

第 3 回

熊本県議会

地域対策特別委員会会議記録

令和元年9月19日

開 会 中

場所 全 員 協 議 会 室

第3回 熊本県議会 地域対策特別委員会会議記録

令和元年9月19日（木曜日）

午前9時59分開議

午後0時00分閉会

本日の会議に付した事件

- (1) 地方創生に資する産業人材確保に関する件
- (2) 行政サービスの維持向上に関する件
- (3) 付託調査事件の閉会中の継続審査

出席委員（16人）

委員長 増 永 慎一郎  
 副委員長 早 田 順 一  
 委員 藤 川 隆 夫  
 委員 城 下 広 作  
 委員 松 田 三 郎  
 委員 池 田 和 貴  
 委員 溝 口 幸 治  
 委員 坂 田 孝 志  
 委員 西 聖 一  
 委員 高 野 洋 介  
 委員 濱 田 大 造  
 委員 岩 本 浩 治  
 委員 岩 田 智 子  
 委員 松 野 明 美  
 委員 池 永 幸 生  
 委員 城 戸 淳

欠席議員（なし）

委員外議員（なし）

説明のため出席した者

総務部

部長 山 本 倫 彦  
 理事兼  
 市町村・税務局長 福 田 充  
 市町村課長 清 田 克 弘

首席審議員兼

人事課長 小 原 雅 之

消防保安課長 橋 本 誠 也

企画振興部

政策審議監 水 谷 孝 司

企画課長 浦 田 隆 治

地域振興課長 池 永 淳 一

交通政策課課長補佐 浦 本 雄 介

情報政策課長 椎 場 泰 三

知事公室

政策調整監 津 川 知 博

危機管理防災課長 井 藤 和 哉

健康福祉部

健康福祉政策課長 下 山 薫

首席審議員兼

高齢者支援課長 唐 戸 直 樹

子ども未来課長 久 原 美 樹 子

子ども家庭福祉課長 木 山 晋 介

首席審議員兼

障がい者支援課長 永 友 義 孝

医療政策課長 三 牧 芳 浩

環境生活部

首席審議員兼

男女参画・協働推進課長 真 田 由 紀 子

環境政策課

政策調整審議員 枝 國 智 子

審議員兼

環境保全課課長補佐 廣 畑 昌 章

循環社会推進課課長補佐 村 岡 俊 彦

商工観光労働部

総括審議員兼

政策審議監兼

商工政策課長 藤 井 一 恵

商工振興金融課長 阪 本 清 貴

労働雇用創生課長 岡 村 郷 司

産業支援課長 大 下 慶

企業立地課長 深 川 元 樹  
観光物産課長 上 田 哲 也  
首席審議員兼  
国際課長 波 村 多 門  
農林水産部  
首席審議員兼  
農林水産政策課長 渡 邊 泰 浩  
農産園芸課長 下 田 安 幸  
農地・担い手支援課長 楮 本 亮 治  
林業振興課長 入 口 政 明  
審議員兼  
水産振興課課長補佐 渡 辺 裕 倫  
土木部  
監理課長 野 崎 真 司  
土木技術管理課長 勝 又 成 也  
教育委員会  
教育政策課長 上 塚 恭 司  
学校人事課長 磯 谷 重 和  
高校教育課長 那 須 高 久

事務局職員出席者

政務調査課主幹 福 田 孔 明  
政務調査課主幹 竹 田 丈 夫

午前9時59分開議

○増永慎一郎委員長 おはようございます。  
ただいまから、第3回地域対策特別委員会を  
開催いたします。

なお、本委員会に2名の傍聴の申し込みが  
あっておりますので、これを認めることとい  
たします。

まず、前回の委員会後に執行部関係部課職  
員に追加がありました。紹介につきましては、  
お手元の関係部課職員名のとおりかえさ  
せていただきます。

それでは、お手元に配付の委員会次第に従  
い、付託調査事件を審議させていただきます  
ので、よろしく願いいたします。

議題1、地方創生に資する産業人材確保に  
関する件、議題2、行政サービスの維持向上

に関する件について、一括して執行部から説  
明を受け、その後質疑を受けたいと思いま  
す。

なお、委員会の運営を効率的に行いたいと  
考えておりますので、説明につきましては、  
着座にて簡潔にお願いいたします。

では、資料に沿って執行部から説明をお願  
いいたします。

○浦田企画課長 企画課でございます。

特別委員会説明資料をお願いいたします。

付託案件、地方創生に資する産業人材確保  
に関する件についてでございます。

今回の委員会では、業種別の状況につつま  
して御審議いただくこととなっております。

まず、企画課から、審議の基本情報となり  
ます産業分類別就業者数の状況等につつま  
して御説明申し上げます。

1ページをお願いいたします。

2015年の本県の就業者数の状況です。約83  
万4,000人となっております。

産業分類別に見ますと、医療・福祉が最も  
多く、続いて、卸売業・小売業、製造業の順  
となっております。また、男女別に見ます  
と、就業者数の多い順に、男性は、製造業、  
卸売業・小売業、建設業、女性は、医療・福  
祉、卸売業・小売業、製造業となっております。

続きまして、2ページをお願いいたしま  
す。

2ページ、3ページは、産業分類別就業者  
数を産業ごとに年齢別の状況をグラフ化した  
ものでございます。上段に、10年前の2005年  
国勢調査の就業者総数を100とし、2015年国  
勢調査と比較しております。

まず、2ページは、農業・林業をはじめ、  
どの分野におきましても、10年間で就業者総  
数が減少しております。中でも、漁業、農  
業・林業、卸売業・小売業の3業種は、いず  
れも大きく減少しております。また、農業・

林業を除いた3つの産業では、39歳以下の若い就業者が減少しております。一方で、卸売業・小売業、製造業では、60歳以上の就業者が増加しております。

おめくりいただき、3ページをお願いいたします。

宿泊業・飲食サービス業、それと医療・福祉では、10年間で就業者総数が増加しており、特に医療・福祉の伸びが大きなものとなっております。また、このページの産業は、全て60歳以上の就業者が増加している状況です。

続きまして、4ページをお願いいたします。

4ページは、職業別の有効求人倍率等について、直近の7月の状況を示したものです。

6月の委員会では、3月の状況を御説明申し上げましたが、専門的・技術的職業やサービス、建設・採掘などが相変わらず高い傾向にあります。また、3倍を超えておりましたサービスが2.97倍に、建設・採掘が2.99倍となり、一番下の福祉関連職業合計も、前回の2.80倍から2.72倍となるなど、わずかながら落ちつきを見せております。

次の5ページから15ページにかけましては、業種別の状況を関係各課から御説明申し上げます。

なお、前回の委員会におきまして、高野委員から、どの業界にどのような職種が何人不足しているのかという御指摘を踏まえまして、今回、これまでのアンケート調査や国の推計、業界からの聞き取り等を行いまして、その状況などを各業種の現状と課題の部分に記載させていただいておりますことを申し添えます。

企画課の説明は以上でございます。

○渡邊農林水産政策課長 農林水産政策課でございます。

農林水産業におけます人材確保の状況等に

ついて御説明申し上げます。

まず、5ページが農業分野でございます。

上段の現状と課題にありますとおり、本県の販売農家数は減少傾向、また、高齢化も進展しているところでございます。また、認定農業者の約45%が、後継者を確保できていないとのアンケート結果もございます。

熊本地震を契機に、労働力不足が顕在化しておりまして、5年後には基幹的農業従事者及び雇用就農者が約3,000人不足するという全国推計に基づく県試算もございます。

これに対しますこれまでの主な取り組みといたしまして、農業高校、農業大学校、社会人等を対象に、多様な就農形態に対応した研修や新規就農者への初期投資の負担軽減と啓発、教育から定着まで、ステージごとに切れ目のない支援を行うとともに、くまもと農業経営塾やくまもと農業アカデミー、くまもと農業経営相談所等によるレベルアップ支援も行っているところでございます。

このような取り組みによりまして、右の欄の主な成果にございますとおり、年間約500名程度の新規就農者を確保しているところでございます。また、営農組織の法人化やJA、企業の農業参入等による担い手確保も進めており、昨年度までの参入企業は177社、105組織が法人化されたところでございます。さらに、先月には、今年度からスタートしました制度でございます特定技能外国人材につきまして、JA熊本中央会が登録支援機関として登録されたところでございます。

下段でございますが、今後とも、各種事業によりまして、これらの取り組みを継続、充実していくとともに、労働力を補完するためのICTを活用したスマート農業の推進も図ってまいります。

下のページは、林業でございます。

農業分野と同様、就業者人口の減少と高齢化が進展しております。新規林業就業者の確保のための研修や広報活動、林業経営体の育

成強化に取り組んでいるところでございまして、年間80名程度の新規就業者を確保するとともに、3年間で20社を認定企業体として新規認定したところでございます。

今年度、くまもと林業大学校を新たに開校したところでございまして、今後は、これを十分活用しながら、担い手の確保、育成に努めるとともに、農業分野と同様、新技術を用いたスマート林業を推進してまいります。

7ページをお願いいたします。

水産業でございまして。

農業、林業と同様、水産業におきましても、漁業就業者の人口の減少と高齢化が進展しているところでございます。新規漁業就業支援や研修、就業時の漁船や漁具の購入支援等に取り組んでおりまして、新規就業者は増加傾向でございまして。

今後、引き続き、地元市町村や漁協とも連携をいたしまして、新規就業者の受け入れ環境の充実を図るとともに、マダイ養殖管理システム等のスマート養殖業の推進を図ってまいります。

農林水産政策課からは以上でございまして。

○藤井総括審議員 商工政策課でございまして。

商工観光労働部からは、商工業における人材確保について、商業、サービス業、製造業、宿泊分野に分けて御説明申し上げます。

8ページをお願いします。

商業、サービス業の現状と課題ですが、職種別の求人数と求人倍率の推移を、平成27年度と平成30年度の月平均による比較で分析しております。右の表のとおりになっております。

小売店販売員、トラック運転手は、求人数が増加し、求人倍率は上昇しています。ウェーター等は、求職数、求人数とも減少していますが、求人倍率は上昇しています。関係団体の聞き取りでも、飲食業、小売業において

は、人手不足が慢性的になっており、トラック協会事業者の76%がドライバー不足、また、新たな展開を図るための顕在化していない人材不足、事業承継診断では、約3割強が後継者がいないと回答されております。

これまでの主な取り組みといたしましては、1、商工業団体等支援機関と連携した事業承継に関する各種支援、2、トラック協会への補助を通じた免許取得費用の一部助成や人材確保のためのセミナーの開催などを行っており、これまでの主な成果は、右の欄のとおりでございまして。

今年度も、引き続き同様の取り組みを進めております。今後の方向性としましても、国や各種支援機関、特に、今年度設置した特任経営指導員などと連携した事業承継支援の推進、トラック協会への補助事業を通じた人材確保策の実施に取り組むたいと考えております。

