

鹿児島県の経済が分かる情報誌

KER

2026
VOL.435

6月号

業況アンケート 特別調査

県内企業のAI活用

4%^{現在} >>> 25%^{今後}

※AIを「積極活用」と回答した企業割合の変化

「期待は大きい、実装はこれから」

期待される効果
(今後/%)

業務効率化・人手不足解消	78.4%
データ分析の高度化	61.7%
リスク管理の強化	23.4%

PEOPLE in Kagoshima

志学館大学 学長 飯干 紀代子氏

プラスワン①

2026年度賃金改定計画・
新入社員の初任給改定計画について

緊急アンケート

中東情勢緊迫化の影響に関する
アンケート

KER
The Kyushu Economic Research Institute
株式会社 九州経済研究所

01

コラム

うなぎの寝床 Vol.66 P.N. 船頭

02

南の風

肥薩おれんじ鉄道株式会社

代表取締役社長 中村 誠希 氏

04

PEOPLE in Kagoshima 鹿児島を動かす人々
Episode 20

志学館大学 学長 飯干 紀代子 氏

今月の
1本



P08：高校と大学の交流を深めるため大島高校と包括連携協定を締結した

10

プラスワン①

2026年度賃金改定計画・
新入社員の初任給改定計画について

14

プラスワン②

県内企業のAI活用について
業務効率化などへの期待高く

16

緊急アンケート

中東情勢緊迫化の影響に関する
アンケート

20

Economic Insight – 部長の眼 – Vol.2

フィジカルAIの足音 – 大阪のファミレスで考えたこと –

21

そんな数字ないな？ 40歳4カ月 老後を見据えて、投資を始める「投資元年」



P25：南部パーク（台南市）にあるTSMC

経営のヒント

22

ビジネスQ&A【人事・労務】

24

台北だより

26

経済概況

32

経済日誌

34

アートに触れる Vol.72 鯉坂 佳菜 氏

36

暮らしのひと皿 第7回 門倉 多仁亜 氏

38

BOOKs 今月の1冊・5月のBEST10

ご案内

39

かごしまの「稼ぐ力」加速化総合補助金

40

次号予告・編集者のつぶやき

KER刊行誌が電子BOOKでも読めます。

電子BOOKは
こちらから



当研究所
ホームページ
はこちらから



- 本誌の内容、テキスト、画像等の無断転載・無断使用を固く禁じます。落丁本・乱丁本はお取り替えします。
- マンスリーデータ「鹿児島県の経済指標・金融指標」を当研究所ホームページに掲載しておりますので、ご利用ください。

URL : <https://www.ker.co.jp>

一隅を照らす

志學館大学の挑戦

少子化や高等教育機関の

都市部偏在などを背景に、

地方大学を取り巻く環境は

年々厳しさを増している。

とりわけ地方の私立大学は難しい

かじ取りを迫られ、入学者数の

減少が続く大学も少なくない。

そうした中、近年、入学者数を

大きく伸ばす志學館大学が

注目を集めている。

さらに同大学では初の理系学部

開設にも挑んでいる。

向かい風をものともせず、

成長を目指す原動力は

どこにあるのか。

同大学の飯干紀代子学長に、

これまでの歩みと

大学づくりへの思いを聞いた。

飯干 紀代子

IIBOSHI KIVOKO

北海道札幌市生まれ、いちき串木野市で育つ。鹿児島大学法文学部人文学科卒業、同大学院人文科学研究科心理学専攻課程修了。九州保健福祉大学（現九州医療科学大学）大学院保健科学研究科博士（後期）過程満期退学。博士（保健科学）。医療法人猪鹿倉会パールランド病院で心理・言語療法室長として勤務後、2000年から九州保健福祉大学で講師。同大学教授を経て、12年に志學館大学と同大学院の教授に就任。19年に大学院心理臨床学研究科の研究科長となり、23年1月より現職。専門は神経心理学・生涯発達心理学。公認心理師、臨床心理士、言語聴覚士の資格を持つ。



令和7年度志学館大学卒業式での学長の式辞。「志学館大学の仲間や教職員との対話で培ったその力を、これからの人生で存分に発揮してください」と述べられた



数年で定員割れから 過去最高へ

逆境は組織の課題を浮き彫りにするが、時にリーダーの判断力を奪う。しかし、逆境への向き合い方次第で、組織の結束力を強め、新たな飛躍を生み出す転機になり得る。だからこそ、逆境に立たされた時にリーダーの真価が試される。

