

雇用人財育成・確保対策特別委員会

## I 特別委員会の設置

雇用人財育成・確保対策特別委員会は、平成30年4月臨時県議会において、雇用人財の育成・確保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

本県においては、人口減少が自然減と社会減の同時進行に転じており、特に社会減において15歳から24歳の世代の転出超過数が多く、新規高卒者の県内就職率は少しずつ上昇しているものの全国最低レベルに低迷しています。

本県は、新規高卒者をはじめとする若者の県外流出が依然として顕著であり、産業人財の育成・確保については、厳しい状況が続いています。

平成29年度以降の有効求人倍率が1.30倍を超え、本県の雇用情勢が着実に改善している中、県内企業から人材不足であるとの声が多く聞かれ、県が平成29年7月に実施した「人材確保に向けた取組等に関するアンケート調査」では、全体の約7割の企業が「かなり不足」又は「やや不足」と感じていると回答しています。

こうした中、県では、平成29年12月に「産業人財育成・確保のための取組指針」を策定し、産学金労官が一体となって「次代を担う人材が育ち、働きたい場所として選ばれるみやぎき」を目指した総合的な取組が展開されることとなりました。

県内の雇用情勢は着実な改善が続き、平成30年1月には、有効求人倍率が1.50倍になるなど、高水準で推移し、人材不足分野での人材確保の課題が顕著になってきたところです。

こうした状況を踏まえ、当委員会では、若者の県内定着促進により、宮崎の将来を担う産業人財の育成・確保を図ることが喫緊の課題との認識の下、①若者の県内定着に関すること、②各産業の人財育成・確保に関することの2項目を調査事項として決定し、所要の調査活動を実施しました。

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、企業や業界団体、商工団体、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、昨年3月に「静岡県産業人財確保・育成プラン」を策定し、社会総がかりで人材確保・育成に取り組む「静岡県」や、高度で実践的な技術人材の育成を目指し、職業能力開発短期大学校化を予定している「静岡県立清水技術専門校」、ワンストップサービ

スで女性の就労支援を行う「滋賀マザーズジョブステーション・近江八幡」、県内大学生の県内就職率の向上や人手不足分野の雇用確保に取り組む「滋賀県」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 本県における雇用を取り巻く現状について

### (1) 本県における人口問題の現状

国立社会保障・人口問題研究所によると、本県の人口は平成27年（2015年）の国勢調査では約110万人ですが、2030年には97万人、2040年には87万人程度に減少すると推計されています。

本県の人口の推移を見ると、戦後から1990年代後半までの多くの期間で、社会減が自然増を上回ることによって人口減少が生じてきましたが、2000年代以降は、自然減と社会減の同時進行によって人口減少が加速してきています。

人口減少への自然増減と社会増減の影響を見ると、1980年代後半のバブル景気期の人口減少局面では、大幅な社会減が自然増を上回っているのに対し、1997年以降の人口減少局面では、死亡数の遡増と出生数の遡減によって自然増が社会減を補えず、さらに、2003年以降は自然減と社会減の同時進行に転じています。

本県の社会減については、15歳から24歳の世代の転出超過が大きな割合を占め、特に大学進学や就職の時期に当たる18歳・20歳・22歳での転出超過が目立っています。

### (2) 本県の就業状況

平成27年の国勢調査では、本県における産業ごとの就業者数について、平成17年から平成27年の人口推移を見ると、平成17年比で建設業が23.0%減、製造業が9.1%減、卸売業・小売業が16.5%減となっています。

また、農林水産業では、農業・林業が19.4%減、漁業は25.8%減と、いずれも減少傾向にあります。

産業別の雇用者数について、主な産業を年齢階層別に見ると、農業では60歳以上、建設業及び運輸業等では50歳以上が半数を超えている状況となっています。

### (3) 学卒者の就職及び離職の状況

平成29年度新規高卒者の県内就職率は56.8%で、若干改善の兆しはあるものの、全国最低レベルにあります。また、県内高等教育機関新卒者の県内就職率は43.1%となっています。

さらに、新規大卒者の就職後3年以内の離職率は、平成27年3月卒業者では、本県は37.1%であり、全国平均の31.8%と比べ、5.3ポイント高い状況にあります。

県が平成27年に実施した就職に関する意識調査では、県内高校生の約5割、県内大学生等の約4割が「県外で就職したい」と回答しており、その理由としては、いずれも、「県外で生活したい」のほか、「県外企業の方が給料などの条件が良さそうだから」や「県内

には働きたい企業・職種が少ないから」という意見が多数を占めています。

一方、離職については、宮崎労働局の調査では、就職後3年以内に離職した高卒者の離職理由で最も多いのは、「実際に働いてみると仕事が自分に合わなかった」で、全体の2割以上を占めています。

また、就職後3年以内に離職した大卒者の離職理由で最も多いのは、高卒者と同様に「実際に働いてみると仕事が自分に合わなかった」となっています。

このことから、就職前と就職後で仕事に対するギャップが生じており、それが早期離職する大きな要因となっています。

#### (4) 求人状況等

有効求人倍率は、平成24年度が平均0.71倍であったのに対し、平成29年度は1.44倍であり、上昇を続けています。さらに、平成30年4月以降も有効求人倍率は1.40倍を超える状態が続いており、平成30年6月及び7月には1.52倍と集計を開始して以来の最高値を記録するなど、高い水準で推移しています。

平成29年7月に、県が県内企業に対し実施した「人材確保に向けた取組等に関するアンケート調査」の結果では、「かなり不足」と感じている企業は12.8%、「やや不足」と感じている企業は57.3%、「特に不足感はない」とする企業は28.9%であり、「かなり不足」「やや不足」と感じている企業は70.1%となっています。

業種別では、「かなり不足」と感じている業種は、割合の高い業種から、「運輸業」(29.4%)、「宿泊業、飲食サービス業」(22.7%)の順になっています。「やや不足」と合わせると、「運輸業」、「情報通信業」、「建設業」の順で人材不足を感じています。

また、労働環境面における取組では、「働きやすい職場づくり(時間外勤務の削減、有休取得促進、育休取得促進等)」を挙げた企業が最も多く、75.2%であり、続いて「給与改善」が58.4%となっています。

#### (5) 給与月額、初任給の状況

毎月勤労統計調査によれば、給与月額(平成28年平均)の水準は全国43位であり、全国平均と比べると約3万9千円、また、東京都と比べると約10万6千円低くなっています。

また、平成28年賃金構造基本統計調査によれば、初任給(平成28年)の水準は、大卒が全国43位であり、全国平均と比べると約1万8千円、また、東京都と比べると約2万6千円低くなっています。高卒については、全国46位であり、全国平均と比べると約1万7千円、また、東京都と比べると約2万9千円低くなっています。

#### (6) 県内で働くことのメリット

本県は物価水準が全国で二番目に低く、さらに、通勤・通学時間も全国で二番目に短いという状況にあります。

また、内閣府が公表した「地域の経済2017」によると、通勤に係るコスト(実際に支払

っている金額ではなく、通勤時間によって失われた機会費用)が全国で一番低くなっています。本県は、通勤コストの低い鳥取県から本県までの下位5県の平均と比べても、3万円から4万円程度のコスト安となっています。

居住コストと通勤コストを加えたコストで比較した場合、最も高い東京都、神奈川県と最も安い宮崎県とでは年間約100万円の差が生じていることから、都市部と比較して給与水準は低いものの、こういった点から宮崎の良さをPRしていく必要があります。

## (7) 県内大学・短大への県内進学状況

学校基本調査では、県内高校を卒業後、大学・短大へ進学した者のうち、県内進学者の割合は30%前後を推移しています。一方、県内大学・短大への入学者のうち、県内高校出身者の割合は55%前後を推移しています。

## (8) 若者の県外流出要因等調査結果の概要

県では、若者の県外流出要因等について、今後の施策を検討する上での参考とすることを目的として、県内外の大学生等(県内の大学3年生、短大1年生、高専4年生、本県出身の県外大学3年生)や県外企業で働いている本県出身の社会人(18歳~49歳)を対象とした「就職に関する意識調査」及び県内企業(県内に本社を置く原則従業員10名以上の企業等)を対象とした「労働力確保等に関する実態調査」を平成30年7月から11月にかけて実施しています。

### ① 就職に関する意識調査

#### ア 県内外の大学生等

卒業後の勤務希望地は「県外」の割合が46.9%と最も高く、「県外」を選んだ理由は「県外の方が給与水準が高いと思うから」が最も多くなっています。また、「就職先を選ぶ時に重視するポイント」も「給与水準」が58.6%と最も高くなっており、学生が就職先を決める上では給与水準が最も大きなウエイトを占めています。

なお、「県外」と回答した学生の「将来的に宮崎に戻る意思・可能性」は、「ある」が約3割、「ない」が約7割となっており、これを県内出身者で見ると、5割を超える学生がいずれUターンしたいとの意向を持っているとの結果が出ています。

「就職活動で活用しているもの」、「今後就職活動を行う上で充実してほしい情報」については、いずれも「インターンシップへの参加」が最も多くなっています。

また、就職活動について相談する人は「母親」が最も多く、次いで「学内の友人や先輩」、「父親」となっており、「親の意向が就職先に影響を与える」と回答した学生が約5割となっています。

#### イ 社会人

「現在の企業を選んだポイント」、「今後転職するとした場合に重視するもの」のいずれ

も「給与水準」が最多であり、さらにUターンするための条件は「県外企業と同程度の給与水準」が最も多いことから、学生同様に給与が就職場所を決める上で大きな要素となっています。

約4分の1となる24.2%で「定年退職前にUターンする意向がある」と回答しており、特に、29歳以下では、約38%でその意向を持っていますが、「県外で生活している中でUターンに関する情報を見かけること」は「ない」が全体の7割を超えており、充実してほしい情報は「県内企業の概要や求人情報」が最も多くなっています。

Uターン希望者への情報発信について、委員から、「どんな情報がほしいのか、どういう形でほしいのかいうことを一度調査してみることも必要ではないか。」との意見がありました。

## ② 労働力確保等に関する実態調査

平成30年度における目標の採用人数（新卒社員）を達成できなかった企業は6割以上となっている一方で、既卒社員については、目標を達成できた企業が5割以上となっていることから、新卒社員の確保が困難な状況となっています。

正社員については、約7割の企業が人手不足と感じており、業種別に見ると、「建設業」、「製造業」、「運輸・輸送業」などが不足感を感じている企業が多いという結果になっています。

「特に不足している年齢層」は「29歳以下」が6割で最も多く、次に30歳代が3割と続き、30歳代以下で9割以上と、若手の担い手が不足している状況となっています。

採用活動の手法は「ハローワーク」の活用が最も多くなっていますが、学生が活用している割合は1割に満たない状況です。

この調査の結果、人材確保ができていない企業や離職率が低い企業に対し、導入している人材確保・定着のための取組についてヒアリングしたところ、各業種において共通して取り組んでいるものとして、給与水準の改善や休暇制度・勤務時間の見直しといった労働環境の整備、更には人材育成のための教育支援が挙げられています。

## 2 若者の県内定着について

### (1) 「産業人財育成・確保のための取組指針」について

これまで、県では、「宮崎で働く」ことについて若者へ意識付けを図りつつ、「宮崎の高校・大学から優秀な人材を確保する」ことについて企業の意識醸成を図ることを目的として、人材の育成・確保上の課題の掘り起こしや産業人財育成・確保の取組方針の決定・共有等を行う、産学金労官13機関で構成する「みやざき産業人財育成プラットフォーム」を平成28年4月に設立し、キャリア教育の推進や多様なインターンシップの展開、「ひなたMBA」による学びの場づくり、更には奨学金の返還支援など、小中高生から大学生、社会人に至るまでそれぞれの段階に応じた取組を、関係機関と連携しながら推進してきました。一方で、新規高卒者をはじめとする若者の県外流出は依然として顕著であり、産業人

