

平成30年 6 月宮崎県定例県議会

# 雇用人財育成・確保対策特別委員会会議録

平成30年 6 月22日

場 所 第4委員会室

平成30年6月22日（金曜日）

午前9時58分開会

会議に付した案件

○概要説明

教育委員会、総合政策部、商工観光労働部

1. 本県高校生の進学・就職の状況について
2. キャリア教育の取組について
3. 高校生の県内就職促進の取組について

○協議事項

1. 県内調査について
2. 次回委員会について
3. その他

出席委員（11人）

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

欠席委員（なし）

委員外議員（なし）

説明のため出席した者

教育委員会

教育	長	四本孝
副教育	長	武田宗仁

教育次長 吉田郷志  
(教育政策担当)

教育次長 金子文雄  
(教育振興担当)

教育政策課長 中嶋亮

高校教育課長 川越淳一

総合政策部

みやざき文化振興課長 川口泰夫

商工観光労働部

雇用労働政策課長 木原章浩

事務局職員出席者

政策調査課主幹 黒木誠

政策調査課副主幹 前野陽子

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

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

本日は、教育委員会、総合政策部、商工観光労働部においでいただき、本県高校生の進学・就職の状況について、キャリア教育の取り組みについて、高校生の県内就職促進の取り組みについて、概要説明をいただき、質疑・意見交換を行います。

その後、資料1、2とありますけれども、県内調査等について御協議いただきたいと思いますが、そのように取り進めてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 それでは、そのように決定いたします。

それでは、執行部入室のため暫時休憩いたします。

午前9時59分休憩

---

午前10時0分再開

○岩切委員長 それでは、委員会を再開いたします。おはようございます。

今日は、教育長を初め、教育委員会、総合政策部、商工観光労働部においでいただきました。

初めに、一言御挨拶を申し上げます。

おはようございます。私は、この特別委員会の委員長を務めます宮崎市選出の岩切達哉であります。どうぞよろしくお願いいたします。

11名の委員、昨今話題の少子化に伴う人口確保という立場で、雇用人材の問題について、真剣に検討していくところでございます。今後1年間、調査活動を行ってまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、委員の紹介をさせていただきたいと思っております。失礼いたします。

最初に私の隣が、日向市選出の日高博之副委員長です。

続きまして、皆様から見て左側から、都城市選出の徳重忠夫委員です。

宮崎市選出の横田照夫委員です。

西都市・西米良村選出の濱砂守委員です。

都城市選出の山下博三委員です。

宮崎市選出の右松隆央委員です。

続きまして、皆様から見て右側から、延岡市選出の田口雄二委員です。

宮崎市選出の新見昌安委員です。

宮崎市選出の前屋敷恵美委員です。

児湯郡選出の図師博規委員です。

どうぞよろしくお願いいたします。

執行部の皆さんの御紹介につきましては、出

席者配席表をいただいておりますので、省略していただいております。

それでは、早速概要説明をよろしくお願いいたします。

○四本教育長 教育長の四本でございます。よろしくお願いいたします。

今日は、教育委員会、そして総合政策部、そして商工観光労働部の関係課長が参っております。早速説明に入らせていただきますが、お手元の雇用人財育成・確保対策特別委員会資料の表紙をめくっていただきまして目次をお願いいたします。

本日、説明をいたします事項は、初めに、本県高校生の進学・就職の状況について、次に、キャリア教育の取り組みについて、そして、高校生の県内就職促進の取り組みについての3件でございます。

私のほうからは以上でございますが、内容につきましては、引き続き関係課長が説明をいたしますので、よろしくお願いいたします。

○川越高校教育課長 それでは、特別委員会資料の1ページをお開きください。

まず、本県高校生の進学・就職の状況につきまして、平成29年度学校基本調査の結果をもとに御説明いたします。

1の本県高校生の進学状況であります、(1)平成29年3月の卒業生数は、公立、私立合わせて1万329人でありました。

このうち、(2)大学・短期大学・専修学校等への進学状況ですが、進学者総数は6,735人で、内訳は、表にありますように、大学が3,797人、短期大学が598人、専修学校等が2,340人となっております。

中央の表をごらんください。(3)都道府県別の大学入学者数についてですが、その上位の都

道府県は、1位が宮崎県、2位が福岡県、3位が東京都、以下、熊本県、鹿児島県となっております。

同じく下の表、(4)都道府県別の短期大学入学者数についてですが、その上位の都道府県は、1位が宮崎県、2位が福岡県、3位が大分県、以下、鹿児島県、東京都となっております。

なお、この都道府県別の大学及び短大への進学者数は、過年度卒業生も含まれております。補足であります。都道府県別の専修学校等入学者数につきましては、資料がございませんでしたので、掲載しておりません。

次に、2ページをごらんください。

2の本県高校生の就職状況であります。

平成29年3月の卒業生数は、先ほどの進学状況でも御説明いたしましたが、(1)にありますように、公立、私立合わせて1万329人です。

このうち、(2)県内及び県外を合計した就職者総数は、卒業生の約3割に当たる3,031人で、内訳は、下の表にありますように、県内就職が1,691人、県外就職が1,340人となっております。総数に対する割合は、県内が55.8%、県外が44.2%となっております。

中央の表、(3)産業別の就職者数についてですが、1位が製造業、2位が卸売業・小売業、3位が建設業、以下、宿泊・飲食サービス業、公務となっております。

下の表、(4)就職先別の県外就職者数についてですが、その上位の都道府県は、1位が東京都、2位が愛知県、3位が福岡県、以下、大阪府、鹿児島県となっております。

次に、資料の3ページをお開きください。

県立高校生の就職内定状況につきまして御説明いたします。

まず、上の表、1の平成30年3月31日現在の就職内定状況です。

平成30年3月の県立高校の卒業生合計は7,126人で、そのうち、就職希望者数が2,125人、就職決定者数が2,112人でした。就職決定率は、全体で99.4%となっており、平成28年度との比較では0.2ポイント上昇しております。

次に、下の表、2の就職決定者の県内比率につきましては、平成29年度は57.4%で、28年度との比較では3.0ポイント、平成27年度との比較では5.1ポイント上昇しております。

