

令和元年 9 月宮崎県定例県議会

産業人財育成・外国人雇用対策特別委員会会議録

令和元年 9 月26日

場 所 第3委員会室

令和元年9月26日（木曜日）

午前10時0分開会

会議に付した案件

○意見聴取

人手不足に対する施策の方向性について

○協議事項

1. 県外調査について
2. 今後の委員会について
3. その他

出席委員（12人）

委員	長	西村	賢
副委員	長	高橋	透
委員		坂口	博美
委員		星原	透
委員		外山	衛
委員		野崎	幸士
委員		山下	寿
委員		脇谷	のりこ
委員		田口	雄二
委員		河野	哲也
委員		来住	一人
委員		囃師	博規

欠席委員（なし）

委員外議員（なし）

意見聴取のために出席した参考人

一般財団法人みやぎん経済研究所

主席研究員 杉山 智行

事務局職員出席者

政策調査課主幹 千知岩 義 広

政策調査課主査 菊 地 潤 一

○西村委員長 それでは、ただいまから産業人財育成・外国人雇用対策特別委員会を開会いたします。

本日の委員会の日程であります。お手元に配付の日程案をごらんください。

本日は、人手不足に対する施策の方向性について、一般財団法人みやぎん経済研究所の首席研究員杉山智行氏より意見聴取を行います。その後、県外調査と今後の委員会について御協議をいただきたいと思います。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〕

○西村委員長 それでは、そのように決定いたします。

それでは、参考人と傍聴人に入室いただきますので、暫時休憩いたします。

午前10時1分休憩

午前10時2分再開

○西村委員長 それでは、委員会を再開いたします。

本日は、一般財団法人みやぎん経済研究所の首席研究員であります杉山智行様にお越しいただきました。ありがとうございます。

初めに、杉山様の御紹介をさせていただきます。

杉山様は、平成5年に宮崎銀行に入行され、県庁への出向などを経て、平成18年からみやぎん経済研究所に在籍されております。

主な業務は、県内の経済動向、業界動向の調査研究などですが、全国でも例のない中心市街地の経済分析をはじめ、健康ヘルスケアや観光など、地域にかかわる幅広い分野を専門とされております。

また、宮崎県行財政改革懇談会の委員など、行政の外部委員にも多く就任されております。

それでは、私から一言、御挨拶を申し上げます。

私は、この特別委員会の委員長をしております日向市選出の西村でございます。本日は、お忙しい中にこの委員会に御協力いただきまして、ありがとうございます。

本日は、人手不足に対する今後の施策の方向性について御説明いただきますとともに、意見交換をさせていただくことをよろしくお願い申し上げます。

それでは、座って委員の紹介をさせていただきます。

最初に、私の隣が、日南市選出の高橋透副委員長でございます。

左側になりますが、児湯郡選出の坂口博美委員です。

日南市選出の外山衛委員です。

宮崎市選出の野崎幸士委員です。

児湯郡選出の山下寿委員です。

宮崎市選出の脇谷のりこ委員です。

右側になりますが、都城市選出の星原透委員です。

延岡市選出の田口雄二委員です。

都城市選出の来住一人委員です。

児湯郡選出の図師博規委員です。

なお、席があいております、延岡市選出の河野哲也議員が、途中からの出席となります。

それでは、杉山様のほうから御挨拶並びに説明をよろしくお願い申し上げます。

○杉山参考人 改めまして、よろしくお願い申し上げます。

今、御紹介にあずかりました、宮崎銀行のグループ会社でありますみやぎん経済研究所の主

席研究員をしています、杉山と申します。きょうは短い時間ですが、どうかよろしく願いいたします。

早速ですけれども、今回いろいろと考えた中で人手不足に対する今後の政策の方向性ということでタイトルを決めさせていただきました。この中で人手不足というのは、今具体的にどういことが起こっているかというのは、多分、ここにおられる方は、もう皆さん、御存じのこと非常に多いと思いますが、ではデータを通して見るとどうなんだろうと。クールなデータで見ていくと、やはり深刻なことがよくわかってきます。ただ、その中身がいろいろあるということもわかってきます。

それでは、めくっていただいて、きょうの内容といたしましては、県内の人口推計、推移ですね、推計推移から考えるということをお話ししたいと思います。それとあと県内企業の景況感と人手不足ですね。あとフルタイム、パートタイムでこれがまた大きく違います。この中身を見ていただき、あと外国人就業者の動向でまとめていくこととなります。

それでは、進めていきたいと思っております。

これは、1960年から2045年までの宮崎県の人口推計を、2015年までは実績と、そこからは国立社会保障・人口問題研究所の推計値を使って並べたものでございます。そうすると、ここが年少人口、15歳未満ですね、ゼロから14歳人口というのは、当然ながら少子高齢化の中で減ってきて、高齢者と言われる65歳以上の方がふえてきていると。その中で生産年齢人口が非常に減ってくる。今問題になっているのは、2015年から2020年に移行する中で、生産年齢人口が、大体宮崎は年間1%ぐらい減ってきているんですけれども、これが少し減っただけで空前の人

手不足ということになっています。これは、なぜそうなるのかといいますと、もう御存じのとおりかもしれませんけれども、この65歳以上の方というのは、もちろん働いている方というのもいっぱいおられると思いますが、基本的にはサービスの消費者であって、いろんな物を買われると。あと大分医療・介護とかそういったものを消費されていく、圧倒的な消費者の立ち場にあります。一方でそれを支える生産者の方が減ってくると、ここのバランスが減るだけで企業というのはブラック化していきます。要するに働いていけないといけない、働く人が圧倒的に減ってくる。消費者はふえてくるわけですよ、サービス消費者というのはふえてくるんですけれども、その中で圧倒的に生産と消費のバランスというのが崩れてきます。こうなると空前の人手不足ということが構造的に起こってきます。これは景気がよくなったからというのも多少あるかもしれませんが、それ以上に人口構造が変わったからだということがおわかりかと思えます。これが今後だんだん進んでいきます。このバランスの悪化というか、そうなると今よりもさらに人手不足というのは進んでいく可能性がある。ただ、何もしなければというのがついてきます。政府の中で定年を延ばしていこうとかそういったことで、ここの方がまだ働いていただくということになれば変わってくるという議論もあります。ただ、いずれ人口というのは減少に走っていきますので、そうなるとやはり根本的な解決策というのがなかなかない。そして、経済も同じように、経済というのは人口と比例しますので、GDPというのは人口とともに減退していくということになっていきます。なぜかという県内総生産額の支出側の構成比を見ると、60%は個人消費なんですね。6

割の個人消費が傷ついてくると、やはり経済というのは傾いていく。だから人口というのが非常に大きな問題になると。

その中で生産される方の数というのが、経済にとっては非常に大きな問題になってきます。これが15歳から64歳未満の人口、これが生産年齢人口です。この中で就業人口がどうなっていくのか。今から2045年までこれがどうなっていくのか。この就業人口のところは、社人研の中にありませんので、これは私どもの独自試算です。そうなると、今51万9,000人いる就業人口というのは、2045年に32万5,000人になってくると。3分の1ぐらいが存在しなくなってくると。社会そのものが縮小していくので大きな変化がないという方もおられます。ただ、そうでなくて、やはり圧倒的な消費というのは、まだまだ少子高齢化の中で続いていきますので、そうすると何かしらの労働をカバーするような、例えば機械化とか、AI化とか、そういったテクノロジーでカバーすること、もしくはどこかから人を連れてくること、来ていただいて一緒に働いていただくことというどちらかが必要になってくると思う。圧倒的なマンパワーが不足してくるのは間違いないと思う。

これは産業別に出してくるともっとすごいことがいろいろわかってきます。特に、例えば農業なんていうのは、今平均年齢が60代後半ですよ。この方がまだまだ当然農業をやっていただくと、それはそれでいいんですが、その一方で後継者が不足するとか、あと農業就業人口というのが減ってくる。そうすると、この中ではもっともっと減ってくることになります。建設業なんかも同じような流れになります。ですから、何かの対策をしないといけないということは、この流れからいってもこれだけ減るとい

のを考えると、もう待たなして何か打っていないと、これは何もしなければこうなるといような意図でございます。

次に、では今、これまで宮崎県内の労働者数、常用労働者数ということで、常に働いている方、1カ月に何日以上、長期間労働されている方だとなのかということ、以前は男性が非常に多かった。この黒い線が男性ですね。この赤い線が女性です。男性が圧倒的に労働の屋台骨であったと。今はここに来て女性が労働の中心であると。就業の中心であるということがわかってきます。これは、2014年ごろに逆転を始めています。そしてあとパートタイム就業者数というのが非常にふえてきていると。全労働者数の中の24.2%を占めてくると。パートタイムが支えているというのが本県の状態であるということがわかってきます。

これは非常にごちゃごちゃしている図かもしれませんが、よく見ていただくと、なるほどということがわかってきます。これは県の統計調査課と私どもで実施している企業動向調査という調査で、県内の600社を対象として毎年四半期ごとにアンケートを送っております。その中で景気がよい、悪い、雇用が不足する、もしくは充足しているとか、設備投資がどうだということを聞いています。景況感というのが全体的にわかる。この赤い線を見ていただくと、これは景気の波です。今までは2001年ぐらいにぎゅっと落ちています。要するに景気が悪くなったと。そしてリーマンショックのころにももう一遍悪くなっています。そこからアベノミクス以降にずっと上がったり下がったりというのを繰り返しています。大都市部になるとこれは安定して高いんですけども、宮崎の場合は、それはいろんな振れ幅があると。景気が悪化する

