

昭和37年9月20日生
 平成23年4月福岡県議会議員初当選
 平成27年4月二期目
 平成31年4月三期目
 令和5年4月四期目
 添田町立添田小学校・添田中学校卒業
 福岡県立田川高等学校卒業
 日本大学商学部会計学科卒業
 麻生セメント株式会社入社・株式会社
 麻生情報システム転籍
 株式会社麻生情報システム代表取締役
 社長
 福岡県農林水産副委員長 福岡県総務
 企画地域振興委員長



さとし こうざき 聡 夢からはじまる

http://www.kouzakisatoshi.com

県政報告 自由民主党福岡県議団

令和6年11月号

自由民主党福岡県議団
 県民生活高工学任委員会委員
 子育て支援・人材育成調査特別委員会副委員長
 福岡県議会議員 **神崎 聡**

パリ2024オリンピック競技大会では、38名の本県ゆかりの選手が出場し、7名の方々がメダルを獲得する快挙を成し遂げられました。そして、パリオリンピックにも12名の本県ゆかりの選手が出場され、メダル獲得されました。選手の皆様が競技に挑む姿は、勇気と感動を私たちに与えてくれました。

福岡県は全国に先駆けて、トップアスリートの育成を目指す「福岡県タレント発掘事業」取り組んでいて、今回初めて修了生からメダリストが誕生しました。この快挙は未来のオリンピック・パラリンピアンを目指す受講生の目標となることと思えます。

さて、今回の県政報告は、35日間の日程で開催されました9月定例県議会を中心に掲載しています。議会の監視機能を發揮し、来年度の予算に影響を与える決算特別委員会では、昨年に続き委員に任命され、県政の重要課題について執行部に問い質しました。要旨は、「県内市町村の職員確保に向けた県の取組について」(企画・地域振興部審査)、「授業の質を担保する1T活用について」(教育庁審査)、「半導体産業の振興と人材育成について」(総括審査)です。(次ページ以降に全文掲載しています)

今後ともご指導・ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。



スマートフォンでも県議会録画視聴

ブログ報告



動画報告



フェイスブック



フェイスブックページ



ツイッター



令和6年決算特別委員会

一、県内市町村の職員確保に向けた県の取り組みについて
(企画振興部議案審議)

(神崎委員)

自民党県議団の神崎聡です。本日は、県内市町村の職員確保に向けた県の取り組みについて質問致します。

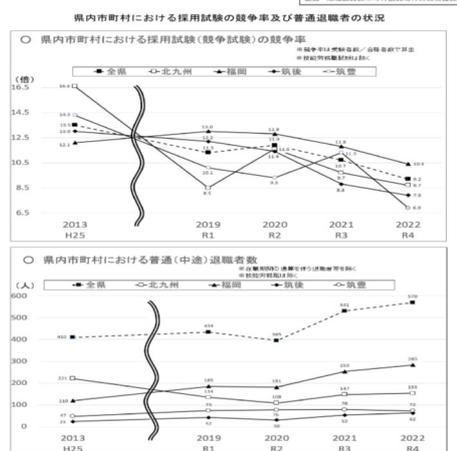
今議会の我が会派の代表質問において、「県職員の人材確保に向けた対策について」知事に質しましたが、優秀な人材の確保が困難な状況は、市町村においても同様に生じています。地元自治体の中には、若手職員が次々と辞めていくなど、状況は県よりも切実であり、必要な行政サービスが今後も維持していけるのか、大変危惧されるところであります。

そこで、県内市町村における採用試験の競争率及び退職者の状況について、予め執行部に資料をお願いしていますので、資料の取り計らいをお願い致します。

資料について説明をお願いします。



県内市町村における採用試験の競争率及び普通退職者の状況



(行財政支援課長)

この資料は、県内市町村の採用試験における競争率と普通退職者の状況についてまとめたものであります。

国が調査している直近10年間で、平成25年度から令和4年度までの数値を集計し、県内4地域ごとと比較しています。競争率は全体的に減少傾向にあります。

なお、地域的には福岡地域が他の地域に比べ、高い傾向にあります。なお、平成25年度の筑豊地域の競争率が1.4、3倍とかなり高い値となっておりますが、これは、嘉麻市が、従来の教養試験に替え、当時全国的にもまだ珍しかった面接と適性検査のみの試験を導入したことが評判となり、受験者数が例年の約10倍に増加したことによるものであります。その後、同様の試験を実施する自治体も増えてきたことから、近年は受験者数も落ち着いてきているとのことです。

次に、退職者については、定年退職や勸奨退職を除く、いわゆる中途退職者数の推移となっておりますが、全体的に増加の傾向がみられるところであります。

(神崎委員)

今説明があったように、県職員同様、市町村職員においても受験者数は減少傾向にあり、特に福岡地域以外ではその傾向が顕著であります。また、中途退職者についても増加傾向にあります。全国的な人手不足のなか、民間企業における採用が好調とは言え、このような公務員の人材不足の状況が生じている要因はどのようなことが考えられるかお尋ね致します。

(行財政支援課長)

受験者数の減少や中途退職者数の増加の理由について、直接県内市町村に対し調査したものはありませんが、一般的には、民間企業における初任給の引上げや採用活動の活発化・早期化、採用試験のための準備の負担が大きい・やりがいと結びつかない長時間労働やカスタマーハラスメント等、職場環境の魅力の低下などが言われています。

(神崎委員)

今、公務員の受験者の減少や中途退職の増加といった人材不足の理由の一つとして、民間企業の給与水準について説明がありました。公務員と民間企業でどの程度の差があるのか。また、改善の動きはどうなっているのかお尋ね致します。

