

みやざき経済振興対策特別委員会

## I 特別委員会の設置

みやぎき経済振興対策特別委員会は、平成29年4月臨時県議会において、本県の経済振興・雇用対策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

我が国の経済は、2012年11月を底に緩やかな回復基調が続き、今回の景気回復はバブル景気を抜く長さとなっています。

本県の経済は、宮崎県内経済情勢報告（平成29年4月）によると、「緩やかに持ち直している。」とされており、個人消費は、緩やかな持ち直しの動きが続いています。また、雇用情勢の改善が続いており、平成29年2月の有効求人倍率は1.33倍で高水準で推移し、人手不足はバブル期並みに深刻な状況となっています。

本県の労働力人口（15歳以上人口のうち「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの。以下、同じ。）は、平成27年国勢調査によると544,236人で、平成7年以降は減少傾向になっています。少子高齢化等の要因により、労働力人口が減少傾向にある中、特に若者の県外流出がその要因の1つと考えられます。

平成29年3月の高校新卒者の県内就職率は55.8%（全国46位）で、12年連続で50%台と低迷しています。若年層の県外流出が長期的な課題となっており、2020年東京オリンピック・パラリンピックの開催による好況で、東京一極集中が更に加速することが危惧され、危機感を持って取り組む必要があります。

今後、本格的な人口減少社会が想定される中、喫緊の課題である人口減少対策、その中でも若者の県外流出に歯止めをかけるためには、良質な雇用の場の確保は極めて重要です。

農林水産業をはじめとする本県産業の振興、企業誘致の推進に取り組む必要がありますが、緩やかな国内景気の回復を背景に、全国と同様に本県においても人手不足は逼迫しており、本県の産業振興・企業誘致を図る上で、人材の確保は重要な課題の1つと考えます。

このような認識の下、当委員会では、①産業振興に関すること、②企業立地に関すること、③雇用の維持・人材確保に関することの3つ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、県内外での調査や関係団体との意見交換を実施するなど、様々な委員会活動を積極的に行ってきました。

県内調査では、自治体や学校等を訪問し、調査事項に関連する取組や課題等についてお話を伺い、現状把握等に努めたところです。

さらに、県外調査では、航空機産業等の企業誘致に取り組む「新潟県」、中小企業に対する技術支援機関である「新潟県工業技術総合研究所」、漁業研修による担い手確保に取り組む「新潟県漁業協同組合連合会」、外国人技能実習生の受入事業を実施する「(公社)日本・インドネシア経済協力事業協会成田研修センター」、最後に、産業立地等に関する総合的調査研究機関である「(一財)日本立地センター」を訪問し、調査を行いました。

これら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 産業振興について

### (1) 県内経済の現状等について

本県の経済は、平成28年熊本地震の影響を受け、観光面を中心に落ち込みが見られましたが、それ以降、雇用・住宅投資等で改善が見られるなど、緩やかな持ち直しの動きが続いています。

本県の県内総生産額を見ると、平成26年度は36,434億円であり、平成22年度の34,814億円に比べ、約4.7%の増加となっています。さらに、産業分野ごとの生産額の割合を全国平均と比較した特化係数で見ると、全国平均を1とした場合に、農林水産業は3.6、建設業は1.4と高くなっており、本県の産業構造は、農林水産業・建設業に特化していると言えます。

県民の収入の状況を見ると、1人当たりの県民所得は2,381千円（全国44位）で、1人当たりの国民所得(2,868千円)を100とした場合の所得水準は83.0であり、全国下位の状況にあります。

### (2) 本県の農林水産業の概況について

#### ① 県の取組

##### ア 農業について

本県の平成27年農業産出額は3,424億円で、2年連続の全国第5位となっています。産出額の品目別構成比を見ると、畜産が全体の61%、園芸が31%を占めており、畜産と園芸の割合が高く、土地集約型の農業経営が特徴となっています。

本県は全国有数の食料供給基地となっていますが、環太平洋パートナーシップ協定（TPP）による影響など、国際競争の激化、高齢化に伴う耕作放棄地の増加や、深刻な鳥獣被害による農村活力の低下、更には、高病原性鳥インフルエンザの発生危機など、本県農業を取り巻く環境は大きく変化しています。

このため、県では、平成28年6月に策定した長期計画「みやざき新農業創造プラン」に基づき、新たな時代の変化に対応した農業の成長産業化に取り組んでいます。

本計画では重点プロジェクトとして、「販売力」の強化、「生産力」の向上、「人財」の育成、「中山間地域農業」の振興を柱に8つのプロジェクトを掲げ、重点的・横断的に推進しています。

具体的な取組として、「販売力」の強化では、東アジアに軸足を置きながら、北米やEU等をターゲットに輸出拡大に取り組むとともに、輸出先が求める規格や残留農薬基準に対応した産地づくりに併せて取り組むことで輸出を促進することとしています。

「生産力」の向上においては、ICTの活用による省力化・高収益な生産システムの導入などに取り組むとともに、水田の汎用化による裏作での多毛作栽培や、畑かん営農による高収益化を図ることとしています。

長期計画について、委員から、「やはり、国際的な観点は必要で、アメリカのトランプ大統領が関税の引下げを求めてくるなど、今後、日本に対してどういう攻めをしてくるか、不透明な面もある。場合によっては長期計画を見直す、修正するといったスタンスも必要である。」といった意見がありました。

## イ 林業について

本県の平成28年素材生産量は、統計を取り始めた昭和35年以降で最高の198万2千 $\text{m}^3$ であり、うちスギ素材生産量は185万8千 $\text{m}^3$ で、平成3年から26年連続で日本一となっています。全国のスギ素材生産量に占める本県のシェアは約16%となっており、木材供給県として確固たる地位を築いています。

林業は本県の基幹産業となっていますが、長引く木材価格の低迷や、人口減少等による住宅着工戸数の減少、近年発生した誤伐・盗伐の問題など、林業を取り巻く環境は、以前にもまして厳しい状況にあります。

本県の森林整備の現状を見ると、伐期に達した林分の増大と木材需要の拡大に伴い、伐採面積はスギを中心に増加傾向にあり、平成27年度の主伐推計面積は2,651haとなっています。また、平成27年度の再造林面積は2,023haで増加傾向にありますが、一方、再造林率は76%に減少しており、森林資源の循環活用が重要です。

県では、「伐って、使って、すぐ植える」持続可能な資源循環型林業の確立と、それを支える人材・事業者の育成強化が課題となっており、伐採から造林までの一貫作業システムの構築や、優良な苗木や原木の安定供給体制の整備などに取り組むこととしています。

現在、県内には145の製材工場が稼働しており、平成28年製材品出荷量は94万5千 $\text{m}^3$ で、広島県に次いで第2位の出荷量となっています。住宅着工戸数が比較的堅調であったことや、大型製材工場が稼働したことが大きな要因と考えられるとのこと。

製材品の約87%は建築用材として出荷されており、今後、人口減少等による住宅着工戸数の減少が見込まれることから、県産材の需要拡大が課題となっています。

県では、住宅分野での利用促進を図るため、福岡県等の大消費地で行われる展示会への出展支援のほか、本県産材を利用しようとする県外ハウスメーカー等の本県招聘や視察を支援しています。また、従来、木材利用が少なかった公共建築物や商業ビル等の非住宅分野での木材利用の拡大に取り組んでおり、学校や福祉施設等の木造化・木質化に対する支援を実施しています。宮崎駅東側にある木造耐火3階建て看護専門学校は支援事例の1つであり、PR効果を念頭に置きながら、支援をしていきたいとの説明がありました。

## ウ 水産業について

平成27年の漁業・養殖業の生産額は371億円で全国13位となっています。漁業生産額の漁業種類別構成比は、カツオ一本釣、養殖、マグロ延縄、まき網の順で高くなっています。

漁業経営体数の推移を見ると、平成5年の2,051から減少傾向が顕著となり、平成20年以降は減少が加速している状況で、平成25年には1,153となっています。

販売金額規模別の経営体数の推移を見ると、経営体数の減少が顕著となった平成5年と比較して、500万円未満の経営体の割合が増加しており、高収益型漁業への転換促進が課題となっております。

また、漁船の登録隻数は年々減少し、平成27年には2,534隻となっています。船齢別に見ると、平成25年登録隻数の約90%は15年以上が経過し、高船齢化が進行しており、漁船の更新が課題となっております。

このため、県では、平成28年2月に設立された（公社）宮崎県漁村活性化推進機構を推進母体として、本県漁業の生産性の向上に取り組んでいます。高収益漁業への転換を促進するため、現在、船舶119トン型から70トン型への小型化による燃油使用料の削減など、収益性向上に取り組んでいるところであり、漁船の小型化や操業形態の変更等、実証が進んでいる高収益漁業モデルの普及等を図ることとしています。また、国の漁船リース事業を活用し、平成28年度は24隻の漁船の更新を計画し、順次着手しているとのことです。

## (3) 外貨を稼ぐ産業の育成について

### ① 県の取組

#### ア 県の取組

地方創生の大きな柱である人口減少対策に取り組む上で、若者の県外流出抑制、U I J ターンの推進は重要で、そのためには県内産業の振興を図り、安定的かつ良質な雇用を確保する必要があります。

