

人材不足を乗り越える官民対話テーブル第5回 要旨

日時: 令和7年10月10日(金)10:00~11:30

場所: ホテルクラウンパレス小倉 香梅

出席者: 別紙参照「第5回参加者一覧」

議題: 第1回~第4回の振り返りと今後の事業構想について

議事内容

1. 事務局からの説明

(1) 第1回~第4回の振り返り(山川ファシリテーター)

過去4回の対話テーブルで出された主要な意見について、以下の通り振り返りが行われた。

- **第1回:** 「挑戦できるまち、応援できるまち」をテーマに、若者や第二新卒の受け皿となるための企業魅力向上の必要性や、求職者のキーパーソン(保護者等)へのPRの重要性が議論された。
- **第2回:** 女性、シニア、外国人をテーマに、ターゲット層の細分化(ペルソナ設定)の必要性や、ライフステージに合わせた情報提供、自己分析の機会提供、丁寧なコミュニケーションの重要性が指摘された。
- **第3回:** 副業やスポットワーク等の多様な働き方をテーマに、高度副業人材の活用や、業界の繁閑に合わせた人材の円滑な活用、成功事例の横展開(プラットフォーム化)が求められるとの意見が出た。
- **第4回:** DXをテーマに、AI等の新技術をまず試してみることの重要性や、世代間のデジタルギャップへの対応、外部知見の活用などが議論された。

(2) 今後の事業構想について

上記振り返りを踏まえ、事務局から「ジョブシーカーファースト(求職者第一)」を基本理念とした、今後の事業構想が以下の通り示された。

• 5つのアクション:

1. 魅力を発信: 働く人のリアルな姿や挑戦できる環境を具体的に伝える。
2. 挑戦できる環境: 若者、シニア、女性など誰もが挑戦できる環境を整備。
3. 共感できる場: 求職者の不安や悩みを解消し、対話できる場を創出。
4. リスキル教育: 個人だけでなく企業や組織として学び直しの機会を提供する。
5. 多様な働き方: 副業など、柔軟な働き方を積極的に取り入れる。

• ペルソナ設定:

働くことに一歩踏み出せない潜在層として「早期離職した若者」「ブランクのある女性」「就労に悩むシニア」「コミュニケーションに壁を感じる外国人」の4つのペルソナを設定し、アプローチを検討。

- 3つの基軸:
 1. メディア: SNS等を活用し、行政・団体・企業が一体となって情報発信を行う。
 2. コミュニティ形成: 課題や情報を共有する対話型イベント等を開催し、求職者・地元企業の母集団を形成する。
 3. 人材バンクコンソーシアム: リスキリングから有償インターンシップ、正規雇用へと繋げるマッチングの仕組みを構築する。

2. 対話テーブル(グループワークと学生からの意見発表)

事業構想案についてグループワークを行った後、参加した大学生から以下の意見が発表された。

- 企業の求める人物像と学生が求める企業像に少しギャップがあるように感じた。求人票の内容を工夫し、リアルな情報(職場の雰囲気、生活面での魅力など)を、学生目線も考えながら魅力を伝える必要がある。
- 企業の魅力だけでなく、UIターン者等にとっては、生活環境やスキルアップの機会等、「北九州市で働く魅力」をより発信することで、働くイメージが湧きやすくなるのではないか。
- ターゲット(新卒、第二新卒、市内に留まりたい層、市外へ出たい層)によってアプローチを変えるべき。学生がなぜ市外へ流出するのか、ヒアリングを深めることが重要。
- 提示されたペルソナ(早期離職者等)の人材で、企業側は本当に満足するのか疑問があつたが、多様な人材が企業を支えているという意見を聞き、納得できた。

3. 全体での意見交換

各出席者から、事業構想に対するアイデアや意見が交わされた。

求人・採用について

<経済団体>求職者目線に立ち、基本給だけでなく福利厚生の魅力が伝わるような表現方法を工夫する必要がある。

ペルソナ設定について

<市>シニア層が働きたいと思うモチベーション要素を醸成できる環境が必要と感じた。正社員雇用だけでなく、短時間勤務等、様々な形態の就業機会も創出することで、現時点で就労を意識していないシニア層を潜在層掘り起こしの対象とすることができますのではないか。

中途採用が前提となっているが、九州で働きたい学生や若者は一定数いる。その人たちにアプローチすることも必要。福岡ではなく、北九州市を選んでもらうためには、市の努力はもちろんだが、市内企業の努力も必要。

