

人材不足の現状と課題 について

北九州市産業経済局
雇用・産業人材政策課



アジェンダ

I 北九州市の雇用情勢

II 4つの課題

1 若者の採用や定着

2 多様な人材の活躍
(女性・シニア・外国人)

3 多様な働き方
(副業・スポットワーク・テレワーク等)

4 DX等の生産性向上

I 北九州市の雇用情勢

I 北九州市の雇用情勢

就業人口の動向

約**40**万人(R2年国勢調査)

R2年就業人口は400,010人 5年前に比べ**▲15,082人(▲3.6%)**

※就業人口のピーク 約46万人(昭和45年国勢調査)

■特に25～44歳の減少が顕著

| | | | | |
|--|----------|---|----------|-----------------|
| | (H27年度) | | (R2年度) | |
| | 163,917人 | ▶ | 136,261人 | ▲27,656人 |

■ミドル・シニア世代の労働参加が進む

| | | | | |
|-----------|---------|---|---------|----------------|
| | (H27年度) | | (R2年度) | |
| (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 |
|-----------|---------|---|---------|-----------------|

I 北九州市の雇用情勢

増加業種TOP3 (R2とH27比較)

1位 医療福祉 +2,357人

2位 サービス業 +1,090人

3位 教育・学習支援 + 236人

減少業種TOP3 (R2とH27比較)

1位 製造業 ▲3,971人

2位 卸・小売業 ▲3,719人

3位 生活関連サービス業 ▲1,661人

I 北九州市の雇用情勢

北九州地域の職業別有効求人倍率

(R7.1月)

建設の職業: **5.01倍**

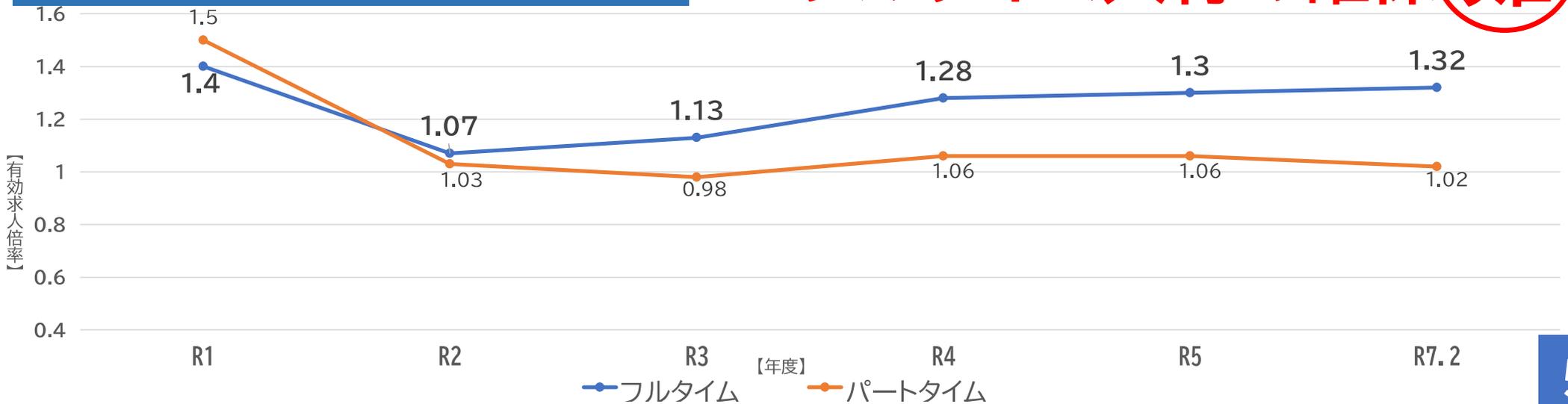
介護サービス: **3.71倍**

輸送・機械運転: **2.41倍**

職種間のミスマッチ

有効求人倍率推移(R1~R6)

