

地域活性化対策特別委員会

本地域活性化対策特別委員会に付託された事項について調査
結果を報告します。

令和7年3月19日

地域活性化対策特別委員会

委員長 脇谷 のりこ

宮崎県議会議長

濱砂 守 殿

地域活性化対策特別委員会報告書目次

I	特別委員会の設置	9
II	調査活動の概要	9
1	子ども・子育て支援に関すること	11
(1)	子ども・若者プロジェクトの取組	11
①	少子化の現状	11
②	少子化の主な要因	11
ア	婚姻数の減少	11
イ	未婚化・晩婚化	11
ウ	子どもを生む世代の女性の人口の減少	11
③	子ども・若者プロジェクトの本格展開	11
ア	出逢い・結婚支援の充実・強化	12
イ	第2子以降の希望を後押しする施策等の展開	12
(2)	子ども・若者が安心できる生活環境及び子どもの居場所づくり	12
①	子どもの居場所づくりや子どもの貧困に関する取組状況	12
②	ひとり親支援の取組状況	13
(3)	人材育成・確保	13
①	民生委員・児童委員の取組状況	13
(4)	県内外の取組	14
①	切れ目のない子育て支援（都城市）	14
②	困難を抱える子どもの支援（非営利活動法人らしく）	14
③	放課後児童クラブ待機児童ゼロに向けた取組（岡山県岡山市）	15
(5)	県への提言	15
①	「日本一生み育てやすい県への挑戦！」に向けた施策の推進	15
②	男性育児休業取得における意義の発信	16
③	困難を抱える子どもへの支援の地域偏在解消	16
2	教育施策に関すること	17
(1)	地域活性化に関する教育施策について	17
①	子ども・若者プロジェクト	17
②	中山間地域における小規模校の特色ある取組	17
③	地域と学校の連携・協働体制	18
④	キャリア教育	18
⑤	高校生の県内就職の状況	18
⑥	県立高校における県外学生の受け入れ	19

(2) 人材確保	19
① 教職員の人材確保	19
② スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの人材確保	20
(3) 県内外の取組	20
① 地域を担う人材育成	20
ア 延岡市	20
イ 宮崎大学	20
ウ 宮崎県立飯野高等学校	21
② 県外学生の受け入れ（宮崎県立飯野高等学校）	21
③ 教育を軸にしたまちづくり（岡山県和気町）	22
(5) 県への提言	22
① 安心して子育てをすることができる教育環境の整備	22
② 県内企業と連携した教育の支援	23
③ 社会的自立のための不登校支援	23
④ 不足する教員の人材確保に向けた施策の展開	23
3 移住・定住促進に関すること	24
(1) 移住・定住に関する現状と主な取組	24
① 移住者の定住・定着促進	24
② 地域おこし協力隊の定着に向けた取組	25
③ 本県への移住の促進・受入環境の整備	25
④ 関係人口の拡大と本県ファン層の拡大に向けた取組	26
(2) 県内外の取組	26
① 移住・定住促進の取組	26
ア 都城市	26
イ 延岡市	27
ウ 岡山県和気町	27
エ 認定NPO法人グリーンバレー（徳島県神山町）	28
② 地域の担い手確保の取組（都農町ひょうすんぼ協同組合）	29
③ 空き家を活用した官民連携のまちづくり（高鍋町）	29
(3) 県への提言	30
① 市町村等との積極的な対話とニーズに即した施策の推進	30
② 移住者や地域おこし協力隊へのフォローの充実	30
4 中小企業等振興支援・働き方に関すること	31
(1) 地域経済の活性化・中小企業等振興支援	31
① 地域経済を牽引する企業の育成	31
② 成長産業の振興	32
③ 企業誘致の取組	32

④ 労務費の適正な価格転嫁への支援	33
⑤ 商工会等と連携した取組	33
(2) 女性や若者の就業・雇用の状況と支援	34
① 女性の就業支援について	34
② 若者（新規学卒者含む）の就業支援	35
③ 働きやすい職場づくり	36
(3) 人材育成・確保	36
① 産業人材	36
② U I J ターン就職者の確保	37
③ 外国人人材	38
(4) 県内外の取組	38
① 女性就業の現状や働きやすい職場づくりへの取組について	38
ア 株式会社グローバル・クリーン（日向市）	38
イ 宮崎公共職業安定所	39
ウ 宮崎県男女共同参画センター	40
エ 宮崎県みやざき女性就業支援センター	41
② 誰もが働きやすい職場づくりに向けた先進的な取組	41
ア えびの電子工業株式会社（えびの市）	41
イ フクヤ建設株式会社（高知県高知市）	42
(5) 県への提言	43
① 地域経済の活性化に向けた総合的な施策の展開	43
② 企業における人材不足や早期離職の解消に向けた取組への支援	44
③ 世代を踏まえた女性就業の施策の展開	44
5 地域公共交通に関する事	44
(1) 地域公共交通の現状と主な取組	45
① バス	45
② 鉄道	46
③ その他（タクシー、離島航路）	47
(2) 県内外の取組	47
① 住民の移動手段確保の取組	47
ア 高鍋町	47
イ 庄内地区まちづくり協議会（都城市）	47
② 地域公共交通の再構築（延岡市）	48
(3) 県への提言	48
① 人口減少・少子高齢化を踏まえた中長期的な予測と効率的な運営の推進	49
② 事業者と連携した運転士確保に向けた取組	49
6 地域医療に関する事	49

(1) 周産期医療	49
① 周産期医療体制	49
② 地域偏在解消とアクセス対策	50
③ ハイリスクな妊産婦や新生児への対応	50
④ 妊娠から子育てまでをつなぐ支援体制	51
⑤ 不妊治療の支援体制	52
(2) 小児医療	52
① 小児医療体制	52
② 医療的ケア児への対応	53
(3) 人材育成・確保の取組	53
① 医師確保の取組	53
(4) 県内外の取組	54
① 高度な周産期医療に向けた取組（国立病院機構都城医療センター （都城市））	54
(5) 県への提言	55
① 将来を見据えた周産期医療体制の仕組みづくり	55
② 医療ケア児の暮らしをサポートするための継続的な支援	55
③ 地域の実情に合わせた僻地医療の充実	56
Ⅲ 結 び	57
Ⅳ 委員会設置等資料	59
1 特別委員会の設置	61
2 委員名簿	62
3 委員会活動経過の概要	63
《参考資料》	67

I 特別委員会の設置

地域活性化対策特別委員会は、令和6年4月臨時会において、地域活性化に関する所要の調査活動を行うことを目的として設置されたものです。

II 調査活動の概要

国内の合計特殊出生率は、長期的に人口を維持できる水準の2.07を1974年に下回って以降低下傾向が続き、2023年は過去最低の1.20となりました。本県は1.49と沖縄県に次いで2番目という高い状況にあるものの近年は低下傾向にあり、人口においても1995年の117万6千人をピークに減少傾向となるなど、人口減少に歯止めがかからない状況となっています。さらに、2024年4月に民間の有識者でつくる「人口戦略会議」が公表した「消滅可能性自治体」（2050年までの30年間で若年女性が50%以上減少する自治体）は県内で9市町村、「自立持続可能性自治体」（100年後も若年女性が50%近く残るため持続可能性が高い自治体）は県内でゼロとなっており、このままでは人口減少による働き手不足や市場・経済の縮小によって、地域社会の維持が困難な状況となることが懸念されています。

このような中、国は人口減少に歯止めをかけるとともに東京一極集中を是正するため、2014年に「まち・ひと・しごと創生法（平成26年法律第136号）」を施行し地方創生の取組を始めましたが、10年が経った現在においても大きな流れを変えるには至っておらず厳しい状況が続いています。本県においても宮崎県総合計画の下、地方創生交付金をはじめとする国の支援策の活用や県独自の施策を展開し、人口減少や少子高齢化、地方経済の活発化へ向けた対策を講じているものの大きな改善はみられないことから、2024年からは新たに『日本一生み育てやすい県への挑戦！』という目標を掲げ、2026年までに合計特殊出生率を1.8台とするプロジェクトを本格展開し子育て施策を強化することとしました。

地域社会を維持していくためには、人々の暮らし方・働き方の価値観の変化を的確に把握し、地域に住んでいる人々にとって安心して暮らしやすいまちをつくっていくことが何よりも大切です。そのためには、子育て、教育、雇用、交通、医療等の様々な分野において地域の個性を活かした地域活性化を図っていく必要があります。

こうした認識の下、当委員会では、①子ども・子育て支援に関すること、②教育施策に関すること、③移住・定住促進に関すること、④中小企業等振興支援・働き方に関すること、⑤地域公共交通に関すること、⑥地域医療に関することの6項目を調査事項として決定し、所要の調査活動を行ってきました。

調査に当たっては、関係部局に調査事項についての現状や課題、施策等について説明を求めるとともに、県内外の先進的な取組について現地調査を実施し、意見交換を行うなど、現状や

課題の把握に努めたところです。

当委員会の活動経過については資料のとおりですが、ここで総括して報告します。

1 子ども・子育て支援に関すること

(1) 子ども・若者プロジェクトの取組

① 少子化の現状

本県では第2次ベビーブーム直後の昭和50年には出生数が1万8,142人、合計特殊出生率が2.11という高い水準にありましたが、それ以降、いずれも減少傾向となっています。令和4年の合計特殊出生率は1.63と全国的には沖縄県の1.70に次いで2番目という状況になっていますが、出生数は7,136人と大きく減少しています。

② 少子化の主な要因

日本では、結婚の有無が少子化に与える影響が大きく、さらに、晩婚化により第1子の出産が遅くなると、第2子、第3子の出産に影響を与えていると言われています。

ア 婚姻数の減少

令和元年まで年間の婚姻数は4,600件台で推移していましたが、令和2年には4,148件となり、令和元年から1割ほど減少しました。また、新型コロナの感染拡大により出逢いの機会が減ったり、将来への不安が高まったりしたことなどを背景に令和4年の婚姻数は3,805件と過去最少となりました。令和4年の出生数についても過去最少となっており、令和2年以降の婚姻数の大きな落ち込みが影響していると考えられます。

イ 未婚化・晩婚化

本県が令和元年に行った「結婚・子育て意識調査」では、未婚者の約8割が「いずれ結婚するつもり」という意向を持っているものの令和2年の50歳時未婚割合（生涯未婚率）は男性が24.64%、女性が16.83%となり未婚化が進んでいます。また、平均初婚年齢の推移は、男女ともに上昇傾向で令和4年は男性が30.1歳、女性が29.2歳となっています。

ウ 子どもを生む世代の女性の人口の減少

本県の15歳から49歳までの女性人口は、令和2年で18万6,296人になっており、10年前と比較して14%減少、20年前と比較して27.5%減少するなど、大きく減少しています。

③ 子ども・若者プロジェクトの本格展開

県総合計画のアクションプランにおける重点プログラムの中から、「日本一生み育てやすい県への挑戦!」を掲げ、「出逢い・結婚の希望を叶える」、「子どもがほしい人の希望を叶える」、「安心して子育てをすることができる教育環境をつくる※」を3つの柱と

する『子ども・若者プロジェクト』を令和6年度から本格展開しています。令和5年度には、外部有識者によって設立された「宮崎県未来につなげる少子化対策調査事業研究会」において、本県の少子化の現状や対策への評価、課題抽出のための調査研究をとりまとめ、知事へ提言を行いました。今後は、提言内容である「社会動態の改善」や「結婚支援、子育て支援の強化」、そして「高い出生率の維持・強化」という3つの施策を組み合わせながら、本プロジェクトを進めていく必要があります。

※ 「安心して子育てをすることができる教育環境をつくる」については、2教育施策(1) 子ども・若者プロジェクトに記載

ア 出逢い・結婚支援の充実・強化

SNSや著名人等を活用した広報、大規模なイベント開催により、結婚に対するポジティブなイメージの発信や気運の醸成を図る「結婚応援メディア戦略強化事業」、企業や市町村の出逢い・結婚支援の取組を支援する「結婚支援コンシェルジュ事業」などに取り組んでいます。

イ 第2子以降の希望を後押しする施策等の展開

中小企業等に奨励金を支給し、男性従業員の育児休業取得を促進することで、社会全体で子育てを支援する気運を醸成し、働く場としての県内企業の魅力向上を図る「男性育児休業取得奨励金事業」などの施策に取り組んでいます。

委員からは、「男性育児休業はただ取ればいいのではなく、3時間毎の授乳などリアルな子育てを事前にイメージさせるなどして男性が育児休業を取得する意義についてしっかりとメッセージを発信することが大切」との意見がありました。

(2) 子ども・若者が安心できる生活環境及び子どもの居場所づくり

① 子どもの居場所づくりや子どもの貧困に関する取組状況

本県の子ども食堂などの子どもの居場所については、民間団体が主体となって積極的に取り組み、令和5年4月時点で県内に子ども食堂が80か所、それらを支援するフードバンクが35か所、学習支援の場が44か所、計159か所となっています。

取組として、子ども食堂などに取り組む民間団体に対して活動経費を支援する「つながりの場づくり緊急支援事業」や、支援団体向けの支援物資を県内全域に適切に循環する仕組みをつくり、食材等を寄附してくれる企業等を新規開拓するなど、地域内での新たな協働体制を構築する「子どもの居場所等連携体制構築事業」を実施しています。

また、家庭的な事情で夢を諦めてしまわないように、中学生や高校生等の進学や就職に関する支援制度を分かりやすくまとめた「桜さく成長応援ガイド」を作成し、県内全ての

中学校、高校、特別支援学校の生徒等に配布したり、塾などに通えない生活保護世帯や児童扶養手当の受給世帯等の中学生、高校生を対象にオンラインを活用した個別の学習指導などを行う「生活困窮世帯の子どもの学習・生活支援事業」などの取組により、大学や高校等への進学をかなえた生徒もいます。

② ひとり親支援の取組状況

主な経済的支援として、児童扶養手当の支給のほか、ひとり親家庭の医療費を一部助成する「ひとり親家庭医療費助成事業」、無利子または低利の資金貸付を行う「母子父子寡婦福祉資金貸付事業」により、経済的な自立と生活の安定に取り組んでいます。

また、主な就業支援及び生活支援として、ひとり親家庭の親が、看護師などの就職に有利な資格取得に向けて、専門学校等で修業する場合に給付金を支給する「ひとり親家庭キャリアアップ自立支援事業」や県委託先団体の就労支援員がハローワークと連携した就業活動支援を行うなど、ひとり親の自立に向けた支援を行う「母子家庭等就業・自立支援センター事業」などにより、安定した就業活動の支援を行っています。

(3) 人材育成・確保

① 民生委員・児童委員の取組状況

令和5年3月時点の県内における民生委員・児童委員は定数2,615名に対し、委嘱者数は2,447名、充足率は93.6%、平均年齢は令和4年12月時点で69.4歳となっています。不足する主な要因として、都市部では集合住宅等の増加による人間関係の希薄化など、また、中山間地域では高齢化の進行により地域の役職者のなり手が大きく不足していることなどが考えられます。

活動件数は、一人暮らしの高齢者等への見守りや声かけを目的とした訪問等を行う「訪問・連絡活動」が276,229件と最も多く、次いで高齢者サロンや児童生徒の登下校見守り活動などの「地域福祉活動」、住民が抱える様々な困り事や不安事に対する「相談・支援」などの順になっており、地域住民が安心して暮らせるよう、社会福祉の増進につながる様々な活動を行っています。

人材確保・育成に向けた取組としては、活動経費等を負担する「民生委員活動費等負担金」、永年勤続者等の顕彰や全国民生委員児童委員大会宮崎大会の開催支援等によりモチベーション向上や理解促進を図る「民生委員顕彰等事業」を実施しています。

また、今年度新たに導入された国庫補助事業の「民生委員担い手確保対策事業」では、民生委員協力員の設置やICT活用の導入等により民生委員の負担を軽減するとともに普及啓発活動などの取組を支援することで、民生委員が活動しやすい環境を整備し、将来

