

第 1 章 若年層の転出抑制

第 1 節 高等教育環境の充実

【現状と課題】

三条市内の高校の卒業生は、約 8 割が大学等に進学し（図 1）、その多くが市外県外に流出していきます。そして、卒業後にそのまま都市部で就職するため、三条市に戻る若者は僅かしかいません。特に若年女性は、この傾向が顕著で一旦市外に転出するとほとんど戻ってこないという状況にあります（図 2）。

こうした流れを転換し、若年層に高校を卒業しても三条市に留まり続けてもらうためには、学生や保護者を引き付ける特色や魅力を備えた高等教育環境を充実することが必要です。

【基本方針と施策】

1 高等教育機関の設置又は誘致

学生や保護者を引き付ける魅力は、専門性が高く資格取得に結び付くことや就職までの道筋を描けることなどです。そうした観点でこの地域の特性や置かれている現状を鑑みたとき、地域で求める人材の育成が地元の就職に結び付くといった大きな利点を見い出せる分野は、多様な産業の集積により広範な就職先が見込まれるものづくりと超高齢社会で重要な役割を担わなければならない一方で人材不足に悩まされる地域医療です。

当市の基幹産業の一つであるものづくり分野において、製品ニーズの多様化や価格競争などが激化する中、ものづくりの持続可能性を高めるためには、伝統的な技術の維持や継承とともに、その技術を進化・発展させて独自の企業価値を創出していくための人材の確保と育成を図ることが必要です。そして、その現場が求めている人材は、数ある工業系大学等で学習や研究により技術を知識として修得しただけの人材ではなく、それを実践を通じてものづくりに活かせる技能にまで高めた人材です。

このことから、既存の工業系大学にありがちな知識を積み重ねることに重きを置いた大学ではなく、地元企業と連携した演習や就業体験などによる技能習得に重きを置いた大学の設置又は誘致に取り組みます。

他方、超高齢社会が急速に進展する日本の状況を見据えたとき、地域医療体制の充実が不可欠であり、その担い手である看護職員の需要は益々大きくなっていきます。しかし、人口 10 万人当たりの看護職員数を見ると、新潟県は全国で 30 位と下位に位置し、さらに県央地域は県内 7 圏域中最下位となっています。その上、県内の採用状況を見ても毎年募集人員の約 7 割の採用という状況（図 3）が示すとおり、慢性的な看護職員不足に陥っています。今後、県央基幹病院の開設が予定されていることから人材不足が更に深刻になることも予想され、看護職員の養成が急がれています。その他にもこの分野では、歯科衛生士も不足していることから、その養成も求められています。

そのために、比較的女性の就職につながる看護職員等の養成を行う総合的看護学校の設置又は設置の支援に取り組みます。

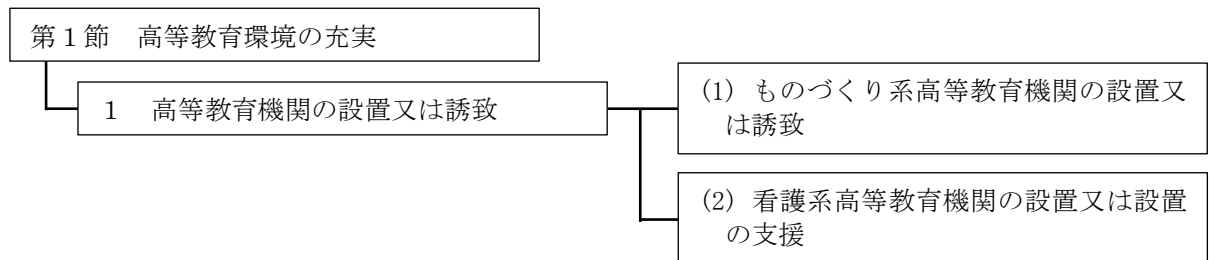
(1) ものづくり系高等教育機関の設置又は誘致

当市のものづくりが、将来にわたって存続していく上で欠かすことのできない人材を育成するため、他の大学と差別化を図り、技術を実践に活かせる技能に高める演習や実学を中心とする大学を設置又は誘致します。

(2) 看護系高等教育機関の設置又は設置の支援

慢性的な人材不足を改善するために、准看護師の養成、准看護師から看護師になるための養成、看護師の養成などを総合的に展開できる高等教育機関の設置又は設置の支援をします。

