えているところです。

○部会長 ありがとうございます。

○専門委員 今のお話で、もう答えをおっしゃっていただいたようなものですが先ほどの委員のお話は、私は、半分はそのとおりで、あと残り半分はどうするかというのがあるなど。ちょっと異論があるんですが、やはり武者修行して帰ってきたほうがいいですね。そのとおりだと思います。一回違う世界を経験してそれからこの地域の課題解決に貢献する。それが良いと思います。問題は、一旦出たら帰ってこないんです。出ていけ、出ていけしか言ってこなかったのではないか。私は団塊の世代で、中学校の同級生は集団就職列車で大阪や名古屋に相当行きました。田舎でくすぶるな、都会に出ていけと。特に農業関係は長男しか跡を継げません。次男、三男は仕事がないので、出ていけという時代でした。冷戦が終了してゼロ成長時代になって、90年代以降も一貫して、グローバルに働け、世界に飛び出せ、日本を支えろと言われてきた。戦後70年、ローカルがずっと無視されてきた。戦後の教育は偏り過ぎてきたんだなと、今そう思います。

そういう意味では、一旦出ていく、そして帰ってくるという形が一番良いと思います。問題は、帰ってこれるような魅力を18歳までに伝えておくかどうか、その努力が足りないのではないか。ここで働いている人たちが、企業の経営者も含めて魅力を語り切っているかといえば語っていません。みんな人がよくて、非常に謙虚で、自分の良さを語り切れていないので、それを語ってすり込んでおかないと有能な若者は帰ってきません。出ていけ、出ていけだけではだめなので、そこをどうするかということが論点なのかなとお聞きしながら思いました。

○専門委員 私は、15年出ていて帰ってきたという理想的な宮崎出身者ですが、最終的には人口減といかに戦うか、調整していくかという長期戦略の中での話なので、そこに合わせていった場合に、今、高校生、大学生向けに夏休みを使って3か月間で起業体験をしようという取組をやっています。その取組をスマートフォンに広告を出しました。広告は中学、高校、大学生しか見られない形で企画しています。2万円の広告費を自分で出して、

やった結果、18人の高校生から応募が来ました。高千穂、日南、五ヶ瀬、延岡、都城、宮崎市内の高校の高校1年生、2年生が応募して、自分のまちの問題をどうやってビジネスで解決できるかを学びたいと。特徴として全員進学コースです。特進とか、どちらかという医学部を目指しているような子たちが多い。彼らのライフスタイルというのは、今、専門委員がおっしゃったような世代ともちょっと変わってきているのかなと感じます。出たいけれども、出るために何を学んだらいいのだろうか。出る目的があまり見当たらない。その目的探しとして自分の地域の問題に目を向ける子たちも一定数出てきているという事例があります。

いかにその子たちに戻ってきてもらうか、中高生たちに戻ってきてもらうかというときに、このコンセプトでまとめているところに関して言うと、正直言うとどこの県でも言いそうだなと。僕は東京で採用をずっとしていたので、今、東京のITベンチャーや上場している会社の人事と話すと、地方の国立大学が一番採用しやすいぞという話が必ず出ます。東京の有名な大学生をと採用するのは、文系でも1人の新卒をとるのに150万ぐらいかかる。理系だと200~300万かかります。地方・国公立はコストパフォーマンスよく採用できる。要は、100万円ぐらいで優秀な地頭のいい子が採用できるので、地方の中小企業に採用されるより僕らが採用しちゃおうというのが東京の企業とかでは議論されるわけです。でも、東京圏と戦っている福岡市とか、あえてそちらに移住している子たちがいると考えると、このコンセプトの中に、「宮崎らしい」という言葉よりも、日本でここしかないというような、リスクかもしれないけれども新しい切り口をやらないと、県民の人たちと目的を共有していくというコンセプトであれば、新しい取組をやるんだというようなものを入れていかないと、情にほだされて郷土愛というのも大事ですが、どこの県も郷土愛はあるし、10年住んだら僕は東京への愛も結構あるわけです。その愛で戦わせて、親の介護やいろいろな事情があったタイミングを狙うのも大事ですが、もう少しまとまった人数をとりにいくのであれば、宮崎県として、多様な価値観もそうですが、新しい切り口、今までほかの都道府県がやっていないものを入れないと、正直に言うと彼らには響かないと思います。政策が、多分どこかで見たね、またサーフィン？やっぱり育ったところが良いよねみたいにとると、彼らは、東京で受けている刺激、地方創生はいっぱい聞いていますが、鈍感になってきているんですね、地方創生、地元に戻ろうというのは。できればこのコンセプトの中に、どれか一つ共通の中で、宮崎県しか取り組んでいない取組、それが特区なのか何なのかはわかりませんが、そういうものも入れていかないと、彼らのライフスタ

