

第3回薩摩川内市総合戦略検討委員会 議事要旨

開催日時 平成27年7月9日(木) 14:00～

場所 川内文化ホール第1会議室

(事務局)以下の資料について説明。

資料4 市民アンケートの概要

参考資料1～6-2 市・県・国の人口推移及び推計他

参考資料 第2回検討委員会までの意見

1. 薩摩川内市の産業振興と雇用対策について

(1) 若年層が働ける魅力ある職場(雇用の場)とはどういうところと思うか

(2) 産業振興に向けて、活かせると思われる薩摩川内の特徴や資源は何か

(事務局)以下の資料について説明。

資料1 地方創生に向けた課題意識・総合戦略を考える際のポイント

資料2 総合戦略の検討手順

資料3 検討手順項目1～3及び検討いただきたいこと

(萩野委員長)資料3は市民にアンケートを取ったものである。27年はこれをもとに総合計画ができています。その施策およびその他の施策に関連を今行っているのが、資料3の4、5になっているという理解でよいか。

(事務局)第2次総合計画のときに議論し予算化し、今動いているものである。そして動いているものについて、総合戦略をつくる際に強化したり省略したり、その段についていろいろと意見を聞きたい。

(萩野委員長)総合戦略でもっとてこ入れをして実現したい。総合計画は雇用を生むとか何年とか目標が書いてある部分もあるので、それを実現することによって総合戦略の目標とするのだと理解している。

人口移動については、薩摩川内市では市内の中で移動してそこに家を建てて帰って来るといったパターンが起きていることになる。市の内部で集中化が進んでいるのが分かってきたので、人口流出地域の雇用の場をどうするかという問題も考えなければいけない。

(鎌田委員)ポリテクカレッジ川内は、男子が中心で、年70名から80名の就職のうち20名が本校の北九州市の小倉に進学している。残り50名ぐらいが現状では地元の鹿児島県を中心に約半数の学生が就職し、残り半数が九州を中心に県外に就職している現状である。学生がどのように考えて就職先を決めているかについては、手に職をつける、旋盤を使って機械加工するといった意志が強い。

それが県内で見つからず実現できない場合は、東京をはじめ名古屋のほうに就職を決めているのが現状である。そういうものが定着率の良さにもつながっているのだろう。

若者は自分が小さいときからやりたいと思っていることが実現できることを第一に考えている。その次に出て来るのが実家から通えるところで、それは親御さんの強い意向や、経済的な面もある。3つ目に現実的な話だが給与である。

小倉進学の20名の中で薩摩川内や鹿児島に帰って来たいという者が複数名いる。先生方が「なぜわざわざこんな田舎に戻りたいのか」と聞いてみると、「友だちがいるから」と答えるそうなので、「友だち」がキーワードになるのではないか。横方向のネットワークをつくるのも地元に基づいてもらう一つの考え方かと思った。

(萩野委員長) 電子情報系は歩留まり率が悪いということだが、地元就職率が高いのはなぜか。

(鎌田委員) 生産技術科だからである。昔から付き合いのある機械加工の会社が地元がたくさんあるので、学生は生産技術科に入れば近くの会社に就職できる可能性があるという具体的な筋道を考えて入学してくるようだ。

(迫委員) 川内商工高校は300名弱が毎年卒業し、200名ほどが就職、残り100名ほどが進学という状況である。就職に関しては、200名ぐらいのうちの45%ぐらいが県内、その次に多いのが関東で25%ぐらい。あとは中部、関西と福岡方面にも少数就職をしている。

このところは毎年決定率が100%である。東日本大震災の影響で23年度は都市部の求人が激減したが、24年度あたりからは求人等も急激に増えており、昨年、本年度とかなりの求人件数が来ており、いい形で決定できている。

子どもたち自身は、地元で働きたいという気持ちは多々持っている。工業系は活躍している先輩方がいるところで働いていきたいということと、給与や福利厚生面も含めて向こうの割合が高くなっているのが現状である。

決して地元が嫌なわけではない。企業連携協議会の企業と先生方との懇談会を開き、なるべく地元企業の良さを子どもたちにも先生方にも理解をしてもらう。また学校としては連携企業という大きなバックボーンを得ることで安心して送り出せる環境を、ということで話をしている。

