

第 10 回

熊本県議会

地域対策特別委員会会議記録

令和3年3月12日

開 会 中

場 所 全 員 協 議 会 室

第10回 熊本県議会 地域対策特別委員会会議記録

令和3年3月12日(火曜日)

午前9時58分開議

午前11時43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(15人)

委員長 藤川 隆夫
 副委員長 緒方 勇二
 委員 城下 広作
 委員 松田 三郎
 委員 溝口 幸治
 委員 西 聖一
 委員 高木 健次
 委員 濱田 大造
 委員 橋口 海平
 委員 河津 修司
 委員 岩本 浩治
 委員 岩田 智子
 委員 末松 直洋
 委員 吉田 孝平
 委員 池永 幸生

欠席委員(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 宮本 正

市町村課長 清田 克弘

人事課長 城内 智昭

企画振興部

政策審議監 野尾 晴一朗

企画課長 阪本 清貴

地域振興課長 池永 淳一

情報政策課長 椎場 泰三

健康福祉部

首席審議員兼

健康福祉政策課長 下山 薫

高齢者支援課長 篠田 誠

環境生活部

男女参画・協働

推進課長 木村 和子

循環社会推進課審議員 村岡 俊彦

商工労働部

商工政策課長 臼井 洋介

首席審議員兼

労働雇用創生課長 岡村 郷司

産業支援課長 大下 慶

観光戦略部

首席審議員兼

観光交流政策課長 府高 隆

農林水産部

首席審議員兼

農林水産政策課長 渡邊 泰浩

農地・担い手支援課長 楮本 亮治

土木部

監理課長 木山 晋介

教育委員会

高校教育課長 岩本 修一

事務局職員出席者

政務調査課課長補佐 松本 浩明

政務調査課主幹 近藤 隆志

午前9時58分開議

○緒方勇二副委員長 開会に先立ちまして、皆様御承知のとおり、早田委員長が辞職をされておりますので、本日は新たな委員長が選

任されますまで、熊本県議会委員会条例第8条第1項の規定により、私が委員長職務を代行させていただきます。

ただいまから、第10回地域対策特別委員会を開催します。

なお、本委員会に3名の傍聴の申し込みがあつておりますので、これを認めることといたします。

早田委員長が辞職をされ、委員長が欠員となっておりますので、ただいまから委員長互選を行います。

委員長互選の方法については、指名推選と投票がございますが、指名推選により行いたいと思います。これに御異議ありませんか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○緒方勇二副委員長 御異議なしと認めます。よって、委員長互選の方法は、指名推選により行うこととします。

それでは、委員長候補者を指名する方を決めたいと思いますが、どなたからか指名をしていただけますでしょうか。

（「副委員長」と呼ぶ者あり）

○緒方勇二副委員長 私にという声が上がっておりますので、私が指名することに御異議ありませんか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○緒方勇二副委員長 御異議なしと認めます。

それでは、委員長に藤川委員を指名したいと思いますが、これに御異議はありませんか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○緒方勇二副委員長 異議なしと認めます。

よって、藤川委員が委員長に決定いたしました。これで私の職務は終わりますので、委員長と交代いたします。委員長よろしく願います。

（藤川委員長、委員長席へ移動）

○藤川隆夫委員長 おはようございます。ただいま委員長に選任いただきました藤川でござ

います。円滑な議事進行に努めていきたいと思っておりますので、短い時間ではありますけれども、よろしくお願いいたします。

それでは、早速、付託調査事件の審議に移らせていただきたいというふうに思います。

本日の委員会出席者は、説明資料に関する職員のみとしておりますので、お手元の配席表により御確認いただきたいと思います。

それでは、最初に、議題2、地方創生に資する産業人材確保に関する件、議題3、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。まず初めに、阪本企画課長。

○阪本企画課長 企画課でございます。

付託案件、地方創生に資する産業人材確保についてでございます。

これまで当委員会では、付託案件に沿って産業人材の確保について御審議いただいてまいりました。本定例会では、その中で頂いた御意見等を踏まえ、「新しいくまもと創造に向けた基本方針」を提案しております。

また、これに関連する「第2期熊本県まち・ひと・しごと創生総合戦略」も取りまとめました。

よって、今回は冒頭で雇用の概況に触れた後、その基本方針と総合戦略の産業人材確保関係部分について御説明したいと存じます。

なお、別添資料としてお配りしております来年度の関連事業につきましては、御参考として主な新規事業を後ほど御紹介させていただきます。

それでは、説明資料の1ページをお願いい

たします。まず、有効求人倍率の状況でございます。グラフの赤の点線が全国、青線が本県の状況になります。本県の有効求人倍率は、昨年10月、12月に1.10倍まで落ちましたが、一番右の直近の1月では1.17倍とアップしております。

おめくりいただき、2ページをお願いいたします。

産業別の求人状況でございます。グラフの一番右になりますが、今年1月の新規求人数は、抜粋しました7業種のうち、下から2つの宿泊業・飲食サービス業と、運輸業・郵便業を除く5業種で、前月から増加となっております。また、下の表の対前年同月比でも、コロナ第1波の昨年4月、5月頃と比較すると、7業種全てでアップしている状況でございます。

続いて、3ページをお願いいたします。

ここから、基本方針関連について御説明いたします。基本方針では、資料左側に記載しております基本理念の実現に向け、理念の右側の縦軸4つの柱により施策を展開してまいります。この中で、産業人材確保関連は、主に青枠で囲った部分でございます。

上から、柱の2「新型コロナウイルス感染症を踏まえた対応」の施策2「持続可能な社会の実現」、施策3「持続可能な経済活動の実現」、並びに柱の4「将来に向けた地方創生の取組み」の施策2「若者の地元定着と人材育成」、施策3「安全・安心な社会の実現」でございます。

また、これらに対応する具体的取組が、右側の総合戦略の青枠で囲ったとおりでございます。

それでは、これまでの当委員会の主な御意見を踏まえながら、柱ごとに説明いたします。

おめくりいただき、4ページをお願いいたします。

まず、柱の2「新型コロナウイルス感染症

を踏まえた対応」の施策2「持続可能な社会の実現」でございます。赤枠になりますが、当委員会では「ICT等の活用による生産性向上について、都道府県間競争を優位に進めるためには、県として旗頭を掲げ、格差なく情報インフラを整備することが重要」、「テレワークなどで働き方が見直され、優秀な人材を確保するチャンス、移住定住、企業誘致等を戦略的に行うことが重要」などの御意見を頂きました。

こうした点を踏まえ、下の青枠になりますが、基本方針ではDXやICT教育の推進、関係人口創出や移住定住の促進、中山間地域等の整備などによる熊本への人の流れを加速化することとしております。

5ページをお願いいたします。

基本方針を踏まえ、総合戦略では、まず②Society5.0の実現に向けたDXの推進として、あらゆる分野でICT等の技術を活用した取組を推進し、特に企業におけるDXの推進とそれらを支える人材の育成、兼業・副業を含む専門人材の獲得を支援することとしております。

次に、③の熊本への人の流れの創出として、市町村と連携し地域資源の磨き上げ、地域の魅力アップや都市と農山漁村との交流促進などにより関係人口を創出、また地方移住への関心の高まりを捉え、デジタル技術を活用した情報発信や市町村支援により本県への移住定住を促進、また地域の特色を生かして、農業・雇用・生活の拠点となり、国内外の人たちが憧れ、住んでみたいと思うような「スーパー中山間地域」の創生などを推進することとしております。

下の表は、関連する指標、KPIでございます。

続いて、おめくりいただき、6ページをお願いいたします。

施策3「持続可能な経済活動の実現」でございます。委員会では、どこに人材を振り向

けるかという戦略、女性等の在宅就業に対する取組、求人減少へのフォロー、U I Jターンを希望する若者への就労支援、長期無業者等の再就職支援、外国人実習生等に関する対応等の必要性ほか、事業承継、スマート農林業の導入促進などの御意見を頂きました。

こうした点を踏まえ、基本方針では、中小企業への雇用維持・再就職支援やテレワーク等を活用した働き方改革、若者の県内就職支援、多様な人材の活躍推進と外国人材の受入れ・育成等の促進、2点目の、「新しい生活様式」に対応した業態転換や事業承継・創業の支援、本県の強みである半導体産業等の育成等、また3点目の、スマート農林水産業の推進や担い手の確保・育成などによる収益性の高い次世代型農林水産業の展開などを推進することとしております。

基本方針を踏まえまして、総合戦略では、まず①企業や雇用の維持及び労働環境の整備として、解雇、雇止めなどに関する相談体制の整備や、兼業・副業の推進、人材不足分野への雇用・就業機会の創出・提供、7ページになりますが、テレワーク等を活用した「新しい働き方」を推進するなど、ワークライフバランスの確保等を加速させて、誰もが安心して働き続けられる雇用環境の整備を支援します。

また、ブライト企業等による企業の魅力発信、県外離職者を県内の再就職へつなげる「セカンドチャンス」の支援、次の、就職氷河期世代の就労や正規雇用化、企業側の受入環境の整備等の支援、さらに、外国人材が活躍できるよう、安心して働くことができる環境を整備し、外国人に選ばれる熊本づくりを進めます。

次に、②新しいビジネスの創出として、事業承継やM&Aによる再編・統合などの支援、地方回帰やリスク分散の動きに対して、企業のネットワークを活用しながら、IT企業等の育成・誘致を促進するとともに、イノ

ベーションを担う人材育成等を通じて、地域課題解決型ビジネスを含む創業や第二創業など、ビジネスチャンスの創出を促進いたします。

また、③農林水産業の持続的発展として、多様な人材による担い手の確保・育成に加え、ICTやAI等を活用した作業の効率化・省力化による人手不足解消、生産性向上を推進するとともに、匠の技などの見える化による次世代型農林水産業を展開することとしております。

おめくりいただき、8ページをお願いいたします。

次に柱の4「将来に向けた地方創生の取組み」の施策2「若者の地元定着と人材育成」でございます。

当委員会では、農業高校や工業高校における教育の重要性、初任給アップ、奨学金返還支援の継続、看護師資格を取得できる学校の存続と県内就職支援、介護人材確保、そして業界と一体となった建設業の働き方改革の必要性などの御意見を頂きました。

