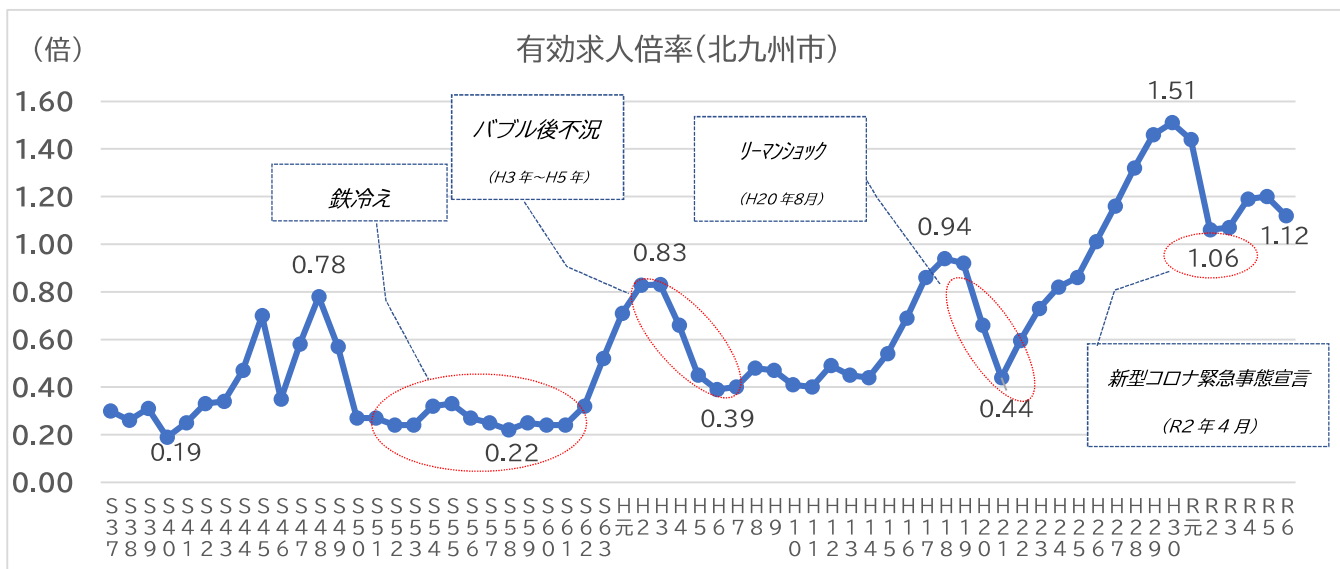


人材不足を乗り越える官民対話テーブルについて

1 北九州市の雇用情勢

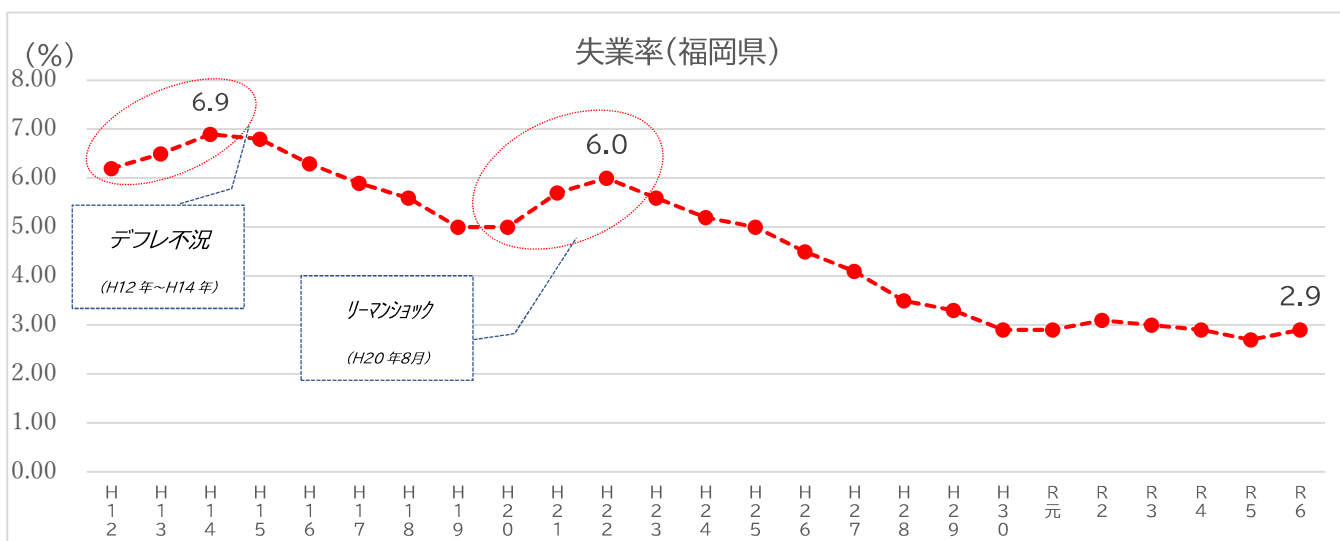
■有効求人倍率推移(S37～)



