

皆さん、こんにちは。緑友会・立志福岡県議団の神崎聡です。

「しょく」と「みどり」の季節となりました。すなわち、新たな芽吹きの新緑の中、「就職」の季節であります。高校や専門学校、大学などを卒業した生徒や学生が社会人として、人生の新しいスタートを切ります。一方で、3月1日には就職説明会が解禁となり、来春の新規学卒予定者の就職戦線が一斉にスタートしました。6月上旬には、多くの大手企業で内定が出始めますから、まさに短期決戦ということになります。

私の入社は、昭和60年、1985年であり、バブル経済へと走り出す前年という時期でありました。就職活動を振り返りますと、学生時代の様々な活動の中での出会いが、就職に結びついたんだと思います。

入社した会社の企業訪問では、東京で、いきなり会社のオーナーにお会いすることから始まりました。そして帰福するなり、社長・重役面接でありました。会社の受付に到着しますと、人事部の方が部屋に案内してくれました。張り切って、「失礼します。」とドアをあけると、その人事部の方が、「緊張しなくてもいいですよ、ここは控室ですから。」と言われ、今でも、その時の記憶がはっきりと蘇り、私にも実に、初々しかった頃があったんだと思い出されます。就職は、一生を左右する人生の節目であります。学生の皆さんには、自分の大きな夢と高い志を実現するため、志望する職につけるように、ここ一番、頑張ってもらいたいものだと思います。

我が会派の代表質問で、労働力確保、働き方改革、若い世代の移住定住促進について知事から答弁頂きましたが、もう少し掘り下げて、新卒に絞った質問を致します。

さて、国の景気回復も着実に進む中で、文部科学省の昨年12月末の調査によると、本年3月の卒業予定で就職を希望する高校生の就職内定率が、91.5%と前年同期比で0.6ポイント改善していることがわかりました。大学生の就職内定率は、12月1日現在で、86.0%、前年同期比で1.0ポイント増となっています。

本県の場合、高校新卒者の求人数は、17,515人となり求人倍率は2.51倍と、就職内定率は89.6%と平成6年度以降で最高となっています。また、大学など新卒者の内定率は、75.7%で対前年比5.4ポイント上昇し、平成7年度以降で最高となっています。

そこで知事にお尋ね致します。バブル崩壊後、高水準となっています内定率ですが、今後、人手不足が進行する一方で、担い手となる就職希望者が減少してくることを受け、地域に若者を残すにはどうしたらよいのか、人材確保の観点から、雇用確保の取り組みについてお聞かせ下さい。また、近年、学生の就職先が保護者の意向も大きく反映しているんじゃないかと推察しますが、今後、保護者も含めた相談会の開催も考えても良いのではないかと思います。その有効性をどのように認識されているのかお尋ね致します。

地方経済は業種、企業規模、地域によっては未だ厳しい状況にあります。地方の隅々にま

で経済の力強さを浸透させ、地方創生を実現させるためには、中小企業、小規模事業者の持続的な成長が不可欠だと考えます。まず、中小企業・小規模事業者の生産性向上と人材確保に向けて、知事はどのように取り組んでいかれるのか、お考えをお聞かせください。

私は、平成28年6月定例会代表質問で、UIJ就職について質問しました。九州・山口各県が一体となった合同会社説明会、面談会の実施や、さらには、首都圏の大学生などを対象に、九州・山口各県が一体となってUIJターン就職応援フェアを都内で開催、首都圏の大学生等を対象に、九州・山口各県の企業へのインターンシップを開始しています。これらの取り組みによって、首都圏から若者人材の還流を促進していると聞いています。

確かに、インターンシップによる学生と企業のマッチングは時代のニーズに即していますが、依然として学生の大手志向は強く、県内企業の99.8パーセントが中小企業でありますから、技術力の優れた中小企業も県内にはたくさん存在していることを考えると、もっといい知恵はないものかと思えます。

例えば、受入企業と学生のマッチングを迅速にできるように、県がインターンシップシステムの構築や、単なる職場体験から、より長期のインターンシップを促したり、あるいはグローバルな視野を持つ人材を地元に着させるため、積極的に海外展開している県内中小企業へのインターンシップの推進に取り組むことで、県内企業の魅力発信を支援できるのではないのでしょうか。知事のご所見をお聞かせ下さい。

また、首都圏や関西圏への若者の流出を防ぐため、福岡県内の成長産業分野の中小企業に就職を促したり、起業家を目指す若者に対しての支援策など、地元福岡で就業する新たな施策も必要です。チャレンジ精神旺盛な学生の本県への確保のための知事のお考えをお尋ね致します。

次に地方公務員の新規採用についてお尋ね致します。景気の回復を背景に、民間企業の求人活動は益々活発になっており、県としても民間企業に負けないよう、一人でも多くの優秀な人材を如何に確保していくか考えなければなりません。

福岡県民の約515万人の暮らしを支えているのが、県職員の仕事であります。職員の皆さんは、それぞれ働く環境での役割と、強い責任感、何よりも県民の皆さんが、「福岡県に生まれて良かった、生活して良かった」と知事の目指される県民幸福度日本一に近づくように懸命に働いているんだと、私はそう思っています。

そこで知事にお尋ね致します。

これからの本県のさらなる躍進のため、本県職員の新規採用に際して、知事は、どのような人材を求めようとお考えでしょうか。求める人物像と期待される職員について知事のご所見をお聞かせ下さい。

次に、今後も少子化の影響により若年人口の減少が見込まれる中、より多くの受験者を確保していくことが優秀な人材を採用するための課題です。多くの受験者を確保するため、福岡県の魅力と県職員の仕事のやりがいをどのように発信しているのか、採用試験を担当

している人事委員会事務局長にお尋ねします。

また、公務員志望者に対しては、国や他の自治体と競争関係にあることも考えなければなりません。現在、本県の採用試験は、九州各県や北九州・福岡・熊本などの政令市と同一日に実施していると聞いています。このことは、受験者からすると選択肢が狭められているという意見もあります。一方、別日程にすれば、昨年の北海道の採用試験において合格者の6割を超える採用辞退者があったように、併願受験者が増えれば採用辞退者が増加するという側面も危惧されます。

そこで、国や他の自治体に負けないように優秀な人材を確保するためには、採用試験における受験者の負担軽減を図るとともに、真に公務員としての高い資質を有する人材を選択できるような試験方法の検討も必要ではないかと考えます。人事委員会として、これまでの取り組みと今後の対応についてお聞かせ下さい。

また知事にお尋ね致します。採用された職員は、公務員としての規範意識や心構え、心身ともにバランスがとれるよう常に研鑽を積まなければなりません。新規採用職員に対して、どのような職員研修や新人教育を実施し、そのための予算はどのくらい確保しているのか、お尋ね致します。

私は、職員採用とその後の教育、人材育成こそ、最大の投資だと考えます。知事は、県職員の人材育成を今のままでよいとお考えでしょうか。ご所見をお聞かせ下さい。

最後に、将来の福岡県の発展と県民生活の向上には、より高度で質の高い、そして幅広い優秀な人材を確保できるかが重要です。福岡県のトップリーダーは知事でありますので、本県の新規採用に向けた知事の情熱溢れるスピーチお願いし、私の一般質問を終わります。ありがとうございました。