基本方針では、経済団体と高校の連携による県内就職の支援や県内企業の魅力アップによる地元定着の促進、2点目以降は、農林水産業はじめ各分野の人材確保育成についての取組を示しております。

続いて、9ページをお願いします。

基本方針を踏まえ、総合戦略では、まず①若者の地元定着としまして、高校と経済団体との連携強化、インターンシップの実施等により、キャリア教育を推進、次に、ブライト企業制度、よかボス等の取組みにより、企業の認知度を上げるとともに、「熊本ライフのすばらしさ」を発信します。

また、奨学金返還サポート制度により、若者の県内定着を図ります。

次に、②の産業人材の確保・育成としまして、農林水産業における新規就業者の確保・育成に向けた支援体制の構築と、農業高校等

での実戦力育成による若者の就業促進、また、3ポツ目になりますが、医療介護従事者の確保・育成と負担軽減につながるロボット等の導入支援、4ポツ目になりますが、地域の建設産業が持続可能となるよう、人材の確保・育成を含めた事業環境の整備を図ることとしております。

おめくりいただき、10ページをお願いいたします。

施策3「安全・安心な社会の実現」でございます。当委員会では、保育士の処遇改善、子育てしながら仕事をしやすい環境づくり、高齢者就労に関して相談しやすい環境づくりなどの御意見を頂きました。

基本方針では、子供を安心して産み育てられる社会の創造、高齢者の就労支援、また女性活躍の推進などを示しております。

それを踏まえ総合戦略では、まず①子供を安心して産み、育てられる環境整備として、保育士の確保を含む保育の受皿の拡充、よかボス企業等の取組を通じた社会全体での結婚や子育ての機運情勢を図ります。

次に、②子供からお年寄りまで、誰もが安心して暮らせる地域づくりとして、生涯現役社会の実現に向けた高齢者の多様な就労等への支援を推進、また、③一人一人が尊重され、自分らしく暮らせる社会の創造として、男女共同参画社会の実現に向けて女性活躍を推進する企業トップセミナー等を実施することとしております。

基本方針関係は以上でございますが、次に関連する来年度の事業につきまして、御参考として、これまでの御意見等を踏まえた新たに取り組む内容を中心に、別添の資料で御紹介したいと存じます。

まず、別添資料の2ページをお願いいたします。

上段の新規事業、DX導入モデル企業支援事業でございますが、これはモデル企業を選定し、DXの導入による生産ラインの自動化

や生産性向上を図ることで、人が密にならず、かつ競争力のある生産現場を実現し、県内企業への波及を図るものでございます。

次に、下段のプロフェッショナル人材戦略拠点運営事業は、県内企業の優秀な人材獲得をサポートするもので、一番下のところになりますが、来年度は新たに県内企業が支給する副業・兼業に係る移動費を支援したいと存じます。

おめくりいただき、3ページをお願いいたします。

移住定住促進事業でございます。地方回帰ニーズの高まり等を踏まえまして、来年度は新たに、概要の1つ目になりますが、デジタルプラットフォームを構築し効果的な情報発信を図るとともに、その2つ下の移住定住総合補助金を創設し、空き家のリフォーム費用の補助など住まいに関する市町村の取組を支援してまいります。

続いて4ページの、スーパー中山間地域創生事業は、シンボリックなスーパー中山間地域を創生するため、将来像とその達成に必要な取組を具体化した各種計画策定を行う市町村を支援するものでございます。

おめくりいただき、5ページをお願いいたします。

中段の、新型コロナ対応雇用維持・確保支援事業は、「解雇なき労働移動」による雇用の維持・確保のため、在籍型出向をはじめとした兼業・副業に係る周知啓発やマッチング支援による先進事例の創出を図るものでございます。

続いて、6ページ上段のeコマースの強化による雇用創出事業は、深刻なダメージを受けております土産品製造業者や小売業者にITの専門家を派遣して、販路の多角化と収益向上に伴う新たな雇用の創出を図るものです。

中段のテレワーク推進体制強化事業は、テレワークを活用した多様な働き方を支援し、

新たな雇用の創出や県内企業のテレワーク導入を図るものでございますが、来年度は新たに民間のコワーキング施設のネットワーク化や円滑な運営のあり方などを検討するための調査を実施いたします。

おめくりいただき、7ページをお願いいたします。

上段の、くまもと型就職氷河期世代活躍促進事業は、就職氷河期世代の就業や社会参加等を支援するもので、来年度は新たに専門家を企業に派遣して業務の切り出しを行うなど、企業の受入環境の整備を図ります。

続いて、飛びまして10ページをお願いいたします。

上段の、スマート農業導入加速化事業では、来年度は新たにアシストスーツの活用実証や、中山間地域を守る組織的スマート農業技術の導入支援などに取り組みたいと存じます。

おめくりいただき、11ページをお願いいたします。

上段の高校生キャリアサポート事業でございますが、就職者の多い県立高校にキャリアサポーターなどを配置して就職支援などを行うものですが、来年度は、例年12月までの配置期間を3月末まで延長して支援したいと存じます。

以上、県内産業の持続的発展のため、基本方針に沿って各施策を着実に推進してまいりたいと存じます。

企画課の説明は、以上です。

○清田市町村課長 市町村課でございます。

続きまして、行政サービスの維持向上について御説明させていただきます。

委員会説明資料に、お戻りいただきたいと思っております。資料は、11ページをお願いいたします。

本日の委員会では、令和2年度における議論の整理・確認といたしまして、これまでの

当委員会での説明や御議論なども踏まえながら、今後の取組などについて御説明させていただきます。

まず、(1)国における検討として、地方制度調査会答申概要について紹介しております。地制調答申の内容につきましては、これまでもこの委員会で触れる機会がありましたので、簡単に説明させていただきますが、答申では2040年頃にかけて人口減少など多くのことが変化することを踏まえ、真ん中の囲みにあるように、地方行政のあり方を変化・リスクに適応したものへと転換する必要があるなどとし、下の囲みにあるように、デジタル化、公共私連携、広域連携、地方議会の4項目について取組の方向性が示されております。

資料の12ページをお願いいたします。

次に(2)、この地域対策特別委員会での議論でございます。今年度は、昨年度整理いたしました4つの項目について御議論を頂きました。①の、地域のニーズ把握につきましては、市町村アンケートの結果などを報告したところです。

当委員会では、県内をエリア分けし議論をしていくことが必要、広域連携が進んでいない分野もあるが、関係者から意見を聞きながら進めることが必要、などの意見を頂きました。

御意見なども踏まえ、今後の取組として、地制調答申でも触れられておりますが、地域の変化・課題を客観的に見通す「地域の未来予測」の作成支援が考えられると思っております。

次の13ページをお願いいたします。

②県と市町村の協力・連携につきましては、県内の広域連携の状況や、県の広域本部、地域振興局の役割等を御報告いたしました。

当委員会では、市町村単独での行政運営が難しくなっていく中で、県が主体的・能動的

に動くべきなのか、市町村間の横の連携を進めていくことが地域の補完になる、などの御意見を頂いたところです。

今後の取組として、地域によって課題が異なることを踏まえ、引き続き広域連携の取組などの支援が考えられると思っております。
③職員不足・財源不足への対応につきましては、市町村の技術職員不足への対応や、就職氷河期世代の採用に係る情報提供や助言等について、それぞれ御報告いたしました。

当委員会では、派遣される職員のこともしっかりと考えていくことが必要、民間会社から県への技術者派遣について、在り方を検討していくことが必要、などの御意見を頂きました。

今後の取組として、市町村の職員採用・育成、外部人材確保の支援とともに、県職員の市町村への派遣等が考えられると思っております。

14ページをお願いいたします。

④の情報化の推進等につきましては、行政のデジタル化に関する国や県の動き等について御報告をいたしました。

当委員会では、市町村間で情報システムがばらばらである、国主導でシステム統一を進めるべきと思うが、県でもしっかりと進めてほしい。市町村の上下水道情報を一元化することで、行政サービスが向上するなどの御意見を頂きました。

今後の取組として、行政手続のオンライン化やシステム標準化などで、市町村と連携したデジタル化の推進とともに、ICTの利活用環境の整備が必要と考えております。

次の15ページをお願いいたします。

こちらからは、当委員会の議論においても、また国の地方制度調査会の検討においても、共通して今後の取組のテーマとして取り上げられておりますデジタル化と、広域連携の最近の動きを御紹介いたします。

まず、2、行政のデジタル化の推進の(1)

の国の動きについてです。昨年12月に閣議決定された、デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針の概要です。詳細は割愛させていただきますが、一番上の囲みに記載されておりますように、デジタルの活用により一人一人のニーズに合ったサービスを選ぶことができ、多様な幸せが実現できる社会がデジタル社会のビジョンとされております。

基本方針の2つの大きな柱として、その下に大きく囲んである左の、「IT基本法の見直し」、右の「デジタル庁設置」が位置づけられております。

次の16ページをお願いいたします。

次に、(2)県の取組についてです。大きく3つの取組を御紹介しております。まず1つ目が、新たな情報化推進計画に基づく取組の推進です。こちらは後ほど詳しく御紹介いたします。

次に、2つ目が県の行政手続のオンライン化の推進。そして3つ目が、市町村のデジタル化に向けた支援でございます。

17ページを御覧ください。

新たな情報化推進計画（案）の概要です。計画の位置づけとして、県の情報化施策を総合的・計画的に推進するための計画であり、計画期間は令和3年度から3年間でございます。ページ左下にあるとおり、目指す姿として「安全安心便利なくらしができる超スマート社会くまもと」を掲げており、その姿の実現に向けた柱として、安全・安心・便利で創造性豊かな社会、デジタル行政、災害・危機に強い情報通信基盤を掲げております。資料の右側にあるとおり、今後の取組として具体的に26の施策を掲げております。

18ページをお願いいたします。

続きまして、広域連携の推進でございます。まず、(1)国の動きとして、総務省の地制調答申を踏まえた多様な広域連携推進の資料です。タイトルの下の枠囲みがありますけれども、まず1つ目のポツの最後あたりで、

地域の枠を越えた連携が重要とされており、2つ目のポツで、今後のインフラの老朽化や専門人材の不足の深刻化に対応するため、長期的・客観的な変化・課題の見通し、いわゆる地域の未来予測を共有し、広域連携による施設、インフラ等の資源や専門人材の共同活用が効果的とされております。

