

第 4 回

熊本県議会

地域対策特別委員会会議記録

令和元年12月5日

開 会 中

場 所 全 員 協 議 会 室

第4回 熊本県議会 地域対策特別委員会会議記録

令和元年12月5日(木曜日)

午前10時0分開議

午前11時55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

監理課課長補佐 小西英夫  
 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10時開議

○増永慎一郎委員長 おはようございます。ただいまから、第4回地域対策特別委員会を開催いたします。

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の説明を受け、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、簡潔をお願いいたします。

また、説明者は、着座にて説明をお願いし

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、前回の業種別に続きまして、施策別の状況について御審議いただくことになっております。

施策別の説明に入ります前に、6月の委員会で説明いたしました4カ年戦略における産業人材確保に関連する重要業績評価指標、KPIにつきまして、昨年度の実績と戦略終了時の達成見込みについて取りまとめておりますので、御説明申し上げます。

資料の1ページをお願いいたします。

まず、右側の表の見方ですけれども、右から2列目に戦略の目標値を記載しております。そのすぐ左の列に、今年度の評価いわゆる平成30年度実績値を記載しております。また、今回は、戦略も終盤にかかっているということもありまして、一番右端に戦略期間終了時点での達成見込みを示しております。青色の星印は、昨年度末までに目標値を達成している指標、白い星印は、今年度中には目標値を達成する見込みの指標となっております。また、右肩上がりの矢印は、達成にはさらなる取り組みが必要な指標のうち、戦略策定時と比較しまして上向きとなる見込みのものをあらわしております。

まず、1ページ上段の安心で希望に満ちた暮らしの創造では、上から3つ目の女性の社会参画加速化自主宣言等を行った事業所、団体数が既に目標を達成しており、その下の自治体病院における常勤医師数も達成見込みとなっております。

下段の未来へつなぐ資産の創造では、企業立地件数に係る2つのKPIは、ともに目標

値を達成しており、また、移住、定住に関する相談についても、目標達成見込みとなっております。

おめくりいただきまして、2ページをお願いいたします。

2ページから3ページにかけては、「次代を担う力強い地域産業の創造」です。

まず、2ページのKPIでは、再掲となる中ほどの企業立地件数のほか、一番下の次世代ベンチャーコンテストエントリー件数が目標値を達成しております。また、一番上の農林水産業の新規就業者やその下の中山間地域における雇用者数に係る指標などが達成見込みとなっております。

また、3ページのほうでは、下から4つ目のブライト企業認定数が目標値を達成しているほか、一番上のUIJターン就職支援センター登録者における就職者数、上から3つ目のインターンシップを体験した県立高校生の割合などが達成見込みとなっております。

1枚おめくりいただき、4ページをお願いいたします。

ここからは、本題に戻りまして、施策別の状況について御説明申し上げます。

まず、1の若者の地元定着・移住促進についてでございます。

この項目については、3つの部局を中心に取り組みを進めており、資料①から③までございますけれども、現状と課題につきましては、共通するものが多いため、このページでまとめて御説明いたします。

若者全般の現状と課題としましては、まず、新規学卒者の県内就職率が、県内大学卒で45.4%、県内高等学校卒が59.7%となっており、多くの若者が県外に流出しています。右のグラフをごらんいただきますと、どちらも平成28年度を底に持ち直しの兆しが見られるものの、厳しい状況が続いております。また、全国的にも高い求人倍率が続き、人手不足の中、人材確保の競争が激化してい

ること、3大都市圏での給与面の待遇改善の動きや大手企業等の積極的な求人広告の活用など、人材確保の動きが活発化しており、新規学卒者を県内にとどめることが難しい状況となっております。

下段の高校生に特有の現状と課題としましては、新規学卒者の中でも、特に工業高校卒業生の県外流出が顕著なことや、県内高校生に向けた求人の9割が県外からの求人であることなどが挙げられます。また、高校生の進路選択に当たりましては、保護者の意向が大きく影響することなども考慮して対策を講じる必要があります。

続きまして、5ページをお願いいたします。

①の企画振興部の取り組みについて御説明申し上げます。

まず、Iのこれまでの主な取り組みについてでございます。

若者の地元定着につきましては、奨学金返還等サポート制度を昨年創設しまして、令和2年度就職に係る県内企業や若者の募集を開始しました。

移住、定住の促進につきましては、東京、熊本に移住相談窓口を設置するとともに、東京などで相談会を開催するなど、市町村とも連携し、積極的に取り組みを展開しております。

次に、II、これまでの主な成果でございます。

奨学金支援枠として、110枠を用意しております。これに対しまして、この制度を活用して採用活動をされている企業が54、また、この制度に登録して就職活動をされている学生の方々が、現在も継続募集中でございますけれども、現時点で96人という状況です。

また、移住相談件数は、平成30年度までの3年間で4,008件、相談会開催は75回、地域づくりチャレンジ推進事業による市町村支援が18件となっております。

Ⅲ、今年度の主な取り組みとしましては、奨学金返還支援につきましては、令和2年度、3年度就職者の獲得に向け、若者等へのPR活動を積極的に実施しているところです。移住、定住につきましては、ことし7月に大阪にも窓口を開設したほか、10月には、国の交付金を活用し、東京23区からの移住を促進する移住支援事業、起業支援事業を開始するなど、取り組みを拡充しております。

最後に、今後の方向性についてでございます。

奨学金返還支援につきましては、登録者や参加企業のさらなる増加に向け、引き続き広く周知を図り、若者の地元定着を促進してまいります。また、移住、定住につきましては、市町村や関係団体と連携し、さらなる移住者の受け入れや定住促進の取り組みを実施してまいります。

企画課の説明は以上でございます。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課でございます。

説明資料6ページをお願いいたします。

若者の地元定着・移住促進の②になります。

I、これまでの主な取り組みをごらんください。

商工観光労働部では、若者の県内就職に向けた取り組みとして、ブライ企業等の魅力の発信、また、UIJターン就職を促進する取り組みとして、センター設置や就職イベントの開催を行っています。

この取り組みの結果、Ⅱ、これまでの主な成果に記載しております、ブライ企業の認定事業所の増加や、情報交換会において高校生の採用につながる例があったなどの成果が出ております。

Ⅲ、今年度の取り組みは、これらに加えて、県内企業の社員寮確保、支援などの各種事業を実施しているところです。

今後の方向性としては、引き続き庁内各部と連携を図りながら、県内企業の魅力づくりや県内企業と県内外の学生とのマッチングに取り組むとともに、熊本で暮らすことの豊かさなどについて情報発信を行ってまいります。

以上です。御審議をよろしく申し上げます。

○那須高校教育課長 高校教育課でございます。

若者の地元定着・移住促進③について御説明をいたします。

説明資料の7ページをお願いいたします。

まず、左側のこれまでの主な取り組みについては、1つ目は、キャリアサポーターを就職者の多い高校に、しごとコーディネーターを工業関係高校に配置し、高校生の就職支援を行っています。

2つ目は、生徒や保護者が直接県内企業を訪問し、経営者等から話を聞くことで、県内企業への理解を促進する事業を行っています。また、生徒が学ぶ専門分野と関連する県内企業でのインターンシップの推進をしております。

3つ目は、高校生の地元定着の推進などを目的に、県内の経済団体と連携協定を締結いたしました。

右側のこれまでの主な成果と今年度の取り組みといたしましては、直近の新規高卒者の県内就職率は59.7%と、平成29年3月と比較しまして2.8ポイント上昇をしております。また、連携協定を締結した経済団体の協力を得て、新たに宿泊を伴うインターンシップに協力できる事業所を開拓することができました。さらに、今年度から、教育委員会のホームページ上で県内企業の情報公開運用を始めしております。

今後も、関係部局、地元産業界と一体となったキャリア教育の推進を行い、若者の地元

定着に向けて取り組んでまいります。

以上でございます。よろしくお願いたします。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

説明資料8ページをお願いいたします。

女性の就業支援と職場環境の改善になります。

現状と課題として、2つ目の黒丸に記載しておりますが、女性の就業については、無業者約40万人のうち、就職希望者は6万5,000人、その中で、就職活動をしている求職者は2万3,000人であり、家事や育児などで時間などに制約があり、なかなか就業につながっていないという現状があります。

I、これまでの主な取り組みは、熊本県しごと相談・支援センターによる労働局と一体となったカウンセリングや労働相談の実施や、2、働きやすい職場環境の企業の取り組みを講師派遣などで支援してまいりました。

その結果、II、これまでの主な成果に記載しておりますように、センターで各種相談の対応を実施しております。

III、今年度の取り組みは、引き続きセンターによる相談支援事業を実施するとともに、ワーク・ライフ・バランスの認知度アップに向けた情報発信を実施しております。

今後の方向性としては、就職の意思がありながらも就職活動をしていない女性を就業につなげるため、引き続き企業などの職場環境改善や女性が働きやすい仕事づくりを支援するとともに、情報発信や啓発を行ってまいります。

以上です。

○真田男女参画・協働推進課長 男女参画・協働推進課でございます。

資料の9ページをお願いします。

女性の参画拡大、②社会意識の変革促進に

ついて御説明します。

現状と課題にありますように、男は仕事、女は家庭といった固定的性別役割分担意識の根強い存在や、出産、育児に伴う女性の退職など、働きやすい職場環境の整備が不十分であること、その結果、女性の役員、管理職への登用のおくれにつながっております。

そこで、これらの解消を図るために、これまでの主な取り組みにありますように、1の女性のキャリアアップのための支援事業や2の経営者の意識改革促進のための事業を実施してまいりました。

その結果、これまでの主な成果にありますとおり、固定的性別役割分担意識に同感しない県民の割合が増加するなど、一定の成果が出ております。

今年度の主な取り組みとして、来年1月に女性活躍サミットを開催します。これは、企業で働く女性だけでなく、主婦や学生、地域活動などを行う女性たちも巻き込んで、女性活躍の裾野を広げていくことを目的とする取り組みです。

今後の方向性としましては、従前の取り組みを継続するとともに、潜在的な女性人材を労働経済分野へ巻き込む取り組みや働く女性のスキルアップと意識向上、企業経営者等の意識改革のための取り組みを進めていく必要があると考えています。

男女参画・協働推進課は以上でございます。御審議をよろしくお願いいたします。

○岡村労働雇用創生課長 説明資料10ページをお願いいたします。

高齢者の就労拡大になります。

現状と課題として、高齢者の就労については、県内企業で65歳までの雇用確保措置のある企業は99.8%であり、60歳以上の就業者は増加傾向にあります。人生100年時代を迎え、意欲のある高齢者の能力が発揮できるよう、活躍の場を整備することが必要となっ

います。

I、これまでの取り組みは、シルバー人材センターの運営に対する支援や、2、九州・山口70歳現役社会推進協議会による70歳現役社会の推進に向けた取り組みを各県等と連携して実施してきました。