次に、4ページをごらんください。

平成30年3月県立高等学校卒業予定者の学校別の就職内定状況について御説明いたします。

この表は、各地域で産業構造も変わることから、地域別にまとめております。

それでは、具体的に宮崎地区を例にとって御説明いたします。

宮崎地区には高等学校が10校ありますが、1行目の宮崎大宮高校では、県外就職者が1人のみということで、県内就職率は0%となっております。

10行目の本庄高校では、48人の就職者に対して県内就職者が45人ですので、県内就職率は93.8%となり、この地域で一番高い県内就職率となっております。

一方、この宮崎地区の職業系の学校で県内就職率の一番低い学校は、2行目の宮崎工業高校の38.2%となっております。しかしながら、この地域で一番就職者数が最も多い学校も宮崎工業高校で、その数は73人となっております。

このような状況は、他の地域でも同様に見られます。一般に、宮崎県の工業系の学校の県内就職率が低いと言われておりますが、北諸地区では17行目の都城工業高校が65人、東臼杵地区

では29行目の延岡工業高校が85人と、県内就職者数では、その地域で一番多い学校となっております。

また、6行目の宮崎海洋高校につきましても、県内就職率が39.1%と低くなっておりませんが、これは海運業や造船業などの企業が県内に少ないことなどが影響していると思われま

す。下から2段目の欄の右端にあります県内就職率の合計は57.4%となっており、先ほどの3ページの数字と合致しております。

以上であります。

**○川口みやざき文化振興課長** 委員会資料の5ページをお開きください。

私立高校生の就職内定状況について、みやざき文化振興課から御説明いたします。

まず、1の平成30年3月31日現在の就職内定状況についてであります。

平成30年3月の私立高校の卒業生合計は、卒業生の欄の左から3列目にありますように2,815人で、そのうち就職希望者数は、その3段下のCの欄にありますように751人、就職決定者数は、さらにその3段下のFの欄にありますように744人でした。

就職決定率は、表の一番下の欄にありますように、全体で99.1%となっており、平成28年度との比較では0.2ポイント下がっております。

次に、2の就職決定者の県内比率につきましては、平成29年度は57.9%で、28年度との比較では0.6ポイント下がっております。

次に、6ページをごらんください。

平成30年3月私立高等学校卒業予定者の学科別の就職内定状況についてであります。

県立高校は学校別となっておりますが、私立高校につきましては、各学校の学科が多岐にわたっていることもあり、学科別に集計しており

ます。

まず、1の普通科であります。卒業予定者数は、私立高校卒業生全体の約半分に当たる1,414人となっており、そのうち243人が就職しております。

県内就職者が149人と、学科別で最も多く、県内就職率は61.3%となっております。

普通科の次に県内就職者が多いのが4の家庭科で、94人であり、就職者が172人ですので、県内就職率は54.7%となっております。

3番目に県内就職者が多いのは、2の工業科と3の商業科で、いずれも68人ですが、就職者が142人である工業科の県内就職率が47.9%であるのに対し、就職者が94人である商業科は72.3%と、5の看護科を除くと最も高くなっております。

看護科につきましては、多くの生徒が高校卒業後、さらに2年間の看護専攻科に進学することから、就職者が4人となっております。

なお、参考としまして、看護専攻科2年生、5年課程の5年次になりますが、就職内定状況を6ページの一番下の表に記載しております。看護専攻科は、県内就職者81人に対し、就職者246人であり、県内就職率は32.9%と、年々上昇はしているものの、他学科と比べるとかなり低くなっております。これは、主に県外の病院が行っております経済的に困難な生徒に対し、在学中から学費を援助し、条件として決まった期間、援助もとの病院に勤務することで返済を免除する病院奨学金を受けている生徒が多いことが大きな理由と考えられます。

高校卒業生ではありませんが、看護専攻科を含めた県内就職率は、表の一番下の右端になりますが、51.7%となります。

説明は以上でございます。

○川越高校教育課長 続いて、資料の7ページをお開きください。

キャリア教育の取り組みについて説明いたします。

1の主な取り組みにありますように、キャリア教育の主な取り組みは、大きく2つあります。

1つ目は、(1)宮崎県キャリア教育推進事業、2つ目は、(2)キャリア教育支援センターの取り組みです。

次に2、取り組みの内容をごらんください。

まず1つ目の(1)宮崎県キャリア教育推進事業について説明いたします。

本事業の目的は、産学官・地域・家庭が一体となってキャリア教育を推進することにより、子供たちの社会的、職業的自立に向けて、必要な能力や態度を育み、将来、社会の一員として社会貢献できる人材やリーダーシップを発揮する人材など、社会で活躍できる人材の育成を目指すものです。

事業内容は、2、取り組みの内容の(1)の①と②にありますように、大きく2つの柱で構成されています。

1つ目は、①の産学官・地域・家庭が一体となったキャリア教育の推進、2つ目は、②の各学校におけるキャリア教育の充実です。

それぞれの主な取り組み内容を御説明いたします。

①の産学官・地域・家庭が一体となったキャリア教育の推進では、下の1つ目と3つ目の丸印にありますように、本県におけるキャリア教育の取り組みや今後の課題や方針について、産業界と教育界、行政の代表者がさまざまな視点から議論するキャリア教育推進会議や、県内を7ブロックに分けて、教職員や企業、社会教育関係者などが一堂に会し、「よのなか教室」を中

心とした公開授業や実践発表、協議を通して、県民総ぐるみによるキャリア教育の推進を図る県民総ぐるみ教育推進研修会などを開催しております。

②の各学校におけるキャリア教育の充実では、小・中学校の2つ目の丸印にありますように、中学生が講師の生き方や考え方に触れ、講師との質疑応答やディスカッションの中で、自分自身の将来や生き方を考える中学生キャリアフォーラムを開催しています。

また、高校では、1つ目と2つ目の丸印にありますように、ライフプランナーを講師とした将来設計を描く授業と、宮崎労働局職員を講師として、労働者としての基本的な権利や労働に関するさまざまなトラブルや対処法などを学ぶ労働法の講習会を実施しています。

次に、(2)のキャリア教育支援センターの取り組みについて説明いたします。

平成28年に県の教育研修センター内にキャリア教育支援センターを開設し、2名のコーディネーターを配置しております。コーディネーターは、各学校への支援や、学校と地元企業や地域をつなぐ役割を担っており、①と②にありますように、研修の支援や「よのなか教室」の実施の支援などに取り組んでおります。