(萩野委員長) 200名中、薩摩川内市内には何名ぐらいが就職するのか。

(迫委員) 20名いるか、いないかである。

(萩野委員長) 鹿児島県全体だと45%で、全体の1割ぐらいが川内に就職しているということか。県外からも引く手あまたなので、なかなか定着してくれないということが分かってきた。

(影浦委員) 鹿児島純心女子大学は通学して来る学生の約70~80%が薩摩川内市以外からで、多くは鹿児島市である。県外では熊本、宮崎から多くの学生が集まっている。就職率は98%、去年は100%で高い就職率を保っている。

国際人間学部には子ども学科があり、幼稚園、保育士、小学校の教員養成を中心にしている。ことばと文化学科は、一般企業、中高の英語教員の養成がメインである。就職は県内の教員、東京、京都等、県外にも出ている。一般企業としては、銀行、航空会社、病院といろいろなところに勤

めている。

看護栄養学部には看護師と管理栄養士を養成する学科があり、就職率は開学以来 22 年間 100% であり、大きな大学病院等に 10 名単位で就職をしている。管理栄養士も県内の大きな企業等に勤めている。薩摩川内市に限定して残る卒業生の数は非常に少ないのが現状である。

(萩野委員長) 少ないというとは何名ぐらいか。

(影浦委員) 薩摩川内市で教員というのはなかなか難しい。保育士や幼稚園は若干名いるだろうが、数は少ない。看護師関係の多くは鹿児島大学、慈恵医大、東京の大きな大学病院に 10 名、20 名という感じでごそっと行くので、薩摩川内市の病院に残る数はほぼゼロである。

管理栄養士は若干県内の給食関係、病院の管理栄養士として動くので、薩摩川内市に限定すると極めて数は限られてくる。

(萩野委員長) 鹿児島大学は半分が関東圏に出て行くので、地元に残る比率を探すほうが難しい。鹿児島大学は全般的によそから声がかかるものだから、リクルーターがどんどんやってきて青田買いしていく状況だ。ぜひとも地元の青田買いをやっていただきたい。

(田中委員) 企業連携協議会はもともと、市が企業をどんどん市内に誘致し雇用を増やしていく、というのが最初であった。一昨年の 12 月に連携企業会を発足した。その中でも声があったのが、やはり雇用の問題だった。それと、中小なので、いろいろなものに対して拡販力がないといったことだった。

企業連携をどんどん進めていく中で小さい会社の利益になっていく。その後に、働く人たちについていろいろな話を聞くと、小さい企業では今までなかなか就職に来てくれなかったり募集しても来なかったりということがあり、大きな企業に行ってしまうという傾向にあった。

スマコミライトは、街路灯を県の補助金によって新しく設計して、その後も商工とポリテク川内の産学官でできあがった。今は薩摩川内市以外のところにどんどん営業をかけており、布志や指宿からも引き合いが来ている。そういうことによって外から外貨を取っていく。

最終的に企業会は、横の連携でつながりながら盛り上げていく。同時に、学校とは今までコラボがなかったが、これからいろいろな中小企業を子どもたちに知ってもらい、今の 1 年生、2 年生にこんな企業があるということを行おうとしている。

高校 3 年生の就職率は、7 割がほかのところ就職、薩摩川内市は 3 割ちょっとである。この 3 割ちょっとのものを 7 割に変えようとしている。連携企業会では 107 社で従業員数が 7,500 人いる。2020 年には 1 万人にするといった具体的な人員の目標を決めながら、そのためにどうしていくかということをやっていく。

(萩野委員長) 若い人の 3 割を 7 割にしたいということだが、魅力という点で、その方策はどのようなのか。

(田中委員) 街路灯のスマコミライトが薩摩川内市の運動公園についているが、川内商工高校のデザイン科と行っていることで、自分たちでデザインしたものができていくと、子どもたちはま

すます夢が出て来る。そのものが鹿児島で使われるのもあるし、同時に企業会はいろいろなことをやろうとしている。薩摩川内市の個々の企業を回ることによって、「今まで知らなかったがこんなにすごい会社があるのだ」ということを学校にどんどん紹介し、子どもたちに魅力を持ってもらう。