9ページをお願いいたします。

製造業の現状と課題ですが、製造工程の職業の求人数と求人倍率は上昇しています。工業連合会等への聞き取りでは、電子、半導体、自動車等の製造業は、昨年12月以降、中国向け需要の後退などから、仕事の減少や先送りでの求人数は減少傾向だが、今後も人手不足は続くと思われる、食品等の製造業では、工場等のパート従業員の確保に苦慮しているなどの声がありました。また、アンケートでは、約7割が、人材確保、人材育成、生産性向上が経営課題と回答されました。

これまでの主な取り組みといたしましては、1、人材確保、育成では、プロフェッショナル人材の確保支援や工業連合会と連携した企業と地元高校等とのマッチング支援など、2、生産性向上では、設備、システム等への投資促進補助などを行っており、その成果は下のとおりです。

右の欄、今年度の取り組みでは、これまでの取り組みに加え、新たに5の県内企業によ

る社員寮の確保やインターンシップ受け入れを支援することとしております。

今後の方向性としましても、人材確保、育成対策と生産性向上等投資促進による効率化の両輪で取り組むことが重要と考えております。生産性向上により、若者にとって魅力的な仕事をふやし、採用のミスマッチ等の解消を目指してまいります。また、今後人材不足の拡大が懸念されておりますデジタル人材の育成、確保のため、企業や地元大学などと連携した教育環境の整備が必要と考えております。

10ページをお願いいたします。

宿泊分野の現状と課題ですが、旅館、ホテル等は、求職者が減少し、求人数が増加しており、求人倍率は倍近くに上昇しています。聞き取りでは、雇用情勢が悪かった数年前までは、宿泊業が雇用の受け皿となっていたが、近年は人手不足感が出てきた、拘束時間が長いなど労働条件が厳しく、離職率が高くなっているなどの声がありました。

これまでの主な取り組みといたしましては、働きやすい職場づくりに向けて、経営者を対象とした働き方改革等セミナーや雇用マッチング会による雇用創出事業、2、主要宿泊施設39社を対象とした外国人労働者雇用状況調査を実施しており、1の雇用創出事業の成果は、右上段の欄のとおりです。

なお、右中段の欄のとおり、民間においても、人手不足をカバーするため、泊食分離や自動チェックインの導入などの取り組みが進められております。

今年度は、雇用創出事業のほか、各地域の現状把握のため、地元事業者との意見交換会を開催しております。

今後の方向性としましても、引き続き同様の事業に取り組んでまいります。

外国人材の受け入れにつきましては、在留資格の施行による影響や本県における雇用状況、ニーズ等について注視してまいります。

説明は以上です。よろしくお願いいたします。

○下山健康福祉政策課長 健康福祉部でございます。

健康福祉部は、医療、介護、福祉分野における現状と課題、取り組みについて御説明をいたします。

資料の11ページをお願いいたします。

まず、①の介護職ですが、現状として、2つ目の黒丸、求人数に対して求職者が少ない、また、他分野に比べて離職率が高く、職員の定着が課題であるという現状がございます。関係団体からは、欠員が出た際に補充に時間を要する、即戦力が確保しにくいなどの意見がっております。

介護人材の確保に関するこれまでの主な取り組みとしましては、多様な人材の参入促進、職員の定着促進、処遇改善の3つの観点から取り組んでまいりました。資格取得への助成や修学資金の貸し付け、介護ロボットの導入支援、事業所における処遇改善加算取得の支援などに取り組んできております。

これまでの主な成果でございますが、本県の介護職員の離職率は、平成27年の17.4%から、平成30年度には15.9%と改善をしております。また、人材の定着に一定の成果が見られております。また、ことし4月1日現在で、約91%の事業所が処遇改善加算を取得し、介護職員の賃金改善につながっております。

今年度の主な取り組みとしまして、新規及び拡充事業を1から7まで記載しております。

1の入門的研修の実施や、3の留学生の受け入れ支援、7の国の事業を活用しましたパイロット事業などに取り組んでまいります。

今後の方向性ですが、引き続き多様な人材の参入を促すとともに、職員の離職防止、定着を図る取り組みを進めること、また、人材不足の状況でも介護の質の維持、向上を可能

とする介護現場のマネジメントモデルの構築が必要であると考えております。

続きまして、資料の12ページをお願いいたします。

②の保育士でございます。

県内保育所では、基準上必要な保育士数は確保されている状況ですが、入所児童数は年々増加しており、関係団体からは、保育士確保に苦慮しているとの意見があっております。有効求人倍率も、全職種平均を上回っている状況です。

保育士の確保につきましては、これまで、新規保育士の確保、現任保育士の離職防止、潜在保育士の再就職支援の3つの柱立てで取り組んでまいりました。

具体的には、修学資金の貸し付けや保育補助者の雇い上げ費用の助成、就職準備金の貸し付け等を実施しております。

これまでの主な成果ですが、グラフでお示ししておりますとおり、県内の保育士数は年々増加しており、2つ目の黒丸の待機児童数は、ピークであった平成26年と比較して、ことし4月時点で500人減っている状況です。

今年度も引き続き、保育補助者等の雇い上げ費用の助成や再就職支援コーディネーターの配置、修学資金等の貸付原資の助成などに取り組んでまいります。

今後の方向性としましては、これまでの取り組みをさらに強化するとともに、人材の確保先として県外も含めた取り組みが必要と考えております。

最後に、資料の13ページをお願いいたします。

③の地域医療を担う医師、看護師についてでございます。

現在、県内の医師の約6割が熊本市に集中しており、特にへき地等の医療機関で医師不足が深刻な状況となっております。また、看護職員も、その半数が熊本市に集中しており、医師と同様に、へき地やまた被災地域の

医療機関などで職員が不足しているという状況でございます。

これまで、医師確保に関しましては、自治医科大学卒の医師や修学資金の貸与を受けた熊大卒業の医師の派遣、ドクターバンクによる地域の医療機関への就業あっせんなどを実施してきております。また、看護職員に関しても、修学資金の貸与や無料職業紹介事業の実施などに取り組んでおります。

主な成果といたしまして、自治医科大卒医師を地域の医療機関へ毎年13人程度派遣しておりまして、義務年限終了後の県内就業率も、直近の10年間で見ますと、約8割まで上昇しております。看護学生の県内就業率についても上昇の傾向でございます。

今年度の主な取り組みでございますが、地域の拠点病院の機能強化を図り、拠点病院からへき地診療所等に医師を派遣する仕組みを構築することとしております。また、看護職員については、引き続き、県内外の看護学生に対する修学資金の貸与等により、へき地等への就業促進を図ってまいります。

今後の方向性としましては、医師の勤務環境の改善や専門医資格を取得しやすい環境の整備等に向け、さらなる取り組みの推進が必要であり、また、看護職員の確保についても、勤務環境の整備やキャリアアップ支援などが必要であると考えております。

健康福祉部関係は以上でございます。

○野崎監理課長 土木部でございます。

建設業の担い手確保について御説明申し上げます。

ページ数は、14ページでございます。

まず、現状と課題でございます。

第3次建設産業振興プランの策定の際、建設業者に対するアンケート調査を平成30年8月に実施いたしました。

その中で、右の円グラフでございますが、経営上の問題として、技術者、技能者の不足

を掲げた企業が約45%を占めておりました。さらに、業態の違う土木一式、それと建築を分けて、突っ込んだ質問をいたしました。その際見えてきた課題といたしましては、直接雇用する技術者以外、それ以上に技能者に対する不足感というのが色濃く出ておりました。特に建築業において、それが色濃く出ております。

次に、現状と課題の最後の丸ですが、今年度、国交省が、今後5年間で不足する人材ということで、3万人から5万人の人材が不足するという試算をしております。同様の試算方法で、本県において試算をいたしましたところ、今後5年間、約400人から550人の人材不足が出るというふうに試算をされました。

そういった状況を踏まえまして、今年度、これまでの取り組みといたしまして、平成28年度から平成30年度までの取り組みでございますが、まずは、これまで3Kと言われたイメージのアップ、これが大事と、急務ということで、人材の確保、育成におきましては、小学生、中学生、それと、特に高校生に特化したイメージアップ戦略を展開いたしております。

具体的には、建設企業魅力発見フェア、これは、高校生に特化したガイダンスみたいな感じで開催をいたしますが、こういったもの、あるいは、高校生の資格取得の助成、そういったものを集中的に建設業協会と連携して取り組みを進めております。

また、企業が行う従業員の労働環境の改善につきましても、補助をして、労働環境の整備を努めております。具体的には、空調服、トイレ、そして女子の更衣室、こういったものに助成しております。

さらに、技能労働者の不足というのを前提に、新たに若年者を正規雇用し、当該雇用した者を職業訓練施設で技能者として育成する場合、補助を実施しております、国の助成と合わせますと、賃金の約2分の1の助成と

いう実績になります。

それから、こういった労働環境を安定させるためには、企業の経営環境が安定しなければいけないということで、公共事業の安定的な確保、それから発注見通しの公表、債務負担等による発注の平準化等について取り組んできております。

真ん中右側のこれまでの成果でございますが、4カ年戦略でKPIと掲げております、新卒者、中高生の建設産業の就業者数でございますが、順調に右肩で上がっております、平成28年、156人、平成29年、171人、平成30年は、191人となっております。

今年度の主な取り組みでございますが、これまでの取り組みに加え、新たに、週休2日試行工事の導入等につきまして力を入れてやっていきたいと思っております。

新担い手3法、成立いたしましたので、順次施行されていくこととなります。これにつきまして、担い手確保に資する建設産業の働き方改革を取り組んでいきたいというふうに考えております。

今後の方向性でございますが、これまでの取り組みを踏まえて、第3次熊本県建設産業振興プランに基づきまして、人材の確保、育成、生産性の向上、地域力の強化を柱とした施策に取り組んでまいります。

以上でございます。

○浦本交通政策課長補佐 交通政策課でございます。

15ページをお願いいたします。

交通分野についてでございますが、人材不足が深刻な路線バスの状況について御説明いたします。

まず、現状と課題でございます。

県内の路線バス事業者5社の平成30年度末の運転士数は約900人でございまして、定員数に対して約50人不足している状況でございます。不足分につきましては、時間外労働や

休日出勤により対応しておりますが、労務環境は厳しい状況でございますので、特に、昨年以降、運転士不足、運転手の労務環境改善を理由としたバス路線の廃止、減便等が進行しております。

これまでの主な取り組みでございますが、路線バスの運行に係る財政支援をはじめ、バス路線網の再編、効率化の検討、運転士不足の状況に係る事業者ヒアリング等に取り組んでおります。また、バス事業者自身におきましても、大型二種免許取得費の助成でありますとか、賃金をはじめとした待遇面の改善等の取り組みを行われているところでございます。

これまでの主な成果及び今年度の主な取り組みといたしましては、ことし3月に、県、熊本市、バス事業者5社で、熊本におけるバス交通のあり方検討会を発足したところでございます。事業者の枠を超えた効率的な運行体制等の検討を行っており、その中でも、運転士確保計画について、あわせて検討を進めているというところでございます。

最後に、今後の方向性でございますが、バスサービスの縮小に直結する運転士の減少は、路線バス事業における喫緊の課題でございます。早急な対応が必要ということでございます。