フルタイム人材の確保 **難**

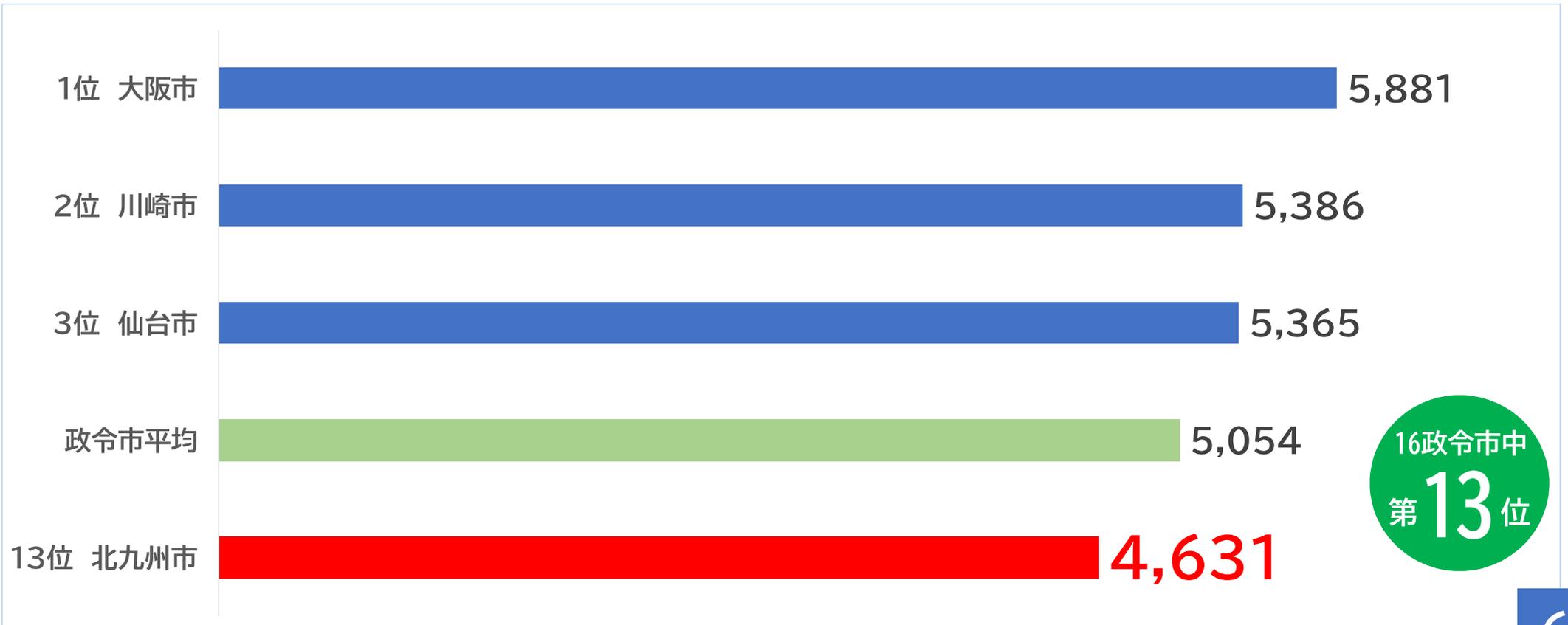


I 北九州市の雇用情勢

所得・収入関連の指標とベンチマーク

北九州市の雇用者一人あたりの雇用者報酬
政令市比較（県民経済計算R2）

（千円/人）



I 北九州市の雇用情勢

所得・収入関連の指標とベンチマーク

北九州市の業種別従業者数 上位3業種（国勢調査R2） ※ 全体 40万人

| | | | |
|---|-------|---------------|--------------|
| 1 | 医療・福祉 | 6万8千人 (17.0%) | 33.0% |
| 2 | 卸小売業 | 6万4千人 (16.0%) | |
| 3 | 製造業 | 5万8千人 (14.5%) | |

北九州市の業種別所得分布 (R4 民間給与実態統計調査)

医療・福祉、卸小売業

年収500万円以上の従事者数 15~16%

| | |
|---------------|-----|
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 42% |
| 複合サービス業 | 36% |
| 金融業、保険業 | 36% |

