

## 人材確保に関する県への提言

我が国においては、2040年頃にかけて、全国的な人口減少や少子高齢化など大きな社会構造の変化が予測されています。本県は、全国より早いスピードで人口減少が進行するなど様々な課題が見込まれ、「人口減少対策」は最重要課題であることから、今から取り組むべき施策を着実に進めていく必要があります。

特に、様々な産業を支える人材の確保については、ロボットやIoT、AIに代表される産業技術の急速な発展、高齢化の進行による技能者・技術者等の大量離職、次代へ向けた担い手の確保、外国人材の確保など、様々な課題に直面しています。一方でコロナ禍における「新しい生活様式」への対応をはじめ、リモートワーク、ワーケーションなど働き方やライフスタイルが場所にとらわれないものへと変わろうとするなど、本県の特性を考慮した新たな施策の検討も求められます。

本県においてはこれまでも、産業・経済のグローバル化や世界規模の人材確保の競争が進む中、地域経済を支える農林水産業や中小企業等では、様々な課題に直面しながらも、女性・高齢者の活躍促進や設備投資による生産性の向上などに取り組んでいますが、なお深刻な人手不足の状況にあります。

こうした状況を踏まえ、自由民主党長崎県支部連合会では、長崎県を支える産業の中から、「新産業・建設業」、「農林水産業」、「医療福祉」の分野について、それぞれ、プロジェクトチームを立ち上げ、人材育成・確保、外国人材等の現状について、各業界の皆さんとの意見交換会を行うなど現状を把握し、その対策及び解決に向けた方策を検討してまいりました。

つきましては、プロジェクトチームでの検討を踏まえ、人材確保に向けて、以下のとおり、提言いたします。

令和2年10月5日  
自由民主党長崎県支部連合会  
幹事長 外間雅広

## 1. 新産業・建設業

- (1)長崎県内の大学等から輩出される IT 人材については、誘致企業を含めた県内企業に就職できるよう学生に対する県内企業の早期紹介や、県内企業との共同研究に学生を参加させるなど、産学官が連携した対策を講じること。
- (2)長崎県立大学の情報セキュリティ学科を核に整備予定の情報セキュリティ産学共同研究センターについては、県内企業のみならず県外 IT 企業との共同研究を通じた企業誘致の促進や、社会人の人材育成など、研究以外の成果も得られるような仕組みづくりや運営を行うこと。
- (3)近年、本県に IT 関連企業の誘致が進んでいることを踏まえ、これら誘致企業と県内企業の取引を促進するとともに、地場 IT 企業が着実に産業規模を拡大できるよう、継続的かつ積極的な施策を講じること。
- (4)働き方改革における労働者の負担軽減や、コロナ禍における「新しい生活様式」への対応が建設業に関しても強く求められる。こうした対応に工夫を凝らすことで、若者や女性が安心して活躍できる機会の拡大につながることになる。そのため、これまで行ってきた広報や長崎県建設技術研究センター（NERC）、高等技術専門校で行われている研修、訓練など建設業への入職・定着促進のための地道な取り組みを継続することに加え、分業化やリモート化などの斬新な取り組みについても、積極的に推し進め、これらに必要な予算の確保に努めること。なお、長崎・佐世保の高等技術専門校については「ものづくり系」、「オフィス系」とも現状を把握した上で訓練体系の必要な見直しを随時行うこと。
- (5)労働者の負担軽減や長時間労働の縮減に資する「施工時期の平準化」を実現させるため、国土交通省が推奨する平準化の促進に向けた取り組みとして、①債務負担行為の活用、②柔軟な工期の設定、③速やかな繰り越し手続き、④積算の前倒し、⑤早期執行のための目標設定、についても積極的に推進すること。
- (6)自然災害が激甚化する中、地域の建設業は、「地域の守り手」として、防災上も不可欠な存在であり、その雇用の継続は、基幹的産業としての維持のためにも重要な課題である。さらに、先ず、それぞれの企業体の経営基盤の確立はこれらの前提条件であるといっても過言ではなく、そのためにも競争入札における最低制限価格の見直しを行い、安定した企業経営のもと担い手確保育成に繋がる取り組みを促すことが必要である。

## 2. 農林水産業

- (1)「農の雇用事業」における研修期間について、現在の最長2年間となっている研修期間の延長を要望すること。
- (2)就農希望者の農業に対する不安感の軽減と、雇用する企業側とのミスマッチの解消により、農業分野へより多くの就農希望者を呼び込むことが可能だと考えられる。そのため就農希望者が、農業を続けるか否かを判断できるトライアル的な支援制度を創設すること。
- (3)新規就農者の確保に向け、定年退職後の就農希望者まで幅広く呼び込むため、「シニア世代の新規就農者にむけた農業研修」の支援対象者を60歳以上の定年退職者まで拡充するよう国に要望すること。
- (4)最低賃金が全国平均を下回る本県では人材の確保に苦慮することが想定されることから、
  - ・遊休施設等を活用した低廉な住居の貸し出しや生活環境面等の配慮などを検討し、本県の優位性を確保すること。
  - ・受入れ側が外国人材を単なる労働力としてではなく、農業経営を支える一員として受入れるなど、外国人が安心して就業できるソフト、ハード面での環境を地域で一体となって整えること。
- (5)林業が若者等に魅力的な産業として選ばれるよう、就業説明会や就業体験を通じた林業の仕事PR、高性能林業機械やICTなど最新技術を活用した企業イメージ向上対策をより一層取り組むこと。
- (6)林業事業体の労働生産性の向上により事業量を拡大するとともに、木材の生産量を倍増することで、製材用・合板用・燃料用・輸出用など、関係団体と連携して需要拡大と雇用を創出し、林業専門作業員の所得向上につなげ、林業専門作業員を確保すること。
- (7)漁業生産を支える魚市場の人材不足の改善を図るため、外国人材の活用が可能となるよう、関連業界と連携して取り組むこと。
- (8)漁業の魅力を発信するとともに、鶴洋高校だけでなく、県内高等学校と連携して、高校生の漁家研修や県内水産業への就業を支援するフェアの開催などにより、高校生の県内水産業への就業を促進すること。

