

人材不足を乗り越える官民対話テーブル第1回 要旨

日時: 令和7年5月30日(金)14時~16時30分

場所: ホテルクラウンパレス小倉 香梅

出席者: 別紙参照「第1回参加者一覧」

議題: 人材不足を乗り越える官民対話テーブル 第1回「若者の採用や定着に関すること」

議事内容

1. 事務局からの説明

・事務局より、北九州市が捉える人材不足の現状と課題、取り組みについては、第1回のテーマである若者に焦点を当て、雇用情勢と若者の採用・定着等について説明が行われた。

2. 対話テーブル(各業界代表からの現状発表)

・山川ファシリテーターの紹介と自己紹介が行われ、OFA(地域の人事部)の取り組みについても触れられた。

・若手採用に苦戦している特定の業種(建設業、医療介護、製造業、運輸業、情報通信など)の代表者から、日々の課題感や若手人材の採用定着に関わる現状について発表が行われた。

(1) 株式会社新大倉(小野田丈士 人材・インフラ支援室マネージャー)

・課題として、**技能者・テクニシャン不足、工業高校の生徒数激減**(例: 私立真颯館高校の電気科が7クラス→工業科1クラス)により、新卒採用が困難になった。

・文理不問での自社養成に切り替えたが、2ヶ月間の技術研修等に年間約**400万円**のコストと、準備に**2年間で1000万円超**の費用がかかっている。

・福岡県全体の工業系学科の定員が少なく、**需要と供給のミスマッチ**が生じている。職業訓練校でも人材の奪い合いが起きている。

・工業高校への進学促進啓発(中学生・保護者・教職員向け冊子・事業拡大)、私大生向け電気系職業訓練の拡充、第二種電気工事士等の電気系リスキリング講座開催などをしてはどうか。これらが建設業だけでなく製造業のテクニシャン採用改善にも繋がり、企業誘致の後押しになる。

・UIターンプロジェクトにより**即戦力となるキーマン2名**の採用に成功した。

(2) 社会福祉法人薫会(曾我満美 理事長)

・社会福祉法人として非営利・公益を原則に事業を実施している。

・**2025年に約245万人、2040年には272万人の介護人材が必要**と予測されており、深刻な人手不足が課題である。加えて、人材の高齢化も進んでいる。

・**人件費率が75%以上**と高く、経営難に直面(物価高、光熱水費増、感染予防費)している。介護報酬が厚労省で決められており、サービス対価を上げられない仕組みがコスト圧迫に繋がっている。中小規模の事業所では赤字が続き、事業所を畳むところが増えている。

・外国人、Z世代、高年齢層の雇用が進んでいない。

・業務効率化や職場環境改善が必要である。

- ・市が Z 世代の活用などを実施し、業界がそれを活用したい。
- ・業界の苦手な点として、事務員不足、広告や宣伝ネットワークが下手なことが挙げられ、市の旗振り役と各業界との連携による持続可能な福祉の未来構築を願う。

(3) 株式会社リョーフ（田中裕弓 代表取締役）

- ・高度海外人材を 7 名採用している。
- ・採用は新卒・中途・派遣・紹介いずれも大変厳しい。特に油圧メンテナンス技術者と事務経理経験者の採用が困難である。IT 開発者は比較的容易である。
- ・定着面では若手社員が簡単に転職する傾向があると感じている。インターンシップのエントリーも昨年から減少した。
- ・待遇面での大手と比較した時に中小は劣ることや、知名度が不足していること、メンテナンス職の休日出勤等が若手に敬遠されることなど課題は多い。
- ・様々な取り組みを実施しているが、それでも厳しい状況である。
- ・今後の取り組みとして、福利厚生、評価制度、キャリアプラン整備、高度海外人材に注力したい。
- ・現状施策の継続に加え、スキルを持ったシニア人材の採用環境整備を求める。

(4) 第一交通産業株式会社（中平雅之 人事担当取締役）

- ・タクシー乗務員の人員が不足している。
- ・体験型会社説明会を実施し、山梨の例では採用率が 6 割と高かった。
- ・乗務員の働き方は柔軟性があり、稼働時間に比例して稼げる。
若手は指導者になるキャリアがある。
- ・女子会、マスターズの会、ミライを切り拓く若手ドライバーの会(ミラドラの会)を開催し、乗務員の孤独感軽減や仲間意識醸成を図っている。
- ・企業内・企業主導型託児所の設置(北九州、大阪、沖縄)が、若い子育て世代の定着率向上に繋がっている。
- ・入社時の辞令交付等により一体感を感じてもらえるよう工夫している。

