

みやざき創生対策特別委員会会議録

平成28年11月 1 日

場 所 第3委員会室

平成28年11月1日（火曜日）

午前9時59分開会

会議に付した案件

○意見交換会

宮崎労働局

1. 本県における雇用情勢及び今後の労働者の推移等について

○協議事項

1. 次回委員会について
2. その他

出席委員（12人）

委員	長	横田	照夫
副委員	長	河野	哲也
委員		坂口	博美
委員		井本	英雄
委員		二見	康之
委員		清山	知憲
委員		島田	俊光
委員		太田	清海
委員		岩切	達哉
委員		来住	一人
委員		西村	賢
委員		濱砂	守

欠席委員（なし）

委員外議員（なし）

意見交換のために出席した者

宮崎労働局

局	長	元木	賀子
職業安定部長		山下	拓志
職業安定課長補佐		早瀬	幸則

事務局職員出席者

政策調査課主査	深江	和明
政策調査課副主幹	沖米田	哲哉

○横田委員長 それでは、ただいまからみやざき創生対策特別委員会を開会いたします。

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

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○横田委員長 それでは、そのように決定いたします。

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

本日は、当委員会の調査事項である人口減少の抑制に関することとして、若者の県内就職促進に向けた取り組みや、今後の労働力不足に関する取り組みを調査するため、宮崎労働局においていただき、本県における雇用情勢及び今後の労働者の推移等について概要説明をいただき、質疑、意見交換を行いたいと思います。

その後、次回委員会などについて御協議いただきたいと思いますが、このような進め方でよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○横田委員長 それでは、そのように決定いたします。

では、意見交換先入室のため、暫時休憩いたします。

午前10時0分休憩

午前10時1分再開

○横田委員長 それでは、ただいまから、宮崎県議会みやざき創生対策特別委員会と宮崎労働局との意見交換会を始めさせていただきます。

初めに、一言御挨拶を申し上げます。

私は、この特別委員会の委員長をさせていただいております宮崎市選出の横田照夫でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日は、宮崎労働局様における若者の県内就職促進に向けた取り組みや、今後の労働力不足に関する取り組みなどについて概要説明をいただき、意見交換をさせていただきたいということで、元木宮崎労働局長さんを初め御三方に来ていただきました。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

それでは、次に委員を紹介させていただきます。

最初に、私の隣が延岡市選出の河野哲也副委員長です。

続きまして、こちらですけれども、児湯郡選出の坂口博美委員です。

延岡市選出の井本英雄委員です。

都城市選出の二見康之委員です。

宮崎市選出の清山知憲委員です。

串間市選出の島田俊光委員です。

続きまして、こちらですけれども、延岡市選出の太田清海委員です。

宮崎市選出の岩切達哉委員です。

都城市選出の来住一人委員です。

日向市選出の西村賢委員です。

西都市・西米良村選出の濱砂守委員です。

それでは、早速ですが、宮崎労働局様の概要説明をお願いいたします。

○元木宮崎労働局長 皆様、おはようございます。私は、この4月に宮崎労働局に局長として赴任いたしました元木と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

日ごろから、宮崎県議会議員の皆様には、労働行政について非常に深い御理解と、それから

御協力をいただいております、まずは御礼を申し上げたいと思います。

それとまた、こういう機会はなかなか、県議会労働行政についてお話しするというのは、全国都道府県でも余りないことございまして、一応、労働行政は、国の方向性、厚生労働省の出先ということでやらせていただいておりますけれども、昔、職業安定課というものが県庁の中に入った時代は、割と密接にお話をさせていただいていたのではないかなと思うんですが、労働局という組織になりまして、職業安定課が労働局のほうに入ってしまったものですから、なかなか労働行政については、お話しする機会もないと思います。ですので、こうした機会をいただいたことを、本当に感謝を申し上げたいと思います。

それでは、これから御説明を申し上げたいと思いますが、まず、職員の紹介をさせていただきたいと思います。労働行政の中、職業安定行政というものがございまして、いわゆる職業紹介であるとか、雇用保険の関係とか、そういった業務を取り仕切っております職業安定部長の山下でございます。

それから、左手は特にハローワークの業務、職業紹介を中心とした業務の課の補佐をしております早瀬でございます。

本日はこの3人で、本当に概要になると思いますが、労働行政の一端を御説明させていただきたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、ちょっと座らせて、失礼いたします。

お手元に、本県における雇用情勢及び今後の労働者の推移等についてというA4横長の資料をお配りさせていただいております。そ

れに基づきまして、30分ほどで御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、表紙を開いていただきまして、項目の1点目でございますが、本県における雇用情勢についてということで、小項目ということで、有効求人数や有効求職者数、それから失業率の推移、それから県内の高校生の就職率の推移ということで、御説明をまず一つさせていただきたいと思っております。

2ページ目でございますが、有効求人倍率についてのグラフを上げさせていただいております。

既に先生方も御存じとは思いますが、有効求人倍率というのは、求職者1人当たりの求人数ということになっております。割り算でいえば、求職者分の求人数ということになります。

それから、表の下のほうに、注で「月間有効求人倍率は季節調整済の値」と書いておりますが、我々は、季節調整値というものを使わせていただいております。もう一つは原数値、本当に生の数字というのがあるんですが、好景気のときとか不況のときとかに関係なく求人が非常にふえる場合、例えば、年度末から年度初めにかけてであるとか、それから、今時期みたいな、これからお正月商戦が始まるような場合に、例えば、惣菜をつくる工場での雇用がふえるとか、そういう季節的に人がふえたりというものについては、非常に季節的なものですから、そういったものを排除して、年間、本当に人がふえているのか減っているのか、求人がふえているのかどうかというのを見るために、ある一定の数字を掛けて、季節調整値という形で有効求人倍率を出させていただいております。

この季節調整を掛ける数字というものについては、本省が計算しておりまして、原数値に一

体、幾らを掛けたら季節調整値になるかということについては、ちょっと我々もよくわからないところではあるんですけども、本省の専門家が掛けている数字とっておりますので、それで御判断をいただければというふうに思います。

有効求人倍率、労働行政、それから職業安定行政に一番、非常に重要な数字、また、経済指標の一つとしても重要な指標ということで、我々は見ているところでございますが、2ページ目は、平成9年から平成27年までの年間の平均の有効求人倍率についての推移を掲げさせていただいております。

下のほうに山とか谷とかという形で書いておりますけれども、これは、いわゆる好景気、不景気のときの状況で、一番皆さんの御記憶が新しいのが、平成20年2月から平成21年3月のリーマンショックのときの山と谷でございます。

それから、もう一つ前の平成12年11月から平成14年1月は、ITバブルが崩壊したときの不況という形になっています。

大体、全国の有効求人倍率については、薄い水色の三角の折れ線グラフで、それから、宮崎についてはブルーの太い線に赤い三角がついているもので、有効求人倍率を出しています。

