

令和6年12月24日

◎上治委員長 ただいまから、人口減少対策調査特別委員会を開会します。

(9時59分開会)

◎上治委員長 御報告します。

中根委員から、所用のため少し遅れる旨の連絡がっております。

本日の委員会の日程につきましては、お示ししました日程案によりたいと思いますが、これに御異議ございませんか。

(異議なし)

◎上治委員長 御異議なしと認めます。

それでは、日程に従い、議題について、執行部から説明を受けることにします。

前回の委員会から引き続き、高知県元気な未来創造戦略政策1の取組の現状と強化の方向性について、説明を求めます。

なお、質疑につきましては、部局を横断する取組でありますので、関係する部局から回答していただくことにしておりますので、御了承願います。

まず、政策1女性活躍の環境づくりの推進について、子ども・福祉政策部長に説明を求めます。

◎西森子ども・福祉政策部長 私からは、高知県元気な未来創造戦略のうち、女性活躍の推進に関する内容について、令和6年度の進捗及び強化の方向性について説明をさせていただきます。

まず、2ページをお願いします。このページに高知県元気な未来創造戦略の全体像をおつけしております。第3回の委員会で御説明させていただいておりますので、説明は省略させていただきますけれども、中段の政策1基本的方向の女性活躍の環境づくりの推進について、次のページで詳しく説明をさせていただきます。

3ページをお願いします。上段のK P Iの①若年女性20から39歳の所定内給与額につきましては、令和9年度に若年女性全国中位にするという目標を掲げております。直近の令和5年の国の調査では、全国39位となっております。前年度から賃金月額は若干上がっておりますものの、目標達成は難しい状況となっております。

その右側、主なK P Iの②です。県内企業における女性の管理職割合です。令和5年度実績では34.4%と、目標の31.0%を上回っております。令和9年度の目標40%も達成できる見込みではないかと考えております。

K P Iの3つ目です。ワークライフバランス推進企業認証制度の、女性の活躍推進部門の認証企業数です。令和6年度は目標の75社に対し、資料では9月末で91社、直近の12月末時点では96社と、目標を大きく上回っております。令和9年度の目標120社も達成できるのではないかと考えております。

資料下段の左側、令和6年度の進捗状況のところでは、1女性の活躍の場の拡大では、一次産業や建設業といった、これまで男性が中心になっている各分野において、女性の進出を後押しするよう取り組んでおります。具体的には、農業分野では、女性就農者のロールモデルとなる事例の発信など、興味を持ってもらう取組を行い、今後も継続的な情報発信が必要だと考えております。林業では、女性等をターゲットとした就業に係るイベントの開催、水産業では、女性による漁業体験を通じた調査や、高知水産女子会による意見交換により、課題分析を実施しました。それぞれ、イベント参加者数の増加や課題の解決策を、県の施策に反映させることが必要であると思っています。建設業では、現場技術者に代わりまして、デジタル技術を使用して、工事書類作成などの現場業務を支援する建設ディレクターの導入支援に取り組んでおります。建設業の魅力や、建設ディレクターの認知度を高めるなど、女性も活躍できる業界であることのさらなるPRが必要だと考えております。

強化の方向性としまして、農業はデジタルマーケティングを活用した就農相談会への誘客、林業は林業就業と趣味移住をテーマとした情報発信の実施、水産業は女性就業モデルの構築を検討、建設業は女性活躍に焦点を当てたPRなど、それぞれ取り組んでまいります。

左側の進捗状況、2女性のキャリア形成支援です。①柔軟な働き方の創出を目指したデジタル技術のリスキリング・就職マッチング支援を実施しています。定員60名に対しまして、150名の応募がありまして、柔軟な働き方やキャリアアップに対する女性のニーズは高いということは分かってきております。今後、多様な就労先とのマッチングにつながる取組が必要だと考えております。

強化の方向性として、まずは講座の定員増を図るのはもちろんですが、就労の選択肢を広げるため、フリーランスの育成を含めたプログラムの拡充を図りたいと考えています。それから、④高知家の女性しごと応援室です。さらなる支援の充実に向けまして、就業中の女性を対象としたキャリアアップ支援に取り組みます。また、育児等によるブランクなどの様々な不安を抱えている求職者の後押しにつながっている職場体験の定員を拡大するなど、支援の充実を図るよう検討を進めています。

課題の欄の真ん中、⑤です。総合企画部で実施しました若年女性へのヒアリング調査では、若年女性が活躍の場を求めて県外へ転出しているが、県内で活躍する女性の存在を知る機会が少ないのではないかといった意見がございました。

このことを踏まえまして、強化の方向性として、女子中高生に対して将来的なUターンでありますとか、県内で活躍するキャリアイメージを形成するような取組を来年度実施していきたいと考えております。具体的には、女子中高生を対象に、県内で活躍する女性たちと交流できる機会を提供するため、イベントや企業での職場体験を実施するほか、体験

の様子を発信し、同年代に情報を届けていくことを検討しています。

多様な人材が活躍できる職場環境の整備につきましては、女性用トイレや休憩室などの整備に活用できる補助制度の導入や、専門のコンサルタントによる伴走支援を行っています。引き続き、働きやすい職場環境づくりを促進する必要があるため、今後の方向性として、医療法人や学校法人などを新たに対象に加えることを検討しておりますほか、補助制度の拡充や、コンサルタントのスキルアップを図り、企業の女性活躍に向けた伴走支援を進めてまいります。

説明は以上です。

◎上治委員長 質疑を行います。

◎土居委員 K P I が給与と管理職割合の2つがあって、管理職の割合が高い割に給与が低いという原因について、以前、職種の偏在といったことも一つの要因ではないかと、県の分析があったと思うんですが、より広い職種で管理職の割合を上げていくことについての取組をどのようにお考えなのか。

◎西森子ども・福祉政策部長 管理職を増やす取組については、今年度も、女性経営者の方や女性の管理職の方に調査を行っておりまして、ウェブ調査も実施しております。そういったことを分析をする有識者会議を年度内に立ち上げて、管理職の割合を上げるためにどのようなことをしていくのか検討していきたいと思っています。確かに働いている女性の中で管理職が増えていくと給与も上がっていくのは、相関関係としてあるんですけども、全国の中で順位を見ると、管理職じゃなくても所得が高い会社がたくさんありますので、高知県でも管理職が増えると女性の所得は上がっているんですけど、全国比較すると、どうしても相関関係と同じように上がっていかないところがあります。そういうこともありますので、いずれにしても管理職を増やしていく取組は続けてまいりたいと考えています。

◎土居委員 管理職を増やすために企業のワーク・ライフ・バランスの充実といったことも、当然相関関係があって、今回、女性活躍推進部門についても91社と増えてきているのはいい傾向だと思うんです。ただ、管理職割合を考えた場合、小規模企業、例えば10人ぐらいの企業と大企業では、当然、小規模企業は、上がりやすいですね。家族経営だったら、家族の方が管理職にいたら上がる。そんなところで一定の規模のところはどう増やしていくか、すごく大事な視点だと思うんですが、申請のチェック項目、女性活躍の状況に関する基準のうちの一つ以上の基準を満たしているということで、一つ以上あったらいいということの中に、管理職があるんですけど、大きい企業で働いている女性の方が、どうすれば昇進していけるのかという基準、それは各企業はイメージしているものでしょうか。キャリアパスが分かるような状況に企業としては努力されているのでしょうか。その辺の企業の状況は。

◎岡田商工労働部長 規模の大きい企業については、キャリアアップの道筋をきちんと社員に示されているところもあります。ただ、おっしゃるように、なかなか規模の小さいところは、そういったルール、基準というものが整備されておきませんので、資料の一番下にありますコンサルタントの伴走支援によりまして、男女間の賃金の格差の解消でありますとか、女性の管理職登用に向けた社内の整備をつくっていく取組を今進めております。