<企業>潜在層をどのように見つけていくか、掘り起しの手法を具体化していくことが重要と考える。過去の市の採用支援事業(しごまるサイト等)の効果を検証し、今回の事業に活かしてはどうか。

＜市＞市内の建設業界は、若い女性の比率が全国と比べると少ないため、潜在層に一定数女性がいるのであれば、この仕組みで人材確保ができるかもしれない。

業界内で働き方改革も進んでいる事例もあるため、業種を超えた好事例の横展開を積極的に行えたらよいのではないか。

＜企業＞人気の職種と不人気の職種に差がある。自社でも現場で働く人(ブルーカラー)が不足している。業種・職種における人気・不人気業界の差を埋めない限りは、本事業案の目的である人材の流動化は難しいのではないか。その差を埋めるため、周知活動やいろんな業種を知ってもらえる機会を作ることも組み込めたらよいのではないか。

人材育成と連携

＜企業＞ポリテクセンター等の公的機関と連携し、技術系の未経験者を育成した上で採用に繋げる流れを作ると、建設・製造業等の技術系の企業全体が助かるのではないか。

外国人材の活用

＜企業＞中小企業には人事部がないケースも多い。外国人材を含め、入社後の教育(社会人基礎力等)を地域全体で担う「地域の人事部」のような仕組みが必要。

多様な働き方の実践

＜経済団体＞副業人材活用サービスを実際に利用し、東京在住の専門家から伴走支援を受けている。中小企業にとって非常に有効であり、市のバックアップは素晴らしい。この事業をもつと広めていければよいのでは。

＜経済団体＞若者の「バッターボックスに立ちたい」という意欲に応える機会創出が重要。学生との対話から、共同で事業を考える動きに繋がっている。

業界ごとの課題・実践

【建設・製造業】

＜企業＞取引先のプラント(工場)等で女性が働きやすい環境(女性用トイレの設置等)が整備されていないこともあり、女性が選べる職種が限られてしまう。環境整備を行政として後押しできないか。

＜経済団体＞育成の余裕がない中小企業も多いため、業界全体で若者が興味を持つようなアプローチ(DX化、イベントの工夫等)を進めている。

【介護・福祉業】

＜経済団体＞人件費率が高く、収入に上限がある中で人材不足が深刻。業界全体でDX化に取り組んでいく必要がある。併せて、業務切り分けの実施や求職者それぞれの適材適所を見極めるための学びの機会が必要と考える。

Uターン・Iターンの促進

＜学生＞一度市外へ出た優秀な若者が、結婚などを機にスキルを持って帰ってきたいと思えるような街の魅力を打ち出すべき。(例:持ち家の取得しやすさ等)

4. 講評

(1) 津田会頭による講評

- 人材不足のスピードは非常に速く、企業側は DX や AI 活用による徹底した効率化を進めた上で、本当に必要な人材をどう確保するかを考えなければならない。
- 外国人材については、インフラの準備を早急に進め、文化的な側面も含めた受け入れ態勢も整え、人材のパイを大きくしておく必要がある。
- 今回の議論を通じて、市民や企業が「北九州の魅力」を再認識する機会にもなった。会社、仕事の魅力と街の魅力を両輪で高めていくことが重要。

(2) 武内市長による講評

- 官民が一体となって人材不足を乗り越えるという強い意志のもと、この対話の場を設けた。人材を「奪い合う」のではなく、「育て、循環させる」仕組みを作りたい。
- 社会的・経済的インフラ整備やプロモーションは行政が取り組むところであるが、実際に人に対して魅力訴求し、成長していくのは、企業・業界団体が取り組むところでもあるため、共に動いていきたい。
- 人材確保は国家的な課題であり、シニア・女性・外国人の活躍で乗り切れた「モラトリアム期間」は終わりつつある。これからは、より強い危機感を持ち、真剣に考えていかなといといけない。
- 今回、最大公約数的なプラットフォームの構築やマインドセット等を皆で共有するという第一歩を踏み出せた。しかし、これは始まりであり、仕組みを作ること以上に「魂を入れる」運用が重要。
- 構造的な課題(人口減少・産業構造)と戦術的な課題(魅力の見える化)の両面からできるところからアプローチし、行政として企業の取り組みを全力でサポートしていく。今後ともこの繋がりを機に様々な情報交換、意識の交換、共有をしながら、「人に選ばれるまち」「人が循環するまち」を目指していきたい。

以上