

管内における雇用環境や人材確保  
の状況等について  
(各団体)

令和5年6月14日  
鹿児島島地域人財確保・育成推進協議会

日置地区小中学校校長会

現 状	意見，課題等	取 組
<p>市費職員4名（学校主事1名，図書館司書1名，特別支援教育支援員2名）が配置され，大変学校運営に協力的で助かっている。</p>	<p>教員業務支援員（スクールサポートスタッフ）を午前中だけでも配置し，教員の業務改善の一助としてほしい。（現在のところ，配置なし）</p>	<p>市教委へ市校長会から要望をあげる。</p>

県立鹿児島工業高等学校

現 状	意見，課題等	取 組
<p>本校の卒業生は，大きく7割が就職，3割が進学である。ここ数年の動向では就職の割合が減少し，進学の割合が増加する傾向にある。</p> <p>県内就職の割合も増加傾向にあり，令和5年3月卒業生の全就職者232人の約4割が県内就職である。就職先都道府県でも鹿児島県が一番多い。</p> <p>産業別就職状況では，製造業・鉱業が約4割と一番多く，公務員は1割程度の23人でその内，県内の公務員は1/3程度である。</p> <p>求人件数は，令和2年度にコロナの影響で減少したが，順調に回復し，過去24年で最高の3,312件となった。</p>	<p>ここ数年，コロナ禍などの影響で先行きが不透明になり，進学希望者が増加する傾向にあった。</p> <p>しかし，今後の状況はどうなるのか，今のところはっきりしてない。</p> <p>直近の進路希望調査では，就職希望がわずかに増加した程度である。しかし，そのなかでも，県内就職希望者や九州県内への就職希望者は年々増加傾向にある。これは生徒の潜在的な地元への就職希望があるものと思われる。</p> <p>県外，県内を問わず求人件数の増加から人手不足は明らかであり，工業人として地元への人材定着を促進するためには，企業の魅力を更に発信する取組，企業と学校が日常的に連携する取組等が必要であると思われる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2年次のインターンシップの実施</li> <li>・県内企業の見学会，生徒保護者に対する地元企業の説明会の実施</li> <li>・地元企業との座談会の実施</li> </ul>

鹿児島医療技術専門学校

現 状	意見, 課題等	取 組
<p>&lt;看護人材を取り巻く現状&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業者は年々増加しているが、高年齢化が進行している。(60歳以上の割合が増加)</li> <li>・若年人口が減少する中、看護師等養成所の受験者数の減少により、県内の新規就業者数が減少傾向にある。(新卒の県内就業率59.6%、国の平均74%前後)</li> <li>・需給推計：2025年(令和7年)の県全体の需給数31,131人に対して、2,346人の不足であり、二次医療圏では、南薩以外で119人~736人の不足と推計されている。</li> <li>・コロナの影響もあり、離職者が増加している。(全国11.6%)</li> </ul>	<p>&lt;課題&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 看護の魅力発信</li> <li>2 次代を担う看護人材の育成</li> <li>3 離職防止</li> <li>4 再就業の支援</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 看護の魅力発信 小中学生、高校生を対象とした看護職の普及啓発。(ふれあい看護体験等の開催、動画・広報誌の活用)</li> <li>2 次世代を担う看護人材の育成 看護職員就学資金等貸与事業。病院奨学金の紹介。</li> <li>3 離職防止 各病院・施設のワークライフバランスへの取り組み。</li> <li>4 再就業の支援 県ナースセンターによる再就業に向けた支援等。</li> </ol>

一般社団法人鹿児島市保育園協会

現 状	意見, 課題等	取 組
<p>2022年の出生数が統計開始以来、初めて80万人を割り込むことが発表され、また国の推定値よりも11年早く80万人を割ったことが報道された。</p> <p>鹿児島市の人口においても、令和4年4月1日現在で 0歳 4,613人、1歳 4,752人、 2歳 4,723人、3歳 5,102人、 4歳 5,182人、5歳 5,435人 と集計され、5歳から30代前半まで続く5,000人台の年齢別人口が4,000人台へシフトしようとしている。</p> <p>人口減少社会へ進む中、鹿児島市は令和6年4月1日の待機児童ゼロ実現にむけ、様々な施策を実施しているが、企業主導型保育施設や児童発達支援施設が乱立することで、認可保育園・認定こども園での保育士不足が起これ、受入可能児童数が減少することで待機児童・保留児童が増加するという鹿児島市特有の状況が発生している。</p>	<p>全国的に保育士のなり手が少ない中、鹿児島市も令和5年度から潜在保育士就職奨励金制度や県外保育士就職奨励金制度などの活用をスタートさせており、自治体間の争奪戦は続いている。1人増やすだけでも大変な施設も多い。</p> <p>保育士の担い手が少ない理由には、保育業務の負担が重く、休憩や有休休暇が取りにくい職員配置基準の問題や、子どもを預かる重い責任に見合わない賃金が人材不足を招いている。(全産業平均より7万円ほど低い)</p> <p>また、鹿児島市保育園協会の調べによれば、土曜日利用の割合が7割と全国平均の2倍近くあり、「保育園・認定こども園の適正利用」について、鹿児島市民の保育施設利用の意識を変える必要がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・協会用Instagramの開設</li> <li>・各養成校への訪問PR(鹿児島国際大学、鹿児島純心女子短期大学など)</li> <li>・就職フェア(令和5年7月22日、令和6年3月開催予定)</li> <li>・アミュ広場保育イベント(令和5年10月9日開催予定)</li> <li>・中高生を対象とした職場体験や「進学応援」など</li> <li>・鹿児島市より委託を受け運営している保育士・保育所支援センターによる潜在保育士の就労支援</li> <li>・保育関係者の仕事の悩みなどの解消につなげる心理士・社労士による相談事業</li> </ul>