◎土居委員 一定規模以上のところも、女性の活躍推進部門の基準は、問われているのは管理職割合だけじゃないですか。だから、中身の部分で女性が昇進しやすい企業の状況を後押しするような取組も、先ほど言ったコンサルタントの方々に頑張っていただきたいと思えます。

最後に、女子会の話が出たんですけど、水産女子会は移住者とかじゃなくて、農業でいったら女性部みたいなものですか。

◎濱田水産振興部長 水産女子会に入っておられる方は、漁業者、水産加工会社、流通の方も入っていただいている、移住してこられている方もいるし、もともと高知県の方もいらっしゃる状況です。

◎土居委員 県内の水産業に関わる移住者であったり、関連業者であったり、漁業も当然ですけど、結構幅広く集まって意見を出し合っていて、提言もされているというところで有意義な活動ではないかと思うんですけど、このような活動は建設業であったり林業、農業などいろいろあったらいいかなと思うんですが、ほかへの広がりや連携についてはどのように考えておられるんですか。

◎松村農業振興部長 農業では、女性部とか女性のいろんなグループとか、JAの中にもありますので、そういったところでいろんな御意見を交えた中で、上に上げていっていただける取組は進めているところです。

◎西村林業振興・環境部長 林業の中では特に女性の就業者は多くございませんので、女子会的なものはありませんけれども、そのような取組についても、検討していきたいと考えております。

◎横地土木部長 高知土木女子会がありまして、活動していただいております。我々としてもこの方々と連携をして、建設業における女性活躍の課題でありますとかPRといったところに参加していただくことで考えております。

◎土居委員 共通課題等もたくさんあるかと思っておりますので、優良事例を活用して、情報発信等、強化して有意義に取り組まれたらいいかと思えます。

◎はた委員 女性活躍推進部門の認証企業の取組についてお聞きします。具体的にどのような取組をした場合に認証になるのか。基準の設定についても、理由を教えてください。

◎樋口雇用労働政策課長補佐 女性の活躍部門の認定につきましては、要件として3つございまして、まず一般事業所行動計画を作成し、労働局へ届けていること。ほかに、2つ

以上の実績を改善していることとして、例としまして、男女別の採用における競争倍率が同程度であること。女性労働者の平均勤続年数が男性労働者の7割程度であることといった基準がございます。そのほかに、フレックスタイム制でありますとか、テレワークの導入といった働きやすい環境整備を行っていること、これらを達成している企業について認証しています。

◎**はた委員** 先ほど土居委員から言われた、女性の管理職の割合を上げていくことも本当に大事なことで、県として認証企業と位置づけていくとするなら、この女性の管理職の割合を努力している企業、一定、県の思っているラインを超える努力をしている企業が認証されていくことも、必要な設定基準というか、変化の一つではないかなと思うんですけど、その点はどうでしょうか。

◎**樋口雇用労働政策課長補佐** 先ほど申し抜かっておりまして、失礼しました。2つ以上の基準を選べる中に、直近の事業年度において、管理職に占める女性の割合が、国の産業ごとの平均値以上であることといった基準を設けています。

◎**はた委員** 国の平均と県の目標というのは、同じでしょう。

◎**西森子ども・福祉政策部長** 国の目標、多分平均値の話をさせていただいたと思います。県の目標は、ある一定、5年ぐらいのスパンのところで、例えば何%までいきましょうとこののを定めていて、それに向かって毎年、どれぐらいいったか、いかなかったということをやると思います。必ずしもリンクはしていないと思うんですけど、委員がおっしゃるように、県でも管理職を上げるということを目標にやっていますので、そうした趣旨に資するような企業を認証していくことは大事だと思っています。

◎**はた委員** 女性の管理職の割合は40%を目標としているので、そのラインを超えている企業はきちんと評価される仕組みが要るんじゃないかと思っています。認証企業の中に、例えば、一次産業の場合は、前回の委員会でも言いましたけれど、協同組合とかそのような経営体が、個人の企業という経営体とは違う組織で、経営の安定というものが図られる産業というのもあるので、農業組合とか漁業組合とか林業、そういうところの組合としても頑張っているところは認証されるというか、そういうことが分かるようなものになっているのかどうか。このK P I ③は協同組合などが認証の対象になるのかどうか。

◎**上治委員長** 確認できたら、回答をお願いします。

◎**中根委員** 気にかかっていることが2つあります。1つは、女性の活躍の場をつくることはいいことなんですけれども、せんだって林業などで女性だけがグループをつくって取組を進める報告を、どなたかがおっしゃったのを耳にしまして、林業で女性だけというくりは一体何なんだろうと思いました。女性の活躍を推進するとなると、大変、大事なことなんですけれども、一緒にやって、男性も女性も一つのなりわいを成り立たせていく、その場に、女性もきちんと位置づけられるということが大事だと思いますが、林業などは、

様々な局面がある中で、なぜそんな発想が出てきているのかお聞きしたいと思っています。

◎吉本林業振興・環境部副部長（総括） 林業部門で女性だけの就業者ということにつきましては、恐らく林業事業体で、女性の方が経営をされている事業体がございます、その経営者の方が、将来的には女性だけの作業班みたいなものも検討してみたいというようなことをおっしゃっていたことがあるかと思います。必ずしも女性だけを対象とした形でやっていきたいということではなくて、テストケースとしてそういったものもあるのではないかと、いうアイデアについて述べられたものではないかと考えております。

◎中村総合企画部理事（人口減少・中山間担当） 補足で。具体的な発言として、中山間再考ビジョンの外部委員である林業会社を営んでいる女性の委員が、男性職場、特に木を切って、出してというのは、男性しかできないと思われている部分が多いんですけど、そのような作業班、4人ぐらいいるそうですけれど、それを全て女性にするということを目標にやっているということ、委員がおっしゃったという経緯です。女性でも、そういう男性職場でもできる、入れるということ、班をつくることで示したいという御趣旨だったかと思います。

◎中根委員 県が先立ってそういうところをつくっていかうとしているのかなと思って、心配になったのでお聞きしました。女性がいろんなことをできる。男性と同じように、できるということは当然といえば当然のように思うんですが、やはり、トイレの問題とかいろんなことを、あと、若い女性ですから出産の問題とか、いろんなことがある中で、ただ女性だけの塊をつくれればいいという発想は、少し注意をして対応していかなければ。だめというわけではないです。ただ、それを成り立たせるためにはいろんなものを、これまでなかったものをつくっていかなければならぬということ、一緒に考えてほしいと、これは要望しておきたいと思います。

あともう一つ、女性のキャリア形成育成のところ、ニーズが大変あるんだというお話で、強化の方向性で、就労の選択肢を広げるために、フリーランスの育成を含めたプログラムへの拡充、検討するということですね。フリーランスというのが、一体何を指しているのか。賃金の形態や生涯賃金、年金に至るまで、フリーランスの所得などが、将来の女性の自立にも大きく影響しますよね。なぜここがフリーランスなのか。そこを教えてください。

◎市村人権・男女共同参画課長 フリーランスについては、より、柔軟な働き方ができるということで、主に県外からの仕事を受注して、女性の所得向上につなげられないか、そういった希望される方に対応ができるような形をマッチングして、就職先として御紹介をしていきたいと思っています。

◎中根委員 発想としてはいろいろあるかもしれませんが、県外から帰ってくる方が何を望むかというのものもあるけれども、男性も女性も、生涯的に収入をしっかりと得ることがで

きる、その足場をつくるのが就労ですから。そこのところは、私は決して、例えば、子育てをしながら子供の育児でちょっと自由になる時間が欲しいからという要望はあるかもしれませんが、そのことによって、生涯的に十分でない年金などに到達をして大変苦勞されている。そういう女性たちはたくさんいらっしゃいますよね。その足場をフリーランスに求めるのではなく、フリーランスのような働き方の方を集めた会社をつくるのか。何か、県が強化の方向性として出すのであれば、フリーランスという発想を、基本に置くのは余り適当ではないんじゃないかという気がするんですけど、その辺りの議論は、あったら教えていただきたいですし、もう少し議論をしていただきたいと思うんですが、いかがですか。