イルと我々のライフスタイルは違うので、響かないだろうなというところを入れていただければと。

○部会長 ありがとうございます。

○委員 ある会社は宮崎で採用して、東京で働いてもいい、宮崎でもいいという企業が今何社かあります。東京である程度勉強して帰ってきてもいい。半年ごとでもいい。そういう状況をつくる必要がある。ほかの委員も言われたように、やはり企業としての視点というものを考えるべきではないか。これは行政でしっかりとやろうという計画案をつくっていますが、民間とか企業というのは、人が足りないから何とかしてくれとよく見えます。行政と民間が、お互いに一体化する必要があるのではないかと考えています。

もう一つは、このキーワードの中で、部長も言われたように、豊かさだけで宮崎の若い世代がぴんとくるかといったらこないかもしれないけれども、所得が高いから本当にそこがいいのか、もう一回考えてもらうことを私どももアピールしないといけないのではないかと考えています。私はいつも言っていますが、東京では生涯で3億稼ぐけれども、あくせく働いて2億9,000万使って1,000万しか残らない。宮崎は2億しか生涯所得はないけれども、1億9,000万使って1,000万残る。楽しい生活をしながら仕事ができるよねという話も若い世代にはしています。そういう部分については、しっかりと宮崎のよさを醸し出すような状況をつくれれば理解してくれるのではないか。宮崎らしさと言われたように、あらゆる部分で実践されていたので、企業との連携、行政との申し合わせをやっていけば、宮崎としての魅力はまだまだ出てくると思います。

○部会長 どうもありがとうございます。

それでは、続けて御意見を賜りたいと思います。

○委員 さっき、10年後にどうやって戻ってきてもらえるかという、10という数字が出たんですが、女性に置きかえて考えると、18歳で高校を出て、10年後は28歳、大学だと32歳。一番動きづらい年齢ではないかと考えます。県外に出て宮崎に帰るタイミングにして10というのは、女性には一番嫌な数字かなと思いました。結婚しようかなと思っていたり、結婚したばかりだったり、もしかしたら妊娠中だったり、そういうタイミングだから、もうちょっと早いのか遅いのかずらさないと、10というのが一番嫌だなというのを感じました。

あと、宮崎らしさという話で、私も以前から言い続けていますが、何が宮崎らしさなのかというところが、どんな会議に出てどれだけ話しても私自身は見えてこないの、これしかないというような大胆なことを宮崎がやれたらすごいなとこの前から思っているんで

す。何回言っても笑われるだけの話なんです、私も東京に20年いて宮崎にシングルマザーで戻ってきた。今はわかりませんが、私が帰ってきたときは、そういう人たちに対する支援とかも全くなかったんです。前から言っていて笑われるばかりなんです、もしも例えば宮崎がシングルマザーにすごい優しい県だったら、日本中のシングルマザーが集まってくるのではないかと思います。シングルマザーが都会で働いてどうしてそこで生きていけないかというのは、物価も高いし、一人で子育てをしていくのがすごく大変だし、親もいない、支えてくれる人がいない、しょうがないから家に帰るといのが大きな理由なんです、それすらできない女性たちもいる。だから、極端な話ですが、宮崎がそのような県だったら、宮崎から出た人以外でもそういう人たちが来るかもしれないというのは、何回言っても笑われるだけのアイデアなんです、私は人の不幸につけ込んだ施策がいいとは思わないけれども、困っている人、不幸な人こそ、手を差し伸べてもらいたいです。東京で働いていて宮崎に帰ってきた年は所得税がすごく高かったり、Uターンすることも難しいことがたくさんあるので、そういうことを宮崎だったら実現できるよとか、だめですかね。

こういうアイデアとか、あと、ある会社の社長が別の会議でおっしゃっていましたが、高校生とか県外に出た後に離職してどうしていいかわからない生徒たちがすごく多いので、その社長のところは、宮崎を出ていくときにその子たちのメールアドレスを聞いておいてずっとフォローするんですって。3年ぐらいすると、夢を抱いて宮崎から出たけれども、行ってみたら思っていたのと違った。生活も苦しい。宮崎に帰りたいけれども、宮崎に帰ってどうしようと思っている子たちをずっとフォローしていて、困っているんだったらうちに来ないかといってその社長のところで引き受けていらっしゃる。そういう活動をされていると聞いてすごいなと思ったんです。そういうわかりやすい、帰ってきやすいアイデアを一企業ではなくて県が打ち出せば、すごく目立つし、風が起きるような気がするんです。シングルマザーに優しい県もぜひ検討していただきたいなと思って発言させていただきました。