また、③にありますように、市町村におけるキャリア教育支援センターの立ち上げ支援なども行っており、参考にありますように、去年は延岡市と小林市に新たに開設したところであります。

以上のような取り組みを通して、県内のキャリア教育の充実に取り組んでいるところであります。

次に、8ページをごらんください。

「県立高校と県内企業のネットワーク強化事業」について説明いたします。

本格的な人口減少社会が到来する中、高校生の県内就職率を上げ、若い世代を地元に残すことが喫緊の課題であります。

そこで、1、事業の目的・背景でございますように、本事業は、高校生や保護者が県内企業の魅力を理解し、将来、宮崎で働くイメージを持つことができるように、6名の就職支援エリアコーディネーターを任用・活用して、企業見学会やエリアネットワーク会議等を実施することにより、高校と県内企業の連携を強化するものであります。

次に、2、事業の概要の（4）事業内容をざらんください。

①の生徒、保護者等に県内企業の魅力を伝える取り組みでは、これまで職業系高校の就職を希望する生徒と保護者を対象に行っておりました企業見学会について、新たに、進学を希望する生徒・保護者についても実施することとしております。

次に、②の県内就職の状況や課題を共有する取り組みでは、就職支援エリアコーディネーターが中心となって、進路指導担当者、地元企業、保護者、行政が一堂に参加するエリアネットワーク会議を県内7地区で年2回開催し、高校と産業関係団体等とのつながりを一層強化してまいります。

最後に、③の「宮崎で働く」を意識する取り組みでは、生徒の進路や専門性を生かすことができる地元企業でのインターンシップを実施することにより、その体験を通して、宮崎で働くという意識を高めてまいります。

3の事業効果であります。が、（1）にありますように、高校生や保護者等が企業見学会に参加することで、求人票では伝わりにくい情報を得る機会となり、県内就職への意識が高まるもの

と思われま。

また、（2）にありますように、県外就職者の多い工業高校の生徒や保護者に県内企業の情報を伝えることができます。

さらに、（3）にありますように、就職希望者だけでなく、進学する生徒も宮崎で働くイメージを持つことができ、将来の県内就職の促進につながるものと期待しております。

9ページには、この事業の全体図を掲載しております。

説明は以上であります。

**○木原雇用労働政策課長** 資料の10ページをざらんください。

「知ろう伝えよう宮崎で働く魅力！高校生県内就職促進事業」について、雇用労働政策課から説明をさせていただきます。

まず、1の事業の目的・背景であります。が、高校教育課からも説明がありましたとおり、本県では生産年齢人口の減少や若者の進学・就職時の県外流出が続いており、県内企業にとって人材の確保が最重要課題となっております。

このため、高校と県内企業の接点を強化し、県内企業の魅力を生徒や保護者、教職員へ伝えることにより、高校生の県内への就職促進を図るものであります。

次に、2、事業の概要の（4）事業内容についてであります。

①の高校・企業ネットワーク強化事業につきましては、主に、私立高校を対象に事業を実施しております。

具体的には、私立高校と県内企業をつなぐ「県内就職支援員」を4名配置し、教育委員会の就職支援エリアコーディネーターとの連携を図りながら、高校への企業情報の提供や高校と企業の担当者等による情報交換会を開催するなど、

高校と企業の接点づくりに取り組むとともに、生徒、保護者、教職員を対象とした企業見学会やインターンシップ、講演会等を開催しております。

次に、②から⑤までの事業につきましては、県立高校、私立高校のどちらも支援対象として取り組んでいるところであります。

まず、②の宮崎版デュアルシステム構築モデル事業につきましては、学校における事業と並行して、高校と県内企業が連携しながら、ものづくり分野やICT分野、商業分野において、企業の現場等を教材にした実践的な人材教育を行っております。

次に、③の高校生等企業ガイダンス開催事業につきましては、高校2年生や保護者等を対象に、県内企業の魅力をPRする合同企業説明会を、延岡、宮崎、都城の県内3地区で開催いたしております。

11ページをお開きください。

④の県内就職・進学体験フェア開催事業につきましては、高校1年生や保護者等を対象に、県内に就職・進学するイメージを広げてもらうため、県内企業のほか、大学や専門学校等が一堂に会する体験フェアをシーガイアのサミットホールで開催しております。

次に、⑤の県内企業の魅力発信促進事業につきましては、県内企業の魅力を紹介するガイドブックやPR動画を作成するほか、企業の情報発信力強化を図るため、PR動画の制作や企業説明会等で使用するPRシートの作成セミナーなどを開催しております。

最後に3の事業効果であります。高校生や保護者等に対し、県内企業の魅力や宮崎の暮らしやすさをしっかり伝えることで、宮崎の将来を担う産業人材の確保につながるものと考えて

おります。

説明は以上でございます。

○岩切委員長 ありがとうございます。執行部の説明が終わりました。

御意見、御質疑がございましたら、発言をお願いいたします。

○横田委員 5ページの私立高校の就職内定状況を見ますと、これの経年比較を見ると、29年度は、前年度、前々年度に比べるとマイナスになっています。高校新卒者の県内就職率が全国最下位になったということで、これまで高校教育課や雇用労働政策課を中心にいろんな県内で就職してもらうための取り組みをしてきたわけですけれども、私立高校に対しては、こういった取り組みというのはなかったんですか。

○木原雇用労働政策課長 ただいま、10ページ、11ページで御紹介させていただいた事業につきましては、私立高校を対象に行っております。

その原因等については、ちょっといろいろありますけれども、少なくとも私立高校については対象にしてやっているところでございます。

○横田委員 県立高校の同じ欄を見たら、着実にプラスになっているから、この取り組みの成果がこういった数字にあらわれてきているのかなと思って見ていたんですけれども、私立がなかなかプラスにならないのは何か要因があるんでしょうか。

○川口みやざき文化振興課長 実は、男女の就職率と、県内比率の状況をちょっと男女で分けて調べてみると、実は、男子のほうは上昇しているんですけれども、女子の就職率と県内就職率が年々低下しているということで、これは女子の進学のほうがあふえてきている状況にあるということではないかと考えているんですが、も



ともと私立の女子の県内就職率というのは、27年度、71.2%、それが66.3%、65.5%と下がってきているんですけども、もともと高い県内就職率であった部分の母数が減ってきているとか、そういったのが影響して、下がってきているのではないかというふうに我々は考えているところです。