の担い手確保を図っています。そのほか、民生委員・児童委員を対象とした研修の実施や関係団体と連携した広報活動など、人材確保・育成に向けた取組を進めています。

委員からは、「民生委員、児童委員の活動費負担金は、地方交付税の算定基礎額と同等となっているため、交通費や物価高騰によるコスト上昇を考慮した算定額の見直しについて国に求めていく必要がある」との意見がありました。

（４）県内外の取組

以下のとおり県内外で現地調査を実施し、調査事項に関連する取組や課題等について意見交換を行いました。

① 切れ目のない子育て支援（都城市）

都城市では、令和５年度から「人口減少対策課」を新たに設置し、『10年後に人口増加へ！』を目標に、ふるさと納税の寄付額を活用した人口変動要因に合わせた施策を展開しています。社会増対策として、大胆な移住支援※を実施すると共に、人口減少の原因は自然動態であると分析し、自然増対策として妊娠期から子育て期まで切れ目ない経済的支援を行うため、令和５年度から、国の制度で無償化されていない０～２歳児の保育料や所得制限や子どもの年齢・人数に関係なく市の財源でまかなう『第１子からの保育料の完全無料化』のほか、『中学生までの医療費の完全無料化』、『妊産婦の健診費用の完全無料化』という３つの無償化を実施しています。これは、市民へのアンケート調査結果から、上記費用の負担軽減を望む声を受けて実施したものです。（※移住支援については３ 移住・定住促進の（２）県内外の取組に記載）

「第１子からの保育料の完全無償化」に伴い、保育士の不足が予見されたことから、早期に保育士の確保に向けた取組を進めた結果、待機児童はゼロであり、掛け持ち児童も減少しています。さらに、小中学校の放課後児童クラブも拡充し、子育てと仕事の両立を支援しています。

課題について、「一つの市で少子化対策を講じても劇的に出生数が上がることは期待できない。市町村だけでなく、日本全体で解決する問題である。」との説明がありました。

② 困難を抱える子どもの支援（非営利活動法人らしく（都城市））

非営利活動法人らしくは、子どもの将来が生まれ育った環境によって左右されることのないよう、困難を抱える子どもたちの育成環境の整備や教育の機会を提供する活動をしている団体です。

学校に通えない子ども等に対し学びの場を提供する「楽習会」をはじめとして、県内企業や団体から寄贈された食品等を県西地区の支援団体へ循環する「フードバンクみやこの

じょう」、生活が大変な子育て家庭に定期的に食品等を配達し、自立に向けての伴走支援を行う「みやこのじょうこども宅食」等の活動により、ひとり親家庭や不登校の子ども・親などの支援、居場所づくりを行っています。

課題について、「法人の性質上、収益を出すことが難しい中で、補助金は精算払いが多く資金に余力がないと手を挙げることができない。また、その申請においては人材不足のため、事務が追いついていない。」や「国からの支援は食に関するものが多く、教育への支援が難しい状況にある。」、「県のフードバンクに寄付が集中し、それが地域にうまくまわっていない状況がある。」との説明がありました。

委員からは、「行政がやる仕事の一部を善意のボランティアに担ってもらっている。行政は、しっかり伴走・支援をしなければならない。」と意見がありました。

③ 放課後児童クラブ待機児童ゼロに向けた取組（岡山県岡山市）

岡山市は、待機児童対策を市の重要課題の一つと位置づけ、令和5年度より、「令和9年度までに放課後児童クラブの待機児童を全学年でゼロにする」目標を掲げ、担当部局と教育委員会が密に連携した施設整備による受け皿の確保や支援員の確保などに取り組んでいます。

学校活動が終了した放課後に図工室等の特別教室を児童クラブの活動スペースとして活用する「タイムシェア」や学校敷地内への専用施設建設などを行い、令和9年度までに待機児童約2,500人分の受け皿を確保するための施設整備を進めています。また、基本給のベースアップや継続勤務手当を導入するなど支援員確保に向けた取組も行っています。

課題について、「パート職員の確保が難しく、応募があっても勤務地や勤務時間が児童クラブとマッチングしないことが多い。また、児童クラブによっては新規パート職員の育成まで手が回らず、イメージしていた職場環境との違いから退職者も多く定着しない。環境を良くして、職員の魅力をもっとアピールしていく必要がある」との説明がありました。

委員からは、「運営などについて一括で『岡山ふれあい公社』に委託しており、分割して事業者へ委託している自治体が多い中で珍しい形での取組だと思う。リスクが大きいと思うが、今後はどのように運営していく予定か。」との質問があり、「公社に一括で委託することにより、サービス内容などを平準化し、スケールメリットを生かした人材確保、事務の管理ができる。今後も公社に運営を委託予定だが、不足部分は民間にお願いしていく。」と回答がありました。

（５）県への提言

① 「日本一生み育てやすい県」に向けた施策の推進

本県の令和5年の合計特殊出生率は1.49で全国2位となっていますが、近年は低下傾向にあることから、県では、令和5年度より「日本一生み育てやすい県への挑戦！」として、令和8年までに合計特殊出生率を1.8台とするプロジェクトを開始しました。また、この目標を達成するために、「宮崎県未来につなげる少子化対策調査事業研究会」において、本県の少子化の現状分析や対策評価、課題抽出、提言を行っています。

県においては、「宮崎県未来につなげる少子化対策調査事業研究会」の提言内容を活かし、社会動態の改善や結婚支援・子育て支援の強化、高い出生率の維持・強化の3つの施策を組み合わせ、予算、人員を十分に分析した上で、効果的な施策を展開することを要望します。

また、その政策立案においては、子育て世代や女性の視点をしっかり盛り込み、より実効性のある少子化対策を推進するため、担当部局において若い職員や女性職員をより多く配置することを要望します。

② 男性育児休業取得における意義の発信

令和6年版こども白書（こども家庭庁）によると、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」、「自分の仕事に差し支えるから」などのイメージにより、夫婦や個人が望む子どもの数（理想子ども数）を持たない人が多いことから、家庭や職場、社会全体で子育てを支えていく意識を醸成することが非常に重要と考えます。

県では、男性育児休業の利用促進を図り、育児と仕事を両立できる職場環境の整備を促すことを目的として、令和6年度より、男性従業員が28日以上の子育て休業を取得した中小企業等に奨励金を支給する「男性育児休業取得奨励金事業」を実施していますが、ただ男性が育児休業を取得するだけでなく、取得前に育児を想像し、産後の女性の身体的・精神的負担を軽減するために何をすべきか、しっかりと理解することが非常に大切です。

県においては、男性の子育て休業取得の推進とともに、その意義や役割についてしっかりメッセージを発信していくことを要望します。

③ 困難を抱える子どもへの支援の地域偏在解消

国内の子どもの貧困率は令和3年度で11.5%、ひとり親世帯においては44.5%となっており、子どもたちの将来の経済的な安定を実現し、貧困の連鎖を断ち切るためには、こども、家庭、教育など様々な要因を複合的に捉え、部局を超えて子どもの貧困対策を検討することが必要です。

県では、子ども食堂などに取り組む民間団体への支援や生活困窮世帯の子どもへの生活・学習支援などを行っていますが、子ども食堂の地域偏在や支援活動を行う民間団体が疲弊している状況が見受けられ、県として困難を抱える子どもをどう導いていくのかのビジ

ョンが見えづらいと感じます。

県においては、経済的な支援だけでなく、学習支援や生活習慣の改善、親の就労支援など、多岐にわたる課題について地域で偏ることなく支援できるよう、県内の生活困窮など困難を抱える子どもの実態把握をしっかり行い、市町村の状況も踏まえた上で、部局横断的な施策を展開することを要望します。

2 教育施策に関すること

(1) 地域活性化に関する教育施策について

① 子ども・若者プロジェクト

教育委員会においては、前述の「1 子ども・子育て支援に関すること」の「(1) 子ども・若者プロジェクト」のうち「安心して子育てをすることができる教育環境をつくる」取組を行っており、子育て不安につながる教育問題への対応など、教育の充実を図り、育てやすい環境づくりを推進しています。

様々な環境の子どもを支え、将来の夢や希望を強く後押しする取組として、本県の高校生の海外留学やファームステイなどを支援する「世界とつながる高校生海外留学支援事業」を実施するほか、「不登校等対策強化事業」では、不登校対策の体制構築を中心として、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの配置人数を大幅に増員したり、高校生までを対象とした不登校に関する相談や指導を行う県教育支援センター「コネクト」を県内で初めて設置するなどの取組を行っています。また、帰国・外国人児童生徒の小学校から高校卒業までの指導・支援体制を構築し、日本語指導が必要な児童生徒の学習保障の充実を図る「帰国・外国人児童生徒に対する学習支援事業」も展開しています。

② 中山間地域における小規模校の特色ある取組

本県の市町村立の小学校は225校、中学校は120校となっています。適正規模校とされる学級数12から18学級より小さい学校である小規模校の割合は、小学校が全体の62%、中学校が全体の77%となっており、ほとんどの学校が中山間地域に位置しています。また、8学級以上27学級以下が適正規模とされる義務教育学校は5校であり、そのうち4校が小規模校に該当し、それぞれの小規模校で、特色ある学校づくりを進めています。

特色ある学校づくりとして、通学区域に関係なく、当該市町村内のどこからでも就学できる小規模特認校を8市2町29校が導入しており、西都市立銀上小学校や銀鏡中学校では山村留学として、県内外の小学4年生以上の児童生徒を受け入れる取組を行っています。また、5校の義務教育学校と18校の小中一貫型小中学校が、義務教育9年間の学校目標を設定し、教育課程を編成・実施しています。

特色ある教育活動として、椎葉村では、5つの学校をオンラインでつなぎ、多様な考え方に触れる授業を行ったり、1人の先生が同時に2つの学年を指導する複式指導を解消するため、2校間で担当学年を分担しICT機器を活用しながら指導する授業を行っています。また、西米良村では、1人2台のタブレット端末で家庭学習（予習）と授業をつなぎ、家庭の学びを学校で深め合う授業を行っています。さらに、五ヶ瀬町では、小学校において複数校から同学年の児童が集合し、豊かな体験活動や探究活動等を行う交流学习を行うなど、全ての市町村でICTを活用したり、地域や地域の学校と連携したりする特色ある取組が行われています。

③ 地域と学校の連携・協働体制

県では、地域における教育力の低下、学校を取り巻く問題の複雑化・困難化、新学習指導要領の理念にある社会に開かれた教育課程を背景に、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動が一体的に機能する体制整備に取り組んでおり、地域住民や保護者が連携して子供たちの成長を支えることで、地域の活性化につなげる取組を行っています。

現在、本県のコミュニティ・スクールの導入率及び地域学校協働本部の整備率は、全国平均よりも高く、令和7年度以降では8割を超えると推測され、両組織の整備が整ってきています。今後さらに両組織が一体的に機能した取組とするため、市町村・学校への支援、研修・人材育成、普及啓発を実施し、充実を図ります。

④ キャリア教育

本県のキャリア教育の全体構想図として、みやざきのキャリア教育で目指す「自立した社会人・職業人の育成」に向けて、地域を学びのフィールドとして「人・もの・こと」を生かしながら、学びをしっかりと経験として積み上げていき、学校・家庭・地域等が一体となって進めるキャリア教育を実践しています。

多くの高等学校では、総合的な探究の時間等における地域課題解決型学習を実施しており、飯野高等学校においては、えびの市のイベントを企画するなど、生徒自らが地域の課題を解決する過程で自己の生き方を考える活動を行っています。

また、地域の大人に来校してもらい、ふるさとで働くことの魅力を語ってもらう「職業人講話『よのなか教室』」、地域の大人との対話を通して、自分の手本にしたい大人の姿を見つけ、気軽に相談できる地域の先輩との関係をつくる「対話型キャリア教育プログラム『ひなた場』」などの取組を行っている中学校、高等学校もあります。

⑤ 高校生の県内就職の状況

県立高校生の県内就職率の推移が平成26年度に52.1%と最も低下したことから、雇用労働政策課や宮崎労働局と連携した継続的な県内就職促進事業の取組を行った結果、令和2年度に60%を超え、以降、順調に推移しています。

また、県内就職促進のため、県内7地区に就職支援エリアコーディネーターを配置し、企業訪問や生徒面談の実施、インターンシップや企業見学会、職業講話の実施など、県内企業の魅力や働きがいを生徒へ伝える取組を行っています。

⑥ 県立高校における県外学生の受け入れ

全国から出願を認める学校・学科として、飯野高校と高鍋農業高校の2校4学科で募集定員の20%以内で全国からの生徒募集を行っています。令和7年度からは、新たに高千穂高校と宮崎海洋高校の2校を追加し、合計4校8学科において生徒募集を行います。

県外生徒入学実績として、直近3か年の入学状況は、飯野高校が合計24名、高鍋農業高校が合計9名となっています。

(2) 人材確保

① 教職員の人材確保

今年度の採用試験受験者数が1,000人を割り込むなど全体的に減少が続いており、特に小中学校においては、採用者数の増加と受験者数の減少により倍率が低迷しています。

また、希望退職者や特別支援学級数の増加、加えて休職者・育休取得者等の増加により、その補充に入る臨時的任用講師の必要性が高まっているものの、当該講師が正職員として採用されることで、講師候補者の登録数が減少しており、令和6年5月1日時点で、小中・県立学校合わせて96.5人分の配当に教員が入っていない状況となっています。

課題解決のための取組として、年齢制限の撤廃や併願受験、県外会場での試験実施などの教員採用試験の改善や、宮崎大学での県教員希望枠の拡充に加えて教員の志願者数の少ない農業・工業の受験区分では宮崎大学農学部や工学部の学生に教職ガイダンス実施するなど大学との連携を強化しています。

また、働きやすい職場環境整備を推し進めるほか、中学生・高校生を対象にスーパーティーチャー等が教師の魅力を伝える「ひなた教師ドリームカフェ」、SNS等によるPR動画などの広報を通して、教員の魅力を発信しています。

さらに、退職互助会等を通して、退職された方や教職を目指している方に講師登録の働きかけを行うとともに、現在、学校に勤務していない教員免許状を所有する方を対象に説明会の開催をしたり、UIJターンを対象にふるさと説明会での情報発信するなどして働きかけを行い、臨時的任用講師の確保の取組を行っています。

② スクールカウンセラー及びスクールソーシャルワーカーの人材確保

令和6年度は、スクールカウンセラーを令和5年度の53人から98人に、スクールソーシャルワーカーを令和5年度の21人から45人に増員して配置の拡充を図ります。また、人材確保のため、関係機関への訪問、SNSや広報番組等による募集を行ったり、それぞれの仕事についての説明会を実施した結果、県内の全公立学校に配置・派遣する体制が整いました。今後は、さらなる配置拡充を目指し募集を継続するほか、経験が浅く相談活動に不安感を抱えるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーに対し、採用後の支援や資質向上へ向けた取組を充実させていく予定です。

(3) 県内外の取組

以下のとおり県内外で現地調査を実施し、調査事項に関連する取組や課題等について意見交換を行いました。

① 地域を担う人材育成（延岡市、宮崎大学、宮崎県立飯野高等学校）

ア 延岡市

延岡市は、令和3年度に延岡市の提案する教育等がスマートシティ関連事業である内閣府「未来技術社会実装事業」及び国土交通省「スマートシティモデルプロジェクト」に選定され、知力・体力・人間力を育む「世界一の子育て・教育のまち延岡」事業を開始しました。都会との教育の格差や子どもたちの「人間力」の育成等を課題と捉え、従前より行われていた旭化成OBらによる教育サポートなどに加えて、令和4年度に学校・家庭・地域に次ぐ第4の存在として「延岡こども未来創造機構」を設立し、県外大学や企業と連携したSTEAMプログラム、ワークショップを実施し、子どもの居場所づくりや子どもの生きる力を育む多様な学びの機会を創出しています。また、令和6年度には、学校に行きづらさを感じている生徒に配慮した特別な教育課程を提供する学びの多様化学校分教室「熊野江教室」を県内で初めて開校するなど、延岡独自の「誰一人取り残されない」学びの保障を推進しています。