(行財政支援課長)

人事院によると、本年4月分の国家公務員給与と民間給与との格差は、国家公務員が民間を平均11、183円下回っています。

このため、人事院では、人材確保の観点等を踏まえ、初任給や若年層の給与を大幅に引き上げるなど、若年層に特に重点を置いた引上げ改定を勧告しています。また、これまで市町村単位であった地域手当が、今後は、原則都道府県単位に変わる見込みです。これにより、田川圏域をはじめ、これまで支給率0%であった地域においても地域手当の支給が可能となり、さらなる給与水準の向上が期待されます。

(神崎委員)

わかりました。市町村には、是非給与の引き上げや福利厚生の実施を進めてもらいたい、例えば、住宅手当や交通費の支給額の見直し、職員向けの健康管理プログラムの導入などによりよい、職員の生活の安定を図り、長期的に働き続けられる環境を整えてもらいたいと思います。

次に採用試験方法の工夫についてお尋ね致します。

民間企業への就職と異なり、公務員は「試験の範囲が広く勉強が大変」、「ふるさとの自治体に受験のために帰省することが負担」との声は、私もよく聞くところがあります。

優秀な人材が民間に流れないよう、もっと受験しやすい採用試験の実施が求められます。先ほどの資料説明の中でも、「嘉麻市が採用試験の内容を見直したことにより受験者の大幅な増加につながった」との話がありましたが、このように、県内市町村において、試験方法について工夫されている例がありますか。あればお聞かせ下さい。

(行財政支援課長)

今年7月に県内市町村に対し、採用試験の実施方法について調査を行ったところ、約9割の団体で何らかの多様な試験方法の工夫が行われていました。

- ・ その主なものとしては、
- ・ 受験申し込みのオンライン受付、WEB面接の導入等の採用手続きのデジタル化
- ・ SPIなどの適性検査の導入
- ・ 年齢上限の引上げ
- ・ 試験会場の管外設置

(神崎委員)

採用試験の充実・工夫が各自治体において行われているようですが、特に取組を行っていない市町村もあるようですし、まだまだ工夫の余地がある市町村もあるのではないのでしょうか。

県内の他市町村の取組状況等を参考にさらなる改善が図られるよう、優良事例の共有が必要ではないかと考えますが、いかがでしょうか。

(行財政支援課長)

委員のご指摘を踏まえ、今回の調査結果について内容を整理し、今後、県内市町村に対し、優良事例等についての情報提供を行ってまいります。



(神崎委員)

人材確保に向け、市町村も採用試験の見直し等に取り組んでいます。それにも自ずと限界があり、市町村の努力だけでは人材不足の解消は難しいと思います。特に専門人材については、市町村単独での確保は困難な場合が多いと考えられます。このような場合、広域自治体である県が市町村を補完する機能を担い、支援していくことが必要であると考えます。市町村における専門人材の確保に向けた県の支援についてお尋ね致します。

(行財政支援課長)

市町村の専門人材の確保に向けた県の補完・支援として
・デジタル化に取り組む市町村へのDXの専門家派遣
・医師不足が深刻なへき地等の公的医療機関への医師派遣
などの取組を行っています。

また、本来、市町村が徴収すべき個人住民税について、県職員が滞納整理を行い、直接徴収する事務代行の取組なども行っています。これらの取組内容については、毎年、最新情報を取りまともて県内市町村提供し、積極的な活用を働きかけているところであります。

(神崎委員)

次に、職員の確保にあたっては、職員がやりがいをもって働くことができる魅力ある職場環境を整備することも重要であります。そのためには、長時間労働の是正やカスハラ対策等に加え、職員のモチベーションをいかに維持・向上させるかも大切であります。例えば、職員が地域のNPO活動で報酬を得るといった兼業を柔軟に認めることは職員のスキルアップ、キャリア形成の面でも有効と考えます。このように職場の魅力向上を図ることは、離職者の減少に効果があるとともに、就職希望者の増加も期待されます。これに関連し、昨年から定年が段階的に引き上げられ、新たに「役職定年制」が導入されていますが、高齢期職員のモチベーションの低下が懸念されることでもあります。役職定年後の高齢期職員には、どのような役割が期待されているのか、また、モチベーションを持続させるための取組についてお尋ね致します。

行財政支援課長

役職定年後の職員については、これまで培ってきた多様な知識や経験を活かし、ライン職のサポートや、後輩職員の困難業務の処理について指導助言を実施するなどの役割が期待されているところであります。

県では、これまで、市町村が定年延長制度を円滑に導入できるように、県内を8つの地域に分けての勉強会を開催するとともに、市町村の組織体制や年齢構成など、それぞれ固有の状況から生じた課題について個別の相談に応じてまいりました。

今年度は、専門家を講師に招き、「昇給抑制及び定年引上げに伴う高齢層職員のモチベーション維持と働き方について」と題した研修会を今月19日に開催したところであります。今後も、高齢期職員が意欲を持って活躍し、組織全体の活力を維持・向上できるように、支援を行ってまいります。

(神崎委員)

職員のモチベーションアップのためには、各種研修による人材育成の取組も有効であると考えます。これにより、職員の能力はもちろん、やる気・意欲も高まり、ひいては市町村全体の行政能力の維持・向上にもつながっていくんじゃないでしょうか。

市町村職員に対する人材育成については、昨年度予算における新規事業として、市町村が直面する政策課題の解決に向けた「課題解決型研修」が行われていますが、その実施状況及び成果についてお聞かせ下さい。

(政策支援課長)