と人は余ってくるということが言えます。この雇用D I、人が、上に振れているということは余っているということですね。景気が悪くなると人は余ってきます。このゼロというところを下回ってくるという流れがずっとありました。資金繰りについても景気が悪いと非常に悪いと。この点線ですね。景気が悪いと。今は資金繰りに非常に余裕があると、景気がよくなっていますからですね。設備投資についても、人と同じ動きをしていきます。人が余っていれば設備も余っていると、余剰があると。人が不足すると設備は不足すると。今は設備は不足していると。過去にこういうパターンをずっと宮崎では繰り返してきていたんですけども、これと違うことは、人が圧倒的にいないと。これは雇用D Iでいくと、マイナス50、60なんていうのをつけている。これは人材枯渇という状態ですよ。そうすると人がいないから設備投資もできない。お金は余っていると。個人預金の積み上げ額とかは以前よりもはるかに多いと思います。その中で資金繰りは非常によいと。その中で人がいないからこそ成長戦略というのが組めないというこのスパイラルに今陥っているというのが本県の状況です。こう見ると、では今までにないパターンで人をどうにかしないといけなんだなということがよくわかってきます。経済のかなめの一つになるのかなというふうに思います。

この雇用D I、雇用の余っている、余っていないということですね、そういうのと有効求人倍率をずっと見ていくと、きれいな反比例というか、大きくなってきます。人が余っている、有効求人倍率も低いと。人が不足してくると有効求人倍率は上がってくると。今、有効求人倍率がずっと上がってくると同時に人が不足して

いる。だからこの雇用D Iというのが割と信頼性が高い数字であると思う。景気に影響するものだということがよくわかってくるということになります。

では産業別にはどうだろうということを見ていただくと、以前はサービス業は製造業とかとは全然違う動きをするということが多かったんですよね。内需型と外需型の違いだったりしますから。ところが今はどこを見ても大体同じであると。一つ卸小売業については、底を打った感があって、今上がり始めている。なぜかというところと合理化が進んだりとか、レジの機械化が進むとか、バーコードだけでセルフレジが入ったとか、そういったのがいろいろありますね。それに、技術的なものも相当変わってきた。在庫管理の仕方が変わってきているとか。そういうことになると、若干上向いてきたので、ここは何かしらの動きが今からあるのではないのかな。これは技術でカバーしたんじゃないのかなというふうに思っております。ただ、全体的な傾向でいくと、もう全ての業種で人が不足しているというのは間違いなんでしょうと思います。普通、D Iというのは20とか30ぐらいのレベルで、ああこれは大変だなというレベルなんですね。今は過去にない空前の状態であるということをお理解いただければと思います。逼迫ということですね。

これは、先ほどの経済の資料とはまた変わりました。厚労省の宮崎労働局の資料からとってきたものです。これはフルタイム労働者の求人と求職者の違いですね。求人というのはすごくふえています。ばあっとふえています。求職者は下がってきています。人が不足してきていると。条件のいいところに皆さん行かれますから、そこまでなくなってきたのかなと。そうすると

雇用不足というのが、これが差ですね。どれくらい人が不足しているのか、求人に対して、求職者はどれくらい不足しているのかということ、これくらい不足。だんだん加速していると。特にこの2017年度、2018年度あたりからは非常に激しいということがわかってきます。これはミスマッチが起こっているのかもしれませんが、単にもう与えてくれるポテンシャルというのがない、雇用の市場がないということなのかもしれません。

パートタイムを見ていただくと、パートタイムも似たような傾向があります。もちろんフルタイムほどの激しさはないんですけども、ただ、人数的にはまあまあ多いですね。特に2017年度あたりは非常に厳しかったと。ここに来てだんだんピークの線が大体同じぐらいになって、このワニの口みたいに開いているというのが非常に危ういというか、慢性的に人が不足しているという状況になってきます。

次に、では給料はどうなんだろうと。賃金については、フルタイムについては上がっています、ずっと。これは企業努力によって、求人の賃金というのは常に今は上がってきています。2012年ぐらいからすると2万円ぐらい上がってきたと。これは月給ですね。これは非常にプラスのことであって、有効求人倍率も上がってきていますけれども、それに伴って連動するように上がってきている。ですから人を雇い入れるために条件をよくしていつているという企業の動きがよくわかります。これはプラス志向のことだと思えますね。

ただ、パートタイムはどうだろうと。パートタイムというのはやっぱり扶養に入る、入らないとかそこら辺のことがあるので、給与というのはあんまり上がっていかないということにな

ります。有効求人倍率もそこそこであると。1倍以上になっているところはあるんですけど、まだ逼迫というほどではなかったということですね。全体にいうとですね。ただ、条件が変わらないのであれば楽な仕事に行きたいとか、自分が得意な仕事に行きたいというのは誰でも考えるところであると思います。ですから、どの産業も、フルタイムを目指したいという動きになっているのかというと、それはわからないです。本人たちの志向にもよりますから。

これは有効求人倍率を、医療とか福祉分野だけとってきたものです。そうすると、業種全体ではそこまではないというか、1.5倍とかになっていて、それでも大変なことになっていますけれども、業種別で見ると、これは結構な倍率が出てくると。社会福祉の専門職とか、結構な2.67倍とか2.35倍、2倍以上というのが普通に出てきます。ですから、ここは圧倒的に枯渇している。この青い棒グラフというのは、これは全体の話です。慢性的に人が不足しているということがわかります。医療技術者とかはまだよいほうで、あとはやっぱり介護とか福祉とか、保育園とか、そういった今問題になっている業種というのは人が圧倒的に不足している、これはフルタイムですね。

パートタイムになるとどうなるかというと、もっと加速していきます。特にこの黄色の介護職、介護関係というのは3.18倍と。ちょっと前は3.88倍というのがありました。こうすると、もう平均よりはるかにかけ離れた数字になってきて、現場ではもう常に人がいない状態で仕事をしていくと。求人サイトとか求人関係のところに聞きますと、もう常に求人出しっぱなしであると、もういつでも来ていいよということとされているということがよく聞かれます。です

から、この三、何倍とか二、何倍というのがあんまり表に出てこない、ここに非常に問題がある。こういう職場に行くと今はパートタイムの方が支えているところが非常に多いわけですよ。そうなるところが枯渇していくと社会が回らなくなってくるのではないのかなと思います。こういった医療・介護とかの施設だと、AI化とか、そういったのが今は進み始めています。NECが2017年から実証実験を関東のほうでやったりとか、ニチイ学館と提携していろんな介護のシステムを変えていこうという動きをしています。そういうところになると全然変わってくるのかな。そういうのが入ってくると変わってくるんですが、まだまだ宮崎では少ないのかなと思います。こういう現場の方ってどういう仕事をされているかって、御存じの方も多いかと思いますけれども、例えば夕方の5時まで勤務であったら、5時までではケアをされます。そこから記録をされていけます。一日中の記録をずっと書かれていきます。記録の最中に例えば夕方の時間で食事なんかの時間があると誤嚥されますよね、あとせき込まれるとか。そうするとやっぱり人の命にかかわりますから出ていけると。なかなか仕事の切れ目がない、24時間対応の仕事ですから、なかなか切れ目がないというのが実情であって、そうすると人が多い施設では対応が可能なんですけれども、人が少ない施設だと慢性的に人が回らないという状況が続いていきます。これはサービスされる対象が24時間体制であるということがひとえにあるかと思いますが。これはもういたし方ないところだと思いますけれども、ここに何かテクノロジーとかを入れていかない限り、ここは解決していかないのではないのでしょうか。関東の介護施設だと、こういったいろんなインシデントと

かアクシデントが起こる前に、赤外線とかカメラを使ってAIが予想を立てます。それによって事故が起こる40分前にアラームが鳴ります。そうすると事故が起こる前に駆けつけることができ、何かアクシデントが起こる前に全て対応ができる。そうすると報告というものが非常に飛躍的に少なくなっていくので、そうすると本当の意味のケアとか看護とか、そういったことができるようになってくると。残業も非常に少なくなってくると。記録はデータとして残っていますからですね。そういうことを進めていくというのは、こういうサービス業界の中では非常に重要なんじゃないのかなと。そういったのが本県でも取り組まれると非常にプラスになってくるのではないのかなと。テクノロジーでカバーしていくという考え方ですね。

ここも非常に問題ですけれども、事務とか販売、飲食サービス業の有効求人倍率を見ていくと、これは飲食物調理の仕事というのが非常に高いですね。これは観光みやぎきの食の部分を支えている方々が少なくなっているということになると思います。接客・給仕の仕事も少なくなってきました。

一方で有効求人倍率が横ばいに近い動きをしているのは事務系の仕事です。やっぱり非常に多いと。有効求人倍率が非常につり合っているなという仕事が、IT関係の仕事です。これは今の状況に合っているんだと思います。ただ、今からはいろんなIT化が進んでいくと非常に不足していくのかなと思います。そうするとこの方が圧倒的に多い中だと、この辺の仕事に行きたがらない方が多いのかな。あんまり条件に合わない方が多いんじゃないのかなという感じがします。

これが、パートタイムだともっとすごいこと

になっていまして、この数字だけ異常な数字があります。これは接客・給仕の仕事ですね。飲食店のホールスタッフとか、居酒屋の店員さんとかそういった方々です。こういう方々も宮崎の食・観光の一翼を担っている。そういう方々が圧倒的な人材不足であると。求人がどの飲食店に行っても貼ってあると思います。これが異常事態であるということに、もうなかなか麻痺してしまっていてわからなくなってくる。飲食物調理の仕事関係も非常に高いんですけれども、このサーブしてくれる方がいないと成り立たない仕事ですが、非常に深刻であると。IT関係は、パートタイムが少ない、有効求人倍率が低いというのは、これはスキルの問題、資格の問題とかそこら辺があるので難しいところもあるのかもしれない。

これは建設運輸関係ですね。この建設業も非常に厳しいところですね。この2.91倍とか3.32倍とか、非常にこれは枯渇と言ってもいい状況、特にこの2年間ぐらいが非常に逼迫しています。