運転士の確保に向けましては、給与水準の向上でありますとか、労務環境の改善等が必要でございます。しかし、各バス事業者とも、経営状況が厳しい状況でございますので、事業者と行政が連携して、バス路線網や運行体制の効率化も含めまして、バス事業者のあり方を検討していくこととしております。

交通政策課は以上でございます。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

外国人の就労拡大について御説明いたしま

す。

説明資料16ページをお願いいたします。

在留資格や本県における外国人労働者の現状、特定技能制度などについて、現状と現在の制度、取り組みを中心に御説明させていただきます。

次の17ページをお願いいたします。

まず、在留資格についてですが、外国人の方が入国する際は、目的に応じた在留資格の取得が必要となり、それぞれ在留資格によって就労の可否が決められております。

ここでは、就労に係るものを中心に記載しており、その種類として、上から順番に、専門的・技術的分野の在留資格、特定活動、技能実習、資格外活動、身分に基づく在留資格、特定技能と、大きく6つに分けて整理しております。

3番目の技能実習が、開発途上国への技術等の移転を目的とした、いわゆる技能実習生に係る在留資格となります。

6番目の特定技能は、本年4月から運用が開始された新たな在留資格で、詳細は後ほど説明させていただきます。

続いて、18ページをお願いいたします。

本県における外国人労働者の現状ですが、平成30年10月末現在で、1万155人、増加率としては、全国トップとなっております。国籍別ではベトナム、在留資格別では技能実習が最も多くなっております。

下の表1、国別、在留資格別の外国人労働者数は、1万155人を、国籍、在留資格別で整理した表となります。

次に、19ページをお願いいたします。

上の表2、在留資格別、産業別の外国人労働者数は、在留資格と従事している産業で整理したものです。上から3番目、技能実習の約半数は農業、3分の1が製造業、次いで建設業という順となっております。

下の表3、在留資格別、外国人労働者数の推移は、熊本県計の欄では、平成25年から平

成30年の5年間で3倍近くに増加しているということがわかります。

次に、20ページをお願いいたします。

特定技能制度について御説明いたします。

特定技能には、大きく1号と2号の2種類がございます。

左側の特定技能1号ですが、14の特定産業分野に従事する外国人向けの在留資格とされています。対象分野は、真ん中あたりの四角囲み内に記載しておりますが、介護、ビルクリーニング、素形材産業などの14分野とされております。在留期間は、通算で5年間の上限が設定されており、家族の帯同は認められておりません。また、資格取得に当たっては、技能や日本語能力の水準を試験で確認することとされております。

特定技能2号は、14の特定産業分野のうち、建設、造船・船用工業の2分野のみが対象となっております。特定技能2号については、技能試験等の詳細が未定でもあり、当面、受け入れの見込みはありません。

下の四角囲みの特定技能の運用状況ですが、詳細が公表されている6月末時点では、全国で20名、7月末の速報値で96名の特定技能での受け入れ状況となっております。

次の21ページをお願いいたします。

本県の外国人労働者の大部分を占める技能実習について、国、県、市町村など、各機関の役割を整理しております。

外国人技能実習生の受け入れは、主に左側、海外の送り出し国の送り出し機関と、真ん中上に記載しています国内の監理団体が担っています。技能実習の実施や実習生に対する生活支援、日本語教育などは、真ん中あたりに点線で囲んで記載しておりますが、実習実施者として実際に受け入れる受け入れ企業や団体が担うこととなります。これらの監理団体や受け入れ企業に対する指導監督など、技能実習制度全体の管理監督を担っているのが、右上の外国人技能実習機構となります。

また、技能実習生には、労働関係法令が適用されることから、労働局において、受け入れ企業に対して、労働関係法令に基づく指導監督を行っております。

県としては、一番下の外国人材受入支援センターやサポートセンターで、受け入れ企業や外国人住民に対する相談対応、また受け入れ企業が実施する日本語教育等に対する支援など、受け入れ環境の整備を支援しているところです。

なお、新たな在留資格である特定技能制度においても、県の役割は技能実習制度と同様となります。

次の22ページをお願いいたします。

最後に、本県における取り組み状況について御説明します。

昨年8月に、庁内関係課で構成する熊本県外国人労働者の拡大に関する連絡会議を設置し、外国人労働者の増加に伴う課題等の整理、共有、対応策の検討などを実施しております。

この連絡会議を通じて、本県の基本方針として、四角囲みの右側に記載しておりますが、外国人材にも選ばれる熊本を目指すとともに、外国人労働者と受け入れ企業の双方にとって、ウイン・ウインの関係を構築することとしております。

また、これらの方針に基づく各部局における各種取り組みについて、働く場と生活の場の2つに整理したものを下段に記載しております。

外国人の就労拡大についての説明は以上です。

続きまして、前回特別委員会で坂田委員から御指摘のありました最低賃金について、説明資料の別冊としてお配りしております資料をもとに御説明させていただきます。本議会でも代表質問をいただいております。ありがとうございます。

それでは、表紙をめくっていただき、1ペ

ージ、最低賃金の決定の手順についてごらんください。

最低賃金の決定に当たっては、中央最低賃金審議会が引上額の目安を示し、それを参考に、都道府県労働局が設置する地方最低賃金審議会が調査審議、答申を行い、都道府県労働局長が決定することになっております。

2ページに、今年度の引上額の目安を表にしております。

このように、中央最低賃金審議会は、引上額の目安を示すに当たって、都道府県をA、B、C、Dにランク分けしております。

参考までに、都道府県名の横に括弧書きで、各ランクごとのことしの最高額、最低額を記載しております。最高額は、東京都で、1,013円、最低額は、Dランクの福島県を除く15県で、790円となっております。

3ページをお願いいたします。

このランク分けは、各都道府県の経済実態を示す指標、全19指標をもとにしており、主なものは、県民所得や消費支出に関する指標、給与に関する指標、業種ごとの付加価値額に関する指標となっております。

4ページには、参考までに、東京を100とした九州各県の指数を順にまとめております。本県は、指数69.0で、全国38位、Dランクの中では9位となっております。

5ページをお願いいたします。

参考までに、最低賃金審議会での意見を、報道からの資料ですが、記載しております。

中央最低賃金審議会では、労働者側は、健康で文化的な最低限度の生活を営むに足る水準として充分とは言えないという意見でした。使用者側は、中小企業の先行きに対する不安は根強く、既に支払い余力は非常に厳しい状況にあるといった意見で、目安額については、意見の一致をみるに至らず、公益代表の学識委員の提案という形で答申がっております。

6ページは、熊本地方最低賃金審議会にお

ける意見で、労働者側は、都市部との格差を縮めるには、目安額の26円では不十分、プラス3円増を主張しております。使用者側は、これ以上の最低賃金アップは、中小零細企業の経営を破綻させかねないとの意見で、最後は多数決で決められております。

7ページをお願いいたします。

ことし6月に、政府により発表された経済財政運営の方針いわゆる骨太の方針において、(3)所得向上策の推進の中で、最低賃金の引き上げについては、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に積極的に取り組むとされております。

8ページに記載しておりますように、中小企業・小規模事業所の支援策として、現在、業務改善助成金や税額控除の制度があります。県としても、このような制度をPRし、各企業が活用されることで賃金引き上げを支援していければと考えているところです。

説明は以上でございます。御審議のほどよろしくをお願いいたします。

○清田市町村課長 市町村課でございます。

特別委員会の説明資料をお願いいたします。

行政サービスの維持向上につきまして、本日の委員会では、昨年度末に実施しましたアンケートの概要と国の地方制度調査会の中間報告について御説明させていただきます。

資料は、23ページからでございます。

まず、市町村行政サービス維持向上に係るアンケートの概要につきまして御説明いたします。

23ページの1、趣旨にありますように、県では、市町村における行政サービスの維持向上に向けて、将来において想定される課題やそれらに対する考え方等につきまして、県内全市町村を対象にアンケート調査を実施いたしました。

調査内容は、行政サービス20の分野につき

まして、将来を想定し各分野において考えられる課題、課題に対応するため有効と考えられる方策、方策を進める上での国や県への要望等でございます。調査対象は、資料記載の20分野でございます。

市町村回答の概要でございますが、県内全45市町村から回答を得まして、全ての市町村が、本格的な人口減少、少子高齢化社会の到来に危機感を有しているとのことでした。また、多くの市町村が、共通する課題としまして、職員不足や財源不足による行政サービスの低下、民間や地域の人材不足による地域活力の低下と回答をしております。

24ページをお願いいたします。

アンケート結果の概要でございます。

始めに、市町村が優先的に取り組むべき課題がある分野として、回答が多かった結果について御紹介をさせていただきます。

ごらんのように、優先的に取り組むべき課題がある分野として回答が多かったのは、土木インフラ分野、農林水産振興分野、商工・観光振興分野、高齢者福祉・介護分野、子ども・子育て分野などでございます。

次の25ページ、各分野に共通する主な課題をお願いいたします。

先ほど20分野を調査対象としたと申し上げましたけれども、その中で、各市町村、各分野において、さまざまな課題が想定されることが表れており、共通する主な課題としましては、職員不足による行政サービスの低下、民間・地域の人材不足による地域活力の低下、財源不足による行政サービスの低下が挙げられております。

この25ページ以降で、各分野に共通する主な課題について御紹介をさせていただきます。

まず、(1)職員不足による影響が懸念される分野として一番多かったのが、25ページのグラフのやや右側にありますが、職員採用への影響、職員の負担増です。また、それ以外

にも、左から2番目の戸籍・住基台帳等窓口業務の住民分野、左から4番目の障がい福祉の福祉分野、グラフ真ん中ほどの道路等インフラや学校施設の整備、点検等の土木インフラ分野、教育分野において、職員不足による影響が懸念されております。

26ページをお願いいたします。

次に、(2)民間・地域の人材不足による影響が懸念される分野として、グラフ左側の消防団員の減少等の防災・危機管理分野のほか、その少し右の空き家の増加・老朽化等の集落・コミュニティ分野や医療提供体制の維持等の医療・保健分野、グラフ右寄りの職員採用への影響等の総務事務分野、グラフほぼ中央の農業担い手の減少等の農林水産振興分野などの分野において、民間・地域の人材不足による影響が懸念されております。

27ページをお願いいたします。

次に、(3)財源不足による影響が懸念される分野として、グラフの中央からやや右側の道路や上下水道施設の整備、維持管理に伴う土木インフラ分野や上下水道分野のほか、グラフ左寄りの介護給付費増加に伴う高齢者福祉・介護分野、自治体負担の増加に伴う交通分野、グラフ右寄りの社会教育施設の維持、更新に伴う教育分野などの分野において、財源不足による影響が懸念されております。

28ページをお願いいたします。

分野別の主な課題でございます。

各分野において市町村から回答が多かった主な課題を、それぞれ1つ記載しております。

29ページをお願いいたします。

29ページから35ページは、分野別の課題と、それを回答した市町村数でございます。

例えば、1、防災危機管理分野の③では、課題として、消防団員の減少及び自主防災組織の弱体化による地域防災力の低下と回答した市町村が41市町村あったということでございます。