大体、動きとしては全国も宮崎も同じという感じではございますけれども、平成14年から平成20年にかけて、全国の盛り上がり比べて宮崎は低かったという状況でございますが、最近、非常に人手不足な状況、売り手市場の状況でございますが、それは全国も宮崎も同じということですが、平成27年の数字は、全国が1.20、宮崎が1.04という形で、同じように高くなってきているところでございます。

それから、めくりまして3ページでございま

すけれども、これは、もっと長いスパンです。昭和38年度と古い数字ですが、この長いスパンでの宮崎県における有効求人倍率、それから有効求人数、有効求職者数の推移を見たものです。

昭和61年から平成3年、この時期がバブル景気というときでございまして、有効求人倍率もこんなに高かったというところですが、平成27年度は、それと同じぐらいの有効求人倍率になっているというところがございます。

これまでが、年度の推移でございましたが、直近の有効求人倍率等について御説明をさせていただきますと思います。

それが、4ページになります。

平成28年の8月の有効求人倍率は1.29倍でございました。前月より0.03ポイント増加したということで、これは、集計を開始して以来の最高値でございました。

実は、こちらにこの資料を出した後に解禁になりました平成28年9月分の有効求人倍率は1.27倍でした。0.02ポイント下がっているところではございますが、特に大きな要因ということではなくて、やはりこういう高い有効求人倍率であることについては変わらないと考えております。

それをグラフで見ましたのが、(1)の求人・求職及び求人倍率の推移ということで、平成27年8月から平成28年8月まで、一月ごとの有効求人倍率を出しておりますけれども、徐々に上がってきているというところがございます。

それから、(2)で正社員の求人倍率を出しておりますが、なるべくなら非正規というか、期間雇用者ではなくて、正社員という形で就職していただけるのがありがたいというふうに、考えておまして、最近では、非正規から正規へという形の対策もとっているところございま

す。

ハローワークのほうでは、なるべく求人者の方々に、例えば、有期で求人したいというふうにおっしゃる企業に対して、いろいろと御説明して、特にこういった人手不足のときには、不安定な状況ではなかなか人が来ませんよということで、正社員にかえていただくような地道な努力をしているところがございますが、そういうこともあって、徐々に正社員の求人倍率というのが平成28年8月で0.71倍、ここには載っておりませんが、平成28年9月では0.73倍ということで、徐々にふえていっているところがございます。

それから、安定所別の有効求人倍率も掲げておりますけれども、若干、各所々によって違いはございますが、大体どこも1倍以上か1倍に近い倍率でございます。

それから(4)、これは、職業別の有効求人倍率なんですけれども、多いのがサービスの職業であるとか、それから保安の職業というのが高くなっております。

やっぱり求人数の多さから見て、特徴的なのは、介護関連の職種が1.96倍という形で、今ここが非常に人手不足です。介護施設は、宮崎県でも結構いろいろなところで新設をされているところで、新設されるので求人は出ているところなんですけれども、なかなか就職される方がいらっしゃらないという問題が一つございます。

それでは、次に5ページなんですけど、これは、原数値というか、実数値で見たものでございます。

有効求職者数は2万790人で、前月比より0.5%増、それから有効求人数は2万6,866人で、前月比2.7%増ということにはなっているところなんですけど、傾向としては、求職者は、実は減っ

ておりまして、かつ求人数のほうがふえているということで、実数値で見ても人手不足の状況にあるというのはおわかりになるかなと思います。

それから、（２）の職業別の求人・求職の状況は、先ほど見た前ページの（４）で御説明した職業別の求人と求職の状況ですので、ここについては省かせていただきたいと思います。

それから、最近、一つ特徴的なのは（３）の新規常用求職者の求職時の態様別内訳というところでございます。本来ハローワークに来られる方は、前の仕事をおやめになってとか、やめさせられて仕事なくなった状況で来られる方が多いんですけれども、最近の傾向では在職者の方がふえております。要するに、求人がたくさん出ているので、今の仕事よりいいものがあるのではないかとということで、勤めながら仕事探しをされている方がふえているところでございます。

それから、離職者の中でも、自己都合でおやめになる方も実はふえておりまして、逆に事業主都合で、解雇であるとかそういうことでおやめになっている方は減っております。自己都合で、要するに前の職は自分ではもう嫌だからということでやめて、自分に合う新しい仕事を探されている方もふえているところでございます。

それを年間推移で見ましたのが、６ページの右下のほうにあります23年から27年度で見たグラフでございます。

真ん中のピンク色のものが在職者で、これも徐々にふえておりますし、それから、自己都合、上のベージュ色というのですか、これも少しふえている一方で、一番下の薄いブルーのところは事業主都合なんですけれども、これは減って

いるというところでございます。

それから次に、７ページの高校卒の就職内定状況について御紹介をさせていただきます。

時系列で、高校卒の就職内定のところですけども、最近では高校生の就職につきましても、売り手市場でございますので、毎年、ほぼ100%に近い内定率となっているところでございます。

先ごろ発表したところなんですけれども、平成28年の9月末の状況では55.8%の内定率で、昨年の9月末では50.3%でしたので、5.5%ぐらい、ことしは速いペースで内定が決まっているところでございます。

高校生の就職が決まるのはいいんですけれども、今、宮崎県でも、地方の都市はどこでもすけれども、県内の内定者の割合が減っているということで、特に宮崎県は全国で最下位というところですが、これがその数字でございます。平成27年の3卒が54.0%で、全国47位でした。それから、平成28年の3卒では54.8%で46位なんですけど、これは、熊本県が地震の都合もあって集計ができなかったということもあり、実質的に最下位であったところでございます。

８ページ目が、県内の就職率の上位6位までと、それから、下位から見たものでございます。

軒並み九州は、例えば、42位が長崎県、44位が佐賀県、45位が鹿児島県、46位が宮崎県ということで、低い位置にいるというところでございます。

ちなみに福岡県は79.4%で26位、それから大分県は75.4%で34位、それから沖縄県が70.2%で37位となっているところでございます。

それでは、少し速く参りますが、今後の労働者の推移ということで、産業別労働者の今後の見込みということでお話をさせていただきたいのですが、今後の見込みということで、何年後

にどれぐらいになりますというような推移は、ちょっと我々も計算はしておりませんので、現状として宮崎県にはどの産業あたりで人が働いているのかをあらわしたのが、10ページでございます。

全国に比べて違いが一番明らかなのが医療、福祉のところですね。全国は12.8%なんですけれども、宮崎県では2倍近い23.2%の方が働いていらっしゃるということです。

一応これは、雇用保険の業務統計からとっておりまして、雇用保険の被保険者から見ておりますが、雇用保険というのは、基本的に人を雇われたら、入らなければいけない制度ですので、ほぼ雇用被保険者数がイコール働いていらっしゃる方の数というふうに見ていただければと思います。

