

第 14 回

熊本県議会

地域活力創生特別委員会会議記録

令和7年12月11日

開 会 中

場 所 全 員 協 議 会 室

第14回 熊本県議会 地域活力創生特別委員会会議記録

令和7年12月11日（木曜日）

午前9時58分開議

午前11時57分閉会

本日の会議に付した事件

- (1) 新たな地方創生について
- (2) TSMC進出に係る県内波及効果について
- (3) 付託調査事件の閉会中の継続審査について

出席委員（14人）

委員長 内野 幸喜
副委員長 岩本 浩治
委員 松田 三郎
委員 西 聖一
委員 淵上 陽一
委員 増永 慎一郎
委員 緒方 勇二
委員 河津 修司
委員 岩田 智子
委員 池永 幸生
委員 本田 雄三
委員 亀田 英雄
委員 斎藤 陽子
委員 高井 千歳

欠席委員（1人）

委員 溝口 幸治

委員外議員（なし）

説明のため出席した者

企画振興部

総括審議員兼

政策審議監兼

地域振興・

世界遺産推進局長 柴田 英伸

首席審議員兼

企画課長 受島 章太郎

首席審議員兼

地域振興課長 若杉 久生

交通政策課課長補佐 川元 民子

球磨川流域復興局政策監 甲斐 奈美枝

知事公室

政策調整監 中川 太介

広報課長 大谷 智子

国際課長 吉仲 範恭

総務部

人事課長 寺本 和央

県政情報文書課長 大石 顕寛

私学振興課長 松村 加奈子

首席審議員兼

市町村課長 藤由 誠

税務課長 内村 秀之

健康福祉部

首席審議員兼

健康福祉政策課長 入田 秀喜

環境生活部

環境政策課長 木原 徹

男女参画・協働推進課長 小佐井 郁里

商工労働部

部長 上田 哲也

商工政策課長 佐藤 豊

商工振興金融課長 村上 友彦

労働雇用創生課長 荒木 貴志

産業支援課長 小松 篤史

企業立地課長 山田 純子

販路拡大ビジネス課長 渡辺 陽司

観光文化部

観光文化政策課長 佐方 美紀

スポーツ交流企画課長 松尾 亮爾

農林水産部

農林水産政策課長 紙屋 勝良

担い手支援課長 林田 慎一

むらづくり課長 岩田 長起

森林整備課審議員 清田 雄一

林業振興課長 藤田 隆利

水産振興課課長補佐 石動谷 篤 嗣
土木部

監理課長 安 田 昌 史
土木技術管理課審議員 矢津田 達 昭
道路整備課課長補佐 大 村 知 寛
都市計画課審議員 松 村 俊 昭
住宅課長 上 野 美恵子

教育委員会

首席審議員兼
教育政策課長 岸 良 優 太
高校教育課長 横 川 修
義務教育課長 梅 本 和 高

企業局

首席審議員兼
総務経営課長 馬 場 幸 一

事務局職員出席者

政務調査課主幹 時 吉 啓 通
政務調査課主幹 入 舟 卓 雄

午前9時58分開議

○内野幸喜委員長 それでは、ただいまから第14回地域活力創生特別委員会を開会します。

本委員会は、インターネット中継が行われます。委員並びに執行部におかれましては、発言内容が聞き取りやすいよう、発言の際にはマイクに向かって明瞭に発言いただきますようお願いいたします。

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、よろしくお願いいたします。

議題(1)新たな地方創生について、議題(2) T S M C 進出に係る県内波及効果について、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、委員会を効率よく進めるため、説明は、着座のまま、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します。

○受島企画課長 企画課です。

議題(1)新たな地方創生についてでございます。

まず、企画課からは、最近の地方創生の動きといたしまして、総合戦略におけるK P I の状況、県民アンケートの結果などについて御説明した後、各課から具体の取組を御説明申し上げます。

2ページをお願いいたします。

総合戦略におけるK P I の令和6年度の状況についての御説明でございます。

「くまもと新時代共創総合戦略」には、重要業績評価指標、いわゆるK P I を66項目で設定しております。

初年度の状況についてまとめておりますが、参考に、最終目標を4年で割ったものを令和6年度の目安として、その達成状況を赤囲みで記載しております。

56.5%に当たる35項目につきまして、この目安に達しております。

このほかにも、多くの項目で数値の上昇が見られておりまして、戦略としての進捗を認識しているところでございます。

なお、こうした状況につきましては、庁内では、全部局長が出席する庁議において、また、対外的には、産学官金労言など、28団体が参加する「くまもと新時代共創会議」において共有をしております。県のホームページにも公表をしております。

引き続き、目標の達成に向けて、施策を推進してまいります。

3ページをお願いいたします。

今年度実施いたしました県民アンケート調査のうち、基本方針、総合戦略に関する結果の概要について御説明いたします。

県では、県民生活や県の取組に関する意識につきまして、毎年アンケート調査を実施しております。

この中で、今年度からは、基本方針、総合

戦略に掲げる4つの柱で、「実現に向けた施策を展開できているか」という設問を加えております。

この結果を記載しておりますが、3つ目の柱の「いつまでも続く豊かな熊本」、それと、4つ目の柱の「県民の命、健康、安全・安心を守る」に関しましては、施策展開に対する肯定的な評価が半数近くある一方で、1つ目の柱の「こどもたちが笑顔で育つ熊本」、2つ目の柱の「世界に開かれた活力あふれる熊本」につきましては、相対的に評価が低い結果となっております。

1につきましては、子育て環境や少子化対策、2につきましては、人材不足や交通渋滞対策などの課題にも関連するテーマであり、引き続き、こうした取組を推進する必要があると考えております。

また、TSMCの進出に伴う波及効果に関しましては、昨年度と比べて、何らかの効果を感じているという方の割合が増加しております。ビジネスチャンスの拡大、求人の増加、旅行者の増加などを感じる方の割合が比較的高くなっております。

4ページをお願いいたします。

次に、国が新たに制度化いたしました「広域リージョン連携制度」について御説明をいたします。

この制度は、6月に閣議決定をされました「地方創生2.0基本構想」において、都道府県域を越えて、地方公共団体、企業、大学などが連携し、地域経済の成長につながる施策を展開する取組として位置づけられておまして、9月に制度化をされたものでございます。

制度の概要として、複数の地方公共団体、経済団体などが共同でプロジェクトに取り組むことを宣言し、また、取組のビジョンを明らかにすることで、国から財政支援などを受けるといったこととなります。

九州におきましては、これまでも、九州地

方知事会と九州経済連合会などが連携いたしまして、様々な取組が行われてきたところでございます。今回の国の動きを受けまして、早速10月に宣言を行ったところでございます。

特に、今回の広域リージョン連携では、「新生シリコンアイランド九州」に向けました半導体関連産業の振興やベンチャー、スタートアップ支援に取り組みほか、九州の強みを生かしました観光分野、交通分野でも連携を強化するということとしております。

5ページをお願いいたします。

今定例会では、くまもと新時代共創総合戦略の3つ目の柱である「いつまでも続く豊かな熊本」につきまして、具体的な取組内容を御説明いたします。

熊本県内には、美しく、豊かな自然環境をはじめとする、地域ごとの特色や魅力があり、これらを守り、磨き上げていくことは、県民の住みよい生活環境を維持し、地域外からの移住定住、関係人口創出につながります。

総合戦略におきましては、こうした地域の強み、魅力を生かす取組を市町村とも連携して進めていくということを目指しております。

取組の方向性といたしましては、市町村や民間団体等との連携による自然環境の保全、移住定住促進と関係人口の創出、地域の特長と課題を踏まえた未来像の共有と施策の推進、人格と尊厳を尊重し、多様性を認め合う社会づくりなどを掲げております。

今回は、その実現に向けた施策の中でも、地域活力の維持や向上に直接的な関係が深い施策2の移住定住・関係人口創出、施策3の魅力ある地域づくりに関する市町村連携、行政体制確保支援につきまして、具体的な施策を説明させていただきます。

企画課からの説明は以上です。

○若杉地域振興課長 地域振興課でございま

す。

移住定住、関係人口創出について御説明いたします。

資料7ページをお願いいたします。

こちらは、昨年度策定しました移住定住の推進に向けた取組の方向性を示したものでございます。

資料下段にありますとおり、K P I を国内間における社会増減について、令和5年の実績値を維持としております。

8ページをお願いいたします。

本県における社会増減の推移について御説明いたします。

こちらは、総務省の「住民基本台帳人口移動報告」による本県と県外との間の転入転出、いわゆる社会増減の推移を示したものでございます。

令和6年は、令和5年に比べ、転入転出ともに減少しており、社会減は1,542人と、概ね横ばいで推移しております。

令和7年でございますけれども、現在、データが収集できます1月から9月までの転入転出の状況から12月までを推計しております。転入転出者ともに減少し、社会減は1,640人余と、概ね横ばいであるものの、若干ですが、拡大するのではないかと見込んでいるところでございます。

9ページをお願いいたします。

こちらは、転入転出の状況を男女別に示したものでございます。

令和7年の数字は同様に推計しております。転入転出ともに、総数は男性のほうが多くなってございますけれども、社会減につきましては、平成27年以降、女性のほうが大きい状況が続いているところでございます。

令和7年も、社会減については、男性が314人、女性が1,335人の減と推計しております。女性の社会減がより拡大すると見込んでいるところでございます。

県全体の社会減を低減させるためには、女

性の社会減の縮小に取り組むことが重要と考えております。

10ページをお願いいたします。

こちらは、令和7年の転入転出の状況を月別と地域別に示したものです。

左側が他都道府県への転出者数、右側が本県への転入者数を示しております。

上から2つ目の丸にも記載しておりますけれども、本年9月までの転入者の合計が2万4,091人、転出者の合計が2万6,331人と、9月末現在で2,240人の社会減となっております。

昨年の9月末時点、2,161人と比較してやや拡大しており、また、令和7年も、令和6年と同様、転入転出ともに、進学、就職、転勤の時期が重なります3月から4月が最も多く、地域別では、最大の転出先は福岡県となっております。福岡県への転出に対する対策に取り組む必要があると考えているところでございます。

11ページをお願いいたします。

このような人口動態等を踏まえまして、今年度は、次の3つのポイントを重点的に取り組んでいるところでございます。

1つ目は、福岡県をターゲットとした取組の強化です。

本県最大の転出先である福岡県で、学校でのプロモーション活動や、大学生年代と連携した情報発信などのアプローチを強化しているところでございます。

2つ目は、若年層をターゲットとした取組の強化です。

大学生年代と連携した情報発信や地域おこし協力隊の定住支援など、定住やU I J ターン推進の取組を強化しております。

3つ目は、移住定住だけではない熊本県との多様な関わり方への対応です。

関係人口の拡大や二地域居住など、様々な形での熊本との関係性構築に向けた取組を行っております。

12ページをお願いいたします。

ここからは、令和7年度、今年度の移住定住関係事業の取組について、重点的に取り組んでいるポイントごとに御説明させていただきます。

各部局の関係事業のうち、主な取組の進捗状況を御説明いたします。

まず、福岡県をターゲットとした取組でございます。

移住定住プロモーション事業は、福岡、東京、大阪の各都市圏で移住相談会を実施しているものでございまして、市町村に加えまして、庁内関係課の出展ブースを設け、内容の充実を図っております。