織の枠を超えて、連携、役割分担をするべきとされているところです。

そのために、具体的には、真ん中ほどに記載されていますように、ひと、インフラ・空間、技術の3つの観点において、それぞれの視点と方策が整理されております。

これらの多くの方策の中で、特に赤い太い線でグルーピングされておりますが、ひととインフラ・空間との視点に共通する地域の枠を超えた連携の方策を広域連携とされておりました、同様に、組織の枠を超えた連携を公共私連携に整理されているところです。

また、技術につきましては、このイラストの中でも、ひと、インフラ・空間の欄の下に記載されておりますように、ひと、インフラ・空間の視点と方策を講じていく基盤となるものとして、行政のデジタル化に整理されているところです。

地方制度調査会では、そのページの一番下の部分に記載されておりますように、今後、地域や組織の枠を超えた連携、技術を生かした対応等の方策を講じていくために求められる地方行政体制のあり方について、来年夏の答申に向け、さらに、調査、審議を続けていくこととされております。

市町村課の説明は以上です。

○増永慎一郎委員長 以上で執行部からの説明が終わりましたので、質疑に入りたいと思います。

まず、地方創生に資する産業人材確保に関する件について、質疑はございませんか。

○池田和貴委員 すみません。非常にまとめていただいて、わかりやすくなったというふうに思います。ただ、産業分類別の就業者数の状況とか、これはもともと検討するデータがすごく大事だと思うんですが、残念だけど、これは2015年ということで、少し時間が過ぎてるのかなというふうに思うところがあ

って、その中で、これは地方創生のときに、一つの目玉としてきたRESASの情報をもとにしたいいわゆるデータというのが今回出てきてないんですね。

RESASというのは、地方創生本部及び経済産業省が提供している産業構造や人口動態、人の流れ等に関する官民のいわゆるビッグデータを集約し、可視化を試みるシステムですと書いてあって、この辺を活用すると、もう少し今の現在に近いようなデータって出るんじゃないかなと思うんですけども、もともとの現在のやっぱり直近のデータをもとに、やっぱりしていくことも必要じゃないかなと思うんですけども、このRESASというのは、そういうのに活用できないのかな。だけん、ちょっとその辺を誰に聞いたらいいかかわからないんですけども、聞かせていただければと思うんですけど。

○浦田企画課長 企画課でございます。

RESASの普及については、企画課中心でやらせていただいておりますので、私の方からお答えさせていただきますけれども、今回、そのデータについては、国勢調査という時系列でわかるようなものということで示させていただいて、直近のデータがどんな形であるかというところまで、目を通していませんでした。申しわけありませんでした。

今の池田先生の御指摘を踏まえて、なるべく直近のデータが使えるようなものを探して、今後お示ししたいと思っています。

○池田和貴委員 私自身も、そのRESASって、そんなに詳しいわけじゃないんですけども、やはりもともと議論する土台のデータというのは、なるべく現状に即したものが必要な場合には、そういうのをやっぱりとる努力をしなければいけないと思いますし、最後のSociety5.0とかIoTを使って、いわゆる行政の効率化とかそういうのを図っていこう

としたときには、そういうのをうまく活用しながらやっていくことが必要だと思いますので、ぜひそういったものをうまく活用しながら、特に広域自治体である県のほうは、市町村も含めて、どうすれば効率的に広域的な運営に資するかという意味でも検討していく必要があるのではないかと思いますので、ぜひよろしくお願いします。また、私にもいろいろなことがあったら教えてください。

○城下広作委員 全く想定外で、今池田先生が言われたから、これは今関連して。

例えば、働き方改革が実行されて、そうすると、相当また各企業とかいろんなところの雇用体系が変わって、今まではよかったけど、残業ができないから、またさらに人が足らなくなるとか、そういうことが出るから、その変化というのは結構あるんだろうかなと思うけど、それはどうなんですか。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

働き方改革の中身の一つとして、確かに、時短、時間外の短縮というのがありますので、その部分、どこでカバーしてするのかというところもありますので、そこは人手をふやすか、あるいは、今いらっしゃる社員の方の能力を上げて、職業訓練などで能力を上げて、生産性を向上するとか、ICTとかロボットを活用して、人手によらないような工法で生産性を上げるとか、そんな形でカバーするしかないのかなと思っていますので、その中の一つとして、やっぱり人手でカバーしなきゃいけない部分も広がるのかなと思っています。

○城下広作委員 わかりました。それは、今先ほどの話を聞いたから、そういうのをちょっと今思っていただけで、ちょっと聞きたいのは別の部分で、農業と林業と水産業の分

で、例えば、農業の人手不足、水産業、林業の人手不足、その大もとになってくるのは、やっぱりその家族の継承というか、農業の方が息子さんに農業を継いでもらいたい、そうするときに一番の目安となるのが、ぜひ農業のことを頑張ってもらいたいので、農業高校とか、農業大学とか、林業の場合は、林業高校とか、林業科とか、水産は水産科とかと、そういうところに、親としては継がせたいならそういう学校に行かせると思うんですけども、実際に、こういう農業科、林業科、水産科という県立高校の今の入試といいますか、希望状況というのは、大体どういう感じなんですか。どっか順番で、農、林、水でいいです。

○那須高校教育課長 農業関係のほうで、今林業が話題になっておりますので、林業に関係する学科を設置している学校が5校ございます。そこに在籍している生徒が176人でございます。そういうような状況でございます。

○増永慎一郎委員長 高校でしょう。高校全部でしょう。

○城下広作委員 高校全部ですよ。

○那須高校教育課長 続けて、水産は、苓洋高校、天草拓心高校にマリン校舎がございますので、そこに生徒が1学科のみでございます。40人程度でございます。

それから、農業全体の県立の農業高校に分類される、そこに通っている生徒は、大体1学年が930人から1,000人弱ぐらいですので、3学年として3,000人ぐらいが農業高校に今在籍しているというふうな状況でございます。

○城下広作委員 それで、この学科に行った

子供さんたちは全部、就職したらそこに行かないですよ。半分ぐらいは全く関係ないところに行って、半分とか、データによっては半分以下とか3分の1が、例えば水産高校に行っても、40人だったら実際に水産に関係しているのは10人とか10何人ぐらい、たしかそういうデータだと思いますよ。農業が今3,000人というけど、3,000人が全部農業にはほとんどついてませんよね。農業高校に行ってるけど、実際は全然違うところに行って、農業には従事していないんですよ。多分細かく調べればわかると思うけど。

だから、こういう学校に行っても、その分野に勤めるというか継がないから、結局、この学校も何の役割をしているのかなというものが非常に課題だと思うんですよ。極端に言うと、親も学校へ行かせるけど、別に家業はもう継がなくてもいいという前提でやっている。人材育成とか農家が農業を守るということを、既にそこからもう意識が薄くなっているから、これでずっと人材育成とか農業を守るとか人材確保というのは、これは難しいというふうに思うんですよ。

まず、ここから何らかのやっぱり手を打つ、PRをする、そして逆に人材確保する、そうしないと強い農家の継承というのはなかなか難しいんじゃない。リターンして農業をやるようなことをやったって、それは、素人が途中で、サラリーマン経験者が、あと農業を頑張りましょうと言ったって、これはなかなか農業のプロになるには時間もかかるし、土地もお金も提供してやってくださいというような話の政策ばかりやってるけど、それで本当に強い農業になるのかなというような感じ。

だから、結果的に外国人を入れて農業を補充していくという感じだけど、根本から人づくりとなると、教育の分野からやっていかないと、なかなか難しいんじゃないかと思うけど、これは、農、林、水、特に林業なんてい

うのは、なかなか今は林業を継ぐような人なんていうのはいないでしょうから、この辺のことを、抜本的な考え方をどういうふうな方向で思っているか確認したいと思って。

○楮本農地・担い手支援課長 農地・担い手支援課でございます。

先生がおっしゃるとおり、非常に今厳しい状況でございますが、基本的に農業高校から農業大学校でございますので、農業大学校に進学されて就農されるというのが、一番即戦力として力になるのかなというふうに思っております。

農業高校につきましては、先ほど3学科で3,000人ということでございましたが、農業生産関係学科に限れば絞られると思いますけれども、そのうちの農業高校から直接就農される方々、今年度は24名でございました。進学、それから研修を受けて、農大も含めてですけれども、そういう方々は87名でございます。

農業大学校につきましても、農家外からの生徒さんが4割から5割ということでございまして、非常に、即戦力の就農者を育てるという意味では厳しい状況でございます。現在、農業高校での取組みとして、教育委員会とも連携しておりますけれども、要は、優秀な農業法人の方々がいらっしゃいますので、そういう方々の元での農業研修を行っております。また、農業大学校と共同でプロジェクトを実施しており、そういう関係で農業大学校へ進学してくるという生徒も中には出てきております。

もう一つ、両親の方々の意識改革の必要性ということでございますが、今年度から、中学生を対象に、農業体験や農業高校への体験学習に取り組んできているところでございます。そういった流れの中で、本当に先生がおっしゃるような即戦力となるような就農者を育てていきたいというふうに思っているとこ

ろでございます。

○城下広作委員 農家の方は農地を持つてから、条件的には、まず一番いいんですよ。その子供さんたちが、そのまま継ぐということは、自分の家庭の状況もわかり、一番効率がいい部分だけど、なかなか、全く違う部分から農業をやるというのは、これは難しい現状と、農地を持ってない方々がやるの難しい。だから、事業継承という意味では、農家の子供さんたちが逆に言えば魅力を感じて、そして、親も子供もその意思の中で一緒に育んでいくという環境が一番確率としては高いかなと思うから、このことをしっかりやっばりやっていくと。

建築の分野は、皆さんの力もあって、結構、今若い人たちが建築の技術を学ぼうとか、女性たちが建築の分野へと、だから数字的には少しずつ増えてますもんね。だけど、農林水産に関しては、余り、学生に対してのPRもちょっと弱いから、なかなかその継承がないし、親御さんも、もう大変厳しいから農業はもう継がせない。そこで、自分たちで切ってしまうから、農業の後継者がいないという話を言ったって、これはあべこべの話になって、継がせるとか継いでいこうという意識が欠落すれば、なかなかこれは難しい。だんだんだんだん先細りするというふうに思いますので、どこかこれはしっかり手を打たなきゃいけないなというふうに思います。

それと、最後ですけれども、農業大学も、たしか私が……。

○増永慎一郎委員長 また質問ですか。

○城下広作委員 質問です。過去の分を調べたら、たしか農業大学ですら半分も農業に関係するようなどころにはついてないですもんね。これもちょっと問題だなというふうに思いますので、この辺もあわせて。

○楮本農地・担い手支援課長 農地・担い手支援課でございます。

先生、2つだけ説明させていただきたいと思えますけれども、1点が、経営継承の件でございます。

確かに、経営の資産、技術等を持っておられる農家の子弟が継承していくというのが、最もいい形かなというふうに思っておりますけれども、逆に、最近では、非農家の方々でも研修をしっかり受けて就農をしたいという方がふえております。そのグラフにもございますけれども、黄色の部分で、年間140名から50名程度は、そういう方がいらっしゃるということでございますが、実は、後継者がいないというようなことも、現状と課題の中では45%もいるというようなことでございまして、こういう方々の経営をきちっと継承できるような仕組みづくりができないかなというふうな検討もしているところでございます。

