

京都府議会 令和6年18月定例会

一般質問

藤山裕紀子

令和6年6月18日 一般質問 一 答弁

1、職員の人材育成について

まず職員の人材育成についてです。人材育成についてはこれまでも質問をしてみました。府政の推進や住民サービスのさらなる向上のためには優秀な人材の確保が必要です。様々な経験を経て幅広い知識や見識を身に付け、キャリアを積み、将来的に責任あるポストに就き、京都府の未来のために力を尽くせる職員を育成していただきたいと強く願っているところです。

4月に新しい年度を迎え、多くの企業で期待と希望に胸を膨らませ新社会人となった方々の入社式が行われました。一方で入社式当日に退職する若者がいること、またそのなかには退職代行業者を利用した退職が増えているといったことがニュースなどで取り上げられていました。

残念なことに、入社3年以内の大卒生の退職率はこの20年間、3割前後を推移しています。

京都府の入庁3年以内の早期退職者は1割程度と聞いています。この3月に早期退職した元職員の方と話す機会がありました。「できることなら仕事をしたくない、根性がないと言われればそうなのかもしれません」と話していました。高度経済成長期を支えた根性論は、今は時代遅れ、死語、パワハラの原因ともいわれるようになりました。「根性」という言葉は、「野次馬根性」「助平根性」などなど、比較的イメージのよくない言葉とくっつけられて使われることが多々ありますが、言葉自体には、その人が本来的に持っている性質、しょうねという意味、そして、物事をやりとおすたくましい精神、気力、という意味があり、仏教用語の、教えを理解し実践する能力やその潜在能力をさす「機根」という言葉に由来しているそうです。もともとは、今多くの人に嫌われているような、がむしゃらに何かをやることではなく、そういった本来の意味合いで使用されていた言葉なのだろうと考えます。様々な課題や目標は、合理性、論理性、効率性だけで解決・達成できることばかりではありません。困難な壁にぶち当たったとき、何度も挑戦する精神力、根性が必要になることがあります。昨今の風潮では、間違ったイメージとともに本来の意味での「根性」までもが失われていくのではないかと懸念をしています。今、我が国では、同じような形で、多くの大切なものが失われようとしているのではな

いかと感じています。歴史の中で築きあげてこられた物事の、本質の部分を知り、理解して、次世代に伝えていかなければ、将来的に日本という国の形としては残っていても、文化や伝統、そして精神という日本人の本質の部分が消えてしまい、空っぽの国になってしまうのではないのでしょうか。

話が逸れてしまいましたが、若者の早期退職の理由には、処遇面・仕事内容への不満、人間関係などがあります。若者が理想とするワークライフバランスの調査では、ワーク5ライフ5が最も多かったものの、ワーク3ライフ7という回答が28%という報告がありました。先日、社員教育を行う民間会社の講師の方とお話をする機会がありました。ある会社では、若手社員から、休憩時間に話しかけられたくないの一人になれる個室を作ってほしいという要望が若手社員からあったそうです。最近の若者は、コミュニケーションをとることが苦手、プライベートの時間を重視する、といった傾向が強いと言われていますが、まさにその表れだなと感じました。また、人を育てるにはその人に寄り添うこと、そして守られているという感覚と居心地のいい居場所を職場の中に作ることが大切だということを仰っていました。そういった環境をつくるには部下を指揮・管理する立場の管理職の役割が重要ではないかと考えます。業務が多忙なうえに、部下への気配りや目配りも必要になりますが、新規職員を教育して、さあこれから活躍してもらおうというときに退職されたのでは、それまで費やした時間や費用が水の泡になってしまいます。そしてその人材育成にも府民の税金が使われている、つまり早期退職者が出てしまうことは京都府にとっても府民にとっても大きな損失に繋がるということを忘れてはなりません。そこでお伺いいたします。

【 質 問 】

(1)若手職員の早期退職の状況と課題についてどのように分析され、どういった対策を考えておられるのでしょうか。

(2)また、新たに管理職に就かれる方にはどのような研修を行われているのかお聞かせください。

定年退職を迎えられた方々に交付される辞令には西脇知事からの感謝状が添えられています。そこには「あなたは京都府職員として多年にわたり深い愛情と情熱を持って業務に励み府政の発展に多大の貢献をされました」と記されています。業務に対する愛情と情熱、そして京都府に対する愛情があつてこそ、ただ業務をこなすのではなく、本当の府民のための仕事、京都府の未来のための仕事ができ、また早期退職の防止にもつながるのではないかと考えます。そこでお伺いします。