その結果、II、これまでの主な成果として、シルバー人材センターにおける派遣業務実績の増加や、協議会が実施している政府への提言により各種制度創設につながったなどの成果が出ております。

今年度も同様に取り組むとともに、今後の方向性も、シルバー人材センターへの支援を通じて、高齢者の活躍や働く場を提供するとともに、九州・山口70歳現役社会推進協議会の活動を通じ、70歳までの就労環境の整備に努めてまいります。

以上でございます。

○唐戸高齢者支援課長 高齢者支援課でございます。

説明資料11ページをお願いいたします。

高齢者就労の拡大の②でございます。

まず、一番最初、これまでの主な取り組みでございます。

1の高齢者無料職業紹介所では、県内11カ所で職業紹介事業を実施しており、高齢者のニーズに対応した独自求人の開拓を行っているところでございます。

2の熊本県生涯現役促進地域連携協議会は、高齢者の就労を推進するため、県を中心とする22団体で構成され、国の委託事業により総合相談窓口を開設し、高齢者就労の啓発や就労相談への対応、事業者側への求人開拓などに取り組んでおるところでございます。

続きまして、右側のこれまでの主な成果でございます。

高齢者無料職業紹介所による就労マッチングが、平成30年度、350件、生涯現役プラザくまもとにおける相談対応が530件、事業所

訪問等による求人開拓等として225件の成果を上げているところでございます。

その下のIII、今年度の主な取り組みでございます。

高齢者能力活用推進事業では、高齢者無料職業紹介所における求人・求職相談及び就労マッチングを引き続き実施いたします。

生涯現役促進地域連携事業では、生涯現役社会の実現に向けた機運醸成や高齢者が働きやすい環境の整備に取り組んでまいります。

最後に、一番下の今後の方向性でございます。

生涯現役促進地域連携協議会の構成団体間のさらなる連携強化を図りながら、高齢者が働きやすい環境整備に取り組んでまいります。また、高齢者の方の多様な働き方を促進し、生涯にわたり活躍できる地域の仕組みづくりを推進いたします。

高齢者支援課は以上でございます。よろしくお願いいたします。

○大下産業支援課長 産業支援課でございます。

12ページをごらんいただければと思います。

ICT・IoT・AI活用による生産性向上の、まず商工業分野についてでございます。

人手不足や海外競争の激化等の課題を抱えた中小企業にとりまして、ICT・IoT・AI関連技術を活用いたしました生産性向上や産業競争力向上は、もはや喫緊の課題でございます。他方で、企業経営者及び現場技術者のICT・IoT・AI関連技術及びその活用方法に対する理解、意識醸成はまだ道半ばでございます。さらに、ICT・IoT・AI関連技術の導入という新たな設備投資に踏み切るためには、資金力だけではなく、技術力が不可欠ではございますが、中小企業には技術者が不足しているところでござい

す。AI、IoT、ビッグデータ等の活用を担うデータサイエンティストなどのIT人材の不足が顕在化し始めており、今後拡大が懸念されているところでございます。

取り組みと成果につきましてでございます。

これまでの主な取り組みにつきましては、まず、導入支援につきまして、地域経済牽引事業に係る設備投資等への補助等並びにIoT推進ラボ事業ということで、IoT導入補助、実装支援、導入啓発推進等を行っております。

2つ目、人材育成でございます。

デジタルものづくり中核人材の育成ということで、現場での技術導入、運用を担う技術者を対象に、産学官連携によるカリキュラムを作成し、中小企業の技術研修を実施しております。

2つ目、ひのくにIoTによる人材育成というところでございまして、中小企業の技術者に対しまして、現場改善とIoT導入のノウハウを伝授し育成した技術者を県内中小企業に派遣しております。

3つ目、技術短期大学校による若手技術者の育成というところでございまして、IT分野の技術者の養成を行っております。

3つ目、人材確保につきまして、プロフェッショナル人材戦略拠点運営事業ということで、経営や新規事業等を担うプロフェッショナル人材の確保支援を行っております。

これまでの成果を申し上げます。

地域未来投資促進補助採択実績としましては、23件上げております。IoT導入モデルメイク支援実績につきましては、2件上げております。デジタルものづくり中核人材の育成実績につきましては、延べ25人でございます。ひのくにIoTによる人材育成実績といたしましては、10名でございます。地場企業のプロフェッショナル人材採用実績といたしましては、8名でございます。

今年度の主な取り組みにつきましては、まず、地域未来投資促進事業に関しましては、継続で実施しておりますところでございます。熊本県IoT推進ラボ事業は、こちらは拡大をしております、導入啓発、推進等につきまして、パンフレットの作成等を行っておりますところでございます。3つ目、デジタルものづくり中核人材の育成事業も継続で実施しております。4つ目、ひのくにIoTによる人材育成も継続で実施しております。5つ目、プロフェッショナル人材戦略拠点運営事業につきましても、継続で実施をしております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、人材不足対策には、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なっております。生産性向上等投資を促すことで、効率化等で捻出した人材を商品開発等の付加価値の高い仕事にシフトさせるなど、若者にとっても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。さらに、ICT・IoT・AIの活用においては、企業の規模やニーズに応じた支援を行っていくことが必要だと考えております。さらに、人材不足の拡大が懸念されるデジタル人材の育成、確保を図るため、企業や地元大学等と連携した教育環境の整備が必要であると考えております。

産業支援課から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。

続きまして、農林水産業におけますICT・IoT・AIの活用による生産性向上について御説明申し上げます。

資料は、13ページでございます。

上段の現状と課題にありますとおり、人口減少社会が進展し、人材獲得競争が激化する中、稼げる農林水産業の加速化のためには、省力化や生産性向上の取り組みが不可欠であ

りますことから、本県では、本年度を本格的なスマート農林水産業の推進元年と位置づけまして、強力に施策を展開しているところでございます。

左の欄のこれに対するこれまでの主な取り組みといたしましては、農業では、スマート機器の導入や環境整備の推進、また、生育診断技術の研究を実施しているところでございます。また、林業では、航空レーザー計測による森林資源の把握等、水産業では、漁港におけますドローン活用による地形測量を行っているところでございます。

右の欄のこれまでの主な成果にございまして、具体的には、農業生産現場では、施設園芸における最適な栽培環境を自動化できる複合環境制御装置の導入や広域農場における総合営農管理システムの導入による営農改善が進められております。さらに、農薬散布でのドローン活用や畜産分野での搾乳ロボットの導入等、スマート機器の普及が拡大しているところでございます。林業では、航空レーザー計測データを活用して集約化が効率的に実施され、水産業では、漁港におけるしゅんせつ土の受け入れ許容量の把握の精度向上等が図られました。

今後は、米等における大規模圃場での作業一貫体系の実証や自動給水栓等の現地実証、施設園芸におきましては、AIの活用によるトマトの出荷予測精度の向上など、各分野でスマート機器の導入を重点的かつ確実に展開することにより、稼げる農林水産業の加速化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す。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

説明資料14ページをお願いいたします。

外国人の就労拡大となります。

現状と課題は、外国人材を必要とする企業が適切に人材を確保するためには、外国人雇

用に関する法制度の周知、啓発や受け入れ環境の整備等に関する支援が必要であり、また、多くの外国人材が、労働者としてだけではなく、生活者としての観点からも、さまざまな支援が必要となっております。

I、これまでの取り組みとして、企業向け及び外国人向けの相談窓口の設置、運営や関係課による庁内連絡会議を設置し、現状課題の把握や情報共有に努めてまいりました。

その結果、II、これまでの主な成果に記載のとおり、各種相談窓口での相談対応を実施しております。

III、今年度の取り組みは、活躍促進として、企業の外国人材担当者を対象とした優しい日本語の活用に関する講習会の開催や、経済団体、企業等による外国人材活躍に関する取り組みへの補助、3、総合相談ワンストップセンターとして、熊本県外国人サポートセンターによる各種相談対応などを新たに実施し、就労拡大、多文化共生に向けた取り組みを行っております。

今後の方向性としては、引き続き外国人材に選ばれる熊本を目指し、企業の受け入れ環境の整備を支援するとともに、身近な地域で日本語を学ぶことができる体制を整備し、外国人の方が地域住民として安心して生活できる環境づくりなどに取り組んでまいります。

御参考までに、次の16ページ、17ページに、外国人材受け入れ拡大に関する庁内の体制図を添付しております。

引き続き、庁内各課、また、経済界や市町村等と連携して取り組んでまいります。

以上でございます。御審議のほどよろしくお願いたします。

○清田市町村課長 市町村課でございます。

続きまして、付託案件、行政サービスの維持向上に関する件について御説明をさせていただきます。

資料は、18ページからをお願いいたしま

す。

前回の委員会では、昨年度末に実施しました県内市町村を対象とした市町村行政サービスの維持向上に係るアンケートの概要について説明させていただいたところです。

現在、アンケートの結果をもとに、県として、市町村にどのような支援が可能か、全庁的に検討を継続しております。

このため、本日の委員会では、今後の委員会での御議論、御検討に資するような県内外の先行事例等を御紹介させていただきます。

資料の18ページをお願いいたします。

初めに、他県での取り組みとして、いずれも地方制度調査会でも取り上げられている3つの県の事例を御紹介させていただきます。

最初が、県と市町村の連携、協働に取り組む奈良県、2番目が、県と市町村の機能合体に取り組む秋田県、3番目が、市町村業務の県による代替執行に取り組む長野県です。

19ページをお願いいたします。

まず、奈良県の県と市町村の連携、協働の事例についてです。

奈良県におきましては、資料の左側にありますように、市町村の合併が余り進まず、小規模な市町村が南部地域を中心に多く存在しており、また、東部地域ともども過疎化、高齢化も進展している状況がございます。このため、奈良モデルと呼ばれる取り組みを推進しております。

20ページをお願いいたします。

奈良モデルの説明としましては、20ページの右上に点線で囲んでありますけれども、奈良県と市町村が連携して行政の効率化や地域の活力の維持向上を図っていく、奈良県という地域にとって最適な地方行政の仕組みを目指す取り組みとされております。

具体的には、奈良県と県内全ての市町村が参加して、平成20年以降、県と市町村の連携による効率的な行政運営の検討をしてこられました。

その結果、これまでに成果のあった主な取り組みで記載されているとおり、道路施設の維持管理業務支援として、県が技術支援を実施しているほか、橋梁長寿命化修繕計画の策定や点検等を受託して実施しております。また、消防の広域化においては、もともと消防本部が13ございましたが、奈良市、生駒市を除いた11本部が統合して1つの消防本部となる予定となっております。さらに、過疎地域における広域医療体制の整備としまして、3つの公立病院を再編整備しております。

次に、21ページをお願いいたします。

次に、秋田県の県と市町村の機能合体の事例についてです。

秋田県と市町村では、それぞれが実施する事業、あるいは運営する施設等で同様のもの、または類似のものについて、県と市町村が一体となって、または共同して行うことにより、住民サービスの向上、事務事業の効果的、効率的実施、行政コストの縮減等に取り組んでおります。