それと、製造業が、全国は20.9%なんですけれども、宮崎県は18.1%であるとか、それから、卸売業、小売業が全国が17.6%であるのに、宮崎県が13.2%で少ないというような特徴があるところでございます。

11ページから14ページにかけましては、産業別に各年度でどのように人が推移しているのかと、増加しているのか、減っているのかというのを見たところでございます。

個別には申し上げませんが、大体産業別では、先ほど申し上げた医療、福祉であるとかサービス業とかが、過去3年ぐらいでふえている一方、製造業については、毎年だんだん減っているというような状況でございます。

それから、もう一つ別の側面で見ましたのが15ページでございます。

これは、新規求人の年度推移で、求人がふえれば、そこの部分について働く人もふえていくだろうということであらわした表でございます

が、15ページの上のほうに書いてありますが、これも赤枠で書かせていただきましたが、医療、福祉とサービス業については、年々ふえているところでございます。

医療、福祉とサービス業について、ちょっと詳しく見たのが、16ページになります。

医療、福祉なんですけど、医療、福祉といってもいろいろなものがあるんですけども、この854老人・介護というところが非常にふえています。平成23年度に比べて、五、六千ぐらいふえているというところでございます。先ほど申し上げたとおり、介護施設の新設が非常に多いところでありまして、それに伴っての求人もふえているところです。

それから、サービス業については何がふえているかということ、労働者派遣業につかえる方が非常にふえているということになります。

時間がありませんので、17、18ページにつきましては、少し飛ばさせていただきます。こういったようなことで、今は有効求人倍率が非常に高くて、人手不足の分野も出ているということで、我々としては、19ページの人材不足分野における雇用管理改善の重要性ということで、この3本柱で対策を講じているところでございます。

雇用管理改善の促進による魅力ある職場づくり、それから、入職者の拡大と離職率の抑制、それから、人材育成・経営基盤の安定化ということで、行政の支援策のところそれぞれ書いておりますけれども、そういった対策を講じさせていただいているところでございます。

3番目に参ります。地方創生に向けた取組について、高校生の県内就職促進に向けた取組というところでございます。

先ほど申し上げましたように、宮崎県は県内

で就職される方が非常に低いということで、21ページでございますが、昨年度、労働局に宮崎新卒者等就職・採用応援本部を設置いたしまして、「さあ、みやざきで働こう！」県内就職等促進プロジェクトを決定いたしました。

この応援本部のメンバーは労働局の人間だけではなくて、県庁の方、それから、教育委員会の方もいらっしゃいますし、当然のことながら経済団体の方、組合の方もいらっしゃいます。また、学識経験者の方もいらっしゃるということで、そういったメンバーで、この県内就職等促進プロジェクトを決めたところでございます。

いろいろ対策は、実はあるんですけれども、事例1、2、3ということで挙げさせていただいておりますし、それから、資料にもつけさせていただいているところでございます。詳しくは、後で見ていただければと思うところなんですけど、事例1で、これは初めてことしやったところなんですけど、新規高等学校卒業予定者企業説明会というのは、普通に開催しているんですけれども、そこで生徒さんたちにアンケートをとったところでございます。

済みません、企業説明会というのが、いつもやっているのではなくて、高校生については、企業側が採用のために接触するというのは、制限があるところなんですけど、その応募前に会社の説明をする機会を設けることによって、ミスマッチを防ぐことができ、早期離職防止につながるということで、ことし初めて応募前に、開催させていただいたところでございます。

この説明会で採用面接とかを行うわけではなくて、うちの会社はこういうことをやっているんだとか、どういう魅力がある会社なんだということをPRしていただく説明会なんですけれども、そこで高校生に対してアンケートをした

ところでございます。

ここで申し上げたいのは、「県外希望だったが地元への就職も考えたい」という人であるとか、それから、「県外希望だったが将来的に宮崎で働きたい気持ちが出てきた」というような方で、一番下にありますけれども、1,454名の回答者のうち、「県外就職から地元企業への就職へ意識が変わった」という方が262人、18%の方がこういうふうな意識が変わってきたというところでございます。

だからといって、結果としてこの生徒たちが宮崎県の企業に決まるかどうかはわからないところではありますけれども、やはり一つの問題として、高校生自身が宮崎県にどんな会社があるのか、その会社がどんなに魅力的なのかということがわからない。やっぱりそういった情報を与える、選択肢をふやすということが必要なのではないかなということで、初めて開催いたしましたこういう企業説明会というのは、非常に有効であったのではないかなと考えております。

それから、これは、法律に基づく取り組みということで、ユースエールの認定企業、要するにうちの会社は若者の採用に意欲的で、かつ決してブラック企業ではありませんよというようなことを言って、基準に基づいて国のほうで認定いたしまして、それを採用活動に利用してもらおうというものがあるんですけれども、そういったところは、今、宮崎で4社です。ここには2号までしか書いていないんですけれども、今のところ4社、ユースエール認定企業というものが出ております。

それから、法律に基づきます青少年雇用情報シート、これは、24ページなんですけれども、こういったものを書いて、生徒さんたちに明ら

かにしていただくことになりました。これまで、こういった情報というのは、なかなか開示をされない会社さんが非常に多かったということで、最低こういうことについては開示をして、求人をしてくださいというところがございます。

もう30分になりましたので、最後なんですけれども、これは、特段高校生に限らず、全求職者とか働く人のためにということなんです、26ページに、最近、我々労働局というか、厚生労働省は、国と地方自治体の雇用対策協定を結ばせていただいております。職業紹介、雇用保険、雇用対策、この中にはそういった職業紹介とか、そういうことだけではなくて、例えば働き方改革のことであるとか、職場における女性の活躍推進であるとか、そういったことも、いわゆる働く人、それから仕事を求めている人のための対策を包括的に協定しているものなんですけれども、一応宮崎県との協定は平成27年の3月に締結させていただきました。

それから、市町村レベルでは、昨年の10月に日南市、それから、ことしの3月に都城市と協定を締結させていただいております、全国的にもこの協定を結ぶところが非常にふえているところがございます。

それから、最後になりますが、28ページでございます。

厚生労働省のほうも、単にハローワークだけで求人開拓をしたり、マッチングをしたりということではなくて、やはり地域の産業、例えば、これから地方公共団体のほうでこの分野は伸ばしていきたいとか、そういったものを御提案いただいて、そういった産業が育成できるような御支援と、それに伴って雇用が開発されるような事業をやっているところがございます。

現在、宮崎県に対しましては、この宮崎成長

産業人材育成事業、それから戦略産業雇用創造プロジェクトというものをさせていただいているところがございます。市レベルであれば延岡市、日向市、日南市で、これは、総括して実践型地域雇用創造事業というふうに申しますが、そういった事業をそれぞれさせていただいて、地域の産業が活性化して、それに伴って雇用がさらにふえるように、支援をさせていただいているところがございます。

