

事例 広島県**全国に先駆け円滑な労働移動の実現に向けて企業、労働者を支援**

広島県は、県内企業の競争力強化や生産性向上、DXなどの企業を取り巻く環境変化への対応策として、近年活発化する社会的な労働市場流動化の動きに注目し、県内で働く限られた人材を育成し、県内における人材配置の適正化に取り組もうと考えた。

2021年に県内における労働移動円滑化に向けた施策の検討を開始し、2022年4月に公労使および県内外の有識者からなる広島県リスクリング推進検討協議会を発足させた。協議会では、企業に求められるリスクリングのあり方と労働者の円滑な労働移動を支える社会のあり方の検討を行い、その結果を盛り込んだ「労働移動を円滑にするための施策ロードマップ」（図表4-21）を作成した。現在、県はロードマップをもとに「企業におけるリスクリングの推進」と「目指すべき社会システムの検討・確立」の2つの方向性で施策を展開している。

1つ目の「企業におけるリスクリングの推進」に向けた施策については、リスクリングの機運醸成や企業が実際にリスクリングに取り組むにあたっての方針決定から環境整備、知識・スキルの習得機会の提供、評価・処遇など、幅広い支援を行っている。具体的には企業がリスクリングへの取組姿勢を内外に公表する「広島県リスクリング推進宣言制度」（以下、「宣言制度」）や従業員のデジタル知識の取得などを支援する助成金制度を実施している。

「宣言制度」は、協議会の発足と同時に運用を開始した。県内でのリスクリング推進の

図表 4-20 広島県リスクリング推進宣言ロゴ

**広島県リスクリング推進宣言**

出典：広島県 HP

機運向上を目的に、企業が人材育成に取り組むことを宣言し、その宣言を県が認証する制度である。宣言する内容は各企業に任せており、社内人材育成に関わる内容であれば、幅広く認めるなど、自由度の高い制度設計としている。さらに、宣言書は県ホームページで公表・紹介しており、宣言企業は自社イメージや認知度の向上を図ることができる。その他、宣言をすることで補助金の補助率や補助限度額の優遇、イベントへの優先参加など様々なメリットが得られる。また、リスクリングに先進的に取り組む企業を拾い上げる上で、宣言制度が一役買っており、宣言企業の中から先進事例を抽出することが容易になっている。

また、宣言制度と同時にリスクリング推進に向けた経営者の意識啓発のため、経営者や役員、人事担当者らを対象にセミナーおよび研修会を実施している。2022年度に開催した研修会では、参加者がそれぞれの企業を訪問し、人材育成の取組みを取材するというグループワークを行った。人材育成の取組みに

については、業種にかかわらず同じ課題を抱えていることも多く、自社と他社との取組みの違いやそれぞれが抱える課題を知り、その解決策を共有することが重要である。研修会でそうした共有の場を提供したところ、普段はまったくつながりのない人材育成担当者が集まる場となり、人材育成を通じて企業間の新たなつながりも創出することができた。

また、知識・スキルの習得機会を促進するために、企業が従業員に IT に関する基礎的知識を身に付けさせる際に利用できる「IT パスポート取得支援補助金」を整備している。その背景には、社会人が IT リテラシーの習得を急がねばならない事情がある。現在、高校では IT リテラシーに関連する科目が必修科目となっているため、将来、IT リテラシーを身に付けた若手社員と IT リテラシーを身に付けていない既存社員の間で、IT リテラシーの世代間ギャップが生じる恐れがある。そうしたギャップを生じさせないように、社会人の IT リテラシー習得を支援している。

そうした中、リスクリングを推進する上で、県内企業の多くでは、社内にリスクリングを実施する体制が整っていなかったり、リスクリングのための時間を確保するのが困難であったりという課題を抱えている。それらの解決のために、県が企業内のリスクリング推進人材の育成に向けた研修を行っている。また今後、各企業がリスクリングのための時間を確保するために取り組んでいるテレワークや週休 3 日制、業務効率化の方法などを紹介することも検討している。