県では、雇用の受け皿となる中小企業の振興や、フードビジネスをはじめとする成長産業の育成に取り組んでおり、産業振興施策を戦略的・効果的に実行するため、平成28年3月、「みやざき産業振興戦略」を策定し、平成28年度から30年度までの3年間を推進期間としています。

同戦略の基本理念は、国内外から「外貨」を獲得し、これを県内で循環させ、本県経済の活性化と県民所得の向上を図ることであり、「中核企業育成」、「小規模企業支援」、「商業・サービス業活性化」、「産業集積」、「未来産業（夢）」の5つのプロジェクトで構成されています。また、これらのプロジェクトを推進するため、産学官で構成する「企業成長促進」・「産業人財育成」・「イノベーション共創」の各プラットフォームによるサポートシステムを構築しています。

中核企業育成プロジェクトでは、今後大きな成長が見込まれるとともに、地域経済をけん引することが期待される企業を「成長期待企業」と認定し、宮崎県企業成長促進プラットフォームにより集中的に支援を行うこととしています。平成29年9月現在で、成長期待

企業（地域中核的企業を含む。以下同じ。）を19社認定し、集中的に支援を実施しているところでは、

## イ 成長期待企業への支援

前述のとおり、県では、産学官による「宮崎県企業成長促進プラットフォーム」を組織し、成長期待企業に同プラットフォームの構成機関が持つノウハウ等を、効率的に集中投入することで企業の成長を促進し、地域の経済循環を促すことで本県経済の底上げを図ることとしています。

当委員会では、平成28年度成長期待企業に認定された（株）オファサポートを訪問し、同社が開発した「AIによる運転評価システム（以下「運転評価システム」という。）」の概要や同プラットフォームによる支援、今後の事業展開について調査を行いました。

（株）オファサポートは、自動車教習所や通所介護施設などを運営しており、異業種を複合させたハイブリッド事業の展開を模索する中で、県内医療機関から、「退院を控えた患者が運転を再開しても大丈夫か、客観的な評価をしてほしい。」との依頼があり、このことが運転評価システムの開発に至った直接的な背景となっています。

通常、運転評価は、国家資格を持った教習指導員が助手席に座り、被験者の運転を見ながら評価しますが、ベテランの指導員でも評価に個人差が生じ、客観的で明確な診断ができない問題がありました。しかし、運転評価システムでは、複数の教習指導員による走行データの蓄積により、人工知能が安全な運転操作を学習し、人工知能の学習成果により、被験者の運転を客観的に分析・評価することができます。

運転評価システムの活用について、調査先から、「運転評価システムから出力される運転評価表は、医師が作成する診断書の参考資料となっている。また、自分の運転評価技術を客観的に確認できるため、免許返納のソフトランディングに繋がっている。」との説明がありました。委員からは、「今後、高齢者の増加が見込まれる中、高齢者運転の予防や改善に向けて、運転評価システムを早く広めていただきたい。」との意見がありました。

また、調査先から、「成長期待企業に認定されたことで、各社からの支援が受けやすくなった。製品化に向けた支援をいただきたいと考えている。特に、中小企業は技術開発の部分が弱いため、大企業などとの技術マッチング、情報提供や企業との引き合わせを期待している。」との意見がありました。

（株）オファサポートは、同プラットフォームの支援により、経済産業省健康長寿延伸産業創出事業の競争的資金の獲得や、民間企業主催のビジネスプランコンテストでの各種受賞などで成果が出ており、今後、本県の中核企業になることを大いに期待します。

## ウ 県工業技術センターの取組

調査で伺った県工業技術センターは、県内工業技術の振興を図るため、中小企業の技術開発や技術力の向上を支援する公設試験研究機関として設置されています。

平成29年4月、県では、産学官及び外部資源を活用し、本県のものづくり産業の高付

加価値化、生産性の向上につなげることを目的に、イノベーションを共に創る共通基盤として「イノベーション共創プラットフォーム」を設置しました。このプラットフォームは、県商工会議所連合会や県工業会、宮崎大学など、産学官の24機関で構成され、事務局は県工業技術センターが務めています。

主な取組内容は、IoTや人工知能など、次世代産業への企業参入の可能性を探索するための先端技術セミナーの開催や、県内企業の参入が有望な分野について「みやざき新産業創出研究会」を活用し、産学官の共同研究開発や異業種連携を促進することとしています。

委員から、「このプラットフォームについて、企業から問い合わせはあるのか。」との意見があり、調査先から、「事務局内の専任プロデューサー2名が県内企業を数十社訪問し、企業のニーズを把握しているところで、それに対応する技術が県内にあるのかを確認している。県内の技術と企業とのマッチング、技術の地産地消に取り組んでいきたい。」との回答がありました。

同プラットフォームでは、知財ビジネスマッチングのほか、国の補助金など競争的資金の獲得支援や中小企業の研究開発環境の整備など、県内企業の競争力強化に向けた支援を行うこととしています。

## ② 中小企業等が「稼ぐ力」を伸ばすための取組

### ア 公益財団法人宮崎県産業振興機構の取組

冒頭にありましたように、若者の県外流出に歯止めをかけるためには、良質な雇用の場が確保される必要があります。県内企業の99.9%は中小企業や小規模企業が占めており、雇用の受け皿となる中小企業等がいかに「稼ぐ力」を高めるかが重要であるため、当委員会では、県内企業の中核的支援機関である（公財）宮崎県産業振興機構（以下「機構」という。）と意見交換を行いました。

機構では、国からの委託を受けて、県内の中小企業等からの様々な経営相談に対応する「よろず支援拠点」を開設しています。よろず支援拠点では、15名のコーディネーターが結果が出るまでしっかりサポートすることとしており、平成29年度上半期は、約3,500件の相談が寄せられ、販路拡大や広報戦略等の支援に取り組んだとのことです。販路拡大では、県外の発注企業の発掘など、外貨を稼ぐ視点で支援を行っています。

平成28年度は、女性起業者の学びとマッチングを目的に「宮崎よろず女子会」を発足し、これから創業を考える女性に対し、役立つ情報の提供や情報交換会を開催しています。

機構では、新製品や新技術の開発に要する経費の一部を助成しており、支援事例の1つに、ロコモティブシンドローム診断・検診用計測機器の実用化に向けた支援があります。この機器は、歩行によりロコモの状態をコメント表示する世界初の歩行計測機器であり、製品化に向けて支援することとしています。

フードビジネスに向けた取組について、機構では、みやざきフードビジネス相談ステーションをKITENビル3階に開設し、コーディネーター及びアドバイザーの専門家10名

が中小企業等の課題解決をサポートしています。平成29年度上半期中で、新商品開発やデザインなど621件、月平均約100件の相談が寄せられています。

委員から、「中山間地域の振興に、市町村との連携を含めて、機構としてどのように取り組んでいくのか。」との意見があり、これに対して、理事長から、「機構では、中山間地域産業振興コーディネーターを配置し、中山間地域を頻繁に訪問し、その地域のニーズや課題を把握している。必要に応じて、機構内の専門家等と解決を図り、新たな支援施策の紹介など、市町村や地元商工会議所と密接に連携しながら取り組んでいる。」との説明がありました。

機構は、宮崎県企業成長促進プラットフォームの事務局を務めており、成長期待企業の認定や支援、更に金融機関などと連携し、支援対象企業の発掘に取り組んでいます。

委員から、「認定した成長期待企業が予定通り、雇用などは伸びてきているのか。現状、人手が足りなくて大変であるとか、総体的にどういう状況にあるのか。」との意見があり、意見交換先から、「平成28年度にスタートしたばかりで、売上げ等は把握しづらいところだが、成長期待企業として認定されたことにより企業としての信用度が高まり、新規採用がしやすくなったとか、ハードルの高い補助金の獲得に繋がったといった話を聞いており、効果は出ている。現在、様々な支援を投入している途中であり、次期決算に反映されることを期待している。」との回答がありました。

機構では、金融機関や県商工会連合会と包括連携協定を締結し、各機関の強みを生かして、中小企業等に効果的な支援を行うとともに、県内の起業相談窓口である日向市産業支援センターやえびの市起業支援センター等と連携しながら、きめ細やかな支援に全力で取り組むこととしています。

## イ 日向市産業支援センター「ひむかーBiz」の取組

調査で伺った日向市産業支援センター「ひむかーBiz」は、起業・創業に関する相談支援等を目的に、日向市が平成29年1月24日に開設し、日向地区中小企業支援機構が運営しています。

当センターでは、開設してから半年間で日向市内外から約750件の相談を受けており、センター長が相談業務に対応し、事務員1名が受付業務を行っています。

相談者の地域別内訳を見ると、日向市内の相談者は77%、日向市外の相談者は23%で、内訳は門川町、延岡市、宮崎市の順になっています。相談者の66%は男性ですが、起業・創業に関する相談の約7割は女性で、その半数は子育て中の方であり、会社では子育てとの両立が難しいため、自分で起業し収入を得るといった相談が目立っているとのこと。

委員から、「相談に来られる方の中には経営状況がひどく、よそでは話すら聞いてもらえなかった方もいると思うが、当センターでは、まず相談者の話を聞く、そういった姿勢を大事にされているのか。」との意見があり、これに対して、センター長から、「相談者を否定することから入るのではなく、まず相談者が話したいことを全て聞いた上で、できる支援を行っている。」との回答がありました。