具体的な取り組みとしましては、資料右下に記載しておりますが、生活排水処理の広域化・共同化、文化施設の連携整備、道路等の維持管理業務の合理化、県と市の機関が同じフロアで執務している事例などがございます。

次の22ページをお願いいたします。

次に、長野県の市町村業務の県による代替執行の事例についてです。

山間部の小規模自治体である長野県天龍村の水道施設整備業務を地方自治法の代替執行制度を活用して長野県が実施した事例でございます。水道技術者が不足する団体を県が支援するもので、施設整備促進に寄与するとともに、新たな支援方策につながった事例となったものです。

この制度は、資料右側の表に記載のとおり、市町村の基準による事務処理が可能である点ですとか市町村議会の監督が及ぶという

点で、事務の委託などより市町村の意向が反映しやすい制度となっております。

次の23ページをお願いいたします。

主な事例としては、以上でございますが、その他の事例としまして、宮崎県の人口減少対策の独自基金について御紹介いたします。

宮崎県では、人口減少によって生じる課題を克服し、将来にわたって活力が維持される地域づくりを進めるため、ことし6月の補正予算で宮崎県人口減少対策基金を創設されております。総額30億円の基金を財源に、今後4年間にわたって、資料の右側に記載の事業を実施することとされているようです。事業内容を見ますと、目的に沿った取り組みを集約し、メニュー化されたものとなっております。一部市町村が活用できる事業も準備されております。

他県での取り組みについての説明は以上でございます。

続いて、24ページをお願いいたします。

ここからは、県内において、県と市町村の連携、市町村と民間事業者等が連携した広域観光の推進、市町村間の施設の共同設置、民間活用、AI・RPA等による自治体業務の省力化、市町村における技術職員不足への対応などが行われておりますので、御説明させていただきます。

25ページをお願いいたします。

県内では、県と市町村あるいは市町村相互間で連携して税の徴収向上対策の取り組みが行われています。

1つは、上段の県の職員が市町村の税務職員を併任して徴収事務に従事している事例、もう一つは、中段の市町村間で相互に徴収事務の身分をあわせ持つ形で合同で搜索や公売会の滞納整理に取り組んでいる状況です。効果としましては、徴収率の向上につながっていることはもちろん、業務プロセスの改善やスキルアップが図られているとのことです。

次の26ページをお願いいたします。

球磨地域における広域観光推進の取り組みの事例でございます。

球磨地域では、管内市町村と民間事業者等により、人吉球磨観光地域づくり協議会が設立されています。特徴としては、ページ中ほどに記載しておりますとおり、行政や観光関係団体のみならず、交通や金融、農林水産業関係など、さまざまな業種が連携して、民間団体を中心に地域経済の活性化を目指して取り組んでおられるものでございます。

次の27ページをお願いいたします。

荒尾市と福岡県大牟田市が浄水場施設を共同設置した事例でございます。

荒尾市では、市の上水道と炭鉱の専用水道の一元化に当たって、同じ状況にあった大牟田市と共同で浄水場の整備に当たって、施設の建設からその後の維持管理、運営までを一括して発注する方式を採用されておられます。

荒尾市では、その後、さらに、それ以外の分野についても、包括民間委託契約を締結されるなど、民間事業者のノウハウを積極的に活用されているところです。

このような先進的な取り組みが評価され、荒尾市の水道事業は、今年度、優良地方公営企業総務大臣表彰を受賞されておられます。

次の28ページをお願いいたします。

さきの地方制度調査会の中間報告等でも行政サービスのデジタル化について触れられ、新たな技術の導入や活用が求められております。

そこで、県内におけるAI・RPA等による業務の省力化の事例を紹介いたします。

宇城市においては、RPAを活用して、ふるさと納税関連業務や時間外申請の計算業務について、職員が行っていた端末操作を自動化する実証実験に取り組んでこられ、職員の負担が軽減される見込みと伺っております。軽減業務の削減の試算として、3,600時間程度の年間削減が見込まれるということで伺っ

ております。

今後、宇城市以外の市町村にも同様の取り組みが広がることで、業務の効率化、省力化が図られるものと期待しており、県としても研修などを行っているところです。

次の29ページをお願いいたします。

次に、県としての新たな取り組みとなりまされども、市町村における技術職員不足への対応です。

内容としましては、県の技術職員を上乗せして採用、育成し、事業委託や職員派遣など、市町村の希望に応じた支援を行う仕組みを構築するものです。

県における採用の状況を踏まえ、市町村の要望に沿いながら、令和2年度から段階的に実施する予定でございます。

市町村課からの説明は以上でございます。

なお、31ページ以降は、前回の委員会で、市町村全体のアンケートの説明をさせていただいておりましたけれども、地域ごとの内訳を整理して御紹介しているものです。説明は省略させていただきます。

以上で市町村課の説明を終わります。

○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。前段の部分。

○池田和貴委員 ページでいうと、5ページなんですけど、ふるさとくまもと創造人材奨学金返還等サポート制度、これを新たに導入されて、もしかしたらかなり人数がふえるんじゃないかという心配もしてたんなんですけど、今のところ、110人分の予算を確保していた部分のところ96人ですかね。まあ予算内におさまってるということなんですけど、これ、もう少しふえるんじゃないかなと思ってたんですけ

れども、何かこれをやってる過程で、皆さん方が聞いている情報でどういうふうな話が出ているのか、あればちょっと教えていただきたいと思うんですが。

○浦田企画課長 企画課でございます。

この制度は、少し仕組みがわかりづらいございますので、まず、仕組みについて御説明申し上げます。

まず、県では、110人の奨学金支援枠を設けておりますけれども、それに対しまして、まず、企業側と県側が折半して奨学金をサポートしていくという形になりますので、企業側の負担もございまして、そういう観点もありましたので、まず、これに参画したいという企業を募集しました。その企業が54企業ということでございまして、片方で、今度は、県内に就職したい、奨学金の返還サポート制度を活用したいという方が96人いらっしゃる。この方たちが、今まさに採用の活動中ですけれども、マッチングなされた後に、その数が決まってくるということなので、今のところ96人、実は今週初めも1人ふえたので、今97人ぐらいになっていて、また、電話相談も受けているところなんですけれども、2月まで継続募集をさせていただきます。

なぜ2月までかというのと、やはり県内の採用状況は、企業にとって厳しい状況でございますので、2次募集、3次募集とかけていただく中で、また登録者がふえていくのかなと思ってございまして、そういう登録をしていただいた後、今度は企業の採用試験を受けていただいて、最終的にマッチングするという形なので、この96よりは落ちていくのかなというふうに考えています。

今のところ、来年度の募集についても、早速、企業側の募集をかけておりますけれども、昨年よりはまだ多い形でのニーズが上ってきている状況なので、例えば、1社あたりの上限が、昨年は5人枠だったんですけれ

ども、少しそこをなだらかにするとか、そういった調整も必要になってくるのかなど。企業側の負担もありますので、劇的にふえるというような状況ではございませんけれども、人手不足の中、こういう制度を活用してうまく採用していきたいという声が多うございます。

○池田和貴委員 制度のことについては、今よくわかりました。

それで、奨学金の返還というのは、やはりかなり厳しいという話もよくマスコミ等でも出ているところであります。そういった意味で、こういった制度を使うことによって、若者が地域で就職を探してくれる一つのインセンティブが高まるようになれば、それは成功だというふうに思うんです。もちろん企業の負担もあるかというふうに思うんですが、そういった意味では、この辺を今年度始められて、就職者の方か企業とかのそういった反応というか、先ほど説明したように私は感じていたんですけれども、実際の企業とか就職をされてる人たちは、こういう制度があったことを知って、どういう声が出ているかと、もし聞いていれば教えてもらっていいですか。

○浦田企画課長 今まさに令和2年度就職者の採用中ですので、まだ就職されている方が出ているわけではございません。企業のほうも、採用する中で、そういう人たちがいろいろ声をかけてきた、それがあつたので、少し募集状況がよくなったというような声は聞こえてきています。4月以降、就職が決まったところで、それを利用した企業について、ヒアリングを行いながら、また制度をよりよい形でやっていけるように考えていきたいと思っています。

○池田和貴委員 わかりました。

それと、これ熊本県だけではなくて、ほかの自治体やほかのところもいろんなことをやっているかというふうに思うんですが、そういった他県との比較の情報とかも、もしわかれば教えていただければと思います。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。

○城下広作委員 4ページ、5ページ、6ページ、若者の地元定着という形の観点から確認したいんですけども、特に、例えば4ページは、県内の工業関係の高校、県内就職率が非常に低いと。だけど、やっぱり高校生から地元卒業して残ってもらうというのは、非常に、ある意味では熊本県の大事なことだと思うんですけども、こういう生徒がやっぱり影響を受けるのは、先生に相談をしたときに、できるだけ地元でも頑張れるんじゃないかという声と、いやいや、若いうちに一回都会に出たほうがいいよというような感覚で物を言うので、全然影響が違うと思うんですよ。それとまた、特に親の意見が子供に影響すると。親も、条件がいいから、やっぱり全然地元の選択はないと、最初からそう思えば、これは勝負はありで、県外に出るとするのは、もうとめられないと、いろんな政策を今後打ったとしても。

昔、私、2県、鳥取県と島根県にちょっと行ってきたんですよ。人口がどちらも少ない県です。この間鳥取に行ったら、55万の県、島根も65万とちょっと、そのくらいしかいない。とにかく高校のときから県外に出さないように、県も、学校現場も、地元の魅力というか、そういうところで、就職できるようなところを、官民一体となって残れるような状況を、しっかり支えてあげようという感じが——よく連携して話をされてたというのが印象に残ったんです。

この辺が、例えば高校生の場合に、就職担

当の先生が、感覚として、あくまでも職業選択の自由だからおまえの好きなところに行けという感覚で、当然、それは、そのことも大事に思うんでしょうけれども、その辺のウエートというか、どうやって残そうという感じの方向性というのは、どういうふうに持っているのか、ちょっとその辺がもし戦略的にあるなら。

○那須高校教育課長 高校教育課でございます。

高校生がどういうふうにして就職先等の進路選択をするかということで、やはり保護者の意見とか学校の進路指導担当の意見を聞きながら、自分の将来の目的に合ったようなところで選択をしてみたいと思いますので、そこは非常に大切だなというふうに思っております。

先ほど説明の中で、キャリアサポーターとかしごとコーディネーターを配置しておりますが、この方々に県内の企業の情報を仕入れてきていただきまして、それも踏まえた上で、学校の教員とキャリアサポーター、しごとコーディネーターが一緒になって、その本人に、こういうふうな企業はどうかというようなことを勧めていく場合もございます。

