

平成27年10月30日（金曜日）

委員 西村 賢

午前10時0分開会

欠席委員（なし）

委員外議員（なし）

会議に付した案件

説明のため出席した者

○概要説明

商工観光労働部

商工観光労働部

商工観光労働部長 永山 英也

1. 若者の県内企業への就職促進と早期離職防止のための取組について

商工観光労働部次長 畑山 栄介

2. 高校生の県内企業への就職促進と早期離職防止のための取組について

商工政策課長 日下 雄介

3. 雇用の基盤を担う中小企業振興策について

経営金融支援室長 門内 隆志

産業振興課長 野間 純利

産業集積推進室長 谷口 浩太郎

労働政策課長 久松 弘幸

福祉保健部

地域雇用対策室長 天辰 晋一郎

1. 県内の高齢化の推移

企業立地課長 日高 幹夫

2. 医療費及び介護費の現状と将来推計について

工業技術センター所長 富山 幸子

食品開発センター所長 森下 敏朗

3. 健康長寿社会づくりに向けた取組について

教育委員会

○協議事項

総務課長 大西 祐二

1. 次回委員会について

学校政策課長 川越 良一

2. その他

学校支援監 永山 良宣

出席委員（12人）

福祉保健部

委員 長 高橋 透

福祉保健部長 桑山 秀彦

副委員 長 野崎 幸士

福祉保健部次長 高原 みゆき

委員 蓬原 正三

（福祉担当）

委員 中野 一則

福祉保健部次長 日高 良雄

委員 宮原 義久

（保健・医療担当）

委員 後藤 哲朗

部参事兼福祉保健課長 渡邊 浩司

委員 日高 陽一

国保・援護課長 日高 裕次

委員 満行 潤一

長寿介護課長 松田 広一

委員 渡辺 創

健康増進課長 木内 哲平

委員 重松 幸次郎

医療・介護連携

委員 来住 一人

推進室長 横山 浩文

事務局職員出席者

政策調査課主幹 松浦好子
政策調査課主査 森田恵介

○高橋委員長 それでは、ただいまから地方創生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、まず、商工観光労働部、教育委員会にお越しいただき、若者や高校生の県内企業への就職促進などの取り組みや雇用の基盤を担う中小企業振興策について、概要説明をしていただきます。

その後、執行部に入れかわっていただき、福祉保健部から、高齢化の推移、医療費等の現状と将来推計、健康長寿社会づくりに向けた取り組みなどについて、概要説明をしていただきます。

その後、次回委員会等について御協議いただきたいと思いますが、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〕

○高橋委員長 それでは、そのように決定いたします。

執行部入室のため、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

○高橋委員長 委員会を再開いたします。

本日は、商工観光労働部と教育委員会においでいただきました。委員及び執行部の皆様の紹介につきましては、お手元に配付の出席者配席表にかえさせていただきたいと思っております。

それでは、概要説明をお願いいたします。

○永山商工観光労働部長 おはようございます。

商工観光労働部の永山でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

本日のテーマであります若者にとって魅力のある雇用の確保であったり、あるいはその定着の促進というのは、地方創生を進める上で極めて重要な課題であるというふうに認識しております。

そういう中で、平成27年3月に卒業した県内の高校生の県内就職率が全国最下位であったという事実、これについては大変重いものとして受けとめているところでございます。

要因としましては、雇用情勢の変化等を踏まえて、首都圏や都市部の企業との競争が激化したこと、あるいは県内の高校生みずからも、自分が希望する多様な職種があることを理由に、やはり都市部を希望する生徒が多いこと、さまざまな要因があるのではないかなというふうには思っておりますけれども、商工観光労働部としても、教育委員会等、関係部局ともしっかりと連携をしながら対応をとっていきたいというふうに考えているところでございます。

本日は、お配りをしております地方創生対策特別委員会資料の目次にありますように、若者の県内企業への就職促進と早期離職防止に向けた取組について、それから、雇用の基盤を担う中小企業振興策について、商工観光労働部、それから教育委員会から説明をさせていただきたいと考えております。

詳細につきましては、この後、担当課長、それから室長から説明をさせます。

私のほうからは以上でございます。よろしくお願いをいたします。

○天辰地域雇用対策室長 地域雇用対策室でございます。

委員会資料の1ページをごらんいただきたい

と思います。

若者の県内企業への就職促進と早期離職防止のための取組について御説明いたします。

まず、1の本県の高校生の就職状況についてであります。

（1）産業別の就職割合では、学校基本調査の直近の確定値であります平成26年3月卒の本県の高校生の就職先の産業割合をグラフにしております。

一番上のグラフは、県外、県内を合わせた全体の就職者3,094人の就職状況であります。最も多いのが製造業で約3割、次いで卸売業、小売業、医療、福祉の順となっております。

その下のグラフは、主な学科別の状況でございます。

右側、2ページをごらんいただきたいと思っております。

（2）産業別の県内就職と県外就職の比較についてであります。

平成26年3月卒の高校生の就職者3,094人のうち、県内就職者は1,766人、県外就職者は1,328人となっております。

産業別の状況を下のグラフにしておりますけれども、最も就職者が多い製造業、一番左側になりますけれども、製造業では全体905人のうち、県外就職は、このグラフの下の色の濃いところになりますけれども、464人であり、約半数を占めております。

次に、下の（3）本県・九州各県の高校生の県内就職率についてであります。

ここでは、ことし発表されました学校基本調査の速報値、平成27年3月卒の状況について御説明いたします。

先ほど部長が申しあげましたとおり、本県の高校生の県内就職率は、表の右から2つ目にな

りますけれども、54%で全国最下位となっております。

なお、九州各県の状況であります。本県を含め5県が40位台となっている状況になります。

ページを開いていただきまして、3ページをごらんいただきたいと思っております。

（4）就職先のエリア別内訳についてであります。

再び直近の確定値であります平成26年3月卒の状況でありますけれども、高校生の県外就職先では、エリア別に見ますと、関東が最も多く、次いで本県を除く九州沖縄、それから中部という順となっております。

次に、2の新規学卒者の3年以内の離職率についてであります。

（1）が高校卒業者の状況、下の（2）が大学卒業者の状況でありまして、棒グラフがございますけれども、下のほうから1年目、2年目、3年目の離職率の数字が出ております。

3年目の離職率が出ます直近のデータであります平成23年卒、この数字を丸で囲んでおりますけれども、本県の3年以内の離職率は、大卒、高卒ともに全国平均よりも8ポイント程度高い状況にございます。

次に、右側の4ページをごらんいただきたいと思っております。

3の若者の県内就職促進のための取組について御説明いたします。

まず、（1）県内の若者対策についてであります。

①の求人要請ですが、毎年、労働局、教育委員会と共同で、経済団体に対しまして、求人枠の拡大や早期求人票の提出等を要請しております。

②のヤングJOBサポートみやざきですが、

若年の求職者に対しまして、キャリアカウンセラーによります個別就職相談やセミナー開催等の就職支援を行っております。

③のインターンシップ等の推進ですが、大学生に県内企業の魅力を理解してもらうために、インターンシップや企業見学会等を実施しております。

④の県内就職説明会ですが、求職者と県内企業の出会いの場を提供するため、労働局等と連携しまして、県内各地で開催しております。

⑤の企業情報の提供ですが、県内企業の情報を発信するために、県内企業の紹介冊子を作成しまして、大学や高校等への配布をしております。

次、⑥の意見交換会ですが、高校生の県内就職の促進に向けまして、企業と学校の関係者が相互理解を深めることを目的にしまして、ことしの12月に県内企業と高等学校進路指導担当者との意見交換会を開催する予定にしております。

次に、ページをめくっていただきまして、5ページをお願いしたいと思います。

（2）のU I J ターン対策について御説明します。

①の宮崎ひなた暮らしU I J ターンセンターですが、東京、宮崎に設置いたしましたセンターを拠点にしまして、相談対応やセミナー開催等によりまして、希望者の掘り起こしを行っております。

②のふるさと就職説明会ですが、本県出身者が多い東京、大阪、福岡におきまして、毎年、説明会を実施しております。

③のふるさと宮崎人材バンクですが、人材を求める企業と宮崎で就職を希望する県外の在住者に、それぞれネット上で登録をしていただきまして、マッチングを図るものであります。

また、今年度からは、企業開拓員を配置しまして、求人登録企業の掘り起こしに取り組んでおります。

④の宮崎成長産業人材育成事業ですが、ICT、農林漁業などの4分野におきまして、U I J ターン人材や女性などを対象に、雇用型訓練を中心とした人材育成と、求職者のニーズに応じた職域づくりに取り組むものであります。国の公募型事業の採択を受けたものであり、今年度から3カ年実施いたします。

⑤の県外進学者の保護者への情報提供ですが、これも、これは、県外大学進学者のUターンを促進するために、今年度から実施しておりますけれども、県外進学者の保護者に対しまして、県内就職に関する情報を随時提供するものであります。

次に、4の若者の早期離職防止のための取組についてであります。

①ですが、これは、労働局、県、教育委員会、経済団体等で構成します宮崎新卒者等就職・採用応援本部におきまして、早期離職対策を取りまとめまして、各機関一体となって取り組んでいるところでございます。

右側の6ページをごらんいただきたいと思います。

②のマッチング・定着支援事業ですが、職場定着のための若手社員を対象としたセミナーの開催や、企業訪問による指導助言等を実施しております。

③の若年者等職場定着促進事業ですが、離職率の高い業種のモデル事業所に対しまして、社会保険労務士を派遣しまして、労働条件診断等を行いまして、改善効果が高かった事業所の事例集の作成等を行うものであります。

