

働き方改革・産業人材確保対策特別委員会

本働き方改革・産業人材確保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4年3月16日

働き方改革・産業人材確保対策特別委員会

委員長 田口 雄二

宮崎県議会議長

中野 一則 殿

働き方改革・産業人材確保対策特別委員会報告書目次

I	特別委員会の設置	105
II	調査活動の概要	105
1	産業人材の確保・育成について	106
	(1) 主要産業分野における就業者の状況	106
	① 介護分野	106
	② 看護分野	106
	③ 農業分野	106
	④ 漁業分野	106
	⑤ 林業分野	107
	⑥ 建設業分野	107
	(2) 産業人材の確保・育成に関する県の取組	107
	① 介護分野	108
	② 看護分野	108
	③ 農業分野	108
	ア 宮崎県立農業大学校の取組	108
	④ 漁業分野	109
	⑤ 林業分野	109
	ア みやざき林業大学校の取組	110
	⑥ 建設業分野	110
	ア 宮崎県産業開発青年隊の取組	111
	(3) キャリア教育の推進	111
	① 小中学校のキャリア教育について	112
	② 県立高等学校のキャリア教育について	112
	(4) 県内の取組	112
	① 美郷町の取組（みやざき林業大学校の研修生宿舎など）	112
	② ポリテクセンター延岡の取組	113
	③ 延岡市キャリア教育支援センターの取組	113
	(5) 県への提言	114
	① アフターコロナを見据えた発想の転換、地域性を加味した人材確保	114
	② 人材を呼び込む教育・研修機関の情報発信	114
	③ 農林水産業の人材確保と処遇改善	114
	④ 産業の魅力発信	114
	⑤ キャリア教育のさらなる促進	115

2	外国人材の受入・雇用・活用	115
(1)	外国人労働者の状況	115
(2)	外国人材の受入・雇用・活用に関する県の取組	116
①	外国人受入関係	116
②	みやざき外国人サポートセンター	116
③	介護分野	116
④	看護分野	117
⑤	農業分野	117
⑥	漁業分野	117
⑦	林業分野	117
⑧	建設業分野	118
(3)	外国人材の受入・雇用・活用に関する県内の取組	118
①	宮崎福祉医療カレッジの取組	118
②	日向市漁業協同組合の取組	119
③	株式会社キサヌキの取組	119
④	アース建設コンサルタント株式会社の取組	120
(4)	県への提言	120
①	外国人材確保のための取組強化	120
②	来県した外国人材に対するサポートの推進	120
③	外国人材を雇用・活用する県内企業へのサポート	121
3	働きやすい職場づくりについて	121
(1)	働き方改革の推進	121
①	県の取組（働きやすい職場づくりの推進）	121
②	みやざき働き方改革推進支援センターの取組	121
(2)	雇用における男女共同参画	122
①	男女別の就業雇用状況	122
②	県の取組（雇用に関する女性の活躍推進）	122
③	女性が働きやすい職場づくりに関する認証制度	123
④	えびの電子工業株式会社の取組	124
(3)	県への提言	124
①	産業ごとの実情に応じた働き方改革の推進	124
②	ニーズを捉えたセミナーの開催、情報発信、復職・就職支援	124
③	認証制度の周知と活用	124
III	結 び	125

IV 委員会設置等資料	127
1 特別委員会の設置	129
2 委員名簿	130
3 委員会活動経過の概要	131
《参考資料》	135

I 特別委員会の設置

働き方改革・産業人材確保対策特別委員会は、令和3年4月臨時会において、外国人労働者等の多様な人材や担い手の確保及び育成、働き方改革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

本格的な少子高齢・人口減少時代の到来により、本県の15歳以上から64歳までのいわゆる生産年齢人口は、2020年の57万4千人から20年後の2040年には43万3千人と、大きく減少することが予想されており、本県の産業を支える人材の確保と将来に向けた育成が課題となっています。

この労働力不足については、現在、本県産業界においても、外国人労働者の雇用や技能実習生の受入れなどにより対応している状況ですが、今後は、安定的かつ継続的な人材の確保が必要となってきます。

また、多様な人材の育成、確保がますます重要となる中、女性や高齢者などの更なる労働参画を推進するために、就業機会の確保及び仕事と生活を両立できる就業環境の整備を図ることも重要です。

さらに、就業1時間当たりの付加価値を示す「時間当たり労働生産性」について、2020年で日本はOECD加盟国38か国中23位と、1970年以降で最も低い順位となっています。「生産年齢人口の減少」や「働く人のニーズの多様化」といった課題に加え、この伸び悩む労働生産性の問題などに対応するには、投資やイノベーションによる生産性の向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作る「働き方改革」も求められているところです。

こうした状況を踏まえ、当委員会では、①産業人材確保のための施策に関する事、②外国人材の受入・雇用・活用に関する事、③働き方改革の実現に向けた施策・取組に関する事、④雇用における男女共同参画に関する事、の4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、関係団体や企業等の現地調査を実施するなど、現状把握等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 産業人材の確保・育成について

(1) 主要産業分野における就業者の状況

県内企業へのアンケートに基づく雇用者数DI（雇用の状況について「過剰」と回答した割合から「不足」と回答した割合を差し引いた値）で、人手不足の状況について見てみると、平成29年3月から令和3年3月の期間において産業全体がマイナス39からマイナス55の間で推移しており、人材確保対策の強化が求められています。

以下、調査を行った産業分野別に、就業者の状況を記載します。

① 介護分野

本県の介護職員数は、平成28年度の19,976人に対して令和元年度は21,447人となり、増加傾向にあります。

県内介護福祉士養成機関（県立・私立高校及び介護福祉士養成施設）の入学定員に対する令和3年の定員充足率は、県立高校は51.3%、私立高校は53.3%、養成施設は46.7%と、いずれも5割程度となっています。また、これら養成機関の卒業生の県内就職率は、令和3年で県立高校は88.0%、私立高校は78.9%、養成施設は98.6%となっています。

② 看護分野

本県の看護職員数は、平成24年の20,284人に対して平成30年は21,204人となり、増加傾向にあります。

県内看護職員養成機関（看護師養成及び准看護師養成）の入学定員に対する令和3年の定員充足率は、看護師養成は4つの課程（4年制大学、3年課程、2年課程及び5年一貫）合計で84.6%、准看護師養成は79.4%となっています。また、これら養成機関の卒業生の県内就職率は、課程によってばらつきがありますが、看護師養成と准看護師養成の合計で64.2%となっています。

③ 農業分野

本県の総農家戸数は、平成27年の38,428戸に対して令和2年は30,940戸となり、減少傾向にあります。また、基幹的農業従事者（ふだん仕事として主に自営農業に従事している者）数も減少傾向にあり、平成27年の41,682人に対して令和2年は31,570人となっています。

令和2年の新規就農者は自営就農が169人、雇用就農が239人、計408人となり、平成29年から4年連続で400人を超えています。

④ 漁業分野

本県の漁業経営体数（沿岸漁業層及び中小漁業層）は、平成25年の1,153に対して平成30年は950となり、減少傾向にあります。また、漁業就業者数も減少傾向にあり、平

成25年の2,677人に対して平成30年は2,202人となっています。

令和2年の新規就業者は、雇用が43人、新規独立が3人、計46人で、近年は50人程度で推移しています。就業の内訳を見ると、養殖、まき網、定置などを扱う法人経営体への雇用就業が9割を占めています。