さらに、その次の3つ目のポツで、連携は地域の実情に応じ、多様な手法の中から最も適したものを選択することが適当として、その例として連携中枢都市圏などが下の図で示されているところです。

次の19ページをお願いいたします。

このため、国では答申などを踏まえ昨年、「地域の未来予測に関する検討ワーキンググループ」を立ち上げ、地域の未来予測の在り方、予測を行う分野や指標、推計方法について検討が行われております。

次の20ページをお願いいたします。

地域の未来予測に関する検討ワーキンググループの資料です。地域の未来予測を整理するに当たって、対象として考えられる分野等が示されております。今後、関連した動きが国のほうでも見られると思いますので、県としてもしっかり情報を収集して、市町村とも共有をしていきたいと考えております。

21ページをお願いいたします。

(2)広域連携に関する、県内の動きについてです。一般廃棄物処理施設に関する連携として、菊池環境保全組合で新たな環境工場、「クリーンの森合志」が整備されることに伴い、菊池市単独の施設も今後廃止され、菊池圏域全ての一般廃棄物の処理が1か所で行われることとなる予定でございます。

次の22ページをお願いいたします。

最後に、参考といたしまして、令和2年7月豪雨に関する職員不足の対応について御報告いたします。まず、短期の職員確保につきましては、県内外から延べ1万2,458人の職員を派遣し、被災市町村の行政体制支援や避

難所支援などの業務支援を行ってまいりました。本年1月29日をもって終了しております。

23ページをお願いいたします。

次に、中長期の職員派遣に関する要望・充足状況についてです。まず、令和2年度の派遣決定状況です。市町村分が79人の要望に対し、県内外の自治体から63人の派遣をいただいております。県分につきましては、80人に対し34人の派遣決定となっております。なお、充足できなかった業務につきましては、任期付職員採用や民間委託の活用などで対応が行われております。

次の24ページは、市町村別の派遣決定状況一覧となっております。

その次の25ページにつきましては、これは令和3年度の派遣決定状況となっております。市町村分につきましては115人の要望に対し61人の派遣決定がなされております。

なお、要望数につきましては、今年度同様、組織及び業務の見直しを進めていただく見込みとなっております。県分につきましては、44人に対し20人の派遣決定となっております。

次の26ページは、市町村別の派遣決定状況一覧となっております。

以上で、行政サービスの維持向上に関する説明を終わらせていただきます。

○藤川隆夫委員長 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、質疑を行いたいと思います。質疑はありませんか。

○松田三郎委員 おはようございます。

年度最後の委員会ということでございまして、資料も当委員会での主な意見、課長の御説明がありました。それに対応するように、

基本方針あるいは総合戦略で、こういう位置づけをしました。さらには別添で、来年度の予算、こういう点に予算づけをしておりますという意味で、非常に分かりやすい資料になっていると思っております。

それで、今言いました年度最後ですのであまり細かな話とか、何かかえって広がるような話はできるだけ避けて、今の説明で大体分かるのは分かるんですが、少子高齢化とかあるいは人口減少と言われて久しいわけでございます。

それで、例えば資料で言いますと、4ページにこの意見、当委員会の意見でも言いましたように、テレワークであるとか移住定住、企業誘致。要は、できるだけ県内から出て行く人を、流出を少なくして、そして県外から来ていただく方を増やす。もちろん人口減少が全て悪いとは言いませんが、まあ人口は減らないほうが良いというような価値観で、それを前提で申し上げておりますが、そういう施策を特にコロナの影響で、まだ1年ぐらいでしょうから、慣れた部分、慣れてない部分がありますので、今後のことを考えると、コロナの影響を受けて、もちろん厳しい業界等々も多いわけですが、これを何とか契機として反転攻勢するために、ここに書いてあるように、例えば都会にもう住んでおる必要もないだろうということで、地方に移住をしたいという方が事実増えている。また、この企業誘致にしても、若干状況は違うかもしれませんが、何も東京に本社機能を置いておく必要もないということで、地方移転あるいは企業誘致、地方に移転をしようという動きもある。あるいは、ここに書いてありませんが、観光なんかもやっぱりできるだけ地方のほうに旅行等々をしてほしいということ、これ実はコロナの影響の前から本県も取り組んできたことだと思っております。

それで、ちょっといろいろ各課にまたがりますので、代表して総務部長か政策審議監か

分かりませんが、例えばさっき言いました地方移住とか企業誘致あるいは観光、そのほかでもしょうが、今までやってきた。もちろん一生懸命ですね。けれども、コロナを契機として、さらにこういう点をもっとピンポイントで、あるいはもっと強く意識してやっていたかなければならない、というのが、ここに書いてあるように、あまりいい言葉じゃありませんけれども、国内で言うと都道府県間競争になるし、熊本県内で言うと、これは市町村間あるいは各地域間の競争になる。どうしても、そうならざるを得ない部分もあるんだと思います。ただ、県の立場として、ここに例えば、これはこの分野だけでしょうけれども、「旗頭を掲げるとともに、云々」というのがあります。例えば観光、それは移住もそうですけれども、ある方が熊本市内に移住したいと言うのを、「いやいやいや、そう言わずに球磨郡に住んでください。」とか、あるいは阿蘇に旅行したいと言う人に、「いやいや、そう言わずに球磨郡を観光してください。」と言うのは、なかなかそういう誘導というのが、県の立場としてやりにくい部分、あるいは県だからやれる部分というのも、この政策を進める中でも出てくるんだと思います。

そういう意味では、さっき言いましたように、もちろん資料を全部突き合わせて読めば分かることかもしれませんが、次年度以降につながる、我々の心の準備も含めて、「コロナの前と後で同じ政策を進めていくんだけれども、こういう点には特に注意してやっていたかないと、なかなか都道府県間競争には勝てない。」加えて、言いましたように県の役回り、県のこのポジションとして、「それをさらに県内の市町村に波及させていくためには、どういった注意が必要なのか。」というのを、我々もその方向性なり共有する必要がありますので、まずは一時的に総務部長に何か言っていただいて、それぞれ観光か

らも企業、企業誘致はいらっしゃいませんので、臼井課長か大下課長か、その辺かもしれませんが、補足をしていただくという形で一応よございますかね。

○藤川隆夫委員長 では、山本総務部長、どうぞ。

○山本総務部長 今、松田委員からお話があった点についてでございます。

いろいろ多岐にわたりますので、まず私のほうから一言お答えさせていただいて、また後、審議監含め関係各課から御説明させていただければと思います。

今までいろいろ取組を進めてきたけれども、コロナを契機にさらにやらねばならぬこと、あるいは注意しなければならないことということでございますけれども、まず一つは、コロナで特に移住定住とか、あるいはテレワークなんかもそうですけれども、デジタル関係のことをさらに進めていって、そこを契機に地方も活性化を引き続きしていかなければいけない、あるいは地方に人を呼び込んでいかなければいけないということが、人と人との接触を避けるという中で、より強く意識されるのかなというふうに思っております。

そういった意味では、資料にも書いてありますけれども、インフラの整備というのが、やはり都会に比べると少しスピード感としては後れている部分も、それはもちろんありますので、そこはしっかりやっっていかなければいけないというふうに思っています。

県のポジションとしては、当然、市町村ごとにそれぞれやっていただくところもあるわけですが、インフラの整備になりますと、それなりの体力も必要ですし、財政的なことも含めてですね、そこは県としてしっかり大きく取り組んでいかなければならないかと思っております。

それからコロナの関係で、人の流れが変わるということと、それからデジタルの関係もそうですけれども、社会の環境が大きく変わって行く中で、今まで企業さんなんか取り組まれていたことが、そのまま通用しないということが当然あるかと思えます。それは、個々の企業が新しい時代に適応してチャレンジをしていくということがもちろん基本ではございますけれども、やっぱりみんながみんな、この新しい動きに日々なかなか忙しい中で的確に対応していけるかということ、必ずしもそうでないところもありますので、そういったところはやはり行政が民間の活動、企業の活動というのをしっかり下支えしていく、そういった方向に誘導するような、補助金であったり、あるいはその情報提供であったり、そういったことはしっかりやっっていかなければならないのかなというふうに思っております。

全国に比して、特に対都会ですけれども、県としてはそういったところに後れないようにといたしますか、拮抗できるようにしっかりやっっていくということでございますけれども、国・県・市町村という中で、県はその中間的な団体でもあるわけですから、他県に比べて後れていかないということは、しっかりやっていきながらも、一方でやはり県内では県内の格差が生じないようにやっっていかなければいけないということかと思えます。

その中で、特に熊本県は、県内では熊本市への人口流入というか、そういった社会的な動きもありますし、熊本市が政令市として県と同様なポジションで様々な施策をやっていただいておりますので、熊本市との行政的な調整といいますか、そういったところは特に意識をしてやっっていかなければいけないというふうに思っています。コロナの関係の保健行政もそうですし、あるいは産業政策とか観光の関係なんか、熊本市との関係は常に意識しながら県としてしっかり取り組んでいく

必要があるのかなというふうに思っております。

様々ございましたが、雑駁な説明は以上とさせていただきますして、また御指摘がありましたら御回答させていただきたいと思いません。

○野尾政策審議監 私の方からは、ちょっと今回の代表質問で小早川議員に対してお答えした考え方を、若干触れさせていただきたいと思いません。

確かに、今まで私たちが取り組んできたことで、どういう効果があったかというのは、なかなかはかれない部分もあります。

実際に今、データのなことを申し上げますと、平成26年に地方創生が動き始めました。これを10月1日現在の人口で分析した資料が今手元にありまして、それでいきますと、まず全体的に平成26年10月1日から令和2年の10月1日の人口の差というのが、県内全体で5万8,000ぐらいのマイナスです。それを自然減と社会増減で分けますと、これは4万1,000対1万7,000になっています。自然減が4万1,000、社会減が1万7,000ぐらいです。ですから、年間どの程度の割合かという、大体、年間2,000ぐらいですね、社会的減少が出てきています。地方創生に全国的に取り組もうということで、若干の歯止めはかかってきましたが、逆転には転じていない。一番大きいのはやっぱり、何回も申しますように自然増減が4万1,000抱えております。社会増減が1万7,000から1万8,000ぐらいあるという現実をまず御理解いただいた上で、今後私たちが何を進めていかなければいけないかと申しますと、やっぱり知事が説明をしていますように、熊本への企業と人の流れをどう取り込んでいくか。これは全国同じような状況で、非常にレッドオーシャン化しています、かなり今から過酷な競争が待っていると思っています。