財の育成・確保については厳しい状況が続いています。

県では、このような状況に対応するため、一昨年12月に「産業人財育成・確保のための取組指針」を策定しています。本指針では、「次代を担う人材が育ち、働きたい場所として選ばれるみやざき」を実現するに当たって、「みやざきを理解し、みやざきの将来を担う人材の育成」、「働く場所の魅力向上」及び『「みやざきで暮らし、みやざきで働く良さ」の創出とPR』の3つの方向性の下に必要な取組を実施することとしています。

取組の推進に当たっては、「みやざき産業人財育成プラットフォーム」を基盤として、それぞれの役割に応じて、オールみやざきにより推進しています。

## (2) 若者（大学生等）の県内就職促進と離職防止について

### ① 県の取組

#### ア 若者（大学生等）の県内就職促進

県内出身の県内大学生等のうち、約3分の1が県外に就職している状況にあり、県外出身者も含め、大学等入学時の早い段階から県内企業の魅力伝える取組を強化する必要があります。

県では、大学生等と受入企業のマッチングを行うウェブサイト「みやざきインターンシップNAV I」を活用し、県内企業におけるインターンシップの活性化を図っているところであり、平成29年度の実績は、登録学生数が324人、受入企業数が45社、マッチング件数が160件となっています。

このほか、1か月程度の長期にわたる課題解決型インターンシップをはじめ、起業人材やグローバル人材の育成のためのプログラムを実施するなど、受入プログラムの多様化にも取り組んでいます。

また、大学等卒業予定者や一般求職者を対象に県内就職説明会を開催し、県内企業とのマッチングの機会を提供していますが、平成29年度の実績は、延岡、都城、小林の県内3地区での開催で、参加企業数が180社、参加者数が203人、就職決定者が25人となっています。

「ヤングJOBサポートみやざき」では、一人一担当制によるキャリアコンサルや、履歴書添削・面接練習のほか、就職活動支援セミナー等を実施しており、平成29年度の実績は、利用者数が4,690人、新規登録者数が321人、延べ相談利用者数が1,885人、就職決定者数は237人となっています。また、宮崎ひなた暮らしUIJターンセンターと連携し、宮崎にUIJターンした後の若者に対しても、就職支援を実施しています。

さらに、宮崎労働局と県が共同で、新卒者や卒業後3年以内の第2新卒者などを対象として、毎年6月には「大学等就職面接会」を、また、毎年3月には「みやざき春フェア」を開催し、学生等と県内企業とのマッチングを支援しており、平成29年度の実績は、大学等就職面接会の参加企業が133社、参加者が232人となっており、みやざき春フェア2018の参加企業が132社、参加者が414人となっています。

県内企業の魅力発信の取組としては、県内企業約200社の魅力を紹介する「ワクワクW

ORK!宮崎」や本県の暮らしやすさを紹介する「ひなたのチカラ」を作成し、就職説明会等で配付しています。また、県内の高等学校を卒業し、大学等へ進学した学生の保護者に対して、県内就職に関する様々な情報を郵送で提供するとともに、県内外で開催される就職関連イベント情報などを掲載したメールマガジンを希望者に配信しています。

さらに、県内の企業などに就職した学生等に対し、県と企業が連携して、在学時に貸与を受けた奨学金の返還支援に平成29年度から取り組んでいるところです。

## イ 離職防止対策

県内に就職した新規大卒者のうち、約4割が3年以内に離職しており、その理由としては「実際に働いてみると仕事が自分に合わなかった」が最も多く、このようなミスマッチを防ぐための取組が必要です。

県では、「ヤングJOBサポートみやざき」において、職場への定着支援として、人材確保・定着等課題を抱える企業の相談対応に応じる支援員を配置し、各種の相談に対応するとともに、職場定着への意識啓発のための集合型セミナーを開催しています。また、希望する企業に対しては出張セミナーを開催するとともに、課題に応じた専門講師を派遣しています。

平成29年度の実績は、企業支援数が130社、また、集合型セミナーを3回開催（参加者：76人）、出張セミナーを4回開催（参加者：142人）し、講師派遣企業数が22社となっています。

## ② 県内の取組

県内調査で伺った国立大学法人宮崎大学では、平成27年度から「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」において、「みやざきCOC+事業」に取り組んでいます。

この事業は、国の事業で、地方大学が地方公共団体や産業界等と協働しながら、地域や産業界が求める人材の育成や、学生にとって魅力ある就職先の開拓等により、地元就職率の向上に取り組む事業です。

宮崎県内の高等教育機関においては、平成26年度のCOC+参加校新卒者の県内就職率は33.3%と低く、また、県内大卒者の3年以内の離職率は、全国平均を8.3ポイント上回る40.7%と高いという現状があることから、平成31年度に県内就職率の10ポイント向上と離職率を35.0%まで減少させることを目標としています。

具体的な事業の内容としては、学生に県内の産業や企業、そこで活躍する人を知ってもらうため、インターネット配信システムによりスマートフォンやパソコンを利用して「いつでもどこでも」授業を受講できる「宮崎産業人材育成教育プログラム」を構築しています。このプログラムでは、「食品」、「ICT」、「医療・福祉」、「エネルギー・ものづくり」、「国際・観光」、「公務員・教員」、「起業」の7つの分野ごとに科目を受講でき、規定の単位を取得した場合には、みやざきCOC+産業人材認定証という証明書を発行することを



検討中であり、県内企業等に対して認定証取得学生に対するインセンティブ（認定証取得学生には、企業の就職試験一部免除など）の設定を依頼しているとのこと。

受講者は、平成28年度が381名、平成29年度が754名、平成30年度の前期が546名と、講座の充実とともに増えてきており、平成30年度全体では1,000名を超える受講が見込まれています。

調査先からは、このシステムの活用について、「現在、国の事業の関係上、受講生だけしか見られないシステムになっているが、県内企業のことを小中学生の頃から知ることが県内就職率のアップにつながることから、できれば将来的には小中学生などでも見られる方向に持っていきたい。」との意見がありました。

また、平成27年度以降、県内の企業や経営者を学生たちに紹介するなどして認知度を高めてきましたが、それでも多くの学生が、県内には自分の「やりたい仕事がない」ということであったため、県内に「やりたい仕事がある」のに企業アピールが十分ではないと考え、平成29年度から同大学内で、学生が企業を知り、企業が学生を知る場「ウィークリーワークカフェ」を開催し、平成30年度からは同大学主催による他大学での開催や、自治体や商工団体との共催での開催など事業を拡大しており、平成30年7月現在の開催実績は、12回開催、学生約300名、企業62社の参加となっています。

調査先から、大学生の就職状況について、「こちらの調査では、宮崎大学の4割の学生が県内出身、6割が県外出身である。県内出身者のうち7割が県内に就職する、したがって県内学生の県内就職率は28%である。6割の県外学生が10%しか県内就職してくれないというところが課題であり、県外学生の多くは、地元の県に戻るか若しくは首都圏に行くことを選んでいる。」「平成29年度に就職の決まった約500名の学生に対して、就職に関する県内・県外志向調査を実施したが、県外に行く学生にその理由を尋ねると、県内には自分の働きたい仕事なかったからというのがほとんどの意見であった。しかし、その働きたい仕事というのは宮崎にもある。結局は、企業を知らないがために県外企業に学生が行ってしまうところが課題である。」との意見がありました。

また、県内企業について、調査先から、「企業が採用を増やしたいなら、自社の社員をどれだけ大切にできる環境を整えられるかといった点の改善がまず最初にあって、その後で人を採用できる環境が整ってくると思っている。」「宮崎の企業という点では、やはり中小企業が多いということと、賃金テーブルをしっかりと持たれていない企業がたくさんある。これは是非、県でサポートしてもらいたい。賃金テーブルがあると企業にとっては学生に給料の見通しを説明できる、学生にとっては、人生設計ができる。私が聞いた話では、企業内で内部留保をしているお金が結構あると聞いている。そういった企業は、是非分配を検討してもらい、基本的には今いる社員の福利厚生、働き方改革をしっかりとやらない限りは大学生は入らない。それが一番の課題だと思っている。ただ取組を始めている企業もいる。宮崎には進んで一番手でやりますという会社、企業、自治体が少ないと感じている。ただし、皆がやり始めたら、一緒にやっていくということが非常に強い県だと思うので、一番手、二番手になっている企業をしっかりとサポートしてもらって、それを広く

浸透させていくというところが、都会の企業と戦うところにもなるのではないかと思っています。」との意見がありました。

今後取り組んでみたいことについて、「農学部は女子学生が多く、宮崎出身の女子学生は地元就職を望んでいる。親からも地元企業の相談を受けている。そういう点では女子学生にターゲットを絞った企業とのマッチングというのが、今後重要ではないか。もう一つは、これは高専から助言をもらったのだが、親を交えた就職活動を本学でも今後やっていくといいのではないかと思っています。」との意見がありました。

平成27年度から取り組んでいる国の事業が平成31年度で終了する見込みであるため、調査先からは、「これまでの取組を更に充実して実施することができるよう、是非、県に支援をお願いしたい。」との意見がありました。

### ③ 他県の取組

県外調査で伺った滋賀県では、平成30年3月卒の高校生の県内就職率は90%前半と大変高い状況ですが、一方で、県内大学生の県内就職率は10%前半であり、課題となっています。

このため、県内外の学生が県内の企業や農業法人の魅力を直接経験できるインターンシップなどを行う「産業人材育成・確保のグッドジョブプロジェクト事業」を実施し、県内大学生の県内企業就職率のアップを目指しています。

この事業では、産官学金の連携により平成28年度に設立した滋賀インターンシップ推進協議会において意見交換を行い、学生、企業双方にとって魅力ある県域のインターンシップを実施しています。具体的には、平成29年度は、夏季（8～9月）及び春季（2月）に5日間以上のインターンシップを実施し、マッチング成立数50人の目標に対し、59人のマッチングが成立したとのことであり、今年度はマッチング成立数80人を目標として、インターンシップの更なる拡大に取り組んでいるところです。

また、人材採用に関して様々な悩みを持つ県内企業等に対して、採用活動に必要なアドバイスを実施するとともに、企業PR冊子の作成や企業情報サイト「WORKしが」の運営により県内企業等の魅力を発信する取組を行っています。

## (3) UIJターンの促進について

### ① 県の取組

高校卒業時及び短大・大学等卒業時における若者の県外流出が続いており、県外の本県出身者（若年離職者を含む。）に対して県内の就職情報等を発信し、県内へのUIJターンの促進する必要があります。

県では、宮崎と東京に設置している「宮崎ひなた暮らしUIJターンセンター」において、「ふるさと宮崎人材バンク」を活用しながら、県内就職に関する相談対応や職業紹介を実施しています。

平成29年度の実績は、登録者数が425人、登録企業数が495社、県内への就職者数が105

人となっています。

また、大学等卒業予定者や一般求職者を対象に、県外でふるさと就職説明会を開催し、県内企業とのマッチングの機会を提供しており、平成29年度の実績は、東京、大阪、福岡での開催で、参加企業が111社、参加者が157人、就職決定者13人となっています。

なお、平成30年度は、新たに熊本でも開催しているところです。

また、県外の大学と「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ているところであり、平成30年5月8日現在で、専修大学、福岡大学、西南学院大学、久留米大学、立命館大学の5大学と協定を締結しています。

この協定に基づく主な連携・協力事項は、県内企業の情報や県が行う合同企業説明会等各種イベントの情報の学生への周知、学内で行われる合同企業説明会等や、県内で開催される保護者向けの就職セミナーや懇談会の開催で、さらには、学生に対する県内企業へのインターンシップ参加の支援などにも取り組んでいます。

また、今年度から「産業人財掘り起こしコーディネーター」を東京と福岡に配置し、県外の学生や社会人等に対して「みやざきで暮らし、みやざきで働く」良さのPRや県が実施する各種説明会等の周知等を行っています。

## ② 他県の取組

県外調査で伺った静岡県では、人口の減少や流出を背景に、産業人材を確保するためのUターン就職施策に力を入れており、今年度から、ふるさととつながる「ふじのくにパスポート」事業に取り組んでいます。この事業により、卒業する県内全ての高校生と高専生約3万3千人に県内の就職促進を目的に名刺型カード「ふじのくにパスポート」を配布することとしていますが、このカードの裏面にはQRコードが記載されており、ホームページを閲覧できるようになっています。