2 つ目の「目指すべき社会システムの検討・確立」については、企業や労働者、行政機関などそれぞれが主体的に取り組んでいくための施策を整理している。

「企業主体の取組み」としては、企業に人

的資本経営の実践を促すために、経営者や人事担当者向けの研究会（「HiRoshima HR LABO」）を実施している。全 4 回の勉強会を通して、各社が独自の人的資本ロードマップの策定を目指す。

「行政機関主体の取組み」としては、これまで実施してきた公的職業訓練および県独自の再就職支援の見直しを行っている。従来の公的職業訓練は離職者を主な対象としてきたが、現在は、労働移動の円滑化に向けて離職者のみならず在職者（企業で働く従業員）への訓練を実施することも求められている。関係機関と連携しながら、地域特性に応じた人材需給ギャップの測定やその解消に向けて訓練内容の見直しを行っている。

県独自の再就職支援については、コロナ禍において多くの失業者を出した飲食などのサービス産業従事者のために、2021 年に職業紹介事業「働きたい人全力応援ステーション」（通称「はたすて」）を開始した。これまでの職業紹介は民間の職業紹介事業者かハローワークかの 2 つの選択肢しかなかった。「はたすて」はその中間的な位置付けにあり、異なる産業への転職を支援するために、キャリアコンサルティングとマッチング機能を拡充した職業紹介を実施している。今後はサービス産業従事者以外にも対象者を拡大し、労働移動の円滑化に向けてより具体的な取組みを展開していく予定である。

2022 年 4 月に宣言制度を開始した当初、リスクリングに関心を示す企業は少なかった。しかしながら、セミナーや研修会といった取組みを地道に展開してきたことに加え、政府が中心となって推進するリスクリングに対する社会的要請の高まりが追い風となり、2023 年 12 月末日現在で 230 の法人が宣言を行うまでになっている。元々人材育成制度があっ

た宣言企業においても、その内容を理解している従業員は少なかったが、宣言をすることで社外だけでなく従業員にもその内容を周知できたケースもあるという。

一連の施策を検討するにあたっては、県は多くの業種・企業に取り組んでもらえる仕組みづくりにこだわっている。リスクリングと冠しているが、企業がすでに取り組んでいる

“人材育成”に焦点を当て、そこから先進的な取組みを抽出し、先行事例として紹介することで、その盛り上がりが地域全体に波及するような施策を展開している。さらに、地域経済の持続的発展に向けて、他の自治体が取り組んだことのない社会システムの確立を目指し、公労使が一丸となって試行錯誤を重ねながら取組みを進めている。