我々として、していかなければいけないのが、常々ランキングとかいろいろ出てきますが、多分住みやすさとか教育とか環境では、私たちの県というのは、そこまで低くはないと思っています、上位に入っているだろうと。それを、どう全国的にアピールしていくか。総務部長がおっしゃったように、昔ながらのアナログ的なやり方じゃなくて、今はもうデジタルで、ネットで全部調べていらっしゃいます。だから、ある市町村に聞いたんですが、ある市町村が移住定住のサイトをリニューアルしたら、翌日から倍ぐらいの問い合わせがあるそうです。がんがんネットで入ってくるそうです。雑誌とかメディアだけじゃなくて、ネットの影響というのは非常に大きいんじゃないか。

そういう意味で、先ほど企画課長から説明がありましたように、やはり移住定住に関しましては、デジタルトランスフォーメーションと申しまして、最新のデジタル技術を使って、どのように積極的に情報を出していくか、また、その希望者の方たちのネットワーク化を図って、どううまく取り込んでいくか、これが1点目考えています。

2点目として答弁にお答えしたのが、九州内を比較し、九州内の人口の増減を見ますと、やはり福岡が一人勝ち状態になっているのが現状です。

我が県の増減で、どこが転入・転出が一番大きいかというと、ここ5年間でいいますと福岡が一番大きくて、福岡に対する平成27年から令和2年までの、いわゆる転入者から転出者を引いた減、いわゆる社会減が延べ1万人ぐらいになっています。年間大体1,500人ぐらい。これを東京都は同じようなスパンで見ますと7,000ぐらいです。神奈川で3,000、千葉が1,300というふうに、私たちはやっぱり福岡に行った学生がそのままあっちに定着するのか、それとも帰って来てもらうのか。

こういうふうに申しますように、今まで東

京、大阪というふうには相談窓口を設けてやってきましたけれども、福岡にも何とか今回は、てこ入れする時期にきているんじゃないか。やはり、国は23区というふうにおっしゃいますが、距離的な部分もありますし、そこはデータ的に見ますと、増減比で、社会減が一番大きいのは福岡県になっていますので、福岡は何とか考えなければいけないんじゃないかと思っています。

あと1点が、やはり交流人口と定住人口の間に、いわゆる何らか熊本と関わり合いがある、関係人口という分類があります。熊本のファンと、くまモンのファンと、熊本にも何回も来たことがある、そういう方たちをどう増やしていくか。一過性じゃなくてリピーターをどう増やしていくか、これは、今日は商工部も観光部もおりますけれども、全庁的に横串を刺して、熊本の魅力をどうデジタルを使って、メディアを使って発信していく、こうやっていわゆる裾野を広げていくということも必要だろうと。これが3点目です。

最後に、御質問があった市町村との関係なんですけど、おっしゃるように多分、移住定住の窓口で、いきなり人吉に移住したいという方もいらっしゃるかもしれません。いや熊本全体という方もいらっしゃるかもしれません。今やっておりますのが、県の窓口を東京と大阪に置いております。そこと、やっぱり市町村との連携をどうしていくか。松田委員がおっしゃったように、「いや、そっちに行かないでこっちに。」とはなかなか言えないかもしれませんが、「熊本県にはいろいろな市町村がありまして、こういう施策があります、だから熊本を向いていただけませんか。」、そういうふうな話を県としてはやっていかなければいけないのかなと。

ちょっと余談になりますけれども、私が昔企業立地課におりましたときも、やはり同じような感じで、企業誘致に非常に熱心なところは、県と連携して、自分で工業団地も造ら

れて、それで誘致をした。移住定住も今同じような状況になっていまして、やっぱり非常に移住定住に熱心な市町村が幾つかあります。その方たちは、自分たちで東京でいろいろなイベントをしたり、ホームページを作ったり、発信したり、リニューアルしたり、地方創生のハードのための交付金でいろいろお試しのよう施設をつくったり、そういう方たちと私たちは連携して、やはりやる気がある市町村、意欲がある市町村を、しっかりと支えて、その方たちがやっていたりやる施策を提供していかなければいけないのかなと思います。

話が取り留めなくなりましたのでけれども、先ほどから申しましたように4点、このような方向性を今考えております。

私からの説明は、以上でございます。

○藤川隆夫委員長 ほかに。執行部から何か追加でありますか。

○池永地域振興課長 今、移住定住について、地域振興課のほうから補足説明をさせていただきます。

今年度コロナ禍ということもありまして、県主催の移住相談会、交流会などは全部オンラインでやっております。

移住相談会にこれまで参加していただいたのは、年間で500から600でございました。ただ、今回オンラインでこの移住相談会、交流会をやったことで、県主催が16回、他団体に県として参加したのが5回ございますが、これまで500～600だったのが1,500程度まで伸びております。

また、オンラインのいいところは、YouTube等で保存しまして、後で視聴ができるということで、そういった視聴を加えると4,600まで、これまでの500～600が増えたというような状況がございます。

ですから、来年度に関しては、このデジタ

ル技術を使った情報発信というのをしっかりやって、その参加していただいた方々を、先ほど関係人口の話が出ましたけれども、熊本のファンになっていただいて、いずれ熊本に旅行に来ていただく。それから熊本を好きになっていただいて、熊本に最終的に移住していただくような形で、移住希望者のデータベース化を図りまして、今どのステージに移住希望者があるのかというところを整理して、その方に合った情報を発信できるようにしていきたいと考えております。

○府高観光交流政策課長 観光交流政策課でございます。

松田先生のほうから観光という話がありましたので、観光戦略部の考えについても一言話させていただきます。

今回の議会でも、観光戦略についての質問を多く頂きました。

その中で、知事それから寺野観光戦略部長のほうからもお答えしておりますけれども、我々の観光戦略というのは、単なる観光のための戦略でございませんで、熊本県が抱える様々な施策の解決につながるような戦略をしていきたいという話をしております。

特に、この移住定住に関しましても、観光というのはまず、先ほどの野尾審議監の話もありましたけれども、交流人口としての熊本ファンの獲得、間口を広げるところが観光の第一義的な役割でございまして、そこはリピーター化をすることで関係人口につなげて、最終的には様々なスキルを持った方々に移住していただく、県民化していくと、そこまで考えた形で、例えばワーケーションですとかそれから様々なツーリズムの開発のほうに当たっていきたくて思っております。

以上でございます。

○岡村労働雇用創生課長 付け足しで、説明させていただきます。

少子高齢化で県外流出を抑えるというお話がありましたので、大学生、高校生の新規学卒者の件についてですけれども、参考までに熊本労働局の話によりますと、今年の同時期と比べると、高校生の卒業予定者のうち県内企業を希望する方の割合が増えているという状況と聞いております。これは、希望する企業が求人がなかったということもあるかもしれませんが、県外の大手企業が採用を控えるという動きがある中で、やっぱり県内企業にとっては優秀な人材を確保するチャンスだと思いますので、県内企業の情報を学生や生徒あるいは保護者の方にしっかり届くような施策は取っていきたくて思っております。

それから、テレワークということについて少しおっしゃったと思うんですけども、テレワークというのは感染リスクの防止ということのみならず、多様で柔軟な働き方が可能ということで、女性とか高齢者とか、障害のある方の就業機会の拡大につながるということと、企業にとってはビジネスチャンスの拡大だというふうに考えています。県内に、把握できている分で40ぐらいのコワーキング施設というのがあるんですけども、ここは県内、県外の企業の社員の方のテレワークの場所であるとともに、雇用の場ということにもなっております。

そのコワーキング施設では、企業間の商談であったり新規事業の検討であったり、異業種間での交流も行われていると。さらに、県内企業と県外企業の出会いの場となっているようなところもあります。

実際に、県内のある施設では、例えば子育て中の女性を地元で雇用して、県外から受注した仕事をそのコワーキング施設でやっていると、あるいは利用企業の半数以上が県外企業というところもありますので、しっかりそのコワーキング施設のネットワークあたりも、来年度少しつくるような取組も

進めていって、企業と企業を結びつけるような、県外企業と県内企業を結びつけるような、そういう場所になればなというふうに考えております。

テレワークの推進については、個別の企業の導入と併せて、そういった取組を進めていきたいなと思っているところです。

○臼井商工政策課長 商工政策課でございます。

企業誘致に関して、お答えします。

まず、基本としては好調な半導体関連企業とか、持ち直しの動きが本格化している自動車関連企業の誘致、これは引き続き取り組んでいくというところでありますけれども、コロナ前とコロナ後、どこを戦略的に注意してやっていくかといいますと、ITサービス関連企業の誘致かというふうに考えております。人口減少を緩和するには、若者が働きたくなくなるようなIT企業だったりコンテンツ企業、今主流のそういった企業を誘致し、雇用の場として確保することが必要だというふうに考えております。IT企業、コンテンツ関連企業は、働き方改革とか、伸び盛りですので人材確保、そういったことに意欲旺盛で、地方にサテライトオフィスを設置する事例が多数ございます。

岡村課長からもおっしゃいましたが、そういったところにIT企業、人と人とのつながりとか企業と企業につながりで、どの地域にサテライトオフィスを設置するかみたいな話が、今の事例が非常に多くあるというところがございますので、そういう企業、県内企業と県外企業のネットワーク構築とかビジネスマッチングの機会、そういったものを増やしつつ誘致活動を同時に進めていくということをやっていききたいというふうに思っております。

以上です。

○藤川隆夫委員長 大丈夫ね。

○松田三郎委員 すみません。ちょっと私、質問の工夫の足りなさで大分時間を使ってしまったので、一言だけ申し上げますが、それぞれおっしゃったように、私自身も市町村においては、やっぱりそれだけ努力したところはそれなりの成果を上げてもらう、努力をしないところは、しないというか、努力が足りないところはやっぱりそれなりの効果、成果しかない。そういう意味では競争原理的な適用を受けるというのは、これはやむを得ないというのは、あつてしかるべきだろうとは思っております、基本的には。