課題解決型研修については、市町村が直面する課題の中から、「地域公共交通」と「こどもの居場所づくり」の2つのテーマを選定し、昨年10月から本年7月まで、全6回ワークショップ形式で実施しました。

19市町の職員と庁内の関係課職員が参加し、講師からは政策立案にかかる基礎的知識を、それぞれのテーマに即した専門家からは、現状、課題や解決方法及び先進事例等を講義していただきました。

講義を受け、各グループごとに政策案の検討を重ね、最終回では研修に参加した市町のみならず、現地参加やオンラインにより、他の市町村に対しても、政策案の発表を幅広く行い、共有しました。このように、各市町の職員が、課題解決型研修で学び議論した政策案が、県内市町村の政策と具体化及び実現につながるよう、庁内関係課と連携し、支援してまいります。

(神崎委員)

職員のモチベーションアップのためには、各種研修による人材育成の取組も有効であると考えます。これにより、職員の能力はもちろん、やる気・意欲も高まり、ひいては市町村全体の行政能力の維持・向上にもつながっていくんじゃないでしょうか。

市町村職員に対する人材育成については、昨年度予算における新規事業として、市町村が直面する政策課題の解決に向けた「課題解決型研修」が行われていますが、その実施状況及び成果についてお聞かせ下さい。

(政策支援課長)

課題解決型研修については、市町村が直面する課題の中から、「地域公共交通」と「こどもの居場所づくり」の2つのテーマを選定し、昨年10月から本年7月まで、全6回ワークショップ形式で実施しました。

19市町の職員と庁内の関係課職員が参加し、講師からは政策立案にかかる基礎的知識を、それぞれのテーマに即した専門家からは、現状、課題や解決方法及び先進事例等を講義していただきました。

講義を受け、各グループごとに政策案の検討を重ね、最終回では研修に参加した市町のみならず、現地参加やオンラインにより、他の市町村に対しても、政策案の発表を幅広く行い、共有しました。

(神崎委員)

民間企業に勤めていました私も、異業種交流や企業グループ内研修で、ワークショップのように参加者の主体性を重視した体験型の講座、グループ学習、研究会など、同じ課題に向けてアイデアを出し合い、議論をしていくことが、大変効果があり有効な能力向上であると認識しています。課題解決型研修については、職員のスキルアップが進み、業務の効率化やサービスの質の向上につながるものと思えます。今年度もしっかりと取り組んでいただきたいと思います。このほか、市町村職員の能力向上に資する取組があればご説明をお願いいたします。

(行財政支援課長)

県では、市町村及び県職員の人材育成の一環として、相互の人事交流や市町村職員の実務研修生としての受入れを実施している。交流・受入れを行う市町村については、過去の実績や地域バランスを勘案し、できるだけ偏りが生じないよう選定しています。

このような取組により、異なる環境での経験や視点から地域を再認識し、行政施策に反映できる幅広い視野を持った市町村職員の育成を支援しています。

(神崎委員)

ここまで、市町村における人材の確保・育成の状況や県の取組について、お伺いしてきました。

冒頭申し上げたように、市町村とりわけ地元田川郡のような過疎地域では、職員の人材不足は切実な問題であります。小規模自治体になればなるほど、少ない職員で広範な事務を担当し、大量の業務をさばっていくかなければならないのが実態であります。このような自治体において「受験者が集まらない」「離職者が多い」などの事態が生じ、欠員でも生じれば、最低限の行政機能の維持も危ぶまれます。ましてや、行政サービスの充実・向上などは、望むべくもありません。

市町村職員の人材確保は、一義的には人事行政として各市町村が責任を持って取り組むべきことではあります。やはり小規模自治体の取組には限界があり、県によるさまざまな支援が不可欠であります。市町村振興局は、市町村が抱える多様な問題をきめ細かく支援していく役割を担っているものと承知しています。そこで、市町村振興局長に、市町村職員の人材確保に向けた強い思いをお聞かせ下さい。

(市町村振興局長)

委員御指摘のとおり、民間企業も含めた人材獲得競争が激しくなる中、小規模市町村、過疎地域の市町村では、人材の確保が非常に厳しくなっています。

私が、市町村長や職員の皆様とお話をする中でも、優秀な人材の確保が難しくなり、将来の行政サービス維持に不安があるという声をお聞かしています。

市町村におかれては、人材の確保・育成のため、採用試験の工夫、職場環境の改善、職員研修の充実などに取り組まれています。しかしながら、単独の市町村では対応が難しいことも多くあり、県でもさまざまな支援を行ってまいりました。

偏に人材の確保・育成といっても、市町村によっては、DX等の専門人材を確保したい、あるいは職員の中途退職を止めたいなど、その実情はさまざまであります。私も市町村振興局では、個々に異なる市町村の実情をしっかりと把握し、それぞれの市町村に適した対応策についてきめ細かく助言してまいります。

また、県だからこそ実施できる課題解決型研修など各種研修を充実させ、実務研修生の受け入れも積極的にを行い、市町村の行政サービスが将来にわたり維持できるように取り組んでまいります。

令和6年決算特別委員会

一、授業の質を担保するIT活用について (教育委員会議案審議)

(神崎委員)

本日は、「授業の質を担保するIT活用について」質問いたします。ご存じの通り、近年、教育現場では、「教員不足」が深刻な問題となっております。新学期がスタートする段階で、基準通り教員が配置できていなかったり、年度途中での育児・介護休業などによってお休みされる方々の代わりになる教員の配置が追い付かなかったりなどのケースが多く見受けられます。