それと、もう1点は、早目にやはり県内の企業を知っていただきたいということで、このしごとコーディネーターは、3年生の就職が大体内定が決まりつつありますと、今度は1年生にシフトをしまして、そこで県内の企業の情報とかいうのを積極的に1年生の生徒であったり保護者向けに保護者説明会で説明をしたりというふうなことをやっているところでございます。

○城下広作委員 そういうのをしっかり頑張っていたいただきたいと思います。

私が考えるに、都市部では確かに給料が大変高いけれども、実際家賃を払って、今いろいろ必要経費を買っていると、これだけ実際にはか

かる、もともとの総収入が多くても、この分の経費を、逆にいえば、地方にいて家から通う、例えば、地方のある意味では賃貸にいても、その分の経費はこれで下がる。実質は、豊かさからいくと、そんな変わりはないんだと。仕事の内容も、決して都市部がスキルが高くなって地方がスキルが高くないとかそういうんじゃないんだということも、よくよく特徴を整理して教えることによって、ああ、自分たちの思った考えが少し違ってたんじゃないかというように修正するような可能性もあると思うんですね。

この辺のやっぱり情報とか、丁寧さ、そして可能性、それも総合的にしっかり売り込むと、少しは変わるかもしれない。だけど、今のままだと、この数字はなかなか上がらないですよ。親が、単純によそが高いからとか、そんな感じでしか子供に言わぬだろうし、子供は、一回やっぱり大きいところに、ビッグチャンスという形の分で、そういうふうにするかもしれない。だけど、結果的には、意外とバックして、すぐ何年間で戻ってくるという形で、かえってそのことがいい経験にもなるかもしれないけれども、長い目で見たときには、そのことが、早目に本当は地元でもよかったんじゃないかというような考えにも落ちつくかもしれない。

その辺のことも、やっぱり特に地元に残ってもらいたい、特に大学生なんかは、少し自分の考えもあつて若干考えは違うけれども、特に高校の場合は、そういう影響が大きい、反映するのかなと思って、ちょっと意見を述べたような状況です。

ぜひ、ちゃんと実績も、課題も、やることもある程度やられているのは、よくこれでわかります。あと、結果を出すための分は、そういうことを最終的に調整するしかないかなというふうに思っております。

あと、関連して、もう1ついいですか。

○増永慎一郎委員長 どうぞ。

○城下広作委員 女性の就労の問題で、いわゆる働きたいけれども、なかなか時間的な制約があるとか、いろいろこうあったんですけども、また、いろいろ対応も考えたんですけども、特に女性の場合に、わざわざ企業に出勤して仕事をさせるというのが就労とかというふうにこだわるんじゃないくて、在宅でもやれる仕事というのは、今はこれだけOSの時代でたくさんあると思うんですよ。企業が在宅でやれるよという形の部分を、いわゆる女性、例えば主婦なんかには仕事をさせられるというような流れも結構取り組んでいると思うんですけども、県内で、ちょっと在宅で企業がいろんな形で仕事をしていただいで、そして、それが形になっているというのは、何か数字的にはわかるんですか。

○真田男女参画・協働推進課長 男女参画・協働推進課でございます。

現在の取り組みの中で、やはり女性が継続して就業ができないという理由の一つとして、時間的な制約とかがよく理由に挙げられておりますので、県内の企業としても、そういった在宅の取り組みを進めているところはありますけれども、申しわけありませんが、数字的なものは現在持ち合わせておりません。

○城下広作委員 これは、在宅でやっているのが就労にカウントされてるかされてないかも最初からちょっとわからないんですけども、仕事の形態を、会社に出勤する、それが就労だと、就労者だという考えも少しはちょっと考えていかないと、在宅でやって、そしてそれでちゃんと仕事の一つの一環として構成がなっていれば、これも立派な就労体系に今後変わってくるんじゃないかということで、その辺は、意外といろんな企業が在宅で

——個人情報とかなんかを扱うような仕事は無理にしても、単純作業で入力とかそういう形の分がやれるんだったら、在宅でお願いして、それで在宅で女性が仕事として成り立つ、こういう仕事の考え方といいますか、ありようも、恐らく企業はもうやっていると申し、その辺のことも県としてつかむような必要もあるのではないかというふうに思います。それはどうでしょう。

○真田男女参画・協働推進課長 男女参画・協働推進課でございます。

現在、私どもの女性活躍の取り組みとしまして、先ほども申し上げましたけれども、これまで、企業に勤めている方とかそういったところの縦のキャリアアップに取り組んでまいりましたけれども、今、横の拡大、裾野の拡大ということで、横軸についても取り組んでおります。これは、これから働こうという女性も含め、いろんな働き方をみずからの希望により働こうとする全ての女性の能力が発揮できるようにというところで取り組んでおりますので、そういった企業さんの取り組みとかを積極的に紹介したりとか、そういったことをしてまいりたいと思っております。

○城下広作委員 多様化の時代ですから、仕事をやるという場所が、一定の箇所でやるのが就労ということだけではなくて、各自宅でやれて、それをしっかり納品したら、しっかり社会への貢献として、企業活動として参加できるような形のシステムは、今後考えていくというか、そういう意識も持ってるほうがいいのではないかということでは言わせていただきました。

以上でございます。

○増永慎一郎委員長 ちょっと私のほうから1ついいですか。

先ほどの城下委員の質問に関して、高校生の

県内の就職率が少ないということなんですけれども、そもそも論なんですけれども、県内の地場企業で、今就職をしている高校生の数が足るのか足りないのかというのをちょっと教えていただきたいんですけれども。というのが、今地場の企業というのは、ほとんど県内の方が就職されているのではないかというふうに思っています。ですけれども、そもそも論で、県内就職率、県内就職率と言っても、県内に枠がなければ、もうよそに行くしかないなので、その辺ちょっとわかれば教えていただきたいんですけれども。

○那須高校教育課長 高校教育課でございます。

今手元に、県内の高校卒業者の求人の受理及び県内の就職状況ということで、これは労働局が示しているデータを持っておりますので、それを御紹介いたします。

例えば、建設業の高卒対象県内求人数が、平成31年4月の状態で1,097件、高卒の県内就職者が、本年度が180人、次に、もう一つ、製造業、これが、求人数が1,896件に対しまして、高卒の県内就職者の数が831人というふうな状況でございます。

○増永慎一郎委員長 わかりました。

○坂田孝志委員 今のと関連しますけれども、この4、5、6ページ、若者の地元定着・移住促進と、企画と商工と教育委員会で説明ありましたがけれども、教育委員会からありましたように、そういう建設の分野、あるいは農業の分野、あるいは医療や介護や福祉、そういう分野ですね。これは一個も出ておりませんが、農業は農業で、新規就農支援金制度等を設けながら就農者支援、土木は、今ありましたような、そういう建設機械にいろいろ触れる機会を使って、そういうチャンスを使って、そういう就職を促すような、そ

ういうのもやっておられるでしょう。そして、医療の現場、介護や福祉、保育士さん確保、いろいろさまざまなトータルでこれはいきませんか、どうして3部ぐらいの分しか説明がなくて——いろんなことをやってるようなことは、皆さんやっておられることだから、総合力を発揮してやっぱりオール熊本で行くべきだと思うんですよ、みんなで。また、オーバーラップする分野もあるかもしれぬ。もっと多種多様というか広く門戸を開いて協議していきませんかと思うんですけれども、どんなもんですかね、この3部でやるのは。よその分は控えたの。

○浦田企画課長 企画課でございます。

今回の産業人材確保の議論の中では、前回は「分野別」ということで、農業でありますとか、先生が今言われた介護とかという分野で議論をさせていただきました。

今回は、ちょっと横串みたいな形で、「施策」という形でやらせていただいて、確におっしゃるとおり、その辺は少し抜け落ちてたところがあるかと思えます。重複するところが多いかと思ひまして、今回、横串といいますか、若者とか高齢者とか、そういう形で整理させていただいております。

○坂田孝志委員 常にやっぱりそういう観点は忘れずにといいますか、意識しながらやっぱりやっていく必要があると思うんですね。

そこで、もう一つよろしいですかね。

この4ページの現状と課題でおっしゃられたように、「三大都市圏では、給与面での待遇改善の動きが見られる」と、こうありますが、前回の委員会で、最低賃金等々についても申し上げたと思うんですが、幾らかことは上がるようでございますが、特に、学卒者の新規の方々の給与面等のそれぞれのこともやっぱり引き上げていきませんか、やっぱ

り、だからよその地に、そういう都市部に、給与面の待遇のいいところに子供たちが行ってしまふ、そういう傾向が強いと思うんですよ。だから、それらのことについても、県として、その辺の御努力をされつつあるのかどうか、現状はこうだから、そのまま放しじゃ何もそれは改善が見られませんから、それについての何かお取り組みはされておられるかどうか、あるいは今後こんなことを考えておられるかどうかをお尋ねしたいと思います。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

特に、新規学卒者にとっての初任給の違いというのが、やっぱり就職の段階での一つの企業選択、就職先の決定の要因になっているのは間違いないところだと思っています。

直近で、昨日公表になっておりますけれども、政府のほうで発表された賃金の状況というところで申し上げますと、東京を100とした場合の熊本の大学卒の賃金は89.3というところになります。高校卒で申し上げますと、88.9というところになります。九州内では、大卒は福岡に次いで高いと。高校卒は、大分、福岡に次いで3番目という状況にはあるんですけども、やっぱり初任給の違いというところは大きいものがあるかなと思っております。これについては、先ほど城下先生からもおっしゃられたように、生活コストの安さとか暮らしやすさというのも含めて少しPRをしていっているというところです。

それと同時に、例えばブライツ企業の認定基準で20項目の審査基準を設けておりますけれども、給与水準が業界の平均よりも高いところは1点を追加するとか、そういうふうに、ブライツ企業認定に当たって、給与水準がなるべく高いところが認定されるようにとか、逆に、ブライツ企業になろうとされてるところは、給与水準を上げてブライツ企

業認定になろうというような、そういうインセンティブにもなるのかなというところを考えると、そういうちょっと誘導するような施策も取り組んでいるところです。

○坂田孝志委員 賃金を上げますと、企業のいろいろ負担も大きくなりますから、企業も経営としていろいろ考えるところがあるでしょうが、その上げる分に対しての補助制度もありますよね。そういうのももっと企業に周知しながら、こんなものもありますから、こういうのも活用して、特に初任給ですよ。その引き上げにつなげて、地元就職率が少しでも高まるように努力していただきたいと、こう思っております。意見として申し上げます。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○濱田大造委員 2ページなんですけど、ちょっと全般にかかわるような話なんですけど、この施策9番目で、起業するのを支援するという観点で、どこのどういう会社が伸びていくかというのは、ちょっと行政の立場から、この分野が今後伸びていくよというのは、大体のことしか言えないと思うんですよ。ですが、行政が一番大切なことというのは、起業しやすい県、起業しやすいまちづくりというのを後押しすべきだと私は考えてまして、私も、実際に自分で会社を幾つかつくった経験があるんですけど、行政手続って本当大変で、法務局に行って書類を何個も取り寄せたり、市役所に行ったり、もう本当大変だなという経験をみずから持ってます。