○横田委員　もしかすると、私立高校生のほうが都会に対する憧れが強いか、そういうのがあるのかもしれませんが。県内にこういう企業があるということを知らないまま、宮崎に働くところがないと言って県外に出られると非常につらいところがありますので、これまでの取り組みは、すごくよかったんじゃないかなと思うんです。県立高校でこうやって数字が着実に伸びてきていますので、ぜひそれをさらに強化しながらやっていただければいいなと思います。

ただ、いつも教育長が言われますように、宮崎県に無理して就職されるとか、もうそういったことはできませんので、いろんな県内の状況を知ってもらうことでそういう方向につなげていくとか、そういう方向でさらに努力をしていただければと思います。

○徳重委員　本県高校生の大学進学先は宮崎県が第1位ということで、短大もそうですが、非常に高い率を示している。いずれ、大学を出ても、当然就職をするということになるわけでありまして、大学に入るために一生懸命勉強を頑張っていらっしゃるわけですけども、そういう生徒に対して、宮崎で働いてほしいという思いがあるならば、進学する人たちにも宮崎のよさ、宮崎の実態を高校生のうちにちゃんと知ってもらうということは非常に大事なことじゃないかなと思うんです。

もう大学に進学する人は一生懸命勉強だけし

とけばいいというんじゃないくて、やはり高校生に対しても、そういうアプローチをしていくということが大事ななと。

そしてまた、企業さんも大学に進学していいが、ぜひ帰ってきてほしい、うちの企業に帰ってきてほしいというような、そういう思いを伝えることも大事じゃないかなと思うんですが、そういう動きはされていないんですか。

○川越高校教育課長　御指摘ありがとうございます。大学に進学する生徒に関しましては、直接的な企業訪問というのは、例えば普通科等では少なくなりますが、現在、特に地域の課題といったものを探求する学習というものがあまして、地域の課題解決、例えば、自分の地元において、どのような課題があるか、そういったことについて、解決策を研究しまして、発表したりするような学習をしております。

長期的な意味でのキャリア教育に近いところがあるんですが、非常に地元に関しての課題意識を持ち、その解決のために進学したいというような意識を持つ生徒たちがふえております。

例えば、具体的な事例で言いますと、最近私が聞いた発表では、ある生徒が、保護者の影響で、魚に興味を持ち、ぜひシラスウナギの研究を自分はやりたい、そして、この宮崎県のシラスウナギの生態が謎というところに貢献したいという思いを持っているという話を聞いたんですが、その子は恐らく県外のそういった研究を行う大学に進学するのではないかなと思われませんが、ひょっとしたら宮崎県に戻ってきて、まさにこのシラスウナギの産業の貢献につながる可能性も出てまいります。

したがいまして、私たちの地元のさまざまな課題に向き合う、そういったことを考えさせる学習というのは、やはりこの宮崎県を愛する、

そしてこの宮崎県に対して何らかの貢献をしたという生徒を育てていくというところにつながるのではないかと考えております。

また、先ほど御説明しましたように、職業系の学校でも、進学者を含めて、現在、企業説明会を実施するようになっておりますので、仮に先に進学したとしても、常に、宮崎にこういう産業があるのだということを意識させるよう努力しているところであります。

**○徳重委員** そういう努力をされていることは大変ありがたいことですが、1つ考えられることは、例えば企業が、大学生、それぞれ大学はいろいろあると思いますが、専門性ももちろんのこと、専門でなくても、その職場に入ったら、それなりの能力がある人は、やはり順応していくと思うんです。

それで、来年は、大学生を何人かとりたいんだというような企業があるならば、うちは奨学金を出してでも来てほしいから、こういう思いがあるんだということを、普通科の生徒さんたちに知らしめるということは、私はいいいことじゃないかなと思うんです。そういうアプローチをかけていくというような考え方はできないかなと。

企業さんを中心にして、そういう中小企業でも大企業でもそうですが、宮崎にある企業さんで、うちは、来年、再来年は大学生をとりたいんだから、ぜひ優秀な生徒が帰ってきてほしいということでの、そういうアプローチをかけるということではできないものかというお尋ねですが。

**○川越高校教育課長** 企業様からの奨学金等につきましては、現在、具体的な事例としては把握しておりませんが、そのような申し出とございますか、思いがある企業様がありましたら、そ

のような情報を生徒たちに伝えていくということは可能だと思いますし、現在、定時制の事例ではあります、定時制の働いている生徒に対して、企業が昼間の働く場を保障し、もし正社員として働きたいという意欲があったら、ぜひうちに来てほしいというようなお声かけをいただいているような事例もあります。大変ありがたい事例だと思っておりますので、そのような企業様の動きというのは、また学校に伝えていければと思っております。

**○木原雇用労働政策課長** 徳重委員の大学生に対してということですが、今回、私どもが説明した事業以外の事業で大学生を対象にしているもので、この中に入っておりませんが、1つは、大学生を対象に、大学との間で就職支援協定というのを結んでおります。昨年度から始めておりまして、最後は5月に結びました立命館大学で5つ目になっておりますけれども、主に県内出身の学生が多いところから、まずは取り組んでいるところでございます。そういう大学に対しまして、協定を結ぶことによって、今、委員がおっしゃられた県内の企業さん、来年とりたいという企業が、例えば大学の中で就職説明会をやるときは、県と、それから企業さんと一緒にブースを出して説明をします。

あるいは、今、委員がおっしゃられたような奨学金については、課は違いますけれども、県内企業に入ったときにありますので、そういう説明会をやったり、就職のときに非常に影響を与えるのが誰かと言った場合、やっぱり保護者が大きいので、例えば、宮崎県内で大学が保護者会を開くときには、私どもの課の職員を派遣しまして、そこで県内の雇用情勢、あるいは今言いました奨学金の状況、あるいは採用したいという企業の状況、そういうものについて説明

をいたしております。

それから、生徒さんには、直接ですけれども、高校を卒業するときに、メルマガというのがありますので、了解をもらった上でアドレスをいただいて、そういうところに対してもいろんな情報を提供する、そういうような働きかけをしているところでございます。