ただ、山本部長がおっしゃったように、県内には政令市もございますので、熊本市は全く無視して行政を進めるというわけにはいかないとは思いますが、後ほどの行政サービスの維持向上にも関わるところでございますが、熊本市と、私の選挙区にある五木村、人口1,000人弱で職員数もかなり少ない、こういうところは、同じ基礎自治体、同じ市町村ですからというのは、やっぱりちょっと違うんだろうというのは、私が今まで重々、御認識いただいていることだと思っておりますので、さっき言いました非常に多岐にわたったことを基礎自治体もこれからいろいろやっていかなければならないという状況での県の関わり方というのは、より重要になってくるのかなと思いますので、引き続きそういう、ちょっと弱いところには、ほかのところよりもちょっとてこ入れをしていただきたいという虫のいい要望をして終わりたいと思います。

以上でございます。

○城下広作委員 関連で、私にも教えてください。

各部門の移住定住の取組は大体、なるほどだと思います。それで、これは県が頑張っていて、東京事務所や大阪事務所が頑張っていて情報発信

している。それらの情報で、熊本に移住定住しようとしたケース、市町村が一生懸命頑張って、わが町にということ。この辺はどうなんですか。

県が断然頑張ったから、移住定住で熊本県に来たのは、圧倒的に県のやっぱりサポートによって呼び込めただろうというふうな感触なのか、いやいや結構市町村が頑張ってしているから選んで来たという形なのか、県がこの辺をどう感じているかを、ちょっと。

○池永地域振興課長 ただいまの城下委員の御質問ですけれども、県では今、東京と大阪と熊本に相談センターを置いております。そこを通じて移住してきた件数というのが、もともと相談の件数が昨年で1,340、それから今年2月現在で1,061というような状況です。昨年度、その窓口を利用して移住したというのが、はっきり分かっているのが28名、それから今年度で55名というような状況です。

今、資料の4ページや5ページに、総合戦略における関連KPIというのを出示しておりますけれども、そこで市町村の住民票の窓口でのアンケートで、移住して来たのか転勤などで来たのかというようなアンケート調査で、市町村の協力を得て取った人数が、令和元年の数字で2,074という状況でした。やはり、移住定住の窓口を利用する方も当然多いんですけれども、総合的な熊本の魅力で移住される方も多いかと思えます。引き続き県の相談窓口、相談会と市町村と連携して取り組んでいく必要があると思っております。

今後ともそういった取組の中で、熊本への人の流れをつくっていききたいと思っております。

○城下広作委員 県のは28人、55人と言われたけれども、市町村では何人というのはわからないんですか。

○池永地域振興課長 地域振興課です。

市町村からのトータルの数としては2,074ということで、県の窓口を利用した、市町村の窓口を利用したというところの数字把握はできておりません。

○城下広作委員 分かりました。

要は、窓口の相談も市町村の窓口からの分も、結構多いですね。私は、だから県が頑張る市町村が頑張ってとそういうんじゃなくて、結果的には県とか市町村とか、やっぱりお互いに力を合わせながら、情報を交換しながら、ある意味では相談に来たのを逃がさないじゃないけれども、ぜひ、そのまま決定して流れが実を結ぶような形で、頑張るという作戦は非常に大事なかなと思います、今後の戦略の中で。どっちのまちづくりがいいとかそういう意味じゃなくて、今からデジタルでばんばんばんやって、恐らく行政だけの情報じゃなくて、よく今、民放のテレビなんかでも、いわゆる地方のよきなんかもあって、ああいうのを見てからきっかけになって、行ってみたい、調べたいというものもあると思うんですよ。

だから、いずれにしろ熊本に人を呼ぶということは、いろんな形で知恵を出しながら、どういう釣りでも逆に言えば引っかかって来るような形でも考えなければ大事になるのかなということですね。そのときには、やっぱり行政は誰に聞いても熊本のよさが本当にあると、ある意味でしっかりPRできているということで決めるというような形の連携は大事なかなと思いますので、ぜひ、これは私たちは熊本を大変誇りに思っていますので、熊本に来てもらって、ぜひ熊本で頑張ってもらって成功してもらおうという、大いに期待したいと思っておりますので、ぜひ頑張ってくださいというエールも含めて、よろしく願いいたします。

○藤川隆夫委員長 それ以外に質問はございませんか。

○濱田大造委員 何点かあるんですが、まずはインターンシップについて、もうちょっと詳しくお聞きしたいんですけども、8ページですね。

高校のいろんな種類が、工業高校、商業高校、普通高校があると思いますが、インターンシップを今一人の生徒が何社ぐらい利用しているのかと、あと県内の何社がインターンシップに応じて、実際に高校生が何人ぐらい試してみるのか、それどうなっているのか教えてください。

○藤川隆夫委員長 高校教育課の岩本課長。

○岩本高校教育課長 高校教育課でございます。

今、濱田委員のほうからお尋ねにあった高校生のインターンシップの現状について、お話しさせていただきたいと思います。最新の状況でございますけれども、本県の高校ではほぼ100%の学校でインターンシップは実施しております。ただ、専門高校ではほとんど全ての生徒が実施しておりますけれども、普通科の学校にあっては半分、約50%の生徒の実施率にとどまっている現状でございます。県全体としては、約70%という割合になっておりまして、全国の平均が大体35%というふうに聞いておりますので、本県のインターンシップというのは、全国の中では高いほうではないかというふうに思っております。

それで、教育委員会といたしましては、やはり高校在学中に、大学へ進学をしている生徒さんであっても、高校卒業後に就職を希望する生徒さんであったとしても、高校在学中にインターンシップを実施することは非常に、県内企業への理解を図るという上で重要

であるというふうに認識しております。したがって、普通科の学校にあっては、今後インターンシップの実施率が高まるように工夫をして取り組んでまいりたいというふうに思っております。

今年度につきましては、やはりこのコロナ禍の中で通常のインターンシップを実施するということは、少し難しい状況もございました。

しかしながら、学校それぞれが工夫を凝らし、オンラインで説明会を実施したりするなど取り組んできているため、先ほど少し説明ございましたけれども、県内企業への就職率というのが、前年度に比べると少し上昇している現状ではございます。

全体としては、例年61%の生徒が県内企業へ就職内定をいただいている状況ではございます。

以上でございます。

○濱田大造委員 インターンの期間というのは、高3の夏休みと考えてよろしいんですか。1週間とか、どのくらいなのでしょうかね。そして1社だけなんですかね、高校生が試してみるのには。

○岩本高校教育課長 高校教育課でございます。

多くの学校は、夏休みあたりから始めている学校が多いかと思えます。

授業の一環として9月以降も、専門高校を中心として行っておりまして、場合によっては宿泊型のインターンシップを実施している生徒もおります。複数回、夏休みに実施し、なおかつ9月以降、複数回実施する生徒も、希望によって行っている状況でございます。

○濱田大造委員 ありがとうございます。

委員長、もう1問よろしいですか。

○藤川隆夫委員長 どうぞ。

○濱田大造委員 すみません。

続きまして、9ページのブライ企業と、よかボス企業に関して詳しく知りたいんですが、ブライ企業が始まって結構時間がたつと思うんですが、昨年でしたか、見直しも含めて今後検討していくという話が議会で出たと思うんですが、今このブライ企業というのは何社認定されていて、よかボス企業も何社あるのか教えてください。

それと、コロナで県内企業の6～7割の企業が業績を落とす中で、ブライ企業だった企業もかなり業績が落ちて、ブライ企業じゃなくなっているような状況はあるかもしれないと考えているんですが、この辺、県はどのように考えているのか、教えてください。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課でございます。

ブライ企業の認定数で申し上げますと、今年度に新規に認定を行いましたものを含めて348社、現在ブライ企業認定を行っております。3年ごとに認定後も、このブライ企業というのは更新の時期を迎えて、3年ごとにまた申請をし直してもらうということになるんですけれども、毎年、審査基準というもの、20項目ありますけれども、それについては随時見直しを行っていくと。認定後も、さらにそのブライ企業としての若者の働きやすさだったり、そういった点については引き続き努力をしていただくというような、そういう制度としているところです。

この新型コロナで影響を受けているところは、もちろんブライ企業の多くも受けているというような状況になっていると思っておりますが、働きやすさという視点でブライ企業のほうは認定を行っておりますが、業績不振とかいうことのみでは判断しておりませんので、業績が悪いからといって取り消すと

というようなことはありません。

以上でございます。

○濱田大造委員 あと、よかボス企業のほうの。

○下山健康福祉政策課長 健康福祉政策課です。

よかボス事業について、お答えいたします。よかボス事業は、平成29年度から取組を始めておりまして、令和2年12月31日現在で543企業、それから40の市町村が登録をしています。

○藤川隆夫委員長 今数字を出していただきましたが、濱田委員。

○濱田大造委員 ブライ企業というのは3年ごとの見直しで、今までも認定から外すということは、今までないということよろしいですか。

○岡村労働雇用創生課長 3年ごとの更新で、結果的に審査基準を満たさずに認定にならなかったところもあります。20項目の審査項目で毎回毎回、点数化して認定を行っているんですけれども、一定の点数が取れない企業については、例えば離職者が出たとか給与水準が業界平均よりも下がったとか、何かそういったところについては、結果的に点数取れずに認定できなかったところも一部あります。

○藤川隆夫委員長 よろしいですか。

○濱田大造委員 はい。

○藤川隆夫委員長 それ以外に、じゃ委員の先生方から。

○高木健次委員 2ページなんですけれども、求人状況、これで7業種のうち5業種で前月から増加となったということで大変、これはコロナの感染状況等にもよると思うんですけども、今非常に、昨日もちょっと質問で出たんですけども、外国人労働者ですよ。これの求人というのも非常にやっていると思うんですよ。農業あるいは福祉、介護とか、こういう分野について、この外国人労働者の求人状況にはリンクはしてない、している、どちらなんですか。

○岡村労働雇用調整課長 外国人労働者のうちで、本県においては昨年の10月時点で1万2,900人余りの外国人労働者の数字となっております。そのうち65%が、8,500人が実習生というところになっております。これは、農家であったりあるいは介護施設であったり製造業のほうに、多くの方は実習を行っているという状況なんですけれども、外国人労働者についても、ハローワークとかで求人を出されるところもありますけれども、多くは直接技能実習生の場合とかは直接海外の送り出し機関と国内の監理団体との間でやり取りをされておられると思いますので、その数字はあまりここには入ってきてないと思っております。

