

## 人材不足を乗り越える官民対話テーブル第2回 要旨

日時: 令和 7 年 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

出席者: 別紙参照「第 2 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 2 回「女性・シニア・外国人等の多様な人材の活躍」

---

### 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 2 回のテーマである多様な人材活用の重要性和現状について説明が行われた。

#### 2. 対話テーブル

山川ファシリテーターの紹介と自己紹介が行われた後、第 1 回テーマ「若者の採用・定着」についての振り返りが行われた。

#### 第 1 回 振り返り内容

・前回、大きく下記 3 つの視点で意見が交わされた。

##### (1) 北九州で働くイメージづくり

Youtube などの SNS 媒体活用による情報発信、ライフステージごとの価値観に応じたアプローチ、「キャリアに優しいまち」としての魅力発信

##### (2) UI ターンの活用

ビジネスマッチング、副業ベース、関係人口・交流人口の創出、コミュニティ形成による人と人の繋がりを強化

##### (3) 人材定着

第1回の続きとして、(3)人材定着について、次の意見が出された。

#### 人材定着について

<経済団体>

業務内容は外回り業務や内勤業務など、幅広くあるため、人材を適材適所に配置し、能力を発揮させることにより定着に繋がるのではないかと。

<経済団体>

第一交通産業(株)の事例では、昨年 4 月から今年 3 月で正社員が 2100 名増えており、そのうち 6~7 割がインターネットからの応募であり、女性・シニア等属性に応じたアプローチをしている。

20 年前の沖縄での観光バス事業では、女性ツアーガイド 100 名の半分以上が非正規雇用であり、多くがシングルマザーだった。当時は、団体旅行に需要があり、彼女らの定着が必要であった。

定着を促進するため、非正規雇用者の正規雇用化を図った。子育て中の女性を正規雇用するために、社内託児所の設置などに取り組み、雇用者の生活の安定化を図った。

その他にも、女性社員の意見を集約する会を設けて、上がった意見を管理職が迅速に現実化していくような社内制度を設けている。

また、シニアへのアプローチとしては、実際に働いているシニア雇用者の話しを聞ける会を設けている。

そのような場が、シニアの労働に対する不安を解消し、正規雇用化へ繋がっている。

しかし、費用対効果を意識すると、これらの取組みは費用がかかりすぎてしまう事もある。

そこで、企業の雇用環境整備に寄り添った支援の充実化及びそれらの情報を収集しやすい情報発信の方法を検討していただきたい。

#### <企業>

中高年層に対しては、仕事のやりがいを感じる環境整備、若年層に対しては、仕事に対するマインドセット研修等の充実化、女性に対しては、出産や子育てに応じた柔軟な勤務体制の整備など、属性に応じた対策が定着に繋がっている。

### ゲスト企業による登壇

第2回議題である多様な人材の活躍に積極的に取り組む市内企業による発表があった。

#### (1) 株式会社チャムズ(高木美奈 代表取締役)

・実際に北九州市で子育てをする一保護者として感じる、市内の情報がなかなか手に入らないという悩みをきっかけに、市内のファミリー層をターゲットにしたマーケティング会社を設立し、子育てポータルサイトやお出かけ情報を発信する SNS などを展開する。

・ユーザーの8割が市内ファミリー層かつ女性である。

・多くの女性やシニアの方々が「働きたい」という想いをもちながらも、“情報が届かない”“条件が合わない”“選べる選択肢がない”という壁に直面しているように見える。

・自社の求人募集を通して、地域には「働きたい」と考える女性人材が多数存在しているが、「週1勤務のみ可」「午前中のみ」「在宅限定」など、企業側の希望と合致しにくい条件も多くあった。

・”働きたい”と”採用したい”を繋ぐために、官民の協力が不可欠であると感じる。

企業は業務の可視化し、多様な人材採用における受け入れ体制を強化し、市はセミナーやイベントの開催だけではなく、それらの情報をより分かりやすく発信するための対象層に合わせた発信方法の検討をお願いしたい。

#### (2) 大東コーポレートサービス株式会社(塩塚亮作 サポート事業部次長)

・21年間で障がい者を110人雇用する大東建託の事務業務や印刷業務を担う特例子会社である。

・シニアの男女ともに、希望職種1位が事務職である一方で、求人職種では6位と、シニアと企業間でアンマッチが起きている。

・自社がシニア層に担っていただく業務は、主に工事現場における契約書の収集と確認業務(事務作業)であり、パソコンスキル練習会や生産性向上座談会、シニア向け業務専用アプリの開発などのフォローアップを実施し、シニアが活躍できる環境を整備している。