ホームページのコンテンツは、多様な業界で活躍する県内若手の職場訪問や、県内で働くことをアピールする街頭インタビューを掲載し、静岡県で働く魅力をわかりやすく紹介するとともに、県内の旬のお出かけスポットや県外の静岡ゆかりの店を紹介するなど、若者向けの情報を継続的に発信することとしています。

この施策により、県内高校生等に在学中からアプローチし、地元の情報に継続的に触れてもらうことで、卒業後も静岡との関係を継続させ、地元企業への理解や故郷への愛着を深めてもらいUターンにつなげていきたいとしています。

また、県外在住の30歳前後の若者のU I ターン就職を通じた同県での活躍を応援し、県内企業の人材確保につなげるため、「30歳になったら静岡県！」応援事業に取り組んでおり、SNSにより県外在住の同県出身の若者を主な対象に県の魅力等を発信するとともに、教育委員会と連携し、高校同窓会を通じた情報発信や市町単位の「30歳同窓会」の働きかけを行っています。また、専用のホームページを新しく立ち上げ、静岡県で働く魅力を紹介するU I ターン就職経験者のインタビューやゆとりある静岡暮らし（帰宅時刻、余暇時間、物価等）など、静岡県の良さを情報発信しています。

#### (4) 高校生の県内就職促進の取組について

##### ① 県の取組

県では、県立高校生や保護者、教職員が県内企業の魅力を理解し、生徒が高校卒業後のみならず、将来、宮崎で働くイメージを持つことができるよう、県内の工業高校を中心に6名の就職支援エリアコーディネーターを配置し、企業見学会やエリアネットワーク会議等を実施することにより、県立高校と県内企業の連携を強化する「県立高校と県内企業のネットワーク強化事業」を実施しています。

具体的には、職業系高校の就職・進学を希望する生徒と保護者を対象に企業見学会を実施するとともに、就職支援エリアコーディネーターが中心となって、高校の進路指導担当者、地元企業、保護者、行政が県内就職に関する現状や課題を共有するエリアネットワーク会議を県内7地区で年2回開催し、高校と産業関係団体等とのつながりを一層強化する取組を行っています。

就職支援エリアコーディネーターは、地元企業を訪問し、生徒、保護者、教職員に県内企業の魅力を伝えるとともに、卒業生の県内企業定着状況の確認を行っています。

就職支援エリアコーディネーターの平成29年度の訪問企業数（延べ）は3,112社で、1人当たりの平均月訪問件数は44.2社となっています。また、エリアネットワーク会議の平成29年度の参加者数は375人となっています。

さらに、この事業では、生徒の進路や専門性を生かすことができる地元企業でのインターンシップを実施することにより、その体験を通して宮崎で働くという意識を高めています。

また、県では、「知ろう 伝えよう 宮崎で働く魅力！ 高校生県内就職促進事業」に取り組んでいます。

具体的には、「高校・企業ネットワーク強化事業」として、私立高校と県内企業をつなぐ4名の「県内就職支援員」が、教育委員会の「就職支援エリアコーディネーター」との連携を図りながら、高校への企業情報の提供や高校と企業の担当者等による情報交換会を実施するなど、私立高校と企業の接点づくりに取り組むとともに、生徒、保護者、教職員を対象とした企業見学会やインターンシップ、講演会等を開催しています。平成29年度の実績は、県内4地区での情報交換会の開催が計7回、企業見学会・講演会等の開催が37回となっています。

「宮崎版デュアルシステム構築モデル事業」として、学校における授業と並行して、高校と県内企業が連携し、ものづくり分野やICT分野、商業分野において、企業の現場等を教材にした実践的な人材教育を実施するとともに、「高校生等企業ガイダンス開催事業」として、高校2年生や保護者等を対象に、県内企業の魅力をPRする合同企業説明会を延岡、宮崎、都城の県内3地区で開催しています。平成29年度の実績は、参加生徒数が2,748名、参加企業数が246社となっています。

「県内就職・進学体験フェア開催事業」として、高校1年生や保護者等を対象に、県内に就職・進学するイメージを広げてもらうため、県内企業のほか、大学や専門学校等が一

堂に会する体験フェアを開催しています。平成29年度の実績は、参加生徒数が2,227名、参加企業・団体が50団体、参加大学・専門学校等が32校となっています。

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

当委員会では、「県立高校と県内企業のネットワーク強化事業」の取組状況を調査するため、県立日向工業高等学校に伺い、6名の就職支援エリアコーディネーターの方々と意見交換を行いました。

この中で、就職支援エリアコーディネーターの方から、学校の進路指導について、「工業高校の先生は県外に出すというイメージがあるが、結果的にそうになってしまっている状況である。先輩たちが行っていると後輩たちは手を挙げやすいということは確かにあると思う。」との意見がありました。

県内就職の促進については、「特効薬はないと思う。小学校ぐらいから都会と田舎の暮らしの違いや、最終的に地元就職につながるような多岐にわたる幅広い教育をしてほしい。」「高校時代のインターシップの経験が非常に参考になって地元大学の工学部を卒業後、そのインターンシップ先である我が社に就職を決めた学生がいるという話を県内企業から聞いたが、その時に思ったことは、やはり企業見学会などで、地元にどんな企業があるかを知り、なおかつ若いうちにそういうことを理解させる方がもっと良いと思うので、その観点から、できれば小学校から中学校で、そのような取組ができるとよい。」との意見がありました。

県内企業の課題については、「地場の企業は、どうしても利益や経営効率ばかりに目がいってしまって、人事面（リクルート）が立ち後れている。」「会社案内などを県内・県外比較してみたが、県内の企業は製品などに関しては非常に丁寧に出しているが、県外の企業は人材をどうやって教育・育成していくかということに力点を置いている。学校・生徒向けなのか、対外的な商売相手向けのパンフレットなのかははっきりしないということが結構ある。何のための会社案内なのか目的がはっきりしていない。」との意見がありました。

そのほか、「とにかく県内にもたくさんいい企業はあるが、県外企業の方に目がいってしまう。県内企業を理解させるために我々も企業見学を生徒だけではなく、先生や保護者にも行ってもらっている。地道にやっていると実績につながらない。」「地元企業はすごい物を作っていて、特許も取っているが、技術屋であるゆえに情報発信が苦手であるため、そういったところを工業高校に伝えていければと思っている。」「仕事を辞めて県外から戻ってきた子どもに対しての対応をしっかりやりたい。辞めて帰ってきた子どもを受け入れる企業はたくさんある。帰ってきた子どもを地元企業に紹介してあげないと人手不足で困っている。」「まだまだ、着任期間が短いため、自分を頼って相談をしてくる先生は少ない。先生たちとコミュニケーションを取って、相談してもらえる信頼関係を築きたい。」との意見がありました。

## ② 県内の取組

県内調査で伺った都城商工会議所では、若者の地元就職支援の取組として、今年度から都城市の地元企業20社が参加し、高校生をメインターゲットに「就職まつり」（昨年6月の土日の2日間）を開催しています。2日間で280人（そのうち178人（学生47人、保護者80人、中学生以下51人）がアンケートに回答）が来場したとのことでした。

アンケート結果では、イベントに来て良かった理由としては、学生からは、「仕事の内容について詳しく知ることができた」、「様々な企業を知ることができた」などの意見が、また、保護者からは、「いろいろな企業の仕事内容を知ることができた」、「地元にも良い企業がたくさんあることがわかった」などの意見がありました。また、子どもを都城の企業に就職させたいかの問いには、約7割の保護者から「させたい」との回答があったとのことでした。

調査先からは、「この取組を始めたきっかけは、学校の先生と話をしたときに、都城にどのような企業があるのかを知らない、就職活動をする中で、高校生は保護者と学校の先生の意見で就職先の大半が決まってしまうと聞いたことだった。この取組により、保護者が都城にどのような企業があるのかということを知ることができたことが良かったのではないかと考えている。ただ、全部の高校を回って参加のお願いをしたものの、学生の参加がなかなか難しい面もあったため、場所や時間など検討しながら続けていきたい。」との話がありました。

また、県内調査で伺った日向・東臼杵地区商工会長会において、門川町商工会から、県立門川高等学校の生徒の8割が地元（県北）に就職や進学を希望しているため、学校と商工会が連携して、昨年3月に初めて1・2年生を対象に町内企業が15社、延岡市、日向市の企業が各1社、そして九州保健福祉大学が参加して職業説明会を行ったとの話がありました。

こうした経済団体の取組が地元企業を知るきっかけとなり、今後、高校生の県内就職につながることを期待されます。

## （5）キャリア教育の取組について

### ① 県の取組

県では、宮崎県キャリア教育推進事業において、産学官・地域・家庭が一体となって、キャリア教育を充実させることにより、子どもたちの社会的・職業的自立に向けて必要な能力や態度を育み、将来、社会の一員として社会貢献できる人材やリーダーシップを発揮する人材など社会で活躍できる人材の育成を目指しています。まず、本県におけるキャリア教育の取組や今後の課題や方針について、産業界と教育界・行政の代表者が様々な視点から議論するため、「キャリア教育推進会議」を開催しています。県内を7ブロックに分けて教職員や企業・社会教育関係者などが一同に会する「県民総ぐるみ教育推進研修会」では、地元企業と連携し、地域の大人が子どもたちに地元で働く喜びや苦労などを語る「よのなか教室」を中心とした公開授業や実践発表、参加者同士の協議を通して、県民総ぐる

みによるキャリア教育の充実を図っています。各学校におけるキャリア教育の充実を図るため、中学生が講師の生き方や考え方に触れ、講師との質疑応答やディスカッションの中で自分自身の将来や生き方を考える、中学生キャリアフォーラムを開催するとともに、高校生を対象として、ライフプランナーを講師とした将来設計を描く授業などを実施しています。

また、平成28年に県の教育研修センター内に開設された宮崎県キャリア教育支援センターには、2名のコーディネーターが配置されています。各学校への支援や、学校と地元企業や地域をつなぐ役割を担っており、学校での研修の支援や産業界や地域の人材を活用した「よのなか教室」実施の支援などに取り組むとともに、各市町村におけるキャリア教育支援センターの立ち上げ支援なども行っており、一昨年は延岡市と小林市に新たに開設されたところです。平成29年度の支援件数は236件となっています。

当委員会では、宮崎県キャリア教育支援センターを訪問し、キャリア教育支援の取組状況について調査を行ったところですが、キャリア教育の課題として、調査先からは「義務教育、普通科高校において、もっと地元の魅力を伝えるようなキャリア教育をやらないといけない。」、「学校での研修にセンターを呼んでくれる先生はキャリア教育についての意識が随分変わることから、研修に呼んでくれる学校を増やす必要がある。」、「一番大きな課題は、継承がされないこと、人事異動で先生が交代すると、必ずしも前年度と同じようにはやってくれない。継承していくことが課題である。」との意見がありました。

## (6) 県への提言

本県においても、平成28年に「みやざき産業人財育成プラットフォーム」を設立し、様々な取組を行ってきましたが、平成30年3月卒の本県高校生の県内就職率は、3年連続で改善しているものの、全国45位で全国平均81.1%を大きく下回り、最下位の県との差はわずか0.1ポイントと全国最低レベルにあります。委員からは、「更に高校生の県内就職率を上げるため、インターンシップの実施率を上げてほしい。」との意見がありました。調査先からは、高校でのインターンシップの経験が、大学進学後の県内企業就職につながった話も伺いました。

県当局には、高校生のインターンシップ実施率を上げていくよう要望します。

また、高校生や保護者に県内企業の魅力を理解してもらう取組について、委員から、「県内にどのような企業があって、どういった仕事があるのかをしっかりと生徒に伝えていくといった、知ってもらう更なる努力をお願いしたい。」、「普通科の高校生にも1・2年生のうちに宮崎の良さ、県内企業の実態をきちんと知ってもらうということは非常に大事ではないか。」との意見がありました。また、就職先の選定に当たっては、高校生が就職に関して相談する相手で最も多いのは「保護者」であり、進路選択に最も影響力を持っています。調査先からは、保護者の中には、子どもを県内に残したいという希望を持ちながらも、県内の企業の情報を伝える手段がなく、結局多くの生徒は先輩たちの行っている県外に就職してしまうとの話も聞かれました。例えば、保護者に対しては、学校が行う保護者会等の機