あとは運輸関係です。バスとかタクシーとか、トラックの運転手さんとか、そういった方々も非常に厳しい状況があります。

ですから、こういうふうには産業別に見ていくと1.3倍とか1.4倍ではなくて、その中にいろんな倍率があると。枯渇しているところとそうじゃないところの差が非常に激しくなったというのが今の状況だと思います。

あともう一つ、これはパートタイムですけれども、パートタイムは運搬の仕事、これは単純な運搬ですよ。例えばごみ収集とかそういったものもありますし、あといろんな単純な運搬というのはあんまり資格も要らないので、非常に求められることが多いのかなと思いますけれども、あとは資格的な問題で求められないものと

いうのもあるので、ここは何とも言えません。建設業なんていうのは、やっぱり何々の資格とかいうのが必要なので、これは簡単にパートタイムではできないのかなというところがあるんだと思います。

これは相関といたしまして、フルタイムとパートタイムの賃金というのが、2012年度の第1四半期から2019年度の第1四半期まではずっとこの流れが比例しているのか、比例していないのか、関係があるのか、ないのかということを示しています。産業別に見ると、同じような、例えば0.8とか、こういうのは同じような動きをします。0.7以上は同じ動きをしている。だから賃金と一緒に上がって行っていきますというところが多いです。ところが、そうでない仕事は、0.4とか余りリンクしていないというところがあります。こういうところは何かというところと生産関係の仕事、建設関係の仕事、こういうところだと、やはり本人の持っている資格とかスキルとか、そういった部分であるのかもしれません。給料が上がっていかないと、パートタイムさんとしての給料が上がらないということが言えるかと思えます。これは、有効求人倍率はどうかと。これも2012年度の第1四半期から2019年度の第1四半期までの間の相関をとっていきますと、ここら辺の業種であんまり相関が見られないということがあります。これは何の業種かといいますと、建設とか輸送、生産関係、ここら辺はあんまり求人というのが右肩上がりになって行っていかないということが言える。やっぱりここら辺も資格関係とかそういったのがあるんじゃないのかなと。ほかのところでもやっぱりそういったきらいがあるんじゃないのかなと思います。ただ、接客・給仕の仕事というのは、あんまり資格というのは関係ないのでどう

なのかなと思いますけれど、正社員とそうじゃないフルタイム、パートタイムでは募集の流れというのが相当変わってくるんじゃないのかなという業種があるということになると思います。

今までは県内の雇用動向について、全体的な傾向を業種別とか構造別にお話しさせていただきました。ここからは外国人就業ということで、どうなんだろうということを見ていきたいと思っています。

日本は、世界第4位、第5位あたりの外国人労働者輸入国であることを御存じかと思えます。外国人が非常に入ってくる国であるということは、この後出てきますけれども、OECDの統計とかもあります。あと留学生のアルバイトというのは、28時間というキャップがついていますので、どうしても時給が高い都市部に行ってしまうということがあります。以前は宮崎でも、外国人が働かず日本人がまだ働いているんだねということをコンビニでよく、県外から来られた方に言われていました。今は、外国人が働いているのが、宮崎市の中では当たり前になってきています。中心部では特に当たり前、またはシニアの方が働いているというケースが非常に目立ってきていると思います。もともと来日するだけでも相当なコストを払っていらっしゃる。そういう中で高い給料のところに行くのは当然の流れなんじゃないかと。あとコンビニエンスストアなんかでいくと、外国人向けの奨励金とか奨学金を設けているところもあるかと思えます。そういったところからすると、そういったお金の面のサポートがある、学費の補填ができるとか、そういった地域を狙っていくのが当然の流れかなとも思っております。そうすると宮崎というのは、分がいいのか、分が悪いかというと、それは厳しいほうに入るんじゃないかな

と思います。あと国内の人手不足から、外国人を担い手にとりという考え方は当然の流れであると思います。ただ、そうはいつでも、日本人と同様の環境があるのか、例えば労使紛争とかを解決していただけるんだろうとか、もしものときの就業補償とかそういったのをやっていただけるんだろうとか、これは日本人と同じ窓口がありますというように最近はなっておりますけれども、ただ、それがこういった外国人の方に本当に伝わっているのか、その窓口が本当にわかるのかという、それは甚だ疑問であると。多言語化の対応ができるのかということもどうなのかということがわからないですね。やっぱり待遇が保証されていなければ、外国人も離れていくというのが実情だと思います。これは日本人と一緒にだと思います。2年前ぐらいに大阪出張をしているときに言われましたけれども、東南アジアの方でも、例えばフィリピンの方とかタイの方でも、時給1,500円でも集まらないんだと。やっぱりうちの雇用環境というのは厳しいからだということを経営者の方が切々と言われたことがあります。日本人が不得手な仕事を外国人にお願いするという考えはなかなか難しいのかなと思います。外国人の方をサポートしていくというのもまた必要ですし、日本人と同じ環境をつくっていく、同じような待遇をつくっていくというのも非常に重要なのかなと。好待遇の都市というのが非常に優勢であるというふうに言えると思います。今はこういった都市間の競争が始まっているのが実情だと思いますし、あと、外国人雇用の前にベースの賃金を上げていくほうが、実は非常に重要なんじゃないか。これは日本人を含めてですけども、企業としては今からこういった景気変動がある

とか、いろんなリスクがあるかということを考えていくと、なかなか設備投資とか人の投資に踏み切れないのが実情だと思います。ただ、先ほどの景気の景況感の資料を見ていただいたとおり、資金繰り的には非常に充実しています。従業員にお金を分配する余裕がないというところもあるかもしれません。そこはもう既にビジネスモデルというのが限界に達しているところであると思いますが、そういうところはいろいろ変えていかないといけない。ただ、全体的にいうとまだまだベースの賃金の引き上げはできるはずであると、できるんじゃないのかなと思います。また、機械化・省略化ができてもうちょっと人的な負担というのが楽な仕事というのがつくれるんじゃないのかなと思います。そういったのをしてやった上で、外国人の方に来ていただくとか、外から人を雇用者として呼んでくるということが重要なんじゃないかなと思います。

これが、日本に来る外国人の数ですけども、このOECDの資料を見ていただきますと、日本に来る人って非常に多くなっています。先ほど日本は5位と申し上げましたけれど、今4位になっていると。2016年時点で、世界で4番目に外国人の移住者が多い。移住者ですから、労働者イコールではないということです。移住者が多いと。日本を目指して来ている方は非常に多いです。これはなぜそうなのかと、オリンピックを目指した、景気がよくなるというメッセージがありますよね。あと、海外に対してやっぱり日本は豊かな国だというのがあると思います。ただ、例えばオリンピック後で世界中の見方で行くと景気というのは落ち込むと、当然反動減というのがあります。そういうのに過敏に反応する国があると、外国人というのは日本から去っ

ていく可能性というのは非常に高いと。次の、もうちょっと自分たちが稼げる国に行こうという、国を選択される可能性というのはないとは言えない。日本は恐らくトップテンの中にあり続けると思いますが、急激な景気変動とか、急展開する高齢化とかそういったのからすると、日本で働きづらくなったら日本から離れていく外国人というのは多いんじゃないでしょうか。ですからこそ、働く環境とか働く職種とかそういったのを整備していく、もしくはテクノロジーが導入できるものはテクノロジーを導入して行って、従来型とは違う仕事をつくっていかないといけないんじゃないのかなというふうに思います。

これは、厚生労働省の資料から外国人の労働者がどこで働いているのかということを見ますと、日本で働いている人というのはやっぱり急激に上がってきています。こういうふうにですね。で、圧倒的に東京都で働いています。東京都で働く方が圧倒的にふえていっています。関東だけですと圧倒的に高いんですよ。ほかの大都市も上がっているんですけども、やっぱり東京に集中してきていると。東京だけで全体の30%を占めていると。3割が東京。特にこの2003年以降、2008年とか、ここら辺から急激に上がっています。こう考えると、大都市部に外国人が集中しているのはもう今に始まった話ではないと。ですから条件によってどれくらい、どんな仕事があって、どれだけ稼げるか、どんな待遇があるかということによって、あとどういう住みやすさがあるかと、あと外国人と共生できるのかということですね。宮崎の場合だと共生の経験というのが非常に少ないと思います。外国人がいつもいる環境ではないと。東京の新大久保あたりに行くと、外国人がいるの

は当たり前であって、観光地で常ににぎわっている京都あたりだと、外国人がいつもいるのは当たり前、別府だと、外国人が来るのも当然ですし、立命館アジア太平洋大学があって外国人が常にどこかにいることが当たり前。ただ宮崎のように外国人との共生の経験が非常に少ないということになると、外国人が来やすい環境とか働きやすい環境というのはなかなか難しいのかなと。ここら辺をやっぱり変えていかないと、外国人に来ていただいて働いていただくことはなかなか難しいと思います。やはり人口減の中で、最初、冒頭のほうで見ましたグラフの中でもそうですけれども、人口減で圧倒的に今から人が減っていく、生産年齢人口が減っていく中でいくと、やっぱり外から来ていただくというのは大きな選択肢だと思いますが、今の状態だと大都市部に人というのはどんどん集中していくということが明確かと思います。

県内の外国人の就業者数の推移、どこの国から来ているんだろうということ、全体的には今はふえていっているんですけども、中国はこの5年間で若干下がりましたと。ベトナムがふえました。その他も若干ふえています。圧倒的に中国の方が多いんですけども、ちょっと減っている。ほかの国が広がりつつあるというのはいいことだと思います。ただ、九州の一番の都市である福岡を見ますと、福岡もふえています。中国は同じように若干減っていますと。お隣の韓国も減っています。ベトナムがふえています。フィリピンがふえています。あとその他がふえていますと。こういうところていくと、多分同じような傾向じゃないのかなというふうな気がします。