イ 宮崎大学

宮崎大学は、文部科学省の認定を受け、令和6年度より産学官金の連携のもと既存の教育を再構築し、生産性の高い第1次産業、DX・AI、地域教育や地域医療など多様な分野において、地域が真に求める人材育成をすることを目的として、「SPARC」（地域社会地域活性化人材育成事業）を展開しています。この事業には、宮崎大学、南九州大学、宮崎国際大学、宮崎学園短期大学が参加し、垣根を越えてお互いの強みを生

かした科目を受講したり、地域の企業でインターンシップ等を行うことで、横断的な広い視野を持った地域や企業を支える人材を育成することとしています。

課題として、「当事業は6年間の事業となっているが、6年目の予算はなく自走する必要がある。教育で『稼ぐ』という要素が求められており展開が難しい。」と説明がありました。

委員からは、「県外に流出する高校生や大学生をどのように地元にとどめるかが大きな課題である。また、宮崎の基幹産業は農業であるため、県内農業高校でスマート農業を教えられる先生の育成も推進してほしい。」との意見があり、宮崎大学から「学生が宮崎の企業に就職しない理由は、給与の格差もあるが、地元で将来性を持って様々な工夫しながら頑張っている企業に直接触れていないことや産業の変化を夢のある形で理解していないからだと考えるため、県内の企業と学生をつなげる環境を作っていきたい。また、宮崎大学は、スマート農業に必要な農学・工学共に揃っているため、将来の農業・工業高校をリードする人材育成をしていきたい。」と説明がありました。

ウ 宮崎県立飯野高等学校

宮崎県立飯野高等学校では、学科・コースごとに独自のカリキュラムでプロジェクト型の学習（探究学習）を行っており、生徒は自分たちで設定したテーマを地域の大人を巻き込んで実践しています。地域をベースにしながらも、その研究は海外へ渡りグローバルなものになっており、毎年、探究活動の全国大会やサミットで全国賞などを受賞しています。こうした研究に取り組むことで「地域に関わりたい」という意識や「地域のために役立ちたい」という意識が高まり、大学卒業後にえびの市に帰ってくる若者も増えています。令和6年度は文部科学省の「新時代に対応した高等学校改革推進事業」や「高等学校DX加速化推進事業（DXハイスクール）」の指定を受けており、学びの充実がさらに加速しそうです。

課題について、「入学者数を増やすためには、保護者の口コミが非常に重要であるが、アップデートした当校の現在の教育がまだ浸透していない。」と説明がありました。

委員からは、「非常にいい取組であり、ここで学んだ学生が将来、地域のリーダーとなり、また、地域の学生の育成にもつながるシステムを作ることができれば全国に先駆けたモデルになると思う。現在は、強いリーダーシップをもった先生がいるが、属人的ではなく、生徒たち自身で人間関係が途切れないようなつながりを持てるシステムづくりをしてほしい。」と意見がありました。

② 県外学生受け入れ（宮崎県立飯野高等学校）

宮崎県立飯野高等学校では、平成31年から「全国から出願を認める学校・学科」に指定され、令和6年度で全校生徒 213名(男93女120)うち県外学生が27名となっています。えびの市は、県外学生の寮の整備や下宿代の助成の支援に加えて、給付型奨学金制度や公営塾、遠距離通学生の支援などにより、学校の存続を支えています。

委員からは、「地元からの入学者は減る中で、全国枠が増えてくれば、地域を支える県立学校として、県においても寮の完備や環境の充実をバックアップしていく必要がある。」との意見がありました。

③ 教育を軸にしたまちづくり（岡山県和気町）

岡山県和気町は、2015年の町民ニーズ調査において、20代、30代が「教育や保育の環境充実」を求める声が多かったことから、「小中高教育の魅力化」を掲げ、独自の教育施策を実施しています。町内すべての小中学校で英語特区を導入し、英語の授業数を増加、ALTを増員し、小中高生を対象とした無料公営塾を設置するなどして「住めば子どもの学力が上がるまち」を目指した取組を展開し、英語の授業数増加の対応や無料公営塾のスタッフとして地域おこし協力隊などの外部人材も活用するなど、教育環境の充実に向けた取組を行っています。一方で、少子化の影響により町内県立高校の地元生徒数は10%以下となっており、町外の生徒を呼び込むための寮の完備や高校の魅力化を町をあげて取り組んでいます。

課題として、「少子化により公営塾生徒数や県立高校の地元生徒数は減少している。県立高校の存続は、まちの利便性（JR等）を確保するために非常に重要であり、町外の生徒をどう呼び込むかがカギとなっている。」と説明がありました。

（５）県への提言

① 安心して子育てをすることができる教育環境の整備

「日本一生み育てやすい県」を目指すためには、全国に負けない教育環境の整備が重要です。

県では、「子ども・若者プロジェクト」において、誰一人取り残すことのない学びの環境の充実や海外の活躍などの将来の夢などを後押しする取組として不登校等対策や留学支援を行っていますが、より多くの子ども・若者、その保護者が必要とする取組を展開することで、県全体の教育環境が底上げされ、選ばれる宮崎県になると考えます。

県においては、子どもや保護者、先生や県外の方がどんな学校像を求めているのかをしっかりと調査・分析した上で政策立案を行うことを要望します。

また、働く親を持つ子どもの放課後の居場所となる放課後子供教室や放課後児童クラブ

については、関係部局と市町村が連携して放課後の見守りを充実させるための政策を「子ども・若者プロジェクト」にしっかり組み込み推進していくことを要望します。

② 県内企業と連携した教育の支援

高校卒業後に進学や就職を機に県外へ移動する若者が多く、当委員会調査において、学生が「県内には自分の思いが実現できる企業がない」など、初めから県内企業を選択肢に入れてない現状が見受けられました。これは、県内の企業や職業に対する理解不足や地元企業の魅力を十分に認識できていないことに原因があると考えられます。

県においては、都会と地域を比較して現実的な選択ができるよう、県内外の企業や職業に触れる機会を設けられるプログラムを初等教育から取り入れることを要望します。

また、高校生の海外派遣や留学を支援する事業においては、企業がその支援を行うことで、企業のPRや高校卒業後の県内就職に繋がることも考えられるため、県内企業との連携を強化していくことを要望します。

③ 社会的自立のための不登校支援

本県の不登校児童生徒数は増加しており、学校以外での学習等の支援が非常に重要となっています。現在、教育支援センターやフリースクール、学びの多様化学校などが、児童生徒の居場所として機能し、将来的に精神的・経済的に自立し、豊かな人生を送れるよう、社会的自立に向けた支援を行っています。しかし、児童生徒に寄り添った支援を行う上で、学習の進捗が十分でないことや、フリースクール等での学習を卒業単位として認めるための仕組みを整備するなどの課題があります。

県においては、学校へ復帰するための支援はもちろんのこと、学校以外のおける学習等についての支援も推進していくため、不登校児童生徒の状況やフリースクールの支援活動内容の把握など、関係機関と積極的に連携していくことを要望します。

また、不登校児童生徒の保護者へのカウンセリングや研修プログラムにおいて、保護者間のコミュニティ形成や連携ができるよう一歩踏み込んだ施策を展開することを要望します。

④ 不足する教員の人材確保に向けた施策の展開

本県の教員不足数（小・中・高・特別支援学校を合わせた数）は96.5人となっており、教員一人の負担が増加することで児童生徒の学びの質の低下やコミュニケーション不足となることが考えられることから、教員の人材確保が急務となっています。

県においては、教員の魅力発信について、県内の大学だけでなく県外の大学でも移住な

どを含めた新たな視点でのアプローチを展開することを要望します。

また、ペーパーティーチャーを臨時的任用講師として採用する際には、不安を解消し、県の登録促進につながるような支援体制を整えることを要望します。

3 移住・定住促進に関すること

(1) 移住・定住に関する現状と主な取組

全国的に少子高齢化による人口減少が進行している中で、特に中山間地域が多く存在する本県においては、地域や産業を支える人材の確保、暮らしに必要な住民サービスの維持などをいかに図っていくのかが極めて重要な課題となっています。

現状として、県外からの移住世帯数及び移住者数は増加傾向にあり、令和5年度の県全体の実績は、世帯数が1,877世帯、人数が3,729人と過去最高となっています。増加の要因として、地方回帰の流れが継続していることやテレワークをはじめとする多様な働き方や生活の質にこだわるライフスタイルが定着してきていること、U I J ターンセンターによる相談対応等や移住相談会、移住支援金などの施策がうまく連動していることによるものと考えています。また、都城市独自の移住施策等により同市への移住が大きく増加したことも影響しています。

令和5年度の移住実績内訳として、年代別の移住世帯数は30代が610世帯と最も多く、次いで、20代の489世帯、その次が40代の363世帯となっています。移住前居住地として、例年、関東地域からの移住が最も多くなっていますが、令和5年度に関しては、九州・沖縄地方からの移住が753世帯と最も多く、次いで、関東地方の558世帯、その次が近畿地方の303世帯となっています。市町村別の移住実績は、都城市が1,034世帯で最も多く、次いで、宮崎市の395世帯、その次が延岡市の103世帯となっています。

県では、県外の方から移住先として選ばれ定着してもらうため、移住者層、移住検討層、関係人口層、一般層に分け、それぞれのターゲット層に向けた必要な支援を行い、一般層から移住者層に引き上げていくための戦略的な移住・定住施策を展開しています。

① 移住者の定住・定着促進

移住者の地域への定着を支援するため、自治会との顔つなぎなど地域との橋渡しや地元住民との交流会の開催、悩み相談などに対応する移住サポーターが県内16市町村に設置されており、その取組に対し補助を行っています。また、市町村が開設する移住者間や移住者と地域の交流を深めるイベントに要する経費の補助を行うとともに、県においても移住者と地元住民が一緒になって移住者を増やすためのアイデアを考えるワークショップを開催しています。

② 地域おこし協力隊の定着に向けた取組

令和6年4月1日現在、県内では159名の地域おこし協力隊が活動しています。また、令和4年度までに任期を終了した隊員の約62%が活動地と同一市町村または近隣市町村に定住しています。県は、この定着に向けた取組として「地域おこし協力隊定着促進事業」を実施し、現役隊員に対して市町村を超えた横のつながりの構築やコミュニケーションスキル向上のための研修等を行うとともに、OB・OGが任期終了後の起業のためのノウハウを教えるなど個別相談を行ったり、これらの取組等を情報発信しています。

委員からは、「本県は地域おこし協力隊の定住率が全国平均より低く、せっかく来てくれた若者たちが活躍できるような場を提供できていないと感じる。地域のニーズを踏まえた上で、活躍できる場の提供や活動終了後の地元企業への就職などのサポートを行い、地域に根ざした人材の確保に取り組む必要がある。」との意見がありました。

③ 本県への移住の促進・受入環境の整備

県では、平成27年4月に宮崎ひなた暮らしUIJターンセンターを設置し、令和5年度の相談件数は1,926件と平成27年度の約2.3倍に増加しています。また、移住検討層に向けた空き家対策や移住支援金の支給など様々な支援を行っています。

まず、空き家対策として、市町村が実施する移住者向けの空き家対策を支援し、空き家の所有者と利用希望者をマッチングする空き家バンクの運営や個人の空き家改修等に要する経費への補助を行う「空き家等利活用促進事業」を実施したり、県の移住情報サイト「あったかみやざきひなた暮らし」において、各市町村の空き家情報を掲載し、家の広さや間取り等の情報を直接届けることで、希望者の住居の確保がスムーズに進むよう支援しています。また、空き家の利活用を啓発するため、活用事例等を掲載した空き家所有者向けと移住者向けの2種類のハンドブックを作成しています。ほかにも、「移住者の受入環境づくりサポート事業」では、空き家所有者を対象とした空き家の活用、空き家バンクへの登録方法等を説明する講演会を開催したり、市町村へ空き家アドバイザーを派遣したりするなど、その解決に向けた取組を行っています。

次に、移住支援金の支給については、令和元年度から国の制度も活用し、移住の促進や地域の産業人材の確保を図るため、県内企業への就職など、一定の要件を満たす移住者に対して市町村を通じて支援金を支給しています。

委員からは、「県の移住施策は、人口を増やすのか、集落を残すのか、何に力点を置いているか分からない。地域が本当に欲しているものは何なのかを把握し、目的を明確にした移住施策へ方向転換することも検討すべき。」との意見がありました。

④ 関係人口の拡大と本県ファン層の拡大に向けた取組

担い手不足に悩む事業者と地方に興味のある都市部の方をマッチングして、本県で地方の仕事と暮らしを体験する取組を促進し、関係人口の拡大を図る「ひなた暮らし体験促進事業」では、おてつたびやタイミートラベルといった民間のマッチングサイトを活用する事業者を開拓し、負担する手数料や保険料等の補助を行っています。また、本県の認知度向上を図る「みやざきとのつながり創出プロモーション事業」では、都市圏へのプロモーションとして、PR動画の作成、インスタグラムやYouTubeなどの発信と併せて大手航空会社の搭乗予約データを活用し、本県に興味のある旅行者へ情報発信等を行うとともに、県内市町村と連携して20代、30代をメインとする参加者へ地域の魅力を伝え、ファン同士の交流も深めてもらうため「みやざきファン交流会」も開催しています。

(2) 県内外の取組

以下のとおり県内外で現地調査を実施し、調査事項に関連する取組や課題等について意見交換を行いました。

① 移住・定住促進の取組（都城市、延岡市、岡山県和気町、徳島県神山町）

ア 都城市

都城市の人口は平成23年以降減少傾向にあり、令和4年度は157,554人となりました。このような中、都城市は現在の地域社会を維持するとともに、災害時や医療、学校の偏在において周辺市町村の受け皿となる「バックアップシティ」となるためには160,000人が必要として、前述したとおり、令和5年度から10年後の人口増加へ向け、日本トップレベルの移住応援給付金などの支援策を打ち出したことで移住者数は3,710人と過去最多となり、人口は159,474人で13年振りの人口増となりました。この支援策は、都城広域定住自立圏域（都城市、三股町、曾於市、志布志市）を除く全国どこからの移住でも移住支援金の対象となっており、例えば、移住した夫婦＋子ども2人の1世帯は、最大500万円を受け取ることができます。そのほか、ワンストップの相談窓口を設置したり、雇用コーディネーターがマッチングを支援するなどきめ細やかな対応を行っています。これらの施策により、過去最多となった令和5年度の移住者のうち、約8割が20代から40代までの子育て世帯であり、約6割が県外からの移住となっていることから、前述した子育て支援策の強化も移住に結びついていると考えられます。

委員からは、「移住後のサポートについて移住世帯が地域になじめなかったり、数年で転出するつもりで自治会やPTAに入らない人もいるが、移住者の地域との関わりについての助言、啓発体制はどうなっているか。」と質問があり、「移住者へは自治公民館制度を案内しているが、入るかどうかは任意であり、市として強制はしていない。」

との回答がありました。

イ 延岡市

延岡市は、独自の移住施策として、移住世帯及び子育て世帯の住宅の取得に要する費用の一部を補助する「移住・子育て住まい支援事業」や家賃の一部を補助する「移住子育て家賃補助制度」、建物取得の費用の一部を支援する「空き家解消事業」、空き家バンク登録制度を導入して空き家にV R 360度カメラを設置し、ネット上で内覧可能な仕組みを整えるなどの取組を行っています。また、令和5年度から、県内企業に就職した大学生などを対象に奨学金返還額の一部を補助する制度を開始しています。