鹿児島に根を張り、これまで多くの優秀な人材を社会に送り出してきた志学館大学も3年前の2023年度に大きな危機に直面していた。定員350人に対し入学者は309人。同大学の定員割れは12年に霧島市から鹿児島市へ移転して以来、初めてのことだった。この状況にひと際危機感を募らせたのが、23年1月に同大学の学長に就任した飯干紀代子氏である。

一度定員割れした大学が持ち直すのは非常に難しく、中には10年以上の時間を費やすという統計もある。そこから同大学はV字を超えてさらに上方に跳ね上がる『レ点回復』を果たし、今年度は過去最高の入学者数（433人）を更新した。なぜわずか数年で学生が行きたい大学に変わりを遂げることができたのか。その

理由をたどると研究者であり、教育者でもある飯干氏の生き方が凝縮されていた。

突然の学長就任と 直面した最大の危機

学長交代は通常、年度が変わる4月に行われる。しかし、飯干氏の学長就任は1月で、打診があったのも就任のわずか1カ月前だった。予想

人規模の組織では迅速な意思決定は難しい。飯干氏は救急患者を抱える医療現場でとられるトリアージに即して危機を乗り越えようとした。「瀕死の患者さんを前にしたときは、まず命を救うことを最優先にする。同じように、前年の志願者数を下回らないようにすることを最優先に、どんな対策を打つべきか検討する場が必要だった。」

緊急対策会議は、できる限り少人数に絞り機動力を重視した。会議は多い時で週に2、3回開かれ、3時間を超えることも少なくなかった。議論に熱がこもるあまりトイレに行く暇もないほど、熱心に議論を重ねた。飯干氏は、会議で出された40から50の施策をカテゴリーごとに整理し、一つずつID番号を付与した。そうして、実行できて即効力がありそうなものから優先的に着手していった。

学校の強みを積極発信 手応えつかむ

志願者獲得に向け、飯干氏が初年度に取り組んだ施策は多岐にわたる。その中でも特に力を入れたのは、大学の強みを見つめ直し、積極的に

もしまかたした事態に困惑し、当初飯干氏は固辞した。大学院の研究科長として管理職を務めてはいたものもの研究者としてその道を追求するつもりでいたからだ。一方、前学長が健康上の理由で続投が難しく、大学側も学長不在のまま受験シーズンを迎えるわけにはいかない。学園はこれまでの管理職経験や現場への理解などを踏まえると飯干氏こそ適任と説得を重ねた。学園の説明を聞くうち

発信することだった。長年、教育の現場に携わっていた飯干氏は、同大学の教育の質には絶対の自信を持っていた。実際に、21年度の日本高等教育評価機構の認定評価では「適合」と認定されている。具体的には障害のある学生への支援や資格取得のサポートに加え、大学生が途中でつまづかないための手厚いセーフティネットが高く評価されていた。1年生から少人数でレポートの書き方など大学で学ぶ基礎を身に付けるゼミがあり、学期の初めに欠席が多い学生には保護者に通知が届くシステムなど、誰一人取り残さない環境づくりに力を注いできた。さらに緊急対策会議で生まれた施策の一つであるスポーツ健康心理（現スポーツ健康科学）コース、韓国・中国言語文化コース、法ビジネス学科の3コース（法ビジネス総合コース、ビジネスキャリアコース、デジタルマネジメントコース）を新設、時代のニーズに対応した教育を提供していった。

こうした大学ならではの魅力を広く知ってもらうために、オープンキャンパスの内容も見直した。保護者説明会での学長挨拶は、従来の形式的なものから20分程度のプレゼンテーション形式に変更し、

に状況は理解できたが、研究者としての道をあきらめることには葛藤があった。そこで一つだけ条件をつけた。それは、研究と講義は続けられるようにすること。その思いは今も変わらず就任から3年経った現在も研究を継続し、教壇に立っている。

ところが、学長就任からわずか2カ月後の3月に大きな試験が待ち受けていた。新入生が定員を大幅に下回ることが判明したのだ。学内に衝

飯干氏自ら教育方針や特徴を丁寧に説明した。また23年度から毎年開催している「おとなの教養講座」では、心理学、法学、文学の講座を地域住民にも開放した。さらに産学官連携によりDX推進シンポジウムを開催するなど、大学が持つ知見を積極的に地域へ還元し、「地域の知の拠点」としての役割を果たしてきた。

その結果、就任翌年の24年度の入学者は321人。目標にしていた定員の345人には届かなかったものの、前年を上回ることができた。何とか底を脱した安堵感があったもののあらゆる手を尽くした上での結果なだけに悔しさは残った。しかし、積み上げてきた成果は確実に浸透していた。