○部会長 ありがとうございます。

○委員 何年かたった後に実は帰ってきている人がいるのではないかという話は、私もそう思っていました。後追いをする必要はある、そこのデータをとって、みんなが出ていくと言っているのかなと思っていました。それを聞いてからずっと考えていたのが、同窓会をすると、女の人で帰ってきている人は離婚して帰っている人が多くて、もちろん親の介

護とかいろいろな理由がありますが、シングルマザーが都会からいっぱい帰ってきている中で、この間、ある市の子育て支援センターに遊びに行ったときに、ひとり親世帯や双子がいる世帯とかの支援をされているところでしたが、支援をする中で、県というよりはその自治体がそうなのかもしれませんが、すごく決まり事が多くて、これ以上のことはしてあげられないとか、ほかの機関との絡みがあってこれ以上のことは手が出せないということが多くて、ジレンマを抱えているという話をそのセンター長がされていました。それは意味のない決まりなのか、意味のある決まりなのか、私は専門外なのでわかりませんが、そういうものの見直しをして、シングルマザーに優しい、私はいいと思います。宮崎県独自のというときに、人の不幸をとということも言われましたが、シングルマザーに特化するというよりは、子育ての困難な家庭を支援するというような打ち出し方をしていくと、子どもを生む世代の人たちが流出して行って、何らかの理由で離婚して帰ってくるときに、温かい受け入れ体制が宮崎県に整っていたとしたら、それは暮らしやすい県で、女性に優しいとか、ひとり親世帯とか子育てに困難を感じている世帯に優しい県であるということを出していいような気がするので、それに対する施策を前面に打ち出してやっていくことは実は有効なのかもしれないと考えています。

○部会長 ありがとうございます。

○専門委員 同じような意見ですが、高校卒業して出ていっても帰ってくる人たちが結構多いんです。先ほど言われたように離婚して帰ってくることも多いです。宮崎県の性別労働力、女性は全国平均より高いですね。帰ってきて働いているというのは、働かざるを得ないということももちろんあると思います。例えば震災に遭われて宮崎に移住してこられた方も結構います。そういう方のお話を聞くと、宮崎はとても暮らしやすい、食べ物もおいしい、気候も良いと。よそで生活してみないとその良さがわからないんです。帰ってきたら、そこもわかっているので、ここで何とか暮らしたい。でも、実際につける職業はとても限られている。だから、帰ってきてオケーだよと、それを卒業して出ていく前に教えておかないといけないと思います。

私は、長い間、中学校の教員をしていましたが、そういう視点が全くなかったことを今日ここで思いました。進学をしたいと言えば、中学校ですから高校ですが、同じ市町村ではない、宮崎のどこに行ってもいいのよという感じ。その後の大学進学に関しても、自分の目標に向かってどこでも頑張っていきたいということを言っていました。もちろん行っていいんですが、それと同時に宮崎で働き続ける。もちろん高校を卒業してそのまま宮

崎にという人たちもいますが、同級生などを見ていても、よその大学を出て帰ってくるというのは県庁職員やそういう感じで、行ったまま帰ってこない人がとても多いです。だから、最初はよそに行くかもしれないけれども、最終的に宮崎にということとは、長く住んでいると宮崎はとても誇れるところなんだとわかってきますが、若いころはほかにもっといいところがあるんじゃないかと思っていました。この後、決まったら全体に示されると思いますが、義務教育や高校までに子どもたちにもそういうことを教える。教育に携わる教職員もそういう視点がないと進まないのではと思います。

○部会長 ありがとうございます。

○専門委員 自分もまだ20代なので、若者になるのかなと思いますが、自分は高校卒業してずっと地元にて、半年ぐらい県外に出ていましたが、ちょっと出ただけでも地元が良いなと思って、ずっと五ヶ瀬にいます。外に出て帰ってこないというのは確かにあると思いますが、中学校の同級生は、30人のうち10人は地元に残っています。なぜ残っているかという話をしたときに、地元で仕事がしたい、地元が一番いいというのをわかっている子たちが結構残っています。自分は農業をやっているんで農業に特化しているかもしれないんですが、家が農業をしていたこともあるし、親は何々しろとかそういったことはあまり言わずに、やりたいことをやれという感じでやらせてもらってきて、自分は保育所のころから家で農業がしたいと思っていました。出ていっている人たちの中でも、地元に戻ってきたいという人は結構います。何で帰ってこないのかと聞いても、仕事がないと言いますが、仕事は、聞いたりする話では結構あると思っています。だから、地元に残っている人たちとよそに出ていった人たちで年が近い人たちが交流する場もこれから先必要になってくるのではないかと考えています。

