

かごしま故郷人財確保・育成
プロジェクトについて
(県産業人材確保・移住促進課)

令和5年6月14日
鹿児島地域人財確保・育成推進協議会

かごしま故郷人材確保・育成プロジェクトについて

現状

★ 少子高齢化や生産年齢人口の減少に加え、進学や就職に際して、若年層の県外流出に依然として歯止めがかからず、県内産業の振興を支える人材不足が大きな課題。

- ・有効求人倍率 (R5.4)
- ・県：1.21倍 (84月連続の1倍台) 全国：1.32倍
- ・新規学卒者の県内就職率 (R5.3卒)
 - 高校：61.0%，大学：52.2%
- ・県内大学等への進学率 (R4.3卒)
 - 大学：33.6%，短大：78.1%
- ・新規学卒者の3年後離職率 (H31.3卒)
 - 【高卒者】本県37.5% 全国35.9%
 - 【大卒者】本県36.4% 全国31.5%

課題

- ✓ 生徒だけでなく、保護者へも県内産業・企業の情報や魅力を発信する必要。
- ✓ 県内企業の待遇改善（賃金，福利厚生など）に向けた機運醸成。
- ✓ 学生等へ企業情報等を発信する効果的な機会であるインターシップに取り組む必要。
- ✓ 都会には無い鹿児島で働き暮らすことの魅力やメリットの発信や，若年層のより早い段階からの県内就職に対する意識付けが必要。
- ✓ 「ポストコロナ」を見据えた県内定着・Uターン対策強化。
- ✓ 多様な人材が活躍できる環境整備や機運醸成が必要。

目標

人材の確保・育成を通じて人手不足を緩和し、県内産業の活性化を図る。

プロジェクトの対策（5本柱）

- 1 若年者等の県内定着の促進
- 2 Uターンの促進（県外大学生や早期退職者等）
- 3 県内企業の魅力や競争力のアップ
- 4 外国人材を含めた多様な人材の活躍支援
- 5 地域産業・県民生活を支える人材の確保・育成

プロジェクトの推進体制

【県】推進本部 [司令塔] 本部長：知事

【県】幹事会 [施策の検討]

【県】ワーキンググループ [分野毎に検討・協議]

報告

連携

【官民地域連携】地域協議会（振興局・支庁） [施策の推進]

ふるさと鹿児島の人材確保・育成に向け、県内の経済団体や関係団体等の参画の下、県の取組等への意見や各々の課題等を伺い、相互理解を促進するとともに、本県の産業振興を支える“人財”の確保・育成に一体で取り組む体制の構築と意識共有を図る。

**鹿児島県人材確保・移住調査
報告書概要版**

令和5年3月

(株)九州経済研究所

I 調査の目的と概要

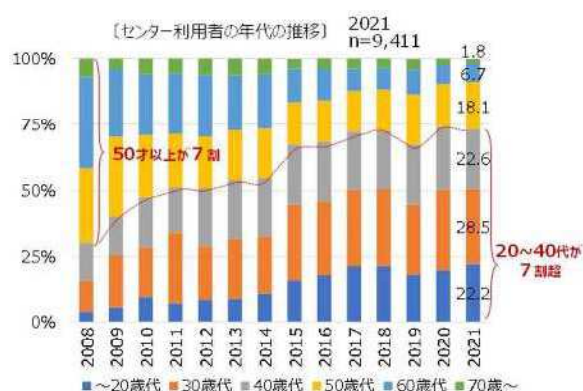
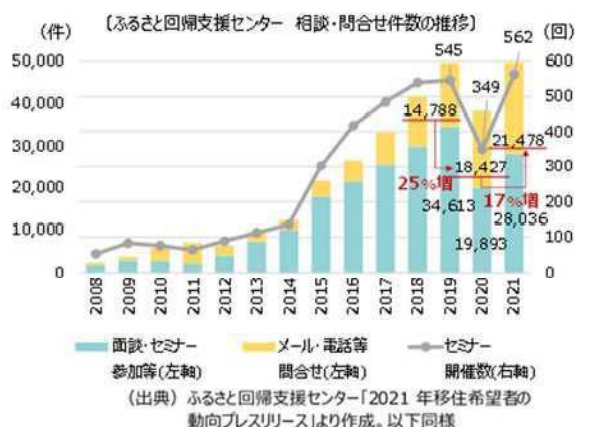
2020年より世界中で猛威を振るった新型コロナウイルス感染症拡大を契機として地方回帰の気運が高まる中、若年層や移住希望者等へのアンケート調査等を実施し、客観的なデータと併せ現状分析・実態把握を行い、これまでの人材確保・移住促進の取組の深化と効果的な施策の展開を図ることを目的とするもの。現状把握、他県の施策事例収集、各種アンケート・ヒアリング調査を実施し、その結果を踏まえ、今後の取組の方向性を検討した。

II 現状把握

1. 時代の潮流

新型コロナの拡大により、都市の過密・一極集中のリスクが顕在化しテレワーク等の活用が広がり始めたことで地方回帰の気運が高まっている。ふるさと回帰支援センターの相談・問合せ件数をみると、2015年頃から急速に増加しており、コロナ禍とは関係なく地方移住の動きがあったが、2020年のメールや電話等での相談は前年比約25%増と、**地方移住への関心はコロナ禍で加速**したことが分かる。センター利用者の年代の推移をみると、2008年の実績では50代以上が全体の7割を占めていたが、2021年では20～40代が7割超と逆転しており、特に**若年層の地方志向が増加傾向**にあることがうかがえる。

株式会社マイナビが発表した「マイナビ2023年卒大学生Uターン・地元就職に関する調査」では、大学生、大学院生がUターンを含む地元就職を希望する割合は62.6%（前年比4.8p増）で2年連続の増加となった。コロナ禍で**経済状況が不透明であること、オンラインでのインターンシップや就職活動が普及したことで、Uターン・地元就職意向が高まった**と推察される。一方、「働く場所が自由になった場合の、勤務先と居住地域の理想」について、地元就職を希望している学生のうち18.4%が、働く場所が自由になれば「東京の企業に勤めたい」と回答しており、地元就職希望でも、理想は高水準の収入を得て利便性の高い安定した生活を望む「東京の企業に勤めたい」学生が一定数いることが分かる。