今年度は、特に福岡県での開催件数を昨年度の2回から5回としまして、移住PRを強化しているところです。

戦略的UIJターン就職加速化事業は、UIJターン就職を支援するイベントを開催するものでございますが、今年度は、10月4日土曜日に福岡県で開催した移住イベントに合わせて、同会場にて、UIJターンの就職希望者向け合同就職説明会を実施いたしました。

13ページをお願いいたします。

「ようこそ！熊本プロモーション事業」でございまして、今年度から新しく行っている事業で、福岡県内の大学生、専門学校生に対する情報発信を行うものです。

併せまして、学生を対象にしました熊本で働く、生活する意識などのアンケート調査を実施しながら、貴重な御意見を聴取しているところでございます。

専門学校では、本県と就職連携協定を結んでおります麻生専門学校や大川看護福祉専門学校での情報発信を行いました。大学では、福岡県内で熊本県出身者の学生が多く在籍します西南学院大学、九州産業大学、福岡大学において、講義にゲストスピーカーを派遣し、熊本の魅力を発信しております。

本日も、人事委員会事務局及び福岡事務所と連携しまして、福岡大学にてゲストスピーカーによる講義を実施しているところでございます。

首都圏等県産品販路拡大事業は、福岡県において、くまもと物産フェアを実施し、熊本のおいしい県産品や県産酒を知ってもらう、味わってもらう機会を創出することで、熊本への関心や好感度を高めました。

14ページをお願いいたします。

続いて、若年層をターゲットとした取組についてでございます。

地域おこし協力隊定住支援事業は、地域おこし協力隊の任期終了後の地域への定住・定着を支援するため、初任者研修や隊員同士の交流会、企業、事業者とのマッチング交流会等を行っております。

くまもとの女性活躍促進事業は、女性の活躍や男性の家庭・地域参画を促進する啓発イベントとして、ヒゴロッカサミットを開催するものです。

知事と有識者、移住者等によるフォーラムや、熊本に住みたい、働きたいという意識高揚を図る若年層向け交流会などを実施します。

15ページをお願いいたします。

建設産業の担い手確保・育成事業は、建設産業が若者から選ばれる産業となるよう、若い世代に対して建設産業の魅力を発信するとともに、働き方改革に取り組む企業への支援を行うものです。

県立高校キャリア教育充実事業は、地域社会や産業との関わりを通して、生徒の職業感や勤労感を育むため県立高校が実施するキャリア教育の充実を図るものでございます。

16ページをお願いいたします。

次に、熊本県との多様な関わり方への対応についての事業です。

関係人口創出・拡大事業は、ファンベースの関係人口創出・拡大のため、都市圏での熊

本に関するテーマでの交流会と県内での現地体験会を実施しているところがございます。

二地域居住の促進は、二地域居住を通して、交流拡大や居住環境の向上を進めるものです。今年度は、天草地域で計画策定を検討されている自治体があることから、天草地域を対象に計画の策定を予定しておりまして、同地域を皮切りに、県内各地域でも促進を図っていく予定としております。

くまもと魅力発信事業は、関係人口の拡大につながる県の施策や県内各地の魅力をSNS広告やショート動画を通して県内外に情報発信し、本県の認知度向上やイメージアップを図っております。

17ページをお願いいたします。

ふるさとくまもと応援寄附金推進費は、県外在住者を対象にしたふるさと納税の広報や新規寄附者獲得に向けた魅力ある返礼品の開発及び情報発信を行っております。

ツール・ド・九州受入環境整備事業は、10月にマイナビツール・ド・九州2025を九州5県で開催し、10月12日の熊本阿蘇ステージでは、県内外から多くの観戦者が阿蘇地域を訪れ、県内への交流人口の拡大と地域経済の活性化を図っております。

18ページをお願いいたします。

大阪等情報発信強化事業は、関西在住の熊本にゆかりのある大学生が、熊本大好き学生リポーターとして、関西地域で開催されます熊本に関連するイベント取材して記事にしたものを、熊日電子版にて掲載しているところがございます。

人吉・球磨地域未来創造人材づくり事業は、県が任用する地域おこし協力隊を核に、人吉・球磨地域の人材確保や観光振興といった、広域的な課題解決及び新たな移住者を呼び込む仕組みづくりに取り組むものがございます。

19ページをお願いいたします。

これまで御説明してまいりました人口動態

や各部局による取組、移住定住推進本部での議論等を踏まえまして取りまとめました令和8年度取組方針案でございます。

まず、選ばれる熊本の実現に向けた取組方針としまして、今年度に引き続き、若年層をターゲットとした取組、福岡県をターゲットとした取組、そして、来熊につなげることを重視した関係人口の創出を図るとともに、豊かに暮らせる熊本の実現として、快適で安心なくまもと暮らし、以上4つの方針で取り組んでまいりたいと考えております。

若年層をターゲットとした取組については、県内の高校、大学、専門学校等でのプロモーション、地域おこし協力隊の定住支援、熊本の魅力や就職情報に加え、熊本で活躍する女性の姿を発信していきます。

福岡県をターゲットとした取組については、福岡県在住の若年層を中心に、熊本で働く、生活することを具体的に考えてもらうために、熊本の魅力や就職情報、活躍する女性の姿を発信するとともに、物産イベントなど、他部局の取組とも連携して、PRを図っていききたいと考えております。

来熊に繋げる観光人口創出については、二地域居住の促進とともに、熊本の継続的な関係をつくり、将来的な来訪や移住につなげていくとともに、東京、大阪、福岡などの都市圏を中心に熊本のファンを拡大するための交流会、現地体験会などの取組を行ってまいります。

快適で安心なくまもと暮らしにつきましては、熊本の住みやすさ、生活環境の魅力を多くの人に伝えていきたいと思っております。

今後とも、市町村や関係機関と連携して、移住定住の取組を推進してまいります。

引き続きまして、21ページをお願いいたします。

地域未来創造会議に係る取組の方向性について御説明いたします。

地域未来創造会議は、45市町村と連携を強

化し、地域ごとの個性ある地域振興を推進するため、昨年度から開催しているものでございます。

昨年度は、広域本部、地域振興局単位で知事、市町村長、そしてオブザーバーとして県議会議員の皆様にも御出席いただき、10地域で開催させていただきました。

会議では、知事がそれぞれの地域に対する思いを説明し、市町村長の皆様からも地域の将来に対する思いを語っていただきました。

資料右側に、会議で議論された主な事項を記載しているところでございます。

地域の現状や課題、地域の発展に必要な取組等について、活発な意見が交わされました。

続きまして、22ページをお願いいたします。

今年度の取組について御説明いたします。

各地域の開催内容は、資料記載のとおりでございます。

今年度は、各広域本部、地域振興局と市町村が協議し、地域の実情に応じた方法を選択して開催することとしております。

昨日、阿蘇地域で今年度最初の会議を開催させていただきました。岩本副委員長、河津委員にも御参加いただき、活発な議論が展開されました。ありがとうございました。

また、上益城地域と鹿本地域では、シンポジウム形式で開催する予定としております。地域住民の皆様と地域の課題や取組を共有し、今後地域一体となって取組を進めていけるよう、関心が高まることを期待しているところです。

その他の地域においても、ますます議論を深め、くまもと未来づくりスタートアップ事業等を活用して、その先の事業化、具現化につなげてまいりたいと考えております。

続きまして、23ページをお願いいたします。

地域未来創造会議で議論された事項の事業

化に向けた支援策の一つでありますくまもと未来づくりスタートアップ事業について御説明いたします。

資料左側の事業概要の欄を御覧ください。

本事業は、市町村や地域団体等が取り組む熊本の未来づくりに資する取組のスタートアップを支援するものでございます。また、広域本部、地域振興局が行う地域の未来を創造する取組等も本事業により推進します。

下の表に、令和7年度の交付決定件数と主なスケジュール、右側に、補助メニューを掲載しております。

本補助金については、多くの市町村、地域団体の取組に御活用いただいているところでございます。

続きまして、24ページをお願いいたします。

令和7年度の本事業の活用事例を簡単に御説明いたします。

左側は市町村の取組でございます。

山鹿市が行います山鹿市まちなかランドデザイン策定事業は、未来会議でのまちづくりの大きなビジョンを示す等の議論を踏まえ、市中心部の将来像を描き、その実現に向けたランドデザインを策定する取組でございます。

また、下の段でございますけれども、苓北町が行う二拠点居住の推進に係る交流拠点整備計画策定事業は、会議において移住定住、二拠点居住を推進するとしたことを踏まえ、推進に向けた交流拠点の整備計画書等を作成する取組でございます。

右側は、県の取組でございます。

上益城地域観光等情報発信事業は、会議で議論された観光資源の磨き上げや周遊化を促進するため、上益城地域管内の観光地の周遊化に向けた情報発信を行うものです。

また、県南地域における若者等の就職マッチング及びU I J ターン促進事業は、会議で議論されました若者人材の地元定着の方策を

促進するため、県南地域の企業見学及び移住ツアーを行うものでございます。

このように、地域未来創造会議で議論した事項の具現化に向け、県と市町村が一体となって、各地域の個性あふれる振興策に取り組んでまいりたいと考えております。

地域振興課からは以上でございます。

○藤由市町村課長 市町村課でございます。

市町村課からは、25ページの市町村の行政体制確保支援について御説明いたします。

26ページをお願いいたします。

現在の受験者となります若年層の減少によりまして、県内の市町村でも、人材確保が大きな課題というふうになっております。

県では、市町村における人材育成、それから人材の確保について、これを支援することで対応していきたいというふうに思っております。

まず、市町村の職員数の推移につきましては、左の項目の1、総職員数、こちらを御覧いただければと思います。

上段の青いグラフが県内の市町村、これは熊本市を除きますが、下の黄色のグラフが九州全体の市町村職員数の推移を表しております。

下の九州全体につきましては、10年前から5%程度上昇傾向という状況にございますが、上段の県内の市町村は2%と、横ばい、微増という状況になっております。

右の項目2につきましては、全国の有効求人倍率、民間企業の採用意欲になります、このグラフになっております。

平成20年のリーマン・ショックで大きく落ち込んだ後は、上昇傾向がずっと続いておりました、令和に入って、コロナの影響で若干落ちたということですが、直近の令和6年度は1.25倍という、これは実はバブル期に匹敵する程度の高さという状況でございます、この民間採用の意欲の高さといったものも、