当センターへの相談者のリピート率は68%と高く、相談者に寄り添った相談支援を行い、いかに相談者から信頼されているかを裏付ける結果となっています。

委員から、「商工会議所は会員でないと相談ができなかったりして、初めて起業する人にとっての相談窓口はない。いい取組である。」といった意見がありました。

実際に創業に繋がった件数は3件で、飲食店や整骨院の開業などとなっています。また、売上げがアップした件数は35件となっており、結果がでるまでとことん支援する当センターの方針により、確実に結果が出ています。

今後の課題について、センター長から、「日向市の人口は約6万人ほどで、1人当たりの相談件数は全国のBizの中でも一番多い状況である。今後、日向市とも相談しながら、副センター長の設置など、対応が必要と感じている。」との説明があり、これに対して、委員から、「センターの運営費は市の単費によるものだが、日向市外からの相談者もいるので、今後、県からの支援も考えられる。」との意見がありました。

## ウ 新潟県工業技術総合研究所の取組

調査で伺った新潟県工業技術総合研究所（以下「研究所」という。）は、県内中小企業に対する支援機関の1つとして、県内企業が直面する技術課題の解決を支援するため、依頼試験や情報発信などの技術サービスに取り組んでいます。

研究所は、本所と県内5ヶ所の技術支援センターで組織され、技術支援センターは、県内の地場産業等の産業集積が進んでいる所を中心に整備されており、研究所の職員数は、総勢で82名となっています。

平成28年度の技術支援実績は、電話やメール等による技術相談が14,513件、依頼試験が3,469件で、企業からの様々な相談や技術支援に取り組んでいます。

新潟県では、将来成長が見込まれる産業分野への参入を促進するため、平成29年度重点施策事業として、航空機産業参入推進事業とAI・IoT活用支援事業に取り組んでいます。航空機産業参入推進事業では、平成23年度に航空機産業の参入に関する調査事業を実施し、研究所が保有する高速切削加工技術が県内企業の航空機産業への参入に繋がることから、重点的に支援を実施しています。平成28年度からは、新たな技術のシーズとして旋削加工技術の開発に取り組み、県内企業の航空機産業への参入を加速させるため、講演会やセミナーの開催、新潟ジャムコとの共同研究を実施しています。

委員から、「航空機ファンの切削技術は機械そのものが持っている技術で、特許に該当するものと思っていたが、機械が持っている技術に加え、独自の応用技術がないと特許に該当しないのか。」との質問があり、それに対し、調査先から、「装置だけではなく、研究所にしかできない技術が基本となる。金属の切削は、ゆっくり冷却液をかけながら削るのが一般的であるが、ドライで切削するというのが本県独自の技術である。」との説明がありました。

研究所では、航空機ファンの切削加工技術のように、もう一步踏み込んだ技術・解析を目指しており、県内企業に寄り添った支援を職員の行動指針としています。

#### (4) 県への提言

地方創生の大きな柱である人口減少対策、特に若者の県外流出を抑制するためには、県内産業を振興し、安定的かつ良質な雇用の場を確保する必要があります。みやざき産業振興戦略では、雇用の受け皿となる中小企業の振興、本県の特性や強みを生かした成長産業の育成に戦略的に取り組むこととしています。

みやざき産業振興戦略について、委員から、「市町村によって企業誘致がなかったりして、同戦略による恩恵が全くないところもある。26市町村全体が浮揚する視点を取り入れるべきである。」との意見がありました。自治体規模によって、企業誘致や起業支援などの産業振興に取り組めない自治体もあります。県当局には、みやざき産業振興戦略の推進において、市町村と十分に連携を図り、市町村全体が浮揚する視点で取り組むよう要望します。

また、同戦略の平成28年度実績について、同戦略が掲げる5億円以上の新たな売上高を達成した企業は0社であり、委員から、「県が支援する成長期待企業や地域中核的企業が売上などの実績を上げることが課題である。売上達成による成功事例は、県内企業の方の自信に繋がるため、しっかりと実績を上げてほしい。」といった意見が出されました。

現在、成長期待企業は19社あり、同戦略の平成30年度目標では、新たに10億円以上の売上高を達成した企業を5社と掲げています。

県当局には、成長期待企業が同戦略に掲げる売上高などの目標を達成できるよう、企業成長促進プラットフォーム等による支援にしっかり取り組むことを要望します。また、企業成長促進プラットフォームが認定した成長期待企業は、企業としての信用度が高まり、新規雇用や補助金の獲得に繋がるなど好影響が出ています。こうした効果を波及させるためにも、成長期待企業になる可能性のある支援企業の発掘にも取り組むよう要望します。

今年度、県では、イノベーション共創プラットフォームを設置しましたが、これにより企業単独では困難な研究開発も、産学金官及び外部資源の活用により促進され、県内企業の競争力の強化に繋がることが期待されます。調査先から、「中小企業は技術開発の部分弱い、大企業などとの技術マッチングを期待している。」との意見がありました。

県当局には、同プラットフォームの活用が図られるよう、企業訪問や情報発信に努め、本県ものづくり産業の高付加価値化、生産性向上が図られるよう、県内企業に寄り添った技術支援に努めることを要望します。

一方、本県の基幹産業である林業については、民有林における再造林率が、平成24年度の91%から、平成27年度には76%に減少し、森林伐採後の再造林が進んでいない状況です。県では、伐採から造林までの一貫作業システムの構築により、再造林の取組を推進することとしています。委員から、「多面的な機能の向上の面からも再造林は必要である。例えば、高性能林業機械を補助金で購入する場合、再造林に取り組むことを条件にするなど、そういう条件をつけて責任を持たせることも必要である。」といった意見がありました。

委員の意見にもありましたように、県当局には、持続可能な循環型林業の確立に向けて、再造林に取り組むやすい仕組みを検討することを要望します。

また、前述のとおり、本県の漁船の約9割は15年以上が経過し、漁船の高船齢化が進行しています。水産庁の漁船リース事業に対して、沿岸漁船は32隻、沖合漁船では18隻の要望が上げられています。県当局には、漁業者を守るためにも、国等の事業を活用しながら、新船取得の支援に取り組むよう要望します。

## 2 企業立地について

### (1) 本県の企業立地の現状について

県では、製造業・流通関連業・試験研究機関及び情報サービス産業に該当する業種を対象に、業種毎に指定された雇用者数を県内から新規雇用するといった要件を満たす企業に対し、立地企業として認定を行っています。

宮崎県総合計画アクションプランでは、平成27年度から30年度までの4年間で、企業立地件数は150件、うち県外新規が50件、最終雇用予定者数は6,000人の目標を掲げています。平成28年度までの実績は、企業立地件数が96件、うち県外新規が43件、最終雇用予定者数は3,709人であり、進捗率はいずれも50%を上回っています。

過去5年間の業種毎の立地件数及び最終雇用予定者数の推移を見ると、概ね増加傾向にあり、特に、平成28年度の立地件数は49件で、過去最高となっています。全体49件のうち、県外新規は23件で、立地企業による最終雇用予定者数は1,815人を見込んでいるとの説明がありました。

### (2) 企業誘致の取組について

#### ① 県内の取組

##### ア 県の取組

県では、企業立地が堅調に推移している中、宮崎県総合計画アクションプランで掲げる目標の達成に向けて、企業立地推進局を中心に、東京・大阪・福岡の各県外事務所、県内市町村等と連携しながら、企業訪問と情報収集、立地企業に対するフォローアップや企業立地の受け皿となる基盤整備により、企業誘致を推進しています。

企業訪問と情報収集では、県内外への企業訪問をはじめ、企業誘致コーディネイト業務の民間委託により、専門性や人脈を生かした企業誘致を展開しています。また、都市圏において企業立地セミナー等を開催し、知事を先頭に立地環境のPRに取り組んでいます。

立地企業に対するフォローアップでは、企業立地推進局を中心に、各市町村等と連携しながら、立地企業の事務所等を訪問し、平成28年度の実績は293件となっています。

立地企業に対するフォローアップ活動により、行政に対する意見や要望など、企業のニーズを把握し、的確に対応することで立地企業の県内定着を図るとともに、新分野進出や工場増設など、新たな投資の促進が期待できます。また、新たな立地企業の開拓に繋がるような業界の動向や取引先など、幅広い情報収集に取り組んでいます。

その他、県では、企業立地の受け皿となる基盤整備について、地域の実情を踏まえた工業団地の整備に対する市町村補助等に取り組んでいます。

## イ 日南市の取組

調査で伺った日南市は、平成25年に民間からマーケティング専門官を登用し、平成25年4月以降、情報関連サービス業や製造業を中心に26件の立地が決定しました。特に、油津商店街には多くのIT企業が進出し、飲食店が新規出店するなど、賑わいを取り戻しつつあります。また、多くの行政視察が入るなど、先進事例として全国から注目されています。

日南市では、20代、30代の若者の市外流出が課題であり、若年層の吸収力の高い事務職の誘致に取り組んだ結果、事務職を多く抱えるIT企業を誘致しているとのことでした。