ですので、福岡市がワンストップサービスで起業できるような仕組みづくりをしたというのが、ことし春先かな、ニュースで流れてたんですけど、ぜひ熊本でも、熊本県が日本で一番起業しやすい県ですよと、そういう行政サービスをやってるよという仕組みをぜひつ

くっていただきたいんですが、その辺今どうなってるのか教えてください。

○大下産業支援課長 産業支援課でございます。

委員御指摘のとおり、やはりベンチャー企業がどんどん成長しないと、県経済はどんどんシュリンクしていく一方だと考えておまして、我々としても、やはり起業家支援、これは本当に取り組むべき重大な課題であると思います。

その起業家支援においては、やはり取り組む事業者をしっかりと鼓舞して、その試行錯誤の過程を粘り強くハンズオンでこれを支援していくことが必要になると、このように考えております。

そういった意味で、県では、人材育成からビジネスシーズの発掘、創業、成長に至るさまざまな段階で支援を行っているところでございます。

まずは、若者の起業家マインドをしっかりと育成するべく、県内の大学と連携しまして、ビジネスコンテストを開催しております。また、新たな事業創出に向けて、官民連携のコンソーシアムによって、シーズの磨き上げですとか経営のノウハウの助言、他企業とのマッチング支援などにしっかり取り組んでいるところでございます。さらに、資金調達では、公的ファンドである起業家支援センターが、創業初期の企業等に対しまして、出資等を行っているところでございます。

一方で、成熟した事業を持つ企業が新たな事業に挑戦する場合も、起業家マインドを持つ人材が必要になってくる、このように考えております。

その上で、県では、会計やマーケティング等の専門知識のスキルアップですとか、世界で活躍する人材との協働によりまして新規事業案を企画する熊本イノベーションスクール

を開講しているところでございます。

以上のような取り組みを通しまして、引き続き関係機関としっかり連携をしながら、起業家の育成と支援にしっかりと努めてまいりたいと、このように考えておるところでございます。

○濱田大造委員 何せ会社って、つくるときに、スタートアップのときに、まず、いろんなアドバイスが必要になってきまして、まず、会社をつくと、それが物すごい労力ですって、あと、会社を立ち上げた後、実際に仕事を始めて、半年、1年、2年と、資金ショートという問題が必ず出てくるんですね。そういうのも含めて、補助金で出すのか、もともと、そういう金融機関と県がタイアップしてバックアップできるシステムまで踏み込んで、何かそういう仕組みを、ぜひ、ほかの県、先進事例を取り入れつつやっていただきたいなと考えています。よろしくをお願いします。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○岩田智子委員 すみません。女性の就業支援のことで、8ページですけれども、子育て女性の再就職支援のプログラム実績で、平成30年度、受講者が21人いて、そのうち就職者が11人というふうなところがありますけれども、あとの受講された10人は、就職を諦められたのかどうなのか、その辺を教えてください。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課です。

子育て女性再就職支援プログラムについては、定数枠20名ということで、毎年実施しているところなんですけれども、これ実際に、パソコンの講座であったり、あるいは、企業との面談を通して、企業に就職しやすいよう

な、そういうプログラムを実施しているところなんですけれども、この就職者11人については、修了後追跡調査で把握できたところの人数が、正確に言うと11人というところで、その後何か月かたって就職された方もいらっしゃるかもしれませんが、実数としては11人ということです。ただ、残念ながら、講座を受けた後就職に結びつかなかった方もいらっしゃるの間違いないので、その実数ということになっております。

○岩田智子委員 ありがとうございます。

シングルマザーとか子育て中の女性が就職活動をするときに、子供をやっぱり保育園に預けられないという状況がありますよね。仕事が決まっていれば保育園に預けられるんだけど、就職活動中にそれができないということ。それで、お金があれば、いろんな雇ってどっかに頼むとかできるんだけど、そこでやっぱりなかなか難しいという話も聞いたので、それを、労働雇用課じゃなくても、ほかのところもあるんだと思うんですが、そういうシングルマザーとか、特に子育て中の女性が仕事を探しやすいとか、仕事をしたいと思っている方ができるような仕組みをつくっていただきたいなと思います。これはどこに言ったらいいいのかわからないんですけれども、要望です。

○増永慎一郎委員長 はい、わかりました。

○溝口幸治委員 商工観光労働部に、まず1点ですが、産業人材を確保するという点では、企業誘致ですね。これは非常に効果的だろうと思います。もちろん地元の人でも雇えるし、外からも持ってこれるということで。

先般、県にもお世話になって、人吉でIT企業の進出協定が結べたということで、本当、県にもお世話になったんですが、そのかわりの中で、約2年間かかったんですね。

ずっと見ていると、結局、自治体間の競争なんですよね。その企業も、いろいろな自治体とかかわりがあるって、いろいろな自治体といろいろな取り組みをやっていくと。

その中で、最終的に、熊本県、そして人吉を選んでいただくというのは、もうかなりの自治体間競争で、至難のわざだったわけですけども、そこを商工観光労働部がしっかりコミットしてもらって、人吉が熱意ある対応をしたということで、幸い進出にこぎつけたわけですが、今、そのIT企業とサテライトオフィスとかが、やはりというか、そういう流れの中で、人吉もそうですけれども、山都町もそうですし、八代もそうですし、今芦北も力を入れているということで、いわゆる県南地域は自動車産業みたいな大きなところは来ないので、そういうところをやっぱり一生懸命やり出しているんですね。そういう自治体間競争となったときに、それぞれの市町村が窓口でももちろん頑張るんだけど、しっかり県がそこをバックアップするという体制が必要だと思うんですね。

県の企業立地課でいくと、今自動車産業が1丁目1番地というか、そこが一番大事なところだと思うんですが、時代の流れの中で、そういうサテライトオフィス系のところにもっと力を注いでいく必要があるというふうに思いますが、その辺今後どう考えているのかというのを。

○深川企業立地課長 企業立地課でございます。

先生おっしゃるとおり、非常に私ども、今IT系といいますか、オフィス系の企業に力を入れているところでございます。実は、12月の上旬現在で、昨年は1年間で40件の企業の誘致件数がございましたが、実は、ことしが12月の上旬現在で21件ほどになります。

その中で、そういったオフィス系の企業、これはもちろん熊本市に進出するコールセン

ターとかそういったものも含むんですけども、特に多いのが、やはりオフィス系企業、これが10社の今予定となっております。この10社という数は、平成以降、実は最多でございます。

大きく内容を見ますと、やはり県南地域へのIT企業の進出というのが目に見えて多くなっておりまして、それを企業の方々にお聞きしますと、やはり自治体の熱意、もちろんそういうものもあるんですが、あと、そこにいらっしゃるいわゆる仕事仲間の口コミとか、そういった方の紹介とか、そういった企業と企業間のネットワーク、これがすごく重要なこととは我々身にしみて思っているところでございます。

もちろん自治体間の競争というところもございまして、実は、県南地域については、今年度から、これまで投資要件を設けておったところを投資要件をなくしました。というのは、ITの企業の方々というのは、リースですとか、そういう身軽な形で来て、そこで人を雇っていくというのがスタイルですので、我々は、どちらかという、投資要件よりもきちんと人を雇ってもらい、そちらを重視しようということで、投資要件をなくして雇用要件だけにしております。

ただ、それはあくまでもきっかけでしかすぎませんで、やはり一番重要なのは、そこに仕事があるかどうかだと思っております。その仕事があるかどうかというのは、そこにいて、もう既に開業しておられる先駆者の方たちのIT企業さんが、ここいいよとか、ここ、こういう仕事あるよ、ここに来てもらおうと、こういう仕事できるよというような、やはり口コミですとか、そういったものがすごく重要だと思っておりますので、来年度以降も、そういった仕組みをどういうふうにつくっていけるのか、いろいろ検討させていただきたいというふうに思っております。

以上でございます。

○溝口幸治委員 ありがとうございます。

県南地域は、長らくこの企業誘致というところからは、何かこう全然関係ないような形ですけども、そうやって風が吹き始めたので、引き続きしっかり県南地域の自治体を支えていただきたいと思います。その上で、そのIT系を、今県南地域はそれぞれの自治体が頑張っているんですけども、さっき言ったように、全国の自治体との競争なんですね。そのときに、きょう、ICT・IoT・AI活用について、商工観光労働部と農林水産部から説明がありましたけれども、私、何度かお話をしていますけれども、産業支援課がやっている製造業系に力を入れているのは、もちろん理解できます。ただ、これも熊本県としての旗の上げ方、いわゆる商工観光労働部、農林水産部だけじゃなくて、各部各課にこのIoTとかAIとかを活用したビジネスチャンスはたくさんあるわけで、熊本県として、旗を上げて、熊本県で力を入れていくぞという旗があると、それぞれ県南の自治体もまた攻め方が変わってくるんだと思うんですね。

例えば、広島県とか佐賀県とか、小さいことは言いませんが、そういうところって旗の上げ方がうまくて、やっぱり自治体間競争になると、あっ、佐賀県が力を入れている、あっ、広島県が力を入れているというふうにやっぱり捉えられるわけですね。そこは、これ商工観光労働部の産業支援課の仕事とか、農林水産部のある一定の部署の仕事じゃなくて、県として、企画振興部で旗を振っていただいて、やっぱり旗頭をちゃんと上げるべき時期に来ているんだと思いますが、それがないと自治体間競争が優位に進めないと思うんですけども、それぞれの頑張っている市町村をしっかりと支えていくという意味で、今後どう取り組んでいくのか、ちょっとお話をいただきたいと思います。

○水谷企画振興部政策審議監 ありがとうございます。

おっしゃるとおり、各部それぞれに頑張っているんですけども、取りまとめるのは非常に大事だと思います。今、冒頭に説明したとおり、4カ年戦略がちょうど今年度で終わりますし、次の新たな展開を考えていきますので、その中でしっかりその点も考えていきたいと思えます。

○池田和貴委員 関連していいですか。

すみません。今溝口先生の質問と皆さん方の答弁に関連してなんですけれども、先生がおっしゃったように、やっぱり県で旗をきちんと上げるとするのは、すごく大事なことで、これは逆に、優位に進めていくということじゃなくて、多分これもう必要最低限のことになってくるんじゃないかなというふうに思うんですよね。今上げれば優位とかじゃなくて、もう上げないと取り残されてしまうという、逆にそういう危機感を持ってやるべきことなんじゃないかというふうに思います。