⑤ 林業分野

本県の林業就業者数は、平成22年の2,690人に対して平成27年は2,222人となっており、減少傾向にあります。

一方、令和元年度の新規就業者は211人で、国が「緑の雇用事業」として新規就業者のOJT研修に取り組む事業体への支援を始めた平成15年度以降は、毎年度平均して約180人が新規就業しています。また、35歳未満の就業者の割合は、平成22年の15%に対して平成27年は17%と上昇しており、一定の若返りが図られています。

⑥ 建設業分野

本県の建設業就業者数は、平成22年の45,554人に対して平成27年は43,763人となっており、減少傾向にあります。

建設業就業者の年齢構成については、50歳以上が全体の50%強を占める一方、29歳以下の若年層は10%弱となっており、今後、就業者が多い層である50歳以上の退職に伴い、担い手不足の更なる進行が懸念されます。

(2) 産業人材の確保・育成に関する県の取組

県では、各産業団体や大学、金融機関、労働団体といった県内の産学金労官13機関で構成する「みやざき産業人財育成プラットフォーム」を平成28年4月に設立し、これを基盤として重点的かつ継続的に産業人材の確保・育成に取り組んでいます。また、多様な人材を確保するため、若者の就職支援機関である「ヤングJOBサポートみやざき」や「みやざき女性・高齢者就業支援センター」を設置して体制強化に取り組んでおり、女性や高齢者の能力が十分に発揮されるためのキャリアアップ等の支援を実施しています。

・ みやざき女性・高齢者就業支援センター

子育て中であるなど仕事を探している女性等について、その環境に即した形での就労を支援するため、令和2年10月に宮崎駅前のKITENビル内に開設し、就職・復職支援や就職面談会、職場見学会、その他スキルアップにつながるためのセミナーなどを行っています。都城市（毎週火曜日、都城市総合福祉会館）及び延岡市（毎週木曜日、県延岡総合庁舎）でも相談窓口の対応をしており、令和2年10月の開設から令和3年10月末時点での実績は、相談窓口利用者が932人（うち女性が161人）、就職決定者が173人（うち女性が39人）となっています。また、「みやざき女性・高齢者人材バンクサイト」を運営し、求職する女性・高齢者と求人企業をマッチングし、希望する雇用形態での就労も支援しています。

県当局からの説明に対し委員から、「センターでは、『高齢者』の男性について55歳以上を対象としており、一般的な高齢者の定義とは異なっていると感じる。センターの名称での『高齢者』という表現では、自身が対象であることを認識できない人がいるかもしれないので、利用者を増やして幅広い方々に支援を受けてもらうためにも、名称について検討する必要があるのではないか。」などといった意見がありました。

以下、調査を行った産業分野別に、人材の確保・育成に関する本県の取組を記載します。

① 介護分野

県では、介護人材の新規就労を促進するため、介護の仕事の魅力を伝えるテレビ番組の放送や、福祉系高校と連携して中学生を対象とした介護の魅力発信を行うほか、介護の担い手体験事業の実施や求職者のマッチング機能の強化なども行っています。

また、新人介護職員向けの研修会や介護事業所への介護ロボット・ICT導入支援を行い、労働環境改善のための取組を支援しています。さらに、介護人材確保推進協議会を設置するなど関係団体との協働を進め、介護人材確保に向けた基盤整備を行っています。

② 看護分野

県では、看護人材の確保・育成を促進するため、中・高生を対象に、看護ふれあい体験や進路相談会などを実施して看護分野の魅力発信を行うほか、看護学生に対する修学資金の貸付けや、看護師等養成所に対する運営費の補助なども行っています。

離職防止に関しては、職場環境づくり推進のための研修会や、病院が設置する院内保育施設への運営費補助などを行っています。また、復職を支援するための取組としては、ナースセンターにおける求人・求職登録やマッチングについての情報発信を図り、ハローワークと連携した再就職相談や、最新の看護知識・技術修得に関する研修などを行っています。

③ 農業分野

県では、就農希望者を確保するため、株式会社マイナビと令和元年6月に農業人材の確保・育成に関する協定を締結し、首都圏における就農相談会の充実を図るなど、県外からの新規就農者の確保を図っています。また、就農希望者が知識や技術を習得できるよう、「みやざき農業実践塾」を開講しているほか、各地にJAが整備している就農トレーニング施設等と連携した技術研修等も実施しています。

就農者の定着促進については、自営就農者が早期に経営を安定できるように、国の事業に加え、国の事業対象とならない親元就農者を対象とした県独自の給付を行っています。また、就農先の市町村や農業改良普及センター等で支援チームを編成し、訪問等の個別サポートも実施しています。

ア 宮崎県立農業大学校の取組

宮崎県立農業大学校における人材育成について、現地調査を行いました。

宮崎県立農業大学校では、本県の農業や食の未来を担う人材を育成しており、特に令和2年度からは、農業用ドローンや自動操舵対応の大型トラクター等を導入するなど、先進技術を活用できる人材の育成を強化しています。

令和3年度においては、農学科は定員40人に対し1年生35人・2年生43人、畜産学科は定員25人に対し1年生17人・2年生16人の学生が在籍しています。

学生数については、平成31年度から定員割れの状況が続いていますが、以前は少なかった実家が非農家である学生の入学が現在では増えてきており、卒業後の進路は雇用就農の割合が高くなっています。

調査先からの説明に対し委員から、「入学試験において学力に偏重して選考をしてしまうと、せっかく農業に対してやる気のある若者を逃してしまうおそれもあり、そういった人たちの受け皿となるべきではないか。」や、「少子化で学生の確保が厳しいところではあるが、技能習得ができることだけでなく、例えば学生寮が完備されているなどといった生活面でのサポートについても発信し、学生の確保に努めてほしい。」などといった意見がありました。

④ 漁業分野

県では、就業希望者を確保するため、「公益社団法人宮崎県漁村活性化推進機構」をワンストップ窓口とし、就業相談から就業・定着までの支援を行っているほか、東京など都市部で開催される漁業就業者支援フェアに参加して就業希望者の発掘を行っています。また、日南市油津にある「宮崎県立高等水産研修所」において漁業に従事するための基礎的な技術や知識の教育を行い、次代を担う人材を育成しています。

就業後の支援としては、漁業体験や技術習得研修、地域の生活習慣を含めた漁労技術の習得支援を行うなど、就業希望者の円滑な就業と漁村への定着を促進するため、就業希望者に寄り添った技術習得研修に取り組んでいます。また、就業時の初期投資を軽減するため、漁船・漁具の取得などに対する補助や中古漁船等の情報発信、購入時の経費に対する助成などを行っています。

快適な職場環境づくりに関しては、自動操舵システムなど省力化機器の導入や、海洋レーダーなど海況情報システムの活用など、操業効率化を図るスマート漁業の導入について支援しています。

⑤ 林業分野

県では、就業希望者を確保するため、県内外における就業相談会の開催や都市部での移住相談会への参加、SNSと連動した林業を紹介するホームページの運営、新規就業した若者の活躍ぶりを掲載したパンフレットの作成・配布を行っています。また、林業の求職・求人の相談窓口を宮崎市にある「宮崎県林業労働機械化センター」内に設置するとともに、高校生を対象とした高性能林業機械操作体験会を実施するなど、就業希望者の裾野拡大を図る取組を行っています。