（萩野委員長）情報のギャップがあるから、情報を使えば3割を7割にできると考えているのか。

（田中委員）7割にするというのは、魅力のある企業を紹介しながら、その施策を準備しているところである。1万人にするための施策を企業会としては、分科会になって組んでいくところである。

（萩野委員長）魅力はクリエイティブという意味か。クリエイティブな企業が薩摩川内にあってという情報を若者に出すことで、少し興味を持ってもらう。

（田中委員）地元の企業で使ってもらえるところがあれば、残りたいという子どもたちが多くいる。東京や大阪へ行っても、もし薩摩川内市の企業で採用してくれるならば帰って来たいという子どもたちはたくさんいる。中小企業をもっとしっかり元気にしてというところだ。100社入っているのだから、1社1人ずつ雇ってもらい、年間100人雇えることを目標にしている。

（萩野委員長）まずは企業力というか開発力を上げる。そこを売り物にしていこうと。やはり製造業が多いか。

（田中委員）製造業も多いが、いろいろな業種があるので、それぞれの魅力である。薩摩川内市に小さいがよい企業があることを今まで子どもたちに知らしめていないので、そのようなところをどんどん子どもたちに提案したい。

（萩野委員長）「友だちがいるから」とか「友だちネットワークに企業が入って来る」ということも考えられるか。イベントのスポンサーになったり。

（田中委員）それもある。そういうところから攻めていこうとしているのが分かった。川内商工高校でも45%が県内なので、これが地元に戻れば、いろいろな雇用の場の発見というか創造していくことの1つのポイントが見えたような気がする。
電子情報系の企業が鹿児島川内にできたら歩留まりが上がるか。

（鎌田委員）上がると思う。

（萩野委員長）どちらかというとソフトウェアか。

（鎌田委員）組み込みシステム、ソフトとハードが両方である。自動車、携帯電話、マイコン付

きの家電製品というところだ。経産省の九州圏内の組み込みシステムの企業分布図が発表されているが、福岡に集中している。学生は九州の管内で福岡付近を考え、次に名古屋、東京というイメージだ。あれば戻って来ると思う。

学生も会社の本当にいいところが現実的には分からない。「この会社のこの部署でこういう仕事ができ、こういうやり方でこういう仕事ができ、私が勉強して来たことが活かせる」というところまで学生が分かるような機会があれば、本当にマッチングがうまくいくと思う。

小さな会社が協力してネットワークを組めば、企業連携協議会の中で考えるとかなり大きな力、大きな企業体的になっていくのではないか。

（萩野委員長）相当期待されている。今後の問題については、だいたい分かってきた。

（影浦委員）女子大なので、薩摩川内市にアパートを借りて住んだらどうかということも話の中に出てくる。学生たちの感想の中に、アルバイト先がないということがある。もう1つは、娯楽施設である。大学を出てお茶を飲む場所がどこにもないので、授業が終わるとバスで直行で鹿児島市に帰って行く。ここに歩留まりをする、少し遊ぶ、ここに下宿をする、アパートを借りるといふこと、娯楽施設、アルバイト先といったものがない。少し余裕を持って町をぶらっとしてみる感覚が、なかなか育たない感じがする。

薩摩川内市の場合にはアイデアがたくさん出てやっているが、広がり横へ引っ張っていかうとするとところが欠ける感じがする。それから、大学で卒業パーティ等を行うが、200人を超えるパーティは旧市内ではできない。

（萩野委員長）若年層が定着するために必要なのは、施設の中に喫茶店や洋服屋があることだ。アミュプラザは鹿児島で初めてできた広がりがある空間だ。人の流れをつくって、それをポイントとしてお金を落とす。まちづくりというのもしない、仕事はあっても住みたくないとなってしまう。若者が住めるような、好むような施設をつくるということもある必要があるかもしれない。

鹿児島純心女子大学ができてしばらくたつので、喫茶店等があつた周辺にたくさんできているかと思っていたが、できていないということはせっかくのビジネスチャンスを逃している。大学生のお小遣いはたかがしれているが、人数が人数だ。ぜひとも学生を使うという点もあるのかもしれない。