○高木健次委員 ただ、求人状況というこのグラフからすると、この辺は外国人労働者は入ってないということですが、やっぱり今この日本の状況というのは、外国人労働者なしではやっていけない分野も非常に多いんですね。だから、昨日の商工労働部長の答弁でも、旅費はいろいろ、なかなか支援できないところもあるけれども、今、外国人の航路というものが、飛行機、航空路線が止まっていますよね。

来たくても来られない、こっちから帰るのも帰れないという状況で、非常にその辺で問

題が大きくなっておりますけれども、やっぱり外国人労働者も来ることによって、そこら辺の、何といいますか求人状況というのは変わってくると思うんですね、外国人労働者を入れることによって。そういうことからすると、外国人労働者に対する支援策というのは、これに関連して大きく、何といいますか影響してくるというふうに思います。

昨日ちょっと、その外国人労働者の支援策というのもやりたいと、やるということでの方向性は見えただんですけども、ここはしっかり岡村課長、外国人労働者の、これも航空路線が解禁になって、入って来ないとなかなか、その辺の状況は見えてこない部分はあるかもしれませんけれども、この求人状況からして非常に大事なことなのかなという感じがしますので、当然、支援策というのもしっかりと考えて対応してほしいというふうに思います。

○藤川隆夫委員長 何かある。では要望という形でお願います。

それ以外に先生方から。

○岩本浩治委員 県内求人倍率が1.17ですか、全国よりも上がっていると。

ただ、これに対して、求人倍率は上がっていますけれども、今度は求職者はどういふような進み方で職を求めて、その対比があるのか、その辺ちょっとお聞きしたいんですね。

それともう一つは、気になっていますが、長期無業者という言葉であるんですが、その長期無業者というのは大体何歳ぐらい、年代的にはどのぐらいの年代の人が長期無業者でいるのか。そして男女の別。それによって「くまもと型就職氷河期世代活躍推進事業」の中に「多様な働き方推進事業」があるんですが、これはどういう関連で整合性が出てくるのかな。長期無業者という期間、どのぐらい就職してないことを指しているのかと

か、ちょっとそれを教えていただければと思うんですが。

○岡村労働雇用創生課長 労働雇用創生課でございます。

まず1点目の、求人倍率の件についてですが、1月については前月と比べて上昇しております。これはもちろん求人数が、求人倍率というのは求人数と求職者数の割合で算出しますので、1月についていうと求人も若干増えております。もちろん求職者はこの1年間で毎月増えているというような状況になっております。

もう少し細かく申し上げますと、求人倍率自体、全体の求人倍率は下げ止まりの傾向というふうに言えるかと思うんですが、細かく業種ごとにちょっと見ますと、例えば宿泊・飲食業については、やっぱり大きな影響を受けていて、依然厳しい状況かなというふうに思っております。あるいは求人が増加している業種ということで言えば、建設業とか製造業の一部は極めて好調ということで、その辺、業種によって濃淡があっているかと思えます。あるいは食品製造業とか小売業、同じ業種の中でも、単籠もり需要に対応するような部分は求人が多くなっていますけれども、飲食店向けのところはやっぱり厳しいというような、そういうふうに業種とか企業間によって、少し濃淡が出ているような状況になっているかと思っております。求人の状況については、以上のような状況です。

それからもう一つ、就職氷河期世代の中の長期無業者ということについてなんですけれども、長期無業者というのは、今のところ1年以上という、1年を越えるものについて長期無業者というような扱いはされていたと思います。

この就職氷河期世代の対象としては、大体大きく分けると3つの類型グループに分けられるんですが、1つは、現在、非正規

でお仕事をされているけれども、本来は正社員を希望していても、不本意ながら非正規雇用の方が1つのグループであります。もう一つが、長期無業の状態の方という、大体1年以上お仕事に就いていらっしゃらない方というのがあります。3つ目は、ちょっと福祉的な支援が必要な、いわゆる「ひきこもり」の方ということになるんですが、その中のこの長期無業者の方については、この就職氷河期世代の支援の対象年齢が35歳から40代までというふうになっておりますので、この氷河期世代の支援では、その世代の方を対象に支援をしていこうと思っております。

男女の割合について言うと、そこはちょっとあまり正確な数字はないんですが、非正規雇用の方の本県においては7割が女性の方ということになるんで、女性の方が多いのかなと。あるいは35歳以上の方なんで、子育てが一旦終わって就学している児童をお持ちの、そういう世代の女性もやっぱり多いのかなというふうには考えております。

○岩本浩治委員 分かりました。

長期無業者は1年以上、ひきこもりとか非正規は別としまして、1年以上、別の人が1年以上就職をしないというのは、どうも私分らないんですね。多分、生活面はいろんな制度の援助を受けているんじゃないかと思うんですが、やはり35歳から40代の、その病的とか非正規以外の単純に長期無業者に対しては、やはり強い就職指導力が必要じゃないかなと私は思うんですよね。やはり自分の、いわば食いぶちは自分でどうか稼ぐというのが私の生活信条でしたから、そういう中で1年以上、病気でもない、そして仕事をしなくて何らかの援助を受けているというのは、どうも私は分からなくて、職種を選ぶ前にやはりこういう何といいますか、ハローワークさんとか労働局ではっきりとした支援を、就職支援というのを、強めのことが必要じゃないか

など思ったものですから、ぜひそういうのを
お願いしたいと思うんです。

○藤川隆夫委員長 執行部から何かある。

これは極めて難しい話で、逆に言うと今回のこの議案から少しずれる部分もあるとですけども、極めて、今の話は無業者側がどうしてだ、仕事をさせなければいけないんじゃないかというのを分かるのは分かるんですけども、それをじゃどう行政がするかという話になると、これはまた別の話になってくると思うので、なかなか答えづらいというふうに私は思いますので、そしてまた今日のこの議案から少しずれているような気がしますので、詳しい話もしあったら、個別にまた聞いていただければと思いますので、よろしくお願ひします。

それ以外に先生方から何か……。よろしいですか。どうぞ。

○河津修司委員 4ページ、この委員会の意見として情報インフラを整備するとか出ているわけですけども、ワーケーションとかやる場合でも、セキュリティの問題があるというふうな話も聞いているんですが、その辺の整理の仕方というか、どの程度のセキュリティがあればいいとか、分かりますか。

○藤川隆夫委員長 答えるところはありますか。

○椎場情報政策課長 情報政策課でございます。

まず、うちのほうで考えておりますのは、先ほど総務部長のほうからもありましたとおり、インフラのほうはしっかり、市町村と一緒に整備していきたいと思っております。

あとセキュリティの部分に関しては、どういうふうな使い方をするかというところになりますので、個別の企業さんだったり、あ

るいは個人で使われる場合は個人の対応になりますし、個別の企業さんだったりというふうな形になるかと思っておりますので、その部分はそれぞれのところでしっかりやっていたとくというようなことになってくるかと思っております。

○河津修司委員 分かりました。

ワーケーションを進めるとかいう話がありますけれども、なかなかその辺の問題があるのかなということを言われたものですから、ちょっと聞きました。

もう一つよろしいですか。

5ページにも、スーパー中山間地域というような、国内外の人が憧れて住んでみたいというようなことで、スーパー中山間地域というような言葉を使っていますけれども、我々からすると、中山間地域は住むのには条件不利地域というか、そういうイメージだったのがスーパー中山間地で、住んでみたくなるというような、そのイメージとする、その中山間地域がそういった地域になり得るのかなという感じは持つんですけども、どうなんですか。

○渡邊農林水産政策課長 農林水産政策課でございます。

スーパー中山間地域が、どういうものを目指しているかと申しますと、別添の4ページに予算として資料をつけさせていただいております。

確かに委員御指摘のとおり、中山間地域は非常に条件が不利で、住むのには難しいという所ありますけれども、一方で、それぞれ独自に持っている地域独特のよさというものがあると思っております。そのあたりを輝かせるように、磨き上げるようにという施策を今までソフト面、ハード面で打ってきているわけですけども、全国を見渡しますと、例えば徳島県の上勝町であったりだとか高知県

の馬路村であったりだとか、全国的にも非常に有名で名が知れているような中山間地域というのが存在しているのではないかと考えております。

そのようなものを本県でも複数の集落でまとまるような範囲でつくり上げて、県や市町村も入り、地元の方と一緒に全国的に有名なシンボルとなるような中山間地域をつくり上げていきたい、このような事業でございませぬ。

以上でございませぬ。

○河津修司委員 分かりませぬ。

非常にそういった地域が、そういった村というのは全国的にも有名だし、憧れる方もおられると、住んでいる方もおられますし、そういったことを見習って、熊本もそういった地域をたくさんつくっていきけるように、これからコロナの中で努力していききたいと、私たちが今進めるようやっけていききたいと思ひませぬ。分かりませぬ。

○藤川隆夫委員長 ほかに。はいどうぞ、橋口委員。

○橋口海平委員 要望で、移住定住に関してなんです、子を持つ親としたら、やっぱり学校がどういふものなのかというのは、とても気になるところなんです、県のホームページとかそういうのにあまり、あまりいふか、移住定住に関してと教育のリンクというのが全くございませぬ。さっき野尾さんが教育ということも話したので、ぜひ教育委員会、市町村がメインにもしかしたらなるかもしれないんですけども、情報提供とかそういうのをぜひリンクをしていききたいと思ひませぬ。

要望で。

○藤川隆夫委員長 分かりませぬ。では要望

で対応させていただきます。

はい、どうぞ濱田委員。

○濱田大造委員 10ページの、結婚に関してちょっとお聞きしたいんですが、これもコロナで去年、結婚する人自体がかなり少なくなっているということでした。非常にそういうニュースが流れていたんですけども、昨日ホテル関係者とちょっと話す機会がありまして、県内でも有名なホテルなんですけれども、もうほとんど結婚式自体が予定がないという、そういう悲痛に近いような声を聞きまして。

今、熊本県でこういう現状に対して何らかの支援策とか、結婚の数を増やすような新たな取組がやっぱり必要になってくると思うんですけども、どういふふうになっているか教えてください。

○下山健康福祉政策課長 健康福祉部でございませぬ。

先ほどよかボス企業のお話をさせていただきましたけれども、それとは別に令和元年の7月に、企業間の交流支援センターというのをつくりまして、結婚応援フォーラムとか婚活サポーター養成など、あと、よかボス事業の交流支援などをしてございませぬ。