特に、時代のデジタル化というのは進んでいって、そうやっていわゆる利用の部分でいろんなところが関係してくるとするのは、これはもう当然なんですけど、それ以前に、私たち熊本県みたいな田舎のほうで考えておかなきゃいけないのは、情報のインフラの整備が今後都会とどうなるかということもきちんと見ていかなきゃいけないと思うんですね。

今度5Gとか始まりますけれども、もう通信のインフラの世界って全部民間の世界なので、いわゆる民間が、もうかるところには自分たちでそういう情報インフラというのは整備していくんですよね。ところが、田舎は多分そういうふうになっていかないんですよ。というのは、もうからないから。で、聞くところによると、5Gは、もう田舎のほうにはしないというような話が、情報のメーカーの

インフラをやっているところから出ているようなところもありますので、そこは、現実にそういうのが明らかになって、いや大変だということではなくて、今のうちから、やっぱり自分たちは、そういうのも活用して地域の行政サービスを維持していくんだとか、向上していくんだとか、誘致を進めていくんだとか、やっぱりそういう姿勢を見せとかなないと、本当はかなり後手を踏むような形になっていくというふうに思いますので、ぜひ、溝口先生がおっしゃったように、県として、そこはぜひ早急に考えていただいて、ちょうど見直す時期でもありますので、そういうのが明確になるようにやっていただくように私もお願いをしたいと思います。

○増永慎一郎委員長 要望でいいですか。

○池田和貴委員 はい、要望です。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○椎場情報政策課長 情報政策課でございます。

溝口先生、池田先生からもおっしゃったとおり、情報化の取り組みについては、喫緊の課題だというふうに認識しております。

今年度、庁内においては、田嶋副知事を本部長とする高度情報化推進本部において、どういう形で今後進めていくかというような議論を庁内のほうでは開始したところでございます。どういう政策、旗を立てていくのがいいのかということも含めて、今後しっかり皆様の御意見もお伺いしながらやっていきたいというふうに思っております。

また、新たな通信インフラ、5Gの件につきましては、我々のほうも、今後どういうふうな形で推移していくかというのを注意深く見守りながら対応していきたいと思っておりますので、どうぞよろしく申し上げます。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○岩本浩治委員 すみません。11ページです。

その中で、特に高齢者無料職業紹介所ということで地域振興局に設置されていると。たまたまこういう話が入ったんです。振興局に行っても、窓口が保健福祉課で、役所のようにずっと管理職がいて、ずっと並んでおると。誰に相談していいかわからない。それと同時に、ハローワークは、パーテーションがあるからいろいろ相談しやすいけれども、この振興局にはそれが無いと。行きにくいというのがあるんですね。シルバー人材の場合は、市町村に事務局が義務づけですから、これはもう非常に動いていると思いますが、この振興局の高齢者無料紹介所は、果たして機能しているのかなと。この職員が週に何日かの相談員じゃないかと。そういうのが入ってきているんです。それと同時に、67歳の高齢者の方、年金もらいよって、建設業からダンプの運転を手伝ってくれと。もう67だけん世間の目があるからと断ったけれども、まあトンネル工事が終わるまでということで、来年は1年ばかりダンプの運転を。何かその高齢で働くのが、非常に世間体というのを気にされる。これは阿蘇特有かもしれませんがね。そういう部分でいきますと、その生涯現役促進地域連携事業の中に、高齢者就労のセミナーとかが総合福祉センターにあるんですが、こういうセミナーを通して、年に何回ぐらいこういう高齢者の雇用拡大を進めているのかなというふうに、ちょっとお聞きしたいわけです。

○唐戸高齢者支援課長 高齢者支援課でございます。

まず、高齢者の無料職業紹介所でございます。

こちらのほうは、箇所数を以前からふやしていくことによって、より身近な地域で高齢者の方が就労相談に赴けるようにという形で、順次相談できる箇所を拡大いたしまして、平成27年度から、この11カ所の体制という形で取り組んでおるところでございます。こういった振興局の中で、できるだけ地域でアクセスしやすいところで、今取り組みを進めておるところでございます。

2点目でございますけれども、こちらの生涯現役促進地域連携事業でどういった就労の啓発を行っているかということでございますけれども、昨年度で申しますと、高齢者の総合フェアという、これは年に1回開催しておるものでございまして、そのほかにも、現在、各市町村のほうに出向かせていただいて取り組みを進めておりまして、直近ですと、玉名市役所ですとか、合志市役所のほうに、出張相談コーナーと同時に、セミナーなども同時開催するといったような取り組みなども行わせていただいているところで、より地域の皆さんのところに出向いて、就労の啓発ですとか、御相談しやすい形での御相談の機会というのを、今後もふやしていきたいというふうに考えております。

○岩本浩治委員 できるだけ、高齢者の紹介所をふやすのはいいんですけども、相談できる雰囲気をつくらないと。役所に入ったら、みんなずらっと管理職がずっとおるわけです。誰に相談していいかわからないというのがあるわけですね。ハローワークは、あくまでも紹介してくれるというところなもので、そしてパーテーションがあるから自分で調べられるけれども、この高齢者無料職業紹介所、振興局にあるのは、職業の求人まで資料を持ってらっしゃるんですね。これ、ないんじゃないかと思うんですよ。

○唐戸高齢者支援課長 高齢者支援課ござい

います。

こちらの振興局の中で、席としてそこをお借りしながら運営しておると。私のほうも、何カ所か相談所のほうは回らせてはいただいておりますけれども、それぞれのところで、工夫しながらやっていただいているということと、こちらのほうで紹介するような材料につきましては、ハローワークのほうで、特に高齢者向けになっているものですか、この地域の相談員の方が地元の企業、高齢者を雇っておられる企業さんなどを企業訪問しながら求人を出していただいているような高齢者向けのものなども集めながら、できるだけ高齢者の方の多様なニーズに合ったものを提供していこうという形で、今努力しているところでございます。

以上でございます。

○岩本浩治委員 わかりました。

○濱田大造委員 14ページの外国人の就労拡大についてですけれども、受け入れ環境の整備というのは、本当に重要になってくると思ってまして、私もいろんな経営者と話す機会が多いんですが、単純労働の労働者が入ってくると、中小、零細になれば、住環境の整備というので、ちょっとうちは、外国人働いてほしいんだけど、ちょっと住むところまで考えたら、そこまで賃金出せないもんねという、そういう話をかなり私聞いたような気がするんですが、結局、外国人が働けるようになって、大企業だけが社員寮とか持って受け入れ可能と。本当、数人でやっているような会社というのは、ちょっと無理だねと。また、地域によっては、外国人が実際にやってきてアパートに入居しようとしても、ちょっと外国人は来てもらったら困るという町もあると思うんですね。その辺、住環境に関して、どういう対策を考えてらっしゃるのか、その辺教えてください。

○波村国際課長 国際課でございます。

外国人の住環境につきましては、土木の住宅課のほうで相談に乗っております、いろんな保証人の問題とかも相談を受けているというふうに聞いております。

以上でございます。

○濱田大造委員 本当、ことし始まったばかりで、まあ今後あと10年もすると、また状況がかなり変わってくると思いますね。もう外国人、熊本でも普通に働いているというような状況になるんじゃないかなと思っているんですが、それがいい悪いは別にして、住環境というのは、やっぱり一番大切かなと。今現状では、もう狭い部屋にタコ部屋のような状態で押し込んでみたい企業もあるわけで、それが、本国に帰ったら、日本の印象が、もう本当最悪な国だったという話もいっぱいあるわけですし、熊本県に限っては、そういうことを回避するというか、そういう視点でぜひ進めていってください。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○高野洋介委員 13ページなんですけれども、令和元年度を本格的なスマート農林水産業の推進元年という旗を振られましたけれども、それぞれ県内に研究所ありますけれども、一般の農業者の方々が、そういうAIとかいろんなスマート農業を勉強しようということで、ちゃんとしたみんなが勉強になって自分たちもちょっと挑戦してみようかなとかいうような施設整備とかそういうのは、やってらっしゃるんでしょうか。

○渡邊農林水産政策課長 農林水産政策課でございます。

農家の方を対象にした研修等は、農大に新しくできました研修交流館等を使って実施を

していきたいと思っております。あと、現地で実際に実演をして、それを一緒に見てもらう、参加してもらうというものも、あわせて実施しているところがございます。

○高野洋介委員 私が聞いたのは、農業研究センターで、スマート農業を取り入れてやっているのかということです。これに書いてありますよね。スマート機器の普及拡大とか、そういう実証実験を農業研究センターでやっているのかということを知っています。

○渡邊農林水産政策課長 失礼しました。やっております。

○高野洋介委員 やっておるんだったら、熊本県の最先端のスマート農業はここにありますというようなことの広報とかをしないと、なかなか農業者は、農業者同士の交流はありますけれども、そこで実際自分が見に行くようなところをしていかないと、なかなか広がらないんじゃないかなと思いますので、そこはどのようなふうを考えているんですか。

○渡邊農林水産政策課長 農林水産政策課でございます。

御指摘ありがとうございます。いろんな方に見てもらうというような仕組みは、きちっと作っていききたいと思っております。

今具体的に考えておりますのは、総合的なホームページといいますか、ウェブサイトを作って、いろんな研究所が県内にもございますので、あらゆるICT、スマート農業に関する研究成果を、そこに全部一元化をして、そこで見られるような仕組みを作ったらどうかということ、検討しているところでございます。

○高野洋介委員 これをなぜ言うかということ、今からスマート農業が進んでいくと、恐

らく農業者が、高卒とか大卒とかの、このスマート農業の管理、コンピューター管理の雇用というのが、多分ふえていくと思うんですよ。そしたら、農業に対して、やってみようとか、農業で飯を食っていこうという方々、若者がふえると思いますので、ここがしっかりベースとなって、ぜひ県が率先して進めていっていただきますように要望いたします。

以上です。

○城下広作委員 今、韓国、台湾、中国、液晶が、もう日本の企業のはるか何倍の安さで席卷をしていると。日本の企業が、基本的に大手も撤退をすると。かつて日本の企業は、特に熊本も液晶の企業誘致をして、そこに雇用が生まれて、ある意味では非常にいい状況があったんですけども、その影響を——まだ今からどこというのはちょっと問題があるでしょうけど、また液晶として企業誘致した企業が現在あるのか、そしてそれがどういう状況なのか。

それともう1つ、記憶にあるのが、熊本空港の近くの工業団地に大手の液晶関係の企業誘致という話もあったけれども、こんなのがどういうふうに影響を我が県で受けるのか、受けているのか。今後、こういう想定がされる、そのことによって、また雇用も失う可能性もあるものですから、ちょっとその辺の近況を、言える範囲でいいですよ。企業のことだから余りどうこうと言ったら大変なことになりますので、雰囲気だけでもいいです。

○深川企業立地課長 企業立地課でございます。

おっしゃるとおり、ソーラー関係につきましては、平成20年度以降ぐらゐ非常に盛り上がりを見せまして、例えば、ホンダさんですとか富士電機、そういったところで県内でもソーラーパネルの生産が盛んになった経緯がございます。