(9)就業前技術研修において、研修生自らが漁業への適性を判断するためのトリアル研修への支援や研修期間の延長など制度の拡充について国へ働きかけること。

(10)沿岸漁業は収入が不安定であることから、漁閑期にも安定した収入が確保できるよう、地域の特性に応じて、漁家民宿、漁家レストラン等のいわゆる海業による関連産業の振興を図り、漁村への交流人口を増やし、所得機会を増大する地域活性策を展開するとともに、これら海業界と連携した収入確保対策を推進すること。

(11)水産業においても、外国人材やU J I ターン等幅広く就業者を受け入れるよう各地域の漁協、経営体の実情に応じた細かい支援策を、新規就業者の体験談はじめ現場の声を聞いて、行政と漁業系統団体が一体となって検討事業化すること。

### 3. 医療福祉

#### (1) 医師確保

- ・「医学修学資金貸与制度」、「自治医科大学制度」による大学医学部地域枠定員の継続的な確保と、「離島・へき地医療学講座」等による地域医療教育及び地域医療の人材育成を推進すること。
- ・離島・へき地の医師不足、特に小児科・産科・救急科・精神科・総合診療科等の専門医不足を解消するための、「ながさき地域医療人材支援センター運営事業」及び「専門医師確保対策資金貸与事業」を推進すること。

#### (2) 看護職員確保

- ・看護職員確保対策（養成、離職防止・資質向上、就業促進等）に係る予算の確保。
- ・「看護職員修学資金貸与制度」において、より多くの学生を県内就業へ誘導できるよう実効性の高い制度として継続すること。
- ・看護師等養成所における、2022年度からの看護基礎教育のカリキュラム改正に伴う、ICT活用のための教育環境整備に対する支援を行うこと。
- ・看護師等養成所の定数確保を図るため周知広報を積極的に支援するとともに、小中学生や保護者へ職業としての看護職員の重要性を説明する機会や体験・見学の拡充など、普及活動への支援の充実を図ること。

#### (3) 介護職員確保

- ・介護職への正しい認識とイメージアップのためのPRを強化すること。
  - ① 教育現場と連携した、小・中・高生や保護者への説明会や職場見学・体験の拡充。
  - ② 介護の仕事の魅力を伝える、DVDやパンフレットの作成と活用
  - ③ 中学校、高校における、介護分野への進学、就職の推進
- ・介護福祉士取得のための支援を拡充すること
  - ① 「介護福祉士修学資金貸付」、「実務者研修受講資金貸付」並びに介護福祉士養成施設への支援の拡充
- ・外国人材の確保のための、技能実習生、留学生の受入体制を強化すること
  - ① ベトナム国クアンナム省との介護分野における覚書の早期締結と優先的・安定的な人材受入の推進。
  - ② 外国人材確保・定着のための受入環境の整備促進。
- ・医療福祉施設での処遇改善を拡充すること
  - ① 処遇改善加算及び特定処遇改善加算の拡充の国への要望
  - ② 間接処遇職員及びケアハウス等への処遇改善制度の拡充の国への要望

- ・医療福祉施設の働き方改革、コロナ禍での安心安全な職場づくりへの支援を行うこと
- ① 記録業務軽減等のための、「介護ロボット・ICT普及促進事業補助金」の拡充
- ② 施設内での感染リスク軽減・予防対策の徹底と、発症時の対応指針の作成
- ③ 訪問系、通所系サービスにおける安心安全なサービス提供の仕組みづくり。

#### (4)新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた対策

コロナ禍の収束の見通しが付かない中、医療機関は、一般病院での外来患者数等の減少、コロナ患者の受け入れ病院でも、病棟・施設毎の感染防止等で経営が厳しく、地域医療の崩壊も懸念されるが、病院経営が厳しくなると必然的に医療従事者の処遇・待遇も悪化し、人材雇用・、人材流失にも繋がりがねない。そのため、医療機関の減収対策は人材確保に必要な施策である。

また、看護職はじめ、医療職、介護職の休業補償制度、特別休暇制度等の処遇改善策の検討及び勤務中の緊張、ストレス、離職等心因的状況からの課題を改善する対策、関係者の人権確保、風評被害からの保護も、コロナ禍の中での人材確保の重要な課題である。