職場環境の改善については、林業事業者に対して休憩施設付自動車や仮設トイレなど福利厚生施設の導入支援や、若年就業者を継続雇用する事業者への助成などを行い、人材確保・定着につながる取組を支援しています。

ア みやざき林業大学校の取組

みやざき林業大学校における人材育成について、現地調査を行いました。

県では、平成26年度から美郷町にある林業技術センター内で、林業を始めようという人向けに「みやざき林業青年アカデミー」などの研修等を実施してきました。その実績を踏まえ、平成31年4月、同センター内に「みやざき林業大学校」を開講し、林業就業に必要な資格取得や現場実習など、即戦力となる新規就業者を育成しています。長期課程の研修期間は1年間で、令和3年度は定員15人程度に対して25人が受験し、20人の学生が在籍しています。

研修期間中に安心して研修に専念してもらうよう、国の「緑の青年就業準備給付金」や森林環境譲与税を活用し、研修終了後、最低2年間は林業分野に就業することを条件に、年間141万9千円を上限として就業準備給付金を給付しています。

調査先からの説明に対し委員から、「UIターンして入学した人が、『みやざき林業大学校』を選んだ理由はどのようなものがあるか。」との質問があり、調査先から、「サーフィンができる環境であることや、本県の林業が盛んであるという理由で選んだと聞いている。」との説明がありました。

このほか、委員から「林業は危険な作業であり、事故が多く安全確保が非常に重要であることから、実地において安全確保のスキルを学ぶことに意義がある。」などといった意見がありました。

⑥ 建設業分野

県では、担い手確保・育成のための直接的な支援として、宮崎県産業開発青年隊による人材育成をはじめ、若年入職者の雇用や資格取得に対する一部助成、高校生や小中学生を対象とした出前講座、また、現場見学や就業体験などに取り組んでいます。

また、建設業が就職先として選ばれる産業となるよう、建設産業の魅力や企業情報を発信する就活ガイドブックの作成や、県建設業協会・地区協会・各教育機関などと連携した意見交換などを行っています。

先端技術の活用による職場環境改善の取組は、建設現場における人材の確保や働き方改革の推進に寄与します。ドローン等による3次元設計データとリンクした建設機械を活用する建設ICT活用工事は、県発注工事において平成29年度に試行を開始して以降、令和2年度までに131件の実績があります。対象となる工種の拡大や導入の促進を図り、取組企業の負担をさらに軽減するため、建設ICT研修会の開催や、タブレット等を活用したWEB打合せ・遠隔臨場の導入などを進めています。

県当局からの説明に対し委員から、「建設ICT活用工事の導入による省力化については、

今後の技術革新により一層進展することが期待されるので、積極的な動向調査をお願いしたい。」や、「ICTを活用した工事は経費が高くなることから、必要となる経費の計上をお願いしたい。」などといった意見がありました。

ア 宮崎県産業開発青年隊の取組

宮崎県産業開発青年隊の人材育成について、現地調査を行いました。

宮崎県産業開発青年隊は、戦後の荒廃した県土の復興や青少年の人材育成を目的として昭和26年に発足し、現在では全国で唯一の公営の土木建設技術者育成機関です。創立70年を迎え、これまでに約5千人以上の修了生を輩出しています。

令和3年度の入隊者は、定員60人程度に対して39人であり、平成27年度以降は毎年40人前後が入隊しています。現在の入隊者の7～8割は、「人材開発支援助成金」（労働者のキャリア形成を促進するため、従業員を研修等に派遣する企業に対して厚生労働省が助成する制度）を活用した建設企業等からの派遣入隊となっています。

建設現場で様々な分野に対応可能な即戦力となる人材を育成するため、多能工的な育成カリキュラムで実習主体の実践教育を軸とし、各種資格や免許の取得も支援しています。

調査先からの説明に対し委員から、「ICTのカリキュラムをより充実させ、全国的に先駆けた育成機関を目指してほしい。」などといった意見がありました。

(3) キャリア教育の推進

県では、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てること」を目標に、小中学校及び高校生に対してキャリア発達を促す教育（キャリア教育）を推進しており、産業人材の育成にとって非常に重要な取組となっています。

平成28年5月には、「宮崎県キャリア教育支援センター」を宮崎県教育研修センターの中に設置し、学校の教職員・市町村教育委員会職員の研修に対する支援や、講話を行う講師の紹介を行うなど、5名のコーディネーターが学校や市町村に対してキャリア教育に関する様々な支援を行っています。さらに、市町村が立ち上げるキャリア教育支援センターへの指導や助言、有用な情報提供なども行っています。現在、キャリア教育支援センターを設置している市町村は、延岡市、日向市、小林市、高鍋町、都農町で、日南市は教育委員会の中にセンター的な機能を有する部署を設けています。

宮崎県キャリア教育支援センターでは、「アシスト企業」による教育協働活動を実施しています。「アシスト企業」とは、キャリア教育の趣旨に賛同し、子どもたちに働く喜びを伝える出前授業や職場見学、体験活動の実施に協力する企業で、令和3年10月現在で279社が登録しています。専門的知見や人材など豊富な教育的資源を有する企業等と連携・協働することで、キャリア教育の推進を図っています。

以下、小中学校及び県立高校におけるキャリア教育の取組について記載します。

① 小中学校のキャリア教育について

県内の小学校では、自分や他者へ積極的に興味を持つことや身の回りの仕事や環境への興味を持つこと、また、勤労を重んじ、目標に向かって努力する態度を身につけることなどを狙いとして、発達の段階に応じたキャリア教育に取り組んでいます。低学年においては、まち探検や昔の遊び体験などを通じて地域とふれあう学習や地域のよさを知る学習を行い、3・4年生においては、川などの自然を調査して地域の人や下級生へ発表を行うなど、ふるさとのよさを発信する学習を行っています。高学年では、体験を基に地域の課題や自分ができることを考える学習に取り組んでおり、福祉体験や地域で働く方からの講話、レポート作成や発表会などを行っています。

県内の中学校では、自己肯定感や自己有用感を獲得すること、自分の興味・関心に基づいた勤労観・職業観を身につけることなどを狙いとして、キャリア教育に取り組んでいます。今の自分について分析する活動や自分の将来について考える活動などに取り組んでいるほか、職業についての学習として、職業を調べる学習や職場体験学習、様々な職種の方からの講話などを行っています。

② 県立高等学校のキャリア教育について

県立高等学校では、総合的な探究の時間において、自己の在り方や生き方に照らし、自分の今後の進路や生き方などと関連付けながらキャリア形成の方向性や問いを見いだし、探究することができる力を育成する取組を行っています。

例えば、飯野高校においては、地域住民や地域の専門家など地域の団体と連携して生徒主体のイベントを開催するなど、地域の新たな価値を創造し、地域社会で活躍できる人材の育成を行っています。

専門科のある高校では、それぞれの分野に合わせた特色ある学習を行っています。延岡商業高校においては、延岡市や地元企業と協働しながら、長期化するコロナ禍によって経済活動に影響を受けている観光・宿泊業のPR推進など、地域課題の解決に向けた探究的な学びを実施しています。また、妻高校の福祉科においては、見守り介護ロボットや電動ケアベッドなどの介護用具の取扱業者を招いて、実際の介護現場で使われている最新機器の講習会を実施しています。