④ですが、みやざきJOBパークプラス内に

設置しております県のヤングJOBサポートみやざきと宮崎わかもの応援ハローワーク、これが連携しまして、早期離職者の再就職支援を行っております。

最後になりますけれども、⑤ですが、新社会人を対象にしまして、労働関係法令や社会人としての基礎知識などをまとめたガイドブックを作成、配布しております。

説明は以上でございます。

○川越学校政策課長 教育委員会学校政策課でございます。

7ページをごらんください。

高校生の県内企業への就職促進と早期離職防止のための取組について、御説明いたします。

なお、先ほどの地域雇用対策室の説明と重複する部分につきましては、時間の関係上、割愛させていただきたいと思っておりますので、御了承ください。

まず、1番の高校生の県内企業への就職促進に向けたこれまでの取組ではありますが、(1)求人要請訪問につきましては、先ほど御説明がありましたとおりでございます。

(2) インターンシップや県内企業による出前講座ですが、県内企業でのインターンシップ、いわゆる就業体験実習でございますが、県内企業に勤める熟練工等の出前講座を毎年、全ての県立高校で実施しております。

(3) みやざきの産業を支える県内就職推進事業ですが、県内就職を推進するために、①にありますように、就職戦略コーディネーターを9校に配置しまして、職業系学科及び総合学科を有する全ての高校を支援しております。主に生徒と企業のマッチング、既卒者の就業状況の把握をしております。

また、②の生徒の企業見学、③の教員の企業

訪問などを通して、生徒や教員が県内の企業の魅力を知り、職場の雰囲気や仕事の内容について理解を深めております。

(4) 経営者団体との連携でございますが、新たな取組みとしまして、ことし5月に県内中小企業の経営者団体と進路指導担当者との意見交換会を開催いたしました。

(5) 進路指導主事会における取組ですが、ことしは県内就職促進に向けた講話や協議会を実施しております。

(6) キャリア教育における取組ですが、現在、日向市にキャリア教育支援センターを設置しております。学校と企業の連携をスムーズに行い、相互の理解を図る取組みを推進しているところであります。

(7) 県内企業と学校との連携を推進するための人的な配置でございますが、県地域雇用対策室に、高校の進路指導に精通した教員を1名配置しまして、知事部局、また県内企業との連携強化を図るとともに、高校生の県内就職を促進しております。

右の8ページをごらんください。

2の高校生の県内企業への就職促進に向けた今後の取組であります。

(1) ですが、就職未受験者及び二次応募者への対応です。就職内定を推進するために、先ほど申し上げました就職戦略コーディネーターに対して、さらなる県内求人情報の収集及び就職応募前の企業訪問、求人票が届いていない県内企業へのアプローチを行うよう通知をしております。

(2) の企業や職種団体等と連携した新たな取組としましては、①の県内企業インターンシップ、就業体験実習ですが、受入企業や②の県内企業見学受入企業の拡充に向けて取り組んでお

ります。

その取り組みの一つとして、先ほど、地域雇用対策室のほうより説明がありました③の県内企業と学校関係者との意見交換会を実施する予定でございます。

次、(3)のUターン等についての対策でございます。

将来、宮崎にUターンして働く場合のために、県外就職内定者に対しまして、将来、Uターンをする際に、どこに相談したらいいかということで、相談窓口の案内を高等学校の在学中に行うことになっております。

最後ですが、3の高校における早期離職防止への取組であります。

早期離職防止につきましては、企業における取り組みをさらに深めていただきたいと思いますと考えておりますが、学校教育においても一層努力をしてまいりたいというふうに考えております。

まず、(1)の就業状況の把握であります、教員や就職戦略コーディネーターが企業を訪問しまして、既卒者との面談を行い、定着指導を行うとともに、就業状況に関する情報を収集、そして、高校生の進路指導に生かしております。

(2)の産学官連携における意見交換会の開催につきましては、先ほどの説明にありましたとおりです。

(3)キャリア教育における取組ですが、将来の社会的・職業的自立に向け、高校生を対象に、労働法規講習会及びライフプランナーによる将来設計を描く授業を今年度から実施しております。

以上で説明を終わります。

○日下商工政策課長 9ページをお開きください。

商工政策課からは、若者の県内就職促進に当

たりまして大変重要でございます県内中小企業の振興策につきまして、御説明申し上げます。

9ページの雇用の基盤を担う中小企業振興策についてでございます。

まず、1の中小企業振興策の体系でございます。

本県における中小企業振興策は、大きく分けますと、こちら6つございます。

まず、1の企業の経営支援及び経営基盤の強化でございますが、県内企業の99.9%を占める中小企業にとりまして、県内39の商工会、9の商工会議所などに置かれました経営指導員等によるきめ細やかな指導の果たす役割は大変重要でございますことから、その設置に要する経費等について支援を行うとともに、商工会議所など、県内14カ所の経営支援チームにおきまして、事業強化、新分野進出等の支援をワンストップで行っているところでございます。

また、その下にございまして、中小企業融資制度によりまして、長期・固定・低利の事業資金を安定的かつ円滑に供給することで、中小企業の活性化、経営の安定を図りますとともに、その下でございまして、特に地域の経済循環に寄与することが期待できます中核的な企業に対しまして、必要な支援を総合的かつ重点的に行っております。

こちらにつきましては、後ほど産業振興課より詳細を御説明いたします。

続きまして、2の創業及び新たな事業活動の促進でございますが、新たな地域経済の担い手を創出するべく、創業を促進することは、本県経済の活性化にとりまして大変重要でございます。

このため、宮崎商工会議所に設置したみやざきスタートアップセンターを通じて、創業セミ

ナーやビジネスプランコンテストを開催するとともに、創業者等が持つ商品、サービスのブラッシュアップから販路開拓まで、一貫した支援を行っているところでございます。

また、新商品や新技術の開発、販路開拓等に意欲的にステップアップしようとする中小企業、小規模事業者を各ステージに応じて総合的に支援することにより、底上げを図り、将来の地域における中核的企業候補として育成をしております。

右の10ページをごらんください。

3の成長産業の育成でございますが、本県の特性や強みを生かした産業でございます。フードビジネス、医療機器関連産業、自動車産業につきまして、重点的に育成を図っているところでございます。

まず、フードビジネスにつきましては、県内外の専門家を食品関連産業に派遣するとともに、フードオープンラボにコーディネーターを配置して、商品開発、衛生管理、品質管理等について指導を行っております。

また、医療機器関連産業につきましては、東九州メディカルバレー構想に基づき、メーカー等とのマッチングツアーや、医療関係者向けの技術展示会を開催するなど、新たな医療機器の商品化や販路開拓等を支援しております。

自動車関連産業につきましては、東九州自動車道の開通を生かした県内企業の取引拡大を図るため、福岡県豊前市に拠点施設、北部九州フロンティアオフィスを設置するとともに、アドバイザーによる情報収集や自動車メーカーとの取引拡大支援を行っております。

これらにつきましては、後ほど、産業振興課、産業集積推進室より詳細を御説明申し上げます。

続いて、4の新製品の研究開発等の促進につ

いてでございますが、企業の新製品開発等を支援するため、工業技術センターや食品開発センターといった公設試験研究機関におきまして、さまざまな研究開発を行うとともに、企業への迅速な技術移転を行っております。

5の中小企業・小規模事業者からの相談対応でございますが、宮崎県産業振興機構に専門のコーディネーター等を配置するよろず支援拠点を設置いたしまして、関係機関と連携しながら、企業のさまざまな経営相談に対応しているところでございます。

最後でございますが、6の人財の育成及び確保につきましては、県内の中小企業経営者等を対象としたみやざき経営者養成塾を開催いたしまして、中小企業の経営力の強化や、地域の中核となるリーダーの育成を図っているところでございます。

これらの取り組みを通じまして、本県中小企業の振興を図って、良質な雇用の場を確保するとともに、ひいては若者の県内への就職促進につなげてまいります。

商工政策課からは以上でございます。

○野間産業振興課長 産業振興課の事業について説明いたします。

資料の11ページをお開きください。

地域中核的企業の認定についてであります。

1の地域中核的企業育成・強化事業でありませんが、(1)の概要であります。中ほどの図をごらんいただきたいと思っております。

中央に中核的企業がありまして、上向きの矢印ですけれども、県外企業との取引を拡大して外貨を獲得しまして、その一方で、下向きの矢印ですけれども、県内においては外注加工や部品調達等によりまして、域内の経済を循環させる。このような中核的企業の候補となる企業を

認定しまして、右上の黒丸にある支援を産学官金の連携のもと、総合的・重点的に行いまして、地域経済の牽引役として育成するものであります。

下の（２）の中核的企業の選考につきましては、９月に認定したわけですけれども、今回が初めての認定でありまして、支援を希望する企業を募集しまして、専門家による審査会を実施して選考したところであります。

次のページに移りまして、２の認定企業の概要であります。今回、第１次の認定としまして、２社を選定したところであります。

ミツワハガネ株式会社につきましては、特殊鋼鋼材の販売及び精密機械加工部品の製造・販売を事業としておりまして、今回は、航空機の重要部品の機械加工分野への本格参入等により、事業拡大を目指すこととしております。

写真がありますけれども、現在、同社が、航空機車輪の支柱の部分を手がけているところでございます。

次に、宮崎ひでじビール株式会社につきましては、地ビールや発泡酒の製造・販売等を事業としておりまして、今回は農商工連携によるオール宮崎産のビール等の開発・販路拡大及びSPGによる常温流通技術の高度化等による事業拡大を予定しております。