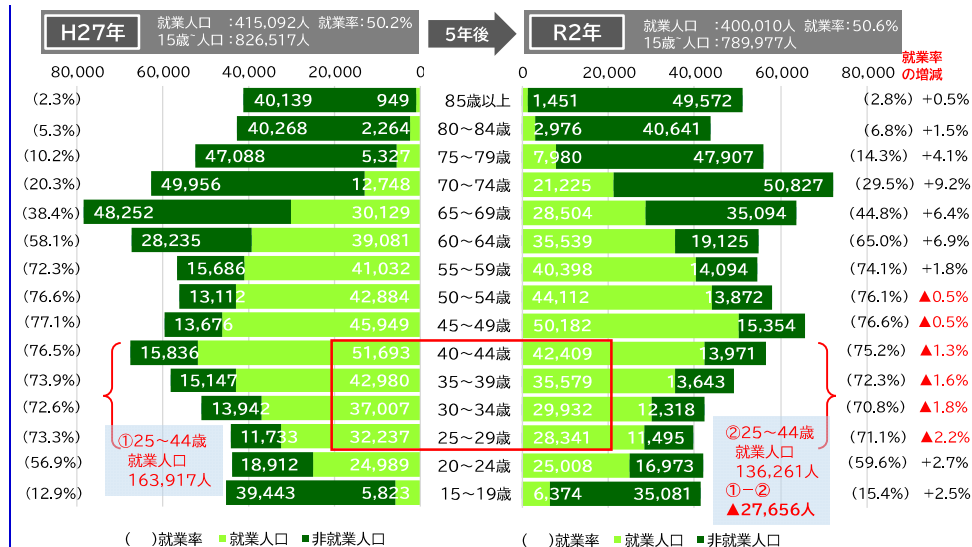
■ミスマッチの主な職種(R7年1月末時点 有効求人倍率)

建設業:5.01倍、介護サービス業:3.71倍、輸送・機械運転業:2.11倍 など
事務職:0.42倍、運搬・清掃等 :0.54倍、 販売業:0.93倍 など

■失業率推移(H12～)



■就業人口(H27⇒R2 比較)



OR2年の就業人口は、400,010人で、5年前より15,082人減少(▲3.6%)

○特に25歳～44歳の減少が顕著

※就業人口のピーク 約46万人(S45年国勢調査)

163,917人⇒136,261人(▲27,656人)

○その反面、ミドル・シニア世代の労働参加が進む

【45歳～54歳】 88,833人⇒94,294人(+5,461人)

【70歳～79歳】 18,075人⇒29,205人(+11,130人)

■就業支援施設の運営

伴走型による就業支援

施設名	概要	就職決定者数(年)
若者ワークプラザ 北九州	概ね40歳までの若年求職者を対象に、就業相談、各種就業関連情報の提供、セミナー、職場体験、職業紹介等の実施により、若年層の就業支援を実施。 (延利用者数:約1万人/年)	約1,000人
高年齢者就業 支援センター	概ね50歳以上の高年齢者を対象に就業相談、能力開発講座やセミナー開催、求人情報の提供により就業支援を実施。 (延利用者数:約9千人/年)	約1,000人
ウーマンワーク カフェ北九州	国・県・市の三者が連携し、就職、キャリアアップ、創業、子育てとの両立など、女性の職業生活における活躍をワンストップで総合的に支援。 (延利用者数:約9千人/年)	約600人
外国人就業 サポートセンター	企業へのセミナー開催、市内留学生とのマッチング支援など、企業が円滑かつ適正に外国人材を受け入れることができるようあらゆる在留資格に応じたサポートを実施。 (延利用者数:約700人/年)	約20人
UIターン応援 オフィス	本市へのUIターン就職希望者を対象に、地元企業の求人情報の提供や転職相談、職業紹介等、伴走型の支援を実施。 (登録者数:約1,300人)	約200人
合計		約2,800人

2 開催経緯

今年度新たに、若者の定着や企業の人材確保を強力に推し進めるプロジェクト、「地域力で人材確保アクション」を始動。

このアクションの一環として、北九州商工会議所などの経済界や業界団体、人材不足に果敢に取り組む中小企業の経営者、地域の課題に向き合いたい大学生など、多様な参加者が一堂に会する「人材不足を乗り越える官民対話テーブル」を計5回にわたり、各テーマに沿って参加者と課題共有や意見交換を実施。