**○徳重委員** 最後にしますが、大学生に対しては、今、いろいろ説明がなされたとおりでろうと思います。それはそれですばらしいことですが、やはり高校生が大学に行ったら、必ず就職するわけでありますので、高校生のうちに、特に進学する生徒に対して、もう少し積極的な働きかけをしておく、大学を卒業したら必ず就職するんだよと。だから、宮崎に帰ってきてほしい、こういう企業があるから、こういう企業を目指してほしいというようなことを、私は早いうちに、高校1・2年のうちに、もう3年になって大学進学の勉強を一生懸命する生徒じゃなくて、高校1・2年生のうちに、もう少し県内企業の実態なり、宮崎県の状況なりを、しっかり生徒に知らしめていく、そういう努力も必要じゃないかなと思うんですが、最後にしたいと思います。どうぞ、いかがでしょうか。

**○川越高校教育課長** 先ほど申しましたが、職業系高校においては、進学する生徒に対しても、企業の情報というのを伝えるような体制を現在とっておりますので、かなりそういった情報を提供できておりますが、まだ、普通科系の学校におきましては、やはりそういった企業の情報というのを伝えることがなかなかできていないのが実情でありますので、今後、インターンシップの充実や、さまざまな普通科が取り組んでおりますキャリア教育の試みの中で、企業の情報を伝えていくようにはしていきたいと考えてお

ります。

**○右松委員** 7ページ、8ページ、キャリア教育について幾つか伺いたいと思います。

キャリア教育につきましては、小・中学校、場合によっては幼児期の教育から高校教育におきまして、発達の段階に応じて、やっぱり体系的に実施をしていくことが非常に重要であります。

例えば、項目としてキャリア教育で育成すべき力として、コミュニケーション能力等の人間関係形成、社会形成能力、それから、2つ目に、忍耐力でありますとか主体的行動、自己の役割の理解でありますとか、こういった自己理解、自己管理能力が2つ目に必要でありまして、そして3つ目に課題発見力、計画立案とか、こういった課題対応能力が必要で、そして4つ目に働くことの意義とか、宮崎も取り組んでおります将来設計です。こういったキャリアプランニング能力、こういった4項目が必要でありまして、当然、小学校、中学校、高校における発達段階に応じて、やっぱりこれを教育していくことが非常に極めて重要であるわけですが、私が伺いたいのは、まずは中学校です。県内公立中学校における職場体験活動の実施率がわかれば教えてもらいたい。それから、もう一つは実施日数、これも結構各県でばらつきがあるものですから、本県がどういった実施率、実施日数になっているのか、これは、中学校においてです。

それから、もう一つ、高校においてですが、これは高校教育課長が先ほど言われたとおり、インターンシップというのは非常に重要でありまして、このインターンシップの本県の取り組み状況、中学校が職場体験、高校がインターンシップ、これをちょっと教えてもらいたいと思います。

○川越高校教育課長 中学校の実施状況につきましては、現在、数字を持ち合わせておりませんので、また、後日、説明したいと考えておりますが、高校のインターンシップに関しましては、普通科系の学校で約38.9%の実施率であります。職業系の学校では、ほとんどの学校で行われており、3年生までに1度でもインターンシップを体験した生徒は92.5%になります。

○右松委員 中学校から申し上げますと、これは本県の状況をまた考えていただくといいのかなと思うんですが、例えば、九州でいけば、佐賀県は97.8%で実施しています。実施日数が大体3日なんです。これはこれで、また取り組みが進んでいるほうでありますけれども、富山県、石川県、これはもう一概に比較はできないところではあります。やはり、製造業を初めとした県の産業が多くて、求人がまずは多いということもありますし、やはり日本海側に屈指の工業集積地があり、優良企業がありますので、単純に比較できませんけれども、やっぱりキャリア教育の中で、このインターンシップは、富山県、石川県は100%なんです。

ですから、これはやはりもともとそういう受け皿があることに加えて、そういった企業へのインターンシップもですが、相当これは力を入れているというのがわかりますし、相乗効果が出ていますので、やはり本県として、今後、さらに県内就職率を上げていくためには、職場体験と、それからインターンシップ、これはもうしっかりと数字を出していってもらいたいかなと思っていて、これは確実にやっぱり県内就職率に反映されますので、それはぜひお願いしたいと思っています。

それから、次なんです、徳重委員が言われるところは、極めて重要な視点でもあるんです。

それで、実は昨日、県議会自由民主党で年に1回の先達塾というのを開催しまして、これに宮崎労働局の吉田局長が来られて、県内の状況をくまなく細かく説明がありました。

少しその話をさせていただきますと、本県の高校卒の県内就職率、内定率も含めて、これが非常に伸びているといいましょうか、改善されているのは間違いありません。平成27年3月卒の54.2%から直近の3年、ことしの3月卒が58.1%なんです。ですから3.9ポイント改善をしますので、今までの取り組みがしっかりと出てきているのかなと思っています。

一方で、一番高い時期、平成16年3月に63%という数字がありますので、やはり努力をしていく中で、少しずつ、着実に数字を上げていただきたいということがあります。

そして、もう一つ、先ほどの大学の数字も、実は吉田局長が話をされて、大学等卒の県内就職率が直近で43.9%、実は、この15年の統計の中で最低の数字になっているんです。高いときは52%でありまして、いろいろ先ほど説明がありまして、大学に対して就職支援協定とか奨学金とか、保護者会とか、いろいろやっていますので、ぜひともこれはさらに続けていただいて、大学等卒の県内就職率、この辺も1つのポイントとして考えていただければありがたいなと思っています。

そこで、やっぱりこれは高校もそうなんですけれども、県内の企業や仕事、これを知らないということによって県外流出につながっているとすれば、これは非常に残念な話でありますので、しっかりと知ってもらおう努力をしてもらわなければならないと思っています。県内にどのような企業があつて、どういった仕事ができるのか、そういったことをしっかりと生徒に伝え

ていくといった、知ってもらおう努力を、さらなるこの努力をしてもらいたいと思っていますので、今後、取り組みをしっかりと進めてもらえればと思っています。

この点について、もし御意見があれば。

**○川越高校教育課長** 今御指摘のありましたように、県内の企業を知る努力につきましては、先ほどのエリアコーディネーターを活用いたしまして、県内企業の状況を伝えているところではありますが、確かに車の部品のメーカーとか、大変重要な会社があっても、やはりまず生徒も知らないですし、特に、保護者の方が知らない。それで、生徒が就職を決定するに当たって、保護者の理解、保護者に相談するというのが大変多いというアンケートの結果も出ておりますので、生徒にそういった企業の情報を知らせると同時に、保護者にもやはりこういった企業があり、そしてまたどういう仕事をしているかということ伝えていくことが大変重要ではないかと考えております。