◎西森子ども・福祉政策部長 今の御意見も踏まえて、もう一度考えてみたいと思いますけれども、今まででいきますと、女性の仕事をマッチングしてもらうときに、県内企業だとなかなかマッチングがうまくいかないところもあって、県外からも受注をして、割と柔軟に、ウェブとかテレワークで引受けができるとか、そういったことも探していきましょうということで、フリーランスも一つとして入れていると思います。ただフリーランスになることによって、何か弱点があるということになるんだったら、それはもうちょっと考えていかないといけないと思いますけれども、まずは選択肢を広げるところを入れるとして、そこから先、どんな状況になるのか、よくよく相談をしていきたいと思います。

◎中根委員 それはとても大事なことで、女性よ頑張れ、しっかり社会に参画をして、そして、いろんなお手本になって、社会そのものを支えてほしいと。それはみんなオーケーなんですけれども、その立ち位置が将来的に不利益になるような、目先ではなくて、そういうものを県としては推奨していく、つくっていくというのが本筋ではないかと思いますので、女性の活躍にしろ、女子会をつくるにしても、女性は男性よりももう一つ仕事が増えるわけです。でも女子会そのものも大事な意見の集約の場ですから、それを過渡的に否定することはできないと思っています。だけど、仕事はますます増えていく、出産については、いろいろなグレイゾーンがたくさんある。そんな中で、将来を見てみたら、生涯賃金も低いままで終わってしまったという形ではない形を強化して行ってほしいという思いがありますので、発言をしました。

◎上治委員長 はた委員の回答ができたようですので、お願いします。

◎濱田商工労働部副部長（総括） 即答できずに大変申し訳ございませんでした。確認いたしまして、ワークライフバランス認証企業ですけれど、基本はやはり株式会社のような営利企業を念頭に置いておりますが、組合的な組織でありますとか個人事業主におきましても、就業規則を策定していれば対象にしているという運用をさせていただいております。

◎はた委員 協同組合等もこの認証を受けられる対象であるということですので、ぜひ、第一次産業を多く抱えている高知県としては、認証企業の内訳の中に、第一次産業に関連

する組織経営体がどれだけ努力しているのかが見えるように、委員会とか資料でも、公表していただきたいと思いますが、その点はどうでしょうか。

◎濱田商工労働部副部長（総括） そのような方向で整理をしてみたいと思いますが、まず実態がどうなっているか見た上で、整理の仕方は工夫をしてみたいと思います。

◎はた委員 女性の所得向上に向けたキャリア形成ということで、就労の選択肢を広げるための強化を、県としては検討していくということで、選択肢を広げる検討とか所得向上はすごく大事なんですけども、現場で何がネックになっているかということで、第一次産業に関わる現場では、兼業者への支援が弱い。専業農家だったり、専業の方への支援は、結構、国も県も市町村も頑張っているんですが、兼業となると受けられる支援が短期間であったり、継続性がないということで、例えば、都会で働いていて、そこで積んだキャリアを生かしながら中山間で働こうと思ったときに、そのような人材能力を生かしつつ、またその方が兼業したいというのであれば、支援が受けられるような体制が必要かなと思うんです。例えば、パン屋を町でやってました。中山間に行って、木を切りながら、農業しながら、パン屋をやっていききたい。飲食業を集落で続けたい。集落になくてはならない飲食業を継続するためには、農業だったり林業だったり、そこが兼業であっても、支援が受けられるものが必要じゃないかなと。農業現場では、サラリーマンをしている方が、南国市で農業を一定規模やっているけれども、機械を買うに当たってのいろんな支援を受けようと思ったけれども、今年度から、県の支援は打ち切られましたという話もあったりするんです。そういう意味ではやってないわけじゃないんですけど、その制度が、期間限定で、予算がなくなれば終わってしまうような状態が県内でもあるので、兼業者への支援をしながら、第一次産業を守る。その中で、女性も活躍できることにつなげていくような体制が必要かなと。それがここに関わる、就労の選択肢を広げつつ、所得の安定を図るための支援になっていくんじゃないかなと思うんです。そのような強化もやっていく必要があると思うんですが、兼業への支援はどうでしょうか。

◎松村農業振興部長 兼業と専業で線を引いて、支援の差をつくっているということとはございません。補助事業の要件、例えば一定の規模というところ、要件に応じて支援、対象が出てきますので、兼業と専業という線引きではないですし、農業もお米づくりだけで全て生活が賄えないというところがあったりして、いろんな、ほかの仕事もしなければいけない方もおられると思いますけれど、ほかの仕事があるから、サラリーマンをやっているから補助の対象にならないということはしていないと思います。兼業の人だから支援を打ち切っているということではないと思いますので、そこはそれぞれの補助の要件に応じて、補助対象者を見ている状況です。

◎はた委員 専業と兼業で、行政の支援に格差はない、ゼロということですか。

◎松村農業振興部長 先ほど申し上げましたように、専業か兼業かというところで変えて

るわけではなくて、補助事業の目的とかそれぞれありますので、例えば一定、こういうことをクリアをしている方を対象にしますというところで、補助対象者を見ているということです。

◎はた委員 兼業と専業で、悪い意味の差別化をしているわけではないということだとは思いますが、やはり制度を受けるに当たって、ハードルがある。例えば、兼業している方の中には、一定所得がある方だったり、公務員の方だったり、いろんなサラリーマンの形があるので、そういう方たちを見た場合に、一定の所得なのか、公務員だからなのか。この業種だからなのか、そういう差が出てきているので、そこは検証していただいて、本当にサラリーマンしながら農業をやることのできる体制づくりがないと、女性も含めてですけど、多様な形での農村での就労にはなっていないので、そこを検証していただきたいと思うんです。実態としてはあるので。

◎松村農業振興部長 繰り返しになりますが、業種とかサラリーマンとか、兼業の何をやっているかによって、対象者を見ているわけではないですので、あくまで補助事業の対象要件を補助事業の目的に応じて定めていますので、それで見させていただくと。おっしゃるように、多様な農業も、担い手が減っておりますので、農地を守る意味でも、いろんな方が入ってきていただくことは非常に重要だと思います。きめ細かな支援ということで考えていく必要があると思います。

◎上治委員長 質疑を終わります。

次に、議題の政策1の、多様な人材が定着・活躍しやすい労働環境の整備、若年層の雇用の受け皿となる企業誘致、県内就職の促進及び外国人材の活躍促進について、商工労働部長に説明を求めます。

◎岡田商工労働部長 2ページをお願いします。第5期産業振興計画の商工業分野の施策の全体像です。高知県元気な未来創造戦略に基づく、商工労働部の取組のベースとなるものですので、まずはこちらで概要を説明いたします。

左上の目指す姿の欄ですが、商工業分野では、人口減少下でも持続的に成長していく商工業の実現を目指して、特に、人口減少下で重要となる、高付加価値化や省力化による生産性の向上の取組と、柔軟な勤務体制や福利厚生充実といった、働き方改革の推進の取組を一層強化しまして、これらを両輪で進めていくことで、女性、若者、外国人など、多様な人材が活躍できる環境づくりを進めまして、誰もがやりがいを持って生き生きと働ける企業へと成長を促していきたいと考えています。

この目指す姿の実現に向けて、本年度は、事業者の足腰を鍛える、左側の地産の強化、またその隣、販路を拡大するための外商の強化、その右で県内各地の商店街の振興を中心とした、商業の強化、こうした3つの取組を支えるものとして、左下柱4のデジタル技術の活用と、右側柱5の事業承継・人材確保を進めています。