・DX技術が専門性のハードルを下げる事で多様性が推進され、シニアを含む様々な属性の人々が活躍できる社会に繋がると考える。

#### (3) 株式会社リョーワ(田中裕弓 代表取締役)

・創業25年目の1600社以上の顧客を持つ油圧機器販売や油圧メンテナンス、AIを活用したシステムの開発等を事業とする会社である。

- ・採用の課題は、新卒、中途、派遣、紹介のいずれも大変厳しく、特に油圧メンテナンス技術者(新卒・中途)、経理経験者の採用が困難である。
- ・IT 技術者は、海外の大学からの高度海外人材の採用は比較的競争が少ない。
- ・採用後の課題は、女性社員が管理職になりたがらないこと、また、高度海外人材、シニア人材とも在職期間が短いことである。
- ・市の事業が元大手半導体出身のシニア人材の採用に繋がったりしているが、上記課題解決へのアプローチとして、女性管理者育成講座などのセミナーの開催や高度海外人材の定着、育成支援事業の支援等を検討していただきたい。
- ・外国人採用においては、日本語の能力値ではなく、専門技術における能力値を採用基準としている。

#### (4) 学校法人北九州 YMCA 学園(早水鉄平 キャリアサポートセンター長)

- ・日本語教育事業(北九州 YMCA 学院)と有料職業紹介事業(北九州 YMCA キャリアサポートセンター)の 2 軸で事業を展開している。
- ・外国人雇用に関する懸念点として、コミュニケーション力、文化の違いから来るトラブルの発生、入社後の定着率、情報や技術漏洩の恐れなどが企業から挙げられる。
- ・企業の外国人採用に至る動機は、日本人の応募が少ないため外国人採用に舵を切ったケースもあれば、海外企業との取引等で特定の語学力を要するようケース、IT 関連などの高い知識と技術を持った専門職人材を雇用したいというケースまで幅広くある。

#### (5) 株式会社インディードリクルートパートナーズ 鈴木健人 ソーシャルソリューションデザイン部長

- ・労働力不足は、今後も加速度的に進み労働供給制約社会が訪れている。  
2025 年時点の全国の労働力不足は約 63.3 万人であり、現在の状態が続くと、2040 年には約 1,100.4 万人の労働力不足に陥る見立てが算出されている。  
福岡県においても、2040 年には約 32.8 万人の労働力不足に陥るとされている。
- ・労働供給制約社会における 4 つの対策として、「①徹底的な機械化・自動化」「②ワーキングアクト」「③シニアの小さな活動」「④待ったなしの無駄改革」を提示した。

### 3. 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。

#### 女性人材について

<市>

市運営のウーマンワークカフェ北九州では、年間 7,000 人利用し、1,000 人マッチング実績があるものの、認知度が不足しており、情報が届いていない。

<企業>

女性が検索するキーワード(「北九州 就職」「女性 働きやすい会社」等)に対応した情報発信や、ターゲット層を絞った SNS の活用や、対面説明会を積極的に開催してはどうか。

<学生>

出産や子育てをする女性への会社側の配慮(時短勤務や配置転換等)が逆に女性のキャリアダウンを招き、男性社員との昇進格差拡大による人間関係トラブルに繋がる。

<学生>

「なぜ女性の意見を聞かなければならないのか」という意識の根強さによる女性管理職登用の課題があるため、マインドセットできる研修などを社内に取り入れてはどうか。

<企業>

産休育休後の同一職場に復帰させるルールや、相互尊重に基づく職場環境づくりの徹底、プライドを尊重した指導方法の実践などに取り組んでいる。

<アドバイザー>

女性というカテゴリー(年齢別・ライフステージ別・働き方別)の解像度の向上が必要ではないか、個別最適化された情報を発信することにより、効果的なアプローチを生むのではないか。

## シニア人材について

<学生>

シニア人材の活用の意義として、

「経済的自立(年金以外の収入確保による家族負担軽減や世帯収入向上による税收増加効果)」

「生きがい創出(社会貢献による精神的充実や人に感謝される場の提供)」

「医療費抑制(運動機会増加による健康維持効果や通院頻度減少による医療費削減)」が挙げられる。

<アドバイザー>

労働診断ツールによる能力の客観的評価を用いてスキルを可視化することで不安解消につながり、自信の醸成に繋がるのではないか。

<企業>

60歳定年後の非正規労働者の受け入れ先が、対象人口に対して少ない。

<市>

技術職(ブルーカラー)人材は75歳でも活躍継続しているが、管理職(ホワイトカラー)経験者は65歳で仕事から離れる傾向にある。ホワイトカラーで管理職を辞めた人がどのように活躍できるのかについて検討することが重要。