委員からは、「現在、移住対策において競争のような風潮があるが、延岡市において奨学金や移住支援金をどのくらい積み増すべきと考えるか。」と質問があり、「人口だけを見るのではなく、長年住んでいる方の幸せも重視していかなければならない。住んでいる市民の納得のいく制度にするため、一定の範囲内での実施になると思う。当市の移住支援金は他県からの移住のみが対象であり、県全体の人口を増やすため各市町村と力を合わせていきたい。」と回答がありました。

ウ 岡山県和気町

岡山県和気町は、子育て・教育環境の充実等による移住・定住促進に取り組んでおり、「田舎暮らし初心者向けのまち」、「20人に1人が移住者の町」と表してプロモーションを行っています。また、移住者向けのアンケートを実施し、その結果をHPで公開することで移住検討層へのきっかけづくりを行っています。移住理由として多いのは「自然災害が少ないから」、「自然の中で子育てしたいから」、「交通アクセスが良いから」という順となっており、移住の際に役立った支援として多く挙げられたのが「移住推進員による車での町内案内」となっています。移住推進員は東京からの移住者とUターン者の2名体制で行っていますが、直近1、2年はPRせずとも移住支援員などの評判が口コミで広がり、絶え間なく人が見学に訪れています。移住支援員は、直近8年間で1,479人623世帯へニーズに合わせた町内案内を行い、うち移住者は765人365世帯前後と町内案内を受けた約半数が移住しています。また、移住者へのフォローアップとして、移住推進員が自治会長や近所への挨拶のサポートや交流会などにより地域と移住者がつながる場づくりを積極的に行っています。

課題として「移住相談に来た人には地元の人との付き合い方などを伝え、付き合いが好きではない人は和気町移住には向かないときちんと話している。しかし、独自に移住した人の中にはそういった付き合いが好きではなく、自治会に入らないなどの問題が散

見され始めているため、そういった人のフォローをどうしていくかが今後の課題である。」と説明がありました。

委員からは、「アンケート結果において『仕事があるから』という回答が少ないことに驚いた。移住者はどのような仕事に就いているのか。」と質問があり、「移住者は病院・介護施設や牧場・観光農園に就くことが多い。移住相談では、住居か仕事か優先したい方を決めて、もう一方は車で30分から1時間圏内で探すよう伝えている。」と回答がありました。

また、別の委員から「『田舎暮らし初心者向けのまち』など計算されたプロモーションだと思うが、どのようにデザインされているのか。」と質問があり、「東京や大阪での説明会には岡山県のどこに行きたいか漠然としている人が多く、30自治体の中で取捨選択できるよう、移住者アンケート結果をヒントに分かりやすいフレーズを考えた。」と回答がありました。

エ 認定NPO法人グリーンバレー（徳島県神山町）

認定NPO法人グリーンバレーは、2004年に設立され「日本の田舎をステキに変える！」をミッションに徳島県神山町でアート、移住支援、サテライトオフィス誘致など多岐にわたるプロジェクトを展開しています。当法人は、まちづくりにおいて単に人口を増やすことを目的としておらず、「創造的過疎」をコンセプトに、人口減少の中で若者や創造的な人材の育成による健全な人口構成、多様な働き方が可能なビジネスの場として価値を高めることにより一次産業に頼らない持続可能な地域を目指しています。

法人化前の1999年にまちおこしとして、国内外からアーティストを募集して神山町内で滞在制作をするプログラム「アーティスト・イン・レジデンス」を開始し、2007年に神山町移住交流支援センターを受託後、2008年から町の将来に必要と考えられる働き手や起業家を逆指名する制度を実施して、仕事を持った人や若い人を誘致する「ワーク・イン・レジデンス」を開始しました。また、徳島県が県内全戸に光ファイバーを整備していたことから、2010年にはITベンチャー企業などのサテライトオフィスを次々に誘致し、2011年度の社会動態人口は町史上初の増加に転じました。その後も、元工場をコワーキングスペースに整備したり、空き家の利活用により商店街を再活性させるなどの取組によって、仕事を持った多種多様なクリエイターの移住が増えたことで、2015年には移住者と役場職員が一緒になって地方創生戦略を計画・実行、2023年4月には全国で19年ぶりとなる新設の高専が誕生するなど、人口5,000人のまちに次々と新しい変化が生まれており、地方創生のモデルケースとして全国的に高く評価されています。

委員からは、「女性の移住者が多いが、どこに魅力を感じていると考えるか。」と質

問があり、「神山町は徳島市から1時間に1本はバスが通っており、車に乗れない女性でも気軽に来れる場所であり、女性1人でも安心して情報収集や中長期滞在できる施設もある。また、以前より国内外のアーティストなどを受け入れる環境があることから、多様な暮らし方に対する町民のまなざしが優しく、休職している人や旅人に優しいことから、それが長期滞在につながり、サテライトオフィスへの雇用につながったりしている。」と回答がありました。

また、別の委員から「他市町村では繰り返し予算を使い地域おこし協力隊を呼んで、お金がなくなったら定住せずに別の場所に行ってしまうことも多い。県としてどうすれば定住につながるのか、ヒントなどあれば教えて欲しい。」と質問があり、「神山町は、地域おこし協力隊を活用していない地域であり、企業誘致の補助金もほとんどない中で『その地域に魅力があるから』、『地域の人と仲良くなったから』という理由でサテライトオフィスを開きたいという会社が増えた。神山町の経験から言うと、補助金を重視するよりは、『宮崎県のことを好き』な経営者の方を増やしていくということにシフトしていくのがいいのではないか。」と回答がありました。

② 地域の担い手確保の取組（都農町ひょうすんぼ協同組合）

都農町ひょうすんぼ協同組合は、県が令和6年3月に認定した人口急減地域での人材確保を目的とした特定地域づくり事業協同組合であり、移住者等を組合の正職員として雇い、季節に応じて多様な業種へ派遣することで、繁忙期に人手不足となる組合員（町内の事業者）と、他業種を経験したい組合職員の双方のニーズに応えています。

課題として「一般的には、地域おこし協力隊から始めて特定地域づくり事業協同組合へ移行するケースが多く、一次的な人手不足や移住者としてではなく、最終的に事業継承を目指すような運営上の工夫が必要である。」や「労働派遣事業の届出などの事務が繁雑で作成コストがかかるため、請負や仲介役の導入も検討する必要がある。」、「今後、組合員を増やし、組合が存在感を持つことで活動の幅が広がり、人材育成にも繋がると考えているが、まだまだ魅力を伝え切れておらず、発信不足だと感じている」と説明がありました。

委員からは、「それぞれの組合がリクルートするやり方ではなく、県として、都市部へのアピール方法を考えていかなければならない。」との意見がありました。

③ 空き家を活用した官民連携のまちづくり（高鍋町）

高鍋町では、地元企業10社が出資して設立した株式会社マチツクルと連携し、空き家の利活用を推進しています。株式会社マチツクルは、空き家や空き店舗を買い取り整備した

上で新たな利用者を探す取組や解体危機に瀕した歴史的建造物などを改修して街並みの再生を行い、景観保全や地域活性化を図っています。また、町内で保育園などを運営する社会福祉法人石井記念友愛社が、明治期に建てられた旧黒木清五郎邸を購入し、株式会社マチツクルが改修した複合・共生施設「友愛の森」を令和6年度にオープンしました。隣接する保育園や児童養護施設とともに就労継続支援B型事業所が運営するカフェや子ども食堂、世代間交流スペース等の多目的利用施設を整備しています。

委員からは、「株式会社マチツクルが空き家対策を進める際、不動産情報はどのように取得しているか。」と質問があり、「個人情報保護により、空き家の所有者情報を取得できず、空き家の利活用が進まない状況もある。」と回答がありました。

(3) 県への提言

① 市町村等との積極的な対話とニーズに即した施策の推進

都城市では、行政サービスの維持や周辺市町村の受け皿となるバックアップシティとして16万人を確保するために全国トップクラスの移住給付金を支給する社会増施策を行っています。また、徳島県神山町では、人口減少の中で地域社会が存続できるよう、町の将来に必要な働き手を逆指名したり、徳島県が全戸に整備した光ファイバーを活かしてITベンチャー企業を誘致するなど、それぞれの地域で将来のために必要とする移住者を増やしています。

県では、各ターゲット層へ向けた施策を展開していますが、その目的が、人口増加に重きを置いているのか、集落存続に重きを置いているのか、方向性が明確でないことから、取組の成果も見えにくく、人口動態については各市町村の努力に左右されている状況にあります。

県においては、本県の移住施策の成果や他県の優良事例などを分析・精査し、県としての施策の方向性をしっかり定めた上で、市町村や地域等と積極的に対話を重ね、的確にニーズを把握しながら、市町村では対応が困難な分野については県による補完に取り組むなど、地域のニーズに対応した施策を展開することを要望します。

② 移住者や地域おこし協力隊へのフォローの充実

岡山県和気町では、カリスマ移住推進員がひとりひとりに合わせた町内案内を行い、移住後も自治会長や地域の方への挨拶に同行するなどして定着に向けた丁寧なフォローを行うことで口コミが広がり、大きなPRや補助金はなくとも移住者が増加しています。また、公営塾や高校魅力化などの講師として地域おこし協力隊を活用し、協力隊が力を発揮できる環境を作っています。

宮崎を気に入って住み続けてもらうためには、移住者が移住後に地域や職場でうまくいっているかなど、地域の中で孤立しないようフォローすることが必要であり、定住率が全国平均より低い地域おこし協力隊についても、地域のニーズを踏まえた活動の場の提供や活動終了後の就職に向けたサポートなどをこれまで以上にしっかりと行うことが必要と考えます。

県においては、市町村と連携して移住者の移住後の状況や地域おこし協力隊の活動内容に対する当事者や地域からの意見等の聞き取りを行い、分析・検証することを要望します。

また、その分析・検証結果をもとに、県内の優良事例を市町村と共有し、定住に向けた取組を展開することを要望します。

4 中小企業等振興支援・働き方に関すること

(1) 地域経済の活性化・中小企業等振興支援

人口減少・少子高齢化が進む中、本県経済を持続的に発展させていくためには、企業の競争力、稼ぐ力を高め、産業全体の付加価値を高めるとともに、それを支える人材の育成・確保が大変重要であることから、みやざき産業振興戦略等に基づき、様々な施策を展開しています。

① 地域経済を牽引する企業の育成

本県の事業従事者1人当たりの付加価値額は全国43位、1人当たり県民所得は46位と下位に低迷しており、要因として、売上高が高い企業が少ない一方で、医療・福祉などの労働集約型サービス業の割合が高いことなどが考えられます。このため、県外から外貨を稼ぎ、稼いだ外貨を県内で循環させ、本県経済を牽引する中核となる企業を育成し、本県の経済全体を活性化させていくことが必要です。

取組として、平成28年から産学金労官13機関で構成する企業成長促進プラットフォームにおいて、県外から外貨を獲得し、県内経済の循環拡大や雇用の貢献など、売上高30億円以上の中核企業へ成長が期待できる企業を「成長期待企業」として認定し、企業ごとの課題や支援ニーズに対応した伴走支援を行ってきました。

また、経営環境の変化を受け、社会的・経済的な要因に動じることなく、自己の変革力により柔軟に対応し、新たなビジネスモデルの実現に向けて積極的に挑戦し、着実に成長していけるレジリエンスの高い企業を「宮崎県次世代リーディング企業」として認定し、外部専門家などによる支援を行っています。

さらに、令和4年から国において、企業のうち先進的な技術やアイデア等の強みを生かし短期間で成長を目指す企業（スタートアップ）を積極的に支援しており、本県においても令和5年度からスタートアップに係るセミナーやワークショップ等を開催し、機運醸成

に努めるとともに、スタートアップ企業の伴走支援を行っています。

加えて、県内企業と大学など試験研究機関の有する研究成果の活用や廃棄物のリサイクル促進技術、新エネルギーを活用した脱炭素化技術の開発などの共同研究を支援しているほか、県内ものづくり企業の省力化や自動化、生産性向上のための設備改修、事業の新展開に向けた設備改修を含めた県内企業の生産性向上を支援しています。

委員からは、「スタートアップの伴走支援については、今年度より資金調達に向けた動きも始めているが、新しい技術への支援であることから、利益が出ない企業についても成長を見守り、本県の新たな産業を育てていく必要がある。」との意見がありました。

② 成長産業の振興

フードビジネスは、農業産出額が全国上位であるのに対し、食料品・飲料品等出荷額は全国中位であり、豊富な食材が県外へ素材として出荷されていることから、県内素材の県内での食品加工を一層推進する必要があります。医療関連機器産業は、開発件数は増加しているものの医療・介護分野のデジタル化等、変化に対応できるような製品開発が求められていることを踏まえ、新たな企業の参入や新製品の開発を推進する必要があります。

取組として、食品製造業の振興については、みやざきフードビジネス振興構想に基づき、県産素材を活用した新商品開発の支援や第三者認証取得等のための衛生面の改善支援、人材育成を行うひなたMBAの実施、食品開発センターによる技術開発支援などを行い、県内企業の生産性向上や高付加価値化を図っています。

また、医療関連機器産業の振興については、東九州メディカルバレー構想に基づき、産学官が連携して、医療関連機器産業の参入支援や研究開発の推進、機器開発及び販路開拓の支援を行っています。

さらに、半導体関連産業の振興については、半導体人材の育成・確保のほか、コンソーシアム会員企業の取引拡大を推進することにより、本県の半導体産業の振興を図ることを目的として、産学官の連携による「みやざき半導体関連産業人材育成等コンソーシアム」を設立し、半導体人材を育成するとともに企業間取引や海外との産業交流促進などを取組の柱とする九州半導体人材育成等コンソーシアムと相互に連携を図りながら、県内経済の活性化につなげることをとしています。

委員からは、「農業算出額が全国上位である本県の素材は、他県で加工されるのではなく、県内で加工され、販路拡大していくことが重要である。県内加工拡大に向けた支援や冷凍技術の見直しへの支援など進める必要がある。」との意見がありました。

③ 企業誘致の取組

県では、県や市町村が整備した工業団地等について、展示会への出展などにより企業誘致活動を行い、立地企業に対し、補助金の交付や県内定着に向けた継続的なフォローアップに取り組むとともに、関係機関と連携して、地域経済の活性化に向けた取組を行っています。

④ 労務費の適正な価格転嫁への支援

県内の中小・小規模事業者を取り巻く環境は、原材料価格の上昇や労務費等のコスト増の影響により大変厳しい状況にあり、県が令和5年度に実施したアンケート調査によると、転嫁率が5割未満の事業者の割合は、労務費で80.4%、エネルギー費で76.4%、原材料費で60.9%と、特に労務費の価格転嫁が進んでいない状況にあります。事業者の声として、「労務費は自助努力で解決すべきと言われ、価格交渉自体を拒否された」、「労務費上昇分のエビデンスを示すことができず、諦めざるを得なかった」といった意見が寄せられていることから、転嫁率向上のための取組強化や価格転嫁に必要な商品・製品の原価構成を踏まえた価格交渉の取組が必要です。

取組として、令和5年8月に国や県、経済団体、労働団体が一体となって、価格転嫁の円滑化に関する協定を締結し、県内企業の状況把握や価格転嫁の理解促進のための広報活動、価格交渉等を支援する専門家派遣、原価管理に係る基礎知識習得のためのセミナー開催のほか、パートナーシップ構築宣言の周知・広報等を行っています。

委員からは、「労務費の適正な価格転嫁は、企業同士の協議であるため、県が介入することは難しいが、費用の分析や交渉力を上げるセミナーの開催などの環境整備の部分でしっかり企業の中に入っていく必要がある。」と意見がありました。