このうち本日は、柱1 絶え間ないものづくりへの挑戦の（3）高知県の特徴を生かした企業誘致の推進と、右下にある柱5 事業承継・人材確保の推進の（2）人材の育成・確保の推進の①新規学卒者等の県内就職促進と定着支援、③外国人材の受入・活躍推進、その下の（3）働き方改革の推進について説明します。

3 ページをお願いします。こちらは、高知県元気な未来創造戦略の全体像ですが、中ほど左の政策1 魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげるの中で、基本的方向、1 魅力のある仕事をつくるの（1）③多様な人材が定着・活躍しやすい労働環境の整備、（3）若年層の雇用の受け皿となる企業誘致、右の2 新しい人の流れをつくるの（1）県内就職の促進、（3）外国人材の活躍推進としてそれぞれ位置づけています。

4 ページをお願いします。上段、③多様な人材が定着・活躍しやすい労働環境の整備に関する取組です。資料左上の主なK P I の状況ですが、①はワークライフバランス推進認証企業数です。今年度、目標の840社に対して、11月1日現在になりますけれども、837社となっており、目標はほぼ達成できる見込みです。左側、令和6年度の進捗状況ですが、1 ワークライフバランスの推進では、認証制度のさらなる推進に向けまして、ワークライフバランス推進アドバイザーを2名増員し、きめ細かな企業の伴走支援を行っています。

右側の課題としては、イ育児・介護休業法の改正などに合わせ、現在、県がキャンペーンを行っています男性育休の取得など、制度のバージョンアップが必要と考えています。

そのため右端の強化の方向性の（1）ワーク・ライフ・バランス認証への取組が、少し遅れております小規模企業や中山間地域の企業への訪問を強化するとともに、認証制度の中に、男性育休に特化した部門を創設することで、さらなる普及啓発も強化していきたいと考えています。

左に戻りまして、令和6年度の進捗状況の2 働き方改革の推進では、①働き方改革コンサルタントを、昨年の31名からは今年、47名と大幅に増員しています。その右側の課題としましては、アにありますように、男性育休や男女間の賃金格差是正のための、人事評価制度の導入支援が、さらに必要だと考えています。

そのため、右端の強化の方向性の（1）のアにありますように、業務の属人化の解消や従業員の複数スキルの習得支援に取り組むとともに、イの男女間の賃金格差の解消に向けて、評価制度の導入支援を強化していきます。また、下の（2）②にありますように、本年度実施している県内企業の働きやすい職場環境づくりに向けた補助制度について、対象となる業種の拡大を検討しています。

5 ページをお願いします。上段（3）若年層の雇用の受け皿となる企業誘致に関する取組です。資料左上の主なK P I の状況ですが、①企業誘致推進による雇用者数では、今年度8,130人を目標としています。本年4月時点で実績は7,799人と、目標に対して95%の進捗でありまして、年度末にはほぼ達成できる見込みです。

左側、令和6年度の進捗状況ですが、1若者や女性から人気が高い事務系企業等を誘致では、見本市に出展しまして、本県に興味を持つ企業の情報を収集した上で、個別訪問を行いまして、誘致につなげていくという流れをつくっています。また、2県内の理系大学等の学生へのアンケート実施による誘致対象企業の絞り込みにありますように、現在、アンケートを実施し、その結果を分析しておりまして、今後、ターゲットとする企業や業種の絞り込みを行った上で、本格的な誘致活動に取り組んでいきます。

また、右側の強化の方向性の5新たな視点による地域産業の創出では、(1)のとおり、地域産業振興監などの意見も踏まえ、企業誘致戦略を策定しているところです。これは、これまでの商工業や一次産業分野の誘致の取組に加えまして、記載がないんですけども、中山間地域に仕事をつくる、中山間地域の生活機能を維持するという視点を含めた戦略を目指しておりまして、来年3月までに策定することとしています。今後、この戦略に基づき、市町村との連携を密にしまして、地域の生活インフラ機能を担う企業や事業者も、誘致の対象として含めた取組へと発展させていきたいと考えています。

6ページをお願いします。上段(1)県内就職の促進に向けた取組です。資料左上の主なKPIの状況ですが、①県出身・県外大学生のUターン就職率では、今年度目標の21.8%は達成できる見込みとしています。

左側、令和6年度の進捗状況ですが、2県内就職に対する機運の醸成では、(1)奨学金返還支援制度を本年度創設しまして、現在、企業72社、学生25名に登録いただいている状況です。また高知市、南国市と協定を締結しまして、県市連携で取り組み、奨学金の返還金の負担軽減も進めています。現在は、令和8年4月1日採用向けに、制度を広報を実施しまして、企業、学生双方に登録の呼びかけをしています。また(2)県内での就職活動に係る交通費助成や、(3)高知求人ネット学生サイトによる情報発信を行うとともに、(7)県内の大学や経済団体等で構成する、大学生等の県内就職推進会議を立ち上げ、県内への就職推進に向けたさらなる強化策の検討などを行っています。

課題では、2県内就職に対する機運の醸成の(3)のとおり、高知求人ネットは、県内学生などの認知度が低い状況にあります。このため、右側の強化の方向性の2(3)ですが、県内外の学生だけでなく、転職希望者にも届く情報発信をするため、高知求人ネット学生サイトのバージョンアップやデジタルマーケティングを活用した広報の強化を検討しています。加えてその下の(4)のとおり、学生や保護者が、県内企業を知る機会の充実を図るため、大学生と県内企業との交流を促す取組を支援する制度も検討しています。課題に戻りますけれども、3地域への理解と愛着を育むキャリア教育等の推進では、(2)にありますように、高等学校では工業高校などの実業系の学校では、県内の企業を知る機会が多い一方、普通科や進学校ではそうした機会が少ない状況にありますので、こうした学生にも、県内企業を知っていただくような研修を実施できないか検討しているところです。

7ページをお願いします。上段の（3）外国人材の活躍推進に関する取組です。資料左上の主なK P I の状況ですが、①外国人労働者数は今年度の目標の3,295人は達成できると見込んでいます。

左側、令和6年度の進捗状況ですが、1受入促進の取組の（1）MOU締結先から、優秀な人材を送り出していただけるよう、今年度、新たに定着奨励金制度を創設するとともに、ベトナムには2回、インドには議員の方も一緒に1回訪問しまして、地元政府や送り出し機関との関係を深めているところです。（2）その他の国の東ティモールですが、日本への人材の送り出しが比較的少ない国との交流も積極的に取り組みまして、本県の認知度や関心を高めることで、優秀な人材の送り出しにつなげていきます。

課題では、1受入促進の取組の3つ目の丸ですけれども、県内の事業者から外国人を雇う場合、どこに相談したらいいのか分からないという声がありますので、強化の方向性の1③のワンストップサービスを提供できる相談窓口を設置するとともに、その下の④県内企業と高度外国人材とのマッチングなどに取り組むコーディネーターを設置したいと考えています。

課題に戻りまして、2定着促進の取組としまして、（1）暮らしやすい環境づくりや、（2）働きやすい環境、（3）の学びやすい環境の整備が必要との声もあることから、右端の強化の方向性にあるとおり、県庁内でもしっかり連携しまして、2定着促進の取組の（1）①地域日本語教室の充実、（2）の①事業者が整備する外国人材のための住宅改修への補助などにより、高知県でも快適な生活が送れるような環境を提供していきたいと考えています。

商工労働部の説明は以上となります。

◎上治委員長 質疑を行います。

◎はた委員 5ページの新たな視点による地域産業の創出ということで、中山間地域での企業誘致の戦略策定ということでお話があったかと思うんですが、その中で、どのような企業に対しての誘致対策を考えているのかお聞かせください。

◎岡田商工労働部長 中山間地域に限ったわけではありませんけれども、県内全域を対象としまして、例えば、地元の市町村がこういったエリアには、こういう事業所が、生活インフラとして必要という話がありましたら、県市連携で取り組んでいきたい、誘致の活動を広げていきたいという視点を考えています。