実際に、昨年度から、経営相談所というのができまして、そこでは第三者への経営継承を目指して法人化をされたというような事例もございます。そういった部分をふやしていきたいというのが1つでございますし、農業大学の就農率でございますけれども、最近では、若干増加傾向にございまして、7割近くの就農率というふうになっているところでございます。

○城下広作委員 わかりました。頑張ってください。

○坂田孝志委員 農業関連でよかですか。

今の農業の就農のことで、就農支援金でありますですね。うなずかな。なかつか。新規就農者に対する支援金があるでしょう。（「はい、ございます」と呼ぶ者あり）それで、親元就農の場合な、これは後からできた

よね。親元はだめだと。大体おかしいよ、早くつけりゃいいのに。できたけど、その後継する人が違う作物をしなきゃならない。だめだと。イグサやってたら、イグサはだめと。施設園芸とか、ほかのものをしなさいと。そんなのが何のためのもの——ちょっと確認。そうでしょう、なってるんでしょ。

○楮本農地・担い手支援課長 農地・担い手でございます。

はい、そのとおりでございます。

○坂田孝志委員 そのとおりでいいと思うかね。何のための後継者育成か。親元就農って、イグサやったらイグサだろう。まあ頑張ってる、ある程度熟練してきて、施設園芸する、露地野菜やるのはいいけど、自分のところの親を後継するのに、それで大体新規就農と認めない、新規就農支援金の対象としない、そこが間違いなんだよ。何がそこで後継者育成なの。全然違うじゃないか。どう思いますか、そういうのは。国の制度であれば、県としてもっとそういう制度は改めるべきだと言うべき。今度は、それをぐっと絞っとるでしょう、予算も。違いますかね。国全体の予算、圧縮してないか。

○楮本農地・担い手支援課長 農地・担い手でございます。

先生おっしゃるとおりでございます。現在、給付金を活用しているのが、年間800名ほどおりますけれども、非常に、農家子弟については、厳しい条件でございまして、先生おっしゃるとおりでございます。毎年、国のほうには、そういったものは撤廃するよというところで要望しているところでございますけれども、なかなか変わってないというのが現状でございます。ただ、給付金の事業ができてから、年間200名から250名で新規就農者が推移してたんですけれども、それ

以降は300名程度が確保できているということで、新規就農にとっては非常に効果が出てきとるんじゃないかなというふうに思っているところでございます。

○坂田孝志委員 何か聞くと、新規就農者にリスクを負わせなきゃならないと。親のやってる作物をするなら、そんなに大きなリスクじゃないから、ほかのをと。どういうことかね、それは。ある意味リスクを背負って仕事をするんですよ。近年の豪雨災害もあれば台風もある。いろんなリスクがありますよ。そういう中でお父さん、お母さん、力を合わせてやっていかなきゃならない。後継者育成という大看板を抱えているのに、農林水産政策課長、国からおいでですが、それは強力に言わんといかんですよ。後継者育成になっていません。後継者育成、就農支援、その制度を改めてもっと就農しやすいような仕組み・制度と、その拡充、強く要望いたしたいと思えます。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○入口林業振興課長 林業振興課でございます。

林業も、なかなか即戦力となる人材がいなものですから、この4月から林業大学校を開校いたしました。その中で、今17名勉強してもらっていますけれども、1年間、座学を50日、現場で実習150日ということで、卒業した暁には県内で就職していただくということになっております。また定員が20名ですので、これに向けて今後取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○池田和貴委員 すみません。13ページ、医

療、介護、福祉分野における人材確保のことでちょっと聞きたいんですが、現状と課題も、ここに書いてあるようになっておりますが、地域によってもちょっと違うと思うんですね。

その中で、いわゆる天草のようなへき地の看護師さんの場合には、医師会が運営をしている准看護師さんの育成機関があって、准看護学校があって、天草市が運営している正看護師さんの学校があります。これは、天草にそういう学校があるので、地元で就職する人、また、なかなか、看護学校に通いたくても時間的に余裕がなくて、地元にあるから通える人、そういう人たちがいて、いわゆる地域でそういう職業の資格を得て、働く人たちが循環をしていくようなシステムがあるんですが、今、特に准看護学校とかは医師会のほうがやられているんですけれども、学校を支える医師会自体のやっぱり数も減っていくし、財源厳しくなっていますし、そうすると、やっぱり事業内容もいろいろ大変なことになってくると思うんですね。

こういったものがなくなってしまうと、例えば、地元で子供を産みながら看護師をしたいとか思う人たちが、天草の場合だと、やっぱり人材をここで育成できなくなるような現状が地域にはあるんですけれども、そういった面から見て、この人材確保におけるところで、そういう地域がほかにはないのか。もしかしたら、そういったものも、この人材確保のためには、いわゆる支援をしながら、各地域ごとで職業の資格が取れて、そこで働いていくような仕組みという面からは、もう考えてなきゃいけないんじゃないかと思うんですけれども、その辺は考察してあるのかなと思ってお尋ねをしたいと思います。

○三牧医療政策課長 医療政策課でございます。

ただいま池田委員がおっしゃったように、

天草には准看護学校がございます。准看護師というのは、熊本県においても、看護師の中でも貴重な人材であり、その県内就職率というのは、9割近くになっております。非常に貴重な戦力になっております。

一方で、准看護学校の募集の定員に対することなんですけれども、若干減っております、県としましても、運営費に対する助成金を出しております。これは、確かに天草に限ったことではなくて、県内の地方部の看護学校、これは准看護師だけじゃなくて通常の正看護師もそうですけれども、若干問題があるというか、地方によっては県外に流出するというようなケースも出ており、結局地元に残らず、他県、例えば福岡とか東京、そういったところに出るケースもございます。

当方としましては、各看護学校をずっと定期的に回りをまして県内定着をお願いするとともに、一方では、関東のほうから熊本に戻ってくるケース、看護師さんが戻ってくるケースもございますから、そういった方についての受け入れも対応しているところでございます。

以上です。

○池田和貴委員 ありがとうございます。

やっぱり准看護学校で、地元で通えて、資格が取れて、また地元で働いていく、また、いろんな家庭的な環境だとかいろんな自分の周りの環境で、そうせざるを得ない人たちの受け皿として非常に重要だし、その人たちは多分地元に残っていく、すごく重要な機関なので、ぜひ、これが継続できるように、いろんな知恵を絞っていただきたいというふうに思います。

要望です。

○増永慎一郎委員長 ほかにございませんか。

○池永幸生委員 3ページですけれども、状況を載せてあります。2005年、2015年、多分、この年代のときには、今言われている働き方改革がまだ言われてないころの国調ではなかろうかなと思います。

今、紹介のほうでもいろんな説明がありました。まずは、働き方のこの県としての周知の方法、やっておられるのか。もちろんやっておられると思いますけれども、多分末端まで行ってないのではなかろうかなと思っております。

それと、この働き方改革を導入することによって、事業承継を諦める方たちもふえるのではなかろうかなと。この雇用の状況が、かなり動向が変わるのではなかろうかなと懸念するところですけども、どのような見解を持っておられるか、尋ねたいと思います。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

働き方改革の動きに対して、本県での取り組みということで御説明いたします。

まず、働き方改革関連法というのが制定されておりますので、その法の内容についての説明会というのを、企業の事業主であったり人事労務担当者を対象にした、そういう説明会をやって、周知ということで図っております。

それから、個別に企業に対してアドバイザーを派遣して、例えば、企業ごとに実際入り込んで、働き方改革のためにはこういう取り組みはいかがですかとか、そういう紹介をしながら導入をしてもらうというような、そういう取り組みもやっております。

今年度は、その成果を取りまとめた事例集というのを作成する予定としておりますので、この優良事例をもとにした周知というのを、引き続きまた図っていこうかなと思ってるところです。

あとは、公益代表だったり、労働者側、使

用者側の団体で構成している熊本地方の協議会、働き方推進の協議会というのがありますので、そこで関係者で共通認識を持って一体となって取り組んでいくと、意識を醸成していくと、そういったような取り組みも今現在行っているところです。

以上でございます。

○池永幸生委員 各企業には、労務士さんという方たちが入っておられると思うんですね。社会保険労務士。そういった方たちの利用というのはできますか。そういう方たちを、また働き方改革の周知に手伝ってもらうとか、そういった形はできないんですか。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

各企業では、社会保険労務士さんに、それぞれ企業として、顧問労務士さんというか、契約をしてされているところもあります。そうでないところは、実は、アドバイザー等を県のほうで派遣すると申し上げましたけれども、それは主に社会保険労務士さんを派遣しているというところで、社会保険労務士会という全体の団体もありますので、そういったところと連携してやっているというようなところではあります。

○増永慎一郎委員長 いいですか。ほかにございませんか。

○濱田大造委員 外国人も聞いていいんですかね。18ページをお願いしていいですか。

2点ありまして、全国で、前年同期比で、増加率が熊本県トップということなんですが、このトップになってる理由を教えてください。

あと、18ページのインドネシアの方が今結構ふえているんだなということで、御承知のとおり、イスラム教でして、ハラールという

豚肉を食べない習慣が、恐らくイスラム教の人はみんな守っていると思うんですけども、人吉市で、ハラールの取り組みというのが、全国的にも九州ではすごい進んでいるかなと思うんですが、県レベルで、そういう取り組みを率先してやるとか、そういうことがあり得るのか教えてください。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

まず、1点目の全国トップの増加率の理由ということでございましたが、もともと本県の母数が全国的に見て多くなかったということもあるのかなと思うんですけども、主に、やっぱり農業関係での受け入れがふえてきているということが、その理由かと考えております。

もう一点のハラールのほうでございませけれども、インドネシアは、おっしゃるとおり、ハラールの国ということで、食事あたりがいろいろ注意をしなければいけないところなんですけれども、ここは各個別の受け入れ企業のほうで、その辺は監理団体のほうのアドバイスであったりというのを受けながらやっておられるのかなと思っております。

県全体での取り組みということについては、ちょっと私のほうでは把握ができておりませんので、申しわけございません。

○波村国際課長 国際課でございます。

ハラールについては、委員御指摘のとおり、人吉で非常に盛り上がりまして、4～5年前だったと思うんですけども、熊本県内に動きが広まろうとしたんですけども、ちょっとその後停滞しておりまして、熊大の近くのハラール専門の料理店とかではやってらっしゃいますけれども、なかなか県全体で広がっているというのは、今のところとどまっている状況でございます。

○濱田大造委員 あと1点、特定技能の外国人の方が本格的に熊本に入ってくるのは、あと何年後とか予想されてるんですか。その辺を教えてください。

○岡村労働雇用創生課長 特定技能制度については、ことしの4月から制度自体が始まっておりますけれども、今のところ、先ほど申し上げたように、6月末、7月末では、まだ100名弱が資格取得というところです。ただ、今年度の4月以降、4、5、6、7～8月もそうですけれども、秋以降も、実際、この特定技能の資格を得るための試験が、もう順次行われてきておりますので、今後着実に増加していくということで国のほうでは捉えておられるところです。