教員不足が及ぼす影響は深刻で、また教員は授業以外にも保護者の対応、事務作業、学校行事の準備など、多岐にわたる業務を抱えています。教員の過重労働を軽減し、持続可能な働き方を実現するための改革は急務であることはご承知のとおりだと思います。

こうした状況においては、教職経験の浅い教員にとっては、授業力のある先輩教員の授業をじっくりと見て、その技を学ぶといった本来重要であるはずの「経験」の中の教員の学びの実現が、難しくなっているのではないのでしょうか。

様々な対策を講じられているのは承知しておりますが、このように学校教育を取り巻く環境は大変厳しいものがあります。そのような中でも子どもたち一人一人が未来の切り拓く人財として、資質・能力を身に付け、先行き不透明な社会を生き抜くことができるよう、学校現場において質の高い授業を担保することは不可欠であると考えます。そこで、伺います。

学校教育を取り巻く環境が変化する中で、経験の浅い教員が自身の授業実践力を磨くために、県や市町村において、どのような取り組みを行っているのか、現状についてお尋ね致します。

(義務教育課)

授業実践力の向上のために、県主催の研究発表会や初任者研修の授業研修会等を開催し、教師の指示や発問に対する児童生徒の反応を参会者自身の目線で観察、協議できるように、会場校に集合して実施しています。

市町村においては、教員が希望すれば、市内の他の学校に1日留学という形で赴き、経験豊富な先輩教員や授業力の高い教員の授業を参観したり、ノウハウを尋ねたりする機会を設けるなどの取組を行っています。ところもありませぬ。

(神崎委員)

実際に研究発表会や授業研に参加して、優れた教員の授業を参観することが効果的であることは承知しています。しかしながら、業務多忙で出張する余裕のない教員のこととも考えますと、オンラインでの同時配信やオンデマンドで研究授業を参観できるようにするなどの工夫が必要だと考えますが、いかがでしょうか。

(義務教育課)

コロナ禍では、研究授業を別会場にいる教員に対し、オンラインで同時配信し、ズームなど双方向性のあるアプリを活用して研究協議を行うなどの工夫をし、授業研究会を実施しております。

県教育委員会指定の研究発表会については、集合しての参加を呼びかけつつ、業務の多忙さや会場校が遠方にあるなどのため参加が難しい教員も参加できるよう、コロナ禍の成果を生かし、オンライン配信についても検討してまいります。

(神崎委員)

おっしゃるように、私も、コロナ禍ではオンラインを活用して授業の質を向上させる取組が進んできたのではないかと思います。そこで、コロナ禍では、授業の質を担保するために、どのような取組を行っているのかお答え下さい。

(義務教育課)

一斉臨時休業中は、家庭学習用に、教員が学習動画や学習プリントを作成して児童生徒に提供するという工夫を行っている学校がありました。

学校再開後は、学級、学年閉鎖になった際、学校からオンラインで授業を配信し、自宅で授業を受けることができるようにしている学校もありました。

(神崎委員)

そのような取組には、どのような成果と課題があったでしょうか。

(義務教育課)

成果としては、オンラインを活用した授業づくりが進み、例えば、児童生徒にとつて一度見たり聞いたりしただけでは理解が難しい技能や説明を、一人一台端末を活用して繰り返し視聴できるようにするなど、動画コンテンツを活用した学習が進みました。

課題としては、例えば、画面越しの指導になるため、児童生徒の理解度の把握や、つまづいている児童生徒に対する個別指導が難しく、あらためて担任の役割の重要性がわかりました。

(神崎委員)

このような成果と課題を踏まえつつ、ITを活用した授業の質を高める取組が必要ではないでしょうか。その際、直接、児童生徒の指導・支援にあたる担任の役割は欠かせないものであり、冒頭申しあげたとおり、教職経験の浅い教員が指導力の高い先輩教員の授業を見て学ぶことは重要であると思います。

例えば、経験豊富な教員が、遠隔授業として配信しつつ、配信先の学級では経験の浅い教員が児童生徒を指導するといった授業スタイルは効果的と考えますが、県内外にこのような事例はあるのでしょうか。

(義務教育課)

県内の義務教育段階における事例としては承知しておりませぬ。

県外では、茨城県が中学校外国語科や技術科などの特定の教科で、質の高い教育を実現するために高度な専門性をもつ人材や優れた指導力をもつ教員がエリア内の複数の学校に授業をオンラインで同時配信するという取組がなされていると承知しています。

新たな指針(令和5年12月 人材育成・確保基本方針策定指針)

○ 生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化中。複雑・多様化する行政課題に対応する上で、人材育成・確保の重要性が高まっていること。また、第33次地方制度調査会において、都道府県等が市町村と連携して専門人材の育成・確保に取り組む視点の重要性が指摘されていることも踏まえ、現行指針を大幅に改正

○ 「人材育成」に加えて、「人材確保」、「職場環境」、「デジタル人材の育成・確保」に関する検討事項、留意点を記載

○ 各地方公共団体が基本方針を改正等する際の留意すべき事項等を提示し、「基本方針」の改正等を促すことで、人材育成・確保の取組を推進

基本方針の改正等に当たっての基本的な考え方

- 求められる職員・職務分野等に**応じ必要なスキルを明確化** ※ 特に必要となる人材について、可能な限り**定量的目標を設定**、定期的に検証、取組改善
- 首長等が積極的に関与**、人事担当部門と関係部局が連携 ※ 単独では育成・確保が困難な市区町村への**都道府県の支援**、**市町村間の連携の強化**