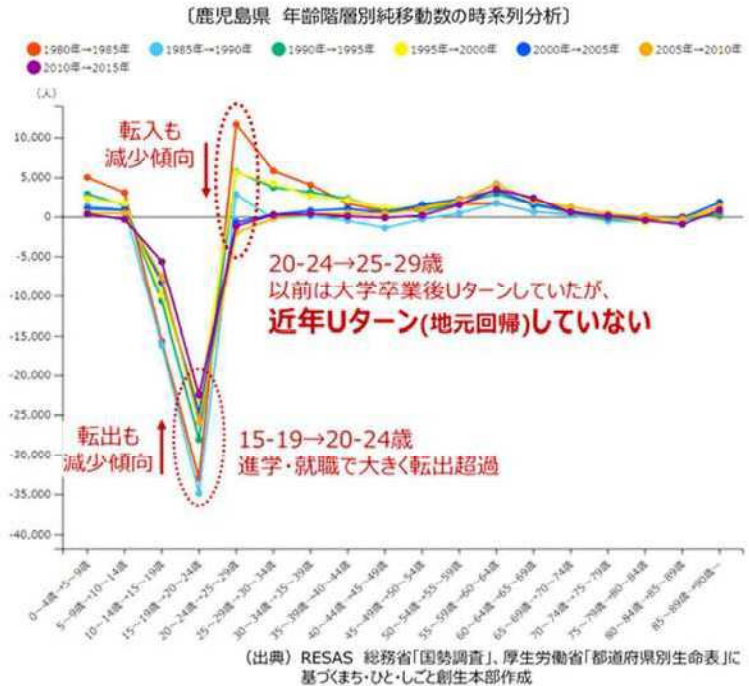


- **地方移住への関心はコロナ禍により加速、若年層の地方志向が増加傾向。**
⇒ 働く場所に近く、生活利便性の高い**都市近郊が人気**に。
- 大学生のUターン・地元就職志向もコロナ禍で高まった。一方、コロナが収束しつつある中で、地元就職希望だが理想は「東京の企業に勤めたい」割合も増加。
⇒ 高水準の収入を得て利便性の高い安定した生活を望む**東京志向**の割合も増加。

2. 鹿児島県の現状

鹿児島県の現状について、**就業者数は**2000年の82.9万人から2020年は73.8万人と**20年で11%減少**した。県内の有効求人倍率をみると、新型コロナの影響を受け大きく下降したものの、移動制限の解除や経済活動の回復に伴い再び上昇傾向、コロナ禍前の水準に戻っている。主要な県内企業500社を対象としたアンケートにおいても**6割が「人手不足・求人難」**を経営上の問題点として挙げ、**業種を問わず人手不足感が強まっている**。

一方、人口転出入の状況を見ると、本県は以前より15-19歳、20-24歳で東京圏と福岡へ大幅な転出超過が続いている。それでも以前は20-24歳→25-29歳で転入超過となっておりUターンがみられたが、2000年→2005年からは僅かながらも20~24歳→25~29歳で転出超過に転じUターンしていない状況である。新型コロナの影響をみると、15-19歳の移動に影響はなく、また、20-24歳の男性は東京圏・福岡とも転出数が抑制されたが女性の転出数は変化せず、東京圏への移動を県内ではなく福岡に振り替えたとうかがえる結果となった。



- 県内では加速度的に就業人口が減少し、**業種を問わず人手不足感が強まっている**。
- 本県の人口移動は、**進学・就職時に、東京圏と福岡へ、大きく転出超過**の状況。
- 以前は進学で県外に転出しても大学卒業後Uターンする割合が一定程度あり、転入超過であったが、**2000年→2005年からは転出超過に転じ、Uターンしなくなっている**。
- コロナ禍でも15-19歳の転出は男女とも影響はなかった。20-24歳の男性は東京圏・福岡への就職を県内に振り替えたが、女性は東京圏から県内ではなく、福岡に振り替えたと推測される状況。
⇒ コロナの影響は一時的、今後も**若年層の県外流出の状況は続く**と見込まれる。
⇒ 一方、コロナで、20-24歳の**女性は、県内で希望する就職口を見つけられなかった**可能性あり。

⇒ **女性に魅力ある県内企業を周知**するとともに、女性が働きやすい仕事・生活環境整備の促進への取組が必要。

⇒ **Uターンを促進**し、県内経済を支える人材確保が必要。

3. 鹿児島県の人材確保・移住促進に関する取組

本県では、人材確保・移住促進に関し、「若年層の県内定着の促進」、「UI ターンの促進」、「県内産業の魅力や競争力のアップ」、「外国人材を含めた多様な人材の活躍支援」、「地域産業・県民生活を支える人材の確保・育成」の5つの方向性で多くの事業に取り組んでいる。

〔かごしま故郷人材（財）確保・育成プロジェクト〕

人材確保・移住促進

- 1 若年層の県内定着の促進
- 2 UI ターンの促進
- 3 県内産業の魅力や競争力のアップ
- 4 外国人材を含めた多様な人材の活躍支援
- 5 地域産業・県民生活を支える人材の確保・育成