⑤ 商工会等と連携した取組

県内企業の状況として、令和6年6月に県とみやぎん経済研究所が共同で実施した2024年6月期の企業動向アンケート調査によると、今期の全般的業況D I（「好転」－「悪化」）は、物価上昇による個人消費の減少や原材料価格の高騰等により、マイナス15ポイントとなり、前期比で6ポイントの悪化となりました。来期は、引き続き原材料価格や賃上げ等によるコスト増の影響が予想される一方で、価格転嫁や新規顧客の獲得等により、今期より10ポイント改善し、マイナス5ポイントの見込みとなっています。人手不足が深刻化する中で、省力化のための投資等を通じた生産性向上やコスト上昇を踏まえた適正な価格設定、支援機関の活用等による売上げの増加、起業等による新たな担い手の確保が必要です。

主な取組では、中小企業等の経営基盤強化等への支援として、企業の身近な相談機関である商工会議所や商工会等が中小企業等からの相談内容に応じて専門家を派遣しています。また、小規模事業者の新事業展開等への支援として、事業の継続・発展、自己変革力

のある事業者を増やすため、小規模事業者が商工会議所等の支援を受けながら、新事業展開や販路開拓に取り組むための経費を補助しています。さらに、地域課題の解決に資する起業支援として、デジタル技術を活用して地域課題の解決に取り組む起業家や事業承継、第二創業を行う事業者に対し、起業等に必要な経費を補助しています。

(2) 女性や若者の就業・雇用の状況と支援

① 女性の就業支援について

令和2年の国勢調査によると、15歳以上人口に占める労働力人口の割合（労働力率）は、全体で60.9%、男性は69.1%、女性は53.8%と前回の平成27年調査と比較すると男女ともに労働力率が上昇しています。年齢・男女別の労働力率は、男性は25歳から59歳まで各年齢階級で90%以上、女性は25歳から54歳までの各年齢階級で80%以上であり、前回の平成27年調査と比較すると、女性は全ての年齢階級で数値が上昇し、M字カーブの底となる30歳から34歳の割合が上昇しています。会社役員や会社管理職員等の管理的職業従事者に占める女性の割合は15.5%となっており、緩やかな上昇傾向にはありますが、女性の参画は十分に進んでいない状況です。

また、男女別の賃金（所定内給与額）は、男性が28万900円、女性が22万2,400円となり、男性を100とした場合に、本県の女性は79.2となっています。男女別の雇用者の雇用形態のうち会社役員などを除く雇用者に占める正規の職員・従業員は男性で78.9%、女性で47.5%、パート・アルバイトなどの非正規の職員・従業員は男性で19.2%、女性で48.4%となっています。非正規の職員・従業員に就いている主な理由は、男性は「その他」が最も多く、次いで「主に自分の都合のよい時間に働きたいから」となっているのに対し、女性は「主に自分の都合のよい時間に働きたいから」が最も多く、次いで「主に家計の補助・学費等を得たいから」となっています。さらに、県内事業所における男女別の育児休業取得率は、男性は36.4%、女性は98.5%となっており、男女とも年々増加していますが、男性は女性と比べると依然として低い状況です。

人材確保が喫緊の課題となる中、女性のより一層の就労を促進することが重要です。女性は生活環境等により、多様な働き方を希望する方も多いため、働き方における様々な格差の是正を図るため、女性・若者をはじめ、本人の希望やライフスタイルの変化に対応した多様で柔軟な働き方を実現できる環境づくりも重要となっています。

取組として、県では、「みやぎ女性就業支援センター」を設置し、おおむね55歳未満の方を対象に、求職活動の相談やセミナー、求人開拓、マッチング等を行い、女性が希望する多様な就業スタイルに寄り添いながら、女性の就職活動及び事業所の人材確保を支援しています。令和2年のセンター開設以降、相談件数や就職決定者、就職に向けたマッチ

ングに利用する「みやぎ女性人材バンクシステム」への登録も年々増加しています。女性に寄り添った支援として、子育て支援センターや大型商業施設で女性求職者の掘り起こしを行ったり、企業向けに女性活躍推進をテーマとしたセミナーを実施したほか、求人・求職マッチングの際には、ワーク・ライフ・バランス型やスキルアップ・チャレンジ型など、働くスタイルの希望に応じた対応を行っています。また、相談窓口にはキッズスペースを設けており、お子様連れの女性の方にも配慮しています。

委員からは、「現在、労働力不足が深刻化しているため、5年ごとの国勢調査のデータを待つのではなく、県としても企業へ聴き取り調査を行い、現状を把握した上で雇用の政策を検討していく必要がある。」との意見がありました。

② 若者（新規学卒者含む）の就業支援

本県の高校生の県内就職率は、令和5年3月卒で63.8%となり、上昇傾向が続いていますが、全国平均の82.0%と比較すると大きく下回っています。県内大学・短大等の県内就職率は、4割台での推移が続いています。新規学卒者の3年以内の離職率の推移は、高卒者ではおおむね改善傾向であり、ほぼ横ばいとなっていた大卒者も令和2年3月卒者については2.6ポイント改善しています。全国と比較すると、本県の新規学卒者の離職率のうち大卒者は依然高い状況にあります。

また、高校卒業就職者の4割、大学・短大等卒業就職の半数以上が県外に流出している状況や新規学卒者のうち、約3人に1人が卒業後3年以内に離職し、職場定着が図られていない状況など人材確保やマッチングなどの様々な課題があり、若者に県内企業の魅力等について理解してもらうことや企業と若者のミスマッチを解消すること、女性・若者をはじめ、多様な人材が働きやすい職場環境を整備することが重要となっています。

高校生向けの取り組みとして、労働局と共催で、高校3年生を対象に求人応募前の段階で県内企業への理解を深める「応募前ジュニアワークフェア」を開催しています。また、高校1・2年生向けにはオンライン企業説明会や職業体験ガイダンス、中学2年生向けには県内事業者との意見交換会、保護者・教職員向けには企業見学会等を実施しています。これにより、高校生や中学生、進路決定に影響を与える保護者や教職員が県内企業や地元で働く魅力を知る機会を提供し、県内就職希望者の増加やミスマッチによる早期離職の防止、将来的なU I Jターンの促進につながることを目指しています。さらに、高校生向けの就職総合情報サイトを通じて、県内企業の紹介や宮崎で働く魅力について情報発信を行っています。

また、大学生向けには、「みやぎインターンシップNAV I」というサイトで、インターンシップを受け入れる県内企業と学生とのマッチングを行っています。また、おおむ

ね40歳未満の求職者や在職者を対象とした相談・支援窓口「ヤングJOBサポートみやざき」を設置し、大学生向けの就職総合情報サイトでも県内企業の紹介や宮崎で働く魅力を発信しています。さらに、県内3会場で就職説明会を開催し、県内就職希望者と企業が出会う場を提供しています。

委員からは、「高校生の県内就職説明会参加者が少なく、その多くが実業系の生徒であるため、普通科の学生にも参加してもらうことが重要であり、教育委員会だけでなく商工観光労働部からも積極的なアプローチが必要である。」や、「学校でのキャリア教育は進んでいるものの、将来について漠然とした学生が気軽に相談できる場が必要である。就職説明会やヤングJOBサポートでは柔軟な個別相談対応が求められ、それを広く周知する必要がある」などといった意見がありました。

③ 働きやすい職場づくり

「仕事と生活の両立応援宣言」は、企業や事業所のトップが従業員の仕事と生活の両立に向けた具体的な取り組みを宣言する県の制度です。この宣言を行った企業は登録され、宣言書が交付されるほか、県庁ホームページなどで広く紹介されます。これにより、事業主と従業員の意識改革やモチベーション向上につなげています。また、県内企業には「働き方改革アドバイザー」として社会保険労務士などの専門家を派遣し、職場環境整備を支援しています。派遣終了後には取り組み内容や成果を発表する報告会も開催しています。さらに、経営者や人事担当者向けにセミナーや研修会を実施し、働き方改革を支援しています。

また、「働きやすい職場『ひなたの極』認証制度」は、仕事と生活の調和を目指し、優れた取り組みを行う企業を知事が認証する制度です。この認証により企業イメージが向上し、人材確保にもつながる効果が期待されています。また、令和6年度からは認証企業が国の助成金を受けた場合に奨励金の支給のほか、SNSなどで認証制度の情報発信を行うことで普及促進を図っています。

（３）人材育成・確保

① 産業人材

本県の令和5年度の有効求人倍率は1.37倍で、令和4年度から0.07ポイント低下したものの、令和2年度以降、全国の有効求人倍率を上回っており、県内企業にとって人手不足感が底堅い状況となっています。令和5年度の産業別新規求人では、令和元年度と比較して求人数が増加した主な産業は情報通信業、医療・福祉、他に分類されないサービス業の3分野であり、全体で6,766人の増加となりました。雇用者数の現状として今年6月期の

企業動向アンケート調査によると全業種で雇用者が不足している状況にあります。特にものづくり分野では技術を継承する若者の確保が困難になっていることに加え、投資が活発化している半導体関連産業や各産業のデジタル化推進に向けた人材の育成・確保が重要な課題となっています。

取組として、ものづくり分野では、企業や教育機関と連携し、実践的な人材の育成を行っています。「ものづくり実践」では、溶接技術者等から技術指導を受けながら、ものづくりの難しさや楽しさ、職業としてのものづくりの魅力を直接現場で体感したり、「ものづくり企業体験」では、学生等がものづくり企業を訪問し、講話や製造現場の見学を通して製造現場での考え方や取組姿勢などについて学んでいます。

半導体分野では、国内における半導体関連企業の工場新設等の動きから、令和6年度より県内半導体関連企業が必要とする人材の育成・確保に取り組んでいます。産学官で構成する「みやざき半導体関連産業人材育成等コンソーシアム」と連携し、半導体の理解促進に向けたセミナーの開催や、大学、企業での人材育成の取組を支援しています。

I C T分野では、県内I C Tエンジニアの育成・確保に向け取り組んでいます。I C T資格取得に必要なI C T関連講座の連続開催や、高いスキルを有するI C T人材の確保に向け、首都圏在住で本県に関心を持つI C T技術者とネットワークを構築し、県内の企業等とのマッチングを図る取組を行っています。

技能者等の育成として、県立産業技術専門校の木造建築科等で業界実態に応じた実践的なカリキュラムにより、将来の産業を支える人材の育成に取り組み、離職者を対象としたデザインや情報等の職業訓練を民間の教育訓練機関に委託し実施したり、在職者を対象とした建設や機械等の認定職業訓練を行う事業主等に対して運営費等を助成するなどしています。

② U I J ターン就職者の確保

本県の若年層は、特に進学や就業期に当たる18、20、22歳の時点で県外へ流出しています。流出した若者をいかに県内企業へ目を向けさせ、県内企業とマッチングしていくかが課題であり、本県の強みや県内企業の魅力をU I J ターン者に効果的に発信することが重要です。

取組として、U I J ターンを支援する「宮崎ひなた暮らしU I J ターンセンター」を宮崎、東京、大阪、福岡の4か所に設置しており、移住や仕事の相談にワンストップで対応しているほか、本県への就職を希望する県外在住者と県内企業とのマッチングを支援する「ふるさと宮崎人材バンク」を活用した無料職業紹介事業を実施しています。

県外の学生への情報提供として、東京、大阪、福岡、熊本に県外学生U I J ターン就職

サポーターを配置し、県内企業の情報提供や就職相談などを実施するほか、県外在住者を対象とした就職説明会も開催しています。

令和6年度からはU I J ターン就職を目指す求職者を対象に、就職活動に係る交通費や宿泊費を補助する「宮崎県U I J ターン就活応援補助金制度」を開始し、求職者が県内企業の情報や魅力に触れる機会を増やし、若者を中心とした県内就職者の増加を図っています。

③ 外国人人材

本県の外国人労働者は令和5年度に過去最高の7,021人となっており、国籍はベトナムやインドネシアの割合が高く、産業別では製造業や農業、林業に就業している割合が高くなっています。今後、より一層、外国人人材の確保は重要になるため、外国人人材と県内企業を結びつける取組を強化し、企業等の外国人人材定着の機運醸成及び受入れ環境の整備を図る必要があります。

取組として、人材不足の解消やグローバル展開を目指す県内企業に対して、高度外国人人材の採用を支援するため、コンサルティングなどの個別支援や採用計画作成から個別面接の実施まで、伴走型の支援を実施する個別マッチング、採用・定着のポイントに関するセミナーの開催等を実施しています。また、高度な知識や専門性を有する外国人留学生に対し、県内企業への就職を支援するため、就職相談サービスや初期の相談から個別面接まで実施する個別マッチング等を実施しています。さらに、みやざき外国人サポートセンターを設置し、外国人が安心して暮らせる環境を整備するため、行政・生活全般の情報提供や相談対応を多言語で一元的に行う相談体制を整えています。外国人住民等からの相談は、対面、電話、メール、オンライン等、様々な方法で受け付け、外国人住民の生活に関わる情報を多言語化し、ホームページやSNS等で発信しています。

（４）県内外の取組

以下のとおり県内外で現地調査を実施し、調査事項に関連する取組や課題等について意見交換を行いました。

① 女性就業の現状や働きやすい職場づくりへの取組について（株式会社グローバル・クリーン、宮崎公共職業安定所、宮崎県男女共同参画センター、宮崎県みやざき女性就業支援センターとの意見交換会）

ア 株式会社グローバル・クリーン（日向市）

日向市に本社を置く清掃などのメンテナンスを行う会社であり、正社員12名のうち女性は9名、女性管理職割合は100%、パート・アルバイト136名の男女比率は女性が59%、

男性41%となっています。女性、障がい者、高齢者、外国人を積極的に採用し、2017年に経済産業省の「新・ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれています。また、宮崎が抱えている少子・高齢化や男女間の所得格差、高い離婚率・自殺率、子供の貧困問題等の解決の鍵は、男性の働き方にあるのではないかと考え、男性育児休業を日向市ハローワークで第1号として取得するなど、働き方の問題にいち早く取り組んできました。

課題として、「雇用の機会があれば正社員で働きたい、キャリアアップしたいと考えている人は多いが、子育てをしながら定時で仕事をするのは非常に困難である。子どもの病気で休む職員のシフトの穴埋めする管理職の負担は大きく、悪循環となって子育て中の方を多く雇用することができない実態がある。」や、「雇う側と雇われる側の対話が大事であり、柔軟な働き方の中で、どうやって業績を上げていくかを考え、給与を払うための企業の安定が必要である。最低賃金も上げていく努力をしつつ、若い人たちに給与だけではない、宮崎県では柔軟な働き方ができる企業があり、子育て環境も良いという印象を植え付けていくことは大事。」などの説明がありました。

イ 宮崎公共職業安定所

マザーズコーナーは、ハローワーク宮崎・延岡・都城の3か所に設置され、キッズコーナーなどを設置し子ども連れで来所しやすい環境を整えるとともに、担当者制による支援や子育てと両立しやすい求人の提供などを行っています。

マザーズコーナーの利用者年齢層は30歳代の方が圧倒的に多く、次いで、40歳代、20歳代となっており、30歳代の退職理由は「仕事と育児の両立の難しさ」となっています。

例えば、預け先である保育園の利用時間と勤務時間が合わなかったり、子どもの成長に伴って働く条件を調整したり、子どもの病気により突発的に休まなければならないなどの状況や扶養範囲内で働きたいなどの希望があり、出産前は看護・介護福祉や接客業に就いていた方が、土日休みが固定化している事務職に多く転換しています。また、就職職種は「事務職」が最も多く、次いで「医療看護」となり、雇用形態は「非正規」が圧倒的に多い状況です。

利用者が求める求人の充実のため、ハローワークの求人者支援員が窓口利用者のニーズを聞き取り、事業所との調整をしたり、求職者と共に事業者を訪問するなどして就職に向けたマッチングを行っています。

課題として「雇用にあっては、性別にこだわっていると人材確保はますます難しくなってくる。重いものは男性が持つなどの認識ではなく、機械化を進めて女性も同様の仕事ができるようにするなど、全員が公平に負担する認識の中で、人手不足の解消に向かっていく必要がある。」との説明がありました。