日南市に進出したIT企業は、現在80数名を雇用しており、雇用計画では5ヶ年で287名を雇用する予定であり、前倒しで雇用が進んでいるとのことでした。

委員から、「結果的にIT企業の誘致に取り組んでいるが、食品加工等の製造業、新しい産業の企業誘致に取り組む考えはないのか。」との意見があり、専門官から、「IT企業の誘致にこだわっていない。求職者の目線で企業誘致に取り組むことが大事である。また、外貨を稼ぐという点において、域外の方々が顧客になるような産業の企業誘致に取り組んでいきたい。」との回答がありました。

また、専門官から、「IT企業の誘致は呼び水的なところもある。センシティブなところであるが、給与水準は地場企業よりIT企業の方が少し高い状況である。地場企業も給与を上げて人材を確保しようとするため、地場企業の給与が上がれば戻ってくるといった動きもあり、Uターン者の7割は地場企業で雇用されている。」との説明がありました。

## ② 県外の取組

### ア 大分県の取組

調査で伺った大分県は、鉄・化学・石油などの素材型産業や、半導体・自動車などの高度加工組立産業といった幅広い分野の産業がバランスよく集積しています。立地企業を核に県内の中小企業が集積し、その集積が新たな集積を呼び込むという戦略に基づき、企業誘致を展開しています。

大分県の企業立地件数は、統計を取り始めた昭和54年以降、平成28年度は過去最高の36件となっています。立地件数は、製造業や情報関連産業、BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）・コールセンターなど、県が集積を進める業種に限定し、県の優遇制度を活用して誘致したもので、新規進出、増設の両方を対象としています。また、平成28年度の雇用者数は847人でリーマンショック以降、最も多く、投資額は311億円となっています。

平成28年度の立地件数を業種別に見ると、県北部にダイハツ工業（株）を中心とした自動車関連産業が集積しているため、輸送用機械が15件と最も多く、全件とも自動車関連の輸送用機械の立地となっています。また、サービス業は3件でコールセンターの立地によるものであり、コールセンターは女性の雇用率が高く、女性が働きやすい企業の誘致にも取り組んでいます。

特徴的な取組として、大分県では、自動車や半導体、医療など、集積が進みやすい産業

毎に企業会をつくり、立地企業と地場企業との交流を促進しています。企業会では、技術力の向上や人材育成、産学官が連携した共同技術開発などに取り組んでおり、100社程度が加入しています。

立地企業に対するフォローアップでは、企業立地推進課、各県外事務所が訪問し、平成28年度の企業訪問件数は延べ1,147件となっています。また、メールマガジンや新聞広告を活用し、効果的な情報発信に努めています。

中山間地域への企業誘致について、委員から、「企業誘致が1ヶ所に偏るのではなく、地域全体に誘致した方がよいと思うが、部内での議論はどうなっているのか。」との質問があり、調査先から、「立地企業が大分市や中津市に集中しているが、中山間地域については、例えば、その特産品を使った食品加工業や、姫島村のような離島では、回線1本で仕事ができるようなIT企業であるとか、その地域でできることを考えながら、企業誘致に取り組んでいきたい。」との回答がありました。

中山間地域への企業誘致の取組として、大分県では、離島や過疎地域等におけるサテライトオフィスの整備により、IT企業の誘致に取り組んでいます。

## イ 新潟県の取組

調査で伺った新潟県は平成27年国勢調査によると、人口は2,304千人（全国15位）、労働力人口は1,184,716人で、豊富な労働力を有しております。また、関越自動車道や上越新幹線、更に平成27年3月に開業した北陸新幹線など、関東方面からの交通ネットワークが充実しており、雪解け水などの天然資源に恵まれています。

新潟県では、このような恵まれた立地環境と優遇施策等により、経済産業省の平成28年工場立地動向調査によると、1,000㎡以上の用地を取得し工場を立地した件数は39件（全国8位）、立地面積は20.6ha（全国18位）となっています。

新潟県は、平成17年に新潟県企業誘致戦略を取りまとめ、重点対象分野に医療・福祉機器関連、先端型加工組立・基幹部品関連などを設定したところであり、平成29年度は、食品や機械・金属等の産業集積を生かした誘致活動、航空機や次世代自動車等の成長期待分野に重点を置きながら、立地可能性のある企業の誘致に全力で取り組むことにしています。

委員から、「航空機産業やAIなど、最先端技術を有する企業の誘致にどのように取り組んでいるのか。企業にどう接触するのか。」との意見があり、これに対し、調査先から、「立地企業からの情報が誘致活動に結びつくことが多い。研究機関の情報や投資情報、新潟県と縁のある人など、新聞等による様々な情報の中から手がかりを見つけ、コネクションを作っている。」との回答がありました。

新潟県は、首都圏など太平洋側地域と同時被災しないという立地の優位性を生かし、事業継続マネジメントの視点から拠点誘致に取り組んでおり、首都圏におけるセミナーの開催により、事業継続・拠点分散の必要性を提唱しながら、新潟県への拠点設置のPRに取り組んでいます。また、柏崎刈羽原発の立地により、立地企業に原子力立地給付金が交付され、製造業等の業種によって、電気料の補助（電気料金の20～50%）を実施しています。

### (3) 企業立地の動向について

調査で伺った一般財団法人日本立地センター（以下「センター」という。）は、産業立地と地域振興に関わる総合的調査研究機関として、昭和37年1月10日に設立されました。

センターでは、企業の立地動向や地方公共団体の企業立地優遇制度などに関する情報収集を行っており、新事業創出や地域産業活性化策などのコンサルティング業務も実施しています。当委員会では、企業立地の動向について調査を行いました。

全国における工場立地件数は、平成元年の4,157件をピークに右肩下がりの状況であり、平成28年の工場立地件数は994件で、今後も同水準で推移することが見込まれます。また、県外に本社がある企業が立地する割合は35.8%で、約6割の企業は本社のある県内に立地するとのこと。調査先から、「県外に本社がある企業が立地するのはなかなか難しく、むしろ、県内に本社がある企業を出さないことが大事である。」との助言がありました。

センターが企業を対象に実施したアンケートによると、企業が自治体に求める強化対策は、平成24年は地元企業の情報提供が61.0%で高かったが、平成28年は人材確保・育成が42.6%で最も高くなっており、調査先から、「自治体がどこまで支援できるかが、他県との差別化を図るポイントである。」との助言がありました。

また、同アンケートによると、将来の国内外の事業活動の比重について、平成28年は、海外強化と答えた企業は2.7%で、国内強化と答えた企業は60.0%となっており、各企業とも国内を強化する動きが見られるとのこと。

委員からは、「今後、国内マーケットが縮小傾向になるはずなので、企業が国内強化に取り組むのは理解し難い。」という意見があり、調査先から、「以前は、人件費が安いから海外に工場をつくることもあったが、円安の影響もあり縮小してきた。世界をマーケットと考えていても、どこで製造するかについては、国内を強化する企業が増えている。」との回答がありました。

### (4) 県への提言

本県の立地件数は順調に推移していますが、平成24年度から28年度までの最終雇用実績における正規・非正規職員の割合を見ると、正規職員は約61.5%、非正規職員は約38.5%となっています。業種により割合に差が生じますが、非正規職員による雇用の割合は約4割と高く、県の優遇制度では、正規・非正規職員により補助金の額に差を設けていますが、正規職員と同様に非正規職員も補助要件の対象となっています。

県当局には、本県が目指す良質な雇用の場の確保の観点から、立地企業に対し、正規職員での採用を積極的に働きかけるよう要望します。

地域バランスのとれた立地を推進する上で、中山間地域や過疎地域への企業誘致に取り組むことは重要です。大分県では、姫島小学校旧校舎をサテライトオフィスに整備し、離島にIT企業が立地しました。今後、少子高齢化により、学校の統廃合が進む中、廃校を活用した企業誘致は、中山間地域・過疎地域への新たな企業立地に繋がるものと考えます。

県当局には、廃校等の未利用施設を活用し、サテライトオフィスの整備によりIT企業

を誘致するなど、市町村と一体となって、中山間地域や過疎地域での特性を生かした企業誘致に取り組むよう要望します。

前述のとおり、立地企業に対するフォローアップは、立地企業の県内定着を図る上で、非常に重要な取組であり、調査先からは、「フォローアップの取組により、企業がいざ撤退を考える時に、残っていただける要因の1つになっている。」との説明がありました。

県当局には、立地企業に対するフォローアップに積極的に取り組み、立地企業の県内定着を図るとともに、企業誘致に繋がる情報収集等に努めるよう要望します。

企業立地の推進は、新たな雇用の場の創出をはじめ、地域経済の活性化や産業構造の高度化、更には、立地企業と地場企業との交流によるビジネスチャンスの拡大も期待されます。県当局には、立地企業と地場企業との交流を促進し、ビジネスやイノベーションの創出による地場産業の活性化に取り組むことを要望します。

### 3 雇用の維持・人材確保について

#### (1) 雇用情勢及び労働力人口の推移等について

全国及び本県の有効求人倍率は、平成21年度を底に上昇しており、平成29年12月現在、全国は1.59倍で、本県は集計を開始して以降、最高値となる1.45倍を記録し、雇用情勢の改善が進んでいます。詳細を見ると、本県では平成21年度以降、有効求人数が増加する一方で、有効求職者数は減少しており、それに伴い有効求人倍率が上昇しています。