Ⅲ アンケート及びヒアリング調査

1. 若者の進路・就職に関する調査

(1) 高校生・大学生等向けアンケート調査

① 調査概要

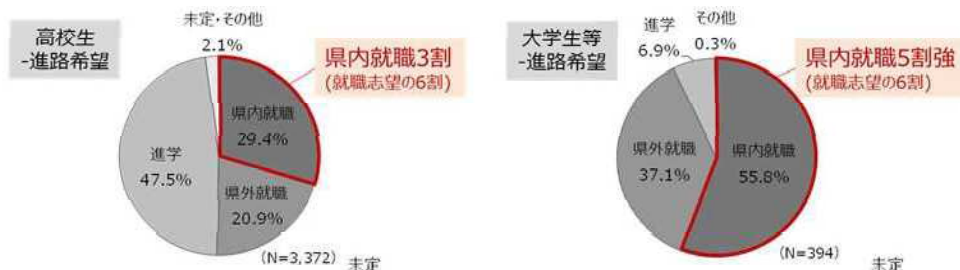
調査概要は次のとおり。

	高校生	大学生等
対象	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年3月卒業者のうち、就職者が30人以上いた専門公立高校の3年生 各地域振興局等管内の公立高校の普通科1クラス 	<ul style="list-style-type: none"> 県内大学、短大、高専（11校）の最終学年の生徒 本県出身で県外大学の最終学年の生徒
期間	2022年7月	2022年6～7月
回答数	3,372件	394件

② 主な集計結果

1) 現時点の就職希望

- ・ **高校生の県内就職志望は3割、大学生等は5割超**となった。令和元年度調査と比較して高校生は進学希望率が増加している（アンケート調査時期に依るもの、コロナ禍で希望する業種の求人数が減ることを懸念して就職から進学に進路変更した学生が一定数いたと想定）。



2) 就職先決定で重視するポイント

- ・ 就職先決定で重視するポイントは高校生、大学生等ともに「給与、賞与」、「業種・仕事の内容」、「就職先の安定性、将来性」であるが、順位を付けて尋ねたところ、**第1位は「業種・仕事の内容」**であった。

〔重視するポイント1位 上位〕

高校生	大学生等
業種・仕事の内容 37.8%	業種・仕事の内容 27.6%
給与、賞与 17.0%	就職先の社風や雰囲気 17.5%
就職先の安定性、将来性 14.2%	就職先の安定性、将来性 16.7%



複数回答で集計すると「給与、賞与」が多いが、順位を付けて尋ねると、**第1位は「業種・仕事の内容」**が最多 ←

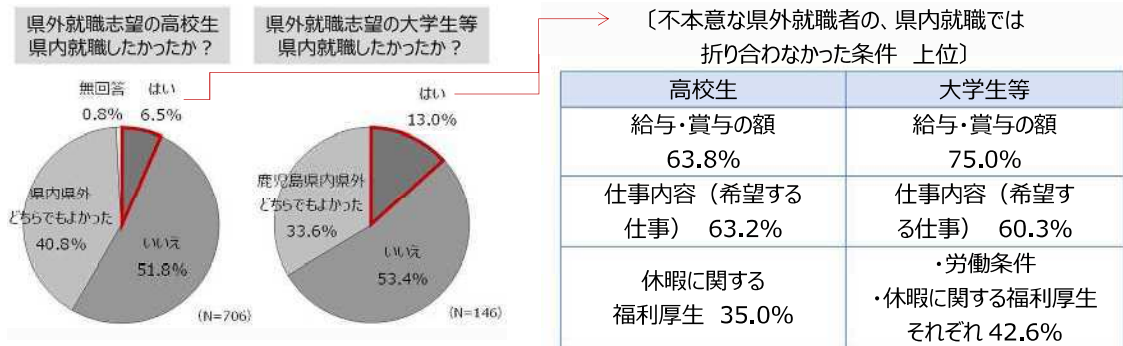
3) 県内就職希望・県外就職希望の理由

- ・県内就職を希望する理由は鹿児島への愛着、貢献したい気持ちが上位となった。
- ・県外就職を希望する理由は、高校生が「県外で暮らしてみたい」、大学生等が「給料が高いから」が最も多い一方、「履修科目や資格等（専門的な知識・資格）を生かせる場が県内にな
い」や「県内企業のことをよく知らない」も一定数みられる。

〔県内就職志望者-県内就職志望の理由 上位〕		〔県外就職志望者-県外就職志望の理由 上位〕	
高校生	大学生等	高校生	大学生等
志望する企業・職種があるから 41.0%	鹿児島が好きだから 55.5%	県外で暮らしてみたいから 46.3%	給料が高いから 35.6%
鹿児島が好きだから 36.4%	地元で貢献したいから 39.5%	福利厚生や働く環境が充実しているから 36.1%	福利厚生や働く環境が充実しているから 30.8%
実家から通えるから 31.8%	志望する企業・職種があるから 35.5%	給料が高いから 35.8%	県外で暮らしてみたいから 26.0%
		履修科目や資格等を生かせる場が県内になから 5.8%	履修科目や資格等を生かせる場が県内になから 9.6%
			県内企業のことをよく知らないから 5.5%

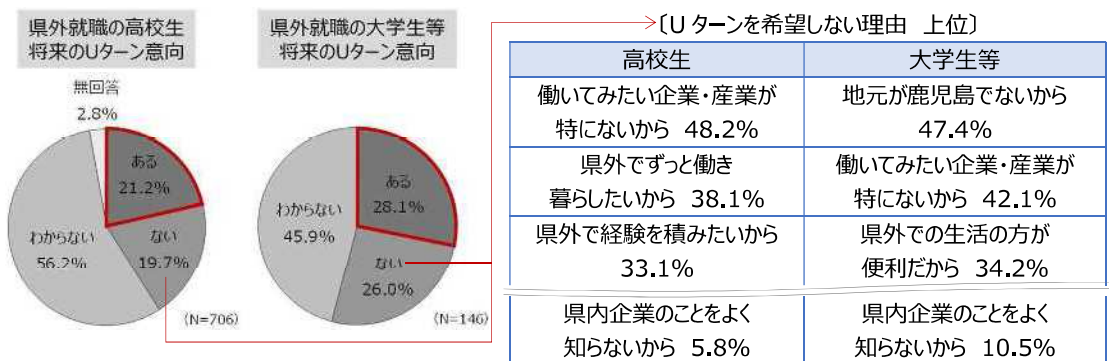
4) 不本意な県外就職者

- ・可能であれば県内就職したかった県外就職志望者(=不本意な県外就職者)は高校生で6.5%、大学生等で13.0%みられた。
- ・県内では折り合わなかった条件は「給与・賞与の額」、「仕事内容(希望する仕事)」等が上位に挙げられている。