(4) 県内の取組

産業人材の確保・育成に関する県内の取組について調査するため、みやざき林業大学の研修生宿舎（美郷町）、ポリテクセンター延岡及び延岡市キャリア教育支援センターを現地調査しました。

① 美郷町の取組（みやざき林業大学の研修生宿舎など）

美郷町では、平成31年4月に「みやざき林業大学校」が町内に開講したことにより、研修生用の宿舎として町営住宅を提供していましたが、研修生に対する支援のさらなる充実

を図るため、令和3年3月に新たに専用の研修生宿舎を町内に建設しました。

研修生宿舎は全10戸あり、風呂トイレ・キッチン付で、室内などには杉材が多く利用されています。また、通信環境はWi-Fiが整備され、駐車場付で使用料は月1万円です。

このほか、美郷町から研修生に対する支援としては、以下のようなものがあります。

- ・ **みやざき林業大学校研修生応援プロジェクト事業**

町外から美郷町内に居住した研修生に対し、町で生産される米60kg（5kg×12か月）を支給

- ・ **美郷町林業担い手確保対策事業**

卒業後美郷町内に居住し、2年以上町内で林業関係に就業する者に対し、みやざき林業大学校の研修受講料相当額（118,800円）を助成

- ・ **美郷町林業技術資格取得支援事業**

卒業後美郷町内に居住し、2年以上町内で林業関係に就業する者に対し、補助金275,000円（25,000円×11か月分）を交付

令和2年度の研修生のうち、5名が卒業後も美郷町に定住しており、今後も定住者を増やしていくため、研修生への支援を継続して行っています。

② ポリテクセンター延岡の取組

ポリテクセンター延岡（独立行政法人高齢・障害・求職支援機構 宮崎支部 宮崎職業能力開発促進センター 延岡訓練センター）では、主に求職者の方を対象に、ものづくりの現場に合わせた早期再就職のための約6か月間の公共職業訓練を実施しています。機械系、居住系、電気系に5つの科があり、実践的なカリキュラムと充実した設備により、ものづくりの現場で即戦力となりうる人材の育成を行っています。また、個別面談やオンライン面接対策、企業訪問等により求人を開拓するなど、きめ細かな就職サポートも行っており、令和2年度の就職率は89.7%となっています。

調査先からの説明を受け委員から、「30～40代の女性に対し、訓練に関する情報のよりきめ細かな発信が重要であると感じる。」との意見があり、調査先からは「地方紙や延岡市広報の協力によりPRを行っていることに加え、コロナ禍の状況を踏まえ、現在はホームページでの情報発信に力を入れている。」との回答がありました。

③ 延岡市キャリア教育支援センターの取組

延岡市キャリア教育支援センターは、「『この地域で働き、暮らす魅力』を子どもたちに伝え、地域の将来を担う人財育成を図る」ことを目的に、延岡商工会議所と延岡市が主体となり、平成29年1月、延岡商工会議所内に設置され、キャリアコーディネーター3名と、商工会の職員2名で運営しています。

センターでは、「延岡の大人はみな子供たちの先生」をスローガンに掲げ、「働く喜びと苦勞」を子どもたちに語り伝える講話等を行っています。この授業を「よのなか教室」、社会人講師を「よのなか先生」と称し、市内全ての小中高校（私立を含む）を対象として、

学校の要請に応じて企画・実施しています。

コロナ禍でも講演などを依頼する高校が増えていますが、小学校での開催が少ないことや座学中心の内容について実習を含む形にしていくこと、3名のキャリアコーディネーターだけでなく地域と学校をつなぐコーディネーターを養成することが課題となっています。

調査先からの説明を受け委員から、宮崎市と都城市にセンターが設置されていない理由について質問があり、調査先から、「人口規模が大きいので、コーディネーターも多く配置しなければならない。キャリア教育の支援体制構築は市単独では困難であることから、県には立ち上げ当初の財政支援をお願いしたい。」との回答がありました。

このほか、委員から、「よのなか教室の実施により、先生の負担に影響はあるのか。」との質問があり、調査先からは「これまで学校が行わなければならなかった講師の派遣依頼などをセンターが行うことで、負担軽減につながっていると思われる。」との回答がありました。

(5) 県への提言

① アフターコロナを見据えた発想の転換、地域性を加味した人材確保

テレワークの進展や新しい生活様式などといった、社会構造・意識が変化するアフターコロナを見据え、本県の魅力を十分に生かしながら全庁を挙げて産業人材の確保・育成に取り組むことを要望します。

また、人材確保について適確で効率的な対策を推進するため、例えば市町村ごとに実態調査を行うなど、きめ細かな状況把握と地域性を加味した対策に取り組むことを要望します。

② 人材を呼び込む教育・研修機関の情報発信

コロナ禍による地方回帰の流れをチャンスとし、人材確保を進める上では、他県との競争が懸念されることから、本県が選ばれるための取組が必要です。

産業人材の他県への流出を防ぎ受入れを促進するため、県内の教育・研修機関について、本県独自の魅力を併せて案内するなど、熱意ある人材を取りこぼさないよう情報発信をより幅広く行うことを要望します。

③ 農林水産業の人材確保と処遇改善

農林水産業は本県の産業を支える重要な基幹産業であることから、安定して収入が得られるよう、農林水産物の販路拡大や、資源確保のためのインフラ整備を引き続き充実させていくことを要望します。

④ 産業の魅力発信

学生はもとより保護者に対しても、就業後の将来像が思い描けるよう、現在の処遇面における情報を正確に伝えるなど特定の職に対する固定観念を払拭し、その職業における魅

力を積極的に発信することを要望します。

⑤ キャリア教育のさらなる促進

キャリア教育について委員から、「成果が見えづらいところがある。」との意見もあり、今後より一層、学校・企業・地域が一体となって推進させるためにも、これまでの取組を総括・分析し、その効果を広く周知した上で、これからの取組にフィードバックすることを要望します。

また、市町村をサポートするコーディネーターなどの人材の充実やアシスト企業の拡充を図り、質の高い教育とサポート体制が維持されることを、併せて要望します。

2 外国人材の受入・雇用・活用

(1) 外国人労働者の状況

本県の外国人労働者数は年々増加しており、令和2年10月末時点では5,519人で、平成28年10月末時点と比較すると、約2.1倍、2,917人の増加となっています。

令和2年10月末時点の外国人労働者数について、在留資格別では技能実習が3,879人と最も多くなっており、全体の約7割を占めています。国籍別ではベトナムが2,420人と最も多くなっており、次いで中国の866人、インドネシアの592人となっています。特に、ベトナム国籍が全体の4割を超えており、平成28年10月末時点と比較すると、約3.7倍、1,758人増加しています。

産業別では製造業が2,408人と最も多く、次いで農業・林業の814人、建設業の513人となっています。特に、建設業は平成28年10月末時点と比較すると、約7.4倍、444人の大幅な増加となっています。県内の外国人労働者を雇用する事業所数は1,110か所となっており、平成28年10月末時点と比較すると、約1.9倍、517か所増加しています。