非常に雑駁ではございましたけれども、労働局からの説明は以上でございます。ありがとうございました。

○横田委員長 ありがとうございます。宮崎労働局様の御説明が終わりました。

ここで、傍聴希望がありますので、暫時休憩をさせていただきます。

午前10時32分休憩

午前10時33分再開

○横田委員長 それでは、委員会を再開いたします。

本日の委員会に傍聴の申し出がありましたので、これを認めることといたしました。

傍聴される方をお願いいたします。傍聴人は、受付の際にお渡ししました傍聴人の守るべき事項にありますとおり、声を出したり拍手をしたりすることはできません。当委員会の審査を円滑に進めるために、静かに傍聴してください。また、傍聴に関する指示には速やかに従っていただくようお願いいたします。

それでは、休憩前に引き続きまして委員会を再開いたします。

ここから、御説明いただきました事項につきまして、意見交換を行わせていただきたいと思います。御意見、御質疑がありましたら、御発

言をお願いします。

○**清山委員** 簡単に質問させてもらいたいんですけども、4ページに地域別の有効求人倍率があるんですが、宮崎県全体の高校卒業生の県内内定率が出ているじゃないですか、地域別というのは出ないものですか。ちょっと気になるのが、宮崎市と県北、県西部で高校生の県内就職率は違うのかなと思ったもので。

○**山下職業安定部長** 済みません、今、手元には数字がございませんので、帰りまして、そういった地域別の高校生の数字が出せるかどうか、確認させていただければと思うんですけども、基本的には学校ごとにとっていたりしますので、出せるんじゃないかなとは思いますが、済みません、そこは正確な形で、後ほど回答させていただければと思います。

○**清山委員** あと、10ページで、雇用保険被保険者のデータから産業別の就業者数を出されていますけれども、あんまり詳しくないんですが、例えば自営業とか、あとは農林水産業をされている方で、雇用保険に入っておられない方も相当数いるような状況なんでしょうか。

○**元木宮崎労働局長** 自営業は、まず雇用保険の対象ではありませんので、この数字には入っておりません。

それから、農林漁業を営んでいる方でも、基本、人を雇えば雇用保険の制度に入らなければいけないことになっていますので、その分がこちらのブルーのところ、2.5%に入っているという形になります。

○**清山委員** ちょっと確認ですけども、家族経営をされているところで、雇用していないところだと、そういう人数には入ってこないということですか。

○**元木宮崎労働局長** はい、そうですね。

○**清山委員** 最後に、22ページに企業説明会がありましたけれども、こういう説明会というのは、昨年度までは宮崎県ではなかったのですか。そして、これの主体は宮崎県ですか、それとも労働局ですか。昨年度まではどこか別の主体がやっていたのか、教えていただきたい。

○**山下職業安定部長** 企業説明会自体は行っているんですけども、平成28年度は時期を変えまして、今回、平成28年度は6月に開催したわけなんですけれども、去年ぐらいまでは、もうちょっと違う時期にやっていて、高校生が就職活動を始めるタイミングに説明会を開催したほうがいいんじゃないかということで、6月ぐらいにさせていただいたということと、あと、アンケートについても、平成28年度からの新しい取り組みということで、とらせていただいたということでございます。

○**清山委員** 最後に、大分県が75%ということで、隣県だけでも、宮崎と20%ほど高校生の県内内定率の差が出ていましたが、はっきりとしたことはなかなか言いにくいとは思いますが、仮説で結構ですから、この違いは何に起因するのか、御意見を、お考えを賜ればと思うんですけども。

○**元木宮崎労働局長** 直接の原因というのは、本当に我々も手探りで、今回、先ほど新卒応援本部があるというふうに申しあげましたけれども、実は年内にもう一回やろうとしているところなんです。その前に生徒さんたちと、あと、保護者の方にアンケート調査をしているところなんです。どうして宮崎を選ばないのかというようなことを探ろうと思って。そのアンケートが出れば、少し傾向がわかるかなというところもあるんですけども。

ある会議で言われたのが、宮崎県の風潮とい

うか、外に出て、外を見てこいみたいなどころがあって、それはいい風土なのかもしれませんが、それで親御さんなんか外に出て世間を見きなさいみたいな、そういう形で自分のお子さんを指導される方も多いのではないかなというところ。

あともう一つは、やっぱり賃金、一応最低賃金を、今回、平成28年10月1日発効で714円という形になりまして、初めて700円台を超えたんですけれども、それでも全国最下位でございますので、そういった面でも、給料の高いところと思われる方もいるのかなと思ったりしているところでは。

○清山委員 ありがとうございます。

○井本委員 今、有効求人倍率が1を少し超える位になって、もしこれが満杯になって、1ぐらいになったときに、余った部分に高卒が入ったとしても、どれくらい高校生のニーズが、就職率がふえるのか。やっぱり、宮崎県の場合は基本的にそういう事業所が少ないから、結局、高校生が勤めるところがないのではないかなと、私なんかは思うんだけど、どんなもんですか。

○元木宮崎労働局長 高校生については、それもあるのかなというところもあります。事業所の数が多くないというか、全体で比較したわけではないので、そういうところもありますし、それから、毎年定期的になかなか人を採用できないという会社さんも結構いらっしゃるみたいなどころもありますので、そういった制約も、もしかしたらあるのかなとは思いますが。

○井本委員 もう一つ関連していいですか。新規の卒業生を雇う国というのは、日本と韓国ぐらいで、ヨーロッパはどちらかというと、新規卒の若年のほうは仕事がないという、そういう

流れになっていると聞いていますけれども、日本の場合、新卒者に対する求人率が高いわけですね。これは、今後もずっと続いていく傾向と考えますか。

○元木宮崎労働局長 ちょっと国の施策になっていくので、わかりがたい部分はありますけれども、宮崎県の企業は、そういうところはあるまいと思いますが、東京ではだんだん通年採用であるとか、そういうふうな形に変えていっちゃうところもありますので、徐々に春に、4月に採用というところも減ってくる可能性はあるのかなと思うんですが、それがすぐ、もう5年後とかに逆転するほど変わるかという、そうはならないのではないかと、個人的には思います。

○岩切委員 宮崎県で生まれた子供たちのおよそ半分が、就職をしていくということなんですが、それが続きますと県の人口が極端に減少することになりますので、当然、県外就職して、向こうでいろいろあってまた戻ってきて、宮崎で働くというパターンが一定程度あることで、現実として緩やかに人口減少が起きているのかなというふうに見ているんです。

そういう、高卒で1回、県外就職したけれども、数年、このスパンは非常に幅は広いんですが、帰ってきているみたいだというようなものを傾向として捉えていかないといけないのかなと思ってはいたんですが。