会に、地元企業と連携して、学校を会場とした企業説明会を、工業系高校を中心に開催する取組を強化することも必要です。

県当局には、高校生に県内企業の魅力について知ってもらうための取組を更に強化するとともに、保護者に県内就職への理解を得るための取組を一層推進するよう要望します。

学科別では、県立高校の工業科の生徒の県内就職率が最も低くなっています。特に今年度は、工業高校を中心に就職支援エリアコーディネーターを配置し、職業系高校の生徒や保護者、教職員に県内企業の魅力を伝える取組を強化しています。委員からは、「工業系高校の卒業生の県外流出が多いため、本当に県内就職率を上げるためには、そこに焦点を当てた施策と中長期的には雇用の受け皿づくりをしっかりとやっていくべきではないか。」「職業系高校において、将来的に学科の増設や資格を取るための学科編成のあり方など、もう一步踏み込んだ教育のあり方を検討する必要があるのではないか。」との意見がありました。

県当局には、県内就職率の向上のため、工業系高校に焦点を当てた施策に更に取り組むとともに、成長企業促進プラットフォームにより成長期待企業を育成するなど良質な雇用の場の創出に取り組み、また、職業系高校の学科の増設や資格を取るための学科編成のあり方など、もう一步踏み込んだ教育のあり方を検討するよう要望します。

当委員会では、県内調査で就職支援エリアコーディネーターの方々との意見交換を行ったところです。その中で、委員から、「今後、各学年時に生徒の県内企業の就職に関する意向調査を行ってもらい、どの時点で意向が変わってきたのかが分析できると、今後施策を進める上で非常に参考になるのではないか。」「企業を訪問した結果、実際に何人が就職しているかを教育委員会は調査し、事業効果を出さないといけない。」との意見がありました。

県当局には、就職支援エリアコーディネーターの企業訪問で就職につながった件数を把握するとともに、各学年時において生徒に対する県内企業就職の意向調査を実施するよう要望します。

県内出身の県外大学生の県内就職について、県では県外の大学と「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ていますが、少しずつその成果が現れてきていることから、委員から、「今後も、本県出身の学生が多くいるところを攻めてもらい、県内就職につなげてもらいたい。」との意見がありました。

県当局には、本県出身の学生が多くいる県外大学と積極的に連携し、U I J ターンの更なる促進を図るよう要望します。

キャリア教育については、小中学生にまで対象を広げた、地元企業や地域の暮らしの魅力を伝える取組が必要ですが、実際の教育現場ではまだ、ふるさとの「自然」、「文化」、「歴史」の魅力を伝える取組が主なものとなっています。調査先からも小学生ぐらいから、最終的に地元就職につながるような多岐にわたる幅広い教育が必要であるとの意見が出されました。

県当局には、高校生になってからでは遅いため、小学校から地元就職につながるような



県内企業の仕事の魅力を伝えるキャリア教育を一層推進するよう要望します。

人材確保に向けた県内企業の課題として、県外企業に比べ、人事面（リクルート）の立ち後れや、情報発信力が弱く、調査先からは、「県内企業のパンフレットは何のための会社案内なのか目的がはっきりしていない。」また、他の調査先からは、「賃金テーブルをしっかりとっていない企業がたくさんある。」などの意見が出されました。

県当局には、県内企業は、県外企業に比べPR力・採用力が弱いため、県内企業のPR力・採用力の強化を支援する取組を一層推進するよう要望します。

働く場所の魅力向上については、若者の県外流出要因等調査結果によると、大学生の県外で働きたい理由の上位は「給与水準が高いから」、「業種・業務内容」、「福利厚生」と続き、調査先から、「県外と県内の求人の応募があると、福利厚生や休暇制度などがよい方を選ぶ。」ということでした。委員から「働く場所の魅力向上ということで、県内企業に対してセミナー等の機会を捉えて県外企業の給料や処遇に近づけていく意識付けを行っていく必要があるのではないか。」との意見が出されました。

県当局には、働く場所の魅力向上という観点で、県内企業に対して県外企業の給料や処遇に近づけていく意識付けを行う取組を一層推進するよう要望します。

### 3 各産業の人財育成・確保について

#### (1) 人材育成・確保に向けた取組について

##### ① 働きやすい職場環境づくりの促進

###### ア 県の取組

県では、企業等のトップに、働きやすい職場づくりのための具体的な取組を宣言してもらい、それを県が登録する「仕事と家庭の両立応援宣言」事業所への登録を促進するとともに、社会保険労務士による企業訪問や研修会の開催により、登録事業所へのフォローアップを実施しています。平成30年10月1日現在で、登録事業者数は1,109件であり、社会保険労務士による企業訪問の実績は、平成29年度、訪問企業数が71事業所、訪問相談回数が148回となっています。

委員から、「うまくいっている事業所の事例をうまくいっていない事業所にしっかり伝えてもらい、両立応援宣言事業所全体がよい方向に行くよう頑張ってもらいたい。」との意見がありました。

また、仕事と家庭の両立の実現に向けて取り組んでいる企業のうち、特に優れた企業等を「働きやすい職場『ひなたの極』」として知事が認証する制度を平成30年2月に創設し、平成30年10月1日現在で、6社を認証しています。ワークライフバランス推進に向けた県内企業の気運醸成を図るため、事業主や人事労務管理担当者等を対象とする「仕事と家庭の両立支援講演会」において、「ひなたの極」認証企業3社の取組が紹介されています。

##### ② 県内事業所の取組

県内調査では、県内事業所の人材確保、人材育成、職場定着などの取組について調査し

ました。

## ア 南日本酪農協同株式会社

県内調査で伺った都城市にある南日本酪農協同（株）は、昭和35年に設立された、乳製品などの製造販売を行っている、従業員数523名の会社です。

人材確保の取組については、求職者が就職先を探す際に選択肢の一つの会社となることが重要であるとの考えから、求職者が自分で探すパターンと、他者から紹介されるパターンの2つに対して取組を行っています。まず、自分で探すパターンに対しては、就活サイトや自社サイトでの求人広告、また就職説明会などへの積極的参加を行っています。

次に、他者から紹介されるパターンに対しては、会社の知名度向上のため、メディアでの広告活動を行ったり、地域貢献活動として地域行事への参加や協賛金提供などを行うことでイメージアップを図っています。他にも、従業員満足度の向上を図り、良い会社であると同時に良いイメージを定着させることが、人材確保においては大切ではないかということでした。

職場定着に向けた取組については、会社に対する不満をつくらせないことと、やりがいを持たせることの2つを重要と考え、これらを実現させるための取組を行っています。まず、会社の業況をトップ自ら従業員に伝えることにより、会社の一員であるということ認識させ、モチベーションアップにつなげています。また、上長との個別面談による職員の状況把握として、職員が抱えている問題についてヒアリングを実施し適切に対処することを行っています。他にも、コンプライアンス違反の早期解決として、一人で抱え込みがちな問題に対し、専用相談窓口を設置することにより、早期に解決を図るようにしています。また新入社員に対し、仕事上の上司ではなく、人事担当者による適切なアドバイスを行うという新入社員フォローアップ面談を今後実施していくとのことでした。

人材育成に向けた取組については、大きく2つあり、1つ目は目標設定制度の導入で、これは、会社方針に基づき、部、課、個人ごとに目標を設定し、会社の目標達成のための個々の役割を認識できるようにしています。2つ目は職員のスキルアップを目指したOff-JT教育の実施で、社外講師を招いた研修会、通信教育、業界内（乳業界）で行われる研修会や技術交流会への参加です。

委員からの「人材確保における苦労や、将来の展望を教えてください。」という質問に対し、調査先からは、「応募のほとんどが研究開発職の希望者なので、それ以外の営業や製造などの職種を採っていくことが今後の課題である。大学についても、宮大、鹿大がほとんどという状況があり、そこをもっと幅広く、例えば宮崎出身で東京・大阪の大学を出た学生に来てもらうためにどうすればいいのかを今後考えていかなければと思っている。」との回答がありました。

## イ 南日本ハム株式会社

県内調査で伺った日向市にある南日本ハム（株）は、昭和35年に設立された畜肉ハム・

ソーセージ、加工食品などの製造販売を行っている、従業員数583名の会社です。

人材確保の取組として、新卒者の採用に関しては、マイナビの就職説明会や、主に九州管内の大学での合同の会社説明会に参加するほか、同社での会社説明会を年2回ほど開催しています。中途採用については通年行っており、正社員登用制度もあり、年に1度採用試験を行っているとのことでした。

次に人材育成の取組について、同社では集合教育として、資格や能力に応じて階層別研修と目的別研修を段階的に行うことでスキルアップを図っています。昇格に関しては、昇格の要件となるいくつかの研修を受け、試験に合格すると次の資格に移れるというようなシステムになっています。他にも、マネジメント通信教育制度や、公的資格取得目標制度（会社に必要な資格に関しては全額会社が負担して資格取得を促す）、通信教育受講支援制度（年2回行われる日本ハムグループの通信教育の中から選んで受講し、会社が受講料の半分を負担する）、放送大学受講支援制度があります。

若者の職場定着の取組として、若手社員フォロー教育を行っています。これは入社3年未満の社員について、年間の教育目標・業務計画を立て、仕事の本質、業務の全体像を理解させるとともに、関連知識の習得、必要な技能の向上を目的とするものです。さらに、毎月、進捗管理を行うなど、手をかけた教育を行い、これが功を奏してか、入社3年未満の社員の離職率が14%くらいになったとのことでした。他にも、職責者の早期育成プロジェクトという、若手の能力を引き上げ、早期に職責者になってもらう取組を行っているそうです。

委員からの「できるだけ早い段階で県内企業を知ってもらうことが、県内に残ってもらうことにつながるのではないか。」、「キャリア教育の一環としても中学ぐらいから職場見学をしてもらうよう学校と連携してはどうか。」との意見に対し、調査先からは、「職場体験や出前講座などでの感想を聞くと、商品は知っていても仕事内容を知らない方が非常に多いので、アピールが足りないと考えている。」、「反省点としては、各高校の就職担当の方との連携を密に取り合っていく必要があると実感した。」との話がありました。

## ウ 社会福祉法人エデンの園

県内調査で伺った国富町にある社会福祉法人エデンの園は、昭和53年民間の知的障がい者施設として宮崎県第1号の指定を受けた、職員数93名の社会福祉法人です。

法人は、平成27年度宮崎県第1号ユースエール企業に認定され、平成28年度には宮崎県福祉・介護職場環境優良事業者として表彰を受け、平成29年度には仕事と家庭の両立応援宣言事業所に登録されています。

新卒者の採用状況は、平成26年からの5年間で23名を採用し、そのうち離職者は1名という状況です。

雇用・育成に関する取組として、平成26年度から学校訪問を始めたほか、職員アンケートの実施による職員の意識調査や意見箱の設置を行っています。平成27年度には新入職員研修制度と人事評価制度をスタートさせ、新入職員研修制度では、採用後3か月間を基礎

研修期間、2年間を研修期間としたエルダー・メンター制度を導入し、専門的な分野も含め、現在36項目を学んでいるとのこと。さらに、社会保険労務士による診断を受け、第三者の意見を取り入れながら、採用と定着、能力評価、就業規則見直しに着手し、離職者ゼロを目指しています。また、無期労働契約制度を導入し、雇用期限付きの契約職員から、無期労働契約への転換制度を始めるとともに、平成28年度には有給休暇を変更し、採用後3か月経過で3日付与としました。また、平成29年度からは、夏季特別休暇3日間の導入と、時間単位での有給休暇の導入、平成30年度からは60歳定年から段階的定年延長制度を導入し、2024年度には65歳定年を考えているとのこと。肉体を過酷に使う作業は行えないが、お話や調理などは年齢に関係なく行えるため、現在71歳以上で週に3回フルタイム8時間以上勤務をしている方が2人いるとのこと。他にも、これまでの資格手当を含め、増額及び複数資格に対しての併給を開始するとともに、臨時・パート職員にも交通費・資格手当の支給を行い、処遇改善を行っています。