県内全体の外国人住民数については、平成28年6月末時点の4,787人に対し、令和2年6月末時点は7,699人と、約1.6倍になっています。

・ 在留資格「技能実習」について

技能実習制度は、国際貢献のため開発途上国等の外国人を国内で一定期間（最長5年間）受け入れ、業務の実践を通じて技能を移転する制度です。技能実習生は入国後に、日本語教育や必要な知識等についての講習を受けた後、日本の企業等との雇用関係の下で、実践的な技能等を習得します。

技能実習制度の区分は、入国後1年目の技能等を習得する活動（技能実習第1号）、2・3年目の技能等に習熟するための活動（技能実習第2号）及び4・5年目の技能等に熟達する活動（技能実習第3号）の3つに分けられます。なお、技能実習第2号及び第3号に移行するためには、法令で定められた職種・作業であることが条件であり、また、実習生本人が所定の試験に合格していることも必要となります。

- ・ **在留資格「特定技能」について**

特定技能制度は、深刻な人手不足の状況に対応するため、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を「特定技能」の在留資格で受け入れる制度で、受入れは14の特定産業分野に限られています。受け入れる企業・個人事業主等は外国人材と雇用契約を結び、また、報酬額が日本人と同等以上であるなど、所要の基準に適合することが求められています。

特定技能には特定技能1号（在留期間は最長5年）及び2号（在留期間の更新可能、家族の帯同可）の2種類がありますが、現在のところ特定技能2号の対象職種は建設及び造船・船舶工業の2職種のみとなっています。

(2) 外国人材の受入・雇用・活用に関する県の取組

① 外国人受入関係

県では、外国人の受入れ制度や在留資格に関する県内企業の理解を深めるため、県内企業の担当者等を対象とする個別相談会及びセミナーを開催しています。また、外国人留学生等から寄せられる就職相談に対応するとともに、受入れ企業の開拓や採用に関する相談対応、受入れ企業と外国人留学生等のマッチング支援も行っています。

外国人材の適正かつ円滑な受入れ・共生には、住民に身近な市町村の役割も重要であることから、県と市町村が連携して施策を推進するため、平成31年2月に「宮崎県外国人材受入れ・共生連絡協議会」を設置しています。

② みやざき外国人サポートセンター

県では、外国人が安心して暮らせる環境を整備するため、令和元年10月に「みやざき外国人サポートセンター」を宮崎市に開設し、常勤の日本人相談員3名、特定言語対応者である非常勤の生活相談員6名を配置して、外国人住民が抱える行政・生活全般の疑問や悩みについて多言語で一元的に対応を行っています。主な相談内容は雇用・労働や日本語学習で、そのほか在留資格や医療、運転免許など、生活上の様々な疑問や悩みも寄せられており、令和2年度には333人から341件の相談がありました。

幅広い相談をワンストップで受け付け、適切な情報提供及び関係機関への取次ぎを行っているほか、ホームページやSNSによる生活・防災情報等の発信や、県内各地での出張相談会なども行っています。

③ 介護分野

県内介護分野における外国人就労者数は、在留資格「介護」が14人（令和2年6月末時点）、技能実習が80人（令和3年3月末現在の計画認定者数）、特定技能が1人（令和3年3月末時点）となっています。

県では、介護施設等による介護福祉士を目指す外国人留学生の奨学金支給に対する支援、

外国人材の採用を検討している介護事業者向けのセミナー開催、外国人材を受け入れる介護事業所において必要な翻訳機など機材購入に係る支援などに取り組んでいます。

④ 看護分野

現在、EPA経済連携協定に基づいて外国人看護師候補者を受け入れている施設が1施設あり、4名の外国人看護師を受け入れています。

県では、その施設に対し、日本語習得支援等に係る経費補助を行っています。

⑤ 農業分野

現在、県内農業における外国人労働者数は年々増加傾向にあり、平成28年10月末時点の381人に対して、令和2年10月末時点は805人となっています。また、平成30年度に創設された特定技能人材も増加傾向にあり、令和3年3月時点では50人となっています。

慢性的な労働力不足にある本県農業において外国人材は必要不可欠であり、本県農業が働く場として選ばれる環境づくりを進めるため、本県の外国人材で最も多いベトナム出身者を相談員としてJA宮崎中央会に配置し、県内でのコミュニティづくりを行うなど、外国人材の受入れ環境の向上を目指した体制づくりを進めています。また、令和2年度より特定技能人材を受け入れ、農繁期の異なる他県との相互連携による通年就業体制の実証にも取り組んでいます。

⑥ 漁業分野

現在、本県では3つの制度で外国人材を受け入れており、令和2年はそれぞれ技能実習が189人、マルシップ方式（日本法人が所有する船舶を外国法人に貸し渡し、その外国法人が外国船員を乗り組ませた船舶を、貸し渡した日本法人がチャーターする方式）が286人、特定技能が18人の合計493人となっています。

漁業就業者が減少する中、マルシップ方式も含め法人経営体においては船員確保のために外国人材を多く受け入れており、本県漁業を支える重要な存在となっています。県では、外国人材の安定的な受入れ環境を整備するため、漁協等の漁業団体が行う入国等に係る書類の作成、入国後の日本語や生活習慣を身につけるための研修など、外国人材を円滑に受け入れるためのサポートを行っています。

⑦ 林業分野

林業については、海外実習ニーズの把握や業界内の合意形成が不十分であることに加え、技能評価試験などが整備されていないことにより、職種を問わない技能実習1号として外国人材を活用することはできませんが、技能実習2号の対象職種にはなっていません。

全国森林組合連合会など関係7団体が平成31年4月に設定した「林業技能向上センター」を中心とし、国家試験の創設が検討されていますが、県内の林業団体では受入れに対して賛否があることから、外国人材の受入れに関し、県に対してこれまで要望等は行われ

ていません。

⑧ 建設業分野

現在、県内建設業における外国人材は、令和2年10月末時点で513人と平成28年と比較すると7倍以上となっており、急速に増加しています。在留資格別では技能実習が約9割、国籍別ではベトナムが約8割を占めており、1事業所当たりの雇用人数は3人程度となっています。

県では、高度専門知識を有する外国人材の確保に要する経費を一部助成しているほか、令和2年度には事業者に対してアンケートを実施し、状況の把握を行っています。なお、アンケートでは、外国人の雇用実績のある77業者が「雇用してよかった点」として、「人材不足への対応」や「他の社員への好影響」などを挙げている一方、「苦勞した点」としては、「コミュニケーション・言葉の問題」や「生活習慣の違い」などを挙げています。また、全業者を対象に「今後、外国人を雇用したいか」という問いに対しては、「雇用したい」と回答した業者が約3割を占めるなど、雇用に対する一定のニーズがあります。

(3) 外国人材の受入・雇用・活用に関する県内の取組

外国人材の受入・雇用・活用に関する県内の取組について調査するため、宮崎福祉医療カレッジ、日向市漁業協同組合及び株式会社キサヌキを現地調査し、また、アース建設コンサルタント株式会社から説明を受けました。

① 宮崎福祉医療カレッジの取組

宮崎福祉医療カレッジでは、平成28年度より外国人留学生の受入れを開始しました。留学生はまず、系列校の国際福祉基礎コースで1年間、日常的な会話など介護や看護の現場で使われる言葉や漢字、介護に関する基礎的な知識と技術など、介護に関することを中心に日本語の勉強を行います。その後、本校の介護福祉学科に進学する流れが主ですが、国内の他の日本語学校や直接母国から入学するパターンもあります。なお、これまでの留学生の出身国は、ネパール、ベトナム、ミャンマー、韓国となっています。