次に、３、認定後の支援であります。

認定後は、事業計画に応じて、補助事業の活用に加えまして、産学官金の支援チームを編成しまして、技術支援、経営支援、金融支援などを重点的に実施していくことにより、企業力をアップさせ、地域経済を牽引できる中核的企業として育成していくこととしております。

続きまして、17ページをお開きください。

北部九州フロンティアオフィスを中心とした

県内自動車関連産業の振興についてであります。

まず、１、目的ですが、来年春に東九州自動車道の北九州～宮崎間の開通が予定されておりますことから、この機会を生かすべく、昨年、北部九州に本県自動車産業の拠点であります北部九州フロンティアオフィスを開設しまして、自動車産業関連企業の取引の拡大を図っているところであります。

次に、２の北部九州フロンティアオフィスの概要であります。

（１）所在地は、自動車産業関連企業が集積するエリアに位置します福岡県豊前市でありまして、ダイハツ九州までは車で約20分、日産九州までは約40分の位置にございます。

次のページに移りまして、（２）入居企業ですが、現在、オフィスにはその表に掲げております４社が入居しております。

次に、３の取組状況及び成果であります。アドバイザーとして委嘱しましたダイハツ九州の社員などからの指導・助言のもと、入居企業は、北部九州での営業活動を積極的に展開しておりまして、樹脂製の内装部品や3DCADの納品など、入居企業４社とも新たな取引が成立しております。

次に、４、今後の展開であります。東九州自動車道の開通を契機に、沿線の北九州市や大分県内の企業との連携や、県内企業の開発面での連携などによる提案力向上の支援によりまして、さらに取引の拡大を図ってまいりたいと考えております。

説明は以上であります。

○谷口産業集積推進室長 産業集積推進室からは、フード・オープンラボにおける取組、それから東九州メディカルバレー構想の取組について御説明いたします。

まず、資料の13ページをお開きください。

フード・オープンラボにおける取組について、御説明いたします。

13ページに取り組みの概要を記載しておりますが、その内容を14ページに図でまとめておりますので、こちらのほうを使いまして御説明いたします。

まず、取り組み状況についてであります。左側の一番上の点線の四角囲みにありますように、昨年度、県食品開発センターに日本の公設試験場では初の高い衛生基準を満たしたフード・オープンラボを整備し、現在、このラボを中心としましてさまざまな取り組みを行っております。

その下の四角囲みにありますように、このラボを活用した県内企業の新商品開発への支援を初め、食の安全の面では、支援アドバイザーを中心に衛生・品質管理の向上研修として、企業の製造現場への訪問指導なども行っております。

また、食のおいしさの面では、食品開発センターに、味、香り、外観を総合的に評価できる多感覚分析システムを導入しており、食品のおいしさを数値化する研究を行っております。

これらの取り組みによりまして、左側の一番下の四角囲みにありますように、ラボを活用した新商品の開発が6件、衛生・品質管理向上研修を受講した企業3社が、HACCP対応型の新たな工場の建設や増築改修等に着手するなどの成果が出ております。

資料の右側でございます。この本県独自の先駆的な取り組みを、さらに強化するための今後の取り組みについてであります。

ラボの運営やおいしさの評価を民営で戦略的に進めておりますオランダ、フランスの先進クラスターの評価技法の習得等を行うことや、食

の安全の面では、食品加工支援アドバイザーの資質の向上や新たな人材の育成等により、衛生管理の指導体制の強化を図ることとしております。

食のおいしさの面では、おいしさの評価精度を向上させるため、新たに物性測定装置や香り成分分析装置などを導入し、味を正確に数値化することによりまして、企業のレシピの再現や継承、食の嗜好性の分析等に活用するなどの取り組みを行ってまいります。

これらの取り組みによりまして、日本一の食品開発支援拠点を構築し、「選ばれる宮崎の食材、宮崎の食品企業」をサポートし、取引拡大につながることで、本県経済の活性化を図ってまいりたいと考えております。

次に、東九州メディカルバレー構想の取組について御説明いたします。

資料の15ページをお開きください。

まず、1の構想の目的ですが、その下の2にありますように、東九州地域における医療機器産業の集積等のポテンシャルを生かした地域の活性化と、医療の分野でアジアに貢献する地域を目指すもので、平成22年10月に、宮崎、大分両県の産学官で策定いたしました。

3に、取組概要を図で記載しておりますが、この図の中ほどにありますように、産学官で東九州メディカルバレー構想推進会議を組織して、医療機器の研究開発の拠点づくり、医療人材育成の拠点づくり、医療機器産業の拠点づくり、血液・血管に関する医療拠点づくりの4つの拠点づくりを目指して取り組んでおります。

次の16ページをごらんください。

4の取組状況及び成果であります。

縦に図で示しておりますように、本構想では、参入意欲の醸成から販路開拓までの5段階のス

キームにより支援を行っております。

例えば、第1段階では、参入意欲の醸成を図るため、医薬品医療機器等法の法令セミナーの開催等を行っており、また、中ほどの第4段階の医療機器開発におきましては、研究開発に対する支援などを行っております。

このような取り組みによりまして、この図の右側、一番上の（1）にありますように、構想策定後、医療機器製造許可を8社が取得したほか、（2）に写真を載せておりますが、県内の大学と企業による世界初となる自動たん除去システムの研究開発が進行中であるなど、医療機器開発の取り組みが活発化しているところであります。

また、（3）にありますように、医療技術や機器の海外展開を目指したこれまでの取り組みによりまして、2018年に稼働するタイの国立病院の新病棟に、日本式の血液透析システムが導入されることが決定しております。

下のほうの5の今後の展開でございますが、引き続き医療機器産業への新規参入や研究開発の促進を図るとともに、製品化への支援や海外を含めた販路開拓の拡大など、市場化に向けた取り組みの強化を行ってまいります。

また、透析分野の医療技術と機器の海外展開であります。タイからその周辺国への拡大を目指してまいります。

さらに、県内における医療機器産業の振興の一層の拡大、面的な広がりを目指した取り組みを行い、構想のさらなる推進を図ってまいりたいと考えております。

産業集積推進室からは以上でございます。

○高橋委員長 執行部の説明が終わりました。

御意見、質疑がございましたら、発言をお願いいたします。

○中野委員 東九州メディカルバレー構想はよくわかりましたが、いわゆるメディカルバレー構想推進会議というものがあって、取り組んで、ここに企業が来て、そしていろいろやるわけです。大学等も入って。それをまとめた関係者に対しての協議会みたいなものがあるんですか。

○谷口産業集積推進室長 この構想推進会議におきまして、大学、企業、それから団体、当然行政も含めて入っていただいております。この中で、それぞれの各分野での取り組みを報告してもらったり、情報交換したり。それから、同じ方向を向いて、次にこういう取り組みをしましょうということ、ここが一つの構想推進の母体になっておりまして、表にも載せておりますけれども、企業の中には旭化成だとか大手も入っておりますし、一方で、中小企業で、例えば、新規参入をしたいという企業さん等につきましては、団体の一番左側にありますが、宮崎県医療機器産業研究会、こちらのほうに現在74社ほど加盟しております。そういった方々との意見交換をするなど、ここを推進母体として構想を推進しております。

○中野委員 いわゆる分野ごとにいろいろ取り組んで、医療研究会という組織はあるということですね。それが、全体をまとめて、私は構想のこのメンバーに入りましたということで、年1回ぐらいのそういう集まりがあって、そこでの大会みたいな話し合いみたいなものがあるのかなと思ったんですが、それそのものはないんですね。

○谷口産業集積推進室長 この推進会議につきましては、今まで年に2回会合を開いております。年度前半に前年度の取り組みの状況の報告、それから意見交換を行って、また、年度末にもそういった意見交換、各分野の方々に出席

していただいて、そういったものを進めております。

○中野委員 推進会議というのはあるわけですか。構想推進会議って書いてあったから、構想と推進会議はどこが違うの。

○谷口産業集積推進室長 この構想というのが、産学官で策定した構想でございまして、その構想を推進するために、その産学官で集まって、この会議を組織しております。この中で、各分野の方々の意見をそれぞれ聞きながら、意見交換をしながら進めております。ですから、構想会議という組織があって、その会合も開かれてるということです。

○中野委員 何とかわかりましたが、わかりづらいですね。平成23年3月にこの構想を設置したのだから、この構想はいつまでも構想なのかなと思ったもんだから質問しました。よくこれを推進するとか、企業、大学、行政を含めて、この構想のメンバーで力強く何かをするような組織があるのかなと思って質問しました。わかりました。

前に返っていいですか。

○高橋委員長 どうぞ。

○中野委員 まず、確認させていただきたいと思うんですが、3ページについて、3年以内の離職率は、全国平均と比べて、高校で8.7ポイント高い、大学で8.3ポイント高いということでしたが、これは、それぞれ全国では高いほうから何位になるんですか。

○天辰地域雇用対策室長 申しわけございません。このデータそのものが、統計上でとられているものではございませんで、労働局のほうにお願いして作成されたデータで、宮崎県版ということで、今、これを作成した数字ということで、全国の数字はありますけれども、何番という形

で、全国のやつはちょっと今手元にございませんけれども。

○中野委員 さっきは県内就職率が全国最下位と言われましたから、その中で、また就職して離職する人が全国何位ぐらいになるのかなど。全国単位のプラスの数字はわかったけれども、特に高い状況にあるというのは、8.7ポイントが高いという、ただそれだけのことですか。全国平均と比べて高いということは、その位置がどの辺にあるのかというのが、全国での順位は、そういうことはまとめていらっしやらなかったということですね。