ただ、実際、この外国人労働者だということで、決して安い労働力ということにはならないということになりますので、むしろ、寮とかの整備とか、そういう確保とか、そういった面も費用的にはかかりますので、コストの面でちょっと様子を見ていらっしゃる企業が今のところ多いのかなという話もございました。

以上でございます。

○濱田大造委員 了解です。

○藤川隆夫委員 今、外国人材の話が、ここで始まっておりますので、私のほうも、その件を少し聞かせていただきたいんですけども、実は、多くの企業の方々が、外国人材を受け入れるに当たって、実は監理団体と接触をし入れているという状況があるかと思えます。

全国に、現在監理団体がどの程度あるのかということ、熊本に監理団体というのがあるのかということのをちょっと教えていただければと思います。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

まず、監理団体についてですが、全国で、約2,600機関ございます。本県の中にも監理団体がございます。ちょっと正確な数字は今出てきませんが、数十件以上はあると思っております。すみません。後でまたちょっとわかり次第お答えします。

○藤川隆夫委員 実は、この受け入れ企業が監理団体と接触する中において、さまざまな問題も出てきている。お金の面を含めて、1人入れるに当たって、幾らかのお金は払わないと入れられないというような状況もあるので、その監理団体との折衝の中で、さまざまな問題が恐らくこれからも出てくると思うんですけれども、その部分に関して、県が今相談対応しているということになってますけれども、そのようなトラブルとかなんか、そういう事象というのは、今までもありますか。教えてください。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

先ほどはすみません。本県の監理団体の数ですけれども、今現在40数件、40数団体ございます。

それから、監理団体におけるトラブルの状況ということでございましたけれども、中小企業中央会のほうに委託して、監理団体であったり、外国人実習生等を受け入れる企業のための相談窓口というのを設置しておりますけれども、そちらで寄せられている相談というのは、実際、今のところは、外国人材を受け入れるにはどんな手続が必要ですかとか、主に入り口のところの相談が多いという状況です。

具体的な問題事案であったり課題であったりということについては、直接的には、まだちょっと聞いておらないところですけども、

ただ、今月の中旬に、熊本労働局が主催した外国人材の雇用促進のセミナー、県庁の地下大会議室でありましたけれども、県のほうも共催という形でしておりますけれども、そこは、県警であったり、外国人技能実習機構であったり、労働局であったり、県のほうも税務課であったり、それぞれ企業さん向けに300人以上の参加でしたけれども、説明会をしておりますけれども、その中で、県警のほうからの説明にもありましたが、やっぱり技能実習生だけではありませんけれども、不法滞在あたりの事案も、本県の中で発生しているというような御説明もありましたので、実際、そういう事案はあっているのかなとは思っているところですけども。

○藤川隆夫委員 今ので大体県の今の状況というのはわかりました。ただ、これから、やっぱりいろんな形で、トラブルを含めてさまざまな事案が出てくるというふうに思います。そのときに、やっぱり県も、ある意味介入をして、調整、対応していかなきゃいけない部分も出てくるというふうに思いますので、そこはちゃんとやっていただきたいと思えます。

また、この監理団体が、天下り先になってんじゃないかという話も実はありまして、その部分はわかんないでしょう。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

天下り先かどうかはわかりませんが、主に監理団体がどういうところになってるかというところ、農業分野では、JAさんがなってらっしゃるなど協同組合等が、また、特定技能では行政書士事務所や人材派遣、人材関係の会社がやってらっしゃるというようなところがあると思います。

○藤川隆夫委員 わかりました。実は、この

2,600もあるということで、きちっと恐らくチェックができてないだろうというふうには私は思っています。その中で、監理団体と受け入れ先との問題も、これから、さっき言ったように出てくる可能性があるということで、ちょっと話をさせてもらったんですけども、実際に、熊本の企業の中に、東京の監理団体とやりとりをしながら入れてる企業が実はあるんですけども、そういう場合に、やっぱり1人当たり何十万かを払わないと入れてくれないというような話とか、そんな話も出てきてるもので、その付近の話も、これからおそらくさまざまな問題出てくると思いますので、それは、ある意味、県も、少しさっき言ったようにかかわりを持って調整していくことが必要なんだろうなというふうには思っておりますので、よろしくお願ひします。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○岩田智子委員 ちょっともとに戻って、介護とか保育とかの人材のところですね。

例えば、介護職員の離職率というのは、少し改善しているというような成果がありますが、保育士のほうの離職率はどうか、どのくらいあるのかというのを教えてください。

○久原子ども未来課長 子ども未来課でございます。

保育士の離職率ですけども、現在の状況として、数がきちんと把握できていない部分もありますが、状況をお話しさせていただきます。

まず、アンケート調査を以前やっておりまして、1年以内に離職をする比率が、大体10%、それから、1年以上3年未満の間に離職する人たちが20%、3年以上5年未満で20%、5年未満で約半数が離職をするような形となっております。

○岩田智子委員 ありがとうございます。

介護とか保育の分野というのは、今からもう本当に重要なことだと思って、介護の分野は、外国人も今度から入るといふようなところにもなっていますけれども、最賃の話もあって、待遇とかお給料の安さというのが際立っているのではないかなと思います。

ある無認可の保育園なんですけれども、そこで保育士が足りないということで、保育の免許を持っていらっしゃる方がパートで働いていらっしゃって、時給お幾らぐらいなんですかと言ったら、もう本当に最低賃金だったんですよ、子供を相手する保育士の方の賃金。それを聞いてちょっと驚いています。だから、離職率の高いのも当たり前なのかなとか、介護の世界で働いていらっしゃった方も結婚するならやめなきゃいけないとか、そういう話も聞きますので、この辺の人材というのが、物すごくやっぱり大事にしなければいけないと思うんですけども、何か打開策というか、給料を上げるためにはどうすればいいんですかね。

○久原子ども未来課長 子ども未来課でございます。

保育士の賃金月額ですが、全職種の平均と比較しまして、大体5万円ほどの差があるというふうには試算がされております。待機児童の関係もございまして、保育士の確保というのは急務になっております。国のほうでも処遇改善の制度を数年前からやっております、キャリアアップの研修を積んだ者について給与を上げるような仕組みをやっているところで、徐々には上がってきております。成果も出ておりますが、まだここ5年ぐらいの制度で、それを確実にやっていきたいと思っております。

○岩田智子委員 ありがとうございます。

最低賃金のことも関係あって、何か熊本よりもほかの県のほうが賃金が高いからといって、そこに流れたりするようなことも聞いていますし、最低賃金というのを、ここで行政で決めるものではないので、何とも言えないんですけれども、経営の方々とかと労働者の方が、20年後、2040年の未来の熊本県、どんなふうな熊本県にするのかというのを、やっぱり具体的に話し合っていかなければいけないんだなというふうに思っています。

だから、20年後ですよ、2040年というのは。何か私も、こういう熊本県にしたいとか、そういう具体的なものを持っていきやいけないなと思って、きょうの話を聞きました。保育や介護の部門に関しても、徐々によくなるはなっているけれども、20年後を見通したときに、徐々にいいのかなというふうに考えています。

ありがとうございました。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○坂田孝志委員 今岩田委員がお聞きになられたからお尋ねするんじゃございませんが、最低賃金について、丁寧な資料をつくっていただきましたので、少しだけお尋ねするなり意見を述べさせていただきたいと思いますが、この最低賃金のDランクに位置されるところですね。この別の資料で見ました場合、1人当たりの県民所得ですね。ワーストテン、沖縄が一番。これは、皆さん方がちょっと新しいのをくれなかったから27年度の資料ですが、216万6,000円から始まって、沖縄、鳥取、宮崎、鹿児島、長崎、佐賀、秋田、熊本が8番目。青森、奈良、軒並み県民所得が低いわけですね。この最低賃金に比例して、県民所得も低い。それと同時に、これらに類するところは、今度は税収が少ないがゆえに、財源不足といいますか、財政力が弱い。0.4以下。熊本県もそうでしょう。今

日、財政課長は来てませんが。

私は、昨年議長をしておりましたときに、全国の貧乏県の議長会の会長をしました。17県です。九州、四国、山陰、東北、このDランクのところ、軒並み比例して賃金が安い。そうでしょう。所得が上がらぬ、収入が上がらぬから、県民所得も低いですよ。そうすると、税収も伸びぬですよ。ずっとこのままだったら、いつまでもこのランクですよ。だから、せめて九州であれば、やっぱり福岡を目指して、福岡だけぬきんでますから。ほかは、みんな最下位タイですよ。あるいは、2位タイぐらい、それを上げる努力をしないかならない。

そして、この最低賃金を決めるやり方は、あくまでも中央集権的なやり方ですね。中央政権が、ある程度目安を地方の上がる目安まで御丁寧に決めてくれて、要らぬ世話たいて言おごたるばってんですね。地方創生とか、地方分権とか認めてる中、もっと地方の自治権を認めながら、そこで上げる、そのかわりに労働者側は上げろだけど、経営者側はなるべく抑えるですね、それは。当然、賃金、給与は関係してきますから。その分をやっぱり手当てしてやるんですよ。ここで、今国がやっている手当ては、これは業務改善助成金ぐらいじゃ、これは甚だ——このくらいじゃだめですよ、やっぱり。もっと声を上げて、県は、県の独自の政策を施すとか、何名か上げたから、その設備投資分の助成額を上げますと、もっと充実した、拡充した、それをやりませんか、政府は1,000円以上を目指すということをやっているわけですから、そのために、そういう施策を相合わせながらやっていくべきですよ。そうしませんと、やっぱり県民が豊かになりませんよ。いつまでもそうだ。だから、子供たちが中央や首都圏に給料のいいところに出ていってしまうんですよ。ここで踏みとどまって、それなりの収入を得られる、それなりの暮らしが得られる、そう

いうことをすることが、この地方創生、地方のこの人口の定住化等につながるわけです。あなたのところじゃなかろうばってんな、どう考えられますかね、今のことについては。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

私がちょっと言える範囲での話になりますけれども、まず、委員おっしゃった中央集権的な決め方というところがございますけれども、この制度自体が、昭和53年度から、おっしゃるように続いている制度で、5年ごとに見直しが行われるということになっておるんですけれども、これに関しては、おっしゃるように地域間格差が拡大している要因ということにもなっておりますので、このランク制度を廃止し、全国一律の最低賃金の実現とか最低賃金の引き上げ、あわせて、中小・小規模事業者の支援の強化ということを、全国知事会を通じて、国のほうには継続して要望をしているところです。

実際に、委員御懸念というか、おっしゃるように、やっぱり給料が高いところに新規学卒者あたりは就職で行くというのは、やっぱり事実だと思っております。これはちょっと個別に聞いたところではありますけれども、熊本地方の最低賃金審議会での議論の中でも、おっしゃるように、やっぱり九州ではどんどん人をとられる県になっておりますので、そこをとどめるためにも、やっぱり福岡を意識して、熊本県は少し上げないといけないんじゃないかという意見も出たやに聞いております。

ただ、この最低賃金審議会を決めるに当たっては、特に、九州各県が熊本の情報を意識して、実態としては、もう熊本に合わせてきておられるというところで、そういうのもありまして、昨年度は、たまたま鹿児島県が1円追いつかずに、鹿児島が最下位で、残りが2位グループというところだったんですけれ