では、ちょっと字が小さくて恐縮なんですけれども、産業別にどうなんだろうと。宮崎の場

合は製造業が圧倒的に多いです。製造業に従事する外国人が圧倒的に多いと。そしてその他が多いと。その他が多いというのはプラスにとるべきであって、外国人がいろんな産業に入っているというのは、とてもいいことだと思います。これが福岡になると、一番多いのはその他が圧倒的にふえている。いろんな業種に外国人の裾野が広がっているというのが言えると思います。製造業については、宮崎からするとはるかに多い人数ですけれども、伸びからいうと、その他の伸びに比べると全然弱いということが言えると思います。1次産業が少ないと。農業なんかはまだ多いほうだと思いますけれども、宮崎の場合だったら1次産業がやっぱり中心の業種になるのかなと思います。

就業者の産業別の構成比率、これは先ほどのやつを比率に変えただけですね。製造業というのは、宮崎だと大体3割ぐらいおられると。そのほか1割強ぐらいですね。福岡になると、そのほか4割近くいると。やっぱり広がっていくことがよくわかってくるということが言えると思います。ですから、外国人の雇用というのが裾野が広がりつつあるということが、大都市部の大きなところかなと思いますね。

これはちなみに県内の企業動向で、県の統計調査課と私どもで四半期ごとに調査している企業動向調査の2018年3月の調査から見ますと、県内の人材確保の手法って何だろうということをお聞きしたら、中途採用が圧倒的に高くて7割と、新卒は3割。複数回答をしていますので、足していくと100%以上になります。ほかにパート、アルバイト、外国人を含むというふうに書いていますけれども、外国人がどれぐらい含まれているかという、これは多分すごく低いと思います。縁故採用とか、求人広告というのは

その後に来ますということになります。

右側を見ていただきますと、人材採用の対象は何だろうというのが、2017年と2018年では若干変わってきている。中途採用がやはり多くなっている。これは即戦力を求めるということだと思います。あとは新卒、パート・アルバイトになりますが、外国人というのは、数としては小さいんですけども、伸び率としては大きいと思います。10%から15%。県内の企業でも外国人の雇用ということに目を向け始めているところが出てきたんだなというように思います。この業種には、製造業とサービス業が入っている。特に製造業が多い中で、外国人というのが一つ、重要になり始めたんじゃないのかな、動きがちょっと大きくなりましたので、と思います。

時間ももうそろそろ来ますので、まとめになりますけれども、県内の人口減というのは急速に進んでいくことがよくわかります。あと企業の人材不足というのは、深刻さを増しているんですけども、なかなか打開策の決め手がないというのが実情だと思います。その先には、今からどのような不安が発生するんだ、何が起こるんだらうということに対する見通しが立たないということがある。今、世界経済的に言うと外国要因でマイナスが来るんじゃないのかとか、トランプ大統領が何か言ったらマイナスが来るんじゃないのかとか、国内でも人が不足してくるんじゃないか、何か捉えどころのない不安というのが先にあります。例えば消費税の話でも、企業から聞いたのは、毎年1%ずつこうなりますとかいうのがわかっているならば計画的にできるけれども、そこら辺はやはり段階を踏んでというような進め方じゃないので、この先どうなるんだらうというのがなかなかつかめないと。そ

うなると、余剰資金をとっておきたいというのがあるそうです。また、フルタイムの雇用と新規求人、給与水準というのは非常に上昇していると。これはプラスだなと思いますけれども、パートタイムについては非常に厳しいと。所得のバランスというのが、例えば扶養内、扶養外というところがあると思います。これがある以上は賃金上昇というのは非常に厳しいと。そうなると、本人が得意な仕事とかやりたい仕事につかれる、また楽な仕事とか、やっぱりそういうところにつかれると。そうすると仕事はアンバランスさというのが出てくるんじゃないのかなと思います。あと有効求人倍率は業種によって深刻な状態にあると。特に医療・介護とか、接客・給仕とか、そういうところは人材枯渇の状態、枯渇と言ったほうが早いのかなと思います。あと外国人労働者は大都市に集積しているというの、先ほど見ていただいたとおりですけれども、やはり地方都市の確保には課題が多いんじゃないでしょうか。外国人が働きやすい、働きたいという仕事と環境が必要であって、ここら辺の観念というのは県内企業のどこまであるのかという、それはわからないところですよ。ここまで言及される方にお会いしたことはあまりない状態です。先ほど申し上げたとおり、外国人とは共生という概念がもう少し地域にとって必要なんじゃないかなと思います。宮崎市の中心部あたりへ行くと、コンビニエンスストアで外国人が働いているのは当たり前になってきました。そうすると、外国人がいるんだなということが日常化していくと共生になっていく。ちょっとコミュニケーションとしてみようかという人も出てくる。こういうのは第一歩だと思います。実際は不足している業種にどうやって外国人の方に来ていただいでどう

いうふうな待遇でどういったことを求めて仕事をしていただくことができるのかどうかというのは、環境を整えていかないと待遇を整えていかないと、それはわからないことだと思います。あと県内において外国人雇用の考えは産業によって非常に乖離があるんじゃないのかなと思います。やはり日本人がなかなかつかない単純な仕事についていただこうと思っている方と、外国人の持っている能力を生かしたいという方と、そういうのは相当分かれてくると思います。ここがやっぱり難しいところなのかなと思います。あと雇用解決の課題というのは非常に多いんですけれども、大都市圏との人材確保競争に打ち勝つには、企業だけでは対応できないというのが実情だと思います。やっぱり地域とか県全体とかそういったことで何か打ち出していないといけない。外国人にとって優しい県なのか、非常に環境がすぐれているとか、こういった緊急航路があるとか、例えば近隣住民とトラブルにならないような取り組みがなされているとか、そういったことが彼らの独自のSNSとかインターネットの掲示板みたいなのところに書かれるようなことが必要なんじゃないかなと思います。あとはいろんな連携をしながら人材のシェアというの進めていかないといけない。例えば企業、やっぱり人手不足でなかなか仕事が回っていかないという企業があれば、お互いに人手不足の企業とか、人がたくさんある企業からやっぱり何かこの部分は共通で事務をやっていきましょうとか、そういった緩い地域連携ではないですが、企業間連携とか、人をシェアするような取り組みというの進めていくべきじゃないかな。あとは例えば合併すればやっていけるとかいうところもあるかもしれません。事業承継などがいろいろと進ん

でいるところも多いと思いますけれども、そういったのも方策の一つかなと思います。なかなか決め手に欠く、対策がないのが実情ですけれども、何かをしていかないといけない。そのためにはテクノロジーだとか、人を外から連れてくるとかそういうのをしていかないといけない。ただ、それは全て、地元の環境を変えていく、待遇を変えていく、そういう仕組みを変えていくという、いろいろと構造をいじっていかないといけないということに尽きるんじゃないでしょうか。

少々長くなりましたが、これにて終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

（拍手）

○西村委員長 杉山様、ありがとうございました。

それでは、ここからは御説明いただきました内容に応じて、質疑や意見交換を行わせていただきたいと存じます。委員の皆様方からお聞きしたいことがあればお願いをいたします。

どなたからでもいいですが、非常に具体的な説明をいただきましたから、ぜひもっと突っ込んだ議論をしていただきたいと思います。

○図師委員 現実が目当たりになるような資料であり、御説明だったと思いますが、やはり今外国人の方々の受け入れに関して、おっしゃられたとおり、宮崎はまだ免疫が少ないのかなという気がしております。事実、外国人の方を受け入れるに当たって、今は技能実習生等がメインであり、ただ、それらの方々は、御存じのとおり、定期的に母国のほうに帰られますので、その方々を定住人口として招き入れていくには、今考えられるのの一つはその高度技能での定住、永住をしていただくということ。あとは留学生が定住していただけるような導きをしていくこ

と。あとはこちらで家族をつくっていただくこと等が永住定住につながるのかなと思うんですが、ほか、何かこう行政として、その定住促進を図る上での御提案があればお伺いしたいんですが。

○杉山参考人 技能実習生は今もう県のほうでされているとおりであって、ここから何か次のステップに行くというのは、今いろいろと制度が変わりましたので、そこを見守るしかない部分があるんじゃないのかなと思いますが、留学生についてはまだやれることがあるんじゃないのかなと思います。というのは、専門学校に来られている方とか、大学に来られている方の出口を宮崎に求めるような取り組みというのを、学校でやっているのかというと多分それはあんまり見られないような気がするんですね。宮崎に残ってこういう研究をやってほしいとか、宮崎の企業でこの方を優先的に採用していきたいという声はなかなか上がっていない。別の方策というよりもそこをもうちょっと詰めてもいいのではないかと。せっかく宮崎で何年間か過ごしていただける方であって、宮崎のことをどうですかって聞くと、結構好きな方が多いですよ。というのは、非常に田舎だけれどもということのははっきり言われます。ただ、人間はいい、食べ物も安い、物価が安いというのは非常に言われます。留学生として学校に来られている方も結構多くて、毎年4月になると200人、250人ぐらい宮崎市の人口ってふえますよね。外国人の方も。そういう方をもうちょっと定住させるには彼らの出口をつくってあげるというのが非常に重要なのかと。例えば彼らに対するインターンが宮崎県内であるとか、宮崎に就学する外国人向けのインターンとかそういったのをやっていただくというのは一つの手じゃないで

しょうかね。私は、何か新たなことよりも、この彼らと彼らの進路と企業 mismatches を何か埋めていくことで、ここ宮崎だとかこういった魅力があるということをもっと体験していただくというのができたらと思います。

○図師委員 本当に、私も同感でして、宮崎大学の留学生との意見交換をしたこともあるんですが、研究している内容が就職につながらない、宮崎にいたいんだけど就職先を求めるとどうしても県外になってしまうという声も聞いております。ですので、産学官が協力してやっている体制はあるんですが、おっしゃられるように、企業側に研究と直結するような大学の講座を開いてもらうとか、そういうようなパイプとしての研究が宮崎にもできてくるといいなというのを感じたところです。