**○山下委員** ここ数年、全ての産業で県内企業は大変な人材不足なんです。深刻な状態なんです。この原因というのは、戦後の22年、23年、24年に生まれた、団塊の世代が70歳前後になって一挙に現場からリタイアしたということなんです。

もう本県経済を支えていただいた技術職の皆さん方とか、結局、そういう人たちが一挙にリタイアした。これまでの間の本県の経済を見たときに、建設産業を中心に、かなりの公共投資の削減とか、本県の経済投資のあり方で、いわゆる工業系の人たちに非常に魅力がなくなったんです。

以前は、宮崎の工業高校はどうだったかわかりませんが、都城工業高校は、建築と土木が別

々で定員が40、40ぐらいの学科があったんですが、非常に将来の建設産業の見通しが暗いということで、もう1科になったんです。つまり建築と土木が一緒になって学科が1つになったと。

ここに来て、こういう現状の中で、きょうは教育委員会ですから、非常に技術者の育成がおくれてきたのかなと。

それと同時に、宮崎県が疲弊しているときに、県外の企業が宮崎の労働力を求めて、そして、いい条件を出して、そして、地元就職がないときに、県外の企業が非常に好意的に人材を確保してくれたと。就職担当の先生方も、なかなかその辺が切れないという実情があることも事実なんです。

それで今に来て、なぜ残らないのかと一生懸命やったって、難しい問題があると。

それは、地元の企業も福利厚生、給与改善もかなり努力をしていると思うんですが、それ以上に県外の企業の努力がまだあると。もう必死で人材確保をやるわけですから。

ただ、今の若者のいろんな意見等を見ていると、やっぱり都会の憧れ、それと宮崎県の企業の募集の中でも出てくるのは、もう給与的なことにはあんまりこだわりはなくて、土曜、日曜の休み。休みが定休、暦どおりの休みを要求してくる。まず、真っ先にこれを言うてくるみたいなんです。

本県の経済を見たときに、果たしてそこに合致しているかということ、まだまだ働き方改革というのが浸透していない。

特に、食品製造業とか、なかなか定休の休みがとれない産業もいっぱいある宮崎県でありますから、その辺のことの相互理解というのもしっかりとやっていかないと、企業もそこを理解してくれないといけない。そういう問題が大きな

壁かなと思うんです。

きょうは総合政策部もお見えですから、特に、建設産業の皆さん方も、今、週休2日制でやっていくとか、そこら辺の矛盾点がいろいろ出てきている問題。その改善策もやっていかないといけないんですが、特に、建設産業の人たちも、もうここ何年か募集をするんですけれども、1人も来てくれないと、非常に将来の見通しが暗いという話とかをされているんですが、そういう総体的な問題があって、この雇用の人材確保ということも、また、特別委員会までつくって議論しようということですから、その辺の問題整理をしっかりとさせていただいて、どこをどう産業界と連携をとって改善していけばいいのか、その皆さんの意見をちょっとお聞かせいただければありがたい。

**○川越高校教育課長** 今の御指摘の前に、先に、右松委員の先ほどの御質問で、中学生の職場体験ですが、平成29年度の場合、本県の中学校では100%の実施率という状況です。

今の山下委員の御指摘ですが、現在、そういった建設系の人材育成というのは、確かに非常に悩ましいところで、特に、私たちが、やっぱり高校現場で直面しているのは、そういう人材不足ということと同時に、やっぱり少子化の中、学校の学科をどう再編していくかという、大変厳しい状況に現実として立たされる場所があります。

その中で、特に産業系の学科は、まさに1つのクラスが1産業を代表しておりますので、簡単に産業界のことを考えると減らすことができない。かといって、生徒は着実に減っているという現象の中、先ほど言いましたように、建設と建築を融合した学科というような形で、何とかその地域地域に産業界の学びを残すという形

でやってまいりました。

こういったやり方等も含めまして、全ての産業に通じるんですが、その産業界を担う人材を育成していくということと、この少子化の中、学校のあり方をどう考えていくかということは、やはり大変難しい問題でありまして、本当に産業界、そしてまた地域、また保護者等々、いろんな関係機関と議論しながら、産業の担い手を着実に残すという視点を持ちながら進めていかねばならないと考えているところであります。

また、地元企業の福利厚生と、県外企業に関して、やはりちょっと劣っているところがあるのではないかなというふうなお話がありましたが、確かに、現在、生徒たちの考え方は、非常に多様化しておりまして、やはりワークライフバランスの考え方というものは、生徒たちの中にも浸透しつつあります。

県内企業が不得手な部分があるとしたら、やはり自分たちのよさをPRするということが、なかなかおこなわれている。確かに、具体的な改善もあるんですが、例えば、ホームページとかで自分たちの企業のよさを発信するというのも、どうしても県内企業は県外企業に比べると後手に回っているところがあると聞いております。

したがいまして、企業様のほうも、自分たちのよさや、自分たちの待遇のよさ、それとあと、工業高校のアンケートにありましたが、例えば、この仕事を続けていくと、どのような自分の人生設計が持てるのかというような、そういった流れみたいなものの提示とか、そういったことをまたやっていかねばならないと考えているところであり、私たちもこのような、先ほど言いましたコーディネーター等で県内企業のよさも魅力も伝えていくんですが、これはやはり企業様のほうからの発信、そして企業様の改善とい

うこと、まさに車の両輪でありまして、両方が一緒に回っていくというような議論を進めていく必要があるのではないかと考えているところでもあります。

**○山下委員** もう今、これだけやっぱり日本全国が人材不足の中で、企業の取り組みというのは、IT化と、さまざまなやっぱりロボット関係とか、そういう時代に突入しているんです。

私はこう考えるときに、工業系の実業系の今からの若者には資格を取らせる。そういう教育の充実というものも、ある程度しっかりとやっていかないと、今、67%が大学に行っている。実業系は1万人ぐらいの中でもう3,000人ぐらいでしょう。