近年の地方公務員の採用にも大きな影響を及ぼしている可能性があるというふうに認識しております。

27ページを御覧ください。

項目の3になります。

本年度、当課におきまして、県内の市町村に調査、それからヒアリングを行いました。

まずは、今年の4月1日時点におきまして職員が欠員となっている団体、それから人数の率につきまして棒グラフで表しておりますけれども、左側の団体数では、事務職で48.8%、土木技師で78.9%、建築技師で81.8%等といった欠員になっておきまして、右の欠員数では、やはり土木、建築職の欠員が大きいということが分かるものになっております。

この右にございますが、ヒアリングを行いました結果としまして、上段の事務職については、各市町村の試験日が重複するという事で、受験者の確保が難しい、あるいは欠員補充のために、もう1年に何回も採用試験ばかりしないとイケないといった声を聞くことができました。

下段の専門職では、そもそも応募がないということ、あるいは事務職が代わりに技術の仕事をしているといった声を聞くことができたという状況でございます。

こうした状況から分析しました課題を左下の項目4に2つ記載しております。

1つ目の課題が(1)にございますが、採用試験の日程が重複しているということでの採用漏れ、そして、募集定員が1団体当たりですと1人とか2人とか、そういう少なさによる応募の敬遠といったものが可能性としてあるかと思っております。

2つ目の課題としまして、(2)の、限られた人員でも業務遂行ができるように、人材育成、それから体制構築を行っていく必要があるのではないかというものでございます。

この2つの課題に対応するために、右の項目5に考えられる3つの対応策を記載してお

ります。

1つ目が、①のところで人材確保に関する支援ということで、これはこの後御説明いたしますが、受験者確保、それから採用漏れを防ぐための共同採用方式の導入支援に取り組んでいきたいと思っております。

次に、②の人材育成に関する支援としまして、職員の能力向上のための研修、これを実施していきたい、③の広域連携の検討に対する支援としまして、将来の見通しの見える化をしっかりと行った上で、業務効率化のための市町村間、あるいは県との広域連携の検討を進めていきたいと思っております。

具体的な取組内容につきましては、次の28ページを御覧いただければと思います。

人材確保に対する支援としまして、左側に記載しておりますが、複数自治体間における共同採用方式の導入につきまして、モデル地域を設定して、検討を進めていきたいと思っております。

具体的には、この真ん中の例の絵にございますが、例えば、A、B、Cの3つの町が共同で採用を行う場合に、それぞれの受験者に第3希望まで書いてもらうというようなことで、成績順に受験者を並べて、そして希望に応じて順次マッチングをしていくようなイメージでございます。

このメリットとしましては、それぞれの町での採用人数は、この場合ですけれども1人のところであるところを、共同であれば3人という表記ができるということ、それで受験者を確保しながら、合格者の取りこぼしも減らすことができるのではないかと、こういった可能性を持つ取組でございます。

実際には、今後、関係市町村と協議を進めながら、具体的な制度設計を行ってまいりたいと思っております。

29ページを御覧ください。

人材育成と、それから広域連携の検討に関する支援についてでございます。

人材育成に関する取組として、左上の市町村職員を対象とした研修ですけれども、こちらは、令和7年度の実施内容のとおりでございます。

県で市町村の新規採用職員向けの研修、その講師派遣ですとか、それぞれ技術分野における市町村職員のニーズ等に対応した研修といったものを行っております。

それから、右上のほうの相互交流・研修の受入れにつきましては、県と市町村の人事交流について記載しておりますが、こちらも令和7年度実績のとおりでございます。

こちらは、県のほうに市町村からお越しくださいます、市町村行財政、それから地域振興、企業誘致といった各分野において、それぞれ37名、そして研修職員では18名の受入れといったものを行っております。

それから、下段になりますけれども、その他としまして、広域連携に関する取組を記載しておりますけれども、まずは、市町村の将来の世代別人口ですとか、施設の老朽化、これがどうなっていくのかといったものを見える化した地域の未来予測といったものをつくっていただく、これに対するまずは支援を行っております。

こういったデータをベースに今後は市町村の広域連携の検討が進むような支援を行っていくということで、あらゆる形で対応してまいりたいと思っております。

最後に、30ページをお願いいたします。

30ページが災害時の人材確保に対する支援でございます。

こちらの熊本地震ですとか令和2年7月豪雨でも同様に支援をしてまいりましたけれども、今回、令和7年8月の豪雨につきましても、令和7年の実績内容に記載しておりますが、発災直後からの短期の応援派遣をはじめまして、中段の四角で中長期派遣といったものの、こちらはインフラ整備になりますが、こちらの全国への呼びかけを行っていく、派遣

の呼びかけを行っていく、そして、下段の被災市町が行う任期付職員の採用、これは合同で検討して行っていくといった支援を行っております。

このように、人材確保、それから育成、そして広域連携、こういった手段を活用しながら、市町村の行政サービス維持に必要な支援策をしっかりと進めてまいりたいと思っております。

市町村課からは以上でございます。

○佐藤商工政策課長 商工政策課です。

資料の31ページをお願いします。

T SMC進出に係る県内波及効果に関する件における産業人材の育成・確保について御説明いたします。

32ページをお願いします。

初めに、現状と課題についてです。

世界的に半導体需要が高まる中、県内半導体関連企業における人材の育成・確保が喫緊の課題となっております。また、九州経済産業局が事務局を務める九州半導体人材育成等コンソーシアムでは、今後10年間にわたり、九州の半導体産業における人材不足が毎年1,000人程度になると推計しております。

このような現状・課題を踏まえた県の取組を御説明いたします。

33ページをお願いします。

半導体産業集積に向けた県の取組についてでございます。

下の図のとおり、県政の重要課題に対し、関係部局が連携し、より専門的・機動的に取組を推進するため、テーマごとに5つの部局横断的な推進本部を設置しております。

34ページをお願いします。

県内産業界における人手不足が深刻になる中、各産業の人材育成・確保を図るため、令和6年8月に「くまもとで働こう」推進本部を設置いたしました。

資料中段、2つ目の矢印に記載のとおり、

県内定着、人材育成、生産性向上及び働きやすい職場環境づくりをテーマに検討を進めております。

令和7年度は2回の会議を開催し、本県の人手不足等の現状や各部の取組状況等を共有するとともに、次年度の施策の方向性等について議論いたしております。あわせて、熊本労働局からも取組の共有をいただき、確認をしたところでございます。

35ページをお願いします。

外国人から「選ばれる熊本」と多様性に富んだ開かれた熊本を目指し、令和6年9月に「熊本県外国人材との共生推進本部」を設置しております。

資料中段、2つ目の矢印に記載のとおり、在留外国人数の増加に伴い、喫緊の課題となっております「多文化共生の推進」や「外国人材の受入れ環境整備」をテーマに検討を進めております。

こちら令和7年度は2回の会議を開催しております。県内在留外国人に関するデータや今年度の取組の状況の共有とともに、今後の施策の方向性について議論等しております。

36ページをお願いします。

人材育成・確保に関する取組の方向性として、①、②、③の3つを記載しております。

①が、学卒者に県内企業に就職してもらうための県内定着に向けた取組、②が、県外、国外から熊本を選んで働いてもらうようなUIJ、移住、外国人材の取組、③が、半導体関連産業を含む産業人材を育成する人材育成の取組でございます。

この3つの取組について、この後、具体的な内容を御説明いたします。

37ページをお願いします。

1つ目の柱、県内定着の主な取組について御説明いたします。

38ページをお願いします。

誘致企業等の人材確保関連事業についてで

ございます。

目的等に記載のとおり、県北地域では、半導体関連産業の進出が進む一方、県南地域では、高校生の県内就職率が低い傾向にあること等から、県南地域への支援を行っております。

取組内容、(1)にございますが、県南の高校生等を対象に、県南地域の企業見学バスツアーを実施しております。また、今年度からは、(2)県南地域の企業や市町村が連携して行う人材確保に向けた取組への支援や、(3)県南地域の高校生を対象とした地元企業での職業体験の実施により、地域産業への理解促進と人材定着に取り組んでおります。

39ページをお願いします。

高校生キャリアサポート事業では、目的等に記載のとおり、円滑な社会人移行への支援や県内で働きたいと考える生徒への働きかけを行うことで、県内企業への就職につながる機会の増加等を図ることとしております。

取組内容、(1)のとおり、就職する生徒が多い高校にくまもとキャリアサポーターを配置し、就職支援とその後のフォローアップを行っております。また、(2)特別支援学校高等部の生徒に対しましても、就職支援とその後のフォローアップを実施しております。

右側上段のグラフでございますが、高校における県内就職率の推移を示しております。

少しずつではございますが、県内就職率は着実に上昇しており、これまでの取組について、一定の成果を上げているものと考えております。

40ページをお願いします。

くまもと県内就労応援事業、雇用維持・確保支援事業についてでございますが、ブライト企業をはじめとした県内企業のPRや企業説明会の実施を通じて、若者の県内就職を支援しております。

今年度は、新たに女性が就労するきっかけとなる場を創出するなど、県内企業の人出不

足解消に取り組んでおります。

また、県内中小企業に対しまして、採用力強化のための専門家を無料で派遣するなど、企業の採用力向上、人材マッチングを支援しております。

41ページをお願いします。

次に、2つ目の柱、U I J・移住・外国人材の取組について御説明いたします。

42ページをお願いします。

「くまもとではたらく」若者の県内定着促進事業ほか2事業について御説明いたします。

取組内容、(1)から(3)は、U I Jターン就職支援、(4)は、奨学金返還等の支援について記載をしております。

(1)につきましては、県内外に相談支援窓口を設置し、県外在住の求職者、県内企業等への情報提供、就職マッチングの支援を実施しております。

(3)の就職関連イベントでは、合同説明会等、オンラインや県外での対面方式により開催をしております。

また、(4)につきましては、県内企業等に御協力いただきながら、奨学金返還等の支援を実施しております。

最下段には、U I Jターン就職支援や奨学金返還等支援に係るこれまでの支援実績を記載しております。

43ページをお願いします。

プロフェッショナル人材戦略拠点運営事業でございますが、県内に拠点を設置し、県内企業の成長戦略を担う優秀な人材の採用を支援するものでございます。人材の採用支援に加え、企業訪問による経営課題のヒアリングやセミナー開催などを実施しております。

左下の四角囲みに取組実績を記載しておりますが、T S M C進出決定後の令和3年11月から今年9月末までに、本事業で企業がプロフェッショナル人材を獲得した件数が298件に上り、そのうち約4分の1に当たる115件