○天辰地域雇用対策室長 ちょっと説明不足で申しわけありませんでした。このデータそのものが公表されておらずで、全国の数字としては出ておりますけれども、各県別のデータそのものが公表されていないもんですから、一応、県と全国の比較という形で出させていただきます。

○中野委員 そういうのは、各県に聞けばわかる話ですよ。46都道府県に聞けばいいんですが。まあ、それはいいでしょう。

それを前提に質問したかったんですが、離職者の理由を教えてください。

○天辰地域雇用対策室長 個別といたしますか、全体的にこういった……、先ほど言いました応援本部等でも議論しているところなんですけれども、その中で、やっぱり働くことへの意識不足、それから、企業を知るための企業そのものの情報不足、それから、企業内の人材育成の体制、これが十分でない、こういったところが主な理由として上がっております。

○中野委員 1番目の働く意識不足というのは、それは、宮崎県だけが特別高いからこうなるんですか。そのことは、いわゆる教育委員会のほ

うで、働く意識のことは高校3年間で教育すればいい話ですがね。それはどうですか。

○川越学校政策課長 高校生の場合の離職についてですが、調査をしましたところ、就職をしたけれども、就職をした先と自分が思ったところがマッチングしていないという理由が、実は一番多かったです。自分はこう思って就職したんだけど、どうも違ったということで、離職をしたという生徒さん。

そして、もう一つは、人間関係というのが2番目に多かったです。人間関係と申しますのは、実は宮崎県の場合、こういうのはどうかと思いますけれども、中小企業が多いですので、従業員が非常に少ない。そういった意味で、人間関係が一旦崩れると、ずっと尾を引いてしまうというのがあるのかなというふうに我々は思っているんですけども、人間関係が崩れて離職せざるを得なかったというこの2つが、高校生の場合は離職の大きな理由として挙げられます。

○中野委員 さっきは商工のほうから働く意識が不足している。それから、3番目には企業の人材育成が少ない、薄いというか、希薄しているという話でしたよね。それと、今言われた、就職先とマッチングしていないというのはもう昔から、私が議員になったときから聞かされた話ですがね。それと、人間関係。人間関係はどこにもあるんですが、今、説明をずっと聞いた中で、離職する理由について、企業側が努力しないといかんことへの、教育委員会なり県のそのあたりの指導というか、注意というか、もっと企業がこうすべきじゃないとか、中には給料が安いとか、いろんな理由もあると思うんです。

だから、そのあたりでの指導というのは、今、ずっと聞いたけれども、なかったように思うん

ですが、その辺は重要じゃないんですか。企業そのものに、就職してくれた子供たちが、いわゆる全国レベルでは高い率でやめていくということは、企業の大きなそういう施策が、企業もその辺のことを、この理由なんかも、企業に対して教育委員会ないし商工のほうから、こういう理由で離職者が多いから、企業の皆さん方も努力してほしいという、そういう指導みたいな、教育みたいなことはしているんですか。

○永山商工観光労働部長 確かに離職の理由としては、自分が思っていた仕事と違う、イメージが違うということ、あるいは収入が合わないとか、あるいは人間関係がうまくいかなかった、その辺が主な理由。労働条件が多少異なっていたとかいう理由もあるようですけれども、さまざまな理由がある中で、もちろん、先ほど室長が言ったように、子供たちの職業意識を高めていく取り組みも必要ですが、一方で企業側が、せつかく採用した子供たちをどう育てていくかということは、委員が言われたように、大切な観点だと思ってます。

先ほど説明しましたように、いろいろな会議等の場において、企業側に対して、我々あるいは教育委員会からは、子供たちを温かい目で見つめながら育成をする、あるいは、しっかりと育成のプランをつくって育てていく、そういうことが必要だということについては話をしておりますけれども、今回のこういうデータ等も踏まえて、さらにまた12月に会議もやりますが、その中ではより強力にそのような話もしていきたいと、お願いをしていきたいというふうに考えております。

○中野委員 私は、さっきから説明を聞いておったけれども、企業そのものに、離職者が多いから、これは企業としても、そういう施策という

ことを前提に、何かきちんとした、何か取り組まれたようなことを部長は言われましたけれども。

要は、離職するということは、離職する本人の問題もいろいろあるんでしょうね。人間関係をうまくコントロールできなかつたり、仕事がマッチングしなかったという、最初の企業を選ぶときの、それを指導する教育委員会も責任があるかもしれんし、本人が決心して選んだんだけど、選び方を間違ったり、そういう本人のこともあるだろうけれども、企業そのものの責任というか義務、そこにもメスを入れて。

全国からすると、順位がわからんけれども、高いのであれば、低いところの県はなぜ低いのかとか、そこを調査されて、問題提起されて、そのことを県の、あるいは教育委員会の一つのテーマにして、組めるのであれば新規事業でも組んでいかないと、マッチングをしないと、離職率が高いというのは、もう私も、16年間議員している最初の頃から聞かされていますよ。全然、進歩がないですがね。ないゆえに、一つも企業に対して、そういう面での企業云々ということは、ぐたぐた説明したけれども、そのことをテーマに見ていたけれども、正式には一つもなかったです。

○永山商工観光労働部長 資料でいいますと、5ページが一番下、離職防止のための取り組みというところで、宮崎新卒者等就職・採用応援本部、労働局、県、教育委員会及び産業界の関係機関で構成する中で、離職についての原因、それから対策について、就業準備期間、就職活動中、就業の3段階に分けて防止対策等を整理をし、各機関が一体となった取り組みを展開するというところで、いろんな項目を定めています。

企業側に対しても、あるいは団体に対してと

いうことですがけれども、こういうことを、先ほど委員も言われたように、しっかりと人を育てていくということについての必要性等について、強調はしているところです。

ただ、これが実際に、まだ効果を上げていないというのが今の実態ですから、より進めていくための努力は、当然、今後もしっかり取り組んでいきたいというふうに思っております。

○中野委員 この説明は、さっきの説明を聞いたときは、それほど具体的ではなかったですね。そのことを、そうしたら企業に、高校を卒業した子供たちが勤務している、勤めている企業に対して具体的にどうかという指導を、これは団体だけにすれば、団体は意外としませんよ。

例えば、農協でいえば、中央会だけに言ったから、各農協に浸透したかということ、そんなことはないです。より開かれた組織のJAでさえそうです。私も経験してわかっていますから。一企業は、まだできていないと思うんです。だからその辺も、私としては、非常に重要だと思うんです。だから、ぜひ、企業側の努力、そこを自信を持って、教育委員会もやってほしいと。

私は非常に、給料面とか、企業に原因があるんじゃないかなど。人間関係が云々といえ、そういう人間関係をつくる職場があるということですから。だから、その辺に非常に重要さがあると思うから、そこ辺は本当に本腰になってやらんと、せつかくの人材が…。

私は、それを企業が努力していかない限り、どんどん離職をしていくべきだと思うんです。転職は悪いということではないと思うんです。何で俺の会社に来て、就職するけれどもこんなにやめていくんだろうかというのは、企業はそのことを認識しないといかん話でしょう。認識させるためには、これは暴言かもしれないけれ

ども、やめる実態がないと、企業はそこに目が行かないと思うんです。そういうところを本当に、力強く遠慮せずに指導する何か欲しいなと、こう思ってるんですけれども。

○久松労働政策課長 委員のおっしゃることは十分理解しておりますけれども、全体の企業ではございませんけれども、6ページの③に若年者等職場定着促進事業を掲げております。

これは具体的に、企業が非常に離職率が高いという業種から、モデル事業を選定しまして、社会保険労務士に入っただいて、具体的な問題がどこにあるのかというところを調べていただきまして、それに対する改善策、これをまとめていただいております。

これは、26、27年のモデル事業でございますが、26年度に30事業所に対しまして、3名の社会保険労務士が入って、その課題の洗い出しをして、例えば人事評価制度がうまくいってないとか、有給休暇が社内で十分浸透していないというような、個別・具体的な課題を見つけて、それを職場定着に結びつけるような改善を図るという事業を昨年度実施しております。

本年度は、そういう改善された優良事業について事例集をつくりまして、県内各地、3カ所でそういう説明会を行って、具体的に取り組むべき内容について、企業等にお知らせするという事業については、一部やらせていただいております。

○中野委員 その3カ所の出席率はよかったですか。

○久松労働政策課長 これは、ことしの事業としてやっておりますので、啓発については、今年度、その事例集をまとめるというのと、企業への周知については、年度後半になるというような事業の予定にしております。

○中野委員 じゃあ、まだしてないということですか。

○久松労働政策課長 現在は、事例集をまとめているという段階でございます。

○中野委員 その事例集は、いつまとまるんですか。

○久松労働政策課長 今、早急にまとめを行っておりますので、まとめ次第、今度はフォーラムのほうに移らせていただきたいというふうに、年度後半に実施するというように考えております。

○中野委員 26年度のモデル事業として、いろんな専門家が入ってしたもの、まとめにそんなに暇が、時間がかかるんですか。焦眉の急として取り組まないといけないんじゃないですか。

○久松労働政策課長 我々も、それは急いでやらないといけないと思っておりますので、できるだけ早期に実施をしまいたいと考えております。

○中野委員 それだけ急いでほしいということと、事例集がまとめれば、我々にも1冊ずつ下さい、お願いします。

○渡辺委員 今の若年層の離職の関係でなんですが、先ほど、離職率の高い業種があると、これは資料の中にもありますけれども、御説明、発言もありましたが、具体的に離職率の高い業種というのはどこなんでしょうか。