以前は、介護施設からは「地元の間人だけで十分」と言われてきましたが、ここ最近では「外国人留学生が欲しい」と言われるほど、人手不足の状況にあります。

説明を受け委員から、「2025年問題で介護分野の人材不足が深刻になってきている中、入学者が少ないのは、介護に対する魅力ややりがい伝わっていないことが原因ではないか。」との意見がありました。

このほか、同席していたネパール人留学生に対し委員から、「日本に来たきっかけと来て実際に困ったこと。また、日本のことをSNSで発信しているか。」との質問があり、留学生から、「先進国としての日本は有名で留学してみたい国として人気があり、学校でも先輩から日本はよい国だと聞いていた。困ったことは、現在、コロナ禍で生活が厳しい。他国に留学した人が発信したSNSも見るが、自分もSNSで日本の生活を発信している。」

との回答がありました。

② 日向市漁業協同組合の取組

日向市漁業協同組合は主に日向市の細島港、美々津港を管轄しており、まぐろはえ縄を中心とした水揚げ高は県内5位と、本県漁業を大きく支えています。

水揚げ量の減少や、組合員の高齢化、後継者不足などの影響で、就業者は減少傾向にあり、現在、担い手が200人強不足している状況にあります。就業者不足を補うため、平成15年度からインドネシア人の技能実習生を受け入れています。昨年度からコロナ禍の影響で、予定していた26人が入国できない状況となっています。

調査先からは「技能実習やマルシップ方式などの制度を活用して外国人就業者を確保したとしても、操業においては必ず日本人の就業者が必要となるので、高等水産研修所などにおいて漁業に対してやる気のある若者をもっと育成して欲しい。」と意見がありました。

委員から、外国人材確保の状況について質問があり、調査先から、「外国人技能実習生は、日本国内でも条件のよいところに、よい人材が流れていく傾向に加え、インドネシアにおける物価上昇の情勢により本国で給与が上がれば、日本で働きたいという人が減ってくる可能性もある。」との回答がありました。

また、委員から、「人手不足の問題について外国人材の受入れだけに頼るのではなく、機械化など省力化も進めていくべきでは。」との質問があり、調査先から、「船には最新の機器を導入し、漁具なども技術が進んでいるが、それらを使う人手がいなければ意味がない。日本人労働者の確保も厳しい状況であるため、外国人技能実習生が入国できない状況を早くどうにかしてほしい。」との回答がありました。

③ 株式会社キサヌキの取組

株式会社キサヌキは昭和41年に延岡市で創業し、木材家具製造や店舗設計などを行っています。人手不足に対応するため、時間をかけて職人を育てるのではなく機械を活用して準職人を育てていく、という方針転換の下、平成27年に大規模な機械化に着手しています。

外国人技能実習生については、社長がミャンマーやフィリピンなど視察に赴き、ベトナム人の強い意欲を感じて平成28年度から女性3名の受入れを始め、現在は13名の外国人技能実習生が働いています。

調査先からの説明に対し委員から、実習生の生活面について質問があり、調査先から、「実習生は健康管理がおろそかになる傾向があったので、食生活を改善するためレストランを整備したところだが、コロナ禍で黙食を推奨しており、あまりコミュニケーションがとれていない状況である。週末は寮に集まったり、他社のベトナム人とサッカーなどで交流したりしているようだが、コロナ禍で集まる機会が少なく、精神面で孤立しないためにも実習生同士のコミュニケーションを増やすことが重要だと考えている。」との回答がありました。

④ アース建設コンサルタント株式会社の取組

アース建設コンサルタント株式会社（以下「アース建設」）では、ベトナムにおいて高度外国人材を育成し、日本の企業に紹介する取組を平成27年から行っています。現在はコロナ禍で中断していますが、外国人材の受入れが人手不足の解消、また、ダイバーシティや海外進出につながるということで、企業から多くの問合せを受けています。

アース建設では、「高度外国人材育成事業」としてベトナムの大学校と提携し、エンジニアの育成に特化したカリキュラムで育成を行っています。勤勉・素直で比較的日本人に共通する部分もあり、建設の基礎知識がある学生に日本の建設技術と日本語を学ばせています。育成した高度外国人材は、「技術・人文知識・国際業務」という在留資格を取得して日本で就労することとなり、特定技能や技能実習生の区分とは別になります。

アース建設で紹介した人材の約15%が日本での就労後に離職していることから、文化・価値観の違いから起こる意見の相違や、日本語の読み書きが不十分であるといった外国人雇用のデメリットを、いかにメリットに変えていくかが受入企業の課題となっています。

調査先からの説明に対し委員から、「受入企業としては、管理者または作業員のどちらとして外国人材を求めているのか。また、外国人材の雇用はダイバーシティや海外進出において、どういった面で寄与するのか。」との質問があり、調査先から、「管理者及び作業員のどちらも求めているが、中にはミスマッチが発生して離職につながるといったケースもある。企業としてはSDGsの流れの中で多様な人材を受け入れることで、様々な価値観や働き方を取り入れることができ、また、現地法人を設立したい企業が現地のコア人材として雇用し、海外進出を企図するパターンが多い。」との回答がありました。

（４）県への提言

① 外国人材確保のための取組強化

人材不足により、外国人材は貴重な労働力として必要不可欠な存在となっていますが、今後、コロナ禍が収束し人々の往来が回復した際に、人材確保の国際間競争が激化し、外国人材の確保が厳しくなってくることも考えられます。

一部の国に偏重することなく、幅広い国からの労働力を安定的に確保するため、現在本県に在住している留学生の発信力を生かし、SNSなど様々なツールを活用して幅広く本県の魅力や情報を発信することを要望します。

また、新しい地域も含めた情報収集や現地とのパイプづくりを進め、本県を働く場として積極的に売り込むことを、併せて要望します。

② 来県した外国人材に対するサポートの推進

前項で述べたSNSでは、情報のよしあしにかかわらず瞬時に留学生など外国人コミュニティの間で拡散されるため、基礎的な生活面の相談・支援など行政ができるサポートを行い、本県で生活する外国人の不安を解消し安心して来県してもらう必要があります。

地域を問わないサービスの提供や相談窓口の周知など、孤立させないための居場所づくりに一層取り組んでいくことを要望します。

③ 外国人材を雇用・活用する県内企業へのサポート

外国人材を雇用・活用する企業では、言語や生活習慣の違いを要因としたコミュニケーションの難しさや、ミスマッチによる早期離職などといった課題があります。

外国人材を受け入れることのデメリットをメリットに変え、安定して外国人材を雇用・活用できるようにするため、離職防止のノウハウに係るセミナーの開催や人材活用に関する情報発信を行うなど、外国人材の雇用・活用に関する県内企業へのサポートを要望します。

3 働きやすい職場づくりについて

(1) 働き方改革の推進

① 県取組（働きやすい職場づくりの推進）

県では、各種認証制度の創設などを通じ、誰もが働きやすい職場づくりを推進する事業に取り組んでいます。

企業全体の意識改革や職場の活性化などを目的に、「仕事と生活の両立応援宣言」制度を平成18年8月に創設しました。企業のトップに仕事と生活の両立ができるような具体的な取組を宣言してもらうもので、創設から令和3年12月1日までの累計で1,365事業所が参加しています。主な宣言内容は、職場の雰囲気づくりに関するものが最も多く、次いで、育児・介護休業や休暇に関するものとなっています。