一方で、先生御指摘されるように、韓国勢、あと中国勢、こちらのほうがフラットディスプレイパネルのほうの生産に大量に乗り出しまして、非常に単価が下がったということがございます。それで、日本勢もどんどん抜けていったということがございますが、今現状申し上げますと、幾つかまだ、何と申しますか、基本的に最先端で行ってる企業がございまして、1つが、泗水にある三菱電機系のメルコ・ディスプレイさん。メルコ・ディスプレイさんは、いわゆる超小型、いわゆる小型の液晶を開発、あと、製造をされておられまして、そこは主にカーナビ向けぐらいのサイズですね、6インチとか7インチ。あと、そういったものがどんどん今IoTとかという形で工場のほうでも非常にディスプレイの需要が出てきております。そういった関係で、メルコ・ディスプレイさんは好調ということで投資も継続してされておられます。

もう1つ、南関町に、前、富士電機というソーラーパネルの企業がございました。そこは今ニュージーランド系のF-WAVEという会社に資本上は変わっておるんですが、そちらのほうでは、富士電機さんが開発された技術、いわゆる曲がるソーラーパネルですね。その特性を生かしまして、瓦に埋め込んでと申しますか、瓦に張って、それをアメリカで今売ってらっしゃいます。アメリカで実際製品にしてもらいますけれども、海水浴で砂場に丸めたシートを伸ばせば、それが実はソーラーパネルだったとか、そういったのを売られてますけれども、それはぼちぼちという話は聞いておりますが、ただ、基本的には、そういったいわゆるニッチ的な部分がメインでございまして、いわゆる大きな流れとしては、おっしゃるとおり海外勢のほうが目撃でございまして。

ただ、1つ、熊本県の特徴といたしましては、そのフラットディスプレイパネルをつくる製造装置、このシェアが非常に高いという

のはございます。フラットディスプレイパネルをつくる装置の製造業が、熊本県内幾つもある——大きくは2つ程度ございますけれども、そこは非常に高いシェアを握っているという話は聞いております。

以上でございます。

○城下広作委員 しっかり持ちこたえるように頑張っていたきたいなという感想でございます。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○池永幸生委員 みません。かぶる点があるかと思えますけれども、4ページなんですけれども、この数値35.9ということは、大体3人1人で、3人に2人は、もう県外に出られる。工業高校、公立、私立あるかと思えますけれども、やはりそこには県の財産を使った形で投資をされたのではなかろうかなと考えると、やはりこれを具体的にしたときに、高校1年、2年、3年からいろんな進路指導室があるでしょうから、そこを交えてお話をされたのか。もう高校3年生の就職ぎりぎりまでこのことをやられても、ある程度本人の意思が決まっていたり、進路が決まっている、そのことも考えられるのではなかろうかな。できれば、高校1年から体験型の企業に対しての働きを学ばせるとか、そういったことを考えられるかどうか。

○那須高校教育課長 高校教育課でございます。

高校生につきましては、3年生がもう就職がすぐ始まりますので、1、2年生のときから、まず、インターンシップを経験させたり、それから、ここで紹介しておりますが、自分が学んでいる、例えば工業に関連するような専門性を高めるようなインターンシップを、例えば宿泊つきでインターンシップを経

験させたり、それから、いろんなところで企業の紹介をする場所がございますので、そこでバスを仕立てまして、1、2年生が、そこに行って企業のブースでいろんな話を聞かせたりというふうに、1、2年生のほうから意識づけというようなことの事業をやっているところがございます。

○池永幸生委員 ぜひ、その取り組みをやらせて、そうすれば、おのずとこの数値も上がるのではなかろうかなと思いますけれども。

○増永慎一郎委員長 いいですか。ほかにありませんか。

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を。

○松田三郎委員 ちょっと愚痴とか意見とか要望とか、ないまぜになった話になろうかと思いますが、その前に1つ、資料19、20。

これは総務省の資料となっておりますので、もしかすると総務部長がお詳しいかもしれませんが、これ見てて、例えば19ページの丸の上のほうですね。「奈良県は市町村合併が余り進まず」これは本県とは若干違います。「小規模な市町村が南部地域を中心に多く存在」とありますが、球磨郡があるから、何かそういう、似てるなと思いつながり読んでおきますと、20ページに、「背景」の1つ目、2つ目です。平成20年10月に検討を始めて、21年4月に開始をしたということで、まあこれを見る限り、半年ぐらいですか、恐らくその前からいろいろな水面下の検討等はあったのかもしれませんが、一堂に会するサミットなるものが、年6回程度実施というのは、ある意味じゃ非常に活発なんだなと思いました。

それで、もし御存知ならば、ここに至る背景、例えば、合併が進まなかったから、県のほうが、やっぱり積極的にアプローチをし

て、こういう奈良県・市町村長サミットとか連携に至ったのか、もしくは、中小の自治体が多いという説明でしたので、もうこれはいいようちの町や村はいかぬばいと、どやんか県でお願いしますというようないきさつでなったのか。御存知ないならいいですけども、そこだけちょっと。

○清田市町村課長 奈良県の場合は、平成20年といいますと、平成17～18年ごろに、全国的にですけれども、大きな市町村合併が一区切りついたというところで、それを受けて、熊本県もそうですけれども、奈良県さんとしても、市町村合併の特例法が終わって、今後市町村はどうやって行政運営をやっていくかというのを、県のほうがある程度中心になっているろ考えながら、今のまま行くのか、あるいは、県は、市町村をあくまで支援をしながらやっていくのかというようにいろんな検討をされる中で、こういう取り組みをされたということで伺っております。

あと、年6回ということで、結構頻繁にということもありますけれども、講演会ですか、あるいは、首長さんが集まって、グループごとに分かれて、いろんな項目ごとに検討をされているということで伺っております。

○松田三郎委員 はい、わかりました。

今の話等も前提にちょっとお聞きいただきたいのが、例えば全国で言うと、東京一極、主に人口の面で一極集中と言われて、東京から大分離れている九州の中でいうと、福岡一極集中、これ熊本県の中で見ると、熊本市一極集中、私の地元、人吉・球磨でいうと、人吉——人吉は集中してますか。余りしてませんけれども、かつて知事も、ダム効果じゃないけれども、地域外にどんどんどんどん出ていかれるよりも、どこかにある程度歯どめのように残ってもらうのが次善の策として悪く

はないんだろうと。例えば、市町村においては、今後は、特に役場とか、あるいは、商店街とまで呼べない、商店があるところにだんだんだんだん集中してしまうと。

一般の地元紙のアンケートを見ますと、市町村合併をしたところも、いわゆる周辺地域、周辺部に当たるところの人口減少が加速化しているという話も聞きます。さっき言いましたように、小さい町や村ですら、もう小さい町や村の周辺部、もうだんだんだんだん人口が少なくなってきたと。首長さんによっては、さっきのように、村外、町外に出ていかれるよりも、まだある程度固まって住んでいただいたほうが、行政サービスというか、効率性ということだけを考えるならば、行政コストも低く抑えられるということで、田舎のほうは点々と家があるわけですね。

道路も、一定の道路をつくらなきゃならないし、ライフラインも、一定のレベルを保たなければならないという意味では、中には、集団で移転していただいて、事例はないと思いますよ。集団で移転していただいて、ある程度のところに固まってもらうという話も出ているところもあるようでございます。

そこで、ちょっと極端な話かもしれませんが、県としては、こういう資料もありますように、今後先々、小さい村でもあるところに集中してしまうならば、もう今の耕作放棄地のレベルじゃなくて、森林から廃屋から何かから、もう草ぼうぼう、木ぼうぼうというところもたくさん出てくるだろうと思います。

そういうときに、あるいは、その前に、県としたら、いや、それはもう市町村の努力の結果、そこまでですから、その場合は、特典はないけれども、周辺と合併してくださいとか、あるいは、そのときのために、連携でありますとか、この事例にあるように、あるいは垂直・水平補完と、こういうのも用意しますという、やや冷たいスタンスなのか。もう一つは、いや、そうは言っても、やっぱり

田舎の一軒家も、ある程度残そうと村で頑張ってもらっちゃるならば、精いっぱいそこも支えていかなければならないですね。極端ですけれども、大体どういう方向なんですかね。これは我々の心の準備も含めてですね。その手前のところでも結構でございますが、これは、課長なのか、部長なのか、わかりませんが、ちょっと。

○清田市町村課長 ちょっと課長の立場で言わせていただきますと、今のお尋ねは、非常に正直難しくて、どちらの方向をとるとか、どちらの方向がいいという答えもないかと思いますが、ただ、現状としましては、今のよう状況が今後も進んでいくであろうと。家屋の管理、あるいは農地の管理は、そのものはあるんだけど、でも、その管理する人自体が減っていくとか、遠くに住んでいるという状況が今後ふえていくでしょうし、人口減少は、そこは逆らえないというか、その流れはとめられない状況ですので、そういうことを含めて、ある意味2040で問題提起されたところかなと思いますので、国の動きもありますけれども、我々としては、市町村の御意見とかお考えとかを聞きながら、行政としてできることは、今委員がおっしゃったように、垂直補完ですとか、あるいは水平補完のやり方を一緒に考えていくことになりましてしょうし、場合によっては県の職員を派遣するようなこともあるかもしれません。ただ、そういうことも含めて、前提としては、どういう方向に自分たちの地域をしていこうかということ、それぞれの市町村の中でよく議論していただいて、必要に応じて、県のほうも、それにお手伝いさせていただき感じかなというふうに、今のお話を聞いてて思ったところですよ。

○松田三郎委員 総務部長どうですか。課長は、課長の立場で言えることとおっしゃいま

したから。

○山本総務部長 今市町村課長からお答え申し上げますけれども、基本的には、日本全体で、例えば行政サービスにしても、ナショナルミニマムとして、ここまではやってみましょうと、まさに法令で義務づけられているものから、法令で義務づけられていないけれども、日本としてこのぐらいであろうという相場感があるというようなものがあるかと思えます。それは、行政サービスで支えられる部分もありますし、そうじゃなくて、民間の活動によって支えられる部分もあろうかと思えます。

例えば、医療なんかは、公立病院もありますし、民間病院もありますし、地域によって中核的な病院ってどちらもあったりするかと思うんですけども、そういったもののニーズが、地域によって少し違うところもあろうかと思えますけれども、それぞれ今現実に存在しているものとしてあって、例えばその一つの病院が撤退するとか機能縮小していくというときには、いろんな議論が起きたりするわけです。

そういった具体的なニーズというのは、全てが行政サービスで賄えるわけではないですけども、それぞれの地域に応じて個別に具体化してくる問題というのはそれぞれあるので、そこに議論を集中していくということだと思うんですけども、そのときに、県とか市町村とか、まさにその自治体の規模がそれぞれあるわけですけども、それがどうやってそこを下支えして、あるいは議論をしていくかというところは、徐々に相対化していくのではないかと考えています。