ども、ことしは、鹿児島島のほうも、もうそこはやっぱり特に意識して熊本に合わせてられている面もあるのかなと思っております。

というのもありますので、それから、最近、新聞報道でございますけれども、国のほうでも、省庁横断的に、こういう最低賃金のアップについての支援策あたりを検討するというようなことも出てきておるようですので、少しその辺も見ながら、悠長なことを言ってる場合じゃないとはお叱りを受けますけれども、情報収集しながら取り組んでいきたいと思っております。

○坂田孝志委員 この前、労働基準監督署の署長と会いましたけれども、今みたいな声は大いに上げてくださいと言ってましたよ。周り、あらゆる議会筋、行政筋、いろんなところから。そういう声を引き上げながら——そして、同率か、一緒じゃだめだ。やっぱりぬきんでていかないと。それぐらいの気持ちでいかないと、1円でも2円でもですたい。そのためには、また中小零細企業にはいろんな支援策を施すと。両方相携えたやり方をやっていきませんか、賃金だけ上がったら、これは困りますから、経営者はですね。

そういうのを、各部局またがる事柄でしょうけれども、ぜひ、熊本が豊かになるように、財政力も0.4上回るように、前課長、0.4以下だったですかね、うちは。貧乏県の県に含まれとったでしょう。財政課はおらぬもんだけんな。そういうことでありますから、ぜひ、みんなで全庁挙げて、我々もそうですから、あるいは、企業のそういう業界の方々と手を携えて、やっぱり豊かな熊本をつくっていきましょうよ。要望をいたしておきます。

○増永慎一郎委員長 ほかに質疑はありませんか。

（「はい」と呼ぶ者あり）

○増永慎一郎委員長 なければ、次に、行政

サービスの維持向上に関する件について、質疑はございませんか。

○松田三郎委員 ちょっと抽象的な質問になるかもしれませんが、総務部長にお答えいただきたい。

先ほど、清田課長の御説明を聞きながら、非常に暗い気持ちになってきて、別に責めてるわけじゃなくて、事実、4月の県議選でありますとか、あるいは、後半の市町村長の選挙、議会の選挙、そして参議院選挙、いろいろな市町村のトップの方とか、役所、役場の幹部にお会いすると、やっぱりどうしても喫緊の課題は人口減少を何とかとどめたいと。

これは、私の意見も一緒に言いますが、なかなか、この熊本県内の一部の市町村を除いては、いろいろ頑張っておられるけれども、なかなか、この人口減少に、言うほど歯どめはかからない。国も、地方創生等々いろいろバックアップはしていただいて、全国にはこういう成功事例がありますよと、幾つか出てきますけれども、別にそれ以外が努力しなかったというつもりはありませんが、なかなか、このほかの限られた条件の中では、頑張っても頑張ってもどうしても成果が出ないとか出にくい自治体もあるわけですね。今やもう私の選挙区をはじめ、郡部のほうは、もう人口減少はしょうがない、ただ、このスピードを何とかこの鈍化させるぐらいしか手立てはないんだろうというような話を現実的になさっているのが実態です。

そこで、資料にも幾つかありましたが、例えば、県としてこれからやっぱりどうしても知事の御発言にもありましたように、各自治体がフルスペックで全て行政サービスを行えるということは難しいだろうと。そうでない自治体が出てきた場合に、もううちは立ち行かないため隣と合併しようというところも出てくるかもしれません。受け入れるほうも厳

しい自治体でしょうけれども。あるいは、地制調が言うような圏域の話とか、あるいは広域連携とか定住自立圏構想とか、はたまた垂直・水平補完とか、そういう話も出てくるのも当然だと思っております。

そこで、県としては、努力をしてない、あるいは努力したけれども成果が生まれない自治体はしょうがないですよ、そこは自分たちで考えてくださいというような話なのか。もしくは、やっぱりこの一部事務が重なるところは、お互いの補完は必要だとしても、やはりその町に生まれて町で死んでいきたいという帰属意識を持ってる住民の方々の意思というのは、そうそう軽視すべきではないと思いますので、何らかの形で、最後、市町村課長もおっしゃったように、県としてできることをしっかり考えて支援していこう。大体どういうお考えなのかというのを前提として、ちょっとお聞かせいただければ。

○山本総務部長 総務部でございます。

今、松田委員から御指摘のあった話に関してですけれども、まず、人口減少をとどめたいけれども、なかなか歯どめがかからなくて、ただ、そのスピードを鈍化させていきたいというような現実的な各現場のお話かと思えます。

前回の委員会の資料でも出させていただきましたけれども、人口予測が減少傾向にあるということ、ほぼ多くの市町村で、県内、人口減少傾向にあるということ、それから、それを幾らか改善してやるというパターンも考えているわけですが、それでもやはり減ることがある程度前提になった数字を、具体的、現実的には考えていくということかと思えます。

その中で、なかなかその人口減少自体は歯どめはかからないというのは、ある意味しょうがない部分ではあるんですけれども、その中でどうやって頑張っていくかということの

中で、国全体でも、移住、定住というのでも進めてきましたけれども、やはりそれだけでも現実的などころでないということで、例えば、関係人口というような新しい考え方もやって、その地域に人が住んでいるわけではないけれども、そういった関係人口をふやしていくことによって、地域の活力を保っていかうというような新たな発想というか、そういった取り組みも出てきているのかなと思っております。

その中で、人口が減っていきますけれども、今、先生がおっしゃったように、その町で生まれて、町で過ごして、町で死んでいきたいというか、最期を迎えたいというようなところというのは、全国どこでもそうだと思いますし、県単位にせよ、市町村単位にせよ、そういった住民の方、そういったところは大切にしていってほしいだろうと、守ってほしいだろうというのが前提かと思えます。その中で、そうした生活を支えるための行政サービスというのは、当然存在しているわけですので、これも先生から御指摘あったように、フルスペックではなかなか難しくなってくる局面もあろうかなということがございます。

こういった議論は、ここもう20年ずっと続いているわけがございますけれども、一つは、大きく合併というのは平成の10年代の中ごろからやってまいりました。熊本県内も、合併で市町村が半数以下ぐらいになっているかと思えます。45市町村でございますけれども、その中でさまざまな課題も出てきております。

一つ大きく話がございますのは、全国町村会からも出ている、市町村の意思といいますか、そういったものもしっかり踏まえていかなきゃいけない。特に、合併をしたところで、旧合併された側といいますか、合併で中心になっていない市町村、元町村においては、その合併後の市町村内での衰退がある

のではないかというような議論も、やはり合併後10年20年経って出てきております。

そういったところで、現場の市町村の、まず、意思であり、意向であり、その住民の方々がどう考えているのかというのを前提にしなければならぬというのが大きな大前提かと思えます。

その上で、方法論としては幾つかあるかと思っております。圏域行政であるとか、横の緩やかな連携、あるいは、定住自立圏のような中心市が周りを支えていくような連携、それから、最後には県も入ったような広域連合的な、県も横の立場で入っていくような広域連合のようなあり方、それから垂直補完でございます。県がまさに支援をしていくというような格好、いろいろな方法があるかと思えますけれども、まずは市町村の御意向を前提にしていくということでございます。

最後の垂直補完については、まだ全国的に進んでいるわけではございませんけれども、6月議会、それから、今議会の本会議の答弁でも知事からさせていただいておりますように、垂直支援についても、やはり県としてもきちんと取り組んでいかなきゃいけないなということは考えてございます。

具体的に、どの地域でこういった垂直支援をしていくという具体的なものは出てきているわけではございませんけれども、我々も今アンケートもとらせていただいておりますが、このアンケートに加えて、地域振興局、各地にございますので、地域振興局が、やはりふだん現場で市町村とお付き合いさせていただいています。その中で、こういった具体の行政分野で、こういったことが県にできないだろうかというようなことが出てこようかと思えます。それは市町村からのお話もそうですし、現場であります地域振興局のほうで具体的な提案をさせていただくこともあろうかと思えます。その中で、地域に応じた形で進めていきたいというふうに考えており

ます。それは、ひいては地域振興局のあり方にも結びついてくるかと思えますけれども、県のほうでも、柔軟に変化をしながら、地域の意向を反映した、ただ、行政サービスは確保できるような体制というのを考えていかなければいけないなというふうに思っております。

○松田三郎委員 はい、わかりました。

例えば、多くのトップが言われるのは、あれもしたい、これもしたいと、あれすればここまで行くかなと思うけれども、なかなかこの財源がない、地方創生の中でも、ちょっとやっぱり、それは何でもいいというわけにいかないでしょうから、ちょっと自由度が低い、窮屈だというお話があります。

そこで、ちょっと不確かかもしれませんが、お隣の宮崎県が知事選のときに、知事が、ざっくり言うと、基金を県でつくって、非常に厳しい市町村、これを言いますと線引きが難しいと思いますが、そこはかなり自由度の高いお金を配るとは言いません、交付する、それでやってくださいというような目玉の政策をつくられたと。そのまま本県に引っ張ってくるというつもりはないですけれども、ある程度そういう何かの指標で、例えば、県内45市町村の中で2040年まで考えると特に厳しいだろうと、5つなのか10なのかわかりませんが、そういうところには、もう何でも使っていていいですよというぐらいの、ある意味、熊本県版地方交付税じゃありませんが、いろいろなハードルもあろうかと思いますが、そういったところの大胆なといいますか、これが必要な時期に来ているのかなと思いますので、答弁は難しいかもしれませんが、ちょっと何かありましたら、例えばそういった類いの政策事業について、御感想なりありましたらお聞かせいただきたい。

○山本総務部長 総務部でございます。

今、先生から御指摘がありました宮崎県の施策の件については、すみません、現時点で把握しておりませんので、これから私も勉強させていただきたいと思っております。

その上で、宮崎県のような施策が本県においてできるかどうかということは、考えさせていただきたいと思えますけれども、一つ前提にしなければいけないと今お話を聞きながら思いましたのは、本県45市町村のうち31が町村でございます。これは、全国で4番目に多くなっています。北海道とか、長野とか、そもそも市町村数が多いところと、その次福島で本県ですけれども、そういう町村が多いというのが、本県の非常に大きな一つの特徴でございます。それは、地理的な特性もございまして、過去の経緯、いろいろなところもあろうかと思うんですけれども、宮崎県、助けるというか、基金を使える町村がどのくらいあるのかというのはあるんですけれども、それを本県にそのまましてしまうと、ほぼ全部になってしまうぐらいの勢いになってしまうので、ちょっとそういったところは踏まえながら考える必要があるのかなと、今お話を聞いていて思ったところでございます。

以上です。

○溝口幸治委員 関連して。部長から、それぞれ答弁いただきましたけれども、要は、県の存在意義というか、存在価値がどれだけ出せるのかというのが大事だというふうに思います。そういった意味では、今回アンケート調査をとられたというのは、非常に良かったと思いますし、非常に興味深く見させていただきました。

それぞれの振興局単位でも、それぞれ課題が違いますので、よかったら、このアンケートをそれぞれの振興局ごとで整理していただくとか、もうちょっとこう我々にわかりやすいように加工していただくとありがたいなど