今年、どうしてもコロナ禍ということで十分な活動ができてない部分もありますけれども、そういった企業間の連携とか、あと自主的な企業の活動によって、少しでもそういった御縁をつなぐといひませぬか、そういった取組も県のほうではしてございませぬ。ちょっと十分なお答えではないですけども、1つの例として紹介させていただきました。

○藤川隆夫委員長 濱田委員よろしいですか。ほかは大丈夫ですかね。

それでは、次に行政サービスの維持向上に関する件について、質疑を受けたいと思ひませぬ。

す。

○城下広作委員 14ページについて、お尋ねします。

今、行政システムが国と市町村と同じようなシステムでやるというのは効率もいいと思うんですけども、県もそうですね。県と市町村、国と市町村、これが一番その、本当は統一してもらいたいんですけども、現状はばらばらで、一番困っているというのが何か特化してありますか。下水道のことは、ここで書いてある。これだけは早く統一化したほうが、市町村と国との情報共有が絶対いいんだと、だけれども現状はばらばらだということで、とにかくやりたい、やらなければいかぬ、何かそういうのがありますか。特化して。

○椎場情報政策課長 情報政策課でございます。

委員御指摘のとおり、個別の現場のほうでは、そういったお話があらうかと思っております。

ただ、現在の環境が、委員お話しあったように個別の市町村ごと、あるいは県、あるいは国もそれぞれの形で現在システムの構築がなされておりますので、例えば外部の方々が利用されるとき、市町村が変わるとまたやり方も変わってしまうとか、そういった現場の問題があらうかというふうに思っております。

現在、国のほうでは、そういったシステムを統一、いわゆる共通に利用できるような基盤をつくろうというような動きがっておりますので、県としましてもそういった状況を見据えながら市町村を支援してまいりたいというふうに思います。

○城下広作委員 例えば災害のときの罹災証明なんかも、各市町村で全然システムがばら

ばらで、それが結果的に全国というか同じようなシステムになると非常に手続が簡素化して利便性が向上するとか、それが各市町村に移動しても、それがいいというような話もあるんです。こんなのは何か統一したほうがいいのかなと思う。

今回、私も質問したけれども、例のワクチンの接種記録なんかも、国は一生懸命、同じ統一で全部やろうとして今やっているけれども、市町村にアンケートを採ると、市町村は人間がおらぬとか難しいとか機械がどうだこうだとか言って、敬遠しよるんだ。だけれども、あれも接種記録を統一しておく、その人間がほかの県から移動したときに、あなたは最初どこで打ちましたか、2回目はここですとかいう管理が分かって、非常に大事なだけれども、結果的に市町村にそういうのを投げると、難しいとか、また機械がどうだこうだとかそういう感じになるから、デジタル社会を目指すという部分で、こういうことをきっかけとして、なるべく統一できれば統一するような形でやるような、それに対し市町村が1つ技術が不足すれば、それを県がバックアップするというような形を広域的にしっかりやってもらいたいなど、せっかくこういうふうに課題として上がっています。ぜひ、お願いいたします。

○藤川隆夫委員長 それ以外に、先生方からありませんか。

○濱田大造委員 県庁職員のデジタル技術の使い方のスキルに関してなんですが、行政がデジタル化するというのは大いに結構なことなんですが、私は今回の一般質問でも途中でヒアリングでいろいろ聞いたんですが、「4,200人県庁職員さんがいらっしやって、デジタルスキルというのは全部が同じようなスキルアップしていくんですか。」というふうに聞きましたら、「これはもう個々の対応

に任せている。」というふうな話でして、「同じエクセルの高度な使い方とか、そういうのを研修する場所というのはないんですよ。」ということなのですが、日進月歩こういうデジタル技術が更新されていくと思うんですが、その対応は私からしてみれば、県庁職員はみんなすごい、ある程度使いこなせるという状況にあってほしいと願っているんですが、実際なかなかそうはならない。その辺、今どうなっているのか教えてください。

○椎場情報政策課長 情報政策課でございます。

委員おっしゃったとおり、まず県職員のデジタル技術、いわゆるデジタルスキルと申すか、そういった部分については4千数百人それぞれレベルがあるのかなというふうに思っております。

今回、我々の中で感じておりますのは、コロナ禍でいわゆるオンライン会議だとかそういったものが、定着しつつあるというふうな状況もございます。そういった意味で、今まで少しセキュリティーの関係をしっかり周知をして、職員さんにもセキュリティーの関係の取扱いについてはしっかりしてきたんですが、さらに加えて、そういったオンライン会議の技術とかそういったものも必要になってくるのかなというふうには感じております。

ただ一方で、普通の県職員にどこまでそういったものを求めるかというところもありますので、そのあたりはしっかり、どれだけ必要なかというところは県のほうでも見極めながら、必要な研修などをしっかりできればというふうに考えております。

○濱田大造委員 ぜひ、テレワークの推進を今後ずっとやっていくと思うんですが、テレワークもある程度のスキルがないとうまくいかないと思いますので、ぜひよろしくお願

いします。

○藤川隆夫委員長 ほかに、ありますか。

○溝口幸治委員 私もちよっとデジタルの関係ですけども、熊本県ではDX有識者会議でしたっけ、情報提供をいただいて、第2回目が開催されるということで、その中でしっかり議論をされていって今後の方針が出るんだと思いますけれども、一方、三重県は三重県庁の中にデジタル庁というのをつくって、民間から公募して、そのデジタル庁のトップに人材を置くということをやられているようであります。

今後、熊本県の場合もどこかの時点で、その有識者会議の中で仮にそういう話が出て民間から持ってきて、県庁内あるいは民間団体との連携、市町村との連携とかという進み方の可能性があるのかどうか。というのが、昔、県庁ではその情報推進とか情報政策というところでは、民間の方を雇って、今でもいらっしゃいますけれども、取り組んだ経緯がありますけれども、そこをどういうふうに考えているのか教えていただきたい。

○椎場情報政策課長 情報政策課でございます。

委員御指摘のとおり、民間からの、いわゆるそういう専門家と申すか、デジタルに詳しい人材を県の行政の中に生かしていくというのは重要なことだというふうに思っております。我々のほうも人事当局と色々な相談をさせていただいております。ただし、どういう形で登用していくとか、意見を取り入れていくとか、それはいろんな手法があるかと思っておりますので、今後引き続き人事部局とも相談をしながら、必要な対応を考えていきたいというふうに思っています。

○溝口幸治委員 私は決して採用したほうがいいというのを断定的に言っているわけではなくて、やっぱりこの世界非常に早いので、しっかり協力をやっていくというか、場合によっては雇うこともあるでしょうけれども、そういう連携がとれる体制をしっかり構築していくことが大事だと思いますので、引き続きよろしく願いいたします。

○藤川隆夫委員長 それ以外には。

○松田三郎委員 もう最後の委員会ですので、ちょっと一言、要望なりお願いしておきたいと思います。

といいますのが、これから言うことは恐らく多くの方の賛同を得られない発言だと思いますし、時代に逆行すると言われるのを承知の上で申し上げますが、資料の例えば22ページ以降、参考で挙げてありますが、先ほど産業人材育成のところでも市町村間の努力なり競争であるとかという話が出ておりまして、そこと考え合わせると、特に私の選挙区で昨年の7月の豪雨災害とかを経験した後を考えると、やっぱり市町村、県も含むかもしれませんが、地方の役所、役場、地方公務員の数を、今まで我々の思考停止状態といいますか、国から、「減らせ減らせ」、「増やすな」、「交付税削減するぞ」、というような脅しとまでは言いませんけれども、そういうのをちらかさされて、とても増やせる状況じゃないという前提で物を考えてまいりました。事実、市町村も従順でございますので、退職不補充とか、あるいは退職者の範囲内での新規採用とかで、非常に少なめ少なめの今人員になっているんだろうとっております。

ただ、こういう状況になると、やっぱり地方公務員の市町村の役場の職員をやっぱり増やすべきじゃないだろうか、というような考えに今、私は至りつつあります。これは、この我々の議会の、10年近く前ですか、やっぱ

り地域対策特別委員会というのがございまして、当時、合併云々の話のときに、じゃ1人、市町村の職員さんが1人何役ぐらいやっているだろうかというような統計をとった経験がございまして、大体平均すると、小さい村役場とか町役場では1人の職員さんが、それは管理職を含めてですけれども、大体4つとか5つの仕事を掛け持ちしているというような状況は、今もあまり変わってないんだろうと思います。もちろん、さっきの話と共通するのは、もしかして、じゃ単独の自治体でやっていけないんだったら、どうぞ合併してください、あるいは垂直補完、水平補完できないところは、やっぱりどこかに助けを求めるといようなところのほうが、今議論は大きいんだろうとっております。

あるいは、この資料にあるように、災害があったときには国でありますとか他の都道府県あるいは他の市町村からも派遣していただいて、応援をしていただくという事はありますが、やっぱりしょせんこの永続的、恒常的な職員さんではないわけですし、さっき言いましたように1人何役もする中で、この災害の復旧に関して忙殺されると、待たなしの、例えば税務関係の仕事であるとか福祉関係は、「いやいや、災害があっただけで先延ばしします。」と言えない事務事業もたくさん抱えていらっしゃる。そういう状況を考えてみると、あんまりこれ以上災害があっただけで、ないに越したことはありませんが、1人の職員の負担を過重にしまうと、事実、災害の自治体ではメンタルをちょっと壊した職員さんも結構いらっしゃるという話を聞くと、堂々と職員数を増やすという議論も要望もしていてもいいのかなとは思っております。山本部長とかあるいは、今日この場にはいらっしゃいませんが、企画部長は財務省からとか、部長は総務省から、これから出世なさるであろうと期待しておりますので、本省に帰られて、決して地方だけ増やせという意

味じゃなくて、これは厳しいかもしれませんが、国の場合は逆に国家公務員は権限委譲とかあるいは規制改革、規制緩和というのとセットで、やっぱりちょっと減らしていただく、これは虫がいいように聞こえるかもしれませんが、ただ九州にある出先のほうはやっぱりあまり減らさないという工夫をしながら、地方のほうは一挙に増やしてくださいとは言いませんけれども、今までのように、減らせ減らせ増やすな、というような掛け声だけではなかなかこの、一方では合併しなさい、あるいはよそに頼ってやっていきなさいというようなことだけでは、どうも済まないのかなと思いますので、部長に聞くのも……要望とは言いましたけれども、どうですか。

