

- ・今回のフォーラムにおいては、基調講演にて九州（大分）の景気・人口動向や人材確保策等について3名の講師より発表いただいたのち、意見交換会を実施。意見交換会では、**主に「人材確保に向けた課題と対応策」等**についてご議論いただいた。

主なご意見等

●従業員とのコミュニケーションの難しさ **課題** （開発・製造業、学識経験者）

- ・自分が若いころは気合と根性で働いてきたが、今は大きく変わり、働き手が会社を選ぶ時代になっている。そのため、従業員とのコミュニケーションが難しい。
- ・従業員の顔が分かればコミュニケーションは取りやすい。規模が大きくなると中間管理職等に任せる部分も出てくると思うが、やり方・伝え方が難しい。

●人材育成・定着・後継者の確保 **課題** （学識経験者）

- ・採用、人材確保という点では、人材を育成してどのようにして定着してもらうか、後継者の確保も課題。

●会社の社風や規模感等に合わせた指導やコミュニケーション **対応策** （宿泊業）

- ・優秀な学生ほどフィードバック（できていないところは叱る等）を求めることが多いが、ハラスメントを恐れて指導等がしづらくなったことで若い人が成長できなくなっている。
- ・指導やコミュニケーションの取り方は会社（経営者の思い、規模感）に合わせて行うのが良い。弊社（社員数が45名程度）では顔と名前が一致し、一人一人を把握できているが、規模が大きくなるとマネジメントのスタイルも変わり、部下に任せていく部分は広がる。何が正解かはわからない。
- ・コミュニケーションの場である飲み会の機会が減少し、同期とのつながりも希薄となっているため、業務の中で指導やアドバイスを落とし込むことが重要。
- ・企業としての付加価値の最大化こそが、最終的には社員一人一人の給与の上昇に繋がっていく。付加価値の最大化のためにも指導やアドバイスを伝え続けることが大事。
⇒ トップが直接的に指導をしないにしても、管理職等が定期的にケアをしつつ指導やアドバイスが全員に届くようにする必要はある。

従業員との
コミュニケーション

●離職のリスク 課題 (有識者)

- ・自己実現欲求の観点で、仕事をしたいというやる気がある若者もいる一方で、自分の居場所さえあればよいという人もいる。自己実現欲求が低い人に、仕事を押し付けると離職してしまう可能性が高い。

採用

●採用段階での確認が重要 対応策 (宿泊業、有識者)

- ・今は働く人が会社を選ぶ時代。若い人に自社に来てもらうには働きやすい環境の整備が必要。
- ・採用の段階で社内文化に合うかどうかの確認が重要。
(いい会社であったとしても、働き手とのミスマッチが起こってしまう)
- ・どういう人材を選ぶのかの採用のフィルターは企業によって異なるもので、答えは1つではない。
(一人一人の性格と会社が求める人材のマッチ、会社が管理できる規模感等)

県内の
人材の
確保・U
ターン人
材の促進

●若い人に大分に残ってもらう取組みが重要 対応策 (金融機関等)

- ・若い人材が不足しており、大分県に残ってもらう・戻ってきてもらう取組みが重要。
- ・大分県で生まれ育った人が夢を持って、地元に残れるように行政と共に工夫をして取り組まなければならない。

●安心して相談できる場所の創出 対応策 (官公庁)

- ・おおいた産業人材センター[※]を移転する理由の一つがUターン人材の確保。
(駅周辺でUターン人材の利用が見込める)
- ・大分に帰ったときに相談する場所があるという安心感を持ってもらいたい。
【参考】同センター内に、外国人材を雇用したい企業の相談窓口も創設予定。

※ 大分県外からのUIターン就職希望者や県内の若者の就職支援、県内企業の採用支援等を行う公的機関。令和7年9月にアミュプラザおおいた内に移転予定。

外国人材
が日本で
働くうえ
での課題

●生活面のサポートが課題 課題 (調査機関、学識経験者)

- ・技能実習生を定着させるために、生活面をいかにサポートするかが今後の課題。
- ・外国人材は、地域で生活面の課題が顕在化し、うまく対応できないと給料の高い都会に行くケースも多い。
⇒ 以前と比べ転職・転籍の敷居が低くなったことも要因。
- ・文化の衝突や日本語ができるかどうかが課題となってくる。

●お互いの文化を受け入れる 対応策 (学識経験者)

- ・多くの外国人留学生が在籍する大学の役割としては、大学の中で日本語が話せるようになるレベルまで指導することが重要。
⇒ 当大学では、1年生の時に400～500時間は日本語を学んでもらったり、宿舎（1年は必須）で日本の作法を学んでもらっている。
- ・日本語を話せる学生が増え、就職をしてもらうことで、人手不足解消にもなる。中には日本で起業をする人もいる。
- ・文化の違いがあるということを理解し、お互いの文化を受け入れることが大切。

法規制

●リクルートアプリへの登録ができない その他 (建設設備業)

- ・職業安定法上、建設業務と港湾運送業務はリクルートアプリでの紹介が利用できない。

●外国人材を採用することの難しさ その他 (建設設備業)

- ・地方の業者は施工管理と現場作業（職人）を完全に分けていない。（施工管理をしながら軽微な作業は行う等）
- ・一方で建設業における外国の高度人材は施工管理等従事できる業務が定まっております、現場作業をすることはできない。

具体的な企業の 取組み例

● ビジネスモデルを見直す時代 対応策 (生活関連サービス業)

- ・ 本当に人手が不足しているのか、（業務効率化も含め）ビジネスモデルを見直す時代に来ているのではないかと考える。
⇒ 当社においては、コロナ禍にはロボットを活用したり、結婚を機に離職を検討していた社員のためにロボットを使ってリモートワークができるような仕組みを開発した。
- ・ 雇ったからには従業員を大切にするという思いのもと、基幹業務は目の届く大分県内で行い、それ以外の業務を海外に展開するといったビジネスモデルを構築している。