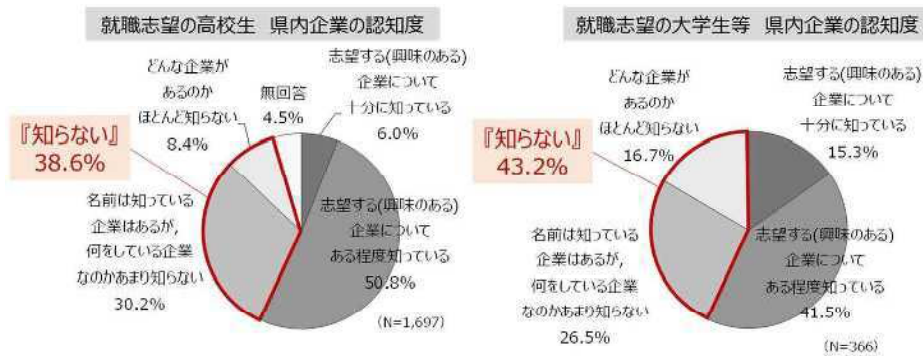
5) 県外就職志望者の将来的な鹿児島へのUターン意向

- ・県外就職志望者のUターン意向について高校生では2割、大学生等でも3割にとどかない状況であった。Uターンを希望しない理由は「働いてみたい企業・産業が特にな
いから」が4割以上、「県内企業のことをよく知らないから」も1割みられた。



6) 県内企業の認知度

- ・就職志望者の県内企業の認知度は「ある程度知っている」が最も多い一方、高校生、大学生等ともに『知らない』が4割みられた。



7) 企業の情報収集手段

- ・情報収集手段について、高校生は「企業ホームページ」が「求人票」を上回り、大学生等も「企業ホームページ」が1位と、「企業ホームページ」が主となっている状況がうかがえる。大学生等は「インターンシップ・職場体験等」も3割みられた。

(情報収集手段 上位)

高校生	大学生等
企業ホームページ 62.3%	企業ホームページ 65.8%
学校に届いた高卒用 求人票 53.2%	インターンシップ・職場体験 ・企業見学 29.5%
先生・学校からの 情報 44.4%	先生からの 情報 29.2%

(2) 県内の就職活動の現状に関するヒアリング調査

県内の就職活動の現状と、採用にあたって企業が取り組むべきことを大手就職情報サービス企業にヒアリング調査を行った。

- ・本県の就職活動の動向について、大半が大都市志向であることに変化はない。学生は「自分がやりたいこと(自分の成長)」と「エリア」を条件に就職先を選定する傾向にある。
- ・採用のために企業が取り組むべきことは、インターンシップ等を通じ、学生に自分がどう成長できるかをイメージさせることがポイントである。

- 県外就職を志望する理由は、「県外で暮らしてみたいから」、「給料が高いから」が多い一方、「専門的な知識・資格を生かせる場が県内にない」や「県内企業のことをよく知らない」も一定数みられた。また、県外就職志望者のUターンを希望しない理由は「働いてみたい企業・産業が特になから」が4割以上、「県内企業のことをよく知らないから」も1割。
- 就職志望者の県内企業の認知度は「ある程度知っている」が最も多い一方、『知らない』が4割。
- 情報収集手段は「企業HP」が主。大学生等は「インターンシップ・職場体験等」も3割。
- インターンシップ等を通じ、自分がどう成長できるかをイメージさせることが採用のポイント。

- ⇒ 郷土愛を育み、県内にはどのような仕事や企業があるのかを知ることができるインターンシップ等を通じて、自分がどのように活躍できるのかを考える機会の創出が必要。
- ⇒ 就職志望者の情報収集の入り口となっている企業HPを整備し、インターンシップを拡充させる取組が必要である。

2. 移住に関する調査

(1) 移住希望者、転入者向けアンケート調査

① 調査概要

調査概要は次のとおり。

	移住希望者	転入者
対象	・ 鹿児島県を移住候補地の一つとして いる県外居住の移住希望者	・ 県内の市町村窓口にて転入手続きに 訪れた県外からの転入者
期間	2022年9月	2022年8～12月
回答数	389件	115件

② 主な集計結果

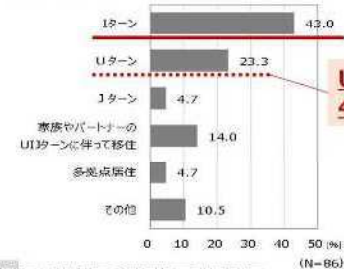
1) 移住スタイル

- ・ 本県への転入者の4割はIターンで、**Uターンは4分の1**であった。

2) 仕事(業種、勤め先)

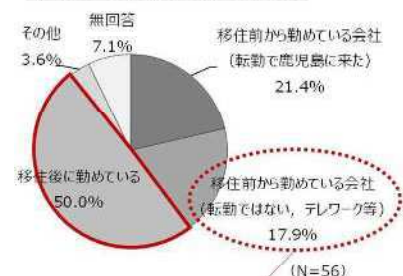
- ・ 就業している転入者の仕事の業種は、「医療、福祉」が20.0%、「サービス業」が18.8%と多くなった。
- ・ 転入者の勤め先は、「**移住後に勤めている**」先が5割で最も多い。
- ・ 一方、テレワークは2割弱であったが、テレワークと回答した者の業種をみると「情報通信業」だけでなく、「医療、福祉」、「建設業」、「卸売業・小売業」、「サービス業」等と幅広く、また、移住スタイルもUターンが3分の1を占めるが、Iターン、多拠点居住もみられ、**テレワークが浸透・拡大**していることがうかがえる結果となった。