ウ 宮崎県男女共同参画センター

本県における男女共同参画づくりの推進拠点として2001年に設置され、情報提供や啓発、相談、女性の活躍サポート等を行っています。

「男女共同参画社会づくりのための啓発事業」では、職場等における男女共同参画やダイバーシティへの理解促進のため、学校や団体企業等の研修会への講師派遣などを行っています。

「女性の活躍サポート事業」では、女性が自分らしく生き、意欲と能力に応じて活躍することを支援するため、県内で活躍する女性をロールモデルとして「ひむかWOMAN」のメンター登録し、個人面談や学校・企業等への派遣を通じて、女性の皆さんのエンパワメントを図っています。令和5年度末時点のメンター登録者は93名、メンター派遣数は個人面談15件、団体等への派遣12件、利用者数1,010名となっています。また、「ひむかWOMAN」の生き方、経験・実績などを専用サイトで紹介・発信し、女性のチャレンジ意欲の促進につなげています。さらに、県内で働く女性を対象に、キャリアアップにつながる実践的な講座を開催したり、「ひむかWOMAN」メンターの登録者を対象に、メンター自身の資質向上に資する研修会も開催したりしています。

「様々な課題・困難を抱える女性のための相談窓口設置事業」では、女性のつながり相談員を配置し、働き方などに悩んだり、課題を持つ女性からの相談に対応し、各種支援機関と連携しながら支援効果を高めています。

令和6年度からは女性企業のダイバーシティ経営を支援するため、「活躍推進アウトリーチ型総合支援事業」を開始し、社内研修やアドバイザーの派遣、先進的企業の視察、「ひむかWOMAN」メンター派遣、の4つのプログラムを企業ごとの課題に応じて、ワークイノベーションコーディネーターが組み合わせて効果的な支援を行っています。

課題として「扶養の範囲内で働くことを希望する人は多いが、働く意欲があっても制度に縛られている人に対しては、働く時間が増えれば、控除される額よりも多い生涯所得を手に入れることができることをしっかりと伝えていくことが必要である。」や「女子学生は、経済的な自立や社会貢献、自己実現の思いをもっており、それを実現できる企業は宮崎にはないと感じ、初めから県外への就職を考えている現状がある。県内にも女性が働きやすく、やりがいのある良い企業があることをしっかりと情報発信していくことが必要である。」と説明がありました。

委員からは、「男女共同参画に関する研修会への講師派遣については、今後、エリア別、業種別の分析を行い、実績が少ないところには、積極的に働きかける必要がある」や「企業に対するアウトリーチ事業はとてもいい取組だと思うが、企業が持っている課

題に対し、女性が求めている働き方へ具体的に改善していくところまで踏み込んだ事業展開を期待している。」との意見がありました。

エ 宮崎県みやざき女性就業支援センター

※センターの概要と取組は、(2) 女性や若者の就業・雇用の状況と支援 ① 女性の就業支援に記載

ハローワーク等の支援機関との差別化を図るため、就活前の支援に重点的に取り組んでおり、「何から始めていいかわからない」、「育休明けで仕事をちゃんとできるだろうか」等の不安や問題を解消し、自信を持って就活へ入るための支援を行い、相談件数、就職決定者数ともに年々増加しています。また、「みやざき女性人材バンク」では、企業側からも求職者の経験や希望内容を確認して面接のリクエストができ、面接の際にはスタッフが同行し、勤務内容の交渉や職場見学を実施するなど、より良いマッチングにつながる支援を行っています。さらに、自己分析、自己理解、応募書類の作り方などを学ぶセミナーや、企業の採用担当者と就活中の女性とで意見を出し合い、企業における職場環境の改善に役立ててもらえる機会とする就活クラブ「企業座談会」を開催するほか、デジタル女子になる道筋や利点、仕事としての活用方法を学ぶデジタルセミナーを実施しています。情報発信では、今の女性にヒットするSNSの活用にも力を入れているほか、テレビ出演等様々な周知活動を行っています。

課題として「子育て世代においては、「子どもを育てること」が最優先であり、両立するための働き方が必要であるが、子育てが終わった後のキャリアについても考えてもらう必要がある。」と説明がありました。

② 誰もが働きやすい職場づくりに向けた先進的な取組（えびの電子工業株式会社、フクヤ建設株式会社）

ア えびの電子工業株式会社（えびの市）

えびの電子工業株式会社は、県内5か所、鹿児島県1か所に工場を持つ、従業員数594名（2024年8月時点）の企業であり、自動車部品の製造、電子部品、ソフトウェア等の開発を行っています。2017年は有休取得率が男性26.4%、女性48.1%、女性の管理職比率13.9%、男性の育児休業取得率はゼロであり、採用募集に対し応募者がいないという状況であったため、地方でもできるブランディングとして「働き方改革」、「女性活躍の推進」に積極的に取り組み、2023年には有給取得率が男性109%、女性106%、女性の管理職比率30.6%、男性育児休業取得率100%と大きく改善しました。

家族の急な体調不良などに対応できるよう、複数の作業をこなし工場間でフォローし

合える体制を整え、有給休暇を昇進条件とするなど有休が取りやすい空気を醸成し、また、社長自らが男性育児休業を取得することで男女問わず育児休業の取得を推進しています。さらに、出産や育児など変化するライフスタイルの中でも仕事が続けやすい環境を整えるため、希望に応じて勤務形態の変更を可能とし、加点式育成型人事制度により休みながら結果を出す人を高く評価したことで女性の管理職比率が大幅に増加、勤続年数の上昇と比例して生産性も向上しました。このような取組が認められ、女性活躍企業が対象の「えるぼし認定」の3つ星を県内で初めて獲得、さらに「グッドキャリア企業アワード2022」大賞を受賞するなど社外での知名度が大幅にアップし、求人の応募が大幅に増加、社内での理解も広がったことで取組が加速しました

「自社ブランドは優秀な社員」とするため、退職した社員が再入社できる「パスポート制度」や女性の再就職応援宣言、女性活躍&子育て不妊治療Wプラチナ認定、夫婦の産後1ヶ月の給与を全額補償するパートナー産後レスキュー制度を実施するなど、次々とユニークな取組を展開しています。

課題として「当社において誰もが働きやすい環境を整えるため様々な取組を行っているものの、えびの市には分娩取扱施設がなく社員の中でも子どもを生みたいという人は暮らしづらい状況である。県の「ひなたの極み」という素晴らしい取組をもっと進化させ、医師も有休100%取得できる、ホワイト企業が多い県となることが地域活性化につながる。」と説明がありました。

委員からは、「従業員の育成、スキルアップ、サポート体制が整っている。有休取得率も上げつつ、売上げも上がるなど相乗効果が出ている。有休取得を優先していることで受注量も調整しているのか。」と質問があり、「電子部品製造業界は厳しい不況にあるが、弊社は筋肉質な人材投資を行い、ロボットでは作ることができない少量品種や古い部品にも対応できる。優秀な人材がいることで受注量も上がり、価格交渉の重要な要素にもなっている。」と回答がありました。

イ フクヤ建設株式会社（高知県高知市）

フクヤ建設株式会社は高知県高知市に拠点を置く、従業員数63人（男性31人、女子32人）の設計、施工管理等を行う建設会社です。人手不足や家庭と仕事との両立などの課題解決に向け、社員主導型の分散型自立組織で「働き方改革」を行い、多様な時代に対応できる各種制度やユニークな取組を実施しています。

働き方改革として、人事課社員主導で「フクヤ建設ワークライフバランス推進委員会」を発足、企業内にはキャリアコンサルタントが在籍し、付箋を使って意見を出し合って働き方を振り返る「カエル会議」等を実施しています。

有給休暇の取得促進・残業時間削減として、孫のための休暇制度「GG・BB休（孫活休）」を導入、定時退社意思や働く方のステータスの見える化による残業時間削減に取り組んでいます。

柔軟・多様な働き方の実現として、1 on 1 ミーティングによりひとりひとりの状況を把握し、結婚や出産、子育て、夫の転勤、治療などそれぞれの状況に応じた柔軟な働き方ができる「オーダーメイド制度」でテレワークやフレックス、転属などの対応を行ったり、スキルアップ等を応援するため兼業や副業も認めています。

これらの取組により、育児休業取得・復職率は男女ともに100%、月の平均残業時間は前年度同月で最大11時間削減され、女性管理職の割合は50%、女性技術職の割合のうち設計職は62%、現場監督は30%、有休取得率は2022年の35%から2023年には70%となるなど全ての数値が向上したことで「KOCHI Work Style Award2023」初代グランプリや将来世代応援企業表彰「優秀将来世代応援企業賞」を受賞しています。

また、働き方改革などの取組を求人票やHPに掲載、デザインチームによるSNS発信を積極的に行ったことにより、2年間で従業員数が2.1倍に増加しました。

委員からは、「御社の働き方は改善されているが、現場の職人や協力会社には普及しているのか。」との質問があり、「弊社は施工管理などの監督の立場であり、業者や現場職人に対し、懇親会や安全会議・安全大会において働き方改革の取組内容を伝えたり、現場清掃は本社職員が行ったり、土日は休みとするなどして現場改善に取り組み、少しずつ意識が変わったとを感じる。工期に間に合わない部分で現場の職人が無理をしていることが課題である。」と回答がありました。

また、別の委員から、「宮崎は採用アピールが下手と言われているが、若い人たちはホームページで給与だけでなく、福利厚生の情報も見しており、本県の企業はこういった情報をホームページできちんと見せることが採用応募につながる。」との意見がありました。

（５）県への提言

① 地域経済の活性化に向けた総合的な施策の展開

本県の事業従事者１人当たりの付加価値額及び１人当たりの県民所得は全国と比べて低く、県でも課題として認識し、施策を展開しているもののなかなか改善が見られません。

また、人口減少が進む地域などにおいては、産業の新規参入が少なく、その地盤となるインフラ設備も十分でないなど、民間の力だけでは活性化が難しくなっている状況も見られます。

県においては、付加価値額や県民所得の明確な数字を目標として設定し、施策の方向性

を決定するとともに、中核的な企業を育成していく取組をより一層進めていくことを要望します。

また、県と市町村が連携して地域の特性に合わせた政策立案等を行い、産業育成だけでなく、周りのインフラも含めた地域経済の活性化のための総合的な施策を全庁的に展開することを要望します。

② 企業における人材不足や早期離職の解消に向けた取組への支援

企業における人材不足が深刻となる中で、新規学卒者の3年以内の離職率が3割と高く、企業と若者の間にミスマッチが起こっています。新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に、現在はテレワークや時差出勤などの多様な働き方や価値観が広がっており、今回現地調査を行ったえびの電子工業株式会社やフクヤ建設株式会社においては、社員ひとりひとりの状況を把握し、柔軟な働き方を推進する働き方改革を行い、それを積極的に発信することで、採用応募者数が増え、離職率も下がっています。

県においては、人材が不足している業界や企業に対し、ミスマッチをなくす求人の仕方や子育て世代の雇用方法、企業情報の開示の仕方について効果的な研修を積極的に開催するなど、人材確保や早期離職解消に向けた取組を支援することを要望します。

③ 世代を踏まえた女性就業の施策の展開

女性の就労状況は、全ての年齢階級で数値が上昇し、M字カーブの底となる30歳から34歳の割合も上昇したことで、課題とされているM字カーブは緩やかになり、従来とは状況が変わってきています。また、世代によって求める働き方や目的は異なり、学生では自立や自己実現、社会貢献できる企業を、子育て世代では「子どもを育てること」が最優先として仕事と家庭を両立できる企業を求めるなどの傾向があり、子育て終了後の世代においては、これからのキャリアについて考える機会を提供することも重要になっています。そのため、女性を一括りにするのではなく、世代別の就業へのアプローチを考えることが必要だと考えます。

県においては、近年の女性就業状況の変化を踏まえ、これまでとは違った視点で各世代別の就業状況やニーズ、各企業の取組などを把握・分析し、マッチングできる企業を増やすとともに、自分の思いが実現できる企業が宮崎県にはたくさんあることを学生を含めてしっかりと情報発信したり、子育てが終わった後のキャリアについて考える機会を充実させるなどの施策を積極的に展開することを要望します。

5 地域公共交通に関すること

（１）地域公共交通の現状と主な取組

バスや鉄道をはじめとする地域の公共交通は、通勤や通学、通院、買物など、日常生活はもとより、観光面でも重要な社会基盤ですが、人口減少やライフスタイルの変化による利用者数の減少や運転士不足、燃料高騰の影響もあり、その維持は非常に厳しい状況にあります。

① バス

本県の乗合バスの輸送人員は、新型コロナの影響により令和２年度以降大きく落ち込み、徐々に回復傾向にあります。令和４年度では約719万人と令和元年度の75.4%となっています。運転士数についても減少傾向にあり、令和４年度末時点で242名と令和元年度の75.9%となっています。

バス事業者が主体となって、複数の市町村間をまたいで運行する地域間幹線バスは、令和５年バス事業年度（R4.10.1～R5.9.30）時点で25路線であり、輸送人員は約228万人と令和元年度の73.7%、令和５年度の欠損額は約5.7億円となっています。

市町村が主体となって、複数の市町村間をまたいで運行する広域的コミュニティバスは、令和５年バス事業年度時点で22路線であり、輸送人員は約15万人と令和元年度の71.8%、令和５年度の欠損額は約2.6億円となっています。

主な取組として、広域的なバス路線の運行維持のため、令和５年度については、地域間幹線バスに約2.7億円、市町村が運行主体となっている広域的コミュニティバスに約1.2億円を運行欠損額の一部として補助しています。

また、令和５年10月から、県内のバス事業者と連携し、県内に住む65歳以上の高齢者の方を対象に路線バスに１回200円で乗車できる「みやざきシニアパス」の利用を開始し、令和６年８月末までの期間で申込者累計は約2.4万人、利用実績は約32万回となっています。

さらに、これまでの定時定路線、中～大型バスによる運行を、予約状況に応じてＡＩが判断した最適なルートで小型車両で運行するＡＩデマンド化の実証実験を支援することで、利用者は希望時間に乗車できるなどより効率的な移動が可能になり、車両が小型化し大型二種免許を保有しなくても運転可能となることで、運転士不足への対策にもつながると考えています。

令和６年４月には、複数の市町村間をまたいで運行する広域的なバスを中心に利用促進策を集中的に議論する場として県、市町村、バス事業者等が参画する「バス利用促進協議会」を立ち上げました。令和６年度は利用促進策等の参考とするため、バス利用に関する県民へのアンケートを実施するとともに、３つの圏域部会（県央、県北、県西・県南）を設置し利用促進策の検討を重ねています。県民アンケートは、無作為抽出による約6,000人を対象に調査票を発送し、1,908件（約３割）の回答があったものです。主な結果として、

「現在、バスを利用していますか」の設問に対し、「利用している」との回答が18.8%となり、そのうち、「バスの利用目的」は「買物」が約56%、次いで「通院」が約35.4%、また、「バスに対する満足度」が高い項目として「乗り心地」、「乗り降りのしやすさ」、「乗務員の対応」、満足度が低い項目として「乗り継ぎのしやすさ」、「路線図の分かりやすさ」、「バス停・待合施設の設備」の順となっています。「よりバスを利用するためには」の設問に対しては、「運行本数が増える」、「停留所が使いやすくなる」、「運賃が安くなる」の順となっています。また、「現在、バスを利用していますか」の設問に対し、「利用していない」と回答した80.5%の方では、「バスを利用しない理由」について、「自家用車やバイク等で移動するため」が回答の85.8%となっており、自家用車に依存している結果が改めて示されました。バス利用促進協議会では、この結果を踏まえ、「バスを一度でも使ってもらうためのきっかけづくり」、「買物行動に合わせたバスの利用促進」、「わかりやすい情報発信・県民の目に触れる機会を増やすPR」をバス利用促進策の方向性として、他県の事例を参考にしながら、具体的な取組を検討する予定としています。