農業関係では、新規就農者が昨年度400人を超えて過去最高になっていて、法人就農もかなり増えてきています。法人に就職した人たちが地元の人なのか県外から来た人なのかはわかりませんが、そういう人たちが宮崎に残ってもらえるように、県とかそういう団体がしっかりとサポートしていくことも必要なのかなと。自分たちもやっているんですが、なかなか手が回らないところもあるので、いろいろと良い案が出てくればなと思っています。

○部会長 ありがとうございます。そのほか、いかがですか。

○専門委員 今の話も伺いながら、もう一回全部見直して考えていったときに、やはり思い切った展開をしないといけないと思います。多様な価値観といった場合に、決して離婚

が不幸なことだとは僕は思わないし、学生と話していても離婚ということがネガティブなんてひとつも思っていない。それは幸せになるための選択肢ならそれで良いと。思い切った展開といったときに、2030年は僕が50歳のときなんです。50歳のときと考えたときに、宮崎はどういう象徴の県なのだろうかと考えるべきだと思っていて、まだ現役だと思っ
ていますし、宮崎が魅力的である、かつ学生たちが卒業して、戻っておいでといったときに、日本の多様性の象徴であるというぐらいの何かしら、今までの積み重ねは大事ですが、その1～2段上ぐらいのことをずっと言っているだけでも多分厳しくて、宮崎は多様性が一番象徴的な県であって、クリエイティブ・クラスというか、新しいことをやっている人間がどんどん集まって、産業もそうですし、人財としても新しいものを受け入れていく。これは全部つながるところですが、一貫して、一つ思い切った多様性を受け入れてチャレンジするというものを取り入れないと、このままだと、ふんわり落とし込んでいって現場に落としても、これは数年前に聞いたけどもう一回やるみたいな、いや、今回は違います、インターネット使いますみたいな話になりかねないと思います。そうではなくて、幸福の価値観も変えていくという大上段の目標があるので、それに寄せたものの軸を取り入れたものをぜひもんでいただければなと思います。

○専門委員 似たような視点で考えていたんですが、宮崎県の人財理念を打ち出してみたらどうだろうか。私も宮崎県人ですが、宮崎県の県民性は、競争心がない、人が良いと言われます。高度経済成長の時代は、それではだめだ、もっと競争心を高めていかないといけないと言われて否定されてきたじゃないですか。競争心がなくて人が良いというその県民性は、そんなに簡単には変わらないと思います。むしろこれからの時代はこれが必要なんだと言えないか。これは仮説ですが、明治維新から150年間、富国強兵から始まって高度経済成長で、成長至上主義なんです。これが曲がり角に来ていると言われていています。定常型の社会になるとかさまざまなことが言われていますが、新しい価値観は何かはよくわからないけれども、どうも変わりそうだと。それから、成長しない社会になってくるとむしろ共生が大事になると言われています。成長経済が例えば循環経済になるとしたら、循環経済で共生がといたら、競争心がなくて人が良いのがそういう社会では必要とされるのかもしれませんが。そんなふうに、宮崎県の県民性に誇りと自信を持たせるような理念を出すべき時期かもしれない。そういうことを打ち出していって、宮崎県民はこういう形でこれからの新しい時代に貢献できるのではないかというものがあれば、今おっしゃった、多様性とかさまざまな価値観を受け入れることとあわせて、それは受け入れやすいものが

あるような気が僕はするんですが、そんなのはどうですかね。

○部会長 ありがとうございます。そのほか、ありますか。

○専門委員 私は体育スポーツが専門ですので、そちらの方面から。実は、指導者やアスリートたちの声として、高校や大学卒業後、地元就職して競技生活を続けたいという選手が非常に多いんです。その後、引退したら指導者として貢献したいというアスリートがたくさんいます。しかし、残念ながらそれはかなわないで、多くのアスリートが学校の教員として残るしか方法がないんです。それだけ宮崎県の企業の中にアスリートを受け入れてくれる企業がない。旭化成とか若干は出てきていますが、他県に比べるとそういう企業が非常に少ない。地元で頑張ってきた選手が自社の企業名を背負って活躍するとか、県民に夢や希望を与えたりとか、また企業の知名度を高めるとか、社会貢献の高い企業としてのイメージアップにつなげるとか、または、社内的には同僚であるアスリートを応援することで社内の意識が一層高まって一体感が醸成されるとか、そういうところが非常に欠けている。ですから、そういう企業をもっと多くしなくてはいけない。2026年に宮崎で2巡目国体がありますが、それに向けて、アスリートの就職支援といいますか、マッチングを今始めようとしております。これは体育の世界だけではなくて、総合政策部の皆さんにお願いして、企業とのマッチングも今から進めなくてはいけないと思いますが、それがひいては人財育成といいますか、人財確保につながっていくのではないかと思いますので、ぜひこういう方法で企業とアスリートのマッチングを進めながら、外部に出ていく選手が宮崎県内で活躍するような状況をつくっていきたいと思います。