そういう意味で、相対化していくという中で、県、市町村、それぞれの役割でやっていくという部分もあろうかと思えますし、先ほど市町村課長から話がありましたように、一緒の立場で広域連合みたいな形でやるとか、

県が市町村に人を派遣して実質やっていくとか、そんな形もあろうかと思えますし、あるいは、この奈良県の20年の議論が始まったときのように、市町村合併が一段落した後に、市町村合併が終わったから、じゃあしばらくいいかということではなく、その後、例えば定住自立圏構想とかいろんな形で、その行政サービスをどういう段階でどうやって支えていくかという議論が脈々とずっと続けてきているわけです。それが今の2040年問題にも続いているわけですけども、そういったところで、それぞれの地域で求められている行政サービスといいますか、ニーズにどうやって対応していくかというところに、相対的な形で自治体というのがそれぞれ形を変えながら対応していくことに今後はなっていくのではないかなというふうに思っております。

そういう意味で、我々も、例えば来年からは、人材派遣の話なんかも資料に入れさせていただいておりますけれども、これも、我々としては、器を用意していくと。ただ、県下一斉で全てやってくださいというよりは、資料でいきますと、29ページに入れさせていただいておりますけれども、県下全体で器は用意していきますけれども、それぞれの地域によって、これもニーズも異なると思いますので、手を挙げていただいたところ、必要などころに、県として御相談させていただきながらやっていくという方向かなと考えております。

前回の議論も出ましたけれども、例えば地域振興局とか広域本部の役割なんかも同じだと思ってまして、今までは、フルセットで、どこの地域振興局も広域本部も基本的には同じ仕事をするということでしたが、そういった形ではなくて、それぞれの広域本部、地域振興局ごとに、仕事の濃淡であったり、仕事の分量であったり、それぞれやるべきことというのが少しずつれていくということが今後大いにあり得ると思えますし、そういった方向

で議論をしていくことになるんだろうと思っております。

○松田三郎委員 はい、わかりました。事前に通告しとけばよかったかもしれませんが。

そこで、これ要望ですけれども、最後に。やっぱり小さい町、村は、さっきそれぞれおっしゃったように、金の問題なのか、予算の問題なのか、人、マンパワーの問題なのか、あるいはアイデアの問題。アイデアは、そうそうお金はかからぬ、県のほうからでもいろいろサポートできると思います。人も、今29ページの話がありまして、資料で言うならば、23ページに宮崎の基金の話が出ておりまして、これ、たしか宮崎の県知事選挙のときに、一つの大きな目玉、マニフェストの目玉として知事が発表なさったというニュースを見て、ちょっとそのとき、ちょっとでしたけれども、調べて、ここに書いてあるようなことでございます。

熊本県の場合も、知事選前でございますし、宮崎が30億なら50億くらいでも使って、あるいは、市町村を満遍なくじゃなくて、熊本の場合は、その企業誘致が成功して税収もそこそこ上がってる、これは相当自分たちでやれるだろうというような、県央、県北は別として、これはこのままじゃ大変だろうなというところに絞ったある程度の規模の基金を設けるという大胆なメリハリのある施策も必要ではないかと思っておりますので、既にいろいろ考えていただいているかもしれませんが、ぜひこういう県南の大きくない自治体のこともしっかり考えていただければと。

以上、要望でございます。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○濱田大造委員 29ページでちょっとお尋ねなんです、地方自治の観点から考えたら、こういうふうに県の技術職員を上乗せして採

用、育成して、県が小さな市町村の面倒まで見ていくんだという前提とするというのは、これ私の感覚からしたら、ちょっと地方自治から考えたらイレギュラーなのかなと。これは、法律というか、どういうところを根拠としてこういうことができるのかというのは、その辺を教えてください。

○小原人事課長 人事課でございます。

今29ページに書いております、県で職員を確保して市町村に派遣する、あるいは事業を受けるということで書かせていただいております。今現在も、市町村に対しましては、要望等に応じまして、職員を派遣しているという実態がございます。

そういう中で、最近、特に、昨年度のアンケートの中で、技術職員に対する不足と申しますか、専門家がないというような声がございましたので、その分をいかに手当てするかということを考えましたときに、県は、県として、事業を実施する必要な人数が必要でございます。それを、新たに市町村に派遣するためには、今よりも多く採用しとかなないと、なかなか市町村の要望には応えられないというふうに思っていますので、その点でこういうことを考えさせていただいております。職員数につきましては、総数の管理のほうは、別途させていただきましますので、その辺プラス市町村の派遣分ということで考えさせていただければというふうに考えております。

以上でございます。

○濱田大造委員 上乗せして採用というのは、どのくらいの人数を今想定しているんですか。

○小原人事課長 今現在は、まだ具体的な数字は実は考えていないというのが現状でございます。

実際、来年度から開始というふうにしていきますけれども、今年度は、その分の採用試験はやっておりませんので、市町村等の要望も聞きながら、来年度の試験において何人ふやそうかということを考えていきますし、それは毎年毎年検討していくことかというふうに考えております。

○濱田大造委員 基本的に地方自治を認めているわけだから、市町村が、技術職員も足りないというのを予測して、人材の育成から採用、そういう権限を持っているわけですからね、どこの自治体も。それが半ば放棄するような形で常態化していくんだったら、県の仕事がまたふえるわけですよ。その辺の整理というか、これ一時的なものなのか、ずっと続くと考えていいのか、もう一回教えてください。

○小原人事課長 人事課でございます。

これは、あくまでも、県から、ある意味、言葉は悪いですけども、押し売りするということでございませぬので、あくまで、市町村のアンケート結果でも、なかなか採用も難しいと。職員数が少ないものですから、同じ専門家同士での育成もなかなか難しいという声もいただいております。そういう意味では、県のほうがスケールメリットがあるといえますか、一定の職員数がありますので、その中で、育成しやすいあるいは採用しやすいという環境がございますので、その辺は、県としての支援する大きな事柄ではないかというふうに考えております。

○濱田大造委員 そのときは、派遣するにしても、そのときに発生する費用は、もう市町村持ちと考えると結構なんですか。

○小原人事課長 今現在も、実際、自治法派遣ということで、市町村に職員を派遣してお

りますけれども、基本的に、その自治法派遣に基づいた場合には、市町村の負担ということになっております。

今後、国のほうでも、新たな派遣制度といえますか、そういうことを考えていくということも聞いておりますので、その辺の制度は我々も今から注視していきたいというふうに考えております。

○濱田大造委員 了解です。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○溝口幸治委員 すみません。今のに関連して。

濱田先生は、私は、尊敬する政治家の一人です。今の話も一理あると思います。ただ、県内見回したときに、熊本市は、政令市になって、兄弟分みたいな形で、いわゆる自立をしたと。しかし、これだけ人口が減ってきて、周りの周辺部の町村は、非常にやっぱり体力が低下しています。いろいろな要望もあつてますので、そこは、まさに県土を全体的に俯瞰する熊本県として、やっぱりそのそれぞれの町村の困り事にはしっかり対応していくという点では、ぜひ、こういう制度もあつてもいいのかなというふうに思います。

ただ、さっきの財政的な負担割合とか、それぞれの市町村、いろいろこういう制度をつくると、恐らく熊本市以外というか熊本市近辺以外はたくさんニーズが上がってくるはずですので、そこをきちっとルール化して対応できるように準備をしておいてほしいというふうに思います。要望です。

○増永慎一郎委員長 ほかにありませんか。

○池田和貴委員 せっかくだから、きょう言わせていただきたいと思います。説明資料を読ませていただきました。

それで、いろいろ市町村の行政サービス維持向上に係る先進事例を調べていただいて、その中で、A I・R P A等による自治体業務の省力化に宇城市が取り組まれている、これで成果が上がったという話が出ております。

多分これは、今まで単純な作業を人間がやっていたのを、いわゆるコンピューターが自動的に行うことによって人の手が空いたのがほかのところに行く。これは多分自治体の規模が大きければ大きいほど余剰人員の数も多分ふえてくると思うんですね。まさに熊本県なんかというのは、特にこういうものの効果が出やすいところだと思いますし、県が率先してこういうのをやった上で、その実体験に基づいて市町村にお話しするということは、私は一番いいやり方なんじゃないかなというふうに実は思っているんです。そういった意味では、県として、この辺には取り組んでいっしょなのかどうなってるのか、ちょっとその辺教えてもらえればと思うんですけども。

○椎場情報政策課長 情報政策課でございます。

県のほうでも、今年度から、R P Aにつきましては、実証事業を今進めております。今、自動車税事務所の自動車税の還付をする業務、あるいは総務厚生課の通勤手当の認定をする際の業務、あるいは年末調整の業務、幾つかの業務で実際に適用をしております。その内容を踏まえまして、今後またさらに拡大をしていきたいと思っておりますし、市町村に対してもいろんなアドバイスができればというふうに思っておりますので、まずは今年度の実証事業の内容をしっかりと評価なり分析なりをさせていただいて、今後の対応を考えていきたいと思っておりますし、市町村ともあわせて情報を共有しながら進めていきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○池田和貴委員 ぜひ進めた上で、いい形で各市町村にも御連絡して横展開していただければというふうに思います。

すみません。重ねてになると思うんですけども、やっぱり市町村行政サービスの維持向上の中で、今まで伝統的にやられてた水だとか道路だとか河川、港湾インフラ、そういった社会インフラとあわせて、やはり通信の情報インフラというのは、ある意味今まではN T Tが半民間でずっとやってきたので、ほかの行政も当たり前のように恩恵を受けてきたんですね。ただ、民営化されて大分たってきて、いわゆるN T Tさんが集める料金の中にグローバルサービス料金とかというのがあって、これは、ある一定の割合を全ての国民から一律集めてきたのを、そういった経済的に成り立たないようなところに投資するというような形になってたんですけども、その料金制度もなくなって、まさに本当に民間になっていくと思うんですね。そうすると、やはり利益の出るところは当然やっていくんですけども、利益の出ないところというのは、情報通信のインフラ投資とかそういったものはどんどん減っていくところがあると思うんです。

そういった意味では、こういったところには、ぜひ、やっぱり行政が、ある程度情報をつかみながら施策も含めてやっていかないと、さらに過疎地は困るようなところにどんどん行くと思うので、ぜひその辺の視点は持っていたきたいなと思うことを要望とします。

○増永慎一郎委員長 ほかに質疑はありませんか。

（「ありません」と呼ぶ者あり）

○増永慎一郎委員長 なければ、質疑はこれで終了いたします。

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、ほかに何かありませんか。

（「ありません」と呼ぶ者あり）

○増永慎一郎委員長 なければ、本日の委員会はこれで閉会をいたしたいと思います。

どうもお疲れさまでした。

午前11時55分閉会

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