特別養護老人ホーム潮風園

現 状	意見，課題等	取 組
<p>ここ数年雇用環境はますます厳しさが増して、職員定数を割り込みながら、何とかしのいでいる施設が多数となっている。</p> <p>介護に対するマイナスイメージもあり、介護士・看護師・調理員・介護支援専門員など多くの職種の採用が困難になってきている。</p> <p>求人を出しても採用できず、採用に至るまで数か月かかることが普通の状態になっている。</p> <p>高校や専門学校の新卒採用も年々少なくなってきており、福祉系の学校への入学者も減少してきている。</p> <p>ハローワークだけでなく派遣会社や人材紹介会社の活用、学生向けのガイダンスへの参加、外国人特定技能実習制度を活用して外国人を雇用している法人も多くなってきている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護に対するマイナスイメージの払しょくと学生や保護者に介護の魅力アピールする場の確保。</li> <li>・介護未経験者や異業種からの転職者の定着率の向上。</li> </ul>	<p>職員紹介を奨励し、紹介者・採用者ともに奨励金を支給、就職時に係る費用を支度金として支給する。</p>

鹿児島みらい農業協同組合

現 状	意見，課題等	取 組
<ul style="list-style-type: none"> <li>・新採用については、募集定員に満たない状況が続いている。内定を出しても辞退が多い状況である。</li> <li>・中途採用を募集しているが、年齢等条件に合う募集が少ないのが現状である。</li> <li>・中堅職員（30代）までの若い世代の離職が多く、ほとんどは転職先を決めてから、離職していく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地元に残る、もしくは、地元に戻る時に、選ばれる組織でなければならぬと感じる。</li> <li>・SNS等により、風評はすぐに広がり、企業イメージを良くも悪くも決められてしまう。逆に、SNS等を利用したイメージ戦略が必要だと思う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職後の雇用延長や、JAの転籍制度（こどもの進学や配偶者の転勤時などにJA間で協議し、退職することなく他のJAへ職員を転籍させる仕組み）を活用して、一人でもつなぎとめる取組を実施している。</li> <li>・定年延長を今後検討していく。</li> </ul>

鹿児島県建設業協会鹿児島支部

現 状	意見, 課題等	取 組
<p>建設技術者や建設技能者の高齢化が進む中、建設業における担い手確保等の問題は喫緊の課題となっている。</p>	<p>—</p>	<p>鹿児島県建設業協会では、全県的に</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設産業合同企業説明会等の担い手確保（入職支援）事業</li> <li>・階層別研修等の担い手育成・定着事業</li> <li>・出前講座・土木フェスタ等の建設業魅力発信事業</li> </ul> <p>を行い、地域経済・雇用を支える建設業が持続的に「地域の担い手」として役割を果たせるよう建設産業の魅力発信に努めている。</p>

かごしま市商工会

現 状	意見, 課題等	取 組
<p>・以前は、従業員を募集すると就職希望者が多く、その中から選ぶことができたが、現在は募集してもなかなか人が集まらないのが現状である。</p>	<p>・深刻な人手不足になりつつある。 長続きさせるために、福利厚生充実や給与のアップをしていかなければならない。</p>	<p>・現在、働いているパート従業員を正社員に登用し、福利厚生・給与面のアップを図って、長く勤めることができる環境整備をしている。</p>

セイカ食品株式会社

現 状	意見, 課題等	取 組
<p>①高卒の場合 就職先について、親の意見が6～7割を占める。求人企業の「ブランド名」や「イメージ」先行で企業選択が行われているケースが多いように感じる。</p> <p>②大卒の場合 様々な就職ナビを活用する事で、県外大手企業が地方学生とも接触し易くなっている。 学生側も交通費や移動時間削減に繋がり有益である。 県内企業もオンラインを活用した採用を更に推進する必要があるように感じる。</p>	<p>①県内企業の魅力発信をもっと若い時期（小中学生）の子供に行いたい。</p> <p>②学校内PTAなどでの「保護者向け企業アピール（研究）」の場を設けてはどうか。</p> <p>③大手就職ナビは、大手企業の発信力が強い。県内企業専用の就職ナビを設置できないか。大手ナビのように、登録してくれた学生に様々な情報提供を行う「双方向性機能」を備える必要がある。</p>	<p>内定辞退防止のため、内定を出した学生に定期的なコンタクトを取る等、常に学生目線を意識し、不安の解消を図っている。</p>