図表 4-21 労働移動を円滑にするための施策ロードマップ

項目		事業計画（2023年～）
Ⅰ 企業におけるリスクリングの推進	1. リスクリングの推進に向けて	
	(1) リスクリングの必要性の認識 (2) 外部環境の変化に対応する経営戦略	意識啓発（セミナー等）/リスクリング推進宣言/コミュニティ形成（優良事例の情報発信など）
	2. リスクリングの方針決定	
	(1) 人材戦略の策定・リスクリングの方針決定	ガイドライン啓発→【検討】スキル簡易診断ツール/スキル整理表の更新
	(2) 推進体制の整備、推進人材の確保	施策提案（スキル標準策定、スキル認定・証明制度の創設・運用など）/社内リスクリング推進人材育成研修
	3. 環境の整備	
	(1) 知識・スキルを習得する時間の確保	テレワーク導入・定着支援・その他時間確保に向けた障壁解消支援
	(2) 費用負担	
	(3) 従業員のキャリア形成支援	はたすて（キャリアコンサルティングの提供）→【検討】キャリア1次診断ツール/施策提案（公的キャリア機能の充実、キャリアコンサルタント育成拡大など）
	4. 知識・スキルの習得機会の提供	ITパスポート取得支援補助金→【移行】リテラシー習得コンテンツ/人材開発支援助成金活用支援補助金/施策提案（企業への助成金等支援制度の拡充・強化など）/伴走型支援（教育コンテンツコンサル委託）
Ⅱ 目指すべき社会の在り方、確立すべき社会システム	5. 評価・処遇の見直し	
	(1) 習得した知識・スキルの活用やリスクリングの促進につなげるための配置 (2) リスクリングを踏まえた人事評価制度上の評価・処遇 (3) 人事評価制度以外での評価・処遇	伴走型支援（制度等コンサル委託or補助）→【検討】HRテック活用
	1. 企業主体の取組み	
	(1) 人的資本経営の推進 (2) 人的資本の情報開示	意識啓発（セミナー等）/実態調査/研究会・体制再構築/コミュニティ形成/伴走型支援
	(3) 企業におけるリスクリングの推進	⇒「Ⅰ 企業におけるリスクリングの推進」
	(4) 地域・産業におけるリスクリング・人材共有に関する企業連携	産業界ニーズに応じた産学官コンソーシアム形成支援
	2. 労働者主体の取組み	
	(1) 自律的なキャリア形成	はたすて（キャリア・マッチング機能の一体的な提供、強化）&職業訓練（公的・民間）との連携→【検討】キャリア1次診断ツール
	3. 労働団体主体の取組み	
	(1) 経営者・労働者間の連携・調整	労働団体との認識共有
	4. 行政機関主体の取組み	
	(1) 円滑な労働移動を支える基盤的制度の確立	施策提案（スキル標準策定、スキル認定・証明制度の創設・運用など）→【検討】スキル認定・証明制度の普及啓発・県事業での活用
	(2) 労働者の大胆な選択を可能にするセーフティネットの整備	施策提案（能力再開発やマッチングに係る期間の所得保障の提供など）
	(3) 積極的労働市場政策の展開	
	ア) キャリアコンサルティング機能の充実と再就職支援	はたすて（キャリア・マッチング機能の一体的な提供、強化）→【検討】キャリア1次診断ツール/施策提案（公的キャリア機能の充実、キャリアコンサルタント育成拡大など）
	イ) 教育訓練に係る環境整備	施策提案（キャリアや教育訓練のための休暇制度導入の促進など）
	ウ) 地域の人材ニーズを踏まえた公的職業訓練等の設定	施策提案（企業・個人双方への助成金等支援制度の拡充・強化など）/公的職業訓練の実施・内容見直し
	(4) 社会制度・雇用慣行等の見直し	施策提案（退職金税制等の見直しなど）

出典：広島県策定資料「労働移動を円滑にするための施策ロードマップ」をもとに東北活性研作成

事例 長崎海洋アカデミー（長崎県長崎市）

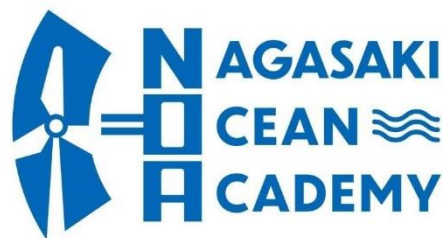
産官学が一体となり人材育成を通じて海洋産業への労働移動を促進

長崎県は、古くから造船業や水産業といった海洋産業を基幹産業として発展してきた「海洋県」である。しかしながら今日、造船業の衰退や水産業は厳しい経営環境にあり、新たな海洋産業分野による基幹産業の創出に向けた取組みが急務と考えられていた。そうした中、国が2014年に海洋再生可能エネルギー（以下、「海洋エネルギー」）の利用促進を掲げたことから、長崎県は潮流発電や浮体式風力発電といった海洋エネルギー発電を産業振興の起爆剤にしようと考えた。そして、国が公募する「海洋再生可能エネルギー実証フィールド」に県内の海域を提案することとした。

このような長崎県の産業政策に、地元の産業界が呼応する形で2014年に立ち上がったのがNPO法人長崎海洋産業クラスター形成推進協議会（以下、「協議会」）である。長崎県は海に関わる様々な産業で成り立っていることから、協議会では海洋エネルギーにとどまらず、海洋産業という大きな視点で産業の創出と振興を図ることとし、海洋産業に関連する調査・研究とサプライチェーン形成に取り組むこととした。

海洋開発人材の育成は、協議会の組成期において中心的な事業としては想定していなかったが、海洋再生可能エネルギーに対する理解自体が当時はまだあまり浸透していないという実態に気付き、一転してその普及活動に注力することになった。サプライチェーンを形成するためには、地元企業の海洋エネルギーに対する理解が重要であり、理解を深め