あわせて、この委員会で大分県に視察に行っただけで、大分はものすごく留学生受け入れと就職の流れができておまして、その中でおっしゃられていたのが、もちろん研究内容もそうなんですけれども、地域に早く密着する。研究とか勉強ももちろん大事なんですけど、研究は例えばプログラミングであればパソコン一つあればどこでもできる。例えば地域の文化芸能活動にどんどん参加させて、郷土愛をそこで醸成することによって、要はそこに愛着を持たせる。そういうことにも力を入れているというような話を伺ってきたところでもあります。

○杉山参考人 今、御説明いただいたとおりでございまして、やはり出口がないというのがありますけれども、彼らは彼らのコミュニティーの中に閉じこもっている部分というのが非常に大きくて、これは今の若者もそうですけれども、SNS って携帯電話などからいろいろされますけれども、これを人間関係を広げていくために

使うのではなくて、自分たちを守るために使っているものが多いと。自分たちの中だけの情報交換に使っているものが多いと。その中で非常にうわさも広まりやすいというのがあります。ですから、学校に閉じこもっているんじゃなくて、地元でやっぱり引っ張りだすような地域の取り組みとか、学校がそういうのに参加を勧めるとか、そういったことは非常に重要であると。自治体、これは市町村に対して申し上げたいところであるんですけども、彼らを大事にしているんだよというメッセージが多分あまりないんですよ。地域として、この留学生がすごく大事だというメッセージを明確に打ち上げている自治体というのはあんまりないような気がします。そういうのもいいので、彼らを引っ張りだして地元で定着していただくための努力というのは、県、市町村、地域の公民館組織、自治体組織とか、そういったことが重要なのかなと。そういう役割を果たして、そういった意味では共同的な取り組みというのをしたほうがいいと思っております。

○外山委員 今、人口減少で労働力が年々減っていく中で、もちろん外国人労働者に頼る部分も非常に重要なんですけども、彼らもこの日本に来るに当たって、いろんな情報を共有していて、いろんな情報をつかんで来ますよね。その中で例えば首都圏、東京、大阪、福岡と宮崎の環境を比べた場合に、この地域に引きとめる大きな要素というのはやっぱり雇用条件になるんじゃないでしょうか。そこら辺をどうお考えですか。

○杉山参考人 一つは、全てがそうとは思いませんけれども、彼らは少なからず何かの借金を背負っているケースが非常に高いと。留学生でも日本に渡航する機関を通じて来ている場合でも、そういったマイナスの部分から発生してい

るんであれば、より稼げるところというのは絶対的な条件であって、例えば大都市部あたりの外国人労働者の住居とかを見ますと、何人もでルームシェアして住んでいるというのが非常に多くて、実際は東京の割といいところに住んでいるんですけれど、1人当たりの家賃は2万5,000円であるとかそういったのをよく目にします。テレビでも取り上げられますけれども。そういったことでいくと都会でも安く住めるんじゃないのかと。あと大都市部というのは、特に東京なんかへ行くと、野菜と不動産は東京のほうがはるかに高いんですけれども、日常の買い物は競合が激しい都会のほうが多分安いんですよね。これは経済的にそうだと思います。価格競争を常にやっているところなので、多分安いんですよね。それだと彼らは住んでいけるということですよね。宮崎だと、やはりその待遇がよくなったというだけでは恐らく不足であって、彼らにとって魅力的な仕事があるとか、例えばここで確実にスキルアップできるとか、労働力だけでなく何か学べるような、研修生とは違うもっと高次元のところで学べるとか、そういったのを彼らの媒体の中で発信していかないと来てくれないんじゃないでしょうか。彼らの媒体の中でこういう話が広がっていくとか、彼らの国で例えば観光と一緒にすけれども、セールスプロモーションをやって、うちは歓迎しますよということを現地でプロモーション活動をされるとか、そういうことも必要なんじゃないかなと思っております。

○外山委員 では、もう1点だけお伺いしますが、今おっしゃったように、実は田舎、地方のほうがいろんな物が安くて過ごしやすいというのが、もしかしたら幻想であって、実は都会の大都市の喧騒の中でいろんな環境が整っていて、

いろんな安い店だとか、いろんなものが身近にあるという環境、あるいは電車の交通インフラも含めて、いずれどこかの時点で、実は都会のほうが暮らしやすかったりする場面というのが来るんじゃないですかね。あり得ないかな、そういうことは。

○杉山参考人 実はそれはあり得るんじゃないでしょうか。ただ、生活するのに当然大きな要素である不動産と食費の一部、目立つところが高い、どうしてもとらないといけないものが高いというのは間違いはないんですけれども、現に宮崎とか地方都市にあんまり外国人が来ていないというのは、そういう都会で暮らしていける、ルームシェアさえすれば暮らしていける。ただ、それでは家族を持ったときとか、一人じゃなくなったときに、崩れていくわけですよね。ルームシェアができない、子供さんができるとか、日本人と結婚されるとか、外国人同士で結婚されて日本に残りたいとなったら、これは別次元になると思います。都会では恐らくどこかの社宅に入るとか、何かそういった好条件のところがないと、なかなか暮らしていきません。あと自分で起業するとか、そういったのじゃないといけない。そういった所帯を持った外国人にとっては、地方のほうが私はいいと思っております。日本国内でそういった外国人の移住を進めていきますというのをアピールするのも一つですし、日本になれた方、所帯を持った方の移住を進めていくというものもあるのかもしれない。そういった意味では、一人だと大都市はいいですと、ところが所帯を持つと大都市は圧倒的に苦しくなるというのは間違いはないと思います。

○坂口委員 人口減少が進む中で、生産から消費へ回る層が圧倒的にふえていく、だから消費

は伸びるんだという一つの判断がされていますけれども、周囲を見る限り、大方もう100%に近い人たちが、いよいよ年金暮らしに入った、1円、2円を節約せんと大変だ、コーヒー1杯飲むのも大変だっていうのが大方なんですね。そうなった現実を見ると、本当に人口減少の中で高齢化が進むことで消費が伸びていくのかと、国内に限って。

○杉山参考人 いや、消費が伸びるというよりも、圧倒的に消費せざるを得ない年代であるというように言えると思います。これは本人の意図する、プラスの意味の消費ではなくて、マイナスの意味の消費のほうが多いかと思えます。医療・介護というのは、多分その分野だと思いますので、そういうふうにするといろんな制度を使って消費をせざるを得ない方がふえてくるというのが正しい言い方だと思っています。

○坂口委員 やむなく支出しなければならぬ消費は、生きるための、医療費なんか最たるものだけでも、伸びていく。そうなったときに特に誰でも来なさいと、条件がいい職場ですよということじゃ、人材はやっぱりそこに投入できないというか、その人たちは担い手となりえないということで、例外的な専門的な部分は、確かに雇用というものは今後ともまた需要が増すと考えていいと思うんですけども、いわゆる一般的な消費生活の中での消費、この消費がぐんと落ちれば当然生産も落とさざるを得ない。その調整をやっていかないと暴落につながるというのも現実ですから、そうなったときにICT化がその中で進むとなると急激に人余りの時代が来るんじゃないかなって思うんですね。そういう中で今、外国人雇用者を県内にとどめようという工夫をみんなやっているんですけども、むしろ国内の人たちを雇用する以上にも

う経費的にはかかっていっているというのが現実なんですよ。周囲に聞いた話では、それ以上に行政とか公的に、住環境を含め、外国の方たちが住みやすい環境を整えるということ以外の部分、雇用者責任でやっていかないと、一番は給料とか福利厚生でしょうけれども、それをやることよりも、それにかける経費をむしろ県内の、今新卒者が県外に出ていかないようにというようなことを行政としてはやっているし、外国の方に投入するよりも、これにはやっぱり政策的にそこに財政投入できるという小回りがすごくきくと思うんですね、残念ながらですね。そう見たときに東京あたりとの外国人の雇用合戦で今後とも宮崎はやっぱりそれにがんともろに受けて四つに組んでいっているのかどうかという不安を相当持っているんですよ。ここらはどんな具合に分析されていますか。

○杉山参考人 御指摘のとおりでございまして、では東京とまともにけんかして勝てるか、多分それは絶対ないと思います。それと外国人が来るということに対してはコストが当然かかります。安い労働力の外国人をとということはないと。日本人以上に当然かかると思えます。これが定着してくるとコストは平準化されてくると思いますが、ある程度コストとしては大丈夫、それ以上に生産性を上げればいいじゃないかという議論になってくると思います。それと人が余ってくるという話もありますけれども、ただ、宮崎の農業産出額3,300億円を減らさないというようにした場合だと、農業就業人口って多分3分の1ぐらいになるんですけども、そうなると60何歳の方に今から3倍つくってくださいって言わないといけない社会が来ると。これを農業産出額というのは非常に重要な数字だと思っているので、あえて出させていただいた。それはな

ぜかという、外貨を稼ぐ、恐らく最も効果的な手段で、地元の隅々までお金が再分配されるのが農業だと思っておりますので、ここに来るとそれを維持していくということが相当難しいと。外貨を稼ぐ手段を失ってくるということになりかねない。人は余ってくるかもしれませんが。ただ、そうすると外貨を獲得する手段がなくなって、今度は県内の経済としては厳しくなるんじゃないか、そういう負のスパイラルになる可能性も非常に高いのかなと思います。そうするとやはり人が余らないように人が有効に活躍できるようにして、総活躍というのも当然ですし、私の場合はこの資料をつくる中で最も重要視したのは、資金繰りが今好調であるのであれば賃金をそれに連動して上げていくべきだということで、これは最も大切だと思います。外国人に来ていただくのはそういった環境が整った次の段階なのかなと思っています。ただ、この環境が整わないと外国人にも来てもらえないというのは当然で、それで日本人にも来てもらえないと。学生の方が流出しているというのは当然存じておりまして、その中で学生さんたちにいろいろ個別に聞いていきます。何を言うかといいますと、彼らは、賃金の面では東京は当然、名古屋とか、そういうところはとてもいいと。それはただ地方に帰っても実家に住めばそれはいいじゃないかということは、結構はっきり言われます。ところが、彼らが一番問題視するのは、有休の日数が125日以下というのは厳しいと、やっぱり休みをとりたいたい、自分たちはもっと楽しみたいんだということを一つ言われます。