さらに、特色ある取組として、永年勤続表彰制度、年次有給休暇の計画的付与（他の休暇制度や公休と合わせ最高8日間連続取得可能）、資格取得お祝い金制度、就学や資格取得のための便宜（勤務扱いでスクーリングや資格取得のための講習会等に参加可能）、功労金制度（新規事業や社会的に評価される取組など法人への貢献が認められる職員に対し、功労金を支給）、全職員に対する慶弔休暇（有給）付与、資格手当・交通費の支給、特別休暇の付与があります。また、人事評価制度は雇用形態に関係なく同一の評価シートを活用し、臨時職員、パートタイム労働者の時給額のアップや賞与の支給などにつなげています。

委員からの「職員の待遇について、県内の同様の福祉施設の給与基準からすると、どれくらいなのか。」という質問に対して、調査先からは、「初任給は公務員の給与を参考に設定し、それに処遇改善手当としてプラス1万円がベースだが、1年間で3,000円しかベースアップしていない。ただ賞与に関しては4.2か月を守っている。生活が成り立つよう、最低限の水準をベースにし、そこに人事評価も入れているので、その人の頑張りによって変わってくる。」との説明がありました。他にも委員から、「新人職員研修制度で基礎をしっかり固めながら専門性も高め、専門職員としての自信を高めることが離職率の低下につながっていると思うし、専門性できっちり業務分担できているため、無駄な時間外労働もなくなっているのだろう。」「社会保険労務士による診断を受け、組織の透明化に積極的に取り組んでいるところが、新入社員や勤務が長くなる方にとっても安心感につながるのだろう。」との意見がありました。

### ③ 女性や高齢者等の多様な人材の就業促進

#### ア 県の取組

県では、女性の就業促進の取組として、結婚や子育て等で離職した女性で、再就職の希望者などに対し、再就職のためのセミナーや職場見学会、就業体験を行っています。

また、県が専修学校等の民間教育訓練機関に職業訓練を委託し、一般的な訓練のほか、

特に就労経験が乏しい方に対し、職業人としての基礎的な知識を付与する準備講座付き訓練や、座学訓練と企業の現場での実習を組み合わせた実践的な訓練を実施しています。平成29年度の実績は、受講者数が737人、就職決定者数が477人となっています。

一方、高年齢者の就業促進の取組については、県下でシルバー人材センター事業の周知・啓発等を行っている「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。

また、生涯現役ひなたサロン（高年齢者就業支援相談窓口）を設置しているほか、高年齢者と高年齢者を採用したい企業との求職求人登録システムである「みやざきシニア人材バンク」を活用したマッチングを行っており、平成29年度の実績は44人となっています。さらに、県内3地区で就職面談会を開催し、平成29年度は56人の就職が決定しています。

委員から、就職面談会について「県内3地区に限らず、県内各地区で開催し、企業が確実に欲しい人材を求められるような体制づくりを考えてもらいたい。」との意見がありました。

## イ 県内の取組

県内調査でひゅうが障害者就業・生活支援センターに伺った際、同席された日向市産業支援センター「ひむかーBiz」（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、一般社団法人日向地区中小企業支援機構が運営）のセンター長から、「人手不足に悩む経営者とA型事業所・B型事業所とのマッチングイベント」という取組が紹介されました。

このイベントの開催に至った理由は、ひむかーBizにおける経営相談の中で、企業からは、「人手不足で仕事はあるのに受注できないため、売上げが上がらない。」など悩みが寄せられ、一方、障がい者就労継続支援A型事業所・B型事業所からは、「A型・B型事業所をやっているが、障がいのある方ができる仕事、賃金・工賃アップにつながるような仕事がなかなか見つからない。」との声が聞かれたためです。「ひゅうが障害者就業・生活支援センター」と「日向市東臼杵郡障がい者自立支援協議会」が協力し、A型事業所・B型事業所と人手不足に悩む経営者とのマッチングイベントを昨年6月に県北で初めて開催したとのことです。

開催当日、企業は日向市、門川町、椎葉村、延岡市から11社、A型・B型事業所は日向市、門川町、延岡市から11事業所が参加して、マッチングイベントが行われ、A型・B型事業所からは、日頃利用者の対応（生活支援・就労支援）に精一杯で新規に仕事を開拓する機会をほぼ持てない中で、こういうマッチングイベントは非常に良かったと、ほぼ全ての事業所から聞かれたとのことです。

今回、ゴミ分別や施設清掃などの仕事でマッチングが成立し、成果がある程度出たため、反省点や改善点を踏まえながら、今後も実施を予定しているとのことでした。

センター長からは、「地域の企業が本気で取り組むのであれば、まだまだ障がい者雇用の枠はある。それが現実にはできていないということは、マッチングの問題もあるし、経営

者側の考え方を変えないといけないという課題があり、これから取り組まないといけない。」との話がありました。

今後、こうした取組が県内に広がることによって、障がいのある方が企業に積極的に雇用され、人手不足解消につながることを期待されるところです。

## ウ 他県の取組

県外調査では、女性の就業促進について、滋賀県が県立男女共同参画センター内に設置している「滋賀マザーズジョブステーション・近江八幡」を調査しました。

設置の経緯は、滋賀県では、女性の労働力率が30歳代での落ち込みを表す、いわゆるM字カーブの切り込みが他府県よりも深く、出産や子育てにより一旦離職する人が多い状況が見られたためです。また、出産や子育てによる離職後、多くの女性が仕事への意欲を持っていても、仕事と子育ての両立やブランクなどへの不安や心配から就労できない状況もありました。これに対応するため、滋賀労働局と連携し、平成23年10月に「滋賀マザーズジョブステーション・近江八幡」を、平成26年8月には「滋賀マザーズジョブステーション・草津駅前」を設置しました。女性の就労に関する相談窓口を1か所に集め、専門のカウンセラーによる個別相談やアドバイス、仕事と子育てを両立するための保育等の情報の提供を行うほか、相談や就職活動の際の託児、求人情報の提供や職業紹介などをワンストップで実施し、一貫した就労支援を行っています。また、平成29年6月から、県北部において、週1回の出張相談を実施しています。

調査で伺った「滋賀マザーズジョブステーション・近江八幡」には、「総合受付」、「マザーズ就労支援相談コーナー」、「ハローワークマザーズ」、「母子家庭等就業・自立支援センター」、「託児室」が設置されています。

マザーズ就労支援相談コーナーでは、産業カウンセラーによる就労に関するカウンセリングや、研修・訓練等の紹介、保育情報の収集及び提供を、また、ハローワークマザーズでは、ハローワークの相談員による求人情報の提供、職業紹介を行っています。

母子家庭等就業・自立支援センターでは、ひとり親家庭に対する再就職、転職、職業訓練、講習会など、就業に関する相談や情報提供を行っています。

また、関係機関と連携して、滋賀県保育人材バンク、滋賀県ナースセンター、滋賀県介護・福祉人材センターの出張相談を実施するとともに、滋賀マザーズジョブステーションセミナーとして、就労などに関する無料講座を年間15回開催しています。

「滋賀マザーズジョブステーション」の開設から平成29年度までの実績は、近江八幡が相談件数（来所）13,948人、就職者数1,691人、草津駅前が相談件数（来所）12,459人、就職者数1,821人となっています。

このマザーズジョブステーションの取組により、平成29年の滋賀県の女性の労働力率のM字カーブの谷の深さは5.7ポイントとなり、平成24年より2.5ポイント改善し、全国順位も39位から22位に上昇し、さらに、滋賀県の育児をしている女性の有業率は64.0%で、平成24年より13.9ポイント上昇したとのことです。

#### ④ 人手不足分野の人材育成・確保

##### ア 他県の取組

県外調査で伺った静岡県では、県内の雇用情勢は着実な改善が続き、平成30年5月の有効求人倍率は1.70倍と高水準となっており、とりわけ、人手不足が深刻な福祉、運輸、建設、警備に係る有効求人倍率は、県水準を大幅に上回る状況が続いています。

このため、静岡県及び静岡労働局の連携を強化するとともに、関係業界団体（福祉、運輸、建設、警備業団体）に参加を呼びかけ、新たに、『TEAM SHIZUOKA』を結成し、人手不足業界の現状や課題について情報共有するとともに、人材不足解消に向けた方策について協議する「人材確保対策推進協議会」を設置し、三位一体の人材確保対策を推進しています。

例えば、人材確保に苦慮する企業への支援として、県下全てのハローワークにおいて、人材確保コンシェルジュによるきめ細かな求人者支援を実施するとともに、静岡県では、「しずおか人材マッチングサポートデスク」のコーディネーターが支援企業を訪問しています。

また、県下3地域において、静岡県と業界団体が共催で、地域ごとの人手不足業界の企業を参集し、「運輸・建設・警備」合同就職面接会を開催するとともに、「しずおか人材マッチングサポートデスク」支援企業を対象とした面接会の開催により、支援企業と求職者との出会いの場を提供し、マッチングを図っています。

さらに、産業人材を確保するための事業を実施する経済団体・業界団体等に対し、300万円を上限に事業費の助成を行うとともに、ハローワークを利用していない潜在求職者（主に若年層）を対象に、仕事に興味・関心を持たせ、中小企業や業界団体の魅力を伝える「建設業・運輸業魅力発見ツアー」を開催し、参加者をハローワークへ誘導し、人材不足分野のマッチングを促進する取組を行っています。

また、県外調査で伺った滋賀県では、厚生労働省からの委託事業として、「地域創生人材育成事業」（平成29年度から3か年）を実施しています。

この事業は、人手不足と言われている物流、建設及び介護の各分野と将来的に人手不足が見込まれるICTの分野を合わせた4分野において、給与を支払いながら訓練を行う雇用の職業訓練を実施することで、人材不足を確保するものです。

具体的には全ての職業の基礎となる「社会人基礎」の訓練、各職業分野の専門知識の訓練、実践力を養う企業実習を組み合わせ、3～6か月の訓練を実施しており、訓練期間中は、訓練生の生活保障として、訓練期間に応じた給与が支払われることになっています。

さらに、訓練期間中に、大型免許やフォークリフトの講習や、介護職員の実務者資格など就職に有利な免許や資格の取得に関する支援を行っており、平成29年度の事業実績は、4分野合計で26名が県内の各分野の事業所に就職をしているとのこと。

## (2) 各産業における担い手確保の取組について

### ① 建設業について

#### ア 現状

県内建設投資額は、平成5年度の約8,384億円をピークに減少し、平成29年度は約3,882億円で、ピーク時からすると約54%の減となっています。

許可業者数は、平成11年度末の6,448者をピークに減少し、平成29年度末は4,344者で、ピーク時からすると約33%の減となっています。

県内の建設業就業者数は、国勢調査によると、平成27年は43,763人で、ピーク時の平成7年の67,292人からすると、約35%の減となっています。年齢構成を見ると、60歳から64歳が6,775人で最も多く、次いで、55歳から59歳の6,003人、65歳以上の5,943人、40歳から44歳の4,942人、35歳から39歳の4,837人の順になっています。50歳以上が22,774人で、全体の約52%を占める一方、29歳以下が4,109人で、全体の約9%です。50歳以上の就業者の比率が増加する一方で、29歳以下の就業者の比率が平成12年以降減少しており、若年入職者等の育成・確保が課題となっています。

県内学校新規卒業者の県内・県外別就職状況を見ると、平成29年3月卒業の高校生においては、就職者の総数は3,031人で、うち建設業に就職した生徒は282人となっています。県内の建設業には136人、48.2%が就職し、県外の建設業には146人、51.8%が就職しています。

また、平成29年3月卒業の大学生においては、就職者の総数は2,326人で、うち建設業に就職したのは107人となっています。県内の建設業には24人、22.4%が就職し、県外の建設業には83人、77.6%が就職しています。高校卒業者に比べて、県内の建設業への就職割合が低くなっています。