が半導体関連企業となっております。

44ページをお願いします。

まず、左側の「連携“絆”特区」外国人材就労促進事業でございますが、国家戦略特区制度を活用いたしまして、国に代わって雇用先企業の経営状況を確認することで、半導体・IT関連産業分野の外国人エンジニアの円滑な受入れを支援しております。

また、右側の外国人材受入企業支援センターでは、令和6年10月に開設いたしまして、企業等の在留資格制度などの法的な制度について、行政書士などの専門家による相談対応等を行っております。

45ページをお願いします。

3つ目の柱、人材育成の取組について御説明いたします。

46ページをお願いします。

教育機関等・民間企業における半導体人材の育成についてでございますが、大学から小学校までの取組を階層別に記載しております。

令和7年度は、大学や専門学校、高校において、新たな学科等が開設されるなど、取組の充実が図られているところでございます。

47ページをお願いします。

ここから、個別の取組について御説明いたします。

熊本県半導体人材育成会議についてでございますが、これは、TSMCの本県進出表明後に発足いたしまして、県内の半導体関連企業や大学、高専などの教育機関、国や自治体などの行政機関で構成しております。

会議では、今後の半導体関連企業における人材育成の強化策の検討や、産業界が求める人材像、教育プログラムなどの情報共有、意見交換などを行っております。

48ページをお願いします。

左側の半導体研修受講支援事業でございますが、半導体研修の受講を市町村とともに支援することで、若年層も含めた受講の活発化

を図り、即戦力としての実践型半導体人材の育成に取り組んでおります。

また、右側の小中学生への半導体認知度向上事業でございますが、小中学校での出前授業を県内全域で実施しております。今年度は、「青少年のための科学の祭典」にブースを設けまして、2日間で、保護者を含めて約1,000名の小中学生が来場し、半導体の理解促進を図ったところでございます。

49ページをお願いします。

熊本大学と連携した人材育成でございますが、目的等に記載のとおり、熊本大学等と連携し、半導体産業の振興や当該産業に関する専門的な知識を有する人材の育成等に取り組んでおります。

取組内容に記載しておりますが、熊本大学では、令和6年4月に、工学部に半導体デバイス工学課程等を、また、今年度には、大学院に半導体に関する専攻を設置されております。

また、地域企業との共同研究における学生研究者の雇用や地域企業との共同研究実施体制の整備等を行っております。

下段、緑色の囲みのところに記載してございますが、これらの取組は、内閣府の「地方大学・地域産業創生交付金」を活用しております。5年間で総事業費28.5億円を計画しております。また、本事業の計画期間は10年間となっております。中長期的な人材育成の取組となっております。

50ページをお願いします。

熊本県立大学におきましては、半導体関連人材の育成のため、今年9月、半導体学部（仮称）設置構想案を公表され、大学内に新学部の設置準備委員会が設置されております。

現在、学部設置認可申請に向けた準備が進められており、今年度中に文科省への申請が予定されております。また、高校生や保護者など、県民に向けた広報を実施しております。

51ページをお願いします。

県立技術短期大学校におきましては、青枠に記載のとおり、平成9年の創立以来、2,000人以上が卒業し、そのうち700人以上が半導体関連企業に就職するなど、半導体関連産業に必要な人材を多数輩出しております。

資料、中ほどに記載しておりますが、令和6年4月には半導体技術科を設置し、半導体製造と半導体製造装置に関する実践的な知識と技能を備えた技術者の育成に取り組んでおります。

また、下段に記載のとおり、内閣府から構造改革特別区域計画の認定を受けたことで、大学への編入学が可能となり、令和6年には、熊本大学工学部に1名が編入学し、また、東海大学の令和8年度編入学試験に1名が合格しております。

52ページをお願いします。

県立高校における人材育成でございますが、目的等に記載のとおり、半導体関連産業を中心とする本県産業全体を支える人材育成が必要との考えのもと、生徒や教職員の半導体産業への理解や関心を高め、人材育成とU I Jターンの促進につながる素地づくりを推進しております。

取組内容に記載のとおり、専門家による職業講和などの出前講座やエンジニアの派遣、企業や大学の見学等を実施しております。

取組実績でございますが、令和6年度では、今申し上げた企業・大学見学、出前授業、エンジニア派遣により、5,365人の生徒が半導体関連産業を学んでおります。そのうち約9割が理解や関心の向上を実感し、進路選択にも6割強が影響を受けたと回答しているところでございます。

53ページをお願いします。

引き続き、県立高校における人材育成に関する取組でございます。

上段の熊本県版マイスター・ハイスクール事業でございますが、学校と産業界が自律

的・持続的に連携する産業人材育成の仕組みづくりなどに取り組んでおります。

取組実績の上段、2つ目に記載のとおり、当事業の理念を県内の高校に波及させるため、八代工業高校、玉名工業高校、阿蘇中央高校、天草工業高校の4校を拠点校と位置づけ、事業成果を発信しております。

次に、くまもとキャリアブリッジプロジェクト事業でございますが、県内企業と連携した職場体験やインターンシップ等を通じ、地域産業や県内企業への理解促進等に取り組んでおります。

取組実績の最後に記載しておりますが、令和6年度は、地域の産学官等と一体となったカリキュラムの刷新を県立高校の約6割に当たる30校が実施しております。

54ページをお願いします。

水俣高校におきましては、オペレーター、生産技術職など、生産現場で幅広く活躍できる人材を育成するため、今年4月、専門学科として全国初となる半導体情報科を設置しました。企業による専門的な授業や出前授業、体験授業等を実施するなど、実践的な学びの充実を図っております。また、教育学習ロボットを導入するなど、学習環境の整備にも取り組んでおります。

取組実績の最後に記載しておりますが、文科省の補助事業であります高等学校DX加速化推進事業で、半導体重点枠に採択されております。

55ページをお願いします。

私立高校における人材育成についてでございますが、熊本県私立学校経常費補助では、産業界と連携し、学校の魅力向上に取り組む学校補助を支援しております。

また、熊本県私立学校教育改革推進事業では、次世代を担う人材の育成を促進するため、AI教育などの推進を支援しております。

最後になりますが、56ページをお願いしま

す。

産業技術センターでは、県内企業の技術者を対象に、実務に即した知識を習得できる技術講習会等を開催し、令和6年度は1,762名が受講しております。

また、企業と社会のサステナビリティを実現する人材育成事業においては、DXやカーボンニュートラル等に関する技術研修や先端研究に取り組む人材の育成を実施しております。

以上が産業人材の育成・確保に向けた取組でございます。

今後も、産業界や教育機関と連携を密にしながら、しっかり対応してまいります。

説明は以上でございます。

○内野幸喜委員長 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。

まずは、(1)新たな地方創生についての質疑に入りたいと思います。

質疑ありませんか。

○松田三郎委員 おはようございます。

資料28ページ、市町村課の藤由課長にお尋ねしたいと思います。

この委員会といたしますか、執行部の中でも、この市町村の職員の採用なり、在り方にまで議論が及ぶというのは、ある意味日を当てていただいたというのは、非常にありがたいと思っております。委員長、副委員長にも感謝したいと思います。

質問の前に、言うまでもないことかもしれませんが、県内の政令市あるいは市と名のつくところ、あるいは比較的規模の大きい町は別としまして、例えば、私の選挙区内の比較的小さい町村においては、役場という存在は非常に大きい存在で、これは言うまでもないことではございますが、自治体内に、例えば何十名と雇用する会社がほとんどないところ

においては、非常に大きい雇用の受皿でもありますし、基本的に、それぞれ納税者、それだけ優良な納税者といいますか、そういった集団であり、また、自治体内でもいろいろ買物とかいろいろ購入していただくならば、消費者としても比較的高額な消費をしていただける人たちの集まりということが言えるんだろうと思っております。

ただ、この採用の今の実情を見ますと、技術職が圧倒的に欠員というか、募集しても応募が少なく、採用が少ない。我々は、県庁の人と話していると、優秀な、技術的な技術者の職員さんも数多くいらっしゃいますけれども、なかなか、おっしゃるように、町村では非常に技術系の職員さんの採用に苦勞なさっておられると、一方ではですね。

昔、我々の父とかおじいさんの代は、地元の役場に就職すれば、これはもう非常に安定して、地方公務員の志向というのは、非常に家族も含めて高かったんでしょうけれども、今この倍率等々を見ますと、非常にこれが難しいんだろうと。

私ちょっと、前提として、この制度の前に、どこも人口減少に悩んでいる。人口が減ってくると、さらにその町村の職員の数もさらに少なくせざるを得ない。これは、交付税か何かの——私の理解が間違っていればですけども、まず前提として、最初の質問が、職員の数というのは、市町村の規模とか、条例なのか、交付税の算出の基準なのか、この村は大体これぐらいの数が必要、だからそれを——いや、忙しいので、もっと増やしたいというときは、独自の、自治体が、給料なり、手当を出さないと雇えないというのは、結局、基準財政需要額じゃないですが、そこに、この村はこれぐらいの職員数ですよ、それに合わせて交付税が来るから、勝手にというか、負担なしには増やしたりとかできないということは、人口が減ってくると職員の数も減らさざるを得ないということになるのか

というのをまず、確認といいますか、その仕組みを、今の説明で合っているかどうかをお聞かせいただきたいと思います。

○藤由市町村課長 市町村課でございます。

今の御質問のところ、国のほうからの交付税を含めて、市町村の職員確保分来るのかというようなところに関しましては、交付税の算定上ですけれども、それぞれの各市町村の規模に応じて、標準の人数分、それが交付税措置されるということになっております。

各市町村で職員を何人確保しようかというものは、それぞれ、ちょっと一部つくってないところもあるんですけれども、定員管理基本方針といったものを策定しておりまして、今後、将来に向けて何人確保していこうかというのは、それぞれの団体で考えていらっしゃいます。

人口が減っていくのに比例して職員が減るかということに関しましては、必ずしもそういう状況ではないというものではございますが、やはり、人口が減っても、一定のサービス量というのは減らないといったものもございまして、人口と比例しているというわけではございませんが、自治体で採用しようと思っても、例えば10人採用しようと思っても、受験してくれる方がもう10人いないとか、ということで、事実上減っていくということはあり得るのではないかなというふうには思っております。

ちょっと前後しますけれども、国で措置される以上の職員数を確保するという場合には、これは各自治体の手出しということになるというふうに認識しております。

以上でございます。

○松田三郎委員 今の御説明の中でおっしゃった、いみじくも、少ない人口だから少ないサービスとか、お金がかからないというんじゃないかと、やっぱり最低限の住民サービスと

いうことは、町村の職員がやらなければならない仕事というのは、大きい自治体だろうが小さい自治体だろうが、ある程度の水準、基準はあるんだと思うんですよね。だから、少ないところは、もう少なくて済む部分もあるだろうけれども、最低限の事務・事業をしなければならないということは、それにける職員の数というの、おっしゃるように、人口が少ないなら少ない職員数でいいというだけではないんだらうというのはやっぱり重要なところなんだらうとは思っております。