本県の労働力人口は、少子高齢化等の要因により、平成7年以降は減少傾向にあり、国勢調査に基づく「就業状態等基本集計結果」によると、平成27年は544,236人となっています。男女別に見ると、男性は291,101人、女性は253,135人となっており、男女とも平成7年以降減少しています。

労働力人口が減少傾向にある中、特に若者の県外流出がその要因の1つと考えられます。平成29年3月に県内高校を卒業し就職した者は3,031人で、そのうち県内に就職した者は、1,691人で、県内就職率は55.8%（全国46位）と前年より1.0ポイント上昇したものの、12年連続で50%台と低迷しています。また、平成29年3月の県内大学卒業者の県内就職率は44.3%で、前年に比べ1.5ポイント上昇し、その内訳を見ると、県内出身者の県内就職率は69.1%で、県外出身者の県内就職率は12.7%となっています。

#### (2) 本県産業を支える担い手確保の取組について

##### ① 農林水産業について

###### ア 農業

本県農業の就業者数は、平成7年の86,210人から、平成27年には45,001人まで減少するとともに、就業者における65歳以上の高齢化率は、平成17年以降5割を超えており、高齢化が進行しています。今後、高齢化に伴い、生産活動の停滞、優良農地の利用・保全など多くの面での支障が懸念され、担い手確保が課題となっております。

県では、「宮崎ひなた暮らしU I Jターンセンター」を活用し、農業情報の発信や大都

市圏での就農講座の開催、また、お試し就農の取組などにより、大都市圏や他分野からの就農を促進し、多様な分野や地域からの担い手確保に取り組んでいます。

また、県立農業大学校を総合研修拠点と位置づけ、みやざき農業実践塾では、就農に必要な基礎知識や栽培技術を習得できるなど、農業研修の充実に取り組んでいます。

近年、新規就農者数は概ね300人前後で推移していましたが、平成27年以降は増加傾向にあり、平成28年の新規就農者は平成以降、過去最高となる396人となっています。内訳を見ると、農業法人への就農が204人で半数近くを占めており、農業法人は新規就農者の受け皿として重要な役割を担っています。

## イ 林業

本県林業の就業者数は、平成22年の2,690人から、平成27年には2,222人まで減少するとともに、就業者における65歳以上の高齢化率は、平成22年の19%から平成27年には23%となっており、高齢化が徐々に進行している状況です。

平成27年度の新規林業就業者数は165人で、前年度から26人増加した一方、退職者も前年度より36人増加し172人となり、差し引くと7人の減少となっています。高齢化により、退職者が増加する中、担い手確保・育成、労働条件の改善が課題となっております。

県では、平成26年度に開講した「みやざき林業青年アカデミー」において、林業への就業に向けた講義や技能実習など、総合的な研修を行うこととしており、研修生には研修に専念できるよう給付金を支給しています。

これまで研修を終了した23名全員が県内の森林組合や林業事業体に就業しており、新規就業者の確保に取り組んでいます。また、県内3ヵ所において、林業就業希望者等を対象とした就業相談会や現場見学会を実施し、平成28年は4名が就業したとのことです。

労働条件の改善について、県では、林業就業者の定着を図るため、就労条件の整備や安全な林業就業の推進に取り組んでおり、事業主が負担する社会保険掛金等の一部助成や、林業労働災害の防止を図るための巡回指導等を実施しています。

委員から、「林業は本当に重労働である。真夏の炎天下の中で下刈りをする姿を見て、林業従事者になる人はいない。労働条件を変えないと林業従事者は増えない。」との意見があり、下刈りの省力化に向けた検討をしていただきたいと思います。

## ウ 水産業

本県水産業の就業者数は、平成5年の4,994人から、平成25年には2,677人まで半減し、平成5年以降、減少傾向が顕著となっています。また、平成25年度就業者数のうち、60歳以上の割合は約4割を占めており、高齢化が進行している状況です。特に、個人経営の多い沿岸漁業では就業者の減少が著しく、新規就業者の参入・定着が課題となっています。

県では、平成28年2月に設立された（公社）宮崎県漁村活性化推進機構を推進母体として、ワンストップ支援体制による担い手対策を実施しております。

同機構では、関係団体や市町村と連携しながら、求人情報を取りまとめ、就業希望者に



提供するとともに、雇用主とのマッチング、漁業研修の活用等によるフォローアップの取組により、新規就業者の参入を促進しています。

平成28年度は、同機構に就業相談など58件の問合せがあり、その結果、19名が就業に至ったとのことです。また、県の研修機関である県立高等水産研修所（日南市）の卒業生10名も、県内に新規で就業しているとのことで、平成28年度の新規就業者数は55名となっており、過去10年間で最高となっています。

調査で伺った新潟県漁業協同組合連合会（以下「新潟県漁連」という。）では、本県と同様に、漁業就業者の減少・高齢化が課題であり、新潟県と一体となり、担い手対策に取り組んでいます。

新潟県漁連では、平成13年度から新規就業者確保・育成支援事業として、漁業現場での長期研修（最長3年）を実施しており、これまで受講した126名のうち約80名が漁業に従事し、担い手確保において非常に有効な事業であるとのことです。

また、新潟県では、県内高校生を対象とした漁業出前講座や漁業体験研修を実施しており、年間で出前講座を10回開催、体験研修には20名が参加し、潜在的な担い手候補の発掘に取り組んでいます。

## ② 建設業について

本県建設業の就業者数は、ピーク時の平成7年の67,292人から、平成27年には43,763人まで減少しています。また、就業者のうち60歳以上は12,718人で、全体の約3割を占めており、高齢化が進行している状況です。一方、29歳以下の就業者は4,109人で、全体の約9%にとどまっており、若年入職者等の確保が課題となっています。

県では、宮崎県産業開発青年隊による建設技術者の育成に取り組んでおり、定員60名に対し、平成29年度の入隊者は61名（女性5名）で、前年度に比べ20名増と大幅に増加しています。増えた理由について、県当局から、「平成26年度から、企業からの派遣推薦による入隊に注力している。厚生労働省の人材開発支援助成金制度では、企業に身分が保障されたまま技術の習得ができるため、青年隊OBがいる企業にお願いするなど、その制度の活用に取り組んだ結果、増員となった。」との説明がありました。また、若年者の建設技術資格取得等に要する経費の一部補助や、職場実習等を実施する取組への支援などを行っています。

県では、建設業の魅力を伝えるため、ストック効果を発信する事例集の作成やダム施設見学などの体感ツアーの開催、また、小学生から大学生を対象とした出前講座等を実施し、学校現場との連携を図るきっかけとなっています。

また、就業者の定着を図るため、労務単価の引き上げにより、適切な水準の賃金支払い等の周知徹底を図るとともに、昨年度からは、週休2日の試行に取り組んでいます。

当委員会では、若年入職者の確保について、建設業団体の取組を調査するため、（一社）宮崎県建設業協会（以下「建設業協会」という。）と意見交換を行いました。

建設業協会では、若年入職者に必要な知識や技能を習得させ、職場定着を図るため、建

設業者等が実施する職場実習や集合研修等の取組を支援し、平成28年度は13名が就業したとのことです。また、各地区建設業協会が主催となり、工業系高校生等を対象とした出前講座や現場見学会、就業体験（インターンシップ）を実施し、建設業の魅力の発信に取り組んでいます。

意見交換先からは、「担い手確保に向けて、建設業界だけの努力では難しい。県や教育委員会などと連携を図りながら取り組む段階に来ている。」、また、「人手不足の中でも、特に、左官や機械のオペレーターなど、特殊技能をもった技能者が不足している。」との意見がありました。

宮崎県産業開発青年隊による建設技術者の育成は、担い手確保及び技術力の継承の観点からも非常に有効な事業であるため、今後も入隊数をしっかりと確保していただきたいと考えます。

### ③ 福祉人材について

#### ア 介護人材

本県の介護職員数は、平成23年度の17,122人から、平成27年度には19,913人に増加しており、介護関連職種の有効求人倍率は、平成29年3月現在で2.09倍で、全国と同様に上昇傾向にあります。また、国による推計では、団塊の世代が75歳以上となる2025年（平成37年）には、本県で約4,300人の介護人材が不足するとされており、介護人材の養成・確保が課題となっています。

県では、介護の仕事の魅力伝えるため、テレビ番組の作成及び発信により、介護の仕事に対するマイナスイメージを払拭し、子供や学校の先生方に福祉や介護の現状を理解してもらおう取組を実施しています。また、介護求職者のマッチング強化に取り組んでおり、県福祉人材センターに介護事業所等従事者の確保に関する業務を委託し、求職者に対する事業所のあっせん等を行った結果、平成28年度は、122名が介護分野に就職したとのことです。

県が実施した「介護サービス事業所実態調査」によると、介護労働者の47.8%が「人手が足りない」と回答しており、特に、入所型の施設においては、68.5%と突出しています。