それから、もう一つは、スポーツランドを宮崎は標榜していますが、どこもそうなんです。スポーツ立県、スポーツ何とか、スポーツで何とか立てていきたいというのはどこの県も言っていますが、何が特徴なのかといったときにはなかなかないんです。宮崎がスポーツランドを標榜するには気候しかないんです。施設は、運動公園の中にすばらしい施設がありますが、そのほかのところではもう。温暖であると、そこしかないんですね、競争するのは。何で競争するのかというとなかなか難しいんです。だから、先ほどの専門委員からあった、これが宮崎を代表するものという部分を考えていかないとなかなか難しいと思っております。

私は高校の教員をしておりました。ほとんど家政科の担任をしておりましたので、卒業した子たちと話すとき、やはり「子育て」が一番のキーワードだと。働きたくても働けない、それは子育てがあるからだ。子育てがあるためになかなか働けない。幼稚園・保育所の

確保と無償化、産婦人科・小児科医の充実、そして就職支援、この3つがキーポイントとなって、先ほどありましたシングルマザーの宮崎ではなくて、女性が働きやすい子育ての宮崎というような形で何か打ち出していくと、宮崎の特徴的な人づくりができてくるのではないかと考えています。

○部会長 ありがとうございます。

私も司会進行しながら自分の意見を何も言っていないので、一言だけ言わせていただきたいと思います。私は宮崎大学の教育学部にいますので、教員養成をやっていますが、先ほどの専門委員からも、子どもたちへの教育が大事だという話をさせていただきました。私もそういうふうに思っています、特に学校の先生は、企業に就職したことがないので、教員という仕事はわかりますが、ほかの仕事がわからない。ですから、進路指導といっても、こういう企業があるということは紹介できてもそれ以上のことは言えないんです。総合的な学習の時間等で地域の方に学校に来ていただいているいろいろな話をさせていただくとか、最近はキャリア教育に力を入れておりますので、以前に比べれば環境はだいぶ違うと思いますが、自分も経験はないし、なかなか指導ができないしという、そういう学校現場があります。また、我々のような教育学部の中でもそういう授業はほとんどありません。職業指導できるような教員のための資質をつける授業とか、そういうものはほとんどなくて、宮崎のいろいろないい企業を実は先生が知っていて紹介できるとか、そういうことができればいいなど。具体的にどういう形になるかわかりませんが、学校教育の中でそういう部分を今から強化していく必要があるのではないかとということを思いながら聞かせていただきました。

宮崎大学は、宮崎県の子どもたちを一手に引き受けるほどのキャパはありません。ですから、県外の大学に進学されることはもちろん大いに結構だと思っていますが、そういった子どもたちが将来的には帰ってきて、うちの学生と競争してうちが負けるようでは困りますが、いい意味では競争できるような形で帰ってきていただいて、一緒に地元のために貢献して頑張ろうという若者になっていただければありがたいと思っています。

今までの議論を聞かれて、事務局その他、いろいろな課の方から何かございませんか。

○委員 私も一言いいですか。もう新しいことは何もなく、今、部会長がおっしゃったとおりですが、キャリア教育を義務教育で9年、高校を入れたら12年、大学を入れたら16年、どの市町村もキャリア教育をやっています。こんなふうにしよう、あんなふうにしよう、地元の方を呼んできて話を聞こうと、方法はいっぱいやっていると思いますが、今話が出

てきたように、宮崎を支えるどんな人に育てるといふ、そのコンセプトと申しますか、柱と申しますか、そこがあったほうが、示していただいたほうが、より方法を駆使してそういう子どもに育てていくということが出てくるかなと思っております。そこがこういう中で具体的に決まってくるとキャリア教育がより進んでいくのかなと思つたのと、やはり学校が頑張らなければいけないのかなと思つたところです。