建設業の有効求人倍率は、平成29年度（年度平均）は、全国が4.45倍、本県が2.85倍となっており、全国、本県ともに、全産業に比べて高い水準で推移しています。

#### イ 県の取組

県では、建設業を支える人材の育成・確保を図るため、将来を見通すことのできる環境整備を図ること、若年技術者等の育成・確保を図ること、そして雇用環境の改善等を行うことが必要であるとの観点から以下の取組を行っております。

将来を見通すことのできる環境整備の取組では、厳しい財政状況の中で安定的な事業量を確保するため、国の公共事業予算の確保に向けて、あらゆる機会を捉え、要望を行うとともに、県内業者への優先発注をはじめ、ゼロ県債等による発注の平準化に努め、総合評価落札方式における地域企業育成型や指名競争入札の実施などに取り組んでいます。

若年技術者等の育成・確保の取組では、宮崎県産業開発青年隊において、即戦力となる建設技術者の育成を図っており、今年度は、47名が入隊していますが、平成29年度に比べ14名の減となっております。

入隊者の訓練終了後の就職状況を見ると、平成29年終了の入隊者61名のうち、32名が



建設業、そのうち30名は県内に就職している状況にあり、測量・コンサル業についても、5名全員が県内に就職しています。宮崎県産業開発青年隊における建設技術者の育成は、県内建設業の担い手確保に有効な取組であるため、今後、入隊者の増加を図る取組を一層強化していく必要があります。

また、「ふるさとみやざき土木の魅力発信事業」において、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、小学生から大学生までを対象とした出前講座等を実施するとともに、宮崎県建設業協会が取り組む工業系高校生等を対象とした出前講座や現場見学会、インターンシップ等に要する経費の一部の補助を行っています。

雇用環境の改善等の取組では、昨年3月から「新労務単価」を適用して、予定価格を算出しています。6年連続の引上げが行われており、平成24年度の平均労務単価と比較して、約1.5倍の増となっています。

また、技能労働者への適切な水準の賃金の支払等について、受注者に対してチラシを配布し、その周知徹底を図るとともに、平成28年度から週休2日工事や、女性技術者等職場環境改善モデル工事の試行を行っており、本年度も、試行を拡大して取り組んでいます。

さらに、昨年度から、ドローンによる三次元測量など、最新技術を活用したICT工事の試行を開始し、昨年3月から、試行の適用範囲を拡大して取組を強化しています。

当委員会では、建設業における技能士確保の現状と課題について、宮崎県技能士会連合会と意見交換を行いました。その中で、とび技能士会の代表の方から、若手職人の業界離れ、若手入職者がいない理由として、「建設業界の3K、いわゆる、きつい・汚い・危険のイメージがついていること、他産業に比べて、基本的な福利厚生が徹底されていないこと、長時間労働であることが挙げられるが、一番の問題は、やはり賃金の低下であり、自分たちは下請なので、元請から安い金額でしか請け負えないため、どうしても賃金が安くなる。労働に見合うだけのお金がもらえないからなり手がいない。」との話がありました。

また、若手入職者の確保に向けて、「入職した若者が、将来設計ができるよう、国が来年度から運用予定の建設キャリアアップシステムを県としても推進してもらいたい。」「県には小中高生の建設業への関心を高めてもらいたい。」「県立産業技術専門校と産業開発青年隊をやっている建設技術センターは、県庁内での管轄が違うこともあって、建設業に関心がある高校生等の受入れのPRがちょっと弱いと感じている。」との意見がありました。

当委員会では、県内調査で都城地区建設業協会に伺いました。調査先からは、「建設業のこれからの課題として、建設業を魅力ある職場として感じる環境づくり、会社の経営が良くなり、新規雇用ができる環境づくりが必要である。」との説明がありました。

また、管内工業高校の建設業への就職状況について、調査先から、「教育委員会にも問題がある。工業高校の進路指導の先生に就職の求人に行くが、絶対無理である。もう大手企業とつながっている。今まで毎年1人2人採ってもらっているため、断ると次採ってもらえないのではないかとということで、成績の良い順から全員大手企業に行く。これを断ち切らないと地元に残るのは無理である。実際は進路指導の先生も困っている。」「地元

残りたいという生徒がいても、先生は、親が大手に、県外にやりたいからと言う。親は地元に残ってもらいたいはずであり、その辺から意識改革をしてもらわないといけない。」との意見が出され、学校の進路指導に対する不満の声が聞かれました。

これに対し委員からは、「地元定着に向けて実業系の高校とも話をしてきたが、先生が言うことには、地元採用がない時に県外企業が受け皿になってくれた。今地元で人手がないからといって関係を断ち切ることはできない。やはり大変な時期に助けてくれた企業なので、今はこの辺が過渡期になっている。ここを断ち切るためには、家族、親が、地元がいいよねと思ってもらうために、保護者の企業訪問を実施したり、地元でこういうしっかりした福利厚生のある会社があるんだという認識を持ってもらうところから攻めていかないといけない。」との意見がありました。

## ウ 他県の取組

県外調査で伺った静岡県では、県内建設産業の担い手の確保・育成のため、産学官の関係機関において建設産業の課題や情報を共有し、特に、若年者等に対する建設産業の理解促進を図ることを目的として、産学官で構成される静岡県建設産業担い手確保・育成対策支援コンソーシアムを平成27年5月に設置し、意見交換を行っています。

建設産業理解促進の取組として、小中高生を対象とした建設現場体感見学会・出前講座、親子インフラツーリズム、高校生インフラツーリズム、高校教員を対象とした研修会を実施しています。

また、平成29年4月に、官民が一体となった仕組みづくりとして、プラットフォーム「静岡どぼくらぶ」を立ち上げました。「静岡どぼくらぶ」では、ロゴマークや、動画による土木の仕事の紹介、PRソング等の広報ツールを作成・活用し、社会インフラの意義の周知や土木の仕事のイメージ改善を推進しています。

## ② 介護人材について

### ア 現状

#### (ア) 介護職員数の推移

本県の介護職員数は、全国と同様に増加しており、平成28年度では19,976人と、平成24年度の18,172人から約1,800人の増加となっています。

#### (イ) 介護職養成機関の入学定員充足率及び県内就職率

県内では、介護福祉士の養成機関として、福祉系学科を擁する県立高校が4校、私立高校2校、専修学校等の介護福祉士養成施設7校が設置されており、1学年定員に対する平成30年の充足率は、県立高校が70.6%、私立高校が51.7%、介護福祉士養成施設が28.9%となっています。

また、平成30年3月の卒業生の県内就職率は、県立高校が79.7%、私立高校が66.7%、介護福祉士養成施設が86.4%となっています。

## (ウ) 介護関連職種の有効求人倍率と離職率

平成30年3月時点では2.45倍となっており、全国に比べて1.22ポイント低いものの、全国と同様に 上昇傾向にあります。

また、平成24年度から平成28年度までの離職率は、全国が16%台で推移しているのに対し、本県は15.6%から21.4%の間で全国よりも若干高めで推移しています。(本県のデータはサンプル数が少なく、参考値扱いとなっている。)

## (エ) 給与の状況

平成28年賃金構造基本統計調査によると、職種ごとに勤続年数や平均年齢に違いはあるものの、本県のホームヘルパーの平均年収は、全国より約13万円低く、施設介護職員は、約22万円低くなっており、本県の全職種の平均年収と比較しても、ホームヘルパーが約76万円、施設介護員が約68万円、下回っている状況にあります。

## (オ) 介護サービス事業所実態調査

平成29年度に県が実施した、県内の介護保険サービス事業所と介護に関わる労働者に対するアンケート調査の結果は、次のとおりとなっています。

### ㊦ 事業所における介護労働実態調査

従業員の過不足（国が定める事業所の人員基準を満たした上で、利用者へのサービス向上や職員の負担軽減等を考慮して、事業所が必要と考える人員に対する過不足）の状況については、事業所全体で見た場合、「充足している」が38.8%、「不足している」が40.7%、特に訪問介護員では57.5%が不足を感じています。なお、事業所全体で不足する人数の平均は、2.7人となっています。また、介護職員については、「充足している」が45.3%、「不足している」が46.8%となっています。

不足している理由については、「採用が困難である」が72.6%、「離職率が高い（定着率が低い）」が21.5%などとなっております。

採用が困難である原因については、「他社との人材獲得の競合が激しい」が24.5%、「賃金が低い」が15.5%などとなっています。

離職率が高い原因については、「賃金が低い」が16.2%、「精神的に仕事がきつい」が14.1%などとなっています。

### ㊧ 介護労働者の就業実態と就業意識調査

労働条件等の悩み、不安、不満等については、正規職員と非正規職員を合わせた全体では、「人手が足りない」が52.3%、「仕事内容のわりに賃金が低い」が40.3%、「介護サービスの記録の作成など事務作業が多い」が30.9%、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」が30.8%、「有給休暇が取りにくい」が29.4%などとなっております。

直前の介護の仕事をやめた理由については、正規職員と非正規職員を合わせた全体では、

「職場の人間関係に問題があったため」が30.8%、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため（労働条件の不満を除く）」が25.3%、「労働条件（給与）に不満があったため（収入が少なかった等）」が20.5%、「労働条件（勤務時間等）に不満があったため（残業が多い、休暇が取れなかった等）」が19.0%などとなっています。

## イ 県の取組

県では、介護職への参入を促進するため、介護の仕事の魅力発信の取組として、これから進路を考える小中高生やその保護者などを対象に、介護職員が現場でいきいきと働く様子や、県内の福祉系高校や専門学校の授業風景などを取り上げたテレビ番組の放送や学校訪問などを実施しています。

また、質の高い介護福祉士の養成確保に資するため、介護福祉士修学資金の貸付を行っており、平成29年度は新規貸付者数34名、継続貸付者数28名となっています。

介護求職者のマッチング機能の強化として、県社会福祉協議会に「宮崎県福祉人材センター」の運営を委託し、福祉の職場での就労を希望する方への事業所のあっせん等を行う無料職業紹介などに取り組み、平成29年度は、新規求人数2,881名に対して、新規求職者が524名、就職者が170名のマッチング実績があったところです。

また、30年度は、移住・U I J ターン希望者への就労支援として、新たに、移住者の経験談や各種支援制度等を掲載したパンフレット等を活用したPRなどに取り組んでいます。

介護職員等の資質の向上の取組として、介護職員向けのキャリアアップ研修や小規模事業所職員向けの地区別共同研修会の開催などに取り組むとともに、介護支援専門員のケアマネジメント向上の支援として、介護支援専門員に対する巡回相談・助言等を実施しています。

介護労働者の就業実態と就業意識調査で浮き彫りとなった労働環境・処遇面での改善については、チームリーダーの育成や勤務環境の改善に向けた小規模事業所の経営者等向け研修会の開催とともに、介護職員の処遇改善として、介護職員処遇改善加算制度の周知に加えて、事業所に対して処遇改善加算の取得に必要な規程の整備などについて助言・指導を行う専門相談員の派遣などに取り組んでいます。

委員から、「介護の現場は外国人でも欲しいが、日本人の雇用確保と同じく、賃金の格差を埋める何らかの手だてを打たないことには外国人も確保が難しいという状況が発生しているので、こういう状況も踏まえて県には新たな事業展開を期待している。」「介護人材の確保に向けて国の制度をしっかりと活用して処遇改善に努めてもらいたい。」「介護福祉士修学資金の貸付について、大いに活用促進に努めてもらいたい。」「2025年に向けて、人材確保のプログラムを考えていかないといけない。」との意見がありました。

## ウ 県内の取組

県内調査に伺った都城市にある社会福祉法人スマイリング・パークは、昭和44年に保

育園事業からスタートし、現在では子育て支援・高齢者福祉・障がい者福祉事業を行っている、職員数230名の法人です。

同法人では、幸せに包まれる職場を目指し、職員が安心して働ける環境を整えるための様々な取組を行っています。

まず、職員に対して透明性を確保し、職員の意見や提案を常に受け入れられるよう土台を作っています。毎日全員で行う話し合いの中で、相談から始まり、日頃の悩みなどを解決したり、合議制によりやりたいことや夢の実現を目指していることで、成長し続けることができるということです。

