



竜田博之氏



当県の人口は、転出超過となつています。若者が東京、大阪、海外に目を向けることは自然であり、無理に止めるべきではないのだからと思う一方、当県の優良企業の多さや、他県にない五国の特徴については、むしろ県外に出て初めて気づくのではないかとも思います。この点、統計を細かく見ると、子育て世代の30、40歳代については、転入超過となつています。

こうした点を踏まえると、これまでの県内での就学・就職率を高める取り組みは継続しつつ、県外で働いた人が戻ってきやすい環境を整えることも大事になってきます。

このためには、県内企業

県内人口流入への期待

においては、従来の終身雇用や年功序列型から、通年採用や成果型をより意識した給与体系を志向することが求められるのではないのでしょうか。管理職に幅広く成果型を取り入れるだけでも、副次的効果として、従来の費用をさほど増やさずに、コロナ禍で広がった多様な働き方に応じた、納得性の高い人事制度ができるはずです。

また、若者が県内企業の魅力を再発見するための仕掛けについても、あくまで例えばですが、「企業が、行政、経済団体等とも連携し、出身高校別にUターン者の入社動機や活躍をウェブ上で、1スクロールで閲覧できる環境とアイコンを整備し、高校ほか全ての関係者のホームページ等とリンクすることに加え、先生が授業で、地元を思い出したら、このアイコンを押し、と教えておくこと」も有意義だと考えたりします。今後関係者のお知恵と取り組みに期待しています。