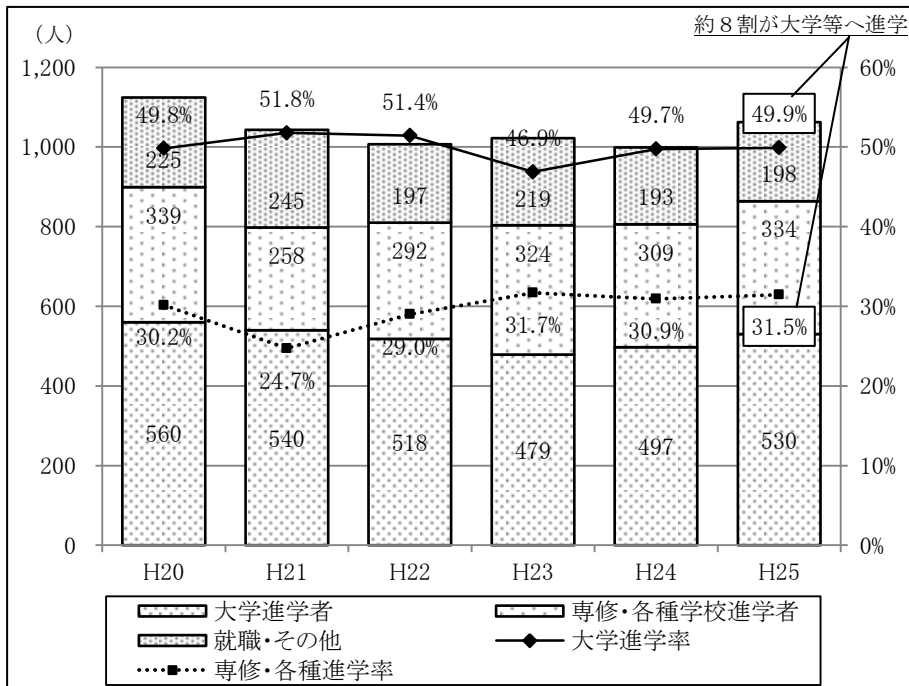
【施策の体系】



【施策の説明】

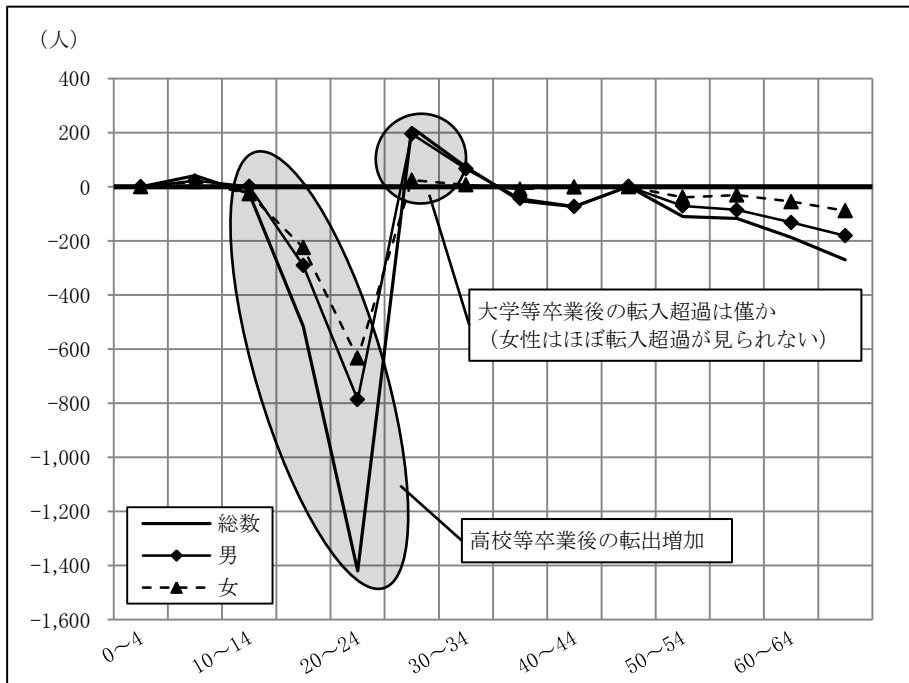
小項目	主要施策	想定される主な取組	各主体
1 高等教育機関の設置又は誘致	(1) ものづくり系高等教育機関の設置又は誘致	実学が学べるものづくり大学の設置又は誘致	市、国公私立大学
	(2) 看護系高等教育機関の設置又は設置の支援	総合的看護学校の設置又は設置の支援	市、関係団体

(図1) 三条市内高校卒業後の進路及び大学等進学率



資料:平成26年度学校基本調査(文部科学省)

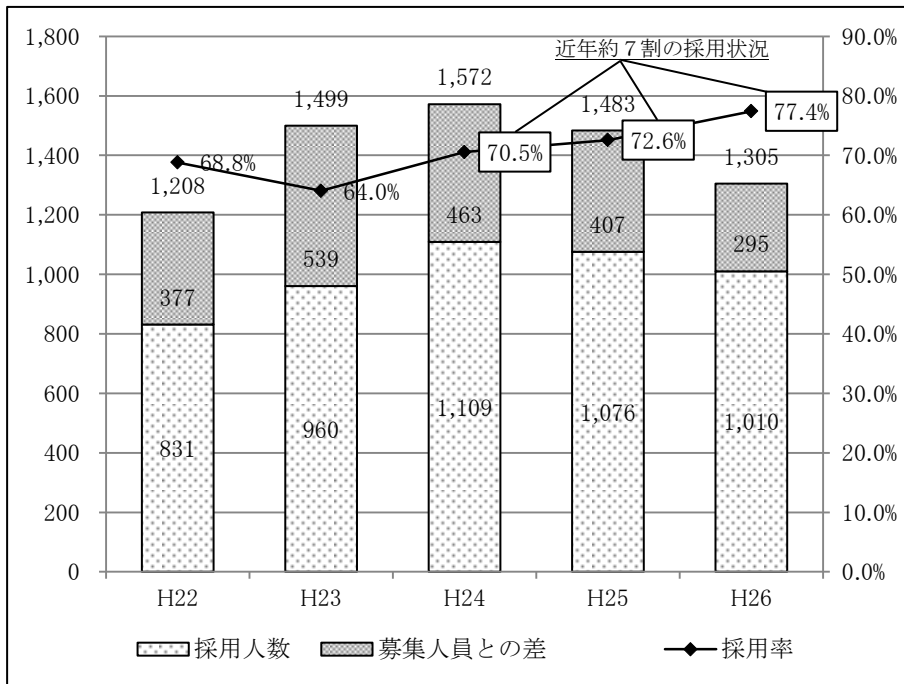
(図2) 三条市のコーホート図



※「コーホート図」 世代ごとの人口増減を表したグラフ

資料:平成17年・平成22年国勢調査(総務省)

(図3) 新潟県内の看護職員採用状況



資料:健康づくり課資料