これまでいただいた意見やアイデアを踏まえたパイロット事業案を令和8年度の実施に向けて検討するもの。

3 テーマ(全5回)

- | | |
|------------------------------------|----------|
| 第1回「若者の採用や定着に関する事」 | (5月30日) |
| 第2回「女性・シニア・外国人等の多様な人材の活躍に関する事」 | (6月26日) |
| 第3回「副業・スポットワーク・テレワーク等の多様な働き方に関する事」 | (7月10日) |
| 第4回「DX等の生産性向上に関する事」 | (7月25日) |
| 第5回「第1回から第4回のまとめ」 | (10月10日) |
- (各回20名程度参加)

4 出席者

[団体]

北九州商工会議所 会頭(第1回、5回のみ出席)

(一社)北九州中小企業団体連合会 会長

(一社)北九州中小企業経営者協会 会長

(一社)北九州青年会議所 理事長

(一社)北九州市建設業協会 会長

(公社)北九州高齢者福祉事業協会 会長

[大学]

北九州市立大学 キャリアセンター長

市内大学生

[企業]

市内企業(延べ21社)

[行政]

市長(第1回、5回のみ出席) 副市長、局長(技術監理局、保健福祉局、産業経済局)

5 いただいた主なご意見・アイデア等

【第1回】「若者の採用や定着に関する事」

<北九州で働くイメージづくり>

「北九州で働く」「北九州での生活」を思い描ける情報発信が重要ではないか。

(経済団体・学生)

<U・Iターンの活用>

第2新卒の受け皿となる企業の魅力向上も重要ではないか。(企業)

<若者の定着>

適材適所による人材配置、従業員のキャリア形成の支援が求められる。(企業)

【第2回】「女性・シニア・外国人等の多様な人材の活躍に関すること」

<女性>

就職支援が必要な層に情報が届いていないのではないか。(学生)

<シニア>

シニアとはそもそも誰を指すのか、支援対象を明確にするべきではないか。(企業)

<外国人>

外国人社員の定着・育成支援を中小企業だけで行うのは難しい。(企業)

【第3回】「副業・スポットワーク・テレワーク等の多様な働き方に関すること」

<高度副業人材>

経営方針や人事戦略策定の助言など、中小企業経営者にとって有力なコンテンツ。(企業)

<スポットワーク>

繁忙期の企業と異業種間のマッチングする仕組みがあるといいのではないか。(企業)

<成功事例等の横展開>

成功事例の発信や横展開をする場を設けることができないか。(企業)

【第4回】「DX等の生産性向上に関すること」

<世代間ギャップへの対応>

若手人材の挑戦機会を与える企業文化の醸成と経営層のマインドセットが必要。

(経済団体・学生)

<AI 時代への対応>

AI を企業経営に生かせる専門人材が必要ではないか。(企業・学生)



6 対話テーブルで得た新たな気づき

(1)働きたい人の希望・不安に寄り添っていたか

これまで企業側の目線で人材確保支援を実施していたが、求職者が求める情報や支援に焦点を当てた施策が必要ではないか。

(2)働きたい人の共感に焦点を当てていたか

働きたい人が北九州や企業での未来を想像できる情報や、ライフステージの変化に共感し、寄り添う仕組みが必要ではないか。

(3)求職者目線の施策を意識していたか。

求職者の視点での取り組み、施策が必要ではないか。



7 令和8年度パイロット事業案

ジョブシーカー・ファーストの視点に立った以下の事業を立案するもの。

(1)メディア強化

市内で働く人の1日密着動画やインタビューなど「このまちで働く、このまちでの仕事」をイメージできる動画コンテンツを制作、SNS等で発信し、人材の発掘を図る。

(2)コミュニティ形成

働くことへの不安や課題を抱える求職者、また、人手不足に悩む地元企業の経営層を対象として、互いに交流や対話を深めることにより、悩みや課題の共有を図り、働くことの意識改革や、成功事例の横展開を図る。

(3)人材バンクコンソーシアム

求職者の開拓から、面談・適性検査等のキャリア形成支援、リスキリング等の導入教育、市内企業への長期有償インターンなど一気通貫の手厚い伴走支援を経て、ミスマッチのない正規雇用へ繋げる。



【目指す姿】

ジョブシーカー・ファーストを基軸にこの3つの戦略を有機的に連携させ、官民協働による持続可能な人材確保エコシステムを構築し、人材が循環するまちを目指していくもの。