従業者数が上位の医療・福祉、卸売・小売業では、
他業種と比較して所得が低い

II 4つの課題

1 若者の採用や定着

2 多様な人材の活躍
(女性・シニア・外国人)

3 多様な働き方
(副業・スポットワーク・テレワーク等)

4 DX等の生産性向上

Ⅱ 4つの課題

1 若者の採用や定着(課題)

社会動態

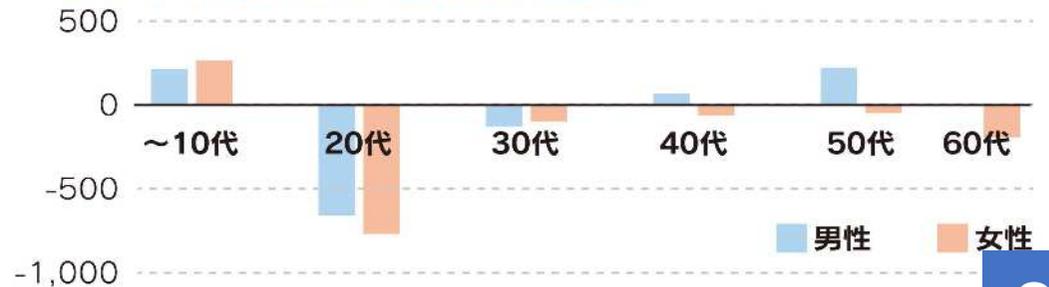
北九州市の社会動態の推移



しかし…

**20代若者特に女性の
転出超過大**

2024年北九州市における日本人の社会動態



Ⅱ 4つの課題

1 若者の採用や定着(課題)

就職意識

就職の際に重要視するもの

| | | |
|-----|-------------|-------|
| 第1位 | 賃金 | 66.1% |
| 第2位 | 職場の雰囲気 | 49.8% |
| 第3位 | 企業の安定性 | 46.0% |
| 第4位 | 有給が取得しやすい環境 | 44.7% |
| 第5位 | 福利厚生 | 39.9% |

出典) 北九州市「就職に関する学生アンケート」(R5)

**賃金、雰囲気、
福利厚生等**

市外を就業先で希望する理由

| | | |
|-----|---------------|-------|
| 第1位 | 出身地に戻りたいから | 38.9% |
| 第2位 | 市外で暮らしてみたいから | 24.0% |
| 第3位 | 就職したい企業・職種がある | 17.1% |
| 第4位 | 知り合い等が少ないから | 12.1% |
| 第5位 | 北九州の企業を知らないから | 10.0% |

**企業と学生の
ミスマッチ、
企業のPR不足**

Ⅱ 4つの課題

1 若者の採用や定着(課題)

地元就職率

学生 (高校・高専・専門・大学)