九州各県のMaaSの取組を一元化し、都市間鉄道や高速バス等の広域的な交通機関を含め、専用アプリで検索・予約・決済のサービスを提供することで、公共交通の維持や観光基盤の強化を目指す九州MaaSでは、令和6年8月にサービスがスタートし、本県も取組に参加、支援を行っています。

そのほか、県ではバスの運転士確保の支援として、大型二種免許の取得費用について県バス協会を通じて補助を行うとともに、道交法改正により令和4年5月に新設された大型二種免許の特例講習の受講費用をバス事業者に対し補助しています。

② 鉄道

県内鉄道の1日当たりの平均利用者数は、新型コロナの影響で令和2年度に大きく減少した後、緩やかに回復傾向にあります。以前の水準には戻っておらず、平均通過人員が2,000人未満の線区に限り公表されている営業損益を見ると、宮崎空港線の田吉～宮崎空港間を除き全て赤字となっています。

主な取組として、JR吉都線・日南線の利用促進のため沿線市町が設置する利用促進協議会等が行う団体利用運賃助成や通勤定期購入支援、沿線の各種イベント等の連携等の取組や、観光列車「海幸山幸」の平日臨時運行を利用する団体等に対する運賃等助成の取組等を支援しています。

また、県及び市町村の行政、議会で構成する宮崎県鉄道整備促進期成同盟会を通じて、JR九州に対し、路線の維持や利便性の向上等に関する要望活動を継続的に実施しており、特に国が進めるローカル鉄道の再構築については、県や沿線市町と十分に意見交換を行い

ながら地域の意向を尊重するよう強く要望していく考えです。そのほか、ＩＣカードＳＵＧＯＣＡの利用エリア拡大に関して、令和７年度中に日豊本線と日南線の計７駅が新たに利用エリアに加わる見込みであり、その整備費用についても支援することになっています。

③ その他（タクシー、離島航路）

県内のタクシーの輸送人員は、新型コロナの影響で令和２年度に大きく落ち込み、徐々に回復傾向にありますが、令和４年度で約649万人と令和元年度の約66.8%の水準となっています。また、運転士数も減少傾向にあり、令和４年度末時点で1,600名と令和元年度の79.4%の水準になっています。

主な取組として、タクシー事業者と連携し、免許返納者等へのプレミアム付きタクシー回数券を発行しており、対象者である県内の免許返納者及び制限運転宣誓者に対し3,000円の回数券を1,500円で販売をしています。そのほか、運転士確保のため、県タクシー協会を通じ、普通二種免許の取得費用を補助しています。

また、離島航路である島野浦航路の乗客数は減少傾向にあり、令和５年度で約8.8万人と令和元年度の82.3%の水準となっています。

（２）県内外の取組

以下のとおり県内外で現地調査を実施し、調査事項に関連する取組や課題等について意見交換を行いました。

① 住民の移動手段確保の取組（高鍋町、庄内地区まちづくり協議会）

ア 高鍋町

高鍋町では、「高鍋一道の駅つの」間において、国庫補助の対象である地域間幹線バス路線から、高鍋町、川南町、都農町が主体となって運行し、県が支援する広域的コミュニティバス路線へ転換することとしました。新路線のルートは、地域の児童や生徒、高齢者の移動手段の維持・確保のため、高鍋駅や高鍋高校、高鍋西小などを経由し海老原総合病院までと大きく変更し、停留所は28カ所から40カ所に増えました。また、人口交流促進を目的として、高鍋駅を結節点とする改修を行うなど、地域の需要に即した交通利便性の向上の取組を行っています。

課題として「国庫補助の対象外である広域的バスコミュニティバスに転換したことで、自治体の負担が増えた。」との説明がありました。

イ 庄内地区まちづくり協議会（都城市）

庄内地区まちづくり協議会は、平成22年に設立され、「地域の問題は、地域の手で解消する」という理念のもと23の団体が参加して、市民協働型コミュニティバス「庄内ふ

れあい号」の運行のほか、地域のスポレク大会、祭り、防災訓練や小学生の校外学習などを実施し、地域活動に取り組んでいます。

市民協働型コミュニティバス「庄内ふれあい号」は、平成26年に、都城市地域公共交通計画が策定された中で、庄内地区の公共交通網の人口カバー率が市内最低であったことから、住民の移動確保のため導入の検討を始め、民生児童委員が作成した移動困難高齢者マップをもとにコースや運営方針を決定し、平成29年に2台体制でスタートしました。予約なしで乗車でき、各バス停を時刻表通りに運行するコミュニティバスで、基本の停留所はあるものの高齢者の利便性を考慮し、要望があれば自宅前で乗降可能とするなど、地域のニーズに応える形で運営を行い、公共交通のカバー率は当初の46.8%から92.1%と大きく改善しています。住民自治組織が主体となって定期運行し、住民の利用もトップクラスである点が全国的にも珍しく、県外からも多くの自治体・団体が視察に訪れています。

課題として、「庄内地区からタクシーがなくなったため、地域住民の利便性のためには、定期ルート以外も走行できるデマンド型の移動手段も検討していかなければならない。」と説明がありました。

委員からは、「地域路線を網羅していることから、高齢者にとってなくてはならない交通手段となっている。今後、運転講習や認知症テストにより免許返納が多くなると考えられるため、うまくコミュニティバスの利用に繋げられるよう、行政においても案内や研修を行っていく必要がある。」との意見がありました。

② 地域公共交通の再構築（延岡市）

延岡市は、国の「自治体SDGsモデル事業」、「スマートシティモデルプロジェクト」に選定され、行動パターン分析による公共交通網の最適化、再構築に取り組んでおり、マイカー卒業社会の実現など誰もが住みやすい地域づくりを目指しています。

路線バスやタクシーの運転士不足に対応する新たな移動手段としてライドシェアを検討したり、東京大学大学院と連携した住民行動データ収集・分析と市民アンケートや地域住民座談会などから把握したニーズを反映して、島野浦島へのアクセス向上やまちなか循環バス強化などを目玉プロジェクトに市内交通網の再編成を計画しています。

課題として、「県内唯一の有人離島である島野浦島において、国からの航路補助制度はあるもののフェリー自体が老朽化しており、安全性の確保と安定的運行を目指すため、市の負担がますます重くなっている。」と説明がありました。

（３）県への提言

① 人口減少・少子高齢化を踏まえた中長期的な予測と効率的な運営の推進

本県は、令和6年度にバス利用促進協議会が実施したバス利用に関する県民へのアンケート結果にもあるように、自家用乗用車やバイク等の利用者が多く、また、少子高齢化・人口減少によって公共交通の利用者は長期的に見て減少しています。しかし、地域公共交通は、地域の社会経済活動の基盤であり、その地域における公共財的役割は非常に大きなものがあり、その活性化や再生による地域住民等の移動手段の確保は地域における重要課題の一つとなっています。

県においては、人口減少・少子高齢化における10年後、20年後の公共交通の利用状況について予測を行い、地域のニーズを把握しながら、利便性向上や効率的な運営に向けて、市町村や団体と連携し、交通網の再構築や最適化に向けた取組を推進していくことを要望します。

② 事業者と連携した運転士確保に向けた取組

バス等の運転手は、人手不足が深刻化しており、県では大型二種免許の取得費用や特例教習の受講費用等の補助、また、大型二種免許取得者でなくとも運転できる小型バスを推進するなどの取組を行っているものの根本的な解決には至っていません。運転免許の中で一番難しいとされる大型二種免許を取得しても、所得が低く、人手不足により運行業務が増大する悪循環の中で、なり手不足の状況は続き、数年後には今の路線を維持できない事態が想定されます。

県においては、運転士の年齢層等の状況や現場の声をしっかり把握した上で、賃金を上げるための取組とともに、運転士になりたいと思えるような啓発活動についても事業者とともに推進していくことを要望します。

6 地域医療に関すること

(1) 周産期医療

① 周産期医療体制

本県は南北に長く、交通事情が悪い中山間地域が多いことを考慮し、医療圏を県北・県央・県西・県南の4つのブロックに分けて、周産期医療に対応できる体制づくりを推進しています。全圏域の中核的な役割を担う総合周産期母子医療センターとして、宮崎大学医学部附属病院を、また、4つの各圏域で中核的な役割を担う県立宮崎病院など6つの施設を地域周産期母子医療センターとして整備し、地域の実情に合わせて一次医療機関と連携し、ハイリスク分娩に対応できる体制を構築しています。

安心してお産ができる体制の一層の推進を図るため、周産期医療協議会や地域周産期保

健医療体制づくり連絡会の開催や周産期母子医療センターに対する運営費の補助、周産期医療ネットワークシステムの運営に係る人件費及び保守費の補助、産科医療従事者への研修会の開催、災害時小児周産期リエゾン養成研修への受講支援、妊産婦健診受診のための通院費用を補助する取組により、令和5年度においても本県の周産期死亡率は2.9と全国平均の3.3より低い値を維持しています。

② 地域偏在解消とアクセス対策

令和6年9月現在、県内で分娩可能な施設は27施設であり、過去10年間で最も施設数が多かった令和元年の34施設と比べて7施設減少しています。

取組として、一次医療機関の分娩監視装置をICTネットワークを用いて、周産期母子医療センターとつなぎ、胎児心拍数モニターを供覧する周産期医療ネットワークシステムを平成28年度から平成30年度にかけて導入しています。胎児の心拍数と母体の子宮収縮（陣痛）のデータは胎児の健康状態を評価するために欠かせない重要な情報であり、分娩監視装置を妊婦のお腹に装着することで継続的にデータを測定し、胎児の状態に異常がないか観察を行います。胎児心拍数の測定結果が記載されたデータは、その波形の僅かな変化から異常事態を察知することができ、例えば、一次医療機関において異常が見られる場合には、胎児心拍数のモニターを周産期母子医療センターにつなぐことで双方向で協議を行い、最善の対応方法を決定することができます。結果、一次医療機関から周産期母子医療センターへの搬送、治療が必要と判断された場合は、双方向が同時にリアルタイムで妊婦・胎児の状態を見ながら対応を進めることができ、搬送先が手術や処置の準備を速やかに整え、受入れまでの時間短縮が可能となるメリットがあります。

また、妊産婦健診実施機関までのアクセスが困難な地域に住む妊産婦の交通手段を確保するため、妊産婦健診受診のための通院に要する費用の一部を支援しています。

さらに、市町村の取組として、小林市、えびの市、高原町の2市1町で、令和3年12月から「出産サポート119」を運用し、事前に妊婦事前登録者情報届出書を提出し、登録された妊婦を対象に緊急時に救急車で搬送を行っており、母子手帳交付を受けた方の約8割が登録されています。

③ ハイリスクな妊産婦や新生児への対応

本県では各圏域の周産期母子医療センターを中心にハイリスク妊産婦や新生児に対応できる体制を構築しています。

総合周産期母子医療センターである宮崎大学医学部附属病院の状況として、前置胎盤や重い妊娠高血圧症候群など、リスクの高い母体・胎児に対応するためのMFICU（母体

・胎児集中治療室）が3床、低出生体重児や疾患を持った新生児を集中的に治療するNICU（新生児集中治療室）が9床、低出生体重児から脱した新生児など、状態が安定した赤ちゃんを引き続き治療するGCU（新生児回復期治療室）が12床となっています。県立宮崎病院など6か所の地域周産期母子医療センターの状況は、NICUが34床、GCUが40床となっています。

取組として、宮崎県周産期医療協議会では、医療と母子保健事業の連携や災害時の周産期医療に関する対応等、地域の周産期に携わる医師、助産師等を中心に消防関係者までを含めて、本県の周産期医療体制に係る諸課題について協議しています。地域周産期保健医療体制づくり連絡会では、地域分散型の周産期医療体制の充実を図るため、保健所を中心に4つの医療圏に設置し、課題解決のための関係機関との連携やハイリスク妊産婦に関する事例検討などを行っています。産科医療従事者向け研修会では、宮崎大学医学部附属病院や県医師会に協力してもらい、産科医療に関わる医療従事者向けの資質向上を図るための研修会を開催しています。周産期症例検討会では、宮崎大学医学部附属病院を中心に、周産期母子医療センターの医師による周産期症例検討及びカンファレンスを実施しています。

④ 妊娠から子育てまでをつなぐ支援体制

市町村において、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援体制を確保し、安全・安心で健やかな妊娠・出産、産後をサポートするため、妊産婦や乳幼児の健康診査や産後ケア事業等の母子保健サービスを実施しています。また、県においては、市町村が実施する各事業に関する実態把握や連絡調整、保健師等の専門職への研修等を実施し、妊娠・出産、産後に関連する事業を円滑に実施するための広域的支援を行っています。

県では、妊娠前、妊娠期、出産、産後、育児のステージに分け、各ステージに合わせた取組を実施しています。妊娠前のステージでは、助産師による思春期健康教育などの妊娠に関する普及啓発・相談支援や、不妊治療費に対する経済的支援を行っています。妊娠期・出産のステージでは、計14回の妊婦健診を実施し、出産・子育て応援事業において全ての妊婦や子育て家庭に対する伴走型相談支援の充実とその実効性を高めるための経済的支援を一体的に行っています。出産・産後のステージでは、出産・子育て応援事業を引き続き実施するとともに、計2回の産婦健診が行われています。産後・育児のステージでは、退院直後の母子に対し心身のケアや育児のサポート等きめ細かい支援を実施する産後ケア事業や、1歳6か月児や3歳児に対する乳幼児健診などを行い、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援体制を構築しています。

また、妊娠・出産の支援における助産師の役割は、妊娠から子育てまでをつなぐ支援体

制を確保するためにも、助産師の協力は不可欠なものとなっています。普及啓発として、各学校で児童・生徒向けに性と健康に関する教育を行っています。産科医療機関では、院内助産や助産師外来の活用によるタスク・シフト／シェア、産後ケア事業では、退院直後の母子に対し、短期入所、通所、居宅訪問の形態により、心身のケアや育児をサポートしてもらうなど、地域における母子保健の身近な担い手として、妊産婦や子育て家庭への支援の体制強化、産科医師とのタスク・シフト／シェアなど役割の幅が広がっています。

⑤ 不妊治療の支援体制

国の調査によると、日本で不妊の検査・治療の経験がある夫婦は22.7%で約4.4組に1組となっており、令和4年に生まれた子どもの10人に1人が対外受精など高度な医療技術による生殖補助医療によって生まれた子どもとなっています。生殖補助医療は、令和4年4月から保険適用となったものの、令和3年度までの助成制度である1回の治療につき上限30万円を助成する制度よりも自己負担額が増加するケースがあったことから、令和5年度より本県独自の助成事業を開始しています。

取組として、「妊活スタート応援事業」では、令和4年度から3万円を上限に不妊原因を調べるための検査費に対する支援を実施しています。また、令和5年度から「不妊治療費支援事業」を開始し、特定不妊治療費の助成金として、特定不妊治療にかかる自己負担額や保険適用となる特定不妊治療と併せて行った先進医療の治療費を助成しています。助成検査費の助成件数は令和4年度で65件、令和5年度で343件、不妊治療費への助成件数は令和5年度で605件となりました。

（２）小児医療

① 小児医療体制

令和4年の県内の小児科医師の合計は149人となり、うち二次医療圏別では宮崎東諸県地域に84名、構成割合も56.4%と全体の半数以上が集中しています。令和2年の小児科医の年齢構成は、60歳代から80歳代までが約33%を占めており、小児科医139名のうち約35%が女性医師です。

初期医療について、日曜・祝日の日中は各郡市医師会の協力により在宅当番医が、夜間は夜間急病センターが対応しており、重篤な患者や夜間に入院を必要とする救急患者を受け入れるため県内に4つのこども医療圏を設定し、宮崎大学医学部附属病院、県立3病院、国立病院機構都城医療センター及び都城市郡医師会病院が対応しています。