ほかにも、「働きやすい職場『ひなたの極』認証制度」を平成30年2月に創設し、仕事と生活の調和に向けた職場環境づくりを積極的に行っている企業のうち、特に優れた企業を知事が認証しています。認証企業の取組成果を広く普及・啓発することで、県内のワークライフバランスの推進を図っており、創設から令和3年12月1日までの累計で41企業が認証を受けています。認証の主な審査項目は、働き方の見直しに向けた取組と実績や育児休業制度等の整備状況と実績、ハラスメントの対応等があり、全部で25項目となっています。認証企業は、企業のイメージアップにより優秀な人材の確保・定着が図られ、また、就職説明会への優先参加などインセンティブが付与されるメリットがあります。

② みやざき働き方改革推進支援センターの取組

働き方改革について調査するため、みやざき働き方改革推進支援センター（以下「みやざきセンター」）の中野センター長を参考人として委員会に招致し、説明を受けました。

みやざきセンターは、県内企業の働き方改革に関する相談・サポートを行う窓口として、宮崎労働局からの委託を受けて活動を行っており、主にセンター窓口での相談、出張相談会、個別訪問による支援、セミナー開催の4つを軸に取り組んでいます。

みやざきセンターは33名の社会保険労務士に加え、採用コンサルタントやキャリアコンサルタントなど、様々な分野の支援員が登録しており、課題に対して様々な専門家のリレーができるようになっていました。また、連携する商工会議所や、国が設置する中小企業や小規模事業者の経営に関する無料相談所「よろず支援拠点」などに案件を引き継ぎ、範囲外の相談に対しても支援が途切れないようにしています。

参考人からの説明に対し委員から、「コロナ禍で宮崎への回帰が進んでいる面もあるが、戻ってきた若者を引き留めることが重要であり、職場環境の改善や従業員の満足度を上昇させる手立ては、どういったものがあるか。」との質問があり、センター長から、「経営者の意識改革が必要である。今は企業が従業員に選ばれる時代であり、『宮崎で働く』この意味・魅力を意識し、また、将来どのような姿で働いているかというビジョンを示す採用活動や就業環境の整備を進めなければならない。」との回答がありました。

このほか、委員から、「宮崎の基幹産業は農業、特に畜産業だが、『休み方』改革を進めようにも、費用面で対応できない中小経営体や農家があることから、産業ごとに目標を作っていかなければ、取り残される者が出てきてしまうのではないか。」などといった意見がありました。

(2) 雇用における男女共同参画

① 男女別の就業雇用状況

本県の生産年齢人口でみた女性の有業率は、平成29年で70.6%となっており、10年前の平成19年よりも6.2ポイント上昇しています。

本県の令和2年の男女別賃金は、男性が274,300円、女性が210,400円で、男性を100とした場合の女性の賃金は76.7となっており、全国の74.3と比較すると本県の男女間の賃金格差は小さいものの、女性の賃金は男性と比べて低い状況にあります。

県内事業所における管理職に占める女性の割合は、平成30年度から令和2年度まで20%前後で推移しています。また、令和2年度の育児休業取得率は男性で15.8%、女性で97.0%と、男女とも年々増加しており、令和元年度以降は男女とも全国平均を上回っています。

② 県の取組（雇用に関する女性の活躍推進）

県では、雇用に関する女性の活躍推進と男女共同参画の主な取組として、「みやざき女性の活躍推進会議」や「ひむかWOMANサイト」の運営・メンター派遣、「宮崎県男女共同参画センター」の運営を行っています。

「みやざき女性の活躍推進会議」は、女性が多様な働き方を実現できる環境づくりを進め、女性はもちろん男性も生き生きと働き活躍することで、活力ある宮崎を実現することを目的とし、企業・関係団体・行政が一体となって平成27年10月に設立され、令和3年11月1日現在で348社が会員企業となっています。会員企業相互の情報交換や講演会・研修会等を実施しており、中でも令和3年度に初めて開催した「みやざき女性リーダー育成塾」では、講師によるレクチャーやグループワークなどを通じ、経験の浅い女性管理職や

その候補者をサポートしています。

「ひむかWOMANサイト」では、多様な分野で様々な経験を持ち、活躍している女性を身近なキャリアモデルとして登録し、ホームページ等で紹介しています。令和3年11月1日現在で119名が登録され、そのうち相談対応等が可能な方については、メンターとして職場研修や学校でのキャリア講座などに派遣されています。

「男女共同参画センター」は、本県の男女共同参画社会づくりの推進拠点として平成13年9月に設立され、男女共同参画に関する情報提供や啓発、相談対応のほか、学習や交流の場を提供しています。令和2年度の年間利用者は12,719人で、コロナ禍による講座の中止や、出前講座への講師派遣依頼が減少したことなどにより利用者が減っていますが、令和3年度はオンライン講座の実施などコロナ禍での啓発の工夫に努めています。男女共同参画に関する様々な相談を受け付けており、仕事に関する相談としては、残業時間やパワハラに関するものといった労働環境等の内容が多い状況です。

③ 女性が働きやすい職場づくりに関する認証制度

女性が働きやすい職場づくりに関する認証制度について調査するため、宮崎労働局から説明を受けました。

国では、働き方改革の取り組みを見える化するため、様々な認証制度を用意しており、そのうち女性が働きやすい職場づくりに関するものに「えるぼし認定」と「くるみん認定」があります。

「えるぼし認定」は、事業主が女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良であれば、申請することにより厚生労働大臣から認定を受けられる制度です。また、「くるみん認定」は、事業主が次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、申請することにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定を受けられる制度です。

企業が認証を取得するメリットとしては、民間企業が行う就活生向けの企業説明会における優先参加や、学生の就職活動における企業選びの判断基準、公共調達の入札における加対象となることなどが挙げられ、両制度とも、特に女性が働きやすい職場づくりを行う上で企業の指針となり、人材確保に資する有効な認証制度となっています。

現在、宮崎県においては、「えるぼし認定」を受けている企業が4社、「くるみん認定」を受けている企業が44社あり、宮崎労働局では、これらの認証制度のさらなる周知を図るため、認定企業一覧の冊子を作成してハローワークへの設置を検討しています。

調査先からの説明に対し委員から、「これらの認証制度の認知度を高めるため、ハローワークで企業を紹介するときに、認証制度の説明を行うなど工夫が必要ではないか。」との質問があり、調査先から、「企業からも取得のメリットが見えづらいと言われることがあるので、現在、認定企業一覧の冊子を作成し、ハローワークに設置しようと検討しており、引き続き周知に努めていきたい。」との回答がありました。

④ えびの電子工業株式会社の取組

女性が働きやすい職場づくりについて調査するため、えびの電子工業株式会社を現地調査しました。

えびの電子工業株式会社は、宮崎県に5工場、鹿児島県に1工場を有し、主に自動生産マシンやソフトウェア開発、電子部品や自動車部品の製造を行っています。地元で家族と自分らしく暮らしながら働くことを理念とし、国の「えるぼし認定」、「くるみん認定」を両方取得するなど、本県や鹿児島県の先進企業として活躍しています。