(5) 寶結株式会社（福岡広大代表取締役）

- ・システム開発やスタートアップ支援等(DX、AI、データサイエンスに得意分野を持つ)、COMPASS 小倉の運営に携わっている。
- ・若手採用は比較的上手くしており、年間 5 名程度採用できている。
- ・東京から見た北九州はイメージが向上していると感じている。
- ・AI 台頭により必要とされる人材像・スキルが大きく変化することを危惧し、システム開発エンジニアから AI を活用する発想力を持つ人材へのシフトが必要になると考える。市内企業と連携し、ペルソナを明確にしていく必要がある。
- ・インターンシップや AI 活用に取り組んでいる。

3. グループワーク発表

・グループワークで行われた議論の内容について、学生 2 名から発表が行われた。

<学生(九州工業大学)>

若者が初任給を重視する傾向、若者の価値観が変化し組織への所属意識が薄れ、個人の自己実現ややりたいことを優先するようになっていくことが定着の課題に繋がっているのではないかと議論になった。

<学生(北九州市立大学)>

自身の就職活動経験から、自己実現のためにお金が必要であり賃金を重視したこと、大企業は敷居が高く、中堅企業や地域枠があれば早い段階での定着に繋がる可能性があると感じた。中小企業が大きなグループとなって大企業に対抗することで人材確保できる可能性が話し合われた。

4. 全体での意見交換

・各出席者から、課題に対するアイデアや今後の議論の方向性について忌憚のない意見が交わされた。

北九州の働くイメージづくり

<学生>

街のイメージが重要であり、「北九州市という街のイメージ」と「どこでどういう風に働いているかというイメージづくり」が重要だと考える。北九州の街の明るさやイベント(小倉祭り等)、駅構内ダンススペースのようなユニークな取り組みも魅力発信になる。

<経済団体>

北九州の「街のサイズ感」は世界的に見ても素晴らしいコンパクトシティである。

小学生からの工場見学や街の良さを見せる課外授業等、幼少期からの街への愛着醸成(アイデンティティを育む)が重要であると考えます。

<学生>

社会問題への関心が高い若者が増えており、社会貢献したいというビジョンを持つ人が多い。自分が動くことで社会を変えられる経験や、地域課題への関わりを通じて街への愛着や存在意義を感じられるコンテンツに魅力を感じる。

若者との接し方・定着

<経済団体>

経営側は若者のプライベート重視やハラスメント懸念から距離を置きがちだが、若者も多様なシチュエーションでの接点や価値観共有を求めている。One on one での丁寧なコミュニケーションが大事である。

<経済団体>

就活における「親確」(親への確認)や家族を呼ぶファミリーパーティーなど、社員の家族へのフォローアップが会社の評判を上げ、離職抑制に繋がっている。

<学生>

若者と経営側の橋渡しとなる中間管理職的なリーダーを育成する。

キャリアパス・多様な働き方

<経済団体>

終身雇用から転職が当たり前の時代に変化しており、企業側も長期雇用だけでなく「割り切りキャリア」も考慮してはどうか。

<経済団体>

学生時代からのキャリア教育が重要である。

<企業>

副業を含む多様な働き方を活用し、県外に就職しつつ北九州の企業と関われる接点づくりが必要であるとする。力をつけてからのUターンや退職後の受け皿になる可能性に繋がる。

UIターン・県外人材活用

<経済団体>

北九州を元気にしたい思いで戻ってくる人も多いため、新卒採用と並行し、第二新卒や若手(3年以内離職者)の受け皿を整備することが重要だと考える。

<市>

UIターン希望登録者を増やす(現状1000人弱を2000-3000人へ)ため、大学・高校の同窓会名簿活用を検討している。ただし個人情報の問題がある。

マッチング強化のため、リアルイベントに加えオンライン・メタバースを活用したイベントを推進する。

<企業>

UIターン登録対象地域を市外隣接事業所等まで拡大する事を検討してはどうか。

<経済団体>

UIターンイベントの日程を早期・多様化し、遠隔からの参加者への支援(航空券割引等)も検討してはどうか。

<経済団体>

デュアルキャリア支援(アスリート等)とUIターンを組み合わせる試みはどうか。

首都圏等からの U ターンで課題となる年収差に対し、給与だけでなく生活水準、物価、土地価格を含めた「北九州での生活」をイメージできる情報発信(YouTube インタビュー動画等)が必要ではないか。