というのは、例えば、18歳人口が1万人として、7,000人が大学、専門学校で、3,000人中半分ぐらいは県内に残って、半分ぐらいは県外に出ていく。もともと18歳代の1万人が、県外の学校に行って卒業して戻ってくるパターン、県外に就職して戻ってくるパターンというのがある程度ないと、18歳が25歳ぐらいになるまでに

県内に9,000人残っているのか、5,000人ぐらいしか残っていないのか、3,000人ぐらいしか残っていないのかというのが、人口の推移のデータになりそうな気がしているんです。

そういった意味で、非常に難しいお話なんですけど、1回外に出た人がそうやって戻ってきている傾向、県内に腰を据えている状況というのを、局のほうのいろんなデータの中でつかみ取ることができるものなのか、教えていただけませんか。

○山下職業安定部長 済みません、今の現状を結論から申し上げますと、ちょっとそこはなかなか難しいかと。やっぱりAさんならAさんを追跡して行って、調査しないといけないものですから、そういった形が、昨今、マイナンバーカードとかが出ていますので、そういった番号を活用してというのは、今後あり得るのかもしれないんですけども、現状としましては個々の方が、例えば東京に出ていかれて、何割ぐらいの方が戻られているのかという数字は、ちょっと把握できないかと。

今、UIJターセンセンターとかがございますので、東京とか大阪の方からこちらに来られた方がどれくらいいるのかという数字は把握可能なんですけれども、岩切委員がおっしゃられたところの数字というのは難しいということでございます。

○井本委員 関連してです。同じことなんですけれども、我々は、出ていくもんだから、人口減少を危惧しているわけですよ。じゃあ、県外に出ていった人間のうち、出ていったまま帰ってこない人間がどのくらいいるのかどうか。人口減少を問題とするときに、帰ってきている人間が随分いるんじゃないかということになると、それは、出ていく人間を気にせんでもいいんじゃないかという、そんな気もするわけです。だから、その辺が、帰ってきている人たちがどのくらいいるのかを、我々としては本当に知りたいところなんです。

何で出ていったら悪いのかという、外に出ていくのがなぜ悪いのか。我々から言わせると、それは人口が減少するからだという理由ぐらいしかないわけです。本当に人口が減少している、これが全部人口減少につながっているんじゃないかと、帰ってきているんですよという、差し引きがわからないことには、だから、その辺のところははっきり、私たちとしては、県内就職率が最低だということも、我々が悪いような言い方をされるものだから、いや、本当ですよ。我々は、外に出してまた帰ってくる人たちもたくさんいるんですよと、こういうアンケートなりがびしっと出れば、外に出て一生懸命学んで帰ってくるんですわと言えただけけれども、何せ出ていくのが悪いような言い方になるもんだから、我々も実はそういうところが欲しいんです。

○山下職業安定部長 今、井本委員からいただいた御意見なんですけれども、先日、その若者応援本部を開催しまして、その本部の中でも、やっぱり出ていく前に、宮崎県の企業さんを知っているのと知らないのでは、ちょっと違うんじゃないかと。仮に東京とか大阪へ出ていっても、宮崎の会社を早い段階で知っていれば、帰ってくるんじゃないか。そういうところも狙って、今後、施策が必要なのではないかという御意見もいただいておりますので、出ていくのが悪いということではなくて、宮崎県の魅力を高めていく。高めていくことによって、一旦出ていった方も帰ってくる。そういったところを狙って、労働局としましても何かやっていければという

ことは思っております。

○二見委員 職業別の求職者と求人数というのはよく見かけるんですけども、よく言われるのは、専門職系が足りないとか、あと、総合事務系は、求職者はいっぱいいるけれども、求人はないというようなのは、これもずっと、ここ数年来見てきている状態なので、固定化しているんだろうなと思うんですけども、あとは、求職者がどんな世代なのかというデータとかはないですか。20代、30代が多いとか、求職者数のそういうデータがあると、どういう方々が出ているのかがわかるかと思うんですけども。

○山下職業安定部長 今、二見委員からいただきましたところにつきましては、求職者数が年齢別にどれぐらいいるかという数字は、把握可能です。

例えば、若い求職者の方が、どういった職業を御希望されているのかというのは、ちょっと、現段階では数字をとっていないんですけども、そこも今後検討させていただければと思います。

○二見委員 こういうデータをそろえるというのは、非常に大変な作業なのかなとも思うので、もう本当、選別しながら必要な資料をつくることになるかと思うんです。

あともう一つ気になったのは、就職率です。さっき見たときには、たしか45%ぐらいだったと思うんですけども、この45%、決まった方々は、若い人たちで決まっているのか、それとも40代、50代のほうが多いのか、そういったところも非常に気になる所だなと感じています。

あと、求職者というのは、みんな宮崎県内の人ですか。県外の求職者も、この中には含まれているんですか。

○山下職業安定部長 若干含まれてる可能性が

あると思います。というのが、宮崎のハローワークで求職を受け付けた方をとっておりますので、例えば、志布志の方が日南とか、そういったところでハローワークに来られて、お仕事を探したい方も中にはいらっしゃるかもしれません。

○二見委員 ハローワークに行って探すというのは、その地域に近い人が多いのかなと思うんですけども、インターネットサービスもしていらっしゃるよ。この場合、全国どこでも見ることもできると思うんです。

先ほどの地方創生で、出ていった人たちがどうやったら帰ってこれるかというところに、非常に知恵を絞らないといけないなと思っているわけなんです。例えば、こちらの宮崎の企業さんたちが、東京とか大阪、福岡あたりに行って就職フェアをするわけなんです。それだけ時間を割いてやってみただけでも、実際は余り人が来なかったとか、いろいろ課題があるんですが、やっぱり、そこまでやっていけるだけの体力というのが、こっちの企業にはまだ少ないのかなというのもあるんです。

けれども、今、こちらの地元で始められた高校生とかその保護者の方々を対象に、地域のいろんな企業を知ってもらうというのも始まっているわけですが、それと一緒に、やっぱり都会の人たちに、こっちの企業をもっと知ってもらう機会というのは必要なんだろうな。ふるさと回帰センターとかに行っても、もっと情報が欲しいというようなことを言われるものですから、そういったことに、どういうふうに僕はアクセスしていけばいいのかな。都会にいる求職者の人たちに、できるだけこちらの情報を届けていきたいし、そういうところにひっかかってくれる人が、一人でも多くふえてほしいなと

思うのですが、何かそういうことに対して、いいお考えとかはないですか。

○山下職業安定部長 いい考えはまだないんですけども、今後というか、東京の有楽町のところに、各都道府県が入っていらっしゃる事務所とか、そういったところを通じて、宮崎のよさ、通勤時間が少ないとか、職住で近接してすぐサーフィンができる環境だとか、そういう都会にはない宮崎のよさを、そういった東京事務所を通じてアピールしていったりとか。また、ハローワークも全国組織ですので、当然、品川とか大阪の難波とか、そういった都会のハローワークを通じて、こちらの宮崎の魅力を、求人を紹介させていただくということも、一つあるのかなと思っています。