◎はた委員 すごく大事なことだと思っています。生活インフラと見たときに、いろんな業種が考えられるんですけれども、若い世代が集落で何をするにしても、子育てをしながら、定着をするという意味では子育てをサポートできる人たちがいる拠点が大事になってくるんですが、県が頑張って支援をして、子ども食堂なんか100以上、県内には中山間も含めて広がっているんですけれども、その子ども食堂の多くが、NPO法人化ができていない。すごく不安定な、継続してその地域で子育てをサポートしたいと思っても、NPO

法人化ができていないので、財源的に補助金が切れたら終わるとか、担い手がいなかったら、即終わるという状況で、そこを生活インフラの対象として、例えば企業ではないけれども、生活インフラの役割を果たしているような団体が法人化の支援を受けて、きちんと財源も確保できる体制がとれるような支援がないと、大企業は来ないので、そういうインフラ整備が大事になってくるんじゃないかなと。NPOなどの法人化整備の支援とか、そういうものが、体制として行き届いているのかどうか、そこをお聞かせください。

◎濱田商工労働部副部長（総括） 背景から御説明させていただきます。本県の企業誘致はもともと製造業、当時は三菱電機とかカシオ計算機とか、製造業の誘致から始まりまして、西は宿毛市に西南工業団地、今でも高知県内の1番大きな工業団地ですけれども、そういう製造業の企業誘致から始まってまいりました。平成10年代にコールセンターの誘致でありますとか、事務系、企業のバックオフィスといいたいまいしょうか、そういう事務処理をするような企業の誘致と、商工業を中心に企業誘致をしてまいりました。一方で高知県の豊かな一次産品の加工を担う農産品であったり、あと宿毛市に大きな水産加工会社などを誘致させていただいてますけれども、そのような形で企業誘致を進めてきたという背景があります。今回、部長が申し上げましたのは、そういう中で、特に中山間地域の中で住民の方が日常生活を送る上で、せめて日々の買物ができる商店は何とか残してほしいとか、あるいは、ガソリンスタンドが何とかならないかとお話がある中で、そういうところは従来、商工労働部で申し上げれば、事業承継の文脈でそういう取組を進めてまいりましたが、一般的に申し上げまして、中山間地域は人口も減ってくる中で、ビジネスをする側の視点に立てば、なかなか事業の継続が難しい中で事業承継も頑張っておりますけれども、なかなか厳しいところがありますので、そこは、一つ地元市町村の御意向がまず第一です。地元が要らないというものを県が持っていくわけにまいりませんので、地元はこういう、例えばガソリンスタンドが欲しいんだというときに、県が一緒になってガソリンスタンドを運営している会社に行って、何とかここに進出していただきませんか、こういう補助金を御用意させていただきますという取組をしていきたいという趣旨ですので、先ほど委員がおっしゃったNPOへの支援は大事な観点かと思えますけれども、今回、御説明した企業誘致の文脈とは少し異なっておりますので、そこは商工労働部ではなくて、周りの自治体かもしれませぬし、別の所管になろうかと思えます。

◎はた委員 私はつながっていると思っていまして、所管が違うというのはあるかもしれないですけど、企業側の立場に立ったとしても、そもそも中山間に人がいない。人手をどう確保するのか、それができないのに、行きます、そこで起業しますという話には、到底ならないと思います。そういう企業を誘致するための土台として、今回、生活インフラというところに視点が当たったと思うんですけれども、生活インフラをするに当たっても、そこで暮らしている人たちにとったら、スーパーがあることもガソリンスタンドがあること

も当然大事なことですけれど、例えば若い人に来てもらおうと思うと、子育てのサポート体制が高齢化の中の集落にあるのかどうか、そういったところまで、インフラの対象に商工労働部がしないと、本当に、今までのスタイルの企業誘致で終わってしまうんじゃないかと。本当に中山間を残すと。中山間を守る、人を取り戻すという思いで見たときには、商工労働部でつくられている策定中のこの戦略の中に、子育てをしていく人たち、若い人たちという視点がないと難しいんじゃないかなと。そういう視点を大事にしていきたい。部署が違うかもしれないですけど、私としては、つながってるし、一番そこが改革されるべき、変わっていくべきポイントだと思うんですけど。

◎濱田商工労働部副部長（総括） 大変重要な視点かと思います。実は我々今考えている計画の策定の中でも、単に企業誘致の活動だけではなくて、企業誘致を支える仕組みというのにも必要だと思っていて、一つは受皿となる、例えば工業団地であったり、あるいは事務系の企業であったら、その空きオフィスのようなもの、それは空き家の改修なのかもしれません。そういう、事業活動の受皿の整備とそこで働く人の、どういうふうにして担い手を確保していくかというところがあります。それは地元の方に、職業訓練なりをしていただいて働いていただくというのもあるでしょうし、UIターンもあると思います。場合によっては地域の高等学校と連携するということもあるのかもしれません。そういう中で育児の場面も出てくるかと思いますが、どのような支援なり、どのような受皿が必要かと地域地域でも異なっていますので、今、委員のお話にあったことも視点も踏まえて、これから取り組んでまいりたいと思います。

◎はた委員 なぜ子ども食堂の話をしたかということ、今、国を挙げて子育て支援だと。企業なども寄附金を出したり、いろんな補助制度を企業として持っていたり、企業はそういうふうに現場の子育て支援団体に寄附をしたり、補助を出すことによって、企業は税金控除が受けられたり、それで、子育て応援の企業だという評価が上がったりということで、企業としても、自分たちが持っている資産を、そういうふうに活用したいと思っているけれども、相手側の子育て応援している団体が、NPO法人化されてないと出せない。子育て支援をしている、例えば子ども食堂が会計処理できる人材を持っていて、NPO法人化できる体制があるかといえば、そんなことないんです。寄附をしたいという企業が目の前にあり、その寄附をもらって、この地域で子育て応援していきたいという団体があっても、法人化されてないがために、お金が地方においてこない、結びつかないという問題があるので、そういう子育て支援の現場が、地方でネックになっているところを、企業側の寄附とか支援というものがスムーズにマッチングするような対策も、この戦略の中で見直していきたいと思うんですけど、どうでしょうか。

◎濱田商工労働部副部長（総括） そのような視点も含めて地域の声もお聞きしながら、どこまでできるか分かりませんが参考させていただきたいと思います。

◎上治委員長 総合的なお話の中で、若い者を中山間に呼ぶには、中山間で生活をしていくインフラ、様々な方向性がなかったら、なかなか中山間に企業誘致が難しいのではないかという御意見の中で言っているのです、そこをぜひ検討していただければと思います。

◎寺内委員 4ページのワーク・ライフ・バランスですけれど、県が推奨もしてくれて、高知県内には、男性の育休が言葉として、どんと走り出して、一定、すごく評価もしますし、進めてくれていると思うんです。今、男性の育休日数は、民間でどれぐらい取られているか、データで分かるでしょうか。

◎岡田商工労働部長 今、手元に詳しいデータはないんですけれど。

◎寺内委員 男性の育休の分、女性の方、若い方も非常に評価をしまして、知事が発しているところで、そのときにやはり、最終求めている分が、イクメンになったときには結構な日数を取ってもらいたいけれども、なかなかそこは求めれないだろうという日数の問題です。育休取るけれど、中身の日数の問題、真のワーク・ライフ・バランスというところ、その辺りは、部長どのお考えになるか見解を。

◎岡田商工労働部長 県内でも大手の企業は、半年とか1年という形で制度的に確立されていますので、そういった動きが、ぜひ中小零細企業にも普及していけるように、私どもも啓発とかセミナーとか、そういったところで図っていきたいと考えています。