志学館大学を表す「S」字を、なでしこで囲った同大学の学章

「まだ男尊女卑が色濃かった明治時代に、創設者は女性でありながら信念を貫いて学校を開いた。その苦勞は、今の私の比ではない。」
約120年前の創設者が残した志が時代を超えて飯干氏を支えている

そんな飯干氏が進める取り組みの背中を押してくれたのが、志學館大学の創設者満田ユイの存在だ。同大学の前身は、1907年に創設した鹿児島女子手芸伝習所である。

人生100年時代をよりよく生きるための学びの場を提供する狙いで開催する「おとなの教養講座」
2023年(写真左)、24年(同中央)、25年(同右)と毎年開催し、幅広い年代の方に大学の知見を開放している



人生100年時代をよりよく生きるための学びの場を提供する狙いで開催する「おとなの教養講座」
2023年(写真左)、24年(同中央)、25年(同右)と毎年開催し、幅広い年代の方に大学の知見を開放している

大きな飛躍につながった 地域との連携

飯干氏は、就任直後から離島に足を運び、高等教育の啓発活動が続けてきた。離島では大学そのものに触れる機会が少ないからだ。23年には、教員による出張講座や教育に関する情報交換を盛り込んだ包括連携協定を、大島高校（奄美市）など5校と締結し、双方向の活動を毎年実施している。

こうした活動の背景にあるのが、鹿児島県の4年制大学進学率の低さだ。鹿児島県は全国平均を大きく下回り、女子にいたっては全国最下位になることも少なくない。大学進学だけがすべてではないとしつつ、「変化の激しい時代だからこそ、身に付けた知識や経験、人とのつながりが財産になる。大学の4年間で自身の拠り所を築くことで、将来の可能性を広げるだけでなく自分を守る力が養われる」と語る。高等教育の意義を伝え、同大学への入学志願者が増えることで、県内進学率が向上する。

それだけではない。志學館大学は就職率98%を誇り、そのうち約7割が県内就職者だ。同大学にとって、

建学の精神を引き継ぎ 新学部開設に挑む

た。これまで積み重ねてきた知識・経験と先人から受け継いだ精神。そのすべてが逆境を乗り越える力になったのである。

一時期の苦境を脱した志學館大学だが、さらなる飛躍に向けた挑戦は続いている。それが新学部の開設だ。現在、同校は人間関係学部（心理臨床学科、人間文化学科）、法学部（法律学科、法ビジネス学科）の2学部4学科と大学院心理臨床学研究科で構成されている。新たに開設を目指すデジタル総合学部は、デジタルサイエンスや情報システムを学ぶ同校初の理系学部となる予定だ。25年8月に文部科学省の大学・高専機能強化支援事業に採択され、28年の開設を目標に準備が進む。認可のハードルは年々高まっており、教員確保やカリキュラム整備などやるべきことは山積みだ。

それでも飯干氏の思いは揺るがない。同大学の建学の精神は「時代に即応した堅実にして有為な人間の育成」である。これまでも

入学者を増やすことは県内の人材流出の抑制にもつながる。

地域と連携した取り組みの成果は数字に表れた。学長就任3年目の25年度の入学人数は421人と定員を大きく上回り、前年度から101人増加。実に鹿児島県全体の大学進学率を0.7%押し上げる結果となった。



高校と大学の交流を深めるため大島高校と包括連携協定を締結した

専門知と先人への思い 逆境乗り越える原動力に

飯干氏に学長が変わり、なぜ短期間で入学人数を増やすことができたのか。その要因の一つに絞ることは難しい。ただ、これまで積み重ねてきた知識・経験と先人への思いが、学長としての判断や行動に生かされているのは間違いない。

飯干氏のキャリアは、高齢者専門病院の心理・言語療法室長として始まった。当時は県内初の高齢者専門病院で、現場は手探りの連続だった。飯干氏も医師や看護師と連携しながら最前線で認知症にり患している高齢者らと向き合った。院長が臨床研究に力を入れていたこともあり、若手医師との勉強会や研修にも参加し、学会発表や論文づくりにも取り組んだ。その研究姿勢が評価され、宮崎県の九州保健福祉大学から講師として声がかかり、大学教員としての道が開けた。

志學館大学とは人の縁が結び付けた。大学院時代の恩師が同大学で教授を務めており、定年退職に伴う後任として声がかかった。家事・育児・仕事・研究をこなしていくために何を最優先にするか常

IoTやAIを活用して経済発展と社会課題の解決を目指す「Society（ソサエティ）5・0」の考え方を教育プログラムに取り入れてきた。新学部構想もまた、創設者から受け継いだ精神を現代に引き継ぐ取り組みの一つだ。特に、新学部は理系を志す女子学生にとって、大きな受け皿となることが期待されている。