○久松労働政策課長 やはり医療、介護が一番高いという状況で、こちらの福祉事業所ですけども、そこからも事業所をモデル的に選定しております。

あと、建設業とか、企業によって、非常に問題意識を持っているところから選定をさせていただいております。

○渡辺委員 数値でお示しく下さいとは言いま

せんが、全国平均と比べたときに、宮崎は明らかに特異な数字なわけですよ。その辺は多分、執行部でもそういう認識だろうと思うんですけども、ある種の宮崎の特殊性を示す理由が、先ほどの製造業が多分、この中の比率としては高いことになっていますが、製造業の場が少なく、医療、福祉と建設業に頼るところの比率が高いから、そこの離職率が高いので、宮崎の数字が全国よりも高く出てしまうというようなことなのか。現時点でいろんな調査とかお話を聞いているということでしたけれども、県として、宮崎県が全国平均から見ると、特異な結果が出ていることの分析は、なぜこうなっているというふうに考えていらっしゃるというふうに理解したらいいんでしょうか。

○久松労働政策課長 業種別の傾向については、全国的にそれほど大きく変わらないと思っております。一番大きなものは、やはり従業員の規模別のところで、規模が、従業員の雇用が少ないところほど離職率が高いという状況になっております。

具体的に申し上げますと、例えば、高校生で申しますと、全国のベースでございますが、5人未満のところで、67.6%が3年以内に離職すると、5人から29名が58.2%というぐあいで、1,000名以上が20%ということで、規模別の離職率の差というのは非常に大きいというふうに考えております。

○渡辺委員 今のが、要するに大きな企業はなくて、そういう小さな事業体が多いから、宮崎としてはこういう数字にはね返るというふうに理解していいんですか。今のもよく理由としてはわかったんですけども、宮崎の数字が特異な数字で、その特異な数字を生み出してる理由というのは何なのかというふうに整理をすると、

県としての今の認識はどうなると考えたらいいいんで。

○久松労働政策課長 宮崎として、特別これがどうだということまでの分析まではやっておりませんで、傾向としては、先ほど言った規模別、それから業種別には医療、介護、建設というところで、この傾向については全国とあんまり変わらないというふうには考えております。

○渡辺委員 済みません、くどいようですが1点だけ確認したいのが、やっぱり高校生で見たときに、就職した子の半分が3年以内に離職、決して離職が一概に悪いという気はしませんが、キャリアアップにつながっていけばいいんでしょうけれども、やっぱり新卒のときの就職が、一番その子の就職としてしやすいことは間違いないだろうと思うんです。それで、半分のお子さんが大体やめているということ考えたときに、先ほど中野先生の発言にもありましたが、全国何番目かわからないにしても、8.7ポイントも高い。これは、特異な数字だと。要するに、宮崎県には原因はわからないにしろ、特異な状況にあるんだというふうに、県としては考えてるというふうに受けとめたらいいですか、それとも……。

○永山商工観光労働部長 全国は公表してないものですから、教えてくれないということがあって、どのような位置づけになっているか、よくわかりませんが、全国に比べるとここまで高いというのは、かなり問題がある数字だというふうに思っております。

大きな要因としては、恐らく小規模な事業所が多いと。これは全国、我が県も同じですけども、小規模なほど離職率が高いということがあって、宮崎県の場合には小規模事業者の構成比が高いというところが、恐らく全体的な要因

であろうとは思いますが、この率を全国並み、あるいは全国のいい状況に持ってくるのが私たちの仕事だと、かなり大きな問題意識は持っているところです。

○渡辺委員 もう一点だけ、済みません。

やっぱりそういう意味では、先ほどやめるとき理由の説明で、ミスマッチという話があったわけですがけれども、例えば介護関係の仕事は離職率も高く、実際大変だというのはもう学校の現場の就職指導する先生方もわかっているんでしょうけれども、そういう中でも高校生がそういうところに就職していっているのは、事実としてあるわけですね。

先ほど御説明いただいた資料の中で、8ページのところに、先生方や就職戦略コーディネーターの方が既卒者の面談等も行って、企業訪問等もされているというお話がありましたが、これは、こういうことをやられているんでしょうけれども、実態としてどのぐらい訪問をして、どのぐらいのこういう面談をして、ちょっと言い方は変なんですけど、一部ちょっと事情を聞いてみたというだけの話なのか、それとも本当に戦略的にこれをやることによって、効果が出るほどの回り方をしてるのか、そこはいかがでしょう。

○川越学校政策課長 現在、9校に就職戦略コーディネーターというのを配置しておりますが、支援する学校は、職業系の学科を中心に、また総合学科も含めて28校に訪問をしております。内容としましては、先ほどちょっと申しましたが、生徒と企業のマッチングができるかというところを、しっかりと学校と企業とをつなげる役目を担うということを目的に活動していただいております。

それと、もう一つは既卒者、県内の企業に行

きまして、就職した生徒たちが今どんな状況であるかというようなことの情報を仕入れ、それを学校に伝えるということで、かなりその意義は非常に大きいものがあると思います。

私の管轄ではありませんが、先ほどの3ページの離職率のところで、ちょっと追加の説明をさせていただきたいと思うんですが、平成25年のところを見ていただきたい。これは、1年目の結果しか出てないんですが、先ほど、3年間の離職で見ると結構多いということですが、実は、初めて25年の卒業生、つまり、25年の卒業ですから26年の1年間の離職なんですけど、1年目の子供さんの離職が初めて全国から下回ったという状況がございます。

この分析については、今ちょっと我々のほうも、どうしてそういうふうになるのか、改善したと見るのかどうか、改善傾向にあるのかどうかというのを分析をしていかなきゃならないというふうには思っておりますが、こういったいい方向に向かっていけばいいなというような感じで今いるところです。

以上です。

○渡辺委員 答弁がなかったもので、後ほど資料でも結構なので、既卒者との面談というのを実際どの程度行っているのかという、後ほどで結構ですから教えてください。

○川越学校政策課長 済みません、先ほど申し上げていませんでした。

既卒者との面談は、面談した人数が186人になっております。

○渡辺委員 例年大体そのぐらいですか。

○川越学校政策課長 大体、例年そのとおりで

す。
○渡辺委員 済みません、ありがとうございました。

○蓬原委員 ちょっと関連しますけれども、宮崎県が離職率が高いというのは、一つはよく言われる県民性、長続きしない、これも一つあるのかなということがありますけれども、あと一つの具体的なこの数字ですが、この職種別の資料というのは私のほうで提案をして、つくっていただいた経緯もあるんですけれども、これだけつくるのも非常に大変だったとは思いますが、企業規模別に離職率の内訳も深掘りしてみるとおもしろかったかなと思って、質問はするつもりでした。

そこで今、渡辺委員からもその議論が出ましたので、恐らく部長の答弁にもありましたけれども、企業の体力の問題というのがあると思うんです。企業側に立って物を言うわけではないんですけれども、やはりそこには給料の面があり、福利厚生の不備、中には労働基準法、もう最低限守るべき最低基準とか、賃金とか、守ってないところもあるかもしれない。あるいは、残業をしても、残業規制がありますよね。

この前、労働委員会の補正予算があったときに、争議についての案件の説明がありましたから、もしかしたら、それは訴えて初めて出てくる問題なので、氷山の一角ではないのかという話をしたんですけどけれども、だから、もうちょっと深掘りした資料をつくっていただいて、企業の規模別に離職率がどうなんだ。そこらあたりの、やっぱり最低限守るべき法律ですから、労働の実態が法に抵触してやっているとすれば、それは、高校を卒業して勤めてみた、もう物すごい人使いをされるということでは続かないということで、あるいは病気をしているかもしれない、精神疾患になるかもしれない。そういうことが、離職率が高いということにつながっている部分もあるのではないかというふうに思いま

すので、そこあたりの実態をもう少し深掘りして調べてみるといいのかなと。

我々も、いろんな事業者とは会いますから、話を聞くんですけれども、これは、ずっと前の話ですが、金さえ出せば人は幾らでもいると言った経営者も、中にはいたりするんです。これが、いわゆる中央と地方の格差なんです。経営者自身の会社の経営というものに対する考え方の違いというものもあると思いますので、それがこういう差を生んで、結果的には、宮崎県の若者は都会に出ていかざるを得ないという、構造的なというか、そういうところを生んでいるところもあると思いますので、さらにこれを深掘りしていただいて、企業規模別、あるいは職種別の平均給与がどうなのかと。そういうところをまたバロメーターにして調べていってみると、大体、なぜ離職率が高いのかが分かるのではないのでしょうか。

県民性については、これは、行政、民間を挙げて、粘り強い性格を持った県民性に、そういう風土につくりかえていかないと、長い年月がかかるとは思いますけれども、そのことについてさらに深掘りする資料をつくってみてはどうかと思いますが、さらにそれによって分析能力が上がると思うんですけれども、いかがですか。

○高橋委員長 資料要求ですか。

○蓬原委員 資料要求というか、これからの議論の基礎ですから。

○天辰地域雇用対策室長 今委員の言われたような形で、さらに分析する必要があるかと思われまので、労働局のほうとも連携しながら、さらに細かいデータをもとに分析をしていきたいというふうに思っております。

○高橋委員長 今、要求のあっています企業規模別の離職率、企業規模別の平均給与、2点の

（「職種」と呼ぶ者あり）職種ですか。そういった資料の提出はできますか。

○天辰地域雇用対策室長 このデータは、労働局のほうと確認しなくちゃいけないので、すぐこれをつくれるかどうかについては、ちょっと今はお約束できない状況なんですけど、でき次第、そういう形でやってみたいと思っておりますけれども、そういう状況でございます。