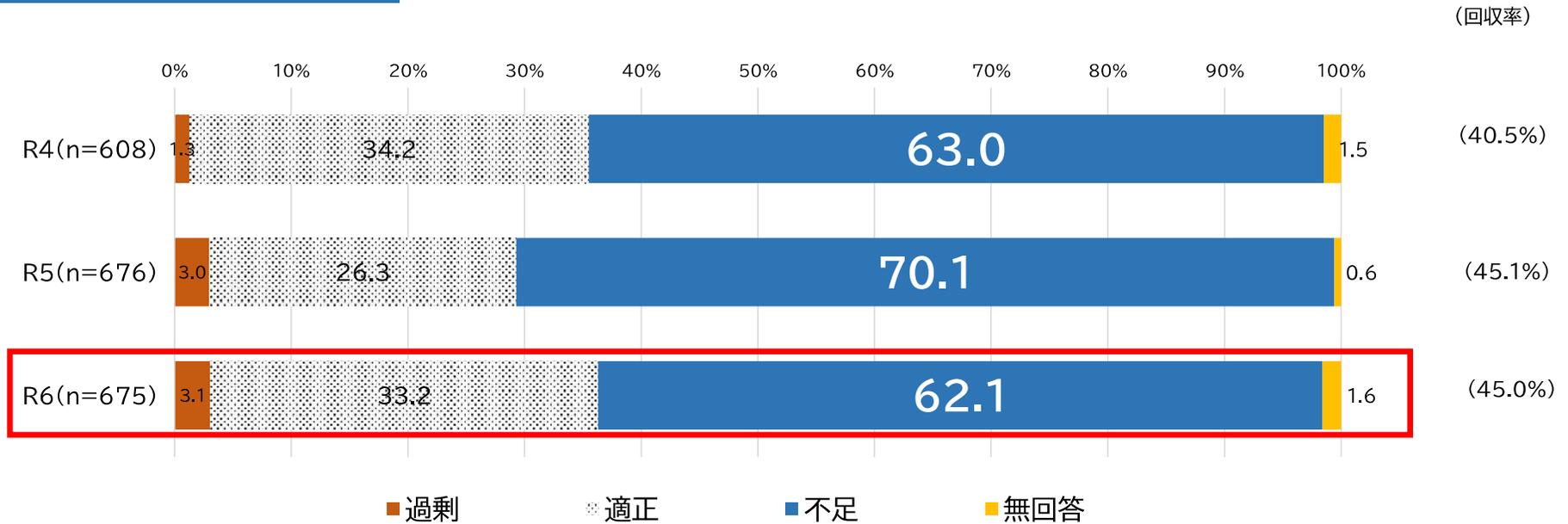
【内 訳】

| | | | |
|----------------|----------------|-----|----------------|
| 高校 | 57.9% (1,308人) | 横ばい | 57.1% (1,089人) |
| 専門学校 | 45.3% (786人) | 増加 | 47.6% (889人) |
| 短期大学 高等専門学校 | 47.1% (296人) | 減少 | 36.1% (170人) |
| 大学 | 22.0% (891人) | 減少 | 20.8% (870人) |

Ⅱ 4つの課題

1 若者の採用や定着(課題)

人材不足の過不足感 (R4~R6)



【主な業種別不足感(R6年度)】

①情報通信業:82.8% ②運輸業:68.7% ③建設業:68.3% ④医療・福祉:64.6%

Ⅱ 4つの課題

1 若者の採用や定着(課題)

採用に繋がらない理由

- 採用活動を専門に行う部署、人がいないため採用活動に不慣れである。
- 中小企業で働く若者を多く採用するには採用条件を優遇したいが、現在の景気状況では厳しい。
- 条件重視の求職者が多く、残念ながら採用にいたらなかった。
- 民間の有料職業紹介所を利用しないと求職者を見つけれないが、紹介料は非常に高額で、その費用は経営を圧迫。

II 4つの課題

1 若者の採用や定着(課題)

■新卒者(正規)の採用状況(n=548社)

計画どおり採用できていない

(R5年度)
26.3%
(152社/578社)



(R6年度)
27.0% (R2年1月:22.9%)
(148社/548社)

148社
製造業 :40社
医療福祉:33社
建設業 :25社 等

■経験者(正規)の採用状況(n=548社)

計画どおり採用できていない

(R5年度)
37.2%
(215社/578社)



(R6年度)
36.7% (R2年1月:22.9%)
(201社/548社)