転入者-移住スタイル



Uターンは4分の1

転入者-現在(移住後)の勤め先



※その他…「育休中」、「有休消化中。鹿児島での仕事はこれから探す」等

「移住後に勤めている」が半数、「テレワーク」も17.9%

3) 移住に関する情報収集手段

- ・ 移住に関する情報収集手段は移住希望者、転入者とも「移住サイト(スマホ利用)」が3割超と最も多く、移住希望者の移住先での仕事探しの情報収集手段も「移住サイト(スマホ利用)、(PC利用)」が最も多く、移住サイトが主となっている状況である。

〔移住に関する情報収集手段 上位〕

移住希望者	転入者
移住に関する Web サイト (スマホ利用) 35.0%	移住に関する Web サイト (スマホ利用) 33.0%
移住に関する Web サイト (PC 利用) 32.6%	(特になし) 29.6%
テレビ 22.1%	家族・親族・友人・知人の口コミ 26.1%

〔移住先での仕事探しの情報収集手段 上位〕

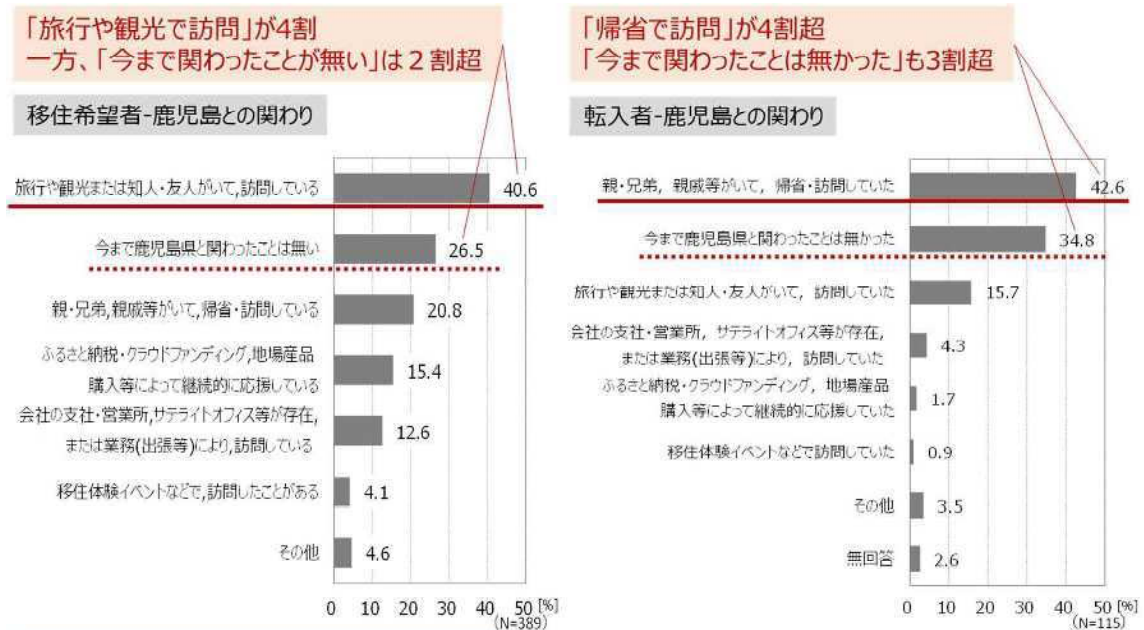
移住希望者
移住に関する Web サイト(スマホ利用) 移住に関する Web サイト(PC 利用) それぞれ 24.2%
テレビ、YouTube それぞれ 18.0%
家族・親族・友人・ 知人の口コミ 14.9%

4) 転入者が移住先を選定する際に欲しかった情報

- ・転入者が移住先を選定する際に欲しかった情報は、移住者支援に関する情報、現地コンシエール、住居に関する情報、詳細な公共交通に関する情報等が挙げられた。

5) 鹿児島との関わり

- ・鹿児島との関わりについて、移住希望者は「旅行や観光で訪問」が4割、転入者は「帰省」が4割超でそれぞれ最も多いが、次いで、移住希望者・転入者ともに「今まで関わったことは無い」も3割前後みられた。
- ・移住希望者は「旅行や観光で訪問」に加え、「ふるさと納税や地場産品」も15%あり、移住候補先としての鹿児島県のPRに一定の効果を上げていることがうかがえる。



「ふるさと納税、地場産品購入等」も15.4%

⇒ 移住希望者へのアピールに
旅行・観光は大きく貢献、ふるさと納税や魅力的な地場産品も一定の効果を上げている

※その他…「遠い親戚がおり、訪れたいと思っていた」、「以前に住んでいたことがある」、「以前仕事で一年ほど住んでいた」

6) 転入者が移住の際に苦労したこと・必要なサービス

- ・転入者が移住の際に苦労したこと、必要なサービスについて、次のようなことが多く挙げられた。
 - ・お試し移住（もっと気軽に移住体験できる仕組み）や、空き家のオンライン内覧会等、移住前のサービス
 - ・引っ越しを含む住まいに関すること（家探しが大変、空き家情報が少ない、引っ越し業者を探すのが大変だった、引っ越し費用が高額）
 - ・交通手段（利用方法が分かりづらい、車が手に入るまで友人に頼ることが多かった）
 - ・地域との繋がり（現地や人と繋げてほしい）
 - ・移住に関する支援サービス・補助金情報の周知

(2) 鹿児島島の移住の現状に関するヒアリング調査

① 移住のトレンド

全国の移住のトレンド及び本県の移住に関して有識者にヒアリング調査を実施した。

- ・ 子育て世代の移住が増加していることで、子育て環境が整っており、都市から通勤 30 分圏内の 地方都市が人気である。
- ・ 移住で最も 苦勞するのが職探しであること、Uターンを含む移住は生活利便性や給与水準が異なり、そもそもハードルが高いため お試し移住で、旅行でもワーケーションでもよいので、来て・見て・体験してもらうのが最も重要である。