○添田部会長 ありがとうございます。

○総合政策部長 先ほどの委員からお話がありましたが、県民性で、寛容というか、多様性という言葉も、少し違うかもしれませんが、大きい意味では同じかと思つます。宮崎県は、女性が子どもを生みやすい環境、合計特殊出生率は全国2位と高いんです。もっと上げようという趣旨で会議をやつたのですが、お聞きすると、親御さんが近いとか地元出身ということもありますが、県外から見えた方からすると、例えば福岡県、熊本県は言葉が激しくて排他的というか交わりにくいとか、鹿児島は言葉が通じないとか、子育て環境的にはそういうことが意外と大きいらしいんです。宮崎は全然それがなくて、あなたはどこの出身ですかと聞かれて答えると、ああ、そうですかといつて割と親しみやすい。子どもと一緒に育てていくということも含めて、親御さんがいなくてもここで育てていきやすい。それで2人目、3人目という御意見もいただきました。宮崎県は、競争心がないというのは委員がおっしゃつたとおりですが、ただ、意外と寛容であつて温厚であるという県民性は、一つ子育ての面ではあるのかなと。

もう一つは、多様性の関係で、これからは労働力不足で、外国人も含めて入ってくる時代です。農業分野を含めて既に入つてきつつありますので、外国人の皆さんに対してどう対応していくかということも考えていかなければいけない。そういった意味で、県民性を生かした環境づくりが一つポイントかなということ。

先ほど私は、学卒者の方と、10年前後当たり、できたら40歳までの間でUターンの話をしましたが、もう一つは、60歳を迎えたシニア世代が労働力になっています。特に宮崎県は60歳から70代前半ぐらいまでの労働力人口割合は非常に高いです。都会にいて60歳までお勤めになつた後、もう一遍帰つてきませんか。市町村の皆さんが受け入れるかどうかということもあります。財政的な負担がその後に控えているものですから、医療費や介護費の負担はあるけれども、この10年から15年ぐらいの、具体的には60歳から75歳の世代もUターンとしてやっていくのかどうかによっては、Uターンという意味では山が1つあるのかなと思つますので、そういう観点も入れて考えていく必要があるのかなと思つます。

また皆さんの御意見をいただきながら施策として入れていけるものがあれば入れていきたいと思えます。

○部会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○専門委員 全く違う視点で、具体的にまだ考え切れていませんが、人口減少をどう乗り越えるかという視点ですと議論されています。何とかそれを食いとめる、あるいは人口減少の中でさらにもっと発展していく、拡大していく、こういうことが非常に多いのですが、ベストセラーになった「未来の年表」の中に、キーワードは「戦略的に縮む」だと書かれています。戦略的に縮むという視点もあってもいいかもしれません。コンパクトシティみたいなことがよく言われますが、そうではなくて、人づくりのところについても、もちろん学校は統廃合されていきますから縮みます。そういったところを嫌だ、困るということではなくて、人口減少の中ではそういうふうになっていくんだから、そういう中で戦略的に縮むことを捉えていくという、そんな視点も必要かもしれないし、あってもいいのかな。具体的に何かということにはわからないんですが。

○専門委員 「産学金労官の連携による、ライフステージに応じた切れ目のない学びの場の提供と産業人財の育成・確保」、今の話も産業人財にかかわってくる話だろうと。僕は経営とかの分野から見たときに、宮崎の場合、一言でいうと、早く統合しちゃえばいいのにと。もっと効率的に、生産性を上げるというのは非生産的というだけじゃないかと思っています。給料が安いとか生産性が低いというのは、基本的に無駄なものが多いという結論だと僕は思っていて、例えば中小企業が多いのであれば、統合して、管理部門は管理部門、経理なら経理でまとめていくとか、そういうことができる人材を外部や内部で育てていくべきなのではないかと。そういう意味でも先端を行ってしまえばいいのではないかとと思っています。人材が長期的ではないんです。僕はMBAとかにもかかわらせていただいて、ひなたMBAも見させていただいていますが、ものすごく近視眼的というか、今の問題解決人材育成が強いのではないかとと思っています。本当に2030年とかを見定めるのであれば、他社を合併したり買収したりして効率経営をしていくような人材をどう育てていくとか、そういった目線もあってもいいのではないかと。産業の活力維持といったときに。一部の他府県においては統合というのも出して、宮崎も出されていますが、具体的にこの部分では、起業人財、起こすということよりも、どちらかというところと合併人財ということだと思います。合併効率経営、プロ経営者と言われる方々になりますが、そういう方々を育てる。一個思い切ったという意味でいうと、他府県よりも一歩先に行く。今出されてはいますが、

実施にその部局をつくっていただくとか、そこでチームをつくっていただいて合併を推進させていく。そういう人材もプログラムでつくっていく。要は、宮崎県内の地銀のエリートの人たちをピックアップして、彼らを経営者として合併させていって持続させるような取組をしてはどうかなど。