○藤川隆夫委員長 何かコメントがあれば、部長。

○松田三郎委員 今は、少なくとも熊本県職員ですからね。

○山本総務部長 今、足元で県の状況を申し上げますと、職員数については、地震それから豪雨災害もありましたこともあって、減らすということはしておりませんで、現状の数を維持しながらやっていこうということで、トータルとしてはやらせていただいております。

その中で、例えば災害の関係で言いますと事務職とか、保健師さん今回コロナの関係、それから災害の関係、土木の職員なんか、それぞれの専門的な技術なり知識を持った方々がいます。これからまた人事委員会等とも御相談ですけれども、例えば土木の職員なんかは、大分数が一般の行政職と同じように減ってきましたけれども、こういった災害があるようなときは、今回国に直轄代行をお願いしたりいろいろしている中で、やはり県としてもその技術的に、あるいは行政としての体力

を一定保っていかなければいけないということで、少し増やすというかそういう方向でいけないかな、ということを考えております。また人事委員会等とも相談しながら、実際の数とか考えていかなければならないところでありますけれども、そういったことも一つ一つの個別の場面ではやっていければな、ということでもやろうとしてございます。

やっぱり市町村も含めて、全体的に公務員の数はどうするかというのは非常に大きな問題だと思いますが、1つは技術とかそういった中で、あるいは1つの市町村なり県なんかでは、少しずつしか仕事がないんだけどもということころは、この今回の資料に入れさせていただいておりますけれども、ある程度国の仕事にして業務の効率化なり適正配分というのは、少し大きな視点で考えていくということも必要だと思いますし、一方で必要な数を確保していくというのは大切なことだと思いますが、やはりそこは国民、県民、市民の御理解をいただきながら、やはり増やすというのがなかなか、どう受け取られるかということころもあろうかと思っておりますので、そことの兼ね合いもあるかと思っておりますけれども、特に仕事のほうが、職員の過重になり過ぎないというのは一方で大切な視点かと思っておりますので、そこは技術を入れる、共同でやっていくとか様々な手法の中で、人員確保と併せて、業務の質の確保といいますか、業務がしっかり遂行できるような体制というのを考えていくというのが大切かなというふうに思っております。

以上でございます。

○松田三郎委員 なかなか答えにくい質問をしましてですね。

もう一つ言い忘れた視点としては、過疎の町、村にとっては、役場というのは、大きい企業なり働き口もあまりないわけですから、町や村には。やっぱり優秀な人間が流出しな

い意味での働く場という、大きな総合企業みたいな、その地域でですね、という側面もありますので、そういう方々が残っていただいて、地域経済にもいろいろ家を建てるとか物を買うとか子育てするとか、そういう経済面への貢献もございますので、どうか、さっき言いましたように1人何役もなさっている中で、野尾さんがおっしゃったように、移住定住も進めるために、これもやってください、あれもやってください、こうなるとなかなか、逆に、いやいやもう、自分で何か言うと仕事が増えるからやめておこうというような内向きな傾向も一部にございますので、そういう意味でのそういう実情もしっかり把握していただいて、来るべき時期が来ましたら大きな声で、地方公務員を増やせと言おうかなと思っておりますので、ぜひ頭の隅に置いておいていただきたいと思えます。

以上でございます。

○溝口幸治委員 すみません、ちょっと関連しますが、私も災害を経験して感じるのは、水は低いところに流れるけれども、仕事はできる人のところに集まるんですよね、この災害を通じてつくづく思ったのは。結局、言い方は悪いかもしれぬけれども、できないやつは緊急事態のときに仕事は与えられない。つまり、できる人のところに全部いく。やっぱりできる人は、多分この8か月ぐらいで3つも4つも部署が変わるわけですね、小さい自治体は。だって一個終わったら、もうその人はできるので異動させて、その人にやらせるんですよ。できない人は、ますます暇になるというふうに、これは私の実体験です。見ていて、そう思います。県庁だってそうですね。いろいろ自治体へ行ってもらう人というのは、やっぱりできる人、これぐらいのレベルの人が欲しいと願うわけですから、そうなっていきます。となると、とても人材育成が大事だなというふうに

感じます。

先ほどの企業誘致とか移住定住もそうですが、窓口の職員の熱量とか窓口の職員の器量というか、それでやっぱり大きく変わるんですよね。よくそういう話をすると県庁、「いや県庁は組織で仕事をしていますからそういうことはありません。」と言いますが、例えば振興局でも、同じポストはずうっと、何年も同じポストはあるんだけど、人が変わるとがらっと雰囲気が変わるということでは、やっぱりその担当者、窓口、つまり行政の人材育成非常に大事だと思います。

そうすると、採用の件もそうですが、やっぱり学びたい人、自分のレベルを上げたいという人が学べるような環境というか、例えば視察に行くとか研修に行くとかという制度を充実させる、あるいは人脈をつくるためには、やはり時間外にどれだけいろいろな人と交流するかというのがあって、私が昔まだ議員になる前にお会いしていた県庁職員の人たちというのは、結構、交際費というか、使えるお金が多い時代だったので、結構、夜頑張って活動されて、人脈も広げて、本当に困ったときには県庁職員に頼む、みたいな時代はやっぱりあったですね。最近は、何度か言っていますけれども、そういう自由に使える金もないし、県庁職員もたたかれて給料どんどん下がるので、夜の街とか夜皆さんとつき合うというのは、今コロナもあるけれども、なかなか減ってきていると。やっぱりこういう経験というのは、若いときに皆さん方は、必要ですよ。そういうこと。特に若い人たちですね、県庁に入ったら夢と希望はあるみたいな、学べば学ぶほど、頑張れば頑張るだけスキルアップできるんだという雰囲気をつくらないと、これからこれだけたかれる行政……我々も一緒ですけども、こういう仕事に就く人がいなくなると思うんですよ。そういう意味ではやっぱり行政の、これ市町村も含め

て、そういう職員の視察とか勉強とか交際費とかという環境整備をもう1回考えるというのも、どこかでやっぱり必要だと思いますので、これについても部長がしかるべき立場、位置になったときにですね、お願いしておきたいというふうに思います。もう、いいですよこれで。

○藤川隆夫委員長 ほかには、先生方から特にありませんでしょうか。いいですね。

ほかにないようですので、質疑はこれで終了いたします。

次に、議題4、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）

○藤川隆夫委員長 よろしいですね。はい。異議なしと認め、そのようにいたします。その他に入りますけれども、その他で先生方から何かありませんでしょうか。

（「なし」と呼ぶ者あり）

○藤川隆夫委員長 はい。

なければ、本日の議題についてはこれで終了いたします。

これをもちまして、本日の委員会を閉会いたします。

午前11時43分閉会

○藤川隆夫委員長 それでは、本年度最後の委員会でございますので、一言御挨拶を申し上げたいと思います。

なったばかりで特に言うことはないんですけども、この1年間、本当に緒方副委員長はいろんな形で、委員長が不在のときもありまして、取りまとめをしていただいたことに、本当に改めて感謝申し上げたいと思いま

す。

この委員会で、地方創生に資する産業人材確保に関する件、並びに行政サービスの維持向上に関する件という、2つの付託議案でありましたけれども、コロナ禍でもあり、また昨年の7月豪雨ということもあり、いろんな形で意見が飛び交ったというふうに思っております。

その中で、今日も議題に上がっておりました、やっぱり少子高齢化の中での人口減少、この中でどう基礎自治体がやっていくのかという話、その中で移住定住の話も今回出ておりました。ただ、全体としては、やっぱり人口減少を頭の中に置いて、その中で各基礎自治体も考えていかなければいけない時代にもう入ってきていると思います。これは当然、県庁もなんですけれども、その中で基礎自治体がいかに生き残っていくか、その中で横の連携をどうやって取っていくのか、あるいは県がそこをどう下支えしていくのかというのが、おそらくこれから大きな課題になってくるのかなというふうに思っております。

特に、今回の新型コロナウイルスに関するワクチン接種に関しては、接種自体は基礎自治体が行うことになっているんですけども、やはり基礎自治体では医療資源のばらつきがあり、その中でどうするかという形で、やっぱり広域連携を取っているような状況もあります。ある意味一つの試金石にもなるのかなというふうに考えておりますので、逆に言うと横の連携をどう取っていくのか、これはU I Jターンに関しても同様だというふうに私は思っております。45の市町村が、自分のところにとということで、おのおのやっている時代ではもう恐らくなるんじゃないのかな。そのエリア、エリアごとに各基礎自治体が連携を取りながら、自分のところに戻って来てほしいという活動をやっぱりもうやっていかなければいけない時代に入ってきている、というふうに考えておりますので、その

ことを踏まえながら県は各基礎自治体を支えていただければというふうに考えておりますので、よろしくお願いを申し上げます。

また、本当に山本部長はじめ執行部の皆さんは、いろんな角度からのいろんな質問がきて大変だったろうというふうに思いますけれども、御苦労さまでございました。

また、特に総務部の宮本理事が本年3月末をもって御退職ということで、本当に長い間御苦労さまでございました。重ねて、厚く御礼申し上げます。

引き続きまして、緒方副委員長からも一言御挨拶をお願いいたします。

○緒方勇二副委員長 一言、御挨拶申し上げます。

昨年2月に副委員長に選出いただき、この1年間、早田前委員長そして本日からの藤川委員長をはじめ、委員の皆様方には温かい御支援、御協力を頂き、副委員長としての任を無事に果たすことができました。ありがとうございました。

また執行部の皆様方には、何かとお世話になりました。とりわけ昨年の豪雨災害の折には、特に県庁のパワーを本当に感じた次第でした。ありがとうございました。

また、丁寧な説明や答弁など真摯に対応いただきましたこと、心から感謝申し上げます。

今後、地方への人の流れをしっかりと受けとめられるような施策を講じていただいて、どうぞ選ばれる熊本となりますよう、心から祈念申し上げ、御挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

○藤川隆夫委員長 それでは、これで委員会を終了いたします。御苦労さまでした。

午前11時47分

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