福利厚生の実施として、完全週休2日制・年間休日104日、年次有給休暇の計画的取得、残業・休日出勤ゼロに向けた取組を行っています。退職金に関しては、県社協だけでなく、積立式の確定拠出年金401Kにも加入し、職員自ら運用できることで老後に備えるようにしています。その他、職員旅行や互助会等、人生を楽しむ充実した福利厚生を目指しています。また、職員の負担を軽減するため、タブレット端末での記録管理や音声入力（アミボイス）での効率化を図ったり、最新の福祉機器を導入し、「抱えない介護」を実践することで、職員の腰痛による離脱が少なくなりました。

また、職員それぞれの能力を生かすため、適材適所での働き方を考え、職員のライフワークに合った雇用（週休3日制・短時間労働）を目指しています。変形労働時間を設け、それぞれの部署でできるだけ個人の予定を優先して勤務表を作成するようにしたことで、不満が出なくなったそうです。また、定年制についても基本70歳ですが、一生現役で、職員自身が考えて選択しています。

やりがいのある職場づくりに向けた取組では、職員のキャリアとスキルを上げるための研修の推奨として、毎月施設内でOJTとして様々な分野の外部講師を招いたり、学びたい職員は、自費にはなりますが海外研修にも行くことができ、福祉分野にとどまらず、幅広い見識を持つ人材育成を実施しています。さらに職員のやる気を引き出せるよう、人事考課制度を導入。職務に応じた目標を設定し、公平性・透明性を確保した評価を実施して、賃金アップやキャリアアップに反映しています。

子育て中の職員にもやさしい職場づくりの取組として、職員の子どものために、法人内の認定こども園がサポート。子育て相談、病児・病後児保育で、子育てと仕事が両立できる環境を整備しています。

委員からは、「給与面が他の施設と大きく違わなくても、処遇面の良さと、将来設計が立てやすいというシステムが構築されていることで、職員が安心して働ける環境が整っている。また、複数事業をされているので、事業間の職員交流や研修など多事業があるが故のスケールメリットもあり、資金繰りも含めた流れができています。」「管理職へとステップアップしていくためのルールがしっかりしていて、矛盾のある人事にはならず、年齢や経験に関係なく評価がしっかりとされているため、職員のモチベーションが続くのだろう。」などの意見が出されました。

## エ 他県の取組

県外調査で伺った静岡県では、平成29年10月1日現在、161事業所で277人の外国人介護職員が働いており、年々増加しています。

これまで、外国人介護職員の受入支援に関する事業として、EPA（経済連携協定）に基づき、外国人介護福祉士候補者を受け入れた介護保険施設等が実施する学習（日本語学習、介護分野の専門知識学習）全般の取組を支援する外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業、外国人介護職員を受け入れるための制度や支援環境を理解し、受入れを可能にするための情報を提供することで受入施設研修担当者の資質向上を図る外国人介護職員教育マネジメント支援事業、県内介護事業所で働く外国人介護職員の日本語力向上を支援する外国人介護職員日本語学習支援事業を実施してきましたが、新たに平成30年度から外国人介護職員就業開拓コーディネーター事業を実施しています。

介護事業所にとっては人材確保を目的とした外国人の受入れには関心があるものの、どのように進めていくことが事業所にとって得策なのかを判断することはとても難しい状況です。こうした外国人介護職員の雇用上の不安を解消するため、外国人の就業の実情等に関する知識等を有し、外国人材の育成に実績を持つコーディネーターを事業所に派遣し（又は電話相談に対応）、介護事業所のそれぞれの状況にあった外国人介護職員の受入れのための計画策定や体制整備などに関する相談を実施しています。

また、当事業では、外国人介護職員の雇用・受入れセミナーとして、外国人介護職員の就業促進のため、国や県における外国人介護人材確保に関する施策や、外国人の在留資格に関する留意事項、外国人介護職員の育成と教育のあり方、受入れ体制の整備などに関するセミナーを県内3か所で開催しています。

### ③ 看護人材について

#### ア 現状

##### (ア) 看護職員の就業者数の推移

本県の看護職員数は、全国と同様に、准看護師を除き、増加傾向にあり、平成28年度では20,928人、24年度と比べて、約650人の増加となっています。

##### (イ) 看護職員養成機関の入学定員充足率及び県内就職率

看護師養成機関には4つの課程があり、4年制大学と3年課程は高校卒業後に進むコース、2年課程は中学又は高校卒業後に准看護師養成所で准看護師免許を取得後に進むコース、5年一貫課程は中学卒業後に進むコースとなっています。

現在、県内には、4年制大学が2校、3年課程が7校、2年課程が3校、5年一貫課程が5校、さらには准看護師養成機関が6校あります。平成29年の1学年定員に対する充足率は、全体で90.9%と高く、平成29年3月の県内就職率は、全体で57.7%となっていますが、養成課程によって、ばらつきが見られ、5年一貫課程では、17.7%と非常に低い状況です。

## (ウ) 看護職員の有効求人倍率と離職率

本県の有効求人倍率は、平成30年3月の時点で1.81倍と、全国に比べて0.6ポイント低いものの、高い倍率で推移しています。

離職率については、平成28年度の県内の常勤看護職員の離職率は9.4%、新卒看護職員の離職率は9.3%となっており、全国と比較すると、本県の常勤看護職員は離職率は低く、新卒看護職員の離職率は、年により変動が見られますが、近年、上昇傾向にあります。

## (エ) 給与の状況

平成28年賃金構造基本統計調査によると、本県の看護師の平均年収は約438万円、准看護師は約330万円となっています。

全国より看護師は約43万円低く、准看護師は約73万円低くなっており、本県の全職種の平均年収と比較すると、看護師は約70万円上回っていますが、准看護師は約38万円下回っている状況にあります。

## イ 県の取組

県では、看護職員の確保を促進するため、看護の仕事の魅力発信の取組として、高校生が医療機関で患者に触れ合いながら、看護の体験を行う、ふれあい看護体験や、県内の看護学校を一堂に集めた進路相談会の実施などに取り組んでいます。

また、看護人材の流出抑制及び離職防止の取組として、看護師等修学資金の貸与や新人看護職員卒後研修を行っており、平成29年度の貸与の実績は43人となっています。

看護人材の復職支援の取組として、病院等を離職した場合等に必要となる届出制度の周知や届出情報の管理を実施するとともに、無料職業紹介により、求人求職に関する総合的な相談に応じており、平成29年度は、求人登録940件（求人数1,572件）、求職登録が952件、就職数403件のマッチング実績となっています。

さらに、看護職員の資質の向上を図るため、看護師等養成所の実習指導者への講習会や訪問看護師向けの研修の実施に取り組むとともに、ワークライフバランスを推進するため、勤務環境等の施設調査や職員調査、ワークショップの実施、医療機関へのアドバイザー派遣、勤務環境等に関する総合相談に取り組んでいます。

委員会では、委員から「5年一貫校の県内就職率が非常に低くなっている。県外の病院奨学金による県外流出が課題であり、宮崎県の高齢化のことを考えると、早急にこの問題を整理して、学校、生徒に地元の良さを伝えるとともに、具体策をどうするのかということも進めていかないといけない。」との意見がありました。

## ウ 県内の取組

県内調査では、鵬翔高等学校看護科・看護専攻科（5年一貫課程）の就職状況等について調査しました。

調査先からは、就職状況について、平成30年3月卒業生の就職率は99.1%で、県内就職

率は、毎年上昇しているものの、21.9%となっています。上昇の理由としては、県内の奨学金貸与病院への就職が毎年上昇しているためです。

卒業生のうち、病院奨学金制度を利用している病院奨学生の割合は71.1%（県内の病院奨学生は5.3%、県外の病院奨学生は65.8%）で、県外は主に関東・関西の病院の奨学金貸与生が多くなっています。

県内就職率が低い理由として、①病院奨学金貸与を希望する生徒が多い、②県内の奨学金貸与病院が少ない、③県内の病院の採用枠が年度により変化するため県内就職活動に不安がある、④県内の看護師養成所数増加に伴い県内への就職が厳しくなっていることなどが挙げられるとのことです。

同校では、県内就職率向上・県内定着に向けた取組として、採用先あるいは実習先の病院との定期的な情報交換を実施するとともに、校内での生徒・保護者向けの県内就職説明会（年2回）、県内に就職した卒業生の講話（年1回）を開催しています。

また、県内病院奨学金貸与制度採用病院の開拓に向けた活動や県外病院奨学金貸与生の帰宮後の県内再就職活動の支援として、Uターン卒業生に対する県内就職情報の提供を行っています。

### **（3）技能士育成の取組について**

#### **① 県の取組**

##### **ア 技術振興の取組**

県では、宮崎県技能士会連合会などと連携して技能士の確保・育成に取り組んでおり、ものづくり技能士育成事業において、高校や事業所等に熟練技能士を派遣し、平成29年度は、電子機器組立、造園、とび、フラワー装飾等7職種382人に技術指導・短期的訓練を実施しています。

また、キャリア教育連携「匠の技」体験教室は、小中学校等に技能士を派遣し、平成29年度は897人を対象に実施したところであり、延岡及び日向管内においては、宮崎県キャリア教育支援センターと連携し、今年度から、よのなか先生による「ものづくり講話」と「ものづくり体験教室」を併せて実施しています。

若手技能士の育成について、委員から、「若い建築技能士が育っていないということは、大事な技術・技能の継承ができなくなるということなので、県民に対するインフラの安心・安全の提供もできなくなるということにつながり、若い技能士の育成というのは本当に待ったなしと思う。」との意見とともに、島根県の、若手職人を育成するための就労体験助成金を給付する取組などを紹介し、「もう一歩踏み込んで、こういった支援事業を来年度ぐらいから作ってもらいたい。」との意見がありました。

##### **イ 県立産業技術専門校における職業訓練**

県立産業技術専門校では、主に高校卒業者を対象とした2年間の職業訓練を行っており、木造建築科をはじめ、ビル・橋梁などの金属製品の設計や機械保全に係る技術等を習得す



る構造物鉄工科、電気設備科、給排水・空調等の建築設備に係る技術等を習得する建築設備科の4つの訓練科があり、平成30年4月末現在の4科全体の充足率は、1年生が65%、2年生が60%となっており、就職率は、無料職業紹介事業の実施により、ほぼ100%となっています。

また、平成16年度から県内事業所の技術者を対象として、業務に必要な専門知識及び技能・技術の向上を図るための職業訓練を実施しています。

しかしながら、本校の入校生は、高校新卒者の減少や雇用情勢の改善等により減少しており、充足率の向上が課題となっています。

このため、各高校・公共職業安定所への訪問開始時期を2か月前倒しするとともに、年5回訪問しています。また、高校新3年生を対象とした「専門校見学会」や「オープンキャンパス」では、ガスを使用した棚の作成など、魅力ある体験実習を行い、ラジオやホームページ、SNSを使った情報発信を強化するとともに、小中学生やPTA等の視察を随時受け入れています。

また、県内就職率の向上を図るため、県内関係団体との意見交換のほか、2週間程度の職場実習体験も実施しています。

高鍋校では、主に中学卒業者を対象とした1年間の職業訓練を実施しており、建築科や塗装科のほか、知的障がい者の方々を対象として自立と就業のための知識・技能を習得する販売実務科の3つの訓練科があり、平成30年4月末現在の3科全体の充足率は、44%となっています。訓練生の就職率は、建築科及び塗装科が94%、販売実務科が80%程度となっています。

同校においても、中学校新卒者の減少や若年者のものづくり離れ等により入校者が減少傾向にあり、充足率の向上が課題となっています。

このため、全中学校と全特別支援学校を各年2回訪問しているほか、チラシ・リーフレット掲載内容の充実、年間を通じた個別見学の受入れ拡大を実施しています。

また、県内就職率の向上のため、10日間程度の職場実習体験を実施しています。

## ② 他県の取組

県外調査で伺った静岡県立清水技術専門校では、若年者訓練、在職者訓練、求職者委託訓練を実施しています。このうち、若年者訓練は、機械技術科、電気技術科、設備技術科の3コースがあり、訓練期間は2年で、1学年の各定員は20人です。