201社
医療福祉:50社
製造業 :34社
建設業 :33社 等

■離職率

就職後3年以内の離職率

(R5年度)
26.3%



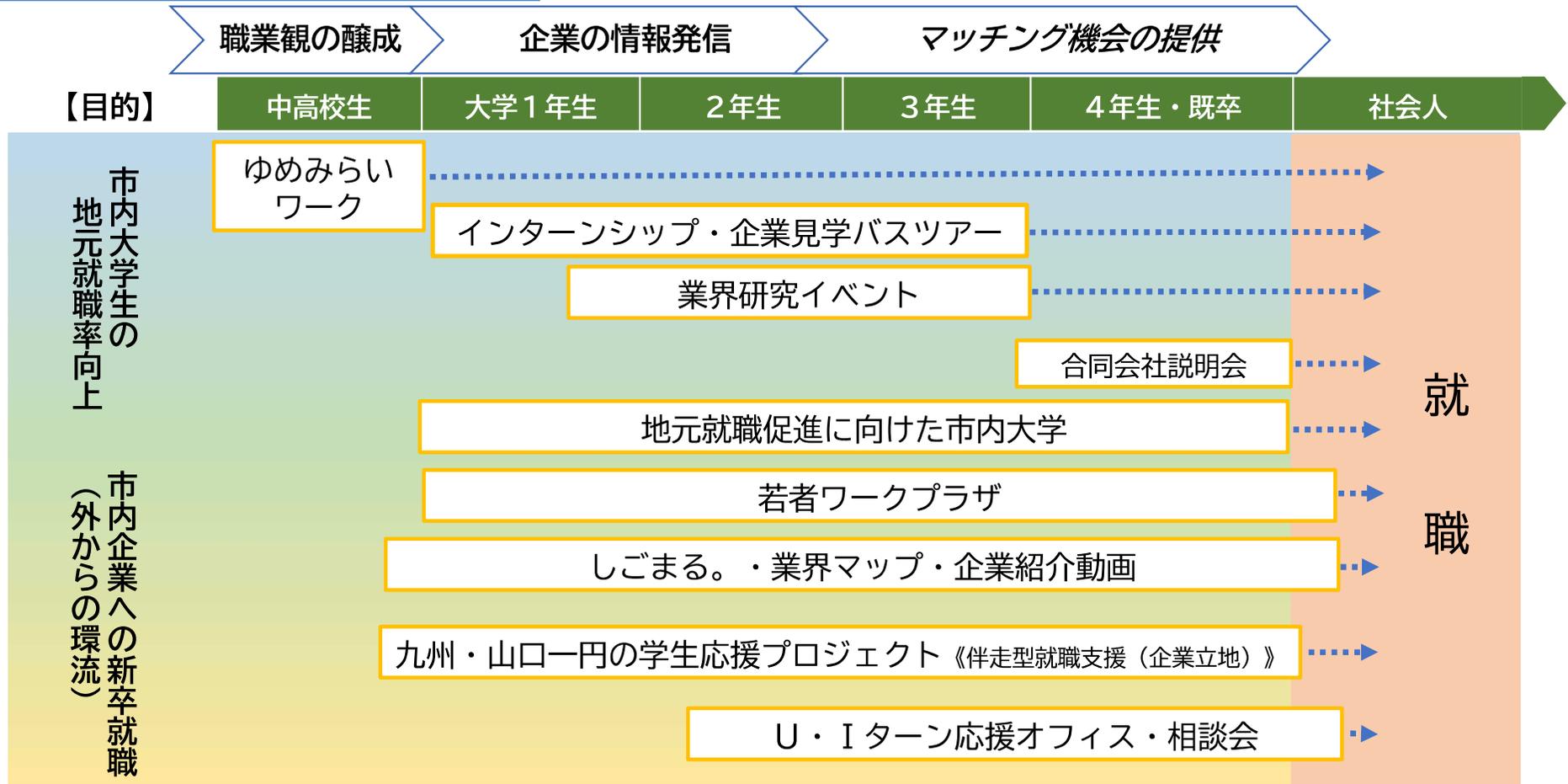
(R6年度)
21.6% (R2年1月:24.9%)

(出所:R6年度北九州市雇用動向調査)

II 4つの課題

1 若者の採用や定着(これまでの取り組み)

企業PRとマッチング主体



II 4つの課題

1 若者の採用や定着(トピックス)

地域の人事部事業

“学生と企業
の交流”

企業合同で学生との交流を通じて、
人材発掘、育成、就職までを一気通貫で実施
市内企業**21**社、学生**80**名以上が参加

(R6年度実績)



II 4つの課題

1 若者の採用や定着(トピックス)

奨学金返還の補助制度開始 (R7年4月～)

“福利厚生”