私はやっぱりそこを、教育をつかさどっている皆さん方が、将来的に、技術系の学科をもうちょっとふやすとか、資格を取るための学科編成のあり方とか、そこ辺も、実業系の中でも、もうちょっと一歩踏み込んだ教育のあり方というのも考えていかないといけないのかなと。

例えば、都城国立高専が4学科、学部があると思うんですが、もうほとんど地元にはいないんです。ほとんど次なる資格を求めるために都会に行く。人材の要望が物すごく来て、なかなか地元に残る人たちがいない。

であれば、例えば実業系の高校とか、そういうところでもうちょっと資格を取れる、そして、将来的に大学に行くということは、大学でも専攻を決めていくわけですから、高校に行くということは、もう自分の人生の大体の方向を決めて入ってくるわけですから、そこでやっぱり新たな学科の編成のあり方とか、そこ辺の検討というのはできないものでしょうか。教育長、どうですか。

**○四本教育長** 済みません。資格については、

今の特に職業系高校において、ちょっと具体的に今、数字の持ち合わせはありませんが、かなり現実にとれるものは取らせているというのはあると思います。

おっしゃるように、こういう状況の中ですから、学科の編成とか、こういうことについては、私は柔軟に考えていって、少しでも結果として県内就職する子供たちが多くなるとか、そういうふうなことは、もう常に考えていかななくてはいけない時代になっているというふうには思っております。

**○山下委員** 最後にしたいと思うんですが、ぜひ柔軟な対応をちょっと分析していただいて、検討してください。

毎年、三百数十社が事業を廃止していくわけでしょう。廃業していく。これはもう人材不足があったり、事業を継承する人たちがいなかったりして、どんどんやめていかれるわけですから、喫緊の課題だろうと思いますので、よろしくお願いたします。

それから、この資料の6ページの中で、一番下の列の看護専攻科の件で、私たちも何の委員会でしたか、調査に行ったときに、結局、県外の医療、福祉関係の人たちが、看護学校とか、そこに早目に手を打って、奨学金の手付をやっていて、もう気がついたときには、もう1年次からそっちで就職が決まっていたと。そういう状況を聞いたんですが、県内の医療機関、福祉関係、そういうところは、もうほとんどのところが全然、その奨学金制度が、免除制度がないとは思わないんですが、宮崎県内の医療、福祉関係のところでは、学費の免除というのは、どれぐらい取り組んでいますか。

**○川口みやざき文化振興課長** ちょっと全体のことはよく把握できていないんですけれども、

看護は私立しかないわけで、その関係で申し上げますと、もともとこの奨学金制度は県外の病院から始まっているということで、そういった取り組みが多くて、県外に流れているという状況があるんですけども、県内の病院も徐々にそういった奨学金を出す病院もふえてきてまして、ある例で申しますと、23カ所が県外で県内が3カ所、そういった病院が派遣先ということです。そういうのがあるというところもあれば、やっぱり県内の病院とか、特にこれも県北なんですけれども、県北の看護師を養成するという意味で、県北を中心に15カ所の病院で病院奨学金を設けている例もありますので、そういった意味もあって、県内就職率が、以前は16%ぐらいだったのが、今は32%ぐらいと徐々に上がってきている状況にあります。なかなか病院側も大きな病院でないと、そういう奨学金制度もつくりたくないような状況もあると思うんですけども、徐々にそういった県内の病院もそういう取り組みをしているということは、うちのほうで把握はしているんですけども、全体がどうというのは、ちょっと我々、そこまでは把握できておりません。

**○山下委員** 藤元病院の看護学校が三股にあるんです。我々が調査に行ったときに、そういう実態を伺ったんです。

我々病院もやっているんですけども、もう先を越されて、結局、募集の段階でその契約が成り立っていたと。後手後手に回っているということですので、この実態から32%というのは、もう本当にこれは大変な状況です。もう看護師も介護士もみんな足りないわけですから。

だから、もうちょっと50%以上ぐらいに、だって、県からの助成などがあって、この看護制度というのも成り立っているわけですから、この

看護学校も。しっかりとそこ辺は実態把握をしながら、早目に病院関係との問題意識の発掘とかをしていかななくてはと思うんですけども、ぜひよろしくをお願いします。

**○日高副委員長** いろいろこの就職関係は、去年から特別委員会でこういったいろんな説明は受けてきているんですが、県内就職率って低いということなんです、就職率より、人口減少、これから問題解決していくためには、人口総数が大事なんです、数が。パイが減ってくるというのは、いわゆる少子化ですから、パイが減れば、率が上がったとしても総数は減るということも考えられます。

だから、私は就職率が高い県がありますけれども、総数では、宮崎県はこういう下ではないと思うんです。やっぱり数が大事だなというふうに考えているんですけども、その辺をどう考えるか。率よりも数じゃないかという話です。

**○川越高校教育課長** 率より数といたしますか、その両方が恐らく大事になってくるのではないかなと思うんですが、やはり率ばかり言って、県内就職率を上げることが目的のようになってしまいうことは、委員のまさに御指摘のとおり、やっぱり本質を見誤る危険があるのかと思います。

先ほど申しましたように、例えば県立の場合には、工業高校の県内就職率は低いんですが、総数ではトップでありますので、やはりこれだけ数の多い生徒たちの就職先、そしてその就職の質を高めていくという視点が大変また重要ではないかと思っております。

**○日高副委員長** やっぱり宮崎県の産業構造からすると、工業系でその分を上げると言っても、なかなか難しい部分というのは、正直あると思うんです。



ただ、農業県って言っているの、農業系は上がらないかんと思うんです。

これで見ると、農業系は結構県内就職率は高いんですが、都城農業が低いんです。これって何ですか。鹿児島かどこかに就職しているってことですか。ここら辺が上がってこない、上げられるところは上げとかんといかんということだと思っんです。

**○川越高校教育課長** 都城農業の県内就職率の内容につきましては、残念ながら、完全に把握していないんですが、確かに、農業は地元に着している産業ですので、御指摘のとおり、まだまだ改善していく余地はあろうかと思っんです。

また、都城農業の場合、工業系の農業土木とかの学科もありますので、また、そういったところも工業と近いような就職に流れていく可能性や、また、北諸地区ですので、すぐ鹿児島県に隣接しているところもありますので、そういったところもあろうかと思っております。