○二見委員 最後に簡単に。ハローワークのインターネットサービスの利用者は大体どれくらいいるものですか。

○山下職業安定部長 済みません、ちょっと不勉強で把握しておりません、申しわけございません。

○西村委員 済みません、先ほど5ページで、今ちょっと景気がよくなってきたのもあって、いわゆる在職者が、新たなもっと条件がいいところを探す傾向があるという説明をいただいたんですけども、これは当然、全国的な流れの中で、宮崎県もそのような状況にあって、でも、それが余り過度になって、仕事をやめられると、企業は新たに人を求めなきゃいけなくなってしまったり、余り腰が据わらない状況で、職をどんどん変えてもらうと、その人自身にとってもキャリアアップにつながらないということがあるかなと思うんですが、実際、そのような状況というのは、宮崎県の状況と、他県との比較はどんなものなんでしょうか。

○元木宮崎労働局長 在職者とか離職者の別について、全国比較したことはないんですけども、トレンドは一緒だと思います。やっぱり労働条件のいいところに移りたいという心情はわかりますので、在職者、それから自己都合でやめられる方が、求職者でふえているというのはあるかなと思います。

一方で、企業側からすれば、人が離れていってしまうわけですから、それは大変だと思うんですが、逆に、労働行政的にいえば、人が離れないためには、企業内での労働条件であるとか、雇用管理であるとか、そういったものを改善していただければ、離れていくことはないんじゃないかなということで、人手不足対策の点もありますけれども、定着という意味でも、今、話題になっています働き方改革であるとか、そういった形で、働きやすい環境づくりを各企業がしていただく必要はあるのかなというふうに思っています。

○西村委員 当然そうなんでしょうけれども、宮崎県は、どうしても中小企業の率が高いし、零細の部分、5人以下とか10人以下の企業も非常に多い中で、人が抜かれるということは、やっぱり非常に大きいダメージもあるし、その企業の成長力も弱まっていくところもあると思うんです。

それと一緒に、今、説明いただいたような、企業も労働者に対しての条件をよくしたりとか、例えば、子育てしながらも働きやすくするとか、そういうことは当然必要だと思うんですけども、あとは無業者の新規です。今まで、多分働いていなかったお母さんが、子育てがなくなったから、職を探しに行くというのも、景気がよくなったのと比例していくものがあるんじゃないかな。

○山下職業安定部長 西村委員がおっしゃられた、子育てしていて、新しく仕事を探される方、まさにそういったところをターゲットにして、今、国はよくM字カーブでへこんでいるところを上げましょうと、あとは、生涯現役社会ということで、65歳以上の高齢の方を上げましょうということで、対策をやっています。

具体的に、子育て中の女性の方向けには、マザーズハローワークということで、託児施設というか、お子さんが遊べるようなスペースをその場に一緒につくって、宮崎県ですと、ちょっと別庁舎にはなるんですけども、宮崎ハローワーク、あと延岡ハローワークにそういった施設をつくったりしております。

○西村委員 この無業者のところを見ると、割と44歳以下の割合が結構多いなと思ったものですから、今までは仕事をしていなかったそういう方が、今、景気がいいから仕事が見つかるかもしれないと思って、どんどん申し込んでいるトレンドなのかなと思ったんですが。

○元木宮崎労働局長 そういう傾向はあると思いますが、それは保育施設がないからというようなこともあって、なかなか就職にまで結びついていないというのはあるかなと思うんですが、そういうトレンドは、全国的にも、宮崎においてもあるかなと思います。

○太田委員 本当に重たいテーマであるんですが、国の機関として、組織としては労働基準監督署というのがありますよね。そこは、働く場の形を本当によくしていけないといかんよというところだろうと思うんです。

今、Uターンとかいう話も出てきていますが、かつてはその企業にずっと働けるという、何でしたかね。（「終身雇用」と呼ぶ者あり）終身雇用というのが慣例だったんですが、それがだ

んだん壊れていって、そして、Uターンしたり、もしくは転職すると、だんだん条件が悪くなるような、何かそういうことが日本の中に働く形として、私は出てきているように思うんです。

それで、この19ページに、雇用管理改善の重要性というところで、真ん中あたりに、「職場の中で自分が期待され、役立っているという意識が持てる」とあります。これが大事なんだということだろうと思うんです。先ほどブラック企業の話も出ましたけれども、働くことで自分が大事にされているというか、生涯雇用で私はここでずっと働いて頑張れるといった、日本の労働慣行の中に何かそういった雰囲気みたいなもの、日本的な働き方の美しさが、だんだんなくなってきたような気がするんです。そして、みんなが期待しているということじゃなくて、今、そういう労働慣行みたいなものが悪化しているような気がするんですが、これは担当ではないかもしれませんが、宮崎県内に勤めるとか、もしくは立派なところに勤めたんだけど、電通みたいに自殺をしなきゃならない人たちがいるというところでは、何かそこに改善を望みたいような気もするんですが、その辺はどうでしょうか。

○元木宮崎労働局長 宮崎県は、延岡のほうに旭化成がありますけれども、すごく大きな企業があるわけではないですし、それから、今、労働基準監督署のほうで、長時間労働撲滅の関係で、済みません、不用意で申しわけないですが、労使協定を結んでいるところで月に80時間以上だったかな。一応、長時間労働に関して、宮崎県だけではなく、これは全国的な動きで、そのための監督・指導を行っているところです。

所定労働時間からいうと、たしか宮崎県は全国に比べて長く、残業時間が全国より短かった

んじゃないかなと思います。抜きん出て宮崎県がすごく労働時間が長いかというと、全国的に多いのであれなんですけど、全国に比べてそんなに飛び出て労働時間が長いところはないと思います。ただ、長時間労働の監督・指導の中で、当然指導してる企業もありますから、長時間労働の撲滅については、先ほどから申し上げております働き方改革の一環でもありますので、そこはそうならないようにしていかなければいけない。

だから、労働基準監督署は、労働基準法に基づいて、言ってみればサーベルで法違反を犯しているところをばしばしと、ひどい場合は送検とか司法処分という形でしているんですが、それもやりながら、ソフトな面で雇用環境、要するに働きやすい職場づくりをつくっていきましょう。最近では仕事とそれから闘病してる方、病気をしている方の両立であるとか、そういった形で、ハードの面でもやりつつ、ソフトな面でもやっていくという形で、働く人が働き続けやすい環境にしていこうというのは、全国、宮崎労働局でもやっているところでございます。

○太田委員 宮崎県が、働く形が悪いということではないんですけども、ただ、全国的にもそういうふうな傾向が出てきているような気がしているんです。私も、職業を求めている人のお世話をすることがあるんですが、運送業に勤めた人は、契約労働というか、正規社員としては扱われずに、長時間労働というか、そして、お互い、そういう商売の社長との付き合いの中で、相手方の物販を従業員に買わせる、そういう商売のネットワークをつくっていくんだけど、相手方の商品をうちの従業員の運転手に割り当てて買わせていくような、そういうような風潮も働く場にだんだん出てきているなど。