② 鹿児島島の移住者の現状

移住を考えたきっかけや鹿児島島との関わり、移住後の仕事等、移住の現状について、本県への移住者にヒアリング調査を実施した。

- ・ 移住希望者の疑問や相談に、現地で生活している人の生の声で答える機能・仕組みが有効である。また、移住前後での困りごとを相談できる ソフト面での伴走支援が必要。
- ・ 移住前にお試し移住で地元の人と接することができる コミュニティがあれば良い。
- ・ 移住促進に関して、「好きな仕事・好きな働き方ができている」移住者・Uターン者の生活を発信し、イベント等で 鹿児島島に実際に足を運んでもらい体験してもらうといった地道な取組が必要である。
- ・ 行政に対しては、移住促進に取り組んでいる人・組織の取組への支援と、ネット環境等の インフラ整備についての支援を期待する。

- 転入者のうち、Uターンは4分の1であった。就業している転入者の勤め先は、「移住後に勤めている」先が5割で最も多く、テレワークは2割弱であったが、幅広い業種で浸透・拡大していることがうかがえる。
- 情報収集手段は「移住サイト」が主で、移住者支援に関するサービス・補助金情報、現地コンシェルジュ、空き家情報やオンライン内覧会といった住居に関する情報、詳細な公共交通に関する情報等が必要という意見が多かった。
- 疑問や相談に、現地に住んでいる人の生の声で答える機能・仕組みや、移住後も寄り添った ソフト面での伴走支援が必要。
- 行政に対しては、移住促進に取り組んでいる人・組織の取組への支援と、ネット環境等のインフラ整備についての支援が期待されている。

⇒ テレワーク転入者の定住促進、さらに鹿児島島の労働人材として活躍してもらう仕組みが必要。

⇒ 移住サイトでは、移住者の目線に立った情報発信が求められている。

⇒ 移住前後、移住者に寄り添って、希望する地域や仕事・住居探し、

その後の定着にかかるところまでみる、伴走型支援が重要。

⇒ 行政には、移住促進に取り組む人・組織の取組に対しての支援が求められている。

3. 人材確保・定住に関する調査

(1) 県内企業の採用に関する現状（ヒアリング調査）

採用活動の実態、課題、人材確保・定着のための取組や求める支援について、県内企業にヒアリング調査を行った。

- ・コロナ禍では、東京・大阪からの U ターン者が減少。オンライン面接により都市圏の学生のエントリーが増えたというより優秀な学生が都市圏に流出してしまっている感覚。
- ・インターンシップが採用に結びついていると感じる。
- ・入社後ギャップが課題であり、長期研修を行ってから現場に入ってもらおう。学生も充実した人材育成制度を望んでいる。
- ・企業は、現状に合わせた人事制度の構築（働きやすさ）、自社の経営理念を言語化し社員に共有、経営計画を定める（人材育成・定着、企業の将来性）といった社内の体制の整備（＝会社の魅力づくり）と情報発信を両輪で進める必要がある。
- ・行政には、参加費用を抑えた行政主催の企業説明会の開催拡充や進学校での企業説明会の実施等を期待する。

(2) 人材確保・定着に関するヒアリング調査

人材確保・定着に関して、行政として取り組む方向性・内容について国立大学法人一橋大学 大学院法学研究科 辻 琢也教授にヒアリング調査を行った。

- ・地方から若者が流出し U ターンしない割合が高くなっているのは、地方に限らず東京も圧倒的な人材不足の状況に変わりはなく、賃金の格差が大きな要因の一つであると考えられる。
- ・女性の就業について、東京は女性の働き口・働き方の裾野が広く、働きやすい環境である。女性が働きがいをもって、働き続けられる環境づくりが必要。
- ・人材確保と産業振興は両輪で進めていくべき。次代の鹿児島を引っ張る産業の育成と人材誘致・確保・育成に集中し、実行性・実効性の高い事業に絞って取り組んでいくことが重要。
- ・人材確保は全国どの産業においても喫緊の課題で、外国人材も取り合いになっている。国籍に関わらず、戦力にするための高度な教育・研修を受けられる環境を整備し、選ばれるための取組が必要である。
- ・多くの企業が生まれ育つ土壌づくりとして、安価に起業できる、起業しやすい環境を整備する、例えば経営者保証なしの融資制度に対する支援等、施策を検討すべき。
- ・次代の鹿児島を引っ張る魅力ある企業を育成するためには、企業の核となる優秀な人材を確保・育成する必要がある。核となる人材の確保・育成・定着には、費用も時間もかかるが、そこに対する支援こそ、行政に求められる支援であると考えられる。