東京のMBAで教授もやっているの、社会人向けに「勝手にMBA」というのを夜中にやっていますが、フェイスブック上だけで告知して150人応募がありました。内科医から、県庁の職員もいました、市役所の職員もいました、経営者もいました。ベンチャー企業の社長とか、大手酒造メーカーの人もいました。彼らとしては夜中に勉強してしっかり中核人材になりたいんだと。なぜかといったとき、彼らはサバイブ、生き残ることに対しての危機感をかなり持っていました。出世していくのではなくて、マーケットでこのままどうなるかわからないから生き残る力を身につけたいと。僕が経営大学院で教えているマーケティングを指導するときに、150人中、論文審査をして15人に絞りました。しかも10万円で有料だという前提で募集しました。実際は無料なのですが、高い指導料を払って学びたいという人たちはいっぱいいます。

そういう意味でいうと、でしっかりと30年、40年を見越した、どういう経営体制、経済体制が必要なのか、そのタイミングでどういう人材なのかという長期目線の人材ビジョンはあまりない。目の前のちょっとうるさ型の経営者たちが求める人材を育てるのではなくて、30年、40年で必要な、戦略的縮小と言われましたが、その際にどんな人材なのか、スーパージェネラリストなのかということとを定めて育てていく別ライン、もう一つパイプラインをつくるとか、ここの産業人財というところも考えられてはいかがかなと思いました。

○部会長 ありがとうございます。そのほか、いかがですか。

○委員 質問といいますか、疑問といいますか、こういった場所でいろいろな意見が出ます。今、おっしゃったこととか具体的な提案が出ますね。そういったものはこの後どういうふうに県の中ではもまれていくのか。こういう会議があった後、必ずそれを全部書記の方がまとめられていて、こうなりましたと、次に来たときにフィードバックをいただきますが、何となく薄まって戻ってくるんです。薄まっていうのではなくてぼんやりとしたというか、今ここに出席されている方が、具体的に輪郭が見えてきて、こんなこともやれる、あんなこともやれるという具体的な思いがあると思いますが、この会議が終わった後のことは私たちには全く見えないので、こういう冊子みたいなものになって戻ってきて、

確かに「審議会の声」とかというふうにとまめられています、何かそこでざるで振られて落とされるみたいな、こういう具体的なすごくいい提案というのは、多分ほかの会でもいっぱい出るとは思いますが、それはその後どうやって消化されていくのか、県の方にお伺いしたいんです。

○総合政策課長 今日いただいている御意見については、長期ビジョンの策定の中で、いろいろな切り口を御提案いただきましたので、それを踏まえて最終的に総合計画になっていくということです。委員の御疑問は、これが具体的に県の取組としてどう生かされていくのかということだと思いますが、全てのものが実現できるわけではないというのは事実でございます。ただ、こういったものをつくって我々県の中で来年の事業を検討していきます。当然お金が伴って行って予算という形で具体化に向けてやっていきますが、各部局からたくさん意見があっていろいろな予算要求があり、そこで絞り込んでいく過程の中で、総合計画に記載されているところを最優先に検討してやっているのが実情でございます。お金の問題とかいろいろあって実現できていないところがたくさんありますが、御意見はきちんと踏まえてやっていっているつもりですので、逆にそういった御意見をたくさんいただくと、我々事業をやっていく上で、お金を握っている別のセクションにも要求しやすくなるということもあって、最終的にはいろいろな形でしっかり活用させていただいているとか、御意見を踏まえた形で事業化に向けて検討させていただいております。

○総合政策部次長 すみません、歯切れの悪い答えとなりますが御意見の中で、県がやるべきかどうかというところも当然あります。計画そのものは県のやることを書いていくものではないんです。県、市町村、民間の皆様それぞれでやっていただきたいこと、やるべきことを書いていくこととなります。その中でどういうふうな割り振りしていくのかということになりますので、その先のところについてのお話ということが御疑問だろうと思います。今、御議論いただいているのが長期ビジョンの戦略ということですが、先々こういうことをやったらいい、こういうふうな方向性が必要だということをお話を伺った上で、次のステップとしてアクションプランに移ってまいります。そのときにどういうふうな視点を持っていくべきなのかということ整理しながら、この視点についてはこういう取組ですよということを工程表なりに落とし込んでいく作業があります。そこは事務的にわれわれでやるわけですが、それぞれの段階の中で、今ここまではできるけれども、ここから先は難しいというところは正直あります。そういうところに取り組んでいながら、次の4年間で何をするのかということを確認にしていくこととなります。先ほど少し御議論があ