話を聞いてみると、本当に疲れ切っているんです。

ごめんなさい、これはもう労働局の担当のテーマではありませんけれども、先ほど言った19ページの中段で、いわゆる自分が働くことで期待されて、私はこの社会に役立っているんだという思い、本当に一番大事なことです。国の機関の中で、ぜひそういったところもうまく消化されるといいなと思って。そういうテーマも片やあるものですから、なかなか職につかせようとしても、どんどん転職を繰り返さなきゃならない状況もあるやに、ちょっと感じるころがあります。

○元木宮崎労働局長 その点は、労働局の所掌外ではなくて、職場における雇用管理改善というのは、まさに我々の仕事だと思っております。やはり優良企業というか、要するに働きやすい企業をふやしていくということが、人の定着にも資しますし、それから、人を求めようと思ったときに、人を確保できるという面にも資します。

やっぱり一つは、ハローワークで人の出入りというか、職業紹介というのも必要だと思っておりますけれども、職場自体も働きやすい職場づくりにするというのも、両輪だというふうに我々は考えておりますので、そこは進めていきたいというふうに思っております。

○西村委員 済みません、もう一回戻って、5ページのところで、先ほどいろいろ伺ったんですけども、離職者2,083名の方が、今、就職を目指しているんですが、その中で、失業手当をいただいている方の割合は、どのぐらいかわかりますか。

○山下職業安定部長 済みません、今ちょっと手元にないので、ここの求職申込者のうちの失

業手当をもらわれている方の割合が出せるかどうかというのは、ちょっと持ち帰りまして確認をさせていただければと思います。

○西村委員 もう一問、済みません。65歳以上という枠があるんですけども、60歳を過ぎてなかなか再就職が厳しくなってくるのかなと思うんですが、高齢者の雇用率、採用率というのはどの程度なものなんでしょうか。

○元木宮崎労働局長 一応、資料がありますけれども、ちょっと持ってきていない分がありますので、もしも必要な資料があれば要求を書き出していただけるとありがたい。

○井本委員 10ページのところでですけども、医療、福祉は宮崎はずば抜けて多いですね。これは、何か理由があるんでしょうか。

○山下職業安定部長 詳細な分析を行ったわけではないんですけども、全体に占める割合ということですので、医療、福祉が多いということと、あと、やはり製造業とか卸小売が低いパーセンテージなので、相対的に多くなっているんじゃないかと思っています。

○井本委員 話があっちこっちにとんで申しわけないんですが、将来、人工知能なんかが出てきたときに、一番打撃に遭うのは製造業あたりじゃないかなと思っています。

そういう意味では、こういうサービス業なんかは最終的に残っていくんじゃないのかなと思うものだから、先を行っているのかなと思ったりするんですけどもね。

○岩切委員 データの見方を教えてほしいんですが、11ページのほうにありますけども、雇用保険適用事業所数・被保険者数ということで、グラフが出ているんですが、平成27年度で被保険者が28万5,000人に近い数字で、これが、いわゆる宮崎県内の被雇用者のおよその数字とほぼ

一致するという理解でよろしいですか。

○山下職業安定部長 おっしゃるとおりでございます。

○岩切委員 それに対して、15ページになるんですが、産業別新規求人の年度推移がありまして、平成27年度は総数で10万4,000件の求人があるということなんですけれども、約28万5,000人がお勤めになられ、雇用されている。それに、年間10万件の求人があるということだと、10万件というカウントですから、求人を繰り返すものもあるとは思いますが、要は、宮崎県内には、被雇用者となり得るキャパシティーが38万人分ぐらいあるのかなという、単純な見方をしたんですけども、そういうデータの見方ではないということなのかなと思ひまして、そのあたりを解説いただければありがたいのですが。

○山下職業安定部長 38万人のキャパシティーがあるということには、多分ならないのかなと思います。どうしても人が集まらない会社さんからは、多目に求人をいただくものですから、ここの新規求人数というのが、イコール被保険者数、働く場ということには、多分ならないと思っております。

○岩切委員 ありがとうございます。人を求める側が5人いればいいということに対して、7、8人募集して、セレクトして5人雇用できればという手段をとっておられるんですね。

それで、求人に対して、充足率というのが20%ぐらいでしたよね。要は求人をすれど、2割ぐらいしか就職してもらえないという理解ではなくて、そういうようなのりしろも含めてあるから、それで世の中が回るんだという理解でよろしいんでしょうか。

○山下職業安定部長 おっしゃるとおりござ

います。特に医療・介護のところとか、本当は2人欲しいけれども、なかなか集まらないので、10人ぐらいで求人を出したりと多目に求人が出ています。そうすると、その求人に対する充足率というのは、低いパーセンテージになってしまうんです。

○岩切委員 そうしますと、正味というようなことになるかわかりませんが、現に職を持ちながら、もっといい条件のがあれば次の職業をとっている人も知ったんですが、そういうふうに、実際は人手としては2人欲しいけれども10人の求人を出して、こっちは職を持ちながら求職というので、その数字の引き合いが1.何倍だとか0.何倍だというのがこれまでの推移としてあった。これは現実そうだから仕方ないんですけれども、要は、世の中にある就職難または求人難というものは、求人するほうも求職するほうも、お互いにのりしろ的なものがあるながら、同様の推移があるので、今、人手不足感というのは、実態的にも確実に売り手市場ということになっていると理解してよろしいんでしょうか。

○山下職業安定部長 そういうふうに御理解いただければと思います。

○岩切委員 わかりました。ありがとうございました。

○井本委員 ついでにいろいろと。GDPは、そもそもあんまり伸びていないですよ。日本は今、2%いっているんですか。それなのに、結局こうやって雇用はふえているというのは、私は何でだろうかなど。結局、みんなで持っているものを薄く、広く分かち合っているにすぎないのじゃないのかなという気が、大ざっぱな感じをするだけけれども、どんなもんでしょうか。

○山下職業安定部長 完全に私見になってしまうんですけども、やっぱり経済成長率、GDPというのは、ある程度、もう日本は成熟してきておりますので、今後、パイが広がっていくというのはもうないのかなど。成長率というよりも、持続可能性というか、パイは広がらないけれども、限られたパイの中でシェアしていくという考えが、今後は重要になってくるのかなど。これは完全に私見でございます。