店ができるとアルバイト先もできる。大学周辺ですべて終わるといふのが、学生にとっては一番望ましいので、うまく使い方をぜひ考えてもらいたい。

（今別府委員）薩摩川内市も旧川内市でアトムポリス構想という原子力を中心にした技術を活かせることを行ったが、補助事業がない等でできなかった。

保健師や看護師がなかなか地元で定着しない。子どもたちの動向を見ていると、給与面や処遇面で、なかなか地元で定着できない現状である。こちらの地方の福祉、医療、介護の施設は規模が小さいので、経営的に処遇面の改善ができない悩みがある。そういうものを集約して少し規模の大きな病院や介護施設ができれば、ある面で処遇改善ができるのだろう。どのように地元で就職してもらえるかは、友だちがいるとか、自分のふるさとで働きたいという思いを、雇用する場で

もつくり出していかなければいけない。

（徳田委員）魅力ある職場というのは、端的に言えば賃金が高くて勤務時間もきちんとしていて、きつなくて自宅から通えるのが定番である。以前と比べて、大手の方々に沿った形で地元も連動して、賃金面も勤務時間も少しずつ改善されてきている。この場合は京セラ、九電グループ等があるので、そういうものを含めて賃金勤務体系を見直していく。一番きつい3Kと言われていた建設業界、福祉関係にしても、ある程度機械化やロボット等にすることで、若手の皆さんが魅力ある職場としてつくることができるのではと思っている。

魅力ある職場という中ではいろいろあるが、薩摩川内の特徴と資源では、原子力であり京セラだろう。原子力にしても1号機が今31年で、あと9年たつと廃炉になる。廃炉技術のロボット技術、操作技術を今から地場に誘致する形をとって雇用の場を広げる必要がある。京セラにしても今からは太陽光、蓄電池の技術の時代なので、そういうもので協力してもらいながら地場に企業をしていく。そういうことをまず進めていくのが、雇用の場の確保と産業振興に向けての近道かと思っている。

（萩野委員長）企業城下町とは言えないが、大手がいる薩摩川内市は、関連および産業のマッチングをうまくやっていくのが現状だと思う。原発関連で、開発技術センターはまだあるのか。

（事務局）青山のほうにあり、基本的には市内事業所の方がパソコン等の技術習得する、社会人が技術習得する場所になっている。高校卒業者はポリテクに行ったりするが、働きながら必要な技術を身につけるとときには、青山のところで技術訓練をしている。

（萩野委員長）連携協議会とは性格が違うみたいだが、新しい形は必要かと思う。

（田中委員）京セラや九電も全部連携協議会入っており、そういうところでも連携しようとしている。

（萩野委員長）新しい展開が全面的にうまく調整が取られるといい。

（鎌田委員）青山能開センターは、パソコン、IT関係の技術の事業と電気工事等の資格を取得させるような事業を行っている。私どもは在職者訓練という仕事を行っている。そういう面でも薩摩川内市に貢献したいと考えている。

（萩野委員長）鹿児島ではポリテク活用が少ない。ぜひとも在職者に展開してもらえればと思う。地域に還元できるような技術者養成が必要である。新しい大学の展開、実践型教育の受け入れ先として、ぜひ薩摩川内に手を挙げてもらいたい。

（迫委員）地元になかなか就職しないで県外へという話もあったが、地元企業が若手を育てるだけの余力がない時代がずっと続いていて、大手企業はそれを育てる余力があったので県外になったという経緯もある。そこを企業連携協議会でバックアップし、育てる形で技術伝承につなげて

いこうというところがある。

今年の春卒業した商業科の女子生徒たちを、関東の大手企業、工業系の自動車会社と鉄鋼関係の会社が技術職として育てていこうとして採用した。本当に良い人材なら、どういう形ででも採用しようという動きが大手の企業にもあることを知っておいてほしい。

（萩野委員長）かなり狙われている。地元企業は大変だ。地区によっても雇用創出のための考え方は、いろいろあるのではないかと思う。

事務局に意見を寄せてもらいたい。そうすれば次の施策の中で、今行っているものだけではなく、戦略で追加をしたら、これだというものが出て来るのではないかと思う。

～ 以 上 ～