(3)職員の、業務への愛情と情熱、そして京都府を愛する心を育むためにどのように取り組まれているのかお聞かせください。

研修では、私自身も管理職の心構えや役割などについて講義を行っておりますが、中でも、管理職の重要な使命は部下の育成であり、意識して人を育てる職場づくりに努めるよう指導しているところでございます。

(3) 管理職が愛情を持って部下に接し、業務の成果を効果的に褒め、労いながらマネジメントするとともに、例えば、土木事務所の職員が、日頃の業務の中で府民の皆様と接し、課題解決により労いの言葉を頂戴する中で、「やりがい」を実感できるように、この「やりがい」が、業務への愛情や情熱、「府民の皆様のために」という公共心の醸成へと繋がるものと考えております。

このため、特に若手職員には、現地・現場での府民の皆様と接する業務や災害対応など、直接ご意見を頂戴し、その解決を図ることで、労いの言葉をかけていただけるような、府民の皆様と直接向き合う業務を経験できる人事配置や業務付与を行うことにより、「やりがい」が実感できるよう、取り組んでいるところでございます。

今後とも、すべての職員が府民の皆様のために力の限りを尽くして業務に当たる中で、「やりがい」を実感し続け、業務への愛情と情熱、「府民の皆様のために」という京都府を愛する心を持った職員を育成してまいりたいと考えております。

その他の御質問につきましては、関係理事者から答弁させていただきます。



大変丁寧に答弁をいただきましてありがとうございました。

人材育成について、行政の仕事の中には、知事の元にですけれども、大きな権限を有する部分がある、だからこそ、誰のために仕事をしているのか、何のために仕事をしているのか、という基本的なことを、職員の方が忘れずに自覚として持っていらっしゃるから、府民に寄り添う仕事をしていただいているのだなあ、ということを感じますし、そういった姿勢をこれからも受け継いでいていただきたいなと思います。

2、インターンシップ制度について

人手不足が深刻化する中で、今春卒業した大学生の就職率が過去最高の 98.1%であったと先日の

報道にありました。また、来春大学を卒業する大学生の内定、これは国が定める選考ルールが無視された形ではありますが、それが5月1日時点ですでに7割を超えていることも報じられていました。これに対して、就職先を吟味する時間が短くなることでミスマッチが起りやすくなるのではないかと専門家の懸念も示されていました。実際に新入社員の早期退職理由の多くがこの企業とのミスマッチです。そしてそのミスマッチを防ぐ方法の一つがインターンシップです。インターンシップは、学生にとって、社会に出る前に希望する会社の仕事を実際に体験することができる貴重な制度であると同時に、企業側にとっても、企業の魅力を伝える機会であり、応募数の増加に繋がる、採用広報活動を通して企業イメージの向上に繋がる、意欲の高い学生にアプローチできるなど、数々のメリットがあります。

文部科学省・厚生労働省・経済産業省の三省合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」が改められ、令和5年4月から、一定の基準を満たすインターンシップで取得した学生情報を広報活動・採用活動の開始時期以降に限り使用可能とされました。これによって今後さらにインターンシップが活発になってくると思われまます。しかし、それは競争率の高い大手企業にとってはそうかもしれませんが、そもそも人材確保に苦しみインターンシップを受け入れる余裕のない小規模零細企業にとっては効果の少ない変更ではないかと考えます。京都府には世界的にも有名な素晴らしい企業が多くありますが、それを支える中小零細企業がしっかりと活動できなければ京都経済の底上げはできません。この5月6月いくつかの地元経済団体の総会に参加しましたが、一様に人手不足の深刻さを訴えておられました。

【 質 問 】

(1)京都府の企業の特徴を活かした京都府ならではの制度や企業への支援によって、さらにインターンシップを後押しすべきと考えますがいかがでしょうか。

京都ジョブパークではインターンシップ特設サイトを設置しており、高校生を対象としたプログラムが現在26件登録され、令和5年度は2件の応募があったと聞いています。また、振興局単位では高校生向け企業交流会も行われています。しかしこれらは主に卒業後に就職を希望する高校生を対象とした内容となっています。つまり、進学希望の生徒には大学生になって就職活動するまで地元企業を知る機会が少なく、特に京都府外の大学に進学する生徒は府内の企業を知らないまま大学のある都市、主に首都圏が多いようですが、そこで就職してしまうのではないかと考えます。

