

## 提言. 1

### 育休、産休を理由とした一時休職者が 職場復帰しやすい環境を整備する。

#### ■ 提言理由 ■

今ある労働力が十分に活用されていない代表例として、育休や産休を理由とした一時休職者があげられる。

鹿児島市は、すでに、産休・育休制度や「子育て応援企業」、「くるみん認定企業」など、助成金制度を含めて様々な施策が打ち出している。しかし、これらの制度を適切に把握し、活用ないし適用できている中小企業事業者は少ない。そのため、まずは、既存制度に関する一層の周知・推奨が必要である（対事業者の視点）。また、従業員においても、職場復帰する予定で一時休職をしたはずが、実際に子育てをしてみると、「仕事と子育ての両立を考えると復帰できない」、「以前の知識が通用しないのではないか不安」であるなどといった理由から復帰できない方や、復帰したが数か月後に離職してしまうなどのケースが多い現状もある（対従業員の視点）。このように、当該問題については、鹿児島市がすでに取り組まれている対事業者へのアプローチでは限界があり、事業者ないし企業側だけでなく従業員側も含めた労使双方の環境を整えることが必要と考える。

そこで、行政による根本的な啓蒙活動を含めた環境整備が望まれるものであることから、本提言を行うこととする。なお、これに関する具体的な施策案も併せて提言する。

- ① 中小企業者へ様々な助成金制度を周知するためのセミナー開催
- ② 市内企業で働く従業員向けの一時休職者支援に関するセミナーの開催
- ③ 一時求職者専用の求人案内、合同説明会などの開催
- ④ 経営者の研鑽を目的とした団体に対する認定制度（たとえば、一時休職者の職場復帰を促進するような会員向け研修を定期的で開催している団体に認証を与えるなど）の創設
- ⑤ 既存の保育施設などにおいて長時間子どもを預けることができる仕組みづくりや助成金制度の充実
- ⑥ 保育施設の増設

## 提言. 2

### クリエイティブ人材に対する 移住誘致事業を拡充する。

#### ■ 提言理由 ■

超高齢化社会や若年層の地方から都市圏への流出により、地方都市において生産年齢人口が減少していることは全国的な傾向であり、鹿児島市もこの例外ではない。当該問題は、鹿児島市における労働者ないし人材の減少だけでなく、消費市場・地方経済が縮小する等、様々な社会的・経済的な課題を派生するものである。加えて、都市機能の維持には一定の人口規模と密度が必要にもかかわらず、人口減少により都市機能を維持することが困難となり、地域の魅力・活力を低下させ、更なる人口流出を招く悪循環に陥るおそれさえ指摘される。

他方において、昨今の新型コロナ感染症拡大やそれに伴うテレワークの普及等を受け、人々の地方移住に対する関心は高まり、住環境のよい地域への移住希望者は増加傾向にある。鹿児島市においてもこのような機運を逃さず、適切な移住政策により積極的に移住者を受け入れていくべきと考える。

この点、現在全国1724の自治体の9割が移住定住の取り組みを行っており、鹿児島市もすでに様々な移住誘致策を実施されており、そのひとつとして、クリエイター人材の誘致に関する施策も実施されている。特に、クリエイティブ人材の流入に関しては、地域社会における新たな価値観の創出や、長らく指摘されている、鹿児島の「PR力不足」を改善する一助になることから、本提言を行うものである。なお、これに関する具体的な施策案も併せて提言する。

- ① 商工会議所などの経済団体と市が連携した企業説明会を開催する。
- ② 県外在住のクリエイターに鹿児島市の魅力ある農水畜産物や観光資源を体感していただき、これに関するプレゼンテーションをもらうコンペを開催する。
- ③ 実際に移住してきたクリエイティブ人材に移住に関する実体験を織り交ぜたPR策を提案してもらうコンペを実施する。
- ④ 空き家を再活用して移住者向けのお試し移住ハウスを創設するしくみを整備する。