他にも今年度から法学部に「法律専門職支援プログラム」を立ち上げ、24人の学生がエントリートした。鹿児島県弁護士会とは3月に包括連携協定を締結したほか、鹿児島地方裁判所長や検察庁検事正が6月に講義に来校予定だ。官学が協力して志と能力のある若者を育てる試みをスタートさせた。

飯干氏の信条は「一隅を照らす、これ則ち国宝なり」という天台宗の開祖、最澄の教えに由来する言葉だ。たとえ注目されなくても、目の前の仕事を一つ一つ誠実にこなし、自分の立場で最善を



地域社会に貢献する高度な人材育成を目指し、鹿児島県弁護士会と包括連携協定を締結した



2026年度

賃金改定計画・新入社員の 初任給改定計画について

調査の概要

調査時期

2026年3月下旬

(第183回県内企業・業況調査時)

調査方法

インターネット及び郵送

対象企業

県内主要企業500社

回答企業数

303社 (回答率60.6%)

【調査結果のポイント】

- 2025年度賃金改定計画について
賃金改定を「実施予定」と回答した企業は79%で、2003年の調査開始以来最も多かった。賃金の引き上げ方法をみると、「定期昇給」を選択した企業の割合が75%と最も多かったが、前年(79%)から4%減少した。一方、「ベースアップ」は56%で前年(51%)から5%増加した。
- 新入社員の初任給改定計画について
全産業のDIは高校卒が47(前年43)で前年から4%増、短大卒・専修学校卒は42(同38)で前年から4%増、大学卒・大学院卒が42(同40)で前年から2%増となった。

賃金DIは最多

2026年度の賃金改定計画で、回答企業のうち「実施予定」とした割合は79%と前年(75%)から4%増加し、2003年の調査開始以来最も多かった。(図表1) また、実施企業のうち「引き上げる」と回答した企業も79%で、「引き下げる」と回答した企業はなかった。

全国的に実質賃金上昇の必要性が訴えられている中、県内企業でも賃上げ

に積極的な姿勢がうかがえる。

賃上げペースに息切れ感

賃金の引き上げ方法をみると、「定期昇給」を選択した企業の割合が75%と最もだったが、前年(79%)からは4%減少した(次頁図表2)。

一方、「ベースアップ」は56%で前年(51%)から5%増加した。引き上げ額をみると、「3000円以上」の引き上げを行った企業は63%で前年

(73%)から10%減となり、そのうち「10000円以上」の引き上げを行った企業は14%で前年(17%)からやや減少した。

「年間一時金」は7%で前年の8%からはほぼ横ばいだった。引き上げ率をみると、「1~3%未満」が50%で前年(11%)を大幅に上回る一方、「5~10%未満」が6%と前年(28%)を大幅に下回った。また、前年は回答がなかった「10%以上」が13%と大幅に

増加した。

人手不足の高まりを受け、ベースアップを実施する企業は増えているが、引き上げ額は前年より3000円以上の割合が大幅に減り、年間一時金も引き上げ率は3%以上が大幅に減少している。

賃上げ自体には企業も積極的で、少しでも賃上げを行いたいという姿勢は見られるが、賃上げのペースについては息切れ感がみられる。





県内企業のA-I活用について

業務効率化などへの期待高く

調査の概要

調査時期

2026年3月下旬

(第183回県内企業・業況調査時)

調査方法

インターネット及び郵送

対象企業

県内主要企業500社

回答企業数

305社 (回答率61.0%)

【調査結果のポイント】

- 業務におけるAIの活用に関する方針を立てているか尋ねたところ、「方針は決めていない」が48.7%と最も多かった。今後の業務へのAIの活用については、「積極的に活用していく」との回答が25%となった。
- 今後のAI活用による効果や影響は、「業務効率化や人手不足の解消」が78.4%と最も多く、「データ分析の高度化」(61.7%)、「リスク管理の強化」(23.4%)、「不適切な内容や偏見が生成されるリスク」(15.6%)の順となった。

業務におけるA-Iの活用に関する方針

針を立てているか尋ねたところ、「方針は決めていない」が48・7%と最も多かった(図表1)。次いで「会社全体で積極的に活用」(22・5%)、「分野を限定して活用」(17・5%)、「個人の判断で活用」(10・9%)が続いた。「業務への活用を禁止」している企業はなかった。業種別にみると「会社全体で積極的に活用」は小売業(30・2%)が最も多く、建設業(26・5%)、製