人材育成・確保の検討事項

1. 人材育成	2. 人材確保	3. 職場環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> リスクリングやスキルアップによる必要となる人材の計画的・体系的な育成 等 人材育成プログラムの整備 人材育成手法の充実 人を育てる人事管理 	<ul style="list-style-type: none"> 新卒者に限らず、多様な経験者を持った経験者採用の積極的な実施 等 公務の魅力の発信 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備 働きやすい職場の労働環境の整備 職員のエンゲージメントの把握 	<ul style="list-style-type: none"> 全ての職員が「ウチノイコト」をもちながら、能力を最大限発揮できる職場環境の整備 等 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備 働きやすい職場の労働環境の整備 職員のエンゲージメントの把握

4. デジタル人材の育成・確保

高度専門人材、DX推進リーダー、一般行政職員ごとに想定される人材像や役割を整理し、育成・確保を推進 等

- 職員のデジタル分野の知識・スキル等を把握の上で、求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標を設定
- 人事担当部門とDX担当部門等の緊密な連携、首長等のトップマネジメント層のコミットメント等によるデジタル人材の育成・確保に係る推進体制の構築
- 自団体だけではデジタル人材の育成・確保が困難な市区町村に対する都道府県による支援
- デジタル分野の専門性・行政官の専門性を合わせて向上させながらキャリアアップを図ることができるキャリアパスの提示



神崎委員の発言の様子。

(神崎委員)

このような茨城県の取組についてどのよう
な見解をおもちでしょうか、また、茨城
県への視察や調査研究をされましたよ
うか。茨城県の取組を踏まえた今後の方
向をお聞かせください。

(義務教育課)

優れた指導力をもつ教員の授業を見るこ
とは、教科書等の教材分析の仕方や授業の
進め方などのモデルとして、自らの授業改
善にも生かすことができ、大変有効である
と考えております。

今後、茨城県の取組について調査し、そ
の効果や課題を把握した上で、高度な専門
性をもつ人材や優れた指導力をもつ教員の
授業配信などについて研究してまいります。

(神崎委員)

また、優れた指導力をもつ教員の授業を
録画して蓄積し、教員が活用できるように
することは、授業力の向上に有効である
ことですが、県内外にはこのような事例
はあるのでしょうか。

(義務教育課)

県内では、県教委が算数、数学の問題を
解くポイントの説明動画や英語の会話の美
演動画を作成しており、それらを若年教員
の授業や児童生徒の家庭学習、校内外の教
育支援センターの個別指導等に生かすよう
促しております。

県外では、茨城県において、国語、算
数・数学、英語、理科、社会の動画を作成
しており、それらを授業や児童生徒の家庭
学習に生かすことができるようにしている
事例を承知しております。

(神崎委員)

このような取組についてどのような見解
をおもちか、またそれを踏まえた今後の方
向性をお聞かせください。

(義務教育課)

本県でも取り組んでいるように、優れた
指導力をもつ教員の授業動画コンテンツ
は、若年教員の授業改善や、児童生徒の家
庭学習、校内外の教育支援センターの個別
指導等に生かすことができるものと考えて
おります。

今後は、市町村教育委員会のニーズを把
握しながら、取組の充実を図って参りま
す。

(神崎委員)

教員不足の解消に向けてさらに取組を進
めていくのは当然ですが、一年一年、子ど
もたちは成長していますし、毎年進級し進
学し、子どもたちは待ってくれません。今
の状況の中で、教員の授業力を高めていく
事が急務だと考えます。本気で学校教育の
改革に取り組みないと手遅れになってしま
います。これまでのやり取りを踏まえたよ
うなパイロットスクールやモデル校を作っ
ていくべきと考えます。この点を含め、教
員の授業力を高めていくことについて、副
教育長としての本気度をお示し、決意を伺
います。

(副教育長)

学校を取り巻く状況が変化中、子供
と向き合い、学ぶ意欲や、向上心を育み、
一人一人の可能性を伸ばしていく教育を充
実させていくことが重要であると考えま
す。そのため、授業力をはじめ、児童生徒
の心を動かす資質と実践力を高めていくこ
とが教員には求められます。

今後、他県の先進事例の効果や課題の研
究を進め、また、市町村教育委員会のニー
ズも把握しながら、経験の浅い教員を含め
全ての教員が、授業力を高めていく取組を
検討してまいります。

令和6年決算特別委員会

一、半導体産業の振興と人材育成について
(総括答覆)

(神崎委員)

自民党県議団の神崎聡です。総括質疑
は、「半導体産業の振興と人材育成につい
て」の質問を致します。

近年九州では、半導体に関連する大型投
資案件が相次いであります。熊本県では、
半導体前工程の世界最大手TSMC社が進
出し、年内に本格稼働を始めるとのこと。
このほか、佐賀県では、シリコンウエハ製
造の世界最大手SUMCO(サムコ)が。鹿
児島県では、半導体製造装置の部品を供給
する京セラが、それぞれ工場を増強するな
ど、多くの企業で新たな設備投資が行われ
ています。

本県においても、先日、半導体後工程の
世界最大手ASE社が北九州市との土地売
買の仮契約を締結し、進出を検討してい
るの報道があったところであります。

また、先月福岡で開催された九州初の半
導体に特化した大型展示会「九州半導体産
業展」では、九州の企業を中心に260社
を超える企業が出展し、2日間の会期中、
国内外から新たなビジネスを求めて、7千
人を超える方が来場されたようです。想定
を大きく上回る反響を受け、来年度は規模
を今年の倍にして開催することを決定する
など、九州の半導体産業は、まさに沸騰と
いう状況にあると言えます。