○蓬原委員 この委員会も、ほぼ、あと何カ月ですか。（「12月まで」と呼ぶ者あり）12月まででしょう、フィナーレを迎えるようなところで、まとめをせんといかん時期ですから、大変な作業とは思いますが、そのつくり方の程度の粗さがありましようけれども、できたらその傾向がわかるものでもいいから、それが見えるといいかなと思うんですけれども、やっていただけるということですから、よろしく願います。

○高橋委員長 ほかはございませんか。

○宮原委員 2ページの高校生の離職率、平成27年3月ですが、47位、最下位ですけれども、26年、25年、24年という順位は、どんな状況なんですか。

○天辰地域雇用対策室長 27年が、今、47位ということで、さかのぼりますと、26年が46位、25年が43位、24年が44位、23年が43位というような状況になっております。

○宮原委員 あと、ほとんどこれは九州だけですけれども、平成27年の44位というのはどの県なんですか。

○天辰地域雇用対策室長 しばらくお待ちください。すぐ確認します。

青森県になっております。

○宮原委員 この状況というのは、例えば、鹿児島、熊本、長崎、佐賀も、順位は言いませんけれども、こういう常に低い状況なんですよ

か。

○天辰地域雇用対策室長 九州各県は、同様な状況になっております。

○宮原委員 わかりました、いいです。

○高橋委員長 ほかはございませんか。

○中野委員 県内就職者が非常に少ないということで問題提起をされたんですが、県外から県内に就職をしているデータというのはないんですか。いわゆる就職する余地がまだ、県内の企業が、県外を求めて入ったという、そういうデータ、数字はないんですか。（「少ないでしょう、それは」と呼ぶ者あり）

○蓬原委員 いや、鹿児島から都城の辺に来ているはずですよ。

○天辰地域雇用対策室長 手元に今ございませんけれども、確認すれば出るかとは思いますが、ちょっと今、手元にそういう数字がございません。

○中野委員 これは、わかったときに教えてください。

○高橋委員長 それでは、ございませんね。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○高橋委員長 これで終わります。執行部の皆様、お疲れさまでした。

執行部入れかえのため、暫時休憩いたします。

午前11時10分休憩

午前11時12分再開

○高橋委員長 委員会を再開いたします。

福祉保健部においでいただきました。執行部の皆様の紹介につきましては、お手元に配付の出席者配席表にかえさせていただきたいと思えます。

早速ですが、概要説明をお願いいたします。

○桑山福祉保健部長 福祉保健部でございます。

よろしく願いいたします。

それでは、お手元の地方創生対策特別委員会資料の目次をごらんいただきたいと思います。

委員会の調査項目であります高齢者が安心して暮らせる地域づくりに関することといたしまして、今回、御指示をいただきましたⅠの県内高齢化の推移、それから、Ⅱの医療費及び介護費の現状と将来推計について、それから、Ⅲの健康長寿社会づくりに向けた取組について御説明を申し上げます。

詳細につきましては、担当課長のほうから説明申し上げますので、よろしく願いいたします。

○松田長寿介護課長 特別委員会資料の1ページごらんいただきたいと思います。

県内の高齢化の推移について御説明いたします。

まず、1の総人口と高齢者人口についてでございます。

このグラフでございますが、本県の総人口及び65歳以上の高齢者人口につきまして、平成40年から平成47年までの推移をお示ししております。

なお、平成26年度までが実績値、27年度以降は推計値でございます。

棒グラフの白い部分が高齢者人口を示しております。平成26年の総人口111万人のうち、高齢者人口は31万7,000人でございます。総人口は、将来に向けて減少する一方で、高齢者人口は平成37年まで増加し、その後、減少するというふうに見込んでおります。

次に、2の高齢化率についてでございます。

このグラフは、本県の高齢者人口及び総人口に占める割合につきまして、1のグラフと同一期間におきます実績値と推計値の推移をお示し

したものでございます。

三角の折れ線グラフでお示ししておりますとおり、平成26年の高齢化率は28.6%であります。

また、下のほうの四角の折れ線グラフでございますとおり、平成26年の75歳以上の後期高齢者の割合は15.2%であります。

今後、高齢化率及び後期高齢化率とも、将来に向けて高く推移すると見込まれております。

次に、2ページをごらんください。

3の市町村別高齢者人口についてでございます。

この表は、1と2のグラフの内容を市町村別にまとめたものでございます。

平成26年が実績値、それ以降は推計値でございます。

県全体では、高齢者人口は平成37年まで増加し、その後、減少する見込みでございますが、市町村別に見ますと、平成26年以降減少していく市町村、あるいは将来に向けて増加し続ける市町村もあるというふうの違いがあるところでございます。

また、平成37年には、26市町村全てで高齢化率が30%を超えると見込まれております。

私からの説明は以上でございます。

○日高国保・援護課長 国保・援護課でございます。

委員会資料3ページをごらんください。

国保・援護課からは、Ⅱの医療費及び介護費の現状と将来推計についてのうち、1の後期高齢者医療給付費の現状及び将来推計について御説明いたします。

まず、後期高齢者医療制度は、県内に住所を有する75歳以上の方と、65歳以上75歳未満で一定の障がいがある方を被保険者とする医療保険制度でございまして、窓口での自己負担は1割

が原則となっております。

次に、医療費の自己負担を除く医療給付費の現状につきまして、平成26年度には1,417億円で、制度が創設された平成20年度の1,062億円と比べますと、約1.3倍の増加となっております。

最後に、将来推計であります。国立社会保障・人口問題研究所が、平成25年3月に公表しました本県の将来推計人口をもとにした被保険者数と、近年の1人当たり医療費の伸び率により推計しますと、平成37年度には約1,950億円に増加するものと見込まれます。

国保・援護課からは以上であります。

○横山医療・介護連携推進室長 引き続き、同じ委員会資料3ページ、下段の2、介護給付費の現状及び将来推計について説明させていただきます。

介護保険は市町村が保険者となりまして、65歳以上の方を第1号被保険者、40歳から64歳までの方を第2号被保険者として、要支援、要介護の認定を受けた方々にサービスを提供しておりますけれども、このグラフでございますが、本県の介護サービス費用の総額から利用者の自己負担、原則1割で、一定以上の所得がある方は今回2割になっておりますけれども、それを除きました額の推移でございます。

介護保険制度は、平成12年度に開始されておりますけれども、一番左でございますが、初年度、平成12年度の介護給付費437億円でしたが、これが昨年度、平成26年度に952億円と、この14年で2.2倍に増加しております。

さらに、一番右側のグラフが推計でございますけれども、市町村が推計したものを積み上げた数字でございますが、今後の高齢化の進行によりまして、10年後の平成37年には約1,300億円に増加するというふうに見込んでおります。

以上でございます。

○木内健康増進課長 資料の4ページをお開きいただけますでしょうか。

健康増進課から、健康長寿社会づくりに向けた取組について御説明します。

まず、背景の①で、平均寿命・健康寿命ということをお示ししております。

人口の高齢化ということで御説明いたしましたが、これを個人の側から見てどうかというときに、平均寿命というものが出てくるわけがあります。平均寿命というものは、ゼロ歳で生まれた人が、どのくらいの寿命が期待されるかということの平均値でございますけれども、日本では数値は延びております。また、世界の中でもトップレベルにあるということでございます。

平均寿命というのが延びておるわけですが、寿命の中でも、いわゆる寝たきりであるとか、そのような日常生活に制限のある状態の期間が長いということになりますと、御本人の生活の質という観点からは望ましくないと。さらに社会的に見ましても、家族、周囲の方の介護の負担があるとか、今説明しました医療・介護等の社会保障費の負担も増加をするというようなことがありまして、健康な期間というものを延ばしていくことが重要だろうということで、近年、健康にかかわる指標としまして、平均寿命に加えまして健康寿命というものも注目されているというものでございます。

健康寿命の定義ですけれども、日本では、健康上の問題で、日常生活が制限されることなく生活できる期間となっております。

これが、平成22年に初めて都道府県別の数値が公表されておりまして、ここにお示ししております。

また、平均寿命と健康寿命の差、例えば、宮

崎県の男性であれば、平均寿命が79.75歳、健康寿命が71.06歳ということでありまして、その差は8.7年が日常生活に制限のある期間というふうな、平均ではそのようになっているということでございます。

健康寿命につきましても、日本は世界の中でトップにあるということでありまして、日本全国の中でも、宮崎県は順位で見ますと、比較的よいほうにあるということがわかったところであります。

健康寿命で見ますと、男性が71.06歳ということで、全国11位、女性が76.62歳で8位ということでありました。平成22年のデータでありますけれども、宮崎県としましては、さらにこれを延ばしていくというようなことを目標に掲げまして、進めていきたいということでございます。

また、②の生活習慣病の増加の原因というところを少しお示ししておりますけれども、介護が必要となる主な原因、これは、全国のデータでありますけれども、統計が出ておりまして、1位が脳血管疾患、脳出血、脳梗塞等です。それから、第2位が認知症、第3位が高齢による衰弱となっております。

言わんとしていることは、高齢になってから健康に気をつけるということではなくて、若年のうちから健康づくりに関心を持って、生活習慣病の予防に取り組むということが必要であるということでありまして。

(2) にありますけれども、こうした状況を踏まえまして、本年3月に県で策定をしております未来みやざき創造プランの中で、この戦略内容としまして、福祉、保健、医療、介護、各分野連携による支援体制の充実、ライフステージに合わせた心身の健康づくりによる疾病介護予防の促進、健康寿命の延伸といったものを掲