造業(23・8%)、その他産業(18・9%)、卸売業(12・9%)の順となった。

業務におけるA-Iの活用状況について

では、現在は「一部のみ活用している」が42%と最も多く、「活用していない」(33%)、「ある程度活用している」(22%)、「積極的に活用している」(4%)が続いた(図表2)。一方、今後は「積極的に活用していく」が25%と現在より大幅に増加した。業種別で

は、建設業で33%が「積極的に活用していく」と回答し最多となった。

また、A-I活用による効果や影響を

尋ねたところ、現在は「業務効率化や人手不足の解消」が68・4%と最も多く、「データ分析の高度化」(48・9%)、「リスク管理の強化」(13・2%)、「不適切な内容や偏見が生成されるリスク」(9・8%)の順となった(図表3)。今後についても、「業務効率化や人手不足の解消」(78・

4%)、「データ分析の高度化」(61・7%)との回答が多かった。

A-Iを活用することによる業務効率

化や人手不足対策、データ活用などへの期待は高く、今後の企業活動において積極的にA-Iを活用する企業が多いことがうかがえる。一方で、不適切な内容の生成や著作権侵害、セキュリティリスクの拡大などマイナスの影響の割合は効果への期待よりかなり少なかった。また、人材育成などの見直



中東情勢緊迫化の影響に関するアンケート

調査目的 2026年2月28日の米国・イスラエルによるイラン攻撃以降の中東情勢緊迫化に伴い、県内企業の事業活動への影響と対応策などを探るもの

調査時期 2026年5月14日～20日

対象企業 県内主要企業 368社

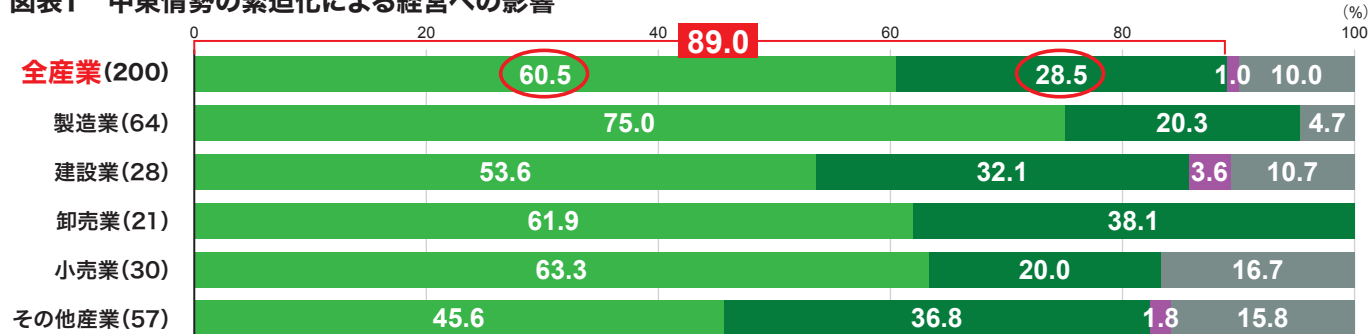
調査方法 インターネット

回答企業数 200社（回答率54.3%）

【調査結果のポイント】

- 中東情勢の緊迫化が経営に影響しているかについては、「既に影響が出ている」が60.5%と最多となった。また、「今後影響を受ける可能性がある」は28.5%で、現在・今後を含めると89.0%の企業で影響があると回答した。
- 「既に影響が出ている」または「今後影響を受ける可能性がある」と回答した企業に、経営に与える影響の大きさを尋ねたところ、「大いにマイナスである」が45.5%で最多、次に多かったのは「少しマイナスである」の27.5%となり、マイナスとの回答が合計73.0%となった。一方、プラスとの回答はなかった。
- マイナスの影響の具体的な内容（複数回答）は、「原材料・資材等の調達コスト上昇」が90.6%で最多となった。
- 中東情勢緊迫化の影響について、「対応している」は25.0%、「今後対応する予定（検討予定を含む）」は23.0%となった。半数弱の企業が対応する（予定含む）一方で、「現時点ではわからない」が40.0%、「特に対応策はとらない」は10.0%となった。
- 対応策の具体的内容（複数回答）は、「原材料・資材等の調達先の多様化」が89.6%で最多だった。
- 中東情勢の緊迫化の影響に関して、政府や支援機関等に求めること（複数回答）については、「エネルギーや原材料の高騰に対応した補助金・助成金の拡充」が70.0%で最多だった。

図表1 中東情勢の緊迫化による経営への影響



■既に影響が出ている ■今後影響を受ける可能性がある ■現在・今後を含め、影響はない(見込み) ■現時点ではわからない。影響を調査中

注) ()内は回答数