奨学金返還支援制度を導入した中小企業等を対象に、**従業員へ支給する手当等に要する経費の一部補助**を開始

(R7年4月1日～)



地域力で人材確保アクション 第1弾

“地元定着”

(株)アルムノート社との連携による
大学や高校の**同窓会と地元企業を繋ぐ**
強固なネットワークを構築 (R7年5月14日)



II 4つの課題

1 若者の採用や定着

2 多様な人材の活躍
(女性・シニア・外国人)

3 多様な働き方
(副業・スポットワーク・テレワーク等)

4 DX等の生産性向上

II 4つの課題

2 多様な人材の活躍(雇用状況)

女性(25~44歳)
(就業構造基本調査)



(H29年度)
72.7%(76,000人)

+7.1pt(Δ4,600人)

UP

(R4年度)
79.8%(71,400人)
(全国平均:81.1%)

シニア(65歳以上)
(国勢調査)



(H27年度)
19.1%(51,417人)

+4.3pt(+10,719人)

UP

(R2年度)
23.4%(62,136人)
(全国平均:26.7%)

外国人(15~64歳)
(国勢調査)



(H27年度)
58.6%(3,559人)

+13.5pt(+721人)

UP

(R2年度)
72.1%(4,280人)
(全国平均:77.1%)

II 4つの課題

2 多様な人材の活躍(就業率が低い要因)・男女の意識

『女性がずっと職業を持っている方が良い』※1



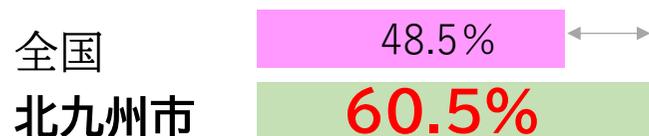
9.1pt低い

『子どもができたなら職業を中断し、子どもに手がかからなくなって再び持つ方が良い』※1



15.4pt高い

『男性は仕事をして家計を支えるべきだ』※2



12.0pt高い

仮説

性別役割意識が根強く存在しているのではないか？

出典) ※1 北九州市の男女共同参画社会に関する調査報告書 (R4調査) ※3 就業構造基本調査 (R4調査)
 ※2 北九州市における性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) に関する市民意識調査 (R5調査)

Ⅱ 4つの課題

2 多様な人材の活躍(就業率が低い要因)・シニアと企業の意識

シニアの意識 (就業構造基本調査)

仕事をしない理由が「高齢だから」 **45.3%** 政令市 第**1**位

希望する仕事がありそうにない **10.2%** 政令市 第**7**位

仮説

仕事を探す具体的な行動に移れていないのではないか？

II 4つの課題

2 多様な人材の活躍(就業率が低い要因)・シニアと企業の意識

企業の意識

(出所:R5年度北九州市雇用動向調査)

(R4年度)

(R5年度)

高年齢者の採用(事業所の割合) 42.8% ▶ **41.9%**(▲0.9pt)
(R2年1月:36.6%)

【採用しなかった理由】

- ・面接等の応募がなかった 56.7%
- ・体力や健康面に不安がある 20.0%
- ・環境整備やノウハウが不十分 7.9%

仮説

- ・シニアが希望する雇用条件の提示ができていない
- ・漠然とした不安感から採用活動に踏み込めていないのではないか？

II 4つの課題

2 多様な人材の活躍(就業率が低い要因)・外国人採用について企業の状況

(R5年度)

(R6年度)

外国人の採用

18.0%



22.1%

(+4.1pt) (R2年1月:14.3%)

外国人材雇用についての考え

(『雇用したいと思わない』、『よくわからない』と回答事業所数n=455)

『受入れ体制の不備』

58.7%

『コミュニケーションが不安』

38.7%

『職場の規律保持の自信がない』

24.6%

仮説

漠然とした不安感から環境整備や採用活動に
踏み込めていないのではないか？

II 4つの課題

2 多様な人材の活躍(これまでの取り組み)