もう一つは、地方の企業に行くと責任が重たいということを言われます。経理担当者が休むと私一人だけになってしまうと。代務者がいない企業の中で働いていくことは非常に苦痛を感

じているというのが実情だと思います。そういった意味では人のシェアとか例えば経理部門は外にアウトソーシングするとか、何かそういうことをしていかないと非常に責任が重たいと。大企業に行けば、かわりの方というのは結構おられますので、6人ぐらいのチームでやっているところを地方だと業務量が少なくて1人でやっていかないといけない、2人でやっていかないといけないと。そうすると非常に彼らとしてはプレッシャーが大きい。こういう部分というのは数字にあらわれないですけども、ヒアリングをして、学生さんたちに聞いていくと如実に出てくる話であって、雇用対策等をいろいろされているんですが、こういうところに踏み込んだ対応というのはなかなか難しいのでしょうか。企業の努力としてもやっていかないといけない話であって、できれば業務のシェアとかそういった、地域の点であった企業が面で仕事ができる、このエリアだとかこういったのはカバーできるとか、こういった業種だと、建設業だとこれは協会としてカバーできるとか、そういったのが実は必要なんじゃないのかなと思っています。

○坂口委員 やっぱり現実にはそこがあると思うんですね。ただ、景気がよくなったというのは、全国がよくなった中でその中でやはり雇用条件の面ではどうしても宮崎は、東京に限らずですよ、有利なところ、条件のいいところとして、比較として東京を出したんですけれども、そことの競争というのはなかなかハンデがあると思うんですね、現実的に。そして有休。僕らもよく知っているんですよ、彼らが言うのは、まず土日が休み、残業がないということと有休がとりたいたいときにとれる。それから、まずは自分が生きていく生きがいを優先して、その後所得だと。でもそのことは現実の社会に出たら

すぐが変わると思うんですね。責任のない仕事のほうがやりがいがあるなんていうのも、それも変わっていくと思うんですね。そこは僕は教育の中で、特にやっぱり産業教育の中とか、社会人教育の中でそういう価値観を変えさせるといことが一つ長期的には正解じゃないかと。この子たちはこういうことを望むから望むところに送ってあげますよというのは、やっぱり小手先の政策じゃないかって気がするんですね。農業分野で生き残ろうというのは、農業は宮崎の得意中の得意分野だから、これはやっぱり放棄するわけにはいかない、徹底してですね。そこが海外に目を向けた輸出というところに、やっぱり生産過剰になる。過剰になればどこかで清算してもらわなきゃならん。世界の開発途上を含めた、あるいは人口増というものを見据えた政策、これも正解と思うんですけども、いずれにせよ、外国人を今何だかんだ無理して入れて、そしてこちらに定住してください、結婚もしてくださいといいながら、将来やっぱり、もう要らなくなるからお帰りくださいということは、これは国際的に日本の信頼とか、やっぱりそのリーダーシップというものを大きく損なう危険性も持っている。これは一回踏みとどまって長期的に我が国がどう歩くべきかというのと、その中で宮崎はどういう選択をやるべきかということをししないと、何か今外国人労働力受け入れとか、やれ土日休みだ何だとか、そして田舎暮らしを楽しみましょうなんて、僕らのところに何人か来たけれども、いなくなっちゃいますよ。子供ができて、小児科医もいない、学校も保育所もなかなか行けない現実で。だから本当にやっぱりこの中に現実を見据えた分析というのを、特に今みやぎん経済研究所あたりはそういったものをやっぱりしっかりと問題点を感じ

られれば、提起していただかないといけないんじゃないか。これは個人的な大変失礼な話だけれども、最近ちょっと危機感を持っています。

○杉山参考人 ありがとうございます。今回は長期的なデータをあえて出させていただいたのはそこら辺に意味がありまして、こういった問題というのは、多分5年単位とかそういうものでは全然なくて、もう20年30年ぐらいかかってグランドデザイン的に変えていかないとけないものだと思う。その変えていくのか、変えないという選択肢をとるのかということも、恐らく決まっていない話であって、その前にやることというのが相当あるんじゃないか。もう委員のおっしゃられたとおりでございまして、特に、私個人的に思うのは、やっぱりインターンとかそういったのを真剣にやっているところはいっぱいあるんですけども、どちらかというと採用型のインターンが今多いわけですよ。いいことばかり言われるとか、あと採用目線の話がされると。ではなくて、就業教育的なインターンというのは今少なくなってきております。働くことのおもしろさとかそういったのをやっぱり知っていただくというのが非常に重要じゃないでしょうか。やっぱり受ける担当によっては、仕事がふえたという方もおるかもしれません。ただ、そうじゃなくて、これは長期的な計画で非常に重要なんだというのをわかっていた上で、彼らを定着させるとか、地元での仕事のおもしろさを理解していただくという大きな手段なんだという認識ではなく、インターンとかをなされているような気がします。だから別に飾ったその場のぎというのはい言過ぎかもしれませんが、本当に就職したらそこで終わりとか、あとここに住んでまたそれでもうオーケーとかいうんじゃないで、20

年、30年後にこうなっていくべきだという強いメッセージがあった中の何をしないといけない、この時点では何をしていけないといけない、この時点で何が達成されていけないといけないというのがあるべきなんだろうと思います。委員のおっしゃることは非常にごもっともだと思っております。

○坂口委員 すごく御無礼なこと言っていると思ひながら言っているんです。いや、僕らが若いときは世界に羽ばたけだったんですよ。錦を飾れだったんです。今県内にとどまれでしょう。本当にこれで、日本はその考え方で伸びてきているんですね、これまで。だけれど今後を考えたときに本当に宮崎にとどまれでいいのかなというような、ちょっと失礼しました。

○杉山参考人 ありがとうございます。もう本当にごもっともでございます。ありがとうございます。

○星原委員 今、データを示していただいて、人口減少社会、高齢社会、そういう流れの中で、では宮崎が人材をどのような形で確保するかということになったときに、これから5年先、10年先、今のデータからいったときに、宮崎のそれぞれの産業で、成り立っている産業、成り立たない産業と出てくるんじゃないかと、そういうことが想定されますよね。そうしたときに、では外国人にその部分を頼っていったいいのか、それで間に合うのか。あるいは、今の宮崎の若い小学生、中学生、高校生、そういう世代を地元に残し、県内産業を守っていくとか、少しでも人口を維持していくためには、何か、今でももう手遅れじゃないかなと、このデータを見ていると思っているんですけれども、今後早急にどういうことに取り組んでいけないといけないか、取り組んでも取り組めるかどうかさえ、

先行き不透明じゃないかな。ここに書いてあるのは、外国人材ということになると、賃上げとか生活環境とかいろんな問題あると思うんですけども、果たしてそういうことで解決ができるのかと、今話を聞きながら不安に思ったところなんです。だけれども、不安だけじゃなくて、これから宮崎としては、5年先、10年先をにらんで、人材の部分をどういうふうに捉えて、どういう政策というか、どういうふうに取り組んでいったらいいかということについて何か感じられることがあれば教えていただきたい。

○杉山参考人 ありがとうございます。この今回の資料をつくるに当たって、ほかにもいろいろなデータをつくっております。データを見いきますと、かなり深刻なデータが多いです。宮崎というのはいつからこうなってきたのだろうと。やっぱり1995年ぐらいから相当いろんなことが、人が労働人口が減り始めたところから、実は気づいておくべき問題だったんだろうと思っています。ただ、当時はそういうことは、バブルですので当然考えずにやってきたというのがあります。やはり今やることというのは、その環境を整えるというのは当然重要なことなんですけれども、やっぱり仕事というのはおもしろいからするとか、興味があるからするというのが本当は先に立つべきであって、こういう分野をやりたいとか、そういった魅力があるよというのを対外的にアピールしているかということ、それはどうなんだろうと。おもしろい仕事がありますよと言っているかもしれないけれども、たくさんの情報がある中でそれは非常に埋もれてくる話であって、例えば若者の媒体の中でやっているんでしょうか、例えば外国人の媒体の中でそういったおもしろいぞということを言っていたらいいのかな、そういつ

た彼らの立場に立った、県の立場とか県内の市町村の立場ではなくて、受け取る側の立場がおもしろいんだろうとか、宮崎に興味があるといってくれる外国人だったり、若者だったりの捉え方で情報を扱っているのかかどうかという、これはまだまだ疑問なんじゃないかと思っております。県内でそういった情報発信のことが一つあります。それと、県内でいいますと、どの企業に行っていいいのかわからないというのもありますけれども、企業の規模というのが、やはり中小企業が圧倒的に多いです。そうすると埋もれてくるというのがありますし、やっぱり先ほど申し上げた待遇面のところで、業務負担とかそういったことでいくと非常に大きいと思う。こういった枠を超えた地域としての取り組みをやっていますということを進めていく、ちょっと抽象的な言葉になりますけれども、地域としてこういう取り組みをやっている、この企業体に対してどういうことをやっていますとか、企業連合というのがあって、ここはこうスクラム組んでいますとか、そういった、こういったおもしろい取り組み、例えばイノベーションを起こすとかそういったのをやっていきますというのがあるべきんじゃないでしょうか。ことしの8月末に、調査月報という冊子の中で、私が研究担当をしたんですけれども、100年超企業というのがどういうものなんだろうかという調査をしました。その中でいくと、宮崎は100年以上たっている企業というのが全国で3番目に少ない県であって、伝統と革新というのが両輪であるというのが長寿企業のセオリーであるところ。ところが、革新というのだと非常に弱い。伝統と革新をやっている中の長寿企業の中の3割が革新的なことをやっている、あと7割は伝統的なことをやっていると。そうすると伝統的な