IV 今後の取組の方向性

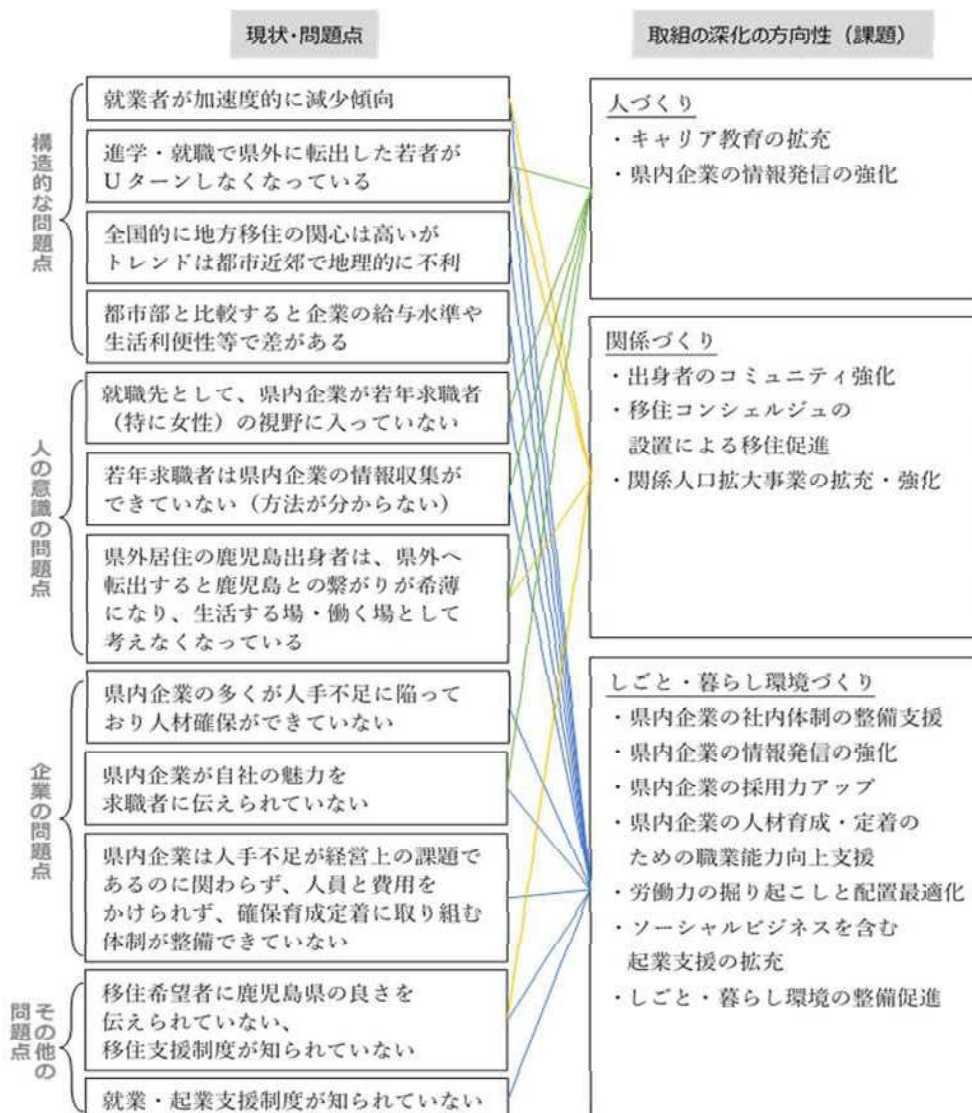
1. 目指す姿と課題の整理

(1) 目指す姿

- ・鹿児島に愛着や誇りを持ち、鹿児島で働きたいと思う若者が増え、進学・就職で県外へ転出してもUターンし、地域経済を支え・発展させる人材として活躍している
- ・多様な人材が個々の生活スタイルに合った働き方のできる魅力的な企業が増え、自社の経営理念を共有し、企業の発展・鹿児島の発展に繋がる人材が確保・定着できている
- ・自分らしく生き生きと働き続けることができる・暮らせる鹿児島となり、関係・交流人口が増加し、移住に繋がる好循環が図られている

(2) 現状・課題の整理

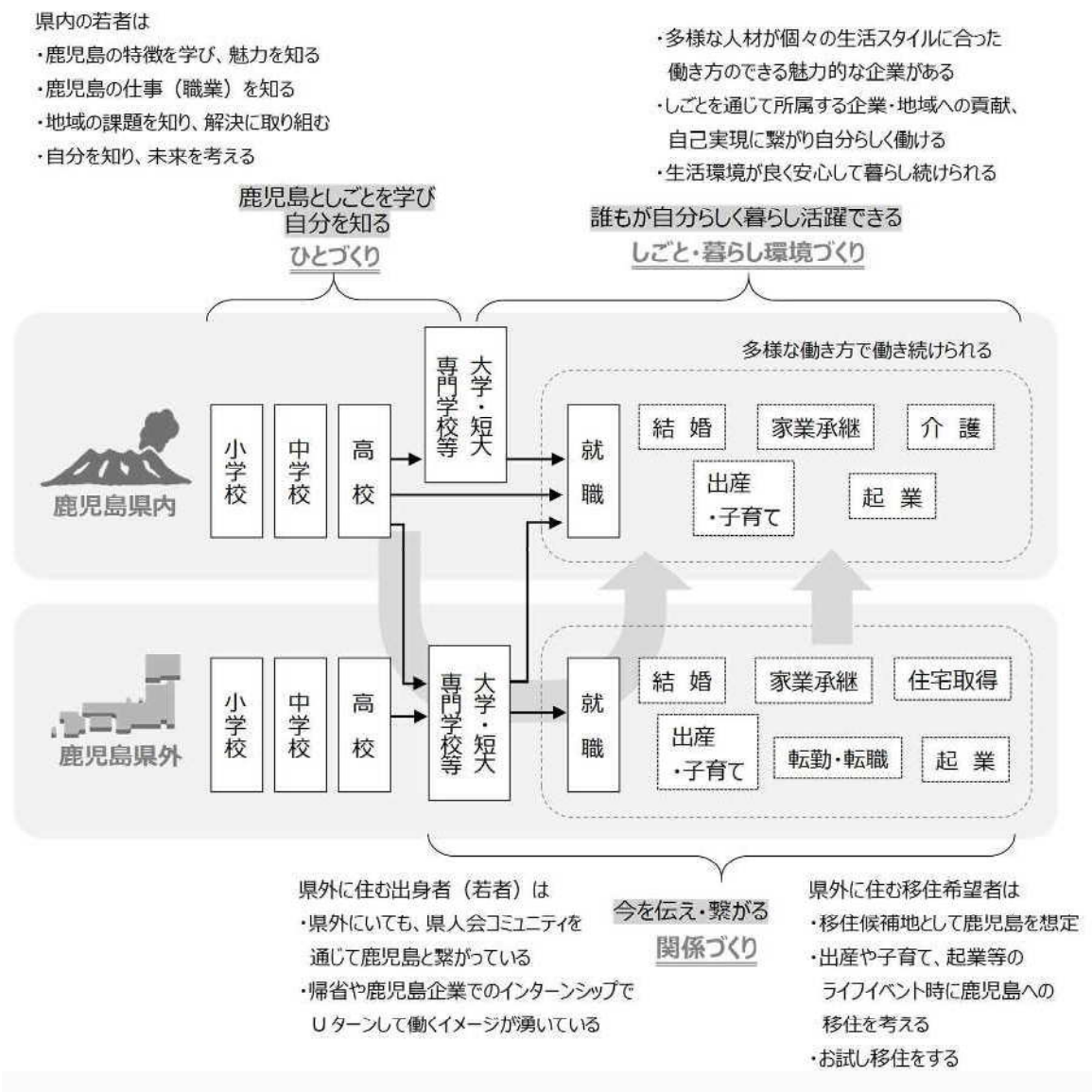
II～IVの調査結果から把握した主な現状・問題点について、構造的、人の意識、企業、その他に区分し、取組の深化の方向性（課題）について整理した。



