

# 第7回「みやざき活性化フォーラム」結果概要

九州財務局 宮崎財務事務所

- 日時 : 令和7年2月20日(木) 14:00~16:40
- 場所 : ホテルメリージュ 3階「鳳凰」
- テーマ : 宮崎の人手不足解消について考える

## 1. 挨拶

▶九州財務局宮崎財務事務所  
所長 石川 慎一



## 2. 基調講演

「宮崎における人手不足の現状と課題」

▶公益財団法人九州経済調査協会  
調査研究部 次長  
松嶋 慶祐 氏

### 【概要】

- 九州地域における近年の労働需給の特徴と構造的な課題
- 産業別、職業別の人手不足の現状
- 地域別、職業別の人手不足数の将来推計
- 宮崎の人手不足解消に向けた論点



## 3. 事例紹介

「地域から日本を元気に！  
タイムカプセルの地方拠点展開と人材戦略」

▶タイムカプセル株式会社  
執行役員マネージャー  
谷川 祐一 氏

### 【概要】

- 地方にこそ未来の人材がいる！～地方に眠るIT人材の可能性～
- タイムカプセルの地方拠点戦略～地方の才能を活かす～
- 地方活性化への貢献～新たなチャレンジへ～



## 4. 関連講演

「若者とともに未来をつくるには  
-宮崎県を中心とした研究調査より-」

▶国立大学法人宮崎大学  
地域資源創成学研究科 観光・地域経済・産業政策研究室 (杉山研究室)  
工藤 七海 氏

### 【概要】

- 我が国の若者を取り巻く環境  
～先行研究と統計データからの分析～
- 若者は地域をどうみているか  
～アンケート調査を基にした分析～
- 地域は若者をどうみているか  
～アンケート調査及びヒアリング調査より分析～
- 考察～若者とともに未来をつくるには～



# 第7回「みやざき活性化フォーラム」結果概要

## 5. 意見交換

### ○ 主な質疑

Q. 若者とのコミュニケーションの場づくりに必要なことは何か。

A (登壇者)

若者を地域社会の一員としてみることが大切。

若者に対し、地域活性化の取組みを押し付けるのではなく、共に考えたり、共感する姿勢が大切で、このようなことがおのずと地域の人たちを知るきっかけになると考える。

Q. 地方における専門人材の確保について大事なことは何か。

A (登壇者)

専門人材を地方で採用するのは大変であることは認識している。外部の専門家や副業人材の活用なども重要であるが、外部の人材を使って自社社員の教育に力を入れるという考え方もある。

世の中の限られた人材をいかに活用するかは難しい問題であるが、課題解決へのアプローチは様々あると考える。

Q. 就学等で県外に出た若者の多くが宮崎に戻ってきたいという話はよく聞かすが、それが実現していない要因は何か。

A (登壇者)

学生に話を聞くと、地元で働きたいという希望を持っている人は一定数いるが、自分が興味を持てる仕事や活動が見つからないなどのミスマッチが生じていることが大きな要因ではないか。一方で地元の企業を知らない学生も多く、どうしても有名な大企業などに希望が集中してしまう現状もあるのではないか。

やはり、地元の企業を知ってもらうことが大切である。実際に高校などの先生に求人案内を出すと、当社の業務内容に興味があると連絡をもらうことが多い。専門的スキルは無いが、やる気のある学生は非常に多く、地方にはポテンシャルが高い人材が埋もれていると感じる。



▶コーディネーター  
国立大学法人宮崎大学  
地域資源創成学部教授  
杉山 智行 氏



▶意見交換の様子

## 5. 意見交換

### ○ 主な意見

- 生産年齢人口が減少している中で人材を確保するためには、働きやすい職場環境を整備することが大切だと分かった。
- 求人に入力した時期もあったが、上手くいかなかったこともあり、人材育成に力を入れてきた。時間と費用は掛かるが、求人に入力するよりも低廉であった。重要なことは「寛容性」と「柔軟な働き方」である。

【サービス業】

- 人手不足の現状について、改めて突き付けられた。
- 新事業で女性のデジタルサロンを行っているが、このような取組みを進めて、「宮崎は一生涯いろいろな働き方ができるところだ」と広めていければと思っているが、時間的余裕はあまりないと感じた。

【IT業】

- 長期的な視点と短期的な視点で人手不足の解消に取り組む必要があると感じた。
- 短期的には、企業は人手不足とともに職場定着も課題となっているので、働きやすい職場づくりや社内育成の重要性を改めて感じた。
- 長期的には、「宮崎に魅力がある」「宮崎で暮らしていくことが人生を豊かにできる」と若者が確信を持てるような取組みが必要ではないか。

【経済団体】

- どの業界でも人材不足は顕著であり、喫緊の課題である。しかし、ただ黙ってみているわけではなく、若者との対話の場を設けたり、限られた人材をどう活用していくのかという観点から育成に力を入れるなど、様々な取組みが行われていることが分かった。
- 必要なのは柔軟性であり汎用性。採用市場が変わってきたということ認識する必要がある。
- 若者と接する上で重要なことは、話を聞き、若者の望みを理解したうえで、いろいろな選択肢を示してあげることであり、そのような対話の場をたくさん作る必要がある。

【学識経験者】