ことも非常に魅力的なんですけれども、伝統と革新の代名詞という、例えば焼酎産業とか焼酎製造業とかは伝統と革新の塊みたいなのが多いと思いますけれども、そういったところは非常に魅力はあって、そういったのをもう少し情報的に流していただくとか、魅力があるんだぞということ、働く側としてのおもしろみとか将来性とか、そういったことをもう少し情報発信することがまず最初なのかなという感じはしております。済みません、長くなりましたけれども。

○星原委員 もう1点なんですけれども、要するに日本国内どこも今人手不足で競争しているわけですから、そういう流れの中でどういうふうにその外国の人たちを宮崎に、と考えたときに、宮崎が欲しがっている産業が、製造業なのか、建設業なのか、あとはそういう欲しい人材いますよね。そういう場合に、ではそういう人たちを確保する、あるいは確保できなければ将来が期待できないとなったときに、今まで我が宮崎県も昔は韓国に事務所、中国に事務所とか、香港事務所とかをつくって、観光とか経済分野のそういう感じで行政としては行っていたんですけれども、これから人手の分野で要するにその国の中枢の人たちともいろんなつき合いをする、あるいは大学とか向こうの高校も、日本と同じ考え方でいけば高校なのか、そういう学校関係者にこう当たっていくとか、今度はいろんな方法を変えて、行政がやることなのかどうかわかりませんが、何かやっぱりそういうことにでも取り組んでいって、ほかより先に行くと、宮崎はこういうところで、こういう仕事で、こういうことでどうか、いろんな人間性とか、宮崎の食べ物のおいしさとか、いろんなこういう感じをこうやって取り組んでいく、何かそう

ということでも何かどこか一方で発想しないといけないんじゃないかなと今思ったところなんですけれども、そういうものに対する考えというのはどうなんでしょうか。

○杉山参考人 ありがとうございます。恐らく現地事務所ができるとそれは多分力強いのではないのかなと思っております。私も商工政策課に以前おりましたので、韓国事務所、ソウル事務所によく行って、いろんな交渉とかをやっておりましたのでよくわかるんですけれども、それも当然重要かなと思います。その前に、姉妹都市とか姉妹校というのは、定着するために動かれているのかなというのが非常に疑問なところだと思います。姉妹都市とか姉妹校というのを結んでいるところは多分いっぱいあります。交換留学生とかそういうのは今までもずっとやられてきた歴史があると思いますが、彼らが移住を前提にした定着とか、地元で働いてもらうとか、地元の高校を卒業してもらうというのには、実はあんまり至っていないんじゃないのかなと思います。ですから、こういった既存の制度をもう少し、これは民間なのか、民間の学校同士なのか、それとも自治体同士なのか、そういうところがまずやるべき部分というのは結構大きいんじゃないでしょうか。そこを考えずに友好のあかしとか、そういったのだけでやっているんじゃないかと、やはり友好だけではなくて、実利というのがあってもよろしいんじゃないのかな。その上で、基本は現地に行って現地の首長さんを口説いていくというのが、外国人を雇用していくのはそこが大事だと思う。例えばローソンなどが現地に事務所をつくって、地元で職業訓練をやって連れてくるというのが、よくテレビなんかで特集されますけれども、そこまでやってやっと来てくれているというのが

実情で、ここにいるだけで外国人に来てくださいというのは多分すごく難しいことだと思います。

○星原委員 最後に杉山さんがどこまでどうだかわかりませんが、このデータの中で外国人の就業者数の推移ということで、中国、フィリピン、韓国・朝鮮、そしてインドネシア、ベトナムとこう書かれているこの表を見ながら、宮崎県としてというか、日本としてというか、要するにどの国が今後、よりそういう人材確保の面で望ましい国なのか、関係されているかどうかかわからないんであれなんですけど、そういう感じはありませんか。

○杉山参考人 十分存じておりますけれども、やはり政治的な問題とか、あと民族的な問題とか、いろいろ最近はあると思いますけれども、基本的にはアジアというふうに申し上げたほうがよろしいかと思います。というのは、アジアがやっぱり今から生産年齢人口が爆発していく、まだ余地がある。ただ、中国は2025年で労働人口というのはマイナスに転じます。そうするとどうなのかなと思いますけれども、あとインドとか、そういうところはあってもいいんじゃないのかな。これは灘のある酒造会社に行ったときに言われたんですけれども、日本ではもうお酒飲まれなくなるので、今は海外に行っているんですよ。どこ回っているんですかって言ったら、20年後を考えて今はアフリカを回っていますって言われていた。アジアはもう回り尽くしましたからということを言われます。そう考えると、いや、アジアだけ見ておけばいいのかって、僕は台湾とかは非常にいいなと思っているんですけれども、台湾も人口減少が発生すると思いますのでそれはどうかと思いますけれど、ただ、アジアだけでいいのかというのは疑問だ

と思います。やっぱりこれは可能性を秘めているような調査をしておくべきだと思います。その中でやはり、もともとパイプが強くて親日でもあるというところで行くと、まずは台湾と、一生懸命何かをそういった雇用関係のこともやっていかれたらどうかと思っております。東京に行くよりも台湾に行ったほうが多分近いと思いますので、そういった意味では、私はまずは外国人のその共生に慣れるというか、そういった経験を積むという意味では、もう少し台湾に対して何かやってもいいんじゃないのかなという気持ちはしております。

○山下委員 一応わかっていたら教えてほしいんですけども、ことしの3月までは研修制度で外国人を受け入れていたわけですけども、法律が変わりまして就労になりましたよね。就労になった途端に、特にこの宮崎なんかは農業の就労者が非常に少ないということで人手が不足しているわけですけども、そこで就労になったらいろんな職種が使えるように幅が広がったんですけども、研修制度でいきますと、例えば鳥でも採卵養鶏はいいけれども、ブロイラーはだめだとか、酪農はいいけれど和牛はだめだとか、林業はだめだとかそんなのがあるんですね。それが就労になった途端に、農業全般いいですよということになったんですけども、まだ全然そこが研修制度のままで、そっちのほうに変わっていないんです。ですからそこあたりの制度上の動きは今後どうなるのか、もしわかっていたら教えてほしいんですけども。

○杉山参考人 委員がおっしゃられるのは私も存じておりまして、ほぼ県内では変わっていないだと思います。従来の研修制度がそのまま踏襲されているようなイメージを持っています。では全国ではどうなのかというと、それも明確

に変わったというのがあんまりアナウンスされていないと思うんですね。実際事例で、例えば農業新聞の中にこれは載りましたというのもほとんどないと思いますし、そういった様子見の段階なのかなと思っております。これが変わっていくには、制度は変わりましたが、時間がかかるのは間違いないんじゃないかなと思っております。そこを先陣を切ってやられるかどうかというのが一つだと思いますが、県内にそういうところがあるのかどうかというのは、まだ疑問だと思います。

○山下委員 国内の受け入れ団体にそこあたりのお話をしますと、まだ国のほうの、例えばこの農業関係であれば農水省がそういう制度の状況ができていないんだと、だからその制度がまだ使えないんですよというような話をされるんですけども、そこあたりは全般的に、例えば商業であれば違うことなのか、今言われるように全般的にまだまだ前の制度のままで動いているんですね。ですから、確かに3年が5年というのは、もう入っています。それは研修制度でも入れますからね。しかし、就労の5年ですよというのが、まだまだそこに達していないのかなという気がするんですけども。

○杉山参考人 国の動き云々というのは、ちょっと把握していないので何とも言えませんけれども、ただ3年から5年というのは、皆さん知っておられると思います。ただ、現実的にいつ移行されるのかというのは、恐らくあんまり知られていないんだと思います。それで前例踏襲でまだ受けているのではないのかなというふうに、これは明確に聞いたわけではなくて、知っている方にサンプル的に聞いているだけなので何とも言えませんけれども。

○山下委員 それと農業の場合、特にこの露地

野菜の場合は、どうしても宮崎でありますと、7月から8月・9月ぐらいまではどうしても農閑期で、その期間遊ぶようになるんです。ですから、農協関係が言われているのは、農協が受け入れ窓口になって、そこから農家に出すというようなことをやろうかという動きがもう大分あたりで始まっているようなんですけれども、宮崎県も今度テスト的にやるということなんですけれどもね。そういうことができるようになると、農業者の雇用というのはすごくふえるのかなと思うんです。そういう制度もどうにかしてやっぱり広げていかななくてはならないのかなと私は思っているんですけれども。

○杉山参考人 本当に夏どうするのかというのは、農家、露地物、ハウスも多分そうだと思いますけれども、そこでは大問題だと思います。この間一斉に休まれる農家が多い。後、稲作のほうに入るのか、兼業されている方はこっちは牛をやっているんだとか、その日本の地方の形態をそのままできるというのが、恐らく農業のシステムとしては重要であって、JAで受けられるというのは私も非常にいいんじゃないのかなと思っている。やっぱりそういった全部網羅的にやっているところに受けていただくというのが非常に重要なのかなと思います。

○高橋副委員長 きょうはありがとうございます。

まとめの最後の、ちょうどスクリーンにも出ていますけれども、企業間の連携・合併等で人材のシェアを進める等も要検討である、大変興味深く受け取りました。企業間の合併はわかるんですけども、連携でそのシェアはどうやってやるのかな。いわゆる季節とか時期的なもので余剰人員が発生する企業なんていうのは、なかなかこうぴんとこないもんだから、その辺もう