大学進学を希望する高校生のインターンシップは大学生のそれと違い、企業の高等学校教育への援助・協力という意味合いが強く、そういった意味では企業側も人材確保に直結するものではないことから、それほど積極的ではないのかもしれませんが、しかし、長い目で見れば、大学進学を目指す高校生が、そもそもどんな職種・業種があるのか、地域にどういった企業があるか知り、実際に体験することで、その後の志望大学の決定や大学卒業後の希望にも影響するかもしれませんし、それが地域で活躍する人材の確保に繋がるかもしれません。何よ

(2) 高校生のインターンシップについてでございます。

高校生のインターンシップは、企業にとっては、自社の魅力を直接伝えることができ、人材確保に繋げる機会となるとともに、生徒本人にとっても、自身の進路や職業を検討する上で、有益な経験となることから、進学予定の方も含め、多くの高校生に御参加いただくことが重要と考えております。

京都府では、これまでから「京都府高等学校就職問題検討会議」において、経済団体、教育機関等が連携し、府内の各高校に対して、インターンシップへの協力を求めるとともに、各振興局においても合同企業交流会等を開催し、高校生に地元企業を知っていただく取組を行ってきたところでございます。

経済団体等と連携して取組を進めてきた結果、高校生のインターンシップを積極的に受け入れる企業は、約 200 社にのぼりましたが、高校のインターンシップは、カリキュラムとして実施されるため、特に進学する生徒が多い高校での実施が進まない状況があります。

そのため、今後は、各高校においてキャリア教育を進める観点から、インターンシップの意義や目的を生徒へ伝えていただけるよう、府教育委員会において啓発資料を作成いただくとともに、企業や高校の負担を減らしながら、高校生が安心してインターンシップに参加できるよう経済団体等と連携し、インターンシップの促進に努めてまいりたいと考えております。



インターンシップについてですが、身内のことで恐縮ですが、年の離れた従妹が昨年就職しました。子供のころから動物、とくに犬が好きで、動物と関わる仕事がしたいと頑張っていました。昨年農林水産省に入庁して夢をかなえました。何の仕事でしょう。正解は、彼女は空港探知犬のハンドラーとして、大好きな犬をパートナーとして働いています。彼女の場合は子どものころに将来仕事に繋がる好きなものに出会えて、運がよかったし、そこに向けて頑張れたと思います。社会にどんな仕事があるか知ること、自分が好きなこと、得意なことが仕事にできる、ということを知ったり、逆に自分はこんなことが好きだったのだということが見つかることもあります。そういった機会を、多くの子どもに経験してもらって、京都府で活躍してもらえたらなと思っています。

3、危機管理体制のさらなる充実について

最後に、危機管理体制のさらなる充実についてお伺いいたします。能登半島地震の発災から早くも5ヶ月が過ぎました。いまだ3,000人の方が避難生活を送っておられ、重要なインフラである水道は5月31日ようやく輪島市と珠洲市の一部を除いた大部分で復旧したとの報道があったところです。また被災建物の公費解体についても16,000棟以上の申請があるうち完了したものは380棟未満と報告されており、今なお、がれきも多く残っている状態です。そういった中で石川県では、復旧・復興の基本方針とする「復興プラン」をまとめられました。単に被災前の姿に戻すのではなく、人口減少も踏まえて、新しい時代にふさわしい地域をつくる「創造的復興」を目指すとしています。しかし、甚大な被害を受けた能登地方はこの10年で人口が2割減少しており、そのうち特に若年層の人口流出が激しく、復興の担い手がなくなるのではないかと地元は危機感を募らせていると聞きます。

4月3日には台湾の東部沖でマグニチュード7.7の花蓮地震が発生しました。この花蓮地震で世界からも大きな注目を浴びたのが避難所の開設の速さ、対応の速さでした。その要因は官民連携にあったとの報道を目にしました。台湾は我が国と同じく地震大国であり、マグニチュード6級の地震が年に1回以上の頻度で起きていますが、これらの経験の積み重ねが揺れへの対応や防災意識の向上に繋がっています。特に、台湾史上最悪と言われる、2,400人以上がなくなり、数万棟の建物が倒壊した、1999年の「921大地震」は多くの方の意識を変えました。我が国でも、阪神淡路大震災、東日本大震災、今回の能登半島地震などを経験し、防災への意識は非常に高くなりました。しかし我が国と台湾で大きく違う点は、若者の防災への意識です。家族や親しい人との連絡方法や避難場所を決める、防災備蓄に取り組む、などはどちらの国でも意識が高いようですが、台湾では特に若い世代を中心に高いと聞いています。実際日本では、防災訓練の参加者を見ると、学校や職場での訓練があるからかもしれませんが、若い世代、特に10代や20代の若い世代の参加者が少ないように見受けられます。そこでお伺いいたします。