また、実際、学校に通いながら、都城農業高校の場合は、農業科、畜産科、ライフデザイン科等で、長期のインターンシップを今実施しております。これは、約9カ月間ぐらいの長期的な実習で企業のほうに出かけ、行き先としては、力のある農家や農業の法人、食品関連産業等に行って、長期的な実習をやるという試みをやっておりますので、また、成果が出てくれば、地元への定着も上昇してくるのではないかと思っております。

**○日高副委員長** 努力しても難しいところってあるんです。工業系は、大企業が少ないわけですから。相当分析して、努力して上げるところはやったほうが良いと思っんです。そこら辺は、農業というのは、当然これは必要じゃないかなというふうに思っているんです。

それと、やっぱり資格を取らせて、教育長から柔軟に学科というのは考えていかないといかないという話がありました。資格を取らせたとしても、取った人間が県外に就職する可能性もあります。そこら辺をどううまくエリアコーディネーターと就職支援員が連携というか、熱意がないと、やっぱりなかなかこの辺って難しいのかなというふうに思っっていますが、その辺の支援、先のことになるかと。今もそれは考えられると思っしますので、そこら辺、エリアコーディネーターと就職支援員、正直、説明は聞くけれども、実際、どういうことをされているのかなと思って。

**○川越高校教育課長** エリアコーディネーターは、企業を訪問いたしまして、多いときで、平均しますと1日大体2社ぐらいは訪問しまして、その企業の規模や仕事の内容とか、そういったことを把握した上で、それを学校につなぐという仕事をしておりますし、また、御指摘のありました、どのような資格が生かされるかというような情報についてもお伝えしております。

ただ、今御指摘のありましたとおり、その資格を高めていくということは、また、その生徒たちの可能性が広がるということでもありますので、ただ、これはやはりそういった力量を高めた生徒たちを受け入れる、あるいは活用していく場というものが、また、企業様のほうにも必要であるという、やはり両輪みたいな形になるかと思われます。

先ほど、県内就職率の非常に低い例として上げました宮崎工業高校であります。就職先を見てもみると、もう本当に名だたる自動車産業を初めとする企業に就職しております。これは、やっぱり大変力をつけた生徒たちが、引く手あまたといひますか、そのような状況であるのが

事実でありまして、これを大学進学にたとえま  
すと、勉強して、レベルの高い大学を受けられ  
る力をつけた生徒にチャレンジするなどというの  
は、やはりなかなか難しいと。やはり、つけた  
力に応じた待遇なり、そういったことを発揮で  
きる場というものもあるんだという、そういう  
ことがなかなか企業の中に埋もれていて、実は、  
そういうのがあると、もっと創造的な仕事がで  
きるんですよということを伝えていくというこ  
とが大事ではなかろうかと思っております。

○日高副委員長 エンジニアを目指すというの  
はすごいことだと思うんです。科学者とか、そ  
ういう形で。当然、それは宮崎県にいても夢は  
達成できないから、夢をかなえるためには、やっ  
ぱり県外とか、それこそ東京とか、海外とか、  
それは必要だと。あとで戻ってきてくれればい  
い話です。

最後なんですけれども、エリアコーディネー  
ターと就職支援員は、就職させる部分について  
はいろいろ連携しているんですけれども、離職  
が多いのに、やっぱりこの連携ってないでしょ  
う。離職の話はないわけですから、そこがやっ  
ぱり、総数を確保して根づかせるためには、離  
職率をどうとめるかのほうが、大事じゃないか  
なと思う。3年間以内で半分が離職しているわ  
けですから。そこをやってほしいんです。

○川越高校教育課長 御指摘のとおりでありま  
して、エリアコーディネーターは、生徒たちの  
就職先も回っておりますので、例えば、離職を  
考えている生徒の情報等をキャッチしましたら、  
すぐ出身校の進路指導部のほうに連絡し、その  
離職の原因もさまざまですので、その離職自体  
がどのような理由によるかにもよりますが、や  
はり生徒たちの相談にすぐ学校のほうが乗った  
りとかいうような形で、離職を防止するという

役割も担っております。

○岩切委員長 そのほかありませんか。よろし  
いですか。ほどよい時間になってきたんですが。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 なければ、これで終わりたいと  
思います。

執行部の皆さんは、お疲れさまでした。あり  
がとうございました。

暫時休憩いたします。

午前11時13分休憩

---

午前11時14分再開

○岩切委員長 委員会を再開いたします。

協議事項に入ります前に、前回の委員会で決  
定された調査事項を整理したペーパーが参考資  
料として置いてありますので、御確認をいただ  
きたいと思います。

それでは、協議に入りたいと思います。

協議事項(1)、県内調査についてであります。

お手元に横版で資料1とございますが、7月26  
日から7月27日に実施予定の県南調査ですけれ  
ども、前回の委員会におきまして、県内調査先  
について、正副委員長に御一任いただきました。

資料1をごらんください。調査候補先の一覧  
であります。

委員の皆様から御意見がございましたらお願  
をしたいと思いますけれども、よろしければこ  
の調査候補先の中から選定したいというふうに  
考えておりますが、いかがでございましょうか。  
よろしいですか。ちょっと絞らざるを得ないし、  
これから連絡をとって、受け入れ可となった場  
合ということになるかと思えます。よろしいで  
すか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 続いて、8月8日から8月9日

平成30年6月22日（金曜日）

に実施予定の県北調査でございますけれども、同様に御一任いただきました。

資料2を見ていただきまして、委員の皆様からの御意見をいただきたいと思えます。

暫時休憩いたします。

午前11時16分休憩

---

午前11時20分再開

○岩切委員長 それでは、委員会を再開いたします。

ただいまいただきました御意見を踏まえながら、調査先及び行程、宿泊場所等もありますけれども、正副委員長に御一任いただいてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 それでは、そのように決定をいたします。

なお、調査時の服装につきましては、夏季軽装にてお願いをいたします。

次に、次回委員会についてであります。7月20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、御要望はありませんか。

暫時休憩をいたします。

午前11時21分休憩

---

午前11時23分再開

○岩切委員長 では、委員会を再開いたします。

特にならぬようでございますので、正副委員長に御一任をいただいてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 では、そのような形で準備をさせていただきますと思えます。

最後、その他でございますけれども、何かございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○岩切委員長 よろしいですか。

それでは、次回の委員会は7月20日金曜日午前10時からを予定しておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、以上で本日の委員会を閉会いたします。ありがとうございました。

午前11時23分閉会