ただ、ひとくちに半導体産業と言って
も、半導体産業は裾野が広く、多種多様な
数多くの関連業界から構成されています。

このような中、福岡県には、画像セン
サーの「ソニーセミコンダクタソリューションズ」、
パワー半導体の「三菱電機」といった世界
トップシェアを誇る企業をはじめ、多くの半
導体関連企業が集積しています。また、「トヨ
タ」「日産」「ダイハツ」といった自動車
産業や、産業用ロボット大手の「安川電機」
など、半導体のユーザー企業も多く立地し
ており、半導体産業は本県経済を支える産
業分野であると考えます。

そこでまず、県政を進める上で、本県の
半導体産業は、どのように位置づけられて
いるのかお尋ね致します。

(企画・地域振興部)

本県では、県政推進の指針である総合計画
において、「世界を視野に、未来を見据えて
成長し、発展する」の柱を立て、成長産業の
創出に取り組んでいます。

半導体産業は、デジタル、グリーンの動き
を背景に、世界的な活況を呈しており、我が
国でも多くの投資案件が計画・実行されてい
ます。

この半導体産業の「熱量」を取り込んでい
くことは、関連企業の成長に加え、県内中小
企業の新たな事業展開、雇用の創出に寄与す
る。

さらに、ヒト、企業が集積することで、イ
ノベーションによる新たな製品、技術が開発
され、企業の発展をもたらす好循環が生まれ
ることが期待されます。

また、今年度当初予算の3本柱の1つであ
る「県内GDP20兆円への挑戦」に当たっ
ても、半導体産業を振興していくことは、極
めて重要な取組であると考えています。

(神崎委員)

今、半導体産業の振興は、県政を進める上
で極めて重要であると言われました。半導体
産業の振興を図るため、服部知事は、令和4
年2月、「福岡県グリーンデバイス開発・生
産拠点構想」を打ち出しています。この構想
の概要について説明をお願いします。

(商工部)

この構想は、本県には、
・世界トップシェアの企業を含め、設計、製
造、材料など幅広い半導体関連産業が約40
0社集積していること

・九州大学や九州工業大学、3つの高等専門
学校など高度人材を育成する教育機関、半導
体分野に強みを持つ研究開発支援機関が集積
していること

などの強みがあることを活かして、ここ福岡
県が、省エネルギーに直結するパワー半導体
などの「グリーンデバイス」の一大開発・生
産拠点となることを目指し、掲げたもので
す。

現在、この構想の下に、①企業の誘致、②
サプライチェーンの強化、③人材の育成
の3つを柱にして、様々な取組を行っており
ます。

(神崎委員)

今、課長から構想を実現するための取組として、3つの柱について様々な取組を行っているとのことでした。

①企業の誘致、②サプライチェーンの強化、③人材の育成

この一つ目の柱である「企業誘致」については、私も、産業振興を図るうえで極めて重要な取組だと考えます。冒頭申し上げたように、半導体後工程世界最大手の三星が北九州市への進出を検討しているというところであります。これが実現すれば本県、九州の半導体産業にどのような意義・効果があるのかお尋ねします。

(商工部)

すでに熊本県に「前工程」を担う世界最大手のTSMCが進出し年末には本格稼働を予定している。これに加え、「後工程」の世界最大手ASEの北九州市への進出が実現すれば、半導体製造の「前工程」から「後工程」までの一連の流れが九州で完結することになります。

地元企業の取引拡大や新規参入、関連企業の更なる誘致などが図られ、本県の雇用拡大と県民所得の向上に加え、半導体のサプライチェーンの強靱化と「新生シリコンアイランド九州」の実現に大きく貢献するものと考えております。

(神崎委員)

次に、2つ目の柱、サプライチェーンの強化について県では具体的にどのような取組を行っているのかご説明をお願いします。

(商工部)

県では、サプライチェーンの強化のため、「企業の技術の高度化」、「販路拡大」の支援に取り組んでおります。

「技術の高度化」については、令和4年度に、県内中小企業のグリーンデバイスの製品開発に対する助成制度を新たに創設し、支援を行っております。

また、本県は、三次元実装に関して、設計から試作、評価・解析までを一貫して支援する国内唯一の公的機関「三次元半導体研究センター」を有しており、これまで、約30社、約300件の研究開発支援を行っております。

「販路拡大」については、昨年度から、半導体取引拡大アドバイザーを設置し、県内外の企業とのマッチング等を支援しております。

また、先月開催された「セミコン台湾」や「九州半導体産業展」をはじめとする国内外の大型展示会への出展支援も行っております。

(神崎委員)

企業の誘致、サプライチェーンの強化、いずれの柱もそれを支える人材が極めて重要であります。また、九州では「半導体人材は奪い合い」という報道もあり、喫緊の課題であると考えられます。3つ目の柱である、人材の育成について、県では企業が求める人材の育成について、どのような取組を行っているのか。また、半導体産業の将来を支える人材の育成も必要ではないかと考えますが、将来を担う子供たちに半導体産業へ目を向けるように、具体的にどのような取組を行っているのかお尋ね致します。

(商工部)

昨年8月に開設した「福岡半導体リスクリソグセンター」では、半導体を「作る側」、また、「使う側」の講座体系を整備し、企業のニーズに応じて、受講者のレベルに応じた講座を準備し、幅広く人材を育成しております。5年間で25,000人の人材を育成することを目標に掲げていたところ、開設から1年間で、7,000人を超える方に受講いただいております。

(神崎委員)