◎寺内委員 高知県は中小零細企業が多いですから、その点で何か、国、県で支援、提案みたいなものはないでしょうか。

◎宮地商工労働部副部長 男性だけでなく女性の方も育休が取りやすい環境にするためには、その方だけに仕事が偏っていたり、その方でないとという環境を、一定、ほかの方でもできる取組も必要かと思っておりますので、これにつきまして現在も働き方改革コンサルタントが就業規則の見直しであったり、伴走支援をして取り組んでいるところです。これによって皆さんが休みを取りやすいような形につなげていきたいと考えております。

◎中根委員 私もワーク・ライフ・バランスのことで、お聞きをしたいと思います。認証制度の件数を、今年度目標値までいきますというお話がありました。それは努力をすることが、そこまで、840社を超えるところまで広がっているのは大変大事なことだと思いますけれども、いろんなところでお話があったように、中小零細のところでは、一体どうなのかと。そこにコンサルの方が行って、どんな助言をされるんだろうかと、ちょっと心配です。そうしたいけれども、制度をもう少し、なりわいが成り立つような制度を同時に導入しないと、男性育休そのものも、なかなか広がらないんじゃないか。ワーク・ライフ・バランスがうまくいかないんじゃないか、そういう思いがありますが、その制度との関わりで、育休なども広げるために、県も代替職員とか、努力されている面もありますけれども、今突き当たっているコンサルの方が、実際に広げようと努力をするときに、何が問題になっているのか、それはどのようにつかんでいらっしゃいますか。

◎岡田商工労働部長 データがあるわけではありませんけれども、少し現場の話をお聞きしますと、制度をつくって代替職員の確保に企業が動いた場合に、今の全体的な人手不足の中から、代替要員が確保できないといった課題があるという声を聞いております。

◎中根委員 とても、大変な課題だなと。ここまでは広がったんだけど、ここから先よというふうになると、国全体の制度の在り方、なりわいを応援するためには企業の収入そのものをここまで補填しますとか、そういう国の在り方も必要になってくるかもしれないと思っています。その広げ方を丁寧にしていただきたいと、それが一つ要望です。それから、もう一つですが、男性育休を取った場合に、その男性が行く場所がよく分からない。若い方が言ってたんですが、妻が産後鬱になってしまって、割と長い育休を取らざるを得なくなった男性が、赤ちゃんを抱えながら、一体どこにこの子を1日連れて行けばいいのだろうという大変な戸惑いで苦勞しているというお話を聞きました。ですから、育休を取るのももちろんなだけけれども、そこで、女性たちは割と行く場所なども周知されているかもしれませんが、男性にとっても育児に関わりながら、どのように交流ができるか、男性だけじゃなくてもいいですけど、お母さん達の中に入れてもいいんですけど、そういう場に行く男性は少ないですから。そういう方たちにも、こんなところに行ったらいろいろ交流できますと届くような周知も一緒にやらないと、なかなか子育て応援にはならないかなという思いがありますが、その点はどうですか。

◎西森子ども・福祉政策部長 今、若いお母さんたちはいろいろ話をしたり、相談する相手がいるんですけど、若いお父さんのために、子育て応援のアプリなどを県が広めています。そこに、お父さんのために、こんなことができますとかこんな相談がきたら、こういうふうに戻しますとか、そういう機能も今アプリの中に入れてあります。お父さんが相談するんだったら会社に相談するということもあると思いますが、労働局に相談するところもあると思うんですけど、子育て応援アプリは結構頻繁に掲示板とかで情報交換が行われていたりするので、こういうところがどんどん広がっていくと、困ったまま抱えていることがないように、若いお父さんに向けても情報発信は進めていきたいと思っています。

◎中根委員 アプリだけでなく、地域で行き場所があるという広報も、ぜひとも、こうすればできますという即解決型ではなくて、あそこに行けばいろんな知恵をもらったり交流ができて孤独でないですという分野も、ぜひ連動させて浸透させていただければと思います。

◎岡本子育て支援課長 地域ということで申し上げますと、各地域には県内地域子育て支援センターが、50か所以上ございます。子育て家庭の交流であったり、育児に対する相談などを受けていただけるような場があるんですが、積極的にお父さんの育児参加ということで、パパママ参加デーをつくってやっていっています。結構、若いお父さんの参加も増えてきておりますので、引き続きその辺りは、父親の育児参加というところに焦点を当てた

PRにも努めてまいりたいと考えております。

◎津口商工政策課長 寺内委員から御質問がありました男性育休取得率ですが、令和5年で28.7%です。一番多いのが、1か月から3か月未満で24.7%になっております。次に多いのが、5日未満で22%。その次が2週間未満で18.5%で上位3つになっています。

◎今城委員 県内就職の促進ということで、商工農林水産委員会と県の工業会との意見交換を今年もやったんですけど、その中で、新卒が100名程度、中途採用が200名と、中途採用が主力になってきてると。工業会としても、新卒に重きを置いて求人活動とか、軸足が多いんですけど、やはり中途採用、1回都会に出た人に積極的に帰ってきてもらうとか、その辺りが重要と思うんですけど、強化の方向性として、県内転職希望者向けの情報発信の強化と挙げられてますけれど、どのように、具体的に効果的なことを考えているのか。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） 情報発信の強化の具体につきましては、高知県で高知求人ネット学生サイトを設置しております。その掲載内容が、学生が求めている情報に十分沿ってないこともあって内容を充実させる、例えば写真も掲載枚数を増やしたり、働き方の情報などもすぐ見れるようにする。あと、今までちょっと県外向けが中心の広報となっていましたので、今後は県内も含めて、情報発信を強化していきたいと考えています。

◎今城委員 やはり学生に軸足を置いているみたいですけど、工業会などは近年、中途採用が多いんですよね。中途採用をいかに獲得していくか。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） 今まで県内の学生が中心だったんですけど、子供から大人まで、保護者も特に含めて、県民に対する情報、広報を強化していきたいと考えています。

◎中村総合企画部理事（人口減少・中山間担当） 移住施策と関連する部分が多くございまして、商工労働部が強化する求人ネットのほうに我々移住の部隊が、デジタルマーケティングで帰ってきませんかと発信している人たちに対して、この高知の求人情報もつなげるようにしていくことをまずはやっていこうと思っております。

◎今城委員 工業会のデータを見ても新卒100人、中途採用が200人ですけど、工業会とも連携して効果的に人を集めれるようにお願いします。

◎土居委員 同じく県内就職の促進のところですけども、今年度から奨学金返還支援制度をやって、引き続いて交通費助成もやっているんですけど、最初の状況で、学生の登録が少ない。今後の強化の方向性でそこを強化していくということだと思んですが、早めの動きと制度の周知というところを強化していくことで、県外に学生が出ていくタイミングで制度の周知を検討とあるんですけど、これはどういう仕組みでやろうとされているのか、お聞きしたいと思います。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） 制度の周知ですけれど、交通費支援制度なども、大学3年生とか4年生に対して広報しておりましたので、県外へ出て行く前の高校3年生の段階で、教育委員会と連携しまして、周知ができないかと検討しておりました。早速校長会で先日、協力依頼をして、今年度は複数の高校において登録会を開催する方向で進めております。

◎土居委員 奨学金のほうは。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） 奨学金につきましては、昨年度は、制度開始の年だったので4月からの周知になりましたが、令和8年度に就職される方については、6年度の12月から周知を開始しております。

◎土居委員 県外に出ていくタイミングでの周知というのは、どのような仕組みでやっていきますか。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） これについても同様に、高校3年生の段階で周知をしていきたいと考えております。

◎土居委員 校長会とおっしゃいましたけれど、校長会で学生にきっちり伝わっているんですか。どういう媒体で学生に届けているんですか。その辺はどう把握しているんですか。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） 説明が十分でなかったですが、校長会でまずは全高校でこういうことをやらせてくださいという協力依頼を行っております。今後、個別に高校を回りまして、保護者会であったりPTA総会とか、各学校によって協力していただける部分で協力していただきたいと思っております。