女性従業員が多く雇用され、家族の介護や子育てなどの相談がしやすい環境が整い、人員の補充が必要な際は近隣の工場からの応援で対応するなど、働く女性へのサポート態勢が整備されています。

職員の雇用状況について調査先から、「職員769人中、ほとんどが中途採用である。昨年の新卒採用は12人で、うち9人が定着しているが、それでも80人が不足している。当社は大手企業の受注生産が主であり、業績の波が大きく、せっかく新卒者に内定を出しても取消しになるのが怖いため、中途採用が多くなっている。また、下請であるため製品のブランド力がなく、知名度が低い。『くるみん認定』『えるぼし認定』の取得状況や、『育児休業』などメリットを説明しても、高校生にはピンとこないが、保護者には効果があるようだ。」との説明がありました。

ほかにも委員から、対象の男性社員全員が育児休業を取得しなかった理由（取得率は66%）について質問があり、調査先から、「対象者3人のうち1人が取得しなかったが、理由は収入が減ることを懸念したと聞いている。」との回答がありました。

（3）県への提言

① 産業ごとの実情に応じた働き方改革の推進

業務の性質上、大規模化しなければ休日を取りづらいなど、中小経営体や個人事業主等が働き方改革の取組を実践することが難しい産業もあります。

働き方改革をより広く多くの現場で実践できるようにするため、業務形態に応じた取組方法の提示や、必要経費のサポートの検討など、産業ごとの実情に応じた支援に取り組んでいくことを要望します。

② ニーズを捉えたセミナーの開催、情報発信、復職・就職支援

復職や就職を希望する女性の希望に応えるため、企業に求められているスキルや社会における需要を分析し、きめ細かなテーマ設定によるセミナーを開催するなど、就労を希望する女性のニーズを捉えた取組を引き続き進めることを要望します。

③ 認証制度の周知と活用

働きやすい職場づくりのための認証制度について、県内企業がメリットを感じて活用し、環境改善と人材確保を推進できるようにするため、国・県・市町村や民間の垣根を越えた

横断的な認証制度の周知や、他機関が主導する認証取得企業に県もインセンティブを付与することを検討するなど、取得促進に向けた取組を行うことを要望します。

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。

1年間の調査活動を通じ、少子高齢・人口減少の流れが加速する中、本県産業を支える人材を確保していくためには、対策を更に強化しなければならないと、改めて強く感じました。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、県当局には、これらの提言を踏まえ対策を一層推進していくことを要望します。

また、当委員会では「働き方改革」について、主に「誰もがいつでもどこでも自分らしく働くことができる環境づくり」に主眼をおいて調査しましたが、最新技術の活用による生産性の向上や人手不足解消など、イノベーションによる働き方改革の取組も看過できません。さらに、コロナ禍で顕著となった、我々の生活に必要不可欠な仕事を担っているエッセンシャルワーカーの処遇問題や、労働生産性と賃金の低迷など、県だけでは解決できない社会・産業構造の根幹に関わる問題もあります。県当局には、日々進化する世の中のトレンドを捉え、国・市町村・民間企業など関係機関と連携して意識を共有し、取組を進めていくことを要望します。

最後に、就業者の多様な価値観・環境・将来の展望を尊重し、宮崎ならではの自然・時間の豊かさを最大限に生かした魅力をアピールするなどの取組が官民に広がり、子育て世代の方や外国人材をはじめとした多様な人材の確保が促進することを期待して、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３年４月１６日議決)

- 1 名 称 働き方改革・産業人材確保対策特別委員会
- 2 目 的 外国人労働者等の多様な人材や担い手の確保及び育成、働き方改革に関する
所要の調査を行うことを目的とする。
- 3 委員定数 １１名
- 4 期 限 令和４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３年４月１６日選任)

委 員 長	田 口 雄 二
副 委 員 長	窪 蘭 辰 也
委 員	坂 口 博 美
委 員	井 本 英 雄
委 員	山 下 博 三
委 員	日 高 博 之
委 員	野 崎 幸 士
委 員	日 高 陽 一
委 員	坂 本 康 郎
委 員	前 屋 敷 恵 美
委 員	岡 師 博 規

委員会活動経過の概要

令和３年４月１６日

○ 臨時会

- １ 働き方改革・産業人材確保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	田口雄二
副委員長	窪菌辰也
委員	坂口博美
委員	井本英雄
委員	山下博三
委員	日高博之
委員	野崎幸士
委員	日高陽一
委員	坂本康郎
委員	前屋敷恵美
委員	囃師博規

令和３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 総合政策部、商工観光労働部
 - (１) 産業人財の育成・確保について
 - (２) 外国人材の状況等について

令和３年６月２８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、県内調査先等について協議した。

- １ 農政水産部、環境森林部
 - (１) 農業分野における担い手確保・育成対策、外国人の受入れについて
 - (２) 漁業分野における担い手確保・育成対策、外国人の受入れについて
 - (３) 林業分野における担い手確保・育成対策、外国人の受入れについて

令和3年7月20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、県内調査先等について協議した。

1 県土整備部

(1) 建設業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて

2 福祉保健部

(1) 介護・看護分野における人材確保・育成対策、外国人材の受入れについて

令和3年7月27日～28日

○ 県内調査

1 宮崎労働局（宮崎市）

男女共同参画の施策・制度に関する現状などについて調査を行った。

2 宮崎県産業開発青年隊（宮崎市）

建設業分野の人材確保について調査を行った。

3 えびの電子工業株式会社（えびの市）

女性が働きやすい職場づくりについて調査を行った。

4 宮崎福祉医療カレッジ（日南市）

外国人留学生の受入れについて調査を行った。

5 アース建設コンサルタント株式会社（宮崎市）

外国人高度技術人材の育成・紹介について調査を行った。

令和3年9月22日

○ 委員会（9月定例会）

次の事項について、参考人から意見聴取をするとともに、県外・県内調査等について協議した。

1 参考人意見聴取

参考人：みやざき働き方改革推進支援センター／センター長 中野 宏 氏

内 容：働き方改革と生産性の向上に関する企業の取組や近年の動向など

令和3年10月19日～21日

○ 県内調査

- 1 宮崎県立農業大学校（高鍋町）
農業分野における人材育成について調査を行った。
- 2 研修生宿舎（みやざき林業大学校）（美郷町）
みやざき林業大学校の研修生宿舎について調査を行った。
- 3 みやざき林業大学校（美郷町）
林業分野における人材育成について調査を行った。
- 4 日向市漁業協同組合（日向市）
人材確保・外国人技能実習生の受入れについて調査を行った。
- 5 延岡市キャリア教育支援センター（延岡市）
キャリア教育による人材育成について調査を行った。
- 6 株式会社キサヌキ（延岡市）
外国人材の受入れについて調査を行った。
- 7 ポリテクセンター延岡（延岡市）
職業訓練による産業人材の育成について調査を行った。

令和3年11月2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 教育委員会
 - (1) 本県のキャリア教育の推進について
 - (2) 小中学校のキャリア教育の取組について
 - (3) 県立高等学校のキャリア教育の取組について

令和3年12月9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、次回の調査内容について協議した。

- 1 総合政策部、商工観光労働部
 - (1) 就業・雇用における男女共同参画について
 - (2) 男女共同参画推進（雇用関係）の取組について

令和4年1月21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4年3月14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4年3月16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。