伴走型による就業支援と人材供給

2,800人を
マッチング

➤若者ワークプラザ北九州

約**1,000**人/年

➤高年齢者就業支援センター

約**1,000**人/年

➤ウーマンワークカフェ北九州

約**600**人/年

➤外国人就業サポートセンター

約**20**人/年

➤UIターン応援オフィス

約**200**人/年

II 4つの課題

2 多様な人材の活躍(これまでの取り組み)

ミドルシニアと企業の出会いの場

中高年齢者雇用のノウハウを学ぶセミナーや、
就労を希望する中高年齢者(概ね40歳以上)
と企業とのマッチングを図る体験付き仕事説明会

45社、472人の参加(R5、R6)
(就職率:約30%)



II 4つの課題

2 多様な人材の活躍(トピック)

女性の自分らしい生き方・働き方の実現

目標

18社、570人の参加

ロールモデルとの交流や
ITスキル習得によるキャリア形成支援、
女性の働きやすい環境づくり、
女性起業家のプレゼンス向上等を支援



〔 미래のわたし応援事業、女性活躍職場の拡大に向けた広報・専門家派遣事業、
 「女性が輝くリーディングカンパニー」創出事業 など 〕

Ⅱ 4つの課題

2 多様な人材の活躍(トピック)

外国人材の活躍促進

海外大学等との連携を強化して外国人材の獲得を促進

『市内企業の需要の喚起や課題の解決』
『就職後の定着支援』を支援

目標

100社 200人の支援

II 4つの課題

1 若者の採用や定着

2 多様な人材の活躍
(女性・シニア・外国人)

3 多様な働き方
(副業・スポットワーク・テレワーク等)

4 DX等の生産性向上

II 4つの課題

3 多様な働き方(課題)

副業人材の受入率

(事業所数n=675)

(出所:R6年度北九州市雇用動向調査)

北九州市: **26.8%** (全国平均:37.7%)[※]

社内人材の副業解禁率

(事業所数n=675)

北九州市: **35.0%** (全国平均:70.6%)[※]

(※一般社団法人 日本経済団体連合会 2022年副業・兼業に関するアンケート調査結果)

スポットワークの活用(スキマバイト)

スポットワークサービス導入事業所 : **6.5%** (全国平均:2.6%)

(約2,500事業所/40,000事業所)

スポットワークサービス活用者数 : **6.4%** (全国平均:13.2%)

(約25,700人/40万人)

仮説

外部人材などの活用や人材の流動化が進んでいないのではないか？

Ⅱ 4つの課題

3 多様な働き方(課題)

介護問題を抱えている従業員の把握

『把握していない』 : **15.9%**

※ 参考 育児休業の取得対象従業員の把握

・『分からない』 : 1.9%

テレワーク導入状況

(R4年度) 22.9% ▶ (R5年度) **21.6%**(▲1.3pt)

仮説

働きやすい環境整備を進めることが必要なのでは？

II 4つの課題

3 多様な働き方(これまでの取り組み)

副業人材マッチング支援

経営課題の解決のため、
外部の副業人材とマッチング

副業解禁の気運醸成を図るためのマインドセット
セミナー等の開催(R6年度開始事業)

**R6年度
実績**

| | |
|-------------|------------|
| セミナー・個別コンサル | 57社 |
| マッチング件数 | 32件 |

II 4つの課題

3 多様な働き方(トピック)

スポットワーク人材確保補助金(R7.5~)

人材不足を補う新戦略！
補助金でスポットワークを賢く活用

手数料の一部を最大 **30万円** 補助

補助率 **1/2** 目標 **60社**



スポットワーク協会と共催(R7.4)し、
活用事例などのご紹介や個別コンサルティングを実施
15社 22人が参加

Ⅱ 4つの課題

3 多様な働き方(トピック)

人的資本経営セミナー(R7.6~)