◎土居委員 これは強く言うべきですね。学生が見える形で、理解できる形でのやり方じゃないと、学生が飲み込めないと余り効果もない。親御さんでも効果がないことはないと思うんですが、より本当に実効性の上がる仕組みでやっていただきたいと思います。高校のOB会ですら、県外に出ていく学生たちに情報発信する際、非常に個人情報のことを言われたり、なかなか難しい状況もありますので、そういった壁をクリアしていけるようなやり方を、教育委員会とも連携してぜひとも、進めていくべきだと思います。今回、高知市と南国市、2市で上乘せの補助をしていくところがあるんですが、県の方針としては中山間地域等も含めて拡大していく中で、どちらかといえば都市部が手厚い、余計中山間にはなかなか行きづらいという方向性が出てくるんじゃないかと懸念するんですけれど、県としてはこれどう考えているんですか。ひょっとしたら中山間の企業も参加をしているかもしれないけれども、高知市と南国市のほうが手厚いから、より条件の不利が拡大するんじゃないかと思うんですが、その辺、県はどうお考えで、何か対処されるのか。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） 現在、高知市と南国市だけ協定を締結しておりますが、このほかにも十二、三の市町村が連携を予定しております。連携しない市町村の中でも、独自に既に制度を持っていて、連携しない市町村もございます。また、一切

この制度を創設しない市町村には、地元企業がいない市町村が複数ございます。中山間とも今後連携して取り組んでいきます。

◎土居委員 分かりました。一点、ここに出てこないんですけど、県外の大学との就職支援協定があったと思うんですけど、これらは、どんな機能していますか。高知県への、県内就職への促進に効果を上げているのか、その辺どうなのかお聞きしたい。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） 現在、協定大学が39、協力大学が110ございます。特に、県出身の学生が多い大学においては、高知県で保護者が年1回開催されております。そうした場へ私ども県職員が出向きまして、県の交通費制度であったり奨学金の制度、いろんな支援制度であったり、高知県で働く暮らす魅力などの周知をさせていただいております。

◎土居委員 協定大学39、協力大学110、全てにおいてやられているということですか。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） 保護者会に出向くのは、協力いただける大学だけになっておりますが、交通費支援制度とか、もろもろの支援制度につきましては、全大学に学生への周知をお願いしております。

◎下村委員 外国人材の活用の関係でお聞きしたいことがあります。今回の取組の中でも、本当に働きやすい環境をつくってくれたり、外国人支援に対しての手厚い取組をやっていただいています。KPIもこの人数を確保していきたいということで数字上がってるんですけど、例えば、高知県で実際に就労してみて、外国人自身が、その満足度、高知で働いて本当によかったとか、こういうところをもっと改善してもらいたいとか、逆に言えばこういうところはすごくいいという部分を図るようなことができているのか。外国人自身です。事業者とかそういうところじゃなくて、外国人が高知県に対してどのように思っているか、そこら辺はどのような形でやられているのか、教えていただけますか。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） 今まで調査はしておりますが、やはり事業者に対しての調査で、外国人個々に対しての調査は行っておりません。

◎濱田商工労働部副部長（総括） 補足させていただきます。実態としては今企画監が申し上げたとおりでございます。県としましては、外国人材につきましては受入れの促進と定着の促進という2本柱で取組を進めています。一方で令和9年度には、今の技能実習制度にかわる新しい育成就労制度に移行することが予定されておまして、そうなった場合、一定の条件を満たせば、外国人御本人の御意向による転籍、事業所を移ることが可能となりますので、本県など地方においては、相対的に給料の高い都市部に外国人材は流出するんじゃないかということを非常に懸念しているところです。そういう観点で外国人材の満足度を図ることは非常に大事な要素だと思いますので、どういうふうなことができるか、来年すぐに難しいかもしれませんが、令和9年度を見据えて研究をしてみたいと思います。

◎下村委員 やはり、ちよつともろ刃のやいばの部分もあって、微妙なところなんですけれど、高知県に来て本当によかったという外国人材の皆さんが、自分自身できちんと発信してもらえる部分が、本当はセットになって動き始めれば、その国の人たちが日本の中でも高知県は行ってみたい、高知県で働きたいという部分につながっていくことが、いい部分がたくさん出れば、本当にいいんですけれど、そこが逆に悪い部分を宣伝されるような形になってしまうとこれはこれで難しい。だからもろ刃のやいばと言ったんですが、その部分が、満足度と、こういう発信支援であったり。日本人がこういうところはいいですよという発信はよくやっていると思うんですけれど、外国人自身が高知県へという、水産も農業も林業も、工業も商工業も全ての分野において、こういう形ができれば、さらに高知県へというつながりができると思うので、そこの視点も、ぜひ入れつつ、先ほどの調査の部分と考えるいただければと思うんですが、いかがでしょうか。

◎濱田商工労働部副部長（総括） 12月議会の本会議でも御答弁させていただきましたが、来年度に向けて外国人材を雇い入れている事業所を認証する制度を導入しようと思っています。幾つかの判断基準、例えば個室でやっているとか、エアコンがあるとかW i - F iがあるとか、あるいは日本語の教育をさせているとか、もろもろあるかと思えますけれども、そういうことをやることによって、良い事業者をさらにレベルアップ、県全体として外国人を受け入れる事業者の皆さんの就労環境、生活環境のレベルアップをしていきたいと思っていますし、余りよろしくないところは変えないと、なかなか外国人が来てくれなくなることも出てくるかもしれませんので、そういう観点で、やっていこうと考えています。

あと委員がおっしゃるように、外国人の皆さん、国を問わず非常にSNSを多用されますので、耳障りいいことを言っても実態が伴ってなかったら、次は来てくれないというのは、高知県に限らず、日本の実態でございます。そういう意味では、よい環境をつくれれば、そういうSNSの発信を通じて、高知県は、多少給料は低いけれどもみんな優しく、食べ物、現物給付もあって非常に暮らしやすいところなんだというところが伝わっていくんじゃないのかなと考えておりますので、そのような取組を進めてまいりたいと思います。

◎中根委員 関連で。本当に外国の皆さんの姿を見かけることが多くなってきました。どんどん受入れをしたいと、県の側が接触している国が増えてきていますけれども、国が増えるということは、言語への対応、医療的な対応、生活習慣との対応、様々あると思うんですけれども、提携を結んで行き来できるようになっているところとは、どのように対話をしてきていただいて、それで、例えば病気になったとき病院とどんな対応をしているのか。元気でいつもいればいいんですけども、そういうときにきちんと対応ができていますか。国が増えていけばその分対応が増えていくけれども、大丈夫なのか、その辺りはどうですか。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） 外国人材の方が、高知県で暮らす上で様々な課題が出てきますので、まずは庁内でプロジェクトチームを立ち上げて、どういった対策ができるか検討しているところです。そうした中で、医療の問題、非常に大きな問題になっています。当然、日本語を母国でも半年以上、日本へ来てからも約一月の入国後講習をやって、一定の日本語レベルを習得した上でこられる前提とはなっていますが、まだまだ十分に話せない方もたくさんいらっしゃるので、外国人生活相談センターになんですけど、そこにサポーターがいらっしゃいます。県内に約100人ぐらいいいらっしゃるんですけど、そういった方が付き添ってあげたりしている現状もありますし、実際、センターでもアドバイスしたり、医療機関においても翻訳機器を導入している事例もございます。ただ、まだまだ、全部の病院で受診できるかというところも難しいところもございますので、今後、関係機関と連携して取組を進めたいと思います。

◎畠中委員 高知県働きやすい環境整備事業費補助金があったと思うんですけども、あれはどのような感じですか。もう締め切られたと思うんですけども、予算額に達したんでしょうか。