ですから、その中であって、例えば、もちろん病気される方も、けがをされるとか、我々が思う以上に、県庁もそうでしょうけれども、忙しくなればなるほど、やっぱりどうしても、精神というか、メンタルの病気を患う方も出てくるとなると、もともと小さい自治体は、1人何役やっていると、そういう人がちょっと休まれると、さらにこの割合が、1人にかかる重圧が大きくなるということ、非常に厳しいというのは、先々、もう自分には新しいことは振らないでくれというような方向にもいかないとも限らない。

そういう意味では、県がある程度コミットをしてといいますか、この28ページの共同採用方式の検討と。

先ほどの説明では、モデル地域を設定してということでした。採用は、確かに、その前のページの説明で、募集しても来ないんで、しょっちゅう採用試験、採用をやっているとところもあるとはいえ、基本的に、年に大体1回とか、数回でしょうから、モデルでやって、その効果を、じゃあ、1年ぐらいたたないとなかなか検証できないということになると、これは一挙に広げるというわけじゃなくて、どこの地域をとというのはまだ言えない段階ですか。そのモデルでよかったら広げるというのが、非常にスパンとして長くなるのかなと思いましたので、いい制度ならば、もう一挙に広めるとか、その辺はどうなんでし

ようか。

○藤由市町村課長 市町村課でございます。

モデル地域といえますか、こちらはやはり小規模の団体が多く存在して採用に困っているというところを優先的にお声がけしていきたいというふうに思っております、まずは県南のほうになるかとは思いますが、ちょっと具体的にこれから声かけをさせていただきたいというふうに思っているところでございます。

それで、実際効果が出れば、効果確認出れば、これは横展開をさせていただきたいと思っているところでございます。

こちら、共同試験をするとメリットばかりかということ、実はそうでない部分もありまして、例えば、人気があるというとあれですけども、受験者を多く確保できる団体がこの中に入りますと、そこが一人勝ちしてしまう可能性とかもあつたりしまして、じゃあ制度設計をどういうふうにしていくかというのは、しっかり詰めていく必要があろうかというふうに思っております。

構成メンバーをどうするかとか、そういったところも確認しながら、ちょっと丁寧に、まずはモデル的に進めてまいりたいと思っているところでございます。

以上でございます。

○松田三郎委員 分かりました。

今おっしゃったように、本当に、例えば、特定のA町だけじゃないにしても、本当に地方公務員として自分は採用されたいという人が必要以上にはじかれなくて、競争率が高くなると、それだけ人気はあるのかもしれないけれども、不合格者がいっぱい出るわけでしょうから、さっきおっしゃった、優秀な人があちこち採用を内定はしたけれども、結果的にどこか県外の自治体に行ったとか、なかなか我々が思う以上に難しいんだと思いますけれど

ども、そういった、できるだけ地元に残って採用されたいという人が採用される——結果は別として、そういう制度を市町村とともにつくっていただかないと、なかなか、おっしゃるように、普通に、単独で募集かけてもゼロで、欠員がそのまま、定年であるいは辞めていかれて、減る一方だってなると、二重、三重に、やっぱり1人の職員さんにかかる負担が大きくなってくるなというのは、もうかなり限界に近いところまで来てるのかなと思いますので、なかなか県が介入までは難しいとは思いますが、コミットする必要は高いんだらうと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

以上です。

○内野幸喜委員長 ほかに質疑ありませんか。

○緒方勇二委員 関連するんですけども、26ページ、27ページ、28ページについて、一般行政職の確保がなかなか難しい時代を迎えて、私、町議会議員から県議になりましたので、町議会でもよく議論してきたんですけども、定員管理、そもそも、その外のアウトソーシング、これはどんな状況にありますか。

そして、なかなか若い人がすぐ辞めてしまう状況があるわけですね。市町村もだんだん基礎自治体としてどんどん減るんですけども、仕事の業務の効率化も図って、いろいろやるわけですけども、専門職の確保がなかなかできない時代を迎えて、片方で、県内定着で、これは38ページですか、工業高校や商業高校や農業高校とか、すごく定着率が伸びてるんですね。

実際、一般行政職、また専門職もそうですけれども、地方に暮らしてて、どういう人材を求めているのかなと思うんですね、行政職で、私、もちろん高いスキルを持った人を求

めたいけれども、一生懸命に寄り添って、地域住民と一生懸命にやってくれる市町村職員が、やっぱり確保が図られるべきだと考えたときに、県内定着が進んでいるけれども、逆に実業系の高校から職員の採用枠を増やすとか、これだけやられているんですから、県内の高校生が卒業して、公務員試験の専門学校に行き、地方公共団体の職員の試験を受けるとか、そういうことではなしに、高校生が自ら地域学も学んできて、地域探求学もしてきて、地域を愛する心を育てているわけですから、高卒ですぐ役場職員になってくれたらいいなといつも願っているんですよ。そういうところにも力を入れるべきじゃないかというふうに思うんですけれども、その辺のお考えはありますか。

それから、これだけ基礎自治体が人口が減ってくると、これ、共同で採用ということですが、それ以前に、共同で処理できる業務がたくさんあると思うんですよ。人吉・球磨でいえば10市町村、9町村。これを、同じ業務のことを、1人の職員にもものすごく負荷がかかっているんでしょうけれども、共同でできることはいっぱいあると思うんですよ。

県も、収税業務なんかで、人吉・球磨は、いつもそういうふうに力を入れていただいているので、そういうよき事例もあるし、いろんなことで共同で処理できる事業がたくさんあると思うんですけれども、その辺のお考えはどうなんですか。

○藤由市町村課長 市町村課でございます。

お尋ねいただきました民間へのアウトソースといいますか、このあたりがどうなっているかという点でございますが、正直申し上げまして、人材が市町村職員で少ないところに関しましては、民間の方も実は少ないという悩みもございまして、地域に仕事を出していく難しさというのがございます。

このあたりで、じゃあ、共同ですけれども、事務を集めるような形で、別の地域であっても、人口が多いところにアウトソースしていくとかいうこともあり得るか、例えば、税の共同での催告ですとか、こういったものは1団体でやろうとしてもなかなか難しいところを一緒にやっていく、こういった例もございまして、こういったところも各市町村ともお話ししながら、進められるところをやっていきたいというふうに思っておりますし、あと、技術職員でいきますと、民間から来ていただくというような民間委託というのでも進めているという状況でございます。こういった手法も活用しながら対応していきたいと思うのが1つでございます。

もう1つ、実業系の高校の方を入れたらどうかという話で、まさしくおっしゃるとおり、今、各市町村で、例えば大学卒業程度の方がなかなか受験してくれないと、一旦外に出てしまって、受験してくれないということで、実業高校に目を向けていってらっしゃるとい、今、そういう動きが出てきております。

その場合ですけれども、採用した後に、技術力をしっかりつけていくといった研修が必要になってくるのかなというところもございまして、そういうニーズがあれば、そこにどう県が支援していけるのかというのは、これもまた考えてまいりたいというふうに思っております。

それから、共同で実施できるものというのは、委員おっしゃるとおり多くございます。それで、国のほうでも、システムの共同化ということで、同じような業務をしている市町村では、まずシステムを一緒のものにしてこうと、業務手順も同じようになってくるものから、そうすると、そのあたりは、今後、広域連携というのはやりやすくなるかというふうに思っているのが1つと、それから、今年の6月に、総務省で、持続可能な行

財政体制をどうやってつくっていくかという報告書が出ております。この中で、10の分野程度、このあたりは共同化できるのではないかというものが示されているという状況で、例えば、介護分野ですと、認定審査と一緒にやっていくとか、あるいは、土木分野であれば、通常の維持管理をする仕様書の作成、このあたりを広域でやっていくとか、こういったものが例示されているという状況でございますので、ここも広域連携をやっていく市町村、やっていくべきところに声かけしながら、対応を進めていきたいというふうに思っております。

以上でございます。

○緒方勇二委員 共同で処理できる事業というのはたくさんあると思うんですね。これはもうぜひ進めていただきたいし、地方創生2.0の中でもしっかりうたわれているのであれば、こういうことをやっていかないと、もう持続可能な地域は多分難しいんだろうと思います。

そういうことのお願いと、これは38ページになりますけどね、せんだって、副議長として、天草拓心高校の創立10周年に行きました。その折に天草工業高校に訪問をさせていただいて、1人当たりの企業からの応募がどれぐらい来てますか、求人数はと聞きましたら、30数社でした。その中で、県内の定着率、どれぐらい残ってくれてますかと聞きましたら、7割ですと言われました。そして、そのうちの11%が天草ですということでした。これは非常にありがたいですね。何が効いてますかと聞いたら、ブライツ企業ですよ。

私、基礎自治体がブライツ企業かなと思ってるんですけども、ブライツ企業って難しいですよ。基礎自治体がブライツ企業足り得てるのかなと思いますけれど、そもそも、その辺の問題もあるんですけども、もっ

と、今、キャリアサポーターのこともいっぱい支援をしてこられて、これほど県内に定着していただいている。UIJターンもそうですね。そういう工業系とか実業系が一生懸命力を入れて県内に残ってくれる。そういう面も、やはり基礎自治体のほうへの人材もちょっと振り向けるような、そんな取組が必要だろうというふうに思います。

ぜひとも、実業系の高校から、県職員のほうで、部局それぞれに支援していただいて、採用も増えてますけれども、高校の魅力化にもつながりますし、自治体に就職できる門戸をもうちょっと支援していくことは、この地域活力創生の特別委員会の趣旨に合致するんだらうと思いますから、ぜひともその辺をしていただければなというふうに思います。

八代工業でもそうでした。あそこは、1人当たりの求人数が37社とおっしゃいました。その中で県内を選んでいただく、かつ、地元を希望したときに、やはり人吉・球磨というのは大きい就職先が自治体であったりするものですから、やっぱりそういう点にも目を向けていただければありがたいなと思いますので、よろしく願い申し上げます。

○内野幸喜委員長 ほかに質疑ありませんか。

○高井千歳委員 すみません、8ページのちょっと質問をさせていただきたいんですけども、上の文章のところの2行目に、令和2年から4年は社会減は縮小傾向であったが、令和5年は社会減が拡大に転じたというふうにしてあるんですけども、確かに、令和2年以降、転入者が増えていって、令和4年ぐらいから減っているんですけども、この辺の分析とかをもう少し詳しく教えていただけたらなというふうに思います。

それと、転入者が、この中には、技能実習の方とか、特定技能の方とか、期間が決まっ

ている方も入っていらっしゃると思うんですけども、純粋な移住者というのはどのぐらいいらっしゃるのか、移住政策のその取組がどのぐらい奏功しているのかというところをちょっとお伺いしたいところがまず1つ目です。お願いします。