図表 4-22 長崎海洋アカデミーロゴ



出典：長崎海洋アカデミーHP

図表 4-23 アカデミーの教室



出典：長崎海洋アカデミーFacebook

図表 4-24 アカデミーの Vision と Mission

Vision	～新たな価値（Value）の創造～ 長崎に新たな海洋産業（主に洋上風力発電）の創出と振興を目指す学びの場、交流の場、体験の場を創出し、国内外から多くの人々が集まる新たな価値を創造する
Mission	・基礎的な学習や専門的な学習に加え、現場経験・最新情報などの実践的な課題を学ぶことができ、魅力に溢れる継続的な実学の場を創出する ・国内外の専門家とのネットワーク構築によるビジネスの加速ができる、出会いの場を提供する ・五島での洋上風車と共生する漁業者との交流会や洋上風車などの見学会に加え、洋上風車と魚類の生態行動等に関する情報などを提供し、長崎ならではの魅力のある場を創出する

出典：長崎海洋アカデミーHP

るための学びの場の提供を目的に人材育成事業を開始した。その後、県民に向けて海洋産業への理解を促すイベントを開催することと

なり、そのイベントがきっかけで長年、海洋専門人材の育成に携わる日本財団とのつながりが生まれた。

日本財団では、2016年に「日本財団オーシャンイノベーションプロジェクトコンソーシアム」を立ち上げ、将来の日本の海洋開発産業の発展を担う若手技術者の育成に着手していた。協議会および日本財団の目指すべき方向性が一致したことから、2019年に日本財団の支援を受け、アジア初の海洋エネルギーに関する社会人の人材育成機関として、長崎海洋アカデミー（以下、「アカデミー」）が設立された。

アカデミーでは、海洋エネルギー分野の中でも今後大きな成長が見込まれる、洋上風力発電事業に係る技術者の人材育成を行っている。産業界は民間企業からなる協議会が事業主体となり、教育・研究機関は長崎大学および長崎総合科学大学、地方公共団体は長崎県という、産学官連携により運営している。その他、日本財団、経済産業省および国土交通省とも連携している。

講師は協議会の海洋工学の専門家や各大学の教授陣の他、民間企業の第一線で活躍するビジネスパーソンや技術者が務めている。洋上風力発電は日本にとって新しい産業分野であることから、講師陣がそれぞれの専門分野を担当して総合的かつ体系的な研修を提供している。

2020年10月に開講し、現在、洋上風力関連技術者が必要な知識を学ぶことができるA0からA5、C1からC4の10つのコース（図表4-26）を行っている。コースの内容は、洋上風力発電先進国であるオランダのアカデミーのコンテンツを日本向けにアレンジしたものをベースに、日本の現状を反映したアカデミー独自のコンテンツを加えて構成してい

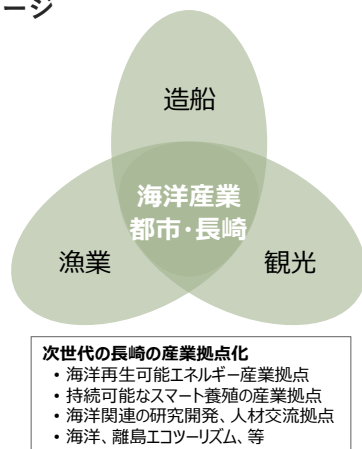
る。アカデミー独自のコンテンツは、今後の洋上風力発電産業において中心的存在となりうる、電力会社や商社などの発電事業者や大手ゼネコンなど50組織に行ったヒアリングにもとづいて作成した。その他、一般財団法人エンジニアリング協会などの外部機関からの提案による出前講座がある。A0以外のコースは2日間、定員は20名、リアルとオンラインを併用したハイブリッドである。講義とワークショップの他、オプションで五島市の浮体式洋上風力発電の現地視察もできる。

講師個人のSNSをはじめ、関係学会や展示会などでのマメで地道なPR活動により、受講生は2023年12月末時点で、累計744名（56講座）となっている。しかし、開講当初から受講者は電力会社や商社などの大手発電事業者が多く、地元企業からの受講は多いとはいえず、協議会が目指す地元企業によるサプライチェーン形成への支援が十分であるとはいえない状況である。