◎岡田商工労働部長 今年の新規の事業としまして予算は2億円でスタートしています。現在100社ぐらいから申込みがありまして、申込みベースではほぼ予算がついたと感じになっています。

◎畠中委員 使いづらい面もあったとは聞いておりますけれども、それぐらいあるのであれば、来年も、ぜひやっていただきたいと思います。

◎土居委員 ワーク・ライフ・バランスの推進のところなんですけど、認証制度のインセンティブとして、求人票への記載であったり、金融面のメリットであったり、建設工事の、参加資格の加点ですか、地域点の加点ということであるんですけども、入札に反映させていくのはすごく実効性のあるやり方だと思うんですけど、これは建設だけにとどまらず、物品購入とか公共調達全般に広げていこうという検討はあるんでしょうか。

◎津口商工政策課長 今、土木工事だけではなくて、委託業務のプロポーザルの採点の中でも、1例としましてワークライフバランス推進認証企業であれば加点措置の形でやっている例もございます。ただ、物品の購入のときにどうなっているか、申し訳ございません、今把握できておりません。

◎土居委員 全ての入札というのは現実的ではないんだろうと思うんですけど、一定規模以上の入札などでは、働き方改革もそうですけれども、女性の活躍の環境づくりを後押ししていく意味で、何かしら入札に反映させるような方向も効果的ではないかと思っておりますので、これは意見として申し上げておきたいと思います。

最後に、制度は基本申請主義だと思うんですけど、実際、実態と違うというトラブルはないでしょうか。

◎樋口雇用労働政策課長補佐 更新の際に要件を満たさなくなると、二部門だったのが一部門に減るといった例はございますが、トラブルはございません。

◎はた委員 外国人材の活躍推進ですけれども、K P I では、技能実習及び特定技能の外国人労働者ですけれども、実際、一般就労を含めて技能実習とか特定技能で働かれている方以外の外国人就労、外国人の方はたくさん県内にはいるかと思うんです。この外国人材の活躍推進というのは、あくまでも、技能実習及び特定技能の外国人に限った施策なのか。広く外国籍を持つ方たちへの施策なのか、

◎濱田商工労働部副部長（総括） その二つの在留資格に限ったものではございませんが、もともと県として令和3年度から計画をつくって取り組んでいますけれども、その背景としては一つは深刻な人手不足、担い手不足を何とか外国人の力を借りてというところがありますので、そう考えたときに1番適した資格が技能実習と特定技能ということでこういうK P I を立てさせております。ただ、これも今回の議会で御答弁をさせていただきましたけれども、それ以外にも高度外国人材という資格などもございまして、そういういろんな在留資格の方を高知県は積極的に受入れていく姿勢でおりますので、今の計画でのK P I を行っておりますけれども、今後は、必要に応じて見直すこともあり得るかと考えております。

◎はた委員 ぜひ広く、外国人材の方たちの状況が分かる指標であってほしいと思います。それと、一番課題になっているのが、暮らしやすいかどうかという面で住宅の確保。この課題の中にも、空き家を貸してもらえないとあるんですけれども、技能実習生の場合は、事業所とか監理団体が一定協力はしてくれるかもしれませんが、そうじゃない外国人の方も対象の施策であるなら、住宅の支援策は今どんな状況なのか。なぜ貸してもらえない状況があるのか、実態についてお聞かせください。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） 実態につきましては、課題の括弧書きに書いたんですけれども、ごみ出しルールを守らないであったり、文化の違いで毎日騒ぐのが好きな国民性の方もいらっしゃるして、そういう問題からなかなか貸してくれない現状がございます。

◎はた委員 支援体制というか、個人責任なのかそれとも間に入ってくれるそういう体制があるのかどうか。県としてはどういう取組でしょうか。

◎前田商工政策課企画監（担い手対策担当） 働いている外国人の方でしたら、事業者が間に入ることによって、例えば保証人になることで、貸してくれる家主の方もいらっしゃいます。あと契約も、重要事項の説明が最後まで確認されたかどうか取れないことで、契約まで至らない事例もございますので、そういった部分、不動産協会とかと意見交換もしまして、双方でどういうことが課題になっているか洗い出して、マニュアル的なものをつくって、双方で持つことで、少しでも進むんじゃないかと、そういったことで意見交換を

行っております。

◎はた委員 土木部のほうになるんですけど、住宅確保要配慮者住宅の登録推進という取組があるんですが、外国人の方もその配慮者という対象になって利用できるものなのか。

◎大原住宅課長 要配慮者住宅ということで、外国人の方も入りますが、外国人に特化したものではなくて、家に困っている方を拒まないということで、できている制度です。

◎はた委員 県内全体的に空き家が多いと。不動産業界が把握している市場にのっている住宅以外の、市場にのらない空き家もたくさんあるかと思うんですけども、そういう市場にのっていない空き家率が、高知県は全国2位とお聞きをしたんですけど、市場にのらない住宅も、どう生かしていくかという意味では、配慮者住宅の登録促進の中で取り組んでいくところじゃないかなと思うんですけど、その点はどうできているのでしょうか。

◎大原住宅課長 要配慮者の支援住宅は、大家が、高齢者とか障害者を拒まない形で登録するための住宅として、空き家の活用とはまた別の問題になってきます。空き家の活用につきましては、空き家対策のほうで、空き家を掘り起こして、外国人の方とか移住者の方にお貸しする形で、地域のほうから掘り起こすという事業をやっているんですけど、そちらで対応するようになっています。

◎はた委員 やはり住宅の確保は集落で継続して暮らすために大事なもので、この配慮住宅の利用の実態として、外国人の方が利用されている割合はどの程度なんでしょうか。

◎大原住宅課長 これは、外国人の方に特化したものではないということで、外国人の方が入っている部分については、数字を持ち合わせていない状況です。

◎はた委員 住宅に困っている人が使える制度であるので、外国人問わず、いろんな方が利用しているかと思えますけれども、県の施策として、外国人の住まいも支援しようという施策なので、その割合を把握することと、割合を上げていくことが必要だと思うんですけど、今後はどのように取り組まれるんでしょうか。

◎大原住宅課長 住宅課としましては、外国人特化してという形でやっていることではないので、今後、外国人の数については把握するようになっています。

◎上治委員長 タイトルが外国人の活躍推進の中で、この住宅関係が少し出ているので、それに対して、外国人の皆さん方に対して、どうやっていくかというのを、次へ向けてお願いしたいと思います。

◎横山副委員長 ワーク・ライフ・バランスの認証の企業、民間の男性育休の取得率をどのように上げていくか、これから大変重要になってくるだろうと思っています。先ほど、土居委員から入札の話もありましたけれども、民間で取得率を上げていく、認証してもらうのは、まず入り口の段階としては、すごい重要だろうと思うんですけども、そこからいかに実際それをどのようにやっていくか、インセンティブの問題を、ぜひしっかり議論していただきたいと思っています。それは、部局横断、当然、取りまとめは商工労働部で

しょうけれども、是非そのワーク・ライフ・バランスで男性育休を取ったということに対してのインセンティブを、しっかり考えていただきたい。そのことによって男性育休の率を上げる。頑張っていたきたいと思うんですけども、部長に一言お願いしたいと思います。

◎岡田商工労働部長 非常に大切な視点だと思ひまして、来年度の各補助金、私ども商工労働部に限らず、いろんなところで、そういったインセンティブが付与できないかどうか。連携とりながら、進めていきたいと思ひます。

◎上治委員長 以上で質疑を終わります。

以上で、人口減少対策についての議題を終わります。

執行部は退席願ひます。

(執行部退席)

◎上治委員長 委員会の次回の開催日時についてですが、次回からは調査になっております。最初が県内調査であります。1月29日水曜日、11時に議事堂出発となっておりますので、よろしく願ひします。

以上で、本日の日程は全て終了しました。

これで、本日の委員会を閉会します。

(11時50分閉会)