小児科医師の養成・確保の取組として、特定診療科（小児科、産科、総合診療科）の専攻医に対する月額10万円の研修資金の貸与制度をはじめ、小児科の専攻医・専門医の研

んを行う場としての症例研究会開催事業や地域枠医師等のキャリア形成プログラムの適用による医師の配置調整を行っています。また、小児救急医療体制の確保の取組として、毎日19時から翌朝8時まで小児救急患者の保護者等からの電話相談に対応する「子ども救急医療電話相談事業」を実施しているほか、休日当番医や夜間急病センターなどの適正利用に係る住民への啓発を行う市町村等への支援、保育園等の保護者に対して小児救急医療に関する研修を行う「医療従事者確保のための救急医療利用適正化推進事業」を実施しています。

② 医療的ケア児への対応

市町村が把握する在宅の医療的ケア児の数は、令和3年度末の186人から令和5年度末には224人となり増加しています。児童の医療的ケアの内容は様々ですが、主に口や鼻、気管における唾液やたんの吸引、胃ろうなどの経管栄養、酸素吸入などの呼吸管理が多くなっています。日向入郷圏域と延岡・西臼杵の県北部圏域においては、短期入所等の医療的ケア児を受入れる施設の定員が少ない状況にあり、サービス提供体制の地域的な偏りが課題となっています。

取組として、令和4年7月に県立こども療育センター内に県医療的ケア児支援センターを開設し、医療的ケア児の家族等からの個別の相談対応や医療・保健・福祉・教育等の関係機関への情報提供を行っています。個別の相談では、保育所や学校への入園、入学に関する相談や受入れ可能なサービス事業所に関する相談が多く、また、関係機関からは他の機関との連携や人材育成に関する相談が多く寄せられています。また、地域ごとに関係者の協議の場を設け、医療的ケア児とコーディネーターを中心とした各関係機関の連携強化を図るとともに、療育拠点となる施設等の整備に係る補助や医師・看護師の実技講習会などの人材育成に取り組んでいます。さらに、医療的ケア児等の家族の負担軽減や体調不良、冠婚葬祭など緊急時の受入れ体制確保のため、令和6年度より市町村と連携して事業者への補助事業を行い、これをインセンティブとして県内における短期入所施設の拡充を促進しています。

(3) 人材育成・確保の取組

① 医師確保の取組

県内の医師数は年々増加しており、令和4年12月末現在で2,908人、うち女性医師が592人と、全体の20.4%を占めており、女性医師数は平成24年と比較して125人増と大きく増加しています。医療圏ごとの医師数の状況は令和4年の10万人当たりの医師数が全国平均で274.7人となっており、うち全国平均を下回っている医療圏は延岡西臼杵、日向入郷、

西都児湯、日南串間、都城北諸県、西諸地域となっています。

女性医師等の働きやすい職場環境づくりに向けた取組として、医師の働き方改革に対応するため、県勤務環境改善支援センターによる相談対応や医療機関が労働時間短縮に向けた体制整備、例えば、勤怠管理システムを導入する場合等の費用の補助を行っています。また、女性医師の就労支援として、県医師会が実施している子どもの一時預かり等の保育支援サービス事業への補助、女性医師が子育てや介護で短時間勤務等を行う場合に、その医療機関が代替医師を確保した場合の人件費の支援等や女性医師の復職、再研修等の補助を行っています。

へき地における取組として、自治医科大学の卒業医師をへき地の公立病院等に配置しており、令和6年度は6市町村、14名を派遣しています。また、中山間地域における医療デジタル化を推進するため、令和5年度は美郷町国民健康保険西郷病院と北郷・南郷診療所や社会福祉施設、離島の延岡市立島浦診療所をオンラインでつなぎ、実証実験を行いました。医師と患者のやり取りに多少の時間差が生じる場面はあったものの、診療の内容に問題はなく、医療機関への移動が困難な福祉施設や訪問診療において、対面診療とオンライン診療を併用することも可能という一定の評価があった一方で、カルテなど患者情報の共有の在り方など課題も見つかりました。さらに、中山間地域の医師が判断に迷う症例等があった場合の相談体制を構築するための遠隔診療支援システムは、相談元の医療機関の患者のCT画像を、相談先の医療機関でも同じ画像を確認しながら助言を仰ぐことができるもので、県内8医療機関に導入されています。そのほか、令和6年2月にへき地医療拠点病院の指定を受けた県立延岡病院から美郷町国民健康保険西郷病院や延岡市立島浦診療所へ、医師の不在時の代診や自治医科大卒医師の技術指導、症例相談を行うために医師を派遣したり、へき地で働く医師の確保やへき地医療に興味を持ってもらうためのPR動画も作成しています。

(4) 県内外の取組

以下のとおり県内外で現地調査を実施し、調査事項に関連する取組や課題等について意見交換を行いました。

① 高度な周産期医療に向けた取組（国立病院機構都城医療センター（都城市））

本県の周産期医療死亡率は1990年まで全国最下位であり、こうした状況を改善するため、宮崎大学が中心となり、各地域に周産期母子医療センターを整備するなどの体制を整えました。その中で、県西地区において、国立病院機構都城医療センターを中心とした都城市内の産科医療施設が全国初の「分娩時医療情報ネットワークシステム※」を構築し、都城圏域の周産期医療死亡率は大幅に減少、全国トップクラスの医療体制となったことで、現

在では県内全域で導入されています。このシステムを導入して成功しているのは本県だけであり、成功した理由として、宮崎大学産婦人科において「胎児心拍数モニタリング」を徹底的に教育されたこと、圏域の先生方が理解と納得の上で協力してくれたこと、導入した病院において胎児の予後が良かったことで導入のメリットが見えたことなどが挙げられました。※「6 地域医療に関すること (1) 周産期医療」で記載

課題として、「県をまたいで来院する患者もおり医療圏は拡大しているものの当院の産婦人科医は5人体制となっており人員の確保が急務である。その人材確保においては、分娩時医療情報ネットワークシステムを正しく判読できる人材育成や若い医師を呼び込める働き方改革が必要となってくる。」との説明がありました。

(5) 県への提言

① 将来を見据えた周産期医療体制の仕組みづくり

本県の周産期医療モデルは、全国からも非常に注目されていますが、その基盤となる一次医療を担う産科医療施設は分娩数の減少や医師不足により閉院が相次ぎ、西諸圏域においては産科医療施設等の分娩施設がない状態が続くなど、子どもを安心して産み育てるための周産期医療体制の仕組みづくりは急務となっています。また、産科開業医の平均年齢は62.7歳で、年代別に見ると60代の割合が多く、指導医となる40代の割合が少ない状態にあることから、10年後、20年後を見据えた医師の育成・確保の取組が大変重要となっています。

県では、医師の育成・確保のため、宮崎大学などに地域枠を設置するとともに地域医療対策協議会においてキャリア形成プログラム適用医師の効果的な配置について検討し、また、ドクターバンク制度を設けて移住を希望する医師と県内医療機関とのマッチングに取り組んでいます。さらに、助産師の院内助産や助産師外来の活用によるタスク・シフト／シェア等の取組も進めているところですが、産科医療施設等の地域偏在は解消されていません。

県においては、医師の育成・確保において、地域が求めている医師、診療科の把握や開業のニーズについて分析し、ドクターバンク制度への登録を待つのではなく、市町村と連携して医師の誘致や支援をより積極的に行うことを要望します。

また、周産期医療体制充実のため、助産師の育成、助産所と産科医療施設との連携について県がよりリーダーシップをもって取り組んで行くことを要望します。

② 医療的ケア児の暮らしをサポートするための継続的な支援

専門的な技術・知識が必要とされる医療的ケア児数は年々増加しているものの国の報酬

制度等が十分でないことから、民間で新たに短期入所事業所等の施設を開設しても経営が難しい状況にあります。施設の地域偏在を解消し、短期入所のみならず、障害児通所支援も含めて住み慣れた地域での暮らしをサポートしていくためには、専門的な医療的ケアを行える人材や医療機関のバックアップ体制などを関係機関と連携して充足していく必要があります。

県では、令和6年度に九州で初めて、短期入所の受け入れ実績に応じて助成を行う「医療的ケア児等短期入所拡大促進事業」など県独自の事業に取り組んでいますが、医療的ケアが必要な子どもたちが増えている中で、このような事業を県単独で続けていくのは限界があります。

県においては、事業所等の状況や課題、現場の意見等を十分に把握し、国に対して現場の実情に合った制度改革を強く求めていくことを要望します。

③ 地域の実情に合わせたへき地医療の充実

中山間地域が多い本県では、無医地区等の住民が医療機関に行くために時間やお金を要したり、病状に応じた診療科を受診できないなど、安心して住み続けるための医療提供体制が不十分な状況にあります。

県では、キャリア形成プログラム適用医師の医師少数区域への配置や、幅広い領域の疾病等の適切な初期対応と必要に応じた継続医療を全人的に提供できる総合的な診療能力を有する総合診療医を養成するための支援を行うほか、オンライン診療の実証実験を実施し、その導入を促進しているところです。しかしながら、総合診療医の数は少なく、オンライン診療において重要となる通信環境が不安定な地域も存在するなどの課題もあります。

県においては、総合診療における指導医の育成に向けた施策を推進するとともに、オンライン診療における通信環境、住民のニーズや状況を把握・分析し、地域の実情に即したへき地医療提供体制の充実を要望します。

Ⅲ 結 び

以上、当委員会の1年間の調査内容及び活動について総括して報告しました。

各調査項目に対する県への提言は、先に述べたとおりですが、当委員会で年間を通じて調査した「地域活性化対策」は、地域社会を維持していくために非常に重要なテーマです。

国の2024年の出生数は70万人を割り込む見込みであり、国立社会保障・人口問題研究所が2023年に公表した将来人口推計の同年出生数に比べて7万人の下振れとなり、少子化のスピードが加速しています。さらに2030年代に入ると、若年人口は現在の倍速で急減し、少子化に歯止めの利かない状況になると予測されています。

県においては、宮崎県総合計画のもと各部局が具体的な取組を進めていますが、少子化が進行することで経済の縮小や地域社会の維持が困難となることが懸念されています。

このような中で、地域社会を維持していくためには、子育て、教育、雇用、交通、医療等の様々な分野において地域の個性を活かした“宮崎ならではの”地域活性化を図る必要があります。地域活性化は自然と起こるものではなく、地域住民や行政、民間等が一体となって、地域の課題を洗い出し、解決に向けて必要なものは何かを考え、話し合い、数年先の未来に向けて行動を起こすことが非常に重要です。

当委員会の提言を踏まえ、知事の強いリーダーシップのもとで、全ての県民が安心して豊かに暮らせる地域を創っていくことを期待して当委員会の報告といたします。

Ⅳ 委員会設置等資料

(資料Ⅳ－１)

特 別 委 員 会 の 設 置

(令和６年４月１７日議決)

- 1 名 称 地域活性化対策特別委員会
- 2 目 的 地域活性化に関する所要の調査活動を行うことを目的とする。
- 3 委員定数 １２名
- 4 期 限 令和７年３月３１日までとする。
- 5 活 動 本委員会は、地方自治法第１０９条第８項の規定により、必要と認めた場合には議会閉会中も随時開催することができる。

(資料Ⅳ－２)

委 員 名 簿

(令和６年４月１７日選任)

委 員 長	脇 谷 のりこ
副 委 員 長	本 田 利 弘
委 員	中 野 一 則
委 員	山 下 博 三
委 員	二 見 康 之
委 員	内 田 理 佐
委 員	福 田 新 一
委 員	山 口 俊 樹
委 員	坂 本 康 郎
委 員	永 山 敏 郎
委 員	関 師 博 規

委員会活動経過の概要

令和６年４月１７日

○ 臨時会

- １ 地域活性化対策特別委員会の設置
- ２ 委員の選任及び正・副委員長の互選

委員長	脇谷 のりこ
副委員長	本田 利弘
委員	中野 一則
委員	山下 博三
委員	二見 康之
委員	内田 理佐
委員	福田 新一
委員	山口 俊樹
委員	坂本 康郎
委員	永山 敏郎
委員	関 師博規

令和６年５月１７日

○ 委員会（閉会中）

次の事項について県当局から説明を受けるとともに、今後の委員会の調査事項、活動方針・計画等について協議した。

- １ 福祉保健部
 - (１) 子ども・若者プロジェクトについて
 - (２) 子ども・若者が安心できる生活環境及び子どもの居場所づくりについて
 - (３) 人材育成・確保について

令和６年６月２１日

○ 委員会（６月定例会）

次の事項について県当局から説明を受けるとともに、県内調査の調査先等について協議した。

- １ 教育委員会
 - (１) 地域活性化に関する教育施策について
 - (２) 教育に関する人材確保について

令和6年7月18日

○ 委員会（閉会中）

次の事項について県当局から説明を受けるとともに、県内調査の調査先等について協議した。

1 商工観光労働部

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

令和6年7月23日～24日

○ 県内調査

1 高鍋町役場

高鍋町オンデマンド交通や広域的コミュニティバス、官民連携のまちづくり等について調査を行った。

2 延岡市役所

子どもたちの「人間力」の育成、公共交通網の再構築などについて調査を行った。

3 都農町ひょうすんぼ協同組合（都農町）

地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の取組について調査を行った。

4 宮崎大学（宮崎市）

S P A R C 教育プログラム（地域活性化を担う人材育成）について調査を行った。

令和6年8月6日～7日

○ 県内調査

1 都城市役所

移住・定住促進の取組、子育て支援について調査を行った。

2 庄内地区まちづくり協議会（都城市）

住民自治組織によるコミュニティバス運行について調査を行った。

3 特定非営利活動法人らしく（都城市）

困難を抱える子どもたちに対する学習支援等の取組について調査を行った。

4 国立病院機構都城医療センター（都城市）

周産期医療体制、分娩時医療ネットワークシステムについて調査を行った。

5 えびの電子工業株式会社（えびの市）

働きやすい職場づくり、人材育成・確保の取組について調査を行った。

6 宮崎県立飯野高等学校（えびの市）

地域と連携した地域探究学習、県外学生の受け入れについて調査を行った。

令和6年9月25日

○ 委員会（9月定例会）

次の事項について関係団体、企業と意見交換を行うとともに、県外調査先等について協議した。

1 意見交換会

出席者：株式会社グローバル・クリーン、宮崎公共職業安定所（宮崎労働局）、
宮崎県男女共同参画センター、宮崎県みやざき女性就業支援センター
内 容：女性就業の現状や働きやすい職場づくりへの取組について

令和6年10月16日～18日

○ 県外調査

- 1 認定特定非営利活動法人グリーン・バレー（徳島県神山町）
IT企業誘致、クリエイティブ人材の移住促進の取組等について調査を行った。
- 2 フクヤ建設株式会社（高知県高知市）
ライフスタイルに応じたオーダーメイドの働き方等について調査を行った。
- 3 和気町役場（岡山県和気町）
教育を軸にしたまちづくり、移住・定住促進について調査を行った。
- 4 岡山市役所（岡山県岡山市）
放課後児童クラブ待機児童ゼロに向けた取組について調査を行った。

令和6年10月30日

○ 委員会（閉会中）

次の事項について県当局から説明を受けるとともに、次回の調査内容について協議した。

1 総合政策部

- (1) 移住・定住に関する現状と主な取組
- (2) 地域公共交通の現状と主な取組

令和6年12月6日

○ 委員会（11月定例会）

次の事項について県当局から説明を受けるとともに、次回の調査内容等について協議した。

1 福祉保健部

- (1) 周産期医療
- (2) 小児医療
- (3) 人材育成・確保の取組

令和7年1月24日

○ 委員会（閉会中）

委員会報告書骨子（案）について協議した。

令和7年3月17日

○ 委員会（2月定例会）

委員長報告（案）について協議した。

令和7年3月19日

○ 本会議（2月定例会）

委員会の調査結果について委員長が報告した。