そうした中、2024年秋からは洋上風力関連技術者とともに育成が急がれる、洋上作業員向けの教育・訓練システムが始まる。教育・訓練のために新たに建設する訓練施設は、実海域で訓練を行う設備として現時点で国内唯一となる。洋上作業は地元企業が重要な担い手となることから、地元企業に訓練受講意向を調査したところ、300人以上が受講を希望しているという結果が得られ、地元企業から多くの方の受講が期待される。今後、サプライチェーンの形成に向けて、海洋エネルギー産業への地元企業の参入の足掛かりとなるような理論と実務を一連のプロセスで学べるコースの提供が検討されている。

海洋エネルギー産業という成長分野の人材育成をするにあたり、その起点となる目指すべき産業イメージが描かれているが、このイ

図表 4-25 長崎県の強みが活きる海洋産業のイメージ



出典：松尾博志「長崎海洋アカデミー ～日本の海洋開発人材育成と知識交流の拠点を目標して～」ながさき経済（2020.9）をもとに東北活性研作成

イメージは描いて終わりではない（図表 4-25）。成長分野であるがゆえの激しい変化に柔軟に対応していくために、常にイメージを描き直す必要がある。アカデミーの講師陣について

も自身の知識やスキルが陳腐化しないよう常に最新の情報をキャッチし、新しい知識や技術を学び直している。そうした姿勢は、成長産業の人材育成に関わる上で欠かせない。

さらに、協議会では海洋機器開発等に携わる事業者のために独自のフィールドセンターを設置して、講師陣が実海域での実証試験のサポートも行っている。こうした研究技術開発支援によって講師陣が得た知見は、アカデミーの人材育成にも大いに活かされている。将来的には、大学生・大学院生への教育も展開するとしており、すでに長崎や北九州、秋田、千葉の大学向け教育コンテンツの構築支援を行っている。国内の海洋エネルギー産業を振興するという大きな役割も果たしながらも、国内はもとよりアジアにおける海洋産業の労働移動を促進する拠点としてさらなる発展を目指している。

図表 4-26 長崎海洋アカデミー2023 年度開催コース

A0 半日・入門
洋上風力発電に関する歴史と社会的背景、事業の流れ、必要な手続き、国内外の最新の動向を学ぶ
A1 総論 【オランダDOBアカデミーをベースにアレンジ】
洋上風力産業の業務遂行に必要な知識を俯瞰的に幅広く、十分な深さで習得
A2 事業開発 【オランダDOBアカデミーをベースにアレンジ】
プロジェクトを管理、業務遂行するための洋上風力の開発から撤去まで一連のプロセスを学ぶ
A3 ウィンドファーム認証とマリンワランティサーベイ、及び保険・ファイナンス
洋上風力での事業特有の認証や保険、リスクマネジメント、ファイナンス等を短期間で習得
A4 浮体式洋上風力発電 【オランダ浮体技術企業Vryhofとの共同開発】
浮体式洋上風力発電のエリア選定、調査、設計、製造、施工、メンテナンス等を学ぶ
A5 風況海象観測・解析と発電量予測
売電収入、安全性に直結する風況海象データの取得方法と解析方法を最新の理論に基づいて学ぶ
C1 海底地盤調査・解析と洋上施工 【オランダの洋上施工技術会社IHC社より提供】
洋上施工の方法と留意点、使用される施工船、専用機器、環境影響への緩和策等を事例紹介やケーススタディを交えて習得
C2 EPCプロジェクトマネジメント 【エンジニアリング協会より提供】
プロジェクト全体の進め方や不測事態への対応など、想定したプロジェクトによるケーススタディで習得。
C3 洋上風力発電におけるHSEの基礎 【エンジニアリング協会より提供】
洋上風力発電プロジェクトの安全管理に対する考え方について、先行する海外での事例を元に『日本国内でプロジェクトを安全に進めるために、どんな準備をしておかなければいけないのか』について学ぶ
C4 送電システムの基礎 【エンジニアリング協会より提供】
海底ケーブルの送電システム、ケーブル構造設計、製造、品質評価、施工、保守までの一連の現状の技術を学び、さらに将来の課題についても論議する

出典：長崎海洋アカデミーHP「コース紹介・受講申込」をもとに東北活性研作成