委員から、「介護職員の配置について、施設によってばらつきがある。労働時間が長いとか、不払い残業があるといった回答が本来あったらおかしい。県の方でしっかりと把握することも必要だと思う。」との意見があり、県当局から、「入所者の処遇をよくするためには、職員の処遇をよくしていかないといけない。監査や実務指導をするときに、把握している。」との回答がありました。

今年度、県では、介護職員の処遇改善を図るため、介護職員処遇改善特別支援事業に取り組んでいます。介護報酬の改定に伴い、介護職員処遇改善加算の拡充が行われたため、この事業では、チラシ等の配布による当該加算制度の周知を図るとともに、各事業所の当該加算取得を支援することで、介護職員の賃金や労働環境等の改善を促しています。

## イ 看護人材

本県の看護職員数は、平成20年末の18,438人から、平成28年末には20,928人に増加しており、准看護師を除き、全国と同様に増加傾向にあります。また、看護関係職種の有効求人倍率は、平成29年3月時点で本県は1.76倍で、全国2.48倍に比べ低いものの、高い倍率で推移しており、看護人材不足が顕著で、その確保が課題となっています。

県では、看護人材の確保に向け、ナースバンク事業等に取り組んでいます。県から委託を受けた宮崎県ナースセンターが無料職業紹介を実施しており、平成28年度は、918件の求職登録があり、就職に繋がった件数は384件となっています。

平成29年4月時点で、本県には看護師・准看護師養成所が23校あり、1学年の定員は1,222人となっています。同養成所全体の卒業生の県内就職率は、平成28年3月末時点で55.5%で、看護人材の確保に向けて、県内就職率の改善が課題となっています。なお、准看護師は90%と高く、看護師は課程毎に県内就職率に差が見られる状況となっています。

県では、看護師等養成所卒業生の県内就職を促進するため、看護師等修学資金貸与と看護師等養成所運営支援に取り組んでいます。看護師等修学資金貸与制度は、看護師等養成施設に在学する者に対し、最大月額36,000円を貸与するものであり、看護師等養成施設を卒業した後、県内の特定施設等に5年間勤務すれば、返還が免除される制度です。

当制度は県内就職の促進に一定の効果があるとのことで、平成28年度は、41人に対して約1,700万円を貸与し、平成28年度の卒業生は卒業後、全員が県内200床未満の医療機関等の特定施設に就職しました。

また、看護師等養成所運営支援は、同養成所の運営に必要な経費の補助であり、平成28年度は、15校の養成所に対して総額221,766千円の補助を行ったところです。補助額については、卒業生の県内就職率に応じた調整率を設定することで、補助額を増額あるいは減額しており、看護師等養成所による県内就職率の改善に向けた取組を促しています。

調査で伺った藤元メディカルシステム付属医療専門学校は、豊かな人間性と知性を兼ねそなえた有能な看護師を育成し、地域保健医療の向上に寄与することを目的に、平成元年、当時は都城洋香看護専門学校として開校しました。本校は、藤元メディカルシステムグループが運営しており、これまで3,000人をを超える多くの医療人を世に送り出しています。

本校は、男女共学の定員80名で、3年課程となっています。臨床実習においては、同グループの有する急性期総合病院や精神病院等で、幅広く高度な研修を受けることができ、本校の特徴の1つとなっています。

同グループでは、独自に奨学金制度を設けており、1人当たり月額5万円を貸与し、卒業後3年間、藤元メディカルシステムの病院に勤務すれば、返還は免除となっています。近年、当制度への申込者が増えており、1学年で約40～50名ほどの生徒が奨学金貸与を受けているとのことです。調査先から、「新規の看護師を40名確保するのは非常に難しい。同グループは、奨学金だけで年間約9,000万円を投じて、病院の看護人材を確保している。」、また、「学生の半数ほどが同グループの奨学金を受けており、保護者にとっても非常に魅力的な奨学金制度である。」との説明がありました。

本校では、引き続き、質の高い看護師養成に取り組み、魅力ある奨学金制度等をPRしながら、本県の医療を支える看護人材の確保・育成に取り組むことを期待します。

## ウ 保育人材

本県の保育所等に勤務する保育士数は、平成24年度の5,617人から、平成28年度には6,272人となっており、全国と同様に増加傾向にあります。また、保育士の有効求人倍率は、平成29年8月時点で1.86倍で、全国2.11倍に比べ低いものの、高い倍率で推移し、保育士確保が課題となっています。

本県には、保育士養成機関が5施設あり、卒業者の県内就職率は80%後半から90%台と高い水準で推移しています。

県では、保育人材の確保に向けて、保育士支援センター設置運営事業と保育士修学資金貸付等事業に取り組んでいます。保育士支援センターは、宮崎県保育連盟連合会が県の委託を受けて開設したもので、同センターに配置された保育士再就職支援コーディネーターが、潜在保育士の就職に向けた支援を行っており、人材バンク機能を活用した潜在保育士の把握と継続的な支援にも取り組んでいます。

保育士修学資金貸付等事業では、保育士養成施設に通う学生に対する修学資金や、離職した潜在保育士への再就職準備金の貸付等を行っており、県内保育所等での一定期間の勤務等により、返還が免除となります。

今年度は、保育士の処遇改善の取組として、全職員を対象とした処遇改善（月額6千円程度）に加え、キャリアパスを見据えた研修を受講した職員を対象に、処遇改善（月額4万円・5千円）を実施しています。

委員から、「副主任保育士、また専門リーダー等がさらにスキルアップして、しっかり要件を満たせば、給与が確実に上がっていく形にしていきたい。」との意見がありました。

### (3) 労働力の確保に向けた取組について

#### ① 若者の県内就職促進及び早期離職防止の取組について

##### ア 県の取組

宮崎県総合計画では、高校生の県内就職率(平成32年3月卒)の目標を65.0%としており、目標達成に向けて、宮崎労働局や県教育委員会、経済団体など、関係団体が連携して取り組むことが重要です。特に、県内企業と高校との連携強化が求められています。

県では、高校と県内企業をつなぐ役割の県内就職支援員（私立高校担当）及び就職支援エリアコーディネーター（県立高校担当）を配置し、高校への企業情報の提供や高校と県内企業の接点づくり、高校生の進路選択に大きな影響力を持つ保護者を対象としたセミナーや企業見学会等のコーディネートを実施しています。また、高校生企業ガイダンス等の開催や大学生向け県内企業インターンシップの実施により、県内企業の魅力を伝える取組を実施しています。

本県高卒者の就職後3年以内の離職率を見ると、平成25年3月卒業生は43.9%で、全国平均40.9%を上回っています。

早期離職防止について、県では、中小企業の若手社員定着に向けた取組を支援する窓口を設置するとともに、働く上で必要な知識やマナーをまとめたハンドブックを作成し、就職予定の高校3年生に配付することとしています。

早期離職について、委員から、「早期離職した理由は、仕事内容が合わなかったとか、色々あると思うが、それは離職した方から見たときの理由で、企業側から見ると、なぜ若者をとどめられなかったのか、企業側から見ることも非常に大事ではないか。」といった意見がありました。

## イ 延岡市キャリア教育支援センターの取組

調査で伺った延岡市キャリア教育支援センターは、高校生の県内就職率の向上を目的に、延岡商工会議所が平成29年1月に設立し、地元の大人が地元企業で働く魅力を子供たちに伝える取組を実施しています。

同センターは延岡商工会議所内に設置され、調整役のコーディネーターを2名配置しています。同センターを商工会議所内に設置する理由について、調査先から、「産業人財の育成は、産業界の役割と責任であることを企業の経営者の方々に感じていただくためである。」との説明がありました。

地元企業で働く魅力を伝える取組として、同センターでは、「よのなか教室」を実施しており、学校の要請に応じて、同センターに登録された社会人講師を派遣し、社会で働くことの意義や地域の魅力を語り伝える授業を実施しています。なお、よのなか教室は、平成25年に開所した日向市キャリア教育支援センターが始まりとされています。

委員から、「県内では、日向市が先進的によのなか教室に取り組んでいるが、全国的に他で取り組まれているところはあるのか。」との意見があり、調査先から、「キャリア教育は全国にあるが、よのなか教室という名前は全国にはない。本県のように、社長だけでなく、新入社員や中堅職員が講師になることはあまりない。」との回答がありました。

今年度は岡富中学校において、よのなか教室が開催され、今後もPRを行いながら、1年後、300人の社会人講師「よのなか先生」の登録を目指しています。

調査先から、「子供たちにしっかりと地元企業で働く魅力を語り伝えることによって、5年や10年かけて結果がでる施策の一つではないかと思う。是非、中長期的な視点で予算化を図ることが大事である。」との意見が出されました。

今後、同センターでは、延岡市や日向市などと一体となり、特に、延岡市は製造業、ものづくり企業が集積しているため、そういう利点を生かしながら、広域的なキャリア教育の推進に取り組んでいきたいとのことでした。

## ウ 大分県の取組

大分県の高校生の県内就職率（平成28年3月卒）は75.4%で、本県の54.8%に比べて高

くなっています。また、高校生の早期離職率（平成25年3月卒）は41.9%で、本県の43.9%に比べて低い状況となっています。

大分県では大分労働局と連携し、県内企業と高校等の相互理解を促進するため、県内企業と高校等の情報交換会を実施しています。平成29年度は5月に開催され、参加者は企業の就職担当者や高校の進路担当者であり、企業側は114社の180名、学校側が57校の113名となっています。また、企業の魅力や強みを生徒にPRするため、「元気おおい就職ガイダンス」を開催し、生徒の就職希望先選択に資するよう、県内企業に対する理解を深め、県内就職をより一層促進することとしています。