いうふうに思います。

それから、今回アンケートですから、このアンケートに加えて、可能な限りで結構ですが、例えば、それぞれの市町村に県の職員さんが出向されてますので、出向から帰ってきた人もいらっしゃると思いますので、やっぱり出向してみてもわかったことって多分あると思うんですね。本庁にいたらなかなかわからなかったけど、行ってみたらわかった、部長なんかは、国から来られたので、国にいたときの感覚と現場はまた違うんだと思いますが、そういった情報もちょっとこう収集していただいて、よりこれから先、市町村が抱える課題、こういったものを整理して行ってほしいなというふうに思います。これは、次までという期限を切る必要はないと思うので、この委員会で今後議論していく中でどんどんどんどん精度が高まっていけばというふうに思います。

来年が知事選挙ですね。知事選挙でどなたが出るかというのも興味深いところですが、私は投票率が非常に気になります。というのが、知事選って、我々議員やってると経験があるんですけども、なかなか、知事選挙のお願いに行っても薄いんですよ。つまり、住民からは遠いんですよ。県の行政というのが遠いので、知事選で、何かこう県民が燃え上がって、分かれて選挙するみたいな図式にはならず、意外と関係者が燃え上がって選挙を終わっていくみたいな感じで、市町村選挙と比べれば大分違った感じがします。

そういった意味では、来年の知事選挙に向けて、県が果たすべき役割、この2040年、40年のときに、何人この中で生きてるのか、私も危ないぐらいだと思っていますけれども、40年までじゃなくて、2030年はどうなのか、あるいは我々の任期中のこの4年間どうなのかというのを区切りながら、県の役割というものをやっぱりやっていくのが、我々議員の仕事でもあるんだというふうに思います。

私を含め何人かの先生方は、市議会や町村議会の経験もありますので、多分同じような感覚になるんですけども、市議会議員とかやってるときには、県がもうちょっと頑張ってくれればとか、県が何をしているかわからないよねっていう感覚をやっぱり持つわけですね。県議会に来てみると、県の職員さん頑張ってるなと思うんですが、それぐらいやっぱりこう温度差が市町村ともありますので、それを埋める作業というのが、このアンケートをもっとこう精度を高めていくというところにつながっていくんだというふうに思いますが、最終的には、この県の存在意義をどれだけ出せるのか、それから、松田先生と先ほど部長のやりとりでもあったように、市町村の単位が、これから先、果たして我々が経験したことのないような人口構成になっていく中で、今のが維持できるかというのは、本当にやっぱりよく考えていく時期だと思うんですね。我々が、そこに果敢に挑んでいかないと、本当にこう2040年とかは悲惨な姿に熊本県がなっていく。そのビジョンを共有しながらという岩田先生のお話があったとおり、我々が、やっぱりその危機的な状況だという共通認識を持ちながらそこをやっていかないと、非常に厳しいんじゃないかと思います。

そういった意味では、増永委員長を中心に、ここの委員会で、こういったものを、一気に答えは出ませんので、しっかり議論をしていくことが大事だと思いますが、このアンケートの充実、方法について、今後どういうふうに行っていくのかを含めて。

○山本総務部長 引き続き、総務部から御回答させていただきたいと思います。

アンケートにつきましては、各市町村からいただいておりますので、少しお時間をいただければ、地域ごとといいますか、圏域ごとの整理がさせていただけるかと思います。また、いつの時期に、どのようにお示しという

か、させていただくというのは、御相談させていただければと思いますけれども、これから取り組んでまいりたいというふうに思っております。

2点目、投票率については、いろいろ地道な取り組みを県としてもやっております。市町村にもお願いしてやらせていただいております。即効性のある方法というのが、必ずしもあるわけではないわけですが、今年度末、日程は決まってもせんけれども、今年度末の知事選に向けても、投票率の向上に向けての取り組みというのは、県、それから市町村、選挙管理委員会とも協働しながらやっていきたいというふうに思っております。

最後の市町村単位の話、松田先生ともお話しさせていただいた話につきましては、まさに先生のおっしゃるとおりだと思っております。

これから、2040年に向けて、まさに国でも議論されておりますし、県議会でも、6月議会、9月議会でも出ましたように、まさに市町村のあり方、県が何をしていくべきなのかというの議論が盛り上がってきている状況だと思います。

こういった中であって、市町村の意向も踏まえながらというところはあるのですが、スピード感を持って、県からも、地域振興局単位で、こういったことができるのじゃないかというような提案もさせていただきたいと思っておりますし、それに応じて地域振興局の体制というのも考えていきたいなと思っております。

地域振興局の体制という意味では、今、大きくは、その広域本部のもとに地域振興局があって、ほぼほぼ、一部少し違いますけれども、同じような仕事を同じところでやっています。こういったあり方も、必ずしもそれにこだわる必要はないなと思っております。ここの地域振興局はこれをやっていて、ここの広域本部がこれをやっていくけ

れども、ほかのところでは違うやり方があるというわけではないので、そのところも柔軟に考えていければなというふうに思っております。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○池田和貴委員 行政サービスの維持向上にあって、先ほど、部長のお話にもあったように、県がどう存在感を見せていくかということ、これは先生方からの指摘もあったと思うんですけど、その中で、ちょっと今までの経緯からすると、地方分権というのをずっと叫ばれてきて、いろんな事務が都道府県から市町村に移されました。でも、実際、そうやってみると、人口は減っていく、職員は減っていく、このアンケートにもあるように、専門性のある職員さんがいらっしやなくて、実際、事務を受けたときにはいたけれども、人事異動で、今度はその次の人を見つけなきゃいけなくなるとかという問題も実はあるんじゃないかと思うんですね。

で、その企業経営とかで考えると、いわゆる支店なんかを幾つか統合して、共通の部分の経費を抑えて経営効率化していくというのは、常套手段の一つだと思うんですけど、今の地方分権というのは、そういう意味では、どっちかという、やっぱり手厚くなる分コストが高くなってしまいうという面もあったと思うんですね。

そういう意味では、今おっしゃってる垂直補完なのか、水平補完なのか、ありますけれども、ある意味、市町村の皆さん方と、今まで全部下に落とすことだけを考えてきたけれども、実際やってみて、こういうのを県がやっぱり広域で担ってくれたほうが助かるのかな、もしそういうのがあれば、知恵を絞ってやっていくことによって、もしかしたらいい方法も出るのかなと思ったりもしてるんですけども、そういう議論というのはあまり出

てないんですか。今までの流れの中で、私はそういうふうに思っているんですけども、間違ってるのかな。何かおかしいかな、行政から見て。その辺ちょっと誰か答えてくれればと思うんですけども。

○清田市町村課長 今、先生がおっしゃったような声は、今までは、市町村に県の権限を移譲して、住民に近いところでサービスを提供したほうが住民サービスの向上につながるという観点で取り組んできたところなんですけれども、もうまさに御指摘のとおり、年間数件しか例えば取り扱いがないと。その事務取り扱いをするときには、改めてマニュアルを見なきゃいけないとか確認しなきゃいけないということで、要は、なかなか効率的ではないというような声も実際あるというふうに聞いております。

そういう中で、ではもう県に戻しますというところまで極端に進んでいるところは、今のところないんですけども、そのやり方として、先ほどからお話が出ているような広域で対応するとか、あるいは、もうまさに県のほうに垂直でもう一回吸い上げるとかという方法はあると思うんですけども、その辺は、その事務を市町村が今後どうしたいかというお考えもあると思いますので、そういう御意見を伺いながら対応を検討していきたいと思えます。

○池田和貴委員 わかりました。そういう声も、もしかしたらあるかと思うんですけども、ただ、市町村からは、自らこれ返しますと言いづらいとかというのものもあるんじゃないかと思うんですね。ですから、皆さん方のほうで、本当にそういったもので今までやってきた中でないかというのは問いかけをしてもらうことによって、広域的な話し合いの中で、そういったものがまとまっていく可能性もあるんじゃないというふうに思うので、ぜ

ひ、こういったところは、やっぱり広域自治体である県の役割だというふうに思いますので。ただ、逆にそうすると、また県の職員さんたちの仕事がふえるという話にはなるのかなとも思いますけれども、ぜひ頑張ってくださいと思います。

○濱田大造委員 25ページに関してなんですが、2点ありましてね。職員不足による影響が懸念されているというふうになっているんですが、実際に、県内の市町村で、本当に人材不足というのが顕在化しているのかどうか、懸念で済んでいるのかどうかですね。

あと1点が、宝塚市で、就職氷河期の人材を対象に3名ほど募集したら1,800人を超える応募者があったと、すごいニュースになってたんですけども、人材不足が本当に県内で起こっているんだとしたら、そういう対策も熊本県でもどんどんやればいいと思っちゃうんですけども、その辺どうなんですか、教えてください。

○清田市町村課長 職員不足による影響が懸念される分野として幾つか挙げておまして、全体的な話として、これは、市町村、県も同じような状況かと思うんですけども、以前に比べて職員の採用試験への応募者が確実に減っているとか、あるいは、町村によっては募集をかけても予定人員さえちょっと確保がままならないと。

特にその辺は、技術職とかのほうは、町村というところでは、もともと数が厳しいので、さらに厳しい状況にあるというところがありますので、具体的に何人足りないかというのは、数字としてはお出しできませんけれども、そういう声は寄せられておりますし、これ2040年を見越したところで調査しておりますので、現状でもかなり厳しくなっているのに、今後、地域の住民が減って、応募者になり得る人たちが減っていけば、さらにもっと

採用が厳しくなるだろうと。一方で、例えば、インフラとかの整備はやらなきゃいけない、農業とか、観光とか、そういったものはやらなきゃいけないので、そういう技術職的な人たちは確保したいけど集まらないんじゃないかという懸念がたくさん出てきているという調査結果かなというふうに思っております。

あと、就職氷河期を対象とした採用などを町村がやってるかという、すみません、私が聞いている限りでは、そういうところはありませんので、そういった宝塚市の情報とかも、参考にしていきたいと思っております。

○濱田大造委員 了解しました。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

1つだけお願いがあります。先ほどから、このアンケートの結果だけがありますけれども、もともになるアンケートがどういったアンケートだったのかという資料があれば、参照しやすいと思うので、よければ、委員の皆さん方に、それを1つずつ配っていただきたいというふうに求めます。

○清田市町村課長 準備させていただきます。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

（「ありません」と呼ぶ者あり）

○増永慎一郎委員長 ほかになければ、質疑はこれで終了したいと思います。

次に、議題3、閉会中の継続審査についてお諮りします。

本委員会に付託の調査事件については、引き続き審査する必要があると認められますので、本委員会を次期定例会まで継続する旨、会議規則第82条の規定に基づき、議長に申し出ることにしてよろしいでしょうか。

（「はい」と呼ぶ者あり）

○増永慎一郎委員長 異議なしと認め、そのようにいたします。

その他として、何かほかにありませんか。

ほかになければ、本日の委員会は、これで閉会をいたします。

お疲れさまでございました。

午後0時閉会

熊本県議会委員会条例第29条の規定によりここに署名する

地域対策特別委員会委員長