りましたが、女性の暮らしやすい、子育てしやすい環境をつくることによって、そういう方々が帰ってきやすい、あるいは入ってきやすい環境をつくったらどうかということは、実際に議論の中ではやっていますので、そういったところをどういうふうに表現したらいいのかというところは事務的に整理しながら、視点として盛り込んでいけるような方向で考えていきつつ、事業化については、さっき課長が言いましたが、そのときの事情も含めてやっていくこととなりますので、聞き流すということではなく、きちんと受け止めて考えていきたいと思っていますので、よろしくをお願いします。

○部会長 ありがとうございます。

○委員 同じことなのですが、「議題（２）関係 資料２」の３ページ、「本県の未来を担い、たくましく生きる力を持った子どもたちの育成」と書いてあって、確かにこれは文句のつけようもなく、視点も書いてありますが、今出たような、キャリア教育で本県の将来を担う子どもたちをどんなふうに具体的にやっていくかということについては見えないので、今、県の教育委員会で第三次教育振興基本計画の改定に入っているのではないかと思います。その中で何かしら具体的に盛り込んでいただいて、市町村の教育委員会、義務教育なり県立学校なりで、今ここで話し合ったことが少し具体的になっていくようお願いをしたいなど。それはされていると思っていますが、今、委員からありましたので、教育委員会でも重ねて。

○部会長 ありがとうございます。

○総合政策課長 今日御議論いただいている内容で長期ビジョンを我々この場で練り上げていくこととなります。その上で、教育振興計画や、商工業の関係あるいは農林水産業の関係とか、部門別計画をさらに各部局でつくっていきます。そこでは、より具体的に政策のプライオリティーを考えてどういったものを優先的にやっていくかという議論をされてやっていくという形でございます。この場では県全体の大きなビジョンを描いていただいて、それを踏まえて、教育や産業、福祉の部門別計画に反映させていくことになっております。

○部会長 ありがとうございます。いずれにしても、発言は大事でございます。記録に残らないと次のステップに進めませんので。

○専門委員 今見ていただいたページの「意見」というところは非常に具体的で、極めていいことがいっぱい載っていますが、その上の「視点」でまとめられた言葉は非常に抽象的になっています。こう言えばああ言うみたいな感じになって、あのときこう言ったんで

すけどと言ったら、これに書いてあるでしょうと言われて、それで終わると実際には行動にならないので、ビジョンというものは抽象的にならざるを得ないのかもしれませんが、アクションプランなんですかね、具体的に詰めていくのは。あと何回か会合がありますので、そのアクションプランのところに出ていないときは我々がしつこく言い続けるということでしょうか。そういたします。

○部会長 最後にまとめていただいてありがとうございます。

たくさん御意見をいただきましてありがとうございます。先ほどお話がありましたように、皆様からいただいた御意見を総合的に整理して、今後の長期ビジョンの素案づくりを行っていくということでございます。この部会では6つの視点で論点整理していただいておりますが、この形で今後進めていくということよろしいでしょうか。

では、この視点の観点から、今後より精緻化していくということをお願いしたいと思います。

それでは、5のその他に移らせていただきたいと思います。今後のスケジュール等につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局 「今後のスケジュールについて」という1枚紙で御案内を差し上げているところですが、10月に予定しております第2回の専門部会の御案内です。本日の会議に先立ちまして日程調整をさせていただきました。第2回の専門部会を10月23日火曜日、午前10時から開催したいと考えております。日程調整の際に御都合が悪い旨御連絡をいただいた委員の方もいらっしゃるかと思いますが、全体調整の中でということで何とぞ御了承いただければと思います。正式な開催通知につきましては、日が近くなりましたらお送りさせていただきます。

その他の事務連絡でございますが、お手元に配付しております計画の冊子等につきましては、そのまま置いて帰っていただいても結構でございます。また次、同じようにセッティングをさせていただきます。

連絡事項は以上でございます。

○部会長 ありがとうございます。それでは、本日の審議は以上で終了させていただきます。皆様、長時間の御審議、どうもありがとうございました。また、円滑な進行に御協力いただきましてありがとうございました。

これから来年の5月まで検討を重ねていくこととなります。皆様方におかれましては、それぞれ大変お忙しいとは存じますが、よりよい計画をつくるため、今後とも御理解、御

協力をよろしくお願ひいたします。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

○事務局 皆様、どうもありがとうございました。

以上をもちまして、宮崎県総合計画審議会第1回人づくり部会を閉会いたします。本日は誠にありがとうございました。

午後4時22分閉会