<学生>

県外就職しつつ北九州に支店や合併会社を設立する将来像や、外部企業を巻き込み北九州に誘致する役割を担うリーダー育成が有効である。市内に残る人を観光大使、外に出た人を PR 大使とする。若者のインフルエンサーとしての発信力を活用する。

<市>

UI ターン者への家賃補助等の経済的支援は重要であり、企業からの寄付を活用する仕組みを提案する。市でも家賃補助制度は実施している。

<企業>

「キャリアに優しい街」というコンセプトで、新卒だけでなく第二新卒や全ての挑戦者を応援する街を目指してみてもどうか。

<経済団体>

家庭や学校での地元への愛着醸成教育の重要である。ときどきうどん、カツ丼など「胃袋を掴む」ことも U ターン促進に繋がる。

中小企業・BtoB 企業の課題

<企業>

中小企業は総務・人事機能が不足しており、「束になって」取り組む必要がある。共同プラットフォームでの情報発信が有効であると考ええる。

<企業>

BtoB 企業の訴求が困難であり、良い企業が知られていない。知られる努力に加え、知られたら来るかの問題(低賃金・低物価・低居住費のスパイラル)にも向き合う必要であると考ええる。

<経済団体>

BtoB 企業の技術、魅力、将来性、成長環境を訴求するための工夫が必要であると考ええる。福祉業界も個々の訴求力・体力不足という同様の課題を抱えている。

行政の役割

<市>

高校生は進路指導教師や担任、大学生は親(特に母)、第二新卒(技術系)はゼミ教師といったように、対象者によって採用・定着におけるキーマンが異なることを踏まえて施策を考える必要がある。

<市>

過去の不況期における地元企業の採用姿勢が、高校から市外への人材供給に影響した。

<経済団体>

保護者に対するリクルートが重要である。

第二新卒技術系については、大学の先生方との連携を制度化することが紹介に繋がり得る。

<市>

福祉現場の人材確保は市の全体施策としても重要であり、市の側も魅力発信や事業所経営側の意識改革に官民一体で取り組む必要がある。保健福祉分野での人材確保策はまだ十分ではないと考える。

<企業>

広告予算の共同化など、自社だけでなく一緒に広げていく視点が広報力向上に繋がる。

<経済団体>

官民が「横に繋がって」取り組み、「街全体がチームとして」人材を受け入れ、育てていく「街としてのメッセージや環境整備」を明確にする必要がある。行政は横断的な取り組みができる強みがある。

<市>

人材確保策は多角的であるため、リソースを踏まえて優先順位を設定し、スモールスタートと構造的課題解決の両面で取り組む。アクションに正解はないため、試行錯誤しながら磨き上げていく。若者からの意見を継続的に聞き、コミュニケーションを取りながら政策を進化させていきたい。

・議論の後半では、UI ターンや定着といった切り口での深掘りが試みられた。特に UI ターンの活用については、市の具体的な取り組み状況や参加者からの要望が示された。

5. 「若者の採用や定着」に関する意見のとりまとめ

・津田会頭より、若者の意見に勇気づけられたこと、街が良くなる根幹には各々の意識があり、若者の行動が目に見える形で示されることに期待する旨の言葉があった。

・武内市長より、多角的な視点からの率直な意見交換、特に若者からのアイデアが大変有益であったことへの感謝が述べられた。人材確保は多角的な取り組みが必要であり、優先順位設定や試行錯誤を通じて政策を進化させていく意向が示された。今後も遠慮なく意見を述べ、コミュニケーションを取りながら進めていきたいと述べられた。

・山川ファシリテーターより、活発な議論への感謝、今回出た多くの意見・アイデアを事務局でまとめ、ブラッシュアップしていくことが述べられた。対話テーブルは全 5 回引き続き開催されることが改めて確認された。

6. 次回開催案内

第2回開催予定

- ・ 日時: 6月26日(木)14 時～16 時 30 分
- ・ 場所: ホテルクラウンパレス小倉 香梅
- ・ テーマ: 女性・シニア・外国人等の多様な人材の活躍に関すること