また、将来を担う子供たちに半導体分野へ目を向けてもらうためには、進路を選択する時期の中学生や高校生に、半導体分野の魅力や将来性を知ってもらうことが重要です。

そのため、昨年度からキツザニア福岡と連携し、最先端の研究を行う大学教授から身の回りで使われている半導体について学ぶ講座や世界トップレベルの技術を持つパワースポット工場での職場体験などを体験する「テクノロジータレント」を開催し、受講者からは大変好評をいただいているところですが、

(神崎委員)

半導体産業の発展には、技術力を持った人材の育成が不可欠であると、商工部の取組については説明がありましたが、最初に申しましたように、半導体産業は、広い裾野をもち、多種多様な数多くの関連業界から構成されています。

例えば、皆さんもスマホを持っていると思いますが、私はiphoneにはどのくらいの半導体が組み込まれているかご存じですか。おおよそ1,200個前後の半導体が組み込まれています。トランジスタにおいては、トランジスタというのは、半導体チップの中に含まれる基本的な構成要素ですが、そのトランジスタの数は160億もあるようです。

半導体はメインプロセッサやメモリチップ、カメラなどセンサー関連チップなど、様々な機能を実現するために使用されています。また、アプリ開発やソリューションビジネスなど、この小さなスマホの中に、あらゆる社会基盤を支える機能が備わっている、これも一つの半導体産業だと言えます。従いまして、半導体に携わる人材というのは、かなり広範囲な業種・業界で必要とされ、次世代半導体を考えた時、求められる人材やスキルも刻々と変わってくるものだと私は認識しています。

では現在、学校現場において、半導体分野に必要なスキルや知識を備えた人材を育成するために、県立高校ではどのような取組を行っていますか。併せて、企業との連携や、地域の産業ニーズとのマッチングについてもお聞かせ下さい。

(教育庁)

県教育委員会では、半導体関連産業を担う人材を育成するため、商工部と連携し、県立工業高校のうち電気電子系学科を置く11校において、生徒の興味関心を向上させるため、半導体関連企業への企業訪問を実施するとともに、生徒の企業での技術研修や、高度熟練者を学校に招いての実習指導などを行っております。

また、今年度から八女工業高校の「自動車科」を「IT自動車科」に改編して、燃料電池自動車など実習環境を整備し、半導体人材育成の拠点とするとともに、筑後地区の工業高校3校で自動車・半導体関連企業におけるインターンシップ等を実施しております。

さらに、半導体関連企業など成長が見込まれる県内技術系企業と学校をつなぐコーディネーターを配置するための経費を9月補正予算に計上させていただいており、全ての高校の進路担当教員を対象に、県内技術系企業の魅力を紹介する研修会を実施することとしております。今後も、半導体関連産業の求める技術・技能に対応できる人材を育成できるよう、産業界のニーズを的確に把握しながら、教育内容の充実に取り組みまいります。

(神崎委員)

現在、工業高校向けに取り組んでいるとのことですが、たしかに半導体産業において必要とされるスキルは、物理学や化学などの理系分野の基礎に加え、プログラミングやデータ解析などのデジタル技術なんだろうと思います。そして、これらの科目の充実はもとより、工業高校の生徒に限らず、半導体産業を目指す生徒にとっては、問題解決能力やクリティカルシンキングを育む教育が必要であり、大学と連携した教育プログラムの実施も重要だと思えます。このような観点での取組についてお答え下さい。

(教育庁)

高校におけるデジタル等成長分野を支える人材育成の抜本的強化を図るため、国の予算を活用して、今年度から「高等学校DX加速化推進事業」を実施しており、情報、数学、理科等の教育を強化する学校において、データサイエンスや数値処理などを学ぶ場合に、必要なデジタル環境等を整備しております。

6月定例県議会 自民党代表質問

一、平成筑豊鉄道の今後の在り方と県の対応について

《質問》

鉄道やバス、タクシーといった、地域公共交通は、県民の日常生活を支える、地域の「足」であるとともに国内外からの観光の大切な移動手段であり、地域経済の活性化を図るうえでも、大変重要な存在です。しかしながら、人口減少やコロナ禍による行動変容に伴う利用者の減少に加えて、燃料・物価高騰による経営の圧迫、さらには、運転手不足の問題など地域公共交通を取り巻く環境は、厳しさを増しています。このような中、今年7月5日、平成筑豊鉄道の河合社長から、「今後鉄道を30年間維持するとした場合の費用を試算した結果、これまでの3倍以上の支援が必要」として、沿線の9市町村に対し、地域交通法に基づく法定協議会の設置の要請がなされました。これを受けて、沿線市町村では、県に対して、地域公共交通計画の作成と、それに伴う法定協議会の設置を要請する方針を合意したと聞いています。

さらに、同月末には、同社から、沿線市町村に対し、修繕費の増大などを理由として、今年度に2億5千万円の追加支援を打診したとの報道もなされています。

平成筑豊鉄道は、県が沿線市町村とともに出資した第三セクターにより運営されており、県は、その筆頭株主であります。

知事から今議会に提出された同社の経営状況報告によれば、昨年度決算において、営業損益は、前年度比で2億2千万円余悪化し、約5億1千9百万円の赤字、当期純損益も前年度比で5千4百万円余悪化し、約5千8百万円の赤字となっております。経営状況が悪化していることが伺えます。

これまで、沿線市町村では、運営資金不足を補い、鉄道を維持、存続させるために基金を設置し、支援がなされており、現在、年間約3億円の助成を行っております。

平成筑豊鉄道は、直方から田川を経由して行橋に至る路線であり、沿線地域の住民にとって、通勤や通学、通院、買物などの欠かすことのできない大切な「足」であります。

我が会派は、その重要性に鑑み、ことごと列車やサイクルトレインの導入といった、利用促進の取組や、新型コロナウイルスや燃油高騰の影響に対する県の支援について、全面的に後押しをしてきたところですが、同社の厳しい経営見通しについて、大変憂慮しているところ です。