先進的な取組として、大分県教育委員会では、地域産業の振興に貢献する人材を育成するため、キャリア教育の推進と専門教育の推進を柱とする産業教育に取り組んでいます。

キャリア教育の推進では、インターンシップの実施や、社会人講師や先輩を活用した講話により、生徒に実社会を認識させるとともに、学習意欲の向上や確かな進路選択に繋がっています。なお、平成28年度は980の事業所において、高校2年生3,530人がインターンシップを実施したとのことでした。

専門教育の推進では、各教科の専門的な知識や技術の向上を図るとともに、技能士資格の取得に向けて、企業の技術者を学校に派遣し、技術指導を行うなど、産業界と連携しながら、大分県の産業を担う人材の育成に取り組んでいます。平成27年度の技能士2級の取得者数は37名で、全国2位の取得率となっています。

早期離職防止に向けた取組について、大分県では、平成27年度、就職の多い専門高校（25校）の進路相談室に「卒業生相談窓口」を設置し、卒業生が職場の悩みなどを気楽に相談できる体制を整備しています。卒業生相談窓口には、平成27年度は53件、28年度は49件の相談があり、こうした取組により卒業生の早期離職の防止に繋がっています。

また、調査先からは、「企業説明会等のイベントを開催する時は、参加企業はこれまで先着順であったが、今は給与水準や就業環境を基に企業を選定し、早期離職に繋がらないようにしている。」との説明がありました。

## ② 多様な人材の積極的な活用の取組について

### ア 県の取組

少子高齢化により、本県の労働力人口が減少傾向にある中、本県産業の人手不足は、一層深刻な状況になることが想定され、将来に向けて人手不足を解消するためには、若者の県内就職を促進するとともに、U I Jターンの推進や、女性・高齢者の就労促進、外国人留学生の活用など、潜在的な人材の掘り起こしが不可欠です。

県では、平成27年4月に東京都と宮崎市に「宮崎ひなた暮らしU I Jターンセンター」を設置し、就職相談員等が県内就職に関する相談対応や職業紹介を実施し、U I Jターンを推進しています。また、県内の高等学校を卒業し、県外の大学等に進学した学生の保護者に対し、県内就職に関する情報を提供するなど、Uターンを促進しています。

今年度、県では、専修大学と「U I Jターン就職支援協定」を締結し、本県出身の学生

等の就職活動を支援し、U I J ターンの更なる促進を図ることとしています。

女性の就労促進について、県では、出産・育児等で一旦離職した女性で就労意欲のある方々に対して、再就職に向けた情報や知識を提供するためのセミナーや面談会を開催し、再就職支援を図ったところ、平成28年度は67人が参加し、そのうち15人が就職したとのことです。

高齢者の就労促進について、県では、県内でシルバー人材センター事業の周知・啓発等を行う（公社）宮崎県シルバー人材センター連合会の運営を支援しています。同連合会では、就労を希望する高齢者とシニア人材を求める企業のマッチングを図る「みやざきシニア人材バンク」の運用や、シニア就業相談窓口の設置、就職面談会の開催に取り組んでいます。平成28年度は、県内3地区で就職面談会を4回開催したところ、140社の企業が参加し、55人の就職が決定したとのことです。

外国人留学生等の活用について、県では、（公財）宮崎県国際交流協会に外国人留学生等就職採用相談窓口を設置し、コーディネーターが、外国人留学生や県内企業等からの相談に応じています。本県には、平成29年5月現在で463人の留学生がおり、平成28年度は、10名の留学生が県内のIT関係や製造業などの企業に就職したとのことです。

## イ 株式会社グローバル・クリーンの取組

調査で伺った株式会社グローバル・クリーンは、清掃業やビルメンテナンス業を主な事業として平成12年に創業し、従業員60人のうち女性は36人、65歳以上の高齢者は14人、障がい者は5人、外国人は2人となっています。

同社は平成29年3月、平成28年度「新・ダイバーシティ経営企業100選（経済産業省主催）」に本県で初めて選出され、同時に、「はばたく中小企業・小規模事業者300社」にも選出されました。「100選」は平成24年度に創設され、女性や障がい者、外国人などの多様な人材を生かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供し、価値創造に繋げている企業を表彰する制度です。

清掃業界においては、10年以上前から人手不足であり、新たな人材確保が困難な中、同社では、人材育成と働きやすい環境整備に取り組んでいます。具体的には、これまで男性が行っていた大型清掃機械の操作を女性が行えるよう人材育成に取り組み、また、男性や女性、障がい者などのチームによる業務体制を構築することで、取扱業務量の増加、ジョブローテーションによる柔軟な働き方に繋がったとのことです。

柔軟な働き方について、調査先から、「今1番多い課題として、看護や介護など家族の事情で休まざるを得ないことであり、結果、仕事を辞めないといけないことである。そういうことは誰にでも起こり得ることであり、当社ではチームみんなが協力することで休暇を認めている。また、仕事よりPTA活動を優先するように言っている。」との説明がありました。このことに対し、委員から、「そういう取組により、会社に対する貢献心、やりがいを感じることができるのではないか。」といった意見が出されました。

同社では、社員が職場でいかに活躍していただくか、そういった視点で戦略的に労務管

理マネジメントを実施しています。

#### (4) 外国人技能実習生の受入状況について

外国人技能実習制度は、外国人が日本の企業や農家などで働きながら技術・技能を学び、帰国後に、習得した技術を母国の経済発展に役立ててもらおうことを目的に、1993年に創設された制度で、国際協力・国際貢献において重要な一翼を担っています。

また、平成28年11月28日、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（以下「技能実習法」という。）が公布され、平成29年11月1日、新しい外国人技能実習制度が施行されました。

新制度では、賃金未払いや悪質な労務環境など、実習生に対する不当な扱いを監督するため、認可法人外国人技能実習機構が設立されたほか、技能実習において、技能実習計画の認定や監理団体の許可制を設けるなど、手続きが厳格化されました。一方、介護などの対象職種が拡大され、実習期間が最長3年から5年に延長されるなど、外国人技能実習生及び実習先等を取り巻く環境は大きく変化しています。

このような中、当委員会では、県内での外国人技能実習生の受入状況、新制度に対する対応等を調査するため、日南市漁業協同組合と都城農業協同組合を訪問しました。また、県外調査では、(公社)日本・インドネシア経済協力事業協会（成田研修センター）を訪問し、インドネシア実習生の入国後の研修状況や新制度への対応等を調査しました。

### ① 県内の状況

#### ア 日南市漁業協同組合の状況

調査で伺った日南市漁業協同組合の組合員数は、平成19年度末の306人から、平成28年度末には159人まで半減し、減少傾向となっています。また、組合員の平均年齢は62.5歳で、年齢別に見ると、60代以上が約65%を占めており、組合員の高齢化が進行しています。

同漁協では平成9年12月より、インドネシア実習生を受け入れており、カツオ一本釣り漁業実習を行っています。カツオ船8隻の乗組員数は115人で、そのうち実習生は39名で全体の約34%を占め、平均年齢は20.2歳となっています。

インドネシア実習生は最初の60日間で、日本語講習や漁業に関する基礎知識などの座学を受講し、残りの2年10ヶ月間は、船主との雇用契約に基づき、漁業実習を行っています。

委員から、「カツオ船の実習生の乗船割合は約34%で、実習生がいなくなれば操業ができない。日本人の担い手確保に取り組まないと大変であると感じた。」との意見があり、これに対し、調査先から、「漁業就業者フェアやガイダンスに参加し、新たな担い手確保に取り組んでいるが大変厳しい。また、インドネシア実習生に対して指導する人の確保も必要である。」との回答がありました。

漁獲量日本一を誇る日南市のカツオ一本釣り漁業において、インドネシア実習生は本県の漁業を担う貴重な担い手となっています。



## イ 都城農業協同組合の状況

調査で伺った都城農業協同組合は、平成21年3月から中国実習生を受け入れており、これまで、第1期生から8期生までの56名が農業実習を行っています。また、中国実習生の新規受入れは平成28年3月で終了し、平成28年2月からインドネシア実習生を受け入れていきます。

同組合は、実習生の受入れ窓口となる監理団体として、実習先の企業や農家に対する監査を初め、実習生の歓迎式やレクレーションを実施しています。

実習生は主に耕種農業や惣菜加工等の実習を行っており、調査先から、「インドネシア実習生は親日的で明るく、仕事も非常に丁寧である。実習期間中に日本語をマスターし、帰国後、現地の日系企業に就職することを目的に来日している。」との説明がありました。

委員からは、「実習生が若い労働力となっていることが色濃く出てしまうといけない。実習生が日本の技術や技能をしっかりと学び、母国で活躍していただくことが望ましい。」といった意見がありました。

## ② 全国の状況

調査で伺った公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会（以下「協会」という。）は、インドネシアに進出する日本企業のコンサルタントとして、また、日本のインドネシアに対する技術援助（研修生受入等）の窓口として、昭和46年4月に設立されました。