(1)有事の際には若い世代の力が非常に重要ではないかと考えますが、その若い世代が防災に関心を持つ取組について、どのようにお考えでしょうか。

意識向上のための方法のひとつが防災訓練です。自治体・企業・自治会や町内会で行うものなど様々あり、私も年間数回の防災訓練に参加します。最も身近なものが住みする自治会や町内会が行う防災訓練ではないかと思いますが、その多くが避難場所に集合して、そこで体験をしたり、展示を見るという形式の訓練です。しかし本当は、例えば、火の元の確認はじめ家中の安全の確認、隣近所の方との声掛けや安否確認、負傷された方や要配慮者をどうするかというような、発生直後から避難集合場所に行くまでにもできることがあるのではないかと考えます。阪神・淡路大震災の際、倒壊した建物から救出された人のうち、約8割が家族や近隣住民に助けられたというデータがあります。救助隊が到着した際に、どこに負傷者がいるか、どこに逃げ遅れた人がいるかを住民が把握していることで、より早い救助活動にもつながります。また台湾の例に則ると官民の連携は非常に重要です。日本は避難所の開設から運営まで自治体職員が担うことが多いですが、そもそも自治体職員が避難場所に到着することが難しい場合もあ

そこで、京都府におきましては、大学生の消防防災への関心を高め、消防団入団への意識醸成を図るため、大学生の消防防災サークルである京都学生F A S Tの活動を支援しているところであり、京都府総合防災訓練にも参加していただいているところでございます。

また、今年度から新たに、教育委員会と連携し、防災に関する知識や技能を持ち、災害時に適切な判断や行動ができる児童生徒の育成に取り組むこととし、特に高校生には、防災に関する実践的な教育指導プログラムの作成を進めるなど、防災教育の充実に取り組んでいるところでございます。

次に、自助・共助・公助それぞれの連携についてでございます。

令和6年能登半島地震では、現地で支援にあたった職員から、「能登地域ではお互いを支え合う共助の構図ができており、地域の人々の結びつきの強さは、大災害が起きた時に大きな力を発揮することを実感した」という報告を受けました。

近年の激甚化・頻発化する自然災害に対応するためには、一人一人が防災意識の向上を図り、自らの身を守る自助と、地域住民同士が助け合う共助が重要となります。

京都府の総合防災訓練においては、公助の一つである救助活動と並行し、自助・共助の取組として、地域住民による避難所運営訓練を行うこととしております。また、水害等避難行動タイムラインの効果的な活用事例を広めるとともに、京都府が養成した防災士に地域の防災訓練に参加いただくなど、自助・共助・公助が間断なく繋がり、最大の効果を発揮できるよう取組を進めてまいります。

(2) 次に、災害時における自治体と民間団体との連携体制についてでございます。

災害時に、被災者の多様な支援ニーズに応えるためには、様々な民間団体による支援が必要であり、各団体の強みを活かした効果的な支援となるように、自治体には被災者と民間団体とを繋ぐ役割や団体間の調整などの役割が求められていると考えております。

そのため、京都府では、災害時応援協定を締結している民間団体と京都府、また民間団体相互の連携強化を目的とした災害時応援協定ネットワーク会議を毎年開催しているところでございます。

今年4月に開催した会議では、能登半島地震における各団体の活動状況の共有や意見交換を行ったところであり、現在、他府県での災害時における支援活動や休日の対応の可否などについて確認を行っているところでございます。

また、大規模災害時には他府県を含む広域的な避難等も想定されることから、全国展開している民間団体との効果的な連携事例の提供などについて国に求めてまいりたいと考えております。

引き続き、市町村や関係機関と連携を深め、危機管理体制を充実させることにより、災害に強い京都づくりを進めてまいりたいと考えております。



危機管理体制についてですが、まず京都府でできることをしっかりやっていただいて、これも松本先生の話でしたが、コロナの際に臨時病院を作ろうとしたときに、平常時は我々を守るはずの法律が壁になったという話がありました。そういった都道府県レベルでできないことをしっかり国に訴えていくことで府民の命をしっかり守っていただきたいなということをお願いしまして、私の質問を終わります。