ちょっと少しお話聞かせてください。

○杉山参考人 シーズンというのはやっぱりどの業種でもあると思います。例えば飲食業でいけば、熱い食べ物とかは夏は全然売れないと。例えばラーメン屋さんが夏は売り上げが半減するというのはよく言われます。それと一緒に、うどん屋さんとかもそうですよね。それは極端な例かもしれませんが、ただ、この時期だとこの日だとここに人が集中するというのが逆にわかるものもあると思います。例えば収穫期だからここに人が集中する、ただ全部収穫期じゃないかと言われてたらそうかもしれません。でも、生産できる人をふやすためのシェアというのはあってもいいんじゃないのかな。あと例えば経理とか、そういう非生産部門のところを一つにまとめる。例えば経理だけをやってくれる組織をつくるとか、生産部門に人を多く回せるようにするとか、そういったのはあり得るんじゃないのかなと思います。そういうふうに企業というか、地域が一つの会社になるようなやり方というのはあってもいいんじゃないのかなと思います。

○高橋副委員長 ということは、調整が非常に難しい面もあるんでしょうけれども、わかりやすい業種でいうと、先ほど農閑期ということが出ましたけれども、例えば林業でいうと、梅雨時は材が減るんですよ。雨の日はもう切らないからですね。あとわかりやすいのは、水産業ではカツオ船、これは実働8カ月ですよ。8カ月、9カ月。御案内のようにインドネシア人を雇用していますよね。だから3カ月、4カ月ぐらいは賃金を払うのかなということで悩んでいらっしゃる船主もいて、だから乗組員が5人いれば、ゼロじゃいけないけれど、1人でいいんだよと。あと4人はどこかで雇用してもらおうと

非常にうまく回るんだということもおっしゃって、そういったところの調整役、さっき農協がやりますということで、水産であれば漁協であったり、そういったところの役割というものをしっかり位置づけていけば、うまくシェアができるのかなということを興味深く聞かせていただきました。

○杉山参考人 恐らく、先ほど山下委員から出ました夏の農業があまりされない時期に、例えば林業の下草刈りに人が割けるのであれば全然変わるかもしれませんし、例えば、漁業で来ている方が、日本に帰ってきている時期に養殖のほうに回れたらそれは違うのかもしれない。そういった地域の中でやっぱり垣根を越えない限り、多分そういったのは恐らくなされない、調整は誰がするのかというのは当然あると思いますけれども、これは多分自治体でやるのかなと思います。自治体とその団体の長の方なのかなと思いますけれども、そういったことがなされないと、そう言っている間に地域が疲弊していくということもあるのかと思います。そういうことを制度上できるのか、できないかはちょっと別として、やっぱり検討していく必要はあるのじゃないかなというふうに思います。

○高橋副委員長 あと先ほどの求人等の乖離、求人と求職の乖離という話を、外国人が埋めていく、もしくはAI等の進化で埋めていくという話がありましたけれども、それが必ずしも全てこれからマッチングできるとはとても思えないんですが、これから近いこの10年以内で非常に大きなその乖離が出たときに、最終的にはもうその企業が倒産ないし廃業に追い込まれるケースというのが、近い将来、かなり予測できるところまで来ていると思うんですが、そのあたりは研究されているのかということと、そうい

うことが連鎖的に起こった場合の地域経済の影響というものが、ケース1、2、3とかあると思いますが、どのぐらい考えて予想できるものかを教えていただきたいと思います。

○杉山参考人 日本という国は中小企業が非常に多い、世界的に見ても非常に多い国であって、中小企業が多いといろんなものが細分化していく。経済的にいうとこれは効率が非常に悪いということになります。働く人も細分化されていく。ですから、今から事業承継という名のもとの合併をどんどんしていかないといけない時代であって、事業承継じゃなくてもそうかもしれません。それを加速しないと、逆にいうと破綻とか廃業というのがどんどんふえてくる。よくある話ですけれども、中山間地域にあるガソリンスタンドがいきなりなくなってしまったとか、そういうのが起こらないように地域で気をつけていかないと、企業に対して働きかけをしていかないといけないということもあると思います。ある日突然なくなるということは、経済的な影響って非常に大きいので、そこはやはりリスクが非常に高いと思います。一方で、今、県のほうでも、あと商工会議所などがベースになって、銀行などがやっている事業承継とか合併とかそういったことに関しては、今後加速させていかないといけないんじゃないのかなと思います。逆にいうとビジネスを残していくという意味では、ここが一つの肝になるような気がしております。ですから、そういう予兆というか、経済的に、人が減ってくると企業もどうなっていくという両方を見られるようなデータというのを、今から10年ぐらい常にとっていかないといけないんじゃないでしょうか。例えば今から20年後ぐらいに、私どもみたいな人間が多分リタイアした後に、恐らく宮崎のコンビニに行ったとす

ると、多分無人店舗であると思いますよね。昔は人がいたねというのを、私どもが高齢者になって懐かしげに話す時代が来ると思います。そうになると商売のおもしろみとか偶然を生み出す何か作用とか、もうけるおもしろさとか、そういったおもしろさが多分なくなってくる可能性があります。そうならないうちにやっぱり人でできるものは人でやっていく、テクノロジーは人が足りない部分について入れていく。外国人についてもそうです。日本人が足りない部分を入れていくと。ここの見きわめというか、ここの何をどうするという計画的なものが長期的にないと多分いけないだろうと思いますし、それは経済とも人口とも密接に関係します。そういったものをやはり今後研究していく、考えていくというのをしないと、まずは一步が進まないんじゃないかなと思っています。

○西村委員長 ありがとうございます。関連ですけれども、例えば10社ある建設業が2社倒産したということで、その10社の分を8社で頑張るということは可能かもしれないんですが、例えば介護施設、もう慢性的に人が足りないところにさらに倒産であって、入居者が外に出なきゃいけない、二つを一つにしないきゃいけないというときは、現実的に難しいと思いますが、そっちの介護分野に関してはどうですかね。

○杉山参考人 そうですね。介護分野も人が不足しているのは昨今のことではなくて、もう常に不足している状態であって、しかも慢性的な残業が続いているという圧倒的に人不足の状態であって、合併すればいいというものでもなかなかないというのは、もう重々承知の上です。そうするとやはり介護については、最初にケアするのは人なので、人のパワーというのが当然、その部分は非常に大事であると。あともう一つ、

ITの分野もまだ入りやすい、そういった意味では、できるだけ人がしないといけないものというのは減らすしか今はできない状態だと思います。あとは新たな人材を、例えば外国人をとっても、恐らくハードルが高いと。例えば専門用語的なもの、人の命にかかわる言葉を理解していただいているのかというのは、それはわからないものなんですよ。例えばこういう状況のとき、これは誰に連絡してどういうことを処置していかないといけないというのは、わからないかもしれない。例えば吸引とかできるような人になっていただけるのかどうかもわからない、スキルアップはその中でできるかもわからないと思います。ですから、介護については今の段階では解決策はなかなかない状態ですから、まずはテクノロジーを入れていくことぐらいしか今は見えていないと。これがどうなるかというのは今からの問題だと思いますけれども。

○西村委員長 ほかにないでしょうか。

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。

杉山様には大変お忙しい中に御協力いただきまして、ありがとうございます。きょういただいたいろんな御意見、お知恵をまた今後の委員会の活動に活用してまいりたいと思います。本日はどうもありがとうございました。（「ありがとうございました」と呼ぶ者あり）

それでは、暫時休憩をいたします。参考人及び傍聴人の方々は退出していただいて結構です。

午前11時40分休憩

午前11時41分再開

○西村委員長 委員会を再開をいたします。

協議に入りたいと思いますが、10月の16日から県外調査を予定しております。資料1をごら

んください。

以前、委員会におきまして御一任いただきましたので、日程案を作成しております。10月の16日ではありますが、日本・インドネシア経済協力事業協会を訪問し、インドネシアからの技能実習生の受け入れ事業などについて伺います。

また、次に、法務省の出入国在留管理庁、先ほど質問の中にもありましたけれども、特定技能等の外国人受け入れについての国の施策、方向性についての専門部署でありますので、ここで話を聞き、意見交換をしたいと思っております。

宿泊は東京都内になります。

翌17日ですが、ここは障がい者雇用の沖ワークウェルというところに伺いまして、特別支援学校のキャリア教育の取り組みについて視察をさせていただく予定となっております。

その後、川口市、川口商工会議所に伺いまして、ここは監理団体として技能実習生の受け入れ事業を行っているとともに、「若手ものづくり人材育成プロジェクト」といいまして、工業高校生のインターンシップなどキャリア教育の先進的な取り組みの説明をいただく予定となっております。この日は、茨城県水戸市まで移動して水戸市に宿泊の予定となっております。

翌日18日は、茨城県庁を訪問し、多文化共生、また外国人の人材の受け入れについての話を伺い、その後、羽田空港に移動して宮崎に戻る予定となっております。

一応日程は確定しておりますが、諸般の事情により若干の変更等が出てくる場合もあるかもしれませんが、その場合は正副委員長に御一任いただきますようお願いを申し上げます。

この案で御了承いただいでよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○西村委員長 それでは、そのように決定いたします。

次に、協議事項3、今後の委員会についてであります。

今後の委員会ですが、閉会中の11月1日、また11月定例会中の12月9日を予定をしており、実際的な調査としては、残りこの2回となります。当委員会の調査事項である、人手不足解消のための施策、外国人の受け入れ・活用、多文化共生について、関係する執行部からの説明を受けてはどうかと思っておりますが、説明を受ける執行部を農政水産部、環境森林部、県土整備部、商工観光労働部、福祉保健部とし、次回とその次の二つのグループに分けて説明を求めたいと思っておりますが、今後の委員会をこ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〕

○西村委員長 それでは、執行部の説明内容について、御意見や御要望があればお聞かせ願いたいと思っております。

特にありませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○西村委員長 特にないようですので、説明内容につきましては、正副委員長に御一任いただきたいと存じますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○西村委員長 それでは、それで準備させていただきたいと思っております。

最後に、その他で皆様から何かございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○西村委員長 それでは、ありませんので、次回の委員会は11月1日の午前10時からを予定しております。

令和元年9月26日（木曜日）

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46分閉会

署 名

産業人財育成・外国人雇用対策特別委員会委員長 西 村 賢