○若杉地域振興課長 地域振興課でございます。

まず、1つ目の令和2年から4年にかけての状況でございますけれども、令和2年からコロナウイルスが蔓延いたしまして、社会の移動が若干止まってきておりました。その際に、こちらから県外に出られる方が減って、地方への移転が始まったということで、令和3年に、移住定住推進本部が立ち上がりまして、この流れを県内の人口増につなげていこうということで始まったところでございます。

細かい分析はどうなっているかというのは手元にはございませんが、基本的には、大きな流れとしまして、令和4年までそういう状況がありまして、今はまた経済拡大等ございまして、都市圏への移住が、また移動が始まっているという状況でございます。

それから、もう1つが、この中で、先ほど先生のほうでお話ありました、これは、あくまでも国内間の転出入でございまして、海外からの技能実習生等は入ってございません。

それから、もう1つ、我々の施策でどこまで効果があっているのかということでございまして、先般御視察いただきました豊岡市でもカウントするのが非常に概念が難しくございまして、定義が定まっておられません。我々のほうでは、県内で施策を、我々の移住施策を使われた方、それと、市町村のほうでアンケートを取られておまして、そのアンケートに御回答なさって移住だと言われている方2つをカウントしておまして、その数字が、大体、令和6年で2,000人程度は移住者

として取れている数字になっております。

2万9,700人ぐらいの転入がございますが、そのうちの1割ぐらいの数字は、そういった我々の定義する移住で来られたと、学校に入られたり、それから転勤したりとか、そういうものを除いて、就職だけというのは、それはアンケート取っておりますけれども、その数字でございます。

以上でございます。

○高井千歳委員 ありがとうございます。よく分かりました。ありがとうございます。

それともう1つお聞きしたいんですけれども、48ページもいいんですか。

○内野幸喜委員長 すみません、それはまた後で……。

○高井千歳委員 はい。またじゃあ後で質問させていただきます。

○内野幸喜委員長 ほかに質疑ありませんか。

○岩田智子委員 地方創生2.0で、本当、若者と女性に関して、しっかり取り組んでいただいているのがとても分かります。

今度12月にヒゴロッカサミットがあるので、ちょっとその件について、私、とてもあの取組はいいなと思ってるのでお聞きしますけれども、ヒゴロッカサミットの若年層向け交流会というのを企画されてますよね。私、これはちょっと出席をしたことはないんですけれども、どういうところに呼びかけて、どういう方たちを対象にしてるのかを一つ教えてください。

○小佐井男女参画・協働推進課長 御質問ありがとうございます。

ヒゴロッカサミット2025を今度の12月20日

土曜日に開催するんですけれども、知事もおいでいただくパネルディスカッションとは別に、午前中10時半から12時まで、県民交流館パレアで、若者向けの交流会をいたします。

こちらは、今問題になっております、学生の方に熊本に残っていただくことを目的としていまして、ちょっと上の先輩になる20代、30歳前後までの、熊本で御自分の夢を実現されているような職業人の方々においでいただき、そこに、県内の各大学や専門学校などの就職対象になるようなところにはお声かけしますが、学生に来ていただいて、今よくある、都会に行かないと自分の自己実現はできないとか、そういった思い込みをちょっと変えていただきたいということで、県内でも十分御自分の夢を実現しておられる方たちの話を聞いてもらい、県内に残っていただくという趣旨のイベントになっております。まだ席余っておりますので、大学生、高校生の方に、ぜひ来ていただければと思うところです。

以上でございます。

○岩田智子委員 本当にたくさんの方に、若い子たちに、そういう、今熊本で、自分で起業されてたり、いろんな働きをされている方々のロールモデルというか、そういうモデルの様子を見ていただいたり、お話を聞いていただくのがすごくやっばり力になると思うので、今席が空いてるっておっしゃったので、ぜひたくさんの方の学校とかにも呼びかけていただきたいなと思います。

すごくたくさん、サミットのほうにも、去年だったかな、すごいもう満席になるぐらいパレアのホールが埋まっていたので、興味、関心はとても高いのではないかなというふうに思っていますので、宣伝をもっとしていただきたいなというのがあります。

もう1ついいですか。

その次の県立高校のキャリア教育のことに

ついてちょっと伺います。

キャリア教育もとても大事なところだと思うんですが、これって、就職をする子が多いような学校だけではなくて、進学校と言われるようなところにもきちんと入れてあるのかどうかをちょっと伺います。

○横川高校教育課長 高校教育課です。

委員御指摘のとおり、キャリア教育というのは、専門高校のみならず、全ての高校において実施するものでございます。したがって、様々なコーディネーター等の支援につきましても、普通高校も含めて、ブロック単位で行っているところでございます。

以上でございます。

○岩田智子委員 分かりました。安心しました。以上です。

○内野幸喜委員長 ほかに質疑ありませんか。

○河津修司委員 昨日は、地域未来創造会議の開催を本当に御苦労さまでした。知事あるいは部長をはじめ、若杉課長も出席していただきましたが、その中で、それぞれの市町村がやっている人口増についての施策とか、移住定住についての促進について、それぞれ各市町村が発表したんですけれども、もう非常によかったですね。いろんな対策をやってるなど。

いろんな対策をやってる中では、市町村連携が課題ですというふうな話もあったんですが、若杉課長出席されておりましたので、それに対する県の支援とかありましたら、ぜひともお願いしたいと思ってるんですが。

○若杉地域振興課長 地域振興課でございます。御質問ありがとうございます。

昨日は非公開で開催いたしましたので、皆

さん概要がお分かりにならないと思いますので、簡単に概要を説明させていただきます。

今年度最初の地域未来創造会議としまして、阿蘇管内の首長様、1市3町3村ございますけれども、河津先生、岩本先生の出席の下に、昨日、開催されました。

議題は、昨年度の議論のフォローアップを事務局でやっておりまして、その説明を行いました。

それから、テーマを、地方創生、人口減少の対応についてということで、農事組合法人代表、それから、株式会社SMO南小国の方々のゲストスピーチの後に、各首長さんから、市町村ごとの取組を発表していただいたところでございます。

その後、例えば、高森町では、地域通貨の取組ですとか、それから、教育センターでの委託の事業、その他、南小国町が「しごとコンビニ」、そういった各独自の取組を皆さん説明されて、そこから、中身についても質疑があって、活発な議論がされたところでございます。

そういった各町の独自の取組を横展開したいというような各首長さんのお話もございました。そこについては、我々も、今後支援していくというところで、県としては先ほど御説明しました23ページをお開きいただきますと、くまもと未来づくりスタートアップ事業の地域未来枠ということで、地域未来創造会議の議論を踏まえた市町村等による地域の未来を創造するための調査、計画策定、実証実験等の取組の支援ということで、こういった支援メニューも用意しております。

様々にまだ国の施策等ございますので、そういったものにもつなげていって、大きな取組になればというふうに思っているところでございます。

また、この概要につきましては、私たちのほうで取りまとめまして、ホームページ等で皆さんに広く周知していきたいと考えており

ます。

以上でございます。

○河津修司委員 御答弁ありがとうございます。

非常に各市町村、いろんなことを、アイデアを持って、人口増対策とか、移住定住についてやっておりますので、是非とも支援をお願いしたいと思っております。

その中で、ちょっと、私が見ている中では、先ほどの緒方委員の質問とまたちょっと逆行するというか、市町村の職員が、今、地元の市町村、自治体を受けずに、ほかの地域から受けに来る方が多くて、地元の人がほとんど職員にいないというような現象もあるんじゃないかと思っておりますが、その辺の実態把握とかは取れてますか。

○藤由市町村課長 市町村課でございます。

今御質問の件に関しましては、精緻な調査を行ったというわけではないんですが、意見交換をする中で、やはり、町外といいますか、自分の自治体以外のところから受験して合格するという方が増えているという話は聞いているところです。

他県の例でいきますと、やはり、前々から住んでいた方が、もう極端に、10年前は8割ぐらいいたところが、もう既に2割ぐらいになって、あとは町外の方たちばかりというような話もございます。それはちょっと離島の例なんですけれども、熊本の場合、そこまではまだないかと思っておりますが、今の段階では、なかなか、ほかの自治体からいらっしゃった方の定着率、ちょっとあまりよろしくない、すぐ辞めてしまうという、そういうお話は聞いているところですが、今のところ、その実害といいますか、地域のことを知らない職員ばかりになってしまっていて回らないという状況にはまだ陥ってないという状況かなというふうに認識しております。

以上でございます。

○河津修司委員 ありがとうございます。

やっぱり民間のほうが、給料がよいとかいう話もあって、なかなか公務員について、昔ほど公務員が安定しているとかいう感じじゃなくなって、地元よりか、もう別なところへ行ったらほうが気楽に仕事ができるみたいなこともあって、なかなか地元の方が、地元の自治体を受けずにほかのところへ行ってしまうとか、今実際にいる若手職員が辞めて、もう別なところに行ってしまうとかいう話もあるので、その辺の対策も必要かなという感じはしておりますが、どうなのでしょう。

○藤由市町村課長 市町村課でございます。

そうですね、域外に流出していくということは、ある意味、もう一定数は仕方ない部分もあるかとは思いますが、やはり、市町村で、最近ちょっとはやりといいですか、社会人枠という募集枠を設けておまして、一回、ほかの地域での民間の経験あるいは公務経験をした方が、やはり地元に戻ってきたいという方を受け入れられるような受験の仕組みづくり、こういったものも進んできております。実際効果が出ているということもございますので、こういったやり方も含めながら、町外に、域外に出ていった方をまた戻していくというやり方が一つあるかと思っております。

あと、もう一つ、先日の地域未来創造会議でもありましたけれども、その中で、やはりその仕事の楽しさといったものをしっかり伝えていくということも必要かなと、公務のやりがいを含めて伝えていくということも、これは市町村の首長さんとも含めて、一緒になって取り組んでまいりたいと思っております。

以上でございます。

○河津修司委員 何とかして、地元の職員、実際今役場に勤めている職員を、やっぱり定着させていける方法をしっかりみんなで考えていながらやっていきたいというふうに思いますので、県の御指導をよろしく願います。

○内野幸喜委員長 ほかに質疑ありませんか。

○緒方勇二委員 すみません、15ページと、それから関係人口のところで、私一つこれ説明の中で出てこないなあと思うのは、自衛隊職員が早期に退職しますけれども、それを農業人材にとか、そういうフレーズが今、巷間言われています。その辺のアプローチってされてるんですかね。