2. 取組の深化の方向性

1 (2) 現状・課題の整理から、取組として「人づくり」「関係づくり」「しごと・暮らし環境づくり」の3つの方向性に整理した。

この取組の深化の方向性は、場所とライフステージに合わせて対象を定め、「人づくり」は県内の小中高校生、大学等の高等教育機関に在籍している学生とその関係者、「関係づくり」は進学・就職で転出した県外に居住する鹿児島出身者と移住希望者や鹿児島に興味がある人（関係人口）、「しごと・暮らし環境づくり」は県内で働く人と企業等を対象としている。



3つの方向性の考え方と、現状把握、参考となる他県の施策事例、アンケート及びヒアリング調査を受け、具体的な取組・事業案を次のとおりとりまとめた。取組・事業案は、現在の事業で不足している内容を補足したり、拡充させるべき事業と組み合わせ、実行性・実効性の高いものから取り組んでいくものとする。

取組の深化の方向性① ひとづくり

鹿児島に愛着を持つ若者は多いものの、条件面や生活利便性で都市圏での就職を希望する他、県内企業のことを知らず、自分の強みや資格・知識を活かし活躍できるイメージを持つことができないため、不本意ながら県外就職を選択したり、県内で就職しても離職し県外へ転出してしまいう若者がみられる。

そこで、学生の時から、どのような仕事や県内企業があるのか、どのような地域課題があるのかを知り、その中で自分は何をしたいのか、どのように活躍できるのかを考える機会の創出やインターンシップ等の拡充を図り、地域経済を支え、更に発展させることができる人づくりを推進する。

1) キャリア教育の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県内企業アイデアソンの実施 ・ 県内企業へのインターンシップの参加推進 ・ 社会起業の先輩講演会の実施
2) 県内企業の情報発信の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 普通科高校での企業説明会の開催 ・ 県内企業の魅力発信事業の実施

取組の深化の方向性② 関係づくり

進学・就職等で一旦県外に転出すると、家族親戚や友人知人といった限定された範囲の人以外、鹿児島との繋がりが切れてしまい、将来的に生活する場・働く場としての鹿児島を考えなくなってしまうため、濃淡はあっても、繋がりが続けることが必要である。

そこで、県外在住の出身者と鹿児島との繋がりが切れないようにするための仕組みづくりに取り組むとともに、鹿児島への移住に関心がある人を増やし、鹿児島での暮らしを気軽に試したり、不安なく移住し、働き暮らしていくための体制を整える。

1) 出身者の コミュニティ強化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県人会青年部の組成・活性化 ・ 勝手に仕送り事業
2) 移住コンシェルジュの 設置による移住促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 移住コンシェルジュの設置 ・ お試し移住の橋渡し
3) 関係人口拡大事業の 拡充・支援強化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 鹿児島のを伝える情報受発信の強化 ・ 移住促進に関わるプレイヤーへの支援

取組の深化の方向性③ しごと・暮らし環境づくり

県内では業種を問わず人手不足の状況が続いており、特に中小企業では、人手不足が経営上の喫緊の課題ではあるが、通常業務に追われ採用のための人員を割くことやそのための費用負担も大きく十分な採用活動ができていないというジレンマに陥っている。また、コロナ禍で応募や面接がオンラインになったことで、県内の優秀な学生が以前に増して県外に流出してしまっているという声もある。一方で、学生は「給与・賞与」に次いで「業種・仕事の内容」や「自分がやりたいこと・成長できること」を条件に就職先を選定するが、高校・大学等の最終学年の就職志望者でも県内企業認知度は6割にとどかず、学生に県内企業の魅力が十分に届いていない状況にある。そこで、県内企業の人材確保のための社内体制の整備と情報発信、企業の生産性向上や「稼ぐ力」向上を支援し、若者や UI ターン者が働きたいと思う、日本・世界に誇れる魅力ある企業づくりを推進するとともに、社会課題解決のソーシャルビジネスや生産性向上を高める起業を支援し、魅力あるしごと環境づくりも促進する。

また、農林水産業や観光関連産業、製造業、生活を支える商工業、建設業等あらゆる産業で、誇りをもって従事し、地域産業を支え成長させる人材として活躍してもらうためには、魅力ある仕事、企業である他、一人ひとりが仕事を通じて企業・地域に貢献し、自己成長や自己実現を感じるための職業能力の向上も必要である。子育てや介護中でも働き続けられる、多様な人材が希望する働き方で働き、自分らしく暮らし活躍できる環境を整備する。

1) 県内企業の社内体制の整備支援	・ 県内企業の人材確保・育成のための社内体制の整備支援
2) 県内企業の情報発信力の強化	・ 県内企業の情報発信の強化 ・ 企業 HP の構築支援
3) 県内企業の採用力アップ	・ かご job の認知度向上と企業説明会の開催拡大 ・ 連携によるインターンシップの実施等
4) 県内企業の人材育成・定着のための職業能力向上支援等	・ 職業能力向上支援 ・ 高度外国人材の育成・確保
5) 労働力の掘り起こしと配置最適化	・ 特定地域づくり事業協同組合の事業支援
6) ソーシャルビジネスを含む起業支援の拡充	・ 起業支援の拡充
7) しごと・暮らし環境の整備促進	・ 通信環境の整備・改善促進 ・ (再掲) 移住促進に関わるプレイヤーへの支援