げまして、特にこの戦略目標として、健康寿命、男女ともに日本一を目指すということを目標として設定をしたというところでございます。

以下、推進体制等につきましては、次のページ、5ページ、横になっておりますけれども、こちらをごらんいただけますでしょうか。

今年度から、健康長寿社会の実現のための体制を整えるということで、まず、全県的な体制、中ほどの左側に宮崎県健康長寿社会づくり推進会議というものを示しておりますけれども、知事を会長としまして、市長会、町村会、あるいは関係団体としまして、医療関係、健康、食事の関係、福祉、教育、あるいは事業所、企業との関係、学識経験者、住民、報道、保険者などの関係30団体で構成する会議を設置をいたしまして、第1回の会議を8月24日に開催をしております。

この会議におきまして、県全体で健康長寿社会の実現を目指すんだという方針の確認、それから、今後の運動の方向性の確認等を行ったところであります。

今後、より多くの団体に、この会議の趣旨に賛同していただくべく、賛同団体というものを、今、お声がけをして回っております。現時点で46団体、今後さらにこれを広げてさまざまな団体と連携を図っていくこととしております。

それから、その右側に、県庁内の体制としまして、宮崎県健康長寿社会づくり推進本部といったものを設けておりまして、こちらも知事を本部長としまして、各部長の方を本部員とする本部会議を設置しております。こちらでは、庁内の関係部局の相互の協力、情報の収集・提供・連携の確認といったことをするというので、本年8月5日に開催しております。

こうした構成団体、賛同団体、あるいは県庁

内の本部会議を通じまして、健康づくりに関する情報や取り組みの共有を図るほか、今後のさらなる普及啓発を通じまして、全県的な社会機運の醸成を図ってまいります。

また、その下にありますけれども、各団体内での健康長寿社会づくりの実践に取り組んでいただく。あるいは、参加団体や県民の皆様への実践の働きかけを通じまして、県内にこれを浸透していきたいということで考えております。

すぐにといいことではありませんけれども、長期的にこのような体制で、健康長寿社会づくりを推進することによりまして、各地域における取り組み、若いころからの健康づくりの実践を広げ、そして、高齢者が住みなれた地域で安心して生活していくということにつなげていきたいと考えております。

次に、6ページを御説明します。

こちらは、県の事業でございます。県としまして、これまでも健康づくりの推進のため、市町村を支援する事業等を行ってまいりましたが、今回、推進会議等の設置、目標の設定といったようなことを契機としまして、既存の事業に加えまして、新たに「健康長寿社会づくりプロジェクト推進事業」といったものを実施することとしまして、6月の補正予算でお認めをいただいたところでございます。

事業内容を簡単に御説明しますが、まず、柱が3つございます。下にありますけれども、健康づくり、いきがづくり、さらに県民一人ひとりの参加ということで、3つの柱を掲げております。また、他部局との事業の連携ということも考えております。

健康づくりとしましては、まず、宮崎県の県民の1日の野菜摂取量が、望ましい量に比べて不足をしているというような実態があります。

また、歩く歩数、1日の歩数が、近年、減少しているとといったような課題がありまして、こうしたことに対応して、飲食店における健康づくり、野菜摂取の応援店というようなことの登録による「ベジ活推進事業」というようなものであるとか、運動をさらに1日10分、追加して運動をしましょうというようなことの推進の事業など、あるいは口腔保健支援センターといったものを設置しまして、市町村への専門的支援を行うと。あるいはがん検診の受診率の向上を図るといったような事業を実施していくこととしております。

また、その右です。いきがづくり、これは、高齢者の方の社会参加、あるいは就労といったことが高齢者の方の活動の維持ということで、重要であるということで、リハビリ専門職の方の介護予防活動への参加推進、あるいは住民主体の通いの場づくりといったことの支援事業等を実施することとしております。

それから、その下、県民一人ひとりの参加というものは、一つには市町村国保などの持つ医療費や健診データを分析して、よりデータに基づく効果的な保健事業の実施につなげるといったような取り組み。あるいは、県内企業における健康づくりの取り組みを推進するための優良な企業の表彰事業であるとか、あるいは、市町村におけます健康長寿マイレージ制度推進の事業等、各種事業に取り組むこととしております。

こうした事業も含めて、健康長寿社会づくりを全県的・全庁的に推進することによりまして、県民の健康寿命の延伸を図り、誰もがいつまでも健康で生きがいを持って暮らすことのできる健康長寿社会の実現を図ってまいりたいと考えております。

こうしたことが、御本人の幸せということの

みならず、あわせて医療費、介護費等、社会保障費の伸びの抑制にもつながり、これは、個々の県民の方の負担軽減等にもつながっていくのではないかというふうに考えておるところでございます。

以上です。

○高橋委員長 執行部の説明が終わりました。

御意見、質疑がございましたら、発言をお願いいたします。

○中野委員 4ページについて、まず、読み方を教えてください。背景のところの（1）の①の表ですが、一番最後の日常生活に制限のある期間、例えば男性が15位ですが、これは、ワースト15位という意味なんですか。いいほうから15位という意味なんですか。

○木内健康増進課長 こちらは、いいほうからということで、比較的短かったということになると思います。

○中野委員 いいほうからということとは、ほかの、これは、例えば16位以下は、ここが長いということですかね。

ちなみに健康寿命と、今言った日常生活に制限のある期間の1位の県を男女ともに教えてください。（「年齢まで教えてください」と呼ぶ者あり）

○木内健康増進課長 少々お待ちください。

健康寿命、これは平成22年のデータになりませんが、男性につきましては、愛知が71.74ということで1位でございました。また、女性につきましては、静岡が75.32歳ということで、1番でございました。（発言する者あり）（「日常生活に制限がある期間ですよ」と呼ぶ者あり）差の期間につきましては、ちょっと今、調べさせていただきます。

○高橋委員長 時間がかかります。

○木内健康増進課長 調べて、後ほどお答えします。

○中野委員 これは、次の質問の重要な質問なんですよ。

○高橋委員長 じゃあ、次のテーマを、時間かかるということなので。

○中野委員 いや、これを知らんと質問ができません。わからなきゃ、次回に改めて、またこの場で説明してください。そのときにまとめて質問します。

○高橋委員長 ほかに質疑のある方。

○満行委員 健康寿命が延びるということは、大変いいことだと思っておりますし、いろんな取り組みを行政にさせていただいておりますが、気になるのは、口腔保健という、口腔衛生、8020運動って、もう長い歴史もありますが、それでも多くの県民が、歯は年をとったら抜けるものだという誤解は、ずっと今日まで続いています。

きょうの6024と書いてありますけれども、口腔衛生の取り組みというのが、やっぱりもっと必要ではないのかと、歯周病とか簡単に考えている県民風土、何かあるのかもしれませんが、本県の取り組みについて現状をお知らせいただきたいと思います。

○木内健康増進課長 口腔保健、歯科保健につきましては、委員からも御指摘のとおり、日ごろからのメンテナンス、歯を磨くことであるとか、定期的に歯科の受診をしていただいて、メンテナンスしていくということが、長期にわたって必要であるということで、これは、行く行くは高齢になったときに、自分の歯で食べ物をおいしく食べられるということで、非常に健康上も重要であるということでございます。

県におきまして、これまでも県民の皆さんに対する歯の健康の重要性の普及啓発等に取り組

んでまいりましたし、歯科医師会のほうとも連携をしまして、事業を取り組んできたところでございます。

今回新たに、先ほどの健康長寿社会プロジェクト推進事業というものの中でも、定期歯科検診の推進の事業ということで予算をいただいております。特に妊婦さん、ライフステージのさまざまな分野ということで、一つは妊娠をすると、やはり歯の、口の中の状態というのは悪くなりやすいということで、妊娠ということを一つの契機に、口の健康ということに意識を持ってもらいたいというようなことでの普及啓発であるとか、あるいは職場におきましても、職業生活の中でも、やはり口の健康というものに意識を持ってもらいたいというようなことでの普及啓発というものを新たに、これまでの取り組みに加えて推進をすることにしております。

また、その一つ上に口腔保健支援センターということで、これは、宮崎県の健康増進課内に、新たに歯科衛生士を配置をいたしまして、例えば、学校におけるフッ化物洗口の推進であるとか、そういったことに市町村で取り組まれているわけですが、そういったことに対する専門的支援といったことに新たに取り組むこととしております。

○満行委員 幾つかまだ聞きたいんですけども、健康診査、口腔の現状、今お話をいただいた、いつからされているのか、対象者とか、そういうのもお聞きをしたい。

あと、私は、明確に学校でのフッ素洗口というのは強く反対をするんですが、結局、学校に任せていけば、保護者まで返ってこないというのか、やっぱり親子で、家族で歯の口腔衛生というのは意識をしないといけないんだろうと思うんです。行動変容というのは、子供は変わって

も、家族が変わらなければ、結局、家に帰ったらその環境の中にいるということで、学校というチャンネルを使うのは、非常に楽というか、安易にできるというのはあると思うんですけども、もっと地域とか、家庭とかを巻き込む事業というのが、口腔衛生に大事じゃないのかなと思うんですけども、そのあたりをお尋ねしたいと思います。

○木内健康増進課長 事業につきましては、6月の補正予算で新規事業についてはいただきましたので、7月から順次開始をしておるところでございます。

学校における口腔保健の推進につきましては、委員も御指摘のとおり、子供だけではなくて、親御さんも含め家族で取り組んでいただくということが、もちろん重要でございます。

それは、やはり県民としてお子さんが育っていく中で、さまざまな家庭がありますけれども、やはり一定の健康というものを達成していただきたいという意味で、学校という集団の場で歯科保健というものを推進するということには、意義があると考えております。