熊本県は、これだけ自衛官もたくさんいて、関係人口もそうだろうし、住民票のこともあるのかもしれないけれども、これだけ地域にお住まいいただいて、後々、残っていただくような施策として、もうちょっと踏み込んでいいんじゃないかなあと。農業人材も含め、それから物流のほうはアプローチしますよね。ですから、もうちょっとその辺のことが要るんじゃないかなと思うんですけれども、そのことが自衛官の人的基盤の強化にもつながるんじゃないかなと思いますので、熊本県に赴任したら、後の就職のこともいろいろ、こういう道筋が開けるんですよというものも、自衛官になっていただくことにつながる。県内の高校生が自衛官になることもだんだん少なくなってますから、自衛官になって、その後、林業の世界とか、農業のほうとか、いろいろサポートがあって、充実した人生を送れますよとか、そういったこともあっていいんじゃないかなと思うんですけれども。これは要望でいいんですけれども、何かその辺にもちょっと仕掛けが要るんじゃないかなと思います。

○内野幸喜委員長 これは自衛官に限らず、いろんな職種の方を、リタイアした後にも貢献いただくということだと思いますので。

○紙屋農林水産政策課長 ありがとうございます。

自衛官の方へのアプローチ、これは、正直言いますと、直接的にアプローチをしているというものはございません。

ただ、例えば農業大学校において、社会人の研修を受入れる、そこには、実は何年かに1回とか、ここはもう年齢制限ございませんので、社会人のコースに自衛隊出身の方がお越しになられたりとか、そういうことはあります。

そういった意味でも、門戸は常々広げておりますし、国のほうも、直接的なコメントとして、親和性があるんじゃないかというようなお話も出てたりとかします。そういったところを十分踏まえながら、御相談は常々新規就農としても対応したいと思います。

ただ、支援のアプローチとしては、50歳代というのは、なかなか今ちょっと難しいところがございます。ちょうど55歳ぐらいで自衛隊の方々も辞められて、私のちょうど同級生も退官後はタクシー会社に行くという話を聞いたりしております。

いろんな場面があるのかなと思うんですけども、やっぱり第2の仕事場として、55歳以上の方って、まだまだ現役の方だと思いますので、ぜひ農林水産業のほうにも来ていただけるように、受入れの素地はしっかりと作っておきたいと思います。

ありがとうございます。

○内野幸喜委員長 それでは、次に、(2) TSMC進出に係る県内波及効果についての質疑に入りたいと思いますが、このテーマは、内容が多岐にわたります。そのため、本日

は、産業人材の育成・確保に焦点を絞って議論を進めますので、それに関連する質疑をお願いしたいと思います。

○朔上陽一委員 すみません、県内定着、39ページ、高校生キャリアサポート事業ということで、取組実績、県内の就職率、公私立、文科省の公表ということで、平成28年の3月からが57.9%だったということでありまして、令和7年の3月で67.1%、約10年間で10%伸びたというような、しっかりと成果といますか、効果が出てるんだろうというふうに思っております、大変ありがたいなというふうに思っております、しっかりと、いろんな学校23校にくまもとキャリアサポーターというのを出していただいているということで、地元、私のところも2校に出していただいております、ありがたいというふうに思っております。

実は今、忘年会シーズンでありまして、いろんな人と話をする中で、この間聞いたのは、長男、次男、熊本に就職したけれども、2人とも辞めてしまったとか、辞めてしまった、また次の就職に行ければいいんですけども、家にいつらいのか、福岡に出ていった、大阪に出ていったという話を聞きましたし、そこだけじゃなくて、結構やっぱり、就職はしたけれども、やはり離職していく人たちがいるんだろうというふうに思っております、ここの事業の中で、就職支援とその後のフォローアップ実績というのがありますけれども、実質今離職をする人ってどのくらいいるのか、分かれば教えてほしいというふうに思いますし、その後のフォローアップというのはどういったことをされているのか、分かる範囲で教えていただければというふうに思います。

○横川高校教育課長 高校教育課でございます。御質問ありがとうございます。

まず、県内就職率に関しましては、関係機関をはじめとする様々な御支援をいただきながら、少しずつ上昇することができております。感謝申し上げます。

一方で、委員御指摘のとおり、県内外において就職した後に離職という生徒がいるのは確かでございます。今詳細な数値は持ち合わせておりませんが、一定数の離職があることは大きな課題の一つでございます。

その対応としましては、各高校の進路指導担当教諭、あるいは学年担任というのは、卒業後もある程度関係性を持ってやり取りを行いますので、そういった相談にはしっかり対応しておりますし、キャリアサポーターの業務としましては、在校生のみならず、卒業生のその後の対応といったことまでやっているところでございます。

以上です。

○淵上陽一委員 就職後、その後もフォローしているということでありまして、今日ここで教えてもらう必要はないというふうに思いますけれども、せっかくですから、もう一回、どういったことがあって、どうやって離職しているかというのを、またどこかの機会でお話いただければというふうに思いますので、どうかよろしくお願い申し上げます。

これは、県内の公私含めてでありますけれども、やはり、魅力ある学校づくりとあって、それぞれにいろんなことをされておりますけれども、保護者や子供たちと話をすると、やはり、何が魅力があるかというのは、自分が思ったところに進路ができる、自分が思ったところに就職できる、その後、行った後にちゃんとフォローをしてくれるところは、多分魅力につながってくるというふうに思っておりまして、このキャリアサポートもそうですけれども、やはり、どうしてもその学校が魅力あるかというのは、こういったところをしっかりとやる場所だろうというふう

に思いますので、どうかよろしくお願い申し上げます。

これは別の話になりますけれども、先ほど松田先生のほうからも話がありましたけれども、昔は、公務員になるというのは、やはり安定しているということでありましたけれども、これは皆さんたちにお願いでありますけれども、今はやはり安定というのは、どこに就職しても安定はあるだろうというふうに思いますけれども、監査のときに思ったのが、やっぱり皆さんたちは忙し過ぎて、部下の皆さんたちの面倒がなかなか見られていないだろうというふうに思います。

自衛隊の人と話をさせてもらったときに、なぜ自衛隊に人が来ないのか、自分の子供に、これだけセクハラやパワハラがあるようなところに本当に自分の子供をやるのか、もう一回、本当にそこら辺から頑張っていこうという話がありますので、県の職員さんたちも、どうかしっかり自分たちの部下をかわいがっていただいて、ここに来たほうがいいよというぐらいやっていただければというふうに思います。

終わります。

○内野幸喜委員長 ほかに質疑ありませんか。

○岩田智子委員 今のキャリアサポートに関しては、とても現場の高校も、すごく、これはもう本当に欲しいというふうに言われているので、続けていただきたいんですが、実は、さっき進学校のことをちょっとキャリア教育で言ったんですけども、進学校の子供たち、だいたい大学行きますよね、そこから就職になるんですけども、意外と地場の企業を知らないという実態があります。

ぜひ、キャリアサポートの事業を、そういう高校にもどうにか広げられないかなというふうに、これは要望ですけれども、ちょっと

お話をしておきます。

その次の県内定着のところですよ。40ページですけども、労働雇用創生課ですかね。

2番目の、有業率が低い年代の女性が就労するきっかけとなる場を創出することにより、県内企業の人手不足解消につなげるということで、いろんな就労をするきっかけとなる場の実施例とかがちょっと小さく載ってまんですけども、ちょっと具体的にこれを教えていただければと思います。

○荒木労働雇用創生課長 労働雇用創生課でございます。御質問ありがとうございます。

この女性の就労するきっかけの場づくりというのが、おっしゃるとおり、下のほうに小さなチラシがあって、その場の一番右端のところですけども、県内4カ所で、女性の方、特に育休中の方とか、子育てで一度離職された方、そういった方々を対象にして、気軽な感じで参加していただけるような形の雰囲気、仕事に就きたいという相談に乗るような場を、今年度設置したところでございます。

10月から11月にかけて行いまして、中には、会議室とかではなくて、例えばカフェとか、そういった場を活用して、託児施設も設けた中で就職相談ができるというような形でさせていただいて、そこには、こういう女性の就業を希望される方を求めてらっしゃる企業さんからも参加していただいて、自分のところの企業は、こういった設備、仕事を安心してできる環境も整ってますよというPRも含めて、ちょっとマッチングみたいな形で取組を行わせていただいたところでございます。

以上でございます。

○岩田智子委員 いい感じだったんでしょうか。

○荒木労働雇用創生課長 非常に参加者からは好評で、特に熊本市内で行ったイベントの中では、非常に多くの方に御参加いただいて、いろんな、こういった女性をターゲットにした、こういう企業マッチングの機会というのがなかなかないというようなお声もいただいたところで、執行部としては、非常に好評だったという形で捉えているところでございます。

○岩田智子委員 それはよかったと思います。

1つ、それが、女性の就労が人手不足解消だけではなくてね、その人もやっぱり人生にもかかってきますので、ちょっと、表現的にもちょっと気になったところがありましたので、以上言っておきます。よろしく願います。

○内野幸喜委員長 ほかに質疑ありませんか。

○亀田英雄委員 49ページの人材育成のところなんですけれども、熊本大学と連携した人材育成ということで、事業費28.5億円、これは10年間という説明だったかと思います。

10年間で28億ということで、いろんな人材育成には金をかけていただきたいと思うんですよね。だから、この28億という数字が、私たちはもう全然素人なものですから、大学といろんな話をする中で、多いものか少ないものか、もっとかけるべきではないかなという感じもしないわけではないんですけども、大学と何か連携する中で、どのような声が聞かれますか。もっとかけるべきじゃないかなという感じもしないでもないんですけども。

人材育成は、もう急な話ですからね。そのあたりの、何か大学との協議とございますか、何かありますか。

○小松産業支援課長 産業支援課でございます。

今御指摘をいただきました熊本大学との人材育成の事業に関してであります。まさに、人材の育成に対するニーズについては、日々熊本大学と意見交換をしてございます。

今、28.5億円というこの交付金について言及いただきましたけれども、もちろん、これに限らず、様々な人材育成をしていきたいという、こういうニーズが大学のほうにはございます。

例えばですけれども、国内外のほかの大学と連携をいたしまして、そういったほかの大学の人材のリソースを使いながら、もう少し熊本大学の中でも研究や人材育成をしていきたいと、こういったニーズですとか、さらに、今実施しています研究ですとか人材育成のカリキュラム、こういうものを拡張していきたいという、こういったニーズもいただいておりますので、これは、この交付金に限らず、様々な交付金等を活用しながら、こういった人材育成にもしっかりと取り組んでいきたいというふうに考えてございます。

以上でございます。

○亀田英雄委員 視察のときも、北九州なんかは、もう長い年月かけて人材育成を行っておられたということがありますので、今後につながるような人材育成を、短期的な視野じゃなくて、もっと長い目で見た人材育成というのも考えていただきたいというふうに思います。