3コースの入校生の推移を見ると、平成26年度から平成30年度までの5年間の定員充足率の平均は、機械技術科が42%、電気技術科が59%、設備技術科が40%、3コース全体では47%となっています。入校者確保の取組として、近隣高校を訪問してのPR、入学試験で学科試験を免除する事業主推薦制度の導入、高校教諭やハローワーク職員を対象とした施設見学会、夏2回、春1回のオープンキャンパスを実施しています。

就職状況については、平成27年度から平成29年度までの3年間、3コースとも就職率は100%となっています。平成29年度の就職先としては、約8割の卒業生が県内の従業員300

人未満の企業に就職しています。

また、人手不足を反映して、平成29年度の求人倍率は、機械技術科が24.5倍、電気技術科が11.1倍、設備技術科が8.8倍となっています。就職率100%への取組としては、早い時期からのインターシップや卒業生が就職している企業への訪問などを実施しています。

県内の技術専門校の現状として、若年者訓練においては、生産工程での複数の業務ができる（例えば、工作機械を使って金属を加工する技能を持つ）製造技能者の育成を行っていますが、従来から製造技能者の求人が多いのにもかかわらず、多くの訓練科で定員に満たない状況であり、また一方で、県東部・中部地域では、実践的技術者（例えば、生産ラインの構築や最適化することができる者）の求人が増加しているが、対応ができていないことから、若者視点での魅力づくり（訓練環境、就職先、就職後の処遇など）が課題となっています。

こうした課題を解決するためには、製造技能者と実践的技術者の育成の両立や入校者の視点に立った訓練施設、訓練体制の見直しが必要であり、実践的技術者の育成（教育内容の高度化）、技能者育成の継続、成長産業分野の訓練の充実などに対応するため、技能を重視しつつ教育内容を高度化した短期大学校の設置をすることとなりました。県内3校ある技術専門校のうち、清水技術専門校と沼津技術専門校が2021年4月に短期大学校化され、（仮称）静岡県工科短期大学校（静岡キャンパス・沼津キャンパス）として開校する予定です。東部地域においては沼津キャンパス、中部地域においては静岡キャンパス、西部地域においては独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置するポリテクカレッジ浜松で全県をカバーする形となり、県内全域で高度職業訓練が受けられる体制が整備されるとのことです。

新たに設置する短期大学校は、生産現場のリーダーを育成する実学の府として、現場で必要となる高い技能と高度な技術力を身に付けさせるとともに、生産現場の課題を自ら考えて発見し、解決に向けて行動できる人材を育成していくとのことでした。

委員から、短大化の利点について質問があり、調査先から、「技術専門校が定員を満たしていないという現状があり、短大化の利点としては、現在、高校の進路指導の先生を通して募集活動を行ってはいるが、短大となると一つの進学先になり、生徒をそこに送り出しやすくなる。専門校の場合は就職先のほとんどが中小企業である中で、大企業に就職が増えると、募集においても非常に有利になる。」との回答がありました。

また、工業高校等の卒業生が県外に行くのではなく、進路として新しい職業能力開発短期大学校を選んでもらうことで、人材を確保しようとする狙いもあるようです。

#### **（４）県への提言**

##### **① 女性の就業促進について**

少子高齢化により、本県の労働力人口が減少している中、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、女性や高齢者などの多様な人材の就業促進を図っていく必要があります。

平成27年の国勢調査に基づく本県の就業状態等基本集計で15歳以上の労働力率をみると、平成7年以降低下していますが、男女別では男性で低下、女性で上昇しています。また、平成22年でM字カーブの底となった30～34歳の労働力率が75.3%から79.4%となり、M字カーブの底が上昇しており、女性の就業が進んでいます。

県外調査で伺った滋賀マザーズジョブステーション・近江八幡では、育児中やひとり親家庭など、女性のそれぞれの立場に寄り添い、就業に至るまでの個別相談やアドバイス、保育所等の情報の提供、無料託児、求人情報の提供や職業紹介などをワンストップで行っており、女性の労働力率のM字カーブの谷の深さの改善や育児をしている女性の有業率の上昇につながっています。

女性の就業支援について、委員から、「本県でも他県のマザーズジョブステーションのような取組に力を入れてほしい。」との意見があったところです。

県当局には、更なる女性の就業促進に向けて、他県のような就労支援のワンストップサービス窓口の設置を検討するよう要望します。

## ② 建設業について

建設労働者の適切な賃金水準の確保は、建設業の人材の確保・定着における重要な要素の一つとなることから、下請企業が適正な利潤を確保することが大変重要であります。

宮崎県技能士会連合会との意見交換においては、意見交換先から、「元請からの安い請負金額のため、賃金が安くなり、なり手がいない」との意見があったところです。

県では、建設関係団体や各工事の受注者に対して、技能労働者の適切な賃金水準確保を要請し、工事現場における施工体制の点検の際に下請契約の工事内容や請負代金の支払方法などを確認しておりますが、県当局には、今後とも、建設関係団体と連携を図り、こうした取組をしっかりと進めるよう要望します。

建設業は、3K（きつい・きたない・危険）と言われるマイナスイメージにより、若者の入職が進んでいないという現状があります。このため、建設業のイメージアップに向けた取組の強化を図るとともに、ものづくりの喜びや達成感が味わえるといった建設業の魅力について、より一層幅広い年代に知ってもらうため、入職前の高校生だけでなく、小中学生を対象に、実際の建設現場の体験や見学会などを実施し、建設業に対する理解や関心を高める機会等をこれまで以上に拡充する必要があります。

県当局には、将来の担い手確保につなげるため、建設業のイメージアップを図る取組を強化するとともに、小中高校生が建設業への理解や関心を高めるような取組を一層推進するよう要望します。

若手技能士の育成について、委員から「若い建築技能士が育っていないということは、大事な技術・技能の継承ができなくなるということなので、もう一步踏み込んで、他県がやっているような、技能士育成のための助成金などを交付する事業を来年度ぐらいからでも作ってもらいたい。」との意見がありました。

県当局には、他県のような、建築関係技能士育成のための助成金等の交付制度の創設を

検討するよう要望します。

建設技能者の資格、社会保険加入状況や就業履歴などを業界横断的に登録・蓄積する「建設キャリアアップシステム」が今年4月から本格的に運用開始の予定です。このシステムの活用により、技能者の能力や経験に応じた処遇を受けられる環境の整備が図られることから、技能者を初めとする担い手確保対策として、有効な手段であると考えられます。

県当局には、建設キャリアアップシステムの実効性が高くなるような取組について検討するよう要望します。

建設業においては、労働者の高齢化や若年労働者の不足が進んでおり、このままでは、将来にわたる社会資本の整備や維持管理、品質確保、防災・減災対策などに支障が生じることが懸念されています。産学官が共通認識の下、一体となって、若年の人材の確保や育成、その定着に向け、より効果的な対策を講じていくことが必要です。

県当局には、本県における建設業の課題等について、幅広い意見を求める観点から、有識者、建設業関係団体、教育機関、行政の代表者などで構成される協議会等の設置や、建設業の将来ビジョンの策定を検討するよう要望します。

### ③ 介護人材について

介護人材の不足や離職の背景には、他産業や他職種と比較して賃金水準が低いことや職場の人間関係に問題があることなど、働きやすい職場環境になっていないことが挙げられます。

平成29年12月8日に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」で示された「経験・技能のある職員」に重点化した処遇改善施策によって、若い職員が将来像を描きやすくなり、人材の新規参入や離職防止につながることを期待されています。

他産業や他職種との賃金の差が縮まることで、働く自信が持てたり、多くの潜在介護福祉士が介護現場に戻ってくる可能性もあります。

また、国の介護職員処遇改善加算制度は、賃金の改善だけでなく、事業所が研修の実施や職場環境の改善などを行うことで、現場の職員がより働きやすくなる制度です。これにより、賃金水準アップに加えて、職員がやりがいをもって長く働ける環境が整うことが期待されています。

県当局には、介護人材の確保に向けて、国の制度を十分活用して処遇改善に努めるよう要望します。

また、委員から、介護福祉士修学資金貸付制度の利用の周知徹底や、制度の活用促進についての意見が出されました。

県当局には、専門的な介護人材の育成・確保と定着を支援する当該制度の活用促進を図るよう要望します。

### 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。

県が平成30年に実施した若者の県外流出要因等調査結果によると、県内出身大学生等の卒業後働きたい場所については、県内が約42%、県外が約38%であり、県内就職を希望した人の理由としては、「宮崎の土地や雰囲気が好きだから」が最多で、「就職したい業種・業務内容の企業があるから」と続いています。また、県外就職を希望した人の理由としては、「給与水準が高いと思うから」が最多で、学生が就職先を選ぶ際に重視するポイントについては、「給与水準」の割合が最も高く、「業種・業務内容」、「福利厚生」と続いています。社会人（県外企業で働いている本県出身者）においては、Uターンするための条件として、「県外企業と同程度の給与水準」が最多となっています。

若者の県内定着に関しては、当委員会が活動していく中で、県内企業のPR力・採用力の向上や、給与、休暇といった雇用環境面の改善などの重要性が分かりました。また、雇用環境改善が進まない企業は、労働者を集めることが難しくなり、人手不足による倒産といった事態も危惧されます。このため、県は、企業の雇用環境改善に向けた支援に、より一層力を入れる必要があります。

一方、給与だけを都会と比較するのではなく、物価や住宅費など実質生計費を反映した可処分所得ベースの水準を、若者たちにもっと分かりやすく伝えることも重要であり、こうした数字を小中学生の段階から目に見える形で伝えることで、県外の大学に行った後、宮崎に帰って来ようと思う若者も増えるのではないかと考えます。

また、若者が、短い通勤時間、物価の安さはもちろん、豊かな自然環境、地域の温かみといった宮崎で暮らすメリットや、県内企業の魅力等を十分知らないまま県外就職を選択しているのであれば、その点も、大学生や高校生だけではなく小中学生にまで対象を広げ、もっと働きかけをしていかなければならないと考えます。

地元就職する人を増やし、就職のミスマッチをなくすためにも、子どもの頃から働く喜びを知り、将来の生き方を考える機会を増やすことが重要で、そのためにも、商工観光労働部や教育委員会、産業界などが連携し、「産業人財育成」という視点に立った中長期的な施策に、今こそ取り組むべき必要があると考えます。

県当局には、地元就職につながるようなキャリア教育の充実、雇用環境の改善などの取組により若者の県内就職を促進するよう要望します。

次に、各産業の人財育成・確保に関しては、例えば、特に人手不足分野である介護分野において、他産業や他職種と比較して賃金水準が低い、働きやすい職場環境になっていないといった理由で職場定着が進まず、慢性的な人材不足に陥っています。そのような分野においても、先進的な取組を行っている調査先では、人材確保と職場定着の両方を実現できていますが、職員それぞれのライフワークを重視した働き方改革を進めたり、公平性・透明性を確保した人事評価を実施するなど、職員を大切にしている取組が行われ、職員が安心して働ける環境を整えてい

ることが、その理由ではないかと考えます。

県においては、こうした先進的な取組を県全域に波及していただきたいと思います。

また、人手不足分野の人材確保対策として、静岡県では、県、労働局、人手不足が深刻な業界団体が三位一体となって人材確保対策に取り組んでいますが、こうした取組も参考になるものと考えます。

さらに、全国的に各産業における人手不足が課題になっている中、国においては、改正出入国管理法に基づき、外国人材の受入拡大に向けた取組を進めています。本県においても、今後、新たな外国人材の受入拡大に伴い、外国人住民への一層の支援が必要になることから、その対策を進めていく必要があると考えます。

県は、2030年の将来像を描く宮崎県総合計画「未来みやざき創造プラン（長期ビジョン）」において、人口減少問題を最重要課題として掲げ、県内新規高卒者の県内就職率65%、県内大学・短大等新卒者の県内就職率50%台を新たな数値目標としています。

県当局におかれては、この目標達成に向け、働く場の確保、企業の労働条件の向上、学校におけるキャリア教育の充実、若者のU I Jターンの取組の強化などに、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、当委員会の報告といたします。