協会では、外国人技能実習生受入事業として、現地でのリクルーティングや入国後の日本語教育等を実施し、長年の受入実績で培ったノウハウをもとに、アウトソーシングすることなく、インドネシア実習生が円滑に勉強できる環境を整備しています。

実習生は入国後、1ヶ月間、協会の研修センターで日本語教育や自転車講習、調理実習を受け、残りの2年11ヶ月間において、協会の会員企業で技術実習を行っています。

協会では、全国各地に実習生を見守る指導員を350名配置し、実習生が健康で日本語と日本の技術を習得し、帰国後、現地で活用できるようにサポート体制を整備しています。

現在、本県には約120名のインドネシア実習生がおり、平成28年4月、実習生のサポート拠点として、南九州支局が宮崎市に開設されました。実習先の職種は、耕種農業や食鳥処理が多く、インドネシア実習生の受入れは増加傾向にあるとのことです。

新制度への対応について、協会では、監理団体や企業等に対するコンプライアンスの強化、新制度の周知に取り組んできたとのことです。また、介護職種の技能実習について、委員から、「特に、介護人材は不足している。今後、介護施設で実習を行うとのことだが、どのくらいの実習生を送り出すのか。」との質問があり、調査先から、「これまで取り組んできたEPAによる看護師・介護士育成の実績を生かし、ここ1～2年は、20～30人ほどの実習生を介護施設に送り出し、介護実習をスタートさせたい。」との説明がありました。

## (5) 県への提言

本県の各産業における就業者数の推移を見ると、農林水産業・建設業は減少傾向にある一方で、介護・看護・保育の福祉人材は増加傾向にあります。団塊の世代が75歳以上を迎える2025年には介護人材に加え、看護人材の更なる需要が見込まれており、本県の医療を支える看護師の確保もまた重要な課題です。

県内看護師等養成所における卒業者の県内就職率（平成28年3月末）は55.5%となっており、特に5年一貫課程は14.8%と低くなっています。県当局から、「関東・関西地区への流出が大きく、看護師が不足している地域の病院から奨学金を受けており、その見返りとしての勤務のため、県外に流出しているのではないか。」との説明がありました。

県では、看護師等修学資金貸与による県外流出の抑制に取り組んでおり、看護職員の確保が困難な県内医療機関施設等への就職などに効果が見られ、現在、希望者全員に貸与している状況です。

前述のとおり、藤元メディカルシステム付属医療専門学校の奨学金制度は、貸与金額や返還免除などにおいて、学生や保護者にとって非常に魅力的な制度であり、系列病院の看護師確保に繋がっています。県当局には、看護師等修学資金貸与の充実とPRに努めるよう要望します。また、県外に就職した看護師に対しても、Uターンを促進する取組を推進するよう要望します。

一方、県内就職率の高い保育人材について、委員から、「県内就職率は80%後半から90%台で推移しているが、将来、都会からの引っ張りとか、かなりの競争が始まってくる。前もって対策を練るべき。」との意見がありました。本県の保育士給与は全国に比べ、月額で約3万円ほど低くなっており、今回の保育士への処遇改善の取組が、職員の給与等に確実に反映されるよう、市町村と連携して対応することを要望します。

若者の県内就職促進及び早期離職防止について、延岡市キャリア教育支援センターの「よのなか教室」の取組にありましたように、小中学生の時から地元で働く魅力や職業観を身につけることは重要であり、高校3年間でのキャリア教育だけでは不十分と考えます。平成29年5月、小林市キャリア教育支援センターが設立され、県西地域におけるキャリア教育の推進が期待される所です。県当局には、キャリア教育の推進が県全体に浸透するよう、中長期的な視点で予算を確保することを要望します。

また、若者の早期離職を防止するためには、(株)グローバル・クリーンの取組のように、企業が働きやすい職場づくりに取り組むことも必要です。県当局には、例えば、ストレスチェックの結果を活用した職場改善など、労働局と一体となり、働きやすい職場づくりに取り組むよう要望します。

大分県では、県外進学者のUターンを促進するため、国の学校基本調査等を活用して、県外進学者の約25%を占める福岡県にターゲットを絞り、福岡県発着のバスツアーやインターンシップの実施等に取り組んでいます。また、高校在学中にメールアドレス等を登録する「おおいた学生登録」を活用し、大学等進学者に対して就職関連情報をタイムリーに提供することで、学生の県内就職を後押ししています。

県当局には、国の学校基本調査等の活用により、県外進学者の追跡調査を実施し、県外進学者の状況の把握に努めるとともに、県外進学者に対して、企業情報等の就職に関する情報を発信し、Uターンを促進することを要望します。

外国人技能実習生の受入状況について、本県では、実習生が日本の技術や技能をしっかりと学び、母国で活躍していただくという国際貢献の役割を果たしている一方で、実習生という名の労働者としての側面も見られたところです。実習生を受け入れる企業や農家は、実習生に対する賃金に加え、協会への入会金や管理費などの費用を負担し、実習生を受け入れている状況であり、本県産業における人手不足を痛感したところです。

他県においては、外国人技能実習生の受入状況を調査する動きも見られる中、県当局には、本県の産業を支える外国人技能実習生の受入状況の把握に努め、実習生の受入体制に対する支援等を検討するよう要望します。

### 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御報告申し上げます。

まず、産業振興に関しては、本県の基幹産業である農林水産業をはじめ、みやざき産業振興戦略の取組を調査しました。特に、重点的に調査した中小企業への振興については、県内の99.9%を占める中小企業や小規模事業所が、外貨を稼ぐ力をいかに高めるかが重要であり、産学金労官による各プラットフォームによる支援や各相談機関による取組は、本県の産業を振興する上で、重要な役割を担っています。

意見交換先から、「本県の平成26年工業出荷額は約1兆5千億円程度であるが、平成22年の出荷額と比べると伸び率は16.4%で全国トップである。本県の持つ可能性をPRしながら、商工業者のやる気を掻き起こしたい。」との話がありました。工業出荷額の伸び率に表れているように、県内企業の稼ぐ力の伸びしろは十分にあると考えます。また、本県の可能性をしっかりと県内企業にPRすることで、県内企業が稼ぐ力を高める原動力になるものと考えます。

県当局には、産学金労官によるプラットフォームの支援等により、みやざき産業振興戦略の各プロジェクトに掲げる平成30年度目標を達成し、みやざきモデルの構築、更には、本県ならではの稼ぎ方の確立に繋げるよう要望します。

立地企業に関しては、各自治体の特色ある企業誘致の取組を初め、全国的な企業立地の動向を調査しました。企業立地の動向について、近年は、海外での知的財産権の侵害や、国内での産業集積によるコスト低減など、国内での事業活動を重視する企業が増えており、海外ではなく国内を強化する動きが高まっています。また、都市部は人手不足で、企業の地方進出が加速しており、企業が自治体に求める強化対策は、人材の確保となっています。

日南市では、最初に進出したIT企業の説明会で、採用予定10名に対し、約360人もの方が集まり、日南市に進出すればいい人材が確保できるという話がIT企業で広まり、現在のIT

企業の進出に繋がっているとのことです。

県当局には、企業誘致の推進にあたり、優遇制度による支援に加え、採用などの人材確保においても積極的に取り組み、市町村と連携を図りながら、自治体間競争において他県との差別化を図ることを要望します。また、立地企業は雇用の受け皿であり、立地企業における離職は事業展開において大きな損失、さらに撤退を考える要因になると考えます。立地企業へのフォローアップの取組において、離職の状況の把握に努めるよう要望します。

雇用の維持・人材確保に関しては、各産業における担い手確保の取組をはじめ、若者の県内就職促進及び早期離職防止の取組、女性や高齢者などの潜在的な労働力確保の取組など、広範囲にわたり調査を実施しました。

平成29年7月に県が実施した「人材不足に関するアンケート調査結果」によると、県内企業の約7割が人手不足と感じています。調査先からは、「平成27年卒の高校生の県内就職率が全国最下位となり、経営者の方も危機感を持っている。ここ2年ぐらいで潮目が変わった気がする。」との話がありました。

本県産業を支える人材不足は県全体の課題であり、県や教育委員会、産業界等が一体となり、若者の県内就職促進に向けた取組を加速させることが肝要であると考えます。県当局には、各産業の関係団体としっかり意見交換を重ね、各産業と連携を図りながら、キャリア教育の充実や職場環境の改善など、若者の県内就職促進の取組を推進するよう要望します。

当委員会での調査活動を通じて、例えば、企業誘致における交通インフラ整備の重要性や、建設業における週休2日モデル試行の働き方改革の取組など、本県が取り組むべき課題に直面したところです。

平成30年度は、宮崎県総合計画アクションプランの最終年度で、新規企業立地件数などは重点指標の1つであり、各施策における目標達成に向けて、より一層加速した取組が求められます。また、喫緊の課題である人口減少対策については、特に若者の県外流出抑制の取組などは緊張感を持ちながら、本県が目指す人口減少に対応した社会づくりと「新しいゆたかさ」への挑戦に向け、オールみやざきで取り組んでいただくことを強く要望して、当委員会の報告いたします。