大学はいいんですけれども、高校のほうが予算の面がちょっと見えないんですけれども、あれば教えてください。

高校なんかもしっかりお金が要るし、カリキュラムを変えろという作業も入ってくるんじゃないかなと。現場の先生たちの負担もあるはずだろうし、現場の声がどのような声か

というのも聞きたいんですけれども。

ちょっとアバウトな話なんですけど、ちょっと全体的にお聞かせ願えればなど、高校関係の話も。

○横川高校教育課長 高校教育課でございます。

お金の面では、どれだけあってもという部分はもちろんございますけれども、いわゆる通常の教育活動を行う上で、教育課程を変えていくとか、新たにしていくということについては、特段のものは必要ありませんが、例えば、水俣高校で半導体情報科を設置しましたけれども、そういった学科をつくるに当たっては、機器の設置でありますとか、一定の予算が必要になりますので、そのあたりは、当局とも常に情報共有しながら、あるいは国にも要望しながら、今後も進めていきたいと考えております。

以上でございます。

○亀田英雄委員 現場の声もしっかり拾っていただきたいなというふうに思います。

それと、あと、保護者への周知とか、共通認識を持って人材を育成していくというスタンスがないと、いや、うちの子供はと、親御さんが違う方向を見ていたとすれば、何かこう、学校の教育方針が、ということになるといけないので、その辺までケアしていただければなというふうに思います。

以上です。

○内野幸喜委員長 ほかに質疑ありませんか。

○池永幸生委員 県道の325号から……。

○内野幸喜委員長 今日はすみません。人材育成とかの部分というので大丈夫ですか。合ってますか。

○池永幸生委員 後にします。

○斎藤陽子委員 人材育成の件なんですけれども、まさしく私の地域はT SMCの御当地というところがありまして、51ページにもあります県立技術短大とか、翔陽高校とか県立高校も2つと、東海大学等もあるというところで、若手の人材育成を、非常に取組を盛んに行っていたらいいんですけども、土地が高騰して、価格が高騰して、住むところが、アパート等がかなり高騰してるんですよ。これまでにない企業が多く進出している中で、大企業だけじゃなくても、たくさん企業が進出している中で、若い方たちが就職をされるときに住むところが非常に難しいと、高過ぎて住めない。

先ほども、役場ですとか、消防、それから警察と新しい若手の人材が来るんですけども、その近辺に高くて住むことができないというようなお声を聞いたりもしますので、そういったところのちょっと見解といいますか、どういったところを把握されていらっしゃるのかとかいうのがあれば教えてください。

○上田商工労働部長 御質問ありがとうございます。

すみません、確たるものはない中で、大津町の執行部の方とお話をした状況をお伝えさせていただきます。

まずは、昼間の、いわゆる昼間人口と、それと定住につながった方々の人口にもものすごく乖離があるということは伺っております。

それと、一方で、不動産を扱われる方々の声は、第1工場のときに、建設段階から早くに供給を急がれて、その供給が満タンになったので、次の供給の方々が来た段階で、少しスローダウンして、半導体の需要自体も調整局面に入ったということで、今は空き室が目

立つというような声も伺っています。

ただ、その空き室が、じゃあ、いわゆる賃貸価格に影響するかというと、そこは高止まりしたままで、結局、ある一定の期間大津町で働かれる方が、まだそこまで値が上がっていない他の市や町、村でお住まいになって、お昼は大津で働かれるという状況を伺っております。

これは、今後、いろいろ、高止まりの状況が続くのか、ある程度こなれた価格で水準が落ち着くのか、全く分かりませんが、少なくとも、我々のほうでコントロールできる部分ではありませんので、しっかりそこは地元とも話し合いながら、例えば、そこを結ぶ交通の問題とか、あるいは学校の問題とか、買物の問題とか、いろいろあると思いますので、総合的に見ながら、もうみんなで一緒にちょっと解決というか、改善に向けては、日々努力していきたいと思います。

○斎藤陽子委員 ありがとうございます。

ちょっと難しい課題だとは思いますが、やっぱり若手が最初から高いところを借りるというのは非常に難しいのかなというのもたくさんお声を聞いています。

あと、水俣高校とか、そこからこちらに就職を検討するとかいうところは、やっぱり一時的な支援とかも必要なのかもしれないと思いますので、企業の皆さんと連携して、ぜひ受皿のほうを、出口戦略もよろしく願います。

以上です。

○本田雄三委員 御説明ありがとうございます。

48ページの、小中学校への半導体等のいろいろな事業が行われておりますけれども、非常に素晴らしいなと思っております。

やはり、子供のころから、特に中学生等、意識を持つ上では、いいきっかけではなかる

うかと思えます。

回数がこれほどのくらいの頻度で行われているのかが、ちょっともう少し——6回なんですかね。

○佐藤商工政策課長 商工政策課でございます。

48ページに資料も載せてございますけれども、まず、出前授業につきましては、令和5年、6年、7年ということで、各実施地域、また実施校数につきまして、ここに記載のとおりでございます。

例えば、今年度、令和7年度でいきますと、阿蘇、八代、天草というふうに記載しておりますが、その中から1または2の小学校を選びまして、学年も1学年もしくは2学年という形で選びまして実施しているところでございます。

また、小中学生の認知度向上ということで言いますと、その取組の1つ上に、二次元コードが記載されたアドカードというものを記載しておりますけれども、これが実際にそういったチラシでございまして、こういったチラシに、ここにQRコードをつけておるんですけれども、ここからスマホ等が入っていただいて、動画を見ていただくというような、こういったカードを配ったりもしております。

これは、カードだけでなく、ユーチューブのほうからも広告から飛ぶようにしております。昨年開始から、単純に再生回数だけでいきますと2万回を超えるような再生もちょっと確認できているところでございます。

また、夏には、いつもグランメッセで行っています科学の祭典等に出展いたしまして、東海大学の藤本先生に御協力もいただきながら、半導体がどのような原料でできているかなどのパネル展示ですとか、実際に電子回路を製作してみようといった実験等も行うといったような、そういう実際に手を動かして、

触れてもらうというようなことも取り組んだところでございます。

これについては、企業様の御協力も出てくるわけですが、このように、小中学生への取組もしっかり進めてまいりたいと思っております。

以上です。

○本田雄三委員 ありがとうございます。

できれば、体験を増やす意味でも、数を増やしていただけるとありがたいなというふうに思います。

私も、中学生の頃、将来何になりたいかと言われたら、全く決めておりませんでしたので、いつも答えに困っておりました。そういう状況が中学生じゃないかなと思うんですけども、具体的に何をしなさいと言われても、ぴんとこないんじゃないかなと思いますので、いろんな体験をやはりさせてあげるのが大事ではないかなと思いますので、よろしくお願いします。

それと、もうあとはちょっと、情報提供で、聞いていただくだけで結構です。

今、斎藤委員からもおっしゃいましたけれども、私も大津に家があるものですから、よく地元の方と話をします。保育園児の保護者が、大体家を建てられる世代なんですけれども、地元の菊陽、大津は価格が高過ぎるから無理ということで、転出をされている方が相当いらっしゃるって、保育園が追加募集をするぐらい、実はいるようでございます。

ということは、やはり、先ほど部長おっしゃったとおり、昼間は多いんですけども、定住する方が菊陽、大津から本当に減ってしまうと、熊本県で捉えればそう問題ないんですけども、地元としては、かなり辛辣な状況で、団地があるんですけども、団地の方々も、もう住めないと、税金も上がるし、車も多くなったのでということで、また転出をされる方も増えているようで、空き家も増え

てきております。どこに行くかという、東区とか、近隣の若干土地が安いところに出ていかれるようでございますので、これは返事は結構です。状況として捉えていただければと思います。

ありがとうございました。

○内野幸喜委員長 ほかに質疑ありませんか。

（「ありません」と呼ぶ者あり）

○内野幸喜委員長 なければ、質疑はこれで終了いたします。

次に、議題(3)付託調査事件の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としてよろしいでしょうか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○内野幸喜委員長 異議なしと認め、そのようにいたします。

次に、その他に入ります。

何かありませんか。

○高井千歳委員 先ほど、48ページのところで、ここは半導体人材の確保に限るということだったので、ちょっとその他のところで質問させていただくんですけども、私も半導体人材の確保というのはすごく重要だというふうに思っているんですけども、一方で、農業とか林業、漁業の一次産業の人材確保という意味で、こういった半導体と同様、小中学校への、子供たちへの、そういった周知とか、こういった出前授業みたいなことはされているのかというところをちょっとお伺いしたいと思います。

○林田担い手支援課長 担い手支援課でございます。

農業につきましては、農業を職業として捉えていただきたいということから、中学生を対象に、実際の圃場とかにバスで行くようなバスツアーみたいなものを行っております。

また、農業高校と連携しまして、農業高校の先生とか生徒が、実際に中学生に農業高校の魅力とか、農業の魅力、そういったものを教えるような出前授業、こういったものもやって、中学生の農業の理解促進活動、そういったものに取り組んでいるというような状況でございます。

以上でございます。

○藤田林業振興課長 林業振興課でございます。

林業について報告させていただきます。

林業については、小学校と中学校に、毎年、水とみどり森づくり税の財源を活用して、社会科と技術科の副読本を、全私立も含めたところで配付をさせていただいております。

また、希望がある小学校におきましては、出前で木工教室、森林の機能の働き、そういったことを説明させていただきながら、子供たちへの森林、林業の意識を高めていただくという取組をしております。

また、さらに、木育インストラクターという方を県で養成しておりますけれども、その方々が、地域で、木育の取組ということで、子供たちに対して、そういった森の働きでありますとか、木材を使うことの意義、そういったことを広めていくということを展開させていただいているところです。

以上です。

○石動谷水産振興課課長補佐 水産振興課でございます。

水産業、漁業のほうについても、小中学生に向けて、体験漁業など、漁業士会という集まりがあるんですけども、漁業士会の中

で、小中学校を対象に、地引き網体験とか、そういったものを行って周知を図っております。

以上です。

○高井千歳委員 ありがとうございます。

様々な取組をしていただきまして、本当にありがとうございます。

やはり、半導体のほうが、昨今クローズアップされてるんですけども、やはり、この熊本の持続可能性というところ言えば、やはりこの一次産業というところも、両輪でやはり力を入れていかないといけないというふうに思っていますので、引き続き、素晴らしい取組を加速していただきますようお願いいたします。

ありがとうございます。

○池永幸生委員 大津植木線の県道がありますよね。あの辺のT SMCのかいわいの渋滞状況について、何か把握できているならば教えてもらえますか。

○内野幸喜委員長 池永委員、今日は担当課がちょっとはっきり分かりませんので、後で直接、個別に説明させていただくような形でよろしいですか。

○池永幸生委員 はい。

○内野幸喜委員長 ほかにありませんか。

（「ありません」と呼ぶ者あり）

○内野幸喜委員長 なければ、これをもちまして第14回地域活力創生特別委員会を閉会いたします。

午前11時57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