多様な人材の確保や定着につなげるため、**副業人材の活用**や
従業員の**介護との両立**などの多様な働き方を支援

【概要】

- 開催時期:令和7年6月~令和8年3月
- 実施内容:人的資本経営に係るセミナーの実施
 - ア 主婦・シニア層の活躍(4回実施:7月、10月、11月、2月)
 - イ 人事戦略に着目した人的資本経営(毎回実施)
 - ウ 助成金等の支援制度紹介(毎回開催)
 - エ テーマ講演(毎回開催)
 - (i) **仕事と介護の両立支援**(2回実施:9月、1月)
 - (ii) 就職氷河期世代の活用(1回実施:2月)
 - (iii) **副業人材の活用**(2回実施:8月、10月)
 - (iv) **スポットワーク人材の活用**(1回実施:7月)
 - (v) 新卒採用の就活動向とインターンシップの活用(1回実施:6月)
 - オ **個別コンサルティング**(5回実施:7月、8月、10月、11月、1月)

目標

200社 200人の参加

II 4つの課題

1 若者の採用や定着

2 多様な人材の活躍
(女性・シニア・外国人)

3 多様な働き方
(副業・スポットワーク・テレワーク等)

4 DX等の生産性向上

II 4つの課題

4 DX等の生産性向上(課題)

市内産業の付加価値額

付加価値総額 **1兆9,602億円**

一人あたり付加価値額 **462万円**

| 全国 | 北九州市 | 比較 |
|-------|--------------|---------------|
| 599万円 | 462万円 | ▲137万円 |

全国水準を下回る労働生産性 政令市17位

Ⅱ 4つの課題

4 DX等の生産性向上(課題)

DX・デジタル化への取組意識

(出所:R5年度北九州市雇用動向調査)

『行うつもりはあるが**手を付けられていない**』 : **16.4%**

【主な業種(平均以上)】

不動産業:25.0%、運輸業:20.8%、サービス:19.6%、医療福祉:19.3%、教育学習:18.8%、製造業:18.7%

『**行う必要はない**』 : **38.2%**

【主な業種(平均以上)】医療福祉:46.9%、建設業:45.2%、宿泊飲食:40.0%

社内人材に対するリスキリング

『特に**考えていない、よくわからない**』 : **51.1%**

仮説

**経営層の意識変革が進んでいない
のではないか？**

II 4つの課題

4 DX等の生産性向上(これまでの取り組み)

ロボット・DX推進センター

ロボット導入・DX推進による生産性向上支援

(累計 相談受付 **462**回、専門家派遣 **1,682**回)

経営層向けエグゼクティブビジネススクール

経営者がDXの意義や重要性を学びマインドセットを促す

(**72**社、専門家派遣**90**名受講 (R1~R5))

【好事例】

AIとオンラインを活用した現場監督システムを開発

(有限会社ゼムケンサービス)

現場リーダー向け生産性向上スクール

IoT・デジタル分野、ロボット分野などで活用できる人材を育成

(基礎編:**984**名、IOT・デジタル編:**489**名、ロボット編:**390**名 計**1,863**名(H29~R5))

【好事例】

AIを活用した外観検査システムを開発 (株式会社リヨーワ)

II 4つの課題

4 DX等の生産性向上(これまでの取り組み)

中小企業の経営資源(ヒト・モノ・カネ)の強化支援

【ヒト:人材確保・育成支援】

- 職場環境改善支援助成金
- 経営リーダー育成事業 など

【モノ:設備投資支援】

- 先端設備等導入計画認定
- DX推進補助金
- 産業用ロボット導入支援 など

【カネ:資金調達・売上拡大支援】

- 先端設備等導入計画認定
- DX推進補助金
- 産業用ロボット導入支援 など

II 4つの課題

4 DX等の生産性向上(トピック)

8月開講

北九州リスキリングキャンパス

従業員向けに

人材戦略の策定支援、マネージメント、マーケティング、デジタル・AI、経営層のDXに関するマインドセットの座学研修や実践研修を実施

今の仕事にとどまらず、新しいスキルを身に付け、
変化へ柔軟に対応するための

「人材育成を通じた企業成長の後押し」を支援

目標

MIRAIWORKS × Kyutech ARISE × 北九州市
CITY OF KITAKYUSHU

50社 250人の参加