もちろん、お子さんのやっていることを御家庭にも持ち帰っていただいて、各御家庭でもみずから取り組んでいただきたいというふうに考えているところです。

○満行委員 家庭の意識を高めるという分でいくと、内科健診とかいうのは、結構意識はあるのかしれませんが、口腔に対する意識づけというのは、なかなか大変です。

私も、自動車学校には、5年に一遍、3年に一遍行って、そこで再教育されて、また意識を新たにします。歯科も、やっぱりどこかでしっかりとした教育を受けさせる。それがやっぱり医療機関の窓口、そこを通ることが大事だと私は

思うんです。

当然、保護者が忙しいから、子供の口腔についてなかなか手が回らないというところはわかるんですけれども、ただ、それでは意識の高揚というのは難しいと。医療機関に行って、年に1回定期健診をしようという、行政が補助をしなくても、そういう運動はできるのではないのかと。そのモデルとして、年齢を区切って何歳になったら行こうとか、そういう節目健診というのは推奨すべきかもしれませんけれども、ただ、毎年1回は内科健診も口腔の健診もやろうという、そういう県民運動にしないと、この意識というのは上がらないんじゃないのかな。

やっぱり健康診査のあの内科健診で、医療機関とか健診センターに、私たちは年に1回行くんですけれども、それによってかなりやはり意識は上がりますよね。だから、口腔というのも、やっぱり医療機関に足を運ぶという訓練というか、そういう習慣性を身につけないと、なかなか意識は上がらないんじゃないかなと、私はそう思うんですけれども、意見としてもいいですけども、もしありましたら。

○木内健康増進課長 御意見をいただきまして、まことにそのとおりでございまして、やはり自分で自分の歯を守っていかなければいけないということの意識を持っていただくということが大事だと思っております。

学校におけるその教育ということが一つあるわけですが、委員からも御指摘のあったとおり、社会に出ますと、なかなか定期的に歯科検診を受ける機会が少ないということもありまして、今回の新規事業の中でも、企業を対象として、企業の中で歯科の保健に取り組んでいただくというようなことの推進の事業をしておるところでございます。

健診に歯科を入れるべきだということは、よく言われておりました、国への要望等もしておるところですけれども、今、企業で働かれています方につきましては、労働安全衛生法におきまして、内科の健診が義務づけられていると。それは、やはり企業が労働者を働かせるにつき、働かせたことについて、健康を害してはいかんということで、義務づけられているというのと、相互の給付という、ケアの一部という位置づけになっておりました、企業のほうで自主的に歯科検診を実施されているところもあるわけでありまして、そうしたところを広げていくべく、取り組みをしておりますけれども、なかなかこの義務づけというところまでは難しいというように、回答をいただいているところです。

○満行委員 最後にしますけれども、子供たちの口腔衛生というのは、学校にいる間は、1年に1回は校医が来て、健診をして、学校から家庭にその結果は返ってくるんですけれども、保護者はもう、ただ学校でやっているだけの話で、自分の子供に対してなかなかそこまで関心が高まるかという、それは効果がどこまでかはわかりませんが、子供たちは、学校を出たらもうそこで口腔の健診というのはないんですよ。

だから、企業で内科健診、健康診断を労働基準法とか労働安全衛生法上でやっているんでしょうけれども、ぜひ、今おっしゃったように、企業でも先駆的に口腔の健診を取り入れている企業も県内にもあるはずですので、そういったところを、表彰というか、そういう先駆的な事例としてPRをするとか、そういった啓発がやっぱりもっと必要じゃないのかな。本当に口腔衛生が低いレベルだと思いますので、まだいっぱいやることはあるんじゃないかと思っておりますので、ぜひ期待をしておりますので、よろしくお願

ます。

○木内健康増進課長 ありがとうございます。

○高橋委員長 ほかはございませんか。

先ほどの中野委員の質疑に対する答弁はできますか。

○木内健康増進課長 先ほどの日常生活に制限のある期間です。一番短いところですが、男性は秋田が7.79年、女性は群馬で10.61年ということでございます。

○中野委員 ちなみに、いいところはどこですか。（「今でいいところ」と呼ぶ者あり）ワースト1位を今言われましたよね。秋田は、ワースト1位ということでしょう。逆。

○木内健康増進課長 一番短いところが秋田と群馬、ですから、いいところですよ。制限のある期間が短いところですよ。

○中野委員 短いということ、いいところですね。それなら、質問します。

平均寿命が長くて、健康寿命が長ければ、この差ですから、要は健康寿命、男女とも日本一を、15年後には日本1位を目指す宮崎県ですが、実際は日常生活に制限のある期間が短いところですよ。そういうところを目指すべきじゃないかということと、あながち全国で健康寿命が1位だから、日常生活に制限のある期間が1位ではないわけですよ。だから、その辺のことを、宮崎県は、男性の健康寿命が11位で日常生活に制限のある期間が15位、女性も8位と11位ということ、いい数字ではあるけれども、これを日本一を目指すということは、日常生活で制限のある期間も、これも1位にならんといかん。健康寿命が1位になったから、これは、愛知と静岡が本当に1位かなと思ったら、1位じゃなかったということですよ。

じゃあ、なぜ、秋田とかああいうところが、

1位なのかというと「ピンピンコロリ」じゃないけれども、女性は群馬でしたか。いわゆる平均寿命が短くて、健康寿命も短いということ、またそれも誤解を招く話ですけども、この辺の兼ね合い。要は、健康寿命もいい数字で、そして、日常生活に制限のある期間も、実際はうんと短い長寿社会を目指すというのが本来の姿じゃないかなと思うんです。そのことと、健康寿命男女日本一を目指すということは、同じ考えでのそういう内容になってるんですか。

○木内健康増進課長 両方ありまして、まず一つは平均寿命、寿命そのものがまだまだ延びているということで、これは、やはり人として長く生きたいという気持ちがあって、これは、いいことであるというふうに考えておるわけですが、一方で、先ほど申し上げたとおり、さらに健康な期間というものを延ばしていかなければ、制限のある期間が延びていってしまうということでは問題があるということで、その両方なんぞでございますけれども、絶対にここは延びたほうがいいということとしては、やはり健康寿命が長くなると、これは必ず延びたほうがいいだろうということで、これを目標としております。

委員がおっしゃるとおり、健康寿命を延ばせば、日常生活に制限がある期間というのは、一時的には短くなりますので、これをもちろん目指していくということになります。

○中野委員 ちなみに、秋田が男性の場合は一番いいんですが、順位も含めて、ここの平均寿命と健康寿命を教えてください。

○木内健康増進課長 少々お待ちください。お時間をいただけますでしょうか。

○中野委員 秋田は、平均寿命が短いところじゃなかったかなと思うんですけども、そこが、

逆に日常生活に制限のある期間が1位であれば、これをどう評価されるのかなと思って。

○日高福祉保健部次長（保健・医療担当） 基本的には、中野委員がおっしゃるとおり、平均寿命もできるだけ延ばしたいけれども、より健康寿命の延びを長くしたい、大きくしたい。それが、この健康寿命日本一を目指そうという基本的な考え方でございまして、結果として、日常生活に制限のある期間も短くしていこうという考え方でございます。

ですので、単に日常生活に制限のある期間が短ければいいというものではなく、平均寿命もできるだけ延ばすけれども、その延び以上に健康寿命を延ばしていこうと、そのような考え方で取り組みたいと考えておるところでございます。

○中野委員 健康寿命日本一を目指す、かつ日常生活に制限のある期間をうんと短くして、こども日本一を目指すということでお願いしておきます。

○木内健康増進課長 平均寿命の秋田の順位ということで、まず申し上げます。男性が78.22歳で46位、女性が85.93歳で39位でございます。

それから、健康寿命、こちらが、秋田は男性が70.46歳で24位、女性が73.99歳で18位ということでございます。

○高橋委員長 ほかにございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○高橋委員長 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。福祉保健部の皆様、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50分休憩

午前11時51分再開

○高橋委員長 委員会を再開いたします。

協議事項（1）の次回委員会につきまして、12月7日に開催を予定しております。

今回は、今回調査を行った雇用対策に関連する現地調査を行ってはどうかと考えておりますが、いかがでしょうか。

調査先につきましては、UIJターン者の採用やICTを活用した住宅ワーク等に積極的に取り組んでいる株式会社アラタナという宮崎市のIT企業と、宮崎県と宮崎労働局が一体となって若年層の就職を支援するために設置した宮崎JOBパーク+（プラス）を考えているところなのですが、詳細につきましては、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〕

○高橋委員長 それでは、そのように決定いたします。

日程については、午前中の行程で調整中です。調査先や集合時間等につきましては、決まり次第連絡いたします。

最後になりますが、協議事項（2）のその他でございますが、委員の皆様から何かございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○高橋委員長 なければ、若干10分弱あるんですが、お手元にこれまでの調査内容と各委員からの主な意見等をまとめた資料を配付しております。

今後の骨子案・報告書作成に当たり、強調しておきたい御意見とか、あるいは追加しておきたい御意見等がありましたら、出していただきたいと思います。今後、何か思いつかれることがありましたら、いつでも正副委員長までお知らせいただけるとありがたいです。

平成27年10月30日（金曜日）

11月議会の開会中の特別委員会で、また整理をすることになると思いますので、この中間報告を御一読いただきたいと思います。よろしいでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

最後になりますが、来週の11月4日から6日までは県外調査となっております。宮崎空港に9時20分集合となっておりますので、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。

午前11時54分閉会