○太田委員 4ページの(4)の職業別有効求人倍率で保安の職業というのがあるんですね。これが、倍率が5.95ということは、かなりの求人で、非常に高いわけですよ。

この数字とちょっと違うなと思ったのは、今、4ページを聞きましたけれども、18ページの右、一番上、ここも保安の職業というのがありますね。これは、有効求人倍率は3.96とか、その数字の捉え方とかいろいろあって、先ほど5.95でしたけれども、この差は、恐らく統計上の何らかの捉え方で一応見ますけれども、概して保安の職業は高いですよ。求職者数自体は少ないですけれども、これほど高いのに集まらないというのは、やっぱり賃金が安いということでしょうか。日差しの中で一生懸命警備をやっている。もう色も真っ黒になってやっている人たちのそばを通ると、思わず私は頭が下がるような気がするときがあるんですが、そういう苦勞をしてやっている人たちの賃金というのは、やっぱり安いというふうになっているんでしょうか。

○山下職業安定部長 今の太田委員からの御質問なんですけれども、まず、ここの保安の職業の中に入っておりますのが、18ページと比べてみますと、18ページは警備員を明示してるわけなんですけど、他に分類されない保安の職業ということで、ここの主なものに道路交通誘導員の

方とかが入っています。その部分は、このパイがかなり小さい数字ですので、少しの数字で倍率が上がるという傾向があるんですけども、委員がおっしゃられたように、やはり道路交通誘導員というのはなかなか集まらないということで、求人は出るけれども、なかなか労働条件が厳しいので、こういった倍率になっているんじゃないかなというふうに思っております。

○太田委員 県の公共事業の中でも、委託料算定の中に、こういった警備員の人たちの標準的な賃金は決められていると思うんですが、それより下回って雇っているのかなという気もするものですから、このあたりも正当な賃金が払えるようになれば、私は集まるんじゃないかという、もったいないなという気がするんですけども。

○山下職業安定部長 今、委員がおっしゃられた賃金の関係につきましては、今、ハローワークとしましても、最低賃金を下回ることはないように、求人受理の段階でそういったチェックをしまして、今回、714円ですか、そこを下回らないような形でやってはおります。

○横田委員長 ほか、ありませんか。

済みません、私から一つ。産業別の求人も、実際に働いている人も、医療、福祉とサービスがすごくふえているということなんですけれども、そのサービスの中でも、特に労働者派遣がふえていますよね。よく聞くのが、今の若者は給料の高さよりも、自分の自由な時間が欲しいんだと、そういう若い子が多いと聞くんですけども、そういった傾向もこの中にはあらわれてきているんでしょうか。

○元木宮崎労働局長 若い人だけではないと思います。これまで派遣という選び方を積極的にされる方もいらっしゃるしまして、それは、女性

の方でも子育て中、例えばパートという働き方もあれば、派遣という形で決められた日に、要するにフルで働くわけじゃなくて、決められた曜日であるとか、決められた時間だけ行くというような働き方もできるし。それから、ずっと1年間通しではなくて、本当に3カ月だけとか、そういうふうな希望もありますので、若者もそうだろうと思いますし、女性の方も、そういう方は多いんじゃないかなと思います。

○横田委員長 雇用する企業側も、そういった、できるだけフリーな時間がふえるような勤務形態といいますか、それも努力してやっていくことも大事なんでしょうね。

○元木宮崎労働局長 そうですね、もともと不安定な働き方ですので、必ずしも派遣という働き方がいいとは、行政的には言えないんですけども、一定のニーズもありますので、全部を規制してしまうということにはできないというふうには思います。先ほども申し上げましたけれども、非正規から正規へ、安定した仕事にというような形での政府方針もありますので、なるべくなら、企業側には、そういった正社員という形で求人を出してくださいということでお願いをしております。

○井本委員 安倍さんが、同一労働同一賃金というのを打ち出しましたでしょう。これが本当に実行されるとなると、簡単に言えば、正規と非正規の差がほとんどなくなるということですよ。そうすると、オランダなんかは正規と非正規という言い方じゃなくて、パートタイマーかフルタイマーしかないというふうになっていますよね。そんなふうな傾向になっていくのかなと、私なんかそう思っているんですけども、どうなんだろう。

○元木宮崎労働局長 同一労働同一賃金とはそ

うということですね。同じ仕事だったら、それは正規とか非正規ではなくて、要するに労働時間で決めていく。

だから、日本はそれがなかなか進まないのは、この仕事に就職というより、この企業に対して就職という形なので、なかなか切り分けができない。はっきり言って、正社員は、先ほど終身雇用とおっしゃっていましたがけれども、要するに、若いときから入って、いろいろと教育、訓練とかを受けて、それから転勤なんかもやって、いろんな仕事もやって伸びていくというところがありますし、非正規の方は、言ってみれば、ここの部分をお願いしますというような仕事のお願いをしているのが日本なので、正社員をそういうふうに仕事だけに切り分けるというのが、なかなかできがたい部分があるので、その辺がオランダとはちょっと違うのではないかなということですから。

ただ、一方で、最近では非正規なのに店長さんであるとか、昔よく問題になっていましたけれども、正社員並みの仕事をしているのに給料がとても低かったり、労働条件が悪かったりというのがあるので、ああいうふうに同じ仕事をしているのであれば、正社員も非正規の方も同じ賃金にしましょうと言っているところが、同一労働同一賃金ですが、それをどういうふうに、どれを同一と見るかというのは、これから多分検討会をされると思いますが、そこは難しいところなんだろうと思います。

○横田委員長 ほか、ございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○横田委員長 それでは、ないようですので、これで終わりたいと思います。

それでは、私のほうから一言お礼を申し上げます。

本日は、大変お忙しい中御出席いただきまして、丁寧な御説明をお聞かせいただきました。本当にありがとうございました。

私たちも、できるだけ県内就職がふえるように、また、人口減少を抑制することができるように、精いっぱい頑張っていきたいと考えております。本日お聞かせいただきましたことは、今後の委員会活動にしっかりと反映をしていきたいと思っております。本日は、まことにありがとうございました。

暫時休憩いたします。

午前11時22分休憩

午前11時24分再開

○横田委員長 それでは、委員会を再開いたします。

宮崎労働局に対して、何か資料要求とかありましたら、正副委員長でもいいですし、書記のほうでもいいですので、お出しただけだと思います。一括して請求をさせていただきます。

続きまして、協議事項（1）次回委員会につきましては、12月9日金曜日に開催を予定しております。

次回委員会での執行部への説明、資料要求について、何か御意見、御要望はないでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○横田委員長 よろしいでしょうか。特にないようですので、次回の委員会の内容につきましては、正副委員長に御一任をいただきたいと思います存じますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○横田委員長 それでは、そのような形で準備をさせていただきます。

最後になりますけれども、協議事項（2）のその他でございますけれども、委員の皆さんたちか

平成28年11月1日（火曜日）

ら何かございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○横田委員長 ないようですので、これで終わりたいと思います。

次回の委員会は、12月9日金曜日午前10時から予定しておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、以上で本日の委員会を閉会いたします。お疲れさまでした。

午前11時26分閉会