<企業>

業務を細分化し、シニアを配置できる業務を抜き出す事がシニア活用において重要。

## 外国人材について

### <市>

外国人労働者を低賃金等のコスト削減による生産性向上としてではなく、付加価値向上の視点で外国人労働者が増えるまちを目指したい。

付加価値を上げ稼いでいただいて、賃金格差がなく同一労働同一賃金であれば、人を引き付け、労働力不足解消に繋がるのではないかと。

理想像ではあるかもしれないが、皆さんとの意見を取り交わし、上記のような方向性を目指したい。

### <経済団体>

介護業界の実態としては、5年前から企業では技能実習生や特定技能者の採用を開始し、国籍による差別は一切なく、日本人と同等の賃金体系を採用している。

そして、3年後の進路としては、結婚や家族の経済的依存問題から帰国する人がいる一方で、他業種に転職を希望する人もいれば、企業に継続して勤め、介護福祉士試験に挑戦し資格取得を目指す人もいる。

### <企業>

高度外国人材(IT・AI 人材)を積極採用しており、日本語能力は不問で、技術力を重視した採用方針を取っている。そのため、英語でのコミュニケーションを基本とするため、企業側に英語のスキルが求められる。

### <企業>

採用までの仕組みはできているが、数年で転職若しくは母国へ帰国してしまう。定着・育成を中小企業だけで行うのは難しいため、市による支援事業の充実、技術スキル向上後の北九州への還元システムの構築をお願いしたい。

### <留学生>

日本で生活や働く際にメールなどのテキストコミュニケーションの難しさや日本語の微妙なニュアンスの理解が困難である。

### <経済団体>

外国人社員が就業時間後に日本人社員に対し母国語を教えるなど、コミュニケーションをとり、定着を図っている。また、会社がミャンマーで日本語学校を運営し、経済的負担を軽減した後、日本に来てもらう取り組みなどを行っている。

ただし、特定技能者を採用する際の手数料により、日本人採用よりもコストが高くなるため、かえって外国人を雇用する方が中小企業にとっては経済的負担が大きい。

市が助成制度を紹介している小冊子などがあれば役に立つ。

### <市>

捉えている課題として、一つ目は、技能実習生、特定技能者については、中間管理法人へのコストが生じていることに対し、市としてもできることがないか考えている。

二つ目は、先ほど意見が上がった「仕事を求める人に情報が届いていない」ということに対し、市としても努力しているつもりではあるが、まだまだなところもあるので、当テーブルにてご意見いただきたい。

<留学生>

(市の外国人支援制度は様々あるが、)外国人留学生は就職支援情報があまり取れていない。

#### 4. 「女性・シニア・外国人等の多様な人材の活躍」に関する意見のとりまとめ

ファシリテーターにより、テーマごとに意見の総括が述べられた。

##### 女性人材について

- ・カテゴリー別に解像度を高めた上で、個別最適化された情報発信の方法を検討し、効果的なアプローチへと繋げる。
- ・ライフイベントに配慮したキャリア継続支援が重要である。
- ・性別に対する潜在的意識を解消するためのマインドセット研修などを職場研修に取り入れる。

##### シニア人材について

- ・スキル可視化ツールの活用を促進し、漠然とした働くことに対する不安を解消させ、自信を醸成する。
  - ・技術職(ブルーカラー)人材や、管理職(ホワイトカラー)経験者など属性に応じた多様な働き方に対応した受け皿を整備する。
  - ・業務の可視化や細分化することで、切り出した一部業務をシニア人材が担うことができる。
- 働ける層を増やすことは、既存社員の生産性向上や時間外勤務の削減等にも寄与し、生きがいややりがいの創出にもなる。

##### 外国人人材について

- ・コスト削減による生産性向上ではなく、高度外国人材採用等による企業の付加価値向上へ雇用目的をシフトする方向性はどうか。
- ・情報格差の解消とコミュニケーション支援の充実化を図る。
- ・5年後の定着率向上に向けた具体的な支援策の検討が求められる。
- ・市による経済的支援を含む包括的な定着支援制度の構築をお願いしたい。

##### その他(共通事項)

- ・それぞれの人材(女性・シニア・外国人)の解像度を高めた上で、情報発信の個別最適化が重要である。
- ・企業単独では限界のある課題は、行政からの支援・アプローチをお願いしたい。
- ・官民学連携による包括的アプローチが必要である。

#### 6. 次回開催案内

第3回開催予定

- ・日時: 7月10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: 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

以上