そこで、知事にお尋ねします。平成筑豊鉄道に対して、県では、これまでどのような支援を行ってきたのかお答えください。また、平成筑豊鉄道の取締役会長としての立場から、現在の経営状況について、どのように認識されているのか伺います。

加えて、今後、沿線市町村から、県に対し、法定協議会設置の要請がなされた場合、県としてどのように対応されるのか伺います。

《服部誠太郎知事答弁》

○平成筑豊鉄道に対する県の支援について
平成筑豊鉄道は、筑豊地域及び京築地域の皆様の通学や通勤、通院などの大切な移動手段であり、地域の発展を支える重要な交通基盤である。平成元年の会社設立時に「地元が主体的に努力する」として立ち上げられた経緯から、沿線市町村が基金を設立して経常損失の補填や、車両・施設整備等のための助成を行ってきた。

一方、県としても、会社設立時には沿線市町村が設立した基金への出捐を行い、その後も平成筑豊鉄道や沿線市町村と経営上の課題について協議を行いながら、必要な支援を行ってまいりました。具体的には、列車の安全な運行のためのレールや枕木、信号設備の交換に必要な経費の支援や会社の運営を支援する県職員の派遣を行っております。

さらに、定期的に高額の負担が必要となる車両更新の費用や、近年頻発する豪雨災害からの復旧費用、経営に深刻な影響を及ぼすコロナ禍での感染症対策の費用や、燃油高騰に対する支援を行っている。

加えて、新たな収入源の確保を図るため、一流のシェフによるフレンチが堪能できる「ことごと列車」や、自転車で列車にそのまま乗り込むことができる「サイクルトレイン」といった会社が行ってきた新たな取組についても、列車改造や予約システムの開発、宣伝にかかる費用を支援してまいりました。

《服部誠太郎知事答弁》

○経営状況にかかる認識について
私は、平成筑豊鉄道の取締役会長に就任して以来、取締役会や株主総会に可能な限り出席して、河合社長や沿線市町村の首長とともに議論を重ねながら、経営改善に取り組んでまいりました。今年6月の取締役会と株主総会においても、鉄道の今後のあり方や会社の資金繰り等について協議を行ったところ。

経営状況については、まず、収入の面で申し上げると、平成4年度のピーク時には年間342万人であった旅客利用者は、近年の沿線人口の減少や少子化に伴う通学者の減少、自動車通勤の増加といった社会環境の変化に加え、令和2年度には新型コロナウイルスの影響も受けて118万人まで減少。コロナ禍後も、減少した利用者は回復しきれておらず、令和5年度には124万人とピーク時の3分の1程度まで落ち込んでいます。また、開業当初の収入の柱であったセメント輸送が平成16年度には廃止されたことから、大幅な収入減となりました。

さらに、支出の面では、近年激甚化する豪雨災害により、山間部の線路が繰り返し被災し、その復旧費用が増大するとともに、老朽化が進む施設の維持・修繕、急激に進んでいる原材料価格やエネルギー価格の高騰、人件費の上昇などによって、運行に要する経費は年々増加している。

このため、会社としては、安全・安心な輸送体制の維持を大前提としながら、経営状況を踏まえて、可能な限り最大限の経費削減に取り組むとともに、新たな収入を確保するための「つり革オーナー制度」の導入や「駅名ネーミングライツ」、カレンダーなどのグッズ販売も行っております。

また、「ことごと列車」や「サイクルトレイン」の運行といった新たなチャレンジにも取り組むなど経営改善に努めています。

加えて、沿線市町村においても、住民のニーズに合わせた駅の新設や、駅舎の改修、無料駐車場や駐輪場、トイレなど周辺施設の整備を積極的に行うことにより、鉄道の利便性を高め、利用促進を図っております。

しかしながら、会社において、令和4年度から5年度にかけて現状分析を行った結果、今後鉄道を30年間継続して維持するためには、抜本的に保全を行わなければならないと、レールや枕木など軌道関連の集中的な投資、法改正に伴う列車無線の更新、橋梁の安全確保、浄化槽設備の老朽化対策といった大規模な投資が必要となることがわかった。さらに、近年の物価上昇や人件費の高騰のほか、使用年限を迎えた際に必要となる車両更新の費用など、これらすべてを積算した結果、年間約10億円の赤字が継続的に発生するとの試算となり、会社の経営見通しは、極めて厳しいものと認識している。

《服部誠太郎知事答弁》

○法定協議会設置の要請がなされた場合の県の対応について
地域公共交通の活性化及び再生に関する法律によれば、法定協議会は、「地域公共交通にかかわる多様な主体が、その最適かつ持続可能なあり方について総合的に検討、合意形成を行い、その合意がなされた取組を実施するために、各主体間の意見調整を図る場」とされている。

この協議会では、「地域にとつて望ましい地域旅客運送サービスの姿」を明らかにする「マスタープラン」としての役割を果たす地域公共交通計画の策定に向け、鉄道の「廃止ありき」「存続ありき」という前提を置かず、議論することが求められている。

今後、県への要請が正式になされた場合には、県としても、沿線市町村の方針決定を重く受け止め、できるだけ速やかに対応してまいります。また、法定協議会においては、地域住民の移動手段の確保を第一に、沿線市町村をはじめ関係者の皆様の考えをしっかりと伺いながら、丁寧な合意形成を図ってまいります。

